

浜名湖競艇企業団における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画

令和3年4月1日
浜名湖競艇企業団企業長

浜名湖競艇企業団における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号。以下「法」という。)第19条に基づき、浜名湖競艇企業団企業長が策定する特定事業主行動計画です。

1. 行動計画の目的及び取組の観点

女性の職業生活における活躍推進を目的とし、女性職員に対する支援処置や職業生活と家庭生活の両立のための必要な環境整備を図るため、次の5つの観点に立って、具体的かつ実効性のある方策及び目標を定め職場環境を整備します。

(1) 男女を通じた働き方改革への取組

男女格差が無く、一人ひとりの女性が個性と能力を十分発揮できることを目指すとともに、多様な人材を生かすダイバーシティ・マネジメントによって政策の質とサービスを向上させるため、働き方改革の取組を進めます。

(2) 採用から登用までの各段階の課題に応じた取組

女性職員の採用から勤務の継続、登用までの各段階の課題を把握し、職域の拡大人材育成とキャリア形成支援等の取組を進め、働く意欲の向上、公平な人事評価による女性職員の登用を図ります。

(3) 職業生活と家庭生活の両立に関する取組

男女ともに、長時間勤務の是正、子育て支援制度の活用等を進め、家事、育児、介護等の家庭生活を守りながら、仕事で活躍できる職場環境整備の取組を進めます。

(4) ハラスメントへの対策等

セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント等、職場でのハラスメントの防止を図るとともに、総務課内に苦情、相談窓口を設けます。

(5)公的部門による率先垂範

地方公共団体として、地域の先頭に立ち、他の事業主をリードできるよう積極的に女性職員の活躍を推進します。

2.計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とします。ただし、勤務条件に関する制度改正や計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて見直します。

3.浜名湖競艇企業団の現状と課題

(1)現状の把握、分析等

以下について把握、分析を行います。

- ・ 管理的地位に占める女性職員の割合
- ・ 平均した継続勤務年数の男女の差異(離職率の男女の差異)
- ・ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ・ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ・ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- ・ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率、平均取得日数
- ・ 女性職員の採用割合
- ・ 年次有給休暇取得率

(2)課題

- ・ 女性職員の採用については特に男女格差無く行われているものの、管理的地位に占める女性職員の割合が少ないこと。
- ・ 男性職員の育児休業、育児参加のための休暇等の利用が少ないこと。
- ・ 男女を含めた長時間勤務の是正、家庭生活と仕事の両立を図るための制度(両立支援制度)の活用等、女性職員の活躍推進のための職場環境の醸成を進めること。

4.計画推進にあたって

計画推進にあたっては、浜名湖競艇企業団の現状と課題を踏まえて、女性が広く活躍できる職場環境づくりを進めます。

目標を定める場合は達成状況を客観的に判断できるよう数値目標を定め、具体的な取組を定める場合は実施時期を定めます。

総務課人事グループにおいては、年度ごとに行動計画の実施状況を検証し、必要に応じて行動計画を見直します。

5.女性職員の活躍推進に向けた数値目標

法第 19 条第 3 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。)第 2 条に基づき、女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析しました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

- ・ 令和 7 年度までに、管理・監督的地位にある職員に占める女性職員の割合を増やします。令和 2 年度 2 名に対し令和 7 年度までに 4 名以上にします。
- ・ 令和 7 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 10%以上にします。
- ・ 令和 7 年度までに、男性職員の配偶者出産時の休暇取得率を 100%に、看護休暇の取得率を 35%以上に、育児参加を目的とした休暇の取得率を 100%以上にします。
- ・ 長時間勤務の是正を図るため、管理職員による出勤管理の徹底、ノー残業デーの実施、励行を図り、令和 7 年度までに、職員一人当たりの時間外勤務時間数を令和元年度実績に対し 10%以上削減します。
- ・ リフレッシュ休暇及び年次有給休暇の取得推進を図り、令和 7 年度までに、リフレッシュ休暇の取得率は 100%、また年次有給休暇の取得率 95%を目標にします。

6.女性職員の活躍に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

女性職員の活躍推進に向けた数値目標を達成するために、次のとおり実効的な取組を進めます。

①多くの女性が活躍できるよう、女性職員の採用を推進します。《令和 3 年度～》

- ・ 職務、職員の魅力等を伝えるため、職員採用に関して積極的な広報活動を実施し、男女差の無い採用を推進します。(総務課)

②職域拡大・計画的育成とキャリア育成支援を推進します。《令和 3 年度～》

- ・ 女性職員への多様な職務機会の付与を考慮し、職域の拡大を図ります。(総務課、所属長)
- ・ 女性職員の能力・意欲向上のための研修機会を設け、計画的な育成、キャリア形成のための支援を図ります。(総務課、所属長)

③継続勤務の支援を推進します。《令和 3 年度～》

- ・ 育児、介護等で時間的制約がある職員が、家庭と仕事の両立ができるよう、出産・育児・介護等に係る制度の周知を行うとともに、職場内で理解を得るように努めます。(総務課)

④男性職員の子育てに関する休暇、育児休業等の取得促進を図ります。《令和3年度～》

- ・ 男性職員の特別休暇(配偶者出産休暇、育児参加休暇)の取得促進に向け、制度の周知を図ります。(総務課)
- ・ 出産前後の配偶者を支援できるよう、また子育てに積極的に関わるよう、育児休業等を取得するように努めます。(男性職員)

⑤育児休業を取得した職員への職場復帰の支援に努めます。《令和3年度～》

- ・ 育児休業中の職員と相互に連絡を取り合い、職場復帰への不安を軽減するよう努めます。また、休業期間中でも気軽に職場を訪問したり連絡したりできるような職場の雰囲気醸成に努め、円滑な職場復帰ができるようにします。(所属長、管理職員、総務課)
- ・ 育児休業中の職員が安心して職場に復帰できるよう、育児休業者や所属長の相談に応じます。(総務課)

⑥長時間勤務の縮減を図ります。《令和3年度～》

- ・ 日頃から事務の効率的な遂行を心掛けるとともに、新たな事務等を実施する場合、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施することとし、併せて既存の事務等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、廃止できるものは廃止するよう努めます。(全職員)
- ・ 所属ごとに時間外勤務の状況を把握するとともに、時間外勤務を行う職員の健康管理に十分注意し、時間外勤務の削減に努力します。(総務課、所属長)
- ・ 特定の職員に時間外勤務が集中しないように、課及びグループの業務分担の見直しや課及びグループ等を越えた応援体制をとる等、適切な措置をとるよう努めます。(所属長)
- ・ 業務を計画的に進める等、一人ひとりが時間外勤務の縮減に対し高い意識を持って、業務に従事するよう努めます。(全職員)

⑦年次有給休暇等の取得促進に努めます。《令和3年度～》

- ・ 職員が子どもの学校行事への出席等、子育てに関連した年次有給休暇の申出をした時は、快く取得させるように努めます。(所属長)
- ・ リフレッシュ休暇及び年次有給休暇による職員の連続した休暇取得を奨励するように努めます。(総務課、所属長)
- ・ 計画的な年次有給休暇の取得を図り、また、必要な時に年次有給休暇を取得できるように、普段から相互にサポートするように努めます。(全職員)
- ・ リフレッシュ休暇及び年次有給休暇の完全取得、リフレッシュ休暇及び年次有給休暇を利用した連続休暇取得に努めます。(全職員)

7.推進体制

目標を実現するためには、職場全体の女性職員の活躍推進についての理解、職員一人ひとりのワークライフバランス向上推進のための具体的な行動が必要です。各職場で積極的に取組を進めていく必要があることから、所属長が、内容を十分に理解のうえ率先して計画を実践していくことが重要になります。このことから、総務課及び所属長が中心となり行動計画の実施及び進捗状況の管理等を行います。