

浜名湖競艇企業団特定事業主行動計画 平成 30 年度の実施状況について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、「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」の平成 30 年度の実施状況について、公表します。

1 取組の実施状況について

(1) 男女を通じた働き方改革への取組

①キャリア形成支援

- ・ 女性職員が今後のビジョンを明確化し、キャリアアップに必要な基礎的知識を習得することを目的とした静岡県市町村振興協会主催の女性職員キャリアアップ研修に参加しています。

(2) 採用から登用までの各段階の課題に応じた取組

①男女の別なく能力・意欲に応じた配置、登用

- ・ 明るいキャリアビジョンを見出し、前向きな女性リーダーとして成長できるよう、職員の能力及び意欲に応じた配置、登用を行っています。
- ・ 人事評価制度を導入し、職員が男女の別なく、能力や意欲に応じて評価され、政策・方針決定過程に男女が共に参画できるように取り組んでいます。

(3) 職業生活と家庭生活の両立に関する取組

①時間外勤務縮減と年次有給休暇取得促進

- ・ 時間外勤務の縮減に向けて、毎月の状況を各所属長と人事担当が情報共有・管理し、課内周知をすることで職員の更なる意識向上に努めています。また、問題があればトップダウンによる是正で適正化を図っています。
- ・ 計画的な年次有給休暇の取得促進を図るための方策として、現行の日単位による取得のほかに、年間 40 時間の範囲内で時間単位による取得も可能とし、各課に周知を行うことにより意識啓発を行っています。

②リフレッシュ休暇の連続取得の推進

- ・ 職員とその家族の心身の健康の維持及び増進、家庭生活の充実を目的として毎年度 1 回、連続 3 日間の休暇の取得を促進しています。

③特別休暇に育児、介護等に関する規定の追加

- ・ 職業生活と家庭生活の両立に向け、介護休暇に関して、取得要件の拡大や介護時間の導入、育児休暇に関して、半日を単位とする休暇の取得を可能としました。

(4) ハラスメントへの対策等

①ハラスメントの防止に関する規程の制定

- ・ 新たにマタニティーハラスメント、パワーハラスメントの防止に関する規定を追加

したハラスメント防止規程を制定し、職員が互いに人権を尊重し合い、良好な職場環境を確保できるように取り組んでいます。

②講習会への参加

- ・ 厚生労働省等が主催する講習会に職員を派遣し、ハラスメントに関する基礎知識や予防対策を身に付けています。

2 計画で定める数値目標と達成状況について

<目標 1 >

令和 2 年度までに、管理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。平成 27 年度 0 名に対し令和 2 年度までに 1 名以上にします。

◆管理職に占める女性職員の割合

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
対象者数	10 人	8 人	8 人
うち女性	0 人	0 人	0 人
女性割合	0.0%	0.0%	0.0%

<目標 2 >

令和 2 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 30%以上にします。

◆育児休業を取得する男性職員の割合

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
対象者数	5 人	6 人	2 人
取得者数	0 人	0 人	0 人
取得率	0.0%	0.0%	0.0%

<目標 3 >

令和 2 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 30%以上に、育児参加を目的とした休暇の取得率を 30%以上にします。

◆配偶者出産時に休暇を取得する男性職員の割合

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
対象者数	5 人	6 人	2 人
取得者数	5 人	6 人	1 人
取得率	100.0%	100.0%	50.0%

◆看護休暇を取得する職員の割合

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
対象者数	17 人	18 人	19 人
取得者数	3 人	5 人	8 人
取得率	17.6%	27.7%	42.1%

◆育児参加を目的とした休暇を取得する職員の割合

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
対象者数	5 人	6 人	2 人
取得者数	0 人	2 人	1 人
取得率	0.0%	33.3%	50.0%

<目標 4 >

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、職員一人当たりの時間外勤務時間数を平成 27 年度実績に対し 10% 以上削減します。

◆職員一人当たりの時間外勤務時間数

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
時間外勤務時間数 (一月平均)	4 時間 17 分	3 時間 00 分	3 時間 12 分	2 時間 57 分
平成 27 年度比		70.0%	74.7%	68.7%

<目標 5 >

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 2 年度までに、リフレッシュ休暇及び年次有給休暇の取得率 100%を目標にします。

◆リフレッシュ休暇取得率

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
取得率	100.0%	100.0%	100.0%

◆年次有給休暇取得率

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
年間平均取得日数	17.4 日	18.0 日	18.6 日
取得率	87.2%	90.0%	93.1%

職業選択情報公表

◆全体情報

※平成 31 年 4 月 1 日現在

		平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度
人数	全 体	57 人	53 人	51 人	47 人
	男 性	43 人	41 人	41 人	41 人
	女 性	14 人	12 人	10 人	6 人
平均 年齢	全 体	40.81 歳	40.36 歳	39.94 歳	38.51 歳
	男 性	39.35 歳	38.88 歳	39.02 歳	39.10 歳
	女 性	45.29 歳	45.42 歳	43.70 歳	34.50 歳
平均勤続 年数	全 体	17.27 歳	17.18 年	16.82 年	14.87 歳
	男 性	15.35 歳	15.24 年	15.53 年	15.51 歳
	女 性	23.18 歳	23.80 年	22.10 年	10.50 歳

◆職員に占める女性職員の割合

		平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度
全 職 員		24.6%	22.6%	19.6%	12.8%
	50 歳代	58.3%	60.0%	50.0%	0.0%
	40 歳代	5.9%	6.3%	6.3%	6.7%
	30 歳代	25.0%	17.6%	15.8%	9.5%
	20 歳代	16.7%	20.0%	25.0%	28.6%

◆各役職段階の女性職員の割合

		平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度
係長・主査級		37.5%	35.3%	26.7%	0.0%
副主幹級		25.0%	11.1%	12.5%	13.0%
課長補佐・主幹級		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
課長級		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
部長級		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

◆女性職員の採用割合

		平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度
申込者数		7 人	9 人	32 人	23 人
	うち女性	1 人	3 人	10 人	2 人
内定者数		0 人	1 人	1 人	2 人
	うち女性	0 人	0 人	0 人	0 人

◆中途採用の男女別実績

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度
男 性	0 人	0 人	0 人	未定
女 性	0 人	0 人	0 人	
割 合	0.0%	0.0%	0.0%	

◆10 年度前に採用した職員の男女別継続任用割合

	人 数	割 合
男 性	15 人	100.0%
女 性	4 人	100.0%

◆女性職員の育児休業取得率

平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
該当者なし	100.0%	100.0%