

浜名湖競艇企業団特定事業主行動計画 令和4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」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「浜名湖競艇企業団特定事業主行動計画」の令和4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。

- ・ ハラスメントに関するアンケートを実施し、企業団の課題を洗い出し、課題解決及び安心して相談できる体制構築に向けて取り組んでいます。

②講習会の開催

- ・ 企業団が講習会を開催し、職員全員がハラスメントに関する基礎知識や予防対策を身に付けられるようにしています。

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 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。

◆管理職に占める女性職員の割合

	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
対象者数	9 人	8 人	8 人	10 人
うち女性	0 人	0 人	0 人	0 人
女性割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

◆監督的地位に占める女性職員の割合

	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度
対象者数	23 人	26 人	26 人	26 人
うち女性	2 人	2 人	2 人	3 人
女性割合	8.7%	7.7%	7.7%	11.5%

<目標 2 >

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。

◆育児休業を取得する男性職員の割合

	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
対象者数	5 人	6 人	3 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 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。

◆配偶者出産時に休暇を取得する男性職員の割合

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
対象者数	5人	2人	1人
取得者数	4人	2人	1人
取得率	80.0%	100%	100%

◆看護休暇を取得する職員の割合

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
対象者数	19人	19人	20人
取得者数	4人	4人	6人
取得率	21.1%	21.1%	30.0%

◆育児参加を目的とした休暇を取得する職員の割合

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
対象者数	5人	3人	3人
取得者数	5人	2人	2人
取得率	100.0%	66.7%	66.7%

<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令和2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

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
時間外勤務時間数 (一月平均)	2時間1分	2時間31分	3時間11分
令和2年度比		124.8%	157.9%

<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、リフレッシュ休暇取得率100%及び年次有給休暇取得率95%を目標にします。

◆リフレッシュ休暇取得率

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
取得率	100.0%	100.0%	100%

◆年次有給休暇取得率

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
年間平均取得日数	17.9日	19.5日	19.0日
取得率	90.2%	97.7%	96.0%

職業選択情報公表

◆全体情報

※令和5年4月1日現在

		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
人数	全体	48人	48人	49人	49人
	男性	42人	42人	42人	42人
	女性	6人	6人	7人	7人
平均年齢	全体	38.56歳	39.56歳	39.35歳	40.35歳
	男性	39.00歳	40.00歳	40.02歳	41.02歳
	女性	35.50歳	36.50歳	35.29歳	36.29歳
平均勤続年数	全体	15.00年	16.02年	15.75年	16.71年
	男性	15.50年	16.52年	16.45年	17.40年
	女性	11.50年	12.50年	11.57年	12.57年

◆職員に占める女性職員の割合

		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
全職員	全職員	12.5%	12.5%	14.3%	14.3%
	50歳代	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	40歳代	5.3%	5.3%	9.5%	11.1%
	30歳代	23.5%	26.3%	25.0%	26.7%
	20歳代	12.6%	0.0%	14.3%	20.0%

◆各役職段階の女性職員の割合

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
係長・主査級	6.0%	5.3%	5.6%	10.5%
副主幹級	14.0%	14.3%	12.5%	12.5%
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（採用試験受験者の女性割合）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
申込者数	27人	37人	12人	23人
うち女性	3人	4人	3人	7人
内定者数	0人	2人	0人	3人
うち女性	0人	1人	0人	1人

◆中途採用の男女別実績

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
男性	0人	0人	0人
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	10人	100.0%
女性	2人	100.0%

◆女性職員の育児休業取得率

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
取得率	100.0%	100.0%	100.0%

◆男女の賃金の差異

	令和4年度
全職員	50.0%
任期の定めのない常勤職員	78.6%
任期の定めのない常勤職員 以外の職員	68.6%