

戸田ボートレース企業団 特定事業主行動計画

～次世代育成支援・女性活躍推進～

令和3年3月
(令和7年4月 一部改正)
戸田ボートレース企業団

はじめに

わが国では、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）が制定され、地方公共団体には、職員の仕事と子育ての両立等に係る計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられました。

また、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境の整備を図るため、平成27年8月に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「女性活躍推進法」という。）が制定され、次世代法と同様に、特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

当企業団は、モーターボート競走を通し、海事事業の振興の寄与及び地域貢献という使命のもと、日々業務にあたっていますが、不規則な勤務体制もあって、仕事と家庭生活の両立といったワークライフバランスの実現については、土日閉庁の公務職場とは異なり、職員自らが積極的に生活リズムを整える必要がある環境にあります。

職場における女性職員の割合は約23.5%である一方、管理的地位に占める女性職員の割合は10%と低くなっています（令和6年4月1日現在）。女性職員の活躍を推進するためには、女性の積極的登用だけでは不十分であり、ワークライフバランスの充実が必要不可欠となっています。

このため、職員一人ひとりが、ワークライフバランスを実現し、性別にかかわらず能力を発揮できる環境を実現するため、戸田ボートレース企業団特定事業主行動計画を定めます。

なお、本計画は、次世代法第19条及び女性活躍推進法第19条に基づき、戸田ボートレース企業団企業長が策定する特定事業主行動計画に位置付けるものとします。

令和7年4月

戸田ボートレース企業団企業長
戸田市長 菅原 文仁

第1章 総論

1 目的

この計画は、次世代法第19条に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画の2つを統合し、企業団の女性職員の活躍推進と職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、子育て支援に関する取り組みを計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2 計画期間

次世代法に基づく特定事業主行動計画は、令和6年に法改正され、令和16年度を目標年次とすることが定められました。

また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は、令和7年度が目標年次とされています。

このため、本計画の計画期間は、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の目標年次と整合を図り、また、当初、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とし、公表しておりましたが、現状に合わせて内容を精査したため、**令和7年4月1日から令和8年3月31日までの1年間の計画として改めます。**

3 計画の実施状況の公表

計画の各項目での取り組みや実績などの実施状況については、毎年企業団ホームページへの掲載により公表することとします。

第2章 状況把握・分析

計画策定にあたっては、それぞれの職員の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情について分析することとされており、このことについての企業団の状況は次のとおりです。

1 採用した職員に占める女性職員の割合

企業団においては、令和4年度採用者の25%が女性となっています。

なお、令和5年度の女性の採用者は0人、令和6年度は採用試験を実施しませんでした。今後も、女性志望者の拡大につながるような職員採用を進めます。

＜女性職員の採用割合の推移＞ ※「－」の表記は男女とも採用なし

職 種	令和4年度	令和5年度	令和6年度
事務職	25.0%	0%	－

2 管理職に占める女性職員の割合

管理職の女性割合については、対象となる女性職員数が少ないため、低い数値となっています。

今後は女性職員が、自身のキャリア形成に積極的に取り組める環境を整備、推進する必要があります。

＜管理職の女性割合＞

●目標 15.4%以上

役職段階	令和4年度	令和5年度	令和6年度
課長職以上	9.1%	10.0%	10.0%

※各年度、4月1日時点における数値

3 各役職段階の職員の女性割合

役職段階別でみると、現在女性管理職は、課長職のみにとどまっています。

今後も、女性職員のキャリア形成の支援を行うとともに、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図り、積極的に管理職を目指せるような環境づくりが求められます。

<各役職段階の職員の女性割合>

役職段階	令和6年4月1日		令和2年4月1日
	女性割合	令和2年4月1日からの伸び率	女性割合
局長・局次長	0.0%	0.0%	0.0%
部長	0.0%	0.0%	0.0%
部次長	0.0%	0.0%	0.0%
課長・課長補佐	12.5%	-25.2%	16.7%
主査・主任	44.4%	-26.0%	60.0%
主事	20.0%	39.9%	14.3%
主事補	28.6%	0.0%	28.6%

4 継続勤務年数の男女差

男女間の差は、もともとの女性職員数が少ないこと、勤続20年以上の職員11名中、女性が1名であることも要因で、勤続20年未満の職員23名中、女性は7名となっています。（※令和6年4月1日現在）

職員が多様なライフスタイルの中でも、生き生きと働き続けることができるような職場環境の整備に努めていく必要があります。

<男女別の継続勤務平均年数>

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性	17.5年	15.9年	15.7年
女性	11.4年	11.0年	12.0年

※各年度、4月1日時点における数値。ただし、その年度に入庁した者は人数から除く。

5 超過勤務（時間外勤務・休日勤務）の状況

グレードレース開催、ナイトレース開催や各種行事等により、超過勤務が月45時間を超える職員がいることがわかります。また、令和5年度は、1年間で360時間を超える超過勤務をした職員が1名いました。

超過勤務が発生する主な原因のひとつに、先述したナイトレースが考えられます。そのため、現在では、勤務を交代制にしたり、売上状況等の実績を元にレース場内の営業エリアを限定したり、職員の負担軽減にもつながるように運営方法を見直しています。

一方、職員に対しては、上限を超えた超過勤務を命ぜられることがないように、業務の平準化等に取り組む必要があります。余暇や、家庭で子どもと触れ合うなど、家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持つことができるよう、引き続き、超過勤務の縮減に取り組めます。

<超過勤務時間数の月平均値（一般職）>

●目標 19時間／月 以下

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
平均超過勤務時間数	16.5時間／月	21.7時間／月	17.3時間／月

※ 人事行政の運営等の状況の公表内容に基づく。

<時間外・休日勤務が1月45時間を超える職員数（一般職）>

●目標 0名

令和5年度・・・延べ 3名

<時間外・休日勤務が年360時間を超える職員数（一般職）>

令和5年度・・・延べ 1名

6 休暇の取得の促進

<年次有給休暇の平均取得日数>

●目標 11日

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
平均日数	14.4日	13.9日	14.3日

※ 人事行政の運営等の状況の公表内容に基づく。

職員の年次休暇に係る平均取得日数は、全国市区町村平均（令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果：14日）を僅かながら上回っています。今後も休暇の計画的取得を促し、より多くの年次有給休暇の取得を推進します。

また、部署、役職によって取得日数の偏りが見られるため、人事管理等も含め年次休暇を取得しやすい環境の形成にも努めるものとします。

7 男女別の育児休業取得率及び期間

育児休業取得率について、過去3年間の実績は男女ともに100%でした。女性の活躍を推進していく上では、男性の育児参加は重要な要素の一つであり、男性職員の子育て支援制度活用の推進に引き続き取り組んでいきます。

<男女別の育児休業取得率>

●目標 男性の育児休業取得率 50%

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性	100.0%	100.0%	100.0%
女性	100.0%	100.0%	100.0%

<男女別の育児休業取得期間（令和5年度）>

●目標 男性の育児休業取得期間 1か月以上

	男性	女性
5日未満	0%	0%
5日以上2週間未満	0%	0%
2週間以上1月未満	0%	0%
1月以上3月未満	50.0%	0%
3月以上1年未満	0%	0%
1年以上	50.0%	100.0%
合計	100.0%	100.0%

※ 令和4年度から引き続き休業している者を含む。

8 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

男性の家庭生活への参画促進は、男性自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍促進、少子化対策の観点からも極めて重要とされています。

このため、今後は制度の周知及び男性職員の休暇取得の促進を図る必要があります。

<男性職員の配偶者出産休暇等の取得率>

休暇種類	令和3年度	令和4年度	令和5年度
配偶者出産休暇	—	0%	100.0%
育児参加のための休暇	—	0%	100.0%

※「—」は対象者なしを示す。

※令和4年度の対象者は、すでに育児休業をしており、新たに対象となった子における育児休業を間を空けずに連続して取得したため、特別休暇は取得しなかった。

＜男性職員の配偶者出産休暇等の取得日数分布（令和5年度）＞

	配偶者出産休暇	育児参加のための休暇
未取得	0%	0%
1日未満	0%	0%
1日以上2日未満	0%	0%
2日以上3日未満	100%	0%
3日以上4日未満		0%
4日以上5日未満		0%
5日		100%

9 セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

ハラスメントに関する啓発を実施し、理解を深め、職員が職務遂行上の能力を十分に発揮することができるよう、良好な職場環境の確保に努めます。

○対応マニュアル等の整備・周知及び相談窓口の設置状況

令和2年6月に『戸田ボートレース企業団職員のハラスメントの防止等に関する要綱』及び『戸田ボートレース企業団職員ハラスメント防止の指針』を制定し総務担当に相談窓口を設置しています。

○ハラスメント関係研修

今後も定期的に実施予定です。

第3章 具体的な取組内容

企業団における次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する現状を踏まえ、次のとおり数値目標を設定し、目標達成に向けた取組を行うものとします。

なお、数値目標の実施時期については、この計画の終了までとします。

1 採用

① 広報活動等の強化

- ・職員採用試験案内に際し、福利厚生制度の紹介として、仕事と子育ての両立支援制度の概要を掲載するなど、ボートレース事業の魅力とともに企業団は女性が働きやすい職場であることのPRを積極的に行います。

2 キャリア形成支援

【数値目標】 【管理職の女性割合】・・・・・・15.4%以上

※課長補佐職以上の職員

① 研修の充実

- ・業務関連研修への積極的な参加を進めるとともに、働き方改革に関する研修を実施し、仕事と家庭の両立を図ったうえでのキャリア形成支援を行います。

② 管理職への登用

- ・施策や方針の立案、実施等における女性の参画の拡大を図るため、公平な人事評価を活用した昇任昇格を行い、意欲と能力のある女性職員を積極的に登用します。

③ 新規採用職員フォローアップ制度の充実

- ・新規採用職員に対し、フレッシュトレーニングを実施し、定着支援と若年層からのキャリア形成支援を実施しています。

3 働きやすい職場環境の整備

【数値目標】

超過勤務時間・・・・・・・・・・15時間/月 以下
時間外勤務が月45時間を超える職員数・・・・・・・・0人

① 超過勤務の縮減

- ・ノー残業デーの実施 月1回程度あらかじめ設定した日は、全ての職員が定時退庁を目指すものとします。
- ・職員が、余暇や家庭で子どもと触れ合うなど、家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持つことができるよう、超過勤務を減らそうという職場の雰囲気づくりと、日常業務の見直しなど取り組みを促進するための意識啓発を行います。
- ・業務をチームとして共有し、また平準化することにより、特定の個人に業務が集中することがないように取り組み、また管理職は、事務の偏りがないう事務の分担（再分担）を行います。
- ・ナイターレース開催時の時差勤務をはじめ、レース開催時も可能な範囲で休暇が取得できる意識を啓発します。
- ・所属長は、所属職員の勤務状況を常に把握するよう努め、勤務時間内に業務を終了させるため、業務内容や手順について改善を行うよう意識啓発を行います。

【数値目標】 年次有給休暇の平均取得日数・・・・・・・・14日

① 休暇の取得の促進

- ・法定5日の年次有給休暇に加え、学校行事や学校の夏休み、冬休みなどの期間、また、家庭の記念日などに、職員が互いに年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりを促進するための意識啓発を行います。
- ・職場内での相互協力により、業務に支障のない範囲で、年次有給休暇や夏季休暇などの連続休暇の取得を推奨します。
- ・育児に係る休暇のほかに、介護休暇、介護時間等、介護に係る休暇についても必要な情報を周知し、職員のワークライフバランスに寄与していきます。

【数値目標】

男性の育児休業取得率・・・・・・・・50.0%
男性の育児休業取得期間・・・・・・・・1か月以上

【数値目標】

男性職員の配偶者出産休暇等の取得率等・・・・・・・・100%

男性職員の配偶者出産休暇等の取得日数・・・・・・・・4日以上

① 育児休業等の取得の促進

- ・男性職員の育児参加と育児休業や休暇等の制度の積極的な利用を促すため、庁内ネットでの掲示やハンドブック等を用いて周知を図るとともに、育児休業等を取得しやすい環境づくりを行います。
- ・育児短時間勤務制度及び部分休業制度を利用した、仕事と育児の両立が可能となるような柔軟な勤務形態の周知を図ります。

4 その他の取組内容

① 子育て支援制度の周知徹底

- ・「仮称：子育て支援ハンドブック」を作成し、男女を問わず育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを行います。

② 人事評価制度の適切な理解・運用

- ・評価項目と関係のない事項（性別、育児休業等の取得など）によって不当な評価を受けることがないことなど、人事評価に対する適切な理解を得られるよう、研修等によって制度の周知を行うとともに、評価者には適切な運用を行うよう評価者を対象とした研修を実施します。

③ 心の健康づくりへの理解

- ・毎年、職員（一部の会計年度任用職員を含む。）を対象としたストレスチェックを実施しております。
- ・ストレスへの対処法や、管理職の役割についての正しい知識と理解を得るための啓発を実施します。

④ 固定的な性別役割分担意識の是正

- ・男女共同参画の趣旨に反する、理由のない性別役割分担意識の是正のため、研修等を通じた意識啓発を行います。
- ・セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等に関する啓発を実施し、ハラスメントに対する理解を深め、それぞれの職員が職務遂行の能力を十分に発揮することができるよう、良好な職場環境の確保に努めます。

⑤ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

- ・子供を持ちたいと切に願う職員が、不妊治療を受けながら安心して働き続けられるよう勤務時間、休暇その他利用可能な制度の周知や、管理職に対する意識啓発等を通じて、プライバシーの保護に配慮した不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。

⑥ テレワーク等の多様な働き方の整備

- ・在宅勤務やテレワーク等は、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立をしやすい働き方であることから、他施行者及び他の地方公共団体の動きを見ながら研究を進めます。

⑦ 地域貢献活動の促進

- ・各職員は、ボートレース施行者の職員であると同時に、地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組みに積極的に参加することが期待されています。このため、年次有給休暇等を活用し、子どもの健全育成や地域団体等の活動への積極的な参加を推奨します。

おわりに

価値観が多様化する現代、結婚・出産・育児といったライフスタイルが全てではありません。

しかしながら一方で、我が国の少子化の流れを変えるためには、子どもを安心して産み育てることのできる社会環境づくりが大切です。社会全体で育児を支え合うためには、家庭や職場、地域社会の協力が欠かせません。

職員一人ひとりがこの少子化の流れを自分自身の重要な問題と認識し、企業団における「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」の実現を図っていく必要があります。