

函館市特定事業主行動計画
～次世代育成支援・女性活躍推進統合版～

令和3年（2021年）4月

函館市企業局

函館市特定事業主行動計画

函館市特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）を次のように定める。

令和3年（2021年）4月1日

函館市企業局長

1 計画策定の背景と目的

少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した我が国においては、若者も、高齢者も、女性も、男性も、障がいのある方も、誰もが生きがいを感じ、その能力を思う存分発揮することができる社会を構築することが必要であり、特に我が国最大の潜在力である女性の能力をいかすことが不可欠である。

しかしながら、職業生活における活躍に係る男女間の格差や性別による固定的な役割分担意識等を反映した職場における慣行が、女性の職業生活における活躍に対して影響を及ぼしている状況を鑑みると、現在の長時間労働を是とする価値観・意識を変革し、周囲の同僚や上司の働き方や意識を変えることが必要である。

こうした中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に社会全体で取り組むことを目的として、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が平成15年（2003年）7月に制定され、本市では、同法に基づき、「函館市特定事業主行動計画～仕事と子育ての両立支援プログラム～」を策定し、育児をしやすい職場環境の整備に向けた次世代育成支援対策の取組みを行ってきた。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することにより、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会情勢の変化に対応できる豊かな社会を実現することを目的として、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。）が平成27年（2015年）9月に制定され、本市では、「函館市特定事業主行動計画～すべての女性が輝く職場の実現を目指して～」を策定し、女性登用の拡大および仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を柱として、女性職員の活躍の推進に取り組んできた。

このたび、女性活躍推進法に基づく行動計画の計画期間が、令和3年3月をもって満了することから、新たに計画を策定するにあたり、従来の計画の取組状況を踏まえ、各種取組をより効果的に推進するため、個別に策定していた計画を統合し、「函館市特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）」として策定することとした。

本計画は、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、函館市の各機関等が特定事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立支援や女性活躍の推進を目的に策定するものであり、男性も、女性も、子どものいる・いないにかかわらず、職員一人ひとりが、本計画に基づく取組みの重要性を認識し、職場全体で取り組むよう全ての職員の意識改革を進めることにより、本市の次世代育成支援対策および女性職員の活躍の更なる推進を図るものである。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は令和6年度（2024年度）まで、女性活躍推進法は令和7年度（2025年度）までの時限立法となっており、この計画は令和3年度から、女性活躍推進法の終期となる令和7年度までの5年間を計画期間とする。

なお、計画期間内において見直しが必要となった場合には、随時見直すものとする。

3 計画の推進体制等

(1) 特定事業主行動計画策定推進委員会の設置

次世代育成支援対策および女性職員の活躍を効果的に推進するため、各特定事業主（任命権者）の庶務担当課長および関係課長で構成する特定事業主行動計画策定推進委員会を設置し、計画の策定段階から、各機関の認識を共通のものとし、全庁的な理解の下で取組みを進める。

(2) 行動計画の公表および周知

本計画の内容を公表するとともに、全職員に対して周知する。

(3) 計画の実施状況の点検および公表

本計画の実施状況については、毎年度点検を行い、前年度の取組状況や実績等について、毎年1回、公表する。

(4) 女性の活躍に関する情報の公表

採用した職員に占める女性の割合や管理的地位にある職員に占める女性の割合など、女性職員の活躍に関する情報を定期的に公表する。

(5) 職員意見の反映のための措置

職員アンケートの実施により、計画期間内の取組みや計画の内容に反映する。

4 対象職員

本計画は、函館市企業局長が任命する全ての企業局職員を対象とする。

なお、対象職員の勤務形態、勤務環境、取扱業務等については、職種や勤務場所等により各々違いがあるが、各任命権者および所属長は、職場の実情に応じて本計画の具体的な取組みの推進に努めるものとする。

5 具体的な内容

(1) 女性登用の拡大に関する取組み

① 女性職員の採用

ア 学生向けの就職説明会に女性職員を派遣し、女性求職者の公務への参画に関する意識の醸成を図る。

イ 職員採用ホームページにおいて、仕事と子育てに励む女性職員のメッセージを紹介する。

ウ 民間等経験の採用試験において、積極的に女性職員の採用を検討する。

【参考】函館市全体

①の取組みを通じ、採用した職員に占める女性職員の割合を、令和7年度に45%とする。

② 研修等の実施

ア 女性職員を対象とした職員研修を実施するほか、自治大学校や市町村アカデミーなどで行われる研修に女性職員を派遣し、女性職員のキャリア形成の支援および職務に対する意欲の向上を図る。

イ 管理職を対象とした職員研修において女性職員の育成および活躍推進ならびに働き方改革についての意識啓発を行う。

ウ 職員に対し、性別役割分担意識の是正についての意識啓発を行う。

エ ハラスメント防止のための啓発、研修等を行う。

③ 多様な部門への配置の拡大

管理・監督者となる女性職員の育成を目的として、多様な部門への女性職員の配置拡大を図る。

【参考】 函館市全体

②、③の取組みを通じ、各役職段階および管理的地位（課長補佐職以上）にある職員に占める女性職員の割合を、令和7年度に下記のとおりとする。

部長職・部次長職 10%

課長職・課長補佐職 20%

主査職 30%

管理的地位 17%

(2) 育児をしやすい職場環境の整備に関する取組み

① 妊娠中および子育て中の職員に対する配慮

ア 職員の母性保護、母性健康管理および仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている業務軽減等の措置、特別休暇、育児休業など、各種制度の周知徹底を図る。また、出産費用の給付等経済的な支援措置についても、併せて周知する。

イ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行うものとする。また、妊娠中または出産後1年以内の職員から請求があった場合には、業務軽減等の措置を図る。

② 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

ア 父親となる職員が、子どもの出生時に、連続5日間の休暇（特別休暇と年次休暇の組み合わせ）を取得できるように、職場環境の整備を図る。

イ 父親となる職員が取得できる、配偶者出産休暇、育児参加休暇および育児休業等について周知を図り、これらの休暇等の取得を促進する。

また、これらの休暇等の取得について、職場における理解が得られるための環境の整備を図る。

②の取組みを通じ、会計年度任用職員を除く男性職員の配偶者出産休暇および育児参加休暇の取得率の目標値を、令和7年度に100%とする。

③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業等の仕事と子育ての両立支援制度に関する資料の広報または研修等を通じ、制度の更なる周知を行う。

特に男性職員に対しては、配偶者の産後8週の期間における短期の育児休業等の取得について管理職が積極的に促すことにより、男性職員の子育て参加に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成を図る。

イ 自身の妊娠および配偶者の妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度、取得手続および経済的支援についての説明を行うとともに、

両立支援制度の活用促進について、管理職からの積極的な働きかけを徹底するほか、「育児計画書」により当該職員が希望する育児に関する休暇等の取得予定を把握し、職場内において必要な業務の調整を行うこととする。

ウ 子を養育する職員と育児経験者等との情報交換の場を設ける等、子育てに対する不安解消に努める。

エ 部局内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員による適切な代替要員の確保を図る。

オ 育児休業中の職員の有無など、各職場の状況に配慮した人事運用を行う。

カ 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙や通知の送付等の情報提供を行うなど、円滑な職場復帰の支援を行う。

キ 育児短時間勤務の対象者の拡大に向け調査・検討を行う。

①から③の取組みを通じ、職員の育児休業の取得率の目標値を、令和7年度に男性20%、女性100%とする。

④ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、管理職に対する意識啓発を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図る。

⑤ その他の子育て支援に関する取組み

ア 子育てバリアフリー

公共施設の改築等の機会にあわせ、授乳室やベビーベッド、多目的トイレ等の設置を進める等、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう努める。

イ 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、各種学習会等の講師やボランティアリーダー等として職員が積極的に参加できるよう配慮する。
- 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域の交通安全活動や自主防犯活動等に職員が積極的に参加できるよう配慮する。

ウ 子どもと触れ合う機会の充実

レクリエーション活動の実施に当たっては、職員のみではなく、子どもを含めた家族が触れ合う機会となるよう配慮する。

(3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に関する取組み

① 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減については、現在、子育てをしている職員だけでなく、その他の職員も含め、職場全体で超過勤務縮減に向けた取組みを進める。

ア 会議・打合せについては、効率的な運営に努めるとともに、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図るなど業務の見直しを進める。

イ 各職場の業務内容、業務量の分析を進めるなかで、適正な人員配置に努める。

ウ 超過勤務の多い職場については、業務執行体制の見直しや効率的な業務運営の手法について検討を行うとともに、人事担当課で所属長からヒヤリングを行い、超過勤務縮減に向けた意識啓発を図る。

エ 超過勤務の特に多い職員については、自己の業務の見直しや改善を促し、効率的な業務遂行に努めさせる。

オ 定時退庁に努める。

①の取組みを通じ、時間外労働および休日労働の時間数については、36協定を遵守するとともに、さらに縮減するよう努める。

② 休暇の取得の促進

現在、子育てをしている職員だけでなく、その他の職員についても積極的に休暇を取得するとともに、休暇を取得した際の相互応援体制の整備を積極的に進めるなど、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気醸成を図る。

ア 育児時間や子の看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対し、100%取得できる職場の雰囲気醸成を図る。

イ 計画的な年次休暇の取得促進を図るため、年初において年次休暇等の計画表を作成するなどにより、年5日の年次有給休暇の確実な取得を図るとともに、さらに取得日数が増加するよう、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行う。

ウ 年次休暇の取得率が低い部局の管理職からヒヤリングを行い、意識啓発に努める。

エ 安心して休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

オ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得および家族の誕生日や子どもの学校行事等における年次休暇の取得促進を図る。

カ 年1回、夏季休暇や年次休暇等を組み合わせた1週間程度の長期休暇の取得促進を図る。

②の取組みを通じ、会計年度任用職員を除く職員1人当たりの平均年次休暇取得日数の目標値を、令和7年度に15日とする。

③ 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行う。