

函館湾流域下水道事務組合
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

函館湾流域下水道事務組合

函館湾流域下水道事務組合特定事業主行動計画

函館湾流域下水道事務組合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

函館湾流域下水道事務組合管理者

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の健全な育成を支援するため、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、本組合では、同法に基づき、「函館湾流域下水道事務組合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、本組合では、「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、「函館湾流域下水道事務組合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、本組合が一事業主としての立場から職員一人ひとりが、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、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

この計画を推進し目標を達成するため、所属長は、実施状況を点検しながら、率先して計画の推進に努め、職員を指導する役目を負うとともに、職員一人ひとりが本計画の内容を自分自身に関わることと捉え、お互いを気づかい、支え合うことにより、取組を進めていく必要がある。

4 具体的な内容

(1) 女性登用の拡大に関する取組

① 研修等の実施

ア 女性職員を対象とした職員研修を実施し、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。

【参考】函館市全体の目標

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 妊娠中および出産後における配慮

ア 職員の母性保護、母性健康管理の観点から設けられている業務軽減等の措置、特別休暇、育児休業などの制度や共済組合による出産費用の給付等経済的な支援措置について周知する。

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

男性職員が子どもの出産前後および出産時に休暇を取得できるよう、特別休暇の制度について周知を徹底するとともに、年次有給休暇も合わせた取得しやすい職場の環境づくりに努める。

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。

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 育児休業中の職員に対して、所属長から定期的に業務に関連する情報提供を行うなど、円滑な職場復帰の支援を行う。

エ 職員が育児休業に入る際には、職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の見直しを行う。

また、会計年度任用職員による適切な代替要員の確保を図る。

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 子ども・子育てに関する地域貢献活動

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。

イ 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、子どもを含めた家族全員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はなく、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 所属長、主査および職員は、効率的な業務遂行を心がけるとともに、事務事業の簡素合理化に努める。

ウ 定時退庁に努める。

①の取組みを通じ、職員の1年間の超過勤務時間数を最小限にとどめるように努めるとともに、上限時間数を360時間以内とすることを目標とする。

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を醸成する。

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%取得できるように、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

イ 計画的な年次休暇の取得促進を図るため、原則として年初において年次休暇等の計画表を作成することとし、年5日以上の子次休暇を確実に取得できるよう、年次休暇を取りやすい雰囲気の醸成や環境整備を行う。(会計年度任用職員については、任用期間により付与日数に違いがあるため一律の数値目標は定めないが、取得日数の促進に努めるものとする。)

ウ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得など、計画的な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。