第２期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８年（２０２６年）４月

函館湾流域下水道事務組合

第２期函館湾流域下水道事務組合特定事業主行動計画

第２期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８年（２０２６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

急速な少子高齢化・人口減少が進展する我が国において，豊かで活力ある社会生活を実現し，また，持続するためには，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の構築が必要である。

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，情勢の変化に柔軟に対応できる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月に制定された。

両法に基づき，本組合では，「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～」および「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，令和３年には，両計画の背景と課題の重なりや結びつきを鑑み，個別に策定していた計画を統合した「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）」として策定し，各種取組を進めてきた。

本計画は，当該計画期間の満了に伴い，行動計画策定指針に掲げられた基本的視点やこれまでの取組を踏まえ，本組合が一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新た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，引き続き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

この計画は令和８年度から，令和１２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み

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，女性の健康上の特性に応じた配慮や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。

⑵ 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，子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための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，男性育児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。

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を醸成する。

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　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。

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。

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な環境整備について検討する。

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，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　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。

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％取得できる職場の雰囲気の醸成を図る。

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日以上の年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および家庭の行事等における年次休暇の取得促進を図る。

エ　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。

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。

５　目標値

本計画に基づく取組みを進めるにあたり，ＫＰＩ（重要業績評価指数）を設定し，令和１２年度までに各項目に記載された目標値を確実に達成できるよう努めます。

（1）育児をしやすい職場環境の整備に関する取組み

NO.	KPI（重要業績評価指標）	現状値	目標値
1	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男性育児休暇取得率	配偶者出産休暇：該当なし 男性育児休暇：該当なし （令和６年度）	両休暇ともに 100% （令和１２年度）
２	職員の育児休業の取得率	男性：該当なし 女性：該当なし （令和６年度）	男女ともに 100% （令和１２年度）
３	男性職員の育児休業取得者のうち，１か月以上の取得率	該当なし （令和６年度）	60% （令和１２年度）

（2）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

NO.	KPI（重要業績評価指標）	現状値	目標値
1	会計年度任用職員を除く職員１人当たりの月平均超過勤務時間数	８．9時間 （令和６年度）	令和６年度比１０%減 ８．0時間 （令和１２年度）
2	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	１５．3日 （令和６年度）	１5日を維持 （令和１２年度）