

平成27年度 「函館市特定事業主行動計画（第2次前期計画）」実施状況

I 主旨

平成27年4月に策定した「函館市特定事業主行動計画（第2次前期計画）」に基づく措置の実施状況について、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第5項の規定に基づき公表します。

II 実施状況

1 職員の勤務環境に関する取組み

(1) 妊娠中および子育て中の職員に関する配慮

- ① 産前産後休暇および育児休業中の職員の代替措置として、臨時職員を確保することと
しています。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 両立支援制度の活用の指針およびQ&Aを改定し、職員に対し両立支援制度の周知を図っているほか、男性職員に対し、配偶者出産休暇と併せた育児参加休暇の積極的な取得を促しています。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ① 配偶者が出産予定の男性職員に対し、育児休業の取得について、管理職職員からの働きかけを積極的に行うなど、男性が育児休業を取得しやすい職場環境の整備を進めています。
- ② 「育児計画書」を活用し、両立支援制度の利用促進を図っています。

【育児休業の取得率の実績】目標値：平成31年度に男性10%、女性100%

区分	H26実績	H27実績	H27実績				
			市長部局 ほか	教員	消防	企業	病院
男性職員	0%	4.2%	4.2%	0%	0%	0%	8.3%
女性職員	100%	100%	100%	100%	該当なし	該当なし	100%

※平成26年度実績については、教育委員会を除く。

【男性職員の育児参加休暇の取得率の実績】目標値：平成31年度に30%

区分	H26実績	H27実績	H27実績				
			市長部局 ほか	教員	消防	企業	病院
男性職員	6.9%	13.9%	33.3%	0%	0%	0%	8.3%

※平成26年度実績については、教育委員会を除く。

(4) 超過勤務の削減

- ① 平成17年4月から「時間外・休日勤務の縮減に関する指針」を毎年策定し、これに基づき、管理職職員による業務のマネジメントの徹底等を図り、超過勤務の縮減に取り組んでいます。
- ② 毎週水曜日の全庁一斉定時退庁日には、ノー残業デーであることを周知し、職員へ定時退庁を促しています。

【時間外勤務等の実績】 目標値：1年間の超過勤務時間数、上限目安時間の360時間

区 分	H26実績	H27実績	H27実績				
			市長部局 ほか	教 員	消 防	企 業	病 院
360時間超 の職員数	246人	211人	72人	該当なし	1人	1人	137人
1人当たりの 平均時間数	159時間	145時間	79時間	該当なし	182時間	116時間	226時間

※平成26年度実績については、教育委員会を除く。

(5) 休暇の取得の促進

- ① 夏季の特別休暇については、「使用計画表」に基づく計画的な取得について、職員への周知を図っています。
- ② 「休暇計画表」の作成による計画的な年次休暇の取得および夏季休暇や年次休暇を組み合わせた1週間程度の長期休暇の取得促進を図っています。

【年次休暇の取得実績】 目標値：職員1人当たりの平均年次休暇取得日数 平成31年度に15日

区 分	H26実績	H27実績	H27実績				
			市長部局 ほか	教 員	消 防	企 業	病 院
15日以上取得 職員の割合	24.7%	29.5%	32.4%	41.7%	24.7%	21.7%	12.5%
1人当たりの 平均取得日数	9.6日	10.8日	10.7日	13.4日	10.9日	12.0日	7.4日

※平成26年度実績については、教育委員会を除く。

2 固定的な性別役割分担意識の是正のための取組み

- ① 新規採用職員研修等における講義の中で、性別役割分担意識の是正についての意識啓発を図っています。
- ② 女性職員を対象とした研修を実施し、女性職員のキャリア形成を支援しています。