

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく

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～

令和2年4月改訂

函 館 市

函館市特定事業主行動計画

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、函館市特定事業主行動計画（前期計画）を次のように定める。

平成28年 4月28日
令和 2年 4月 1日改訂

市長
市議会議長
選挙管理委員会
代表監査委員
教育委員会
消防長
農業委員会
企業局長
病院局長
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

近年、自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、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経済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「法」という。）が平成27年9月に制定された。

本計画は、法第15条の規定に基づく特定事業主行動計画であり、同法に基づく「事業主行動計画策定指針」に即して行った本市における女性職員の活躍に関する現状把握・課題分析の結果を踏まえ、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、本市における女性職員の活躍の推進に関する数値目標および取組内容について定めるものである。

2 計画期間

本計画の期間は、平成28年度から令和2年度までの5年間とする。

なお、法の有効期限が、平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間であることから、令和3年度以降の5年間に対応する計画については、本計画の実施状況を踏まえて、別途策定するものとする。

3 対象職員

- (1) 本計画は、臨時・非常勤職員を含む全ての職員（道費負担教職員を除く。）を対象とする。
- (2) 各任命権者および所属長は、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ことを踏まえ、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。

4 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

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、各機関等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 数値目標および取組内容

(1) 女性登用の拡大に関する数値目標および取組内容

① 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区 分	現 状	数値目標
	(平成 28 年 4 月 1 日)	(令和 2 年 4 月 1 日)
部長職・部次長職	9.5% (8 人/ 84 人)	10%程度
課長職・課長補佐職	15.0% (30 人/200 人)	20%
主査職	21.9% (151 人/689 人)	30%

② 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区 分	現 状	数値目標
	(平成 28 年 4 月 1 日)	(令和 2 年 4 月 1 日)
管理的地位（課長補佐職以上）に占める女性職員の割合	13.4% (38 人/284 人)	17%

【取組内容】

ア 女性職員や管理職を対象とした女性登用の促進に関する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・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。

③ 採用した職員に占める女性職員の割合（正規職員）

区 分	現 状	数値目標
	(平成 26 年度)	(令和 2 年度)
一般行政職 (事務・技術)	36.0% (27 人/ 75 人)	/
医療技術職	48.1% (52 人/108 人)	
消 防 職	5.3% (1 人/ 19 人)	
教 員	0.0% (0 人/ 1 人)	
全 体	39.4% (80 人/203 人)	

(参考)

嘱託職員	58.0% (29 人/ 50 人)	/
臨時職員	72.9% (532 人/730 人)	

【取組内容】

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。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進に関する数値目標および取組内容

① 男女別の育児休業取得率

区 分	現 状	数値目標
	(平成 26 年度)	(令和 2 年度)
男性職員	0.0% (0 人/61 人)	1 0 %
女性職員	100.0% (30 人/30 人)	1 0 0 %

② 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

区 分	現 状	数値目標
	(平成 26 年度)	(令和 2 年度)
配偶者出産休暇	72.1% (44 人/61 人)	8 0 %
育児参加休暇	6.6% (4 人/61 人)	3 0 %

【取組内容】

ア 育児休業等の仕事と子育ての両立支援制度の活用指針やQ & Aを作成し、職員への周知を図る。特に男性職員に対しては、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図り、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成を図る。

イ 育児計画書を活用し、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。

ウ 嘱託職員の育児休業制度の導入に向けた調査・検討を行う。

③ 超過勤務の縮減

区 分	現 状	数値目標
	(平成 26 年度)	(令和 2 年度)
職員 1 人当たりの月 平均超過勤務時間	13.8 時間	11 時間

【取組内容】

- 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・恒常的な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中で、適正な人員配置に努める。
- ウ 「ノー残業デー」の徹底等による定時退庁の促進を図る。
- エ ゆう活（朝型勤務）の活用やフレックスタイム制の導入に関する調査・検討を行う。
- オ 超過勤務の多い職場における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の検討を行う。