

## 令和2年度（2020年度）

### 「函館市消防本部特定事業主行動計画」実施状況

#### I 主旨

令和2年（2020年）4月に策定した「函館市消防本部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～」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対する配慮

- ① 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、出産費用の給付等経済的な支援措置など、各種制度の周知徹底を図っています。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し業務分担の見直しを行っています。

###### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 父親となる職員が、子どもの出生時に連続5日間の休暇を取得できるよう、職場環境の整備を図っています。
- ② 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、これら休暇等の取得を促進しています。

###### (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職場環境の醸成を進めています。
- ② 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、取得手続きおよび経済的支援についての説明を行うとともに、「育児計画書」を活用し、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図っています。
- ③ 部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時は、職員の採用等による適切な代替要員の確保を図るほか、育児休業中の職員の有無など、各所属の状況に応じた人事運用を行っています。
- ④ 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っています。

### 【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実績】

- ・ 目標値：令和6年度（2024年度）に20%

区分	実績 R2（2020）
配偶者出産休暇	96.3%（26人/27人）
育児参加休暇	44.4%（12人/27人）

※ 会計年度任用職員を除く

### 【育児休業の取得率の実績】

- ・ 目標値：令和6年度に男性5%，女性100%

区分	実績 R2（2020）
男性職員	0%（0人/27人）
女性職員	該当なし

#### (4) 超過勤務の縮減

- ① 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ています。
- ② 超過勤務の多い所属については，庶務課長が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っています。
- ③ 超過勤務の特に多い職員については，所属長が業務量や業務の進め方等を確認し，業務の見直しや改善を図り，効率的な業務遂行に努めさせています。

### 【超過勤務時間数の実績】

- ・ 目標値：最小限にとどめる

区分	実績 R2（2020）
360時間超の職員数	2人
職員1人当たりの年平均超過勤務時間数	176時間

#### (5) 休暇の取得の促進

- ① 「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。
- ② 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 令和 6 年度に15日

区分	実績 R2 (2020)
1人当たりの平均 年次休暇取得日数	15.1日
15日以上取得職員の 割合	64.8%

※ 会計年度任用職員を除く

## 2 固定的な性別役割分担意識の是正のための取組み

- ① 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っております。
- ② ハラスメント防止のための啓発、研修等を行っております。
- ③ 子育てを行う女性職員の活躍を推進するため、研修等の実施により女性職員のキャリア形成を支援するとともに、女性職員の職域の拡大および管理・監督者への登用を推進しています。