

## 令和4年度（2022年度）

# 「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）」実施状況

## I 主旨

令和3年（2021年）4月に策定した「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）」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項および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）第19条第6項の規定に基づき公表します。

## II 実施状況

### 1 女性登用の拡大に関する取組み

#### (1) 研修等の実施

- ① 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の支援および職務に対する意欲の向上を図っています。
- ② 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図っています。

### 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

- 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されています。

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 仕事と育児の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男性育児休暇の積極的な取得を促しています。

### 【男性職員の配偶者出産休暇および男性育児休暇の取得率の実績】

・ 目標値：令和7年度（2025年度）に100%

区分	実績 R4（2022）
配偶者出産休暇	該当なし
男性育児休暇	該当なし

※ 会計年度任用職員を除く

### (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：令和7年度に男性20%、女性100%

区分	実績 R4 (2022)
男性職員	該当なし
女性職員	該当なし

### 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

- ① 平成17年（2005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。

#### 【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 R4 (2022)
360時間超の職員数	0人
職員1人当たりの年平均超過勤務時間数	85時間

#### (2) 休暇の取得促進

- 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 令和 7 年度に15日

区分	実績 R4 (2022)
1人当たりの平均 年次休暇取得日数	14.1日
15日以上取得職員の 割合	33.3%

※ 会計年度任用職員を除く