

函館市特定事業主後期行動計画  
～仕事と子育ての両立支援プログラム～

函館市特定事業主後期行動計画を次のように定める。

市長  
市議会議長  
選挙管理委員会  
代表監査委員  
消防長  
農業委員会  
水道局長  
病院局長  
函館湾流域下水道事務組合管理者

## 1 はじめに

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を社会全体で取り組むことを目的に次世代育成支援対策推進法が制定され、その中で、国の機関や地方公共団体等も一事業主としての立場から「特定事業主」として、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための行動計画を策定するよう求めています。

本市においても、職員一人ひとりが子育てに対する認識を深めるとともに、安心して子育てができるよう職場環境を整備するなど、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、平成17年3月に「函館市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～」を策定し、平成17年度から平成21年度までの5か年における取組みを行ってきました。

こうした中、急速な少子化が進行している現状にかんがみ、次世代育成支援対策推進法およびこれに基づく行動計画策定指針が改正されたことを踏まえ、子どもの健全育成のためのさらなる取組みの充実や仕事と生活の調和の実現など、総合的な次世代育成支援対策を推進するため、平成22年度から平成26年度までの5か年を計画期間とする後期行動計画を策定しました。

## 2 計画期間

平成22年度から平成26年度までの5年間とする。

## 3 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

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、特定事業主行動計画策定推進委員会を設置し、各年度ごとに計画の実施状況を点検するとともに、その結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

### (2) 特定事業主行動計画策定推進部会の設置

仕事と子育ての両立等に係る職員ニーズを把握するために必要な場合は、特定事業主行動計画策定推進委員会に、子どもを養育している職員等からなる特定事業主行動計画策定推進部会を設置し、部会での意見等について特定事業主行動計画策定推進委員会で検討する。

### (3) 後期行動計画の周知および公表

本計画の内容を全職員に対して周知するとともに、前年度の実施状況を毎年1回、公表する。

## 4 具体的な内容

### (1) 職員の勤務環境に関する取組み

#### ① 制度の周知

母性保護および母性健康管理の観点から設けられている特別休暇，育児休業，その他各種制度に関する職員向け研修会の実施や啓発資料の作成・配付等により，制度の周知徹底を図る。

#### ② 父親の育児への参加促進

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わせ）を取得できるように，職場環境の整備を図る。

イ 男性職員を対象とした「男性職員の育児参加プログラム」を作成し，育児休業等の取得促進を図る。

#### ③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業等に関する資料を各部局に通知・配付し，制度の周知を図るとともに，特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。

イ 育児休業Q & A等を作成し，育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。

ウ 妊娠を申し出た職員に対し，個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

エ 研修等において，育児休業制度等の制度説明を行う。

オ 子を養育する職員と育児経験者等との情報交換の場を設ける等，子育てに対する不安解消に努める。

カ 部局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ときは，臨時職員等による適切な代替要員の確保を図る。

キ 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。

①から③の取組みを通じ，育児休業の取得率の目標値を，  
平成26年度に男性5%，女性100%とする。

④ 超過勤務の削減

超過勤務の削減については、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削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 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る。

ウ 超過勤務の多い職場については、人事担当課で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る。

エ 超過勤務の特に多い職員については、自己の業務の見直しや改善を促し、効率的な業務遂行に努めさせる。

オ 定時退庁に努める。

④の取組みを通じ、各職員の1年間の超過勤務時間数について、上限目安時間の360時間の達成に努める。

⑤ 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醸成を図る。

ア 各部局において，休暇計画表を作成し，計画的な年次休暇の取得促進を図る。

イ 年次休暇の取得率が低い部局の管理職からヒヤリングを行い，意識啓発に努める。

ウ 安心して職員が休暇の取得ができるよう，事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

エ 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る。

オ 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。

部局間の格差はあるが，⑤の取組みを通じ，職員1人当たりの平均年次休暇取得日数の目標値を，平成26年度に15日とする。

⑥ その他

ア 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醸成を図る。

イ 育児等を行う職員のための早出・遅出勤務制度の実施に向けた調査・検討を行う。

ウ 職員の居住地および勤務場所付近の保育施設等に関する情報を収集し、情報提供を行う。

(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う。

② セクシュアルハラスメント防止のための啓発、研修等を行う。

③ 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する。

(3) その他の子育て支援に関する取組み

① 公共施設の改築等の機会にあわせ、授乳室やベビーベッド等の設置を進める等、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう努める。



- ② 地域の子どもが参加するスポーツや文化活動等の地域の子育て活動への職員の積極的な参加の促進を図る。
  
- ③ 職員の子どもを対象とした職場見学会の実施に向けた検討を行う。