

**令和5年度（2023年度）**  
**「函館市教育委員会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「函館市教育委員会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) 女性職員の採用**

- ① 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っています。

【採用した職員に占める女性職員の割合（正規職員）】※各年度4月1日から3月31日までの採用実績

・数値目標：令和7年度（2025年度）に全体で45%

| 区分               | R5実績                  |
|------------------|-----------------------|
| 一般行政職<br>(事務・技術) | 42.4%<br>( 25人/ 59人)  |
| 医療技術職            | 50.0%<br>( 53人/ 106人) |
| 技能労務職            | 0.0%<br>( 0人/ 0人)     |
| 消 防              | 0.0%<br>( 0人/ 14人)    |
| 教 員              | 25.0%<br>( 1人/ 4人)    |
| 全 体              | 43.2%<br>( 79人/ 183人) |

※市長部局，教育委員会，企業局，病院局，消防本部等を合わせた実績

## (2) 研修等の実施

- ① 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ため、女性キャリアデザイン研修を実施しています。
- ② 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。

## (3) 多様な部門への配置の拡大

- ① 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行っています。

### 【各役職段階にある職員に占める女性職員の割合】※各年度4月1日時点

・数値目標：令和7年（2025年）4月1日に部長職・部次長職10%程度，課長職・課長補佐職20%，主査職30%

| 区分            | R5実績                     | R6実績※参考                  |
|---------------|--------------------------|--------------------------|
| 部長職・<br>部次長職  | 11.2%<br>( 10人 / 89人 )   | 15.7%<br>( 14人 / 89人 )   |
| 課長職・<br>課長補佐職 | 25.1%<br>( 55人 / 219人 )  | 24.6%<br>( 56人 / 228人 )  |
| 主査職           | 23.4%<br>( 165人 / 704人 ) | 24.9%<br>( 181人 / 728人 ) |

※市長部局，教育委員会，企業局，病院局，消防本部等を合わせた実績

### 【管理的地位にある職員に占める女性職員の割合】※各年度4月1日時点

・数値目標：令和7年（2025年）4月1日に17%

| 区分                                    | R5実績                    | R6実績※参考                 |
|---------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 管理的地位<br>(課長補佐職<br>以上)に占める<br>女性職員の割合 | 21.1%<br>( 65人 / 308人 ) | 22.1%<br>( 70人 / 317人 ) |

※市長部局，教育委員会，企業局，病院局，消防本部等を合わせた実績

## 2 育児をしやすい職場環境の整備に関する取組み

### (1) 妊娠中および子育て中の職員に対する配慮

- 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，会計年度任用

職員を確保しています。

## (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方針および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<br>R5（2023） |
|---------|----------------|
| 配偶者出産休暇 | －%（0人 / 0人）    |
| 男性育児休暇  | －%（0人 / 0人）    |

※ 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<br>R5（2023） |
|------|----------------|
| 男性職員 | －%（0人/0人）      |
| 女性職員 | 100%（1人/1人）    |

## 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方針」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<br>R5（2023） |
|----------------------------|----------------|
| 360時間超の<br>職員数             | 4人             |
| 職員1人当たりの<br>年平均超過勤務<br>時間数 | 117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<br>R5（2023） |
|----------------------|----------------|
| 1人当たりの平均<br>年次休暇取得日数 | 15.5日          |
| 15日以上取得職員の<br>割合     | 56%            |

※ 会計年度任用職員を除く