

平成21年度「函館市教育委員会特定事業主行動計画」実施状況報告

I 目的

平成17年3月に策定した「函館市教育委員会特定事業主行動計画」について、平成21年度の実施状況をまとめ、計画に定めた取り組みの着実な実施に役立てるため、報告するものである。

II 実施状況

A 事務局職員の取組み

1 職員の勤務状況に関する取組み

(1) 父親の育児への参加促進

- ① 市長部局と同様に、平成20年度から、配偶者の産前・産後の期間における男性職員の育児参加のための特別休暇を取得することができる。
- ② 市長部局と同様に、平成20年度から、配偶者の出産時のための特別休暇を1時間単位で取得することができる。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

【育児休業の取得率の実績】目標値：男性5%，女性：95%

区分	H21実績
男性	0%
女性	100%

- ① 計画策定前から、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している。
- ② 市長部局と同様に、育児休業等の制度に関し、再度の育児休業、部分休業の要件を平成19年度から緩和し、新たな制度内容について職員に周知した。また、育児休業職員に係る給与の職務復帰時の調整について処遇改善を図った。

(3) 超過勤務の削減

【時間外勤務の実績】目標値：1年間の超過勤務時間数360時間

区 分	H 2 1 実績
360時間超の職員数	0 人
1人当たりの平均時間数	32 時間

- ① 時間外勤務等について、平成17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、時間外勤務等の縮減に取り組んでいる。
- ② 月45時間を超えて超過勤務を命じようとするときは、あらかじめ管理課長への協議を義務づけるとともに、四半期単位で月平均30時間を超えた職員について、その要因、改善策について所属長に報告することを求め、縮減に向けた意識啓発を図っている。
- ③ 休日等における時間外・休日勤務について、他の日への振替の徹底および振替日に勤務を命じないことを徹底している。
- ④ 正規の勤務時間以外の時間帯に業務を行う必要がある場合には、時差勤務を積極的に活用し、時間外勤務の縮減を図ることを徹底している。
- ⑤ 計画策定前から、毎週水曜日の全庁一斉定時退庁日には、職員へ定時退庁を促している。

(4) 休暇の取得の促進

【有給休暇の取得実績】目標値：職員1人当たりの平均年次有給休暇取得日数 15日

区 分	H 2 1 実績
15日以上取得職員の割合	42.7 %
1人当たりの平均取得日数	11.6 日

* 「15日以上取得職員の割合」については、平成18年度から導入されている年次有給休暇の時間単位取得分を含む。

- ① 計画策定前から、夏期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きている。
- ② 計画策定前から、厚生に関する計画の実施に参加する職員について、1年度につき2日以内で職務に専念する義務を免除するとともに、その利用について周知を図ってきている。

- ③ 市長部局と同様に、平成18年度から年次休暇を1時間単位で取得することができる。

(5) その他

- ① 市長部局と同様に、育児または介護を行う職員の早出勤務の試行を平成20年度から実施している。
- ② 市長部局と同様に、子の看護のための特別休暇について、平成20年度から1時間単位で取得することができる。

2 固定的な性別役割分担意識の是正のための取組み

市長部局において「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱」を平成17年度に制定し、苦情相談窓口および苦情処理委員会を設置したことにとともに、各職員に啓発パンフレットを配布している。

3 その他の子育て支援に関する取組み

平成17年度の開館当初から、中央図書館に授乳室・ベビーベッド等を設置している。

B 教職員の取組み

1 職員の勤務状況に関する取組み

(1) 父親の育児への参加促進

- ① 配偶者の産前・産後の期間における男性職員のための育児参加休暇を平成17年度から導入している。
- ② 配偶者の出産時のための特別休暇（3日間）について、取得要件を拡大するとともに、1時間単位で取得できるよう平成17年度から制度改正している。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

【育児休業の取得率の実績】 目標値：男性10%、女性：95%

区分	H21実績
男性	5%
女性	100%

- ① 計画策定前から、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、期限付教員を確保することとしている。
- ② 平成19年度から、部分休業の対象となる子の年齢を引き上げるとともに、育児

休業職員に係る給与の職務復帰時の調整について処遇改善を図った。

- ③ 平成20年度から育児短時間勤務制度を導入するとともに、育児休業等の制度に関し、再度の育児休業、部分休業の要件を緩和し、新たな制度内容について職員に周知した。

(3) 休暇の取得の促進

【有給休暇の取得実績】目標値：職員1人当たりの平均年次有給休暇取得日数 12日

区 分	H 2 1 実 績
12日以上取得した職員の割合	44.4%
1人当たりの平均取得日数	11.0日

- * 「12日以上取得した職員の割合」については、年次有給休暇の時間単位取得分を含む。
- * 計画策定前から年次休暇を1時間単位で取得することができる。

(4) その他

- ① 育児を行う職員の早出遅出勤務制度を平成18年度から導入している。
- ② 平成18年度から、子の看護休暇の取得要件について拡大している。