

**女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく  
「函館市特定事業主行動計画（前期計画）」の実施状況**

**I 趣旨**

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、「函館市特定事業主行動計画（前期計画）」の実施状況について公表します。

**II 実施状況**

**1 女性登用の拡大に関する取組状況**

- 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 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。
- ③ 学生向けの就職説明会に、女性職員を派遣して業務内容や市の施策等について説明を行うなど、女性求職者の公務への参画意識の醸成を図っています。

**【各役職段階にある職員に占める女性職員の割合】**

- ・数値目標：令和2年（2020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	実績 H28(2016). 4. 1	実績 H29(2017). 4. 1	実績 H30(2018). 4. 1	実績 H31(2019). 4. 1	実績 R2(2020). 4. 1	実績 ※参考 R3(2021). 4. 1
部長職・ 部次長職	9.5% ( 8人/ 84人)	9.4% ( 8人/ 85人)	9.6% ( 8人/ 83人)	9.6% ( 8人/ 83人)	9.8% ( 8人/ 82人)	9.3% ( 8人/ 86人)
課長職・ 課長補佐職	15.0% ( 30人/200人)	16.2% ( 32人/198人)	16.7% ( 33人/198人)	16.8% ( 33人/197人)	17.3% ( 34人/196人)	18.5% ( 37人/200人)
主査職	21.9% (151人/689人)	22.3% (151人/677人)	22.7% (151人/664人)	22.2% (149人/671人)	24.1% (171人/709人)	24.7% (179人/725人)

**【管理的地位にある職員に占める女性職員の割合】**

- ・数値目標：令和2年（2020年）4月1日に17%

区分	実績 H28(2016). 4. 1	実績 H29(2017). 4. 1	実績 H30(2018). 4. 1	実績 H31(2019). 4. 1	実績 R2(2020). 4. 1	実績 ※参考 R3(2021). 4. 1
管理的地位 (課長補佐職以上)に 占める女性 職員の割合	13.4% ( 38人/284人)	14.1% ( 40人/283人)	14.6% ( 41人/281人)	14.6% ( 41人/280人)	15.1% ( 42人/278人)	15.7% ( 45人/ 286人)

### 【採用した職員に占める女性職員の割合(正規職員)】

・数値目標：令和2年度（2020年度）に全体で45%

区分	実績 H28(2016)	実績 H29(2017)	実績 H30(2018)	実績 H31(2019)	実績 R2(2020)
一般行政職 (事務・技術)	42.3% ( 22人 / 52人)	25.0% ( 17人 / 68人)	40.9% ( 27人 / 66人)	29.6% ( 16人 / 54人)	39.3% ( 22人 / 56人)
医療技術職	54.8% ( 51人 / 93人)	56.0% ( 42人 / 75人)	60.5% ( 52人 / 86人)	46.3% ( 38人 / 82人)	66.3% ( 57人 / 86人)
技能労務職	0.0% ( 0人 / 3人)	0.0% ( 0人 / 2人)	0.0% ( 0人 / 2人)	0.0% ( 0人 / 3人)	5.9% ( 1人 / 17人)
消 防	0.0% ( 0人 / 17人)	5.9% ( 1人 / 17人)	0.0% ( 0人 / 10人)	6.3% ( 1人 / 16人)	8.3% ( 1人 / 12人)
教 員	0.0% ( 0人 / 2人)	0.0% ( 0人 / 6人)	42.9% ( 3人 / 7人)	55.6% ( 5人 / 9人)	45.5% ( 5人 / 11人)
全 体	43.7% ( 73人 / 167人)	35.7% ( 60人 / 168人)	48.0% ( 82人 / 171人)	36.6% ( 60人 / 164人)	47.3% ( 86人 / 182人)

※各年度4月1日から3月31日までの採用実績

### 2 ワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組状況

- ① 「職員の仕事と育児・介護の両立支援制度の活用の指針」および「育児支援制度Q&A」を作成し、育児休業等の両立支援制度の周知を図っているほか、育児計画書を活用し、両立支援制度の活用促進について、管理職からの積極的な働きかけを行っています。
- ② 平成29年度（2017年度）から嘱託職員の育児休業および介護休暇の制度を導入しました。
- ③ 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。

### 【男女別の育児休業取得率】

・数値目標：令和2年度に男性職員10%，女性職員100%

区分	実績 H28(2016)	実績 H29(2017)	実績 H30(2018)	実績 H31(2019)	実績 R2(2020)
男性職員	3.6% ( 2人 / 56人)	2.5% ( 2人 / 81人)	10.0% ( 5人 / 50人)	4.3% ( 3人 / 70人)	13.0% ( 10人 / 77人)
女性職員	100.0% ( 27人 / 27人)	100.0% ( 25人 / 25人)	100.0% ( 25人 / 25人)	100.0% ( 40人 / 40人)	100.0% ( 35人 / 35人)

**【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】**

- ・数値目標：令和2年度に配偶者出産休暇 80%，育児参加休暇 30%

区分	実績 H28(2016)	実績 H29(2017)	実績 H30(2018)	実績 H31(2019)	実績 R2(2020)
配偶者 出産休暇	71.4% ( 40人 / 56人)	77.8% ( 63人 / 81人)	76.0% ( 38人 / 50人)	71.4% ( 50人 / 70人)	67.5% ( 52人 / 77人)
育児参加休暇	30.4% ( 17人 / 56人)	29.6% ( 24人 / 81人)	34.0% ( 17人 / 50人)	37.1% ( 26人 / 70人)	33.8% ( 26人 / 77人)

**【超過勤務の縮減】**

- ・数値目標：令和2年度に11時間

区分	実績 H28(2016)	実績 H29(2017)	実績 H30(2018)	実績 H31(2019)	実績 R2(2020)
職員1人当たり の月平均 超過勤務時間	11.8時間	11.6時間	11.6時間	12.1時間	12.0時間