

『女性活躍推進法』に基づく女性の職業 選択に資する情報の公表について

女性活躍推進法に基づき、特定事業主行動計画の中の「女性の職業選択に資するもの」を公表します。

『恵庭市特定事業主行動計画』に基づく取組み概要と、数値目標の実績について掲載します。

1. 恵庭市特定事業主行動計画に基づく取組みの概要

『取組み1』子育てや介護に関する休暇・休業制度などの利用促進

- ・「任期付職員の採用に関する条例」を制定し、栄養士の育児休業代替として、任期付職員を採用しました。
- ・病気休暇に規定する「疾病」の中に「不妊治療」を明確にし対象に追加しました。

『取組み2』妊娠中及び出産後における職場環境への配慮

- ・「ハラスメント防止に向けての方針」を策定し、モラルやマタニティ ハラスメントなどに対する予防や相談体制などの対応について整備しました。

『取組み3』子どもの出生時における積極的な子育てを支援

- ・計画や数値目標達成状況などを職員ポータルの新着情報で情報発信しました。

『取組み4』女性職員の活躍の推進

- ・女性職員の活躍推進を目的に、キャリアプラン形成研修（新規）、女性職員リーダー研修会（継続）を実施しました。

『取組み5』子育てや介護がしやすい職場環境づくり

- ・時間外勤務縮減方針を推進し、長時間労働による健康障害を未然に防止するため相談等を行いました。

2. 数値目標の実績

【数値目標1】（達成年度：平成37年度）

- * 男性職員の育児休業取得率・・・ 10%以上
女性職員の育児休業取得率・・・ 100%
- * 男性職員の子ども出生時における休暇取得率・・・ 5日以上の休暇 100%

【育児休業取得率】

| | 平成26年度 | 平成27年度 | 平成28年度 |
|-----------|--------|--------|--------|
| 一般行政職（男性） | 0% | 0% | 30.0% |
| 一般行政職（女性） | 100% | 100% | 100% |
| 消防職（男性） | 0% | 0% | 0% |
| 消防職（女性） | - | - | - |

【男性職員の子ども出生時における休暇取得率】※

| | 平成26年度 | 平成27年度 | 平成28年度 |
|-------|--------|--------|--------|
| 一般行政職 | 40.0% | 9.1% | 80.0% |
| 消防職 | 0% | 0% | 0% |

※配偶者出産休暇（3日）＋育児参加休暇（5日）＝8日のうち合計取得5日以上を取得者

【数値目標2】（達成年度：平成37年度）

* 女性管理職の登用率・・・22%以上

【女性管理職の登用率】

| | 平成27年 | 平成28年 | 平成29年 |
|-------|-------|-------|-------|
| 一般行政職 | 7.6% | 7.4% | 9.0% |

※各年度4月1日現在の数値

【数値目標3】（達成年度：平成37年度）

* 年次有給休暇取得日数・・・年12日以上

【年次有給休暇取得日数】

| | 平成26年 | 平成27年 | 平成28年 |
|-----|-------|-------|-------|
| 全職員 | 8.03日 | 7.87日 | 8.87日 |

※各年1月～12月集計