

『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

- ・特定事業主行動計画通信で子育てや介護に関する休暇について発信します。
- ・新任管理職研修に特定事業主行動計画の内容を盛り込んで実施します。
- ・休業期間や職場の状況に応じた代替職員、任期付職員を配置します。

『取組み2』妊娠中及び出産後における職場環境への配慮

- ・ハラスメント防止方針について継続して周知を図ります。

『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

- ・特定事業主行動計画の取り組みや数値目標達成状況を職員に周知します。
- ・リーフレットを活用し、子どもが出生する（した）男性職員本人と所属長に、育児休業や子どもの出生時における休暇の取得について個別案内します。
- ・育児計画書を用いて所属面談を実施します。

『取組み4』女性職員の活躍の推進

- ・職員採用試験・採用者の女性割合を市ホームページに掲載します。
- ・女性職員の活躍推進を目的に、キャリアデザインについての研修を実施します。
- ・職員が活躍するための職場改善の取組みを行います。

『取組み5』子育てや介護がしやすい職場環境づくり

- ・長時間労働削減、ワークライフバランス推進に向けた研修を実施します。
- ・ゴールデンウィークや祝日に合わせた休暇の取得（プラスワン休暇）の周知を図ります。
- ・仕事と育児の両立推進のための取組みを実施します。

2. 数値目標の実績

【数値目標1】（達成年度：令和7年度）

- * 男性職員の育児休業取得率・・・ 30%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 of 休暇 100%

【育児休業取得率】

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性職員	26.7%	25.0%	24.0%	34.8%	33.3%	28.6%
一般職	42.9%	42.9%	57.1%	44.4%	57.1%	41.7%
消防職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%	100%
一般職	100%	100%	100%	100%	100%	100%
消防職	—	—	—	—	—	—

【男性職員の子ども出生時における休暇取得率】※

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性職員	33.3%	62.5%	48.0%	47.8%	33.3%	52.4%
一般職	71.4%	35.7%	50.0%	22.2%	50.0%	50.0%
消防職	50.0%	63.6%	44.4%	66.7%	44.4%	55.6%

※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 of 取得者

【数値目標2】（達成年度：令和7年度）

- * 女性管理職の登用率・・・ 22%以上

【女性管理職の登用率】

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
全職員	8.7%	9.6%	12.6%	14.3%	15.8%	15.7%

※各年度4月1日現在の数値

【数値目標3】（達成年度：令和7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】

	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
全職員	10.77日	11.26日	12.27日	12.13日	14.74日	14.93日

※各年1月～12月集計