

『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

女性活躍推進法第 19 条第 6 項に基づき、『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。

あわせて、女性活躍推進法第 21 条の規定に基づき、恵庭市における女性の活躍状況を公表いたします。

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り組みを行います。

『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り組みを実施します。

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 日以上の休暇 100%

【育児休業取得率】

	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	令和 7 年度
男性職員	25.0%	24.0%	34.8%	33.3%	28.6%	81.8%
一般職	42.9%	42.9%	57.1%	44.4%	41.7%	77.8%
消防職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	100.0%
会計年度任用職員	—	—	—	—	—	—
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%	100%
一般職	100%	100%	100%	100%	100%	100%
消防職	—	—	—	—	—	—
会計年度任用職員	—	—	—	—	—	—

【育児休業の取得期間の分布状況】（令和 7 年度）

区分	正職員		会計年度任用職員	
	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
1 週間未満	—	—	—	—
1 週間以上 2 週間未満	—	—	—	—
2 週間以上 1 月以下	66.7%	—	—	—
1 月超 3 月以下	22.2%	—	—	—
3 月超 6 月以下	11.1%	16.7%	—	—
6 月超 9 月以下	—	16.7%	—	—
9 月超 12 月以下	—	66.7%	—	—
12 月超 24 月以下	—	—	—	—
24 月超	—	—	—	—

※「—」欄については取得対象者なし

【男性職員の子ども出生時における休暇取得率（正職員のみ）】※

	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	令和 7 年度
男性職員	62.5%	48.0%	47.8%	33.3%	52.4%	72.7%
一般職	71.4%	35.7%	50.0%	22.2%	50.0%	77.8%
消防職	50.0%	63.6%	44.4%	66.7%	55.6%	50.0%

※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 の取得者

【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

※第２期計画においては、男女別の「職員に占める管理職の登用率」男女同率（消防職・保育職を除く）を目標とし、達成年度を令和１７年度（２０３５年）と設定しております。

【女性管理職の登用率】

	令和３年	令和４年	令和５年	令和６年	令和７年	令和８年
全職員	９.６％	１２.６％	１４.３％	１５.８％	１５.５％	１３.５％

※各年度４月１日現在の数値

【管理的地位にある職員に占める女性職員の割合】

	令和３年	令和４年	令和５年	令和６年	令和７年	令和８年
全職員	６.５％	－	－	２.９％	２.９％	８.３％

※各年度４月１日現在の数値

【各役職段階にある職員に占める女性職員の割合】

	令和３年	令和４年	令和５年	令和６年	令和７年	令和８年
本庁部局長・次長相当職	－	－	－	－	－	－
本庁課長相当職	１０.５％	－	－	４.３％	４.２％	１２.０％
本庁課長補佐相当職	１１.１％	１８.８％	１４.３％	２２.７％	２２.１％	１６.２％
本庁係長相当職	２０.８％	１９.６％	１９.７％	２０.８％	２２.９％	２４.７％

※各年度４月１日現在の数値

【説明欄】

- ・「女性管理職の登用率」の対象は課長職以上。
- ・「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」は、内閣府の実施する「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推状況調査」における管理職の定義と同様とし、ここでは「本庁課長職以上」（恵庭市の次長職以上）の職員が対象。
- ・「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」において、表内の役職を恵庭市の役職段階に当てはめると以下のとおり。

本庁部局長・次長相当職→部長職

本庁課長相当職→次長職

本庁課長補佐相当職→課長職

本庁係長相当職→主査職

【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 1 2 日以上

【年次有給休暇取得日数】

	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	11. 26 日	12. 27 日	12. 13 日	14. 74 日	14. 93 日	14. 58 日

※各年 1 月～1 2 月集計

3. その他（職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する事項）

【管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間】

	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	令和 7 年度
一般職	10. 0 時間	11. 2 時間	12. 7 時間	12. 3 時間	10. 5 時間	11. 3 時間
消防職	6. 1 時間	6. 8 時間	7. 92 時間	8. 0 時間	7. 5 時間	8. 9 時間

※各年 4 月～3 月集計