

## 第2期恵庭市特定事業主行動計画(案)について

## 1.策定の目的

この計画は、「次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」)」及び「女性活躍推進法」に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、全ての職員が各ライフステージにあった仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現し、やりがいを持って働けるよう、職員の意識醸成や働き方の改革を促進し、働きやすい職場環境づくりを推進することを目的としています。

## 2.計画期間

令和8(2026)年度から令和17(2035)年度までの10年間とし、中間年である令和12(2030)年度に見直しを行います。

## 3.計画策定における基本的な視点

- (1) 特定事業主行動計画は、「次世代法」と「女性活躍推進法」の両法を一体化した計画であるため、重複する内容や必要事項を整理し策定。
- (2) 令和7年度までの進捗状況や法に基づく情報公表に関する把握項目及び職員アンケートを基にした分析と評価を実施。
- (3) 全体構成を「子育て・育児・介護」「女性職員の活躍」「職場環境づくり」から、「職員のワークライフバランスの実現」「キャリア形成」「子育てや介護」へ構成順を変更。

- ・計画のサブタイトル : 前計画 ～仕事と子育て両立のための職員行動計画～  
 ➡ 第2期計画 ～仕事と生活の調和に向けた職員行動計画～

## ・取組に関する記載順の変更

前計画 (IV具体的な取り組み)	第2期計画 (第3章 計画の推進に向けた取組)
取組1:子育てや介護に関する休暇・休業制度などの利用促進	① 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進
取組2:妊娠中及び出産後における配慮	② キャリア形成に関する取組
取組3:男性職員の積極的な子育てを支援	③ 子育てや介護等に関する取組
取組4:女性職員の活躍の推進	
取組5:子育てや介護がしやすい職場環境づくり	

(4) 前計画の数値目標の達成状況を踏まえて、次期目標を設定。

前計画の数値目標の達成状況について（着色：目標達成項目）

数値目標		H28	R2 (中間評価時)	R7 (R7.12 未)
女性育児休業取得率:100%		100%	100%	100%
男性育児休業取得率:30%*		21.4%	25.0%	90.0%
男性職員の子どもの出生時 休暇取得率：5日以上 100%		57.1%	62.5%	63.6%
女性管理職 の登用率： 22%以上	再任用含む	6.5%	7.8%	15.7%
	再任用除く	7.4%	8.7%	15.5%
年次有給休暇取得日数： 12日以上		8.87日	11.26日	14.58日

\*男性育児休業取得率の目標は、令和2年度までは10%以上で、計画の中間見直しの令和3年度から30%に引き上げ。

① 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

数値目標1	年次有給休暇取得日数:年12日以上 →(本計画も同目標)
-------	---------------------------------

② キャリア形成に関する取組み

管理職対象年齢となる40歳代職員や主査職が少ないことから、今後も女性の管理職登用に  
取り組みつつ、性別による登用機会の差をなくすことを目標に設定。

数値目標2	女性管理職の登用率:22%以上 →男女別の職員に占める管理職の登用率 男女同率 (男女比の差が大きい消防職・保育職を除く)
-------	---

③ 子育てや介護等に関する取組み

男性職員は、出産時に年次有給休暇等の多様な制度により休暇を取得している実態を踏まえ、  
配偶者の出産時には休暇を取得することが当たり前という意識の定着を図るため、特定の休暇  
制度による数値目標としては設定せず、男性の取得率向上を目標に設定。

数値目標3	育児休業取得率： ○男性職員： ・男性育児休業取得率:30% ・男性職員の子どもの出生時休暇取得率:5日以上 100% →(新)2週間以上の育児休業の取得率 85%  ○女性職員:100% →(本計画も同目標)
-------	--