

恵庭市特定事業主行動計画（中間見直し版）の概要

**恵庭市特定事業主行動計画
～仕事と子育て両立のための職員行動計画～
【中間見直し版】令和3年4月**

1. 策定の目的

この計画は、「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」及び「女性活躍推進法（平成27年法律第64号）」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

平成28年度から令和7年度までの10年間を計画期間とし、令和2年度は本計画の中間年にあたるため、中間見直しのための職員アンケートを実施し、「恵庭市特定事業主行動計画策定・推進委員会」において4回にわたり開催・協議を行い、本市の現状把握と課題分析を行いました。

3. 中間見直しによる主な修正

- (1) 本計画の今年度までの進捗状況を記載
- (2) 女性活躍行動計画に関する実態の把握必須項目の変更（7項目→8項目）及び把握項目と職員アンケートを基にした課題の分析
- (3) 具体的な取組みの「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」における「数値目標1 男性育児休業取得率 10%以上」を実績で上回っていることから、国家公務員の男性職員の目標値である「30%以上」へ修正

4. 推進体制

- (1) 本計画は、市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、公平委員会、教育委員会、消防長、公営企業管理者が連名で、職員を雇用する事業主の立場から策定しています。
- (2) 「恵庭市特定事業主行動計画策定・推進委員会」において、各年度の達成状況の把握・フォローアップを行います。
- (3) 本計画において、数値目標を定めた取組みについては、毎年度、達成状況を恵庭市ホームページ等において公表します。

5. 具体的な取り組み

- (1) 「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
- (2) 「取組み2」 妊娠中及び出産後における職場環境への配慮
- (3) 「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

数値目標1	①育児休業取得率：男性職員 30%以上 (修正箇所) 女性職員 100%
	②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%

- (4) 「取組み4」 女性職員の活躍の推進

数値目標2	女性管理職の登用率：22%以上
-------	-----------------

- (5) 「取組み5」 子育てや介護がしやすい職場環境づくり

数値目標3	年次有給休暇取得日数：年12日以上
-------	-------------------