

## 特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況(津軽事業部)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第6項に基づく取組の実施状況を、下記のとおり公表します。

### 1. 数値目標の達成状況

#### (1) 男性職員の育児休業取得人数

##### 【目標】

平成31年度までに、男性職員の育児休業取得人数をいずれの年度も1人以上とする。

##### 【実績】

| 年 度           | 男性職員の育児休業取得人数(括弧内は対象職員数) |
|---------------|--------------------------|
| 平成26年度(計画初期値) | 該当なし                     |
| 平成27年度        | 0人(3人中)                  |
| 平成28年度        | 1人(2人中)                  |
| 平成29年度        | 0人(1人中)                  |

#### (2) 男性職員の配偶者出産休暇取得日数

##### 【目標】

平成31年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の平均取得日数を2.5日以上にする。

##### 【実績】

| 年 度           | 1人当たり平均取得日数(括弧内は対象職員数) |
|---------------|------------------------|
| 平成26年度(計画初期値) | 該当なし                   |
| 平成27年度        | 2日(2人)                 |
| 平成28年度        | 2.5日(2人)               |
| 平成29年度        | 1.1日(1人)               |

### 2. 取組内容

#### (1) 男性職員の育児休業取得の推進

- ① 平成28年度から、男性職員の育児参画を進めるため、支援制度の創設など、組織として支援する。

⇒ 弘前市職員福利厚生会が主体となって、育児休業を取得した男性職員に給付金を支給する「男性会員育児休業取得促進事業」を継続して実施した。(当企業団職員も対象)

② 平成28年度から、配偶者の出産を控えたすべての職員に、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇等の利用促進に努める。

⇒ 初めて育児を経験する職員、現在育児に携わっている職員、その上司・同僚及び服務担当課が連携を図り、職は復帰しやすい環境、育児と仕事の両立を支援するため、弘前市が作成した「両立支援マニュアル」(弘前市庁内LANに掲載)を活用し、職員に周知を図っている。

④ 平成28年度から、男性職員の育児休業取得の促進を図るため、各職場や所属長から理解を得られるよう、必要な支援を行う。

⇒ 各職員が提出する自己申告シートに、配偶者の出産予定等を記載してもらい、所属長や服務担当課が、職務への配慮・支援を行っている。

## (2) 管理的地位への女性職員の登用

① 平成28年度から、女性職員を対象として、外部研修(自治大学校、市町村アカデミー等)機会を拡大する。

⇒ 担当業務に関わる外部研修への派遣を行っている。

② 平成28年度から、係長級、課長補佐級、管理職員の各役職段階において人材プールの確保に努めながら、人材育成を行う。

⇒ 当企業団の女性職員は1名(平成26年度採用)であり、係長級以上の役職にはないが、将来の管理職候補として育成するため、経験年数及び能力を踏まえて、適切な時期に昇任に向けた検討を行う。