

滝川市特定事業主行動計画（第2期）

（次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づいた統合版）

令和7年4月

（令和7年3月改定）

滝川市

目 次

1. はじめに	1
2. 計画期間	2
3. 計画の推進体制	2
4. 本市の現状と課題	2
5. 具体的な取組内容及び数値目標	4
6. 計画の周知・公表	7

1. はじめに

急速な少子化の進行や家庭を取り巻く環境が変化している中、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ育つ社会環境や職場環境等を整備するために、国、地方公共団体、企業など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」が成立、また、女性はその個性と能力を十分に発揮し職業生活において活躍することを通じて豊かで活力ある社会の実現を目指して、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立しました。

この「滝川市特定事業主行動計画」は、次世代法及び女性活躍推進法に基づき、滝川市ほか7組合等の職員を対象に、仕事と子育ての両立と女性の活躍をより効果的に推進することを目的として、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの期間において策定し、実施してきたところですが、令和6年5月に、次世代法が改正され、法の有効期限が令和17年3月31日までに再延長等の改正が行われました。

法改正に伴い、次世代育成支援対策の推進及び強化が図られることから、これまでの取組状況や社会状況の変化を踏まえ、次世代法及び女性活躍推進法に基づいた統合版の第2期の計画として見直しを行います。

本計画は、職員一人一人が仕事と子育てを両立しつつ、その能力を最大限に発揮できる環境を整えることを目指します。また、職員間で新たな働き方への理解を深め、支え合うことで、誰もが働きやすい職場づくりを追求します。

令和7年3月

滝川市長
滝川市議会議長
滝川市選挙管理委員会
滝川市代表監査委員
滝川市農業委員会
滝川市教育委員会
中空知広域市町村圏組合理事長
中空知衛生施設組合長
空知教育センター組合長
中空知広域水道企業団企業長
石狩川流域下水道組合長
滝川地区広域消防事務組合長
中・北空知廃棄物処理広域連合長

2. 計画期間

計画期間は、次世代育成推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく統合版の特定事業主行動計画の第2期として令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

※参考

次世代育成推進法に基づく特定事業主行動計画

第1期 平成17年4月1日から平成22年3月31日まで

第2期 平成22年4月1日から平成27年3月31日まで

第3期 平成27年4月1日から令和2年3月31日まで

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画

第1期 平成28年4月1日から令和2年3月31日まで

次世代育成推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく統合版の特定事業主行動計画

第1期 令和2年4月1日から令和7年3月31日まで

3. 計画の推進体制

滝川市総務部総務課を本計画の事務局とし、この計画の策定・変更、具体的取組の円滑な実施、達成状況の点検を行うこととします。

4. 本市の現状と課題

(1) 前「滝川市特定事業主行動計画」の目標達成度

	目標	達成度	令和5年度末時点
1	年次有給休暇10日取得と夏季休暇及び福利厚生休暇の完全取得	年休11日7時間 119% 夏季休暇2.9日 97% 福利厚生休暇1.9日 95%	年休 達成 夏季 未達成 福利 未達成
2	配偶者出産休暇及び育児参加休暇の完全取得	配偶者出産休暇 100% 育児参加休暇 66%	配偶者 達成 育児 未達成
3	セクシャルハラスメント等対策として、相談窓口の設置及び相談担当者が相談を受けた後に適切な対応を取るための「対応マニュアル」の各機関への整備	整備完了 100%	達成

(2) ワーキング会議参加職員や休暇取得をした職員から前「滝川市特定事業主行動計画」の数値目標について意見を聴取した内容

目標1 年次有給休暇10日取得と夏季休暇及び福利厚生休暇の完全取得について

【状況把握】

- ・前計画期間内では、令和5年度は目標である年10日以上の年次有給休暇の取得を達成できたが、それ以外は達成できていない。
- ・取得日数は、課長職、課長補佐職、係長職が少ない傾向にある。

【課題分析】

- ・年10日取得という目標が全職員に浸透していない可能性がある。
- ・年次有給休暇の制度について、完全に理解していない職員が一定数存在する。
- ・理由なく年次有給休暇を取得できる雰囲気づくりが必要である。
- ・職場全体で休暇取得の予定表を作成して共有するなどの機会があれば、それに向けた仕事の調整などにつながると思うが、現在は無い。

目標2 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の完全取得について

【状況把握】

- ・前計画期間内では、配偶者出産休暇が令和5年度に完全取得で目標が達成された一方で、育児参加休暇については希望される日数は取得されているものの、完全取得には至っていない。

【課題分析】

- ・必要に応じて取得はされているものの、1日に満たない時間単位での取得も行われており、その結果として完全取得に至っていない職員が見受けられた。
- ・配偶者出産休暇については、退院の日だけ使用すればよいと考え、完全取得に至っていない職員も見受けられるため、完全取得を促す取り組みが必要である。

目標3 セクシャルハラスメント等対策として、相談窓口の設置及び相談担当者が相談を受けた後に適切な対応を取るための「対応マニュアル」の各機関への整備について

【状況把握】

- ・相談窓口は総務課職員係になる旨の通知済み。ハラスメント研修等でも周知している。
- ・対応の手順については、「職場におけるハラスメントの防止に関する要綱」に沿って、適切に対応する。
- ・具体的な対応については、内容の例などが記されたマニュアルとして「職員相談員・

ハラスメント相談員必携職員からの相談員実務のてびき」を参考に対応する。

【課題分析】

- ・相談窓口を知らない職員や新採用職員に向けて継続的な周知が必要。
- ・ハラスメントを恐れる余り、部下への指導の質が低下し、職場内でのコミュニケーション不足が生じる可能性が予想される。

5. 具体的な取組内容及び数値目標

本市における次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する現状を踏まえ、次のとおり具体的な取組内容及び数値目標を設定し、目標達成に向けた取り組みを行うものとします。

数値目標の設定に当たっては、具体的取組内容の中から数値化できるものを選定し、前計画の3項目の目標のうち、「年次有給休暇10日、夏季休暇及び福利厚生休暇の完全取得」については、引き続き取り組みが必要であるため、継続して目標設定をすることとし、達成度の分析をしやすいように「年次有給休暇年間平均10日以上取得」と「夏季休暇及び福利厚生休暇の完全取得」に分けた数値目標とします。同様に「配偶者出産休暇及び育児参加休暇の完全取得」については、「配偶者出産休暇の完全取得」と「育児参加休暇の完全取得」に分けた数値目標とします。

〈次世代育成支援対策推進法に基づく目標〉

【数値目標】	年次有給休暇	年間平均10日以上取得
--------	--------	-------------

【数値目標】	夏季休暇	完全取得
--------	------	------

【数値目標】	福利厚生休暇	完全取得
--------	--------	------

〈次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく目標〉

【数値目標】	配偶者出産休暇	完全取得
--------	---------	------

【数値目標】	育児参加休暇	完全取得
--------	--------	------

【数値目標】	男女の育児休業	利用率100%
--------	---------	---------

(1) 勤務環境の整備に関する事項

年次有給休暇の取得促進及び職場環境の整備

- 職員が年次有給休暇制度をより理解し取得しやすくするため、Q&Aを作成し、取得率の向上と職場環境の改善を目指します。
- 休暇簿に休暇の取得目標数値を記入することで、年次有給休暇、夏季休暇、福利厚生休暇の取得目標を意識させることで取得促進に努めます。
- ワークライフバランスを維持するため、時間外勤務が上限を超過しないよう状況を適切に把握し、必要に応じてその職場へ状況を周知します。

- 職員は、年次有給休暇を年間 10 日以上取得することを目指し、休暇情報をスケジュール表で共有しながら互いに協力し合い、気兼ねなく休暇を取得できる職場環境の整備に努めます。
- 管理監督者は、年次有給休暇が事由を問わず取得可能であることを踏まえ、職員が取得しやすい職場の雰囲気づくりに努め、自らも積極的に休暇の取得に努めます。
- 管理監督者は、時間外勤務を減らすため、夕刻の会議を控えることや、勤務時間の割り振りを変更するなどの対応を積極的に行います。
- 管理監督者は、特定の職員でなければ対応できない業務を減らすため、業務の共有化を推進します。その一環として、必要に応じて業務マニュアルを作成し、他の職員でも対応可能な体制の構築に努めます。

夏季休暇及び福利厚生休暇の取得促進

- 夏季休暇及び福利厚生休暇の取得促進に向けた啓発活動に努めます。
- 職員は、夏季休暇の完全取得に努めます。
- 職員は、福利厚生休暇の完全取得に努めます。
- 職員は、月曜日や金曜日、国民の祝日、夏季休暇と組み合わせた連続休暇の取得に努めます。
- 管理監督者は、夏季休暇、福利厚生休暇など取得の期限について周知するなどして完全取得に努めます。
- 管理監督者は、月曜日や金曜日、国民の祝日、夏季休暇と組み合わせた連続休暇の取得について周知するなどして取得向上に努めます。

子育て世代の休暇等の取得促進

- 子育て中の職員が各種制度を円滑に利用できるよう、分かりやすい制度一覧を再整備し、周知を図ります。
- 子の看護休暇等の新たな休暇制度について周知を図るとともに、休暇一覧を定期的に職員に提供し、休暇取得の促進を図ります。
- 職員は、母親又は父親となることが判明した場合、できるだけ速やかに申し出るものとします。
- 職員は、両親等の介護が必要な状況となり、休暇の取得が必要な場合には、速やかに状況を申し出るものとします。
- 職員は、各種休暇制度を、周囲の職員の協力を得ながら、積極的に活用するよう努めます。
- 職員は、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の完全取得に向けて積極的に取り組みます。
- 性別に関わらず平等に活躍できる職場を目指し、性別による役割分担を見直すことで、より働きやすい環境の整備に努めます。
- 管理監督者は、妊娠中、子育て中、又は介護を行う職員に対し、各種休暇等の取得を積

極的に働きかけるとともに、代替要員の確保や業務分担の見直しを検討し、職員が安心して各種休暇等を取得できる環境づくりに努めます。

定時退庁日の設定

- 定時退庁日を以下のとおり設定します。
 - ・ノー残業デー：毎週水曜日
 - ・プレミアムペイデー：給与支給日
- 定時退庁日には、全庁放送等を活用して周知を図るとともに、職員の定時退庁を促進します。
- 職員は、定時退庁日であることを踏まえ、業務計画を策定するとともに、周囲の職員と連携しながら、定時退庁に努めます。
- 管理監督者は、職員が退庁しやすい環境を醸成するため、積極的に声かけを行うなどの取組を行うとともに、自ら率先して定時退庁を実践するよう努めます。

柔軟な働き方の推進

- 適切な公務運営を維持しつつ、子育てや介護など時間的制約のある職員を含む全ての職員が、その能力を十分に発揮できる環境を整備するため、フレックスタイム制や各種休暇の組合せ等の導入を検討し、柔軟な働き方の推進に取り組みます。
- 部分休業や早出・遅出勤務など、既存の制度について周知を徹底し、利用しやすい環境の整備及び利用促進に取り組みます。
- 管理監督者は、各職員とともに各種休暇制度への理解を深め、職場全体で休暇に対する理解と配慮のある環境づくりに積極的に取り組みます。

各種ハラスメントの防止

- 固定的な性別役割分担意識など、働きやすい環境を阻害する職場の慣行を解消するため、情報提供や研修を通じた意識啓発を実施し、併せて各種ハラスメント防止対策の整備を進めます。
- 相談窓口の所在については、ハラスメント研修を通じて、適時職員への周知を図ります。
- 各種ハラスメント防止の啓発を継続的に実施します。
- 職員及び管理監督者は研修等を通じて、ハラスメントに関する正しい知識を習得し、各職員とともに職務が円滑に遂行されるよう努めます。

(2) その他の次世代育成対策に関する事項

地域活動及び福利厚生事業

- 地域における子育て支援活動への参加を促します。
- 福利厚生の事業計画に当たっては、子供を含めた家族全員が参加できるようにします。

○職員は、子供が参加できる福利厚生事業に積極的に参加します。

6. 計画の周知・公表

本計画の取組を推進するため、庁議にて報告の後に職員向けに庁内イントラネットに掲載し各所属長あてに周知します。また、滝川市公式ホームページにも掲載します。