

滝川市特定事業主行動計画

1 はじめに

職員が父親・母親として子育てをし、仕事と子育てが両立できるよう職場を挙げて支援することは、少子化対策のみならず、職員の福利増進による公務能率の向上や、事業所としての魅力アップによる有為な人材確保に資するものとして、公務の運営上ますます重要になっています。

また、公務部門における女性の活躍は、女性職員の採用・登用の拡大など着実に進んでおり、この動きを更に加速していくことが必要であります。男女が共に育児・介護等と両立して活躍しやすい環境を整えていくことが重要となっています。

滝川市においては、次世代育成支援対策推進法に基づく第3期特定事業主行動計画として『滝川市職員等子育てサポートプラン』を平成27年に策定し、職員の健やかな子育て支援について役割を果たすため、取組みを進めてきました。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条に基づき、平成28年に策定する特定事業主行動計画についても同様に策定し、取組を行ってきたところです。

今般、両計画の見直しにあたり、改めて基本的な視点に立ち返り、両法律に基づく行動計画を一体的に策定するものです。男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、職員一人ひとりがこの計画を自分自身のものと捉え、お互いに助け合い支え合う職場づくりに取り組めます。

2 数値目標の設定に向けた検討項目

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の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、本市において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況について、以下の項目を把握し、分析を行いました。

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合
- ② 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異
- ③ 職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間
- ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥ 男女別の育児休業取得率及びに職員の男女別の育児休業の平均取得期間
- ⑦ 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数
- ⑧ セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

3 計画期間

令和2年4月1日から、令和7年3月31日までの5年間とします。

4 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。

滝川市特定事業主行動計画

5 目標について

令和6年度までに達成することとしたい目標

- ①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
- ②配偶者出産休暇及び育児参加休暇の完全取得
- ③セクシュアルハラスメント等対策として、相談窓口の設置及び窓口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

○次世代育成支援対策推進法に基づく目標…①及び②

○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数値目標

(その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供…③)

(その任用する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…②)

6 取組内容の整理について

この計画の策定にあたり、以下の視点をもとに、改めて取組内容を整理しました。

- (1) 職員の仕事と生活の調和
- (2) 職員の仕事と子育ての両立の推進
- (3) 機関全体で取り組む
- (4) 機関の実情を踏まえた取組の推進
- (5) 取組の効果
- (6) 社会全体による支援
- (7) 地域における子育ての支援

また、行動主体ごとに取り組むべき内容を整理し、事業主としての各機関及び各職員に対してよりわかりやすい計画となるように配慮しました。

7 具体的取組事項

(1) 勤務環境の整備

①職員の仕事と生活の調和の推進

(目標① 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) のために

事業主の取組

- ・年次有給休暇等使用計画書を配付し、計画的な取得の意識づけを行います。
- ・年次有給休暇の取得日数については、「一人ひとりが前年度より1日多く取得する」等、わかりやすく取組みやすい方法を提示します。
- ・ゴールデンウィーク、夏季等の連続休暇の取得の促進を図ります。
- ・時間外勤務の上限を超過しないよう、定期的に状況を周知します。
- ・ノー残業デーの徹底のため、各自治体等の先進的な取組みを紹介、周知します。

滝川市特定事業主行動計画

管理監督者の取組

- ・年次有給休暇等使用計画書を活用し、計画的な休暇取得及びゴールデンウィーク、夏季等の連続休暇の取得の促進を図ります。
- ・年次有給休暇は事由を問わず取得できることを踏まえ、取得がしやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- ・時間外勤務の縮減のため、夕刻に会議等を行わない、勤務時間の割振変更等を活用する等の働きかけを行います。
- ・ノー残業デーの徹底のため、管理監督者自ら先頭に立ち、帰宅しやすい職場の雰囲気を醸成します。
- ・業務の共有化を図り、特定の職員に時間外勤務が集中することのないようにします。

職員の取組

- ・年次有給休暇等使用計画書に沿って、計画的な休暇の取得を行います。また、ゴールデンウィーク、夏季等に連続休暇が取得できるよう、業務の整理を行います。
- ・時間外勤務の上限を超過しないよう、一人ひとりが業務の効率的な遂行を心掛けます。
- ・ノー残業デーを徹底します。

②仕事と子育て等の両立の推進

(目標② 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の完全取得の完全取得)のために

(目標③ セクシュアルハラスメント等対策として、相談窓口の設置及び窓口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」の整備について周知)のために

事業主の取組

- ・妊娠、出産から子育て、介護に至るまでの、各種休暇等制度の周知及び取得促進を図ります。
 - ・妊娠等通院休暇等、母性保護及び母性健康管理に係る制度
 - ・配偶者出産休暇、育児参加休暇等父親の休暇制度及び育児休業
 - ・出産費用の給付、育児休業手当金等の経済的支援措置
 - ・子の看護休暇
 - ・要介護者の介護休暇
 - ・介護休暇
 - ・介護時間
- ・固定的な性別役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する職場における慣行等を解消するため、情報提供、研修等による意識啓発を行うほか、セクシュアルハラスメント等の対策について整備を行います。

滝川市特定事業主行動計画

管理監督者の取組

- ・妊娠中、子育て中及び介護を行っている職員について、各種休暇等の取得の働きかけを行うとともに、代替要員の確保や業務分担の見直しを検討するなど、職員が各種休暇等を取得しやすい雰囲気づくりをします。
- ・男性限定、女性限定等、固定的な性別役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する職場における慣行等の是正に努めます。

職員の取組

- ・母親、父親になることがわかったら、できるだけ速やかに申し出ます。
- ・両親等を介護している状態になり、休暇取得が必要になった場合も、状況を申し出るようにします。
- ・日頃から周囲の職員とコミュニケーションをとり、業務を見える化し、急な休暇でも業務に支障が出ないようにします。
- ・各種休暇等制度を、周囲の職員の協力も得ながら、積極的に活用するようにします。
- ・従来の考え方にとらわれず、男女の隔てなく、役割分担を見直し、働きやすい環境づくりをします。

(2) その他の次世代育成対策

- ①地域における子育ての支援 ②こどもとふれあう機会の充実

事務局・管理監督者の取組

- ・地域における子育て支援活動に参加を促進します。
- ・福利厚生事業の計画にあたっては、こどもを含めた家族全員が参加できるようにします。

職員の取組

- ・地域における子育て支援活動や、こどもが参加できる福利厚生事業に積極的に参加します。

□計画策定時の状況（平成30年度実績）

- 年次有給休暇取得日数 8.5日（担当職は9.25日）
- 夏季休暇取得日数 2.75日（89.3%が3日取得）
- 福利厚生休暇の取得日数 1.7日（79.5%が2日取得）
- 配偶者出産及び育児参加休暇の完全取得者 25%