

砂川市特定事業主行動計画
(第2次前期計画)
R8.4.1～R13.3.31

令和8年4月改定
砂川市

はじめに

我が国において急速に進行する少子化への対策として、平成17年4月に「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。この法律は、国、地方公共団体、事業主、そして国民が主体的に取り組み、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる社会環境をつくることを目的としています。国や地方公共団体は、行政機関として公的な施策に取り組むと同時に、一事業主として、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても責務を果たさなければなりません。法では、このような観点から、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、職員の仕事と子育ての両立を図るための計画(特定事業主行動計画)の策定を求めています。

砂川市においても、職員が仕事と子育てを両立し、能力を十分に発揮できる職場環境を整備するため、これまで「砂川市特定事業主行動計画(前期・後期)」を策定し、継続的な取り組みを進めてきました。

依然として少子化の進行が深刻な課題となる中、次世代育成支援対策推進法の有効期限がさらに延長され令和18年3月31日までとなり、持続的な支援体制の強化が求められています。

この中では、多様で柔軟な働き方の実現、仕事と育児・介護等が両立できる環境の整備等により、ライフステージに応じて全ての人々が希望する働き方を選択できる社会や女性の登用が更に進むことで、多様性が尊重されるとともに、我が国経済社会にイノベーションがもたらされ、持続的な発展が確保、女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備、健康の維持・増進等により、多様な幸せ(well-being)が実現した社会などが求められていることから、これまでの計画期間の満了に伴い、改めて令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とする「砂川市特定事業主行動計画(第2次前期計画)」を策定しました。

本計画の推進にあたっては、子育て中の職員への支援にとどまらず、すべての職員がお互いの立場を尊重し、支え合う風土を醸成することが不可欠です。「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」を職場全体で推進し、職員一人ひとりがやりがいを持って安心して働き続けられる職場環境づくりに全力で取り組んでいきます。

令和8年4月 策定

砂川市長
砂川市議会議長
砂川市選挙管理委員会
砂川市代表監査委員
砂川市農業委員会
砂川市教育委員会
砂川市病院事業管理者

I 砂川市特定事業主行動計画の目的

I 総論

1 目的

この計画は、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行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援及び女性活躍推進対策を計画的かつ着実に推進することを目的とする。

2 計画期間

計画期間は、令和8年度から令和12年度（令和8年4月1日から令和13年3月31日）までの5年間とする。

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から令和6年度まで、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は平成28年度から令和7年度までの時限立法でしたが、それぞれ令和18年3月31日まで延長されました。

砂川市では、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特定事業主行動計画（第2次前期計画）の計画期間を、令和8年度から令和12年度までの5年間とする。

3 計画の推進体制

- ① 特定事業主行動計画の策定及び円滑な推進を図るために設置した「砂川市特定事業主行動計画策定推進委員会」において、本計画の実施状況を年度ごとに検証し、その結果や職員のニーズを踏まえながら、その後の取り組みを推進するとともに必要に応じ計画の見直し等を図る。
- ② 管理職をはじめ全職員に対し、次世代育成支援及び女性活躍推進対策に関する研修、情報提供等を実施する。
- ③ 啓発資料の作成・配布の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ④ 各所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、その実施に努める。

4 対象職員

本計画は、策定主体である特定事業主が任命するすべての職員を対象とします。

ただし、会計年度任用職員等の勤務条件の異なる職員については、適用可能な範囲において、取組を推進します。

Ⅱ 数値目標の設定に向けた状況把握

数値目標の設定にあたり、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第2条に基づき、以下の項目を把握し分析を行いました。

- 1 女性に対する職業生活に関する機会の提供
 - ① 職員の男女の給与の額の差異
 - ② 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(一般行政職のみ)
 - ③ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率(一般行政職のみ)
 - ④ 採用した職員に占める女性職員の割合(一般行政職のみ)
 - ⑤ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- 2 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
 - ① 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合(平均継続勤務年数の男女の差異)
 - ② 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
 - ③ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況
 - ④ 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

Ⅲ 具体的な内容

1 勤務環境の整備に関する事項

(1)女性職員の活躍推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取り組み

ア 女性職員の採用に関する事項

【目標】

- ① 令和12年度までに、一般行政職における女性の受験者及び新規採用者の女性割合を30%以上にすることを目標とする。

【取り組み】

① 女性職員が活躍できる職場であることをホームページ等で周知するとともに積極的に女子大学等へ採用試験の案内をするなど、女性の受験者の確保に努める。

イ 女性職員の登用に関する事項

【目標】

- ① 令和 12 年度までに、一般行政職における管理職の女性職員の割合を 20%以上にすることを目標とする。
- ② 令和 12 年度までに、一般行政職における係長職の女性職員の割合を 30%以上にすることを目標とする。

【取り組み】

- ① 高度な知識・技術を習得し、指導力を有する女性職員の育成を図るため、意欲のある女性職員を積極的に外部研修に派遣し、女性職員のキャリアアップ意識の醸成を推進する。
- ② 女性職員の積極的な登用を図るため、その能力を十分に発揮できるよう多様なポストへの配置及び適材適所の人員配置に努める。

ウ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備

- ① 所属長に対し、セクシュアル・ハラスメント等対策に関する研修を実施し、意識の啓発を図るとともに防止に努める。
- ② ハラスメントの防止等に関する規程の周知、セクシュアル・ハラスメント等に関する相談をしやすい体制の整備を図る。

2 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

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援する。
- ② 交通事故予防について、綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ③ 公用車の運転手に対する、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修を実施する。

イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 子どもを安全な環境の中で安心して育てることができるよう、地域住民等

の自主的な防犯活動や青少年非行防止等の活動に対する職員の積極的な参加を支援する。

(2)働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

- ① テレワーク(ICT を活用した場所にとらわれない働き方をいう)等は、通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、利用を促進し利用しやすい環境の整備を図る。
- ② 育児短時間勤務や部分休業、時差勤務などの活用により仕事と子育ての両立のしやすい環境の整備を図る。

(3)妊娠中及び出産後における配慮

- ① ハンドブックの作成や庁内LAN・メール等を利用して、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度や出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、メンタルヘルス対応の手引きなどに対応しながら業務遂行のための周知徹底を図る。
- ③ 育児休業中の職員の不安を取り除くため、保健師等による健康相談を随時受けられるようにする。
- ④ 育児休業取得者の所属部署における連絡担当者を決め、常に情報提供を行い、円滑な復職を支援する。

(4)男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 子どもの出生時における男性の特別休暇(配偶者出産休暇、育児参加休暇)の周知及び取得を促進するとともに年次有給休暇の取得を促進する。

(5)育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業等の周知

- ① 資料の配布や庁内LAN等を通じて、育児休業等に関する制度の周知徹底を図る。
- ② 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

イ 男性の育児休業等の取得促進

- ① 男性に対しても育児休業等の取得手続について情報提供を行い周知を図る。

② 男性の育児休業等の取得を促進する。

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

- ① 育児休業等の取得の申出があった場合には、事例ごとに当該所属において業務分担の見直しを行う。
- ② 管理職を含む職層別職員研修の場において、育児休業等の制度の趣旨を徹底し、職場の意識改革を行う。

エ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- ① 職員が安心して育児休業を選択でき、かつ担当業務に支障が生じないよう、会計年度任用職員の配置など適切な代替要員の確保を図る。

(6) 超過勤務の縮減

ア 一斉定時退庁日等の徹底

- ① 毎週水曜日(ノー残業デイ)の定時退庁について、庁内LAN等による注意喚起を図る。

イ 事務の簡素合理化の推進

- ① 業務そのものの見直し及び AI やそのサービスを利用した事務の効率化、外部委託による事務の簡素化の推進を図る。
- ② 会議・打合せについては、ZOOM や Teams などの WEB 会議、電子メール、電子掲示板等の活用による資料の事前配布など、簡素合理化を図る。
- ③ 所属長は、業務量の見直しや事務処理体制の見直し等による事務の合理化を図るとともに、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 人事担当において、各所属の超過勤務の状況及び超過勤務の多い職員の状況を把握し、所属長にヒアリングを行い超過勤務に関する認識の徹底を図る。
- ② 時差勤務の活用により、職員の負担軽減に努める。
- ③ 所属長は、所属職員の時間外及び休日勤務の状況を把握し、時間外及び休日勤務が多い職員については、業務の進捗及び健康状態の確認を行い、係内で業務分担や協力体制を整えるなど当該職員の負担軽減に努める。

(7) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

【目標】

各年の年次有給休暇の平均取得日数を 13 日以上とすることを目標とする。

【取り組み】

- ① 年次有給休暇取得の取得目標を達成するため、計画的な取得を促進する。
- ② 所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、年次有給休暇の積極的な取得を促進する。
- ③ 人事担当において休暇取得状況の確認を行い、取得率が低い所属の所属長からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ④ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせた年次有給休暇や、国民の祝日や夏季休暇、年末・年始とあわせた連続した年次有給休暇の取得促進を図る。
- ① 子どもの学校行事やPTA活動等における年次有給休暇の取得しやすい環境づくりに努める。
- ② ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。

ウ 子の看護・介護特別休暇の取得の促進

- ① 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、入学式や卒業式などの儀式や休暇を取得しやすい職場環境の醸成を図る。