

# 武豊町における次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

令和3年3月31日

武豊町長・武豊町議会議長・武豊町選挙管理委員会  
武豊町代表監査委員・武豊町農業委員会  
武豊町教育委員会・常滑武豊衛生組合管理者  
知多南部広域環境組合管理者

武豊町における次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法及び平成27年8月に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、武豊町長・武豊町議会議長・武豊町選挙管理委員会・武豊町代表監査委員・武豊町農業委員会・武豊町教育委員会・常滑武豊衛生組合管理者・知多南部広域環境組合管理者（以下「各任命権者」という。）が事業主として策定する特定事業主行動計画である。

## 1 計画の趣旨

本計画は、武豊町で働く全ての職員が、住民サービスの向上及び効率的かつ効果的な町政運営の実現に向けて成果をあげながらも、仕事と生活を両立し、男女を問わずに安心して働くことのできる職場の環境づくりを目指すものである。

## 2 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

## 3 前計画からの改正

令和元年6月に公布された女性活躍推進法の改正に伴い、令和2年度に事業主行動計画策定指針が改正されたことから、本改正内容を反映させた計画とする。また、前計画において未達成となっている項目及び今回の見直しに際し、現状の把握をする中で新たに課題とされた事項について、実行するための施策と目標を明らかにするものである。

## 4 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた体制

本計画を効果的に推進するため、部長による特定事業主行動計画策定・実施委員会及び各任命権者における担当職員等を構成員とする作業部会を設置し、本計画の策定及び変更、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況に対する点検・評価等について協議を行うものとする。

## 5 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

次世代育成支援及び女性職員の職業生活における活躍に関する状況、現状の把握と改善点について分析を行った結果、「女性職員の登用、平均勤務年数」、「長時間勤務」、「年次有給休暇の取得」、「男性職員における配偶者出産休暇、育児参加休暇等の取得」の4点に課題があることが判明した。

上記の点に鑑み、次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

	目標	令和元年度実績
<b>1. 女性職員の登用、平均勤務年数</b>		
課長級以上の職員に占める女性の割合	22%	18.2%
平均勤務年数の男女の差異	1.5年	1.8年
<b>2. 長時間勤務</b>		
人事院規則で定める超過勤務を命じることのできる上限を超えて命じられて勤務した職員数	0人	67人
<b>3. 年次有給休暇の取得（※）</b>		
年次有給休暇の平均年間取得日数	14日	11.9日
年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員	0人	34人
<b>4. 男性職員における配偶者出産休暇、育児参加休暇等の取得</b>		
配偶者出産休暇または育児参加休暇を取得した者の割合	100%	50%
育児休業を取得した男性職員の割合	30%	0%

※ 年次有給休暇の取得については、会計年度任用職員（年次有給休暇20日付与の職員のみ）を含む

## 6 数値目標を達成するための取組

先に掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

### (1) 女性職員の登用、平均勤務年数

ア 令和7年度までに、課長級以上の職員に占める女性の割合を22%以上にする。

(ア) 女性職員を対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を引き続き推進する。

(イ) 他自治体や民間企業において、管理職として活躍している女性を講師として招き、女性職員に管理職として働く魅力を伝えてもらう。

(ウ) 職場におけるハラスメントを防ぐための研修を引き続き行い、固定的な性別役割分担意識を引き続き是正する。

(エ) ハラスメント等の防止・対策のためのマニュアルを整備する。

イ 令和7年度までに、継続的に平均勤務年数の男女の差異を1.5年以下にする。

- (ア) 休職中の職員に対して、休職期間中に職場情報の提供を引き続き行う。
- (イ) 人事担当課は、管理職の職員が出産や子育てを始める職員に対し、仕事と家庭の両立支援制度（育児休業、介護休暇、配偶者出産休暇、育児参加休暇等）の活用促進に関する助言を行えるよう、情報提供等の必要な支援を行う。
- (ウ) 既に育児休業を取得した職員における、育児休業取得前・取得中・取得後の相談体制の整備を図る。
- (エ) 復職時におけるスムーズな職場復帰のため、OJT研修等を引き続き実施する。  
また、復職前に配属先となる職場と事前に面談等のできる体制及び事前研修のできる体制を整備する。
- (オ) 職場内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、引き続き適切な代替要員の確保に努める。

## (2) 長時間勤務

ア 令和7年度までに、人事院規則で定める超過勤務を命じることのできる上限を超えて命じられて勤務した職員数を0にする。

- (ア) 継続して、ノー残業デーを設定する。また、超過勤務命令の取扱いについて適正な運用の周知を図ることで、早期退庁しやすい職場環境を醸成する。
- (イ) 各職場にて、業務の効率化・精度向上のため、定例業務についてマニュアル化し、随時マニュアルの評価・改善を行う。
- (ウ) タイムマネジメントの内容を含んだ研修を実施し、労働管理や休暇制度の周知を図り、時間を有効に使うための研修を行う。
- (エ) 継続して、各職場における業務の効率化に努め、会議、打合せについては、開催時間の配慮やグループウェアの活用を検討することで、簡素合理化に努める。  
また、限られた時間の中で会議の内容をより充実したものにするため、ファシリテーション研修等を実施する。
- (オ) 事業ごとにその目的や効果、必要性等について十分検討し、事務改善及び業務の見直しに努める。
- (カ) 事務改善及び業務の見直しを実施した上で、なお、一人当たり時間外勤務時間が高水準にある場合には、人員配置の見直しを図る。

## (3) 年次有給休暇の取得

ア 令和7年度までに、年次有給休暇の平均年間取得日数を14日以上にし、年間5日以上を取得者を100%にする。

- (ア) 効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した研修・人材育成を行う。
- (イ) 年次有給休暇の取得計画を立てることのできる様式を作成し、各所属において、計画に基づき年次有給休暇が取得できるよう努める。
- (ウ) 年に2回以上、年次有給休暇の取得日数等の状況を職員へ周知する。

- (エ) 人事担当職員は、管理職職員との面談の際に、各職場における年次有給休暇の取得についての助言を行う等、適切な支援を行う。
- (オ) 管理職職員は、定期的に職場において年次有給休暇の取得を促す。
- (カ) 週休日や休日、夏季休暇等と年次有給休暇の組み合わせを奨励する。あわせて、大型連休やお盆期間における公式会議等の自粛を要請することで、連続休暇の取組を促進するよう周知を図る。

#### (4) 男性職員における配偶者出産休暇、育児参加休暇等の取得

ア 令和7年度までに、男性職員の配偶者出産休暇または育児参加休暇を取得した者の割合を100%にする。

- (ア) 職員に対し、配偶者出産休暇または育児参加休暇を取得するよう管理職職員を含め、周知する。
- (イ) 人事担当職員は、職員から配偶者の出産について報告があった際に、休暇の内容について説明し取得を促す。

イ 令和7年度までに、育児休業を取得した男性職員の割合を30%以上にする。

- (ア) 男性職員に対しても、女性職員と同様に仕事と両立するための、出産、育児に関する情報提供、復帰のための体制整備を行う。※「(1)女性職員の登用、平均勤務年数 イ」参照
- (イ) 管理職を対象にした意識改革や職場マネジメントについて研修を行う等、男性が育児休業を取得しやすい環境を整える。
- (ウ) 男性職員の育児休業について、先進的な取組をしている事例など調査を行い、定期的に職員へ情報提供を行う。

#### 7 その他次世代育成支援対策に関する取組

先に掲げる取組の実施のほか、特に次世代育成支援をより有効に行うため、以下の取組を実施する。

##### (1) 子育てバリアフリー

- ア 妊婦や乳幼児を連れた方が安心して来庁できる環境を引き続き整える。
- イ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な接遇等のソフト面でのバリアフリーの取組を引き続き推進する。

##### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

###### ア 子どもの体験活動等の支援

- (ア) 子どもが参加する地域の活動に対し、敷地や施設を引き続き提供する。
- (イ) 子どもが参加する学習会等の行事で、職員が専門分野を生かした指導を引き続き行う。

###### イ 子どもを交通事故から守る活動の実施

- (ア) 交通事故防止についての呼びかけを、引き続き行う。
- (イ) 公用車を運転する職員を対象に、交通安全研修や運転適性検査を引き続き実施する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

ア 職員の子どもを対象とした職場見学や職場体験を、引き続き希望に応じ実施する。

イ 子ども・子育てに関するスポーツ及びレクリエーション活動等の地域貢献活動に関して、職員の積極的な参加を引き続き支援する。

ウ 子どもが参加する地域活動やイベント等の行事へ、職員の積極的な参加を引き続き呼びかける。