

## 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

平成 28 年 3 月 31 日（平成 28 年 8 月 2 日修正）  
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（以下「次世代法」という。）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

今回の計画は、武豊町で働く全ての職員が、住民サービスの向上と効率的・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、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

### 3 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

武豊町では、特定事業主行動計画を効果的に推進するため、6 部長による特定事業主行動計画策定・実施委員会（以下、委員会）及び各任命権者における人事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・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととする。

### 4 次世代育成支援と女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

次世代育成支援と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、現状の把握と改善点について分析を行った結果、武豊町においては、「長時間勤務」、「仕事と家庭の両立及び継続就業」、「配置・育成・教育訓練及び評価・登用」の 3 点に課題があることが判明した。

上記の点をかんがみ、次世代育成支援と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。

(1) 長時間勤務に関する目標（根拠法：次世代法・女性法）

- ア 平成 32 年度までに、年に 360 時間以上超過勤務を行う職員数を 10 人以下にする。  
（平成 26 年度実績 20 人：50%減）
- イ 平成 32 年度までに、職員の年次休暇の平均年間取得日数を、11 日以上にする。（平成 26 年度実績 10.0 日：1 日引上げ）

(2) 仕事と家庭の両立及び継続就業に関する目標（根拠法：次世代法・女性法）

- ア 平成 32 年度までに、育児休業を取得した男性職員を延べ 1 名以上にする。（平成 26 年度まで延べ 0 名）
- イ 平成 32 年度までに、男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の年間取得割合を 30%以上にする。（平成 26 年度実績 28.6%：1.4%増）
- ウ 平成 32 年度までに、平均継続勤務年数の男女間の差異を 2.18 年以下にする。（平成 26 年度実績 3.18 年：1 年減）

(3) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する目標（根拠法：女性法）

- ア 平成 32 年度までに、課長相当以上にある職員に占める女性割合を、18.6%以上に  
する。（平成 27 年度 15.6%：3 ポイント引き上げ）

## 5 数値目標を達成するための取り組み

4 で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

(1) 長時間勤務に関する取り組み

- ア 平成 32 年度までに、年に 360 時間以上超過勤務を行う職員数を 10 人以下にする。  
（ア）平成 28 年度より、ノー残業デーを設定し、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）平成 32 年度までに、管理職を対象とした研修を実施し、労働管理の重要性や休  
暇制度の周知を図り、職場マネジメントの意識改革を推進する。  
（ウ）引き続き、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。

- イ 平成 32 年度までに、職員の年次休暇の平均年間取得日数を、11 日以上にする。  
（ア）平成 28 年度より、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  
を重視した人材育成を行う。  
（イ）平成 32 年度までに、各職場において、業務計画を活用した職員の計画的な年次  
休暇の取得促進を進める。また、人事担当職員は、管理職との面談の際に、各職場

における年次休暇の取得についての助言を行うなど、適切な支援を行う。

(ウ)平成28年度より、週休日や休日、夏季休暇等と年次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、連続休暇等の取り組みを促進するよう周知を図る。

## (2) 仕事と家庭の両立及び継続就業に関する取り組み

ア 平成32年度までに、育児休業を取得した男性職員を延べ1名以上にする。

(ア)平成28年度より、管理職が、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、介護休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等)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。

(イ)平成32年度までに、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など、男性が育児休業を取得しやすい環境を整える。

イ 平成32年度までに、男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の年間取得割合を30%以上にする。

(ア)平成28年度中に、仕事と生活の両立支援制度に関する情報発信の方法を見直す。

ウ 平成32年度までに、平均継続勤務年数の男女間の差異を2.18年以下にする。

(ア)平成32年度までに、仕事と家庭の両立支援制度の見直しに向けて、調査研究を行う。

(イ)平成28年度中に、仕事と生活の両立支援制度に関する情報発信の方法を見直す。

(ウ)平成28年度以降も、退職中の職員に対して、退職期間中に職場情報の提供を引き続き行う。

(エ)平成28年度以降も、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。

(オ)平成28年度以降も、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、適切な代替要員の確保を引き続き図る。

## (3) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する取り組み

ア 平成32年度までに、課長相当以上にある職員に占める女性割合を18.6%以上にする。

(ア)平成28年度以降も、女性職員のみ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)平成28年度以降も、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や職場優先の意識を引き続き是正する。

## 6 その他次世代育成支援対策に関する取り組み（根拠法：次世代法）

5に掲げる取り組み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、以下の取り組みを実施する。

### （１）子育てバリアフリー

- ア 妊婦や乳幼児を連れての方が安心して来庁できる環境を引き続き整える。
- イ 子どもを連れての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り組み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希望に応じ引き続き実施する。
- イ 子ども・子育てに関するスポーツや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における活動やイベント等の行事への職員の積極的な参加を引き続き呼びかける。