

笠松町次世代育成支援・
女性活躍推進行動計画
(令和8年度改訂版)

笠 松 町
令和8年4月1日

I 総論

1 目的

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」が成立し、国、地方公共団体、事業主が一体となって、次代を担う子ども達が健やかに生まれ育つことができる環境を整備するため、様々な取組みを進めてきましたが、依然少子化の流れが変わることがない中、平成24年8月に、子ども・子育て支援法をはじめとする子ども・子育て関連3法が成立し、保育サービスや各種子育て支援事業の更なる充実が求められる一方、従来の次世代育成支援対策推進法についても10年間の延長が決定され、子育てを担う就労者自身の仕事と生活の調和を補う側面も重要視されています。

また、平成27年9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（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）」により、女性の個性と能力が十分に発揮された豊かで活力ある社会の実現が求められるようになり、その要件の一つとして、職業生活と家庭生活の両立の必要性がますます高まっています。

笠松町においても、平成17年度より次世代育成支援対策推進法に基づく「笠松町次世代育成支援対策に関する行動計画」を策定し、平成28年4月には次世代育成支援対策推進法並びに女性活躍推進法に基づく、一体的な計画を策定し、職員の子育て環境の充実に努め、令和3年に改訂版となる「笠松町次世代育成支援・女性活躍推進行動計画」を策定しました。

この計画期間が終了に伴い、引き続き施策を推進するためにこれまでに取り組んできた施策をさらに発展させるべく「笠松町次世代育成支援・女性活躍推進行動計画」を改正します。

この計画は、職員自ら子育てに関する制度を理解し、一人ひとりの職員が個性と能力を十分に発揮できるよう、働きやすい職場の環境の整備を図るとともに、子育てを担う世代だけでなく、職場全体で互いに助け合い、次代を担う子どもが健やかに生まれ育成される社会の実現につなげることを目的としています。

2 計画期間

この計画は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

「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」に基づき策定するもので、両法とも時限立法であり、次世代育成法は令和6年度まででしたが、改正により令和16年度までに延長され、女性活躍推進法は令和7年度まででしたが、改正により令和17年度まで延長されました。

3 計画の推進体制

年度毎に、本行動計画の実施状況を把握するとともに、社会経済情勢等の変化や職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直し等を行います。

II 具体的な内容

仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりを目指すため、これまでの行動計画の実績を踏まえ、次の事項について具体的な内容をさらに推進していきます。

なお、新たに休暇制度、勤務体制、雇用形態など、公務員の勤務条件に関し法制度の改正があった場合には、次世代育成支援の観点から十分な検討を行い、本計画の目標に資する事項については積極的に導入を図るものとします。

1. 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠前から出産後における配慮

具 体 的 な 内 容	今後の取組
① 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について周知徹底を図る。	継 続
② 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。	継 続
③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行う。	継 続
④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。	継 続
⑤ 勤務時間、休暇その他の利用可能な制度を周知し、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図る。	継 続

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

具 体 的 な 内 容	今後の取組
① 妻の出産に伴う2日間の休暇及び産前産後の期間中における5日間の養育のための特別休暇の取得促進について周知を図る。	継 続
② 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知を図る。	継 続

【目標】

以上のような取組を通じて、配偶者の出産に伴う父親の特別休暇及び産前産後の期間中における養育のための特別休暇の取得率を100%とする。

● 出産時における特別休暇(A)及び養育のための特別休暇(B)の取得状況

年 度	対象職員数(人)	(A) 取得職員数(人)	取得率(%)	(B) 取得職員数(人)	取得率(%)
令和2年度	2	1	50.0	1	50.0
令和3年度	3	2	66.7	1	33.3
令和4年度	1	1	100.0	1	100.0
令和5年度	2	1	50.0	1	50.0
令和6年度	3	2	66.7	1	33.3

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア. 育児休業及び部分休業制度等の周知

具 体 的 な 内 容	今後の取組
① 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。	継 続
② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。	継 続
③ 新規採用時等の研修において、育児休業制度等の制度説明を行う。	継 続

イ. 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

具 体 的 な 内 容	今後の取組
① 3歳未満の子を持つ男性職員に対して育児参加を促す。	継 続
② 育児休業の取得の申出があった場合、当該各課において業務分担等の見直しを行う。	継 続
③ 幹部会議等の場において、総務部総務課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。	継 続

ウ. 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

具 体 的 な 内 容	今後の取組
① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を随時行い、情報の提供をする。	継 続
② 新たな制度や各制度の改正内容について、希望に応じ、復職時における職場研修等を実施する。	継 続
③ 復職時に抱える不安等を解消するために、所属長において面談を行い、円滑な職場復帰の支援を行う。	継 続

エ. 育児休業に伴う会計年度任用職員制度の活用

具 体 的 な 内 容	今後の取組
会計年度任用職員制度の活用による育児休業中の職員の適切な代替要員の確保を行う。	継 続

オ. その他

具 体 的 な 内 容	今後の取組
保育園へ送迎等を行う職員に配慮した勤務時間を割り振るため、早出・遅出勤務制度を実施する。	継 続

【目標】

以上のような取組を通じて、育児休業の取得率を次のとおりとする。

男性職員 80 %

女性職員 100 %

●育児休業の取得状況

承認期間	令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
6月未満							1		1	
6月超え1年以下								2	1	
1年超え1年6月以下				1		1		1		1
1年6月超え2年以下						1		1		
2年超え2年6月以下		1								1
2年6月超え3年以下		1		2		2		1		2
合計	—	2	—	3	—	4	1	5	2	4

(4) 時間外勤務の縮減

ア. 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務の制限及び時間外勤務の制限の制度の周知

具 体 的 な 内 容	今後の取組
小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。	継 続

イ. 事務の簡素合理化の推進

具 体 的 な 内 容	今後の取組
① 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。	継 続
② 業務のマニュアル化、DX化を推進し、効率的な事務執行を図る。	継 続
③ 外部委託による事務の簡素化や事務処理体制の見直し等、事務量削減の推進を図る。	継 続

ウ. 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

具 体 的 な 内 容	今後の取組
① 各課ごとの時間外勤務の状況を、総務部総務課で把握し、時間外勤務の多い職場の管理職員からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。	継 続
② 総務部総務課は、各課ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員（各部長等）に報告し、時間外勤務に関する認識の徹底を図り、必要に応じて、業務分担等の見直しについて検討する。	継 続
③ 時間外勤務縮減の取組の重要性について、時間外勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職員を含む職員への意識啓発を図る。	継 続
④ 管理職員は、時間外勤務が月45時間以内、年間360時間以内となるよう所属職員の仕事の質や量、仕事の進め方や役割分担について、適宜改善を図る。	継 続

【目標】

以上のような取組を通じて、時間外勤務の1人あたり月平均時間数を10時間以下に縮減し、かつ、月45時間以内、年間360時間以内とする。

● 時間外勤務時間数

年 度	年間時間数(時間)	のべ支給職員数(人)	1人あたり月平均時間数(時間)
令和3年度	10,342	713	14.5
令和4年度	8,135	709	11.5
令和5年度	7,156	613	11.7
令和6年度	9,751	698	14.0

(5) 休暇の取得の促進

ア. 年次休暇の取得の促進

具 体 的 な 内 容	今後の取組
① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を10日以上で設定し、その確実な実行を図る。	継 続
② 幹部会議等の場所において、総務部総務課から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。	継 続
③ 管理職員に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。	継 続
④ 総務部総務課による取得状況の確認を行い、取得率が低い課の管理職員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。	継 続
⑤ 安心して職員が年次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。	継 続
⑥ 各部課(等)における年間業務計画の策定・周知を行う。	継 続
⑦ 各部課(等)における四半期毎の休暇計画表の作成を行う。	継 続

イ. 連続休暇等の取得の促進

具 体 的 な 内 容	今後の取組
① 子どもの授業参観日等の行事における年次休暇の取得促進を図る。	継 続
② 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。	継 続
③ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議等の自粛を行う。	継 続

【目標】

以上のような取組を通じて、職員1人あたりの年次休暇の取得を平均15日以上とする。また、取得日数が5日未満の職員を0にする。

● 年次有給休暇の取得状況

年 度	職 員 数(人)	平均取得日数(日)
令和3年	99	10
令和4年	100	9.5
令和5年	100	11.6
令和6年	97	11.1

※ 一般職職員のみ(新規採用・育休・退職者・派遣職員を除く)

ウ. 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

具 体 的 な 内 容	今後の取組
子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。 (年5日以内、2人以上の場合は年10日)	継 続

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

具 体 的 な 内 容	今後の取組
① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を解消し、職員の仕事と生活の調和、仕事と家事・育児の両立を図るための情報提供や、研修等を通じた意識啓発を行う。	継 続
② 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を実施する。	継 続

(7) ハラスメントのない職場づくり

具 体 的 な 内 容	今後の取組
① 職員がハラスメント予防やその対処に関する正しい知識を持てるように研修等を行う。	継 続
② ハラスメント等に関する様々な相談に応じる体制を整えるとともに、相談窓口の周知徹底をする。	継 続

(8) 母子家庭の母等の雇い入れの促進等

具 体 的 な 内 容	今後の取組
母子家庭の母等の公共的施設における雇い入れの促進等を行う。	継 続

(9) 配偶者同行休業の周知

具 体 的 な 内 容	今後の取組
外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするため渡航、在留する職員に対する配偶者同行休業制度に関する周知を行う。	継 続

2 女性の活躍の推進に関するもの

(1) 女性職員の登用及び採用の推進

具 体 的 な 内 容	今後の取組
① 女性職員の活躍の意義や女性が活躍できる職場づくりなど、学ぶ機会を設け、女性活躍についての意識を醸成する。	継 続
② 個人の能力・適正に応じた業務への配置に努め、女性や若手職員が意欲的に仕事に取り組める場や機会の創出を図る。	継 続
③ 女性のキャリア形成支援のための研修や講演会を実施し、職員の意識向上を図る。	継 続
④ 組織の男女比率のバランスを考慮した採用を行うとともに、意欲と能力のある女性の採用に努める。	継 続

【目標】

管理的地位にある女性職員の割合を30%以上とする。

● 管理職における女性の割合

年 度	全体(人)	女性(人)	男性(人)	女性職員の割合(%)
令和2年度	24	3	21	12.5
令和3年度	25	4	21	16.0
令和4年度	23	3	20	13.0
令和5年度	28	7	21	25.0
令和6年度	28	7	21	25.0

● 職員の採用における女性職員の割合

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
採用試験受験者	27	17	28	31	3
うち女性	12	9	11	7	2
女性の割合	44.4%	52.9%	39.3%	22.6%	66.7%
採用職員数	4	5	1	5	1
女性職員数(一般事務職)	2	2	1	2	1
" (技術職)	0	1	0	0	0
女性の採用割合	50.0%	40.0%	100.0%	40.0%	100.0%

※採用試験受験者=1次試験受験者

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

具 体 的 な 内 容	今後の取組
① 乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置施設を増やし、わかりやすい案内に努める。	継 続
② 施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置について検討を行う。	継 続
③ 研修等を実施し、子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。	継 続

(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

具 体 的 な 内 容	今後の取組
① 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。	継 続
② 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施する。	継 続

イ. 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

具 体 的 な 内 容	今後の取組
① 交通事故防止について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。	継 続
② 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の受講を支援する。	継 続

ウ. 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

具 体 的 な 内 容	今後の取組
子どもを安全な環境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少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。	継 続

(3) 子どもとふれあう機会の充実

具 体 的 な 内 容	今後の取組
運動会等のレクリエーション活動が実施される場合には、子どもを含めた家族全員が参加するよう努める。	継 続

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

具 体 的 な 内 容	今後の取組
職員に対し、家庭教育に関する講座、講演会等の実施や情報の提供を行う。	継 続

III 終りに

この計画は、役場の組織全体で推進していかなければなりません。そのため、計画の進捗状況を管理・把握し、計画の一層の推進を図るとともに、新たな状況の変化に対応していくために、適宜、見直し検討を行います。

なお、この計画の実施にあたっては、職員が各々の生活環境や職責などを踏まえて、自主的かつ積極的に取り組むことが重要です。そのため、全職員が子育てをしやすい職場、働きやすい職場の実現のために努力しましょう。

資料

1 職員の採用における女性職員の割合

ア 正職員

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
採用試験受験者	27人	17人	28人	31人	3人
うち女性	12人	9人	11人	7人	2人
割合	44.4%	52.9%	39.3%	22.6%	66.7%
採用職員数	4人	5人	1人	5人	1人
女性職員数(一般事務職)	2人	2人	1人	2人	1人
〃(技術職)	0人	1人	0人	0人	0人
採用割合	50.0%	40.0%	100.0%	40.0%	100.0%

※採用試験受験者＝1次試験受験者

- ・採用した職員に占める女性職員の割合は、いずれの年においても高い割合である。
- ・年度によって採用した職員に占める女性の割合は変動するが、町全体で見ると男女差はないといえる。

2 継続勤務年数の男女差

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
女性職員	14.8年	15.7年	15.9年	16.3年	17.3年
男性職員	16.7年	17.8年	18.1年	18.2年	19.2年
全体	16.0年	17.0年	17.2年	17.5年	18.5年

- ・女性職員の勤続年数がわずかではあるが、長くなっている。
- ・仕事と家庭の両立ができるような環境整備が少しずつ浸透できている。

3 時間外勤務の状況

ア 職員1人あたり時間外勤務時間(月平均)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
1か月あたりの時間外勤務	14.5時間	11.5時間	11.7時間	14.0時間

イ 時間外勤務時間の上限(月45時間、年360時間)を超えた職員数

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
月45時間を超えた職員	23人	7人	12人	17人
年360時間を超えた職員	0人	0人	0人	0人

- ・時間外勤務時間数が増加傾向である。
- ・年360時間を超えた職員はいないものの、月45時間を超えた人数は増加傾向にある。

4 管理職における女性の割合

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
女性職員	3人	4人	3人	7人	7人
男性職員	21人	21人	20人	21人	21人
計	24人	25人	23人	28人	28人
女性職員の割合	12.5%	16.0%	13.0%	25.0%	25.0%
伸び率	0.0%	3.5%	-3.0%	12.0%	0.0%

※各年4月1日現在 主幹以上の職員

・女性職員の管理職割合が少しずつ増加している。

5 各役職段階の女性の割合

	令和2年度			令和3年度			令和4年度		
	女性	男性	女性割合	女性	男性	女性割合	女性	男性	女性割合
部長	1人	6人	2.04%	1人	6人	1.96%	0人	7人	0.00%
課長	2人	9人	4.08%	2人	10人	3.92%	2人	10人	3.85%
主幹	0人	6人	0.00%	1人	5人	1.96%	1人	3人	1.92%
副主幹	8人	7人	16.33%	8人	7人	15.69%	8人	7人	15.38%
主査	10人	13人	20.41%	9人	16人	17.65%	9人	16人	17.31%
主任	25人	27人	51.02%	26人	26人	50.98%	26人	26人	50.00%
主事	3人	4人	6.12%	4人	3人	7.84%	6人	5人	11.54%
合計	49人	72人	40.50%	51人	73人	41.13%	52人	74人	41.27%
	令和5年度			令和6年度			令和7年度		
	女性	男性	女性割合	女性	男性	女性割合	女性	男性	女性割合
部長	0人	7人	0.00%	0人	7人	0.00%	0人	7人	0.00%
課長	2人	10人	4.08%	2人	10人	4.17%	2人	9人	4.35%
主幹	5人	4人	10.20%	5人	4人	10.42%	5人	5人	10.87%
副主幹	6人	5人	12.24%	6人	5人	12.50%	5人	3人	10.87%
主査	7人	23人	14.29%	6人	23人	12.50%	7人	24人	15.22%
主任	26人	18人	53.06%	25人	20人	52.08%	25人	19人	54.35%
主事	3人	4人	6.12%	4人	5人	8.33%	2人	4人	4.35%
合計	49人	71人	40.83%	48人	74人	39.34%	46人	71人	39.32%

・管理職の女性割合や役職別の女性割合をみると、主幹級以上の管理職の割合は増えているが、部長級が低い。

・近年増えてきた若手職員が長く勤務しやすい環境と態勢を整えることで、幹部級として町政の中心となって活躍する女性職員の増加が期待できる。

6 男女別の育児休業取得率・取得期間

区分	年度	取得可能な職員数	取得者数	取得率
女性職員	令和2年度	2人	2人	100.0%
	令和3年度	3人	3人	100.0%
	令和4年度	4人	4人	100.0%
	令和5年度	5人	5人	100.0%
	令和6年度	4人	4人	100.0%
男性職員	令和2年度	2人	0人	0.0%
	令和3年度	3人	0人	0.0%
	令和4年度	1人	0人	0.0%
	令和5年度	2人	1人	50.0%
	令和6年度	3人	2人	66.7%

・女性職員の育児休業取得率が100%であるのに対し、男性職員は100%にならない。
 ・育児は女性が行うものという雰囲気が残っているが、男性職員の育児参加意思も少しずつ出てきている。
 全職員が育児のために長期休業を積極的に取得できる職場環境整備が必要である。

7 ハラスメントの整備状況

- 笠松町職員のハラスメントの防止等に関する要綱を制定(令和2年6月1日施行)
- 職場におけるハラスメントに関する相談員を2名任命

・庁内LANにより職員に制定した旨周知。今後、ハラスメント予防や対処に関する正しい知識を持てるよう研修を行ったり、ハラスメントに係る注意喚起を随時行う必要がある。

8 男性職員の配偶者出産休暇等の取得状況

ア 配偶者の出産に伴う父親の特別休暇

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
対象者数	3人	1人	2人	3人
取得者数	2人	1人	2人	3人
割合	66.6%	100.0%	100.0%	100.0%

イ 産前産後の期間中における養育休暇

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
対象者数	3人	1人	2人	3人
取得者数	1人	1人	1人	1人
割合	33.3%	100.0%	50.0%	33.3%

- ・出産休暇、養育休暇ともに、取得割合は高い。
- ・出産サポートは、家族で支え合う子育ての第一歩であるため、父親として積極的に子育てに参加するよう休暇取得を促す。
- ・職場全体で子育て中の職員が制度を利用しやすくなるよう、制度の利用を勧めることや業務の応援態勢の整備が必要。

9 年次休暇等の取得状況

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
職員数	99人	100人	100人	97人
平均取得日数	10.0日	9.5日	11.6日	11.1日

※一般職員のみ(新規採用・育休・休職・退職・派遣職員を除く)

- 年次休暇取得が5日未満の者
- 令和6年 職員数 97人
- 未取得者 0人

- ・平均取得日数では、義務化された年間5日取得を上回っている。
- ・年次休暇取得が5日未満となっている職員もいることから、その解消に向けた取組みが必要である。