

女性活躍推進法に基づく

第2期特定事業主行動計画

前期行動計画

(令和8年度～令和12年度)

令和8年4月

越 生 町
越 生 町 議 会
越 生 町 教 育 委 員 会
越 生 町 選 挙 管 理 委 員 会
越 生 町 農 業 委 員 会
越 生 町 代 表 監 査 委 員
越生町、毛呂山町外4組合公平委員会

越生町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

越生町における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、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「法」という。)第19条に基づき、越生町、越生町議会、越生町教育委員会、越生町選挙管理委員会、越生町農業委員会、越生町代表監査委員及び越生町、毛呂山町外4組合公平委員会が策定する特定事業主行動計画である。

本計画は、平成28年4月に策定し令和7年度で終了となるが、令和7年6月の法改正により法の有効期限が10年延長されたため、本町では令和8年度以降の本計画を策定し、女性活躍の更なる推進を図る。

1. 計画期間

事業主行動計画策定指針において一定期間を区切って計画を実施することが望ましいとされていることから、第2期の本計画は令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を前期行動計画とし、令和13年4月1日から令和18年3月31日までの5年間を後期行動計画として定めるものである。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、行動計画策定・推進委員会を設置し、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している。本計画の取組目標に関する状況を年度ごとに取りまとめ、実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表を行う。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19条第3項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、町長部局、越生町議会、越生町教育委員会、越生町選挙管理委員会、越生町農業委員会、越生町代表監査委員及び越生町、毛呂山町外4組合公平委員会において、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を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、各項目において、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

ア 令和12年度までに、女性職員のうち管理的地位にある職員に占める

割合を30%以上にする。【令和6年度実績：25.7%】

イ 令和12年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を30%以上にする。【令和6年度実績：24.3%】

ウ 毎年度、採用した職員に占める女性職員の割合を40%以上にする。
【令和6年度実績：62.5%】

エ 平均継続勤務年数（令和6年4月1日現在）は19.0年で、男女別では男性が20.6年、女性が15.3年である。男女の継続勤務年数の差（5.3年）を縮小する取り組みを行う。

オ 勤務年数別男女の給与の差異（令和6年度）は、77%～107%である。男女の給与の差を縮小する取り組みを行う。

（2）仕事と家庭の両立

ア 令和12年度までに、育児休業を取得する女性職員の割合を100%、男性職員の割合を85%以上にする。【令和6年度実績：女性職員100%、男性職員0%】

イ 毎年度、男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合をそれぞれ100%にする。【令和6年度実績：100%】

（3）職員1人当たりの月ごとの時間外勤務

ア 令和12年度までに、月に平均20時間以上時間外勤務を行う職員の割合を、5.0%以下にする。【令和6年度実績：8.6%】

イ 令和12年度までに、常勤職員の平均時間外勤務を、月8時間以下にする。【令和6年度実績：月9.2時間】

（4）職員1人当たりの年次有給休暇

ア 令和12年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得率を、30.0%以上にする。【令和6年実績：19.9%】

イ 令和12年度までに、年次有給休暇を30.0%以上取得する職員の割合を50.0%以上にする。【令和6年実績（年次有給休暇を20.0%以上取得する職員の割合）：41.5%】

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標及びその他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、町長部局、越生町議会、越生町教育委員会、越生町選挙管理委員会、越生町農業委員会、越生町代表監査委員及び越生町、毛呂山町外4組合公平委員会において、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を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、各項目において、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

- ア 女性職員を人事・財政・企画・防災担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- イ 主幹・課長補佐・課(局)長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ウ 女性職員を対象とする研修の実施や外部研修への派遣を行う。
- エ 女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例の紹介や、メンター制度を導入・実施する。
- オ 子育て中の職員でも昇任試験を受験しやすいよう、実施日の変更等、柔軟な運用を行う。
- カ 働く女性の健康に関する情報提供等により、セルフケアや健診・相談の活用等を通じた女性職員の健康確保を図り、ライフステージに応じた仕事と健康課題との両立を支援する。
- キ 会計年度任用職員について、必要な業務研修を実施する。
- ク 新規採用職員研修で子育てや育児に関する制度の周知を行う。

(2) 仕事と家庭の両立

- ア 庁内LANや課長会などを通じて育児・介護休業制度の周知を図る。
特に男性職員の育児休業等の取得促進について、一層の周知徹底を図る。
- イ 出産を控えている全ての職員(男性職員を含む。)や介護を必要としている職員に対し、管理職員等による面談を行い、各種両立支援制度(育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、介護休暇等)の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。
- ウ 育児・介護休業等の取得前後において、育児・介護休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- エ 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。
- オ 職員から育児休業の請求があった場合は、会計年度任用職員等による適切な代替要員の確保を図る。
- カ 在宅勤務やテレワークなどの多様な働き方について、調査や研究を行う。

(3) 時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得の促進、人事評価への反映

- ア 毎週水曜日及び毎月月末金曜日の定時退庁日(ノー残業デー)について、庁内放送及び庁内LAN等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による各職員への早期退庁の勧奨を一層徹底する。
- イ モデル課(総務課)において、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化と事務の効率化を図るとともに、取組の結果も踏まえ、対象課の拡大について検討を行う。
- ウ 年次有給休暇の取得目標(最低5日間)について、各職員への一層の

徹底を図る。また、年次有給休暇の取得日数について、所属部署間、職員間で均等を図れるように取り組む。また、課長会等を通じて、定期的に計画的な取得を促進する。

エ ワークライフバランスの推進に資するような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事評価について、一層の徹底を図る

オ 労働基準法に規定する時間外労働の上限、国家公務員制度の動向を踏まえ、長時間勤務の是正に取り組む。

(4) ハラスメント防止対策の推進

ア ハラスメント相談窓口を職員に周知するとともに、相談員に主査以上の女性職員を配置し、女性職員も安心して相談を受けられる体制をつくる。事案には越生町のハラスメントの防止に関する条例及び施行規則に基づき、迅速かつ適切な対応を講じる。

イ ハラスメント防止研修、コミュニケーション研修、管理職研修などの各種職員研修を実施し、防止対策意識を広く啓発し、ハラスメントのない職場づくりに努める。