

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく  
毛呂山・越生・鳩山公共下水道組合特定事業主行動計画  
(第Ⅱ期 令和8年度～令和12年度)

令和8年4月1日

毛呂山・越生・鳩山公共下水道組合管理者

## I はじめに

我が国における急速な少子化等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育成される環境を整備するため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。そして令和6年5月に、男女とも仕事と子育てを両立できる環境を目指すため、有効期限を令和17年3月31日まで延長し、その実効性を高める必要があるという面から改正が行われました。

また、平成27年8月に女性の個性と能力を十分に発揮させ、豊かで活力ある社会の実現を図る目的で制定された、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。）についても、今後の経済発展のために、ますますの女性の活躍を推進していく必要があるという観点から、令和7年6月に有効期限を令和18年3月31日まで延長する改正が行われました。

この2つの法律では、国及び地方公共団体の機関等政令で定めるものは「特定事業主」として特定事業主行動計画を策定することとされています。

本組合においても、令和3年度に「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく毛呂山・越生・鳩山公共下水道組合特定事業主行動計画」を策定し、計画を推進してきました。

育児や介護をはじめとする多様な事情を抱える職員一人ひとりが、仕事と家庭生活を両立できる環境を整えるとともに女性職員の活躍を推進することは、本組合の運営にとって重要であるため、このたび、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法が改正されたことに伴い、「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく毛呂山・越生・鳩山公共下水道組合特定事業主行動計画（第Ⅱ期 令和8年度～令和12年度）」を策定し、すべての職員が能力を発揮できる職場環境づくりを推進することとします。

## II 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間とします。ただし、進捗状況や社会情勢の変化に対応するため、必要に応じて適宜見直しを行います。

## III 体制整備

本計画の実施に当たっては、総務課を推進本部とし管理職と連携しながら計画を推進します。また、計画の実施状況を確認し、必要に応じて適宜見直しを行います。

## IV 具体的な取組及び目標

職員のワーク・ライフ・バランス及び女性職員の活躍推進を実現するため、現状を把握し改善すべき課題について分析を行いました。把握・分析の結果、次のとおり目標を設定し、本計画の実施に向け職員一丸となって取り組むこととします。

### 1 勤務環境の整備に関する事項

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の職員に対し、深夜勤務及び時間外勤務の制限や業務削減、通勤緩和等の制度について周知します。

#### (2) 育児休業の取得率及び取得期間の分布状況

令和4年度から令和6年度は、対象者がいませんでした。

育児休業の取得対象者がいる場合には、育児休業制度について説明するとともに、育児休業が取得しやすい環境の整備や休業中の職員に対する情報提供を行い、職場復帰に際し必要な支援を行っていきます。

#### (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の取得率並びに合計取得日数の分布状況

令和4年度から令和6年度は、対象者がいませんでした。

対象者がいる場合は、制度を周知するとともに休暇取得を促します。

(4) 時間外勤務の状況

令和6年度は、1人当たり年平均8.4時間と効率的な事務執行が図られています。

引き続き、時間外勤務の抑制に努めていきます。

(5) 年次有給休暇の取得状況（令和6年1月1日～令和6年12月31日）

平均取得日数（20日以上付与されたものに限る。）は、平均14日でした。

計画的な年次有給休暇の取得を図るとともに、取得日数の少ない職員については取得を促します。

**【目標】** 令和12年度までに職員の平均取得日数を15日以上とします。

(6) ハラスメント対策の整備状況

セクシュアルハラスメントに限らず、職場における様々なハラスメントの防止に向けて職員への周知・啓発を進めるとともに、相談しやすい環境づくりに取り組んでいきます。

## 2 女性活躍推進に関する事項

### (1) 採用者に占める女性割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
一般事務職	実施なし	0%	100%
技術職	実施なし	0%	0%

職員採用の際は、意欲と能力のある女性の採用に努めます。

### (2) 採用試験受験者の女性割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
一般事務職	実施なし	0%	16.7%
技術職	実施なし	0%	0%

職員採用試験を実施する際は、女性が働きやすい環境であることを積極的に発信していきます。

**【目標】** 採用試験受験者の女性割合を25%以上とします。

### (3) 平均継続勤務年数の男女の差異

※令和6年4月1日現在  
(再任用職員は除く。)

令和6年度	職員数	平均継続勤務年数
女性職員	2人	26年
男性職員	14人	26.9年

平均勤続年数は、男性職員が26.9年、女性職員は26年でした。

引き続き女性が働きやすい職場づくりを進めていきます。

### (4) 各役職段階における女性職員の割合及びその伸び率

※各年度4月1日現在

役職名	令和4年度	令和5年度	令和6年度	伸び率
事務局長級	—	—	—	—
事務局次長・課長級	—	—	—	—
主幹級	20%	25%	20%	0%
副主幹・主査級	16.7%	14.3%	16.7%	0%

役職者に占める女性職員の割合は、比較的多くなっていますが、今後も適材適所の人事配置に努め、積極的な女性職員の登用を図ります。

(5) 女性の健康上の特性への配慮

健康上の課題は、男女を問わず抱える可能性があります。特に女性は男性に比べて性ホルモンの変化による影響を受けやすく、キャリア形成に影響を及ぼすことがあります。こうした女性の健康上の特性への理解を深めるとともに、相談しやすい体制の整備を進め、職場環境の改善に取り組みます。

### 3 地域における子育て支援等

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、全職員が親切丁寧な対応を行い、ソフト面でのバリアフリーを促進します。

(2) 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、学校や地域から子どもの施設見学等の依頼があった場合は、積極的に受け入れ対応します。