

第二次川越市女性職員の活躍の推進に関する  
特定事業主行動計画  
(前期計画)



令和8年1月

川越市

# 目 次

---

1	はじめに	1
2	計画の概要	2
	（1）特定事業主行動計画について	2
	（2）計画期間	2
	（3）計画の策定者	2
	（4）計画の進捗管理と情報の公表	2
3	数値目標の達成状況	3
4	現状と課題	6
	（1）現状	6
	（2）課題	10
5	目標の設定と具体的な取組	11
	①女性のキャリア形成の推進	11
	②男性の積極的な育児参加の推進	12
	③働き方改革の推進	13
6	その他の取組	14

# 1 はじめに

---

川越市では、「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、平成28年3月に第一次計画となる「川越市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（前期計画）」（以下「第一次前期計画」という。）を策定し、女性職員が多様な働き方を選択できる職場環境の整備に努めてきました。また、令和2年3月には、「第一次前期計画」の進捗を踏まえて必要な見直しを行った「川越市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（後期計画）」（以下「第一次後期計画」という。）の策定を行いました。

その結果、女性リーダーの意見交換の場の提供や年次有給休暇の取得の推奨、育児休業取得者を対象としたセミナーの開催等、様々な取組を実施し、管理職に占める女性職員の割合の向上など一定の成果を上げることができました。

「女性活躍推進法」は令和7年度末までの時限立法でしたが、依然として男女間の登用や給与の差異等が課題として残っており、女性活躍の施策の効果があらわれるまでにはさらに一定の期間が必要だとして、10年間期限が延長されることとなりました。

本市においても、「第一次後期計画」が終了する令和7年度において、これまでの計画内容について必要な見直しを行い、「第二次川越市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（前期計画）」（以下「第二次前期計画」という。）を策定しました。

女性の活躍とは、一人ひとりの女性が、個性と能力を十分に発揮できることであり、全ての女性職員が、どの世代においても活躍できるような職場環境を築いていかなければなりません。「第二次前期計画」においても、引き続き「さまざまな女性」が「多様な働き方」を選択できるよう、働きがいのある働きやすい職場環境の整備について積極的に取り組んでまいります。

令和8年1月

川越市長  
川越市議会議長  
川越市選挙管理委員会  
川越市代表監査委員  
川越市教育委員会  
川越市農業委員会  
川越市上下水道事業管理者

## 2 計画の概要

---

### (1) 特定事業主行動計画について

本計画は、女性活躍推進法第19条第1項に基づいて策定する「特定事業主行動計画」です。女性職員の職場における活躍を推進することを目的とし、併せて職員一人ひとりが活躍できる職場、働きやすい職場の実現を目指すものです。

### (2) 計画期間

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年間を計画期間としています。

女性活躍推進法は、令和17年度までの時限立法となっているため、本市では5年間ずつに区切り行動計画を策定します。本計画は、その前半期間における行動計画（前期計画）です。

### (3) 計画の策定者

本計画は、全任命権者（市長、議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、農業委員会、上下水道事業管理者）により策定しています。

### (4) 計画の進捗管理と情報の公表

本計画の進捗管理については、年1回把握したうえで、それぞれ内容を点検・評価し、その結果をその後の対策や計画の見直し等に反映します。

また、取組状況や数値目標に対する実績については、市ホームページを通じて公表します。



### 3 数値目標の達成状況

令和3年度から令和7年度までを計画期間とする「第一次後期計画」では、女性活躍推進法の基本方針に基づき、主に「仕事と家庭の両立の推進」の観点から分析を行い、以下の6つの項目を重要課題として、これに対応する数値目標を掲げ、それぞれ取組を実施してきました。

課題1	課長級以上の女性職員が少ない。
課題2	事務職の採用試験において女性の受験者が少ない。
課題3	男性職員の育児休業取得の更なる促進を行う必要がある。
課題4	男性職員の育児のための休暇の取得率及び日数が少ない。
課題5	年次有給休暇の取得率が下がっている。
課題6	1年間の総時間外勤務時間数が360時間を超えている職員数が増加している。

#### 目標1 課長級以上の女性割合

第一次後期計画の目標	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
課長級以上の女性割合 15%以上	10.9%	12.8%	13.3%	13.4%	14.9%

➤目標を設定した令和3年度より、課長級以上の女性割合は年々上昇しておりますが、目標値をわずかに下回りました。

#### 目標2 職員採用試験の受験者のうち事務職に占める女性割合

第一次後期計画の目標	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
職員採用試験受験者のうち事務職の女性割合 40%以上	36.6%	34.5%	31.8%	30.4%

➤職員採用試験受験者のうち、事務職の女性割合について、目標を設定した令和3年度以降連続して減少し、目標を達成することができませんでした。

**目標3 男性職員の育児休業の取得率**

第一次後期計画の目標	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性職員の育児休業の取得率20%以上	<u>31.1%</u>	<u>44.0%</u>	<u>62.9%</u>	<u>80.4%</u>

➤男性職員の育児休業については、年々取得率が上昇し、目標値を大幅に上回って達成することができました。

**目標4 出産補助休暇、男性の育児参加休暇の取得率及び取得日数**

第一次後期計画の目標	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
出産補助休暇の取得率100%	93.3%	92.0%	94.3%	<u>100%</u>

第一次後期計画の目標	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性の育児参加休暇の取得率100%	82.2%	84.0%	74.3%	89.1%

第一次後期計画の目標	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
出産補助休暇及び男性の育児参加休暇の合計取得日数5日以上	<u>6.3日</u>	<u>5.9日</u>	<u>6.3日</u>	<u>6.9日</u>

➤出産補助休暇の取得率及び2つの休暇の合計取得日数については、目標値を達成することができました。一方、男性の育児参加休暇の取得率については、目標値を達成することができませんでした。

**目標5 年次有給休暇の平均取得日数**

第一次後期計画の目標	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
年次有給休暇の平均取得日数15日以上	13.9日	13.6日	14.9日	14.5日

➤また、年次有給休暇の平均取得日数については、増加傾向にありますが、目標値を達成することはできませんでした。

**目標 6 職員の時間外勤務時間数**

第一次後期計画の目標	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
職員の1箇月の時間外勤務時間数45時間以下にする (延べ人数)	538人	443人	345人	336人
職員の1年の時間外勤務時間数360時間以下にする (実人数)	292人	278人	220人	209人

➤時間外勤務時間数が1箇月につき45時間、1年につき360時間を超えた職員数については、減少傾向にはありますが、令和6年度においても一定数おり、目標値を達成することができませんでした。

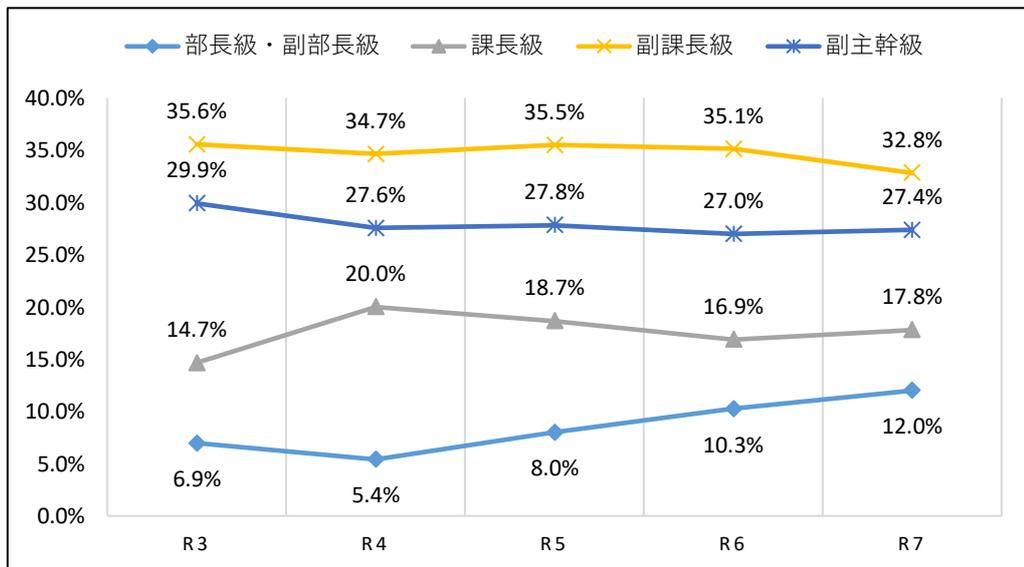
## 4 現状と課題

### (1) 現状

「第一次後期計画」の状況を踏まえ、現状の更なる課題を明らかにするため、状況把握項目について分析を行いました。

状況把握項目は、本計画を策定するに当たり数値を算出すべき必須事項として、女性活躍推進法とそれに伴う内閣府令によってあらかじめ定められているものです。「職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活との両立」の二つの区分に分けられた23項目のうち、本市において課題であると思われる状況把握項目とその分析結果を下記に示しています。

#### ア 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

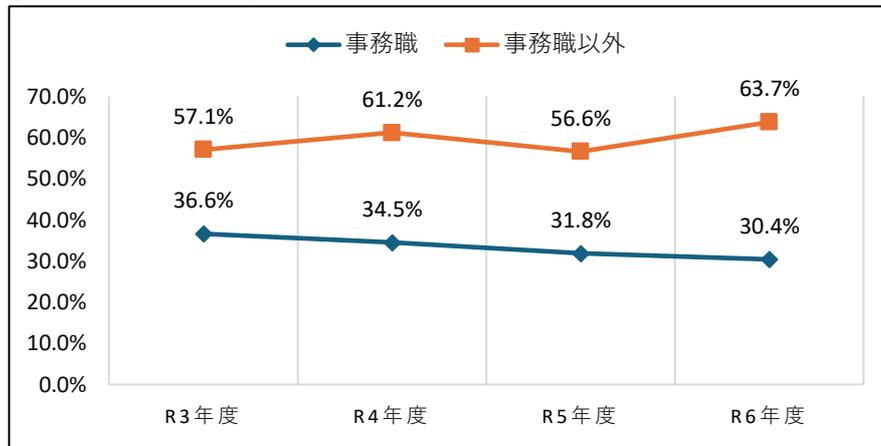


役職	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
課長級以上	10.9% (16人)	12.8% (19人)	13.3% (20人)	13.4% (20人)	14.9% (22人)
副課長級 副主幹級	32.5% (147人)	30.8% (137人)	31.2% (142人)	30.5% (142人)	29.7% (141人)

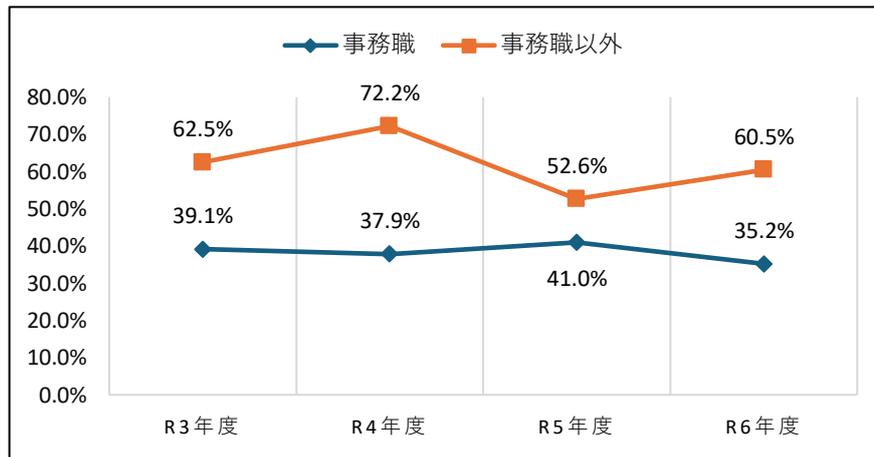
➤管理監督者に占める女性割合について、各役職段階別に分析したところ、「第一次後期計画」策定時と同様に、依然として副課長級及び副主幹級の合計と、課長級以上の間において数値に差がありました。

## イ 受験者数及び採用者数に占める女性割合

### ・受験者に占める女性割合



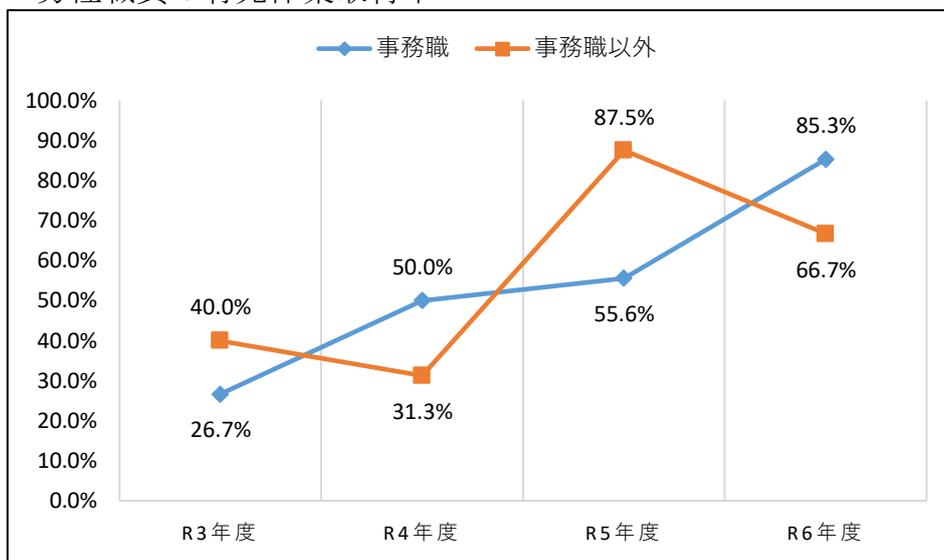
### ・採用した職員に占める女性割合



➤受験者数に占める女性割合について、さらに事務職と事務職以外の区分で分析したところ、依然として事務職における割合が低いことが分かりました。また、採用者数についても同様の傾向が見られました。

## ウ 男性職員の育児休業取得率及び取得期間の分布

### ・男性職員の育児休業取得率



### ・男性職員（事務職）の育児休業の取得期間の分布

期間区分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
2週間以上の 育児休業	87.5% (7人)	100% (17人)	93.3% (14人)	96.4% (27人)
2週間未満の 育児休業	12.5% (1人)	0% (0人)	6.7% (1人)	3.6% (1人)

### ・男性職員（事務職以外）の育児休業の取得期間の分布

期間区分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
2週間以上の 育児休業	100% (6人)	100% (5人)	85.7% (6人)	77.8% (7人)
2週間未満の 育児休業	0% (0人)	0% (0人)	14.3% (1人)	22.2% (2人)

➤男性職員の育児休業取得率について、さらに事務職と事務職以外の区分で分析したところ、事務職は順調に増加し、事務職以外は増減を繰り返しながらも、増加傾向にあることがわかりました。また、取得期間の区分で分析したところ、事務職、事務職以外ともにほとんどの職員が2週間以上の育児休業を取得していることがわかりました。

エ 出産補助休暇及び男性の育児参加休暇の合計取得日数の分布状況

合計取得日数	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
5日以上	77.8% (35人)	70.0% (35人)	71.4% (25人)	84.8% (39人)
5日未満	22.2% (10人)	30.0% (15人)	28.6% (10人)	15.2% (7人)

➤ 出産補助休暇及び男性の育児参加休暇の取得率について、合計取得日数の分布状況に着目して分析したところ、5日未満の取得となっている職員が一定数いることが分かりました。

## (2) 課題

「第一次後期計画」における目標設定項目及び女性活躍推進法等における状況把握項目の分析結果を踏まえ、以下の6つの項目を重点課題として整理しました。

これらの課題を改善すべく、「第一次後期計画」に引き続き、本計画においても女性職員の活躍のために取り組むべき目標として、女性の働くことに関わる継続的な過程（キャリア）を支援する「女性のキャリア形成の推進」、育児に関する性別の役割分担意識を是正する「男性の積極的な育児参加の推進」、仕事と生活の両立を目指す「働き方改革の推進」を「3つの推進」として掲げ、職員一人ひとりがいきいきと働くことができる職場づくりを目指します。

### 女性活躍の3つの推進と取り組むべき課題

#### 女性のキャリア形成の推進

- 課題1 課長級以上の女性職員が少ない。
- 課題2 事務職の採用者に占める女性職員の割合が低い。

#### 男性の積極的な育児参加の推進

- 課題3 男性職員の育児休業取得をさらに推進する必要がある。
- 課題4 男性職員の育児のための休暇の取得日数が少ない職員がいる。

#### 働き方改革の推進

- 課題5 年次有給休暇の平均取得日数が伸び悩んでいる。
- 課題6 1年間の総時間外勤務時間数が360時間を超えている職員数が多い状況である。

## 5 目標の設定と具体的な取組

本市では、「女性職員の活躍のための課題」に取り組むべく、「3つの推進」に沿ってそれぞれの課題に数値目標を掲げ、具体的な取組を実施していきます。

なお、**継続**とあるものは、「第一次後期計画」においても同様の目標を設定、または、同様の取組を実施していたこと、**見直し**とあるものは、本計画の策定に当たり必要な見直し等を行ったことを示しています。

また、**次世代**とあるものは、次世代育成支援対策推進法による特定事業主行動計画と同じ目標値、または、目標値の一部が同じであることを示しています。

### ①女性のキャリア形成の推進

目標1：令和12年度までに課長級以上の女性割合を25%以上にします。**見直し**

目標2：令和12年度までに事務職の採用者に占める女性割合を40%以上にします。**見直し**

#### 【取組内容】

・「女性リーダーミーティング」を実施します。**継続**

女性リーダーの意欲向上や互いに相談し合える職場環境づくりのため、女性リーダーを対象にミーティングを開催して、女性活躍推進の理解を深め、所属や部署を超えて意見交換ができる場を提供します。

・「育休復帰支援セミナー」を開催します。**継続**

育児休業から復職する際の不安の解消や、順調に職場復帰ができるよう、育児休業取得者等を対象にセミナーを開催して、育休復帰後のロールモデルの紹介や、職員同士の情報交換ができる場を提供します。

・職員採用募集案内に、女性の活躍や仕事と子育ての両立を紹介したコーナーを設けます。 **継続**

職員採用募集案内に、女性の活躍や仕事と子育ての両立などの体験談やメッセージを紹介することで、本市の「多様な働き方」についての魅力をアピールします。

・職員採用説明会において、働く女性のための座談会を開催します。

**継続**

職員採用説明会で、女性職員と直接会話をしながら、働く女性に関わる情報や体験談を聞くことができる“働く女性のための座談会コーナー”を設置し、女性職員が活躍できる職場環境であることを紹介します。

## ②男性の積極的な育児参加の推進

目標3：令和12年度までに男性職員の2週間以上の育児休業取得率を85%以上にします。 **見直し** **次世代**

目標4：令和12年度までに出産補助休暇と男性の育児参加休暇の取得率をそれぞれ100%とし、合計取得日数の平均を5日以上とします。 **継続** **次世代**

### 【取組内容】

・管理職を対象とした仕事と生活の両立に関する講座を開催します。

**継続**

育児等で時間制約のある職員に対する意識の醸成や、ワーク・ライフ・バランスを保つことができる職場環境づくりのため、管理職に対し、仕事と生活の両立を支援する心得を習得する講座を開催します。

### ③働き方改革の推進

目標5：令和12年度までに年次有給休暇の1人当たりの平均取得日数を15日以上とします。 継続 次世代

目標6：令和12年度までに全ての職員の時間外勤務時間数を1箇月につき45時間以下、1年につき360時間以下とするとともに、職員一人あたりの年間の時間外勤務時間数を120時間以下にします。 見直し 次世代

#### 【取組内容】

・毎年5月と11月を、週休日等と組み合わせた年次有給休暇の取得励行月間とし、連続した休暇の取得を推進します。 継続

祝休日が月に2日以上ある月のうち、観光シーズンである5月と11月の年次有給休暇の取得を推奨し、休暇を週休日等と組み合わせることで、より充実した休日を過ごせるようにします。

・年次有給休暇の取得を促進する「わたしの Anniversary デー」を周知します。 見直し

誕生日や記念日などの特別な日に取得する年次有給休暇を「わたしの Anniversary デー」とし、各所属で作成している休暇計画表を活かして、計画的に休暇を取得するよう推奨します。

・「3（サン）クスデー」を実施します。 見直し

毎週水曜日のノー残業デーに加え、毎月3・13・23日を家族や自分に感謝して定時退庁を促す「3（サン）クスデー」を実施することで、残業時間を減らします。

・更なる事務の効率化・平準化を図ります。 継続

事務の効率化や平準化を図るための創意工夫について引き続きAIといったDXの活用を検討することにより、事務の効率化を高め、業務分担の見直し等による負担の平準化を図ります。

・テレワーク制度の活用を推進します。 見直し

テレワーク制度の活用を推進し、仕事と子育てや介護の両立を支援します。

## 6 その他の取組

### ・ 埼玉県多様な働き方実践企業

県が実施している「多様な働き方実践企業制度」において、仕事と生活の両立を推進している職場環境であるとして、「多様な働き方実践企業」の最高ランクである「プラチナランク」に認定されています。



### ・ 男性育児休業等推進宣言企業

県が実施している「男性育児休業等推進宣言企業」に登録し、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を推進している職場であることを、埼玉版ウーマノミクスサイトにおいて宣言しています。

#### 川越市宣言内容

職員の仕事と生活の両立を推進し、男性職員が積極的に育児に参加できるよう、育児に伴う休暇・休業を取得しやすい職場環境づくりを進めていきます。



## ・川越市ハラスメント根絶宣言

川越市では、令和6年11月22日に、職員が働きやすい良好な職場環境の実現を目指し、「川越市ハラスメント根絶宣言」を行いました。

### 宣言内容

一、職員一人ひとりがハラスメントに関する正しい知識と共通の認識を持ち、お互いを尊重します。

一、カスタマーハラスメントを含む不当要求行為に対しては、毅然とした対応を行います

※ ハラスメントとは、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等のあらゆるハラスメントを指します。



### 川越市ハラスメント根絶宣言

ハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為です。  
ハラスメントの根絶に努め、職員が働きやすい良好な職場環境の実現を目指し、次のとおり宣言します。

一、職員一人ひとりがハラスメントに関する正しい知識と共通の認識を持ち、お互いを尊重します。

一、カスタマーハラスメントを含む不当要求行為に対しては、毅然とした対応を行います。

※ ハラスメントとは、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等のあらゆるハラスメントを指します。



令和6年11月22日

川越市長 川合喜明

---

第二次川越市女性職員の活躍の推進に関する  
特定事業主行動計画  
(前期計画)

発行日：令和8年1月

編集：川越市総務部職員課

〒350-8601 埼玉県川越市元町1-3-1

TEL：049-224-5553

---