

長瀬町における特定事業主行動計画（女性活躍推進法）の実施状況の公表

令和 8 年 6 月
長瀬町長
長瀬町議会議長
長瀬町教育委員会

女性活躍推進法第 19 条第 6 項の規定に基づく取組の実施状況を、次のとおり公表します。

1. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標の達成状況

① 採用した職員に占める女性職員の割合

【目標】令和 11 年度まで、採用者の女性割合を 50%程度を維持する。

(単位：人、%)

年度	採用者数	うち女性	女性割合
R2 年度～R6 年度	16	8	50.00
R7 年度	4	3	75.00

※採用者数は割合採用者を除く。

② 管理職（行政職 4 級以上）に占める女性職員の割合

【目標】令和 11 年度まで、管理職の女性職員を 20%以上を維持する。

(単位：人、%)

年度	管理職員数	うち女性	女性割合
R6 年度	23	5	21.74
R7 年度	23	5	21.74

2. 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内容

(1) キャリア形成に向けた取組

- ① 対象職員に対し、育児休業を取得した際のモデルケース（共済組合における育児休業手当金、共済組合の免除制度等）を提示する。
- ② 育児休業から復帰する職員に対する、復帰後の働き方の希望についてヒアリングを実施する。

《令和7年度の実施状況》

対象職員 2 名に対し、モデルケース等の提示を行った。

(2) 研修等の充実に向けた取組

- ① 外部研修（彩の国さいたま人づくり広域連合、市町村アカデミー等）で行われる能力開発やキャリアデザインの研修やセミナーを積極的に活用し、人材育成や意欲向上、さらには管理職登用に向けたマネジメント管理の意識付けを行う。

《令和 7 年度の実施状況》

延べ 45 人が彩の国さいたま人づくり広域連合の外部研修に参加した。

(3) ハラスメントの防止に向けた取組

- ① 長瀬町職員のハラスメントの防止等に関する規定に基づく、セクシュアルハラスメントや妊娠、出産、育児等に関するハラスメントの防止を職員に周知徹底する。
- ② 所属長に対し、日頃から所属職員に注意喚起を促すように指導する。

《令和 7 年度の実施状況》

課長会議において所属長へハラスメント防止に関する周知徹底を行った。