

# 伊奈町 特定事業主行動計画

(令和8年度～令和12年度)

伊 奈 町

## 目 次

|                  |   |
|------------------|---|
| 1 はじめに .....     | 1 |
| 2 策定主体 .....     | 2 |
| 3 計画期間 .....     | 2 |
| 4 計画の推進 .....    | 2 |
| 5 現状と課題 .....    | 2 |
| 6 計画の目標 .....    | 7 |
| 7 具体的な取り組み ..... | 8 |

## 1 はじめに

我が国における少子化対策の強化の一環として、次世代を担うこどもが健やかに育成される環境を、社会全体で整備する10年間の時限立法として「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代育成法」という。)が平成17年4月1日に施行されました。以降、平成26年と令和6年に期間延長がなされ、取組期間は令和17年3月31日までとなりました。その中で、全従業員の仕事と家庭の両立を図るために各事業主に行動計画を策定することが義務付けられています。

また、平成27年には、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指す、「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。)」が制定され、事業主に女性活躍推進に対する行動計画の策定が義務付けられました。

令和元年6月に障害者の雇用の促進に関する法律(以下「障害者雇用促進法」という。)が改正され、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画(以下「障害者活躍推進計画」という。)」の策定が義務付けられました。改正された障害者雇用促進法では国及び地方公共団体が障がい者を率先して雇用する責務が明示されるとともに、公務部門における障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立することが求められています。

本町においては、令和3年に次世代育成法と女性活躍推進法に基づく「伊奈町次世代育成／女性活躍特定事業主行動計画」を、令和2年に障害者雇用促進法に基づく「障がい者活躍推進計画」を策定し、取り組んでまいりました。次世代育成法と女性活躍推進法、障害者雇用促進法に基づく計画や取組は、事業主として取り組む職場環境の改善など共有するところが多くあるため、この度、3つの計画を一体の計画として策定しました。

職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関わることとして捉え、思いやりの心をもってお互いに助け合い支え合いながら、仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍、そして、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりに向けた取り組みを推進してまいります。

なお、本計画は、SDGsの17の目標のうち、次の目標達成に寄与するものです。



Goal 5 ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女児の能力強化を行う  
Goal 8 包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する

## 2 策定主体

伊奈町では、次世代育成支援、女性職員の活躍及び障がい者活躍の推進に向けて全庁的に取り組むため、各任命権者が連名で計画を策定します。

なお、この計画は、各任命権者が共通して取り組む項目を中心に定めたものであり、各任命権者は、それぞれの職場の勤務形態や業務内容等の実態を考慮し、必要に応じて独自の取り組みを設定するなど、計画の効果的な推進に努めることとします。

### 【各任命権者】

伊奈町長

伊奈町議会議長

伊奈町教育委員会

伊奈町選挙管理委員会

伊奈町代表監査委員

伊奈町公平委員会

伊奈町農業委員会

伊奈町水道事業及び下水道事業

## 3 計画期間

本計画は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

## 4 計画の推進

伊奈町では、組織全体で継続的に次世代育成支援、女性職員の活躍及び障がい者活躍を推進するため、総務課において本計画の周知・啓発等を行い、本計画に基づく取り組みや数値目標の達成状況を点検・評価し、ホームページで公表します。

## 5 現状と課題

令和3年に策定した「伊奈町次世代育成／女性活躍特定事業主行動計画」及び令和2年に策定した「障がい者活躍推進計画」において掲げた計画目標、その取り組みの現状と課題は次のとおりです。

## 1 次世代育成に関する事項

### (1)育児休業の取得状況

【目標】女性職員の育児休業取得率…100%

男性職員の育児休業取得率…30%

【現状】育児休業取得率

| 年度 | R3    | R4    | R5    | R6    | R7   |
|----|-------|-------|-------|-------|------|
| 女性 | 100 % | 100 % | 100 % | 83 %  | 116% |
| 男性 | 25 %  | 33 %  | 60 %  | 300 % | 100% |

※取得率の算出方法

$$\frac{\text{その年に育児休業を取得した職員数}}{\text{その年に子が生まれた職員数}} \times 100$$

分子・分母ともいずれかの年度でカウントするため、100%を超える場合があります。

【課題等】女性職員については、令和6年度を除き、出産した職員の100%が育児休業を取得しています。なお、令和6年度については、子が生まれた職員のうち1名が翌年度に育児休業を取得したため、上記算出方法に基づく100%にはなりません。実績としては出産した職員全員が育児休業を取得しています。また、男性職員についても、令和3年度を除き、30%以上が育児休業を取得しており、目標を達成しました。今後も引き続き、職員に対する制度周知を図るとともに、男女ともに育児休業を取得できるような環境が必要であると考えられます。

### (2)時間外勤務の状況

【目標】各職員の1年間の時間外勤務の時間数を360時間以内とする。

【現状】年間の時間外勤務時間数

| 年度 | R3        | R4       | R5       | R6        | R7       |
|----|-----------|----------|----------|-----------|----------|
| 最多 | 1245.0 時間 | 975.5 時間 | 783.5 時間 | 1011.5 時間 | 873.0 時間 |
| 平均 | 206.4 時間  | 246.9 時間 | 221.2 時間 | 202.3 時間  | 175.6 時間 |

【課題等】職員全体の時間外勤務の状況について、時間外の年平均をみますと令和4年度までは増加傾向にありましたが、令和5年度以降減少しています。引き続き、ノー残業デーの取組による定時退庁の促進、所属長による勤務状況の把握や業務遂行体制の見直しなどを行い、時間外勤務時間数を縮減していく必要があります。

### (3)年次有給休暇の取得状況

【目標】各職員の1年間の年次有給休暇の取得日数を14日以上とする。

【現状】平均年次有給休暇取得日数

| 年度 | R3    | R4     | R5     | R6     | R7     |
|----|-------|--------|--------|--------|--------|
| 日数 | 9.9 日 | 10.0 日 | 11.7 日 | 11.9 日 | 11.8 日 |

【課題等】年次有給休暇の取得日数については、令和5年度以降横ばいであり、目標を達成できていない状況にあります。身体を休め、リフレッシュすることで、仕事に対する意欲を湧き立てるためにも、必要なときに必要な休暇が取れることが望まれます。

引き続き、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進し、誰もが休暇を取得しやすい職場風土の醸成が必要です。

## 2 女性活躍推進に関する事項

(1)管理的地位(課長相当職以上)にある職員に占める女性職員の割合

【目標】15.8%

【現状】

| 年度 | R3     | R4     | R5     | R6     | R7    |
|----|--------|--------|--------|--------|-------|
| 割合 | 17.0 % | 22.0 % | 19.5 % | 22.0 % | 17.9% |

【課題等】管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、令和3年度以降、目標値である15.8%以上を維持しています。今後も目標値以上を維持するため、女性職員のキャリア形成を支援する研修会を設けるなどの取り組みを積極的に行い、出産や育児等の女性職員の事情に配慮した人事を行うなど、仕事とプライベートの両立ができる職場環境等をより一層整備していく必要があります。

(2)係長職以上の女性職員に占める女性管理職の割合

【目標】60%以上

【現状】

| 年度 | R3     | R4     | R5     | R6     | R7    |
|----|--------|--------|--------|--------|-------|
| 割合 | 51.0 % | 49.1 % | 54.7 % | 60.8 % | 56.9% |

【課題等】係長職以上の職員に占める女性管理職の割合は、令和6年度に目標値の60%を達成しました。しかし、令和7年度にはこの割合が目標値を下回り、達成には至っていません。目標値を達成するため、今後も女性職員のキャリア形成を支援する研修会を設けるなどの取り組みを積極的に行い、出産や育児等の女性職員の事情に配慮した人事を行うなど、仕事とプライベートの両立ができる職場環境等をより一層整備していく必要があります。

### (3)新採用職員に占める女性職員の割合

【目標】40%以上を維持

【現状】

| 年度 | R3     | R4     | R5     | R6     | R7     |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 割合 | 50.0 % | 66.7 % | 56.3 % | 52.4 % | 61.1 % |

【課題等】新採用職員に占める女性職員の割合は、目標値である40%以上を維持しています。今後も一定以上の女性の受験者を確保するため、ホームページや広報などでの女性職員の紹介や採用説明会に女性職員を派遣するなどの取り組みを継続的に行い、女性が活躍できる職場であることをより一層周知する必要があります。

### (4)消防職員の採用試験における女性の受験者数

【目標】5人

【実績】

| 年度 | R3  | R4 | R5 | R6 | R7 |
|----|-----|----|----|----|----|
| 人数 | 3 人 | —  | —  | —  | —  |

※令和5年4月1日に消防事務を上尾市へ委託したため、令和4年度より消防職員の新規採用は実施していない。

### (5)配偶者出産休暇(2日)又は育児参加のための休暇(5日)を合計5日以上取得した男性職員の割合

【目標】100%

【現状】

| 年度 | R3     | R4    | R5     | R6    | R7    |
|----|--------|-------|--------|-------|-------|
| 割合 | 50.0 % | 0.0 % | 60.0 % | 0.0 % | 0.0 % |

【課題等】男性職員の配偶者出産休暇および育児参加のための休暇取得率は、取得者の割合にばらつきがあり、目標値を達成できていない年度が見られます。育児休業の取得率については大きく上昇しているところですが、引き続き、同制度についても、対象の職員に対し周知を徹底し、休暇取得を促す必要があります。

### 3 障害者活躍推進に関する事項

#### (1)採用に関する目標

【目標】在籍する障がい者数が前年度を下回らないよう努める。また、障がい者に限定した募集を行わずとも、障がい者である応募者を念頭においた形での職員の募集を行うようにする。

【現状】

| 年度       | R3       | R4       | R5       | R6      | R7      |
|----------|----------|----------|----------|---------|---------|
| 実雇用率[全体] | 1.43 %   | 2.22 %   | 2.37 %   | 3.86 %  | 3.21 %  |
| （町長部局）   | (0.66%)  | (1.42%)  | (1.65%)  | (4.63%) | (3.17%) |
| （教育委員会）  | (1.71%)  | (2.55%)  | (2.61%)  | (0.00%) | (3.64%) |
| （議会）     | (50.00%) | (50.00%) | (50.00%) | (0.00%) | (0.00%) |

【課題等】令和6年度より障がい者枠の採用を実施しています。各年度6月1日現在の障がい者の実雇用率は法定雇用率2.8%を達成している状況ですが、令和8年7月には法定雇用率が3%に引き上げられることや、今後退職を迎える障がいのある職員を補充するため、計画的に障がい者を採用していく必要があります。

#### (2)定着に関する目標

【目標】障がい者定着率100%(当該年度の年度末または任期満了までの定着状況)

【現状】

| 年度 | R3      | R4      | R5      | R6     | R7      |
|----|---------|---------|---------|--------|---------|
| 割合 | 100.0 % | 100.0 % | 100.0 % | 88.8 % | 100.0 % |

【課題等】今後も障がい者の活躍を推進するため、引き続き、障がいのある職員が安心して働ける職場環境づくりに努めます。

## 6 計画の目標

現状と課題を踏まえ、次の項目について、以下の考え方に基づき、具体的な数値目標を掲げることとします。なお、目標の達成年度は令和12年度とします。

- ① 達成できていない項目は、引き続き同じ数値目標を設定
- ② 達成できた項目は、更なる数値目標または同じ数値目標を設定
- ③ 現状に応じた新たな数値目標を設定

### 1 次世代育成法に関する事項

| 項 目 |                      | 考え方 | 数値目標    |
|-----|----------------------|-----|---------|
| 1   | 女性職員の育児休業取得率         | ②   | 100%    |
| 2   | 男性職員の2週間以上の育児休業取得率   | ③   | 85%(※1) |
| 3   | 職員の1月当たりの時間外勤務の平均時間数 | ③   | 45時間以内  |
| 4   | 職員の1年間の年次有給休暇の平均取得日数 | ①   | 14日以上   |

※1 内閣府男女共同参画局『第6次男女共同参画基本計画』(令和8年3月13日閣議決定)より

### 2 女性活躍推進法に関する事項

| 項 目 |                                               | 考え方 | 数値目標                                                        |
|-----|-----------------------------------------------|-----|-------------------------------------------------------------|
| 1   | 管理的地位(課長相当職以上)にある職員に占める女性職員の割合                | ②   | 19.1% (※2)                                                  |
| 2   | 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合                         | ③   | 統括監相当職:16%<br>課長相当職:24%<br>課長補佐相当職:34%<br>係長相当職:40%<br>(※3) |
| 3   | 新採用職員に占める女性職員の割合                              | ②   | 50%以上                                                       |
| 4   | 配偶者出産休暇(2日)又は育児参加のための休暇(5日)を合計5日以上取得した男性職員の割合 | ①   | 100% (※4)                                                   |

- ※2 内閣府男女共同参画局『地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(令和7年度)』(令和8年5月公表)より
- ※3 内閣府男女共同参画局『第6次男女共同参画基本計画』(令和8年3月13日閣議決定)より
- ※4 内閣人事局『国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針』(平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)より

### 3 障害者雇用促進法に関する事項

| 項 目 |          | 考え方 | 数値目標                                    |
|-----|----------|-----|-----------------------------------------|
| 1   | 採用に関する目標 | ③   | 実雇用率が毎年度の法定雇用率を上回ること                    |
| 2   | 定着に関する目標 | ②   | 障がい者定着率100%<br>(当該年度の年度末または任期満了までの定着状況) |

## 7 具体的な取り組み

### 1 妊娠中及び出産後における配慮

- (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や出産費用の給付等の経済的支援について周知を行うとともに、子育てをする職員に対し、子育て支援制度に関する個別相談や質問に対応します。
- (2)妊娠中及び出産後1年未満の女性職員について、健康管理及び安全への配慮から必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- (3)妊娠中及び出産後1年未満の女性職員に対しては、本人の希望に応じて、原則として時間外勤務を命じないこととします。
- (4)研修等を通じて、職場におけるハラスメントの防止に対する理解を深め、職場全体で妊娠中及び出産後の職員が働きやすい職場づくりに取り組みます。

### 2 育児休業等を取得しやすい環境づくり

- (1)育児休業、部分休業及び育児短時間勤務等の計画的な取得を推進するため、参考例を紹介するなど育児参加に関する情報提供に努めます。
- (2)妊娠を申し出た職員に対して、特別休暇や育児休業等の制度及び手続きについて周知を行うとともに、子育て支援制度に関する個別相談や質問に対応します。
- (3)育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援のため、育児休業中の職員に対して、休業期間中の通知等の送付等を行います。

- (4)育児休業中の職員及び職場復帰した職員に対し円滑な職場復帰のための個別の相談や質問に対応します。
- (5)課内の人員配置等では育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、会計年度任用職員等の活用を含め、適切な代替職員の確保に努めます。
- (6)介護離職等を防ぐため介護制度に関する個別相談や質問に対応するとともに、介護休暇中の職員及び職場復帰した職員に対し、円滑な職場復帰を支援します。
- (7)不妊治療に関する意識啓発を通じ不妊治療休暇の周知や、働きながら不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。

### 3 男性職員の子育て目的の休暇取得促進

- (1)配偶者等の出産休暇や子の養育休暇(育児参加休暇)の取得を推進するため、特別休暇制度の情報提供に努め、休暇を取得できるよう職場内での協力体制を整えます。
- (2)職場全体で男性職員が育児休業等を取得しやすい職場づくりに取り組みます。

### 4 時間外勤務の縮減

- (1)小学校就学始期に達するまでの子を養育する職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について情報提供に努めます。
- (2)定時退庁日(毎週水曜日・金曜日)には、ノー残業デーの通知をグループウェアや庁舎内放送において行い定時退庁の徹底を図ります。
- (3)業務の遂行体制の見直しや業務スケジュール管理の見える化を徹底し、所属内での協力体制を整え、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進します。
- (4)職員に対し定時退庁を促すとともに、勤務時間外の会議や打合せを控えるなど職員が定時退庁しやすい環境づくりに努めます。
- (5)時間外勤務が多い部署の所属長からヒアリングを行い、必要に応じて指導を行うなど、時間外勤務縮減の対応に努めます。
- (6)作業手順の見直しやRPA等のDX活用などによる業務改善に取り組み、業務の効率化を推進します。

### 5 年次有給休暇の取得促進

- (1)部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得について指導します。
- (2)ゴールデンウィークや子どもの春休み、夏休み、冬休み等に合わせ、年次有給休暇の取得促進を図ります。
- (3)ゴールデンウィークやお盆期間における行事や会議の開催は極力避けます。
- (4)職員が安心して年次有給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します。

(5)勤続20年、30年のリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。

(6)子の看護等休暇の取得促進について周知し、当該休暇の取得促進に努めます。

## 6 女性職員の活躍を推進する体制整備

(1)出産、子育て等、女性職員の個々の事情に応じて、柔軟な人事運用を行います。

(2)各役職段階における人材の確保を念頭においた人材育成を行います。

(3)ハラスメントの防止及び相互理解の促進により、職員が安心して能力を発揮できる職場風土を醸成します。

## 7 女性職員のキャリア形成支援

(1)女性職員を対象とするキャリア形成を支援する研修の実施や外部研修への派遣を積極的に行います。

(2)男女共同参画社会の実現に向け、女性職員が多様な経験を積むとともに、より一層その能力を発揮できるよう積極的な登用に努めます。

## 8 障がい者の活躍を推進する体制整備

(1)募集に当たっては、特定の障がい者に限定せず、広く募集を行います。

(2)障がい者雇用の推進のため、年齢要件等の募集要件を拡大や多様な任用形態での採用を検討します。

(3)採用等を行うに当たっては、厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」等を十分に踏まえて、障がい者からの要望を確認し、合理的な配慮を行います。

(4)職員研修等において、障がいへの理解・配慮、障害者差別解消法に異議について理解を深めます。

(5)障がいのある職員の就労の状況を適切に把握し、本人の職務遂行状況や習熟状況等に応じて、継続的に職務の選定・創出に取り組むとともに、多様な業務を経験できるよう配置に努めます。

(6)定期的に面談等を行い、職員の障がい特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを図ります。

(7)障がいの特性に配慮した施設・設備環境(多目的トイレ、スロープ、エレベーター等)の整備を推進します。

## 9 その他の取組

### ○優先調達の促進等

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律(以下「優先調達

推進法」という。)等を踏まえ、障害者就労施設等への発注を通じて障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

<「害」の表記について>

本計画では、法令等の名称及び法令等で定められている用語の固有名詞などで漢字表記になっている場合を除き、原則として平仮名で表記しています。