

第3次

鴻巣市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

鴻 巣 市

目次

I	はじめに	
II	第1章 計画の目的及び期間	
1	目的	2
2	計画期間	2
3	計画の推進体制	3
4	現状と課題	4
III	第2章 具体的内容	
1	妊娠中及び出産後における配慮	7
2	出生、子育てに係る休暇の取得促進	7
3	育児休業等を取得しやすい環境整備等	8
4	時間外勤務の縮減	9
5	休暇取得の促進	10
6	女性職員の配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係	11
7	障がい者の活躍推進	12
8	その他の取組	14
IV	おわりに	

別紙1 「職員の子育て支援の手引」

別紙2 「仕事と介護の両立支援の手引」

はじめに

本市では、これまで次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）及び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」）に基づき、仕事と家庭生活の両立支援や、女性職員の能力発揮を促進するための特定事業主行動計画を策定し、計画的な取組を進めてきました。これらの取組により、職員一人ひとりが働きやすい職場環境づくりが着実に前進してきたところです。

近年は、働き方改革の推進や多様性を尊重する社会的機運の高まりを受け、育児・介護と仕事の両立支援のみならず、性別や障がいの有無にかかわらず活躍の促進、ハラスメント防止、ICT 活用による業務効率化など、庁内の環境整備をさらに進めていくことが求められています。

これらの取組は相互に密接に関連しており、個別に推進するのではなく、一体的・横断的に取り組むことで、より実効性の高い施策の展開が可能となります。また、特定事業主行動計画と障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」）に基づき策定する障がい者活躍推進計画は、いずれも職員一人ひとりの多様な事情や特性に配慮し、働きやすい職場環境を整備することを目的としている点において方向性を同じくしています。

育児や介護、障がい等に配慮した人事配置や相談体制の充実、職場の理解促進といった取組は、対象となる職員を限定するものではなく、組織全体の働き方の質を高めるものです。

このため、本市では、これまで別々に策定してきた計画を統合し、ダイバーシティ推進の観点から一つの総合的な計画として策定することにより、施策の整合性を確保するとともに、計画の周知・運用・進捗管理を効率的に行うこととしました。

これまでの成果と課題を踏まえつつ、育児休業等の取得促進、時間外過勤務の縮減、女性職員や障がいのある職員を含む多様な人材の活躍推進など、数値目標を定め、本計画の下で、次世代育成、女性活躍及び障がい者活躍の取組を一体的に推進し、すべての職員が互いに支え合いながら、持てる能力を最大限に発揮できる職場環境の実現を目指します。

令和 8 年 4 月

鴻巣市長

鴻巣市議会議長

鴻巣市教育委員会

鴻巣市選挙管理委員会

鴻巣市代表監査委員

鴻巣市農業委員会

第1章 計画の目的及び期間

1 目的

(1) 次世代育成支援に関すること

次世代法第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、かつ、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とする。

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関すること

女性活躍推進法第7条第1項に基づく事業主行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、働く場面での女性の活躍を推進することで、女性・男性を問わず働き方改革につなげていくことを目的とする。

(3) 障がい者の活躍推進に関すること

障害者雇用促進法律第7条の3に基づき、障がい者が安定して継続的に働ける環境づくりを推進することを目的とする。



2 計画期間

本計画の期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とする。

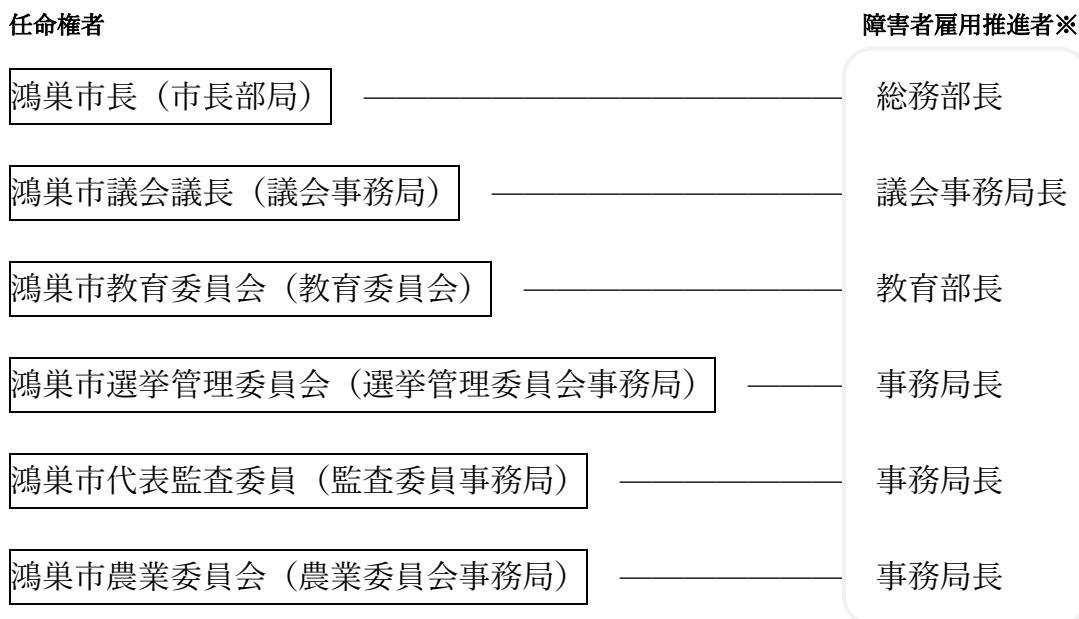
なお計画期間内においても、国の動向や計画の進捗状況等に応じて計画を改定します。

【これまでの計画の取組】

平成20年度～平成24年度	鴻巣市特定事業主行動計画
平成28年度～令和2年度	鴻巣市特定事業主行動計画（前期行動計画）
令和3年度～令和7年度	鴻巣市特定事業主行動計画（後期行動計画）
令和2年度～令和6年度	鴻巣市障がい者活躍推進計画 ※計画期間を一年延長し本計画に統合

3 計画の推進体制

本市では、次世代育成支援、女性活躍の推進、障がい者の活躍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、互いに連携を図りながら一体的に推進します。



※障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づき任命権者ごとに障がい者雇用等を円滑に実施する責任者に位置付けます

（1）相談及び情報提供

鴻巣市特定事業主行動計画（以下「計画」という。）に関する相談窓口は、職員課とし、合わせて所属長をはじめとする職員に対し、啓発資料の作成・掲示・配布を行うほか、各種研修等での活用等を行うことにより、計画の内容についての情報提供を行う。

（2）計画の進捗管理

目標数値の把握は職員課で行い、その結果や職員からの要望などを踏まえて、PDCAサイクルにより課題の検討や計画の見直しを行う。

（3）周知・公表

計画の策定や改定について、庁内掲示板を通じて全ての職員に周知するとともに、数値目標の達成状況について市のホームページに掲載して公表します。

4 現状と課題

前計画（後期計画期間：令和3年度～令和7年度）の数値目標に対する達成状況は次のとおりです。

(1) 出生、子育てに係る休暇の取得促進

【目標】 令和7年度末までに、配偶者等の出産休暇の取得率を100%に、子の養育休暇の取得率を30%以上とする

目標項目	前期計画期間					後期計画期間					目標値
	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	
配偶者等の出産休暇	80.0%	85.7%	85.7%	54.5%	63.6%	40.0%	70.5%	66.7%	58.3%	69.2%	100.0%
子の養育休暇	20.0%	0.0%	7.1%	18.2%	9.1%	30.0%	29.4%	33.3%	28.0%	17.2%	30.0%以上

【結果】未達成

配偶者等の出産休暇の取得率については、当初の数値より増加した年度もありましたが目標値である100%は達成できていない状況です。子の養育休暇の取得率については、後期計画期間においては目標値を上回る年度もありました。引き続き、制度の周知が必要であると考えます。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境整備等(女性が継続勤務しやすい環境整備等)

【目標】 育児休業の取得率については、女性職員については100%を維持し、男性職員については令和7年度末までに取得率20%とする

目標項目	前期計画期間					後期計画期間					目標値
	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	
女性職員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
男性職員	0.0%	0.0%	0.0%	9.0%	9.1%	10.0%	35.2%	75.0%	83.3%	100.0%	20.0%

【結果】達成

女性職員の育児休業取得率は全計画期間において100%を維持しています。男性職員の育児休業取得率については、後期計画期間において取得率が大幅に伸び、令和4年度に目標値の20%を超え35.2%となり、令和7年度には100%に達しました。

(3)時間外勤務の縮減

【目標】令和7年度末までに、年間360時間を超える時間外勤務を行う職員の数をも10人以下にする。

目標項目	前期計画期間					後期計画期間					目標値
	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	
年間360時間 超えの職員数	35人	15人	20人	25人	41人	38人	48人	45人	43人	42人	10人以下

【結果】未達成

令和4年度以降、毎年度40人以上の職員が年間360時間を超える時間外勤務をしている状況です。ノー残業デイの実施や業務の効率化等の推進により、時間外勤務の縮減に努める必要があります。

(4)休暇取得の促進

【目標】職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数を対前年比で増加させるよう努め、令和7年度末までに平均取得日数を10日以上とする。

目標項目	前期計画期間					後期計画期間					目標値
	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	
平均取得日数	8.1日	9.0日	9.1日	9.1日	9.6日	9.7日	9.5日	11.4日	11.2日	12.4日	10日以上

【結果】達成

年次有給休暇の平均取得日数は、令和4年度までは10日を下回る状況が続いていましたが、令和5年以降は目標値である10日以上を達成しています。

(5)女性職員の配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

【目標】令和7年度末までに管理的地位にある職員（課長級以上）に占める女性職員の割合を20%以上にする。

目標項目	前期計画期間					後期計画期間					目標値
	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	
課長級以上の 女性職員割合	13.0%	14.5%	13.8%	15.2%	15.2%	18.9%	21.0%	17.5%	18.4%	19.3%	20%以上

【結果】未達成

令和4年度に目標値を上回る21.0%となりましたが、翌年度、退職等により3.5ポイント減少しました。その後、継続して女性職員の管理職登用を進めたことで令和7年度まで増加傾向が続きましたが、目標値である20%は達成できていない状況です。

本市における障がい者雇用等の状況・課題

障がい者活躍推進計画（令和2年度～令和7年度）の数値目標に対する達成状況は次のとおりです。

障がい者雇用率の状況

【目標】市長部局、教育委員会ともに実雇用率 2.6%以上を維持する。

年度	令和2年度	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
法定雇用率	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%	2.8%
市長部局	3.08%	2.92%	2.69%	3.06%	3.04%	3.07%
教育委員会	3.82%	4.03%	4.23%	4.14%	6.76%	3.95%

【結果】達成

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3.0%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。

また、本市では、直近10年間に障がい者枠で採用された職員に退職者はいないため、職場定着率は100%となっていますが、障がい者の活躍を推進していくために、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。

第2章 具体的内容(取組内容・数値目標・実施時期)

1 妊娠中及び出産後における配慮

次世代育成支援

女性活躍推進

- (1) 職員課は、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措置を掲載した「職員の子育て支援の手引」について電子掲示板等により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する。
- (2) 所属長は、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う。
- (3) 所属長は、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する。
- (4) 妊娠中の職員が、医師等からの指導により通勤緩和等の申し出を行った場合、母性健康管理の観点から、時差勤務や在宅での勤務（テレワーク）を実施することができるものとする。

2 出生、子育てに係る休暇の取得促進

次世代育成支援

女性活躍推進

- (1) 所属長は、職員の配偶者の妊娠を把握したら「育児に関する休暇等取得意向確認シート」を使用し、対象職員への制度案内及び休暇等の取得意向を確認するために面談を行うこととする。
- (2) 所属長は、職員が配偶者等の出産時に休暇を取得できるよう職場内での協力体制を整えるものとする。
 - ・ 配偶者等の出産休暇 2日
(配偶者等の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合)
 - ・ 子の養育休暇（育児参加休暇） 5日
(配偶者等の出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）前の日から当該出産の1年後の期間において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための休暇)

【目標】 令和12年度末までに、配偶者等の出産休暇の取得率を100%に、子の養育休暇の取得率を30%以上とする。

3 育児休業等を取得しやすい（女性が継続勤務しやすい）環境整備等

- (1) 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成
 - ア 3歳未満の子を養育する職員を対象に育児休業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る。
 - イ 育児休業の申出があった場合、所属長は当該部署において業務分担の見直しを行うものとする。
 - ウ 出産を控える配偶者のいる職員について、各種両立支援制度（育児休業、配偶者の出産休暇、子の養育休暇）の積極的な活用促進を図る。
- (2) 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - ア 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う。
 - イ 所属長及び職員課は、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する。
 - ウ 育児休業中の職員の情報共有及び利便性の向上を図るため、自宅のパソコンやスマートフォンから電子掲示板を閲覧できるようにする。
- (3) 育児休業等に伴う代替職員の活用
部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る。
- (4) 介護離職等を防ぐための環境整備
 - ア 職員課は「仕事と介護の両立支援の手引」について、電子掲示板等により周知を行うとともに、介護制度に関する個別相談や質問に対応する。
 - イ 所属長は職員から申出があった場合に「介護に関する休暇等取得意向確認シート」を使用し、対象職員への制度案内及び介護休暇等の取得意向を確認するための面談を行う。
 - ウ 所属長は、必要に応じて、当該部署において業務分担の見直しを行うとともに、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する。
- (5) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成
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る。

【目標】 育児休業の取得率について、女性職員、男性職員ともに100%を維持する。

4 時間外勤務の縮減

次世代育成支援

女性活躍推進

障がい者活躍推進

- (1) 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について、制度の周知徹底を図る。
- (2) 一斉定時退庁日（ノー残業デー）等を実施
 - ア 定時退庁日（毎週水曜日）には、電子掲示板等によるノー残業デーの通知を行い、定時退庁の徹底を図る。
 - イ 毎月ノー残業週間を設定し、当該期間の定時退庁に努める。
 - ウ 所属長は、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る。
 - エ 定時退庁ができない職員が多い部署の所属長に対して、ヒアリングを行い、要因を把握し解決に努める。
- (3) ICT 技術等の活用により働き方改革を推進
 - ア 所属長を中心に業務の見直しを行い、AI・RPA を活用した定型業務の効率化を推進する。
 - イ 育児、介護等の事情がある職員が仕事及び生活の両立を図りながら効率的に働くことができることから、鴻巣市職員テレワーク実施要領に基づきテレワークを推進する。
 - ウ 会議や研修等に関する資料については、モバイルパソコンを活用することにより、資料印刷や製本に係る負担の軽減と業務の効率化を図る。
 - エ 定例的・恒常的な業務に係る事務処理については、マニュアルの作成等により業務の効率化を図る。
 - オ 職員課は、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る。

【目標】 令和12年度末までに、職員1人あたりの時間外勤務の1月平均時間数を10時間以下とする。

5 休暇取得の促進

次世代育成支援

女性活躍推進

障がい者活躍推進

(1) 年次有給休暇の取得促進

- ア 職員は、年次有給休暇取得計画表を活用し計画的に同休暇の取得を図る。
- イ 所属長は、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する。
- ウ 年次有給休暇の取得推進月間を設け、取得促進を図る。
- エ 職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、業務において相互応援ができる体制を整備する。

(2) 連続休暇等の取得促進

- ア 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る。
- イ 勤続20年、30年のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。
- ウ ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の開催を避ける。

(3) 子の看護等休暇の取得促進

中学校就学の始期に達するまでの子どもの看護等（予防接種や学校行事への参加）の場合に、5日の範囲内で子の看護等休暇が取得できることから、当該休暇の取得促進に努める。

【目標】 職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数を対前年比で増加させるよう努め、令和12年度末までに平均取得日数を13日以上とする。

6 女性職員の配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

女性活躍推進

(1) 育児等の女性職員の状況に配慮した人事運用

- ア 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う。
- イ 主査級、副課長級、課長級の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う。

(2) 女性職員のキャリア形成の支援・登用

- ア 女性職員を対象とするキャリア形成のための研修会の実施や外部研修（人づくり広域連合、埼玉県、自治大学校等）への派遣を積極的に行う。
- イ 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る。

【目標】 令和12年度末までに、管理的地位にある職員（課長級以上）に占める女性職員の割合を20%以上にする。

7 障がい者の活躍推進

障がい者活躍推進

(1) 職員の採用等の人事管理

- ア 募集に当たっては、特定の障がいに限定せず、広く募集を行う。
- イ 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する。
- ウ 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。

【目標】 法定雇用率を達成する。 （各年6月1日時点）

(2) 障がい理解の促進

全職員を対象として、人権研修の場面を活用し、障がいへの理解・配慮に係る内容を盛り込んだ研修を実施する。また、新規採用職員に対して障害者差別解消法に係る研修を実施する。

(3) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- ア 障がいのある新規採用職員については、配置に当たり障がいの特性や能力、希望等を踏まえ、本人に適した業務等を確認するためのヒアリングを行う。また、必要に応じて産業医の意見を聴取する。
- イ 年1回実施している自己申告書において、職員の障がい特性や能力、希望等を把握し、必要に応じて面談を行うとともに、業務との適切なマッチングを図る。

(4) 相談体制

- ア 職員課に「障害者職業生活相談員」を配置し、障がいのある職員からの相談を受ける窓口を設置し、他の機関からの相談についても横断的に受け付ける。
- イ 障害者職業生活相談員は、障がいへの理解を深めるため、ハローワーク等が実施する研修を受講するように努める。
- ウ 障がい者雇用に当たっては、埼玉労働局障害者雇用対策課、ハローワーク大宮・行田等の外部関係機関と協力・連携を図る。

【定着に関する目標】

障がいのある職員について、不本意な離職者を生じさせない。

〈評価方法〉 毎年の任免状況通報の時期に、人事記録等を元に前年度採用者の定着状況の把握・進捗管理を行います。

【キャリア形成に関する目標】

障がい者の特性に配慮し、本人の希望を踏まえつつ、他の職員と同様にキャリアアップに繋がる実務経験を積むことができる配置転換や研修等を実施する。

〈評価方法〉 毎年度実施している自己申告書により把握・進捗管理を行います。

(5) 職場環境の整備

- ア 所属長は、鴻巣市職員人事評価実施要領に基づく期首面談、期末面談の際等に障がいの特性や能力、希望等を把握するように努め、業務目標の設定等についても合理的配慮の提供を行う。
- イ 障がいの特性に配慮したハード面（多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室、通路幅の確保等）の整備を推進する。

【満足度に関する目標】 アンケートでの総合評価で前年度の満足度の割合を上回る。

〈評価方法〉 障がいのある職員を対象に実施する「職場環境等に関するアンケート」の総合評価において、『そう思う』『どちらかというと思う』と回答した職員の割合を満足度と捉えます。

8 その他の取組

(1) 固定的な性別役割分担意識等の是正

ア 男女雇用機会均等法や令和2年6月1日に施行された改正労働施策総合推進法、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）等に基づく必要な措置として、職員がその能力を十分に発揮できるような環境を確保するため、様々なハラスメントの防止及び排除に関し、ハラスメント研修を実施するとともに、相談体制の充実を図る。

イ 啓発資料の配布や研修等を通じて男女共同参画の推進に努める。

ウ 多様な性自認・性的指向に対する取組

本市では、性的少数者（LGBT）のカップルを自治体が公的に認める「パートナーシップ宣誓制度」を導入しており、宣誓者に対して、令和2年12月から結婚休暇等の取得が認められている。今後も啓発資料の配布や研修等を実施し、多様な性自認・性的指向に関する正しい知識と理解を深め、性的少数者に対する支援や配慮ができる環境づくりに努める。

※「固定的な性別役割分担意識」とは、男女を問わず個人の能力等によって役割を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

(2) その他の次世代育成支援対策に関する環境整備

ア 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう地域住民等の自主的な防犯活動、青少年健全育成活動等への職員の参加を促す。

イ 所属長は職員が子育てに関する地域活動等へ積極的に参加できるよう環境整備に努める。

ウ 親子で参加できる福利厚生事業を実施する。

(3) 優先調達促進等

「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」に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の拡大を推進する。

<「がい」の字について>

本計画では、障がいや障がい者など、「害」の字ではなく「がい」の字を用いています。

なお、法律名や事業名等の決まった名称のあるものは、「害」の字を用いているところもあります。

おわりに

この計画を実効性のあるものとするためには、すべての職員が本計画の目的を理解し、職員一人ひとりが本計画の取組を着実に実践していくことが必要です。

また、各職場においては、職員の能力を最大値に発揮できる働きやすい職場環境づくりが重要であり、そうした職場環境の中で仕事に取り組むことは市民サービスの向上にもつながると考えます。

次世代育成、女性活躍推進、障がい者活躍推進の推進に資する取組であれば、本計画に明記されているかを問わず積極的に実践し、働きやすい職場づくりに取り組んでいきましょう。



鴻巣市特定事業主行動計画

令和8年4月

編集・発行 鴻巣市総務部職員課