

# 伊勢崎市特定事業主行動計画

(令和2年度～令和7年度)

～職場で取り組む子育て支援プログラム～

伊 勢 崎 市 長  
伊 勢 崎 市 議 会 議 長  
伊 勢 崎 市 選 挙 管 理 委 員 会  
伊 勢 崎 市 農 業 委 員 会  
伊 勢 崎 市 代 表 監 査 委 員  
伊 勢 崎 市 公 平 委 員 会  
伊 勢 崎 市 上 下 水 道 事 業 ・ 管 理 者  
伊 勢 崎 市 消 防 長  
伊 勢 崎 市 病 院 事 業 管 理 者  
伊 勢 崎 市 教 育 委 員 会

# 目 次

I	はじめに	1
II	計画期間	1
III	計画の推進体制	2
IV	計画の対象職員	2
V	具体的な内容	
1	妊娠中及び出産後における配慮	3
2	男性の子育て目的での休暇等の取扱促進	3
3	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	3
4	時間外勤務の縮減	4
5	休暇取得の促進	5
6	その他の取組み	6
VI	おわりに	6

## (参考資料)

- 伊勢崎市次世代育成支援対策推進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の特定事業主等を定める規則 7
- 伊勢崎市次世代育成支援対策及び女性活躍推進特定事業主行動計画策定・実施委員会設置要綱 8

# I はじめに

はじめに

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が施行され、そして、同法は、平成26年に法の有効期限を十年間延長するとした一部改正が行われました。

地方公共団体は、行政機関としての立場から、地域の子どもたちの健やかな育成に取り組むことは当然のことですが、同時に、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の子どもたちの健やかな誕生とその育成についても、大きな役割を果たしていかなければなりません。

この「伊勢崎市特定事業主行動計画～職場で取り組む子育て支援プログラム～」は前の計画同様、子供を生み育てることに夢と希望を持ち、次世代育成支援対策推進法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、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、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して策定したものです。

# II 計画期間

改正次世代育成支援対策推進法は、平成27年度から平成36年度（令和6年度）までの10年間の時限法ですが、この計画は、後半の令和2年度から令和6年度までの5年間の計画期間とします。

## 【令和5年10月1日追記】

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づく特定事業主行動計画に掲げる男性の育児休業取得率の目標と計画期間との整合性を図るため、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の計画期間を**令和7年度まで**に変更します。

### Ⅲ 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各部局における人事担当者等からなる「伊勢崎市次世代育成支援対策及び女性活躍推進特定事業主行動計画策定・実施委員会」を設置します。
- (2) 職員に対して、次世代育成支援対策に関する研修、情報提供等を実施します。
- (3) 本計画の実施状況については、年度ごとに、「伊勢崎市次世代育成支援対策及び女性活躍推進特定事業主行動計画策定・実施委員会」において、計画の推進状況を把握・点検するとともに計画の進行管理を行います。

### Ⅳ 計画の対象職員

この計画は、市長、市議会議長、選挙管理委員会、農業委員会、代表監査委員、公平委員会、上下水道事業の管理者、消防長、病院事業の管理者及び教育委員会がそれぞれ任命した職員を対象に連名で策定したものです。計画の対象となるのは、各機関の常勤職員としますが、会計年度任用職員等についても、法令や本市の規則に定められた休暇制度の範囲内でこの計画の対象とします。

なお、教育委員会教職員のうち、県費負担教職員及び四ツ葉学園中等教育学校教員は除くものとします。

\* 県費負担教職員及び四ツ葉学園中等教育学校教員の勤務条件は群馬県の条例に基づくものとなっています。そのため、本市教育委員会は、群馬県教育委員会が県立学校教職員を対象に策定する特定事業主行動計画を踏まえて、県立学校教職員と本市の県費負担教職員及び四ツ葉学園中等教育学校教員との間で権衡（バランス）を失することのないように、群馬県教育委員会が策定する特定事業主行動計画との調整を図り適切な措置を講じるものとします。

## V 具体的な内容

### 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について周知します。
- (2) 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知します。
- (3) 所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、職場内の業務分担の見直しを行います。
- (4) 所属長は、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を命じないこととします。
- (5) 3歳に満たない子のある職員が当該子を養育するために時間外勤務の免除を請求した場合には、時間外勤務を命じないこととします。

### 2 男性の子育て目的での休暇等の取扱促進

- (1) 父親が子どもの出生時において3日間の特別休暇を取得できるようにします。
- (2) 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について周知を図ります。
- (3) 男性職員の育児参加を促進するため、子育て目的の休暇等の取得について職場において理解が得られる環境づくりに努めます。

### 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- (1) 育児休業等に関する資料を配布し、制度の周知を図るとともに、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行います。
- (2) 所属長は、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成するための職場の意識改革に努めるものとします。

また、所属長は育児休業の取得の申し出があった場合には、業務分担の見直しを行うものとします。

- (3) 職場内の業務分担の見直しによっても育児休業中の職員の業務の遂行が困難なときは、会計年度任用職員制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。
- (4) 育児休業期間中の職員は、原則、人事異動を行わないなど円滑な職場復帰について配慮します。
- (5) 職員の配偶者の就業の有無や育児休業取得の有無等の状況にかかわらず、職員は育児休業をすることができるようにします。

このような取組を通じて、育児休業の取得率を令和7年度までに

**男性職員13%** にすることを目指します。

【令和5年10月1日追記】

令和4年度までの達成状況を踏まえ、男性の育児休業取得率の目標を**85%（1週間以上の取得率）**に変更します。

なお、消防本部及び伊勢崎市民病院の男性の育児休業取得率の目標は**50%**とします。

## 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どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知します。
- (2) 所属長は、適正な職務分担を行い、職員は効率的な事務遂行に努めるものとします。
- (3) 各職場の業務状況に応じてノー残業デーを設定し、時間外勤務の縮減を図ります。
- (4) 時間外勤務の縮減について、管理職を含む職員への意識啓発を図りま

す。

- (5) 時間外勤務をしている職員が多い職場を把握し、所属長へ指導を行います。また、必要に応じ人員配置の見直しを行います。
- (6) 平成31年に策定した「時間外勤務の適正運用及び縮減に向けた取組みに関する指針」に基づき、時間外勤務の適正な運用及びその縮減を図り、併せて職員の心身の健康の維持を図ります。

このような取組を通じて、職員1人当たりの時間外勤務時間数を  
**3%** 縮減することを目指します。  
(計画期間計画期間初年度と最終年度との対比とします)

## 5 休暇取得の促進

- (1) 所属長は、業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図るものとします。
- (2) 所属長は、安心して職員が年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備するとともに、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得率の向上を図るものとします。
- (3) 年次有給休暇の取得状況を把握し、取得率が低い部署の所属長に対し指導を行います。
- (4) ゴールデンウィークやお盆等の期間における会議等の開催を可能な範囲において自粛します。
- (5) 職員やその家族の誕生日等の記念日や子どもの入学式、授業参観日等の学校行事への参加等の際に、できるだけ年次有給休暇を取得できるよう配慮します。

このような取組を通じて、  
職員1人当たりの年間平均年次有給休暇取得目標日数を  
**14日以上** とすることを目指します。

## 6 その他の取組み

- (1) 地域の子育てに関する活動に対する積極的な参加を支援します。
- (2) 子どもを交通事故から守る活動として、交通事故防止についての綱紀粛正等、機会をとらえて周知するとともに、公用車の運転手に対し、交通安全講習会等の研修を実施します。
- (3) 固定的な性別役割分担意識等の是正のため、セクシャルハラスメント防止に係る研修等を実施します。
- (4) 人事異動の際に、職員から子育て等の状況による希望があった場合には可能な範囲において考慮します。
- (5) 子どもたちに社会勉強の場を提供し、広く市役所を知ってもらうことで、より親しまれる市役所にするため、小学校等の職場見学について、積極的に受け入れます。
- (6) 子どもを連れた市民が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

## VI おわりに

この特定事業主行動計画を実施することによって、職員が「みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境が形成されることを期待してやみません。



伊勢崎市次世代育成支援対策推進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の特定事業主等を定める規則

平成17年4月1日

規則第245号

次世代育成支援対策推進法施行令（平成15年政令第372号）第2項の規定に基づき、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第1項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令（平成27年政令第318号）第1条第2項の規定に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律64号）第15条第1項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の左欄に掲げるものとし、それぞれ同表の右欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

市長	市長が任命する職員
議会の議長	議会の議長が任命する職員
選挙管理委員会	選挙管理委員会が任命する職員
農業委員会	農業委員会が任命する職員
代表監査委員	代表監査委員が任命する職員
公平委員会	公平委員会が任命する職員
上下水道事業の管理者の権限を行う市長	上下水道事業の管理者の権限を行う市長が任命する職員
病院事業管理者	病院事業管理者が任命する職員
消防長	消防長が任命する職員

伊勢崎市次世代育成支援対策及び女性活躍推進特定事業主行動  
計画策定・実施委員会設置要綱

(設置)

第1条 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第1項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第15条第1項の規定に基づく特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定及び実施するため、伊勢崎市次世代育成支援対策及び女性活躍推進特定事業主行動計画策定・実施委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会の所掌事務は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 行動計画案の策定に関すること。
- (2) 行動計画の実施方策及び進行管理に関すること。
- (3) 行動計画の改定に関すること。
- (4) その他行動計画の推進に関すること。

(組織)

第3条 委員会は、別表に掲げる職にある者をもって組織する。

- 2 委員会に委員長及び副委員長各1人を置き、委員長には総務部長の職にある者を、副委員長には総務部副部長の職にある者をもって充てる。
- 3 委員長は、会務を統括し、委員会を代表する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第4条 委員会の会議（以下「会議」という。）は、委員長が招集し、議長となる。

- 2 委員長は、必要があると認めるときは、関係職員を会議に出席させ、行動計画についての意見を求めることができる。

(庶務)

第5条 委員会の庶務は、総務部職員課において処理する。

(その他)

第6条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

別表（第3条関係）

委員長	総務部長
副委員長	総務部副部長
委員	職員課長
	人権課長
	こども保育課長
	上下水道局総務課長
	消防本部総務課長
	経営企画部総務課長
	議会事務局庶務課長
	選挙管理委員会選挙課長
	農業委員会事務局長
	監査委員事務局監査課長
	公平委員会事務局長
	教育部総務課長
職員団体が推薦した者2人	