



伊勢崎市特定事業主行動計画 後期計画

～女性の活躍を応援する推進プログラム～

令和3年4月

※令和5年10月一部改定

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の管理者
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	1
IV	計画の対象職員	1
V	前期計画期間における取組状況	
1	採用及び登用関係	2
(1)	採用した職員に占める女性職員の割合	
(2)	管理的地位（係長相当職以上）にある職員に占める女性職員の割合	
(3)	課長相当職に占める女性職員の割合	
(4)	各役職段階に占める女性職員の割合	
2	継続就業・仕事と家庭の両立	3
(1)	平均継続勤務年数の男女の差異	
(2)	男女別の育児休業取得率	
(3)	男性職員の配偶者出産休暇等の取得率	
(4)	職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間	
VI	数値目標と取組	5

（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
- 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

I はじめに

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、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。以下「女性活躍推進法」という。）が10年間の時限立法として平成27年8月に制定されました。この法律において、地方公共団体は行政機関として地域における推進計画の策定に努めるとともに、職員を雇用する事業主としての立場から、特定事業主行動計画を策定することとされました。

伊勢崎市では、女性の職業生活における活躍をより一層推進するとともに、男性職員を含む全ての職員の働き方の意識改革を図るため、令和2年度までを期間とする特定事業主行動計画（以下「前期計画」という。）を策定し、計画の推進に取り組んできました。

この前期計画が令和2年度末で終了することから、これまでの取組状況とその成果等を検証するとともに、働き方改革などその後の社会環境の変化などを踏まえながら、より一層女性職員の活躍に資する計画となるよう令和3年度から令和7年度まで計画期間とする特定事業主行動計画（以下「後期計画」という。）を策定しました。

II 計画期間

この計画は、令和3年度から7年度までの5年間を計画期間とします。

III 計画の推進体制

- (1) 女性職員の活躍推進に向けての取組を効果的に推進するため、次世代育成に関する取り組みとのバランス等を考慮し、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（以下「委員会」という。）」を設置します。
- (2) 職員に対して、女性活躍推進に関する研修や情報提供等を実施します。
- (3) この計画の実施状況については、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、病院事業管理者及び教育委員会が任命する職員のうち、一般職の職員（再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員を除く）を対象とします。

ただし、教育委員会職員のうち、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 前期計画期間における取組状況

前期計画では、計画前3年間の女性職員の職業生活での活躍に関する状況を把握し、課題の抽出と分析を行い、目標を設定しました。

後期計画では、前期計画期間における取組や目標達成の状況を把握し、課題の抽出と分析を行います。

1 採用及び登用関係

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

各年度4月1日付けで採用した職員に占める女性職員割合は、平成28年度の50%から令和2年度の57%へと7ポイント増加しています（表1）。今後も男女のバランスを保ちながら、男女を区別することなく優秀な職員を採用していきます。

<採用した職員に占める女性職員割合（表1）>

H28	H29	H30	R1	R2
50.0%	54.5%	53.8%	54.1%	57.0%

(2) 管理的地位（係長相当職以上）にある職員に占める女性職員の割合

行政職の管理的地位にある女性職員の割合は、平成28年度の22.7%から令和2年度の23.9%と1.2ポイント増加しています（表2）。係長昇任試験をやめ、男女の区別のない優秀な職員を選考によって登用するなどの取り組みを行い、当該割合は増加していますが、前期計画の目標である30%に達しませんでした。今後は、係長相当職に係る職制の変更を予定しており、女性職員割合も変わることが想定されることから、後期計画では当該目標は設定せず、課長相当職に占める女性職員の割合（消防及び病院を除く）を目標項目として設定します。

<行政職の職員全体に占める係長職以上の女性職員の割合（表2）>

H28	H29	H30	R1	R2
22.7%	22.4%	23.5%	23.7%	23.9%

(3) 課長相当職に占める女性職員の割合（消防及び伊勢崎市民病院を除く）

消防及び伊勢崎市民病院を除く課長相当職に占める女性職員の割合は、平成28年度の9.3%から令和2年度の19.2%へと9.9ポイント増加しています（表3）。これは、自治大学校等の外部研修機関への派遣など、女性職員の管理職候補を育成する取り組みによるものと考えられます。しかしながら、課長昇任試験の受験者数が男性と比較して少ないなどの状況もあることから、引き続き女性職員が管理職を目指せるような環境づくりや意識啓発を行っていく必要があります。

<課長相当職に占める女性職員の割合（表3）>

H28	H29	H30	R1	R2
9.3%	10.8%	17.6%	17.8%	19.2%

(4) 各役職段階に占める女性職員の割合

前期計画では、行政職の係長代理にある職員に占める女性職員の割合を60%とすることを目標としていますが、平成28年度の68.9%から令和2年度の67.2%へ1.7ポイント減少するにとどまっています（表4）。これは、昇任時期が子育て期と重なっていることや管理職に対する意識醸成が進んでいないことが原因と考えられます。

<行政職の係長代理にある職員に占める女性職員の割合（表4）>

H28	H29	H30	R1	R2
68.9%	69.7%	64.6%	66.0%	67.2%

2 継続就業・仕事と家庭の両立

(1) 平均継続勤務年数の男女の差異

各年度における平均継続勤務年数の男女差は、各年度2年以内となっており、大きな差は見られません（表5）。今後も、女性職員が安心して長く勤められるような職場環境づくりに努めていきます。

<平均継続勤務年数の男女差（表5）>

性別	H28	H29	H30	R1	R2
男	15.3年	15.3年	15.4年	15.6年	15.9年
女	13.8年	13.6年	13.7年	13.8年	13.9年
男女差	1.5年	1.7年	1.7年	1.8年	2.0年

(2) 男女別の育児休業取得率

男性の育児休業取得率は、平成28年度の0%から令和元年度の7.1%へと増加しています（表6）。これは、男性職員に対して育児休業に関する情報を提供するなどの周知と啓発を行うとともに、育児休業を取得しやすい職場環境づくりなどの取り組みによるものと考えられます。しかしながら、政府が定める第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）で掲げられた2025年度末の数値目標30%とは乖離があることから、より一層男性の育児参加を促し、女性の社会参加に資するため、引き続き育児休業の取得促進に取り組む必要があります。

<男女別の育児休業取得率（表6）>

性別	H28	H29	H30	R1
男	0.0%	2.0%	6.9%	7.1%
女	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(3) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率

男性職員が配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業のいずれかを取得した率は、年度によってばらつきはあるものの、前期計画の目標である80%を超え、多数の職員が取得しています（表7）。引き続き休暇制度の周知と取得しやすい職場環境づくりを進め、取得率の向上に努めます。

<男性職員の配偶者出産休暇等の取得率（表7）>

H28	H29	H30	R1
95.0%	94.0%	87.9%	98.2%

(4) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、平成28年度と令和2年度とを比較して、5%縮減することを前期計画の目標としていますが、令和元年度と比較すると32.7%縮減できました。これは、「時間外勤務の縮減に関する指針」に基づく毎週水曜日のノー残業デーの徹底や時間外勤務の年度計画の作成、平成31年4月から実施している時間外勤務の上限規制などによるものと考えられます。今後も時間外勤務を抑制し、仕事と家庭の両立を実現するため、引き続きこれらの取り組みを実施していきます。

<職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（表8）>

H28	H29	H30	R1
9.8時間	9.8時間	7.9時間	6.6時間
-	±0	▲19.4%	▲32.7%

VI 数値目標と取組

前期計画期間における取組や目標達成の状況を踏まえ、後期計画における数値目標を設定し、それを達成するための取組みを進めていきます。

1 女性職員の人材育成・キャリア形成支援

女性職員の個性や能力を十分に発揮できるような機会を提供するとともに、本人の意思を尊重しながら、女性職員一人ひとりが思い描くキャリアやありたい姿を実現できるよう支援していきます。

目 標

令和7年度までに課長相当職の女性職員割合[※]を

22% にします

※消防及び伊勢崎市民病院を除く

取 組

- ◆課長、課長補佐、係長などの各役職段階における人材プールの確保を念頭に、多様なポストへ女性を積極的に配置し、幅広い職務経験を通じた計画的な人材育成に努めます。
- ◆他自治体への派遣、自治大学校、市町村アカデミー等の外部研修機関での研修などを通じ、女性職員の管理職候補を育成します。
- ◆キャリアデザインやワーク・ライフ・バランスなどについて理解を深めるための研修を実施し、キャリア形成意識の醸成やモチベーションの維持向上を促します。
- ◆女性職員が家庭と仕事を両立させながらキャリア形成していくためのイメージを持てるように、先輩女性職員の体験談の紹介や相談体制を整備します。

2 男性の育児参加促進、仕事と家庭の両立支援

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に掲げた取り組みを着実に実行し、職場全体で子育てを支え合っていく職場環境作りに努め、男性の育児参加を促し、仕事と家庭の両立を支援していきます。

目 標

男性の育児休業取得率を **30%** にします

【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。

取 組

- ◆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。
- ◆所属長は、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成のための職場の意識改革に努めるとともに、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。
- ◆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。
- ◆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。
- ◆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なります。

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
	選挙管理委員会事務局選挙課長
	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