



伊勢崎市特定事業主行動計画

令和8年4月1日

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	- 2 -
V これまでの取組状況	- 2 -
1 男性の育児休業取得率（1週間以上の取得率）	- 2 -
2 職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間	- 3 -
3 職員一人当たりの年間平均年次有給休暇取得日数	- 3 -
4 課長相当職の女性職員の割合	- 3 -
VI 課題分析	- 4 -
1 採用及び登用関係	- 4 -
① 採用した職員に占める女性職員の割合	- 4 -
② 管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合	- 4 -
③ 各役職段階に占める女性職員の割合	- 5 -
2 継続就業・仕事と家庭の両立	- 6 -
① 男女別の育児休業取得率	- 6 -
② 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率	- 6 -
③ 職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間	- 7 -
VII 数値目標と取組	- 7 -
1 女性職員の人材育成・キャリア形成支援	- 7 -
2 男性の育児参加促進、仕事と家庭の両立支援	- 8 -
3 時間外勤務の縮減	- 9 -
4 休暇取得の促進	- 9 -

（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

平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」（以下、「次世代法」という。）に基づき、本市では平成16年度に次世代育成支援対策推進法に基づく「伊勢崎市特定事業主行動計画」を策定し、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に取り組んできました。

また、平成27年8月には「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。）が成立したことを受け、平成27年度に女性活躍推進法に基づく「伊勢崎市特定事業主行動計画」を策定し、男女を問わず全ての職員が能力を最大限に発揮し、いきいきと活躍できる職場環境の実現に取り組んできました。

時限立法である次世代法及び女性活躍推進法は、ともに有効期限が延長され、継続的な取り組みの重要性が一層高まっています。両法に基づく施策は、共通する背景や課題が多いことから、一体的に取り組むことが効果的と考え、本市では両法に基づく各事業主行動計画を統合し、包括的な計画として「伊勢崎市特定事業主行動計画」を改定することとしました。

これまでの取組や現状についての評価、分析をした上で、今後さらに包括的に取組みを推進するため、計画の改定を行います。

II 計画期間

この計画は、令和8年度から令和12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) 次世代育成支援対策及び女性活躍推進の取組み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（以下「委員会」という。）」を設置します。
- (2) 職員に対して、次世代育成支援対策及び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捗管理を行います。

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 これまでの取組状況

これまでの、伊勢崎市特定事業主行動計画において設定した数値目標と達成状況は次のとおりです。

Ⅰ 男性の育児休業取得率（1週間以上の取得率）

目 標

85% [次世代法・女性活躍推進法]

（消防本部及び伊勢崎市民病院の男性の育児休業取得率 50%）

部局	目標値	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
市長部局等	85% (1週間以上)	30.0%	18.8%	40.0%	79.3%	77.3%
消防	50%	0.0%	12.5%	31.3%	35.7%	58.3%
市民病院等	50%	0.0%	7.1%	10.0%	50.0%	22.2%

状 況

育児休業取得の勧奨リーフレットを作成し、制度等を周知するほか、子どもが生まれる予定の職員に所属長が面談を行い、取得計画兼業務遂行計画書を作成するなどの取組みを進めた結果、目標値には達することができませんでした。男性の育児休業取得率は増加傾向にあります。

2 職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間

目 標

3%縮減 [次世代法]

(消防本部及び伊勢崎市民病院を除く)

目標値	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2年度(5.4時間) 比で3%減	5.4時間	5.9時間 (+9.3%)	6.8時間 (+25.9%)	8.7時間 (+61.1%)	10.2時間 (+88.9%)

状 況

超過勤務時間数が多い所属の所属長に対する指導や、人員配置の見直しなどによって超過勤務時間の削減に取り組んできましたが、令和2年度から年々増加する結果となっております。

3 職員一人当たりの年間平均年次有給休暇取得日数

目 標

14日以上 [次世代法]

(消防本部及び伊勢崎市民病院を除く)

目標値	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
14日以上	13.6日	13.6日	14.1日	15.0日	14.9日

状 況

所属長による計画的な取得促進の呼びかけや、夏季特別休暇取得期間に伴う取得促進などに取り組んできた結果、令和4年度以降年間の平均年次休暇取得日数は目標値である14日を超えております。

4 課長相当職の女性職員の割合

目 標

22% [女性活躍推進法]

(消防本部及び伊勢崎市民病院を除く)

目標値	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
22%以上	19.7%	17.8%	15.8%	13.3%	16.9%

状 況

キャリア形成についての研修実施や先輩女性職員との座談会の実施、管理職を養成する外部研修への派遣などにより、女性職員の育成や意識醸成に取り組んできましたが、目標値には届かず、課長相当職の女性職員割合は横ばいとなっております。

Ⅵ 課題分析

Ⅰ 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

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
64.0%	57.0%	53.9%	49.0%	46.0%

各年度4月1日付で採用した職員に占める女性職員割合は、令和3年度の64.0%から、令和7年度の46.0%へと18ポイント減少しています。

引き続き男女のバランスに配慮しつつ、優秀な職員の採用をしていく必要があります。

② 管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合

（消防本部及び伊勢崎市民病院を除く）

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
14.4%	14.4%	12.4%	13.5%	15.9%

消防本部及び伊勢崎市民病院を除く課長級以上に占める女性職員の割合は、令和3年度の14.4%から横ばいで、令和7年度は15.9%となっています。

課長昇任試験の受験者数が、女性は男性と比較して少ないなどの状況があります。議会対応や予算関連業務により長時間に及ぶ勤務などの負担の重さは、昇進を躊躇させる要因となって

います。引き続き女性職員が管理職を目指せるような人財育成や環境づくりを進めていく必要があります。

③ 各役職段階に占める女性職員の割合

階層	男			女			女性割合		
	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
部長級	17	18	18	1	0	1	5.6%	0.0%	5.3%
副部長級	18	13	13	1	5	4	5.3%	27.8%	23.5%
課長級	64	65	64	12	10	13	15.8%	13.3%	16.9%
課長補佐級	139	141	144	58	56	53	29.4%	28.4%	26.9%
係長級	123	131	131	112	109	106	47.7%	45.4%	44.7%
係員級	334	332	329	355	367	379	51.5%	52.5%	53.5%
技能労務	24	26	25	18	18	18	42.9%	40.9%	41.9%
合計	719	726	724	557	565	574	43.7%	43.8%	44.2%

各年度4月1日現在数（消防本部及び伊勢崎市民病院を除く）

消防本部及び伊勢崎市民病院を除く職員の各役職段階に占める女性職員の割合を見ると、非管理職の段階では男女差に大きな差はありませんが、課長補佐級以上の役職段階では、女性が大きく減少しています。性別に関わらないキャリア形成や男女の意識啓発をさらに進めていく必要があります。

2 継続就業・仕事と家庭の両立

① 男女別の育児休業取得率

部局		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
市長部局等	男	18.8%	44.0%	79.3%	77.3%
	女	100.0%	100.0%	96.8%	105.3%
消防本部	男	12.5%	31.3%	35.7%	58.3%
	女	100.0%	(対象者なし)	100.0%	(対象者なし)
市民病院等	男	7.1%	10.0%	50.0%	22.2%
	女	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

出産した女性職員は、全ての部局において育児休業を取得しています。(出産した年度と育児休業を取得した年度が異なることから、100%に満たない又は超える年度があります。)

男性職員についても、取得率は増加傾向にありますが、女性と比較するとまだ低く、取得期間も短い傾向にあります。引き続き、男性の家事・育児等参加に向けた機運の醸成等により、取得を促進していく必要があります。

② 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率

部局	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
市長部局等	93.8%	96.0%	93.1%	95.5%
消防本部	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
市民病院等	85.7%	100.0%	92.9%	100.0%

男性職員が対象となる配偶者出産休暇等の取得率は、令和3年度以降85%を下回ることなく推移しています。引き続き多くの職員が取得できるよう休暇制度の周知や取得しやすい職場環境づくりを進めていきます。

③ 職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間

(消防本部及び伊勢崎市民病院を除く)

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
5.9 時間	6.8 時間	8.7 時間	10.2 時間

職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間は、令和3年度の5.9時間と比較して、令和6年度は10.2時間と4.3時間増加しています。

組織全体で効率的な業務執行を追及するとともに、定時後に帰りやすい職場風土の醸成などにより、超過勤務時間の縮減を図っていく必要があります。

Ⅶ 数値目標と取組

これまでの目標達成の状況や課題分析を踏まえ、本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を進めます。

Ⅰ 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 課長級の女性職員割合(※消防及び伊勢崎市民病院を除く)

令和12年度までに 24%

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。
- ・固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思いこみ(アンコンシャス・バイアス)を解消する啓発を進め、女性の挑戦や成長機会の創出につなげます。
- ・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。
- ・宿泊を伴う派遣研修のあり方や、育児部分休業取得中における研修参加方法などを見直し、より多くの女性職員がライフイベントに左右されずキャリア形成できる環境を整備します。

- ・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組を着実に実行し、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

令和12年度までに 85%（2週間以上の取得）

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 85%

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する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。
- ・育児休業等を取得する職員の担当業務を代替する職員に対して勤勉手当の加算措置を行い、育児休業の取得を後押しする職場の機運を醸成します。
- ・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します。
- ・男性職員が、子の出生後1年以内に育児に伴う休暇・休業を1か月以上取得できるよう、職員に対して周知を行います。

3 時間外勤務の縮減

育児や介護などにより時間的制約のある職員をはじめ、全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、多様な働き方の実現や効率的な業務運営等により、長時間勤務の是正を図ります。

目 標 職員一人当たりの各月ごとの平均時間外勤務時間

7.7時間

取 組

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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行い、長時間労働を努力とみなしたり、時間当たりの生産性よりも総アウトプット量を重視したりする価値観の是正を図ります。
- ・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。
- ・「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。
- ・テレワークやフレックスタイム制、時差勤務など、柔軟な働き方を促進する制度の導入を検討します。

4 休暇取得の促進

ワーク・ライフ・バランスの観点から全職員の休暇取得を促進することはもとより、特に子育て中の職員については、子どもとのコミュニケーションの確保や育児に伴う疲労の回復の観点からも、より休暇の取得を積極的に促進します。

目 標 職員一人当たりの年間平均年次有給休暇取得日数

15日以上

取 組

- ・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。
- ・年次有給休暇の取得促進のためのチラシを作成し、掲示等により周知を図ります。

- ・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する。
- ・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。
- ・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。
- ・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。

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