

安中市特定事業主行動計画

～女性職員の活躍推進及び仕事と子育ての両立の推進～

令和2年4月1日

(令和7年4月1日改訂)

安中市長

安中市議会議長

安中市農業委員会

安中市教育委員会

安中市代表監査委員

安中市における女性職員の活躍及び仕事と子育ての両立の推進に関する特定事業主行動計画は、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19条及び次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条に基づき、安中市長、安中市議会議長、安中市農業委員会、安中市教育委員会、安中市代表監査委員が作成する特定事業主行動計画です。

1. 計画の期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5ヶ年とする。

【令和7年4月1日追記】

次世代育成支援対策支援法の一部改正を受け、法律有効期限が令和17年3月31日までに延長されました。一方で女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の有効期限が令和8年3月31日までであることから、計画の期間を令和8年3月31日までに延長します。

2. 対象

本計画は、市長部局、議会事務局、農業委員会事務局、教育委員会、監査委員事務局に所属する全職員を対象とします。

3. 推進体制

毎年1回、前年度の取り組み状況について、市ホームページへの掲載により公表します。

4. 女性職員の活躍推進に向けた体制の整備

組織の形成に女性が活躍できる環境を整えることが重要であるという認識を共有し、計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況について継続的に点検・評価を実施するための協議の場を設け、本計画に基づく取り組みを実施していきます。

【1】状況把握

使用している数値は、数値が確定している一の年度又は年の状況です。

【2】目標数値

達成目標年度は全て令和 6 年度とする。

【令和7年4月1日追記】

達成目標年度は全て1年延長し、令和7年度と変更します。

ただし、目標値や取組については現行通りとします。(※直近年度の実績値追記(赤字))

※女性職員の活躍の推進に向けた取組－1

【採用者における女性割合の向上】 ①

- ・人事担当課は、職員採用試験案内において、女性が活躍している状況を積極的に紹介します。また、仕事と子育てに励む女性職員の声を掲載し、女性が活躍できる職場であることをPRしていきます。

①採用した職員数と女性職員の占める割合

		平成 27 年度	平成 31 年度	令和5年度
医療職以外	採用者数	25	17	20
	うち女性	12	7	5
医療職	採用者数	7	2	7
	うち女性	5	1	4

※平成27年度は、平成26年度実施の採用試験による採用者

※平成31年度は、平成30年度実施の採用試験による採用者

※令和5年度は、令和4年度実施の採用試験による採用者

※女性職員の活躍の推進に向けた取組－2

【女性職員の継続勤続年数の引き上げ】 ②-1 ②-2 ②-3

- ・所属長は、各種休暇・休業制度(介護休暇や育児休業等)に関する理解を高め、所属職員と共有するとともに、制度を利用しやすい雰囲気醸成を図ります。
- ・男女がともに自らの希望に応じた形で、仕事と家庭の両立を進めるとともに、地域生活への参画や余暇の充実を通じて豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場環境の整備を進めていきます。

②-1 職員の平均した勤続年数の男女の差異

		平成 26 年度退職者	平成 30 年度退職者	令和 5 年度退職者
医療職以外	男性	37.63 年	35.22 年	17.18 年
	女性	30.83 年	26.60 年	17.42 年
医療職	男性	16.50 年	12.66 年	—
	女性	13.55 年	20.57 年	15.0 年

※役職定年により令和 5 年度は定年退職者無し

②-2 退職者のうち自己都合退職者の女性の割合

		自己都合退職者数	うち女性
医療職以外	平成 26 年度退職者	3	2
	平成 30 年度退職者	9	3
	令和 5 年度退職者	7	4
医療職	平成 26 年度退職者	10	8
	平成 30 年度退職者	6	4
	令和 5 年度退職者	3	3

②-3 離職率(自己都合退職者数のうち県教委の身分を有するものを除く)

		平成 30 年度 退職者	離職率 (退職者/在籍者)	令和 5 年度 退職者	離職率 (退職者/在籍者)
医療職以外	男性	4	1.14%	3	0.92%
	女性	3	1.72%	4	2.11%
医療職	男性	2	5.88%	0	0
	女性	4	4.30%	3	3.57%

※女性職員の活躍の推進に向けた取組－3

【管理的地位にある女性職員の割合の向上】 ③

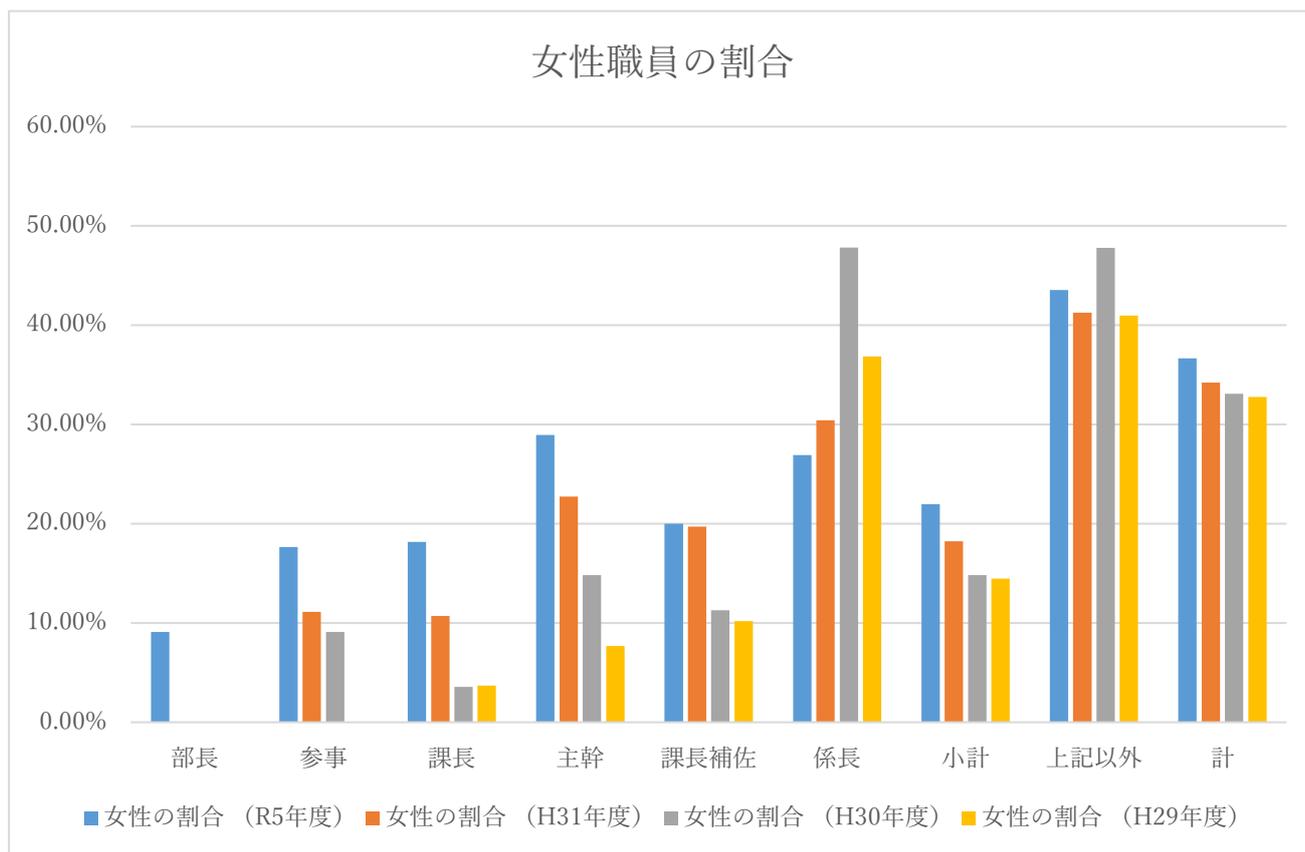
- ・人事担当課は、意欲向上のための研修の機会を付与するなどキャリア形成を支援するだけでなく、職場環境の改善については、管理監督者に対しても研修受講の機会を設け、組織全体で協力できる体制づくりと意識改革を行います。
- ・今後は、男性職員に偏っている業務についても女性職員を積極的に配置し、多様なポストに対応できる職員の育成に取り組んでいきます。

③ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(男性・女性・計の数値は令和 5 年度)

	男性	女性	計	女性の割合 (R5 年度)	女性の割合 (H31 年度)	女性の割合 (H30 年度)	女性の割合 (H29 年度)
部長	10	1	11	9.09%	0.00%	0.00%	0.00%
参事	14	3	17	17.65%	11.11%	9.09%	0.00%
課長	18	4	22	18.18%	10.71%	3.57%	3.70%
主幹	27	11	38	28.95%	22.73%	14.81%	7.69%
課長補佐	40	10	50	20.00%	19.70%	11.29%	10.20%
係長	19	7	26	26.92%	30.43%	47.83%	36.84%
小計	128	36	164	21.95%	18.24%	14.81%	14.46%
上記以外	197	152	349	43.55%	41.27%	47.80%	40.97%
計	325	188	513	36.65%	34.23%	33.08%	32.77%

※医療職を除く



■ 管理的地位にある女性職員の割合の向上

対象	目標	基準年度	実績値	目標値
医療職以外	管理的地位(係長職以上)にある職員に占める女性職員の割合	平成 31 年度	18.24%	30.00%
		令和 5 年度	21.95%	

年齢別の構成人数等、構造的な問題は継続しているが、女性職員の職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備を構築していく必要があります。意欲向上のための研修の機会を付与するなどキャリア形成を支援するだけでなく、職場環境の改善については、管理監督者に対しても研修受講の機会を設定し、男女がともに自らの希望に応じた形で、仕事と家庭の両立を進めるとともに、地域生活への参画や余暇の充実を通じて豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場環境の整備を進めて参ります。

■管理的地位にある女性職員の割合の向上

対象	目標	基準年度	実績値	目標値
医療職以外	管理的地位(係長職以上)にある職員に占める女性職員の割合	平成31年度	18.24%	30.00%

年齢別の構成人数等、構造的な問題は継続しているが、女性職員の職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備を構築していく必要があります。意欲向上のための研修の機会を付与するなどキャリア形成を支援するだけでなく、職場環境の改善については、管理監督者に対しても研修受講の機会を設定し、男女がともに自らの希望に応じた形で、仕事と家庭の両立を進めるとともに、地域生活への参画や余暇の充実を通じて豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場環境の整備を進めて参ります。

5. 職員の仕事と子育ての両立の推進に向けた数値目標

職員の仕事と子育ての両立の推進に向けては、平成27年11月に策定した「安中市特定事業主行動計画」により平成31年度を達成目標として数値目標を定め取り組んで参りました。

今般、事業主においては、職員の仕事と子育ての両立のための環境整備がますます求められていることから、引き続き職場全体で子育てをしている職員を支援し、職場環境の形成と応援態勢を整えることで次世代育成支援対策を進めていきます。

【1】状況把握

使用している数値は、数値が確定している一の年度又は年の状況です。

【2】目標数値

達成目標年度は全て令和7年度とする。

【時間外勤務の縮減】 ① ② ③ ④

- ・人事担当課は、各部署の時間外勤務の状況及び時間外勤務が特に多い職員の状況を把握し、時間外勤務の多い職場の管理職からヒアリングを行い、業務量の把握に努めます。
- ・所属長は、日常業務の適正配分に努め、事務分担の見直しを柔軟に行い、一定の職員に業務が集中しないよう、所属職員全員でカバーできる体制を整備します。
- ・所属長は、人事評価における個別面談を通じて、時間外勤務による職員への精神的ストレスの負担を把握し、職員個々の心身の健康維持に努めます。
- ・所属長は、時期的な業務の繁忙等を適切に把握し、時間外勤務の増加に繋がらないよう計画的、効率的な業務執行に努めます。
- ・職員は、既存の事務であっても必要性を改めて検討し、廃止できるものは廃止するなど業務改善を進めていきます。

① 職員一人あたりの時間外勤務

		平成 26 年度	平成 30 年度	令和 5 年度
医療職以外	男性	12.3 時間	11.8 時間	13.2 時間
	女性	7.2 時間	5.9 時間	7.5 時間
医療職	男性	7.6 時間	7.9 時間	8.7 時間
	女性	2.9 時間	2.4 時間	6.5 時間

② 年間 360 時間を超えた者の人数

		男性職員数	女性職員数	計	女性の割合
医療職以外	平成 26 年度	23	5	28	17.86%
	平成 30 年度	19	1	20	5.00%
	令和 5 年度	23	8	31	25.8%
医療職	平成 26 年度	1	0	1	0.00%
	平成 30 年度	3	0	3	0.00%
	令和 5 年度	1	0	1	0.00%

③ 各月ごとの平均超過勤務時間と時間外勤務を月 45 時間以上行った職員の数

	平均超過勤務時間 合計欄は R5 年度 平均値	45 時間以上(人数) 合計欄は R5 年度延 べ人数
令和 5 年 4 月	21.19	31
令和 5 年 5 月	17.58	25
令和 5 年 6 月	15.74	15
令和 5 年 7 月	15.69	14
令和 5 年 8 月	11.69	5
令和 5 年 9 月	13.26	7
令和 5 年 10 月	16.53	14
令和 5 年 11 月	14.85	12
令和 5 年 12 月	12.83	10
令和 6 年 1 月	15.09	11
令和 6 年 2 月	15.54	15
令和 6 年 3 月	20.27	33
合計	16.01	192

※管理職を除く

③ 各月ごとの平均超過勤務時間と時間外勤務を月45時間以上行った職員の数

	平均超過勤務時間 合計欄はH30年度平均 値	45時間以上(人数) 合計欄はH30年度延べ 人数
平成30年4月	13.29	34
平成30年5月	14.90	21
平成30年6月	8.09	14
平成30年7月	8.51	12
平成30年8月	6.55	6
平成30年9月	8.62	9
平成30年10月	9.96	15
平成30年11月	7.51	11
平成30年12月	6.50	5
平成31年1月	6.42	5
平成31年2月	9.15	19
平成31年3月	13.30	22
合計	9.40	173

※管理職を除く

(医療職)

	平均超過勤務時間 合計欄はR5年度 平均値	45時間以上(人数) 合計欄はR5年度延 べ人数
令和5年4月	10.66	1
令和5年5月	10.78	1
令和5年6月	10.66	1
令和5年7月	10.59	2
令和5年8月	9.87	1
令和5年9月	9.52	1
令和5年10月	8.49	1
令和5年11月	11.17	1
令和5年12月	9.17	1
令和6年1月	9.32	1
令和6年2月	9.12	1
令和6年3月	7.32	1
合計	9.72	13

※管理職を除く

(医療職)

	平均超過勤務時間 合計欄はH30年度平均	45時間以上(人数) 合計欄はH30年度延べ
平成30年4月	1.62	1
平成30年5月	2.00	1
平成30年6月	2.78	1
平成30年7月	2.39	1
平成30年8月	3.29	1
平成30年9月	3.71	2
平成30年10月	4.11	2
平成30年11月	3.07	1
平成30年12月	4.57	4
平成31年1月	6.64	3
平成31年2月	6.40	6
平成31年3月	5.80	3
合計	3.87	26

※管理職を除く

④管理的地位にある職員の超過勤務時間(医療職を除く)

	平均超過勤務時間 合計欄は R5 年度 平均値	45 時間以上(人数) 合計欄は R5 年度延 べ人数
令和 5 年 4 月	29.68	24
令和 5 年 5 月	15.09	12
令和 5 年 6 月	19.72	12
令和 5 年 7 月	22.99	12
令和 5 年 8 月	18.75	7
令和 5 年 9 月	20.24	6
令和 5 年 10 月	21.8	8
令和 5 年 11 月	21.35	10
令和 5 年 12 月	16.91	6
令和 6 年 1 月	21.55	7
令和 6 年 2 月	17.73	8
令和 6 年 3 月	25.85	14
合計	20.56	126

④ 管理的地位にある職員の超過勤務時間(医療職を除く)

	平均超過勤務時間	45時間以上(人数)
平成31年4月	13.24	15
令和元年5月	14.50	10
令和元年6月	9.74	10
令和元年7月	13.48	15
令和元年8月	7.08	7
令和元年9月	10.29	12
令和元年10月	26.60	18
令和元年11月	10.24	10
令和元年12月	6.89	4
令和2年1月	6.86	8
令和2年2月	8.86	9
令和2年3月	10.15	13

時間外勤務の縮減

対象		基準年度	実績値	目標値
医療職以外	時間外勤務を月 45 時間以上行っている職員の延べ人数	平成 30 年度	173	120
		令和 5 年度	192	
医療職		平成 30 年度	26	18
		令和 5 年度	13	

※管理職を除く

時間外勤務の縮減

対象	目標	基準年度	実績値	目標値
医療職以外	時間外勤務を月45時間以上行っている職員の延べ人数	平成30年度	173	120
医療職			26	18

※管理職を除く

【男性の子育てに関する休暇・休業の取得率向上】 ⑤-1 ⑤-2 ⑤-3 ⑤-4

- ・人事担当課は、各種両立支援制度に関する最新の情報を「子育てハンドブック」にまとめ、庁内掲示板で常時閲覧可能な状態を維持します。
- ・人事担当課は、育児休業期間中であっても、育児の合間の時間を有効に活用してスキルアップを図れるよう、通信教育講座、eラーニング等を案内し、希望者に対して自己啓発の機会を提供します。
- ・所属長は、父親となる職員から休暇取得の申し出があった場合は、休暇を取得できるよう職場全体で支援する環境を整えます。

また、育児休業を希望する職員が安心して休業できるよう、事務分担の見直しや会計年度任用職員の有効活用を図ります。

- ・職場では、日頃からコミュニケーションを図り、子育てや介護を行う職員が急な休暇を取得する場合においても業務が滞ることがないように、情報の共有化に努めます。

⑤-1 男性職員の配偶者出産休暇と育児参加休暇の合計取得日数(単位:人)

0日超～1日以下	1日超～2日以下	2日超～3日以下	3日超～4日以下	4日超～5日以下
	5	1		1
5日以上	5日以上取得した職員の割合			
4	36.36%			

(令和5年度実績)

⑤-1 男性職員の配偶者出産休暇と育児参加休暇の合計取得日数(単位:人)

0日超～1日以下	1日超～2日以下	2日超～3日以下	3日超～4日以下	4日超～5日以下
	1	8		2
5日以上	5日以上取得した職員の割合			
1	8.33%			

(平成 31 年度実績)

⑤-2 育児休業の取得状況

		新たに親となった職員	育児休業取得職員	取得率
平成 26 年度	男性	13	0	0.00%
	女性	11	11	100.00%
	計	24	11	45.83%
平成 30 年度	男性	12	0	0.00%
	女性	17	17	100.00%
	計	29	17	58.62%
令和 5 年度	男性	11	2	18.18%
	女性	13	13	100.00%
	計	24	15	62.50%

(令和5年度実績)

⑤-3 育児休業承認期間(単位:人)

	0月超～1月以下 ※1	1月超～2月以下	2月超～3月以下	3月超～4月以下
男性			1	
女性				
	4月超～5月以下	5月超～6月以下	6月超～7月以下	7月超～8月以下
男性				
女性				
	8月超～9月以下	9月超～10月以下	10月超～11月以下	11月超～12月以下
男性				
女性				
	12月超～13月以下	13月超～14月以下	14月超～15月以下	15月超～16月以下
男性	1			
女性				
	16月超～17月以下	17月超～18月以下	18月超～19月以下	19月超～20月以下
男性				
女性		1	2	
	20月超～21月以下	21月超～22月以下	22月超～23月以下	23月超～24月以下
男性				
女性		2	2	
	24月超～25月以下	25月超～26月以下	26月超～27月以下	27月超～28月以下
男性				
女性				
	28月超～29月以下	29月超～30月以下	30月超～31日以下	31月超～32月以下
男性				
女性	1		2	
	32月超～33月以下	33月超～34月以下	34月超～35月以下	35月超～36月以下
男性				
女性		3		
合計				
男性			2	
女性			13	

(平成 30 年度実績)

⑤-3 育児休業承認期間(単位:人)

	0月超～1月以下 ※1	1月超～2月以下	2月超～3月以下	3月超～4月以下
男性				
女性				
	4月超～5月以下	5月超～6月以下	6月超～7月以下	7月超～8月以下
男性				
女性				
	8月超～9月以下	9月超～10月以下	10月超～11月以下	11月超～12月以下
男性				
女性		1	2	
	12月超～13月以下	13月超～14月以下	14月超～15月以下	15月超～16月以下
男性				
女性	1	1		1
	16月超～17月以下	17月超～18月以下	18月超～19月以下	19月超～20月以下
男性				
女性	1			
	20月超～21月以下	21月超～22月以下	22月超～23月以下	23月超～24月以下
男性				
女性	1	2		
	24月超～25月以下	25月超～26月以下	26月超～27月以下	27月超～28月以下
男性				
女性	1			
	28月超～29月以下	29月超～30月以下	30月超～31月以下	31月超～32月以下
男性				
女性				
	32月超～33月以下	33月超～34月以下	34月超～35月以下	35月超～36月以下
男性				
女性		3	3	
合計				
男性	0			
女性	17			

0月超～1月以下の内訳

	0日超～5日以下	6日超～14日以下	15日超～1月以下
男性			
女性			

⑤-4 特別休暇取得状況

	新たに父親になった職員	妻の出産休暇	育児参加休暇
平成 26 年度	13	11	5
平成 30 年度	12	12	3
令和 5 年度	11	11	6

■男性職員の子育て参加の促進

対象	目標	基準年度	実績値	目標値
全職員	男性職員の育児休業取得率	平成 30 年度	0.00%	100%
		令和 5 年度	18.2%	
	妻の出産休暇取得率	平成 30 年度	100%	100%
		令和 5 年度	100%	
	育児参加のための休暇	平成 30 年度	25.00%	100%
		令和 5 年度	54.5%	
	男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の平均取得日数	平成 30 年度	2.58 日	5.0 日
		令和 5 年度	3.94 日	

男性職員の育児休業については、平成 31 年度に 3 名の職員が取得したことで、大きな転機となることが期待されます。今後も、子育てハンドブックによる制度周知や取得しやすい職場環境の整備、代替要員の確保を徹底し、男性職員の子育て支援を推進します。

【令和 7 年 4 月 1 日 追記】

男性職員の育児休業については、令和 6 年度までの達成状況を踏まえ、今後より取得しやすい職場環境の整備に取り組みます。令和 10 年度までに取得率 100% を目標とします。

6. 有給休暇の取得促進

- ・任命権者は、全職員に対して時間単位の積み上げを除く、半日・1日単位での取得による年間5日の取得を義務付けます。また、所属長は、所属職員の休暇取得状況を把握し、取得の少ない職員については、時季指定の方法により休暇取得を促します。
- ・人事担当課は、働き方改革を推進し、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方が選択できるよう、新たな勤務形態について検討を進めます。
- ・人事担当課は、週休日や国民の祝日と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得や、リフレッシュを目的に年次有給休暇を利用した連続休暇の取得を推進します。
- ・職員は、余暇の時間や家族と過ごす時間を長時間確保するため、計画的に週休日又は国民の祝日と年次有給休暇を組み合わせた「プラスワン休暇」の積極的な取得に努めます。

⑥ 有給休暇取得状況

		正規職員		非常勤職員	
		男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
平成 26 年度	対象人数	368 人	238 人	47 人	263 人
	平均取得日数	11.20 日	12.98 日	—	—
	平均取得率	56.00%	64.90%	78.40%	87.20%
平成 30 年度	対象人数	335 人	137 人	67 人	304 人
	平均取得日数	11.58 日	13.08 日	—	—
	平均取得率	57.90%	65.40%	86.00%	87.00%
令和 5 年度	対象人数	294 人	146 人	96 人	389 人
	平均取得日数	13.5 日	14.9 日	—	—
	平均取得率	67.5%	74.6%	52.9%	66.1%

※正規職員の平均取得日数は、1年を通じて勤務していない者を除いてあり、取得率については、一の年の付与日数20日に対する率

※非常勤職員は、勤務形態により付与日数が異なるため、取得率のみ

⑥ 有給休暇取得状況

年次有給休暇の取得促進

対象	目標	基準年度	実績値	目標値
医療職以外	年次有給休暇の平均取得日数	平成 30 年度	11.9 日	15 日
		令和 5 年度	13.97 日	
医療職		平成 30 年度	13.5 日	18 日
		令和 5 年度	10.20 日	

7. ハラスメント対策の整備状況

・本市では、ハラスメントの定義、その具体例、問題解決のための手続きについて、深い理解と認識を得るため、平成31年度にガイドラインを策定しました。

また、平成29年度よりハラスメント防止研修を実施し、セクハラ・パワハラが生じやすい場面、留意すべき点について学び、基本的な知識と対策について習得する機会を提供しています。今後も、職員の人権が尊重され、ハラスメント行為が存在しない職場環境づくりを推進していきます。

【令和7年4月1日追記】

・職場における各種ハラスメントの防止及び排除並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に、適切かつ迅速に対応するために、令和6年9月に「安中市職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱」の整備と「ハラスメント防止ガイドライン」の改訂を行いました。

8. 行政機関としての子育て支援

【子育てバリアフリーの推進】

・新たな市有施設の建設や既存施設の改築の際、利用者の実情を踏まえ、トイレ、ベビーベッド等の支援方策の充実について検討します。

・所属長は、子どもを連れた市民等が気兼ねなく市有施設を利用できるよう、気持ちよく用事が済ませるよう管下職員に対し、丁寧かつ親切に対応するよう指導を行いましょよう。

【地域活動への貢献】

・地域の子どもたちを中心とした様々な活動に意欲、関心のある職員は、積極的に参加し、子どもと触れ合う機会を充実させましょよう。また、所属長は、職員が地域活動に参加しやすい職場環境をつくらましょよう。

【令和7年4月1日追記】

・令和5年4月1日より、職員が自身の経験を生かし積極的に地域貢献活動に取り組むことを推進するため、「安中市職員地域貢献活動応援制度」を開始しました。職務外に報酬を得て地域活動に従事できるよう、制度の運用が始まっています。