

前橋市特定事業主行動計画（女性活躍と次世代育成、ワークライフバランス推進、業務改善のための取組計画）

令和7年4月1日
前橋市長
前橋市議会議長
前橋市教育委員会
前橋市選挙管理委員会
前橋市代表監査委員
前橋市農業委員会
前橋市公営企業管理者
前橋市消防長

前橋市における特定事業主行動計画（女性活躍と次世代育成、ワークライフバランス推進、業務改善のための取組計画）（以下「本計画」という。）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。以下「法1」という。）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。以下「法2」という。）第19条に基づき、前橋市長、前橋市教育委員会、前橋市議会議長、前橋市選挙管理委員会、前橋市代表監査委員、前橋市農業委員会、前橋市公営企業管理者、前橋市消防長が策定する特定事業主行動計画である。

前計画期間である令和7年3月31日をもって、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画、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2つの計画を一体的にまとめ、本計画期間では1つの計画として策定を行う。

0 背景

急速な少子高齢化に伴い社会構造が大きく変化する中で、女性職員や共働き職員の増加により、仕事と子育ての両立の支援や職員の意識の変化への対応が喫緊の課題となっている。

また、人口減少やDX推進、感染症、災害など自治体が抱える課題はますます増加、複雑化する中で、時代とともに変化する市民ニーズを把握し、住民福祉の向上を図るためにも、自治体運営を担う職員の「勤務時間の長さ」から「組織としての目標達成」へと意識をシフトし、すべての職員が最大のパフォーマンスを発揮できる職場環境の整備等が必要となる。

1 計画期間

「次世代育成支援対策推進法」の有効期限が令和17年3月31日までに再延長されたことにより、本計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とする。

なお、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」は平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法であり、厚生労働省の「雇用の分野における女性活躍推進に検討する検討会」において、さらに10年間の期限を延長することが適当だと提言が出されたことにより、本計画においても、計画期間を延長し、統合を行う。

2 計画の推進体制等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍と子育てをする職員の子どもたちの健やかな育成を推進するため、前橋市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（前橋市規則平成 28 年第 21 号）に定める特定事業主における各人事担当部局から構成する前橋市女性活躍推進委員会（事務局：総務部職員課）を設置し、本計画の策定・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の点検・評価等について協議を行う。

3 計画目標

法 1 第 19 条第 3 項、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部を改正する内閣省令（令和元年 12 月 27 日内閣府令第 51 号。以下、「内閣府令」という。）及び前橋市女性活躍推進委員会により、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握するとともに、前計画における当該課題分析の結果、職員アンケートを踏まえ、次のとおり目標を設定する。

目標 1

令和 11 年度までに、課長相当職以上（副参事以上）の女性職員の割合を、25%以上に
する。（消防局を除く）

目標 2

令和 11 年度までに、係長相当職以上（副主幹以上）の女性職員の割合を、35%以上に
する。（消防局を除く）

目標 3

令和 11 年度までに、対象となる男性職員の「妻の出産に伴う育児参加休暇」の取得率を、
90%にする。

（令和 7 年度：80%、令和 9 年度：85%、令和 11 年度：90%）

目標 4

令和 11 年度までに、対象となる男性職員の「育児休業」の 2 週間以上の取得率を 85%以
上にする。

目標 5

令和 11 年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数を 13.5 日以上にする。さらに、
職員の夏季特別休暇の 5 日の取得率を、90%にする。

4 目標を達成するための具体的な内容

※○継続取組、●新規取組

目標 1

令和11年度までに、課長相当職以上（副参事以上）の女性職員の割合を、25%以上にする。（消防局を除く）

目標 2

令和11年度までに、係長相当職以上（副主幹以上）の女性職員の割合を、35%以上にする。（消防局を除く）

〈具体的取組〉

○職員が休暇や時差勤務、テレワークなどの各種制度を行使しやすい職場環境づくりのため、管理職員が率先して行使するよう、全庁掲示板を通じて、制度利用促進についての周知を行う。

○女性職員が管理職になることへの不安や、妊娠や出産等により一時的に仕事へ携われないことへの不安、家庭生活との両立への不安等が解消できるよう相談できる機会の提供やロールモデルとなる先輩職員の経験を共有するなど、早期段階でキャリアイメージを形成できる機会や研修の場を提供する。

●ロールモデルとなる女性職員が、管理職員になるための心構えなど組織マネジメントについて学ぶ機会を提供する。

目標 3

令和11年度までに、対象となる男性職員の「妻の出産に伴う育児参加休暇」の取得率を、90%にする。

（令和7年度：80%、令和9年度：85%、令和11年度：90%）

目標 4

令和11年度までに、対象となる男性職員の「育児休業」の2週間以上の取得率を85%以上にする。

〈具体的取組〉

○階層別研修等において、各年代を対象に男性職員の子ども出生時における育児参加の特別休暇制度を周知・啓発するとともに、制度に関する相談体制を整え、利用促進に努める。

○制度を活用した職員の体験談などを聞く機会を提供するとともに、立場や年齢の違う職員のそれぞれの意見を徴収する場を設け、相互理解を促す。

●対象となる男性職員が届出をした際に、取得可能な制度やテレワークなどの柔軟な働き方を実現するための措置について周知を行うとともに、職員の意向を確認するための面談等を設置するよう各所属に依頼する。

目標 5

令和11年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数を13.5日以上にする。さらに、職員の夏季特別休暇の5日の取得率を、90%にする。

〈具体的取組〉

○職員が休暇や時差勤務、テレワークなどの各種制度を行使しやすい職場環境づくりのため、管理職員が率先して行使するよう、全庁掲示板を通じて、制度利用促進についての周知を行う。

○週休日等休日を合わせた連続休暇の取得、夏季休暇や年末年始を利用した連続休暇を推進する。

●効率的、計画的に業務を遂行し、心身の疲労やストレス軽減のためにも休暇取得するよう職員の意識変革を促すようなメッセージを出退勤システムを通じて送付する。

●窓口・電話の受付時間短縮を試行的に開始し、適正な労務管理による働き方改革を推進する。

5 目標を達成するための重点項目

本計画目標を達成するためにここまでに記載した具体的取組を進めていくが、その背景にある潜在課題の解決が不可欠である。この潜在課題を重点項目と位置づけ、組織全体で意識を高める。

重点項目1 業務の見直し・効率化

業務廃止を含めた既存事業やその業務のプロセス自体の見直し

【例】

- ①事業の総点検
- ②DX推進による業務改善
- ③前橋市行財政改革推進計画に位置づけられる「業務改革・事務改善の推進」
- ④業務体制整備（人員体制や所属内での流動的な人員配置等）

重点項目2 組織全体のマネジメント向上

行政運営の根幹である幹部・管理職員による適切なマネジメント

【例】

- ①マネジメント向上研修、機会の充実
- ②上位ポスト職への昇任希望（意欲）確認
- ③組織横断的かつ積極的なコミュニケーションの取得

重点項目3 全職員のワークライフバランスの充実

すべての職員のそれぞれのライフステージに併せたワークライフバランスの充実

【例】

- ①管理職の年次有給休暇の取得促進
- ②時差勤務、テレワーク等制度の積極的活用
- ③時間外勤務の縮減、ノー残業デーの徹底
- ④職員の心身の疲労、ストレスの軽減

【参考：男性が取得可能な特別休暇等】

※妻の出産休暇

妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。）の出産のため入院に付添う場合などに3日まで特別休暇が認められます。ただし、この休暇が取れるのは、入院等の日から出産の日後2週間を経過する日までの間です。

※妻の出産に伴う育児参加休暇

妻の出産に伴い、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（妻の子を含む。）を養育する場合、予定日の8週間前の日から出産の日後8週間を経過するまでの期間内（産前が認められるのは第2子以降）に5日まで特別休暇が認められています。

※育児時間休暇

「育児時間休暇」とは、生後1歳6か月に達しない子どもを育てる職員が、正規の勤務時間等においてその子の保育のため必要と認められる授乳等をする時間をいいます。その時間は、1日2回それぞれ30分以内となっていますが、やむを得ない事情があるときには、2回分の育児時間休暇をまとめて取ることができます。ただし、常態として2回分をまとめて午前及び午後を取得している職員であっても、1日の勤務時間が4時間の勤務日は、1回分の30分の承認となります。

※育児休業

職員が任命権者の承認を得て、3歳に満たない子を養育するため、職員としての身分を保有しつつ職務に従事しないことをいいます。「子どもが3歳になるまで」とは、子どもが生まれてから、満3歳の誕生日の前日までをいいます。