

伊勢原市職員の仕事と生活の両立応援プラン



令和8年5月

伊勢原市

はじめに

我が国では、少子化の進行が依然として深刻な状況にあり、晩婚化や夫婦の出生力の低下に加え、長時間労働、仕事と子育ての両立の難しさ、子育て中の孤立感や負担感など、複合的な要因が重なっています。

このような少子化の進行は、社会経済の根幹を揺るがす危機的状況を引き起こす多大な影響を与えるものであることから、国・地方公共団体・企業等が一体となり、より積極的な対策に取り組むとの考えにより、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）が平成15年7月に制定されました。同法は、当初時限立法として施行されましたが、その後の社会状況等を踏まえ、取組の継続的な推進を図るため、有効期限が延長され、現在も次世代育成支援対策の一層の充実が求められています。

また、働く場面で活躍を望むすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、平成27年9月に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。）が制定されました。この法律により、女性の活躍状況の把握・課題分析を行い、その結果を踏まえた行動計画の策定・公表などが求められており、地方公共団体においても主体的かつ継続的な取組が必要とされています。

本市においても、これらの法律の趣旨に則り、次代の社会を担う世代の育成支援や女性の活躍を推進する様々な取組を行うため、両法律の計画を整理・統合して、「伊勢原市職員の仕事と生活の両立応援プラン」を策定し、全庁を挙げて、計画的に取組を推進してまいりました。

今般、前計画の期間が終了するとともに、両法律の期限が延長されたため、再度計画の改定を行いました。

本プランの推進には、すべての職員の理解と協力が必要不可欠です。

職員一人ひとりが自身の希望どおりにやりがいを持って働き、子育てと仕事の両立や、女性はその個性や能力を十分に発揮できる環境をすべての職場で実現するため、引き続き職員同士みんなで互いに支え合い、取組を進めていきましょう。

市長
消防長
市議会議長
教育委員会
選挙管理委員会
代表監査委員
農業委員会

1 計画の概要

(1) プランの位置づけ

本プランは、次世代法及び女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」として策定するものです。

また、計画の推進に当たっては、全庁一丸となって取組を進めて行くことが重要であることから、各任命権者の連名により策定します。

(2) 計画期間

令和8年4月1日～令和13年3月31日【5年間】

(3) 推進体制

本プランを推進するため、各任命権者による横断的な推進組織である伊勢原市職員の仕事と生活の両立支援のための連絡協議会は、年度ごとにプランの実施状況の把握を行い、課題検討やプランの見直し等を行います。

(4) 取組の実施状況の公表等

本プランに掲げる各種取組の実施状況については、年1回市ホームページで公表します。

また、プランに掲げる取組事項については、全庁的に取組を推進することが重要であるため、庁内デスクネット等を活用し、庁内に周知します。

(5) 計画の実施状況の点検・見直し

必要に応じて、職員に対するアンケート調査等を実施して、計画の点検・見直しを行うとともに、関連法（次世代法及び女性活躍推進法等）が改廃等された際には遅滞なく本計画も見直しすることとします。

2 前期プラン数値目標の達成状況・課題

令和3年4月に策定した伊勢原市職員の仕事と生活の両立応援プランにおいて掲げた計画目標と達成状況、評価・課題については次のとおりです。（計画期間：令和3年4月1日～令和8年3月31日）

（1）職員の家庭生活への参加促進

男性職員の家庭生活への参加促進は、男性職員自身の仕事と生活の両立に資するものであり、かつ、休暇や休業の取得が進むことにより、特定の職員に負担が偏らない組織として効率的・効果的に機能する職場になる大きなきっかけにもなります。このため、男性職員が育児に参画する機会を確保するため、育児休業取得率の向上を全庁一丸となって進めていくことが重要であると考え、以下の目標を設定しました。

男性職員の育児休業取得率					
現状値 (令和元年度)	目標値 (令和7年度)	達成状況			
		令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度
8.7%	30%	66.7%	60.7%	40.0%	20.0%

取組内容
・子どもの出産を迎える職員に対して、各種休暇や休業制度について周知するとともに育児休業を取得することによる影響等を示し、育児休業に対する理解を促進した。 ・テレワーク環境を整えたことにより、職員の柔軟な働き方を支援した。 ・育児休業中や産前産後休暇中の職員に対して、市役所の動向等をまとめた育休ニュースレターや育児休業ガイドを送付し、情報提供を行った。等

〈評価・課題〉

男性の育児休業取得率について、大幅に増加傾向であり、目標値を上回っています。育児休業等の制度改正や啓発活動による理解促進・環境の醸成が図られた事が要因であると考えられます。

令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」においても、国・地方公務員の男性職員の育児休業取得率について、2025年までに1週間以上の取得率85%、2030年までには2週間以上の取得率85%という政府目標が示されていることから、引き続き職員への育児休業の制度周知を図るとともに、取得に対する職場の理解が深まるような取組や支援を進めていく必要があります。

（２）女性職員のキャリア形成支援と積極的な登用

女性職員の活躍促進は、組織の多様な人材の活用につながり、住民のニーズをきめ細かく把握し、新しい発想による政策の立案を可能とするだけでなく、子育てや介護を担う男女を含むすべての職員の力を最大限発揮できるようになります。

こうした中、女性職員の職域の拡大や様々な分野での職務経験を通して、活躍できる機会を拡大するなど、組織として目標を立てて取り組むことが重要であると考え、以下の目標を設定しました。

管理職に占める女性割合					
現状値 (令和元年度)	目標値 (令和７年度)	達成状況			
		令和６年度	令和５年度	令和４年度	令和３年度
１１．３％	２２％	１９．８％	１６．２％	１４．０％	１５．１％

取組内容
・女性職員を係長級及び課長級、部長級へ積極的に登用し、人材育成を図った。 ・ワーク・ライフ・バランスやキャリア形成等を目的とした、キャリアデザイン研修を実施した。 ・「誰もが働きやすいワークスタイルの創造」と「家事・育児・介護を男女で共に担う環境の充実」を目的とした人権研修を実施した。 等

〈評価・課題〉

管理職に占める女性割合について、徐々に伸びてきているものの、目標値には達成していません。今後、管理職の年齢が若年化することが予想される中で、更なる女性の昇任意欲の醸成に努め、昇任を望む職員の育成に引き続き取り組んでいく必要があります。また女性の採用試験受験者の更なる拡大に向け、様々な情報の発信に努める必要があります。

（３）長時間労働を改善する働き方改革

社会環境等の変化を背景に、仕事と育児や介護との両立ができる働き方を望む職員が増加する中、すべての職員が意欲を持ち、能力を最大限に発揮できるようにするためには、長時間労働を前提とした仕事の進め方や意識を変え、働き方を見直していくことが必要です。このため、職員一人ひとりの時間外勤務を縮減するとともに、心身の疲労を回復しゆとりある生活を過ごし、公務能率の向上を図る取組が必要であると考え、以下の目標を設定しました。

一月あたりの平均時間外勤務４５時間以内の職員の割合					
現状値 (令和元年度)	目標値 (令和７年度)	達成状況			
		令和６年度	令和５年度	令和４年度	令和３年度
９６．２％	１００％	９５．５％	９６．０％	９５．４％	９７．１％

職員一人あたりの平均年次休暇取得日数					
現状値 (令和元年度)	目標値 (令和７年度)	達成状況			
		令和６年度	令和５年度	令和４年度	令和３年度
１０．３日	１５日	１２．５日	１３．３日	１２．３日	１０．６日

取組内容
・ ８月・９月を働き方の見直しを行う月間として位置づけ、「ワーク・ライフ・バランス推進月間」として、時差出勤、テレワーク等の積極的な実施や、年次休暇、夏期休暇等の休暇の取得促進を行った。 ・ 各所属において「朝礼」「夕礼」を通じて、業務の進捗管理やスケジュール、時間外勤務の把握等を行い、業務分担等の見直しを図った。 ・ 毎週水曜、金曜及び給料日・期末勤勉手当支給日をノー残業デーとして設定し、職員の早期退庁を促した。 等

〈評価・課題〉

一月あたりの平均時間外勤務４５時間以内の職員の割合及び職員一人あたりの平均年次休暇取得日数について、いずれも一度も目標に達していません。前計画において、特別休暇の拡充やテレワークの本格実施、時差出勤の拡大など他の制度面が充実したことが要因の一つと考えられますが、職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスを推進するためにも、引き続き組織全体で時間外労働の削減や年次休暇の更なる取得に取り組んでいく必要があります。

3 数値目標と取組内容

「2 前期プラン数値目標の達成状況・課題」や本市現状に基づき、以下のとおり新たな数値目標と取組内容を掲げます。

(1) 職員の家庭生活への参加促進

ア 数値目標

数値目標	男性職員の2週間以上の育児休業取得率	
	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
	66.7%(※期間設定なし)	85%
	妻の出産休暇又は育児参加休暇の5日以上の取得率	
	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
	60%	100%

イ 目標を達成するための取組

○仕事と生活の両立支援制度の周知

- 子育て中の職員における深夜勤務や時間外勤務の制限や各種休暇・休業等、仕事と生活の両立に関する支援制度について、職員に対して引き続き周知します。
- 子育て支援に関する相談を職員同士が気軽に行えるよう、各種制度をまとめた啓発資料の充実を図り、職員に配布します。
- 育児休業を取得することへの不安等を軽減するため、取得希望職員と人事主管課とで必ず面談を行い、育児休業を取得した場合の給与等への影響を示すなど相談体制を引き続き充実させ、育児休業に対する理解を促進します。

○育児休業等を取得しやすい職場風土の醸成

- 育児休業、育児短時間勤務又は介護休暇等を取得した職員の体験談や取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に対して情報提供を行います。
- 時差出勤やテレワークを推進し、フレックスタイム制等、新たな勤務制度の導入について調査・研究を進めます。
- 階層別研修の管理職研修において仕事と生活の両立支援に関する各種制度の内容を周知するとともに、職員の労務管理等の内容をカリキュラムに加えます。
- 出産等の申出があった職員に対して、当該職員の所属長が必ず当該職員に対

して各種休暇等制度を周知し、取得の意向確認を行った上で、職員の意向に基づく取得計画を作成する等、両立支援制度の利用に向けた措置を講じます。

- 育児休業等の両立支援制度を利用したことを理由として、職員の昇任・昇格に不利益となるような人事上の取扱が行われないよう徹底します。また、職員の昇任・昇格は、職員の能力及び実績に基づき、人事評価などを参考に行います。
- 一定期間以上の育児休業や介護休暇を取得する職員の代替要員として、育児休業代替任期付職員や会計年度任用職員等、様々な任用形態を活用し、代替要員の確保に向けた人事管理に努めます。

○育児休業等を取得中の職員に対する支援

- 育児休業や介護休暇を取得している職員に対して、復帰時期、復帰後の働き方及び将来のキャリアプランに関する意向等、復帰に向けた情報交換を所属の上司又は人事主管課で行います。
- 育児休業や介護休暇を取得している職員に対して、各種両立支援制度についての最新情報や育児休業等の復職者の経験談、庁内トピックス等の情報を提供するように努めます。
- 管理職等は、育児休業や介護休暇を取得している職員から求めがあった場合には、電子メール等により、当該所属の業務の状況について情報を適切に提供します。
- 管理職等及び人事主管課は、育児休業等から復帰した職員が速やかに業務に慣れ、かつ仕事と生活を両立できるよう、本人の希望を踏まえつつ、業務分担等について配慮するとともに、必要に応じて所属における業務内容等の見直しを検討します。

(2) 女性職員のキャリア形成支援と積極的な登用

ア 数値目標

数値目標	管理職に占める女性割合	
	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
	19.8%	25%

イ 目標を達成するための取組

○女性職員の採用

- ▶ 性別問わず、途切れることなく積極的に優秀な人材を採用していく中で、職員採用試験の女性受験者の拡大に向け、市役所の業務内容や職場の雰囲気、先輩職員の紹介等、様々な情報をインターネット等で発信するとともに、大学等で行われる就職説明会に女性職員を派遣するなど、市役所で働くことの魅力を広く伝えていきます。

○女性職員の育成

- ▶ 職員の男女比や年齢構成等を比較し、その要因の把握・分析に努めます。
- ▶ 性別によって職域が限定されないよう、男女のバランスに配慮した人員配置に努めます。
- ▶ 人事評価や意向調査等を通じて、職員の意欲と能力の把握に努め、ジョブローテーションを通じて様々な部門を経験する機会を付与し、能力の向上を図ります。
- ▶ 管理職への登用は、能力・意欲・実績等、管理職としての資質を総合的に判断するものですが、特に女性職員を係長級及び課長級、部長級へ積極的に登用し、人材育成を図ります。
- ▶ 自治大学校や市町村アカデミー等の研修機関の情報を適切に発信し、受講を呼びかける等、引き続き、高度な専門的知識の習得機会を提供します。

○管理職の意識改革

- ▶ 管理職に対し、女性のキャリア形成支援や女性職員の意欲や能力を向上させる取組等をテーマとした研修を検討・実施します。また、管理職自身のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、働きやすい職場づくり等をテーマとした研修を検討・実施します。

○女性職員へのきめ細やかなキャリア形成支援

- ▶ 仕事と生活の両立やキャリア形成、自身の働き方等に関して不安を抱える女

性職員に対して、管理職等や人事主管課による面談を行い、その職員を取り巻く状況や課題を適切に把握・共有し、助言等を通じてそれらの不安の解消に努めます。

- 仕事と生活の両立を図りながら活躍する女性の働き方に関する事例を官民間問わず収集し、職員に周知します。
- 自らのキャリアについて考える機会を提供し、仕事へのモチベーションややりがいを高めていくために、「キャリア支援研修」を継続的に実施していきます。

○ハラスメント防止の徹底

- あらゆるハラスメントに対して防止策を講じていくとともに、「伊勢原市ハラスメント防止に関する要綱」に基づき、対応指針や窓口の周知、啓発を行っていきます。
- ハラスメント防止をテーマとした職員研修を継続的に実施するとともに、啓発資料を作成する等、職員がハラスメントへの理解を深める機会をつくります。
- ハラスメント相談・苦情窓口となる職員（窓口職員）に対し、反復的な研修を実施することで、窓口職員のスキルアップを図ります。

○女性の健康支援

- 女性の健康上の特性について理解を深める冊子の作成や、研修を開催します。
- 女性が働きやすい環境を構築するため、休暇制度の充実及び環境の整備に努めます。
- 女性が仕事と生活の両立や、健康上の課題を相談しやすい体制の構築を検討します。

(3) 長時間労働を改善する働き方改革

ア 数値目標

数値目標	一月あたりの平均時間外勤務 4 5 時間以内の職員の割合	
	現状値 (令和 6 年度)	目標値 (令和 1 2 年度)
	9 5 . 5 %	1 0 0 %
数値目標	職員一人あたりの平均年次休暇取得日数	
	現状値 (令和 6 年度)	目標値 (令和 1 2 年度)
	1 2 . 5 日	1 5 日

イ 目標を達成するための取組

○全職員の意識改革

- 庁内外問わず働き方の改善に関する事例等を収集し、職員に対して周知することで、職員の自主的な業務改善を支援します。
- 育児や介護等の時間的な制約を抱える職員をはじめ、職員一人ひとりが生活スタイルに合わせた働き方を実現できるよう、引き続きテレワークや時差出勤が推進される職場環境をめざします。
- 「伊勢原市職員の勤務時間・休暇等の取扱いについて」をはじめ、育児休業や介護休業制度等を広く周知し、職員一人ひとりが仕事と生活の両立を行えるよう支援します。

○時間外勤務の縮減

- 効率的な時間の使い方に関するスキルアップを図るため、タイムマネジメント等の働く時間をテーマとした研修を実施します。
- 所属長は、定時以降の会議や打合せを控えるとともに、率先して退庁し、職員が定時に退庁しやすい環境づくりに努めます。また、職員へ時間外勤務を命令する必要がある場合は、その必要性を精査し、必要最小限の時間外勤務を命令するよう努めます。
- 週 1 日（毎週水曜日）に設定しているノー残業デーを徹底し、所属長は所属職員が定時に退庁できるよう努めます。また、やむを得ず水曜日に時間外勤務をする場合は、同一週の別日にノー残業デーを設定できることを周知します。
- 管理職等は、人事評価における面談等を通じて、個々の職員が抱えている課題等を把握し、業務の重要度や緊急性の精査を行い、必要な指導・助言を行うよう努めます。

- 職員は、定期的な打合せや日頃のコミュニケーションを通じて組織の目標やスケジュール等を共有し、計画的かつ効率的な業務の遂行を図ります。また、定例的又は恒常的な業務に係る事務処理のマニュアル化に努め、業務の効率化・標準化を図ります。
- 各所属の時間外勤務の状況について、引き続き庁内に対して発出します。また、時間外勤務が慢性的に続く職員に関しては、当該職員の所属長に注意喚起を行うとともに、所属長は具体的な改善策を作成することとします。
- 管理職等は、時間外勤務が著しく多い職員の健康状態に常に留意し、疲労蓄積防止等のため、業務量の調整や業務の効率的な進め方に関する指導・助言の実施等、時間外勤務を縮減できるよう必要な配慮を行います。
- 「伊勢原市職員の過重労働による健康障害防止対策実施要領」を適切に運用し、面接指導の対象となる職員が生じた際には、産業医に報告するとともに、面接指導を受けるよう職員に対して勧奨します。
- 超過勤務の実施状況や所属へのヒアリングを踏まえて、適正な人事配置に努めます。
- 業務の効率化に繋がる PC スキルや ICT 活用に関する研修を定期的を実施します。

○年次休暇の取得促進

- 全職員に対して、年次休暇の計画的かつ確実な取得について継続的に促し、休暇の取得促進を図ります。
- 年次休暇の取得日数が少ない所属に関して、職員の取得を促すよう、管理職等に対して勧奨します。
- 管理職等は、年末年始やゴールデンウィーク等、長期に休暇を取得できるよう自ら率先して年次休暇を取得するとともに、職員が連続した休暇を取得しやすい環境の整備に努めます。

4 参考資料

(1) 集計・分析データ

本プランの改定において、状況把握のために集計・分析したデータは以下のとおりです。

ア 女性職員の採用割合

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	平均
全体	50.8%	26.8%	40.9%	48.8%	43.2%
事務職のみ	47.1%	32.0%	42.9%	51.6%	44.6%

※各年度の採用試験において採用した女性職員の割合

イ 勤続勤務年数の男女差

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	平均
男性	16年	16年	16年	16年	16年
女性	14年	14年	14年	13年	13.8年

※各年度4月1日時点における数値

ウ 超過勤務の状況（職員一人あたりの超過勤務時間数）

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	平均
月平均	15.3時間	14.7時間	15.3時間	13.9時間	14.8時間
年間	183.6時間	176.2時間	183.8時間	167.3時間	177.8時間

※各年度4月1日時点における数値

エ 管理職の女性割合

	令和7年度	令和6年度	令和5年度	令和4年度	平均
女性管理職割合	19.1%	19.8%	16.2%	14.0%	17.3%

※各年度4月1日時点における数値

オ 各役職段階の女性割合

	令和7年度	令和6年度	令和5年度	令和4年度	平均
7級／部長級	18.4%	20.5%	12.2%	8.1%	14.8%
6級／課長級	19.5%	19.5%	18.4%	16.7%	18.5%
5級／係長級	26.1%	20.2%	23.1%	25.6%	23.8%
4級／主査	46.7%	55.6%	51.0%	53.8%	51.8%
3級／主任主事	40.2%	38.8%	45.5%	37.8%	40.6%
2級／主事	28.5%	28.8%	29.8%	27.6%	28.7%
1級／主事補	42.4%	20.5%	25.0%	35.4%	30.8%

※各年度4月1日時点における行(1)のみの数値

カ 男女別の育休取得率・平均取得期間

取得率

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	平均
男性	66.7%	60.7%	40.0%	20.0%	45.5%
女性	100.0%	100.0%	75.0%	100.0%	96.2%

平均取得期間

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	平均
男性	40.2日	77.4日	27.4日	55.4日	55.3日
女性	536.4日	414.7日	935.3日	606.0日	580.1日

※各年度中に新たに取得した職員の数値

キ 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

取得率

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	平均
出産休暇	93.3%	82.1%	65.5%	76.0%	79.1%
育児参加休暇	66.7%	60.7%	55.0%	40.0%	54.5%

平均取得日数

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	平均
出産休暇	2.5日	2.5日	2.3日	2.6日	2.5日
育児参加休暇	4.7日	4.2日	4.1日	4.2日	4.3日

※各年度中に新たに取得した職員の数値

(2) 伊勢原市職員の仕事と生活の両立応援プラン改定の経過

【伊勢原市職員の仕事と生活の両立支援のための連絡協議会構成員】

所属	職名	氏名	備考
総務部	総務部長	杉山 秀久	委員長
消防総務課	課長	山口 良彦	庶務担当課長等
議会事務局	次長	大澤 貴之	庶務担当課長等
教育総務課	参事兼課長	瀬尾 哲也	庶務担当課長等
農業委員会事務局	参事兼事務局長	田中 則行	庶務担当課長等
監査委員事務局	事務局長	石田 小百合	庶務担当課長等
選挙管理委員会事務局	参事兼事務局長	志村 政昭	庶務担当課長等
保育・幼稚園課	課長	佐藤 智一	次世代育成担当
人権・広聴相談課	課長	守屋 由佳	女性活躍担当
市民協働課	係長	倉内 智史	組合推薦
健康づくり課	保健師	蝦名 結	組合推薦

【経過】

日付	内容
令和7年9月3日	部長会議 ・伊勢原市職員の仕事と生活の両立応援プランの改定について
令和7年9月12日	伊勢原市職員の仕事と生活の両立支援のための連絡協議会設置
令和7年9月下旬～ 10月下旬	事務局にてデータ集計・分析
令和7年11月6日	【第1回連絡協議会】 ・伊勢原市職員の仕事と生活の両立応援プランに関するこれまでの経過について ・伊勢原市職員の仕事と生活の両立応援プランの改定方針について ・改定スケジュールについて
令和7年11月中旬 ～令和8年1月中旬	事務局にて改定案作成
令和8年1月28日	【第2回連絡協議会】 ・伊勢原市職員の仕事と生活の両立応援プラン（案）について
令和8年2月上旬～ 3月中旬	事務局にて改定案修正
令和8年3月23日	連絡協議会へ最終案提示

令和８年４月１５日	【部長会議】 ・伊勢原市職員の仕事と生活の両立応援プランの改定案について
令和８年４月中旬～ ４月下旬	庁内意見照会
令和８年４月下旬	事務局にて改定案修正
令和８年５月	発行