事例No.	3673
公表年度	R7
団体の属性	一般市
団体名	群馬県伊勢崎市

事例区分	行政改革

タグ	・人材確保・育成

事例種類	人材確保・育成

事例内容・タイトル

「お互いさま」の精神で育休カバー

出典

地方自治研究機構　先進事例調査研究（令和7年度）

「お互いさま」の精神で育休カバー

取組のあらまし

取 組 団 体　群馬県伊勢崎市

取 組 内 容　育児休業等で不在になった職員の業務を代わりに行った職員（以下「応援職員」）に対し、勤勉手当を加算支給することで、「お互いさま」の精神で育休取得ができる職場づくりを目指す。

推 進 体 制　４名（令和７年度）

1　群馬県伊勢崎市の概要

人　　口	212,084 人	令和７年１月１日現在（住民基本台帳人口）
職 員 数	913 人	令和６年４月１日現在（一般行政部門）
総 面 積	139.44 ㎢	令和７年 10 月１日現在（国土地理院「全国都道府県市区町村別面積調」）

図表 １　伊勢崎市　位置図

出所：伊勢崎市　ホームページ

2　群馬県伊勢崎市の概要

(1) 地勢

群馬県伊勢崎市は群馬県南東部、関東平野の北西に位置し、群馬県の主要都市に囲まれ、その中央部に位置している。赤城山麓の南面に位置し、北部に一部丘陵地があるほか、全体はほぼ平坦地である。南部には利根川が流れ、その支流である広瀬川、粕川、早川、韮川などの河川や沼池がある。

(2) 交通

群馬県伊勢崎市は JR 両毛線と東武伊勢崎線が結節する鉄道交通の要衝であるとともに、北関東自動車道が東西に横断し、複数の国道が敷設されているほか、主要地方道が市の中心部から放射線状に広がっており、交通アクセスに恵まれている。

図表 2　伊勢崎市　交通網

出所：伊勢崎市　ホームページ

３　取組の背景・目的

(1) 取組の背景

群馬県伊勢崎市では、職員が育児休業を取得する際、年単位の長期休業の場合には代替職員が配置されることもあるが、１～２ヶ月程度の短期休業（特に男性職員が取得するケースが多い）の場合には、職員の再配置が行われることは少ない。

また、慢性的な人員不足に加え、①職場への負担を考えると育児休業取得に歯止めがかかってしまう職員がいる可能性があること、②同僚職員の休業による業務負担増に対して応援職員が不公平感を感じる可能性があること、以上２つの問題を解決したいと考えた。

(2) 取組の目的

育児休業取得者の心理的負担の軽減を行い、出産や子育てをしやすい環境づくりをしつつ、送り出した職員のインセンティブを確保することを目的として、令和７年度より、「育児休業等応援加算制度」を導入するに至った。これは応援職員に対し賞与支給時の勤勉手当を加算する制度であり、本件のような取組は全国的に見ても例が少なく、群馬県内市町村においては初の先進的取組となっている。

本件制度導入によって、令和５年度時点で 79.3%だった男性の育児休業取得率を「こども未来戦略方針」で定められた政府目標（85%以上）まで高めることが狙いである。

本制度の構築にあたっては、同様の制度を持つ福岡県福岡市や和歌山県を参考にしている。

４　制度内容

(1) 加算要件

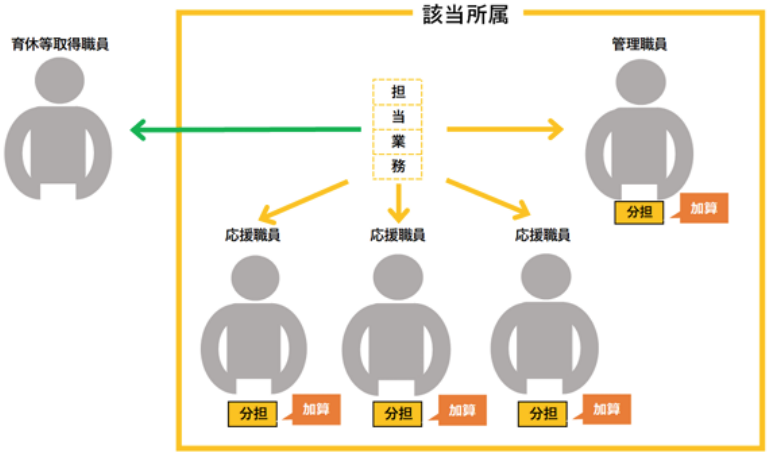
・育児休業などを理由に不在にしている職員がいるが、代替職員が連続して１ヶ月を超えて配置されていない部署であること

・不在にしている職員の業務を代わりに行った職員の中で貢献度が高いこと

（育児休業等取得者１人に対して最大４名までを、所属長が加算対象者として認定）

・課長職以下の職員であること

図表 ３　育児休業等応援加算制度　説明図



出所：伊勢崎市提供資料

（2）算定期間

・４月１日～９月 30 日（当年度 12 月期賞与に加算）

・10 月１日～３月 31 日（次年度６月期賞与に加算）

（3）加算額

・応援職員の職位・給与によって異なるが、給料月額の３％を賞与支給時に加算する。

ア 月給 40 万円の職員が２ヶ月間貢献度の高い応援業務を行った場合

40 万円（月給）×0.03（加算倍率：３％）×２ヶ月＝2.4 万円

よって、賞与支給時に 2.4 万円が上乗せ支給される。

5　課題・期待する効果・実績

（1）課題

加算対象となる「業務に対する貢献度」については所属長の判断となり、また「最大４人」という縛りがあるため、貢献度の指標を定量化できないという課題がある。

また、本制度を施行するにあたって参考にした自治体の加算倍率はまちまちであるものの、最大月給の５％の加算を行っている自治体もあるため、月額３％という額が予算の範囲内で支出可能な額という制約があるものの、加算額が多いとは言えず改善の余地がある。

（2）期待する効果

こういった課題はあるものの、これまでは応援職員に対して報いる制度が存在せず、他職員の負担増を考えると育児休業を取得することに気後れしてしまう職員もいた。しかし、本件制度の施行によって、男性の育児休業取得を促進し、働きやすい職場環境の形成につなげられることが期待される。

また、短期休業の場合、不足した人員を満足に補充できていない現状の中で働く応援職員に対し賞与への加算を行うことによって、残された職員のモチベーションの向上を目的とした制度として期待されている。

（3）実績

令和７年度から施行された本制度は、今年４月～９月の応援職員の中で、『４　制度内容』で加算要件を満たした職員 60 名に対し、賞与を加算し支給している。

本稿作成時点では制度が開始されてから初めての加算支給が行われたばかりであり、「育児休業取得率の増加と育児休業等応援加算に支払われた額」間の相関関係を見ることは難しい。

しかし、本件のような制度が積極的に取り入れられ、「育児休業を取得する職員」、「育児休業取得者を送り出す職場」の双方によい影響を与えることができれば、お互いさまの精神で育児休業を取得しやすい環境の整備が可能になるだろう。

関連・参考資料

伊勢崎市　ホームページ
https://www.city.isesaki.lg.jp/index.html
伊勢崎市　育児休業等応援加算（勤勉手当）について
https://www.city.isesaki.lg.jp/material/files/group/17/0616_06_nagekomi_soumusyokuin.pdf
伊勢崎市　第１回行政改革推進及び行政評価市民委員会での未回答事項
https://www.city.isesaki.lg.jp/material/files/group/25/100-siryou3.pdf
内閣官房「こども未来戦略方針」
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_mirai/pdf/kakugikettei_20230613.pdf