

鹿嶋市次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進
に関する特定事業主行動計画

令和3年7月

(令和5年10月一部改定)

鹿嶋市

目次

はじめに

第1章 総論

- 1 計画の位置付け
- 2 実施計画
- 3 計画の推進担当
- 4 基本目標
- 5 これまでの取り組み

第2章 取り組み内容

基本目標1 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの充実

- (1) 意識改革・業務改善
- (2) 時間外勤務の縮減
- (3) 年次有給休暇の取得促進

基本目標2 妊娠・育児・介護と仕事の両立支援

- (1) 両立支援のための制度の周知
- (2) 両立支援のための休暇の取得促進

基本目標3 女性職員の活躍推進

- (1) 女性職員のキャリアアップ支援
- (2) 男性の育児休業等の取得促進

第3章 今後の取り組みの指標及び目標値

はじめに

少子高齢化の進行に伴い、家庭や地域を取り巻く環境が大きく変化していく中で、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられるよう国、地方公共団体、企業などが、社会全体で、その環境整備に取り組んでいく必要性があることから、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

本市においては、この法律に基づき、職場で職員を雇用する事業主の立場から、平成17年4月に「鹿嶋市次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、これまで職員の仕事と子育ての両立支援に取り組んできたところです。

また、平成27年9月に制定された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き、女性が職場において働きやすい環境を整備するため、鹿嶋市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定し、女性職員のキャリアアップ支援などを行ってきました。

この度、次世代育成支援対策推進法が改正され、法律の有効期限を10年間延長されたことに伴い、新たな次世代育成支援特定事業主行動計画を策定することに加え、新たな計画期間とする女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定するに当たり、両計画は、職員の働き方やワーク・ライフ・バランスの観点から密接に関連しているため、両計画を一体化して策定することといたしました。

本計画に掲げる事業を推進し、職員の皆さんの仕事と家庭生活がより充実したものとなることを目指してまいります。

（令和5年6月13日付け政府策定の「こども未来戦略方針」において、男性の育児休業取得率の目標が2025年公務員85%（1週間以上の取得率）に引き上げられたことを受け、本計画の育児休業取得率の男性の令和7年度目標値（P7）を令和5年10月に改定しました。）

令和3年7月

鹿嶋市長
鹿嶋市議会議長
鹿嶋市教育委員会
鹿嶋市農業委員会
鹿嶋市代表監査委員会
鹿嶋市選挙管理委員会
鹿嶋市固定資産評価審査委員会

第1章 総論

1 計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条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。以下「女性活躍推進法」という。）第19条に基づき、鹿嶋市長が策定する特定事業主行動計画を兼ねるものです。

2 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

3 計画の推進体制

本計画の取り組みを効果的に推進するために、事務局（人事課）を中心として、それぞれの職場における取組の点検・評価を実施し、その後の取組や計画の見直しを図るものとします。

4 基本目標

基本目標1 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの充実

職員の仕事と生活の調和の推進のため、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得を促進するとともに、本計画内容を所属長に説明するなど職員の意識改革・業務改善に努めます。

基本目標2 妊娠・育児・介護と仕事の両立支援

不妊治療休暇，育児休業，育児部分休業など妊娠・育児・介護と仕事の両立支援のための制度の周知と取得しやすい職場環境づくりに努めます。

基本目標3 女性職員の活躍推進

女性職員のキャリアアップ支援のため、女性職員向け研修会の参加機会確保に努めます。

5 これまでの取り組み

鹿嶋市次世代育成支援特定事業主行動計画及び鹿嶋市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画に基づくこれまでの取り組みに対し、主な実績は、次のとおりです。

(1) 育児休業等を取得しやすい環境整備（次世代育成・女性活躍）

出産を控えている職員に対し、育児休業や手当金などの制度の説明を行い、また、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを進めたところ、男性職員の育児休業取得者が平成30年度に1名（取得率20%）、令和2年度に4名（取得率44%）いました。

(2) 休暇の取得促進（次世代育成）

年次休暇の取得率は、次のとおりです。

| 年 | 平成28年 | 平成29年 | 平成30年 | 令和元年 | 令和2年 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 取得率 | 32.1% | 34.5% | 31.1% | 33.7% | 35.6% |

平成28年以降、取得率は30%を超えており、令和2年は35%を超えました。年次休暇の取得により、職員の健康と生活に役立つだけでなく、職員の心身の疲労の回復、生産性の向上など業務上の大きなメリットもあります。引き続き、取得をしやすい職場環境づくりを進めます。

(3) 目標値及び実績値

| 項目 | | 令和2年度 | |
|------------------|----|-------|------|
| | | 目標値 | 実績値 |
| 育児休業取得率 | 男性 | 10% | 44% |
| | 女性 | 100% | 100% |
| 採用試験受験者に占める女性割合 | | 45%以上 | 43% |
| 管理的地位に占める女性職員の割合 | | 20%以上 | 25% |

第2章 取り組み内容

基本目標1 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの充実

(1) 意識改革・業務改善

ア 研修の実施

所属長や職員に対し、母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限等の各種制度に関する研修を実施するとともに、「仕事と子育ての両立」についての啓発を行います。

イ 計画内容等の周知

所属長が行動計画の趣旨を理解し、主体的に計画実施に取り組み、また、母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限等の制度について、正しい知識を持ったうえで、職員への制度利用を働きかけることができるよう、所属長を対象に説明し、行動計画の周知徹底を行います。

ウ 健康安全への配慮

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、担当している業務が過度の負担とならないよう業務分担の見直しを行い、本人の希望に応じ、時間外勤務を命じないこととします。

(2) 時間外勤務の縮減

ア 深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

イ 定時退庁等の実施

ノー残業デー（毎週水曜日）の徹底を図るため、庁内掲示板により周知します。
また、定時退庁できない職員が多い部署を把握し、所属長へ指導します。

ウ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

時間外勤務の多い部署の実態調査及び所属長からのヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行います。
また、時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して所属長に報告し、所属長の時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。

エ 健康面への配慮

時間外勤務の特に多い職員に対して、健康面における指導等を行います。

(3) 年次有給休暇の取得促進

ア 取得しやすい環境整備

所属長は、率先して休暇を取得するとともに、部下の年次休暇の取得状況を把握して、職員の計画的な年次休暇の取得を積極的に促します。
また、職場内で日頃から積極的に休暇が取得できる雰囲気づくりや事務処

理において相互に応援できる体制を整備することに努めます。

イ 連続休暇取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後、金曜日・月曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図ります。

基本目標2 妊娠・育児・介護と仕事の両立支援

(1) 両立支援のための制度の周知

ア 制度周知・利用促進

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている育児休業、休暇、時間外勤務の制限等の各種制度や出産費用の給付等の経済的支援についての周知を図り、制度を利用しやすい職場環境を整えます。

また、職員から申出があった場合には、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業、育児短時間勤務又は育児時間に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障がいとなる可能性があります。職員とは定期的に連絡を取り合い、職場や業務の状況についての情報提供を行います。

また、職員が円滑に従来の業務に復帰できるようOJT研修等を実施します。

エ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

育児休業中の職員の業務を、所属内の業務見直しによって当該職員の業務を処理することが難しいときは、補助職員等の活用により代替職員の確保を図ります。

(2) 両立支援のための休暇の取得促進

ア 不妊治療休暇の新設

不妊治療と仕事を両立しながら職員が働き続けられる労働環境を整えるため、令和3年4月から不妊治療休暇を新設しました。本制度の周知を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の情勢等を図ります。

イ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出産前後における父親の特別休暇及び年次休暇の取得についての周知を図り、出産に係る特別休暇（3日間）と年次休暇をあわせて、5日程度取得できるよう休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

ウ 男性の育児休業等の取得促進

男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについて

周知を図り、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

なお、令和2年度までの取得者数は、平成30年度に1名、令和2年度に4名取得しております。

エ 子どもの看護のための特別休暇の取得の推進

子どもの看護休暇の制度を周知徹底するとともに、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

オ 子どもの学校行事等のための休暇取得促進

学校や家庭、地域において子どもとふれあう機会を増やすとともに、教育の重要性を再認識するため、子どもの学校行事、授業公開日、家族の誕生日等の際に年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

基本目標3 女性職員の活躍推進

(1) 女性職員のキャリアアップ支援

女性職員向け研修会への参加機会を確保し、女性職員へのキャリア形成を支援します。

(2) 男性の育児休業等の取得促進（再掲）

男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについての周知を図り、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

第3章 今後の取り組みの指標及び目標値

| 項目 | 令和2年 実績値 | 令和7年 目標値 |
|---------|-------------|-------------|
| 年次休暇取得率 | 35.6% | 40% |

| 項目 | | 令和2年度 実績値 | 令和7年度 目標値 |
|------------------|----|--------------|------------------------|
| 育児休業取得率 | 男性 | 44% | 85% (1週間以上の 取得率) |
| | 女性 | 100% | 100% |
| 採用試験受験者に占める女性割合 | | 43% | 50% |
| 管理的地位に占める女性職員の割合 | | 25% | 35% |