

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8年4月

鹿嶋市

# 目次

## はじめに

### 第1章 総論

- 1 計画の位置付け
- 2 計画期間
- 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
- (3) 多様で柔軟な働き方の推進

#### 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) 女性職員の健康上の特性への配慮
- (3) ハラスメントのない職場環境づくり

### 第3章 今後の取り組みの指標及び目標値

## はじめに

少子高齢化の進行や社会経済情勢の変化に伴い、家庭や地域を取り巻く環境は大きく変化しており、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる社会の実現が求められています。そのためには、国、地方公共団体、企業等が一体となり、社会全体で子育てを支える環境整備に取り組んでいくことが重要です。このような背景から、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、同法に基づき、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、職員が仕事と子育てを両立できる職場環境の整備に取り組んできました。

また、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（女性活躍推進法）が施行されたことを受け、本市においても「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形成の支援や働きやすい職場環境の整備など、女性の活躍推進に向けた取組を進めてきました。

さらに、近年は働き方改革の推進や育児・介護休業制度の充実など、仕事と家庭生活の両立を支援する制度整備が進められており、男性職員の育児休業取得の促進や長時間労働の是正など、職員一人ひとりが能力を十分に発揮できる職場づくりがこれまで以上に求められています。

このような状況を踏まえ、本市においては、時限立法である次世代育成支援対策推進法の期限の延長に伴う計画の見直しを行うとともに、女性活躍推進法の改正を踏まえ、女性職員の活躍推進に関する取組を引き続き推進するため、新たな計画期間における行動計画を策定することとしました。なお、次世代育成支援と女性職員の活躍推進は、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ことから、本市ではこれらの計画を一体のものとして策定しています。

本計画に掲げる取組を着実に推進することにより、職員一人ひとりが仕事と家庭生活の調和を図りながら能力を発揮できる職場環境を整備し、ひいては市民サービスの向上につながる組織づくりを目指していきます。

令和8年4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条の規定に基づき、鹿嶋市が策定する特定事業主行動計画として位置付けるものです。

### 2 計画期間

本計画の期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

### 3 計画の推進体制

本計画を効果的に推進するため、人事課を主管課として全庁的な推進体制のもと、各所属において取組を実施します。また、取組状況については定期的に点検及び評価を行い、その結果を踏まえながら必要に応じて取組内容や計画の見直しを行うものとします。

### 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

職員が仕事と生活の調和を図りながら能力を十分に発揮できる職場環境を整備するため、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進など働き方の見直しを進めるとともに、職員一人ひとりの意識改革を進め、AIの活用やDXの推進による業務の効率化に取り組みます。

#### 基本目標2 妊娠・育児・介護と仕事の両立支援

職員が妊娠、出産、育児又は介護などのライフステージに応じて安心して働き続けることができるよう、不妊治療休暇、育児休業、部分休業等の制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業取得の促進など、制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組みます。

#### 基本目標3 女性職員の活躍推進

女性職員がその能力を十分に発揮し活躍できるよう、キャリア形成支援や人材育成に取り組むとともに、指導的地位への女性職員の登用を進めるなど、女性職員の活躍推進に向けた環境整備を進めます。

### 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、育児休業制度や各種手当制度の説明を行うなど、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに取り組んできました。その結果、令和6年度における男性職員の育児休業取得率は44.4%（取得者4名）となり、令和7年度は100%（取得者9名）となる見込です。

(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	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
取得率	35.0%	38.1%	40.0%	42.0%	40.6%

年次休暇の取得は、職員の健康保持や心身の疲労回復につながるとともに、業務の効率化や生産性の向上にも資することから、引き続き取得しやすい職場環境づくりを推進します。

(3) 目標値及び実績値

項目		令和7年度	
		目標値	実績値（※1）
育児休業取得率	男性	50%	100%
	女性	100%	100%
採用試験受験者に占める女性割合		50%	37.9%
管理的地位にある女性職員の割合（※2）		35%	32.4%

※1 育児休業取得率の実績値は暫定値（令和8年3月1日現在）

※2 管理的地位とは、課長級以上の職をいいます。

## 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、妊娠・出産、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、仕事と家庭生活の両立についての理解を深めるための啓発を行います。

##### イ 計画内容等の周知

所属長が行動計画の趣旨を理解し、主体的に計画の推進に取り組むとともに、妊娠・出産、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ち、職員に対して制度利用を働きかけることができるよう、所属長を対象とした周知を行い、計画の趣旨の理解を促進します。

##### 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うとともに、本人の希望に応じて時間外勤務の抑制に配慮します。

#### (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

小学校就学の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を図り、制度の適切な活用を促進します。

##### イ 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について実態の把握及び所属長からのヒアリングを行い、必要に応じて注意喚起を行います。

また、時間外勤務が特に多い職員の状況を把握し所属長へ共有することにより、時間外勤務の適正管理について所属長のマネジメント意識の向上を図ります。

##### ウ 健康面への配慮

時間外勤務が特に多い職員については、健康面への影響に配慮し、必要に応じて産業医等による保健指導等を行います。

#### (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、自ら率先して年次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、職員が計画的に年次休暇を取得できるよう積極的に働きかけます。

また、職場内において休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めるとともに、事務処理において業務を相互に補完する体制の整備に努めます。

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、金曜日又は月曜日に年次休暇を取得することなどにより、休日と組み合わせた連続休暇の取得を促進します。

**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

妊娠・出産及び育児に関する制度として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周知を図り、制度を利用しやすい職場環境づくりに努めます。

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や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の取得に対する職場の理解を深めるための意識啓発を行い、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より、職場復帰に際して不安や支障が生じる場合があります。そのため、職員と定期的に連絡を取り合い、職場や業務の状況について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等による支援を行います。

エ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

育児休業等の取得により職員数が一時的に減少する場合においても、業務に支障が生じないように、所属内の業務見直しや業務分担の見直しにより対応するとともに、これらによる対応が困難な場合には、補助職員等の活用により代替要員の確保に努めます。

(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職場環境を整えるため、令和3年4月から不妊治療休暇を導入しました。本制度の周知を図り、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成に努めます。

イ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出生前後における父親の育児参加を促進するため、令和7年10月から育児参加休暇（5日の範囲内）を新設しました。本制度の周知を図るとともに、出産に係る特別休暇（3日間）や年次休暇と組み合わせた休暇取得を促進し、男性職員が子育てに積極的に関わることができる職場環境づく

りに努めます。

ウ 男性の育児休業等の取得促進

男性職員も育児休業，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，男性職員の育児休業等の取得を促進します。

エ 看護等休暇の取得の推進

子ども看護等休暇及び令和8年4月から新設する家族看護等休暇（配偶者，父母等対象）について周知を図るとともに，これらの制度の利用促進に努め，職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めます。

オ 子どもの学校行事等のための休暇取得促進

学校行事や授業公開日等の際に年次休暇を取得しやすい職場環境づくりを進め，家庭や地域において子どもと触れ合う機会の確保を促進します。

(3) 多様で柔軟な働き方の推進

時差出勤制度等により，子育てや介護などのライフステージに応じた柔軟な働き方を選択できる環境を整備することにより，職員の仕事と家庭生活の両立を支援するとともに，ワーク・ライフ・バランスの向上を図ります。

### 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するとともに，女性職員のキャリア形成を支援し，指導的立場への女性職員の登用を推進します。

(2) 女性職員の健康上の特性への配慮

女性職員の健康上の特性に配慮した職場環境づくりを進めるため，女性職員の健康課題に関する理解促進を進めるとともに，女性職員が相談しやすい体制の整備に努めます。

また，女性職員の健康上の特性に関する課題と仕事の両立に配慮し，関係制度の周知を図ります。

(3) ハラスメントのない職場環境づくり

職場におけるセクシュアルハラスメント，妊娠・出産等に関するハラスメント，育児・介護休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメント等の防止に向けて，ハラスメントのない職場環境づくりを推進します。

また，ハラスメント対策の重要性について周知を図るとともに，相談体制の整備や適切な対応に努めます。

### 第3章 今後の取り組みの指標及び目標値

項目	令和7年 実績値	令和12年 目標値
年次休暇取得率	40.6%	45%

項目		令和7年度 実績値	令和12年 度目標値
年間超過勤務時間数が360時間を超える職員の割合		6.56% (※1)	5%以下
育児休業取得率	男性	100% (※2)	100%
	女性	100% (※2)	100%
管理的地位にある女性職員の割合(※3)		32.4%	35%
管理・指導的立場にある女性職員の割合(※4)		27.6%	30%

※1 令和6年度実績値

※2 令和8年3月1日現在における暫定値

※3 管理的地位とは、課長級以上の職をいいます。

※4 管理・指導的立場とは係長級以上の職（課長級以上含む）をいいます。