

女性活躍推進法第 19 条第 6 項の規定による特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表

鴨 川 市
令和 8 年 7 月公表

【目標（１）】男性職員の配偶者出産休暇の取得率の向上 ＜次世代育成支援対策＞

職場環境を整え、男性職員の配偶者出産休暇の取得の割合を 80%以上とします。

【目標（１）に対する実績】

男性職員の配偶者出産 休暇の取得の割合	令和元年度 (目標設定時)	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 7 年度 (目標)
常勤職員	14.3%	100.0%	60.0%	該当者なし	80.0%	83.3%	80.0%以上

【目標（１）に対する取組内容】

配偶者出産休暇の該当となった職員一人ひとりに対し、配偶者の出産に関する休暇の取得例を示し、取得の支援を行った。また、全職員に対し、グルー
プウェアを活用し制度の周知と取得の奨励を図り、仕事と家庭生活の両立を支援する職場風土の醸成と職場の理解の促進を図った。

令和 4 年 10 月に男性職員の育児休業等に係る制度について、国に準じた改正を行った。また、全職員に制度について再度周知し、仕事と家庭生活の両立
を支援する職場風土の醸成と職場の理解の促進を図った。

【目標（２）】年次有給休暇の取得日数の増加 ＜次世代育成支援対策＞

年次有給休暇の平均取得日数を 10 日以上とします。

【目標（２）に対する実績】

年次有給休暇の 平均取得日数	令和元年度 (目標設定時)	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 7 年度 (目標)
常勤職員	6 日 3 時間 1 分	7 日 7 時間 24 分	8 日 4 時間 21 分	9 日 4 時間 36 分	10 日 2 時間 7 分	9 日 6 時間 12 分	10 日以上

【目標（２）に対する取組内容】

年次有給休暇を取得しやすい職場環境を整えるため、業務量に応じた適正な人員配置を行うとともに、新たな行政需要による業務の増加等に対しては、
兼務辞令等を発令するなど弾力的な人員配置を行った。

【目標（３）】女性受験者の割合の増加 ＜女性職員の活躍の推進に関する取組＞

採用試験の受験者の総数に占める女性の割合を 35.0%以上とします。

【目標（３）に対する実績】

採用試験の受験者の総数に 占める女性の割合	令和２年度 (目標設定時)	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度	令和７年度 (目標)
一般行政職	28.2%	16.0%	26.1%	41.2%	23.8%	26.5%	35.0%以上

【目標（３）に対する取組内容】

新規採用職員の募集に当たり、市のホームページにおいて女性の受験希望者に対し、市の仕事の魅力、活躍する女性職員の姿や育児等に関する支援制度等を紹介し、女性が働きやすい職場環境であることを積極的に発信した。

【目標（４）】管理職への女性職員の登用の推進 ＜女性職員の活躍の推進に関する取組＞

管理職に占める女性職員の割合を、課長級 10.0%以上、課長補佐級 15.0%以上、係長級 35.0%以上とします。

【目標（４）に対する実績】

管理職に占める 女性職員の割合	令和２年度 (目標設定時)	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度	令和７年度 (目標)
課長級	7.1%	3.8%	4.0%	4.2%	12.0%	13.6%	10.0%以上
課長補佐級	11.1%	19.4%	25.8%	19.4%	12.9%	12.5%	15.0%以上
係長級	32.1%	31.1%	27.5%	22.8%	21.1%	24.2%	35.0%以上

【目標（４）に対する取組内容】

女性職員のキャリア形成や能力開発について、研修等への参加を支援するとともに、人事評価制度の活用による人材育成と業績、意欲、能力等を十分に配慮した適材適所の登用を行った。

令和３年７月に鴨川市職員ハラスメント防止要綱を制定し、妊娠・出産・育児に関するハラスメント対策を強化した。

令和４年２月に管理職を対象にハラスメント防止研修を開催して、女性職員が安心して職務に取り組むことができるよう職場風土の醸成と職場の理解の促進を図った。令和４年１０月に男女共同参画社会に関する研修を開催し、職員の意識啓発と理解促進を図った。

(参考) 令和８年度(令和８年４月１日時点)は、課長級 9.5%、課長補佐級 13.8%、係長級 16.7%