

職 員 いきいき

ワーク・ライフ・バランスプラン

第5期川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画

令和2年度～令和6年度

は じ め に

次世代育成支援対策特定事業主行動計画とは、急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、さまざまな主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的とする計画です。

少子化に伴う深刻な人口減少はもちろん、労働力人口の減少を克服するためには、人々が希望どおりに働き、かつ、結婚、出産、子育て等の希望を実現することができる環境を整えること、また、同時に人々の意識を変えていくことによる総合的な施策の推進が重要となります。

国及び地方公共団体においては、次世代育成支援対策推進法に基づき、特定事業主として民間の率先垂範となるよう、仕事と子育てが両立できる職場環境の整備等について、積極的に取組を進めていくことが求められています。

川崎市では平成 17 年に第 1 期行動計画を策定し、その後見直しを行いながら取組を進めてきました。第 4 期行動計画が本年 3 月をもって終了となりますが、引き続き、行政サービスの担い手としての役割をしっかりと果たしつつ、職員の子育て支援を行っていく必要があります。そのため、社会情勢や次世代育成支援に対する状況の変化を踏まえ、より一層職員のニーズに合った次世代育成支援を実現するよう計画の見直しを行い、この度、第 5 期行動計画を策定しました。

子育て支援を通じて多様な働き方を推進することで、子育て中の職員だけでなく、全ての職員が仕事と私生活を充実させることができる職場環境づくりに繋がります。職員個々が能力を最大限に発揮し、やりがいを持って働くことができれば、川崎をより大きく成長させることができます。

川崎を誰もが笑顔になれる「最幸のまち」としていくため、本計画を着実に進めることで、全ての職員がいきいきと輝き、また、子どもたちがすくすくと元気に過ごせるような社会を「川崎市役所」から作っていきましょう！

令和 2 年 3 月

特定事業主（各任命権者）

市 長

上下水道事業管理者

交通局長

病院事業管理者

消防長

教育委員会

選挙管理委員会

代表監査委員

人事委員会

市議会議長



目次

は じ め に	1
第1章 計画の概要	1
1 計画策定の根拠	1
2 計画期間	1
3 計画の策定者	1
4 計画の進捗管理と情報の公表	1
第2章 次世代育成に関する国・川崎市の現状等	2
1 国の現状	2
2 国の動向	6
3 川崎市の現状	7
(1) 数値目標の達成状況（平成 30 年度まで）	7
(2) 管理職向け・職員向けアンケート調査結果等	9
4 川崎市の課題及び第 5 期計画の方向性	11
第3章 取組内容及び目標について	12
1 取組内容	12
2 目標	19
第4章 その他	20
1 本計画の推進体制	20
(1) 本計画の所管課	20
(2) 川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画策定・推進委員会	20

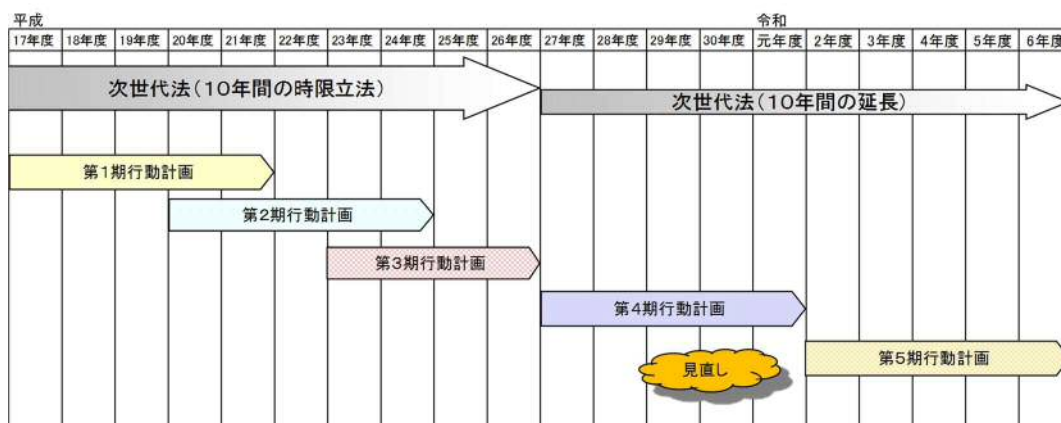
第1章 計画の概要

1 計画策定の根拠

次世代育成支援対策推進法では、国や地方公共団体、民間事業主（常時雇用労働者100人超）において、目標や取組内容を示した「事業主行動計画」について策定・公表を行うことが定められています。

2 計画期間

本市では、第4期川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画（以下「第4期計画」という。）を平成27年3月に策定し、平成27年度から令和元年度の5か年を計画期間として取組を進めてきました。第5期川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画（以下「第5期計画」という。）においては、令和2年度から令和6年度の5か年を計画期間とし、より実行力のある取組を推進していきます。なお、計画期間中であっても、必要に応じて見直しを行います。



3 計画の策定者

本計画は、全任命権者（市長、上下水道事業管理者、交通局長、病院事業管理者、消防長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、市議会議長）により策定しています。

4 計画の進捗管理と情報の公表

本計画の進捗管理については、第3章で掲げる取組や目標に関する状況を年度ごとに取りまとめ、この計画を策定・推進するために設置した「川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画策定・推進委員会」において報告し、計画の実施状況等の公表を行います。

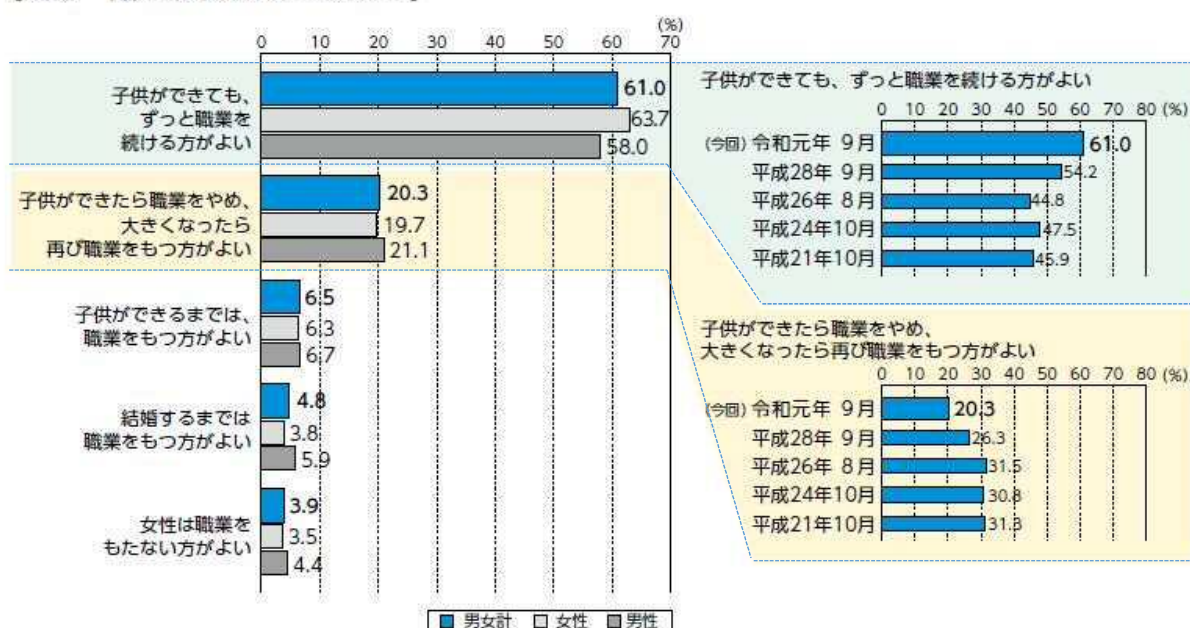
第2章 次世代育成に関する国・川崎市の現状等

1 国の現状

男性職員の育児休業取得については、平成27年に決定した「第4次男女共同参画基本計画」において、令和2年度までに13%の達成が政府目標として掲げられており、各団体での積極的な取組が要請されているところです。一方、平成29年度の男性職員の育児休業取得率は、地方公共団体全体で4.4%、国家公務員10.0%、民間企業5.14%といずれにおいても目標に届いていない状況です。

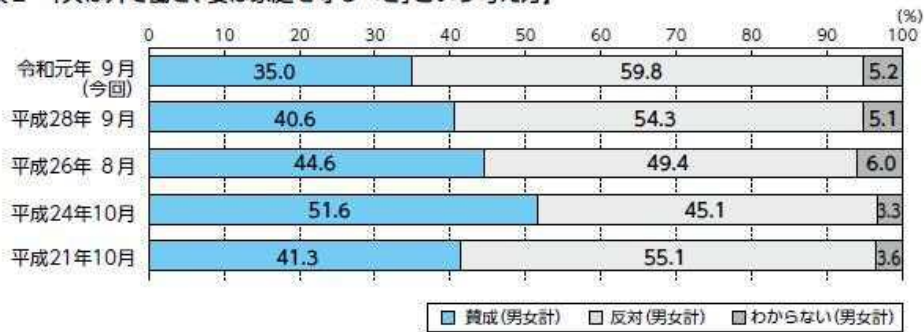
いまだ固定的な性別役割分担意識が残っているかのようなのですが、内閣府の調査によると、女性が職業を持つことに関する考え方を問う質問では、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考える人が最も多いという結果になりました。また、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」との考え方、つまり固定的性別役割分担意識を問う質問では、「賛成」と回答した人が過去最少となりました。このことから、男女共同参画に関する国民の意識は、女性が職業を持ち続けることに賛同する考え方が、男性も含めて年々増加傾向であり、また、一般的になってきていることが分かります。

【図表1 女性が職業をもつことについて】



* 男女共同参画社会に関する世論調査（令和元年）内閣府編集「共同参画」より

【図表2 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方】

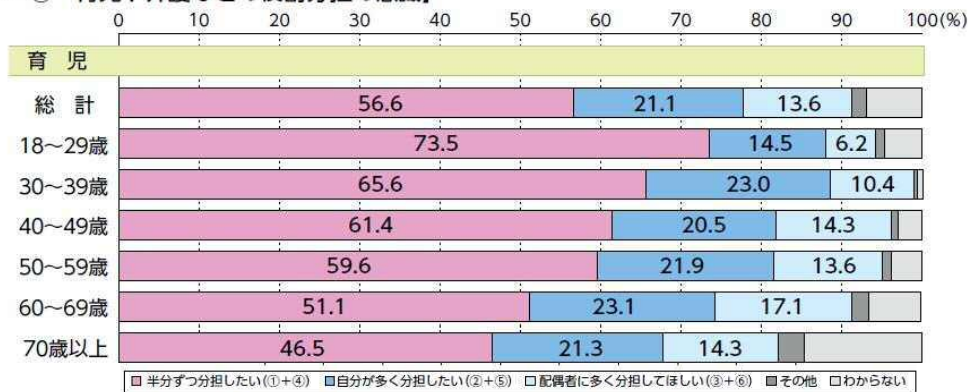


* 男女共同参画社会に関する世論調査（令和元年）内閣府編集「共同参画」より

家事や介護などの役割分担について家庭でどのように分担したいか問う質問では、「配偶者と半分ずつ分担したい」という回答が最も多い結果でした。

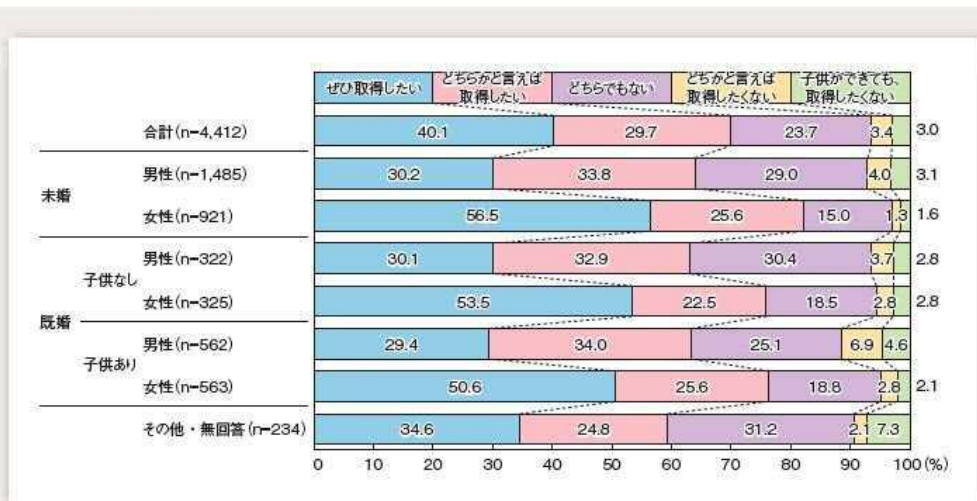
また、妊娠中又は子どもを持つ意向がある男女に今後育児休業を取得したいか問う質問では、未婚・既婚、子どもの有無を問わず、男性全体で約3分の2の人が「ぜひ取得したい」又は「どちらかと言えば取得したい」と回答しました。

【図表5-① 育児や介護などの役割分担の意識】



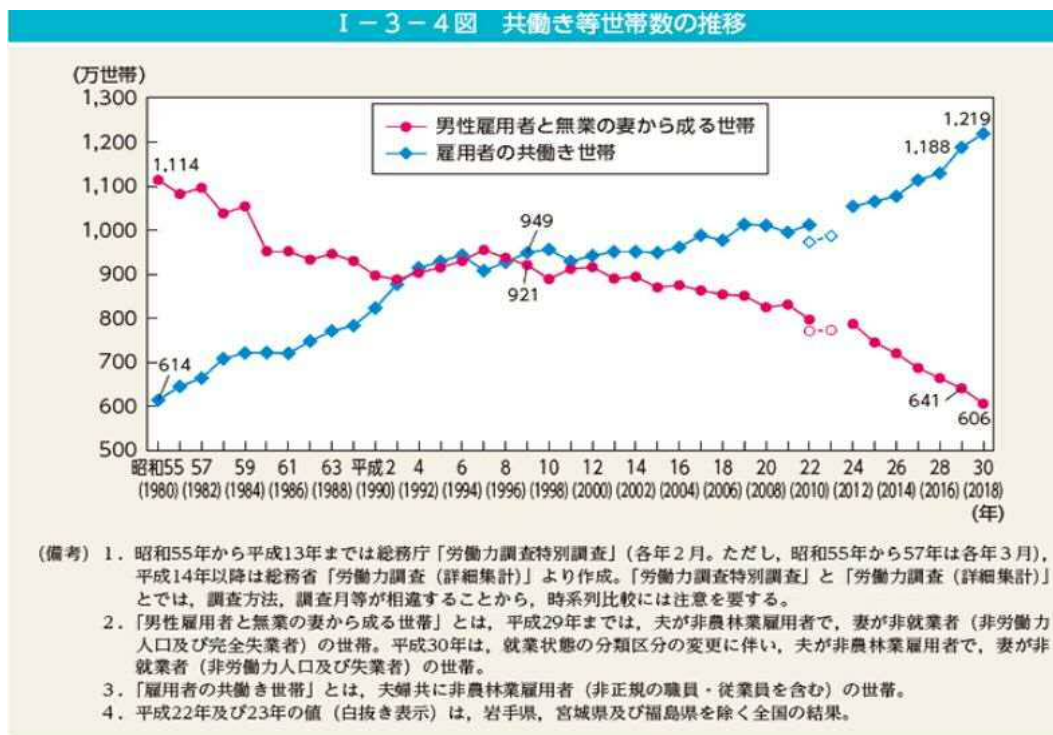
* 男女共同参画社会に関する世論調査（令和元年）内閣府編集「共同参画」より

第1-1-42図 育児休業取得の意向



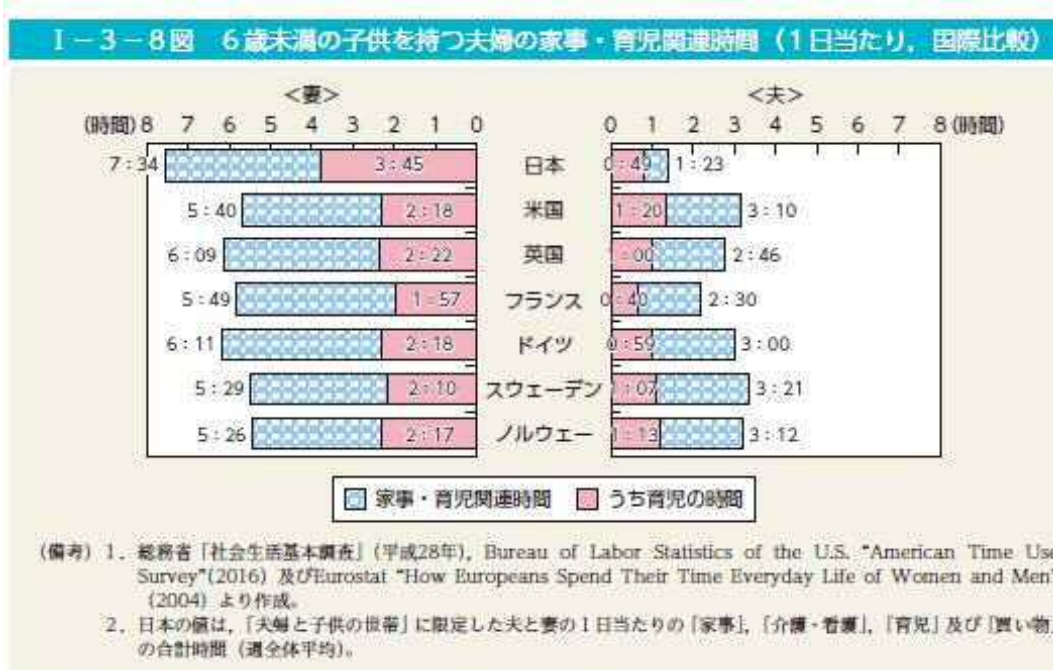
* 少子化社会対策白書（令和元年）より

共働きを巡る現状としては、平成 30 年の時点で、妻が無業の世帯が 606 万世帯であるのに対し、共働き世帯は 1,219 万世帯とほぼ 2 倍となっており、共働き世帯が右肩上がりに増加しています。



* 男女共同参画白書(令和元年)抜粋

しかし、6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間に関する調査では、妻が家事・育児に1日に7時間半時間を費やしているのに対し、夫は1時間半程度であり、極端に差があります。



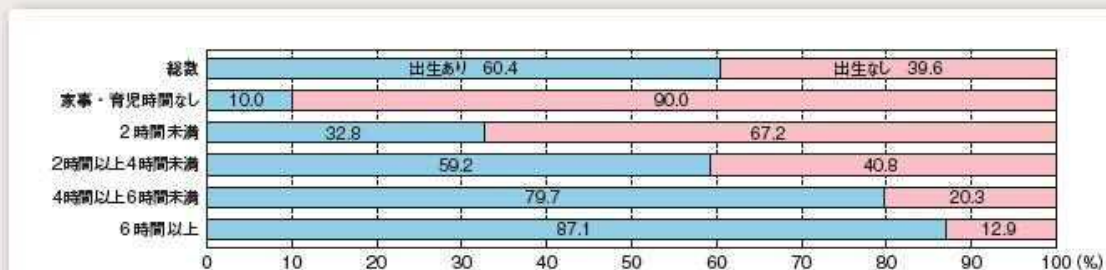
* 男女共同参画白書(平成30年版)抜粋

共働き世帯が多く、また、男性の家事・育児参画への意欲は決して低いわけではないにもかかわらず、依然として家事・育児の分担が妻に偏っている状況があります。

共働き世帯の増加に加え、今般進む核家族化により、子どもができた場合、家族に頼ることができない夫婦が増えており、行政による保育サービスに対する期待が時代とともに高まっていますが、同時に、夫婦どちらかに家事・育児の負担が偏っている状況を改善する必要があり、男性の育児参加促進が求められています。

なお、夫の休日の家事・育児時間と第2子以降の出生状況に関する調査結果によると、それらの間には正の関連性があることがうかがえます。夫が家事・育児に多く携わるほど、第2子以降を持つ家庭が多く、**男性の育児参加促進は**、夫の育児参加希望を実現するだけでなく、**出生率の向上に寄与する可能性を有しています**。

第1-1-27図 夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生の状況



資料：厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査（平成14年成年者）」（2015年）

注：1. 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

①第1回調査から第14回調査まで双方から回答を得られている夫婦

②第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方から回答を得られている夫婦

③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦

2. 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。

3. 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

4. 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

*少子化社会対策白書（平成30年）より

2 国の動向

先に記述したとおり、政府目標において、「令和 2 年度までに男性職員の育児休業取得率 13%」と設定されていますが、地方公共団体、国家公務員、民間企業いずれにおいても達成しておらず、特に地方公共団体に関しては特定事業主でありながら民間企業よりも低い状況です。

これらの状況を踏まえ、令和元年 11 月には首相から関係閣僚に対し、男性国家公務員の育児休業 1 か月以上取得を促す制度の検討について指示があり、同年 12 月には総務省によりその方針が定められました。

方針及びその後決定した具体的取組により、省庁においては育児に伴う休暇・休業取得予定表の作成や進捗管理、意識啓発などについて、人事当局、幹部職員、管理職が積極的に関与していくことで、子どもが生まれたすべての男性職員が 1 か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得することを目指す（※）ことになりました。

平成 30 年度の男性国家公務員の育児休業取得率は 12.4%でしたが、当該取組の推進により、今後ますます実績が上げられることが予想されます。地方公共団体においては、国家公務員及び民間企業よりも実績が低いことを認識した上で、今後、確実に実績を上げられるような取組を推進していく必要があります。

<国家公務員の育児休業取得率>



※ 子の出生後 1 年以内に、1 か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得することを目指します。特に、子の出生後間もない時期は、一般的に、出産により女性に心身両面で大きな負担が掛かり、産後うつ発症のリスクが高いと考えられていること、また、この時期に男性がともに育児を行うことはその後の積極的な育児への参加にもつながると言われていることから、この時期の取得を促進する必要性が高いことに着目しています。

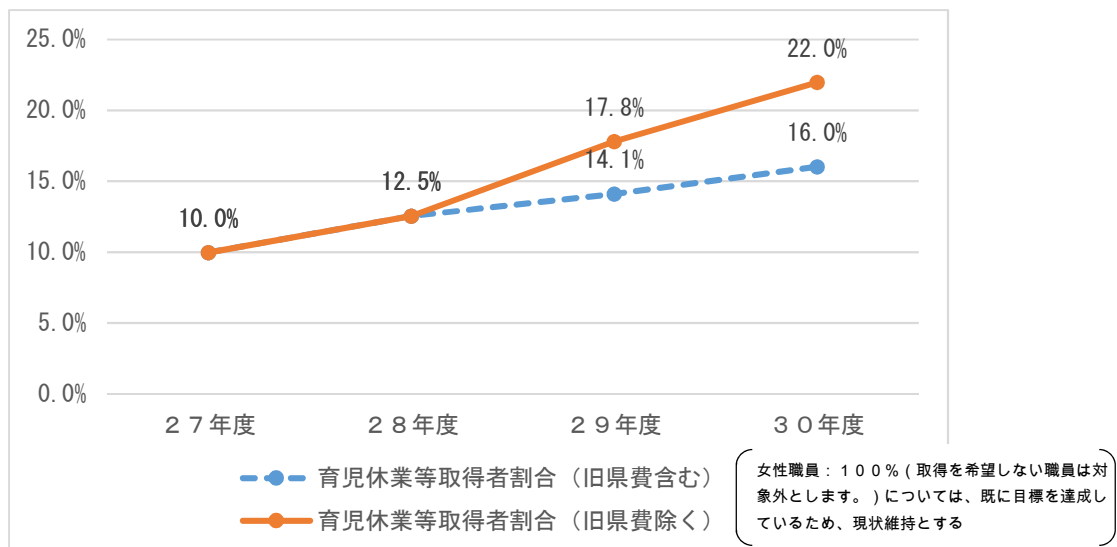
3 川崎市の現状

第5期計画策定にあたり、第4期計画における数値目標の達成状況の確認を行うとともに、管理職向けアンケート及び職員アンケート等により全庁的な意見を聴取し、第4期計画の振り返りを行いました。

(1) 数値目標の達成状況（平成30年度まで）

<男性職員の育児休業等（※）取得率>

第4期計画目標：令和元年度までに12% ※ 育児休業及び部分休業

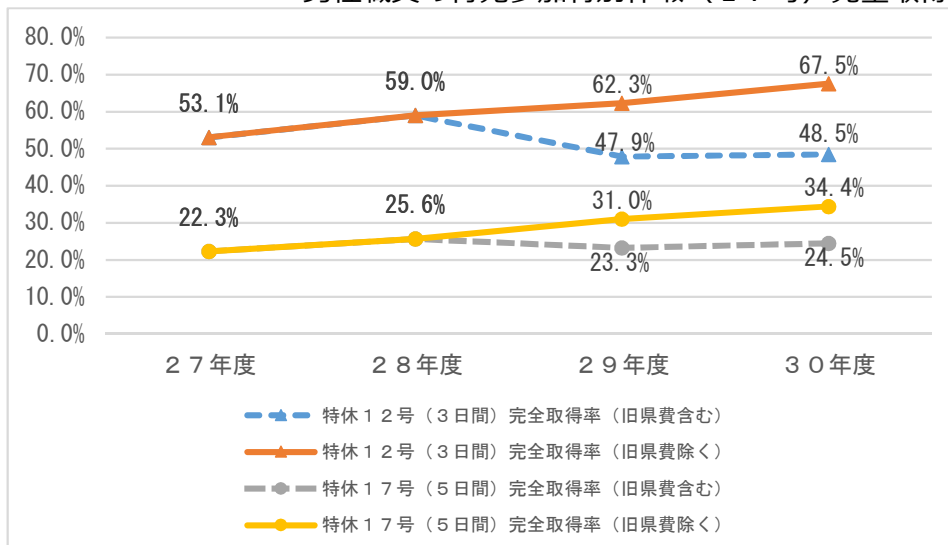


<男性職員の特別休暇取得率>

第4期計画目標：

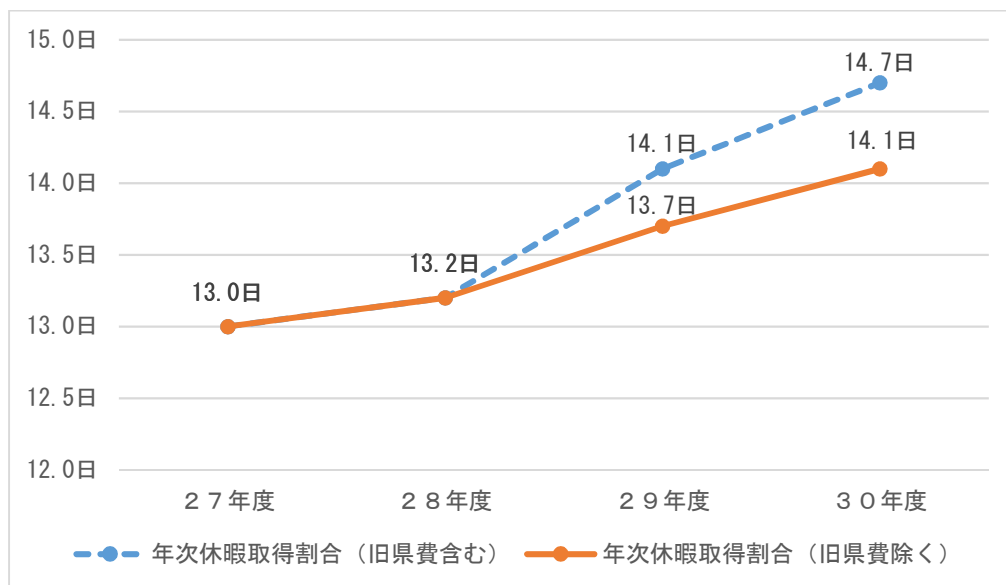
令和元年度までに職員の配偶者の出産特別休暇（12号）完全取得率 70%

男性職員の育児参加特別休暇（17号）完全取得率 30%



<職員の年次休暇取得率>

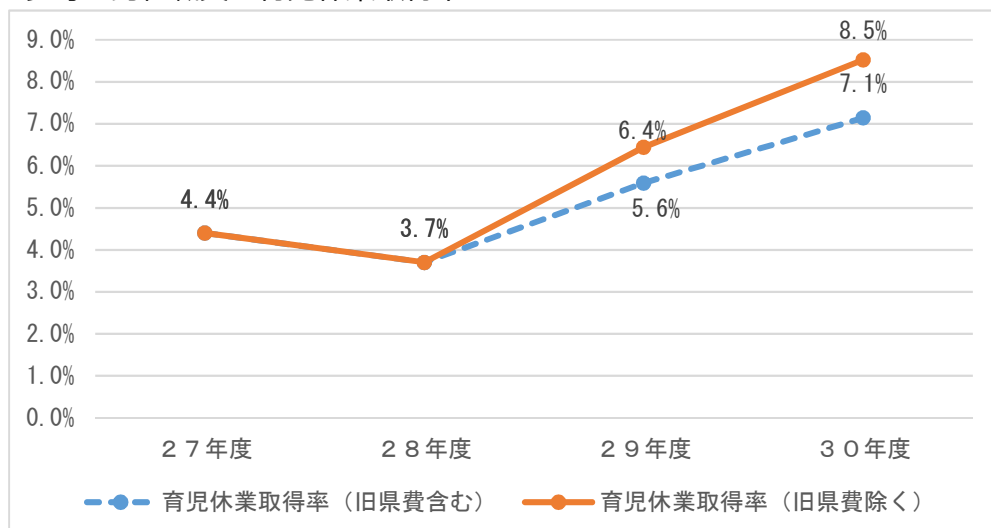
第4期計画目標：令和元年度までに16日（80%）



全体として、年々実績が伸びていますが、目標を達成できていないものもあります。

男性職員の育児休業等（育児休業と部分休業のこと）取得状況については、近年、男性職員による部分休業の取得件数が増えてきたこともあり、目標値である12%を達成しました。平成27年の計画策定時より、子どもの送り迎えや家事など、夫に対して一定の家事分担が行われるようになったことが予想されます。しかしながら、育児休業のみの取得率を算出すると7.1%（平成30年度）と低い状況であり、さらに、取得者のうち、約半数は取得期間が1か月未満でした。子どもが保育園に入園するまでの間、育児は妻が主体、もしくはほとんど妻だけで行っている家庭がまだ多いことが予想されます。

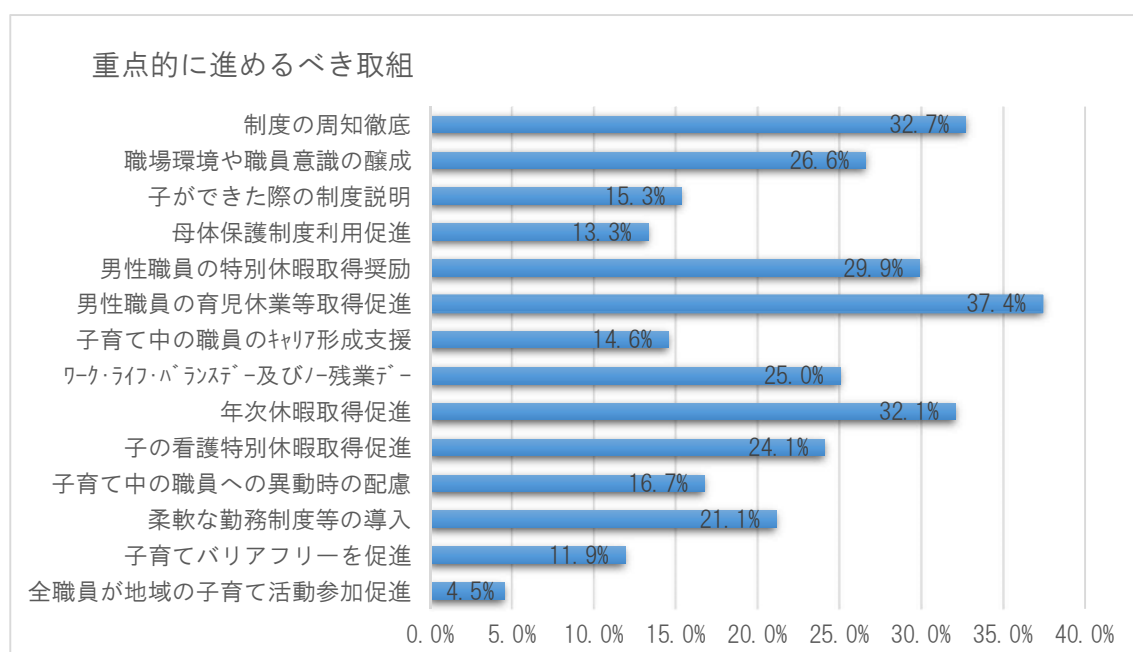
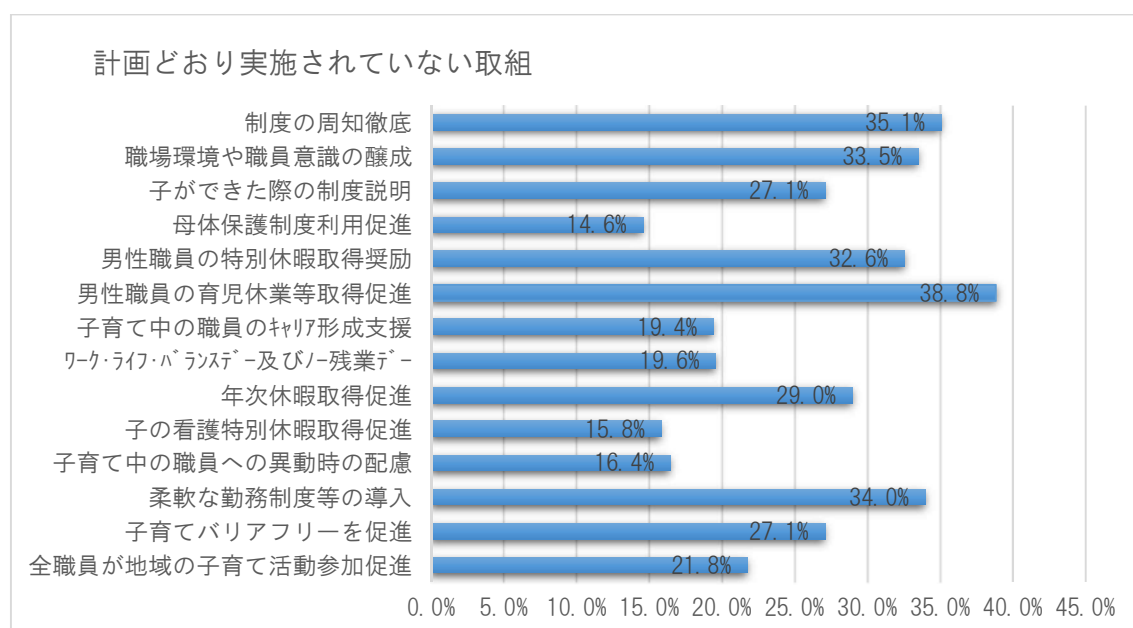
<参考：男性職員の育児休業取得率>



(2) 管理職向け・職員向けアンケート調査結果等

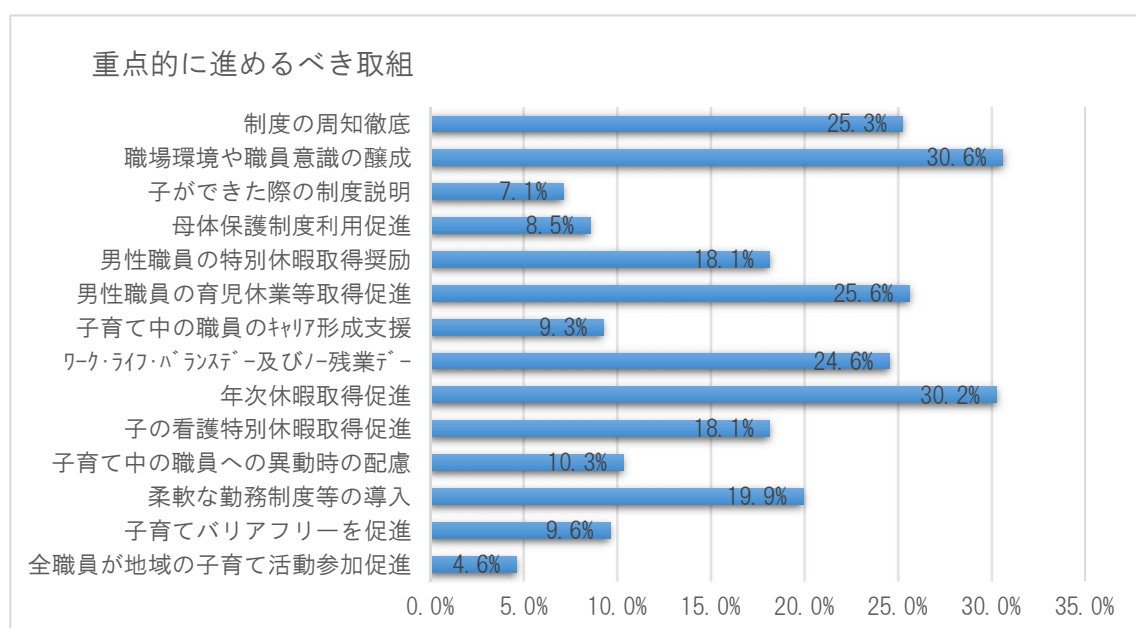
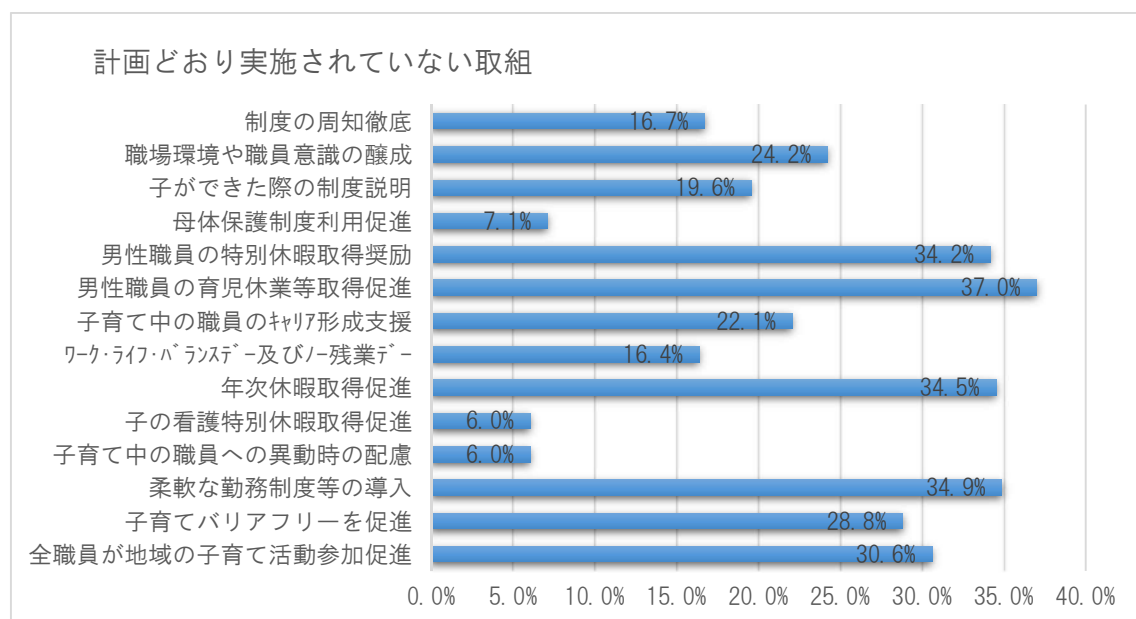
職員向けアンケートにおいて、第4期計画の中で計画どおり実施されていないと思うのはどの取組が質問したところ、『男性職員の育児休業等取得』と回答した人が最も多い結果となりました。また、計画の中で重点的に進めるべきだと思うのはどの取組が質問したところ、こちらについても同様に『男性職員の育児休業等取得』と回答した人が最も多い結果となりました。

回答者からは、「職場に迷惑をかけてしまうと思い遠慮した。」、「いまだに男性は子どものために休み辛い雰囲気がある。」、「周囲に例がないので必要性を感じない。」といった意見が多く挙がりました。



また、**管理職向けアンケート**においても、第4期計画の中で計画どおり実施されていないと思うのは『**男性職員の育児休業等取得**』と回答した人が**最も多い**結果となりました。計画の中で重点的に進めるべきだと思うのはどの取組かについては、『**職場環境や職員意識の醸成**』が**最も多い**結果となりました。

回答者からは、『男性職員の育児休業等取得』に関して、「管理職と現子育て世代職員との世代間ギャップがある。」「まだまだ意識の醸成不足。繰り返しの啓発が必要。」といった意見が挙げられました。『職場環境や職員意識の醸成』に関しては、「課全体の理解が必要。」「この取組が一番重要。全ての取組の根本。」といった意見が挙げられました。



その他、子育て中の職員から、計画全体をとおして意見を聴いたところ、「制度についてほとんど知らなかった。」、「育児休業については、夫婦ともに取得できることや、出産直後でなくても3歳まで取得できること、また、特別休暇についてはその種類や取得可能日数を知らない職員が多い。」、「職場によっては制度周知度が極めて低い場合がある。」といった意見が挙がりました。

4 川崎市の課題及び第5期計画の方向性

このことから、本市においては、子育て支援、とりわけ男性の育児休業取得を促進するためには、「職場環境や意識の醸成」及び「制度の周知徹底」について、より積極的な取組を推進する必要があることがわかりました。

特に「職場環境や意識の醸成」について、本計画においては男性職員の育児参加促進を主題として実施していきますが、職員同士の助け合いと多様な働き方を認める意識を醸成することで、子育て中の女性職員だけでなく、介護を行っている職員や持病を持っている職員、障害のある職員など、育児以外にも様々な事情により時間や働き方に制約がある職員に対しても働きやすい職場環境を作ることができると考えられます。

また、その他の職員にとっても、自身の生活を楽しむことはもちろん、納得しながら助け合えるよう、心にゆとりを持てるような職場環境である必要があります。そのため、引き続き、すべての職員のワーク・ライフ・バランスの推進も重視した取組である必要があります。

以上を踏まえ、第5期計画においては、これまでの取組を継続しつつ、特に課題となっている男性職員の育児参加の促進を中心とした職員の子育て支援及びすべての職員のワーク・ライフ・バランスを推進する職場環境づくりを推進するため、「職場環境や職員意識の醸成」及び「制度の周知徹底」に関して一層力を入れた取組を展開していきます。



第3章 取組内容及び目標について

1 取組内容

職員の子育て支援を行うことについて、これから子どもを持とうと思う職員や、現在子育て中の職員が仕事と家庭生活の両立を実現していくには、妊娠、出産、子育てに関する各種制度について、正しく理解していることが必要です。

職員本人が情報を得やすくすることはもちろん、組織のマネジメントを円滑にするため、業務管理者やそれを補佐する課長補佐、係長、その他周りの職員も制度を十分に理解しておく必要があります。そこで、全ての職員がより情報を獲得しやすくなるような取組や、組織的な情報提供ルートを整備する取組を実施し、**子育てに関する制度の周知徹底（取組1）**を行います。

同時に、職員が安心して子育てに参加できるような職場環境を整備していくことが必要です。引き続き、妊娠中には母体保護を踏まえながら業務量の調整を行うことや、休暇・休業中には代替職員（休業代替任期付職員や臨時的任用職員等）の任用など人的支援を行うほか、業務管理者の復帰者に対する支援状況を把握するしくみづくりを行うことにより、**子育てしやすい職場環境づくり（取組2）**を行います。

また、核家族化や共働き世帯の増加により、男女共同参画社会の実現がより求められている中、希望する職員が、子育てに伴う喜びを実感できるよう配慮される必要があります。そこで、出産前後には特別休暇や育児休業の取得を促進することや、育児休業を取得したことがある男性職員をロールモデルとして体験談を共有する機会やしきにより好事例を広めることで、**男性職員の育児参加促進（取組3）**を行います。

職員が助け合いながら個々の能力を最大限に発揮するためには、**すべての職員のワーク・ライフ・バランスを推進**することが必要です。常に効率的・効果的な働き方を実践する意識と、助け合いと多様な働き方を認める意識を育むため、時間外勤務の縮減、年次休暇の取得促進、ワーク・ライフ・バランスデーなどを実施するとともに、これまで開催していた業務管理者及び職員向け研修に課長補佐・係長向け研修を拡充し、それぞれの立場や役割を踏まえた意識改革を行うことで、**職場環境や職員意識の醸成（取組4）**を行います。

また、柔軟な勤務制度の本格実施に向けた検討を進めることにより、**多様な働き方**

の推進（取組5）を行います。

【取組を推進する主体】

- ・ 管理部門当局（各任命の人事などの管理部門当局）
- ・ 制度所管部門（本取組に関連する制度の所管課）
- ・ 各局等庶務担当課（各局室区の庶務担当課）
- ・ 業務管理者（それぞれの業務の管理者（例 課室等の長、事業所等の長））
- ・ 課長補佐・係長（妊娠中、育児休業中、子育て中の職員の係長級の上司）
- ・ 子どもができた職員（妊娠した女性職員又は配偶者が妊娠した男性職員）
- ・ 子育て中の職員（育児休業中の職員又は育児を行っている職員）
- ・ 全職員（子供ができた職員や子育て中の職員の同僚又はその他の職員）

☆ ……本計画で新たにスタートさせる取組

取組を推進する主体	取 組 内 容
取組1 子育てに関する制度の周知徹底	
管理部門 当局	業務管理者及び子どもができた職員に対する周知について
	計画の内容や出産・育児に関わる各種制度をまとめた「職員子育て応援ガイドブック」（以下、「ガイドブック」という。）及び「業務管理者向け TO DO LIST」を庁内HPに掲載し、制度の周知を行います。
	男性職員が利用できる子育てに関する制度を紹介するため「男性職員のためのすくすく子育てハンドブック」（以下、ハンドブックという。）を庁内HPに掲載し、制度の周知を行います。
	全ての職員に対する周知について
	新規採用職員や各職場等へのガイドブックの配布及び庁内HPへの掲載を行い、制度の周知を行います。
	制度及び計画の概要が全ての職員の共通認識として広く知られるよう、多くの場、多くの機会 で、簡単な制度説明資料を配布し、周知を図ります。☆
各局等庶 務担当課	業務管理者に対する周知について
	ガイドブックをもとに、管理職会議等の場を利用して、制度の周知を図ります。
	子どもができた職員等に対する周知について
	職員から「子どもができた」と業務管理者に報告された際には、各局等庶務担当課から業務管 理者に「産休・育休パック（仮）」を送付するなど、個人のプライバシーに配慮しつつ、組織的に 出生予定日を把握し、情報提供する仕組みを構築します。☆
業務管理者	業務管理者及び子どもができた職員等に対する周知について
	職員から「子どもができた」と報告された際には、個人のプライバシーに配慮しつつ、局庶務担 当課に報告し、「産休・育休パック（仮）」を送付してもらいます。業務管理者は、「産休・育休パ ック（仮）」やガイドブック、ハンドブック、「業務管理者向け TO DO LIST」を活用しながら、子ども ができた職員に対し、制度の説明を行うとともに、今後の休暇・休業予定及び事務分担などに

	ついて確認及び調整しておきます。 育児休業や「職員の配偶者の出産」特別休暇、「職員の育児参加」特別休暇以外に、妊娠中の母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇や、妊娠中及び子育て中の深夜勤務・時間外勤務の制限等の制度もあるので、確実に確認しておきます。 全ての職員に対する周知について 今後、子どもができた職員が休暇・休業等により、同僚の支援が必要になる可能性があるので、制度の概要について他の職員に対しても説明を行っておきます。
課長補佐・係長	業務管理者から子どもができた職員に対し説明された内容及び休暇・休業予定を共有し、職員が制度を利用する際には、その内容を十分理解・支援できるよう確認しておきます。☆
子どもができた職員	子どもができたことが分かったら、できるだけ速やかに(遅くとも出生予定日の約5カ月前までに)業務管理者に報告し、今後の休暇・休業予定及び事務分担について確認及び調整しておきます。 ガイドブックやハンドブックを利用しながら、制度について確認を行います。
取組を推進する主体	取 組 内 容
取組 2 子育てしやすい職場環境づくり	
管理部門 当局	育児休業中の支援
	局からの要望に基づき、休業代替任期付職員や臨時的任用職員等、代替要員措置による支援を実施します。☆ ※ 臨時的任用職員及び会計年度任用職員は産休中から措置可
	他の育児休業取得者とのコミュニケーション支援、業務知識のブラッシュアップ及び各種制度改正等の周知を目的として、育児休業中の職員に対し、インターネットによる育児休業者職場復帰支援プログラム(wiwiw)の積極的な活用を推進します。
	復帰後、子育て中の支援
	子育て中の職員が積極的に係長昇任選考を受験できるよう、第1次選考の際に託児所を設置します。 ※ 育児休業中も利用可
	子育て中の職員に異動を命ずる場合には、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。
	子育て中の職員について、職員のキャリアプランや家庭環境等を踏まえながら、多様な職務経験の付与を通じ、さらなる職域の拡大を図ります。
各局等 業務担当課	妊娠中、産休・育休中、復帰後の支援
	妊娠中から復帰までの期間において、本人に対する支援が的確に行われているか、業務管理者からの報告等により、局内の復帰者の支援状況を把握します。☆
業務管理者	妊娠中の支援
	妊娠中の女性職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しなどの措置を講じるとともに、できる限り時間外勤務を命じないよう努めます。なお、本人が請求した場合は、時間外勤務を命じることはできません。

	育児休業中の支援
	本人の休暇・休業に伴う代替要員措置として、休業代替任期付職員や臨時的任用職員等の任用について検討します。★ ※ 臨時的任用職員及び会計年度任用職員は産休中から措置可
	インターネットによる育児休業者職場復帰支援プログラム(wiwiw)により、他の育児休業取得者とのコミュニケーション支援、業務知識のブラッシュアップ及び各種制度改正等を確認することができます。育児休業中の職員に申請書を交付し、利用を促します。
	育児休業中は職場から離れているので、孤独に感じたり、「職場復帰してもついていけないのではないかと不安になりがちなので、育児休業中の職員に対し、必要に応じて、電話、メール等により積極的にコミュニケーションを図ります。
	復帰～子育て中の支援
	復帰の際に必ず個別の面談を行い、子育て中の職員が必要とする配慮や業務分担についてよく確認します。できるだけ、直属の係長を交えて行いましょう。復帰してから最低2週間は、職務に慣れるための期間と考え、仕事のやり方の確認や休業中の変更点の説明を行うなど、必要となる措置を業務管理者が周囲の職員に命じます。
課長補佐・係長	育児等を行っている(予定している)職員が、業務分担等に関する相談ができることについて周知を行います。
	子どもの突発的な病気の際には、「子どもの看護」特別休暇や年次休暇を取得できるよう、業務内容や進捗状況について情報共有を図り、職場全体で支援します。
	妊娠中の支援
	妊娠中の女性職員については、健康や安全配慮のため、業務分担の見直しや時間外勤務が免除されますので、業務管理者の指示の下、フォロー体制を構築します。
	育児休業中の支援
	育児休業中は職場から離れ、孤独に感じたり、「職場復帰してもついていけないのではないかと不安になりがちなので、育児休業中の職員に対し、必要に応じて、電話、メール等により積極的にコミュニケーションを図ります。
子どもができた職員	復帰後、子育て中の支援
	復帰の際に業務管理者が復帰者に対して行う個別の面談に、できるだけ立ち合い、共有しましょう。復帰してから最低2週間は、職務に慣れるための期間と考え、仕事のやり方の確認や休業中の変更点の説明を行います。
	妊娠中
	妊娠中の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限や通勤緩和、妊娠障害休務、保健指導・健康診査など法律・条例等によって保護されています。ガイドブックの各種制度に関する内容をよく確認しておきます。
	育児休業中
	育児休業中は職場から離れているので、孤独に感じたり、「職場復帰してもついていけないのではないかと不安になりがちです。インターネットによる育児休業者職場復帰支援プログラム(wiwiw)により、他の育児休業取得者とのコミュニケーション、業務知識のブラッシュアップ及び

	各種制度改正等の確認ができるので、積極的に利用します。
	復帰後、子育て中の支援
	日頃から周囲の職員とコミュニケーションを図り、仕事の可視化を図るなど、自分にしかわらない業務を作らずに、急な休暇でも周囲への影響ができるだけ少なくなるように努めます。
全職員	妊娠中の支援
	子どもがいる職員は、先輩パパ・ママとして、今後子どもが生まれる職員に対し、自己の経験等踏まえながらアドバイスをを行います。 ☆
	育児休業中の支援
	育児休業中は職場から離れているので、孤独に感じたり、「職場復帰してもついていけないのではないかと不安になりがちです。育児休業中の職員に対し、必要に応じて、電話、メール等による積極的なコミュニケーションを行います。
	復帰後、子育て中の支援
	復帰してから最低2週間は、職務に慣れるための期間と考え、仕事のやり方の確認や休業中の変更点の説明を行います。復帰者には積極的に声をかけます。
取組を推進する主体	取 組 内 容
取組 3 男性職員の子育て参加促進	
管理部門 当局	育児休業等を取得した男性職員や配偶者の体験談を通じて、育児休業に関する情報共有ができる機会を毎年設け、男性職員が積極的に育児休業を取得できる職場風土づくりを推進します。
	庁内 HP に男性職員の育児休業等体験記を掲載し、育児休業等に関する情報提供を行います。
各局等庶務担当課	男性の育児休業はまだまだ事例が少ないことから、局内に経験者がいた場合には、子どもが生まれる職員に紹介して交流の機会を設けるなど、局内の懸け橋となるよう努めます。 ☆
業務管理者	本計画の趣旨を理解した上で、男性職員に子どもができた場合は、積極的に特別休暇及び育児休業の取得を勧めます。なお、育児休業は今後の育児の基礎となることから、できる限り、長期(1 か月以上)取得できるよう調整します。
課長補佐・係長	子どもができた男性職員が育児休業等を取得することになった際には、業務管理者の指示のもと業務調整に携わりながら、支援体制が円滑に行われるよう、業務管理者のマネジメントの一助を担います。 ☆
子どもができた職員	子どもが生まれる前後に、職員の配偶者の出産休暇 3 日間、男性職員の育児参加休暇 5 日間を取得します。
	育児休業を取得します。今後の子育ての基礎になるため、できるだけ長期(1 か月以上)で取得します。
	今後、身近な男性職員に体験談を引き継ぎ後進に繋いでいけるよう、手記を残すなど可能な範囲で記録を残しておきます。

全職員	これまでに育児休業を取得したことがある男性職員は、先輩パパとして、今後取得予定の男性職員が安心して休めるよう、自身の経験談などについて積極的に情報共有します。 ☆
取組を推進する主体	取 組 内 容
取組 4 職場環境や職員意識の醸成	
管理部門 当局	研修の実施
	毎年、ワーク・ライフ・バランスに関する啓発を目的として、業務管理者向け研修、職員向け研修を開催し、職場優先の意識の是正や次世代育成の重要性に関する理解を進めます。
	毎年、ワーク・ライフ・バランスに関する啓発を目的として、課長補佐・係長向け研修を開催し、職場優先の意識の是正や次世代育成の重要性に関する理解を進めます。 ☆
	時間外勤務の縮減
	時間外勤務の上限は原則 360 時間であることについて周知徹底を行います。
	年次休暇の取得促進
	職員の年次休暇取得日数が16日(80%)になることを目指し、周知徹底を行います。
	ワーク・ライフ・バランスデーの実施
各局等庶 務担当課	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の考え方を庁内に普及させるため、年に4回「ワーク・ライフ・バランスデー」を実施し、通知や庁内放送により、定時退庁を徹底する日とします。
	年次休暇の取得促進及び時間外勤務の縮減
	年次休暇取得が少ない職員又は上限時間を大幅に超える時間外勤務を行っている職員がいるときは、当該部署の業務管理者に対して業務量の軽減、業務分担の変更等について指導します。
	ワーク・ライフ・バランスデー・定時退庁日・所属ごとのノー残業デーの実施
業務管理者	ワーク・ライフ・バランスデー及び定時退庁日、所属ごとのノー残業デーに併せて、庁内放送や掲示による呼びかけ、巡回指導等を適宜行い、早期退庁を徹底します。
	時間外勤務の縮減
	新規事業実施の際には、必要性を十分吟味し、既存の事業等との関係を整理して、簡素合理化又は廃止できる事業がないか確認します。また、既存業務についても、見直しすべきところは見直しを行い、職員の時間外勤務を減らすよう努めます。
	「時間」を念頭に置いた仕事のマネジメントを実践し、職員に対して勤務時間内で成果を上げる働き方を推進します。また、業務管理者が、率先してメリハリを付けた働き方を実践します。 また、特定の職員に時間外勤務や負担が偏らないよう、適切にマネジメントします。
	年次休暇の取得促進
	年次休暇取得予定表の利用等により、自身と職員の年次休暇取得を促進し、年間 16 日取得を目指します。業務閑散期などがあれば長期に休暇を取得することや、子どもの入学式や卒業

	式、運動会、結婚記念日の際には休暇取得を勧奨するなど、職員の計画的な年次休暇取得を推進します。
	ワーク・ライフ・バランスデー・定時退庁日・所属ごとのノー残業デーの実施
	ワーク・ライフ・バランスデー及び定時退庁日、所属ごとのノー残業デーに併せて、巡回指導等を適宜行い、早期退庁を徹底します。また、職員の手本となるよう自らも定時退庁を心掛けます。時間外勤務をせざるを得ない場合にも、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりを心掛けます。
子育て中の職員	子育て中の職員は、自身のワーク・ライフ・バランスの実践に取り組むとともに、周りの職員のワーク・ライフ・バランスも意識し、自分が支援できるときは積極的に支援を行います。 ☆
	時間外勤務の縮減
	業務管理者の指揮の下、業務の削減、合理化、時間外勤務を少なくする取組を実施します。
	会議・打合せについては、外部の方を招く場合などを除き、時間外に行わないこととします。また、会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行います。
	日頃の仕事において、業務を効率的に執行する方法の検討や、業務の優先順位等を常に意識することにより、時間外勤務の縮減に繋がります。
全職員	年次休暇の取得促進
	年次休暇取得予定表の利用等により、計画的に年次休暇を設定し、年間 16 日取得を目指します。業務閑散期などがあれば長期に休暇を取得することや、子どもの入学式や卒業式、運動会、結婚記念日の際には休暇を取得するなど、計画的に年次休暇を取得します。
	ワーク・ライフ・バランスデー・定時退庁日・所属ごとのノー残業デーの実施
	ワーク・ライフ・バランスデー及び定時退庁日、所属ごとのノー残業デーには定時退庁を確実に実施し、ワーク・ライフ・バランス実現のきっかけとします。また、それ以外の日においても、定時に退庁できるよう心掛けます。
取組を推進する主体	取 組 内 容
取組 5 多様な働き方の推進	
制度所管部門	働き方・仕事の進め方改革の推進にあわせ、モバイルワーク、サテライトオフィス、テレワーク（在宅勤務）の本格実施に向けた検討を行います。
業務管理者	職員の意向を踏まえながら、多様な働き方を実現するマネジメントを実施します。

2 目標

取組を推進するにあたり、達成状況の指標とするため、次のとおり3つの目標を設定します。

目標1 ～男性職員の子育て参加促進～

男性職員の育児休業の取得率

令和6年度までに **30%以上**

できるだけ**1か月以上**取得し、家族のきずなを深めましょう。
長期が難しい場合は、**1～2週間でも取得可能**です。

※ 女性職員：100%（取得を希望しない職員は対象外とします。）については、既に目標を達成しているため、現状維持とします

目標2 ～男性職員の子育て参加促進～

男性職員の子の出生に関する特別休暇

5日以上取得率令和6年度までに **80%以上**

出産前後はママも不安だらけです。区役所や病院の付き添い以外でも、できるだけ家族と一緒に過ごしましょう。

目標3 ～すべての職員のワーク・ライフ・バランスの推進～

職員の年次休暇取得率

令和6年度までに **16日（80%）以上**

ひとりひとりが、仕事も、人生も、精一杯楽しめる。メリハリワークで、皆が輝きながら働ける職場を作っていきましょう。

第4章 その他

1 本計画の推進体制

本市では、計画の策定・変更や計画に掲げる取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行う川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置しています。

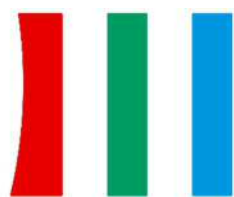
(1) 本計画の所管課

※特定事業主：各任命権者

特定事業主	所 管 課	特定事業主	所 管 課
市 長	総務企画局人事部人事課	教育委員会	教育委員会事務局総務部庶務課
上下水道事業管理者	上下水道局総務部庶務課	選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局選挙部選挙課
交通局長	交通局企画管理部庶務課	代表監査委員	監査事務局行政監査課
病院事業管理者	病院局総務部庶務課	人事委員会	人事委員会事務局調査課
消防長	消防局総務部人事課	市議会議長	議会局総務部庶務課

(2) 川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画策定・推進委員会

役 員 名	職 名
委 員 長	総務企画局人事部長
副 委 員 長	総務企画局人事部人事課長
委 員	総務企画局総務部庶務課長 総務企画局人事部労務課長 総務企画局人事部職員厚生課長 総務企画局行政改革マネジメント推進室担当課長 財政局財政部庶務課長 市民文化局市民生活部庶務課長 市民文化局人権・男女共同参画室担当課長 経済労働局産業政策部庶務課長 環境局総務部庶務課長 健康福祉局総務部庶務課長 こども未来局総務部庶務課長 こども未来局総務部企画課長 まちづくり局総務部庶務課長 建設緑政局総務部庶務課長 港湾局港湾振興部庶務課長 臨海部国際戦略本部臨海部事業推進部担当課長 川崎区役所まちづくり推進部総務課長 幸区役所まちづくり推進部総務課長 中原区役所まちづくり推進部総務課長 高津区役所まちづくり推進部総務課長 宮前区役所まちづくり推進部総務課長 多摩区役所まちづくり推進部総務課長 麻生区役所まちづくり推進部総務課長 市民オンブズマン事務局担当課長 会計室審査課長 上下水道局総務部庶務課長 交通局企画管理部庶務課長 病院局総務部庶務課長 消防局総務部人事課長 教育委員会事務局総務部庶務課長 選挙管理委員会事務局選挙部選挙課長 監査事務局行政監査課長 人事委員会事務局調査課長 議会局総務部庶務課長



Colors, Future!

いろいろって、未来。

川崎市

川 崎 市 次 世 代 育 成 支 援 対 策 特 定 事 業 主 行 動 計 画

令 和 2 年 3 月 編 集 ・ 発 行
川 崎 市 次 世 代 育 成 支 援 対 策 特 定 事 業 主
行 動 計 画 策 定 ・ 推 進 委 員 会