

川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画の実施状況について

川崎市では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき「川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画」を策定・実施しています。

令和2年3月に策定した『第5期川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画（令和2年度～6年度）』における令和2年度の実施状況について公表いたします。

～男性職員の子育て参加促進～

目標1 男性職員の育児休業の取得率を令和6年度までに30%以上

令和2年度取得率	令和元年度取得率	前年度比
17.8%	10.3%	+7.5ポイント

目標2 男性職員の子の出生に関する特別休暇5日以上取得率を令和6年度までに80%以上

令和2年度取得率	令和元年度取得率	前年度比
47.4%	46.6%	+0.8ポイント

※男性職員の子育て参加促進に関する実施状況については、女性活躍推進法に基づき、令和3年7月30日に公表しております。

【男性職員の子育て参加促進に向けた主な取組内容】

- 出産・育児等の休暇制度などをまとめた「職員子育て応援ガイドブック」及び「産休・育休パック」を新規採用職員や各職場へ配布したほか庁内HP「職員子育て応援ネット」に掲載し、制度周知を行った。
- 職場環境や職員の意識の醸成を目的として、管理職を対象とした「イクボス研修」を実施したほか、令和2年度より新たに課長補佐・係長級を対象とした「プレイクボス研修」を実施した。

～すべての職員のワーク・ライフ・バランスの推進～

目標3 職員の年次休暇取得率を令和6年度までに16日（80%）以上

令和2年度取得率	令和元年度取得率	前年度比
13.5日	15.0日	-1.5日

【すべての職員のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた主な取組内容】

- 職場環境や職員の意識の醸成を目的として、全職員を対象とした「ワーク・ライフ・バランス研修」を実施した。
- 職場で共に働く部下のワーク・ライフ・バランスとキャリア形成を支援するとともに、業務効率を上げることで、更なる市民サービスを向上させるなど仕事の成果を出しつつ、自らも仕事と私生活を両立している管理職を表彰する「イクボスアワード」を実施した。
- ワーク・ライフ・バランスデーや所属ごとのノー残業デーの実施により、職員の意識向上に取り組んだ。