

川崎市特定事業主行動計画概要版

第1章 計画の位置づけ及び計画期間等

第2期女性活躍推進計画の改定に際して、趣旨や取組内容において、密接に関連し合う次世代育成支援計画と女性活躍推進計画を統合し、新たに「川崎市特定事業主行動計画」を策定する。

1 川崎市特定事業主行動計画の位置づけ

育児や介護等の事情にかかわらず、全ての職員が生活と仕事を両立活躍するために必要な職場環境・職場風土の実現に向けた計画。次世代育成支援法及び女性活躍推進法の規定に基づき、任命権者が連名で策定する特定事業主行動計画である。

2 計画期間

令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間

第2章 本市の状況と課題

1 本市の状況

(1) 女性職員の登用

◆課長級職員に占める女性比率の推移



※各年度とも4月1日時点の人数

◀現計画・目標▶

令和4年4月1日までに管理職(課長級)の女性比率30%以上

- 課長級の女性職員数は増えているものの、その割合では令和3年4月1日時点24.0%であり、目標とする30.0%以上に届いていない。
- 職位別では、主任の割合は50%を超えているが、管理職登用の候補となる係長級は34.0%、課長補佐は23.5%となっている。

第5次男女共同参画基本計画(令和2年12月25日閣議決定)

2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性職員の割合30%を目指す

(2) 職員の仕事と育児等の両立(育児休業等)

◆市男性職員の育児休業取得率の推移



※育児休業取得率＝「当該年度に新たに育児休業を取得した職員数(子の出生時期は問わない)」÷「当該年度に(配偶者が)出産した職員数」
※平成29年度以降は元費職員を含む。

◀現計画・目標▶

令和6年度までに男性職員の育児休業取得率30%以上

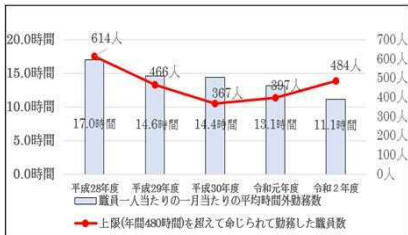
- 男性職員の取得率は上昇しているものの、令和2年度は17.8%であり、目標とする30.0%に届いていない(女性職員は概ね100%で推移)。

「男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組の一層の推進について(令和3年12月24日総務省通知)」

国家公務員における全ての男性職員が育児に伴う休暇・休業1か月以上取得を目指す方針を参考に、地方公共団体も組織として男性職員の育児休業等の取得促進に係る数値目標を設定し、周知すること。

(3) 職員のワーク・ライフ・バランス(満足感・時間外勤務・年次休暇)

◆時間外勤務の状況



※交通局の自動車運転手、病院局の医師・歯科医師を除く
※災害時等の業務を除く

◀現計画・目標▶

令和3年度までに職員アンケート「満足している」等の回答80%以上

- 令和2、3年度と79%台であったが、目標値を達成できなかった。

令和6年度までに年間480時間を越える時間外勤務者数ゼロ

- 年間480時間を越えた時間外勤務者数は、平成29、30年度と前年度比で減少したが、令和元年度以降、再び増加している。

令和6年度までに年次休暇取得率16日(80%)以上

- 年次休暇の取得状況については、着実に上昇し令和元年度には15.0日となったが、令和2年度については、新型コロナウイルス感染症対策等の影響もあり、減少(13.5日)した。

職員アンケート(調査期間:令和3年7月19日~8月31日 調査対象:無作為抽出された職員3000人(回答率77.3%))

女性職員が責任のある職につきたいと思わない理由	<ul style="list-style-type: none"> ○自分の能力に自信がないから(35.8%) ○家事、育児、子育てとの両立が困難だから(29.3%) ○責任のある職に魅力を感じないから(28.6%)
男性職員が育児休業を取得しない理由	<ul style="list-style-type: none"> ○職場に迷惑をかけてしまうと悪いと思ってしまう(39.5%) ○妻が専業主婦、又は育児休業を取得しており、必要がなかった(35.9%) ○身近に取得している男性職員がなかった(29.4%) ○収入減を心配した(29.1%)
ワーク・ライフ・バランスの更なる推進に必要な取組	<ul style="list-style-type: none"> ○業務の効率化を図る取組の検討と実施(58.7%) ○休暇を取得しやすい職場風土の醸成(49.6%) ○ライフステージに応じた柔軟な働き方の提供(47.9%)
仕事と生活の両立に困難や不安を感じる原因	<ul style="list-style-type: none"> ○勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから(55.8%) ○業務量が多く、家事や育児、介護等に支障が生じているから(39.1%)

2 課題

1 女性職員の登用の拡大

女性職員の管理職への登用に向けては、管理職登用の候補となる、課長補佐、係長級の女性職員の一層の底上げが必要である。そのためには、昇任への不安の解消や魅力の発信、家事・育児との両立支援、時間外勤務の縮減といった取組が必要

2 男性職員の家庭参画の促進

男性職員の家庭参画の促進に向けては、男性が家事・育児等の家庭生活に参加することへの意識・風土の醸成や育児休業等の制度への理解促進といった取組が必要

3 職員のワーク・ライフ・バランスの実現

長時間勤務の是正は女性活躍・次世代育成推進の基礎となるものである。長時間勤務の是正に向けては、業務の効率化や多様な働き方の推進、職員の意識改革といった取組が必要

第3章 計画期間における取組

1 取組

1 女性職員のキャリア形成のサポート ~キャリア形成と人材育成~

- ① 若手女性職員のキャリア形成など将来への不安を解消するため、「ロールモデルとなる女性管理職との意見交換会(キャリア・メンター制度)」を検討・実施
- ② 能力・意欲・実績を踏まえた適正な昇任管理と人事配置を実施します。また、職員のライフイベントに配慮し、昇任制度を見直す等、昇任意欲の向上に向けた取組を検討します。
- ③ 各種研修等の実施による、管理職の意識改革とマネジメント能力の向上 等

2 子育て支援等に係る制度利用の促進 ~育児等の家庭生活に理解のある職場風土の醸成~

- ① 妊娠・出産等を申し出た職員に対する面談の実施
- ② 配偶者が出産を予定する男性職員の「休暇・休業取得計画書」の作成
- ③ 育児や介護、不妊治療に伴う休暇・休業制度のガイドブック等を用いた周知
- ④ 育児休業等の取得促進に向け、誰にでもわかりやすいリーフレット等の作成 等

3 仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境づくり ~仕事と生活のより良い調和の実現~

- ① デジタル技術の活用や定型的・反復的な業務の集約化、業務手順の見直し等の推進
- ② 休暇取得予定表等を用いた年次休暇の計画的な取得の促進
- ③ 定時退庁やノー残業デーやワーク・ライフ・バランスデー等の実施
- ④ テレワークの一層の推進 等

2 目標

- 管理職(課長級)に占める女性比率 30%以上
- 男性職員の育児休業取得率 30%以上
- 男性職員の育児に伴う休暇・休業1か月以上取得率 100%
- 年間480時間を越える時間外勤務者数 ゼロ
- 職員の年次休暇取得率 16日(80%)以上
- 働き方に関する満足感 80%以上