

鎌倉市ワーク・ライフ・バランスの実現  
に向けて、仕事と育児等の両立のための  
取組に関する調査

平成 28 年 3 月

鎌 倉 市

1	調査の実施概要 .....	1
2	調査結果 .....	2
2-1	両立支援制度への対応について .....	2
2-2	女性の再就職のための支援、働きやすい職場環境づくり .....	5

# 1 調査の実施概要

国の「まち・ひと・しごと創生法」が制定されたことを受け、鎌倉市における人口の現状と将来の展望を提示する「地方人口ビジョン」及び、地域の実情に応じた今後の5か年の施策の方向を提示する「地方版総合戦略」を策定する。これらの策定にあたり、「鎌倉市ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、仕事と育児等の両立のための取組に関する調査」を実施した。

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて積極的に取組まれている市内の17社を選び、調査依頼を行い、そのうち、8社から調査協力をいただいた。

調査期間は平成27年12月26日から平成28年2月6日までとした。

## ■調査にご協力いただいた事業所

1	社会福祉法人 聖テレジア会
2	医療法人沖繩徳洲会 湘南鎌倉総合病院
3	湘南モノレール株式会社
4	三菱電機エンジニアリング株式会社 鎌倉事業所
5	学校法人清泉女学院 清泉小学校
6	株式会社 東レリサーチセンター
7	学校法人 モンタナ学園
8	株式会社 カヤック

## 2 調査結果

### 2-1 両立支援制度への対応について

#### ①実施している取組

※1～15 は法定制度、16～34 は法定以上の上乗せ制度

両立支援制度	概要	回答数	回答割合
1.深夜勤務及び時間外勤務の制限	妊産婦である女性職員の深夜勤務及び正規の勤務時間以外の勤務を制限する制度	8	100.0%
2.健康診査等のための職務義務免除	妊産婦である女性職員が健康診査及び保健指導の受診のために勤務しないことを認める制度	6	75.0%
3.業務軽減等	妊産婦である職員の業務の軽減又は他の軽易な業務に就かせることを認める制度	5	62.5%
4.通勤緩和	妊娠中の期間、正規の勤務時間の始め又は終わりで勤務しないことを認める制度	7	87.5%
5.休息等のための職務専念義務免除	妊娠中の女性職員が母体又は健康保持のため、適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務しないことを認める制度	6	75.0%
6.産前休暇	産前の一定期間、出産予定の女性職員に与えられる休暇	8	100.0%
7.産後休暇	出産後の一定期間、女性職員に与えられる休暇	8	100.0%
8.育児休業	子を養育するため、一定期間休業することを認める制度	8	100.0%
9.育児短時間勤務	子を養育するため、週 38 時間 45 分より短い勤務時間で勤務することを認める制度	8	100.0%
10.育児時間	子を養育するため、1 日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度	8	100.0%
11.保育時間	生後 1 年未満の子を養育する職員が授乳や託児所等への送迎を行う場合に与えられる休暇	5	62.5%
12.早出遅出勤務	1 日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務することを認める制度	5	62.5%
13.深夜勤務の制限	小学校就学期に達するまでの子を養育する職員の深夜の勤務（超過勤務、宿日直勤務を含む。）を制限する制度	8	100.0%
14.超過勤務の免除	3 歳に達するまでの子を養育する職員の超過勤務を免除する制度	8	100.0%
15.超過勤務の制限	小学校就学期に達するまでの子を養育する職員の超過勤務を月 24 時間以内かつ年 150 時間以内に制限する制度	8	100.0%
16.配偶者出産休暇	妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う男性職員に与えられる休暇	5	62.5%
17.育児参加のための休暇	妻の産前産後期間中や小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇	3	37.5%
18.育児時間	子を養育するため、1 日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度	4	50.0%
19.保育時間	生後 1 年未満の子を養育する職員が授乳や託児所等への送迎を行う場合に与えられる休暇	3	37.5%
20.休憩時間の短縮	小学校就学期までの子を養育する職員、小学校に就学している子を迎え又は送りに行く職員、交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる妊娠中の女性職員等に、休憩時間を短縮することを認める制度	2	25.0%

両立支援制度	概要	回答数	回答割合
21. 年次有給休暇の取得の促進	子育てを行う従業員を対象とした、年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	2	25.0%
22. 短時間勤務や隔日勤務制度	3歳以上の子の子育てを行う従業員を対象とした、短時間勤務や隔日勤務制度の導入	3	37.5%
23. フレックスタイム制度	フレックスタイム制度の導入	3	37.5%
24. 勤務地、担当業務の限定制度	勤務地、担当業務の限定制度の実施	0	0.0%
25. 在宅勤務	情報通信技術（IT）を利用した場所・時間にとらわれない働き方の導入	1	12.5%
26. 制度の周知	妊娠中や出産後の女性従業員の健康、育児休業制度などの周知や情報提供及び相談体制の整備の実施	4	50.0%
27. 産前産後休業制度（法定以上）	労働基準法の産前産後休業を上回る期間の休業制度の実施	4	50.0%
28. 育児休業制度（法定以上）	育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施	4	50.0%
29. 産前休暇（男性）	子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進	1	12.5%
30. 事業所内託児施設	事業所内託児施設の運営（共同運営や保育施設と契約している場合も含む）	1	12.5%
31. 育児サービス費用の助成	育児サービス費用を補助する制度（ベビーシッターや託児施設の利用料補助等）	2	25.0%
32. 看護のための休暇（法定）	子どもの看護のための休暇を時間単位で取得できるなど利用しやすい制度の導入	4	50.0%
33. 再雇用制度の実施	出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施	2	25.0%
34. 育児休業の取得促進に向けた環境整備	育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備	3	37.5%

## ②上記以外の整備済み、整備予定の制度

- ・子や孫の介護のための休業制度やつわり制度
- ・法定以上の上乗せ制度を含め、独自の制度は構築していないが、両立支援等の要望があれば積極的に対応している。
- ・在宅勤務制度の導入を検討中である。
- ・事業所内託児施設、育児サービス費用の助成、再雇用制度を検討している。

## ③両立支援制度について、好評な制度や、工夫している取組

- ・正規職員の中に短時間正規職員や夜勤専従正規職員等の区分を設けることで、できるだけ採用の幅を広げている。
- ・24時間事業所内託児所は非常に好評である。
- ・育児中の職員は子の看護休暇を上手に活用している。
- ・ベースアップを図っている。

#### ④両立支援のうち、特に男性への支援について、貴社の考え方

- ・病院付き添いや学校行事等にはできるだけ休みや勤務時間変更ができるよう上司が勤務を調整している。
- ・出産や育児による休業制度や短時間勤務制度を利用する女性職員は比率は高いが、男性職員については休業の取得率は低いため、仕事と家庭の両立のために、社員に向けて制度の紹介や声かけを行い、取得を促している。
- ・男性の育児休業取得を推進している。

#### ⑤両立支援に取り組みはじめたきっかけと、取り組んだことによる効果

- ・看護職、介護職は特に採用が難しく、また離職率も高いため、雇用の促進と定着につなげる事が求められている。
- ・制度に積極的に取り組んだ結果として、職員へ規程が浸透し始め、子の看護休暇や年次有給休暇の取得率が高くなってきている。
- ・法整備及び労働組合との協議により、制度を構築している。
- ・効果については明確には測りがたいが、わずかならも利用者はある。
- ・会社が成長するにつれて、必要度が増している。

#### ⑥その他、ワーク・ライフ・バランスの推進のための制度や取組

- ・希望休を取り入れた勤務表を作成している（毎月、勤務表を作成する際、事前に希望休を聴き、勤務日やシフト勤務にできるだけ反映させて作成している）
- ・配偶者や兄弟姉妹の介護のための休業制度
- ・ボランティア活動に対する有給休暇の取得
- ・結婚した社員に対する有給休暇取得促進
- ・一斉早帰りデーの実施（月1回）
- ・有給休暇奨励日の設定
- ・若い世代の雇用が多く、介護のための支援制度はできていないが、今後は必要になってくる。

## 2-2 女性の再就職のための支援、働きやすい職場環境づくり

- ・職場環境や両立支援への取り組みを発信していく（市のホームページでの特集や各企業のホームページを活用）
- ・産休育休に入った職員で、保育園に入れないことから育休の延長をする職員や退職する職員がいる。すべての子どもを預けられるような取組をすることが重要である。
- ・女性の労働する環境の整備や、育児等との両立を支援するための制度をより充実させていくことが効果的である。
- ・幅広い視点で市民全体に丁寧に告知することが大切と考える。
- ・女性が自身のキャリアの強みの視点から仕事ができるよう、これまでの就職形態にこだわらず、「お試し」などの採用機会や多様な働き方が確保されることが必要である。また、そのためのマッチングや情報交換の場があればよい。