

鎌倉市特定事業主行動計画 令和6年度実施状況報告

本市の計画は、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と、女性活躍推進法に基づく行動計画と一体のものとして策定しています。(平成28年4月)

1 プラン策定状況

- ① 平成17年4月 鎌倉市職員子育てサポートプラン策定
- ② 平成27年4月 第二次鎌倉市職員子育てサポートプラン策定
- ③ 平成28年4月 鎌倉市特定事業主行動計画策定
(第二次鎌倉市職員子育てサポートプラン改訂版)
- ④ 令和2年4月 鎌倉市仕事・子育て両立支援プラン
～ いきいきと働き続けていける職場の実現に向けて～
- ⑤ 令和7年4月 誰もが安心して自分らしくいきいきと働き続けていける職場の実現に向けて
(鎌倉市特定事業主行動計画)

2 職員への周知

- ① 「鎌倉市特定事業主行動計画」を庁内LAN等により周知
- ② 「仕事×子育てパスポート」を庁内LAN等により周知
- ③ 男性職員の育児休業・休暇促進に向けたリーフレットを庁内LAN等により周知

3 数値目標

- (1) 育児休業を取得する男性職員の割合 目標: 令和6年度までに30%以上

平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
5.30%	5.60%	18.90%	25.70%	18.80%	37.20%	75.0%	86.10%

- (2) 年次休暇の職員1人当たり取得日数割合 目標: 令和6年度までに取得率75%(15日/年)

	取得率	平均取得日数
平成29年度	54.0%	10.8日/年
平成30年度	56.5%	11.3日/年
令和元年度	62.5%	12.5日/年
令和2年度	74.0%	14.8日/年
令和3年度	60.5%	12.1日/年
令和4年度	65.5%	13.1日/年
令和5年度	70.7%	14.1日/年
令和6年度	71.7%	14.3日/年

- (3) 管理職の女性割合の向上 目標: 令和6年度までに20%

平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
8.5%	10.1%	14.8%	14.4%	14.2%	13.1%	12.3%	12.1%

- (4) 消防職における女性割合の向上 目標: 令和6年度までに4%

平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
3.5%	3.8%	3.8%	3.7%	3.7%	3.2%	3.2%	3.2%

4 取組

- (1) 平成28年11月4日に、鎌倉市役所の市長、副市長、部長が「イクボス宣言」をし、管理職を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を継続して実施しています。
- (2) 男性職員の育児休業・休暇取得促進に向け、職員向けの制度案内リーフレットを作成し、庁内に配布しています。
- (3) 市役所におけるワークライフバランスの取組内容や、育児休暇を取得した男性職員の声をホームページに掲載しました。
- (4) 同時期に出産した職員同士の交流会を実施しています。復職時には、育児休業経験のある先輩職員との交流を通じて、仕事や育児の不安を話し、体験談を聞くことのできる場を設けています。
- (5) 女性職員の妊娠・出産・育児・復職の不安を少しでも払拭するため、「仕事×子育て両立パスポート」を作成し、庁内に配付しています。
- (6) 主事級4年目及び課長級へ向け「仕事・子育て両立支援研修」を実施しています。
- (7) 消防職において、職員の意見を基に、当直するための設備修繕、トイレ、仮眠室の改善を行いました。

- (8) 労働基準法の改正を踏まえ、令和元年10月から超過勤務等の上限設定を実施しています。
- (9) 年次休暇の年5日以上取得義務化(年10日以上付与者)を掲げ、取得促進についての周知を行っています。
- (10) 法改正に伴い、国の制度に準じるため、常勤職員及び会計年度任用職員に対する不妊治療休暇の新設、会計年度任用職員に対する配偶者出産休暇及び出産補助休暇の新設を行うとともに、会計年度任用職員の産前産後休暇の有給化を行うため、規則改正し、職員向けのQ&Aを作成、周知を図っています。
- (11) 法改正に伴い、国の制度に準じるため、育児休業の取得回数制限の緩和を行い、分割取得を可能とするほか、育児参加のための休暇について、対象期間を現行の出生後8週間から子が1歳に達する日までに延長し、周知を行っています。
- (12) 男性職員の育児休業・休暇取得促進に向け、「わたしの仕事・子育て両立プラン」という休暇取得計画書の様式を作成し、制度の利用が図れるように環境を整備しています。
- (13) 職場における女性職員の心と身体の健康の保持増進を図ることが重要な課題となっていることから、常勤職員、会計年度任用職員を対象に、女性の健康づくりに関するセミナーを実施しています。
- (14) 仕事と生活の両立支援の拡充にかかる休暇制度の見直しを行い、子の看護休暇の取得事由を拡大したほか、対象となる子の年齢についても、満15歳に達した以後3月31日までの子まで延長、それ以降については、家族看護休暇を新設し、令和7年4月1日からの運用にあわせて周知しました。(R6)
- (15) 深夜勤務の制限、超過勤務等の制限(免除)について、条例に新たに規定しました。(R6)
- (16) 特定事業主行動計画の改定に合わせ、健康経営推進計画と一体の計画として改定しました。(R6)
- (17) 職員が自分らしくいきいきと働き続けていくための環境整備として人財マネジメントシステムを導入しました。(R6)