

川崎市特定事業主行動計画

（川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画）

（川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画）

令和４年度～令和７年度

（令和５年１０月改定）

川崎市特定事業主行動計画の策定に当たって

川崎市では、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成支援法」という。）に基づき、平成 17 年 3 月に川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画（以下「次世代育成支援計画」という。）を策定し、その後、見直しを行いながら、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づくりに取り組んできました。

また、平成 28 年 3 月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画（以下、「女性活躍推進計画」）を策定し、「女性にとって働きやすい職場」＝「女性に限らず、性別・年齢を問わず働きやすい職場」であるという考えのもと、時間に制約があっても職員一人ひとりが意欲的に仕事に取り組み、働きやすく魅力的な職場環境づくりを推進してきました。

この度、令和元年 6 月に女性活躍推進法が改正されたことに伴い、同年 12 月に女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（平成 27 年 9 月 25 日閣議決定）が変更され、女性活躍に向けた公務部門における課題として、特に、男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進、性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用及び長時間勤務の是正などの働き方改革に取り組む必要があるとされました。

こうした経緯を踏まえ、趣旨や取組内容において、密接に関連し合う両計画を統合し、新たに次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく「川崎市特定事業主行動計画」を策定することとしました。

今後、本計画に基づき、「女性職員のキャリア形成のサポート」、「子育て支援等に係る制度利用の促進」及び「仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境づくり」の 3 つを柱に掲げ、全ての職員が生活と仕事を両立し活躍するために必要な職場環境・職場風土づくりを推進していきます。

令和 4 年 3 月

特定事業主

川 崎 市 長
川崎市上下水道事業管理者
川 崎 市 交 通 局 長
川崎市病院事業管理者
川 崎 市 消 防 長

川 崎 市 教 育 委 員 会
川崎市選挙管理委員会
川崎市代表監査委員
川 崎 市 人 事 委 員 会
川 崎 市 議 会 議 長

目次

第1章 計画の位置づけ及び計画期間等	1
1 川崎市特定事業主行動計画の位置づけ	
2 計画期間	
3 推進体制	
第2章 本市の状況と課題	2
1 本市の状況	
（1）女性職員の登用	2
（2）職員の仕事と育児等の両立（育児休業等）	5
（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）	7
働き方に関する満足感	7
時間外勤務・年次休暇	8
2 課題	
（1）女性職員の登用の拡大	11
（2）男性職員の家庭参画の促進	11
（3）職員のワーク・ライフ・バランスの実現	11
第3章 計画期間における取組	12
1 取組	
（1）女性職員のキャリア形成のサポート	12
（2）子育て支援等に係る制度利用の促進	12
（3）仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境づくり	13
2 目標	15

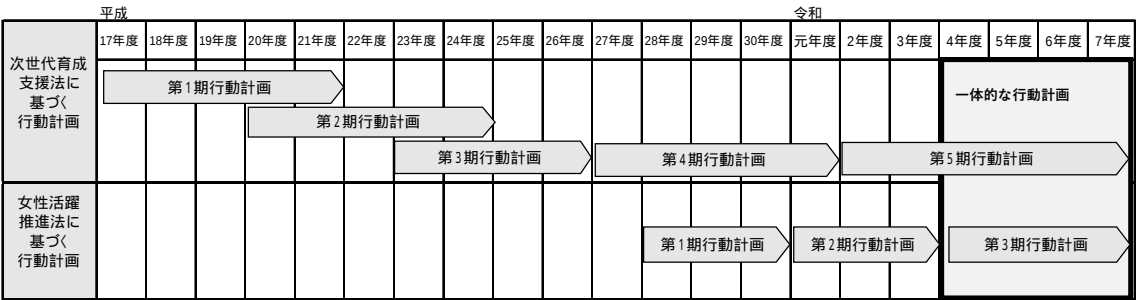
第1章 計画の位置づけ及び計画期間等

1 川崎市特定事業主行動計画の位置づけ

川崎市特定事業主行動計画は、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し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です。同時に、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（特定事業主）が連名で策定する特定事業主行動計画として位置づけています。

2 計画期間

令和4年4月1日～令和8年3月31日（4年間）
次世代育成支援法は令和7年3月31日まで、女性活躍推進法は令和8年3月31日までの時限法です。



3 推進体制

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特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、全ての職場が一体となって取組を推進します。

なお、数値目標の達成状況や取組の実施状況については、年1回、市ホームページにおいて公表します。

第2章 本市の状況と課題

1 本市の状況

本市においては、これまで「子育てしやすい職場」「女性にとって働きやすい職場」は、時間に制約がある職員であっても職員一人ひとりが意欲的に仕事に取り組み、誰もが働きやすい職場であるという理念のもと多様な働き方を推進してきたところです。

本市のこれまでの取組状況について、現行計画の実施状況及び令和3年度に実施した「川崎市働き方についてのアンケート調査¹（以下「職員アンケート」という。）」に基づき分析します。

（1）女性職員の登用

近年、新規採用された一般職員に占める女性職員の割合は概ね50%で推移しているところです。

一方で、平成31年3月に策定した第2期女性活躍推進計画において、管理職（課長級）職員に占める女性比率を令和3年度（令和4年4月1日時点）までに30%以上を目指していましたが、過去5年間の状況を見ると、24%前後にとどまっています。

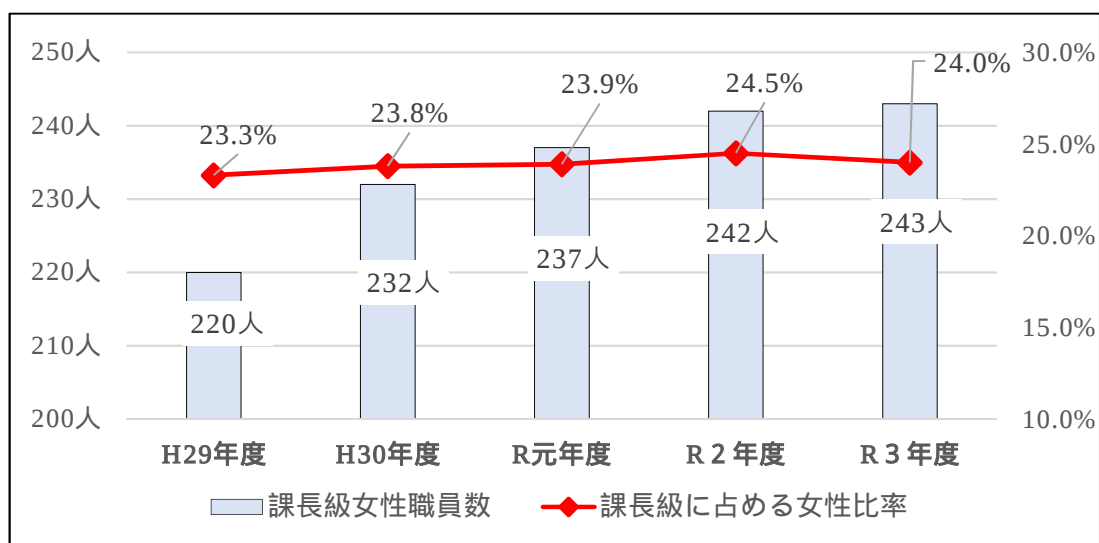
職員アンケートによると、女性職員が「責任のある職につきたいと思わない理由」として、「自分の能力に自信がないから」「家事、育児、子育てとの両立が困難だから」「責任のある職に魅力を感じないから」を選択した職員の割合が高くなっており、特に「家事、育児、子育てとの両立が困難だから」については、女性職員の方が男性職員に比べて15.1ポイントも高くなっています。

次に「女性職員の管理職登用に必要な取組」としては「能力、実績に基づいた人事配置、昇任を徹底すること」を選択した職員が48.1%と1番高い割合となっており、続いて「育児や介護に関する制度の充実を図ること」「時差出勤や在宅勤務など、多様な勤務形態を提供すること」が概ね40%となっています。

また、男女差という視点から分析すると、「時間外勤務縮減の徹底を図ること」が女性では43.0%と高くなっていますが、男性では26.9%と16.1ポイントの差があります。

¹ 全職員から無作為抽出した3,000人に対して行うアンケート調査。

課長級職員に占める女性比率の推移



各役職段階に占める女性職員の割合（令和3（2021）年4月1日現在）

	局長級	部長級	課長級	課長補佐	係長級	主任	職員	全 体
全 体	37 人	436 人	1,011 人	583 人	2,527 人	2,979 人	10,896 人	18,469 人
男 性	35 人	346 人	768 人	446 人	1,667 人	1,428 人	5,775 人	10,465 人
女 性	2 人	90 人	243 人	137 人	860 人	1,551 人	5,121 人	8,004 人
女性割合	5.4%	20.6%	24.0%	23.5%	34.0%	52.1%	47.0%	43.3%

職員アンケート「責任のある職につきたいと思わない理由（複数回答可）」

責任のある職につきたいと「どちらかといえば思わない」「思わない」を選択した職員²

自分の能力に自信がないから	32.4%	男	28.5%
		女	35.8%
責任のある職に魅力を感じないから	31.3%	男	34.9%
		女	28.6%
管理業務を行いたくないから	23.6%	男	20.8%
		女	25.6%
家事、育児、子育てとの両立が困難だから	22.6%	男	14.2%
		女	29.3%

² 責任のある職につきたいと「どちらかといえば思わない」「思わない」を選択した職員の割合は60.4%である。

職員アンケート「女性職員の管理職登用に必要な取組（複数回答可）」

能力、実績に基づいた人事配置、昇任を徹底すること	48.1%	男	50.5%
		女	46.4%
育児や介護に関する制度の充実を図ること	41.1%	男	37.3%
		女	46.0%
時差出勤や在宅勤務など、多様な勤務形態を提供すること	40.6%	男	34.5%
		女	48.1%
育児休業復帰後のキャリア支援を強化すること	36.8%	男	36.2%
		女	38.1%
時間外勤務縮減の徹底を図ること	34.5%	男	26.9%
		女	43.0%

令和3年度に実施した「女性活躍推進研修（職員向け）」参加者からの意見

昇任を考えるに当たってのハードル

- ・育児があると、希望の部署を申告しづらい。
- ・昇任すると残業が増えてしまう（休暇が取りづらくなる）。
- ・給与が上がる以外のメリットが思い浮かばない。
- ・結婚・出産のタイミング。等

昇任へのハードルを越えるために必要と思うサポート

- ・職場や家庭の理解（固定概念を変えていく）。
- ・皆が積極的に休暇を取得することで、育児休業の取得を目立たなくする。
- ・部分休業や育児短時間勤務の拡大（小学生以上も取得可能に）。
- ・ロールモデルの存在（管理職となるメリットの共有）。
- ・在宅勤務の拡大。等

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】

市町村職員の各役職段階に占める女性の割合

本庁係長相当職	市町村 35.0% [政令指定都市 26.5%] (2020年)	40% (2025年度末)
本庁課長補佐相当職	市町村 29.2% [政令指定都市 22.6%] (2020年)	33% (2025年度末)
本庁課長相当職	市町村 17.8% [政令指定都市 16.9%] (2020年)	22% (2025年度末)
本庁部局長・次長相当職	市町村 10.1% [政令指定都市 10.8%] (2020年)	14% (2025年度末)

「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。さらに、その水準を通過点として、指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す」としています。

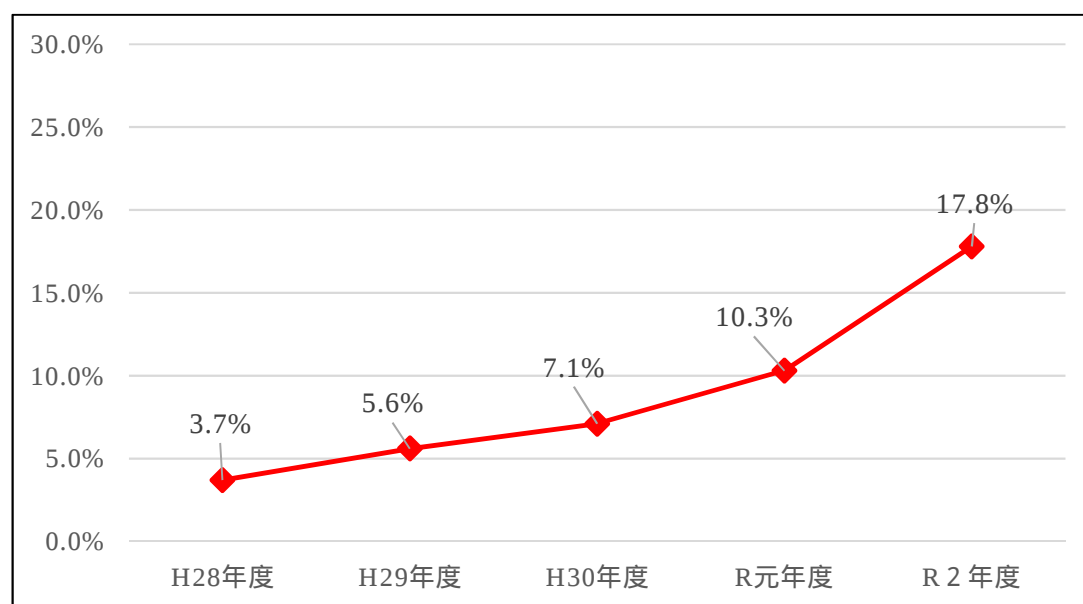
(2) 職員の仕事と育児等の両立（育児休業等）

過去5年間の本市における職員の育児休業取得率³は、女性職員は概ね100%で推移しています。一方、男性職員は、着実に上昇してきており、令和2年度においては17.8%となりました。しかしながら、令和2年度の国家公務員の男性の育児休業取得率⁴は29.0%であり、比較すると本市男性職員の育児休業取得状況は、いまだ低い状況にあります。本市においては令和2年3月に策定した第5期次世代育成支援計画において、令和6年度までに30%以上を掲げて取り組んでいるところですが、令和2年12月25日に閣議決定された第5次男女共同参画基本計画においても、令和7年までに30%を成果目標としています。

職員アンケートによると、男性職員の「育児休業を取得しなかった（しない）理由」として、「職場に迷惑を掛けていると思い、遠慮した」を選択した職員が4割程度となっており、その他「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」「身近に取得している男性職員がいなかった」「収入減を心配した」「業務を一定期間離れることに対する心配があった」を選択した職員が多くなっています。

なお、第5期次世代育成支援計画では、「男性職員の子の出生に関する特別休暇5日以上取得率」についても令和6年度までに80%以上を目標として掲げていますが、令和2年度においては、47.4%となっています。

川崎市男性職員の育児休業取得率の推移⁵



³ 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」

⁴ 令和3年12月24日総務省通知「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」によると国家公務員全体で29.0%、一般職に限ると51.4%となっている。

⁵ 平成29年度以降は元県費職員を含む。

職員アンケート「育児休業を取得しなかった（しない）理由⁶（複数回答可）」

未就学児の子どもがいる、又は子どもが生まれる予定の男性職員

職場に迷惑を掛けてしまうと思い、遠慮した	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いなかった	29.4%
収入減を心配した	29.1%
業務を一定期間離れることに対する心配があった	25.2%

男性職員の育児休業取得の促進に向けた国の動向

- 「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得に関する方針」
（令和元年12月27日・女性活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）
- ・令和2年度から、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、政府一丸となって、取組を進める。
- 「男性育児休業の取得促進について」（令和2年1月23日・総務大臣書簡）
- ・地方公共団体における男性職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりに向けて取り組むこと。
- 「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）
- ・地方公務員の男性の育児休業取得率について、令和7年までに30%の成果目標を設定。
- 「男性職員の育児休業等の取得促進に向けた更なる取組について」
（令和3年1月25日・総務省通知）
- ・国家公務員においては、全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を目指している。地方公共団体においても国家公務員における取組と同程度の取組を行うこと。
- 「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・地方公共団体間の取得率は差が拡大している状況にある。地方公務員の男性職員の育児休業等については、取得促進に向けた取組を一層加速しなければならない状況にある。全ての地方公務員の男性が子育て等に参画できる環境整備により一層、計画的に取り組むようお願いする。
 - ・国家公務員における子供が生まれた全ての男性職員の育児に伴う休暇・休業1か月以上取得を目指す方針や目標の明確化の取組も参考に、地方公共団体においても、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、全ての職員に周知すること。

⁶ 育児休業を「取得しなかった、又は取得しない予定である」と回答した職員は対象者の82.5%である。

また、令和2（2020）年の日本の平均寿命は男性81.64歳、女性87.74歳⁷であり、世界有数の長寿社会を迎えており、高齢者人口の増加とともに、仕事と介護を両立できる職場環境づくりも重要となります。

介護者は、とりわけ働き盛り世代で、職場の中核を担う職員であることが多く、職場において管理職として活躍する方や職責の重い仕事に従事している職員も少なくないと考えられます。介護は育児と異なり突発的に問題が発生することや、介護を行う期間・方策も多種多様であることから仕事と介護の両立が困難となることも考えられます。

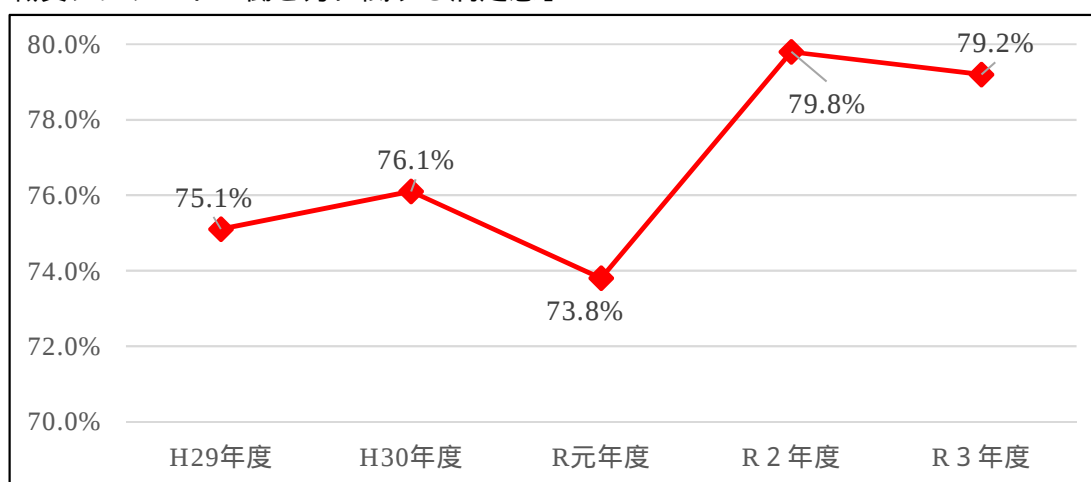
職員アンケートによると「介護を必要とする人がいる、いた」という職員⁸のうち、85%が介護休暇等を取得していませんでした。その理由としては、「介護サービスを利用したり、他の親族が介護を担っている」という回答がともに約40%となっていますが、一方で、「職場に迷惑をかけてしまうと思い、遠慮した」という回答が26.2%、「介護に係る休暇制度を知らなかった」という回答が9.8%ありました。

（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）

働き方に関する満足感

女性活躍推進計画では、職員アンケートにおける「働き方に関する満足感」を令和3年度までに80%以上を目指して取り組んできましたが、令和3年度は79.2%でした。「満足している」「どちらかといえば満足している」と答えた理由としては「やりがいをもって仕事をしているから」「仕事とプライベートのバランスがとれているから」を選択した割合が高くなっています。一方で、「満足していない」「どちらかといえば満足していない」と答えた理由としては逆に「仕事とプライベートのバランスがとれていないから」が最も高くなっています。

職員アンケート「働き方に関する満足感」



⁷ 厚生労働省「簡易生命表」

⁸ 「介護を必要とする人がいる、いた」を選択した職員の割合は31.6%である。

職員アンケート「満足している理由（複数回答可）」

働き方に「満足している、どちらかといえば満足している」と回答した職員⁹

やりがいをもって仕事をしているから	59.6%	男	57.3%
		女	61.9%
仕事とプライベートのバランスがとれているから	41.8%	男	40.6%
		女	43.6%
自分の能力や特性を発揮できているから	28.7%	男	28.2%
		女	28.5%
市民等の役に立っていると実感できているから	24.6%	男	29.4%
		女	19.6%

職員アンケート「満足していない理由（複数回答可）」

働き方に「満足していない、どちらかといえば満足していない」と回答した職員¹⁰

仕事とプライベートのバランスがとれていないから	45.1%	男	35.4%
		女	54.1%
将来（今後の仕事）に不安を感じながら仕事をしているから	35.8%	男	30.4%
		女	42.0%
今の収入に不満があるから	34.7%	男	38.0%
		女	31.4%
やりがいをもって仕事できていないから	25.4%	男	28.7%
		女	20.3%

時間外勤務・年次休暇

女性活躍推進計画において、令和3年度までに上限（年間480時間）を超えた時間外勤務者数¹¹をゼロという目標を掲げていますが、過去5年間の状況を見ますと、職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数¹²については減少してきていますが、上限（年間480時間）を超えた時間外勤務者数は平成30年度を底に再び増加傾向にあります。

また、年次休暇取得率については、次世代育成支援計画において令和6年度までに16日（80%）以上という目標を掲げて取り組んでいるところですが、過去5年間の取得状況¹³を見ますと、令和元年度までは上昇傾向にありましたが、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しています。

職員アンケートにおいて、「仕事と生活の両立に困難や不安を感じる原因」として「勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから」を選択した職員が5割を超えてお

⁹ 回答者全体の79.2%

¹⁰ 回答者全体の19.9%

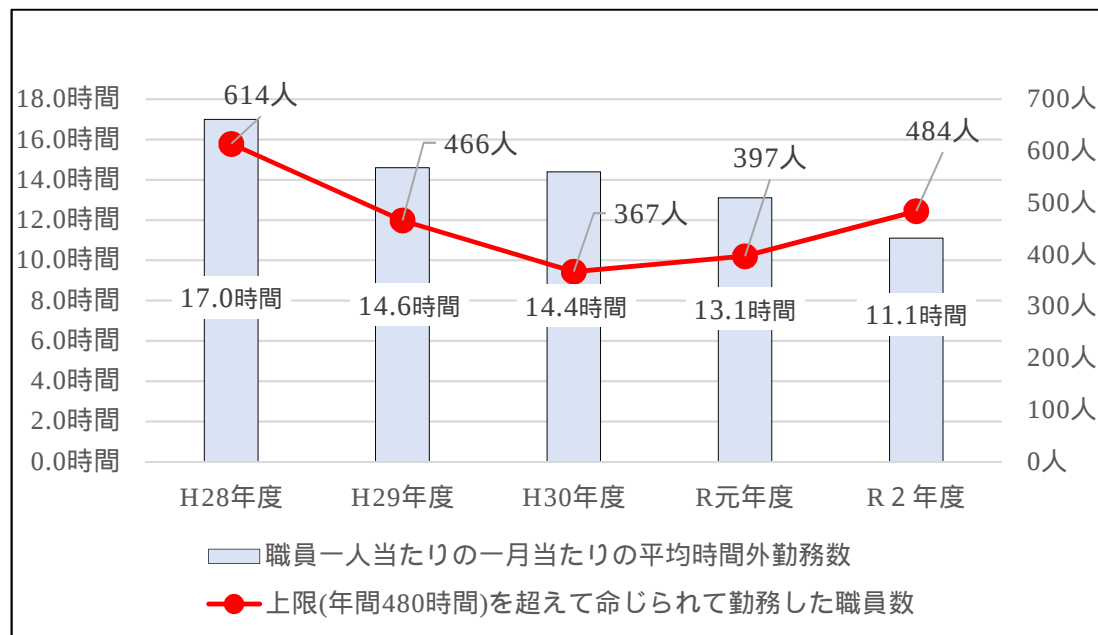
¹¹ 管理職を除く。

¹² 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。

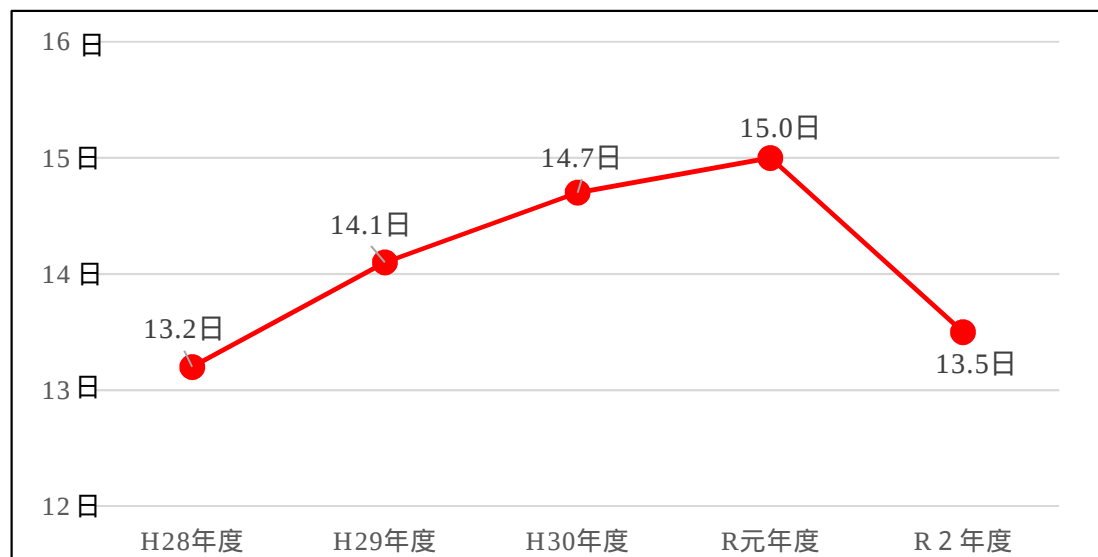
¹³ 平成29年度以降は元県費職員を含む。

り、「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」を選択した職員も約4割に上っているなど長時間勤務の是正は大きな課題となっています。また、「ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進に必要な取組」として、約6割の職員が「業務の効率化を図る取組の検討と実施」を選択しているほか、「休暇を取得しやすい職場風土の醸成」や「ライフステージに応じた柔軟な働き方の提供」を選択した職員も約5割に上っています。

時間外勤務の状況



年次休暇取得状況



職員アンケート「仕事と生活の両立に困難や不安を感じる原因（複数回答可）」

仕事と生活の両立に困難や不安を「感じることもある」「強く感じることもある」と回答した職員¹⁴

勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから	55.8%	男	53.8%
		女	57.3%
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%	男	37.7%
		女	40.4%
育児や介護のために休むことで、周りに迷惑をかけると思ってしまうから	35.8%	男	26.7%
		女	42.6%
休暇が取りにくい環境にあるから	33.1%	男	33.0%
		女	33.3%

職員アンケート「ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進に必要な取組（複数回答可）」

業務の効率化を図る取組の検討と実施	58.7%	男	60.4%
		女	57.5%
休暇を取得しやすい職場風土の醸成	49.6%	男	50.6%
		女	49.0%
ライフステージに応じた柔軟な働き方の提供	47.9%	男	40.1%
		女	56.3%
上司や同僚職員の理解	38.6%	男	37.5%
		女	40.6%

¹⁴ 仕事と生活の両立に困難や不安を「感じることもある」「強く感じることもある」を選択した職員は全体の 50.7%となっている。

2 課題

(1) 女性職員の登用の拡大

新規採用職員に占める女性職員は概ね 50% で推移しており、総職員数に占める女性職員の割合も 40% を超えています。一方で、課長級の職員については 24% 程度で推移しており、管理職登用の候補となる、課長補佐、係長級における女性職員の割合をみると、それぞれ 24% 前後、35% 前後となっており、職員の割合からみても低い状況となっています。

今後、女性職員の管理職への登用に向けては、こうした職位にある女性職員の一層の底上げを図っていく必要があります。そのためには、昇任への不安の解消や管理職の魅力の発信、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と考えられます。

(2) 男性職員の家庭参画の促進

共働き世帯が増加¹⁵する中で、男性による育児・家事・介護等の家庭生活の分担も、女性の働き方に影響を与えます。しかしながら、育児休業取得率をみると、男性職員の取得率は 17.8% にとどまっており、実質的に女性が家事や育児等の家庭責任を主に担っていることが想定されます。男性が積極的に育児等を担うことが女性の負担や不安を軽減し、仕事等での活躍を後押しすることにも繋がります。男性自身にとっても、育児休業等の取得により、主体的に育児に関わる経験によって父親としての意識を育むとともに、介護等を行うことにより、新たな視点を養い、地域との接点を築き、また、これまでの働き方を見直す機会にもなり得るなど、家庭のみならず、仕事や地域においても活躍できることを学ぶ貴重な機会となります。

今後、男性職員の家庭参画の促進に向けては、男性職員の家事、育児等への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と考えられます。

(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、女性管理職の登用拡大や男性職員の家庭参画の促進にあたり基礎となるものです。

長時間勤務の是正に向けては、業務効率化に向けた取組や多様な働き方の推進、職員の意識改革といった長時間勤務の是正に向けて一層取り組んでいく必要があります。

¹⁵ 令和 3 年版厚生労働白書によると令和 2 年の共働き世帯数は 1,240 万世帯であり、一方、男性雇用者と無業の妻からなる世帯数は 571 万世帯となっている。

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

女性職員の活躍推進に向けて、キャリア形成と人材育成に努め、積極的な登用を図ります。

【取組】

業務経験の偏り、経験不足による昇任への不安解消

- ・異動ヒアリングや人事評価面談等の際に、管理職が、本人のキャリアプランを考え、適切な指導、助言等を行います。
- ・課ごとの配置状況の確認と改善に向けた調整を行います。
- ・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。
- ・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（キャリア・メンター制度）」を検討・実施します。
- ・メンター制度について、引き続き実施します。

管理職の意識改革とマネジメント能力の強化

- ・女性活躍推進研修やイクボス研修、階層別研修等の実施により管理職の意識改革とマネジメント能力の向上を図ります。

その他

- ・育児休業復帰後のキャリア面談の実施
- ・育児休業者の職場復帰支援の実施
- ・パンフレットによるハラスメント防止の意識啓発、相談窓口での相談対応の実施

(2) 子育て支援等に係る制度利用の促進

男性職員が家事・育児等を分担することで、配偶者である女性の活躍を促すとともに、多様な経験を通じて価値観や意識を改革し、育児等の家庭生活に理解のある職場風土を醸成するため、男性職員の育児に伴う休暇・休業等の積極的な取得促進を図ります。

【取組】

育児に伴う休暇・休業を取得しやすい職場環境づくり

- ・妊娠・出産等を申し出た職員に対して、育児休業に関する制度等を周知し、育児休業等の取得の意向確認のため面談を実施することを義務付けます¹⁶。特に男性職員については、面談の実施の際に合わせて「休暇・休業取得計画書」の作成・提出を求めることとし、育児休業の取得を促進するとともに、全ての男性職員が育児に伴う休暇・休業を1か月以上取得¹⁷することを目指し、男性が家事、育児等に参加することが当たり前という意識改革を図ります。

制度周知

- ・育児や介護、また新たに制度化された不妊治療に伴う休暇・休業制度をまとめたガイドブックを作成・周知します。
- ・男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進に向け、面談時に活用しやすいよう、誰にでもわかりやすいリーフレットを作成します。
- ・男性職員の育児休業体験記等、育児休業等に関する情報を周知します。

管理職の意識改革とマネジメント能力の強化（再掲）

- ・女性活躍推進研修やイクボス研修、階層別研修等の実施により管理職の意識改革とマネジメント能力の向上を図ります。

（３）仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境づくり

長時間勤務の是正に向けた取組を積極的に行い、職員の健康を保持し、仕事と生活のより良い調和を実現するための職場環境の整備を図ります。

【取組】

業務の効率化に向けた取組

- ・長時間勤務が課題となっている職場等について、外部の専門的知見を活用した業務分析、業務プロセス改革等を実施します。
- ・全庁業務量調査により可視化された、業務プロセス、業務の性質、業務量等を踏まえて、デジタル技術の活用や定型的・反復的な業務の集約化、業務手順の見直しなどを推進していきます。

¹⁶ 川崎市職員の育児休業等に関する条例が改正（令和4年4月1日施行）され、「妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度の個別の周知及び取得の意向確認」が義務付けられた。

¹⁷ 育児休業や育児参加休暇、子の看護休暇など育児及び両立支援のための休暇・休業に加え、年次休暇や夏季休暇についても「休暇・休業取得計画書」において、育児・家事に関して取得するものとして取得時期を明示したものを含む（令和2年1月31日内閣官房依頼「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」に定める標準的な取組及び人事評価の実施について」に準じる）。

時間外勤務の縮減

- ・ 休暇取得予定表等を用いた年次休暇の計画的な取得を促進します。
- ・ 毎週水曜日の定時退庁や午後 8 時以降の時間外勤務の原則禁止、所属ごとのノー残業デー、年 4 回のワーク・ライフ・バランスデーを実施することで、長時間勤務の是正に向けて職員の意識改革を図ります。
- ・ 管理監督者による適切な勤務時間の管理のため、時間外勤務の事前手続きを徹底するほか、各種会議等の機会を活用した意識啓発を行います。
- ・ 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。
- ・ 年次休暇取得日数が 16 日（80％）以上となることを目指し、子どもの入学式や卒業式、運動会、結婚記念日等のライフイベント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。
- ・ 休日に挟まれた日の会議や打ち合わせを控えるなど、連続休暇の取得を推進します。

多様な働き方の推進

- ・ フレックスタイム制等の柔軟な勤務時間制度の導入について検討します。
- ・ 多様な働き方への理解の浸透を図るため、セミナー等を実施します。
- ・ オンライン会議の運用状況やテレワーク用パソコンの活用状況を把握するとともに、活用事例の周知・啓発することでテレワークの一層の推進を図ります。
- ・ 職員向けアンケート項目の検討、調査の実施、検証を行います。

管理職の意識改革とマネジメント能力の強化（再掲）

- ・ 女性活躍推進研修やイクボス研修、階層別研修等の実施により管理職の意識改革とマネジメント能力の向上を図ります。

2 目標

取組の成果を図るため、令和7年度までに達成すべき数値目標を設定します。

令和4年4月より、改正育児・介護休業法が順次施行され、官民問わず、これまで以上に男性の育児参加の促進が求められます。「男性の育児参加促進」の目的は、単に「乳幼児期だけ育児を手伝う」のではなく、育児参加をきっかけに、男女の差なく「主体的に家事・育児を行う」ことを当たり前とすることです。将来にわたって、男性も当たり前前に家事や育児・介護等の家庭生活に参加することになれば、より女性活躍の可能性が広がります。そこで、本計画においては、新たな指標として「男性職員の育児に伴う休暇・休業1か月以上取得率」を加えました。

(1) 女性職員のキャリア形成

項目	現状値	目標値
管理職（課長級）職員に占める女性比率	24.0% 令和3年4月1日 時点実績	30%以上 令和8年4月1日まで

(2) 子育て支援に係る制度利用の促進

項目	現状値	目標値
男性職員の育児休業取得率 （市長事務部局等）（1）	40.5% 令和2年度実績	85%以上 1週間以上の取得のみ
男性職員の育児休業取得率 （上記以外の任命権者）（1）	6.6% 令和2年度実績	50%以上
男性職員の育児に伴う休暇・休業1か月以上取得率（2）	—	100%

(3) 仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境

項目	現状値	目標値
年間480時間を越える時間外勤務者数 （3）	484人 令和2年度実績	ゼロ
職員の年次休暇取得率	13.5日 令和2年度実績	16日 （80%）以上
働き方に関する満足感（4）	79.2% 令和3年度実績	80%以上

- 1 本計画策定後の男性職員の育児休業取得状況や、「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）において、公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標が引き上げられたことを踏まえ、令和5年10月に新たな目標値を設定。

「市長事務部局等」には市長事務部局のほか、選挙管理委員会事務局、監査事務局、人事委員会事務局及び議会局を含む。

- 2 育児休業や育児参加休暇、子の看護休暇など育児及び両立支援のための休暇・休業に加え、年次休暇や夏季休暇についても「休暇・休業取得計画書」において、育児・家事に関して取得するものとして取得時期を明示したものを含む。
- 3 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。
- 4 職員アンケートで「満足している」「どちらかといえば満足している」と答えた職員の割合。

Colors, Future!

いろいろって、未来。

多様性は、あたたかさ。多様性は、可能性。

川崎は、1色ではありません。

あかるく。あざやかに。重なり合う。

明日は、何色の川崎と出会おう。

次の100年へ向けて。

あたらしい川崎を生み出していこう。



川崎市