

職員一人ひとりを きらっきらに

第2期川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画

2019～2021年度

は じ め に

女性活躍を推進するメリット

女性職員の活躍を推進するため、誰もが働きやすく、働きがいのある職場づくりを進めていけば、職員一人ひとりのパフォーマンスが向上し、組織の活性化が図られ、よりよい市民サービスの提供につながっていくのではないのでしょうか。

女性職員の活躍を推進していくためには、仕事、家庭、プライベートを両立させたいと考える「女性の意思に沿った働き方」を提供する、すなわち時間に制約がある職員についても能力が最大限に発揮できるような働きやすい職場環境の整備を進めていくことが重要です。

そして、「女性にとって働きやすい職場」＝「女性に限らず、性別・年齢等を問わず働きやすい職場」でもあり、そのような環境の中で誰もがいきいきと仕事ができることは、組織全体の活性化にもつながると考えられます。

女性活躍推進とは、単に女性登用を進め、女性の管理職を増やしていくことではありません。時間に制約があっても個々のパフォーマンスが十分に発揮できる職場づくりを推進していくことが重要であり、そのような働きやすい環境の中で実現したいことを追求していき、より良い成果を求め、より多くの女性が自分のキャリアに対して前向きな選択ができるようになるということが大切です。そういった意味では、女性管理職比率は働きやすく働きがいのある職場づくりを進めていく上での成果指標の一つだと考えられます。

本市においては、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、きらきらと輝くことができる働きやすく魅力的な職場環境を実現するため、さまざまな取組に挑戦し、女性活躍推進を阻む障壁を取り除いていきます。

注目点 女性職員の割合は？

本市職員の男女比は6：4※です。2017年度の新規採用一般職員における男女比は5：5であり、今後も女性職員の割合が増加していくことが想定されます。※2018年4月1日現在

超高齢社会が進んでいく中で、地方自治体についても人材不足が危惧されています。女性職員は管理職になれない、なりたくないという傾向が続いていけば、組織の存続性にも関わってくる可能性があります。

目次

第1章	どんな計画なの？ ～計画策定の趣旨及び計画期間～	1
1	計画策定は法律により義務付けられています	1
2	計画期間	1
3	計画の策定者	1
4	計画の進捗管理と情報の公表	1
第2章	目標は？どんな取組みをするの？ ～本計画の取組目標～	2
1	目標	2
2	内容及び取組	3
(1)	目標1 ～女性登用の推進～	3
(2)	目標2 ～意欲・満足感の向上～	5
(3)	目標3 ～働き方・仕事の進め方の改革～	7
(4)	目標4 ～男性職員のワーク・ライフ・バランスの推進～	8
(5)	具体的な取組内容	9
第3章	データでみてみよう！ ～状況把握と課題の分析～	11
1	第1期計画（2016～2018年度）の振り返り	11
(1)	目標達成状況	11
(2)	その他の取組について	15
2	人事委員会報告及び勧告の状況	16
(1)	長時間勤務の是正	16
(2)	年次休暇の対応	16
(3)	多様な働き方の推進	16
(4)	昇任制度の在り方	16
3	各局本部室区のヒアリング状況	17
(1)	人事配置	17
(2)	昇任	17
(3)	子育て支援	17
(4)	男性の育児参加促進	17
(5)	時間外勤務の縮減	17

(6) 年次休暇の取得促進.....	18
(7) その他	18
見方を変えよう！コーナー	19
昇任するとどのくらい給与がちがうの？	19
育児休業は何日から取得できるの？収入はどうなるの？	19
休暇を計画的に取るには？	19
年次休暇の“価値”を考えよう	19
第4章 その他	20
1 本計画の推進体制	20
(1) 本計画の所管課 ※特定事業主：各任命権者.....	20
(2) 川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画策定・推進委員会.....	20
2 関連する各種計画	21
関連する各種計画の主な目標.....	21
3 参考	22

2016 年：平成 28 年

2017 年：平成 29 年

2018 年：平成 30 年

2019 年：平成 31 年

2020 年：平成 32 年

2021 年：平成 33 年

第1章 どんな計画なの？ ～計画策定の趣旨及び計画期間～



1 計画策定は法律により義務付けられています

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。）では、国や地方自治体、民間事業主（労働者 300 人超）において、目標や取組内容を示した「事業主行動計画」について策定・公表を行うことが定められています。

2 計画期間

本市では、第1期川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画（以下「第1期計画」という。）を2016年3月に策定し、2016年度から2018年度の3か年を計画期間として取組を進めてきました。

第2期川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）においては、2019年度から2021年度の3か年を計画期間とし、より一層の女性職員の活躍に関する取組を推進していきます。

3 計画の策定者

本計画は、全任命権者（市長、上下水道事業管理者、交通局長、病院事業管理者、消防長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、市議会議長）により策定しています。

4 計画の進捗管理と情報の公表

本計画の進捗管理については、第2章で掲げる取組目標に関する状況を年度ごとに取りまとめ、川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画策定・推進委員会において報告し、本計画の実施状況及び女性の職業選択に資する情報等の公表を行います。

第2章 目標は？どんな取組みをするの？～本計画の取組目標～



1 目標

後述の「第3章 データでみてみよう！～状況把握と課題の分析～」から見える課題を踏まえ、働きがいや働きやすさの向上を図り、職員の活躍を推進するため、次のとおり4つの目標を設定します。

目標1 ～女性登用の推進～

1

管理職（課長級）職員に占める女性比率

2022年4月1日までに**30%**以上

目標2 ～意欲・満足感の向上～

2

職員アンケート「働き方に関する満足感」

2021年度までに「満足している」等の回答**80%**以上

目標3 ～働き方・仕事の進め方の改革～

3

年間480時間を超える時間外勤務者数※

2021年度までに**ゼロ**

※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

目標4 ～男性職員のワーク・ライフ・バランスの推進～

4

男性職員の育児休業の取得率

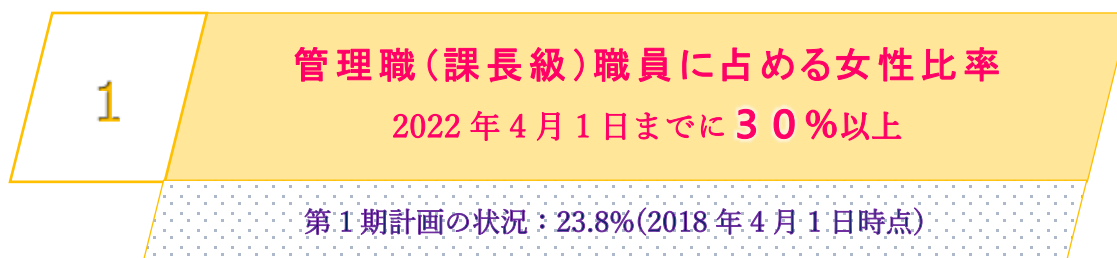
2021年度までに**10%**以上

※国の方針や次世代育成支援対策特定事業主行動計画の状況により計画を見直す場合があります。

2 内容及び取組

各取組分野における目標の達成に向け、次の取組を実施します。

(1) 目標 1 ～女性登用の推進～



「はじめに」でも触れていますが、女性管理職比率は、育児・介護など時間に制約のある時期においても個々のパフォーマンスが十分に発揮できる環境の中で、それぞれが自己実現を追求し、その後のキャリア形成についても前向きな選択ができるようにする、という取組についての成果目標の一つということができます。そういった意味では、**女性管理職比率は「働きやすさ」と「働きがい」を示す指標**になると考えられます。また、多様な視点を市の政策・施策に活かすため、意欲と能力のある女性職員が、政策や方針の決定過程に参画することができるよう、管理職への積極的な登用を行うことは重要です。

これらの観点から、本市では引き続き管理職に占める女性比率の向上について、取り組んでいきます。具体的な数値目標については、2018年3月に策定した第4期川崎市男女平等推進行動計画～かわさき☆かがやきプラン～(以下「かがやきプラン」という。)において、管理職(課長級)職員に占める女性比率を2021年度(2022年4月1日時点)までに30%とするようめざしているところですが、2018年4月1日時点では23.8%にとどまっていることから、本計画においてもこれを継続することとします。

女性の登用を推進するためには、能力・意欲・実績を踏まえた適材適所の人事管理に加え、出産や育児等のライフイベントを見据えた対応が重要となります。よって、女性職員については引き続き、早い段階から多様な職務経験を付与し、さらなる職域の拡大を図っていきます。さらに意欲向上の取組として、副市長との意見交換会の他、新たに各局本部室区長と女性若手職員との意見交換会を実施していきます。

第1期計画期間中に実施した「働き方についてのアンケート調査」(以下「職員アン

ケート」という。)では、「**昇任に対する意欲**」について、**半数以上の職員が消極的**な意向を示しています。特に女性職員は昇任に対して消極的な傾向であり、その理由としては「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」「自分の能力に自信がない」が高い割合となっています。

そこで、それぞれの職員が抱える悩みや課題を先輩職員に相談したり、ロールモデルとなるような先輩職員から体験談を聞く機会として、メンター制度や座談会等を継続していくなど、将来を含めた不安の解消につながるような取組を進めていきます。

“30%”という数値

2003年に国は、社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする（“**202030**”といわれている。）目標を掲げました。

また、米ハーバード大学ビジネススクールのロザベス・モス・カンター教授による「**黄金の3割**」という理論があります。これは、構成人員の30%を少数派が占めると、**意思決定に影響力を持つ**ようになるというものです。

こういった観点からも、本市における意思決定の場において、女性活躍推進の取組は重要です。

(2) 目標2 ～意欲・満足感の向上～

2

職員アンケート「働き方に関する満足感」

2021年度までに「満足している」等の回答 **80%以上**

第1期計画の状況：76.1%(2018年度)

女性活躍を推進するにあたっては、ワーク・ライフ・バランスの推進や育児・介護等に関する両立支援制度の充実などの「働きやすさ」と併せて、川崎市職員として働くことにやりがいを感じながらキャリアアップを図っていける「働きがい」のある職場づくりをバランス良く行っていく必要があります。

職員アンケートでは、川崎市職員としての働き方について「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は、2018年度は76.1%でした。本計画においては、80%の確保をめざして引き続き取組を推進していくこととします。

一方、満足していないと回答した職員に関しては、その理由について「**仕事とプライベートのバランスが取れていない**」「**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**」と答えた割合が高くなっています。

また、キャリアプランについては、半数以上の職員が「持っていない」「考えたことがない」と回答し、その割合は女性職員が男性職員より高くなっています。そして、女性職員がキャリアプランを持てない理由としては、「出産や育児、介護などの事情があり、具体的なキャリアプランを立てられない」と答えた割合が高くなっています。

今後、超高齢社会が進んでいく中で、家族の介護等の負担は誰にでも生じうるものです。場合によっては、仕事を制約しなければならないほどに家庭での負担が増える可能性があることを想定しなければなりません。そのような状況の中、それぞれの職員が持てる力を十分に発揮し、自らの目標を持ち、その実現のために意欲的に取り組めるような職場環境にしていく必要があります。

よって、育児・介護など**時間に制約がある職員も含め、全ての職員が働きやすい環境**でより力を発揮できるよう、業務の効率化、時差勤務やテレワーク（在宅勤務、

サテライトオフィス）等の働く時間や場所を柔軟に選択できる仕組みづくりなど、働き方・仕事の進め方改革に基づく取組を進めていく必要があります。

こうした状況を踏まえ、引き続き職員アンケート等による現状把握・課題の分析を行い、実効性のある取組を推進するとともに、管理職の意識啓発やイクボスの実践に向けた研修等を実施します。

併せて、職員の不安解消や悩み相談、キャリア支援の手段の一つであるメンター制度の対象者については性別を問わない運用を継続するとともに、育児や介護等を行っている職員が業務分担等について相談できる機会を人事評価の面談時に提供します。

メンター制度

メンター制度は、経験豊かな先輩職員（メンター）が、キャリア形成上の課題や悩みを抱える後輩職員（メンティ）と、双方向の対話（メンタリング）を行うことで、問題解決をサポートする制度です。

2017 年度から全庁的な取組として「川崎市職員メンター制度」を実施していますが、建設緑政局ではこれより前の 2010 年度からメンター制度を運用しています。メンタリングは月 1 回程度実施しており、職種や職場の枠を超えて職員同士の繋がりが生まれています。

建設緑政局メンター制度の概要

- ・メンティの対象は建設緑政局の新規採用職員
- ・グループ制で実施
- ・1 グループ メンティ 6 名程度に対し、メンター 3 名で対応
- ・さまざまな職種によるメンバー構成

(3) 目標3 ～働き方・仕事の進め方の改革～



長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍において障壁となるだけでなく、配偶者である男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、結果として、女性職員の活躍を阻害することにもつながります。

働き方・仕事の進め方改革推進プログラムによる総合的な取組を推進しているなかで、全体的に時間外勤務は減少傾向にあるものの、依然として、長時間勤務となっている職員が相当数存在しています。また、職員アンケートにおいては、「**仕事と生活の両立について困難や不安を感じることもあるか**」の質問に対し、職員の半数近くが「感じることもある」「強く感じることもある」と回答しており、その理由は「**勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから**」と答えた割合が1番高くなっています。

さらに、民間労働法制の改正による時間外労働の上限規制等の導入や国家公務員の取扱いの動向も踏まえ、本市においても時間外勤務の上限規制が定められたことから、さらなる長時間勤務の是正に取り組んでいく必要があります。今後は引き続き職員の意識改革の他、勤務時間管理等の徹底や長時間勤務職場等における業務改革・改善等を推進し、年間480時間を超える時間外勤務者数のゼロをめざしていきます。

新たに“時間外勤務の上限規制”が定められました！

時間外勤務の上限時間が人事委員会規則で規定され、2019年度から適用されます。

①時間外勤務の上限 原則、月45時間以下・年360時間以下

②通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に時間外勤務を命ずる必要がある場合 月100時間未満・2～6箇月平均80時間以下・年720時間以下
※災害時等の業務を除く。

※①及び②の年720時間以下の上限時間については、週休日の勤務を除く

(4) 目標4 ～男性職員のワーク・ライフ・バランスの推進～

4

男性職員の育児休業の取得率

2021年度までに10%以上

2017年度の状況：男性職員の育児休業取得率 5.6%
 第1期計画の状況：育児休業等※取得率 14.1%(2017年度)

※「等」は部分休業を含む

職員アンケート（2018年度実施）では、家事について「主に自分が行っている」「配偶者等と分担している」と答えた職員の割合は、男性 56.8%に対し、女性 88.9%です。また、育児についても、同様に答えた割合は、女性が高くなっています。

職員それぞれの家庭事情があることを鑑みると、こういった状況を一概に否定することはできませんが、家庭のことは女性が担うべきといった固定的な役割分担意識は、女性の活躍を阻害することにつながります。一方で、男性が家事・育児・介護等の役割を積極的に担うことは、女性の負担を減らすだけではなく、そうした様々な経験が、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員の人材育成においても有用なものであると考えられています。

本市においては、これまでも男性の育児参加の促進に向けた取組を図ってきたところですが、男性職員の育児休業取得率は2017年度で**5.6%であり、国家公務員 18.1%と比べて低い状況**であるため、取組の強化が求められます。男性が日頃から育児に携わることができる職場づくりは、今後、介護への対応に直面する職員が増加する中で職員のワーク・ライフ・バランスを実現する職場づくりにもつながるとされていることから、将来的には**男性職員が育児休業を取得することが当然となるような**職場風土をめざしていかなければなりません。

今後は、管理・監督者による声掛けの他、従来の休業代替任期付職員と併せ、産前・産後休暇や1年未満の休業期間でも対応できる臨時的任用職員（フルタイム）の任用に向けた検討や、夫婦ともに川崎市職員である場合、配偶者の所属長に自分の業務や育児等の状況について情報提供を行うことができるようにしていきます。さらに、休暇取得促進に関しても年次休暇取得率 80%をめざし、啓発を行っていきます。

(5) 具体的な取組内容

本計画に基づく具体的な取組内容は次のとおりです。

☆・・・本計画で新たにスタートさせる取組

項目	内容	関連目標 No.			
		1	2	3	4
1 計画的、継続的な人事管理の実施					
①能力・意欲・実績を踏まえた昇任管理と人事配置の実施	・人事異動要領に基づく効果的な周知	○			
②多様な職務経験の付与を通じた職域の拡大	・異動ヒアリングを活用した管理職による適切な指導、助言等の実施	○			
③採用試験（消防士）における女性の確保に向けた取組	・採用説明会において女性消防吏員の職域等について説明を実施	○			
④女性職員の配置状況の把握	・課ごとの配置状況の確認と改善に向けた調整 ☆	○			
2 女性職員のキャリア形成の取組を支援するしくみづくり					
①女性職員の意欲向上に向けた取組	・女性活躍推進研修（職員向け）の実施	○			
	・副市長と女性職員との意見交換会の実施	○			
	・局長級と女性職員との意見交換会の検討・実施 ☆	○			
②キャリア形成支援や相談体制の整備	・メンター制度の実施（局独自の取組を含む）	○	○		
	・女性先輩職員と若手職員との意見交換会の実施	○	○		
	・育児休業復帰後のキャリア面談の実施	○	○		
	・配偶者同行休業の運用、取得に伴う代替職員の配置	○	○		
3 人事評価面談時の活用					
①キャリアプランに対する助言等の実施	・管理・監督者による適切な指導、助言等の実施	○	○		
②育児・介護等を行っている職員が業務に関する相談をできる機会の提供	・育児・介護等を行っている（予定している）職員が、業務分担等に関する相談をできることについての周知 ☆	○	○	○	○
4 意識改革の推進・ハラスメント対策の実施					
①管理職等の意識啓発に関する取組	・女性活躍推進研修（管理・監督者向け）の実施	○	○	○	
	・イクボス研修の実施	○	○	○	○
②職員一人ひとりの意識啓発の実施	・スクリーンセーバーを用いた啓発メッセージ等の発信 ☆			○	○
③ハラスメント防止に関する取組	・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		○		

項目	内容	関連目標 No.			
		1	2	3	4
5 ワーク・ライフ・バランス及び時間外勤務縮減に向けた取組の推進					
①年次休暇取得の促進	・年間16日以上取得達成に向けた計画的な取得の促進		○	○	
②管理・監督者による適切な勤務時間の管理	・勤務時間管理の徹底、各種会議等を活用した意識啓発等		○	○	
③業務改革・改善	・長時間勤務職場等における業務改革・改善の推進			○	
	・定型的・反復的な業務の集約化を行う総務事務センターの設置			○	
④定時退庁等の実施や午後8時以降の時間外勤務の原則禁止	・毎週水曜日の定時退庁及び所属ごとのノー残業デーの実施			○	
	・午後8時以降の時間外勤務を原則禁止とし、状況を定期的に確認			○	
⑤柔軟な勤務時間制度等の検討・実施	・時差勤務、テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス）等の試行及び本格実施に向けた検討		○		
⑥職員向けアンケートの実施	・アンケート項目の検討、調査の実施、検証		○	○	
6 男性職員の育児休業取得の促進					
①育児休業や子育てに関する制度等の周知	・男性職員向けハンドブックを活用した情報提供				○
②男性職員が積極的に育児休業等を得できる職場風土の醸成	・管理・監督者による声掛け等による取得促進 ☆				○
	・休業代替任期付職員制度及び臨時的任用職員（フルタイム）の検討 ☆				○
	・夫婦ともに川崎市職員である場合、育児等の状況を、配偶者の所属長に情報提供することができる仕組みの検討・実施 ☆				○
7 昇任候補者となる人材の確保					
①係長昇任選考受験率向上に向けた取組	・管理・監督者による適切な指導、助言等の実施	○			
	・昇任制度の適切なあり方の検討	○			
	・係長昇任選考第1次試験での託児所の設置	○			
②女性幹部職員養成の取組	・外部派遣機関への職員の派遣を実施	○			

第3章 データでみてみよう！ ～状況把握と課題の分析～



本市女性職員の活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情の分析を行うため、①女性職員の採用割合②継続勤務年数の男女差③超過勤務（時間外勤務）の状況④管理職の女性割合⑤各役職段階の職員の女性割合⑥男女別の育休取得率・平均取得期間⑦男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数について状況調査※を実施しました。調査内容は、川崎市HP公表の「女性活躍推進法第17条に基づく女性の職業選択に資する情報等の公表」と同様です。

また、「働き方についてのアンケート調査」の結果についてもHPに掲載しています。

※女性活躍推進法第15条第3項及び特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条に基づく

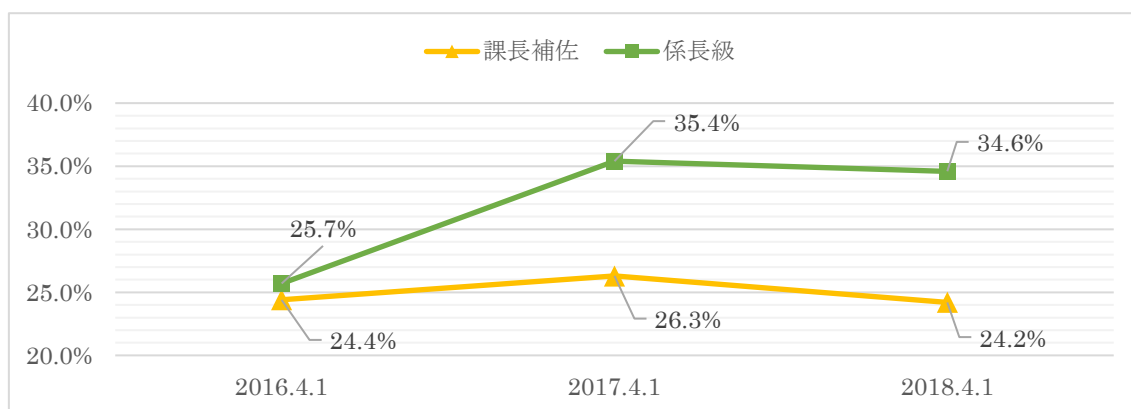
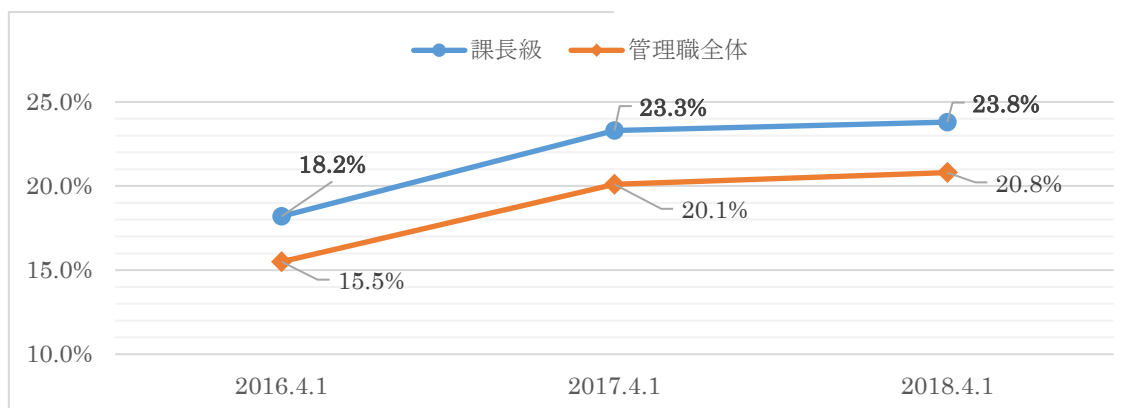
1 第1期計画（2016～2018年度）の振り返り

（1）目標達成状況

ア 管理職（課長級）職員に占める女性比率

⇒【目標】2018年度までに25%をめざす

※2017.4.1に県費負担教職員が市へ移管



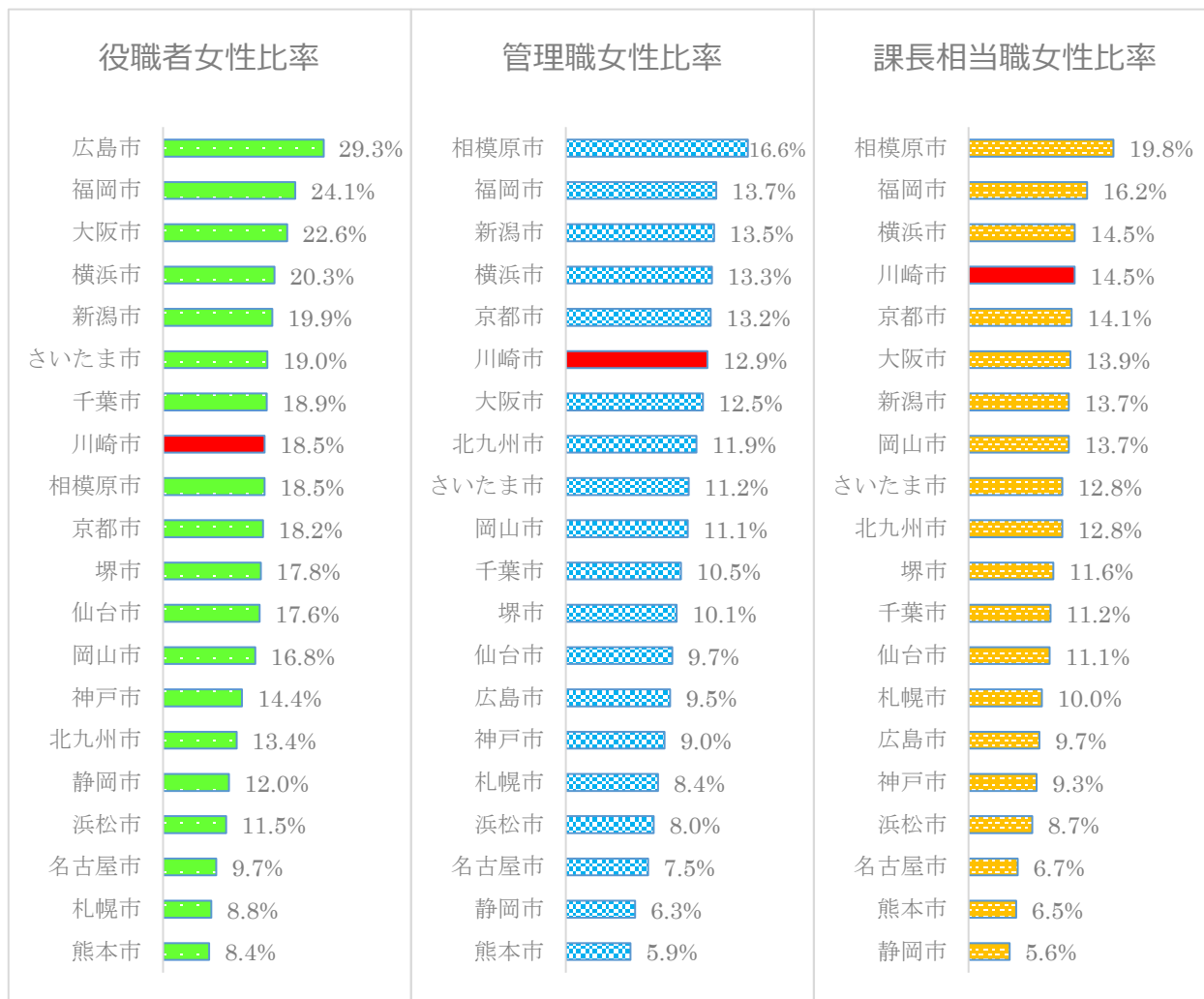
課長級の女性比率は毎年上昇している一方で、管理職候補となる課長補佐及び係長級においては、2018年4月1日時点は2017年4月1日時点より低くなっています。

～政令指定都市における役職者比率～

政令指定都市における一般行政職の女性公務員の登用状況については、次のとおりとなっています。

本市については、課長相当職における女性比率は高いものの、係長級以上の役職者全体での比率で見ると高いとは言えない状況です。

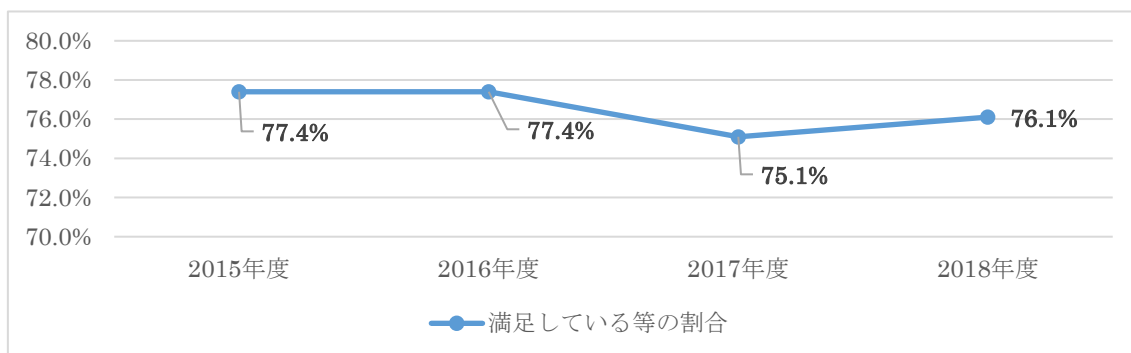
内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」の数値より



※調査時点は原則として2017年4月1日

イ 職員アンケート「働き方に関する満足感」

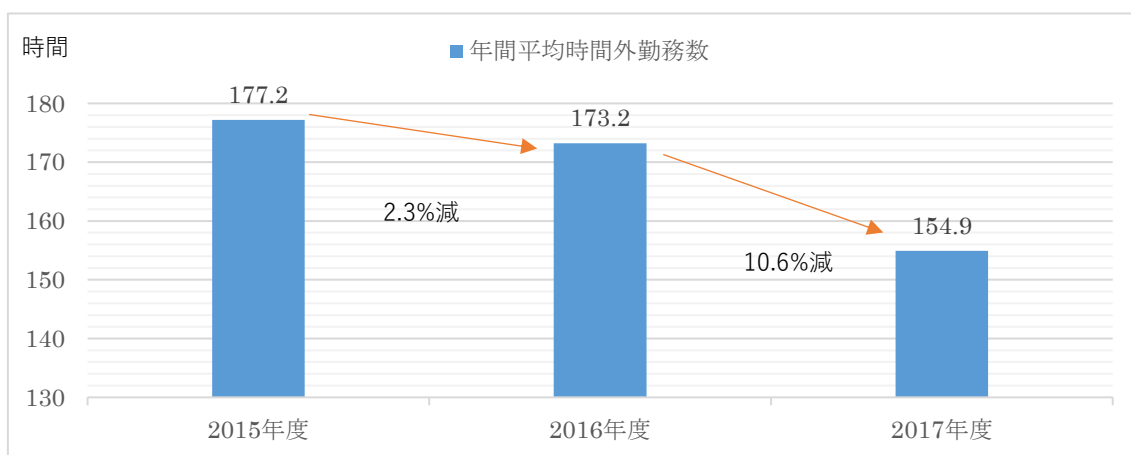
⇒ 【目標】「満足している」等の回答 80 % の確保



ほぼ横ばいの状況となっており、短期間で変動するものではありませんが、引き続き状況を把握していきます。

ウ 職員の年間平均時間外勤務数

⇒ 【目標】前年度比 5 % 縮減をめざす



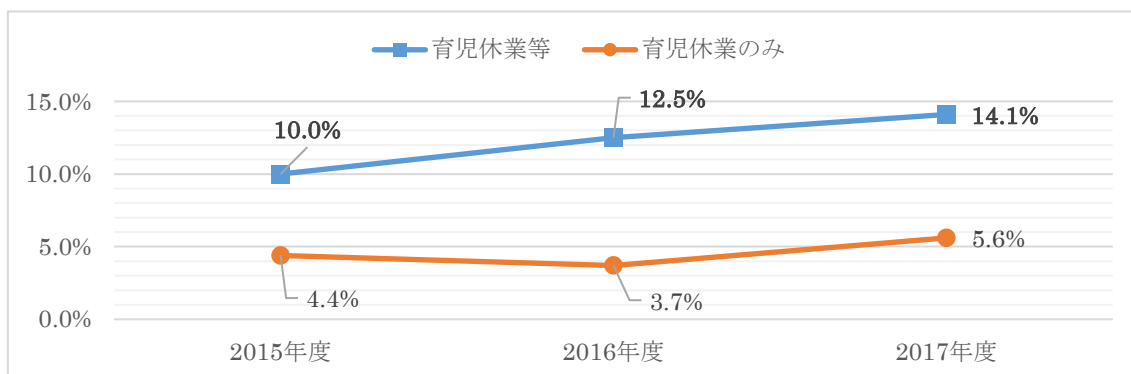
※時間外勤務は、休日（祝日）勤務を除き、週休日の勤務及び同一週外への週休日の振替による時間外勤務を含んでいます。

働き方・仕事の進め方改革推進プログラムによる取組等の効果により、2016年度から2017年度にかけて、大幅な縮減がなされています。

今後も引き続き効率的な働き方が求められますが、毎年度同じ比率での削減は実情に即さなくなっていくため、目標設定の見直しを行います。

エ 男性職員の育児休業等の取得率

⇒ 【目標】2018年度までに、10%をめざす



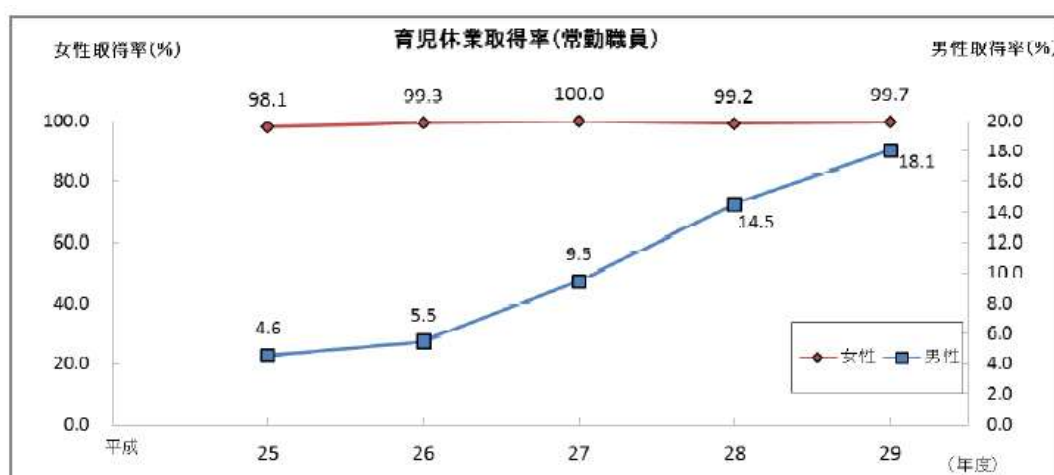
部分休業を含んだ男性職員の育児休業等の取得率については、目標を達成しており、上昇傾向にありますが、育児休業の取得率は5.6%（取得平均期間は3.4月）と低い状況であり、さらなる取組が必要です。

～国家公務員における男性職員の育児休業取得率～

2017年度の**国家公務員**における一般職男性職員の育児休業取得率は、**18.1%**となっています。また、2017年度に新たに育児休業をした男性常勤職員の**休業期間の平均は、1.8月**となっています。

一方で、本市における2017年度の男性職員の育児休業取得率は5.6%と低い状況にあります。

人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」より



（注）「取得率」は、平成29年度中に新たに育児休業が可能となった職員数（a）に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数（b）の割合（ b/a ）。（b）には、平成28年度以前に新たに育児休業が可能となったものの、当該年度には取得せずに、平成29年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。

（２）その他の取組について

ア メンター制度の試行

2017・2018年度に次のとおりメンター制度を試行実施しました。

年度	対象者	参加人数	内容
2017年度	女性職員	メンター16名 メンティ11名	外部講師による導入時研修を行った上でメンタリングを開始し、振返りの研修を実施
2018年度	性別問わず	メンター14名 メンティ14名	メンター候補者を一覧から選択できるよう変更した上で実施

メンタリングを実施した結果、メンティには仕事に対するモチベーションや昇任意欲の向上が見られ、メンターにも自身のキャリアを振り返り、今後の働き方を考える効果があったことから、継続的に取組を推進することにより、意欲ある職員のキャリア形成をサポートする制度として熟度を高めていきます。

イ 女性活躍推進研修・先輩職員との座談会・副市長との対話

年度	項目	内容
2016年度	女性活躍推進研修（主任以下）・先輩職員との座談会・副市長との対話	キャリアアップを考えるきっかけを作ることを目的として実施。また、「キャリアアップについて」をテーマとして、副市長との対話を実施
2017年度	女性活躍推進研修（主任以下）・先輩職員との座談会・副市長との対話 女性活躍推進研修（管理・監督者）	仕事と私生活の両面での充実を図るために視野を広げ、キャリアアップを考えるきっかけを作ること、また、職員全員が働きやすい職場環境づくりの意識を向上させることを目的として実施。また、「働き方・仕事の進め方改革について」をテーマとして、副市長との対話を実施
2018年度	女性活躍推進研修（主任以下）・先輩職員との座談会・副市長との対話 女性活躍推進研修（管理・監督者）	女性活躍の意義や求められている背景を学び、キャリアアップを考えるきっかけとし、不安の解消に資することを目的として実施。また、「キャリアアップについて」をテーマとして、副市長との対話を実施

職員向け研修は、さらなる女性の活躍が期待される中で、女性が活躍することの意義や求められている背景を学び、キャリアアップに前向きになってもらうきっかけの一つとして実施しています。

今後、より広い範囲の職員に啓発を行っていく必要があります。

2 人事委員会報告及び勧告の状況

川崎市人事委員会による2018年10月の「職員の給与に関する報告及び勧告」において、次のとおり人事管理に関する報告及び意見がなされています。(要約)

(1) 長時間勤務の是正

改正後の労働基準法上の時間外勤務時間数の原則的な上限である**年 360 時間が遵守されることが望ましい**。

(2) 年次休暇の対応

労働基準法の改正により、年次休暇について、使用者は**一定日数を時季の指定をして与えねばならない**とされ、本市においても、法改正の趣旨や国等の動向を踏まえ適切に対応することが必要である。

(3) 多様な働き方の推進

時差勤務やサテライトオフィスの設置等について、引き続きその効果と影響を検証し、**多様な働き方**を実現する制度について検討されたい。

「**川崎市職員メンター制度**」については、継続的に取組を推進することにより、意欲ある職員のキャリア形成をサポートする制度として**熟度を高めていく**ことが望まれる。

(4) 昇任制度の在り方

係長昇任選考の受験率の低下傾向が続いており、昇任者の計画的確保や能率的な業務の執行体制の維持への影響も懸念されるところである。**女性活躍推進の観点にも留意しつつ、適切な在り方について検討**を続け、任命権者と連携しながら受験しやすい環境の整備を図っていく。

3 各局本部室区のヒアリング状況

2018年度に本計画策定に向けて各局本部室区にヒアリングを行った中で、次のような意見がありました。

(1) 人事配置

- ・男性でないとできない業務はないと捉えている。

(2) 昇任

・下も上もフォローできる体制ができれば昇任意欲は向上するのではないかと。役職者が大変に見えていることで昇任を希望しない、すなわち役職者の働き方が昇任意欲に反映されているのではないかと。

- ・ロールモデルがいることが重要である。
 - ・子育て明けに頑張ろうと思えるようにする必要がある。
 - ・育児との両立が課題。係長は休みづらいイメージがある。
 - ・考え方が両立派と家庭重視派に二分してしまう。
 - ・何かあった時にフォローしてくれるという安心感があると意欲が向上するのではないかと。
- 制約がある中でも役職につけるといいう体制が必要なのではないかと。

(3) 子育て支援

- ・職場環境・業務内容によって差異が生じている。
- ・小1の壁が大きい。
- ・復帰後の面談だけでなく、育児中の職員へも面談を行い、業務分担等について相談できるとよい。
- ・こどもが生まれる予定の職員への休暇等の説明、育休取得推進は、課長だけではなく係長も上司としてやるべきではないかと。

(4) 男性の育児参加促進

- ・認識・意識がまだ不足している。
- ・最近は男性も育児休業を取るという意識になってきている。
- ・育児休業は代替が入らないと厳しい。

(5) 時間外勤務の縮減

- ・チャットソフトでの会議などICTの活用をはじめとして、資料の簡素化など管理職が主導となって進めていくべきことは多い。

- ・ おもいきって事業・業務を削減する必要がある。
- ・ 誰が管理するのかというガバナンスが明確化されていると取組が進むのではないか。
- ・ 課長級に上下からの目線を当てるようにすることも重要なのではないか。
- ・ 所属ごとのノー残業デーが衰退してきている。
- ・ 探求しないと気がすまない人がおり、そういう人に仕事をやらせがち。減ってきているが、時間外＝美德と考えている人も存在する。
- ・ 意識するだけでも時間外は削減できる。タイムマネジメントが重要である。
- ・ I C Tの活用、資料の簡素化等を強力に進めれば業務効率は向上する。
- ・ 至急案件でない限り夕方に会議や電話をしないようにすべきである。

（６） 年次休暇の取得促進

- ・ 連休と合わせた長期休暇が促進できるとよい。
- ・ 振替対応が多い職場は取得が進まない。
- ・ 時間外を減らさないと休暇は取得しづらい。
- ・ 仕事の属人化を避け、サブ担当等、本人がいなくても業務が回るような体制づくりが大切である。

（７） その他

- ・ 管理職の本来業務はマネジメントである。
- ・ 各取組・計画の関連性が見えにくい。
- ・ 休業代替任期付職員の休業 1 年以上という条件を緩和してほしい。
- ・ トップダウンで上司などから積極的に取り組まなければ取組は進まない。

見方を変えよう！コーナー



～男女問わず、昇任意欲が低下していることに関して～

昇任するとどのくらい給与がちがうの？（キャリアプランの参考として）

行政職(1)大卒採用の一例

年齢	35 歳		45 歳		55 歳
職位	職員	→	主任	→	主任
月収	31 万円程度	36 歳昇任	40 万円程度		42 万円程度
年収	522 万円程度		679 万円程度		715 万円程度
職位	係長(35 歳昇任)	→	課長補佐	→	課長(8 種)
月収	36 万円程度	45 歳昇任	46 万円程度	55 歳昇任	60 万円程度
年収	600 万円程度		772 万円程度		1,004 万円程度

※6・12 月期期末手当支給割合 130.0/100・勤勉手当支給割合 91.0/100、標準評価、扶養手当無、現行値での見込試算

～男性職員の育児休業の取得率向上に関して～

育児休業は何日から取得できるの？収入はどうなるの？

特に**下限日数はありません！**最大、子が3歳に達する誕生日の前日まで取得できます。また、父親の取得促進に向けた制度として、出生日から**57 日間に最初の育児休業**を取得した職員は、**再度育児休業を請求できる**ようになっています！

収入については、育児休業手当金が支給されます。金額は、初めて育児休業を取得した場合で**180 日**に達するまでの間は「**標準報酬日額×67%**」（上限あり）が非課税扱いで支給されます！また、**各種掛金の免除**もあります！

退職手当や期末手当は、休業期間についても一部算定対象となります。

～その他、ワーク・ライフ・バランスの観点から～

休暇を計画的に取るには？

年次休暇 20 日付与の場合

(年休 20 日 + 夏休 5 日) ÷ 12 月 ≒ **月平均 2 日取得**すれば全取得可能！

年次休暇の“価値”を考えよう

年間 20 日付与の場合、考えてみてください。単純計算ですが、**月額給与分に近い価値**があります！上手に活用しましょう。

第4章 その他

1 本計画の推進体制

本市では、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女性活躍推進特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置しました。なお、現時点での構成は次のとおりです。

(1) 本計画の所管課

※特定事業主：各任命権者

特定事業主	所 管 課	特定事業主	所 管 課
市 長	総務企画局人事部人事課	教育委員会	教育委員会事務局総務部庶務課・職員部教職員人事課
上下水道事業管理者	上下水道局総務部庶務課	選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局選挙部選挙課
交通局長	交通局企画管理部庶務課	代表監査委員	監査事務局行政監査課
病院事業管理者	病院局総務部庶務課	人事委員会	人事委員会事務局調査課
消防長	消防局総務部人事課	市議会議長	議会局総務部庶務課

(2) 川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画策定・推進委員会

役 員 名	職 名	
委 員 長	総務企画局人事部長	
副 委 員 長	総務企画局人事部人事課長	
委 員	総務企画局総務部庶務課長 総務企画局人事部労務課長 総務企画局行政改革マネジメント推進室担当課長 財政局財政部庶務課長 市民文化局市民生活部庶務課長 市民文化局人権・男女共同参画室担当課長 経済労働局産業政策部庶務課長 環境局総務部庶務課長 健康福祉局総務部庶務課長 こども未来局総務部庶務課長 まちづくり局総務部庶務課長 建設緑政局総務部庶務課長 港湾局港湾振興部庶務課長 臨海部国際戦略本部臨海部事業推進部担当課長 川崎区役所まちづくり推進部総務課長 幸区役所まちづくり推進部総務課長 中原区役所まちづくり推進部総務課長	高津区役所まちづくり推進部総務課長 宮前区役所まちづくり推進部総務課長 多摩区役所まちづくり推進部総務課長 麻生区役所まちづくり推進部総務課長 市民オンブズマン事務局担当課長 会計室審査課長 上下水道局総務部庶務課長 交通局企画管理部庶務課長 病院局総務部庶務課長 消防局総務部人事課長 教育委員会事務局総務部庶務課長 教育委員会事務局職員部教職員人事課長 選挙管理委員会事務局選挙部選挙課長 監査事務局行政監査課長 人事委員会事務局調査課長 人事委員会事務局任用課長 議会局総務部庶務課長

2 関連する各種計画

関連する計画は次のとおりとなっています。

計画名称	計画期間	所管部署
職員いきいきワーク・ライフ・バランスプラン～第4期川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画～	2015～2019年度	総務企画局人事部 人事課
川崎市働き方・仕事の進め方改革推進プログラム	年度ごとに策定	総務企画局行政改革 マネジメント推進室
川崎市行財政改革第2期プログラム	2018～2021年度	
かわさき☆かがやきプラン～第4期川崎市男女平等推進行動計画～	2018～2021年度	市民文化局人権・男女 共同参画室

関連する各種計画の主な目標

項目	目標	計画
課長級職員に占める女性の割合	目標 30% (2021年度)	かがやきプラン
年次休暇取得日数割合	目標 80% (16日) 以上 (2019年度まで)	ワーク・ライフ・バランスプラン
配偶者の出産休暇の特別休暇完全取得率	目標 70% (2019年度まで)	
男性職員の育児参加休暇完全取得率	目標 30% (2019年度まで)	
男性職員の育児休業等取得率	目標 12% (2019年度まで)	かがやきプラン
配偶者が出産した市役所職員に占める育児休業取得者割合	目標 10% (2021年度まで)	

3 参考

- ・「女性の職業選択に資する情報の公表」及び「働き方についてのアンケート調査」（川崎市）

<http://www.city.kawasaki.jp/170/page/0000078413.html>

- ・女性活躍推進法「見える化」サイト（内閣府男女共同参画局）

各都市の女性活躍推進の状況を見ることができます。

http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。
このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定。（H27.9/25閣議決定）
- 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定。（努力義務）

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は右記の事項を実施。
（労働者が300人以下の民間事業主については努力義務）
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

➢ 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事項についての分析
【参考】状況把握事項：①女性採用割合 ②継続勤務年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職割合 等

➢ 上記の状況把握分析を踏まえ、定量的目標や取組内容等を内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等（取組実施・目標達成は努力義務）

➢ 女性の活躍に関する情報の公表
（省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表）

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。

その他

- 原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。
- 10年間の時限立法。

2 0 1 9 年 3 月
総務企画局人事部人事課



Colors, Future!

いろいろって、未来。

川崎市