

川崎市特定事業主行動計画の実施状況の公表について

川崎市では、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するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）に基づき、「川崎市特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めています。

今般、女性活躍推進法第19条第6項及び次世代育成支援法第19条第5項に基づき、令和6年度の行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたのでお知らせします。

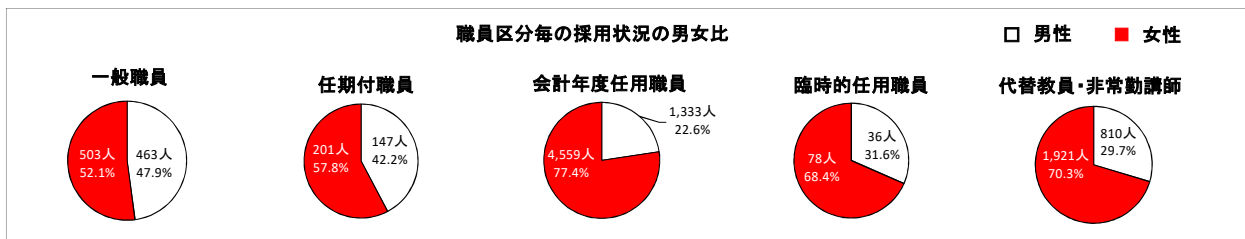
併せて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、川崎市における女性の活躍状況についてもお知らせします。

※本資料内の「市長事務部局等」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みます。

1 女性職員の採用割合(令和6(2024)年度採用者)

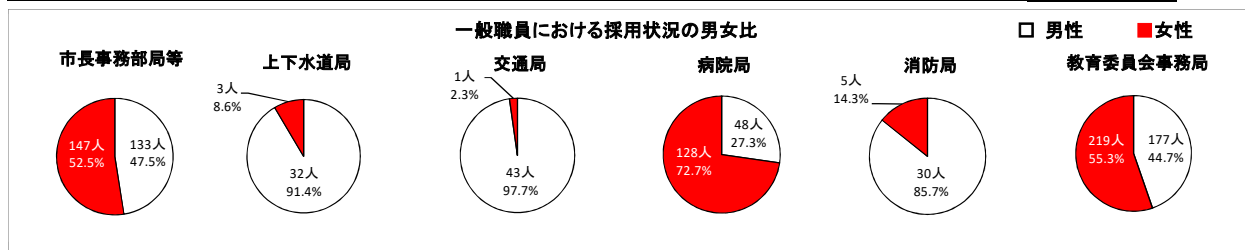
(1) 職員区分毎の女性職員の採用状況(全任命権者合計)

	一般職員	任期付職員	臨時的任用職員	会計年度任用職員	代替教員・非常勤講師	全体
全 体	966人	348人	114人	5,892人	2,731人	10,051人
男 性	463人	147人	36人	1,333人	810人	2,789人
女 性	503人	201人	78人	4,559人	1,921人	7,262人
女性割合	52.1%	57.8%	68.4%	77.4%	70.3%	72.3%



(2) 一般職員における女性職員の採用状況(任命権者別)

	市長事務部局等	上下水道局	交通局	病院局	消防局	教育委員会事務局	全体
全 体	280人	35人	44人	176人	35人	396人	966人
男 性	133人	32人	43人	48人	30人	177人	463人
女 性	147人	3人	1人	128人	5人	219人	503人
女性割合	52.5%	8.6%	2.3%	72.7%	14.3%	55.3%	52.1%



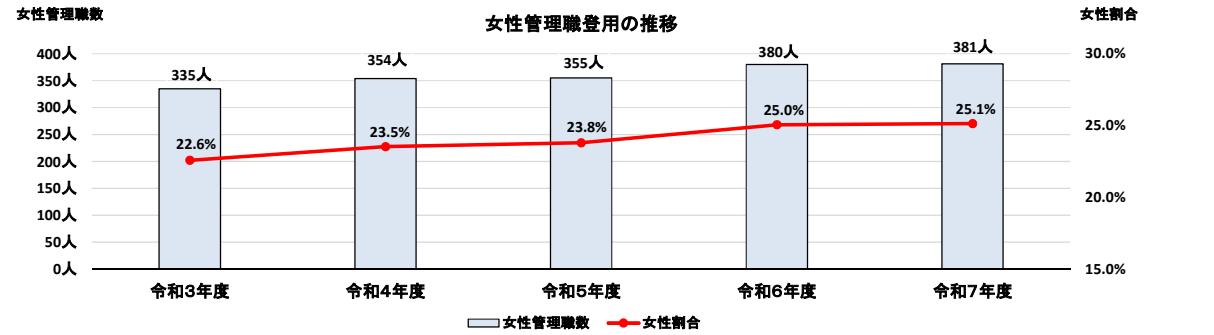
(3) 一般職員における各職種の採用状況

	一般事務職	社会福祉職	土木職	電気職	機械職	建築職	医師	薬剤師	保健師	看護師	技能職	消防職	教育職	その他	全体
全体	162人	32人	25人	7人	3人	8人	45人	8人	13人	96人	70人	35人	364人	98人	966人
男性	92人	10人	22人	7人	3人	4人	29人	6人	1人	4人	68人	30人	160人	27人	463人
女性	70人	22人	3人	0人	0人	4人	16人	2人	12人	92人	2人	5人	204人	71人	503人
女性割合	43.2%	68.8%	12.0%	0.0%	0.0%	50.0%	35.6%	25.0%	92.3%	95.8%	2.9%	14.3%	56.0%	72.4%	52.1%

2 管理職における女性職員の割合

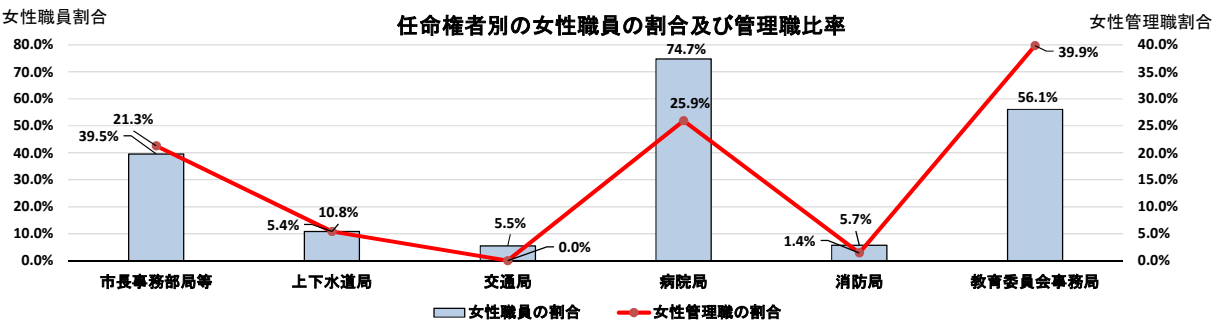
(1) 管理職登用の推移(各年度4月1日現在)

年 度	全 体	男性管理職数	女性管理職数	女性割合
令和3年度	1,484人	1,149人	335人	22.6%
令和4年度	1,505人	1,151人	354人	23.5%
令和5年度	1,492人	1,137人	355人	23.8%
令和6年度	1,517人	1,137人	380人	25.0%
令和7年度	1,516人	1,135人	381人	25.1%



(2) 任命権者別の状況(令和7(2025)年4月1日現在)

	市長事務部局等	上下水道局	交通局	病院局	消防局	教育委員会事務局	全体
全 体	7,375人	1,009人	420人	1,623人	1,451人	7,463人	19,341人
うち管理職	747人	74人	16人	185人	70人	424人	1,516人
男 性	4,460人	900人	397人	410人	1,369人	3,279人	10,815人
うち管理職	588人	70人	16人	137人	69人	255人	1,135人
女 性	2,915人	109人	23人	1,213人	82人	4,184人	8,526人
うち管理職	159人	4人	0人	48人	1人	169人	381人
女性割合	39.5%	10.8%	5.5%	74.7%	5.7%	56.1%	44.1%
女性管理職割合	21.3%	5.4%	0.0%	25.9%	1.4%	39.9%	25.1%



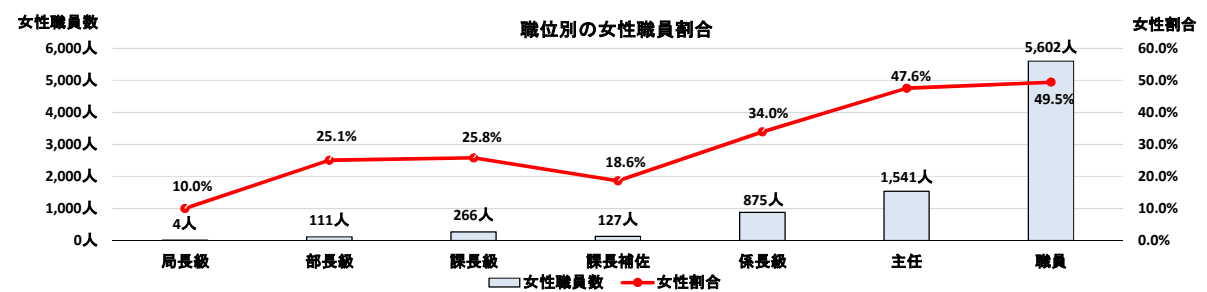
☆川崎市特定事業主行動計画 目標値
管理職（課長級）職員に占める女性比率を令和8（2026）年4月1日までに30%以上を目指します
（各年度4月1日現在）

年度	比率
令和3年度	24.0%
令和4年度	24.5%
令和5年度	25.0%
令和6年度	25.9%
令和7年度	25.8%

※令和7年度の課長級の職員数等は「3 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」を御参照ください。

3 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(令和7(2025)年4月1日現在)

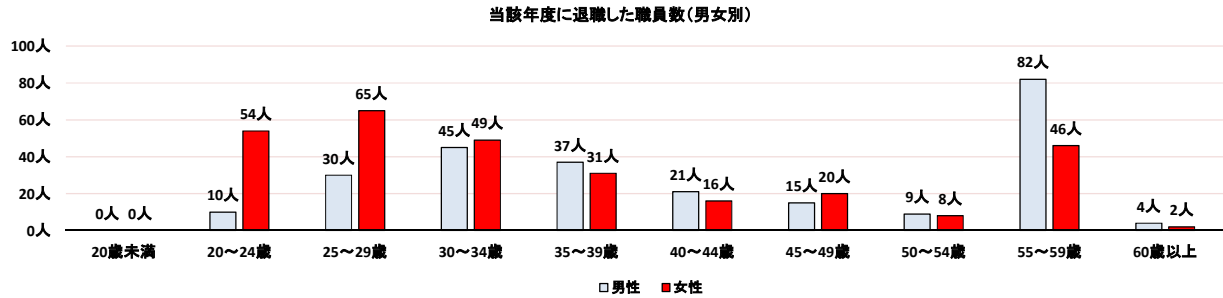
	局長級	部長級	課長級	管理職計	課長補佐	係長級	主任	職員	全 体
全 体	40人	443人	1,033人	1,516人	682人	2,577人	3,239人	11,327人	19,341人
男 性	36人	332人	767人	1,135人	555人	1,702人	1,698人	5,725人	10,815人
女 性	4人	111人	266人	381人	127人	875人	1,541人	5,602人	8,526人
女性割合	10.0%	25.1%	25.8%	25.1%	18.6%	34.0%	47.6%	49.5%	44.1%



4 一般職における年代別退職状況(令和6(2024)年度)※自己都合退職者数

	退職率 (人数)	退職者の年代別割合									
		20歳未満	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60歳以上
男性	2.37% 253人	0.0% 0人	4.0% 10人	11.9% 30人	17.8% 45人	14.6% 37人	8.3% 21人	5.9% 15人	3.6% 9人	32.4% 82人	1.6% 4人
女性	3.51% 291人	0.0% 0人	18.6% 54人	22.3% 65人	16.8% 49人	10.7% 31人	5.5% 16人	6.9% 20人	2.7% 8人	15.8% 46人	0.7% 2人

※退職者の年齢は、令和6年4月1日時点



5 一般職員における男女別の育児休業取得率及び育児休業の取得期間の分布状況(令和6(2024)年度)

(1) 男性職員の育児休業取得率及び育児休業の取得期間の分布状況

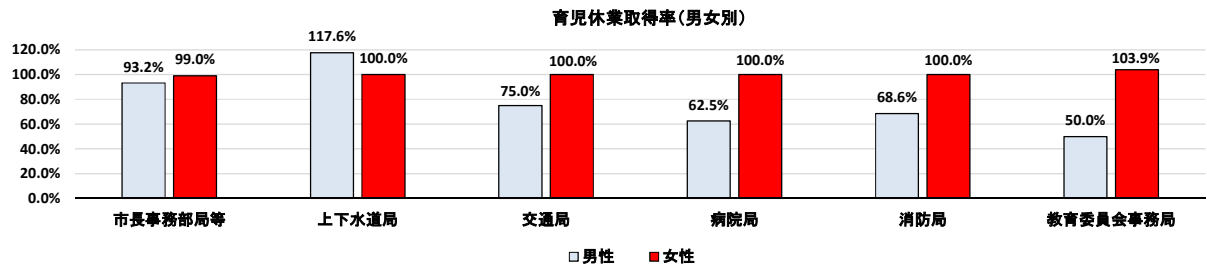
	育児休業 取得率 (対象者数)	育児休業 取得率 (7日未満を除く)	7日未満	7日以上 2週間未満	2週間以上 一月未満	一月以上 半年未満	半年以上 一年未満	一年以上 1年半未満	1年半以上 2年未満	2年以上	全体
市長事務局等	97.5% 118人	93.2%	5人	2人	28人	64人	9人	5人	0人	2人	115人
上下水道局	117.6% 17人		0人	2人	6人	7人	4人	1人	0人	0人	20人
交通局	75.0% 4人		0人	0人	1人	1人	1人	0人	0人	0人	3人
病院局	62.5% 24人		0人	3人	3人	8人	1人	0人	0人	0人	15人
消防局	68.6% 70人		0人	2人	12人	32人	2人	0人	0人	0人	48人
教育委員会事務局	50.0% 150人		3人	4人	13人	31人	13人	9人	1人	1人	75人
市長事務局等 を除いた合計	60.8% 265人		3人	11人	35人	79人	21人	10人	1人	1人	161人
全体	72.1% 383人		8人	13人	63人	143人	30人	15人	1人	3人	276人

※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て扶養親族届を提出した職員数」
※川崎市特定事業主行動計画において、市長事務局等については1週間以上育児休業を取得した職員を対象として目標値を設定しているため、取得日数が7日未満を除いた育児休業取得率を算出。目標値については本項目の末尾を参照

(2) 女性職員の育児休業取得率及び育児休業の取得期間の分布状況

	育児休業 取得率 (対象者数)	7日未満	7日以上 2週間未満	2週間以上 一月未満	一月以上 半年未満	半年以上 一年未満	1年以上 1年半未満	1年半以上 2年未満	2年以上	全体
市長事務部局等	99.0% 97人	0人	0人	0人	0人	35人	30人	21人	10人	96人
上下水道局	100.0% 4人	0人	0人	0人	0人	1人	1人	1人	1人	4人
交通局	100.0% 1人	0人	0人	0人	0人	1人	0人	0人	0人	1人
病院局	100.0% 48人	0人	0人	0人	4人	18人	3人	2人	21人	48人
消防局	100.0% 5人	0人	0人	0人	0人	3人	2人	0人	0人	5人
教育委員会事務局	103.9% 179人	0人	0人	0人	3人	30人	38人	29人	86人	186人
全 体	101.8% 334人	0人	0人	0人	7人	88人	74人	53人	118人	340人

※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)」÷「当該年度に出産した職員数」



☆川崎市特定事業主行動計画 目標値

男性職員の育児休業の取得率を令和7(2025)年度までに市長事務部局等については85%以上(1週間以上の取得のみ)、市長事務部局等以外の任命権者については50%以上を目指します

年度	取得率	
	市長事務部局等	その他の任命権者
令和2年度	17.8%	
令和3年度	25.8%	
令和4年度	37.4%	
令和5年度	77.4%	49.0%
令和6年度	93.2%	60.8%

※令和6年度の男性の育児休業取得状況については5(1)を御参照ください。

6 男性職員の育児に伴う休暇・休業1か月以上取得率

	市長事務部局等	上下水道局	交通局	病院局	消防局	教育委員会事務局	全体
対象職員	106人	27人	6人	2人	86人	67人	294人
1か月以上取得者数	100人	27人	5人	2人	79人	65人	278人
1か月以上取得率	94.3%	100.0%	83.3%	100.0%	91.9%	97.0%	94.6%

※令和5年度に子の出生があり「休暇・休業取得計画書」において実績を報告した職員のうち、育児に伴う休暇・休業を子の出生から1年以内に1か月以上取得した職員の割合

7 職員一人当たりの一月当たりの時間外勤務時間数及び上限を超えて命じられて勤務した職員数(令和6(2024)年度)

(1) 職員一人当たり一月当たりの平均時間外勤務時間数

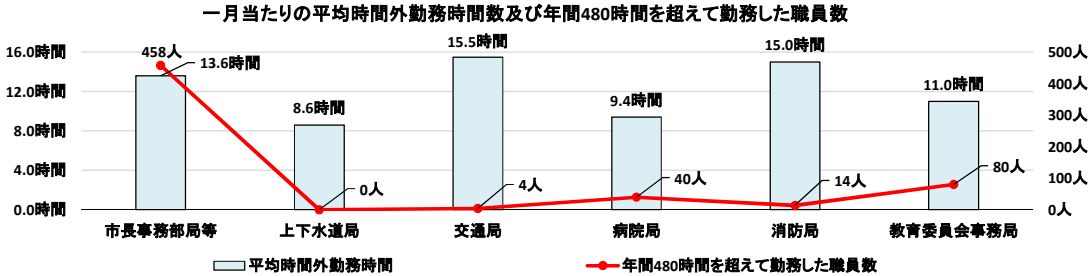
	市長事務部局等	上下水道局	交通局	病院局	消防局	教育委員会事務局	全体
職員 (管理職を除く)	13.6時間	8.6時間	15.5時間	9.4時間	15.0時間	11.0時間	12.2時間

※交通局の自動車運転手、病院局の医師・歯科医師を除く
※災害時の業務を除く

(2) 上限(年間480時間)を超えて命じられて勤務した職員数

	市長事務部局等	上下水道局	交通局	病院局	消防局	教育委員会事務局	全体
職員 (管理職を除く)	458人	0人	4人	40人	14人	80人	596人

※交通局の自動車運転手、病院局の医師・歯科医師を除く
※災害時の業務を除く



☆川崎市特定事業主行動計画 目標値
年間480時間を超える時間外勤務者数を令和7(2025)年度までにゼロを目指します

年度	職員数
令和2年度	484人
令和3年度	618人
令和4年度	619人
令和5年度	553人
令和6年度	596人

※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

8 年次休暇の取得状況 (令和6(2024)年度)

	市長事務部局等	上下水道局	交通局	病院局	消防局	教育委員会事務局	全体
一人当たりの 取得日数割合	16.0日	17.3日	18.6日	13.5日	15.9日	16.6日	16.1日
一人当たりの 取得率	79.9%	86.3%	92.9%	67.6%	79.5%	83.0%	80.7%

☆川崎市特定事業主行動計画 目標値
職員の年次休暇取得率を令和7(2025)年度までに16日(80%以上)を目指します

年度	取得率
令和2年度	13.5日
令和3年度	15.9日
令和4年度	16.1日
令和5年度	16.6日
令和6年度	16.1日

9 働き方についての満足度

☆川崎市特定事業主行動計画 目標値
職員アンケート「働き方に関する満足感」を令和7(2025)年度までに「満足している」等の回答80%以上を目指します

年度	比率
令和2年度	79.8%
令和3年度	79.2%
令和4年度	73.1%
令和5年度	73.3%
令和6年度	69.2%

※職員アンケートの詳細は本市公式ウェブサイトの「川崎市特定事業主行動計画」のページ (<https://www.city.kawasaki.jp/170/page/0000078413.html>) に掲載しています。

10 職員の給与の男女の差異（令和6（2024）年度）

市長事務局

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	89.7%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	91.6%
全職員	81.3%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	99.5%
本庁課長相当職	98.9%
本庁課長補佐相当職	98.5%
本庁係長相当職	97.0%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	92.4%
31～35年	93.1%
26～30年	94.9%
21～25年	89.7%
16～20年	88.4%
11～15年	90.7%
6～10年	91.4%
1～5年	96.2%

【説明欄】

男女の給与の差異が生じている要因として、扶養親族のある職員に支給する扶養手当の受給者が男性の方が多いこと、係長以上の役職段階にある職員の割合が男性の方が大きいこと等が考えられます。

差異の算出にあたって用いている職員数は、短時間勤務職員等については常勤職員の所定勤務時間を基に勤務時間に応じて換算しています。また、選挙の投票事務に従事する会計年度任用職員については対象から除外しています。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

上下水道局

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異
	(男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	88.6%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	100.2%
全職員	87.2%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異
	(男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	—
本庁課長相当職	92.2%
本庁課長補佐相当職	100.6%
本庁係長相当職	99.5%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異
	(男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	86.9%
31～35年	91.8%
26～30年	95.0%
21～25年	89.2%
16～20年	94.2%
11～15年	91.9%
6～10年	90.6%
1～5年	90.8%

【説明欄】

男女の給与の差異が生じている要因として、扶養親族のある職員に支給する扶養手当の受給者が男性の方が多いこと、係長以上の役職段階にある職員の割合が男性の方が大きいこと等が考えられます。

差異の算出にあたって用いている職員数は、短時間勤務職員等については常勤職員の所定勤務時間を基に勤務時間に応じて換算しています。

なお、2(1)役職段階別の表中本庁部局長・次長相当職の項については、女性の対象者が0名であるため、割合を記載していません。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

交通局

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異
	(男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	87.6%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	84.8%
全職員	80.5%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異
	(男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	—
本庁課長相当職	—
本庁課長補佐相当職	—
本庁係長相当職	86.9%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異
	(男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	—
31～35年	—
26～30年	95.6%
21～25年	91.2%
16～20年	89.3%
11～15年	—
6～10年	85.8%
1～5年	95.7%

【説明欄】

男女の給与の差異が生じている主な要因として、休日勤務手当・夜間勤務手当が支給されている現業部門の職員の多くを男性が占めていることと、課長補佐以上の役職段階にある女性職員がいないことが考えられます。

差異の算出にあたって用いている職員数は、短時間勤務職員等については常勤職員の所定勤務時間等を基に勤務時間に応じて換算しています。

上記の表中割合が「—」となっている項については、女性の対象者がいないため、割合を記載していません。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

病院局

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異
	(男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	64.4%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	70.3%
全職員	63.1%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異
	(男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	92.6%
本庁課長相当職	82.9%
本庁課長補佐相当職	100.2%
本庁係長相当職	75.9%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異
	(男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	86.6%
31～35年	90.5%
26～30年	78.5%
21～25年	69.2%
16～20年	62.9%
11～15年	72.8%
6～10年	66.7%
1～5年	53.0%

【説明欄】

男女の給与の差異が生じている要因として、給与の支給額の大きい医師の割合が男性の方が大きいこと、扶養親族のある職員に支給する扶養手当の受給者が男性の方が多いこと、係長以上の役職段階にある職員の割合が男性の方が大きいこと等が考えられます。

差異の算出にあたって用いている職員数は、短時間勤務職員等については常勤職員の所定勤務時間を基に勤務時間に応じて換算しています。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

消防局

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	85.9%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	94.1%
全職員	76.7%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	—
本庁課長相当職	—
本庁課長補佐相当職	101.5%
本庁係長相当職	90.4%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	94.0%
31～35年	84.6%
26～30年	98.0%
21～25年	87.6%
16～20年	89.9%
11～15年	97.2%
6～10年	91.7%
1～5年	91.2%

【説明欄】

男女の給与の差異が生じている要因として、扶養親族のある職員に支給する扶養手当の受給者が男性の方が多いこと、休日勤務手当、特殊勤務手当等が発生する隔日勤務者の割合が男性の方が多いこと、係長以上の役職段階にある職員の割合が男性の方が大きいこと等が考えられます。

差異の算出にあたって用いている職員数は、短時間勤務職員等については常勤職員の所定勤務時間を基に勤務時間に応じて換算しています。

なお、2(1)役職段階別の表中、本庁部局長・次長相当職、本庁課長相当職の項については、女性の対象者が各1名であるため、割合を記載していません。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

教育委員会

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異
	(男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	94.9%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	97.0%
全職員	92.1%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異
	(男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	98.0%
本庁課長相当職	97.3%
本庁課長補佐相当職	94.9%
本庁係長相当職	98.5%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異
	(男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	101.7%
31～35年	96.5%
26～30年	89.9%
21～25年	92.3%
16～20年	95.1%
11～15年	94.0%
6～10年	94.0%
1～5年	94.3%

【説明欄】

男女の給与の差異が生じている要因として、扶養親族のある職員に支給する扶養手当の受給者が男性の方が多いこと、係長以上の役職段階にある職員の割合が男性の方が大きいこと等が考えられます。

差異の算出にあたって用いている職員数は、短時間勤務職員等については常勤職員の所定勤務時間を基に勤務時間に応じて換算しています。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。