

川崎市 女性活躍推進
特定事業主行動計画

平成28年3月
川崎市

目 次

1	計画策定の趣旨	1
2	計画期間	1
3	状況把握と課題の分析	2
	（1）女性職員の採用割合	2
	（2）継続勤務年数の男女差	3
	（3）超過勤務の状況	4
	（4）管理職の女性割合	4
	（5）各役職段階の職員の女性割合	5
	（6）男女別の育休取得率・平均取得期間	6
	（7）男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数	6
4	女性職員向けアンケート調査の状況	7
5	本市行動計画の取組目標	9
6	取組内容及び実施時期	10
	（1）女性登用の推進	10
	（2）意欲・満足感の向上	12
	（3）働き方の改革	15
	（4）男性職員の育児参加の推進	17
7	推進体制	19
8	計画の進捗管理と情報の公表	20
9	資料編	21

1 計画策定の趣旨

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。）は、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「法」という。）第 15 条に基づき、本市女性職員の活躍を推進するため、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、市議会議長が策定する特定事業主行動計画です。

（参考）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

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、改善すべき事情についての分析
【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 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの 3 年間とします。

3 状況把握と課題の分析

法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、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、市長事務部局、上下水道局、交通局、病院局、消防局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、人事委員会事務局、議会局において、次の7項目についての状況調査を実施しました。

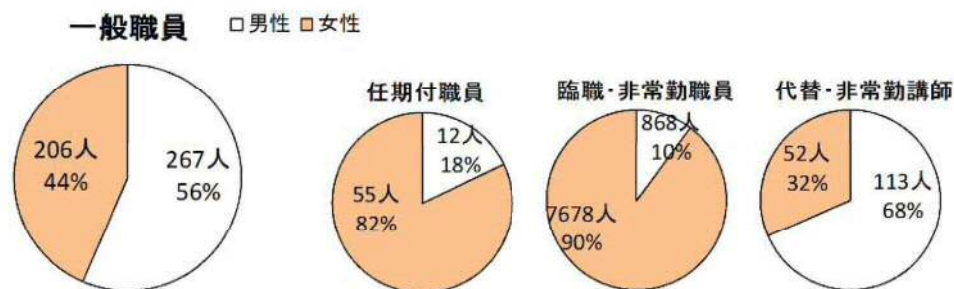
※教育委員会事務局については市費職員のみ掲載

《状況把握項目》

- (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

(1) 女性職員の採用割合（平成26年度採用者）

ア 職員区分ごとの状況（全任命権者合計）



イ 一般職員の状況（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
男性	111	23	16	56	49	12
女性	59	2	2	131	4	8
女性割合	35%	8%	11%	70%	8%	40%

ウ 一般職員における主な職種の状況

	一般事務	社会福祉	土木職	電気職	機械職	建築職	薬剤師	保健師	看護師	医師	教育職	技能職	消防職
男性	64	10	17	18	15	9	3	1	17	35	6	11	49
女性	29	4	1	0	0	7	4	9	99	21	5	2	4
女性割合	31%	29%	6%	0%	0%	44%	57%	90%	85%	38%	45%	15%	8%

- 平成26年度採用者のうち、一般職員における女性職員の割合は44%
- 任期付や臨時職員等における女性職員の割合は、全体で89%にのぼる。
- 一般事務職、社会福祉職等の事務職員における女性職員の割合は約30%
- 薬剤師、保健師、看護師等の医療系職種での割合が高い一方、土木職、電気職、機械職等の理系職種や消防職での割合は低い状況にあるなど、業務分野ごとの傾向が見られる。

(2) 継続勤務年数の男女差

基準日（平成27年4月1日）における勤続年数の平均値

※一般職員のみを対象とし、基準日採用者は除く。

	市長事務局等	上下水道局	交通局	病院局	消防局	教育委員会事務局
男性	17年10月 (4,589人)	19年09月 (916人)	19年00月 (495人)	11年04月 (326人)	15年07月 (1,301人)	20年11月 (629人)
女性	18年03月 (2,627人)	20年00月 (71人)	13年09月 (16人)	11年00月 (922人)	12年08月 (51人)	20年10月 (526人)

()内は職員数

- 在職者の勤続年数においては、男女別の平均値に大きな差は見られない。
- 今後は、離職者における勤続年数の状況など、別の視点からの分析が必要。

(3) 超過勤務の状況

平成 26 年度における 1 人当たりの月平均時間外勤務数

※休職中の者は職員数から除く。

	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
男性	17.62	11.70	40.53	42.98	12.75	14.87
女性	10.63	4.95	16.99	14.11	8.70	5.10

(単位:時間)

- いずれも、男性の平均値が女性の平均値を上回る。
- 職場や業務内容により、超過勤務の状況に偏りがあることから、各職場等の状況に応じた課題分析が必要となる。

(4) 管理職の女性割合

管理職に占める女性職員の割合（平成 27 年 4 月 1 日時点） 15.0%

※政令指定都市における平均値 11.9%（20 都市中 第 3 位）

※ 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（平成 27 年度）」より

ア 本市の管理職登用の推移（各年度 4 月 1 日時点の状況）

	全体数(人)	女性数(人)	比率
H20 年度	1,097	112	10.2%
H21 年度	1,084	117	10.8%
H22 年度	1,075	136	12.7%
H23 年度	1,079	145	13.4%
H24 年度	1,088	158	14.5%
H25 年度	1,089	160	14.7%
H26 年度	1,096	173	15.8%
H27 年度	1,097	165	15.0%

イ 任命権者別の状況（平成27年4月1日時点の状況）

任命権者	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	(人) 7,538	1,082	522	1,409	1,444	1,207
女性	(人) 2,824	79	16	1,052	54	543
	比率 37.5%	7.3%	3.1%	74.7%	3.7%	45.0%
うち管理職	(人) 701	65	16	158	68	89
女性	(人) 106	1	0	44	1	13
	比率 15.1%	1.5%	0.0%	27.8%	1.5%	14.6%

- 管理職に占める女性職員の割合は増加傾向にあったが、平成27年度は前年度より0.8%減少している。
- 政令指定都市の平均値は11.9%
- 任命権者別の状況から、女性職員の割合が高いほど、管理職に占める女性割合も高くなる事が分かる。

(5) 各役職段階の職員の女性割合（平成27年4月1日時点の状況）

局長級			部長級			課長級			管理職計		
人	女性		人	女性		人	女性数		人	女性数	
	人	比率		人	比率		人	比率		人	比率
52	2	3.8%	277	34	12.3%	768	129	16.8%	1,097	165	15.0%

課長補佐			係長級			主任			職員			全体		
人	女性数		人	女性数		人	女性数		人	女性数		人	女性数	
	人	比率		人	比率		人	比率		人	比率		人	比率
598	148	24.7%	1,804	478	26.5%	2,875	1,438	50.0%	6,828	2,339	34.3%	13,202	4,568	34.6%

- 全体の職員に占める女性割合が34.6%であるのに対し、管理職に占める女性割合は15.0%にとどまる。
- 今後、管理職に占める女性割合の拡大を図る上では、主任（50.0%）の階層に向けたキャリアアップ支援が求められる。

(6) 男女別の育休取得率・平均取得期間

平成 26 年度に子の誕生を迎えた職員の育児休業の取得状況

		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
男性	取得可能者数	171人	30人	9人	26人	105人	9人
	取得者数	10人	1人	0人	0人	0人	0人
	取得率	5.8%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	平均期間	00年03月	00年03月	00年00月	00年00月	00年00月	00年00月
女性	取得可能者数	107人	2人	—	49人	5人	5人
	取得者数	107人	2人	—	49人	5人	5人
	取得率	100.0%	100.0%	—	100.0%	100.0%	100.0%
	平均期間	01年02月	00年10月	—	01年04月	01年07月	01年08月

- 女性が取得率 100%であるのに対し、男性の取得率は約 3%にとどまる。
- 平均取得期間では、女性が 1 年を超えるのに対し、男性は約 3 月にとどまるなど、育児休業取得における男女差が生じている。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

平成 26 年度に子の誕生を迎えた男性職員における特別休暇の取得状況

- ◆ 配偶者の出産休暇（3 日の範囲内）
- ◆ 男性職員の育児参加休暇（5 日の範囲内）

	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
取得可能者数	171人	30人	9人	26人	105人	9人
取得者数※	150人	21人	7人	14人	97人	7人
取得率	87.7%	70.0%	77.8%	53.8%	92.3%	77.8%
平均日数	4.16日	3.75日	4.11日	3.19日	6日	3.6日

※ 同一の職員が、配偶者の出産休暇及び男性の育児参加休暇の両方を取得した場合、取得者数は1人としてカウント

- 子の出生に関わる特別休暇の取得率は、全体で 80%を超える。
- 育児休業に比べ、より多くの職員が利用している。

4 女性職員向けアンケート調査の状況

本計画の策定に当たり、その基礎資料とするため、次の要領によりアンケート調査を実施しました。

(1) 対象者

市長事務部局に所属する一般職員の女性職員（事務職員及び技術職員）

(2) 調査期間

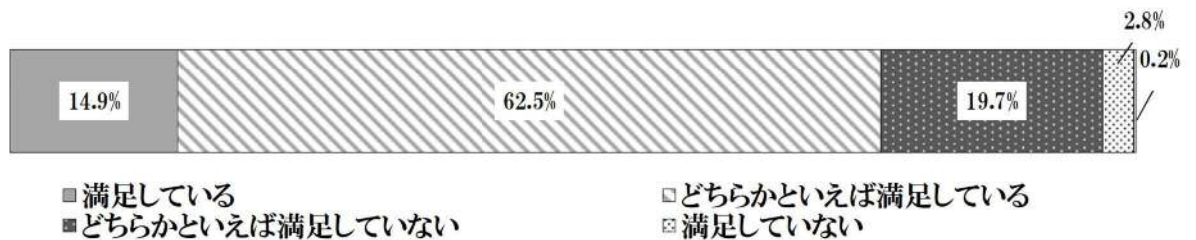
平成27年9月～10月

(3) 回答数及び回答率

1,692人から回答 回答率=65.1%

(4) 主な回答結果

Q 川崎市職員として今の働き方に満足していますか。



Q あなたはキャリアプランを持っていますか。



Q 今後、より責任のある職につきたいと思いませんか。



■ そう思う □ どちらかといえばそう思う ■ どちらかといえばそう思わない □ そう思わない □ 未回答

Q 仕事と生活の両立について困難や不安を感じることはありますか。



■ 強く感じる □ 感じる ■ 少し感じる □ 感じることはない □ 未回答

- 「仕事に対する満足感」については、約 8 割の職員が「満足している」「どちらかといえば満足している」と回答。現在の働き方に対する満足度はある程度高い状況にある。
- 「キャリアプランに対する意識」は、約 6 割の職員が「持っていない」「考えたことがない」と回答。
- 「昇任に対する意欲」は、約 7 割の職員が「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と回答。主な理由は「家事、育児、介護等との両立が困難だから」「自分の能力に自信がないから」「責任のある職に魅力を感じないから」
- 9 割近い職員が、仕事と生活の両立に不安を感じていると回答。主な理由は「時間外に対応せざるを得ない業務があるから」「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」

5 本市行動計画の取組目標

「3 状況把握と課題の分析」「4 女性職員向けアンケート調査の状況」から見える課題を踏まえ、本計画では、次の4つの取組分野において、女性職員の活躍を推進するための目標を設定します。

働きがい (人事・登用等の活躍推進策)

(1) 女性登用の推進

管理職(課長級)職員に占める女性比率
⇒ 平成30年度までに、**25%**をめざす。

(2) 意欲・満足感の向上

職員アンケート「働き方に関する満足感」
⇒ 「満足している」等の回答 **80%**の確保

(3) 働き方の改革

職員年間の総時間外勤務数
⇒ **前年度比 5%縮減**をめざす。
※一部業務を除く。

(4) 男性職員の育児参加の推進

男性職員の育児休業等の取得率
⇒ 平成30年度までに、**10%**をめざす。

働きやすさ (WLBの推進、働き方改革)

6 取組内容及び実施時期

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) 女性登用の推進

目標 管理職（課長級）に占める女性比率を、平成30年度までに25%とするようめざします。

多様な視点を市の政策・施策に活かし、市民ニーズにきめ細やかに応えるため、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が必要です。

本市では、第3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平成30年度までに25%とするようめざしてきたところですが、平成27年4月1日時点において16.8%にとどまり、更なる取組の推進が求められています。

女性の登用を推進するためには、能力や適性に応じた人材育成を行うことに加え、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。

また、アンケート調査では、今後のキャリアプランや管理職として働くイメージが持ちにくい状況にある職員が多いという結果が出ており、今後は、個々のキャリア形成支援や意欲向上に向けた取組の強化が必要になるものと考えます。

こうした状況を踏まえ、女性登用の更なる推進に向け、引き続き、能力・意欲・実績を踏まえた人事管理を行うとともに、今後は、出産や育児等のライフイベントを見据え、早い段階から様々な経験を積むなど、より計画的な人事異動を行っていきます。

また、昇任候補となる人材の育成・確保という観点から、係長昇任選考受験の促進や外部派遣機関への職員派遣を実施します。

さらに、女性職員のキャリア形成を支援する新たなしくみとして、職員が悩みや不安等を先輩女性職員に相談できる体制やネットワークづくりを進めていきます。

○計画的、継続的な人事管理の実施

内容	28年度	29年度	30年度
能力・実績・意欲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		→
	人事異動状況の公表項目の追加の検討	28年度の検討を踏まえた公表	→
	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		→
多様な職務経験の付与を通じた職域の拡大	キャリア育成のための人事異動の在り方の検討	28年度の検討を踏まえた取組	→
意識啓発に関する取組	管理職向けの研修を実施		→

○昇任候補者となる人材の確保

内容	28年度	29年度	30年度
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		→
子育て中の職員のキャリア形成支援	昇任選考1次試験での託児所の設置		→
	育児休業復帰後のキャリア面談の実施		→
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		→
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		→

○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

内容	28年度	29年度	30年度
メンター制度の導入	制度構築に向けた検討	取組の実施	→
管理職等の女性先輩職員と若手職員との意見交換会の実施	実施に向けた検討、実施		→
職員の意欲向上に関する取組	女性活躍推進に関する研修を実施		→

(2) 意欲・満足感の向上

目標 職員アンケート「働き方に関する満足感」について、「満足している」等の回答率 80% の確保に取り組みます。

女性の活躍推進においては、「働きやすさ」と「働きがい」に関する支援をバランス良く進めることが重要であり、育児や介護等に関する両立支援制度等の充実と併せ、それぞれの職員が、仕事にやりがいを感じながらキャリアアップを図っていくイメージや意欲を持つための取組が求められます。

アンケート調査では、「働き方に関する満足感」について、約8割の職員が「満足している」「どちらかといえば満足している」と回答しており、主な理由として「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取れているから」が上位に挙がる結果となりました。

一方、「キャリアプランに関する意識」では、約6割の職員が「持っていない」「考えたことがない」と回答し、さらに「昇任に対する意欲」については、約7割の職員が消極的な意向を示しており、それぞれの職員が自らの目標に向かって意欲的に取り組む意識を高める取組が必要であると考えます。

こうした状況を踏まえ、男性を含めた職員への意識調査の実施や、女性職員による意見交換の機会を通じて、的確な現状把握・課題の分析を行い、実効性のある取組を検討するとともに、職員が男女問わず適正に評価される制度の充実や管理職の意識啓発を図る研修を実施します。

また、新たな取組として、メンター制度の導入や、管理職の女性先輩職員と若手職員との意見交換会の実施等により、職員の不安解消を図るとともに、キャリアアップに前向きとなるための支援に取り組みます。

また、ワーク・ライフ・バランスの推進やハラスメント防止に関する取組等、引き続き、職員が働きやすい環境を整備します。

○職員の意欲・満足感等に関する状況の把握

内容	28年度	29年度	30年度
職員向けアンケートの実施	アンケート項目等の検討、調査の実施、検証	28年度の検証を踏まえた取組の推進	→
女性職員向けオフサイトミーティングの実施	実施に向けた検討、実施	→	→

○仕事や能力に対する適正な評価の実施

内容	28年度	29年度	30年度
能力・実績・意欲を踏まえた昇任管理と人事配置の実施【再掲】	人事異動要領に基づく効果的な周知		→
	人事異動状況の公表項目の追加の検討	28年度の検討を踏まえた公表	→
	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		→
多様な職務経験の付与を通じた職域の拡大【再掲】	キャリア育成のための人事異動の在り方の検討	28年度の検討を踏まえた取組	→
意識啓発に関する取組【再掲】	管理職向けの研修を実施		→
人事評価制度の効果的な活用	面談等を活用した管理・監督者による適正な指導、助言等の実施		→
	意欲を向上させる評価制度の見直しの検討、調整等の実施	28年度の検討を踏まえた制度の運用	→

○女性職員のキャリア形成支援

内容	28年度	29年度	30年度
メンター制度の導入【再掲】	制度構築に向けた検討	取組の実施	→
管理職等の女性先輩職員と若手職員との意見交換会の実施【再掲】	実施に向けた検討、実施	→	→
職員の意欲向上に関する取組【再掲】	女性活躍推進に関する研修を実施	→	→

○働きやすい環境づくり

内容	28年度	29年度	30年度
ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進に関する取組状況等の周知	ガイドブックや庁内ホームページ等を活用した情報提供	→	→
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	→	→

(3) 働き方の改革

目標 年間の総時間外勤務数(※)について、前年度比 5%の縮減をめざします。 ※一部業務を除く。

女性が活躍できる環境を整備するためには、働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が重要です。とりわけ、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。

また、アンケート調査においては、多くの職員が「仕事と生活の両立について困難や不安を感じる」と回答しており、その理由では「勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから」「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」との回答が上位に挙がりました。

この結果からも、今後は、時間に制約のある職員を含むすべての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、集中的・効率的に業務を行う職場環境の構築を図ることが必要になると考えます。

こうした状況を踏まえ、職員の時間外勤務の縮減に向け、職場単位で業務の効率化や職場環境の改善に努めるとともに、組織横断的な共通の取組方針を協議するなど、これまでの価値観・意識の改革を図り、実効性のある取組を進めます。

また、第4期川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画～職員いきいきワーク・ライフ・バランスプラン～（以下「ワーク・ライフ・バランスプラン」という。）に掲げるワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図るため、ワーク・ライフ・バランス推進に関する研修の充実や、ワーク・ライフ・バランスデーの拡充など、職員の意識啓発に向けた取組を行います。

○時間外勤務縮減に向けた取組の推進

内容	28年度	29年度	30年度
時間外勤務の状況の把握	職場別、月別等の時間外勤務の状況の把握		
時間外勤務の上限時間（360時間）の周知徹底等	上限時間の周知の徹底、上限を大幅に超える職場への指導等の実施		

内容	28年度	29年度	30年度
管理・監督者による適切な勤務時間の管理	各種会議等を活用した意識啓発、効果的な取組の検討	28年度の検討を踏まえた取組の実施	→
ノー残業デーの周知徹底	庁内放送や掲示による周知、管理・監督者による巡回等の実施	→	→
時差出勤等の柔軟な勤務制度等の検討	国、他都市の動向等を踏まえた検討	→	→

○ワーク・ライフ・バランスの推進

内容	28年度	29年度	30年度
ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進に関する取組状況等の周知【再掲】	ガイドブックや庁内ホームページ等を活用した情報提供	→	→
ワーク・ライフ・バランス研修の充実(受講者アンケートでの評価向上に向けた取組)	受講者アンケートでの評価向上に向けた研修内容の検討、実施	→	→
ワーク・ライフ・バランスの普及に向けたワーク・ライフ・バランスデーの実施	ワーク・ライフ・バランスデー(年2回)の実施、実施回数拡大等の検討	28年度の検討を踏まえた取組の実施	→
年次休暇取得の促進 職員1人当たりの取得目標 取得率80.0% 日数16日以上	年次休暇の取得状況の把握と計画的な取得の促進	→	→

(4) 男性職員の育児参加の推進

目標 男性職員の育児休業等の取得率が、平成30年度までに10%となるようめざします。

家事・育児・介護等の家庭での責任は女性が担うべきといった固定的な役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場環境は、女性の活躍を阻害する要因となるだけでなく、様々なハラスメントの背景にもなりやすいと考えられています。また、今後の少子高齢社会においては、家族の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない状況におかれるなど、男女問わず、職員の両立支援制度に関するニーズが増加することが想定されます。

こうした状況を踏まえ、本市では、「かがやきプラン」や「ワーク・ライフ・バランスプラン」において、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、職員の育児休業等の取得状況は、依然として男女で大きな差が生じているのが現状です。

男性が家事・育児・介護等の役割を積極的に担うことは、女性の活躍推進に貢献するだけでなく、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ます。

こうした観点から、性別による役割分担意識の改善を図り、男性職員の育児参加等家庭生活における関わりを推進するとともに、引き続き、男女を問わず両立支援制度の利用時や育児休業の取得・復帰等の各段階を通じ、職員の状況に応じたきめ細やかな対応や配慮を行うなど、育児等を担う職員が活躍できる環境を整備します。

○性別による役割分担意識の改善

内容	28年度	29年度	30年度
ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進に関する取組状況等の周知【再掲】	ガイドブックや庁内ホームページ等を活用した情報提供		
ワーク・ライフ・バランス研修の充実(受講者アンケートでの評価向上に向けた取組)【再掲】	受講者アンケートでの評価向上に向けた研修内容の検討、実施		
ワーク・ライフ・バランスの普及に向けたワーク・ライフ・バランスデーの実施【再掲】	ワーク・ライフ・バランスデー(年2回)の実施、実施回数等の拡大等の検討	28年度の検討を踏まえた取組の実施	

○男性職員の育児休業取得の促進

内容	28年度	29年度	30年度
年次休暇取得の促進【再掲】 職員1人当たりの取得目標 取得率80.0% 日数16日以上	年次休暇の取得状況の把握 と計画的な取得の促進		
男性職員の配偶者出産休暇等 の取得の促進	配偶者出産特別休暇、男性 職員の育児参加特別休暇の 積極的な取得の促進		
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		
男性職員が積極的に育児休業 等を取得できる職場風土の醸 成	育休等を取得した職員・配 偶者等の体験談を通じた情 報共有の機会の設定、各種 研修による意識啓発の促進		
業務分担の見直しや代替職員 の確保	育児休業代替任期付職員制 度の運用		

7 推進体制

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、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（以下「行動計画策定・推進委員会」という。）を設置しました。行動計画策定・推進委員会では、計画の策定・変更、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います。

なお、各任命権者における計画の所管課及び行動計画策定・推進委員会委員は、次のとおりです。

（１）計画の所管課

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

※平成28年4月1日現在の組織名です。

（２）行動計画策定・推進委員会委員

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

役 員 名	職 名
委 員	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

※平成28年4月1日現在の職名です。

8 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、6に掲げる取組内容の進捗状況を年度ごとに取りまとめ、行動計画策定・推進委員会において報告することとします。

また、本計画の取組状況及び「3 状況把握と課題の分析」の結果については、毎年公表を行います。

9 資料編

○女性の活躍推進に向けたアンケート調査結果

○川崎市女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令第1条第2項の規定に基づく特定事業主等を定める規則

○川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画策定・推進委員会設置要綱

平成27年度 女性の活躍推進に向けたアンケート調査結果（概要）

1 目的

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定に当たり、本市女性職員の状況等の把握を目的として実施

2 対象者

市長事務部局に所属する一般職員の女性職員のうち、事務職員及び技術職員

3 調査方法

eラーニングシステムのアンケート機能を活用して実施
育児休業者等には郵送で対応

4 調査期間

平成27年9月14日（月）～平成27年10月9日（金）

5 回答数及び回答率

1,692人から回答（回答率＝65.1％）

6 調査結果概要

- 「仕事に対する満足感」については、約8割の職員が「満足している」「どちらかといえば満足している」と回答しており、現在の働き方に対する満足度はある程度高い状況にある。
- 「キャリアプランに対する意識」は、約6割の職員が「持っていない」「考えたことがない」と回答している。
- 「昇任に対する意欲」は、約7割の職員が「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と回答している。
- 責任のある職につきたいと思わない主な理由は「家事、育児、介護等との両立が困難だから」「自分の能力に自信がないから」「責任のある職に魅力を感じないから」
- 仕事と生活の両立に不安を感じる主な原因は「時間外に対応せざるを得ない業務があるから」「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」
- 女性職員が一層能力を発揮し、管理職として活躍していくために必要な取組として「能力、実績に基づいた人事配置、昇任を徹底すること」「育児や介護に関する制度の充実を図ること」が求められている。

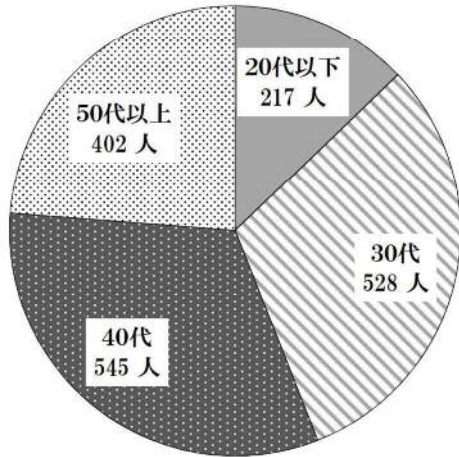
7 調査結果の活用

平成28年4月に施行する「川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画」の中で、調査結果を踏まえた取組の推進を行う。

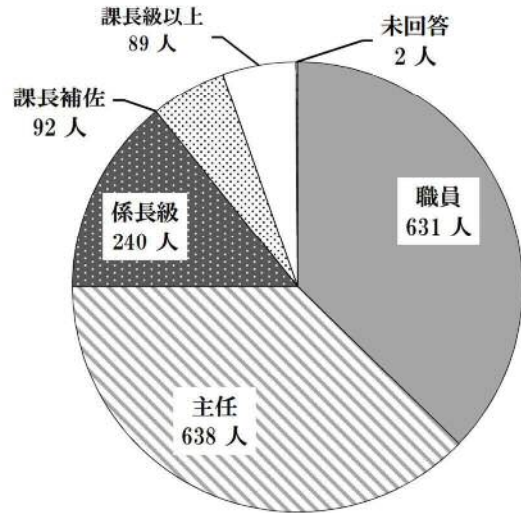
女性の活躍推進に向けたアンケート 調査結果

平成28年3月
総務局人事部人事課

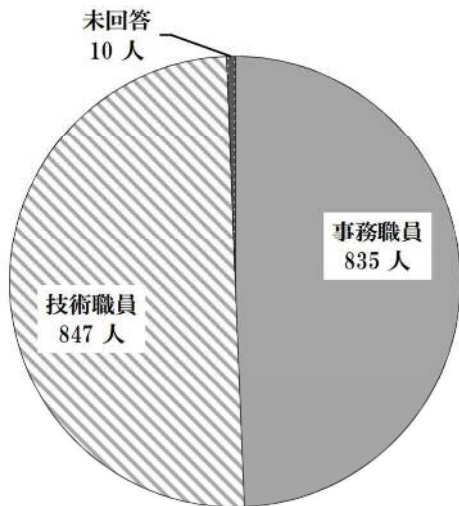
【回答者の属性】
 ≪年代≫



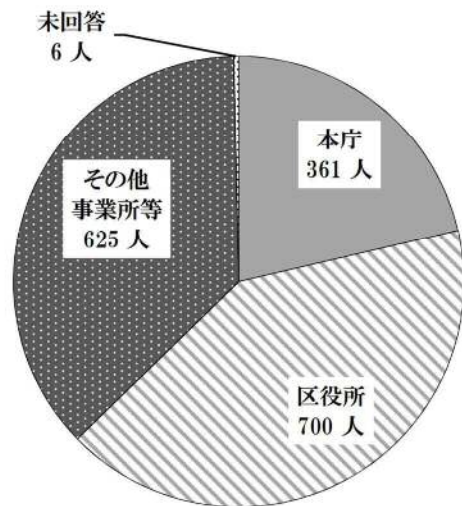
≪職位≫



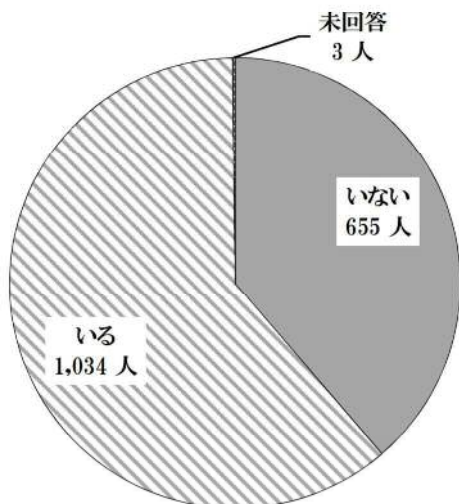
≪職名≫



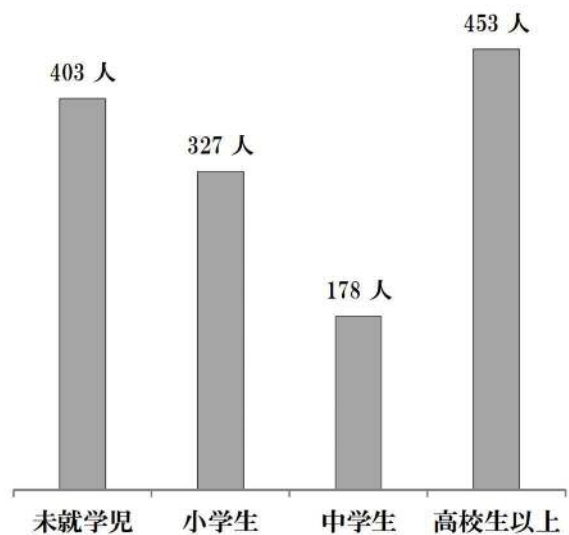
≪勤務場所≫



≪子どもの有無≫



≪子どもの内訳≫※複数回答



《仕事に対する満足感》

あなたは、川崎市職員として今の働き方に満足していますか。



- 満足している
- ▨ どちらかといえば満足している
- どちらかといえば満足していない
- ▨ 満足していない
- 未回答

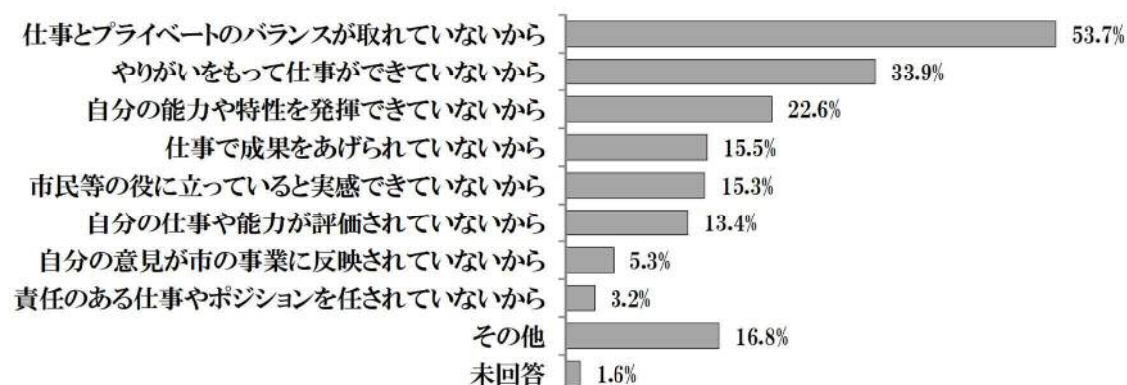
「満足している」「どちらかといえば満足している」と答えた理由



(その他の意見)

- 部署を異動する度に新しい業務に携わることができ、業務を通じて新たに学ぶことが多いため。
(30代・職員)
- 収入が安定しているため。(40代・主任)
- 行政は様々な職種があり、関わりの中で自分の視野(職の幅)を広げることができるため。
(50代以上・課長補佐)
- 自分が就職する際にやりたいと思っていた内容に近い業務に携われているため。
(50代以上・課長級以上)

「どちらかといえば満足していない」「満足していない」と答えた理由



(その他の意見)

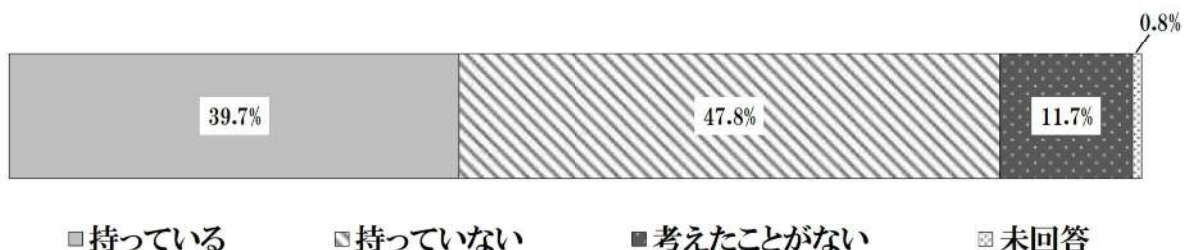
- 自分の適性がまだわかっていないため。(20代・職員)
- 実施した事業に対して成果が見えづらいため。(30代・職員)
- 責任のある仕事を任されており、定時に帰れないことが多いため。(30代・職員)
- 業務量が多く、時間外で対応せざるを得ないため。(40代・係長級)

約8割の職員が「満足している」「どちらかといえば満足している」と回答しており、現在の働き方に対し多くの職員が満足していることがわかる。

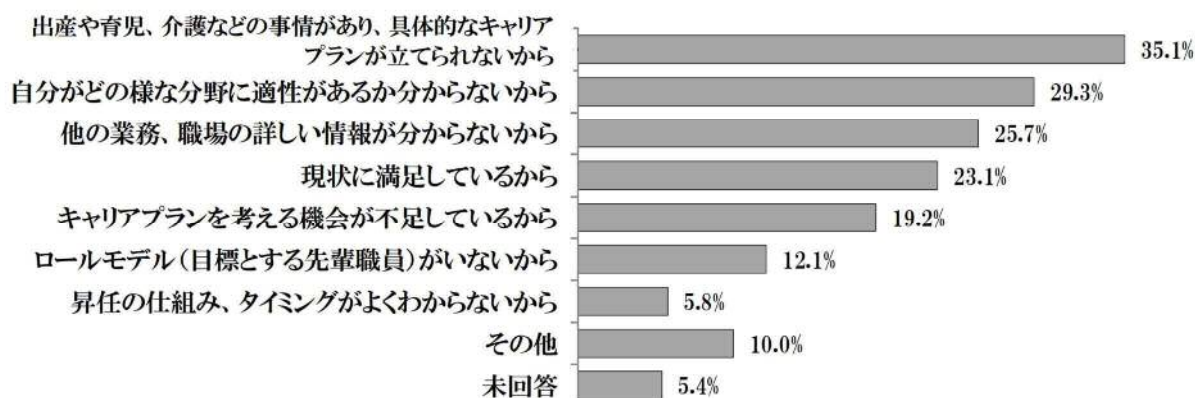
一方で「どちらかといえば満足していない」「満足していない」理由としては、「仕事とプライベートのバランスがとれていないから」が最も多く、次いで「やりがいをもって仕事できていないから」との回答が多かった。

《キャリアプランに関する意識》

あなたはキャリアプランを持っていますか。



キャリアプランを持っていない理由



(その他の意見)

- 出産や育児、介護など、今後どのような状況になるか分からないため。(30代・係長級)
- キャリアプラン自体がよくわかっていないため。(40代・主任)
- 幅広い仕事にチャレンジしようと思っても男女で役割分担されているように感じるため。

(40代・課長補佐)

キャリアプランを「持っていない」「考えたことがない」を選択した職員は合わせて約6割に上った。その理由としては、「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が立てられないから」の割合が最も高い結果となった。また、20代以下の年代においては、自らの適性や他の職場の情報等が把握できていないことを理由とする職員も多いことから、各ステージに応じた対応が必要である。

《昇任に対する意欲》

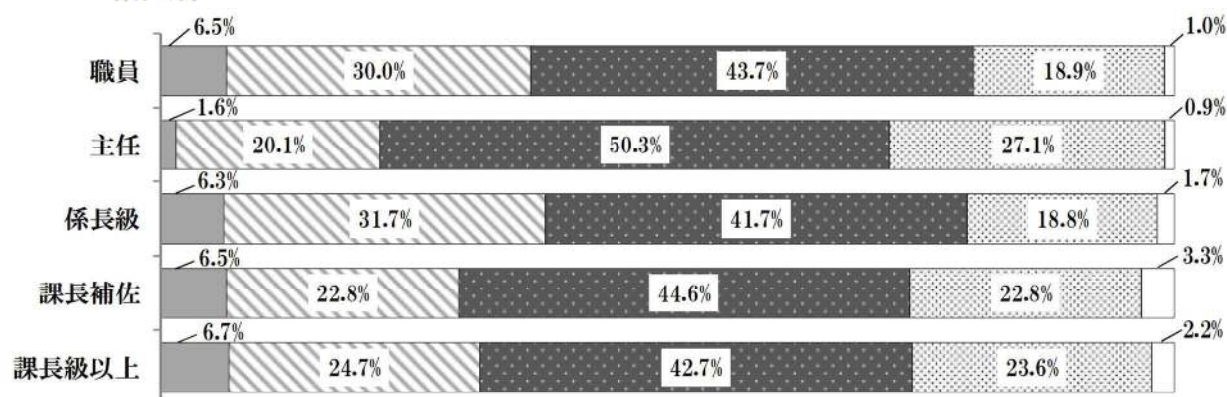
あなたは今後、より責任のある職につきたいと思いますか。

====全体====



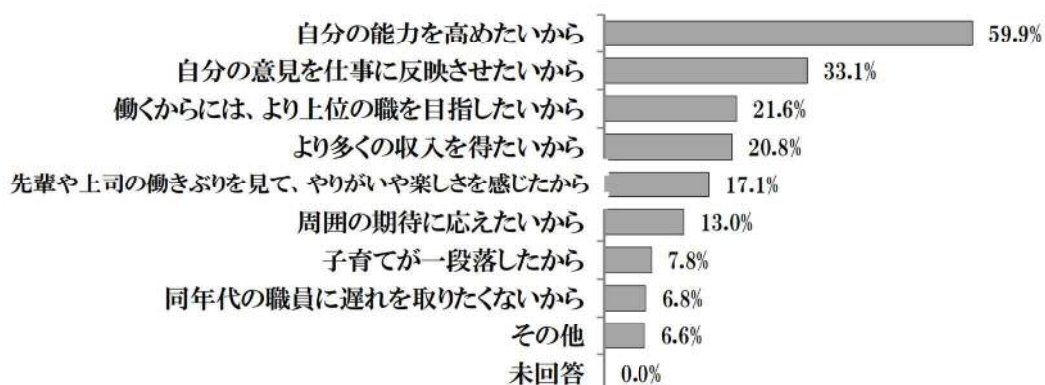
■ そう思う ▨ どちらかといえばそう思う ▩ どちらかといえばそう思わない □ そう思わない □ 未回答

====職位別====



■ そう思う ▨ どちらかといえばそう思う ▩ どちらかといえばそう思わない □ そう思わない □ 未回答

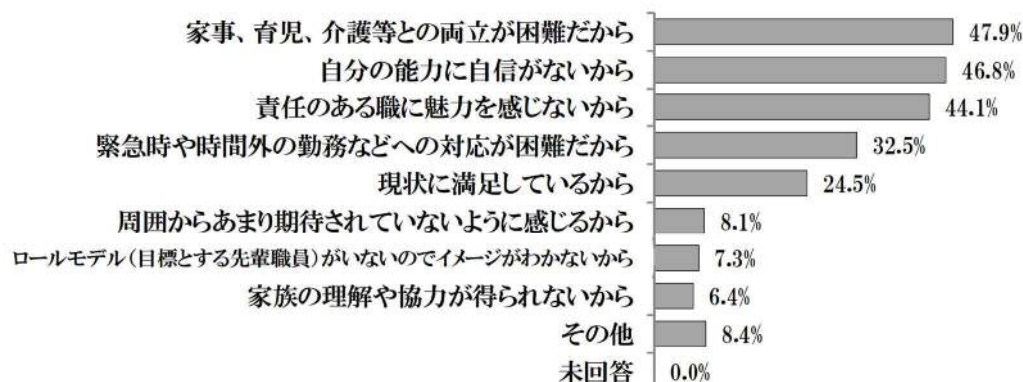
責任のある職につきたいと思う理由



(その他の意見)

- 自分のやりたいと考えている仕事に就けるように、責任のある仕事も含めて働いていきたいと思っているため。(20代・職員)
- 経験年数に応じて相応の責任を負うことが当然だと思うため。(30代・係長級)
- 自身の経験を次の世代に伝え、ロールモデルの1つになればよいと考えているため。(40代・係長級)
- 若い職員には普通のこととして管理職を目指してほしいため。(50代以上・課長級以上)

責任のある職につきたいと思わない理由



(その他の意見)

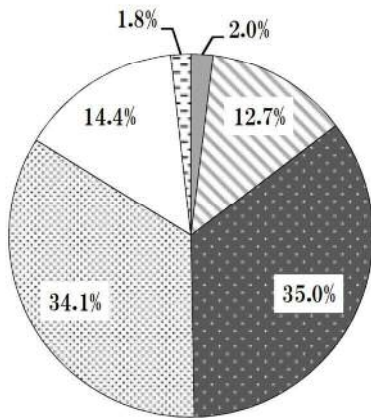
- 職位が上になるにつれ窓口業務に従事できなくなることから、昇任したいと思えないため。(30代・職員)
- 係長に昇任できた場合でも部分休業の取得が可能であればよいが、実際には取得は困難と考えられるため。(40代・主任)
- 家庭等の事情が考慮されない緊急業務内容の発生があるとき、これ以上の業務を担当する自信がないため。(40代・主任)
- 「責任」の有無よりも職務の内容にやりがいを感じるため。(50代以上・課長級以上)

「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」を選択した職員は約7割に上る。

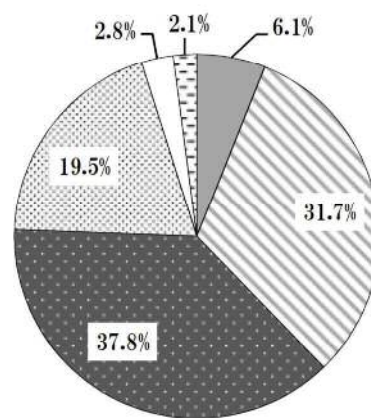
昇任に対して消極的な理由としては「家事、育児、介護等との両立が困難だから」の割合が最も多く、次いで「自分の能力に自信がないから」「責任のある職に魅力を感じないから」の理由が上位となった。特に、未就学児の子どもを養育している職員のうち、30代・40代の職員においては約9割の職員が「家事、育児、介護等との両立が困難だから」と回答していることから、昇任しても仕事と生活が両立できる環境を整備することが必要である。

係長昇任・課長昇任に適切な年齢は何歳だと思いますか。

==== 係長級 =====



==== 課長級 =====



- 32歳以下 □ 33歳～35歳 ■ 36歳～39歳 ■ 44歳以下 □ 45歳～48歳 ■ 49歳～52歳
- ▣ 40歳～43歳 □ 44歳以上 □ 未回答 ▣ 53歳～55歳 □ 56歳以上 □ 未回答

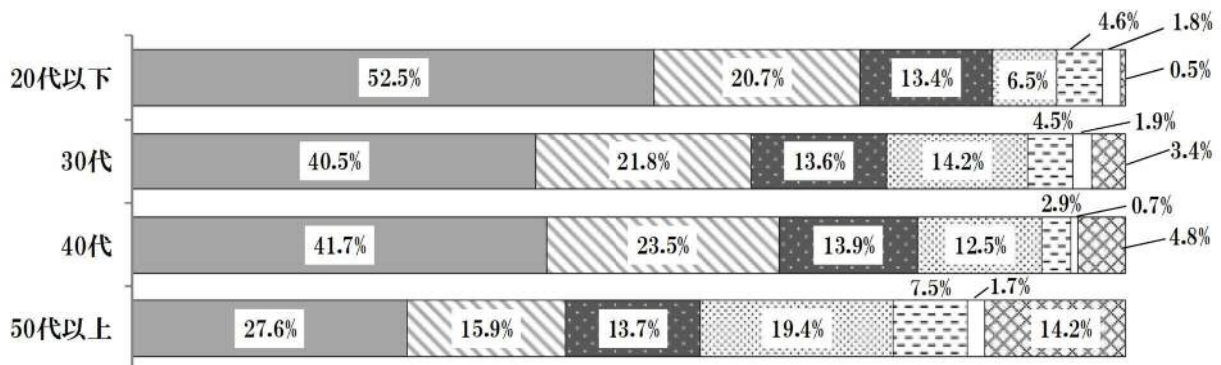
将来、どの職位まで昇任したいと思いますか。

==== 全体 =====



- 主任 □ 係長級 ■ 課長補佐 ▣ 課長級 □ 部長級 □ 局長級 ▣ 未回答

==== 年代別 =====



- 主任 □ 係長級 ■ 課長補佐 ▣ 課長級 □ 部長級 □ 局長級 ▣ 未回答

約4割の職員が、希望する職位として「主任」と回答しており、特に20代以下の年代についてはその割合が半数に上る。

また、管理職(課長級以上)への昇任希望は約2割にとどまった。

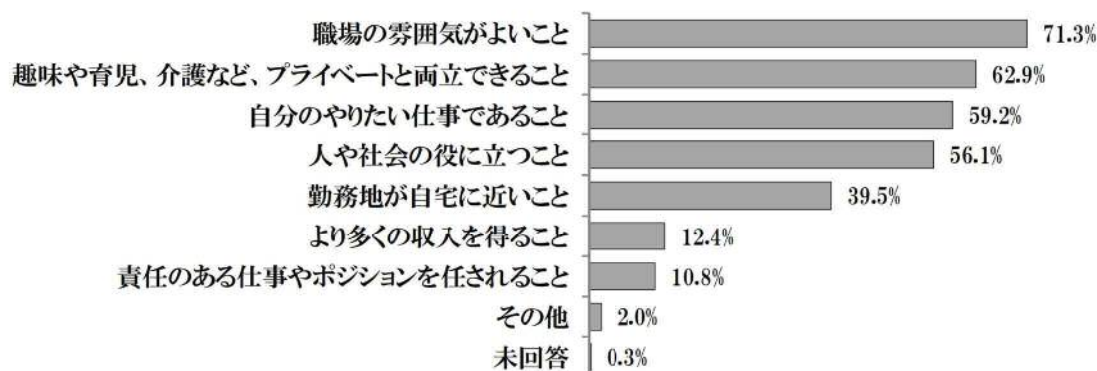
《仕事と生活の両立》

あなたは、川崎市職員としていつまで働きたいと思いますか。



- 定年まで働きたい
- ▨ 状況が整えば退職したい(他の職が見つかった、金銭的に余裕ができた 等)
- 分からない
- ▨ 未回答

あなたが仕事をする上で重視していることはどのようなことですか。



(その他の意見)

- 仕事も大事だが、子育てを優先すること。(30代・職員)
- 仕事を通じて新たな知識を身に付け、社会に貢献するスキルを高められること。(40代・係長級)
- モチベーションを保つためにも、年齢に応じた業務内容やポジションにつくこと。
(50代以上・課長補佐)
- 自分の能力を活かせる仕事であること。(50代以上・課長級以上)

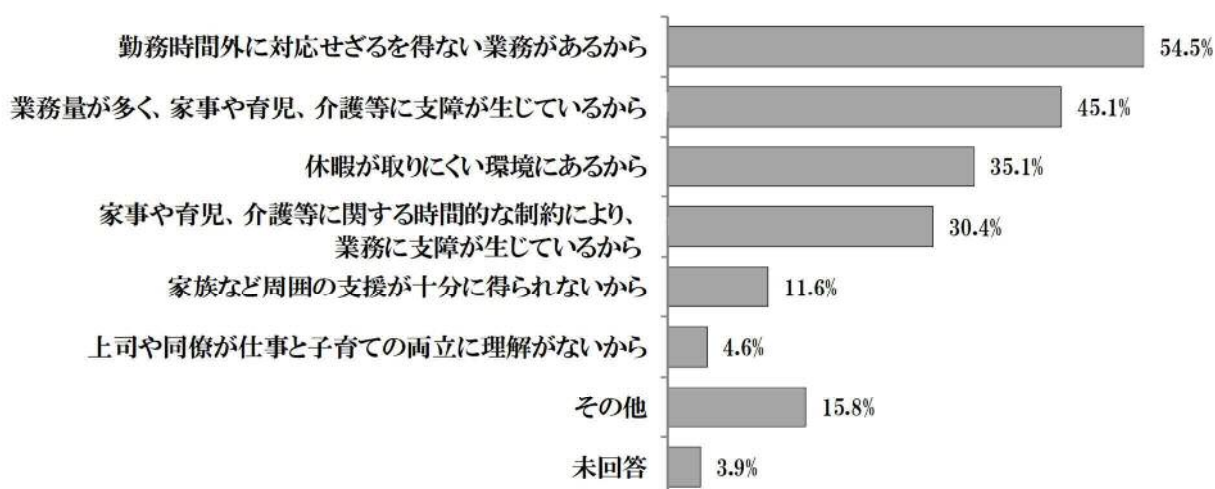
仕事をする上で重視する観点として「職場の雰囲気がよいこと」、次いで「趣味や育児、介護など、プライベートと両立できること」が上位となった。職場における良好な人間関係の構築やワークライフバランスの確保など働く環境を整備する取組が、職員の満足度を高める上で効果的であると考えられる。

あなたは、仕事と生活の両立について困難や不安を感じることはありますか。



■ 強く感じることもある □ 感じることもある ■ 少し感じることもある □ 感じることはない □ 未回答

「強く感じることもある」「感じることもある」の理由



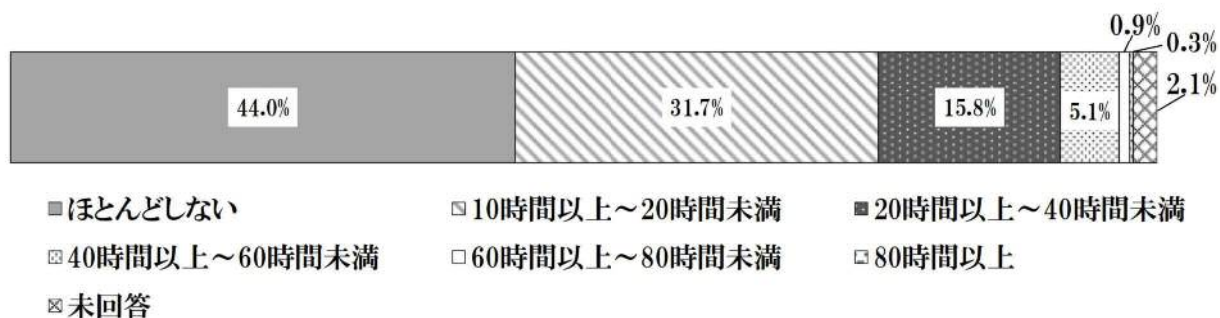
(その他の意見)

- 職員である夫は時間外勤務が多く、毎日の家事・育児の分担が困難であるから。(20代・職員)
- 周囲は子育てにとっても理解を示してくれているが、子供の生活状況を見ていて、常勤していることがいいのかどうか悩むときがあるから。(30代・主任)
- 一人暮らしの高齢の親の介護が必要になった時に、現実的に年次休暇や介護休暇が取得できるか不安になるから。(50代以上・係長級)
- 配偶者が忙しく、近くにサポートもないため。(40代・課長級以上)

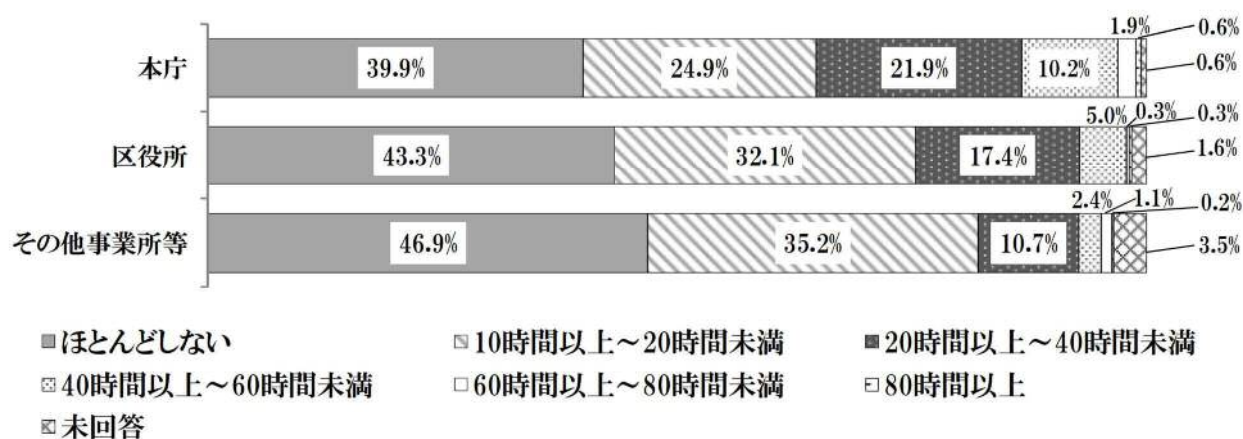
仕事と生活の両立について困難や不安を「強く感じることもある」「感じることもある」と回答した職員は、合わせて全体の半数に上り、特に、30代・40代の未就学児のいる職員については、その割合は約7割に上る。仕事と生活の両立に不安を感じる原因として「時間外に対応せざるを得ない業務があるから」「業務量が多く、家事や育児、介護等に支障が生じているから」など、業務量に関連した回答が多いことから、仕事と生活の両立を図る上での適切な業務分担や仕事を効率的に進める工夫など、職場の状況に応じた検討が必要である。

あなたは、現在の職場において、月平均でどれぐらい時間外勤務がありますか。

====全体====

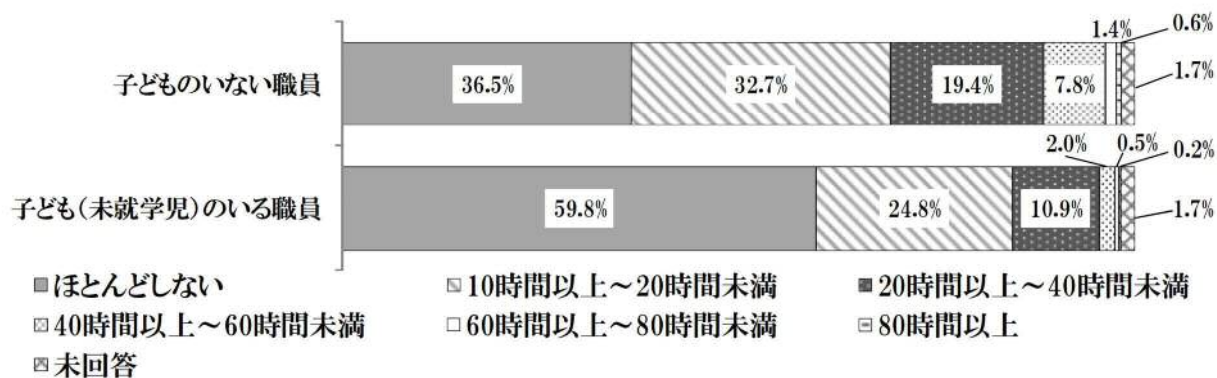


====職場別====



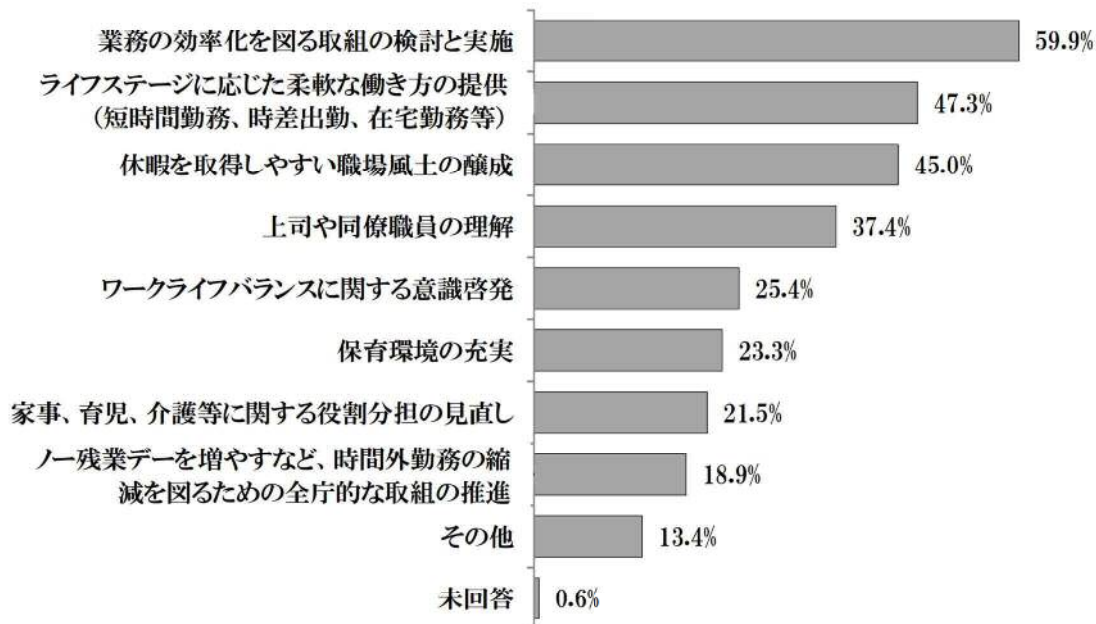
(※その他事業所等・・・保育園、こども家庭センター、生活環境事業所、川崎港管理センターなど)

====子どもの有無別====



月平均の時間外勤務の状況としては「ほとんどしない」と回答した職員の割合が最も多く、職場別においても同様の結果となった。
また、未就学児の子どもがいる職員では、「ほとんどしない」と回答した職員が約6割となった。

ワークライフバランスをさらに推進していくためには、どのような取組が必要だと思いますか。
(複数回答可)



(その他の意見)

- 家事育児等の家庭生活は女性だけでなく、男性も当然参加するもの。それができないのは、特に男性が長時間労働を担っているためだと思う。(20代・職員)
- 区役所と本庁でも働き方の違いがあると思われるため、自身の選択の幅を増やすことも期待し、同僚・同期・友人関係とは異なる、同世代同性間での交流のようなことがあればよいと思う。
(30代・職員)
- 時間外勤務をやってこそ一人前という考え方の改革が必要。(30代・職員)
- 業務量が増えて複雑化している中で、ノー残業デーを増やしたり、ワークライフバランスを推進しても、成果が見えづらい。(40代・主任)
- 内部向け資料作成の簡素化をした方がよい。力を入れるところと力を抜くところを明確にしたい。
(40代・係長級)

「業務の効率化を図る取組みの検討と実施」の割合が最も多く、年代別・職位別の分析においても、ほぼすべての区分で同様の結果となった。次いで「ライフステージに応じた柔軟な働き方の提供」の割合が高くなり、子育て期における時差出勤や在宅勤務等の多様な勤務形態を求める職員が多いことが分かった。

≪管理職登用に向けた意識≫

国では、2020年までに、指導的地位にある女性の割合を30%にすることを目標と掲げていますが、本市の管理職に占める女性の割合は、15.0%（平成27年4月1日現在）です。本市の管理職に占める女性の割合について、どのように思いますか。

====全体====



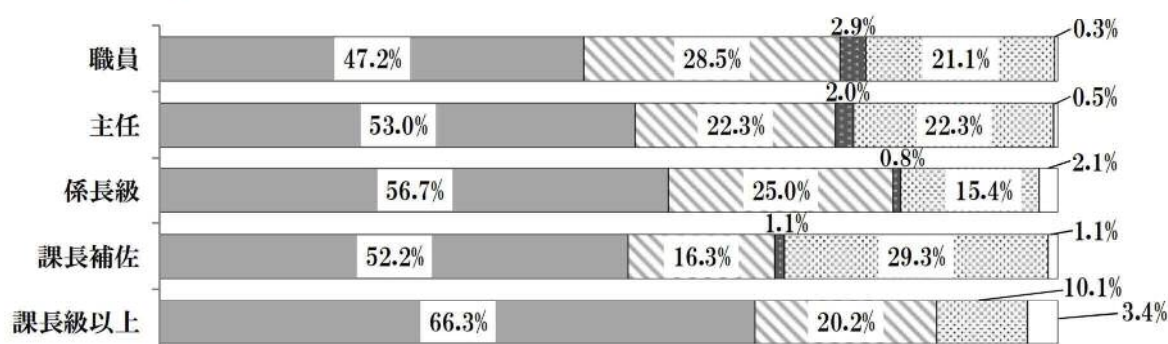
- 女性の割合は少ないと思う
- 女性の割合は多いと思う
- ▨ 分からない
- 未回答

====年代別====



- 女性の割合は少ないと思う
- 女性の割合は多いと思う
- ▨ 分からない
- 未回答

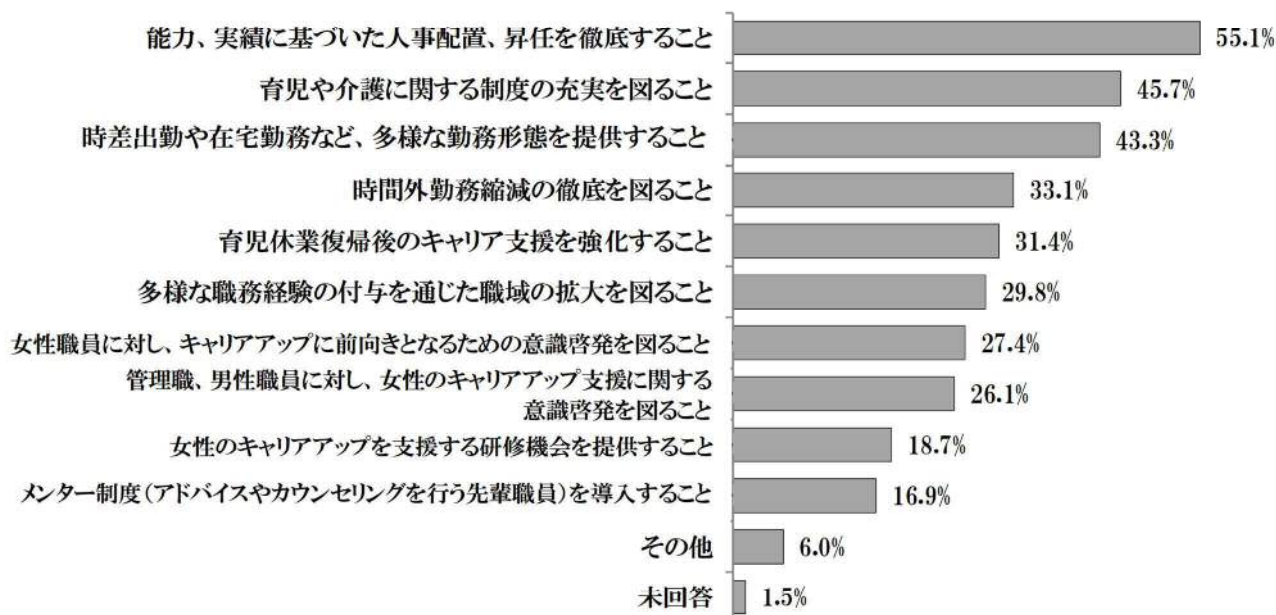
====職位別====



- 女性の割合は少ないと思う
- 女性の割合は多いと思う
- ▨ 分からない
- 未回答

半数以上の職員が、本市の管理職に占める女性の割合が少ないと回答した。
年代別で見ると、若い世代ほど管理職に占める女性割合について妥当であると感じており、職位別では、実際に管理職として活躍する課長級以上の区分において、7割近い職員が女性の割合が少ないと感じていることが分かった。

今後、女性職員が一層能力を発揮し、管理職として活躍していくために必要な取組は何だと思いますか。(複数回答可)



(その他の意見)

- 女性、男性関係なく、能力のある方が管理職として働くべきであると思うので、現状のままで構わないと思う。(20代・職員)
- 男性、女性どちらか一方に偏っている職場をなくし、男女とも業務・家庭の双方に注力することができるよう、働き方への考え方等にもダイバーシティを入れていくことが必要。(40代・係長級)
- 女性に限らず、昇進に消極的な職員は多いと感じるので、キャリアアップ・キャリアデザインに関して啓発・研修機会があるとよいと思う。それぞれの働き方があってよいと思うが、組織として有用な人材は登用すべき。(40代・係長級)
- 責任のある仕事は時間外も多く、ネックになる職員も多いと思う。(50代以上・課長補佐)
- 周囲に配慮してもらう必要がある職員も、周囲の職員も、お互い様、と思える働き方が必要だと思う。(40代・課長級以上)
- 昇任が遅い職員でも思い切ってそこから経験を積ませて登用するなど、まずは人材発掘をする必要がある。(50代以上・課長級以上)
- 子育ての限られた時期については、職住接近の観点など、勤務地を配慮すべきである。

(50代以上・課長級以上)

「能力、実績に基づいた人事配置、昇任を徹底すること」「多様な職務経験の付与を通じた職域の拡大を図ること」「育児休業後のキャリア支援を強化すること」など、キャリアアップを図るための適切な人事配置や、「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」など、仕事と生活の両立支援に関する環境整備についての割合が高い結果となった。

また、自由意見としては、女性管理職比率の数値目標達成のため、能力・実績が伴わない昇任等が行われるのではないかとの懸念を抱く声や、女性職員に限らず、男性職員に対する意識啓発等の必要性に関する意見も多く見受けられた。

課長級以上の方へ伺います。女性職員の人材育成を進める上での課題等がありますか。

- キャリアを積むべき大切な時期と、出産・育児の時期が重なり、人事異動を考える際、常にそこが悩みどころとなる。優秀な人材は、係長に昇格するのも早い。2か所ほどの異動経験で昇任し、そこに出産が重なると、本人もつらい。せめて、最初の方の異動では「3年」「他の職域」のルールを守って若い時に多くの経験を積めるよう配慮してほしい。
- 女性自ら、介護、育児などで、時間外や休日勤務が難しい時期に、キャリア形成をあきらめる傾向がある。その時期を含めてのキャリア形成が必要なのだが、誰もそんな必要性を言ってくれないし、子育ても自信がなく、日々に追われる中で、意欲や目標を失っていくようである。早くからキャリア形成の必要性を考えてもらうよう投げかけること、男性管理職がそれを理解することが必要だと思う。
- 男性管理職からのアドバイスが難しい面もあると思うので、女性の立場として、自らの経験に基づき支援できる様な仕組みを検討すべき。
- 育児休業を長期で取った後の職場復帰へのサポートがない。復帰前の研修制度が必要と考える。また、係長昇任試験についても育児を理由に受験しない職員も多い。キャリア教育は必要ではないか。
- 係長昇任の時期と育児で大変な時期が重なっていることが課題。係長になると育児休業の取得や定時帰宅が難しい、ということだと係長昇任を敬遠するようになる。係長昇任のタイミングや係長時代の苦勞の仕方でそれ以降の更なる昇任への意欲が削がれることにつながるので、育児中でも安心して係長職が務まるような職場にしていくことが重要だと思う。
- 「責任が大きく大変」「私は管理職にはならなくて良い」と思う職員が多い現状がある。育児や介護でキャリアが中断される事も多く、新人時から意識を変えていき、モチベーションをアップできる育成が必要。

川崎市女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令第1条第2項の規定に基づく特定事業主等を定める規則

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令（平成27年政令第318号）第1条第2項の規定に基づき、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）第15条第1項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で規則で定めるものは、次の表の左欄に掲げるものとし、それぞれ同表の右欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

市長	市長が任命する職員
上下水道事業管理者	上下水道事業管理者が任命する職員
交通局長	交通局長が任命する職員
病院事業管理者	病院事業管理者が任命する職員
消防長	消防長が任命する職員
選挙管理委員会	選挙管理委員会が任命する職員
代表監査委員	代表監査委員が任命する職員
人事委員会	人事委員会が任命する職員
市議会議長	市議会議長が任命する職員

附 則

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画策定・推進委員会設置要綱

(目的及び設置)

第1条 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）第15条に規定する特定事業主行動計画の策定及び計画の円滑な実施を図るため、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（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定、推進及び公表に関する事項
- (2) その他行動計画の円滑な実施に必要な事項

(組織等)

第3条 委員会は、委員長、副委員長及び委員をもって組織する。

- 2 委員長は、総務企画局人事部長をもって充てる。
- 3 副委員長は、総務企画局人事部人事課長をもって充てる。
- 4 委員は、別表に掲げる者をもって充てる。

(委員長及び副委員長の職務)

第4条 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

- 2 副委員長は、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 委員会の会議は、委員長が必要に応じて招集し、その議長となる。

- 2 第3条に規定する構成員のほか、委員長が必要と認める場合は、関係者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(部会)

第6条 委員会は、必要があると認めるときは、部会を置くことができる。

- 2 部会長及び部会員は、委員の中から、委員長が指名する。
- 3 部会長の職務については第4条第1項の規定を、部会の会議については前条の規定を、それぞれ準用する。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、総務企画局人事部人事課において処理する。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関して必要な事項は、委員長がこれを定める。

附 則

この要綱は、平成28年1月19日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

別表（第3条関係）

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

川崎市女性活躍推進特定事業主行動計画

平成28年3月編集・発行

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



KAWASAKI CITY

川崎市