

川崎市特定事業主行動計画を改定しました

川崎市では、令和 4 年 3 月に次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）及び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）に基づく川崎市特定事業主行動計画（以下「行動計画」といいます。）を策定し、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と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て取組を推進してきました。

このたび、現行の行動計画の計画期間が令和 7 年度末をもって満了することから、新たに令和 8（2026）年度から令和 11（2029）年度の 4 年間を計画期間とする行動計画に改定しましたので、お知らせします。

1 取組の目的及び方向性

職員個々の事情に配慮しながら誰もが安心して働き続けられる職場環境づくりを推進し、全ての職員が、自己の成長ややりがいを感じながら活躍できる組織の実現を目指します。また、計画期間中においても、職員アンケートの分析結果などを踏まえ、必要に応じて、目標値の変更や、それに伴う実効性のある取組内容を検討し、計画内容に柔軟に反映していきます。

2 取組内容

「職員のキャリア形成・就労継続支援」、「仕事へのやりがい・働き方に関する満足度の向上」及び「ワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい職場環境づくり」の 3 つを任命権者共通の柱として掲げるとともに、各任命権者における職場事情に応じた実効性のある取組を推進します。

3 主な取組目標

（1）職員のキャリア形成・就労継続支援

項目	現状値 (R6 年度)	目標値 (R11 年度)
管理職に占める女性比率	25.1% ※R7.4.1 時点	30%以上 ※R12.4.1 時点

（2）仕事へのやりがい・働き方に関する満足度の向上

項目	現状値 (R7 年度)	目標値 (R11 年度)
仕事に「やりがい」を感じている職員の割合	73.9%	85%以上

（3）ワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい職場環境づくり

項目	現状値 (R6 年度)	目標値 (R11 年度)
男性職員の育児休業取得率	72.1%	85%以上

問合せ先
川崎市総務企画局人事部人事課 井坂
電話 044—200—2128

川崎市特定事業主行動計画

令和 8 年度～令和 1 1 年度
(令和 8 年 3 月)

計画策定にあたって

- 本市では、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、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。
- 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」という。）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。
- 令和4年度からは、ワーク・ライフ・バランスの推進や男性の育児参加の促進等、趣旨や取組内容が密接に関連する両計画を統合し、新たな「川崎市特定事業主行動計画」を策定し、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とを両立し活躍するために必要な職場環境・職場風土の実現をめざし、「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、取組を推進してきました。
- このたび、本計画が令和7年度に計画期間が満了することに伴い、新たな特定事業主行動計画を策定します。

令和8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

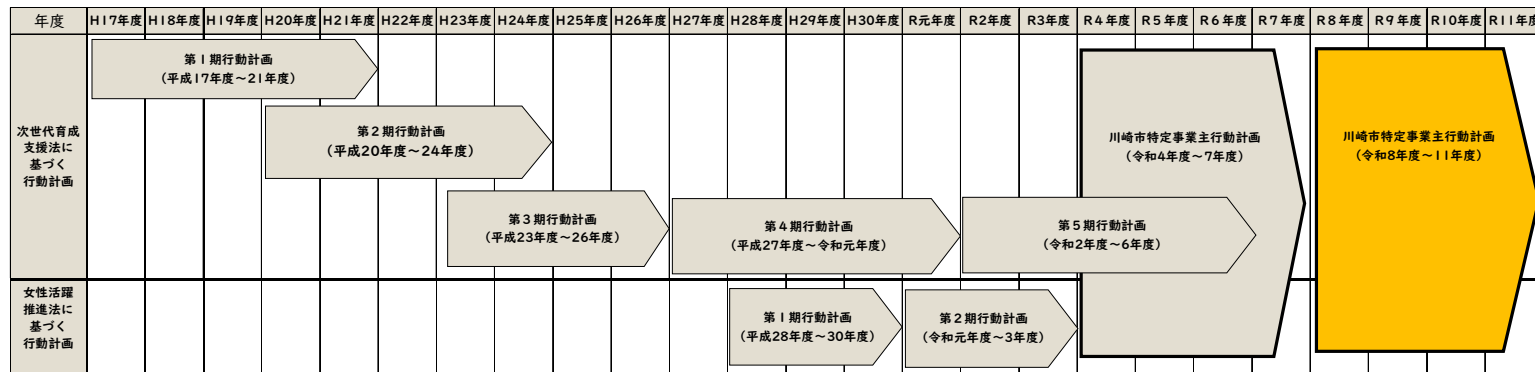
I 計画の位置づけ及び計画期間等

■ 計画の位置づけ

本計画は、全ての職員が個々の能力を発揮し、自己の成長ややりがいを感じながら活躍できる組織の実現を目的として、次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づき、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。

■ 計画期間

令和8年4月1日～令和12年3月31日（4年間）



■ 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。

1 (1) これまでの取組

■女性職員のキャリア形成のサポート

●業務経験の偏り、経験不足による昇任への不安解消

- ・管理職によるキャリアプランに関する指導・助言等の実施
- ・能力・意欲、実績を踏まえた適正な昇任管理と人事配置
- ・メンター制度の実施

●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、イクボス研修等の実施

●その他

- ・育休復帰後のキャリア面談の実施
- ・ハラスメント防止の意識啓発・相談窓口での相談対応

■子育て支援等に係る制度利用の促進

●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・出産を申し出た職員への制度周知、面談の義務化
⇒男性職員に向けた取組：「休暇・休業取得計画書」の作成・提出を求め、育児に伴う1か月以上の休暇・休業の取得を促進

●制度周知

- ・休暇制度等をまとめたガイドブックの作成・周知、男性職員向けリーフレットの作成

■仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境づくり

●業務の効率化に向けた取組

- ・外部の専門的知見や全庁業務量調査等を活用した業務分析、業務プロセス改革等の実施
- ・デジタル技術の活用や定型的・反復的な業務の集約化、業務手順の見直し等の推進

●時間外勤務の縮減

- ・時間外勤務の事前手続きの徹底等、管理監督者による適切な勤務時間の管理
- ・午後8時以降の時間外勤務の原則禁止、WLBデーの実施等による意識改革

●多様な働き方の推進

- ・時差勤務制度の活用、テレワークの一層の推進
- ・職員向けアンケート項目の検討、調査の実施・検証

1 (2) これまでの実績等

■ 女性職員のキャリア形成

項目	計画策定時 (R3.4.1)	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	目標値 (R8.4.1)
管理職（課長級）職員に占める女性比率	24.0%	25.0%	25.9%	25.8%	30%以上

■ 子育て支援に係る制度利用の促進

項目	計画策定時 (R3)	R4	R5	R6	目標値 (R7)
男性職員の育児休業取得率（市長事務部局等） ※1週間以上の取得のみ	50.7%※	63.1%	77.4%	93.2%	85%以上
男性職員の育児休業取得率（上記以外の任命権者）	14.0%	26.3%	49.0%	60.8%	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	—	—	77.3%	94.6%	100%

※7日未満の取得者も含む。

■ 仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境

項目	計画策定時 (R3)	R4	R5	R6	目標値 (R7)
年間480時間を超える時間外勤務者数	618人	619人	553人	596人	ゼロ
職員の年次休暇取得率	79.5% (15.9日)	80.5% (16.1日)	83% (16.6日)	80.5% (16.1日)	80%以上 (16日以上)
働き方に関する満足度	79.2%	73.1%	73.3%	69.3%	80%以上

2 本市の状況

(1) 職員のキャリア意識

管理職への昇任意欲

(令和6年度 働き方に関するアンケート結果より)

『将来、管理職になりたいと思うか』に対する「**そう思う**」「**どちらかと言えばそう思う**」の回答割合

【性別】

全 体	男 性	女 性
28.3%	40.7%	15.5%

【職位別※】

職員	主任 指定担当係長	係長級	課長補佐
31.7%	28.1%	48.3%	68.5%

※教育職を除く。

女性職員の割合

職位別の女性職員の割合 (令和7年4月1日現在)

全 体	職員	主任	係長級	課長補佐	課長級	部長級	局長級
44.1%	49.5%	47.6%	34.0%	18.6%	25.8%	25.1%	10.0%

- ◎ **昇任に前向きな女性職員は15.5%にとどまる。** 職員・主任等の昇任意欲の伸び悩み。
 ◎ 職員全体では約半数を女性職員が占める一方、**管理職候補となる課長補佐・係長級の女性割合が低い。**

問題点

✓女性職員の昇任に対する意識・意欲の低迷

取組方針

- 個々の状況に応じたキャリア形成支援
- 昇任への不安解消、管理職の魅力発信

2 本市の状況

(2) 職員の働き方への満足感、仕事へのやりがい

職員の満足度

(令和6年度 働き方に関するアンケート結果より)

『川崎市職員として今の働き方に満足しているか』に対する回答状況

- 69.2%の職員が肯定的(「満足している」「どちらかといえば満足している」)な回答
- 性別でみると、男性と(69.3%)と女性(69.4%)は同程度の水準

今の働き方に満足している理由	回答割合※
仕事の内容が自分に合っているから	51.9%
やりがいをもって仕事をしているから	50.0%
職場の人間関係(雰囲気)がよい	37.4%

※複数回答可



「満足していない」「どちらかと言えば満足していない」理由

業務量の過多や、仕事と生活との両立に関する不安・不満により、働き方に関する満足度の割合は伸び悩んでいる。

《過去5年間のアンケート結果の推移》

R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
79.8%	79.2%	73.1%	73.3%	69.2%

今の働き方に満足していない理由	回答割合※
業務量が多い	46.9%
仕事とプライベートとのバランスがとれていない	37.9%
収入	34.3%

※複数回答可

2 本市の状況

(2) 職員の働き方への満足感、仕事へのやりがい

職員のやりがい

(令和6年度 働き方に関するアンケート結果より)

『現在の仕事にやりがいを感じているか』に対する回答状況

- 83.8%の職員が肯定的(「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」)な回答
- 性別でみると、男性が80.5%であるのに対し、女性87.0%となっており、男性と比較し、女性が6.5%ポイント高い

やりがいを感じている理由	回答割合※
仕事を通じての <u>成長の実感</u>	42.3%
希望の業務・職務への従事	41.1%
<u>市民等に貢献している実感</u>	39.7%

※複数回答可

🔍 「やりがい」の阻害要因・「満足度」との関連性

- 「成長が実感できない」「やりたい業務等に従事できない」こと等による、「やりがい」の低下が懸念される。
- 「やりがい」と「満足度」には、一定の相関性はあるものの、それぞれの肯定的回答には約15%ポイントの差が生じており、「やりがい」の有無と満足度とは、必ずしも連動していない。
「やりがい」はあるが、現在の働き方に満足していない職員層への支援策の検討が必要

問題点

- ✓ 自己の成長等を実感する機会の不足
- ✓ 業務量等の負荷により仕事と家庭との両立が困難
- ✓ 時差勤務やテレワーク等が利用しづらい職場環境

取組方針

- 成果や改善点等に対する適切なフィードバック
- 長時間勤務是正に向けた更なる取組の推進
- 多様な働き方が選択できる職場環境づくり

2 本市の状況

(3) 男性職員の家庭参画の拡大等に伴う仕事と家庭等の両立

(令和6年度 働き方に関するアンケート結果より)

- 男性職員の育児休業取得率は上昇傾向にあるものの、「職場に迷惑をかけてしまう」といった心理的不安から希望通りの日数を取得できた職員は約半数にとどまる。

- 男性職員の短期間の育休取得の増加や、育児・介護の休暇制度の拡充等により、他の職員への負担が増加

- 60歳以降も勤務する職員の増加が見込まれる中、これまで以上に仕事と介護等の両立が求められる。

育児休業を『希望通りの日数を取得しなかった』回答割合 **46.8%**

育休が希望より短くなった、取得しなかった理由	回答割合
職場への迷惑をかけてしまうと思った	49.5%
収入減に対する不安	29.9%
業務を一定期間離れることへの不安	27.8%

介護を必要とする家族の有無【職位別※】

※教育職を除く。

職員	主任・指定係長	係長級	課長補佐	課長級以上
16.8%	23.3%	23.2%	33.9%	31.2%

問題点

- ✓ 育休期間が短いことにより、代替職員の確保が困難
- ✓ 勤務時間に配慮が必要な職員の業務負担を、他の職員が担う仕組みへの不満
- ✓ 管理監督や業務の中核を担う世代の介護従事の増加

取組方針

- 適切な代替人材の確保・配置
- 組織で共に支えあう意識の醸成
- 育児や介護経験の組織への還元

2 本市の状況

■各任命権者別の状況の把握

各任命権者については、それぞれ固有の職種の職員が様々な勤務形態・環境で働いています。

こうした状況を踏まえ、本計画においては、それぞれの事情に応じた効果的な取組を進めることを目的として、各任命権者における特有の問題点を抽出します。

なお、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については、少人数職場であることのほか、職員の職務内容や勤務形態等における共通点などを考慮し、市長事務部局の内容に含めるものとします。

市長
事務部局

- ・全職員に占める女性の割合が約４０％である一方、管理職候補となる課長補佐及び係長級は２０％台にとどまる。
- ・区役所等では、仕事の進め方や業務内容の性質などから、時差勤務やテレワーク等の多様な働き方が選択しづらい状況にある。
- ・年次休暇や男性の育児休業については、全体としては目標値を達成しているものの、部署によって取得率に差異が生じている。

上下水道局

- ・局全体で、技術職の割合が７０％を占めることなどにより、女性職員が１０％程度と少ないため、課長補佐及び係長級における女性職員の割合は、６．５％に留まり、管理職については５％にとどまっている。
- ・事業所等では交替制勤務等の事情により、時差勤務やテレワーク等の多様な働き方の選択がしづらい状況にある。
- ・年次休暇や男性の育児休業については、全体としては目標値を達成しているものの、部署によって取得率に差異が生じている。
- ・当局は労働基準法が適用される公営企業のため、３６協定で定めた時間外労働等の基準を遵守する必要がある。

2 本市の状況

■各任命権者別の状況の把握

交通局

- ・常勤職員（技能・業務職員を除く。）における女性職員の割合は、11.8％と、市長事務部局より低い状況にある（宿泊勤務などの業務の特殊性や、女性用宿泊設備の設置が困難な状況により、営業所には男性が配置されている。また、本庁も営業所経験者を配置してきたことから、女性職員の配置が少ない状況である。）。
- ・課長補佐及び係長級における女性職員の割合は、7.1％に留まり、管理職については0％である。
- ・技能職員（自動車運転手）については、2.9％と女性職員が少ない状況である。

※全国の大型2種免許保有者のうち女性保有者の割合は約2.1％（令和6年年末時点 運転免許統計令和6年版）

病院局

- ・患者対応や外来診療時間後の院内委員会等により、時間外勤務が多くなっている。特に医師においては、当直業務や患者の緊急対応等のために長時間勤務が課題となっている。
- ・病院の医療従事者は業務の性質上、時差勤務やテレワーク等の働き方を選択することが困難な状況にある。
- ・病院現場においては、イントラネット端末の配置が限られており、会議資料やアンケート調査、決裁処理等が依然として紙ベースとなっているものが多く、業務の効率化が課題となっている。

2 本市の状況

■各任命権者別の状況の把握

消防局

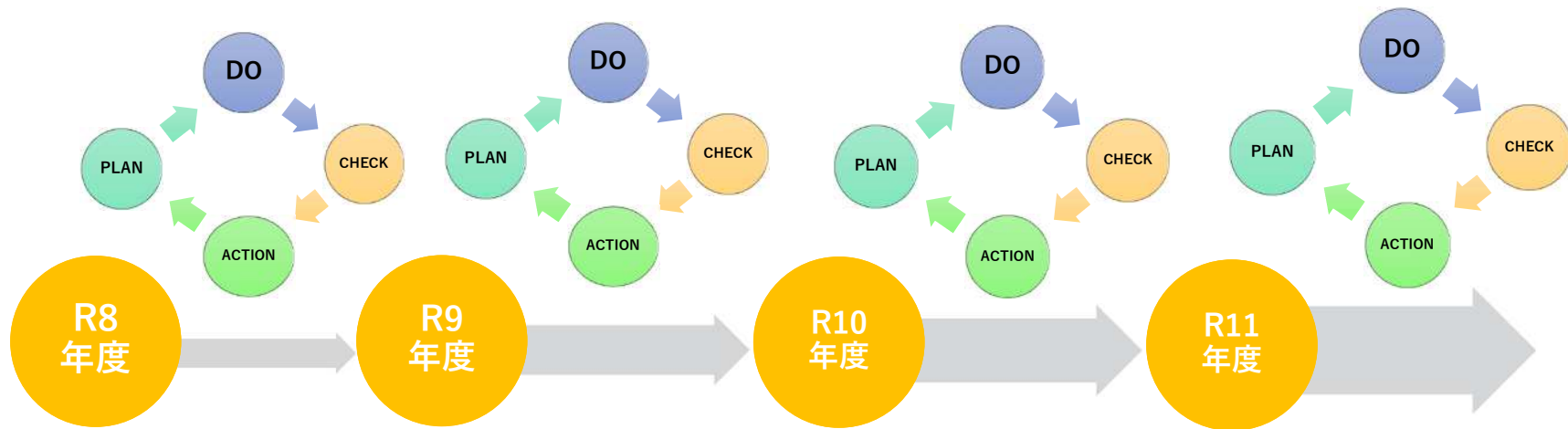
- 消防吏員に占める女性比率が約5.7%となっており、市長事務部局と比較して低い状況にある。
- 隔日勤務の部署においては、消防業務遂行上の必要最低人員が決まっているため、多くの職員が育児休業等を取得する場合でも、その人員を必ず確保する必要がある。また、消防隊等の部隊運用上、隔日勤務者は消防吏員でなければならないことから、年次休暇や男性職員の育児休業等の取得率が上昇するにつれて、必要最低人員の確保に影響が生じる。
- 女性消防吏員数が少ないため、管理職及び管理職候補となる課長補佐及び係長級の女性消防吏員が少ない。
- 局全体のうち、隔日勤務者が約75%を占めており、隔日勤務者は、時差勤務の活用が難しく、業務を遂行するうえで実際に現場に職員が出向くことが必須であるためテレワークの活用も難しい状況にある。

教育委員会
事務局

- 全国的な教員不足の影響は本市でも例外ではなく、人材不足の状況が続いている。
- 時間外在校等時間の上限を超えて勤務している教職員の割合が依然として大きい状況である。
- 持続可能な学校運営体制の構築に向けて、人材の安定的確保と教職員の働く環境の改善を両輪で進めていく必要がある。

1 取組の目的及び方向性

- 職員個々の事情に配慮しながら誰もが安心して働き続けられる職場環境づくりを推進し、全ての職員が、自己の成長ややりがいを感じながら活躍できる組織の実現を目指します。
- 本計画期間中においても、川崎市特定事業主行動計画策定・推進委員会委員やメンター制度における若手メンティ職員等の意見のほか、職員アンケートの分析結果などを踏まえ、必要に応じて、目標値の変更や、それに伴う実効性のある取組内容を検討し、計画内容に柔軟に反映していきます。



2 取組内容

上記の現状と課題を踏まえ、本計画においては、次の（１）から（３）の３つを任命権者共通の柱として掲げるとともに、各任命権者における職場事情に応じた（４）の取組を設定し、より実効性のある対応を進めます。

（１）職員のキャリア形成・就労継続支援

■すべての職員がそれぞれ持つ個性や能力を最大限発揮し、自らの望むキャリアプランを実現できるよう支援を行う。

職員のキャリア形成支援

- ・メンター制度（メンティの募集機会の拡充等）
- ・職場紹介セミナーの実施

高年齢職員の意欲向上

- ・これまで培ってきた知識・経験を活かせる人事配置
- ・リスキリングによる職務への貢献

女性職員の活躍推進

- ・管理職等によるキャリアプランに関する適切な指導、助言等
- ・若年層から多様な職務経験の機会を提供（職域の拡大）
- ・女性活躍推進研修（ロールモデルとなる先輩職員との意見交換等）

2 取組内容

(2) 仕事へのやりがい・働き方に関する満足度の向上

■本市で働くことへの職員のやりがいや満足度を高め、成長を実感しながら本市で働き続けることができる取組を行う。

納得感と成長実感を高める取組

- AI等を活用した働き方アンケート項目、実施・分析手法の検討
⇒より細やかな因果分析による、真の課題を発見し、より柔軟かつ実効性のある取組の実施
- 人事評価面談等の機会を捉えた適切なフィードバックの実施
- メンタルヘルス対策の更なる充実

業務の効率化に向けた取組

- エンドツーエンドのデジタル化をはじめとした業務プロセス改革（BPR）の推進
- ペーパーレスの取組の推進
- 生成AI等の新しいデジタルツールの活用に向けた取組の推進

年次休暇取得の促進

時間外勤務の縮減

- 年間16日以上の子休取得促進
- 休暇取得予定表を活用した計画的な年休取得促進
- 長時間勤務の要因に応じた柔軟な人員配置、局のリーダーシップによる応援体制の構築、管理職のマネジメントに基づく業務平準化、適正な職員配置等による効率的な組織運営に向けた検討
- 時間外勤務の事前手続きの徹底
- 定時退庁日の設定、午後8時以降の時間外勤務の原則禁止

2 取組内容

(3) ワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい職場環境づくり

■職員個々の事情に応じた多様な働き方の更なる推進に向け、職員・職場への支援や、組織全体で共に支えあう意識の醸成を図り、仕事と家庭生活が互いに豊かとなるよう取組を進める。

組織全体で支えあう意識の醸成

- ・イクボス、プレイクボス研修（業種別、業態別でより事情に即した形で実施）
- ・介護等の事情を抱える職員への面談等を通じた制度利用等の意向確認
- ・仕事と介護等の両立支援リーフレットの作成、周知
- ・育休取得者の職場への適切な代替措置

多様かつ柔軟な
働き方の推進

- ・テレワークの利活用の推進
- ・多様かつ柔軟な働き方のできる勤務時間等制度の検討・実施

「共働き・共育で」
できる職場の実現

- ・妊娠・出産等を申し出た職員に対する制度周知、意向確認の面談実施
- ・「休暇・休業取得計画書」の活用による男性職員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上取得の推進
- ・男性職員向け子育て準備研修の実施
- ・子育てガイドブック、育児等の両立支援リーフレットの作成・周知
- ・育休経験の職場への還元（研修のサポーターなど）

2 取組内容

(4) 各任命権者の個別の取組

市長
事務部局

- ・ロールモデルとなる女性役職者との意見交換や相談ができる制度の検討・実施
- ・若手職員のうちから本庁職場へ積極的に配置するなど、より幅広い職務経験が得られる人事配置
- ・外部の専門的知見の活用やＩＣＴを活用した業務プロセスの見直し等の実施
- ・休暇・休業の取得率が低い部署へのヒアリング等、個別アプローチの実施

上下水道局

- ・市の制度と連携しながらロールモデルとなる女性役職者との意見交換や相談ができる制度の検討・実施
- ・若手職員のうちから本庁職場へ積極的に配置するなど、より幅広い職務経験が得られる人事配置
- ・外部の専門的知見の活用やＩＣＴを活用した業務プロセスの見直し等の実施
- ・時間外勤務が多い部署へのヒアリング等による時間外勤務縮減の取組の実施
- ・局の幹部職員と若手職員等が自由に意見交換を行うラウンドテーブルミーティングの実施による、風通しが良く働きやすい職場環境づくり

2 取組内容

(4) 各任命権者の個別の取組

交通局

- 女性職員の本庁への積極的な配置
- 毎週水曜日の全庁的な定時退庁日に加えて、毎月17日を局としての定時退庁日とし、四半期ごとに各課の定時退庁日における退庁状況を報告、共有
- 免許未保有者でも受験できる養成枠採用の活用

病院局

- 安定的な人材の確保、業務の効率化
- 病院現場におけるタスクシフト・シェアの推進
- 子育て支援に係る制度の周知、制度を利用しやすい環境づくり
- 長時間労働を行う医師に対する面接指導の実施
- LoGoフォームの活用、会議資料の電子化等ペーパーレス化、医療DXの推進

2 取組内容

(4) 各任命権者の個別の取組

消防局

- 十分な消防吏員の確保に向けた各種学校の就職説明会、他の公安職との合同採用説明会、各イベント等への積極的な参加等による採用広報の実施
- 職員採用募集において、性別に関係なく活躍ができ、やりがいがある職場であることの周知
- 年齢及び性別に縛られることなく、能力を最大限に発揮できる職場環境の醸成
- 階層別の研修による、仕事へのやりがいやモチベーションアップに向けた取組の実施
- 職員が意欲的に職務に取り組み、能力を最大限に発揮し活躍できる職場環境の整備
- 所属感、帰属意識、仕事へのモチベーションを高めてもらえるような人事配置の実施
- 各研修等の様々な場面における、子育てや介護に関する休暇制度や育児休業等の制度説明の実施

教育委員会
事務局

- 多様で優秀な教職員の人材確保の推進
- 「教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」に基づく業務の効率化
- 教職員の意識改革に向けた取組の推進による円滑な学校運営に資する支援の実施

3 取組目標

■ 職員のキャリア形成・就労継続支援

項目	現状値(R6年度)	目標値(R11年度)
管理職に占める女性比率	25.1% ※R7.4.1時点実績	30%以上 ※R12.4.1まで

■ 仕事へのやりがい・働き方に関する満足度の向上

項目	現状値(R6年度)	目標値(R11年度)
仕事に「やりがい」を感じている職員の割合	73.9% ※R7年度	85%以上
「働きやすい職場」だと感じている職員の割合	—	85%以上
年間480時間を超える時間外勤務者数 ※交通局の運転手、病院の医師・歯科医師、災害等を除く	596人	0人
職員の年次休暇取得日数	16.1日(80.7%)	16日(80%)以上

■ ワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい職場環境づくり

項目	現状値(R6年度)	目標値(R11年度)
男性職員の育児休業取得率※ ※育児休業取得率＝「当該年度に新たに育児休業を取得した人数（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」	72.1%	85%以上

4 各任命権者個別の取組目標

■ 市長事務部局等

項目	現状値(R6年度)	目標値(R11年度)
係長級に占める女性比率	34.0% ※R7.4.1時点実績	40%以上 ※R12.4.1まで
男性職員の育児休業取得率（2週間以上の取得のみ）	93.2%	95%以上

■ 上下水道局

項目	現状値(R6年度)	目標値(R11年度)
係長級以上に占める女性比率	6.3% ※R7.4.1時点実績	8%以上 ※R12.4.1まで
男性職員の育児休業取得率（2週間以上の取得のみ）	105.9%	95%以上
36協定で定める上限（450時間）を超える時間外勤務者数	0人	0人

■ 交通局

項目	現状値(R6年度)	目標値(R11年度)
男性職員の育児休業取得率（2週間以上の取得のみ）	75.0%	95%以上
職員の年次休暇取得日数	18.6日(92.9%)	18日（90%）以上

4 各任命権者個別の取組目標

■ 病院局

項目	現状値(R6年度)	目標値(R11年度)
男性職員の育児休業取得率（2週間以上の取得のみ）	50.0%	85%以上
病院における医療職の年次休暇取得日数	12.6日(63.0%)	16日(80%)以上

■ 消防局

項目	現状値(R6年度)	目標値(R11年度)
消防吏員に占める女性比率	5.7% ※R7.4.1時点実績	6%以上 ※R12.4.1まで
男性消防吏員の育児休業取得率	68.6%	85%以上

■ 教育委員会事務局

項目	現状値(R6年度)	目標値(R11年度)
時間外在校等時間数が1か月当たり45時間以下の教育職員の割合	61.3%	100%
年度当初の教員の未充足数 ※「未充足」とは、欠員及び産育休等取得者に対する代替教員が充てられていないことをいう	122.5人 ※R7.4月時点実績	0人 ※R12.4月時点実績