

川崎市特定事業主行動計画の実施状況を公表します

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の規定に基づき、次のとおり川崎市特定事業主行動計画（以下「行動計画」といいます。）の実施状況について公表いたします。

1 概要

川崎市では、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」といいます。）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」といいます。）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 6 項に基づき、令和 7 年度の行動計画の実施状況を取りまとめましたので公表いたします。

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公表いたします。

2 公表内容

別添「川崎市特定事業主行動計画の実施状況の公表について」のとおり

3 令和 8 年度公表資料における主な変更点

- (1) 例年公表している市独自資料（別紙 1）に加え、国の通知により、国指定様式（別紙 2）を追加
- (2) 国指定様式において「職員の勤務時間の状況」として「内部部局等（本庁）」「内部部局等以外（区役所、局相当事業所、第 1 類事業所、第 2 類事業所、第 3 類事業所）」のまとめごとの状況を追加（管理的地位にある職員以外（臨時的任用職員及び会計年度任用職員を除く））
- (3) 市独自資料における「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」について、取得期間の区分のうち2 週間以上の各区分について「未満」から「以下」へ変更するとともに、「9 月超 12 月以下」の区分を追加

4 公表日

令和 8 年 7 月 31 日（金）午前 10 時

5 その他

行動計画等については、次の URL から閲覧できます。

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



【問合せ先】

(市独自資料 1～6、8 及び 9、国指定様式資料Ⅱ～Ⅳに関すること)

川崎市総務企画局人事部人事課 木脇

電話 044-200-2128 (内線 22103)

(市独自資料 7、国指定様式資料Ⅰ、Ⅴに関すること)

川崎市総務企画局人事部労務厚生課 井野

電話 044-200-2138 (内線 22301)

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」といいます。）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」といいます。）に基づき、「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、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6項に基づき、令和7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7(2025)年度採用者)

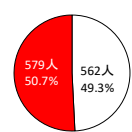
(1) 職員区分毎の女性職員の採用状況(全任命権者合計)

	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	1,141人	295人	126人	7,752人	2,928人	12,242人
男 性	562人	112人	46人	1,663人	817人	3,200人
女 性	579人	183人	80人	6,089人	2,111人	9,042人
女性割合	50.7%	62.0%	63.5%	78.5%	72.1%	73.9%

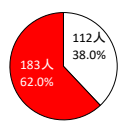
職員区分毎の採用状況の男女比

□ 男性 ■ 女性

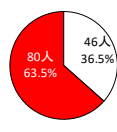
一般職員



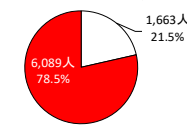
任期付職員



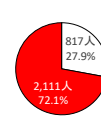
臨時的任用職員



会計年度任用職員



代替教員・非常勤講師



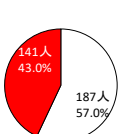
(2) 一般職員における女性職員の採用状況(任命権者別)

	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	328人	40人	28人	180人	44人	521人	1,141人
男 性	187人	37人	25人	43人	39人	231人	562人
女 性	141人	3人	3人	137人	5人	290人	579人
女性割合	43.0%	7.5%	10.7%	76.1%	11.4%	55.7%	50.7%

一般職員における採用状況の男女比

□ 男性 ■ 女性

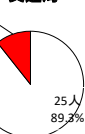
市長事務部局等



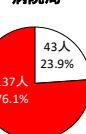
上下水道局



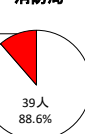
交通局



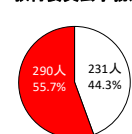
病院局



消防局



教育委員会事務局



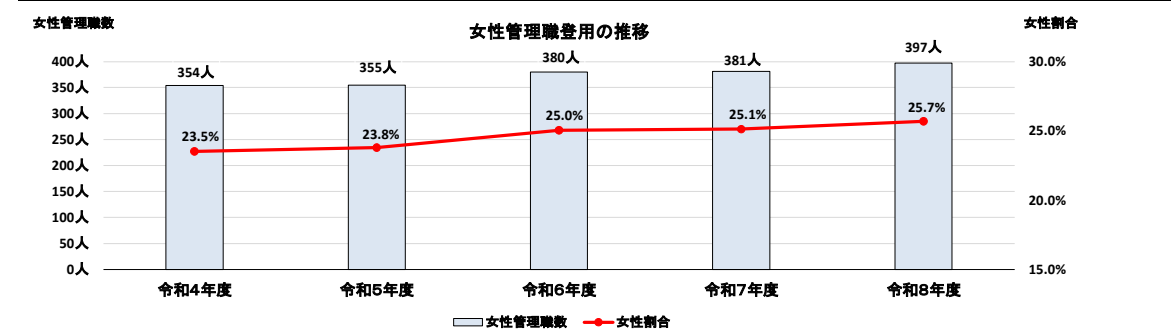
(3) 一般職員における各職種の採用状況

	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	190人	28人	19人	7人	10人	10人	36人	4人	17人	113人	69人	44人	488人	106人	1,141人
男 性	120人	13人	19人	7人	10人	6人	23人	1人	0人	7人	68人	39人	220人	29人	562人
女 性	70人	15人	0人	0人	0人	4人	13人	3人	17人	106人	1人	5人	268人	77人	579人
女性割合	36.8%	53.6%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	36.1%	75.0%	100.0%	93.8%	1.4%	11.4%	54.9%	72.6%	50.7%

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)

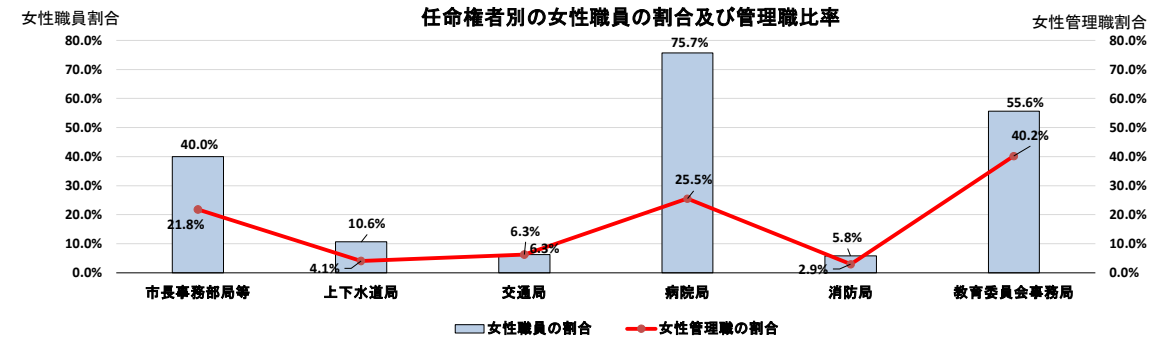
年 度	全 体	男性管理職数	女性管理職数	女性割合
令和4年度	1,505人	1,151人	354人	23.5%
令和5年度	1,492人	1,137人	355人	23.8%
令和6年度	1,517人	1,137人	380人	25.0%
令和7年度	1,516人	1,135人	381人	25.1%
令和8年度	1,545人	1,148人	397人	25.7%



(2) 任命権者別の状況(令和8(2026)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	7,469人	1,015人	430人	1,690人	1,471人	7,734人	19,809人
うち管理職	749人	74人	16人	188人	70人	448人	1,545人
男 性	4,482人	907人	403人	410人	1,385人	3,433人	11,020人
うち管理職	586人	71人	15人	140人	68人	268人	1,148人
女 性	2,987人	108人	27人	1,280人	86人	4,301人	8,789人
うち管理職	163人	3人	1人	48人	2人	180人	397人
女性割合	40.0%	10.6%	6.3%	75.7%	5.8%	55.6%	44.4%
女性管理職割合	21.8%	4.1%	6.3%	25.5%	2.9%	40.2%	25.7%

※教育職も対象に含む。



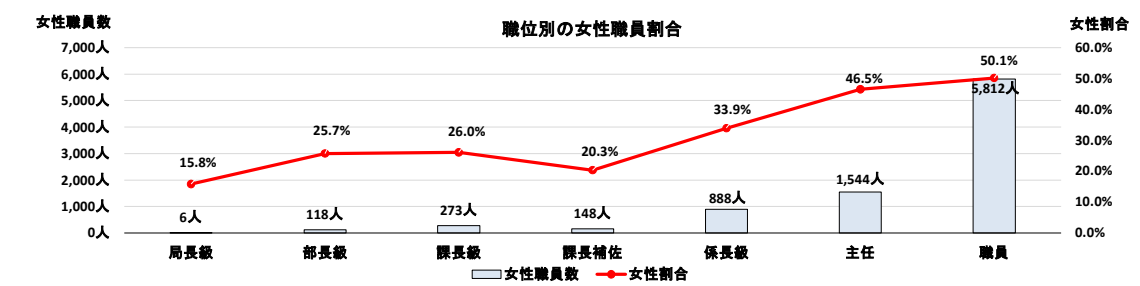
☆川崎市特定事業主行動計画 目標値
管理職（課長級）職員に占める女性比率を令和8（2026）年4月1日までに30%以上を目指します
（各年度4月1日現在）

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8年度	26.0%

※令和8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8(2026)年4月1日現在)

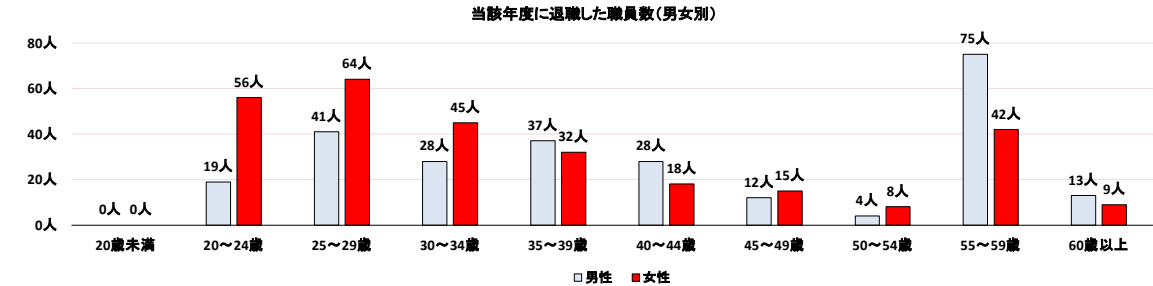
	局長級	部長級	課長級	管理職計	課長補佐	係長級	主任	職員	全 体
全 体	38人	459人	1,048人	1,545人	729人	2,618人	3,322人	11,595人	19,809人
男 性	32人	341人	775人	1,148人	581人	1,730人	1,778人	5,783人	11,020人
女 性	6人	118人	273人	397人	148人	888人	1,544人	5,812人	8,789人
女性割合	15.8%	25.7%	26.0%	25.7%	20.3%	33.9%	46.5%	50.1%	44.4%



4 一般職における年代別退職状況(令和7(2025)年度)※自己都合退職者数

	離職率 (人数)	離職者の年代別割合									
		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	2.39%	0.0%	7.4%	16.0%	10.9%	14.4%	10.9%	4.7%	1.6%	29.2%	5.1%
	257人	0人	19人	41人	28人	37人	28人	12人	4人	75人	13人
女性	3.43%	0.0%	19.4%	22.1%	15.6%	11.1%	6.2%	5.2%	2.8%	14.5%	3.1%
	289人	0人	56人	64人	45人	32人	18人	15人	8人	42人	9人

※離職者の年齢は、令和7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7(2025)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

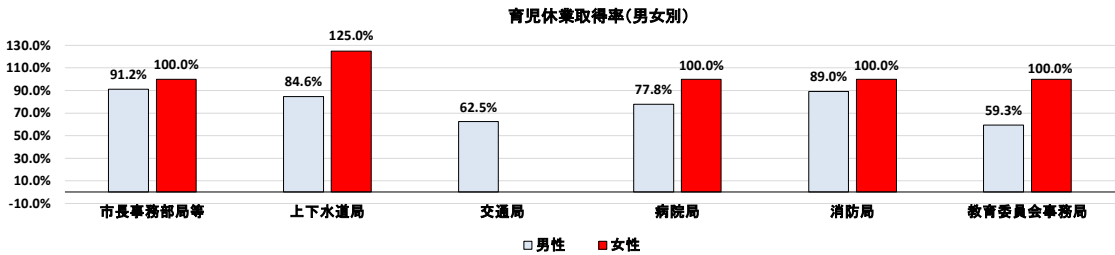
	育児休業 取得率 (対象者数)	育児休業 取得率 (1週間未満を除く)	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 一月以下	一月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月超	全体
市長事務部局等	94.7% 113人	91.2%	4人	2人	35人	29人	22人	6人	7人	2人	0人	107人
上下水道局	84.6% 26人		0人	1人	9人	4人	3人	1人	4人	0人	0人	22人
交通局	62.5% 8人		0人	0人	2人	1人	1人	1人	0人	0人	0人	5人
病院局	77.8% 9人		0人	0人	1人	4人	2人	0人	0人	0人	0人	7人
消防局	89.0% 91人		1人	2人	38人	30人	9人	0人	1人	0人	0人	81人
教育委員会事務局	59.3% 167人		0人	2人	32人	26人	18人	5人	13人	3人	0人	99人
市長事務部局等 を除いた合計	71.1% 301人		1人	5人	82人	65人	33人	7人	18人	3人	0人	214人
全体	77.5% 414人		5人	7人	117人	94人	55人	13人	25人	5人	0人	321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、市長事務部局等については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1週間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)	育児休業 取得率 (1週間未満を除く)	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 一月以下	一月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月超	全体
市長事務部局等	100.0% 84人	100.0%	0人	0人	0人	0人	4人	8人	20人	48人	4人	84人
上下水道局	125.0% 4人		0人	0人	0人	0人	0人	2人	1人	1人	1人	5人
交通局	— 0人		0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
病院局	100.0% 62人		0人	0人	1人	0人	0人	5人	16人	5人	35人	62人
消防局	100.0% 5人		0人	0人	0人	0人	0人	0人	3人	1人	1人	5人
教育委員会事務局	100.0% 200人		0人	0人	1人	0人	3人	16人	26人	76人	78人	200人
市長事務部局等を 除いた合計	100.4% 271人		0人	0人	2人	0人	3人	23人	46人	83人	115人	272人
全体	100.3% 355人		0人	0人	2人	0人	7人	31人	66人	131人	119人	356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)」÷「当該年度に育児休業が取得可能となった職員数」



☆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7年度	91.2%	71.1%

※令和7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	122人	17人	4人	13人	73人	85人	314人
1か月以上取得者数	119人	16人	3人	12人	67人	70人	287人
1か月以上取得率	97.5%	94.1%	75.0%	92.3%	91.8%	82.4%	91.4%

※令和6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7(2025)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

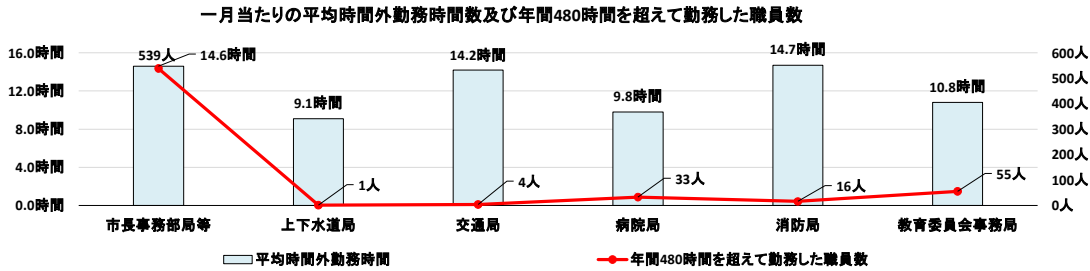
	市長事務部局等	上下水道局	交通局	病院局	消防局	教育委員会事務局	全体
職員 (管理職を除く)	14.6時間	9.1時間	14.2時間	9.8時間	14.7時間	10.8時間	12.2時間

※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)	539人	1人	4人	33人	16人	55人	648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
令和7年度	648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7(2025)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	17.0日	18.7日	16.6日	15.4日	16.3日	16.3日
一人当たりの 取得率	80.0%	85.2%	93.6%	83.1%	76.8%	81.7%	81.2%

☆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
令和7年度	16.3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%
令和7年度	74.3%

※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。

令和 8 年度 女性の職業選択に資する情報公表（女性活躍推進法第 21 条関係）

特定事業主名：市長事務部局等

令和 8 年 7 月 3 1 日公表

I 職員の男女の給与の額の差異

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	90.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	91.1%
全職員	81.2%

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	100.5%
本庁課長相当職	98.7%
本庁課長補佐相当職	97.7%
本庁係長相当職	96.9%

(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	93.9%
31～35年	93.4%
26～30年	93.7%
21～25年	88.7%
16～20年	89.0%
11～15年	89.6%
6～10年	93.3%
1～5年	96.9%

【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く、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。

差異の算出に当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。

Ⅱ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和８年度
管理的地位にある職員	21.0%

【説明欄】

女性管理職比率が伸び悩んでいる背景として、女性職員の昇任に対する意識・意欲の低迷が挙げられることから、職員個々の状況に応じたキャリア形成支援や、昇任への不安の解消に向けた取組を行っています。

なお、大学教育職については、対象外として算出しています。

Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和８年度
本庁部局長・次長相当職	14.8%
本庁課長相当職	23.1%
本庁課長補佐相当職	23.8%
本庁係長相当職	27.3%

【説明欄】

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の女性比率は２０％台にとどまっています。係長級に占める女性比率の向上を図るため、職員個々の状況に応じたキャリア形成支援や、昇任への不安の解消に向けた取組を行っています。

なお、大学教育職については、対象外として算出しています。

Ⅳ 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

1. 男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

区分	令和8年度
男性	94.7%
女性	100.0%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和8年度
男性	—
女性	100.0%

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	3.7%	—	—	—
1週間以上2週間未満	1.9%	—	—	—
2週間以上1月以下	32.7%	—	—	—
1月超3月以下	27.1%	—	—	—
3月超6月以下	20.6%	4.8%	—	50.0%
6月超9月以下	5.6%	9.5%	—	25.0%
9月超12月以下	6.5%	23.8%	—	25.0%
12月超24月以下	1.9%	57.1%	—	—
24月超	—	4.8%	—	—

【説明欄】

常勤職員については、育児休業取得についての理解や取得の意義などが浸透したことにより、男性職員の取得率は順調に増加しています。一方、会計年度任用職員については男性職員の取得実績はありませんが、任用期間が1年以下であり短期であることや、60代以上の職員が全体の約8割を占めていることなどが要因であると考えられます。

取得期間の分布に関しては、女性職員は12月超がボリュームゾーンであり比較的長期間取得する一方、男性職員は6月以下がボリュームゾーンとなっています。男性職員の取得期間が女性職員よりも短期である要因は、担当業務や職場の状況、家庭状況など様々なものがあるとともに、収入の減少など経済的な理由も影響していると考えられます。

V 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を
超えて命じられて勤務した時間

区分	令和8年度
内部部局等	21.2 時間／月
内部部局等以外	11.6 時間／月

【説明欄】

管理職・会計年度任用職員・臨時的任用職員を除いた職員の一人当たりの一月当たりの平均時間外勤務時間数を記載しています。算出に当たって用いている時間外時間数として、選挙事務、災害対応業務を含んだ時間数とし、割愛派遣、自治法派遣、派遣法派遣中である職員は除外しています。

令和8年度 女性の職業選択に資する情報公表（女性活躍推進法第21条関係）

特定事業主名：上下水道局

令和8年7月31日公表

I 職員の男女の給与の額の差異

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	89.5%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	99.0%
全職員	89.7%

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	94.1%
本庁課長補佐相当職	103.0%
本庁係長相当職	97.7%

(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	96.3%
31～35年	86.4%
26～30年	93.2%
21～25年	89.9%
16～20年	94.5%
11～15年	89.2%
6～10年	85.9%
1～5年	95.8%

【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。

差異の算出に当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。

Ⅱ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和８年度
管理的地位にある職員	4.1%

【説明欄】

女性管理職比率が伸び悩んでいる背景として、女性職員の昇任に対する意識・意欲の低迷が挙げられることから、職員個々の状況に応じたキャリア形成支援や、昇任への不安の解消に向けた取組を行っています。

Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和８年度
本庁部局長・次長相当職	—
本庁課長相当職	4.9%
本庁課長補佐相当職	6.8%
本庁係長相当職	5.6%

【説明欄】

全職員に占める女性の割合が約１０％である一方、管理職候補となる課長補佐及び係長級の女性比率は約６％にとどまっています。係長級に占める女性比率の向上を図るため、職員個々の状況に応じたキャリア形成支援や、昇任への不安の解消に向けた取組を行っています。

Ⅳ 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

1. 男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

区分	令和8年度
男性	84.6%
女性	125.0%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和8年度
男性	—
女性	—

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	—	—	—	—
1週間以上2週間未満	4.5%	—	—	—
2週間以上1月以下	40.9%	—	—	—
1月超3月以下	18.2%	—	—	—
3月超6月以下	13.6%	—	—	—
6月超9月以下	4.5%	40.0%	—	—
9月超12月以下	18.2%	20.0%	—	—
12月超24月以下	—	20.0%	—	—
24月超	—	20.0%	—	—

【説明欄】

常勤職員については、育児休業取得についての理解や意義などが浸透したことにより、男性職員の取得率は順調に増加しています。一方、会計年度任用職員については取得実績がありませんが、任用期間が1年以下であり短期であることや、60代以上の職員が全体の8割以上を占めていることなどが要因であると考えられます。

取得期間の分布に関しては、女性職員は6月超がボリュームゾーンであり比較的長期間取得する一方、男性職員は3月以下がボリュームゾーンとなっています。男性職員の取得期間が女性職員よりも短期である要因は、担当業務や職場の状況、家庭状況など様々なものとともに、収入の減少など経済的な理由も影響していると考えられます。

V 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を
超えて命じられて勤務した時間

区分	令和8年度
内部部局等	11.9 時間／月
内部部局等以外	7.9 時間／月

【説明欄】

管理職・会計年度任用職員・臨時的任用職員を除いた職員の一人当たりの一月当たりの平均時間外勤務時間数を記載しています。算出に当たって用いている時間外時間数として、選挙事務、災害対応業務を含んだ時間数とし、割愛派遣、自治法派遣、派遣法派遣中である職員は除外しています。

令和8年度 女性の職業選択に資する情報公表（女性活躍推進法第21条関係）

特定事業主名：交通局

令和8年7月31日公表

I 職員の男女の給与の額の差異

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	87.7%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	83.6%
全職員	81.7%

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	—
本庁係長相当職	85.1%

(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	92.9%
21～25年	89.7%
16～20年	93.8%
11～15年	—
6～10年	91.0%
1～5年	92.6%

【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運転手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。

差異の算出に当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。

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1名又は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。

II 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和 8 年度
管理的地位にある職員	6.3%

【説明欄】

在籍職員の大半を男性運転手が占めており、女性職員の割合は全職員の約 6%にとどまっていることから、女性管理職の割合についても女性職員の在籍割合と同程度となっています。

また、営業所においては、宿泊勤務を伴う業務の特殊性や女性用宿泊設備の整備が困難な状況などから、主に男性職員を配置してきました。さらに、本庁においても営業所経験者を中心に配置してきた経緯があるため、女性職員の配置が少ない状況となっています。

このような状況を踏まえ、女性職員の割合向上を図るため、本庁への女性職員の積極的な配置を進めています。

III 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和 8 年度
本庁部局長・次長相当職	—
本庁課長相当職	7.7%
本庁課長補佐相当職	—
本庁係長相当職	10.0%

【説明欄】

在籍職員の大半を男性運転手が占めており、女性職員の割合は全職員の約 6%にとどまっていることから、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合についても女性職員の在籍割合と同程度となっています。

また、営業所においては、宿泊勤務を伴う業務の特殊性や女性用宿泊設備の整備が困難な状況などから、主に男性職員を配置してきました。さらに、本庁においても営業所経験者を中心に配置してきた経緯があるため、女性職員の配置が少ない状況となっています。

このような状況を踏まえ、女性職員の割合向上を図るため、本庁への女性職員の積極的な配置を進めています。

Ⅳ 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

1. 男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

区分	令和8年度
男性	62.5%
女性	—

(2) 会計年度任用職員

区分	令和8年度
男性	—
女性	—

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	—	—	—	—
1週間以上2週間未満	—	—	—	—
2週間以上1月以下	40.0%	—	—	—
1月超3月以下	20.0%	—	—	—
3月超6月以下	20.0%	—	—	—
6月超9月以下	20.0%	—	—	—
9月超12月以下	—	—	—	—
12月超24月以下	—	—	—	—
24月超	—	—	—	—

【説明欄】

常勤職員については、育児休業取得についての理解や意義などが浸透したことにより、男性職員の取得率は順調に増加しています。一方、会計年度任用職員については取得実績がありませんが、任用期間が1年以下であり短期であることや、60代以上の職員が全体の約8割を占めていることなどが要因であると考えられます。なお、今年度の公表対象となる常勤女性職員及び会計年度任用職員はいませんでした。

取得期間の分布に関しては、6月以下の取得が多い状況です。例年女性職員は12月以上取得するケースが多い一方で、男性職員の取得期間が短期である要因は、担当業務や職場の状況、家庭状況など様々なものととともに、収入の減少など経済的な理由も影響していると考えられます。

V 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を
超えて命じられて勤務した時間

区分	令和8年度
内部部局等	12.4 時間／月
内部部局等以外	18.4 時間／月

【説明欄】

管理職・会計年度任用職員・臨時的任用職員を除いた職員の一人当たりの一月当たりの平均時間外勤務時間数を記載しています。算出に当たって用いている時間外時間数として、選挙事務、災害対応業務を含んだ時間数とし、自動車運転手を含み、割愛派遣、自治法派遣、派遣法派遣中である職員は除外しています。

令和8年度 女性の職業選択に資する情報公表（女性活躍推進法第21条関係）

特定事業主名：病院局

令和8年7月31日公表

I 職員の男女の給与の額の差異

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	66.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	62.2%
全職員	64.8%

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	94.0%
本庁課長相当職	78.9%
本庁課長補佐相当職	100.3%
本庁係長相当職	82.7%

(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	89.9%
31～35年	88.0%
26～30年	83.2%
21～25年	66.1%
16～20年	68.9%
11～15年	77.2%
6～10年	69.6%
1～5年	53.7%

【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に偏っている点があげられる。また、扶養親族のある職員に支給する扶養手当の受給者と、係長以上の役職段階にある職員の割合についても男性の方が多いこと等が考えられます。

差異の算出に当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。

Ⅱ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年度
管理的地位にある職員	25.5%

【説明欄】

女性管理職の比率が低い背景としては、女性職員の昇任に対する意識・意欲の低迷や、管理職の80%弱を占める医師の職種において男性比率が高いことが考えられます。

Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年度
本庁部局長・次長相当職	20.4%
本庁課長相当職	32.5%
本庁課長補佐相当職	48.3%
本庁係長相当職	65.1%

【説明欄】

全職員に占める女性の割合が約70%である一方、局長・次長級の女性比率は20%台にとどまっています。引き続き各役職に占める女性比率の向上を図るため、職員個々の状況に応じたキャリア形成支援や、昇任への不安の解消に向けた取組を行っています。

Ⅳ 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

1. 男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

区分	令和8年度
男性	77.8%
女性	100.0%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和8年度
男性	—
女性	100.0%

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	—	—	—	—
1週間以上2週間未満	—	—	—	14.3%
2週間以上1月以下	14.3%	1.6%	—	28.6%
1月超3月以下	57.1%	—	—	28.6%
3月超6月以下	28.6%	—	—	—
6月超9月以下	—	8.1%	—	14.3%
9月超12月以下	—	25.8%	—	14.3%
12月超24月以下	—	8.1%	—	—
24月超	—	56.5%	—	—

【説明欄】

常勤職員については、育児休業取得についての理解や意義などが浸透したことにより、男性職員の取得率は順調に増加しています。一方、会計年度任用職員については男性職員の取得実績がありませんが、20代から40代の職員のうち医師が全体の約8割を占めており、職場の状況などの理由で取得がしづらいことなどが要因であると考えられます。

取得期間の分布に関しては、女性職員は24月超がボリュームゾーンであり比較的長期間取得する一方、男性職員は1月超3月以下がボリュームゾーンとなっています。男性職員の取得期間が女性職員よりも短期である要因は、担当業務や職場の状況、家庭状況など様々なものがあるとともに、収入の減少など経済的な理由も影響していると考えられます。

V 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を
超えて命じられて勤務した時間

区分	令和8年度
内部部局等	39.5 時間／月
内部部局等以外	11.4 時間／月

【説明欄】

管理職・会計年度任用職員・臨時的任用職員を除いた職員の一人当たりの一月当たりの平均時間外勤務時間数を記載しています。算出に当たって用いている時間外時間数として、選挙事務、災害対応業務を含んだ時間数とし、医師・歯科医師を含みます。

令和8年度 女性の職業選択に資する情報公表（女性活躍推進法第21条関係）

特定事業主名：消防局

令和8年7月31日公表

I 職員の男女の給与の額の差異

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	86.2%
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	92.6%

(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	82.8%
31～35年	86.7%
26～30年	89.9%
21～25年	90.9%
16～20年	88.8%
11～15年	91.3%
6～10年	97.7%
1～5年	99.7%

【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。

差異の算出に当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。

Ⅱ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和 8 年度
管理的地位にある職員	2.9%

【説明欄】

女性管理職比率が伸び悩んでいる背景として、女性職員の昇任に対する意識・意欲の低迷が挙げられることから、職員個々の状況に応じたキャリア形成支援や、昇任への不安の解消に向けた取組を行っています。

Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和 8 年度
本庁部局長・次長相当職	6.3%
本庁課長相当職	1.9%
本庁課長補佐相当職	3.7%
本庁係長相当職	2.2%

【説明欄】

全職員に占める女性職員の割合は 5.8% であり、管理職候補となる課長補佐級及び係長級における女性職員の割合は 2.8% 台と、さらに低い状況にあります。このため、女性職員の確保及び係長級に占める女性比率の向上に向け、採用説明会の実施やキャリア形成支援、昇任に対する不安の解消を図る取組を進めています。

Ⅳ 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

1. 男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

区分	令和8年度
男性	89.0%
女性	100.0%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和8年度
男性	—
女性	—

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	1.2%	—	—	—
1週間以上2週間未満	2.5%	—	—	—
2週間以上1月以下	46.9%	—	—	—
1月超3月以下	37.0%	—	—	—
3月超6月以下	11.1%	—	—	—
6月超9月以下	—	—	—	—
9月超12月以下	1.2%	60.0%	—	—
12月超24月以下	—	20.0%	—	—
24月超	—	20.0%	—	—

【説明欄】

常勤職員については、育児休業取得についての理解や意義などが浸透したことにより、男性職員の取得率は順調に増加しています。一方、会計年度任用職員については取得実績がありませんが、任用期間が1年以下と短期間であることに加え、年齢構成や職員構成等の状況から、育児休業の取得対象者自体が少ないことなどが要因であると考えられます。

取得期間の分布に関しては、女性職員は9月超がボリュームゾーンであり比較的長期間取得する一方、男性職員は2週間以上3月以下がボリュームゾーンとなっています。男性職員の取得期間が女性職員よりも短期である要因は、担当業務や職場の状況、家庭状況など様々なものがあるとともに、収入の減少など経済的な理由も影響していると考えられます。

V 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を
超えて命じられて勤務した時間

区分	令和8年度
内部部局等	15.3 時間／月
内部部局等以外	14.6 時間／月

【説明欄】

管理職・会計年度任用職員・臨時的任用職員を除いた職員の一人当たりの一月当たりの平均時間外勤務時間数を記載しています。算出に当たって用いている時間外時間数として、選挙事務、災害対応業務を含んだ時間数とし、割愛派遣、自治法派遣、派遣法派遣中である職員は除外しています。

令和8年度 女性の職業選択に資する情報公表（女性活躍推進法第21条関係）

特定事業主名：教育委員会

令和8年7月31日公表

I 職員の男女の給与の額の差異

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	94.8%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	99.1%
全職員	93.2%

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	97.6%
本庁課長相当職	96.4%
本庁課長補佐相当職	93.5%
本庁係長相当職	97.9%

(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	98.8%
31～35年	93.9%
26～30年	89.0%
21～25年	93.8%
16～20年	94.9%
11～15年	92.8%
6～10年	95.3%
1～5年	95.3%

【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く、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。

差異の算出に当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。

Ⅱ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年度
管理的地位にある職員	22.1%

【説明欄】

女性管理職比率が伸び悩んでいる背景として、女性職員の昇任に対する意識・意欲の低迷が挙げられることから、職員個々の状況に応じたキャリア形成支援や、昇任への不安の解消に向けた取組を行っています。教育職については対象外として算出しています。

Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年度
本庁部局長・次長相当職	7.1%
本庁課長相当職	24.7%
本庁課長補佐相当職	21.2%
本庁係長相当職	38.7%

【説明欄】

全職員に占める女性の割合が50%以上であり、係長級の女性比率は約40%である一方、同じく管理職候補となる課長補佐の女性比率は20%台にとどまっています。係長級に占める女性比率の向上を図るため、職員個々の状況に応じたキャリア形成支援や、昇任への不安の解消に向けた取組を行っています。教育職については対象外として算出しています。

Ⅳ 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

1. 男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

区分	令和8年度
男性	59.3%
女性	100.0%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和8年度
男性	—
女性	100.0%

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	—	—	—	—
1週間以上2週間未満	2.0%	—	—	—
2週間以上1月以下	32.3%	0.5%	—	—
1月超3月以下	26.3%	—	—	—
3月超6月以下	18.2%	1.5%	—	—
6月超9月以下	5.1%	8.0%	—	100.0%
9月超12月以下	13.1%	13.0%	—	—
12月超24月以下	3.0%	38.0%	—	—
24月超	—	39.0%	—	—

【説明欄】

常勤職員については、育児休業取得についての理解や意義などが浸透したことにより、男性職員の取得率は順調に増加しています。一方、会計年度任用職員については取得実績がありませんが、任用期間が1年以下であり短期であることなどが要因であると考えられます。

取得期間の分布に関しては、女性職員は12月超及び24月超がボリュームゾーンであり比較的長期間取得する一方、男性職員は2週間以上1月以下がボリュームゾーンとなっています。男性職員の取得期間が女性職員よりも短期である要因は、担当業務や職場の状況、家庭状況など様々なものがあるとともに、収入の減少など経済的な理由も影響していると考えられます。

V 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を
超えて命じられて勤務した時間

区分	令和8年度
内部部局等	25.3 時間／月
内部部局等以外	6.4 時間／月

【説明欄】

管理職・会計年度任用職員・臨時的任用職員を除いた職員の一人当たりの一月当たりの平均時間外勤務時間数を記載しています。算出に当たって用いている時間外時間数として、選挙事務、災害対応業務を含んだ時間数とし、教員及び割愛派遣、自治法派遣、派遣法派遣中である職員は除外しています。