



横浜市職員の
ワークライフバランス・ポテンシャル発揮
Work-life-balance ・ potential
推進プログラム -拡充版-
expanded version

ウィー
Weプラン

(第2期横浜市女性活躍推進特定事業主行動計画)
(第4期横浜市次世代育成支援特定事業主行動計画)

令和4年3月 策定

横浜市職員のワークライフバランス・ポテンシャル発揮 推進プログラム-拡充版-（Weプラン）の策定にあたって

はじめに

横浜市役所は、「人材こそが最も重要な経営資源」という理念に基づき、性別や年齢にかかわらず、職員一人ひとりがやりがいと自らの成長を実感し、能力を最大限に発揮できる組織づくりを進めてきました。そして、組織の活力を高めることで、行政サービスの充実、市民満足度の更なる向上を目指してきました。平成27年に策定した「横浜市職員の女性ポテンシャル発揮・ワークライフバランス推進プログラム」及び当該プログラムを令和元年度に一部改訂した「横浜市職員の女性ポテンシャル発揮・ワークライフバランス推進プログラム Plus☆」における取組により、より多くの職員が自らのキャリアに向き合い、仕事と家庭生活との両立を図りながら責任あるポジションにチャレンジしています。

社会情勢に目を向けると、平成30年度の働き方改革関連法成立や令和元年6月の改正女性活躍推進法の公布により、働き方や女性活躍に関する変革が求められています。加えて、令和3年6月には、育児休業等のさらなる促進等を目的として育児・介護休業法が改正され、地方公共団体においても、その趣旨に沿った制度改正や取組が必要となっています。また、新型コロナウイルス感染症拡大を契機として、社会全体でテレワークなどの柔軟な働き方が急速に広がっています。こうした社会の動向も受け入れ、職員・組織ともに対応していくことが求められます。

このたび、「横浜市職員の女性ポテンシャル発揮・ワークライフバランス推進プログラム Plus☆」の期間満了に伴い、「横浜市職員のワークライフバランス推進・ポテンシャル発揮プログラム-拡充版-」、通称「We（ウィー）プラン」を策定しました。このプランを女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく、本市の特定事業主行動計画に位置付け、更なる取組を進めていきます。

市民満足度の高い市政実現に向けて、誰もがいきいきと働き、活躍できる組織づくりのために、オール横浜で取組を進めていきましょう。

令和4年3月

特定事業主（各任命権者）

横浜市長

横浜市議会議長

横浜市消防長

横浜市教育委員会

横浜市選挙管理委員会

横浜市人事委員会

横浜市代表監査委員

横浜市水道事業管理者

横浜市交通事業管理者

横浜市病院事業管理者

目次

第1章 計画の全体像

1 策定の経緯	1
2 計画の位置づけ	2
3 計画期間	3
4 計画対象	3
5 推進体制	4
6 計画が目指すもの	5

第2章 横浜市のこれまでの取組と成果

Wプログラム・WプログラムPlus☆に基づく取組と成果	7
-----------------------------	---

第3章 横浜市の現状と課題

1 現状	10
2 課題	14

第4章 Weプラン（ワークライフバランス・ポテンシャル発揮推進プログラム）

1 数値目標	19
2 取組の方向と内容	20
① 責任職の意識改革	20
② ワーク・ライフ・バランスの推進	22
③ 仕事と家庭生活の両立支援	27
【子育てや高齢者等支援に関する地域活動に貢献するための取組】	35
④ 性別にかかわらずないチャレンジ・キャリア形成支援	37

第1章 計画の全体像

1 策定の経緯

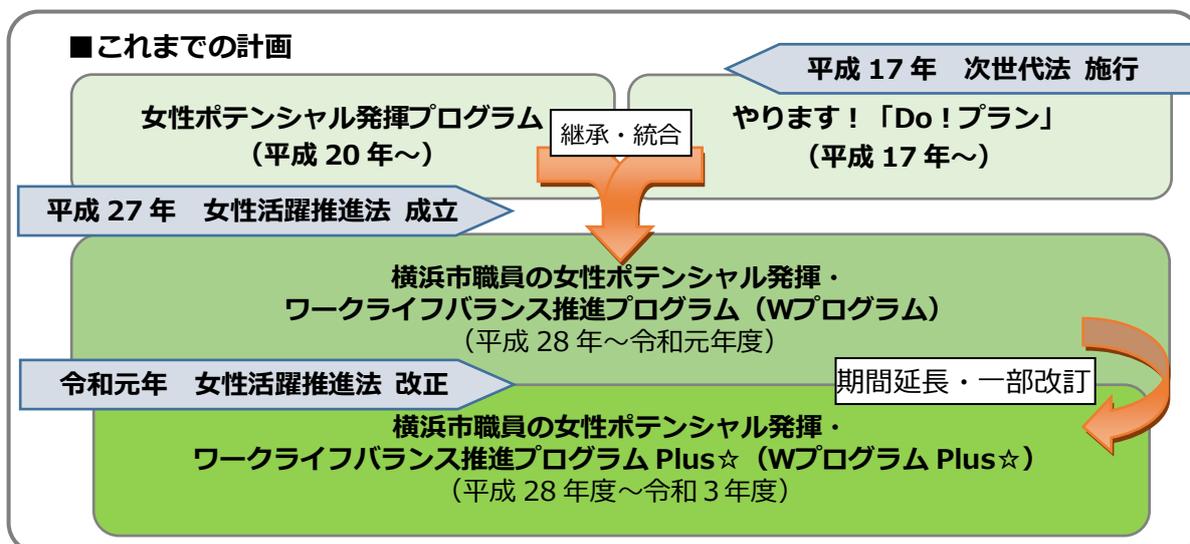
横浜市では、「女性職員の育成・登用」を重要な経営課題と位置づけ、平成20年11月に「女性ポテンシャル発揮プログラム」を策定し、女性職員のキャリア形成支援や登用拡大を進めるとともに、「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」に基づく特定事業主行動計画である「やります！『Do！プラン』」と一体的に推進を図ってきました。

平成27年8月に「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。）」が成立し、地方公共団体等に特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画）の策定が義務づけられましたことを契機に、これまでの「女性ポテンシャル発揮プログラム」及び「やります！『Do！プラン』」の2つの計画を整理・統合し、女性活躍推進法及び次世代法に基づく特定事業主行動計画として、平成28年度に新たに「横浜市職員の女性ポテンシャル発揮・ワークライフバランス推進プログラム」（以下「Wプログラム」という）を策定しました。

そして、令和元年度には、目標達成に向けて継続的な取組の推進と、「横浜市中期4か年計画」や「横浜市人材育成ビジョン」との連動、進捗管理の統一化を図るため、計画期間をこれら2つの計画と合わせて令和3年度まで延長するとともに、令和元年6月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が公布されたことも踏まえ、計画の内容について一部改訂を行い、「横浜市職員の女性ポテンシャル発揮・ワークライフバランス推進プログラム Plus☆」（以下「Wプログラム Plus☆」という）として進めてきました。

こうした経緯を踏まえ、これまでの取組を更に発展させ、全職員がより一層一体となって取り組むことができるよう、「横浜市職員のワークライフバランス・ポテンシャル発揮推進プログラム－拡充版－」通称「We（ウィー）プラン」（以下「本プラン」という。）を策定しました。

※本プランは、本市全体で共通認識を持って取り組むために、各任命権者が連名で策定していますが、各任命権者は、必要に応じて職場の実情に沿った個別の取組等を設定し、実施することとします。



2 計画の位置づけ

本プランは、女性活躍推進法第 19 条の規定に基づく特定事業主行動計画であり、男女間に事実上生じている差を解消するための積極的改善措置であるポジティブアクションに位置付けられているとともに、次世代法第 19 条の規定に基づく特定事業主行動計画にあたります。また、横浜市人材育成ビジョン（全職員版）に基づく女性職員の育成・登用に関する方針及び取組を示す計画にあたります。

■女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）の概要

公布日・有効期限

平成 27 年 9 月 4 日公布

公布の日から施行。ただし、特定事業主行動計画の策定にかかる規定は平成 28 年 4 月 1 日から施行。令和元年 6 月 5 日改正法公布、令和 2 年 6 月 1 日に改正法施行。

令和 8 年 3 月 31 日までの時限立法。

目的（第 1 条）

この法律は、近年、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はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、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等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

特定事業主行動計画（第 19 条）

国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を定めなければならない。

■次世代育成支援対策推進法（次世代法）の概要

公布日・有効期限

平成 15 年 7 月 16 日公布

公布の日から施行。ただし、特定事業主行動計画の策定にかかる規定は平成 17 年 4 月 1 日から施行。当初は平成 27 年 3 月 31 日までの時限立法だったものが、平成 26 年 4 月の法改正により、有効期限が令和 7 年 3 月 31 日まで延長された。

目的（第 1 条）

この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

特定事業主行動計画（第 19 条）

国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を策定するものとする。

特定事業主行動計画の趣旨

(1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

女性活躍推進法は、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表が事業主に義務付けられています。

また、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表等も義務付けられています。

(2) 次世代育成支援対策推進法（次世代法）

次世代法は、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るため、事業主に対し、その雇用する労働者（職員）の仕事と家庭生活の両立に必要な環境の整備など次世代育成支援対策に関する行動計画を策定することを義務づけています。

また、次世代育成支援対策の推進にあたっては、平成19年12月に官民トップ会議において策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」等を踏まえた対応が求められています。

また、事業主における不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備等を推進するため、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の一部を改正する告示が公告されました。

3 計画期間

令和4年度から令和7年度まで（4年間）

4 計画対象

本市職員

※企業局職員及び横浜市立学校教職員を含みます。

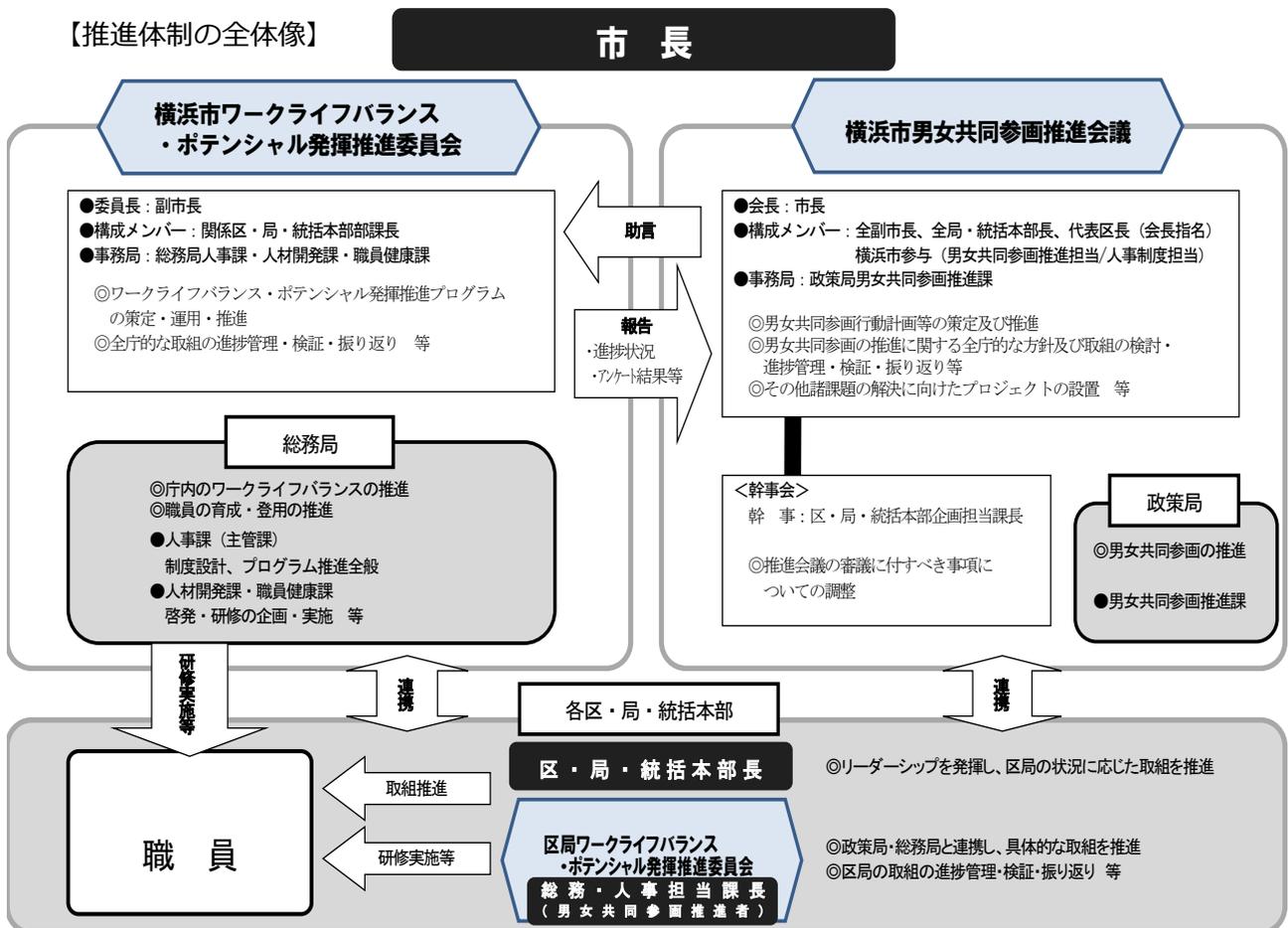
※会計年度任用職員についても本計画の趣旨を踏まえた取組を進めることとします。

5 推進体制

本プランを組織全体に浸透させ、着実に推進するために、全ての区局の人事担当課長等で構成する「横浜市ワークライフバランス・ポテンシャル発揮推進委員会」と、区局ごとに設ける「区局ワークライフバランス・ポテンシャル発揮推進委員会」が主体となり、相互に連携して推進します。

なお、推進にあたっては、本市の男女共同参画推進施策の総合調整を担う「横浜市男女共同参画推進会議」に適宜、実施状況等を報告し、助言を受けながら進めます。また、数値目標の達成状況や取組の実施状況の点検（年1回程度）等を行うとともに、必要に応じて職員アンケートを実施するなど職場の実情の的確な把握に努め、その後の取組や計画の改善に繋がります。

【推進体制の全体像】



6 計画が目指すもの

本プランによって、「ワーク・ライフ・バランス」と「職員のポテンシャル発揮」を一体的に推進し、性別や家庭事情等の職員が置かれている状況にかかわらず、全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる環境をつくり、「組織力」を向上させることで、「市民満足度の高い市政」の実現を目指します。

👉 組織力の向上

多くの企業で競争優位性を高める経営戦略として重視されているダイバーシティは、性別や国籍、障害などの属性に限らず、働き方やライフスタイルなども含めた多様性を生かすための概念として広く定着しています。このダイバーシティに加え、多様性を受け入れ認め合うことで一人ひとりの特性を活かすための概念であるインクルージョンの重要性が注目されています。

横浜市役所でも、採用における国籍条項の撤廃、障害者や社会人経験者の採用等により人材の多様化を図るとともに、フレックスやテレワークなどの柔軟な働き方の導入を行っています。

その中で、「人材こそが最も重要な経営資源」という理念のもと、引き続き、職員の育成・登用をはじめ、多様な人材を生かす組織運営を進め、性別や家庭事情にかかわらず、全ての職員がいきいきと働き、意欲と能力を最大限に発揮できる人材育成と職場環境づくりを行っています。

また、家庭における役割分担は個人の価値観や家庭状況によって多様ですが、性別により必然的に仕事か家庭かの二者択一とならないようにすることが大切であり、本市では、これまで「女性の活躍」と「男性の家庭参画」を両輪で推進してきました。

男女それぞれが性別を意識することなく活躍できる組織を目指すとともに、子育て期や介護などの事情も出てくる中高年期といった職員の人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を目指します。生活と両立しうる持続可能な働き方を実践できる組織づくりに向けて、本プログラムによる取組をより一層推進し、「組織力の向上」を図ります。

👉 市民満足度の高い市政

超高齢・人口減少社会の進展や複雑・高度化する政策課題・地域課題に対応していくためには、既存の発想や枠組みにとらわれず、多様な視点や経験、価値観を持った人材を生かし、新たな気づきや発想を生み出すことなどを通じて、行政サービスや政策の質を高める必要があります。

また、生活に密着した行政サービスを提供する基礎自治体である本市においては、人口の約半数を占める女性の視点も市政運営に生かしていくことが不可欠です。

多様な人材の多様な視点や発想を生かしていくことで、市民満足度の高い市政の実現を目指します。



■ 誰もが多様な選択を実現できる社会を目指して

世界経済フォーラムが発表する「ジェンダー・ギャップ指数 2021」において、日本は156か国中121位で、先進国の中で最低レベルとなっています。中でも、政治・経済分野の順位が低く、各国がジェンダー平等に向けた努力を加速している中で、国際的に大きく後れを取っています。市内企業においても、女性管理職割合や男性の育児休業取得率はどちらも1割台に留まっており、取組の推進が待ったなしの状況です。

このような状況を踏まえ、横浜市では「第5次横浜市男女共同参画行動計画(令和3～7年度)」に基づき、女性のキャリア支援やリーダー育成、仕事と家事・育児・介護の両立に向けた社会環境づくりを推進するとともに、市役所自らが率先する姿勢で目標を掲げ、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

■ 「第5次横浜市男女共同参画行動計画」に基づく市役所の取組

「第5次横浜市男女共同参画行動計画」では、初めて、「市役所が率先する姿勢」を掲げ、施策として「市役所における女性活躍・男女共同参画と働き方改革」を打ち出しました。この中で、達成状況を測るための数値目標として、令和7年度までに「管理職に占める女性の割合 30%以上」、「取得期間1か月以上の男性の育児休業取得率 30%以上」等の成果指標を掲げています。

私たち市役所職員が自ら率先して取り組み、その姿勢を示すことで、市内企業や市民の理解浸透、取組促進につなげていく必要があります。

○ 「市役所の取組」に関わる指標及び目標(令和7年度まで)

成果指標	現状値 (令和3年4月1日時点)	目標
管理職に占める女性の割合	課長級以上 18.1%	30%以上
	係長級以上 23.9%	
男性職員の育児休業 ・休暇取得率	育児休業 24.1%	1か月以上
	1か月以上 15.8%	30%
	育児関連休暇(3日以上) 87.3%	100%
活動指標	現状値	目標
市職員の年次休暇取得率 (10日以上)	市職員 80.4%	100%
	市立学校教職員 60.5%	
女性職員の係長昇任試験受験率(事務A区分)	21.6%	50%
女性割合40%未満の附属機関数(3人以下の機関を除く)	50 機関	30 機関

■ 女性の職業選択に資する情報の公表

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が令和元年5月29日に成立し、6月5日に公布されました。改正法では、女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、情報公表の強化について措置を講ずることとされました。本市においても女性の職業選択に資する情報をまとめ、横浜市役所のホームページにおいて公表しています。

■ データで見る横浜市役所の採用・登用における男女割合及びワークライフバランス等の状況
(<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/saiyo-jinji/jinji/weplan.html>)

第2章 横浜市のこれまでの取組と成果

Wプログラム・Wプログラム Plus☆に基づく取組と成果

本市では、平成17年に「やります！『Do!プラン』」を、平成20年に「女性ポテンシャル発揮プログラム」を策定し、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進に取り組んできました。

平成28年には、2つの計画を継承・統合したWプログラムを策定し、令和元年度のWプログラム Plus☆への改訂を経て、女性活躍とワーク・ライフ・バランスを一体として推進し、「男女がともに働きやすく働きがいのある組織の実現」を目指し、多様な取組を進めてきました。

✎ Wプログラム Plus☆数値目標・実績の推移

	計画策定時 (平成26年度)	平成28年度	平成30年度	令和2年度	目標値 (令和3年度)
①課長級以上に占める女性割合	13% (H27.4.1)	14.8% (H29.4.1)	17.8% (H31.4.1)	18.1% (R3.4.1)	30%以上 (R4.4.1)
②年次休暇取得率(10日以上)	70.5%	71.9%	76.5%	80.4%	100%
③男性職員の育児休業取得率	8.5%	15.8%	15.1%	24.1%	20%以上
④配偶者の出産のための休暇及び 男性職員の育児参加休暇取得率 (3日以上)	72.0%	76.3%	80.1%	87.3%	100%

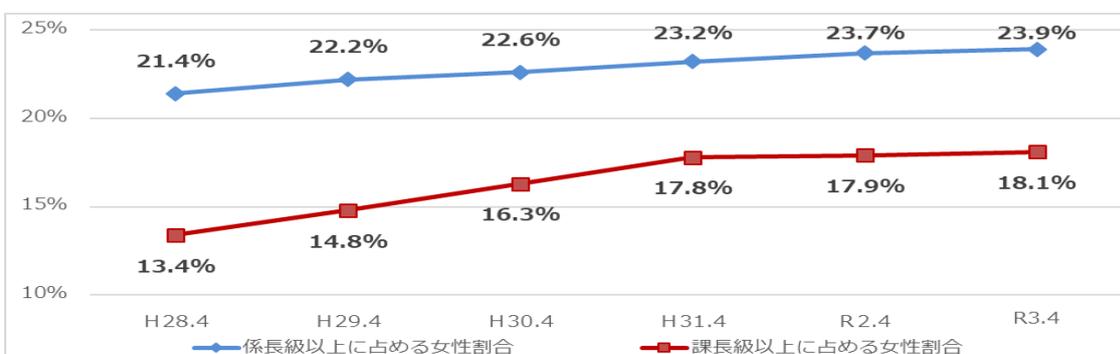
✎ Wプログラム Plus☆の主な取組

(1) 責任職の意識改革
・責任職MBOにおける必須目標設定
・運営責任職 必修研修「人材育成研修」
(2) 女性のチャレンジ・キャリア形成支援
・ライフタイムキャリア研修
・責任職との座談会(女性回・男性回)
・メンター制度
(3) ワーク・ライフ・バランスの推進/仕事と家庭生活の両立支援
・全庁一斉定時退庁日「みんなでカエルDay」
・「育児プランシート」「両立支援サポートシート」「仕事と介護の両立ハンドブック」の作成・周知
・仕事と介護の研修会
・職場復帰支援セミナー
・両立支援ほっとラインによる相談対応・情報提供
・柔軟なワークスタイル検討・試行(在宅型テレワーク・横浜版フレックスタイム制度)

(1) 女性活躍推進

女性責任職への登用については、その入口となる係長昇任試験の受験率（事務職A区分）が、6.0%（21年度）から21.9%（22年度）まで大幅に上昇し、係長級以上に占める女性割合と課長級以上に占める女性割合はともに上昇傾向にあります。

■責任職（係長・課長）に占める女性割合



また、Wプログラムの進捗や取組を検証することを目的として、平成30年度に全職員向けに実施した「Wプログラム進捗点検アンケート」（以下、「職員アンケート」という。）では、「係長以上のポストへの意向」の数値が上昇し、特に女性の数値は2倍程度まで良化しました。これは、職員への動機付けや身近なロールモデルの増加など、Wプログラムの取組が一定の効果を上げたものと考えられます。それでも男性職員とはいまだに差があり、全職員に占める女性割合（令和3年度4月時点：36.7%）を考慮しても、十分な数値とは言えない状況のため、今後も継続して積極的な取組を進めていく必要があります。

■Wプログラム進捗点検アンケート

「あなたは、係長以上のポストで、自分の個性や能力を発揮したいと思いますか。」

	平成25年実施時			平成30年実施時		
	そう思う	まあそう思う	合計	そう思う	まあそう思う	合計
男性	13.0%	20.2%	33.2%	18.6%	28.6%	47.2%
女性	5.8%	14.9%	20.7%	12.4%	25.3%	37.7%
合計	10.4%	18.3%	28.7%	16.6%	27.4%	44.0%

※平成25年実施のアンケートは事務職が対象

(2) ワーク・ライフ・バランス推進／仕事と家庭の両立支援

ワーク・ライフ・バランス／仕事と家庭生活の両立支援については、数値目標を設定した10日以上の子供の年次休暇取得率と男性職員の育児休業取得率、男性職員の育児関連休暇の合計3日間以上の取得率のいずれも増加傾向にあります。特に男性職員の育児休業については、平成26年度と令和2年度の実績を比較すると3倍程度まで取得率が上昇しており、これまで当たり前でなかった男性職員の育児休業が選択肢として確立されつつあります。

これらの実績から、ワーク・ライフ・バランスの実現や仕事と家庭生活の両立を可能とする職場環境づくりが一定程度進んできたためと言えます。一方で、平成30年度の職員アンケートでは、ワーク・ライフ・バランスの推進を図るためのマネジメントに関する項

目について、職員と責任職とで数値に乖離があり、平成 25 年度と比較して差が広がり、責任職と職員の意識差が浮き彫りとなる結果となりました。

✎ ■ W プログラム進捗点検アンケート

「あなたの上司は、仕事と生活の両立について理解を示し、制度の利用や、超過勤務の縮減、休暇取得など、男女ともにワーク・ライフ・バランスが図られるような職場のマネジメントをしていますか。」

	平成25年実施時			平成30年実施時		
	そう思う	まあそう思う	合計	そう思う	まあそう思う	合計
職員	27.5%	46.0%	73.5%	26.4%	43.0%	69.4% ↓

「あなたは、仕事と生活の両立について理解を示し、制度の利用や、超過勤務の縮減、休暇取得など、男女ともにワーク・ライフ・バランスが図られるような職場のマネジメントをしていますか。」

	平成25年実施時			平成30年実施時		
	そう思う	まあそう思う	合計	そう思う	まあそう思う	合計
責任職	29.5%	60.1%	89.6%	32.2%	59.2%	91.4% ↑

男性職員の家庭参画の促進や、子育て中または子育てを控えた女性職員のキャリア形成、今後更に増加が見込まれる介護を担う職員の両立支援への対応など継続した課題は多くあります。政策の質や行政サービスを向上させるためには、育児・介護等で時間制約のある職員のみならず、性別に関わりなく全ての職員が健康で生き生きと働き、成長し、その能力を最大限発揮することが不可欠です。責任職も含めたすべての職員が、ワーク・ライフ・バランスの推進や両立支援の取組の必要性をしっかりと認識し、全庁的に推進していく必要があります。

第3章 横浜市の現状と課題

1 現状

(1) 職員のワーク・ライフ・バランス（超過勤務、年次休暇）

職員を取り巻く生活環境の変化やこれまでの取組等の推進により、組織全体にワーク・ライフ・バランスの重要性に対する意識が浸透しつつあり、各職場では限られた時間を有効に使う努力がされています。

職員アンケート等を見ても、約7割の職員が「ワーク・ライフ・バランスが取れていると思う」と回答していることから、全体的にはワーク・ライフ・バランスの実現が可能な職場環境づくりが進んできたと言えます。

■ Wプログラム進捗点検アンケート(平成30年実施)

「仕事と生活の両方が充実し、バランスがとれていると感じていますか」(職員)
… 「そう思う」: 19.5%、「まあそう思う」: 47.9% 合計: 67.4%

■ 職員満足度調査(令和2年度実施)

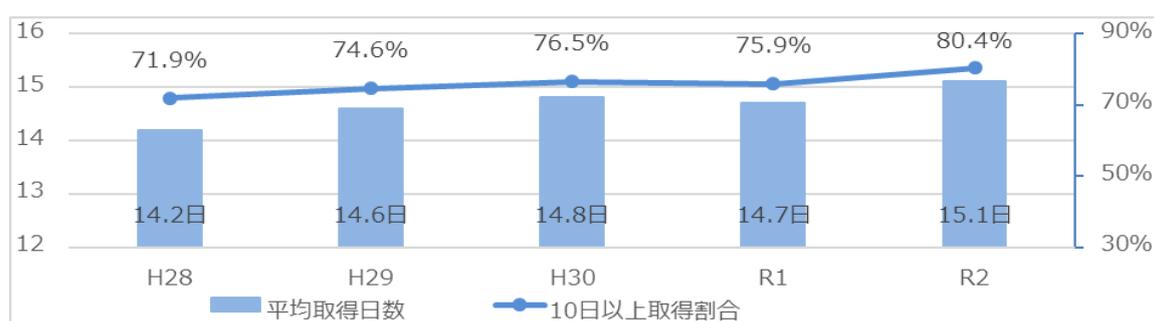
「仕事と生活の両方が充実し、バランスが取れている」
… 「そう思う」: 18.5%、「まあそう思う」: 55.3% 合計: 73.8%

一方で超過勤務については、平成31年に人事委員会規則を改正し、超過勤務の上限時間を規定して、「上限時間の厳守」「働き方・業務の見直し」「振替取得の徹底」等、長時間労働の是正に取り組んでいますが、いまだに上限時間を超える超過勤務が生じている状況です。(1人あたりの月平均超過勤務時間は9.3時間)

過重労働による職員の健康障害防止の観点からも、長時間労働の是正は最重要課題であり、全市を挙げて積極的に長時間労働の是正に取り組む必要があります。

また、年次休暇の平均取得日数は15.1日であり、組織全体の目標である10日以上取得した職員の割合は80.4%となっています。

■ 職員の年次休暇の取得状況（平均取得日数・10日以上取得割合）



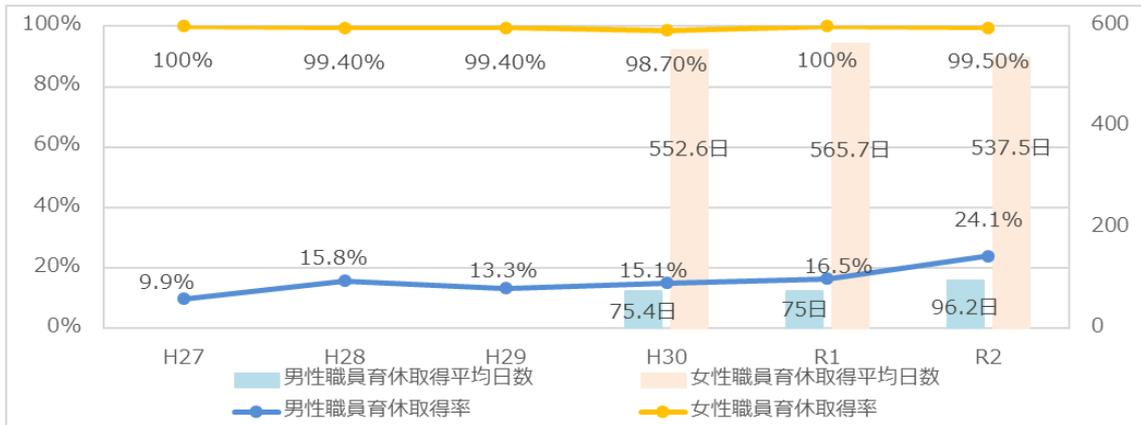
全体的にはワーク・ライフ・バランスが確保されつつあるものの、超過勤務時間や年次休暇取得日数には職場や個人等による差異もあるため、業務負担の偏りが大きい場合には、組織全体でその解消を図る必要があります。

* 超過勤務時間は、令和2年度実績。超勤手当支給対象外職員、企業局・教職員、特別職及び選挙対応等を含まない。
* 年次休暇平均取得日数は、令和2年度実績。企業局職員及び市立学校教職員（市立高校教職員を除く）、特別職を含まない。

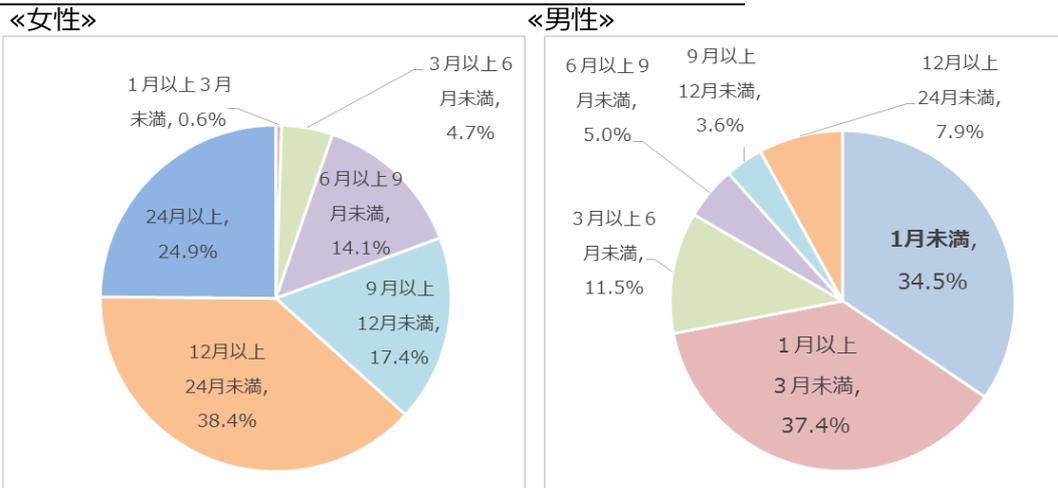
(2) 職員の仕事と育児の両立（育児休業等）

職員の育児休業取得率は、女性職員は概ね100%で推移し、男性職員は平成27年度の9.9%から令和2年度には24.1%まで上昇しました。男性職員の取得率は上昇傾向にあるとは言え、女性の取得率とは依然として大きな隔たりがあり、取得期間も3人に1人は1月未満となっています。

■男女別の育児休業取得率及び平均取得日数



■男女別の育児休業期間の状況（令和2年度取得者の内訳）

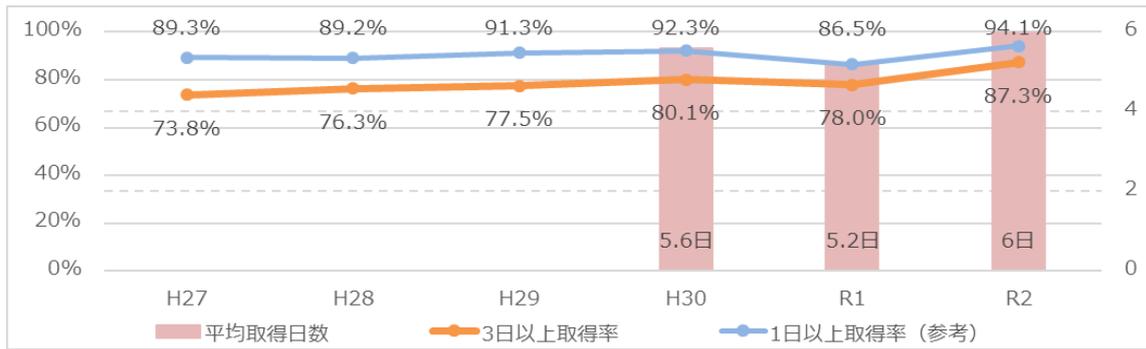


また、男性が多く所属する組織や職種の男性職員の取得率が低い傾向があることから、個々の組織や職種ごとの特性等も踏まえた取組みを行う必要があります。

男性職員が子どもの出生前後に取得できる特別休暇として、「配偶者の出産のための休暇」及び「男性職員の育児参加休暇」があります。2つの休暇を合わせて「男性職員の育児関連休暇」として、取得促進の取組を行ってきましたが、両休暇合わせた取得率は概ね90%前後で推移し、3日以上の取得率で見ると平成27年度の73.8%から87.3%（本市目標：100%）へ上昇しています。

平成30年度の職員アンケートで、約7割の職員が「仕事と育児の両立をしやすい職場環境だと思う」と答えていることから、全体的には仕事と育児の両立が可能な職場環境づくりが進んできたと言えますが、育児休業を取得していない男性職員の中にも取得希望者がいることも踏まえ、特に男性職員の積極的な育児参画を支援していく必要があります。

■男性職員の育児関連休暇取得率及び平均取得率



■Wプログラム進捗点検アンケート(平成30年実施)

「あなたは今の職場が(仕事と育児が)両立しやすい環境だと思いますか」

…「そう思う」: 18.9%、「どちらかと言えばそう思う」: 50.5% 合計: 69.4%

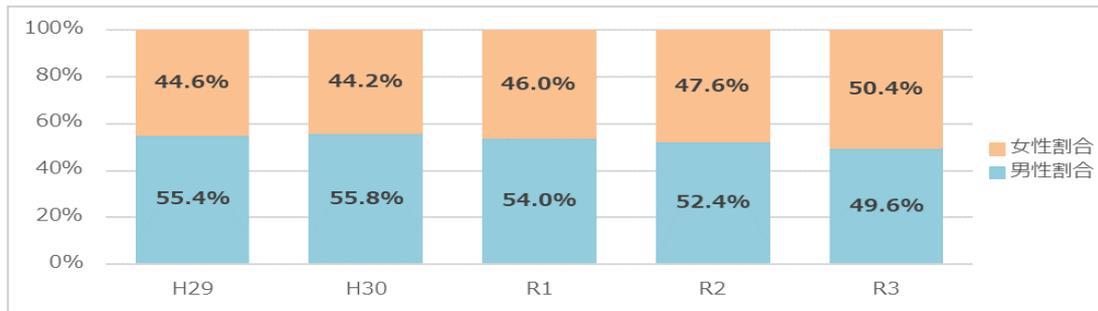
*育児休業取得率及び育児に関する特別休暇取得率は、*H30までは企業局職員及び旧県費負担教職員、特別職を含まない。R1からは企業局職員及び市立学校教職員(市立高校教職員を除く)、特別職を含まない。

(3) 職員の採用・登用における男女割合

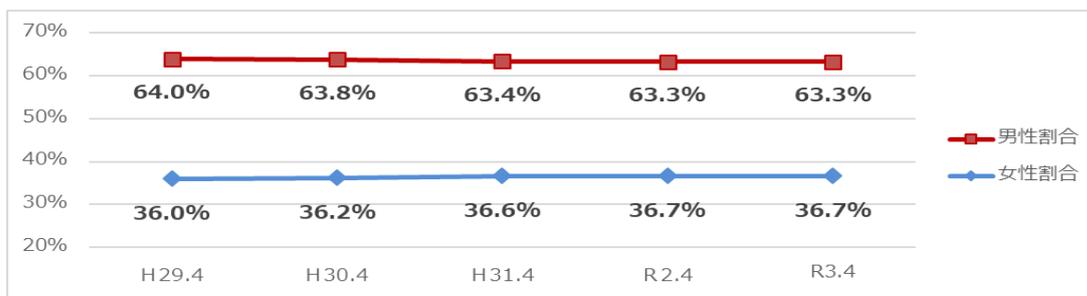
本市では、職員の採用・昇任等は能力実証主義で行っており、制度面では男女の機会均等が図られています。

近年、新採用職員の男女割合は、概ね均衡している状況にあり、全職員に占める男女割合は男性63.3%、女性36.7%となっています。

■新採用職員に占める男女割合

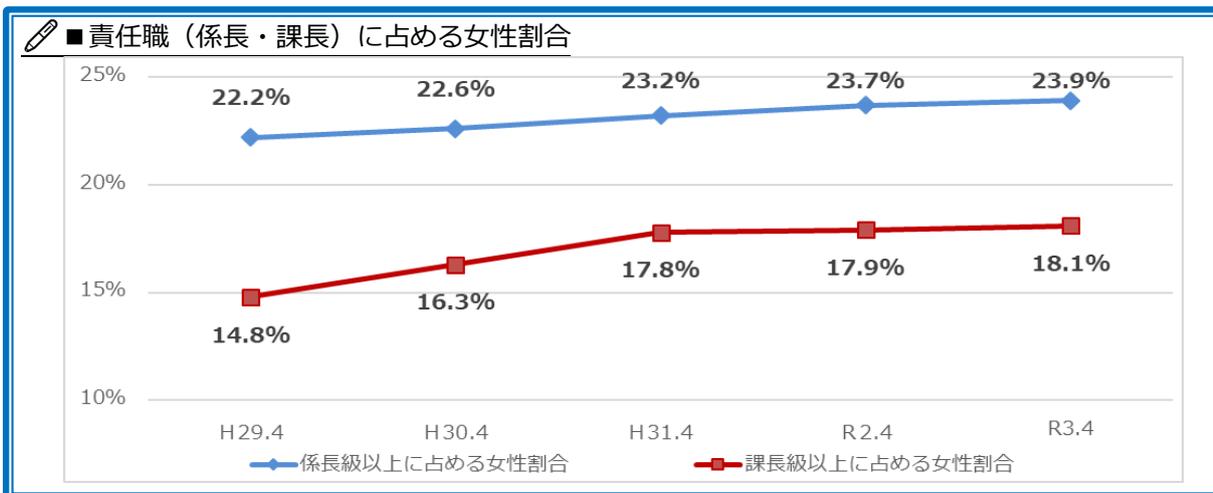


■全職員に占める男女割合



採用後の継続勤務状況に男女で大きな差異はありませんが、責任職への登用状況を見ると、係長級以上の女性割合は23.9%、課長級以上の女性割合が18.1%となっています。

す。責任職の女性割合は着実に上昇していますが、全職員に占める女性割合を考慮すると、女性職員の登用が十分に進んでいるとは言えない状況です。



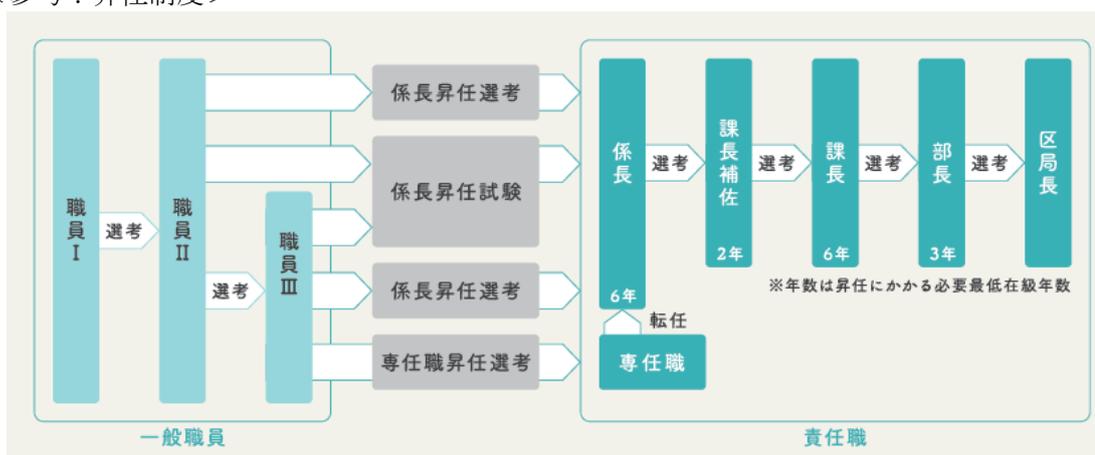
なお、責任職に昇任するためには、基本的に係長昇任試験に合格する必要がありますが、主に 20 代後半から 30 代の若手職員を対象とした A 事務区分の受験状況を見ると、有資格者の 54.1% を女性職員が占める一方で、受験率では、女性職員 21.6%、男性職員 53.5% と、女性受験率が男性受験率を大きく下回っています。第 1 期女性ポテンシャル発揮プログラムを策定した平成 20 年度と比較すると、男女ともに受験者数は大幅に上昇しましたが、男性職員の受験率は平成 26 年度から 50% 台で横ばい傾向であり、女性の受験率についても平成 29 年度から 20% 台で横ばい傾向です。特に、責任職を目指す女性職員を更に増やすため、女性職員の昇任試験受験率が低い背景を分析し、これまで以上に積極的に取り組んでいく必要があります。

* 新採用職員の女性割合は、市長部局採用（4 月 1 日）の集計。任期付職員及び特別職を含まない。

* 職員（責任職）の女性割合は、市立学校教職員（市立高校教職員を除く）、特別職を含まない。

* 係長昇任試験の有資格者女性割合及び受験率は、令和 3 年度実績。企業局、消防局及び横浜市立大学所属の職員並びに異区分受験者の職員（有資格者は除く）を含まない。

< 参考：昇任制度 >



2 課題

(1) 職員のワーク・ライフ・バランスの実現、両立支援の強化

令和2年度は前年度と比較して、超過勤務の総時間は減少した一方で、長時間労働者は大幅に増加した現状を踏まえ、引き続き、組織全体で超過勤務を縮減するとともに、業務負担に大きな偏りが生じている場合には、それを解消し、全ての職員のワーク・ライフ・バランスを実現する必要があります。

年次休暇の令和2年度の平均取得日数は15.1日ですが、年間5日間（時間単位取得除く）取得できていない職員の割合は3.2%となっており、取得状況に偏りが生じている状況です。

女性職員は、係長昇任試験の受験資格を得られる時期と出産・育児期が重なることなどから、仕事と家庭生活の両立への不安が昇任を躊躇する主な要因となっていると考えられますが、平成30年度の職員アンケートでは、育児との両立に不安を感じる職員が挙げた不安内容が「保育サービスに関すること」とほぼ並んで、「自分の仕事を代わってくれる人がいない」ことでした。社会的に男性の育児参画が進みつつある中で、性別にかかわらず、多くの職員が抱える育児との両立を可能とするためにも、職場内の情報共有や仕事の見える化を進めるなど、常に協力しあえる職場づくりを進めるとともに、組織全体で支えあう職場風土の醸成が必要です。

■ Wプログラム進捗点検アンケート(平成30年実施)

- ・(仕事と育児の両立について)「具体的にどのような不安を感じますか(複数回答可)」
 - …「保育園・保育サービスに関すること」 : 35.3%
 - 「自分の仕事を代わってくれる人がいない」 : 35.1%
 - 「休暇等の両立支援制度を利用しにくい雰囲気」 : 31.8%

また、両立支援に関しては、介護の問題も重要です。平成30年度の職員アンケートでは、介護を担っている職員は15.8%となっています。介護に直面する可能性が高い40代から50代の職員が全職員の約6割を占め、責任職の立場にある職員も多く、仕事と介護の両立を必要とする職員の更なる増加が見込まれます。その中で、9割を超える職員が「仕事と介護の両立に不安を感じる」と答えていることも踏まえ、介護との両立支援を推進していく必要があります。

■ Wプログラム進捗点検アンケート(平成30年実施)

- ・「親族の介護を担っていますか」
 - …「唯一の介護者として担っている」: 2.1%
 - 「主な介護者の一人として担っている」: 7.9%
 - 「主な介護者は他にいるが担っている」: 5.8%合計: 15.8%
- ・「仕事と介護の両立に不安を感じますか」
 - …「不安を感じる」: 56.6%、「どちらかと言えば不安を感じる」: 33.9%合計: 90.5%

こうした状況を踏まえ、性別にかかわらず、多くの職員が育児・介護等による時間制約を抱える状況下でも仕事を続け、能力を発揮できるようにしていく必要があります。

ワーク・ライフ・バランスの実現や両立支援の強化を進めることは、(2)(3)であげる「男性職員の家庭参画の促進」と「女性職員の登用拡大」に繋がるものであると同時に、相互に影響を及ぼしあうものであることから、不可分なものとして一体的に取り組む必要があるとされています。

(2) 男性職員の家庭参画の促進

男性職員の育児休業取得率は、ここ数年で大きく上昇していますが、女性職員の取得率とはいまだに大きな乖離があり、男性職員も家庭責任を十分に果たすことができるようにしていく必要があります。

出産・育児にかかる女性負担は大きいことから、男性が積極的に育児を担うことが、女性の負担や不安を軽減し、仕事等での活躍を後押しすることにも繋がります。男性自身にとっても、育児休業等を取得し、主体的に育児や家事に関わる経験によって、父親としての意識を育むだけでなく、その後の家庭生活における夫婦間での家事・育児時間の偏りを防ぐことが期待できます。また、生活者の視点を養い、これまでの働き方を見直す機会にもなり得るなど、家庭のみならず、仕事や地域においても生かせることを学ぶ貴重な機会となります。

男性職員が育児に伴う休暇・休業を取得することは、良好な夫婦関係・親子関係の構築や、日々変わるこどもの成長をすぐそばで見守ることができるというだけでなく、仕事面でも時間意識が高まることによる生産性向上や、女性の産後うつ防止、女性の継続就業にも影響を与えることが分かっています。

育児休業を取得していない職員はその理由として「収入が減る」「他の休暇等で対応可能」を多く挙げていますが、経済的支援措置の周知や特別休暇の活用促進を確実に行うことで、取得への不安を軽減させることが重要です。男性職員の育児休業の取得促進にあたって改善すべき点として「代替要員の確保」「上司や同僚等の理解」「男性自身の意識」などが挙げられていることにも留意し、職場・組織がしっかりと後押しできる取組を進める必要があります。

■職員の介護・育児等に関するアンケート(平成27年実施)

・「育児休業を取得していない(しなかった)理由を教えてください。(複数回答可)」

収入が減る	33.2%
他の休暇等で対応可能	25.7%
自分の仕事を代わってくれる人がいない	25.6%
制度を利用しにくい雰囲気	23.6%

「男性職員の育児休業取得率」の目標値「令和3年度 20%以上」は、令和2年度実績において達成しているものの、国家公務員一般職における令和2年度の育児休業取得率は51.2%となっており、本市においても高い目標を掲げ取り組む必要があります。また、国は、令和2年度から、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指しています。

こうしたことから、本市としても国や他都市の先進事例を参考に、職場と職員双方が一体となって意識改革を進め、男性職員の育児休業の取得促進等、全職員にとって働きやすく働きがいのある組織の実現に取り組んでいく必要があります。

■ 産後パパ育休

令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、子の出生後8週間以内に1回まで育児休業（いわゆる「産後パパ育休」）を取得できたものが、令和4年10月から分割して2回まで取得できるようになります。

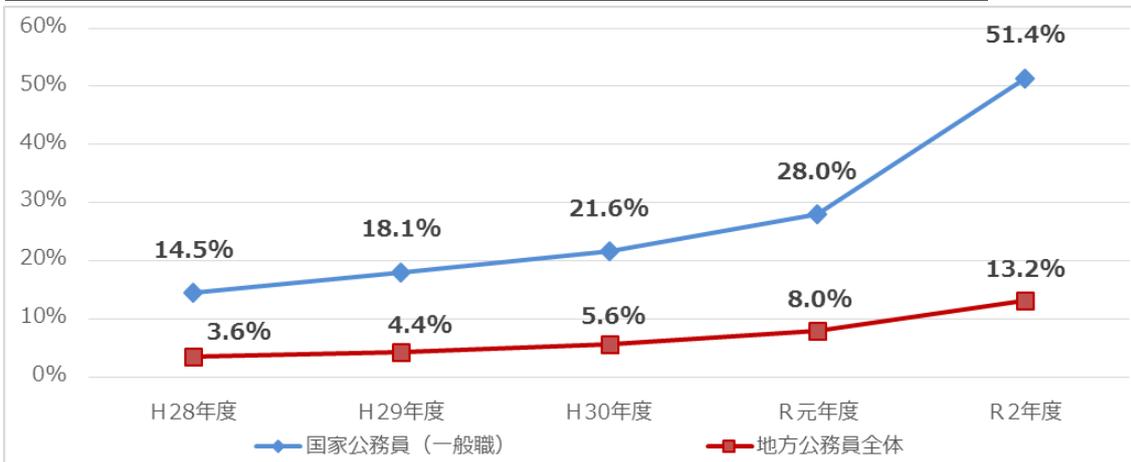
これに加え、従来の育児休業も同年10月から2回まで取得できるようになるため、産後パパ育休と合わせれば、最大4回まで分けて取得することができます。

本市においても、法改正の趣旨を踏まえ、国や他都市の動向等を見極めながら、必要な手続きを進めていきます。

■ 国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針

- ① 取得方針・目標の明確化
- ② 子の出生が見込まれる男性職員の確実な把握
- ③ 制度・運用についての質問・相談窓口の設置
- ④ 育児に伴う休暇・休業の取得計画の作成
- ⑤ 管理職員による業務分担見直し等の業務面での環境整備
- ⑥ 取得促進に係る取組を幹部職員等の人事評価へ反映

■ 国家公務員一般職および地方公務員全体の男性職員の育児休業取得状況



※ 「地方公務員における働き方改革に係る状況」より

（3）女性職員の登用の拡大

全職員に占める女性割合が着実に上昇している一方で、責任職における男女割合との間に依然として差がある状況を踏まえ、女性職員の責任職（係長級～区局長級）への登用を拡大していく必要があります。公正な採用試験に合格して入庁した男女の責任職登用状況に差異が生じていることは、採用後の能力開発やキャリア形成、政策決定・意思決定への参画といった場面で、実質的な男女差が生じていることを表しています。

責任職への入口となる係長昇任試験では、女性職員の受験率が男性職員の受験率を大きく下回っていますが、有資格者の半数以上を女性職員が占める現状や組織全体での責任職の確保・育成といった観点からも、女性受験率を引き上げていく必要があります。

女性職員の受験率が低い要因としては、受験資格を得られる時期と結婚・出産・育児といったライフイベントを迎える時期が重なることなどが考えられますが、平成30年度の職員アンケートでは、女性職員は受験しない理由として、プライベートとの両立への不安以外では、マネジメントや知識・技術への自信がないことを挙げており、その割

合は男性職員より多くなっています。一方で、実際に責任職になった職員が昇任して不安に感じている点については男女間で大きな隔たりはなく、女性職員の多くが昇任前に抱くイメージと昇任後の状況は、必ずしも一致しないと言えます。

■Wプログラム進捗点検アンケート(平成30年実施)

・「係長昇任試験を受験しない理由は何ですか(複数回答可)」

	男性	女性
プライベートと両立しにくいイメージがある	25.4%	42.6%
育児・介護中のため	7.1%	23.1%
係(チーム)をまとめる自信がない	11.8%	27.0%
知識や技術に自信がない	11.9%	25.2%

・「責任職に昇任して、どのような点で不安を感じていますか(複数回答可)」【責任職対象】

	男性	女性
仕事上の責任が重くなる	41.2%	38.7%
職場(係)のマネジメント	17.3%	19.3%
仕事に費やす時間が長くなる	7.1%	11.3%

こうした状況から、女性職員の登用が進まない主な要因として、昇任前に漠然と抱く仕事と家庭生活の両立への不安や、業務経験の偏り・経験や知識不足による職務への不安といったことが考えられます。ワーク・ライフ・バランスの実現に繋がる両立支援制度の拡充や周知といった職場環境づくりに加え、特に、女性は一般的にライフイベントがキャリア形成に与える影響が男性に比べて大きい傾向があることも踏まえた対応が必要です。入庁後の早い段階から自信ややりがいに繋がる業務経験を積ませ、キャリア形成を主軸とした人材育成を進めることや、ライフイベントによる環境変化を踏まえた中長期的なキャリアプランを具体的に考え、ロールモデルやパーツ(部分的に参考にする)モデルとなる職員を身近に感じることで、漠然とした不安を軽減する機会を提供することが有効だと考えられます。

また、責任職が昇任試験を受験したきっかけについて、アンケートでは上司からすすめられたと回答した女性の割合が高くなっています。受験申込時に声をかけるだけでなく、面談や日常的な業務遂行の中で長期的視点にたったアドバイスを実施するなど、より丁寧なキャリア形成支援が求められます。

■Wプログラム進捗点検アンケート(平成30年実施)

・「昇任試験を受験したきっかけは何ですか(複数回答可)」【責任職対象】

	男性	女性
上司にすすめられた	30.7%	49.1%
受験は当然のことだと思っていた	32.6%	18.0%
育児等、家庭のことが落ち着いた	3.2%	13.6%

アンケート結果を踏まえた取組に加え、アンケートではなかなか見えてこない職員の具体的な意見を聴く場も設けるなどして、新たな課題の把握に努め、施策の検討に反映していくサイクルを形成し、より実効性のある取組を推進していく必要があります。

■30 年度Wプログラム進捗点検アンケート

平成 30 年度に W プログラムの進捗や取組を検証する基礎データとするため、アンケートを実施しました。全職員（外郭団体等派遣、休職中職員を除く）を対象として実施し、計 6,722 件、27.0%の回収を得ました。結果としては、25 年度に実施した前回アンケートの結果より多くの項目で低下しており、責任職と職員の意識差も、未だに見られました。「キャリア形成のアドバイス」「仕事のやりがい」は前回のアンケートから特に低下しており、キャリア形成支援の重要性を組織に浸透させ、これまで以上に意識的・計画的な OJT を推進していく必要があることがわかりました。

こうした結果を踏まえて、課長級から職員まで共通のテーマ（モチベーション・コミュニケーション）に基づく研修を実施し、研修内容を活用することによって、上司と部下のコミュニケーションを醸成し、仕事に対する「やりがい」の向上につなげる取組をの実施したほか、出産、育児、介護などのライフイベントや様々な年齢に応じたキャリアに関する研修を拡充することによって、職員のキャリア形成支援を進めてきました。

※主な項目の実績

(実績下段は責任職の値)

	項目	25 年度実績	30 年度実績
責任職の意識改革	①上司は、異動等のアドバイスなど、キャリア形成支援を積極的に行っていると感じている女性職員の割合	65.8%	54.8%
		90.0%	86.2%
	②重要な仕事を任せる際、上司は、男性職員と同様に女性職員にも任せていると感じている職員の割合	79.1%	73.9%
		97.2%	93.7%
	③係長昇任試験の受験を、上司は、男性職員と同様に女性職員に対しても勧奨していると感じている職員の割合	65.9%	67.4%
		88.3%	88.2%
キャリア形成支援・チャレンジ	④仕事のやりがいを感じている職員の割合 ※括弧内は女性職員の割合	73.1% (75.7%)	64.8% (61.0%)
		84.4% (84.1%)	79.2% (80.2%)
	⑤係長以上のポストで自分の個性や能力を發揮したいと思う職員の割合 *対象：事務職 ※括弧内は女性職員の割合	28.7% (20.7%)	44.0% (37.7%)
ワーク・ライフ・バランスの推進 ／仕事と家庭生活の両立支援	⑥スケジュールや目的を確認しながら仕事を効率的に進めている、職員の割合	75.4%	69.5%
		91.5%	90.4%
	⑦上司が、仕事と生活の両立について理解を示し、ワーク・ライフ・バランスが図られるように職場をマネジメントしていると感じている職員の割合	73.5%	69.4%
		89.6%	91.4%
	⑧仕事と生活の両方が充実し、バランスがとれていると感じている職員の割合	68.5%	67.4%
		64.9%	72.7%

第4章 Weプラン (ワークライフバランス・ポテンシャル発揮推進プログラム)

I 数値目標

	現状値 (令和2年度)	目標値 (令和7年度)
① 年次休暇取得率(10日以上)	80.4%	100%
② 男性職員の育児休業取得率	24.1% (一般行政職:38.1%)	100%
③ 配偶者の出産のための休暇及び男性職員の育児参加休暇取得率(3日以上)	87.3%	100%
④ 課長級以上に占める女性割合	18.1% (令和3年4月1日)	30%以上 (令和8年4月1日)
⑤ 女性職員の係長昇任試験受験率(A事務区分)	21.6% (令和3年度)	50%

*①の現状値は、市費負担教員及び旧県費負担教職員、特別職を含まない。

*②～④現状値は、企業局職員及び市立学校教職員(市立高校教職員を除く)、特別職を含まない。

*②の一般行政職等は、技能職及び消防職、教員を含まない。

数値目標の考え方

①年次休暇取得率(10日以上)及び③配偶者の出産のための休暇及び男性職員の育児参加休暇取得率(3日以上)については、Wプログラムの目標値に達していないことから、継続した目標設定としています。

②男性職員の育児休業取得率については、国や法令改正の状況を踏まえ、男性の家庭参画をさらに加速させるため、そのきっかけとなる育児休業の取得を促進するとともに、女性の育児休業が当然のことであるように、男性の育児休業等の取得による育児参画を当たり前のこととする意識改革を実施していきます。

④課長級以上に占める女性割合については、近年の新採用職員の男女比が均衡しており、職員全体に占める女性割合が年々上昇していることを踏まえ、継続して高い目標を掲げ、これまで以上に積極的な人材育成や職場環境づくりの取組に繋げていきます。

⑤女性職員の係長昇任試験受験率の向上は、将来の④課長級以上に占める女性割合の目標達成に必要な不可欠であることから、受験率に男女で大きな差が生じている点を踏まえ、女性が感じている不安や負担感の解消、昇任意欲の向上に取り組めます。

2 取組の方向と内容

次世代法に基づく「行動計画策定指針（平成26年11月28日告示、令和3年2月24日改正告示）」及び女性活躍法に基づく「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（平成27年9月25日閣議決定、令和元年12月20日変更）」で示された事業主の取組に必要な5つの視点*4と「事業主行動計画策定指針（平成27年11月20日告示、令和元年12月27日改正告示）」で示された6つの取組の視点*5等を踏まえ、本市では、以下の4つの方向に沿って取組を進めます。

① 責任職の意識改革

② ワーク・ライフ・バランスの推進

③ 仕事と家庭生活の両立支援

④ 性別にかかわらずチャレンジ・キャリア形成支援

-
- * 4 (1)トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う (2)女性の活躍の意義を理解し、女性の活躍推進に積極的に取り組む (3)働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す (4)男性の家庭生活への参画を強力に促進する (5)育児・介護等をしながら当たり前前にキャリア形成できる仕組みを構築する
 - * 5 (1)採用 (2)職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援 (3)継続勤務 (4)登用 (5)長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革 (6)家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

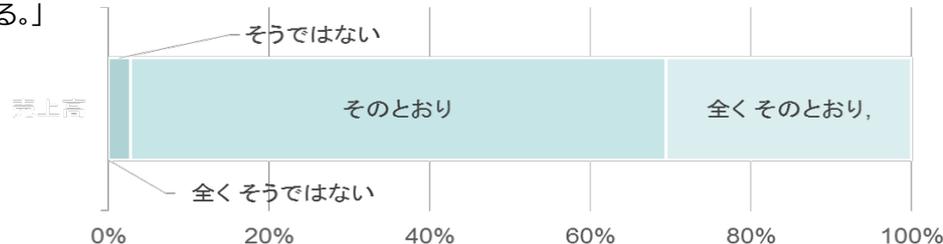
① 責任職の意識改革

職員一人ひとりが意欲と能力を最大限に発揮できる人材育成と職場環境づくりを進めるためには、責任職の果たす役割が重要です。そのため、経営責任職が組織経営の観点から先頭に立って取組を推進するとともに、全ての責任職がこの取組の必要性和意義を正しく理解し、各職場で実践することを促します。

これまで、区局長をはじめとする経営責任職が組織経営の観点から先頭に立って取組を推進することで、組織が一丸となった取組の強化を図ってきました。

その結果、本プランを策定するにあたり各区局人事担当課向けに行ったアンケートでは、9割以上の区局から「区局統括本部長がリーダーシップを取り、取組を推進している。」という回答を得ました。

■ Wプログラム振り返りアンケート(令和3年実施) ※各区局人事担当課回答 回答率87%
・「(1-1)Wプログラム Plus☆について、区局統括本部長がリーダーシップを取り、取組を推進している。」



しかしながら、職員アンケートでのワーク・ライフ・バランスの推進を図るためのマネジメントに関する項目では、職員と責任職とで数値に乖離があることが分かっています。責任職は、部下職員と常日頃のコミュニケーションや人事考課面談などの場を通じて、ワーク・ライフ・バランス推進や仕事と家庭生活の両立支援、キャリア形成支援に関連する状況や意向の把握に努め、的確なサポートや声掛けを実施する必要

があります。

引き続き、全ての責任職がこの取組の必要性と意義を正しく理解し、各職場で実践することを促していきます。

☞ 取組内容一覧

	項目	概要	所管	
			総務局(※)	区局
組織が丸となった取組の強化	区局統括本部長が中心となった取組の推進	<ul style="list-style-type: none"> 区局統括本部長がリーダーシップを取り、自区局等における責任職の男女比や係長昇任試験受験率の男女比、休暇の取得状況等を把握します。 また、各部署の休暇等取得状況や男女比、職員の配置や業務分担、係長昇任試験受験の状況等を踏まえ、ワーク・ライフ・バランス推進や両立支援、職員の育成のための取組を実施し、性別や家庭の事情等にかかわらず、意欲と能力を発揮できる組織づくりを行います。 	○	○
	男女共同参画推進者と連携した推進体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> 各区局の男女共同参画推進者（総務・人事担当課長）を中心に、情報共有や意見交換ができる庁内横断型の場を設け、より実効性のある取組の推進を図る。 	○	○
	技術系女性職員の活躍に向けた取組の充実	<ul style="list-style-type: none"> 技術系女性職員の活躍を推進するため、各人材育成シニアリーダー等と連携しながら、女性技術者の採用に向けた広報 PR の強化や技術系女性職員の一層の人材育成に取り組む。 	○	○
責任職の指導・マネジメント力の向上とその実践	意識改革を目的とした研修等の充実	<ul style="list-style-type: none"> 経営責任職向け研修や人材育成研修（課長級・係長級）などを通して、本プランの趣旨や重要性への理解を深め、職員の働き方やキャリア形成に対する責任職の意識改革を促進する。 	○	
	指導スキルを高める研修の充実	<ul style="list-style-type: none"> 責任職が職員の人材育成やキャリア形成における自己の役割をしっかりと認識し、実践的な職員指導・育成スキルを獲得するための研修を引き続き実施する。 	○	
	職場における人材育成の実践	<ul style="list-style-type: none"> 各職場において、人事考課・研修・人事異動を効果的に連携させた「人材育成体系」を実践し、定着させることにより、全ての職員が主体的に自己の能力開発やキャリア形成に努めることを支援する。そのために、特に人事考課・人事異動の面談において、責任職は部下職員と現状認識・役割期待・目標等をしっかりと共有し、適切な指導・助言を行うほか、日頃から職員一人ひとりとの対話によるマネジメントを実践する。 		○
		<ul style="list-style-type: none"> 責任職は、職員のライフステージも考慮しながら、能力開発やキャリア形成に効果的な業務を積極的に経験させるなど、人材育成に努める。 		○
		<ul style="list-style-type: none"> 責任職は、人事異動によって職員の人材育成サイクルが途切れることがないように、人材育成支援システムを活用して情報を把握・共有し、職員に対して継続的・発展的な人材育成を行う。 		○

※所管：企業局職員及び横浜市立学校教職員に対しては、人事事務の実情に応じて、適宜、各任命権者の所管課が対応します。取組②③④においても同じです。

② ワーク・ライフ・バランスの推進

全ての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい職場環境を整えることは、職員の生活の充実と健康維持による意欲・能力の発揮、継続的なキャリア形成、公務の能率的な運営等を可能とし、行政サービスや政策の質の維持・向上のために大変重要です。

特に、少子高齢化の進行や共働き世帯の増加等に伴って、育児や介護等の事情を抱える職員が更に増加していくことが予想される中、将来にわたって持続可能な行政運営を行っていくためにも、ワーク・ライフ・バランスの実現が急務となっています。

これは、一部の職員に限られる問題ではなく、全ての職員に関わる問題であることを改めて認識し、その実現に向けて、職員個人はもとより、職場全体で、働き方を抜本的に見直し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて真剣に行動していく必要があります。

全庁的な取組に加えて、区局で実施する取組も継続的に行ってきた結果、年次休暇取得率（10日以上）が令和2年度に80.4%になるなど高い水準で推移しています。また、男性の育児休業取得率についても制度の認知や男性職員自身の育児参画への意識が向上してきただけでなく、職場環境づくりが進んだことにより、令和2年度に24.1%と目標である20%以上を達成しました。

その一方で、平成30年度の職員アンケートでは、「ワーク・ライフ・バランスが図られるように職場をマネジメントしているか」という項目について、責任職と職員では乖離していることから、引き続き、職員個々の事情に応じた支援をより一層丁寧に進め、職場全体でワーク・ライフ・バランスを推進する職場風土を醸成していきます。

① 仕事の見直し、業務量の削減

限られた経営資源の中で、全ての職員のワーク・ライフ・バランスを実現し、行政サービスや政策の質の維持・向上を図るためには、組織全体で仕事の現状と課題を改めて認識し、共有することにより、危機感を持って、仕事そのものを見直し、業務量の削減を更に推し進める必要があります。

本市ではこれまでも、徹底した事務事業の見直しに取り組んできましたが、人口減少や超高齢化の進展など、横浜市を取り巻く環境が変化していくなか、より踏み込んだ見直しが求められています。

今後は、全市的な視点での事業の重点化やデータに基づく評価・見直しを進めるとともに、その原動力となる職員一人ひとりの「意識改革」を図り、全ての職員が事業の効果や目的を真に見極め、前例に捉われない徹底した見直しを行うことにより、事業の廃止・休止・大幅な縮減などにも踏み込む「歳出改革」を進め、時代に即した行政へと「創造・転換」していきます。

② 仕事の進め方、時間の使い方の見直し

ワーク・ライフ・バランスの実現と行政サービスや政策の質の維持・向上のためには、職員一人ひとりが時間に対するコスト意識を持ち、時間あたりの生産性を高めることが不可欠です。そのために、自らの仕事の進め方や時間の使い方を見直し、限られた時間の中で最大の成果を達成するよう努めます。また、職員相互の情報共有や仕事の見える化などにより、職場内での協力体制をより実効性のあるものにするよう工夫します。

特に責任職は、計画的な業務遂行のために優先順位の明確化に努めるとともに、率先して仕事の進め方等を点検、改善を図るなど、業務マネジメントをしっかりと行うことが重要です。また、既存の制度や業務を抜本的に見直していく視点を持って業務効率化に取り組みます。

また、職員（責任職含む）が、業務量の削減につながる具体的な改善目標を設定し、十分な実績を上げた場合には、人事考課制度の中で適切に評価を行い、職員のモチベーション向上に繋げていきます。

■ 夕礼の活用

朝の15分間を活用して、「朝礼」を実施している職場も多いと思いますが、加えて、夕方の終業前に実施する「夕礼」が定着している職場もあるのではないのでしょうか。

ある課の「夕礼」では、全員が一旦、席から立って、朝礼時に目標設定した一日の業務進捗を報告するとともに、超過勤務が必要な場合には内容と終了目標時間を申告し、課長・係長の確認や指示を受けます。その際に、緊急性や重要度による判断や、複数人で協力し合って効率的に処理できるかなどの確認を行い、必要な対応をとっています。

職場の規模や業務内容によって、状況は異なりますが、一日の業務サイクルを管理する方法のひとつとしてご紹介します。

③ 超過勤務の縮減・長時間労働の是正

◆ 職員の意識向上、責任職による職場マネジメントの徹底

超過勤務時間の縮減に向けては、手続きの適正化や効率的な事務執行等、全庁的に取組強化を進めた結果、ある程度の成果が現れていますが、いまだに人事委員会規則で定めた上限時間を超える職員がおり、令和2年度においては、一般的に過労死ラインと言われている月100時間を大幅に超える超過勤務実施者も発生しています。

規則違反となる超過勤務実施者をゼロにするためには、全職員が規則で定めた上限時間を理解し、責任職は上限時間を超えた超過勤務命令は規則違反になることを認識するとともに、「上限時間を超えた命令は絶対にしない」という、強い意志をもって取り組むことが重要です。

職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスの推進を念頭に、長時間労働是正と組織全体の超過勤務時間の更なる縮減に向けて、歩みを止めることなく取り組んでいきます。

■ 超過勤務時間縮減の徹底強化

平成31年度に人事委員会規則により超過勤務の上限が規定されて以降、手続き・命令の適正化や協力体制の構築、業務の見直し・効率化等、超過勤務時間縮減に向けて取り組んでいます。

令和3年度は、職員の健康状態や長時間労働による影響等を責任職が把握し、職員の健康管理や職場状況の改善に役立てることを目的として、長時間労働者との面談を必須としました。

超過勤務時間の上限	
原 則	① 月45時間、年間360時間（月平均30時間）
臨時的業務	② 月間80時間
	③ 年間720時間（月平均60時間）
	④ 月45時間超の超過勤務は年6回まで

※ 大規模災害への対処等、特例業務にあたる場合は、上限規定を適用しません。

■ 長時間労働の是正に関する目標値

職員が過重労働による健康障害を発生することなく、安心・安全に仕事ができている状態をあるべき姿として、引き続き、規則違反となる超過勤務実施者0人（特例業務を除く年間720時間超の職員数0人、月間80時間超の延べ職員数0人）を目標としています。

職員の長時間労働の是正		直近の現状値 (令和2年度)	目標値 (令和7年度)
規則違反となる 超過勤務実施者 0人	年間720時間超 の職員数	29人	0人
	月間80時間超 の延べ職員数	328人	0人

■ 超過勤務は「T・K・G」で縮減

新たな働き方への転換、見直しを行い、責任職をはじめ、職員一人ひとりが働き方に対する意識改革を図り、ワーク・ライフ・バランスを実現するため、令和2年度に、親しみやすく覚えやすいキャッチフレーズの超過勤務縮減取組を開始しました。

効率的な業務執行や柔軟な働き方を実践して、超過勤務の縮減に取り組んでいきます。超過勤務は「T・K・G」で縮減！

超過勤務は **T・K・G** で縮減！

「T」手続き・命令の適正化

- ・事前命令の徹底・確実な振替休暇の取得
- ・超過勤務で対応する必要性・妥当性の確認
- ・正確な業務量、超過勤務時間の把握
- ・責任職による長時間労働者への聞き取り（面談）の実施

「K」協力体制の構築、チームワークの発揮

- ・特定の職員に過度な負担とならない業務分担の設定
- ・柔軟な業務分担の変更
- ・係や課を超えた応援等、柔軟な応援体制の構築
- ・チームワークの発揮による積極的な協力体制の構築

「G」業務の見直し、効率化

- ・Web会議やRPA等、ICTの活用
- ・ペーパーレス化の推進
- ・積極的な事務・事業の見直し
- ・会議運営の効率化

◆ 長時間労働防止対策の強化



職員の健康管理の観点から、過重労働の健康への影響やセルフケアの重要性を周知することにより、責任職や職員一人ひとりの意識を高め、長時間労働を防止するための対策を強化します。

やむを得ず休日や深夜等に及ぶ長時間の超過勤務が生じる場合には、責任職は「過重労働による健康障害防止対策」を講じ、職員の健康に影響を及ぼすことがないよう業務を管理し、速やかに業務内容及び業務体制を見直し、職員を支援するとともに、早期に長時間労働を解消することとします。

また、休業日に勤務を行うことは、職員個人のワーク・ライフ・バランスだけではなく、その家族の生活にも影響を及ぼすことになります。責任職は、休業日に勤務をすることに

ならないよう業務を掌握し、やむを得ず業務命令を行う場合は、職員が休業日を振り替えることができるよう業務調整を行うものとします。

■ 横浜市職員の健康づくり計画

職員の健康対策では、「横浜市職員のこころの健康づくり計画（こころ計画）」（平成 31 年 3 月三次改訂）と、「横浜市職員のからだの健康づくり計画（からだ計画）」（平成 28 年 3 月策定）により、全ての職員が健やかで心豊かに働ける市役所「健康市役所」の実現をめざしています。令和 5 年度中に「こころ計画」・「からだ計画」を統合した「横浜市職員の健康づくり計画」を策定し、職員の心と体の健康づくりについて、一体的に推進していく予定です。

職員一人ひとりが主体的に健康づくりに取り組み（自己保健義務）、責任職が部下職員の健康状況を把握し心身の健康管理と適切な配慮を行う（安全配慮義務）ことで、職場環境が良好に保たれ職員が十分に力を発揮することにつながります。職場環境等の把握と改善は、ワークライフバランスの推進にとっても重要です。定時退庁や休暇取得等を通じて、働きやすい職場環境づくりに取り組みましょう。

◆ 定時退庁日の励行

全庁一斉定時退庁日のほか、職場の実情に応じて、個人・職場単位で週・月単位の定時退庁日を設定するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて行動するきっかけをつくりまします。

■ みんなでカエル Day

「働き方を“変える”、そして早く“帰る。”という二つの“カエル”を進めるにあたって、ワーク・ライフ・バランスの実現や業務の生産性向上に向けて取り組むきっかけとするため、定時退庁日「みんなでカエル Day」と「みんなでカエル Day+（プラス）」を設定し、職場全体に取組趣旨を浸透させています。

（令和 3 年度の実施状況）

「みんなでカエル Day」（定時退庁日）…毎週金曜日

「みんなでカエル Day+（プラス）」（関係機関等と連携して実施する定時退庁日）…年 5 日



④ 休暇の取得促進

職員一人ひとりが、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てるように、計画的な年次休暇の取得を促進します。

労働基準法の一部が改正され、企業においては平成 31 年 4 月から、年間 10 日以上 of 年次休暇を付与された労働者に対し、年 5 日以上 of 休暇取得をさせることが義務付けられました。本市においても、法改正の趣旨を踏まえ、まずは確実に 5 日取得し、本プランで目標としている 10 日以上 of 年次休暇取得に向けて取り組む必要があります。

責任職は、職場の実情を的確に把握し、年間の業務スケジュールを作成するなど、業務に関する情報の共有を図り、効率的な執行体制を確保します。その上で、職場ごとに休暇計画表を作成するなど、職場内で協力し合いながら、年次休暇を取りやすい雰囲気の醸成や職場運営に努めます。

職員は、日頃から計画的に業務を遂行し、年次休暇を取得するよう努めるとともに、周囲の職員も取得できるよう、職場内で協力し合います。

こうした取組を通じて、全ての職員が年次休暇を年間 10 日以上取得することを目指します。特に責任職は、平均取得日数が少ないため、率先してメリハリをつけた働き方を心掛け、計画的に年次休暇を取得するよう努めます。

■ 年次休暇の柔軟な取得促進

- 自身や家族の誕生日等の記念日、子どもの学校行事などに、年次休暇等を取得し、家族とふれあう時間を持ち、ワーク・ライフ・バランスに繋げましょう
- ゴールデンウィーク期間や夏季等には連続休暇を取得しましょう。連続休暇を取得しやすい環境を整えるために、ゴールデンウィークやお盆期間には、関係課会議など庁内における会議等の開催は自粛しましょう
- 「月1回+aの年次休暇取得」を課や係で目標とするなど、職員が計画的に年次休暇が取得しやすいなる仕組みやルールを検討してみましょう。

⑤ 柔軟な働き方の推進

◆横浜版フレックスタイム制度

子育てや介護のある職員を含め、全ての職員がいきいきと働き続けることのできる職場環境をつくることにより、職員のワーク・ライフ・バランスの推進と質の高い行政サービスの確保を図ること、また、通常の勤務時間外に地域の会合や市民向けイベント、システムメンテナンス作業等の業務がある場合に、勤務時間を柔軟にずらすことにより、担当職員の拘束時間が長時間化することを防ぎ、心身の負担を軽減することなどを目的として、平成31年度から「横浜版フレックスタイム制度」を導入しました。また、令和3年度からは一部の組別の勤務時間において、割り振ることのできる上限回数をなくしました。

◆横浜市職員テレワーク制度

ワーク・ライフ・バランスの推進を目的に令和元年度に「横浜市在宅テレワーク」を本格導入しましたが、新型コロナウイルス感染症への対応を契機に、より一層柔軟な働き方を進め、業務継続性の確保や業務効率化等を推進するため、「横浜市職員テレワーク制度」を令和3年度から試行実施しています。

令和4年度以降、制度を本格実施し、「場所」にとらわれない多様で柔軟な勤務形態を導入することで業務の効率化を進め、誰にとっても働きやすい職場環境づくりを進めています。

☞ 取組内容一覧

	項目	概要	所管	
			総務局	区局
WLB 実現 のため の取組	仕事、働き方の見直し	・組織全体で、事務事業の見直しや業務改善などを通じて、仕事そのものを見直し、業務量の削減に取り組む。また、職員一人ひとりが、仕事の進め方や時間の使い方を見直し、互いに協力し合いながら、限られた時間の中で最大の成果を達成するよう努める。	○	○
	超過勤務の縮減・長時間労働の是正	・全庁的な定時退庁日の設定やワーク・ライフ・バランス推進月間の実施のほか、職員の意識向上、責任職による職場マネジメントの徹底や長時間労働防止対策の強化などを通じて、超過勤務の縮減に努める。	○	○
	休暇の取得促進	・各職場における計画的な業務調整や休暇計画表の作成などを通じて、全ての職員が年次休暇を計画的に取得できるよう促すとともに、夏季等における連続休暇の取得を励行する。	○	○
	柔軟な働き方の推進	・フレックスタイム制度及びテレワーク制度を適切に運用・周知することで、職員のワークライフバランス推進等を促す。	○	○

③ 仕事と家庭生活の両立支援

職員一人ひとりの家族構成やライフスタイルは多様ですが、時として、育児や介護等の事情により、仕事と家庭生活の両立が大きな課題となることがあります。

職員が安心して仕事と家庭生活を両立し、それぞれの役割・責任を果たすことができるようにするためには、全ての職員が計画の趣旨を理解し、互いの立場を認め合い、職場全体で支え合う風土の醸成や職場環境づくりを進めることが大切です。

そのために、必要な情報の提供や責任職向け研修のほか、妊娠・育児・介護中の職員等への支援、休暇・休業等の取得促進、職場復帰に向けた支援など、職員の状況に応じた継続的かつ総合的な支援を実施します。

① 冊子や YCAN 等を活用した育児や介護等にかかる情報提供の充実

◆ 育児や介護等にかかる情報提供

出産・育児・介護等にかかる制度の趣旨や内容、経済的支援措置等をまとめた冊子「出産・育児・介護等にかかる制度」を YCAN（庁内 LAN）に掲載するほか、出産・育児・介護に関する基礎知識等について情報提供します。また仕事と育児・介護等の両立を経験した職員の体験談を掲載した両立支援通信等の発行により、同様の立場にある職員の不安軽減を図るとともに、周囲の職員の理解促進や将来への備えを支援し、職場全体で互いの立場を理解し、支え合う風土の醸成を進めます。

また、ニュースレターの発行等により、全ての職員が計画の趣旨や各種制度を知り、理解を深めることができる機会の拡大を図ります。

特に男性職員の育児については、取得できる制度は整っているものの、実際に制度を利用する職員が女性職員に比べて少ない状況です。男性職員もこれまで以上に家庭における役割を十分に担うことができるよう、制度に関する基本的な内容、手続方法、手当金等の経済的支援措置、取得モデル等をより丁寧に周知していきます。

■ 男性職員の育児休業・育児関連休暇取得促進ページ

子どもをもつことになる男性職員の家庭参画の第一歩として、育児休業や育児関連休暇等の制度利用を促進しています。これらの利用が確実かつ円滑に行われるよう、育児休業取得時の収入に関する概要や育児休業手当金シミュレーター、休暇休業の取得モデルケース等を作成し YCAN で公表しています。

男性 育児休業

検索



■ 仕事と介護の研修会

介護は予備知識があるかないかで、いざという時の行動や仕事との両立に大きな差が出ると言われています。そのため本市では、職員の仕事と介護の両立を支援するために、動画配信や各職場等において研修会等を実施し、介護保険制度等の基礎知識や本市の両立支援制度のほか、実際に仕事と介護の両立を経験した職員の話などを共有し、事前の備えや職場での相互理解・支え合いを促します。



② 責任職を中心とした研修の実施

各職場において、責任職によるワーク・ライフ・バランスを実現するための職場環境づくりが進められるとともに、特に育児や介護等との両立を行う職員に対する具体的な支援が図られるよう、「責任職両立支援マニュアル」などを活用した取組を進めていきます。

また、毎年、全責任職を対象に実施する人材育成研修において、両立支援の制度や取組に関する周知を行うなど、責任職の理解促進を図っていきます。

あわせて、性別による固定的な役割分担意識や慣例が放置されることのないよう、責任職を対象としたハラスメント研修等に継続的に取り組みます。

■ 責任職のための両立支援マニュアル

このマニュアルは、職員が育児や介護等をしながらも働く意欲を高められる職場環境づくりを推進するための「手引き」として作成しています。職員の両立支援を支える責任職に必要な情報や資料をはじめ、個別の状況に合わせた具体的な支援方法、面談のポイントや、面談シート等を掲載しています。

誰もが働きやすい職場の環境づくりのために、両立支援マニュアルをご活用ください。

➡詳細は YCAN へ HOME>総務局>職員健康課>仕事と介護の両立支援

責任職のための両立支援マニュアル

検索

■ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

横浜市職員ハラスメント対応指針を定め、ハラスメントの定義や対応の手順を明確化しています。

また、職員からのハラスメント相談等に迅速に対応できるよう、勤務時間外や休日にも利用できる外部相談窓口を設置しているほか、区や局といった部署ごとに相談窓口や相談員を置き、より安心して相談できる体制の確保に努めています。

③ 妊娠・育児・介護中の職員等への支援

職員は、父親・母親になることがわかった時、又は家族等の介護が必要となった時に、仕事と子育て・介護を両立するためには、できるだけ速やかに職場の上司に申し出るようにします。

責任職は、申し出た職員に「出産・育児・介護等にかかる制度」冊子を配付するなど、制度や手続の説明を行うとともに、特に妊娠中の女性職員に対しては、健康や安全に配慮し、業務内容を調整するなど必要な措置を講じます。また、その後も、職員との面談等を通じて、その時々々の状況や意向の把握に努め、育児による長期的なキャリア停滞を防ぐ視点も持ちながら、円滑な両立ができるように継続的な支援を行います。

④ 男性の育児目的の休暇等の取得促進

男性職員の積極的な育児参画を支援するために、子どもの出生時における休暇の取得をはじめ、男性の育児目的の休暇等の取得を促進します。そのために、利用できる制度や取得モデル等の情報提供を強化します。

責任職は、職員ニーズや職場の実情を的確に把握し、子どもをもつことになる職員に対して、子育ての始まりの時期の親子の時間の確保や配偶者の支援のための休暇の取得を促すとともに、業務の円滑な執行体制に配慮しながら、制度を利用しやすい職場環境づくりに努めます。

父親となる職員は、積極的な育児参画を心がけ、特に配偶者の出産前後には休暇を取得するよう努めます。

こうした取組を通じて、特に子どもの出生時・子育て始期における男性職員の3日間以上の休暇取得率100%を目指します。

■ 男性職員が子どもの出生時・子育て始期に利用できる特別休暇

<配偶者の出産のための休暇>

配偶者が出産するために入院する等の日から出産日の後2週間以内に3日の範囲内で取得できる休暇
(取得単位：1日又は1時間)

<男性職員の育児参加休暇>

配偶者の出産予定日の8週間前(多胎妊娠は14週間前)※から
出産日の後8週間以内に5日の範囲内で取得できる休暇(取得単位：1日又は1時間)

※産前の取得は、小学校就学前の既出生児(上の子)がいる場合に限る。



⑤ 育児休業等の取得促進

子どもを持つことになった職員が、安心して育児休業、部分休業、育児短時間勤務、育児時間等を取得できるような職場環境づくりを進め、取得を促します。

責任職は、子どもを持つことになった職員に対し、育児に関する制度の内容や職場復帰支援策等について説明し、取得することを前提として育児休業等の意向を確認し、休業等に関する計画を作り、人事担当課にも報告します。職員ニーズや職場の実情を的確に把握し、職員が安心して育児休業を取得できるような職場風土の醸成に努め、当該職員に対して、育児休業を取得するよう促します。

人事担当課は、育児に関する制度の取得手続き等に関する案内を行うなど、子どもを持つことになった職員及びその上司をサポートします。

特に、男性職員の家庭参画を更に促進するために、制度等の周知強化を図るほか、職員本人や責任職の意識を変え、男性職員が育児休業等を取得することが当たり前のこととなるよう、取組を強化します。

令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、令和4年の4月以降、事業主に対して子を持つことになる労働者に対する育児休業の取得意向の確認等が義務付けられ、分割取得を可能にする制度変更が行われるなど、男性が育児休業を取得しやすくするための取組が進んでいきます。

国においては、子どもが生まれたすべての国家公務員の男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指した取組を進めることとされています。地方公共団体においても、男性職員が育児に参画する時間をしっかりと確保できるよう、男性職員の育児休業や育児に伴う休暇の取得促進に向けた職場全体として環境整備に積極的に取り組むことが求められています。こうした社会情勢も踏まえて、令和7年度に向けて、「男性職員の育児休業取得率100%」という目標を設定するとともに、1か月以上の取得を奨励するなど、女性職員が育児休業を取得することが当然となっているのと同様に、男性職員の育児休業取得が当たり前のものとなるよう、更なる取組推進を図っていきます。

■ 育児休業に関する近年の主な制度改正

育児・介護休業法の改正（令和3年6月）

- 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務となる（令和4年4月から）
- 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和される（令和4年4月から）
- 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得することが可能となる（令和4年10月から）
- 育児休業を分割して取得が可能となる（令和4年10月から）
- 育児休業取得状況の公表が義務となる（令和5年4月から）



⑥ 配偶者同行休業制度を活用した継続勤務等の支援

継続して活躍することが期待される職員の継続勤務を促し、その能力を活用するために、配偶者の外国への転勤等に伴って一定期間職務に従事しないことを認める「配偶者同行休業制度」を平成26年4月に他の自治体に先駆けて導入しました。

この制度を活用することで、退職を余儀なくされる職員の離職を防止し、職員の仕事と家庭生活の両立、キャリア形成を中長期的な視点で支援します。

⑦ 出産休暇や育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

◆休暇・休業中の職員に対する業務に関する情報提供や能力開発支援

休暇・休業等の間も、職員が業務に関する必要な情報を入手できるよう、YCAN（庁内 LAN）に掲載されている市政・業務情報等を外部向け YCAN web を通じて提供します。

また、職場復帰を支援するための情報を YCAN（庁内 LAN）に掲載し、復帰に向けた準備を支援し、不安軽減を図ります。

更に、自己啓発に関する講座等の情報を提供するなど、休暇・休業中も時間を有効に活用して業務遂行能力の維持・向上を目指すことができるよう支援します。

◆職場復帰支援セミナーの実施

区局と協働して、出産休暇・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、復帰後に利用できる育児支援制度や子育ての先輩職員からのアドバイスなど、職場復帰に向けて役立つ情報の提供等を行うセミナーを実施します。

なお、より参加しやすくするため、オンラインによるセミナーを積極的に取り入れていきます。

■ 外部向け YCAN web

横浜市では、休暇・休業、出向、派遣等により、YCAN（庁内 LAN）を閲覧できない職員向けに、インターネットからでも閲覧できる環境を整えています。

利用を希望する場合は、区局人事労務担当課を通してお申し込みください。

→詳細は YCAN へ HOME>総務局>ICT 基盤管理課>外部向け YCAN Web



⑧ 職員の育児休業等の取得に伴う業務分担の見直し及び代替要員の確保

育児休業や育児短時間勤務制度等を利用する職員の業務を円滑に遂行するためには、状況に応じて、職場内の業務分担の見直しが必要です。

育児休業は、突然の病気等によって欠員が生じる場合とは異なり、ある程度の時期を把

握した上で、業務分担や体制について検討した上で計画を立てることができます。責任職は、妊娠や出産について報告しやすい職場風土の醸成に努めるとともに、休業までの期間及び休業中の業務等について、職員と相談しながら検討していく必要があります。業務に支障が生じないよう、区局・部・課内などの連携により、職場内の応援体制など業務分担を見直します。また、職場内の周囲の職員は、チームの一員として、自らすすんで業務分担の見直しに協力します。

さらに、育児休業等の取得を希望する職員が安心して休業に入れるよう、長期休業代替職員や育児休業代替任期付職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員の配置や任用も行っています。

⑨ 仕事と家庭生活の両立に関する相談体制の整備

◆ 両立支援ほっとライン

職員の仕事と育児・介護等の家庭生活との両立に関する相談対応や情報提供を行う専用窓口として、「両立支援ほっとライン」を常設し、専門の相談員（次世代育成支援対策員）が対応します。

◆ メンター制度

職員のキャリア形成について、助言者であるメンターが相談者であるメンティーに対し、直属の上司とは異なる視点から必要なアドバイス等を行うことで、職員一人ひとりが自分らしいキャリアを形成するとともに、仕事と家庭生活の両立に繋げていきます。

■ 両立支援ほっとライン

仕事と家庭生活との両立について、保健師資格を持つ専門の相談員が相談や情報提供を行っています。

→ 詳細は YCAN へ HOME > 総務局 > 職員健康課 > 次世代育成支援事業



方法は	相談専用電話：045-671-2111 相談日：月・火・水・金曜日（祝日を除く） 受付時間：8:45～17:00 ※時間外や昼休憩中の相談を希望する場合は、ご相談ください。 ※専用メール so-jisedai@city.yokohama.jp でも相談を受け付けています。
対象は	横浜市職員（ご家族からの相談も可）
相談できる内容	仕事と家庭生活（子育て・介護等）の両立に関する内容 ①妊娠・育児中の健康や家庭生活等に関する相談 ②子育ての相談 ③障害等がある子どもの養育に関する相談 ④介護の相談 ⑤制度利用に関する相談 ⑥職場復帰に関する相談 ⑦ご家族からの相談 ⑧職場環境づくりに関する相談 ⑨各種関連情報の提供 ⑩その他の両立に関する相談
相談の取扱と対応	・利用時は匿名も可 ・相談内容は原則として相談員止まり ・相談方法は、電話、Eメール、手紙、面談（予約制）で受付 ・相談は次世代育成支援対策員が対応

⑩ 不妊治療に関する休暇

令和3年度の人事院勧告において、国家公務員の不妊治療と仕事の両立支援のために休暇を新設することが表明され、本市人事委員会においても国の趣旨を踏まえて対応する旨勧告があったことから、より一層、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援を図る目的で、令和4年4月1日に出生支援休暇を新設しました。

また、休暇制度導入に合わせて、不妊治療と仕事の両立に向けて組織として支援していくこととし、不妊治療を受けやすい職場環境整備を進めていきます。

■ 出生支援休暇の概要

取得事由	一般不妊治療	生殖補助医療
	検査・タイミング法・人工授精	体外受精・顕微授精 等
取得期間	上限5日間	上限10日間

※取得単位は、1日又は1時間です。

■ 不妊治療アンケート

近年、晩婚化等を背景に、不妊治療を受ける人が年々増加しており、働きながら不妊治療を受ける人も増加傾向にあると言われています。

令和2年、出産休暇・育児休業中職員580名を対象に、不妊治療と仕事の両立の実態や課題を明らかにするためのアンケート調査を実施しましたので、その一部をご紹介します。

・アンケート回答者 265名 … 男性：19名 女性：246名

・不妊治療経験者 94名 (35%) … 男性：6名 女性：88名

子どもの人数別に治療の有無をみると、子ども1人の場合、不妊治療経験者は150名中57名(38.0%)で、2015年の社会保障・人口問題基本調査によると、子ども1人の夫婦が不妊の検査や治療を受けたことがあると答えた割合は25.6%となっており、本市の方が有意に高い傾向があることがわかりました。

治療をしていることを職場でオープンにしていた人は1名のみで、上司に伝えていた人は半数を超えていましたが、一切伝えていなかった人も4割を占めていました。

職場で治療をしていることをオープンにしていない理由を尋ねると、「不妊治療をしていることを知られたくなかったから」と答えている人がもっとも多く半数を占めており、続いて、「周囲に気づかれないでほしいから」、「治療がうまくいかなかった時に職場に居づらいため」、「周囲から理解を得られないと思ったから」と答えていました。「伝えなくても支障がなかったから」と答えていた33名は、年次休暇の利用や土日等時間外に受診をしていました。

■ 自由意見の例 ■

・「不妊治療は月経や排卵などのタイミングで受診日が決まるため、急に受診しなければならないことが多い」

「通院回数が多く、急な通院もあり、半年、1年の休暇を必要としていることは、なかなか理解されないと思う」

「うまくいかなくて悩んでいるのは自己都合で、早く見切りをつけて治療を止めるか、仕事を辞めるかした方がよいのではと考える人も多いと思う」

このような実態や当事者の思いが、不妊治療をしていることを職場でオープンにできにくい要因にもなっているのかもしれませんが、今後、不妊治療との両立支援策を構築していくためには、休暇制度やフレックスタイム・在宅テレワークに加え、職場における不妊症や不妊治療への理解を図る必要があります。

⑪ 人事異動等における育児・介護中の職員への配慮

育児・介護中の職員が、人事異動等に伴い勤務状況の変更が必要となる場合は、仕事と

の両立に支障が生じないよう、配置を考慮する等の措置を講じます。

責任職が育児・介護に伴う配慮が必要な場合には、その状況を的確に把握し、自己申告を踏まえた配置や係長昇任試験合格後の昇任発令の延伸など、柔軟に対応します。

また、責任職が育児短時間勤務制度を利用しやすい環境を整えるため、状況に応じてスタッフ的な業務担当に配置するなど、仕事と育児の両立を支援します。

※「ライン」や「スタッフ」という用語は、一般的に組織内での位置づけを表す用語として用いられますが、ここでは、一つの課に同じ職位の責任職が複数いる中で、その課（又は係）の取りまとめ役を担う責任職を「ライン」とし、個々の業務を担当する責任職を「スタッフ」と表現しています。

⑫ 育児中の女性職員の活躍推進に向けた取組

横浜市役所では、「女性職員の育成・登用」を重要な経営課題と位置づけ、性別にかかわらず、全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる人材育成と職場環境づくりを進めています。

女性は一般的に出産・育児といったライフイベントがキャリア形成に与える影響が男性に比べて大きい傾向があることを踏まえ、育児の女性職員も柔軟かつ主体的にキャリアを積めるよう、「責任職の意識改革」「ワーク・ライフ・バランスの推進」「仕事と家庭生活の両立支援」「性別にかかわらないチャレンジ・キャリアキャリア形成支援」を進めていきます。



⑬ 子どもの看護や家族等の介護のための休暇の取得促進

突発的に子どもの看護や家族等の介護が必要となった場合でも、職員が子の看護休暇や短期介護休暇等を円滑に取得できるよう、日頃から、責任職を含む全ての職員が、職場内で業務の進捗状況等の情報を共有し、互いに協力し合う職場環境づくりに取り組みます。

☞ 取組内容一覧

項目	概要	所管	
		総務局	区局
仕事と育児・介護等の両立のための職場支援	・育児や介護等にかかる情報をまとめた冊子やニュースレター等の発行・配布を通じて、本プランの趣旨や両立支援に繋がる情報を積極的に提供するとともに、互いの立場を認め合い、職場全体で支え合う風土の醸成を図る。	○	○
	・責任職を対象に「責任職両立支援マニュアル」を活用した研修などを実施し、各職場において両立が必要な職員に対し、継続的な支援を行う。	○	○
	・両立に関する相談対応や情報提供を行う専用窓口として、「両立支援ほっとライン」を常設する。	○	
男性職員の育児・介護等への参画促進	・子どもの出生時における休暇のほか、男性職員が利用できる制度の基本的な内容、手続方法、手当金等の経済的支援措置等の周知を強化し、男性職員が育児休業等を取得することがより身近なものとなるよう取り組む。	○	○
配偶者同行休業制度を活用した継続勤務等の支援	・配偶者の外国への転勤等に伴って一定期間職務に従事しないことを認める「配偶者同行休業制度」を活用し、職員の仕事と家庭生活の両立、キャリア形成を中長期的な視点で支援します。	○	
育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	・休暇・休業中も、業務に関する必要な情報を入手できるよう、外部向け YCAN web を活用して市政・業務情報等を提供するほか、業務遂行能力の維持・向上のために自己啓発に関する情報も提供する。	○	
	・出産休暇・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、職場復帰に向けて役立つ情報の提供等を行うセミナーを実施する。	○	○
育児休業等に伴う業務分担の見直し及び代替要員の確保	・育児休業や育児短時間勤務制度等を利用する職員の業務を円滑に遂行するため、職場内の業務分担の見直しを行うほか、状況に応じて育休代替任期付職員や臨時的任用職員等の活用により必要な人材を確保する。	○	○
人事異動等における家庭生活との両立への配慮	・育児・介護中の職員が、人事異動等に伴い勤務状況の変更が必要となる場合は、両立に支障が生じないように配置を考慮するなどの措置を講じる。特に責任職については、自己申告を踏まえた配置や係長昇任試験合格後の昇任発令の延伸など、柔軟に対応する。	○	○
子どもの看護や家族等の介護のための休暇の取得促進	・突発的に子どもの看護や家族等の介護が必要となった場合でも、休暇等を円滑に取得できるよう、日頃から、職場内で業務の進捗状況等の情報を共有し、互いに協力し合う職場環境づくりを進める。	○	○
任用・勤務形態の研究・検討	・誰にとっても働きやすい職場環境づくりを進めるために、職員の任用・勤務形態の多様化について、今後も研究・検討する。	○	

仕事と家庭生活の両立支援

！ 子育てや高齢者等支援に関する地域活動に貢献するための取組

誰もが暮らしやすい環境づくりを進めるために、本市に期待されている役割を踏まえ、福祉のまちづくりを推進していく必要があります。

また、全ての職員は、地域社会の一員でもあります。職員一人ひとりが、地域における子育てや高齢者の支援に関する活動等に積極的に参加するよう心がけ、家庭や職場だけではなく、地域においても互いに支え合い、子育て等をしやすい環境づくりに貢献できるよう努めます。

① 福祉のまちづくりの推進

横浜市では、横浜に関わる全ての人々が安心して、自らの意思で自由に行動でき、様々な活動に参加できる人間性豊かな福祉都市の実現を目指して、ハード・ソフトの両輪で福祉のまちづくりを進めています。

高齢者や障害者、子育て世代の方などをはじめ、多くの方が利用する施設に授乳やおむつ交換ができる設備や場所の整備を積極的に進めています。

また、職員一人ひとりが、相手の立場や置かれた状況に寄り添い、多様性を尊重しながら必要に応じてサポートをするなど、ソフト面でのバリアフリーも推進していくことが求められています。

■ 社会貢献活動休暇

高齢者、障害児者を支援する活動等への参加に際し、「社会貢献活動休暇」が適用される場合があります。

例えば、「特別養護老人ホーム」など規則で定められた施設でのボランティア活動などで、1休暇年度につき、5日の範囲で取得が可能です。

② 地域活動への理解と参加の促進

YCAN（市内 LAN）等を活用し、自治会町内会活動等の地域活動に関する情報を職員に提供します。

また、所管業務や区役所が地域と向き合う中で、子育て支援や高齢者支援等に取り組む方々と直接関わることにより、自らの地域の活動への理解を促します。



③ 子どもの体験学習やふれあう機会の充実

子どもたちの主体的な学びや社会参加のきっかけを提供するため、また、「行政」の仕事や役割を学び、市政への理解を深める機会を提供するために、子どもを対象とした多様な体験イベントを実施しています。

職員一人ひとりが、子どもたちとふれあう貴重な機会として体験イベントの開催に協力するほか、子育て中の職員は、自らの子どもの参加を促すよう努めます。

■ 子どもアドベンチャーカレッジ

横浜市内の小学生を対象に、夏休み期間を捉えて、横浜市役所をはじめとした公的機関や民間企業等の協力を得て、「働く」ことの体験や、様々な社会体験を通じた「人との交流」の場や機会を提供しています。

また、様々な体験を通して、「主体的な学びのきっかけ」や「社会参加のきっかけ」を提供します。



■ 市民病院メディカルワークショップオンライン

新型コロナウイルスの感染流行により、対面でのイベント開催が難しい中、小学校1年生から中学校3年生を主な対象者として、オンラインワークショップを開催しています。

自宅にあるもので簡単に医療を学ぶことをテーマとして、医療スタッフが子供たちにもわかりやすいワークショップを企画しています。医療スタッフから子供たちに向けたメッセージも発信され、医療への関心が更に高まる企画となっています。

<令和3年度実績> 配信数：4 申込者数：664件
(制限公開での配信後、公開配信)

- ・誰でもできるケガの応急処置（整形外科）
- ・外科の基本を学ぼう（炎症性腸疾患科&消化器外科）
- ・聴診器を作って心臓の音を聞いてみよう（循環器内科）
- ・体験・体感！ロボット手術（泌尿器科）



<参考>市民病院1日メディカルパーク

病院を会場に、本物の医療機器などを使って医療の仕事を体験できるイベントを開催（平成30年度まで毎年1回開催）。参加者（小学4年生から高校生が対象）からは、医師・看護師だけでなく、様々な医療スタッフの仕事を知ることができると好評でしたが、新型コロナウイルスの感染流行により、令和2年度から開催していません。

④ 性別にかかわらず、働く目的や目標を早期から考える必要性を理解し、自らのキャリア形成支援

性別にかかわらず、働く目的や目標を早期から考える必要性を理解し、自らのキャリアについて、中長期的視点で考え、意識や能力を高める行動に結びつけるよう支援します。

キャリア形成にあたっては、結婚・出産・育児といったライフイベントや両立に対する家族の理解・協力の有無による影響が、一般的に女性は男性に比べて大きい傾向があります。女性職員も家庭生活と両立しながら当たり前前にキャリア形成ができるよう、女性職員が抱く不安の軽減やキャリア形成に対する意識啓発等を進め、女性自身が主体的に中長期的なキャリア形成を考え、より上位のポストを目指すチャレンジを支援します。

男性・女性に関わらず、職員誰もが家庭生活と両立しながら当たり前前にキャリア形成ができるよう、仕事と家庭生活の両立に関する不安の軽減やキャリア形成に対する意識啓発等を進め、職員が主体的に中長期的なキャリア形成を考え、より上位のポストを目指すチャレンジを支援します。

職員が個性と能力を十分に発揮し、活躍できるようにするためには、育児等による時間制約があることで重要な仕事をまかせてもらえないといった状況にならないよう、男女ともに家庭生活と両立しながらキャリア形成を可能にすることが必要です。

責任職を目指す職員を更に増やしていけるよう、より高いチャレンジ意識を持ち、成長できる組織風土の醸成を進めます。特に、責任職における男女割合の差を解消していくため、女性職員のチャレンジ・キャリア形成に関して、引き続き力を入れて取り組んでいきます。

■メンター制度

本市では、職員がより明確なキャリア形成の目標を意識して自己の能力開発に取り組むことができるよう、平成21年度からメンター制度を活用したキャリア形成支援を行っています。

これまで、延べ約360人（令和3年度時点）の職員が利用しており、直属の上司とは異なる責任職からのキャリアに関する助言や指導のもと、自身のキャリア形成の参考にしてきました。

主な相談内容は、昇任を視野に入れたキャリア形成、同職種におけるキャリア形成、仕事と家庭の両立、専門性を活かしたキャリア形成などであり、今後の横浜市職員としてキャリアを考えるための効果的な制度です。

■ライフタイムキャリア研修

結婚・出産・育児などのライフイベントを迎えることは、性別にかかわらず、キャリア形成や働き方に少なからず影響があります。仕事を通じた「やりがい」の実現には、先ず自らの能力を高めることが必要ですが、働き方が変わっても「やりがい」と「成果」を実現するには、早い段階から自らのキャリア形成について考え、能力・スキルを獲得し、備えておく必要があります。

本市では、ライフイベントを迎える・迎えないに関わらず、「働き方」や「価値観」が変わる可能性を認識し、その変化に備えてより具体的にキャリア形成を考えることを目指して、「ライフタイムキャリア研修」を実施しています。



☞ 取組内容一覧

項目	概要	所管		
		総務局	区局	
採用前からの キャリア意識向上	「性別にかかわらず活躍できる組織」のPR	・就職活動中の学生等に対して、横浜市が、性別にかかわらず、全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮し、活躍できる組織であることを訴求する。	○	
	採用前からのキャリア形成啓発	・採用予定者に対してキャリア形成の重要性を伝えるなど、キャリア形成意識を早期に高める取組を実施する。	○	
職員の意識・意欲へのアプローチ	人材育成ビジョンに基づいた職員の能力開発・キャリア形成支援	・人材育成ビジョンの考え方を様々な機会を捉えて職員に周知し、人事考課等を運用する中で、主体的な能力開発・キャリア形成を促す。 ・職員のライフステージを考慮し、昇任への道筋を意識したキャリアデザインを描ける人事異動を実施する。	○	○
	全職員を対象としたキャリア形成に関する研修の実施	・新採用時や昇任時などの節目に、自己のキャリア分析や中長期的なキャリアデザインに取り組み、上司と共有する研修を引き続き実施することで、職員がより主体的にキャリア形成を捉えるきっかけを作る。	○	
	キャリア形成に関する情報発信	・人事部ニュースレターや両立支援通信などを通じて、各種制度や取組、キャリアに関する情報を積極的に発信する。	○	
職員の昇任への不安解消	メンター制度の運用	・直属の上司とは異なる責任職（メンター）が側面から相談者（メンティー）を支援するメンター制度を運用し、昇任にあたっての不安や昇任後の悩みを個別に解消する。	○	
	キャリア形成に関する研修等の実施	・自身のライフイベントも踏まえたキャリア形成やキャリアの多様化に対応した外部講師による研修など、キャリア形成に関する研修を実施する。男性職員、女性職員、双方に実施することで相互理解等を促す。	○	
	ロールモデルとの意見交換会等の実施	・課長・係長など身近でワーク・ライフ・バランスを実現しながら働くロールモデルの話を直接聴き、交流することができる責任職との意見交換会などを引き続き実施し、キャリア形成上の不安解消とともに、自己のキャリアを主体的に考える機会を提供する。	○	○
	人事異動等における家庭生活との両立への配慮	・責任職が育児・介護に伴う配慮が必要な場合には、その意向を尊重し、自己申告を踏まえた配置や係長昇任試験合格後の昇任発令の延伸など、柔軟に対応する。	○	○
女性責任職の登用	女性の積極的な昇任推薦	・職員Ⅲへの特例昇任選考の推薦や係長昇任試験B区分の受験勸奨、係長昇任選考の推薦、係長級の選考昇任ポスト等への推薦について、性別にかかわらず、意欲や能力、業務実績による適正な評価に基づき行う。	○	○
	各区局総務・企画ライン等への女性責任職の積極的な配置	・本人の適性や能力を考慮して、女性責任職が比較的少ない区局総務・企画ライン等に女性責任職を積極的に配置することで、引き続き女性責任職が活躍できる職域の拡大を図り、各区局における女性職員のキャリア形成を支援する。	○	○
	区局でのバランスを考慮した女性責任職の配置	・女性職員にとって身近で多様なロールモデルを増やすことなどを目的に、各区局にバランス良く女性責任職を配置する。	○	○
取組を推進する 人事給与制度の検討	・チャレンジ・キャリア形成支援の視点も踏まえながら、人事給与制度の検討を進める。	○		

■プラン全体の所管課

特定事業主（各任命権者）	所管課
市長	総務局人事部人事課・労務課・職員健康課・人材開発課
市議会議長	議会局市会事務部総務課
消防長	消防局総務部人事課
教育委員会	教育委員会事務局教職員人事部教職員人事課
選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局選挙部選挙課
人事委員会	人事委員会事務局調査任用部調査課
代表監査委員	監査事務局監査部監査管理課
水道事業管理者	水道局総務部人事課
交通事業管理者	交通局総務部人事課
病院事業管理者	医療局病院経営本部病院経営部人事課

※所管課名は令和4年3月31日時点の名称です。

横浜市職員のワークライフバランス推進・ポテンシャル発揮プログラム -拡充版-
令和4年3月 発行

編集・発行 横浜市総務局人事部
〒231-0005 横浜市中区本町6丁目 50 番地の 10
電話 045-671-2152 FAX 045-662-7712