

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~<概要版>

「市民満足度の高い市政」の実現へ

組織力の向上

目指す姿

人を育てる組織の実現 全ての職員が、意欲と能力を最大限に発揮しています。

多様な視点の活用 女性をはじめとした様々な視点が施策に反映されています。

ワーク・ライフ・バランスの実現 全ての職員が、いきいきと活躍できる職場となっています。

	年次休暇取得率 (10日以上)	男性職員の 育児休業 取得率 (1か月以上を奨励)	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)	課長級以上に占める 女性割合	女性職員の係長昇任試験受験率 (A事務区分)
目標値 (令和7年度)	100%	100%	100%	30%以上 (令和8年4月1日)	50%以上

方向性と主な取組

■ 責任職の意識改革

- 区局統括本部長のリーダーシップによる推進
- 区局男女共同参画推進者と連携した推進体制の強化
- 意識改革・指導スキル向上を目的とした研修の充実
- 職場における人材育成の実践
- 区局総務・企画ライン等への女性責任職の積極的な配置

■ ワーク・ライフ・バランスの推進

- 超過勤務の縮減の徹底
- 長時間労働の是正
- 仕事の見直し、業務量の削減
- 仕事の進め方、時間の使い方の見直し
- 休暇の取得促進
- 柔軟な働き方の推進

■ 仕事と家庭生活の両立支援

- 育児休業等からの職場復帰の支援
- マニュアル等を活用した職場サポート
- 両立支援ほっとライン等による相談対応
- 男性職員の育児休業・関連休暇の取得促進
- 育児休業等に伴う業務分担の見直し・代替要員の確保
- 人事異動等における家庭生活との両立への配慮

■ 性別にかかわらずチャレンジ・キャリア形成支援

- キャリア形成研修の実施
- メンター制度の運用
- ロールモデルとの意見交換会の実施
- 民間企業との交流機会の提供
- キャリア形成に関する情報発信
- 取組を推進する人事給与と制度の検討
- バランスを考慮した女性責任職の配置

課題・現状

- ◆**職員と責任職との意識差**
 - ワーク・ライフバランス推進に関するマネジメントや、昇任に向けた上司から部下への勧奨について、職員と責任職で認識に差がある
- ◆**仕事と家庭生活の両立への不安**
 - 女性が家事・育児等の負担を主に担うことが多いため、両立に不安を抱えやすい
 - 男性の家事・育児等への参画が不十分
 - 昇任に伴うマイナスイメージ(長時間勤務、休暇の取りづらさ等)がある
- ◆**経験や知識不足による職務への不安**
 - 経験・知識不足や多様なロールモデルの不足により、責任職としての能力発揮に不安を持ち、昇任に消極的になっているケースがある
 - 配置や業務分担における男女の偏りにより、能力開発に差が生じているケースがある
- ◆**男女間における昇任意識の差**
 - 女性職員の昇任意識は上昇しているものの、いまだに男女で差がある
 - 係長昇任試験(A事務区分)における受験率※に男女で大きな差がある
 - ※令和3年度…男性:54.1%、女性:21.6%

◇新採用職員に占める女性割合は概ね40~50%台*1で推移し、令和3年4月現在、全職員に占める女性割合は36.7%*2。係長級以上では23.9%、課長級以上は18.1%*3。
 ◇令和2年度の1人あたり月平均超過勤務時間は9.3時間*4、年次休暇平均取得日数は15.1日*5。全体的にはWLBが確保されつつあるが、職場等により差異がある。
 ◇令和2年度の育児休業取得率は、女性99.5%、男性24.1%*6。男性職員の育児休業取得期間は1月未満が34.5%*7

*1:市長部局採用(4月1日)の集計。任期付職員・特別職除く。*2・3:市立学校教職員(市立高校教職員を除く)・特別職除く。*4: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除く。*5・6・7:企業局・市立学校教職員(市立高校教職員を除く)・特別職除く。