

## 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

横浜市役所では、「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ー拡充版ー（Weプラン）」に基づき、男性も女性も性別にかかわらず、また、子育てや介護等の様々なライフステージに柔軟に対応しながら、全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる組織づくりを進めています。

ここでは、男女別の採用・登用状況や組織全体のワークライフバランスに関する状況の一部をデータでご紹介します。

※本データの公表は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条に規程される「特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況の公表」及び第21条に規定される「女性の職業選択に資する情報の公表」にあたります。

### ※定義

市長部局等…企業局を除く局、統括本部、区、教職員等を除く行政委員会

企業局…水道局、交通局、医療局病院経営本部

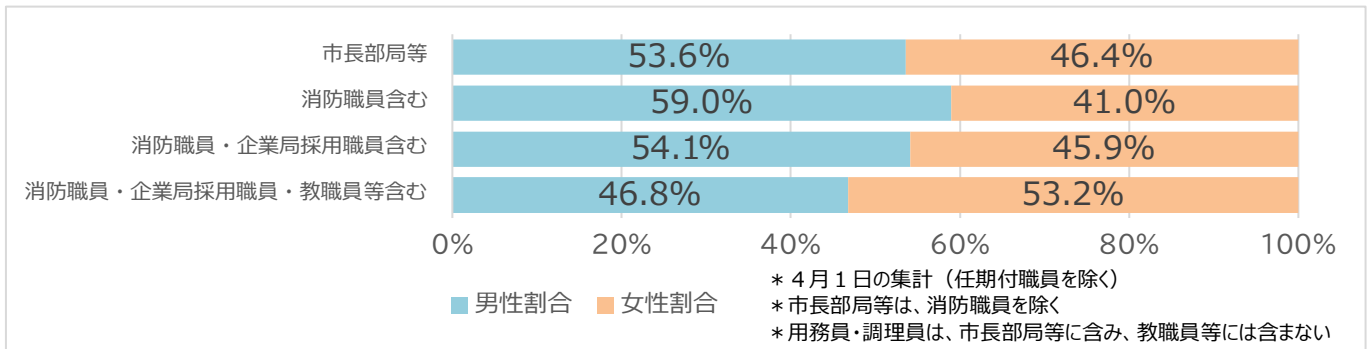
行政委員会…選挙管理委員会、人事委員会、監査、市会の事務局及び教育委員会

教職員等…教諭、学校事務、用務員・調理員、実習助手、栄養職員

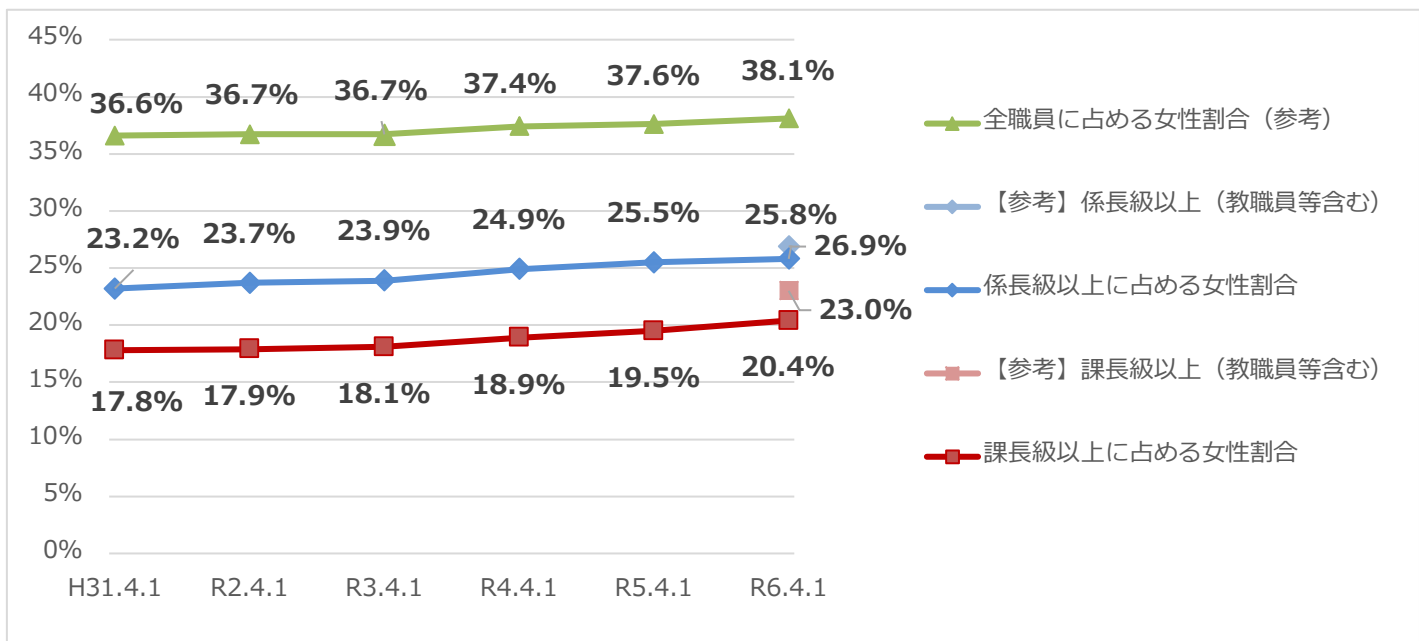
※全公表データにおいて、特別職は含みません。

※キャリアスタッフは一般職員に含みます。

### ○新採用職員に占める男女割合



### ○責任職（係長級以上）に占める女性割合



	市長部局等	企業局含む	企業局・教職員等含む
全職員	40.1%	38.1%	45.4%
係長級以上	26.3%	25.8%	26.9%
課長級以上	20.5%	20.4%	23.0%

○令和5年度（R6.4.1）各役職段階に占める女性職員の割合

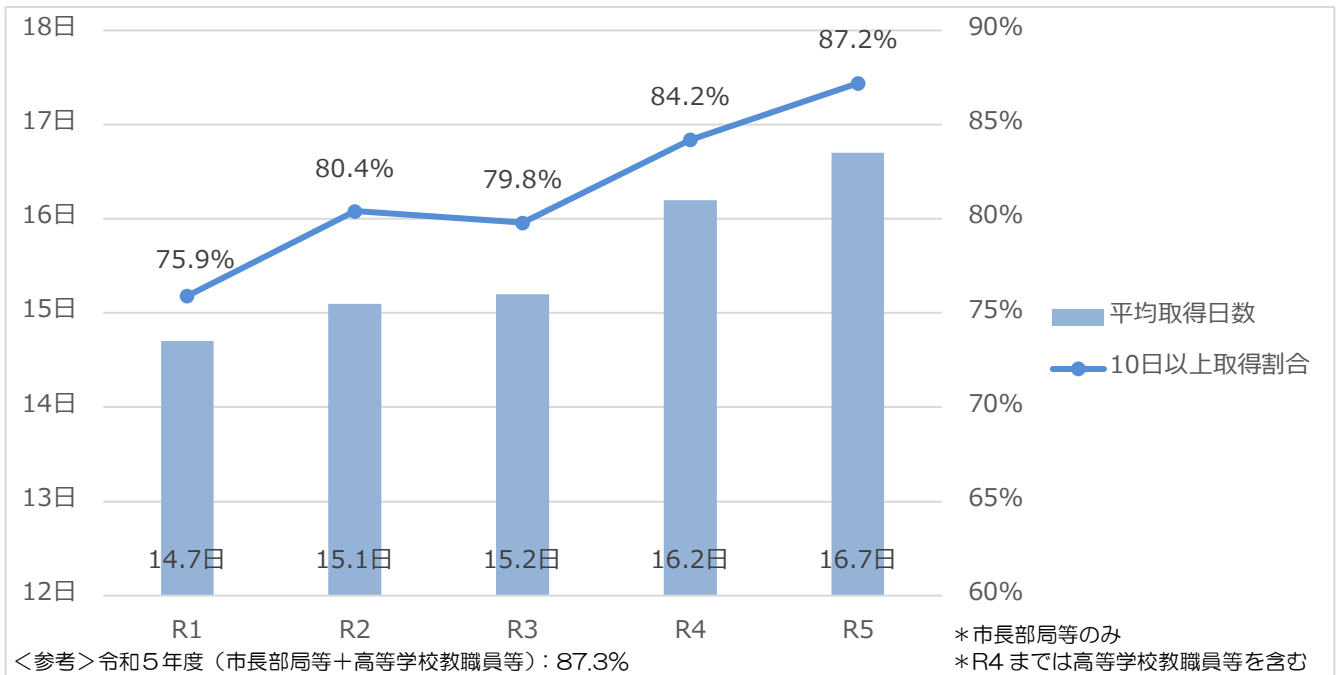
	市長部局等	企業局含む	企業局・教職員等含む
局区長	9.2%	9.0%	9.0%
部長	21.3%	20.9%	20.9%
課長	21.0%	20.9%	24.0%
課長補佐	22.1%	21.1%	21.1%
係長・ 専任職	30.3%	29.7%	30.3%
一般職員	43.7%	40.9%	48.4%
全職員 (再掲)	40.1%	38.1%	45.4%

○各役職段階に占める女性職員の割合及び伸び率

	令和元年度 (R2.4.1)	令和2年度 (R3.4.1)	令和3年度 (R4.4.1)	令和4年度 (R5.4.1)	令和5年度 (R6.4.1) 【令和元年度比】
局区長	12.9%	14.3%	11.3%	9.2%	9.0% 【-3.9pt】
部長	10.3%	11.0%	14.9%	16.8%	20.9% 【10.6 pt】
課長	20.5%	20.4%	20.6%	20.9%	20.9% 【0.4 pt】
課長補佐	22.1%	21.3%	22.8%	23.3%	21.1% 【-1.0 pt】
係長・ 専任職	27.1%	27.6%	28.5%	29.1%	29.7% 【2.6pt】
一般職員	39.6%	39.7%	40.3%	40.4%	40.9% 【1.3 pt】
全職員 (再掲)	36.7%	36.7%	37.4%	37.6%	38.1% 【1.3pt】

\* 市長部局等及び企業局のデータ

## ○職員の年次休暇の取得状況（平均取得日数・10日以上取得率）



	市長部局等	企業局含む	企業局・教職員等含む
10日以上取得率	87.2%	86.1%	87.8%
平均取得日数	16.7日	16.7日	17.0日

### ＜参考＞年次休暇

年次休暇は、毎年4月1日に在職する職員に20日付与されます。年度の途中で採用された職員には、採用された月に応じて1日から18日までの範囲内で定められた日数の年次休暇が付与されます。

## ○職員一人当たりの超過勤務平均時間

市長部局等	企業局含む	企業局・教職員等含む	
10.6時間	12.2時間	11.8時間	＊課長補佐級以下の全職員での平均 ＊選挙に係る超過勤務を除く ＊学校管理職、教諭、実習助手については集計方法が異なるため、除く

## ○職員の長時間労働の状況

	市長部局等	企業局含む	企業局・教職員等含む
年間720時間超	31人	50人	50人
月間80時間超	277人	315人	316人

- ＊大規模災害への対処、事件・事故等の緊急対応業務を除く
- ＊選挙に係る超過勤務を除く
- ＊学校管理職、教諭、実習助手については集計方法が異なるため、除く

## ○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。

○離職率の男女差、離職者の年代別男女別割合

離職率の男女差（令和5年度）

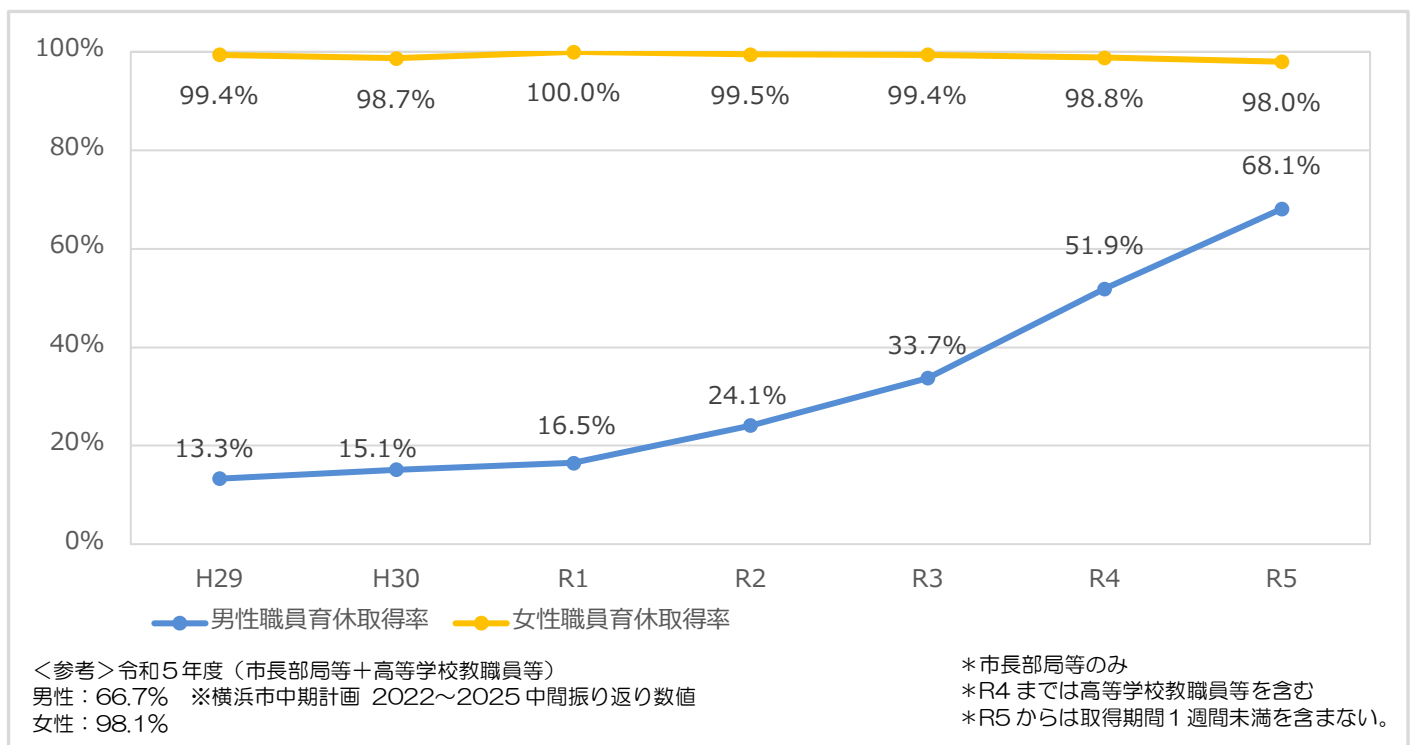
	市長部局等	企業局含む	企業局・教職員等含む
男性	1.1%	1.5%	1.4%
女性	2.0%	2.4%	2.3%
合計	1.5%	1.9%	1.8%

離職者の年代別男女別割合（令和5年度）

年代別	市長部局等			企業局含む			企業局・教職員等含む		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
20歳以下	1.0%	6.0%	2.6%	1.3%	4.9%	2.3%	1.3%	6.6%	2.8%
21～25歳	2.0%	2.4%	2.2%	2.4%	2.7%	2.5%	2.1%	2.7%	2.5%
26～30歳	2.3%	3.4%	2.8%	3.1%	4.7%	3.8%	2.9%	4.7%	3.8%
31～35歳	1.3%	3.1%	2.0%	2.1%	3.4%	2.6%	2.0%	3.1%	2.5%
36～40歳	1.7%	2.0%	1.8%	2.0%	2.5%	2.2%	1.7%	2.3%	2.0%
41～45歳	1.2%	1.7%	1.4%	1.3%	2.4%	1.8%	1.0%	1.7%	1.3%
46～50歳	0.2%	1.7%	0.8%	0.4%	1.6%	0.9%	0.6%	1.6%	1.0%
51～55歳	0.2%	0.4%	0.2%	0.3%	0.4%	0.3%	0.3%	0.7%	0.4%
56～60歳	0.3%	0.0%	0.2%	1.1%	0.4%	1.0%	0.9%	0.3%	0.7%
61歳以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	1.1%	2.0%	1.5%	1.5%	2.4%	1.9%	1.4%	2.3%	1.8%

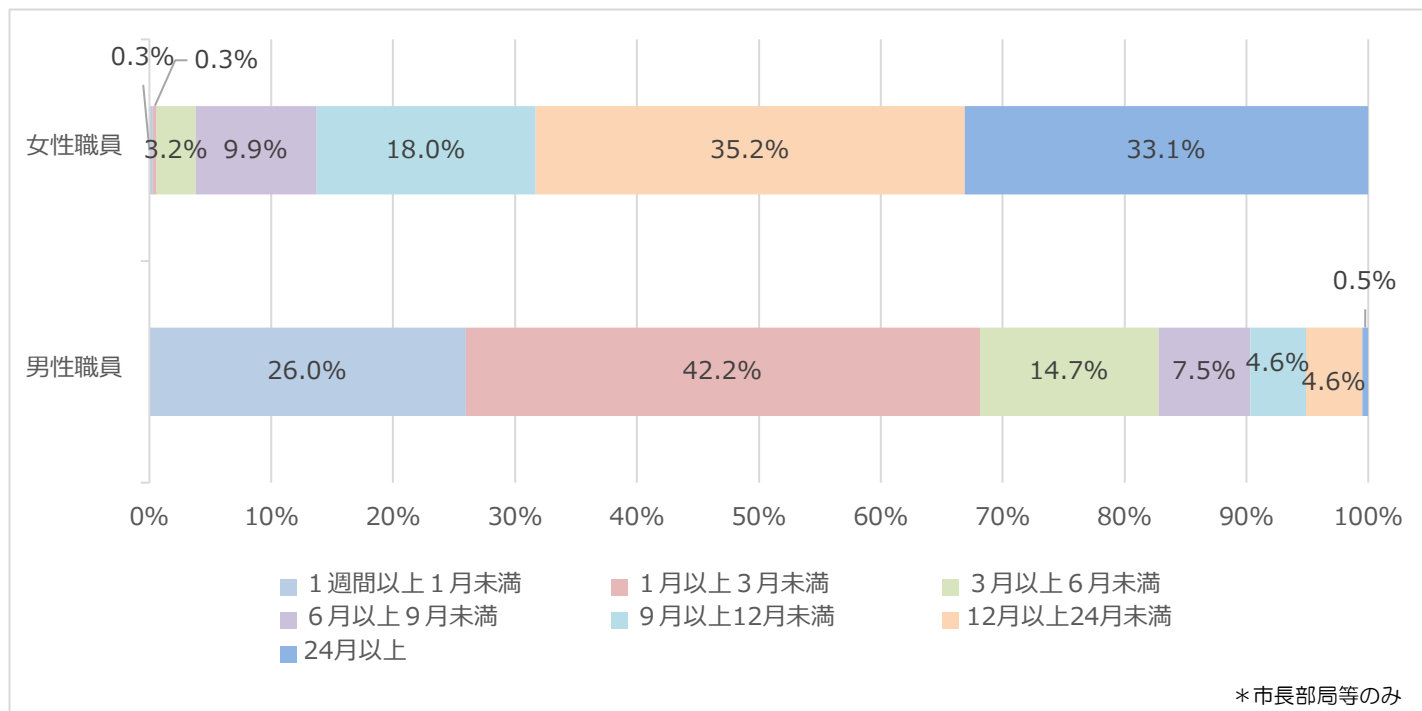
\*再任用職員及び任期付職員を含まない。

○男女別の育児休業取得率



	市長部局等	企業局含む	企業局・教職員等含む
女性	98.0%	98.4%	98.8%
男性	68.1%	69.5%	52.5%

○男女別の育児休業期間の状況（令和5年度） ※育児休業取得者のみ



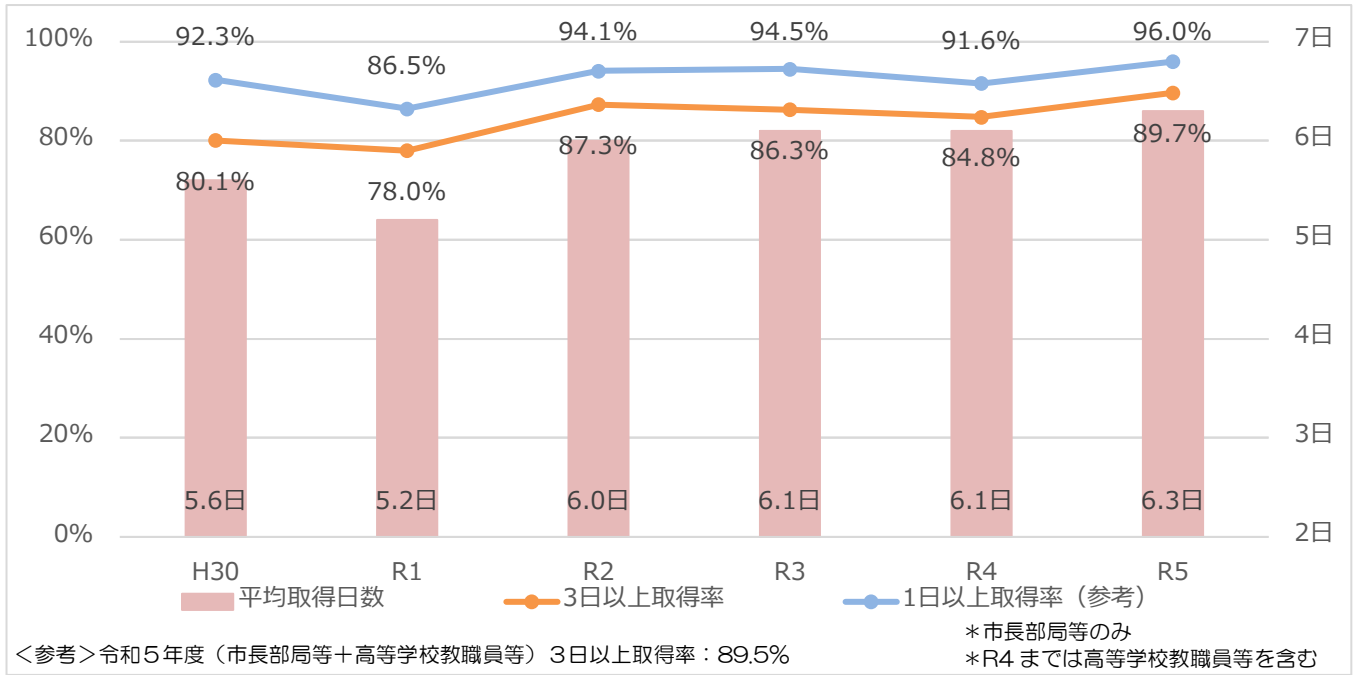
【男性】

	市長部局等	企業局含む	企業局・教職員等含む
1週間以上1月未満	26.0%	25.5%	23.3%
1月以上3月未満	42.2%	42.8%	38.8%
3月以上6月未満	14.7%	15.1%	15.3%
6月以上9月未満	7.5%	6.7%	8.5%
9月以上12月未満	4.6%	5.2%	9.2%
12月以上24月未満	4.6%	4.1%	4.2%
24月以上	0.5%	0.6%	0.7%

【女性】

	市長部局等	企業局含む	企業局・教職員等含む
1週間以上1月未満	0.3%	0.5%	0.2%
1月以上3月未満	0.3%	0.2%	0.3%
3月以上6月未満	3.2%	3.1%	2.7%
6月以上9月未満	9.9%	8.8%	7.5%
9月以上12月未満	18.0%	17.3%	13.9%
12月以上24月未満	35.2%	31.4%	46.1%
24月以上	33.1%	38.7%	29.2%

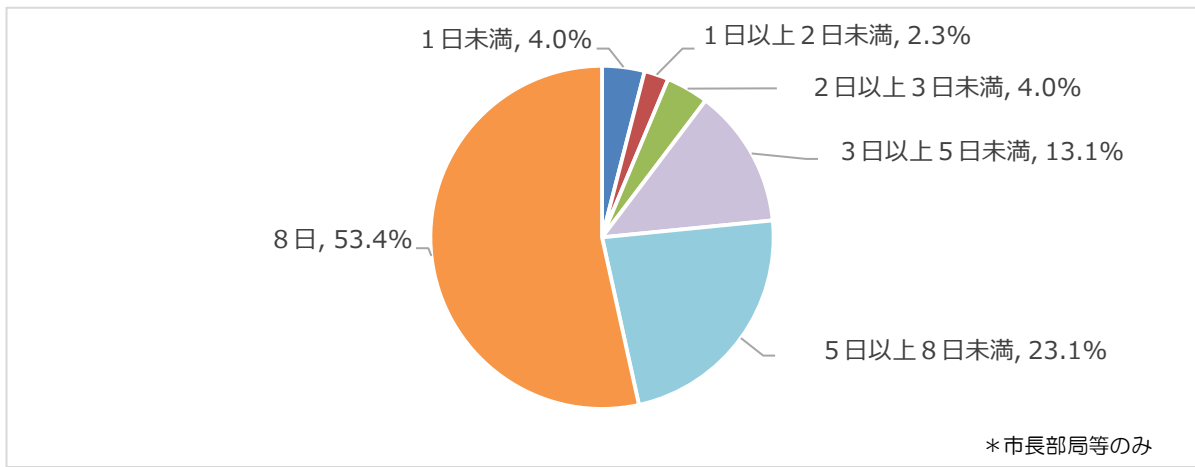
○男性職員の育児関連休暇取得率及び平均取得日数



<参考> 令和5年度（市長部局等＋高等学校教職員等）3日以上取得率：89.5%

	市長部局等	企業局含む	企業局・教職員等含む
3日以上取得率	89.7%	87.7%	71.7%
1日以上取得率	96.0%	94.0%	85.6%

○男性職員の育児関連休暇取得期間の状況（令和5年度）※育児関連休暇の未取得者含む



	市長部局等	企業局含む	企業局・教職員等含む
1日未満	4.0%	6.0%	14.4%
1日以上2日未満	2.3%	2.4%	6.9%
2日以上3日未満	4.0%	3.9%	7.0%
3日以上5日未満	13.1%	12.6%	13.5%
5日以上8日未満	23.1%	21.5%	20.4%
8日	53.4%	53.6%	37.8%

<参考> 男性職員の育児関連休暇

①配偶者の出産のための休暇（3日の範囲内）

男性職員が配偶者の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できる休暇です。

②男性職員の育児参加休暇（5日の範囲内）

男性職員の配偶者が出産する場合であって、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合に取得できる休暇です。

## OWeプランで掲げる数値目標に対する主な取組（令和5年度）

### （1）責任職の意識改革

- 区局統括本部運営方針への男女共同参画の視点の反映
- 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）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
- メンター制度
- 女性職員少人数研修（Next Leadership Academy）
- 新任係長サポート制度

### （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」
- 関係機関と連携した定時退庁日「みんなでカエル Day+（プラス）」
- 人事部ニュースレター・両立支援通信の発行
- 妊娠報告時の面談シート兼計画書作成の必須化（育児プランシートの周知）
- 責任職のための両立支援マニュアルの周知
- 仕事と介護の両立ハンドブックの周知
- 仕事と家庭生活（子育て・介護）の両立研修会
- 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