



## 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

Program Plus☆ for allowing **W**omen to realize their full potential and promoting a better **W**ork-life balance

**Plus☆**


～男女がともに働きやすく働きがいのある組織の実現に向けて～

(第1期横浜市女性活躍推進特定事業主行動計画)


(第3期横浜市次世代育成支援特定事業主行動計画)

令和2年3月 一部改訂版

横 浜 市



## 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 17 年に策定した「やります！『Do！プラン』」、平成 20 年に策定した「女性ポテンシャル発揮プログラム」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、家庭生活との両立、責任あるポジションでのチャレンジに踏み出しています。

このたび、「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）の成立に伴い、「やります！『Do！プラン』」及び「女性ポテンシャル発揮プログラム」を一本化し、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」を策定しました。このプログラム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。

女性の活躍推進は、国・自治体・企業が一丸となって取り組む、まさに新たなステージに突入しています。「日本一女性が働きやすい、働きがいのある都市の実現」を目標に掲げる横浜市として、まずは、私たち職員が時代の変化に即した新しい「働き方」をつくり上げ、横浜市役所を男女がともに活躍できる組織とし、内外の取組を牽引していかなければなりません。

真に心豊かな社会の実現に向けて、誰もがしなやかに、いきいきと働き、活躍できる組織を、一緒に築き上げていきましょう。

平成 28 年 3 月

## 計画の一部改訂にあたって

本プログラムでは、平成 28 年度から令和元年度（平成 31 年度）までの 4 年間で計画期間として定め、女性活躍推進やワークライフバランス推進に向けた様々な取組を、全庁的に進めてきました。

「中期 4 か年計画 2018-2021」においても、本市の行政運営における主な取組の一つとして本プログラムの推進を挙げ、本プログラムと共通の数値目標を指標として掲げています。また、本市の「人材育成ビジョン（2018～2021）」では、性別や年齢にかかわらず、全ての職員が意欲と能力を最大限発揮できるよう、様々な取組を通じて本プログラムと連携していくこととされており、相互に連携を図りながら着実に計画を進めてきたところです。

一方、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に伴い、令和元年度には、民間企業等に対する罰則付きの時間外労働の上限規制の導入や年次休暇取得促進をはじめとした労働基準法等の改正が行われました。また、令和元年 6 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等の一部を改正する法律（令和元年法律第 24 号）」（改正女性活躍推進法）が公布され、女性の活躍に向けた公務部門における課題として、特に長時間労働の是正などの働き方改革、性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進に取り組む必要があるということが、改めて事業主行動計画策定指針に明記されました。

こうした状況や今般の法改正の趣旨も踏まえて、このたび、本プログラムを「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☆」として一部改訂することとし、また、「中期 4 か年計画 2018-2021」や「人材育成ビジョン（2018～2021）」と取組の方向を合わせ、進捗管理の統一化を図るため、計画期間を令和 3 年度（2021 年度）まで延長することとしました。

引き続き、誰もが働きやすく、働きがいのある組織の実現に向けて、オール横浜で取組を進めていきましょう。

令和 2 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

※改訂にあたって、本文中、内容の一部時点修正を行っています。



# ●●● 目 次 ●●●

## 第1章 計画の全体像

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

## 第2章 横浜市のこれまでの取組と成果

1 女性ポテンシャル発揮プログラムに基づく取組と成果	5
2 やります！「Do！プラン」に基づく取組と成果	6

## 第3章 横浜市の現状と課題

1 現状	7
2 課題	8

## 第4章 女性ポテンシャル発揮プログラム

1 数値目標	11
2 取組の方向	11
3 取組内容	13
① 責任職の意識改革	13
② 女性のチャレンジ・キャリア形成支援	15
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	17

## 第5章 ワークライフバランス推進プログラム

1 次世代育成支援特定事業主行動計画の趣旨	19
2 数値目標	19
3 取組内容	19
◇ ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組	21
◇ 仕事と家庭生活の両立支援	25
◇ 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	31

# 第1章 計画の全体像

## 1 策定の経緯

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に、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。）」が成立しました。これにより、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。

一方、横浜市では、従前から「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てきました。また、この取組を進めるにあたって、仕事と家庭生活の両立支援やワーク・ライフ・バランスの推進が不可欠であることから、「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。

こうした経緯を踏まえ、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』』に基づく取組の進捗を確認するとともに、女性活躍推進法に基づく状況把握・課題分析を行った上で、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、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「プログラム」という。）」を策定しました。

※本プログラムは、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。

### ■本市の既存計画の策定経緯

#### ❖女性ポテンシャル発揮プログラム

平成20年11月 第1期策定（計画期間：平成20年度～平成22年度）

平成23年2月 第2期策定（計画期間：平成23年度～平成26年度）

平成27年3月 第3期策定（計画期間：平成27年度～令和元年度）

▶▶▶本プログラムに継承

#### ❖やります！「Do！プラン」

\*平成15年7月 次世代育成支援対策推進法一部施行（平成17年4月完全施行）

平成17年2月 やります！4つの「Do！プラン」策定（計画期間：平成17年度～平成21年度）

平成22年3月 やります！4つの「Do！プラン Plus☆」策定（計画期間：平成22年度～平成26年度）

\*平成26年4月 次世代育成支援対策推進法改正

平成27年3月 やります！「Do！プラン Ver.3」策定（計画期間：平成27年度～令和元年度）

▶▶▶本プログラムに継承



## 2 位置づけ

本プログラムは、女性活躍推進法第15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。更に、プログラム第5章は、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。

### ■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15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。

### 3 計画期間

平成 28 年度から令和 3 年度まで

「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」（平成 28 年度～令和元年度）を一部改訂し、令和 3 年度まで延長します。

### 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。

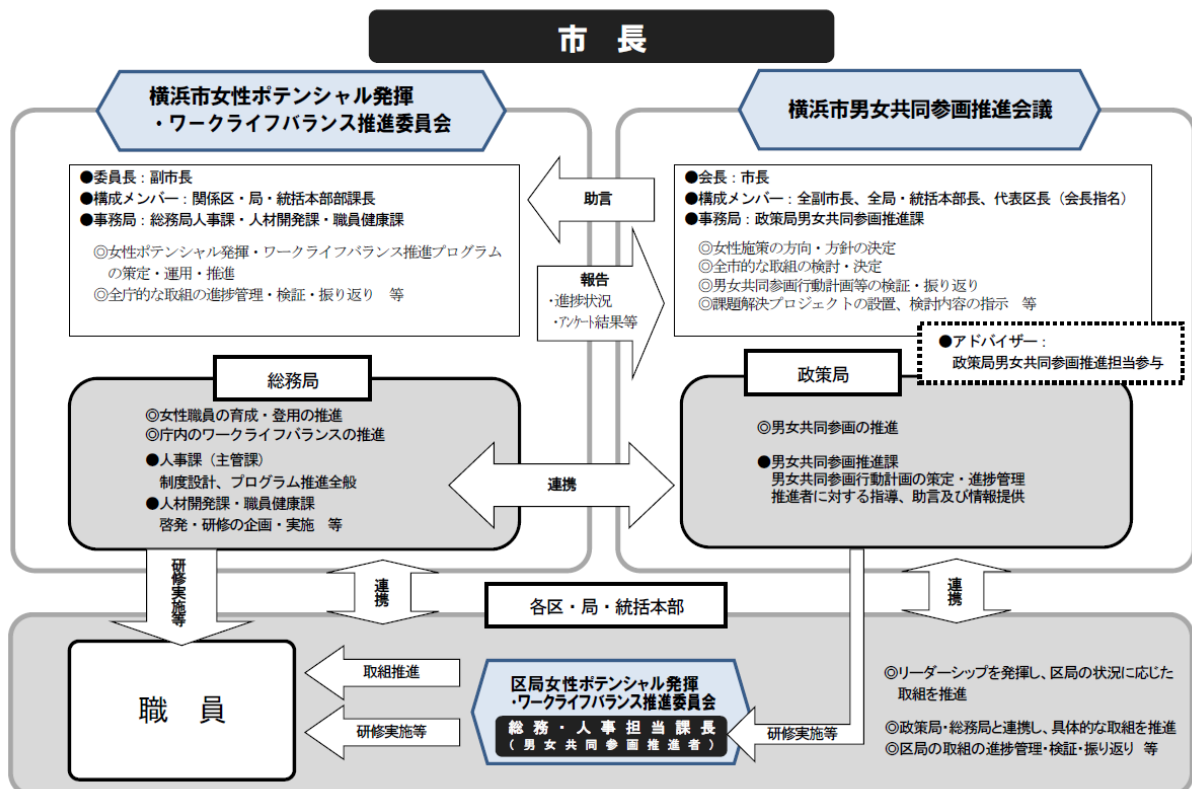
※令和 2 年 4 月から地方公務員法及び地方自治法の一部改正に伴う臨時・非常勤職員制度の見直しが行われることを受け、会計年度任用職員についても本計画の趣旨を踏まえた取組を進めることとします。

### 5 推進体制

本プログラム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「横浜市女性ポテンシャル発揮・ワークライフバランス推進委員会」と、区局ごとに設ける「区局女性ポテンシャル発揮・ワークライフバランス推進委員会」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

本プログラムの推進により、女性職員の育成・登用を進め、性別や家庭事情等にかかわらず、全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる組織をつくり、その力を高め、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

多様性を生かすダイバーシティは、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ますが、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、女性職員の育成・登用をはじめ、多様な人材を生かす組織運営を進めることで、育児や介護を担う男女を含む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進め、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ことが必要です。また、基礎自治体である本市は、生活に密着した行政サービスを提供しており、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。

女性職員の育成・登用を進め、政策決定・意思決定の場への女性の参画拡大をはじめ、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。

## ■「女性が働きやすく、活躍できるまち」の実現に向けて

超高齢人口減少社会の進展から、社会の担い手となる世代が減少する中、未来を創る多様な人づくりとして、女性の持つポテンシャルを存分に発揮できる社会づくりが本市の重要な課題となっています。

横浜市では「横浜市男女共同参画行動計画」に基づき、あらゆる分野における女性の活躍を目指して、女性リーダーの育成や、男女がともに働きやすい職場環境づくりの推進などに取り組み、「女性が働きやすく、活躍できるまち」の実現を進めています。

## ■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、ホームページにおいて公表しています。

(<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/saiyo-jinji/jinji/potential/wprogram.html>)

## 第2章 横浜市のこれまでの取組と成果

### 1 女性ポテンシャル発揮プログラムに基づく取組と成果

平成20年度から第1～3期にわたり、3つの取組の方向「①責任職の意識改革」「②仕事と家庭生活の両立支援／ワーク・ライフ・バランスの推進」「③女性のチャレンジ・キャリア形成支援」に沿って、多様な取組を進めてきました。

その結果、平成25年度に実施した進捗点検アンケートでは、部下のキャリア形成支援やワーク・ライフ・バランスに配慮したマネジメント等に関するほぼ全ての項目で、平成20年度当初のアンケート結果を上回る結果が得られました。また、女性職員の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15.9%（27年度）まで大幅に上昇しました。更に、係長級以上に占める女性割合は14.5%（20年4月）だったものが20.7%（27年4月）となり、課長級以上に占める女性割合は8.3%（20年4月）だったものが13.0%（27年4月）と、着実に上昇しています。しかし、いずれも男性職員との差があり、全職員に占める女性割合を考慮しても、十分な数値とは言えない状況のため、今後も継続して取組を進めていく必要があります。

#### ■女性ポテンシャル発揮プログラムの概要

##### (1) 計画期間

第1期：平成20年度～平成22年度（3か年）

第2期：平成23年度～平成26年度（4か年）

第3期：平成27年度～令和元年度（5か年）▶▶本プログラムに継承

##### (2) 数値目標・実績（市費負担教員及び県費負担教職員を含まない）

	策定時 (H20.4)	第1期目標 (H23.4)	第2期目標 (H27.4)	第3期目標 (R2.4)
		実績値	実績値	実績値
課長級以上に占める 女性の割合	8.3%	10%以上	15%以上	30%以上
		10.2%	13.0%	—

<参考>

係長級以上に占める 女性の割合	14.5%	17%以上	23%以上
		17.6%	20.7%

##### (3) 3つの取組の方向（第3期の取組例）

###### ① 責任職の意識改革

（例：経営責任職必修「キックオフセミナー」、運営責任職必修「人材育成研修」、運営責任職向け「マネジメントセミナー」、責任職MBOにおける目標設定）

###### ② 仕事と家庭生活の両立支援／ワーク・ライフ・バランスの推進

（例：男性の育児参画促進、職場復帰支援セミナー、全庁一斉定時退庁日「みんなでカエル Day」、全庁的な業務改善と働き方の見直し検討）

###### ③ 女性のチャレンジ・キャリア形成支援

（例：若手職員向け「ライフタイムキャリア研修」、女性責任職と職員の意見交換会、メンター制度、異業種交流会）

## 2 やります！「Do！プラン」に基づく取組と成果

平成 17 年度に開始した第 1 期では、次世代法の趣旨を踏まえ、職場全体で職員の仕事と子育ての両立を支える取組を進めてきました。平成 22 年度からの第 2 期では、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章\*1」等も踏まえ、子育てだけではなく、介護や自己啓発、地域活動なども含めたワーク・ライフ・バランスを推進するというより広い観点で内容を拡充し、取組の浸透を図りました。そして、平成 27 年度からの第 3 期では、仕事や働き方の見直しに重点を置き、より実効性のある取組の推進を図ってきました。

これまでの取組を経て、平成 26 年度の職員満足度調査では、約 7 割の職員が「仕事と家庭生活の両方が充実し、バランスが取れていると思う」と回答しています。また、「Do！プラン」で掲げている 3 つの数値目標のうち、男性職員の育児休業取得率については 8.5%（平成 26 年度）まで上昇し、国\*2 や民間企業\*3 と比べると高い水準となっています。更に、10 日以上の子次休業取得率についても高水準で推移しており、平成 26 年度には初めて 70% を超えました。

これらの実績から、仕事と家庭生活の両立やワーク・ライフ・バランスの実現を可能とする職場環境づくりがある程度進んできたと言えますが、男性職員の家庭参画の促進や子育て中の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もあり、更なる取組が必要です。

### ■ やります！「Do！プラン」の概要

#### (1) 計画期間

第 1 期：平成 17 年度～平成 21 年度（5 か年）

第 2 期：平成 22 年度～平成 26 年度（5 か年）

第 3 期：平成 27 年度～令和元年度（5 か年）▶▶本プログラムに継承

#### (2) 数値目標・実績（企業局職員及び県費負担教職員、特別職を含まない）

	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	第 3 期目標
① 男性職員の育児休業取得率を社会全体の目標値である 13% 以上にしよう努めます	7.7%	8.8%	7.5%	7.9%	8.5%	13% 以上
② 子どもの出生時・子育て始期における男性職員の 3 日間以上の休業※取得を促進します ※「配偶者の出産のための休業」及び「男性職員の育児参加休業」	73.3%	69.7%	71.5%	68.7%	72.0%	100%
③ 年次休業の取得を促進します。特に取得日数が少ない職員について、少なくとも 10 日以上の子次休業が取得できるよう取り組みます	69.7%	69.4%	69.7%	68.8%	70.5%	100%

#### (3) 第 3 期の 3 つの取組

- ① ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組
- ② 仕事と家庭生活（育児や介護等）の両立ができる職場環境づくりへの取組
- ③ 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

\* 1 平成 19 年 12 月 18 日に、関係関係、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において策定された。社会経済構造の変化を踏まえ、持続可能な社会の実現に向けて、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、官民一体となって取り組むために政労使の合意により策定。

\* 2 国家公務員の男性育休取得率：3.1%（内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」（平成 27 年 12 月公表）を基に作成）

\* 3 民間企業の男性育休取得率：2.3%（厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成 26 年 10 月 1 日を基準に調査）を基に作成）

## 第3章 横浜市の現状と課題

### 1 現状

#### (1) 女性職員の採用・登用

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、新採用職員に占める女性割合は、概ね40～50%台で推移し、全職員に占める女性割合が36.6%まで上昇しています。年代別では、20代から40代半ばの職員の女性割合が、それより上の年代に比べて高くなっています。

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23.2%、課長級以上の女性割合が17.8%となっています。各役職段階ともに着実に女性割合が上昇し、特に将来の課長級以上を担う係長級の女性割合は26.6%と大幅に伸びてきていますが、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。

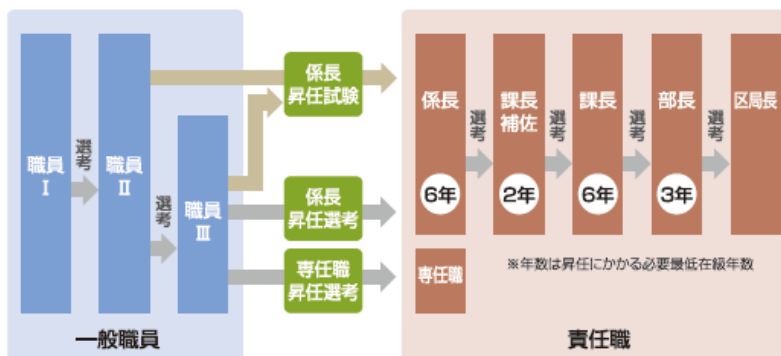
なお、責任職に昇任するためには、基本的に係長昇任試験に合格する必要がありますが、主に20代後半から30代の若手職員を対象としたA事務区分の受験状況を見ると、有資格者の54.5%を女性職員が占める一方で、受験率では、女性職員22.0%、男性職員56.1%と、女性受験率が男性受験率を大きく下回っています。近年は男女ともに受験者数は増加傾向にありますが、責任職を目指す女性職員を更に増やし、女性職員が責任職としても能力を發揮できるようにしていく必要があります。

\*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、平成31年4月時点。市費負担教員及び県費負担教職員、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、令和元年度実績。企業局、消防局及び横浜市立大学所属の職員を含まない。

<参考：昇任制度>



#### (2) 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「Do!プラン」に基づく取組等により、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。

平成30年度の職員アンケートを見ても、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。

一方で、全体の超過勤務時間は、平成28年、29年度と2年連続で減少した超過勤務時間が、30年度は対前年度比で増加に転じており、1人あたり月平均超過勤務時間は8.6時

間となっています。

また、年次休暇の平均取得日数は 14.8 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 76.5%となっています。

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。

\*ワーク・ライフ・バランスに関する職員アンケート結果は、県費負担教職員を含まない。

\*超過勤務時間は、30 年度実績。超勤手当支給対象外職員、企業局・旧県費職員、特別職及び選挙対応を含まない。

\*年次休暇平均取得日数は、30 年度実績。企業局職員及び県費負担教職員、特別職を含まない。

### (3) 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 15.1%まで上昇しました。

一方、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 日以上取得率で見ると 80.1%（本市目標：100%）となっています。

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。

\*育児休業取得率及び育児に関する特別休暇取得率は、30 年度実績。企業局職員及び県費負担教職員、特別職を含まない。

## 2 課題

### (1) 女性職員の登用の拡大

全職員に占める女性割合が上昇している一方で、女性責任職が十分に増えていない現状を踏まえ、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において、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「プライベートと両立しにくいイメージがある」「育児・介護中のため」「係（チーム）をまとめる自信がない」「知識や技術に自信がない」といった項目を挙げた割合が、男性職員より多くなっています。また、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として、男女ともに「仕事上の責任が重くなる」「職場（係）のマネジメント」「仕事に費やす時間が長くなる」を多く挙げています。更に、「上司が部下に対してキャリア形成支援を積極的に行っているか」や「男性と同様に女性職員に対して重要な仕事を任せているか」については、「そう思う」と答えた職員も割合が前回アンケートよりも低下しています。

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、

- 仕事と家庭生活の両立への不安
- 上司の指導・助言の偏り
- 業務経験の偏り、経験や知識不足による職務への不安
- 女性責任職のロールモデルが少ない

といったことが考えられることから、責任職と女性職員双方への働きかけに加え、ワーク・ライフ・バランスの実現を可能とする職場環境づくりなど、組織全体で多様な取組を進めていく必要があります。

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、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み、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、漠然とした不安を軽減する機会を提供することも有効だと考えられます。

## (2) 職員のワーク・ライフ・バランスの実現、両立支援の強化

超過勤務時間が増加に転じている現状を踏まえ、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。

特に女性職員は、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。20代から40代半ばの職員の女性割合が上昇していることに加え、今後は男性職員も育児を担うことがこれまで以上に当たり前になっていくことが予想されるため、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、組織全体で支えあう職場風土の醸成が必要であると言えます。

また、両立支援に関しては、介護の問題も重要です。介護に直面する可能性が高い40代から50代の職員が全体の約6割を占め、責任職の立場にある職員も多くいます。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%、27年度のアンケート結果では10年以内に介護に直面する可能性がある職員は28.5%となっており、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強化していく必要があります。

こうした状況を踏まえ、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で、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。

## (3) 男性職員の家庭参画の促進

男性職員の育児休業取得率や取得していない職員の中にも取得希望者がいる現状を踏まえ、育児休業の取得促進をはじめ、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。家庭における役割分担は個人の価値観や家庭状況等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

切です。

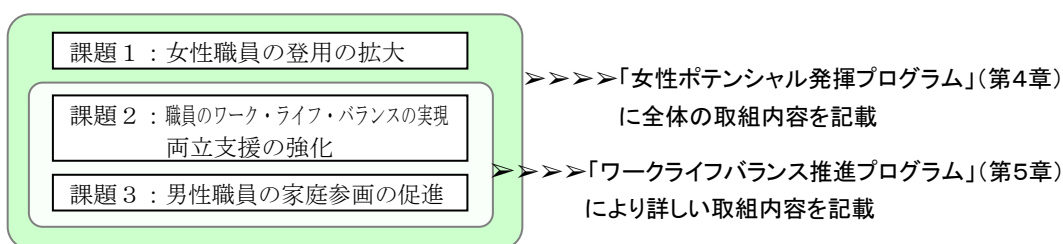
平成 30 年度の職員アンケートでは、女性職員は係長昇任試験を受験しない理由として「プライベートと両立しにくいイメージがある」を男性職員より多く挙げていますが、その割合は女性職員 42.6%に対し、男性職員 25.4%と、実に 20 ポイント近くの差があります。この結果からは、実質的に女性が育児や家事等の家庭責任を主に担っているケースが多いことが窺えます。

特に出産・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ると考えられます。また、男性自身にとっても、育児休業等の取得により、育児に専念し、主体的に育児に関わる経験によって、父親としての意識を育むだけではなく、家事等の生活力や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。なお、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」を多く挙げていることから、経済的支援措置の積極的な周知や特別休暇の活用促進も有効と考えられます。また、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」が多く挙げられていることにも留意し、取組を進める必要があります。

以上の3つの課題の解決に向けて、次のとおり4つの数値目標を設定し、「女性ポテンシャル発揮プログラム」及び「ワークライフバランス推進プログラム」に取組内容等をまとめ、各プログラムに沿って取組を進めます。

	計画策定時の値 (平成 26 年度)	当初目標値 (令和元年度)	現状値 (平成 30 年度)	新たな目標値 (令和 3 年度)
① 課長級以上に占める女性割合	13.0% (平成 27 年 4 月 1 日)	30%以上 (令和 2 年 4 月 1 日)	17.8% (平成 31 年 4 月 1 日)	30%以上 (令和 4 年 4 月 1 日)
② 年次休暇取得率 (10 日以上)	70.5%	100%	76.5%	100%
③ 男性職員の育児休業取得率	8.5%	13%以上	15.1%	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%	100%	80.1%	100%

<参考>超過勤務縮減に関する数値目標 (横浜市中期 4 か年計画) : -  
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 (緊急業務を除く)



なお、計画当初「男性職員の育児休業取得率」の目標値は「令和元年度 13%以上」でしたが、全庁的な取組の成果として、平成 28~30 年度の 3 か年において既に目標を達成しています。一方、令和 2 年 4 月 1 日から改正される「事業主行動計画策定指針」において、特定事業主は、男性の家庭生活 (家事及び育児等) への参加促進に取り組む必要があるということが改めて明記されたことも踏まえて、目標を「令和 3 年度 20%以上」に変更し、更なる取組推進を図ることとします。



## 第4章 女性ポテンシャル発揮プログラム

### 1 数値目標

	計画策定時の値 (平成26年度)	当初目標値 (令和元年度)	現状値 (平成30年度)	新たな目標値 (令和3年度)
① 課長級以上に占める 女性割合	13.0% (平成27年4月1日)	30%以上 (令和2年4月1日)	17.8% (平成31年4月1日)	30%以上 (令和4年4月1日)
② 年次休暇取得率 (10日以上)	70.5%	100%	76.5%	100%
③ 男性職員の育児休業 取得率	8.5%	13%以上	15.1%	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%	100%	80.1%	100%

\*①の計画策定時の値・現状値は、市費負担教員及び県費負担教職員、特別職を含まない。

\*②～④の計画策定時の値・現状値は、企業局職員及び県費負担教職員、特別職を含まない。

### 2 取組の方向

「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や「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、次の3つの方向に沿って取組を進めます。

#### 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。

#### ② 女性のチャレンジ・キャリア形成支援

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。

#### 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

女性職員をはじめ多様な人材を生かす組織運営の礎として、ワーク・ライフ・バランスの実現や仕事と家庭生活の両立は欠かせません。そのため、仕事や働き方の改革等を進め、育児や介護等の事情の有無にかかわらず、職員一人ひとりが健康で豊かな生活を送るための時間を確保し、仕事で意欲と能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを進めます。

.....

\*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



<参考指標>

本プログラムの進捗状況を3つの取組の方向に沿って多角的に確認するために、数値目標とは別に、12の参考指標を設定しました。

(実績下段は責任職の値)

	項目	20年度実績	25年度実績	30年度実績	指標 (令和3年度)
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 ★	60.4% 87.7%	65.8% 90.0%	54.8% 86.2%	70%
	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 ★	78.7% 96.3%	79.1% 97.2%	73.9% 93.7%	90%
	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 ★	62.3% 82.9%	65.9% 88.3%	67.4% 88.2%	75%
女性のチャレンジ・キャリア形成支援	④仕事のやりがいを感じている女性職員の割合 ★	81.8%	75.7% 84.1%	61.0% 80.2%	90%
	⑤キャリア形成に関する研修等を受講した女性職員数	—	2,436人	1,783人	6,000人
	⑥女性職員の係長昇任試験受験率 *対象:事務A区分	4.3%	14.9%	22.7%	50%
	⑦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う女性職員の割合 ★ *対象:事務職	18.2%	20.7%	37.7%	50%
	⑧メンター制度利用者が「キャリア形成に関する不安や悩みの解決の糸口を見出すのに役に立った」と感じている割合	—	100%	95.7%	100%
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	⑨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 ★	72.2% 93.7%	75.4% 91.5%	69.5% 90.4%	85%
	⑩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 ★	64.7% 85.2%	73.5% 89.6%	69.4% 91.4%	80%
	⑪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 ★	60.1% 56.7%	68.5% 64.9%	67.4% 72.7%	70%
	⑫職員の長時間労働の是正 (1) 年間 720 時間超 (2) 月間 80 時間超 (延べ)	—	(1) 97人 (2) 993人	(1) 41人 (2) 453人 *緊急業務除く	(1) 0人 (2) 0人 *緊急業務除く

★は進捗点検アンケートにより測定

⑫は「中期4か年計画 2018-2021」に合わせて指標を変更

(参考) 第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25日閣議決定)における女性登用率に関する成果目標

	国家公務員	都道府県職員
指定職相当(本庁部局長・次長相当職)	5%	10%程度
本省(本庁)課室長相当職	7%	15%
本省(本庁)課長補佐相当職	12%	25%
本省(本庁)係長相当職	30%	30%

※期限は平成32年度末

## ■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、令和元年度は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実施しました。また、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ることとしました。

### 3 取組内容

#### 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。

女性ポテンシャル発揮プログラムの第1期では、プログラムの基本理念に関する研修や人事異動においてロールモデルとなる女性責任職の総務・企画ライン等への積極的な配置等を進め、第2期では、上司の部下指導・キャリア形成支援に関する研修のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組等も行ってきました。

その結果、平成25年度に実施した職員アンケートでは、各項目で全体的な改善が見られ、特に「部下のキャリア形成支援」や「仕事と生活の充実とバランス」の項目において、肯定的な意見が責任職・一般職員ともに大幅に増え、これまでの取組の効果が顕著に表れました。

第3期では、改めて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としましたが、平成30年度に実施したアンケートでは、職員の人材育成（特に、上司から部下に対する積極的なキャリア形成支援、男女公平な仕事の割当や受験勸奨）に関する項目で、職員と責任職の意識の差が依然大きく、引き続き認識のずれを是正し、責任職は、双方における認識の差を理解したうえで、日頃の人材育成に取り組む必要があることがわかりました。また、「昇任への意欲」については上昇傾向にあるものの、男性職員に比べると女性職員の意識が低く、男女間での差が見て取れます。

以上を踏まえ、引き続き区局長をはじめとする経営責任職が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ていきます。

#### ■四副市長と全局統括本部長との意見交換の実施

人材が多様化し、育児や介護等で時間制約を抱える職員の増加も見込まれる中、責任職に求められるマネジメントスタイル・スキルも変わりつつあります。令和元年度、政策局男女共同参画推進担当参与兼総務局人事制度担当参与と全局統括本部長が、庁内の男女共同参画における取組や課題等について個別に意見交換を行いました。また、それを踏まえて、四副市長と全局統括本部長がグループにわかれて意見交換を行い、好事例等を共有しました。経営責任職が先頭に立って、意識や行動を変える取組が進んでいます。

項目		概要	所管		
			総務局(※)	区局	
組織が 一丸とな 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	・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等を把握する。また、各部署の男女比、配置や業務分担、係長昇任試験受験の状況や課題を踏まえて、女性職員の育成のための取組を実施し、性別にかかわらず、意欲と能力を発揮できる組織づくりを行う。	○	○	
	男女共同参画推進 者と連携した推進 体制の強化	・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	・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	・経営責任職向け研修や人材育成研修（課長級・係長級）などを充実させることで、プログラム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	・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。	○		
	女性職員に対する マネジメント力強 化のための研修の 充実	・責任職が女性職員の育成やキャリア形成に対する指導・助言に必要なスキルを身につけ、職員個々の適性や能力を考慮して業務分担を行うなど、女性職員に対するマネジメント能力を高めるための研修を実施する。	○		
	職場における人材 育成の実践	・各職場において、人事異動・人事考課・研修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、特に人事異動・人事考課の面談において、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。 ・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。 ・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、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。		○	
					○
					○
女性責任 職の登 用	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。	○		

※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②③においても同じです。

## ② 女性のチャレンジ・キャリア形成支援

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。

女性ポテンシャル発揮プログラムの第1期では、ロールモデルとなる女性責任職の総務・企画ライン等への積極的な配置のほか、女性責任職と職員の意見交換会等を実施し、第2期では、職員Ⅱ・Ⅲに昇任する職員に対して、自らのキャリアについて分析・検討する研修機会を設けるなどの取組も行ってきました。

その結果、平成21年度に6.0%まで低下した女性職員の係長昇任試験受験率が、26年度には16.1%に上昇するなど、一定の効果が見られました。

第3期からは、数値目標を「課長級以上に占める女性割合30%以上」に引き上げたことから、将来の課長候補となる係長級を目指す女性職員を更に増やしていく必要がありますが、そのためには先ず、責任職への入口である係長昇任試験へのチャレンジが女性職員にとってもごく自然なこととなるようにすることが大切です。「家庭生活と両立しにくい」「リーダーシップをとる自信がない」「知識や技術に自信がない」といった女性職員の声に、具体的に対応していく必要があります。

そこで、第3期においては、できるだけ早い段階から女性自身がキャリア形成意識を高め、チャレンジすることを後押しするために、採用前からの取組や女性職員を対象としたキャリア形成に関する研修を新たに実施するとともに、昇任を躊躇する主な要因となっている家庭生活との両立への不安や経験不足からくる職務遂行への不安について、その解消に向けた取組を一層進めています。また、責任職に対して意識啓発や指導スキルの向上に繋がる研修等を実施することで、責任職としての魅力やマネジメント力を高めるとともに、女性職員にとって身近なロールモデルとなり得る女性責任職を各職場にバランスよく配置するよう努めています。令和元年度は女性職員の係長昇任試験受験率が22.0%まで上昇していますが、責任職を目指す女性職員を更に増やしていけるよう、引き続きこれらの取組を進め、女性職員がより高いキャリア意識を持ち、成長できる組織風土の醸成を進めます。

### ■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。



項目		概要	所管	
			総務局	区局
キャリア意識向上	「女性も活躍できる組織」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。	○	
女性職員の意識・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、女性職員の主体的な能力開発・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、女性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。	○	
	民間企業との交流機会の提供	・希望する職員を対象に、民間企業との交流や情報交換などの機会を設け、自己のキャリア形成に対する意識付けを図る。	○ (政策局)	
	キャリア形成に関する情報発信	・人事部ニューズ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。	○	
女性職員の昇任への不安解消	新たな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、女性の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。	○	
	女性職員を対象とした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、女性職員のキャリア形成に関する研修を実施する。あわせて、男性職員向けの研修も設けることで、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	・女性職員を対象に、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女性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。	○	○
	【再掲】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に少ない区局総務・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。	○	○
	【再掲】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		・女性職員のチャレンジ・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。	○	

### 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

女性職員をはじめ多様な人材を生かす組織運営の礎として、ワーク・ライフ・バランスの実現や仕事と家庭生活の両立は欠かせません。

女性ポテンシャル発揮プログラムの第1期では、ワーク・ライフ・バランス推進月間の取組や年次休暇の取得促進など全庁的な取組や意識啓発を行うとともに、育児休業代替任期付職員の職域拡大、育児休業中の職員等を対象とした職場復帰支援講座の実施など、個々の職員や職場に対する支援の取組も拡大し、充実させてきました。第2期では、同プログラムと「やります！4つの『Do！プラン Plus☆』」の取組を一体的に進めることにより、全庁的なワーク・ライフ・バランスの取組の相乗効果を図り、全職員に対して更なる制度の周知や意識啓発を行ってきました。

第3期においては、効率的な業務執行のための責任職のマネジメント力向上を図るとともに、引き続き Do！プランと一体的な取組を進め、仕事や働き方の見直しのほか、育児・介護等の事情を抱える職員に対する人事異動での配慮や職場復帰支援、代替職員の配置等による支援を継続しています。また、男性職員の積極的な家庭参画に向け、各種制度の周知徹底を行うことで、育児・介護中の職員をサポートするとともに、両立への理解を促進するなど、男女問わず働きやすい職場風土の醸成を図っているところです。

一方、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」や「仕事と家庭生活の両方が充実し、バランスが取れていると感じるか」について、責任職では上昇傾向がある一方、職員では低下しています。こうしたことから、引き続き次章に掲げる取組とともに、職員個々の事情に応じた支援をより丁寧に進め、職場全体でワーク・ライフ・バランスを推進する風土を醸成していきます。

#### ■みんなでカエル Day

働き方を“変える”、そして早く“帰る”。

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」「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。

（令和元年度）

「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4日

※このほか、7・8月を「ワーク・ライフ・バランス推進月間」と位置付け、期間中毎日を定時退庁日としています。



「カエル! ジャパン」キャンペーン  
シンボルマーク

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	・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。	○	○
仕事と家庭生活の両立支援	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、プログラム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等の活用により必要な人材を確保する。	○	○
	【再掲】 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。	○		

▶▶▶ 詳細は、次章「ワークライフバランス推進プログラム」へ

## 第5章 ワークライフバランス推進プログラム

※同章は、前章の取組の方向④「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」の取組内容をより詳しく示したものであり、次世代育成支援対策推進法第19条の規定に基づく特定事業主行動計画にあたります。なお、計画期間は、p3に記載のとおり平成28年度から令和3年度までの6年間です。

### 1 次世代育成支援特定事業主行動計画の趣旨

次世代育成支援対策推進法（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。

#### ■次世代育成支援対策推進法（次世代法）の主な経緯

平成15年7月16日公布・施行（有効期限：平成27年3月31日）

※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。

平成26年4月23日一部改正（有効期限：平成37年3月31日）

#### ■横浜市次世代育成支援特定事業主行動計画の策定経緯

平成17年2月 やります！4つの「Do!プラン」策定（計画期間：平成17年度～平成21年度）

平成22年3月 やります！4つの「Do!プラン Plus☆」策定（計画期間：平成22年度～平成26年度）

平成27年3月 やります！「Do!プラン Ver.3」策定（計画期間：平成27年度～令和元年度）

▶平成28年3月 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第5章に継承  
（計画期間：平成28年度～令和元年度）

令和2年3月 「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☆」  
として令和3年度まで計画期間を延長

### 2 数値目標 <再掲>

	計画策定時の値 (平成26年度)	当初目標値 (令和元年度)	現状値 (平成30年度)	目標値 (令和3年度)
年次休暇取得率(10日以上)	70.5%	100%	76.5%	100%
男性職員の育児休業取得率	8.5%	13%以上	15.1%	20%以上
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%	100%	80.1%	100%

\*計画策定時の値・現状値は、企業局職員及び県費負担教職員、特別職を含まない。

### 3 取組内容

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）」等を踏まえ、本市では、次の3つの取組を進めます。

取組◇ ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組

取組◇ 仕事と家庭生活の両立支援

取組◇ 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

なお、取組にあたっては、育児や介護等の事情を抱える職員が更に増える見込みであるこ



とを踏まえ、多くの職員が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、組織全体でワーク・ライフ・バランスを実現する必要があることを共有し進めます。また、両立支援に関しては、女性職員の子育てによる長期的なキャリア停滞を防ぐ視点からの両立支援や、介護との両立支援強化の必要性に留意しながら進めます。

## 取組◇ ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組

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。

### 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。

横浜市役所ではこれまでも、政策の選択と集中を進め、徹底した事務事業の見直しに取り組んできましたが、今後も予算編成時等における徹底した事業見直しや、ICT（情報通信技術）活用による業務の効率化等を一層進めていきます。

こうした取組を加速させるためには、職員一人ひとりが、仕事の大小にかかわらず、その有効性や効率性等を検証し、不断の見直しに取り組む意識と行動力を持つ必要があります。特に責任職は、組織の生産性・持続可能性を高める視点を持ち、既成概念にとらわれず、率先して仕事を点検・評価し、具体的な見直し・改善をけん引することが求められます。

#### 新市庁舎移転を契機とする業務効率化と働き方を見直し

「中期4か年計画（2018～2021）」行政運営分野において、「内部管理業務等の事務の効率化」や、「多様で柔軟な働き方の推進」を、主な取組の柱の一つとしています。

新市庁舎では、新しい働き方の実現に向け、オープンフロア・ユニバーサルレイアウトの導入やICT環境を整備し、ペーパーレスの推進など業務の効率化に取り組むとともに、庁内の複数の部署で行っている内部管理業務（庶務、労務、経理）等の集約化や、多様で柔軟な働き方の推進に向けた取組を進めていきます。また、RPA等を活用して行政事務の効率化を図り、職員がゆとりを持って業務に取り組み、さらに能力を発揮できる環境の整備を目指していきます。

### 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「夕礼」を実施している職場もあります。

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、全市的な取組を進めているところですが、平成28年、29年度と2年連続で減少した超過勤務時間が、30年度は対前年度比で増加に転じ、依然として上限時間を超える職員も発生しています。「超過勤務は、臨時又は緊急の必要がある場合に健康や上限時間を考慮した事前命令の上で行うもの」であることを再認識し、組織としての超過勤務を最小限にとどめる必要があります。

そのために、全ての職員が、時間とコストに対する意識を高め、仕事そのものの見直しや、計画的な業務遂行、業務の効率化等を実践することや、責任職が職場全体の状況を正確に把握し、職員の心身の健康と安全に配慮しながら、超過勤務の縮減に向けた取組を進められるよう、職場マネジメントを徹底していくことなどに、一層力を入れて取り組みます。

#### 超過勤務時間縮減の徹底強化

令和元年度に、労働基準法の改正により民間企業に罰則付きの厳しい超過勤務の上限規制が課され、本市でも人事委員会規則により上限が規定されました。超過勤務時間縮減の徹底強化に向けて、責任職のマネジメント強化や庶務システムを活用した段階的な対策などに取り組んでいます。

令和元年度は、超過勤務の命令・承認の過程を明確にするため、システムにおける事前の「命令入力」を徹底するための全庁的なキャンペーンを行いました。

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

※ 大規模災害対応等、真にやむを得ない場合は上限は適用しません。

#### 長時間労働の是正に関する目標値

「中期4か年計画 2018-2021」行財政運営分野において、「働き方改革と市の将来を支える職員の確保・育成」の指標として、職員の長時間労働を是正し、その目標値を「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（緊急業務を除く）」としています。

職員の長時間労働の是正	直近の現状値（29年度）	目標値（33年度末） （緊急業務を除く）
年間 720 時間超の職員数	45 人	0 人
月間 80 時間超の延べ職員数	634 人	0 人

## ◆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。



### こころ計画（横浜市職員心の健康づくり計画）

「こころ計画」は、職員の心の健康づくり、働きやすい職場環境づくりに向け、組織的・継続的に取り組むための計画です。「理解ある、働きやすい職場環境の実現」「早期発見・適切な対応・早期復帰ができる体制の実現」に向けた取組の方向性と具体的な取組を内容としています。（平成30年3月 第三次計画策定）

ワーク・ライフ・バランスの推進は、メンタルヘルス対策の一つである「職場環境等の把握と改善」における重要な取組です。職員一人ひとりの認識を強化するだけではなく、責任職が定時退庁や休暇取得の推進等を通じて、働きやすい職場環境づくりに取り組むことが必要です。

## ◆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す。

また、7～8月を「ワーク・ライフ・バランス推進月間」と位置付け、夏休み期間中に家族とふれあう時間や自己啓発等の時間を持てるように、全庁一斉定時退庁日の設定や、夏季休暇と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得を促進するなど、積極的にワーク・ライフ・バランスの推進に取り組みます。

### 夏のワークスタイル

国で推進する「ゆう活（夏の生活スタイル改革）」の趣旨を踏まえ、毎夏7・8月の「ワーク・ライフ・バランス推進月間」に、全庁的に「夏のワークスタイル」を実践しています。

「夏のワークスタイル」をきっかけに、職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、超過勤務時間縮減や「働き方改革」への意識醸成につなげています。

<令和元年度取組内容>

- (1) 「毎日が定時退庁」を徹底
- (2) やむを得ない超過勤務は、事前命令の徹底と原則19時以降の超勤禁止の厳守
- (3) 夏季休暇、年次休暇の取得促進（連続休暇取得等）
- (4) 「横浜版フレックスタイム制度」の利用推奨
- (5) 会議・打合せの見直し
- (6) 原則16時以降の作業依頼の自粛
- (7) 庁舎の時間外における消灯の励行

#### 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。

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、全ての職員が少なくとも年次休暇を年間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。

例えば…

- 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
- 年1回以上、年次休暇等を利用した1週間以上の連続休暇を取得しましょう



#### 年次休暇の取得促進

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日以上年次休暇を付与された労働者に対し、年5日以上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、引き続き年10日以上年次休暇取得という目標を掲げつつ、内5日は確実に取得できるよう取り組むこととしました。

## 取組 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の一元化、積極的提供

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」を作成し、YCAN（庁内 LAN）に掲載するほか、各種セミナー等での配布を継続します。

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。

#### ◆職員の体験談（育児休業・介護休暇等）などの情報提供

仕事と育児・介護等の両立を経験した職員の体験談や、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。

こうした情報の提供を通じて、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。

#### 仕事と介護の研修会

多くの職員がある日突然直面する可能性がある介護の問題。

「平成 27 年版高齢社会白書（内閣府）」によると、高齢者の要介護者等の数は急速に増加しており、65 歳以上の 6 人に 1 人が介護を必要としている状況です。介護が必要になった主な原因は、脳卒中などの「脳血管疾患」が最も多く、次いで「認知症」となっています。

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が、横浜市役所では、職員の仕事と介護の両立を支援するために、「仕事と介護の研修会」を実施しています。研修会を通じて、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・支え合いを促しています。



## 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。

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、職員との復職時面談のポイント、職場復帰時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](#) > [次世代育成支援事業](#)

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、勤務時間外や休庁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、父親となる職員に対して、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、その意向に応じて、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、職員ニーズや職場の実情を的確に把握し、子どもを持つことになった職員が、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、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するなど、職員の不安解消に努めます。

特に、男性職員の育児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より身近なものとなるよう、取組を強化します。

計画当初「男性職員の育児休業取得率」の目標値は「令和元年度13%以上」でしたが、全庁的な取組の成果として、平成28～30年度の3か年において既に目標を達成することができました。一方、令和2年4月から改正される「事業主行動計画策定指針」において、特定事業主は、男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進に取り組む必要があるということが改めて明記されました。また、国では令和元年12月に「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（※）」が策定され、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ました。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、地域の実情に応じて、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3年度に向けては、男性職員の育児休業取得率「20%以上」という目標を設定し、更なる取組推進を図っていきます。

#### 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

男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進するための標準的な取組として下記を掲げています。

- ・管理職員による本人の意向に沿った取得計画の作成、取得中の業務運営の確保
- ・幹部職員のリーダーシップの発揮、人事当局の積極的な関与
- ・人事評価への反映



## 育児休業に関する近年の主な制度改正



### 育児休業手当金支給率の変更（平成26年4月）

○平成26年4月1日以後に開始された育児休業に係る育児休業手当金の支給率が当初180日目まで67%に変更（平成26年3月31日以前は50%）。

## 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の職場復帰の支援

### ◆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。

出産前や育児休業中の職員は、家族とともに、こうしたセミナーに参加し、職場復帰後の仕事と育児の両立に向けた計画を具体的に立てるとともに、同じ状況にある職員との交流を深め、情報交換を行う機会として活用することができます。

### 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

外部向けYCAN

検索

## 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。

責任職は、職場において育児休業等を取得する予定の職員がいる場合、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、非常勤職員等の配置も行っています。なお、任期付職員については、令和元年度は8職種で採用候補者選考を実施しました。

## 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、直属の上司とは異なる視点から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。

### ◆職場でのネットワークづくり

「自分の子育てや介護の知識や経験等を、今、或いはこれから育児や介護にかかわる職員のために役立てたい」という職員（両立支援サポーター）を増やす取組を、区局と協働して進めるとともに、「両立支援通信」の発行など、職員の不安や悩みの解消、職員同士のネットワークづくりを支援していきます。

### 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：045-662-1175 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 <a href="mailto:so-jisedai@city.yokohama.jp">so-jisedai@city.yokohama.jp</a> 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 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に、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。

## ⑪ 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」「女性のチャレンジ・キャリア形成支援」「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」を進めています。



## ⑫ 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。

## ⑬ 新たな勤務形態の研究・検討

### （「横浜版フレックスタイム制度」及び「在宅型テレワーク」の本格導入）

本市では、子育てや介護などの事情により時間的な制約を抱える職員の増加が見込まれる中、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づくりを進めるため、「時間」や「場所」にとらわれない多様で柔軟な勤務形態である在宅型テレワーク制度や横浜版フレックスタイム制度を令和元年度から導入しました。

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、職員の勤務形態の多様化について、今後も研究・検討していきます。

※「テレワーク」とは、ICT（情報通信技術）を活用した場所や時間にとらわれない働き方のことです。

## 取組 ④ 福祉のまちづくりの推進と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、市役所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。

子どもから高齢者まで幅広い世代を対象として想定しており、高齢者や障害者への配慮に加え、子育て世代にも配慮し、利用者の多い市の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（庁内 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

子どもたちに多様な体験の場を提供するとともに、「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職場見学会等を実施しています。

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見学会等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

横浜市内の小中学生を対象に、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、将来の夢を語り合うなど、親子のふれあいのきっかけづくりにも寄与しています。



### <令和元年度実績>

実施日時 令和元年8月15日(木)、16日(金)

実施プログラム数 75(参加団体数:102団体)

参加者数 10,558人(内訳:小中学生6,265人、保護者等4,293人)

## 市民病院一日メディカルパーク

横浜市立市民病院では、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しています(平成30年度まで毎年1回開催※)。医師・看護師はもちろん、薬剤師、栄養士、放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士、臨床心理士など、様々な医療スタッフの仕事を紹介します。

例年、小学4年生から高校生までの児童・生徒が、複数のプログラムの中から興味のあるブースを回り、まじめに楽しく医療を学んでいます。

市民病院を知ってもらい、医療への関心を高めていただくとともに、スタッフが一丸となり「チーム市民病院」として取り組むことで、一体感の醸成やホスピタリティ向上につながっています。

(※令和2年度以降(新病院開院後)の開催については、現在検討中です。)



### <プログラムの例>

見つけてみよう!白血球、歯科材料のあれこれ、からだのバランスを知ろう!!、心臓博士になろう!、おくすりを調合しよう! など

(参考) ワークライフバランス推進プログラムの各取組の事務・取りまとめ所管課

		特定事業主(各任命権者)										
		市長	市議会議長	(市長)消防長	選挙管理委員会	人事委員会	代表監査委員	教育委員会	水道事業管理者	交通事業管理者	病院事業管理者	
		ワークライフバランス推進プラン全体の所管課										
		職員健康課	総務局	消防局	選挙管理委員会事務局	人事委員会事務局	監査事務局	教育委員会事務局	教育委員会事務局	水道局	交通局	医療局病院経営本部
<b>1 ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組</b>												
① 仕事の見直し、業務量の削減		総務局人事課、労務課、行政・情報マネジメント課										
② 仕事の進め方、時間の使い方の見直し		総務局人事課、労務課、行政・情報マネジメント課										
③ 超過勤務の縮減												
◆ 職員の意識向上、責任職による職場マネジメントの徹底		総務局労務課										
◆ 長時間勤務防止対策の強化		総務局職員健康課、労務課										
◆ 定時退庁日の励行		総務局人事課、労務課										
④ 休暇の取得促進		総務局人事課、職員健康課										
<b>2 仕事と家庭生活の両立支援</b>												
① 冊子やYCAN等を活用した子育て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の一元化、積極的提供		総務局人事課、労務課、職員健康課										
◆ 職員の体験談(育児休業・介護休暇等)などの情報提供		総務局人事課、職員健康課										
② 責任職を中心とした研修の実施		総務局人事課、人材開発課										
③ 妊娠・育児・介護中の職員等への支援		総務局人事課、職員健康課										
④ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進		総務局人事課										
⑤ 育児休業等の取得促進		総務局人事課										
⑥ 配偶者同行休業制度を活用した継続勤務等の支援		総務局人事課										
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		総務局人事課、職員健康課、人材開発課										
◆ 職場復帰支援セミナーの実施		総務局職員健康課										
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		総務局人事課										
⑨ 仕事と家庭生活の両立に関する相談体制の整備		総務局職員健康課、人材開発課										
⑩ 人事異動等における育児・介護中の職員への配慮		総務局人事課										
⑪ 子育て中の女性職員の活躍推進に向けた取組		総務局人事課、人材開発課										
⑫ 子どもの看護や家族等の介護のための休暇の取得促進		総務局人事課										
⑬ 新たな任用・勤務形態の研究・検討		総務局人事課、労務課、行政・情報マネジメント課										
<b>3 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</b>												
① 子育てバリアフリー及び高齢者等のためのバリアフリーの推進		庁舎・施設管理者										
② 地域活動への理解と参加の促進		市民局地域活動推進課 ほか各事業所管課										
③ 子どもの体験学習やふれあう機会の充実		教育委員会事務局生涯学習文化財課 ほか各事業所管課										

※事務・取りまとめ所管課は、各取組を主体的に推進する課や各職場における取組が円滑に行われるよう支援する課を表しています。

※各職場においても、全ての取組を積極的に推進します。

※所管課名は令和2年3月31日時点の名称です。



■プログラム全体の概念図



■プログラム全体の所管課

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
市議会議員	議会局市会事務局総務課
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2年3月31日時点の名称です。

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☆  
令和2年3月 一部改訂版発行



編集・発行 横浜市総務局人事部  
〒231-0017 横浜市中区港町1丁目1番地  
電話 045-671-2152 FAX 045-662-7712