

**横浜市職員の
ワーク&ライフ エンゲージメントプラン
(通称：WEプラン)**

はじめに

横浜市役所では、「人材こそが最も重要な経営資源」という理念のもと、性別や年齢にかかわらず、全ての職員がやりがいを持ち、自らの成長を実感しながら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。

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）、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という）や育児・介護休業法の改正が行われるなど、制度面から仕事と家庭生活の両立等を図る取組が進められ、働き方やライフスタイルも変化してきています。横浜市役所においても、こうした変化に柔軟に対応し、制度整備と実効性のある取組を進めることが求められています。

このような背景を踏まえ、「横浜市職員のワークライフバランス推進・ポテンシャル発揮推進プログラム-拡充版-（令和4年度～令和7年度）」の計画期間終了に伴い、新たに「横浜市職員のワーク&ライフ エンゲージメントプラン（通称：WE（ウィー）プラン）」を策定しました。本プランは、女性活躍推進法および次世代法に基づく特定事業主行動計画として位置づけ、さらなる取組の強化を図るものです。

市民満足度の高い市政の実現に向けて、誰もがいきいきと働き、活躍できる職場環境づくりを、組織全体で着実に進めていきます。

令和8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

市民満足度の高い市政の実現

全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる環境づくり

エンゲージメントの向上

取組	責任職・職員の意識改革
指標	働きがいがある(目標:90%)

「キャリアオーナーシップの確立」及び「持続可能な働き方の実現」について区局統括本部長を筆頭に重要性を発信するとともに、職員一人ひとりが自分事として考え、意識改革につなげる

キャリアオーナーシップの確立

取組	誰もが活躍できるキャリアデザインの支援
指標	キャリア形成を応援する組織風土がある(目標:80%)

職員一人ひとりが自律的にキャリアをデザインできるよう支援することで、全ての職員が力を発揮できる多様性に富んだ組織づくりを推進

持続可能な働き方の実現

取組	ワークライフマネジメントの推進
指標	仕事と家庭生活が両立しやすい(目標:80%)

職員一人ひとりがライフステージに応じて、「仕事」と「家庭生活」の充実を主体的にマネジメントし、相乗効果が発揮できる環境づくり、育児・介護等を行う職員が安心して働き続けられる環境づくりの推進

法律に基づく公表目標	年次休暇取得率 (10日以上)	超過勤務時間	男性職員の育児休業取得率 (2週間以上)(1か月以上を推奨)	男性職員の育児関連休暇※ 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 (職員Ⅱ事務区分)
目標値 (令和11年度)	100%	①年720時間超え0人 ②月80時間超え0人	100%	100%	30% (2030年代までに)	50%
実績値 (令和6年度)	86.8%	①45人②305人	80.0%	91.4%	21.0% (令和7年4月1日時点)	21.8% (令和7年度)

市域をリードする横浜市役所・固定的な性別役割分担意識の解消

※男性職員の育児関連休暇: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

計画の全体像

1

(P.4~P.9)

横浜市役所の 現状と課題

2

(P.10~P.23)

計画の方向性 と具体的な取組

- エンゲージメントの向上
(P.31~P.36)
- キャリアオーナーシップの確立
(P.37~P.42)
- 持続可能な働き方の実現
(P.43~P.51)

3

(P.24~P.51)

横浜市職員のワーク&ライフ エンゲージメントプラン（通称：WEプラン）

計画の全体像

1

(P.4~P.9)

横浜市役所の 現状と課題

2

(P.10~P.23)

計画の方向性 と具体的な取組

- エンゲージメントの向上
(P.31~P.36)
- キャリアオーナーシップの確立
(P.37~P.42)
- 持続可能な働き方の実現
(P.43~P.51)

3

(P.24~P.51)

1. 計画の全体像

横浜市職員のワーク&ライフ エンゲージメントプラン（通称：WEプラン）の目的

職員一人ひとりが「ワーク」と「ライフ」を主体的に考え、これらに関する取組を一体的に推進することで、**エンゲージメント（※）を向上**させていきます。それによって、**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、**市民満足度の高い市政の実現**を目指します。

さらに、**固定的な性別役割分担意識（※）**を解消することで、誰もが活躍し、社会の変化に柔軟に対応できる、豊かで活力ある横浜市を実現します。

※エンゲージメント：個人と組織、個人と家庭生活など、双方の成長に貢献しあう関係

※固定的な性別役割分担意識：「特定の性別によって決まった役割を担うべきだ」という考え方が強く定着している状態

法律上の位置づけ

本プランは、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（ポジティブアクション）が規定されている女性活躍推進法の第19条に基づく特定事業主行動計画であるとともに、次世代法の第19条に基づく特定事業主行動計画にあたります。

計画期間

令和8年度から令和11年度まで（4年間）

計画の対象者

横浜市職員 ※企業局職員及び横浜市立学校職員を含みます。
※会計年度任用職員についても本プランの趣旨を踏まえた取組を進めることとします。

WEプランにおける特定事業主

1. 計画の全体像

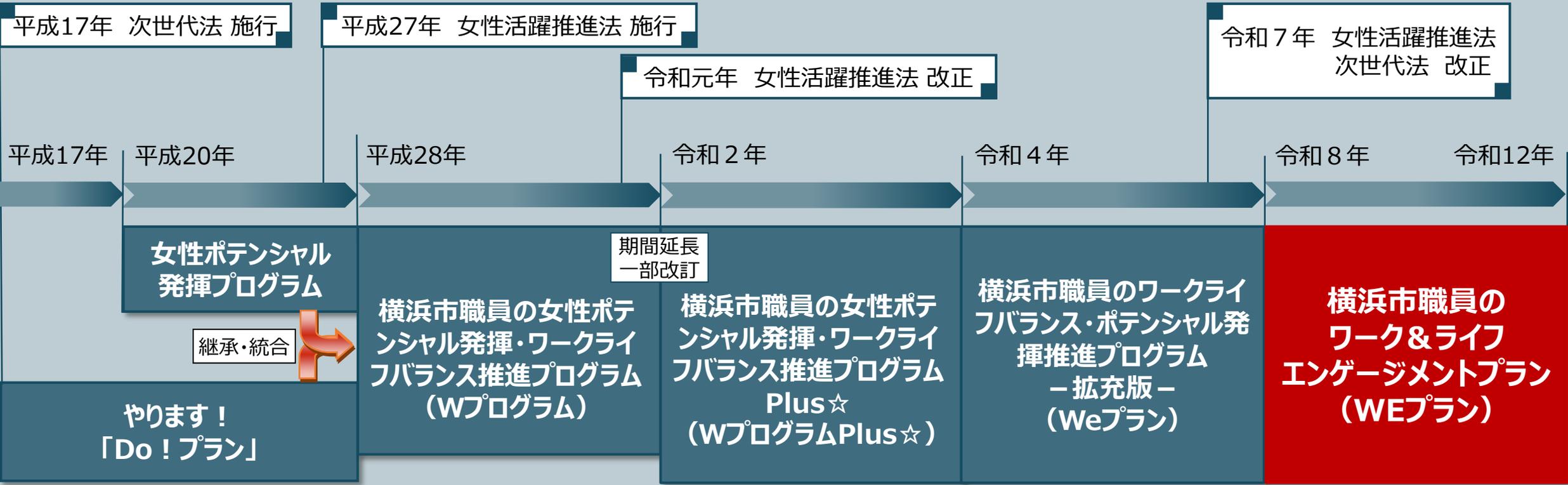
特定事業主（各任命権者）	所管課
市長	行財政局人材戦略部人事課・労務課・人材開発課・総務局総務部職員健康課
市議会議長	議会局市会事務部総務課
消防長	消防局総務部人事課
教育委員会	教育委員会事務局教職員企画部教職員人事課
選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局選挙部選挙課
人事委員会	人事委員会事務局調査任用部調査課
代表監査委員	監査事務局監査部監査管理課
水道事業管理者	水道局総務部人事課
交通事業管理者	交通局総務部人事課
病院事業管理者	医療局病院経営本部病院経営部人事課

※ 本プランは、横浜市役所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。

1.計画の全体像

策定の経緯

横浜市役所では、「女性職員の育成・登用」、「仕事と家庭生活の両立」を重要な経営課題と位置づけ、法律の制定・改正等の状況を踏まえ、次のように計画の策定・見直しを行い、取組を行ってきました。



WEプランの推進体制

- WE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WEプラン推進委員会**」と、区局ごとに設ける「**区局WEプラン推進委員会**」が主体となり、**相互に連携して推進**します。
- 推進にあたっては、横浜市役所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、連携しながら進めます。
- 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つなげます。

推進体制（全体像）

1. 計画の全体像

市長

横浜市WEプラン推進委員会

- 委員長：副市長
 - 構成メンバー：関係区・局・統括本部部長
 - 事務局：行財政局人事課・人材開発課・総務局職員健康課
- ◎横浜市職員のワーク&ライフ エンゲージメントプランの策定・運用・推進
◎全庁的な取組の進捗管理・検証・振り返り 等

行財政局・総務局

- ◎女性職員の育成・登用の推進
- ◎庁内のワークライフマネジメントの推進
- 人事課（主管課）
制度設計、プログラム推進全般
- 人材開発課・職員健康課
啓発・研修の企画・実施 等

横浜市男女共同参画推進会議

- 会長：市長
 - 構成メンバー：全副市長、全局・統括本部長、代表区長（会長指名）
 - 事務局：市民局国際平和・ダイバーシティ推進課
- ◎男女共同参画施策の方向・方針の決定
◎全市的な取組の検討・決定
◎男女共同参画行動計画等の策定・検証・振り返り
◎課題解決プロジェクトの設置、検討内容の指示 等

市民局

- ◎男女共同参画の推進
- 国際平和・ダイバーシティ推進課

連携

研修実施等

連携

各区・局・統括本部

連携

職員

取組推進

研修実施等

区・局・統括本部長

区局WEプラン推進委員会

総務・人事担当課長
（男女共同参画推進者）

◎リーダーシップを発揮し、区局の状況に応じた取組を推進

◎行財政局・総務局・市民局と連携し、具体的な取組を推進
◎区局の取組の進捗管理・検証・振り返り 等

横浜市職員のワーク&ライフ エンゲージメントプラン（通称：WEプラン）

計画の全体像

1

(P.4~P.9)

横浜市役所の 現状と課題

2

(P.10~P.23)

計画の方向性 と具体的な取組

- エンゲージメントの向上
(P.31~P.36)
- キャリアオーナーシップの確立
(P.37~P.42)
- 持続可能な働き方の実現
(P.43~P.51)

3

(P.24~P.51)

2.横浜市役所の現状と課題

前計画（Weプラン）について

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~
(令和4年度~令和7年度)

「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

多様な視点の活用

ワークライフバランスの実現

	年休取得率 (10日以上)	男性育休 取得率 (1か月以上奨励)	男性の育児関連休暇 取得率 (3日以上)	課長級以上 女性割合	女性の係長昇任試験 受験率 (職員Ⅱ事務区分)
目標値 (R7)	100%	100% (1週間未満の取得は算出対象外)	100%	30%以上 (令和8年4月1日)	50%以上

取組の方向性

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	性別にかかわらずチャレンジ・キャリア形成支援
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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制度の検討 バランスを考慮した女性責任職の配置

2.横浜市役所の現状と課題

前計画（Weプラン）の達成状況

前計画である「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プラン）」では、「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、「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」、「性別にかかわらずないチャレンジ・キャリア形成支援」に関する取組を進めてきました。

「責任職の意識改革」については、区局統括本部長を筆頭に推進し、職員が働きやすい職場環境づくりに取り組んできました。その他の取組の方向性ごとの目標値・現状値については、次のとおりです。

	取組の方向性	項目	令和4年度	令和5年度	令和6年度	目標値 (令和7年度)
1	ワークライフバランスの推進	年次休暇取得率（10日以上）	84.2%	87.2%	86.8%	100%
2	仕事と家庭生活の両立支援	男性職員の育児休業取得率（1週間以上） （1か月以上を推奨）	51.9%	68.1%	80.0%	100%
		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）	84.8%	89.7%	91.4%	100%
3	性別にかかわらずないチャレンジ・キャリア形成支援	課長級以上に占める女性割合	19.5% (R5.4.1)	20.4% (R6.4.1)	21.0% (R7.4.1)	30%以上 (R8.4.1)
		女性職員の係長昇任試験受験率（職員Ⅱ事務区分）	20.6%	21.5%	20.3%	50%

2.横浜市役所の現状と課題

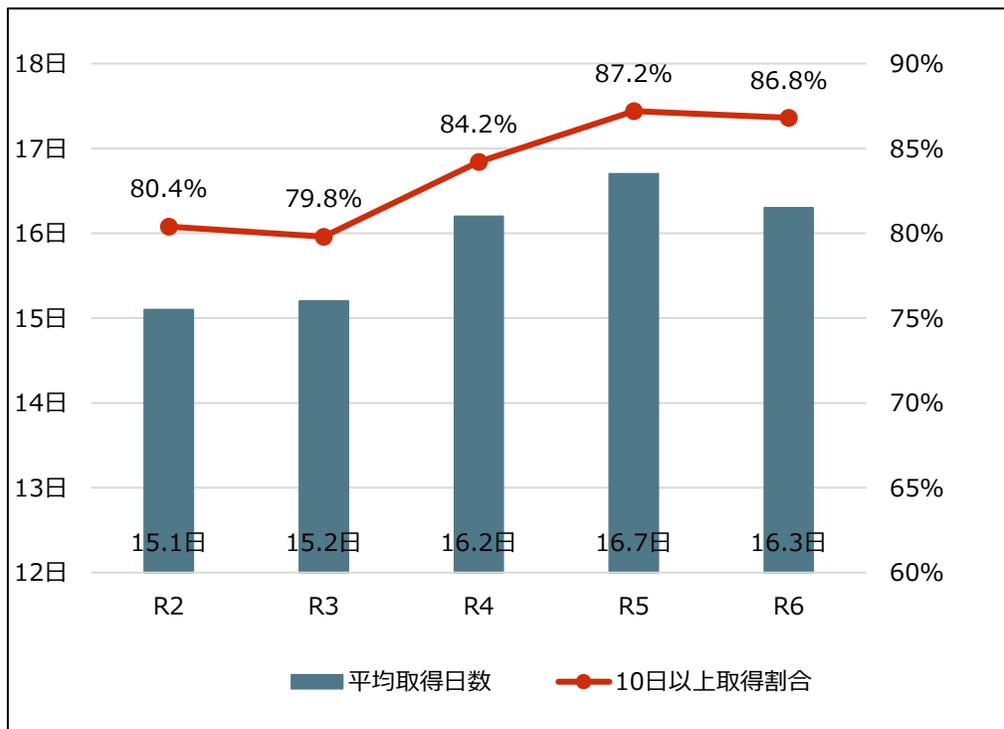
①ワークライフバランスの推進

②仕事と家庭生活の両立支援

③性別にかかわらずないチャレンジ・キャリア形成支援

現状

■年次休暇取得状況（平均取得日数・10日以上取得率）



* 市長部局等のみ
* R4 までは高等学校教職員等を含む

年次休暇取得率（10日以上）は目標値100%に対して令和6年度86.8%となっています。過年度を見ると、上昇傾向となっており、ワークライフバランスの重要性に対する意識は浸透しつつあります。

しかし、令和6年度職員アンケートでは、「仕事と生活の両方のバランスが取れている」と感じる職員が65.2%、責任職が69.3%と回答していますが、令和4年度に行った同様のアンケートより割合が減少しています。

また、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（年間720時間超：45人、月間80時間超：305人（令和6年度実績））が生じています。

2.横浜市役所の現状と課題

①ワークライフバランスの推進

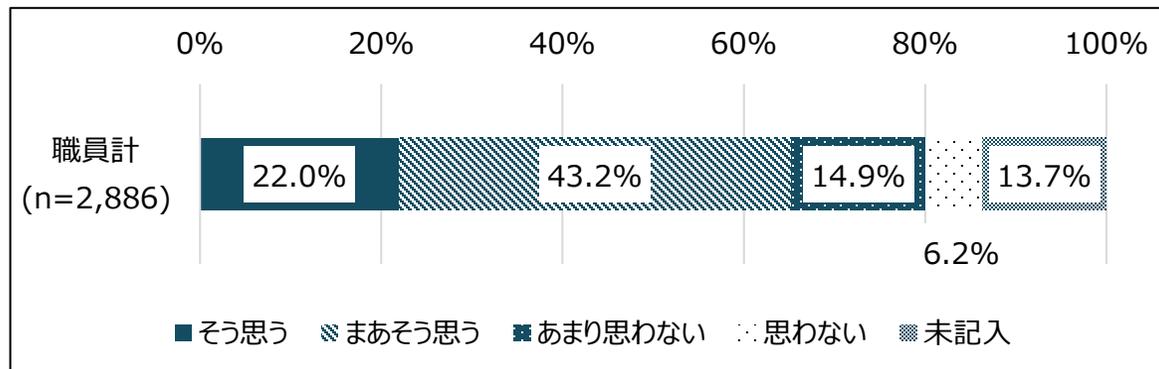
②仕事と家庭生活の両立支援

③性別にかかわらずチャレンジ・キャリア形成支援

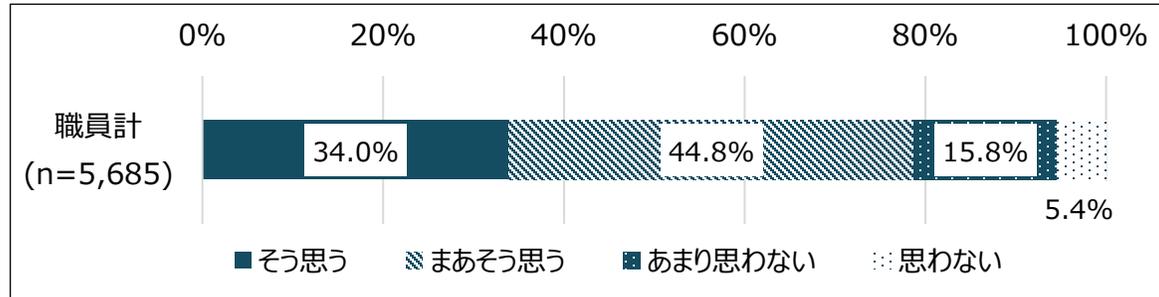
現状

■令和6年度職員アンケート結果

職員Q あなたは仕事と生活の両方のバランスがとれていると感じていますか。

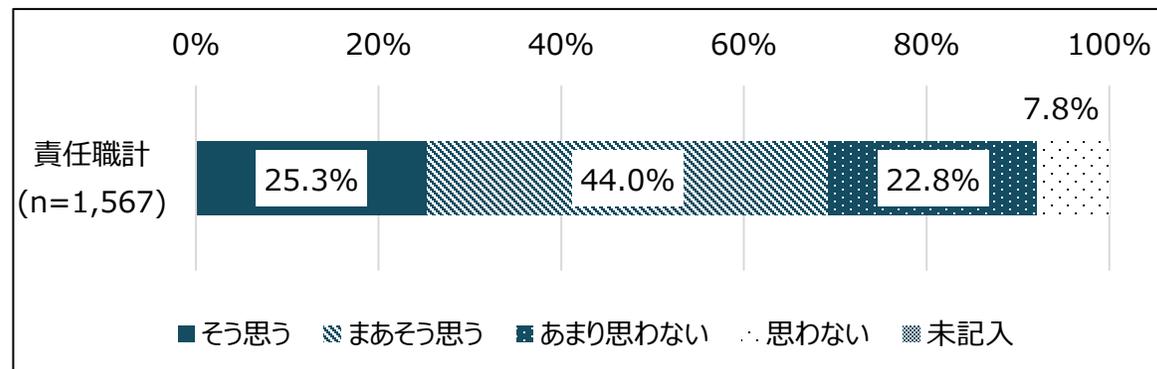


■令和4年度職員アンケート結果

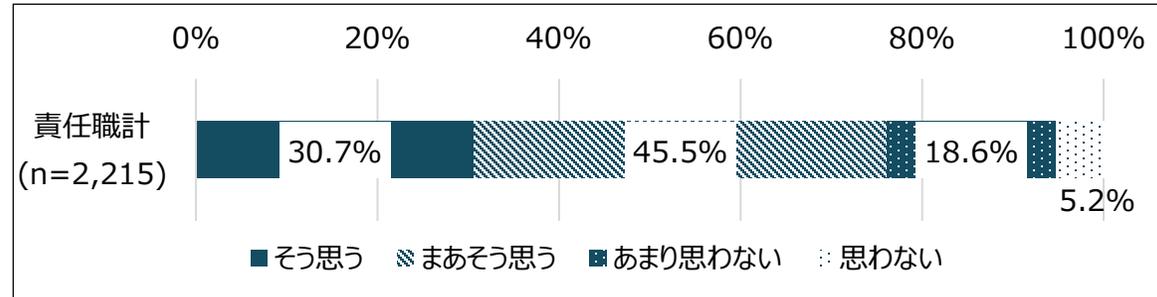


■令和6年度職員アンケート結果

責任職Q あなたは仕事と生活の両方のバランスがとれていると感じていますか。



■令和4年度職員アンケート結果



2.横浜市役所の現状と課題

①ワークライフバランスの推進

②仕事と家庭生活の両立支援

③性別にかかわらずないチャレンジ・キャリア形成支援

課題

令和6年度実績において、職位ごとの年次休暇10日以上未取得者の割合は、責任職の方が高い傾向にあり、責任職の意識改革、働き方の見直しに取り組む必要があります。

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、全市を挙げて強力に取り組を進めなければなりません。

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ことが重要です。

また、令和6年度職員アンケートでは、ワークライフバランスに対するマネジメントが図られているかについて、「そう思う」、「まあそう思う」と回答した職員は77.4%、責任職は90.9%と両者に差が生じているため、上司のマネジメントを積極的に行っていく必要があります。

■職位別における年次休暇未取得者割合（令和6年度）

	職員	専任職	係長	課長補佐	課長	部長	区局長
10日以上未取得割合	9.5%	11.8%	23.6%	27.9%	27.1%	29.0%	28.6%
5日以上未取得割合	0.5%	2.0%	1.9%	2.6%	3.2%	2.8%	6.1%

2.横浜市役所の現状と課題

①ワークライフバランスの推進

②仕事と家庭生活の両立支援

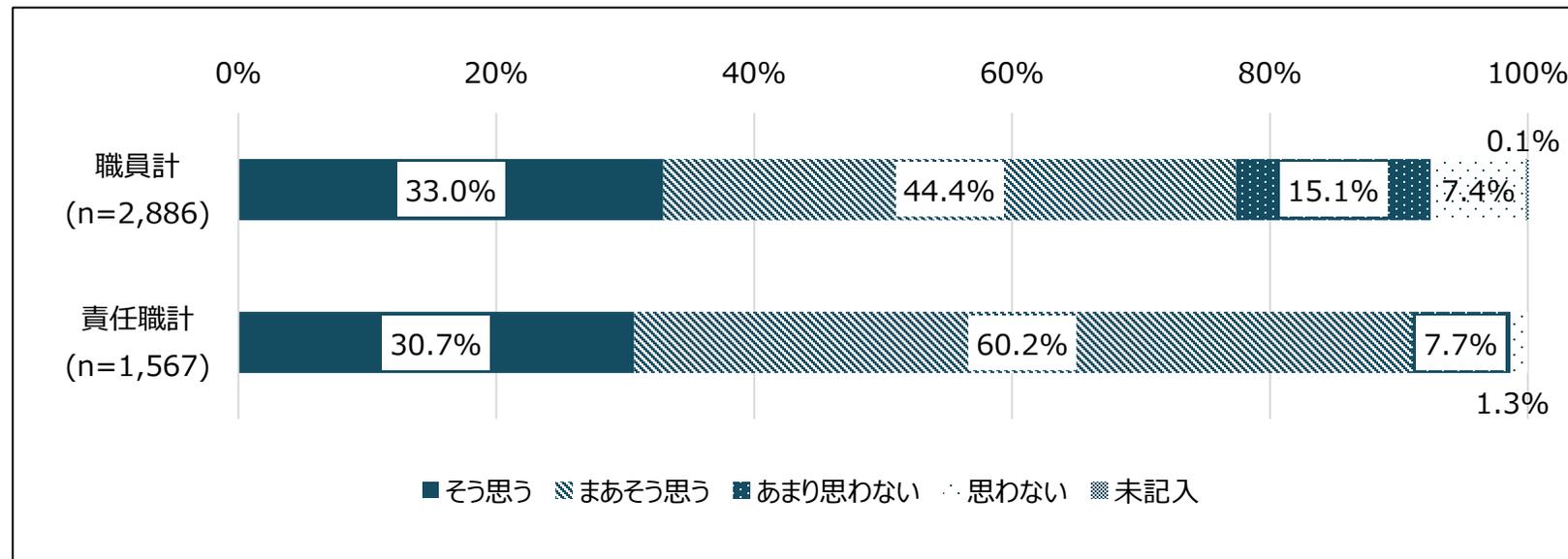
③性別にかかわらずチャレンジ・キャリア形成支援

課題

■令和6年度職員アンケート

職員Q 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、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。

責任職Q あなたは仕事と生活の両立について理解し、制度の利用や超過勤務の縮減、休暇取得など、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。



2.横浜市役所の現状と課題

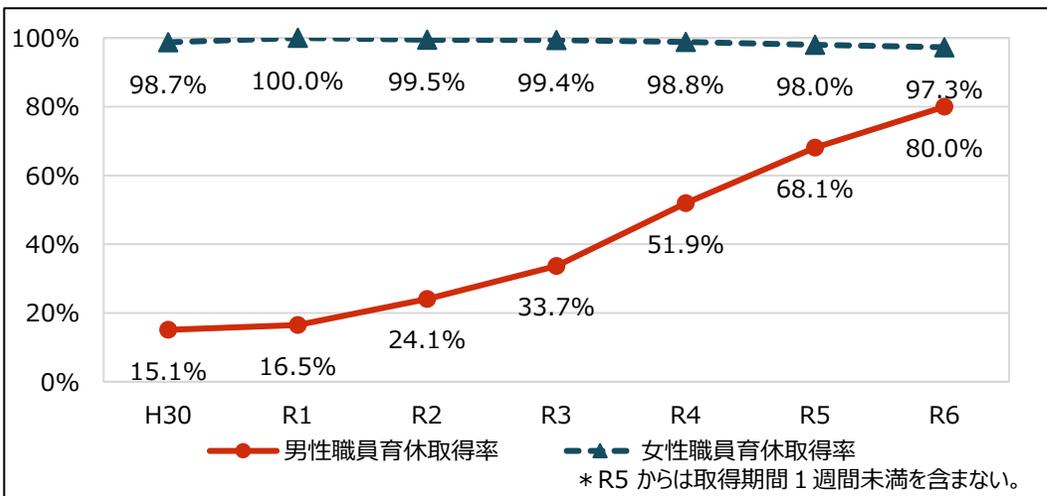
①ワークライフバランスの推進

②仕事と家庭生活の両立支援

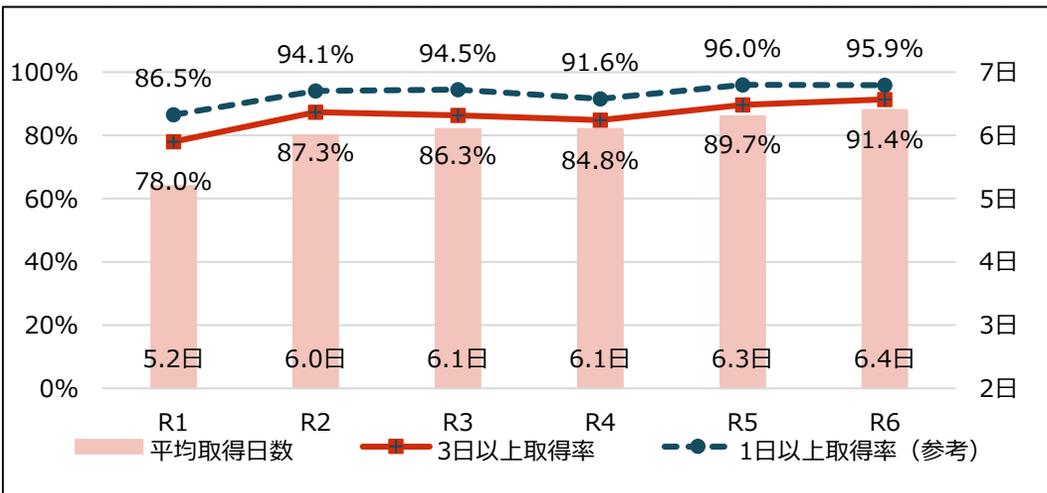
③性別にかかわらずチャレンジ・キャリア形成支援

現状

■育児休業取得率（男女別）
* 市長部局等のみ
 * R4 までは高等学校教職員等を含む



■男性職員の育児関連休暇※取得率及び平均取得日数状況



男性職員の育児休業取得率は、前計画（Weプラン）策定時の令和4年度実績51.9%から、令和6年度実績80.0%と大きく伸びています。令和6年度職員アンケートからも育児休業の取得が「特別なものではない」という意識が定着しているという結果が読み取れます。

また、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）も令和6年度は91.4%となり、男性が育児を行う意識も醸成されてきています。

一方で、令和6年度職員アンケートでは、性別にかかわらず、部分休業の拡大や、休業者の欠員補充を求める声等も複数あがっています。

※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

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

2. 横浜市役所の現状と課題

① ワークライフバランスの推進

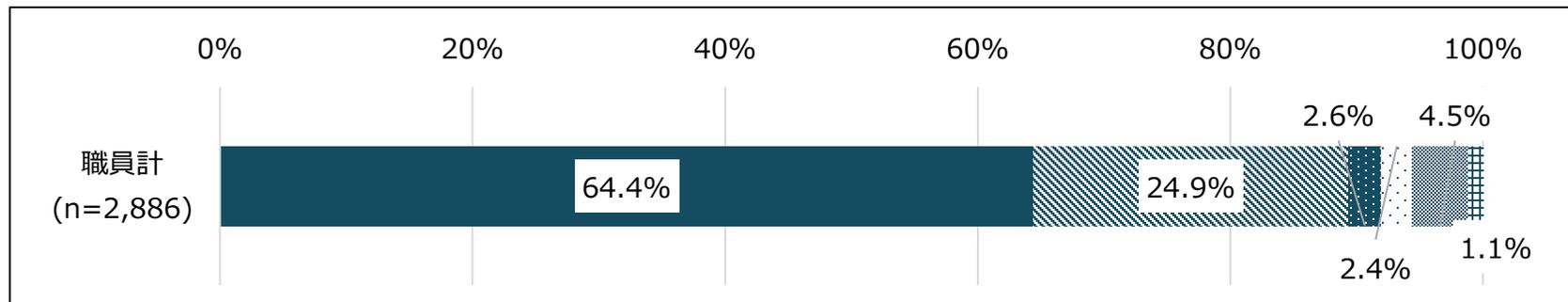
② 仕事と家庭生活の両立支援

③ 性別にかかわらずチャレンジ・キャリア形成支援

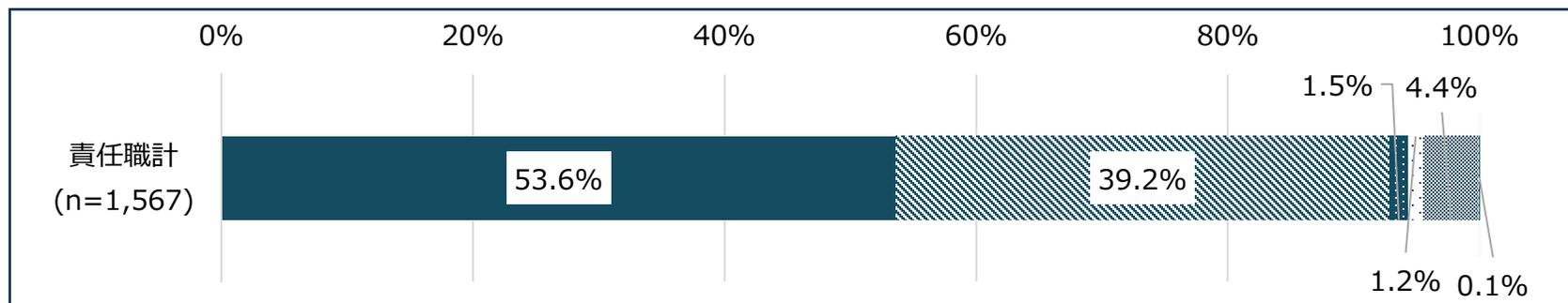
現状

■ 令和6年度職員アンケート

職員Q 担当内など同じ職場の男性職員（上司同僚問わず）が育児休業を取得することについてどう思いますか〈近いものを1つ〉



責任職Q 担当内など同じ職場の男性職員（上司同僚問わず）が育児休業を取得することについてどう思いますか〈近いものを1つ〉



- 賛成であり、積極的に取得者を支援したい
- ▨ 取得することに賛成であるが、時期や期間は職場状況に配慮して取得してほしい
- 職場の運営に支障があるため、できれば取得してほしくない
- ⋯ 配偶者や家族等の協力者がいれば、取得する必要性は低いと感じる
- ▨ その他
- 田 未記入

2.横浜市役所の現状と課題

①ワークライフバランスの推進

②仕事と家庭生活の両立支援

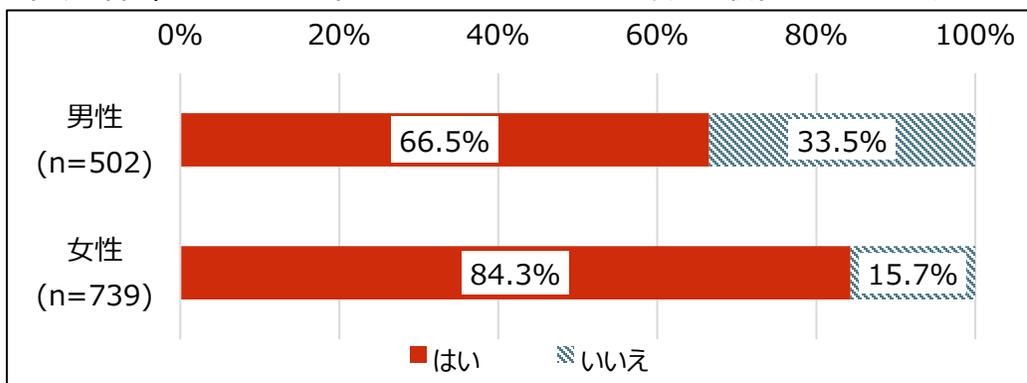
③性別にかかわらずないチャレンジ・キャリア形成支援

課題

■令和6年度職員アンケート

Q【育児休業を取得したことがある方】

育児休業について、希望していたとりの日数を取得できましたか。



誰もが仕事と子育てを両立できる職場環境の実現に向け、男性職員の育児参画を促進することが重要です。出産・育児にかかる女性の負担は大きいことから、男性が積極的に子育てを行うことが、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つながります。男性自身にとっても、家庭生活の充実や働き方を見直す契機となります。また、

男性の育児休業等の取得は、生産性向上や女性の産後うつ防止にも効果があることが分かっています。

一方、令和6年度職員アンケートでは、育児休業を希望どおり取得できていない状況も見られることから、職場状況を踏まえつつ、希望に沿った取得が可能となる環境整備が求められます。あわせて、年度途中の欠員への柔軟な人員配置や、休業取得者を支える職員への配慮も必要です。さらに、今後は仕事と介護の両立支援も重要性が高まることを見込まれます。

こうした取組を一体的に進め、職員が仕事と家庭生活を両立しながら能力を最大限に発揮できる環境を整備するためにも、「男性の家庭参画」と「女性職員の登用拡大」の両輪で取り組んでいくことが重要です。

2.横浜市役所の現状と課題

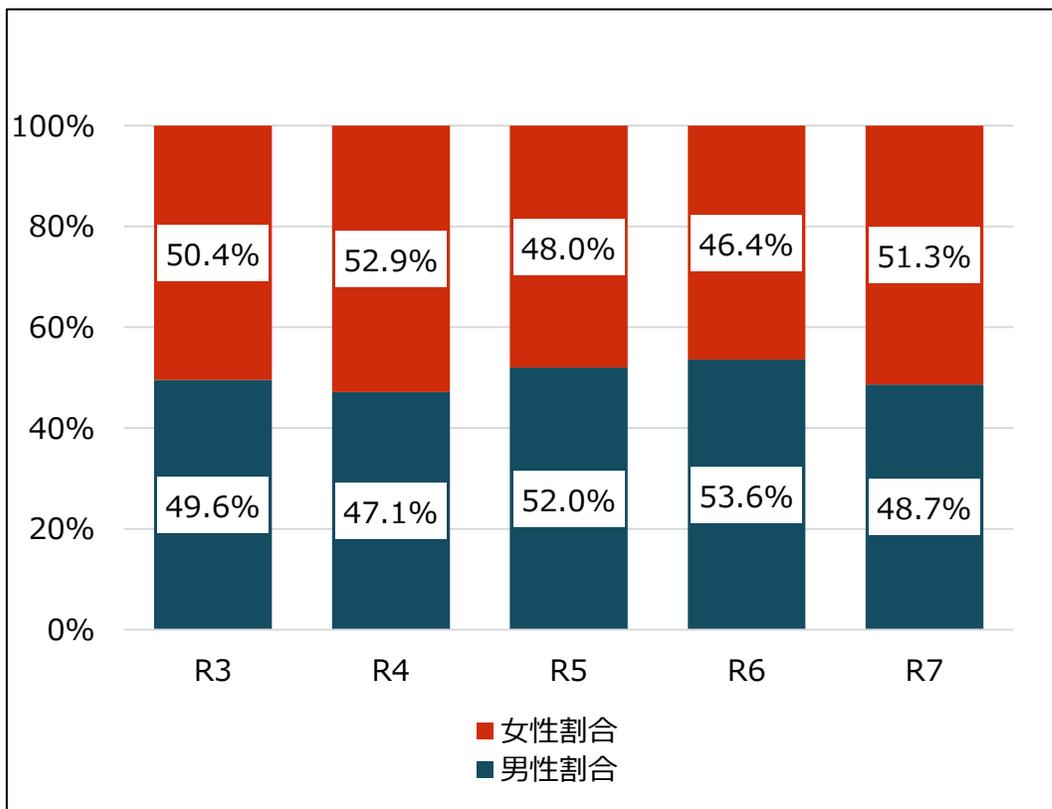
①ワークライフバランスの推進

②仕事と家庭生活の両立支援

③性別にかかわらずチャレンジ・キャリア形成支援

現状

■新採用職員に占める男女割合



* 4月1日の集計（任期付職員を除く）

* 市長部局等は、消防職員を除く

* 用務員・調理員は、市長部局等を含み、教職員等には含まない

横浜市役所では、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。新採用職員の男女割合は、概ね均衡している状況にあり、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、令和7年4月1日時点の責任職への登用状況を見ると、係長級以上の女性割合は26.0%、課長級以上の女性割合は21.0%となっています。責任職の女性割合は着実に増加傾向にありますが、全職員に占める女性割合を考慮すると、より一層の女性登用が必要となります。

また、責任職の入口となる係長昇任試験の受験率（事務区分）も、令和7年度実績で男性職員が51.5%に対して、女性職員は21.8%となっており、目標値の50%を大きく下回っています。今後も女性登用の取組を推進していく必要があります。

2.横浜市役所の現状と課題

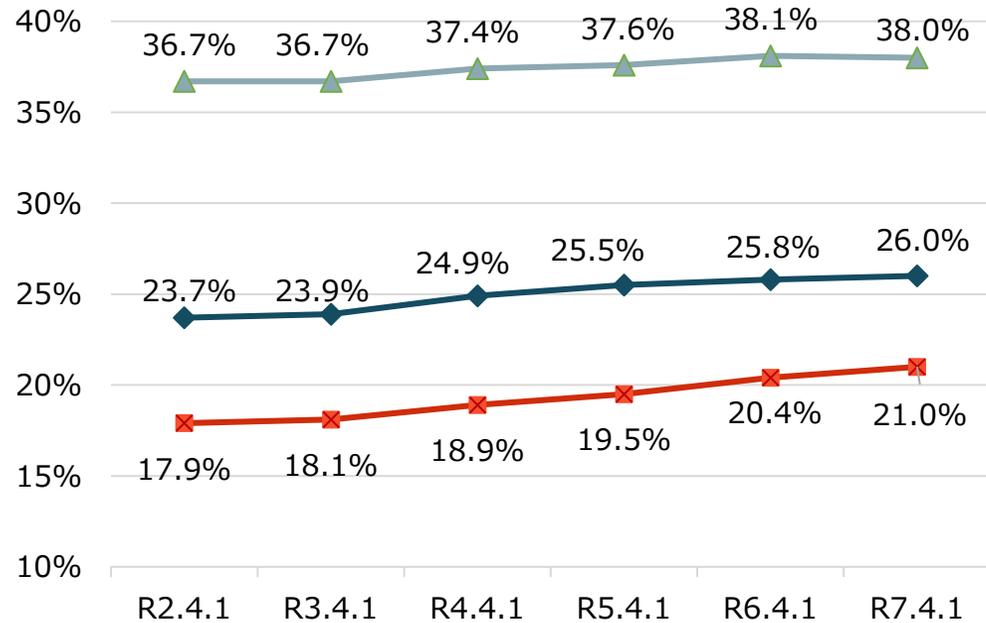
①ワークライフバランスの推進

②仕事と家庭生活の両立支援

③性別にかかわらずチャレンジ・キャリア形成支援

現状

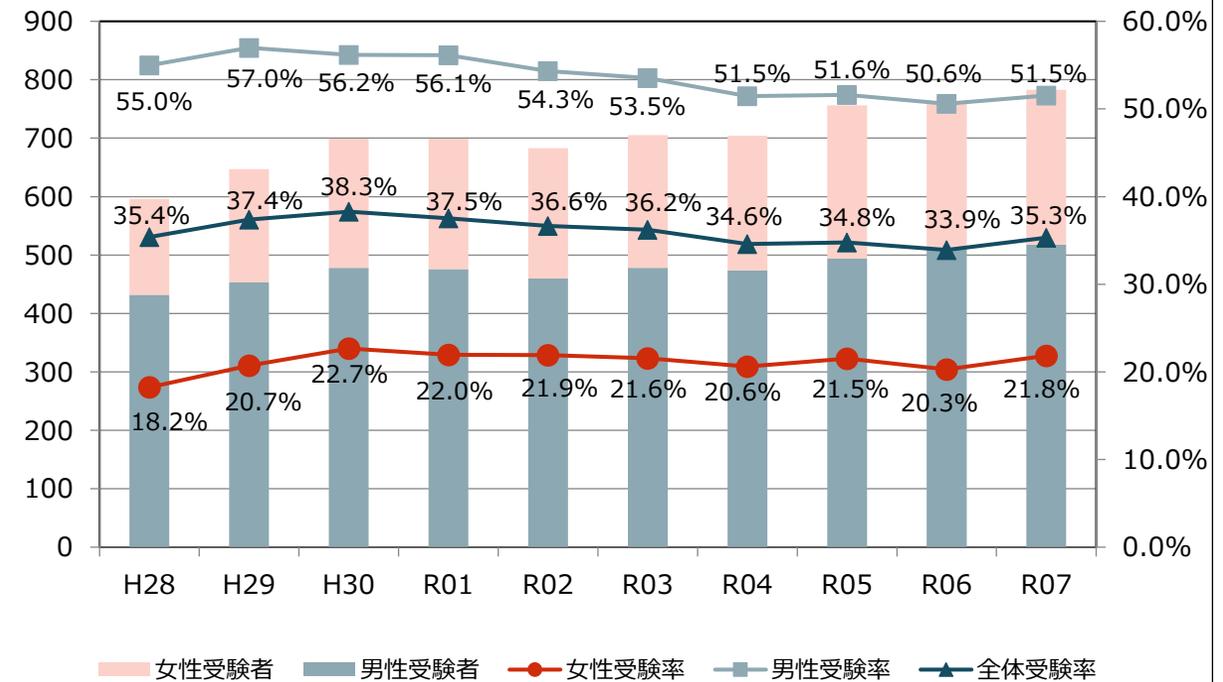
■女性職員の割合



▲ 全職員に占める女性割合 ◆ 係長級以上に占める女性割合 × 課長級以上に占める女性割合

* 市長部局等、企業局含む

■係長昇任試験受験率



■ 女性受験者 ■ 男性受験者 ● 女性受験率 ■ 男性受験率 ▲ 全体受験率

2.横浜市役所の現状と課題

①ワークライフバランスの推進

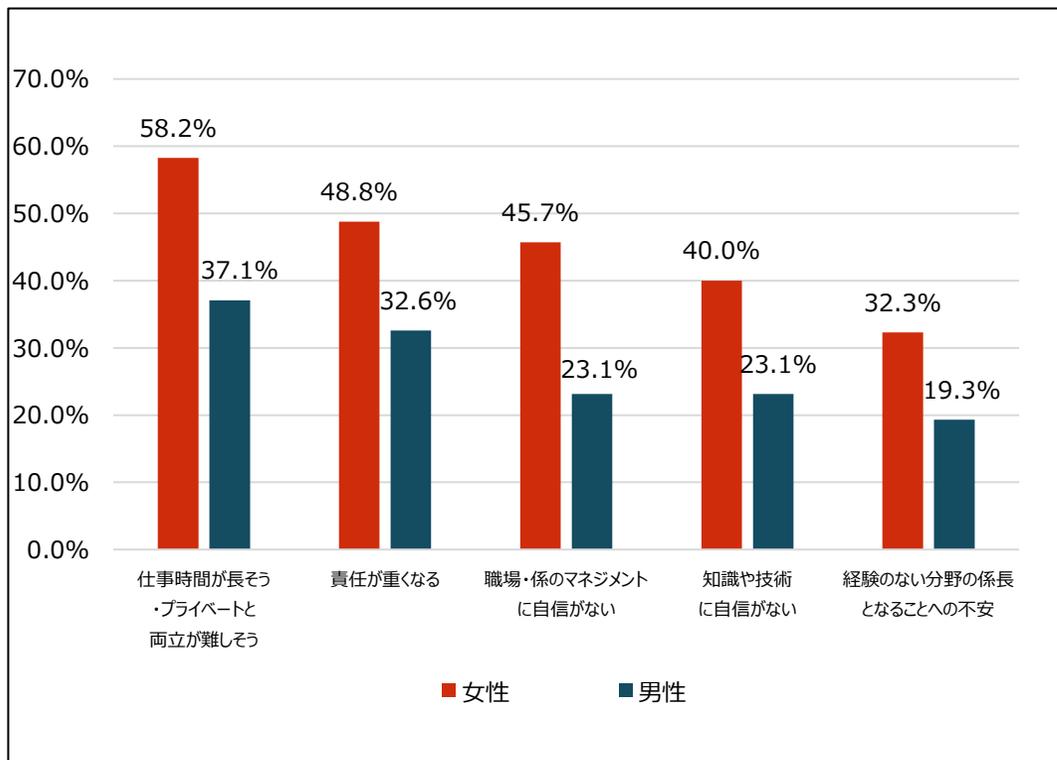
②仕事と家庭生活の両立支援

③性別にかかわらずチャレンジ・キャリア形成支援

課題

■令和6年度職員アンケート

職員Q 受験しない又は迷っている・躊躇している理由は何ですか。〈複数回答可〉



全職員に占める男女割合と責任職に占める男女割合に差があることは、採用後の能力開発やキャリアデザイン、意思決定への参画において実質的な差が生じていることを示しています。

令和6年度職員アンケートでは、負担や責任が重くなることへの不安から係長昇任試験の受験をためらう女性職員が多い傾向がうかがえます。また、女性職員の受験率向上のためには「責任職の働き方の見直し」が重要だとする回答が多く見られました。出産・育児期と昇任時期が重なりやすいことを踏まえ、誰もが仕事と家庭が両立できるよう、組織全体で支え合う職場風土の醸成が求められます。あわせて、入庁早期からの自信ややりがいにつながる業務経験の付与や中長期的なキャリアデザインの支援、ロールモデルの提示により不安を軽減することが有効です。さらに、上司による継続的かつ丁寧な人材育成を通じ、職員のチャレンジを後押しする取組が重要です。

2.横浜市役所の現状と課題

①ワークライフバランスの推進

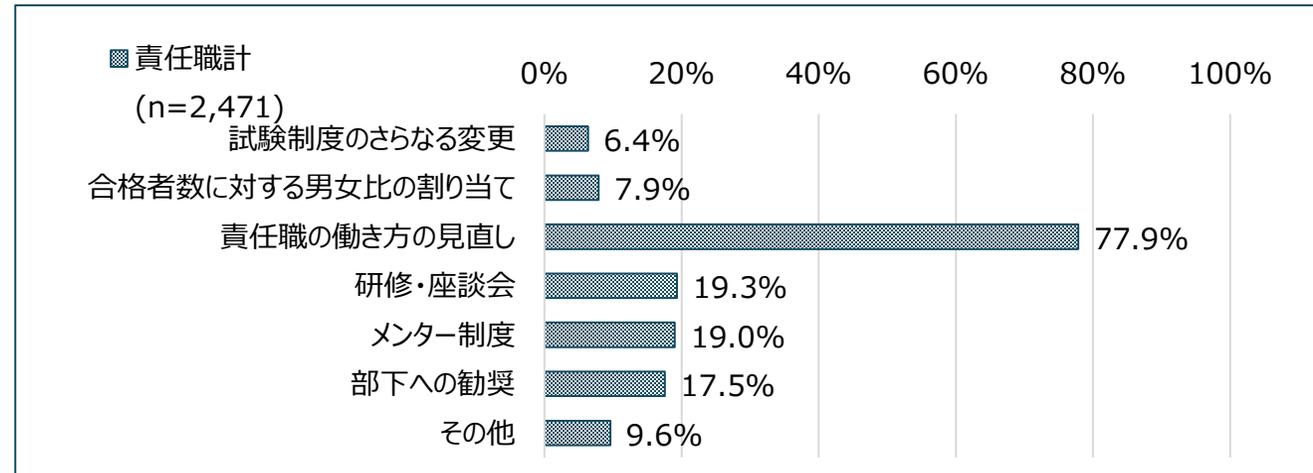
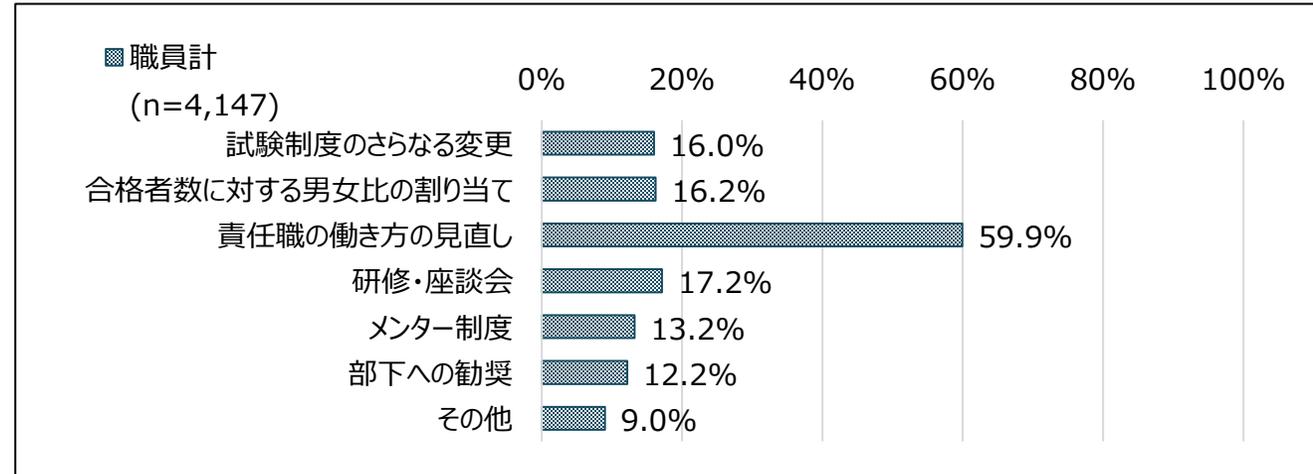
②仕事と家庭生活の両立支援

③性別にかかわらずチャレンジ・キャリア形成支援

課題

■令和6年度職員アンケート

Q 女性の係長昇任試験受験率の向上に向けてどのような取組が効果的だと思いますか。〈複数回答可〉



計画の全体像

1

(P.4~P.9)

横浜市役所の 現状と課題

2

(P.10~P.23)

計画の方向性 と具体的な取組

- エンゲージメントの向上
(P.31~P.36)
- キャリアオーナーシップの確立
(P.37~P.42)
- 持続可能な働き方の実現
(P.43~P.51)

3

(P.24~P.51)

市民満足度の高い市政の実現

全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる環境づくり

エンゲージメントの向上

取組	責任職・職員の意識改革
指標	働きがいがある(目標:90%)

「キャリアオーナーシップの確立」及び「持続可能な働き方の実現」について区局統括本部長を筆頭に重要性を発信するとともに、職員一人ひとりが自分事として考え、意識改革につなげる

キャリアオーナーシップの確立

取組	誰もが活躍できるキャリアデザインの支援
指標	キャリア形成を応援する組織風土がある(目標:80%)

職員一人ひとりが自律的にキャリアをデザインできるよう支援することで、全ての職員が力を発揮できる多様性に富んだ組織づくりを推進

持続可能な働き方の実現

取組	ワークライフマネジメントの推進
指標	仕事と家庭生活が両立しやすい(目標:80%)

職員一人ひとりがライフステージに応じて、「仕事」と「家庭生活」の充実を主体的にマネジメントし、相乗効果が発揮できる環境づくり、育児・介護等を行う職員が安心して働き続けられる環境づくりの推進

法律に基づく公表目標	年次休暇取得率(10日以上)	超過勤務時間	男性職員の育児休業取得率(2週間以上)(1か月以上を推奨)	男性職員の育児関連休暇※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(職員Ⅱ事務区分)
目標値(令和11年度)	100%	①年720時間超え0人 ②月80時間超え0人	100%	100%	30% (2030年代までに)	50%

市域をリードする横浜市役所・固定的な性別役割分担意識の解消

※男性職員の育児関連休暇: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

3. 計画の方向性と具体的な取組

■ WEプランの目的（再掲）

職員一人ひとりが「ワーク」と「ライフ」を主体的に考え、これらに関する取組を一体的に推進することで、**エンゲージメントを向上**させていきます。それによって、**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、**市民満足度の高い市政の実現**を目指します。

さらに、固定的な性別役割分担意識を解消することで、誰もが活躍し、社会の変化に柔軟に対応できる、豊かで活力ある横浜市を実現します。

■ WEプランの方向性

職員の様々な価値観が合わさり、それぞれの個性が十分に発揮されることは、職員自身の成長につながります。さらに、職員一人ひとりの能力が活かされることで、組織としても持続的な発展が促され、イノベーションや新たな創造性が生まれ、組織全体の活性化へとつながっていきます。横浜市役所では、市民満足度の高い市政の実現に向けて、様々な価値観を持つ全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる環境を目指します。本プランにおいて、「**エンゲージメントの向上**」、「**キャリアオーナーシップの確立**」、「**持続可能な働き方の実現**」の3つを目指すべき姿として設定し、取組を進めていきます。また、本プランでは、職員の実感や職場の状況をより把握することができるよう、**目指すべき姿ごとに新たに取組指標を設定**しました。

目指すべき姿	取組指標	目標値
エンゲージメントの向上	責任職・職員ともに働きがいを感じている	90%
キャリアオーナーシップの確立	キャリア形成や能力開発等を応援する組織風土・環境があると感じている	80%
持続可能な働き方の実現	仕事と家庭生活が両立しやすいと感じている	80%

3. 計画の方向性 と具体的な取組

■ 法律に基づく目標値

本プランでは、「目指すべき姿」ごとの取組指標のほか、法律に基づく目標値を次のとおり6つ掲げます。

なお、本プランから、次世代法の改正を踏まえ、①年720時間超えの超過勤務実施者、②月80時間超えの超過勤務実施者（延べ職員数）に関する目標を新たに追加しました。

No	法律に基づくWEプラン目標値		直近の実績
1	年次休暇取得率（10日以上）	100%	86.8% （令和6年度）
2	①年720時間超えの超過勤務実施者 ②月80時間超えの超過勤務実施者（延べ職員数）	①0人 ②0人	①45人 ②305人 （令和6年度）
3	男性職員の育児休業取得率（2週間以上）（1か月以上推奨）	100%	80.0% （令和6年度）
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）	100%	91.4% （令和6年度）
5	課長級以上に占める女性割合	30% （2030年代までに）	21.0% （令和7年4月1日時点）
6	女性職員の係長昇任試験受験率（職員Ⅱ事務区分）	50%	21.8% （令和7年度）

3. 計画の方向性 と具体的な取組

■ 法律に基づく新たな視点

女性活躍推進法及び次世代法が改正され、新たな視点が盛り込まれました。本プランにおいても、既存取組・新規取組を推進するとともに、「女性の働き方に影響を与える健康上の特性に配慮する」、「女性の健康上の特性に係る取組」の視点を踏まえていきます。

■ 「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7年11月25日変更）」で示された事業主の取組に必要な6つの視点

- 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
- ⑥ 女性の働き方に影響を与える健康上の特性に配慮する

■ 「事業主行動計画策定指針（平成27年11月20日告示、令和7年12月23日改正告示）」で示された7つの取組の視点

- 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
- ⑦ 女性の健康上の特性に係る取組

■ 市域をリードする横浜市役所・固定的な性別役割分担意識の解消

横浜市役所は、市域の先頭に立って、**横浜市内の一般事業主をリードする行動計画を策定**するとともに、積極的に女性職員の活躍や男性職員の育児休業取得促進、仕事と子育ての両立支援等を推進していくことが求められます。

また、「横浜市男女共同参画行動計画（※1）」に基づき、誰もが多様な生き方を選択できる都市を目指しています。その中においても、横浜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。

一方、ジェンダー・ギャップ指数（※2）は、世界各国の中で、日本の順位は下位にとどまっています。日本に未だに残る**固定的な性別役割分担意識が、働き方やキャリアの選択に影響を与えている**ことが分かります。家庭における役割分担意識は、個人の価値観や家庭の事情・状況によっても異なりますが、「『**多種多様な選択肢がある**』という認識を持つ」ということが大切です。固定的な性別役割分担意識がその妨げになる可能性があることを認識し、意識改革・理解の促進等に取り組むことが重要です。そのため、横浜市役所では、引き続き「**女性職員の登用拡大**」と「**男性の家庭参画**」を両輪で進めていきます。

（※1）横浜市男女共同参画行動計画：横浜市男女共同参画推進条例第8条に基づく行動計画

（※2）ジェンダー・ギャップ指数：世界経済フォーラムが経済、教育、健康、政治の分野ごとに各使用データをウェイト付けして算出

3つの目指すべき姿

横浜市職員のワーク&ライフ エンゲージメントプラン（WEプラン）では、「エンゲージメントの向上」、「キャリアオーナーシップの確立」、「持続可能な働き方の実現」の3つの目指すべき姿を掲げ、取組を進めていきます。

■エンゲージメントの向上

職員のエンゲージメントが向上することで、業務の生産性が高まり、イノベーションが生まれ、ひいては、市民満足度の高い市政の実現につながります。そのためには、**職員一人ひとりが、よりモチベーション高く業務に携わることができるよう、職員自身が成長を実感し、安心して働き続けられる組織づくり**が重要であり、各職場において全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる環境づくりを行うことが大切となります。

区局統括本部長を筆頭にその重要性について発信するとともに、責任職から職員まで職位にかかわらず、職員一人ひとりが自分事として考えられるよう、意識改革につなげていくことが重要です。

■キャリアオーナーシップ（※）の確立

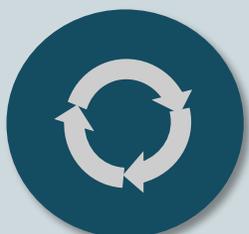
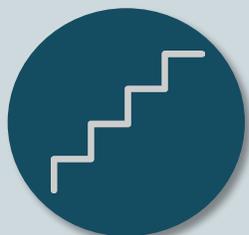
職員一人ひとりが自律的にキャリアをデザインできるよう支援することで、全ての職員が力を発揮できる多様性に富んだ組織づくりを推進します。

自らのキャリアに主体的に向き合うことで、望む将来像の実現につながるだけでなく、成長を実感できる経験を積むことができます。自己成長が促されると、職員一人ひとりのパフォーマンスが発揮され、組織の活性化にもつながります。そのためには、**職員一人ひとりがキャリアを考え、組織がそれを支えるという両軸の視点**が重要となります。

※キャリアオーナーシップ：自分のキャリアを「自分自身が主体的に設計・選択し、行動する」という考え方

■持続可能な働き方の実現

働き方が多様化する中で、職員一人ひとりがライフステージに応じて、「仕事」と「家庭生活」のどちらも大切にできるよう、自らが「ワーク」と「ライフ」をマネジメントできる環境をつくることが重要です。そのことにより、「仕事」と「家庭生活」の両方を充実させ、相乗効果を生み出すとともに、育児・介護等を行う職員が安心して働き続けられる環境づくりを進めます。





計画の方向性と具体的な取組

■エンゲージメントの向上

3. 計画の方向性と具体的な取組

「キャリアオーナーシップの確立」及び「持続可能な働き方の実現」について区局統括本部長を筆頭に重要性を発信するとともに、職員一人ひとりが自分事として考え、意識改革につなげます。

取組指標：責任職・職員ともに働きがいを感じている（目標90%）

職員一人ひとりの意識改革

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。

あわせて、責任職だけではなく、職員一人ひとりが自分事として考え、意識や行動を変えることも重要です。

固定的な性別役割分担意識・アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）の解消

男女共同参画の取組の進展が未だ十分でない要因の一つとして、社会全体において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）が存在していることがあげられます。

横浜市役所においても、固定的な性別役割分担意識・アンコンシャスバイアスの解消に向けた取組を進めていきます。

3. 計画の方向性と具体的な取組

女性の健康課題への理解

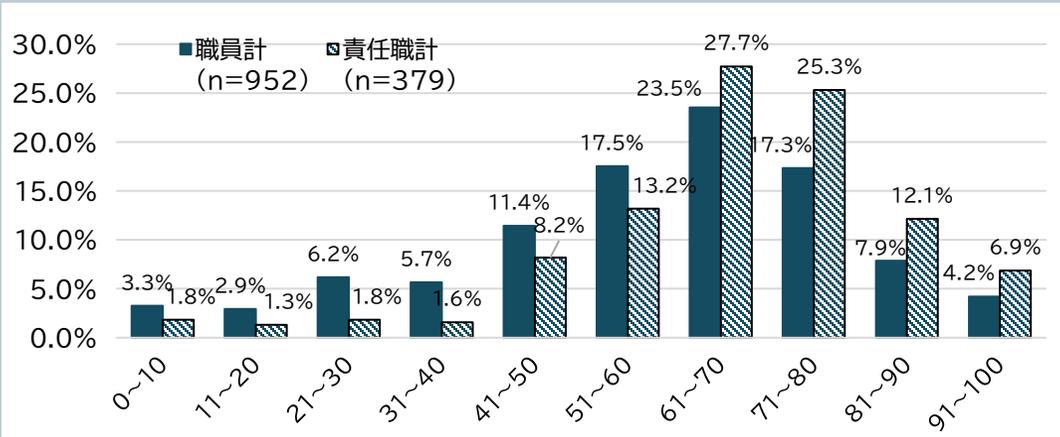
健康上の課題は性差が大きく、女性特有の健康課題が、就労への影響やキャリアデザインの妨げにつながる可能性があることを認識する必要があります。職員アンケートでは、女性の健康課題について、症状や状態があった時の仕事の出来の評価は、通常時を100%としたとき、職員・責任職ともに61～70%が最も多くなっている等、プレゼンティーズム（※）が低下していることが分かりました。

職員の個性と能力を十分に発揮できるようにするため、職場全体で女性の健康上の特性への理解を深める研修等を実施していきます。なお、女性の職業生活における活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法改正により明確化されています。

※プレゼンティーズム：欠勤には至っておらず勤怠管理上は表に出てこないが、健康問題が理由で生産性が低下している状態

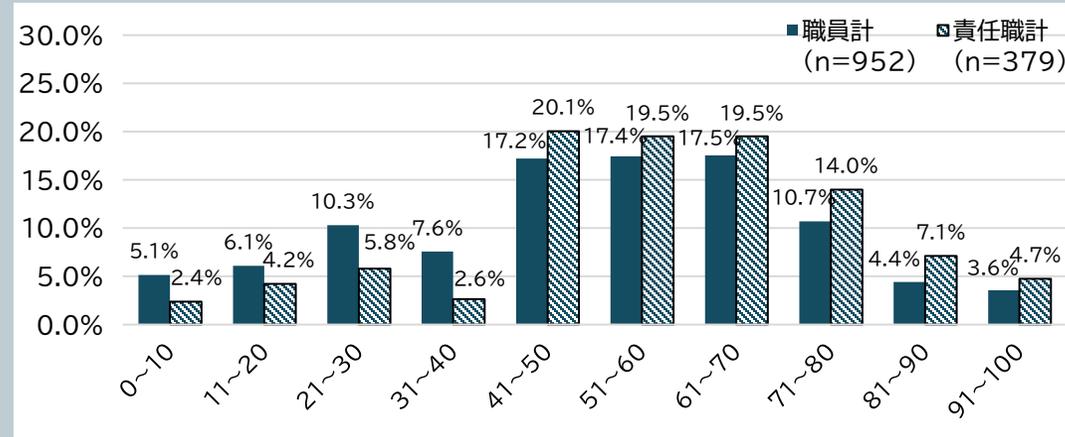
■ 令和6年度職員アンケート

Q【女性のみ】通常時の仕事の出来を100%としたとき、症状や状態があった時の評価はどれくらいですか。



■ 令和6年度職員アンケート

Q【女性のみ】通常時の家事・育児・介護の出来を100%としたとき、症状や状態があった時の評価はどれくらいですか。



3. 計画の方向性 と具体的な取組

ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントは、職員個人に対する人権侵害行為であるだけでなく、職場環境を悪化させ、市民サービスの低下を招くなど、市政の円滑で効率的な運営に重大な影響を及ぼすものです。

性別や職位、配慮の有無等にかかわらず、全ての職員が能力を十分に発揮して活躍できる環境をつくることが重要であり、こうした観点から、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護等に関するハラスメント等、ハラスメントのない職場づくりを推進していきます。

※所管局：事業を所管する局が主体となって行う取組 区局：各区局において実施する取組

	取組	内容	所管局	区局
エンゲージメントの向上	職員一人ひとりの意識改革			
	区局統括本部長を中心としたリーダーシップの発揮、取組の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・WEプランの趣旨や重要性への理解を深め、全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる環境を整備し、職員の両立支援や人材育成、キャリアデザインに対する意識改革の取組を率先して推進 ・行政運営の基本方針の浸透に向けた研修等の実施 	○	○
	人事考課・研修・人事異動を連動させた人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・人事考課・人事異動の面談において、責任職と職員が現状認識・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 ・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、新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推進 ・人材育成研修、実践的な職員指導・育成スキルを獲得するための研修の実施 	○	○
	責任職の意識イノベーション	<ul style="list-style-type: none"> ・「創造・転換」（＝イノベーション）の実現に向けて、選抜された責任職が自らイノベーションを実践するための意識改革を促す研修を実施 	○	
OJTを基礎とした人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・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、OJTにおける人材育成機会の充実 	○	○	

	取組	内容	所管局	区局
エンゲージメントの向上	固定的な性別役割分担意識・アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）の解消			
	男女共同参画推進者を中心と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を推進	○	○
	ワークショップ等の実施	・アンコンシャスバイアスの解消にむけ、「すごろく」を活用したワークショップや研修等の実施	○	○
	女性の健康課題への理解			
	女性の健康課題研修	・女性の健康課題に係る理解促進と仕事との両立を図るためのe-ラーニング研修の実施	○	
	ハラスメントの防止			
ハラスメント相談	・ハラスメントのない職場で安心して働ける環境をつくるため、ハラスメント相談員や外部相談窓口など複数の相談窓口を設置し、相談体制を構築	○	○	



計画の方向性と具体的な取組

■キャリアオーナーシップの確立

3. 計画の方向性と具体的な取組

職員一人ひとりが自律的にキャリアをデザインできるよう支援することで、全ての職員が力を発揮できる多様性に富んだ組織づくりを推進します。

取組指標：キャリア形成や能力開発等を応援する組織風土・環境があると感じている（80%）

チャレンジできる環境づくり

急激な変化が続くVUCA時代（※）を乗り越えるためには、組織として、職員が自ら挑戦できる環境を整え、主体的なキャリアデザインを後押しすることが求められます。

職員が継続的に力を発揮するためには、与えられた業務を遂行するだけでなく、自分が何のために働くのか、将来どのような姿を目指すのかを早い段階から意識し、自身のキャリアを主体的に描くことが重要です。

そこで、課を越えた活動を促すi-share制度や、庁内公募・人事交流・企業派遣研修などの職員がチャレンジできる仕組みを拡充し、自らの可能性を広げる機会を確保します。こうした環境の中で、働く目的や目標を考える重要性を理解し、中長期的な視点でキャリアを設計しながら、意識やスキルの向上につながる行動を促すことを支援します。

※VUCA時代：Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）を特徴とする、急速に変化する現代社会を指す

3. 計画の方向性と具体的な取組

誰もが活躍できるキャリアデザイン

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働きやすい職場づくりを進めます。

特に、女性は、結婚・出産・育児といったライフイベントや家族の協力状況による影響を受けやすい傾向があります。そのため、女性職員も仕事と家庭生活と両立しながら当たり前のようにキャリアデザインができるよう、不安の軽減や意識啓発等を進め、自ら主体的に中長期的なキャリアデザインを考え、より上位のポストを目指すチャレンジを支援します。

また、育児を行う職員が時間的制約を理由に重要業務を任されない「マミートラック」に陥らないよう、上司は職員一人ひとりの成長につながる業務分担を考えるなど、やりがいやモチベーション向上につながる働きかけを行うことが重要です。こうした取組を通じて、誰もが活躍できる組織づくりを進めていきます。

	取組	内容	所管局	区局
キャリアオーナーシップの確立	チャレンジできる環境づくり			
	i-share制度	・職員の持つアイデアや専門性の高いスキル、知識等を、所属の枠を超えて幅広く活用	○	○
	人事交流・企業等派遣研修	・民間企業等において、横浜市役所では得られない経験を積むことで、見識を広げ、柔軟な発想力等を習得し、将来の市政運営を担う人材を中長期的な視点で育成	○	○
	庁内公募	・特定のポストに対して、意欲がある職員を幅広く募集し、職員のチャレンジを促進	○	○
	庁外副業 (ハマ活応援制度)	・職員が地域や社会に貢献するために行う兼職を応援する制度	○	○
	キャリアチャレンジ制度	・高いパフォーマンスを発揮している職員に対して、自ら配属希望先を表明し選考を受ける機会を付与することによって、より自律的なキャリアデザインを支援	○	
係長年収シミュレーションの提示	・職員が係長になった場合の年収を提示することで、係長への昇任意欲を喚起	○		

	取組	内容	所管局	区局	
キャリアオーナーシップの確立	誰もが活躍できるキャリアデザイン				
	人材育成ビジョンに基づく能力開発・キャリア形成支援	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成ビジョンを踏まえ、主体的な能力開発・キャリアデザインを促す ・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 	○	○	
	職員向け階層別研修	<ul style="list-style-type: none"> ・職位において果たすべき役割や必要な能力、基礎的マインド等を理解するとともに、主体的にキャリアデザインについて考えるきっかけとする 	○		
	キャリアに関する研修	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア自律研修：中長期的なキャリア・新たなチャレンジを考える ・ロングタイムキャリア研修：ライフイベントによって生じる働き方や価値観の変化を前向きに受け止めながら、中長期的なキャリアを考える ・ピアキャリアラボ（採用2年目研修）：若手の先輩職員の経験や考えに触れることで、早期にキャリアを主体的に描くきっかけを得る 	○		
	キャリアに関する情報発信	<ul style="list-style-type: none"> ・ニュースレター等を通じた各種制度や取組、キャリアに関する情報の積極的な発信 	○		
	ロールモデルとの意見交換会、座談会等	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークライフマネジメントを実現しながら働くロールモデルの話を直接聴き、キャリアデザイン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の提供 	○	○	
メンター制度	<ul style="list-style-type: none"> ・直属の上司とは異なる先輩職員に1対1で相談する機会を通じて、身近なロールモデルに触れることで、キャリアの視野を広げ、新たな気づきを得る 	○			

	取組	内容	所管局	区局	
キャリアオーナーシップの確立	誰もが活躍できるキャリアデザイン				
	係長昇任に向けた女性職員向けプログラム	・係長昇任に不安や自信のなさを感じている女性職員の背中を押すため、女性職員育成プログラム「Next Leadership Academy」の実施	○	○	
	積極的な昇任推薦	・係長昇任選考等について、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推薦	○	○	
	女性責任職の配置	・ロールモデルを含む多様な女性の活躍を職員が身近に感じられるように、女性責任職を各区局にバランスよく配置 ・早期のキャリア支援の観点から、個々の経験や専門性も踏まえつつ、幅広い分野への積極的な配置	○	○	
	人事異動等における配慮	・責任職が育児・介護等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	○	○	
	技術系女性職員の活躍に向けた取組	・WEプランの方針を踏まえて、各技術職の人材育成ビジョンの中で取組を充実	○	○	
採用前からのキャリアデザインの啓発	・就職活動中の学生等に対して、性別・職種にかかわらず、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PR ・採用予定者懇談会において、キャリアデザインの重要性を伝えるなど、早期から意識を高める取組を実施	○			



計画の方向性と具体的な取組

■持続可能な働き方の実現

3. 計画の方向性と具体的な取組

職員一人ひとりがライフステージに応じて、「仕事」と「家庭生活」の充実を主体的にマネジメントし、相乗効果を生み出すとともに、育児・介護等を行う職員が安心して働き続けられる環境づくりを推進します。

取組指標：仕事と家庭生活が両立しやすいと感じている（80%）

育児・介護を行う職員等への支援

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、全ての職員が本プランの趣旨を理解することが重要です。妊娠・育児・介護等で休暇等を取得する職員も、その職員をフォローする職員もお互いの立場を認め、尊重し合うことで、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ていきます。

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、ライフイベントとキャリアの両立という視点も持ちながら、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。

3. 計画の方向性と具体的な取組

男性職員の育児への参画促進

男性が子育てに参画をすることは、子どもへの理解を深めて、健やかな成長を支えるのみならず、家庭内の役割分担や働き方を見直す契機となり、様々な経験を通じて本人の視野を広げることにもつながります。

男性職員が積極的に子育てに関わっていくことができるよう、制度と意識の両面から支援の取組を進めていきます。

育児・介護等の事由による人員不足への対応

仕事と育児・介護等の両立のための柔軟な働き方が進んでいる一方で、休暇等の制度利用による職場運営への影響も踏まえ、年度途中の時期に人員不足が生じた部署に柔軟に人員を配置することが必要です。また、休業等が生じた際に、職場を支える職員のモチベーションを高められるよう、休業者の業務をフォローした職員に対するインセンティブの導入も行います。

責任職は、妊娠・育児・介護等の申し出を受けた際は、職場の業務分担や職場体制を検討し、フォローする職員に対しても配慮を行いながら、業務の円滑な執行体制づくりに努めます。

3. 計画の方向性と具体的な取組

柔軟な働き方の推進

仕事と育児・介護を両立でき、誰もが意欲と能力を最大限に発揮できる環境づくりに加えて、業務の効率化による生産性の向上、それによる持続可能な行政運営の実現のためにも、働き方をさらに見直していく必要があります。

横浜市役所でも横浜版フレックスタイム制度やテレワーク制度が浸透してきており、より一層時間や場所にとらわれない働き方を広げていきます。今後も、職員や職場の状況に応じて、働き方を柔軟に選択できるよう、各種制度を適切に運用するとともに、職場における理解促進や意識醸成を含め、取組を進めていきます。

超過勤務時間の縮減・長時間労働の是正

超過勤務時間の縮減に向けては、全庁的に取組を進めていますが、いまだに人事委員会規則で定めた上限時間を超える状況があります。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マネジメントの推進を念頭に、長時間労働是正と組織全体の超過勤務時間のさらなる縮減に向けて、歩みを止めることなく取り組んでいきます。

3. 計画の方向性と具体的な取組

年次休暇の取得促進

職員一人ひとりが、健康を維持するとともに、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。

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、職場内で協力し合うことが必要です。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、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。

	取組	内容	所管局	区局
持続可能な働き方の実現	育児・介護を行う職員等への支援			
	育児や介護等にかかる情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ・出産・育児・介護等にかかる制度（冊子）、責任職のための両立支援マニュアル、仕事と介護の両立ハンドブック、両立支援通信等による情報提供 	○	○
	両立支援ほっとライン	<ul style="list-style-type: none"> ・電話、メール、面談による両立支援制度等の情報提供や相談支援等の実施 	○	
	職員への支援体制	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て当事者・介護の申し出をした職員と上司の面談の実施、育児プランシートの活用 ・休暇・休業中も、市政・業務情報のほか、業務遂行能力の維持・向上のための自己啓発に関する情報を提供 	○	○
人事異動等における家庭生活との両立への配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	○	○	

持続可能な働き方の実現

取組	内容	所管局	区局
育児・介護を行う職員等への支援			
職場復帰支援セミナー	・子育て中の先輩職員からの体験談、保育所・幼稚園等の入所の準備、活用できる制度についての情報提供、意見交換	○	
仕事と家庭生活の両立研修	・職員全体を対象とした研修会や各区局におけるセミナー・座談会において、両立支援制度の情報提供や職員の体験談の共有等を実施することで、両立を支援するとともに、事前の備えや職場での相互理解・支え合いを促進する	○	○
部分休業の小学生への拡大	・対象年齢を小学3年生（障害児小学6年生）まで拡大 ・令和8年度試行実施を行い、その結果を踏まえて令和9年度に本格実施	○	
男性職員の育児への参画促進			
男性の育児休業取得促進	・職場の理解促進 ・男性の育児参画の意義や、家事・育児等の家庭内分担見直しの意識啓発 ・休暇制度等の活用に向けた各種手続・手当金等、制度に係る情報提供	○	○
育児や介護等の事由による人員不足への対応			
業務分担の見直し・代替要員の確保	・育児休業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、状況に応じて育児休業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	○	○
業務フォロー加算	・休業者等の業務をフォローをした職員に対して、勤勉手当の加算措置を実施	○	○

	取組	内容	所管局	区局
持続可能な働き方の実現	柔軟な働き方の推進			
	ワークライフマネジメントの促進、仕事・働き方の見直し、業務量の削減	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の意識向上、責任職による職場マネジメントの徹底などを通じた業務の効率化 ・AI活用を含め、DXやBPR等による事務の見直しなどを通じた業務量の削減 	○	○
	フレックスタイム制度の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間を柔軟にずらすことにより、育児・介護との両立や心身の負担軽減等につなげる横浜版フレックスタイム制度を推進 	○	○
	テレワーク制度の運用	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の業務効率化、ワークライフマネジメントの推進等のため、モバイルワーク及び在宅勤務により適したテレワークシステム・制度の構築・運用 	○	○
	任用・勤務形態の研究・検討	<ul style="list-style-type: none"> ・誰もが働きやすい職場環境をつくるため、職員の任用・勤務形態の多様化について、今後も研究・検討を実施 	○	
	超過勤務時間の縮減・長時間労働の是正			
	各職場における取組の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・超過勤務の事前命令・確認の徹底、確実な振替休暇の取得 ・責任職による長時間労働者への聞き取り（面談）の実施 ・チームワークを意識した協力体制の構築、柔軟な業務分担の変更 ・業務改善・生産性の向上による事務の効率化 	○	○
	全庁一斉退庁日の設定	<ul style="list-style-type: none"> ・「みんなでカエルDay」「カエルDay+」「MyカエルDay」を一斉定時退庁日として設定し、ワークライフマネジメント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 	○	○

	取組	内容	所管局	区局
持続可能な働き方の実現	年次休暇の取得促進			
	計画的な年次休暇等の取得促進	・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	○	○
	その他の取組			
	配偶者同行休業制度	・キャリア・仕事と家庭生活の両立の観点から、配偶者の外国での勤務等に伴い同行が生じる職員に対して、継続的な勤務を促進する	○	

**横浜市職員の
ワーク&ライフ エンゲージメントプラン
(通称：WEプラン)
令和8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**