

# ■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）概要図

## 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%) |

##### ○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

##### ○女性の健康課題への理解

##### ○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

・男女共同参画推進者を中心とした推進体制の強化

##### ○ハラスメントの防止

#### 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%) |

##### ○チャレンジできる環境づくり

・i-share制度、人事交流・企業等派遣研修、庁内公募、キャリアチャレンジ制度 等

##### ○誰もが活躍できるキャリアデザイン

・女性責任職を各区局にバランスよく配置  
・人材育成ビジョンに基づく能力開発・キャリアデザイン支援

#### 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%) |

##### ○育児・介護を行う職員等への支援

・両立支援ほっとライン、職場復帰支援セミナー  
仕事と家庭生活の両立研修 等

・部分休業の小学生への拡大

##### ○男性職員の育児への参画促進

##### ○育児・介護等の事由による人員不足への対応

・業務フォロー加算の導入

##### ○柔軟な働き方の推進

##### ○超過勤務時間の縮減・長時間労働の是正

##### ○年次休暇の取得促進

| 法律に基づく公表目標      | 年次休暇取得率<br>(10日以上) | 超過勤務時間                    | 男性職員の育児休業取得率<br>(2週間以上)(1か月以上を推奨) | 男性職員の育児関連休暇※<br>取得率(3日以上) | 課長級以上に占める<br>女性割合  | 女性職員の<br>係長昇任試験受験率<br>(職員Ⅱ事務区分) |
|-----------------|--------------------|---------------------------|-----------------------------------|---------------------------|--------------------|---------------------------------|
| 目標値<br>(令和11年度) | 100%               | ①年720時間超え0人<br>②月80時間超え0人 | 100%                              | 100%                      | 30%<br>(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