

横浜市役所経営幹部による「イクボス宣言」

～“Wプログラム”で横浜市役所の2つのWを加速！～

※1
※2

ダブル
Women's potential ●-----●
Work-life balance ●-----●



(左から、柏崎副市長、林市長、渡辺副市長、平原副市長)

※写真データの提供を希望される場合は、下記のお問合せ先(総務局人事課)までご連絡ください。

横浜市役所では、平成 17 年に「やります!『Do!プラン』」、平成 20 年に「女性ポテンシャル発揮プログラム」を策定し、ワークライフバランスや女性活躍の推進に取り組んできました。

そして、今年 3 月に、この 2 つの計画を一本化し、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(通称:Wプログラム)」を策定しました。女性活躍とワークライフバランスを一体として推進することで、多様な取組をこれまで以上に前進させ、「男女がともに働きやすく働きがいのある組織の実現」を目指しています。

このたび、この W プログラムを経営トップのリーダーシップで一層推進していくために、**市長、副市長、区局統括本部長が「イクボス宣言」**を行いました。

今回の宣言を契機に、市自らの取組を庁外に積極的に発信することで、オール横浜での取組に繋がっていきます。

《横浜市役所 イクボス宣言》

- 宣言日:平成 28 年 7 月 27 日(水)
- 宣言者:市長、副市長、区局統括本部長

区局統括本部長の宣言の様子は、横浜市 Web でご覧いただけます。宣言に合わせ、経営トップがそれぞれの言葉でメッセージを発信しています。

(参考) Wプログラム推進に関する実績・目標

	旧計画策定当初	現状値	目標値
課長級に占める女性割合	8.3% (H20.4.1)	13.3% (H28.4.1 速報値)	30%以上 (H32.4.1)
男性職員の育児休業取得率	2.6% (H17 年度)	9.9% (H27 年度)	13%以上 (H31 年度)

※1 イクボスとは…部下のワークライフバランスを支援しながら、職場全体の業務効率の向上に努め、自らも仕事と生活を充実させている上司のことです。

※2 2つのWとは…計画名称に含まれる「women's potential」と「work-life balance」の頭文字を指します。2つの「w」を一緒に進めるという意味から、通称として「W(ダブル)プログラム」と呼んでいます。

お問合せ先

総務局人事課制度推進担当課長 榎本 良平 Tel 045-671-2223 (庁内の取組)
政策局男女共同参画推進課長 平沼 英子 Tel 045-671-3691 (庁外に向けた取組)

■横浜市役所イクボス宣言書

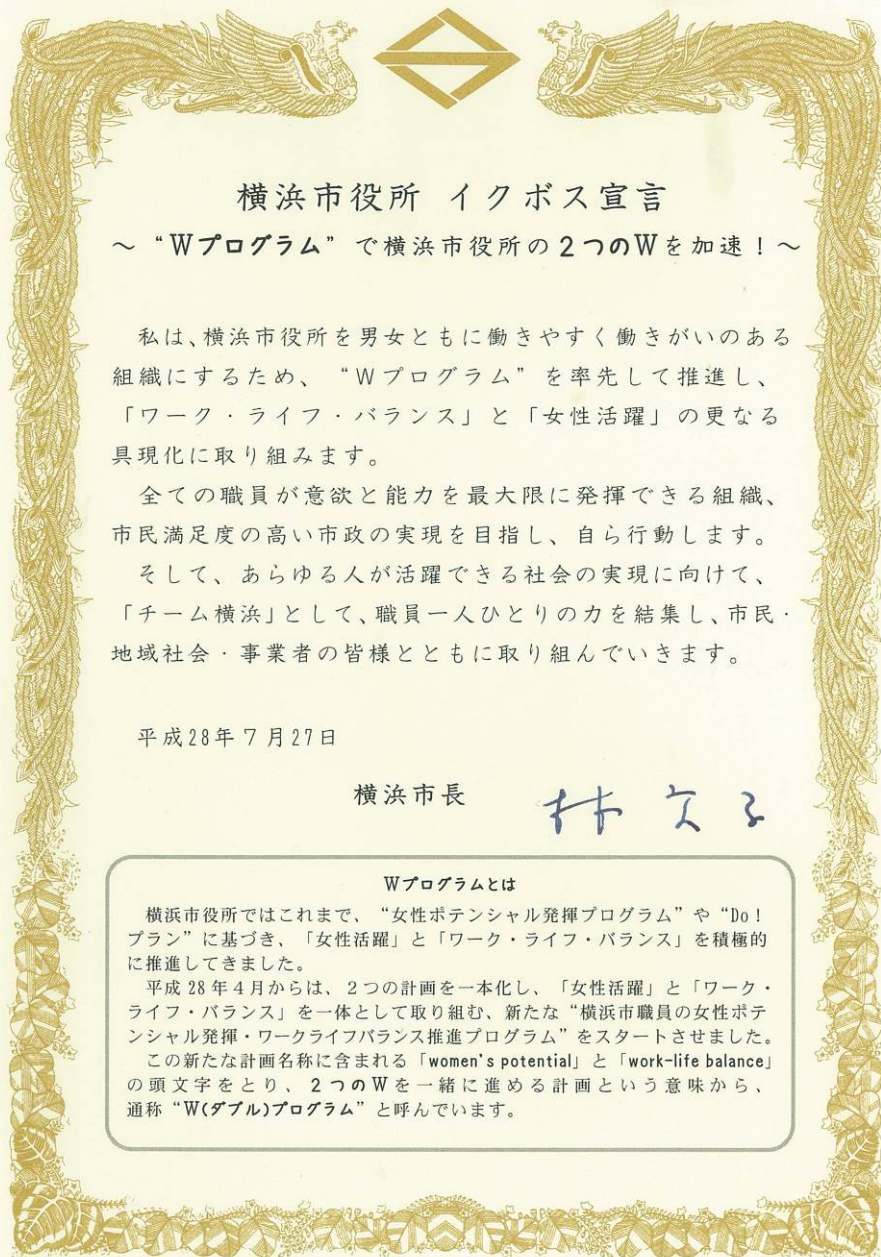
横浜市役所 イクボス宣言

～ “Wプログラム” で横浜市役所の2つのWを加速！～

私は、横浜市役所を男女ともに働きやすく働きがいのある組織にするため、“Wプログラム”を率先して推進し、「ワーク・ライフ・バランス」と「女性活躍」の更なる具現化に取り組みます。

全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる組織、市民満足度の高い市政の実現を目指し、自ら行動します。

そして、あらゆる人が活躍できる社会の実現に向けて、「チーム横浜」として、職員一人ひとりの力を結集し、市民・地域社会・事業者の皆様とともに取り組んでいきます。



区局統括本部長のメッセージ



政策局

職場ではお互い 学び合い・育ち合い。力をあわせて、働きやすい職場をつくれます！



総務局

「ワーク・ライフ・バランスをスマイルで」実践します。



財政局

働きやすい職場を目指し、理解と協力の輪を広げ、ワークライフバランスを実現します。



国際局

Together for a brighter tomorrow! ライフを大切に、オープンで充実した仕事環境を創ります。



市民局

市民局運営方針の基本目標達成に向けて、まず「私から」元気になります



文化観光局

共感とシナジーが文化観光局局員全員のWプログラム推進力



経済局

職員一人一人がいきいきと活躍できる職場を目指して、「健康経営」の取組を推進します。



子ども青少年局

職員が働く「よろこび」と「誇り」を実感できるように『認め合う職場づくり』を進めます。



健康福祉局

職員の職場・家庭・地域での活動を応援し、市民の健康・福祉を守ります。



医療局・医療局病院経営本部

育児も介護も職員にとって切実な課題。『実効性のあるカタチ』が大切。『パフォーマンス』では終わらせない。



環境創造局

私は「明るく元気な職場づくり」に取り組みます。



資源循環局

職員が「安心して 介護も！育児も！」できるように取り組みます。



建築局

誰もがいきいきと働ける職場づくりのために、私も自ら実践しながら、WLBを推進します。



都市整備局

仕事も生活も楽しむ生き方、私たちはみなさんのハッピーライフを笑顔で応援します。



道路局

「仕事と人生Wで楽しむ職員を応援！」するために、Wプログラムの取組を進めます。



港湾局

職員が仕事と生活のどちらも満足できるように、Wプログラムに率先して取り組み笑顔あふれる職場を築くとともに、「横浜経済の活性化と市民生活を豊かにする総合港湾づくり」を目指します！



温暖化対策統括本部

「環境未来都市 横浜」にふさわしい、活き活きと働ける職場づくりを全員で進めます！



鶴見区

Wプログラムを推進して、区役所にも「笑顔と元気の輪」を広げます。



神奈川区

チーム神奈川で、全ての職員が仕事と人生で活躍できる職場づくりを進めます。



西区

職員がいきいきと働けるために、「仕事と育児・介護のW支援」を推進します！



中区

職員一人ひとりの個性を伸ばしながら、組織の横断的な繋がりを生み出す人材育成に取り組みます。



南区

横のつながりと時間を大切にお互いに思いやりをもって、ON・OFFの充実を推進します。



港南区

区民の幸せを考える職員が、「心も体も元気で幸せに」チーム港南で業務に取り組みます。



保土ヶ谷区

職員一人ひとりの多様なライフスタイルを尊重し、仕事もプライベートも楽しめるよう応援します！



旭区

仕事・家庭・地域、全部で自分。
“責任”もって自分と家族を幸せにする
職員を応援します！



磯子区

「チーム磯子で一致団結！職場のみんな
が働きやすく」チームで協力し誰もが力を
発揮できる職場づくりを推進します。



金沢区

ワークもライフもいきいきと、先頭に立つて
「WLBを推進」します。



港北区

私たち「チーム港北」の職員と家族が幸せで
あるために、「ともに支え合い、成長できる
職場づくり」に取り組みます。



緑区

職員がいつまでもいきいきと仕事を続け
られるように、「職員の仕事と生活を
共に応援」します。



青葉区

協力しあい、みんなが健康で充実した生活を！
「年間20日休暇が取得できる職場づくり！！」
に全力で取り組みます。



都筑区

「仕事と生活の好循環でパワーUP！！」
誰もがいきいきと働ける風通しの良い
職場づくりを進めます。



戸塚区

笑顔と元気にあふれ、「お互いさま」の心づかいで、
「頼り・頼られる」職場づくりをみんなで進めます。



栄区

『“チーム栄”でWプログラム＆栄気発信！』
職員一人ひとりがいきいきと、地域と共に
「セーフコミュニティ」を推進します。



泉区

優先度を意識した時間配分を。
「Productivity through Priority」
に全力で取り組みます。



瀬谷区

「イクボスを増やす」取組などを行い、
「Wプログラムを推進」することで、
幸せが実感できる職場づくりを進めます。



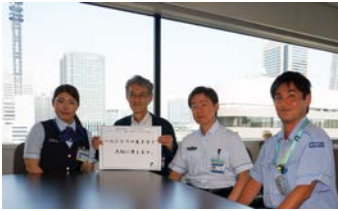
消防局

「家族の笑顔がエネルギー！」
職員が家族の笑顔にたくさん出会えるよう
ワーク・ライフ・バランスの充実した職場づくりに
取り組みます！



水道局

キャリア形成を目指す職員や育児・介護を
行う職員を、みんなが応援する温かい水道局
の実現に向け、私は全力で取り組みます。



交通局

一人ひとりの生き方を大切に考える
リーダーになります。



会計室

「週末が待ち遠しい、でも月曜日にも楽しみだ」
そんな職場づくりに取り組みます。



教育委員会事務局

みなさん自身の生活の充実が、仕事の充実
につながります。
子どもたちの未来のために教育委員会事務局は
「ライフ・ワーク・バランス」を推進します。



選挙管理委員会事務局

事務局全体がいきいきと働ける職場
づくりのため「チームワークでWLBを推
進」します。



人事委員会事務局

チーム人事委員会で今すぐ実践！
一人ひとりの「HAPPY ワーク＆ライフ」
を全力で取り組みます。



監査事務局

効率的な業務を遂行し、「自分も家族
も大切に！」します。



議会局

仕事と家庭の二元代表。「二兎を追って
二兎を得る」それが我々のイクボス宣言。

■全庁的な取組

① 責任職の意識改革

<取組事例1：責任職向け研修>

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づくりを進めるため、経営責任職向け研修をはじめ、各職場でマネジメントを実践する責任職の意識改革に取り組んでいます。



② 女性のチャレンジ・キャリア形成支援



<取組事例2：早期からのキャリア形成支援>

H28 新規

入庁後早い段階で中長期的な成長イメージを持つことをねらいとして、平成28年度からキャリア研修の受講時期を前倒し、採用2年目、職員Ⅱ（※）昇任前に実施することとしました。

また、若手職員向けに「ライフタイムキャリア研修」を男女別に実施しているほか、「女性責任職との座談会」「メンター制度」なども実施しています。

▲ライフタイムキャリア研修（男女別）

結婚や出産、育児などのライフイベントによる働き方の変化を踏まえた上で、昇任を含めたキャリア形成を考える研修

※一般職員の昇任段階はⅠ・Ⅱ・Ⅲの3段階に分かれており、職員Ⅱへの昇任は入庁後概ね6年（大学卒業程度の場合）の経験を要します。また、職員Ⅱから係長昇任試験の受験が可能となります。

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

<取組事例3：テレワークの試行>

H28 新規

職員のワークライフバランス推進の観点から、平成28年5月23日から10月31日まで、政策局、総務局、財政局で、テレワーク（在宅勤務）の試行を行っています。



<取組事例4：仕事と介護の両立支援>

職員の仕事と介護の両立を支援するため、いざという時に備えるための「仕事と介護の研修会」をはじめ、個別相談に応じる「両立支援ほっとライン」、関連制度や体験談等の情報を提供する「両立支援通信」の発行なども行っています。

■区局独自の取組



自主制作ポスターを活用した
ワークライフバランス啓発▶



局長自ら定時退庁の呼びかけ（みんなでカエル Day）▲

女性職員向けキャリアデザインセミナー▶



「組織力の向上」「市民満足度の高い市政」の実現へ

目指す姿

プログラム概要

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。

政策決定の場面への女性の参画
多様なニーズに適切かつ迅速に対応し、女性の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。

	課長級以上に占める女性割合	年次休暇取得率(10日以上)	男性職員の育児休業取得率	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)
目標値 (平成31年度)	30%以上 (平成32年4月1日)	100%	13%以上	100%

取組の方向

意識UP!
責任職の意識改革

- 組織が一丸となった取組の強化
 - ・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
 - ・人材育成シニアリーダーと連携した技術系の取組推進
- 責任職の指導・マネジメント力の向上と実践
 - ・意識改革・指導スキル向上を目的とした研修の充実
 - ・女性職員に対するマネジメント力強化のための研修の実施
 - ・ライフステージを考慮した職場における人材育成の実践
- 女性責任職の登用
 - ・区局総務・企画ライン等への女性責任職の積極的な配置
 - ・区局でのバランスを考慮した女性責任職の配置

キャリアUP!
女性のチャレンジ・キャリア形成支援

- 採用前からのキャリア意識向上
 - ・就職セミナー等における本市取組のPR
 - ・採用内定者に対するキャリア形成啓発
- 女性職員へのアプローチ・昇任への不安解消
 - ・男女別キャリア形成研修の実施
 - ・新たな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
- 人事給与制度の検討
 - ・取組を推進する人事給与制度の検討

バランスUP!
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

- ワーク・ライフ・バランス実現のための取組
 - ・仕事・働き方の見直し
 - ・超過勤務の縮減、休暇の取得促進
- 仕事と家庭生活の両立支援
 - ・責任職両立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・情報提供
 - ・男性職員の育児・介護等への参画促進
 - ・配偶者同行休業制度を活用した継続勤務等の支援
 - ・育児休業等からの職場復帰の支援
 - ・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
 - ・子どもの看護や家族等の介護のための休暇の取得促進
 - ・新たな任用・勤務形態の研究・検討

課題・現状

- ◆上司の指導・助言の偏り
 - ・仕事の指導・助言や昇任勧奨に男女で違いがある
 - ・女性のキャリア支援に必要な上司の意識改革やスキルが不十分
- ◆配置や業務経験に男女の偏り
 - ・性別による固定的な役割分担意識や慣行、ライフイベントによる本人意向への配慮等から、配置や業務分担に男女で偏りがある場合がある
- ◆経験や知識不足による職務への不安
 - ・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
 - ・経験・知識不足により、女性が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
- ◆女性責任職のロールモデルが少ない
 - ・女性が自身のキャリアイメージを描きにくい傾向がある
 - ・身近な相談者が不足している
- ◆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、短期間での異動等)がある

◇新採用職員に占める女性割合は概ね40～50%台*1で推移し、平成27年4月現在、全職員に占める女性割合は35.6%*2まで上昇。係長級以上では20.7%、課長級以上は13.0%*3。
 ◇平成26年度の1人あたり月平均超過勤務時間は11.9時間*4、年次休暇平均取得日数は14.3日*5。全体的にはWLBが確保されつつあるが、職場等による差異がある。
 ◇平成26年度の育児休業取得率は、女性100%、男性8.5%*6。
 ➡「女性職員の登用の拡大」「職員のワーク・ライフ・バランスの実現、両立支援の強化」「男性職員の家庭参画の促進」が主な課題である。

*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:市費教員・県費・特別職除く。*4～6:企業局・県費・特別職除く。