

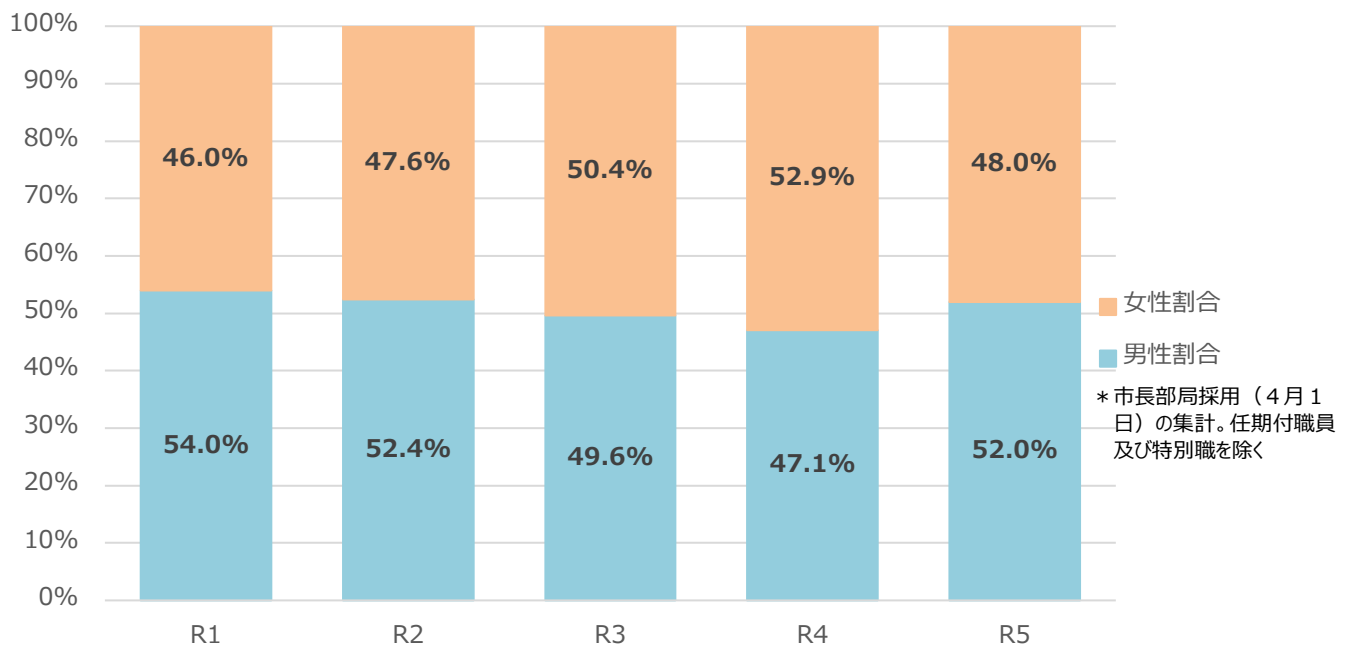
横浜市役所の採用・登用における男女割合及びワークライフバランス等の状況

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。

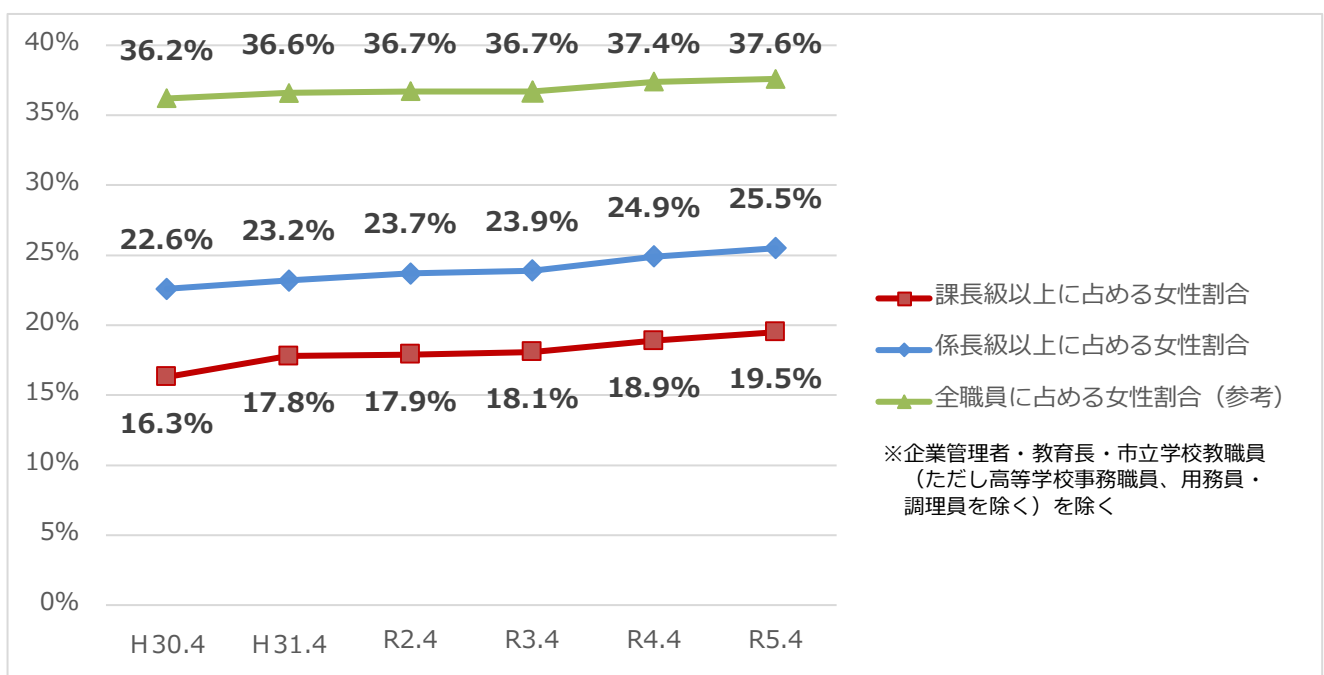
ここでは、男女別の採用・登用状況や組織全体のワークライフバランスに関する状況の一部をデータでご紹介します。

※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。

○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

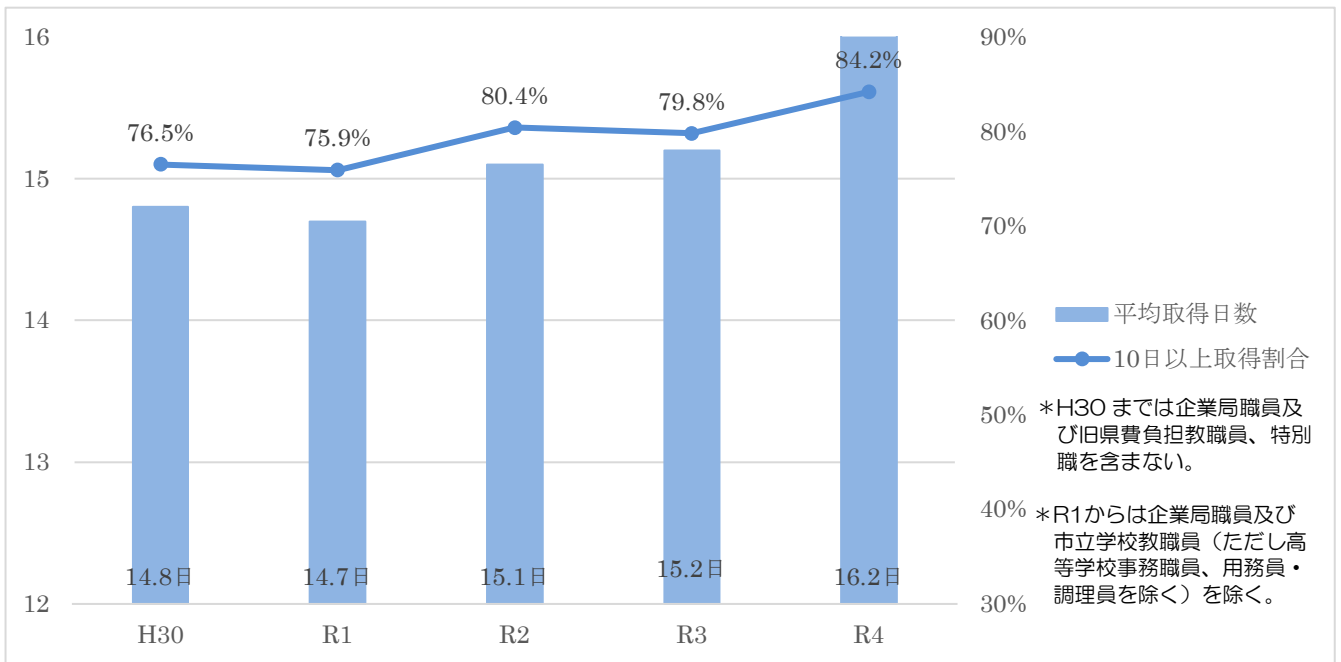


○各役職段階に占める女性職員の割合及び伸び率

	平成30年度 (H31.4)	令和元年度 (R2.4)	令和2年度 (R3.4)	令和3年度 (R4.4)	令和4年度 (R5.4) 【平成30年度比】
局区長	14.1%	12.9%	14.3%	11.3%	9.2% 【-4.9】
部長	11.6%	10.3%	11.0%	14.9%	16.8% 【5.2】
課長	19.9%	20.5%	20.4%	20.6%	20.9% 【1.0】
課長補佐	21.4%	22.1%	21.3%	22.8%	23.3% 【1.9】
係長・ 専任職	26.6%	27.1%	27.6%	28.5%	29.1% 【2.5】
一般職員	39.6%	39.6%	39.7%	40.3%	40.4% 【0.8】

※企業管理者・教育長・市立学校教職員（ただし高等学校事務職員、用務員・調理員を除く）を除く

○職員の年次休暇の取得状況（平均取得日数・10日以上取得割合）



<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

	職員一人当たりの超過勤務月平均時間
R4	10.4 時間

- * 企業局職員及び教職員、特別職を含まない。
- * 課長補佐以下の全職員での平均
- * 選挙に係る超過勤務を除く

○職員の長時間労働の状況

	年間 720 時間超の職員数	月間 80 時間超の延べ職員数
R4	18 人	183 人

- * 企業局職員及び教職員、特別職を含まない。
- * 大規模災害への対応、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

○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4年度）

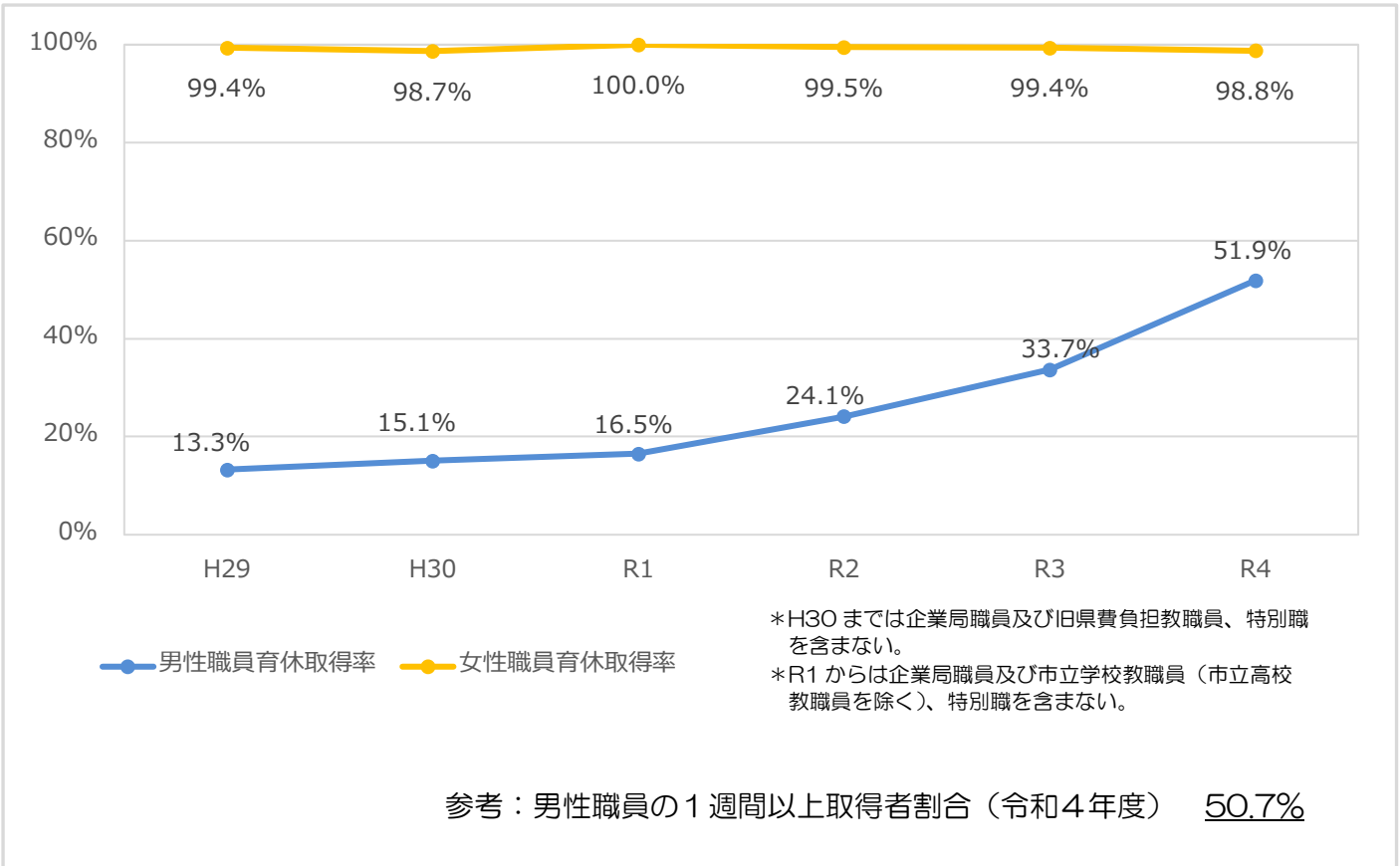
	男性	女性	合計
離職率	1.2%	1.7%	1.4%

離職者の年代別男女別割合（令和4年度）

年代別	男女別		合計
	男性	女性	
20 歳以下	1.0%	0.0%	1.0%
21～25 歳	9.8%	5.9%	15.7%
26～30 歳	17.0%	12.1%	29.2%
31～35 歳	9.5%	11.5%	21.0%
36～40 歳	6.2%	6.2%	12.5%
41～45 歳	3.3%	5.9%	9.2%
46～50 歳	2.3%	2.0%	4.3%
51～55 歳	2.0%	2.6%	4.6%
56～60 歳	1.0%	1.6%	2.6%
61 歳以上	0.0%	0.0%	0.0%
計	52.1%	47.9%	100.0%

* 再任用職員、任期付職員、企業局職員及び教育職員（旧県費負担教職員、用務員・調理員）、特別職を含まない。

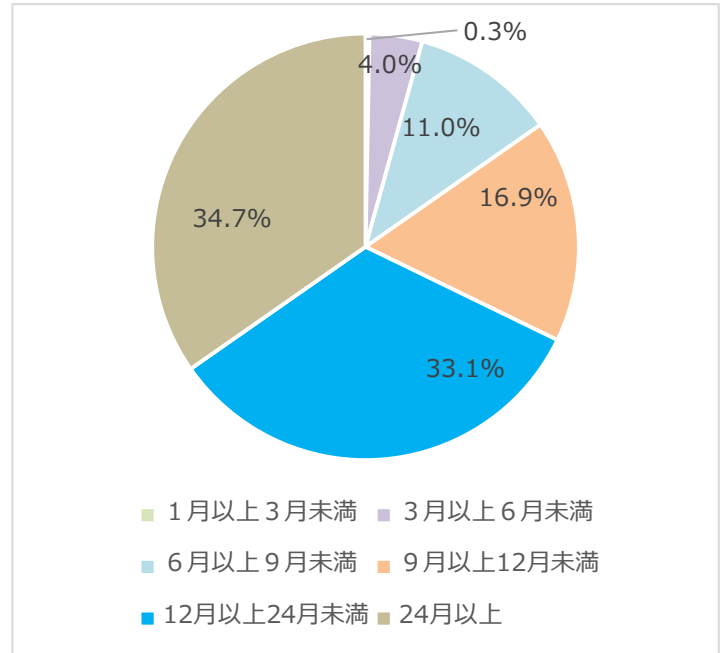
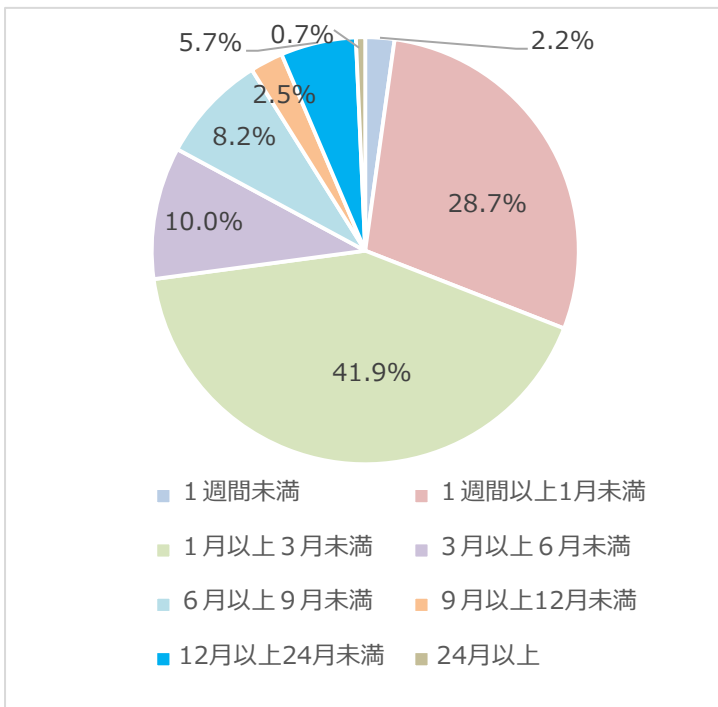
○男女別の育児休業取得率



○男女別の育児休業期間の状況（令和4年度） ※取得者中

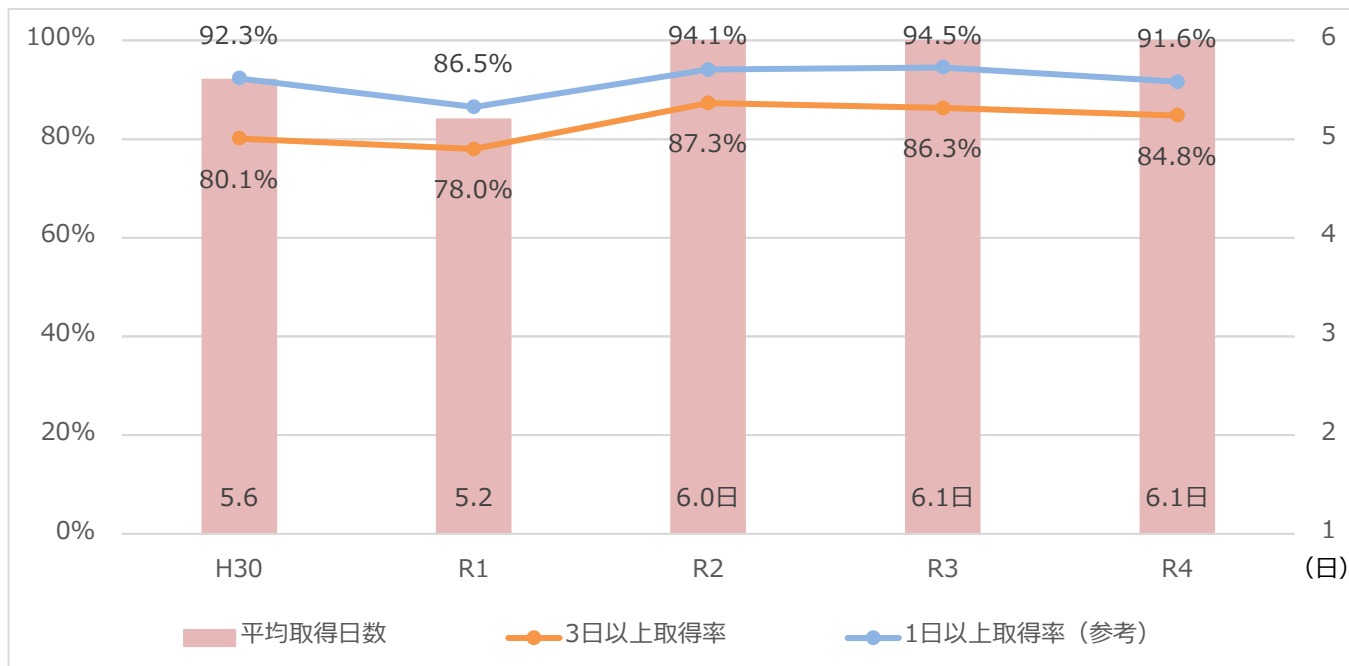
男性職員

女性職員



*企業局職員及び市立学校教職員（市立高校教職員を除く）、特別職を含まない。

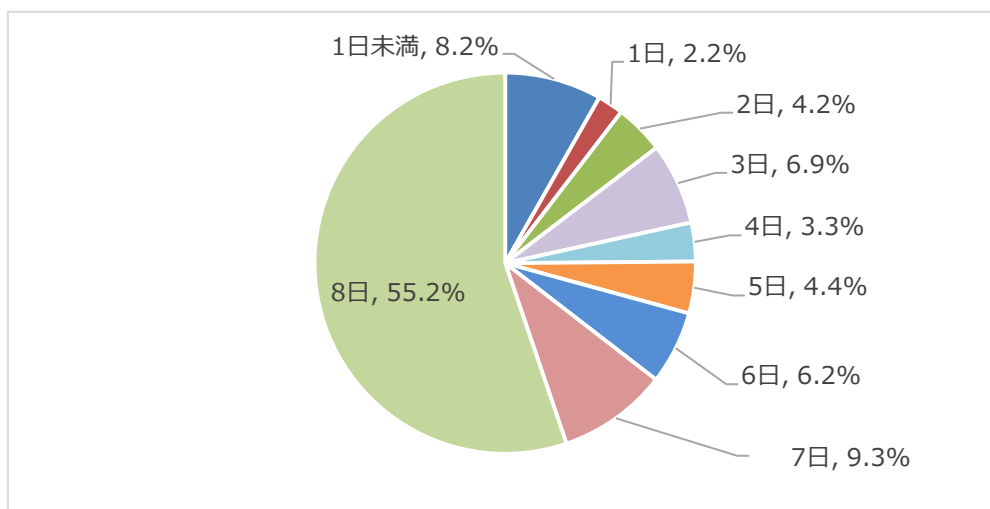
○男性職員の育児関連休暇取得率及び平均取得日数



*H30までは企業局職員及び旧県費負担教職員、特別職を含まない。

*R1からは企業局職員及び市立学校教職員（市立高校教職員を除く）、特別職を含まない。

○男性職員の育児関連休暇取得期間の状況（令和4年度）



*H30までは企業局職員及び旧県費負担教職員、特別職を含まない。

*R1からは企業局職員及び市立学校教職員（市立高校教職員を除く）、特別職を含まない。

＜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4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）女性のチャレンジ・キャリア形成支援

- キャリア導入研修（採用2年目職員研修）
- 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
- 異業種交流会「地域ダイバーシティ in 横浜」

（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
- 育児プランシートの作成必須化
- 両立支援サポートシートの作成周知
- 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