
ワーク・ライフ・バランス メールマガジン

カエル！ジャパン通信 Vol.242 令和7年7月31日

発行：内閣府 仕事と生活の調和推進室

<<<今号の目次>>>

1. 取組紹介 持続可能な働き方を実践できる組織づくりへ「Weプラン」を実行

団体名 神奈川県横浜市

2. 最新情報

《お知らせ》 4件

《地方公共団体等の動き》 14件

※内閣府男女共同参画局 HP「カエル！ジャパン」通信では、本文の内容を画像付きでご紹介しております。ぜひご覧ください。 <https://wwwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

■□■ 1. 取組紹介 ■□■

持続可能な働き方を実践できる組織づくりへ「Weプラン」を実行

神奈川県横浜市

自治体名 神奈川県横浜市

職員数 42,900名（令和6年4月11日時点）

日本最大級の職員数を抱える横浜市では、誰もが能力を発揮できる持続可能な職場づくりに向け、「Weプラン」と題した全庁的な取り組みを進めています。ワーク・ライフ・バランスの推進や職員の意識改革など、現場で制度運用を担う横浜市総務局人事課制度推進担当係長の黒川さんにお話を伺いました。

■女性活躍推進だけでなく「私たち」全員の取組へ

横浜市では、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、平成17年に、「やります！『Do！プラン』」を策定しました。また、平成20年に、責任職に占める女性の割合30%以上を目標に、着実に取り組むための3つの方向性と具体的な取組を「女性ポテンシャル発揮プログラム」にまとめました。平成27年の女性活躍推進法の成立に伴い、平成28年に、2つの計画を継承、統合した「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（Wプログラム）」を策定しました。

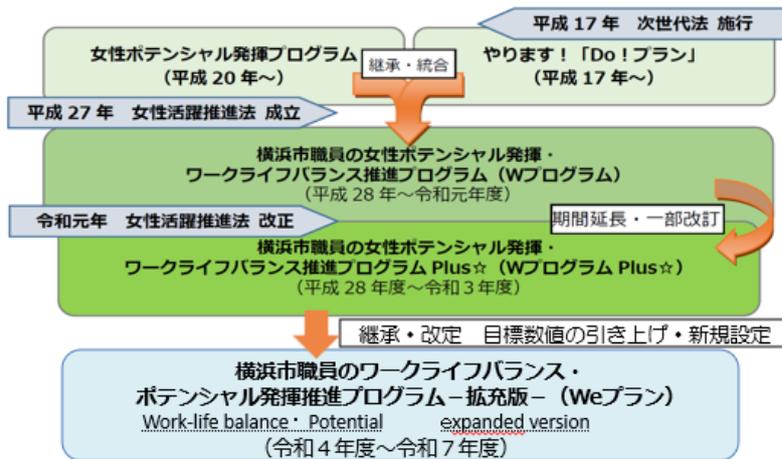
その後、「横浜市職員の女性ポテンシャル発揮・ワークライフバランス推進プログラム Plus☆（Wプログラム Plus☆）」へ発展させ、現在は「横浜市職員のワークライフバランス・ポテンシャル発揮推進プログラム－拡充版－」、通称「We（ウィー）プラン」として取組を進めています。



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)

https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/saiyo-jinji/jinji/weplan/weplan.files/0001_20220401.pdf

■これまでの取組



「Weプラン」には「私たち」全職員が取り組む計画という意味が込められている

■数値を確認しながら最適な対応を考える

Weプランで掲げている目標値に対して数値が上昇傾向にあることから、一定の効果や成果が表れていると考えています。例えば、「年次休暇10日以上取得率」については、取得率の上昇とともに平均取得日数も増加しており、令和5年度の実績では、政令指定都市の中で第2位という結果となりました。

また、男性職員の育児休業取得率も年々上昇しており、令和5年度には68.1%と過去最高の割合を記録しています。こうした背景には、子育て当事者になったことを申し出た職員への面談や育児休業の取得を前提とした計画書の作成、体験談の共有、責任職への研修の実施などを通じて、制度利用の促進と意識の醸成に取り組み、職場全体で育児休業を取得しやすい環境づくりを進めていることが挙げられます。育児休業を取得した男性職員からは、「取得前は取得することに気が引けていたが、育児の経験を職場に還元したいと思うようになった」「育児の喜びや不安・負担を妻と共有できたことが良かった」という声がありました。

さらに、課長級以上に占める女性職員の割合も、平成20年の8.3%から、令和7年4月1日時点(速報値)で20.9%へと大きく伸びています。しかしながら、目標の30%に対し現状約20%台と、達成には至っていません。対策として、令和5年度から、女性職員の不安を勇気に繋げる育成プログラム(女性職員育成プログラム「Next Leadership Academy」)をスタートさせています。女性職員は男性職員に比べ「経験のない分野の係長となることへの不安」や「職場・係のマネジメントに自信がない」「プライベートとの両立」に不安がある(令和4年度Weプラン職員アンケート)という結果が出たことから始まった

プログラムです。

昨年度は、20代後半から30代前半までの女性職員30名が参加し、外部講師のトークセッションや課題解決プログラムを行い、最終的には副市長や幹部、直属上司等の前で、各グループで議論してきた最終発表を行いました。受講した職員からは、「日々の業務で培った自分の強みを再認識することができた」や「今後のキャリアを前向きに捉えることができるようになった」といった声があり、一定の効果があると考えます。

Next Leadership Academy

「今のままで良いのかな？」「責任職に興味があるけど自分にできるかな？」
「一歩踏み出してみたい！」「何かにチャレンジしてみたい！」
そんな女性職員のみなさんの**不安を勇気につなげるプログラム**です♪

対象

女性職員の中で①、②の条件をともに満たす職員

① **職員Ⅱ昇任後概ね1～2年目の職員、
令和8年度職員Ⅱ昇任予定者**

② **職種：事務職**

※原則、令和7年4月1日を基準。

※①②以外の方や職員Ⅱ昇任予定がわからない方でも、研修の趣旨を理解した職員であれば申し込み可能です。
ただし、希望者数によって①②職員を優先することがあります。

申込み

所属長の許可を得たうえで

5月16日（金）までに受講申込書を各区局人事担当課へご提出ください。

※定員に限りがあるため、お申込みいただいた方全員が受講できない可能性があります。

※受講の可否については人事担当課経由でお知らせいたします。

定員

40名 **好評につき定員を増やして実施！**

Next Leadership Academy のチラシ。年に一度開催

<現状数値（令和5年度）> 太字は目標値

年次休暇取得率（10日以上） 87.2% **100%**

男性職員の育児休業取得率 68.1% **100%**

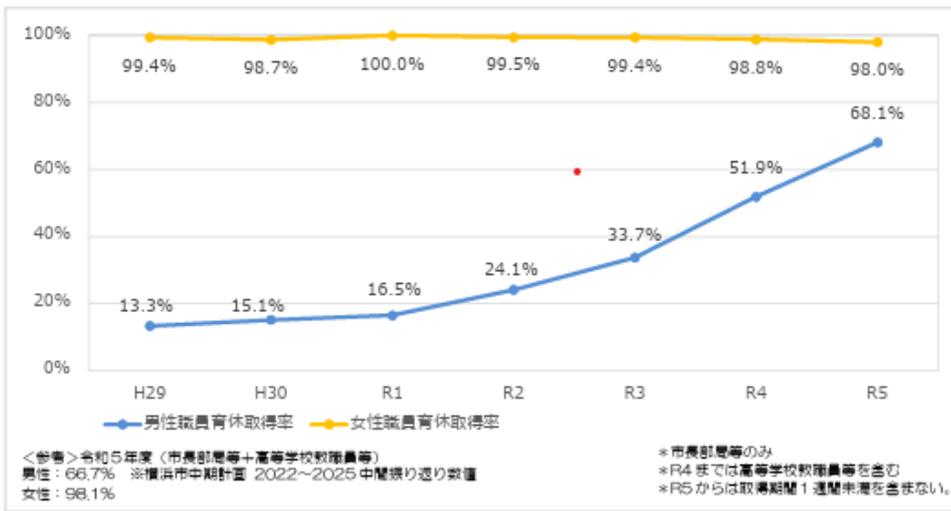
配偶者の出産のための休暇及び男性職員の育児参加休暇取得率（3日以上）89.7% **100%**

課長級以上に占める女性割合 20.9%（令和7年4月1日速報値）**30%以上（令和8年4月1日）**

女性職員の係長昇任試験受験率（A事務区分） 20.3%（令和6年度） 50%



目指すべき姿・目標値



	市長部局等	企業局含む	企業局・教職員等含む
女性	98.0%	98.4%	98.8%
男性	68.1%	69.5%	52.5%

男女別の育児休業取得率

■部署間による温度差をどうなくすか

区・局・統括本部等、様々な部署があり、職員数も多いため、温度差は少なからずあると感じています。その温度差を解消するため、横浜市ではワークライフバランス・ポテンシャル発揮推進委員会（以下、市委員会）を設置し、全庁的にWeプランを推進しています。また、各区・局・統括本部にも区局推進委員会を設け、現場任せにするのではなく、それぞれの区局統括本部に合った取組が行えるような体制を整えています。

市委員会では区局の取組を共有するほか、保健師資格を持つ職員が区局統括本部で実施している「仕事と育児や介護の両立に関する座談会」の企画への助言や両立に係る制度説明を行うなどサポート体制を整えています。また、職員健康課では両立支援事業として、個別相談を受けたり、両立支援に係るテー

マで研修を行うなど、より実効性の高い施策展開を目指しています。

部署によっては男女比率や業務内容の違いから、ワーク・ライフ・バランスの認識度が異なる場合があります。そういった差を軽減するためにも、新任区長・局長、男女共同参画担当理事、人事部長による意見交換を行い、幹部職員が各所属でリーダーシップを発揮できるよう意識づけを行い、全ての部署で同じ認識度になるように努めています。また、職種によっても男女比率や女性登用に係る課題が異なるため、それぞれの課題に合わせた女性登用に関する取組計画（職種別 We プラン）を策定し、運用しています。

■その先へつなぐ道標となるように

We プランは今年度が計画の最終年度になります。次期計画の策定に向けて、職員向けのアンケートや関係各課へのヒアリングを実施し、その結果をもとに現状を分析し、課題の発見につなげていきます。We プランにおける取組は多岐にわたるため、関係各課が連携し、性別にかかわらず、また子育てや介護など、さまざま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環境づくりを推進しています。現在の取組は、仕事と育児や介護との両立、フレックス勤務、テレワークなど幅広く展開しており、誰もが働きやすい職場を“みんなでつくる”という姿勢を大切にしています。

今後は、現時点ではまだ盛り込めていない女性の健康課題への対応も視野に入れ、さらに「固定的役割分担意識の解消」や「責任職の働き方の見直し」についても検討を行い、より充実した支援体制の構築を目指してまいります。

※各データは、以下のページに掲載されています。

「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」

https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/saiyo-jinji/jinji/weplan/weplan.files/0040_20240905.pdf

■□■ 2. 最新情報 ■□■

《お知らせ》

【文部科学省】

■「こども霞が関見学デー」への出展について

国立女性教育会館（NWEC）は、8月6日（水）・7日（木）に文部科学省で開催される「こども霞が関見学デー」に出展します。

テーマは、「SDGs ゴール5『ジェンダー平等』を学んでみよう」です。日本でも世界でも、まだまだ性別によるいろいろな格差があります。NWEC とともに、絵本やすごろくなど、身近なことから平等な社会をめざして一人ひとりができることを一緒に学びましょう（参加費無料・事前申込不要）。

小学生だけでなく大人も楽しめるプログラムですので、ぜひ足をお運びください。また、8月1日（金）～31日（日）までNWEC ホームページでオンライン展示も実施します。

<https://www.nwec.go.jp/event/event/R7-kengaku.html>

【文部科学省】

■「ぼうさいこくたい 2025 in 新潟」に NWECC 出展！

国立女性教育会館（NWECC）は、9月6日（土）～7日（日）に新潟県で開催される日本最大級の防災イベント「ぼうさいこくたい」に出展します。

DE&I が注目されている現在、防災対策・被災者支援にもジェンダー視点が不可欠です。そこで、NWECC は、全国女性会館協議会、TEAM 防災ジャパンと連携して「ジェンダー視点の被災者支援の意義と実際」をテーマに多彩なパネリスト、コメンテーターによるパネルディスカッションを行い、地域の男女共同参画センターに求められる役割や平時の備えについて考えます。ぜひご参加ください。

<https://www.nwec.go.jp/event/event/bousaikokutai2025.html>

【厚生労働省】

■「年収の壁」対策として労働者1人につき最大75万円を事業主に助成します。

令和7年7月1日（火）より、いわゆる「年収130万円の壁」に対応するために、キャリアアップ助成金に「短時間労働者労働時間延長支援コース」を設けました。

本コースでは、有期雇用労働者等を新たに社会保険に加入させるとともに、労働時間の延長を行うなどの収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人あたり最大75万円を助成します。

・キャリアアップ助成金について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

・「年収の壁」への対応について

https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html

【厚生労働省】

■労働契約等解説セミナー 開催中

事業主・人事労務担当者・労働者の皆さまに向けて労働関係法令の基礎、無期転換ルール、副業・兼業のガイドラインをわかりやすく解説。オンライン・講師派遣・個別相談など多様な形式で実施しています。

<https://roukeiseminar.mhlw.go.jp>

《地方公共団体等の動き》

各事業の詳細はそれぞれの地方公共団体等にお問い合わせください。

なお、以下の内容は、地方公共団体等のHPの内容を引用したものです。

【宮城県】 仙台市

名称：DVを知る基礎講座

日時：令和7年8月8日（金） 10:30～11:30

場所：エル・ソーラ仙台（仙台市）

URL：<https://www.sendai-l.jp/event/16494.html>

【福島県】

名称：教職員限定セミナー「進路選択の『壁』—ジェンダー×地方の視点から—」

日時：令和7年8月7日（木） 13:30～16:15

場所：オンライン（Zoom）

URL：<https://www.f-miraikan.or.jp/event/2f31659e8025dd78b67ec194abe27904abf2859f.html>

【福島県】

名称：未来館フェスティバル 2025 シンボルイベント能條桃子さん講演会「わたしたちが生きたい社会は、わたしたちがつくる」

日時：令和7年9月7日（日） 13:00～15:00

場所：福島県男女共生センター 研修ホール（二本松市）

URL：<https://www.f-miraikan.or.jp/event/341a0a572a1f43a0e04e623520daead99b7c6191.html>

【埼玉県】

名称：ダイバーシティ講演会「オトコ社会の現在地—戸惑いと無自覚をめぐる座談」

日時：令和7年8月31日（日） 13:30～15:30

場所：With You さいたま（埼玉県男女共同参画推進センター）セミナー室（さいたま市）

URL：<https://www.pref.saitama.lg.jp/withyou/event/list/0831diversity.html>

【千葉県】 千葉市

名称：女性のための就職応援講座（全3回）私らしく働くための第一歩～自己分析で私だけの自分軸を見つけよう！～

日時：令和7年9月5日（金） 10:00～11:30

場所：千葉市男女共同参画センター 2階 セミナールーム（千葉市）

URL：https://www.chp.or.jp/event/shuushoku_ouen_2025_09/

【神奈川県】

名称：令和7年度第1回DV防止啓発講座 DVを知ることから始めてみませんか？ ～DVがもたらす心と身体への影響や使える制度などを学ぶ～

日時：令和7年8月8日（金） 14:00～16:00

場所：ひらつか市民活動センター 会議室A（平塚市）

URL：https://www.pref.kanagawa.jp/docs/x2t/kouza_event/20250808_dvboushikeihatsukouza.html

【神奈川県】（横浜市）

名称：女性起業家のためのWordPress講座（操作編）1日講座

日時：令和7年9月13日（土） 10:00～16:00

場所：フォーラム（男女共同参画センター横浜）3階 企画ルーム2・3

URL：<https://www.women.city.yokohama.jp/y/event/44193/>

【福井県】

名称：福井ライフ・アカデミー主催 R7 ふるさと未来講座「地域づくり」福井①「ひとりひとりの生き方が地域の未来をつくる～共感と理解をわけあえるところからはじめよう～」

日時：令和7年8月6日（水） 19:00～20:30

場所：PLAYCE FUKUMACHI BLOCK 1階（福井市）

URL：https://www.manabi.pref.fukui.jp/manabi/koza_gyoji/60167.html

【静岡県】浜松市

名称：子育てパパ応援 パパの強みを増やそう！～手あそび×絵本×家族コミュニケーション～

日時：令和7年8月23日（土） 10:00～12:00

場所：あいホール 利用室 302（浜松市）

URL：https://ai-hall.com/events/papa_20250823/

【三重県】

名称：フレンテにじいろプロジェクト 多様な性とわたしたち SOGIE インクルーシブな学校環境づくりに向けて

日時：令和7年8月24日（日） 13:30～15:30

場所：三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」3階セミナー室C（津市）

URL：<https://www.center-mie.or.jp/frente/event/sponsor/detail/53573>

【大阪府】

名称：第8回「男女いきいき」事業者表彰にご応募ください！

募集期間：令和7年7月1日（火）から8月29日（金）

応募方法：募集要項を確認のうえ、応募用紙に必要事項を記入し、添付書類とともにメールでご提出ください。

URL：<https://www.pref.osaka.lg.jp/o070040/danjo/ikiiki2013/award.html>

【大阪府】大阪市

名称：男女共同参画オンラインセミナー 第2回 ランチタイムにサクっと！「中高年のためのネクストキャリア&マネープラン」

日時：令和7年8月27日（水） 12:15～13:45

場所：オンライン（Zoom）

URL：<https://www.shisetsu-osaka.jp/shisetsu-nw/koza/detail.html?kozaId=52595>

【大阪府】（大阪市）

名称：OSAKA 女性活躍推進 ドーン de キラリフェスティバル 2025

日時：令和7年9月5日（金）・6日（土）・17日（水）・28日（日）

場所：

9月5日(金)・6日(土)：大阪府立男女共同参画・青少年センター（ドーンセンター）

9月17日(水)・28日(日)：大阪・関西万博会場内 /17日：ギャラリーWEST、28日：ウーマンズ パビリオン「WA」スペース

URL：<https://www.pref.osaka.lg.jp/o070040/danjo/osaka-jyokatsu-kaigi/fes2025.html>

【岡山県】

名称：令和7年度教員向け消費者教育講座「消費者の権利と責任を考える～消費者契約法改正の視点から～」

日時：令和7年8月22日（金） 13:30～16:00

場所：きらめきプラザ5F 研修室（岡山市）

URL：<https://www.pref.okayama.jp/site/syohi/979801.html>

【編集後記】

今回、横浜市への取材を通じて、ワーク・ライフ・バランスの推進には、年間を通じた継続的なサポートが欠かせないことを改めて実感しました。本質的な働き方改革には、日々の業務の中で一人ひとりが意識し、主体的に関わることを求められます。

制度を整えるだけでは不十分で、従業員や職員が実際に活用してこそ意味があります。横浜市の「Weプラン」は、全職員が取り組むことを重視しており、年次休暇取得率や男性職員の育児休業取得率の向上など、具体的な成果を上げています。

自社での取組を検討する際には、厚生労働省の「両立支援のひろば」をぜひご活用ください。支援に役立つ事例集やパンフレットの閲覧、一般事業主行動計画の検索・公表、取組状況の診断などが可能です。また、ワーク・ライフ・バランスの対象は正社員に限られません。パート、アルバイト、契約社員など、すべての従業員に対する包括的な支援が、生産性の高い、持続可能な組織づくりにつながります。「多様な働き方の実現応援サイト」では、パートや有期雇用の従業員の待遇改善、正社員の多様な働き方に関する制度や事例紹介など、役立つ情報が幅広く掲載されていますのでお役立てください。

■厚生労働省「両立支援のひろば」

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/index.html>

■厚生労働省「多様な働き方の実現応援サイト」

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp>

本メールは送信専用メールアドレスから配信されております。

御返信いただいてもお答えできませんので御了承ください。

配信中止はこちらから

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/unsubscribe.php>

配信先変更は上記により配信中止の後、こちらから新しいアドレスで登録

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/subscribe.php>

バックナンバーはこちらから

<https://wwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

このメールマガジンへの御意見・御要望はこちらから

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html>

内閣府「仕事と生活の調和」推進サイトはこちらから

<https://wwa.cao.go.jp/wlb/index.html>