

# 札幌市子育て・女性職員応援プラン

令和8年度～令和12年度

SAPPORO

策定 令和8年（2026年）3月

# プランの策定にあたって

我が国における少子化対策の強化の一環として、次代を担うこどもが健やかに生まれ育成される環境を社会全体で整備するため、「次世代育成支援対策推進法(次世代法)」が平成17年4月1日に施行されました。また、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が平成28年4月1日に施行されました。

この「札幌市子育て・女性職員応援プラン」は、次世代法及び女性活躍推進法に基づき、本市職員を対象に、仕事と子育ての両立と女性の活躍をより効果的に推進することを目的として策定した特定事業主行動計画ですが、この度、これまでの取組状況や社会状況の変化を踏まえ、計画の見直しを行いました。

少子高齢化が急速に進む中、次世代育成支援や女性の活躍の重要性は益々高まっています。全ての職員がプラン内容を理解した上で、様々な場面で直接的、間接的に子育てに携わることで子どもたちの健全育成を図りつつ、性別に関わりなく、多方面で自分の能力を最大限に発揮し活躍することで、ワーク・ライフ・バランスと自らの成長を実現していきましょう。

## <既存計画の策定経緯>

次世代法に基づく 行動計画	第1次計画 (H17. 4~)	第2次計画 (H22. 4~)	第3次計画 (H27. 4~)			
女性活躍推進法に 基づく行動計画				一体化後 第1次計画 (H28. 4~)	一体化後 第2次計画 (R2. 4~)	今回計画 (一体化後 第3次計画) (R8. 4~ R13. 3)

# 目次

---

プランの目的及び期間	1
推進体制	2
具体的な内容	
1 妊娠中及び出産後における配慮	4
2 子育て支援に関する取組・制度の周知及び利用促進	8
3 男性職員の家庭での活躍推進	12
4 時間外勤務の縮減	16
5 年次休暇の取得促進	20
6 ワーク・ライフ・バランスを実現するための環境づくり	23
7 女性職員のキャリア形成支援	28

# プランの目的及び期間

## プランの目的

本プランは、次世代法及び女性活躍推進法を踏まえ、本市職員の子育てと仕事の両立の一層の実現や女性職員の職場における活躍の効果的な推進を図るために各種取組を実施することで、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育つ社会環境整備に貢献していくことを目的とします。

## プランの期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの期間を計画期間とします。

なお、社会情勢の変化などにより、計画期間内に計画内容を見直す場合があります。

# 推進体制

## プランの策定主体

市長、市議会議長、市選挙管理委員会、各区選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、農業委員会、消防長、交通事業管理者、水道事業管理者、病院事業管理者及び教育委員会

## プランの対象職員

市長、市議会議長、市選挙管理委員会、各区選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、農業委員会、消防長、交通事業管理者、水道事業管理者、病院事業管理者及び教育委員会が任命する全ての常勤・非常勤職員

※ 教員、臨時的任用職員及び会計年度任用職員は、休暇制度などが異なるため、プランの内容をそのまま適用できない場合がありますが、可能な限り、このプランの趣旨を踏まえた対応を行ってまいります。

---

# 具体的な取組内容

---

# 1. 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の職員が安心して制度を利用できる  
職場環境づくりを進めていきます。

# 1. 妊娠中及び出産後における配慮＜事業主としての取組＞

## 母性保護・母子健康管理に関する制度を 利用しやすい環境づくりのために

庁内ホームページやガイドブック等の改善などにより、制度周知を更に進めます。また、管理職員※1から対象職員への個別の働きかけにより、円滑な制度の利用につなげます。

## 職場全体が母性保護・母子健康管理の 理解を深めるために

管理職員をはじめとする職場全体が、母性保護・母子健康管理の趣旨や目的を十分理解するよう、更なる周知を進めます。

<用語解説>

※1 管理職員・・・一般的には課長職以上の役職者のこと。本プランにおいても同様。

# 1. 妊娠中及び出産後における配慮＜具体的な取組例＞

## 具体的な取組例

- ▶ 子育て支援ページ※2・札幌市職員子育て支援ガイドブック※3の改善
- ▶ 妊娠・出産等を申し出た職員に対する、所属長による個別の制度周知と意向確認面談の徹底
- ▶ 在宅勤務等の柔軟な勤務形態を利用できる環境の整備

### <用語解説>

※2 子育て支援ページ・・・出産・子育てに関する各種休暇制度の内容や手続などが掲載された庁内ホームページ

※3 札幌市職員子育て支援ガイドブック（以下「ガイドブック」という。）・・・出産・子育てに関する各種休暇制度の内容や手続などが掲載された冊子

# 1. 妊娠中及び出産後における配慮＜職場の心がけ＞

## 所属長※4



▶ 「子育て支援ページ」やガイドブックなどを活用し、各種制度の内容や趣旨の理解を深め、日頃から所属職員に対して、母性保護・母子健康管理の必要性について呼びかけましょう。

▶ 所属職員から、本人又は配偶者の妊娠報告を受けた際には、「子育て職員フォローアップシート※5」などを活用し、個別の制度周知と意向確認のための面談を確実に実施しましょう。

## 職員本人



「子育て支援やることチェックリスト※6」やガイドブックなどを活用し、各種制度を有効に利用しましょう。

## 周囲の職員



母性保護・母子健康管理の必要性を十分理解し、妊娠中及び出産後の職員が各種制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めましょう。

### <用語解説>

※4 所属長・・・一般的には所属の課長のこと。本プランにおいても同様。

※5 子育て職員フォローアップシート（以下「フォローアップシート」という。）・・・職員本人や職員の配偶者等の妊娠報告を受けた際に、所属長が出産日や休暇の予定等について記載するための様式

※6 子育て支援やることチェックリスト（以下「チェックリスト」という。）・・・職員や職場が出産時や育児休業取得時に行う手続などをまとめたチェックリスト

---

## 2. 子育て支援に関する取組・制度の 周知及び利用促進

職員が必要な場面で気兼ねなく制度利用できるよう支援していきます。

## 2. 子育て支援に関する取組・制度の周知及び利用促進<事業主としての取組>

### 利用意欲を高めるために

実際に制度利用した職員の体験談や、制度利用のモデルケース、経済的支援についての情報を庁内ホームページやガイドブック等で周知することで、制度利用の魅力やメリットを伝えるとともに、職員の不安を解消し、利用意欲を向上させます。

### 利用しやすい環境づくりのために

研修等により管理職員の制度理解を深めるとともに、管理職員から対象職員への個別の働きかけにより、円滑な制度の利用につなげます。また、職員が安心して休業できるよう、引き続き、代替職員の配置に努めるなど環境づくりを進めます。

### スムーズな職場復帰のために

所属長面談の徹底や、休業中に能動的に庁内の情報等を得られるような仕組みの検討などにより、休業終了後のスムーズな職場復帰を支援します。

## 2. 子育て支援に関する取組・制度の周知及び利用促進＜数値目標・取組例＞

### 数値目標

- ▶ 男性の育児休業取得率 4週間以上の取得率**85%以上**  
(令和6年度実績値：75.2%)
- ▶ 女性の育児休業取得率 **100%**  
(令和6年度実績値：100%)

### 具体的な取組例

- ▶ 利用モデルケースや給与への影響等について各種研修や庁内ホームページ等に提示
- ▶ 育児休業取得者の体験談を庁内ホームページ等に提示
- ▶ 質問・相談フォーム等による相談体制の充実
- ▶ 本人又は配偶者等の妊娠・出産等を申し出た職員及び3歳に満たない子を養育する職員に対する、所属長による制度周知と意向確認面談の徹底
- ▶ 管理職員を対象とした研修の実施と代替職員の適正配置
- ▶ 育休中職員が情報を受け取る環境整備の検討
- ▶ 同僚職員に気兼ねなく育休等の制度を利用できる職場風土の醸成に向けた仕組みの検討
- ▶ 育児休業等を利用した場合の手取り額シミュレーションツールの作成
- ▶ 休暇・休業制度の改善に向けた調査研究

## 2. 子育て支援に関する取組・制度の周知及び利用促進＜職場の心がけ＞

### 所属長



- ▶ 制度内容の理解を深め、制度の理解について呼びかけましょう。
- ▶ フォローアップシート等を活用し、面談を確実に実施しましょう。
- ▶ 業務に関する情報の共有化を推進しましょう。
- ▶ 自らも率先して制度を利用しましょう。

### 職員本人



- ▶ 所属から配布されたチェックリストやガイドブックなどを活用し、各種制度を有効に利用しましょう。
- ▶ 周囲の職員と連携を深め、制度利用の際には担当業務の引継ぎを確実に行いましょう。

### 周囲の職員



子育てに関する各種制度の内容や趣旨の理解を深め、職場全体で子育てに協力しましょう。

---

## 3. 男性職員の家庭での活躍推進

両親が協力して子育てするために、  
男性職員の家庭での活躍を支援していきます。

### 3. 男性職員の家庭での活躍推進＜事業主としての取組＞

#### 男性職員の制度利用を 促進するために

庁内ホームページやガイドブック等の改善などにより、男性職員が利用できる各種制度の制度周知を進めるとともに、管理職員から対象職員への個別の働きかけにより、制度利用を促進します。

#### 育児休業の取得期間を 伸ばすために

長期間の育児休業の体験談やモデルケース等を庁内ホームページやガイドブック等で周知するとともに、管理職員から対象職員への個別の働きかけにより、長期間の育児休業取得を促します。

#### 家庭での活躍に対する 周囲の理解を深めるために

男性職員が家事・育児等により家庭で活躍することの意義周知や、啓発研修を実施するなどにより、男性職員の子育てや家庭での活躍に対する職場全体の理解を深めます。

### 3. 男性職員の家庭での活躍推進＜数値目標・取組例＞

#### 数値目標

- ▶ 出産補助休暇取得率※7 **100%**  
(令和6年度実績値：92.5%)
- ▶ 子育て休暇取得率※8 **90%以上**  
(令和6年度実績値：75%)
- ▶ 男性の育児休業取得率 4週間以上の取得率**85%以上**（再掲）

#### 具体的な取組例

- ▶ 子育て支援ページ・札幌市職員子育て支援ガイドブックの改善
- ▶ 子育て支援ページにおける男性職員の育児休業取得事例（特に長期取得者の声）の紹介
- ▶ 管理職員を対象とした研修の実施
- ▶ 本人又は配偶者等の妊娠・出産等を申し出た職員及び3歳に満たない子を養育する職員に対する、所属長による制度周知と意向確認面談の徹底

#### ＜用語解説＞

※7 出産補助休暇・・・配偶者等の出産のための入院などの日から産後2週間において3日以内

※8 子育て休暇・・・配偶者等の出産予定日の8週間前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間において5日以内

### 3. 男性職員の家庭での活躍推進＜職場の心がけ＞

#### 所属長



▶ 男性職員の家庭での活躍について、自らが理解を深めるとともに、日頃から所属職員に対してその必要性を呼びかけ、男性職員が積極的に家庭での活躍ができる環境づくりに努めましょう。

▶ フォローアップシートなどを活用し、妊娠・出産等を申し出た職員や、3歳に満たない子を養育する職員に対する制度周知と意向確認面談を確実に実施しましょう。

#### 職員本人



「子育て支援ページ」やガイドブックなどを活用し、できる限り早期に所属長や周囲の職員に対し、子育てや家庭での活躍に関する希望を伝えた上で、各種制度を積極的に利用しましょう。

#### 周囲の職員



男性職員が積極的に子育てを行うことの必要性について理解を深め、職場全体で子育てや家庭での活躍に協力しましょう。

---

## 4. 時間外勤務の縮減

子育て期にある職員のみならず、職員一人ひとりが健康で豊かな生活のための時間を確保できるよう、時間外勤務の縮減を行っていきます。

## 4. 時間外勤務の縮減＜事業主としての取組＞

### 子育ての時間を 確保するために

時間外勤務の上限時間制度、育児責任を有する職員の時間外勤務や深夜勤務の制限などについての周知を徹底することにより、職員が子育てに必要な時間を確保できるよう支援します。

### 時間外勤務縮減に対する 意識の徹底のために

定時退庁日の設定や勤務間インターバル※9確保の取組の推進、出退勤管理による勤務時間の把握、管理職員に対する研修実施などにより、職場全体での時間外勤務縮減の意識啓発を徹底します。

### 長時間労働の是正のために

時間外勤務の上限時間制度の徹底や局・部単位のマネジメントの推進により、長時間労働を是正します。

<用語解説>

※9 勤務間インターバル・・・勤務の終了からその次の勤務の開始までの間に、11時間を確保するよう努める取組

## 4. 時間外勤務の縮減＜数値目標・取組例＞

### 数値目標

一人当たりの年間平均時間外勤務時間数 **120時間以下** (令和6年度実績値：131時間)

### 具体的な取組例

- ▶ 庁内ホームページ等における制度や取組の周知徹底
- ▶ 時間外勤務の上限時間制度の徹底や長時間労働状況の局長職への報告
- ▶ 管理職員に対する研修の実施
- ▶ PCのログイン・オフ時間の記録等による勤務時間管理手法の整備
- ▶ 勤務間インターバル確保のための取組を推進

## 4. 時間外勤務の縮減＜職場の心がけ＞

### 所属長



- ▶ 計画的・効率的な職場運営に向けて、業務の見直し、的確な指示、業務分担の平準化などに努めましょう。
- ▶ 日頃から職場における時間外勤務の執行状況や職員の健康状態を適切に把握した上で、時間外勤務の縮減に努めましょう。
- ▶ 「ノー残業デー※10」などの取組を活用し、定時退庁の意識づけをしましょう。
- ▶ 勤務間インターバルが十分に確保できているかを把握し、必要に応じて、業務の見直しや休暇や時差出勤の利用などの対応に努めましょう。

### 職員



- ▶ コスト意識や時間を有効に活用する意識を常に持ち、事務の簡略化やマニュアル化などの取組により時間外勤務の縮減に努めましょう。
- ▶ 計画的に業務を遂行して定時に退庁するという「ノー残業デー」の趣旨を理解し、業務を遂行しましょう。

<用語解説>

※10 ノー残業デー・・・原則毎週水曜日に定時退庁に努める取組

---

## 5. 年次休暇の取得促進

年次休暇の取得を促進し、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

## 5. 年次休暇の取得促進＜事業主としての取組・数値目標・取組例＞

### 事業主としての取組 ～年次休暇・連続休暇の取得を定着させるために～

庁内ホームページや通知での周知啓発などにより、年次休暇・連続休暇の取得を定着させます。

### 数値目標

年次休暇の年間取得率 **16日 (80%)以上** (令和6年度実績値：16.3日)

### 具体的な取組例

- ▶ 「月イチホリデー※11」やゴールデンウィーク・年末年始等での連続取得の推奨
- ▶ 年間5日の年次休暇の時季指定の取組の徹底

<用語解説>

※11 月イチホリデー・・・1か月に1日以上の年次休暇取得を推奨する取組

## 5. 年次休暇の取得促進＜職場の心がけ＞



### 所属長

- ▶ 職員との面談などの機会に、積極的に年次休暇・連続休暇の取得を推奨しましょう。
- ▶ 部下の年次休暇の取得状況を把握し、年間5日の時季指定を確実に実施しましょう。
- ▶ 所属長本人も、「月イチホリデー」などを実践し、積極的に年次休暇・連続休暇を取得しましょう。



### 職員

年次休暇を取得することへの理解と職場全体の協力体制の重要性を強く意識し、職員一人ひとりが助け合いながら、休暇を取得しやすい環境づくりに努めましょう。

---

## 6. ワーク・ライフ・バランスを 実現するための環境づくり

職員が必要な場面で気兼ねなく制度利用できるよう支援していきます。

## 6. ワーク・ライフ・バランスを実現するための環境づくり<事業主としての取組>

### 管理職員の意識改革のために

管理職員への研修の実施、部下のワーク・ライフ・バランスの実現を推進した管理職員に対する人事評価への適正な反映などにより、ワーク・ライフ・バランスに関する管理職員の意識改革を進めます。

### 様々な生活状況にあっても 能力を十分に発揮するために

休暇・休業制度や時差出勤・在宅勤務などの柔軟な勤務形態を活用し、子育てや介護などの生活状況に対応しつつ、職員が能力を十分に発揮することができる環境づくりを進めます。

## 6. ワーク・ライフ・バランスを実現するための環境づくり<事業主としての取組>

### 不妊治療を受けやすい職場環境を 醸成するために

不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等のため、  
休暇制度や柔軟な勤務制度等の周知及び管理職に  
対する意識啓発を行います。

### 固定的な性別役割分担意識の 是正のために

固定的な性別役割分担意識の是正に関する情報や  
教材の活用などにより、引き続き、固定的な性別  
役割分担意識の是正に努めます。

## 6. ワーク・ライフ・バランスを実現するための環境づくり＜具体的な取組例＞

### 具体的な取組例

- ▶ 課長職向け研修の実施
- ▶ 在宅勤務や時差出勤等柔軟な勤務形態の活用事例の周知や職場環境の整備
- ▶ 男女共同参画室庁外ホームページによる家事・育児シェア動画・小冊子の紹介
- ▶ 質問・相談フォームの設置などによる相談体制の充実
- ▶ 育児をしながら新たな業務分野等に従事することを支援する「キャリアサポート制度※12」を継続
- ▶ 介護を行う必要がある職員に対する、所属長による制度周知と意向確認面談の徹底
- ▶ 働きやすい職場環境づくりや家事・育児シェア等に関するセミナーの開催

<用語解説>

※12 キャリアサポート制度・・・育休復帰後、育児短時間勤務や部分休業制度を活用する職員が、育児をしながら新たな業務分野等に挑戦することを支援する制度

## 6. ワーク・ライフ・バランスを実現するための環境づくり<職場の心がけ>



### 所属長

- ▶ 日頃から所属職員に対して、ワーク・ライフ・バランスなどの重要性について呼びかけましょう。
- ▶ 育児・介護と仕事の両立支援に関する各種制度への理解を深め、制度の適正な運用により誰もが働きやすい職場環境づくりに努めましょう。
- ▶ 所属長本人もワーク・ライフ・バランスなどを図り、所属職員のモデルとなるよう心がけましょう。



### 職員

仕事上の責任を果たしながら、家庭や地域生活などにおいても充実した時間を過ごせるよう、職員本人にとってのワーク・ライフ・バランスなどを意識するようにしましょう。

---

## 7. 女性職員のキャリア形成支援

男女が共に働きやすい環境を整えるための取組を進めます。

## 7. 女性職員のキャリア形成支援<事業主としての取組>

### 仕事の魅力発信や 昇任後の不安解消のために

「女性の活躍応援ページ※13」にて働き方の参考となるロールモデルの掲載を増やすほか、女性職員同士が仕事・育児等に関する悩みや情報を共有できるコミュニティツールの運営などにより、役職者の仕事の魅力発信や昇任後の不安の解消などに努めます。

### 「誰もが働きやすく、活躍できる」 職場づくりのために

ダイバーシティに配慮し、「誰もが働きやすく、活躍できる」職場づくりを進めていくため、職員の意識改善を目的とした研修を実施するほか、様々な職位の職員へインタビューを行い、その内容を庁内ホームページに掲載します。

<用語解説>

※13 女性の活躍応援ページ・・・女性の活躍に関連する情報が掲載された庁内ホームページ

## 7. 女性職員のキャリア形成支援<事業主としての取組>

### 子育てしながら 昇任を目指すことができるように

出産や育児における係長職候補者試験の1次試験免除制度、1次試験会場における託児サービスの実施などにより、男女が共に子育てしながら昇任を目指すことができる環境を整備します。

### 女性が管理職を目指しやすい 環境づくりのために【教職員に向けて】

男女が共に子育てや介護をしながらでも、管理職を目指しやすい環境づくりを進めるため、各学校での業務の効率化など、具体的な取組が進むよう、教育方針説明会や管理職研修において啓発していきます。加えて、管理職選考受検者募集時の女性職員への動機付けや、性別に限らずキャリア形成に係る情報発信、ニーズ把握等、積極的な働きかけを検討していきます。

## 7. 女性職員のキャリア形成支援＜数値目標・取組例＞

### 数値目標

- ▶ 札幌市職員(教職員を除く)の女性管理職割合 **30%以上** (令和7年4月1日時点：17.3%)
- ▶ 教職員の女性管理職割合 **30%以上** (令和7年4月1日時点：18.7%)

### 具体的な取組例

- ▶ 役職者向け研修において、女性活躍推進の必要性に加え、多様な個性・価値観・働き方を持つ部下との関わり方等について学ぶ研修の実施
- ▶ 出産・育児期にある職員を対象とする係長職候補者試験の1次試験免除期間延長制度及び同試験の1次試験会場における託児サービスの継続
- ▶ 女性職員のキャリア自律を促すため、幅広い分野で活躍している女性職員の経験談を庁内ホームページにて紹介
- ▶ 女性職員同士が悩みや情報を共有できるLINEオープンチャット「COCO SALON」の運営
- ▶ 育児をしながら新たな業務分野等に従事することを支援する「キャリアサポート制度」を継続

## 7. 女性職員のキャリア形成支援<職場の心がけ>



### 所属長

- ▶ 男女いずれか一方に偏らない事務配分にするなど、双方が働きやすい環境を整備しましょう。
- ▶ 定期面談時に、意欲的に仕事に取り組むことができるよう、個々の職員の人生設計に応じた働き方について助言や動機づけなど、積極的な支援を行いましょう。



### 職員

「女性の活躍応援ページ」や「子育て支援ページ」などを活用し、日頃から自分に合った働き方について考えるように意識しましょう。

# 共に、働きやすい未来へ

性別に関わりなく、自らの能力を最大限に発揮し、  
ワーク・ライフ・バランスと成長を実現していきましょう。