

札幌市子育て・女性職員応援プラン

札幌市長
札幌市議会議長
札幌市選挙管理委員会
各区選挙管理委員会
札幌市代表監査委員
札幌市人事委員会
札幌市農業委員会
札幌市消防長
札幌市交通事業管理者
札幌市水道事業管理者
札幌市病院事業管理者
札幌市教育委員会

平成 28 年 3 月

プラン策定にあたって

急速な少子化の進行や家庭を取り巻く環境が変化している中、平成15年7月に、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育つ環境を整備するために、国、地方公共団体、企業など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的とした次世代育成支援対策推進法（次世代法）が成立いたしました。

札幌市では、次世代法に基づく特定事業主行動計画として「札幌市職員子育て支援プラン」を策定し、これまで、第1次プラン（計画期間：平成17～21年度）、第2次プラン（同：平成22～26年度）を実施してきました。

平成27年度から実施中の第3次プランでは、第1次、第2次プランの取組により、各種支援制度の認知度は向上したものの、実際に制度利用に至らない職員が多くいる現状を重く受け止めて、職員の利用意欲の喚起や、制度利用しやすい職場環境づくりを重点的、かつ強力に推し進めてきたところです。

また、平成27年8月の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）の成立を受け、札幌市でも、男女が共に働きやすい環境を整備し、女性職員がますます活躍できるよう、新たな特定事業主行動計画を策定することとしました。

新たな特定事業主行動計画と「札幌市職員子育て支援プラン」は、その趣旨や取組内容において、相互に密接な関係があることから、この度、両計画を一体化した「札幌市子育て・女性職員応援プラン」として、より効果的に実施していくこととしました。

人口減少時代の到来が叫ばれる中、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。全ての職員が計画内容を理解したうえで、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、多方面で自分の能力を最大限に発揮し活躍することで、仕事と生活の調和と自らの成長を実現していきましょう。

目 次

I	計画期間	1
II	推進体制	1
1	計画の策定主体	1
2	計画の対象職員	1
3	効果的推進及び実施状況の公表	2
III	具体的な内容	
1	妊娠中及び出産後における配慮	3
2	子育てに関する休暇・休業制度などの利用促進	5
3	男性職員の積極的な子育て	7
4	時間外勤務の縮減など	9
5	年次休暇の取得促進	11
6	仕事と生活の調和などを実現するための環境づくり	13
7	女性職員の活躍の推進	15

I 計画期間

次世代法は、平成36年度まで、女性活躍推進法は平成37年度までの時限立法となっており、この計画は、その前半期となる平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間を計画期間とします。

II 推進体制

1 計画の策定主体

このプランは、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、次世代法及び女性活躍推進法における特定事業主として策定したものです。

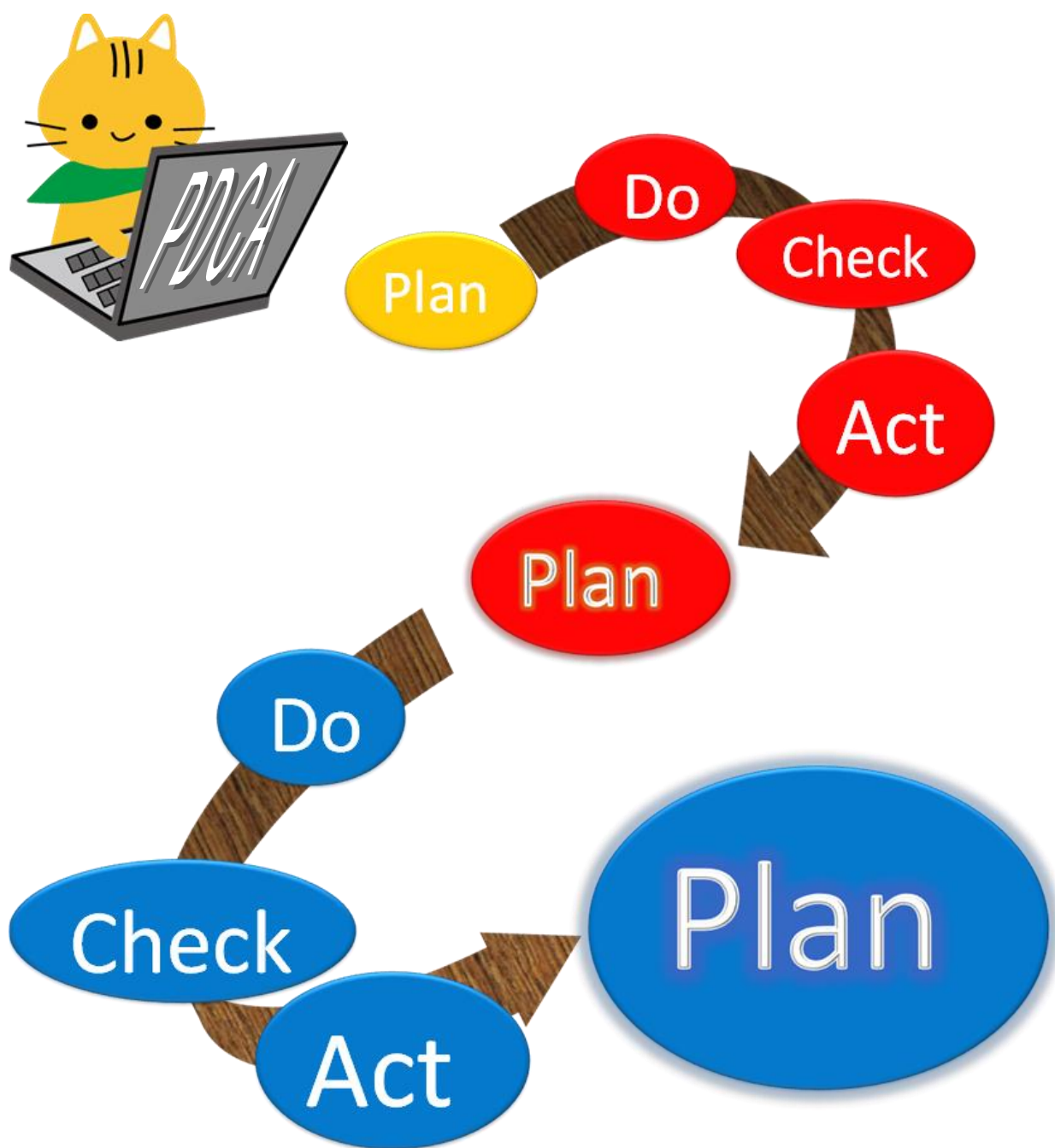
2 計画の対象職員

このプランは、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・非常勤職員を対象とします。

※ 教員、臨時的任用職員及び非常勤職員は、休暇制度などが異なるため、プランの内容が実態にそぐわ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。

3 効果的推進及び実施状況の公表

年度毎に札幌市特定事業主行動計画策定・実施委員会を開催し、各任命権者が実施した取組について報告・検証を行い、その結果を翌年度以降の取組に反映させるPDCAサイクルにより、このプランを効果的・組織的に進めてまいります。また、実施状況については毎年札幌市役所ホームページにて公表します。



Ⅲ 具体的な内容

1 妊娠中及び出産後における配慮

職員が妊娠し出産をする場合には、母性保護、母子健康管理及び経済的支援などの観点から、様々な制度が利用できます。

これらの制度については、妊娠した職員本人への周知も大事ですが、周りの職員全員が、その制度の必要性について十分認識し、妊娠中及び出産後の職員本人が安心して制度を利用できるように、職場環境を整えることが重要です。

そこで、次の各取組の実施を通じて、職員が安心して出産することができる職場環境づくりを進めていきます。

【事業主としての取組】

- ☆ 妊娠中及び出産後に利用できる制度内容と手続を知ってもらうために
「札幌市職員子育て支援ホームページ※¹」や「札幌市職員子育て支援制度ガイドブック※²」を改善するなどにより、制度周知を更に進めます。
- ☆ 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
「札幌市職員子育て支援ホームページ」や「札幌市職員子育て支援制度ガイドブック」を改善するなどにより、管理職員※³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。



※¹ 札幌市職員子育て支援ホームページ
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

※² 札幌市職員子育て支援制度ガイドブック
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

※³ 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

【職場の心がけ】

○ 所属長※⁴

- ・ 「札幌市職員子育て支援ホームページ」や「札幌市職員子育て支援制度ガイドブック」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、面談の実施、「子育て支援メモ※⁵」の作成、「札幌市職員子育て支援制度ガイドブック」や「子育て支援やることチェック表※⁶」の配布などにより職員本人の不安解消に努めましょう。

○ 職員本人

「子育て支援やることチェック表」や「札幌市職員子育て支援制度ガイドブック」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。



※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 子育て支援メモ
職員本人や職員の配偶者の妊娠報告を受けた際に、所属長が出産日や休暇の予定など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表
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 子育てに関する休暇・休業制度などの利用促進

札幌市では、育児休業をはじめ、子育ての様々な場面において利用できる制度が整備されており、制度内容の認知度も徐々に向上しています。

しかし、担当業務や周囲の職員への影響を気にして、取得に踏み切れない職員が存在するのも事実です。

そこで、次の各取組の実施を通じて、職員の利用意欲を高めつつ、職場全体で各種制度を利用しやすい環境づくりを進めることで、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。

【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の提供や制度利用のモデルケース提示、利用することのメリットを含めて周知するなどにより、職員の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

管理職員を対象に子育てに関する啓発研修を実施し、職場全体の子育てに関する意識を高めるとともに、職員が安心して休業できるよう、引き続き、休業期間や職場の状況に応じた代替職員の配置に努めるなどにより、どこの職場においても各種制度を利用しやすい環境づくりを進めます。

☆ スムーズな職場復帰のために

育児休業中の職員に対して、所属職場や担当業務に関する情報を定期的に提供するなどにより、休業終了後のスムーズな職場復帰を支援します。

【職場の心がけ】

○ 所属長

- 「札幌市職員子育て支援ホームページ」や「札幌市職員子育て支援制度ガイドブック」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制度の理解について呼びかけましょう。
- 日頃から、業務に関する職場内での情報の共有化を推進し、制度利用を希望する職員の担当している業務が、必要に応じて他の職員によっても処理できるよう努めましょう。
- 所属長本人が子育て期にある場合は、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「子育て支援やることチェック表」や「札幌市職員子育て支援制度ガイドブック」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 男性職員の積極的な子育て

育児休業や子育て参加休暇など、男性職員が子育てに利用できる制度は整備されていますが、実際に利用する男性職員の数は限られています。

両親が協力して子育てすることは、母親の負担軽減はもとより、父親としての自覚の高まりや業務面での効率化意識の向上につながり、仕事と家庭の両面において有意義です。

そこで、次の各取組の実施を通じて、男性職員の積極的な子育てを支援していきます。

【事業主としての取組】

☆ 男性職員が利用できる制度を知ってもらうために

「札幌市職員子育て支援ホームページ」や「札幌市職員子育て支援制度ガイドブック」を改善するなどにより、制度周知を更に進めます。

☆ 男性職員の制度利用を促進するために

対象となる男性職員とその所属長への個別の呼びかけなどにより、制度利用を促進します。

☆ 男性職員の子育てに対する周囲の理解を深めるために

男性職員が積極的に子育てすることの意義周知や、管理職員を対象に子育てに関する啓発研修を実施するなどにより、男性職員の子育てに対する職場全体の理解を深めます。

【数値目標】

- 男性職員の育児休業等取得率 ……………13%以上
(女性の育児休業取得率は90%以上の現状を維持)
- 出産補助休暇※⁷ 取得率……………90%以上
- 子育て参加休暇※⁸ 取得率……………90%以上

注：育児休業等には育児休業のほか、子育て参加休暇を5日連続で取得した場合も含む。



用語説明

※⁷ 出産補助休暇

配偶者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日まで取得可能

※⁸ 子育て参加休暇

配偶者の産前産後8週間において、生まれてくる子や、小学校に入る前の兄弟の子育てのために5日まで取得可能

【職場の心がけ】

○ 所属長

「札幌市職員子育て支援ホームページ」や「札幌市職員子育て支援制度ガイドブック」などを活用し、男性職員の子育てについて理解を深め、さら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子育てを行うことができる環境づくりに努めましょう。

○ 職員本人

「札幌市職員子育て支援ホームページ」や「札幌市職員子育て支援制度ガイドブック」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、子育てに関する希望を伝え、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、職場全体で子育てに協力しましょう。

4 時間外勤務の縮減など

子どもを健やかに生み育てるためには、家庭で過ごす時間を増やし、子どもと接する機会を数多く持つことが必要です。

また、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、時間外勤務の縮減について高い意識を持つことも必要です。

そこで、次の各取組の実施を通じて、時間外勤務の縮減と健康管理対策を行っていきます。

【事業主としての取組】

☆ 子育ての時間を確保するために

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

時間外勤務の適正執行に特化した庁内ホームページの開設や、職員の業務をマネジメントする立場の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。

☆ 日常の仕事に関して、より効率化を図るために

定時退庁日の設定に合わせて計画的、効率的な業務遂行を呼びかけるとともに、業務効率化の事例を紹介するなどにより、更なる業務の効率化を実現します。

☆ 長時間労働による健康障害防止のために

長時間労働による健康障害の危険性が認められる職員などを対象とした産業医による面接指導を継続するとともに、更なるメンタルヘルス対策を講じることで、職員の健康障害を未然に防止します。

【職場の心がけ】

○ 所属長

- 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うえで、業務運営の見直し、明確かつ的確な指示を行うなどにより時間外勤務の縮減に努めましょう。
- 「ノー残業デー※⁹」「メリハリデー※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。

○ 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」や「メリハリデー」の趣旨を理解し、業務を遂行しましょう。



※⁹ ノー残業デー
業務上やむを得ない場合を除き、原則毎週水曜日に定時退庁に努める取組

※¹⁰ メリハリデー
毎月職場ごとにノー残業デーを徹底する日を定め、定時退庁に努める取組

5 年次休暇の取得促進

職員が休暇を取得し、子どもと過ごす時間を多く持つことは、子どもの健やかな成長に良い影響をもたらすとともに、職員の親としての意識や責任感を高めることにつながります。

また、心身の疲労回復とそれに伴う業務能率の向上や、仕事と生活の調和の実現の観点からも大変有意義なものであることから、職場全体で、より一層休暇を取得しやすい環境づくりを進めていくことが重要です。

そこで、次の取組の実施を通じて、年次休暇の取得を促進していきます。

【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

年間休暇取得計画書の作成の推進や、「月イチホリデー※¹¹」・「育児の日※¹²」の更なる周知などにより、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…80%（16日）以上



※¹¹ 月イチホリデー
1か月に1日以上の子年次休暇取得を推奨する取組

※¹² 育児の日
毎月19日に、子育て期の職員などに対して休暇の取得や定時退庁を推奨する取組

【職場の心がけ】

○ 所属長

- 職員との面談、年間休暇取得計画書などで、年次休暇の取得予定を把握し、積極的に年次休暇・連続休暇の取得を推奨しましょう。
- 所属長本人も、「月イチホリデー」などを活用し、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 仕事と生活の調和などを実現するための環境づくり

職員が自らの能力を十分発揮しながら、家庭での役割も果たすためには、職員一人ひとりの状況に合わせた多様な働き方が可能となる環境整備や、次世代育成支援に関する意識改革を進めていく必要があります。

そこで、次の取組の実施を通じて、仕事と生活の調和などを実現するための環境づくりを進めます。

【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、部下の仕事と生活の調和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、仕事と生活の調和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

柔軟な勤務形態の検討などにより、子育てや介護などの生活状況に対応しつつ、職員が能力を十分発揮することができる環境づくりを進めます。

☆ 固定的な性別役割分担意識の是正のために

「男女共同参画室庁内ホームページ」や「e-ラーニング」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。

☆ 子どもに関する活動を支援するために

庁舎の子育てバリアフリー※¹³の推進や、地域における防犯・交通安全運動への積極的な参加などにより、子どもに関する活動を支援します。



※¹³ 子育てバリアフリー
妊婦、子ども及び子ども連れの人に対して配慮が行き届き安心して外出できるようになることを目的とする取組

【職場の心がけ】

○ 所属長

- 日頃から所属職員に対して、仕事と生活の調和などの重要性について呼びかけましょう。
- 所属長本人も仕事と生活の調和などを図り、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仕事と生活の調和などを意識するようにしましょう。

7 女性職員の活躍の推進

近年、職員全体に占める女性の割合は上昇してきており、職域拡大や育児・介護等の事情がある職員への配置上の配慮等により、女性職員の活躍の場は広がってきています。

しかし、昇任後の仕事と家庭の両立への不安や手本となる役職者の少なさを感じている職員の割合は、男性職員に比べて女性職員の方が高いという課題があります。そこで、次の取組の実施を通じて、男女が共に働きやすい環境を整備し、女性職員がますます活躍できるように支援していきます。

【事業主としての取組】

☆ 役職者の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※¹⁴」において、働き方の模範となるロールモデルの掲載人数を増やすことなどにより、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。

☆ 意欲的に仕事に取り組むことができるように

女性職員のための働き方に関する研修を、引き続き実施することなどにより、自分に合った働き方についての理解を深め、意欲的に仕事に取り組めるように支援します。

☆ 子育てしながら昇任を目指すことができるように

平成 28 年度から、係長職候補者試験の 1 次試験免除期間を、出産や育児により延長可能とすることなどにより、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、各学校で業務の効率化の推進や会議の運営等の改善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、管理職選考の際に、女性の受検を一層促すよう募集時における周知を徹底していきます。



※¹⁴ 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

【数値目標】

- 札幌市職員（教職員を除く）の女性管理職割合……15%以上
- 女性職員の係長職候補者試験受験率※¹⁵……30%以上
- 教職員の女性管理職割合……17%以上

<27年度実績>

- 札幌市職員（教職員を除く）の女性管理職割合…11.9%
- 女性職員の係長職候補者試験受験率……23.5%
- 教職員の女性管理職割合……14.2%

【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。

○ 職員

「女性活躍応援ページ」や「札幌市職員子育て支援ホームページ」などを活用し、日ごろ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。



※¹⁵ 受験率
試験の受験資格を有する職員のうち、実際に受験した職員の割合