

## 札幌市子育て・女性職員応援プラン（札幌市特定事業主行動計画）実施状況報告

札幌市は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）に基づく特定事業主行動計画として、「札幌市子育て・女性職員応援プラン」を策定し、職員が子育てしやすい環境の整備や、男女が共に働きやすい環境を整え、女性職員がますます活躍できるように取り組んでいるところです。

プラン策定後においては、プランの取組の実施状況を毎年度公表しており、令和元年度の実施状況等は以下のとおりです。

なお、プランの計画期間は令和元年度末までとなっておりますが、次世代育成支援対策推進法が令和7年度末まで、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が令和8年度末までの時限立法であるため、令和2年度以降については、新たに策定したプランの内容に基づき、引き続き特定事業主行動計画に基づく取組を実施していきます。

### 1 令和元年度の主な取組内容

#### （1）各種制度の周知及び利用促進に関する取組

30歳の職員を対象としたライフプランセミナーに加え、新規採用職員を対象としたライフプランセミナーにおいても、自身の子育て期に必要な休暇休業制度を利用できるよう、また、周りの職員の子育てを応援できるよう各種制度の趣旨や内容について周知しました。

#### （2）男性職員の子育て支援に関する取組

- ・ 男性職員が利用できる育児に関する休暇制度を紹介し、各種休暇の取得促進を図るため、子どもが生まれた男性職員及びその所属長に対し、職員の勤務条件を所管する勤労課長から個別にメールにて休暇・休業取得の呼びかけを実施しました。

- ・ 男性職員の育児休業取得を促進するため、育児休業を実際に取得した男性職員の体験談を庁内ホームページにおいて公開しました。
- ・ 育児休業等の経済的負担や支援策の内容などを具体的に把握してもらい、各種制度の利用意欲向上を図るため、新採用職員及び30歳職員を対象としたライフプランセミナーにおいて、男性職員の育児休業取得のモデルケースを提示し説明を行いました。

### **(3) 職員の意識改革に関する取組**

職員のワーク・ライフ・バランスの実現に関する課長職の意識啓発を図るとともに、課長職のマネジメント能力をより一層向上させることを目的とした研修を実施しました。

### **(4) 時間外勤務の縮減などに関する取組**

- ・ 7月及び8月において、定時退庁の徹底、午後8時以降の時間外勤務原則禁止及び夏休みの取得促進を呼びかけ、集中的に取り組む「メリハリ・サマー」を実施しました。
- ・ 時間外勤務縮減に関する課長職の意識啓発を図るとともに、課長職のマネジメント能力をより一層向上させることを目的として、業務の効率化や見直し等の具体的な手法を紹介する研修を実施しました。

### **(5) 女性の活躍に向けた取組**

- ・ 家事、育児等と昇任後の仕事の両立に対し不安を抱える女性職員に対し、自身のキャリアプランに対する具体的なイメージを持ちやすくするよう、「女性の活躍応援ページ」にてロールモデルの紹介を行いました。
- ・ 女性一般職を対象に、ライフデザインが多様化する中、自分らしい働き方を見つけ楽しく前向きに仕事に取り組めるようになることを目的とした「女性職員研修～

自分らしく働くために～」を実施しました。

- ・ 将来の出産・育児と係長の職務との両立に不安を持つ職員が、長期的にキャリアプランを立てることができるよう、出産や育児中の職員について、係長職候補者試験の1次試験免除期間（現行5年間）の最大5年間延長を継続実施し、その制度の利用方法の周知を行いました。
- ・ 職員アンケートに基づき、係長職候補者試験第1次試験会場における託児サービスを導入しました。

## 2 数値目標の令和元年度達成状況

### (1) 男性職員の育児休業等取得率

**10.7%** [ 目標 13%以上 ]

### (2) 女性職員の育児休業取得率

**98.7%** [ 目標 90%以上 ]

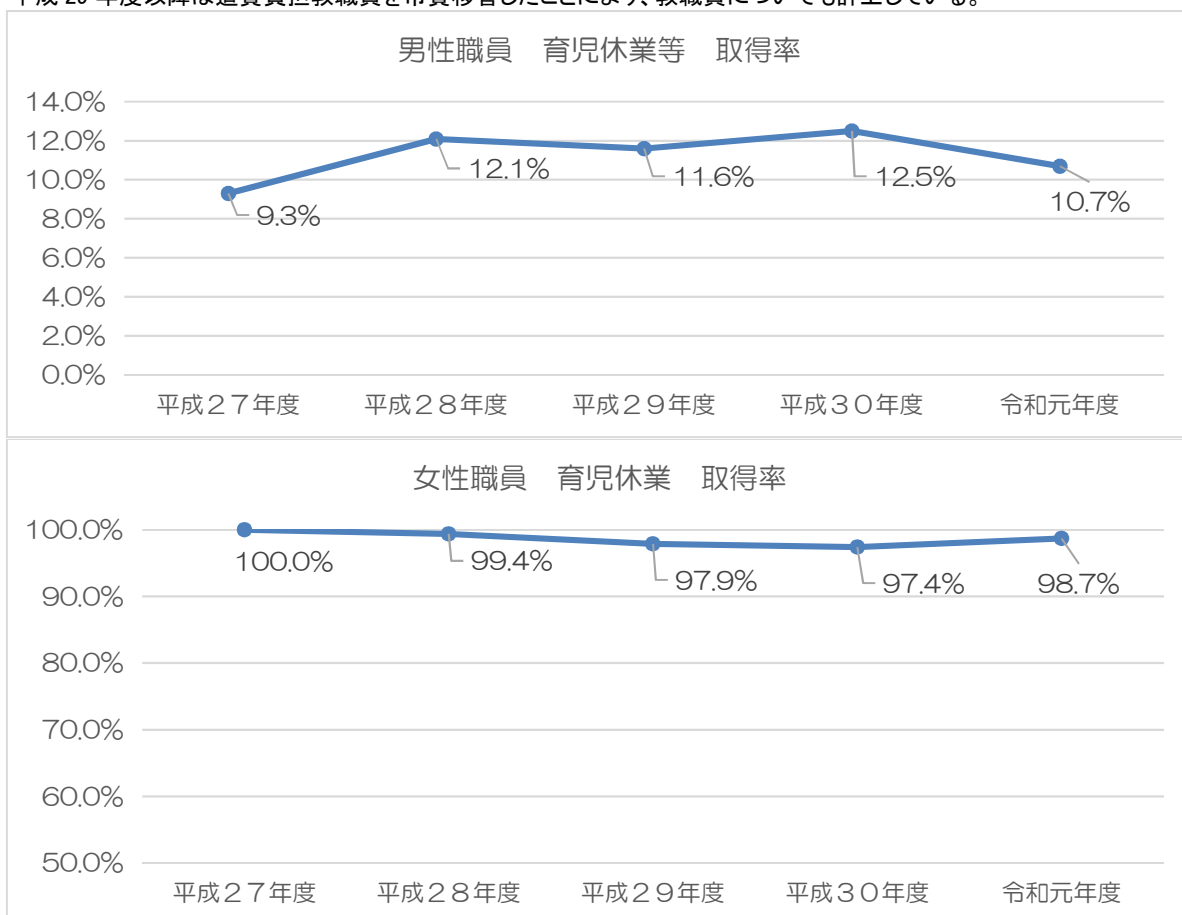
		平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男性職員	取得可能者数(人)	354	339	559	558	580
	取得者数(人)	33	41	65	70	62
	取得率	9.3%	12.1%	11.6%	12.5%	10.7%
女性職員	取得可能者数(人)	172	157	340	352	392
	取得者数(人)	172	156	333	343	387
	取得率	100.0%	99.4%	97.9%	97.4%	98.7%

※ 取得可能者数(男性職員):当該年度に子が生まれた男性職員(扶養手当の申請により子の出生事実が確認できた職員)

※ 取得可能者数(女性職員):当該年度に育児休業が取得できることとなった女性職員

※ 取得者数:当該年度に新たに育児休業を取得した者又は子育て参加休暇を5日連続で取得した者。

※ 平成29年度以降は道費負担教職員を市費移管したことにより、教職員についても計上している。



### (3) 出産補助休暇取得率

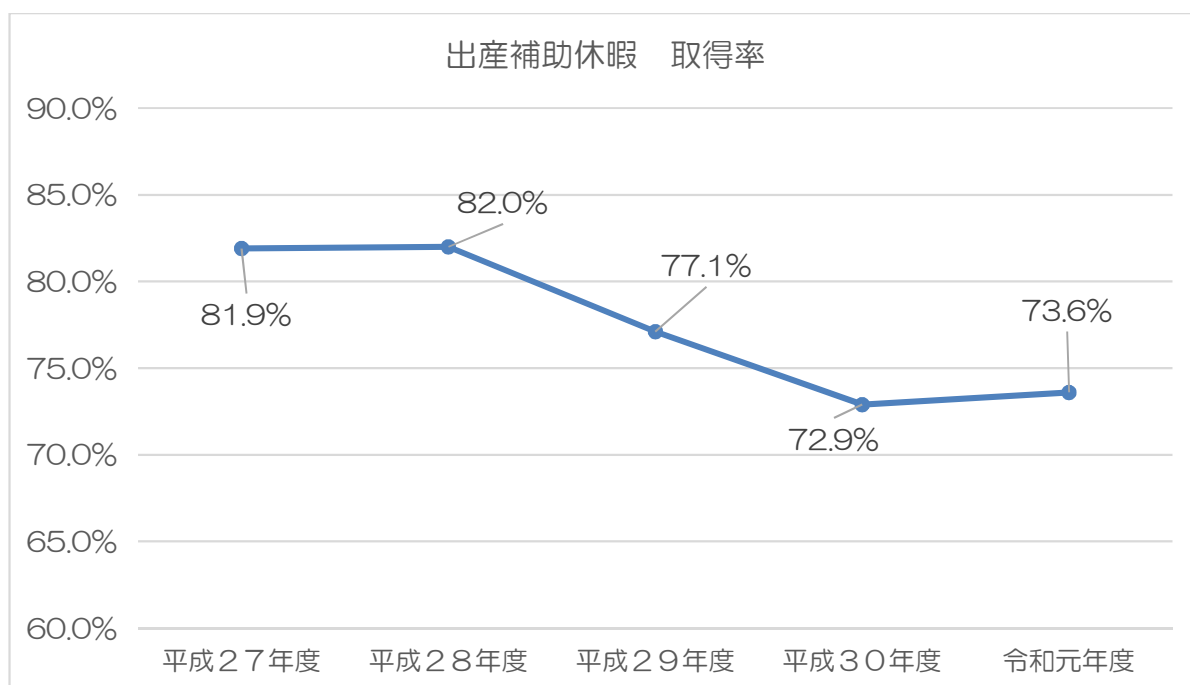
**73.6% (目標 90%以上)**

男性職員が妻の出産に際して付添い、手続き等を行う場合、3日の範囲内で取得できる休暇です。

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
取得可能者数(人)	354	339	559	558	580
取得者数(人)	290	278	431	407	427
取得率	81.9%	82.0%	77.1%	72.9%	73.6%
平均取得日数(日)	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4

※ 取得可能者数: 当該年度に子が生まれた男性職員(扶養手当の申請により子の出生事実が確認できた職員)

※ 平成29年度以降は道費負担教職員を市費移管したことにより、教職員についても計上している。



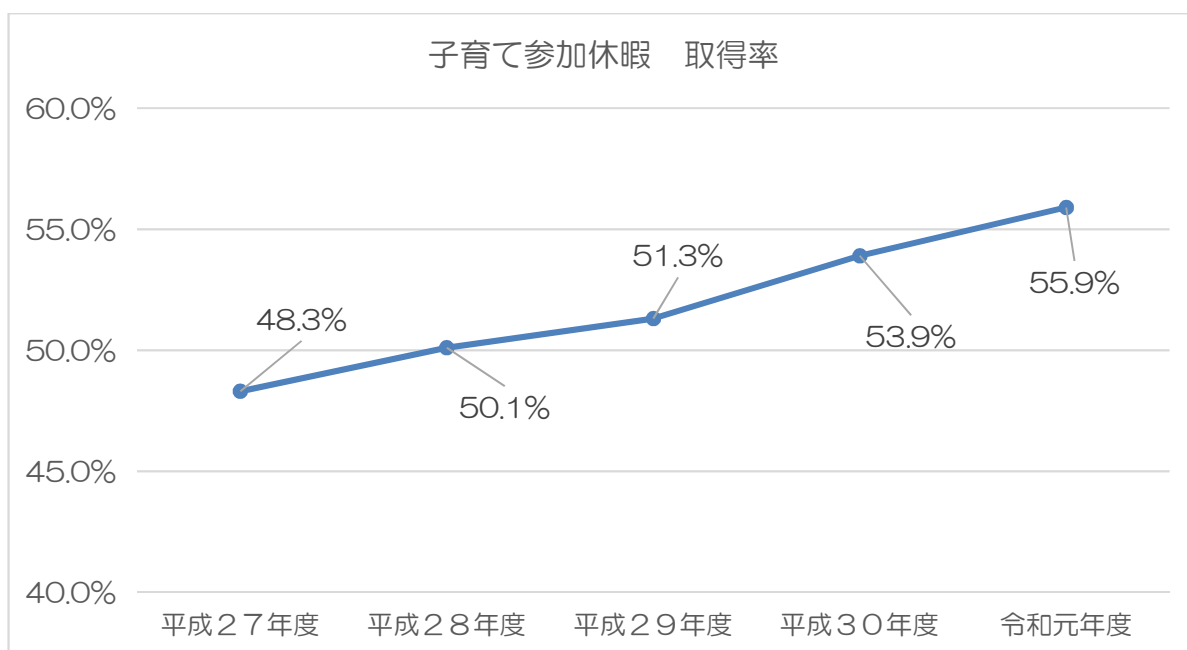
## (4) 子育て参加休暇取得率

**55.9%【目標 90%以上】**

男性職員の妻が出産する場合、妻の出産予定日の8週間前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までにおいて、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場合、5日の範囲内で取得できる休暇です。

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
取得可能者数(人)	354	339	559	558	580
取得者数(人)	171	170	287	301	324
取得率	48.3%	50.1%	51.3%	53.9%	55.9%
平均取得日数(日)	3.4	3.4	3.4	3.4	3.5

※ 取得可能者数: 当該年度に子が生まれた男性職員(扶養手当の申請により子の出生事実が確認できた職員)  
※ 平成29年度以降は道費負担教職員を市費移管したことにより、教職員についても計上している。



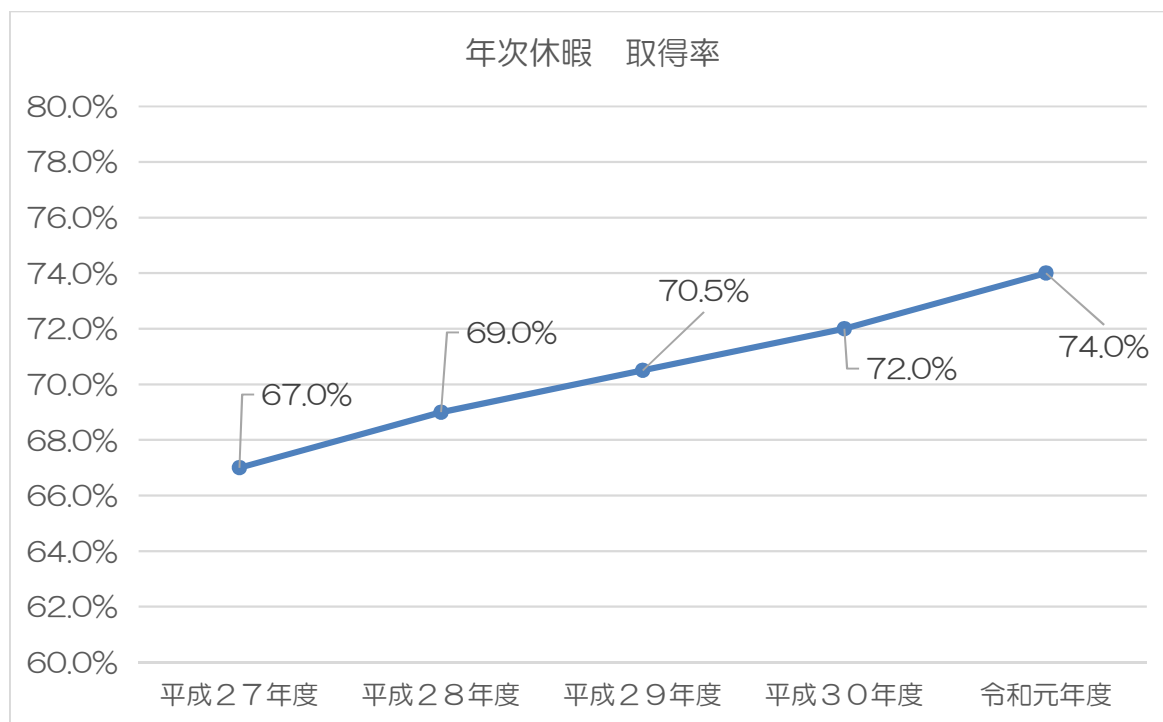
## (5) 年次休暇の年間取得率

**74.0% (14.8日) (目標 80% (16日) 以上)**

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
取得率	67.0%	69.0%	70.5%	72.0%	74.0%
年間平均取得日数(日)	13.4	13.8	14.1	14.4	14.8

※ 取得率:年間平均取得日数÷20日(繰越し分を除いた年間付与日数)

※ 平成29年度以降は道費負担教職員を市費移管したことにより、教職員についても計上している。



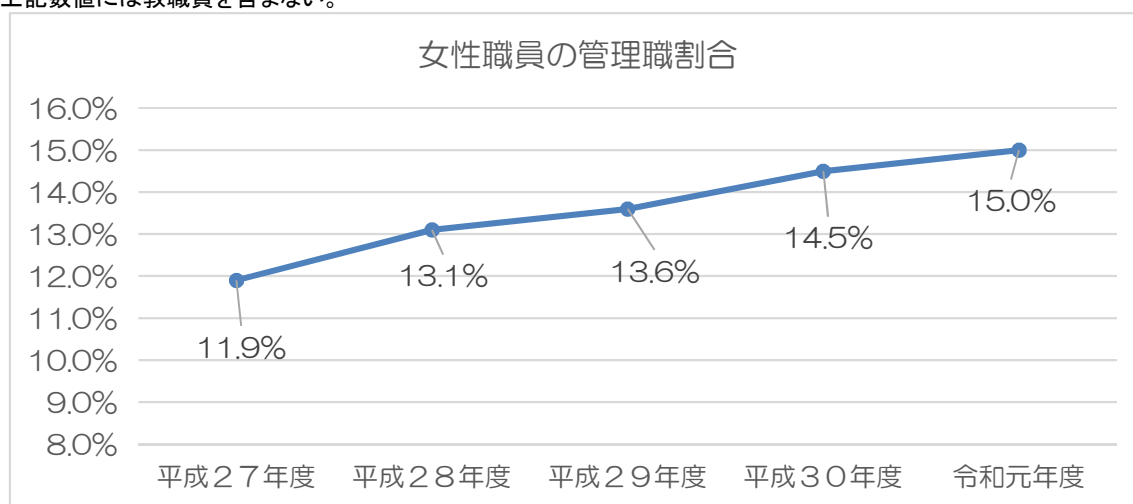
## (6) 札幌市職員の女性管理職割合

**15.0%【目標 15%以上】**

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
<b>管理職割合</b>	11.9%	13.1%	13.6%	14.5%	15.0%

※ 管理職：局長職、部長職、課長職の職員

※ 上記数値には教職員を含まない。



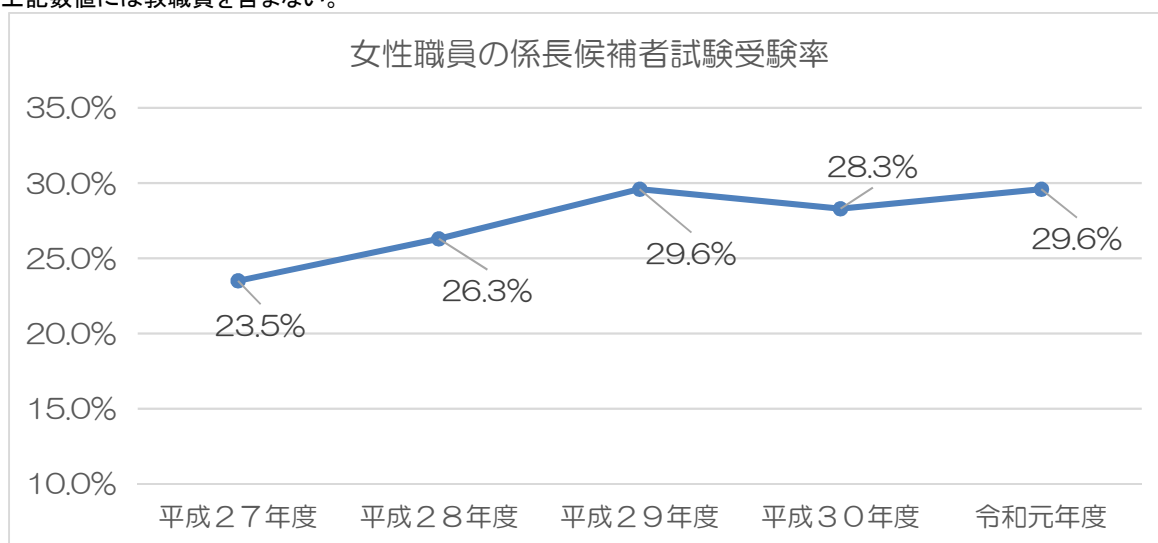
## (7) 女性職員の係長職候補者試験受験率

**29.6%【目標 30%以上】**

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
<b>受験率</b>	23.5%	26.3%	29.6%	28.3%	29.6%

※ 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

※ 上記数値には教職員を含まない。



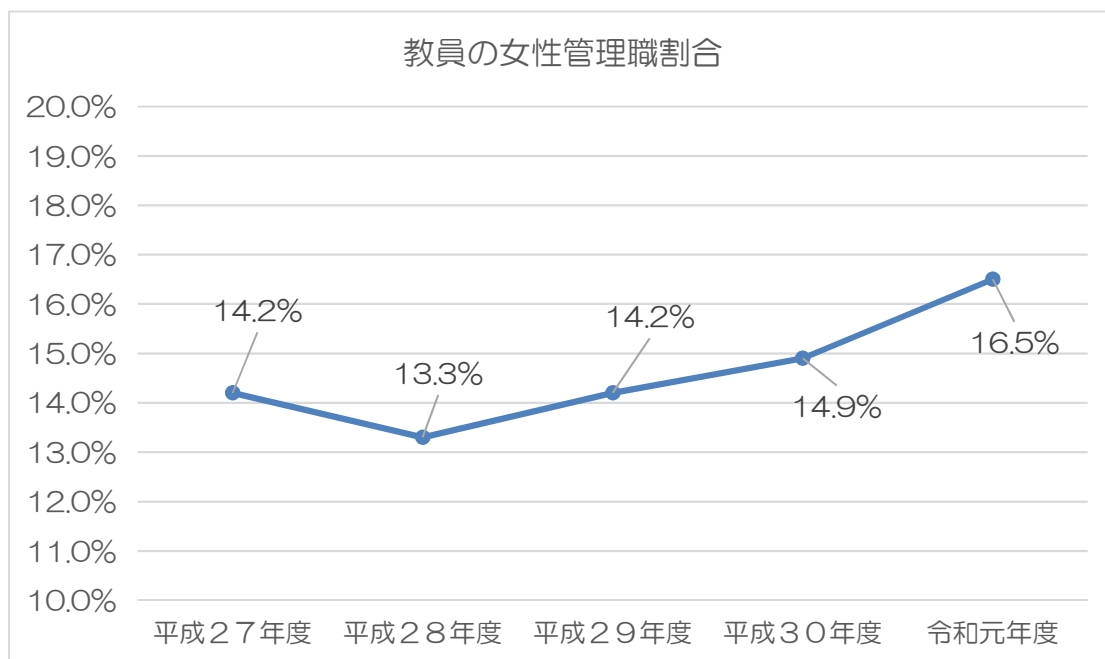


## (8) 教職員の女性管理職割合

**16.5%** [ 目標 17%以上 ]

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
管理職割合	14.2%	13.3%	14.2%	14.9%	16.5%

※ 教職員の管理職：校長、園長、副校長、教頭の教職員



### 3 令和2年度以降の主な取組内容（予定）

これまで行ってきた取組について、新たに策定した「子育て・女性職員応援プラン」（計画期間：令和2年度から令和7年度末まで）においても継続して行っていきます。具体的な取組内容（予定）は以下のとおりです。

#### （1）各種制度の周知及び利用促進に関する取組

- ・ 札幌市職員子育て支援ホームページにおいて、妊娠から出産、子育て期に利用できる各種休暇等制度・経済的な支援制度の周知や職員が制度を利用しやすい職場環境づくりのため、情報を随時更新していきます。
- ・ 新規採用職員及び30歳職員を対象としたライフプランセミナーにて実施していた子育て支援に関する各種休暇制度等の周知を、継続して実施します。

#### （2）男性職員の子育て支援に関する取組

- ・ 育児休業等の経済的負担や支援策の内容などを具体的に把握してもらい、各種制度の利用意欲向上を図るため、札幌市職員子育て支援ホームページに、男性職員の育児休業取得のモデルケースを継続して掲載します。特に取得率の低い子育て参加休暇については、庶務担当者や所属長の制度認知が進み、子の生まれた男性職員に対し当該休暇の取得について促してもらえるような工夫を行います。
- ・ 男性職員が利用できる育児に関する休暇制度を紹介し、各種休暇の取得促進をより図るため、子どもが生まれた男性職員及びその所属長に対し、職員の勤務条件を所管する勤労課長から個別にイントラメールにて休暇・休業取得の呼びかけを継続して実施します。

#### （3）時間外勤務の縮減などに関する取組

- ・ 7月及び8月において、定時退庁の徹底、午後8時以降の時間外勤務原則禁止及

び夏休みの取得促進を呼びかけ、集中的に取り組む「メリハリ・サマー」を引き続き実施します。

#### **(4) 職員の意識改革に関する取組**

- ・ 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、女性職員に限らず、職員の意識改善を目的とした研修を実施します。

#### **(5) 女性の活躍に向けた取組み**

- ・ 家事、育児等と昇任後の仕事の両立に対し不安を抱える女性職員に対し、自身のキャリアプランに対する具体的なイメージを持ちやすくするよう、「女性の活躍応援ページ」にてロールモデルの紹介を引き続き行います。
- ・ 役職者向け研修において、女性活躍推進の必要性及び多様な個性や生活環境、身体状況にある部下との関わり方について学ぶ研修を実施します。
- ・ 将来の出産・育児と係長の職務との両立に不安を持つ職員が、長期的にキャリアプランを立てることができるよう、出産や育児中の職員について、係長職候補者試験の1次試験免除期間（現行5年間）の最大5年間延長を継続実施するとともに、キャリアプランに関する職員研修においてその制度の主旨や利用方法の周知を行います。
- ・ 係長職候補者試験第1次試験会場において、託児サービスを継続実施します。