

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。

当初プランは令和元年度を期限としていましたが、次世代育成支援対策推進法が令和6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7年度末までの時限立法であることから、令和2年8月に新たなプランを作成しており、今後も新たなプランに基づいて、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

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3年度の実施状況等は以下のとおりです。

1 令和3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

- ・ 各種休暇制度・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、札幌市職員子育て支援ホームページを運用し、必要な情報の提供を行いました。
- ・ 各種制度の理解と取得促進のため、札幌市職員子育て支援ガイドブックをより詳しい内容へと更新しました。

（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。

- ・ 男性職員の育児休業取得における様々な意義を周知するため、育児休業に関する情報を説明する「育休コラム」を庁内ホームページに掲載しました。
- ・ 子育て期に男性職員が取得できる各種休暇制度・経済的な支援制度の周知のため、扶養手当の手続きを行った男性職員に対して、制度の説明資料である「パパレシピ」を交付しました。
- ・ 子どもが生まれた男性職員の休暇休業取得促進のため、職員の及び所属長に対して勤労課長から休暇休業取得を呼びかけるメールを送付しました。

(3) 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」職場づくりを進めるための意識啓発の一環として、役者向け研修においては、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講義を実施しました。
- ・ 意識啓発の一環として、一般職向け研修においては、女性先輩職員からのキャリアビジョンに関する講話を実施しました。

(4) 時間外勤務の縮減などに関する取組

- ・ 管理職員が時間外勤務縮減の意識を高めるため、外部講師による管理職向けの講義を実施しました。
- ・ 時間外勤務について庁内向けの通知を発出し、適切な時間外勤務の執行について働きかける取組みを行いました。

(5) 女性の活躍に向けた取組

- ・ 昇任後の仕事と家庭の両立に不安を抱える女性職員等が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ため、役職者の仕事の魅力発信や家事・育児等と昇任後の仕事の両立等についての経験談を紹介した、「ワークスタイル事例集」

を庁内ホームページに掲載しました。

- ・ 妊娠や出産、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第1次試験免除期間（現行5年間）の最大5年間延長を実施しました。
- ・ 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実施しました。
- ・ 係長職候補者試験第1次受験者の負担軽減のため、試験範囲を縮小する見直しを行いました。
- ・ 係長職候補者試験第1次受験者の開催を、これまでの日曜日から、認可保育所が開所している土曜日に変更しました。

2 数値目標の令和3年度達成状況

(1) 男性職員の育児休業等取得率

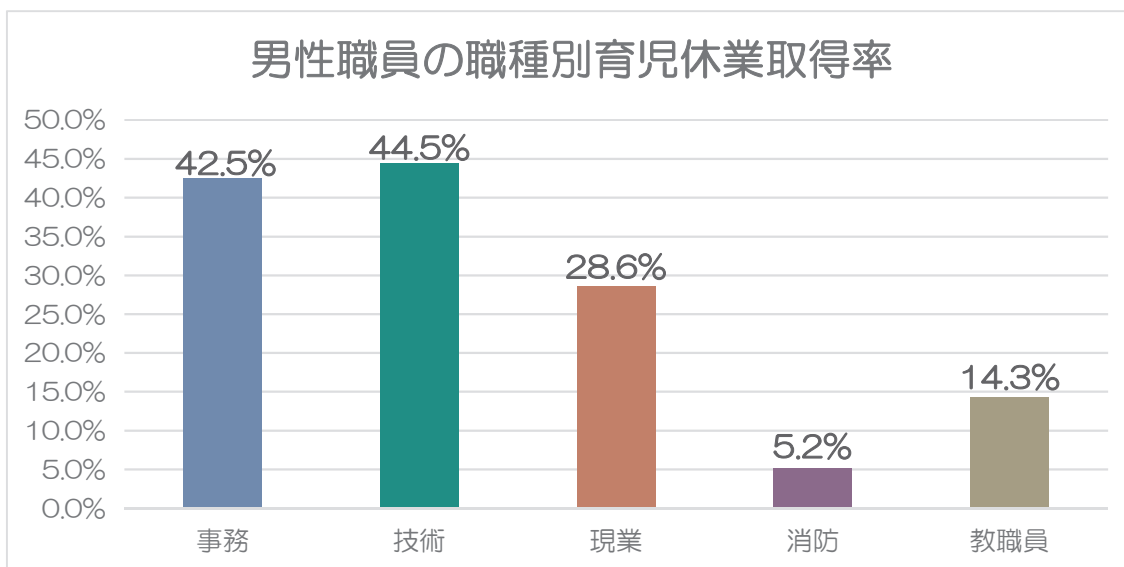
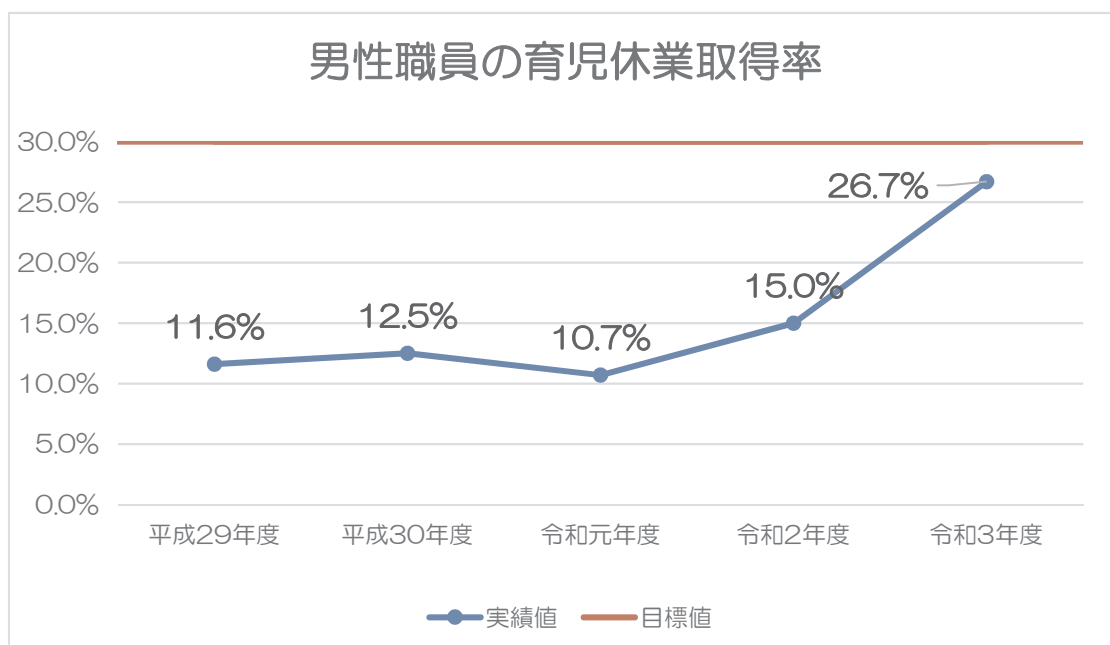
26.7%【目標 30%以上】

		平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
男性職員	取得可能者数(人)	559	558	580	574	588
	取得者数(人)	65	70	62	86	157
	取得率	11.6%	12.5%	10.7%	15.0%	26.7%

※ 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

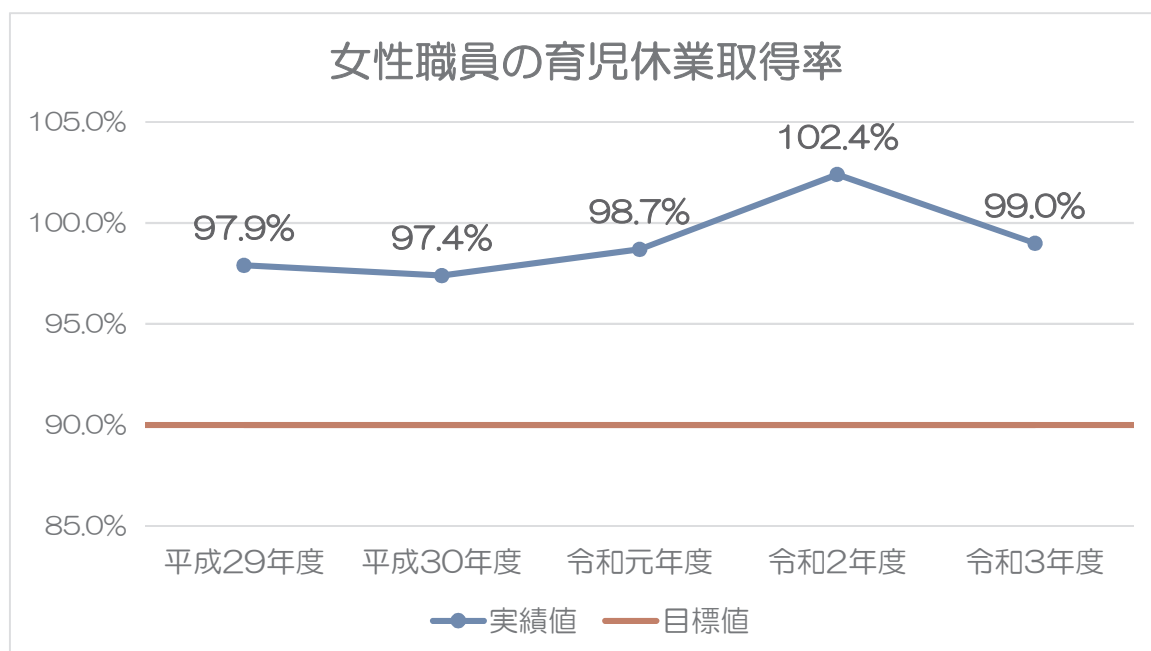


(2) 女性職員の育児休業取得率

99.0%【目標 90%以上】

		平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
女性職員	取得可能者数(人)	340	352	392	368	386
	取得者数(人)	333	343	387	377	382
	取得率	97.9%	97.4%	98.7%	102.4%	99.0%

- ※ 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



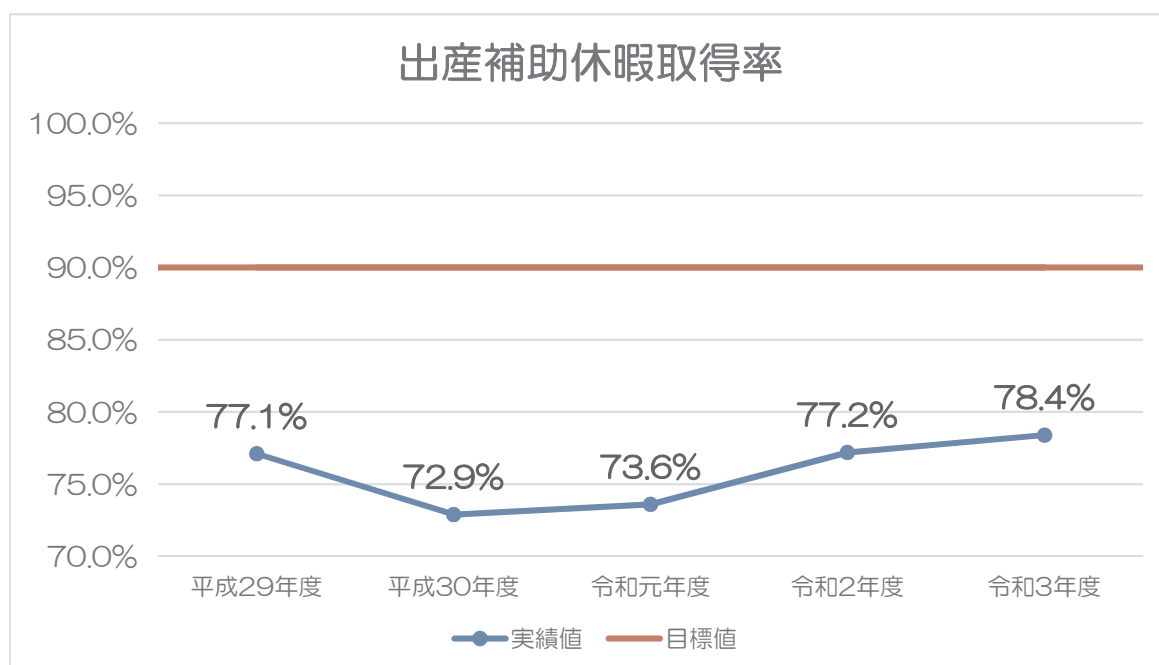
(3) 出産補助休暇取得率

78.4% (目標 90%以上)

配偶者等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29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
取得可能者数(人)	559	558	580	574	588
取得者数(人)	431	407	427	443	378
取得率	77.1%	72.9%	73.6%	77.2%	78.4%
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)



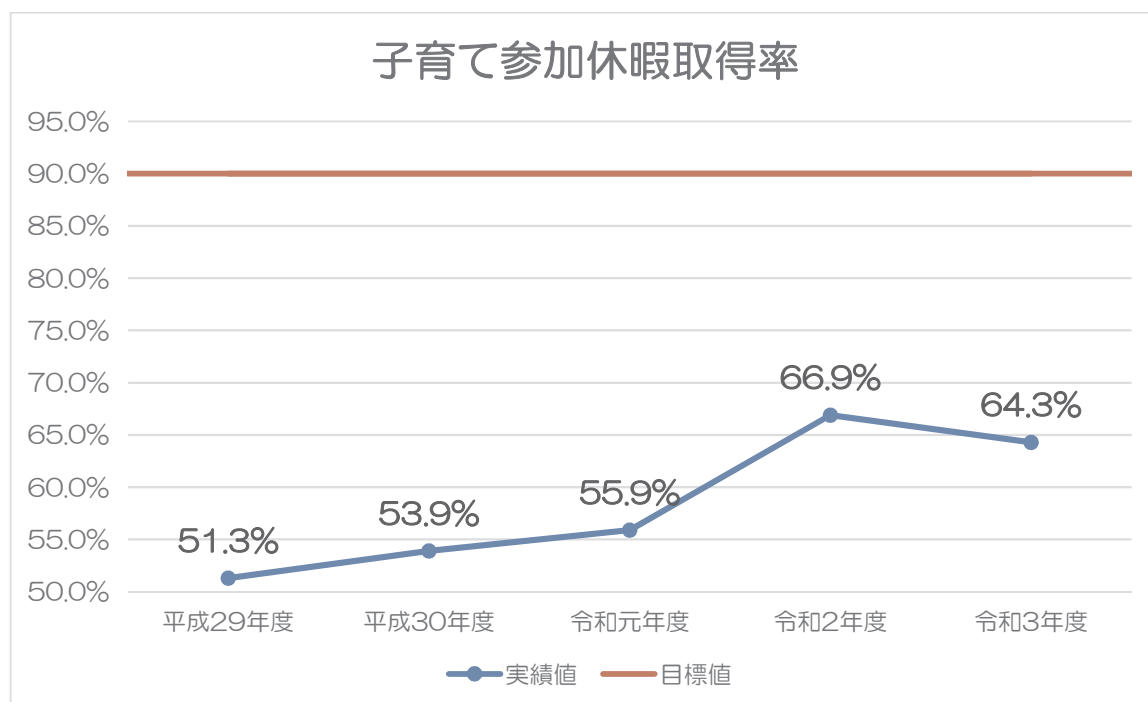
(4) 子育て参加休暇取得率

64.3%【目標 90%以上】

配偶者等が出産する場合、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29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
取得可能者数(人)	559	558	580	574	588
取得者数(人)	287	301	324	384	378
取得率	51.3%	53.9%	55.9%	66.9%	64.3%
平均取得日数(日)	3.4	3.4	3.5	3.7	4.0

※ 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)

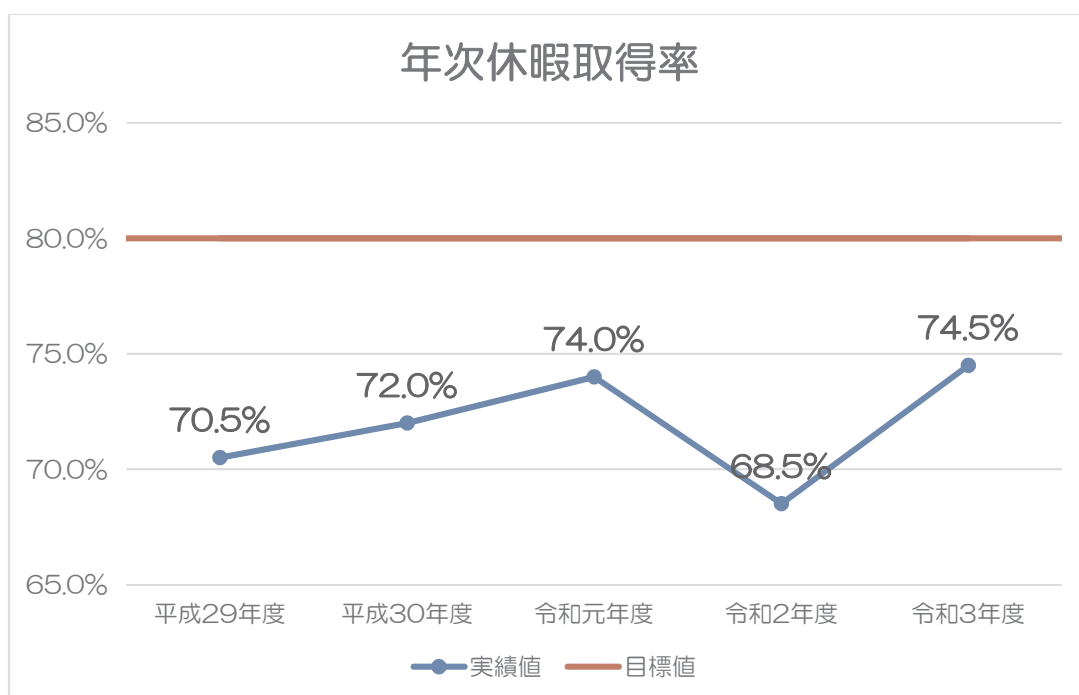


(5) 年次休暇の年間取得率

74.5% (14.9日) (目標 80% (16日) 以上)

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
取得率	70.5%	72.0%	74.0%	68.5%	74.5%
年間平均取得日数(日)	14.1	14.4	14.8	13.7	14.9

※ 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)



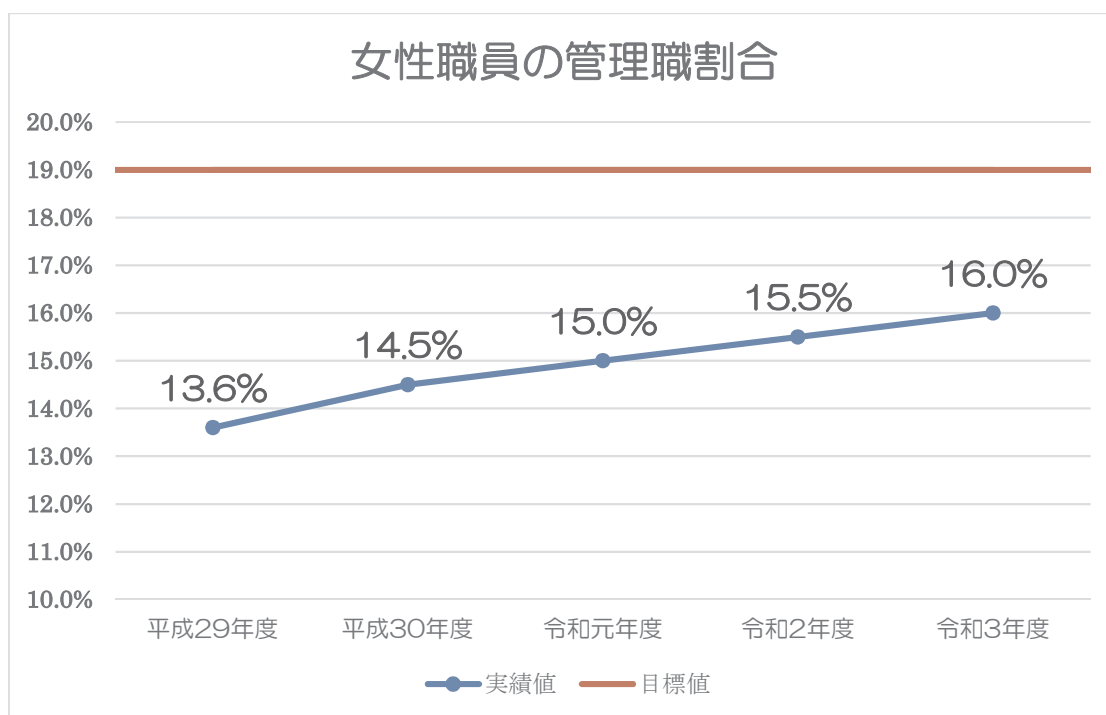
(6) 札幌市職員の女性管理職割合

16.5%【目標 19%以上】

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
管理職割合	13.6%	14.5%	15.0%	15.5%	16.0%

※ 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。



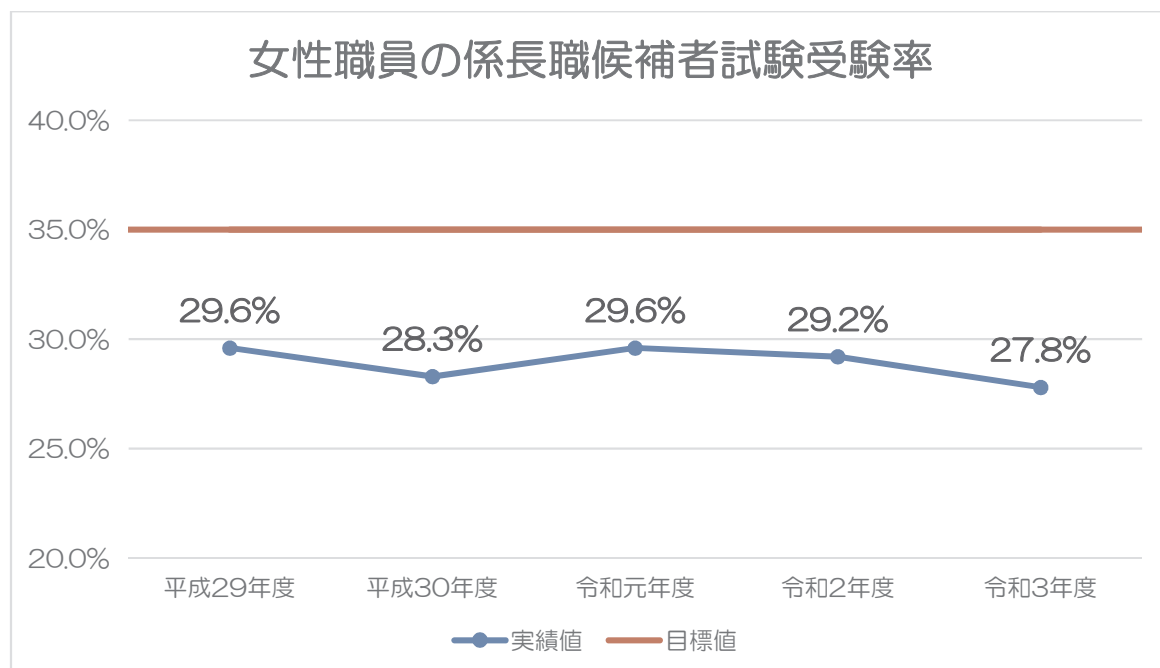
(7) 女性職員の係長職候補者試験受験率

27.8% [目標 35%以上]

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
受験率	29.6%	28.3%	29.6%	29.2%	27.8%

※ 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。

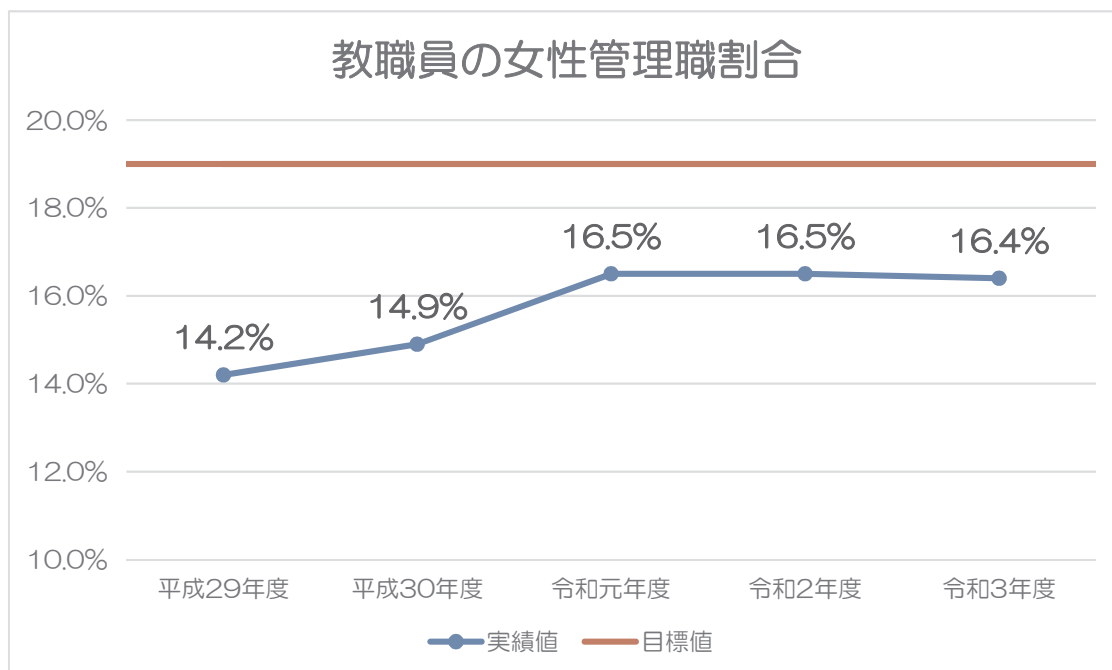


(8) 教職員の女性管理職割合

16.4% [目標 19%以上]

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
管理職割合	14.2%	14.9%	16.5%	16.5%	16.4%

※ 教職員の管理職：校長、園長、副校長、教頭の教職員



3 令和4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、継続して実施していくとともに、育児休業等の制度改正に合わせて、職員への個別の制度周知及び制度利用の意向確認措置を開始するなど子育てしやすい環境整備に向けて、取組をさらに進めていきます。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。
- ・ 育児休業等に関する制度改正に伴い、札幌市職員子育て支援ガイドブックをさらに意義のあるものへと改良します。
- ・ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備を目指し、妻が妊娠した男性職員に対して、所属長が札幌市職員子育て支援ガイドブックを配布して制度を周知するとともに取得の意向確認のための面談を行うことを義務付け、その結果を職員部に報告する取組を実施します。
- ・ 各種制度の疑問点を解決し、取得促進に繋げることを目的に、庁内ホームページに育児関係の休暇等に関する質問・相談フォームを設置します。

（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。また、配偶者が育児休業を取得した女性職員の体験談を札幌市職員子育て支援ホームページに掲載します。
- ・ 男性職員の育児休業取得率向上を目指し、男性の育児休業に特化した内容の研修を実施します。

- ・ 男性職員の育児休業取得における様々な意義を周知するため、育児休業に関する情報を説明する「育休コラム」を引き続き庁内ホームページに掲載します。

(3) 時間外勤務の縮減などに関する取組

- ・ 時間外勤務について庁内向けの通知を発出し、適切な時間外勤務の執行について働きかける取組みを継続して行います。
- ・ 時間外勤務の制度や縮減に向けた取組例について、庁内ホームページにて情報の発信を継続して行います。

(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」職場づくりを進めるための意識啓発の一環として、役者者向け研修においては、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講義を引き続き実施します。
- ・ 意識啓発の一環として、一般職向け研修においては、女性先輩職員からのキャリアアビジョンに関する講話を引き続き実施します。

(5) 女性の活躍に向けた取組

- ・ 昇任後の仕事と家庭の両立に不安を抱える女性職員等が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ため、役職者の仕事の魅力発信や家事・育児等と承認後の仕事の両立等についての経験談を紹介した、「ワークスタイル事例集」を庁内ホームページに掲載する取組を継続して実施します。
- ・ 妊娠や出産、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第1次試験免除期間（現行5年間）の最大5年間延長を継続して実施します。
- ・ 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継続して実施します。