

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 4 年度の実施状況等は以下のとおりです。

1 令和 4 年度の主な取組内容

（1）子育て支援に関する取組・制度の周知及び利用促進

- ・ 職員が子育てに関する制度をより活用しやすくするため、産後パパ育休の導入や子育て休暇の対象期間拡大などの制度改正を行うと共に、育児休業等の取得手続きを簡略化しました。
- ・ 育児休業制度等に関する情報を職員によりわかりやすく周知するため、「札幌市子育て支援ガイドブック」を改訂しました。
- ・ 育児休業を取得しやすい環境整備のため、本人または配偶者等の妊娠・出産等を申し出た職員に対して、所属長が「札幌市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義務付け、その結果を職員部に報告する取組を開始しました。

- ・ 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、庁内ホームページにて、必要な情報の提供を行いました。
- ・ 各種制度の疑問点を解決し、取得促進につなげることを目的として、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した。

(2) 男性職員の家庭での活躍推進

- ・ 男性職員の育児休業取得促進等を目的として、市長からのメッセージを庁内ホームページに掲載しました。
- ・ 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や配偶者が育児休業を取得した女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。
- ・ 男性職員の育児休業取得率向上のため、男性の育児休業に特化した内容（制度概要、取得のメリット、課題等）の研修を実施しました。

(3) 時間外勤務の縮減

- ・ 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を行いました。

(4) ワークライフバランスを実現するための環境づくり

- ・ 「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、役職者向け研修においては、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。

- ・ 不妊治療と仕事を両立させるための職場環境の整備を目的として、不妊治療に係る通院等を行う職員を対象とした、出生サポート休暇を新設いたしました。

(5) 女性職員のキャリア形成支援

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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年間延長を引き続き実施しました。
- ・ 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。

2 数値目標の令和4年度達成状況

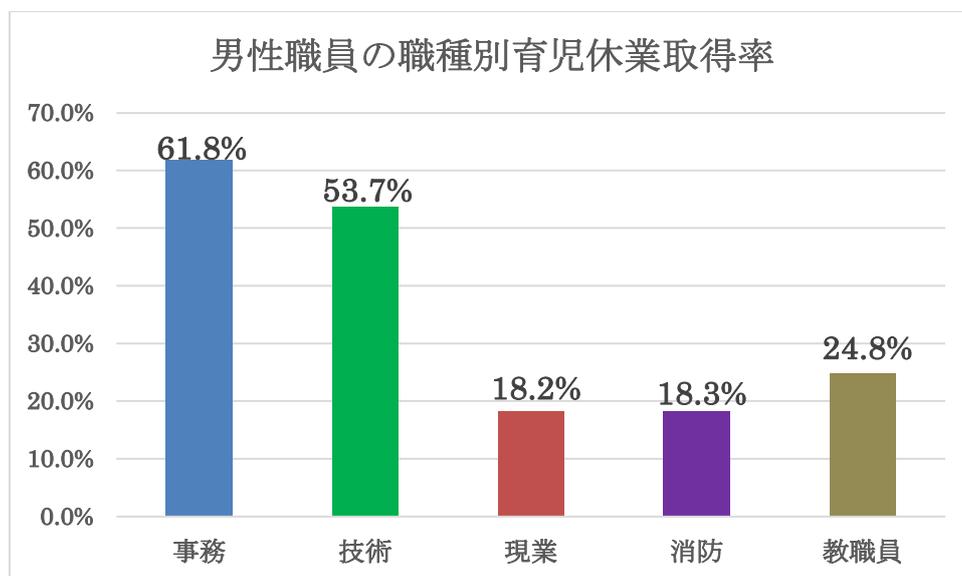
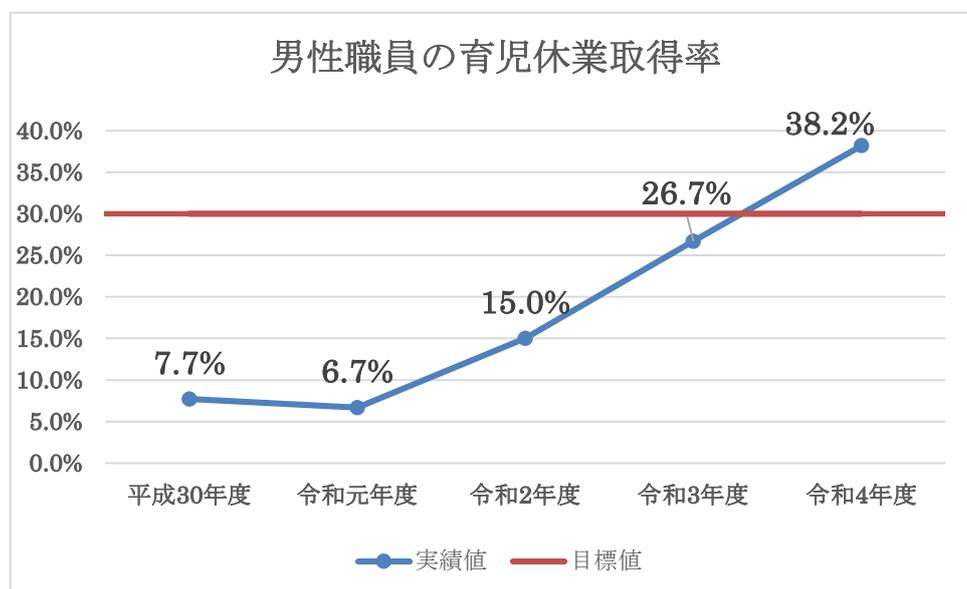
(1) 男性職員の育児休業等取得率

38.2%【目標 30%以上】 ⇒ 目標達成

		平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
男性職員	取得可能者数(人)	558	580	574	588	578
	取得者数(人)	43	39	86	157	221
	取得率	7.7%	6.7%	15.0%	26.7%	38.2%

※ 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）

※ 取得者数：当該年度に新たに育児休業を取得した男性職員



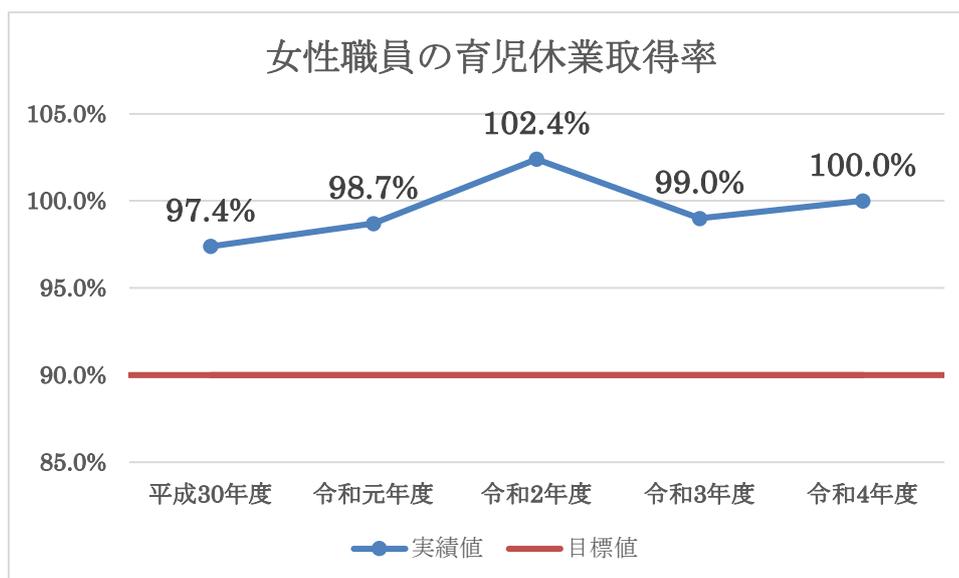
(2) 女性職員の育児休業取得率

100.0% 【目標 90%以上】

		平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
女性職員	取得可能者数(人)	352	392	368	386	368
	取得者数(人)	343	387	377	382	368
	取得率	97.4%	98.7%	102.4%	99.0%	100.0%

※ 取得可能者数：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女性職員



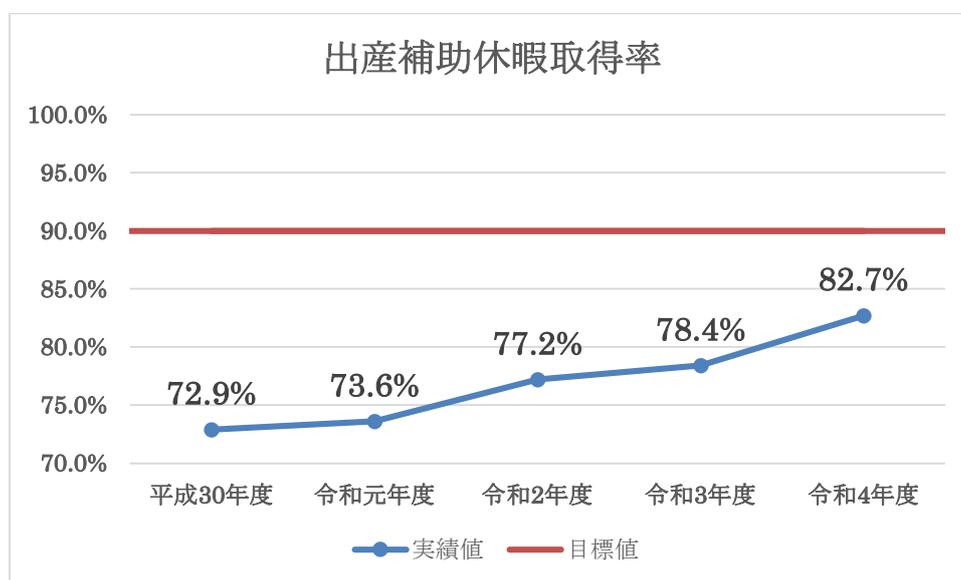
(3) 出産補助休暇取得率

82.7%【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30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
取得可能者数(人)	558	580	574	588	578
取得者数(人)	407	427	443	378	478
取得率	72.9%	73.6%	77.2%	78.4%	82.7%
平均取得日数(日)	2.4	2.4	2.4	2.4	2.5

※ 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)



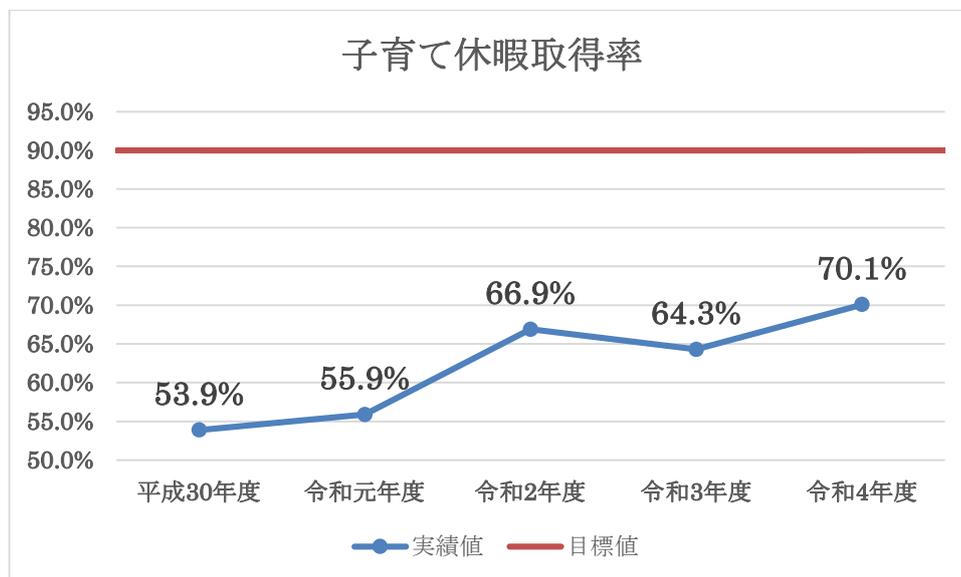
(4) 子育て休暇取得率

70.1%【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以後1年を経過する日までの期間において、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30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
取得可能者数(人)	558	580	574	588	578
取得者数(人)	301	324	384	378	405
取得率	53.9%	55.9%	66.9%	64.3%	70.1%
平均取得日数(日)	3.4	3.5	3.7	4.0	4.1

※ 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）

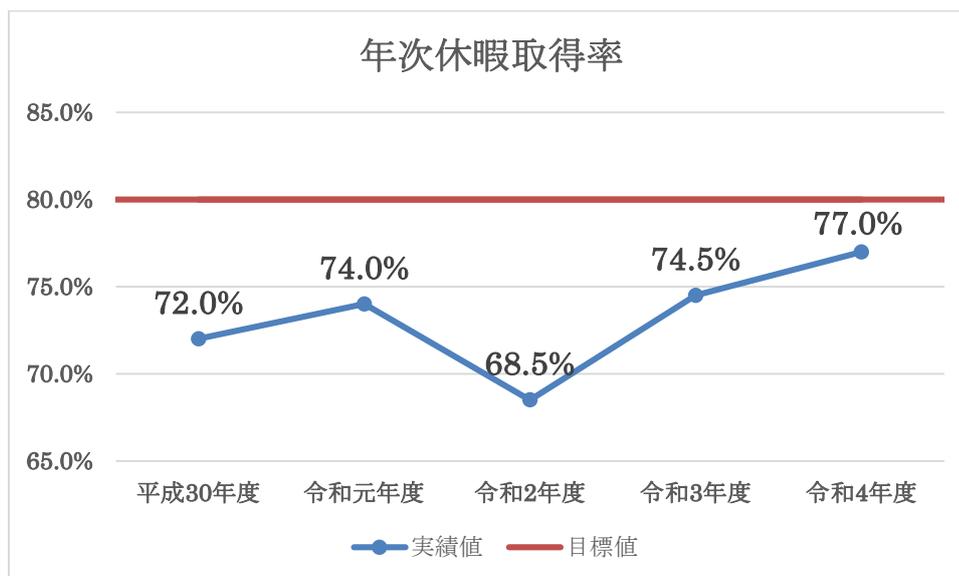


(5) 年次休暇の年間取得率

77.0% (15.4日) 【目標 80% (16日) 以上】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
取得率	72.0%	74.0%	68.5%	74.5%	77.0%
年間平均取得日数(日)	14.4	14.8	13.7	14.9	15.4

※ 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）



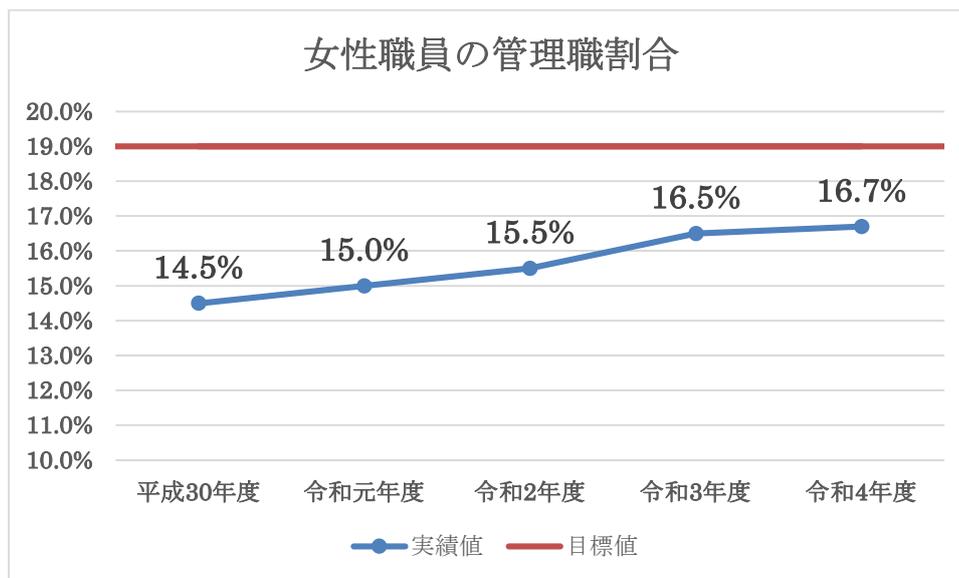
(6) 札幌市職員の女性管理職割合

16.7%【目標 19%以上】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
管理職割合	14.5%	15.0%	15.5%	16.5%	16.7%

※ 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。

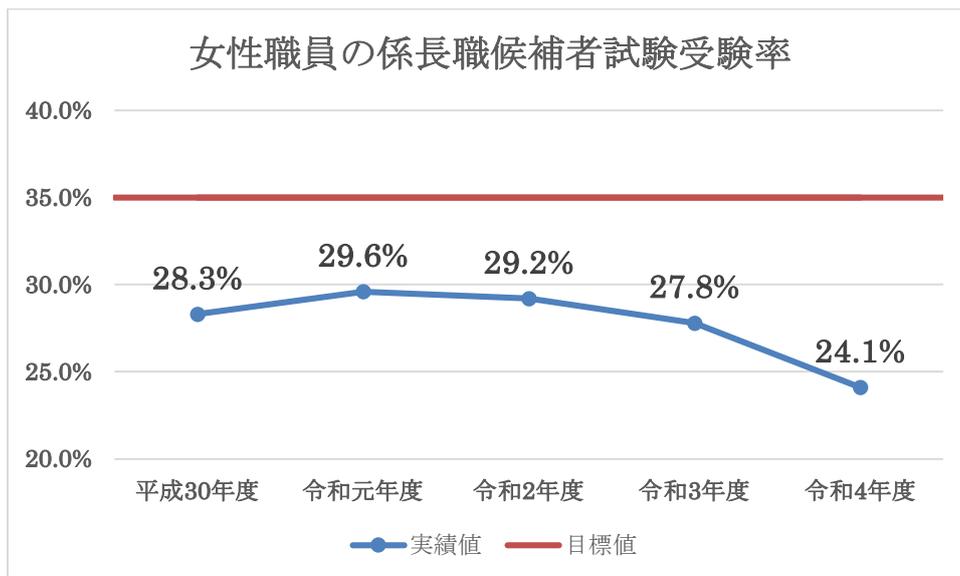


(7) 女性職員の係長職候補者試験受験率

24.1%【目標 35%以上】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
受験率	28.3%	29.6%	29.2%	27.8%	24.1%

- ※ 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。

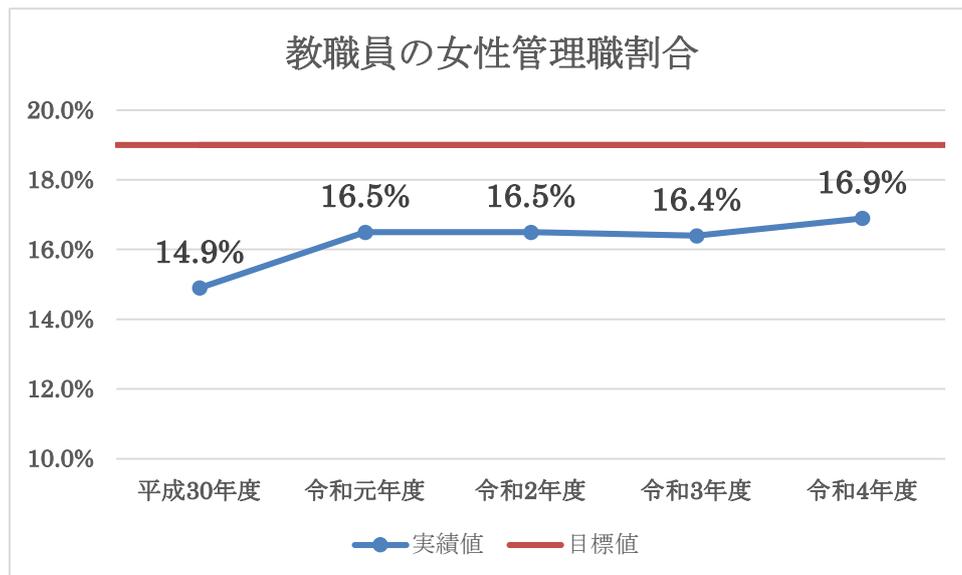


(8) 教職員の女性管理職割合

16.9% 【目標 19%以上】

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
管理職割合	14.9%	16.5%	16.5%	16.4%	16.9%

※ 教職員の管理職：校長、園長、副校長、教頭の教職員



3 令和5年度以降の主な取組内容（予定）

令和5年度以降の具体的な取組内容（予定）は以下のとおりです。

（1）子育て支援に関する取組・制度の周知及び利用促進

- ・ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備を目指し、本人または配偶者等の妊娠・出産等を申し出た職員に対して、所属長が制度周知をするとともに、取得の意向確認のための面談を行い、その結果を職員部に報告する取組を継続して実施します。
- ・ 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として、庁内ホームページに設置している質問・相談フォームを継続して運用していきます。
- ・ 庁内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。

（2）男性職員の家庭での活躍促進

- ・ 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、庁内ホームページに、男性職員の育児休業取得のモデルケースや配偶者が育児休業を取得した女性職員の体験談を継続して掲載します。
- ・ 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」を庁内ホームページに継続して掲載します。
- ・ 男性職員の育児休業取得率向上のため、男性の育児休業に特化した内容（制度概要、取得のメリット、課題等）の研修を継続して実施します。

（3）時間外勤務の縮減

- ・ 時間外勤務縮減のために、職員部から局長職に対して、長時間労働を行った職員を報告することで、局区単位でのマネジメントを促す取組を行います。
- ・ 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。
- ・ 場所や時間に捉われない柔軟な働き方が広がる中においても、所属長が適切な勤務時間管理等を行うことができる環境を整えることを目的として、新たな勤怠管理システムの導入を検討します。

(4) ワークライフバランスを実現するための環境づくり

- ・ 時差出勤における、勤務時間の繰り上げ及び繰り下げの単位を15分単位とし、実施単位を1日単位とすることで、より活用しやすい制度にします。
- ・ 「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、役職者向け研修においては、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。
- ・ 多様な働き方を可能とする環境整備のために、休暇制度の見直しについて検討していきます。

(5) 女性職員のキャリア形成支援

- ・ 育児中などで試験対策に費やす時間の捻出が難しい職員の意欲向上を図るために、係長候補者試験の制度改正を行い、種別Ⅱ・Ⅲ区分（30～40歳代を対象）の試験範囲の縮小や、より実務的な分野からの出題とし、令和5年度から負担感の少ない筆記試験に変更いたします。
- ・ 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する取組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。
- ・ 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。
- ・ 意識啓発の一環として、一般職向け研修においては、先輩女性職員からのキャリアビジョンに関する講話を引き続き実施します。