

札幌市子育て・女性職員応援プラン

SAPPORO

策定 令和2年(2020年)8月
一部改定 令和5年(2023年)12月
札幌市総務局職員部勤労課
〒060-8611 札幌市中央区北1条西2丁目
Tel.011-211-2082

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、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て、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」が成立しました。

また、女性はその個性と能力を十分に発揮し職業生活において活躍することを通じて豊かで活力ある社会の実現を目指して、平成27年8月に「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）」が成立しました。

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、平成28年3月に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。

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、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～)	一体化後 第1次計画 (H28.4～)	今回計画 (一体化後 第2次計画) (R2.8～)
女性活躍推進法に 基づく行動計画					

目 次

I	計画の目的	1
II	計画期間	1
III	推進体制	1
	1 計画の策定主体	1
	2 計画の対象職員	2
	3 効果的推進及び実施状況の公表	2
IV	具体的な内容	
	1 妊娠中及び出産後における配慮	3
	2 子育て支援に関する取組・制度の周知及び利用促進	5
	3 男性職員の家庭での活躍推進	7
	4 時間外勤務の縮減	9
	5 年次休暇の取得促進	11
	6 ワークライフバランスを実現するための環境づくり	13
	7 女性職員のキャリア形成支援	15

I 計画の目的

本計画は、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実施していく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。

II 計画期間

次世代法は、令和6年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法となっており、この計画は、女性活躍推進法の終期となる令和8年3月31日までの期間を計画期間とします。なお、計画期間内における社会情勢の変化など見直しが必要となった場合には、計画期間内に計画内容を見直す場合があります。

III 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。

なお、計画年次終了に合わせて、数値目標の達成状況等の定量的効果や職員アンケートなどによる定性的効果を合わせて検証しながら、計画年次終了後の新たな計画・取組等に生かしていきます。

IV 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
庁内ホームページやガイドブック等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
庁内ホームページやガイドブック等を改善するなどにより、管理職員※¹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。
- ☆ 妊娠中の女性職員が安心して働くために
妊娠中の女性職員について、母体及び胎児の健康維持のため、負担を軽減するような勤務体制の検討を行います。

【具体的な取組例】

- 子育て支援ホームページ※²・札幌市職員子育て支援ガイドブック※³の改善
- 妊娠中の女性職員における在宅勤務の制度整備の検討

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

※² 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

※³ 札幌市職員子育て支援ガイドブック

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

【職場の心がけ】

○ 所属長※⁴

- ・ 「子育て支援ホームページ」や「札幌市職員子育て支援ガイドブック」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、「子育て職員フォローアップシート※⁵」の作成、「札幌市職員子育て支援ガイドブック」や「子育て支援やることチェックリスト※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リスト」や「札幌市職員子育て支援ガイドブック」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

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リスト

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

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や、制度利用のモデルケースについて、利用することの魅力・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。また、初めて取得する人のため、不安を取り除く取組を実施します。

☆ 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

育児休業中の職員が、所属職場から担当業務に関する情報を定期的に受け取るだけでなく、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。

【具体的な取組例】

- 子育て関連休暇制度の利用モデルケースや、休業制度を利用した場合の経済的なモデルケースを各種研修や庁内ホームページにて提示
- 育児休業取得者の体験談を庁内ホームページに提示
- 管理職員を対象とした研修の実施
- 代替職員の適正配置の継続実施
- 所属職場からの育休職員に対する情報提供の継続の促進
- 職員自らが庁内や業務関連情報を得ることができる体制の整備
- 「子育て職員フォローアップシート」の内容充実及び積極的な活用呼びかけ

【職場の心がけ】

○ 所属長

- 「子育て支援ホームページ」や「札幌市職員子育て支援ガイドブック」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リスト」や「札幌市職員子育て支援ガイドブック」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

育児休業や子育て休暇など、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、男性職員の家庭での活躍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

庁内ホームページやガイドブック等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、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、男性職員の子育てや家庭での活躍に対する職場全体の理解を深めます。

【育児休業に関する数値目標】

- 男性の育児休業取得率 85%以上
(一般行政部門※⁷は2週間以上の取得率 85%以上)
- 女性の育児休業取得率 90%以上

【育児関係の特別休暇に関する数値目標】

- 出産補助休暇※⁸取得率……………90%以上
- 子育て休暇※⁹取得率……………90%以上

用語解説

※⁷ 一般行政部門

企業局、消防局、教育委員会及び特別会計部門を除く部門

※⁸ 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

※⁹ 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

【具体的な取組例】

- 子育て支援ホームページ・札幌市職員子育て支援ガイドブックの改善
- 所属長が、休暇・休業制度の対象となる職員に対し、休暇・休業制度内容を個別に周知し、休暇・休業取得の意向確認を行う。
- 管理職員を対象とした研修の実施
- 庁内ホームページ等により男性職員の子育て参加の意義を周知・説明

【職場の心がけ】

○ 所属長

「子育て支援ホームページ」や「札幌市職員子育て支援ガイドブック」などを活用し、男性職員の家庭での活躍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家庭での活躍ができる環境づくりに努めましょう。

○ 職員本人

「子育て支援ホームページ」や「札幌市職員子育て支援ガイドブック」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、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関する情報の庁内ホームページへの掲載や、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。

【具体的な取組例】

- ・ 庁内ホームページ等における制度の周知
- ・ 管理職員に対する時間外勤務の適正執行に係る研修の実施
- ・ 時間外勤務の適正執行に寄与する資料等の庁内ホームページ掲載
- ・ 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
- ・ 通知や庁内ホームページによるメリハリデー等の周知徹底
- ・ 庁内ホームページや研修等による業務効率化の事例紹介

【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※¹⁰」「メリハリデー※¹¹」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。

用語解説

※¹⁰ 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

※¹¹ 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、ワークライフバランス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※¹²」「育児の日※¹³」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

【具体的な取組例】

- ・ 通知による年次休暇の年間取得計画書の作成促進
- ・ 庁内ホームページ等における休暇取得促進に寄与する情報の紹介

用語解説

※¹² 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

※¹³ 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 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、ワークライフバランス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

在宅勤務や時差出勤等の柔軟な勤務形態の整備などにより、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

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。

☆ 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※¹⁴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。

用語解説

※¹⁴ 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

【具体的な取組例】

- ・ 時差出勤や在宅勤務の導入検討及び導入後の制度の周知
- ・ 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
- ・ 「e - ラーニング」の活用促進
- ・ 自動車・自転車の交通安全ルールについて職員向け通知文を発出

【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。
- ・ 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

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、仕事と家庭の両立や、多様な働き方に対する上司や同僚の理解を深めることについては、未だ課題があります。

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え、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※¹⁵」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。

☆ 「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

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。

用語解説

※¹⁵ 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……19%以上
- 女性職員の係長職候補者試験受験率※¹⁶……35%以上
- 教職員の女性管理職割合……19%以上

【具体的な取組例】

- 女性役職者のロールモデルの紹介
- 一般職向け研修において、女性先輩職員からのキャリアビジョンに関する講話の実施
- 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の実施
- 出産や育児における係長職候補者試験の1次試験免除期間延長制度の継続
- 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の実施継続

【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。

用語解説

※¹⁶ 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