

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推進のために各種取組を実施しています。

1 令和6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

- ・ 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実施しました。
- ・ 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質問・相談フォームを設置しました。
- ・ 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、庁内ホームページや「札幌市子育て支援ガイドブック」にて、情報提供を行いました。
- ・ 仕事と子育ての両立支援や多様な働き方を可能とする環境整備のため、子の看護等休暇など各種休暇制度の改善について検討・実施しました。

(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における様々な意義を周知するため、男性職員や育児休業を取得した職員の配偶者の体験談や、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

- ・ 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。
- ・ 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行いました。
- ・ 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の検討を行いました。
- ・ 職員部から局長職に対して、長時間労働を行った職員の状況を報告することで、局区単位でのマネジメントを促す取組を実施しました。
- ・ 長時間労働の是正に向けて、災害対応や重要施策等の特例業務によって、職場毎に定められた上限時間を超えて時間外勤務を命じる際に、部長決裁を必須とする取組を実施しました。

(4) ワークライフバランスを実現するための環境づくり

- ・ 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、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たほか、様々な職位の職員へ行ったインタビューの内容を庁内ホームページに掲載しました。
- ・ 子育てにより限定的になっている経験業務を広げるため、翌年度に育児短時間勤務又は部分休業制度を活用する一般職（事務職員）を対象に、育児をしながら新たな業務分野等に従事することを支援する、「キャリアサポート制度」を開始しました。
- ・ 庁外ホームページにおいて、家事・育児シェアに関する小冊子（Smile Sharing Book）や動画を掲載したほか、ジェンダー平等やダイバーシティの実現を目指した連続フォーラム「#SAPPORO DIVERSITY FORUM」の中で家事・育児シェアに関するセミナーを開催するなど、職員も含めた市民の意識啓発の取組を実施しました。

(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。

- ・ 昇任後の仕事と家庭の両立に不安を抱える女性職員の不安払拭等を目的に、ロールモデルとなる先輩女性職員等に相談できる女性職員専用のLINEのオープンチャットを開設しました。
- ・ 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負担を軽減し、受験意欲向上を図るため、係長職候補者試験第1次試験の範囲や内容の見直しを行いました。
- ・ 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、係長職候補者試験第1次試験に合格した職員がこれらの理由により第2次試験を辞退した場合、第1次試験免除期間（現行5年間）を更に最大5年間延長できる制度を実施しました。

2 数値目標の令和6年度達成状況

(1) 男性職員の育児休業等取得率

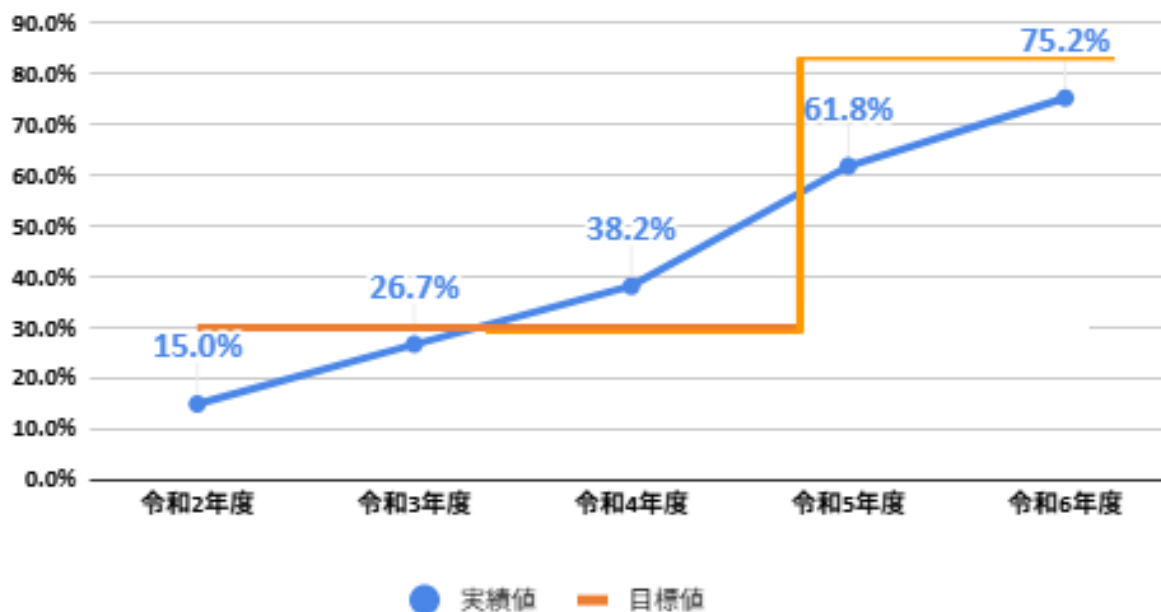
75.2%【目標 85%以上】

		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性職員	取得可能者数(人)	574	588	578	557	468
	取得者数(人)	86	157	221	344	352
	取得率	15.0%	26.7%	38.2%	61.8%	75.2%

※ 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男性職員）

※ 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

男性職員の育児休業取得率



一般行政部門(※)については、**2週間以上の取得率85%**が目標
令和6年度の一般行政部門における2週間以上の取得率は**77.9%**

※ 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

(2) 女性職員の育児休業取得率

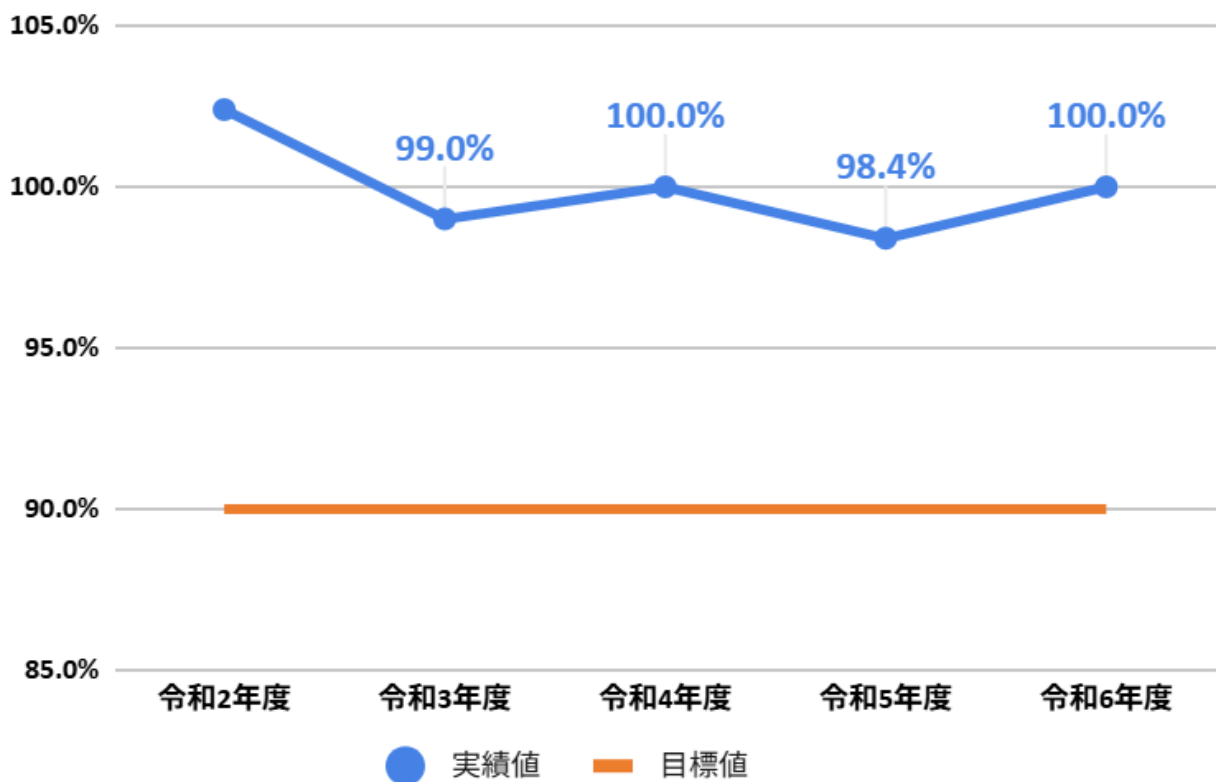
100.0%【目標 90%以上】

		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
女性職員	取得可能者数(人)	368	386	368	386	334
	取得者数(人)	377	382	368	380	334
	取得率	102.4%	99.0%	100.0%	98.4%	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

女性職員の育児休業取得率



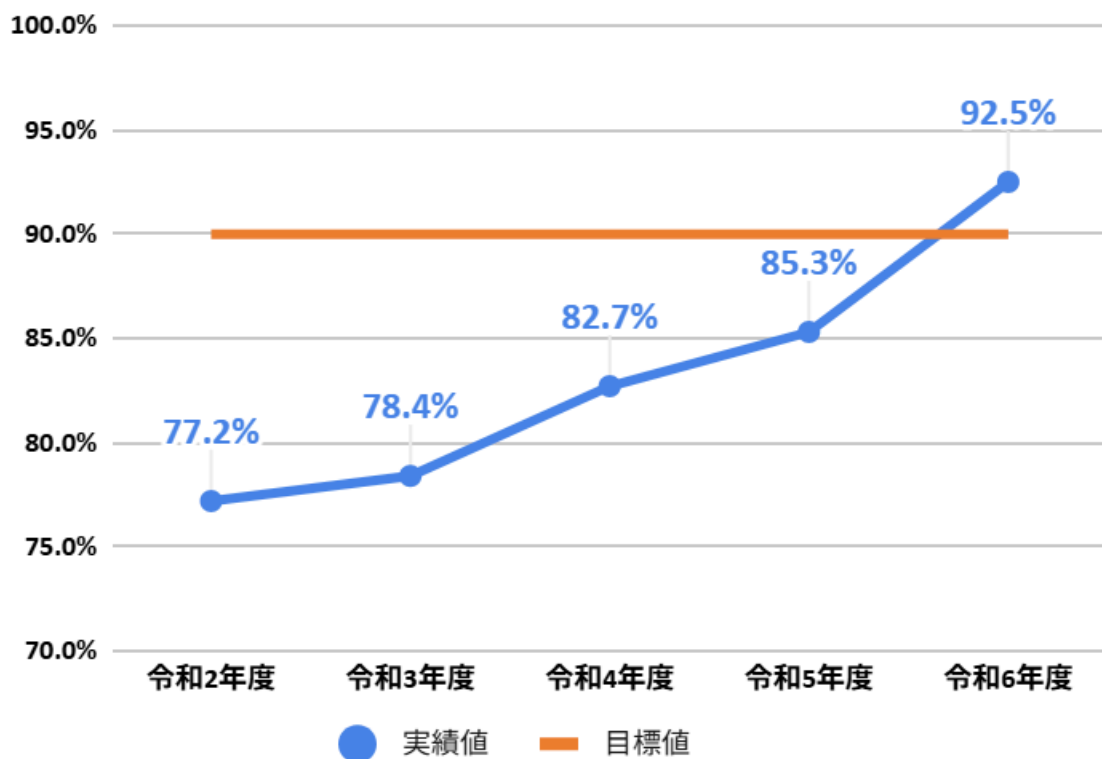
(3) 出産補助休暇取得率

92.5%【目標 90%以上】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取得可能者数（人）	574	588	578	557	468
取得者数(人)	443	378	478	475	433
取得率	77.2%	78.4%	82.7%	85.3%	92.5%
平均取得日数（日）	2.4	2.4	2.5	2.6	2.7

※ 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）

出産補助休暇取得率



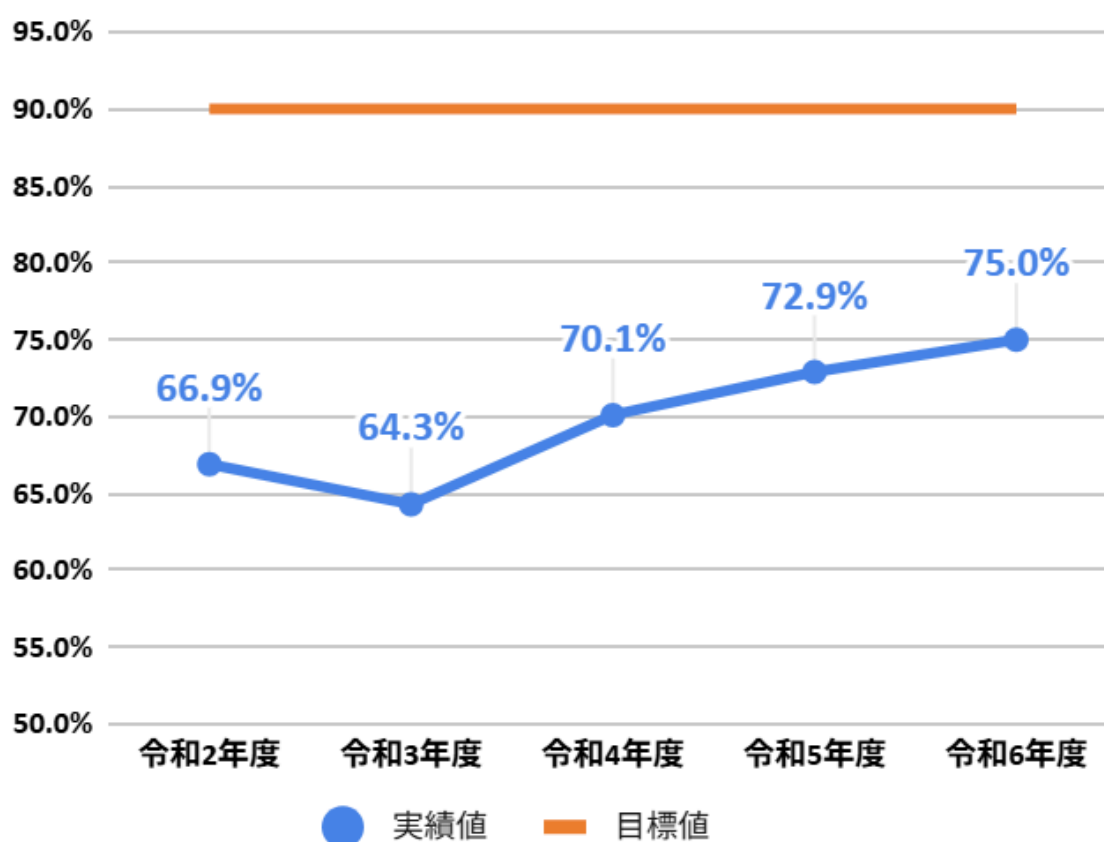
(4) 子育て休暇取得率

75.0%【目標 90%以上】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取得可能者数(人)	574	588	578	557	468
取得者数(人)	384	378	405	406	351
取得率	66.9%	64.3%	70.1%	72.9%	75.0%
平均取得日数(日)	3.7	4.0	4.1	4.0	3.7

※ 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）

子育て休暇取得率

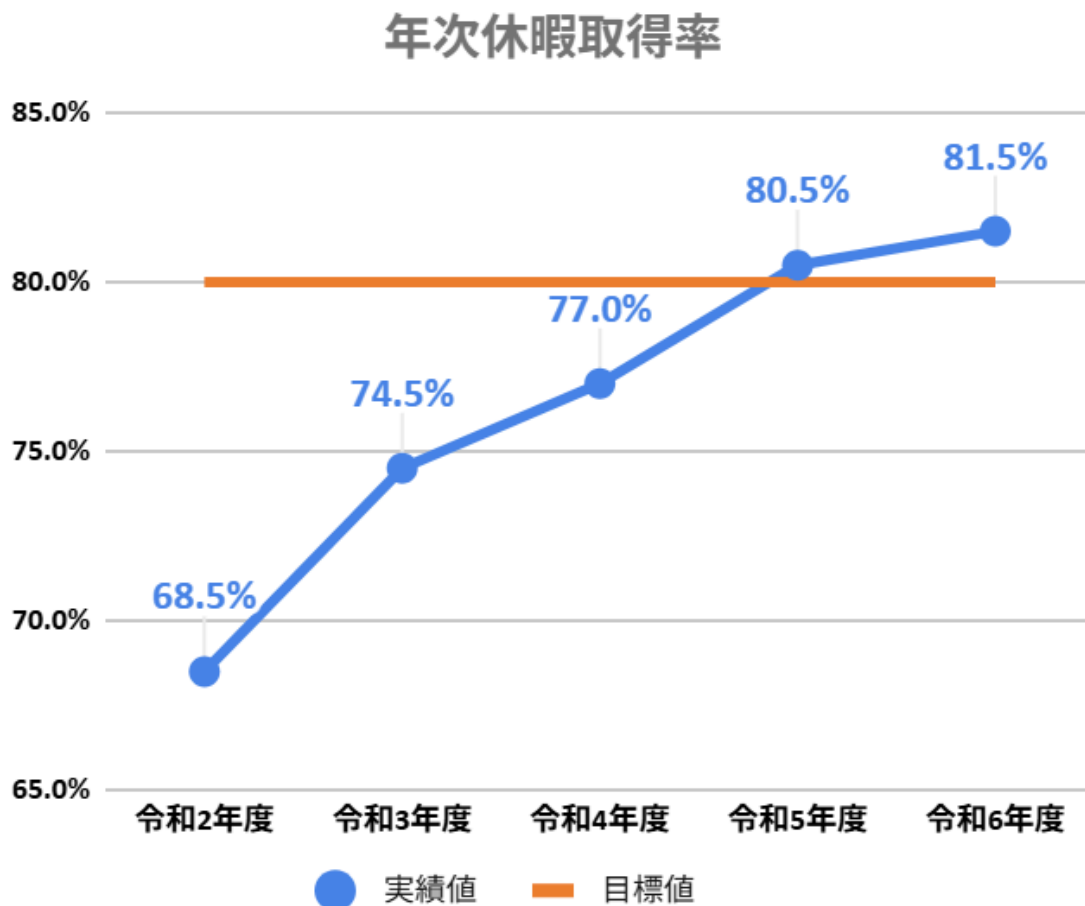


(5) 年次休暇の年間取得率

81.5% (16.3日) 【目標 80% (16日) 以上】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取得率	68.5%	74.5%	77.0%	80.5%	81.5%
年間平均取得日数(日)	13.7	14.9	15.4	16.1	16.3

※ 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

17.2%【目標 19%以上】

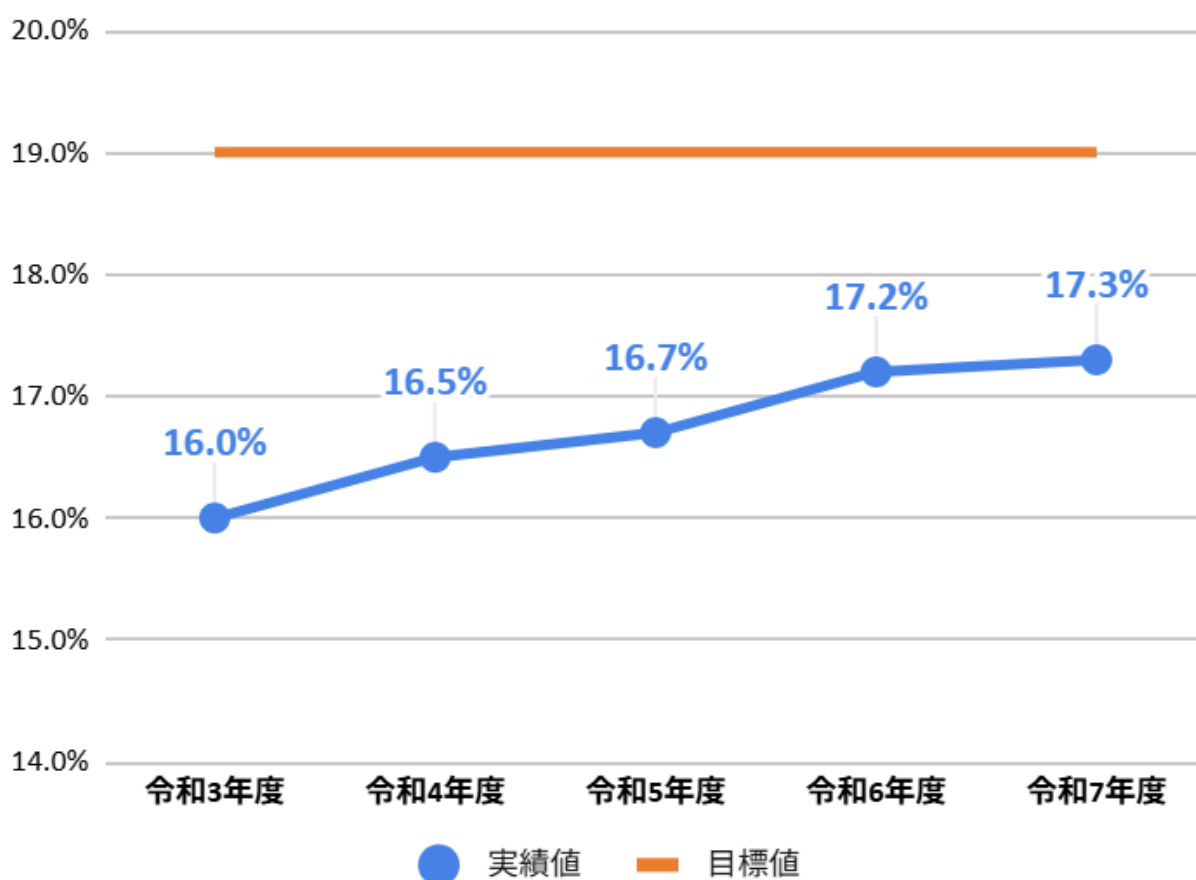
	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
管理職割合	16.0%	16.5%	16.7%	17.2%	17.3%

※ 各年度の4月1日時点の数値

※ 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。

女性職員の管理職割合



(7) 女性職員の係長職候補者試験受験率

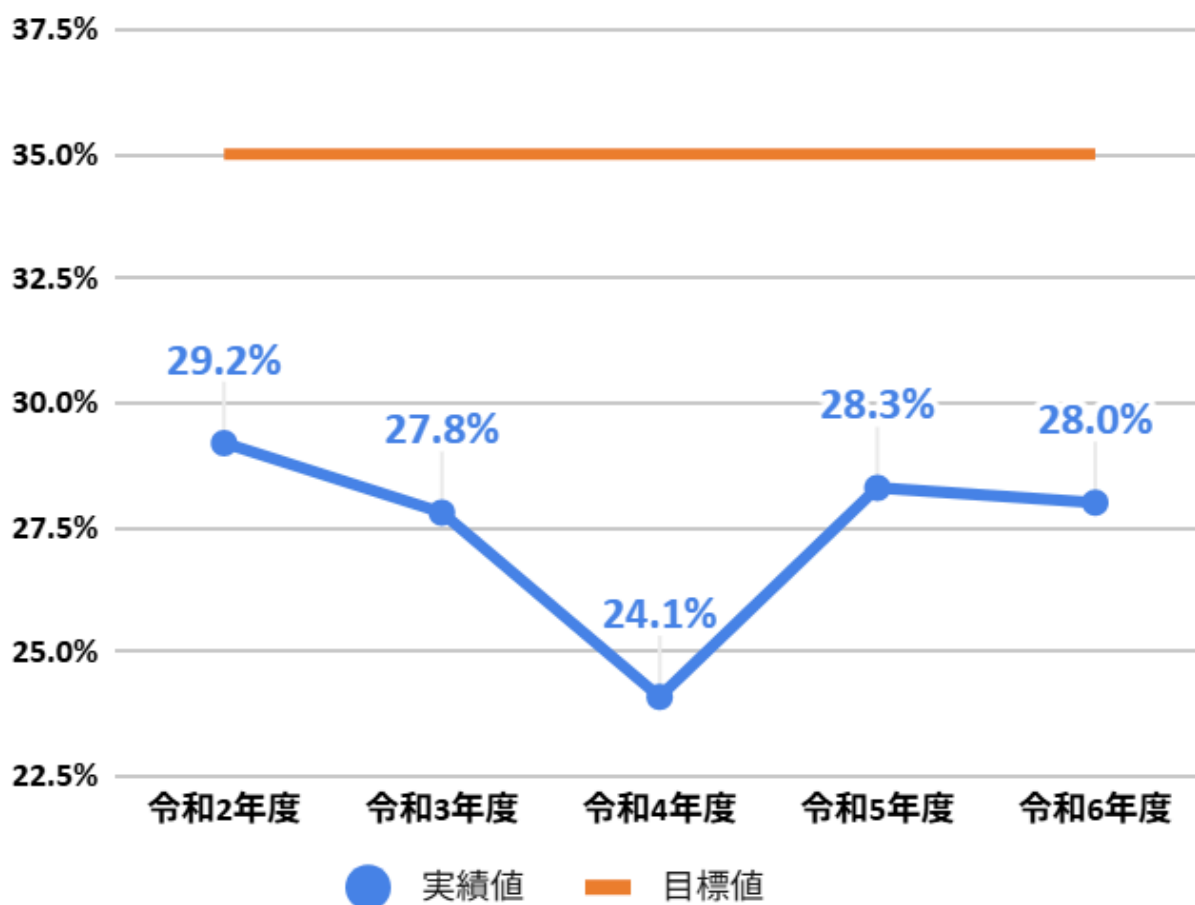
28.0%【目標 35%以上】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
受験率	29.2%	27.8%	24.1%	28.3%	28.0%

※ 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。

女性職員の係長職候補者試験受験率



(8) 教職員の女性管理職割合

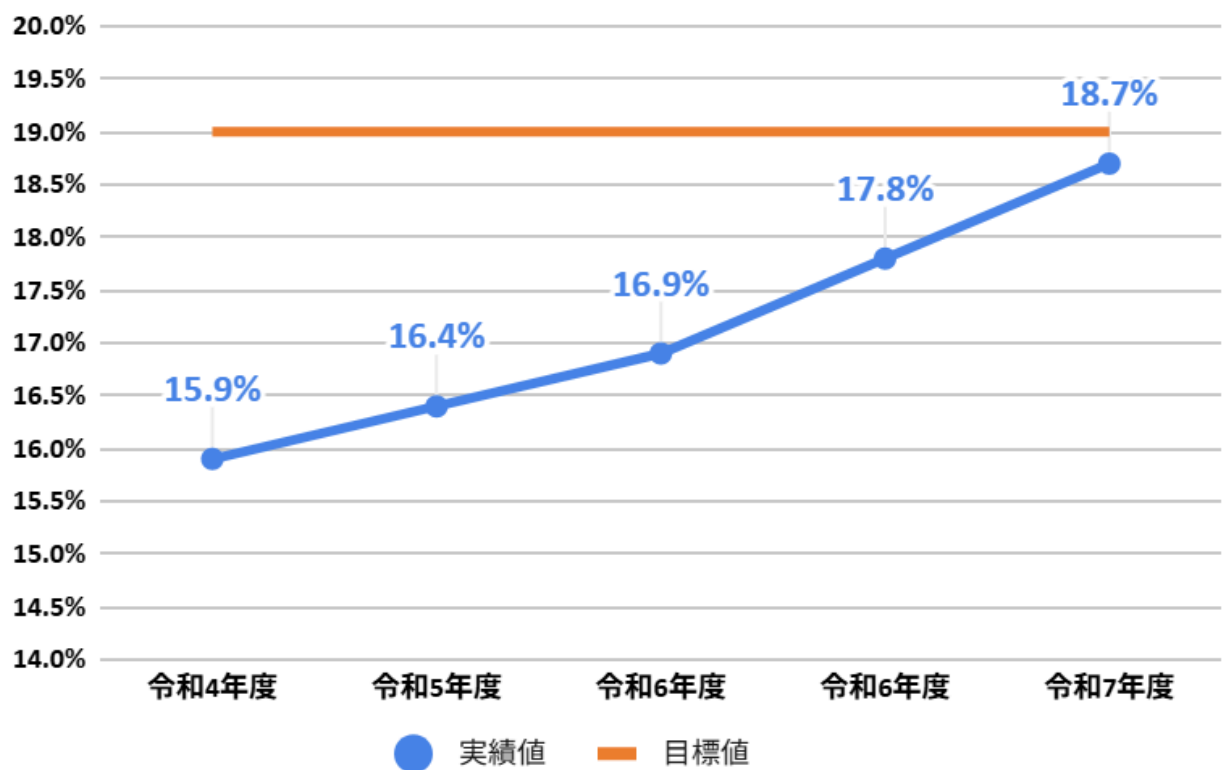
17.8%【目標 19%以上】

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
管理職割合	15.9%	16.4%	16.9%	17.8%	18.7%

※ 各年度の4月1日時点の数値

※ 教職員の管理職：校長、園長、副校長、教頭の教職員

教職員の女性管理職割合



3 令和7年度以降の主な取組内容

令和7年度以降の具体的な取組内容（予定を含む。）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

- ・ 仕事と育児の両立の一層の推進等を目的として、本人または配偶者等の妊娠・出産等を申し出た職員及び3歳未満の子を養育する職員に対して、所属長が制度周知及び意向確認を行うとともに、子や家庭の状況により仕事と育児の両立が困難となる状況を改善するための事項に関する意向確認及び配慮を行う取組を実施します。
- ・ 仕事と育児を両立させるための支援制度の整備を進めるため、部分休業の請求パターンの追加等、部分休業に係る制度及び運用を改正しました。
- ・ 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質問・相談フォームを継続して運用していきます。
- ・ 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、庁内ホームページや「札幌市子育て支援ガイドブック」にて、情報提供を継続して行います。
- ・ 仕事と子育ての両立支援や多様な働き方を可能とする環境整備のため、各種休暇制度の改善について検討・実施します。

(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や体験談等の庁内ホームページへの掲載を継続して行います。

(3) 時間外勤務の縮減

- ・ 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。
- ・ 職員部から局長職に対して、長時間労働を行った職員の状況を報告することで、局区単位でのマネジメントを促す取組を継続して実施します。
- ・ 長時間労働の是正に向けて、災害対応や重要施策等の特例業務によって、職場毎に定められた上限時間を超えて時間外勤務を命じる際に、部長決裁を必須とする取組を継続して実施します。

(4) ワークライフバランスを実現するための環境づくり

- ・ 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、職員の意識改革を目的として、役職者向け研修において、女性活躍推進の必要性に加え、多様な個性・価値観・働き方を持つ部下を認め、受容し、それぞれの強みを最大限に活かすことが、役職者に求められることであると学ぶ研修を実施します。
- ・ 子育てにより限定的になっている経験業務を広げるため、翌年度に育児短時間勤務又は部分休業制度を活用する一般職（事務職員）を対象に、育児をしながら新た

な業務分野等に従事することを支援する、「キャリアサポート制度」を継続して実施します。

- ・ 庁外ホームページにおいて、家事・育児シェアに関する小冊子（Smile Sharing Book）や動画の掲載、ジェンダー平等やダイバーシティの実現を目指した連続フォーラム「#SAPPORO DIVERSITY FORUM」の中で家事・育児シェアに関するセミナーを開催するなど、職員も含めた市民の意識啓発の取組を継続して実施します。
- ・ 家族の介護等の事情がある職員が能力を十分発揮することができる環境の整備を目指し、介護を行う必要がある職員に対して、所属長が制度周知をするとともに、介護休暇等制度利用の意向確認を義務付ける取組を実施します。
- ・ 仕事と介護の両立支援に関する庁内ホームページを開設し、各種制度をわかりやすくまとめたガイドブックを公開するほか、相談窓口の設置、手続きの簡素化、研修の実施などの環境整備を実施します。

(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」の庁内ホームページへの掲載を継続して実施します。
- ・ 昇任後の仕事と家庭の両立に不安を抱える女性職員の不安払拭等を目的に、ロールモデルとなる先輩女性職員等に相談できる女性職員専用のLINEのオープン

チャットを継続して運用します。

- ・ 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、第1次試験に合格した職員がこれらの理由により第2次試験を辞退した場合、第1次試験免除期間（現行5年間）を更に最大5年間延長できる制度を継続して実施します。