

# 上島町特定事業主行動計画



令和3年4月

(令和5年10月 改定)

上 島 町

## I 総論

### 1 目的

本計画の策定後、職員が安心して結婚、出産できる職場づくりを目指し、育児休業、配偶者出産休暇、年次休暇の取得の奨励や育児短時間勤務制度の導入等、子育てを支援する制度の拡充を行い、計画を推進してきました。

しかし、男性職員の育児休業の取得をはじめ、未だ利用が進んでいない制度もあり、利用促進に向けて、更なる職員の意識啓発や働きかけが必要な状況にあります。

全国においても、同様な状況から、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の進展が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。

また、平成27年9月25日には、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)第5条の規定に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針が閣議決定され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定に努めることとされています。

こうしたことから、「上島町特定事業主行動計画」においても、次世代育成支援対策推進法ならびに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づきながら、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」のとれた職場環境づくりを目指します。

この計画は、次世代育成支援対策推進法と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)に基づき、次の特定事業主(任命権者)が共同で策定する計画です。

特定事業主

上島町長

上島町教育長

上島町消防長

上島町議会議長

上島町選挙管理委員会委員長

上島町農業委員会会長

## (改定)令和5年10月

「こども未来戦略方針」(令和5年6月13日閣議決定)において、国・地方の公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標(現行は令和7年までに30%)について、先行的に目標の前倒しを進め、令和7年までに1週間以上の取得率を85%、令和12年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げることとされました。

これを受け、本計画においても目標値を同様に引上げるよう改定しました。

## 2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

- ・次世代育成支援法(令和6年度までの時限立法)
- ・女性活躍推進法(令和7年度までの時限立法)
- ※女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画を一体的に推進していくため、集約化して策定しています。

## 3 計画の数値目標・推進体制

計画の推進状況を客観的に確認するため、設定可能な項目については、令和7年度を目標達成年次とする数値目標の設定をしています。また、計画を実効性あるものとするため、本人をはじめ各部署における取り組み内容を記すほか、「上島町男女共同参画基本計画」や「上島町子ども・子育て支援事業計画」等との趣旨を踏まえ、関係課と連携し取り組みを進めていきます。

## 4 計画の公表

次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づき、行動計画に対する取り組みの実施状況を町ホームページで公表します。

## 5 所属長の役割

所属長は、子育てや家庭の事情で業務上の配慮を必要とする職員にとって、職場の相談窓口となる極めて重要な役割を担う立場にあります。

職場内では相談に適切に対応するため、各種制度を正しく理解し、日頃から相談しやすい雰囲気づくりに心がけ、職場全体で支援に向けての取り組み意識の醸成に努めるものとします。

## Ⅱ 具体的な取り組み

### 1 出産や育児にかかる制度の周知について

次世代育成が社会的な課題と認識され、これまで様々な対策に取り組んでいる中で、実際にその対策が実効性を持って行われるためには、次世代育成支援のための趣旨や制度内容が十分に理解されなければなりません。そのために、子育てを行う職員はもとより、周りの職員も含め、情報提供や意識啓発の取り組みを進めていきます。

#### ■本人に対する情報の提供と職員全体に対する意識啓発等の取り組み

これから出産や育児を迎えようとする職員は、生活環境の大きな変化を迎えます。仕事と家庭を両立していくためには、十分な情報と周囲の配慮が必要です。

#### 【本人】

出産を迎えることが分かったら、所属長へ報告しましょう。育児休業、休暇、時間外勤務の制限等の各種制度を理解しやすくまとめた資料で出産・育児にかかる休暇・休業制度を把握して、今後どのような方法で活用していくかを検討して下さい。

#### 【所属長】

本人から相談があった場合、出産・育児にかかる各種制度の説明や人事担当課との調整に加え、出産までの勤務における配慮の必要性や休暇休業中の業務運営体制の検討・相談を行ってください。

#### 【総務課】

育児休業、休暇、時間外勤務の制限等の各種制度を理解しやすくまとめた資料を全職員に周知します。

月の19日を「いくじの日」と定め、年に数回、デスクネットで育児や休暇取得の促進に関する情報等を掲載します。また、職員の育児等に関する各種相談を受ける体制を整える等、安心して育児ができるように協力していきます。

#### 【全職員】

出産・育児を親となる職員本人だけの問題とせず、業務を行うにあたっての協力や配慮の必要性を理解してください。

これらの取り組みを通じて制度の周知と意識の醸成を図り、すべての職員が次世代育成支援に向けた取り組みの重要性とそれを支える制度を理解することを目指します。

## 2 出産・子育てしやすい勤務環境の整備について

出産や育児、その後の職場復帰は、仕事と家庭の両立に不安を感じます。周囲への遠慮から、必要な休暇の取得をためらう等、職場の配慮不足によって過大な負担がかかるようであれば、安心して出産・育児が行える環境は望めません。また、次世代育成支援対策では、男性も含めた働き方の見直しも重要とされており、父親となる職員も考慮しなければなりません。それに伴い、親となる夫婦の出産・育児と職場復帰が円滑に行われるよう、職場としてのサポート体制の確立を目指します。

### ■ 出産・育児と職場復帰を円滑に行うための取り組み

妊娠した職員には、母性保護の観点から各種の休暇制度が適用されます。特に産前休暇に入るまでの期間は業務を行いながら出産を迎える時期であり、十分な配慮が必要です。また、出産後、育児を迎える職員は、周囲への遠慮から十分な育児休業を取れない場合もあります。職員が安心して子育てに専念できるよう、職場全体でサポートしていきましょう。

#### 【 本人 】

父親・母親になることが分かったら、できるだけ速やかに(遅くとも出生予定日の約5カ月前までに)所属長や総務課に申し出ましょう。そして、休暇取得予定等、今後の見通しや状況を伝えてください。また、育児休業の取得にあたっては、十分な子育てが行えるよう夫婦で役割分担を話し合い、休業の取得時期や分担取得等を検討したうえで所属長に相談してください。総務課では、個々の事情に応じた休暇取得のサポートを行います。

#### 【 所属長 】

職員から申し出を受けたら、積極的に諸制度を活用するように呼びかけてください。育児休業に関しては職員が安心して子育てに専念できるよう、業務分担の見直しや補充要員の確保に努めてください。

職場復帰を迎える職員は、復帰後の仕事と子育てを両立してうまくやっていけるのか不安を感じます。少しでもスムーズな職場復帰が果たせるよう、本人も職場も協力していきましょう。

#### 【 本人 】

子育ての合間を利用し、復帰後の業務と子育ての両立に向けた計画を立てましょう。そのためには職場のサポートが必要です。日頃から周囲の職員との信頼関係を築くことが大切です。

#### 【 所属長・周囲の職員 】

育児休業中の職員に対しては、職場との断絶感や復帰への不安を和らげるため、定期的に連絡を取り合うよう心がけてください。また、育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子どもの急な病気等にも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のための最も大切な時期ですから、業務分担等についてよく検討し、職場全体でサポートします。

### 3 男性職員の育児休業等の取得促進について

男性職員の育児休業は、配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無にかかわらず誰でも取得することができます。経済的な問題もありますが、子育てに参加することはそれ以上に得るものがたくさんあります。可能な範囲で夫婦話し合いの下、子育ての役割分担を行い、希望する男性職員が育児休業を取得できるよう、職場全体でバックアップしていきましょう。

#### ①男女別の育児休業所得率と平均取得期間について

##### ◎令和元年度 男女別育児休業取得率・平均取得期間

男性職員育児休業取得率	女性職員育児休業取得率	平均取得期間(女性)
-%(対象0名)	100%(対象6名)	1年3ヵ月

※平均取得期間は、平成28年度以降に育児休業を取得した者の平均期間とし、育児休業期間を終了していない者については、当初の取得申請期間にて算出。

令和元年度の本町における女性職員の育児休業取得率は100%でしたが、男性職員の育児休業の取得はありませんでした。また、女性職員の育児休業平均取得期間は産後休暇(産後8週)を含め1年3ヵ月間の取得となっており、2年以上の取得はありませんでした。今後は、少しでも子どもとの時間を大切にしたいと考える職員の気持ちに寄り添い、それをサポートする体制の整備、育児休業中の補充職員の確保や職員間の理解、協力等により職場環境の改善を図りたいと考えます。

#### ②男性の配偶者出産休暇と育児参加のための休暇取得率と取得期間について

##### ◎令和元年度 男性の配偶者出産休暇・育児参加休暇取得率・取得期間

配偶者出産休暇取得率	配偶者出産休暇取得期間	育児参加休暇取得率
-%(対象0名)	-日(1人あたり)	0%

本町の平成26年度における男性職員の配偶者出産休暇取得率は33%となっておりましたが、令和元年度においては、該当職員がいなかったことから該当なしとなっております。また、育児参加休暇についての取得はありませんでした。

今後は配偶者出産休暇とは別に育児参加休暇が存在することを職員に浸透させる必要があります。

##### ◇配偶者出産休暇

妻の出産に伴う入院等の日から、出産日後2週間を経過する日までの間に、入退院等の付き添いのため、2日の範囲内(1日、1時間単位)で取得できます。

##### ◇育児参加休暇

妻の産前6週間から産後8週間の間に、出産に係る子や小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、5日の範囲内(1日、1時間単位)で取得できます。

#### ◇育児休業

子どもが3歳に達する日(3歳の誕生日の前日)まで、配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無に関わらず取得することができます。休業期間中、給与は支給されませんが、共済掛金が免除となるほか、子どもが1歳に達する日まで、共済組合から育児休業手当金が支給されます。

#### ○育児休業制度の積極的な情報提供

休業期間中の育児休業手当金支給や共済掛金等の免除等の情報を提供することで、家計収入の減少に対する不安や疑問を少しでも解消できるように努めます。

#### ○配偶者出産休暇・男性職員の育児参加休暇の取得促進

出産に立ち会うことは大きな喜びであるとともに、母体が大事な時期であることから、夫の積極的な役割分担が求められる時期でもあります。また、父親として、子どもを持つことの喜びを実感するとともに、ともに育てるという自覚を持ち、産後の妻を支えることは大切です。そのためにも、配偶者出産休暇や育児参加休暇を積極的に利用していきましょう。

これまで、女性職員の育児休業等の取得率は100%ですが、男性職員については取得がありませんでした。そのため、さらなる育児に関する休暇を取得しやすい環境の整備に努め、男性職員の育児休業取得率は、令和7年度までに1週間以上の取得率85%(※)を目指していきます。

また、配偶者出産休暇の取得率は100%、育児参加休暇の取得率も100%を目標として、より一層各種休暇取得率の促進を図っていきます。

※改定前は男性職員の育児休業取得率は令和7年度までに30%を目指していましたが、「こども未来戦略方針」(令和5年6月13日閣議決定)において、目標値の引き上げが示されたことから、本計画においても同様としています。

## 4 時間外勤務の縮減や休暇取得の促進について

子育て中の職員だけでなく、家庭での生活が充実することは、職員が持てる能力を十分に発揮し、職務能率の向上にも繋がります。また、健康維持や女性の職場生活における活躍推進の観点からも時間外勤務の縮減や適切な休暇の取得は必要と考えられます。

### ■時間外勤務の縮減等について

本町の令和元年度における職員の1月あたりの平均時間外勤務は約9時間でした。

部署により繁忙期(夏期・年末・年度末等)があり、一時的に時間外勤務が多くなる時期がありますが、厚生労働省の定める時間外労働の上限である月45時間を超える職員の割合は約3%でした。※ただし、海光園・生名船舶職員等現業職除く

職種により勤務形態は様々ではありますが、職場環境の改善や無駄のない業務計画と職員間による協力体制のもと時間外勤務の縮減に努めてまいります。また、原則、月45時間・年360時間を超える時間外勤務をした職員(他律的部署の職員は除く。)については、総務課で把握し、所属長からの聞き取りや指導等を実施します。

#### ① 定時退庁の推進と時間外勤務縮減のための意識啓発

計画的・効率的な業務の推進と職員の健康保持のため、ノー残業デー(毎週水曜日・金曜日・日曜日)の実施強化を図り、ノー残業デーの庁内放送等、定時退庁の推進と時間外勤務縮減のための意識啓発に努めます。

#### 【総務課】

定時退庁の率先垂範を行います。また、時間外勤務の多い職員と部署を把握し、対象となる部署の所属長・管理職員から聞き取りを行ったうえで、長時間勤務が及ぼす健康への影響を伝える等の注意喚起と指導の徹底を図ります。

#### 【所属長】

定時退庁促進のため、特別な事情がある場合を除き、自ら率先して定時退庁します。また、繁忙期の業務調整のほか、職員の業務スケジュールを把握し、特定の職員に時間外勤務が偏らないように努めます。その他、時間外勤務の多い職員に対して、健康管理に気を配り、時間外勤務縮減の取り組みの重要性について、職員への意識啓発を図ります。また、限られた時間の中で成果を出す生産性の高い働き方を促進するため、大幅な時間外勤務縮減を達成した取り組み等を、全職員に周知します。

#### 【全職員】

日頃から時間外勤務の縮減に心掛け、できるだけ周りの職員と声を掛け合って定時退庁するようにしましょう。そのためにも、日頃から無駄のない業務スケジュールに心掛け、限られた勤務時間を有効に活用できるよう努めましょう。

#### ② 育児を行う職員の深夜勤務と時間外勤務の制限

小学校就学前の子どもの育児をする職員は、仕事と家庭の負担がとりわけ大きいことから

ら、請求に基づき深夜勤務や時間外勤務の制限を受けることができます。

### ③ 事務の簡素化・合理化の推進

仕事と家庭の両立に向けて、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得を促進するためには、日頃から事務の簡素化に向けた見直しや合理化を進めていく必要があります。

#### 【所属長】

個々の業務が効率化されるだけでなく、課全体としてのパフォーマンスが上がるよう、必要に応じた事務やその分担の見直しを行います。また、新たに行事等を実施する場合には、目的・効果・必要性等について十分検討し、既存の行事との関係を整理し、簡素化・合理化できるものは簡素化・合理化し、廃止できるものは廃止するように努めます。

#### 【全職員】

職員一人ひとりが業務の進め方等の改善について、課内や所属長に積極的に提案・実施し、事務の簡素化・合理化を図っていきましょう。

## ■休暇取得の促進について

### ① 子ども(小学校就学前)の看護のための特別休暇の取得促進

子ども(小学校就学前)が病気等で、通院等の世話のため年間5日を限度に取得できません。

### ② 年次有給休暇の取得促進

家族や学校行事への参加、年末年始等と併せた年次有給休暇の取得を促進することで、職員のワーク・ライフ・バランスの充実を支援していきます。

そのためにも職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組みます。

### ③ 連続休暇等の取得促進

夏季休暇(7月～10月)をはじめとして、大型連休のある5月や地方祭が開催される10月、年末年始等に計画的な年次休暇の取得目標を掲げ、年次休暇取得促進を図ります。

令和元年度の職員1人あたりの時間外勤務は月平均約9時間であり、厚生労働省の定める時間外労働の限度を大きく下回っており、今後も引き続き時間外勤務の縮減に努めます。さらに、子育て期にある職員については、深夜勤務や時間外勤務をできるだけ縮減できるよう職場全体で協力していただくことが大切です。また、令和元年度の年次有給休暇取得日数割合は27%(平均9.8日)でした。今後は30%(平均10日)以上を目指し、より一層の休暇取得促進の取り組みに努めます。

## 5 地域を通じた子育て支援活動の推進の取り組み

次世代育成支援対策は、家庭や職場の協力はもとより、地域との連携によって行われるべきものです。職員も地域社会の一員であり、地域における子育て支援の取り組みには積極的に参加しましょう。

### ■地域の子育て活動等への貢献

スポーツや文化活動等、役立つ知識や特技のある職員は、地域で実施される子育て支援活動に積極的に参加しましょう。また、周囲の職員は、その活動に参加する職員が参加しやすいような環境づくりに努め、協力体制を作りましょう。

## 6 異動についての配慮

勤務地によって、子どもの養育等を行うことが困難となる職員については、人事担当課長は、その異動について配慮に努めるものとします。特に異なる勤務地の異動を命じる場合は、職員の実情に応じた配慮を行うようにします。

## 7 会計年度任用職員への配慮

本町においても会計年度任用職員が採用されており、中には子育て中の女性や、これから育児をする職員もいます。

会計年度任用職員については、「地方公務員の育児休業等に関する法律」や特別休暇等の一部について適用されませんが、時間外勤務の縮減や有給休暇の取得促進については職員同様、取り組みを進め、仕事と子育ての両立について、積極的に支援する環境を整備するよう努めます。

## 8 女性の活躍推進に向けた取り組み

平成27年8月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されたことで、一般事業主はもとより、地方公共団体にもそこで働く女性職員の活躍推進に関する取り組みを計画し公表することが義務づけられました。それにより、働くすべての女性職員の自らが持つ個性と能力を十分に発揮できるような、職場環境の整備がより一層重要となっています。特に、出産・育児等のライフイベントに柔軟に対応し、ワーク・ライフ・バランスを反映した人事制度の構築が必要となります。

## ◇女性の活躍に関する状況の把握と各課題に応じた取り組み

「在職者に占める女性職員の割合・女性管理職の比率・女性職員採用比率」について過去5年間に調査しました。

### ◎女性職員の推移(一般行政職 ただし、保育士・介護員等は別表のとおり)一般職員対象

年度	H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4	平均値
女性職員比率	25.7%	25.2%	24.1%	25.6%	27.4%	25.6%
女性管理職比率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	1.1%
(内課長級)	—	—	—	—	—	—
(内課長補佐級)	—	—	—	—	5.3%	1.1%
係長級女性職員比率	26.1%	34.5%	45.0%	57.9%	42.9%	41.3%
女性採用比率(一般)	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	50.0%	18.0%
(保健師)	募集無し	100.0%	100.0%	100.0%	募集無し	60.0%

### ◎女性職員の推移(保育士) ※正職員対象

年度	H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4	平均値
女性職員比率	100.0%	100.0%	95.0%	89.5%	90.0%	94.9%
女性管理職比率	16.7%	15.0%	15.0%	15.8%	15.0%	15.5%
女性採用比率	100.0%	100.0%	50.0%	50.0%	募集無し	60.0%

### ◎女性職員の推移(特老部門) ※正職員対象

年度	H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4	平均値
女性職員比率	61.5%	61.5%	57.9%	72.7%	56.4%	62.0%
女性管理職比率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性採用比率	0.0%	100.0%	0.0%	66.7%	66.7%	46.7%

### ◎女性職員の推移(船舶部門) ※正職員対象

年度	H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4	平均値
女性職員比率	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%
女性管理職比率	0.0%	—	—	—	—	—
女性採用比率	応募無し	応募無し	応募無し	応募無し	応募無し	—

### ◎女性職員の推移(消防部門) ※正職員対象

年度	H28.4	H29.4	H30.4	H31.4	R2.4	平均値
女性職員比率	0.0%	0.0%	4.0%	3.7%	3.4%	2.2%
女性管理職比率	—	—	0.0%	0.0%	0.0%	—
女性採用比率	応募無し	応募無し	50.0%	応募無し	応募無し	10.0%

### ①女性採用の拡大と目標

一般行政部門における令和2年度の本町の女性採用比率は、50%となっており、非常に均衡がとれた採用状況にあります。

特に、作業療法士及び栄養士や保育士、保健師の女性採用比率は高めとなっています。しかしながら、船舶部門及び消防部門は、男性の占める割合が高くなっており、過去5年間の採用に係る女性の応募は1名のみとなっております。

今後もさらに人物本位の選考により、意欲と能力のある有為な女性の採用に努めます。そのためにも、女性の応募者数の増加につながるよう、募集情報の幅広い提供に努めます。また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぐため、継続雇用を促進することにより、優秀な人材の確保に努めます。そのため、会計年度任用職員を含め、育児等を理由に中途退職する女性職員で復職意欲のある者については、連絡先の把握や再雇用情報の提供を行います。

### ②女性の管理職員を増やす取り組みと目標

一般行政部門における女性管理職員比率は、1%にも満たない大変低い状況でしたが、令和2年度より管理職員が誕生しており、今後増加する傾向にあります。しかし、未だ特老部門・船舶部門は、女性管理職員が不在となっています。平成20年4月より育児休業復帰後100%勤務した期間として昇級することができるようになったことに伴い、今後少しずつ勤続年数の男女差がなくなり、女性の管理職員比率も高くなると考えられます。また、昨今の多様化する住民ニーズに対応していくには、政策の立案、決定において、女性の視点を反映することは重要です。女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう、適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。

これらの取り組みにより、令和7年度までに、一般行政部門の女性管理職比率10%を目指します。

### ③男女の継続勤務年数の差異と各役職段階に占める女性職員の割合について

令和元年度における継続勤務年数と各役職段階の女性割合は以下のとおりです。

#### ◎男女の継続勤務年数(令和元年度)

一般行政部門	男性平均	18年4ヶ月	男女差 5年10ヶ月
	女性平均	12年6ヶ月	
特老部門	男性平均	12年4ヶ月	男女差 4年4ヶ月
	女性平均	8年0ヶ月	
船舶部門	男性平均	12年6ヶ月	男女差 7年5ヶ月
	女性平均	5年1ヶ月	
消防部門	男性平均	17年8ヶ月	男女差 14年8ヶ月
	女性平均	3年	

一般行政部門では、近年、女性職員採用の増加はあるものの、依然として男性職員が6割以上を占めており、継続勤務年数の差にも影響がでています。今後さらなる女性職員採用の推進を図り、男女の勤務年数の差が減少するよう努めます。特老部門では、職業柄、採用者の高年齢化や早期退職等も多く、勤続年数にも影響がでています。船舶部門については、10年前の女性新規採用以降、応募が無いことから、勤続年数の男女差が大きくなっています。

#### ◎各役職段階に占める女性職員の割合(令和2年4月)

役職 部門	課長	課長補佐	係長	主査	主事	技能 労務職
一般行政	0.0%	5.3%	42.9%	56.5%	39.4%	9.1%
特老	0.0%	0.0%	66.7%	60.0%	40.0%	100.0%
船舶	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
消防	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	

各役職段階における女性職員の割合は、一般行政・特老部門ともに主事及び主査においては4割から6割程度を占めており、係長級では4割から6割強、課長補佐級では0.5割となっており、5年後には女性職員の管理職を占める割合が高くなるものと思われる。

今後も人事担当課をはじめ、全職員にこの計画の趣旨をご理解いただき、女性管理職員比率の向上に努めます。

## ◇子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

### ① 子育てを行う職員の人事配慮について

子育てを行う職員には、保育所の送迎等の本人の意向を把握するとともに、できるだけ家庭生活に支障のないよう、人事異動等の配慮に努めます。

### ② 男性職員の家庭生活参加への推進について

家事や育児、家族の介護等、家庭責任の多くを女性が担っているのが現状であり、男性職員の家事や育児への積極的な参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠です。さらに、男性が家事や育児等の経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げる等、男性自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えます。そのためにも、男性職員の家庭生活へ積極的な参加促進を周知するとともに、全職員に対しても意識啓発の取り組みを進めていきます。また、男性の育児休業等の取得推進についても、育児休業を取得した身近な男性職員がいないことが、男性の育児休業取得者が増えない大きな要因と考えられるため、当計画に掲げている目標(30%)を目指し、少しでも多くの見本となる男性職員を増やしていくように努めます。

### ③ 所属長等の職場風土の醸成について

子育て中の職員に対し、補助的な仕事にばかり従事させる・異動を勧める等の「過剰な配慮」は、子育て中の職員の意欲をそぎ、キャリア形成を阻害します。固定的な考えに捉われることなく、職員の状況、意欲、能力に応じた適切な配慮や支援をすることが所属長等に求められます。また、職場全体が支え合い、助け合うことで「真のワーク・ライフ・バランス」が形成され、家庭と職場を両立しやすい職場風土の醸成に努めます。

## ◇働き方の改革について

時間外労働を前提とした働き方は、女性職員が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することを困難にするものであり、家庭か仕事の二者択一を迫る原因となりうる場合があります。また、男性職員の家事・育児への参加を促すためには、個人だけでなく、全職員の時間外労働の是正に対する意識改革が必要です。職員全体が「長時間労働」から短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」へと働き方を転換することにより、職員全体の「真のワーク・ライフ・バランス」を実現することが大切です。職員全体で協力し、定時退庁を心掛け、家庭生活への参加を増やすとともに、余暇の充実を図り、豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場の実現を目指します。