

(平成27年度改訂版)

—次世代育成支援対策推進法—

—女性活躍推進法—

特定事業主行動計画

(第2次前期計画)

平成28年3月

みなかみ町

特定事業主行動計画

－ はじめに －

急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策推進法(以下「法」という。)が平成15年7月に成立されました。平成17年度から10年間の延長措置後、改正法により、法の有効期限がさらに10年間、平成36年度まで延長されました。

国及び各地方公共団体は、行政機関としての立場から次世代育成に取り組むのはもちろんのこと、一つの事業主としての立場からも自らの職員の子育て支援の対策を講じなくてはなりません。次世代育成支援対策推進法では、このような考え方から地方公共団体を「特定事業主」と定め、自らの職員の仕事と家庭の両立に関する計画「特定事業主行動計画」を策定し、実施することとなっています。

高齢化や経済の低迷など社会経済情勢は厳しく、また、住民のニーズはますます多様化し、厳しい財政状況下、限られた人員で、これに応えていくことは、容易なことではありませんが、職員が、父親、母親として、子育てができるよう、職場を挙げて支援していくため、平成17年10月に特定事業主行動計画を策定し、10年が経過するにあたり、前期・後期計画の進捗状況等を踏まえた見直しを行い、より一層の職員の仕事と子育ての両立支援を進めていくため、平成27年度から31年度を計画期間とする「第2次前期計画」を平成27年4月1日に策定しました。

その後、平成27年9月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行され、その法律に基づき、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう役割を定め計画することが義務づけられました。次世代育成支援を進めるにあっても、女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く重要となっています。今回、特定事業主行動計画の中に女性活躍推進法に関する行動計画を反映させて修正を行い策定いたしました。今後さらに、より良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場を目指していきます。

職員一人ひとりが、この計画内容を自分自身に関わることと捉え、お互いの助け合い支えあいによって、よりよい職場環境が築かれることを願うものであります。

平成28年3月31日

事業主(各任命権者)

町長、町議会議長、農業委員会、選挙管理委員会、代表監査委員
公平委員会、固定資産評価審査委員会、教育委員会

I 総論

1 目的

行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進し、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるため、本行動計画を策定し、公表することとします。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法に関する内容については、平成27年度から平成36年度までの10年間のうち5年を一期として区切り、その前期である平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間を計画期間としています。

女性活躍推進法は平成38年3月末までの時限立法であり、特定事業主行動計画については平成28年4月からの施行となっているため、女性活躍推進法に関する内容については、平成28年度から平成31年度までの4年間を計画期間とします。

3 計画の推進体制・数値目標・計画の公表

- ① 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。女性活躍推進法にもとづく女性のキャリアアップ等を図るための研修・講習会を実施します。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。
- ③ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- ④ 計画の進捗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平成31年度を目標達成年次とする数値目標の設定をします。
- ⑤ 次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法にもとづき、本計画の実施状況については、年度ごとに、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。また、実施状況をホームページで毎年公表します。

II 具体的な内容

1 職員の出産や育児にかかる制度の周知について

◇本人への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。

(1) 本人

- ① 出産を迎えることが分かったら所属長へ報告をしましょう。
- ② 出産・育児にかかる休暇・休業制度を把握してどのような形で制度を利用して行くかを検討して下さい。

(2) 所属長

- ① 所属長は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を行って下さい。
- ② 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・相談を行って下さい。

(3) 総務課

- ① 育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度を理解しやすいようにまとめたハンドブックを作成し全職員に配布を行い、周知徹底に努めます。
- ② 職員の育児等に関する各種相談を受ける体制を整え、子どもが生まれるタイミングに合わせて育児に関する各種情報を提供するなど、安心して育児ができるように協力していきます。

(4) 全職員

- ① 出産・育児を親となる職員だけの問題とせず、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下さい。

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 職員の出産・子育てしやすい勤務環境の整備について

◇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。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。
- ② 出産費用給付等の経済的支援措置について周知を行い理解を深めます。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し業務分担の見直しに努めて下さい。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないようにして下さい。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び育児参加のための休暇及び育児休業等について周知を行い、休暇等の取得促進を図ります。
また、休暇等を取得することについて職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

○男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

平成26・27年度 男性の配偶者出産休暇、取得期間・育児参加休暇取得率		
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
100% (対象5名)	2日(1人あたり)	0%

本町における男性職員の配偶者出産休暇取得率は100%となっており、取得した全職員が2日間の取得をしています。育児参加休暇については取得がありませんでした。その理由として制度の認知不足が考えられます。

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周知する必要があります。

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、夫婦が互いに力を合わせて、一緒に育てるという自覚を持ち、産後の妻を支えることはとても大切なことです。配偶者出産休暇や、育児参加休暇を積極的に利用し、支え合いながら子育てをしていきましょう。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、子育ての役割分担として希望する男性職員が育児休業を取得できるように職場全体でバックアップをしていきます。そのことにより、男性職員の育児休業等の取得促進が図られて行きます。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行っていきます。
- ③ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、職場の意識改革を進めるとともに、事例ごとに各課・局・室等において業務分担の見直しに努めましょう。
- ② 課長会議等の場において、担当課から定期的に育児休業等の制度の趣旨説明を行い職場の意識改革を行っていきます。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、適宜連絡をとるとともに休業期間中の広報紙や通達等の送付等を行います。
- ② 復職時における研修等を必要に応じて実施します。

エ 産前産後休暇及び育児休業における臨時的任用制度の活用

産前産後休暇及び育児休業中の職員の職務を遂行するために代替要員として臨時的任用職員の活用を図っていきます。

オ 子育てを行う女性職員の活動推進に向けた取組

- ① 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度導入の推進を検討します。
- ② 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等を目指し、両立の支援を行います。
- ③ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行っていきます。

カ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園等送迎を行う職員に配慮して勤務時間を割り振れるように努めていきます。

○男女別の育児休業取得率と平均取得期間について

平成26・27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)
0% (対象5名)	100% (対象3名)	1年2ヶ月

※(女性職員育児休業取得率には、平成26年度に産後休暇を取得後、連続して育児休業を取得した職員を含む。)

本町の平成26・27年度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についての取得はありませんでした。女性職員の育児休業平均取得期間は1年2ヶ月の取得となっていますが、平成25年度に育児休業を取得している女性職員の取得期間は2年1ヶ月となっており取得期間に11ヶ月の差が生じています。

その理由としては、職員の所属している部署の業務内容や勤務体制によるところが考えられます。

女性職員は公務に対応しながら、育児を行って行くため、休暇期間を長く取ることで、少しでも子どもとの時間を大切にしたいと考える方が増えてきています。そのことに対応できるようサポートする体制、職員間の理解や協力等の職場環境の改善が必要と考えられます。

育児休業制度の積極的な情報提供を行い、休業期間中の育児休業手当金支給や共済掛金等の免除、ボーナスや昇給への影響など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ていきます。

これまでの、計画期間では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、平成31年度までに引き続き女性職員の育児休業取得率100%、男性職員の育児休業取得率は10%を目指していきます。また、配偶者出産休暇の取得率も引き続き100%、育児参加休暇の取得率も20%に向けて、より一層の推進を図っていきます。

〈参考〉

◆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8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り、共済組合から子どもが1歳に達する日まで、育児休業手当金が支給されます。

(4) 保育に関する整備等

職員のニーズを踏まえ、子育てを行う職員の支援方策の充実について検討を行い適切な対応を図っていきます。

(5) 超過勤務の縮減

ア 超過勤務の縮減のための意識啓発

- ① 所属長は、超過勤務縮減のために超過勤務命令者の管理職に注意喚起を行っていきましょう。
- ② 課局ごとの超過勤務の状況を人事担当で把握し、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、超過勤務縮減の注意喚起を行っていきます。
- ③ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を行います。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日を設定し、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行います。
- ② 幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い課局室を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 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の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、廃止できるものは廃止していきましょう。
- ② 会議・打合せについてはメールや電子掲示板を活用するほか会議資料の事前配布により、短時間で効率よく行うようにしていきましょう。

エ 勤務時間管理の徹底

- ① 職員の勤務状況の的確な把握を行い、各所属の実情に応じた縮減目標の設定を行うなど勤務時間管理の徹底を図って行きます。

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図るようにしましょう。
- ② 課長会議等の場において、総務課から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ③ 管理職に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得の指導を行うようにしていきます。
- ④ 人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い課局室の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
- ⑤ 各課局室において、計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせて年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図りましょう。
- ② ゴールデンウィークや子どもの春休み・夏休み等に合わせて年次有給休暇の取得促進を図りましょう。

- ③ 入学式・卒業式・授業参観日等の学校行事やPTA活動における年次有給休暇の取得促進を図りましょう。
- ④ 子どもの予防接種等実施日や健康診査、家族が病気の際に積極的に年次有給休暇を取得しましょう。
- ⑤ 国民の祝日や夏季休暇等における連続休暇の取得促進を図りましょう。
- ⑥ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図りましょう。
- ⑦ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行っていきましょ。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇（年5日）を周知するとともにその取得を希望する職員に対して、十分取得できる雰囲気醸成を図ります。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ① 職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるよう職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。
- ② セクシャルハラスメント防止のための意識啓発を図ります。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項について

◇ 次世代育成支援対策は、家庭や職場との協力はもとより、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。

(1) 子育てバリアフリー

- ① 乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行います。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進いたします。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 子どもの健全育成、支援、子育て家庭の支援等を行う地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。
- ② 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。
- ③ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員等が専門分野を活かした指導教育を実施していきます。
- ④ スポーツや文化活動など、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。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

交通事故予防について、綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動など、立ち直り支援の活動への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

職員は、運動会等のレクリエーション活動が実施される場合には、子どもを含めた家族全員が参加するよう努めましょう。

(4) 家庭の教育の向上

職員は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるため家庭教育講座等を受講するなど、家庭教育への理解を深め、参画していくように努めましょう。

4 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は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・育児など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。

(1) 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・女性管理職比率・女性職員採用比率」について過去4年間を調査しました。

女性職員の推移						
項目 \ 年度	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H27.4	平均値
みなかみ町職員総数	288人	285人	273人	261人	254人	—
女性職員数	84人	83人	80人	77人	73人	—
女性職員比率	29.2%	29.1%	29.3%	29.5%	28.7%	29.2%
みなかみ町管理職数	56人	66人	75人	66人	65人	—
女性管理職数	3人	3人	5人	7人	7人	—
女性管理職比率	5.4%	4.5%	6.7%	10.6%	10.8%	7.6%
(内課長級以上)	1.8%	1.5%	1.3%	1.5%	1.5%	1.5%
女性採用比率	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	33.3%	16.7%
女性職員採用数/採用者数	0/2人	1/2人	0/2人	0/3人	1/3人	2/12人

① 女性採用の拡大と目標

今年度も含めた過去5年間の本町の女性採用比率は、平成24年度は5割、平成27年度は3割を超えていますが、全体的に低く1割5分程度となっています。5年間の総採用人数12名の内、女子は2名であり非常に少数となっています。

今後の課題として、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。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、継続した雇用を促進することにより、優秀な人材の確保に取り組みます。そのため、非正規職員を含め、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っていきます。

これらの取り組みにより、平成31年度までに女性採用比率は40%を目指します。

② 女性の管理職員を増やす取り組みと目標

女性管理職員比率は過去2年間約1割と横ばいです。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が行われるようになったことに伴い、今後少しずつ勤務年数の男女差がなくなり、女性の管理職員比率も高くなっていくと考えられます。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ていきます。

その他、自治研修センター主催「管理職級研修」など各種研修への積極的参加を促すなど、女性リーダーのキャリアアップを支援します。

これらの取り組みにより、平成31年度までに女性管理職員比率25%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

平成27年度末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。

みなかみ町	男性平均	23年9カ月	男女差
全職員	女性平均	21年8カ月	2年1カ月

女性職員の採用はあるものの、依然として男性職員が7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。

各役職段階に占める女性職員の割合 (H27.4)							
役職名	課長	GL	係長	主査	主任	主事・主事補	技能労務
女性職員比率	6.7%	16.2%	38.5%	44.9%	20.0%	15.5%	21.4%

各役職段階における女性職員の割合は、係長、主査の職で平均約4割を占めて

おります。今後、係長から管理職への昇格が積極的に行われないと役職段階における係長職の女性職員の割合がますます増加していきます。また、管理職である女性職員が退職を迎えることを踏まえ、より一層の女性職員の採用を積極的に行うことが重要です。女性採用率の向上については短期間で目標達成できるものではないため、全職員にこの計画の趣旨をご理解いただき、今後長期的な対策が必要となります。

④ 男女の超過勤務の状況

平成26年度における超過勤務の状況は以下のとおりです。

性別 \ 月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
男性職員 人数・平均時間	92人 13.5時間	99人 16.0時間	90人 16.5時間	91人 17.0時間	94人 19.0時間	98人 17.1時間
女性職員 人数・平均時間	48人 9.4時間	51人 11.5時間	46人 13.1時間	46人 11.2時間	41人 12.4時間	52人 11.8時間
全職員 人数・平均時間	140人 11.4時間	150人 13.75時間	136人 14.8時間	137人 14.1時間	135人 15.6時間	150人 14.5時間
性別 \ 月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
男性職員 人数・平均時間	96人 17.4時間	87人 20.0時間	92人 15.5時間	84人 16.6時間	95人 15.2時間	105人 18.7時間
女性職員 人数・平均時間	44人 10.0時間	37人 12.2時間	36人 11.0時間	39人 10.3時間	37人 12.3時間	46人 16.4時間
全職員 人数・平均時間	140人 13.7時間	124人 16.1時間	128人 13.3時間	123人 13.5時間	132人 13.7時間	151人 17.6時間

超過勤務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こともあります。

また、共働き世帯等の増加により今後、男性の家事・育児への参加が重要視されると考えられます。そのためには、個人だけでなく全職員の超過勤務労働の是正に対する意識改革が必要です。厚生労働省の定める超過勤務労働の限度である月45時間を超える職員が数名みられますが、多くの部署で一時的に超過勤務が多くなる時期はありますが、45時間を超える職員は殆どいません。

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超過勤

務労働は減少しております。

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共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しょう。

(2) 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、保育所の送迎など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を行います。

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、家族の介護等の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など、男性自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられます。

そのためにも、男性職員の家庭生活への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（10%）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きます。

③ 所属長等の職場風土の醸成について

子育ての職員に対し、補助的な仕事ばかり与えたり、異動を勧めるなどの「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。固定的な考えにとらわれることなく、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。そのため、所属長等に対する「イクボス研修」等の積極的参加を促すとともに、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、両立しやすい職場風土の醸成に取り組みます。

