

総行公第 153 号
総行女第 33 号
令和 4 年 12 月 26 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各 指 定 都 市 総 務 局 長
（人事担当課扱い）
各 人 事 委 員 会 事 務 局 長

） 殿

総務省自治行政局公務員部
公務員課長
女性活躍・人材活用推進室長
（公印省略）

男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組の着実な推進について

地方公務員の男性の育児休業等の取得の推進については、「男性職員の育児休業等の取得促進に向けた更なる取組について」（令和 3 年 1 月 25 日総行女第 5 号）、「男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組の一層の推進について」（令和 3 年 12 月 24 日総行女第 5 号）等により、かねてより積極的な取組を助言しているところです。また、改正地方公務員育児休業法の公布を受け、本年 5 月に発出した「男性職員の育児休業の取得促進等に関する総務大臣書簡」では、地方公共団体における男性職員の育児休業の取得促進等を図るため、組織として具体的な目標を設定し、管理職が中心となり計画的な取得を促進するなど、制度改正も契機として組織のトップが積極的に取り組むよう依頼したところです。

男性が育児のために一定期間、休暇や休業を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、組織にとっても、多様な人材をいかすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土の形成等の観点から重要となります。

令和 3 年度の地方公務員の男性の育児休業取得率については、第 5 次男女共同参画基本計画（令和 2 年 12 月 25 日閣議決定）において成果目標として掲げられた 30%（令和 7 年まで）に対し、「令和 3 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等を踏まえた地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について（通知）」（令和 4 年 12 月 26 日総行公第 152 号・総行安第 50 号）において取りまとめたとおり、首長部局等にあっては 34.5%（対前年度比+9.8%）であったものの、全体としては 19.5%（対前年度比+6.3%）にとどまっています（調査結果は別添 1 参照）。令和 3 年度の国家公務員の男性の育児休業取得率は 34.0%（対前年度比+5.0%）となっており、地方公務員の男性職員の育児休業等については、取得促進に向けた取組を一層加速しなければならない状況にあるといえます。

本年度は、例年の育児休業取得率等に係る調査に加え、「勤務条件等に関する調査の附

帯調査について（照会）」（令和4年9月9日総行公第121号）により、各地方公共団体における男性職員の育児休業取得率の数値目標設定状況について調査を行っているところです（調査結果は別添2参照）。これらの調査結果から分かる内容を含め、男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組を着実に推進していただくに当たって留意いただきたい事項は下記のとおりですので、引き続き、全ての地方公務員の男性が子育て等に参画できる環境整備により一層、計画的に取り組んでいただくようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村に対してもこれらを周知していただくほか、各市区町村においてもより積極的な取組が行われるよう助言をお願いいたします。

なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的助言）に基づくものです。

記

1 国家公務員における取組と同程度の取組の実施

国家公務員においては、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」（令和元年12月27日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）に基づき、令和2年度より、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指して取組を進めている。その要点は次のとおりとなっている。

（参考）国家公務員における取組

- ① 幹部職員が子供が生まれた全ての男性職員の育児に伴う休暇・休業1か月以上取得を目指す方針や目標の明確化を行う。【取得方針・目標の明確化】
- ② 管理職員及び人事担当課において、常日頃より職員からの相談を受けやすい雰囲気醸成に努めるとともに、個人のプライバシーに配慮しつつ、適切な機会・手段を通じて子の出生が見込まれる男性職員を確実に把握する。【男性職員の確実な把握】
- ③ 人事担当課において、制度・運用についての質問や相談を受け付ける窓口を設置する。【質問・相談窓口の設置】
- ④ 管理職員が対象職員に対して、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得を推奨した上で、対象職員の意向に基づき、取得計画を作成する。【取得計画の作成】
- ⑤ 対象職員が育児に伴う休暇・休業を取得できるよう、管理職員があらかじめ体制の準備や業務分担の見直し等、業務面における環境整備を行う。【業務面での環境整備】
- ⑥ 育児に伴う休暇・休業の取得促進に係る取組について、幹部職員・管理職員・人事担当課の職員等の人事評価に反映する。【人事評価への反映】

これらの取得促進の取組の中でも、幹部職員による「休暇・休業の取得方針・目標の明確化」及び管理職員による「対象職員の意向に基づく取得計画の作成」は取得促進に資する重要な取組であり、取組状況が低調であることが低水準の取得率に繋がるものと考えられる。これらを含め、男性職員の育児休業等の一層の取得促進に向けて、国家公

務員における取組と同程度の取組の実施について、積極的な検討をお願いしたいこと。

2 男性職員の育児休業取得率等の数値目標設定について

地方公務員の男性の育児休業取得率の状況は、第5次男女共同参画基本計画における成果目標の達成に照らし、また、国家公務員と比べても、低水準にとどまっており、取得促進の一層の取組が求められる状況にある。

各地方公共団体における男性職員の育児休業取得率の数値目標設定状況の調査結果（別添2参照）からは、1,155団体（64.6%）の団体で数値目標が設定されており、未設定の団体においても今年度末までに対応予定の団体が395団体（22.1%）となっている。その一方で、今年度末までの対応が困難としている団体も、市区町村を中心に238団体（13.3%）となっている。また、別添2の調査結果においては、団体別に設定された目標の内容（文書名、取得率、取得期間及び目標年または年度）を公表している。

国家公務員における子供が生まれた全ての男性職員の育児に伴う休暇・休業1か月以上取得を目指す方針や目標の明確化の取組も参考に、地方公共団体においても、組織として男性職員の育児休業等の取得促進に係る数値目標を設定し、幹部職員・管理職員等を含めた全ての職員に周知するようお願いしたいこと。また、既に数値目標を設定している団体においては、目標とする取得率の水準の引き上げや、取得期間に係る目標の設定についても、積極的な検討をお願いしたいこと。

3 令和3年度において取得率が大きく上昇した団体の取組事例の参照

これまでの通知においても、取得率が大きく上昇した団体（令和元年度：鳥取県・千葉市、令和2年度：福岡市・つくば市）の取組事例を紹介してきたところであるが、依然として、地方公務員の育児休業取得率や取得促進に向けた取組状況については、地方公共団体間で差が見られる状況にある。令和3年度において男性職員の育児休業取得率が着実に上昇している団体の取組事例は、別添3-1（秋田県）、別添3-2（北九州市）、別添3-3（東京都中野区）、別添3-4（岡山県玉野市）のとおりである。

これらの団体はいずれも、男性職員の育児休業取得率の数値目標を明確に定めた上で、取得計画の作成、収入シミュレーションシートの配布、業務分担の調整など育児休業等を取得しやすい環境の整備等の取組を実施している。これらの団体の取組事例も参考に、地域の実情に応じ、男性職員の育児休業等の取得促進に資する取組の実施について積極的な検討をお願いしたいこと。

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部公務員課
公務員第4係 原田、西野、松井
女性活躍・人材活用推進室企画係 川瀬、山内
電話 03-5253-5544（直通）
03-5253-5546（直通）

地方公務員における働き方改革に係る状況

～令和3年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要～

●育児休業等の取得状況

➤ 女性職員の取得率は100.6%で、取得期間も1年超が7割超、うち2年超が約3割となっている。

※参考：男性の育児休業取得率（最新公表値）
 国家公務員 34.0%（令和3年度）
 民間企業 13.97%（令和3年度調査）

➤ 一方、男性職員の取得率は19.5%で、近年増加傾向にあり、対前年比でも増加（+6.3%）しているものの、国家公務員の取得率（R3:34.0%）と比べ低水準となっている。また、取得期間も1月以下が5割以上となっている。

※「第5次男女共同参画基本計画」において、2025年までに30%という数値目標

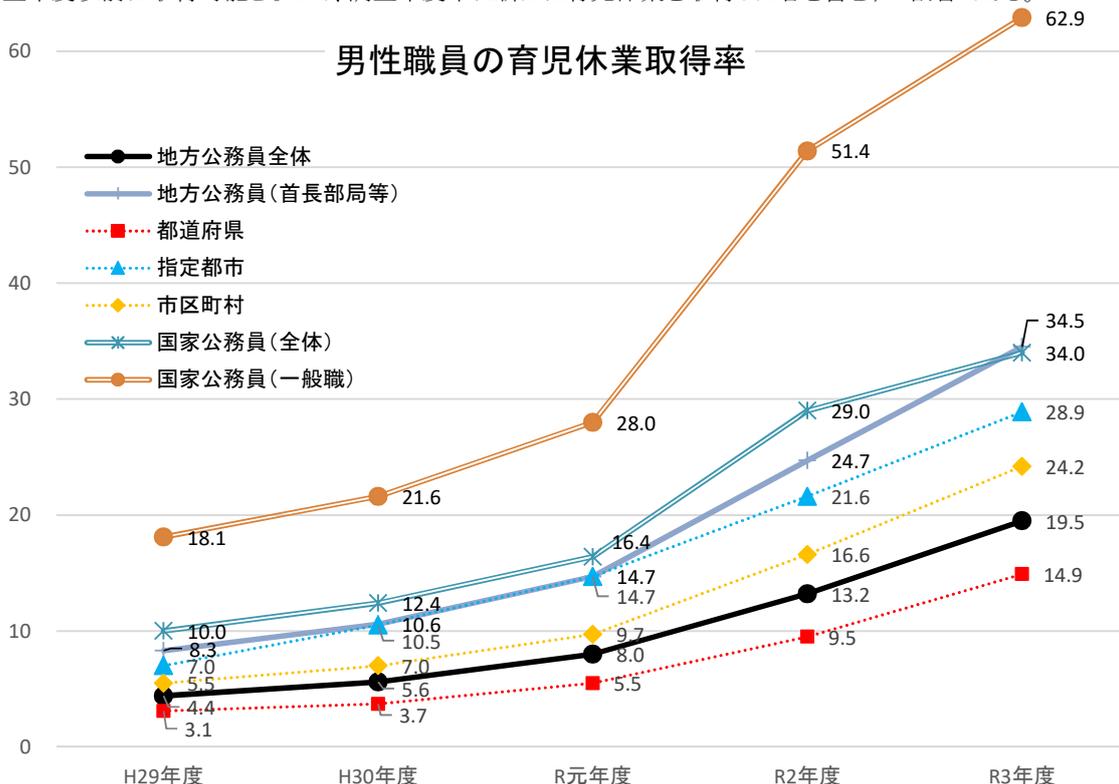
➤ 団体区分別・部門別にみると、団体間・部門間の格差が大きく、団体区分別では都道府県（14.9%）で、部門別では消防（8.4%）・警察（9.7%）で特に低水準となっている。

➤ 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、両休暇を合わせて5日以上取得した職員の割合が41.3%と増加（対前年比+4.3%）しているものの、国家公務員の取得率（R3:86.4%）と比べ低水準である。

ア) 男性職員の育児休業取得率(令和3年度) ※括弧内は令和2年度

	全合計	首長部局等	警察部門	消防部門	教育委員会	(参考) 女性職員 全合計
都道府県	14.9% (9.5%)	40.7% (28.9%)	9.7% (4.9%)	7.3% (3.4%)	10.6% (6.5%)	101.7% (99.7%)
指定都市	28.9% (21.6%)	47.8% (37.1%)	-	15.4% (8.7%)	16.1% (11.6%)	100.0% (100.7%)
市区町村	24.2% (16.6%)	29.0% (20.1%)	-	5.5% (2.4%)	25.3% (19.2%)	99.4% (99.4%)
合計	19.5% (13.2%)	34.5% (24.7%)	9.7% (4.9%)	8.4% (4.2%)	12.4% (8.1%)	100.6% (99.7%)

※取得率は、調査年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数に対する調査年度中の新規取得者数（調査年度以前に取得可能となって、調査年度中に新たに育児休業を取得した者を含む）の割合である。



イ) 男性職員の育児休業取得率(全合計、都道府県・指定都市)の上位団体

都道府県	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
	1 鳥取県	44.3%	29.1%
	2 秋田県	42.3%	11.5%
	3 高知県	34.5%	22.9%
	4 山形県	30.5%	13.8%
	5 宮崎県	29.7%	19.9%
	6 福井県	26.5%	13.9%
	7 福島県	26.0%	12.2%

指定都市	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
	1 千葉市	83.2%	92.2%
	2 北九州市	39.5%	24.6%
	3 仙台市	36.1%	24.1%
	4 福岡市	34.7%	33.5%
	5 新潟市	33.5%	23.3%
	6 岡山市	32.4%	19.1%
7 さいたま市	32.2%	24.8%	

ウ) 男性職員の育児休業取得率(警察部門(都道府県)・消防部門(都・指定都市))の上位団体

【警察部門(都道府県)】

都道府県	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
	1 鳥取県	85.1%	53.3%
	2 宮崎県	47.1%	29.1%
	3 秋田県	46.0%	7.1%

【消防部門(都・指定都市)】

指定都市	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
	1 千葉市	114.8%	142.5%
	2 北九州市	51.1%	18.5%
	3 岡山市	35.2%	6.8%

エ) 男性職員の育児休業取得率(教育委員会部門、都道府県・指定都市)の上位団体

【教育委員会部門(都道府県)】

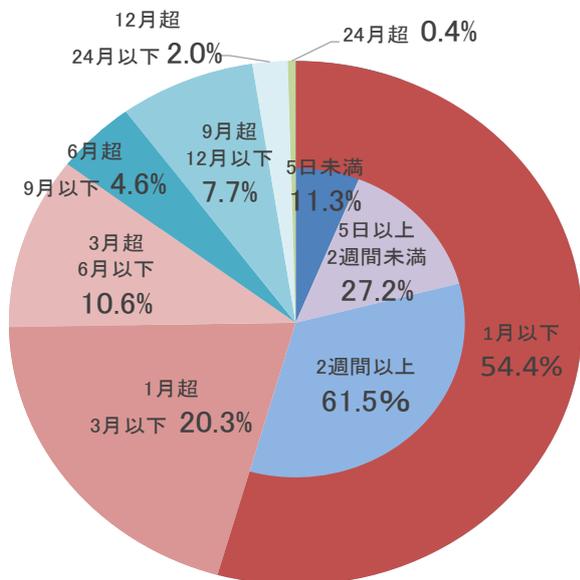
都道府県	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
	1 京都府	25.4%	10.0%
	2 沖縄県	20.6%	12.4%
	3 奈良県	19.6%	9.0%

【教育委員会部門(指定都市)】

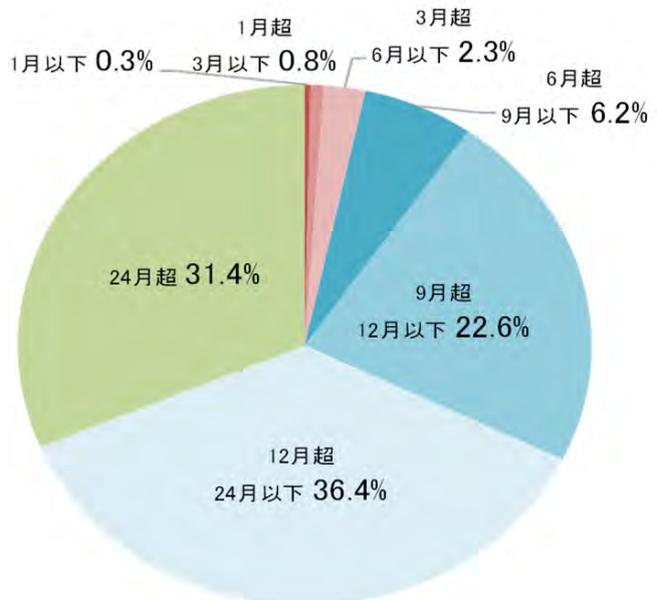
指定都市	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
	1 千葉市	75.9%	86.5%
	2 静岡市	21.0%	15.8%
	3 広島市	18.6%	5.3%

オ) 育児休業期間の状況(令和3年度)

【男性職員】



【女性職員】



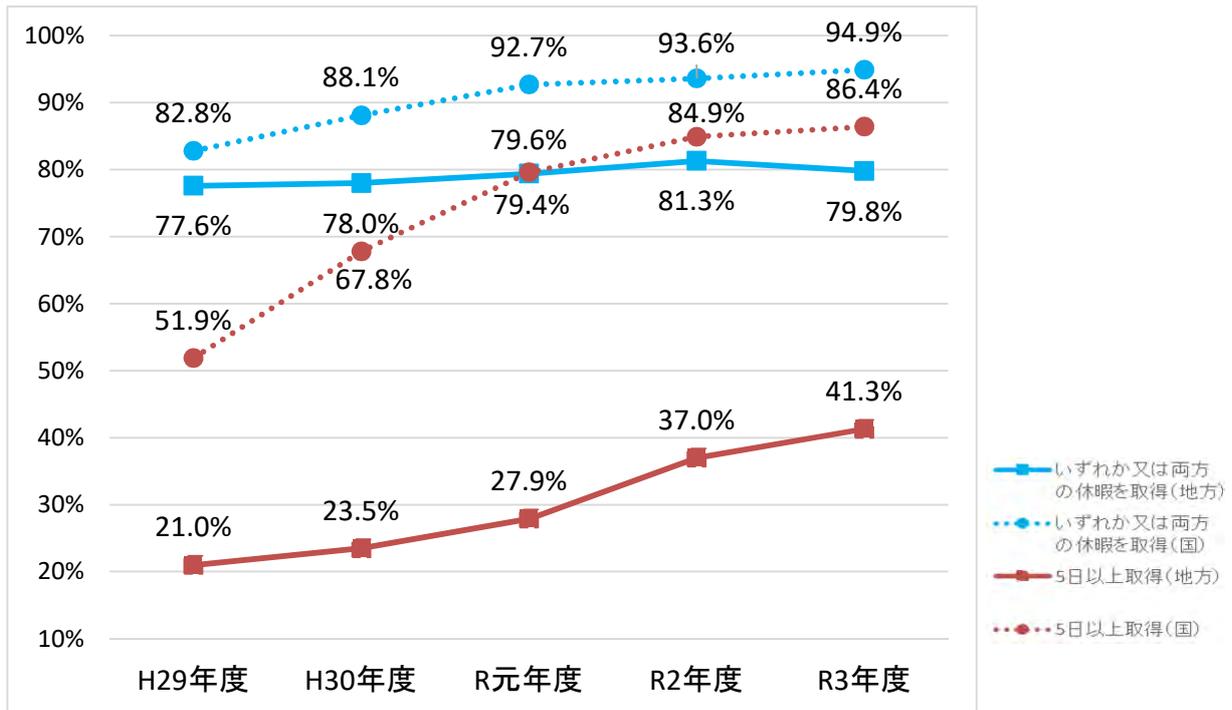
※男性職員の「5日未満」、「5日以上2週間未満」及び「2週間以上」に示す割合は、「1月以下」に占める割合である。

カ) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況(令和3年度)

(単位：人)

令和3年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数	配偶者出産休暇を取得した職員数	育児参加のための休暇を取得した職員数	いずれか又は両方の休暇を取得した職員数	両休暇を合わせて5日以上取得した職員数
67,362 (100.0%)	50,085 (74.4%)	38,869 (57.7%)	53,766 (79.8%)	27,836 (41.3%)

※「令和3年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数」には、いずれか又は両方の休暇制度を設けていない団体における「令和3年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数」を含む。



キ) 両休暇を5日以上取得した職員の割合(全合計、都道府県・指定都市)の上位団体

都道府県	団体名	5日以上取得率	前年度取得率
1	京都府	71.9%	58.0%
2	大分県	64.2%	56.0%
3	佐賀県	62.1%	60.9%
4	福岡県	56.3%	48.3%
5	広島県	56.2%	57.1%
6	三重県	56.1%	37.2%
7	茨城県	56.0%	45.9%

指定都市	団体名	5日以上取得率	前年度取得率
1	新潟市	72.2%	70.4%
2	千葉市	70.9%	44.4%
3	岡山市	64.8%	48.5%
4	横浜市	53.4%	47.9%
5	川崎市	53.4%	50.8%
6	仙台市	53.0%	44.6%
7	札幌市	52.9%	47.7%

男性職員の育児休業取得率の数値目標設定状況

別添 2

(※調査時点は令和4年10月1日とする。)

			設定済	未設定・今年度末 までに対応予定	未設定・今年度末 までの対応困難
			1	男性職員の育児休業等の取得促進に係る数値目標の設定状況（育児休業）	都道府県
		指定都市	20 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
		市区町村	1,088 (63.2%)	395 (23.0%)	238 (13.8%)
		全団体	1,155 (64.6%)	395 (22.1%)	238 (13.3%)

			令和4年10月	令和4年11月	令和4年12月	令和5年1月	令和5年2月	令和5年3月
			2	(「今年度末までに対応予定」の団体) 対応予定時期	都道府県	0 -	0 -	0 -
		指定都市	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
		市区町村	6 (1.5%)	2 (0.5%)	19 (4.8%)	2 (0.5%)	2 (0.5%)	364 (92.2%)
		全団体	6 (1.5%)	2 (0.5%)	19 (4.8%)	2 (0.5%)	2 (0.5%)	364 (92.2%)

秋田県における男性の育児休業等の取得促進に向けた取組

秋田県では、男性職員の育児休業、配偶者の出産に係る休暇等の取得を促進するため、所属長に対し、「**育児プランシート**」の作成を義務付け。また、職員に対し、「**育児休業収入シミュレーションシート**」を配布。この結果、男性職員の育児休業取得率が令和3年度に大幅に上昇（令和2年度 11.5%→令和3年度 42.3%）。

★「育児プランシート」の作成

所属長が、子どもが生まれる男性職員との面談を通じ、妊娠・出産・子育て期間中において職員が取得できる休暇制度等の取得希望や取得時期を記載する「育児プランシート」を作成。作成したシートを人事課へ報告。

必要に応じて業務分担を見直したり、所属職員への理解を促したりするなど、対象職員が制度を利用しやすい環境づくりにつなげる。

【工夫のポイント】

- ・人事担当課において、当該年度に子どもが生まれる男性職員の一覧を作成。
- ・当該年度に子どもが生まれる予定の職員本人・所属長に対し、人事課長から個別に取得勧奨メールを送信。

★「育児休業 収入シミュレーションシート」の配布

休業中の生活設計等に役立てるため、令和3年度から配布・周知（入力例参照）。

（入力例）

育児休業 収入シミュレーションシート【概算】

■利用にあたって

- 入力内容については、直近の給与明細（月額給与・期末勤勉手当）からご確認ください。
- 直近の給与明細等の額（給料・手当等）が試算期間中も継続する前提で試算していますので、試算期間中の給与額の変動や制度の改正等は加味していません。
- 育児休業手当金については標準報酬月額の見直しによりシミュレーション時点と変動する可能性があることに注意してください。
- 本シートにおけるシミュレーション結果は、あくまでも概算であり、実際の収入を保障するものではないことにご注意ください。（育児取得後の収入状況を把握するための参考としてご利用下さい）
- シミュレーション方法の詳細については別紙標準方法を参照ください。

■入力項目（基本情報）

【育児期間】

開始日	2019/12/1
終了日	2020/4/14
出産予定日	2019/11/15

【期末勤勉手当】

期末手当	298,848 ①
勤勉手当	209,194 ②
所得税	26,661 ③
社会保険料額	72,826 ④

【月額給与】

給料月額	239,078 ①
給料の調整額	②
手当（実額手当以外）	21,660 ③
手当（実額手当）	28,690 ④
所得税	7,070 ⑤
住民税	16,100 ⑥
社会保険料額	48,742 ⑦
標準報酬月額（短期）	340,000 ⑧

※通勤手当について

支給単位期間が1月でない場合、1月単位に按分した額を入力して下さい。
 (例：6ヶ月定期券の価値による支給)

■シミュレーション結果

【年収】※育児取得月から1年間の総収入

	月額給与(A)	期末勤勉(B)	合計(A+B)
差額(①-②)	▲ 58,723	▲ 224,431	▲ 283,155
①育児取得後	2,768,868	592,679	3,361,546
②育児取得なし	2,827,591	817,110	3,644,701

【算定結果】

育児休業取得後の給料・諸手当の減取分と育児休業手当金支給による増取分の差額（手取り額）を表示しています。

北九州市における男性の育児休業等の取得促進に向けた取組

北九州市では、「子育て支援制度等取得計画書」を作成。また、育児休業に係る給与等への影響についての職員への周知や、管理職の人事評価に「イクボス実践度」を反映。これらの取組に加え、「**パパ職員・イクボス面談**」や「**パパスイッチ研修**」の実施により、男性職員が育児休業を取得しやすい職場風土を醸成。この結果、男性職員の育児休業取得率が令和3年度に大幅に上昇（令和2年度 24.6%→令和3年度 39.5%）。

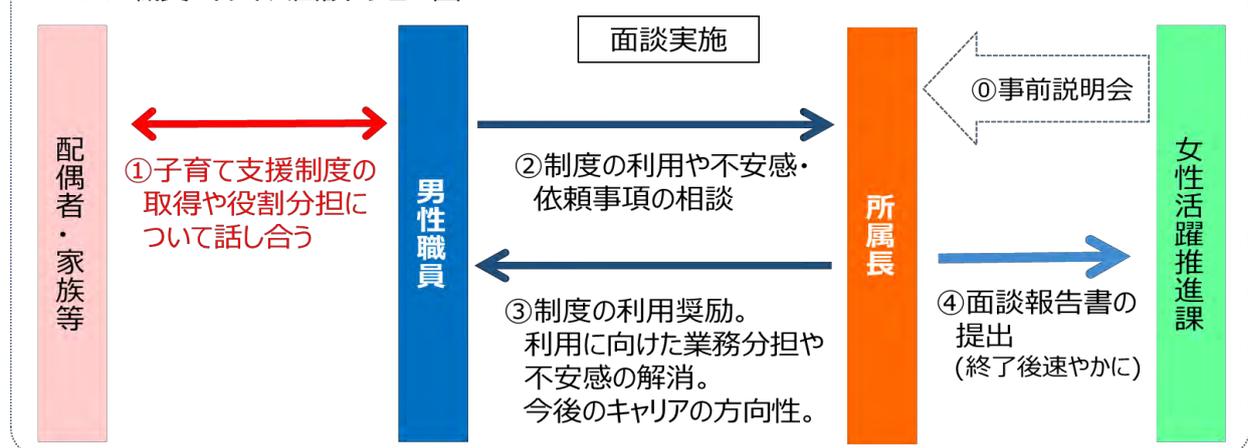
★「パパ職員・イクボス面談」の実施

子どもが生まれる予定の男性職員とその上司が、育児休業取得の意向や、休業時の職務分担について話し合う「パパ職員・イクボス面談」を実施。

【工夫のポイント】

- ・面談を行う**上司を対象に**、男性が育児休業を取得する意義や、上司の役割の重要性、面談の実施方法等を伝える「**事前説明会**」を別途実施。

■パパ職員・イクボス面談 フロー図



★「パパスイッチ研修」の実施

子どもが生まれる男性職員を対象に、子どもが生まれてからの働き方や暮らし方を考える「パパスイッチ研修」を実施。

【研修内容】

- ・講話「産後のリアル」「夫婦のパートナーシップ」
- ・先輩職員による「育休パパの体験談」
- ・ワークショップ「家事・子育て・仕事のバランスを考えよう」

【受講者の感想】

- ・家事や育児に対する知識の無さを実感した
- ・育休は「取れたら良い」と思っていたが、「取らなければ」という思いに至った
(令和3年度受講者 計74名)



東京都中野区における男性の育児休業等の取得促進に向けた取組

東京都中野区では、第4期（令和2年度～令和7年度）特定事業主行動計画において、**男性職員の育児休業取得率（取得期間1か月以上）の目標を45%に設定**。「子育て休暇等計画シート」の作成を通じて、所属長が休暇等の取得予定や配慮する事項など、育児休業開始に向けた準備について余裕を持って実施。また、職員報への育児休業体験談の掲載等を通じ、育児休業等を取得することが自然と受け入れられる雰囲気醸成。男性職員の育児休業取得率が令和3年度に大幅に上昇（令和2年度35.5%→令和3年度68.6%）。
※1ヶ月以上の育児休業取得率も大幅に上昇（令和2年度28.6%→令和3年度51.5%）

★高い目標の設定

男性職員の育児休業取得率について、**国が設定する目標値（30%、取得期間限定なし）を上回る、高い目標（45%、取得期間1か月以上）を設定**して取組を推進。

- 中野区職員のワーク・ライフ・バランスと女性活躍推進計画～全ての職員が働きやすく、活躍できる職場を目指して～（第4期中野区特定事業主行動計画）（抜粋）

目標項目 (指標)	実績値 (H30年度)	目標値	
		(参考) 第3期	第4期
男性職員の育児休業取得率 (取得期間1か月以上)	23.8%	10%以上 (取得期間1日以上)	45%以上 (※)

(※) 特定事業主行動計画の改訂に先立ち令和元年度に実施した職員アンケート結果から、男性職員の育児休業取得率（取得期間1か月以上）について、希望職員が全員取得できた場合を45%と見込み、目標値として設定。

★「子育て休暇等計画シート」の作成

シートを活用し、本人と所属長が休暇等の取得予定や今後の業務等について話し合うことで、配慮する事項など、**育児休業開始に向けた準備について余裕を持って実施**。

【工夫のポイント】

- ・自身又は配偶者等が出産予定の職員は、休暇等取得予定の有無にかかわらず、シートを作成し、所属長に提出（取得予定日の遅くとも2～3か月前まで）。
- ・シートを活用して話し合いを実施し、担当業務の他の職員との情報共有、業務分担の調整、マニュアルの整備など、育児休業開始に向けた準備を実施。
- ・長期的な育児休業取得の場合は、人事担当課で人事措置を講じることを検討。

★育児休業等を取得しやすい環境の整備

男性職員に出産・育児に関する休暇について理解を深め、これらの制度を効果的に利用して貰うため「男性職員のための子育て休暇の手引き」を配付・周知。また、育児休業の取得による経済的な影響を負担する声へ対応するため、育児休業中の手当金や給与への影響等をまとめた資料を配付・周知。さらに、職員報に定期的に男性職員の育児休業体験談を掲載。これらの取組を通じて、全庁的に育児休業等を取得することが自然と受け入れられる雰囲気醸成。

岡山県玉野市における男性の育児休業等の取得促進に向けた取組

岡山県玉野市では、第5次たまの男女共同参画プランにおいて、男性職員の育児休業取得率の目標を30%（令和7年度）に設定。管理職によるイクボス宣言の実施や、子育て世代の職員同士の情報共有などにより、育児休業を取得しやすい環境を整備。男性職員の育児休業取得率は令和3年度に大幅に上昇（令和2年度22.2%→令和3年度53.3%）し、消防部門においても令和3年度に4名（50.0%）が育児休業を取得。

★男性職員の育児休業取得率の目標設定

男性職員の育児休業取得率について、**国の目標値と同じ目標（30%）を設定。**

- 第5次たまの男女共同参画プラン（令和4年3月）（抜粋）

評価指標	現状値	目標値
市の男性職員の育児休業取得率	22.2% (令和2年度)	30.0% (令和7年度)

★管理職によるイクボス宣言の実施等

職場で共に働く部下の仕事と生活の両立を考え、その人のキャリア形成と人生を応援しながら、仕事の成果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる「イクボス」になることを**管理職が宣言**。男性職員を含めて、育児休業等を取得しやすい環境づくりを実施。

また、子育て世代の若手職員同士の横の繋がりの中で、育児休業を取得した経験や、活用可能な制度等の情報共有を実施。

これらの取組により、**育児休業を取得しやすい環境を整備。**

（右：イクボス宣言の様式）

イクボス宣言

私は、職場で共に働く部下の仕事と生活の両立を考え、その人のキャリア形成と人生を応援しながら、仕事の成果を出しつつ、自らも「イクボス10か条」を実践し、仕事と私生活を楽しむことができる「イクボス」になることを宣言します。

《イクボス10か条》

1. 部下が子育て等（介護、地域活動などを含む）に時間を割くことへ理解を示すこと
2. 仕事と子育て等を両立しながら頑張っている部下を応援し、勤務時間内でいかに成果をあげているかを正当に評価していること
3. 子育て等のための支援制度（育児休業制度や介護休暇制度など）を知っておくこと
4. 子育て等を軽視せず、積極的に時間を割くことを組織全体に推奨し広めていること
5. 異動や業務内容の変化により、部下の子育て等に大きく影響を及ぼすことについては、最大限の配慮をしていること
6. 子育て等のための支援制度の取得者がいても組織内の業務が滞らないよう、組織内の情報共有を行い、チームワークの強化を図るなど、可能な手段を講じていること
7. 部下が子育て等の時間を取りやすいよう、会議の短縮や書類の削減、時間外勤務の抑制、意思決定の迅速化、業務改善等を進めていること
8. 自分の上司や人事部門等に対し、部下の子育て等を重視した業務体制を整備することについて提言していること
9. 仕事と生活との両立を地域社会において率先して取り組み、市民サービスの向上や市の発展に貢献していること
10. 組織の長が自ら、仕事と生活との両立を重視し、人生を楽しんでいること

令和4年4月1日

●●部（課）長

玉野太郎

自筆で署名してください