

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※¹³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

※¹³ 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
- ・ 「男女共同参画室庁内ホームページ」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。