

能代市特定事業主行動計画

～能代市職員の女性活躍・子育て支援プラン～

令和 8 年 3 月 3 1 日
能 代 市 長
能 代 市 議 会 議 長
能代市選挙管理委員会
能代市代表監査委員
能 代 市 農 業 委 員 会
能 代 市 公 営 企 業
能 代 市 教 育 委 員 会

本市では、平成 1 5 年 7 月に制定された次世代育成支援対策推進法（平成 1 5 年法律第 1 2 0 号。以下「次世代法」という。）に基づき、平成 1 7 年度から 2 1 年度まで及び 2 2 年度から 2 6 年度までを計画期間とする特定事業主行動計画を策定し、職員個々の子育てをすべての職員が身近な問題として捉え、職場全体で支援する取り組みを行ってきました。

その後、国において更なる次世代育成支援対策を推進するため、次世代法の一部改正が二度行われ、有効期限が令和 6 年度、令和 1 6 年度と延長されました。

また、平成 2 7 年 8 月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 2 7 年法律第 6 4 号。以下「女性活躍推進法」という。）が制定され、職場内における女性の一層の活躍を推進するため、現状の把握と課題の分析を行った上で、目標の設定及び取組内容を定めた特定事業主行動計画を策定するよう義務づけられました。

これを受け、本市でも平成 2 8 年度から令和 2 年度まで、令和 3 年度から 7 年度までを実施期間とした特定事業主行動計画を策定しておりましたが、この度、その期間が終了することから、令和 8 年度から 1 2 年度までを実施期間とする「能代市特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）を策定し、引き続き、性別にかかわらず、職員が自らの個性と能力を一層発揮できる職場環境づくりを進めていきます。

なお、次世代法と女性活躍推進法の目指すところは共通している部分も多いため、本計画は次世代法によるものと女性活躍推進法によるものを一体の計画として策定するとともに、本計画等の実行計画として令和 5 年 3 月に策定した「能代市働き方改革 アクションプランⅡ」の要素を組み入れ、目標達成のための具体策を位置付けます。

1 計画の位置づけ

この計画は、次世代法第19条に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画の2つを一体とした計画と位置付けます。

2 本計画の対象者

本計画の対象者は、市長部局（公営企業職員を含む。）、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び教育委員会の常勤の職員とし、会計年度任用職員についても、常勤の職員に準じて取り扱います。

3 計画期間

本計画の期間は、令和8年（2026年）4月1日から令和13年（2031年）3月31日までの5年間とします。なお、計画期間であっても、社会情勢等に合わせ、必要に応じて本計画の見直しを図ります。

4 庁内検討会議

本市では、庁内検討会議を年1回開催し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。

5 状況把握・課題分析

(1) 法令に基づく状況把握

特定事業主行動計画の策定にあたっては、関係法令により把握すべき項目が定められており、現状については以下のとおりです。

項目1 職員の男女の給与の差異（令和6年度）

① 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	93.0%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	92.3%
全職員	71.1%

② 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別の情報

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
部長・次長相当職	95.7%
課長相当職	97.2%
課長補佐相当職	96.2%
係長相当職	99.1%

③ 「任期の定めのない常勤職員」に係る勤続年数別の情報

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	99.9%
31～35年	94.1%
26～30年	93.1%
21～25年	91.8%
16～20年	91.7%
11～15年	88.8%
6～10年	92.6%
1～5年	100.3%

項目2 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	R5. 4. 1	R6. 4. 1	R7. 4. 1
課長級以上総数	58 人	58 人	60 人
うち女性数	11 人	10 人	11 人
女性割合	19. 0%	17. 2%	18. 3%

項目3 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

① 令和4年度における各役職段階に占める女性割合

	部長・ 次長級	課長級	課 長 補佐級	係 長 相当職	小計	係 員	合計
男性	17 人	30 人	27 人	39 人	113 人	179 人	292 人
女性	2 人	7 人	17 人	5 人	31 人	123 人	154 人
合計	19 人	37 人	44 人	44 人	144 人	302 人	446 人
女性割合	10. 5%	18. 9%	38. 6%	11. 4%	21. 5%	40. 7%	34. 5%

※ 「係長相当職」とは、国の通知に基づき「組織の最小単位の長」である係長・所長等
(②も同じ)。

② 令和7年度における各役職段階に占める女性割合及び令和4年度からの伸び率

	部長・ 次長級	課長級	課 長 補佐級	係 長 相当職	小計	係 員	合計
男性	19	30	43	24	116 人	175	291
女性	2	9	14	2	27 人	128	155
合計	21	39	57	26	143 人	303	446
女性割合	9. 5%	23. 1%	24. 6%	7. 7%	18. 9%	42. 2%	34. 8%
伸び率 (ポイント)	△1. 0	4. 2	△14. 0	△3. 7	△2. 6P	1. 5	0. 3P

項目4 採用した職員に占める女性職員の割合（各年4月1日採用）

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	計
男性	8 人	8 人	9 人	11 人	11 人	47 人
女性	7 人	8 人	11 人	13 人	8 人	47 人
合計	15 人	16 人	20 人	24 人	19 人	94 人
女性割合	46. 7%	50. 0%	55. 0%	54. 2%	42. 1%	50. 0%

項目5 セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

- すべての職員が個人としての尊厳を尊重される働きやすい職場環境を確立し、職員の利益の保護と公務能率の向上を図るため、令和3年2月に「能代市職員ハラスメント防止の指針」を策定しました。
- 毎年度、ハラスメント相談員を各部局ごとに男女各1名を配置し、ハラスメント防止の対応をあわせて周知しています。
- ハラスメント防止研修を実施しています。

項目6 平均継続年数の男女の差異

各年度4月1日における平均勤務年数の男女の差異

	R 5	R 6	R 7
男性	19.1年	19.4年	19.6年
女性	18.7年	17.7年	18.2年
合計	19.0年	18.9年	19.1年

※任期付職員及び再任用職員を除く。

項目7 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和6年度）

	取得 可能 者数	取得 者数	取得 率	取得期間の分布状況				
				1週間 未満	2週間 未満	1月 以下	1年 未満	1年 以上
男性	10人	6人	60.0%	1人	0人	2人	3人	0人
女性	5人	5人	100.0%	0人	0人	0人	4人	1人

項目8 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び合計取得日数の分布状況（令和6年度）

① 男性の配偶者出産休暇等の取得率

対象者数	休暇取得者数	取得率	5日以上の取得率
10人	8人	80.0%	50.0%

② 男性の配偶者出産休暇等の合計取得日数の分布状況

	1日 未満	2日 未満	3日 未満	4日 未満	5日 未満	6日 未満	7日 未満	7日
取得者数	1人	1人	0人	2人	0人	1人	1人	2人
割合	12.5%	12.5%	0.0%	25.0%	0.0%	12.5%	12.5%	25.0%

(注) 「配偶者出産休暇等」について

区分	取得可能日数	取得可能期間
配偶者出産休暇	2日（時間単位で取得可能）	出産のため入院する等の日から産後2週間の期間内
子の養育休暇	5日（時間単位で取得可能）	男性職員の妻の産前6週間、産後1年の期間内

項目9 職員の各月ごとの平均時間外勤務時間（及び時間外勤務の上限を超えた職員数（令和6年度）

① 平均時間外勤務時間

上段：管理職員、下段：非管理職員

（単位：時間）

	男性	女性	本庁舎勤務		左記以外の庁舎勤務	
			男性	女性	男性	女性
4月	16.1	28.0	15.5	32.3	17.4	23.7
	14.1	18.8	15.8	20.9	10.8	15.1
5月	16.5	24.9	14.5	24.1	20.9	25.7
	10.1	13.3	11.3	13.9	7.7	12.5
6月	15.3	21.6	14.5	18.7	17.1	24.6
	9.9	12.0	11.8	12.8	6.0	10.7
7月	12.5	18.6	11.0	17.6	16.0	19.6
	8.6	11.0	9.6	11.8	6.3	9.8
8月	11.8	17.8	10.5	19.2	14.5	16.4
	7.4	10.4	8.7	9.4	5.0	12.9
9月	15.3	21.4	13.5	21.3	19.3	21.5
	8.0	8.9	9.1	8.6	6.0	10.1
10月	24.1	22.3	21.6	21.9	29.4	22.8
	27.9	22.8	29.5	21.6	26.3	26.5
11月	12.9	19.9	11.6	19.1	15.9	20.7
	8.7	10.4	10.7	10.2	4.3	11.3
12月	13.3	15.2	13.4	14.2	13.0	16.2
	8.8	8.0	10.0	8.4	6.2	7.7
1月	11.8	15.9	12.1	12.4	11.2	19.4
	8.9	8.5	9.9	9.2	7.1	7.5
2月	13.3	15.6	12.8	14.8	14.6	16.3
	9.4	9.1	9.6	10.0	9.9	7.7
3月	13.9	22.4	14.7	22.2	12.2	22.6
	13.5	16.3	15.9	17.4	8.4	14.7
合計	176.7	243.5	165.6	237.8	201.4	249.3
	135.3	149.5	151.9	154.3	104.0	146.6

※ 管理職員の時間数は、退勤時刻までの時間を集計したものである。

※ 各月で表示単位未満を四捨五入しているため、合計と一致しない。

② 時間外勤務の上限を超えた職員数

上段：管理職員、下段：非管理職員

(単位：人)

	45 h		100 h		本庁舎勤務				左記以外の庁舎勤務			
	男	女	男	女	45 h		100 h		45 h		100 h	
					男	女	男	女	男	女	男	女
4 月	5	6	0	0	4	4	0	0	1	2	0	0
	16	17	0	0	13	14	0	0	3	3	0	0
5 月	7	4	0	0	4	1	0	0	3	3	0	0
	7	8	0	0	5	5	0	0	2	3	0	0
6 月	3	2	0	0	3	0	0	0	0	2	0	0
	8	4	0	0	8	4	0	0	0	0	0	0
7 月	3	1	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0
	3	7	0	0	1	6	0	0	2	1	0	0
8 月	3	1	0	0	1	0	0	0	2	1	0	0
	3	2	0	0	3	0	0	0	0	2	0	0
9 月	4	3	0	0	3	2	0	0	1	1	0	0
	3	2	0	0	2	1	0	0	1	1	0	0
10 月	13	1	5	0	8	0	5	0	5	1	0	0
	32	18	5	0	23	10	3	0	9	8	2	0
11 月	4	2	0	0	4	0	0	0	0	2	0	0
	4	1	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0
12 月	4	1	1	0	3	0	1	0	1	1	0	0
	7	1	0	0	7	1	0	0	0	0	0	0
1 月	5	1	2	0	4	0	2	0	1	1	0	0
	5	1	0	0	3	1	0	0	2	0	0	0
2 月	2	1	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0
	9	4	0	0	5	4	0	0	4	0	0	0
3 月	5	3	1	0	5	2	1	0	0	1	0	0
	15	10	1	0	13	9	1	0	2	1	0	0
合計	58	26	9	0	44	9	9	0	14	17	0	0
	112	75	6	0	87	56	4	0	25	19	2	0
実人数	19	5	5	0	12	6	5	0	7	3	0	0
	59	5	5	0	44	27	3	0	15	11	2	0

(2) 職員アンケート

本行動計画策定に当たり、休職中等の職員を除く職員にアンケートを実施しました。主な調査結果は次のとおりです。

アンケート1 管理職になることの希望

	男性	女性	回答しない	計
希望する	25 人 27.2%	5 人 10.0%	0 人 0.0%	30 人 20.4%
どちらともいえない	42 人 45.6%	22 人 44.0%	3 人 60.0%	67 人 45.6%
希望しない	25 人 27.2%	23 人 46.0%	2 人 40.0%	50 人 34.0%

「希望しない」と回答した最大の理由のうち上位5位

	男性	女性	回答しない	計
能力に自信がない	15 人	9 人	1 人	25 人
責任の重い職に就きたくない	3 人	5 人	0 人	8 人
現状に満足	3 人	2 人	1 人	6 人
仕事と家庭の両立が困難	0 人	5 人	0 人	5 人
給与等の処遇に見合わない	2 人	1 人	0 人	3 人

「どちらともいえない」と回答した最大の理由のうち上位5位

	男性	女性	回答しない	計
能力に自信がない	16 人	11 人	2 人	29 人
イメージがわからない	13 人	4 人	0 人	17 人
給与等の処遇に見合わない	6 人	0 人	0 人	6 人
責任の重い職に就きたくない	3 人	2 人	0 人	5 人
仕事が増える	0 人	3 人	1 人	4 人

アンケート2 女性が管理職員になりたいと思えるための取組の上位3位

男性		女性	
適材適所への配置	50 人	適材適所への配置	40 人
性別で業務分担しない	38 人	給与等の処遇の充実	7 人
給与等の処遇の充実	20 人	福利厚生の拡充	6 人

アンケート3 両立して働ける職場環境か

	男性	女性	回答しない	計
そう思う	35 人	14 人	1 人	50 人
どちらかといえば思う	72 人	38 人	4 人	114 人
どちらともいえない	15 人	13 人	2 人	30 人
どちらかといえば思わない	11 人	2 人	2 人	15 人
思わない	9 人	0 人	2 人	11 人

アンケート４ 育児・介護以外での早出・遅出勤務

	男性	女性	回答しない	計
利用したい	44 人	20 人	7 人	71 人
利用したくない	8 人	2 人	0 人	10 人
わからない	85 人	41 人	4 人	130 人
その他	5 人	4 人	0 人	9 人

アンケート５ 年次有給休暇等

	男性	女性	回答しない	計
取得したいときに取得できる	64 人	31 人	6 人	101 人
どちらかといえ取得できる	60 人	28 人	4 人	92 人
どちらともいえない	13 人	8 人	1 人	22 人
どちらかといえ取得できない	3 人	0 人	0 人	3 人
取得したいときに取得できない	2 人	0 人	0 人	2 人

アンケート６ フレックスタイム制を導入できる職場か

	男性	女性	回答しない	計
そう思う	38 人	11 人	7 人	56 人
どちらかといえ思う	28 人	18 人	2 人	48 人
どちらともいえない	27 人	17 人	1 人	45 人
どちらかといえ思わない	16 人	11 人	0 人	27 人
そう思わない	33 人	10 人	1 人	44 人

アンケート７ フレックスタイム制の利用

	男性	女性	回答しない	計
利用したい	85 人	40 人	10 人	135 人
利用したくない	36 人	20 人	0 人	56 人
わからない	21 人	7 人	1 人	29 人

アンケート８ 勤務間インターバル

	男性	女性	回答しない	計
必要	51 人	25 人	3 人	79 人
どちらともいえない	66 人	34 人	6 人	106 人
不要	25 人	8 人	2 人	33 人

(3) その他の現状

① 職員採用試験・選考の申込者数

	試験・選考実施年度					計
	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	
男性	68 人	63 人	69 人	77 人	64 人	341 人
女性	43 人	50 人	56 人	52 人	55 人	256 人
合計	111 人	113 人	125 人	129 人	119 人	597 人
女性割合	38.7%	44.2%	44.8%	40.3%	46.2%	42.9%

② 年次有給休暇の取得状況

	R 5	R 6	R 7
男性	13.1 日	13.1 日	13.8 日
うち子育て世代	15.0 日	13.8 日	14.0 日
女性	12.3 日	11.7 日	12.9 日
うち子育て世代	14.9 日	12.9 日	13.5 日
全体	12.8 日	12.7 日	13.5 日
うち子育て世代	15.0 日	13.5 日	13.9 日

③ フレックスタイム制の導入状況

ア 地方公共団体の状況（各年4月1日現在）（単位：団体）

	団体数	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
都道府県	47	12	15	17	18	27
指定都市	20	2	2	3	5	6
市区町村	1,721	70	75	76	76	98

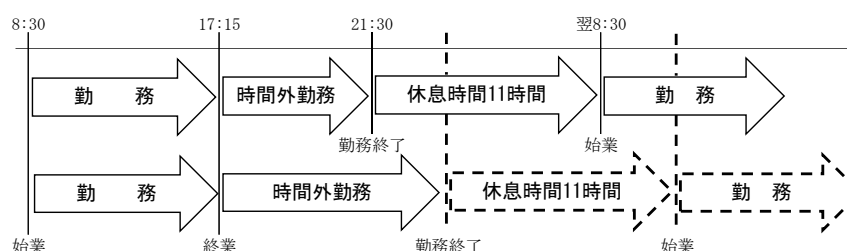
イ 民間の事業所規模別（R6.6.30現在）

	～9 人	～29 人	～49 人	～99 人	～299 人	300 人～
導入済	5.7%	7.4%	9.0%	15.3%	22.1%	39.4%

④勤務間インターバル

国において、勤務間のインターバルの目安時間を11時間とする努力義務を令和6年4月1日から導入しています。

<勤務間インターバルのイメージ図>



(4) 現状の分析と課題

① 女性に対する職業生活に関する機会の提供

- ・ 男性の給与に対する女性の給与の割合（項目 1）は男性に比べ低い状況となっています。この要因としては、相対的に給与が高い男性の係長相当職以上の職員数の割合が高いこと（項目 2、3）、男性が世帯主であることが多数（令和 2 年国勢調査から秋田県及び能代市ともに 7 割強）を占めている状況から、職員手当の受給者が男性に多いこと（令和 6 年度実績：扶養手当 80%、住居手当 72.6%）等が考えられます。
- ・ 職員数（項目 3）について 3 年前と比較すると、女性職員数は横ばいとなっておりますが、係長相当職以上の女性職員数は 4 人減少しています。
- ・ 直近 5 年間の職員採用試験・選考の申込者数における女性割合（その他 ①）は 42.9%、採用した職員に占める女性職員の割合（項目 4）は 50.0% となっています。
- ・ 平均継続年数（項目 6）については、男女で大きな差はありませんが、女性が短いのは、直近 5 年間の新規採用職員の女性割合が増えてきていることが要因と考えられます。
- ・ 管理職になることの希望（アンケート 1）について、「希望する」と回答した女性の割合（10.0%）が男性（27.2%）よりも低く、「どちらともいえない」が同程度、「希望しない」と回答した女性の割合（46.0%）が男性（27.2%）よりも高い結果となりました。女性の「希望しない」と回答した理由の上位は、「能力に自信がない」、「責任の重い職に就きたくない」、「仕事と家庭の両立が困難」の順でした。

- 管理職をはじめ男女割合の差の解消を図ることで、市の施策等に多様な視点を取り入れることができることから、女性職員がより活躍できる環境をつくっていくことが必要です。

② 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

- ・ 育児休業（項目 7）について、女性職員に比べ男性職員は、取得率、取得期間ともに大きく下回っています。
- ・ 男性職員の配偶者出産休暇等（項目 8）について、取得率 80%、5 日以上の取得率 62.5% となっています。
- ・ 時間外勤務（項目 9）について、時間数は男女による大きな差はないものの女性が男性を上回っており、管理職員の在庁時間についても同様に女性が男性を上回っています。100 時間を超える時間外勤務をした女性職員はおりませんでしたが、衆議院議員選挙事務等の影響により 10 月の時間外勤務が増え、男性職員において 5 人が 100 時間を超えています。管理職員の勤務時間終了後の在庁時間は、非管理職員の時間外勤務を超えている

状況にあります。

- 性別にかかわらず仕事と家庭生活を両立できる職場環境づくりを進めていくためには、男性職員が子育てや介護を含む家庭生活に積極的に関与できるようにする必要があります。また、年次有給休暇は平均12日以上取得できているものの、管理職員・非管理職員にかかわらず時間外勤務等の在庁時間が長いことから、業務の効率化を図る必要があります。

6 目標及び具体的な取組

性別にかかわらず、すべての職員が仕事と家庭生活の両立を図りながら、自らの個性と能力を一層発揮できる職場環境づくりを進めるため、次のとおり目標を設定します。

(1) 女性活躍推進

目標① 女性の採用試験申込者数

職員採用試験・選考における受験申込総数のうち、女性申込者数が占める割合50%以上を目指します。

達成期日：令和11(2029)年度実施分まで

基準値：令和6年度実施分46.2%

具体的な取組

- ・ 女性をターゲットとした採用情報の発信を強化します。
- ・ 女性職員の新たな適応性の発見や多様な能力の育成に努めます。
- ・ 女性が参加しやすい就職説明会やインターシップの実施に努めます。

目標② 管理職の女性割合

管理職に占める女性職員数の割合を 25%以上とします。

達成期日：令和 1 2 (2030) 年 4 月 1 日

基準値：令和 7 年 4 月 1 日 21.4%

具体的な取組

- ・ 係長・課長補佐・課長の各役職段階における女性の人材確保を念頭に置いた研修を行います。
- ・ 職員が必要と考えている研修を研修計画へ反映させるなど、職員の潜在能力を引き出していくきっかけづくりを図ります。
- ・ 適材適所への配置や、性別にとらわれない業務分担に努めます。

(2) 仕事と生活の両立

目標③ 時間外勤務の縮減

選挙事務や災害対応等のイレギュラーな業務を除き、月の時間外勤務時間数 100 時間超の人数を 0 人、45 時間超の人数を延べ 80 人以下とします。

達成期日：令和 1 1 (2029) 年度

基準値：令和 6 年度 100 時間超延べ 0 人、45 時間超延べ 159 人

※選挙事務を除く

具体的な取組

- ・ 所属長及び自己による時間外勤務の管理を徹底し、時間外勤務命令及び時間外協議を事前に実施するよう周知します。
- ・ 時間外勤務を削減するため、研修等を通して職員のマネジメント力や業務効率の向上を図り、適正な勤務管理を行います。
- ・ 作成資料の削減・簡素化、会議等の時間短縮を推進し、職員の時間・コスト意識の醸成を図ります。
- ・ 業務の効率化のため、更なるデジタル化を推進します。
- ・ 庁内における職員応援体制の積極的な運用を図ります。
- ・ 業務量に見合った人員配置に努めます。
- ・ 窓口開設時間の短縮や時間外勤務を前提としている業務について、時間外勤務縮減の対応策を研究します。
- ・ 誰もが継続勤務やキャリアアップをあきらめることのないよう、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のとれた働き方と、働きやすい職場環境づくりに努めるとともに、弾力的な勤務形態（フレックスタイム制等）を研究します。

目標④ 年次有給休暇の取得促進

年間の年次有給休暇の平均取得日数 12 日以上を継続します。

達成期日：令和 1 2 (2030) 年

基準値：令和 7 年実績 13.5 日

具体的な取組

- ・ 人事担当課は、年休の取得状況を毎月調査し、部署毎の年休取得状況を公表します。また、年休取得が少ない職員の理由の把握に努めます。
- ・ 所属長は特に妊娠中の職員や子育て中の職員が年休を取得しやすいように計画的な事務処理や業務の相互調整を行うとともに、担当間の応援体制を整えます。
- ・ 1 ヶ月に 1 日は休むことを基本としたマイプラン休暇計画表を部署毎に作成し、大型連休及び年末年始の前後、健康診断後、結婚記念日や誕生日、勤続年数等の人生の節目における年休の取得を奨励します。

目標⑤ 家族のための休暇の取得促進

配偶者出産休暇等の取得率を 100%とするとともに、5 日以上の取得率を 80% 以上とします。

達成期日：令和 1 1 (2029) 年度

基準値：令和 6 年度実績配偶者出産休暇等 80.0%、5 日以上 50.0%

具体的な取組

- ・ 配偶者の支援及び男性職員の育児参加のため、「配偶者出産休暇」の取得を促進し、これらの休暇と年休を利用した連続休暇の取得を促進します。
- ・ 制度の周知に努めるとともに、休暇の取得状況を把握・検証します。

目標⑥ 男性の育児休業取得

男性の新規の育児休業取得割合（※）を 85%以上とし、2 週間以上の取得割合を 100%とします。

※出生した年度で集計します。

達成期日：令和 1 1 (2029) 年度

基準値：令和 6 年度新規取得 60.0%、2 週間以上 83.3%

具体的な取組

- ・ 育児休業の取得により業務に支障が生じないように、人事異動又は会計年度任用職員による代替要員を確保し、職員が安心して育児休業を取得できるよう努めます。
- ・ 管理職に対して制度の周知・啓発を行い、2 週間以上の育休取得を当然とする職場の雰囲気づくりに努め、取得しやすい環境を整えます。