

# 宮古島市役所特定事業主行動計画

～～子育てに夢を持ちみんなで支え合う、職場をめざして！～～



# 宮古島市役所特定事業主行動計画

～子育てに夢を持ち みんなで支え合う 職場をめざして！～

## 1.はじめに

少子化の急速な進展により、将来の経済社会に深刻な影響を与えることが懸念されているところですが、少子化の要因の一つとして、仕事と子育ての両立に対する負担感などが指摘されています。そのような中、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。今回策定した宮古島市役所次世代育成支援計画は、同法第19条第1項の規定に基づく「特定事業主行動計画」として宮古島市役所の職員（市議会、教育委員会等行政委員会を含む。）を対象に策定するものです。育児に携わる職員が仕事と子育てを両立できるようにするため、特定事業主が一体となって推進していかねばなりません。職員ひとり一人、生活環境や職場環境は異なりますが、この計画を実りあるものとするために職場単位で支え合っていきましょう。

平成18年11月

宮古島市長  
宮古島市議会議長  
宮古島市教育委員会  
宮古島市選挙管理委員会  
宮古島市代表監査委員  
宮古島市農業委員会  
宮古島市水道局  
宮古島市消防本部

## 2.行動計画の実施期間

この特定事業主行動計画の実施期間は平成18年度から平成22年度までの5年間とします。

## 3.行動計画実施における主体区分

この行動計画は宮古島市役所の全職員を対象とし、この計画の実施について効果的に進めるため、推進部門を設置し、主体的に取り組むべき職員を下記のとおり区分します。

### 推進部署

総務課/教育委員会教育総務課/議会事務局/監査委員会事務局/選挙管理委員会事務局/農業委員会事務局/水道局総務課/消防本部総務課

### 管理職員

各部局の管理者、休暇等の承認に係る専決権を委譲された職員

### 子育て中の職員

子育てを行っている職員、子育てを行う予定の職員

### 全職員

子育て中の職員の同僚

\*それぞれの職場によって業務・勤務体制に違いはあるが、その職場の状況に応じてこの計画の効果的な実施に向けて協力していきます。

## 4.行動計画の推進

推進部署において、この行動計画について定期的な情報交換を行い、必要に応じ推進体制を見直して行きます。行動計画の見直しについては、おおむね3年を目処に行います。

## 5.職員の勤務環境に関する整備

### (1)妊娠中及び出産後における配慮

パンフレット等による周知

推進部署

母性保護、育児休業、休暇などの各種制度をまとめたパンフレットを作成し全職員に配布します。

#### 管理職員

配布されたパンフレットを熟読してもらい、妊娠中及び出産後の女性職員には、母体に有害となる業務(重量物を取り扱う業務など)をさせないように配慮しましょう。

#### 子育て中の職員

本人又は配偶者が妊娠していることが判明したら、パンフレット等により子育てに関する休暇制度を理解するとともに、できるだけ速やかに管理職員に申し出ましょう。

#### 全職員

配布されたパンフレット等を読んで職場で妊娠している人や子育てをしている同僚が制度を利用しやすい雰囲気をつくるよう配慮しましょう。

#### 職員研修等での周知

新規採用者研修、監督者研修等において周知徹底を図ります。

#### 推進部署

特に総務課において、新規採用者研修、監督者研修をとおして、仕事と子育ての両立について、啓発研修を実施する。監督者研修においては、母性保護、育児休業、育児時間、超過勤務の制限などを正しく理解して貰い、制度の積極的な利用を働きかけられるよう研修を実施します。

#### 管理職員

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、担当部署の業務分担の見直しを行っていきます。妊娠中の女性には、原則として深夜勤務や超過勤務を命じないようにします。加えて、所属職員に対しても積極的に制度の周知を図っていきます。

## (2)父親の休暇取得促進

出生時における「配偶者分娩休暇」制度の取得促進をします。

#### 管理職員

出産を控えた男性職員が休暇を取得できるように、職場内の応援態勢を整え、配偶者の出産が近づいてきたら「分娩休暇」取得を働きかけましょう。

#### 子育て中の職員

父親となる男性職員は積極的に休暇を取得するよう心がけましょう。

#### 全職員

出生時の休暇を取得しやすい雰囲気を職場全体でつくりだしましょう。

数値目標：分娩休暇及び育児時間等子育てに関する休暇制度の取得率を平成22年度までに、100%となるよう努めます。
--

## (3)育児休業を取得しやすい職場環境整備

育児休業等の周知や取得しやすい雰囲気の醸成

#### 推進部署

推進部署では男女の育児休業の取得も推進していきます。就学前の子どもを養育している職員に対し、育児休業、育児時間、年次有給休暇の取得の参考例を紹介した「育児参加パンフレット」を作成し、管理職員及び子育てを行う予定の職員に配布する。また、臨時的任用制度を活用した代替え要因の確保を行います。

#### 管理職員

職員から育児休業等の申し出があった場合には、制度の説明を行うとともに、男女を問わず積極的な休暇・休業をの崇徳を促します。また、事務分担の見直し等を行い、その間の業務に支障のないように配慮しましょう。

#### 子育て中の職員(特に就学前の子どもを養育している職員)

パンフレット等を参考に積極的に育児休業や育児時間、年次有給休暇を取得しましょう。

育児休業を取得した職員の職場復帰

#### 推進部署

育児時間制度の周知や制度拡充を検討します。

#### 管理職員及び同僚職員

育児休業中の職員に対して可能な限り業務に関する情報をメール等で連絡する。また、育児休業中の職員が来庁した場合には、明るく接し、職場復帰直後には、積極的に担当業務に協力しましょう。

#### 子育て中の職員

育児休業中に担当業務を担っている同僚職員に感謝も気持ちを忘れずに、子育てに専念する。余裕ができれば、月に1回程度職場に顔を出し、現在の状況などを上司、同僚に報告したり現在の業務の状況などを把握しましょう。

数値目標：現在、女性職員の育児休業の取得を上記の取り組みを行いつつ、育児休業取得率を100%にします。そのため、人事配置等を的確に実施していきます。
--

### (4) 超過勤務の縮減等

小学校就学始期までの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務制限制度の周知

#### 推進部署

パンフレット等や職員研修をとおして制度の周知を図ります。

#### 管理職員

管理職員は小学校就学始期に達する前の子どもがいる職員から申し出があった場合は、深夜勤、超過勤務を可能な限り命じないようにしましょう。

#### ノー残業デーの実施

#### 推進部署

毎週水曜日をノー残業デーとし、超過勤務の縮減を図る。庁内放送や文書等を配布し周知徹底していきます。

#### 管理職員

管理職員は、ノー残業デーにおいては特別な事情がない限り超過勤務を命じない。また、管理職員が率先して帰宅しましょう。

#### 全職員

ノー残業デーにやむを得ず超過勤務をした場合に、自ら別の日にノー残業デーを設定し、週1日は必ず実行するよう努めましょう。

超過勤務縮減に対する意識啓発

#### 推進部署

部署ごとに超過勤務の実態調査を定期的実施し、超過勤務の多い職員には面談を行い、課題解決に努めます。ノー残業月間を設定して超過勤務縮減への意識付けを行います。

#### 管理職員

自ら超過勤務縮減に対する意識改善を図り、特定の職員に超過勤務が集中しないよう業務の配分、調整に努める。また、超過勤務の多い職員に対しては健康管理に気を下るよう心がけましょう。

#### 全職員

日頃から担当業務に関して、職員相互で協力体制を構築し、超過勤務を縮減する雰囲気をつくりましょう。

事務事業の簡素化

#### 管理職員

新たな業務、行事等を実施する場合は、その目的、効果、必要性など十分に検討しましょう。その際、既存事業との関係を整理し、合理化や廃止可能なものは廃止しましょう。

#### 全職員

日頃から担当業務に関して合理簡素化に心がけ、見直せる事務事業については上司に対し積極的に提案していきましょう。

数値目標：上記の取り組みをとおして、職員個人の1年間の超過勤務時間を、国が定める上限、360時間以内を目標とします。

## (5) 休暇の取得推進

### 年次有給休暇の促進

#### 推進部署

計画的な年次有給休暇の取得を推進します。特に、授業参観、予防接種、子どもに関する行事などでの取得を促進します。

#### 管理職員

定期的に業務の見直しや事務改善を行い、事業執行にあたっては早期に予定を周知させ、計画的に年次有給休暇を取得をさせましょう。自らも積極的に休暇を取得することで、職員が取得しやすい職場環境をつくる。特に子育て中の職員に対しては積極的に取得するよう促しましょう。

#### 全職員

職場の事業予定や、他の職員の仕事のスケジュールを理解して、可能な限り計画的な休暇取得しましょう。また、お互いの協力ができる職場環境づくりにつとめ、特に子育て中の職員には休暇を取得しやすい配慮しましょう。

### 連続休暇取得の推進

#### 推進部署

週休日や休日とあわせての連続休暇の取得を促進します。職場内の調整が必要であるので「休暇取得計画表」(別紙参照)を作成し、各部署での計画的な休暇取得に役立てます。

#### 管理職員

職員ごとの休暇の取得状況を「休暇取得計画表」などで把握し、管理職員自らも連続休暇を取得するようにする。また、休暇中の職員の担当する業務については、他の職員が応援できる体制を日頃から整えましょう。

#### 全職員

「休暇取得計画表」で休暇予定を立て、休暇中の職員の業務についてはお互いに支え合いましょう。職員同士が協力し合い、連続休暇が取りやすい職場環境を整えましょう。

数値目標：上記の取り組みを進めながら、年次有給休暇の取得日数を年間20日とします。

### 子どもの看護休暇など特別休暇の取得促進

#### 推進部署

子育てに関する特別休暇をパンフレット等に記載し全職員に周知する。子の看護のための休暇制度の拡充を検討します。

#### 子育て中の職員

子育てのために「子の看護休暇」を積極的に活用しましょう。

#### 全職員

職員の子供が病気やケガしたときに「子の看護」休暇を取得できるよう職場の体制を整えま

数値目標：子どもが病気やケガになったときの看護休暇の取得率を100%とします。

## (6) 勤務場所等への配慮

#### 推進部局

人事異動により子育てが困難となる職員については、配置面で可能な限り配慮します。

#### 子育て中の職員

人事上の配慮を求める場合には、管理職員や所属する総務課の人事担当に早めに申し出ま

## (7)性別分担意識の是正

推進部署

これまでの性別分担意識の是正については、研修等により取り組んでいく。セクシャルハラスメント防止についても新規採用研修、管理者研修等を対象として実施します。

全職員

仕事や子育てについて、男性職員と女性職員がともに取り組む意識を持ちましょう。

## 6.その他の次世代育成支援対策

### (1)子育てバリアフリー

推進部署

庁舎内に授乳室の設置やベビーベッドの設置に向けて取り組みます。

全職員

子ども連れの市民が来庁しやすい雰囲気づくりを目指して、日頃から細かい配慮と丁寧な対応に心がけましょう。

### (2)子ども・子育てに関する地域貢献活動

推進部署

子ども、子育てに関する地域貢献活動を担当する部署と連携し、職員に対し情報提供を行います。

全職員

子育ての一環としてのスポーツ指導や文化活動に積極的に参加しましょう。

### (3)子どもとふれあう機会

全職員

学習発表会や授業参観日などは積極的に休暇を取得して、子どもとふれあう時間を持ちましょう。

### (4)家庭の教育力の向上

推進部署

家庭での教育力の向上に関する情報提供を行います。

## 7.おわりに

以上が、宮古島市役所が特定事業主として次世代育成支援対策の取り組みの内容です。

子育てに関わる職員や、その職員を支援する上司、同僚など、この計画における立場は異なるが、職員一人一人が自分自身の事と捉えご協力をお願いしたい。特に、管理職の理解は不可欠であり、職場の雰囲気づくりをお願いいたします。

この取り組みによって、宮古島市次世代育成支援行動計画を中心として、この特定事業主行動計画を全市民、全職員が理解し積極的に関わっていくことを期待し、職員みんなで支え合っていくことを重ねてお願いするものであります。