

特定事業主行動計画

～仕事と子育て両立、女性の職業
生活における活躍支援プラン～

宮古島市

計画期間：令和3年度～令和7年度

目次

I はじめに	1
1 目的	1
2 計画期間	2
3 行動計画の実施にあたって	2
4 行動計画における言葉の定義	2
II 計画の具体的な内容	2
1 制度を知ることが第一歩	2
(1) パンフレット等による制度の周知	2
(2) 職員に対する研修	2
(3) 子育て等に関する相談窓口	3
(4) 職場環境や職員の意識	3
2 父親、母親になるとわかったら	3
(1) 速やかな連絡	3
(2) 職場における妊婦への配慮体制	3
(3) 仕事の引継ぎの実施、代替え職員の確保	3
3 妊娠中及び出産後の配慮について	3
4 男性の子育て目的の休暇等の取得を促進するために	4
5 育児休業を取得しやすい環境をつくるために	4
(1) 育児休業の取得	4
(2) 育児休業からの円滑な復帰	4
(3) 所属長の取り組み	4
6 子どもの看護などのための特別休暇の取得を推進するために	4
7 時間外勤務を縮減するために	5
(1) ノー残業デーの徹底	5
(2) 時間外勤務を少なくする取り組み	5
(3) 健康面の配慮について	5
8 年次休暇の取得を促進するために	5
(1) 休暇を取得しやすい環境づくり	5
(2) 休暇取得の促進	5
9 子育てバリアフリーを推進するために	6
10 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために	6
III 数値目標	6
IV おわりに	7

1 はじめに

1 目的

急速な少子化の進行や家庭・地域社会を取り巻く環境の変化等を踏まえ、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に社会全体で取り組むため、平成15年7月に、「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。

現在、職員が仕事と子育てを両立できる環境が整いつつありますが、まだまだ、女性の力を存分に発揮できるとはいえない状況を踏まえ、国や地方自治体が女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の両立の推進に向けて取り組む必要があります。

宮古島市において、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき平成28年度から「特定事業主行動計画」により、安心して子育て出来る環境整備を推進しており、今回、令和3年度から令和7年度における後期目標の数値を設定いたしました。

新型コロナウイルス等の厳しい社会状況や厳しい財政状況の下、多様化・複雑化する行政課題に対応していくためには、働き方改革の実現が必要であり、引き続きワークライフバランスを推進し、男女ともに働きやすい職場環境を整備するため本計画を推進します。

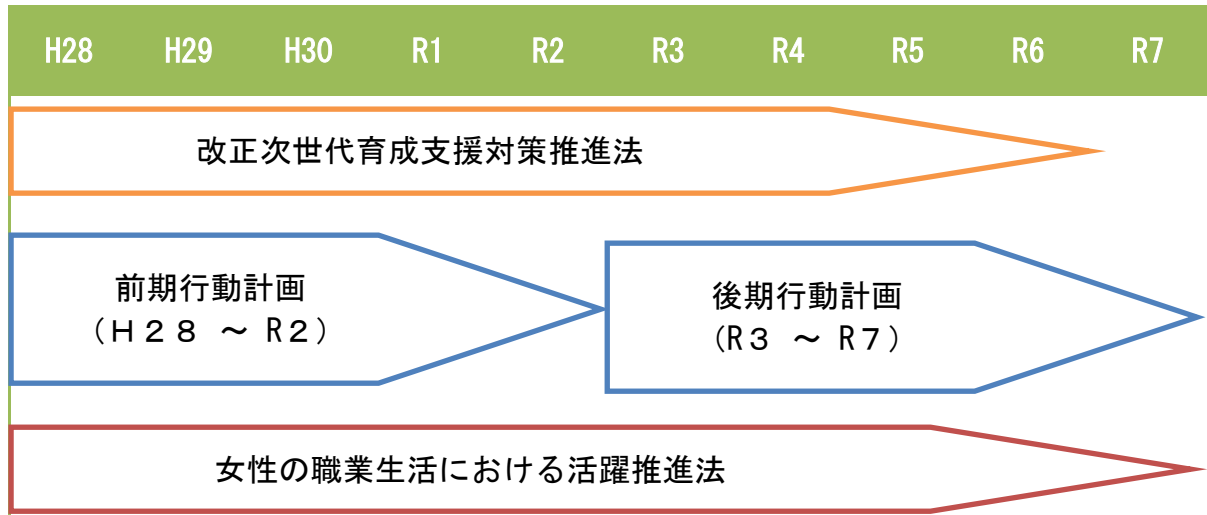
令和3年11月1日

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
宮古島市消防本部
宮古島市水道事業

2 計画期間

この特定事業主行動計画は平成28年度から令和7年度までの10年間の計画です。この行動計画は、その後半の期間である令和3年度から令和7年度までの5年を計画期間としています。

この行動計画に掲げている数値目標は、令和7年度までの達成目標です。



3 行動計画の実施にあたって

この行動計画は宮古島市役所の職員全員を対象としています。この行動計画がきちんと実施されるためには、この行動計画の内容を職員がよく理解し、自分自身の置かれた立場、役職等に応じた行動をとる必要があります。

4 行動計画における言葉の定義

この行動計画では、取り組みを行うそれぞれの主体を以下のように定義します。

- (1) 人事担当課 職員の人事やサービス等の管理をしている課等
- (2) 所属長 子育てを行う職員の所属長
- (3) 子育てを行う職員 子育て中の職員、又は父親や母親となる予定の職員
- (4) 周囲の職員 子育てを行う職員の周囲の職員
- (5) 全職員 全ての職員

II 計画の具体的な内容

1 制度を知ることが第一歩

(1) パンフレット等による制度の周知

人事担当課において、母性保護、育児休業、休暇、超過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パンフレットを作成し、制度の周知に努めます。子育てを行う職員は各種制度を理解し、所属する課においては妊娠している人や、子どもを育てている人が制度を利用しやすいような、雰囲気づくりに協力しましょう。

(2) 子育てを行う職員に対する研修

新規採用職員研修などの職員への研修を行う際、母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの各種制度に関する子育てパンフレットを配布するとともに、「仕事と子育ての両立」についての周知を行い、子育てを行う職員自身への啓発をしていきます。

(3) 子育て等に関する相談窓口

子育てに関する制度や、子育て等に関しての相談相手になってくれる「相談窓口」を人事担当課に設置し、内容に応じては専門分野の相談窓口をご案内します。また、気軽に相談できる子育てサポーター（子育て経験者）をご紹介します。

(4) 職場環境や周囲の職員の意識

職場優先の環境（例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気）や固定的な性別役割分担意識（例えば、「子どもの面倒をみるのはすべて母親の仕事だ」というような意識）の是正を進めていきます。

また、この計画を実りあるものとするためには具体的な行動が必要であり、その行動には意識が伴わなければ何も変わりません。全職員が、研修などの機会に子育てについて改めて考えてみてください。

2 父親、母親になるとわかったら

(1) 速やかな連絡

父親・母親になるとわかったら、できるだけ速やかに（遅くとも出産予定日のおよそ5ヶ月前までに）、育児をするようになることを各人事担当課、及びそれぞれの所属長に申し出るようにしましょう。母性保護、育児休業、休暇などの諸制度の活用のためにも必要です。

(2) 職場における妊婦への配慮体制

報告を受けた所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に十分配慮し、母体に悪影響を与えることのないよう必要に応じ業務の見直しや担当替え等の措置を講じましょう。

(3) 仕事の引継ぎの実施、代替え職員の確保

子育てを行う職員が産前産後休暇、育児休業の取得にあたり、休みを取得する期間、所属する部署の業務をどのような体制で取り組むか所属長が中心となり決めていきます。

その際、所属長は代替え職員の配慮について、人事担当課にも相談しましょう。

3 妊娠中及び出産後の配慮について

妊婦や胎児に大きな影響があるものの1つにたばこの煙の害が上げられています。本人の喫煙はもちろんのこと、たばこの先から立ち上る副流煙も大きな影響を与えます。たばこの煙の60%以上は副流煙であり、有害物質が主流煙よりもずっと高濃度に含まれています。この副流煙を知らないうちに吸ってしまう受動喫煙によって、妊婦や胎児に知らないうちに重大な影響を与えています。

受動喫煙を防ぐためにも、職場における分煙の徹底に加え、職場を離れていても、周りの人の健康に配慮した喫煙マナーが必要です。

また、妊娠中及び出産後に母体の保護及び母性健康管理のためにある深夜勤務及び時間外勤務の制限、業務軽減、保育時間休暇の取得などについて定めた勤務時間、勤務等に関する条例及び施行規則によって保護されています。これらの制

度を全職員に周知することで、この時期にある女性職員の勤務についての配慮を周囲の職員で考え、また子育てを行う職員も安心して勤務が続けられるよう環境を整えます。

4 男性の子育て目的の休暇等の取得を促進するために

父親として子育てを行う職員に対し、配偶者の出産に伴う休暇（5日）及び男性職員の育児参加休暇（5日）の認知度を高めるとともに、取得対象の男性職員が全員取得できることを重点取組目標とします。

出産をサポートすることは、家族の中で支え合う育児の第1歩です。また、配偶者はあなたのサポートを必要としています。父親として子育てを行う職員は、休暇を積極的に取得しましょう。

育児には家族のサポートだけでなく、職場、及び周囲の職員のサポートも必要です。

出生時の休暇を取得しやすいような雰囲気をも所属職員全員で作しましょう。

5 育児休業を取得しやすい環境をつくるために

子育てとの両立を図りながらいきいきと仕事を続けていくため、女性職員に加えて男性職員も育休の円滑な取得や職場復帰を支援することが求められています。また、育休中のみならず妊娠期から職場復帰後の働き方についても配慮や支援を行うことが大切です。

(1) 育児休業の取得

女性職員の育児休業の取得率は100%を維持しております。しかし男性職員の育児休業の取得については令和元年度から取得事例はありますが、数少ないのが現状です。乳幼児期の子育てに積極的にかかわることは、子どもとの信頼関係が深まるだけでなく、職員自身の人生観に厚みを持たせてくれる貴重な経験です。女性職員は産後休暇期間の終了日の翌日から育児休業を取得することができますが、男性職員については、「子の出生の日」から取得することができます。男性職員が育児休業を取得するよう、本人も周囲の人も積極的な姿勢で臨んでください。

(2) 育児休業からの円滑な復帰

育児休業中の職員は、育児休業中は職場から離れていますので、孤独を感じたり、「職場復帰してもついていけないのではないか。」と不安になりがちです。所属の職員は、休業中の職員に最近の業務の状況を連絡するとともに、休業中の職員が職場に連絡してきやすいような環境をつくるよう、心がけてください。

また、育児休業中の職員も、子どもが寝て一息ついた時間であれば職場に電話するなどして、積極的に職場との関わりを保つようにしましょう。

育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な病気などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のための最も大切な時期ですから、職場全体でサポートしましょう。

(3) 所属長の取り組み

所属長は、妊娠期の体調や職員の意向を把握するため、育児休業を取得する職員と面談の機会を設け情報共有しましょう。

育児休業終了予定2ヵ月前になりましたら、所属長と育児休業中の職員は産休・育休復帰支援面談シート＜育休中・復帰後＞シートを活用し、面談の機会

を設けましょう。所属長は、子育てを行う職員の育児状況、働き方の意向があるか確認を行い、職場復帰後の業務内容や役割分担について話し合い、不安に思っている職員がスムーズに職場復帰できるよう努めましょう。

- 6 子どもの看護などのための特別休暇の取得を推進するために子の看護休暇や短期介護休暇を活用して、突発的な病気の際には、休暇を取得できるよう、職場全体で支援するようにしましょう。

子育てを行う職員は、日頃から周囲の職員、特に担当する業務に関わりのある職員とコミュニケーションを図り、急な休暇でも困らないようにしておきましょう。

- 7 時間外勤務を縮減するために

時間外勤務の縮減をするために、以下の内容を参考にし、職員の時間外勤務の縮減に役立ててください。

- (1) ノー残業デーの徹底

毎週水曜日はノー残業デーです。ノー残業デーについて電子メール等による一層の周知・啓発を行い職場の意識改革を図ります。

所属長は、職員の業務量を把握し、業務に対して適切な指示を行います。

また、手本となるよう自ら定時退庁を心がけましょう。定時退庁できない場合にも、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりを心がけましょう。

- (2) 時間外勤務を少なくする取り組み

時間外勤務を少なくするために、事務事業の見直し、業務内容手順の効率化をすすめることに加えて、職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心がけましょう。また、所属長は、毎月の時間外実績リストを活用し、所属職員の時間外勤務時間数や、日々の業務量をチェックし、必要に応じ事務分担を見直しましょう。また、時間外勤務の多い職員に対しては、健康管理に特に気を配るようにしてください。

- (3) 健康面の配慮について

職員が健康で仕事と子育ての両立を図れるよう、超過勤務の多い職員に対し健康診断の受診指導等、健康面における指導の徹底を図ります。また、健康相談（こころの相談を含む）の活用について、一層の周知を図ります。

- 8 年次休暇の取得を促進するために休暇の取得は、職員の健康増進のほか、リフレッシュすることにより、業務効率が上がるなど仕事の面でも効果があります。また、家庭生活における諸事に参加する環境を醸成するため、全職員が積極的に取得する必要があります。

- (1) 休暇を取得しやすい環境づくり

勤務体制によっては職員が休暇を取得しにくいと感じる職場があります。子育てを行う職員が職場や周囲の職員に「気兼ね」なく有効に活用できるような雰囲気醸成や、休暇取得に対する意識改革に努めましょう。また、職場内で業務の進捗状況を話合うことや、業務量に応じて必要な人員配置を行うことで、年次休暇を取得しやすい環境を整えましょう。

- (2) 休暇取得の促進

各所属においては、計画的に年次休暇を取得し、子育てを行う職員は休暇の取得時期について早めに申告をするよう努めましょう。

特に子育て期(配偶者の妊娠中も含む)にある男性職員に対しては子ども(妊娠中は配偶者)の健康診査等へ参加するため、休暇を積極的に取得しましょう。

子どもや家族に関する行事への参加や記念日のために、例えば、次のような時に年次休暇を取得するようにしましょう。

例) 子どもの春休み、夏休みなど

年末年始

月曜日や金曜日(土日と組み合わせた、ハッピーマンデー・ハッピーフライデー)

家族の誕生日、結婚記念日

入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事やPTA活動

子どもの予防接種、健康診査

地域活動

9 子育てバリアフリーを推進するために

施設利用者等の実情を勘案し、ベビーベッド等の設置を行うなどの取り組みは既に行っておりますが、今後も施設利用者等のニーズを把握に努め、適切な対応を進めていきます。職員は、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応を率先して行いましょう。

10 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために子どもの健やかな成長のために、今、地域の役割が重要視されています。

特に、閉鎖された環境になりがちな乳児期の親子にとっては、地域住民の見守りは、大きな心の支えになるでしょう。職員は、地域の子どもと触れ合う機会に積極的に参加しましょう。また、職員の皆さんが趣味としているスポーツや文化活動で、子育てを支援する活動、市民活動の応援をできることもあります。子どもがいるいないにかかわらず、子育て支援の活動に参加していきましょう。

III 数値目標

職員の仕事と家庭の両立が実現するよう、また、それぞれの職場において女性職員が活躍できるため勤務環境の整備などを行い、進捗状況を客観的に判断できるよう、目標数値を定めます。なお、目標値は、市長部局、宮古島市教育委員会、宮古島市議会事務局、宮古島市消防本部、宮古島市水道事業別に標記し、また、宮古島市選挙管理委員会、宮古島市監査委員事務局、宮古島市農業委員会においては配置職員数が少数のため、まとめて標記することとします。

◇ 管理職女性割合

	令和2年度	令和5年度	令和7年度
市長部局	11.8%	13.7%	15.7%
教育委員会	0%	6.7%	13.3%
議会事務局	0%	0%	50.0%
消防本部	0%	0%	0%
水道事業	0%	0%	20.0%
選挙管理委員会等	0%	0%	33.3%

◇ 育児休業取得割合（女性職員(男性職員)別)

	令和2年度	令和5年度	令和7年度
市長部局	100(16.7)%	100(16.7)%	100(16.7)%
教育委員会	0(0)%	100(50.0)%	100(50.0)%
議会事務局	0(0)%	100(50.0)%	100(50.0)%
消防本部	0(0)%	0(11.1)%	0(11.1)%
水道事業	0(0)%	100(50.0)%	100(50.0)%
選挙管理委員会等	0(0)%	100(50.0)%	100(50.0)%

◇ 配偶者の出産に伴う休暇

	令和2年度	令和5年度	令和7年度
市長部局	83.3%	91.7%	100%
教育委員会	100%	100%	100%
議会事務局	0%	100%	100%
消防本部	100%	100%	100%
水道事業	0%	100%	100%
選挙管理委員会等	100%	100%	100%

IV おわりに

以上が、宮古島市役所が特定事業主行動計画として、次世代育成支援対策、女性の職業生活における活躍に関する取り組みの内容です。

今回策定しました特定事業主行動計画を基に、職員ひとりひとり異なる立場を理解し、積極的に関わることを期待し、全職員で支え合いながら働きやすい職場の環境づくりに努めましょう。