

太田市特定事業主行動計画

ポップコーンプラン

後期（令和2年度～令和6年度）

**～～ 職場全体で子育てを支援し、
仕事と子育てを両立できる職場にしよう ～～**

太 田 市

はじめに

平成15年7月に次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、次世代育成支援対策推進法が成立しました。我が国では少子化や核家族化が進んでおり、この法律は、次代の社会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、国、地方公共団体、事業主など様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。

そして、地方公共団体は、行政機関としての立場から地域における次世代育成支援に取り組むとともに、職員を雇用する特定事業主としても子育て制度の充実や子育てしやすい環境を整備するなどの役割を果たさなければなりません。

太田市特定事業主行動計画（以下「ポップコーンプラン」という。）は、職員が子育てしやすい職場環境を実現するため『職場全体で同僚の育児を支援しよう』を基本的な考え方とし、職場の仕事と子育ての両立支援を行い、子どもたちの健やかな育成を図るため、平成17年4月に市長をはじめ各機関等（以下「特定事業主」という。）が策定したものです。

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法でありましたが、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。このため、引き続きポップコーンプランでは、平成27年4月1日から令和7年3月31日までを計画期間とし『職場全体で子育てを支援し、仕事と子育てを両立できる職場にしよう』を基本的な考え方として取り組みます。

今後、職員一人ひとりが新たなポップコーンプランを自分自身に関わることと捉え、子育てしやすい職場環境づくりを課題として職員が意識し、身近な職場単位で互いに助け合い、支え合えるよう計画したものです。

※ポップコーンプランの由来

「popcorn」の「pop.」は、「population 人口」の略となり、米口語で「pop」は「おやじ、パパ、お父ちゃん」として使用され、また「corn」は「豆、とうもろこし」の意味から「たくさんの子供」を連想させるとともに、ほほえましく躍動感があると考え「太田市特定事業主行動計画」の通称名としました。

令和2年4月

太田市長
太田市教育委員会
太田市議会議長
太田市選挙管理委員会
太田市代表監査委員
太田市公平委員会
太田市農業委員会
太田市消防長

1 ポップコーンプランの計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法でありましたが、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。

このため引き続きポップコーンプランでは、平成27年4月1日から令和7年3月31日までを計画期間とし、平成27年度から令和元年度までを前期、令和2年度から令和6年度までを後期として取り組みます。

2 ポップコーンプランの推進

- 1 特定事業主として、次世代育成支援対策を効果的に推進するため、『太田市特定事業主行動計画策定・推進委員会』を設置します。
- 2 特定事業主として、職員に対し、次世代育成支援対策に関する各種制度を提供するとともに、行動計画の内容を周知していきます。
- 3 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修や講習を行い、様々な機会を通じて情報提供の充実を図ります。
- 4 仕事と子育ての両立等についての相談を行う窓口を設け、対応します。
- 5 『太田市特定事業主行動計画策定・推進委員会』において、ポップコーンプランの進捗状況を把握及び点検し、実績を公表します。

3 ポップコーンプランの目的

『職場全体で子育てを支援し、仕事と子育てを両立できる職場にしよう』との基本的な考えのもとに、ポップコーンプランの目的を次のとおり定めます。

- 1 特定事業主として、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、また、職員が子育てし

やすい環境を整備します。

- 2 特定事業主として、職員の子どもの健やかな育成に社会的役割を果たします。
- 3 特定事業主として、職員が仕事をしながら子育てをしていくことができるように職場をあげて支援できるようにします。
- 4 子育て中の職員のみならず、職員一人ひとりが職業生活と家庭生活の両立が図られるよう職員全体で取り組みます。

4 具体的な内容

(1) 重点的推進施策

ポップコーンプランの目的を達成するため、次のとおり重点的推進施策を定めます。

- 1 職場優先、性別役割分担などの意識改革への取り組み
- 2 育児休業等の取得促進
- 3 父親の子育て参加の促進
- 4 子育てに関する休暇の取得促進
- 5 時間外勤務の縮減・年次有給休暇の取得促進

(2) 制度の周知

母性保護、母性健康管理、出産費用等の給付、育児休業、特別休暇、時間外勤務の制限などの制度（以下「制度」という。）をまとめた『仕事と育児の両立支援ガイド』について随時改定を行い、制度の周知に努め、特に子育て中の職員について案内を行います。

(3) 意識改革への取り組み

所属長は、職場研修などを通じ、『仕事と育児の両立支援ガイド』により職員が制度を理解するように努めるとともに、妊娠している女性職員や子育て中の職員が制度を利用

しやすくなるような職場環境となるよう努めるものとします。

職場優先・性別役割分担などの意識の改革

所属長は、ポップコーンプランの趣旨を理解し、職場優先の意識や固定的な役割分担意識の是正を図るものとします。そのためには、子育てが仕事（職場）と同じ社会的役割を果たしていることを再認識するとともに、『子育ては男女が協力して行うべきもの』であるとの視点に立ち、子育てをする喜びを実感しつつ仕事と子育ての両立を図ることのできるよう所属職員に周知する必要があります。

（４）産前産後における配慮

- 1 職員は、親になることがわかったら、制度を活用するため、また人事上の配慮のためにも、速やかに子育てをするようになることを所属長に申し出てください。
- 2 所属長は、職員から親になるとの申し出があったら、制度の活用を勧めるとともに、妊娠中の女性職員の健康及び安全に配慮し、職場内での業務分担の見直しを行うなど、職場全体での支援体制づくりをするものとします。また、人事上の配慮のためにも、所属長は妊娠中の女性職員について、人事担当課へ連絡するものとします。
- 3 妊娠中の女性職員は、深夜勤務や時間外勤務、危険有害業務の制限などにより保護されています。制度の適切な利用を心がけてください。
- 4 所属長は、妊娠中の女性職員が時間外勤務の制限を請求した場合には、特別な場合を除き時間外勤務をさせることはできません。
- 5 所属長は、3歳に満たない子のある職員が当該子を養育するために時間外勤務の制限を請求した場合には、特別な場合を除き時間外勤務をさせることはできません。

（５）子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

- 1 父親となる男性職員は、子育ての始まりの時期の親子の時間を大切にするために、子

どもの出生時における特別休暇を積極的に取得しましょう。特に、配偶者が最も不安な時期である出産前は、配偶者をサポートするためにも積極的に年次有給休暇を取得してください。

- 2 所属長は、父親となる男性職員が休暇等を取得できるように、必要に応じて職場内での応援態勢に配慮してください。また、父親となる男性職員に対して積極的に子育てへの参加ができるように、計画的な休暇の取得を働きかけてください。
- 3 子育てには家族のサポートのみならず、職場のサポートも必要になります。同僚の職員は、父親となる男性職員が休暇を取得できるよう助け合ってください。

(6) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- 1 人事担当課は、『仕事と育児の両立支援ガイド』などにより育児休業等の制度やその取得手続、経済的な支援制度などについて情報提供を行います。
- 2 人事担当課は、アンケート等を実施し、育児休業等を取得しようとする職員へ情報提供を行うことにより、当該職員の不安の軽減を図ります。
- 3 人事担当課は、原則として育児休業中の職員の人事異動を行わないなど円滑な職場復帰に配慮します。また、所属長は、休業中の職員に対して、業務に関する情報提供を行うなど、職場復帰に際し支援を行います。
- 4 所属長は、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成するため、職場の意識改革に努めるものとします。また、職員から育児休業等の取得の申し出があった場合には、業務分担の見直しなどにより職員が安心して育児休業等を取得できるよう努めるものとします。
- 5 所属長は、業務分担の見直しによっても育児休業や部分休業を取得する職員の業務の遂行が困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を人事課へ申し出るものとします。

【計画期間の各年における育児休業等の取得目標】

男性職員は、『妻の出産』※1及び『育児支援』※2のための特別休暇について、それぞれ取得者割合※3を100%にします。

女性職員は、育児休業等（育児休業、部分休業又は育児時間のいずれか）の取得者割合を100%にします。

- ※ 1 『妻の出産』のための特別休暇…職員の妻の出産に係る入院の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内における3日の範囲内の期間（1時間、1日単位で取得）
- ※ 2 『育児支援』のための特別休暇…出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間内における5日の範囲内の期間（1時間、1日単位で取得）
- ※ 3 取得者割合…取得可能となった者のうち、実際に取得した者の割合

（7）子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

- 1 人事担当課は、育児休業を取得する職員に対しても、復帰後、他の職員と同様な研修を行います。
- 2 人事担当課は、仕事と子育ての両立について相談窓口を設けるなどの支援を行います。
- 3 人事担当課は、管理職に必要なマネジメント能力等の向上のための女性リーダー育成等の研修への参加を積極的に促すことで、女性職員のキャリア形成の支援を行います。

（8）ワークライフバランスの推進と時間外勤務の縮減

- 1 人事担当課は、小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員に対し、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知します。

- 2 ノー残業デーの積極的な実施により時間外勤務の縮減を図ります。特に管理職員は、職員の健康に対しても配慮する必要から、時間外勤務が社会にとってのコストであることを意識するとともに、ノー残業デーにかかわらず定時退庁を率先垂範してください。また、職員の勤務状況の的確な把握を行い、勤務時間の管理に努めてください。
- 3 あさ活・ゆう活（早出・遅出勤務）制度の積極的な実施により、定時退庁による時間外勤務の縮減や業務の効率化を図り、ワークライフバランスを推進します。
- 4 所属長は、事務事業の見直しと効率化を促進し、事務の簡素合理化について業務量そのものを見直し、年間を通じた業務量の平準化により時間外勤務の縮減に努めてください。
- 5 職員は、子育て中のみならず仕事と生活の調和が図られるよう事務の効率化等により時間外勤務の縮減に努めてください。
- 6 所属長は、時間外勤務等の超過時間が1月につき45時間、また、1年につき360時間を越えないよう勤務時間の改善に努めてください。
- 7 人事担当課は、時間外勤務が多い職場を把握し、必要に応じて所属長のヒアリングを行い、改善を促します。

【時間外勤務の削減目標】

令和6年度までに職員（消防本部において交替勤務がある所属の職員を除く）の時間外勤務時間数（振替を除く）について、平成30年度の一人あたりの平均時間（93.7時間/年）を10%削減（84時間/年以内）します。

（9）年次有給休暇の取得促進

- 1 所属長は、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備に努めてください。また、職員間での相互応援体制

を整備し、職員の年次有給休暇の取得状況を把握するとともに取得率の向上を図ってください。

- 2 所属長は、年次有給休暇の取得日数が少ないと思われる職員に対しては、計画的な取得を働きかけるなど年次有給休暇の取得促進を図ってください。
- 3 職員は、子育てのみならず仕事と生活の調和が図られるよう事務の効率化等により計画的に年次有給休暇を取得してください。
- 4 所属長や同僚職員は、子育て中の職員が子どもの入学式、卒業式、授業参観などの学校行事へ参加する場合や、職員がその家族の記念日などの日に年次有給休暇を取得できるように配慮してください。
- 5 人事担当課は、職員の年次有給休暇の取得日数が少ない部署については、その所属長のヒアリングを行います。
- 6 所属長は、家族との触れ合い等のため、夏季や家族の記念日等は、連続して休暇が取得できるよう促進してください。
- 7 所属長は、小学校6年生以下の子どもをもつ職員が、子どもの看護のため特別休暇を取得する場合は円滑に取得できるよう環境の整備を行ってください。

【年次有給休暇平均取得日数目標】

職員一人あたりの年次有給休暇平均取得日数目標を13日以上とします。

(10) その他次世代育成支援対策に関する取り組み

- 1 子どもを連れた市民が、気兼ねなく市の施設を訪問できるようにベビーベットの設置や子どもと一緒に利用できるトイレの設置を行うなど、子どもを連れた市民に配慮した施設となるような取り組みを推進します。

- 2 地域の子育てに関する活動に対して、各種学習会の講師やボランティアリーダー等としての職員の参加に対し、職場環境の整備に努めます。
- 3 仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行ってください。
- 4 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の参加を支援します。また、公務に関し公用車等の運転を行う必要があることから、交通安全研修等の交通安全に必要な支援を行い交通事故防止に努めます。
- 5 子どもを安心して育てられるよう地域住民の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のための活動等に対し、職場環境の整備に努めます。

制定・改廃履歴表

版数	制定・改廃年月日	改訂ページ	改訂内容
第1版	H27.4.1		新規制定
第2版	H31.4.1	8	1 「働き方改革関連法」の施行に伴う内容の修正。
		9	2 子の看護休暇の対象年齢の変更。
第3版	R2.4.1	7～9	3 後期行動計画に伴う設定目標の修正。 <ul style="list-style-type: none"> • 時間外勤務の削減目標 • 年次有給休暇平均取得日数目標
			4 その他、分かりやすいように字句の変更、訂正及び補足