

長岡京市社協一般事業主行動計画（第4次計画）

**長岡京市社協職員の次世代育成支援プラン
（第4次計画）**

～「子育て」・「職場育ち」・「地域育ち」による子育て支援プラン～

2019年 4月

社会福祉法人 長岡京市社会福祉協議会

I 総論

1 目的

長岡京市社協一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づき雇用主である長岡京市社協が職場における職員の子育て支援を行うための計画です。

本プランでは、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、職員が子育てと仕事を両立できる職場環境の整備を推進することを目的とします。

* 本計画が対象としている子どもとは、乳幼児だけでなく、職員が扶養している子（18歳ぐらいまでの子）を対象としており、それぞれの発達段階に応じた支援策を推進します。

2 計画期間

今回の計画は、長岡京市社協一般事業主行動計画（第4次計画）として平成22年11月策定の長岡京市社協一般事業主行動計画（以下「第1次計画」という。）及び平成25年7月策定の長岡京市社協一般事業主行動計画（以下「第2次計画という。」また平成28年4月策定の長岡京市社協一般事業主行動計画（以下「第3次計画という。」とし、引き続き「長岡京市社協職員の次世代育成支援プラン」の第4次計画として目的の達成を目指します。

計 画 期 間：2019年4月から2023年3月までの4年間

計画の見直し：原則、計画期間中は固定とするが、より実効性の高い計画とするために、雇用環境の変化や人事院勧告の状況等により必要があれば毎年見直しを行う。

3 計画の推進体制

(1) 各所属による推進

各事業長（係長）はこの計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員が子育てと仕事の両立を図れるような職場の環境の整備に努め、所属職員とともに計画に掲げる各行動計画を推進します。

II 次世代育成支援を達成するための目標値の達成状況

第3次計画の5つのプランの成果を図るために、「育児に関する制度の理解について」、「子育てに関する各種制度の満足度について」、「子や家族と過ごす時間について（育児対象の子供がいる職員）」、「民間と比べた育児支援の充実度」、「育児に対する職場での理解度」、「地域における子育て活動の参加率」の6つの指標を設けました。

目標値については、6つの項目について、第3次計画開始時の平成28年4月の指標から第3次計画完了時の平成31年3月まで、理解が高かった（90%以上）「育児に対する職場での理解度」の項目を除き、下記の目標を掲げて取り組みを行いました。

① 育児に関する制度の理解度	72.6%⇒75.0%（目標値）
② 子育てに関する各種制度の満足度	72.0%⇒75.0%（目標値）
③ 子や家族と過ごした時間	64.3%⇒70.0%（目標値）
④ 民間と比べた育児支援の充実度	83.3%⇒85.0%（目標値）
⑤ 育児に対する職場の理解度	94.4%⇒90%以上維持（目標値）
⑥ 地域における子育て活動の参加率	33.3%⇒35.0%（目標値）

《平成28年3月及び平成31年2月に実施したアンケート集計対比表》

項 目		H30 年度	H27 年度	差	目 標	
1 育 児 に 関 す る 制 度 の 理 解 に つ い て	(1) 超過勤 務制限	知っている	15.8%	19.0%	△ 3.2%	目 標 未達成
		大体知っている	42.1%	47.6%	△ 5.5%	
		あまり知らない	28.9%	28.6%	0.3%	
		知らない	13.2%	4.8%	8.4%	
	(2) 各種休 暇・育 児休業	知っている	31.6%	31.0%	0.6%	
		大体知っている	50.0%	59.5%	△ 9.5%	
		あまり知らない	15.8%	9.5%	6.3%	
		知らない	2.6%	0%	2.6%	
	(3) 経済的 支援(給 付金等)	知っている	5.3%	9.5%	△ 4.2%	
		大体知っている	36.8%	47.6%	△ 10.8%	
		あまり知らない	39.5%	33.4%	6.1%	
		知らない	18.4%	9.5%	8.9%	
	(4) 制度の 情報提 供	満足	5.3%	7.1%	△ 1.8%	
		大体満足	60.5%	69.1%	△ 8.6%	
		あまり満足していない	34.2%	19.0%	15.2%	
		満足していない	0%	2.4%	△ 2.4%	
2 子 育 て に 関 す る 各 種 制 度 の 満 足 度	(1) 超過勤 務制限	満足	7.9%	23.1%	△ 15.2%	目 標 未達成
		大体満足	52.6%	45.2%	7.4%	
		あまり満足していない	7.9%	7.2%	0.7%	
		満足していない	0%	2.4%	△ 2.4%	
		制度を知らない	31.6%	21.4%	10.2%	
	(2) 各種休 暇・育 児休業	満足	18.4%	26.2%	△ 7.8%	
		大体満足	60.5%	61.9%	△ 1.4%	
		あまり満足していない	5.3%	2.4%	2.9%	
		満足していない	0%	2.4%	△ 2.4%	
		制度を知らない	15.8%	7.1%	8.7%	
	(3) 経済的 支援(給 付金等)	満足	5.3%	9.5%	△ 4.2%	
		大体満足	42.1%	50.0%	△ 7.9%	
		あまり満足していない	10.5%	9.5%	1.0%	
		満足していない	0%	2.4%	△ 2.4%	
		制度を知らない	42.1%	28.6%	13.5%	

項 目		H30 年度	H27 年度	差	目 標	
3 子や家族と 過ごす時間 について	確保できている	3.7%	10.7%	△ 7.0%	目 標 未達成	
	ある程度出来ている	63.0%	53.6%	9.4%		
	あまり出来ていない	29.6%	28.6%	1.0%		
	確保出来ていない	3.7%	7.1%	△ 3.4%		
4 民間と比べた 育児支援の充 実度	充実	13.1%	21.4%	△ 8.3%	目 標 未達成	
	ある程度充実	63.2%	61.9%	△ 1.3%		
	あまり充実していない	15.8%	9.5%	6.3%		
	充実していない	0%	2.4%	△ 2.4%		
5 育児 に 対 す る 職 場 で理 の解 度	(1) 上司	ある	65.8%	59.5%	6.3%	90% 以上の 維持
		ある程度ある	29.9%	35.7%	△ 5.8%	
		あまりない	2.6%	0%	2.6%	
		ない	0%	0%	-	
	(2) 同僚	ある	60.5%	59.5%	1.0%	
		ある程度ある	36.9%	33.3%	3.6%	
		あまりない	0%	2.4%	△ 2.6%	
		ない	0%	0%	-	
	(3) あなた 自身	ある	47.4%	40.5%	6.9%	
		ある程度ある	52.6%	54.7%	△ 2.1%	
		あまりない	0%	4.8%	△ 4.8%	
		ない	0%	0%	-	
6 地域にお ける子育て活 動の参加率	ある	26.3%	33.3%	△ 7.0%	目 標 未達成	
	ない	73.7%	66.7%	7.0%		

○目標値の達成状況のまとめ

アンケート集計対比表から目標値の達成状況を第3次計画の目標値達成項目となっている①育児に関する制度の理解度、②子育てに関する各種制度の満足度、③子や家族と過ごした時間、④民間と比べた育児支援の充実度、⑤育児に対する職場の理解度、⑥地域における子育て活動の参加率の6項目で集計すると、目標達成状況は次のようになります。

①育児に関する制度の理解度・・・・・・・・・・10.7%減少

【目標値】 75.0% 【目標未達成】

(知っている・大体知っている・満足・大体満足の平均値)

平成30年度	平成27年度
61.9%	72.6%

②子育てに関する各種制度の満足度・・・・・・・・・・9.7%減少

【目標値】 75.0% 【目標未達成】

(満足・大体満足の平均値)

平成30年度	平成27年度
62.3%	72.0%

③子や家族と過ごした時間・・・・・・・・・・2.4%向上

【目標値】 70.0% 【目標未達成】

(確保できている・ある程度出来ているの平均値)

平成30年度	平成27年度
66.7%	64.3%

④民間と比べた育児支援の充実度

【目標値】 85.0% 【目標未達成】

(充実・ある程度充実の平均値)・・・・・・・・・・7.0%減少

平成30年度	平成27年度
76.3%	83.3%

⑤育児に対する職場の理解度・・・・・・・・・・3.3%向上【維持】

※第3次計画時において90%以上であるため目標達成項目より除外

(ある・ある程度あるの平均値)

平成30年度	平成27年度
97.7%	94.4%

⑥地域における子育て活動の参加率・・・・・・7.0%減少

【目標値】 35.0% 【目標未達成】

平成30年度	平成27年度
26.3%	33.3%

Ⅲ 職員のニーズについて

職員の実態に即した行動計画を策定するために、全職員（正規職員・嘱託職員）に対して次世代育成支援対策について職員の意識とニーズにかかるアンケート調査（平成31年2月）を実施しました。

今回のアンケート対象者数である正規職員、嘱託職員及び市派遣職員39名中38名（97.4%）の職員から回答を得ることができました。職員のニーズを把握するには、十分に信頼できる数を確保できました。

ほぼ全員の回答率であり、子育て支援に対する関心の高さがうかがわれます。

ここで、アンケート集計対比表から目標値の達成状況を分析すると、6項目中、1項目で目標達成となりましたが、「①育児に関する制度の理解度」においては、前回7.1%の増加となっていたのにもかかわらず10.7%の減少となりました。

これは、出産を経験した職員が一旦は増えたが子どもが大きくなり制度の範囲からはずれることを意味しているかと考えられます。

「②子育てに関する各種制度の満足度」においては、9.7%の減少であり第3次計画のときと比べ大幅に減少した結果となりました。個々の事項においては、「超過勤務制度」の「満足」が15.2%の減少となっている反面、「大体満足」が7.4%の増加、「あまり満足していない」が0.7%の増加、「満足していない」が2.4%の減少となっています。

アンケートの意見としては、「時間短縮を申請しても業務によりむずかしい場合もあるので、部署によって取得しやすい、しにくいという差がある。」という声もありました。

このことは業務の専門性や業務量などで引継ぎが難しい職務が一定あることがうかがえるので、仕事のやり方や配分等の見直しにより、不測の事態においても「引継ぎができる」複数の職員へ移行できるよう、今後、早急の検討が必要になります。

アンケートの数値にバラツキがあるのも部署により思いが違うことが物語っています。

「③子や家族と過ごした時間」においては、目標値の70.0%に達していないが前回と比べ2.4%向上しています。アンケートの結果の子の人数や年齢別人数は次のようになっています。

子の人数

	1人	2人	3人	3人以上	未回答
回答数	7	15	4	0	0
構成割合	18.4%	39.5%	10.5%	0.0%	0.0%

子の年齢別人数

子の年齢	0～3	4～5	6～11	12～14	15～17	18～21	21以上	計
子の人数	9	4	12	7	4	6	7	49
構成割合	18.4%	8.1%	24.5%	14.3%	8.2%	12.2%	14.3%	100%

アンケート集計対比表を見てもわかるように「確保できている」が7.0%の減少、「ある程度出来ている」が9.4%の増加となっています。

子の人数や子の年齢の構成により数値も違ってきますが、総じて言えることは子どもが成長するにつれて触れ合う時間が短くなる傾向にあることが考えられます。また、職員の配置されている部署により業務内容等に差があることから仕事優先意識の中、帰宅時間が遅くなっていることが影響したものと考えられます。

「④民間と比べた育児支援の充実度」においては、8.3%減少しているものの、「充実・ある程度充実」の平均値が76.3%と決して低い数値ではありません。民間企業の実態も大企業から零細企業まで千差万別であり比較検討が難しいですが、国の法律で定められていることから自治体とほぼ同じ育児支援制度を社協も適用（一部国を上回る）しているので、目標値の90.0%に達していないものの76.3%という一定満足な数値になっていると思われま。

「⑤育児に対する職場での理解度」においては、3.3%増加となり、目標値90.0%以上を達成しています。アンケートの意見としては、「私自身むしろ支援してもらっているほうであり他の職員のフォローに入っていない」という声や「上司、同僚が理解あるのかどうか不明」という声もあり、係内でのコミュニケーションがうまくいってないような感じを受ける声がありました。

「⑥地域における子育て活動の参加率」においては、7.0%の減少で目標値の37.0%に達していません。

これは、子どもが成長し高校生ぐらいになるとPTA活動や地域活動に参加する機会が徐々に減ってくるものと考えられます。

IV 次世代育成を支援支援のための3つの視点

3つの視点とは平成17年度に長岡京市が策定した「新・健やかこどもプラン」の方向性に関連して設定した第1次計画と第2次計画を継承する形で第3次計画においても設定してきました。長岡京市は平成27年度から「子ども・子育て支援事業計画」をして子どもとその家庭に関わる施策を体系化し、まちづくり等のさまざまな分野にわたり総合的に展開されていますが、当会は、当初からの「新・健やかこどもプラン」に沿って第4次計画においても設定します。

「新・健やかこどもプラン」においては、市の取り組むべき方向として、

- ① 子どもや子育てをする過程、それらを支える地域社会が主役であるとの認識に立ち、「子育て」「子育て」「親育ち」そして「地域育ち」を応援する。
- ② 子育て家庭への支援を通じ、子どもを生き育てやすい環境を創造するとともに、子どもの育ちはあくまでも子どもが主体であるとの認識のもと、子どもの育ちを周囲の大人や地域が支えるという支援のあり方を踏まえる。
- ③ 子育てに励む親への支援や親子を取り巻く地域の自主的な取組みを促進する。

としています。

この取り組むべき方向の中のキーワードとして、「子育て」、「子育て」、「親育ち」、「地域育ち」を掲げており、以下のように定義しています。

「子育て」……子ども自身が心身ともに成長する力を自らもっていること。

「子育て」……子どもの自立を手助けすること。

「親育ち」……子どもが自立する過程（子育て）を通じて、自らも親としての能力を発揮すること。

「地域育ち」……子育てをしようとする子ども、子育てや親育ちをしようとする保護者から少し距離を置いて見守りながら、必要に応じ支え合い助け合うこと。

本プランにおいては、この「新・健やかこどもプラン」のキーワードとなっている「子育て」、「子育て」、「親育ち」、「地域育ち」の4つの視点を「子育て」、「職場育ち」、「地域育ち」の3つの視点に置き換え、この3つの視点に基づいた5つのプランを策定し実行していきます。

「子育て」……職員が子どもと過ごす時間を増やすことで、子どもの健やかな成長を応援します。

「職場育ち」……職員の子育ての支援を通して、子育てに理解のある温かい職場づくりに努めます。

「地域育ち」……職員が地域の一員として地域での子育てに参画することで、地域による子育て力の向上に貢献します。

V 次世代育成を支援する5つのプラン

2019年度から2022年度まで

プラン1 出産・子育て安心プラン

職員が自分の子を安心して産み育てるためには、親子が触れ合える時間を設けることが大切です。そこで、「出産・子育て安心プラン」では、職員が安心して子どもを生み育てられるような人事制度を整備するだけでなく、その制度を積極的に活用できる体制をつくることを目的とします。

1-1 出産・育児制度等にかかる情報提供の充実

第1次計画において、「長岡京市社会福祉協議会職員子育てハンドブック」を作成、配布したこともあり、育児支援の制度が複雑になる中で、育児に対する理解度が向上しました。

今後も、社協職員の出産・育児等にかかる制度における職員の疑問に答えるような冊子を更新し、また、個別の指導を通して職員への情報提供及び育児の不安の払拭を図ります。

行動計画

事務局は、子育て支援制度の改正に伴い、子育て支援に関する「長岡京市社会福祉協議会職員子育てハンドブック」の内容を検討し、適宜改正します。

事務局は、妊娠中の女性職員や妻が妊娠中の男性職員（以下「出産を控えた職員」という。）に対して、出産・育児などの制度について個別に説明を行います。

1-2 子どもを産みやすい環境の整備

出産を控えた職員が出産を迎えるにあたり、各種の休暇制度等を活用し、安心して出産と仕事の両立ができる職場環境の整備を図ります。また将来、出産を迎える職員（妻が出産を迎える男性職員も含む。）が出産や子育てに不安を抱かないような職場にするように努めます。

行動計画

出産を控えた職員は、職務上の配慮が必要な場合には上司及び同僚職員にその旨を報告します。

出産を控えた職員の上司は、妊婦の体調などを考慮し、負担のかかる業務や超過勤務を命じないなどの配慮を行います。

出産を控えた職員と同僚職員は、お互いに仕事の配分や引継ぎなどが円滑に進むように協力します。

事務局は人事院勧告などを参考により良い人事制度の整備に努めます。

1-3 子育てしやすい環境の整備

子どもの病気など、事前に予想困難な場合に休暇が必要となる場合があります。そのような場合でも日頃からの業務内容の共有や良好な職場の雰囲気醸成に努め、必要な時に休暇が取得できる職場環境の整備に努めます。

行動計画

育児休暇を希望する職員の上司は、本人の希望を認め、業務が停滞しないように引継ぎ等適切な指示を所属職員に命じます。

子を養育する職員は、休暇が取れるように日ごろから職場の中での担当業務に関する情報の共有化を進め、子の看護休暇等の制度を積極的に活用するように努めます。

子を養育する職員の同僚職員は、育児に関する休暇に対して理解を深め、休暇が取得しやすい職場環境の整備に努めます。

プラン2 親子ふれあい支援プラン

子育てをする上で、親子がふれあう時間は重要です。そこで、親子ふれあい支援プランでは、時間外勤務の削減や年次有給休暇の取得の促進などにより、家族と過ごす時間をより多く確保できるように支援します。

行動計画

全職員は、残業を削減するように業務の委託や効率化（事務の簡素化や合理化）に努めます。

時間外勤務の命令権者は、ノー残業デー（水曜日）の時間外勤務は原則として命じません。また、休日に勤務命令をした場合は、振替休暇で対応するなど、家族と触れ合う時間の確保に努めます。

事業長（係長）と所属職員は、職場内で調整を行い、心身のリフレッシュ、子どもの授業参観や家族の記念日など親子で触れ合う機会を増やすために年5日の年次有給休暇の確実な取得を職員にも義務付けます。

事務局と事業長（係長）においては、上限が月45時間・年360時間となり、違反した場合罰則が科せられます。（大企業2019年4月から、中小企業2020年4月から）今年度から月の時間外勤務が30時間を超えないように努めます。

プラン3 育児休業者スキルアップ支援プラン

育児休業者が育児休業中の円滑な職場復帰に対する不安や復帰後の家庭と仕事の両立に対する不安を解消するための支援を行います。

行 動 計 画

会長と事務局は、育児休業中や復帰直後の異動について、育児休業職員の負担とならないように配慮します。

事業長（係長）は、育児休業者の希望に応じて、社協情報誌と一くらの配布や社会福祉協議会の情報を定期的にメール送信するなど、情報の提供を行います。

事業長（係長）は、復帰後の仕事が円滑に進むように必要と判断する制度改正等の資料を育児休業者へ送付します。

育児休業者は、育児休暇期間中の貴重な体験を職員や仕事にフィードバックすることを心がけます。

プラン4 みんなで子育て支援プラン

育児休業の取得や子の看護休暇の取得など職員が子育てに積極的に関わるためには、職場における他の職員の理解が必要です。

そこで、このプランにおいては、子育てに対する職員の理解や職場の意識改革を進めます。

行 動 計 画

子育てをする職員と同僚職員は、お互いの家庭の状況を理解し合いながら、円滑に仕事が進むように日ごろから協力して仕事を行います。

事業長（係長）は、職員の仕事の配分を適切に行い、所属職員が必要な時に休暇を取得できるような職場作りに努めます。

プラン5 地域子育て支援プラン

職員は、地域の貴重な構成員でもあります。次世代育成を地域で推進するために、その地域の一員として活躍する職員を支援することで、地域の子育て力の向上に寄与します。

行 動 計 画

職員は、地域の一員として地域での子育て支援活動に積極的に参加します。

デイサービス事業における小学生・保育園児等との世代間交流事業や子育て教室等施設の開放事業などで、地域での子育てを支援します。

市内の各種団体と連携して地域コミュニケーションプロジェクトを設置し、子ども居場所事業や子ども食堂事業などの地域での子育てを支援します。

VI 次世代育成支援を達成するための目標値

第1次計画から第3次計画に引き続き5つのプランの実施による成果を評価する

ために、職員のアンケートを基にした目標値を設定します。

アンケートについては、平成31年2月に実施した数値と計画完了時の2022年度に実施する数値を使用します。

① 育児に関する制度の理解度	61.9%⇒70.0% (目標値)
② 子育てに関する各種制度の満足度	62.3%⇒70.0% (目標値)
③ 子や家族と過ごした時間	66.7%⇒70.0% (目標値)
④ 民間と比べた育児支援の充実度	76.3%⇒80.0% (目標値)
⑤ 育児に対する職場の理解度	97.7%⇒90%以上維持 (目標値)
⑥ 地域における子育て活動の参加率	26.3%⇒30.0% (目標値)

※ ⑤育児に対する職場の理解度については既に理解度が高い(97.7%)ため、目標値は設定しないで維持を目標とします。