

長岡京市社協次世代育成一般事業主行動計画

長岡京市社協職員の次世代育成支援プラン (第5次計画)

令和4年度～令和8年度

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。

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、本プランでは、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、平成22年11月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。)を策定して以降、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。)、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。))及び平成31年4月策定の長岡京市社協一般事業主行動計画(以下「第4次計画」という。))に引き続き、長岡京市社協一般事業主行動計画(第5次計画)として、計画期間を次のとおりとします。

計 画 期 間:令和5年4月から令和9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) このプランは、任命権者である会長により策定しています。
- (2) このプランの総合的・継続的な推進を担当する所管グループは総務グループとし、進捗管理や、職員が働きやすい人事制度の検証を実施します。
- (3) 各グループ長はこのプラン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

1 第4次計画の目標

第4次計画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。

それぞれの指標について、第4次計画開始時の平成31年4月の指標から第4次計画完了時の令和5年3月まで、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 …………… 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。

2 目標値の達成状況の確認方法

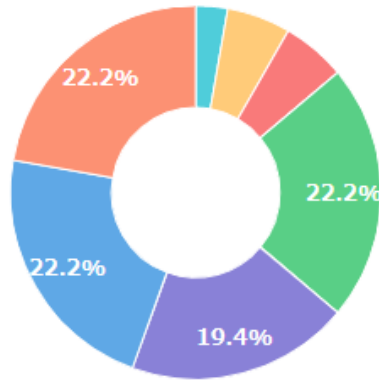
職員の実態に即した行動計画を策定するために、正規職員・嘱託職員に対して次世代育成支援対策について職員の意識とニーズにかかるアンケート調査(令和5年3月)を実施しました。

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36名中36名(100%)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。

3 アンケート対象職員の状況

(1) 年代別の状況

アンケート対象者を年代別にみると、40歳以上が全体の86%を占めており、出産世代が14%以下であることがわかります。



■ 25~30歳未満	1 (2.8%) >
■ 30~35歳未満	2 (5.6%) >
■ 35~40歳未満	2 (5.6%) >
■ 40~45歳未満	8 (22.2%) >
■ 45~50歳未満	7 (19.4%) >
■ 50~55歳未満	8 (22.2%) >
■ 55歳以上	8 (22.2%) >

(2) 職員の子の状況

子の有無については、「あり」が約 75%、このうち、18歳以下の子のいる職員は、18人で、50%と半数でした。

子の人数は、次のとおりです。2人が最も多く、4人以上の子のいる職員はいません。前回調査と比較し、子の人数が1人か、もしくは3人の職員が増加しました。

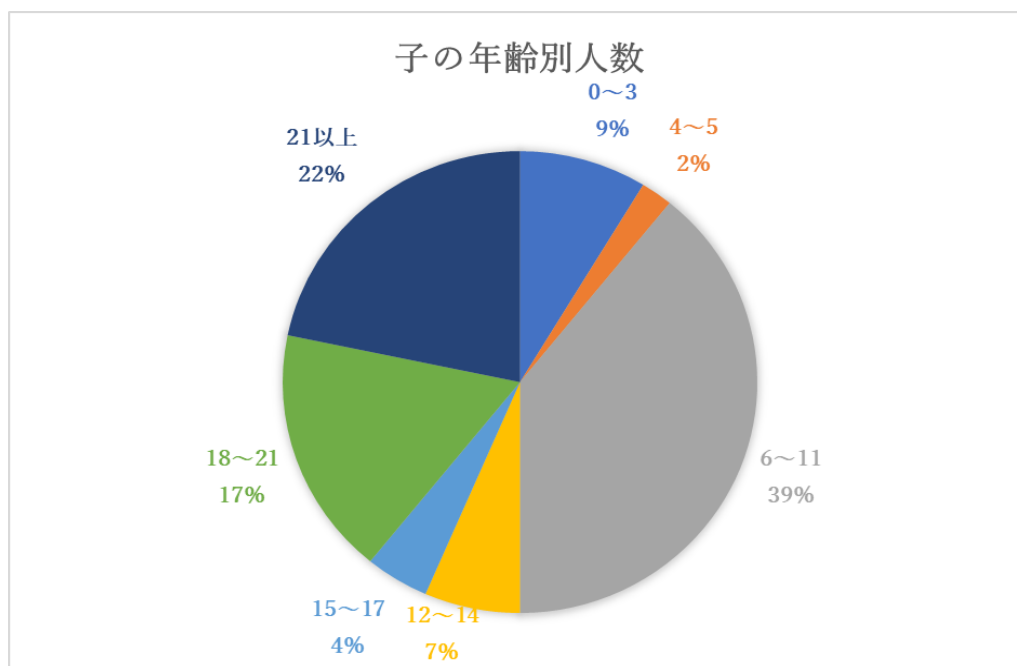
子の人数は、全体で3人減少しました。構成割合としては、6歳から11歳の小学校の年代が最も多く約 4 割、18歳までの子の割合は、約6割を占めています。

子の人数

		1人	2人	3人	4人以上	未回答	計
今回調査	回答数	9	13	5	0	0	27
	構成割合	33.3%	48.2%	18.5%	0.0%	0.0%	100%
前回調査	回答数	7	15	4	0	0	26
	構成割合	26.9%	57.7%	15.4%	0.0%	0.0%	100%

子の年齢別人数

	子の年齢	0～3歳	4～5歳	6～11歳	12～14歳	15～17歳	18～21歳	21歳以上	計
今回調査	子の人数	4	1	18	3	2	8	10	46
	構成割合	8.7%	2.2%	39.1%	6.5%	4.4%	17.4%	21.7%	100%
前回調査	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%



4 目標値の達成状況

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、それ以外のすべての項目が未達成でした。

第4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、⑤を除きすべて未達成でした。

①育児に関する制度の理解度……………10.2%減少【前回10.7%減少】

【目標値】70.0% 【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)

令和4年度	平成30年度	平成27年度
51.7%	61.9%	72.6%

②子育てに関する各種制度の満足度……14.1%減少【前回 9.7%減少】

【目標値】 70.0% 【目標未達成】

(満足・大体満足の平均値)

令和4年度	平成30年度	平成27年度
48.2%	62.3%	72.0%

③子や家族と過ごした時間……25.1%減少【前回 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)

令和4年度	平成30年度	平成27年度
41.6%	66.7%	64.3%

④民間と比べた育児支援の充実度

【目標値】 80.0% 【目標未達成】

(充実・ある程度充実の平均値)……9.7%減少【前回 7.0%減少】

令和4年度	平成30年度	平成27年度
66.6%	76.3%	83.3%

⑤育児に対する職場の理解度……0.4%向上【維持】【前回 3.3%向上】

※第4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)

令和4年度	平成30年度	平成27年度
98.1%	97.7%	94.4%

⑥地域における子育て活動の参加率……4.1%減少【前回 7.0%減少】

【目標値】 30.0% 【目標未達成】

令和4年度	平成30年度	平成27年度
22.2%	26.3%	33.3%

Ⅲ 職員のニーズについて

前回調査と比較し、職員の理解度及び満足度が全般的に低下しているといえます。

制度自体は国の制度も含め、子育てをバックアップする制度が整備されており、本会においても、それを適宜取り入れ、実行しているところです。

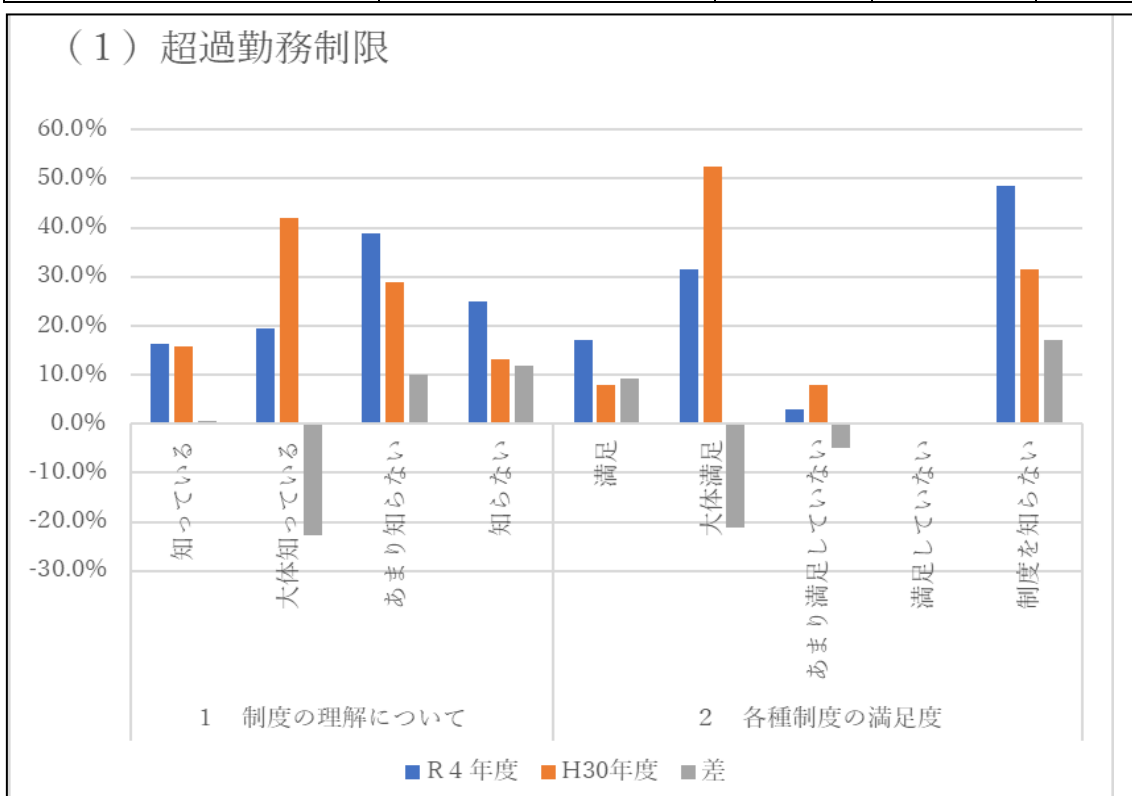
課題は、制度の周知・啓発による職員の理解度の向上にあると考えられます。

それぞれの項目の結果は次のとおりです。

(1) 超過勤務制限

前回もっとも多かった「大体知っている」が 22.7%減と大きく減少し、「あまり知らない」「知らない」が増加しました。これに対し、制度の満足度は、「大体満足」が 21.2%減と減少幅が大きく、「満足」と「制度を知らない」が増加しました。

項 目		R4年度	H30年度	差
1 制度の理解について	知っている	16.4%	15.8%	0.6%
	大体知っている	19.4%	42.1%	-22.7%
	あまり知らない	38.9%	28.9%	10.0%
	知らない	25.0%	13.2%	11.8%
2 各種制度の満足度	満足	17.1%	7.9%	9.2%
	大体満足	31.4%	52.6%	-21.2%
	あまり満足していない	2.9%	7.9%	-5.0%
	満足していない	0.0%	0.0%	0.0%
	制度を知らない	48.6%	31.6%	17.0%

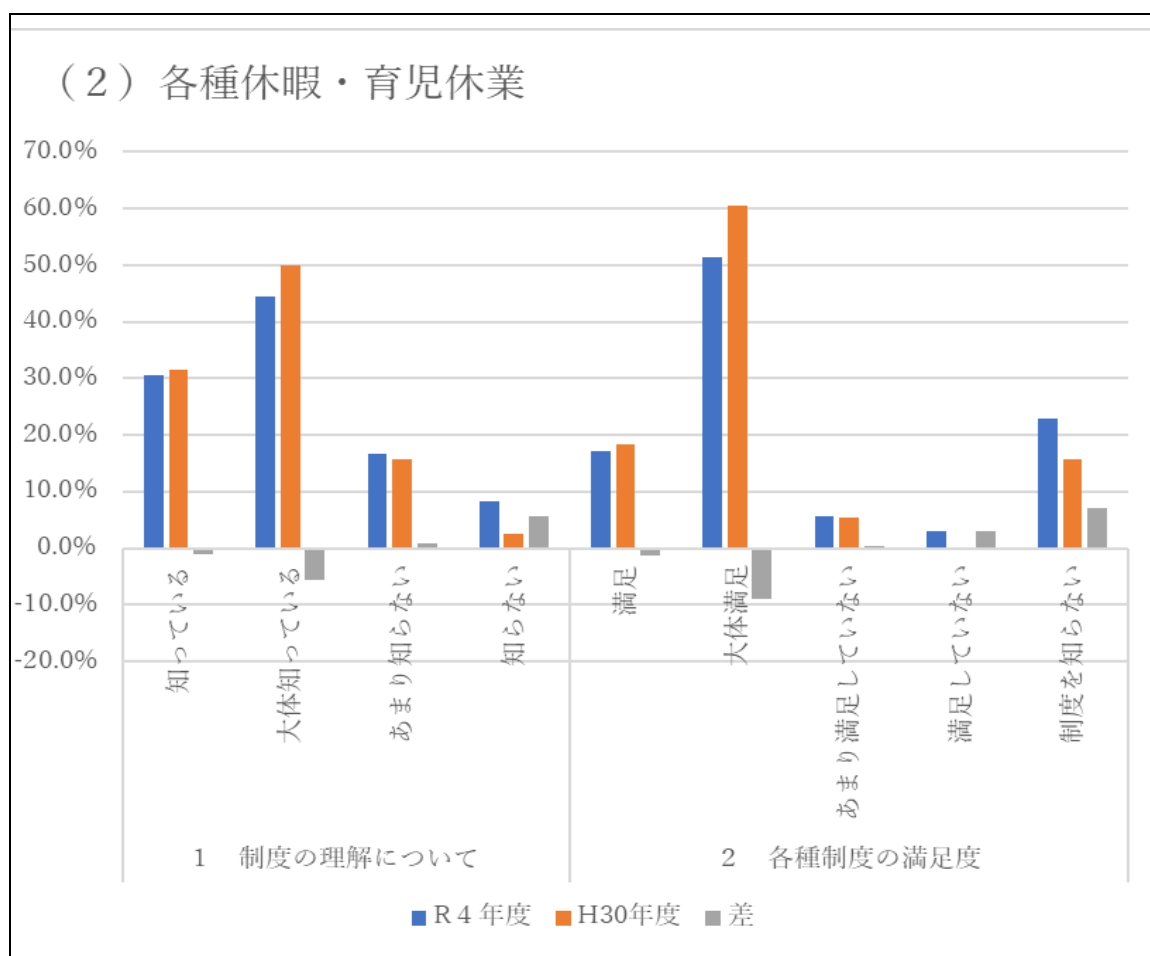


(2)各種休暇・育児休業

「知っている」「大体知っている」は 78.0%で、目標を達成しているものの、前回と比較して 6.6%の減少となっています。

これに対する満足度は、前回もっとも多かった「大体満足」が 51.4%で 9.1%減少、前回0%だった「満足していない」が 2.9%増加、「制度を知らない」も 7.1%増加しました。

項 目		R4年度	H30年度	差
1 制度の理解について	知っている	30.6%	31.6%	-1.0%
	大体知っている	44.4%	50.0%	-5.6%
	あまり知らない	16.7%	15.8%	0.9%
	知らない	8.3%	2.6%	5.7%
2 各種制度の満足度	満足	17.1%	18.4%	-1.3%
	大体満足	51.4%	60.5%	-9.1%
	あまり満足していない	5.7%	5.3%	0.4%
	満足していない	2.9%	0.0%	2.9%
	制度を知らない	22.9%	15.8%	7.1%

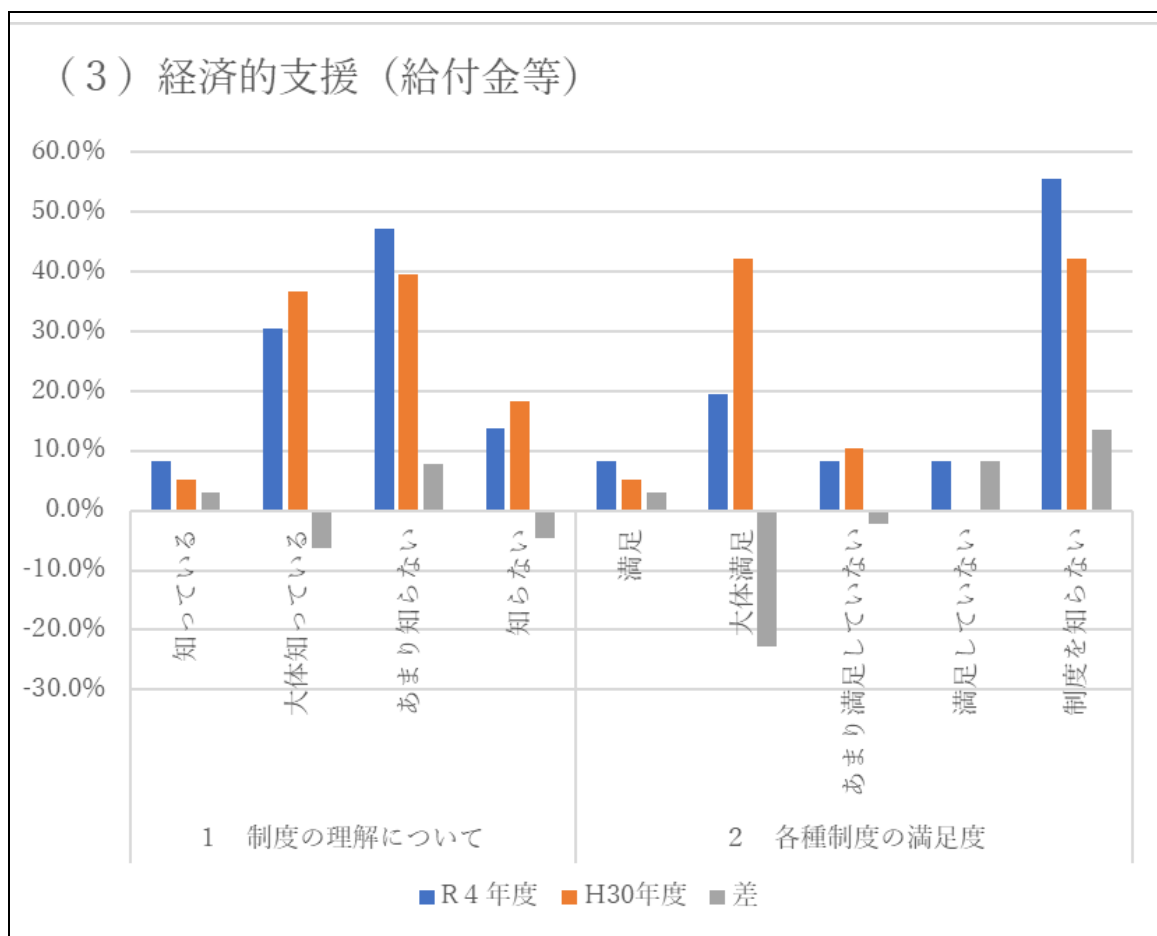


(3)経済的支援(給付金等)

「知っている」「大体知っている」が 38.9%で、「知らない」「あまり知らない」が 61.1%と上回っています。

満足度では、前回42.1%だった「満足している」が19.4%に22.7%減少し、「制度を知らない」が 13.5%増加で 55.6%と半数を上回りました。また、前回 0%だった「満足していない」が 8.3%と増加しています。

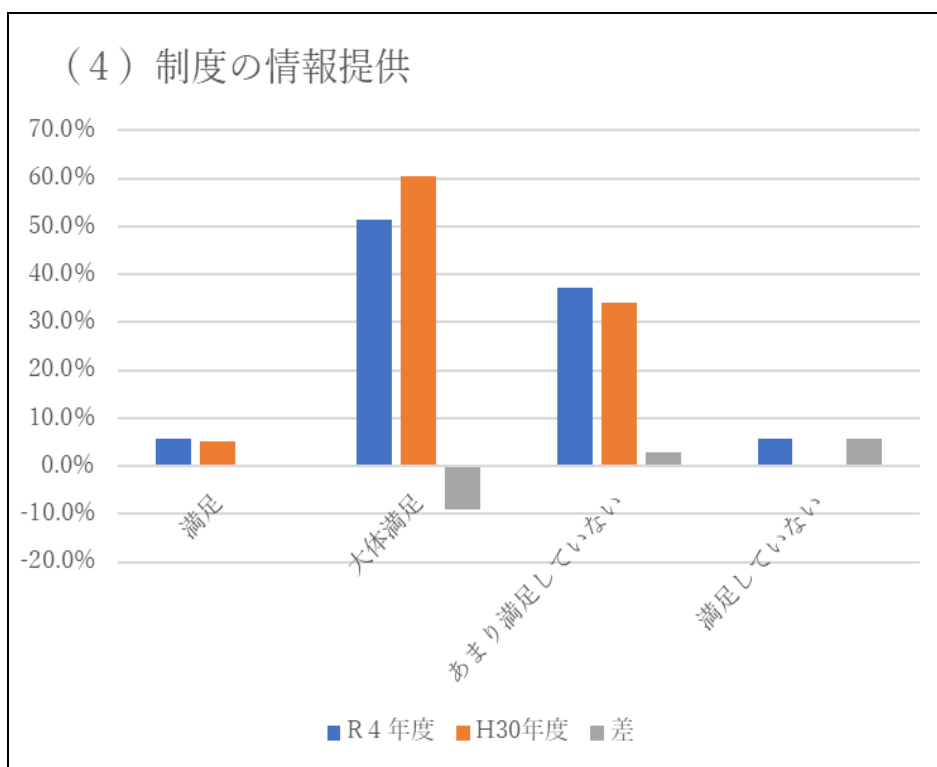
項 目		R4年度	H30年度	差
1 制度の理解について	知っている	8.3%	5.3%	3.0%
	大体知っている	30.6%	36.8%	-6.2%
	あまり知らない	47.2%	39.5%	7.7%
	知らない	13.9%	18.4%	-4.5%
2 各種制度の満足度	満足	8.3%	5.3%	3.0%
	大体満足	19.4%	42.1%	-22.7%
	あまり満足していない	8.3%	10.5%	-2.2%
	満足していない	8.3%	0.0%	8.3%
	制度を知らない	55.6%	42.1%	13.5%



(4) 制度の情報提供

57.1%が「満足」「大体満足」と回答していますが、その満足感も前回と比較し、8.7%減少しています。前回0%であった「満足していない」も、5.7%増加しました。

項 目		R4年度	H30年度	差
制度の情報提供	満足	5.7%	5.3%	0.4%
	大体満足	51.4%	60.5%	-9.1%
	あまり満足していない	37.1%	34.2%	2.9%
	満足していない	5.7%	0.0%	5.7%

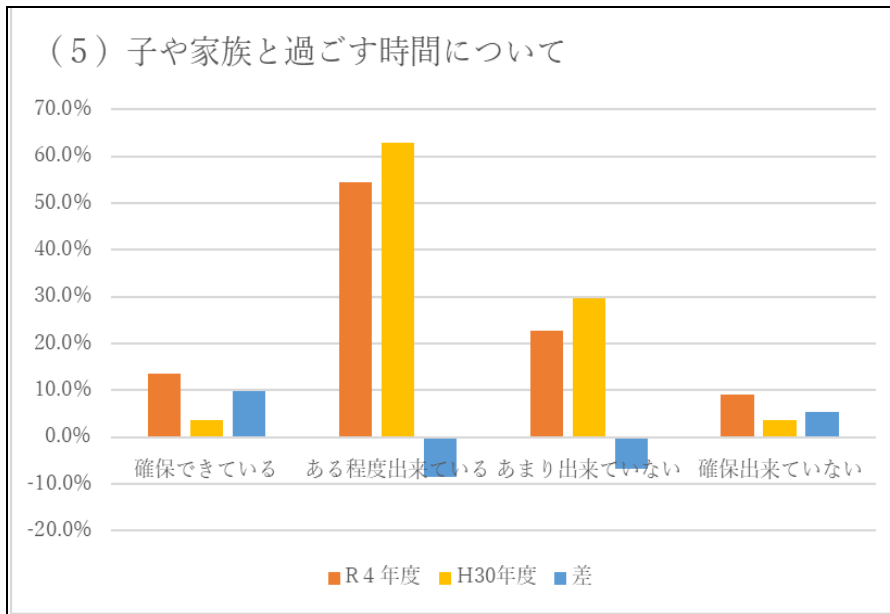


(5) 子や家族と過ごす時間

「対象となる子がいないため回答できない」が 38.9%ありました。

この職員を除いてそれぞれの割合を出した結果、「確保できている」という回答が、3.7%から13.6%に約10%増加しました。最も割合の多い「ある程度できている」が8.5%減少し、54.5%となっています。大体6割を超える職員が子や家族とともに過ごす時間を確保できている状況です。

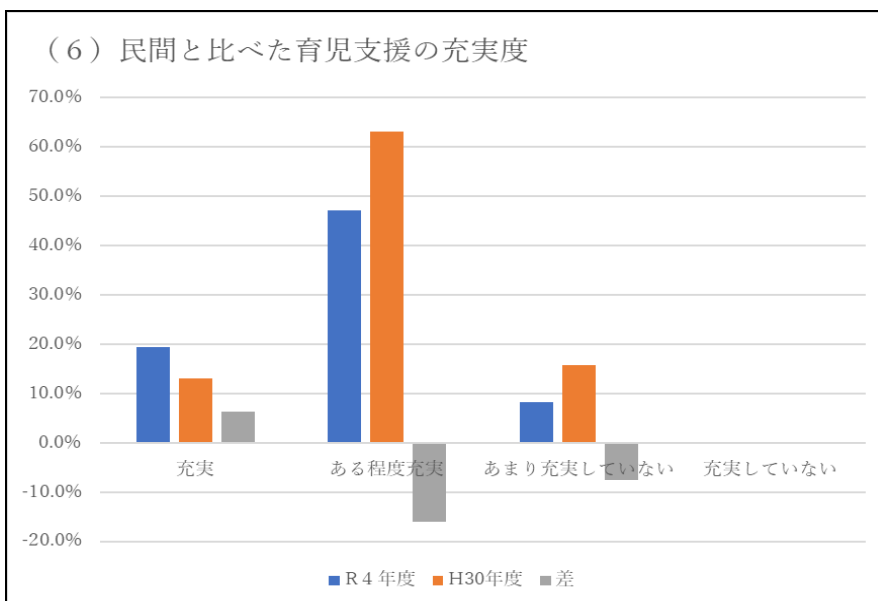
項 目	R4年度	H30年度	差
確保できている	13.6%	3.7%	9.9%
ある程度出来ている	54.5%	63.0%	-8.5%
あまり出来ていない	22.7%	29.6%	-6.9%
確保出来ていない	9.1%	3.7%	5.4%



(6) 民間と比べた育児支援の充実度

「充実・ある程度充実」の合計が76.6%と前回調査から0.3%増加し、「あまり充実していない・充実していない」の合計が7.5%増加し8.3%となりました。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)しているのので、目標値の90.0%に達していないものの76.6%という一定満足な数値になっており、前回調査時点よりも満足度が上がっていると考えられます。

項目	R4年度	H30年度	差
充実	19.4%	13.1%	6.3%
ある程度充実	47.2%	63.2%	-16.0%
あまり充実していない	8.3%	15.8%	-7.5%
充実していない	0.0%	0.0%	0.0%



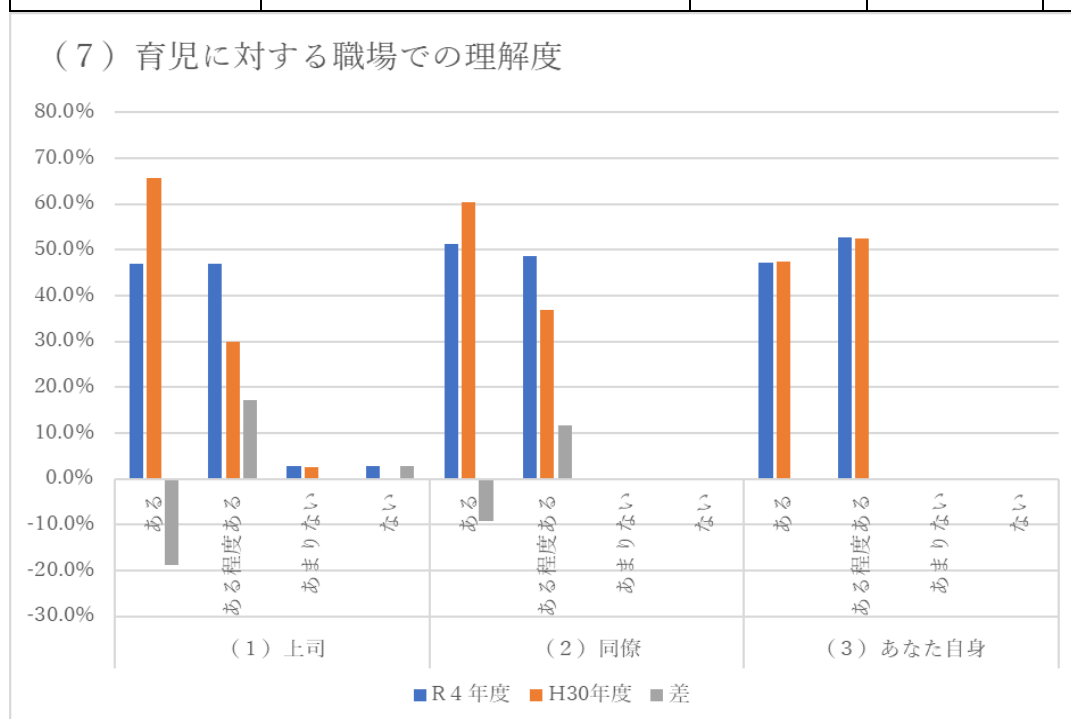
(7) 育児に対する職場での理解度

上司の理解が「ある」が減少し、「ある程度ある」が増加しました。また、前回0%だった上司の理解が「ない」が2.9%増加しました。

同僚の理解については、理解が「ある」が減少し、「ある程度ある」に移行しています。

本人の理解は、「ある」から「ある程度ある」に0.2%が移行、前回調査とほぼ変化ありませんでした。全員自分に何らかの理解があると捉えています。

項 目		R4年度	H30年度	差
(1)上司	ある	47.1%	65.8%	-18.7%
	ある程度ある	47.1%	29.9%	17.2%
	あまりない	2.9%	2.6%	0.3%
	ない	2.9%	0.0%	2.9%
(2)同僚	ある	51.4%	60.5%	-9.1%
	ある程度ある	48.6%	36.9%	11.7%
	あまりない	0.0%	0.0%	0.0%
	ない	0.0%	0.0%	0.0%
(3)あなた自身	ある	47.2%	47.4%	-0.2%
	ある程度ある	52.8%	52.6%	0.2%
	あまりない	0.0%	0.0%	0.0%
	ない	0.0%	0.0%	0.0%



(8) 地域における子育て活動の参加率は、前回26.3%から22.2%と4.1%の減少でした。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ためと考えられます。

IV 次世代育成を支援のための5つのプラン

長岡京市では令和2年度から「第2期長岡京市子ども・子育て支援事業計画」におい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。

本計画においては、この「第2期長岡京市子ども・子育て支援事業計画」の基本目標に基づき、第4期計画を引継ぎ、5つのプランを策定し実行していきます。

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産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

総務グループは、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。また、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。さらに、管理・監督職への情報提供機会を充実させ、所属職員へのきめ細やかな対応につなげます。

管理職・監督職は、所属職員について、ライフステージや本人の意向など把握している内容をもとに、適時適切な情報提供に努めます。

1-2 安心して妊娠・出産ができる職場環境の整備

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、上司にその旨を報告し、また、日頃から業務についての共有を進め、仕事の配分や引継などが円滑に進むように努めます。また、妊娠・出産・育児に関する各種制度

を活用し、仕事と妊娠から子育てまでの両立につなげます。

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。

総務グループは、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。

1-4 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

法人は、子の看護のための休暇を時間単位で取得できるものとし、周知します。

育児に関する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。

グループ長と所属職員は、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。

総務グループとグループ長においては、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)第4期計画に引き続き、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

法人は、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。

グループ長は、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。

グループ長は、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。

育児休業取得者は、各種制度を利用したり、復帰に向けての準備を万全に整えたりするなど、スムーズな復帰に努めます。また、育児休業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。

同僚職員は、育児休業者がスムーズに復帰できるよう良好な職場の雰囲気醸成に努めます。

プラン4 みんなで子育て支援プラン

1-3 子育てしやすい環境の整備

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

全職員は、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。また、男性の家庭生活への参画の重要性について理解し、日ごろから業務内容の共有や良好な職場の雰囲気醸成に努めます。

希望する介護・総務分野の職員には、職務の限定制度を実施します。

グループ長は、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。

管理・監督職は、配偶者の出産を控えた男性職員への声かけなどにより、育児に関する制度の利用を促進します。

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、子どもの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	51.7%⇒60.0%(目標値)
② 子育てに関する各種制度の満足度	48.2%⇒55.0%(目標値)
③ 子や家族と過ごした時間	41.6%⇒50.0%(目標値)
④ 民間と比べた育児支援の充実度	66.6%⇒75.0%(目標値)
⑤ 育児に対する職場の理解度	98.1%⇒90%以上維持(目標値)
⑥ 地域における子育て活動の参加率	22.2%⇒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(98.1%)ため、目標値は設定しないで維持を目標とします。