

第二次次世代育成支援行動計画



平成 22 年 4 月 1 日
名古屋市社会福祉協議会

目 次

1	はじめに	…	1 頁
2	前計画の振り返り	…	4 頁
3	数値目標	…	8 頁
4	今後の取組み	…	9 頁
	[参考] 職員アンケートの結果	…	巻末



1 はじめに（本計画の考え方について）

●本計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援対策推進法に基づき、事業主が策定する一般事業主行動計画です。本計画では、職員の仕事と子育ての両立を応援し、職員が働きやすい環境をつくることにより、すべての職員がその能力を十分に発揮できることを目標とします。

●計画期間

時限立法である次世代育成支援対策推進法の施行期間に合わせて、平成22年4月1日から平成28年3月31日までとします。

ただし、計画期間中に進捗状況等を調査し、必要な見直しを行うこととします。

●職員の子育てを支援すべき理由

社会の一構成員である本会には、次世代育成支援対策法を遵守し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を進めるべき責務があります。

また、以下の3つの理由から、本会が直面する厳しい外部環境の変化を乗り越え、今後も本会が質の高い事業を継続的に実施していくためにも、職員の子育てを支援する必要があります。

①足元を固める

本会は、地域における子育て支援を積極的に進めています。こうしたことから、単なる民間団体ではない、地域福祉を進める社協だからこそ、職員の子育てに対する支援についても、積極的な取組みが期待されています。

「誰もが安心して暮らせるまちを目指す」ためには、自らの足元を固めなければなりません。

②ワークライフバランス

ライフとは、例えば、家族や友達など大切な人と過ごす時間や、勉強会への参加やスポーツをするなど自分研鑽する時間、ボランティアなど社会貢献に取り組む時間などです。こうしたライフから得た人脈形成や、その人々から得た自分の知らなかった価値観、磨きあげていった自己の能力をワークに還元することで、ライフを大切にすることが結果的にワークの活性化にも繋がる。そういう仕組みがワークライフバランスです。

もちろん、ワークに活かせるような知見をライフで得られなかったとしても、ワークに対してやる気を充電できるようなライフを過ごすことができれば、それはそれで立派なワークライフバランスになります。

そこで、ワークの質を高めるために、職員のライフに占める割合の高い子育てを支援することが必要です。

③優秀な人材の確保

一般的に労働者、特に女性労働者の離職の一番の原因は、子育てです。意欲や能力も高い優秀な人材が、子育てのために仕事を辞めなければならなくなることは、労働者本人にとっても残念なことですし、社会的な損失であるとも言えます。また、企業の立場からしてみても、離職により優秀な人材を失うのはもちろんのこと、離職にまで至らなかったとしても、優秀な人材が、子育てのためにその能力を十分に発揮できない状況は、できるだけ避けなければなりません。

そこで、優秀な人材の定着やそうした人材のさらなる活躍のために、本会として職員の子育てを支援することが必要です。また、職員の子育て支援が充実することによって、職員の採用においても、より多くの優秀な人材からの応募が期待できます。

●本会の課題（職員アンケートの結果から）

平成 21 年末に実施した職員アンケートでは、多くの職員から貴重な意見をいただきました。意見の内容は多種多様ですが、ここでは、そこから導き出される課題の抽象化を試みます。

それは、一言で言えば、「子育てを支援する制度はそれなりに充実しているが、そうした制度をなかなか思うように利用できない」ということです。

●課題解決の方向性

こうした課題が生じる背景には、子育て支援制度の「利用促進」と制度の利用による他職員の「負担増」が、どうしてもトレードオフ（一方を追求すれば他方を犠牲にせざるを得ないという二律背反の状態・関係）になりやすいということがあります。そのため、限られた経営資源の中で、いかにこのトレードオフを緩和していくかということが、課題解決の方向性となります。

具体的には、子育て支援の意義や必要性について職員の理解を得ること、職場や地域から愛され必要とされる、「あの人のためなら」と思われる人材を育成すること、そして、職員の義理人情ばかりに頼ることのないよう、業務の見直しや代替職員制度の改善など、職員の負担を軽減する取組みを現実的に行うこと等が必要です。

●本計画の構成

以上の点を踏まえて、本計画では、第二章にて前計画の進捗状況を個別に振り返るとともに、職員アンケートの結果から、本会の今後の課題について検討します。第三章では数値目標を設定するとともに、第四章では目標達成のための取組みを年次計画として定めます。

●中間見直し

5年間の計画期間中に、計画内容の改善が必要になることも考えられます。そこで、計画の中間年となる平成24年度に、必要に応じて計画の内容を見直すこととします。



2 前計画の振り返り

本章では、第1次名古屋市社会福祉協議会次世代育成支援行動計画の数値目標及び取組みについて、それぞれの達成状況を確認するとともに、職員アンケートの意見を踏まえて、今後の課題を検討します。

(1) 数値目標

項 目	目 標	達 成 状 況
分べん看護職免等の取得率	50.0% (H16実績) ⇒ 75%以上	平成20年度 78.6% (11/14名) 達成
計画期間内の男性職員の育児休業取得者	計画期間内に5%以上	平成20年度 0% 平成17年～19年度 2名 未達成
女性職員の育児休業取得率	計画期間内100%	平成20年度 100% (14/14名) 達成
年次休暇平均取得日数	14.0日 (H16実績) ⇒16日以上	平成20年度 12.7日 未達成



アンケート意見	分析・検討
賛成－現目標値の据置 94% 反対意見 ・取得率を上げるべき ・100%が妥当 など	取得していない3名についても、年休の取得実績はあるため、職免の取得をしていないだけの可能性もある。制度の周知が必要
賛成－現目標値の据置 88% 反対意見 ・取得率を上げるべき ・せめて10% など	これまで母親が育児に専念していた場合、父親は育児休業が取得できなかったため許可できなかったケースもある。法改正後、取得可能であることの周知が重要
・育児休業取得者以外の職員に負担がかからないよう職場全体の環境整備に配慮してほしい ・気兼ねなく休暇が取れるよう、バックアップ体制と職場復帰しやすいシステムの構築が必要 など	取得率は100%だが、計画期間中に数名ではあるが育児休業に引き続いて退職した職員もいる。より復職しやすい職場環境や制度を望む意見もある
賛成－現目標値の据置 86% 反対意見 ・16日以上は非現実的。振休ですら取れない ・異なる職種を同列で考えるべきでない など	職種別に見ると取得日数に差がある。(一般職員 8.6日。嘱託職員 12.2日。嘱託員 14.8日)平成20年度に1日も年休を取れなかった職員は604名中45名。その内一般職員が33名である。また、次長職以上の取得日数は6.0日であった。一般職(特に役職者)の取得数増が全体の取得日数増に繋がる。

(2) 取組み

項 目	達 成 状 況
子育てパンフレットの作成・配布	平成 20 年 3 月「職員子育て支援パンフレット」を作成。取組の対象となる職員へ配布
子育てプランの活用	平成 20 年 3 月、様式を作成し各所属へ周知
職場全体の休暇計画表の作成	平成 20 年 3 月、3 か月単位の休暇計画表を作成。各所属へ周知。また市社協本部においては、平成 18 年度にスケジュール管理・共有ソフトを導入



【名古屋市子育て支援企業の認定について】

名古屋市では、子育てにやさしい活動を行っている企業を子育て支援企業として認定しています。平成 21 年度に名古屋市社会福祉協議会も認定申請を行い、名古屋市子育て支援企業認定審査会における書類審査及びヒヤリングの結果、子育て支援企業として認定されました。（認定期間は、平成 22 年 1 月 27 日から平成 25 年 3 月 31 日までです。）

アンケート意見・反省点	分析・検討
<p>本会から各所属へは育児に関わる職員に限らず、全職員へ配布を依頼したところだが、各所属で配布方法にバラつきがあった</p>	<p>平成 22 年 6 月の育児・介護休業法の改正内容を盛り込んだものを作成し、対象職員へ配布。本会 HP の区社会福祉協議会専用ページに掲載し、いつでも閲覧できるようにする</p>
<p>対象職員から所属長への提出が任意であるため、活用状況は必ずしも高くはない。また、報告は必要だがプランの提出までは必要ないという意見もある</p>	<p>提出を強要するものではないが、業務運営上の視点（代替臨時職員の雇用期間や担当業務の配慮等）や対象職員への適切な情報提供等からも、引き続き活用を促していく</p>
<p>3 か月単位での休暇計画表を作成する必要性に疑問を持つ意見もあり、ほとんど実施されていない状況であるが、スケジュール管理・共有ソフト（group watcher）を導入した市社協本部では年次休暇取得日数が、5.4 日（16 年度）から 8.6 日（20 年度）に増加した。</p>	<p>職員一人ひとりが本計画を理解し、自らが計画的に休暇等を取得することが基本であるが、職場全体の予定を把握することで取得しやすい状況を作ることが可能であるため、3 か月単位での作成にこだわらず、引き続き取組の促進を図っていく</p>

【名古屋市子育て支援企業認定マークの使用について】

名古屋市社会福祉協議会では、子育て支援企業として、ホームページ、パンフレット、名刺等に「名古屋市子育て支援企業認定マーク」を使用することができます。（使用にあたっては、使用届出書の提出が必要です。）



3 数値目標

前章の結果を踏まえて、本計画では、以下のとおり3つの数値目標を設定します。各数値の算定対象は、一般職員、嘱託職員及び嘱託員とします。

<目標1>

分べん看護職免等の取得率 85%以上※



※分べん看護職免又は男性職員の子の養育職免のいずれかの取得を目指します。

○子の養育職免（平成19年度より新設）

配偶者が出産をする場合の出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する男性職員は、出産予定日の8週間前から出産後8週間以内において5日以内（半日又は時間単位可）※平成20年度実績 21.4%

<目標2>

計画期間内の男性職員の育児休業等取得者3人以上※

計画期間内の女性職員の育児休業取得率100%の現状維持

※男性職員の取得率については、育児休業を取得した場合のほか、10日以上連続して分べん看護職免や年次休暇を取得した場合も含めて算定します。また、年次休暇については、配偶者の出産日後8週間（第2子以降においては原則として出産予定日前8週間も含む。）に取得する場合とします。

<目標3>

年次休暇取得日数を平均16日以上※



※前計画の数値目標を据え置きます。

4 今後の取組み

前章で設定した数値目標を達成するため、次の取組みを行います。

(1) 育児をする労働者等の職業生活と家庭生活の両立支援の整備目標(1・2)

①職員子育て支援パンフレットの作成・周知

職場の長・周囲の職員による支援例等を掲載したパンフレット（平成20年3月作成）について、新たな制度や取組みについての内容を記載したものを作成し、対象職員に配布することにより、子育てをしやすい職場の醸成を図り、職場全体で仕事と子育ての両立に取り組む雰囲気づくりを行います。また、引き続き子育てに関する計画書（子育てプラン）を活用し、制度の積極的な利用を進めます。

②育休代替職員制度の拡充策の検討

育児休業をより一層取得しやすい環境を整えるため、育休代替職員制度の拡充策を検討します。

③育休後の復職に向けたフォローアップ策の検討

育休中の職員が職務復帰に際して抱く不安を軽減できるよう、支援策を検討します。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備(目標3)

④職場全体の休暇計画表の利用促進

職場の長が業務予定を職場全体に周知するなど、職員が計画的に年次休暇等を取得しやすくするため、職場全体の休暇計画表（概ね3か月単位）の利用について促進を図ります。また、ノー残業デイやノー残業ウィークを設定し、ワーク・ライフ・バランスの実現のため残業時間の削減に向けての取組みを行います。

(3) その他

⑤名古屋市子育て支援企業の認定

印刷物や名刺等に認定マークを付けるなど、内外に対して、子育て支援企業であることをアピールするとともに、引き続き認定を受けるため平成24年度に更新申請を行います。

⑥目標値達成状況の調査・点検・計画の見直し

計画の推進状況の把握に努めるとともに、目標達成のために必要な措置を講じ、必要に応じて見直し等を行います。

～年次計画表～

取組み	平成22年度		平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
	上半期	下半期				
①	改定	周知	必要に応じて改定			
②		検討	(実施)	→	→	→
③		検討	(実施)	→	→	→
④	実施	→	→	→	→	→
⑤	認定マークの活用・PR		申請	認定マークの活用・PR		
⑥			調査・検討	見直し		

