

第三次 鹿児島市交通局職員子育て支援行動計画

<前期>

(令和7年度～令和11年度)

～次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画～

令和7年3月

鹿児島市交通局

目 次

I	はじめに	1
II	計画の基本的視点	2
III	計画の期間	2
IV	計画の推進体制	2
V	本局の現状と課題分析	3
VI	具体的な取組項目	
1	出産・育児に携わる職員に関するもの	6
	(1) 妊娠中の職員への配慮	
	(2) こどもの生まれる職員の休暇等の取得促進	
	(3) 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境整備	
	(4) 柔軟な働き方を実現するための取組みの実施	
	(5) 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮	
	(6) 子や家庭の状況に応じた両立支援の実施	
	(7) 心身の健康への配慮	
2	職員の勤務環境に関するもの	10
	(1) 時間外勤務等の縮減	
	(2) 休暇の取得の促進	
	(3) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成	
	(4) 人事評価への反映	
3	その他の次世代育成支援に関するもの	13
	(1) 子育てに関する地域貢献活動	
	(2) 子育てに関するバリアフリー	
	(3) こどもとふれあう機会の充実	
	(4) その他	

鹿児島市交通局職員子育て支援行動計画

～次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画～

I はじめに

急速な少子化が進む中、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、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一体となって取り組んでいくことが求められております。

本局においても、この次世代育成支援対策推進法に基づき、職員を雇用する事業主（特定事業主）としての立場から、平成17年3月に交通局職員を対象とした「鹿児島市交通局職員子育て支援行動計画」、平成27年3月に「第二次鹿児島市交通局職員子育て支援行動計画」を策定し、職員が子育てしやすい環境づくりに向けた各種取り組みを進めてきたところです。

今回、これまでの各項目の取り組みの進捗状況や職員アンケート調査結果などを踏まえて、更なる「仕事と子育ての両立の推進」が図られるよう見直しを行い、第三次前期行動計画を策定しました。

この第三次前期行動計画に基づき、これからの5年間、より一層の取り組みを進めてまいりたいと考えております。

男性も、女性も、現在子育て中の人はもちろんのこと、子育てにかかわっていない人も、この計画の内容を自分自身に関わるものとして捉え、子育てをみんなで支え合い助け合う職場環境が実現されることを期待します。

令和7年3月31日

鹿児島市交通事業管理者

Ⅱ 計画の基本的視点

この計画の策定にあたって、次の7つを基本的視点として掲げます。

(基本的視点)

- ① 職員の仕事と生活の調和の推進
- ② 職員の仕事と子育ての両立の推進
- ③ 組織全体での取組み
- ④ 組織の実情を踏まえた取組みの推進
- ⑤ 取組みの実効性
- ⑥ 社会全体による支援
- ⑦ 地域における子育ての支援

Ⅲ 計画の期間

この計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。なお、計画期間中に、公務員の勤務条件に関する法制度の改正等も考えられることから、必要に応じて随時見直しを検討します。

Ⅳ 計画の推進体制

行動計画推進委員会を局内に設置し、次世代育成支援の効果的かつ着実な推進を図ります。

同委員会では、取組項目の実施状況を把握し、必要に応じ、計画の見直しの検討等を行います。

また、策定、変更した計画については、局内掲示板の活用等により、周知徹底を図ります。

V 本局の現状と課題分析

1 男性職員の育児休業取得状況

- ・ 男性職員の育児休業取得率は、令和5年度において100%の水準にある。
- ・ 取得期間の分布状況を見ると、男性は「1月超半年以下」、「半年以上1年未満」がそれぞれ40%と最も多くなっている。

◎表1-1 男性の育児休業取得率の推移（令和元年度～令和5年度）

令和元年度	54.5% (6/11)
令和2年度	71.4% (5/7)
令和3年度	75% (6/8)
令和4年度	63.6% (7/11)
令和5年度	100% (5/5)

◎表1-2 男性の育児休業取得期間の分布状況（令和5年度）

区分			男
内 訳	半 年 未 満	5日未満	0.0%
		5日以上2週間未満	20.0%
		2週間以上1月以下	0.0%
		1月超半年以下	40.0%
	半年以上1年未満		40.0%
	1年以上1年半未満		0.0%
	1年半以上2年未満		0.0%
	2年以上2年半未満		0.0%
	2年半以上		0.0%

※令和5年度は女性職員の取得はなし。

【課題分析】

- ・ 男性の育児休業取得率が上昇しているのは、子育て支援行動計画に掲げた各種取組みによる効果が表れているものと考えられる。
- ・ 取得期間については、短期間の事例もあることから、男女ともに育児に携わるため、一定期間の育児休業を取得できるような環境づくりが必要である。

2 妻の出産付添及び男性職員の育児参加のための特別休暇取得状況

- ・当該特別休暇の取得率は、令和4年度まで100%を維持していたが、令和5年度は、66.7%と下がった。
- ・取得期間の分布状況を見ると、「5日以上」が66.7%で最も多いが、3日未満の職員もいる。

◎表2-1

妻の出産付添及び男性職員の育児参加のための特別休暇取得率の推移
(令和元年度～令和5年度)

令和元年度	100% (10/10)
令和2年度	100% (7/7)
令和3年度	100% (8/8)
令和4年度	100% (11/11)
令和5年度	66.7% (2/3)

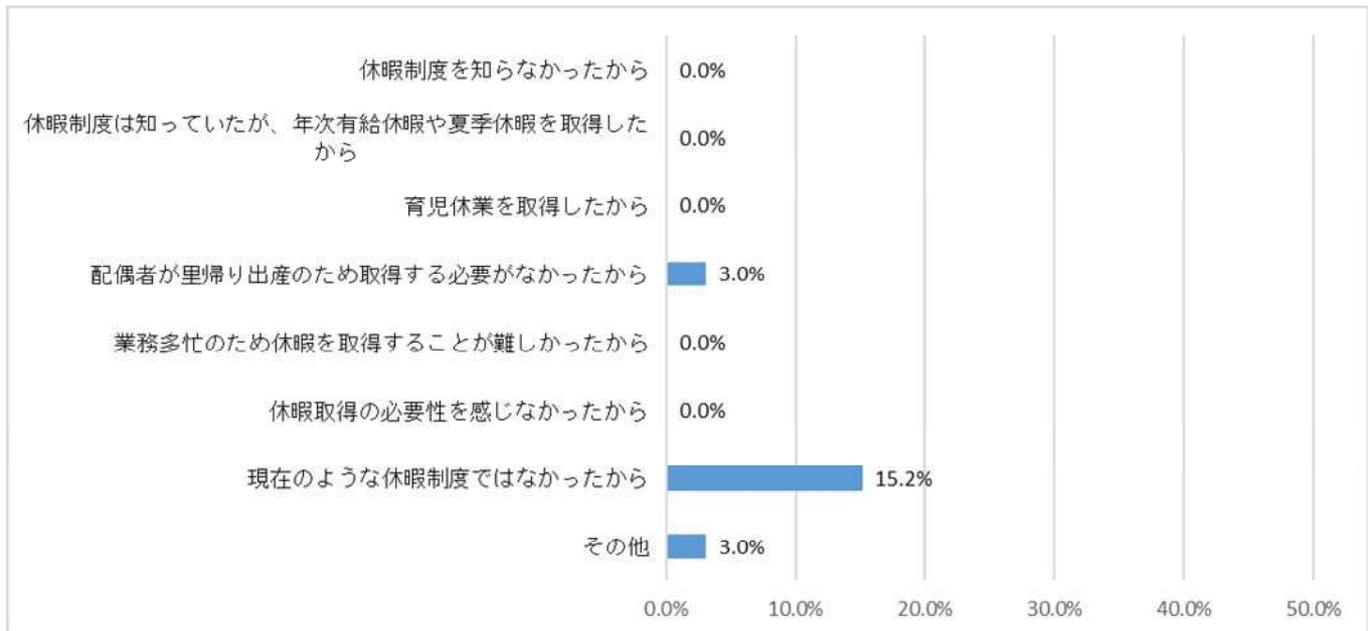
◎表2-2

妻の出産付添及び男性職員の育児参加のための特別休暇取得期間の分布状況
(令和5年度)

内 訳	3日未満	33.3%
	3日以上5日未満	0.0%
	5日以上	66.7%

◎表2-3

妻の出産付添及び男性職員の育児参加のための特別休暇を取得しなかった理由
(令和6年度職員アンケート結果) 交通局全体：33人



【課題分析】

- ・妻の出産付添及び男性職員の育児参加のための特別休暇の取得率と取得日数を増加させるためには、周知度をあげる取組みが必要である。

3 職員の勤務時間の状況

- ・一人あたり月平均時間外勤務、42時間超の職員数が多くなっている。
- ・月ごとの実績をみると、2、3月以外の月で平均時間が30時間／人を超え、特に4～6月は平均時間数が35時間／人前後となっているとともに、月42時間超の職員数も多くなっている。

◎表3-1

各月ごとの平均超過勤務時間数及び超過上限（月42時間）を超えた職員数
（管理職以外・令和5年度）

●全体

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
平均時間数	35.0	34.0	36.5	31.5	31.9	32.9	31.9	32.5	31.8	32.8	29.8	28.9	32.5
42時間超職員数	85	94	62	72	74	70	78	70	71	52	55	60	843
42時間超職員数 月平均													70

◎表3-1

超過上限（月42時間）を超えた職員数の推移
（管理職以外・月平均・令和元年度～令和5年度）

令和元年度	106人
令和2年度	72人
令和3年度	52人
令和4年度	72人
令和5年度	70人

【課題分析】

- ・本局の時間外勤務については、電車・バス事業において多い傾向にある。職員のワークライフバランスの観点から今後も引き続き縮減に向けた取組みを継続する。

VI 具体的な取組項目

この計画では、「Ⅱ 計画の基本的視点」で掲げた7つの基本的視点を踏まえ、職員の意識向上や休暇取得の促進、時間外勤務の縮減等を図るため、以下の具体的な取組項目を実施・検討し、子育てがしやすい環境づくりを推進します。

1 出産、育児に携わる職員に関するもの

(1) 妊娠中の職員への配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇の制度について周知を徹底し、取得を促進します。
- ② 出産費用の給付等の共済組合等による経済的支援について周知を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じ、業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないよう配慮します。

(2) こどもの生まれる職員の休暇等の取得促進

- ① こどもの生まれる職員に対して、育児と仕事の両立支援制度をまとめたハンドブック等を配付し、特別休暇（妻の出産付添及び男性職員の育児参加）や年次休暇の取得を促進します。
- ② 各職場において、職員から子の出生予定の報告があった場合、上司は相談等の機会を設け、育児休業の取得や育児参加への意向確認を行うとともに、積極的な働きかけを行います。
- ③ 男性職員に対する育児休業等の制度周知を図り、その取得を促進します。

(3) 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境整備

ア 育児に関する制度等の周知

- ① ハンドブックや局内掲示板等を制度の改正等にあわせて随時更新し、育児に関する休暇や休業、勤務時間に対する配慮のほか、手当金などの経済的支援について、妊娠中の職員や子育て中の職員をはじめ、各職場への周知を徹底します。
- ② こどもの生まれる男性職員に対して予め育児休業等の資料配付や説明を行います。
- ③ 育児休業等の取得手続や共済組合等の経済的支援等について周知し、希望する職員に説明を行います。
- ④ 研修等において、育児に関する制度等の説明を行います。

イ 育児休業に関する情報提供

- ① 育児休業の体験談や、育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取り組み事例等をまとめ、職員に情報提供を行います。
- ② 育児休業中の収入を具体的にイメージできるようにします。

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気づくり

- ① 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の取得申出があった場合は、必要に応じ、業務分担の見直しを行います。
- ② 研修等の機会を通じて、男女共同参画及び子育て支援に関する職員の意識啓発を図り、職場における子育てへの理解を深めるよう努めます。
- ③ 会議等の場において、育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の趣旨を周知し、職員の意識向上を図ります。
- ④ 子育てをする男性職員を対象とした「男性職員の育児参加計画表」の活用を図ります。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、職場や業務に関する情報提供に努めます。
- ② 育児休業者等の円滑な職場復帰のため、各職場において、職員が育児休業から復帰する際に上司との面談を実施し、復帰後の働き方や両立支援制度の利用について意向確認を行います。

オ 育児休業に伴う職員の活用

- ① 職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに資するため、育児休業中の職員の業務が円滑に遂行されるよう、常勤職員や会計年度任用職員を配置します。
- ② 常勤職員の配置にあたっては、業務等の状況に応じ、可能な範囲で配慮します。

カ 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備

- ① 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修の機会を設けるなど女性職員のキャリア形成を支援します。
- ② 女性職員への多様な職務機会の付与に努めます。
- ③ 育児休業中の職員に対して、職場や業務に関する情報提供に努めます。

【再掲】

- ④ 育児休業者等の円滑な職場復帰のため、各職場において、職員が育児休業から復帰する際に上司との面談を実施し、復帰後の働き方や両立支援制度の利用について意向確認を行います。【再掲】
- ⑤ 今後のキャリア形成の希望に応じた両立支援制度の利用について、上司や人事担当課に相談しやすい職場環境づくりに努めます。
- ⑥ 研修等の機会を通じて、男女共同参画及び子育て支援に関する職員の意識啓発を図り、職場における子育てへの理解を深めるよう努めます。【再掲】

(4) 柔軟な働き方を実現するための取組みの実施

- ① ハンドブックや局内掲示板等を制度の改正等にあわせて随時更新し、育児に関する休暇や休業、勤務時間に対する配慮のほか、手当金などの経済的支援にいて、妊娠中の職員や子育て中の職員をはじめ、各職場への周知を徹底します。【再掲】
- ② 仕事と生活の調和を推進し、効率的な業務運営や総労働時間の短縮等を図れるよう、週休日等の確保に努めます。
- ③ 柔軟な働き方を実現するための制度について、検討・実施します。

(5) 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮

- ① 部分休業等の制度の周知を図り、子育てのために勤務時間の変更が必要な職員に配慮します。
- ② 勤務地の変更を伴う配置の変更を行う場合には、職員の子育ての状況に配慮します。
- ③ 男女問わず、育児などを行う職員の状況に配慮した人事運用に努めます。
- ④ 早出・遅出勤務を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に可能な限り配慮します。

(6) 子や家庭の状況に応じた両立支援の実施

- ① ハンドブックや局内掲示板等を制度の改正等にあわせて随時更新し、育児に関する休暇や休業、勤務時間に対する配慮のほか、手当金などの経済的支援において、妊娠中の職員や子育て中の職員をはじめ、各職場への周知を徹底します。【再掲】
- ② 職員の子に障害がある場合やひとり親家庭など、子の心身の状況や職員の家庭の状況に応じて、職員が両立支援制度の利用について上司や人事担当課に相談しやすい環境づくりに努めます。

(7) 心身の健康への配慮

- ① 時間外勤務の多い職員に対する健康診断の実施により、健康面における配慮を充実します。
- ② 仕事と生活の調和を推進し、効率的な業務運営や総労働時間の短縮等を図れるよう、週休日等の確保に努めます。

数値目標 1

こどもが生まれた男性職員のうち、育児休業を取得した職員の割合を令和11年度までに100%にするよう努めます。
女性職員においては、100%の現状を維持するよう努めます。

数値目標 2

こどもが生まれた男性職員のうち、「出産付添及び男性職員の育児参加のための特別休暇」を5日以上取得した職員の割合を令和11年度までに100%にするよう努めます。

2 職員の勤務環境に関するもの

(1) 時間外勤務等の縮減

ア 深夜勤務及び時間外勤務制限等

小学校の就学始期に達するまでのこどもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限及び時間外勤務の免除について配慮します。

イ 定時退庁の実施

管理職員が職員に早めの退庁を呼びかけるとともに、自ら率先して退庁するなど、職員が定時に退庁しやすい環境づくりを推進します。

ウ 効率的な事務の推進

- ① 効率的な事務の遂行のため、業務計画表を作成します。
- ② 打合せ等に電子メールや局内掲示板を活用する等、事務の簡素化に努めます。
- ③ 定例・恒常的な業務について、マニュアル化したものを適宜、追加・見直しを行い、事務の効率化を図ります。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 時間外勤務が適正に行われているかどうかを所属ごとに毎月作成する「36協定上限時間に対する勤務実績表」により確認し、管理職員の意識向上に努めます。
- ② 各部署の時間外勤務の状況を取りまとめ、管理職員にフィードバックし、時間外勤務に関する管理職員の認識を高めるとともに、時間勤務の多い職場の状況を確認し、必要な指導を行います。
- ③ 時間外勤務の縮減に関して職員に対し啓発を行います。

オ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握に努め、時間外勤務の縮減につながるよう、勤務時間管理の徹底を図ります。また、勤務間インターバルの確保に組織的に取り組みます。

数値目標 3

時間外勤務時間が月 4 2 時間を超えた職員数について、令和 1 1 年度までに、計画開始の前年度（令和 6 年度）に比べて 1 0 % 減少の達成に努めます。

数値目標 4

1 人あたりの年間の時間外勤務時間について、令和 1 1 年度までに、計画開始の前年度（令和 6 年度）に比べて 1 0 % 減少の達成に努めます。

(2) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得

- ① 会議等の場において、年次休暇の取得促進を周知し、職場の意識向上を図ります。
- ② 管理職員は部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を促進します。
- ③ 業務計画表を作成し、効率的な事務遂行をすることで、年次休暇の取得促進を図ります。
- ④ 休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ⑤ 年次休暇の取得促進期間等の周知を図ります。
- ⑥ 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、可能な限り相互応援ができる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得

- ① 職員及びその家族の誕生日等の記念日やこどもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次休暇の取得促進を図ります。
- ② 連続休暇の取得促進を図ります。
- ③ 年次休暇を利用した長期間（1 週間程度）の休暇の取得促進を図ります。
- ④ 休日前後や休日に挟まれた日の公式行事の開催を避けるよう配慮します。

ウ こどもの看護のための休暇の取得

こどもの看護のための特別休暇について、周知を図るとともに、職員がその休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

数値目標 5

年次休暇の平均取得日数について、20日の達成に努めます。

(3) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

- ① 研修等の機会を通じて、不妊治療の内容等を周知するなど、職員の意識啓発を図り、不妊治療を受けやすい職場環境づくりに努めます。
- ② 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、特別休暇（出生サポート）について、周知を図ります。
- ③ 安心して不妊治療に取り組める業務体制づくりに努めます。

(4) 人事評価への反映

職員の仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な行政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います。

3 その他の次世代育成支援に関するもの

(1) 子育てに関する地域貢献活動

ア 子育てに関する地域貢献活動

子育てに関する地域貢献活動への職員の積極的参加について周知を図ります。

イ こどもの体験活動等の支援

次代を担う中学生・高校生の職場体験や園児学童等の施設見学を通じて、市電・市バスに対する理解と親しみを持ってもらう機会の提供に努めます。

ウ 安全で安心して子育てができる環境の整備

安全な環境で安心して子育てができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動等への職員の積極的参加について周知を図ります。

(2) 子育てに関するバリアフリー

子どもを連れた市民が安心して市電・市バスを利用できるよう、設備の充実や親切的な対応に努めるとともに、チャレンジパスなどこどものための制度等の充実に努めます。

(3) こどもとふれあう機会の充実

- ① レクリエーション活動の実施にあたっては、子どもを含め、家族で参加できる事業を設けるよう配慮します。
- ② 市が主催する子どもと参加できる活動について、職員への周知に努めます。

(4) その他

本市の子育て支援施策について、機会あるごとに職員に情報提供を行います。