

# 都城市特定事業主行動計画

計画期間（令和8年度～令和12年度）

令和8年4月1日

都城市長

都城市教育委員会

都城市議会議長

都城市選挙管理委員会

都城市代表監査委員

都城市農業委員会

都城市消防局長

## 1 はじめに

本市では、平成15年に制定された次世代育成支援対策推進法に基づき、職員が仕事と子育ての両立（ワーク・ライフ・バランスの確保）支援を目的として「都城市次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、平成17年度から10年間にわたり次世代育成支援対策を実施してきました。

また、平成27年に女性活躍推進法が制定されたことを受け、女性活躍推進法に基づく「都城市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の能力発揮の推進に取り組んできましたが、令和7年度に当該計画の見直し時期を迎えます。

このことから、相互に関連し合うこれら両法の趣旨を踏まえ、今般、本計画を、両法に基づく特定事業主計画として一体的に策定するものです。

## 2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

## 3 具体的な取組

### (1) 女性管理職の登用

女性活躍の推進を図るため、これまでに女性管理職の登用を積極的に進めてきた結果、女性職員の割合が低い消防局職員を除いた女性管理職の割合が、令和7年度に本市で初めて30%を超えました。今後も引き続き、女性活躍の機会創出や環境改善につなげていくことが大切です。

### 《現状》

○各職位に占める女性職員の割合（※消防局を除く）

職位		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
管理職	部長級	11.1%	5.6%	11.1%	13.3%	20.0%	29.4%	38.9%
	課長級	10.3%	12.7%	10.8%	14.1%	15.8%	21.8%	24.4%
	副課長級	21.6%	22.3%	23.3%	26.3%	27.8%	29.0%	33.3%
	合計	16.1%	16.8%	17.0%	20.4%	22.3%	26.1%	30.3%

○45歳以上60歳未満の一般行政職の女性割合（※消防吏員及び保育士を除く）

性別	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
男性	383人	386人	390人	385人	379人	366人	346人
女性	126人	132人	137人	140人	142人	148人	142人
女性割合 (対前年比)	24.8% (—)	25.5% (0.7%)	26.0% (0.5%)	26.7% (0.7%)	27.3% (0.6%)	28.8% (1.5%)	29.1% (0.3%)

○主幹級以上の一般行政職の女性割合（※消防吏員及び保育士を除く）

性別	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
男性	266人	267人	263人	256人	258人	269人	260人
女性	62人	62人	62人	66人	74人	82人	91人
女性割合 (対前年比)	18.9% (—)	18.8% (▲0.1%)	19.1% (0.3%)	20.5% (1.4%)	22.3% (1.8%)	23.4% (1.1%)	25.9% (2.5%)

## 《目標》

項目	目標値
副課長級以上の管理職（消防局を除く）の女性職員の割合	30%以上 (令和12年度)

## 《取組内容》

- ・女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置し、キャリア形成を促進します。
- ・管理職養成支援を目的とした外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を実施します。

## (2) 女性職員の採用拡大

一般行政職の採用試験における受験者数の女性の割合は、概ね増加傾向を示していますが、ここ数年は40%を少し上回る程度で横ばいに推移しています。女性の活躍を推進するためには、男女の偏りない採用の実現が求められます。

## 《現状》

○職員採用試験（消防吏員・技術員を除く）の受験者の状況（※消防局を除く）

性別	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
男性	275人	243人	307人	291人	222人	271人	302人
女性	174人	150人	194人	226人	138人	203人	221人
女性割合	38.8%	38.2%	38.7%	43.7%	38.3%	42.8%	42.3%

○職員採用試験（消防吏員）の受験者の状況

性別	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
男性	61人	48人	33人	52人	11人	29人	54人
女性	5人	9人	2人	4人	1人	1人	3人
女性割合	7.6%	15.8%	6.1%	7.1%	8.3%	3.3%	5.3%

## 《目標》

項目	目標値
一般行政職（技術員・消防吏員を除く）の受験者総数に占める女性割合	50% (令和12年度)
消防吏員の受験者総数に占める女性割合	10% (令和12年度)

## 《取組内容》

- ・採用パンフレット・ホームページ等で子育て支援制度を紹介する等、女性が働きやすい職場であることを積極的に広報します。
- ・近隣の大学や高校を対象に採用情報を提供します。
- ・女性を含めた消防吏員の受験者増のために、高校・専門学校等を積極的に訪問し、説明を行います。

- ・消防吏員採用試験について、採用パンフレット・ポスター・フェイスブック等で女性も受験できることを積極的に広報します。

### (3) 仕事と育児や介護との両立支援

男性の育児参加への社会的な理解や職場風土の醸成に伴い、男性職員の育児休業取得率は年々増加傾向にあります。政府目標である「2030年までに一般行政部門で85%（2週間以上の取得率）、消防部門で85%」を下回っています。引き続き、男性職員の育児休業等を啓発・実践していく必要があります。

#### 《現状》

○男性職員の育児休業の取得率（※消防局を除く）

R1	R2	R3	R4	R5	R6
4.0%	4.3%	23.3%	32.1%	87.0%	70.8%

○消防局における男性職員の育児休業の取得率

R1	R2	R3	R4	R5	R6
0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	6.3%

○男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための特別休暇の取得率

R1	R2	R3	R4	R5	R6
100%	100%	92.5%	85.4%	82.4%	90.0%

#### 《目標》

項目	目標値
男性職員（消防局を除く）の育児休業（2週間以上）の取得率	85% (令和12年度)
消防局における男性職員の育児休業の取得率	85% (令和12年度)
出産補助休暇、育児参加のための休暇取得率	90%以上 (令和12年度)

#### 《取組内容》

- ・男性職員が取得できる子育て目的の特別休暇や育児休業の取得を促進するために、各種制度の趣旨を周知徹底し、意識啓発に努めます。
- ・育児休業、育児部分休業又は育児短時間勤務に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成します。
- ・育児休業等、休業の期間が長期にわたる場合は、会計年度任用職員等による代替職員の確保に努めます。

#### (4) 時間外勤務の縮減・長時間勤務の是正

長時間労働は、健康を阻害するのみならず、仕事と育児や介護を含む家庭生活との両立を困難にするものです。平均時間外勤務時間が増加傾向にあることから、時間外勤務時間の縮減に向けた取組を進めることが必要です。

##### 《現状》

○ 1人当たりの平均時間外勤務時間数

区分	R1	R2	R3	R4	R5	R6
時間 (月)	9.3	11.0	14.3	17.8	16.0	16.1
時間 (年)	111.0	132.1	171.1	213.4	192.5	193.0

※「一般行政部門」及び「地方公営企業等」に所属する管理職を除く職員

○ 1月当たり45時間超の時間外勤務を行った職員数 (延べ)

R1	R2	R3	R4	R5	R6
656人	764人	1,074人	1,361人	1,108人	1,071人

※「一般行政部門」及び「地方公営企業等」に所属する管理職を除く職員

##### 《目標》

項目	目標値
1月当たり45時間超の時間外勤務を行う職員数	対前年度比の減少

##### 《取組内容》

- ・事務事業の合理化、内部事務の効率化・省力化により、業務量の削減を図ります。
- ・各所属における勤務時間の管理を徹底するとともに、時間外勤務の多い職員には面接指導を実施するなど、健康管理に努めます。
- ・ノー残業デーにおいて新着掲示等による意識啓発を図り、定時退庁の促進を図ります。

#### (5) 年次休暇の取得促進

休暇を取得することで、職員は心身の健康を保つことができ、組織全体にも良い影響を与えることが期待されます。平均年次有給休暇取得日数は増加傾向にあります。年間取得日数が5日未満の職員も一定数あることから、所得促進に努めることが必要です。

##### 《現状》

○ 1人当たりの平均年次有給休暇取得日数

R1	R2	R3	R4	R5	R6
13.1日	12.9日	12.5日	12.0日	14.5日	14.8日

○ 年次有給休暇の取得が年5日未満の職員の割合

R1	R2	R3	R4	R5	R6
6.3%	7.2%	11.8%	11.1%	5.1%	4.8%

### 《目標》

項目	目標値
年休取得日数5日未満の職員の割合	対前年度比の減少

### 《取組内容》

- ・各所属において、計画的に事務事業を遂行し、年次休暇を取得しやすい職場運営に努めます。
- ・職員一人一人が、計画的に業務を遂行し、年次休暇を取得するよう努めます。
- ・年次有給休暇の取得に際しては、休日や祝日、夏季休暇等と組み合わせた連続休暇の取得について通知等を通して促します。