

## 対馬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

令和3年4月1日  
対馬市長  
対馬市議会議長  
対馬市教育長  
対馬市選挙管理委員長  
対馬市代表監査委員長  
対馬市農業委員会会長  
対馬市消防長

対馬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（以下「本計画」という。）は、女性職員の職業生活における活躍の推進について、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第19条に基づき、対馬市、対馬市議会、対馬市教育委員会、対馬市選挙管理委員会、対馬市監査委員、対馬市農業委員会及び対馬市消防本部が策定する特定事業主行動計画である。

### 1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

### 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、対馬市特定事業主行動計画連絡会議を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととする。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び消防本部において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況

を把握し分析を行った結果、女性職員が個性と能力を十分に発揮し活躍できるよう次のとおり目標を設定する。

## (1) 登用について

### ①現況と分析

各役職段階の職員の女性割合（令和2年4月1日時点）

（注）特別職、再任用職員を除く

区分	人数	うち女性	女性の割合
部長級	16人	0人	0.0%
次長級	14人	1人	7.1%
計	30人	1人	3.3%
課長級（参事含まず）	40人	3人	7.5%
参事	78人	13人	16.7%
課長補佐	19人	1人	5.3%
副参事又は係長級	135人	29人	21.5%
その他の職員	90人	86人	95.6%

本市における管理的地位にある職員に占める女性職員は4人で、女性比率は部長・次長級3.2%、課長級7.7%となっている。

管理的地位にある女性職員の割合を高めるためには、女性職員の計画的な育成と、管理職や将来の管理職を見据えた課長補佐及び係長への積極的な登用を図ることが求められる。

### ②目標数値

令和7年度までに、女性職員が管理的地位にある職員に占める割合を部長・次長級10%以上、課長級17%以上を目指す。

### ③具体的取組

- ・意欲と能力のある女性職員が管理職として活躍できるよう、計画的なキャリア形成や効果的な人材育成を推進するための研修会の開催。
- ・所属長が部下のキャリア形成を推進するという意識をもち、人材育成等の研修会に積極的に参加しやすい職場環境づくりを推進する。

- ・性別にとらわれない管理職への登用制度の構築。

## (2) 仕事と家庭生活の両立について

### ①現況と分析

男女別育児休業取得率（令和元年度）

育児休業取得男性職員数	配偶者が出産した男性職員数	男性職員育児休業取得率
0人	14人	0%
育児休業取得女性職員数	出産した女性職員数	女性職員育児休業取得率
6人	6人	100%

本市における育児休業取得率は、女性職員は100%であるのに対し、男性職員はこれまで取得した実績がない。

制度を周知し、男性職員も育児休業等が取得できることを職場全体で理解し、誰もが育児休業を取得しやすい職場環境づくりを推進していくことが求められる。

### ②目標数値

令和7年度までに、男性職員の育児休業取得率10%以上を目指す。

### ③具体的取組

- ・子育ては母親の仕事という固定的な性別役割意識を払拭し、仕事と家庭生活の両立ができるよう、時間外勤務の削減、年次有給休暇等を取得しやすい職場環境づくりの推進等、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を行う。
- ・部課長会議等を利用した制度周知の徹底による管理職の意識変革の促し。
- ・日頃から子育て目的の休暇等を取得しやすい職場環境づくりを推進し、ワーク・ライフ・バランスを重視する管理職を人事評価において適切に評価する。
- ・育児休業等に関する制度の周知徹底。
- ・育児休業中の職員の業務を処理するための適切な代替要員の確保。