

対馬市特定事業主行動計画

～対馬市職員のワーク・ライフ・バランス&
女性活躍応援プラン～

令和8年（2026年）4月

対馬市長
対馬市議会議長
対馬市教育委員会
対馬市選挙管理委員会
対馬市代表監査委員
対馬市農業委員会
対馬市消防長

I. 計画の策定

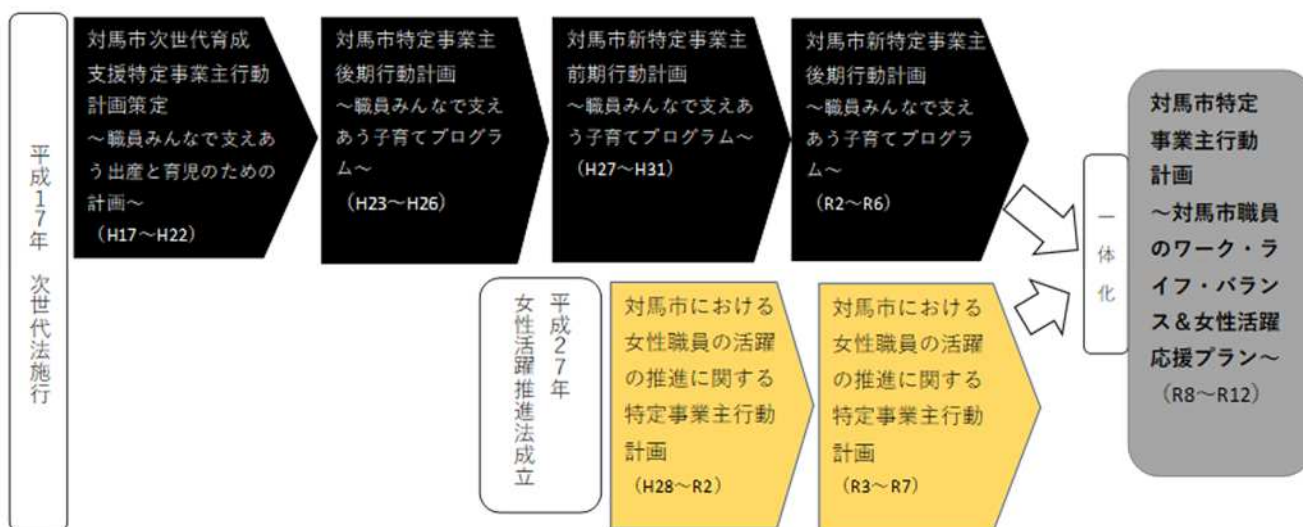
【目的】

急速な少子化の進行や家庭を取り巻く環境が変化している中で、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育つ環境を整備するために、国、地方公共団体、企業など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的に、平成 15 年（2003 年）に次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）が成立し、市町村においても計画の策定及びその実施状況を公表するよう努めることになっています。

また、平成 27 年（2015 年）に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）の成立を受け、男女がともに働きやすい環境を整備し、女性職員がますます活躍できるよう特定事業主として計画を策定し、公表することが義務付けられています。

両計画は、その趣旨や取り組み内容において相互に密接な関係があるため、男女問わず全ての職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう、対馬市において両計画を一体化した計画を策定することにしました。

本計画では、これまでの趣旨を継承しつつ、新たに目指すべき職場の姿に向けた目標を設定し、より働きやすい職場環境の整備を図ります。



【計画期間】

令和 8 年（2026 年）4 月 1 日から令和 13 年（2031 年）3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とします。

なお、勤務条件に関する制度改革や計画の実施状況等を踏まえ、必要に応じて見直します。

※次世代法：令和 17 年 3 月 31 日までの時限法

※女性活躍推進法：令和 8 年度～令和 17 年度までの時限法

【推進体制】

本計画を効率的に推進するため、各部局における管理職等を構成員とした「対馬市特定事業主行動計画策定・推進委員会」において、計画の策定・変更、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し、計画の実効性を高めていきます。

II. 現状と課題

1. 育児休業及び出産補助休暇（配偶者出産休暇）の取得実績について

本市における育児休業取得率は、女性職員はほぼ 100%であるのに対し、男性職員はいまだに 1 人も育児休業を取得していません。

現在、制度面では社会保険料の免除に加え、育児休業支援手当金や育児時短勤務手当金の拡充など、休業中の所得減少を補填する環境が整備されつつあります。今後は、育児休業に対するネガティブなイメージを払拭するとともに、職員が制度を正しく理解し、主体的に活用できるよう周知・啓発活動を推進する必要があります。

男性職員の出産補助休暇については、約 5 割の取得率となっており、上限の 2 日間を取得する例が多く見受けられます。また、育児参加休暇の利用も進展していることから、男性の家庭生活における役割への意識は向上しつつあると言えます。

一方で、依然として取得に至らない職員も散見されることから、制度の周知徹底はもとより、所属長による取得勧奨や業務の相互補完体制の構築など、心理的障壁を取り除き、休業を取得しやすい職場環境を整備することが喫緊の課題です。

(1) 育児休業取得実績

区分 年度	対象者数（人）		育児休業取得者数（人）		取得率（％）	
	男	女	男	女	男	女
令和 2 年度	16	7	0	7	0	100
令和 3 年度	13	5	0	5	0	100
令和 4 年度	13	4	0	4	0	100
令和 5 年度	11	10	0	10	0	100
令和 6 年度	10	6	0	5	0	83.3

※令和 6 年度の未取得者は産後休暇後に育児休業を取得せず、年休消化し退職

(2) 出産補助休暇取得実績

区分 年度	対象者数 (人)	取得者数 (人)	取得率 (%)	平均取得日数 (日)
令和 2 年度	16	12	75.0	2.0
令和 3 年度	13	10	76.9	2.0
令和 4 年度	13	5	38.5	1.6
令和 5 年度	11	4	36.4	1.8
令和 6 年度	10	5	50.0	2.0

※出産補助休暇は、男性職員が配偶者の出産のため、看護や家事等に従事する場合に取得できる特別休暇（有給）。配偶者が出産するために病院に入院する日から当該出産の日後 2 週間を経過するまでの期間で 2 日を超えない範囲内で取得可能。

2. 年次有給休暇の取得状況について

年次有給休暇については、平均取得日数及び消化率は徐々に増加しており、対馬市新特定事業主後期行動計画で目標としていた「年次有給休暇消化率 40%達成」まであとわずかとなっています。国の目標は取得率 70%（繰り越し分の年休は含まない）であり、本市でも繰り越しを含まなければ令和 6 年の取得率は 68%であることから、国の目標取得率に近い取得ができており、今後も取得率向上に向けて取り組んでいきます。

区分 年	総付与日数 (日)	総取得日数 (日)	対象職員数 (人)	平均取得 日数 (日)	消化率 (%)	取得率 (%)
令和 2 年	18,817.9	5,032.8	486	10.4	26.7	52.0
令和 3 年	18,516.9	5,374.0	473	11.4	29.0	57.0
令和 4 年	18,603.5	5,552.4	481	11.5	29.8	57.5
令和 5 年	18,223.4	5,995.2	468	12.8	32.9	64.0
令和 6 年	17,723.8	6,272.2	460	13.6	35.4	68.0

※「消化率」は繰越分を含む保有日数に対する割合、「取得率」は当該年付与分に対する割合

3. 時間外勤務の実績について

本市の時間外勤務は、依然として様々な部署で発生しており、1 人当たりの月平均時間は全自治体平均（令和 6 年度：11.8 時間）とおおむね同水準であり、長時間労働者数も徐々に減少しています。しかし、依然として時間外勤務が 100 時間を超える職員も見受けられることから、特定の部署や職員に過度な負担が集中しないよう、全庁的に是正に向けた取り組みを推進しなければなりません。

区分 年度	職員数 (人)	①月45時間以上 100時間未満 (人)	②月100時間 以上 (人)	総時間数 (時間)	平均時間数 (時間)
令和2年度	3,521	226	13	39,270	11.2
令和3年度	3,828	215	21	54,792	14.3
令和4年度	3,652	170	10	43,878	12.0
令和5年度	3,695	152	5	38,404	10.4
令和6年度	3,580	133	15	41,122	11.5

※職員数は時間外勤務の有無にかかわらず毎月の職員数を積算した人数、①と②は毎月の該当人数を積算した人数

4. 男女間格差について

女性管理職の割合は、5年前と比較して増加しているものの、男性職員と比較すると依然として低い水準にあります。係長級以下の職員では女性の割合が増えていますが、職員全体に占める女性比率は約2割に留まっています。そのため、単に登用比率のみを追求するのではなく、将来の管理職候補となる職員の昇任意欲の向上に努めることが求められます。

また、男女の給与差異は、制度上は存在しないものの、扶養手当の受給状況や時間外勤務時間の差によって実態として生じています。背景には家事・育児の負担が女性に偏っている現状があり、意識改革と働き方改革（長時間労働の是正）を一体的に推進することが求められます。

(1) 女性職員の登用状況

区分	令和3年度			令和7年度		
	総数 (人)	うち女性 (人)	女性比率 (%)	総数 (人)	うち女性 (人)	女性比率 (%)
部長級	13	0	0.0	13	0	0.0
次長級	15	0	0.0	13	2	15.4
課長級	33	3	9.1	34	3	8.8
管理職計	61	3	4.9	60	5	8.3
参事又は課長 補佐級	147	20	13.6	126	19	15.1
係長級	37	10	27.0	32	9	28.1
その他職員	62	23	37.1	67	23	34.3
管理職以外計	246	53	21.5	225	51	22.7
合計	307	56	18.2	285	56	19.6

※一般行政職のみ（教育、消防、企業会計職員を除く）

(2) 役職段階別の男女の給与の差異

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合) (%)		
	令和4年度	令和5年度	令和6年度
本庁部局長・次長相当職	対象者なし	96.7	94.6
本庁課長相当職	98.8	96.4	95.7
本庁課長補佐相当職	92.9	96.2	92.2
本庁係長相当職	94.1	82.0	80.8

III. 取り組み目標と具体的取り組み

1. 育児に関する職場環境の整備

子育てと仕事の両立は、性別を問わず全職員が取り組むべき課題であり、特に男性職員が積極的に育児に参画し、男女ともに安心して育児休業を取得できる環境づくりを最優先で進める必要があります。

制度面では、妊産婦健診休暇や男性職員の出産補助・育児参加休暇など、多様な支援策が用意されており、これらの制度を形骸化させることなく活用するためには、周囲の理解とサポートが必要です。

そこで、本市では次の取り組みを展開し、すべての職員が安心して子育てと仕事を両立できる、柔軟で活力ある職場づくりを推進していきます。

(今後の目標)

項目	目標値	目標時期
男性職員の育児休業取得率	30%以上	令和12年度

(今後の取り組み)

【妊娠・出産から育児休業に関すること】

- ・妊娠中の職員の健康・安全に配慮した業務分担の見直し並びに本人の希望に応じた時間外勤務等の免除の徹底
- ・男性職員の出産補助休暇等の取得率100%の実現及び制度の周知徹底
- ・部課長会議等を利用した制度の周知及び管理職の意識変革(マネジメント能力の向上)の推進
- ・子育てを目的とした休暇等を取得しやすい職場環境の整備及びワーク・ライフ・バランスを重視する管理職に対する適切な人事評価の実施
- ・育児休業制度及び関連する支援策に関する全職員への周知徹底
- ・育児休業取得時における代替要員の確実な確保及び業務執行体制の最適化

【子育てに関すること】

- ・「子育ては母親の役割」という固定的な性別役割分担意識の解消及びワーク・ライフ・バランスの実現に向けた時間外勤務の縮減と休暇取得の推進
- ・子の看護等休暇の取得の促進
- ・地域のスポーツ・文化活動、ボランティア活動、子育て支援活動等への職員の積極的な参画支援
- ・地域貢献活動に職員が参加しやすい職場環境の醸成
- ・子どもたちの多様な体験機会の確保に向けた職場体験や施設見学の積極的な受け入れ
- ・地域行事や活動に対する公務に支障のない範囲での庁舎施設・敷地の提供
- ・地域の交通安全活動への職員の参加支援
- ・公用車等の運転を行う職員に対する安全運転教育及び交通事故防止に向けた措置の実施
- ・各機関が実施するレクリエーション活動における親子参加の積極的な促進

2. 勤務時間に関する職場環境の整備

ワーク・ライフ・バランスの推進は、職場ごとに業務の内容や体制が異なるため、それぞれの実情に合わせて行うことが重要です。職員が自ら職場環境の改善策を考えることが、実効性のある取り組みや、支え合う風土づくりにつながります。

また、長時間労働や休暇が取れない状況の常態化は、業務効率の低下だけでなく、メンタルヘルスへの悪影響など、様々な問題を引き起こします。

そこで、以下の取り組みを通じて、すべての職員が働きやすい職場環境の整備を進めていきます。

(今後の目標)

項目	目標値	目標時期
職員1人当たりの月平均時間外勤務の時間数	10時間以下	令和12年度
職員1人当たりの年次有給休暇取得率	70%	令和12年度

(今後の取り組み)

【時間外勤務に関すること】

- ・小学校就学前までの子どもがいる職員の時間外勤務の免除制度の周知徹底（休暇条例第10条の2第2項）
- ・小学校就学前までの子どもがいる職員の深夜勤務の制限制度の周知徹底（休暇条例第10条の2第1項）

- ・毎週水曜日をノー残業デー強化日としての周知徹底
- ・管理職による事務の簡素合理化の推進、事務処理体制の見直しによる適正な人員配置及び年間を通じた業務量の平準化の推進
- ・時間外勤務縮減の取り組みの重要性について、管理職をはじめとする職員全体の認識を深めるための啓発活動の取り組み
- ・時間外勤務の上限を原則1年につき360時間とし、時間外勤務時間を最小限にとどめる取り組み
- ・各部署の実情に応じた縮減目標の設定による勤務時間管理の徹底

【休暇取得に関すること】

- ・週休日の振替や休日の代休制度、時差出勤等の積極的な活用
- ・月60時間を超える時間外勤務の代休時間の活用
- ・年次有給休暇の取得状況の把握及び計画的な休暇取得の指導
- ・職員の勤務状況、退庁時間の把握など勤務時間管理の徹底
- ・ゴールデンウィーク期間や夏季休暇などと併せた連続休暇のための年次有給休暇の取得促進

3. 女性が活躍できる職場環境の整備

管理的地位にある女性職員を増やすためには、計画的な育成に加え、将来の管理職を見据えた課長補佐や係長への積極的な登用が求められます。

また、女性特有の健康課題がキャリア形成の妨げとなり、昇進を断念するケースも見受けられます。職場において女性の健康特性への理解を深め、体調に配慮したサポートを行うことが必要です。

そこで、次の取り組みを通じて、女性職員が当たり前活躍できる職場環境づくりを進めていきます。

(今後の目標)

項目	目標値	目標時期
女性職員が管理的地位にある職員に占める割合	部長・次長級 10%以上 課長級 17%以上	令和12年度

(今後の取り組み)

【女性職員の育成に関すること】

- ・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

- ・性別にとらわれない管理職への登用制度の構築

【女性職員の定着に関すること】

- ・女性の健康上の特性への理解を深めるため、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取り組みや女性が相談しやすい体制づくり等の取り組み
- ・性別にかかわらず、全職員がその能力を十分に発揮して活躍できる職場環境を整備することが重要であり、こうした観点から、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント等のハラスメントのない職場づくりの推進