

第3次豊岡市女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画

2026年3月

豊岡市



1 はじめに

女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを推進するとともに、豊かで活力ある社会を実現することを目的として、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「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

この法律において、地方公共団体の機関（以下「特定事業主」という。）は、国が定める行動計画策定指針に即し、特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「特定事業主行動計画」という。）を策定することが義務付けられています。

豊岡市では、2016 年に第 1 次、2021 年に第 2 次の「豊岡市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、女性職員が働きやすく、より一層活躍できるような環境づくりに取り組んできました。その結果、管理職に占める女性職員の割合は増加し、男性職員の育児休業取得率や休暇取得率も向上するなど、一定の効果が見られました。

一方で、管理職への昇進意欲や昇進に対する期待感に男女差が見られること、また、職場環境の改善・充実を求める声が多いことなどの課題も明らかとなっており、これらに対応するため、引き続き積極的な取組が必要です。

「第 3 次豊岡市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」は、これまでの成果と課題に加え、2023 年に策定した「豊岡市キャリアデザイン後期アクションプラン」に基づくジェンダーギャップ解消に向けた取組を踏まえ、残された課題の改善・向上を図るものです。

すべての女性職員が、個性と能力を十分に発揮できる職場環境の実現は、職員一人ひとりが安心して働き続けることができる環境づくりにつながります。これは、多様な視点の活用や人材の確保・定着の観点からも極めて重要であり、本市としては今後も引き続き、行動計画の推進に取り組んでまいります。

2026 年 3 月

豊岡市長

豊岡市議会議長

豊岡市選挙管理委員会

豊岡市代表監査委員

豊岡市農業委員会

豊岡市消防長

豊岡市教育委員会

2 本計画の位置付けと次世代育成支援行動計画との関係

本計画は、女性活躍推進法第19条第1項の規定に基づく本市の特定事業主行動計画として策定するものです。なお、本市においては、職員の採用から配置、育成、登用に至るまで一体的に人事管理を行っていることから、各任命権者が策定する共通の計画として位置付けます。

また、本計画は、女性の職業生活における活躍を推進することを目的とするものですが、次世代育成支援対策推進法に基づき策定された「職員みんなで支え合う子育て支援プラン」（以下「子育て支援プラン」という。）は、職員の仕事と家庭の両立を図るために必要な環境の整備等を進めることを目的としています。

この二つの行動計画は、取り組んでいく課題が重なる部分もありますが、女性職員があらゆる部署で継続的に活躍するためには、仕事と家庭の両立が前提となることから、本計画は子育て支援プランとの連携・整合を図りながら、一体的に推進していきます。

3 計画期間

本計画は2026年4月1日から2031年3月31日までの5年間の計画期間とします。

4 実施主体と対象職員

本計画の実施主体は、各特定事業主（豊岡市長、豊岡市議会議長、豊岡市選挙管理委員会、豊岡市代表監査委員、豊岡市農業委員会、豊岡市消防長、豊岡市教育委員会）とし、それぞれの任命権者が任命する正規職員を対象とします。

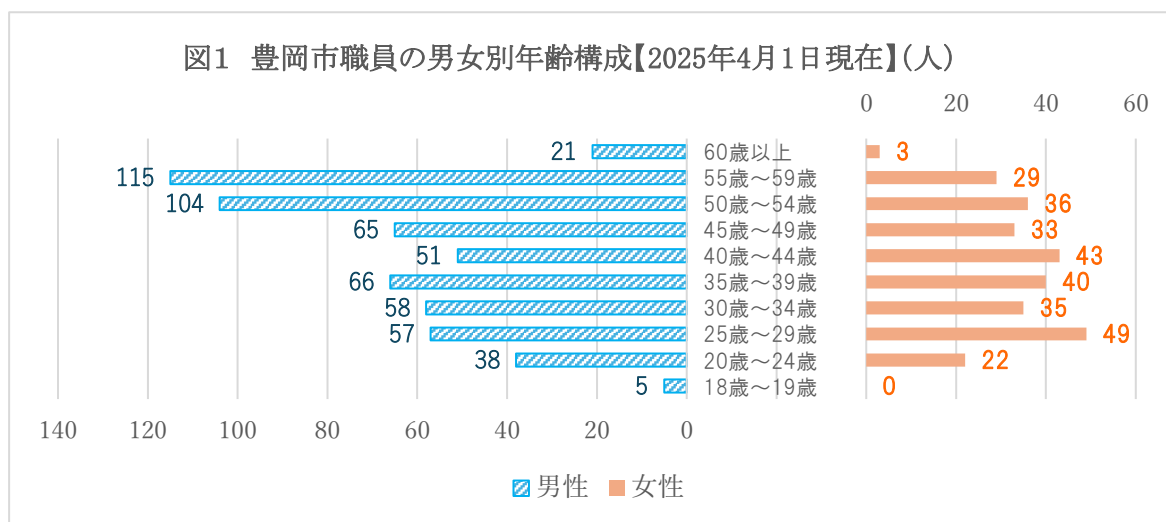
5 現状と課題

豊岡市特定事業主行動計画並びに女性活躍推進法第19条第3項及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条に基づき、具体的な取組事項や目標値を設定し、推進してきた各項目について、現状把握及び分析を行いました。

現状把握及び分析に関する各項目

●女性活躍推進法第19条第3項及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に
係る内閣府令第2条に基づく項目

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合
- (2) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合
- (3) 時間外勤務の状況(時間外手当が支給されない職員を除く)
- (4) 管理職に占める女性職員の割合
- (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- (6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得日数
- (7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率並びに平均取得日数



豊岡市職員の男女別年齢構成については、図1のとおりです。

2025年4月1日現在の正規職員の女性の割合は33.0%、50歳以上に占める女性の割合は22.1%であり、男女比、年齢構成ともにバランスを欠く状態となっており、管理職（課長級以上）候補となりうる女性職員が少数であるという構造的課題があります。他方、40歳未満に占める女性の割合は、39.5%と徐々に男女比の差は解消されつつあります。

(1) 採用職員に占める女性職員の割合

職 種	2020			2021			2022			2023			2024		
	男性 (人)	女性 (人)	女性の割合(%)	男性 (人)	女性 (人)	女性の割合(%)	男性 (人)	女性 (人)	女性の割合(%)	男性 (人)	女性 (人)	女性の割合(%)	男性 (人)	女性 (人)	女性の割合(%)
一般事務職	9	10	52.6	6	10	62.5	9	5	35.7	8	12	60.0	6	9	60.0
その他の職種	5	4	44.4	6	5	45.5	3	3	50.0	5	5	50.0	4	1	20.0
消防職	6	0	0.0	3	0	0.0	5	1	16.7	2	0	0.0	9	0	0.0
全体	20	14	41.2	15	15	50.0	17	9	34.6	15	17	53.1	19	10	34.5

採用職員に占める女性の割合は、一般事務職について女性の割合は2022年度を除き、概ね50%～60%前後で推移しています。

(2) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合

在職する職員に対する当該年度に退職した職員の男女の差異

年代	2023年度			2024年度		
	男性の割合(%) A	女性の割合(%) B	差 (B-A)	男性の割合(%) A	女性の割合(%) B	差 (B-A)
50代	0.0%	1.7%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%
40代	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	4.1%	3.3%
30代	0.0%	1.1%	1.1%	1.6%	4.8%	3.2%
20代	3.5%	5.6%	2.1%	2.4%	0.0%	-2.4%
合計	0.5%	2.1%	1.6%	0.8%	2.4%	1.6%

在職職員に対する退職職員の男女の割合は、2023年度、2024年度ともに女性が男性より高くなっています。年代別における男女の割合は、年度によってばらつきがあります。

全体としては、両年度の男女差（差分＝女性割合－男性割合）は1.6%とほぼ同じで、大きな変動は見られませんでした。

(3) 時間外勤務の状況(時間外手当が支給されない職員を除く)

職員一人当たりの月ごとの平均時間外勤務時間と年間360時間超時間外勤務者数

年度	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
月平均時間(時間)	18.4	16.7	17.2	18.3	14.6	12.5	10.7	15.0	12.1	10.9	11.0
年間360時間超勤務者数(人)	68	53	54	63	67	37	30	64	39	33	36

時間外勤務の月平均時間は、2014年の18.4時間をピークに、全体として減少傾向が見られます。

2021年は新型コロナウイルス感染症のワクチン接種事務などの特殊要因により、一時的に月平均時間が15.0時間に増加しましたが、後は再び減少傾向となっています。

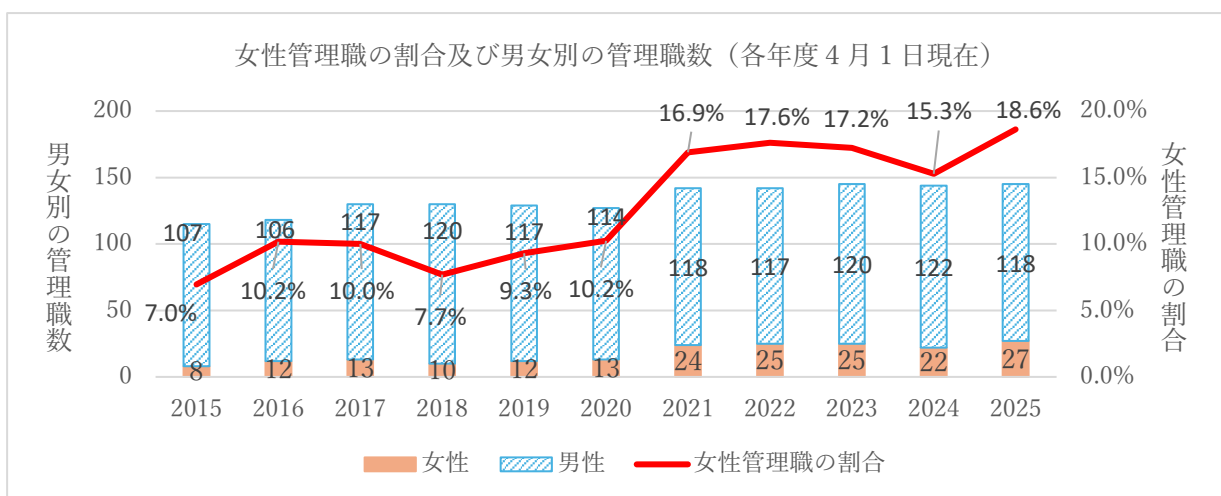
また、年間360時間を超える勤務者数について、2014年から2018年まで50～60人前後で推移していましたが、2019年以降は急激に減少し、2020年には30人まで低下し、2022年度からは40人未満で推移しています。

【課題】

- ・長時間労働は依然として継続しており、健康やワークライフバランスの悪化につながるほか、長期間にわたれば効率の低下を招く可能性があること

(4) 管理職に占める女性職員の割合

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
男性	107	106	117	120	117	114	118	117	120	122	118
女性	8	12	13	10	12	13	24	25	25	22	27
女性管理職の割合	7.0%	10.2%	10.0%	7.7%	9.3%	10.2%	16.9%	17.6%	17.2%	15.3%	18.6%



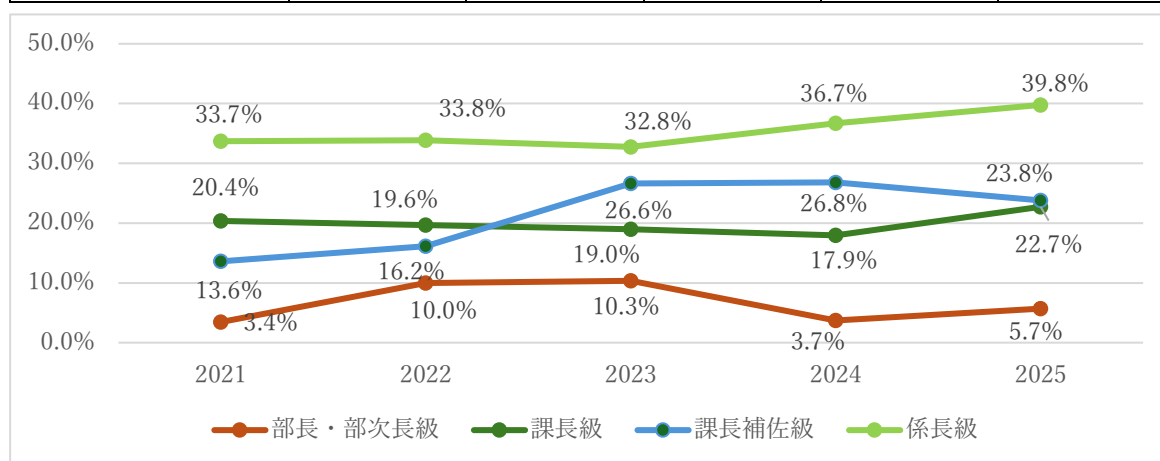
特定事業主行動計画初年度の2016年度は、管理職に占める女性職員の割合は10.2%でしたが、第2次特定事業主行動計画最終年度の2025年度においては18.6%と、8.4ポイント増加しており、少しずつ女性管理職割合を増やしてきましたが、2次計画の目標20%には及んでいません。

【課題】

・本市の 50 歳以上に占める女性の割合は 22.1%であり、男女比、年齢構成ともにバランスを欠く状態となっており、管理職候補となりうる女性職員が少ないこと

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	2021	2022	2023	2024	2025
部長・部次長級	3.4%	10.0%	10.3%	3.7%	5.7%
課長級	20.4%	19.6%	19.0%	17.9%	22.7%
課長補佐級	13.6%	16.2%	26.6%	26.8%	23.8%
係長級	33.7%	33.8%	32.8%	36.7%	39.8%



係長級女性の割合の推移を見ると、第2次計画初年度の2021年度では、33.7%でした。以降年々増加しており、2025年度にはその割合は39.8%としています。

管理職候補となる年代の男女比にバランスを欠く状態が続くことにより、今後5年間で飛躍的に女性管理職が増える可能性は低くなっていますが、今後、徐々に課題が解消されていくものと見込まれます。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得日数

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性育休取得率	53.8%	53.8%	50.0%	31.6%	72.7%	100%
女性育休取得率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
男性平均取得日数	15.4日	27.4日	27.9日	22.0日	27.3日	16.0日
女性平均取得日数	538.8日	737.0日	505.2日	482.8日	495.7日	476.0日

本市では、男性職員の育児休業について、取得率100%を目標に、「豊岡市役所キャリアデザインアクションプラン」に基づき、キャリアサポート面談や所属部長からの辞令交付と応援メッセージによる職員の育児休暇取得に対する意識の醸成などの取組を進め、2024年度末に目標の100%を達成しました。

男性の育休にかかる平均取得日数は、年によって変動はあるものの、20日前後で推移する年が多く、比較的短期間の育休取得が多い傾向です。女性は育休を長期間取得している一方で、年々わずかに短縮している傾向です。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率並びに平均取得日数

配偶者出産休暇

(配偶者が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの間で2日以内)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取得率	37.5%	70.6%	26.1%	55.6%
平均取得日数	1.6日	1.9日	1.3日	1.4日

育児参加休暇

(出産予定日以前8週間から出産日の翌日以後1年間までの期間内で7日以内)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取得率	33.3%	35.3%	34.8%	66.7%
平均取得日数	3.7日	3.7日	4.4日	3.8日

配偶者出産休暇等の取得率は、2024年度に55.6%となりましたが、年度によって大きく変動しています。平均取得日数は1.4日から1.9日の間で推移しています。

育児参加休暇の取得率については、2024年度は66.7%となり、取得率が増加しました。平均取得日数は、3.7日から4.4日です。

取得率は増加傾向にあります。休暇取得の促進や職場環境の改善を継続的に進めていくことが必要と考えられます。

6 数値目標

上記現状と課題を踏まえ、次のとおり目標を設定します。

1 管理職に占める女性職員の割合

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることであり、女性の管理職比率の上昇は、組織内での権限や影響力を持つポジションに女性が進出していることを示すため、女性の活躍の一つの重要な側面を測るものとなっています。

【目標】

2030年度までに、女性管理職の割合を22%以上にします。

【取組事項】

●女性職員の多様な部署への配置

女性職員の職域拡大を図り、限られた職員数の中で各職員の能力を最大限に生かし、組織力の維持・向上を図り、将来の管理職候補となるべき職員を育成していくため、今まで女性職員の配置が少なかった部署等へ積極的に配置することや、採用後10年間を目安に3か所程度の部署を経験させることとし、キャリアに男女の偏りを生じさせないよう配慮します。

●女性管理職候補者の育成

将来の管理職として必要な政策立案能力、マネジメント能力、部下育成能力を養うとともに、管理職昇進意欲向上を目的として、国や他自治体への派遣、自治大学校、県自治研修所等の外部機関での研修機会を活用し、職員のキャリア形成に積極的に取り組みます。

●キャリアサポート面談・キャリア外部相談窓口の活用

ありたい姿を明確にしたキャリアサポートシートを作成し、それを活用した上司との面談を実施することで、ライフプランを含め上司が部下のキャリア支援に取り組みます。

さらに将来的な働き方に関しては、キャリア外部相談窓口を設置し、外部の専門家による個別対応を行い、女性職員が安心して自身のキャリアを考え、次のステップに踏み出せる環境づくりを進めます。

2 働き方改革による職場環境の向上

(1) 長時間労働の削減について

長時間労働は、仕事と家庭の両立が困難になるという点が挙げられる等、その職場における女性の活躍の大きな障壁となるだけでなく、その職場の男性が育児等の家庭での役割を果たすことを困難にし、当該男性の配偶者である女性の活躍の障壁となっています。

職員の健康管理面への影響の観点から、各部署においてその要因を分析するとともに、業務の振り分け等解消に向けて具体的に対策を講じていく必要があります。

男女を通じて長時間労働を是正し、限られた時間の中で集中的かつ効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの労働生産性を高めることになるため、早期に、男女を通じた長時間労働の是正等の働き方改革を実行することが求められています。

【目標】

各年度において、時間外勤務の月平均時間を 10 時間未満とします。

【取組事項】

●業務の見直し

決まった職員に業務の負担が集中しないよう、各所属での業務及び事務分担の見直しに努めます。

●上司による部下の時間外勤務管理の徹底(勤務時間の見える化)及び「月に 30 時間を超える時間外勤務命令の事前協議書」提出の徹底

所属長が、就業管理システムから時間外勤務時間を把握することで時間外勤務命令を抑制し、所属長の長時間労働への意識を改革します。

●時間外勤務時間が年間 360 時間を越える長時間勤務者の削減

長時間勤務者を対象としたタイムマネジメント研修を実施し、業務の効率化を図ります。

●管理監督職の役割

部課長は、帰りやすい組織風土の醸成を図るとともに、課長、課長補佐、係長から退庁を促す声をかけ、時間外勤務の適正管理を行います。

7 その他の取組

1 男性職員の家庭生活への参加促進（男性職員の育児休業取得）

男性職員の家事・育児等の家庭生活への関わりを推進することは、女性の活躍の機会を広げるだけでなく、男性職員のキャリア形成にとっても有用なものといえます。

今後も「子育て支援プラン推進委員会」と連携しながら、育児休業が取得しやすい環境を継続し、積極的な取得を促進し、取得率100%を継続できるよう引き続き下記の取組を進めます。

【取組事項】

- 育児にかかる各種休暇・休業制度等の周知（男性育児休業取得者の事例の紹介、育児休業の取得モデルパターンや休業支援制度、給付金制度等を紹介するなど）
- キャリアサポートシートを活用した上司や職場の同僚の理解と応援

2 ハラスメントのない職場の推進

性別にかかわらず、多様な労働者等がその能力を十分に発揮して活躍できる就業環境を整備することは重要であり、こうした観点から、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等のハラスメントのない職場づくりを推進していく必要があります。

【取組事項】

- 「豊岡市ハラスメントの防止及び対応指針」の職員への周知
- ハラスメント相談窓口の周知
- ハラスメント防止研修実施による職員の意識改革

3 女性の健康上の特性に係る取組について

性差の影響による健康上の課題は、女性の就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げにもなっています。

女性が職業生活を営む中で、自らの個性と能力を十分に発揮できるようにするためには、職場において女性の健康上の特性への理解を深めることが必要です。具体的には、職場における健康への意識を高めるための取組や女性が相談しやすい体制づくり、休暇制度の周知徹底を図ります。

【取組事項】

- キャリア外部相談窓口の設置
- 休暇制度の周知徹底（エフ休暇・ライフサポート休暇・つわり休暇）