
豊岡市役所

キャリアデザイン
アクションプラン

働きやすさと

働きがいを

感じられる組織へ

キャリアサポート
(CS)シートで

ありたい姿を

明確に!

男性の育児休業取得率

めざせ **100%**!

年次有給休暇を

取りやすく!

いろんな部署で
知識の幅を広げたいな

マネジメント能力を
磨きたい!

経験がないのに、
管理職になるのは不安

子育て中でも、
やりがいを持って
働けたらいいのに……

自分も子育てに関わりたい!

休暇を取りたいけど
上司に
言いづらい……

先輩たちと
もっと話してみたい

豊岡市の未来を、 職員一人ひとりの手で変えていくために……

「働きやすさ」と「働きがい」は、どのように生まれるのか?

職員の皆さんからは、「市民のために役に立てたときに働きがいを感じる」という
貢献意識が大変高いことが分かりました。

一方で、2018年度実施した意識調査からは、

「(男女問わず)やりがいある仕事をしたい」

「若い頃からスキルアップできる機会が欲しい」といった頼もしい声も聴かれました。

性別や世代に関わらず、一人ひとりの成長が支援され、

市民の生活を支えられる組織となるために豊岡市に必要なことは何か。

豊岡市の未来のために、庁内検討委員会メンバー10名とともに考え

「豊岡市役所キャリアデザインアクションプラン」に決めました。

職員一人ひとりが、

目標に向け積極的に取り組んでいくことを期待します。

豊岡市長
中貝 宗治



ありたい姿に向けて

自分のキャリアを 自分でデザインしよう!

キャリアデザインアクションプランがはじまります

ありたい姿に気づく

自律的な キャリア形成を支援!

目標や優先順位を考える機会、自己研さんの機会、組織内のコミュニケーションを促す機会をつくります。

キャリアサポート(CS)シートの導入

休暇取得の促進

業務内容の見直し

働きやすい 職場風土の実現

ワークライフバランスの充実!

働きやすさと働きがいに通じる最も重要な取り組みです。時間外勤務の縮減、休暇・休業を取得しやすい環境をつくります。

ツール導入で効率化!

取り組みの
3つの柱とは?

モチベーションUP!

男女問わず働きやすい職場環境へ

ジェンダー ギャップの解消!

無意識バイアスの存在の理解を進め、男女問わず、活躍できる職場に向けた取り組みを実施します。

男性の育児休業取得を推進

具体的な取り組みは次ページから!

キャリア形成

上司と部下のコミュニケーションの質を高めることで、
職員のキャリア形成や成長を支援します。

1

全職員 年1回 義務化

キャリアサポートシートで、 ありたい姿を明確に

職場における質の高いコミュニケーションを
実現するためのツール

トライアル版

※内容は変更される場合があります。

豊岡市役所 キャリアサポートシート (CSシート)			
部署：職員課		氏名：	
部署のめざす姿 (部長または課長による経営方針)			
職員が働きやすい組織づくり			
キャリアイメージ			
自分のありたい姿			
今年度		3年～5年後	
幅広い知識を持ち、 担当業務は就業時間内に終わらせ、 上司から信頼を得たい。		同僚や上司から信頼され、 担当業務に限らず新しい仕事を 安心して任せられるようになり、 自身も日々成長していきたい。	
面談後記載			
今年、身に着けたいと考えているスキル		将来、身につけたいと考えているスキル	上司コメント
タイムマネジメントスキルの向上 アークスを使ったプレゼンスキル等		(部下の) マネジメントスキル	
ライフプラン			
ライフイベント ※予定含む	長男が幼稚園に入園予定。子ども会ブロック会長予定。		
自己研鑽プラン			
休暇・休業取得プラン ※時期・日数を記入	休暇の種類	取得予定時期と日数(計画)	振り回り
	年休 (年間20～40日) 夏季休暇 育児休業 産前産後休暇 配偶者出産休暇 男性の育児参加休暇 その他	5月0日：子ども会遠足(1日年休)、 10月0日：子ども会秋祭り、 4月(3日間)：幼稚園送迎 7月23日～25日：キャンプ 予定なし 予定なし 予定なし 予定なし	自分自身の 振り回りをもとに 上司面談で 評価する

ありたい姿を
上司と共有!

家族のイベントを
伝える!

年次有給休暇を
5日以上
取得しよう!

ありたい姿、身につけたいスキルなどの
キャリアイメージや家族のイベントや休暇
取得計画等を事前に上司と共有。

2

全職員

キャリアデザイン研修で、 めざすゴールを共有

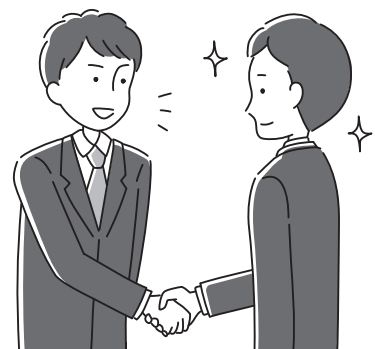
キャリアデザインを描く意義や必要
性の理解を深めてもらう場です。一
人ひとりが意識すべき役割に気づく
ことが目的です。

3

若手

ロールモデルとの 出会いから学びあう

目標とする先輩との出合いや、悩み
を相談できるような人間関係が生ま
れる場を設けます。特に若手職員に
っては、将来のための幅広い人脈
をつくる機会になります。



Schedule

年度当初 記入

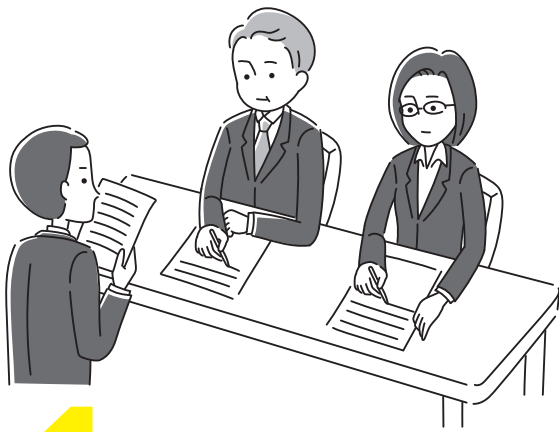
キャリアサポート(CS)シート
をもとに上司と面談
→目標確認・休暇
取得等について面談

四半期～ 半年後 途中報告

職員は自分の
取り組み状況を報告し、
上司はアドバイスを
→課題や悩みがある場合は
解決方法を一緒に考えてアドバイスを
行う

年度末 検証

1年間の目標達成状況と結果を受けて、
課題を上司と話し合う
→成果共有と検証を行い、
次年度の目標設定に引き継ぐ



4

管理職

管理職のマネジメント力を磨く研修を実施

部下のキャリア支援を行うために、無意識のジェンダーバイアスの認識、部下との対話の頻度と質を高めるスキルの向上、部下のありたい姿を引き出すコーチング・メンタリングスキルを理解して習得します。



6

若手・中堅

若手職員のスキルアップをめざす実践力強化研修

“ありたい姿”に向けて不足しているスキルを身につけられる実践的な研修です。戦略的な思考をもとに、自ら課題を設定し、解決策を打ち出して説得する力を養います。

5

新任
管理・監督職

メンターがフォロー

庁内でメンターを育成し、新任の管理・監督職をフォロー・アドバイスします。まずは、年間3～5名の育成をめざします。

7

全職員

自主運営

「シェアラボ(仮称)」で、コミュニケーション活性化

①職員間の暗黙知を共有し、若い世代に引継ぐ、②中堅職員を講師として業務経験を共有する機会をつくります。属人的になりがちな重要な事柄やキャリア形成のヒントを先輩から学べます。



8

全職員

年1回

アンケートでリアルな声をフィードバック

キャリアデザインアクションプランの成果を測るために、年に一度、職員の意識調査を実施します。

働きやすい職場風土の実現 (ワークライフバランス)

以下の3点を重点的に取り組みます。

- ①部下の目指す姿を理解して
成長を応援する管理職の育成
- ②時間外勤務を縮減するための
業務改善の推進
- ③休暇・休業が取得しやすい職場環境づくり

9

全職員

業務量や労働時間を 細やかに把握

働きやすさの推進には、時間外勤務の縮減はもちろん、限られた時間を効率的に活用することも必要です。そのために、高いマネジメント意識をもつ上司、部下のめざす姿や成長を応援・育成する意識を持つ管理職の育成を行います。

ツールの導入で 効率UP!

ITツールを導入することで、効率を高めるとともに業務の幅を広げ、質の向上を図ります。たとえば、リモート会議を可能とするツールの整備、ノートパソコンによる会議の議事記録等に取り組みます。

10

全職員



11

全職員

休暇取得の促進

キャリアサポート(CS)シートを活用し、上司と部下で、年度当初に計画した休暇の取得状況の確認を実施、取得促進と改善を図ります。



ジェンダー ギャップ解消

12

管理職
(課長級以上)

無意識バイアスの存在の 理解を進める

無意識バイアスが自分自身にあることを理解し、多様な人材のマネジメントにいかしていきます。



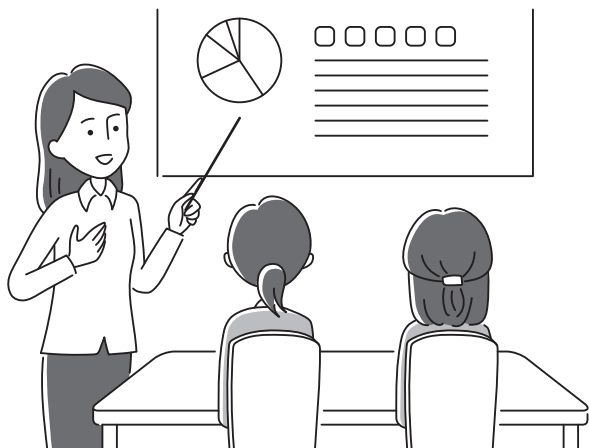
15

復職者

復職後研修で、 働きやすさと働きがい を感じる支援を実施

育児休業等からの復職をスムーズに行えるようにサポートします。家事育児と仕事の両立への悩み、上司の過剰な配慮によるモチベーション低下等、一人で不安を抱えて自信をなくすることがないように取り組みます。

性別役割分担意識の解消に向け、
無意識バイアスの存在の理解を促します。
性別問わず職員一人ひとりが、
ありがたい姿に向かえるようにします。



13

女性

女性のリーダーシップ研修で ネットワークづくり

女性職員に多く見られる「自信のなさ」を克服し、
今まで培ってきたスキルをいかしてより高いミッ
ションを担いたいと感じてもらうための研修で
す。研修を通して、互いに切磋琢磨できる女性の
ネットワークも生まれます。

14

女性

女子cafeミーティングで 自分らしいキャリアを発見

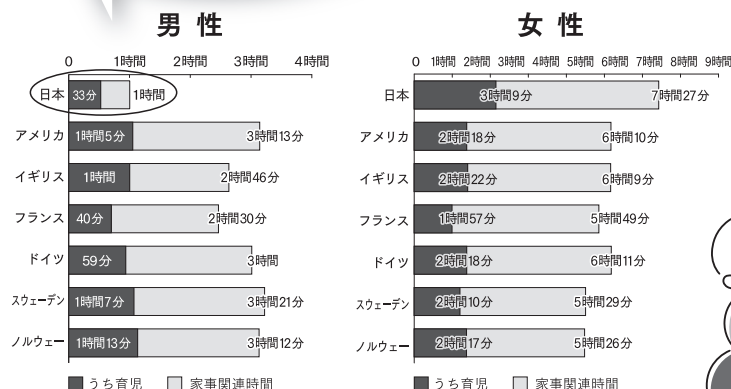
男性職員よりも横のネットワークを創出す
る機会が少ないと言われている女性職員
同士のネットワークをつくる場です。多様
な女性のロールモデルとの出会いから、自
分らしいキャリアが見つかります。



家庭でも 性別役割分担は顕著!

日本の男性は、1週間に
1時間しか育児・家事に
関わっていません。

6歳未満児のいる男女の育児、
家事関連時間(週全体)



注:各国調査で行われた調査から、家事関連時間(日本「家事」,「介護・看護」,「育児」,「買い物」の合計、
アメリカ「household activities」,「Purchasing goods and services」,「Caring for and helping household members」,
「Caring for and helping nonhousehold members」の合計、欧州「Domestic Work」)と、その中の育児(Childcare)の時間を比較した。
出典:Eurostat「How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men」(2004)。
Bureau of Labor Statistics of the U.S.「America Time-Use Survey Summary」(2006)、総務省「社会生活基本調査」(平成18年)

16

男性

男性職員の積極的な 家庭参画を支援。 男性の育児休業取得も促進

男性職員の家庭参画を
通じて、家庭と職場におけ
るジェンダーギャップの解
消につなげます。キャリア
サポート(CS)シートで育
児休業の予定を事前に申
告することで、上司や職場
での理解と応援を進め、
休暇を取りやすくします。



キャリアデザインアクションプランをきっかけに、男女問わず職員全員が輝ける職場になればいいなと思います。



防災課主事
植田結衣

プラン作成後、最初の基盤（風習）づくりが大切です。より良い将来のために、皆さまのご協力をお願いします。



税務課主事
寺田拓弥

キャリアデザインアクションプランを自分ごとと捉え、職場全体で理解・共有することが大切です。自分がどう生きたいか、考えるチャンスです。



都市整備課主任
飯田里美

ありたい姿に向けて

キャリアをデザインしていきましょう！



豊岡市役所キャリアデザイン
アクションプラン庁内検討委員会

自分らしさを考える機会になりました。このプランで「自分らしく働く」を考えてみてはいかがでしょうか。



総務課係長
福田一成

検討委員会を通じて、これからどのように仕事をしていきたいのか見つめなおすきっかけをいただきました。



コウノトリ
共生課主任
兵藤未希

少しでも職員一人ひとりの力が発揮でき、男性女性問わずイキイキとやりがいを持って仕事をしていけることへのきっかけとなればうれしく思います。



健康増進課係長
澤口久美子

本プランが、自分らしく生きることが普通になるような組織、社会になるためのスタートであってほしいです。



竹野振興局
地域振興課主任
山川正朝

まずは一步！ このプランがきっかけとなり働きがいがあり働きやすい職場になればと期待しています。



スポーツ振興課
係長
岡本環

「自分はどうありたいか」その道筋も含めて、未来のありたい姿を真剣に描いてみてください。



大交流課
課長補佐
吉本努

仕事を続けることの難しさを実感しています。そんな中でも、自分なりのありたい姿を描き、近づいていければと思います。



子ども教育課主幹
坂本英津子

部 名 総務部
課 名 ワークイノベーション推進室
外線電話 0796-21-9004
E mail w-innv@city.toyooka.lg.jp
内線電話 2097

※職員所属は2019年1月現在