

豊川市役所特定事業主行動計画 (令和8年度～令和12年度)

～全ての職員が働きやすい職場を目指して～

令和8年4月

目次

I	総論	3
1	目的	3
2	計画の策定主体及び対象者	3
3	計画期間	3
4	計画の推進体制	3
II	次世代育成支援対策推進に関すること	4
1	現状分析及び目標設定	4
(1)	男女別の育児休業取得率	4
(2)	妻の出産付添休暇と男性職員の育児参加休暇の取得率	6
(3)	時間外勤務時間数	8
(4)	年次休暇	11
III	女性活躍推進に関すること	14
1	現状分析及び目標設定	14
(1)	新規採用者に占める女性割合	14
(2)	各役職段階に占める女性職員の割合	17
IV	分析・把握項目	20
V	公表項目	20
VI	前回計画の実績及び本計画の目標値について	21

I 総論

1 目的

急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に制定された次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成推進法」といいます。）が平成17年4月1日に施行されました。これを受け本市は、平成17年に「豊川市役所等特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立を図られるよう努めてきました。その後、平成28年4月に、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的に制定された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」といいます。）が施行されました。本市の特定事業主行動計画は、この内容を盛り込み、現在まで施策を展開してきました。

今回、「豊川市役所特定事業主行動計画（令和3年度～令和7年度）」（以下「前回計画」といいます。）の期間満了に伴い、これまでの取組状況や、令和5年12月22日に閣議決定された「こども未来戦略^{※1}」における各種目標値を踏まえ、新たな計画を策定しました。

本計画の趣旨を職員一人ひとりが理解し、性別を問わず仕事と生活の両立を図りながら、個人の持つ能力を発揮できる組織の実現を目指します。

2 計画の策定主体及び対象者

本計画は、次に掲げる9機関が策定主体であり、対象者はそれぞれが任命する職員です。

- ・ 豊川市長
- ・ 豊川市議会議長
- ・ 豊川市選挙管理委員会
- ・ 豊川市代表監査委員
- ・ 豊川市公平委員会
- ・ 豊川市消防長
- ・ 豊川市農業委員会
- ・ 豊川市病院事業管理者
- ・ 豊川市教育委員会

また、総務部人事課、消防本部総務課、市民病院庶務課、教育委員会庶務課を「推進担当4課」と位置付け、本計画を総合的かつ継続的に推進します。

3 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日まで（5年間）

4 計画の推進体制

推進担当4課は、各所属と連携を図りながら、現状把握及び計画の見直しを行うとともに相談体制の充実を図ります。また、計画が掲げる目標の達成に向けて、牽引役となる管理監督職員（係長級以上の職員をいう。以下同じ。）に対し、その役割の自覚を促すための意識啓発を進めます。

※1 こども未来戦略：「若者・子育て世代の所得を増やす」、「社会全体の構造や意識を変える」、「すべてのこどもと子育て世帯をライフステージに応じて切れ目なく支援していく」を基本理念とする政府の総合的な政策

II 次世代育成支援対策推進に関すること

1 現状分析及び目標設定

新たな計画を策定するにあたり、前回計画の目標に対する達成状況と現状の課題を踏まえ、次世代育成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に基づき、前回計画における各項目について現状分析を行います。

また、現状分析の結果を踏まえて、次世代育成支援対策推進法第 19 条に基づき、新たに目標値を設定します（目標達成年度 令和 12 年度末）。

(1) 男女別の育児休業取得率

前回計画における男女別育児休業取得率は、表 1 のとおりです。

女性職員は、全年度で計画の目標値を達成しています。制度の周知、子育て世代に対するセミナーの実施等により、育児休業等を取得しやすい職場環境が醸成され、取得率の増加につながっているものと考えられます。なお、令和 3 年度及び令和 6 年度の育児休業未取得者は、いずれも産後休暇取得後に退職した職員であり、育児休業の取得が可能な時点で在籍していた女性職員は、全員が育児休業を取得しています。

男性職員は、令和 5 年度に取得者が大きく増加しましたが、以降は増加しておらず、令和 6 年度以降の目標値である 85%に及んでいません。

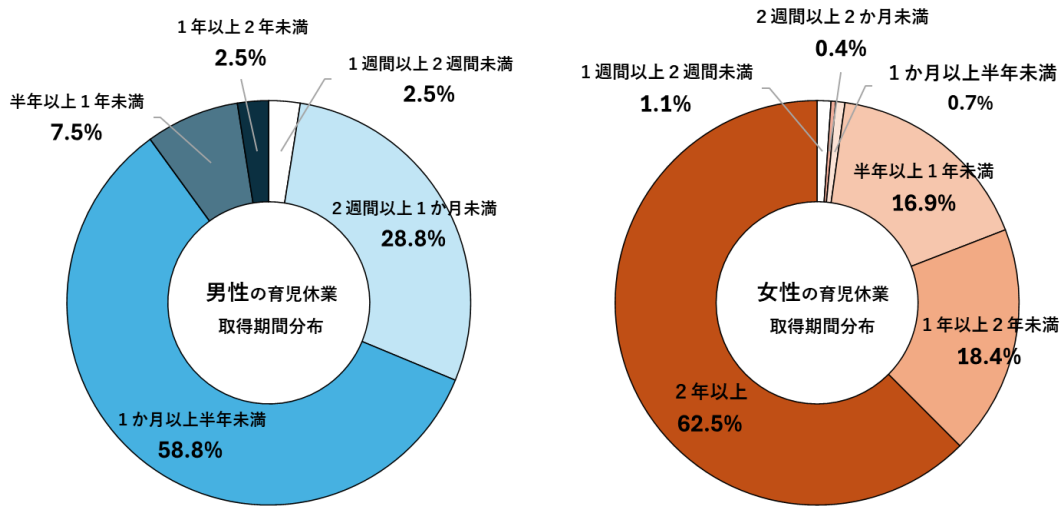
表 1 男女別育児休業取得率

	目標値 (令和 5 年度以前)	目標値 (令和 6 年度以降)	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
男性	30%	85% (1 週間以上)	10.3%	28.8%	50.0%	50.0%
女性	97.3%以上	97.3%以上	97.6%	100.0%	100.0%	98.4%

令和 6 年度の男女別育児休業の取得期間分布は、図 1 のとおりです。男性は「1 か月以上半年未満」、女性は「2 年以上」の取得割合が最も高く、男女ともに比較的長期の育児休業を取得する傾向が見られます。また、「こども未来戦略」における、令和 12 年度までの育児休業取得率の設定目標では、「2 週間以上の取得」が条件とされていますが、豊川市の令和 6 年度実績では、男性 97.5%、女性 98.9%がこの条件を満たしており、短期取得者は少数にとどまっています。

本市では、育児休業取得者のほとんどが 2 週間以上の期間を取得していることから、「こども未来戦略」の設定目標における育児休業取得者としての条件をほぼ満たしているといえます。

図 1 令和 6 年度男女別育児休業の取得期間分布



以上を踏まえ、本計画における育児休業取得率の目標値は、「こども未来戦略」が掲げる令和 12 年の目標値「男性の 2 週間以上の育児休業取得率 85%」と同水準に設定します。現状では男性の取得率は 50%にとどまっているものの、取得者の大半が 2 週間以上の育児休業を取得しているという状況であることから、取得者数の拡大に向けた取組が、目標達成に寄与すると考えられます。

女性については、退職予定者等の例外を除き、取得可能者の全員が 2 週間以上の育児休業を取得している現状を踏まえ、引き続き高水準の取得率を維持することを目標とします。

前回計画目標

- ・ 男性の育児休業 1 週間以上の取得率 85 %
- ・ 女性の育児休業 1 週間以上の取得率 現状 (97.3%) を下回らない



本計画目標 (令和 12 年度末)

- ・ 男性の育児休業 2 週間以上の取得率 85 %
- ・ 女性の育児休業 2 週間以上の取得率 100 %

(※ 当該年度に子供が生まれた職員に占める 2 週間以上の育児休業取得者の割合)

(2) 妻の出産付添休暇と男性職員の育児参加休暇の取得率

前回計画における出産付添休暇^{※2}と育児参加休暇^{※3}を合計5日以上取得した割合は、表2のとおりです。年度によって変動は見られるものの、取得率に明確な増加傾向はみられず、依然として目標値の100%には達していません。

表2 出産付添休暇及び育児参加休暇の取得率（合計5日以上）

目標値	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
100 %	56.4 %	50.8 %	69.6 %	61.1 %

また、表3に示すとおり、目標に至らない取得率は特定の職種に限ったものではなく、全職種において、制度を十分には利用できていない状況が続いています。

表3 出産付添休暇及び育児参加休暇の職種別取得割合

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
行政職	35.7 %	60.7 %	68.4 %	57.9 %
消防職	100.0 %	60.0 %	81.8 %	100.0 %
保育士	-	0.0 %	-	100.0 %
医師	0.0 %	12.5 %	50.0 %	33.3 %
医療技術職	50.0 %	40.0 %	50.0 %	50.0 %
看護師等	50.0 %	60.0 %	83.3 %	33.3 %
労務職	-	100.0 %	-	100.0 %

※ 表中の「-」は対象者なし

要因としては、職員への周知不足をはじめ、業務の多忙や人員体制上の制約により休暇取得ができない職場環境の存在などが考えられます。

以上を踏まえ、本計画においても、取得率の向上に向けた取組を継続しつつ、目標値は前回計画と同様の水準に設定します。今後は、制度の周知強化、管理職（課長補佐級以上の職員をいう。以下同じ。）の理解促進、管理職からの制度利用への呼びかけ、業務分担の工夫などを通じて、制度の更なる利用を図ります。

本計画目標（変更なし）

・ 出産付添休暇、育児参加休暇を合計5日以上取得する率 100 %

※2 妻の出産付添休暇：妻の出産に伴う入退院の付添、出産時の付添、入院中の世話等を行うために3日の範囲内で取得できる休暇

※3 男性職員の育児参加休暇：妻の産前産後の期間中に、生まれてくる子、又は小学校就学前の子の養育（授乳、付添、保育所送迎等）をするために5日の範囲内で取得できる休暇

基本方針と取組内容①

職場における仕事と子育ての両立支援の促進

職員が安心して子育てと仕事を両立できる職場を実現するため、制度の円滑な利用と働きやすい環境の確保を目指し、以下の取組を実施します。

● 子育て支援制度・両立支援制度の理解及び周知

職員	➤ 育児に主体的に参加する意識を持ち、親子で必要な時間を共有するため、積極的に必要な情報を収集します。
所属長	➤ 制度を必要とする職員に対し、事前に適切な情報を提供します。
推進担当4課	➤ 子育て支援制度の利用を考える職員を対象とした研修を開催します。

● 子育て支援制度・両立支援制度を利用しやすい環境の整備

職員	➤ 子育て支援制度・両立支援制度の利用希望者が、業務上の都合を理由に制度利用をためらうことがないよう、周囲の職員への理解と協力を努めます。
所属長	➤ 妊娠中及び出産後の職員に対し、個別面談の実施や業務分担の見直しを行います。
推進担当4課	➤ 子育て支援制度を利用する職員が所属する部署に対し、代替職員の確保に努めます。

本計画による新たな取組①

「周囲の職員による育児休業等取得者への

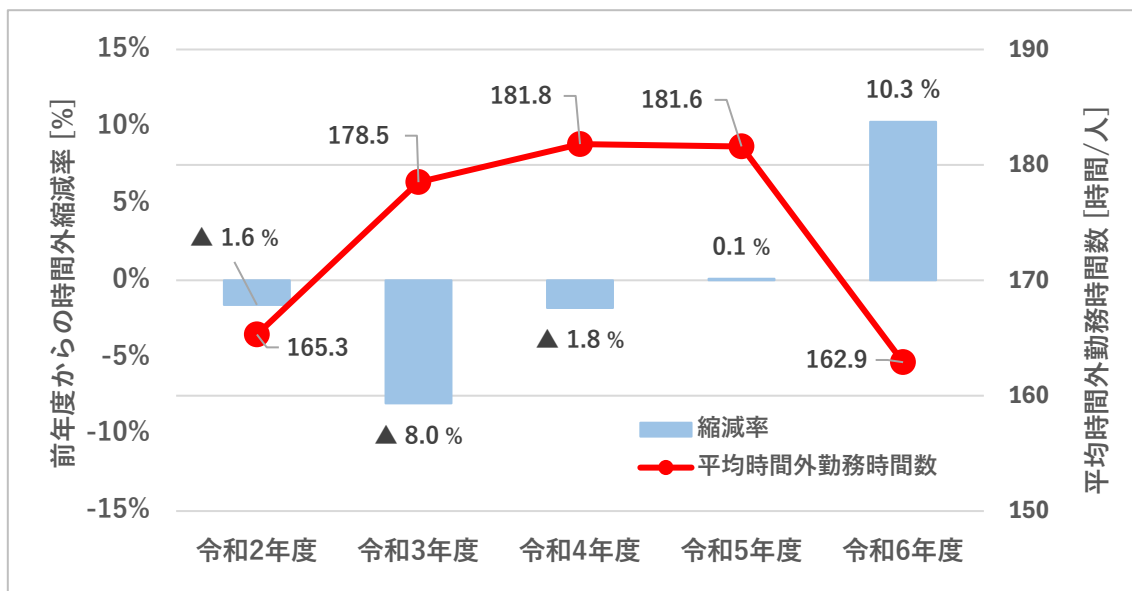
支援やサポートについての評価を充実させます！」

育児休業等の取得を促進し、取得者を支える職員の業務を適切に評価することで、職員の意欲向上と人材の定着を図ることを目的とします。

(3) 時間外勤務時間数

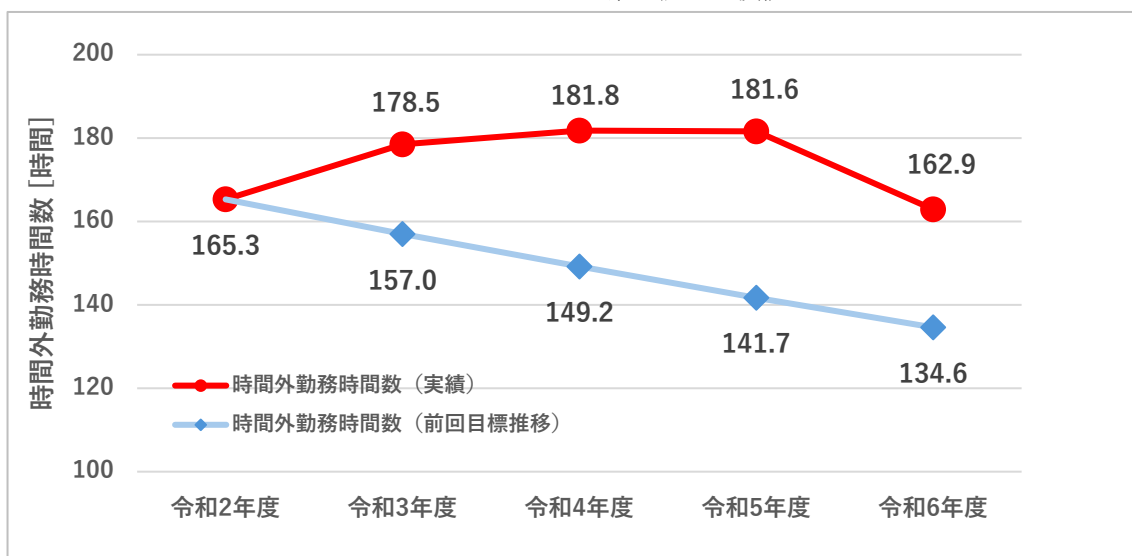
前回計画における、一人当たり平均の年間時間外勤務時間数と前年度からの縮減率の推移は、図2のとおりです。令和6年度には、前回計画で掲げた「前年度比5%縮減」の目標を上回る縮減率を実現しました。しかし、それ以前は、新型コロナウイルス感染症対策や豊川市制施行80周年記念事業等の実施に伴う業務量の増加等により、十分な縮減はできていません。

図2 年間時間外勤務時間数と前年度からの縮減率



また、図3に示すとおり、前回計画において「前年度比5%縮減」を継続して達成していた場合、令和6年度の一人当たり平均の年間時間外勤務時間数は134.6時間以下になる想定でした。これを令和6年度の実績162.9時間と比較すると、依然として時間外勤務時間数は、目標未達成の状況にあります。

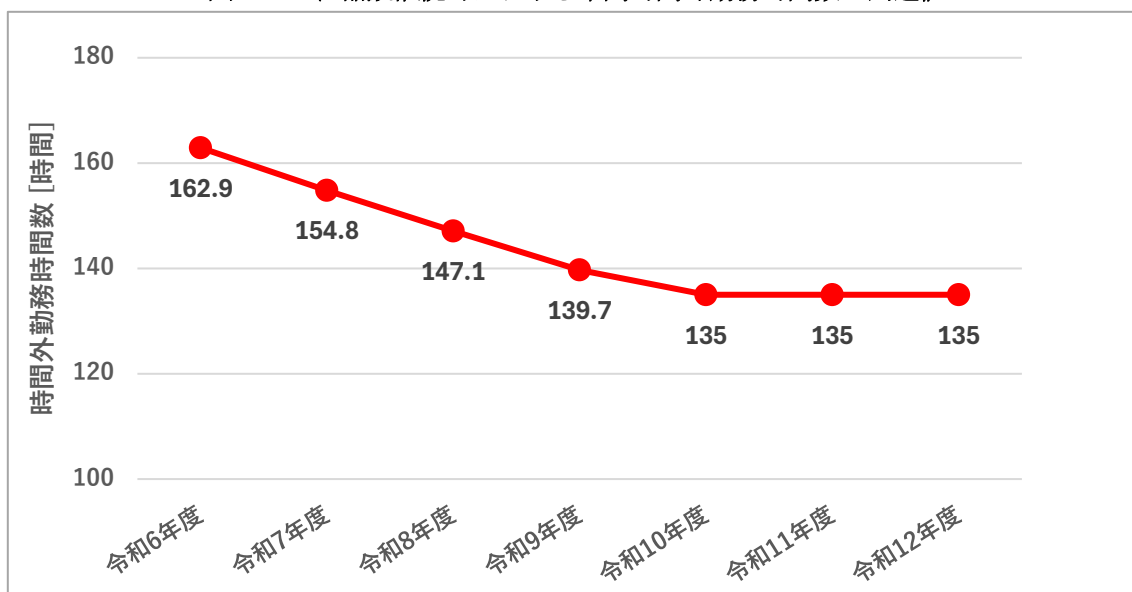
図3 前回計画の目標推移と実績値



以上を踏まえ、本計画においては、未達成であった、前回計画期間における目標の達成を目指します。なお、目標設定を縮減率ではなく、計画期間末における到達値に変更し、「年間一人当たり平均時間外勤務時間数 135 時間以下」を新たな目標値とします。

また、時間外勤務の縮減にあたっては、急激な業務量の縮減を目指す中で、安定した行政サービスへの支障が発生したり、一時的に発生する職員の負担が大きくなりすぎたりしないよう、配慮して進める必要があります。そこで、図4に示す、令和6年度の実績値 162.9 時間を基準とした各年度の到達想定値を参考にしながら、安定した縮減を目指します。

図4 5%縮減継続時における年間時間外勤務時間数の到達値



前回計画目標

- ・ 全ての職員の時間外勤務時間の総時間数を前年度よりも 5%縮減



本計画目標 (令和12年度末)

- ・ 年間一人当たり平均時間外勤務時間数 135 時間以下

基本方針と取組内容②

時間外勤務の縮減

多様化する住民需要に対応しながら、持続可能な働き方を確立するため、適正な労務管理と業務改善を目指し、以下の取組を実施します。

● 職務専念義務に基づく業務遂行

職員	➤ 「職務は正規の勤務時間内に終える」という理念に基づき、職務に専念します。
所属長	➤ 職員の業務進捗を適切に把握した上で、真に必要な場合のみ時間外勤務を命じ、円滑な業務遂行を図ります。
推進担当4課	➤ 勤怠管理体制の充実を図り、管理監督者による適正な労働時間管理を支援します。

● 目的・効果・必要性を踏まえた業務改善

職員	➤ 前年踏襲にとらわれず、本来の目的を考慮し、事務の簡素化・合理化を前提にして業務スクラップをはじめとする業務のスリム化（廃止・縮小・統合など）を進めます。
所属長	➤ 職員の業務の簡素化・合理化につながる提案に対して、代替りの業務を生み出すことなく、実現に必要な手順やそれに伴う課題整理を支援します。 ➤ 業務量に応じた課内配置を検討し、所属内の応援体制を充実させます。
推進担当4課	➤ 各課の時間外勤務実績を把握し、重複事務や改善事例を整理し、業務のスリム化（廃止・縮小・統合など）につながる支援体制を整えます。

本計画による新たな取組②

「開庁時間・閉庁時間短縮の早期実現を目指します！」

職員の時間外勤務を削減し、開庁時間・閉庁時間の短縮で生まれた時間を業務改善や知識の継承に充てることで、より質の高い住民サービスを提供することを目的とします。

人口減少、経済状況の変化など様々な要因により、安定した行政運営が困難となることを踏まえ、限られた行政資源（ヒト・モノ・カネ）で持続可能な行政運営を展開できるように、早期の実現を目指します。

（県内実施自治体：名古屋市、小牧市、東海市、日進市、みよし市等（令和7年度時点））

(4) 年次休暇

前回計画における一人当たり平均の年次休暇取得日数の推移は、図5のとおりです（令和6年度実績 12.4日）。平均取得日数は年々増加傾向にあり、令和6年度には、前回計画の目標値（平均12日以上）を達成しています。

一方、表4に示す令和6年度の職位別年次休暇取得日数では、管理職以外の職員は目標値を上回っているものの、管理職はいずれの職位においても目標値を下回っています。また、図6に示す、令和6年度の年次休暇取得日数の分布では、職員全体のうち、平均12日未満の割合は43.3%であり、26.5%は、前々回の目標値である年間10日以上に達していません。

このように、ワーク・ライフ・バランスの推進や管理職の働きかけにより、組織としての平均取得日数は向上しているものの、業務内容や人員配置の影響を受け、取得が十分に進まない職員層や管理職の休暇取得が進んでいないことが課題となっています。

図5 一人当たり平均の年次休暇取得日数の推移

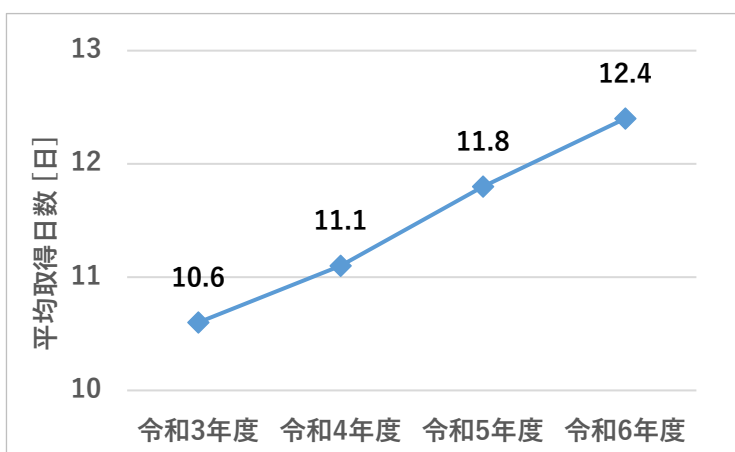
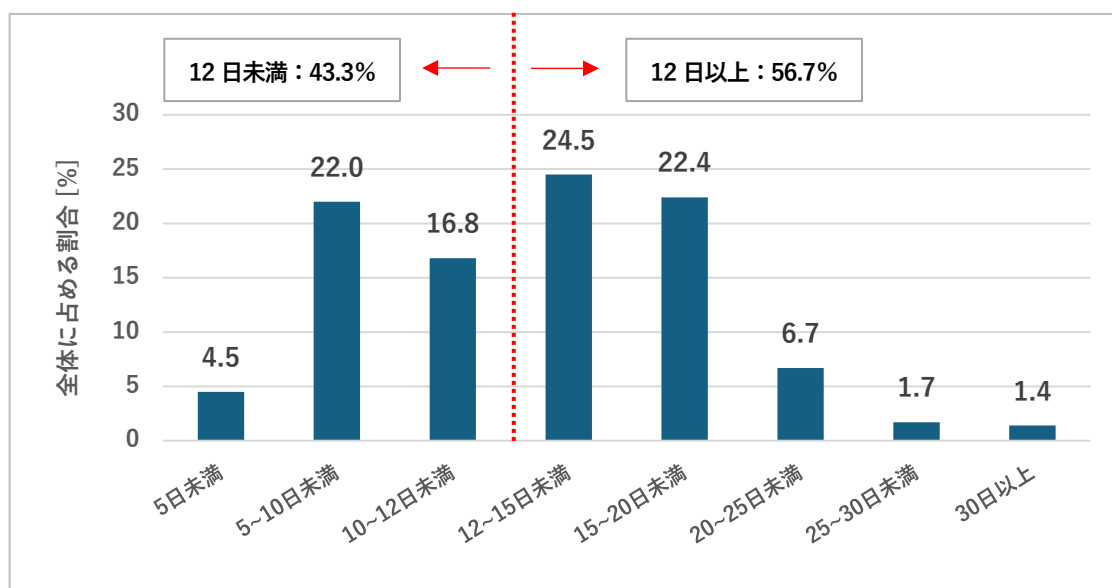


表4 職位別年次休暇取得日数

職位	取得日数/人
部長級	11.2
次長級	9.7
課長級	9.3
課長補佐級	11.0
係長級	12.4
主任級	14.6
一般	13.0
再任用	18.7
全体	12.4

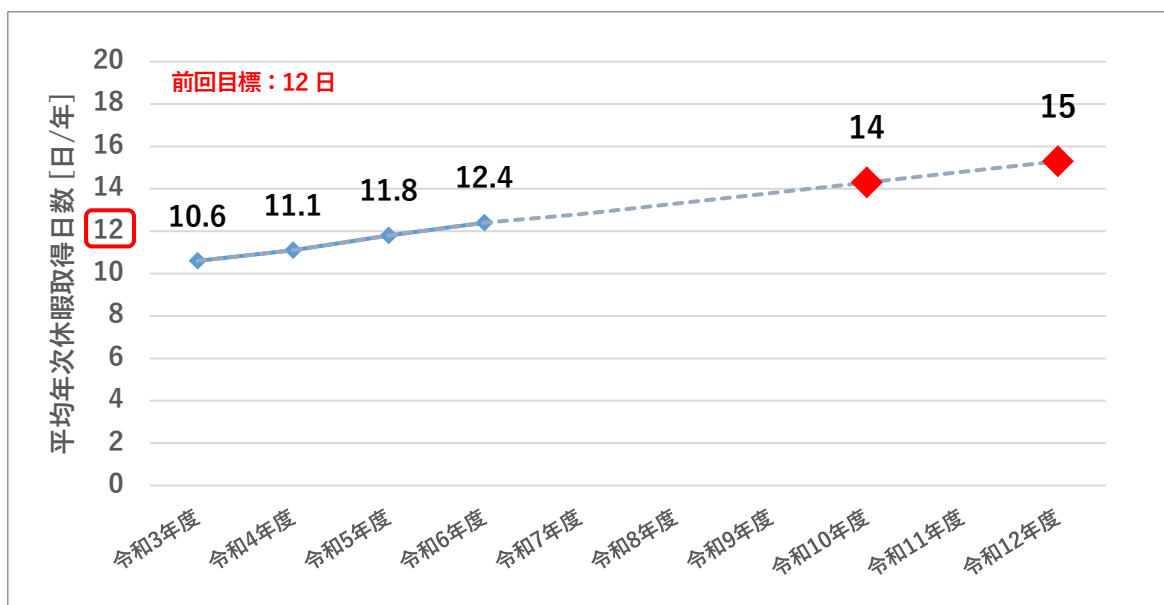
図6 令和6年度の年次休暇取得日数の分布



以上を踏まえ、図7に示すとおり、前回計画における増加率を継続した場合の到達値を予想すると、令和12年度は「平均取得日数15日以上」となります。本計画では、これを新たな目標値とします。

さらに、年次休暇を取得する職員と、取得しない又は取得が困難な職員との二極化を防ぐため、「12日以上の取得割合80%以上」を追加目標として掲げ、全職員が計画的に年次休暇を取得できる環境整備を進めます。

図7 平均年次休暇取得日数の到達予想



前回計画目標

- ・年次休暇の平均取得日数 12日以上



本計画目標 (令和12年度末)

- ・年次休暇の平均取得日数 15日以上
- ・年次休暇12日以上の取得率 80%以上

基本方針と取組内容③

年次休暇取得の促進

心身の健康維持とワーク・ライフ・バランスの充実を図るため、計画的な休暇取得と休暇取得を推進する職場環境の形成を目指し、以下の取組を実施します。

● 年次休暇の計画的取得の推進

職 員	➤ 年間の年次休暇取得計画を設定し、計画的な業務遂行を心がけます。
所 属 長	➤ 年間スケジュールを早期に周知し、取得が少ない職員について業務スケジュールの見直しや業務の再分配を進め、計画的な休暇取得を促します。
推進 担当4課	➤ 子育てに関するイベント、家族の記念日、プライベート活動等における年次休暇の取得を促進します。

● 健康維持と働きやすさの確保

職 員	➤ 年次休暇の取得がワーク・ライフ・バランスの充実や地域活性化につながることを意識し、アニバーサリー休暇や連続休暇を積極的に取得します。
所 属 長	➤ 率先して休暇を取得し、所属職員が安心して年次休暇を取得できるように働きかけます。
推進 担当4課	➤ 人員体制や勤務形態が休暇取得の妨げとならないよう、柔軟な勤務環境を検討します。

本計画による新たな取組③

「職員一人ひとりが、休暇取得宣言を行います！」

計画的な業務遂行の意識付けと心身の健康維持による業務効率向上を目的として、月又は週の始めに、所属内で年次休暇の取得予定日を宣言します。

各職員は宣言とおりの休暇を取得するため、計画的な業務遂行を目指し、周囲の職員は、所属内の人員体制や休暇スケジュールを把握しながら、より一層の協力体制の構築を目指します。

Ⅲ 女性活躍推進に関すること

1 現状分析及び目標設定

次世代育成推進法と同様に、前回計画の目標に対する達成状況と現状の課題を踏まえ、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に基づき、前回計画における各項目について現状分析を行います。

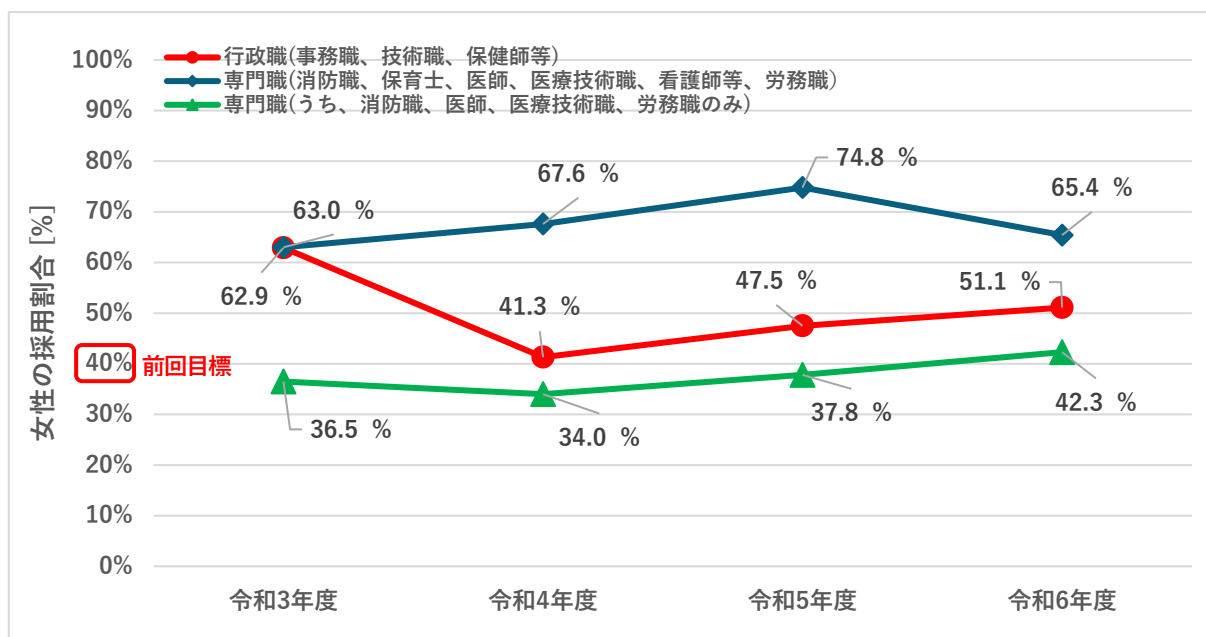
また、現状分析の結果を踏まえて、女性活躍推進法第19条に基づき、新たに目標値を設定します（目標達成年度 令和12年度末）。

(1) 新規採用者に占める女性割合

女性職員の新規採用割合は、図8のとおりです。行政職（事務職、技術職、保健師等）は、前回計画の全年度で目標値の40%を達成しています。

専門職（消防職、保育士、医師、医療技術職、看護師等、労務職）については、看護師や保育士など、女性の受験者が多数を占める職種の影響により、全体として高い女性採用割合が継続しています。一方で、これらの職種を除いたその他の専門職（消防職、医師、医療技術職、労務職）に限った場合、令和4年度以降は上昇しているものの、行政職と比べて低い割合となっています。

図8 女性職員の新規採用割合



このように、専門職は職種によって受験者層や業務特性が大きく異なり、採用割合もその影響を強く受けるため、一律の数値目標や職種横断的な目標の設定は、実効性の確保が困難であると考えられます。そのため、専門職全体として女性採用率が確保できている現状を踏まえ、一律の数値目標や拡大方針を設けるのではなく、各職種の特性に応じた柔軟な対応を行うことが適切と考えます。

以上を踏まえ、本計画では、前回計画の実績を基に、引き続き男女割合に配慮した採用を促進するため、行政職における女性採用割合の目標を50%とします。

専門職については、全体における採用目標を廃止し、改めて職種ごとの目標設定は行いませんが、各職種の受験者層や業務特性を踏まえながら、状況に応じて採用促進を図ります。

前回計画目標

新規採用者における女性割合

- ・行政職（事務職、技術職、保健師等） 40% 以上



本計画目標（令和12年度末）

新規採用者における女性割合

- ・行政職（事務職、技術職、保健師等） 50 %

（※ 男女均等の確保を目的としたものであり、女性採用を抑制するものではありません。）

基本方針と取組内容④

女性の採用拡大と定着率の向上に向けた基盤整備

女性が就業後も継続して働き続けられる職場を実現するため、採用機会の拡充と定着支援を目指し、以下の取組を実施します。

● 女性が採用試験に応募する機会の拡充と受験意欲の向上

職 員	➤ ライフイベントに関する経験や必要な準備を職員間で共有し、協力し合える人間関係を構築します。
所 属 長	➤ 職場見学やインターンシップの受入れを積極的に行い、女性が活躍できる職場環境を示すことで、学生の応募意欲を向上させます。
推進 担当4課	➤ 育児、介護等を理由に退職した女性が、再度就業できるよう、採用試験を実施します。

● 出産・育児・介護等と両立可能な職場環境の整備

職 員	➤ 子育て支援制度・両立支援制度の理解に努め、所属長や周囲への影響を考慮した上で積極的に制度を利用します。
所 属 長	➤ 定期的な面談を通じて、育児・介護等の状況を把握し、必要に応じて業務分担や事務引継の調整を行います。
推進 担当4課	➤ 女性が継続して働くことができるよう、積極的に新たな制度を導入します。

本計画による新たな取組④

「育児休業等から復帰する際の不安を軽減します!」

女性職員が育児休業等から復帰する際は、慣れない職務に従事することに対する不安があります。そこで、その不安を軽減することを目的としたヒアリングを行います。

復帰にあたっては、子育てと仕事の両立に配慮し、安心して勤務を再開できる職場への配置を行います。

(2) 各役職段階に占める女性職員の割合

各役職段階に占める女性職員（全職種を対象）の割合については、表5のとおりです。令和6年度の実績では、全ての役職において前回計画の目標値を達成しています。

しかし、前回計画における女性割合には年度ごとの増減があるものの、図9に示すとおり、女性管理監督職員の総数には大きな変化が見られません。これは、女性登用者数の増加によるものではなく、管理監督職ポストの増減が割合の変動に影響を与えているためです。

以上を踏まえ、今後はキャリア形成を意識した早期の人材育成を推進するとともに、女性管理監督職の後任として女性を登用するだけでなく、男性管理監督職の後任や、新規部署における管理職として、積極的に登用を図る必要があります。

表5 各役職段階に占める女性職員の割合

	前回 計画目標	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
次長級以上	10%	6.8%	8.2%	6.6%	7.9%	10.9%
課長級	12%	12.9%	14.6%	15.6%	14.8%	12.8%
課長補佐級	20%	35.8%	33.9%	33.9%	34.5%	33.5%
係長級	33%	33.1%	32.5%	32.3%	33.4%	36.4%

図9 管理監督職員の男女別職員数

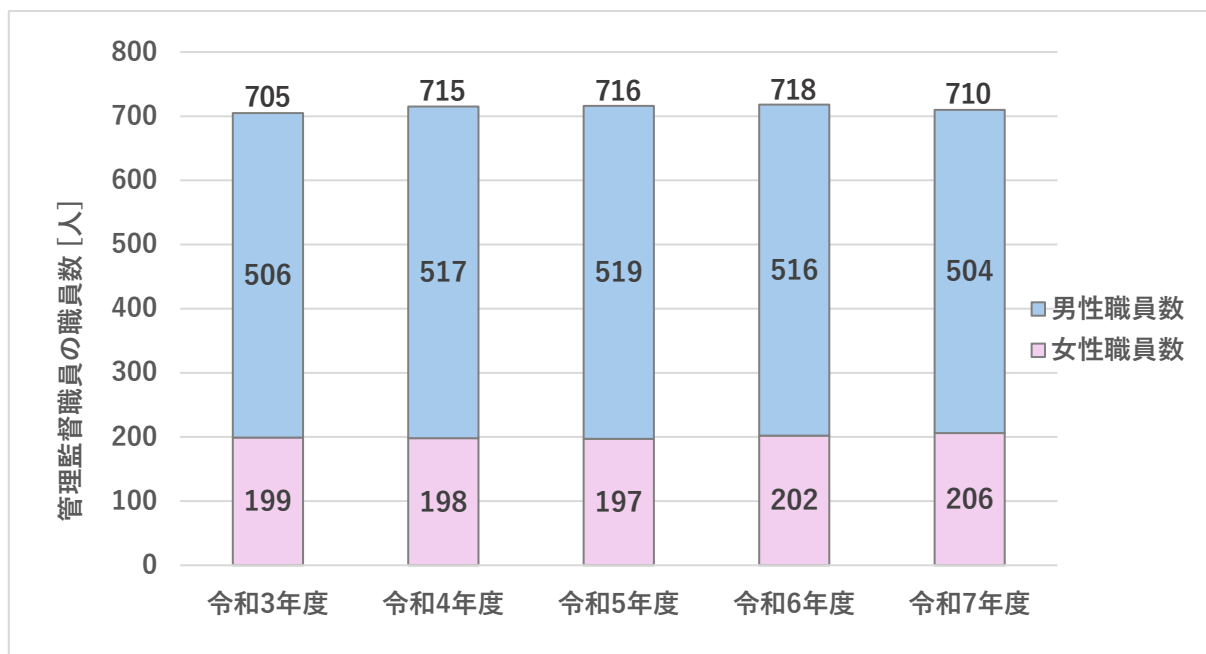


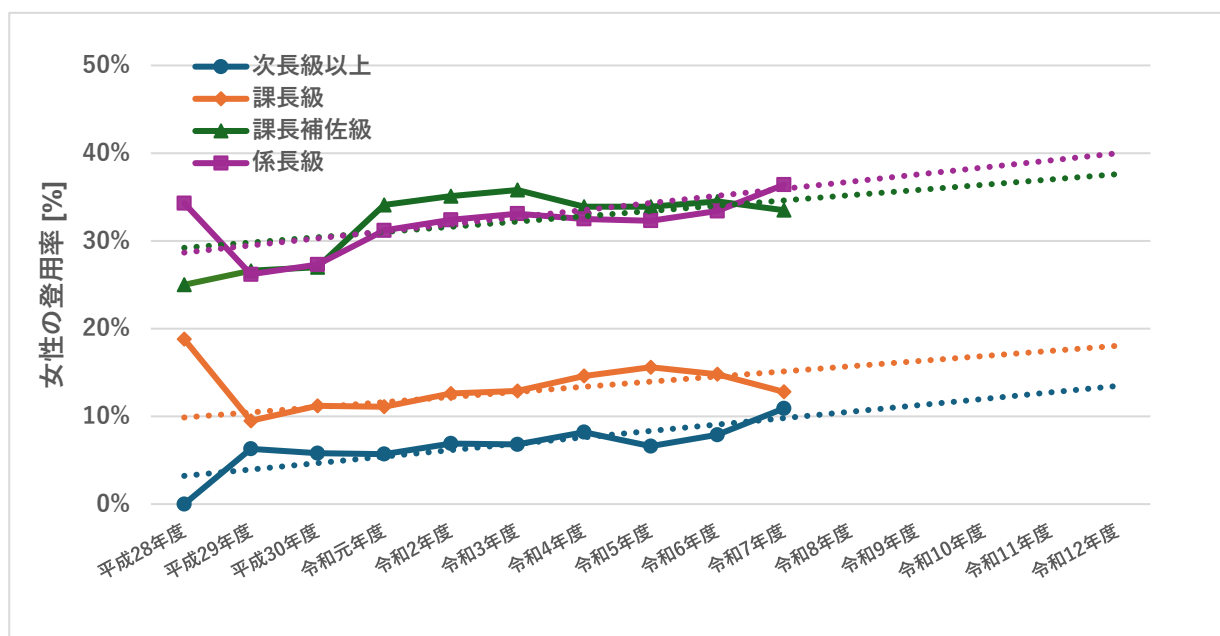
図10は、過去の役職別登用率に基づき、令和12年度における到達予想を示したものです。なお、女性登用率の向上には、将来を見据えた計画的な人材育成と、各役職における安定的な女性比率の確保が必要であることから、過去10年間の実績値を使用しています。また、平成28年度の数値（課長級18%、係長級34%）は翌年度以降の傾向と大きく乖離しているため、外れ値として除外しています。

本計画の目標値は、この到達予想値を参考にして設定します。まず、次長級以上及び課長級については、該当職員数が少なく、少数の登用による割合変動が大きいことから、到達予想値を上方修正し、次長級以上15%、課長級20%を目標とします。

課長補佐級については、令和元年度の職員体制の強化（全ての保育所への園長（課長補佐級）の配置）による影響が大きいことと、係長級とのバランスを踏まえ、平成28年度以降の最高値である令和3年度と同水準の35%を目標とします。

係長級については、到達予想値と同等の40%を目標とします。

図10 役職別女性登用率及び到達予想



前回計画目標

・次長級以上 10%、課長級 12%、課長補佐級 20%、係長級 33%



本計画目標（令和12年度末）

・次長級以上 15%、課長級 20%、課長補佐級 35%、係長級 40%

基本方針と取組内容⑤

女性登用拡充に向けた人材育成戦略

女性職員が主体的にキャリアを形成し、管理職やリーダーとして活躍できる組織を構築するため、職員一人ひとりのキャリアプランを踏まえた人材育成と登用の拡充を目指し、以下の取組を推進します。

● 女性職員の主体的な自己研鑽とキャリア形成支援

職員	➤ 研修参加や自己啓発等を積極的に行い、将来の働き方や将来像をもって業務に取り組みます。
所属長	➤ 女性の職域を拡大し、性別役割意識にとらわれない多様な職務機会を提供します。
推進担当4課	➤ ジョブローテーション、キャリア支援に関する研修を通じて、やりがいを感じられる職務機会を提供します。

● 積極的な女性登用に向けたリーダーシップ機会の拡充

職員	➤ 性別にとらわれず、チーム内で意見を発信し、リーダーとしての役割に積極的に参画します。
所属長	➤ 女性職員に対し、業務を牽引する役割や責任ある職務を積極的に付与します。
推進担当4課	➤ 女性管理職の登用に向け、研修や支援体制を整備し、計画的な人材育成を行います。

本計画による新たな取組⑤

「女性職員のキャリア意識を把握し、

研修と人事異動で成長を支援します！」

女性職員が早期にリーダーシップを発揮し、ライフイベントに直面している、又は経験した後もキャリア意識を持ち続けられる組織風土の形成を目的とします。

若手職員の時期から意識調査を行い、将来を見据えた研修実施及び人事異動を積極的に行います。

IV 分析・把握項目

次世代育成支援対策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及び女性の職業選択における活躍の推進に関する法律に基づき、以下の項目について、状況を適宜把握し、計画の見直し又は更新時の参考とします。

「必須把握項目」

- ① 採用者に占める男女割合
- ② 継続勤務年数の男女差
- ③ 各月の平均超過勤務時間
- ④ 各月の 45 時間超勤務職員数
- ⑤ 管理的地位に占める女性職員の割合
- ⑥ 各役職段階に占める女性職員の割合及び伸び率
- ⑦ 男女別育児休業平均取得期間の分布
- ⑧ 管理職の各月の平均超過勤務時間
- ⑨ 管理職の各月の 45 時間超勤務職員数
- ⑩ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

V 公表項目

女性活躍推進法第 21 条の規定に基づき、以下の項目について、毎年 1 回以上の公表を行います。

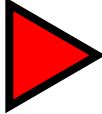
- ① 男女別の育児休業取得率
- ② 特別休暇（出産付添休暇・育児参加休暇）合計 5 日以上取得率
- ③ 年間平均時間外勤務時間数
- ④ 平均年次休暇取得日数
- ⑤ 女性職員の採用割合及び採用試験受験者の女性割合
- ⑥ 管理職の女性割合
- ⑦ 各役職段階の職員の女性割合
- ⑧ 職員の給与の男女の差異

VI 前回計画の実績及び本計画の目標値について

前回計画と本計画における目標値は、表6のとおりです。

※ 男性の育児休業については、「こども未来戦略」の政府目標引き上げに伴い、令和6年3月から目標値を変更しています。

表6 前回計画と本計画における目標値

目標項目	前回計画 目標値	直近 実績値		本計画 目標値	設定 水準
男性の育児休業	85% (1週間以上)	50%		85% (2週間以上)	上方修正
女性の育児休業	現状を下回らない (97.3%)	98.4%		100% (2週間以上)	上方修正
出産付添・育児参加 合計5日以上取得率	100%	61.1%		100%	維持
時間外勤務の縮減	対前年度比 5%縮減	10.3% 縮減		年間一人当たり 平均135時間以下	変更
年次休暇取得日数	平均12日以上	12.4日		平均15日以上	上方修正
				12日以上の 取得率80%以上	新規
女性の採用割合 (事務・技術・保健師等)	40%以上	51.1%		50%	上方修正
女性の採用率 (専門職)	拡大に努める	61.6%		— (必要数を確保)	—
女性の登用割合 (次長級以上)	10%以上	10.9%		15%以上	上方修正
女性の登用割合 (課長級)	12%以上	12.8%		20%以上	上方修正
女性の登用割合 (課長補佐級)	20%以上	33.5%		35%以上	上方修正
女性の登用割合 (係長級)	33%以上	36.4%		40%以上	上方修正

豊川市役所特定事業主行動計画
(令和8年度～令和12年度)
～全ての職員が働きやすい職場を目指して～

令和8年4月1日施行

豊川市長
豊川市議会議長
豊川市選挙管理委員会
豊川市代表監査委員
豊川市公平委員会
豊川市消防長
豊川市農業委員会
豊川市病院事業管理者
豊川市教育委員会