

豊橋市特定事業主行動計画2026－2030(次世代育成支援・女性活躍推進統合版)における  
取組状況等の公表について

次世代育成支援対策推進法第19条第6項、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項及び第21条に基づき、取組状況や目標に対する実績等を公表します。

① 職員の心身の健康保持とウェルビーイングの向上																									
R12年度までの 数値目標	<p>◆時間外勤務時間数：1月あたり1人 12時間以下</p> <p>◆年次有給休暇の平均取得日数：18日</p>																								
実績	<p>職員一人当たりの一月当たりの時間外勤務時間数</p> <table border="1"> <caption>職員一人当たりの一月当たりの時間外勤務時間数</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>R3</td> <td>13.6</td> </tr> <tr> <td>R4</td> <td>14.2</td> </tr> <tr> <td>R5</td> <td>13.6</td> </tr> <tr> <td>R6</td> <td>14.2</td> </tr> <tr> <td>R7</td> <td>13.4</td> </tr> </tbody> </table> <p>※休日勤務を除いた時間数</p> <p>年次有給休暇の平均取得日数</p> <table border="1"> <caption>年次有給休暇の平均取得日数</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>日数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>R3</td> <td>10.2</td> </tr> <tr> <td>R4</td> <td>11.4</td> </tr> <tr> <td>R5</td> <td>13.0</td> </tr> <tr> <td>R6</td> <td>13.5</td> </tr> <tr> <td>R7</td> <td>13.4</td> </tr> </tbody> </table>	年度	時間	R3	13.6	R4	14.2	R5	13.6	R6	14.2	R7	13.4	年度	日数	R3	10.2	R4	11.4	R5	13.0	R6	13.5	R7	13.4
年度	時間																								
R3	13.6																								
R4	14.2																								
R5	13.6																								
R6	14.2																								
R7	13.4																								
年度	日数																								
R3	10.2																								
R4	11.4																								
R5	13.0																								
R6	13.5																								
R7	13.4																								

② ライフスタイルに応じた柔軟な働き方の推進

R12 年度までの  
数値目標

- ◆男性の育児休業取得期間：2週間以上 85%
  - ◆子育てのために柔軟な働き方(※)を選択している男性職員数：100名
- ※育児を理由とするマイスタイル勤務や部分休業、子育て部分休暇

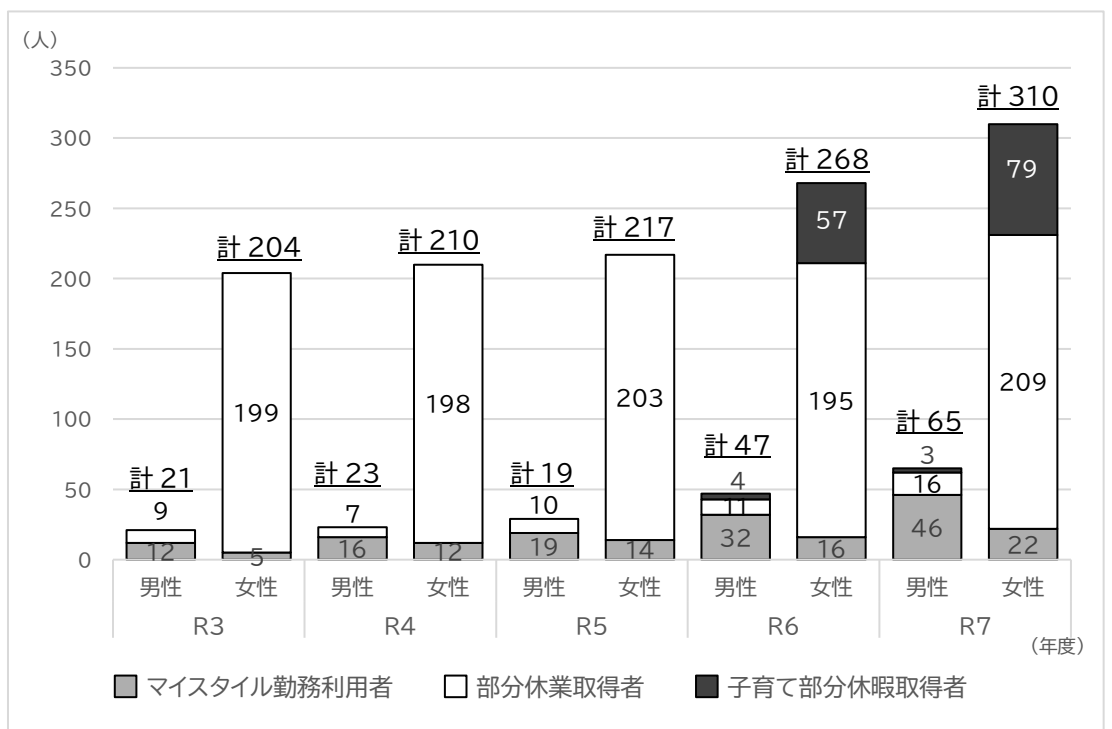
令和7年度 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

取得期間	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
0日	21.2%	0.0%	0.0%	0.0%
1週間未満	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1週間以上～2週間未満	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2週間以上～1か月以下	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%
1か月超～3か月以下	30.3%	0.0%	0.0%	0.0%
3か月超～6か月以下	10.1%	1.3%	0.0%	0.0%
6か月超～9か月以下	73.7%	4.0%	0.0%	0.0%
9か月超～1年以下	1.0%	5.2%	100%	100%
1年超～2年以下	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2年超	1.0%	88.3%	0.0%	0.0%

※年度をまたぐ場合は、通算した期間

実績

子育てのために柔軟な働き方を選択している職員数(常勤職員)



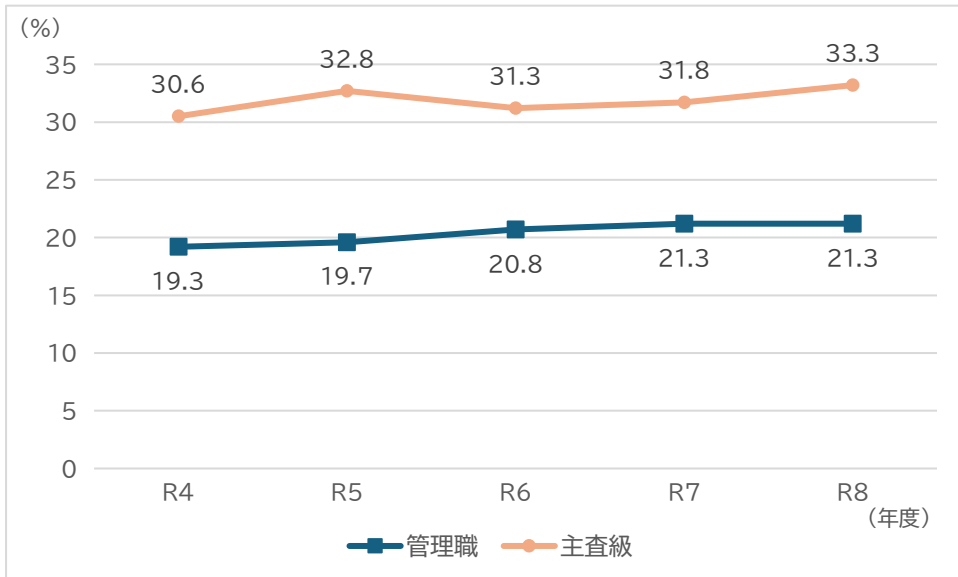
③ 職員の能力開発、キャリア形成支援及び多様な人材の活躍推進

R12年度までの  
数値目標

- ◆管理職に占める女性職員の割合：25%以上
- ◆主査級に占める女性職員の割合：35%以上

実績

女性職員の登用状況(一般行政職)



各役職段階に占める女性職員の割合(一般行政職)

