事例No.	3245
公表年度	R6
団体の属性	一般市
団体名	徳島県徳島市

事例区分	行政改革

タグ	・組織改革 ・人材確保・育成

事例種類	女性職員の活躍推進

事例内容・タイトル

徳島市における女性の活躍推進について

出典

地方公務員月報2025年1月号（連載）

徳島県徳島市

徳島市における女性の活躍推進について

徳島市総務部人事課

1　ダイバーシティを実現するまち「徳島市」

本市を含む徳島県は、「阿波女」という言葉に象徴されるように、昔から徳島の女性は働き者であると言われており、女性が社会進出し、活躍する風土が根付いています。

これを裏付けるように、徳島県の女性社長比率は毎年全国トップクラスで、経済団体のトップにも女性が多いほか、管理職に占める女性の割合は全国一位となっています。

さらには、県内の企業のうち、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた「くるみん」認定企業数の割合は全国第二位で、働きやすい環境が整備された、女性が社会で活躍しやすい地域であることが各種資料からも現れています。

このように、徳島市は歴史的、また現状から見ても、女性の社会進出を受け入れ、促す環境が培われており、女性活躍の先進地であることが強みとなっています。

また、徳島市は、ＳＤＧｓの理念である「誰一人取り残さない持続可能な社会の実現」に向けて、令和三年度に「徳島市ＳＤＧｓ公民連携プラットフォーム」を設置し、地域貢献活動やＳＤＧｓに資する取組を推進したいと考える民間企業等からの提案を募るなど、地域の課題解決や地域活性化、市民サービスの充実に向けて、民間企業等が有する資源（アイデア、ノウハウ、ネットワーク、資金等）と本市の政策課題を結び付けた連携事業などを積極的に進めており、令和四年五月には国から「ＳＤＧｓ未来都市」に選ばれています。

各分野における女性の割合

	管理的職業従事者に占める女性割合		都道府県審議会委員に占める女性割合		都道府県防災会議委員に占める女性割合		都道府県公務員採用者に占める女性割合	
1位	徳島県	19.6%	徳島県	51.6%	徳島県	50.6%	福岡県	50.6%
2位	青森県	18.0%	島根県	43.3%	鳥取県	42.0%	沖縄県	45.9%
3位	高知県	18.0%	鳥取県	43.0%	島根県	41.7%	徳島県	45.5%
4位	東京都	17.9%	岐阜県	41.2%	福井県	40.4%	香川県	45.1%
5位	京都府	17.7%	福井県	41.1%	滋賀県	32.3%	愛媛県	44.9%
6位	福岡県	17.7%	茨城県	40.5%	熊本県	31.9%	京都府	44.7%

内閣府男女共同参画局「全国女性の参画マップ」（2024年6月作成）より

SDGs未来都市
徳島市

2　徳島市役所における女性活躍の現状

徳島市役所では、女性活躍推進法を踏まえ、地域企業の模範となるべく、「職員のための子育て支援・女性の活躍推進プラン」（徳島市特定事業主行動計画）を平成二八年四月に策定するとともに、その取組みの柱として、「一人ひとりの女性職員が、希望に応じて個性や能力を十分に発揮するとともに、多様な人材が活躍することを通じて、公務サービスを向上させる」ことを目指して、女性職員の採用、育成に全庁挙げて取り組んでいます。

職員のための子育て支援・女性の活躍推進プランでは、令和元年度までに「係長以上の職員に占める女性の割合を三〇％以上に増加」、令和六年度までに「管理職職員（課長補佐以上）における女性職員の割合を、二三％以上に増加」という数値目標を設定し、異業種交流研修会（女性リーダーセミナー）への参加などの取組を積極的に実施いたしました。

その取組みの結果、係長以上の職員に占める女性の割合は、令和二年度実績で三〇・六％、管理

徳島市特定事業主行動計画
（職員のための子育て支援・女性の活躍推進プラン）

7　女性職員の採用、育成等に関するもの

一人一人の女性職員が、希望に応じて個性や能力を十分に発揮するとともに、多様な人材が活躍することを通じて、公務サービスを向上させるよう、以下の取組みを行います。

⑴　女性職員の採用

管理部門担当者

○　公務に期待される能力を有する多くの人材について、女性職員を含めて幅広く採用できるよう、積極的な広報活動を実施します。

○　特に女性受験者の割合が低い消防職や技術職については、女性志望者の拡大につながるよう、ホームページや採用説明会等の工夫により、本市が女性にとって、魅力的な職場であることを積極的に広報します。

※　消防職については、平成２７年７月２９日付消防庁次長通知「消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組みの推進について」を踏まえ、女性消防職員の計画的な増員の確保等に取り組みます。

⑵　女性職員の職域拡大・計画的育成等

管理部門担当者

○　女性職員の職域拡大による多様な職務機会の付与、若手女性職員や子育て期を終えた女性職員等への積極的・計画的な職務機会の付与等を通じ、若手職員のキャリア形成を支援します。

○　外部研修への派遣やキャリア形成を支援する研修を実施します。
　また、管理職員研修等において、多様な人材の活用についての研修を実施する等、女性の活躍推進に係る管理職員の意識改革を図ります。

○　会計年度任用職員・臨時的任用職員について、その能力開発に必要な研修を実施します。

管理職員

○　ＯＪＴ（職場内研修）や業務分担等により、女性職員に多様な職務機会を付与するよう努めます。

○　会計年度任用職員・臨時的任用職員に対してＯＪＴ等、必要な業務研修を実施します。

⑶　育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

管理部門担当者

○　育児休業中の職員に対する研修の実施等により、円滑な職場復帰を支援します。

管理職員

○　育児休業中の職員に対して、定期的に休業期間中の広報紙や通達等の周知を行います。

○　育児休業中の職員に対して業務に関する情報提供等を行うとともに、復職時におけるＯＪＴ研修や業務分担の配慮等を行い、育児休業から復職した職員が不安なく円滑に仕事に復帰できるよう支援します。

子育て中の職員

○　円滑な職場復帰に向けて、復帰後の仕事と子育ての両立について自ら十分検討するようにしましょう。

⑷　子育てをする職員等に対する配慮

特定事業主として、一義的には、各職場において安心して子育て等ができる環境づくりに努めますが、異動についての配慮を求める声が多いことから、子育て中の職員の家庭の事情等に配慮した人事管理を行います。

管理部門担当者

○　子育て中の職員の状況を踏まえながら、可能な範囲で異動についての配慮を行います。

管理職員

○　子育て等に関して異動についての配慮を求めている職員と面談を行い、管理部門担当者に報告します。

全ての職員

○　子育て等に関して異動についての配慮を求める場合には、早めに管理部門担当者や管理職員に情報を提供するようにしましょう。

これらの取組みを通じて、令和６年度末までに、管理職職員（課長補佐以上）における女性職員の割合を、２３．０％以上に増加させることをめざします。また、各役職段階に占める女性職員の割合が、次のとおりとなるよう努めます。

（目標期限：令和７年度末）

部長・副部長相当職	課長相当職	課長補佐相当職	係長相当職
14.0%	22.0%	33.0%	40.0%

（出典：第５次男女共同参画基本計画）

課長補佐以上の職員に占める女性割合の状況

職階	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	内訳（令和6年度）		
						女性	男性	全体
部長級・副部長級	9.4%	5.1%	4.8%	10.0%	10.5%	4人	34人	38人
課長級	9.8%	12.7%	14.5%	14.0%	12.1%	7人	51人	58人
課長補佐級	15.6%	19.1%	22.1%	22.6%	26.0%	25人	71人	96人
課長補佐以上合計	12.6%	14.2%	16.1%	17.4%	18.8%	36人	156人	192人
担当課長補佐・係長級	44.0%	44.0%	44.4%	44.7%	44.5%	113人	141人	254人
係長以上合計	30.6%	31.4%	32.0%	33.0%	33.4%	149人	297人	446人

※ 各年度4月1日現在

※ 企業局、消防局及び学校現場を除く。

職職員（課長補佐以上）における女性職員の割合は、令和六年度実績で一八・八％と順調に推移しています。

また、令和二年度には本市初めての女性部長（プロパー職員）が誕生し、女性職員のロールモデルとなっています。

3 具体的な取組

女性職員の採用に関する取組として、本市ホームページや公式ＳＮＳを通じて、本市でいきいきと働く職員を紹介したショート動画の制作（外部人材を活用し本市職員が企画・制作）や、大学等での就職ガイダンス・オンライン採用説明会への若手職員の起用など、Ｚ世代を意識した広報活動に努めています。特に、女性の受験者が少ない消防吏員や専門職種では、公式ＳＮＳを中心に、実際に働く勤務環境などがイメージしやすいような動画を制作し、定期的に公開しています。

また、女性管理職の育成に向けた新たな取組としては、女性職員のキャリア形成・組織づくりを

支援する「異業種交流研修（女性リーダーセミナー）への職員派遣」や、「女性職員研修・無意識バイアスワークショップ」を実施し、職員に積極的な意識改革を促すとともに、採用後、多様な職務機会を設けるなど、職員一人ひとりのキャリア形成を支援する人事管理や管理職研修を実施しています。

(1)「異業種交流研修【女性リーダーセミナー】」への派遣

徳島市コンプライアンス基本方針（令和三年策定）では、「市民・社会の要請・変化に対する積極的な姿勢」を行動指針の一つに掲げており、その一環として、民間企業の組織文化や価値観に触れ、幅広い視野の涵養と能力の向上を図ることを目的に、民間企業が主催する「異業種交流研修（女性リーダーセミナー）」に毎年度派遣しています。令和五年度は、民間企業二一社から三三人、本市からは係長級の女性職員を中心に三人が受講しました。

「女性リーダーセミナー」は、女性職員がリーダーシップを発揮し、部下や後輩職員をまとめ、成果を挙げることのできる女性リーダーの育成を目指し、毎年度テーマを変えて実施されており、令和五年度は、自分のエンパワメントを向上させるとともに、他者のエンパワメントを支援するメソッドを学び、職員の意識醸成を図りました。

(2)「無意識バイアスワークショップ」

無意識バイアスについて学び、職員の意識改革を図るとともに、多様な職員が自分らしく働くことができる職場づくり・持続可能な組織づくりを進めていくため、民間企業に出向した女性職員を研修講師に、「無意識バイアスワークショップ」（対象者：管理職職員・新任係長職員等）を令和四年度から実施しています。

研修終了後のアンケートでは、「自身も他の人にバイアスをかけていることがあるかも知れないという思い・疑念を持つ必要があると感じた。」「無意識を意識することが大切だと気付いた。」「自分

の行動や考えを振り返る時間を持とうと思った。」など、自分自身が気付いていないものの見方や、多様な価値観があることに気付き、それらを受け入れるための職員自身の意識改革に効果がありました。

(3)「女性職員研修」

女性職員一人ひとりが社会や組織の中で、自分らしくいきいきと主体的に活躍できる職場づくりと意識改革を目的として、係長以上の女性職員を対象に、先に述べた本市初めての女性部長などを研修講師に、令和二年度から「女性職員研修」を実施しています。

令和五年度は五七人の女性職員が参加し、視野を広げ、自分らしいリーダーシップを発揮しながら、キャリアを積み重ねていくためのヒントを得るため、ペアワークやグループワークにより職員間で様々な考えや意見を交換し、交流を行いました。このような研修を積み重ねることにより、些細なことでも相談できる職場環境づくりや、自らが持つ無意識の思い込みや先入観を自覚・払拭し、自信を持って自らの役割を果たしていくための意識強化を図っています。

研修終了後のアンケートでは、「女性職員同士の交流が深まるとともに、互いの悩みを共有することで自分だけが大変な状況ではないことを認識し、明日への活力となった。」「みんな同じ悩みを持っていて、一人ではない事が分かり、安心し、現状を前向きに捉えるきっかけとなった。」「これまでの人生を振り返ることで、改めて人とのネットワークが大事なことを痛感した。」と受講した女性職員からも好評を得ています。

(4)「異業種交流ＤＥ＆Ｉ推進研修」（令和六年度新規）

民間企業の女性職員と意見交換を行うことで、新たな気付きや刺激を受け、自身のモチベーションの向上を図ることを目的に、徳島市内の民間企業と共同で「異業種交流ＤＥ＆Ｉ推進研修」を開催し、係長及び主査の女性職員一〇名が参加しま

した。

研修終了後のアンケートでは、「異業種の方とお話する機会があまりないので、仕事内容や制度のこと、仕事と家庭の両立の大変さなど、色々なお話が聞けてよかった。」「職種は違っても同じ悩みや困り事があり、一人で抱えず話して聞いてもらうだけでも心が軽くなった。共感することが制度を変えていく力につながっていくのではないかと感じた。」などの意見があり、異業種の女性職員同士の研修を通じて、新たな気づきや職員のキャリア形成の支援を行っています。







4　男性職員の育児参加の推進

上記のほか、徳島市では、男女がともに子育て等の生活と仕事を両立して活躍できる職場環境づくりを目指し、すべての男性職員が育児などの子育てに関与しながら、多様な働き方へと変革していくことができるよう、男性職員の子育て参画し

やすい環境の整備も行っています。

具体的には、子どもが生まれる前、生まれる瞬間、生まれてから小学校就学始期に達するまでの間を男性職員の「子育て参画重点期間」を設けて、当該職員の意向を踏まえながら、男性職員の子育て参画を推進するための「パタニティプラン（育児休業等取得計画書）」を所属長が作成し、育児に関連する休暇制度を積極的に活用できるよう組織的な支援を行っています。

5　「徳島市女性活躍応援ポータルサイト」（市民に向けた情報発信）を開設

また、市民や事業者に向けて、徳島市における女性活躍に関する様々な情報を集約し、一元的に発信する「徳島市女性活躍応援ポータルサイト」を令和六年一一月に開設し、働きたい女性や、働いている女性の抱くさまざまな疑問や悩み、関心に対して情報提供を行い、就業から就労継続、キャリアアップまでの課題の解消や意欲醸成を図るなど、女性をワンストップで支援するとともに、働く女性を応援する企業などの情報発信も積極的に行っています。

6　更なる女性活躍に向けたこれからの展開

防災・減災対策や少子高齢化対策、地球温暖化対策、物価高騰対策をはじめ、個人のライフプランや価値観の多様化、デジタル社会の進展などにより、社会を取り巻く環境は日々変化しています。

これに伴って、地方公共団体を取り巻く課題等も複雑・多様化し、これまで以上に迅速かつ的確な行政運営が求められております。

本市においても、このような環境の中で、将来にわたり持続可能な地域社会を維持し、新たな行政需要に対応しながら、質の高い市民サービスを提供できる組織体制を構築するためには、今後も、これまで以上に、女性職員が能力を最大限に発揮し、いきいきと働ける職場環境を整備するとともに、キャリア形成を踏まえた研修や時代に合わせた人事管理などを通じて、計画的な人材育成を強力に推進していく必要があると考えています。

作成日	年　月　日

パタニティプラン（育児休業等取得計画書）

所属名	
所属長氏名	

該当職員氏名	
出産（予定）日	年　月　日

⑴　特別休暇等取得計画（①及び②の休暇は必ず取得させてください。）

制度名称	事由	取得可能期間	取得（予定）日
① 出産支援休暇Ⅰ （付添い）	配偶者の出産に付添う等の場合	3日以内※入院等した日から出産日の後２週まで（有給）	年　月　日 年　月　日 年　月　日
② 出産支援休暇Ⅱ （育児参加）	出生した子や小学校就学前の子を養育する場合	5日以内※出産予定日の8週前から出産日の後８週まで（有給）	年　月　日 年　月　日 年　月　日 年　月　日 年　月　日
③ 育児時間	１歳３か月までの子を育てる場合	１日２回、１回６０分以内（有給）	年　月　日 ～ 年　月　日
④ 年次休暇	子育てに参画する場合（事由に制限はありません）	ア　月　日 イ　月　日 ウ　月　日	エ　月　日 オ　月　日 カ　月　日

⑵　休業等取得計画

⑤ 育児休業 (産後パパ育休)	３歳に満たない子を養育する場合	出産日の後８週まで（無給）	年　月　日 ～ 年　月　日
⑥ 育児休業	３歳に満たない子を養育する場合	子の出生の日から３歳に達する日まで（無給）	年　月　日 ～ 年　月　日
⑦ 育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	□ 月曜～金曜の1日3時間55分勤務(週19時間35分) □ 月曜～金曜の1日4時間55分勤務(週24時間35分) □ 1日7時間45分の週3日勤務(週23時間15分) □ 2日7時間45分,1日3時間55分の週3日勤務(週19時間25分)	
	年　月　日　～		年　月　日

※取得（予定）期間が未記入の場合⑵へ

⑶　特別休暇等を取得しない理由（必須）

上記休暇区分	□ ①付き添い　□ ②育児参加　□ ③育児時間　□ ④年次休暇
⑤　産後パパ育休 ⑥　育 児 休 業	□ 家族など自分以外に育児の担い手がおり、取得する必要がないため □ 収入を減らしたくないため □ 昇給や昇格などに影響がありそうだと思ったため □ その他（　　）

⑷　確認事項

職員からの引き継ぎ事項 知らせておきたいこと	
所属長の意見等	

徳島市 女性活躍応援ポータルサイト を開設しました

働きたい女性へ

働いている女性へ

あなたに役立つ情報がきっと見つかる！

家庭や職場で女性を支える男性へ

働く女性を応援したい企業の方へ



＜サイトURL＞

https://joseikatsuyaku-tokushima.jp/

◆女性のみなさんへ
「働きたい」「仕事と子育てを両立したい」「キャリアアップしたい」など、女性のニーズにあわせた情報を提供。

◆女性を応援したい方へ
働く女性を応援したい企業や、家庭や職場等で女性の活躍を支える男性にも役立つ情報を発信。

7つの支援情報



9つの女性活躍推進情報



◆企業やロールモデルの紹介
女性活躍やダイバーシティ推進に取り組む企業、自分らしく いきいきと活躍されているロールモデルの方々を紹介。

◆セミナー・イベントなどの情報
女性活躍推進を目的とするセミナーやイベント、取組などの紹介や、参加者募集情報などを掲載。

＜お問い合わせ先＞ 徳島市男女共同参画センター ※火曜・日曜・祝日休館
〒770-0834 徳島市元町1丁目24 アミコビル4階 TEL：088-624-2611
Mail：danjo_center@city-tokushima.i-tokushima.jp