

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく

豊中市特定事業主行動計画

<平成 28 年度（2016 年度）～平成 32 年度（2020 年度）>

豊 中 市

平成 28 年（2016 年）4 月

目次

1. はじめに.....	1
2. 用語の定義.....	1
3. 女性職員の活躍の推進に向けた目標と取り組み.....	2
(1) 性別に偏りのない採用をめざします。.....	2
現状と目標① 採用者における女性の割合.....	2
目標達成に向けた取り組み内容.....	3
(2) 就業の継続や仕事と家庭の両立しやすい職場環境をめざします。.....	3
現状と目標② 男性の平均継続勤務年数に対する女性の平均継続勤務年数の差.....	3
現状と目標③ 職員一人あたりにおける一月あたりの時間外勤務時間数.....	4
現状と目標④ 男性の育児休業取得率.....	5
現状と目標⑤ 男性の配偶者の出産に伴う休暇の取得率.....	6
目標達成に向けた取り組み内容.....	7
(3) 女性職員が活躍できる職場環境をめざします。.....	8
現状と目標⑥ 課長級以上の職員に占める女性職員の割合.....	8
現状と目標⑦ 課長補佐級及び係長級職員に占める女性の割合.....	9
目標達成に向けた取り組み内容.....	10

1. はじめに

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。）第15条に基づき、国、地方公共団体及び企業等の事業主は、労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備や女性の職業生活における活躍を推進する取組みを実施することとなりました。

これを受けて豊中市でも、国が定める行動計画策定指針に則し「豊中市特定事業主行動計画」を策定し、平成28年度から平成32年度までの目標を掲げ、性別や雇用形態にかかわらず、すべての職員がワークライフバランスを実現しながら個性と能力が十分に発揮できるよう取り組んでいきます。

この計画は、常勤職員をはじめ、短時間勤務職員、非常勤職員（嘱託職員を除く）及び臨時職員を対象としています。

2. 用語の定義

この計画において、使用する用語の定義は下記のとおりです。

- 任命権者…地方公務員法第六条に定める職員の任命、休職、免職及び懲戒等を行う権限がある者。市長、教育委員会、市議会議長などがこれにあたり、女性活躍推進法においては、「特定事業主」と規定されている。
- 常勤職員…週の勤務時間が38時間45分の職員のうち、臨時職員を除いた者。定年後の再任用職員や、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律に基づき3年以内で任期が定められている職員（以下、任期付職員）も含む。
- 短時間勤務職員…地方公務員法第二十八条の五に定める週の勤務時間が常勤職員より短い職員。定年後の再任用職員や、任期付職員などのうち、短時間勤務の者がこれにあたる。
- 非常勤職員…週の勤務時間が30時間以下で、任期が1年で定められている職員で、臨時職員を除いた者。
- 臨時職員…地方公務員法第二十二条第二項で定める、任期が6ヶ月以内（更新により最長1年以内）の職員。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた目標と取り組み

女性活躍推進法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。)第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、目標を設定し、目標達成のために次のとおり取り組みます。

なお、任命権者が異なる全部局(市長部局、市立豊中病院、上下水道局、消防局、教育委員会、市議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局)においての目標を設定し、一定の職員数規模の部局(市長部局、上下水道局、市立豊中病院、消防局、教育委員会)については、個別の目標も設定しています。

(1) 性別に偏りのない採用をめざします。

多くの女性が職業生活において活躍するためには、その後の基盤となる女性の採用の拡大は、当然ながら重要です。また、市民の様々なニーズに対応するためには、性別に偏りのない組織体制による市政運営が求められるところです。

豊中市では、性別にかかわらず優秀な人材の確保に努めていきます。

現状と目標① 採用者における女性の割合

この項目については、採用試験を実施している部局(市長部局、市立豊中病院、消防局)における常勤職員(再任用、任期付職員を除く。)の採用試験についての目標を設定します。

なお、短時間勤務職員(再任用を除く。)、非常勤職員及び臨時職員については、採用者数における女性の割合が高いため、目標を設定しません。

【市長部局で実施する採用試験】

平成27年度	平成32年度
51.1%	50%

【市立豊中病院で実施する採用試験】

平成27年度	平成32年度
94.3%	—

市立豊中病院においては、採用者における女性の割合が50%を大幅に上回るため、目標を設定しません。

【消防局で実施する採用試験】

平成27年度	平成32年度
0%	5%以上

目標達成に向けた取り組み内容

市長部局が実施する採用試験においては、全職種の採用女性割合が5割を超えており、採用において性別による著しい格差はありません。

しかしながら、職種ごとにみていくと、採用者の性別が偏っているものもあり、優秀な女性を幅広く採用するには、いかに受験者を増やすかが課題となります。

受験者の拡大により性別に偏りのない採用をめざすため、豊中市で働く魅力を積極的に伝える活動として、次の取り組みを行います。

- 実際に働いている職員のインタビューや、仕事内容、休暇制度などを掲載したパンフレットを作成し、ホームページで周知する。
- 採用試験の受験を検討している人に対する説明会を実施する。とくに女性受験者が少ない技術職については、関係部局と連携し、技術系の学校へ出向くなどして、積極的に広報活動を行う。

(2) 就業の継続や仕事と家庭の両立しやすい職場環境をめざします。

時間外勤務の多い職場や、休暇を取得しにくい職場は、子育てをしている女性が働き続けることが困難な環境であるとともに、男性の家事や育児への参画を阻み、社会全体として女性の職業生活における活躍を阻害する要因となります。

男女を通じて長時間勤務を是正しながら、各種休暇制度の利用促進を行い、全ての職員が仕事と家庭を両立したうえで、十分な能力を発揮できる職場環境をめざします。

現状と目標② 男性の平均継続勤務年数に対する女性の平均継続勤務年数の差

この項目については、常勤職員（再任用、任期付職員を除く。）の継続勤務年数の差について、目標を設定します。なお、その他の雇用形態の職員については、原則として任期が3年以内で定められているため、目標を設定しません。

○ 全部局の目標

平成27年度	平成32年度
- 2. 2年	縮小

○ 部局ごとの目標

【市長部局】

平成27年度	平成32年度
-1.0年	縮小

【市立豊中病院】

平成27年度	平成32年度
+1.2年	—

市立豊中病院においては、平均勤続年数が男性より女性の方が上回っているため、目標を設定しません。

【上下水道局】

平成27年度	平成32年度
-1.4年	縮小

【消防局】

平成27年度	平成32年度
-2.3年	縮小

※女性消防吏員の採用は平成10年度以降。

【教育委員会】

平成27年度	平成32年度
-2.5年	縮小

現状と目標③ 職員一人あたりにおける一月あたりの時間外勤務時間数（年間平均）

この項目は、常勤職員の時間外勤務時間数について、目標を設定します。なお、短時間勤務職員、非常勤職員及び臨時職員については、時間外勤務を原則命じないこととしているため、目標を設定しません。

※ 年度末にならなければ実績が出ないため、把握・分析は平成26年度基準とし、目標は平成31年度としています。

○ 全部局の目標

平成26年度	平成31年度
13時間/月	縮減

○ 部局ごとの目標

【市長部局】

平成26年度	平成31年度
10時間/月	縮減

【市立豊中病院】

平成26年度	平成31年度
22時間/月	縮減

【上下水道局】

平成26年度	平成31年度
7時間/月	縮減

【消防局】

平成26年度	平成31年度
19時間/月	縮減

【教育委員会】

平成26年度	平成31年度
6時間/月	縮減

現状と目標④ 男性の育児休業取得率（当該年度に子どもが生まれた者に対する取得率）

この項目は、常勤職員、短時間勤務職員及び非常勤職員の育児休業について、目標を設定します。なお、臨時職員は、育児休業制度がないため、目標を設定しません。

※ 年度末にならなければ実績が出ないため、把握・分析は平成26年度基準とし、目標は平成31年度としています。

○ 全部局の目標

平成26年度	平成31年度
1%	5%以上

○ 部局ごとの目標

【市長部局】

平成26年度	平成31年度
3%	5%以上

【市立豊中病院】

平成26年度	平成31年度
0%	5%以上

【上下水道局】

平成26年度	平成31年度
0%	5%以上

【消防局】

平成26年度	平成31年度
0%	5%以上

【教育委員会】

平成26年度	平成31年度
0%	5%以上

現状と目標⑤ 男性の配偶者の出産に伴う休暇（出産補助休暇又は育児参加休暇）の取得率（当該年度に子どもが生まれた者に対する取得率）

この項目は、常勤職員、短時間勤務職員及び非常勤職員の出産補助休暇と育児参加休暇について、目標を設定します。なお、臨時職員は、出産補助休暇と育児参加休暇がないため、目標を設定しません。

※ 年度末にならなければ実績が出ないため、把握・分析は平成26年度基準とし、目標は平成31年度としています。

○ 全部局の目標

平成26年度	平成31年度
84%	90%以上

○ 部局ごとの目標**【市長部局】**

平成26年度	平成31年度
90%	90%以上

【市立豊中病院】

平成26年度	平成31年度
0%	50%以上

【上下水道局】

平成26年度	平成31年度
100%	90%以上

【消防局】

平成26年度	平成31年度
100%	90%以上

【教育委員会】

平成26年度	平成31年度
80%	90%以上

目標達成に向けた取り組み内容

時間外勤務の削減

時間外勤務を削減するため、引き続き事務の簡素合理化による職場環境の整備や、時間外勤務は本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという職員意識の向上を図っていきながら、次の取り組みを行います。

- 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員から請求があった場合は、業務処理上著しく困難な場合を除き、深夜勤務と1月について24時間以上、1年について150時間以上の時間外勤務をさせない。
- 3歳未満の子どものある職員から時間外勤務免除の請求があった場合は、業務処理上著しく困難な場合を除き、時間外勤務をさせない。
- 一斉定時退庁日（ノー残業デー）などにおいて、職員に定時退庁を促す。

年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得を促進するために、次の取り組みを行います。

- 計画的な休暇取得を促進するため、課ごとに休暇予定表を作成し課内職員に掲示する。
- 業務ごとの担当者だけでなく副担当者も明確にし、それぞれの職員が確実に休暇を取得できるよう体制を整える。
- 業務繁忙により時間外勤務や休日勤務が続く職員に対して、年次有給休暇の取得を強く促す。
- 年間12日以上有給休暇の取得及び、夏季期間については夏季休暇6日と年次有給休暇3日の計9日の取得を目標と定め、達成に努める。
- 職員の子どもの入学式、卒業式、授業参観日、学校行事、家族の記念日等などの機会の休暇取得を促す。

育児のための休業、休暇の取得促進

女性の育児休業取得率は毎年ほぼ100%であることに對し、男性の育児休業の取得率は1%程度であり、まだまだ男性が育児等の家庭責任のために仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められない風土があることがうかがえます。

男性が取得できる出産補助休暇、育児参加休暇及び育児休業等について周知を図り、これらの取得を促進するために、次の取り組みを行います。

- 子どもの出生前後における父親の休暇（出産補助休暇、育児参加休暇等）の取得を促す。また、父親である職員に「妻が専業主婦であっても育児休業は取得可能である」旨、周知するとともに、育児休業の取得を促す。

- 新たに親となる職員だけでなく、3歳未満の子を養育している職員に対しても、育児休業取得を積極的に働きかける。
- 育児休業取得を希望する職員が、取得した場合の具体的な処遇について知ることができるよう、情報の周知を行う。また、育児休業については、短期間での取得も可能であることなども積極的にPRし、職員が必要に応じて制度を選択できるような提示のしかたを工夫する。

(3) 女性職員が活躍できる職場環境をめざします。

性別にかかわりのない公正な登用は、組織の多様性を高め、組織対応力の強化等につながるるとともに、後進の女性のロールモデルとして、女性全体の意欲の喚起にもつながることから、市政運営においてもますます女性の活躍が求められるところです。

現状と目標⑥ 課長級以上の職員に占める女性職員の割合

この項目は、常勤職員（再任用、任期付職員を除く。）について、目標を設定します。なお、その他の雇用形態については、課長級以上の職がないため、目標を設定しません。

○ 全部局の目標

平成27年度	平成32年度
19.0%	24%

○ 部局ごとの目標

【市長部局】

平成27年度	平成32年度
22.8%	28%

【市立豊中病院】

平成27年度	平成32年度
16.2%	21%

【上下水道局】

平成27年度	平成32年度
0%	5%

【消防局】

平成27年度	平成32年度
0%	—

消防局においては、現職の女性職員の経験年数が浅く、平成32年度までに女性の課長級職員を任用することが困難であるため、目標は設定せず、将来的に女性を管理職へ登用できるよう人材育成を進めていきます。

【教育委員会】

平成27年度	平成32年度
26.5%	32%

(参考：男女共同参画社会基本法に基づく第4次男女共同参画計画目標値（内閣府））
市町村職員の本庁課長相当職に占める女性の割合

平成32年度末
20%

現状と目標⑦ 課長補佐級及び係長級職員に占める女性の割合

この項目は、常勤職員（再任用、任期付職員を除く。）について、目標を設定します。
なお、その他の雇用形態については、課長補佐級及び係長級の職がないため、目標を設定しません。

○ 全部局の目標

	平成27年度	平成32年度
課長補佐級	33.4%	現状以上
係長級	51.7%	50%を維持

○ 部局ごとの目標

【市長部局】

	平成27年度	平成32年度
課長補佐級	33.7%	現状以上
係長級	52.5%	50%を維持

【市立豊中病院】

	平成27年度	平成32年度
課長補佐級	58.1%	—
係長級	88.5%	—

市立豊中病院においては、課長補佐級、係長級とも50%を上回っているため、目標を設定しません。

【上下水道局】

	平成27年度	平成32年度
課長補佐級	3.1%	10%
係長級	13.9%	18%

【消防局】

	平成27年度	平成32年度
課長補佐級	0%	5%
係長級	3.8%	5%

【教育委員会】

	平成27年度	平成32年度
課長補佐級	40.7%	現状以上
係長級	54.5%	50%を維持

(参考：男女共同参画社会基本法に基づく第4次男女共同参画計画目標値（内閣府）
市町村職員の各役職段階に占める女性の割合)

	平成32年度末
課長補佐相当職	30%
係長相当職	35%

目標達成に向けた取り組み内容

豊中市における女性の管理監督職への登用は、年々増加傾向となっておりますが、引き続き性別にかかわらず資質・能力に応じた管理監督職への登用を推進するとともに、次の取り組みを行います。

- 若手職員を対象に、中長期的なキャリアビジョンを上司と共有することができる「キャリアシート」を引き続き実施し、職員自らのキャリア形成を図る。
- 係長級および技能長昇格試験において、育児休業中の職員が受験しやすいよう、受講必須研修の受講期間延長や、面接日の変更等、柔軟な運用を行う。
- 若手職員から監督職員を対象に、「女性の活躍する職場づくり」について考える研修を実施する。研修は女性職員のみならず男性職員も受講対象とし、女性管理職員による経験や工夫、期待する取組み等の情報提供や、職員同士で仕事と家庭の両立や自身のキャリア形成について考える機会を設定する。
- 育成担当者研修、管理監督職員への昇格時研修（マネジメント研修）における女性職員や子育て期間中職員への仕事の任せ方等に関する意識の啓発を行う。

<問い合わせ>

豊中市総務部人事課

TEL : 06-6858-2019

MAIL : jinji@city.toyonaka.osaka.jp