



豊中市役所 総務部 人事課 人事係
〒561-8501 大阪府豊中市中桜塚 3 丁目 1 番 1 号
TEL：06-6858-2019（直通）
E-Mail：jinji@city.toyonaka.osaka.jp

豊中市ホームページ 職員採用情報
<https://www.city.toyonaka.osaka.jp/joho/saiyou/syokuinsaiyo/index.html>
採用試験などの最新情報は当市ホームページでお知らせいたします。



※本誌に掲載している情報は、平成 30 年度（2018 年度）時点のものです。
一部、令和 2 年度（2020 年度）時点のものに更新しています。
※写真：とよなが百景

豊中市職員採用案内パンフレットをご覧ください、ありがとうございます。

豊中市役所は、「人を大切にする市役所」です。近年、日本の組織はダイバーシティやインクルージョンという考え方を取り入れ、多様な人材開発を行うようになりましたが、当市では昔から“他との違いを認め合い、受け入れる”という「組織風土」が根付いています。私も長い間当市の職員として勤めた中で、仕事のみならずプライベートにおきましても、様々な面で上司、先輩、部下、同僚に助けていただきました。

私は、豊中市で働く私たち自身が満足や幸せを感じていなければ、市民に確かな安心と豊かさをお届けすることはできないと考えています。

だからこそ、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同、「イクボス宣言」など、一層職員一人ひとりが誇りとやりがいを持ちながら、いきいきと働ける職場の実現に向けた取組みを進めています。

これから当市に入庁される皆さんには、一緒に働く仲間、そして市民から愛され、また自らも相手を思いやれる存在であってほしいと思います。その上で、私が基本理念として掲げる『未来につなぐ創る改革』の実現に向け、知恵と工夫をこらして、豊中の未来を市民とともに創っていきましょう。

豊 中 市 長 長 内 繁 樹

C O N T E N T S

- 03 活躍する職員たち
- 07 PROJECT INTERVIEW（土木職・建築職編）
- 09 PROJECT INTERVIEW（事務職編）
- 11 新規採用職員座談会
- 13 CAREER 市長・副市長インタビュー
- 15 人材育成
- 17 福利厚生等

土木職

藤井衣慧 Fujii Kinue

Civil engineering work

都市基盤部 水路課 施設係（在課年数3年）平成28年入庁

仕事内容

水路課の主な業務は、法定外公共物である市内の水路と、2つの親水水路（豊能南部親水水路・中央幹線景観水路）の整備や維持修繕、個人・事業者からの水路占用等に関する相談業務などです。また、大雨・台風の際に浸水等の災害を防ぐため樋門の操作および管理を行う他、市民に蛸を鑑賞していただくイベント「蛸のタベ」の開催も行っています。私は、施設係にて水路や道路の整備や維持修繕に関する業務を行っており、着工前には工事の設計・積算、着工後には現場管理、品質管理、工程管理、工事完了時には、検査書類の確認など工事を総合的に担当しています。

やりがい

以前は建設コンサルタント会社に勤務しており、その頃は発注者である国や都道府県との協議が中心で、実際に沿道にお住いの方、利用される方と直接関わることはありませんでした。また、現場が遠方であったり、普段人が立ち入れない場所での業務の場合、完成形を直接目にすることができないこともありました。現在の仕事では、近隣の市民の声を直接聞くことができますし、規模の大小に関わらず、工事の過程や完成した道路および水路の仕上がりを見ることができ、大きなやりがいにつながっています。特に、市民から「きれいになったね、ありがとう。」とお声がけいただけることが、次も頑張ろうという日々の活力になっています。

これから

当面の目標は、現在担当している工事を無事に完了させることです。工事期間中は、沿道周辺に迷惑がかからないよう、また事故等が発生しないよう、細心の注意を払って工事を実施しなければならないため、責任感を持って現場管理にあたっていきます。また今後は、工事関係の仕事だけではなく、新しい事業計画の仕事も経験したいと考えています。例えば、当市が現在行っている、民間企業と連携した新たな事業企画などです。これまでの仕事とは少し違うものですが、様々な経験を通じて、土木技術者として必要な知識やスキルを磨いていきたいと思っています。

就職活動中の方へ

豊中市は、関西エリアの「住みたいまちランキング」で上位に挙げられるのも納得できる、魅力的なまちだと思います。そのまちを形づくる、都市基盤部で仕事ができていることを、私は誇りに思っています。道路・橋梁や河川の土木構造物は、“あって当たり前”“整備されていて当たり前”と思われがちです。しかし昨今の災害を受け、改めて土木構造物の重要性が認識され、求められる役割も高まってきていると感じます。市民が暮らしやすく、安全で快適な生活ができるよう、まちを支え、多くの人に貢献できる仕事がしたいという方、ぜひ一緒に働きましょう。

建築職

山本有紀 Yamamoto Yuki

Architectural position

都市計画推進部 建築審査課（在課年数8年）課長/平成9年入庁

仕事内容

建築審査課では、主に建築確認申請に関する各種規制の調査や審査、検査業務、建築物の耐震化の促進に関する業務を行っています。つまり建築に際して、建築基準法などのルールに適合しているかチェックをすることが主な仕事です。係長だった頃は窓口での審査・相談業務や、建築現場での検査業務など、市民や事業者と接するお仕事をさせていただく機会が多くありました。今は課長という立場にありますので、課の方針の決定や人材育成等が主な業務となっています。民間と同じく仕事は大変ですが、職員が自分らしく前向きに仕事をしている働きやすい職場だと思います。

やりがい

建築職のやりがいと聞くと、“自分が設計や施工に携わった建物が形となって残るところ”というイメージがわかりやすく、実際この職種の魅力の1つだと思います。その一方で、私が今の職場で思うことは、“審査”という仕事がまちづくりにおいて、とても重要な役割であるということ。1つひとつの建築物が、安全にまちの一部として存在するには、適正な審査が不可欠です。私たちが日々行っている審査や検査業務の積み重ねが、市民の安全な暮らしにつながっていると思えば、大きな責任感と同時にやりがいも感じます。このように、市役所における建築職の仕事は多岐にわたりますので、配属される職場それぞれにやりがいや成長する機会が得られるのも特徴だと思います。

これから

2つありますが、1つは自身のスキルアップ。豊中市が環境や社会の変化にしっかりと対応していけるように、私たちに求められることはたくさんあります。そのためにも知識や経験を蓄積し、建築職として一層レベルアップをしていく必要があると思っています。それから、もう1つ目標にしていることは人材育成。組織の成長は、人材の成長なくして成り立ちません。私も先輩から育てていただいたように、持っている知識やスキルをしっかりと伝承し、一人でも多くの人材を育てることが私の務めだと思っています。

就職活動中の方へ

元々、まちづくりや人の生活を守る仕事がしたかったので豊中市役所に入庁しました。豊中市はまちづくりに関するしくみやルールがしっかりと構築されており、また市民のまちづくりに対する意識も高いです。私はこの仕事を続けてきた中で、それらが「きれいなまち」「暮らしやすいまち」につながっていると実感しています。難しい対応が必要になることもありますが、真摯に仕事に取り組めば必ず大きな成長につながります。こうした点に当市の建築職のやりがいや魅力があると思います。建築の仕事にもたくさん選択肢はありますが、“どんな仕事がしてみたいか”をとことん考え、自身にとってベストな選択をしてください。

事務職

C l e r k

石塚 康 広 Ishizuka Yasuhiro

市民協働部 コミュニティ政策課 地域担当係(在課年数5年) 主事/平成23年入庁

仕事内容

コミュニティ政策課は、主に市民活動や地域活動への支援、NPO法人の認証事務を行っています。具体的には、市民の自主的な公益活動への支援や市の課題解決に向けた協働事業の推進、自治会など地域における団体の活動支援や相談業務などです。私は、地域担当職員という位置づけで、小学校区ごとにある自治会や公民分館、校区福祉委員会などで組織される地域自治組織の活動を支援しています。各地域の課題を把握し、市民と一緒にって解決策を考えます。勤務時間外に会議やイベントに出席することも多いですが、市民との信頼関係を構築する上では欠かせない仕事だと思っています。

やりがい

市民と接する機会が多いので、やはり感謝の言葉をいただいたり、お役に立てた時はやりがいを感じます。特に印象に残っている仕事は、ある地域自治組織の防災訓練。地域の課題であった“若い世代の参加”を解決するため、大学生と協働で防災訓練を企画・実施する提案をさせていただきました。幼児向けの防災コーナーや記念品となる防災グッズを準備するなど工夫を凝らした結果、子育て世代を中心とした若い方にも参加していただきました。市の職員として地域の課題解決に貢献できたことに、大きな達成感とやりがいを得ることができました。市民と一緒に考えながら築いた関係や「ありがとう」の言葉が、私のモチベーションの維持につながっています。

これから

1つの地域での成功事例を別の地域に合わせた形で広げていくことが、これからの使命だと思っています。その結果、豊中市全体として市民が暮らしやすいまちになればいいと思います。また自身のキャリアを考えた時に、何か1つの分野を専門的に学びたいという気持ちもあります。今は市民から寄せられる要望や課題について、各専門の部署につなげていく役割が多いですが、専門的な視点から、より適切な解決策を積極的に提案できるようになりたいです。ただし、1つの部局、一人の力でできることには限界がありますので、何事も、協働、連携といった視点を忘れずに仕事に取り組んでいきたいです。

就職活動中の方へ

いろんな仕事がある、いろんな人と出会える、いろんな刺激があることが、市役所で働く魅力だと思います。その中で豊中市は、北摂地域で一番人口が多い自治体です。人口が多ければ、それだけ多くの生活があり、多くの課題があります。そのような環境で一生懸命仕事に取り組めば、必ず成長ややりがいを感じられる機会もたくさんあると思います。“市民のために、市の職員として何ができるのか”を一緒にとことん考えていきましょう。

事務職

C l e r k

山崎 浩 毅 Yamazaki Hiroki

財務部 納税管理課 管理係(在課年数4年) 係長/平成22年入庁

仕事内容

納税管理課は、市税の徴収や収納に関する業務(納付相談、滞納者の財産調査・差押、還付・充当など)を行っています。私のいる管理係では、口座振替を中心とした各種納税手段の整備・運用や督促状の発送等を行っています。納税手段の整備・運用については、これまでも多様化するニーズに合わせ、クレジットカードでの納付を実現するなど整備に努めてきたところです。今後は「地方税共通納税システム*」に対応するためのシステム改修を予定しており、現在、関係部署やシステム業者と綿密な打ち合わせを重ね、2019年10月の稼働をめざし準備を進めています。

やりがい

市民からお預かりした税金は、大切な市の予算の一部となります。したがって本課の業務が滞れば、必要な予算を確保することができなくなり、即座に市民サービスの減退につながります。このように、市政の運営に直結する大切な仕事であることを考えると、大きなやりがいを感じると同時に、大きなプレッシャーもあります。私たちのような税金を徴収する業務にあたる職員には、とても強い権限が与えられています。例えば、財産の差押の場合、裁判所による強制執行を必要とせず、自らの権限で差押えをすることができます。当然、このような業務は慎重に判断しなければなりませんし、間違いがあってははいけません。強い権限があるからこそ、高い責任感と倫理観を持って業務にあたっています。

これから

過去にシステム関連の会社に勤めていた経験を活かし、システムを活用した業務の効率化を進めることで、組織に貢献したいと思っています。例えばシステムの導入により、業務スピードの向上、コストの削減、職員一人当たりの業務量の削減が実現できれば、新たな市民サービスの展開や、私たち職員のワークライフバランスの推進にもつながります。一方で、市役所の仕事は多岐にわたるため、業務効率化の観点のみに留まらず、私自身が様々な業務を経験すること、また多くの部署の職員と交流することにより、“自分が求められていることは何か”という観点で、視野を広げていきたいと思っています。

就職活動中の方へ

豊中市役所ではバックグラウンドの異なる様々な職員が働いており、多様な価値観に触れられることが魅力だと思います。これから豊中市をめざす方には、ぜひご自身の価値観を大切にいただきたいと思います。これは、入庁するまでに培ってきた自身の考え方やものの見方を活かして、当市の業務を担ってほしいという意味です。新たに入庁される方の素直な視点で、積極的に質問や提案をしていただきたいと思いますし、また自分とは違った価値観に触れることで、一層ご自身の成長につなげていただきたいと思います。就職活動中、健康管理には十分お気をつけいただき、市政に新たな活力を注入してくれるような、元気のある方と共に働けることを楽しみにしています。

*すべての地方団体を対象として、納税者が複数の納付先について一回の操作で電子的に納付できるようにするシステム。

穂積菰江線整備事業

災害から人命を守る 防災ラインとしての都市計画道路

庄内駅の西側を南北に走る穂積菰江線は、大阪内環状線から神崎刀根山線をつなぎ延長2.24kmの都市計画道路。都市計画決定は昭和33年（1958年）に行われており、昭和50年代から一部区間について事業着手。その後、平成7年（1995年）に発生した阪神淡路大震災を受け、災害時の避難路や延焼防止空間としての重要性が再認識され、防災ラインとして位置付け全区間事業着手。土地区画整理事業と同時に調査や用地交渉を行いながら各区間の工事を進め、2021年度的全線開通をめざし事業に取り組んでいる。

登場人物

久保 勝稔 Kubo Katsutoshi

都市基盤部 道路管理課 課長（土木職）



道づくりは信頼関係づくり
何事も誠心誠意、心を込めて

事業スタート時から長年にわたり、立場を変えながら本事業に携わる。主に、事業に伴う住民説明を担当。事業の意義や進め方の説明を行うとともに、立ち退きを余儀なくされた住民からの要望や意見を丁寧に聴き取り、生活再建にも尽力した。

岡崎 吉弘 Okazaki Yoshihiro

都市基盤部 道路建設課 副主幹（土木職）



現代の多様化するニーズに、
きめ細やかに答えていく

久保同様、長年にわたり様々な角度から本事業に携わる。平成16年度（2004年度）には一部区間の工事を担当。現在は、用地買収にかかる国費調整の業務や他部署との連携、さらに計画係長として、2019年度以降の工事の設計等にも携わっている。

田川 智香 Tagawa Chika

都市基盤部 道路建設課（土木職）



現場を回すのは若手の力
自分の仕事には責任を持つ

平成29年度（2017年度）に一部区間の工事を担当し、2019年度以降の工事についても担当予定。担当する工事については、事前の設計から、工事中の品質管理、工程管理、業者との調整、不測事態への対応や住民対応まで、総合的に業務にあたっている。

林 隆久 Hayashi Takahisa

資産活用部 土地活用課 主査（建築職）



建てるだけが仕事じゃない
様々な角度からまちづくりに貢献

事業スタート時には、野田町を含む南部地域の再開発に携わっていた。平成26年度（2014年度）からは、現課にて土地買収業務に携わる。買収業務の委託化に向けた調整、委託後は、委託業者とともに建物の状態を調査し、補償金額の算定を行う業務を担当する。

ミッションは 『防災性の向上』と『住環境の改善』

久保:穂積菰江線は歴史のある事業です。昭和33年に都市計画決定され、昭和50年代に一部事業化、そして平成7年の阪神淡路大震災を契機に全線が事業化されました。穂積菰江線の通る庄内地区は、全国でも有数の木造住宅の密集地域であったため、震災により甚大な被害を受けました。そこで、当該路線の災害時の避難路や延焼防止空間としての重要性が再認識され、防災ラインとして整備を進めることにしたのです。

岡崎:本事業については、土地区画整理事業も並行して進めました。この辺り一帯は、昔から都市部へのアクセスの良さから急速に住宅地として発展し、道路や公園などの公共空間が不足していました。そこで、庄内地区の防災性の向上と住環境の改善を同時に進めることにしたのです。

公共事業としての意義と 市民生活との間で

久保:事業として新設道路の整備を進めていくにあたっては、まず事業用地の用地買収が必要です。先述のとおり、密集市街地ですので、関係者の数も多く交渉は困難を極めました。意義をご理解いただけても、愛着のある家から引っ越しをしたい人なんて誰もいませんからね。当時はお叱りもたくさん受けました。でも、できる限り市民に寄り添えるよう、通常行う工事説明会とは別に、事前に一人ひとりとお会いしてご意見をうかがう機会を作るなど新しい取組みを始めました。また生活再建については、金銭的補償に加えて、代用地の提供や福祉相談など市役所の持つ全てのノウハウを駆使し、対応にあたりました。

林:補償金額を提示する際も、納得していただけないことが少なくありません。ただ、権利者の大切な資産を買収・補償させていただくので、その分丁寧に説明責任を果たさなければなりません。また、生活再建という点からも、できるだけスムーズに交渉が進むよう誠意を持って取り組みました。

田川:私の場合は用地交渉といった場面には立ち合いませんが、実際の工事をスムーズに進めるため、やはり市民にご理解とご協力をしていただく必要があります。工事に伴う振動や騒音でご迷惑をおかけする地元の方々と、いかに良い関係性を築けるかという部分があるので、しっかりと説明させていただき、信頼を得られるように努めています。

岡崎:私の今の仕事は予算関係。国や関係部署と調整し、確実に事業が執行できるように予算の確保を行います。事業の円滑な進行を妨げないよう、様々な法令や制度を勉強しながら、ミスなく漏れなく業務に取り組むことを心掛けています。



写真：穂積菰江線

部署、組織を超えての連携 “すべては市民のために”

田川:本事業は比較的規模の大きな新設工事であるため、対外的な連携や調整も必要で、電気、ガス、水道、下水など、インフラだけでも、それぞれの担当と連携しながら工事を進めていかなければなりません。そのため、工程を前倒しで計画したり、期日を入念に確認するなど工夫して業務にあたっています。

岡崎:本路線は大阪府が実施主体となる都市計画道路（三国塚口線）と交差しており、お互いの施工範囲の調整や、先行取得している土地の扱いなど多岐の調整が必要でした。当時はお互いの立場で激しいやり取りもありましたね（笑）。でも、目的は同じですから、最終的には同じ方向を向くことができ、協力して事業を進めることができました。

時代に合わせたメンテナンス 市民から愛される道路に

田川:市街地でこれだけ大規模な新設の道路を担当する機会はそうそうないと思いますし、貴重な経験をさせていただいています。また、市民と市職員、そして関係者の皆さんが、長い間紡いできた事業のクロージングに立ち会わせていただいていることを考えると、大きな責任も感じます。今嬉しいことは、工事を完了した地域の人から「便利になった。」「歩きやすくなった。」と声をかけていただけることです。全線が開通し、この地域、そして市内に住む人皆さんに“よかった”と思っていただけるよう、最後まで責任を持って業務を全うしたいです。

岡崎:全線開通まであと少しですが、開通した後は維持管理、つまりメンテナンスという重要な仕事が待っています。今の時代、昔よりも舗装技術は上がっていますし、バリアフリーや無電柱化など市民や社会からのニーズも多様化しています。それだけ私たち職員に期待される役割も、活躍できるフィールドもまだまだたくさんあります。作った道路を、その時代、その地域のニーズに合わせてさらにレベルアップさせていく、これも私たちの重要な使命だと思っています。

林:建築職の仕事は、本来建物を建てる仕事です。それが今回の事業では真逆で、元々あった建物をなくしていく仕事をしています。このように、市役所の中での建築職の仕事は本当に幅が広く、おもしろいと思いますし技術者として成長が期待できます。また、岡崎副主幹の話にあったメンテナンス業務は、私たち建築職にとっても重要な仕事。市内には老朽化した建物がいくつもありますし、またこれからは施設の有効活用やリノベーションなども必要になってきます。建築職としての腕の見せ所ですし、今回得た経験を活かしてまちづくりに貢献していきたいと思います。

久保:道路作りは、それ自体も楽しいですが、できあがってからそのまちの変化を見ていく楽しみもあります。道が人や物の流れを変え、まちを形作っていく。それがうまく回って、まちが発展していく様は、何物にも代えがたい達成感があります。本事業においては、特に庄内地区特有のいい雰囲気活かされていくよう、市民とたくさん相談しながら進めてきました。私の人生の中でも、これだけ深く長く関わっているものはそう多くありませんので、全線開通は悲願ですし愛着もあります。市民から愛される道になってくれるとともに、庄内のまちがより良いまちに発展していくことを願っています。

待機児童解消プロジェクト

平成30年度に待機児童ゼロを達成 3力年で2,121人分の受け皿を確保

平成25年度(2013年度)に実施した市民調査により、保育ニーズの実態が明らかに。増え続ける待機児童の解消をめざし、平成27年度(2015年度)に待機児童解消プロジェクト・チームを設置。国家戦略特区を活用した公園への保育所整備や、公募による新規事業者の参入、既存事業者による保育所等の新規整備・増改築、認定こども園化など様々な手法で保育の受け皿を確保するとともに、利用者支援に努めてきた。プロジェクトメンバーのうち、4名に話を聞いた。

登場人物

出口 沙織 Deguchi Saori
こども未来部 こども政策課 課長補佐



すべては、子どもの最善の利益のために

プロジェクトの統括者補佐。プロジェクト全体の進行管理を担い、現状の把握・分析、計画の策定や業務分担を主導。待機児童ゼロの達成に向け、部局横断的な取組みの中でリーダーシップを発揮する。

濱崎 心 Hamasaki Kokoro
こども未来部 こども政策課 主事



やるべきことはたくさんある
大切なのは熱い気持ちと行動力

民間の保育施設等の整備(新設・定員増)や認定こども園への移行促進を担当。民間保育事業者の公募や増改築による定員増、幼稚園の新制度または認定こども園への移行を促進するなど、主に受け皿の拡大に努める。

長尾 元明 Nagao Yukiharu
こども未来部 子育て給付課 課長補佐



大切にしたい営業マインド
エンドユーザーは市民

待機児童数の調査を担当。毎年度4月と10月時点での待機児童数と申込者数を正確に把握し、プロジェクトチームへの情報提供を行う。また、HP上で各施設の欠員状況を公開するなど、利用者目線に立ったサービスの拡充に努める。

松田 貴正 Matsuda Takamasa
こども未来部 こども事業課 係長



官民が支え合い、夢育むこども園

公立こども園の定員数の組み換えや運営管理に関する支援、民間こども園の保育士確保に関する支援を行う。また、中長期的な視点から、公立こども園の適正配置に関する計画も作成。在課年数も長く、チーム内の橋渡しの役割も担う。

1,400人分の受け皿不足 危機的状況を脱するため立ち上がる

出口：平成25年度に市民向けに実施したニーズ調査により、およそ1,400人分の保育の受け皿を、新たに確保する必要があることがわかりました。さらに、平成26年4月の待機児童数が前年よりもほぼ倍の132人となるなど、待機児童の解消が喫緊の課題でした。また中長期的には、小学校就学前の児童数の減少が予想され、公立こども園の適正配置を計画的に進めていく必要がありました。これらの重要課題を解決すべく、プロジェクトチームを立ち上げたのです。国では、待機児童解消加速化プランによる、全国の待機児童解消の時期を平成30年4月と設定していたこともあり、本プロジェクトにおいても“平成30年4月に待機児童解消”を目標に、取組みを進めることにしました。

長尾：プロジェクトチームを立ち上げた平成27年度は本当に激動の年で、あまり思い出したくないというのが本音ですね(笑)。平成27年度は、保育所や幼稚園等(以下、「施設」)のあり方も含めた子育て支援制度が現行の新制度に変わった年で、それに伴い、私たちのいるこども未来部の組織やシステム、そして職員も大きく変わりました。初めての事務作業に加え、市民や施設からの問い合わせも増大し、一日一日試行錯誤を繰り返しながら業務にあたっていました。そのような余裕のない中持ち上がったプロジェクトですが、待機児童に関しては部といいますか市の職員全員が課題として認識していましたし、プロジェクトの達成が私たちの取組みの成果にもつながるため、すぐに“やってやるぞ！”と思えましたね。目標がクリアになったという感じでした。

公立こども園、民間こども園、私立幼稚園、 利用者サービス 様々な角度からアプローチ

濱崎：施設の新設に関して、一番大きな課題は用地の不足でした。豊中市は昔からベッドタウンとして発展してきたこともあり、施設を建てられる土地が少なかったのです。そこで、関西で初となる、国家戦略特別区域法を活用した公園内への施設整備を進めました。国から特区認定を受け、市の公園敷地内に施設を建設する取組みです。建設にあたっては、近隣住民への説明や関係部署との連携など初めての取組みで苦労しましたが、完成した施設を見た時は大きな達成感を覚えました。用地の情報収集に関しては、市内の不動産業者にご協力いただき、保育用地として利用可能な土地や物件の情報を集めたり、関係部署の事業と連携し、空き家で保育施設に利用できる物件を探すなど、施設新設に向けての取組みを進めました。

松田：濱崎さんたちの頑張りでたくさん民間の保育所が新設されました。そこで私たちは、園で働く保育士の確保に取り組みました。具体的には、保育士を希望する方の相談窓口を開設し、園と求職者のマッチングを行う仕事です。現状、こども園は公立も民間も人手不足です。人材確保に関する支援を行うことで、受入の拡大につながりました。もう1つ大きかった取組みは、公立こども園の定員数の組み換えです。プロジェクト発足当初、2歳児から3歳児への引き上げが大きな課題の1つで、3歳児クラスの入園枠が圧倒的に足りていなかったのです。そこで私たちは、もともと幼稚園から公立こども園になった施設に対し、3歳児の入園枠を作る提案をしました。もともと幼稚園だったところは、4歳児5歳児のみが対象者だったので、3歳児の入園には大変な苦労があったと思います。教育方針や保育時間などが違いますからね。それでも市の現状や方針を丁寧に説明し、協力していただきました。その結果、3歳児の入園枠の大幅な拡大につながったのです。



写真：トレジャーキッズふれあい緑地保育園

長尾：私たちの仕事の目的は、エンドユーザーたる市民の満足度を上げること。そのことを常に念頭に置いていましたし、課員へも伝えていました。満足度を上げるには、一人でも多くの子どもに施設に入っていただくこと。そのために、保護者に提供する情報の質と量、両方の向上に努めました。施設の情報を細かく記した冊子の作成やHPIにおける施設の欠員状況の公開、また窓口での保育相談など、とにかく冒頭の意識を持って市民に寄り添える取組みを続けました。また、もう1つ大切なことは、第一線で実際に利用者と接する施設への支援。市民の満足度を上げるには、施設の協力は必須です。そのために、市の取組みや姿勢を的確に伝え、園長等現場の先生からの意見を丁寧に聴くよう努めました。

待機児童ゼロの維持 さらなる市民サービスの充実に向けて

出口：平成30年度に待機児童ゼロを達成しましたが、当市にはまだ国が定義する待機児童に当てはまらない、申し込みをしたが施設に入っていない人がおよそ240人います。また、全体の受け皿は充足傾向にあります。利用者の希望に添える入園先とは必ずしもなっていない状況もあります。今後も、保育需要の動向を的確に把握し、引き続き待機児童ゼロを維持するための取組みを進めるとともに、保育の質の確保についてもさらなる充実に努め、子どもの最善の利益を根底に、総合的に施策を推進していきます。

長尾：市役所の仕事は不特定多数を相手にするため、ある程度機械的な対応にならざるを得ません。一方で、私たちのような子育て支援に関する業務においては、それぞれの家庭の事情に応じた対応が求められます。すべての要望に完璧に応えることは難しいかもしれませんが、子育て支援サービスを求めている方一人ひとりの考え方や置かれている状況を尊重し、寄り添い、可能な限りきめ細かい対応に努めていきたいと思っています。

松田：実は私は、本プロジェクトが発足する前から待機児童に関する業務に携わっており、実際本プロジェクトの目標だった「保育ニーズ1,400人」という数字を掲げて、当時の上層部に問題提起をさせていただきました。ですから、本プロジェクトの達成は悲願であり、「待機児童ゼロ達成」と聞いたときは正直泣きそうになりました(笑)。ただこれからは、出口補佐の言うとおりゼロの維持が重要になります。そのため、保育士のマッチングもこれまで以上に充実させていく必要がありますし、私立の幼稚園にもご協力いただき、さらなる受け皿の確保に努めていきたいと思っています。

濱崎：私の仕事ではこども園を運営する事業者、また園で働く先生と接することが多いです。でも長尾補佐が言うとおり、私たちの仕事はあくまでも住民福祉の向上、市民の生活を豊かにするために、市民の視点に立って進めなければいけません。これは、事業者や先生をないがしろにすることではなくて、目的意識を大切にしなければいけないということです。この目的の達成に向けて、事業者や先生とのコミュニケーションを大切にし、市民にとって何が最良か常に考え、適切な支援を継続していきます。



木下 賢人（建築職）
Kinoshita Kento
都市計画推進部
建築審査課

菅 美里（事務職）
Suga Misato
こども未来部
こども政策課

柁井 沙也佳（事務職）
Masui Sayaka
市民協働部
市民課

岩崎 裕哉（事務職）
Iwasaki Yuya
健康福祉部
福祉指導監査課

土井 健資（土木職）
Doi Kensuke
上下水道局 技術部
下水道建設課

❶ 入庁前に不安に思っていたことはありますか？

木下：市役所での建築職の仕事が具体的にイメージできていませんでしたが、アルバイトでも窓口や電話対応などをしたことがなかったので、うまくできるかどうか不安でした。入庁後は、育成担当者という私の教育係を中心に、職場の皆さんが親切に教えてくださるのでなんとか対応できています。

菅：私も同じような不安はありました。ただ私の場合、アルバイトをしていた頃に接客マナーの研修があり、ある程度基本的なことは教えてもらっていました。そして、入庁後すぐにある新規採用職員研修で、同じような内容の研修をしていただいたので、“これはいけるかも！”という自信になりました。ただ、今の私の仕事では、あまり窓口で市民対応をする機会がないのですが（笑）

柁井：私は逆に、窓口職場で働きたいと思っていたので、配属が市民課になりとても嬉しいです。“市役所の職場といえば窓口職場”というイメージを持っていましたし、私は田舎で育ったので、豊中市役所の窓口が銀行の窓口のように見えて憧れていました（笑）。入庁前の不安はありませんでしたが、今は繁忙期を迎えるにあたって不安を感じています。市民課の繁忙期は転居などが多い3月～4月で、たくさんの市民がいらっしゃいます。ミスなくスピード感を持って仕事が進められるよう、これからスキルアップしていかなければいけないと思っています。

土井：民間会社を経て入庁することになったので、配属職場にどのくらい同じ年齢の人や民間経験者がいるのか気になっていました。実際職場に行ってみると、思っていたよりも民間経験者の方が多く、同じ転職者の視点でいろいろアドバイスをいただけるので助かっています。

岩崎：私も転職者ですが、以前は市役所など公共団体を相手に仕事をさせていただけにいましたので、そんなに不安はありませんでした。ただ、菅さんと一緒に、私の職場も事業者と仕事をする機会が多く、直接市民と対応しない仕事意外とたくさんあることに驚きました。



❷ 職場の雰囲気を見せてください。

木下：一言でいうとアットホームです（笑）。よく業務終了後に飲み连接到行ってもらったり、プライベートでもフットサルや自転車旅など、いろんなイベントに誘ってくれます。そのおかげで、仕事上での報連相（コミュニケーション）がとてもスムーズです。わからないことや困ったこと、何でも遠慮なく聞けています。ただ思っていたより残業は多いですね。今は“働き方改革”という気運のもと、課員一丸となって時間外勤務の削減に向けて取り組んでいます。

柁井：私の職場も皆さんとても親切にしてくれています。違う係の人でもすれ違いざまに声をかけてくれたり、多分しつこいくらいに質問をしていると思いますが、いつも丁寧に教えてくれます。あと基本的に窓口は午後5時15分に閉まりますので、繁忙期を除けばだいたい午後6時には退勤しています。終わりの時間が決まっているので、プライベートも含めて計画が立てやすいです。

土井：繁忙期や業務が滞ったときは、係内で話し合い、一丸となって取り組んでいます。普段は和気あいあいとした雰囲気、情報共有が円滑に行えているので、とてもメリハリのついた職場だと思います。

菅：私の職場も情報共有を徹底しています。業務上外出が多いので、行き先や目的、所要時間などは正確に伝え、帰庁後はその日の内容を報告しています。また、執務室で仕事をする職員に迷惑がかからないよう、仕事の進捗状況なども全員で共有しています。

岩崎：全員ワークライフバランスに関する意識がとても高い職場だと思います。業務時間中にしっかりと集中し、なるべく残業をしないように意識して業務に取り組んでいます。残業している人はほとんどいないと思います。あと、私の旅行中、我が子のように安否を心配してメールをくれる先輩もいます（笑）



❸ 豊中市役所で働く魅力を教えてください。

土井：魅力は、様々な仕事がありスキルの幅が広がることだと思います。豊中市は中核市ですし、人口も北摂地域では一番多い。その分仕事の種類も市民ニーズもたくさんあり、自分自身のスキルが試されます。若いうちに、どんどんいろんな仕事にチャレンジして、先輩からも市民からも頼っていただけるような存在になりたいですね。

岩崎：職員に対する、組織のバックアップ体制がしっかりしていると思います。同期と話していると、どこの職場でも残業削減や有給休暇取得促進に向けた取り組みがありますし、産休や育休を取得している職員も多い。最近では男性職員の育休取得も浸透してきているみたいです。長期間、安心して働いていける組織だと思います。あと大阪国際空港が近いので、定時に退庁してもその日のうちに飛行機で旅行に行けるのも魅力の1つですね（笑）

木下：さっきも話しましたが職場の皆さんがとても親切で、それが魅力だと思います。職場の人間関係で悩む人が多いってよく聞きますが、私の場合そのような心配は皆無で、逆に普段親切にいただいている分、早く仕事の成果を出すことで恩返ししようという良いモチベーションにつながっています。

柁井：就職活動の時にいろいろ調べましたが、豊中市って「住みたいまちランキング」で結構上位に入ってますよね。「千里中央」は、ベスト3に入っている年もあります。そういったまちで働けることは自分の誇りにもなりますし、“まちの評価を下げられない”という良いプレッシャーにつながっています。

菅：私は豊中市出身で、周囲からよく「豊中に住んでいてうらやましい」と言われました。実際に暮らしの中で不便に感じることはありませんし、働いてみて思うことは、市民のくらしが豊かになるよう本当に様々な取り組みをしています。例えば私自身も小さい頃、よく親に連れられて市のイベントで楽しませてもらいました。きっと当時の職員の皆さんが、市民のために一生懸命仕事に取り組まれていたからじゃないですかね。昔も今も、やる気に満ち溢れた職員がたくさんいることが、豊中市役所の魅力の1つだと思います。



❹ 最後に就職活動中の方へ一言をお願いします。

菅：公務員を志望している方は、民間志望の方の就職活動が終わりに近づいた頃から試験が始まります。焦りや不安もあると思いますが、なるべく周りを気にせず、自分のペースで準備をしていくことが大切だと思います。あと入庁してからは、複数の仕事を並行して進める場面が多いです。就職活動の中でも、スケジュール管理や優先順位をつけることは必要ですので、意識して取り組みれば良い練習になると思いますよ。

岩崎：就職活動は大切なライフイベントの1つですが、1回の活動で人生のすべてが決まるわけではありません。あまり気負わず、楽しむくらいでいきましょう。

土井：私は働きながらの転職活動でしたので、あまり勉強に費やす時間は確保できませんでしたが、その分、「なぜ今の会社を辞めるのか」「なぜ豊中市役所に入りたいのか」「豊中市役所に入って何がしたいのか」を明確にしていました。転職活動は楽しいありませんが、この3つの問いを突き詰めて、“やっぱり豊中市役所で働きたい”と思ったことが入庁につながったのだと思います。

柁井：面接では、“豊中市役所で働きたい！”という強い気持ちが必要。もちろん、基本的なマナーや自己紹介など最低限の準備はしていくべきだと思いますが、正直言って何を聞かれるかわかりませんし、私の場合は質問に対してとにかく正直に、そして熱い気持ちを伝えたことが良い結果につながったのだと思います。面接官ではないので本当のところはわかりませんが（笑）

木下：入庁してからは仕事にも職場にも恵まれ、毎日がとても充実していると感じます。ただし良いことばかりではありません。今年は地震や台風など災害が多く、途方もない無力感を味わいました。市民の期待や助けに応えられず、とても悔しい思いもしました。これから市役所の職員をめざす方には、災害時における職員としての役割や市民からの期待を、しっかりと認識したうえで入庁していただきたいですね。



Osanai Shigeki

長内 繁樹市長

(昭和58年入庁/事務職)

主な経歴

昭和 58 年 入庁 市長公室 職員課
 平成 8 年 福祉保健部 総務課 主査
 豊中市福祉公社へ派遣（～平成 13 年 3 月）
 平成 13 年 福祉保健部 福祉事務所 高齢福祉課 福祉係長
 平成 14 年 福祉保健部 福祉事務所 高齢福祉課長補佐
 平成 17 年 健康福祉部 福祉事務所 高齢福祉課 主幹
 平成 19 年 健康福祉部 福祉事務所 高齢介護課長
 平成 20 年 健康福祉部 次長 兼 地域福祉課長
 平成 22 年 健康福祉部長
 平成 26 年 副市長に就任
 平成 30 年 市長に就任

※組織名称は当時の名称で表記

若手時代

私は金融機関での勤務経験を経て豊中市役所に入庁しましたが、組織風土も異なるため、とにかく素直に学ぶ姿勢を心掛けていました。毎朝一番に出勤し、指導していただく先輩への感謝を込めて自主的に机拭きもしていましたね。今では考えられないことかもしれませんが(笑)。苦い経験もたくさんしましたよ。ある時、市民宛ての住所の漢字を間違えてひどく怒られたことがありました。それはそうですね、市のことを一番知っていないといけない職員が、地名を間違えていいはずがない。こういった基本的な事を先輩や市民からたくさん教えていただきました。

心掛けていること

言うまでもありませんが、市役所の職員は市民に一番身近な存在でなければなりません。そのために大切なことは「受容」と「傾聴」。受容は許容とは違います。市民からのご意見に対して、まず誠意をもって“受けとめる”。そして“傾聴”の姿勢で、ご意見の背景にある状況や意識を鮮明にしていく。こうした積み重ねが、市民からの信頼につながっていくと信じています。

印象深い仕事

いろいろありますが、あえて挙げるとすれば阪神淡路大震災での災害対応業務です。この経験は、私の中にある市職員の役割と自覚を確固たるものにしたと思います。当時、私は支援物資の整理と分配、食事の配達などを担当していました。手探りの中、無我夢中で業務にあたっていましたが、その時感じたことは、市民の切迫した思いです。災害時の市民のよりどころは市役所しかありません。物資、人手、情報、これらを円滑に市民に届けるには、私たち職員一人ひとりの頑張りがが必要です。市職員は、災害時には帰宅する人の波に逆らって職場に向かうこともあります。それこそが市職員の使命であり、存在意義なんだと思います。

Kikuchi Hidehiko

菊池 秀彦副市長

(昭和58年入庁/建築職)

主な経歴

昭和 58 年 入庁 建築部建築課
 平成 13 年 建築都市部 都市計画課 主査
 平成 15 年 建築都市部 都市計画課 地域計画係長
 平成 17 年 建築都市部 都市計画課長補佐
 平成 20 年 政策企画部 企画調整室 都市経営担当主幹
 平成 22 年 政策企画部 企画調整室長
 平成 23 年 政策企画部 理事 兼 企画調整室長
 平成 24 年 総務部長
 平成 29 年 都市計画推進部長
 平成 30 年 副市長に就任

※組織名称は当時の名称で表記

若手時代

元々小さな建築設計事務所で働いていましたが、もっと大きな仕事を経験してみたいと思い、豊中市役所に転職しました。入庁してからずっと大切にしていることは、“与えられた仕事を一生懸命すること”。「この仕事はあいつに聞け」と言ってもらえる職員をめざして、自分の仕事にはこだわりと責任を持って取り組むように心掛けました。若い頃は“生意気なやつ”と思われていたと思います。疑問に感じたことやおかしいと思ったことは、先輩・上司にも遠慮なく質問や意見をしていましたから(笑)

印象深い仕事

2つありますが、1つは係長時代に豊中市で初めての地区計画を担当できたこと。私は元々、市民が安心して暮らしていくためには地区計画が有効な手段のひとつで、進めていくべきだと考えていました。市民の合意形成や関係部署との調整などいろいろ苦労する場面もありましたが、大きな達成感とやりがいを得ました。もう1つは、建築職でありながら総務部長として管理部局の人たちと一緒に仕事をさせていただいたことです。人事や法務のしくみ、行政改革など、私にとっては未経験の仕事でしたが、当時の部内の皆さんには本当にたくさん助けていただき、いい経験をさせてもらいました。

建築職として市役所職員ならではの魅力

まず建築職の醍醐味は、関わった仕事全てが形になるので、誇りと責任を感じられるところです。その中で、市役所職員としての魅力は“仕事の幅の広さ”だと思います。私の場合は管理部局の仕事にも携わりましたが、建築職の仕事に限っても、市有施設の整備、都市計画、市街地整備、建築や開発の審査、住宅政策など様々な分野があり、やりがいや楽しさ、成長の機会がたくさん用意されています。振り返ると、本当にどの仕事も楽しかったですね。

Adachi Sachiko

足立 佐知子副市長

(昭和57年入庁/事務職)

主な経歴

昭和 57 年 入庁 市立千里公民館
 平成 7 年 人権文化部 女性政策課 主査
 平成 8 年 政策企画部 企画調整室 主査
 平成 12 年 総務部 職員研修所 主査
 大阪府市町村振興協会へ派遣（～平成 14 年 3 月）
 平成 13 年 総務部 職員研修所 副主幹
 平成 16 年 総務部 職員研修所長
 平成 19 年 総務部 人材育成室 参事 兼 職員研修所長
 平成 20 年 市民生活部 千里文化センター長
 平成 22 年 こども未来部長
 平成 25 年 教育委員会事務局 教育次長
 平成 27 年 政策企画部長
 平成 30 年 副市長に就任

※組織名称は当時の名称で表記

若手時代

今ほど働く女性への理解や制度が確立されていなかった当時、“いくつになっても働き続けたい”という思いから豊中市役所に入庁しました。職場に配属されて1週間くらい経った時、“心の底から仕事が楽しい”と感じた瞬間の記憶が今も残っており、私の原動力につながっています。上司や先輩、そして利用者がとても温かく迎え入れてくれたことも嬉しかったですし、初めて経験する多様な仕事への驚きや、職員全員で一丸となって仕事に取り組む雰囲気が、楽しくてたまらなかったのだと思います。

心掛けていること

“この課になくてはならない存在になりたい”と思っていました。“配属された職場で新しい取り組みをする”という思いのもと、初めてのイベントや市民との協働事業を企画したり、長年使われてきた様式や手法を改善するなど、ちょっとしたことですが、たくさん新しいことにチャレンジさせていただきました。中には、私が人事異動後、評判が良くなってすぐに廃止されたものもありますが(笑)。私自身、ゼロから何かを創っていく仕事は好きでしたので楽しかったです。

これからの目標

大きく2つあります。1つは、働く女性として良いロールモデルになること。私自身、「女性登用」という社会情勢の中で育てていただきました。近年「女性活躍」という考え方が定着しつつありますが、今度は私が、「だれもが本来持っている力を発揮できる組織」の実現に向けて取り組まなければならないと思っています。もう1つは、周りから意見を言ってもらえる人でいること。本音で話しにくい人がいらっしやるとすれば、私自身の力量不足です。立場が上がるほど、周囲の人が話しやすい雰囲気を作っていく努力をしたいと思っています。

豊中市では、職員の人材育成の方向性や考え方を示す「人材育成基本方針」に基づき、だれもが“住んでみたい”“住み続けたい”と思えるまちづくりを推進し、「未来創造都市 とよなか」を実現する職員の育成をめざして、職員や職場、人事制度が連携した総合的・計画的・組織的な人材育成に取り組んでいます。

人 事 制 度

■人事評価制度

人事制度が公平・公正・透明であって職員にとって納得の得られるものにするために、職務に対する適性や能力実績を公正に評価するとともに、努力や成長を評価されたことが職員にわかるような仕組みづくりをしています。「人事評価」は、職務目標の達成に向けた努力の過程を振り返り、職員がその職務を遂行するにあたり発揮した能力および挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価であり、職員の育成につなげることを目的として実施しています。また、人事評価の結果を、昇任・昇格を含む人事異動や、昇給および勤勉手当へ反映しています。

■職務状況面談

職員は、仕事の質の向上や組織目標を達成するための1年間の「職務目標」を設定し、所属長との年2回の面談を通じて職務の状況や今後の方向性について話し合います。面談は、職員の主体的・積極的な仕事への取組みを促す他、所属長とあらためて職務について話し合う場をもつことで、職場のコミュニケーションを円滑にし、職場を活性化させることもめざしています。

研 修 事 業

■研修

職員がより良い仕事をしていくため、新規採用職員研修や新任者研修などの基本研修、コミュニケーションスキルやテクニカルスキルなどの向上を目的とした課題研修など、様々な研修を通じて職員の能力開発やバックアップをしています。さらに、幅広い視野を持つ人材を育成するため、先進都市への派遣や、専門実務などの研修を行う研修機関等への派遣研修も実施しています。

(主な基本研修 ※平成30年度実績)

研修名	内容
新規採用職員研修	市政課題・接遇マナー など
2年目職員研修	ボランティア活動等体験
5年目職員研修	政策形成基礎
係長級・技能長昇格前研修	市政課題・マネジメント
新任係長級研修	マネジメント・メンタルヘルス

■ジョブローテーション制度

ジョブローテーション制度は、若手職員の能力開発を目的とし、採用から一定の年数以内に複数の職場を経験してもらうための制度です。原則、事務職員は採用から3～5年経過後、技術職員は採用から3～7年経過後に人事異動の対象となります。ジョブローテーションにあたっては、職員は採用からの職務の内容を振り返り、所属長等との面談を通じて、将来を見据えた意向を話し合います。ジョブローテーション終了後は、原則5年以上同じ部署で勤務した場合に人事異動の対象となります。

■係長級・技能長昇格試験

職場マネジメントを初めて経験する係長級職員や技能長の育成については、職員の主体的な能力向上への取組みを通じて、中間管理者としての自覚を高めていく必要があるという考え方から、係長級・技能長への昇格について試験制度を導入しています。

■自主研修・研究支援

修学部分休業

職務能力向上を目的に、学校教育法に定める短期大学・大学・大学院・高等専門学校等の教育施設に通学するための部分休業制度(無給)があります。

資格等取得支援

本制度の要綱に定める資格等の取得に要した経費の全額または一部を助成します。また、資格等の取得に要した日時について、職務に専念する義務を免除します。

グループ研究支援

政策課題に関するテーマについて、職員グループによる調査・研究活動を支援します。

新 規 採 用 職 員 フ ォ ロ ー 体 制

■事前オリエンテーション

新規採用予定者を対象に、4月から職務に従事するにあたっての意欲や自覚を高めてもらうとともに、採用予定者同士のネットワークづくりをしてもらうため、自由参加制の事前オリエンテーション(説明会)を実施しています。説明会では、当市人材育成制度や採用にあたっての書類の作成方法に関する説明に加え、若手職員による座談会形式の相談会も実施しています。

■新規採用職員研修

公務員としての自覚を高めるとともに、豊中市職員として仕事を進めるために必要な基本的知識やスキルを習得するため、新規採用職員研修を実施しています。研修では、総合計画や財政など行財政運営に関する基本に加え、社会人として身に付けるべき接遇マナーや仕事の進め方等について学びます。



写真：新規採用職員研修風景

■採用後3か月面談

新生活によるストレスや悩みなど、新規採用職員の心の健康状態を把握するため、採用から3か月後に相談窓口担当職員、主任産業医等による個人面談を実施しています。面談では、採用から3か月間を振り返りながら、仕事や生活の様子などについて聞き取り、必要に応じて支援をしています。

人 材 育 成 を サ ポ ー ト す る 相 談 事 業

職員がいいきと元気に、職務に専念できる環境を支援するため、「職員の人材育成をサポートする相談窓口」を設置しています。相談員には、市役所内部の人員を配置しているほか、外部相談員として、専門カウンセラーも配置しています。

人間関係に関する相談窓口	管理監督職員を対象とした相談窓口	人事評価に関する相談窓口	セクハラ・マタハラに関する相談窓口
パワーハラスメントやいじめなど、職場における人間関係に関する相談。	マネジメント職にある職員が職場運営をする上での悩みや、部下指導についての相談。	人事評価に関する疑問や不満等。	セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントに関する相談。

■育成責任者・育成担当者制度

配属後の各職場で、育成責任者(所属長)、育成担当者(係長級職員)が配置されます。育成担当者は、新規採用職員にとって一番身近な相談役になるとともに、新規採用職員が1年間に身に付けるべきことを明確にしたうえで、その計画や経過等を新規採用職員本人と共有しながら指導をしていきます。



〔育 成 担 当 者 〕
森澤 祐輔 Morisawa Yusuke
資産活用部 資産管理課 係長



〔平成30年度新規採用職員〕
村上 未紗 Murakami Misa
資産活用部 資産管理課

村上:森澤係長は、わからないことや困ったことがあったとき、すぐに相談できる存在です。日々の業務に関する指示をさせていただき、業務に必要な知識の身に付け方などについても教えていただいています。困った時や不安な時に相談できる先輩が身近にいてくれるので、とても心強く、安心して働くことができています。

森澤:村上さんは勉強熱心で、初めての仕事もどんどん吸収して成長していくので、とても頼もしく思っています。私は育成担当者として、まずは担当業務の目的と全体像をしっかりと理解してもらえよう心掛け育成にあたっています。また、村上さんに気軽に相談してもらえるよう、話しかけやすい雰囲気を作ることも大切にしています。





勤 務 条 件 ・ 待 遇 ・ そ の 他 デ ー タ



勤務時間・休日休暇

■勤務時間 **8:45→17:15**

※うち休憩45分間(実労働時間7時間45分)
※職種、勤務場所により異なる場合あり。



■休日

土曜・日曜日、国民の祝日・休日、年末年始(12/29～1/3)
※職種、勤務場所により異なる場合あり。

■年次有給休暇

(翌年度に限り繰り越し可) **20日**

■夏季休暇(7月～9月) **6日**

■年次有給休暇平均取得日数 **14.1日**

※令和元年度実績



職員数

※令和2年4月1日現在

■職員数(常勤の一般職) **3,544人**

(うち一般行政職 **1,734人**)

■職員の平均年齢(一般行政職) **43.0歳**



■男女比率

男性

女性

52.3%

47.7%

■管理職女性割合 **24.4%**

(管理職…課長級以上の職員)



待遇等

※令和3年1月1日現在

■初任給(大学卒・事務職／技術職)

218,960円

※地域手当含む。
※経験等に応じて前歴加算あり。

■期末・勤勉手当(年間支給月数) **4.45月**

■その他手当

- ・時間外勤務手当
- ・扶養手当
- ・住居手当
- ・通勤手当 など



主な勤務場所

①豊中市役所

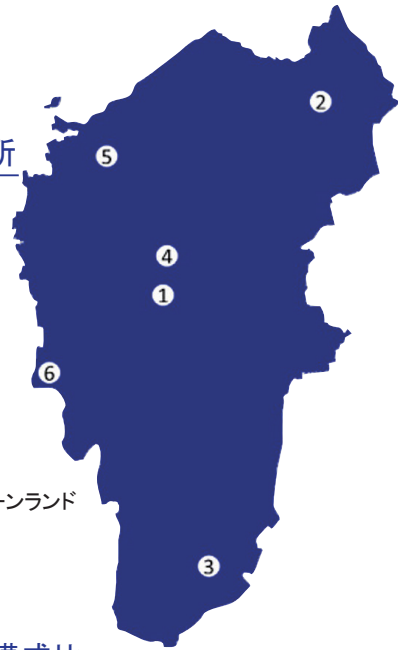
②新千里出張所

③庄内出張所

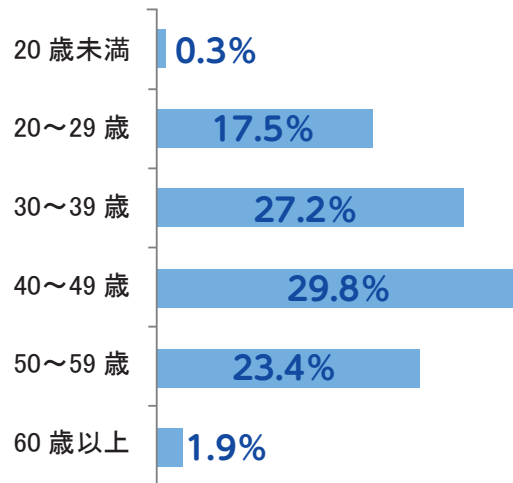
④豊中市上下水道局

⑤市立豊中病院

⑥豊中市伊丹市クリーンランド



年齢別職員構成比



写真：とよなか百景

出 産 ・ 育 児 に 関 す る 制 度

〔休暇制度等〕

- 通勤時間…通勤による負担の軽減を図るため勤務時間の始めと終わりまたはそのいずれかに1日1時間の範囲内
- 妊娠障害休暇…妊娠障害(つわり)のため勤務することが著しく困難な場合に7日の範囲内
- 通院休暇…医師等の保健指導や健康診査を受ける場合に妊娠週数等に応じた日数
- 出産休暇…産前8週、産後8週(妊娠満12週未満で流産した場合は1週間の範囲内)
- 出産補助休暇…男性職員の配偶者が出産する場合に3日の範囲内(出産のため病院に入院する等の日から出産の日後4週間を経過する日までの間)
- 育児参加休暇…男性職員の配偶者が産後8週間の期間に、また小学生までの上の子がいる場合は出産予定日の8週間前から産後8週間までの期間に7日の範囲内
- 看護休暇…小学生までの子の負傷・疾病等にかかる看護をする場合に5日の範囲内(子ども2人以上は10日)

〔育児休業〕

- 3歳未満の子を養育する場合に取得可能。(無給。共済組合から育児休業手当金あり。)

〔部分休業〕

- 小学校就学前の子を養育するために必要とされる時間で、1日2時間の範囲内(正規の勤務時間の始めと終わり)で取得可能。(無給)

子 育 て 職 員 の 体 験 談



市川 裕子 Ichikawa Yuko (事務職) 都市計画推進部 住宅課 主事
平成24年入庁/平成26年4月～平成27年3月(育児休業)、平成29年7月～平成30年3月(育児休業)、平成30年4月～(部分休業)

私は育児休業から復職した後、子育ての時間の確保や保育所への送迎のため、毎日出勤時と退勤時に30分ずつ部分休業を取得しながら勤務しています(9:15出勤、16:45退勤)。また、子どもの体調不良等で急遽看護休暇を取得することもあり、スケジュール管理が難しいですが計画立てて業務を進めるようにしています。豊中市役所は支援制度があるだけでなく、実際に子育てをしながら働き続けている職員も多く、育児への理解がある職場だと思います。今後も育児支援制度を利用しながら働き続け、キャリアアップをめざしていきたいと考えています。

播磨 大輔 Harima Daisuke (土木職) 都市基盤部 交通政策課
平成28年入庁/平成30年4月(育児休業)



私は子どもが生後11か月のときに約1か月間、育児休業を取得しました。妻の育児休業からの復職が子どもの保育所入所と重なり、入所当初の慣らし保育への対応と、妻の育児負担軽減のため取得することにしました。以前、同じ職場の先輩職員(男性)が、同じように1か月間の育児休業を取得していたこと、その先輩職員をはじめ、職場の皆さんの協力で業務の調整がついたことから、スムーズに取得することができました。育児休業によって家族全体のワークライフバランスが整い、生活基盤がしっかり確立できたと思っています。



男性の育児休業等取得状況

※当該年度に新たに子どもが生まれた者に対する取得率

■育児休暇取得率

令和元年度 **13.9%**

平成30年度 **7.9%**

平成29年度 **6.7%**

■出産補助休暇・育児参加休暇の取得率

令和元年度 **92.4%**

平成30年度 **90.8%**

平成29年度 **77.8%**

