豊中市特定事業主行動計画

＜令和３年度（2021 年度）～

令和７年度（2025 年度）＞

豊　中　市

令和３年（2021 年）４月

目次

１．はじめに・・・

１．はじめに

平成１５年７月施行の「次世代育成支援対策推進法」に基づき、国、地方公共団体及び企業においては、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境整備に取り組むこととされました。

また、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 19 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。

それを受けて豊中市においても、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、これに基づく取組みを進めてきました。

今回の改正は、女性活躍推進法に係る数値目標等の更新を行うものです。

本市において、子どもが夢や希望をもてるまちづくりに取り組むことと同時に、事業主として、職員の子どもたちの育成環境の整備に努めることが大切です。また、すべての職員が、性別や雇用形態にかかわりなく、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。

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。

●会計年度任用職員…地方公務員法第二十二条の二に定める職員で、任期が 1 年で定められている職員。

●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。

●教職員…学校教育法第三十七条で定められている職員（再任用教職員を含む）。

３．子育てと仕事の両立に向けた取組み

（１）制度の周知及び職場全体に対する意識啓発

次世代育成支援は、子育てと仕事の両立がしやすい環境づくりのための制度整備を行うことが大切ですが、いくら制度を整備しても、それが活用されなければ意味がありませ

ん。積極的な制度活用を促すために、まずは子育てに関する情報共有の徹底と意識の高揚を図り、職場をあげて支援する風土づくりに取り組みます。

［部局長は］

＊イクボス宣言などを活用し、職員のワークライフバランスの実現の支援について周知をはかること。

［所属長は］

＊職員から出産予定の報告を受けた場合、利用できる制度等を当該職員が知ることができるよう、「妊娠・出産・育児のための休暇・休業等　Q&A」等の育児支援情報（以下「育児支援情報」）について、周知をはかること。

＊状況を十分見極めながら当該職員に対する業務上の配慮を行い、課内の業務分担を見直す等、必要な措置を行うこと。

＊総務担当者も含めて、各種制度を常に理解しておくとともに、利用しやすい職場の雰囲気づくりを行うこと。

＊出産・育児に関する特別休暇は時季変更権が及ばないことを再度確認すること。

［職場は］

＊各種制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努めること（例えば、「子どもの病気より仕事を優先すべき」といった雰囲気や「子どもの面倒をみるのは母親の仕事」といった固定的な性別役割分担意識を防止すること）。また、親となる職員に対する配慮を積極的に実践すること。

［総務部は］

＊育児支援情報を庁内情報共有システム及び「OneStop」のページに掲載するだけでなく、所属長や総務担当者に配布し、各種制度等の周知を図り、取り組みを促すこと。その中で、毎年１回、年度当初において、育児・休暇制度の周知を行うこと。また、新人研修や管理監督者などの各種研修の際も、具体的取組事項も含め理解を促すこと。

＊親となる職員に対して育児支援情報を提供し、制度の周知に努めるとともに、各種制度の活用を検討するよう助言すること。

＊子育てに関する体験談等、子育て関連情報を「人材育成だより」等で職員に提供しながら、理解促進に努めること。

（２）女性職員の支援

①母性保護

女性は妊娠すると母体や胎児の健康のため保健指導又は健康診査を受ける必要があり、事業主はこうした受診の時間の確保が義務づけられています。このような母性保護

に関して、職場の職員が理解を深めて適切に対応するため、以下の取り組みを行います。

［所属長は］

＊職員に対して、「妊娠・出産・育児のための休暇・休業等　Q&A」の中から、とりわけ妊産婦の時間外・休日・深夜勤務の禁止や危険有害業務の就業制限等の現行制度の内容、通勤時間等の制度について周知し、それらの規定を厳守すること。

［総務部は］

＊職員が、出産費用の給付等の経済的支援について知ることができるよう、庁内情報共有システム及び「OneStop」のページを更新していくなど、必要な情報提供を行うこと。

②育児休業を取得しやすい環境整備

女性職員に関しては、概ね100%に近い率で育児休業を取得していますが、引き続き、育児休業を取得しやすい環境整備をするため、以下の取り組みを行います。

［所属長は］

＊職員から育児休業を取得したい旨の申し出を受けた時は、早急に代替要員の確保等、職場体制の検討に入ること。

［総務部は］

＊育児休業取得を希望する職員に対して、取得した場合の具体的な処遇に関して、庁内情報共有システム及び「OneStop」のページで情報提供をすること。

（３）男性職員の支援

女性の育児休業取得率が毎年ほぼ１００％であることに比べると、男性の育児休業の取得率はわずかであり、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ていない状況があることがうかがえます。子育てが始まるときに親子の時間を大切にし、子どもを持つことの喜びを感じながら、出産前、出産後の配偶者を支援すべく、男性職員が取得できる出産補助休暇並びに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取り組みを行います。

［所属長は］

＊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）や育児休業の取得を促すこと。

＊職員が、安心して休暇や育児休業を取得できるよう職場の応援体制をつくること。また、職員から育児休業を取得したい旨の申し出を受けた時は、早急に代替要員の確保等、職場体制の検討に入ること。

＊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こと。

［直属の上司は］
＊所属長と相談しながら職場の応援体制づくりの調整を行うこと。

［職場は］
＊職員が、安心して休暇や育児休業を取得できるよう職場の応援体制づくりに協力すること。

［親となる職員は］
＊この計画の趣旨を鑑み、取得可能な範囲で積極的に育児休業を取得すること。

［総務部は］
＊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、情報の周知を行うこと。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こと。

（４）育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業者に対して、疎外感や職場復帰に向けて不安を感じることのないよう、適宜、職場の状況や育児の状況について連絡を取り合い、職場復帰が円滑に行える環境整備に努める取り組みを行います。

［所属長は］
＊当該職員の直属の上司と調整しながら、育児休業中の職員に対して、業務上の通達や情報等の送付を行うこと。
＊当該職員の直属の上司と調整しながら、育児休業から復帰する職員に対して、活用できる諸制度を案内し、希望を把握した上で必要な手続きを行わせること。
＊育児休業から復帰した職員が、子どもの急な病気等で対応が必要になる場合があることを、あらかじめ周囲の職員に説明し、サポート体制を整えておくこと。
＊「育児休業からの復職前面談」について、産休・育休に入る前に制度の説明をしておくこと。また、復帰に際して当該職員からの要望があれば面談を実施し、職場復帰後に利用できる制度の案内や復帰後の職場体制についての説明を行うこと。

（５）子育て支援の推進

①時間外勤務の縮減

職場における恒常的な時間外勤務は、職員の健康状態に対して重大な影響を及ぼすだけでなく、子育てをする職員にとって大切な子どもと触れ合う時間を奪うことにもつながります。

また、時間外勤務の多い職場は、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いての活躍を阻害する要因となります。

時間外勤務を縮減するためには、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な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、以下の取り組みを行います。

［所属長は］

＊小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員から深夜勤務の制限の請求があった場合は、公務の運営に支障がある場合を除き、深夜勤務をさせないこと。また、時間外勤務の制限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、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こと。

＊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こと。

＊時間外勤務の免除等の請求があった場合は、協力を得る周囲の職員にも予めその旨を伝えること。

＊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し、自らも率先して定時退庁すること。

［職場は］

＊当該職員が安心して育児のための時間外勤務免除等を受けられるよう協力すること。

［ノー残業デーを担当する部局は］

＊引き続き各職場の消灯状況を示し、速やかな退庁を促すこと。

②年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進は、職員の健康管理、職務に対する能率向上に寄与するだけでなく、子育て中の職員に子どもと触れ合う時間を確保させるものです。また、休暇を取得しにくい職場は、時間外勤務の多い職場と同様、女性の職業生活においての活躍を阻害する要因となります。年次有給休暇の取得を促進するために、以下の取り組みを行います。

[所属長は]

＊計画的な休暇取得を促進するため、休暇予定表（庁内情報共有システムのスケジュール機能等）を作成し、課内職員に掲示すること。

＊業務ごとの主担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こと。

＊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こと。

＊当該職員の直属の上司と調整しながら、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こと。

＊「年次有給休暇の計画的取得の促進」についての取組みの趣旨を理解し、年間１２日以上の休暇の取得及び、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日の取得を目標とし、達成に努めること。

[職員は]

＊周囲の職員と相互に休暇取得できるように協力し、計画的な休暇取得を心掛けること。

③子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

看護休暇について、円滑に取得できる環境を整備するため、以下の取り組みを行います。

[所属長は]

＊職員が子どもの突発的な病気等で、看護が必要となった時に、看護休暇を取得させるようにすること。

＊総務担当者とともに子が疾病や負傷の際だけでなく、疾病の予防を図るために必要な予防接種や健康診断の受診等の場合にも取得が可能であることを周知し、看護休暇の取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気づくりを行うこと。

[子育て中の職員は]

＊日頃から周囲の職員と、急な看護休暇の取得ができるよう協力体制の構築に心掛けること。

[職場は]

＊子育て中の職員が、安心して看護休暇を取得できるよう協力体制の構築に努めること。

④勤務制度の活用

出産・子育てなどのライフステージに応じた働き方を選択し、家庭と仕事の調和を実現できるように、通常の勤務時間より１時間を上限に３０分単位で早い又は遅い勤務

時間とする時差出勤制度を利用することができます。また、テレワークシステムの利用により、自宅の PC から職場の PC へアクセスし業務に従事する在宅勤務制度を利用することができます。

［職員は］

＊制度の利用にあたっては、周囲の職員の業務状況等への配慮を可能な限り行うこと。

＊原則として、利用日の一週間前までに所属長に希望を申し出ること。

＊テレワークの利用にあたっては、周囲の職員の業務状況等との調整を行うこと。

［所属長は］

＊公務の運営に支障がない場合は、希望する職員が時差出勤を利用できるように配慮すること。

＊職員からテレワークを利用したい旨の申し出を受けた場合は、テレワークで実施する業務の内容を確認すること。

⑤異動における配慮

人事異動により子どもの養育を行うことが困難となる職員がいるときは、その状況に配慮するため、以下の取り組みを行います。

［子育て中の職員は］

＊人事上の配慮を求める場合、早期に子育ての状況について、異動希望調査に記入すること（在課 5 年未満であっても、育児・介護・健康面など特段の事情がある場合は、所属長及び当該職員双方が合意のうえ、異動希望調査を提出することができます。）。

［所属長は］

＊異動希望調査やそれに伴う面談等をもとに、人事上の配慮すべき具体的内容を人事課に伝えること。

［総務部は］

＊子育ての事情に応じた人事上の配慮を可能な限り行うこと。

（６）その他制度の周知

仕事と育児、介護等の両立支援制度については、職員がそれぞれの能力や経験等を十分に発揮できるような執務環境を整備することが必要とされており、不妊治療と仕事の両立も重大な課題とされています。

このため、令和２年１０月より、不妊治療休暇を新たに設定し、不妊治療と仕事の両立

を支援しています。

［所属長は］

＊職員が休暇の取得が必要となった時に、休暇を取得できるようにすること。

［職場は］

＊職員が、安心して休暇を取得できるよう協力体制の構築に努めること。

４．女性職員の活躍の推進に向けた目標と取り組み

（１）性別に偏りのない採用

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、引き続き性別にかかわりなく優秀な人材の確保に努めていきます。

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活用し、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やオープンオフィスを実施する。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）女性職員が活躍できる職場環境の形成

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。

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いますが、引き続き性別にかかわらない資質・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。

＊「キャリアシート」等の活用により、若手職員が、中長期的なキャリアビジョンに自律的・主体的に向き合い、上司と共有しながら、自らのキャリア形成を図るよう支援

する。

＊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。

＊先輩職員（ロールモデル）の経験や考え方を情報共有し、職員が活躍する職場づくりやキャリア形成を考えるきっかけとなる研修を実施するなど、女性職員の研修受講機会の拡大を図る。

＊育児休業から復帰する際の職員の不安解消につながる、研修等の受講機会を整備する。

＊管理監督職員に対する研修等を通して、子育て期間中職員等への仕事の任せ方等に関する意識の啓発を行う。

＊セクシュアル・ハラスメントをはじめとした相談窓口について周知をするとともに、ハラスメント防止のための研修を定期的に実施する。

５．現状と目標

平成 28 年度に「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」を策定し、目標達成に向けて取り組んできました。今回、計画期間の数値の推移や社会情勢等を踏まえ、現状を把握するとともに新たな目標を設定します。

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（教職員除く）、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。

＜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、教育委員会（教職員））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した。市長部局で実施した採用試験においては、計画期間（平成 28 年度～令和 2 年度）で 50%を下回ることはありませんでした。今後とも 50%以上を維持することを目標とし、性別に関わらず優秀な人材の確保に努めます。

なお、短時間勤務職員（再任用を除く。）、会計年度任用職員等の非常勤職員については、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】

目標	実績		新目標
令和２年度	平成２７年度	令和２年度	令和７年度
50%	51.1%	72.9%	50%以上を維持

【市立豊中病院で実施する採用試験】

目標	実績		新目標
令和２年度	平成２７年度	令和２年度	令和７年度
－	94.3%	79.6%	－

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】

目標	実績		新目標
令和２年度	平成２７年度	令和２年度	令和７年度
5%以上	0%	12.5%	5%以上

【教育委員会で実施する採用試験（教職員）】

目標	実績		新目標
令和２年度	平成２７年度	令和２年度	令和７年度
－	44.1%	61.0%	50%以上を維持

＜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及び男女の離職率の差

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、目標を設定しました。計画期間（平成 28 年度～令和 2 年度）の男女差の推移はほぼ横ばいでした。平均継続勤務年数は、退職者と採用者の年齢層と人数により影響を受けやすく、退職状況の男女差を適切に表しにくい部分があります。そのため、本計画では、男女の離職率の差について目標を設定し、性別に関わらず働きやすい職場づくりを進めます。

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。

※年度末にならなければ実績が出ないため、目標は令和６年度としています。

○　全部局（教育委員会（教職員）除く）の平均継続勤務年数の実績

目標	実績	
令和２年度	平成２７年度	令和２年度
縮小	-2.2 年	-3.8 年

○　全部局（教育委員会（教職員）除く）の目標

実績	目標
令和元年度	令和６年度
-2.6 ポイント	縮小

○　部局ごとの平均継続勤務年数の実績及び離職率の目標

【市長部局】

目標	実績	
令和２年度	平成２７年度	令和２年度
縮小	-1.0 年	-3.8 年

目標

実績	目標
令和元年度	令和６年度
-1.6 ポイント	縮小

【市立豊中病院】

目標	実績	
令和２年度	平成２７年度	令和２年度
－	+1.2 年	-0.1 年

目標

実績	目標
令和元年度	令和６年度
＋2.0 ポイント	－

市立豊中病院においては、離職率が男性より女性の方が低いため、目標を設定しません。

【上下水道局】

目標	実績	
令和２年度	平成２７年度	令和２年度
縮小	-1.4 年	+0.3 年

目標

実績	目標
令和元年度	令和６年度
＋0.4ポイント	－

上下水道局においては、男性職員の割合が高く、離職率も男性より女性の方が低いため、目標を設定しません。

【消防局】

目標	実績	
令和２年度	平成２７年度	令和２年度
縮小	-2.3年	-2.3年

※女性消防吏員の採用は平成１０年度以降。

目標

実績	目標
令和元年度	令和６年度
＋0.8ポイント	－

消防局においては、男性職員の割合が高く、離職率も男性より女性の方が低いため、目標を設定しません。

【教育委員会（事務局職員）】

目標	実績	
令和２年度	平成２７年度	令和２年度
縮小	-2.5年	-1.9年

目標

実績	目標
令和元年度	令和６年度
-1.3ポイント	縮小

【教育委員会（教職員）】

目標	実績	
令和２年度	平成２７年度	令和２年度
—	-0.0年	-0.0年

目標

実績	目標
令和元年度	令和６年度
-0.9 ポイント	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、目標を設定しました。
なお、短時間勤務職員、会計年度任用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、目標は令和６年度としています。

○　全部局（教育委員会（教職員）除く）の目標

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
縮減	13 時間／月	13 時間／月	現状以下

○　部局ごとの目標

【市長部局】

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
縮減	10 時間／月	8 時間／月	現状以下

【市立豊中病院】

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
縮減	22 時間／月	24 時間／月	現状以下

市立豊中病院勤務の医師については、現在、本計画とは別に医師労働時間短縮計画を策定中であり、当該計画の中で目標設定を行う予定のため対象外としています。

【上下水道局】

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
縮減	7 時間／月	6 時間／月	現状以下

【消防局】

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
縮減	19 時間／月	21 時間／月	現状以下

【教育委員会（事務局職員）】

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
縮減	6 時間／月	7 時間／月	現状以下

【教育委員会（教職員：勤務時間外の在校等時間）】

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
－	－	小学校 33 時間／月 中学校 42 時間／月 （R3 年度教育行政方針から）	月平均 30 時間未満

教職員については、所定の勤務時間以外に校内に在校している等の時間数を目標として設定します。

＜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会計年度任用職員の育児休業について、目標を設定しましたが、短時間勤務職員、会計年度任用職員は対象となる男性職員が少数のため、実績は常勤職員（再任用、任期付職員除く）を対象として把握しました。取得率は上昇傾向にありますが、引き続き取得率の向上とともに取得日数の増加のため、取組みを進めます。

なお、目標設定は常勤職員（再任用、任期付職員除く）を対象とします。

※年度末にならなければ実績が出ないため、目標は令和６年度としています。

○　全部局（教育委員会（教職員）除く）の目標

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
5%以上	1.0%	13.9%	30%

○　部局ごとの目標

【市長部局】

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
5%以上	3.0%	26.7%	30%

【市立豊中病院】

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
5%以上	0.0%	0.0%	30%

【上下水道局】

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
5%以上	0.0%	20.0%	30%

【消防局】

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
5%以上	0.0%	0.0%	30%

【教育委員会（事務局職員）】

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
5%以上	0.0%	50.0%	30%

【教育委員会（教職員）】

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
－	0.2%	0.7%	30%

＜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会計年度任用職員の出産補助休暇と育児参加休暇について、目標を設定しましたが、短時間勤務職員、会計年度任用職員は対象となる男性職員が少数のため、実績は常勤職員（再任用、任期付職員除く）を対象として把握しました。多くの部局で100％となっていますが、全部局での取得率の向上のため、今後とも取組みを進めます。

なお、目標設定は常勤職員（再任用、任期付職員除く）を対象とします。

※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、目標は令和元年度としています。

○　全部局（教育委員会（教職員）除く）の目標

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
90％以上	84.0％	92.4％	95％以上

○　部局ごとの目標

【市長部局】

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
90％以上	90.0％	90.0％	100％

【市立豊中病院】

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
50％以上	0.0％	62.5％	95％以上

【上下水道局】

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
90％以上	100.0％	100.0％	100％

【消防局】

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
90％以上	100.0％	100.0％	100％

【教育委員会（事務局職員）】

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和元年度
90%以上	80.0%	100.0%	100%

【教育委員会（教職員）】

目標	実績		新目標
令和元年度	平成２６年度	令和元年度	令和６年度
－	－%	－%	95%以上

教職員について、毎年、年次有給休暇や他の特別休暇の調査は府で行われていますが、当該項目は行われてこなかったため未把握です。次年度以降、当該項目については市独自で調査を行う予定としています。

＜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、目標を設定しました今後とも人材育成に取り組み、比率の向上をめざします。

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（教育委員会（校長・教頭）除く）の目標

目標	実績		新目標
令和２年度	平成２７年度	令和２年度	令和７年度
24%	19.0%	24.4%	30%

○　部局ごとの目標

【市長部局】

目標	実績		新目標
令和２年度	平成２７年度	令和２年度	令和７年度
28%	22.8%	27.4%	32%

【市立豊中病院】

目標	実績		新目標
令和２年度	平成２７年度	令和２年度	令和７年度
21%	16.2%	27.8%	32%

【上下水道局】

目標	実績		新目標
令和２年度	平成２７年度	令和２年度	令和７年度
5%	0.0%	4.3%	現状以上

上下水道局においては、技術職員が多く、人員配置の影響により女性職員が少ない傾向にあるため、管理職比率も低くなっています。人材育成を進めるとともに、人員配置も踏まえて管理職比率の向上をめざします。

【消防局】

目標	実績		新目標
令和２年度	平成２７年度	令和２年度	令和７年度
－	0.0%	0.0%	－

消防局においては、現職の女性職員の経験年数が浅く、令和７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（事務局職員）】

目標	実績		新目標
令和２年度	平成２７年度	令和２年度	令和７年度
32%	26.5%	35.5%	40%

【教育委員会（校長・教頭）】

目標	実績		新目標
令和２年度	平成２７年度	令和２年度	令和７年度
－	36.9%	35.9%	40%

（参考： 男女共同参画社会基本法に基づく第5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

	目標 （令和２年度末）	実績 （令和２年度）	令和７年度末
課長級	20%	17.8%	22%

＜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、目標を設定しました。今後とも人材育成に取り組み、比率の向上をめざします。

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（教育委員会（教職員）除く）の目標

職階	目標	実績		新目標
	令和２年度	平成２７年度	令和２年度	令和７年度
課長補佐級	現状以上	33.4%	32.4%	38%
係長級	50%を維持	51.7%	46.8%	50%以上

○　部局ごとの目標

【市長部局】

職階	目標	実績		新目標
	令和２年度	平成２７年度	令和２年度	令和７年度
課長補佐級	現状以上	33.7%	37.9%	40%
係長級	50%を維持	52.5%	44.5%	50%以上

【市立豊中病院】

職階	目標	実績		新目標
	令和２年度	平成２７年度	令和２年度	令和７年度
課長補佐級	－	58.1%	50.0%	－
係長級	－	88.5%	84.1%	－

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】

職階	目標	実績		新目標
	令和２年度	平成２７年度	令和２年度	令和７年度
課長補佐級	10%	3.1%	6.5%	10%
係長級	18%	13.9%	15.3%	18%

【消防局】

職階	目標	実績		新目標
	令和２年度	平成２７年度	令和２年度	令和７年度
課長補佐級	5%	0.0%	0.0%	5%
係長級	5%	3.8%	5.3%	7%

【教育委員会（事務局職員）】

職階	目標	実績		新目標
	令和２年度	平成２７年度	令和２年度	令和７年度
課長補佐級	現状以上	40.7%	30.8%	40%
係長級	50%を維持	54.5%	61.7%	50%以上

【教育委員会（教職員）】

職階	目標	実績		新目標
	令和２年度	平成２７年度	令和２年度	令和７年度
首席・指導 教諭・主幹	－	39.0%	37.8%	40%
主査	－	35.7%	46.2%	50%以上

（参考： 男女共同参画社会基本法に基づく第5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

	目標 （令和２年度末）	実績 （令和２年度）	令和７年度末
課長補佐級	30%	29.2%	33%
係長級	35%	35.0%	40%

＜問合わせ＞
豊中市役所総務部
職員課　TEL：06-6858-2066
MAIL：shokuin@city.toyonaka.osaka.jp
人事課　TEL：06-6858-2019
MAIL：jinji@city.toyonaka.osaka.jp
（教育委員会（教職員）に関わること）
豊中市役所教育委員会事務局教職員課
TEL：06-6858-2559
MAIL：kyoukanri@city.toyonaka.osaka.jp