

豊明市特定事業主行動計画の実施状況及び豊明市における女性の活躍状況の公表（令和8年7月）

豊明市では、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。）に基づき「豊明市特定事業主行動計画」を策定しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめたので公表します。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、豊明市における女性の活躍状況を公表します。

＜職業生活における機会の提供に関する実績＞

（1）職員の男女の給与の額の差異（令和7年度）

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	87.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	107.4%
全職員	75.1%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
部局長・次長相当職	99.3%
課長（主幹含む）相当職	101.0%
課長補佐相当職	105.0%
係長相当職	106.7%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	90.5%
31～35年	99.0%
26～30年	100.9%
21～25年	81.4%
16～20年	90.8%
11～15年	95.4%
6～10年	84.6%
1～5年	98.0%

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

【説明欄】

- 適正な比較のため、男性に支給が多い傾向にある「扶養手当」及び「住居手当」については、除いて算定。
- 任用（勤務）期間がごく短期間（災害時のみ業務にあたる者や任用が年間で2日に満たない者等）の職員は除いて算定。
- 年度内で給与支給のない期間のある職員（中途採用・退職、休業者、休職者、一年を通じて任用がない者等）について除いて算定。
- 常勤職員でない者については、勤務時間を常勤職員の勤務時間で除した割合を考慮し算定。
- 勤続年数には、育児休業期間等の休業期間を含む。

（２）管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合（各年４月１日時点）

区分	行動計画における目標 (令和１２年度)	令和６年度	令和７年度	令和８年度	伸び率 (令和６年度－８年度)
管理的地位にある職員	30.0%	25.6%	25.0%	29.7%	4.1%

【説明欄】

本市では、管理職として管理職手当を支給されるのは課長補佐級以上であるが、上記については、国の取扱いに合わせて課長級以上の割合を記載している。

（３）各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（各年４月１日時点）

区分	行動計画における目標 (令和１２年度)	令和６年度	令和７年度	令和８年度
管理職（課長補佐以上）割合	40.0%	35.0%	35.4%	40.5%
部局長・次長相当職	—	0.0%	12.5%	16.7%
課長（主幹含む）相当職		37.1%	35.1%	37.8%
課長補佐相当職		40.5%	41.2%	48.4%
係長相当職（専門員除く）		48.1%	44.4%	44.3%

【説明欄】

本市では、各部局間において一体的な人事配置を実施しており、上記割合は本庁のみではなく、図書館、保育園等の外部施設の役職者を含む割合を記載している。

(4) 採用した職員に占める女性職員の割合（各年4月1日時点）

区分	令和6年度	令和7年度	令和8年度
常勤職員（任期付職員含む）	65.5%	71.4%	74.3%

※保育士、保健師等含む。

(5) 中途採用職員における女性職員の割合（各年4月1日時点）

区分	令和6年度	令和7年度	令和8年度
常勤職員（任期付職員含む）	41.7%	56.3%	73.3%

※保育士、保健師等含む。

(6) 職員における女性職員の割合（各年4月1日時点）

区分	令和6年度	令和7年度	令和8年度
常勤職員（任期付職員含む）	62.6%	62.3%	64.0%

※保育士、保健師等含む。再任用は除く。

(7) 職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要

○ ハラスメント防止対策

- ・市長等及び職員がハラスメントを理解し、人格及び尊厳を尊重し、快適に働くことができる良好な勤務環境を確立することを目的とし、「豊明市長等及び職員のハラスメント防止等に関する条例」を制定（令和7年4月1日施行）。
- ・人事担当部署を各種ハラスメントに係る相談窓口とし、ハラスメント相談員を任命。各種ハラスメント防止に関する指針も策定済み。
- ・令和2年度は、管理職及び一般職員向けに外部講師による「ハラスメント防止研修」、令和3年度は、現業職員向けに同様に外部講師による「ハラスメント防止研修」を実施。また、令和4年度は、課長級及び課長補佐・担当係長級向けに警察官OBの職員を講師とした「カスタマーハラスメント研修」を実施。令和5年度は、近隣自治体と連携して開催した「カスタマーハラスメント研修」に希望者を派遣。令和6年度及び令和7年度は、外部講師によるカスタマーハラスメントを踏まえた「ヘビークレーム研修」を実施。

○ 特定事業主として実施する研修等の概要

- ・公募によるeラーニングの研修機会の提供及び女性管理職養成セミナーや市町村職員の女性職員向けセミナーへ職員を派遣。

○ 中途採用の概要

- ・幅広い年齢層で受験可能な経験者採用試験を必要な職に応じて随時実施。

《職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績》

(1) 平均勤続年数の男女の差異（各年4月1日現在）

区分	令和6年度	令和7年度	令和8年度
男性	17.0年	16.9年	17.3年
女性	14.4年	14.4年	14.7年

※再任用は除く。

(2) 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

1. 男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

区分	行動計画における目標 (令和12年度)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	85.0%	50.0%	100.0%	77.8%
女性	—	100.0%	100.0%	100.0%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	0人	0人	0人
女性	0人	1人	3人

※新規取得者

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況（令和7年度）

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	0.0%	0.0%	—	0.0%
1週間以上2週間未満	0.0%	0.0%	—	0.0%
2週間以上1月以下	28.6%	0.0%	—	0.0%
1月超3月以下	57.1%	0.0%	—	0.0%
3月超6月以下	0.0%	7.1%	—	66.7%
6月超9月以下	0.0%	0.0%	—	33.3%
9月超12月以下	0.0%	7.1%	—	0.0%
12月超24月以下	14.3%	0.0%	—	0.0%
24月超	0.0%	85.7%	—	—

※端数処理の関係で、合計が100.0%とならない場合があります。

【説明欄】

会計年度任用職員の育児休業取得率については、各所属ごとに管理しており、確実な育児休業取得対象者の把握が困難なため、取得者数で記載している。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）の取得率及び合計取得日数の分布状況

区分		行動計画における目標 (令和12年度)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
配偶者出産休暇	取得率	100.0%	100.0%	100.0%	88.8%
	平均取得日数	2日	1.7日	1.8日	1.8日
育児参加のための休暇	取得率	75.0%	83.3%	50.0%	88.8%
	5日取得の割合	75.0%	60.0%	50.0%	71.4%

(4) 職員の勤務時間の状況

i) 管理職（課長補佐以上）以外の職員一人当たりの一月当たりの平均超過勤務時間

区分	行動計画における目標 (令和12年度)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
内部部局等	—	—	8.5時間／月	8.2時間／月
内部部局等以外	—	—	3.4時間／月	3.5時間／月
全体	6.0時間／月未満	6.5時間／月	6.4時間／月	6.4時間／月

※選挙業務分除く

ii) 上限（年間360時間）を超えて超過勤務した職員数

区分	行動計画における目標 (令和12年度)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
内部部局等	—	—	9人	7人
内部部局等以外	—	—	0人	0人
全体	0人	8人	9人	7人

(5) 職員の年次休暇の取得日数の状況

i) 平均取得日数※20日以上付与された者に限る

区分	行動計画における目標 (令和12年度)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
平均取得日数	16.0日	16.0日	15.6日	16.3日

ii)取得日数が5日未満の職員数

区分	行動計画に おける目標 (令和12年度)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
人数	0人	4人	6人	2人

(6) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

- 感染症対策及び多様な働き方の推進等のため、テレワーク用端末を利用した在宅勤務が可能となるよう規定を整備しており、必要に応じて活用。
- 感染症対策及び多様な働き方の推進等のため、時差出勤や週休日の振替勤務等を実施。
- 働き方の選択肢の一つとして緊急一時的な対応に利用可能な「子連れ出勤制度」を導入。
- 未就学児を養育する職員を対象とした従来の部分休業制度に加え、小学校3年生までの子を養育する職員が利用可能な「子育て部分休務制度」を導入。