

1 特定事業主行動計画に基づく取組の状況の公表(女性活躍推進法第19条第6項)

(1) 意識改革・働き方の見直し

● 時間外勤務時間数

めざす方向性：減少

取組内容：「時間外勤務の適正化方針」に基づき、事務事業等の見直し、時間外勤務の必要性等の確認、定時退庁日の徹底などの推進により、その縮減に努めた。

年度	月平均時間数
R1 (基準値)	17時間
R2	12時間
R3	13時間
R4	10時間
R5	9時間
R6	10時間

※出退勤システムで時間外勤務時間を管理する職員を対象とする。

● 年次有給休暇の取得日数

めざす方向性：増加

取組内容：年間5日間の年次有給休暇を計画的に取得することができるよう年度当初に取得日の事前設定を行う取組を推進した。また、「ワーク・ライフ・バランス推進期間」を設定し、夏季休暇と併せての連続取得を推進した。

年度	年間平均取得日数
R1 (基準値)	11日と6時間
R2	12日と2時間
R3	12日と5時間
R4	13日と6時間
R5	15日と4時間
R6	13日と7時間

※短時間勤務職員、他機関への派遣職員及び年度途中における採用・退職、休業・休職職員を除く。

(2) 両立支援

● 育児休業などの取得率

めざす方向性：女性職員の取得率100%維持、男性職員の取得率100%

取組内容：職場の理解を深め、取得しやすい雰囲気醸成を図るとともに、周知及び取得促進に努めた。

年度	女性	男性		
	育児休業	育児休業	配偶者出産 休暇	育児参加休 暇
R1 (基準値)	100%	0%	80%	90%
R2	100%	43%	93%	86%
R3	100%	64%	91%	91%
R4	100%	63%	100%	88%
R5	100%	100%	100%	89%
R6	100%	62%	100%	85%

※取得率の算出方法は、該当年度に新たに育児休業・休暇が取得可能となった職員数に対する同年度中に新たに育児休業・休暇を取得した職員数の割合により算出

(3) 女性職員の活躍推進

● 職員に占める女性職員、管理職に占める女性管理職の比率

めざす方向性：増加

取組内容：男女の区別なく個人の能力により処遇し、適材適所の登用に努めた。

年度	職員に占める比率	管理職に占める比率
R2 (基準値)	34.9%	12.1%
R3	35.3%	10.3%
R4	35.4%	11.3%
R5	34.8%	13.5%
R6	34.6%	13.2%
R7	35.2%	12.8%

(各年4月1日現在。特別職、暫定再任用及び会計年度任用職員を除く。)

2 女性の職業選択に資する情報の公表(女性活躍推進法第21条)

(1) 職業選択における機会の提供に関する実績

● 採用した職員に占める女性職員の割合

職種	職員数	(うち女性)	
事務職	8人	5人	62.5%
保健師	3人	2人	66.7%
技術職	1人	0人	0.0%

※事務職には、大阪府教育委員会からの割愛職員を含む。

※令和7年4月1日採用者。ただし事務職のうち1人は令和7年1月1日採用。

※特別職、暫定再任用及び会計年度任用職員を除く。

(2) 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

● 平均継続勤務年数の男女の差異

	男性	女性
平均勤続年数	15.1年	10.9年
(参考) 職員の平均年齢	41.4年	39.1年

(令和7年4月1日現在)

※平均勤続年数は、特別職、暫定再任用及び会計年度任用職員を除く。

※平均年齢は、特別職及び短時間勤務職員を除く。

(3) 職員の給与の男女の差異の情報公表（令和6年度）

● 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)
正職員 (任期の定めのない常勤職員)	83.5%
暫定再任用職員・会計年度任用職員 (任期の定めのない常勤職員以外の職員)	93.9%
全職員 (正職員・暫定再任用職員・会計年度任用職員)	50.4%

● 「正職員（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

ア 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)
部長・次長級職員	96.7%
課長・施設長級職員	94.6%
係長級職員	88.9%

イ 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	0.0%
31～35年	90.6%
26～30年	86.7%
21～25年	81.9%
16～20年	87.1%
11～15年	91.6%
6～10年	99.7%
1～5年	81.5%

※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。

【説明欄】

○地方公共団体における給料・報酬については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき、その職務の複雑・困難・責任の度合いに基づく職務の級と勤続年数等により決定されます。同一の級・号給であれば、同一の額となり、性別により給与に差異が生じることはありません。

○「男女の給与の差異」が生じている主な要因として、以下の点が挙げられます。

- ・女性に占める役職者の割合が、男性に占める役職者の割合よりも低い。
- ・常勤職員以外の暫定再任用職員・会計年度任用職員に占める女性の割合が、男性よりも高い。
- ・給与には各種手当が含まれ、扶養手当及び住居手当について、世帯主や住居の契約者となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性の割合は約89%、住居手当の受給者に占める男性の割合は81%である。
- ・勤続年数別「21～25年」の区分では、男性は課長・施設長級以上の職員が大半を占めていることにに対し、女性は係長級以下の職員が大半を占めていることが主な要因である。
- ・勤続年数別「1～5年」の区分では、男性は大阪府教育委員会からの割愛職員（課長・施設長級以上）が複数いることにに対し、女性は係長級以上の職員がいないことが主な要因である。