

高知市職員

仕事と家庭の両立・女性の活躍応援プラン
～ ワーク・ライフ・バランスを図りながら ～

高知市特定事業主行動計画

〔 次世代育成支援行動計画
女性活躍推進行動計画 〕

令和3年3月
(令和6年3月一部改定)

はじめに

次代を担う子どもたちが、健やかに生まれ育成される社会、女性が個性と能力を十分に発揮し活躍することで男女の人権が尊重され、かつ、少子高齢化の進展や社会情勢の変化にも対応できる社会の実現を目的に、国は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）及び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。）が成立し、様々な取組を進めています。

本市においても、両法律に基づく「高知市特定事業主行動計画」を平成 28 年 3 月に策定し、すべての職員が働きやすい環境づくり及び仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を実現するため取組を進めてきました。

今回、その計画期間が、令和 3 年 3 月をもって満了することから、女性活躍推進法に基づく取組の状況把握を実施し、さらに平成 30 年 6 月に成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成 30 年法律第 71 号。以下「働き方改革関連法」という。）の視点を加え、次の 5 年間の計画を策定しました。

安心して子どもを産み育てることができる職場の風土づくり、女性が能力を発揮し活躍できる環境整備は、結果として性別に関わらず、すべての職員にとって働きやすい職場環境となり、職員一人ひとりが能力を十分に発揮できる組織の実現に繋がるということを全職員が理解し、本計画の内容を自分自身に関わることと捉えながら、組織一丸となって取り組まなければなりません。

そして、こうした我々の取組が、社会全体に広がりすべての人が生きがいを持てるまちづくりに繋がっていくものと期待するところです。

※ 本市の男性職員の育児休業取得状況や、「こども未来戦略」（令和 5 年 12 月 22 日閣議決定）の主旨を踏まえ、令和 6 年 3 月に一部改定を行うこととしました。

令和 3 年 3 月

高知市長

高知市議会議長

高知市上下水道事業管理者

高知市消防局長

高知市教育委員会

高知市代表監査委員

高知市公平委員会

高知市選挙管理委員会

高知市農業委員会

高知市固定資産評価審査委員会

I 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法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き「安心して子育てができる職場」、「一人一人の女性が個性と能力を十分に発揮できる職場」の実現を目指し、職場におけるそれぞれの立場から職場の意識や職場風土の改革に積極的に取り組むことによって、すべての職員が働きやすい職場を造成し、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図ることを目的としています。

II 計画期間等

計画期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

高知市特定事業主行動計画策定・実施委員会において、毎年実施状況等の把握及びその効果を評価し、必要があれば計画期間中であっても随時計画の見直しを実施します。

なお、計画を変更したときは、速やかに公表し、全職員に周知します。

III 計画の推進体制

1 高知市特定事業主行動計画策定・実施委員会

計画の進捗・実施状況等を精査しながら取組を推進していくとともに、計画・実行・評価・改善のサイクル（PDCA サイクル）を確立させ、必要に応じて本計画の見直しを行います。

2 人事担当課

本計画を主体的に実施していくとともに、各種事業担当課等と連携を密にしながら調整を図る等、すべての取組を総括していきます。

3 各種事業担当課等

次世代育成支援、女性の活躍推進の観点から本計画に関する取組を積極的に実施していきます。

- 総務・庶務担当課
- 子ども・子育て事業担当課
- 男女共同参画事業担当課
- 施設管理者
- 行事等担当課

4 所属長

仕事と子育てが両立できる職場づくり、女性が活躍できる職場づくりには、各職場単位での取組が重要となることから、所属長として出産・育児への理解と、女性の活躍推進への理解を率先して深め、休暇を取得しやすい雰囲気づくり、働きやすい環境づくり等、職場の長としての役割を積極的に進めていきます。

5 全職員

本計画が策定された趣旨を理解し、その内容を自分自身に関わることと捉えながら日々の行動の中で、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を常に心がけ環境づくりを実践していきます。

IV 取組の基本的な考え方

本市では、平成 17 年度から、職員が仕事と子育てを両立できる職場環境を整備するため様々な施策を講じてきましたが、平成 28 年度からは、女性が十分に能力を発揮し活躍できる職場づくりに関する取組を加えることで、職員全員が働きやすい職場環境の実現を目指してきました。

今後は、今までの取組に働き方改革の視点を加え、テレワーク等柔軟な働き方を推進することで、更に、職員全員が働きやすい職場環境の実現を目指すとともに、職員自らが協力し合って働き方を効率化できる組織を構築し、質の高い行政サービスを提供することができる組織づくりを目指していきます。

また、多様化・高度化する市民のニーズに対応するため、各所属において多様な任用形態、勤務形態が活用されている現状を踏まえ、会計年度任用職員等についてもそれぞれの実情に応じ可能な限り、本計画に沿った取組の実施に努めるものとします。

Ⅵ 令和 7 年度末時点の目標

	項 目	R7年度末 目 標	R元年度 実 績	
子育てしやすい 職場環境	① 女性職員の育児休業取得率	100.0%	100.0%	
	② 男性職員の育児休業取得率（2週間以上取得）	85.0%	9.9% <small>（1日以上取得）</small>	
男性職員の 子育て参加	③-1 配偶者出産時特別休暇取得率（男性職員）	100.0%	73.2%	
	③-2 育児参加特別休暇取得率（男性職員）	100.0%	31.0%	
生活時間の確保	④-1 年次有給休暇平均取得日数	15.0日	14.0日	
	④-2 年次有給休暇取得日数5日未満の職員の割合	0.0%	8.0%	
女性が働きやすい 職場環境	⑤-1 技術職員に占める女性の割合（一般行政職）	15.0%	9.1%	
	⑤-2 技術職員に占める女性の割合（上下水道局）	15.0%	7.7%	
	⑤-3 消防吏員に占める女性の割合（消防局）	5.0%	2.2%	
女性のキャリア 形 成	⑥ 各役職段階に占める女性職員 の割合（一般行政職）	a.部長・次長級	14.0%	11.4%
		b.課長級	22.0%	15.7%
		c.課長補佐級	45.0%	39.2%
		d.係長級	45.0%	38.0%

- ① 女性職員の育児休業取得率は、100%を目標とします。【全部局】
- ② 男性職員の育児休業取得率（2週間以上取得）は、「こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）」の主旨を踏まえ85.0%を目標とします。【全部局】
- ③ 男性職員の配偶者出産時特別休暇と育児参加特別休暇の取得率は、それぞれ100%を目標とします。【全部局】
- ④ 全職員が必要とする年次有給休暇を取得できる職場環境になることを目指し、年次有給休暇の取得促進を進めるとともに、取得日数5日未満の職員の割合を0.0%とします。【全部局】
- ⑤ 女性職員が少ない技術職及び消防職に占める女性の割合について、技術職は、一般行政職及び上下水道局ともに高知市男女共同参画プラン2021に示された15.0%、消防職は、国の第5次男女共同参画基本計画で示された5.0%を目標とします。
- ⑥ 各役職団体に占める女性職員の割合については、国の第5次男女共同参画基本計画に示された、部長・次長級14.0%、課長級22.0%を目標とします。また、課長補佐級・係長級については、過去の伸び率を参考に、課長補佐級45.0%、係長級45.0%を目標とします。【一般行政職】

Ⅷ 具体的な取組

I 仕事と家庭の両立（ワークライフバランス）に向けた取組

【次世代法・女性活躍推進法】

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

① 職員に対する出産・育児制度等の周知

ア 職員情報共有システムの活用等による制度の周知

子どもが生まれた職員自身が、出産・育児に関する制度について正しい知識を得られるよう、職員情報共有システムを活用して休暇等の制度を周知し、制度の利用促進を図ります。

- ・ 職員情報共有システム内に、出産・育児に関する制度及び様式等をまとめたハンドブックを掲示し、内容を随時更新します。
- ・ 職員情報共有システムの掲示板等を活用し、出産に関する諸費用や産前産後休暇・育児休業等を取得した場合の経済的措置(給与・共済関係)に関する情報を随時掲載します。
- ・ 庶務・会計実務研修等の中で、出産・育児に関する制度について積極的に周知を図ります。

イ 妊産婦等に対する健康等への配慮

該当職員の健康や安全に配慮するため、必要に応じて業務の改善や保健指導等を行い、妊娠中の職員の負担を軽減していきます。

- ・ 職員情報共有システムを活用し、妊娠中又は産前・産後に取得できる休暇や勤務制限等について、周知を図ります。
- ・ 妊娠中の職員に対し、原則として深夜業務及び時間外勤務を命じないようにします。
- ・ 受動喫煙防止のための対策を講じ、妊産婦の健康に配慮します。
- ・ 喫煙する職員は、日頃から喫煙マナーを遵守します。

(2) 子育てしやすい職場環境の整備

① 子育てに関する休暇等を取得しやすい職場環境の整備

休暇を取得する職員の業務について、必要に応じて業務分担の見直しや軽減を図ります。また、休暇取得中の人員確保については組織的かつ円滑に行い、休暇を取得しやすい職場環境を構築します。

- ・ 職員情報共有システム内に、出産・育児に関する制度及び様式等をまとめたハンドブックを掲示し、内容を随時更新し、必要に応じ手続や制度の説明を行います。
- ・ 所属長等を対象とした職員研修等を通じ、定期的に育児休業等の制度や取得意義について周知を図り、職場の意識改革を促します。
- ・ 育児休業取得者から希望があった場合には、業務内容に関わる情報等を定期的に提供し、復職に対する不安を払拭していきます。

② 多様な働き方の実現

ア テレワークの推進

子育てや介護等の事情を抱える職員が継続的に就労できるよう、テレワークの推進に努めます。

- ・ 業務内容や体制等の見直し等により、テレワークを実施しやすい体制を整えます。

③ 男性職員の子育て参加の促進

ア 男性職員の育児参加に対する意識啓発

共働きの家庭が増加する中、男性の家庭生活への参加促進が求められることから、男性職員が子育てに参加しやすい職場環境づくりを目指して、意識啓発を行っています。

- ・ 職員情報共有システムの掲示板等を活用し、男性職員の育児参加の必要性について情報提供を行います。
- ・ 「子どもの面倒を見るのは母親の仕事である」というような性別役割意識をなくし、男性職員も積極的に子育てに参加できるような職場の醸成に努めます。

イ 男性職員の子育てに関する休暇等の取得促進

男性職員の子育てに関する休暇等の取得に対する不安や抵抗感を軽減し、積極的な取得を促していきます。

- ・ 所属長等は、男性職員の子どもの出生予定について早期に把握するよう努めます。
- ・ 所属長等は、子どもが生まれる予定の男性職員に対し、子育てに関する休暇等の取得予定等について記載した「育児参加プログラムシート」の提出を求めるとともに、取得を積極的に勧奨します。
- ・ 男性職員の子育てに関する休暇等の取得手続等に関する相談窓口を設置します。
- ・ 男性職員が取得できる子育てに関する休暇等について、職員情報共有システムの掲示板等を通じ周知を行います。
- ・ 男性職員が育児休業を取得した場合の経済的なシミュレーションを行い、経済的な支援措置について情報提供を行います。
- ・ 育児休業を取得した男性職員の体験談や、当該職員の職場における支援体制等について、職員情報共有システムを通じて情報提供します。

④ 子育て中の職員に対する人事上の配慮

子育て中の職員の配属先については、その希望を把握しながら、子育ての状況に応じた勤務場所、勤務形態となるよう人事上の配慮に努めます。

- ・ 職員申告書等で、職員の子育ての状況及び子育ての状況に応じた配属先の希望を把握していきます。

(3) ワークライフバランスの実現に向けた職場環境の整備

① 生活時間の確保

ア 超過勤務の縮減

長時間勤務の常態化は、ワークライフバランス実現の障壁となることから、超過勤務の縮減に努めます。

- ・ ノー残業デーの徹底を周知していきます。
- ・ 所属長に対し、必要に応じて超過勤務縮減等の指導を行います。
- ・ 限られた時間の中で合理的・効率的に業務を行えるよう、業務分担や業務の進め方の見直しを実施します。

イ 年次有給休暇の取得促進

それぞれの業務を確実に遂行しながら、ゆとりある多様な生き方ができるよう、年次有給休暇の取得促進を図ります。

- ・ 職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、業務の情報共有や職員同士がサポートし合える体制を構築します。
- ・ 職員の私的な時間の活動選択肢を増やすため、地域行事や文化・体育行事・イベント等の情報を積極的に提供します。

II 子育て支援対策に関する取組【次世代法】

(1) 子育て支援活動の推進

① 子育てに関する地域活動・組織活動の支援

ア 地域活動等への参加推進

子ども、子育てに関する地域活動等の情報を提供し、積極的な参加を促します。

- ・ 子ども、子育てに関する地域活動やイベント等の事業について、積極的に職員に情報を提供します。

イ 子どもとふれあう機会の充実

職員が子どもとふれあう機会を充実させていきます。

- ・ 職員のレクリエーション活動への積極的な参加を促し、必要に応じて休暇の取得促進や、勤務体制の見直しに努めます。
- ・ 職員参加のレクリエーション活動を企画する場合は、家族で参加できるよう配慮します。

(2) 子育てバリアフリーの促進

① 環境づくり

ア 施設整備

乳幼児と一緒に安心して来庁できるように、施設の充実を図ります。

- ・ 子ども連れでも来庁しやすいよう、必要に応じ、子ども用トイレ、ベビーベッド、授乳室等の設置等に努めます。

イ 待遇研修の実施

子ども連れでも気兼ねなく来庁できるように、職員に対し待遇研修を実施します。

- ・ 子ども連れの方の立場に立った対応ができるよう、職員に対し研修や指導等を行います。
- ・ 職員は、子ども連れの方の立場に立った対応を心がけます。

(3) 不妊治療を受けやすい職場環境の整備

① 不妊治療のための休暇の取得促進

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、不妊治療のための休暇の取得を促進していきます。

- ・ 職員情報共有システムを活用し、不妊治療のための休暇やその他利用可能な制度の周知を図ります。
- ・ 所属長等に対し、研修等を通じて不妊治療への理解促進を図るとともに、不妊治療のための休暇その他利用可能な制度について情報提供を行います。

Ⅲ 職業生活における機会の提供に関する取組【女性活躍推進法】

(1) 女性の採用割合向上

① 人材の確保

住民の多様なニーズに対応するため、女性の人材確保に努め、多角的な視点でものごとを捉える組織風土を構築します。

- ・ インターンシップの受入れ、県内の高校・大学等での具体的な業務内容や福利厚生事業の説明等、採用後のイメージを持ちやすいような職場案内を積極的に行っていきます。
- ・ ハード、ソフトの両面から、女性が働きやすい職場環境を整備します。
- ・ 職務内容について、性別による区別をしていないか常に意識し、職員に平等に職務の機会が付与できるよう努めます。

(2) 職員の意識改革

① すべての職員が働きやすい職場環境の実現

ア 男女共同参画社会づくりに向けた意識啓発

男女共同参画に向けた意識啓発を行います。

- ・ 男女共同参画に関する事業等について、積極的に職員へ情報提供を行います。

イ ハラスメントの防止

ハラスメントは職場内秩序を乱し、健全で働きやすい職場環境を妨げるものと理解した上で、その防止に向け研修や啓発活動等を実施します。

- ・ ハラスメント防止のための研修を実施し、ハラスメントが職場へ及ぼす悪影響についての理解を促します。
- ・ ハラスメントに関する相談体制を整え、相談があった場合は、迅速かつ適切な対応を行います。

ウ 男女の固定的な役割分業の是正

性別による固定的な役割分担を改善するとともに、女性に偏りがちな子育ての負担軽減等、男女が共に仕事と子育てを両立し、活躍できる職場づくりに努めます。

- ・ 性別に関係なくひとりの人間として、お互いの仕事の仕方や立場、状況等の違いを認め、受け止め、尊重し合う職場の雰囲気づくりに努めます。

エ 職員の意識向上

職員自身が仕事に対する意欲を高められるよう意識啓発を行います。

- ・ 職員が意欲を持って働くことができるような人事異動に努めます。
- ・ どのような仕事においてもやりがいを見つけ、仕事のおもしろさを自ら発見していけるよう、研修等で意識啓発を行います。

(3) 管理職及び各役職段階に占める女性職員の割合向上

① 女性のキャリア形成への積極的な支援

ア 職域拡大による多様な職務機会の付与

性別を問わず平等に育成及び職務経験が蓄積できるよう人材育成に努め、職務機会の付与等を行っていきます。

- ・ 若手職員に職務経験の蓄積を促すため、積極的な配置転換に努めます。
- ・ 管理職研修等の中で、男女区別のない人材育成を意識づけていきます。

イ キャリア形成のための取組

女性職員が、子育て等をしながらキャリア形成をしていくイメージを持てるよう、年代を超えた交流を促し、能力や意欲の向上につながるよう積極的な支援をします。

- ・ 年代を超えたコミュニケーションの機会を通じ、キャリアアップの情報等を提供できるように努めます。
- ・ 若手職員のロールモデルとなる職員の育成に努めます。



本計画の取組は、すべての職場、すべての職員の理解と協力が必要です。
組織一体となって、働きやすい職場づくりを目指します。



高知市特定事業主行動計画策定・実施委員会(令和6年3月)

委員長	総務部副部長	谷脇 由人
副委員長	人事課長	市村 有生
委員	人権同和・男女共同参画課長	佐竹 真湖
委員	子育て給付課長	山中 理枝
委員	教育委員会教育政策課長	岸田 正法
委員	上下水道局総務課長	川村 志保
委員	消防局参事総務課長事務取扱	西川 宜孝
委員	監査委員事務局次長	明坂 通子
委員	選挙管理委員会事務局次長	田中 俊次
委員	農業委員会次長	上田 満春
委員	議会事務局庶務課長	田村 章代