

高知市特定事業主行動計画実施状況及び高知市における女性の活躍状況の公表(令和6年8月)

本市では、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。)に基づき「高知市特定事業主行動計画」を策定・実施しています。

今般、次世代法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を取りまとめましたので公表します。併せて、女性活躍推進法第21条に基づき、本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取組及び実績》

(1) 採用者に占める女性の割合

	R3年度	R4年度	R5年度
全職員	65.1%	52.7%	44.0%

(2) 採用試験受験者に占める女性の割合

	R3年度	R4年度	R5年度
全職員	39.9%	42.4%	39.0%

(3) 職員に占める女性職員の割合

	数値目標 (R7年度末)	R3年度	R4年度	R5年度
技術職員 (一般行政職)	15.0%	9.4%	9.3%	10.3%
技術職員 (上下水道局)	15.0%	15.1%	15.3%	15.1%
消防吏員	5.0%	1.7%	2.5%	2.5%

〔取組内容〕

- 令和3年度
- ・ 技術系職種の女性割合の向上のため、高知県内の高校、専門学校、大学的女子生徒をインターンシップ生として職場で受け入れ、公務職場及び技術系職種への理解を促した。
 - ・ 技術系職種の仕事内容を具体的にイメージできるよう、採用ガイドブックに先輩職員の声を掲載し、職場案内を積極的に行った。
 - ・ 職業説明会において、仕事内容のほか、勤務条件や福利厚生制度に関する説明を行い、女性が働きやすい職場環境であることを周知した。
 - ・ 消防吏員の女性割合の向上のため、女性消防士自らが職業説明会や防災イベント等に参加し、消防士として活躍する姿をアピールした。

令和4年度 ・前年度と同様

令和5年度 ・前年度と同様

(4) 管理職に占める女性職員の割合及び各役職段階に占める女性職員の割合

	数値目標 (R7年度末)	R3年度	R4年度	R5年度
管理職全体	—	36.0%	37.5%	37.6%
部長・次長級	14.0%	8.9%	9.5%	15.0%
課長級	22.0%	19.1%	21.6%	20.8%
課長補佐級	45.0%	46.8%	44.8%	41.5%
係長級	45.0%	39.5%	42.1%	43.2%

〔取組内容〕

- 令和3年度
- ・ リーダー職員育成研修や自治体女性職員向け研修等へ女性職員を派遣した。
 - ・ 性別を問わず、他団体との人事交流や派遣研修への参加に努めた。

令和4年度 ・前年度と同様

令和5年度 ・前年度と同様

(5) 機会の提供に資する制度の概要

●セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・ 本市独自の研修のほか、ハラスメント防止研修やダイバーシティ推進研修、人権研修をこうち人づくり広域連合と連携して実施し、男女区別のない人材育成等を意識付けた。
- ・ ハラスメント苦情相談職員を15名配置し、相談体制を整えるとともに、ハラスメント防止対策に努めた。

《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取組及び実績》

(1) 男女別の育児休業取得率

	数値目標 (R7年度末)	R3年度	R4年度	R5年度
男性職員	36.0% ※1 (1日以上の取得)	17.9%	32.4%	48.1%
女性職員	100.0%	105.8% ※2	90.7%	113.9% ※2

育児休業取得率＝「当年度中に新たに育児休業を取得した職員数」／「当年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員数」

※1 令和6年3月に改定し、改定後の数値目標は、「2週間以上育児休業を取得した男性職員の割合を85.0%」とした。

※2 前年度中に新たに育児休業が取得可能であった職員のうち、産後休暇の後、他の休暇を取得したことによって、当年度中の育児休業取得者となった職員がいるため、100%を上回っているもの。

(2) 男性職員の配偶者出産時特別休暇及び育児参加特別休暇取得率

	数値目標 (R7年度末)	R3年度	R4年度	R5年度
配偶者出産時特別休暇	100.0%	83.9%	89.7%	86.1%
育児参加特別休暇	100.0%	51.8%	80.9%	75.9%

〔取組内容〕

- 令和3年度
- ・ 出産・育児に関する休暇や経済的措置等、関係制度の正しい知識を得られるよう、ハンドブックを庁内掲示し、周知を図った。
 - ・ 育児休業を取得した男性職員の名簿や育児休業体験記を庁内掲示した。
 - ・ 男性職員を対象に育児休業に関するアンケートを実施した。
- 令和4年度
- ・ 出産・育児に関する休暇や経済的措置等、関係制度の正しい知識を得られるよう、ハンドブックを庁内掲示し、周知を図った。
 - ・ 育児休業を取得した男性職員の名簿や育児休業体験記を庁内掲示した。
- 令和5年度
- ・ 前年度と同様。
 - ・ 特定事業主行動計画に定める令和7年度末時点の男性職員の育児休業取得率の数値目標の引き上げ(1日以上の取得36.0%→2週間以上の取得85.0%)とともに、男性職員の子育て参加促進に向けた新たな取組の検討を行った(※令和6年4月に新たな取組内容等について庁内周知済。)

(3) 年次有給休暇の取得日数の状況

	数値目標 (R7年度末)	R3年度	R4年度	R5年度
平均取得日数	15.0日	14.2日	14.3日	16.5日
取得日5日未満の職員の割合	0.0%	9.0%	6.5%	3.3%

〔取組内容〕

- 令和3年度
- ・ 夏季特別休暇実施の通知に併せて、計画的な年次有給休暇の取得について周知した。
- 令和4年度
- ・ 前年度と同様
- 令和5年度
- ・ 前年度と同様