

## 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4年7月)

高知市では、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号。以下「次世代育成法」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。

今回、次世代育成法第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条の規定に基づき、高知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

	R2年度	R3年度
全職員	57.0%	65.1%

#### (2) 採用試験受験者に占める女性の割合

	R2年度	R3年度
全職員	41.6%	39.9%

#### (3) 職員に占める女性職員の割合

	目標(R7年度)	R2年度	R3年度
技術職員 (一般行政職)	15.0%	8.0%	9.4%
技術職員 (上下水道局)	15.0%	11.9%	15.1%
消防吏員	5.0%	2.5%	1.7%

##### (取組内容)

令和2年度  
 ・高知県内の高校、専門学校、大学の女子生徒をインターンシップ生として技術職場で受入れ、公務職場及び技術系職種への理解を促進した。  
 ・女性消防士増員を目的としたポスターやパンフレットを作成し、県内高校や職業説明会で配布した。  
 ・職業説明会で、業務内容だけでなく福利厚生についても説明し、働きやすい職場環境であることをPRした。

令和3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

	目標(R7年度)	R2年度	R3年度
管理職割合	—	33.4%	36.0%
部長・次長級	14.0%	11.6%	8.9%
課長級	22.0%	14.1%	19.1%
課長補佐級	45.0%	42.4%	46.8%
係長級	45.0%	37.4%	39.5%

##### (取組内容)

令和2年度  
 ・研修等で男女区別のない人材育成等を意識付けた。  
 ・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。

令和3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

- ・ハラスメント研修、コンプライアンス推進研修、人権研修を実施した。
- ・ハラスメント苦情相談職員を設置し、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

	目標 (R7年度)	R2年度	R3年度
男性職員	36.0%	12.5%	17.9%
女性職員	100.0%	100.0%	100.0%

(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

	目標 (R7年度)	R2年度	R3年度
配偶者出産時特別休暇	100.0%	79.2%	83.9%
育児参加特別休暇	100.0%	50.0%	51.8%

(取組内容)

- 令和2年度
- ・出産育児に関する各制度を掲載したハンドブック等を作成し共有した。
  - ・育児休業を取得した男性職員の体験談及び名簿を作成し共有した。
- 令和3年度
- ・前年度と同様。
  - ・子どもが生まれた男性職員に、出産育児に関する各制度を掲載したパンフレットを送付した。
  - ・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。

(3) 年次有給休暇の取得日数の状況

	目標 (R7年度)	R2年度	R3年度
平均取得日数	15.0日	14.0日	14.2日
取得日5日未満の職員の割合	0.0%	7.4%	9.0%

(取組内容)

- 令和2年度
- ・夏季休暇取得時に計画的な年休取得について通知した。
- 令和3年度
- ・前年度と同様