

高知市特定事業主行動計画

# 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～



令和8年3月  
高 知 市

I	計画策定の背景と目的	2
II	計画の策定主体	2
III	計画期間	2
IV	計画の推進体制	3
V	本市の現状及び課題	3
VI	数値目標	6
VII	具体的な取組	7

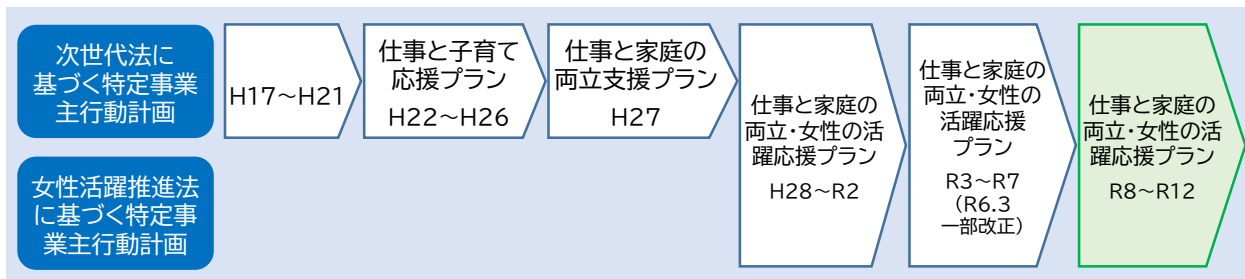
## I 計画策定の背景と目的

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、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、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、地方自治体は特定事業主として、両法律に基づきそれぞれ行動計画の策定が義務付けられました。

本市では、次世代法に基づく「高知市特定事業主行動計画」を平成17年3月に策定し、仕事と子育ての両立に向けた取組を進める中、平成28年3月には相互に密接な関係にある次世代育成支援と女性活躍推進の取組を両輪で進めていくため、両法律に基づく一体的な計画を新たに策定しました。その後、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）の視点を加えて改定を行った令和3年度から令和7年度を計画期間とする計画に取り組む中で、男性職員の育児参加促進の機運の高まりを受けて、令和6年3月に計画の一部改定を行い、男性職員の育児休業取得率の数値目標の大幅な引き上げや、男性職員の育児参加促進のための新たな取組を追加する等、様々な取組を進めてきました。

今回、現行の計画期間が令和8年3月をもって満了することから、次世代法及び女性活躍推進法に基づく取組に関する状況把握及び課題分析を行うとともに、職員を取り巻く状況や社会情勢の変化も踏まえ、令和8年度からの5年間を計画期間とする計画を新たに策定しました。

本計画に基づき、すべての職員がその能力を十分発揮し、活躍できる職場環境づくりや、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んでいくこととします。



## II 計画の策定主体

本計画は、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、高知市農業委員会及び高知市固定資産評価審査委員会が連名で策定するものです。

## III 計画期間

本計画の計画期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とし、取組の進捗状況や社会情勢の変化等に応じて、計画期間内においても必要に応じて見直しを行います。

なお、計画を改定した際は、速やかに公表し、全職員に周知します。

## IV 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

本計画に基づく取組を全庁的かつ効果的に推進するため、各任命権者の人事担当課等を構成員として設置された「高知市特定事業主行動計画策定・実施委員会」において、取組状況等の確認や取組効果の検証、計画の見直しを行います。

また、各取組については、その後の対策や見直しに反映させる等、計画・実行・評価・改善のサイクル（PDCAサイクル）の確立に努めます。

### 2 計画の公表

本計画は、本市ホームページ及び庁内イントラネットに掲載することにより公表します。計画の見直しを行った場合も同様に公表します。

### 3 計画の実施状況の公表

本計画に基づく取組状況や数値目標の達成状況等については、毎年度、把握及び点検を行い、本市ホームページ及び庁内イントラネットに掲載することにより公表します。

## V 本市の現状及び課題

次世代育成支援及び女性活躍推進に関する本市の状況について、以下のとおり現状把握及び課題分析を行いました。

### 1 仕事と育児の両立

#### (1) 育児休業の取得状況

「共働き・共育て」を定着させるため、国においても男性の育児休業取得を積極的に推進していることや、令和6年度に新たに開始した「育児参加プログラムシート」の提出等の取組により、表1のとおり、本市の男性職員の育児休業取得率は大きく上昇しています。

一方、職員アンケートでは、男性職員の20.0%が「育児休業を取得したくない」と考えており、その理由として「収入が減少し、家計に影響すること」や「職場に迷惑をかける」ことを挙げています。

男性職員の育児休業取得率の更なる向上のためには、育児休業期間中の収入減少に対する不安感や、育児休業取得者の職場の負担増大が課題と言えます。

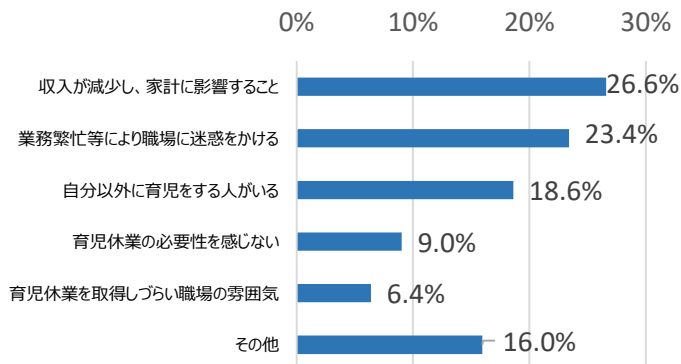
表1 男女別の育児休業取得率

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
男性職員 (2週間以上)	14.3%	29.4%	44.3%	84.6%
女性職員	105.8%	90.7%	113.9%	100%

※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が取得可能となった職員数」

※上記の男性職員のR3～R6年度の取得率は、いずれも2週間以上の取得率

表2 育児休業を取得したくない理由（男性職員）



※ 今後子どもを養育する可能性（第2子以降の子どもを含む。）のある男性職員が回答。

（令和7年7月 特定事業主行動計画策定改定に関する職員アンケートより）

## V 本市の現状及び課題

### (2) 仕事と育児の両立のための制度の利用状況

表3のとおり、仕事と育児の両立のための制度（育児休業、配偶者出産時特別休暇及び育児参加特別休暇を除く。）の利用状況はいずれも限定的で、特に男性職員については有給の制度であっても利用実績がほとんどないことから、制度の認知度が低いと推測されます。

令和7年度から育児短時間勤務制度が導入されるとともに、部分休業制度も拡充され、仕事と育児の両立のための多様な働き方が可能となる制度の選択肢が増えたこともあり、各種制度の内容等について職員に浸透させていく必要があります。

表3 仕事と育児の両立のための制度（育児休業、配偶者出産時特別休暇及び育児参加特別休暇を除く。）の男女別の利用実績（令和6年度実績）

	育児時間	部分休業	時間外勤務の制限	深夜勤務の制限	不妊治療のための休暇	妊娠障害による休暇	妊産婦の健診のための休暇	妊婦通勤緩和
男性職員	2人	0人	0人	0人	0人	—	—	—
女性職員	15人	12人	1人	0人	18人	22人	35人	18人

※下線部は有給

## 2 ワーク・ライフ・バランスの実現

### (1) 超過勤務の状況

職員の超過勤務の状況は表4のとおりであり、新型コロナウイルス感染症の影響が大きかった令和4年度までと比較すると、超過勤務は減少傾向にあるものの、令和6年度において、年間の超過勤務時間が360時間を超えた職員の割合は、管理職を含む全職員の9.8%と、超過勤務が常態化している職員が一定数います。

超過勤務の常態化は、ワーク・ライフ・バランスの実現を阻害するだけでなく、職員の健康管理の観点からも解消すべき課題であり、業務の簡素化・効率化を推進し、職位を問わず超過勤務の縮減に努めていく必要があります。

表4 超過勤務の状況

	区分	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
職員一人当たりの年間の超過勤務時間数	管理職	228.7時間	234.9時間	197.3時間	197.4時間
	管理職以外	151.8時間	152.5時間	137.5時間	138.5時間
	全体	163.4時間	164.9時間	146.6時間	147.5時間
年間の超過勤務時間が360時間超の職員の割合（職員数）	管理職	20.5% (89人)	21.2% (92人)	18.1% (78人)	17.8% (78人)
	管理職以外	12.0% (293人)	9.9% (242人)	8.6% (207人)	8.3% (203人)
	全体	13.3% (382人)	11.6% (334人)	10.0% (285人)	9.8% (281人)

※管理職については、出退勤打刻時間を基に、勤務時間以外の在庁時間から1月当たり10時間（休憩時間等を考慮した時間数）をマイナスした時間を、超過勤務時間としている。

## V 本市の現状及び課題

### (2) 年次有給休暇の取得況

表5のとおり、職員の年次有給休暇の平均取得日数は増加傾向にあります。取得日数が5日未満の職員の割合は、3.3%と下げ止まりの状況です。

公務員においては、心身のリフレッシュを図ることを目的として年次有給休暇の年5日以上の取得が推進されており、取得日数5日未満の職員の割合を減らしていく必要があります。

表5 職員の年次有給休暇の取得日数の状況

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
平均取得日数	14.2日	14.3日	16.5日	16.4日
取得日数5日未満の割合	9.0%	6.5%	3.3%	3.3%

### 3 女性の活躍推進

#### (1) 女性職員の採用及び登用に関する状況

本市の女性職員の割合については、表6のとおり、全体（全職種、全所属）で女性職員が4割を超える状況が続いています。技術職員及び消防吏員においては、女性職員の割合は増加傾向にあるものの、その職務の性質から依然低い状況となっています。

一般行政職の管理職全体に占める女性職員の割合は順調に上昇し、令和7年度には38.9%となっています。各役職段階においても、年度によるばらつきはあるものの全体的に上昇傾向にあり、特に課長補佐級では49.1%と半数近くを占める等、女性の管理職登用が進められてきています。

一方、職員アンケートでは、管理職登用について、「どちらかと言えばなりたくない」又は「なりたくない」と回答した女性職員が88.0%を占めており、女性職員の多くが管理職登用に対して抵抗感を持っていることが大きな課題であり、女性職員の昇進意欲の醸成に努めていく必要があります。

表6 職員に占める女性職員の割合

区分	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
全体 (全職種、全所属)	41.6%	42.4%	42.7%	42.2%	42.8%
技術職員 (一般行政職)	9.8%	10.0%	11.0%	12.7%	12.6%
技術職員 (上下水道局)	14.9%	16.3%	14.9%	11.5%	13.1%
消防吏員 (消防局)	2.6%	2.9%	2.9%	2.9%	3.1%

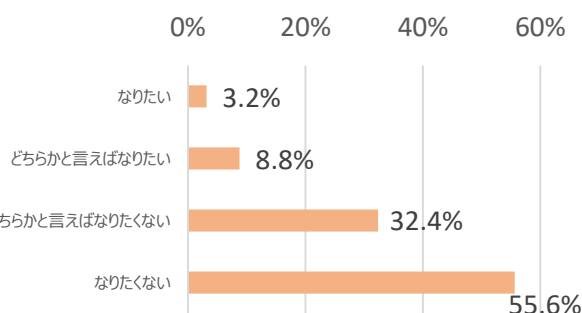
※定数外職員（育児休業取得者及び他団体への派遣職員）を含む。

表7 各役職段階に占める女性職員の割合（一般行政職）

区分	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
管理職全体	35.9%	38.1%	38.1%	38.6%	38.9%
部長・副部長級	8.7%	9.3%	15.0%	19.6%	22.4%
課長級	19.4%	21.8%	21.2%	20.4%	21.0%
課長補佐級	46.0%	45.0%	41.7%	43.7%	49.1%
係長級	39.5%	42.5%	44.0%	43.9%	41.7%

※定数外職員（育児休業取得者及び他団体への派遣職員）を含む。

表8 管理職登用の希望状況（女性職員）



※ 係長級以下の女性職員が回答。

(令和7年7月 特定事業主行動計画策定改定に関する職員アンケートより)

## VI 数値目標

本市の現状及び課題を踏まえ、以下のとおり本計画における数値目標を設定します。

項目		実績	R12年度末 数値目標	
仕事と育児の 両立	A 男性職員の育児休業取得率（2週間以上）	(R6) 84.6%	<b>100.0%</b>	
	B 男性職員の配偶者出産時特別休暇取得率	(R6) 92.3%	<b>100.0%</b>	
	C 男性職員の育児参加特別休暇取得率	(R6) 80.0%	<b>100.0%</b>	
ワーク・ライフ・ バランスの 実現	D 年次有給休暇取得日数5日未満の職員の割合	(R6) 3.3%	<b>0.0%</b>	
	E 職員一人当たりの年間の超過勤務時間数 （管理職を含む全職員）	(R6) 147.5時間	<b>130時間</b>	
	F 職員一人当たりの年間の超過勤務時間数 （管理職以外の職員）	(R6) 138.5時間	<b>120時間</b>	
	G 年間の超過勤務時間数が360時間超の職員の 割合（管理職を含む全職員）	(R6) 9.8%	<b>5.0%以内</b>	
女性の 活躍推進	H 技術職員に占める女性の割合（一般行政職）	(R7) 12.6%	<b>15.0%</b>	
	I 技術職員に占める女性の割合（上下水道局）	(R7) 13.1%	<b>15.0%</b>	
	J 消防吏員に占める女性の割合（消防局）	(R7) 3.1%	<b>5.0%</b>	
	K 各役職段階に占める 女性職員の割合 （一般行政職）	a 部長・副部長級	(R7) 22.4%	<b>25.0%</b>
		b 課長級	(R7) 21.0%	<b>25.0%</b>
		c 課長補佐級	(R7) 49.1%	<b>50.0%</b>
d 係長級		(R7) 41.7%	<b>50.0%</b>	

※H～J：定数外職員（育児休業取得者及び他団体への派遣職員）を含む。

## Ⅶ 具体的な取組

### 1 仕事と家庭の両立(ワーク・ライフ・バランスの実現)に向けた取組 【次世代法・女性活躍推進法】

職員の年齢構成の変化や任用形態の多様化、仕事や生活のあり方に関する価値観の多様化が進む中で、年齢や性別、育児や介護といった家庭状況等に関わりなく、すべての職員がライフステージに応じて仕事と家庭を両立し、その能力を十分に発揮できるよう、年次有給休暇や男性職員の育児休業等の取得促進、時間外勤務の縮減、多様で柔軟な働き方が可能となる職場環境の整備等に取り組んでいきます。

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

取組項目		取組内容
職員に対する 出産・育児制 度等の周知	職員情報共有システム（以下「システム」という。）の活用等による制度の周知	<ul style="list-style-type: none"> <li>・システムを活用した、出産・育児に関する各種制度及び手続等をまとめたハンドブック等の掲示</li> <li>・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支援制度に関する情報の提供</li> <li>・庶務・会計実務研修等における、出産・育児に関する各種制度についての積極的な周知</li> </ul>
	妊産婦等に対する健康等への配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>・システムを活用した、母性保護及び母性健康管理のための各種制度の周知</li> <li>・必要性に応じた妊娠中の職員の業務分担の見直しや、深夜業務及び時間外勤務の制限等の健康や安全への配慮</li> <li>・喫煙マナーの遵守の指導徹底等、受動喫煙防止対策の実施</li> </ul>

#### (2) 仕事と育児・介護の両立支援

取組項目		取組内容
育児・介護に関する休暇等を取得しやすい職場環境の整備		<ul style="list-style-type: none"> <li>・システムを活用した、出産・育児・介護に関する制度及び手続等をまとめたハンドブック等の掲示</li> <li>・子どもが生まれる予定の職員による「育児参加プログラムシート」の提出及び所属長からの積極的な育児休業等の取得勧奨</li> <li>・育児・介護に関する各種制度や手続等に関する相談窓口の設置</li> <li>・所属長等による、育児・介護を行う職員の休暇取得や復職後の働き方等に関する意向の把握</li> <li>・人事考課の指導育成面談等を活用した、仕事と育児・介護の両立のための制度等に関する情報提供</li> <li>・育児・介護による長期休業中の職員の担当業務をサポートする等の貢献について、勤勉手当の所属長による成績証明の際の考慮</li> <li>・所属長等を対象とした研修等を通じた、育児・介護に関する各種制度や取得意義等に関する情報提供</li> <li>・育児・介護による長期休業中の職員から希望があった場合における、円滑な職場復帰のための業務に関する情報等の提供</li> </ul>
育児中・介護中の職員に対する人事上の配慮		<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員申告書等による、職員の育児・介護の状況に応じた配属先の希望の把握及び配慮</li> </ul>

## VII 具体的な取組

取組項目		取組内容
柔軟な働き方の推進		<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務内容や体制等の見直し等による、テレワークを実施しやすい体制整備</li> <li>・早出遅出勤務制度の導入に向けたより具体的な検討</li> <li>・システムを活用した、出産・育児・介護に関する制度及び手続等をまとめたハンドブックや、仕事と育児・介護の両立のための制度を利用した働き方のモデル例の掲示</li> </ul>
男性職員の育児参加の促進	男性職員の育児参加に対する意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・システムを活用した、男性職員の育児参加や、共働き・共育てを推進する職場の雰囲気の醸成に寄与する情報提供</li> </ul>
	男性職員の育児に関する休暇等の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・所属長等による、男性職員の子どもの出生予定の早期把握</li> <li>・子どもが生まれる予定の男性職員による「育児参加プログラムシート」の提出及び所属長からの積極的な育児休業等の取得勧奨</li> <li>・男性職員が利用できる育児に関する各種制度や手続等に関する相談窓口の設置</li> <li>・システムを活用した、男性職員が利用できる育児に関する休暇制度等の周知</li> <li>・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ツールの提供</li> <li>・システムを活用した、育児休業を取得した男性職員の名簿や体験談の周知</li> </ul>

### (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

取組項目		取組内容
生活時間の確保	超過勤務の縮減	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ノー残業デーの周知徹底</li> <li>・所属長に対する超過勤務縮減等の指導</li> <li>・週休日の振替や代休の取得促進に関する周知</li> <li>・業務の効率化及び平準化に関する意識啓発</li> <li>・長時間勤務職員に対する産業医面接の実施</li> </ul>
	年次有給休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員間の業務に関する情報共有や互いにサポートし合える体制の構築</li> <li>・祝日等を活用した連続休暇の取得促進</li> <li>・毎月19日を「育児の日」とする等、家族の記念日や子どもの行事等のための年次有給休暇の取得促進</li> <li>・職員の私的な時間の活動選択肢を増やすための、地域行事や文化・体育行事、各種イベント等に関する情報提供</li> </ul>

## Ⅶ 具体的な取組

### 2 子育て支援に関する取組【次世代法】

地域の一員としての子育て支援や、子ども連れで来庁される方へのハード、ソフトの両面における配慮等、様々な面から次世代育成支援に取り組んでいきます。

#### (1) 子育て支援活動の推進

取組項目		取組内容
育児に関する地域活動・組織活動の支援	地域活動等への参加推進	・子どもや育児に関する地域活動やイベント等の事業についての積極的な情報提供
	子どもとふれあう機会の充実	・職員のレクリエーション活動への積極的な参加促進 ・職員のレクリエーション活動への家族の参加に対する配慮

#### (2) 子育てバリアフリーの促進

取組項目		取組内容
環境づくり	施設整備	・子ども連れでも安心して来庁できるよう、子ども用トイレ、ベビーベッド、授乳室等の設置
	接遇研修の実施	・子ども連れの方の立場に立った対応ができるよう、職員に対する研修や指導等の実施 ・職員による子ども連れの方の立場に立った対応

#### (3) 不妊治療を受けやすい職場環境の整備

取組項目	取組内容
不妊治療のための休暇の取得促進	・システムを活用した、不妊治療のための休暇やその他利用可能な制度の周知 ・所属長等に対する、研修等を通じた不妊治療のための休暇やその他利用可能な制度についての情報提供

## Ⅶ 具体的な取組

### 3 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】

複雑かつ多様化する市民ニーズに対応し、柔軟な発想で行政サービスを提供していくためには、女性職員の視点を含めた多様な意見を施策に反映させることが重要です。

女性職員がライフステージの変化に柔軟に対応しながら、仕事にやりがいを持ち、その能力を十分に発揮して活躍できるよう、女性職員のキャリア形成支援や積極的な登用に取り組んでいきます。

#### (1) 女性職員の活躍推進

取組項目		取組内容
女性の採用割合の向上	人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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、女性が働きやすい職場環境であることや、採用後の業務内容のイメージを持ちやすいような職場案内の実施</li> <li>・ ハード、ソフトの両面における女性が働きやすい職場環境の整備</li> <li>・ 男女区別のない平等な職務の機会の付与</li> </ul>
女性のキャリア形成への積極的な支援	職域拡大による多様な職務機会の付与	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 若手職員に職務経験の蓄積を促すための積極的な配置転換</li> <li>・ 管理職研修等による、男女区別のない人材育成の意識づけ</li> </ul>
	キャリア形成のための取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ リーダー職員育成研修や自治体女性職員向け研修等への女性職員の派遣</li> <li>・ 他団体との人事交流や派遣研修への女性職員の参加</li> <li>・ 女性管理職による座談会の開催</li> <li>・ 若手職員のロールモデルとなる職員の育成</li> </ul>
女性の健康上の特性への配慮	女性の健康確保に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ システムを活用した、女性の健康上の特性に関する情報提供や、利用可能な休暇制度等についての周知</li> <li>・ 婦人科検診の実施及び人間ドック等を利用した婦人科検診の受診勧奨</li> </ul>

#### (2) 性別に関わらず職員が能力を発揮できる職場環境づくり

取組項目		取組内容
職員の意識改革	男女共同参画社会づくりに向けた意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ システムを活用した、男女共同参画に関する事業等に関する職員への情報提供</li> </ul>
	ハラスメントの防止	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ハラスメント防止のための研修の実施</li> <li>・ ハラスメントに関する相談体制の整備及び迅速かつ適切な対応</li> </ul>
	男女の固定的な役割分業の是正	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 性別に関わらず、お互いを尊重し合う職場の雰囲気づくり</li> <li>・ 性別に関わらず、個人の能力・実績・適性等を踏まえた、職員が能力を発揮できる人事配置</li> </ul>

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。  
組織一丸となって、働きやすい職場環境づくりを目指します。

## 高知市特定事業主行動計画 (令和8年度～令和12年度)

---

令和8年3月策定

高知市総務部職員厚生課

高知市本町5丁目1番45号

TEL：088-803-5140

FAX：088-855-4621