

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8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6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。

あわせて、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 職員の男女の給与の額の差異(令和7年度)

(1) 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)
任期の定めのない常勤職員	90.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	99.7%
全職員	77.7%

(2) 「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

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

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)
本庁部局長・次長相当	95.8%
本庁課長相当	98.6%
本庁課長補佐相当職	97.6%
本庁係長相当職	96.1%

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	98.2%
31～35年	94.7%
26～30年	94.1%
21～25年	92.4%
16～20年	88.7%
11～15年	88.1%
6～10年	90.8%
1～5年	97.7%

〔説明欄〕

- ・ 全職員における差異について
女性の割合が高い会計年度任用職員を含む「任期の定めのない常勤職員以外の職員」の全職員に占める割合が高いことによる影響が考えられる。
- ・ 「任期の定めのない常勤職員」における差異について
各種手当の支給状況による影響が考えられる。
扶養手当:世帯主である男性に支給している場合が多い(受給者に占める男性割合は75.9%)。
特殊勤務手当:支給対象となる業務(消防やごみ収集など)に従事する男性の割合が高い。

なお、当該情報における「任期の定めのない常勤職員以外の職員」については、報酬形態が「日給」又は「時給」で、勤務日数が一定でないものを除いている。

2 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	R5年度	R6年度	R7年度
管理的地位にある職員(課長級以上)	19.1%	20.1%	21.8%

3 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	数値目標 (R7年度末)	R5年度	R6年度	R7年度
部長・次長級	14.0%	15.0%	20.0%	23.4%
課長級	22.0%	20.8%	20.2%	21.0%
課長補佐級	45.0%	41.5%	42.6%	48.8%
係長級	45.0%	43.2%	43.7%	41.4%

〔取組内容〕

- 令和5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6年度・前年度と同様
- 令和7年度・前年度と同様

4 採用者に占める女性の割合

区分	R5年度	R6年度	R7年度
全職員	44.0%	50.0%	38.7%

5 職員に占める女性職員の割合

区分	数値目標 (R7年度末)	R5年度	R6年度	R7年度
技術職員 (一般行政職)	15.0%	10.3%	12.1%	12.8%
技術職員 (上下水道局)	15.0%	15.1%	11.9%	12.6%
消防吏員	5.0%	2.5%	2.8%	2.8%

〔取組内容〕

- 令和5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、大学の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業務内容を含む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6年度・前年度と同様。
 ・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業務内容を含む先輩職員の声の掲載のほか、PR動画やオンライン就職セミナー等により、職場案内を積極的に行った。
- 令和7年度・前年度と同様

6 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及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

(1) 男女別の育児休業取得率

ア 常勤職員

区分	数値目標 (R7年度末)	R5年度	R6年度	R7年度
男性職員	85.0% (2週間以上の取得)	44.3%	84.6%	89.4%
女性職員	100.0%	113.9% ※1	100.0%	100.0%

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 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。

イ 会計年度任用職員

区分	R5年度	R6年度	R7年度
男性職員	－	33.3%	0.0%
女性職員	－	109.0%	100.0%

(2) 男女別の育児休業の取得期間の分布状況(令和7年度)

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%
1週間以上2週間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2週間以上1月以下	37.3%	0.0%	0.0%	0.0%
1月超3月以下	35.6%	2.0%	0.0%	0.0%
3月超6月以下	15.2%	0.0%	0.0%	42.8%
6月超9月以下	6.8%	8.0%	0.0%	14.3%
9月超12月以下	3.4%	46.0%	0.0%	28.6%
12月超24月以下	1.7%	36.0%	0.0%	0.0%
24月超	0.0%	8.0%	－	－

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

区分	数値目標 (R7年度末)	R5年度	R6年度	R7年度
配偶者出産時 特別休暇	100.0%	86.1%	92.3%	92.4%
育児参加 特別休暇	100.0%	75.9%	80.0%	77.3%

〔取組内容〕

- 令和5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。
 - ・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年度・子どもが生まれる予定の男性職員が育児に係る休暇所得予定を円滑に所属長と共有等を行うためのツールとして新たに「育児参加プログラムシート」を作成し、運用を開始したほか、出産・育児に関する相談窓口の新設等の取組を行った。
- ・男性に特化した育児に係る休暇のほか経済的支援などの制度をまとめた「高知市職員子育て応援ハンドブック(男性職員編)」を新たに作成したほか、育児休業を取得した男性職員の名簿及び育児休業体験記を更新して庁内掲示した。

- 令和7年度・前年度と同様。
- ・育児休業未取得で取得希望のある男性職員と育児休業を取得した男性職員による座談会を開催した。

3 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

区分	R7年度
内部部局等(本庁)	15.2時間／月
内部部局等以外(本庁以外)	8.8時間／月

4 年次有給休暇の取得日数の状況

区分	数値目標 (R7年度末)	R5年度	R6年度	R7年度
平均取得日数	15.0日	16.5日	16.4日	16.1日
取得日5日未満の 職員の割合	0.0%	3.3%	3.3%	3.6%

〔取組内容〕

令和5年度・夏季特別休暇実施の通知において、計画的な年次有給休暇の取得を勧奨した。

令和6年度・前年度と同様

令和7年度・前年度と同様