

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

高松市では、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。)及び次世代育成支援対策推進法に基づき「高松市特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項及び次世代育成支援対策推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり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、高松市における女性の活躍状況を公表します。

### I 職業生活における機会の提供に関する実績

#### (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<br>(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      | 88.7%                           |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 95.7%                           |
| 全職員               | 91.1%                           |

##### 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。

##### ① 役職段階別

| 役職段階      | 男女の給与の差異<br>(男性の給与に対する女性の給与の割合) |
|-----------|---------------------------------|
| 局長・局次長相当職 | 111.6%                          |
| 課長相当職     | 107.3%                          |
| 課長補佐相当職   | 98.5%                           |
| 係長相当職     | 97.8%                           |

##### ② 勤続年数別

| 勤続年数   | 男女の給与の差異<br>(男性の給与に対する女性の給与の割合) |
|--------|---------------------------------|
| 36年以上  | 83.4%                           |
| 31～35年 | 91.2%                           |
| 26～30年 | 92.8%                           |
| 21～25年 | 91.4%                           |
| 16～20年 | 95.8%                           |
| 11～15年 | 96.1%                           |
| 6～10年  | 97.9%                           |
| 1～5年   | 97.8%                           |

【説明欄】

- 任期の定めのない常勤職員以外の職員について、報酬形態が日給又は時給の職員は一時的な任用又は短時間勤務者である場合が多く、全体の算出値に与える影響が大きいため、算出対象から除外している。
- 扶養手当について、男性に支給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性の割合は76.9%となっている。
- 管理職手当について、男性に支給している場合が多く、管理職手当の受給者に占める男性の割合は72.3%となっている。
- 休日勤務手当について、男性に支給している場合が多く、休日勤務手当の受給者に占める男性の割合は74.5%となっている。

(2)管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(令和8年4月1日時点)

| 区分      | 行動計画における目標<br>(令和10年度) | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 伸び率<br>(R8-R7)        |
|---------|------------------------|-------|-------|-------|-----------------------|
| 課長級以上   | —                      | 14.8% | 16.1% | 15.3% | △0.8% <sup>ポイント</sup> |
| 課長補佐級以上 | 30.0%                  | 25.5% | 27.1% | 28.2% | 1.1% <sup>ポイント</sup>  |

【説明欄】

- 課長級以上の女性職員の割合の低下は、局長級の女性職員3名の退職が主要因。

(3)各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(令和8年4月1日時点)

| 区分        | 行動計画における目標<br>(令和10年度) | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 伸び率<br>(R8-R7)        |
|-----------|------------------------|-------|-------|-------|-----------------------|
| 局長・局次長相当職 | —                      | 20.3% | 18.7% | 13.3% | △5.4% <sup>ポイント</sup> |
| 課長相当職     | —                      | 12.1% | 14.8% | 16.3% | 1.5% <sup>ポイント</sup>  |
| 課長補佐相当職   | —                      | 33.1% | 35.0% | 37.5% | 2.5% <sup>ポイント</sup>  |
| 係長相当職     | 40.0%                  | 35.2% | 36.7% | 38.2% | 1.5% <sup>ポイント</sup>  |

【説明欄】

- 局長級の女性職員3名退職に伴い、局長・次長相当職のポイント低下。
- 課長級以下の職については、各職において、女性職員の割合は増加傾向。

(4)採用した職員に占める女性職員の割合(令和8年4月1日時点)

| 職種    | 令和6年度  | 令和7年度  | 令和8年度  |
|-------|--------|--------|--------|
| 一般事務  | 54.2%  | 50.8%  | 58.3%  |
| 一般技術  | 0.0%   | 12.5%  | 19.2%  |
| 保育教育士 | 100.0% | 95.7%  | 100.0% |
| 医師    | 25.0%  | 33.3%  | 20.0%  |
| 医療事務職 | 0.0%   | 0.0%   | 100.0% |
| 医療技術職 | 0.0%   | 0.0%   | 50.0%  |
| 獣医師   | 100.0% | 0.0%   | 50.0%  |
| 保健師   | 100.0% | 100.0% | 80.0%  |
| 助産師   | —      | 100.0% | —      |
| 看護師   | 87.5%  | 83.3%  | 84.6%  |
| 消防    | 0.0%   | 8.3%   | 9.1%   |
| 技能職   | 50.0%  | 100.0% | 61.5%  |
| 合計    | 49.6%  | 57.6%  | 55.6%  |

(5)中途採用の男女別実績(令和8年4月1日時点)

| 区分 | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 |
|----|-------|-------|-------|
| 男性 | 38人   | 31人   | 40人   |
| 女性 | 26人   | 37人   | 49人   |
| 合計 | 64人   | 68人   | 89人   |

(6)職員に占める女性職員の割合(令和8年4月1日時点)

| 職種    | 令和6年度  | 令和7年度  | 令和8年度  |
|-------|--------|--------|--------|
| 一般事務  | 42.9%  | 43.6%  | 44.2%  |
| 一般技術  | 11.4%  | 12.1%  | 13.4%  |
| 保育教育士 | 92.4%  | 92.4%  | 92.7%  |
| 医師    | 25.5%  | 27.7%  | 26.1%  |
| 医療事務職 | 66.7%  | 66.7%  | 66.7%  |
| 医療技術職 | 65.3%  | 65.5%  | 64.8%  |
| 獣医師   | 61.1%  | 58.8%  | 57.9%  |
| 保健師   | 98.2%  | 98.2%  | 97.4%  |
| 助産師   | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 看護師   | 87.4%  | 87.4%  | 86.6%  |
| 消防    | 2.6%   | 2.6%   | 2.6%   |
| 技能職   | 47.9%  | 49.5%  | 48.9%  |
| 教員    | 48.4%  | 46.7%  | 44.7%  |
| 合計    | 46.4%  | 47.3%  | 47.9%  |

(7)女性消防吏員の占める割合(令和8年4月1日時点)

| 区分     | 行動計画における目標<br>(令和10年度) | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 伸び率<br>(R8-R7)     |
|--------|------------------------|-------|-------|-------|--------------------|
| 女性消防吏員 | 3.2%                   | 2.6%  | 2.6%  | 2.6%  | 0% <sup>ポイント</sup> |

(8)女性に対する職業生活に関する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

- ・ハラスメントの防止に関する基本指針を策定し、各種ハラスメント防止対策に取り組んでいる。
- ・セクハラ等防止のため、組織内部と外部に相談窓口(相談員)を設置。
- ・ハラスメント防止研修(管理職・係長級)を実施。

●女性の健康上の特性に係る取組の状況

- ・健康管理休暇や不妊治療休暇など、女性の健康上の特性やライフステージに応じて柔軟に利用できる各種休暇制度を設けている。

●特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要

- ・女性職員を対象とした自治大学校(消防大学校)・国際文化アカデミー等研修への職員派遣。
- ・女性職員エンパワー研修を実施。
- ・育児休業からの職場復帰応援研修を実施。
- ・キャリアデザイン研修を実施。

●中途採用の概要

- ・経験者採用試験を年複数回実施。

## II 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実績

### (1) 平均継続勤務年数の男女の差異(令和7年度)

| 区分        | 令和5年度 | 令和6年度  | 令和7年度 |
|-----------|-------|--------|-------|
| 男性        | 28.8年 | 29.5年  | 27.5年 |
| 女性        | 19.7年 | 18.1年  | 20.2年 |
| 差異(女性-男性) | △9.1年 | △11.4年 | △7.3年 |

※医師を除く

### (2) 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(令和7年度)

#### 1. 男女別の育児休業取得率

##### ① 常勤職員

| 区分          | 行動計画における目標<br>(令和9年度) | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度  |
|-------------|-----------------------|-------|-------|--------|
| 男性          | —                     | 44.2% | 58.1% | 100.0% |
| 男性(2週間以上取得) | 72.0%                 | 42.9% | 51.6% | 97.4%  |
| 女性          | 100%                  | 100%  | 100%  | 93.3%  |

##### ② 会計年度任用職員

| 区分 | 令和5年度  | 令和6年度  | 令和7年度  |
|----|--------|--------|--------|
| 男性 | —      | —      | —      |
| 女性 | 120.0% | 111.1% | 112.5% |

#### 2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

| 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人   | 0人  | 0人       | 0人  |
| 1週間以上2週間未満 | 2人   | 0人  | 0人       | 0人  |
| 2週間以上1月以下  | 18人  | 0人  | 0人       | 0人  |
| 1月超3月以下    | 32人  | 0人  | 0人       | 0人  |
| 3月超6月以下    | 14人  | 0人  | 0人       | 1人  |
| 6月超9月以下    | 5人   | 3人  | 0人       | 0人  |
| 9月超12月以下   | 4人   | 26人 | 0人       | 23人 |
| 12月超24月以下  | 0人   | 28人 | 0人       | 3人  |
| 24月超       | 1人   | 40人 | 0人       | 0人  |

#### 【説明欄】

●育児休業取得率は、「該当年度に育児休業を取得した職員数」から「該当年度に子が生まれた職員数」を除いて算出するため、子が生まれた年度と育児休業を取得した年度が異なる場合は100%を超えることがある。逆に、全員が育児休業を取得しているにもかかわらず100%にならないことがある。

●令和7年度における常勤職員・女性の育児休業取得が93.3%となっているのは、上記理由によるもので、実際には対象者全員が育児休業を取得している。

●令和7年度における常勤職員の育児休業取得者は、男性76名、女性97名

●令和7年度における会計年度任用職員の育児休業取得者は、男性 対象者なし、女性27名

(3)男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びに合計取得日数の分布状況(令和7年度)

| 区分             | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|----------------|-------|-------|-------|
| 配偶者出産休暇取得率     | 84.4% | 78.5% | 82.9% |
| 育児参加のための休暇の取得率 | 81.8% | 68.8% | 61.8% |
| 合計取得率          | 89.6% | 83.9% | 82.9% |

| 区分                            | 行動計画における目標<br>(令和9年度) | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|-------------------------------|-----------------------|-------|-------|-------|
| 合わせて5日以上<br>の休暇を取得した<br>職員の割合 | 82.0%                 | 59.7% | 48.4% | 56.6% |

(4)職員の勤務時間の状況(令和7年度)

i)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    | 令和5年度     | 令和6年度     | 令和7年度    |
|-------|-----------|-----------|----------|
| 本庁等   | 13.8 時間/月 | 13.9 時間/月 | 14.1時間/月 |
| 本庁等以外 | 7.2 時間/月  | 7.0時間/月   | 6.9時間/月  |
| 全体    | 9.6 時間/月  | 9.5 時間/月  | 9.6 時間/月 |

※本庁等…高松市役所本庁舎及び高松市防災合同庁舎に所在する所属とし、それ以外の所属(出先機関等)を「本庁等以外」としている。

ii)管理的地位にある職員以外の職員に占める超過勤務の上限※を超えた職員の割合

| 区分    | 行動計画における目標<br>(令和9年度) | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|-------|-----------------------|-------|-------|-------|
| 本庁等   | —                     | 14.2% | 14.2% | 14.3% |
| 本庁等以外 | —                     | 1.8%  | 1.4%  | 1.7%  |
| 全体    | 5.5%                  | 6.3%  | 6.1%  | 6.4%  |

※超過勤務の上限…年間 360 時間

(5)職員の年次休暇等の取得日数の状況(令和7年)

i)平均取得日数 ※20日以上付与されたものに限る

| 区分                      | 行動計画における目標<br>(令和9年度) | 令和5年  | 令和6年  | 令和7年  |
|-------------------------|-----------------------|-------|-------|-------|
| 一人当たりの年次有給休暇の<br>平均取得日数 | 15.7日                 | 15.3日 | 15.4日 | 15.5日 |

(6)職員の職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

●柔軟な働き方に資する制度の概要

- ・職員の多様な働き方を推進するため、時差出勤・テレワークを実施し、制度利用の周知啓発を行っている。
- ・職員の勤務時間の状況を客観的に把握し、適正な超過勤務命令の実施を含む適切な勤務時間管理を実現するため、客観的労働時間管理(オンライン打刻)を導入している。

●その他の取組

- ・スケジュール機能や自治体専用ビジネスチャットツールを活用した情報共有を徹底し、業務の平準化を図っている。

### Ⅲ 高松市特定事業主行動計画 取組内容（令和7年度）

#### (1)昇任意欲の向上・管理職、係長級職員に占める女性職員の割合の拡充

##### 1. キャリア形成支援

- 高松市職員人財育成ビジョンに基づき、新規採用職員研修や各階層別研修において、目標とする職員像を共有し、意識啓発を図った。
- 年代(30・40・50 歳代)ごとにキャリアデザイン&モチベーションアップ研修(延べ 108 人受講)を実施し、ライフステージに応じて活躍できる職員となるための意識醸成を図った。
- 香川大学大学院での履修や、職務に関連した資格取得への助成を行い、学び直ししやすい環境整備を行った。

##### 2. 女性職員登用の更なる推進

- 女性職員エンパワー研修(28 人受講)において、問題解決力やリーダーシップ発揮について学ぶとともに、ロールモデルとなる女性管理職との意見交換会を実施し、意識改革を図った。
- 自治大学校第1部・第2部特別課程研修へ女性職員(1人)を派遣し、キャリア形成を支援した。

##### 3. 女性消防吏員の占める割合の拡充

- 各種就職説明会において、高松市消防局の職場環境や、採用試験情報と併せて、女性消防職員の活躍について説明を行った。
  - ・医療系専門学校救急救命士学科 オンライン合同就職説明会
  - ・4機関公務員(警察、消防、海上保安庁、自衛隊)合同就職説明会・高校合同説明会
- 女性向け消防職業体験を実施し、消防署での業務体験や現職の女性消防職員との交流の場を通じて、女性の消防職に対する理解促進とイメージ向上を図るとともに、採用試験を検討している方の受験意欲向上に取り組んだ。
- 令和6年度に作成した女性消防吏員活躍推進PR動画(120秒、15秒)を消防局ホームページ上等で発信し、就職説明会等でPR動画に関する周知啓発を行うことで、消防職が女性の職業の選択肢にもなりうることをPRし、未来の女性消防吏員の増加に繋がるよう取り組んだ。

#### (2)子育て支援・男性職員の育児参加の促進

##### 1. 出産・子育てに関する制度などの周知

- 「高松市職員のための笑顔で子育て応援ガイド」や各種制度について、定期的にグループウェア等で職員へ情報共有を行った。
- 働き方改革や休暇制度について職員へ周知・啓発を図る「ワーク・ライフ・マガジン」を活用し、育児休業等を取得しやすくなるよう支援した。

##### 2. 育児に関する休暇・休業を取得しやすい環境の整備

- イクボス研修(24人受講)を実施し、管理職が職員のワーク・ライフ・バランスに配慮し、出産・子育てに関する休暇・休業等の制度について理解を深め、育児休業等が必要な職員に取得を促すなど、組織として、働き方に対する意識改革を図った。
- お父さんの子育て応援研修(19人受講)を実施し、父親になった職員・これから父親になる職員に向け、体験談等を聞く機会を設け、男性職員の育児への参加意欲を醸成した。
- 育児休業からの職場復帰応援研修(21 人受講)を実施し、育児休業期間が終了した後の不安の解消を図るとともに、復職後のキャリア形成を考えるきっかけづくりを行った。

- 「仕事と子育ての両立支援計画書」を活用し、所属長等と職員との面談を通して、産前と復職前に、職員と面談を行い、職員の要望を踏まえた業務上の配慮を行った。

### 3.妊娠中や出産後の職員又は配偶者が出産を迎える職員への支援

- 育児休業中の職員等に対するメールサービス「職場とつながる・情報定期便」を活用し、職場復帰に向けて必要となる資料の送付など、情報提供を行った。

## (3)働きやすい職場づくり

### 1.働き方の意識改革の促進

- スケジュール機能や自治体専用ビジネスチャットツールを活用した情報共有を徹底し、業務の平準化を図った。
- 全職員が、年次有給休暇を5日以上取得できるよう、局長会議やインフォギャラリーで周知する等、所属長に取得の働きかけを行った。

### 2.職場風土の改革

- 管理職を中心とした率先退庁の励行や、定時以降の会議・打合せの自粛等により、職員が定時退庁しやすい環境づくりを行った。
- 所属長等が、各月中旬に当月45時間超の時間外勤務が見込まれる職員にヒアリングを実施の上、改善方法を検討した。上半期(4～9月)と下半期(10～3月)の実績において、月100時間を超過した職員がいる所属については、人事課長が所属長に対してヒアリングを実施した。
- 労働時間の適切な把握を目的とした客観的労働時間管理方法(オンライン打刻)を導入し、管理職員の意識改革等を図った。

### 3.柔軟な働き方の推進

- 時差出勤、テレワークを更に推進し、個人に応じた柔軟な働き方を選択できるよう取り組んだ。

### 4.休暇や働き方改革に関する情報発信

- 働き方改革や休暇制度について職員へ周知・啓発を図る「ワーク・ライフ・マガジン」を活用し、テレワークや時差出勤等の制度に活用推進を図った。
- 家族看護等休暇について適用範囲を拡大し、入園・入学式、卒園・卒業式や感染症に伴う学級閉鎖等の際にも取得可能とし、制度の更なる周知啓発を行った。
- 「高松市職員のための介護休業・介護両立支援制度等マニュアルガイド」を活用し、家族の介護に直面した職員に対する仕事と介護の両立支援制度についての情報周知を行った。

### 5.その他の環境整備

- ハラスメント防止研修(管理職 123 人受講、係長級 281 人※オンライン受講)を実施し、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、ジェンダーハラスメントなど、すべてのハラスメントを発生させない職場風土の醸成を図った。
- 産業医による健康・悩みごと相談や外部カウンセラーによるメンタルヘルス相談(12回)、精神科産業医による職場復帰に係る面談(毎月)やメンタルヘルス相談(2回)を実施し、職員の健康管理と疾病の予防を図り、保健師による健康相談・メンタルヘルス相談を随時行った。
- ストレスチェックを実施し、職員自身のストレスへの気付きを促し、メンタルヘルス不調の未然防止を図った。