

●丸亀市特定事業主行動計画の実施状況及び丸亀市における女性の活躍状況の公表

丸亀市では、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。）に基づき「丸亀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いたします。

あわせて、女性活躍推進法第 21 条に規定に基づき、丸亀市における女性の活躍状況を公表いたします。

令和 5 年度の実施状況

1. 意識改革

ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境づくりを推進する。

① イクボス 7 か条の宣言書署名者数（特別職、部課長）

R3 年度新規署名者数	8 名
R4 年度新規署名者数	15 名
R5 年度新規署名者数	8 名

② 啓発と研修

- ・「キャリア形成支援研修」 (62 名)

2. 制度の周知と働きかけ

妊娠・出産・子育て、ハラスメント等、各種制度の周知を行う。

① 「仕事と育児の両立ハンドブック」配布・説明数（新規採用者 30 名）

② 「職員又は職員の配偶者の出産に伴う申出書」による対象者の把握数 (男 2 名、女 4 名)

③セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・セクハラ等対策のための窓口を設置
- ・ハラスメントの防止等に関する指針を定める
- ・ハラスメントに対する研修を行い、ハラスメント防止の周知・啓発をする

3. 男性職員が子育てに積極的に参画できる職場環境づくり

男性の子育て参画を支援する。

①男女別の育児休業取得率（正規職員）

区 分		男 性			女 性		
		対象数	取得数	取得率	対象数	取得数	取得率
R3 年度		20 人	6 人	30.0%	26 人	26 人	100%
R4 年度		15 人	4 人	26.7%	26 人	26 人	100%
R5 年度	全体	18 人	5 人	27.8%	14 人	14 人	100%
	一般	10 人	5 人	50.0%	14 人	14 人	100%
	消防	8 人	0 人	0%			

* 当該年度に新たに取得した者（前年以前からの継続者は除く）

* 育児休業を1週間以上取得した者の数

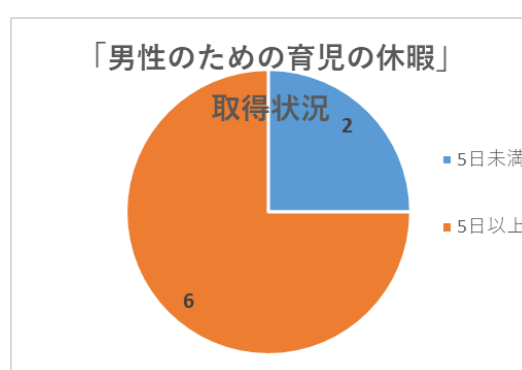
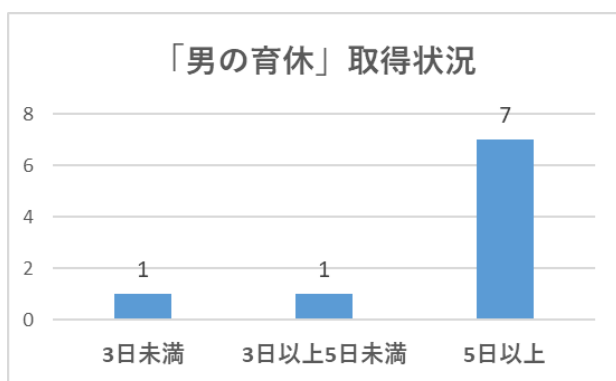
②男性職員の子育て参画のための特別休暇取得状況（正規職員）

＜出産補助休暇＞

区 分	対象数	取得数	取得率	平均取得期間
R3 年度	20 人	14 人	70.0%	2 日
R4 年度	15 人	12 人	80.0%	2 日
R5 年度	18 人	7 人	38.9%	2 日

＜男性による育児のための休暇＞

区 分	対象数	取得人数	取得率	平均取得期間
R3 年度	20 人	16 人	80.0%	3 日
R4 年度	15 人	11 人	73.3%	4 日
R5 年度	18 人	8 人	44.4%	5 日



* 「男の育休」とは…出産補助休暇及び男性による育児のための休暇を足したものを指します。（実人員）

* 丸亀市では、出産補助休暇は3日間、男性による育児のための休暇は5日間です。

4. 女性職員の活躍推進に関する事項

女性職員の能力開発や意識の向上を図り、キャリア形成を意識した人材育成を行う。

・能力開発・発揮研修…延べ 42 名参加

① 職員に占める女性職員の割合及び会計年度任用職員に占める女性労働者の割合

区 分	事務職員	技術職員	会計年度任用職員
R3 年度	42. 2%	54. 0%	87. 5%
R4 年度	43. 4%	53. 7%	86. 8%
R5 年度	44. 1%	53. 6%	86. 2%

②管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

	管理職割合 (全職種)	管理職割合 (一般職)	部長級	課長級	副課長級	担当長級
R3 年度	32. 7%	26. 3%	15. 4%	14. 0%	44. 8%	46. 8%
R4 年度	32. 9%	24. 5%	25. 0%	14. 0%	43. 4%	49. 2%
R5 年度	32. 7%	24. 5%	25. 0%	16. 0%	42. 0%	51. 3%

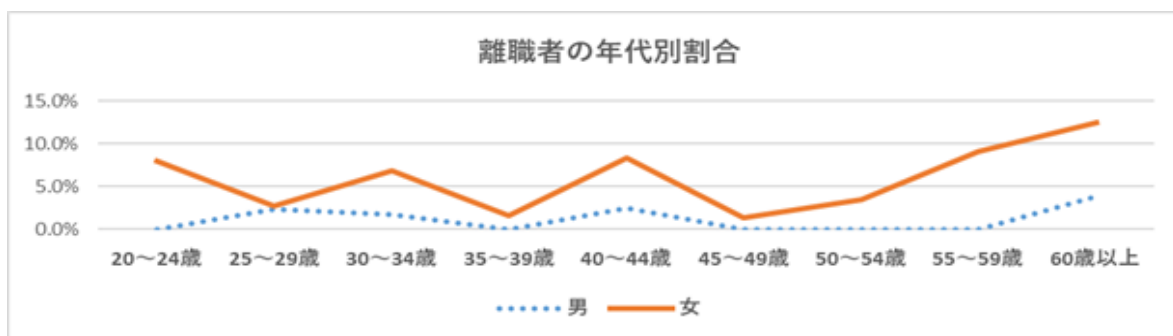
* 管理職：部長級、課長級、副課長級

③採用した職員に占める女性職員の割合

職員のまとめり	事務職	技術職
R3 年度	65. 2%	76. 9%
R4 年度	63. 2%	64. 7%
R5 年度	66. 7%	73. 3%

④離職率（令和 5 年度 正規職員）

	離職率	離職者の年代別割合								
		～24 歳	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60 歳～
男性	1. 0%	0. 0%	2. 3%	1. 7%	0. 0%	2. 5%	0. 0%	0. 0%	0. 0%	3. 8%
女性	4. 8%	7. 9%	2. 6%	6. 8%	1. 6%	8. 3%	1. 3%	3. 4%	9. 1%	12. 5%



令和５年度 職員の給与の男女の差異の情報公開

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	83.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	88.3%
全職員	68.5%

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 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
部長相当職	100.9%
課長相当職	93.2%
副課長相当職	97.8%
担当長相当職	95.5%

(2) 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)
35年以上	94.1%
30年以上～35年未満	94.0%
25年以上～30年未満	95.8%
20年以上～25年未満	85.9%
15年以上～20年未満	80.7%
10年以上～15年未満	78.7%
5年以上～10年未満	80.9%
1年～5年未満	92.9%

* 勤続年数は、採用年度を１年目とし、情報公開の対象となる年度までの年度単位で算出

5. ワーク・ライフ・バランスの推進

情報の共有、サポート体制の構築、超過勤務の縮減、年次有給休暇の計画的取得の推進等に全職員で取り組む。

① 計画年次有給休暇の取得促進

- ・計画年次有給休暇取得の推進について各所属長あてに通知し、定期的に所属ごとの取得状況を報告してもらい、取得の推進を図った。

② 年次有給休暇の取得状況（正規職員）

	平均取得日数（全体）	事務職	技術職
R5 年	12.5 日	13.1 日	11.8 日

③ 超過勤務の縮減

- ・所属ごとの超過勤務状況を把握し、超過勤務の多い職場の管理職から勤務状況等の説明を受け助言を行った。
- ・毎週水曜日や金曜日、毎月 19 日（かがわ育児の日）をノー残業デーとし、庁内 LAN での周知を行った。

④ 超過勤務の状況（令和 5 年度）

i) 一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間

	本庁勤務職員	本庁外勤務職員
管理職	3.3 時間	4.9 時間
管理職以外	14.0 時間	4.5 時間
会計年度任用職員	1.5 時間	1.4 時間

ii) 上限を超えて勤務した職員数

	本庁勤務職員	本庁外勤務職員
管理職	0 人	0 人
管理職以外	7 人	0 人
会計年度任用職員	0 人	0 人

6. 進捗結果

令和5年度の男性職員の育児休業取得率は職員全体で27.8%、一般行政部門では50%、男性職員の「出産補助休暇」は38.9%、「男性による育児のための休暇」は44.4%となっています。これらの取得率は元々の母数が少なく、その年の取得人数によって率が大幅に変動するため、経年比較が難しいのですが、ここ数年の傾向としては、男性の育児休暇取得が少しずつ定着しており、「男の育休」の取得日数も徐々に増加していることから、出産・育児に関して積極的に役割を担う男性職員が増加していると考えられます。

「職員に占める女性割合」「管理職に占める女性職員の割合」も少しずつ増加の傾向にあります。今後も女性職員のキャリア形成を意識した人材育成と共に、計画的に女性職員の管理職への登用を継続していくことが重要であると考えられます。

職員の給与の男女の差異については、「任期の定めのない常勤職員」は83.3%、「任期の定めのない常勤職員以外の常勤職員」は88.3%であり、それぞれでは左程男女の差異は見られませんが、全職員では68.5%でした。これは「任期の定めのない常勤職員以外の常勤職員」の中で90%以上を占める会計年度任用職員に女性が多いため、全職員で見ると女性の所得が低いように見えることが原因と考えられます。ただ、会計年度任用職員の中には、収入を押さえて働きたいなど、それぞれの生活状況に合わせて働いている現状があり、今後も注視していく必要があります。

勤続年数別に見ると25年以上の勤続年数がある場合、男女の給与の格差は95%以上とあまり差は見られず、10～15年では、女性が出産や育児などで休暇を取得しているために男女で差が出ている事が考えられます。今後もそれぞれの職員のライフステージやライフスタイルに合わせた勤務ができるように支援していく必要があります。

年次有給休暇の取得状況は全体で12.5%と計画目標を達成しています。ただ、「職員一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間」においては、本庁勤務職員の管理職以外の平均超過勤務時間は、10時間以上となっています。よって、平均超過勤務時間数や「上限を超えて勤務した職員数」を、今後も減らしていくことが必要です。今後も適切な休暇取得を進め、より一層ワーク・ライフ・バランスを推進させるために、これまでの行政運営を見直し、事務の効率化と市民サービスの向上を両立させ、超過勤務時間を削減させることが課題と言えます。