

●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6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)

R4年度新規署名者数	15名
R5年度新規署名者数	8名
R6年度新規署名者数	7名

② 啓発と研修

- ・「キャリア形成支援研修」 (58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24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 3名、女 1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
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%			
R6年度	全体	16人	10人	62.5%	21人	21人	100%
	一般	11人	9人	81.8%	21人	21人	100%
	消防	5人	1人	20.0%			

* 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

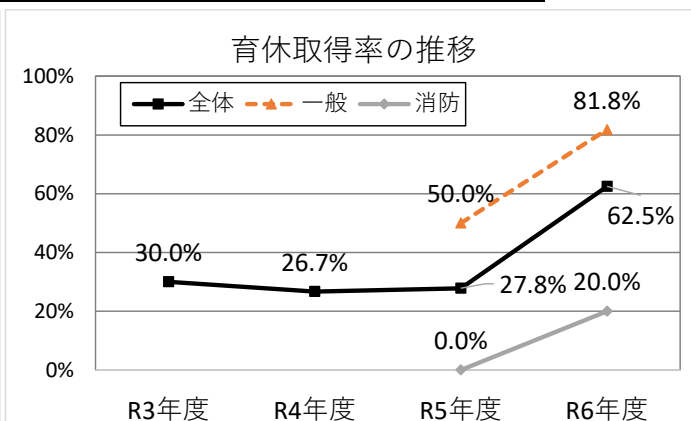
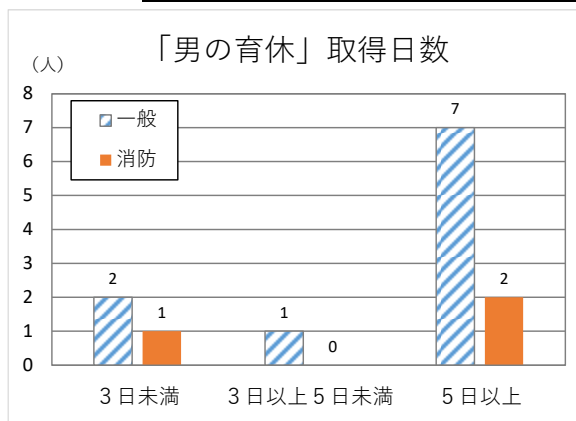
②男性職員の子育て参画のための特別休暇取得状況（正規職員）

<出産補助休暇>

区分	対象数	取得数	取得率	平均取得期間
R4年度	15人	12人	80.0%	2日
R5年度	18人	15人	83.3%	2日
R6年度	16人	12人	75.0%	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
R4年度	15人	11人	73.3%	4日
R5年度	18人	17人	94.4%	4日
R6年度	16人	11人	68.8%	3日



* 「男の育休」：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 33 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
R4 年度	43.4%	53.7%	86.8%
R5 年度	44.1%	53.6%	86.2%
R6 年度	44.6%	53.7%	84.9%

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
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%
R6 年度	34.2%	27.4%	16.7%	18.4%	44.3%	50.0%

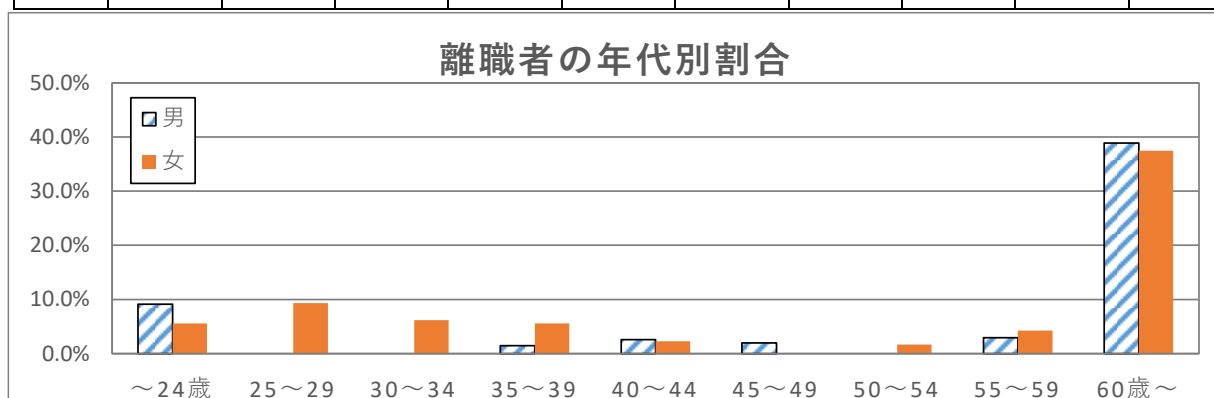
*管理職：部長級、課長級、副課長級

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
R4 年度	63.2%	64.7%
R5 年度	66.7%	73.3%
R6 年度	54.5%	100.0%

④離職率（令和 6 年度 正規職員）

	離職率	離職者の年代別割合								
		～24 歳	25～ 29 歳	30～ 34 歳	35～ 39 歳	40～ 44 歳	45～ 49 歳	50～ 54 歳	55～ 59 歳	60 歳～
男性	2.9%	9.1%	0.0%	0.0%	1.5%	2.6%	2.0%	0.0%	2.9%	38.9%
女性	5.1%	5.6%	9.3%	6.2%	5.6%	2.3%	0.0%	1.6%	4.3%	37.5%



令和6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	84.8%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	97.1%
全職員	74.4%

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	100.2%
課長相当職	97.2%
副課長相当職	100.2%
担当長相当職	96.1%

(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	99.3%
30年以上～35年未満	98.3%
25年以上～30年未満	97.4%
20年以上～25年未満	89.9%
15年以上～20年未満	80.8%
10年以上～15年未満	77.4%
5年以上～10年未満	84.0%
1年～5年未満	94.1%

* 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
R6 年度	12.2 日	12.6 日	11.9 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 6 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	3.2 時間	5.0 時間
管理職以外	17.0 時間	4.1 時間
会計年度任用職員	2.9 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	2 人	0 人
管理職以外	16 人	1 人
会計年度任用職員	0 人	0 人

6. 進捗結果

令和6年度における男性職員の「育児休業取得率」は全体で62.5%、「出産補助休暇」は75.0%、「男性による育児のための休暇」は68.8%となっています。これらの取得率は、もともとの母数が少ないため、取得人数の変動によって大きく変化しやすく、経年比較が難しい側面があります。しかし、近年の傾向として、男性職員による育児休業の取得が徐々に定着しつつあり、「男性の育休」の取得日数も増加傾向にあることから、出産・育児に積極的に関与する男性職員が増えていると考えられます。

また、「職員に占める女性の割合」や「管理職に占める女性職員の割合」も増加しています。今後も、女性職員のキャリア形成を意識した人材育成を進めるとともに、計画的に女性職員を管理職へ登用していくことが重要です。

職員の「給与における男女差」については、「任期の定めのない常勤職員」では84.8%、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」では97.1%と、いずれも差異は縮小傾向にあります。「全職員」においては、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」の80%以上が女性であり、各職員が自身の生活状況に応じた勤務形態を選択していることが、給与差に影響を与えていると考えられます。ただし、令和6年度より「任期の定めのない常勤職員以外の職員」に該当する会計年度任用職員にも勤勉手当が支給されるようになったことで、「全職員」の給与差も74.4%まで縮小しています。

「勤続年数別」に見ると、勤続年数が25年以上の場合、男女間の給与差は97%以上とほぼ同等と考えられます。一方で、「10年以上～15年未満」の層では、女性が出産や育児により休暇を取得する時期と重なることから、男女間で差が生じていると考えられます。今後も、職員のライフステージやライフスタイルに応じた柔軟な勤務が可能となるよう、支援を継続していく必要があります。

「年次有給休暇の取得状況」については、全体で平均12.2日取得しており、計画目標を達成しています。一方で、「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(管理職以外)」の平均が10時間を超えている状況です。そのため、「平均超過勤務時間数」や「上限を超えて勤務した職員数」を今後も減少させていくことが求められます。

今後も適切な休暇取得を促進し、ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進を図るため、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ることで、超過勤務時間の削減を実現していくことが課題です。