

## 丸亀市特定事業主行動計画

はじめに

わが国では、急速な少子化の進行と人口減少が社会全体の重要課題となっており、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境の整備と、すべての人が個性と能力を十分に発揮できる社会の実現が強く求められています。

こうした状況を踏まえ、国は「次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)」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)」を制定し、子どもが健やかに育つ環境の整備と、女性が個性と能力を十分に発揮して活躍できる社会の実現に向けた取組の推進を定めています。

本市におきましても、これらの法制度に基づき、平成 28 年度より両法律第 19 条の規定に基づき、「丸亀市特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援、及び女性職員が活躍できる職場環境の整備の推進を進めてきました。このたび、前計画期間が終了したことを踏まえ、これまでの取組を継承しつつ、必要な見直しを行いました。

本計画の推進を通じて、すべての職員が仕事と家庭生活を両立しながら、その能力を最大限に発揮できる職場環境の実現に向け、職員と一体となって取り組んでまいります。

令和 8 年 4 月 1 日

丸亀市長

丸亀市議会議長

丸亀市選挙管理委員会

丸亀市代表監査委員

丸亀市教育委員会

丸亀市農業委員会

丸亀市消防長

丸亀市モーターボート競走事業管理者

### 1. 計画の視点

本計画は、「次世代育成支援対策推進法」(平成 15 年法律第 120 号)第 7 条第 1 項及び「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)第 7 条第 1 項の規定に基づく事業主行動計画策定指針に掲げられた基本的指針を踏まえつつ策定・見直しを行いました。

- (1) 男性職員の子育て参画のための特別休暇や育児休業等の子育てに関する諸制度の利用促進に係る取組を推進していく。
- (2) 女性職員の活躍推進に向けて、取組を実施する。
- (3) これまでの労働時間短縮対策を更に進めるため、勤務時間管理の徹底を図る等の一層の取組を進めていく。
- (4) 家族との触れ合いのための年次有給休暇等の取得促進を図るため、目標を定め計画的な取得の促進を図る。
- (5) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進を図る。
- (6) ハラスメントの対策の整備を進める。

## 丸亀市特定事業主行動計画

### 2. 計画期間

この計画の計画期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

### 3. 計画の推進体制

管理職を中心として、全職員が相互理解のもと進めていきます。また、年度ごとに本計画の実施状況を把握し、社会情勢等の変化や職員のニーズを踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

### 4. 前計画期間における目標の達成状況、本市の現状と課題

(1) 男性職員の子育て参画のための育児休業等の利用状況

○男性職員の育児休業取得率（1週間以上）＝

85%以上（一般行政部門：85%、消防：50%）【次世代・女性】

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	一般10人	5人	50.0%	14人	14人	100%	
	消防8人	0人	0%				
R6年度	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（前年度からの継続者は除く）

- ・「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」一般行政部門の市区町村の平均 女性職員 100.2%、男性職員 68.1%と比較すると、本市の男性職員の育児休業は平均を上回る取得ができています。一方消防部門の平均は 40.4%で、全国平均より低い。
- ・本市の一般職男性の育児休業取得率は目標に近づきつつあるが、消防職員は目標達成に至っていない。



○男性職員の子育て参画のための特別休暇取得率＝85%【次世代・女性】

男性職員の出産補助休暇取得率及び平均取得日数				（正規職員）
区 分	対象数	取得数	取得率	平均取得期間
R4年度	15人	12人	80.00%	2日
R5年度	18人	15人	83.30%	2日
R6年度	16人	12人	75.00%	2日

丸亀市特定事業主行動計画

男性による育児のための休暇取得率及び平均取得日数

(正規職員)

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	73.30%	4日
R5年度	18人	17人	94.40%	4日
R6年度	16人	11人	68.80%	3日

・「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」出産補助休暇取得率市区町村の平均75.1%と同程度、男性による育児のための休暇取得率市区町村56.2%と比較すると、本市の男性職員の特別休暇取得状況は全国平均より上回っている。

・本市の目標とする特別休暇取得率85%は目標達成に至っていない。

(2) 女性職員の活躍推進の状況

○女性管理職(全職種)の割合=35%、女性管理職(一般事務職)の割合=25%【女性】

○女性消防吏員の割合=5%【女性】

各役職段階にある職員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%

女性消防吏員の割合

R4年度:2.5% R5年度:2.5% R6年度:2.5%

・「第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向(令和3年)」より、部長相当職10.1%、課長相当職17.8%、課長補佐相当職(副課長級)26.2%、係長相当職(担当長級)35.0%と比較すると本市では年度により変動はあるもののすべての役職段階において全国平均より上回っている。

・本市目標と比較し、女性管理職(一般事務職)は計画通りの数値を実現し、全職種においても達成に向け着実に進捗している。一方女性消防吏員の割合は目標達成に至っていない。

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職員の割合

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%

## 丸亀市特定事業主行動計画

### 採用した職員に占める女性職員の割合

	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%



・「第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向(令和3年)」より、都道府県の地方公務員採用試験(全体)からの採用者に占める女性の割合 36.6%と比較すると、本市の採用した職員に占める女性職員の割合は高いことがわかる。

### 離職率(令和6年度)

	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	2.0%	9.1%	0.0%	0.0%	1.5%	2.6%	2.0%	0.0%	2.9%	16.7%
女性	4.9%	5.6%	9.3%	6.2%	5.6%	2.3%	0.0%	1.6%	4.3%	25.0%

・男性よりも女性の離職率が高く、女性は20～30代、男性は20代前半の離職率が高い。年度により差はあるものの女性では結婚・妊娠・出産・育児等のライフイベントによる離職が考えられる。

### 職員の給与の男女の差異

#### ①全職員に係る情報

	任期の定めのない 常勤職員	任期の定めのない 常勤職員以外の職員	全職員
R4 年度	85.0%	94.5%	70.7%
R5 年度	83.3%	88.3%	68.5%
R6 年度	84.8%	97.1%	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。

#### ア)役職段階別

	部長相当職	課長相当職	副課長相当職	担当長相当職
R4 年度	100.3%	94.6%	97.9%	97.8%
R5 年度	100.9%	93.2%	97.8%	95.5%
R6 年度	100.2%	97.2%	100.2%	96.1%

## 丸亀市特定事業主行動計画

### イ) 勤続年数別

	35 年以上	30 年以上 35 年未満	25 年以上 30 年未満	20 年以上 25 年未満	15 年以上 20 年未満	10 年以上 15 年未満	5 年以上 10 年未満	1 年以上 5 年未満
R4 年度	97.3%	95.6%	95.3%	93.3%	87.4%	80.6%	85.6%	86.4%
R5 年度	94.1%	94.0%	95.8%	85.9%	80.7%	78.7%	80.9%	92.9%
R6 年度	99.3%	98.3%	97.4%	89.9%	80.8%	77.4%	84.0%	94.1%

- ・職員の「給与における男女差」については、縮小傾向にある。
- ・「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る。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る。

### (3) 労働時間の状況

#### 職員の各月ごとの平均超過勤務時間

##### ①一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	管理職 以外	会計年度 任用職員	管理職	管理職 以外	会計年度 任用職員
R4 年度	4.2 時間	13.3 時間	3.1 時間	4.1 時間	3.3 時間	1.3 時間
R5 年度	3.3 時間	14.0 時間	1.5 時間	4.9 時間	4.5 時間	1.4 時間
R6 年度	3.2 時間	17.0 時間	2.9 時間	5.0 時間	4.1 時間	1.4 時間

##### ②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	管理職 以外	会計年度 任用職員	管理職	管理職 以外	会計年度 任用職員
R4 年度	0 人	15 人	0 人	0 人	2 人	0 人
R5 年度	0 人	7 人	0 人	0 人	0 人	0 人
R6 年度	2 人	16 人	0 人	0 人	1 人	0 人

- ・「令和 6 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」時間外勤務の時間数(ひと月当たり)市区町村は 10.7 時間であり本市本庁勤務職員管理職以外の超過勤務時間が多いことがわかる。

## 丸亀市特定事業主行動計画

### (4) 年次有給休暇等の取得状況

○年次有給休暇平均取得日数＝12日／年／人【次世代・女性】

年次有給休暇の取得状況	(正規職員)
	平均取得日数
R4年度	10.6日
R5年度	12.5日(事務職 13.1日 技術職 11.8日)
R6年度	12.2日(事務職 12.6日 技術職 11.9日)

・「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」の平均取得日数14.0日、市区町村13.5日と比較すると、本市の年次有給休暇取得状況は全国平均よりも少ないことがわかる。

・本市目標である12日/年/人は計画通りの数値を実現している。

### (5) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進状況

- ①年次有給休暇取得の促進について各所属長に通知し、定期的に所属ごとの取得状況を報告してもらい、取得促進を図る。
- ②職員課は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に現状を通知し、状況把握や助言を行う。
- ③新任管理職に対し「イクボス7か条」の宣言書に署名してもらい、部下のワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境づくりを進めるよう周知する。

### (6) ハラスメント対策、各種制度の周知状況

- ①「仕事と育児の両立ハンドブック」配付・説明(新規採用職員へ)
- 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
- ③セクシャルハラスメント等全てのハラスメント対策について、相談窓口及び指針等を周知する。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・啓発を行う。

### 〈進捗状況と今後について〉

本年度までの取組により、女性職員の採用割合や各役職段階における女性比率は目標に近づいており、引き続き男女を問わず働きやすい職場環境づくりや職員のキャリア形成支援を進めていく。

男性職員の育児休業取得率は全国平均並みで育児参加の意識向上が見られる一方、長期の育児休業を取得しやすい業務体制の整備や、超過勤務の縮減・年休取得の促進など、ワーク・ライフ・バランスの改善が引き続き必要である。

また、ハラスメントの未然防止に向け、相談窓口の周知や研修による意識向上を進め、全職員が安心して働ける職場環境の実現を図っていく。

## 5. 計画の数値目標及び具体的取組

### (1) 意識改革

仕事と子育てを両立させるためには、全職員の理解と協力が必要です。仕事にも子育てにも喜びや楽しみを感じられるような職場環境づくりに努めます。

- ①職員は、自身のライフステージに応じて自分らしく活躍でき、相互協力のもと多様な働き方を支援する職場環境づくりに努めます。
- ②管理職は「イクボス7か条」の宣言書に署名し、部下のワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境づくりを進め、自らも仕事と私生活を楽しむよう努めます。

#### イクボス7か条

- 1 「ワーク」一辺倒ではなく、部下が「ライフ」（子育て、介護、地域活動など）にも時間を割くことに、きちんと理解を示します。
- 2 ライフのための制度（育児休業や介護休暇の制度など）や法律（労働基本法など）について知っており、部下に休暇取得を促します。
- 3 人事異動や業務分担など、部下のライフに影響をおよぼす人事については、最大限の配慮をします。
- 4 育児休業取得者などが出ても、業務が滞りなく進むようにするために、組織内の情報共有の仕組みを作り、チームワークの醸成など、管理職としてのマネジメントを講じます。
- 5 部下がライフの時間を取りやすいように、会議の削減、書類の削減、意思決定の迅速化など、業務（事務）改善を進めます。
- 6 組織の長として、責務を果たし、成果をあげます。
- 7 ボス自ら、ワーク・ライフ・バランスを重視し、楽しみます。

### (2) 機会の提供に資する制度の周知と働きかけ

- ①職員課は、職員が理解できるよう、「休暇制度の手引き」や「仕事と育児の両立ハンドブック」等を活用し、妊娠・出産・子育て並びに介護等における各種制度の周知をします。
- ②職員課や所属の管理職は、対象職員の把握に努め、各種制度の積極的な利用を働きかけます。
- ③職員や管理職に対し、適宜、仕事と子育て等の両立に関する啓発や研修を行います。

## 丸亀市特定事業主行動計画

### (3) 職員が安心して子育てできる職場環境づくり

- ①職員は、妊娠・出産・子育ての状況に応じ、「仕事と育児の両立ハンドブック」等を参考に必要とき適切な制度を利用します。
- ②管理職は、妊娠中や小学校就学前の子どもを養育する職員に対する超過勤務命令については、その状況を考慮して行います。
- ③管理職及び同僚職員は、育児休業中の職員に対して、職場復帰に向けて必要となる資料の送付等、情報の提供を行います。
- ④職員課は、育児休業を取得した職員の代替えについて、状況を考慮し必要な場合は臨時職員を配置します。また、職種により任期付職員の配置を検討していきます。また、人事異動に際し、できる限り家庭や子育ての状況を考慮して行います。

### (4) 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

仕事と子育ての両立支援を推進していくためには、父親・母親がともに子育てに参画できる職場環境づくりが重要です。夫婦がともに子育てをし、その喜びや悩み、責任を分かち合うことができるよう職員の子育て参画を支援します。

- ①男性職員は、配偶者の出産、また子育てを行う際、「仕事と育児の両立ハンドブック」等を参考に、育児休業や出産補助休暇などの取得に努めます。
- ②管理職は、男性職員に子どもが生まれると分かったときには、育児休業や出産補助休暇などを取得するよう呼びかけ、休暇の取得促進を図ります。また、育児休業の申出があった場合には、業務分担等の見直しを行います。小学校就学前の子どもを養育する職員への超過勤務命令はその必要性をよく検討して行います。



目標：男性職員の育児休業取得率（2週間以上）を令和12年度までに85%以上にする。

（一般行政部門：85%、消防：50%）

（参考：令和6年度 一般職9人/11人=81.8%、消防1人/5人=20.0%）

※「育児休業を取得した男性職員数」÷「配偶者が出産した男性職員数」×100

※ 複数年度にわたって取得する者や、出産した年度と取得年度が異なる者は、分母・分子とも新たに対象となった年度、新たに取得した年度で1回のみカウントする。

目標：男性職員の子育て参画のための特別休暇取得率を、令和12年度までに85%にする。

（参考：令和6年度出産補助休暇取得率 12人/16人=75.0%）

（参考：令和6年度男性による育児のための休暇 11人/16人=68.8%）

(5) 女性職員の活躍推進に関する事項

本市の「女性活躍支援プログラム」等に基づいて、女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人材育成に努めます。

- ① 社会人経験者採用試験等により、女性職員の中途採用の拡大に努めます。  
また、消防本部における女性消防吏員の増加に努めます。
- ② 採用時の配置については男女間で偏りが無いよう努め、積極的に女性を管理職に登用し、ロールモデルを設定します。
- ③ 模範となる女性管理職とのミーティングや、女性リーダー育成のための研修、マネジメント能力向上のための研修を行います。
- ④ 管理職は、職員の性別にかかわらず、能力や意欲に応じて重要会議への参加機会や発表の場を提供するなど、政策決定の場を若い段階から経験できるように努めます。また、人事評価面談では目標設定を明確化し、その達成度を適切に確認します。
- ⑤ 管理職は、性別に基づく固定的な役割意識に依拠することなく、公平性及び業務適正の観点から事務分担・役割分担を継続的に点検します。
- ⑥ 職員課は、管理職を対象に指導力向上研修や、女性職員育成のための研修会を行います。



**目標** : 女性管理職（全職種）の割合を令和 12 年度までに 40%にする。  
（参考：令和 6 年度＝34.2%）  
女性管理職（一般事務職）の割合を令和 12 年度までに 35%にする。  
（参考：令和 6 年度＝27.4%） ※管理職：部長級、課長級、副課長級  
**目標** : 女性消防吏員の割合を令和 12 年度までに 5%にする。

(6) ワーク・ライフ・バランスの推進

職員の既婚、未婚、子どもの有無、性別に関係なく、職員一人一人が自分自身に関わることとして捉え、「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるような職場環境づくりに全職員で取り組んでいくことが大切です。誰がいつ休んでも周囲の職員がフォローできるように情報の共有化を図り、サポート体制を作るとともに、超過勤務の縮減や年次有給休暇の計画的取得の推進等に全職員で努めます。

- ① 計画年次有給休暇の取得推進  
・職員課は、年次有給休暇の所属ごとの取得状況を把握し、計画年次有給休暇の推進を図ります。



**目標** : 年次有給休暇平均取得日数を令和 12 年度までに、13 日／年／人にする。  
（参考：令和 6 年度＝ 12.2 日／年／人）  
※「総取得日数」÷「全対象職員数」

## 丸亀市特定事業主行動計画

### ②超過勤務の縮減

#### ア)業務の簡素化と情報の共有

- ・管理職は、業務量や事務処理体制を見直し、会議・書類の削減、意思決定の迅速化、DXの活用等により事務の簡素化を図ります。
- ・各部署において業務マニュアルを整備するとともに、日頃から情報交換を行い、突然の休暇にも対応できる体制を整えます。

#### イ)時間管理

- ・職員課は、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た上で、超過勤務の縮減について助言します。
- ・管理職は、部署内で意見交換をし、超過勤務の縮減について指導を行います。

#### ウ)一斉定時退庁日等の徹底

- ・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、管理職は職員が定時に退庁できるよう呼びかけます。

**目標** : 超過勤務時間が「一年について360時間」を超える職員の割合を令和12年度までに、5%以内にする。  
(参考 : 令和6年度=7.4%)

### (7)ハラスメント対策

セクシュアルハラスメントを含む、全てのハラスメント対策のための整備をします。また、人権研修等での周知・啓発、セルフチェックシートの配付など、ハラスメントのない職場づくりを推進します。

