データの時点：令和７年度
公表日：令和８年６月５日

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」を策定し、実施しています。

このたび、女性活躍推進法第 19 条第 6 項の規定に基づき、当該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、同法第 21 条の規定に基づき、丸亀市における女性の活躍状況を公表いたします。

令和７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）

R5 年度新規署名者数	8 名
R6 年度新規署名者数	7 名
R7 年度新規署名者数	10 名

②啓発と研修

・「キャリア形成支援研修」　　（76 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。

・「仕事と育児の両立ハンドブック」配布・説明数（新規採用者 53 名）

・「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　0 名、女　2 名）

３．職員が安心して子育てできる環境づくり

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

職員の子育て及び男性職員の子育て参画を支援する。

①男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

区　分		男　性			女　性		
		対象数	取得数	取得率	対象数	取得数	取得率
R5 年度	正規職員	18 人	5 人	27.8%	14 人	14 人	100%
	うち一般	10 人	5 人	50.0%	14 人	14 人	100%
	うち消防	8 人	0 人	0%			
R6 年度	正規職員	16 人	10 人	62.5%	21 人	21 人	100%
	うち一般	11 人	9 人	81.8%	21 人	21 人	100%
	うち消防	5 人	1 人	20.0%			
R7 年度	正規職員	11 人	8 人	72.7%	18 人	18 人	100%
	うち一般	7 人	6 人	85.7%	18 人	18 人	100%
	うち消防	4 人	2 人	50.0%			
	会計年度職員				7 人	7 人	100%

＊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

区分	正規職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1 週間未満	―	―		―
1 週間以上 2 週間未満	12.5%	―		14.3%
2 週間以上 1 月以内	37.5%	―		14.3%
1 月超 3 月以下	37.5%	―		28.6%
3 月超 6 月以下	―	―		28.6%
6 月超 9 月以下	―	―		14.3%
9 月超 12 月以下	―	36.8%		―
12 月超 24 月以下	―	31.6%		―
24 月超	12.5%	31.6%		―

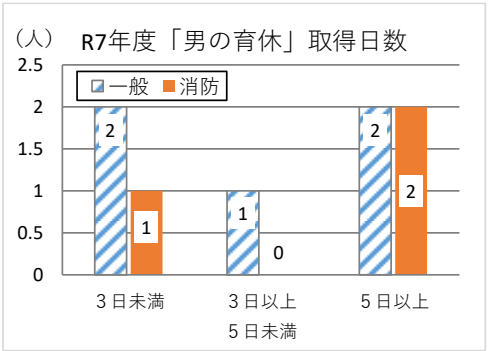
②男性職員の子育て参画のための特別休暇取得状況　（正規職員）

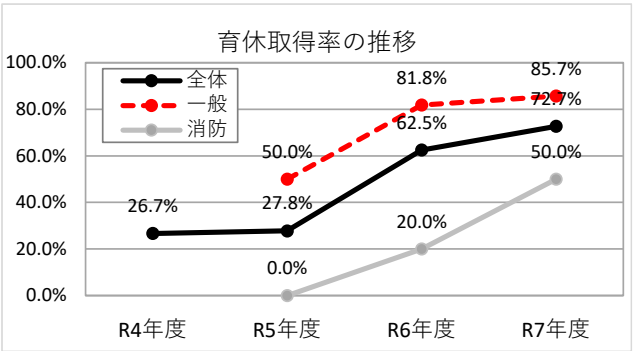
〈出産補助休暇〉

区　分	対象数	取得数	取得率	平均取得期間
R5 年度	18 人	15 人	83.3%	2 日
R6 年度	16 人	12 人	75.0%	2 日
R7 年度	11 人	7 人	63.6%	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
R5 年度	18 人	17 人	94.4%	4 日
R6 年度	16 人	11 人	68.8%	3 日
R7 年度	11 人	5 人	45.5%	4 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。

５．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。

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
R5 年度	44.1%	53.6%	86.2%
R6 年度	44.6%	53.7%	84.9%
R7 年度	45.8%	52.9%	84.7%

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
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%
R7 年度	36.9%	32.6%	16.7%	20.0%	48.4%	46.6%

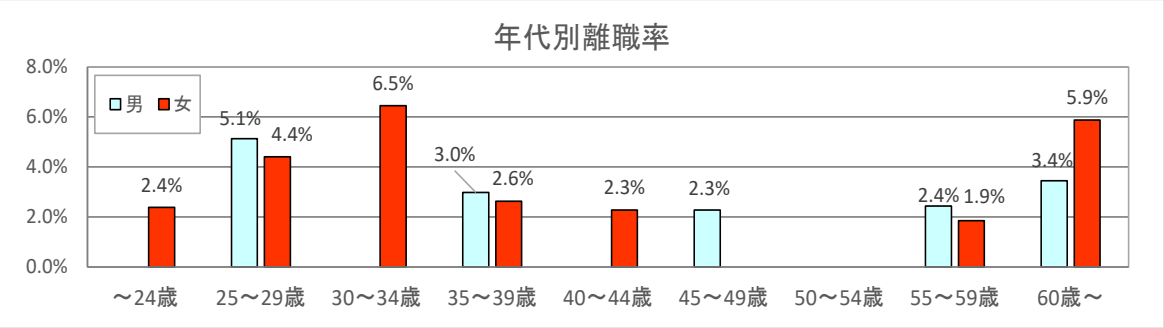
＊管理職：部長級、課長級、副課長級

③採用した職員に占める女性職員の割合

	事務職	技術職
R5 年度	66.7%	73.3%
R6 年度	54.5%	100.0%
R7 年度	54.8%	68.2%

④離職率（令和 7 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	1.8%	0.0%	5.1%	0.0%	3.0%	0.0%	2.3%	0.0%	2.4%	3.4%
女性	2.7%	2.4%	4.4%	6.5%	2.6%	2.3%	0.0%	0.0%	1.9%	5.9%



令和７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	85.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	98.1%
全職員	74.8%

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	99.7%
課長相当職	94.5%
副課長相当職	99.1%
担当長相当職	95.8%

（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	97.0%
30 年以上～35 年未満	98.5%
25 年以上～30 年未満	93.5%
20 年以上～25 年未満	88.8%
15 年以上～20 年未満	88.5%
10 年以上～15 年未満	79.9%
5 年以上～10 年未満	82.2%
1 年～5 年未満	91.6%

＊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

６．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。

〈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
R7 年度	11.7 日	11.7 日	11.7 日

②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、周知を行った。

（1）超過勤務の状況（令和 7 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	5.2 時間	4.4 時間
管理職以外	18.5 時間	9.1 時間
会計年度任用職員	1.5 時間	0.9 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	19 人	1 人
会計年度任用職員	0 人	0 人

７．ハラスメント対策

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。また研修等を行い、ハラスメント防止の周知・啓発を行う。

・「ハラスメント研修」　（58 名）

進捗結果

令和 7 年度における男性職員の育児関連休暇の取得状況は、「育児休業取得率」が 72.7%、「出産補助休暇」が 63.6%、「男性による育児のための休暇」が 45.5%となっています。これらの取得率については、対象者数が少ないことから、取得人数の変動により数値が変動しやすく、経年比較が難しい側面がありますが、男性職員による育児休業の取得は徐々に定着しており、取得日数も増加傾向にあります。このことから、出産・育児に積極的に関与する男性職員が増えてきているものと考えられます。

また、「職員に占める女性職員の割合」や「管理職に占める女性職員の割合」についても増加が見られます。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、計画的な管理職登用を推進していくことが重要です。

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」で 85.3%、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」で 98.1%となっており、いずれも差異は縮小傾向にあります。「全職員」で見ると、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」の 8 割以上が女性であり、各職員が生活状況に応じた勤務形態を選択していることが、給与差に影響していると考えられます。令和 6 年度より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ため、「全職員」の給与差も 74.8%へと縮小傾向にあります。

勤続年数別に見ると、30 年以上の層では男女間の給与差は 97%以上とほぼ同等となっています。一方、「5 年以上～15 年未満」の層では、女性が出産や育児に伴う休暇を取得する時期と重なることなどから、男女間に差が生じているものと考えられます。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働き方を支援していく必要があります。

労働時間および休暇の状況については、「年次有給休暇の取得状況」が平均 11.7 日と、前年度と比較してやや減少しているほか、「職員一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間」も、「本庁勤務職員・管理職以外」において平均 18.5 時間となり、前年度と比べて増加傾向が見られます。こうした状況を踏まえ、令和 8 年度からは本計画において超過勤務時間の縮減目標を新たに設定し、適切な休暇取得の促進およびワーク・ライフ・バランスの推進を図ることとしています。これまでの行政運営の見直しを進め、事務の効率化と市民サービスの向上の両立を図りながら、超過勤務時間の縮減に取り組んでいくことが課題であると考えられます。