

**東かがわ市特定事業主行動計画の実施状況及び東かがわ市における女性の活躍状況の公表**  
(公表日：令和 8 年 7 月 31 日)

東かがわ市では、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「東かがわ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 項の規定に基づき、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 条の規定に基づき、東かがわ市における女性の活躍状況を公表いたします。

**＜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      | 90.8%                           |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 105.0%                          |
| 全職員               | 84.6%                           |

**（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) |
|-------------|---------------------------------|
| 本庁部局長・次長相当職 | —%                              |
| 本庁課長相当職     | 97.0%                           |
| 本庁課長補佐相当職   | 97.7%                           |
| 本庁係長相当職     | 94.9%                           |

**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  | 102.9%                          |
| 31～35年 | 97.9%                           |
| 26～30年 | 93.8%                           |
| 21～25年 | 98.1%                           |
| 16～20年 | 94.5%                           |
| 11～15年 | 96.5%                           |
| 6～10年  | 86.6%                           |
| 1～5年   | 96.4%                           |

## 【説明欄】

- ①役職段階別の本庁部局長・次長相当職については、女性職員が1名であることを考慮し、記載していません。
- ②他自治体からの派遣（割愛）職員の勤続年数については、派遣元の年数を含んだ勤続年数として算出しています。
- ③任期の定めのない常勤職員のうち、育児短時間勤務職員等については、週当たりの勤務時間に応じた換算率を適用し、職員数を換算しています。また、任期の定めのない常勤職員以外の職員のうち、週あたりの勤務時間が20時間未満の者については、職員数を1/2として換算しています。
- ④扶養手当や住居手当について、世帯主や住居の契約者となっている男性に支給している場合が多く、任期の定めのない常勤職員について、扶養手当の支給者に占める男性の割合は74.1%、住居手当の支給者に占める男性の割合は56.9%です。（R8.3支給実績より）
- ⑤相対的に給与水準が低い会計年度任用職員のうち、71.7%が女性（R7.4職員数より）であり、全職員で比較すると男女の給与の差異が大きくなっています。

\* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

## 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11年度) | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 伸び率<br>(令和8年度－令和6年度)    |
|------------|------------------------|-------|-------|-------|-------------------------|
| 管理的地位にある職員 | 毎年度30%以上               | 33.3% | 33.3% | 35.7% | +2.4% <small>ポイ</small> |

## 【説明欄】

・課長級の男性職員が2名退職したことによる女性職員の割合の上昇が主要因。

## 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11年度) | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 伸び率<br>(令和8年度－令和6年度)     |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-------|--------------------------|
| 本庁部局長<br>・次長相当職 | —                      | 25.0% | 25.0% | 0%    | ▲25.0% <small>ポイ</small> |
| 本庁課長相当職         | —                      | 34.6% | 34.6% | 41.7% | +7.1% <small>ポイ</small>  |
| 本庁課長補佐相当職       | —                      | 47.4% | 48.2% | 49.5% | +2.1% <small>ポイ</small>  |
| 本庁係長相当職         | —                      | 52.2% | 54.4% | 58.3% | +6.1% <small>ポイ</small>  |

## 【説明欄】

- ・部長級の女性職員1名の役職定年に伴い、本庁部局長・次長相当職の割合が低下。
- ・本庁課長相当職以下の職については、各職において、女性職員の割合は上昇傾向。

#### 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）

| 区分           | 行動計画における目標<br>（令和11年度） | 令和6年度 | 令和7年度 | 令和8年度 | 伸び率<br>（令和8年度－令和6年度） |
|--------------|------------------------|-------|-------|-------|----------------------|
| 任期の定めのない常勤職員 | 毎年度50%以上               | 38.5% | 82.4% | 85.7% | +47.2%ポイント           |

（取組内容）

・女性職員の先輩職員メッセージのHPの掲載等を実施している。

#### ＜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. 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11年度） | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|----|------------------------|-------|-------|-------|
| 男性 | 毎年度30%以上               | 33.3% | 25.0% | 44.4% |
| 女性 | —                      | 100%  | 100%  | 100%  |

###### 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 | —     | 100%  | 100%  |

###### （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      | —    | —  | —        | —  |
| 1週間以上2週間未満 | —    | —  | —        | —  |
| 2週間以上1月以下  | 25%  | —  | —        | —  |
| 1月超3月以下    | —    | —  | —        | —  |

|              |     |     |   |      |
|--------------|-----|-----|---|------|
| 3 月超 6 月以下   | 75% | —   | — | 100% |
| 6 月超 9 月以下   | —   | —   | — | —    |
| 9 月超 12 月以下  | —   | —   | — | —    |
| 12 月超 24 月以下 | —   | 60% | — | —    |
| 24 月超        | —   | 40% | — | —    |

(取組内容)

・職員が、本人または配偶者が妊娠や出産したことを申し出たときは、当該職員に対して、育児休業に関する制度等を説明するとともに、総務課及び所属長等より育児休業取得の推奨を行っている。

### 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             | 行動計画における目標<br>(令和 11 年度) | 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     | 100%                     | 66. 7%  | 75%     | 44. 4%  |
| 育児参加のための休暇の取得率 | 100%                     | 66. 7%  | 50%     | 44. 4%  |
| 合計取得率          | 100%                     | 66. 7%  | 75%     | 66. 7%  |

| 区分                      | 行動計画における目標<br>(令和 11 年度) | 令和 5 年度 | 令和 6 年度 | 令和 7 年度 |
|-------------------------|--------------------------|---------|---------|---------|
| 合わせて 5 日以上の休暇を取得した職員の割合 | —                        | 66. 7%  | 25%     | 44. 4%  |

(取組内容)

・男性職員が、配偶者が妊娠や出産したことを申し出たときは、当該職員に対して配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇に関する制度等を説明するとともに、総務課及び所属長等より取得の推奨を行っている。

#### 4. 職員の勤務時間の状況（令和7年度）

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   | 行動計画における目標<br>(令和11年度) | 令和7年度    |
|------|------------------------|----------|
| 本庁   | 10時間/月 以下              | 14.7時間/月 |
| 本庁以外 | 10時間/月 以下              | 11.3時間/月 |

（取組内容）

- ・ノー残業デー（毎週水曜日）の設定による定時退庁の推進を行っている
- ・定期的に幹部職員等の巡回により職員の時間外勤務の状況を確認し、指導を行っている。
- ・定時退庁ができない職員が多い部署（時間外勤務が多い部署）を総務課が把握し、所属長等への状況確認及び今後の対応のための協議等を実施している。

#### 5. 職員の年次休暇等の取得日数の状況（令和7年）

| 区分           | 行動計画における目標<br>(令和11年度) | 令和7年度 |
|--------------|------------------------|-------|
| 任期の定めのない常勤職員 | 毎年12日以上                | 10.1日 |

（取組内容）

- ・庁議等の場において、総務課から定期的に年次休暇の取得促進のための周知を行っている。
- ・各部署において、所属長による部下の年次有給休暇の取得状況の把握及び部下に対する計画的な年次休暇の取得のための声かけ等を行っている。