

玉名市特定事業主行動計画の実施状況及び玉名市における女性の活躍状況の 公表（令和 8 年 7 月）

玉名市では、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「玉名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します。

併せて、女性活躍推進法第 21 条の規定に基づき、玉名市における女性の活躍状況を公表します。

《職業生活における機会の提供に関する実績》

第 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
	（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	88.7%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	102.4%
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ます。

(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)
本庁部局長・次長相当職	— %
本庁課長相当職	97.8%
本庁課長補佐相当職	95.0%
本庁係長相当職	96.8%

(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)
36 年以上	93.4%
31～35 年	91.4%
26～30 年	92.9%
21～25 年	93.3%
16～20 年	92.5%
11～15 年	85.9%
6～10 年	88.4%
1～5 年	86.8%

【説明欄】

第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 (令和12年度)	令和6年度	令和7年度	令和8年度	伸び率 (令和8年 －6年度)
管理的地位 にある職員	15%以上	3.9%	7.4%	10.9%	7ポイント

【説明欄】 管理的地位は課長級以上の職員（教育職員を除く。）をいう。

令和6年度 51人中2人、令和7年度 54人中4人、令和8年度 55人中6人。

第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 (令和12年度)	令和6年度	令和7年度	令和8年度	伸び率 (令和8年 －6年度)
本庁部局長・ 次長相当職	15%以上	11.1% (1/9)	0% (0/10)	0% (0/11)	▲11.1ポイント
本庁課長相当 職		2.4% (1/42)	9.1% (4/44)	13.6% (6/44)	11.2ポイント
本庁課長補佐 相当職	(設定していない)	25.4% (15/59)	23.4% (15/64)	20.4% (11/54)	▲5ポイント
本庁係長相当 職	(設定していない)	45.3% (73/161)	47.1% (74/157)	45.7% (75/164)	0.4ポイント

【説明欄】 割合の下段の括弧内の数字は、当該区分の総数のうち女性職員の数を表している。

第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	令和6年度	令和7年度	令和8年度
常勤職員	(設定していない)	53.3% (8/15)	47.1% (8/17)	45.5% (5/11)
大学卒業程度試験		58.3% (7/12)	46.7% (7/15)	50.0% (5/10)
上記以外		33.3% (1/3)	50.0% (1/2)	0.0% (0/1)
非常勤職員及び臨時的に任用された職員		86.4% (261/302)	85.3% (255/299)	86.5% (263/304)
合計				

※ 割合の下段の括弧内の数字は、当該区分の総数のうち女性職員の数を表している。また、「非常勤職員及び臨時的に任用された職員」は、当該年度4月1日付けで任用した会計年度任用職員の数。

第5 女性に対する職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要

●セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

- ・ハラスメント防止指針を作成し毎年度当初周知。指針に基づきハラスメントを受けた職員等からの相談等を受け、事実関係を調査し必要な措置を行うための窓口を設置している。

●特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要

- ・女性職員のキャリアアップを図るため外部研修機関が実施する研修に女性職員を派遣している。

《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》

第 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

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 (令和 12 年度)	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
男性	100%	88.9%	56.3%	127.3%
女性	—	—	—	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	6.7	0	0	0
1 週間以上 2 週間未満	6.7	0	0	0
2 週間以上 1 月以下	66.6	0	0	0
1 月超 3 月以下	20.0	0	0	0
3 月超 6 月以下	0	0	0	100
6 月超 9 月以下	0	28.6	0	0
9 月超 12 月以下	0	42.8	0	0

12 月 超 24 月 以下	0	28.6	0	0
24 月 超	0	0	-	-

【説明欄】

(令和 7 年度実績について)

1.(1)男性 新規取得可能職員 11 人、新規取得 14 人（前年度より前に子が生まれたものの、その年度には取得せずに、翌年度になって新たに取得した職員を含むため、取得率が 100%を超えている。）

1.(1)女性 新規取得可能職員 7 人、新規取得 7 人

2.常勤職員 男性 15 人（0～1 月以下 12 人（1 週間未満 1 人、1 週間以上から 2 週間未満 1 人）、2 週間以上～1 月以下 10 人）、1 月超～2 月以下 1 人、2 月超～3 月以下 2 人）

女性 7 人（7 月超～8 月超 1 人、8 月超～9 月以下 1 人、9 月超～10 月以下 1 人、11 月超～12 月以下 2 人、13 月超～14 月以下 2 人）

2.会計年度任用職員

女性 1 人（3 月超～6 月以下 1 人）

第2 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 (令和12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%	72.7% (8/11)	87.5% (14/16)	81.8% (9/11)
育児参加のための休暇取得率	100%	36.4% (4/11)	50.0% (8/16)	27.3% (3/11)
合計取得率	(設定していない)	9.1% (1/11)	31.3% (5/16)	18.2% (2/11)

第3 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

行動計画における目標 (令和12年度)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
(設定していない)	6.8時間/月	6.8時間/月	10.5時間/月

第4 職員の年次休暇等の取得日数の状況（令和7年）

1 平均取得日数 ※20日以上付与されたものに限る

行動計画における目標 (令和12年度)	令和5年	令和6年	令和7年
15日	14.6日	13.8日	13.9日

第5 職員の職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

●早出遅出勤務制度の導入

・柔軟な働き方を推進するため、子育て又は介護を行う職員のうち希望するものについて早出遅出勤務制度を導入した。