

土浦市特定事業主行動計画の実施状況及び土浦市における女性の活躍状況の公表

令和8年7月公表

土浦市では、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、「第2次土浦市職員女性活躍推進・子育て支援プラン」（以下「女性活躍推進プラン」という。）を策定・実施しております。今般、女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づき、女性活躍推進プラン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、土浦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》

I 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	90.6 %
任期の定めのない常勤職員以外の職員 (任期付職員・再任用職員・会計年度任用職員)	94.4 %
全職員	73.9 %

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)
本庁部局長・次長相当職（部長・参事級）	98.9 %
本庁課長相当職（課長級）	96.8 %
本庁課長補佐相当職（課長補佐級）	96.0 %
本庁係長相当職（係長・主査級）	97.3 %

(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	100.2 %
31～35年	87.8 %
26～30年	89.1 %
21～25年	86.5 %
16～20年	84.9 %
11～15年	85.0 %
6～10年	92.9 %
1～5年	90.7 %

【説明欄】

任期の定めのない常勤職員については、扶養手当や住居手当を男性が受給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性の割合は 92.4%、住居手当の受給者に占める男性の割合は 78.4%である。

また、全職員で比較すると、相対的に給与水準が低い会計年度任用職員のうち 75.5%が女性であり、男女の差異が大きくなっている。

Ⅱ 管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員（消防職除く）の割合

区分	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	増減 (令和 8 年 - 令和 6 年度)
管理的地位にある職員	12.5 %	12.5 %	14.1 %	1.6 割合増

※ 管理監督職員（主査級以上）に占める女性職員（消防職除く）の割合

区分	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	増減 (令和 8 年 - 令和 6 年度)
管理監督職員	30.2 %	31.7 %	32.3 %	2.1 割合増

Ⅲ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	増減 (令和 8 年 - 令和 6 年度)
本庁部局長・次長相当職 (部長・参事級)	8.0 %	9.1 %	4.8 %	△3.2 割合
本庁課長相当職 (課長級)	15.4 %	14.3 %	18.6 %	3.2 割合増
本庁課長補佐相当職 (課長補佐級)	21.2 %	25.0 %	23.4 %	2.2 割合増
本庁係長相当職 (係長・主査級)	43.8 %	44.3 %	45.5 %	1.7 割合増

【説明欄】

管理的地位にある職員（課長級以上）、管理監督職員（主査級以上）ともに女性職員の割合が増加傾向にある。

各役職段階では、本庁課長相当職（課長級）、本庁課長補佐相当職（課長補佐級）、本庁係長相当職（係長・主査級）は、女性職員の割合が増加傾向にある。本庁部局長・次長相当職（部長・参事級）は、対象者が少数のため、年度によって女性職員の割合に変動が生じている。

女性活躍推進プランでは、令和 12 年度までに管理監督職員（主査級以上）全体に占める女性割合（消防職除く）を 35%以上とすることを目標としていることから、成績主義の原則に留意しつつ、能力と意欲のある女性職員の登用を進める。

Ⅳ 職員に占める女性職員の割合

区分	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	増減 (令和 8 年 - 令和 6 年度)
常勤職員（消防職除く）	38.3 %	38.2 %	39.0 %	0.7 ㊦増
常勤職員（消防職）	2.5 %	2.5 %	2.5 %	0.0 ㊦
会計年度任用職員	77.6 %	75.5 %	76.0 %	△1.6 ㊦
合計	50.0 %	48.8 %	49.7 %	△0.3 ㊦

Ⅴ 採用した職員に占める女性職員の割合（各年 4 月 1 日採用）

区分	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	増減 (令和 8 年 - 令和 6 年度)
常勤職員（消防職除く）	39.4 %	47.4 %	57.1 %	17.7 ㊦増
常勤職員（消防職）	0.0 %	20.0 %	0.0 %	0.0 ㊦
合計	31.7 %	41.7 %	47.1 %	15.4 ㊦増

Ⅵ 採用試験の受験者に占める女性の割合（各年度に実施した採用試験の状況）

区分	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	増減 (令和 7 年 - 令和 5 年度)
常勤職員（消防職除く）	46.7 %	42.4 %	42.0 %	△4.7 ㊦
常勤職員（消防職）	5.2 %	2.5 %	6.2 %	1.0 ㊦増
合計	33.9 %	31.8 %	31.2 %	△2.7 ㊦

【説明欄】

職員全体に占める女性職員の割合は、横ばいの状況となっている。

一方で、採用した職員に占める女性職員の割合は、増加傾向にある。

女性活躍推進プランでは、令和 8 年度から令和 12 年度までに採用する職員に占める女性割合の平均を、消防職以外 45%以上、消防職 10%以上とすることを目標としていることから、平等取扱いの原則及び成績主義の原則に留意しつつ、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に重点的に取り組む。

《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》

I 継続勤務年数の男女の差異（各年4月1日時点）

区分	令和6年度	令和7年度	令和8年度	増減 (令和8年 - 令和6年度)
男性	17.1 年	17.3 年	17.7 年	0.6 年
女性	16.4 年	16.8 年	17.1 年	0.7 年

【説明欄】

各年度における職員の平均継続勤務年数（会計年度任用職員除く）は、大きな男女差は生じていないが、「定年引上げ制度」や近年の若手職員の離職者の増加傾向を踏まえ、性別や年代にかかわらず、継続勤務に向けた取組を進める。

II 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	令和5年度	令和6年度	令和7年度	増減 (令和7年 - 令和5年度)
男性（消防職除く）	25.0 %	50.0 %	45.5 %	20.5 割合増
男性（消防職のみ）	40.0 %	63.6 %	75.0 %	35.0 割合増
女性	100.0 %	100.0 %	100.0 %	0.0 割合

(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	増減 (令和7年 - 令和5年度)
男性	—	—	—	—
女性	100.0 %	100.0 %	—	0.0 割合

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況（令和7年度）

区分	常勤職員			会計年度任用職員	
	男性 (消防職除く)	男性 (消防職のみ)	女性	男性	女性
1週間未満	0.0 %	11.1 %	0.0 %	—	—
1週間以上2週間未満	0.0 %	11.1 %	0.0 %	—	—
2週間以上1月以下	60.0 %	55.6 %	0.0 %	—	—
1月超3月以下	40.0 %	22.2 %	0.0 %	—	—
3月超6月以下	0.0 %	0.0 %	0.0 %	—	—
6月超9月以下	0.0 %	0.0 %	0.0 %	—	—
9月超12月以下	0.0 %	0.0 %	23.1 %	—	—

12 月超 24 月以下	0.0 %	0.0 %	23.1 %	—	—
24 月超	0.0 %	0.0 %	53.8 %	—	—

※男性の育児休業の平均取得日数

区分	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	増減 (令和 7 年 - 令和 5 年度)
男性（消防職除く）	73.8 日	77.8 日	33.7 日	△40.1 日
男性（消防職のみ）	18.5 日	31.5 日	28.3 日	9.8 日

【説明欄】

常勤職員における男性の育児休業取得率は、増加傾向にある。会計年度任用職員については、令和 7 年度は男女ともに育児休業取得対象者がいなかった。

令和 7 年度の育児休業取得期間は、男性では 2 週間以上 1 月以下が最も多く、女性では 24 月超以上が最も多かった。

男性の育児休業の平均取得日数は、年度によってばらつきが生じている。

女性活躍推進プランでは、令和 12 年度までに男性職員の育児休業取得率を 85%以上とし、全ての取得期間を 2 週間以上とすることを目標としていることから、男性職員の育児休業の取得を促進するため、職場の意識改革や業務遂行体制の整備を重点的に取り組む。

Ⅲ 男性職員の配偶者出産休暇等取得率

区分	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	増減 (令和 7 年 - 令和 5 年度)
配偶者出産休暇の取得率	70.6 %	95.7 %	64.7 %	△5.9 ㊦
育児参加のための休暇の取得率	47.1 %	43.5 %	35.3 %	△11.8 ㊦
合計取得率（配偶者出産休暇が育児参加のための休暇のいずれかを取得した割合）	82.4 %	95.7 %	64.7 %	△17.6 ㊦

区分	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	増減 (令和 7 年 - 令和 5 年度)
合わせて 5 日以上の子育て休業を取得した職員の割合	35.3 %	39.1 %	29.4 %	△5.9 ㊦
平均取得日数	3.3 日	3.3 日	3.5 日	0.2 日

【説明欄】

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率は、年度によりばらつきが生じており、平均取得日数は、横ばいの状況にある。

女性活躍推進プランでは、令和 12 年度までに全ての男性職員が配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得し、合計 5 日以上の子育て休業取得率を 50%以上とすることを目標としている。このことから、「出産・育児に関する勤務関係の手引」の周知徹底や所属長による意向確認等により、希望する職員が、子育て目的の特別休暇を取得しやすい雰囲気の醸成を図る。

Ⅳ 職員の勤務時間の状況

管理監督職員を除く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（時間外勤務）

区分	令和５年度	令和６年度	令和７年度	増減 (令和７年 - 令和５年度)
本庁	12.6 時間／月	11.4 時間／月	11.6 時間／月	△1.0 時間／月
本庁以外（出先機関）	7.4 時間／月	6.0 時間／月	6.0 時間／月	△1.4 時間／月
消防本部	36.1 時間／月	34.4 時間／月	33.5 時間／月	△2.6 時間／月
全体	16.4 時間／月	15.3 時間／月	15.4 時間／月	△1.0 時間／月

【説明欄】

管理監督職員を除く職員一人当たりの一月当たりの時間外勤務は、縮減傾向にある。

女性活躍推進プランでは、令和１２年度までに管理監督職員を除く職員一人当たりの時間外勤務数を令和６年度比１０％以上削減し、13.7 時間／月以下とすることを目標としている。このことから、性別にかかわらず、職員の心身の健康の維持やワークライフバランスの実現を図るため、長時間勤務を是正する。

Ⅴ 職員の年次休暇の取得日数の状況

平均取得日数

区分	令和５年度	令和６年度	令和７年度	増減 (令和７年 - 令和５年度)
本庁	13.4 日	14.0 日	13.6 日	0.2 日増
本庁以外（出先機関）	11.3 日	11.6 日	10.5 日	△0.8 日
消防本部	10.0 日	9.5 日	12.2 日	2.2 日増
全体	12.7 日	12.8 日	12.6 日	△0.8 日

取得日数が５日未満の職員割合

区分	令和５年度	令和６年度	令和７年度	増減 (令和７年 - 令和５年度)
本庁	9.8 %	7.7 %	10.4 %	0.6 ㊦増
本庁以外（出先機関）	18.1 %	11.1 %	8.9 %	△9.2 ㊦
消防本部	6.5 %	6.4 %	4.9 %	△1.6 ㊦
全体	10.9 %	8.2 %	9.0 %	△1.9 ㊦

【説明欄】

職員の年次休暇の平均取得日数は、年度や所属によってばらつきが生じている。

また、取得日数が５日未満の職員も一定数いることから、全ての職員の年間５日以上 の年次休暇取得を実現するため、意識啓発を行う。