

つくば市職員のワークライフバランス推進プランに基づく
措置の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条第 5 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 21 条に基づき、つくば市職員のワークライフバランス推進プランによる措置の実施状況及び女性の職業選択に資する情報を公表します。

各年度における女性職員の割合

各年 4 月 1 日採用の新規採用職員に占める女性の割合（任期の定めのない者に限る）

採用年度 職種	令和 6 年度			令和 5 年度		
	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合
事務職 下記以外の専門職	18 人	22 人	55.0%	26 人	29 人	52.7%
保育士	0 人	6 人	100.0%	0 人	8 人	100.0%
幼稚園教諭	0 人	3 人	100.0%	0 人	2 人	100.0%
医療職	0 人	6 人	100.0%	0 人	11 人	100.0%
消防職	10 人	1 人	9.1%	11 人	1 人	8.3%
技能労務職	-	-	-	-	-	-
合計	28 人	38 人	57.6%	37 人	51 人	58.0%

各年 4 月 1 日における管理職に占める女性職員の割合（消防職を除く）

役職	令和 6 年度			令和 5 年度		
	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合
部長級	14 人	1 人	6.7%	13 人	2 人	13.3%
次長級	31 人	3 人	8.8%	26 人	2 人	7.1%
課長級	84 人	17 人	16.8%	83 人	18 人	17.8%
課長補佐級	140 人	73 人	34.3%	146 人	71 人	32.7%
管理職計	269 人	94 人	25.9%	268 人	93 人	25.8%

各年 4 月 1 日における非管理職の各役職段階に占める女性職員の割合（一般行政職）

役職	令和 6 年度			令和 5 年度		
	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合
係長	150 人	129 人	46.2%	152 人	130 人	46.1%
主任主査等	44 人	77 人	63.6%	35 人	74 人	67.9%
主査	94 人	128 人	57.7%	90 人	118 人	56.7%
その他	268 人	376 人	58.4%	265 人	362 人	57.7%
合計	556 人	710 人	56.1%	542 人	684 人	55.8%

※ただし、係長には保健係長及び医療係長を含む。

【取組内容】

- 茨城県自治研修所開催の「女性職員キャリアデザイン講座」に主事級女性職員 2 名を派遣し、自身の能力開発や、長期的視野でキャリアアップを目指すための意識啓発を行い、意欲の向上を図った。
- 課長補佐級職員 26 名に対して「女性活躍推進研修」を実施し、女性職員が活躍するために必要な職場の環境づくりへの理解を深めた。
- 昇格や異動等により新たに所属長になった 44 名に対して「管理職意識変革研修」を実

施し、部下を育成するにあたり、各職員の年代やキャリア、働き方の多様性を十分に理解した上で、個別に対応をすることができる管理職育成を図った。

育児休業・子育てに関する休暇の取得促進

【目標】

育児休業、出産補助休暇及び育児のための特別休暇（男性職員のみ対象の特別休暇）の取得率を計画期間の毎年度において、100%にすることを旨とする。

【取組内容】

- 市長と育児休業を取得した男性職員の座談会や市長と管理職員の座談会を開催し、個人が希望する形で育児休業等を取得できる環境づくりなどについて話し合い、座談会開催後には、座談会での意見をまとめた資料を職員に周知して、育児に対する意識の醸成と育児に関する休暇等の取得促進を図った。
- 男性職員が育児休業だけでなく、出産補助休暇等の特別休暇を積極的に取得できるよう全庁的に周知啓発した。
- 長期の育児休業から復職する職員が、働き方や職場での配慮希望などを所属長と確認し合い、仕事と家庭生活とのバランスを保ちながら意欲をもって職務に専念できるよう、復職面談の実施を促した。

【取組結果】

育児休業取得状況

性別 \ 年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度
女性職員 (取得者/対象者)	96.7% (29人/30人)	100% (45人/45人)	100% (29人/29人)
男性職員 (取得者/対象者)	100% (43人/43人)	82.9% (34人/41人)	89.6% (43人/48人)

出産補助休暇の取得率

区分	令和5年度	令和4年度	令和3年度
対象者数	43人	41人	48人
取得者数	32人	31人	36人
取得率	74.4%	75.6%	75.0%
平均取得日数	1.96日/2日	1.86日/2日	1.89日/2日

育児のための特別休暇の取得率

区分	令和5年度	令和4年度	令和3年度
対象者数	43人	41人	48人
取得者数	27人	26人	36人
取得率	62.8%	63.4%	75.0%
平均取得日数	4.01日/5日	4.51日/5日	4.58日/5日

年次休暇の取得促進

【目 標】

10 日以上の年次休暇の取得率（20 日以上の年次休暇が付与されている職員が対象）を、計画期間の毎年度において、100%にすることを旨とする。

【取組内容】

- 10 月にワークライフバランス推進強化月間を設定し、所属部署ごとに全職員が年次休暇を 1 日以上取得できるよう、業務の調整や分担の見直しを行い、必要に応じて所属長から職員に声掛けすることを促し、年次休暇の取得促進を図った。

【取組結果】

年次休暇の取得率（消防職を除く）

年度	令和 5 年度	令和 4 年度	令和 3 年度
取得率	83.5%	74.8%	76.7%

年次休暇の平均取得日数（参考）

年度	令和 5 年度	令和 4 年度	令和 3 年度
平均取得日数 ¹	16.1 日	14.2 日	14.6 日

¹ 地方公共団体の勤務条件等に関する調査の調査要領に基づき算出した数値

時間外勤務の縮減

【取組内容】

- 「ワークライフバランス推進強化月間」において、定時内で業務を終わらせる意識の醸成や、定時で退庁するための業務面や体制面での工夫を個人・組織の両方で検討することを目的に、ノー残業デーの設定を取組内容とした。
また、時間外に行うことがわかっている業務については、時差出勤勤務制度も活用するよう周知した。
- 月 45 時間を超える時間外勤務を実施した職員が生じた部署に対し、その月ごとに時間外勤務が上限時間を超過した要因等に関する報告を求め、さらに、改善が見られない部署に対しては、報告された内容や部署ごとの年間スケジュールを確認して、状況改善のために所属長へのヒアリングを実施し、時間外勤務の縮減を促した。

【取組結果】

年間 360 時間を超える時間外勤務をした職員数

年度	令和 5 年度	令和 4 年度	令和 3 年度
職員数	69 人	94 人	92 人

各年度の時間外勤務時間数（職員 1 人当たり、1 月当たり）

年度	令和 5 年度	令和 4 年度	令和 3 年度
時間外勤務時間数	7.9 時間	8.2 時間	8.2 時間