



つくば市職員の ワークライフバランス 推進プラン

令和 8 年(2026 年)3 月

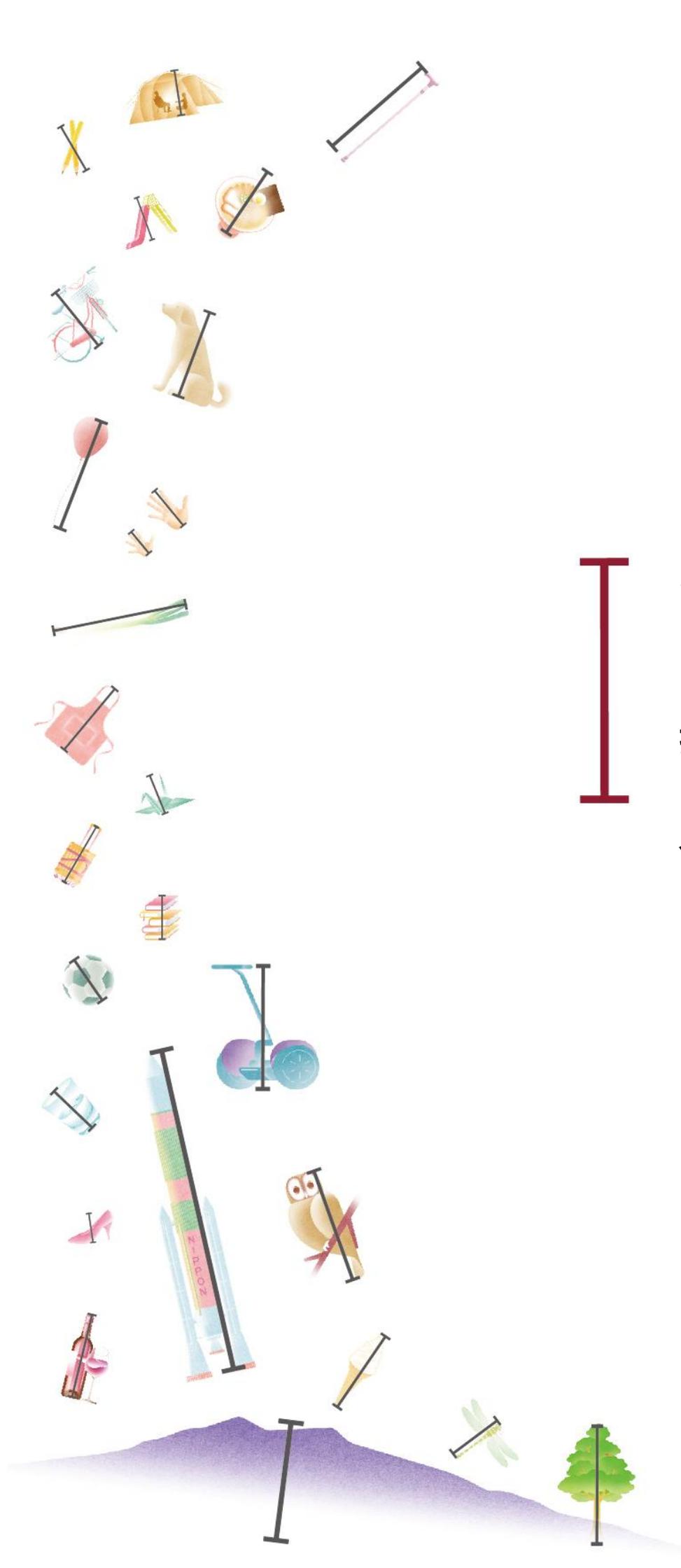
〔対象期間〕

令和 8 年度 (2026 年度) から
令和 12 年度 (2030 年度) まで

特定事業主 (各任命権者)

つくば市長
つくば市教育委員会
つくば市議会議長
つくば市選挙管理委員会
つくば市代表監査委員
つくば市農業委員会
つくば市消防長
つくば市水道事業及び下水道事業管理者

これからの
やさしさの
ものさし
つくばSDGs



目 次

第 1 章 計画の全体像

I 策定の経緯と計画の位置づけ	P1
II つくば市職員のワークライフバランス推進プランが目指すべき姿	P2
III 計画期間	P2
IV 本計画の対象	P2
V 推進体制	P2

第 2 章 これまでの取組と成果

I 特定事業主行動計画（次世代法）に基づく取組	P3
II 特定事業主行動計画（女性活躍推進法）に基づく取組	P4
III つくば市職員のワークライフバランス推進プラン（2020～2025）に基づく取組	P4

第 3 章 現状における課題

I ワークライフバランスの推進と長時間労働の是正	P5
II 男性の家事・育児等への参画の促進	P6
III 女性活躍の推進	P9

第 4 章 ワークライフバランス推進プログラム

1 次世代法の概要	P12
2 目標と取組内容	P12
目標 1 長時間労働の是正	P12
長時間労働の是正等に向けた取組	P12
目標 2 年次休暇の取得率向上	P14
休暇を取得しやすい職場環境の構築に向けた取組	P14
目標 3 育児休業、出産補助休暇及び育児のための特別休暇の取得率向上	P15
仕事と家庭生活の両立支援に関する取組	P16
働きやすい職場環境の構築に向けた取組	P19

第 5 章 女性活躍推進プログラム

1 女性活躍推進法の概要	P21
2 目標と取組内容	P21
目標 4 管理職に占める女性職員の登用促進	P21
女性の活躍を推進するための取組	P21

第1章 計画の全体像

I 策定の経緯と計画の位置づけ

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的とした「次世代育成支援対策推進法¹」が令和17年3月末まで延長されました。

この法律は、地方公共団体を「特定事業主」と位置付け、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」の策定を義務付けています。

また、平成27年8月には、働きたいという希望を持つ全ての女性の活躍を推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律²」が成立し、地方公共団体は、女性の採用・登用などの状況を把握し、課題分析をした上で行動計画を策定・公表することが義務付けられています。

つくば市では、様々なライフスタイルを持つ全ての職員にとって仕事と生活の調和を図ることができる環境が必要不可欠であるとの認識から、この2つの法律に基づく特定事業主行動計画を一体的にした「つくば市職員のワークライフバランス推進プラン（2020～2025）」を策定し、目標を掲げて取り組んできましたが、現段階における状況の把握や新たな課題の分析、取組内容の精査などを行った上で引き続き取組を継続する必要があることから、新たに「つくば市職員のワークライフバランス推進プラン（2026～2030）」（以下「本計画」という。）を策定しました。

¹ 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）。本文中、略称として「次世代法」という。

² 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）。本文中、略称として「女性活躍推進法」という。

II つくば市職員のワークライフバランス推進プランが目指すべき姿

～全ての職員が健康でいきいきと働く意欲と能力を発揮できる組織の実現を目指して～

女性職員の育成・登用を始め、多様な人材をいかす組織運営を進めます。また、子育てや介護など業務外で様々な役割を担う職員を含め、全ての職員が、責任と誇りを持って健康でいきいきと働き、意欲と能力の向上を最大限に発揮できる職場環境づくりを進めます。

共働き、核家族世帯の増加や高齢化など様々な社会状況の変化により、行政上の課題は年々複雑化・高度化しています。これに対応していくためには、様々な視点、経験、価値観を持った人材が活躍できるようにすることで、政策の質や市民サービスの向上を図っていくことが必要です。また、基礎自治体であるつくば市は、生活に密着した行政サービスを提供しており、人口の約半数を占める女性の視点も市政にいかしていくことが不可欠です。

女性が活躍できる職場環境を整えるため、働き方改革を推進し男性も含めた長時間労働を抑制するとともに、全職員がその健康を保持しつつ、意欲と能力を最大限発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備することを目指します。

併せて、仕事と育児、介護等を両立できるよう、柔軟な働き方やライフステージに応じた支援体制を充実させることで、誰もが安心して働き続けられる職場づくりを進めます。

III 計画期間

本計画は、令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間であっても、社会情勢等に合わせ、必要に応じて本計画の見直しを行います。

IV 本計画の対象

つくば市職員（会計年度任用職員を含む。）

V 推進体制

人事課が主体となり、計画全体の実施状況の把握、課題の検討など必要に応じた措置を行い、本計画を進めていきます。更に、計画の推進のためには職員一人ひとりの取組が必要であり、特に、計画に掲げる目標の多くが職場環境や職員の働き方に係るものであることから、組織的な取組を進めるため、各所属長による組織マネジメントの下、全職員による積極的な計画推進を図ることとします。

なお、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況等について、年1回以上評価・検証を行います。

第2章 これまでの取組と成果

平成15年7月に次世代法及び平成27年8月に女性活躍推進法が制定されて以降、つくば市では以下の取組を行ってきました。

I 特定事業主行動計画（次世代法）に基づく取組

【目標及び取組結果】

☞前期計画期間：平成17年度～平成21年度（平成17年4月策定）

目 標	結 果
① 育児休業の取得率向上 男性職員 50%、女性職員 100%	◇女性職員育児休業取得率 平成21年度 100%
② 時間外勤務の縮減 全ての職員を対象として時間外勤務を年間360時間以内	◇男性職員育児休業取得者数 平成17年度～平成21年度 1人
③ 年次休暇取得促進 年次休暇取得率 ³ を平成21年度末で90%	

☞後期計画期間：平成22年度～平成26年度（平成22年4月策定）

目 標	結 果
① 子育てに関する制度の職員への周知	◇女性職員育児休業取得率 平成22年度～平成26年度 100%
② 育児休業・部分休業及び育児短時間勤務を取得しやすい環境の整備	◇男性職員育児休業取得数 平成22年度～平成26年度 0人
③ 育児休業からの復帰支援	
④ 時間外勤務の縮減及び年次休暇の取得促進（数値目標未設定）	

☞延長計画期間：平成27年度～令和元年度（平成27年3月策定）

目 標	結 果			
	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
① 女性職員の育児休業取得率：毎年度100%	100%	100%	100%	100%
② 男性職員の育児休業取得率：毎年度10%以上	3.3%	5.4%	12.5%	28.9%
③ 男性職員の出産補助休暇取得率：毎年度70%	73.3%	78.4%	83.9%	86.8%
④ 年間360時間を超える時間外勤務をした職員数 毎年度5%削減（平成26年度73人）	109人 （目標69人）	96人 （目標65人）	88人 （目標61人）	75人 （目標57人）
⑤ ノー残業デー達成率 令和元年度時点90%以上	89.6%	88.9%	93.1%	93.6%
⑥ 年次休暇取得率 毎年度90%以上	64.5%	65.5%	67.0%	68.0%

³ 年次休暇20日に対する取得日数の割合。第2章の年次休暇取得率の算出方法は全て同様

II 特定事業主行動計画（女性活躍推進法）に基づく取組

【目標及び取組結果】

☞平成28年度～令和元年度（平成28年3月策定）

目 標	結 果			
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
係長 ⁴ に占める女性職員の割合	17.1%	21.9%	24.0%	23.9%

III つくば市職員のワークライフバランス推進プラン（2020～2025）に基づく取組

【目標及び取組結果】

☞計画期間：令和2年度～令和7年度（令和2年3月策定）

ワークライフバランス推進プログラム

目 標	結 果					
	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
①ノー残業デー達成率：毎年度90%	92.2%	90.0%	89.2%	90.1%	87.5%	85.7%
②年次休暇取得率：年10日以上の年次休暇の取得率100%	69.0%	71.0%	76.7%	74.8%	83.5%	83.8%
③育児休業取得率：男性職員の2週間以上の育児休業取得率100%	41.9%	74.5%	89.6%	82.9%	100%	88.9%
④出産補助休暇と：						
取得対象者に対する取得率100%	83.9%	93.6%	75.0%	75.6%	74.4%	81.8%
取得可能日数に対する取得率100%	95.5%	95.5%	94.5%	93.0%	98.0%	96.0%
育児のための特別休暇取得率						
取得対象者に対する取得率100%	58.1%	76.6%	75.0%	63.4%	62.8%	59.3%
取得可能日数に対する取得率100%	70.2%	76.4%	91.6%	90.2%	80.2%	85.4%

女性活躍推進プログラム

目 標	結 果					
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
⑤管理職に占める女性の割合：30%以上	24.5%	24.9%	24.9%	25.8%	25.9%	27.4%

⁴ 係長には保健係長及び医療係長を含む。

第3章 現状における課題

I ワークライフバランスの推進と長時間労働の是正

現状

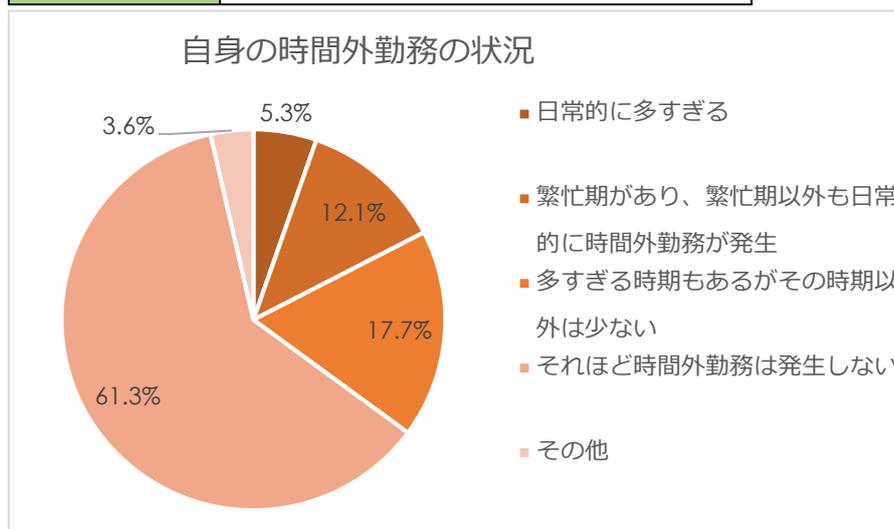
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章には、「誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等に係る個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。」と記されています。

また、「現実の社会には、仕事に追われ心身の疲労から健康を害しかねない人や、子育てや老親の介護との両立に悩む人など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られるため、今後、業務の見直し等により生産性向上を図ることなどで、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくこと」とも示されています。

長時間の労働は働き手の心身の健康にも影響を及ぼすほか、長時間労働を前提とした働き方は、家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職業生活において評価され活躍することを困難にするものであり、結果として、働き手に職業生活か家庭生活かの二者択一を迫る大きな原因となっています。

全国的に少子高齢化や共働き世帯の増加が進んでいる中では、性別を問わず、育児や介護を担うなど時間制約のある働き手が増加していくことが見込まれるため、職員は「時間に制約のある働き手」であることを前提とした上で、業務の生産性向上を図るなど、長時間労働を是正していく必要があります。

図表 I -1 【自身の時間外勤務の状況】⁵



職員アンケート（図表 I -1）では、時間外勤務について17.4%の人が「日常的に多すぎる」や「繁忙期があり、繁忙期以外も日常的に時間外勤務が発生」と回答しています。

大規模なイベントや選挙事務などによって特定の時期に長時間労働が発生するだけでなく、恒常的に時間外勤務が多くなっている部署があり、特定の部

署に負担が掛かっているという実態があります。

⁵ 令和6年度に実施した職員アンケートより。なお、本計画中の職員アンケート結果は全て令和6年度に実施したものである。

一方で、「多すぎる時期もあるがその時期以外は少ない」「それほど時間外勤務は発生しない」と回答した人が79%（約8割）でした。前回調査の66%（約7割）から増加しており、これまでの長時間労働是正に対する取組の成果が徐々に現れています。

課題

今後、更に共働き、核家族世帯の増加や高齢化が見込まれる中で、子育てや介護などの事情を抱える職員を含めた全職員が、仕事上の責任を果たしながら活躍し、健康で豊かな生活を送れるようにするためには、引き続き働きやすい職場環境の構築に取り組み、持続可能な形で公共サービスを提供できる体制づくりを進めることが重要です。

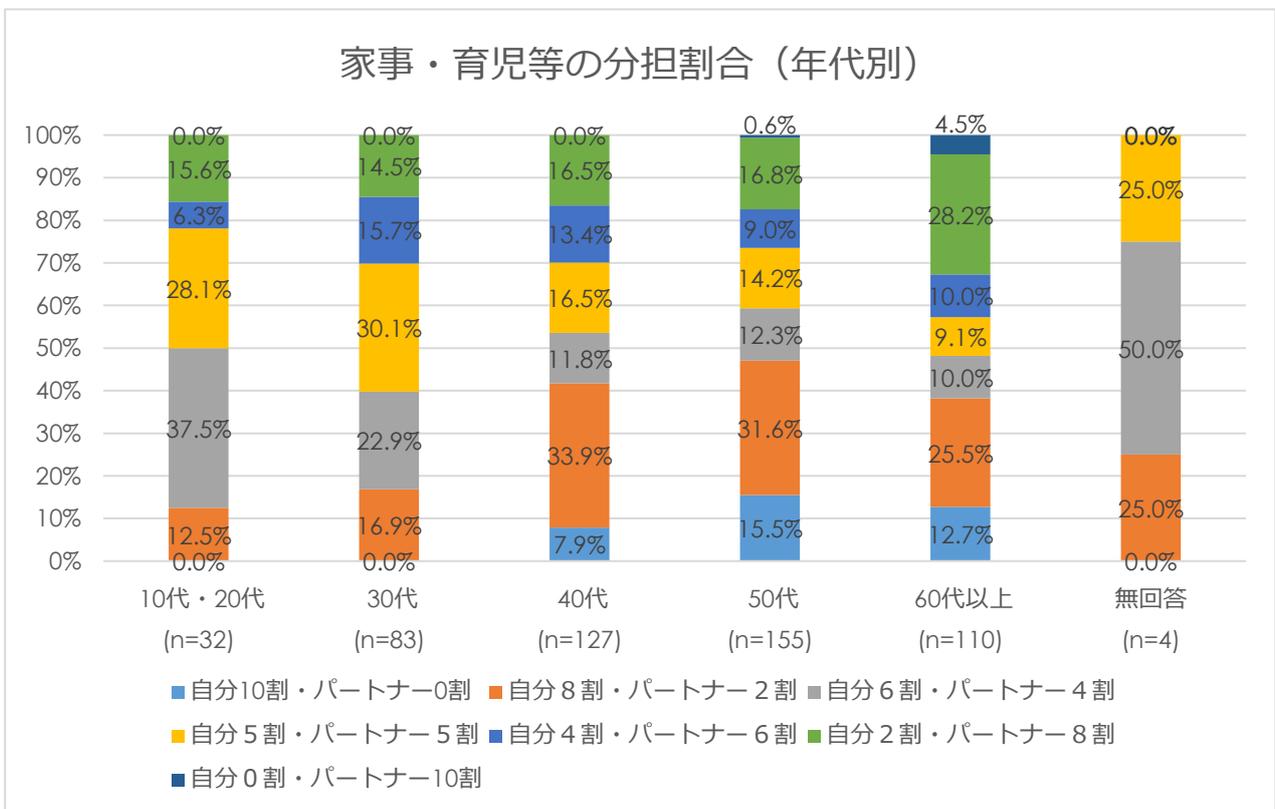
そのためには、職員の意識や価値観を変え、これまでの「長時間労働が可能な働き方を前提としたモデル」ではなく「時間に制約のある働き手を前提とした働き方モデル」への転換を図ることが必要です。また、業務の見直し等により生産性の向上を図ることなどで、長時間労働を是正することが喫緊かつ重要な課題です。

（本課題についての目標及び取組…P.12～P.15）

II 男性の家事・育児等への参画の促進

現状

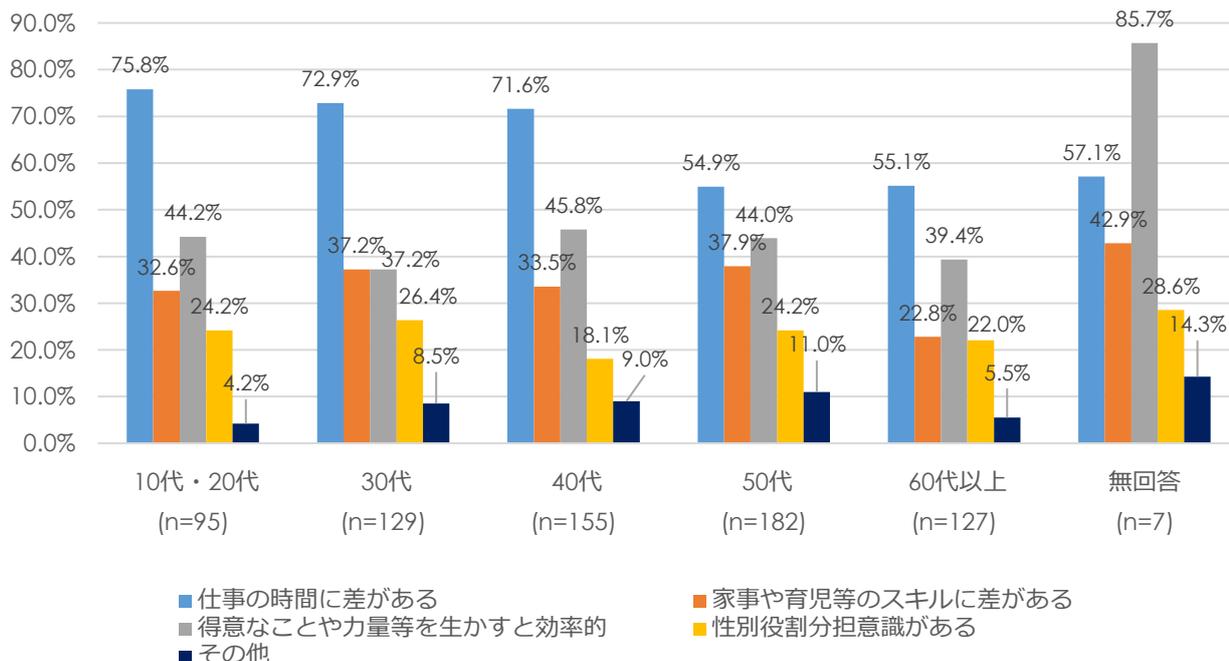
図表 II -1 【家事・育児等の分担割合】



職員アンケート（図表Ⅱ-1）では、自分とパートナーとの家事・育児等の分担割合について10代・20代及び30代の5割以上が「6割：4割」「5割：5割」「4割：6割」を選択していますが、40代以上の年代はお互いの家事育児等の分担割合に差が生じています。

図表Ⅱ-2 【家事・育児等の分担が偏る要因】

家事・育児等の分担が偏る要因



育児、介護等の分担がどちらかに偏る要因（図表Ⅱ-2）については、全ての年代で5割以上の職員が「仕事の時間に差がある」を選択しています（年代無回答を除く）。

図表Ⅱ-3 【男女別の育児休業取得率】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
女性職員	100%	100%	100%	96.7%	100%
男性職員	74.5%	89.6%	82.9%	100%	88.9%

女性職員の育児休業取得率（図表Ⅱ-3）は、取得前に退職した職員を除いて5年以上100%で推移しており、女性の就業継続は十分に出来ていると評価できます。

また、男性の育児休業についても、令和2年度以降、2週間以上の育児休業取得率70%以上を継続しており、一定の効果が現れています。

図表Ⅱ-4 【男性職員の出産補助休暇及び育児のための特別休暇⁶の取得率】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
出産補助休暇					
取得率	93.6%	75.0%	75.6%	74.4%	81.8%
平均取得日数	1.91日	1.89日	1.86日	1.96日	1.92日
育児のための特別休暇					
取得率	76.6%	75.0%	63.4%	62.8%	59.3%
平均取得日数	3.82日	4.58日	4.51日	4.01日	4.27日

直近5年間の男性の出産補助休暇の平均取得率（図表Ⅱ-4）は80.1%（平均取得日数1.91日）であり、休暇制度が定着してきています。一方、平成30年4月に創設された育児のための特別休暇については、直近5年間の平均取得率67.4%（平均取得日数4.24日）と横ばい状態になっています。理由としては、育児のための特別休暇は子の出生から1年間取得することができるため年度内に取得しなかったケース、育児以外の所用と合わせて年次休暇を取得したケース、特別休暇を取得せず育児休業を長期間取得したケース等、育児に関わる休暇や休業の選択肢が増えていることが考えられます。

課 題

今後、更に共働き、核家族世帯の増加が見込まれる中で、全ての職員が仕事と家庭を両立し、職場において活躍できるようにするためには、職場や家庭などに残っている男女の固定的な役割分担意識を変革し、性別に関係なく互いのスキルをいかながら家事・育児への参画促進を図ることが喫緊かつ重要な課題です。

育児休業を一つのきっかけとして、男性が家庭に参画することが、女性の家庭生活の負担や不安感を軽減し、仕事での活躍を後押しすることにもつながると推察されるため、引き続きライフスタイルに合わせた休暇及び育児休業の取得を尊重しながら、育児休業を始めとする子育てに関する諸制度の利用促進を図る必要があります。

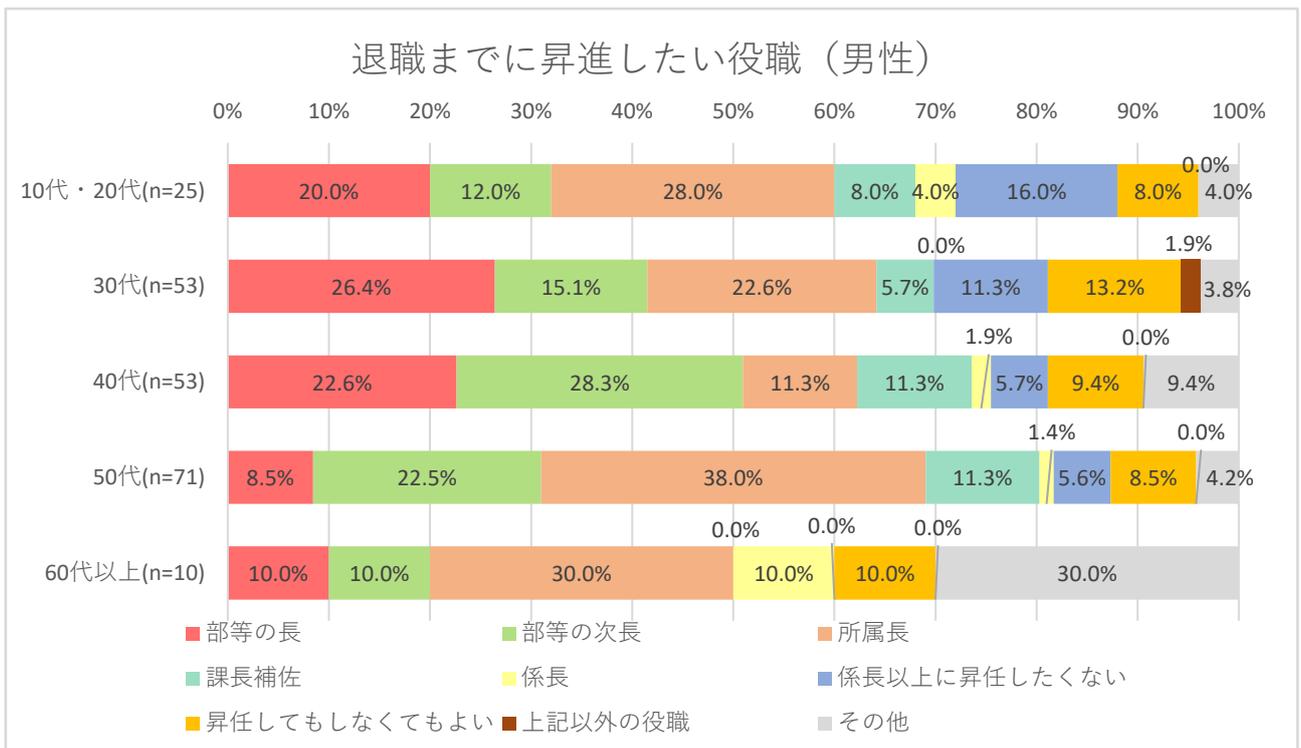
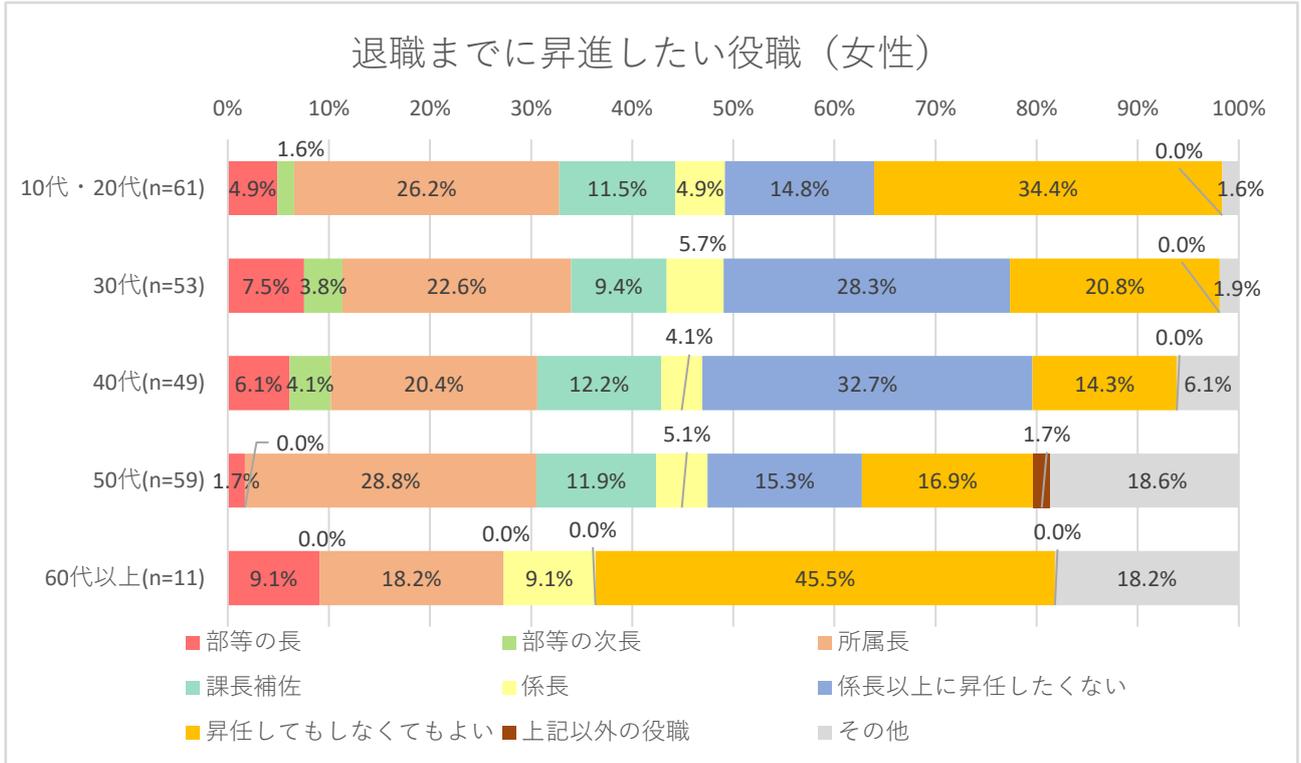
（本課題についての目標及び取組…P.15～P.20）

⁶ 出産補助休暇（2日）及び育児のための特別休暇（5日）は、特別休暇である。消防職含む。

Ⅲ 女性活躍の推進

現状

図表Ⅲ-1 【退職までに昇進したい役職】



職員アンケート（図表Ⅲ-1）では、退職までに昇進したい役職として「部長まで昇進したい」と回答した女性職員の年代別の割合は、10～20代は4.9%、30代は7.5%、40代は6.1%、50代は1.7%と多くの年代で低いことがわかります。

また、「係長以上に昇進したくない」と回答した女性職員の割合は、10～20代は14.8%ですが、30代は28.3%、40代は32.7%と高めになっています。

30代、40代の女性が「係長以上に昇進したくない」と回答した理由は、「責任が重いから」が最多となっており、続いて「家庭との両立ができなくなると感じるから」となっています。

男性職員の退職までに昇進したい役職として、10代・20代は「所属長」の割合が一番多くなっています。若手職員にとっては部長との接点も少なく、身近なロールモデルとして課長を意識していることがわかります。30代では「部長」の割合が一番多く、昇進に対して意欲が高まりますが、40代になると「部長」ではなく「次長」までの昇進を望む人が増えました。

男性が昇進したくない主な理由は「責任が重いから」が女性と同じく最多となっており、職員が昇任を望めるようになるために必要なこととして「業務の質としては重くなるが、心身に負担のかからない体制づくり」、「昇進しても家庭と両立ができる環境づくり」を選択した人が一番多く、続いて「手当の増額」となっています。身近に接する上司の負担感を感じ、昇進に対して後ろ向きに感じている職員が一定数いることがわかります。

図表Ⅲ-2 【採用に占める女性の割合】

職 種	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
行政職	54.8%	32.4%	68.3%	52.7%	55.0%	52.2%
保育士	92.3%	100%	75.0%	100.0%	100.0%	100.0%
幼稚園教諭	100%	100%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
医療職	80.0%	100%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
消防職	0%	9.1%	6.3%	8.3%	9.1%	0.0%
計	63.5%	42.1%	60.5%	58.0%	57.6%	52.9%

つくば市では、職員採用試験の年齢制限を撤廃し、能力主義で採用を行っています。行政職については、直近5年において、採用に占める女性割合（図表Ⅲ-2）の平均が約54.2%となっており、男性とほぼ同数の採用状況にあることがわかります。このことから、行政職の採用については、男女の機会均等が確保されているといえます。

しかし、行政職以外の職種については、消防職はほぼ男性、保育士や幼稚園教諭についてはほぼ女性と、採用する性別に偏りが生じています。これらの原因については、採用の仕組みなどの問題ではなく、個人の職業選択に性別の偏在性があることに起因しているものと考えます。

図表Ⅲ-3 【各役職段階にある職員に占める女性職員の割合⁷⁾】

役 職	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
部長級	15.4%	6.3%	0.0%	13.3%	6.7%	13.3%
次長級	0%	0%	5.7%	7.1%	8.8%	12.1%
課長級	10.0%	11.1%	15.9%	17.8%	16.8%	16.3%
課長補佐級	34.4%	35.9%	34.8%	32.7%	34.3%	35.6%
計	24.5%	24.9%	23.6%	25.8%	25.9%	27.4%

つくば市の管理職における女性の占める割合（図表Ⅲ-3）は、年々緩やかな増加傾向にあるものの、依然として男性と比較して低い割合となっています。

課 題

行政サービスや政策の質を高めるためには、女性職員の育成・登用を進め、政策決定・意思決定の場への参画拡大を行い、女性の視点を市政にいかしていくことが必要です。

女性が家事・育児などで時間的な制約がある場合でも、管理職として活躍する意欲を持てるよう、長時間労働の是正や男性の家事・育児参画促進などの取組も含めて、女性の活躍の推進を図っていくことが重要です。

また、性別にかかわらず管理職を目指したいと思える職場環境を醸成することも必要です。まずは若手職員が「課長」を目指したいと思えるよう、管理職の負担軽減を図ります。

（本課題についての目標及び取組…P.21～P.23）

⁷⁾ 消防職を含む。（各年度4月1日現在）

第4章 ワークライフバランス推進プログラム

1 次世代法の概要

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代の社会を担う子供が健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業者による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずるものです。

■ 基本理念について

次世代育成支援対策は、保護者が子育てについての第一義的な責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

■ 地方公共団体の行動計画策定について

地方公共団体の機関は、職員の仕事と家庭の両立等に関し、行動計画策定指針に即して、目標、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定・公表すること。

2 目標と取組内容

第3章の課題や次世代法の基本理念や行動計画策定指針の趣旨等を踏まえ、つくば市は次の目標を掲げ取組を進めます。

目標1 長時間労働の是正

項目	令和12年度までの目標値	現状値 (令和6年度末時点)
職員一人当たりの年間時間 外勤務時間数	前年度実績比3%以上削減	平均100.8時間

長時間労働の是正等に向けた取組

1 部長等による職場マネジメントの徹底

各部局等の長が指揮を執り、職場全体の状況を正確に把握し、職員の心身の健康と安全に配慮しながら、各課等の業務の見直し等により生産性の向上を図り、長時間労働の是正を図れるようマネジメントを徹底します。

特に、恒常的に長時間労働が発生している部署や、特定の時期に長時間労働が発生する部署については、職員の心身の健康等に配慮するとともに、長時間労働の原因究明を行い、対策を図っていきます。

2 時間外勤務の是正と上限規制

全職員がワークライフバランスを保てるようにするため、職員一人ひとりが定時に帰るという原則を再確認し、時間外勤務のコストについてしっかりと理解した上で業務を効率的に遂行するよう働きかけを行います。

時間外勤務の上限である**月 45 時間かつ年 360 時間**（災害対応等を除く。）を超える時間外勤務者を無くすため、恒常的に時間外勤務が発生している部署や、職場内で突出して時間外勤務が多い職員がいる部署に対する取組も平行して実施していきます。

3 業務改善の推進

組織や個人の生産性向上などに寄与するため、全庁的に、各部署の状況に応じた業務改善を推進していきます。

（各課の業務改善の例）

- ・年間スケジュール表による組織全体の**業務の見える化**
- ・特定の職員に時間外勤務が偏っている場合は、課内の**事務分担の見直し**
- ・円滑な引継ぎや業務の正確性・効率性を高めるため、**分かりやすいマニュアルや Q & A の整備**
- ・初めて配属になった職員など経験の浅い職員への**職場内研修の実施**
- ・繁忙期と閑散期の波のある部署においては**ワークシェアリングや人材派遣の活用**
- ・積極的な**業務委託**（大規模な業務委託など抜本的改革についても検討）

4 ICTの活用

RPA による定型業務の自動化や、生成 AI による非定型業務の効率化など、テクノロジーの活用による業務改善の取組を全庁的に推進していきます。

5 事業の縮小・廃止・集約化等の検討

職員のワークライフバランスを実現するためには、組織全体で仕事そのものを見直し、業務量の削減をさらに進める必要があります。時代に合わなくなった事業など優先順位の低い事業については、イベントも含め、廃止・縮小・集約化するなど抜本的な改革を推進していきます。

6 効率的な組織づくりと適正配置

部内、課内、係内の業務の平準化や組織再編の検討、適正配置による業務量格差の是正に取り組みます。また、必要に応じて業務量調査等を行い、必要な人員配置の検討を行います。

7 職員の健康管理への配慮

職員の健康は、業務の生産性に大きく影響します。心身の不調を抱える職員をケアするだけでなく、予防や健康増進の見地からも様々な取組を進めます。

- ①やむを得ず長時間の時間外勤務を行った職員に対し、産業医の面接指導を実施します。

②面接指導の結果、産業医から「就労制限」の判定が出た場合には、必要に応じて個別に健康面のフォローを行います。また、時間外勤務時間の削減のため、当該所属長及び部長と人事課の三者で部内横断的な解決策を検討する協議を実施します。

つくば市職員の心の健康づくり計画

職員のメンタルヘルスクアを管理監督者や一般職員、健康管理スタッフが連携をとって、心の健康増進と予防対策に重点を置きながら、早期発見から職員の職場復帰支援と再発防止に至るまで、総合的・継続的に取り組むため策定しました（令和7年3月策定）。職員のメンタルヘルスクアを推進することで、働きやすい職場環境が醸成され、業務の能率向上につながります。また、職員が心身ともに健康な状態で職務に従事することで、市民満足度の高い行政サービスの提供につながるものと考えます。

目標2 年次休暇の取得率向上

項目	令和12年度までの目標値	現状値 (令和6年度末時点)
年次休暇取得率	年10日以上 ⁸ の年次休暇の取得率100%を目指す。	83.8% ⁹

休暇を取得しやすい職場環境の構築に向けた取組

1 年次休暇等の取得促進

年次休暇などの各種休暇制度は、職員の心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活の継続や自己実現等を図るために設けられた制度であり、休暇の取得は職員の勤労意欲を回復させるとともに、職務の生産性を高め、効率的な業務運営や市民サービスの向上につながります。

所属長は、所属職員に対し、休暇に対する意識を高めさせるとともに、休暇を取得しやすい雰囲気醸成をよう努めます。

また、所属職員の年次休暇の取得状況を随時把握し、取得が少ない職員に対して休暇取得を働きかけるなど、所属職員が平等に休暇を取れるよう配慮します。

⁸ 年20日以上⁸の年次休暇が付与されている正職員を対象とする。

⁹ 消防本部を除いた取得率である。

2 ライフスタイルの充実を目的とした休暇の取得促進

自身や家族の誕生日等の記念日、趣味等を楽しむ機会として年次休暇の取得を促進し、職員のライフスタイルの充実を図ります。

また、子供の健康診断や授業参観等の学校行事、子供が関連する地域行事などに積極的に参加できるよう、目的に合わせて年次休暇等の取得を促進します。

3 連続休暇の取得促進

夏季休暇は、なるべく連続して取得するよう働きかけを行うほか、ゴールデンウィークや年末年始などには、1週間以上の連続休暇を取得しやすい職場環境を構築します。

そのため、その前後には、庁内外の会議や説明会等を開催しないよう、全庁的に配慮します。

また、週休日と年次休暇を組み合わせて連続休暇を取得し、日頃の業務のストレス発散や疲労回復に努めるとともに、家庭生活の充実や自己研さんの機会とするなど、有効的に年次休暇を使えるようにします。

目標3 育児休業、出産補助休暇及び育児のための特別休暇の取得率向上

項目	令和12年度までの目標値	現状値 (令和6年度末時点)
育児休業取得率	男性職員の2週間以上の育児休業取得率100%を目指す。	88.9% ¹⁰
出産補助休暇と 育児のための特別休暇の取得率	それぞれの休暇について 取得対象者に対する取得率 100% 取得可能日数に対する取得率 100% を目指す。	出産補助休暇 取得対象者に対する取得率 81.8% 取得可能日数に対する取得率 1.92日/2日
		育児のための特別休暇 取得対象者に対する取得率 59.3% 取得可能日数に対する取得率 4.27日/5日

¹⁰ 消防本部を含めた取得率である。

仕事と家庭生活の両立支援に関する取組

職員には、子育てや介護等の事情により、仕事と家庭生活の両立が大きな課題になる場合があります。職員が安心して仕事と家庭生活を両立し、それぞれの役割・責任を果たすことができるようにするためには、全ての職員が、互いの立場を認め合い、コミュニケーションをしっかりと取りながら、職場全体で支え合う風土の醸成や職場環境づくりを進めることが大切です。

また、両立支援として特に重要な取組は、「男性の家事・育児への参画の促進」です。共働き世帯や核家族が増加する中で、男性が積極的に家事や育児を行わなければ、これまでのように女性の家庭内における負担は高いままであり、結果として女性が職場において活躍することが困難になります。

このため、男女が共に家事や育児等の家庭生活における責任を果たしながら、職場で活躍できるよう、職員一人ひとりの意識の改革を促すとともに、男性の育児休業などの両立支援制度の活用を推進していきます。

I 妊娠・育児・介護に関する情報提供の充実

1 育児や介護等にかかる情報の一元化、積極的提供

全ての職員が計画の趣旨や各種制度を知り、理解を深めることができる機会の拡大を図ります。

特に男性の育児休業については、制度を利用する職員が女性に比べて少ない状況であるため、個別説明を実施するなどして、より丁寧に制度を周知していきます。

また、人事課では、制度や運用についての質問や相談を随時受け付け、不安や悩みを抱える職員へのフォローを行います。

2 職員の体験談などの情報提供

仕事と育児・介護等の両立を経験した職員の体験談などについて情報提供します。これにより、同様の立場にある職員の不安軽減を図るとともに、職場全体で互いの立場を理解し、支え合う風土の醸成につなげます。

II 妊娠・育児・介護に関わる職員への支援

1 出産・介護状況の早期把握と職場のサポート体制の構築

子の出生が見込まれることとなった職員や介護に携わることになった職員は、職場において業務分担の見直しや働き方の調整など、サポート体制をなるべく早く整える必要があることから、できるだけ速やかに所属長に申し出るようにします。

所属長は、申し出た職員、特に妊娠中の女性職員に対しては、母体の健康や安全を第一に考え、必要に応じて業務の調整を行い、職場全体でのサポート体制を整えます。

2 職場復帰面談シート¹¹の活用（育児休業からの復帰）



項目	内容
1. 就業状況（就業先、就業時間、就業内容）	就業先、就業時間、就業内容
2. 就業環境（就業先、就業時間、就業内容）	就業先、就業時間、就業内容
3. 就業環境（就業先、就業時間、就業内容）	就業先、就業時間、就業内容
4. 就業環境（就業先、就業時間、就業内容）	就業先、就業時間、就業内容
5. 就業環境（就業先、就業時間、就業内容）	就業先、就業時間、就業内容
6. 就業環境（就業先、就業時間、就業内容）	就業先、就業時間、就業内容
7. 就業環境（就業先、就業時間、就業内容）	就業先、就業時間、就業内容
8. 就業環境（就業先、就業時間、就業内容）	就業先、就業時間、就業内容
9. 就業環境（就業先、就業時間、就業内容）	就業先、就業時間、就業内容
10. 就業環境（就業先、就業時間、就業内容）	就業先、就業時間、就業内容
11. 就業環境（就業先、就業時間、就業内容）	就業先、就業時間、就業内容
12. 就業環境（就業先、就業時間、就業内容）	就業先、就業時間、就業内容
13. 就業環境（就業先、就業時間、就業内容）	就業先、就業時間、就業内容
14. 就業環境（就業先、就業時間、就業内容）	就業先、就業時間、就業内容
15. 就業環境（就業先、就業時間、就業内容）	就業先、就業時間、就業内容

所属長は復職後の働き方や職場での配慮希望などを確認するため、育児休業から復職する職員に対して、職場復帰面談シートを活用した面談を行います。

所属長と職員が事前に共通理解を持つことで、仕事と家庭生活とのバランスを保ちながら、意欲を持って職務に専念できるような職場環境づくりに資することができます。

3 セミナー開催等による意識啓発

介護のための休暇や子育てに関する制度を気兼ねなく利用できる職場にするためには、周囲の職員のサポートと理解が欠かせません。必要に応じて、仕事と家庭生活の両立セミナーや座談会を開催し、職員同士の相互理解を深めます。

Ⅲ 男性の家事・育児への参画促進

1 男性の育児休業の取得促進

子育て期の女性が仕事で活躍するためには、男性が家庭生活の責任を十分に果たせるかどうか重要な鍵となります。

つくば市では、平成 30 年度から「男性職員の 2 週間以上の育児休業取得率 100%」という高い目標を掲げ、男性の育児休業の取得を強く推進しています。これは、男性がその後長く続く子育てに能動的に関わる契機となる意味で重要であるということも言うまでもありませんが、男性の家事・育児への参画促進について理解のある職場風土を醸成していくためにも不可欠な取組と考えます。

また、男性が育児休業や部分休業などを取得し、主体的に子育てに関わる経験をすることは、生活者としての視点を学ぶ絶好の機会であり、組織運営の面で多様な人材をいかすマネジメント力を向上させることにもつながり、さらには、妊娠・出産を迎える職員に対する理解を広げるなど数多くの意義があります。

まずは 2 週間であっても男性が一定期間仕事から離れ、育児に専念する時期を設けることが、男性の意識改革のきっかけとなり、男性の積極的な家事・育児への関わりへつながるものと考えています。

¹¹ 資料編に拡大版を掲載

● 男性職員への個別説明

男性の家事・育児への参画促進のため、子供が産まれる男性職員とその所属長に対し、出産期や子育て期に利用できる制度等について、個別説明を実施しています。

2 男性の家庭参画に対する理解促進

男性職員の家庭生活への参画は、女性の活躍には不可欠であり、男性のワークライフバランスを保つためにも非常に重要です。しかし、男性の仕事と育児・介護等との両立について職場の十分な理解が得られないケースも見受けられます。

今後は、男性職員が家事・育児に参画する時間をきちんと確保できるよう、出産・介護状況の早期把握と職場サポート体制の構築について全職員向けに周知啓発を行い、職場内での一層の理解促進に努めます。

例えば、子の出産後間もない時期は、女性に心身の両面で大きな負担が掛かり、産後うつ発症のリスクが高いと言われています。この時期に男性が育児休業等を取得し、パートナーをサポートできれば、産後うつ予防や軽減が可能であると考えられます。

子育てや介護は長く続くものであり、時により、仕事と家庭生活の両立が難しくなる時があるため、職場全体で支えあふ風土の醸成や職場環境づくりをより一層進めていきます。

IV 家族の看護や介護のための休暇の取得促進

1 看護のための休暇の制度改正

突発的に家族の看護や介護が必要となった場合に、看護休暇¹²や介護休暇等を円滑に取得できるよう、日頃から所属長を含む全ての職員が業務の内容や進捗を共有し、互いに協力し合える職場環境づくりに取り組みます。

以前は、小学校就学の始期に達するまでの子を看護する必要がある場合に取得できる「子の看護休暇」がありましたが、令和3年9月からは看護休暇の対象範囲を「配偶者、パートナーシップを形成している者、養育する子、父母、配偶者若しくは職員がパートナーシップを形成している者の父母、孫、祖父母又は配偶者若しくは職員がパートナーシップを形成している者の祖父母」に拡大し、「家族のための看護休暇」として運用しています。

V 代替要員の確保

1 職員応援制度の活用及び随時的な人事異動

育児等により休業する職員の代替については、周囲の職員への負担を考慮し、部内横断的な職員応援制度の活用や、随時的な人事異動の検討等、可能な限り人事的な配慮を進めていきます。

働きやすい職場環境の構築に向けた取組

自らの希望やライフステージに応じた形で仕事と家庭の両立を図るとともに、地域生活への参画や余暇の充実を通じて、豊かな生活を過ごすことができるよう、全ての職員にとって働きやすい職場環境を構築します。

1 柔軟な働き方の促進

①時差出勤制度

時差出勤¹³は、育児や介護等にかかる職員の両立支援として機能しているほか、交通渋滞の回避による通勤の負担軽減や自己研鑽を目的として利用されており、職員のワークライフバランスに一定の効果을上げています。

¹² 令和3年度（2021年度）、「子の看護休暇」の名称及び制度内容が変更された。「家族の看護休暇」となり、年齢に関わらず子、配偶者、父母等の看護が必要な際に、休暇が取得できるようになった。

¹³ 平成30年度は夏季（7月～9月）に4パターンで実施。令和元年度は12パターンを設定し、通年で実施している。

また、時差出勤を利用した日は、原則として時間外勤務をしないこととしているため、長時間労働の是正にもつながることから、令和2年度（2020年度）から、本格的に導入しています。

②テレワーク

外出先や自宅など、場所に捉われない就業を可能にするとともに、職員が希望に応じて多様で柔軟な働き方を実現できるよう、「つくば市テレワークガイドライン」を策定し、運用しています。

なお、テレワークは柔軟な働き方を実現するだけでなく、災害や公共交通機関の計画運休などにより、職員が出勤できない場合であっても円滑に業務継続を可能とするなど、事業継続の観点からも大きな関心が寄せられています。

2 配偶者同行休業制度を活用した就業継続の支援

配偶者同行休業制度は、職員が家庭責任を全うしながら、能力を最大限に発揮して勤務するためには、それぞれの事情やニーズに応じて継続的に勤務できるような選択肢を拡充していくことが重要との観点から、両立支援の一つの方策として平成30年4月に設けられた制度です。

職員の継続的な勤務を支援することで、公務の円滑な運営に資することを目的としています。

3 ハラスメント防止対策

ハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為です。ハラスメントを受けると、仕事への意欲や自信を失うだけでなく、時には心身の健康を害する場合があります。

職員一人ひとりが、ハラスメントへの意識を高め、周囲の人と円滑なコミュニケーションを図りながら、風通しの良い職場づくりに努めます。

また、研修の実施に加え、イントラネットを利用した定期的な周知等により、組織全体でハラスメントの防止対策に取り組みます。

【外部相談窓口】

平成30年度（2018年度）から、専門的知見を有する保健師や精神保健福祉士などに相談できる外部相談窓口を開設しており、職員の良い勤務環境を確保できるよう努めています。

【つくば市職員のハラスメント防止等に関する規程】

職員にとって働きやすい勤務環境整備を確保する観点から、多岐に渡るハラスメントの未然防止や事案が起こった際に適切かつ迅速に対応できる体制を構築するため、「つくば市職員のハラスメント防止等に関する規程」を策定しました。（令和2年2月策定）

第5章 女性活躍推進プログラム

1 女性活躍推進法の概要

次の3つを基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的としています。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること。
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること。
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されること。

2 目標と取組内容

目標4 管理職に占める女性職員の登用促進

項目	令和12年度までの目標値	現状値 (令和7年度4月1日時点)
管理職に占める女性の割合 ¹⁴	管理職に占める女性職員の割合を35%以上とすることを目指す。	27.4%

女性職員の活躍を推進するための取組

少子高齢化の進行とともに、生産年齢人口が減少する中で、女性活躍の推進は我が国の喫緊の課題です。また、基礎自治体であるつくば市は、生活に密着した行政サービスを提供しており、人口の約半数を占める女性の視点を市政にいかしていくことが不可欠です。

そのため、今後も、優秀な人材を確保し、知識や経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぎ、女性の育成・登用を進め、政策決定・意思決定の場への女性の参画拡大を行い、行政サービスや政策の質を高めていきます。

そのような中で現在、つくば市における管理職に占める女性の割合は男性に比べ少ないため、今後はその割合を高め、女性活躍の推進を図っていきます。

ただし、女性活躍の推進に当たっては、長時間労働の是正や男性の家事・育児の参画推進など、第4

¹⁴ 消防職については、消防司令以上の女性消防吏員の育成を目指す。

章のワークライフバランス推進プログラムにおける取組と密接に関連していることから、これらの取組と併せて、本人の意思も尊重しながら総合的に取り組んでいきます。

なお、地方公共団体が女性活躍推進に関して必要な取組を実施し、一般事業主を率先垂範することが重要との観点からも、つくば市は女性の活躍を積極的に推進していきます。

1 キャリア形成支援

長時間労働等の職場慣行の下、育児や介護による時間的な制約を抱える女性が重要な仕事を経験できず、キャリア形成ができないといった、いわゆる「マミートラック」に乗ってしまうような状況を改善し、子育て中であってもキャリア形成を可能にする仕組みを構築する必要があります。

また、女性職員が、将来のライフステージの変化を踏まえた働き方を考えるため、出産・育児等を迎える前の早い段階からキャリア意識の醸成を図り、子育て期においても仕事で活躍できるようにするため、キャリア形成研修等を実施し、将来的に管理職として活躍する女性職員を育成します。

2 女性活躍推進研修の実施

課長補佐級職員に対して、女性が活躍するために必要な職場環境への理解を深める研修を実施します。

3 女性職員座談会の実施

女性職員のキャリア意識の醸成、管理職登用への不安解消等を目的に、主査級以上の女性職員と女性管理職が意見交換できる機会を設けます。

4 企業との連携

企業との交流や各種セミナーを通じ、庁内だけでなく外部の働く女性がどのように仕事と家庭の両立を図っているのかなど、その経験を共有する機会を設けます。

5 採用の拡大に向けた積極的な周知・広報

女性の応募が少ない職種については、個人の職業選択自体に性別の偏在性があることも一因であると考えますが、応募者の裾野を広げるため、ホームページ等の Web 媒体を活用して女性職員の働く姿を紹介するとともに、近隣の大学のキャリアセンター等を通して、採用の周知や広報を積極的に行っていきます。

6 ハラスメント防止対策

職員の尊厳を傷つけることで働く意欲を低下させ、職場環境をも悪化させる、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業取得に関するハラスメント等への取組は重要です。

ハラスメントは予防が第一であることから、意識啓発や職員への研修を実施し、ハラスメント全般の防止対策に取り組みます。

7 健康に関する取組

健康上の課題は性別にかかわらず全職員が抱える可能性がありますが、特に女性については健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどキャリア形成の妨げにもなっています。女性の健康上の特性への理解を深めるためにも、女性だけでなく職員全体を対象として、健康上の課題に関する啓発等、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組を実施します。

【資料編】

育児休業後職場復帰面談シート

所属長と職員本人の復職面談に使用してください。双方が、復帰後の働き方をイメージしておきましょう。



復職者氏名：

所属長氏名：

面談日：



NO.	項目	回答
1	復職日 (慣らし保育の有無、休暇予定)	(1) 復職日 年 月 日 (2) 慣らし保育期間 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (から まで) (3) 復帰直後の休暇予定 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 ()
2	勤務時間 (短時間勤務の場合、勤務形態)	<input type="checkbox"/> フルタイム <input type="checkbox"/> 育児短時間勤務 (勤務形態 ① ② ③ ④) ※別紙 1 を参照
3	子が 1 歳未満の場合、 育児時間 (特別休暇) 制度利用の有無	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (出勤時刻： 退勤時刻：)
4	部分休業制度利用の有無	<input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 (利用予定期間： から まで) (出勤時刻： 退勤時刻：)
5	保育状況	・保育施設名称： () 所在地： (市) ・保育時間： 時 分から 時 分まで ・送迎手段：
6	保育園の送り迎え体制、家族の協力体制	・送り： ・迎え：
7	子どもの病気の時の看病体制 (家族等の協力体制)	
8	本人及び子どもの健康状態 (必要に応じて)	
9	繁忙期の時間外勤務は可能か。	<input type="checkbox"/> 可能 <input type="checkbox"/> 条件付きで可能 (条件：) <input type="checkbox"/> 不可能
10	時間外勤務が可能な場合、 事前調整に必要な日数	
11	仕事を再開するにあたっての意気込み	
12	仕事の内容、役割分担への要望事項	
13	休業中の職場環境の変化などで知りたいこと	
14	その他、職場に知らせておきたいこと	

