

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 8 年度			令和 7 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	15 人	19 人	55.9%	22 人	24 人	52.2%
保育士	0 人	5 人	100.0%	0 人	7 人	100.0%
幼稚園教諭	0 人	2 人	100.0%	0 人	3 人	100.0%
医療職	0 人	5 人	100.0%	0 人	3 人	100.0%
消防職	13 人	2 人	13.3%	10 人	0 人	0.0%
技能労務職	-	-	-	-	-	-
合計	28 人	33 人	54.1%	32 人	36 人	52.9%

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 8 年度			令和 7 年度		
	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合
部長級	11 人	3 人	21.4%	13 人	2 人	13.3%
次長級	29 人	5 人	14.7%	29 人	4 人	12.1%
課長級	69 人	17 人	19.8%	72 人	14 人	16.3%
課長補佐級	126 人	72 人	36.4%	132 人	73 人	35.6%
管理職計	235 人	97 人	29.2%	246 人	93 人	27.4%

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 8 年度			令和 7 年度		
	男性	女性	女性割合	男性	女性	女性割合
係長	151 人	130 人	46.3%	147 人	128 人	46.5%
主任主査等	75 人	78 人	51.0%	65 人	80 人	55.2%
主査	102 人	164 人	61.7%	83 人	147 人	64.0%
その他	275 人	376 人	57.8%	286 人	380 人	57.1%
合計	603 人	748 人	55.4%	581 人	735 人	55.9%

※ただし、係長には保健係長及び医療係長を含む。

【取組内容】

- 新規採用職員 43 名（うち女性職員 29 名）に対して「キャリア形成支援研修」を実施し、自身の能力開発や、自立的なキャリア形成に対する意識の醸成を図った。
- 課長補佐級職員 16 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。

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】

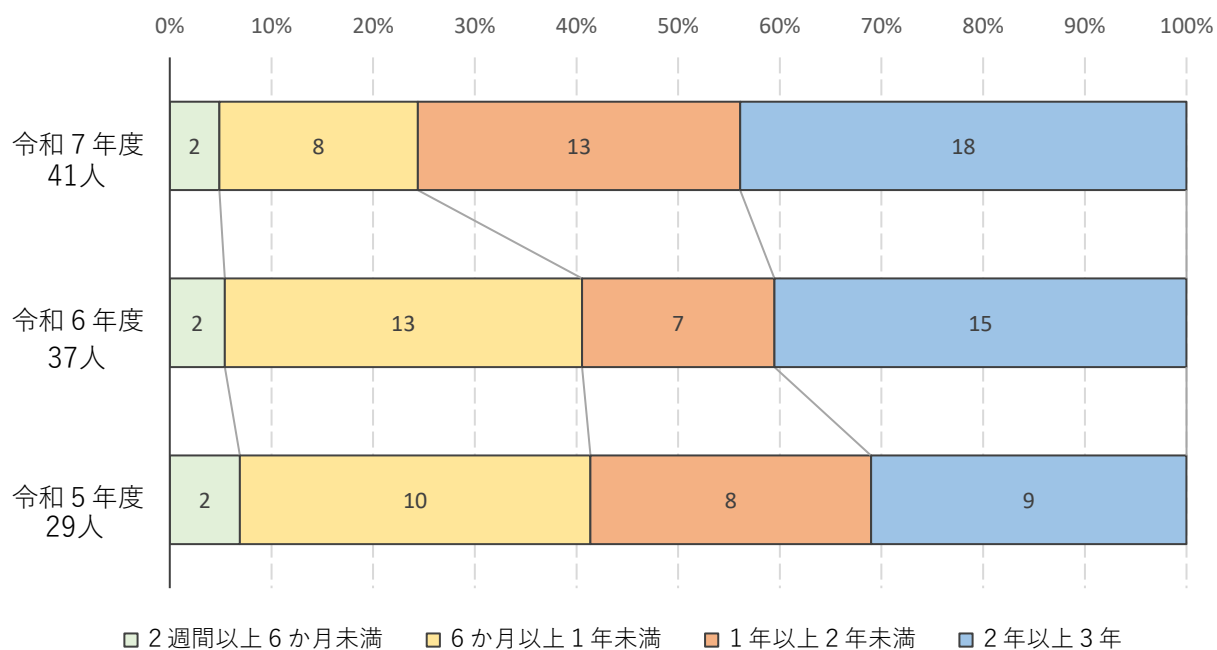
- 男性職員が育児休業だけでなく、出産補助休暇等の特別休暇を積極的に取得できるよう全庁的に周知啓発した。
- 長期の育児休業から復職する職員が、働き方や職場での配慮希望などを所属長と確認し合い、仕事と家庭生活とのバランスを保ちながら意欲をもって職務に専念できるよう、復職面談の実施を促した。
- 育児と仕事の両立を支援する取組として、育児休業復帰予定職員を対象に「育児と仕事の両立に関する制度説明会及び座談会」を実施した。

【取組結果】

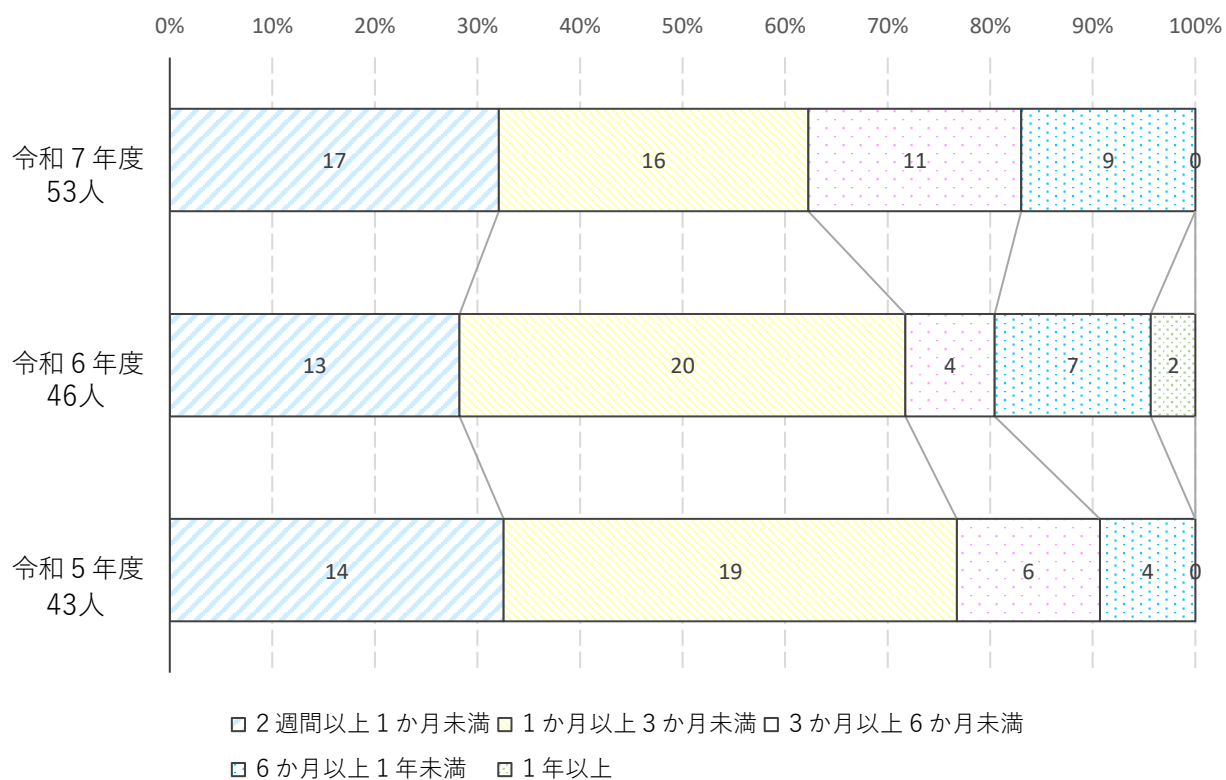
育児休業取得状況（2週間以上の育児休業取得者）

性別 \ 年度	令和7年度	令和6年度	令和5年度
女性職員 (取得者/対象者)	100% (41人/41人)	100% (37人/37人)	96.7% (29人/30人)
男性職員 (取得者/対象者)	98.1% (53人/54人)	85.2% (46人/54人)	100% (43人/43人)

女性職員の育児休業取得期間の分布（2週間以上取得）



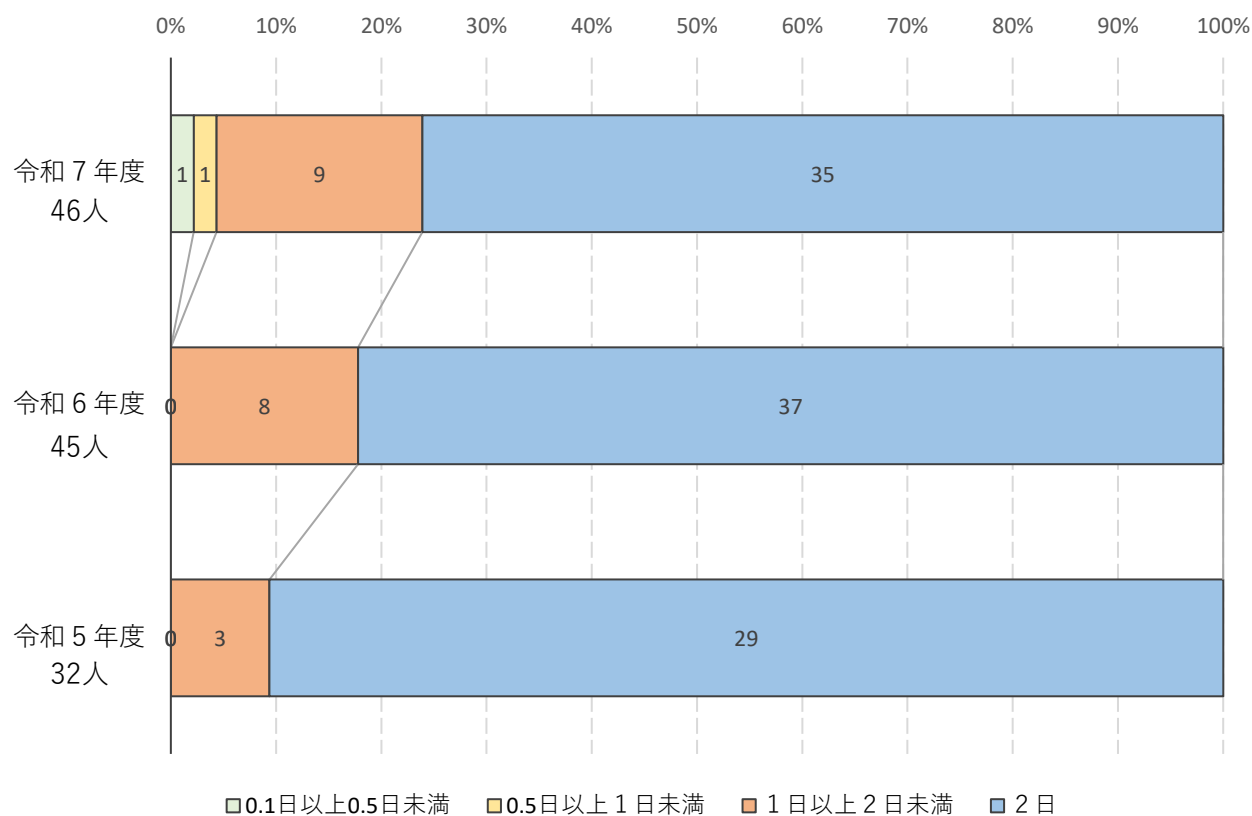
男性職員の育児休業取得期間の分布（2週間以上取得）



出産補助休暇の取得率

区分	令和7年度	令和6年度	令和5年度
対象者数	54人	55人	43人
取得者数	46人	45人	32人
取得率	85.2%	81.8%	74.4%
平均取得日数	1.57日／2日	1.92日／2日	1.96日／2日

出産補助休暇の取得状況の分布

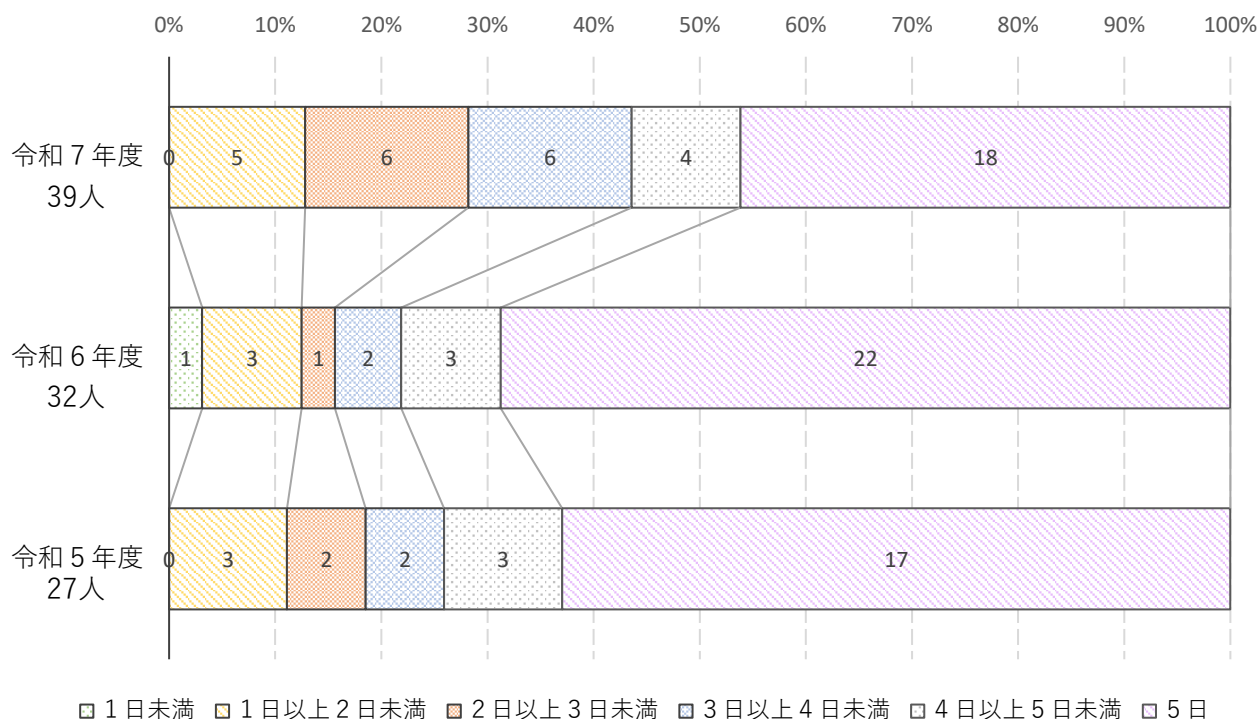


※当該休暇は1時間単位で取得でき、最大2日まで取得が可能である。

育児のための特別休暇の取得率

区分	令和7年度	令和6年度	令和5年度
対象者数	54人	54人	43人
取得者数	39人	32人	27人
取得率	72.2%	59.3%	62.8%
平均取得日数	2.65日／5日	4.27日／5日	4.01日／5日

育児のための特別休暇の取得状況の分布



※当該休暇は1時間単位で利用でき、最大5日まで取得が可能である。

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7年度	令和6年度	令和5年度
取得率	88.3%	83.8%	83.5%

年次休暇の平均取得日数（参考）

年度	令和7年度	令和6年度	令和5年度
平均取得日数 ¹	16.5日	16.0日	16.1日

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

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。

- 各課における年間スケジュールの作成を依頼し、組織内における業務の全体像を可視化することで、管理職のマネジメント機能や係間等の協力体制の強化を図り、効率的な業務の遂行に繋げた。

【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 7 年度	令和 6 年度	令和 5 年度
職員数	92 人	86 人	69 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 7 年度	令和 6 年度	令和 5 年度
時間外勤務時間数	8.6 時間	8.4 時間	7.9 時間