

古河市職員 ワークライフバランス 推進計画

特定事業主
古河市長
古河市議会議長
古河市教育委員会
古河市選挙管理委員会
古河市代表監査委員
古河市農業委員会



目次

第1章 古河市職員ワークライフバランス推進計画について

- 1 計画の位置づけ P 1
- 2 計画が目指すべき姿 P 1
- 3 計画期間 P 2
- 4 計画の対象職員 P 2
- 5 推進体制 P 2

第2章 古河市役所の取組

- 1 特定事業主行動計画（次世代法）に基づく取組 P 3
- 2 特定事業主行動計画（女性活躍推進法）に基づく取組 P 3

第3章 現状と課題

- 1 ワークライフバランスの推進と長時間労働の是正 P 4
- 2 男性の育児・家事への参加の促進 P 4
- 3 女性活躍の推進 P 5

第4章 ワークライフバランスを推進するための目標と取組

- 1 目標 P 7
- 2 取組内容
 - 取組 1 長時間労働の是正等に向けた取組 P 7
 - 取組 2 仕事と家庭の両立支援に関する取組 P 8
 - 取組 3 働きやすい職場環境の構築に向けた取組 P10

第5章 女性活躍を推進するための目標と取組

- 1 目標 P11
- 2 取組内容
 - 取組 女性職員の活躍を推進するための取組 P11

第1章 古河市職員ワークライフバランス推進計画について

1 計画の位置づけ

平成15年7月、急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化が著しい状況の中、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する次世代育成支援対策推進法（本文中、略称として「次世代法」とします。）が10年間の時限立法として成立しました。

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。

その後、次世代法の改正が行われ、平成27年度から令和6年度まで取組期間が延長となっており、今般、令和6年5月に次世代法が再度10年間延長されたため、引き続き計画に基づいた取組が求められています。

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（本文中、略称として「女性活躍推進法」とします。）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ました。

古河市役所では、女性の活躍を推進するためには、様々なライフスタイルを持つ全ての職員が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、平成28年度からこの次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定し、取組を継続して実施してきました。

本計画は、古河市特定事業主行動計画を古河市職員ワークライフバランス推進計画と名称を改め、策定したものです。

2 計画が目指すべき姿

全職員がその健康を維持し、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。

現在の我が国は、少子高齢化の進行と人口減少時代の到来に加え、核家族化が進み、子育てや介護等、家庭や地域でお互いに助け合う機能が弱まるなど社会環境が変化し、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、職員一人ひとりがいきいきと働き、また、様々な視点、経験、価値観を持った人材をいかし、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。

そのため、働き方改革を推進し、長時間労働を抑制するとともに、女性職員の育成・登用を始め、多様な人材を活かす組織運営を進めることで、子育てや介護を担う職員だけでなく男女共に全ての職員が、意欲と能力の向上を発揮できる職場環境作りを進め、組織力の向上を図ります。

3 計画期間

令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間とし、計画期間内であっても、社会情勢等に合わせ、必要に応じて本計画の見直しを図ります。

4 計画の対象職員

古河市役所の全職員

5 推進体制

職員課が計画の主体として、実施状況の把握や課題の解決等に必要な措置を行い、本計画を推進していきます。本計画を効果的に進めるために、全ての職員の理解を得ながら市役所全体を挙げて取り組んでいきます。

また、毎年少なくとも一回、前年度の取り組み状況や目標に対する実績等をホームページに公表します。

第2章 古河市役所の取組

1 特定事業主行動計画（次世代法）に基づく取組

（1）前回計画の取組結果

- ・年次休暇取得状況（1人当たりの日数）

R2	R3	R4	R5	R6	目標値
11.9	11.9	13.7	14.6	14.8	14

- ・男女別の育児休業取得率

	R2	R3	R4	R5	R6	目標値
男性	0.0%	11.8%	11.1%	33.3%	54.5%	100%
女性	100%	100%	100%	100%	100%	100%

（2）前回計画期間中の新たな取組

- ・男性の育児休業取得の推進、目標率（30%⇒100%）の引上げ 【令和3年度】
- ・出産・育児に係る制度、育児休業に関するマニュアルの作成、周知 【令和4年度】
- ・健康や家庭の相談、ハラスメントを含めた外部相談窓口の開設 【令和5年度】
- ・育休者がテレワークシステムを使用して庁内情報を取得可能とする環境の整備 【令和5年度】
- ・看護休暇の要件及び対象年齢の拡充（小学校3年生⇒中学3年生） 【令和7年度】

2 特定事業主行動計画（女性活躍推進法）に基づく取組

（1）前回計画の取組結果

- ・管理職の女性割合

	R3	R4	R5	R6	R7	目標値
課長補佐相当職	28.9%	28.9%	29.5%	29.8%	31.8%	30%
課長相当職	14.0%	14.0%	19.1%	20.0%	20.3%	20%
部長相当職	10.5%	10.5%	21.1%	19.0%	15.0%	10%

（2）前回計画期間中の新たな取組

- ・県自治研修所主催の女性職員キャリアデザイン講座へ毎年派遣 【令和2年度～】
- ・古河市職員ハラスメント防止の指針を策定 【令和4年度】

第3章 現状と課題

1 ワークライフバランスの推進と長時間労働の是正

長時間の労働は職員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す。今後、少子高齢化や共働き世代の増加が進む中では、育児や介護を担うなど時間制約のある職員が増加していくことが見込まれます。

全ての職員が仕事上の責任を果たす一方で、健康で豊かな生活ができるようワークライフバランスを推進し、家庭生活や私生活のための時間の確保が必要となります。

職員の超過勤務の状況ですが、表1のとおり推移しています。

大規模なイベントや選挙などの事業では、集中的に長時間労働が発生しているほか、恒常的に時間外勤務が多い部署があり、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。

時差出勤等を活用し、勤務時間の平準化を図り、業務負荷が偏らないよう長時間労働の是正を図ることが課題です。

表1：超過勤務の状況（月平均時間）

R2	R3	R4	R5	R6
5.02	5.81	5.27	4.46	5.62

2 男性の育児・家事への参加の促進

少子高齢化の急速な進展により、世帯構成も変化しており、共働き世帯は増加の一途を辿っています。さらに、核家族世帯も増加しており、頼れる親や親族が近くにおらず、家事・育児等の担い手が限られる家庭は増加しています。

本計画を策定するにあたり職員アンケートを実施し、そのアンケートにおいて家事の分担について調査したところ、結果は表2、3のとおりとなりました。

職員の夫婦の家事分担の状況をみると、10代から30代では、徐々に家事の分担が進んでいる傾向は見られますが、男性の40代以上及び女性職員では、男性に比べ女性の負担が多い傾向となっています。

また、男性職員が育児休暇又は育児休業を取得しなかった理由として多かったのは、「自分以外に育児をする人がいたため」であることから、職員の中でも男女の固定的な役割分担意識が残っており、女性の活躍機会の喪失や仕事と家庭の両立を困難にしている要因の一つとなっていると考えられます。

今後、更に共働き世帯や核家族が増加する中で、女性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、男性の家事・育児への参加促進を図ることが課題です。

表 2：家事分担割合（男性）

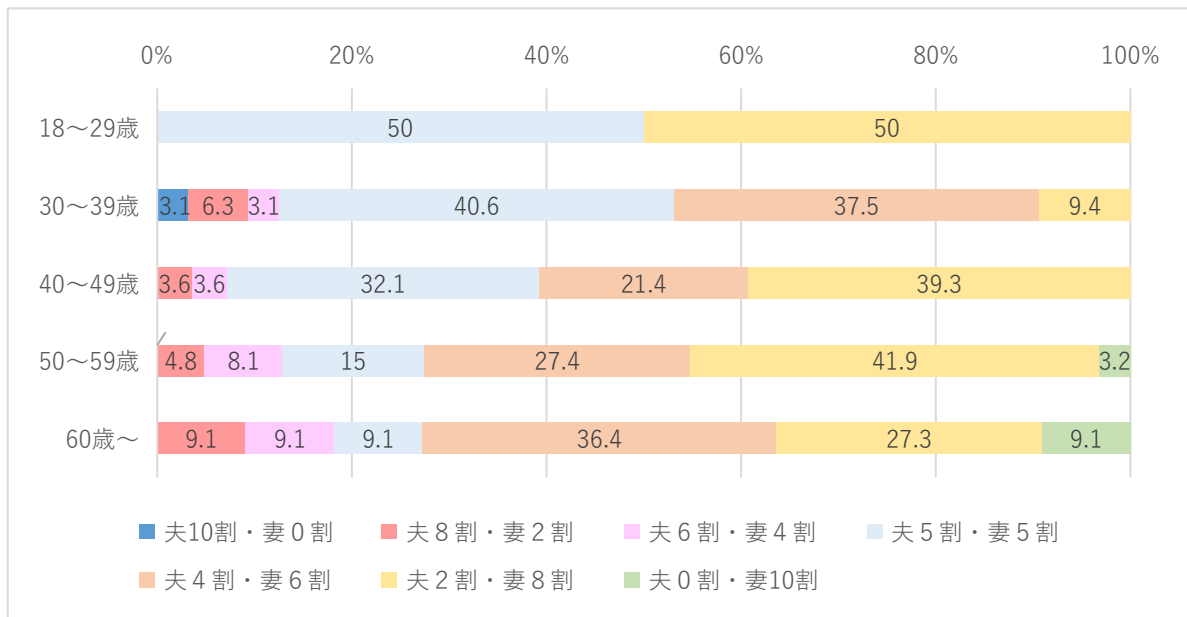
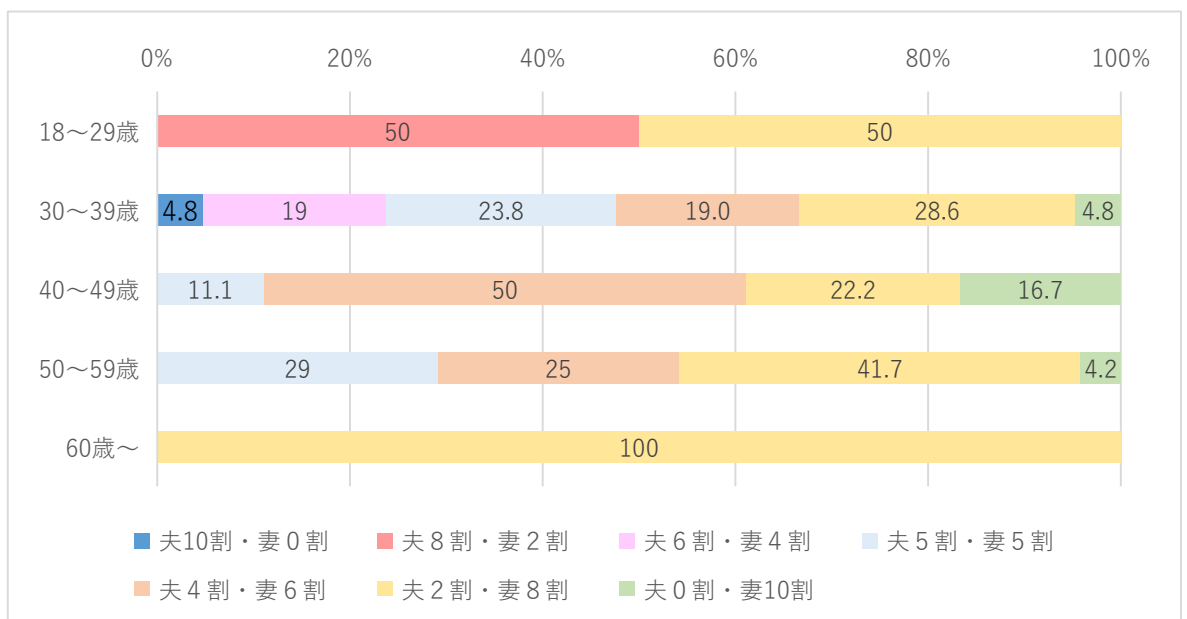


表 3：家事分担割合（女性）



3 女性活躍の推進

住民の多様なニーズに対応するために、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は、行政サービスや政策の質を高めていくことになります。

しかし、令和 7 年 4 月時点の古河市役所の管理職における女性の割合は、部長級が 15%、課長級が 20.3%、課長補佐級が 31.8%であり、男性に比べて少ないのが現状です。

職員アンケートにおいて、「退職までに昇進したい役職」について調査をしたところ、結果は表 4、5 のとおりとなりました。男性に比べ「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、全世代で男性より少なく、一方で、「昇進したくない」と回答した女性職員の割合は、40 代から 50 代が男性より多い状況です。女性職員が「昇進したくない」と回答した理由は、「自分には管理職は向いていないと思うため」が最多となっており、また、男性職員では「ストレスが増えるため」との理由が最も多く、男女ともに昇進への意欲が低下している状況が推測できます。

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・育児参加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課題です。

表 4：キャリアデザイン（男性）

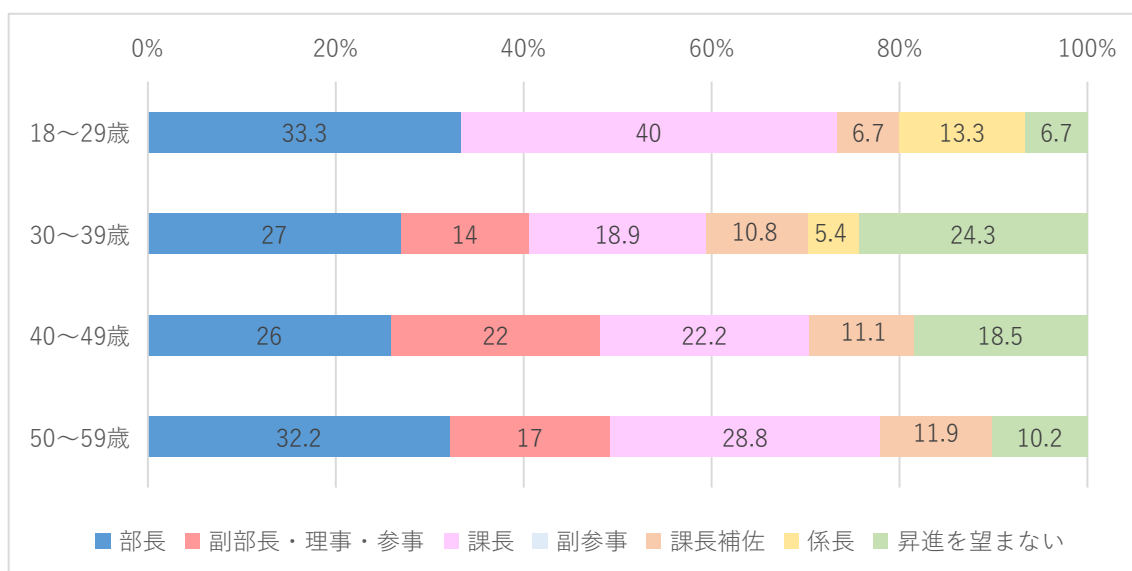
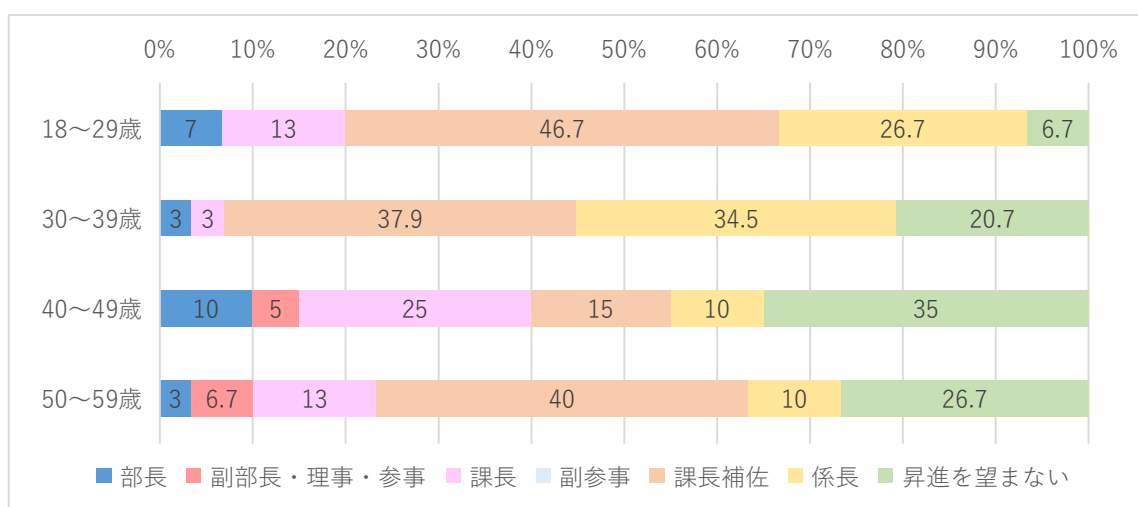


表 5：キャリアデザイン（女性）



第4章 ワークライフバランスを推進するための目標と取組

※この章は、次世代法第19条の規定に基づく特定事業主行動計画に当たります。

1 目標

前回計画において、女性職員の育児休業の取得率及び年次休暇取得率は目標を達成したものの、他の目標は達成できていないため、前回計画を考慮して目標を設定します。

男性職員の育児休業取得率については、国家公務員の取得率（85％）を上回る100％に引上げ、あわせて、出産補助休暇と男性の育児参加のための休暇の取得率を設定します。

- ・ 年次休暇取得日数 : 15 日（75%以上）
- ・ 育児休業取得率 : 男性 100%(2 週間以上) ／ 女性 100%
- ・ 出産補助休暇と男性の育児参加のための休暇取得率 : 100%

2 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、次の3つの取組を進めます。

取組1 長時間労働の是正等に向けた取組

これまでの取組を継続するほか、DX(デジタルトランスフォーメーション)推進による業務の効率化をすることにより、さらなる長時間労働の是正に努めていきます。

(1) 職員の意識の向上

職員一人一人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、職場内での協力体制を強化し、職場全体で超過勤務を縮減する雰囲気づくりと意識の向上を図ります。

職員課は各課・施設の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して、該当する管理職員に報告し、超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

(2) ノー残業デーの徹底

現在、毎週2回（水・金曜日）を「ノー残業デー」として定め、定時退庁を推進していますが、更なる徹底を図ります。

(3) 事務の簡素化・合理化推進

会議資料の事前配布や庁内イントラ機能の活用により、会議、打合せ時間の短時間化を図るものとします。

- ・事務処理について相互支援を容易にするため、事務処理のマニュアル化を図ります。
- ・新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。

(4) DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進

古河市 IT 戦略プランにあるように、限られた資源の中で持続可能で、市民に質の高いサービスを提供するため、AI や RPA をはじめとした技術を積極的に活用し、行政運営の事務効率化を図ります。

(5) 適切な組織及び人員配置

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めます。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。

(6) 多様な働き方の促進

時差出勤の活用やテレワークの導入など多様な働き方について検討し、超過勤務の縮減を図ります。

取組 2 仕事と家庭生活の両立支援に関する取組

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作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、男性職員の家事・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、仕事でも活躍できる職場の実現に向けて、職員一人一人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。

(1) 妊娠中及び出生後における配慮

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている産前産後休暇等の特別休暇制度について周知徹底を図ります。

- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ・妊娠中の職員に対しては超過勤務を原則として命じないこととします。
- ・妊娠中の職員には、通勤に配慮し庁舎から近い職員駐車場を割振ります。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

職員が育児休業及び部分休業を取得しやすい職場雰囲気の醸成に努めます。妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続きについての説明の徹底を図ります。また、育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう支援します。

- ・所属課の管理職等は、育児休業中の職員に対して、定期的に情報提供を行います。
- ・所属課の管理職等は、職場復帰する際、円滑に職場復帰できるよう支援します。

育児休業に伴い課内（所属）職員の事務分担を見直し、対応が困難な場合には代替職員の確保に努めます。

(3) 子育てに応じた人事上の配慮

子どもが生まれる予定の職員、子育てに関して人事上の配慮を求める職員は、早めに所属長を通して職員課へ申し出るものとします。

職員課においては、職員からの申し出をもとに、可能な範囲で各職員の状況に応じた人事上の配慮に努めるものとします。

(4) 男性職員の家庭参画に対する理解促進

男性職員が家事・育児に参画する時間を十分に確保できるよう、育児に関する休暇制度の周知を図りながら、男性職員の家庭参画に対して職場内での一層の理解促進に努めます。

(5) 子どもの出生時等における父親の休暇の取得促進

子どもの出生時における父親の特別休暇（出産補助休暇）及び年次休暇の取得促進を図ります。妊娠中の配偶者の定期健康検査日における、休暇の取得促進を図ります。

(6) 男性職員の育児休業等の取得促進

「男性職員の育児休業取得率 100%」、「男性の育児参加のための休暇取得率 100%」という目標の達成のために、男性職員に直接、休暇制度の説明を行うなどして家庭参画への理解を深めてもらい、育児休業等の取得を推進していきます。

(7) 家族の看護・介護をするための特別休暇等の取得促進

平成 30 年度に看護休暇の対象児童を未就学児から小学校 3 年生まで拡充、更に令和 7 年度から、取得要件及び対象児童を小学校 3 年生から中学 3 年生までに拡充し職員に周知しています。看護休暇の取得を希望する職員に対して、100%取得できるよう職場全体で支援するものとします。また、介護休暇等の取得を希望する職員にも同様の支援をするものとします。

(8) 休暇の取得促進

管理職員は、その責務の一環として、部下の年次休暇等の取得状況を把握し、適切な休暇取得に向けた効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに努めるものとします。

- ・授業・保育参観、発表会、運動会などの学校（幼稚園、保育所）行事や P T A（保護者）活動日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ・月・金曜日又は国民の休日や夏季休暇と組み合わせた連続休暇の促進を図ります。
- ・永年勤続職員を対象とした 3 日間のリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。
- ・職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ・休日勤務を実施した際には、振替休暇を計画的に取得します。

取組 3 働きやすい職場環境の構築に向けた取組

職員一人一人が、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) 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。ストレスチェックを実施し、ストレスが高い状態の場合には医師による面接指導を行います。

また、「古河市職員のこころの健康づくり計画」を策定し、職員の心の健康増進と予防対策に重点を置きながら、職員の職場復帰支援と再発防止に向けて、総合的な対策を図ります。

(2) 中高年齢職員が活躍できる職場作り

中高年齢職員（50 代～）がこれまでの知見・経験をいかし、高い意欲を持っていきいきと勤務し、活躍できる職場作りに努めます。

中高年齢労働者としての健康保持と健康管理に関する意識づけやメンタルヘルスに関する研修の充実に努めます。

(3) ハラスメントの防止

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。ハラスメント行為を受けると、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。

全職員を対象とした研修を行い、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、風通しの良い職場作りに努めます。

(4) 治療と就労の両立支援

治療と仕事を両立し人財を失うことなく、持続的に勤務ができる環境の整備を図ります。

相談窓口の利用により、職員の健康管理、メンタルヘルスケア、復職支援、再発時のフォローアップ、職場環境改善など多角的に支援を行い治療と就労の両立支援に努めます。

第5章 女性活躍を推進するための目標と取組

※この章は、女性活躍推進法第15条の規定に基づく特定事業主行動計画に当たります。

1 目標

前回計画において設定した目標を達成できていないため、管理職に占める女性の割合については、着実に推進するために前回計画と同水準を維持し達成目標として定めます。

・管理職に占める女性の割合：30%

2 取組内容

第3章の課題や女性活躍推進法の基本理念や行動計画策定指針の趣旨等を踏まえ、次の取組を進めます。

取組 女性職員の活躍を推進するための取組

(1) キャリア形成支援

古河市職員人材育成ビジョンにもあるように、性別にとらわれない能力・実力主義による適材適所の人材配置を行うほか、所属職員の男女比の割合に偏りが少なくなるように人員配置を行います。さらに、出産育児期前後の柔軟な人事配置を行います。また、昇任管理についても、職員の能力や業績に見合った公平・公正な処遇がなされるよう、人事評価や試験による昇任基準を明確にします。

(2) 研修の充実

女性職員の活躍推進に向け、自治研修所等の各研修機関と連携し、能力開発やキャリアデザイン等の研修機会を活用して、ロールモデルとなる人材の育成や女性職員の意欲向上に努めます。

(3) 管理職登用にに向けたセミナーの実施

女性職員を対象に、管理職登用にに向けた意識付けやマネジメント能力の向上を目的としてセミナーを実施します。

(4) ハラスメント等への対策

ハラスメントは個人問題でなく組織の問題です。ハラスメントを一人抱え込んでしまうと、事態が悪化する恐れがあるので声をあげることが大切です。誰もが相談しやすい職場環境の整備に努めます。

(5) 女性の健康上の特性への配慮のため、休暇を取得しやすい職場環境の整備

職員が安心して働ける環境を整備するため、女性特有の体調不良時に利用可能な休暇制度の周知を図り、申請方法等の電子化を行い、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。



古河市職員ワークライフバランス推進計画

令和 3 年 3 月策定

令和 5 年 8 月改訂

令和 8 年 3 月改訂

発行 古河市

編集 総務部職員課

〒306-0291 茨城県古河市下大野 2248 番地

TEL 0280-92-3111 FAX 0280-92-4690

E-mail shokuin@city.ibaraki-koga.lg.jp
