

特定事業主行動計画の実施状況について（令和7年度）

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6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19条第6項の規定に基づき、「那須烏山市次世代育成支援・女性活躍特定事業主行動計画 NA+KA+MA（仲間）プラン」の令和7年度における実施状況を公表します。

1 計画の成果指標に対する進捗状況

(1) 仕事と子育ての両立支援

指標	目標	実績	達成状況
男性職員の配偶者出産休暇取得率	100%	42.9%	未達成
男性職員の育児参加休暇取得率	100%	71.4%	未達成
男性職員の育児休業取得率	50%以上	100.0%	達成
女性職員の育児休業取得率	100%	100.0%	達成

※ 各取得率は、当該年度中に新たに取得可能となった対象職員に占める取得職員の割合です。

※ 男性職員の育児休業取得率は、令和8年度までに50%以上とすることを目標としています。

(2) 時間外勤務の縮減及び休暇取得の促進

指標	目標	実績	達成状況
月100時間以上時間外勤務者数	0人	9人	未達成
3カ月連続80時間以上時間外勤務者数	0人	0人	達成
職員1人当たり年次有給休暇平均取得日数	12日以上	13.3日	達成
年次有給休暇5日未満職員数	0人	5人	未達成

※ 「3カ月連続80時間以上時間外勤務者数」は、3カ月連続して各月80時間以上の時間外勤務を行った職員数です。

※ 年次有給休暇は、職員1人当たり年12日以上及び全職員年5日以上の取得を目標としています。

(3) 女性職員の活躍推進及びハラスメント防止

指標	目標	実績	達成状況
一般事務採用者に占める女性割合	50%	63.6%	達成
管理職に占める女性職員割合	30%	17.1%	未達成
ハラスメント発生件数	0件	0件	達成

※ 管理職に占める女性職員割合は、令和8年度までに30%とすることを目標としています。

2 令和7年度における主な取組状況

取組項目	主な取組状況
子育て支援制度の理解向上	・対象職員への個別説明を継続し、育児休業、特別休暇、年次休暇等を組み合わせた取得方法を案内した。
男性職員の育児支援	・個別説明と取得計画の相談を継続した。 ・所属長等と情報共有し、業務分担の見直しなど休暇・休業を取得しやすい環境づくりを推進した。
育児休業等を取得しやすい環境整備	・取得前の制度説明及び所属との業務調整を継続した。 ・女性職員の育児休業取得率100%を維持できるよう、取得しやすい職場環境の確保に努めた。
時間外勤務の縮減	・所属ごとのノー残業デー設定及び勤怠管理を継続した。

取組項目	主な取組状況
	・長時間勤務者の把握、業務量の平準化及び事務分担の見直しを所属に促した。
休暇取得の促進	・連続休暇の取得促進及び年５日以上の取得徹底を庁内掲示板で周知した。 ・年末に年休取得５日未満職員数を周知し、年度末までの取得を促した。
不妊治療と仕事の両立支援	・不妊治療に利用できる休暇制度について、サービス関係資料等により周知した。 ・相談時にはプライバシーに配慮して対応した。
女性職員の活躍の推進（採用）	・採用広報において、職員の仕事、職場の雰囲気及び両立支援制度を紹介した。 ・女性が働き続けやすい職場環境の発信に努めた。
女性職員の活躍の推進（登用）	・「ダイバーシティ時代の管理職研修」等への参加を促し、管理職への意識醸成を図った。 ・能力、意欲及び実績を踏まえた登用に努めた。
ハラスメント防止対策の整備	・ハラスメント防止の周知及び相談窓口の案内を継続した。 ・発生件数ゼロを維持し、良好な職場環境づくりに努めた。
職務や地域活動等を通じた子育て支援	・地域の祭り、自治会、学校、スポーツ・文化行事、子どもの見守り活動等への職員の主体的な参加を通じ、地域の子育てを支援した。 ・子ども連れの来庁者への配慮を継続した。

【今後の取扱い】

成果指標の進捗状況及び取組の実施状況を踏まえ、引き続き、職員が仕事と家庭生活を両立し、性別にかかわらず能力を発揮できる職場環境づくりを推進します。