

# 特定事業主行動計画の実施状況について（令和6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6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%  | 50.0%  | 未達成  |
| 男性職員の育児参加休暇取得率  | 100%  | 0.0%   | 未達成  |
| 男性職員の育児休業取得率    | 50%以上 | 75.0%  | 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    | 10人   | 未達成  |
| 3カ月連続80時間以上時間外勤務者数  | 0人    | 1人    | 未達成  |
| 職員1人当たり年次有給休暇平均取得日数 | 12日以上 | 13.9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% | 27.3% | 未達成  |
| 管理職に占める女性職員割合   | 30% | 14.7% | 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6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     | <ul style="list-style-type: none"><li>・ハンドブックを活用し、配偶者が出産する男性職員等に休暇制度を個別説明した。</li><li>・制度利用に関する相談対応を継続した。</li></ul>           |
| 男性職員の育児支援        | <ul style="list-style-type: none"><li>・対象となる男性職員へ、育児休業を含む休暇・休業制度を個別に案内した。</li><li>・職員の希望や家庭状況を踏まえ、取得時期・期間の相談に対応した。</li></ul> |
| 育児休業等を取得しやすい環境整備 | <ul style="list-style-type: none"><li>・育児休業等の対象職員への制度説明、取得前相談及び復職時の支援を継続した。</li><li>・休業期間中の業務執行体制の確保に努めた。</li></ul>          |

| 取組項目              | 主な取組状況                                                                                                                               |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 時間外勤務の縮減          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ノー残業デーの取組を継続した。</li> <li>・月 100 時間以上及び 3 カ月連続 80 時間以上の時間外勤務者を把握し、所属への確認等を実施した。</li> </ul>    |
| 休暇取得の促進           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・長期休暇の前後に年次休暇を取得するよう庁内掲示板で周知した。</li> <li>・年末時点の年休取得 5 日未満職員数を周知し、所属及び職員に計画的取得を促した。</li> </ul> |
| 不妊治療と仕事の両立支援      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・不妊治療に利用できる休暇制度について、服務関係資料等により周知した。</li> <li>・相談時にはプライバシーに配慮して対応した。</li> </ul>                |
| 女性職員の活躍の推進（採用）    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・公務員専用求人サイトを活用し、若手職員の業務や働き方を発信した。</li> <li>・女性を含む幅広い受験者への情報発信を継続した。</li> </ul>                |
| 女性職員の活躍の推進（登用）    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・階層別研修等への参加を通じ、女性職員の能力開発を支援した。</li> <li>・多様な職務経験を積めるよう人事配置に配慮した。</li> </ul>                   |
| ハラスメント防止対策の整備     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・各種ハラスメントの防止について職員へ周知した。</li> <li>・相談体制を維持し、未然防止と早期把握に努めた。</li> </ul>                         |
| 職務や地域活動等を通じた子育て支援 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員による地域の子育て支援、スポーツ・文化活動、学校・自治会行事等への参加を促進した。</li> </ul>                                       |

#### 【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。