

特定事業主行動計画の実施状況について（令和５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 5 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%	50.0%	未達成
男性職員の育児休業取得率	50%以上	50.0%	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	1 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	10 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%	58.3%	達成
管理職に占める女性職員割合	30%	8.8%	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 5 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	- 令和 5 年 8 月に男性職員向け子育て関連休暇ハンドブックを作成した。 - 子育て支援制度を庁内で周知し、対象職員への個別説明を開始した。
男性職員の育児支援	- 男性職員向け子育て関連休暇ハンドブックを作成し、配偶者が出産する男性職員へ個別説明を実施した。 - 特別休暇と年次休暇を組み合わせ、給与面で不利になりにくい取得方法を対象職員と一緒に検討した。
育児休業等を取得しやすい環境整備	- 育児休業等の取得希望を確認し、取得前の相談対応を実施した。 - 必要に応じて所属内の事務分担や応援体制を調整した。

取組項目	主な取組状況
時間外勤務の縮減	・所属ごとのノー残業デー設定を継続して依頼した。 ・時間外勤務実績を把握し、長時間勤務者の状況確認を実施した。
休暇取得の促進	・ゴールデンウィーク、シルバーウィーク、年末年始等の前後に年次休暇を取得し、連続休暇とするよう周知した。 ・年末に年休取得5日未満の職員数を庁内掲示板で周知した。
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）	・採用案内、ホームページ等により、仕事の魅力や休暇・両立支援制度を発信した。 ・女性受験者の確保に向けた広報を実施した。
女性職員の活躍の推進（登用）	・女性職員のキャリア形成に資する研修機会を周知し、参加を促進した。 ・能力や実績に応じた配置・登用に努めた。
ハラスメント防止対策の整備	・ハラスメント防止に関する周知・啓発を実施した。 ・相談窓口を周知し、相談者のプライバシーに配慮した対応を実施した。
職務や地域活動等を通じた子育て支援	・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。

【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。