

# 那須塩原市特定事業主行動計画

～ 仕事と子育ての両立をめざして ～

第5期（令和8年4月1日～令和13年3月31日）

那須塩原市長  
那須塩原市議会議長  
那須塩原市教育委員会  
那須塩原市選挙管理委員会  
那須塩原市代表監査委員  
那須塩原市公平委員会  
那須塩原市固定資産評価審査委員会  
那須塩原市農業委員会

## 第1 計画の目的

- 平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が制定され、本市では新市誕生直後の平成17年度から次世代法に基づく特定事業主として「次代の社会を担う子どもの育成」を図るため、特定事業主行動計画を策定し、仕事と子育ての両立を支援するための職場環境や働き方の見直しを推進してきました。
- 平成27年8月には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍法」という。）が制定され、地方公共団体は次世代法と同様に特定事業主として「女性の職業生活における活躍」を推進することが求められました。
- 次世代法に基づいて策定した行動計画と、女性活躍法において推進が求められる行動計画では、内容が重なる部分も多いことから、これまでの次世代法に基づく特定事業主行動計画の成果と課題を踏まえた上で、新たに男性の育児参加支援や女性の活躍促進といった視点を取り入れ、職員が仕事と子育ての両立ができるよう職場全体で支援する環境整備を継続して進めることを目的に平成28年度から5年間を計画期間とした第3期の特定事業主行動計画を推進しました。
- 令和元年6月に女性の活躍状況に関する情報公表の開示内容の充実と地域の民間企業をリードする実効性の高い行動計画が策定されるよう、女性活躍法及び内閣府令や事業主行動計画策定指針が改正されたことから、本市では、第3期の特定事業主行動計画の計画期間満了に併せ、これらの改正を踏まえて令和3年4月を始期とする次世代法及び女性活躍法に基づく第4期の特定事業主行動計画を推進してきました。
- 令和7年4月1日には次世代法が改正され、特定事業主に対しても、育児休業等の取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき事情の分析をした上で計画を策定することが義務付けられました。本市は、この法改正の趣旨を深く踏まえ、これまでの特定事業主行動計画の成果と課題を定量的に分析した上で、働き方改革の推進、女性職員の更なる活躍推進、本格的な男性の育児参画の促進を重点的に進めます。  
職員一人ひとりが健康で意欲的に働き続けられるよう、持続可能な組織体制の整備を目指し、ここに第5期特定事業主行動計画を策定します。

## 第2 計画を策定する事業主

那須塩原市長  
那須塩原市議会議長  
那須塩原市教育委員会  
那須塩原市選挙管理委員会  
那須塩原市代表監査委員  
那須塩原市公平委員会  
那須塩原市固定資産評価審査委員会  
那須塩原市農業委員会

## 第3 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とし、計画の進捗や目標の達成状況を確認しながら必要に応じて見直していくこととします。

## 第4 目標

これまでの取組を検証し、課題解決を図るための定量的な目標値を設定し計画を推進します。

### 1 時間外勤務の縮減

【指標】 職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数  
【数値目標】 10時間以内  
【達成年度】 令和12年度

令和2年度から令和6年度までの5年間の職員一人当たりの時間外勤務時間の月平均は20時間となっていますが、ノー残業デイの追加実施、テレワーク及び時差出勤などの柔軟な働き方により、令和7年度上半期における時間外勤務が減少していることを踏まえて、令和12年度の職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数の目標値を10時間とします。

### 2 有給休暇の取得促進

【指標】 職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数  
【数値目標】 15日以上  
【達成年度】 毎年度

第5期計画期間では、職員の健康維持と生活の質の向上のため、年次有給休暇の取得をより一層推進します。具体的には、所属長による積極的な声かけや、職員の計画的な休暇取得への取組を通じた休みやすい職場環境の醸成を継続します。また、業務遂行体制については、職員の事務遂行能力向上を目的とした研修を実施するとともに、各所属内における事務処理フローの簡素化や柔軟な人員配置といった業務効率化を意識した工夫や見直しを行うよう推進します。これにより、職員が夫婦で出産・子育ての時間を分かち合うことや、家族の学校行事に参加するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する休暇の取得を促進します。なお、職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数については、引き続き15日以上を目標とします。

### 3 管理的地位にある職員の女性登用

- (1)  
【指標】 管理的地位にある職員全体に占める女性職員の割合  
【数値目標】 40%以上  
【達成年度】 令和12年度
- (2)  
【指標】 課長相当職以上の職に占める女性職員の割合  
【数値目標】 30%以上  
【達成年度】 令和12年度

国の定める男女共同参画基本計画においては、指導的地位に占める女性の割合を30%程度とすることを目標としていますが、本市においては令和6年度において30%を達成していることから、令和12年度の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を40%にすることを目標とします。また、課長相当職以上の女性の活躍は、組織の意思決定に多様な視点を取り入れ、行政サービスを向上させるために不可欠です。管理的地位全体で女性比率40%を達成するための更なるステップとして、女性職員が将来のキャリアに希望を持てるよう、令和12年度までに課長相当職以上の女性割合30%以上を目指し、計画的な育成と登用を推進します。

### 4 男性の育児休業の取得促進

- (1)  
【指標】 男性の育児休業取得者の割合  
【数値目標】 80%以上  
【達成年度】 毎年度
- (2)  
【指標】 男性の育児休業取得期間  
【数値目標】 1か月以上の取得者80%以上  
【達成年度】 毎年度

男性の育児休業取得者の割合は飛躍的に向上しており、令和5年度には数値目標である80%を達成、令和6年度も75%と高い水準を維持しています。これは、職員への働きかけや制度周知が有効に機能している成果と考えられ、今後も継続的な促進により、高い取得水準の定着を目指します。

取得期間については、より実質的な育児参画を促進することが重要であるため、新たに「1か月以上の取得者」を80%以上とする目標を掲げ、男性が家庭責任を共に担う環境づくりを推進します。

## 第5 計画期間中の取組内容

計画の推進のため、次の取組を推進します。

### 働き方改革の推進

○ 共働きや核家族化の進行に伴い、性別や職責にかかわらず、育児や介護などの時間的制約を抱える職員は増加していくことが見込まれます。また、長時間労働は職員の健康を害し、ハラスメントは職場全体の士気や生産性を低下させます。

次世代法改正の趣旨を踏まえ、超過勤務の是正を最重要課題としつつ、ハラスメントのない安全な職場環境と柔軟な働き方を整備することで、全ての職員が健康で最大限の能力を発揮できる「持続可能な組織体制の整備」を推進します。

#### (1) 超過勤務の削減と働きやすい職場環境づくり

① 管理的地位にある職員は、ノー残業デーのみならず、率先して定時退庁を心掛けます。

② 業務の効率化を徹底し、性別を問わず全ての職員が仕事と生活の調和を図れるよう、組織全体の意識改革を継続します。

#### (2) ハラスメントのない職場づくり

職員全体の士気低下や職場環境の悪化につながるあらゆるハラスメントの発生を許容しない、安全で健全な職場づくりを推進します。

#### (3) 柔軟な働き方への対応

テレワーク制度や時差出勤制度など、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方について、職員へ周知するとともに、特に育児や介護を担う職員が制度をためらうことなく活用できるよう取組を推進します。

### 女性職員の積極登用

○ 管理的地位にある職員全体に占める女性職員の割合を40%、課長相当職以上の職に占める女性職員の割合を30%とする目標達成に向け、女性職員がその能力を最大限に発揮し、上位職を目指せる環境を整備します。職員の能力開発と将来のキャリア形成を促進するため、性別を問わず多様な職員が経験を獲得できるよう計画的な異動を実施し、管理職候補者の育成パイプラインを強化します。

### キャリア形成支援

○ 職員一人ひとりが能力と意欲に応じてキャリアを形成し、最大限に能力を発揮できる環境を整備するため、計画的かつ多様な支援を引き続き実施します。特に、管理的地位にある職員に占める女性の割合が30%を超えた実績を踏まえ、性別を問わず全ての管理的地位にある職員が、多様な働き方や職員の育成に対応できる質の高いリーダーシップを発揮できるよう、支援を強化します。これにより、組織全体のマネジメント力の底上げを図り、職員がライフイベントとの両立を図れるよう持続可能な組織づくりを目指します。

#### (1) 管理的地位にある職員への制度啓発の強化

管理的地位にある職員が、部下を持つ立場として、子育てや介護等の制度に関する知識を習得するよう周知啓発を強化します。これにより、部下の育児や介護と仕事の両立に関する制度を正確に理解し、職員が制度利用をためらうことなく推奨できる組織風土の醸成を目指します。多様な働き方を尊重し、職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスに応じた適切な指導・支援ができるよう、知識の定着を図ります。

#### (2) 計画的なジョブローテーションの継続実施

一般事務職で採用した職員については、職員が自身の適正を把握し、それに応じたキャリアプランや目標設定が行えるよう、採用後10年で3か所程度の業務が経験できるような人事異動等を引き続き実施します。

#### (3) バランスの取れた人員配置・人材登用

職員の能力向上には、幅広い職務経験が求められ、経験が今後のキャリア形成にも影響を与えることから、これまで女性職員の登用・配置が少なく性別による偏りがある部署について、性別にかかわらず様々な経験を積むことができる機会を提供していきます。これによ

り、性別の偏りを解消し、あらゆる職員がその適性や意欲に応じて幅広く職能を磨けるよう計画的な人員配置を推進します。

(4) 育児休業中の自己啓発支援

総務課主催の研修等の情報を育児休業中の職員へ提供します。これによって、育児休業中に感じやすい社会との断絶感を軽減するとともに、復職時の不安やギャップの解消を図ることで、職員の能力向上への意欲を維持し円滑な職場復帰を支援します。

(5) 育児休業者への復職直前のフォローアップの実施

長期育児休業中だった職員が復職する場合、その不安を解消するため、復職後利用可能な制度の説明等を行い、安心して勤務できる環境の整備に努めます。

男性の子育てのための休暇等の取得促進
--------------------

○ 男性の家庭生活への積極的な参画は、父子間の愛着形成や絆を深めるにとどまらず、出産後の妻のサポートを通じて女性の活躍促進にもつながります。また、子の出生直後の育児参画は、その後の積極的な育児への関与につながるといわれています。

令和3年度から令和7年度に育児休業の取得機会があった職員に対して行ったアンケート結果から「業務繁忙による職場への配慮」が育児休業取得の主な障害となっていることが判明しました。このため、管理的地位にある職員はもとより、職場全体での意識改革を図ることで、互いにサポートし合える環境を醸成するとともに、業務引継ぎの工夫等に重点を置いて推進します。

(1) 育児休業等の計画的な取得と個別支援

配偶者の妊娠、出産期から育児期までに利用できる休暇、休業、手当、テレワーク、時差出勤等、仕事と育児の両立に資する制度を記載した「子育て制度ハンドブック」を全職員に周知し、個々の求めに応じ個別支援を実施します。

(2) 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

育児休業を取得しなかった職員のアンケート回答には、「職場が取得しにくい雰囲気であった」という意見も多く、「業務繁忙による職場への配慮」と合わせると全体の45%を占める結果となったことを踏まえて、所属内の上司から計画的な業務の引継と調整について働きかけを行い、育児休業が取得しやすい雰囲気を醸成します。

(3) 円滑な職場復帰の支援

復職支援として、休業する意識の妨げにならないよう、職場を離れる職員にメール等を活用し、庁内の情報を提供する方法を検討します。

また、休業中も積極的に情報を得たい職員については、個人所有の端末を業務に活用できるBYOD (Bring Your Own Device) の利用を可能とします。これにより、自宅等から内部情報へアクセスできる環境を選択肢として提供し、庁内の情報から隔絶されることによる不安の軽減を図ります。

前特定事業主行動計画に基づく取組の実績

1 時間外勤務の縮減（職員1人当たりの月平均時間外勤務時間数）

年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7達成目標	R12（目標）
時間数	149,496時間	185,586時間	188,302時間	163,907時間	144,401時間	15時間以内	10時間以内
職員数	688人	690人	691人	675人	693人		
月平均	18.10時間	22.41時間	22.70時間	20.23時間	17.36時間		

2 有給休暇の取得促進（職員1人当たりの平均取得日数）

年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7達成目標	R12（目標）
日数	12.4日	12.8日	13.3日	14.9日	14.5日	15日以上	15日以上

3 管理的地位にある職員に占める女性の割合

年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R12（目標）
(1)全体	22.92%	23.81%	24.34%	26.53%	30.23%	32.81%	40%以上
(2)課長相当職以上	9.33%	9.09%	9.21%	7.46%	11.48%	13.11%	30%以上

4 男性の育児休業取得者数及び取得期間

(1)取得者数

年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7達成目標	R12（目標）
対象者	14人	15人	14人	10人	16人	30%以上	80%以上
取得者	1人	2人	4人	8人	12人		
割合	7.1%	13.3%	28.6%	80.0%	75.0%		

(2)取得期間

年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7達成目標	R12（目標）
取得者	1人	2人	4人	8人	12人	30%以上	80%以上
1か月以上取得者	0人	2人	3人	7人	8人		
割合	0%	100%	75%	88%	67%		