

# 那須町特定事業主行動計画

誰もが活躍できる明るく風通しの良い職場づくりを目指して!

特定事業主: 国及び地方公共団体の機関をいう。



平成28年4月 策定  
令和 4年7月 改定  
令和 8年3月 改定



那 須 町

# 目 次

## 第1章 総論

1 計画策定の目的	2
2 計画期間	2
3 計画の対象	3
4 計画の推進	3
5 推進項目	3

## 第2章 現状分析

1 採用した職員に占める女性職員の人数及び割合	4
2 男女の給与の差異(任期の定めのない常勤職員)	4
3 時間外勤務の状況(月平均時間)	4
4 管理職に占める女性職員の人数及び割合	4
5 各役職段階に占める女性職員の割合	5
6 男女別育児休業取得状況	5
7 男性の配偶者出産休暇等の取得状況	5

## 第3章 推進項目の具体的対応

1 制度の周知と業務上の配慮	6
2 妊娠中及び出産後における配慮	6
3 男性職員の育児目的の休暇取得促進	6
4 育児・介護休業等を取得しやすい環境整備	6
5 女性職員の活躍推進に向けた取組	6
6 時間外勤務の縮減と休暇取得の推進	7
7 多様な働き方の創出	7
8 ハラスメントのない職場づくり	8

# 那須町特定事業主行動計画

那須町長  
那須町議会議長  
那須町教育委員会  
那須町選挙管理委員会  
那須町代表監査委員  
那須町固定資産評価審査委員会  
那須町農業委員会

## 第1章 総論

### 1 計画策定の目的

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、女性の職業生活においてその希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境を創出することが法制化されたことから、本町においても平成28年4月に「那須町特定事業主行動計画」を策定しました。その後、令和4年4月に育児・介護休業法が改正されたことに伴い、本計画を令和4年7月に一部を改定し、職員の仕事と家庭の両立支援に取り組んできました。

次世代育成支援対策推進法は、令和7年3月末までの時限立法でありましたが、令和6年5月に改正され令和17年3月末まで10年間延長されました。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律につきましても、令和8年3月末までの時限立法でありましたが、令和7年6月に改正され令和18年3月末まで10年間延長されました。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の法改正においてはハラスメント防止対策の強化、女性のキャリア形成等の観点新たに盛り込まれており、性別を問わず職業生活でも家庭生活でも活躍できる職場環境の実現を目指さなければなりません。

本町においても、両法律は密接な関係にあることから一体的に捉え、特定事業主として社会の変化に対応した更なる取り組みを進めるため、本計画を改定します。

### 2 計画期間

令和8年4月1日から令和18年3月31日までとします。

なお、進捗状況や社会情勢等の変化など必要に応じて計画を見直します。

### 3 計画の対象

本計画は、全職員を対象とし、各任命権者は各職場の状況に応じて具体的な推進、実施に努めるものとします。

また、性別にとらわれず職場で働く全ての職員の理解と協力を得ながら組織的に取り組んでいくこととします。

### 4 計画の推進

良好な職場環境づくりを具体的に進めるため、仕事と家庭の両立及び組織の活性化に向けて、次により本計画を推進します。

#### (1) 計画の推進方法

本計画の進捗状況の把握、点検、評価を行い進行管理を実施します。また、社会情勢等により変化する職員のニーズを把握するため、必要に応じて意見聴取を行い計画の見直しを進めます。

#### (2) 職員への情報提供

本計画を推進するため、次世代育成支援や女性の職業生活における活躍の推進に向けた取り組みに関する情報を職員に提供します。

#### (3) 職員からの相談対応

職員の妊娠中や出産、育児を目的とした休暇の取得、また、自身の病気、家族の介護・看護及びハラスメント等について、所属長は、気兼ねなく相談できるよう配慮し、人事担当は、相談窓口を設置します。

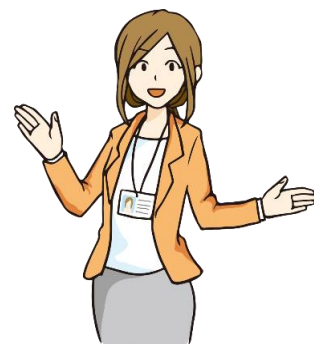
#### (4) 所属長による職場環境の整備

所属長は、本計画の趣旨を十分理解し仕事と家庭の両立のための職場環境づくりを進めます。

### 5 推進項目

本計画を具体的に進めるため、次の項目に取り組みます。

- (1) 制度の周知と業務上の配慮
- (2) 妊娠中及び出産後における配慮
- (3) 男性職員の育児目的の休暇取得推進
- (4) 育児・介護休業等を取得しやすい環境整備
- (5) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み
- (6) 時間外勤務の縮減と休暇取得の推進
- (7) 多様な働き方の創出
- (8) ハラスメントのない職場づくり



## 第2章 現状分析

### 1 採用した職員に占める女性職員の人数及び割合

(単位：人・%)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
女性	1	3	6	10	6
採用職員数	6	6	10	16	13
女性の割合(%)	16.7	50.0	60.0	62.5	46.2

個人の能力、試験結果を重視して採用しているため年度別でバラツキはありますが、近年では女性の採用割合が増加傾向にあります。

### 2 男女の給与の差異(任期の定めのない常勤職員)

(単位：%)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男女の差異	—	95.1	93.3	92.8	—

※ 令和4年度分から公表開始

男女の給与の差異が生じています。性差による賃金格差はありませんが、管理職全体に女性職員の占める割合が低いことが原因です。今後は女性活躍社会の観点からも女性の管理職を増やしていく取り組みが必要です。

### 3 時間外勤務の状況(月平均時間)

(単位：時間)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
職員1人あたりの時間外勤務時間	11.4	9.3	10.7	9.7	—

時間外勤務時間の月平均時間は、毎年10時間前後を推移しています。地方公務員の全国平均12.5時間(R4)と比較すると若干下回っています。その年における事業内容(国の経済対策、町独自の主要事業、大型イベント、選挙他)による変動があります。

### 4 管理職に占める女性職員の人数及び割合

(単位：人・%)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
女性管理職数	8	9	12	13	14
全管理職数	41	40	43	44	45
女性の割合(%)	19.5	22.5	27.9	29.5	31.1

※管理職は課長級以上(課長・事務局長・主幹)＝国の基準

国の基準による管理職としての女性職員数は、年々増加傾向にあります。更に女性の割合が高まる取り組みを継続していく必要があります。

## 5 各役職段階に占める女性職員の割合

(単位：%)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
課長職	—	0.00	0.00	0.00	0.00
課長補佐職	—	45.9	53.1	42.9	33.3
係長職	—	48.1	41.4	42.1	42.9

※ 令和4年度分から公表開始

課長補佐職において、令和7年度は経験年数の長い女性職員の早期退職により割合が低下しています。課長職を含めそれぞれの役職において女性職員の割合を更に増やす取り組みを継続する必要があります。

## 6 男女別育児休業取得状況

代表的指標として、育児休業取得者数を把握します。

(単位：人)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	0	5	3	4	—
女性	1	8	2	7	—
合計	1	13	5	11	0

育児休業を希望した職員は、男女とも100%取得できています。

令和4年4月1日施行の改正育児・介護休業法の内容の周知や、取得推進に向けた方針の説明・相談体制を拡充する必要があります。

## 7 男性の配偶者出産休暇等の取得状況

(単位：人、%)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
対象者数	3	10	5	6	—
取得人数	2	6	4	3	—
取得率	66.7	60.0	80.0	50.0	—

年度別で取得率にバラツキはありますが、希望する対象職員は100%取得できている状況です。引き続き休暇制度について周知していきます。

## 第3章 推進項目の具体的対応

### 1 制度の周知と業務上の配慮

- (1) 次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の理念に基づき、ワーク・ライフ・バランスを推進し、育児休業、特別休暇等に関する情報を職員へ周知します。
- (2) 所属長をはじめとする職場の職員は、妊娠中の職員、配偶者が妊娠した職員、子育て中の職員及び家族の介護・看護等に対する配慮など、職場全体でサポートするよう努めます。

### 2 妊娠中及び出産後における配慮



- (1) 人事担当は、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について職員へ周知します。
- (2) 人事担当は、出産費用の給付等の経済的支援措置について職員へ周知します。
- (3) 所属長は、妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じた業務分担の見直しを行います。
- (4) 所属長は、妊娠中及び1歳未満の子を養育する職員に対し原則として時間外勤務を命じません。
- (5) 人事担当は、妊娠中及び出産後における職員の勤務について、相談体制を充実させます。

### 3 男性職員の育児目的の休暇取得促進

- (1) 人事担当は、男性職員からの育児休業等に関する相談窓口を設置します。
- (2) 所属長及び人事担当は、男性職員からの育児休業等の取得意向の確認を行います。

### 4 育児・介護休業等を取得しやすい環境整備

- (1) 所属長は、職員から育児・介護休業等の取得の申し出があった場合、当該職員を含む所属内の業務分担の変更、見直しを行うものとします。
- (2) 所属長及び人事担当は、職員の復職に際して、産業医等と連携するなどのサポートを行うとともに、業務分担に配慮します。
- (3) 所属長は、育児・介護休業等職員の休業中の業務を行うために、人事担当と協議し代替職員（職員又は会計年度任用職員）を確保します。

### 5 女性職員の活躍推進に向けた取組

- (1) 女性職員がキャリア形成を図り仕事に対する意欲が高められるよう、多様な職務や役職へ積極的に配置します。
- (2) 女性職員の外部機関への積極的な派遣を行います。
- (3) 所属長及び人事担当は、職場環境の改善やメンタルヘルス対策等を実施し、女性職員の健康管理（妊娠・出産・更年期障害等）を行います。
- (4) 人事担当は、管理職に必要なマネジメント能力向上研修について、受講機会の拡充を図ります。

【目標】管理職に占める女性職員の割合

(単位：人・%)

	令和7年4月時点	令和8年4月時点	令和9年4月時点	令和10年4月時点	令和17年4月時点
女性管理職数	14	15	15	16	22
全管理職数	45	45	45	45	45
女性の割合	31.1	33.3	33.3	35.6	48.9

※管理職は課長級以上（課長・事務局長・主幹）＝国の基準

※令和4年度以降、定年退職者が少ない状況が続き昇任が停滞しますが、令和8年度以降は順次対応可能になります。

【参考目標】課長補佐（管理職手当支給対象）以上における女性職員の割合

(単位：人・%)

	令和7年4月時点	令和8年4月時点	令和9年4月時点	令和10年4月時点	令和17年4月時点
課長補佐職以上の女性	16	17	17	18	24
課長補佐職以上の職員	51	51	51	51	51
女性の割合 (%)	31.4	33.3	33.3	35.3	47.1

※管理職の職員枠を変更しない場合の割合とする。

## 6 時間外勤務の縮減と休暇取得の推進

- (1) 毎週金曜日の「ノー残業デー」及び毎月19日の「育児の日」の徹底と、時差出勤を活用し時間外勤務の縮減を図ります。
- (2) 少人数の係を減らし、休暇が取りやすい体制・組織を継続的に調査研究し、具体化を図ります。
- (3) 事務事業評価等による行政評価を継続し、業務のスクラップ・アンド・ビルドを推進します。
- (4) 国の自治体DXの推進に対応した業務改善を推進します。
- (5) オンライン会議、書面決議の推進や会議時間の短縮、資料のオンライン化等による縮減等を行います。

## 7 多様な働き方の創出

- (1) デジタル技術を活用し、業務の効率化や簡素化を図り多様な働き方改革に取り組みます。
- (2) 時差勤務等、職員のライフスタイルに応じた勤務を推進します。
- (3) 男女がそれぞれの個性や能力を発揮できるようキャリア相談・支援体制を整備します。

## 8 ハラスメントのない職場づくり

- (1) ハラスメントのない職場を実現するため、所属長及び人事担当は、職員に対し制度の周知を行い「ハラスメントをしない、させない、許さない」職場環境を目指します。
- (2) 人事担当は、ハラスメント防止を図るため、職員に必要な研修を実施します。
- (3) 所属長及び人事担当は、ハラスメントは職員の人格を傷つけるだけでなく、職場環境を悪化させる行為であることを周知します。
- (4) 所属長は、職員が日頃から相談しやすい環境づくりに心掛け、問題が発生した場合は人事担当と連携し迅速に対応します。
- (5) 職員が相談できる窓口を総務課に設置します。



那須町特定事業主行動計画

那須町 総務課