

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

五 木 村

五木村における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成28年3月

五木村長

五木村における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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。以下「法」という。）第15条に基づき、五木村長が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性職員活躍推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。

3. 女性職員の活躍に向けた数値目標

法第15条第3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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、村においてそれぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、村において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

- 平成32年度までに、女性の採用試験の受験者を、平成26年度の実績（4人）より1人引き上げ、受験者45%以上にする。
- 平成32年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも平成26年度の実績（18%）より引き上げ、20%以上になるようにする。

- 平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を 50%以上にする。
- 平成 32 年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、平成 26 年度の実績（10 日）より 2 日以上引き上げ、12 日以上にする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、村において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 村長部局

- 平成 30 年度より、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- 平成 28 年度より、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- 平成 28 年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（市町村アカデミーや熊本県市町村職員研修協議会等）へ派遣を行う。
- 平成 28 年度より、女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例の紹介やメンター制度を導入・実施する。
- 平成 28 年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等から円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- 平成 28 年度より、新たに毎週水曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。
- 平成 28 年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。