

五木村 特定事業主行動計画

(令和8年4月～令和13年3月)

五 木 村

1. 計画策定の趣旨

この計画は、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）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、特定事業主として五木村長が策定する特定事業主行動計画である。

2. 計画期間

本計画期間は、令和8年（2026年）4月1日から令和13年（2031年）3月31日までの5年間とする。

3. 現状把握及び課題の分析

本計画の策定にあたり、職員の勤務状況等の現状を把握し、以下のとおり課題を分析した。

(1) 現状の把握

女性の採用試験の受験者

目標数値（R6年度）	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
50.0%	66.0%	50.0%	0.0%	0.0%

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状況

目標数値（R6年度）	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%

職員の年次休暇の平均取得日数

目標数値（R6年度）	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
12日以上	10日	11.9日	13.5日	14.8日

係長相当職以上の女性の割合

目標数値（R6年度）	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
20.0%	25.0%	18.5%	21.7%	22.7%

(2) 課題の分析

①男性の育児休業等取得に関する課題

男性の育児休業取得については、これまで取得者の実績はなく、育児関連休暇（出産補助休暇及び育児参加休暇）の取得率については、目標を達成しているのは令和5年度のみであり、その他の年度は取得者はいない状況にある。その要因として、特定の職員に業務が集中する「業務の属人化」が存在していることや、職場内に固定的な性別役割分担意識が依然として残っており、長期間の休みを取りづらい雰囲気の影響していると考えられる。

②柔軟な働き方と労働時間の課題

職員の仕事と育児・介護等の両立を図るための休暇等の制度はあるものの、テレワークや時差出勤等の制度はないため、働き方の柔軟性を高めるためには制度の充実を図る必要がある。

③女性職員のキャリア形成に関する課題

女性の採用試験の受験者は近年減少傾向にあり、目標に達していない。係長相当職以上の女性の割合については、令和5年度以降は達成している。今後も性別にかかわらず活躍することができる職場環境を形成する必要がある。

4. 具体的な取組内容

前項の課題分析に基づき、以下の3つの柱に沿って取組を推進する。

(1) 働きやすい職場風土の醸成と意識改革

①ワークライフ・バランス推進のための意識啓発

管理職を含めた全職員を対象に、仕事と生活の両立支援制度の周知や固定的な性別役割分担意識の解消に向けた研修等を実施し、互いにサポートし合える職場風土を醸成する。

②ハラスメントの防止徹底

セクシャルハラスメントや、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを未然に防ぐため、相談体制の周知と防止に向けた啓発活動を継続して行う。

(2) 柔軟な働き方の推進と両立支援体制の強化

①男性職員の育児休業等の取得促進

子どもが生まれる予定の男性職員に対し、管理職が面談を実施し、育児休業等の取得に向けた意向確認と業務調整を組織的に行う。

②業務の属人化解消と応援体制の整備

職員が気兼ねなく休暇を取得できるよう、業務のマニュアル化や複数担当制を推進する。また、休業取得者の代替要員の円滑な配置や業務をカバーする周囲の職員へのサポート体制を検討する。

③多様な働き方の推進

小学校就学前の子を育てる職員に対する所定外労働の制限を徹底するとともに、テレワーク、時差出勤等の制度導入を検討し柔軟な働き方の選択肢を広げる。

(3) 女性職員の継続就業とキャリア形成支援

①キャリア形成に向けた支援

女性職員が中長期的なキャリアビジョンを描けるよう、キャリアデザインに関する研修への参加を促す。また、身近なロールモデルの提示やメンター制度導入の検討等昇任への不安払拭と意欲喚起を図る。

②能力・実績に基づく適材適所の配置と登用

男女を問わず、本人の意欲と能力・実績に応じた公平な人事評価と配置を行う。多種多様な経験や意見を村政に反映するため、重要な会議やプロジェクト等へ女性職員を積極的に登用し、方針決定の場への参画機会を拡大する。

5. 目標

本計画の目的を達成するため令和12年度（2030年度）末までに次の目標を設定する。

(1) 安心して子育てをすることができる職場環境づくり

- 男性職員の育児休業取得率を100%にする
- 男性職員の育児関連休暇を対象職員全員が取得する

(2) 休暇を取得しやすい職場環境づくり

- 年次有給休暇取得平均日数を15日以上とする
- 全ての職員が夏季休暇を5日間取得する

(3) 性別に関係なく活躍できる職場環境づくり

- 係長相当職以上の女性の割合を25.0%以上にする