

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画



平成28年3月
岡山県勝央町

勝央町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25日
勝央町長
勝央町教育委員会
勝英農業共済事務組合
勝英衛生施設組合

勝央町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、勝央町長、勝央町教育委員会、勝英農業共済事務組合、勝英衛生施設組合が策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

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

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、参事職員で構成する参事会において本計画の策定・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・評価等について適宜協議を行うこととします。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、町長部局、町教育委員会、勝英農

業共済事務組合、勝英衛生施設組合において、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いました。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します。

なお、この目標は、町長部局、町教育委員会、勝英農業共済事務組合、勝英衛生施設組合において、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ます。

(1) 町長部局ほか共通

- ① 女性職員の管理的地位にある職員への登用が課題であるため、平成 32 年度までに、管理的地位（参事職）にある職員に占める女性割合を、12%以上を目指します。※参考：平成 26 年度の実績（6.7%）



- ② 男性職員が育児休業を取得しやすくするため、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに努めます。

さらに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を継続的に 100%にします。

また制度が利用可能な女性職員の育児休業の取得率 100%を継続的に維持していきます。

- ③ 平成 32 年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成 26 年度の実績（28.5%）より 1 割以上引き上げ、40%（8 日）以上を目指します。（参考）民間企業の H26 年の平均取得率は、48%（9 日）

- ④ 平成 32 年度までに、年次休暇を 40%以上取得する職員の割合を 4 割以上を目指します。

（参考）H26 年の年次休暇を 40%以上取得した職員の割合約 30%

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します。

なお、この取組は、町長部局、町教育委員会、勝英農業共済事務組合、勝英衛生施設組合において、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ます。

(1) 町長部局ほか共通

① 平成 29 年度より、育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、人事評価及び昇格・昇任に不利益とならないよう取扱いを見直します。

② 平成 29 年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの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よう努めます。

