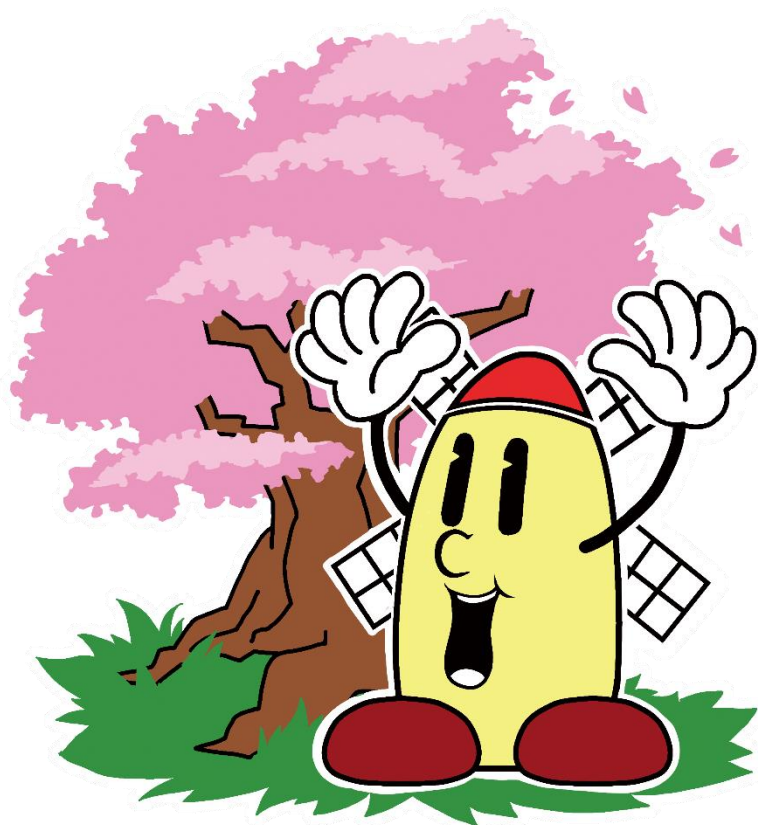


# 松伏町における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画



平成28年4月

松 伏 町

## 1 策定にあたり

松伏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、松伏町、松伏町教育委員会、松伏町選挙管理委員会、松伏町公平委員会、松伏町監査委員、松伏町農業委員会、松伏町固定資産評価委員会、松伏町議会が策定する特定事業主行動計画です。

なお、本計画を推進していく上で、平成27年度施行の第2次松伏町次世代育成支援対策特定事業主行動計画に掲げる仕事と家庭生活の調和は重要な課題であり、両計画を一体的に推進していくことが有効であると考えられるため、第2次松伏町次世代育成支援対策特定事業主行動計画における後期5か年の計画策定時は両計画を併せることで、より効果的な計画に改定していきます。

また、本計画を策定する際、庁内LANへの掲示により職員から意見をいただきました。

## 2 計画期間

本計画の期間は、平成28年度から第2次松伏町次世代育成支援対策特定事業主行動計画の前期5か年の終期である平成31年度までの4年間とします。

### 【参考】事業主行動計画策定指針（抄）

#### （二）計画期間の決定

法は平成37年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成28年度から平成37年度までの10年間で、各事業主の実情に応じておおむね2年間から5年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

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、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・評価等を行うこととします。

#### 4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標、取組内容及び実施時期

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、議会事務局、教育委員会において、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。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、目標達成に向けた取組を実施します。

##### 【目 標】

平成31年度までに、職員採用試験における女性の受験者の割合を、平成26年度の実績（25%）より8%以上引き上げ、33%以上にする。

##### 【取組内容及び実施時期】

- 1 平成28年度から、採用説明会において女性職員を活用する。
- 2 平成28年度から、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。
- 3 平成28年度から、本計画の公表を第2次松伏町次世代育成支援対策特定事業主行動計画と併せて公表し、女性が働きやすい職場であることをホームページ等で広報する。

## 【参考】事業主行動計画策定指針（抄）

### （三）数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、当該事業主の実情に応じ、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行っていくこと、また、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。

数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、過去の実績、将来の見込みや同種他団体などとの比較も踏まえ、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。（中略）

### （四）取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって最も大きな課題であると考えられるものとして数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行っていくべきかについて検討を行うことが基本である。

（中略）こうした点を踏まえ、また、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、数値目標に対応する取組以外の取組も含め、各事業主において、当該事業主の実情に応じて積極的かつ主体的に各課題の解決に向けた多様な取組を取り上げ、これらの取組を総合的に進めていくことが効果的であると考えられる。