鹿追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

鹿追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19条に基づき、鹿追町及び鹿追町の行政委員会等が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

法は、令和8（2026）年3月31日までの時限立法であることから、本計画は後期計画として、令和3（2021）年4月1日から令和8（2026）年3月31日までの5年間とする。

【前期計画 平成28（2016）年度から令和2（2020）年度の5年間】

【後期計画 令和3（2021）年度から令和7（2025）年度の5年間】

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、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、関係各課と協議・連携しながら推進することとする。本計画の取組目標に関する状況を年度ごとに取りまとめ、実施状況などの情報の公表を行う。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19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）第2条に基づき、鹿追町及び鹿追町の行政委員会等において、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、鹿追町及び鹿追町の行政委員会等において、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）職業生活に関する機会の提供関係

- ① 管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成30（2018）年度から令和2（2020）年度の3年平均値（9.3%）を各年度で上回り、最終目標値を15%以上とする。
- ② 係長職にある職員に占める女性割合を、平成30（2018）年度から

令和2(2020)年度の3年平均値(36.7%)を各年度で上回り、最終目標値を40%以上とする。

(2) 職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備関係

- ① 令和7(2025)年度までに、制度が利用できる男性職員の1週間以上の育児休業取得率を85%以上にする。
- ② 制度が利用できる男性職員の配偶者出産休暇取得率を、平成30(2018)年度から令和2(2020)年度の3年平均値(72.3%)を各年度で上回り、最終目標値を100%とする。
- ③ 令和7(2025)年度までに、制度が利用できる男性職員の育児参加休暇取得率を25%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

「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、鹿追町及び鹿追町の行政委員会等において、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) 職業生活に関する機会の提供関係

- ① 職員採用においては、年度ごとで女性職員の採用割合は変動するが、性別に関わりなく能力や適性を評価し、優秀な人材の確保に向けた取組を行う。
- ② 全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、適材適所の人事配置を基本とし、各種研修への女性職員の参加等を実施しながら、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に推進する。

(2) 職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備関係

- ① 出産を控える、又は出産を迎えた全ての男女職員に対し、各種支援制度(育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等)の活用促進・助言に努める。
- ② 毎週木曜日をノー残業デーに設定するなど、「時間外勤務の縮減に関する指針」を定め、職員全体での取組を推進する。
- ③ ハラスメント対策の整備を推進する。

令和3(2021)年4月1日 鹿追町
令和5年11月1日改正