

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 15 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

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 年間とする。

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。

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）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 管理的地位にある職員に占める女性割合を国の目標に向けて登用の推進を図る。
- ② 平成 33 年度までに、制度が利用できる男性職員の配偶者出産休暇取得率、育児参加のための休暇取得率 100%とする。

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、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。
- ③ 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（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。
- ④ 毎週水曜日のノー残業デーにおいて、管理職員が各職員に定時退庁を勧奨するなど、職員全体での取組を推進する。

平成28年5月13日 鹿 追 町