

# 東山梨行政事務組合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24日  
東山梨行政事務組合管理者  
東山梨消防本部消防長

東山梨行政事務組合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、東山梨行政事務組合管理者及び東山梨消防本部消防長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

本組合では、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、基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・評価等について協議を行うこととしている。

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

### ◇ 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

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、管理者の事務部局及び東山梨消防本部（以下「消防本部」という。）において、それぞれ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。

### (1) 採用の女性割合

平成27年4月1日の新規採用職員は消防職員が2人で、そのうち女性は0人である。

職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っており、年度によって男女比は異なるが、消防職員においても女性に門戸を広げている。

※ 過去3年間における採用試験受験者と採用職員の実績 (単位:人)

区分		平成24年度		平成25年度		平成26年度		合計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
事務職	男								
	女								
消防職	男	31	5	26	4	33	2	90	11
	女	1	0	1	1	0	0	2	1

## (2) 勤続勤務年数の割合 (平均勤務年数：年)

事務職	平成25年度	平成26年度	平成27年度
男	7.7	8.7	9.7
女	19.5	20.5	21.5
差(男-女)	△11.8	△11.8	△11.8

消防職	平成25年度	平成26年度	平成27年度
男	19.4	18.6	18.1
女	5	6	5
差(男-女)	13.5	12.6	13.1

## (3) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間 (単位：時間)

平成27年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
職員一人当たりの時間外勤務時間	13.8	6.2	11.2	10.3	7.9	8.4	3.4	4.6	2	2.6	5.3	5.4

※ 隔日勤務の消防職員を除く。

## (4) 管理的地位にある職員に占める女性割合 (単位：人、%)

事務職	平成25年度	平成26年度	平成27年度
女性管理職数	0	0	0
全管理職数	0	0	0
女性割合	0	0	0

消防職	平成25年度	平成26年度	平成27年度
女性管理職数	0	0	0
全管理職数	7	7	7
女性割合	0	0	0

## (5) 各役職段階に占める女性職員の割合 (単位：人、%)

事務職	平成25年度	平成26年度	平成27年度
係長相当職以上の女性職員数	1	1	1
係長相当職以上の職員数	1	1	1
女性の割合	100	100	100

消防職	平成25年度	平成26年度	平成27年度
係長相当職以上の女性職員数	0	0	0
係長相当職以上の職員数	40	40	42
女性の割合	0	0	0

(6) 平成27年中の男女別の育児休業取得率

- ・ 事務職 女性 100% (男性は対象者なし。)
- ・ 消防職 男性 0%、女性100%

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率 (事務職は対象者なし。)

- ・ 平成27年 配偶者出産休暇取得率 0%
- ・ 平成27年 育児参加のための休暇取得率 0%

(8) 職員の年次有給休暇の取得率 (単位：%)

区分	平成25年	平成26年	平成27年
事務職	20.4	15.9	18
消防職	14.8	15	16.2

※ 全期間勤務した職員

◇ 女性職員の活躍の推進に向けた目標

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次の目標を設定する。

(1) 管理者の事務部局

- 平成32年度までに、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取得割合を50%以上にする。
- 平成32年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成27年の実績(18%)より引き上げ、25%以上にする。
- 平成32年度までに、年次休暇を30%以上取得する職員の割合を3割以上にする。

(2) 消防本部

- 平成32年度までに、女性消防吏員の割合を3.2%以上にする。
- 平成32年度までに、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取得割合を50%以上にする。
- 平成32年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成27年の実績(16.2%)より引き上げ、25%以上にする。
- 平成32年度までに、年次休暇を30%以上取得する職員の割合を3割以上にする。

#### 4. 女性の職業生活における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。

###### (1) 管理者の事務部局

- 平成28年度より、出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを推進する。
- 平成28年度より、女性職員を財政担当等の多様なポストに積極的に配置する。
- 平成28年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修への派遣を行う。
- 平成28年度より、臨時職員について、必要な業務研修を実施する。
- 平成28年度より、男性職員の育児休業の取得を推進する。
- 平成28年度より、組織として、男性職員の育児参加を進めることを目標に掲げる。
- 平成28年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に関する助言を行う。
- 平成28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所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- 平成28年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象とした意識改革や職場マネジメントに関する研修等を実施する。
- 平成28年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

###### (2) 消防本部

- 平成28年度より、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。
- 平成28年度より、出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを推進する。
- 平成28年度より、男性職員の育児休業の取得を推進にする。
- 平成28年度より、組織として、男性職員の育児参加を進めることを目標に掲げる。
- 平成28年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に関する助言を行う。
- 平成28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所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- 平成28年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象とした意識改革や職場マネジメントに関する研修等を実施する。
- 平成28年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

(以上)