

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(第3期計画)

平成28年3月24日

改正 令和2年3月8日

令和8年3月11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19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、令和8年4月1日から令和13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。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) 採用試験受験者と採用職員の女性割合

(単位:人、%)

区 分		R3年度		R4年度		R5年度		R6年度		R7年度	
		受験	採用	受験	採用	受験	採用	受験	採用	受験	採用
事務職	男	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	女	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	割合	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
消防職	男	12	3	22	5	10	2	8	3	11	2
	女	0	0	1	0	1	1	0	0	2	0
	割合	0	0	4.5	0	9.1	33.3	0	0	15.4	0

[分析結果]

事務職については、定数上限を満たしているため、直近5年間で職員の採用はなかった。

消防職については、5年間で1名の採用があったが、女性の応募がない年度もあり、採用割合を比較するまでに至らなかった。女性受験者の増加を図るためにも応募しやすい募集活動に努める必要がある。

(2) 勤続勤務年数の割合

(平均勤務年数:年)

事務職	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
男	13.3	14.3	15.3	16.3	17.3
女	10	11	12	13	14
差(男-女)	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3

消防職	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
男	15.5	14.6	15.6	16.3	16.8
女	11.0	12.0	13	9.6	10.7
差(男-女)	4.5	2.6	2.6	6.7	6.1

[分析結果]

事務職、消防職ともに全職員の平均年齢に対し、女性職員の年齢が低いことが影響している。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間(令和7年)

(単位:時間)

月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
時間	6.7	7.2	6.7	6.7	4.8	5.8	6.0	5.8	10.4	7.3	4.6	8.0

※ 隔日勤務の消防職員を除く。

[分析結果]

令和7年の月平均時間外勤務時間は6.6時間であり、10時間を超えた月は9月のみであった。

また、法令で上限とされる月間45時間、年間360時間を超える時間外勤務をした職員は一人もいなかった。

(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	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
女性管理職数	0	0	0	0	0
全管理職数	2	2	2	2	2
女性割合	0	0	0	0	0

消防職	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
女性管理職数	0	0	0	0	0
全管理職数	7	7	7	7	7
女性割合	0	0	0	0	0

[分析結果]

(2)と同様に、女性職員の平均年齢や勤続年数が低いことから、女性管理職は不在となっている。

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合 (単位:人、%)

事務職	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
係長相当職以上の女性職員数	0	0	0	0	0
係長相当職以上の職員数	0	0	0	0	0
女性の割合	0	0	0	0	0

消防職	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
係長相当職以上の女性職員数	0	0	0	0	0
係長相当職以上の職員数	41	41	41	39	36
女性の割合	0	0	0	0	0

[分析結果]

職歴が浅く、女性職員は役職に就いていない状況にあるが、中堅職員として後輩の指導育成に努めており、更なる活躍が期待されている。

(6) 男女別の育児休業取得率(令和7年)

- ・ 事務職 対象者なし
- ・ 消防職 女性～対象者なし
男性～0%(対象者16名)

(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(令和7年)

- ・ 事務職 令和7年 配偶者出産休暇取得率 対象者なし
令和7年 育児参加のための休暇取得率 対象者なし
- ・ 消防職 令和7年 配偶者出産休暇取得率 68.7%(対象者16名)
令和7年 育児参加のための休暇取得率 62.5%(対象者16名)

[分析結果]

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇においては、令和7年は6割超の取得率となっており、年々増加傾向にある。

一方、男性消防職の育児休業に関しては、過去に取得実績がなく、これについては、消防職員としての強い責任感や使命感が影響していること、また、男性の割合が多い現状であるため、育児休業という考えが浸透してないことが要因ではないかと考える。今後、男女を問わず、一定期間の育児休業を取得することにより、直接子育てを担う期間を持つことができる職場の雰囲気醸成する必要がある。

(8) 職員の年次有給休暇の平均取得日数(単位:日)

区分	R3年	R4年	R5年	R6年	R7年
事務職	11.0	12.2	13.8	14.9	15.4
消防職	10.5	10.4	11.2	12.6	11.2

※ 全期間勤務した職員

[分析結果]

事務職の平均取得日数については、年々増加傾向にあり、令和7年においては、前期目標(12日)を大幅に上回った。

消防職については、微増にとどまり、職種により差があることが明らかとなった。

(9) セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

「ハラスメント防止宣言」を各事務所に掲げるとともに、「東山梨行政事務組合ハラスメント防止対策要綱」に基づき、ハラスメント防止対策を講じ、すべての職員が人格を互いに尊重し、働きやすく風通しの良い職場環境の実現を目指している。

また、「東山梨行政事務組合懲戒処分の基準」に基づき、セクシャル・ハラスメント等に対する懲戒処分等の規定を定めている。

(10) 女性の健康上の特性に係る取組状況

非常勤職員も含め、全ての職員に年1回の健康診断及びストレスチェックを実施し、健康管理に留意するとともに、生理休暇や時間単位の有給休暇取得を推進し、女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方が可能となるよう努めている。

◇ 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

- 令和13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及び育児参加のための休暇取得割合を70%以上にする。
- 令和13年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、令和7年の実績(15.4日)より引き上

げ、16日以上にする。

- 令和13年度までに、年次休暇を8日以上取得する職員の割合を100%にする。

(2) 消防本部

- 令和13年度までに、女性消防吏員の割合を3.2%以上にする。
- 令和13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及び育児参加のための休暇取得割合を70%以上にする。
- 令和13年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、令和7年の実績(11.2日)より引き上げ、12日以上にする。
- 令和13年度までに、年次休暇を8日以上取得する職員の割合を100%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

- 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。
- 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。
- 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。
- 非常勤職員について、必要な業務研修を実施する。
- 男性職員の育児休業の取得を推進する。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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

- 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。
- 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。
- 男性職員の育児休業の取得を推進する。
- 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。
- 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。
- 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。

- 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。
- 年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

(以上)