

山梨県市町村総合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 日制定

令和 2 年 6 月 12 日改定

令和 3 年 7 月 1 日改定

山梨県市町村総合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「行動計画」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、組合長が策定した特定事業主行動計画です。

1 計画期間

行動計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 10 年間とします。本計画は、平成 28 年度から令和 2 年度まで（以下「前期」という。）に引き続いた期間とし、令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間を計画期間とします。

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、管理職の職員が、行動計画の策定・変更、行動計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

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 条並びに前期の行動計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況（以下「前期実績」という。）に基づき、本組合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。その課題分析結果及び前期実績に基づき、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ます。

- ① 前期実績である課長補佐相当職以上の職員に対する女性職員の割合（14.3%）を引き続き維持します。
- ② 令和 7 年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を前期実績（平均 38.4%）から 3 割引き上げ、50%以上にします。

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み及び実施時期

3で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組みを実施します。

なお、この取組みは、本組合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ます。

- ① 前期に引き続き、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置します。
- ② 前期に引き続き、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図ります。
- ③ 前期に引き続き、ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施します。