

# 女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

(令和8年4月一部改正)

令和8年4月

大月都留広域事務組合

## 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

大月都留広域事務組合(以下「組合」という。)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、大月都留広域事務組合組合長が策定する特定事業主行動計画である。

### 1. 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和18年3月31日までの10年間とし、概ね5年後に見直しを行います。

なお、法は、令和8年4月1日から令和18年3月31日までの10年間の期限とする時限立法です。

### 2. 体制整備等

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、人事管理を所管する庶務担当を中心とし、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・評価等について協議を行います。

### 3. 状況把握、数値目標及び取組内容

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、女性職員の職業生活における活躍の推進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、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) 状況把握

内閣府令第2条に基づき、計画の策定に必要な事項を把握した結果は次のとおりです。

#### ○ 採用

令和7年度において採用した正規職員は男女共に0人である。

○ 時間外勤務

令和7年度における各月平均の超過勤務時間は0.5時間でした。限られた時間の中で効率的な業務が行えています。

○ 年次休暇取得率

(令和7年)

対象者	休暇取得平均日数	取得率
10人	14.7日	73.5%

○ 男女別の育児休業取得率(時短勤務含む)

(令和7年度)

区 分	男性	女性	女性の取得率
対象者	—	—	—
取得者	—	—	—

○ 職員に占める女性職員の割合

(令和7年度)

全 体	女 性	割 合
10人	1人	10%

○ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(令和7年度)

区 分	男 性	女 性	女性割合
本庁課長相当職以上	1人	0人	0%
本庁係長相当職以上	4人	0人	0%
その他	4人	1人	25%
合 計	9人	1人	10%

※再任用職員、臨時職員を除く

## (2) 数値目標及び取り組み内容

女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握をし、改善すべき事情について分析を行った結果に基づき、令和元年度から引き続き、次に掲げる取り組みを実施する。また、目標を達成した項目については、継続できるよう、目標が未達成の項目については、引き続き達成できるよう取り組む。

### ◇ 女性職員の採用、管理的地位への登用

女性職員の採用を促進し、意欲と能力のある女性職員については、適切な地位への配置を行っていく必要があり、管理職への登用については、性別に関わらず能力に応じた登用をしていく必要がある。

目標：女性職員の1人以上の採用

### ◇ 休暇の取得促進

職員が休暇を取得することに抵抗を感じることがないように、次の取り組みにより職場環境を整え、職業生活と家庭生活の両立を図る。

ア 所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的に年次有給休暇の取得の促進に努める。

イ 子供の看護等を行うため、または授業参観等に参加するための休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める。

ウ 夏季における連続休暇、子どもの誕生日や家族の記念日等における計画的な年次有給休暇取得促進を図る。

目標：これらの取り組みを通じて、年次休暇取得日数を16日以上とする。

### ◇ 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、本来公務のための臨時または緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を再確認し、所属長の命令に基づかない時間外の勤務が行われることがないように、所属長の管理監督を徹底するとともに、次の取組を行います。

ア 所属長及び職員は、効率的な職務遂行を心掛けるとともに、事務事業の簡素合理化に努めます。

イ 所属長は、時間外の勤務状況を把握し、組合全体での協力体制の元、極力一部の担当に時間外の勤務状況が偏らないよう配慮します。

目標：これらの取組を通じて定時退庁を1週間当たり3日とする。