

高幡消防組合特定事業主行動計画の実施状況及び高幡消防組合における女性の活躍状況の公表

(令和4年5月)

高幡消防組合では、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「女性活躍推進法」という。）に基づき「高幡消防組合特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、高幡消防組合における女性の活躍状況を公表いたします。

◀職業生活における機会の提供に関する実績▶

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

	目標 (R4年度)	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
正職員	3%	0%	0%	1%	2%
会計年度任用職員	100%	100%	100%	100%	100%

(取組内容)

平成30年度：・・・特になし

令和1年度：・・・女性採用広報

令和2年度：・・・女性採用1名

令和3年度：・・・女性採用1名

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
正職員	0%	5.5%	0%	7.1%
会計年度任用職員

(3) 職員に占める女性職員の割合及び会計年度任用職員に占める女性労働者の割合

	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
正職員	0%	1%	1%	1.4%
会計年度任用職員	100%	100%	100%	100%

(4) 中途採用の男女別実績

- ・中途採用なし

(5) 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

	目標 (R4 年度)	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	伸び率 (R3-H30 年度)
管理職割合	0%	0%	0%	0%	0%	0% ^{ポイント}
部局長・次長相当職	0%	0%	0%	0%	0%	0% ^{ポイント}
課長相当職	0%	0%	0%	0%	0%	0% ^{ポイント}
課長補佐相当職	0%	0%	0%	0%	0%	0% ^{ポイント}
係長相当職	0%	0%	0%	0%	0%	0% ^{ポイント}

(6) 機会の提供に資する制度の概要

●セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

・セクハラ等対策のための一元的窓口を設置し、窓口担当職員に対する研修を実施予定

●特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要

・外部講師によるセクシュアル・ハラスメントセミナーを実施予定

《職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績》

(1) 離職率（令和3年度）

	離職率	離職者の年代別割合							
		20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性 職員	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
女性 職員	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

	目標 (R4 年度)	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
正職員 (男性)	10%	0%	0.7%	0%	0.7%
正職員 (女性)	10%	0%	0%	0%	0%
会計年度任用 職員 (女性)	10%	0%	0%	0%	0%

(3) 男性職員の配偶者出産休暇(2日)及び育児参加のための休暇(5日)取得率並びに合計取得日数の分布状況

	目標 (R4年度)	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
合計取得率	30%	0%	2%	5%	0%
5日以上取得率	30%	0%	2%	5%	0%

(4) 年次有給休暇の取得日数の状況(令和3年1月1日~令和3年12月31日)

平均取得日数 ※20日以上付与されたものに限る

全体:13日 正職員:13日 会計年度任用職員:4日