

女性活躍推進法に基づく取組

仁淀消防組合では、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。）に基づく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及び女性活躍推進法第21条の規定に基づく女性の職業選択に資する情報を公表いたします。

① 女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画の公表

仁淀消防組合特定事業主行動計画 (R3.4.1更新) ※PDF添付

② 女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況の公表(令和5年7月公表)

1. 採用関係

項目	目標		R4年度	R3年度	R2年度	R元年度	H30年度
	数値	年度					
女性職員の採用割合	1名以上	R7年度	25%	0%	0%	0%	0%
採用試験の受験者の総数に占める女性の割合			0%	18.5%	—	—	0%

(取り組み内容)

平成30年度… 仁淀消防組合特定事業主行動計画HPにて公表

令和元年度… //

令和2年度… //

令和3年度… 仁淀消防組合特定事業主行動計画を更新

令和4年度… 仁淀消防組合特定事業主行動計画HPにて公表。組合初の女性職員採用

2. 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

項目	目標		R4年度	R3年度	R2年度	R元年度	H30年度
	数値	年度					
男性職員による育児休業の取得	1名以上	R7年度	0%	0%	0%	0%	0%

③ 女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表(令和5年7月公表)

	(1) 女性職員の採用割合(%) (区)	(2) 採用試験の受験者の女性割合(%) (区)	(3) 職員の女性割合(%) (区派)	(4) 管理職の女性割合(%)	(5) 各役職段階の職員の女性割合(%)			(6) 中途採用の男女別実績(人)		(7) セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況	(8) 継続勤務年数(年)/離職率(%)の男女差			(9) 男女別の育児休業取得率(%) (区)		(10) 男性の配偶者出産休業等取得率(%)	(11-1) 超過勤務の状況(月平均時間)	(11-2) 超過勤務の状況(月平均時間)	(12) 一月当たりの超過勤務の上限を超えた職員の割合(区派)	(13) 年次休暇等取得率(%)	(14) 年次休暇等取得状況(取得日数が5日未満の職員の割合)	(15) その任用する職員の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制度の概要	備考	公表年月
					消防司令補	消防司令	消防司令長	男性	女性		継続勤務年数/離職率	男性	女性	男性	女性									
					係長、隊長、分署長、副隊長、副分署長	次長、課長、署長、副署長(管理職)	消防長(管理職)																	
令和元年度	0.0%	採用試験なし	0.0%	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	0名	0名	ハラスメント相談窓口の設置	離職率	0.0%	0.0%	0.0%	該当なし	100%	6.89時間	毎日勤務 3.79時間 隔日勤務 7.13時間	0%	※1 12.1日	※2 3.5%	制度なし	※1、平均取得日数 ※2、15日以上の有給休暇が付与された者のうち	令和2年7月
令和2年度	0.0%	採用試験なし	0.0%	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	0名	0名	ハラスメント相談窓口の設置	離職率	0.0%	0.0%	0.0%	該当なし	100%	5.02時間	毎日勤務 3.70時間 隔日勤務 5.07時間	0%	※1 12.8日	0%	制度なし	※1、平均取得日数	令和3年8月
令和3年度	0.0%	18.5%	0.0%	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	0名	0名	ハラスメント相談窓口研修受講	離職率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50%	5.43時間	毎日勤務 2.52時間 隔日勤務 5.61時間	0%	※1 12.9日	※2 3.5%	制度なし	※1、平均取得日数 ※2、15日以上の有給休暇が付与された者のうち	令和4年7月
令和4年度	25.0%	0.0%	1.7%	該当なし	該当なし	該当なし	該当なし	0名	0名	ハラスメント研修会開催	離職率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60%	4.95時間	管理職 3.31時間 管理職以外 5.22時間	0%	※1 12.9日	※2 1.7%	制度なし	※1、平均取得日数 ※2、15日以上の有給休暇が付与された者のうち	令和5年7月