

八幡浜地区施設事務組合消防本部における女性の職業選択に資する情報の公表について

令和7年8月公表

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第21条(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)の規定に基づき、下記のとおり情報を公表します。

【情報公表項目】

番号	情報公表項目 (府令第4条)	定義	消防本部の状況					
			令和4年度		令和5年度		令和6年度	
			男性	女性	男性	女性	男性	女性
①	採用した職員に占める女性職員の割合	・定年退職者の再任用、退職出向者の再度の任用等は除く。 ・中途採用を含む。		0%		0%		25%
②	採用試験の受験者の総数に占める女性割合			0%		13%		15%
③	職員に占める女性職員の割合		99%	1%	99%	1%	98%	2%
④	管理職に占める女性職員の割合	・全職員に占める課長補佐級以上の職員数 ※令和2年度に女性1名採用、現在係長級以上に女性職員がいない。		0%		0%		0%
⑤	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	・係長、課長補佐級、課長級、次長及び消防長の五段階とする。 ※令和2年度に女性1名採用、現在係長級以上に女性職員がいない。		0%		0%		0%
⑥	中途採用の男女別実績	・経験者採用試験による採用など、民間企業における実務経験等を有する者の採用や、妊娠、出産、育児若しくは介護等を理由として退職した職員であった者の採用等 ・定年退職者の再任用、退職出向者の再度の任用等は対象外	0人	0人	1人	0人	0人	0人
⑦	その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する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(被害の防止の観点からの研修や制度の周知のための取組、相談への体制整備の観点から相談窓口の設置状況、事後の迅速かつ適切な対応の観点からセクハラ対応マニュアルの策定・周知のための取組など)、特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要及び中途採用の概要が考えられる。	・令和元年度までは女性消防吏員不在 ・令和2年度に女性消防吏員1名採用し「メンター制度」を導入 ・令和2年度から愛媛県内消防本部の女性職員及び人事担当者で構成する女性活躍推進事業に参加 ・毎年、全職員を対象としたハラスメント対策研修を実施					
⑧	継続勤務年数の男女差	・任期の定めのない職員に限る。 ・基準日は公表年の4月1日現在(令和5年度→令和6年4月1日現在)	25年	3年	25年	2年	24年	2年
⑨	約10年度前に採用した男性職員の継続任用割合及び公表年前年に採用した女性職員の継続任用割合	・任期の定めのない職員に限る。 ・自己都合による退職に限る(定年退職を含まない。)	86%	対象なし	90%	対象なし	100%	対象なし
⑩	男女別の育児休業取得率	女性:「育児休業をした女性職員数」÷「出産した女性職員数」×100 男性:「育児休業をした男性職員数」÷「配偶者が出産した男性職員数」×100 (注)複数年度にわたって取得する者や、出産した年度と取得年度が異なる者等は、分母・分子とも、いずれかの年度でカウントし、毎年度同じ考え方でカウントして公表する。下記の「男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率」においても同じ。 (例)令和2年1月に配偶者が出産し、令和2年6月から令和3年5月まで育児を取得(申請)した場合 ⇒ 令和元年度の方母に1、令和2年度の方子に1として、分母・分子とも1回のみカウント	0%	対象なし	0%	対象なし	0%	対象なし
⑪	男性職員の配偶者出産休暇取得率	「配偶者出産休暇を取得した男性職員数」÷「配偶者が出産した男性職員数」×100	83%		100%		67%	
⑫	男性職員の育児参加のための休暇取得率	「育児参加のための休暇を取得した男性職員数」÷「配偶者が出産した男性職員数」×100	0%		0%		20%	
⑬	職員(管理職以外)の一月当たりの平均超過勤務時間	・管理職は対象外(管理職の定義は「管理職に占める女性職員の割合」の項と同様。) ・臨時・非常勤職員を含む。 ・休日勤務手当を含む。	14時間	14時間	14時間	13時間	8時間	4時間
⑭	年次休暇等の取得状況	「職員が取得した年次休暇等の日数」÷「職員に付与された年次休暇等の日数(繰越日数は除く)」×100	59%	25%	68%	55%	69%	54%
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	・テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度及びその円滑な施行のための特定事業主が実施する取組の概要等	・令和元年度までは特に取組なし ・令和2年度から「日勤者への時差出勤」を運用開始					