

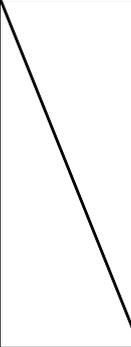
八幡浜地区施設事務組合消防本部における女性の 職業選択に資する情報の公表について

平成30年7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17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	
			男性	女性
	女性職員の採用割合 (平成29年度実績)	・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(参照)を含む。	/	0%
	採用試験の受験者の女性割合(平成29年度実績)		/	0%
	職員の女性割合(平成30年4月1日現在)		100%	0%
	継続勤務年数の男女差 (平成30年4月1日現在)	任期の定めのない常勤職員に限る。	23年	0年
	約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合(平成19年～21年度採用職員)	・新規学卒者等(既卒者であって、新規学卒者と同じ採用枠で採用した者を含む。)として採用された者に限る。 ・「9～11年度前に採用した女性(男性)職員であって引き続き任用されている者の数」÷「9～11年度前に採用した女性(男性)職員の数」×100	80%	0%
	男女別の育児休業取得率(平成29年度実績)	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。においても同じ。(例)平成28年1月に配偶者が出産し、平成28年6月から平成29年5月まで育休を取得(申請)した場合 平成27年度の方母に1、平成28年度の方分子に1等、分母・分子とも1回のみカウント	0%	0%
	男性の配偶者出産休暇等取得率(平成29年度実績)	「配偶者出産休暇又は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	100%	/
	超過勤務の状況(平成29年度実績)	・一年間分の超過勤務時間の一人当たり・一月当たり平均値 ・時間外勤務手当等が支給されない職員は対象外 ・臨時・非常勤職員を除く。 ・休日手当を含む。	13時間	0時間
	超過勤務の状況(平成29年度実績)	・一年間分の超過勤務時間の一人当たり・一月当たり平均値 ・時間外勤務手当等が支給されない職員は対象外 ・臨時・非常勤職員を含む。 ・休日手当を含む。	13時間	0時間
	年次休暇等取得率(平成29年度実績)	「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	56%	0%
	管理職の女性割合(平成30年4月1日現在)	・本庁課長補佐相当職以上である職員とし、職務の複雑、困難及び責任の度を考慮してこれに相当すると認められる職員を含む。具体的には、内閣府の実施する「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」における管理職の定義と同様の取扱いとすることを原則とする。 ・階級による把握を行った場合は、本庁課長相当職以上に相当する階級の範囲を明示した上で、階級により公表を行うことを妨げない。	100%	0%

	<p>各役職段階の職員の女性割合(平成30年4月1日現在)</p>	<p>・本庁係長相当職、本庁課長補佐相当職、本庁課長相当職及び本庁部局長・次長相当職の四段階とする。いずれの役職段階についても、その職務の複雑、困難及び責任の度を考慮して当該役職段階に相当すると認められる職員を含むこととし、具体的には、内閣府の実施する「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」の調査対象に含まれる職員については、当該調査における職務上の地位の分類の考え方に従うことを原則とする。</p> <p>・階級による把握を行った場合は、各役職段階と各階級との対応関係を明示した上で、階級により公表を行うことを妨げない。</p>		<p>0%</p>
	<p>中途採用の男女別実績(平成30年4月1日現在)</p>	<p>・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</p> <p>・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</p>	<p>0人</p>	<p>0人</p>