令和4年度 女性の職業選択に資する情報等の公表

令和5年8月
消防本部総務課

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条及び第20条に基づき，備北地区消防組合における特定事業主行動計画の取組状況及び目標に対する実績を公表します。

○ 女性消防吏員の採用について

【数値目標】

令和7年度における女性消防吏員数　10人以上

採用試験受験者に占める女性の割合　5%以上

【取組状況】

①採用試験の案内を当組合ホームページや管内の市広報紙に掲載しました。
②インターンシップ制度を導入しています。
③就職説明会を実施しました。（令和5年7月30日）
④リクルーター制度を導入し，職員の母校の生徒へ消防の仕事内容について紹介し，消防士の魅力を発信しています。

【情報公表】

① 消防職員数（令和5年4月1日現在）

消防職員	男性	女性
215	211	4

② 採用試験の受験者に占める女性の割合

年度	受験者数	女性の受験者数	女性割合
令和3	35	2	6.0%
令和4	19	1	5.2%

○ 男女の賃金の差異

令和5年4月1日現在

・別紙のとおり

○ 育児休業及び部分休業の取得しやすい環境の整備等について

【情報公表】
男女別の育児休業取得率

年	女性	男性
令和3	－	0%
令和4	－	36.1%

お父さん・お母さん休暇
令和4年1月1日運用開始
対象者：1歳6箇月未満の
子どもを有する職員
1週間単位で最大4週間取得可能

男性・女性とも育児に積極的に参加できる組織体制となりました。

○ 妊娠中及び出産後における配慮及び休暇取得の促進について

【数値目標】

出生時における父親の休暇取得率　100%

【取組状況】

①所属長が中心となり，急な休みにも対応できる職場体制づくりに取り組んでいます。
②所属長は職員の休暇取得状況を把握し，計画的な休暇取得を促しています。
③職員全員が協力し，休暇を取りやすい職場環境をめざしています。

【情報公表】
① 男性消防職員の配偶者出産に伴う休暇取得率

令和3年	82%
令和4年	76%

○ 職場環境について

【情報公表】
三次消防署と庄原消防署に女性専用の個室仮眠室（シャワー室，洗面所及びトイレ）を整備しています。

４年度　職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：　備北地区消防組合

１．全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 （男性の給与に対する女性の給与の割合）
任期の定めのない常勤職員	77.7　％
任期の定めのない常勤職員以外の職員	－　％
全職員	77.9　％

２．「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

＊　地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 （男性の給与に対する女性の給与の割合）
本庁部局長・次長相当職	－　％
本庁課長相当職	－　％
本庁課長補佐相当職	－　％
本庁係長相当職	－　％

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 （男性の給与に対する女性の給与の割合）
３６年以上	－　％
３１～３５年	－　％
２６～３０年	－　％
２１～２５年	－　％
１６～２０年	92.7　％
１１～１５年	－　％
６～１０年	－　％
１～５年	75.6　％

【説明欄】

・任期の定めのない職員については，再任用職員を除く職員

・階級により給与の基本給が変動し，職員一人ひとり昇任・昇格のタイミングが違うため給与の差が生じることはありますが，男女での基本給の差はありません。また，昇任・昇格する時期や昇任試験の受験資格についても，男女別の要件は示していないため平等に昇任できる組織体制となっています。

・全職員の給与差異・勤続年数別の給与の差異については，勤続年数が長くなるにつれ給与も昇給するため女性職員の勤続年数が短い場合は，給与の差異が大きくなります。

＊　勤続年数は、採用年度を勤続年数１年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。