令和７年度　女性の職業選択に資する情報公表（女性活躍推進法第 21 条関係）

特定事業主名：粕屋南部消防組合　　令和８年５月１日公表

Ⅰ　職員の男女の給与の額の差異

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	85.2%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	64.2%
全職員	67.4%

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（消防長・次長）	―
本庁課長相当職（課長）	―
本庁課長補佐相当職（課長補佐）	―
本庁係長相当職（係長）	―

(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	86.6%
１６～２０年	97.1%
１１～１５年	97.0%
６～１０年	―
１～５年	97.9%

【説明欄】

・職員の給与は、条例等に基づき決定しており、制度上は職員の給与の男女の差異は生じないが、諸手当の受給状況及び男女の職員構成比等により、職員の給与の男女の差異が生じている。
・パートタイム会計年度任用職員については、常勤職員の所定勤務時間を参考として勤務時間に応じた人数換算を行っている。
・２.(1)に於いて、該当する女性職員はいないため「－」となっている。
・２.(2)勤続年数別の情報に於いて、全体的に女性職員の方が全職員に比べて、差異が大きい要因は、そもそも女性職員の採用が少ないことが要因となっており、１～５年の給与の差異がもっとも女性職員の方が高いのは、、時間外勤務手当、出動手当等の支給額が女性職員の方が大きくなっているため大きな開きが生じている。

Ⅱ　管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和７年度
管理的地位にある職員	ー

【説明欄】

・該当する女性職員はいないため「ー」となっている。

Ⅲ　各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和７年度
本庁部局長・次長相当職（消防長・次長）	ー
本庁課長相当職（課長）	ー
本庁課長補佐相当職（課長補佐）	ー
本庁係長相当職（係長）	ー

【説明欄】

・該当する女性職員はいないため「ー」となっている。

Ⅳ　男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

１．男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

区分	令和７年度
男性	95%
女性	－%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和７年度
男性	－
女性	－

２．男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
１週間未満	%	%	－	－
１週間以上２週間未満	%	%	－	－
２週間以上１月以下	94.4%	%	－	－
１月超３月以下	5.6%	%	－	－
３月超６月以下	%	%	－	－
６月超９月以下	%	%	－	－
９月超 12 月以下	%	%	－	－
12 月超 24 月以下	%	%	－	－
24 月超	%	%	－	－

【説明欄】

男女別の育児休業取得率は、男性職員の 95%と高い水準にあり、育児休業を取得しやすい環境が整備されています。

一方で、取得期間の分布状況を見ると、「1 か月未満」の取得が 94.4%を占めており、大多数が短期間の取得にとどまっています。

「1 か月以上」の取得は 5.6%であり、比較的長期間の育児休業取得は限定的な状況です。

育児休業の取得自体は進んでいるものの、取得期間の面ではさらなる充実の余地があると考えられ今後は、より長期の育児休業を取得しやすい環境整備や職場風土の醸成を進め、育児と仕事の両立支援を一層強化していきます。

・該当する女性職員はいないため「－」となっている。

Ⅴ　職員の勤務時間の状況

管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

区分	令和７年度
日勤者	４時間／月
交替勤務者	７時間／月

【説明欄】

・日勤者と交替勤務者にほぼ大きな差異はないが、交替勤務者の時間外勤務が多い要因は、災害出動が増加傾向にあるため、月時間数が増加している。