奈良県広域消防組合における女性活躍推進に関する状況

特定事業主行動計画に基づく取組みの実施状況（女性活躍推進法第19条第６号関係）

特定事業主行動計画に掲げる数値目標に対する実績

目標１：消防吏員採用者に占める女性消防吏員割合を、令和８年度から令和12年度で10%以上にする。

年度	女性消防吏員割合	備考
令和７年度	2.3%	44名中１名
令和６年度	7.7%	39名中３名
令和５年度	6.9%	29名中２名

（取組み内容）

・　採用パンフレットで女性消防吏員の働き方を紹介

・　女性生活スペース完備消防署所を追加（天理消防署磯城分署、香芝消防署）

目標２：　男性消防職員の２週間以上の育児休業取得率を、令和12年度までに85%以上にする。

年度	育児休業（２週間以上）
令和７年度	76.5%
令和６年度	55.4%
令和５年度	38.6%

（取組み内容）

・　職員または配偶者が妊娠したことを申し出た際の所属長による個別面談を実施し、制度を説明。

・　育児休業取得中職員が在籍する所属において、突発的な欠員が発生した際の、所属を超えた人員補充体制の構築。

目標３：　職員一人あたりの時間外勤務時間の縮減を進める。

年度	１人あたりの月平均時間外勤務時間
令和７年度	8.2時間
令和６年度	7.9時間
令和５年度	8.5時間

（取組み内容）

・　「ノー残業デー」（毎日勤務者は毎週水曜日）を設定し、メリハリを付けた業務遂行への働きかけ。

・　所属長を中心とした業務分担の見直し及び業務負担の平準化への働きかけ。

令和８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）

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	83.8%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	―
全職員	84.5%

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	96.3%
本庁係長相当職	92.8%

(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	92.7%
２６～３０年	―
２１～２５年	87.4%
１６～２０年	97.7%
１１～１５年	57.4%
６～１０年	86.3%
１～５年	99.5%

【説明欄】

・２．（１）役職階級中、「本庁」とは「消防本部」を指す。各役職段階について、消防吏員にあっては、本庁部局長・次長相当職は「消防監以上」、本庁課長相当職は「消防司令長」、本庁課長補佐相当職は「消防司令」、本庁係長相当職は「消防司令補のうち係長に補される職員」をいう。なお、事務職員については階級による読替えは行わず、それぞれの補職上の役職に応じて区分している。以下、役職階級の区分について同じ。

・２．（２）「26～30 年」は、一方の性別の職員が１名となるため「―」と記載。その他の「―」については、一方の性別の職員が存在しない。

・２．（２）「６～10 年」及び「11～15 年」では、産前産後休暇や育児短時間勤務等により給与の差異が生じている。また、男女問わず毎日勤務者は、現場活動等を伴う交替制勤務者より特殊勤務手当等の各種手当金支給額が低い傾向にある。そのため女性職員のうち毎日勤務者割合が高い２．（１）「本庁課長補佐相当職」、「本庁係長相当職」、２．（２）「31～35 年」、「21～25 年」、「16～20 年」では、給与の差異が生じている。

区分	令和８年度 （令和８年４月１日時点）
本庁課長相当職（消防司令長以上） （管理的地位にある職員）	0.0%
本庁課長補佐相当職（消防司令） （管理職手当支給対象者）	1.3%

【説明欄】

・当該資料において「管理的地位にある職員」とは、本庁課長相当職以上の職員をいい、消防吏員にあっては消防司令長以上の階級を有する職員を指す。令和８年４月１日現在、当組合には当該役職段階にある女性職員は在籍しない。
・管理職手当は、本庁課長補佐相当職（消防吏員は消防司令）以上の職員に支給している。
・管理的地位にある女性職員が 0.0%となった背景には、女性職員数が少なく、登用に必要な職務経験の蓄積や昇任候補者層の形成が途上にあることが影響しているものと考えられる。特定事業主行動計画に基づき、採用拡大、研修機会の確保、適正配置及び育児期のキャリア形成支援を一体的に推進します。

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８年度
本庁部局長・次長相当職	0.0　%
本庁課長相当職	0.0　%
本庁課長補佐相当職	1.3　%
本庁係長相当職	2.6　%

【説明欄】

・本庁部局長・次長相当職及び本庁課長相当職については、令和８年４月１日現在、当該役職段階にある女性職員は在籍していない。
・本庁課長補佐相当職に占める女性職員の割合は 1.3%、本庁係長相当職に占める女性職員の割合は 2.6%であり、いずれも低い水準にとどまっている。
・各役職段階における女性職員の割合は、上位の役職段階ほど低くなる傾向があり、女性職員の配置及び登用が一部の役職段階に限られている状況である。
・この背景には、女性職員数そのものが少なく、上位役職への登用に必要な職務経験の蓄積や昇任候補者層の形成が途上にあることが影響しているものと考えられる。特定事業主行動計画に基づき、採用拡大、研修機会の確保、適正配置及び育児期のキャリア形成支援を一体的に推進します。

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	79.4　%
女性	100.0　%

(2) 会計年度任用職員

令和８年４月１日現在、会計年度任用職員の在籍はありません。

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	
	男性	女性
１週間未満	0.0　%	0.0　%
１週間以上２週間未満	3.7　%	0.0　%
２週間以上１月以下	70.4　%	0.0　%
１月超３月以下	24.1　%	0.0　%
３月超６月以下	0.0　%	0.0　%
６月超９月以下	1.9　%	25.0　%
９月超 12 月以下	0.0　%	50.0　%
12 月超 24 月以下	0.0　%	0.0　%
24 月超	0.0　%	25.0　%

【説明欄】

・令和７年度における育児休業取得率は、男性職員が 79.4%、女性職員が 100.0%となっており、女性職員は対象者全員が取得しているほか、男性職員についても育児休業の取得が一定程度進んでいる状況である。

・取得期間の分布を見ると、男性職員は「２週間以上１月以下」が 70.4%、「１月超３月以下」が 24.1%となっており、取得者の多くが２週間以上の育児休業を取得している。一方で、女性職員は「６月超９月以下」が 25.0%、「９月超 12 月以下」が 50.0%、「24 月超」が 25.0%となっており、男女で取得期間の傾向に差が見られる。

・本組合では、特定事業主行動計画において、男性消防職員の２週間以上の育児休業取得率を令和 12 年度までに 85%以上とする目標を掲げている。今後も、消防体制の維持に十分配意しつつ、育児休業制度の周知、対象職員への取得意向の確認、管理監督者による声かけ、業務分担の見直し及び応援体制の確保等を進め、職員が性別にかかわらず、家庭の状況や本人の希望に応じて育児休業を取得しやすい職場環境の整備を推進します。

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
内部部局等	8.2　時間／月
内部部局等以外	7.1　時間／月

【説明欄】

・本項における「内部部局等」とは、勤務体系が日勤又は隔日勤務であるかを問わず、消防本部に所属する職員をいい、「内部部局等以外」とは、消防署及び野迫川分署に所属する職員をいう。

・時間外勤務時間は、令和８年１月 13 日付け府共第９号・総行女第３号内閣府男女共同参画局長及び総務省自治行政局公務員部長通知に準拠し、管理的地位にある職員を除く職員を対象として算出している。具体的には、令和７年度の各月の時間外勤務総時間数を合計した年間の時間外勤務総時間数を、各月の対象職員数を合計した年間延べ職員数で除し、得られた数値の小数点第２位を四捨五入して、小数点第１位までとしている。

・令和７年度における職員一人当たりの一月当たりの時間外勤務時間は、内部部局等が 8.2 時間、内部部局等以外が 7.1 時間となっており、いずれも一月当たり 10 時間を下回る水準であることから、全体として時間外勤務は比較的抑制されている状況にある。

・なお、総務、財政、人事等の管理部門では、業務が集中する時期等に、所属全体として時間外勤務が増加する傾向も認められる。このため、全体の平均時間の推移に加え、所属別及び職員別の勤務状況にも継続的に注視し、業務分担の見直しや負担の平準化に取り組む必要がある。

・一方で、消防業務は、災害、救急その他の突発的事案への対応を本務としており、その発生状況によっては、時間外勤務を一律に制御することが困難な側面を有している。本組合では、特定事業主行動計画において、職員一人当たりの時間外勤務時間の縮減を目標として掲げており、今後も、消防体制の安定的な維持に十分配意しつつ、業務の進め方及び事務処理方法の見直し、DX の推進、業務分担の見直し及び負担の平準化並びに必要な執行体制の整備等を進め、時間外勤務の縮減に取り組みます。

Ⅵ　採用した職員に占める女性職員の割合

職種	令和７年度	備考
消防吏員	2.3%	44 名中１名

Ⅶ　職員の年次有給休暇の取得日数の状況

区分	令和７年度
全体	13.9 日
毎日勤務者	12.1 日
隔日勤務者	14.3 日