

特定事業主行動計画の実施状況及び女性の活躍状況の公表

令和8年7月公表

特定事業主名：春日・大野城・那珂川消防組合消防本部

春日・大野城・那珂川消防組合消防本部では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づき、「春日・大野城・那珂川消防組合特定事業主行動計画」を策定・実施しています。

今般、女性活躍推進法第19条第6項及び次世代法第19条第6項の規定に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

また、併せて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、当消防本部における女性の活躍状況を公表いたします。

《職業生活における機会の提供に関する実績》

I 職員の男女の給与の額の差異（令和7年度）

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		97.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員		106.9%
上記職員の任用 形態別の差異	再任用職員	97.5%
	会計年度任用職員	—
全職員		87.9%

※ 会計年度任用職員については、男性職員がいないため、記載なし

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ます。

(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)
消防長・次長相当職	—
課長相当職	—
係長相当職	—

※ 係長相当職以上の役職に女性職員がいないため、記載なし

(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	95.7%
21～25年	96.4%
16～20年	—
11～15年	81.6%
6～10年	95.3%
1～5年	118.2%

※ 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

「36年以上」「31～35年」「16～20年」の区分については、女性職員がいないため、記載なし

【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、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ます。

差異の主な要因として、以下のことが挙げられます。

○任期の定めのない常勤職員について

- ・扶養手当及び児童手当について、受給対象者（主たる扶養者・生計の中心者）が男性職員となっている場合が多い。
- ・男性職員の方が時間外勤務が長く、一人当たりの時間外勤務手当支給額が高い。
- ・女性職員が部分休業を取得している。
- ・災害対応等に従事する交替制勤務職員には、災害従事等に伴う手当や休日勤務手当が支給されるが、交替制勤務職員のうち、男性職員の割合は96.4%であり、当該手当の支給対象者は男性が多い。
- ・各勤続年数別において、災害対応等に従事する交替制勤務職員の性別割合は、女性に比べ男性が高い。

○任期の定めのない常勤職員以外の職員について

- ・再任用職員や会計年度任用職員など、様々な任用形態を一つの区分として集計していることにより、各職の男女構成が男女の給与の差異により大きく反映される構造となっている。
- ・相対的に勤務時間が長い会計年度任用職員において、女性職員の割合が高くなっている。

Ⅱ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和8年4月1日時点）

区分	令和6年度	令和7年度	令和8年度
管理的地位にある職員	0%	0%	0%

【説明欄】

・現在、管理的地位にある女性職員はいません。

Ⅲ 各階級（役職段階）にある職員に占める女性消防吏員の割合（令和8年4月1日時点）

階級（役職）	令和6年度	令和7年度	令和8年度
消防正監（消防長）	0%	0%	0%
消防監 （次長、署長、副署長）	0%	0%	0%
消防司令長（課長）	0%	0%	0%
消防司令（係長）	0%	0%	0%
消防司令補（主査）	6.8%（4人）	6.9%（4人）	6.6%（4人）
消防士長（主任）	2.5%（1人）	2.4%（1人）	2.6%（1人）
消防副士長（係員）	4.1%（2人）	5.7%（3人）	6.1%（3人）
消防士（係員）	11.8%（2人）	0%	5.6%（1人）

【説明欄】

・括弧内は、女性消防吏員の人数を示しています。

Ⅳ 採用した職員に占める女性職員の割合（令和8年4月1日時点）

区分	令和6年度	令和7年度	令和8年度
消防吏員	0%	0%	25.0%

Ⅴ 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

区分	行動計画における目標 （令和12年度）	令和5年度	令和6年度	令和7年度
消防吏員	5%以上	7.2%	1.9%	5.0%

Ⅵ 職員に占める女性消防吏員の割合（令和8年4月1日時点）

区分	行動計画における目標 （令和12年度）	令和6年度	令和7年度	令和8年度
消防吏員	5%以上	4.9%	3.8%	4.3%

≪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実績≫

I 離職率の男女の差異（令和7年度）

区分	離職率	離職者の年代別割合								
		～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～
男性	2.0%	1人	1人	—	1人	—	—	—	—	1人
女性	0%	—	—	—	—	—	—	—	—	—

II 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5年度	令和6年度	令和7年度
男性	8.3%（1人）	77.7%（7人）	142.8%（10人）
女性	—	—	—

(2) 会計年度任用職員

区分	令和5年度	令和6年度	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（令和7年度）

区分	行動計画における 目標（令和12年度）	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	2週間以上の育児休業 取得者を85%以上	—	—	—	—
1週間以上 2週間未満		—	—	—	—
2週間以上 1月以下		50% （5人）	—	—	—
1月超 3月以下		20% （2人）	—	—	—
3月超 6月以下		20% （2人）	—	—	—
6月超 9月以下		10% （1人）	—	—	—
9月超 12月以下		—	—	—	—
12月超 24月以下		—	—	—	—
24月超		—	—	—	—

【説明欄】

- ・令和7年度に配偶者が出産した男性職員は7人で、そのうち育児休業取得者は6人
- ・令和6年度に配偶者が出産した男性職員4人が令和7年度に育児休業を取得
- ・常勤の女性職員及び会計年度任用職員については、取得対象者がいないため記載なし

Ⅲ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びに合計取得日数の状況

区分	行動計画における目標 (令和12年度)	令和5年度	令和6年度	令和7年度
配偶者出産休暇 取得率	配偶者出産休暇又は男性 職員の育児参加休暇取得 率を100%	83.3%	77.8%	100%
育児参加のため の休暇取得率		50%	22.2%	71.4%

区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
合わせて5日以上の子假を 取得した職員の割合	33.3%	11.1%	42.9%
平均取得日数	4.3日	2.8日	4.7日

Ⅳ 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5年度	令和6年度	令和7年度
毎日勤務職員	9.2時間/月	13.8時間/月	13.9時間/月
交替制勤務職員	8.3時間/月	11.3時間/月	12.6時間/月

Ⅴ 職員の年次有給休暇の取得日数の状況

1 平均取得日数

区分	行動計画における 目標	令和5年度	令和6年度	令和7年度
毎日勤務職員	平均取得日数 18日以上を維持	17.3日	18.9日	19.2日
交替制勤務職員		18.7日	18.7日	19.2日
全職員		18.5日	18.7日	19.2日

2 取得日数が12日未満の職員割合

区分	行動計画における 目標	令和5年度	令和6年度	令和7年度
毎日勤務職員	取得日数12日未満 の職員0%を維持	4.8%	0%	0%
交替制勤務職員		1.7%	2.3%	1.8%