

# 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表について

大島地区消防組合では、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。）第 19 条第 6 項及び第 21 条に基づき、以下のとおり実績を公表いたします。

計画期間：本計画の期間は令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間とする。

公表日：令和 8 年 7 月 1 日

## I. 特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況（法第 19 条第 6 項関係）

本組合では、職員が個性と能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和がとれる職場づくりを目指し、奄美市の計画に準じて以下の目標を掲げて取り組んでいます。

### 1. 数値目標に対する実績（経年公表）

目標項目	直近の実績値 （令和 7 年度）	目標値（令和 8 年度 から 12 年度）
管理的地位にある女性職員の割合	0 %	0 %
男性職員の育児休業取得率	11%	10%以上
男性の配偶者出産・育児参加休暇 取得率	55%	80%以上

### 2. 具体的な取組内容

- **子育てしやすい環境づくり**：育児休業制度の周知徹底、代替要員の確保、テレワークや時差出勤の活用検討。
- **キャリア形成支援**：女性職員の職域拡大、管理職候補への積極的な研修派遣、ロールモデルの紹介。

- **働き方改革**：業務の主副担当制による属人化の解消、マニュアル整備による業務効率化、定時退庁日の励行。

## II. 女性の職業選択に資する情報の公表（法第 21 条関係）

求職者が適切な職業選択を行えるよう、以下の 5 つの必須公表項目を中心とした実績を公表します。

### 1. 職員の男女の給与の額の差異

給与の差異なし（各構成市町村行政職給料表に準ずる）

### 2. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

管理的地位（課長級以上）： 0 %（女性 0 名 男女計 14 名）

### 3. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和 8 年 4 月 1 日現在）

役職段階	女性職員の割合
消防司令長以上（部長級以上）	0 %
消防司令（課長級）	0 %
消防司令補（課長補佐級）	0 %
消防士長（係長級）	0 %
消防副士長（係吏員）	0 %
消防士（係吏員）	3 %

### 4. 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和 7 年度）

取得率： 男性 対象者 9 人に対して 11 % 女性 0 %

取得期間の分布

- 1 週間未満： 男性 0 % 女性 0 %
- 1 ヶ月以上 3 ヶ月以下： 男性 1 % 女性 0 %

。 6ヶ月以上1年以下： 男性0% 女性0%

5. 管理的地位にある職員以外の職員の一月当たりの平均超過勤務時間  
平均 5.81時間/月（令和7年度）

### Ⅲ. 女性活躍・両立支援に資する制度の概要

数値実績に加え、以下の制度を整備し、活用を推進しています。

- **ハラスメント対策**： セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント相談窓口の設置と周知、職員研修の実施。
- **メンタルヘルス対策**： ストレスチェックの実施、年1度のメンタルヘルス研修及び必要と認めた職員へのカウンセリング及び面談を年2回以上実施。
- **健康支援**： 女性の健康上の特性（月経、更年期障害等）に配慮した休暇制度の周知や、婦人科検診の受診勧奨。
- **柔軟な働き方**： 育児短時間勤務制度や、緊急時等の休暇取得への理解を深める職場風土の醸成。