

松山市消防局
女性職員の活躍推進に関する
特定事業主行動計画

平成28年3月

松山市消防局長

松山市消防局における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）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「法」という。）第 15 条に基づき、松山市消防局長が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

2. 女性職員の活躍推進に向けた体制等

本市消防局では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、消防局総務課において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議する。

3. 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

法第 15 条第 3 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析した結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

<p>I 平成 32 年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成 26 年度実績（2 人）より 18 人引き上げ、20 人以上にする。</p> <p>II 平成 32 年度までに、女性職員の占める割合を、平成 26 年度実績（3.1%）から 1.5%以上引き上げ、4.6%以上にする。</p> <p>III 平成 32 年度までに、毎日勤務職員の平均時間外勤務時間を、平成 26 年度実績（月 31.5 時間）から 1 割以上縮減し、月 28 時間以下にする。</p>

4. 女性職員の活躍推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

No. 1	職員の意識改革	開始時期	平成 28 年度
対 象	全職員		
内 容	<p>職員への意識調査では、毎日勤務職員のうち「正規の勤務時間内の仕事で高い成果を出す職員は優秀だと思う」という意見が 5 割を超える一方、「時間外勤務前提で働く職場風土」「定時退庁しにくい雰囲気がある」という意見が 2 割近くありました。</p> <p>効率的な職務遂行とワークライフバランスを推進するため、全職員が「最小の経費で最大の効果を挙げる」という地方自治法の規定を意識し、各職場における担当業務の平準化を図り、性別や年齢・職階を問わず、全職員が働きやすい職場環境を構築できるよう、職員の意識改革に取り組みます。</p>		

No. 2	女性職員の採用拡大の促進	開始時期	平成 28 年度
対 象	全職員		
内 容	女性職員の採用拡大に向け、具体的な業務内容や勤務条件等、消防の仕事の魅力について、より積極的にPRするとともに、消防は女性が活躍できる職場であることの理解を深めるため、民間就職サイトへの情報掲載、本市主催の業務説明会、大学等が主催する就職説明会等へ女性職員が積極的に参加します。		

No. 3	適材適所を原則とした女性職員の職域の拡大	開始時期	平成 28 年度
対 象	女性職員		
内 容	消防業務において、法令による制限を除き、性別を理由として従事できる業務を制限することはできないことを十分に理解し、女性職員の意欲と適性に応じた人事配置を行います。		

No. 4	年休・各種支援制度の取得促進に向けた啓発	開始時期	平成 28 年度
対 象	全職員		
内 容	意識調査の結果、全体の約 23%が「女性がさらに活躍できる職場にするためには、育児や介護などの支援制度を利用しやすい環境づくりが必要」と回答しているように、仕事と家庭を両立させるためには、休暇制度などの充実は勿論のこと、その制度が利用しやすい状況であることが重要です。 全ての職員が既存の制度を理解し有効的に利用できるよう、取得促進に向けた啓発を推進します。		

No. 5	早期育成を見据えた業務経験の付与	開始時期	平成 28 年度
対 象	女性職員		
内 容	交替勤務だけでなく、毎日勤務を早期に経験させ、適正分野の見極めや仕事のやりがい等を感じさせることにより、出産・育児等によるキャリア中断後も、高い意欲を持って職務を遂行できる女性職員を意識的に育成します。		

No. 6	消防庁舎の整備	開始時期	平成 28 年度
内 容	女性職員の活躍の場を広げるため、消防署・支署において、女性専用のトイレ、浴室、仮眠室などの整備を推進します。		

No. 7	女性職員の研修機会の拡大	開始時期	平成 28 年度
対 象	女性職員		
内 容	女性職員が子育てのためにしていた一時的なペースダウンを補い、女性職員が能力や適性を更に活かせるよう、「企画立案能力」や「折衝調整能力」等を中心とした市長部局実施のキャリアアップ研修へ積極的に参加します。		