

# 秋田市消防本部特定事業主行動計画

～子育て・介護支援とワーク・ライフ・バランス～

令和4年4月  
秋田市消防本部

# 目次

## 第一章 行動計画の趣旨

- 1 計画策定までの経緯
- 2 計画の位置づけ
- 3 計画推進に向けた体制
- 4 計画の期間

## 第二章 本行動計画の目指すもの

- 1 男性職員の育児参加促進
- 2 時間外勤務の縮減
- 3 年次有給休暇の取得促進
- 4 女性職員の活躍促進
- 5 ハラスメント防止対策の整備

## 第三章 当消防本部の現状と今後の目標

- 1 各項目の現状
- 2 具体的な取組内容

## 第一章 行動計画の趣旨

### 1 計画策定までの経緯

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」という。)」が制定され、急速な少子化の進行と家庭や地域を取り巻く環境の変化に対応するため、国、地方公共団体、事業者など社会を挙げて、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境整備に取り組むこととされました。

さらに、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)」が制定され、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るための特定事業主行動計画の策定に取り組むこととされました。

これらを受けて、秋田市でも平成17年度に秋田市特定事業主行動計画を策定し、育児休業等を取得しやすい環境の整備、時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進などに取り組んできており、これまで第3期の計画を策定し、様々な取組を行ってきました。このたび、令和2年度から令和7年度までを第4期として、さらに、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を確保することができる環境づくりに取り組むこととなりました。

当消防本部でも、以上のことを踏まえつつ、すべての職員が仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けて取り組むとともに、女性の活躍を推進するための取組を実施することで女性が自分らしく仕事や生活の中で活躍できる環境を整備し、さらに、組織全体が一体となり、子育てと両立して働くことができる安心な職場環境の整備の実現を目指してまいります。

### 2 計画の位置づけ

本行動計画は、次世代育成支援法第19条および女性活躍推進法第19条の規定に基づき、秋田市消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画である。

### 3 計画推進に向けた体制

本計画を効果的に推進するために、本計画の周知を図り、所属長によるマネジメントの下、組織的な取組みを推進します。また、本消防本部を取り巻く社会情勢の変化などにより本計画に影響が生じる場合は、見直しを行います。

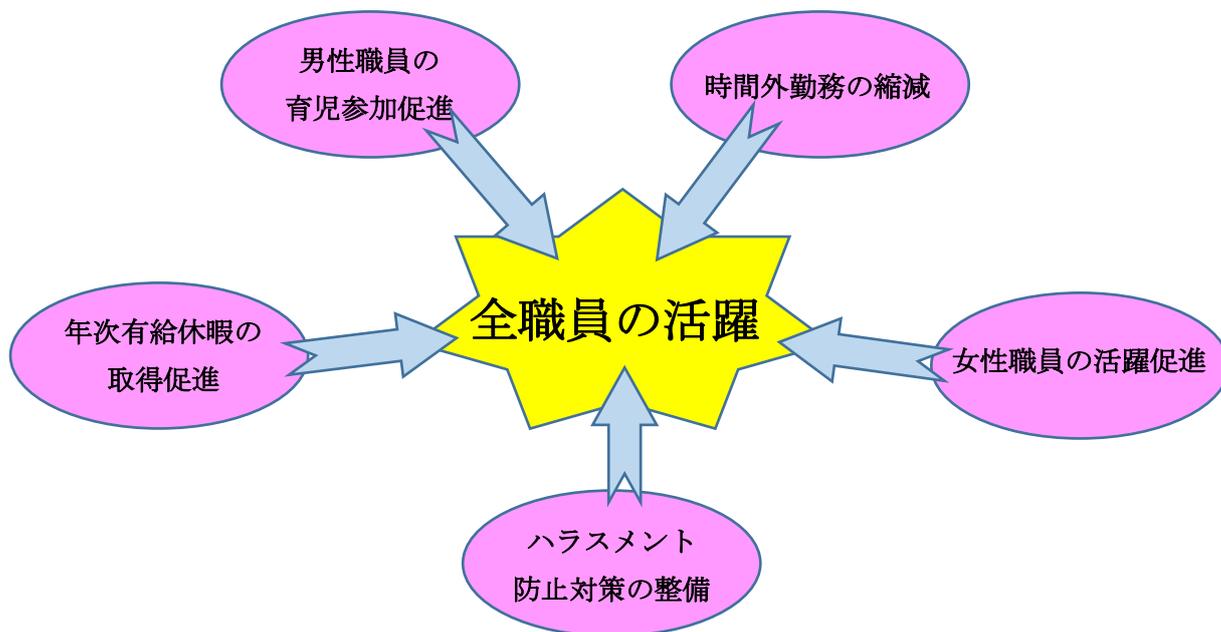
#### 4 計画の期間

令和4年度から令和9年度までの5年間を計画期間とします。

また、定期的に行動計画の進捗を検証し、次期計画の策定時には見直しを行います。

## 第二章 本行動計画の目指すもの

秋田市で掲げる『みんなでサポート！子育て・介護支援とワーク・ライフ・バランス』というキーワードを基本理念として、「男性職員の育児促進」、「時間外勤務の縮減」、「年次有給休暇の取得促進」、「女性職員の活躍促進」および「ハラスメント防止対策の整備」の合計5つ柱として行動計画を推進することで、組織全体の活性化を図り、全職員が活躍できるより良い職場環境の実現を目指していきます。



#### 1 男性職員の育児参加促進

父親が積極的に育児に関わることは、母親や子どもにとってはもちろんのこと、女性活躍の環境づくりにつながり、社会全体にとっても望ましいことです。

国においても、令和元年12月に男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針を策定するなど、男性職員の育児への参画について、重点的な取組を行っていることから、育児休業制度を理解し、取得について周囲の職員に相談しやすい環境を実現する取組を行います。

## 2 時間外勤務の縮減

健康で豊かな生活を送るための時間の確保や、ワーク・ライフ・バランスを推進していく観点から、引き続き時間外勤務の縮減へ向けての取組を推進していく必要があります。

また、平成31年4月からは、条例等が改正され、時間外勤務を必要最小限にするとされたことから、時間外勤務の縮減に関する意識改革についての取組を行います。

## 3 年次有給休暇の取得促進

複数の職員で仕事を共有すると、年休を取得しやすくなり、ワーク・ライフ・バランスの推進と、年休取得日数に関する職員満足度の向上につながることから、既存の計画年休制度のさらなる周知に努めます。

## 4 女性職員の活躍促進

国では、少子高齢化の進行とともに生産年齢人口が減少する中で、経済社会が持続的に発展していくためにも、「女性の力」を最大限発揮できるような取組を率先して行っているところです。

女性職員の能力を十分に発揮してもらうことが、将来の円滑な行政運営の条件の一つとなってきますので、職員の意識改革や長期的なキャリア形成の機会の確保、各種制度の充実といった取組を今後も実施します。

また、既述の取組内容である男性の育児参加やワーク・ライフ・バランス推進等は女性職員の活躍促進につながるものとして、併せて実施していきます。

## 5 ハラスメント防止対策の整備

職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、職員の尊厳や人格を傷つけるなど、人権に関わる許されない行為で、あってはならないものです。

そのため、ハラスメントに関する知識やハラスメントが及ぼす影響等について、職員の認識を深めるほか、ハラスメントが疑われる事案が発生した場合は、速やかに事実を確認し、迅速で適切な解決策を講じ、職員を守ります。

また、ハラスメントを未然に防止するため、相談窓口や相談員の周知を行い、ハラスメントに関する相談体制を充実させます。

## 第三章 当消防本部の現状と課題

### 1 各項目の現状

#### (1) 男性職員の育児参加促進に関する項目

##### ア 男性職員の育児休業取得率および取得期間

		H29	H30	R1	R2	R3
男性職員	取得者数	0/15	0/10	0/10	0/17	0/20
	取得率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	取得期間	—	—	—	—	—

※ 取得者数は、「育児休業取得者数／当該年に新たに取得可能となった職員数」を表しています。

##### イ 男性職員の出産補助休暇および出産時養育休暇取得率・平均取得日数

	H29	H30	R1	R2	R3
出産補助休暇取得者数	13/15	10/10	9/10	17/17	19/20
取得率	86.7%	100.0%	90.0%	100.0%	95.0%
平均取得日数	2.4日	2.8日	2.3日	2.5日	2.5日
出産時養育休暇取得者数	0/15	0/10	0/10	1/17	6/20
取得率	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	30.0%
平均取得日数	—	—	—	2.0日	2.5日

※ 取得者数は、「各休暇取得者数／当該年に新たに取得可能となった職員数」を表しています。

育児休業は、これまで取得実績がありません。

出産補助休暇は、平成 29 年以外 90%を超える高い取得率で、平均2日以上

取得しています。

出産時養育休暇は、令和元年以前に取得している職員はいませんでしたが、令和2年以降取得者数が増加しています。

この項目について、乗り組み編成に際し、特定の資格や年功、階級バランスの考慮などが必要とされるため、通常業務における消防力確保に大きな問題が生じてくるため、育児休業や育児等に関する休暇取得という考えが根付いていないことが要因ではないかと考えられます。

## (2) 時間外勤務の縮減に関する項目

### ア 職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間

	H29	H30	R1	R2	R3
毎日勤務者	25.27	24.95	20.55	17.82	17.82
隔日勤務者	12.81	13.55	13.45	10.17	11.28

※ 庶務事務システムに登録されている数値から算出したため、H29からとします。

毎日勤務者の月平均は、平成 29 年度は 25.27 時間でしたが、令和3年度は 17.82 時間に減少しました。

隔日勤務者の月平均は、平成 29 年度は 12.81 時間でしたが、令和3年度は 11.28 時間に減少しました。

この項目について、超過勤務の縮減について、各所属長を中心に業務の進捗状況や所属職員の時間外勤務の状況を把握し、事務の簡素化や合理化に取り組んだ結果と考えます。

また、毎週水曜日と金曜日を「ノー残業デー」とし、積極的に定時退庁を促した結果と考えられます。

## (3) 年次有給休暇の取得促進に関する項目

### ア 職員一人あたりの年次有給休暇取得日数

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
毎日勤務者	8.9日	10.0日	9.2日	7.9日	9.5日	11.1日
隔日勤務者	10.6日	11.2日	11.9日	12.3日	11.5日	11.7日

毎日勤務者は、平成 29 年を除き、取得日数が 10 日を下回っています。

一方、隔日勤務者は取得日数が 10 日を超えており、若干ではありますが、増加傾向にあります。

この項目について、男性職員の育児参加促進に関する項目と同様に、通常業務における消防力確保に大きな問題が生じてくるほか、毎日勤務者については、代替職員の確保ができないことが考えられます。

#### (4) 女性職員の活躍促進に関する項目

##### ア 職員に占める女性職員の割合

	H29	H30	R1	R2	R3	R4
職員数	407	408	411	407	409	413
女性	6	8	8	9	10	11
割合	1.5%	2.0%	1.9%	2.2%	2.4%	2.6%

##### イ 採用した職員に占める女性職員の割合

	H29	H30	R1	R2	R3	R4	合計
採用数	15	11	11	13	10	10	70
女性	0	2	0	1	1	1	5
割合	0.0%	18.2%	0.0%	7.7%	10.0%	10.0%	7.1%

##### ウ 男女別平均年齢および平均勤続年数

	男性	女性	全体
平均年齢	42.4歳	27.7歳	40.9歳
平均勤続年数	21.1年	6.9年	20.1年

##### エ 各役職段階に占める女性職員の割合

	司令以上	司令補	士長	副士長	消防士
職員数	76	86	110	78	64
女性	0	0	2	5	4
割合	0.0%	0.0%	1.8%	6.4%	6.3%

当消防本部における職員数に対する女性の割合は、平成 29 年度当初6人、1.5%でしたが、令和4年度では11人、2.6%と僅かに増加しています。

職員採用状況は、6年間で70人を採用していますが、その内女性は5人で、採用した職員に占める女性職員の割合は7.1%となっています。

平均年齢は全体で40.9歳、平均勤続年数は20.1年となっていますが、その内女性の平均年齢は27.7歳、平均勤続年数は6.9年となっています。

女性職員の各役職段階における割合は、主任級に2人、1.8%で、主査級以上が0人となっています。

この項目について、近年、女性職員がコンスタントに採用されており、現職者の退職がなければ、すべて緩やかに上昇することが予想されます。また、定年等退職者数に合わせた職員採用に伴い、若年層職員数が増えているため、職員全体の年齢構成が図られていることが予想されることから、全体の平均数値は緩やかに下降することが予想されます。

#### (5) ハラスメント防止対策の整備に関する項目

##### ア ハラスメント防止対策の整備

平成30年9月18日	秋田市消防本部ハラスメント撲滅推進会議設置要綱設定 秋田市消防職員のハラスメント防止に関する要綱設定
平成30年10月24日	ハラスメント対策指針(ハラスメントの防止に向けて)設定
平成30年11月1日	ハラスメントセルフチェックおよびアンケート調査実施 (平成30年11月1日～11月14日)
令和1年8月1日	秋田市消防職員のハラスメント防止に関する要綱を一部改正 (秋田県にハラスメント相談窓口設置に伴う改正) ハラスメント対策指針(ハラスメントの防止に向けて)を一部改正 (秋田県にハラスメント相談窓口設置に伴う改正)
令和1年11月1日	ハラスメントセルフチェックおよびアンケート調査実施 (令和元年11月1日～11月14日)
令和1年12月9日	秋田市消防本部ハラスメント通報相談窓口用メールボックスを設置
令和2年6月1日	秋田市消防職員の懲戒処分等に関する要綱の一部改正 (パワーハラについて懲戒処分を行う場合の標準例を規定)
令和2年11月2日	ハラスメントセルフチェックおよびアンケート調査実施 (令和2年11月2日～11月16日)
令和3年4月1日	ハラスメント防止宣言(毎年度実施)
令和3年10月26日	ハラスメントセルフチェックおよびアンケート調査実施 (令和3年11月1日～11月15日)
令和3年11月1日	ハラスメント対策指針(ハラスメントの防止に向けて)を一部改正 (職制の見直しに伴う様式のみ)の改正
令和4年1月1日	秋田市消防職員のハラスメント防止に関する要綱を一部改正 (不妊治療に関する言動の追加に伴う改正)

##### イ ハラスメントについての研修

平成29年10月25、26日	部局研修(ハラスメント対策関係)
令和2年10月24、25日	部局研修(消防職員のハラスメント対策)※10/24校友会共催
令和3年5月18日～6月14日	部局研修(パワーハラスメント～働きやすい職場作りを目指して)※DVD視聴
令和4年3月16日	ハラスメント研修(職場におけるハラスメント対策)※課長補佐級以上の職員

防止対策の整備は、平成30年9月18日の「秋田市消防本部ハラスメント撲滅推進会議設置要綱」および「秋田市消防職員のハラスメント防止に関する要綱」施行に始まり、これまでハラスメントに対する整備推進を図ってきました。

研修は、これまで3回実施しており、全職員の意識啓発に努めてきました。

この項目について、女性の職業生活における活躍を推進する観点から、セクシャルハラスメント等の被害の防止や相談体制の確保、相談を受けた後の適切な対応なども含めて、更なるハラスメント防止対策の整備が必要になってくると考えられます。

## 2 今後の具体的な取組内容

### (1) 男性職員の育児参加促進に関する項目

#### 目標

**男性職員の育児休業取得率 毎年10%**

#### ア 育児参加準備シートの作成・活用

男性職員の育児参加は夫婦が協力して子育てを行うことの大切さを実感する貴重な経験となることから、積極的に休暇を取得することができるよう、妻の出産前から取得することができる休暇の周知も兼ねて、育児参加準備シートを作成・活用し、育児休業等の取得促進につなげます。

※妻の出産前に育児参加準備シートを作成し、事前に上司に業務の調整を依頼するほか、妻と育児に関する休暇の取得について調整します。

#### イ 育児休業等に関するパンフレットの配布

所属長から育児休業等に関するパンフレットを配布することで、取得の働きかけや業務への配慮が可能となり、取得しやすい職場環境整備につなげます。

### (2) 時間外勤務の縮減に関する項目

#### 目標

**時間外勤務 平成31年度比で1人当たりの**

**平均時間外勤務時間を毎年度5%以上削減**

※平成31年4月1日付け平31人第1号で秋田市職員の時間外勤務時間の縮減についての条例の一部改正が行われたことから平成31年度比としています。

- ア 月45時間以上の時間外勤務等をする場合の事前申請の徹底。
- イ 時間外勤務を命じる場合の所属長への事前報告。
- ウ ノー残業デーのアナウンス時間を始業時および終業時に実施。
- エ 時差出勤等の勤務時間の柔軟化を図る制度について、試行後の状況を勘案して導入を検討。
- オ 職員の意識を変えるための取組。
  - ※定期的な担当内ミーティングによる業務内容の把握、振り分け。
  - ※会議時間(終了時間)を決めた会議の開催。
  - ※17時以降の庁内の会議や打合せの廃止。

### (3) 年次有給休暇の取得促進に関する項目

#### 目標

#### 年次有給休暇の取得日数 20日

部下や同僚の年休取得予定を定期的(月1回など)に把握し、可能な限り計画的に休むことができるよう、協力体制を構築し、毎年度、4月1日～3月31日の間に12日間を、次のいずれかにより、計画的な年休取得を促進します。

- ア 毎月1回(連休等との組み合わせによるものを含む)
- イ 連続する5日(土・日と組み合わせた9連休)+任意の7日
- ウ 各月の特定の曜日(例:毎月第1金曜日を休みとするなど)
- エ 上記によりがたい場合は、職員の事情に応じた日
  - ※職員の事情(年休の残日数、年休の使用予定等)により、本制度による年休の取得が困難な場合は対象外

(4) 女性職員の活躍促進に関する項目

**目 標**

**女性消防吏員の計画的な増員 令和8年度までに15名以上**

ア 業務内容が固定化しないよう、多様な職務機会の付与

※人事異動や担当の業務分担の機会を捉えて実施する。

イ 育児や介護のための時差出勤制度・家族の介護や看護のための休暇制度の導入

ウ 研修等を通じたキャリアアップ支援

※多様な働き方をテーマとした講演会、キャリアやライフイベントなどに対する意識や経験を共有する女性職員座談会などを開催する。

エ 育児休業から現場復帰へ向けての支援

(5) ハラスメント防止対策の整備に関する項目

**目 標**

**ハラスメント防止対策の整備**

ア 職員の意識改革のための研修の実施

※全職員がハラスメントを理解し、基本的な知識を身につけ、同じレベルの意識を持つことができるよう、継続的に研修を行う。

イ 問題発生時の迅速・公正な対応

※事実関係について迅速かつ正確に把握するとともに、被害者に対する配慮および行為者に対する厳正な措置を行う。

ウ 利用しやすい相談・苦情受付窓口の更なる周知

※ハラスメントに関する相談員、庁内外の相談窓口について定期的に周知するほか、相談したことを理由に不利益な取扱いを受けないことについても合わせて周知する。