

柏市特定事業主行動計画（もっともっと カエル 仕事と家庭のお役立ちプラン）概要

計画期間 令和7年度～令和11年度

【変更点】 「働きやすく活躍できる職場づくり」という目的は変えずに、子育て世代と女性に特化した計画の要素を残しつつ、それ以外の職員にも焦点を当てた計画へ変更しました。



「もっともっと カエル 仕事と家庭のお役立ちプラン」

- ・職員の意識を変える（男性職員の育児推進、職員のキャリア支援）
- ・職場の雰囲気を変える（育児応援、年休取得促進、ハラスメント防止）
- ・働き方を変える（時間外削減、勤務体系の柔軟化）
- ・早く家に帰る（家事、育児、余暇活動の充実）

1. 子育てをしながら働き続けることができる職場環境づくり

仕事と育児の両立制度の利用促進／育児をしている職員を応援する職場環境づくり／男性職員の育児参画の推進

《実績（令和2年度～令和6年度）》 ※令和5年度実績状況報告数値

- ・出産補助休暇取得率 83.1% 男性育児参加休暇取得率 75.3%
- ・男性育児休業取得率 消防職員以外（2週間未満）8.9%（2週間以上）73.2%
消防職員 実績なし
- ・育児休業取得期間の昇任・昇格への影響についての要件緩和等
- ・育児短時間勤務制度の導入，子育て部分休業制度の新設・拡大，こども休暇の取得理由の拡大
- ・「シン・テレワークシステム」の導入，産育休説明会の対象範囲の拡大実施



《目標と取組（令和7年度～令和11年度）》

- ・【目標】出産補助休暇及び男性育児参加休暇取得率 100%
男性育児休業取得率 消防職員以外 90%（2週間以上85%）
消防職員 50%（1週間以上45%）
- ・こども休暇等の制度を負担感なく利用できる職場環境づくりの研究等
- ・限られた時間でも主体的に業務進行・管理ができるような能力開発の支援等（NEW!）
- ・父親面談シートの作成の徹底による意向の把握等

2. みんなが働きやすいと思える職場環境づくり

時間外勤務の削減と業務分担の平準化／年次有給休暇等の取得推進／フォローする職員を支える環境づくり／柔軟な働き方の推進

- ・時間外・休日出勤の平均実施時間数 15.1時間（令和元年度比較 2.6時間減）
- ・ノー残業デーにおける定時退庁を促すための庁内放送
- ・時間外の多い所属，職員へのヒアリングの実施等



- ・【目標】時間外・休日勤務の平均実施時間数 9.5時間以内
- ・週休日の振替徹底推進，業務の見直しやDXの推進により，業務の効率化・簡素化の推進等
- ・人事評価のマネジメント目標設定による休暇等取得しやすい職場環境整備の推奨等
- ・育休中の職員をフォローする職員の負担軽減と業務の円滑な執行確保等（NEW!）
（欠員補充，業務効率化，フォローした実績を人事評価へ反映）
- ・所属の運営に支障のない範囲内でのテレワークや時差出勤の利用

3. 女性をはじめとしたすべての職員が活躍できる職場環境づくり

女性管理職の登用／職員のキャリア意識の醸成／ハラスメント防止対策／消防局における女性職員の採用

- ・管理職に占める女性の割合（6級主幹以上（行一）） 23.2%
（令和元年度比較 2.8%増）
- ・女性管理職同士の意見交換会の場として，「女性管理職意見交換会」の実施
- ・消防職員全体における女性の割合 5.5%



- ・【目標】管理職に占める女性の割合（7級課長相当職以上（行一）） 30%以上
- ・安心して働きやすい職場づくりを推進するために，研修等を実施等
- ・業務管理に悩みを抱える管理職を支援するため，研修等を実施，管理職の負担軽減等（NEW!）
- ・職層を超えた職員同士の交流促進におけるキャリア形成支援（NEW!）
- ・消防職員全体における女性の割合 6%以上

