

もつともつと

カエル



仕事と家庭の

お役立ちプラン

令和7年度～令和11年度

次世代育成支援対策推進法及び

女性活躍推進法に基づく柏市特定事業主行動計画

目 次

第1章 総論 P.1～

- 1 特定事業主行動計画策定の趣旨
- 2 計画の愛称
- 3 計画の期間
- 4 計画の策定主体
- 5 計画の推進体制
- 6 計画における取組項目

第2章 これまでの取組状況（令和2年度～令和6年度） P.4～

- 1 「次世代育成支援対策推進法に基づく柏市特定事業主行動計画」の取組内容
- 2 「女性活躍推進法に基づく柏市特定事業主行動計画」の取組内容

第3章 「もっともっと カエル 仕事と家庭のお役立ちプラン」における 目標と取組内容 P.8～

- 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
- 2 みんなが働きやすいと思える職場環境づくり
- 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

第1章 総論

1. 特定事業主行動計画策定の趣旨

次代の社会を担う子どもを安心して生み、育てることができる環境を整備し、子どもが健やかに育つことができる社会を実現するために、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、国、地方公共団体、事業主及び国民がそれぞれの立場で次世代育成支援対策に取り組むものとされました。

次世代法は令和7年3月31日までの有効期限としていましたが、令和6年5月に改正されたことに伴い、令和17年3月31日まで再延長されることが決定されました。

また、少子化高齢化の進行により将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やその他の社会情勢の変化に対応するためには、女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要であるという考えから、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。）が成立し、同法においても、国や地方公共団体を特定事業主として定め、企業の模範となるような行動計画を策定することが義務付けられています。

柏市においても、「次世代法」及び「女性活躍推進法」に基づき、直近では、令和2年度から令和6年度までの「柏市特定事業主行動計画」を策定し、子育てのしやすい職場環境の整備等を進めるための取組及び、女性職員の登用促進や子育て支援に向けた取組を行ってきました。

両法律は、職場と家庭の両立のための職場環境の整備やすべての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に関連しています。そのため、本市が抱える課題の解決に向け、すべての職員が活躍できる職場環境づくりと、職場における働き方の見直し等を進めていきます。



2. 計画の愛称

「もっともっと カエル 仕事と家庭のお役立ちプラン」

今回策定する計画は、これまで実施してきた取組をさらに拡充・強化することで、「職員の意識を変え、職場の雰囲気を変え、働き方を変えて、早く家に帰る」というように職員の働き方や生活スタイルを「カエル」ことを目指しています。この計画を職員に周知し、多くの職員が働き方や生活スタイルを「カエル」ために役立ててほしいという想いを込めて、令和2年4月施行時に「もっと！カエル 仕事と家庭のお役立ちプラン」と愛称をつけることとしました。

本プランは、「もっと」推進する意味を込めて、「もっともっと カエル 仕事と家庭のお役立ちプラン」としました。

3. 計画の期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日まで（5年間）

4. 計画の策定主体（特定事業主）

柏市長、柏市会計管理者、柏市上下水道事業管理者、柏市消防局長、柏市議会議長、柏市選挙管理委員会、柏市代表監査委員、柏市農業委員会、柏市教育委員会

5. 計画の推進体制

(1) 「特定事業主行動計画推進委員会」の設置

この計画に基づく各種の取組を全庁的に、かつ、効果的に推進するとともに、取組の実施状況の検証及び当該検証に基づく計画の見直しを行うため、各任命権者の人事主管課の職員等を構成員とする「特定事業主行動計画推進委員会」を設置します。

(2) 計画の公表

この計画は、柏市ホームページに掲載することにより公表します。計画の見直し・修正を行ったときも同様に、見直し・修正後の計画を公表します。

(3) 計画の周知

この計画に基づく取組を着実に進めていくため、庁内イントラネット（以下「LINK」という。）の掲示板への記事の掲載や、研修の実施等を通じて、全職員に対し、この計画の内容についての周知を図ります。

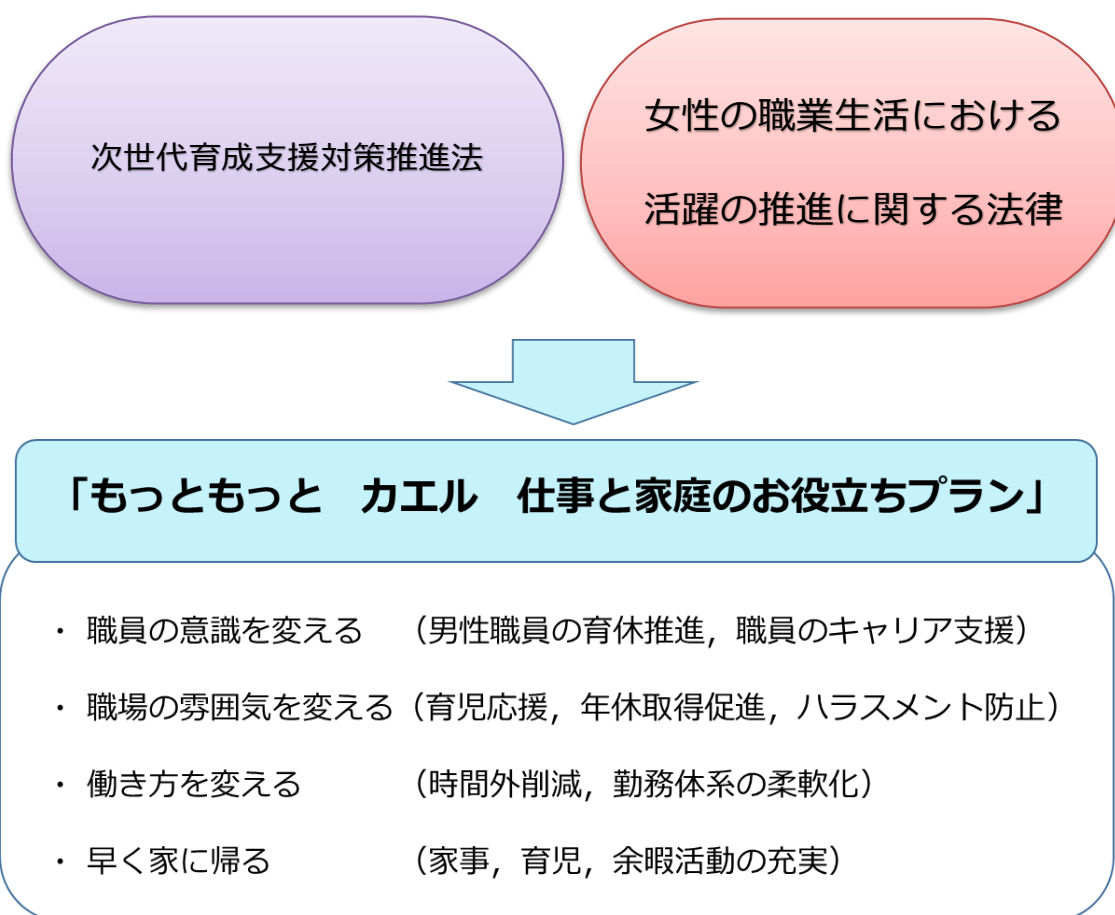
(4) 計画の実施状況の公表

この計画に基づく各種の取組の実施状況については、年度毎にとりまとめ、当該年度の翌年度の7月末日までに、柏市ホームページに掲載することにより公表するものとします。

6. 計画における取組項目

柏市は令和2年度から令和6年度まで、次世代法と女性活躍推進法に基づく「もっと！カエル 仕事と家庭のお役立ちプラン」に基づき、仕事と家庭の両立や職場環境の整備を進めるとともに、女性管理職の登用を進めてきました。

「もっともっと カエル 仕事と家庭のお役立ちプラン」はこれまでの計画を承継しながら、2つの法律や柏市の現在の課題を鑑みて、「もっと！カエル 仕事と家庭のお役立ちプラン」の改定作業を行い、今の柏市に相応しい内容に変更しました。



第2章 これまでの取組状況（令和2年度～令和6年度）

1. 「次世代育成支援対策推進法に基づく柏市特定事業主行動計画」の取組内容

(1) 出産や子育てを支援する制度の利用促進

- ・ 男性育休取得率促進のため、掲示板等で情報を周知しています。
- ・ 子育てに関する特別休暇（子供休暇や部分休業等）の申請において、システムを活用した電子申請を導入し、手続きの簡素化を図りました。
- ・ 制度について知りたい方にも対象範囲を拡大し、産育休説明会を奇数月に開催しています。
- ・ 管理職研修等の研修実施の際に、制度についての説明をしています。

(2) 出産休暇・育児休業取得（予定）者への支援

- ・ 仕事と子育ての両立に関する不安の軽減を図るとともに、円滑な職場復帰を支援するため、「面談マニュアル」及び「面談シート」を作成し、産育休を取得する予定の職員及び育児休業から復職する職員を対象にした所属長面談の実施を推進しています。
- ・ 自発的情報収集や、円滑な復職を実現することを目的とした「シン・テレワークシステム」を導入し、産前休暇及び産後休暇並びに育児休業中でも職場の情報を確認できる環境を整備しました。

(3) すべての職員が活躍できる職場環境づくり

- ・ 育児休業を取得する職員がいる所属の他の職員の負担軽減と業務の円滑な執行を確保するため、育児休業を取得する職員に対し、正規職員や会計年度任用職員といった代替職員の配置人数を増やすほか、専門職については育児休業代替任期付職員の採用を実施しています。
- ・ 令和2年6月に「柏市職員ハラスメント防止要領」を策定しました。要領に基づき、相談窓口を設置、対面・電話・メール等の手段で相談を受け付けています。

(4) 出産や子育てをしやすい環境の整備

- ・育児参加を促進するため、令和5年1月より短期育児休業取得時（1月以内）の昇格在級年数の除算について、緩和を行いました。
- ・これまでの部分休業制度に加え、令和6年4月に子育て部分休業制度を新設し、また、育児短時間勤務制度を導入しました。更に、令和7年度4月から子育て部分休業制度の対象年齢を、小学校3年生の子どもまで引き上げます。
- ・令和7年4月からこども休暇の取得理由を拡大し、感染症に伴う学級閉鎖における子の世話やPTA等が実施する行事への参加等の理由においても、取得を可能とします。

▼ 男性の育児休業取得者数、取得期間の状況

年度	R2	R3	R4	R5
0～1月以下	4人	7人	4人	15人
1月超～6月以下	12人	10人	11人	24人
6月超～1年以下	0人	3人	7人	5人
1年超～2年以下	1人	0人	0人	2人
2年超～3年以下	0人	0人	0人	0人
合計	17人	20人	22人	46人

※各年度において、新規で請求があった取得者数（消防除く）

▼ 令和6年実施の仕事と育児の両立支援に関する満足度アンケート結果

Q 柏市における仕事と育児の両立支援に係る取り組みに満足していますか。

満足している	10.1% (160人)
やや満足している	20.3% (322人)
どちらともいえない	52.0% (824人)
やや不満	10.4% (165人)
不満	7.3% (115人)



（「柏市特定事業主行動計画『もっと！カエル仕事と家庭のお役立ちプラン』に関するアンケート」 令和6年9月25日～10月7日まで実施 総回答者数 1586人 回答率 55.1%）

2. 「女性活躍推進法に基づく柏市特定事業主行動計画」の取組内容

(1) 女性職員自身のキャリア形成に対する意識醸成

- ・若手職員と管理職の交流の場を設け、管理職になるまでの経験談や若いうちから取り組むとよいこと等について意見を交わしました。
- ・女性管理職同士の意見交換の場として、「女性管理職意見交換会」を行いました。女性管理職が仕事に関する相談をしたり、悩みを共有することができる意見交換の場を設定し、女性管理職の不安軽減を図りました。意見交換会では、テーマに沿ったディスカッションのほか、市長や部長などからの講話を行いました。

▼ 管理職に占める女性職員の割合（消防含む）



(2) 女性職員を対象とした計画的な人材育成

- ・管理職に求められる議会对応、市民説明、企画立案等の業務経験や、係長としての部下指導の経験を積ませることを意図した人事配置を男女の区別なく行っています。
- ・外部教育機関が実施する女性リーダーのための能力開発に関する研修に女性職員を積極的に派遣しています。（市町村アカデミー／管理職を目指すステップアップ講座、自治大学校等）

(3) 所属長の意識改革

- ・所属長に対し、所属における選考試験の受験対象者を年度当初に案内することにより、計画的な人材育成と受験対象者への適切な働きかけを促しています。

(4) 【消防局】女性職員の採用・任用促進

- ・女性消防職員の業務内容の紹介を通して、女性が活躍していることや消防業務の魅力、やりがいについて、市のホームページや高校・大学での説明会において周知しています。
- ・防火や応急手当普及、講演会研修会などの機会では女性隊員ならではの目線でお伝えをしています。

▼ 【消防局】全体職員に占める女性の割合

年度	R2	R3	R4	R5	R6
【消防局】女性職員割合	5.5%	5.4%	5.4%	5.4%	5.5%



3. 働き方の見直しとワーク・ライフ・バランス

所属長が先頭に立ってマネジメントを強化することで、職員の時間外削減を進めてきました。

▼ 時間外勤務の状況（上下水道局，外郭団体，消防を除く）

年度	R2	R3	R4	R5
実施時間	16.7 時間	16.9 時間	15.9 時間	15.1 時間

第3章 「もっともっと カエル 仕事と家庭のお役立ちプラン」 における目標と取組内容

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



働きながら子育てをしている職員に対する支援制度の利用を促進するとともに、その周囲の職員を含めた働きやすい職場環境を整備することで、職員間での助け合いの風土を醸成していきます。

(1) 仕事と育児の両立支援制度の利用促進

産育休中及び復職時の不安を軽減するため、職員のサポート体制を強化するとともに制度の利用を促進することで、産育休を取得する職員の満足度の向上を図ります。

取組内容

- ◆ 子供休暇や子育て部分休業等、現行の両立支援制度について、負担感なく、制度を利用できる職場環境づくりの研究を行います。
- ◆ 産育休中の職員を対象とした、所属からの情報提供を定期的に行えるよう、連絡担当者の役割を明確にし、周知します。
- ◆ 産育休中において（庁外で）業務に関する情報収集や職場とコミュニケーションをとるツールとして、ICTの利用を推進します。



【「もっと！カエル仕事と家庭のお役立ちプラン」に関するアンケート抜粋①】

Q 柏市の市職員向けの育児に関する制度は充実していると感じますか？

充実している	16.0%
やや充実している	23.6%
どちらともいえない	45.5%
やや不十分	9.8%
不十分	5.1%

・やや不十分、不十分の理由

⇒1位 現行制度の対象が狭い（対象を拡大して欲しい）

⇒2位 利用したい制度が導入されていない（制度を新設して欲しい）

⇒3位 制度の利用手続きが分かりにくい、手間

(2) 育児をしている職員を応援する風土と職場環境づくり

育児や介護等により時間の制約がある職員がいきいきと仕事ができるように、協力し合える職場づくりと職員への支援を行います。

取組内容

- ◆ 産育休を取得する職員の業務を周囲の職員がフォローし、協力し合うことは「お互い様」といった風土を醸成します。
- ◆ 産育休制度に関する説明会を実施し、産育休者だけでなく、所属長や今後取得する可能性がある職員など幅広く参加を認めています。



【「もっと！カエル仕事と家庭のお役立ちプラン」に関するアンケート抜粋②】

Q 子育て中の職員をフォローできる体制が取れていると感じますか？

そう思う	10.2%
ややそう思う	22.0%
どちらともいえない	35.2%
ややそう思わない	18.1%
そう思わない	14.4%

・ややそう思わない、思わない理由

⇒1位 人員の増員を望む

⇒2位 人員の配置状況

⇒3位 業務の分担の見直しを望む

日頃のコミュニケーションを大切にして、
いつでも助け合える関係性を作りましょう！



(3) 男性職員の育児参画の促進

子どもが生まれる男性職員に対して、所属長や人事主管課から働きかけを行うことで、組織全体において男性の育児参画を積極的に進める雰囲気醸成し、男性職員の不安や抵抗感の軽減を図ります。

取組内容

- ◆ 職場及び人事主管課は、相談を受けやすい雰囲気づくりを心掛けます。職員のプライバシーに配慮の上、父親面談シートの作成の徹底など、男性職員の育児参画に関する状況や意向の把握に努めます。
- ◆ 男性の育児参画のための休暇として、特別休暇の取得を推進するとともに、職場にも働きかけ、取得しやすい雰囲気醸成します。
- ◆ 育児休業の取得を推進するため、育児休業を取得した期間の昇任・昇格への影響について要件の緩和を検討します。

数値目標

- ◇ 出産補助休暇及び男性の育児参加休暇の取得者 **100%** を目指します
- ◇ 男性の育児休業取得率（令和11年度までに）
 - 消防職員以外 **90%**（2週間以上85%）を目指します
 - 消防職員 **50%**（1週間以上45%）を目指します

対象：常勤職員・会計年度任用職員

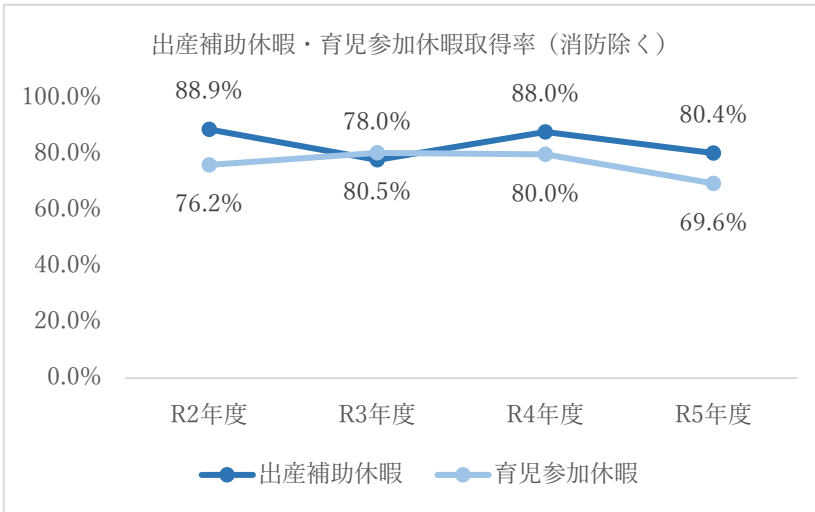


【日頃から心掛けたいこと・・・】

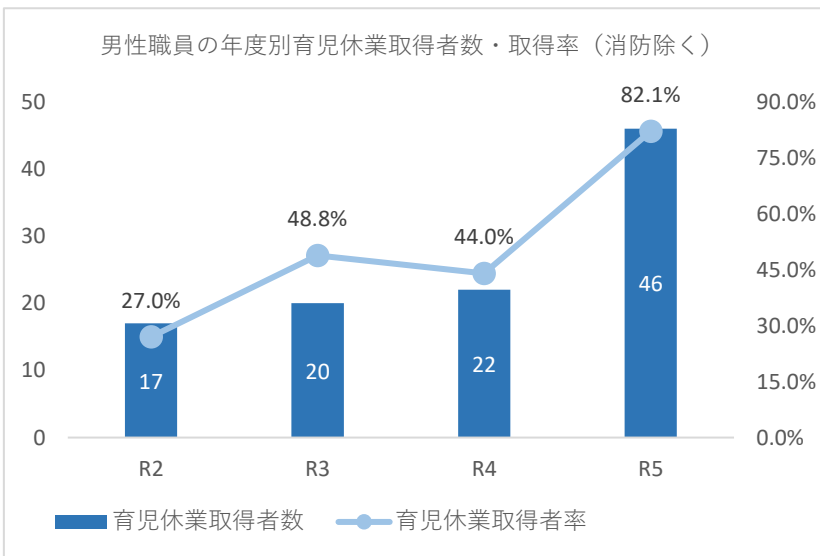
あらかじめ、自身の家庭の状況や働き方の意向について職場内で共有しておくことで、業務をフォローする立場の職員や職場全体からも理解が得やすくなり、チームとして柔軟・効率的に業務を進めるためのきっかけづくりとなります。日頃から、職場内でプライバシーにも配慮しながら共有することを心掛けましょう。



▼ 近年の男性の育児参画については、子どもが生まれた男性職員の8割以上が「出産補助休暇」を取得しています。



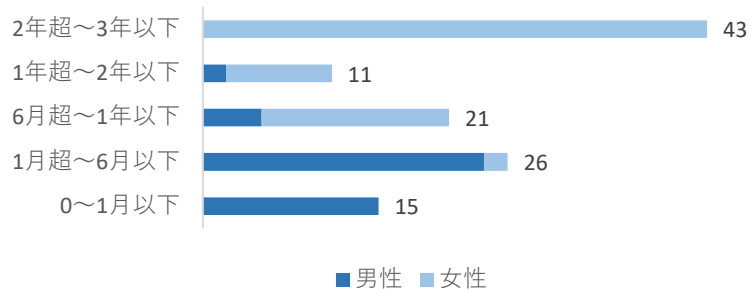
▼ 男性の出産補助休暇や育児参加休暇の取得率は比較的高水準にあり、制度の認知度が高まっています。一方、男性の育児休暇取得者は、増加傾向にはありますが、政府がこども未来戦略方針で掲げる目標値を達成するべく、引き続き、男性職員への支援と職場の協力体制の構築が必要と考えます。



※令和5年度の82.1%の内訳
 取得期間2週間未満 8.9% 2週間以上 73.2%

（参考）こども未来戦略方針（令和5年6月13日閣議決定）では、男性育休の取得率の目標として、令和11年度までに公務員の取得率（2週間以上の取得）を85%としています。

令和5年度 育児休業取得期間別取得者（消防除く）



- ▼人事主管課や所属課が男性職員の育児参画を応援していくためには、まず男性職員の子どもの有無や育児参画に対する本人の意向をプライバシーにも配慮しながら把握した上で、積極的に制度を周知し、休暇等の取得を後押ししていくことが重要であると考えます。今後は、子どもが生まれる男性職員に対する面談の実施や職場の協力体制の整備をより一層促していきます。



2. みんなが働きやすいと思える職場環境づくり

ねらい

全ての職員が仕事のやりがいを感じながら、自身のワーク・ライフ・バランスの向上、業務負担の偏りの解消、業務の円滑な執行ができるよう、働き方の改善に取り組みます。

(1) 時間外勤務の削減と業務分担の平準化

所属長が先頭に立ってマネジメントを強化し、各職員が主体性を持ちながら仕事に取り組むことで、時間外勤務の削減を図ります。

取組内容

- ◆ ノー残業デーの定時退庁、週休日勤務の振替徹底を促します。
- ◆ 時間外勤務が多い所属の長に対してヒアリング等を行い、業務の効率化や平準化等の対策を講じるよう促します。
- ◆ 各所属の所属長は職員の時間外勤務の状況を把握するとともに、時間外勤務の多い職員に対してヒアリング等を行い、業務の見直しや分担の見直しを行うことで職員の過重労働の改善に努めます。
- ◆ 全庁的な業務の見直しやDXの推進により、業務の効率化・簡素化を推奨します。

数値目標

- ◇ 時間外・休日勤務の平均実施時間数 **9.5時間以内**を目指します
(毎年度、職員1人1月あたり)



【時間外勤務の上限規制について】

【原則】

- ・月 45 時間以内、年 360 時間以内
- ・月 45 時間を超えることができるのは、年 6 か月まで

【臨時的な特別の事情がある場合】

- ・月 100 時間未満、2~6 か月平均 80 時間以内、年 720 時間以内 ※災害時を除く。

(2) 年次有給休暇等の取得推進

職員の健康増進と自己啓発等の余暇時間を確保するため、引き続き、年次有給休暇等の取得を推進することで、誰もが取得しやすい環境を整備します。

取組内容

- ◆ 年次有給休暇の取得の促進を掲示板等で周知し、取得しやすい雰囲気醸成します。また、休暇取得実績を把握し、所属長と本人へ個別に周知します。
- ◆ 令和6年度より、人事評価内でマネジメント目標の設定を推奨し、職員が最大限のパフォーマンスを発揮できるように、休暇等を取得しやすい業務体制や職場環境を整備していきます。

(3) フォローする職員を支える環境づくり

育児や介護等により時間の制約がある職員が今後更に増加することを見据え、代替職員の措置や業務の見直し等を推進し、その周囲の職員の負担軽減と、業務の円滑な執行の確保を図ります。

取組内容

- ◆ 育児休業取得による欠員に対応するため、正規職員や会計年度任用職員、任期付職員の配置、部内の弾力的運用による人員の配置転換、10月1日付け新規採用職員による退職欠員補充のほか、一度柏市を退職した職員を再び採用する復職制度の導入検討等を行い、職員の負担軽減と業務の円滑な執行の確保を図ります。
- ◆ 育児休業取得等による欠員が発生しても対応できるように、業務効率化、業務削減を推奨します。また、業務の優先順位付けを行い、人員が少ない場合でも運営できる職場の体制づくりを推奨します。
- ◆ 時間の制約がある職員をフォローする職員について、その実績を人事評価に反映することを、評価者へ周知します。

(4) 柔軟な働き方の推進

時間外勤務の削減とワーク・ライフ・バランスの観点から、職員がライフスタイルに合わせて選択ができる柔軟な勤務体系を確保するための研究と取組を進めます。

取組内容

- ◆ 時差出勤やテレワークなど、柔軟な働き方について掲示板等で周知し、取得しやすい雰囲気醸成するとともに、業務の適切な運営に支障のない範囲での利用等といった制限があることに留意しつつ、誰もが使いやすい制度となるよう見直していきます。



【テレワークについて】

- ・令和 5 年 6 月からテレワークの試行運用を開始しました。令和 5 年度下半期の稼働率は 4.7%という結果になっていることを受け、テレワークの基本的な考え方や使用方法などを 4 回にわたり庁内掲示板で周知をしました。
- ・テレワークは、「効率的かつ効果的な業務の実施」「職員のワーク・ライフ・バランスの推進」「非常時における業務の継続」の 3 つを目的としています。
- ・休暇や休業制度、時差出勤との併用や研修、出張時にも利用することが可能で、それぞれのスタイルに合わせた使用方法があります。
- ・時差出勤やテレワークは、業務の適切な運営に支障のない範囲での使用が原則であることに注意が必要です。使用する際は、所属長をはじめとした所属職員間でよく相談した上で使用してください。

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

■ ■ ねらい

男女の別を問わずに、キャリアの制限なく安心して働ける職場を目指し、職員一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮して意欲的に職務に取り組むことができる職場環境を整備するとともに、職員のスキルアップの機会を確保し、人材育成に努めていきます。

(1) 女性管理職の登用

多様な発想や意思決定を市政に反映するために、女性管理職の積極的な登用を進め、政策立案や方針等の意思決定過程の場に女性の参画を図ります。

取組内容

- ◆ 職員の意欲・能力等を考慮し、男女の区別なく、適正な人事配置と登用を進めていきます。
- ◆ 組織運営や人材育成・活用について、管理職がその悩みを共有・解決する場を設けることで、全ての職員が働きやすい職場を目指します。
- ◆ 業務管理に悩みを抱える管理職を支援するため、研修等を行い、管理職の負担軽減に努めます。

数値目標

- ◇ 管理職（7級課長相当職以上）に占める女性の割合 **30%以上**
を目指します！（令和11年度までに）
 - ※ 7級課長相当職以上（行一）R6.4.1時点 17.6%
 - ※ 6級主幹以上（行一）R6.4.1時点 23.2%

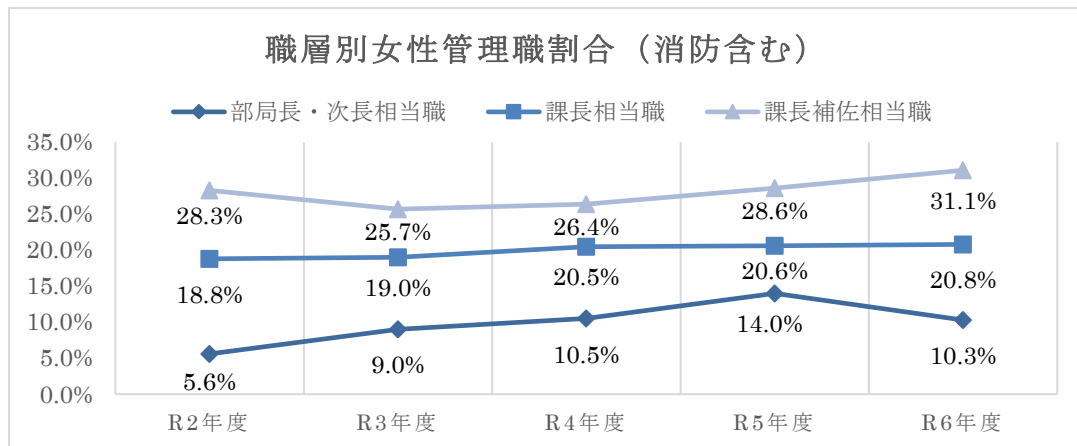


【女性管理職意見交換会を実施して（アンケート抜粋）】

- ・改めて同じ立場の女性職員がどのようなことを考えているかを知ることができた。
- ・現在の柏市の状況を見たときに若い管理職，管理職候補の方の気軽に話せる場は必要だと思った。
- ・今求められている働き方（男性育休など）も含めて男女かかわらず意見交換をする機会が欲しい。

管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合（消防含む）

	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
管理職割合 (課長補佐相当職以上)	20.5%	20.1%	21.1%	22.6%	23.2%
部局長・次長相当職	5.6%	9.0%	10.5%	14.0%	10.3%
課長相当職	18.8%	19.0%	20.5%	20.6%	20.8%
課長補佐相当職	28.3%	25.7%	26.4%	28.4%	31.1%



▼女性管理職の割合は、消防を含めると23.2%、消防を除くと27.2%となっており、女性管理職の割合は少しずつですが増加しています。特に課長補佐相当職の女性の割合は、令和6年度は3割程度となっており、令和3年度から増加傾向にあります。女性管理職の登用を進めていくためには、部下の指導育成や業務統括を経験し、リーダーとしてのやりがいを実感し、またそのスキルを持った職員を育成していくことが重要です。人事配置での配慮や研修、意見交換の場を設けるなど、後押しする環境を整えていきます。

(2) 職員のキャリア意識の醸成

職員が将来のありたい姿（キャリアビジョン）を描き、その実現に向けた主体的な能力開発を支援するほか、様々なキャリアビジョンにあった職業生活を選択できるよう情報提供を行います。

また、出産・子育てをする職員も、職場において能力を発揮し、モチベーションを維持しながら働き続けることができるよう支援します。

取組内容

- ◆ 職層を越えた職員同士の交流を促進することで、様々なロールモデルに接し、仕事の視野を広げるとともにキャリア形成を支援します。



【マミートラックとは？】

子育てしながら働く職員は、急にお休みしなければならなかったり、残業も難しくなるため、責任のある仕事を任せられなくなり、昇格などが難しくなることを指します。

上司側が職員の意思を確認せずに、子育ては大変だろうという気遣いから、補助的な業務への転換を決めてしまうと、仕事と育児の両立を望んでいた場合、職員のモチベーションを低下させてしまいます。また、労働時間を重視した評価制度では、長時間労働できる職員のみがキャリアコースに乗ることができ、時間の制約がある職員は短時間で大きな成果を出したとしても評価されず「いくら頑張っても報われない」という思いにとらわれ、意欲を喪失してしまうことがあります。そのため、復帰後面談の際に今後の意向を相互で理解することが必要となってきます。

(3) ハラスメント防止対策

職員同士のコミュニケーションのあり方や職場におけるハラスメントについて周知・啓発を行い、また、個々の相談事例には丁寧に対応していくことで、安心して働ける職場づくりを推進します。

取組内容

- ◆ ハラスメント防止に関する指針等を周知し、職員の意識を喚起することで、職場におけるハラスメントの未然防止を図ります。
- ◆ ハラスメントを生じさせない職場づくりを推進するため、研修を実施します。
- ◆ 個別の相談事例には、丁寧な聞き取りと適切な対応をしていきます。

(4) 消防局における女性職員の採用

女性職員が安心して働き続けられるための環境を整備し、職員の活躍や仕事のやりがいについてPRしていくことで、意欲的な女性職員を積極的に採用していきます。

取組内容

- ◆ 女性職員の声をホームページや採用案内等で紹介することで、消防士という職業が男女問わず活躍できるものであることを積極的に発信し、イメージアップに努めます。
- ◆ 学生や若い女性を対象とした採用説明会や就職ガイダンス等を開催し、実際の業務に触れることで職業の魅力やキャリアパスについて直接伝える機会を設けます。
- ◆ 採用試験や面接の際には、性別に依存しない客観的な基準を設定し、公平な評価を行います。

数値目標

- ◇ 消防職員全体における女性の割合 **6%以上** を目指します！
(令和 11 年度までに)
- ◇ 消防職員採用試験の女性の受験割合 **10%以上** を目指します！
- ◇ 女性消防職員の採用割合 **13%以上** を目指します！
(毎年、初級及び上級の消防士)

次世代育成支援対策推進法及び
女性活躍推進法に基づく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」
令和7年4月 施行
令和8年3月 改訂

発行部署：柏市総務部人事課
問い合わせ先：04-7167-1113（直通）