

もつと!

カエル

仕事と家庭の



お役立ちプラン

令和2年度～令和6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（特定事業主）
- 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（平成27年度～令和元年度）	P.4～
-----------------------------------	------

- 1 「もっと！子育て応援プラン」の取組内容
- 2 「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」の取組内容

第3章 「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 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
- 3 働き方の見直しとワークライフバランス

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。

この法律は、10年間の時限立法でしたが、依然として少子化の流れは変わらず、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要があるとの認識から、同法の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されています。

柏市においても、「次世代法」に基づき、平成17年度から平成26年度までを計画期間とする「第1次柏市特定事業主行動計画」と平成27年度から平成31年度までを計画期間とする「第2次柏市特定事業主行動計画（前期計画）」とを策定し、子育てのしやすい職場環境の整備等を進めるための各種取組を実施してきたところです。

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たところです。

これを受けて、柏市においても、平成28年度から平成31年度までを計画期間とする「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の登用促進や子育て支援に向けた取り組みを行ってきたところです。

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することから、今回、新たに2つの計画を一体のものとし、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！カエル 仕事と家庭のお役立ちプラン」

今回策定する計画においては、これまでふたつの計画に基づいて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、愛称をつけることとしました。

3. 計画の期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで（5年間）

※「女性活躍推進法」は、有効期限を令和7年度までと定めているため、当計画は令和6年度中に見直しを行い、新たな計画策定をすることとなります。

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

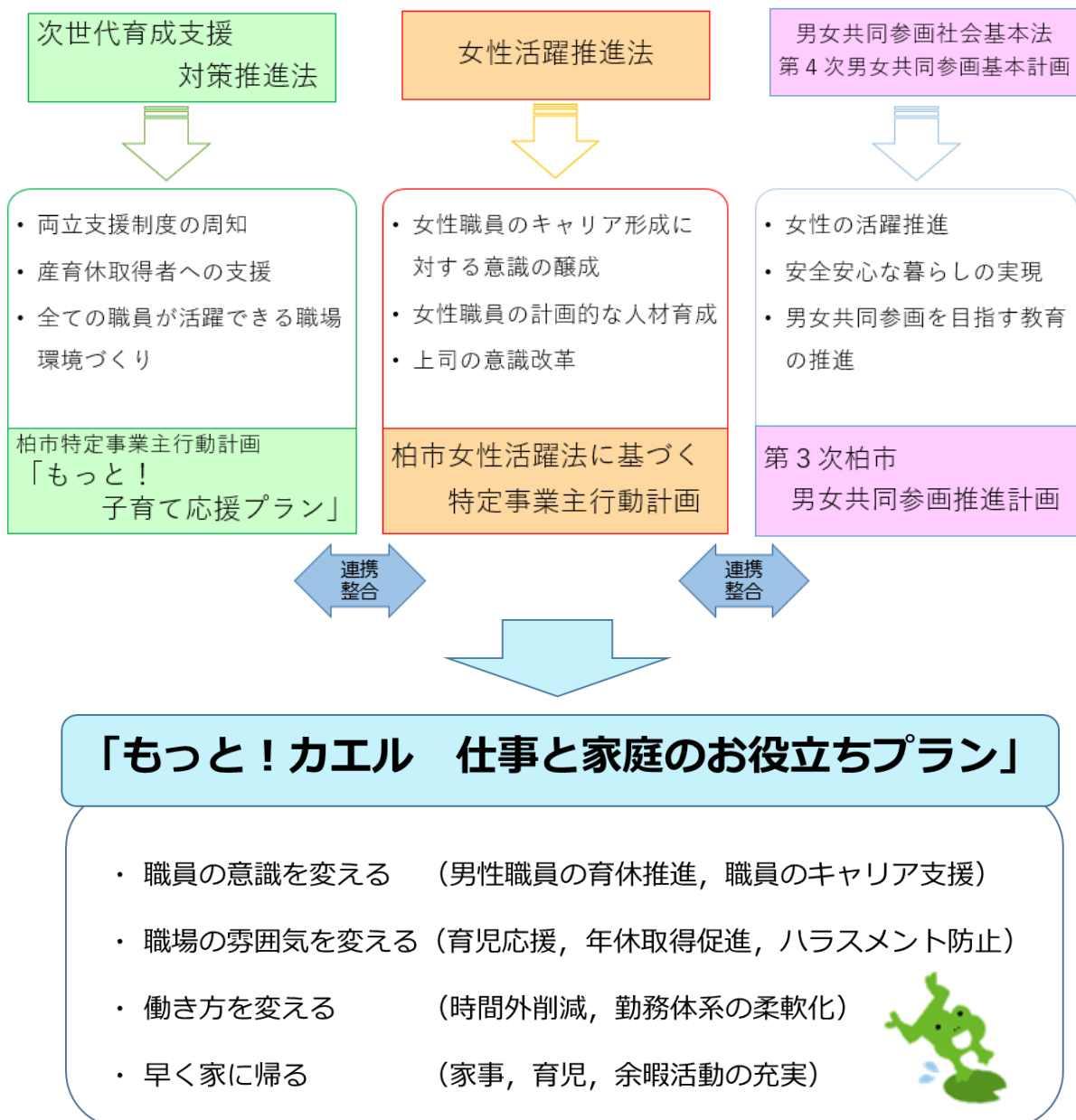
この計画に基づく取組を着実に進めていくため、庁内イントラネット（以下「LINK」という。）の掲示板への記事の掲載や、研修の実施等を通じて、全職員に対し、この計画の内容についての周知を図ります。

(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

柏市ではこれまで、次世代法に基づく「柏市特定事業主行動計画（第2次前期計画）（もっと！子育て応援プラン）」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、女性活躍推進法に基づく「柏市女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」に基づき、女性管理職の登用促進を進めてきました。また、男女共同参画社会基本法に基づく「第3次柏市男女共同参画推進計画」においても女性の活躍促進を重点課題として位置づけ、特に力を注いで取り組んできました。これらの3つの計画は、目的や取り組むべき課題・分野が密接に関わりを持つものであることから、策定にあたってはこれらの計画との整合性を図るとともに、今後の取組を進めていく上でも、各計画の連携を図るものとします。



第2章 これまでの取組状況（平成27年度～令和元年度）

1. 「もっと！子育て応援プラン」の取組内容

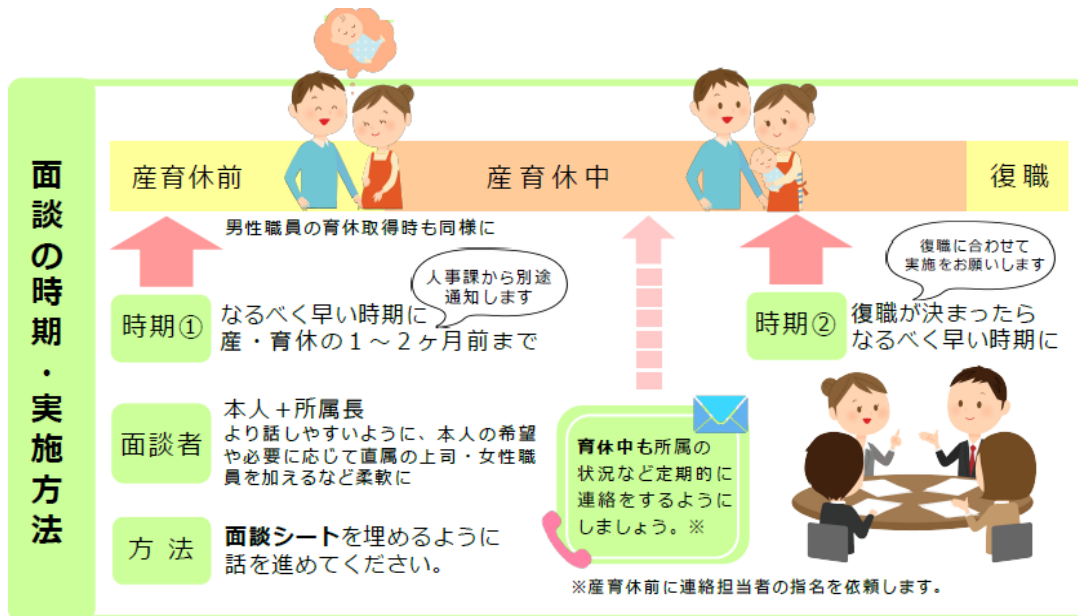
【第2次特定事業主行動計画（前期計画）】

(1) 出産や子育てを支援する制度の利用促進

- ・LINKの掲示板や職員向けのチラシを発行し、計画策定の際に実施したアンケート調査の結果を紹介するほか、男性職員の子育て体験談や出産・子育てに利用できる休暇休業制度の紹介、実際の取得状況の報告を随時行っています。
- ・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。

(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。



・仕事と子育てを両立していく上での苦労や工夫に関する意見交換ができる場を提供し、子育てをしながら前向きに意欲を持って働けるよう、育児休業から復職した職員を対象に「復職後研修」を実施しました。（平成30年度から継続して実施）

▼ 産育休取得者に対する休暇制度・支援制度に関する調査結果（※1）

年度	H26	H30
満足度	41.3%	81.0%

（※1）平成30年度に育児休業から復職した職員42名のうち34名が回答。

（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の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する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試験を実施しています。

▼ 育児休業代替任期付職員の採用人数

採用年度	H27	H28	H29	H30	H31
保健師	—	—	2人	—	—
保育士	—	3人	3人	10人	5人

・職員のワーク・ライフ・バランスを実現していくための時間外勤務の削減や適切な業務配分を行うためのマネジメントに対する理解を深めるため、所属長を対象に「イクボス研修」を実施しています（平成28年度から継続して実施）。

（4）次世代育成支援対策に関する意識啓発

・男性の育児参画に対する意識啓発のため、LINKの掲示板を活用し、男性職員の子育て体験談や育児休業を取得した本人とその所属に対するインタビュー記事を掲載しました。

▼ 男性の育児に関する休暇・休業の取得状況

年度	H27	H28	H29	H30	H31
出産補助休暇取得者	30人	31人	38人	36人	42人
男性の育児参加休暇取得者	11人	20人	27人	30人	39人
男性の育児休業取得者	1人	1人	7人	4人	8人

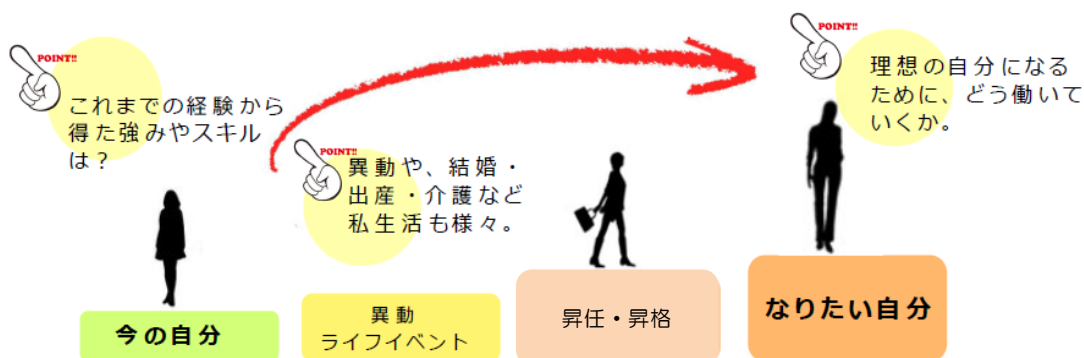
※ 各年度において、新規で請求があった取得者数

2. 「女性活躍推進法に基づく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

・自分の将来を見据え、目的を持って働き続けることができるよう、女性職員及び主任職員を対象として、キャリア形成を意識してもらうための研修を実施しています（平成29年度から継続して実施）。

・キャリア研修のフォローアップとして、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を行うほか、副市長や部長など上長からの講話をいただきました。

（平成28年度から継続して実施）

➤ 副市長講話

- 1) 自ら示す
 - ・仕事への姿勢、規律の遵守
- 2) ポジティブに
 - ・厳しい局面になるほど
- 3) コミュニケーション
 - ・決裁は本人へ返却
 - ・がんばっている職員には声をかける
- 4) 部下の意欲を引き出す
 - ・やらされ感ではなく自発的に
- 5) やりやすい環境をつくる
 - ・調整や交渉がしやすいようにフォロー
 - ・ボトムアップを基本だが、時にはトップダウン

▼ 管理職に占める女性職員の割合（一般事務）

年度	H27	H28	H29	H30	H31
女性管理職の割合	3.6%	6.7%	11.0%	14.0%	15.5%

(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対応，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等）

(3) 上長（所属長）の意識改革

- ・所属長を対象とした「イクボス研修」を実施し，女性職員の人材育成と職場全体における意識変革において所属長の果たすべき役割についての意識付けを行っています。
- ・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。
 - ・女性隊員 13 名で編成された「にじいろ救命女子」を発足し，災害現場での混乱，日常と違った体調変化や女性特有の症状などから生じる市民の不安の軽減に努めました。
- また，子育てイベントに参加するほか，防火や応急手当普及や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優しくお伝えをしています。

▼ 【消防局】採用職員に占める女性の割合

年度	H28	H29	H30	H31
【消防局】 女性職員の採用割合	4.3%	7.3%	12.5%	12.5%

第3章 「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

■ ■ ねらい

働きながら子育てをしている職員に対する支援制度をさらに充実させるとともに、その周囲の職員にとっても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拡充

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支援制度を充実させることで、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

- ◆ 子供休暇や遅出勤務制度等、現行の両立支援制度について、職員のニーズや職場への影響等を調査し、制度の拡充を図ります。
- ◆ 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うことができるよう、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の導入を検討します。



【「もっと！子育て応援プラン」に関するアンケート抜粋①】

Q 産育休を取得している間、どのような情報が欲しかったですか？

A システムの変更や法改正など、業務に関わる大きな変更があったこと。
(復帰後、変更を知らないまま注意を受け、戸惑ったため。)

A 人事異動の情報や職員名簿など、職場に連絡をとる際に必要だった。

A 担当事業の近況。

(近況報告があったので、復帰時もすんなり業務に入れました。)

Q 産育休取得者に対する制度や支援策に関する意見・要望はありますか？

A 遅出勤務制度の適用時間の拡大（15分から30分に拡大してほしい）。

A 学童は預けられる時間が短いこともあり、小学校低学年頃まで部分休業を取得できるようになると助かる。

(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

近い将来、育児や介護等により時間の制約がある職員が一層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

- ◆ 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。
- ◆ 育休代替任期付職員の採用試験を継続して実施していくほか、業務に応じた適正な職員定数の設定や人員配置に努めます。
- ◆ 時間の制約がある職員をフォローする立場の職員が、業務量の増加等による不公平感を感じないような仕組みづくりの研究を行います。

日頃のコミュニケーションを大切に、
いつでも助け合える関係性をつくろう！



数値目標

- ◇ 仕事と育児の両立支援に係る取り組みに対する全職員の満足度
80%以上 を目指します！ (令和6年度までに)



【「もっと！子育て応援プラン」に関するアンケート抜粋②】

Q 育児休業を取得している間、代替の職員は措置されましたか？

A 措置された … 71% A 措置されなかった … 21% A 不明 … 9%

Q 両立支援制度を利用している職員に対して感じていること・ご意見はありますか？

A 時間的制約がある中での働き方や仕事と家庭生活の両立はロールモデルとして後輩職員の励みになっていると思います。

A 制度は利用すべきだが、その人員補充が十分でないため利用者が肩身を狭くしている。

A 残される方へのしわ寄せが大きく、組織として対処しなければならないと思う。
労働の対価が賃金なのであれば、時間的・量的制限がある中で働く職員は減給し、それをフォローしている職員へは上乘せを検討すべき。

(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るとともに、職員のプライバシーに配慮し、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、特別休暇と年次有給休暇を併せて取得することを「父親休暇」と称し、休暇取得を推進します。
- ◆ 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見直しを検討します。

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 **13%以上** を目指します！
(令和6年度までに)



【男性の隠れ育休に注意！】

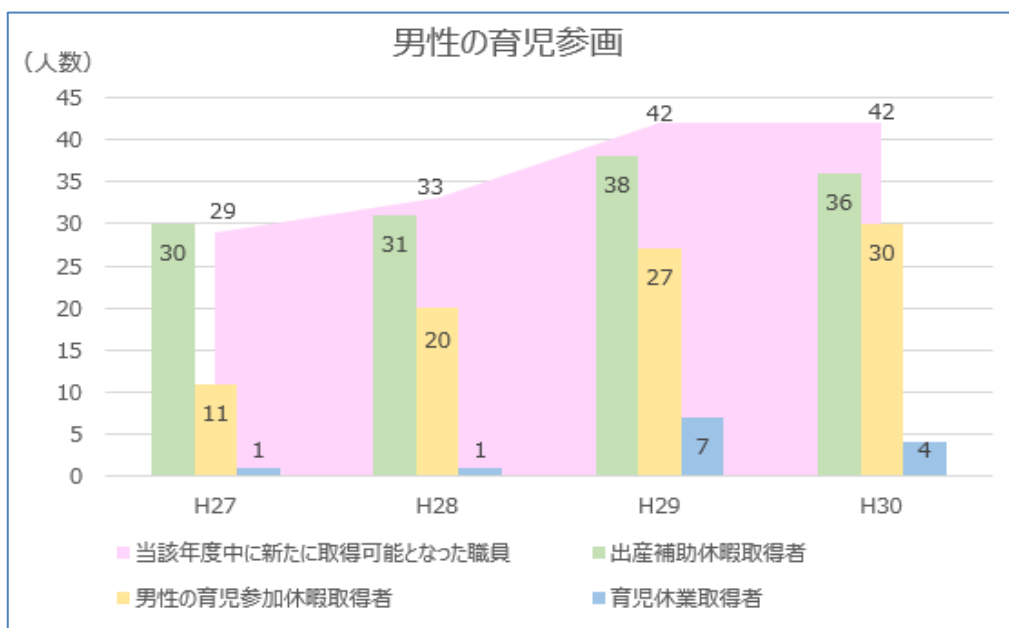
男性職員は配偶者の出産や子育てについて職場へ報告する機会がないため、出産の立ち合いや保育園からの急なお迎えなど、育児や家庭生活の事情による休暇の申請を言い出しにくい状況となっています。その結果、私用のための年休ということで済ませてしまい、職場では男性職員が育児をしているということに気が付くことができません。

あらかじめ職員の家庭の状況や働き方の意向について職場で共有し、希望する休暇や休業の取得に適切に対応することができれば、特定の職員に頼らない、チームとして柔軟・効率的に機能する職場となるきっかけにもなります。



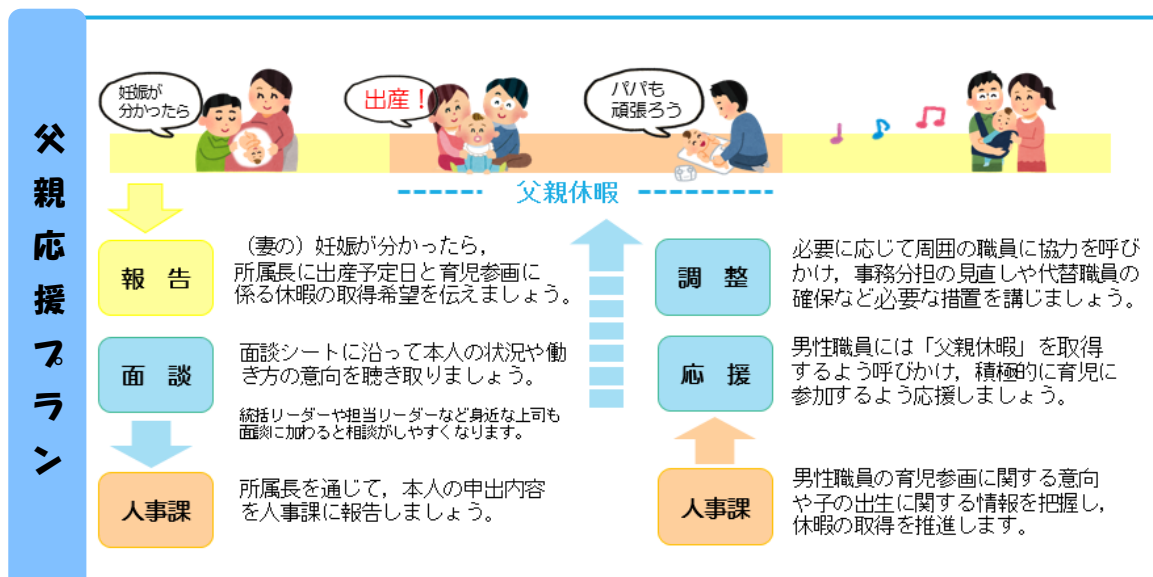
職場の理解を得るために、日頃から
家庭の状況を共有しておく、急なお休みも
申請しやすくなります。

▼ 現状把握している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。また、「男性の育児参加休暇」の取得者は増加傾向にあり、制度の認知度が高まっていると考えられます。しかしながら、男性の育児休業取得者は依然として低調であり、引き続き、男性職員への支援と職場への協力要請が必要と考えます。



(育児休業取得可能な職員…3歳未満の子を養育している職員)

▼ 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、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促していきます。



2. 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

女性にとって働きやすい環境を整えることは、全ての職員にとって働きやすい職場となると考え、職員一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮し、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

多様で柔軟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。
- ◆ 管理職と非管理職の交流の場を設け、管理職同士の学びの場とするとともに、仕事の進め方やマネジメントの手法等を伝えていくことで、後進の育成を図ります。

数値目標

◇ 管理職 ※ に占める女性の割合 **30%以上** を目指します！

※ 6級主幹以上（行一）H31.4.1 時点 20.4% （令和6年度までに）

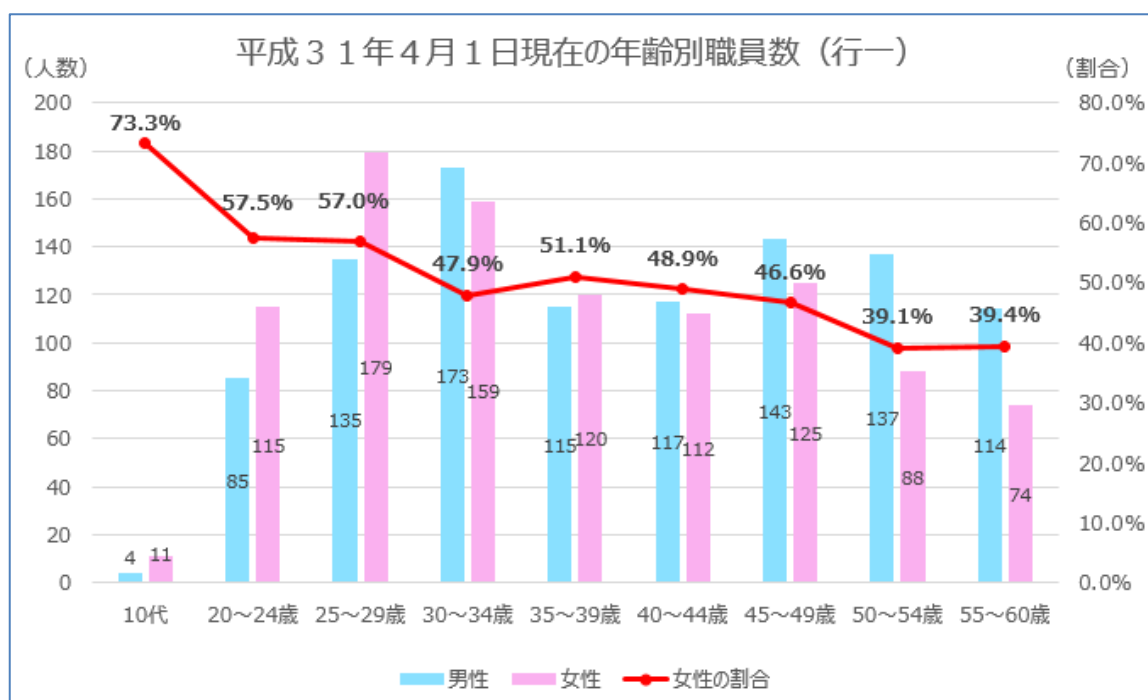


【女性管理職の意見交換会を実施して（アンケート抜粋）】

- ・後輩職員の指導アドバイスなど、先輩職員の方々に自由に聞くことが出来る有りがたいチャンスだと思っています。
- ・出産、子育て、介護等々女性が抱える問題も多く、色々な阻害要因があり悩みもつきないと思うので、このような意見交換会も重要かと思いますが、反面、男性管理職との溝を作る要因にもなってしまう気がします。
- ・管理職として知っておかなければいけない「総合計画」「予算・決算・監査」「議会」などをテーマに扱っていくのがよいと思います。

▼ 職員全体における女性の割合は半数程度ですが、管理職となり得る年代（45～60歳）における女性の割合はおおよそ4割程度と言えます。（H31.4.1時点）

現状、20～30代職員の女性の割合は半数を超えており、今後さらに女性の活躍が進んでいくことが見込まれるため、男女の役割分担意識を払拭し、性別にとらわれない人事配置や登用を進めていく必要があると考えます。



▼ 担当リーダーとなり得る年代（35～60歳）における女性の割合はおおよそ4割程度ですが（上図参照）、担当リーダーのうち女性職員の割合は3割未満にとどまっています。

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、リーダーのスキルを持った職員を育成していくことが重要です。

担当リーダーの指名状況	H28	H29	H30	H31
女性職員の割合	25.9%	29.3%	28.3%	29.0%

(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

- ◆ 自らの求められる役割を認識するとともに、自分の将来を見据え、目的を持って働き続けることができるよう、「キャリアデザイン研修」を実施します。
- ◆ 職種や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。



【マミートラックに注意！】

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、昇格などの機会が難しくなるキャリアコースを指します。

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」思いにとらわれ、意欲を喪失してしまうことがあります。

(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・啓発を行うことで、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を整備・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、全職員を対象とした研修を実施します。

(4) 消防局における職員の採用

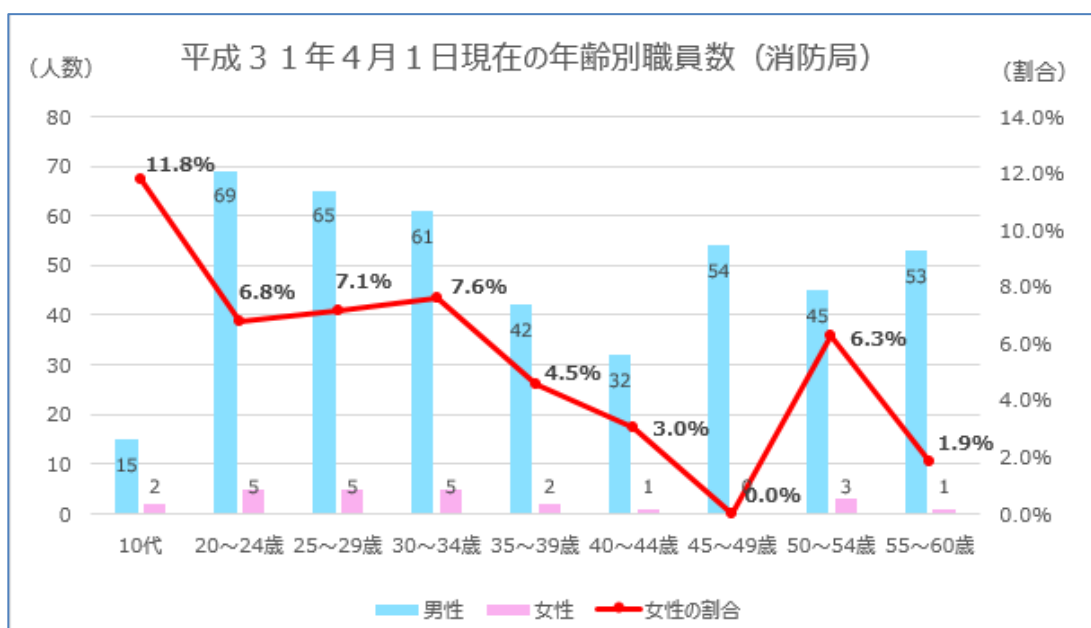
女性職員が安心して働き続けられるための環境を整備し、職員の活躍や仕事のやりがいについてPRしていくことで、意欲的な職員を積極的に採用していきます。

取組内容

- ◆ 消防職員としての仕事と子育てに励む女性職員の声をホームページ等で紹介することで、女性が活躍できる職場であることを積極的に発信します。
- ◆ 求職中の女性を対象として、消防職員の業務内容・給与制度・福利厚生などを説明する、就職ガイダンスを開催します。
- ◆ 市内の大学及び高校に在学する女性を対象として、採用説明会を開催します。

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6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)



3. 働き方の見直しとワーク・ライフ・バランス

ねらい

長時間労働を是正し、プライベートの時間を確保することで、職員がやりがいや充実感を感じながら働き、健康で豊かな生活を営むことができるよう支援します。

(1) 時間外勤務の削減と業務分担の平準化

時間外・休日勤務の上限規制が設けられたため、当該基準を遵守するよう、所属長が先頭に立ってマネジメントを強化することで、職員の時間外勤務の削減を図ります。

取組内容

- ◆ 庁内放送や職場巡視、一斉消灯等を実施し、ノー残業デーの定時退庁を促します。
- ◆ 業務の処理方法等の見直しや削減を推進し、計画的な業務執行の確立にむけた取組を強化するよう所属長に対し周知します。
- ◆ 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。

数値目標

- ◇ 時間外・休日勤務の平均実施時間数 **15時間以内** を目指します！
(毎年、職員1人1月あたり)



【時間外勤務の上限規制】

【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

※ 災害時の業務を除く。下線部は休日勤務を含む。

(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のための余暇時間を確保するため、年次有給休暇等の取得を推進するとともに、休暇を踏まえた業務計画・調整を促し、業務能率の向上を図ります。

取組内容

- ◆ 毎月の年次有給休暇の取得予定を事前に計画し、職場内で共有することを徹底します。また、休暇取得実績も共有し、職場全体で休暇取得を推進します。
- ◆ 部下の休暇取得に関し、積極的な取組をした管理職を評価する仕組みの導入について検討します。



【年次有給休暇の取得促進事例】

- ・ 休暇を取得しづらい雰囲気がある場合には、月間予定や年間予定として休暇取得の計画表を作成・共有することを定例化するほか、年次有給休暇にアンバーサリー休暇、リフレッシュ休暇というような名称を付けて取得を促すことで、多くの職員が意識的に取得できるようになります。
- ・ 休暇の申請・承認をきっかけに、上司と本人の間で、業務の進捗確認や業務配分の調整、効率的な業務遂行についてのアドバイス等のコミュニケーションを行うようにすると、休暇取得に対する不安や周囲への申し訳なさも軽減できます。

(3) 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を進めます。

取組内容

- ◆ 朝型勤務や時差出勤の導入など、柔軟な働き方を導入している先進市について研究するとともに、職員のニーズ調査を行い、制度の導入を検討します。

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」

令和2年4月 施行

発行部署：柏市総務部人事課

問い合わせ先：04-7167-1113（直通）