

令和 7 年度実績 柏市特定事業主行動計画の実施状況
(次世代育成支援対策推進法第 19 条第 5 項) および
女性の職業選択に資する情報公表 (女性活躍推進法第 21 条関係)

特定事業主名： 柏市

令和 8 年 7 月公表

柏市では、次世代育成支援対策推進法及び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。）に基づき「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）」を策定・実施しています。今般、次世代育成支援対策推進法第 19 条第 5 項に基づき、行動計画の実施状況を取りまとめましたので公表いたします。

あわせて、女性活躍推進法第 21 条の規定に基づき、柏市における女性職員の登用状況等の女性の職業選択に資する情報を公表いたします。

I 職員の男女の給与の額の差異

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	85.2%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	97.1%
全職員	73.3%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

- * 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	97.7%
本庁課長相当職	90.6%
本庁課長補佐相当職	94.1%
本庁係長相当職	98.1%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	90.8%
31～35年	93.2%
26～30年	90.3%
21～25年	84.2%
16～20年	88.2%
11～15年	87.2%
6～10年	90.5%
1～5年	91.4%

【説明欄】

- ・扶養手当や住居手当について、世帯主や住居の契約者となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性の割合は 86.9%、住居手当の受給者に占める男性の割合は 62.0% である。
- ・勤続年数別 1~5 年においては、他自治体からの割愛人事異動者等が含まれており、その影響を除いた場合の、男性に対する女性の給料月額（基本給）の割合は 97.4% である。
- ・勤続年数別 16~20、21~25 年における差異は、同区分における管理職の職員の男女の割合差の影響

Ⅱ 《職業生活における機会の提供に関する実績》

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

区分	令和7年度
全体 (※消防職を除く)	61.7%
消防職	21.4%

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

区分	令和7年度
全体 (※消防職を除く)	45.1%
消防職	11.4%

(3) 職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年度
全体 (※消防職を除く)	50.7%
消防職	5.5%

【説明欄】

- (3) 職員に占める女性職員の割合は令和8年4月1日時点の数値。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

職層	目標 (R11年度までに)	令和7年度	令和8年度	増減 (R8-R7年度)
管理職割合 (課長相当職以上)	30%	16.8%	25.1%	8.3ポイント
部局長・次長相当職	－	11.4%	13.2%	1.8ポイント
課長相当職	－	19.3%	30.6%	11.3ポイント
課長補佐相当職	－	31.5%	29.4%	－2.1ポイント
係長相当職	－	37.9%	32.7%	－5.2ポイント

(5) 機会の提供に資する制度の概要

- ①セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況
- ②特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要
- ③職員採用試験の概要

【説明欄】

- ①柏市職員ハラスメント防止要領に基づき、窓口の設置を含め職員に周知。
全職員を対象にハラスメントに関する研修を実施。
- ②女性管理職向けの研修や意見交換会を実施。
- ③年齢要件の見直し等を適宜実施。

Ⅲ <職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績>

・離職率（令和7年度）

年齢層	離職率	離職者の年代別割合								
		20～ 24	25～ 29	30～ 34	35～ 39	40～ 44	45～ 49	50～ 54	55～ 60	60以上
男性職員	0.9%	0	1	4	6	0	1	0	1	9
女性職員	1.2%	3	7	9	7	2	1	1	1	0

Ⅳ 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

1 男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

区分	令和7年度
男性	82.2%
女性	100%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和7年度
男性	0%
女性	91%

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

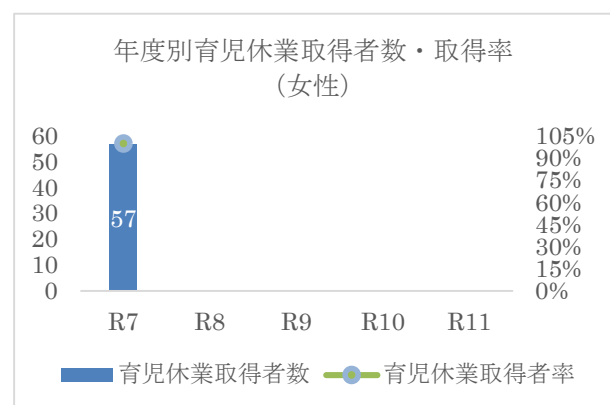
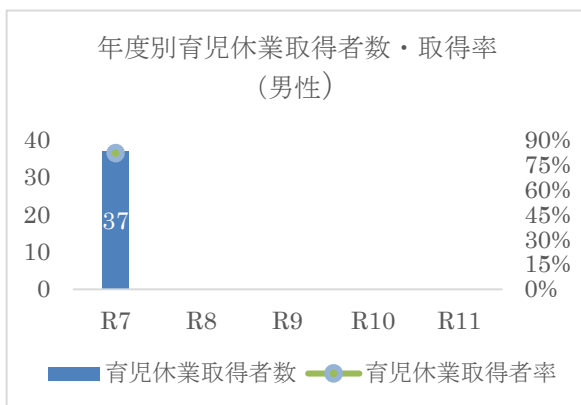
区分	目標値 (R11年度までに)	令和7年度（取得率）			
		正規職員		会計年度任用職員	
		男性	女性	男性	女性
1週間未満	－	0%	0%	0%	0%
1週間以上2週間未満	－	2.2%	0%	0%	0%
2週間以上1月以下	－	35.6%	0%	0%	0%
1月超3月以下	－	15.6%	0%	0%	27%
3月超6月以下	－	17.8%	1.8%	0%	18%
6月超9月以下	－	4.4%	12.3%	0%	27%
9月超12月以下	－	4.4%	8.8%	0%	18%
12月超24月以下	－	0%	8.8%	0%	
24月超	－	2.2%	68.4%	0%	
合 計 (取得率)	90%	82.2%	100%	0%	91%

※消防職員を除く

【説明欄】

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況について

会計年度任用職員の数値は令和7年度に新たに育児休業が取得可能となった職員が対象。



3. 男性職員の出産補助休暇（3日）及び育児参加休暇（5日）の各取得率及び合計取得率

		目標 (R11年度までに)	令和7年度	
		合計取得率目標	正規職員	会計年度任用職員
出産補助休暇	取得率	－	93.33%	0%
育児参加休暇	取得率	－	82.22%	0%
合計取得率		100%	93.33%	0%
5日以上取得率		－	73.33%	0%

※消防職員を除く

V 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を
超えて命じられて勤務した時間

区分	令和7年度
内部部局等	10.9時間／月

※管理職を除く，正規職員数に対する平均

【説明欄】

・目標値

職員1人1月当たりの時間外・休日勤務の平均実施時間数9.5時間以内。
出張所等も同部局のため，同数値。

VI 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

- ・産育休を取得する職員に対し，取得前と復職前に所属長との面談を実施