

「中野区職員のワーク・ライフ・バランスと女性活躍推進計画」の実施状況及び中野区における女性の活躍状況の公表

中野区では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、令和2年度から令和7年度を計画期間とした「中野区職員のワーク・ライフ・バランスと女性活躍推進計画（第4期中野区特定事業主行動計画）」を実施しました。令和8年度から令和12年度を計画期間とした「中野区職員のワーク・ライフ・バランスと女性活躍推進計画（第5期中野区特定事業主行動計画）」は、「中野区人材育成総合プラン」に統合し、実施しています。

今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、中野区特定事業主行動計画の実施状況を、同法第21条の規定に基づき、中野区における女性の活躍状況を公表します。

1 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（毎年4月1日時点の数値）

		R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
	全体	57.4%	53.4%	60.6%	58.9%	67.4%
職 種 別	事務系	44.1%	43.0%	47.0%	51.5%	58.7%
	福祉系	78.0%	78.0%	79.4%	73.3%	90.0%
	一般技術系	12.5%	28.6%	0.0%	0.0%	16.7%
	医療技術系	100.0%	75.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	教育系	100.0%	採用なし	100.0%	100.0%	採用なし

（2）職員に占める女性職員の割合（毎年4月1日時点の数値）

		R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
	全体	48.4%	48.3%	48.7%	49.1%	50.3%
職 種 別	事務系	41.0%	41.0%	41.0%	42.0%	43.2%
	福祉系	83.7%	83.1%	82.2%	80.4%	81.5%
	一般技術系	18.9%	18.9%	18.2%	18.5%	18.4%
	医療技術系	91.1%	90.6%	92.1%	93.8%	93.1%
	技能系	18.3%	17.9%	15.5%	13.9%	13.5%
	教育系	73.3%	73.3%	73.3%	66.7%	66.7%

(3) 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（毎年4月1日時点の数値）

		目標 (R7年度)	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
管理職割合		30%以上	22.7%	20.0%	21.4%	21.0%	21.6%
役職段階別	部長		25.0%	21.1%	17.7%	17.7%	15.8%
	課長		22.1%	19.8%	22.1%	21.6%	22.9%
	総括係長		28.8%	31.3%	32.1%	36.0%	35.9%
	係長		50.3%	50.6%	50.2%	48.5%	49.0%

(取組内容)

○令和7年度までの取り組み

- ・女性職員のキャリア形成支援研修等の実施
- ・採用4年目を対象にキャリア形成に関する研修を実施

2 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

(1) 男女別の育児休業取得率（毎年度4/1-3/31の数値）

取得期間	性別	目標 (R7年度)	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
1日以上	男性		63.6%	67.5%	82.7%	82.4%	93.3%
	女性		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1か月以上	男性	45%以上	51.5%	50.0%	75.0%	73.5%	88.9%
	女性		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和7年度）

ア 常勤職員

区分	令和7年度
男性	93.3%
女性	100.0%

イ 会計年度任用職員

区分	令和7年度
男性	0.0%
女性	100.0%

ウ 育児休業の取得期間の分布状況

区分	常勤職員		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%	-	0.0%
1週間以上2週間未満	0.0%	0.0%	-	0.0%
2週間以上1月以下	4.8%	0.0%	-	100.0%
1月超3月以下	23.8%	0.0%	-	0.0%
3月超6月以下	35.7%	4.9%	-	0.0%
6月超9月以下	14.3%	11.5%	-	0.0%
9月超12月以下	14.3%	31.1%	-	0.0%
12月超24月以下	7.1%	41.0%	-	0.0%
24月超	0.0%	11.5%	-	-

(取組内容)

○令和7年度までの取り組み

- ・育児休業は短期間の取得が可能である等の制度を周知
- ・子育て休暇等計画シートの活用
- ・男性職員の育児休業取得体験談の作成・周知

(3) 男性の配偶者出産休暇等取得率（毎年度4/1-3/31の数値）

		目標 (R7年度)	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
出産支援 休暇	取得率	100.0%	97.4%	100%	90.6%	97.8%
	取得平均日数		2.0日	2.0日	1.9日	1.9日
育児参加 休暇	取得率	100.0%	92.3%	89.6%	81.3%	77.8%
	取得平均日数		4.5日	4.2日	4.2日	4.7日

(取組内容)

○令和7年度までの取組

- ・子育て休暇等計画シートの活用

(4) 超過勤務の状況（毎年度 4/1-3/31 の数値）

	目標 (R 7 年度)	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度
1 人 1 か月平均	6 時間未満	6. 4 時間	8. 5 時間	8. 9 時間	8. 3 時間
月間 4 5 時間超		6 6 7 人	9 6 3 人	1 0 9 9 人	8 5 0 人
年間 3 6 0 時間超		1 2 2 人	1 6 1 人	1 8 1 人	1 5 6 人

※月間 4 5 時間超は延人数

(取組内容)

○令和 7 年度までの取組

- ・毎年度初めに「超過勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進に向けた取り組みについて」を全庁に通知し、意識の啓発
- ・超過勤務の多い職員と上司への注意喚起（R P A 等を活用したメール送信等）
- ・人事評価制度を見直し、効率性・生産性が高い職員を評価する仕組みを設けるとともに、管理監督者における目標管理について、ワーク・ライフ・バランス等に関する目標の設定を義務化（係長級は努力義務）
- ・ペーパーレス推進基本方針を定め、各課においてペーパーレスの取組を開始
- ・欠員対応における人材派遣の活用

(5) 年次有給休暇取得（毎年 1/1-12/31 の数値）

	目標 (R 7 年)	R 3 年	R 4 年	R 5 年	R 6 年	R 7 年
年次有給休暇取得率		7 4. 3 %	7 6. 8 %	8 0. 1 %	8 0. 1 %	7 9. 2 %
1 0 日以上取得した職員割合		7 7. 2 %	7 9. 9 %	8 0. 3 %	8 1. 5 %	8 2. 3 %
1 5 日以上取得した職員割合	1 0 0. 0 %	5 9. 2 %	6 1. 8 %	6 6. 6 %	6 7. 9 %	6 7. 5 %

※1 5 日以上取得した職員割合は、採用 1 ・ 2 年目職員を除く

(取組内容)

○令和 7 年度までの取組

上記 (3) と同様