

令和8年(2026年)3月10日
総務委員会資料
総務部職員課

中野区人材育成総合プランの策定について

総合的な人材マネジメントによって、職員一人ひとりの成長と活躍を応援する取組を戦略的に推進するため、中野区人材育成総合プランを策定したので、以下のとおり報告する。

1 中野区人材育成総合プラン(案)からの主な変更点

なし

2 中野区人材育成総合プラン

別紙のとおり

中野区人材育成総合プラン

令和8(2026)年度 ~ 令和12(2030)年度

中野区は職員一人ひとりの
成長と活躍を応援します

1 職員の成長と活躍に向けた考え方--4

- 1-1 総合プランの目的と位置づけ
- 1-2 現状と課題
- 1-3 取組の全体像と成果指標
- 1-4 職員像と求められる能力

2 選ばれる職場づくり-----14

- 2-1 採用広報と職場体験の充実
- 2-2 多様な人材の採用
- 2-3 新任・若手職員支援の充実
- 2-4 挑戦を応援する人事施策

3 成長できる職場づくり-----19

- 3-1 キャリア形成を支える職員研修
- 3-2 管理職育成プログラム
- 3-3 専門人材の育成
- 3-4 人材育成支援の充実

4 活躍できる職場づくり-----27

- 4-1 健康経営とハラスメント対策
- 4-2 コンプライアンスとガバナンス
- 4-3 ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進
[第5期中野区特定事業主行動計画]
- 4-4 障害者活躍の推進
[第2期中野区職員障害者活躍推進計画]



つながる はじまる なかの の実現に向けて

中野の最大の財産は「人」です。

中野区には、多様な背景をもつ人々が暮らし、働き、学び、地域で活動しており、人と人がつながり、新たな活力が生まれる、豊かなまちの土壌があります。

区では、対話・参加・協働に基づく区政運営を大切にしており、職員が積極的に地域に飛び出し、区民の皆さんとともに課題に向き合う職員を求めています。

私は、職員一人ひとりが地域とのつながりを意識し、挑戦を後押しする環境を整えるとともに、職員の成長を応援していきます。

また、心身を健康に保てるよう健康経営を進め、誰もが安心して働けるようハラスメントのない職場をつくることにより、すべての職員が自分らしく力を発揮できる組織をつくっていきます。

未来の仲間も、今ともに働く職員も、一人ひとりの力が中野の未来を築く原動力です。新しい時代を見据え、ともに歩み、ともに挑み、ともに中野の未来を切り拓いていきましょう。

中野区長 酒井直人



中野区の

“いま”を支え“みらい”をつくる

中野区基本構想で描く目指すまちの姿

「つながる はじまる なかの」を実現する職員を育成するため、
職員一人ひとりの**成長と活躍**を**応援**する取組を体系化。



中野区人材育成 総合プランとは

もっと、ずっと、働きたい職場へ

ともに中野で働きたい人がいる

≫≫ 誰もがいきいきと誇りをもって働いている職場

もっと中野の人とまちが好きになる

≫≫ 地域に飛び出して人のつながりを生み出す職場

そんな中野のまちで活躍できる

≫≫ 成長を実感し自分でキャリアを選択できる職場



1

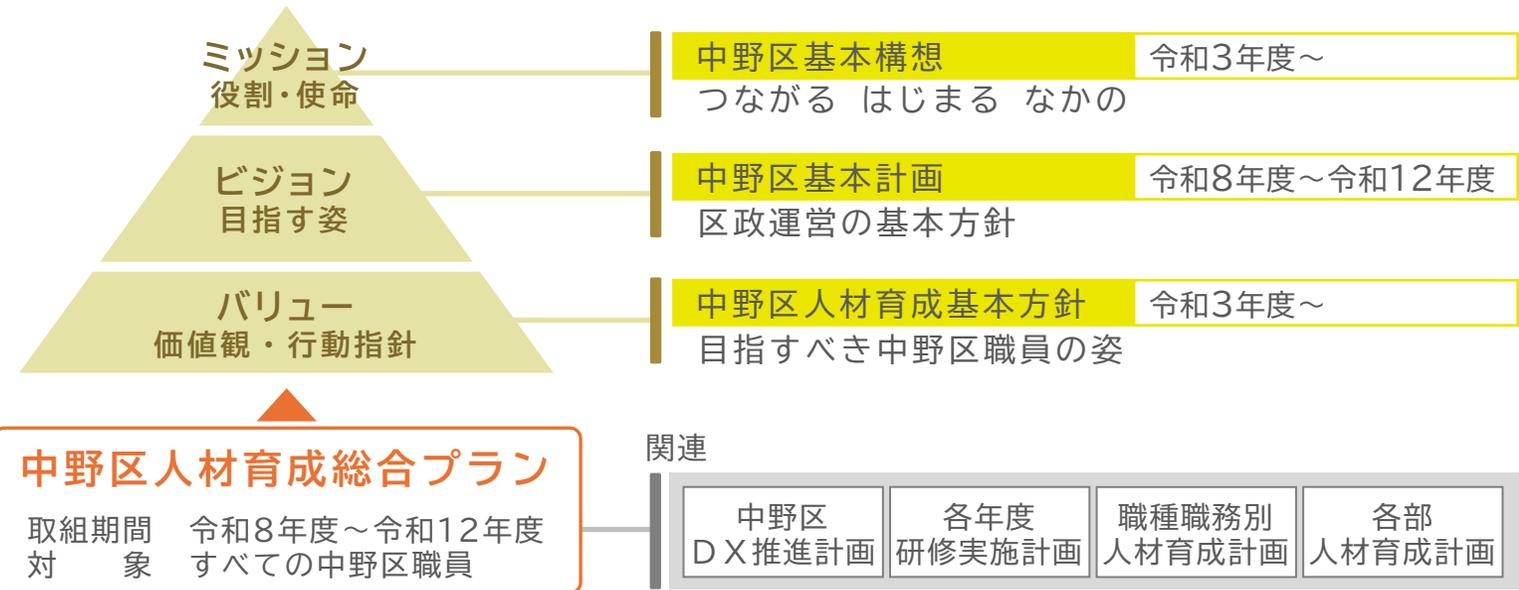
職員の成長と活躍に向けた考え方

- 1-1 総合プランの目的と位置づけ
- 1-2 現状と課題
- 1-3 取組の全体像と成果指標
- 1-4 職員像と求められる能力

1-1 総合プランの目的と位置づけ

中野区基本構想で描く目指すまちの姿「つながる はじまる なかの」の実現に向けて、職員の確保・育成・定着の視点で人材マネジメントを一体的かつ総合的に推進するため、取組期間に推進する具体的な内容及び成果指標を示します。

区が就職先・勤務先として選ばれ「働きたい・働き続けたい」職場を目指し、中野区職員一人ひとりの成長と活躍を応援する取組を戦略的に推進していきます。



- 「人材育成・確保基本方針策定指針」（総務省/令和5年12月）の趣旨を踏まえて策定します。
- 「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」に基づく特定事業主行動計画及び「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく障害者活躍推進計画に位置づけます。
- 中野区基本計画と整合を図るとともに、各年度の取組状況等を踏まえ、必要に応じて内容の見直しを行います。

人材マネジメント

組織理念の実現に向けて、組織目標を達成するために、職員の能力を最大限に引き出し、発揮させ、職員の成長が組織力の向上につながるよう、人材の確保、育成、評価、配置、処遇等を戦略的に実施すること。[総務省]

1-1 総合プランの目的と位置づけ

参考 中野区基本計画

中野区基本構想

10年後に目指すまちの姿「つながる はじまる なかの」

中野区基本計画

区政運営の基本方針

1. 対話・参加・協働に基づく区政運営 — (2)組織運営

① チャレンジし続ける風通しのよい組織の構築

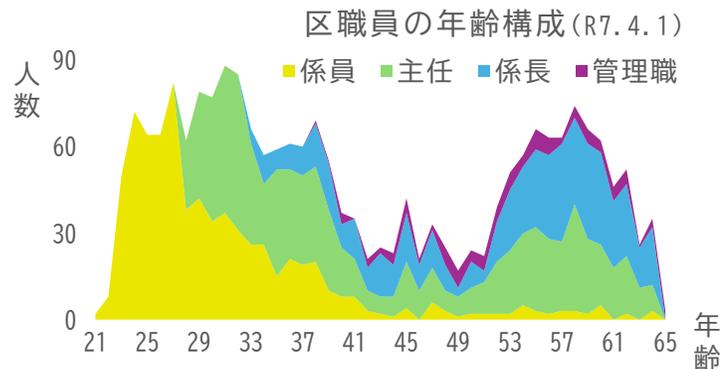
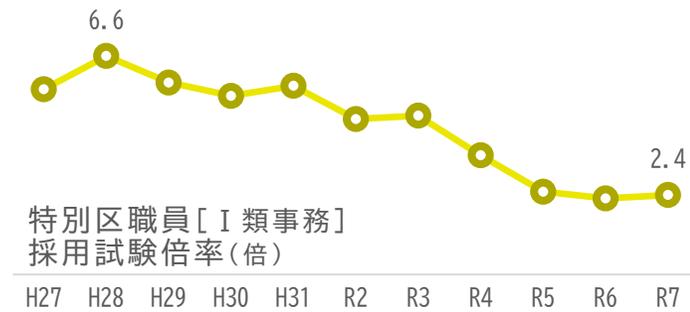
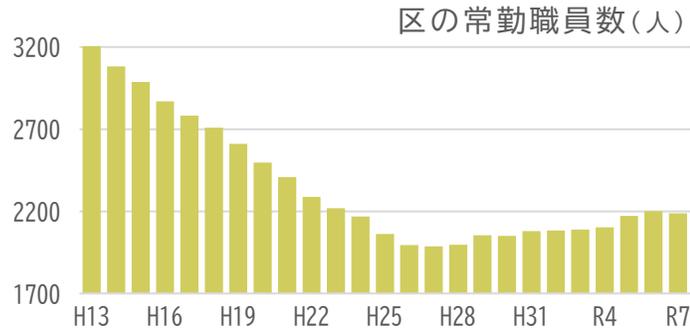
- 「つながる はじまる なかの」の実現に向けて、庁内外の多様な主体との連携と協働を一層推進し、組織横断的な課題、行政ニーズの変化や突発的な事態の発生に柔軟かつ的確に対応することによって、区民から信頼されチャレンジし続ける組織を構築します。
- 効率的な組織体制の整備、民間活力の活用、DXによる業務効率化に取り組み、改善し続ける組織を構築します。
- 業務量や職員の年齢構成に応じた職員定数の適正管理、将来を見据えた計画的な採用、事業の優先度を勘案した適切な人員配置を行うとともに、在職年数が短い職員が増加する中でも業務スキルを適切に継承し、質の高い区民サービスを安定的に提供する組織を構築します。
- 組織として最大限のパフォーマンスを発揮するため、職員間の活発なコミュニケーションを促し、風通しのよい組織風土を醸成することにより職場の心理的安全性を高め、働きたい職場として選ばれる組織を構築します。

② 職員一人ひとりが成長と活躍を実感できる人財マネジメント

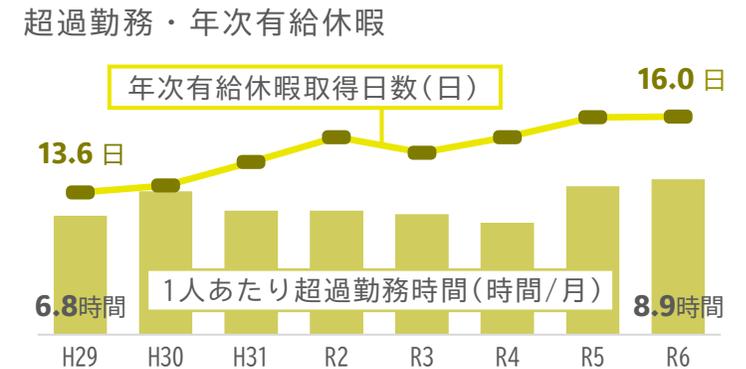
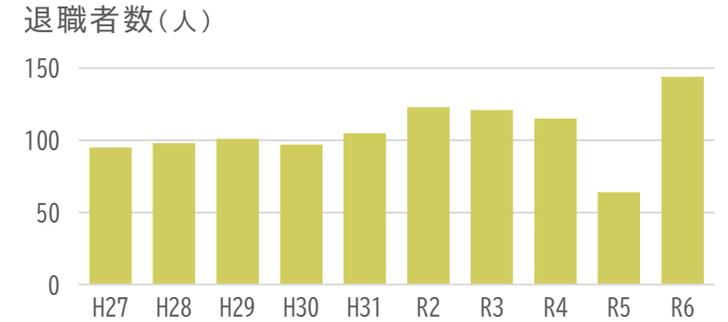
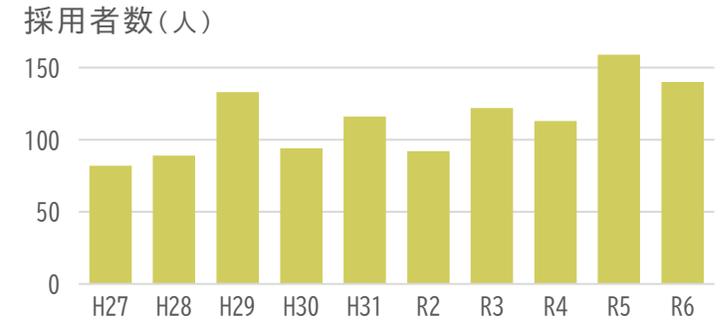
- 「つながる はじまる なかの」の実現に向けて、人財マネジメントに人的資本経営の考え方を取り入れるとともに、対話・協働・チャレンジに率先して取り組む職員の確保・育成・定着の取組を戦略的に推進します。
- 職員の働き方改革を推進し、ワーク・ライフ・バランスを実現することにより、心身ともに健康で持続的に働きやすい職場環境を整備し、職員のエンゲージメント（やりがい、貢献意欲）を高めていきます。
- 女性職員のさらなる活躍を推進し、管理職任用等による政策決定過程への参画を促進するとともに、育児・介護・障害等の状況やライフステージに応じたキャリア形成を支援し、全ての職員が活躍できる職場環境を整備します。
- 区民起点からの思考プロセスの浸透、専門性や政策形成能力の向上を図り、職員が職務内外で地域に飛び出す環境を整備することにより、現場志向の高い職員を育成します。

1-2 現状と課題

人材の流動化や生産年齢人口の減少に伴い人材獲得競争が激化しているほか、若手職員の増加など職員構成が大きく変化しています。



| | | |
|---|--|---|
| <p>2188人</p> <p>常勤職員数 [R7.4.1]</p> | <p>100人超</p> <p>採用・退職 の各平均人数 [直近10年]</p> | <p>2.4倍</p> <p>特別区職員 採用試験倍率 (R7/I類事務)</p> |
| <p>1000人超</p> <p>採用10年未満 の常勤職員数 [R7.4.1]</p> | <p>数字で見る 中野区職員</p> | <p>200人超</p> <p>60歳以上 の常勤職員数 [R7.4.1]</p> |
| <p>16.0日</p> <p>年次有給休暇 取得日数平均 [R6年]</p> | <p>8.9時間/月</p> <p>1人あたり 超過勤務時間 [R6年度]</p> | <p>30代以下 33% 40代 13% 50代以上 34%</p> <p>区職員の 年齢構成 [R7.4.1]</p> |



1 考え方

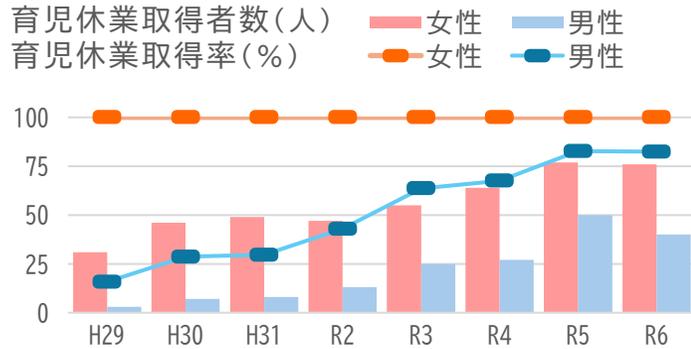
2 職場づくり

3 成長できる

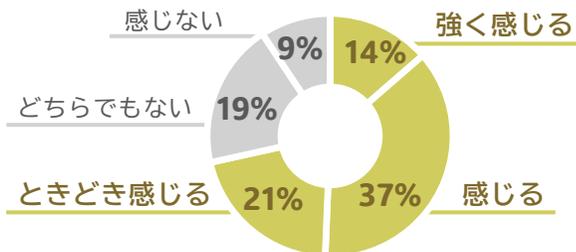
4 活躍できる

1-2 現状と課題

心身の健康の保持、育児・介護・障害等の状況に応じた職業生活と家庭生活の両立、女性職員の活躍など、働きやすい職場環境が求められています。



働きやすい職場だと感じますか
 (職員アンケート)



100%
 育児休業取得率(女性)
 [R6年度]

82.4%
 育児休業取得率(男性)
 [R6年度]

116人
 育児休業取得者数(男女合計)
 [R6年度]

21.0%
 管理職のうち女性の割合
 [R7.4.1]

**数字で見る
 中野区職員**

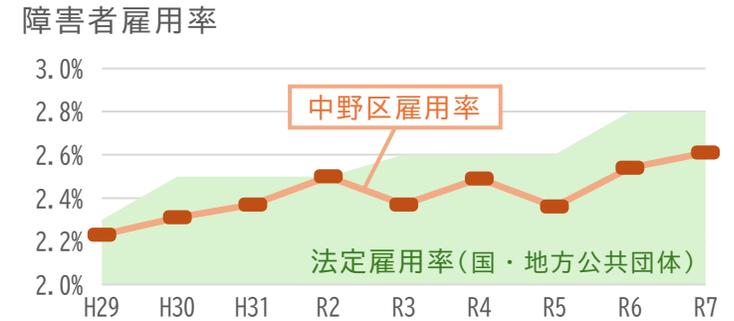
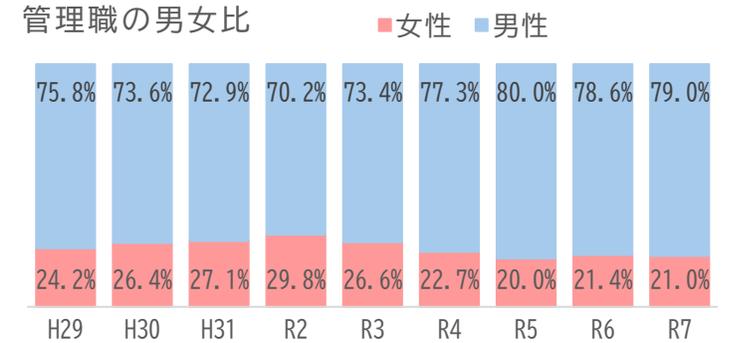
2.61%
 (2.80%)
 障害者雇用率
 [R7.6.1]

下段()は法定雇用率

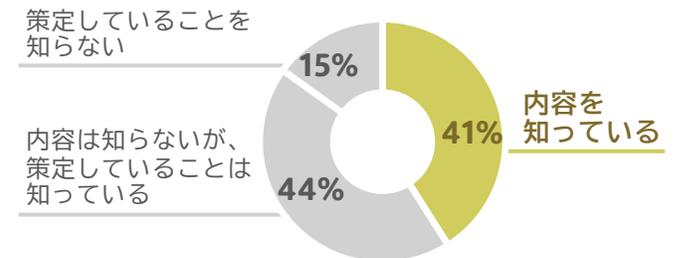
46人
 病気休職者数
 [R6年度]

72%
 働きやすい職場と感じる職員の割合
 [職員アンケート]

41%
 目指すべき中野区職員の姿の内容の認知度
 [職員アンケート]



目指すべき中野区職員の姿の認知度
 (職員アンケート)



1 考え方

2 職場づくり

3 成長づくり

4 活躍づくり

1-3 取組の全体像と成果指標

職員の成長と活躍に向けて、人材マネジメントに人的資本経営の考え方を取り入れ、職員の確保・育成・定着の好循環を生み出していきます。

目指す姿 >>>

目標 >>>

成果指標
職員のエンゲージメント

取組の方向性 >>>

成果指標
取組の進捗状況

取組項目 >>>



- 2-1 採用広報と職場体験の充実
- 2-2 多様な人材の採用
- 2-3 新任・若手職員支援の充実
- 2-4 挑戦を応援する人事施策

- 3-1 キャリア形成を支える職員研修
- 3-2 管理職育成プログラム
- 3-3 専門人材の育成
- 3-4 人材育成支援の充実

- 4-1 健康経営とハラスメント対策
- 4-2 コンプライアンスとガバナンス
- 4-3 ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進
- 4-4 障害者活躍の推進

人的資本経営

人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方。[経済産業省]

健康経営®

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。[経済産業省]

1 考え方

2

職場づくり

3

成長できる職場づくり

4

活躍できる職場づくり

1-3 取組の全体像と成果指標

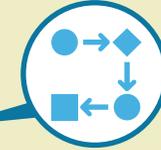
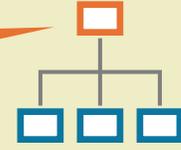
本プランの成果指標として、プラン全体に「重要目標達成指標」を、取組の方向性※ごとに「重要業績評価指標」を、それぞれ設定します。

成果指標
の考え方



KGI 重要目標達成指標 **【ゴール】**

本プランの目標に対する
達成状況を測ります。



KPI 重要業績評価指標 **【プロセス】**

目標に至る取組の進捗状況
を測ります。

| 種別 | 取組の方向性 | 指標名 | 基準値【令和6年度実績】 | 目標値【令和12年度末】 |
|----------------------------|----------------|--|--------------------|---------------|
| KGI 重要目標 達成指標 | プラン全体 | 職員のエンゲージメント【働きやすい職場と感じる職員の割合】 | 72% | 77% |
| | 選ばれる 職場づくり | 採用者のうち中野区を志望区に入れている人数の割合 | 96.8%(令和7年度採用者) | 100% |
| | | 働きやすいと職場と感じる採用5年目以内の職員の割合 | 78% | 83% |
| 適正に評価がなされていると感じる職員の割合 | | 43% | 48% | |
| 成長できる 職場づくり | | 組織全体の知識基盤(行政実務能力・専門能力)が低いと感じる職員の割合 | 17% | 15% |
| | | 現場や地域の感覚を区政に取り込むことを意識している職員の割合 | 74% | 79% |
| | | 身近な管理職が組織の活性化を図っていると感じる職員の割合 | 77% | 82% |
| KPI 重要業績 評価指標 | 活躍できる 職場づくり | 過去1年間にハラスメントを受けたと回答した職員の割合 | 13.2% | 8% |
| | | 組織のコンプライアンス意識が高いと感じる職員の割合 | 85% | 90% |
| | うち 4-3 ※ | 年次有給休暇を付与日数の75%以上取得した職員の割合 | 67.9%(採用1・2年目職員除く) | 100% |
| | | 超過勤務時間1人1か月平均 | 8.9時間 | 6時間未満 |
| | | 男性職員の【①出産支援休暇】及び【②育児参加休暇】の取得率 | ①90.6% / ②81.3% | ①100% / ②100% |
| | | 男性職員の育児休業取得率(取得期間【①2週間以上】【②1か月以上】) | 73.5%(1か月以上) | ①100% / ②100% |
| | うち 4-4 ※ | 管理職に占める女性の割合 | 21.0%(令和7年4月1日時点) | 30%以上 |
| | | 障害者雇用率(6月1日現在)(法定雇用率以上を達成・維持) | 2.61%(令和7年度) | 3.00%以上 |
| | | 新規採用後【①1年】及び【②3年】の定着率(職務に起因しない疾病等による退職を除く) | 100%(1年) | ①100% / ②100% |
| | | 対象区職員の業務や職場環境の満足度(計画終了年度における満足度が計画初年度以上を目指す) | 一部項目で満足度低下 | 全項目で満足度向上 |

※ 上記のうち、4-3及び4-4の各目標は、それぞれ特定事業主行動計画及び障害者活躍推進計画の成果指標として位置付けます。

1 考え方

2

職選
場ば
づれ
くり

3

職成
場長
づで
くり

4

職活
場躍
づで
くり

1-4 職員像と求められる能力

区職員としてどのように行動すべきかを示した職員像「目指すべき中野区職員の姿」及び職員像を実現するための職員行動指針を定めています。

目指すべき中野区職員の姿

- 1 前例にとらわれず、自ら主体的・自律的にスピード重視で取り組む。
- 2 地域に飛び出して、多様な人々と積極的に関わり、信頼関係を築く。
- 3 多様な地域の人材をコーディネートして、地域の課題を解決する。
- 4 日本国内はもとより世界の先進事例にも目を向け学ぶ。
- 5 客観的データや合理的根拠等のエビデンスに基づいて政策を立案し、効果を検証して仕事を進める。



中野区職員行動指針

□ まちに出て中野を知ろう そとを見て世界に学ぼう

- └ 現場に出て、実際の状況を肌で感じる
- └ 国内や世界の先進事例・成功事例などを収集する
- └ 知識やスキルを身に付け、磨き続ける
- └ 高い専門性を身に付け、職務に生かす

□ まだ気づいていない課題を見つけよう

- └ 前例にとらわれず、常識や当たり前を疑う
- └ 常に「なぜか」「本当か」と問いかけ、課題を見つけ出す
- └ 相手の立場に立って考える
- └ 5年先、10年先のあるべき姿を見据えて考える

□ エビデンスをもとに 対話で解決策を考えよう

- └ 客観的データや合理的根拠に基づいて施策を立案する
- └ 多様な主体と対話しながら有効な解決策を考える

□ まずはやってみよう “オール中野” で取り組もう

- └ 指示待ちではなく、自分で考え、行動する
- └ 失敗をおそれず、新しいことにチャレンジする
- └ チーム一体となって協力して課題に取り組む
- └ スピード感をもって、柔軟に対応しながら前に進める

1-4 職員像と求められる能力

中野区人材育成基本方針において、職層ごとの主な役割と求められる能力を定めています。

職層ごとの主な役割と求められる能力

| 職層 | | 主な役割 | 求められる能力 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|------------------|--|---------|-------------|-------|---------|--------|-----|------|-----|-----|--------|--------|--------|-----|--------|-----|-----|-----|---------|---------|-----|-----|-------|---------|-------|-------|
| | | | 情報収集 | 職務知識・理解・判断力 | 性・大局観 | 洞察力・先見性 | 企画・構想力 | 実行力 | 政策構想 | 判断力 | 協働力 | 対話・交渉力 | 対話・交渉力 | 指導・育成力 | 統率力 | マネジメント | 規律性 | 積極性 | 協調性 | 使命感・責任感 | 生産性・効率性 | 効率性 | 調整力 | 感・積極性 | 責任感・使命感 | 指導・育成 | 職員の把握 |
| 行政系 | 係員 (新人職員) | 使命感と役割認識を持ち、自立して行動する。 | ● | ● | | ● | | | | | ● | | | | | ● | ● | ● | ● | ● | | | | | | | |
| | 係員 (新人職員以外) | チームの成長を意識して行動し、自らの総合性と専門性を高める。 | ● | ● | | ● | | | | | ● | | ●※ | | | ● | ● | ● | ● | ● | | | | | | | |
| | 主任 | 係長職への昇任を前提とし係長職を補佐する役割を担う職として、率先して課題解決に取り組む。 | ● | ● | | ● | | | | | ● | | ● | | | ● | ● | ● | ● | ● | | | | | | | |
| | 係長職 (主査) | 専門的な事務等を行うほか、係長の代理を行う職として、困難な課題に対応する。 | ● | ● | | ● | | | | | ● | | ● | | | ● | ● | ● | ● | ● | | | | | | | |
| | 係長職 (係長・担当係長) | 政策を創造し、指導や調整能力で職員をリードするとともに、職員の育成を行う。 | ● | ● | | ● | | | | | ● | | ● | | | ● | ● | ● | ● | ● | | | | | | | |
| | 総括係長 | 管理職を補佐する役割を担う職として、高度かつ困難な課題に対応するとともに、職員の育成を行う。 | ● | ● | | ● | | | | | ● | | ● | | | ● | ● | ● | ● | ● | | | | | | | |
| | 管理職 | 組織経営と人材育成に責任を持ち、区政目標を実現する。 | | | ● | | | ● | ● | | | | | ● | ● | | | | | | | ● | ● | ● | ● | | |
| 技能系 | 係員 (技能1級職) | 業務に必要な知識・技能を習得し、意欲的に業務に取り組む。 | ● | ● | | | | | | | | ● | | | | ● | ● | ● | ● | ● | | | | | | | |
| | 技能主任 | 現場作業におけるリーダー、あるいは、指導・育成等を行うとともに、意欲的に業務に取り組む。 | ● | ● | | | | | | | | ● | ● | | | ● | ● | ● | ● | ● | | | | | | | |
| | 技能長職 (担当技能長) | 技能長と協力・連携し、豊富な知識・経験を要する業務を処理し、業務の安全及び能率的運営を維持する。 | ● | ● | | | | | | | | ● | ● | | | ● | ● | ● | ● | ● | | | | | | | |
| | 技能長職 (技能長) | 適切な指導及び業務の監督等を行い、業務の安全及び能率的運営を維持する。 | ● | ● | | | | | | | | ● | ● | | | ● | ● | ● | ● | ● | | | | | | | |
| | 統括技能長 | 複数の技能長を統括し、適切な指導及び業務の監督等を行い、業務の安全及び能率的運営を維持する。 | ● | ● | | | | | | | | ● | ● | | | ● | ● | ● | ● | ● | | | | | | | |

※ 採用2年目職員は除く

1 考え方
2 選ばれ
3 成長できる
4 活躍できる

中野区人材育成総合プラン

1-4 職員像と求められる能力

中野区職員のキャリアパスの例（行政系）を示します。

中野区職員のキャリアパスの例（行政系）

育休：育児休業取得

管試：管理職選考合格



1 考え方

2

職場づくり

3

成長できる
職場づくり

4

活躍できる
職場づくり

※ キャリアパスの例は、人事異動のルールを定めるものではなく、目安としての年齢(年度末年齢)や職層を示したものです。

※ 職層ごとの主な役割と求められる能力は、前頁と対応しています。

※ 定年は令和5年4月から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられており、令和13年4月に65歳となります。

2

選ばれる職場づくり

- 2-1 採用広報と職場体験の充実
- 2-2 多様な人材の採用
- 2-3 新任・若手職員支援の充実
- 2-4 挑戦を応援する人事施策

2-1 採用広報と職場体験の充実

就職先として選ばれる自治体に向けて、職場の雰囲気を感じ、職員の声を知る場の充実を図り、中野区職員としての魅力を発信していきます。

以下の取組に加えて、さらなる充実を図っていきます。



採用説明会の拡充

- 採用説明と庁舎見学会を一体実施
- 民間転職フェアに出展



広報媒体の充実

- 中野区公式SNSで説明会情報を配信
- 中野区公式ホームページで職員インタビューを多数掲載



インターンシップの拡充

長期で学ぶ(9日間)

- 一般(事務等)
- 技術(土木/建築/造園)

短期で学ぶ(2~5日間)

- 技術(機械/電気)
- 保健師

| 主な取組 | 概要 | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 | 令和11年度 | 令和12年度 |
|----------------------------------|---|-------|-------|--------|--------|--------|
| 01 採用説明・広報の充実 | 区独自の採用説明会、民間の就職フェア、大学等の就職説明会、区ホームページにおける先輩職員紹介などを通じて、職場の魅力を発信する機会を充実させるほか、動画やSNS等の情報発信を強化します。また、採用希望者向け庁舎見学会などの充実を図ります。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 02 インターンシップ(就業体験)の拡充実施 | インターンシップに対する学生のニーズに対応するため、短期日程の受入、技術職ほか専門職種志望者向けの実習受入など、中野区への採用希望者に向けた受入の充実を図るとともに、実習生受入手法のさらなる拡充について検討を進めます。 | 拡充 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |

1 考え方

2 選ばれたい職場づくり

3 成長できる職場づくり

4 活躍できる職場づくり

2-2 多様な人材の採用

「目指すべき中野区職員の姿」に共感し、その素養を有する有為な人材を獲得するため、専門人材を含め、様々な採用手法を活用します。

| 主な取組 | 概要 | 令和 8年度 | 令和 9年度 | 令和 10年度 | 令和 11年度 | 令和 12年度 |
|--------------------------------|---|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| 01 多様な採用手法 の活用 | 特別区人事委員会が実施する職員採用試験・選考について、SPI(適性検査)で受けられる早期枠を活用します。そのほか、主に専門職や技術職の不足においては、元職員を対象とした再採用選考(カムバック採用)制度を活用していきます。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 02 休業等職員の代 替職員の確保 | 育児等に伴う長期休業を取得しやすい職場環境整備のため、育児休業等代替任期付職員の採用や派遣事業者の活用など、代替職員の確保を積極的に行います。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 03 高度専門人材の 確保 | 児童相談所業務、DX(デジタルトランスフォーメーション)推進業務、まちづくり業務など専門的な知識・技術を有する業務について、経験者採用、任期付採用、外部人材の登用、会計年度任用職員(専門職)などを駆使して人材の確保を行います。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 04 技術職員の採用 強化 | 建築・機械・電気の各職種は、必要人数の採用が極めて困難な状況が続いています。区の施設整備・保全業務を着実に推進するため、採用を計画的に進めていきます。そのほか、元職員を対象とした再採用選考(カムバック採用)制度を活用していきます[再掲]。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |

2-3 新任・若手職員支援の充実

新任・若手職員が安心して業務に取り組み、やりがいを持ちながら多様な職務を経験できるように支援体制を強化します。

| 主な取組 | 概要 | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 | 令和11年度 | 令和12年度 |
|-----------------------|---|-------|-------|--------|--------|--------|
| 01 新人サポーター制度の拡充 | 新任職員と同じ職場の先輩職員がメンター及びOJT指導を担う「新人サポーター」について、経験者採用職員に対する支援の充実の視点を含めて制度の拡充を検討します。また、新人サポーター及び新任職員配置職場の係長を対象に、育成能力の向上を図る研修を実施します。 | 拡充 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 02 実務基本書などOJT支援の拡充 | 各種制度や行政実務の基礎をまとめた若手職員向けの職員実務基本書「中野のなかのコト」の内容充実を図ります。また、新任職員や初めての異動を経験した職員などに対する支援を適切に行うため、OJTガイドブックを作成し活用します。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 03 若手職員のジョブローテーション | 新規採用から10年目までの職員については、本人の適性判断やキャリア形成期間として、窓口相談部門を基本に、企画計画部門、内部管理部門、事業執行部門のうち、3～5年を基本に異なる部門の職務を経験し育成を図ります。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 04 クロスメンター制度の実施検討 | メンティ(相談者)自らが他部署の先輩をメンター(相談相手)として指名し、面談等を通じて相談やアドバイスなど、仕事や生活面のフォローを受けるクロスメンター制度の実施を検討します。 | 検討 | 検討 | 試行実施 | 本格実施 | 推進 |

1
考え方

2
職場づくり

3
成長づくり

4
活躍づくり

2-4 挑戦を応援する人事施策

人事異動、人事評価、職員表彰制度をはじめ、職員がチャレンジできる職場を目指した人事施策を展開します。

| 主な取組 | 概要 | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 | 令和11年度 | 令和12年度 |
|-----------------------------------|--|-------|---------|--------|--------|--------|
| 01 キャリア形成に資する人事異動 | 毎年度の自己申告書により職員一人ひとりのキャリア志向を把握するほか、公募制職場、キャリアアップのための異動申告など、キャリア形成に資する人事異動を実施します。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 02 庁内外で挑戦できる機会の充実 | 執務時間内に他所属の業務に従事できる制度の導入検討を進めるほか、庁外で多様な経験を積み区政に還元することを目的として、区のガイドラインに基づく兼業の推進、民間企業や他自治体等への職員派遣・派遣受入を実施します。また、柔軟な組織体制として、プロジェクトチーム・タスクフォースの活用を推進します。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 03 人事評価制度の透明性・公平性・納得性向上 | 難易度の高いチャレンジ目標や組織目標の達成に寄与する目標設定を促すほか、面接や評価結果の伝達などを通じた人材育成、努力し成果を挙げた職員の処遇反映、評価者のスキル向上の推進に加え、下位職層や同一職層による多面評価の仕組みを検討します。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 04 職員表彰制度の見直し | 「中野区職員表彰実施要綱」に基づく職員表彰制度について、永年勤続による表彰に加えて、担当職務内外で優れた功績をあげた職員を讃え、モチベーション向上に資する取組に見直します。 | 検討 | 表彰制度見直し | 推進 | 推進 | 推進 |

1 考え方

2 選ばれられる職場づくり

3 成長できる職場づくり

4 活躍できる職場づくり

3

成長できる職場づくり

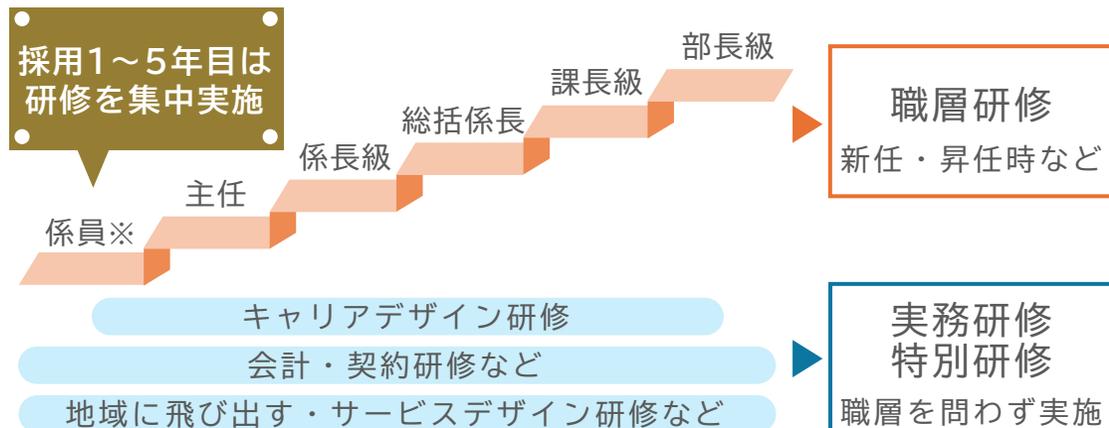
- 3-1 キャリア形成を支える職員研修
- 3-2 管理職育成プログラム
- 3-3 専門人材の育成
- 3-4 人材育成支援の充実

3-1 キャリア形成を支える職員研修

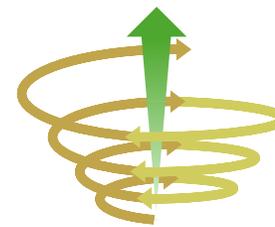
適正な事務執行ができる職員、区民起点で行動ができる職員、長期的に力を発揮し続ける職員の育成を強化します。



キャリア・スキルに応じた研修



※ 職層は行政系の場合。会計年度任用職員は任用時に研修を実施します。



スパイラルアップ

● 研修内容は、研修生のアンケート結果などを踏まえて定期的に改善・充実を図ります。



デジタルスキルの向上

● 職員のデジタルスキル向上に向けた取組(DXリーダーの育成や研修実施など)については「中野区DX推進計画」で示します。

1 考え方

2

職選
場ば
づれ
くり

3

成長
場場
づで
くり

4

活躍
場場
づで
くり

3-1 キャリア形成を支える職員研修

適正な事務執行ができる職員、区民起点で行動ができる職員、長期的に力を発揮し続ける職員の育成を強化します。

| 主な取組 | 概要 | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 | 令和11年度 | 令和12年度 |
|----------------------------------|---|-------|-------|--------|--------|--------|
| 01 行政実務能力の向上 | 政策形成やマネジメントなど職層に応じて習得すべき能力は昇任時などに研修を実施するほか、文書・契約・会計・財政などの基礎知識はeラーニング形式の拡充等により、誰でも・どこでも受講しスキルアップできる環境を整えます。また、デジタルスキルの向上を図ります。 | 拡充 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 02 地域に飛び出す・現場志向の浸透 | 地域（現場）に出て区民の多様な活動を知り対話する研修の充実を図るとともに、サービスデザインに基づく区民起点の思考力向上を図る研修を専門性や職層に応じて実施します。 | 拡充 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 03 集合研修を通じたヒューマンスキルの向上 | グループディスカッション、ロールプレイング、ゼミ形式の政策研究など、集合研修は対人能力向上と同僚とのつながりを意識した内容に充実を図ります。また、職員が研修講師を務める機会を拡充し、コーチング・プレゼンテーション能力の向上を図ります。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 04 キャリアビジョンを描く研修の充実 | 自身のキャリアを振り返り、仕事や人生における役割や将来像を描く機会の充実を図ります。先輩職員ディスカッションを通じた昇任意欲の醸成、区長講話による期待役割の再認識、高齢期職員のモチベーション向上やリスキリングの機会を拡充します。 | 拡充 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |

1 考え方

2

職場づくり

3

成長できる
職場づくり

4

活躍できる
職場づくり

3-1 キャリア形成を支える職員研修

適正な事務執行ができる職員、区民起点で行動ができる職員、長期的に力を発揮し続ける職員の育成を強化します。

区民起点の思考の習得

職務や研修を通じて区民起点の思考を早期に習得し、担当職務に還元することにより、「目指すべき中野区職員の姿」の実践を図ります。

地域活動に参加し「中野を知る」研修実施。

地域に飛び出す

職務時間内 … 現場志向を重視した仕事に対する取り組み姿勢を有し、実践すること。

職務時間外 … 職場や家庭における役割に加え、社会貢献・地域づくりなどの活動に参画すること。

実践に向けたステップ

Step1は研修で、Step2以降は主体的に実践。

Step 1

地域活動に参加する
[協働を実践]

Step 2

地域のコーディネート役を担う
[協働を創出]

Step 3

活動経験を担当職務に生かす
[協働による課題解決]

研修講師は大学教授などの専門家。職層を超えた協働研究の機会も。

EBPM (Evidence-based policy making)

客観的データや合理的根拠をもって政策を立案すること。

習得に向けた研修体系

採用5年目までに政策形成研修を集中的に実施。

データの重要性や政策的思考を習得

データ分析や統計手法を習得

テーマ設定、データ分析、政策提案を実践

より実践的

サービスデザイン

徹底的に個々の利用者の視点に立って真に求められるサービスのあり方を創出する考え方。

習得に向けた研修体系

専門性と職層に応じた研修を実施。

組織経営への活用を習得

サービスデザイン思考を知る

課題解決の手順を習得

デジタル活用による業務改善手法を習得

より専門的

1 考え方

2 選ばれ続ける

3 成長できる

4 活躍できる

3-2 管理職育成プログラム

職場の活性化、政策実現及び人材育成において管理職のマネジメント力が重要です。管理職育成プログラムを定め、管理職を計画的に育成します。

| | | | | | | |
|-------|--------------------|-----|---------|-----------------------|-------|-------|
| 取組・任用 | ジョブローテーション | | | | | |
| | 目標管理シート（キャリア志向の申告） | | | チャレンジシート（キャリア志向の申告） | | |
| 職層 | キャリアデザイン研修・区長講話 | | | | | |
| | 管理職選考受験支援 | | | | | |
| | | | | 管理職メンター | | |
| | | | | 先進事例研究 | | |
| | | | | | 課長級研修 | 部長級研修 |
| 時期 | | | 管理職選考Ⅱ類 | | | |
| | 管理職選考Ⅰ類 | | | | | |
| 職層 | 係員・主任 | 係長級 | 総括係長 | 管理職選考合格後 (主任～総括係長) | 課長級 | 部長級 |
| 時期 | 昇任意欲醸成期 [一般職員] | | | 課長昇任前後 | | 部長昇任後 |

早期のキャリアデザイン

出産や子育てなどのライフイベントとキャリア形成との両立・継続を図るため、早期にキャリアプランを意識できる仕組みを整え、本人意向を踏まえたキャリア形成を支援していきます。また、各職層の期待役割を再認識する機会として、トップメッセージを適時発信していきます。

- キャリア志向の申告 >>> 目標管理シート、チャレンジシート
- キャリアデザイン研修 >>> I類(大学卒業程度)採用者は採用4年目に実施
- 先輩職員ディスカッション >>> 職層研修の中で適宜実施
- 本人事情の考慮 >>> 職務意向申告、昇任選考
- 区長講話 >>> 新任研修、係長級昇任時研修、管理職選考合格者対象研修

1 考え方

2

職場づくり

3

成長できる
職場づくり

4

活躍できる
職場づくり

3-2 管理職育成プログラム

職場の活性化、政策実現及び人材育成において管理職のマネジメント力が重要です。管理職育成プログラムを定め、管理職を計画的に育成します。

| 主な取組 | 概要 | 令和 8年度 | 令和 9年度 | 令和 10年度 | 令和 11年度 | 令和 12年度 |
|---|--|-----------|-----------|---------------------------|------------|------------|
| 01 職員の発掘と 計画的な育成 [一般職員] | 管理職への昇任意向がある職員や、所属長が将来の管理職候補と考える職員等について、早期から計画的なジョブローテーションを行う仕組みについて検討します。 また、管理職選考の模擬試験を実施し、現役管理職が助言を行います。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 02 マネジメントスキルの早期習得 [課長昇任前後] | 中野区人材育成基本方針に基づき、管理職には組織経営と人材育成に責任を持ち、区政目標を実現する役割が求められます。そのためには、職場の心理的安全性を高めること、組織目標の達成に向けて職員一人ひとりが力を発揮できるチームに導いていくことなどが期待されます。 管理職として上記の役割を果たしていくため、人事評価・議会・報道・危機管理等のスキル習得、若手管理職が先進事例を学ぶ研修を実施します。管理職選考合格者には、管理職研修の一部を受講対象とし、必要なスキルの早期習得を図ります。また、先輩管理職が相談を受ける「管理職メンター制度」の実施を検討します。 | 推進 | 推進 | 推進 / メン ター 実施 | 推進 | 推進 |
| 03 トップマネジメント力の強化 [部長昇任後] | 部長級職員は、区長ほか特別職とともに組織風土をつくり、区政経営の一翼を担う職員として、マネジメント力の強化を図る研修を新たに実施します。 | 新規 実施 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |

1 考え方

2

職場
づくり

3

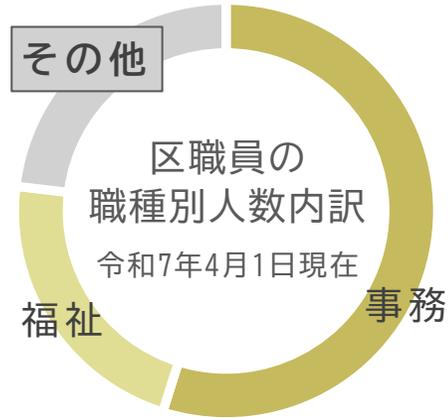
成長
づくり

4

活躍
づくり

3-3 専門人材の育成

中野区では、多くの職種の職員が多様な職務を担っています。専門的な知識や技術の着実な継承と計画的な職員の育成を図ります。



主な専門職種

その他に含まれる主な職種名

心理、土木造園、建築、機械、電気、衛生監視、栄養士、保健師、看護師、技能V・技能VI(清掃職員)

※職種名は令和7年度現在

エキスパート職員認定制度 (複線型人事制度)

専門知識等の高い職員を当該領域におけるエキスパート職員として認定

>>> 認定された職員に対して、勤務時間外の自己研鑽費用を助成

| 主な取組 | 概要 | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 | 令和11年度 | 令和12年度 |
|---------------------------|---|-------|-------|--------|--------|--------|
| 01 専門人材育成プランの充実 | キャリアモデル、専門性向上(職場内研修、派遣研修、資格取得など)、ジョブローテーションの考え方など、職種・職務別の人材育成プランの整備を進めます。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 02 エキスパート職員認定制度 | 特定の業務に精通した職員を認定する「エキスパート職員認定制度」について、専門性向上を図る自己啓発を支援します。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |

1 考え方

2 職場づくり

3 成長できる職場づくり

4 活躍できる職場づくり

3-4 人材育成支援の充実

職員が自ら調査研究・知識習得・人脈形成に取り組む自己啓発について、専門性向上を図る視点で、職員のニーズに合わせて多様な活動を支援します。

主体的・自律的な学びの支援

資格取得助成制度拡充の方向性

- 専門資格と教養資格に分けて整理することで職務や専門性との関連強化
- 重点的に助成する資格の考え方を導入 / ● 助成対象資格の拡充
- 資格を推奨する職種の明確化 / ● 助成に係る手続の明示・簡略化

職務に有用な資格取得を一層後押ししていく

| 主な取組 | 概要 | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 | 令和11年度 | 令和12年度 |
|--------------------------|---|-------|-------|--------|--------|--------|
| 01 自主研究グループの支援 | 区職員が区政課題について勤務時間外に自主研究する活動を支援します。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 02 資格取得助成制度の拡充 | 区職員が職務に有用と認められる資格を取得した際の受験料等を助成する制度について、自己啓発によるスキルアップやリスキリングを一層推進する視点で、より使いやすい制度に見直します。 | 拡充 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |

1 考え方

2

職場づくり

3

成長できる
職場づくり

4

活躍できる
職場づくり

4

活躍できる職場づくり

- 4-1 健康経営とハラスメント対策
- 4-2 コンプライアンスとガバナンス
- 4-3 ワーク・ライフ・バランスと
女性活躍の推進
[第5期中野区特定事業主行動計画]
- 4-4 障害者活躍の推進
[第2期中野区職員障害者活躍推進計画]

4-1 健康経営とハラスメント対策

職員一人ひとりが心身の健康を保ち、ハラスメントを生まない職場環境を整備し、心理的安全性が高く、風通しのよい安心して働ける職場をつくります。

| 主な取組 | 概要 | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 | 令和11年度 | 令和12年度 |
|-------------------------------------|--|-------|-------|--------|--------|--------|
| 01 風通しのよい職場づくり(心理的安全性の確保) | 新たな働き方(ユニファイドコミュニケーション、本庁舎におけるフリーアドレス及びワークラウンジなど)の実践、1on1ミーティングなどによる職場内コミュニケーションの活発化を進めるほか、職員表彰や業務改善事例の庁内周知などによる認め合う・褒め合う文化を醸成し、職場の心理的安全性の向上を図ります。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 02 健康経営の推進(こころとからだの健康) | 職員一人ひとりが心身の健康を保ち、日頃から健康を意識できるよう、「身体」「こころ」「女性の活躍」「食事」の視点で健康経営の取組を推進します。あわせて、経済産業省が健康経営に取り組む優良な法人を顕彰する「健康経営優良法人認定制度」の取得を目指します。 | 新規実施 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 03 中野区職員互助会による福利厚生事業 | 区とともに職員の福利厚生を増進するため中野区職員互助会を設置しており、選択制福利厚生事業やウォーキング大会などの元気回復事業を実施しています。今後も互助会事業の展開・充実を図っていきます。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 04 ハラスメント対策の強化 | 全ての特別職及び管理職が「ハラスメントZERO宣言」を行うほか、全職員対象のアンケート調査、研修の拡充、相談窓口の運用を行い、ハラスメントを生まない職場環境に向けた意識醸成の取組を強化します。また、中野区カスタマー・ハラスメント対策基本方針に基づき、カスタマー・ハラスメントから職員を守り、安心して働きやすい職場環境を整えます。 | 拡充 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |

1 考え方

2

職場づくり

3

成長できる職場づくり

4

活躍できる職場づくり

4-1 健康経営とハラスメント対策

職員一人ひとりが心身の健康を保ち、ハラスメントを生まない職場環境を整備し、心理的安全性が高く、風通しのよい安心して働ける職場をつくります。

風通しのよい職場づくり

風通しのよい職場づくりによって、組織の中で自分の考えや意見を誰に対しても安心して発言できる状態である「心理的安全性」を確保し、健康経営とハラスメント対策を推進していきます。



◎ 認め合う・褒め合う文化の醸成

前例にとらわれない挑戦を推奨し、職員が互いを理解・尊重することで、認め合い高め合える文化の醸成を図ります。

◎ 職場内コミュニケーションの活発化

職層や職場を越えて率直に話し合い、報告や相談しやすく、活気のある職場づくりを進めます。

健康経営 中野区の実践の視点

- ◎ 身体が健康であるために
- ◎ 気持ちがいいつも元気であるために
- ◎ 女性がいいきいきとして活躍できるために
- ◎ 食事を通して10年後も健康な身体であるために

令和8年度新規実施

職層に応じたメンタルヘルス研修

(セルフケアからラインケアへ / 令和7年度実施分)

ストレスへの対処

- ◎ 採用1年目
- ◎ 採用3年目

自分と周囲のケア

- ◎ 主任1年目

所属内のメンタルケア

- ◎ 係長級1年目
- ◎ 管理職候補者
- ◎ 管理職(毎年度)

ハラスメント対策の強化

- ◎ 全特別職・管理職が「ハラスメントZERO宣言」を実施
- ◎ 中野区職場におけるハラスメントの防止に関する基本方針を改定
- ◎ 中野区カスタマー・ハラスメント基本方針を策定

ハラスメントに関する研修

現在実施している研修

- ◎ 管理職昇任者・係長級昇任者を対象に、ハラスメントの類型や区の実践を学ぶ

研修拡充の方向性

- ◎ 全職員を対象とした現任研修を追加し、ハラスメント撲滅の意識醸成、事例から学ぶ

4-2 コンプライアンスとガバナンス

区職員は全体の奉仕者であり高い倫理観が求められます。適正かつ公正な職務執行により区民に信頼される職員となるためガバナンスの強化を図ります。

ガバナンスの強化

ガバナンス

透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組み

[地方公共団体における内部統制制度の導入・実施ガイドライン(総務省)]

コンプライアンス

目的

- ◎ 職員の公正かつ公平な職務の遂行の確保
- ◎ 区政に対する区民の信頼の向上
- ◎ 区民の視点に立った区政運営

内部統制

目的

- ◎ 業務の有効性及び効率性の向上
- ◎ 財務報告の信頼性の確保
- ◎ 法令等の遵守の促進
- ◎ 資産の保全

| 主な取組 | 概要 | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 | 令和11年度 | 令和12年度 |
|-----------------------------------|--|-------|-------|--------|--------|--------|
| 01 コンプライアンス意識の向上 | 法令や服務規律を遵守するだけでなく、区民の視点に立って行動し、不祥事を未然に防止するとともに区民の不信や疑惑を招かないようにするため、職員一人ひとりの規範意識・倫理観の向上を図る研修を実施します。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 02 内部統制制度の理解促進による事務の適正化 | 会計・契約などの事務の適正執行、個人情報保護・情報セキュリティ・監査制度を正しく理解することを目的として各種研修を実施することにより、事務処理の誤りを未然に防ぎ、事務の適正化を図ります。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |

1 考え方

2

職場づくり

3

成長できる

4

活躍できる

4-3 ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進

特定事業主行動計画

- 職場における子育てしやすい環境の整備
- 女性の職業生活における活躍の推進

[法定計画]
特定事業主ごとに策定

4-4 障害者活躍の推進

障害者活躍推進計画

- 障害者である職員の職業生活における活躍の推進

[法定計画]
任命権者ごとに策定

| 特定事業主/任命権者 | 計画の対象 |
|------------|----------------|
| 区長 | 区長が任命する職員 |
| 教育委員会 | 教育委員会が任命する職員 |
| 区議会議長 | 議長が任命する職員 |
| 選挙管理委員会 | 選挙管理委員会が任命する職員 |
| 代表監査委員 | 代表監査委員が任命する職員 |

4-3 ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進

第5期中野区特定事業主行動計画

4-4 障害者活躍の推進

第2期中野区職員障害者活躍推進計画

計画の策定主体について

区全体で共通認識を持ち、一体的に取り組むを推進するため、特定事業主行動計画は各特定事業主が、障害者活躍推進計画は各任命権者が、それぞれ連名で策定します。

「4-3 ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進」は、「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」といいます。）第19条及び「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」といいます。）第19条に基づき特定事業主が策定する「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）として位置づけられます。ワーク・ライフ・バランスと女性活躍を推進し、職員が働きやすく活躍できる職場づくりを進めます。

中野区長
中野区教育委員会
中野区議会議長
中野区選挙管理委員会
中野区代表監査委員

1 基本的な考え方

(1) 計画の目的

中野区においては、若手職員の増加や定年延長に伴い、育児や介護等により時間に制約がある職員が増えています。一方で、複雑・高度化する行政課題には限られた経営資源で対応していかなければなりません。

そのためには、①時間制約のある職員がいることを前提とし、仕事の進め方を見直すとともに、職員が協力しあって働き方を効率化する「働き方改革」の取組などにより仕事と生活の調和「ワーク・ライフ・バランス」を推進すること、②女性職員があらゆるライフイベントに直面しても、仕事と家庭を両立させながら、仕事にやりがいを感じ、区政のあらゆる分野において、その個性と能力を十分に発揮できるよう「女性活躍」を推進すること、これら両面の取組により、時間制約の有無や男女を問わず全ての職員がどの役職段階においても、能力を最大限に発揮していく必要があります。「ワーク・ライフ・バランス」の推進は、職員の個人としての充実した生き方を仕事に生かすことによって仕事の質が高まり、それが区民にとっての最大の価値を生み出すこと、「女性活躍」の推進は、女性の視点・女性目線による新たな発想や価値観を政策に反映できることなどを通じて、区民サービスの向上につながるものです。

こうしたことを踏まえ、「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」（以下「本計画」といいます。）を策定し、全ての職員が能力を最大限に発揮できる組織をつくり、区民サービスの向上を図ります。

4-3 ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進

第5期中野区特定事業主行動計画

(2) 計画の対象

すべての中野区職員

(3) 計画期間

次世代法が令和17年3月31日、女性活躍推進法が令和18年3月31日までの時限立法であることを踏まえ、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

(4) 計画の名称

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）

| 計画 | 期間 | 根拠法 |
|--------------|-----------------|-------------------------|
| 前期計画 | 平成17～21年度 | ◎次世代育成支援対策推進法 |
| 後期計画 | 平成22～26年度 | |
| 第3期計画 | 平成27～令和元年度 | ◎次世代育成支援対策推進法 |
| 第3期計画(改訂) | 平成28～令和元年度 | |
| 第4期計画 | 令和2～7年度 | ◎女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 |
| 第5期計画 | 令和8～12年度 | |

2 現状と課題

(1) 現状と課題

①ワーク・ライフ・バランスの視点

年次有給休暇の取得率は上昇しているものの、超過勤務時間は増加しており、年次有給休暇取得及び超過勤務時間ともに目標値を達成することはできませんでした。近年の超過勤務時間数増加については、庁舎移転や新規事業対応による業務量の増加が影響していると考えられます。

②女性活躍の視点

採用職員及び全職員に占める女性の割合は概ね増加傾向にありますが、管理職に占める女性の割合は減少傾向にあり、管理職全体の2割となっています。男性の育児休業取得率は上昇していますが、昇任することにより仕事と家庭の両立が難しくなる、職責を全うできるか不安であると感じる職員が多い状況です。また、企画立案や予算に関わる内部管理事務には男性と比較して女性の経験割合が少ない傾向にあります。

4-3 ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進

第5期中野区特定事業主行動計画

| 項目 | | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 項目 | | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 項目 | | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | | | | | |
|-------|---------------|-------|-------------------|--------|--------|-----------------|----------------|----------------------|-------------------------|---------|---------------|--------|---------|----------------------------|----------|---------------|-------|-------|-------|
| 1 | 職員に占める女性職員の割合 | 全体 | 48.4% | 48.3% | 48.7% | 3 | 平均勤続年数の男女差 | 男性 | 16年8か月 | 15年11か月 | 15年7か月 | 7 | 超過勤務の状況 | 1人1か月平均 | 6.4時間 | 8.5時間 | 8.9時間 | | |
| | | 男性 | 1,085人 | 1,122人 | 1,129人 | | 女性 | 18年8か月 | 17年3か月 | 16年2か月 | 月間45時間超(延べ人数) | | | 667人 | 963人 | 1,099人 | | | |
| | | 女性 | 1,018人 | 1,050人 | 1,073人 | | 4 | 10年前に採用した職員の男女継続任用割合 | 男性 | 72.7% | 57.1% | | | 82.1% | 年間360時間超 | 122人 | 161人 | 181人 | |
| | | 事務系 | 41.0% | 41.0% | 41.0% | 女性 | | | 男女別の育児休業取得率 | ① 男性 | 67.5% | 82.7% | 82.4% | 8 | 年次有給休暇取得 | 取得率 | 76.8% | 80.1% | 80.1% |
| | | 福祉系 | 83.7% | 83.1% | 82.2% | | | | | ① 女性 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | | | 10日以上取得した職員割合 | 79.9% | 80.3% | 81.5% |
| | | 一般技術系 | 18.9% | 18.9% | 18.2% | ② 男性 | | | ①取得期間1日以上 ②取得期間1か月以上 | ② 男性 | 50.0% | 75.0% | 73.5% | 15日以上取得した職員割合(採用1・2年目職員除く) | 61.8% | 66.6% | 67.9% | | |
| | | 医療技術系 | 91.1% | 90.6% | 92.1% | | ② 女性 | 100.0% | | 100.0% | 100.0% | | | | | | | | |
| | | 技能系 | 18.3% | 17.9% | 15.5% | 6 | 男性の配偶者出産休暇等取得率 | ① | 出産支援休暇 | 97.4% | 100.0% | 90.6% | 9 | 管理職の女性割合 | 管理職 | 22.7% | 20.0% | 21.4% | |
| | | 教育系 | 73.3% | 73.3% | 73.3% | | | | 育児参加休暇 | 92.3% | 89.6% | 81.3% | | | 10 | 各役職段階の職員の女性割合 | 部長 | 25.0% | 21.1% |
| | | 2 | 採用した職員に占める女性職員の割合 | 全体 | 57.4% | | | 53.4% | 60.6% | ② | 出産支援休暇 | ② 男性 | 2.0日 | 2.0日 | | | 1.9日 | 課長 | 18.1% |
| 男性 | 49人 | | | 75人 | 56人 | 育児参加休暇 | 4.5日 | 4.2日 | 4.2日 | | | 総括係長 | 28.8% | 31.3% | | | 32.1% | | |
| 女性 | 66人 | | | 86人 | 86人 | ①取得率 ②取得平均日数 | 育児参加休暇 | ② 女性 | 育児参加休暇 | 4.5日 | 4.2日 | 4.2日 | 係長 | 50.3% | 50.6% | 50.2% | | | |
| 事務系 | 44.1% | | | 43.0% | 47.0% | | | | | | | | 部長 | 25.0% | 21.1% | 17.7% | | | |
| 福祉系 | 78.0% | | | 78.0% | 79.4% | 課長 | 18.1% | 15.5% | 18.6% | | | | | | | | | | |
| 一般技術系 | 12.5% | | | 28.6% | 0.0% | 総括係長 | 28.8% | 31.3% | 32.1% | | | | | | | | | | |
| 医療技術系 | 100.0% | | | 75.0% | 100.0% | 係長 | 50.3% | 50.6% | 50.2% | | | | | | | | | | |
| 技能系 | 採用なし | | | 0.0% | 0.0% | | | | | | | | | | | | | | |
| 教育系 | 100.0% | 採用なし | 100.0% | | | | | | | | | | | | | | | | |

※ 次世代法及び女性活躍推進法において、特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、状況の把握及び分析をした上で計画を定めることとされています。

1 考え方

2 職場づくり

3 成長できる職場づくり

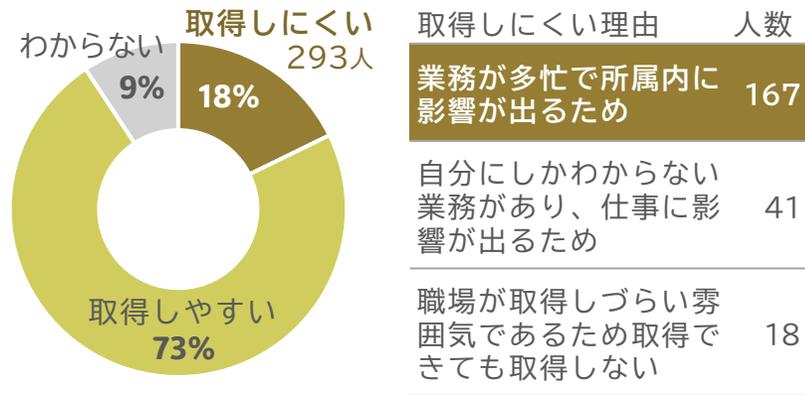
4 活躍できる職場づくり

4-3 ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進

第5期中野区特定事業主行動計画

年次有給休暇

■ あなたの職場は年次有給休暇を取得しやすいですか



職員アンケート結果

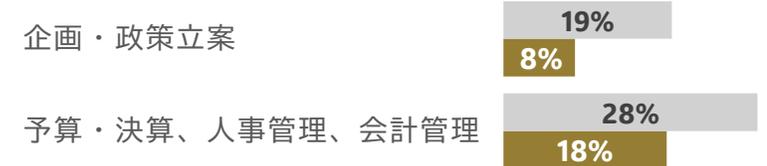
期間：R7.7.14～R7.8.13
 対象：常勤職員・再任用職員（短時間含む）・任期付職員（短時間含む）・会計年度任用職員
 回答：1,651件

※質問項目及び回答結果は一部抜粋しています。

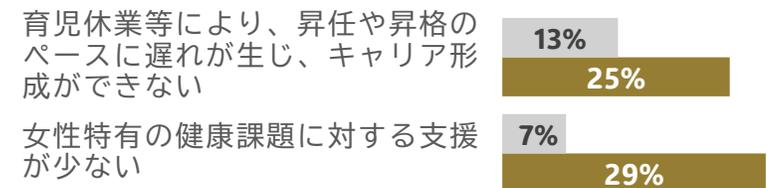
女性活躍

男性 女性

■ これまで(現在を含む)に経験した職務内容

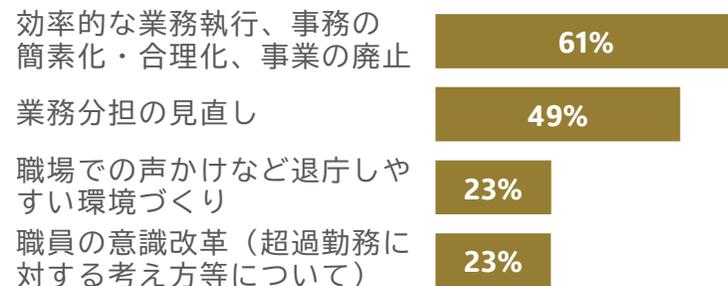


■ 女性職員の活躍を推進する上で課題であると感じること



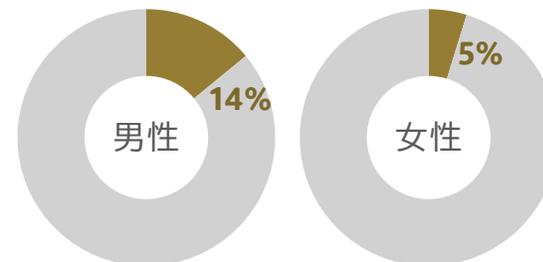
超過勤務

■ 超過勤務を減らすために効果的と思われる事項



昇任意欲

■ 管理職に昇任したいと考えている職員の割合



■ 昇任したいと思わないまたは迷っている理由

| 理由 | 人数 [男性] | 人数 [女性] |
|----------------------------|------------|------------|
| 責任が重くなり職責を全うできるか不安があるため | 120 | 162 |
| 仕事と家庭(育児・介護等含む)の両立が難しくなるため | 62 | 89 |

1 考え方

2 職場づくり

3 成長できる職場づくり

4 活躍できる職場づくり

(2) 第5期計画の方向性

①ワーク・ライフ・バランスの視点

適正な人員配置及び事務改善や業務量の調整に努め、年次有給休暇の取得促進につなげます。また、超過勤務時間が基準値を上回る所属については、所属部長及び所属長が要因を分析し、超過勤務の縮減を図ります。

②女性活躍の視点

個々の事情を可能な限り考慮し、能力に応じた人事配置を行うことで、女性活躍の機会を広げていきます。また、管理職による検討体制を整備し、上位職との面談や研修を通じて女性のキャリア形成に努めます。

3 指標と目標値

| | 基準値(令和6年度実績) | 第5期目標(令和12年度末) |
|------------------------------------|-----------------------|----------------|
| 年次有給休暇を付与日数の75%以上取得した職員の割合(暦年) | 67.9% ※採用1・2年目職員除く | 100% |
| 超過勤務時間1人1か月平均 | 8.9時間 | 6時間未満 |
| 男性職員の[①出産支援休暇]及び[②育児参加休暇]の取得率 | ①90.6% / ②81.3% | ①100% / ②100% |
| 男性職員の育児休業取得率(取得期間[①2週間以上][②1か月以上]) | 73.5% ※1か月以上 | ①100% / ②100% |
| 管理職に占める女性の割合 | 21.0% 令和7年4月1日時点 | 30%以上 |

4 取組内容

(1) 取組の方向性

- ①意識改革・組織風土の醸成 ②働き方改革の推進 ③人事制度等の整備・女性活躍

(2) 具体的な取組内容

| ①意識改革・組織風土の醸成 | | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 | 令和11年度 | 令和12年度 |
|-------------------------|---|-------|-------|--------|--------|--------|
| 主な取組 | 概要 | | | | | |
| 01 人事評価制度の推進 | 引き続き目標管理シート及びチャレンジシートにワーク・ライフ・バランス等に関する目標の設定を義務化し、管理監督者としてワーク・ライフ・バランスの推進等に関して成果を上げた職員を評価する仕組みを設けます。また、多面評価の仕組みを検討します。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 02 働きやすい職場の推進、業務の効率化 | 現場主導でBPR※を実践して課題解決を図るDXリーダーの育成等、業務効率化に資する研修の実施により、業務負担の見直し・削減を図ります。 ※BPR(Business Process Re-engineering)とは、業務の目的や成果に立ち返り、既存の業務プロセスを抜本的に見直して再設計する業務改革手法のことをいいます。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 03 業務分担の見直し等の促進 | 所属長や係長は、超過勤務の実績値や年次有給休暇の取得率等を通じて、特定の職員に業務が偏っていないか等の確認を行い、必要に応じて業務分担の見直しを行い、計画的な年次有給休暇取得を促進します。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 04 推進体制の整備と実施状況の公表 | 「特定事業主行動計画等推進委員会」(以下「委員会」といいます。)を設置し、計画の推進に努めます。また、各部に「特定事業主行動計画等推進小委員会」(以下「小委員会」といいます。)を設置し、小委員会は委員会で話し合われた内容について報告し、部内等へ周知を図ります。また、本プランの取組状況や目標の達成度を年1回公表します。詳細は「5 推進体制」参照。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |

1 考え方

2 選ばれる職場づくり

3 成長できる職場づくり

4 活躍できる職場づくり

4-3 ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進

第5期中野区特定事業主行動計画

②働き方改革の推進

| 主な取組 | 概要 | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 | 令和11年度 | 令和12年度 |
|----------------------------|--|-------|-------|--------|--------|--------|
| 05 超過勤務縮減・分析 | 個人に対する長時間労働の注意喚起(RPA活用)、所属長等による指導、産業医等による面談指導を行います。また、長時間労働のある部署については、各月ごとに要因分析を行います。超過勤務の縮減により、勤務終了から翌日の始業までの休息時間の確保を促進します。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 06 軽装勤務の通年実施 | 職員一人ひとりが場面に合わせて身だしなみを整え、区民の信頼を獲得するとともに、働きやすい職場で職員一人ひとりが活躍し、組織全体のパフォーマンスを高めるため、軽装勤務を通年で実施します。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 07 時差勤務・テレワークの推進 | 柔軟な働き方を研究し、法改正等に沿った休暇制度の充実を図ります。また、テレワークの活用をさらに進めるため、環境や運用ルールの整備を行います。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |

1 考え方

2

職場づくり

3

成長できる職場づくり

4

活躍できる職場づくり

4-3 ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進

第5期中野区特定事業主行動計画

③人事制度等の整備・女性活躍

| 主な取組 | 概要 | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 | 令和11年度 | 令和12年度 |
|---|---|-------|-------|--------|--------|--------|
| 08 人財マネジメントシステムの活用による効果的な人材育成 | 導入した人財マネジメントシステムにより、人事情報（目標管理・職務意向・キャリアプラン・人事評価等）を一元化し蓄積します。蓄積されたデータを元に所属長は長期的・効果的な人材育成を行い、能力開発及びキャリアデザインの実現につながる適正な人事配置を行います。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 09 人事異動における満足度の把握 | 所属長は面接時に各職員の個々の事情を聞き取り、子育てや介護等の状況に可能な限り配慮した人事異動を行います。配慮の結果、配置された職務と職員適性とのマッチングを検証していきます。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 10 女性管理職昇任意欲の醸成 | 係長職や管理職の職責への不安、家庭と仕事との両立を懸念している職員が多数いることなどを踏まえ、昇任意欲醸成のための方策や、今後の制度のあり方について検討します。女性管理職のなり手不足解消に向けた管理職による検討体制を整備し、本人事情を考慮しつつ、昇任意欲と能力を尊重した配置を行います。 | 拡充 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 11 休業取得の促進 | 子育て世代等の職員数が増加していることから、育児休業や介護休暇等、一時的に人員が不足する場合の代替要員について、前倒しによる新規採用や育児休業代替任期付職員、会計年度任用職員による対応を継続するとともに、人材派遣（労働者派遣）の活用等人事制度の整備を進めていきます。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |

1 考え方

2 選ばれる職場づくり

3 成長できる職場づくり

4 活躍できる職場づくり

5 推進体制

(1) 特定事業主行動計画等推進委員会

| 主な取組 | 概要 | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 | 令和11年度 | 令和12年度 |
|----------------------------|--|-------|-------|--------|--------|--------|
| 特定事業主行動計画等推進委員会 [委員会] | <p>構成員：安全衛生委員会の委員をもって構成します（主任安全衛生管理者、部安全衛生管理者及び衛生管理者の内から区長が指名したもの）。</p> <p>目的：委員会は、特定事業主行動計画及び障害者活躍推進計画の実施状況の把握・点検・評価を行い、計画の推進に努めます。事務局（総務部職員課）は、本計画を全職員に周知するとともに、年度ごとに実施計画を作成し、進行管理を行います。また、実施状況等について区長等に報告します。</p> | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 特定事業主行動計画等推進小委員会 [小委員会] | <p>構成員：安全衛生小委員会の委員をもって構成します。</p> <p>目的：小委員会は、委員会で話し合われた内容について報告し、部内等へ周知を図ります。また、各部における計画の実施状況を把握・点検し、小委員会で協議・検討した事項について委員会に報告します。</p> | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |

(2) 計画の公表

| 主な取組 | 概要 | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 | 令和11年度 | 令和12年度 |
|-------|---|-------|-------|--------|--------|--------|
| 計画の公表 | 本計画の取組の実施状況や目標の達成度について、年1回、ホームページにおいて公表します。 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |

1 考え方

2 選ばれ
職場づくり

3 成長
職場づくり

4 活躍
職場づくり

4-4 障害者活躍の推進

第2期中野区職員障害者活躍推進計画

「4-4 障害者活躍の推進」は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」といいます。）第7条の3第1項に基づき地方公共団体の任命権者が策定する「第2期中野区職員障害者活躍推進計画」（障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画）として位置づけます。障害のある職員一人ひとりが、障害の特性や個性に応じて能力をより一層発揮し、職場において自分らしく活躍できるよう取組を進めます。

中野区長
中野区教育委員会
中野区議会議長
中野区選挙管理委員会
中野区代表監査委員

1 基本的な考え方

(1) 計画の目的（趣旨）

中野区では、障害のある職員（以下、本計画では「対象区職員」といいます。）が個性やその障害特性に応じて能力を有効に発揮し、安心して働き続けられる職場環境の整備を重要な施策の一つと位置づけています。

本計画は、令和3年に策定した中野区職員障害者活躍推進計画が令和7年度をもって終了することに伴い、これまでの取組の成果と課題を踏まえ、さらなる障害者の活躍推進を図るための第2期計画として策定するものです。

本計画の下、法定雇用率の達成及び継続的な維持に向けて計画的な採用に取り組むとともに、対象区職員がその能力を有効に発揮でき、働きがいを持って活躍できる職場づくりに向けて、着実に取組を進めていきます。

(2) 計画期間

令和8年度～令和12年度（5年間）

※ 計画期間内においても、毎年度取組状況を検証し、必要に応じて内容を見直します。

| 計画 | 期間 | 根拠法 |
|--------------|-----------------|--------------------|
| 計画 | 令和3～7年度 | |
| 第2期計画 | 令和8～12年度 | ◎ 障害者の雇用の促進等に関する法律 |

4-4 障害者活躍の推進

第2期中野区職員障害者活躍推進計画

(3) 計画の周知及び公表

計画の策定または変更を行ったときは、職員に周知するとともに区ホームページに掲載します。また、計画の実施状況等についても、区ホームページにおいて毎年度公表します。

2 前計画の達成状況と今後の課題

(1) 雇用に関する目標の達成状況と今後の課題

※表中の職員数は各年6月1日現在。

| | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|------------------------|---------|---------|----------|----------|---------|---------|-----------|
| 法定雇用率(国・地方公共団体) | 2.50% | 2.50% | 2.60% | 2.60% | 2.60% | 2.80% | 2.80% |
| 中野区雇用率 | 2.37% | 2.50% | 2.37% | 2.49% | 2.36% | 2.54% | 2.61% |
| 算定基礎職員数 | 2,278人 | 2,320人 | 2,405.5人 | 2,412.5人 | 2,501人 | 2,595人 | 2,586人 |
| 対象区職員(障害者)数 ※()内実数 | 54人(38) | 58人(42) | 57人(42) | 60人(45) | 59人(44) | 66人(50) | 67.5人(52) |
| 対象区職員(常勤職員)の新規採用人数 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| 対象区職員(会計年度任用職員)の新規採用人数 | — | — | — | — | — | 3 | 3 |

【達成状況】 中野区の障害者雇用率は、計画期間においてゆるやかな上昇傾向にあるものの、計画各年において法定雇用率を達成できませんでした。未達成の要因としては、法定雇用率の上昇や対象区職員の退職、障害者雇用率の分母である算定基礎職員数が会計年度任用職員の採用増加を起因として増加傾向にあること等が挙げられます。

【主な取組内容】

- ・各年において計画的に常勤の対象区職員を採用し、令和3年度以降に12名を採用しました。
- ・令和6年度より会計年度任用職員の対象区職員の採用選考を開始し、新たに6名を採用しました。

【今後の課題】 今後も法定雇用率の上昇を見込んでいることから、計画的に常勤及び会計年度任用職員の対象区職員を採用していく必要があります。また、法定雇用率達成後も安定して法定雇用率を維持できるよう、定年退職などの退職を一定考慮し、継続的に対象区職員を採用していく必要があります。

4-4 障害者活躍の推進

第2期中野区職員障害者活躍推進計画

(2) 定着率に関する目標の達成状況と今後の課題

| | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 対象区職員(常勤職員)の採用後1年の定着率 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | — |

【達成状況】 採用から1年の間で退職した職員はおらず、定着率100%を達成することができました。

【主な取組内容】 ・採用前面談を実施し、対象区職員の障害特性や能力、配慮事項等を把握し、適切な職場配置・職務選定を行いました。
・採用後においても定期的に面談を実施し、業務の様子や体調面の確認、配慮事項の確認・調整等を行いました。

【今後の課題】 障害の症状や程度は採用後も変化していくことから、採用年度以降も対象区職員に対して継続的に相談・定着支援を行っていく必要があります。また、適切な合理的配慮を提供するために、職員の障害理解を促進するための研修を充実させていく必要があります。

(3) 満足度に関する目標の達成状況と今後の課題

| ■ これまで中野区の職員として働いてきたことへの全体評価を教えてください | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 選択肢 | 令和3年度 | | 令和4年度 | | 令和5年度 | | 令和6年度 | | 令和7年度 | |
| ①満足 | 29.2% | 66.7% | 19.0% | 57.1% | 21.1% | 68.4% | 23.1% | 53.8% | 15.0% | 50.0% |
| ②やや満足 | 37.5% | | 38.1% | | 47.4% | | 30.8% | | 35.0% | |
| ③どちらでもない | 29.2% | | 33.3% | | 15.8% | | 30.8% | | 30.0% | |
| ④やや不満 | 4.2% | 4.2% | 0.0% | 9.5% | 5.3% | 15.8% | 7.7% | 15.4% | 10.0% | 20.0% |
| ⑤不満 | 0.0% | | 9.5% | | 10.5% | | 7.7% | | 10.0% | |
| ■ 現在の仕事内容への満足度を教えてください | | | | | | | | | | |
| 選択肢 | 令和3年度 | | 令和4年度 | | 令和5年度 | | 令和6年度 | | 令和7年度 | |
| ①満足 | 25.0% | 62.5% | 19.0% | 52.4% | 15.8% | 63.2% | 30.8% | 57.7% | 30.0% | 55.0% |
| ②やや満足 | 37.5% | | 33.3% | | 47.4% | | 26.9% | | 25.0% | |
| ③どちらでもない | 20.8% | | 19.0% | | 10.5% | | 26.9% | | 25.0% | |
| ④やや不満 | 16.7% | 16.7% | 14.3% | 28.6% | 21.1% | 26.3% | 11.5% | 15.4% | 20.0% | 20.0% |
| ⑤不満 | 0.0% | | 14.3% | | 5.3% | | 3.8% | | 0.0% | |
| ■ 現在の仕事の業務量についてどのように感じていますか | | | | | | | | | | |
| 選択肢 | 令和3年度 | | 令和4年度 | | 令和5年度 | | 令和6年度 | | 令和7年度 | |
| ①多い | 25.0% | 37.5% | 23.8% | 57.1% | 26.3% | 52.6% | 19.2% | 46.2% | 15.0% | 30.0% |
| ②やや多い | 12.5% | | 33.3% | | 26.3% | | 26.9% | | 15.0% | |
| ③どちらでもない | 54.2% | | 38.1% | | 42.1% | | 50.0% | | 55.0% | |
| ④やや少ない | 4.2% | 8.3% | 0.0% | 4.8% | 5.3% | 5.3% | 0.0% | 3.8% | 10.0% | 15.0% |
| ⑤少ない | 4.2% | | 4.8% | | 0.0% | | 3.8% | | 5.0% | |

| ■ 物理的な職場環境(休憩スペースや導線の確保、就労支援機器の整備等)についてどのように感じていますか | | | | | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 選択肢 | 令和3年度 | | 令和4年度 | | 令和5年度 | | 令和6年度 | | 令和7年度 | |
| ①満足 | 16.7% | 41.7% | 9.5% | 14.3% | 10.5% | 21.1% | 11.5% | 26.9% | 5.0% | 30.0% |
| ②やや満足 | 25.0% | | 4.8% | | 10.5% | | 15.4% | | 25.0% | |
| ③どちらでもない | 16.7% | | 19.0% | | 21.1% | | 23.1% | | 25.0% | |
| ④やや不満 | 37.5% | 41.7% | 33.3% | 66.7% | 21.1% | 57.9% | 26.9% | 50.0% | 25.0% | 45.0% |
| ⑤不満 | 4.2% | | 33.3% | | 36.8% | | 23.1% | | 20.0% | |
| ■ 職場や区の相談体制・支援体制等についてどのように感じていますか | | | | | | | | | | |
| 選択肢 | 令和3年度 | | 令和4年度 | | 令和5年度 | | 令和6年度 | | 令和7年度 | |
| ①満足 | 17.4% | 21.7% | 9.5% | 14.3% | 10.5% | 26.3% | 15.4% | 26.9% | 5.0% | 15.0% |
| ②やや満足 | 4.3% | | 4.8% | | 15.8% | | 11.5% | | 10.0% | |
| ③どちらでもない | 47.8% | | 28.6% | | 26.3% | | 38.5% | | 55.0% | |
| ④やや不満 | 21.7% | 30.4% | 23.8% | 57.1% | 26.3% | 47.4% | 19.2% | 34.6% | 20.0% | 30.0% |
| ⑤不満 | 8.7% | | 33.3% | | 21.1% | | 15.4% | | 10.0% | |
| ■ あなたの障害に対する勤務上の配慮についてどのように感じていますか | | | | | | | | | | |
| 選択肢 | 令和3年度 | | 令和4年度 | | 令和5年度 | | 令和6年度 | | 令和7年度 | |
| ①満足 | 30.4% | 52.2% | 19.0% | 33.3% | 15.8% | 36.8% | 15.4% | 30.8% | 20.0% | 45.0% |
| ②やや満足 | 21.7% | | 14.3% | | 21.1% | | 15.4% | | 25.0% | |
| ③どちらでもない | 30.4% | | 28.6% | | 26.3% | | 30.8% | | 35.0% | |
| ④やや不満 | 17.4% | 17.4% | 14.3% | 38.1% | 26.3% | 36.8% | 34.6% | 38.5% | 15.0% | 20.0% |
| ⑤不満 | 0.0% | | 23.8% | | 10.5% | | 3.8% | | 5.0% | |

4-4 障害者活躍の推進

第2期中野区職員障害者活躍推進計画

- 【達成状況】 令和7年度は6項目のうち3項目が前年度比の満足度を下回っており、「アンケートの各項目ごとの満足度が、前回の満足度を上回る」目標は達成できませんでした。
- 【主な取組内容】
- ・対象区職員の職場選定にあたっては、障害特性や配慮事項に加え、職務意向シートによる本人希望や異動前職場へのヒアリング内容等を考慮し、配置検討を行いました。
 - ・就労支援機器導入に係る調査を実施し、本人・配属職場へヒアリングを行ったうえで、合理的配慮に基づく適切な就労支援機器を導入しました。
- 【今後の課題】 障害のある職員の業務や職場環境に関する満足度の向上を図るため、面談などを通じて満足度が低下した要因を把握し、必要な対策を講じることで、働きやすい職場環境の整備に一層努めていく必要があります。

3 指標と目標値

| | 基準値(令和7年度実績) | 第2期目標(令和12年度末) |
|--|--------------------------|--------------------|
| 雇用に関する目標 当該年6月1日時点の実雇用率を法定雇用率(下段)以上に達成・維持 | 2.61% (2.80%) | 3.00%以上 (3.00%) |
| 定着率に関する目標 新規採用後[①1年]及び[②3年]の定着率100% (職務に起因しない疾病等による退職を除く) | 100% ※令和6年度採用者の1年後定着率 | ①100% / ②100% |
| 満足度に関する目標 対象区職員の業務や職場環境の満足度向上 (計画終了年度における満足度が計画初年度以上を目指す) | 一部項目で満足度低下 | 全項目で満足度向上 |

国・地方公共団体の法定雇用率(障害者雇用率)

令和6年4月以降は3.0%(経過措置として令和6年4月から令和8年6月までの間は2.8%)。[障害者雇用促進法施行令]

4-4 障害者活躍の推進

第2期中野区職員障害者活躍推進計画

4 取組内容

| 主な取組 | 概要 | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 | 令和11年度 | 令和12年度 |
|------------------------|--|-------|-------|--------|--------|--------|
| 01 障害者の活躍を推進する体制の整備 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者雇用推進者(雇用推進者)の選任 総務部職員課長をその職に充てます。 ○ 障害者職業生活相談員(相談員)の選任 雇用推進者が、職員課職員の中から人事係長ほか計5名程度を選任します。選任された相談員は、東京労働局が開催する「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講します(選任予定の者を含む)。 ○ 障害者雇用支援員(支援員)の設置 対象区職員への定着支援や配属職場・関係者への助言・相談対応など専門的な支援を行う会計年度任用職員(専門職)を設置し、職員課に配置します。 ○ 相談・支援窓口の開設 総務部職員課(障害者雇用支援員)を相談・支援窓口とします。 ○ 特定事業主行動計画等推進委員会(委員会及び小委員会)の設置 [再掲] 特定事業主行動計画及び障害者活躍推進計画の実施状況の把握・点検・評価を行い、計画の推進に努めます。 | | | | | |
| | | 拡充 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |

1 考え方

2

職場づくり

3

成長できる職場づくり

4

活躍できる職場づくり

4-4 障害者活躍の推進

第2期中野区職員障害者活躍推進計画

| 主な取組 | 概要 | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 | 令和11年度 | 令和12年度 |
|-------------------------|---|-------|-------|--------|--------|--------|
| 02 職場環境の整備 | <ul style="list-style-type: none"> 就労支援機器※の配備（毎年調査を実施） ※障害のある方が業務を行う上での作業を容易にして、効率的に業務を遂行するために必要な機能を備えた機器。 合理的配慮に関する基礎知識の習得や庁内手続きの明確化等を目的とした手引きの作成・周知 合理的な配慮が必要な場合における什器等の設置 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 03 障害理解促進 | <ul style="list-style-type: none"> 管理職・受入職場（同僚や上司）を対象とした障害理解促進研修の実施 管理者向けハンドブックの作成・周知 | 拡充 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 04 障害者の活躍の基本となる職務の選定 | <ul style="list-style-type: none"> 職員の障害特性や業務適性を考慮した適正な職務選定や創出、事務分担の見直し 障害のある職員の受入所属が職員の障害特性や配慮事項等を把握し、適切な支援・合理的配慮を行えるよう、また、障害特性や配慮事項履歴、業務適性等に基づく適正な職場配置を行えることを目的としたプロフィールシートの実施 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |

1 考え方

2 選ばれる職場づくり

3 成長できる職場づくり

4 活躍できる職場づくり

4-4 障害者活躍の推進

第2期中野区職員障害者活躍推進計画

| 主な取組 | 概要 | 令和8年度 | 令和9年度 | 令和10年度 | 令和11年度 | 令和12年度 |
|------------------------|--|-------|-------|--------|--------|--------|
| 05 人事管理（募集・採用・定着支援） | <ul style="list-style-type: none"> 計画的な常勤職員・会計年度任用職員の採用 募集・採用に当たっては、障害の種別によらず意欲や熱意があれば応募可能とするために、以下の応募条件を排除します。 <ul style="list-style-type: none"> 特定の障害を排除すること、又は特定の障害に限定すること 自力で通勤できることといった条件を設定すること 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定すること 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること 新規採用職員への採用前面談・採用後面談の実施 柔軟・多様な働き方の推進（テレワークや時差出勤） 休暇制度の促進（時間単位の年次有給休暇など） キャリア形成の支援 常勤職員：定期面談や研修の実施、昇任制度の周知 会計年度任用職員：常勤職員（区障害者採用選考）への受験勧奨 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |
| 06 事務アシストステーション | <p>共用事務用品の管理などの全庁的な業務を行うとともに、各課で取り組む定型業務等について依頼を受け、各課の業務を支援する「事務アシストステーション」を設置します。運営は、障害のある職員及び中野区職員ジョブコーチが担います。</p> | 拡充 | 推進 | 推進 | 推進 | 推進 |

1 考え方

2

職場づくり

3

成長づくり

4

活躍づくり



中野区人材育成総合プラン

令和8(2026)年度～令和12(2030)年度

発行年月 令和8年2月

編集・発行 中野区総務部職員課
東京都中野区中野四丁目11番19号
<https://www.city.tokyo-nakano.lg.jp>