

令和 8 年(2026年) 7 月 7 日
 総 務 委 員 会 資 料
 総 務 部 職 員 課

「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）」の実績状況等及び健康経営の取組状況について

1 令和7年度の中野区特定事業主行動計画の実績状況等

(1) 年次有給休暇の取得状況（毎年1月1日から12月31日の数値）

	目標 (R7年)	R4年	R5年	R6年	R7年
年次有給休暇取得率		76.8%	80.1%	80.1%	79.2%
10日以上取得した職員割合		79.9%	80.3%	81.5%	82.3%
15日以上取得した職員割合	100%	61.8%	66.6%	67.9%	67.5%

※15日以上取得した職員割合は、採用1・2年目職員を除く

(2) 超過勤務時間の状況（毎年度4月1日から3月31日の数値）

	目標 (R7年度)	R4年度	R5年度	R6年度	R7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45時間超		667人	963人	1099人	850人
年間360時間超		122人	161人	181人	156人

※月間45時間超は延人数

(3) 男性職員の育児関連休暇の取得状況（毎年度4月1日から3月31日の数値）

		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%	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%	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

(4) 男女別の育児休業の取得状況（毎年度4月1日から3月31日の数値）

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

(5) 管理職に占める女性割合・各役職段階に占める女性割合（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%

(6) 男女の賃金の差異（令和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に基づき男女の賃金の差異について、報告する。

ア 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)
常勤職員(任期の定めのない常勤職員)	90.9%
会計年度任用職員、再任用職員、再任用短時間職員、任期付職員、任期付短時間職員	72.0%
全職員	72.9%

イ 「常勤職員（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

（ア）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)
部長	97.0%
課長	98.3%
総括係長	96.4%
係長	100.5%

（イ）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	96.1%
31～35年	96.7%
26～30年	91.1%
21～25年	99.7%
16～20年	84.5%
11～15年	85.6%
6～10年	93.0%
1～5年	88.6%

※ 勤続年数は、中野区採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

2 健康経営の取組状況について

（1）内容

職員の健康保持・増進を図り、業務効率の向上や職員の定着及びモチベーションの向上につなげ、区政推進力の強化に向け、健康経営の取組を推進する。

（2）今年度の主な取組

ア 健康経営の推進（健康経営優良法人の取得）

健康経営推進体制の整備や健康経営宣言の実施、計画の策定等を行い、健康経営を全庁的な取組として展開する。その取組・成果に関する外部評価として、健康経営優良法人の認定取得を目指す。

イ 中野区職員の健康課題分析

職員の健康診断結果を専門的に分析し、健康課題を把握することで、課題に応じた効果的な健康保持・増進施策の検討、実施を行う。

ウ 健康セミナーの実施

職員の健康課題を踏まえた健康セミナーを開催することにより、職員の健康意欲の向上や健康増進を図るとともに、健康経営の取組の機運醸成及び理解を促進する。

エ 健康チェック拠点（^{エイチベース}H-BASE（ヘルスベース））の整備

職員健康管理室に体組成計や血圧計等を設置し、職員が気軽に自分の健康状態を把握できる環境を整備する。

オ メンタルヘルス相談の強化

新規採用職員を対象にメンタルヘルスの問題や身体的な不調を早期に発見し適切な対応につなげるため、職員健康管理室の保健師による面談を実施する。

カ 各種情報の提供

区で取り組んでいる健康経営に関する情報をホームページ等に掲載することで、区民及び職員に健康情報を発信する。

（３）今後の方向性

健康経営の取組については、中長期的な視点に立ち、段階的かつ継続的に実施していく。

今年度は、職員の健康診断結果等の分析を通じて職員全体の健康課題を把握するとともに、健康セミナーの実施等を通じて、職員一人ひとりが自身の健康を「自分事」として捉え、主体的に健康保持・増進に取り組むことができる環境づくりを進めていく。

来年度以降については、分析結果を踏まえ、生活習慣に起因する健康課題や性差に特有の健康課題などの解決に資する取組を展開していく。