

【件名】

「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）」の実績状況等及び次期計画策定の考え方について

【要旨】

区では、令和2年4月に「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）」を策定し、職員のワーク・ライフ・バランスと女性活躍を推進し、全ての職員が働きやすく、活躍できる職場づくりを進めている。

については、令和6年度の中野区特定事業主行動計画の実績状況等及び次期計画策定の考え方について以下のとおり報告する。

1 令和6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)	R3年	R4年	R5年	R6年
年次有給休暇取得率		74.3%	76.8%	80.1%	80.1%
10日以上取得した職員割合		77.2%	79.9%	80.3%	81.5%
15日以上取得した職員割合	100%	59.2%	61.8%	66.6%	67.9%

※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)	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
1人1か月平均	6時間未満	6.9時間	6.4時間	8.5時間	8.9時間
月間45時間超		656人	667人	963人	1099人
年間360時間超		110人	122人	161人	181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)	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
出産支援 休暇	取得率	100%	97.0%	97.4%	100%	90.6%
	取得平均日数		1.9日	2.0日	2.0日	1.9日
育児参加 休暇	取得率	100%	87.9%	92.3%	89.6%	81.3%
	取得平均日数		3.9日	4.5日	4.2日	4.2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)	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
1日以上	男性		63.6%	67.5%	82.7%	82.4%
	女性		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%
	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)	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
管理職割合		30%以上	26.6%	22.7%	20.0%	21.4%	21.0%
役職 段階 別	部長		26.4%	25.0%	21.1%	17.7%	17.7%
	課長		23.0%	18.1%	15.5%	18.6%	18.1%
	総括係長		28.0%	28.8%	31.3%	32.1%	36.0%
	係長		50.6%	50.3%	50.6%	50.2%	48.5%

(6) 男女の賃金の差異（令和6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）	92.7%
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	67.5%
全職員	73.0%

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)
部長級	109.1%
課長級	101.5%
総括係長	100.5%
係長級	98.6%

(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	96.6%
31～35年	94.9%
26～30年	94.2%
21～25年	102.0%
16～20年	86.5%
11～15年	83.6%
6～10年	93.4%
1～5年	90.5%

※ 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 次期計画策定の考え方

第4期中野区特定事業主行動計画は令和7年度末に計画期間が終了することから、令和8年度以降を計画期間とする第5期中野区特定事業主行動計画（以下「次期計画」という。）の策定に向けた検討を進めていく。

次期計画の検討に当たっては、計画の根拠となる関係法令の改正等の状況を踏まえ、さらに、令和5年12月に総務省が策定した自治体向けの「人材育成・確保基本方針策定指針」では、ワーク・ライフ・バランスの実現、職場の健康管理等に関する取組、働きやすい職場の雰囲気整備、職員のエンゲージメントの把握などの職員の育成・確保の取組を具体化する際に検討すべき事項が示されたことから、次期計画との整合を図る必要がある。

このような背景から、「中野区特定事業主行動計画」、「中野区職員障害者活躍推進計画」及び「中野区人材育成計画」については、次期基本計画と計画期間の整合を図りつつ、職員の育成・確保の視点から整理・統合し、進行管理を一体的に行うことで持続的な改善（スパイラルアップ）が期待できることから、一体的な計画とすることを検討していく。