

プレスリリース

報道関係者各位

2025 年 12 月 18 日

株式会社ワーク・ライフバランス

中野区が「男性育休 100%宣言」ほか 4 つの働き方改革宣言に賛同 ～区職員および区内企業・地域への働き方改革を加速～

このたび、中野区（区長：酒井直人氏）が、3,600 社以上の働き方改革コンサルティングを手がける株式会社ワーク・ライフバランス（本社：東京都港区、代表取締役社長：小室淑恵、以下「当社」）の「**男性育休 100%宣言**」「**勤務間インターバル宣言**」「**女性の再就職応援宣言**」「**介護離職ゼロ宣言**」（以下「4 宣言」）に賛同、2025 年 12 月 18 日に記者会見を行いました。

中野区は、2024 年の区役所新庁舎移転を契機に職員の働き方改革を本格化させています。今回の賛同を踏まえ、区役所内の働きやすい環境整備に加えて、区内企業・地域社会へも機運を広げ、仕事と生活の調和と生産性向上を目指します。

記者会見では、当社代表取締役社長・小室淑恵より男性育休、勤務間インターバル制度、女性の再就職応援、介護離職ゼロの意義と必要性を説明し、続いて酒井区長が中野区の取組内容を紹介しました。



▲中野区・酒井区長と当社代表取締役社長・小室淑恵（2025 年 12 月 18 日の記者会見）

■中野区の取組み背景と今後の取組み

中野区では、あらゆるライフステージの中でも働き続けられる環境づくりを目指しています。令和6年5月に開庁した新庁舎は第38回日経ニューオフィス賞において「ニューオフィス推進賞」および自治体庁舎として全国初となる「クリエイティブ・オフィス賞」を受賞し、その先進性と働きやすい環境整備が国内外からも高く評価されています。

これらの取組みをふまえ、中野区は、性別やライフステージを問わず働き続けられる環境・制度整備を目指し、女性管理職比率や年次有給休暇取得率の向上、職員の働き方の見直しを重点施策に掲げています。今回の4宣言への賛同は、その方向性を区全体で加速させるものです。

今後は、幹部層から働き方を推進する研修の実施やKGI、KPIによる指標の設定など、働き方改革を地域や区内へ広げる具体的な取組みを進めていきます。



中野区
NAKANO CITY

**4宣言への賛同は
自治体初！**

**男性育休100%宣言**

**勤務間インターバル宣言**

**女性の再就職応援宣言**

**介護離職ゼロ宣言**

 **株式会社ワークライフバランス**

■中野区 酒井 直人区長による賛同表明コメント



中野区では、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する「中野区人材育成総合プラン」の策定に向けて取り組んでいます。

区民サービスの向上と安定的な提供のためには、中野区が常に「選ばれる」「成長できる」「活躍できる」職場であり続ける必要があります。ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進、健康経営の取組は、区の職員力・組織力向上のための最も重要な施策の一つです。

自治体初となる4宣言への賛同は、区の取組を更に前進させるための私の決意を示すものです。働き方改革の旗振り役として、区内全体のワーク・ライフ・バランス推進に向けた機運を一層高める契機とできればと考えています。

酒井 直人

■当社代表取締役社長・小室淑恵コメント



中野区が4つの宣言に賛同されたことは、働きやすさと生産性の両立を本気で進めようとする強い意思の表れだと感じています。新庁舎でのDX推進やフリーアドレス化、部署横断の連携を生む空間づくりなど、中野区はすでに先進的な改革を実践され、その成果が表れ始めています。

今回の賛同によって、こうした改革がさらに加速し、職員の皆様がより働きやすく、力を発揮できる環境が一層整っていくことを期待しています。そして、その好循環が区民サービスや区内企業へと広がり、中野区ならではの新しい働き方モデルが発展していくことを

心から願っています。

小室 淑恵

■取材のご希望

報道関係者で、本件に関して取材をご希望の場合は、以下よりお申込みください。

<取材問い合わせ・お申込み>

株式会社ワーク・ライフバランス 広報担当 三山（みやま）

メールアドレス：media@work-life-b.com 携帯：070-2262-9043（三山）

■株式会社ワーク・ライフバランスについて

2006 年創業以来、企業の働き方改革により業績と従業員のモチベーションの双方を向上させることにこだわり、働き方改革コンサルティング事業を中心に展開。これまでに自治体・官公庁も含め企業 3,000 社以上を支援。残業 30%削減に成功し、営業利益 18%増加した企業や、残業 81%削減し有給取得率 4 倍、利益率 3 倍になった企業など、長時間労働体質の企業への組織改革が強み。

会社名：株式会社ワーク・ライフバランス

代表者：代表取締役社長 小室 淑恵

サイト：<https://work-life-b.co.jp/>

創立年月：2006 年 7 月

資本金：1,000 万円

主な事業内容：

働き方改革コンサルティング事業・講演・研修事業・コンテンツビジネス事業・コンサルタント養成事業
働き方改革支援のための IT サービス開発・提供・「朝メールドットコム®」「ワーク・ライフバランス組織診断」「介護と仕事の両立ナビ®」・カードゲーム体験型研修「ライフ・スイッチ®」

実績：3,000 社以上（国土交通省、鹿島建設中部支店、住友生命保険相互会社、株式会社アイシン、内閣府、三重県、埼玉県教育委員会など）



・代表 小室 淑恵プロフィール

2014 年 9 月より安倍内閣「産業競争力会議」民間議員を務め、働き方改革関連法案施行に向けて活動し、2019 年の国会審議で答弁。2019 年 4 月の施行に貢献。国政とビジネスサイドの両面から働き方改革を推進している。年間 200 回の講演依頼を受けながら、自身も残業ゼロ、二児の母として両立している。

<本件に関する報道関係者様からのお問合せ先>

株式会社ワーク・ライフバランス 広報 三山（みやま）

TEL：03-5730-3081 / Mobile：070-2262-9043 / Email：media@work-life-b.com

●男性育休 100%に関する取組み

<これまでの取組み>

1. 職員が安心して育児等に取り組むことができる職場環境を整備することを宣言する「イクボス宣言」を、特別職を含む全管理職が実施
2. 男性職員に子育て関連休暇を周知するために「男性職員のための子育て休暇の手引き」を導入
3. 配偶者等が出産予定の場合に、所属長に対して「子育て休暇等計画シート」を提出する仕組みの導入
4. 育児休業から復職しワーク・ライフ・バランスを実現している男性職員の体験談を「男性職員の育休取得体験談」として編纂・庁内周知

<今後の取組み>

1. 男性育休 100%宣言への賛同

2019年3月より賛同募集を開始。企業・組織の代表者による宣言で、経営者・代表者が男性育休取得に向けた社会機運の向上を目的としています。また、妊産婦の死因の一位は産後うつによる自殺であり、男性の育児休業は命を守る役割もあります。組織の規模や現在の取得状況などは問わず、将来的に男性であっても育児休業が取得しやすい環境の実現を目指します。



【宣言組織数：237 組織（2025 年 12 月時点）】

法務省、三重県、広島県、富山県、和歌山県、高知県、会津若松市、入間市など

詳細：https://work-life-b.co.jp/mens_ikukyu_100/

中野区は、自治体で 10 番目に宣言しました。

2. 男性職員のための子育て休暇の手引きの全面改訂

閲覧性向上のため、レイアウト等を全面改訂



●勤務間インターバルに関する取組み

<これまでの取組み>

1. 超過勤務の縮減及び年次有給休暇推進に向けた通知

年度当初に各部長に通知し、四半期毎に超過勤務の実態を取りまとめて総務部長への報告を依頼

2. RPA による長時間労働者への注意喚起

長時間労働者及び所属長に RPA による注意喚起メールを送信

<今後の取り組み>

1. 勤務間インターバル宣言への賛同

2022年3月から賛同募集を開始。「勤務間インターバル制度」とは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を設けることで、働く人の生活時間や睡眠時間を確保するもので、インターバルは11時間を推奨しています。従業員の健康を守り、過労死を防止するだけでなく、生産性を高め企業や組織の価値最大化を実現します。



【宣言組織数：65組織（2025年12月時点）】

主な宣言組織：子ども家庭庁、岡山県、富山県、愛知県、高知県、東大和市、福島市など

詳細：<https://work-life-b.co.jp/workinterval>

中野区は、自治体で8番目に宣言しました。

2. 勤務間インターバルの考え方を全管理職員（学校長を含む）に周知

短時間睡眠の健康面・安全面への影響など、健康経営の視点を管理職（学校長を含む）に周知



●女性の再就職応援に関する取り組み

<これまでの取り組み>

1. 特別区人事委員会が実施する経験者採用試験・選考の活用
2. 区選考の実施
3. 会計年度任用職員等の採用（毎年度）

<今後の取り組み>

1. 女性の再就職応援宣言への賛同

2023年7月から賛同募集を開始。育児や介護、パートナーの長時間労働や転勤といった事情で自らの仕事やキャリアをあきらめてしまう女性たちが、再び活躍できる環境を整備し、企業の人材不足を救い、価値観の多様性を生み出し、企業・組織のイノベーション創出につなげます。

【宣言組織数：24組織（2025年12月時点）】

主な宣言組織：和歌山県、高知県、東大和市、福島市など



詳細：https://work-life-b.co.jp/womens_career.html

中野区は、自治体で5番目に宣言しました。



2. 職員採用サイトのコンテンツ充実（離職女性への訴求力向上）

再就職・再チャレンジの場として、現に中野区で活躍している職員の働き方を紹介するなど、区で働くイメージが具体的に想起されるコンテンツを作成

3. 多様な人材の採用のあり方に関する検討の推進

特別区人事委員会が実施する試験・選考や区選考を活用し、多様な人材が活躍できる職場環境の構築を図る

●介護離職ゼロに関する取組み

<これまでの取組み>

1. 介護関連休暇の導入・運用

2. 翌年度に向けた職務意向申告の中で介護事情について確認し、所属長面接の中で配慮事項等を確認

<今後の取組み>

1. 介護離職ゼロ宣言への賛同

2025年12月から賛同募集を開始。介護を個人や各家庭が抱え込まずに職場で安心して相談ができ、仕事と介護を両立しながらもキャリアも諦めずに活躍できる組織・社会を目指します。避けられない高齢化社会においても安心して、ワークもライフも大切な人との時間も諦めなくて良い未来の実現に貢献します。

【宣言組織数：5組織（2025年12月時点）】

主な宣言組織：中野区

詳細：https://work-life-b.co.jp/20251215_37141.html

中野区は、自治体で初めて宣言しました。

2. 対象者へのきめ細やかな支援及びともに働く職員への理解促進

利用可能な制度等を整理し、個別事情に合わせた周知を実施

周囲の職員やまだ介護に直面していない職員にもワーク・ライフ・バランスと多様な人材の活躍に関する理解を促す

