

千代田区特定事業主行動計画（第3期）—令和8～12年度— 【概要版】

「千代田区特定事業主行動計画」は、「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」に基づき策定が義務付けられた計画で、特定事業主として任命権者（区長、区議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会）が連名で策定するものです。

第3期計画策定にあたり、令和3年4月に策定した第2期計画の検証と職員アンケートの結果等を踏まえ、目標値や取組内容の見直しを行いました。すべての職員が家庭生活と仕事を両立しながら活躍し、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つため、組織変革（※）を実行し、職員が働きやすく、持てる能力を最大限発揮できる職場を目指した取組みを進めます。

現状と課題

第2期計画で定めた目標・指標の現状は下表のとおりです。

目標・指標	目標値 (令和7年度)	第2期計画 策定時の数値	最新値
目標1 ワーク・ライフ・バランスの推進			
職員一人・1か月当たりの平均超過勤務時間	7時間40分 (20%減)	9時間35分 (令和元年度)	9時間50分 (3%増) (令和6年度)
職員一人当たりの年次有給休暇取得日数	18日	16.7日 (令和元年度)	17.2日 (令和6年度)
年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員の割合	0%	5.0% (令和元年度)	1.2% (令和6年度)
ワーク・ライフ・バランスに満足している職員の割合	75%	51% (令和2年度)	51% (令和7年度)
目標2 安心して育児・介護と両立できる職場環境の整備			
出産支援休暇取得率	100%	75.0% (令和元年度)	76.2% (令和6年度)
育児参加休暇取得率	100%	66.7% (令和元年度)	71.4% (令和6年度)
男性職員の育児休業取得率	50%	29.2% (令和元年度)	95.2% (令和6年度)
目標3 女性の活躍に向けた支援の充実			
管理・監督者※に占める女性職員の割合 ※部長級・課長級・係長級の職員	40%	33.5% (令和元年度)	35.0% (令和7年度)

○超過勤務時間

職員アンケートでは、超過勤務が多い要因として「業務量が多い」「突発的な業務や対応が多く、計画的に進められない」が上位の理由として挙げられており、慢性的な業務過多や予測困難な業務が多いことが課題である。

○年次有給休暇の取得

職員一人当たりの取得日数は他自治体と比べ高い水準にある。一方、取得日数5日未満の職員や休暇を取得しにくいと感じている職員が一定数いることは課題である。

○管理職になりたくない理由

職員アンケートでは、「責任や負担が重くなる」「議会対応に不安がある」「メリット・魅力がわからない」「休暇を取得しにくくなる」「組織運営のスキルに不安がある」「部下の指導・育成・評価のスキルに不安がある」が上位の理由となっている。男女ともに負担感や業務・スキルへの不安が、管理職昇任を目指す課題であった。

基本理念と目標・指標・取組

基本理念

「ワーク・ライフ・バランスを実現し、だれもが生き活きと能力を発揮できる環境づくりを」

第3期計画の目標・指標・取組みは下表のとおりです。

目標・指標	目標値 (令和12年度)	最新値	内容
目標1 ワーク・ライフ・バランスの推進			
職員一人・1か月当たりの平均超過勤務時間	8時間 (約20%減)	9時間50分 (令和6年度)	<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランス研修の実施 超過勤務縮減に向けた取組み強化 年次有給休暇取得促進に向けた取組み 柔軟な働き方に資する制度の構築等
職員一人当たりの年次有給休暇取得日数	18日	17.2日 (令和6年度)	
年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員の割合	0%	1.2% (令和6年度)	
ワーク・ライフ・バランスに満足している職員の割合	75%	51% (令和7年度)	
目標2 安心して育児・介護と両立できる職場環境の整備			
出産支援休暇取得率	100%	76.2% (令和6年度)	<ul style="list-style-type: none"> 男性職員の育児参加の促進 両立支援冊子の継続利用の促進 両立支援研修の実施 育児休業・介護休暇取得者への情報提供の強化 職層ごとの育児休業・介護休暇取得への人的支援
育児参加休暇取得率	100%	71.4% (令和6年度)	
男性職員の育児休業取得率	100%	95.2% (令和6年度)	
目標3 女性の活躍に向けた支援の充実			
管理・監督者に占める女性職員の割合	管理職25% 監督職45%	管理職22.5% 監督職39.0% (令和7年度)	<ul style="list-style-type: none"> キャリア形成の意識付け 職務経験の向上を目指したジョブローテーションの実施 管理職の働き方改革 管理職の魅力のPR 管理・監督者へのサポート体制の充実

※組織変革とは

いかなる時代でも質の高い行政サービスを提供し続ける持続可能な組織をめざし、令和6年度にまとめたパーパス（職員の存在意義）の浸透を軸に、意識改革と働きやすい職場づくり等を進めることで、職員が仕事にやりがいや成長、組織の一体感を感じながら挑戦できる組織への変革に取り組んでいます。