

## 千代田区特定事業主行動計画（第2期）実施状況（令和4年7月公表）

千代田区では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、令和3年4月に「千代田区特定事業主行動計画（第2期）（令和3年度～令和7年度）」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり公表いたします。

### 1 数値目標に係る状況

#### (1) 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※他団体への派遣職員を含む（令和元年度比）

目標値(令和7年度)	令和3年度
7時間40分 (20%減)	9時間24分 (2%減)

令和元年度の職員一人・1か月当たりの平均超過勤務時間は9時間35分

◆職員一人当たりの年次有給休暇取得日数

目標値(令和7年度)	令和3年度
18日	16.6日

◆年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員の割合

目標値(令和7年度)	令和3年度
0%	2.1%

#### (2) 目標2 安心して育児・介護と両立できる職場環境の整備

◆男性職員の出産支援休暇取得率

目標値(令和7年度)	令和3年度
100.0%	67.9%

◆男性職員の育児参加休暇取得率

目標値(令和7年度)	令和3年度
100.0%	71.4%

◆男性職員の育児休業取得率

目標値(令和7年度)	令和3年度
50.0%	60.7%

### (3) 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（令和7年度目標値：40%）

年度	令和3年度	令和4年度
全体	320人	324人
男性	209人	213人
部長級	17人	17人
課長級	42人	44人
課長補佐	59人	63人
係長・主査	91人	89人
女性	111人	111人
部長級	3人	3人
課長級	9人	11人
課長補佐	7人	11人
係長・主査	92人	86人
女性割合	34.7%	34.3%

※管理・監督者とは、部長級・課長級・課長補佐・係長・主査を指す。

## 2 具体的な取組み及び実施内容

### (1) 目標1 ワーク・ライフ・バランスの推進

具体的な取組み	年度	実施内容
ワーク・ライフ・バランス研修の実施	R3	・管理職及び係長職昇任4年目と管理職・係長級で希望する職員を対象に「男性学の視点で考える働き方改革」研修実施

具体的な取組み	年度	実施内容
超過勤務縮減に向けた取組み強化	R3	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全ての所属において超過勤務の上限時間を原則月45時間、年360時間に設定</li> <li>・毎週金曜日をノー残業デーとして設定</li> <li>・毎日18時に退庁を促すチャイムを放送</li> <li>・年に1回、月ごと・係ごとの超過勤務実績を管理職に情報提供するとともに、全庁LANで公表</li> </ul>

具体的な取組み	年度	実施内容
年次有給休暇取得促進に向けた取組み	R3	・一定期日時点で年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員を対象に所属長がヒアリングを行い、年次有給休暇の取得を勧奨

具体的な取組み	年度	実施内容
柔軟な働き方に資する制度の構築等	R3	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児もしくは介護を行う職員、及び障害を有する職員に対する早出遅出勤務の実施</li> <li>・業務の都合上必要と認められる場合、時差勤務を実施</li> <li>・自治体テレワーク推進実証実験を実施</li> </ul>

(2) 目標2 安心して育児・介護と両立できる職場環境の整備

具体的な取組み	年度	実施内容
男性職員の育児参加の促進	R3	・仕事と育児の両立支援冊子を継続配布(令和元年度作成)

具体的な取組み	年度	実施内容
両立支援冊子の改訂	R3	・未実施

具体的な取組み	年度	実施内容
両立支援研修の実施	R3	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業復帰者及び希望する職員に「仕事と育児の両立」研修実施</li> <li>・全職員を対象に「仕事と介護の両立」研修実施</li> <li>・上記の研修にあたって、令和元年度に発行した区の両立支援冊子を配布し、制度の紹介を研修内容に組み込んで実施。</li> <li>・管理職及び係長職昇任3年目と管理職・係長級で希望する職員を対象に「育児・介護職員のマネジメント」研修実施</li> </ul>

具体的な取組み	年度	実施内容
育児休業・介護休暇取得者への情報提供の強化	R3	・未実施

具体的な取組み	年度	実施内容
職層ごとの育児休業・介護休暇取得への人的支援	R3	・臨時的任用職員制度や人材派遣制度を活用し、代替職員確保に努めた。また、職員復帰後も一定期間の引継ぎ期間を設けることで、スムーズな職場復帰に向けた支援を行った。

(3) 目標3 女性の活躍に向けた支援の充実

具体的な取組み	年度	実施内容
キャリア形成の意識付け	R3	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規採用職員を対象に「キャリアデザイン」研修実施</li> <li>・主任昇任予定者を対象に「キャリアデザイン」研修実施</li> </ul>

具体的な取組み	年度	実施内容
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	R3	・東京都への研修派遣や外部団体等への派遣を含めた人事異動を実施

具体的な取組み	年度	実施内容
管理職の働き方改革	R3	・管理職の自己申告における目標設定の必須項目として「超過勤務縮減」を設定

具体的な取組み	年度	実施内容
管理職の魅力のPR	R3	・全職員(特に結婚や子育て、昇任など、家庭や職場での役割の変化を感じる職員)を対象に、管理職を講師とした「キャリアデザイン」研修実施