

# 千代田区特定事業主行動計画（第2期）—令和3～7年度—【概要版】

～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～

「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（以下「女性活躍推進法」という。）」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、区議会議員、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2期計画策定にあたり、平成28年4月に策定した第1期計画（以下「1期計画」という。）の検証と職員アンケートの結果等を踏まえ、目標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、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を進めます。

## 現状と課題

1期計画で定めた目標・指標の現状は下表のとおりです。

1期計画の目標・指標	目標値 (令和2年度)	1期計画 策定時の数値	最新値 達成○ 未達成×
<b>目標1 ワーク・ライフ・バランスの推進</b>			
超過勤務縮減率	20%以上 (平成27年度比)	— 122,464時間17分 (平成27年度)	2.73%増 × 125,811時間41分 (令和元年度)
職員一人当たりの 年次有給休暇取得日数	18日	18日 (平成26年度)	16.7日 × (令和元年度)
ワーク・ライフ・バランスに満足して いる職員の割合	75%	52% (平成27年度)	51% × (令和2年度)
<b>目標2 安心して育児・介護と両立できる職場環境の整備</b>			
出産支援休暇取得率	80%	62.5% (平成26年度)	75% × (令和元年度)
育児参加休暇取得率	80%	62.5% (平成26年度)	66.7% × (令和元年度)
育児休業を取得する男性職員	増加	0人 (平成26年度)	7人 ○ (令和元年度)
両立支援冊子	発行	—	令和元年度発行 ○
<b>目標3 女性の活躍に向けた支援の充実</b>			
管理・監督者に占める 女性職員の割合	40%	23.3% (平成27年度)	33.5% × (令和元年度)

### ○超過勤務時間

1期計画期間中、超過勤務の縮減のための取組を複数開始し、直後に超過勤務が減少したが、その後増加傾向にある。超過勤務縮減の意識が定着していない。

### ○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、健康管理の観点等から、取得日数5日未満の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

職員アンケート結果では、「責任や負担が重くなる」「メリット・魅力がわからない」「議会対応に不安がある」「休暇を取得しにくくなる」「長時間の勤務が困難」「組織運営のスキルに不安がある」が多く挙げられている。

## 基本理念と目標・指標・取組み

### 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」

### 目標・指標・取組み

下表のとおりです。

目標・指標	目標値 (令和7年度)	最新値	取組み
<b>目標1 ワーク・ライフ・バランスの推進</b>			
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ワーク・ライフ・バランス研修の実施</li> <li>超過勤務縮減に向けた取組み強化</li> <li>年次有給休暇取得促進に向けた取組み</li> <li>柔軟な働き方に資する制度の構築等</li> </ul>
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)	
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)	
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)	
<b>目標2 安心して育児・介護と両立できる職場環境の整備</b>			
出産支援休暇取得率	100%	75.0% (令和元年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>男性職員の育児参加の促進</li> <li>両立支援冊子の改訂</li> <li>両立支援研修の実施</li> <li>育児休業・介護休暇取得者への情報提供の強化</li> <li>職層ごとの育児休業・介護休暇取得への人的支援</li> </ul>
育児参加休暇取得率	100%	66.7% (令和元年度)	
男性職員の育児休業取得率	50%	29.2% (令和元年度)	
<b>目標3 女性の活躍に向けた支援の充実</b>			
管理・監督者※に占める 女性職員の割合	40%	33.5% (令和元年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリア形成の意識付け</li> <li>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</li> <li>管理職の働き方改革</li> <li>管理職の魅力のPR</li> </ul>

※管理・監督者とは、部長級・課長級・係長級の職員