

千代田区特定事業主行動計画（第2期）
—令和3～7年度—

令和3年4月

千代田区

はじめに

職員一人ひとりが、ワーク・ライフ・バランスを実現し、能力を発揮するために

平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として平成 26 年度末までの時限法として制定されたものです。これにより国及び地方公共団体は、行政機関として子どもたちの健やかな育成支援対策に取り組むと同時に、職員を雇用する「特定事業主」として、平成 17 年 4 月から 10 年間の「特定事業主行動計画」を策定することが義務づけられました。

千代田区は、平成 17 年度に「千代田区職員次世代育成支援対策行動計画」を策定、平成 22 年度に改定を行い、職員の育児と仕事の両立支援を進めてきました。

次世代育成支援対策推進法は、その後、有効期限が令和 6 年度末まで 10 年間延長されました。

また、平成 27 年 8 月には女性の職業生活における活躍の推進を目的として、「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。）」が成立し、同法においても、地方公共団体に「特定事業主行動計画」の策定が義務づけられました。

これら 2 つの法律に基づく特定事業主行動計画は、仕事と子育ての両立支援に関する環境整備やワーク・ライフ・バランスの推進など共通する課題が多いことから、2 つの行動計画を一体で策定することが可能とされています。

千代田区は、次世代育成支援と女性活躍推進を一体のものとして進めていくための「千代田区特定事業主行動計画（平成 28 年度～令和 2 年度）（第 1 期）（以下「1 期計画」という。）」を平成 28 年 4 月に策定しました。

第 2 期計画策定にあたり、1 期計画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みを進めてまいります。

千代田区長
千代田区議会議長
千代田区選挙管理委員会
千代田区代表監査委員
千代田区教育委員会

目次

I 計画の概要

1 計画の位置付け.....	1
2 計画期間	1
3 対象職員	1
4 推進体制	2
5 実施状況の公表.....	2

II 現状と課題

1 現状	3
2 課題	3

III 計画の基本理念と目標

1 基本理念	6
2 目標	6

IV 具体的な取組み

目標1 ワーク・ライフ・バランスの推進.....	9
目標2 安心して育児・介護と両立できる職場環境の整備	10
目標3 女性の活躍に向けた支援の充実.....	12

V 資料編

1 千代田区の状況（女性活躍推進法に基づく状況把握項目）	13
（1） 採用した職員に占める女性職員の割合	
（2） 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合	
（3） 超過勤務の状況	
（4） 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	
（5） 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率	
（6） 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	
（7） 男性職員の出産支援休暇（2日）及び育児参加休暇（5日）の取得率並びに合計取得日数の分布状況	
（8） セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況	
2 ワーク・ライフ・バランス及び昇任に関する職員アンケート調査 報告書	16
3 管理職の働き方に関するアンケート調査 報告書.....	26

I 計画の概要

1 計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、任命権者（特定事業主）が、連名で策定する特定事業主行動計画として位置付けています。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を期間とします。

※次世代育成支援対策推進法は平成27年4月1日～令和7年3月31日、女性活躍推進法は平成28年4月1日～令和8年3月31日までの時限法です。「千代田区特定事業主行動計画」は、両法律に基づく行動計画を一体のものとして、平成28年4月から令和8年3月31日までの10年間を5年ごとの二期に分けて策定します。

<計画期間のイメージ>

平成 27年度	28	29	30	令和 元年度	2	3	4	5	6	7
次世代育成支援対策推進法（平成27年度～令和6年度）										
女性活躍推進法（平成28年度～令和7年度）										
千代田区特定事業主行動計画(第1期) (平成28年度～令和2年度)						本計画 (令和3年度～令和7年度)				

3 対象職員

区長部局の職員、区議会事務局の職員、選挙管理委員会事務局の職員、監査委員事務局の職員、教育委員会事務局の職員を対象とした計画です。常勤の一般職員、短時間再任用職員のほか、会計年度任用職員等を含む千代田区に勤務するすべての職員を対象とします。ただし小・中学校等に勤務する都費負担職員は、東京都教育委員会が策定する特定事業主行動計画の対象となります。

なお、本計画に定める数値目標については、常勤の一般職員・短時間再任用職員を対象とします。

4 推進体制

本計画の推進体制は次のとおりです。

	分掌事務	構成員
推進委員会	計画の策定、評価、 見直し	・政策経営部人事課長（委員長） ・地域振興部国際平和・男女平等人権課長 ・選挙管理委員会事務局長 ・監査委員事務局長 ・区議会事務局次長 ・教育委員会事務局子ども部子ども総務課長 ・ 〃 子ども部指導課長
推進事務局	計画の策定に係る 検討・調査・作業等	・政策経営部人事課人事係長 ・選挙管理委員会事務局選挙係長 ・監査委員事務局監査係長 ・区議会事務局庶務係長 ・教育委員会事務局子ども部子ども総務課子ども総務係長 ・ 〃 子ども部指導課管理係長

5 実施状況の公表

本計画に基づく取組の状況は、年1回、区のホームページで公表します。

Ⅱ 現状と課題

1 現状

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	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×
目標 1 ワーク・ライフ・バランスの推進			
超過勤務時間縮率 ※他団体への派遣職員 を除く。	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)
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	80%	62.5% (平成 26 年度)	75.0% × (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 ○
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*	40%	23.3% (平成 27 年度)	33.5% × (令和元年度)

* 管理・監督者とは、部長級・課長級・係長級の職員。

2 課題

「1 期計画で定めた目標・指標の現状」のほか、「女性活躍推進法に基づく状況把握項目」（資料編 1）や「ワーク・ライフ・バランス及び昇任に関する職員アンケート調査 報告書」（資料編 2）等から、次のような課題が挙げられます。

- ・超過勤務縮減の意識定着、業務の見直しによる業務量の縮減、業務の効率化
- ・年次有給休暇取得日数の改善（特に取得日数 5 日未満の職員への対応）
- ・出産支援休暇・育児参加休暇・男性の育児休業のさらなる取得
- ・管理・監督者に占める女性職員の割合の目標値 40%の達成

＜超過勤務について＞

- 超過勤務時間は、総時間で見ると 2.73%増えています。職員一人当たり・1 か月当たりの平均超過勤務時間を見ると、平成 27 年度は 9 時間 1 分、令和元年度は 9 時間 13 分となっており、2.2%増加しています。1 期計画期間中、超過勤務の縮減のための取組みを複数開始し、直後に超過勤務が減少しましたが、その後増加傾向にあり、超過勤務縮減の意識は定着していないと考えられます。総時間での比較は職員数の増減の影響があること、一人ひとりの目標設定が難しいことから、指標は総時間ではなく一人当たりの超過勤務時間とし、数値目標を定めて引き続き取り組む必要があります。
- 超過勤務時間縮減のための取組み、ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組みとして、「業務の見直しによる業務量の縮減」「業務の効率化」が求められています。

＜年次有給休暇等について＞

- 職員一人あたりの年次有給休暇取得日数は、1.3 日（7.2%）減少していますが、他自治体と比べ高い水準にあります。一方、労働基準法においては平成 31 年 4 月から年 5 日の年次有給休暇取得が義務付けられていることや健康管理の観点から、取得日数 5 日未満の職員が一定数いることは課題です。
- 年次有給休暇取得日数が「0～5 日」の割合は、平成 27 年度アンケートでは 13% だったのに対し、令和 2 年度アンケートでは 17%と上昇しています。福祉系・教員系の職種で、年次有給休暇を取得しにくいと感じている職員が多くなっています。
- ワーク・ライフ・バランスに満足している職員の割合は横ばいです。超過勤務縮減と年次有給休暇の取得促進等の取組みを強化し、ワーク・ライフ・バランスを一層充実させていく必要があります。
- デジタル化の進展や新型コロナウイルス感染症の拡大により、テレワーク等の新しい働き方の一層の推進が求められています。

＜出産支援休暇・育児参加休暇等について＞

- 出産支援休暇^{*1}・育児参加休暇^{*2}の取得率は上昇していますが目標値には届いていない状況です。いずれの休暇も 3～4 人に一人は取得していない状況であり、引き続き取得促進が必要です。

* 1 出産支援休暇は、男性職員がその配偶者の出産に当たり、子の養育その他家事等を行うための休暇です。配偶者の出産の直前又は出産の日から起算して 2 週間の範囲内で、日を単位に 2 日以内で取得できます。また、職務に支障がないと認められる場合は、時間を単位として取得できます。

* 2 育児参加休暇は、男性職員がその配偶者の産前産後の期間中に育児に参加するための休暇です。配偶者の出産の日の翌日から当該出産の日後 8 週間を経過するまでの期間内に、日

を単位として5日以内で取得できます。また、職務に支障がないと認められる場合は、時間を単位として取得できます。

- 男性職員の育児休業取得者^{*3}は、平成26年度の0人から令和元年度は7人まで増加しました。5年間で大きく前進していますが、共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するには、男性が家庭生活において主体的な役割を果たすことが喫緊の課題であることから、男性職員の育児休業取得をさらに進め、育児の分担を促すことが重要です。

*3 育児休業は、3歳に満たない子を養育するため、子が3歳に達する日まで休業することができる制度です。休業により勤務しない時間は、給与の支給はありません。要件を満たした場合は、地方公務員等共済組合法に基づく育児休業手当金の支給を受けることができます（雇用保険の場合は、雇用保険法に基づく育児休業給付金の支給）。

＜管理職等に占める女性割合について＞

- 管理・監督者^{*4}に占める女性職員の割合は、平成27年度の23.3%に対して令和2年度は33.5%と上昇していますが、目標値には届いていない状況です。引き続き取り組みが必要です。

*4 管理・監督者とは、部長級・課長級・係長級の職員。

- 「管理的地位にある職員^{*5}に占める女性職員の割合」は、令和2年度で16.2%です。平成27年度の13.9%と比べ上昇していますが、伸び率は2.3ポイントにとどまっています。「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」を見ると、「係長・主査」の女性割合の伸び率が15.4ポイントであるのに対し、「部長級」「課長級」の女性割合の伸び率はそれぞれ2.5ポイントと小さくなっています。

*5 「管理的地位にある職員」とは、課長級以上である職員。

- 「管理職になりたくない理由」の上位は次のとおりです。

- ①責任や負担が重くなる
- ②メリット・魅力がわからない
- ③議会对応に不安がある
- ④休暇を取得しにくくなる
- ⑤長時間の勤務が困難
- ⑥組織運営のスキルに不安がある

これを性別で比較した場合も上位の項目は共通しています。休暇取得や勤務時間等の働き方への不安（④⑤）や業務への不安（①③⑥）がある一方、メリット・魅力は認識されていない状況です（②）。

Ⅲ 計画の基本理念と目標

1 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』

人生100年時代、経済的自立や自己実現のために働きながら、家事・育児・介護も含む私生活を充実させることが、生涯にわたって自立した生活を維持することにつながると考えられます。また、自発的に個人としての多様な活動に参加し、仕事以外の活動の場や役割を持つことは、生涯にわたり豊かな人生をもたらすでしょう。

区は、近年の新規採用者の増加に伴い、これから妊娠・出産・育児を迎える職員が増えていきます。女性が働きながら社会的地位とやりがいを維持しつづけるようになり、男性は共に生きるために果たすべき役割が増していきます。また、いわゆる団塊の世代すべてが後期高齢者となる令和7年に向けて、介護を担う職員の増加も予想されます。より実効性のある取組みにするためには、現時点で子育て・介護をする職員や女性職員にとどまらず、すべての職員の働き方改革の取組みを進めることが重要です。

2 目標

1期計画で定めた3つの目標について、実現に向けた具体的な取組みを行います。管理監督者を中心としたすべての職員が、本計画の目標・取組みの必要性と意義を理解し、実践していくことが必要です。

目標1 ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスは、子育てや介護をしている職員や女性職員だけに必要なものではありません。

次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ社会とするため、女性が職業生活において活躍する社会とするため、性別を問わず、家庭生活における役割を果たしつつ職業生活における活動を行うことが求められています。

すべての職員が、働き方の見直しを「他人事」ではなく「我が事」としてとらえ、「理解」するだけにとどまらず「行動」に移すことが必要です。一人ひとりが、仕事中心の生活や長時間労働を是認する働き方を変える意識が重要です。

目標 2 安心して育児・介護と両立できる職場環境の整備

すべての職員が、育児・介護等のライフイベント時も家庭生活と仕事を両立しながら、職場において持てる能力を最大限に発揮できる環境を整備していく必要があります。

特に女性が家庭生活と両立しながら職場において活躍するためには、男性が家庭生活において主体的な役割を果たしていくことが喫緊かつ重要な課題です。男性が育児・介護に関わることは、子育て・介護に能動的に関わる契機、マネジメント力の向上、多様な価値観の醸成などの点で本人にとって重要であるとともに、組織にとっても、働き方改革の推進、育児・介護等の家庭生活に理解のある職場風土の形成に資するものでもあります。

目標 3 女性の活躍に向けた支援の充実

地方公共団体は、子育て・教育、介護・医療、まちづくりなど、住民生活に密着した行政を行っています。地方公共団体の政策・方針決定過程において女性が参画する意義は大きく、女性活躍の推進は多様な視点による新たな発想や価値観を政策に反映できることなどを通じて、区民サービスの向上につながるものです。

女性の管理職や係長職を増やしていくためには、働きやすい環境を整備するとともに、女性職員の昇任意欲を醸成するための取り組みが不可欠です。

目標の達成状況に関する指標（数値目標）は下表のとおりです。

目標・指標	目標値 (令和7年度)	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 ※他団体への派遣職員を含む。	7時間40分 (20%減)	9時間35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	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)
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)
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)
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	40%	33.5% (令和元年度)

* 管理・監督者とは、部長級・課長級・係長級の職員。

IV 具体的な取組み

目標１ ワーク・ライフ・バランスの推進

1	ワーク・ライフ・バランス研修の実施
内 容	仕事と生活の調和や男女共同参画社会の実現のためには、住民に身近な地方公共団体である区が、より積極的にワーク・ライフ・バランスに取り組む必要があることを認識し、あわせて職員自身の自己実現、組織のメリットについても学びます。
対 象	全職員
実施主体	人事課
実施時期	継続実施

2	超過勤務縮減に向けた取組み強化
内 容	管理職による事前命令の徹底を図り、週休日の勤務については振替での対応を原則とするなどで、超過勤務の縮減を図ります（継続）。毎週金曜日をノー残業デーとして設定します（継続）。 月ごと・係ごとの超過勤務実績を、事業部長・所属長に情報提供するとともに、全庁LANで公表し、超過勤務の縮減を促します。 各職場においてBPR（業務改革）を実施し、業務の効率化を図ります。
対 象	全職員
実施主体	所属長、人事課
実施時期	継続実施／令和３年度

3	年次有給休暇取得促進に向けた取組み
内 容	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します。
対 象	全職員
実施主体	所属長、人事課
実施時期	令和３年度

4	柔軟な働き方に資する制度の構築等
内 容	勤務時間等の制度や環境を構築し、制度の周知を徹底します。また、業務の見直しや効率化を図りつつ、出張先や自宅等から全庁LANパソコン端末にアクセスして仕事を行うモバイルワークなどのテレワーク制度を拡大展開します。 また、既存の制度も含め、柔軟な働き方に資する制度の周知を図ります。
対 象	全職員
実施主体	政策経営部
実施時期	令和3年度以降

目標2 安心して育児・介護と両立できる職場環境の整備

1	男性職員の育児参加の促進
内 容	所属長が、もうすぐ親となる職員や育児中の職員に、両立支援制度の取得希望や、担当業務の見直しなどについて面談を行います。所属長から休暇取得について積極的な声かけを行い、男性の育児参加を促します。
対 象	子が生まれる職員、育児中の職員
実施主体	所属長
実施時期	令和3年度

2	両立支援冊子の改訂
内 容	育児・介護の両立を支援する制度を紹介し活用を促進するため、令和元年度に作成した3種類の両立支援冊子を適宜改訂します（①妊娠・育児期の職員向け、②妊娠・育児期の職員の上司向け、③仕事と介護の両立支援制度の紹介）。
対 象	子が生まれる職員、育児中の職員、介護をしている職員
実施主体	人事課
実施時期	計画期間中

3	両立支援研修の実施
内 容	・育児休業からの復職後、悩みを共有し、仕事と育児の両立のための情報交換と学びの機会とする研修を実施します。 ・介護の実態と制度について学び、介護が必要な状況になっても仕事を継続できるよう、コミュニケーションや働き方の工夫について考える研修を実施します。 ・管理監督者を対象に、育児や介護をしている職員の現状と必要な支援、コミュニケーション方法、時間に制約のある職員をマネジメントする際に必要なことについて学ぶ研修を実施します。
対 象	育児休業から復職した職員、介護をしている職員、管理監督者等
実施主体	人事課
実施時期	継続実施

4	育児休業・介護休暇取得者への情報提供の強化
内 容	職場とのつながりを維持するため、チェックシート等を活用し、休業中の職員が希望する情報を把握・提供できる環境をつくります。
対 象	育児休業及び介護休暇取得者
実施主体	所属長、人事課
実施時期	計画期間中

5	職層ごとの育児休業・介護休暇取得への人的支援
内 容	人材派遣制度や臨時的任用制度を活用し、代替要員を引続き確保していきます。職員が復職した直後には、代替職員とペアで仕事をする期間を設け、円滑な職場復帰へとつなげます。 また、係長級以上の育児休業等の取得にも別途対応します。
対 象	育児休業及び介護休暇取得者
実施主体	人事課
実施時期	継続実施

目標 3 女性の活躍に向けた支援の充実

1	キャリア形成の意識付け
内 容	若手職員を対象に研修を実施し、早期に今後のキャリアを考え、上位職への挑戦意欲の向上を促します。
対 象	若手職員
実施主体	人事課
実施時期	継続実施

2	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
内 容	多様な職務経験はキャリア形成の意欲向上に寄与することから、一般事務で採用した職員について、民間企業や他団体等への派遣を含めた人事異動（ジョブローテーション）を実施します。
対 象	入庁後 10 年以内の一般事務職員
実施主体	人事課
実施時期	継続実施／計画期間中（拡充実施）

3	管理職の働き方改革
内 容	育児や介護のために時間に制約のある職員も管理職に挑戦しやすくするため、管理職の働き方を変えていくことは特に重要です。自己申告（職務）において、時間外勤務の縮減や休暇取得に関する具体的な目標を設定し取り組みます。
対 象	管理職
実施主体	管理職
実施時期	計画期間中

4	管理職の魅力の P R
内 容	管理職の仕事や魅力を紹介する資料を周知します。
対 象	全職員
実施主体	管理職、人事課
実施時期	計画期間中

V 資料編

1 千代田区の状況（女性活躍推進法に基づく状況把握項目）

（１） 採用した職員に占める女性職員の割合（令和２年度） ※1

	一般職(常勤) ※2	会計年度任用職員
全体	73 名	353 名
男	23 名	84 名
女	50 名	269 名
女性割合	68.5%	76.2%

※1 対象は教育職員を除く新規採用及び経験者採用者数。

※2 令和元年 7 月 1 日付・令和 2 年 2 月 1 日付採用を含む。

（２） 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合（令和元年度）

	離職率	離職者の年代別割合							
		20～ 24 歳	25～ 29 歳	30～ 34 歳	35～ 39 歳	40～ 44 歳	45～ 49 歳	50～ 54 歳	55～ 59 歳
男性職員	1.0%	0.0%	33.3%	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性職員	0.9%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%

※交流転出を除く普通退職者数(教育職員を除く)。

母数となる職員数は男性 575 人、女性 462 人(教育職員を除く平成 31 年 4 月 1 日現在の数値)。

（３） 超過勤務の状況（令和元年度）

①各月ごとの平均超過勤務時間

月	管理職		管理職以外	
	本庁勤務	本庁外勤務	本庁勤務	本庁外勤務
4	14 時間 9 分	17 時間 56 分	17 時間 53 分	10 時間 44 分
5	17 時間 53 分	22 時間 31 分	14 時間 8 分	14 時間 18 分
6	24 時間 55 分	23 時間 53 分	11 時間 7 分	8 時間 7 分
7	18 時間 27 分	17 時間 22 分	12 時間 55 分	9 時間 38 分
8	14 時間 36 分	16 時間 49 分	7 時間 31 分	7 時間 56 分
9	21 時間 55 分	20 時間 2 分	8 時間 35 分	10 時間 21 分
10	32 時間 41 分	27 時間 24 分	12 時間 59 分	11 時間 8 分
11	24 時間 17 分	19 時間 22 分	8 時間 55 分	9 時間 40 分
12	15 時間 14 分	17 時間 13 分	6 時間 25 分	10 時間 1 分
1	15 時間 36 分	17 時間 35 分	8 時間 33 分	9 時間 10 分
2	26 時間 8 分	29 時間 4 分	11 時間 3 分	11 時間 18 分
3	30 時間 21 分	24 時間 57 分	15 時間 20 分	11 時間 19 分

②各月ごとの 45 時間を超える超過勤務をした職員数

月	管理職		管理職以外	
	本庁勤務	本庁外勤務	本庁勤務	本庁外勤務
4	0 人	0 人	58 人	10 人
5	5 人	0 人	35 人	18 人
6	6 人	0 人	14 人	0 人
7	3 人	0 人	24 人	3 人
8	1 人	0 人	8 人	2 人
9	3 人	0 人	13 人	2 人
10	14 人	1 人	30 人	2 人
11	7 人	0 人	11 人	3 人
12	3 人	0 人	8 人	1 人
1	4 人	0 人	17 人	1 人
2	6 人	3 人	22 人	8 人
3	12 人	2 人	51 人	7 人

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和 2 年度）

全体	74 名
男	62 名
女	12 名
女性割合	16.2%

※「管理的地位にある職員」とは課長級以上である職員。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率（令和 2 年度）

	部長級	課長級	課長補佐	係長・主査
全体	21 人	53 人	66 人	182 人
男	18 人	44 人	57 人	95 人
女	3 人	9 人	9 人	87 人
女性割合	14.3%	17.0%	13.6%	47.8%
H27 年度女性割合	11.8%	14.5%	13.8%	32.4%
伸び率（H27 年度比）	+2.5 ポイント	+2.5 ポイント	-0.2 ポイント	+15.4 ポイント

(6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和元年度）

	取得者数	取得率	平均取得日数	取得期間の分布					
				～30 日	31～90 日	91～180 日	181～365 日	366～730 日	731 日～
男性職員	7 名	29.2%	151.0 日	2 人	1 人	2 人	0 人	2 人	0 人
女性職員	24 名	100.0%	450.0 日	0 人	0 人	0 人	6 人	18 人	0 人

(7) 男性職員の出産支援休暇（2 日）及び育児参加休暇（5 日）の取得率並びに合計取得日数の分布状況（令和元年度）

	取得率	①②合計5日以上取得率
①出産支援休暇	75.0%	50.0%
②育児参加休暇	66.7%	

(8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・研修を実施
- ・相談窓口を設置
- ・防止マニュアルを整備

2 ワーク・ライフ・バランス及び昇任に関する職員アンケート調査 報告書

(1) 調査目的

千代田区特定事業主行動計画改定に向け、区職員の現状の把握、分析等を行う。

(2) 調査対象

全職員（学校教職員・臨時的任用職員・会計年度任用職員・人材派遣職員を除く。）

(3) 調査期間

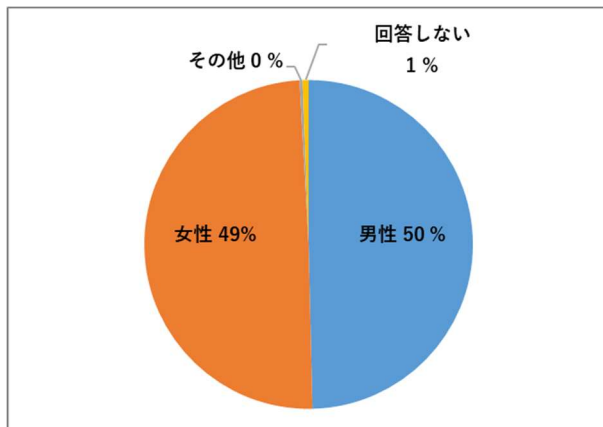
令和2年10月9日(金)～10月20日(火)

(4) 回答状況

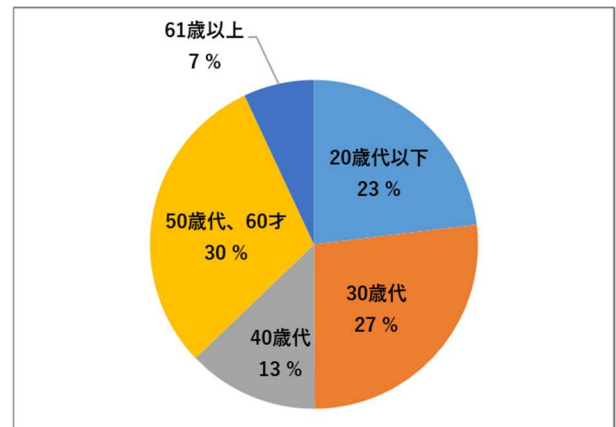
692名（62.0%）

(5) 回答者の属性

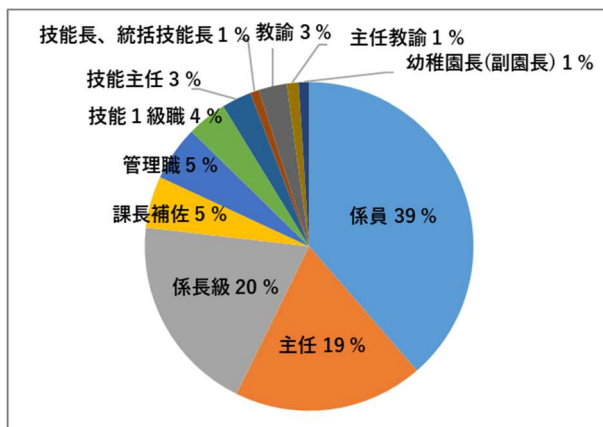
【性別】



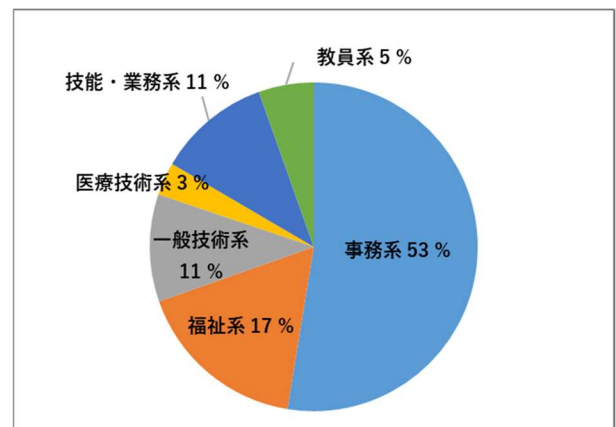
【年齢構成（年度末時点）】



【職名】



【職種区分】

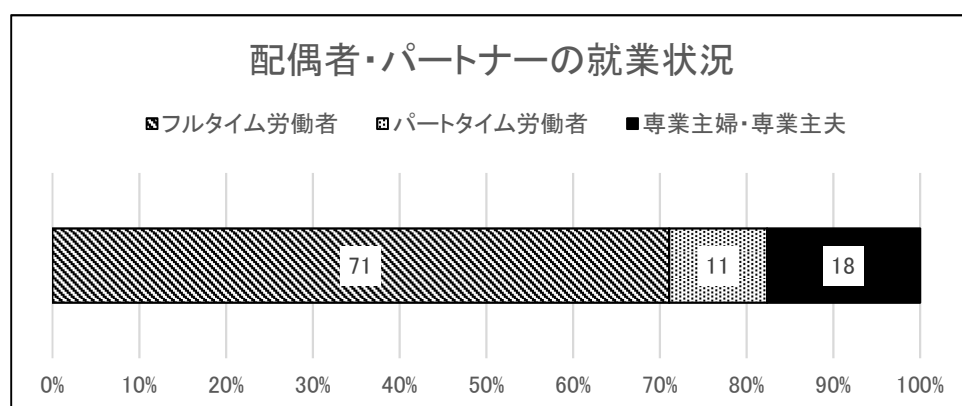


(6) 回答集計

【配偶者・パートナーの状況】

現在配偶者・パートナーがいるかについて、「いる」が64%、「いない」が36%でした。

また、配偶者・パートナーがいると回答した職員のうち、約 80%が共働き世帯です。



【子どもの状況】

現在同居する子どもがいるかについて、「いる」が 43%、「いない」が 57%でした。

また、職員の年代別に子どもの年齢を見ると、小学生以下の子どもがいる職員は、30代と40代に集中しています。

	小学校就学前	小学生	中・高校生相当	高校卒業以上相当
20代以下	9人	0人	0人	0人
30代	66人	19人	2人	0人
40代	22人	35人	31人	13人
50代以上	1人	9人	40人	118人

【介護の状況】

現在介護をしなければならない人がいるかについて、「はい」が 12%、「いいえ」が 88%でした。

【年次有給休暇取得日数】

令和元年度の年次有給休暇取得日数について、「16日～20日」と回答した職員が最も多くなりました。

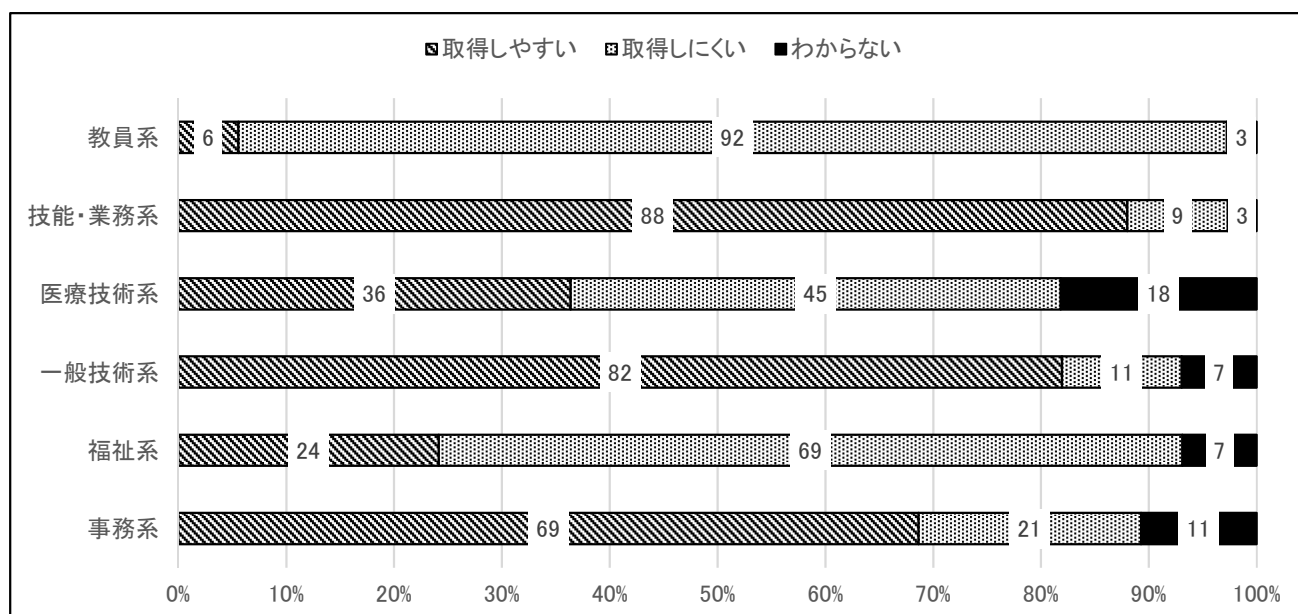
取得日数	回答割合	(参考) H27 年度 職員アンケート
0日～5日	17%	13%
6日～10日	19%	24%
11日～15日	19%	24%
16日～20日	34%	34%
21日以上	5%	4%
昨年度は在職していなかった	6%	2%

【年次有給休暇の取得しやすさ】

年次有給休暇の取得しやすさについては、「取得しやすい」が60%、「取得しにくい」が31%、「わからない」が9%でした。「取得しにくい」と回答した人のうち、最も多い理由が「仕事量が多く、休暇を取得すると業務を遂行できない」でした。

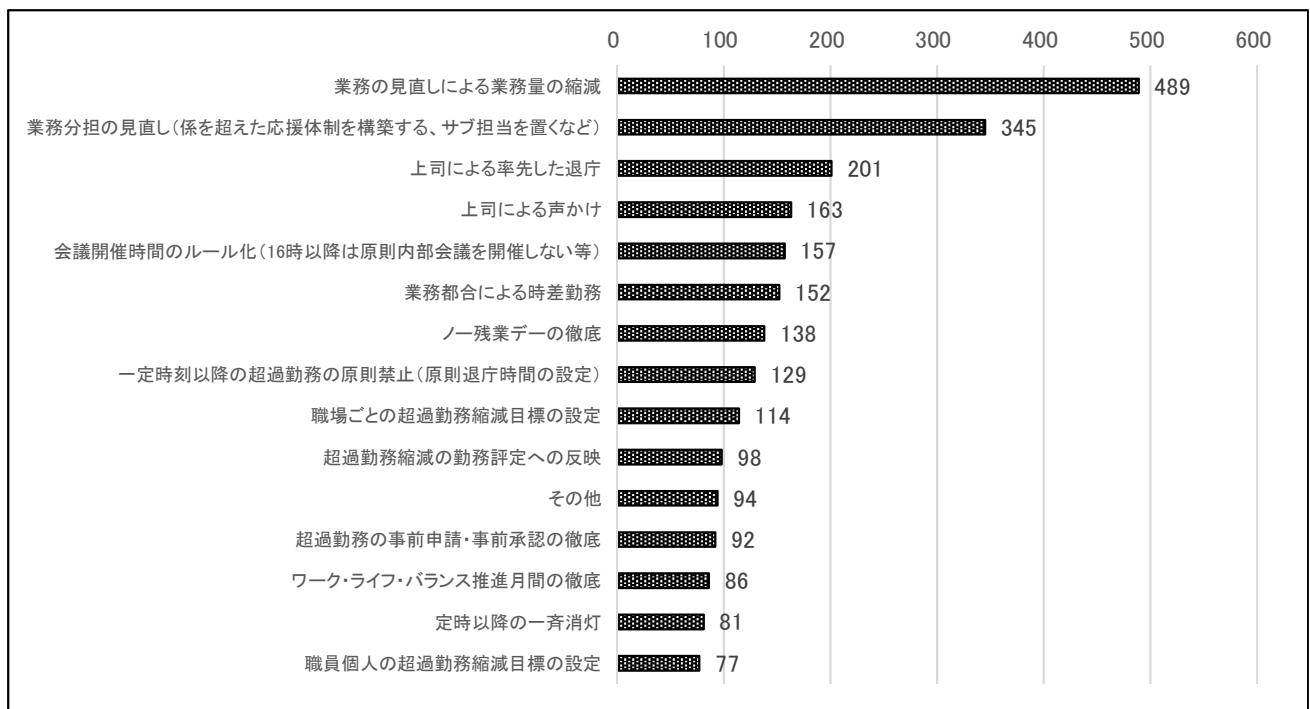
取得しにくい理由	回答数
仕事量が多く、休暇を取得すると業務を遂行できない	158
その他	61
上司が休暇を取得しない	40
上司以外のメンバーが休暇をほとんど取得しない	40
上司がいい顔をしない	15
休暇をたくさん取得すると勤務評定や昇任に影響があると思う	8

職種区分によって年次有給休暇の取得しやすさに差があり、教員系、医療技術系、福祉系の職種では「取得しにくい」と感じている職員が多いです。



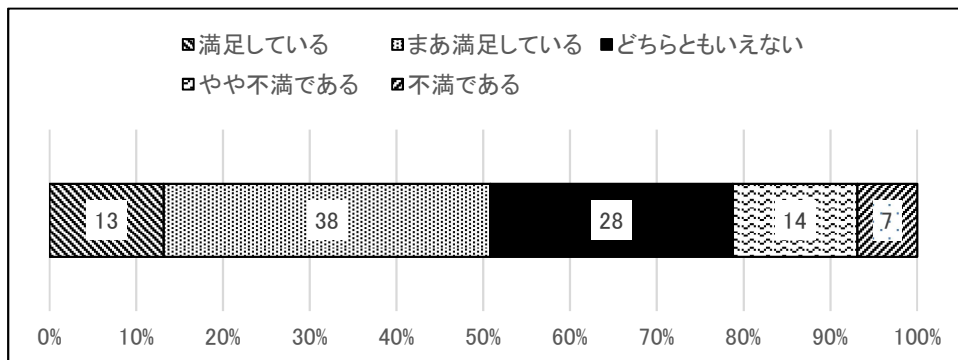
【超過勤務時間の縮減】

超過勤務縮減のための取組みとして有効だと思うものとして「業務の見直しによる業務量の縮減」が最も多い回答でした。その他の意見としては、正規職員の人員増を求める回答が目立ちました。



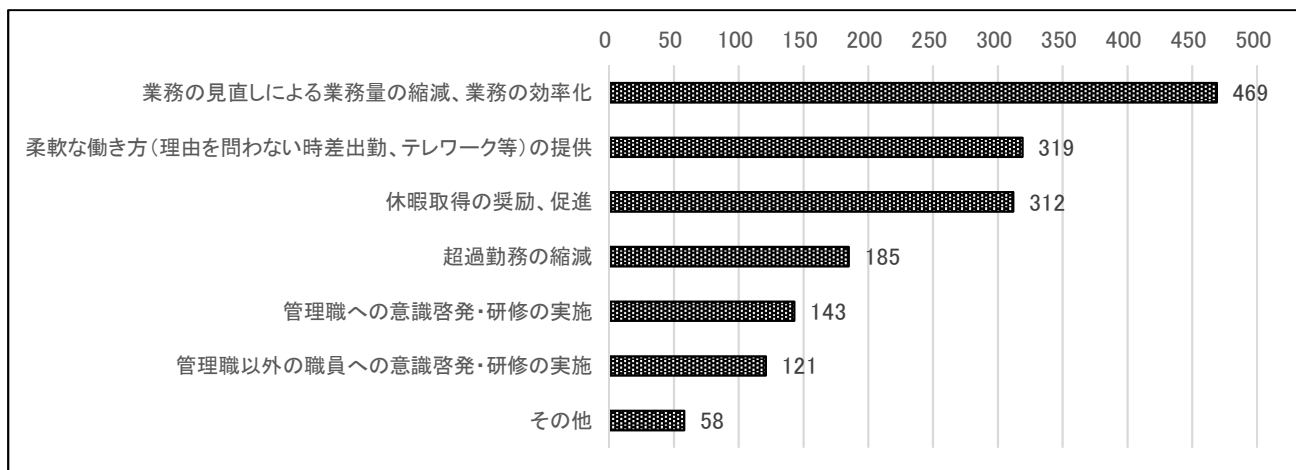
【ワーク・ライフ・バランス満足度】

ワーク・ライフ・バランスについて、職員の 51%（H27 年度職員アンケート：52%）が満足と回答しています。



【ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組み】

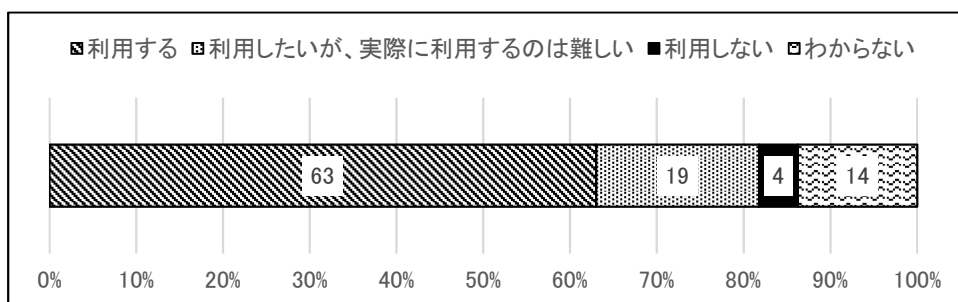
ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組みとして有効だと思うものとして「業務の見直しによる業務量の縮減、業務の効率化」が最も多い回答でした。



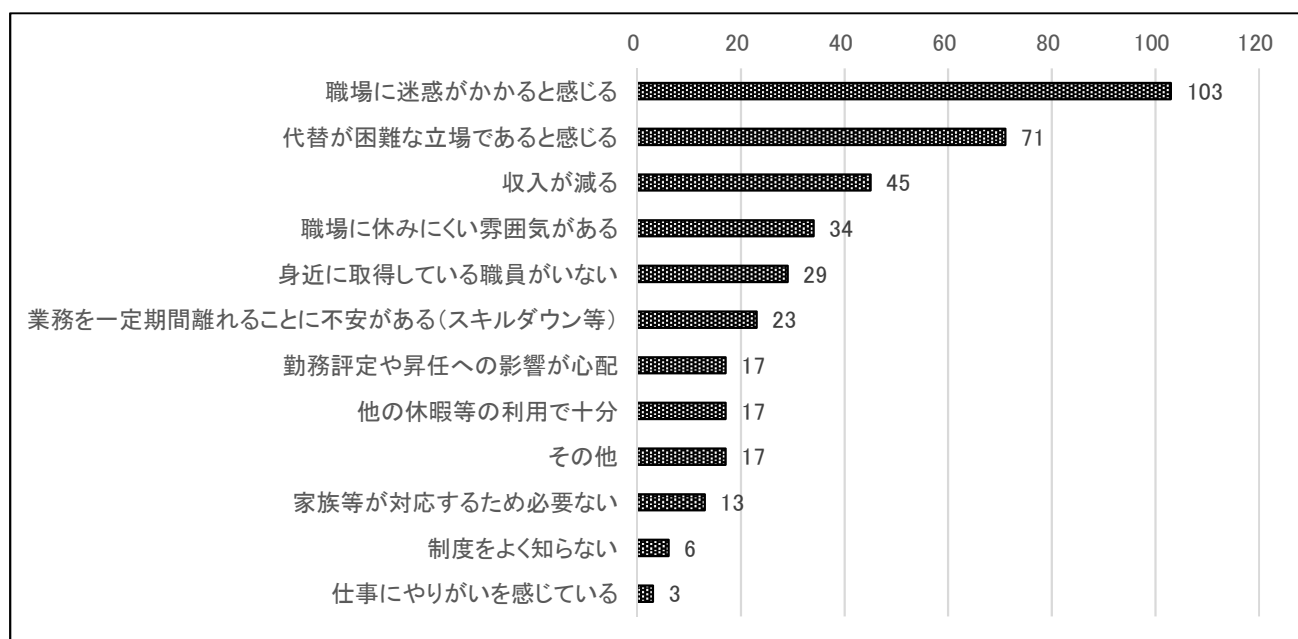
【育児休業制度の利用意向】

育児が必要になった際に育児休業制度を利用するかについて、全体の回答は「利用する」が63%、「利用したいが、実際に利用するのは難しい」が19%、「利用しない」が4%、「わからない」が14%でした。

男女で比較しても、「利用する」と回答する割合が「利用したいが、実際に利用するのは難しい」「利用しない」と回答する割合よりも多くなりました。



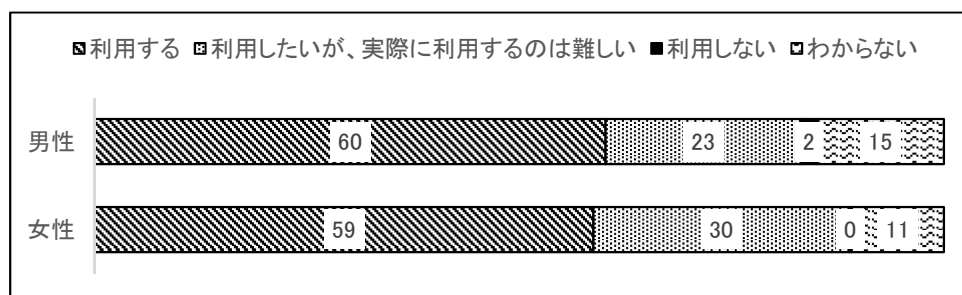
「利用したいが、実際に利用するのは難しい」「利用しない」と回答したうち、その理由としては「職場に迷惑がかかると感じる」「代替が困難立場であると感じる」が多くなりました。



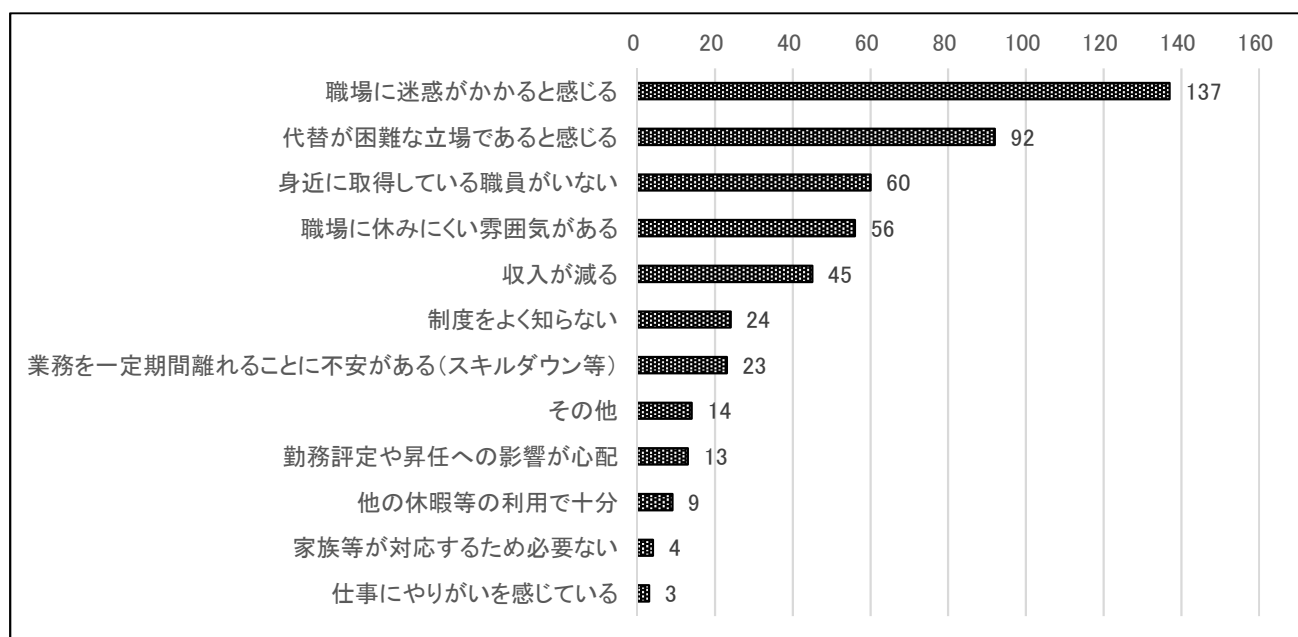
【介護休暇制度の利用意向】

介護が必要になった際に介護休暇制度を利用するかについて、全体の回答は「利用する」が59%、「利用したいが、実際に利用するのは難しい」が27%、「利用しない」が1%、「わからない」が13%でした。

男女で比較しても、「利用する」と回答する割合が「利用したいが、実際に利用するのは難しい」「利用しない」と回答する割合よりも多くなりました。

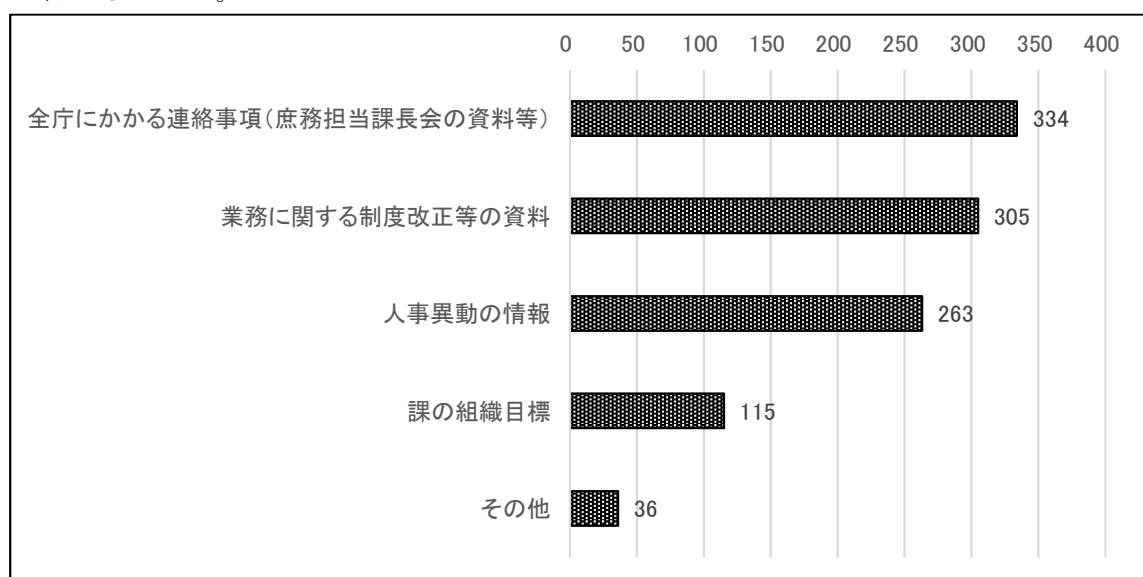


「利用したいが、実際に利用するのは難しい」「利用しない」と回答したうち、その理由としては「職場に迷惑がかかると感じる」「代替が困難な立場であると感じる」が多くなりました。



【育児休業・介護休暇取得中の情報提供】

「全庁にかかる連絡事項」や「業務に関する制度改正等の資料」の情報提供が欲しいと回答する職員が多く、その他の意見としては、全庁LANシステムにアクセスできる環境整備を求める回答が目立ちました。

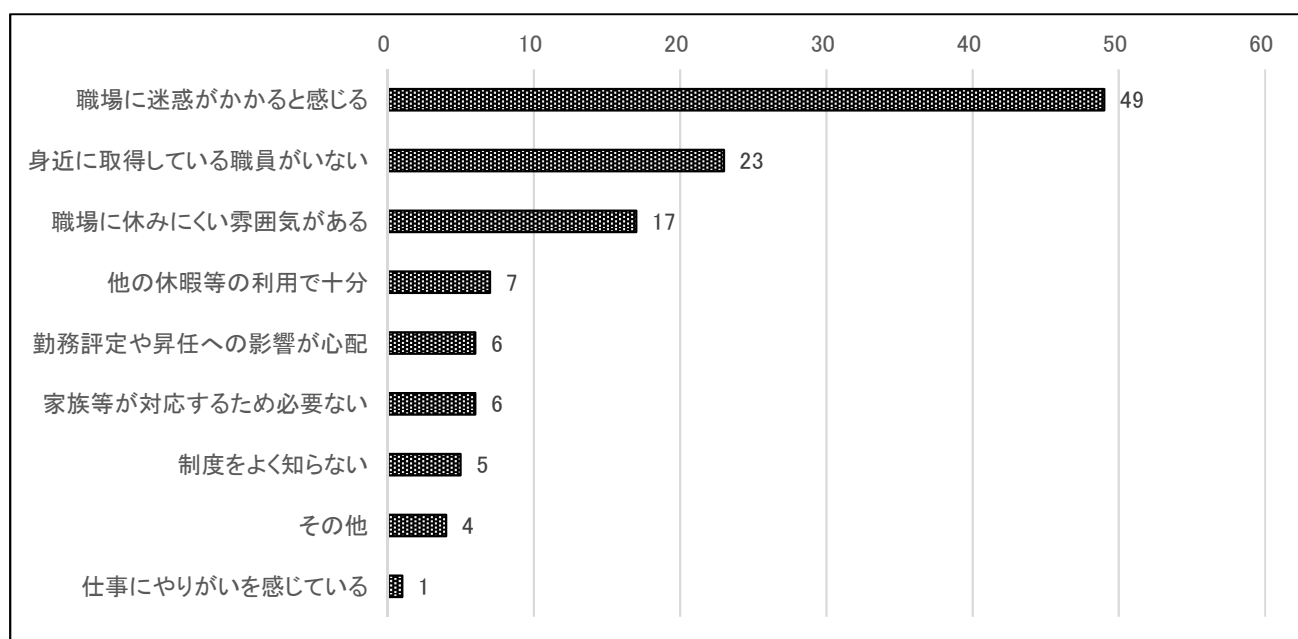


【出産支援休暇・育児参加休暇制度の利用意向】

出産支援休暇・育児参加休暇制度の利用対象になった場合、制度を利用するかについて、男性職員全体の回答は「利用する」が63%、「利用したいが、実際に利用するのは難しい」が16%、「利用しない」が4%、「わからない」が18%でした。

「利用したいが、実際に利用するのは難しい」「利用しない」と回答したうち、その理由としては

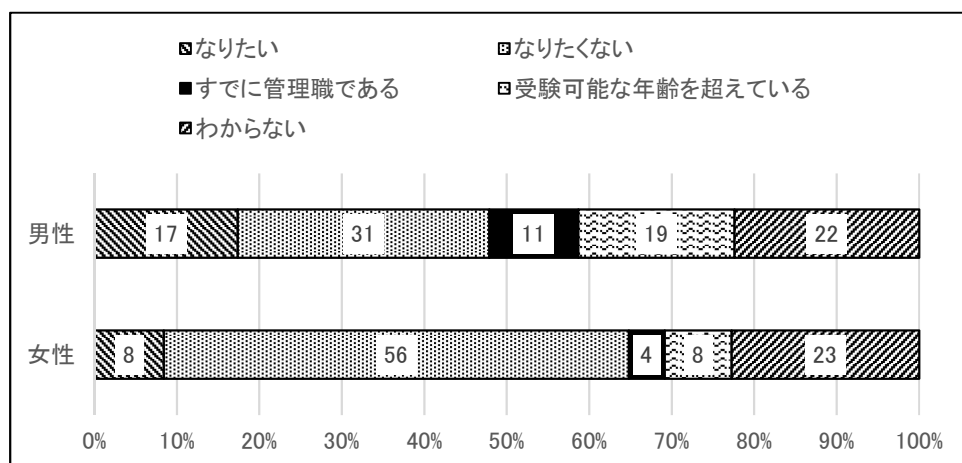
「職場に迷惑がかかると感じる」「身近に取得している職員がいない」が多くなりました。



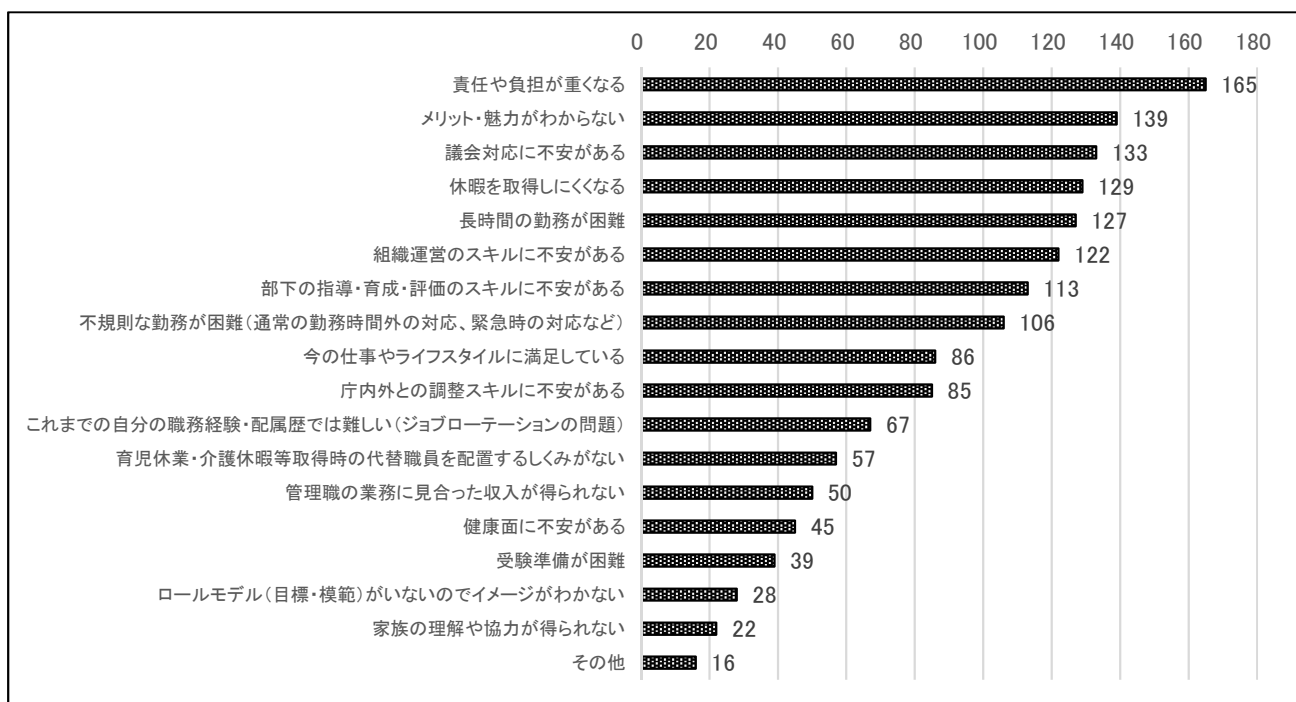
【管理職への昇任意欲】

管理職への昇任意欲について、全体の回答は「なりたい」が12%、「なりたくない」が45%、「すでに管理職である」が7%、「受験可能な年齢を超えている」が14%、「わからない」が22%でした。

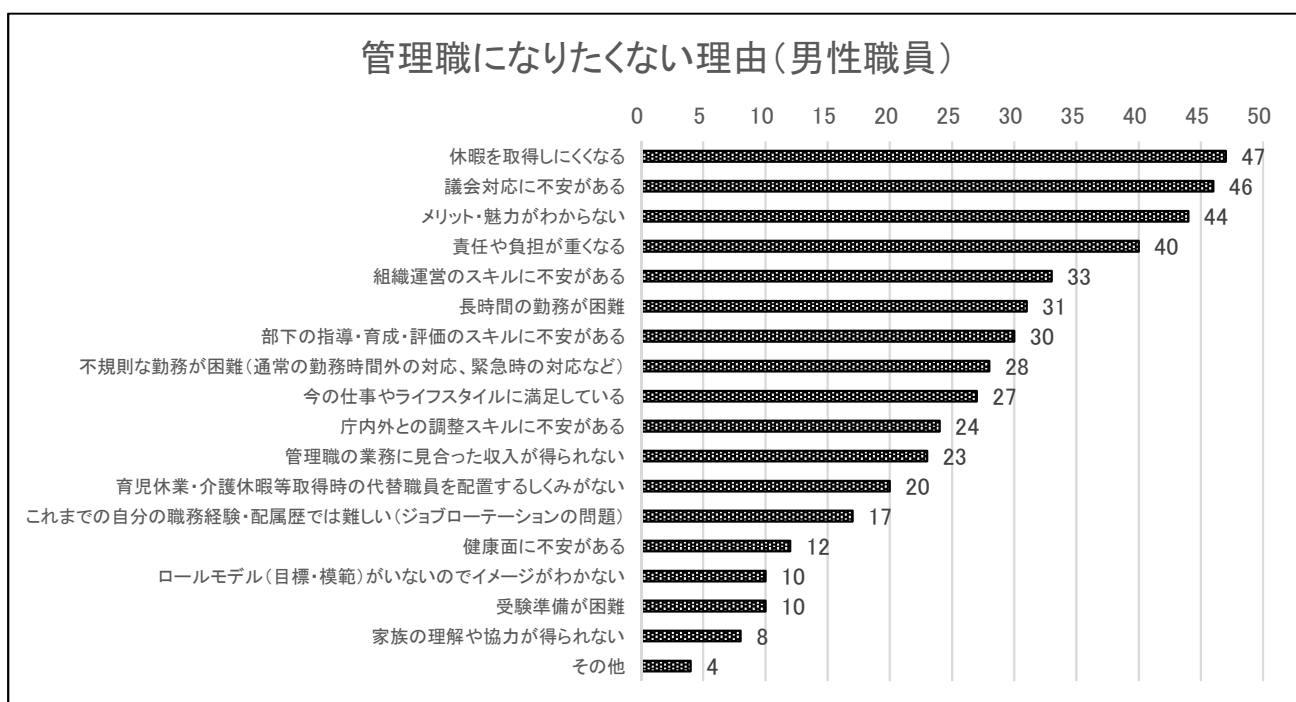
男女で比較すると、「管理職になりたくない」と回答する割合は、男性職員よりも女性職員が多くなりました。

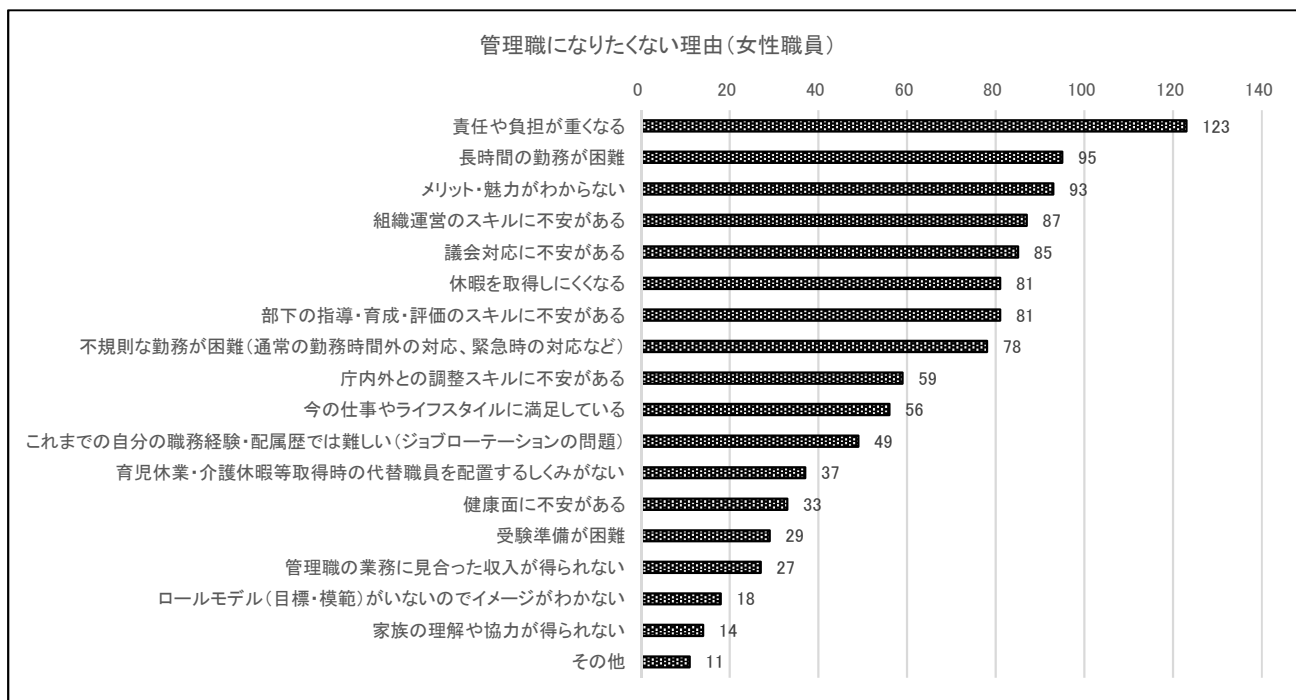


「管理職になりたくない」と回答したうち、その理由としては「責任や負担が重くなる」が最も多くなりました。



男女で比較すると、男性職員は「休暇を取得しにくくなる」「議会対応に不安がある」という回答が多く、女性職員は「責任や負担が多くなる」「長時間の勤務が困難」という回答が多くなりました。





3 管理職の働き方に関するアンケート調査 報告書

(1) 調査目的

千代田区特定事業主行動計画改定に向け、区職員の現状の把握、分析等を行う。

(2) 調査対象

管理職（学校教職員を除いた課長級以上である職員）

(3) 調査期間

令和2年10月9日(金)～10月20日(火)

(4) 回答状況

37名（44.6%）

(5) 回答集計

【管理職になってよかったこと】

- ・課の方針や事業の重要な判断を決める役割を担うことです。もちろん、重たい判断をする際には非常に気を使いますが、その判断が結果として合っていた場合にはやりがいを感じます。
- ・自分の意見をより多く仕事に反映できる。
- ・自分の考えに基づき仕事を進めることができる。
- ・自分の考え方を事業や施策に反映できる。
- ・組織の方向性を決めるといった重要な事柄に関与することができるなど、区政に対して直接的に自分の考えを述べる機会が与えられ、仕事への自己実現を達成できる。
- ・自分の考えを施策に活かせる。
- ・自分の考えをより活かしていける。
- ・自分の裁量で、教育の充実を図るために様々な工夫をすることができる。ある程度の予算、人事について、自分の意向が反映される。
- ・自分で考えたことが実現できる事が多い。
- ・自分の考えで事業を進めやすい。
- ・職務上や人事上の裁量が増えること、情報量が増えること、それらにより仕事上の思いを実現できること等。
- ・施策や事業実施に自分の考えを反映して実現できる。親戚、知り合いなどに対して世間体が良い。
- ・自分の考えを新規事業として実現できたこと。
- ・自分の考え方・判断がダイナミック・ダイレクトに区政に反映できる。実はこの部分は都の管理職と区の管理職との違いでもある。
- ・自分の考えや判断を業務に反映できること。
- ・自主的・主体的に考え、行動し、自らが責任を持って、区政のためとなる施策等を企画・立案・実施できること。
- ・自分の考えを職務を通じて実現できる。

- ・区の方針や重要事項の決定に関与することができる。
- ・自分の考えを日頃の業務や新規事業に反映できる。
- ・残業手当を考慮しなければ、一般的に給与はよい。また、自分の考えが組織として尊重されるので思いや考えは比較的具現化しやすい。
- ・給与が上がったこと。また、責任のある立場に立つことにより、充実した毎日を送ることができること。
- ・給料が上がった、自分の判断である程度物事を進めることができる。
- ・給与が上がったこと。
- ・広い視野で物事を考えることができるようになった。
- ・外部の様々な人と交流する機会が増え、人脈が広がった。
- ・多くのと関わりながら仕事を進められるため、多様な考え方があることを実感でき、勉強になります。
- ・多くの情報や様々な角度から物事を見る重要性を認識したこと、一般職員時代では経験できない体験が多くできたこと、様々な立場の人たちと交流できること。
- ・物事全体を考える立場であるため、多角的な視点での議論・検討ができる。
- ・主要な会議等に出席することで、多くの情報を得られること。
- ・管理職となり技術者の職場でなく、あらゆる職場を経験できること。
- ・情報量が多く、視野が広がる。
- ・職務上の人付き合いが広がる。また、情報量も増えることで視野が広がり、自分の成長につながる。
- ・得られる情報が増えるため、視野を広げられる。
- ・広い視野で物事を考えられるようになった。
- ・職員や委託事業者の力を結集し、コトにあたる、成果が出せる、立場にいること。
- ・これまでに体得し培ってきたスキルの職員への指導伝授、職務遂行のためのリーダーシップの発揮。
- ・職場のマネジメント、業務の進行管理を主体的に行えること。
- ・自分の経営方針を示し、職員と考えを出し合ったり、職員の力を生かしたりしながら具現化に向けられる。
- ・自分がこういう声掛けをしてほしかったと思うことを実現できたこと。
- ・まだない。
- ・なし。

【管理職としてやりがいを感じる時】

- ・私は、働いている職員もサービスを受ける区民の方々も笑顔にできるような仕事をしたいと思っています。管理職になった今は、課内での検討に対して、最終判断を出す立場にあります。その決定が結果的に区民の方の笑顔につながっていく。そういった重要な判断を下せる立場になったことは、管理職として大きなやりがいを感じています。
- ・自分の裁量で施策を立ち上げたり、改善・充実させることができたとき。

- ・職場全体の運営が円滑に進むことに、自分の取り組みも貢献していると感じるとき。
- ・自らの信じる施策や事務改善等を実現できたとき。
- ・上司や区民などに対し、課又は区としての意見や考えを伝えられるとき。
- ・説明責任を果たせたとき。
- ・自らの考えを具現化できたとき、区民に対して（ある程度の決定権のある）行政側の代表として対応できるとき、職員のモチベーションを高めることができたと感じたとき、組織の一体感を感じたときなど。
- ・自分のやりたい方向で施策や事業が実施できたとき。区民や関係者から感謝されたとき。
- ・思いや考えが施策や事業として具現化し、区民の方に賛美をいただいたとき。
- ・職員としても同様と考えられるが、区民の方から感謝されたとき。
- ・区民からの感謝の言葉の受理。
- ・自分で企画した仕事の実現し区民に喜んでもらえ、職員と共に喜びを感じる時。
- ・町会長やまちの方々に感謝されたとき、部下をうまく誘導して仕事をスムーズに進められたり、業務改善ができたとき。
- ・先を読んで先手を打って上手くいったとき。
- ・文書作成に没頭しているとき。係長らと課題解決に向けて議論しているとき。
- ・上司や部下とワイワイと意見交換しながら、ワンチームで仕事を進められたときです。
- ・部下の仕事をマネジメントすることでチームとして成果を達成できたとき。
- ・一人ひとりの職員が自分を信頼し、職務に取り組んでいる姿を見るときにやりがいを感じます。
- ・自らが先導するチームをマネジメントするだけでなく、自ら目標を定め、その目標に向けて一同で取り組むための旗振り役を担うとともに、到達した際に一体感が得られること。
- ・各種調整が整い、施策が実行できたとき、職員がいきいき仕事をしていることを実感できたとき。
- ・職員の成長が見られ、部門としての目標が達成されたとき。
- ・職員の意識や行動変容がなされたとき。
- ・職員の成長が感じられたとき。今までとは異なる視野で物事を見て、考え、判断し、それが成果（たとえ「失敗」という成果だったとしても）につながり、その成果に一喜一憂することなく検証し、さらなる向上を目指す。そして、それらをもとに後輩職員に指導しているとき。
- ・事務事業の達成感を職員と共感できたとき。
- ・組織として、日頃の業務を積み上げ、結果につながられたとき。
- ・職員等から様々な相談を受けアドバイスしたり指導しているとき。
- ・職員が個々の力やよさを発揮して取り組んでいるのを見るとき。職員が成長しているのを感じる時。
- ・若手が管理職を目指すとき。
- ・部下が生き生きと仕事をしているとき。
- ・職員から頼りにされたとき。
- ・やりがいとはいえないと思いますが、年数を重ねるごとに自信をもって取り組んでいる姿を見たとき。
- ・プロジェクトを完遂し、部下と苦楽を分かち合えたとき。

- ・新規事業の構築や事業の見直しにより区民サービスの向上に繋げることが出来て仕事に対する達成感を得ることができる。
- ・大きな仕事をやり遂げたとき。
- ・目標や予定通り、事業を進められたとき。
- ・1つの事業が無事終了したとき。
- ・1年が終わったとき。
- ・管理職3年目。まだ係長職のときの方が感じていたとおもうほど感じられていない。
- ・まだない。

【管理職になりたくない職員へのアドバイス】

- ・結局は、やりがいを感じることかなのだと思います。私は、折角仕事をするならば、笑顔で楽しく仕事をしたいと思っていますので、職場をそのような環境にできるのは管理職しかできないと思っています。
- ・自分の世界が広がり、自身の成長につながるのでチャレンジしてみてください。
- ・管理職も一般職員も責任をもって仕事をするという点では、変わりはありません。やってみなければ、できるかどうか分かりません。環境が管理職を育ててくれます。
管理職になって合わないと思えば、その時にまた考えればいいことです。
- ・ぜひ挑戦して下さい。
- ・自身の成長に繋がるためぜひ経験してほしい。
- ・管理職の忙殺ぶりを見てデメリットを感じる職員もいると思うが、登って見ないとと見えない景色もある。これまでと違う仕事の達成感を味わいたい、あるいは自らの能力を広げたいと思うなら、管理職にチャレンジしてもらいたい。
- ・誰も管理職にならなければ組織は成り立ちませんので、人に任せるか自分で担うかです。昇任してダメならば降任という制度もあります。まずは一緒にチャレンジしましょう
- ・立場や職が人を育てます。心配はご無用です。
- ・自分の限界を自分で決めないようにするべきです。
- ・一生の仕事として、思いをもって取り組むことが大事であるが、管理職になれば、その思いを単なる思いで終わらせることなく、自分の手で実現させることができる醍醐味を味わえます。
- ・経験に応じた仕事のステージはある。区民のために力を十分発揮してほしい。
- ・自分の仕事に誇りをもち、自分の力を生かしたいのならば、是非、管理職になって、世の中を変えていきましょう！あなたの力で世の中が変わります！
- ・現状満足しているのであれば、無理に目指す必要はない、という考え方もありますが、少しでも状況を変えたい、という意思があるのであれば、管理職という選択肢は、大変有望な職です。本当に今のままでよいのかを、よく考えて、行動してほしいと思います。
- ・職員とのチームビルディング、エンパワーメントを体験することは、自身の人生においても大きな糧になるはずです。
- ・なってみたい気持ちが少しでもあるなら、挑戦してみよう。

- ・係長までの能力や経験が蓄積すれば、管理職でそれが活かされる。
- ・周囲の目（自分より優秀な先輩が受験しない）や受験に伴う負担（勉強時間の確保等）を気にして、なかなか踏み出せずにいたが、背中を押してくれる上司に恵まれて管理職を受験しました。また、係長時代に先輩の管理職に意見した際、「それは課長になってから言え」などと言われたことなども動機となりました。管理職になってから、後悔なんて1ミリもありません。自分の知らないステージが広がっています。一緒に区政を動かす仲間になりましょう。
- ・ワーク・ライフ・バランスが取れなくなるという心配があると思いますが、最近では、子どものために休みを取る管理職も増えていると思います。確かに議会中など休みが取れない時期もありますが、それ以外の時に十分埋め合わせはできるので、恐れずにチャレンジしてください！
- ・係長を何年も続けてもおもしろくなくて大変とか、理不尽なことに我慢することが多い、合わない管理職の部下になったら大変とか言う現実的に考えて受験してくれる場合がある。管理職の中に一人でも自分の方がましだと思う人がいるなら受験した方がいいとか、模擬試験でもお金がかかるから模擬試験と思って受けたらとか、妊娠、子育て、介護など突然状況が変わるからできるときにできることをした方がいいなどと、勧めている。
- ・係長選考を受験するとき「見える景色が変わる」と背中を押されましたが、管理職はより一段高いところからの景色が見えます。「我思うゆえに我あり」です。
- ・なぜ、なりたくないのか、なりたいと思わないのかを「前向き」に分析してみてください。そのときの原因は、実際に管理職になってみれば、解消されることも多いと思います。まずはマインドリセットから始めませんか。
- ・視座を変えて見ること。仕事を俯瞰して見ること。
- ・様々なポジションを経験し、最終的に自分に適したポジションで、日々の生活が充実してる、楽しいと思える人生を歩んでほしい。
- ・管理職は、今までの人生の中で得た多くの知識や判断力、行動力を活かせる場であると思います。また、今までとは違うステージで働くことは、人生をより有意義なものにしてくれるのではないかと思います。区の職員として管理職にもぜひ挑戦してほしいです。
- ・管理職は係長以下の職員に支えられています。有能な係長こそ管理職にふさわしいと思います。
- ・自分も管理職は向いていないと思い、なかなか受験に踏み出せなかった。経験を重ねたことで、自分でも後進に何か伝えられることがあるかもしれない、役に立てることがあるかもしれない、と思い、受験した。なってみるとやりがいも多くあるので、トライしてみてください。
- ・管理職になることで新たな気づきや自身の成長にもつながるように感じています。少しでも思いがある人は勇気を持って一步踏み出してみてください。
- ・管理職も完ぺきではありません。職務をこなしながら成長できる幅は、管理職が一番あると思います。是非、一步踏み出してください。
- ・女性はライフイベントとの兼ね合いがあると思いますが、あなたが一步踏み出すことで女性の視点が区政に反映され、後進への道が開けます。周りとのネットワークを大切に助け合えば、子育て中でも管理職は務まります。
- ・昇任後すぐにコロナ対策に追われ、管理職ならではの達成感などは程遠いですが、職務に対する世界は確実に広がると思います。

- ・違う立場で、子ども達、先生たちを支えることができると伝える。
- ・自分自身で判断してほしい。
- ・それぞれの考えがあると思う。悲観的な見方が強いように思う。
- ・現在の千代田区では管理職は能力を発揮できない。給与だけを考えるのであれば、担当係長職が居心地が良い。
- ・管理職を選択するのは本人の意思であり、なりたくないとする意志も尊重すべきことである。あえてアドバイスをするものはない。
- ・人により、管理職へ目指すモチベーションが異なりますので、アドバイスはできません。

千代田区特定事業主行動計画

令和3年4月発行

編集・発行 政策経営部人事課

内線 2231～2233、2204

外線直通 03-5211-4149