

千代田区特定事業主行動計画実施状況(令和8年8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、「千代田区特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めています。令和 8 年 3 月には、「千代田区特定事業主行動計画（第 3 期）（令和 8 年度～令和 12 年度）」を策定しました。

今般、女性活躍推進法第 19 条第 6 項の規定に基づき、前計画である「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）」の最終年度である令和 7 年度の実施状況について、以下のとおり公表します。

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 7 年度	令和 6 年度	令和 5 年度	令和元年度
7 時間 40 分 (20%減)	12 時間 50 分 (34%増)	9 時間 50 分 (3 %増)	10 時間 4 分 (5 %増)	9 時間 35 分

※令和 7 年度の職員一人当たりの年間超過勤務時間は 154 時間 9 分
(管理職地位にある職員を除く)

◆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 7 年度	令和 6 年度	令和 5 年度
18 日	17 日	17.2 日	17.9 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 7 年度	令和 6 年度	令和 5 年度
0%	1.1%	1.2%	1.3%

（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 7 年度	令和 6 年度	令和 5 年度
100.0%	62.5%	76.2%	81.3%

◆男性職員の育児参加休暇取得率

目標値(令和 7 年度)	令和 7 年度	令和 6 年度	令和 5 年度
100.0%	66.7%	71.4%	62.5%

◆男性職員の育児休業取得率

目標値(令和 7 年度)	令和 7 年度	令和 6 年度	令和 5 年度
50.0%	95.8%	95.2%	100.0%

(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8年度	令和7年度	令和6年度	令和5年度
全体	327人	326人	312人	311人
男性	213人	212人	205人	208人
部長級	22人	23人	20人	17人
課長級	46人	39人	44人	44人
課長補佐	60人	61人	56人	63人
係長・主査	85人	89人	88人	89人
女性	114人	114人	107人	103人
部長級	4人	5人	4人	3人
課長級	8人	13人	9人	11人
課長補佐	22人	16人	14人	11人
係長・主査	80人	80人	76人	86人
女性割合	34.9%	35.0%	34.3%	33.1%

※管理・監督者とは、部長級・課長級・課長補佐・係長・主査を指す。

※職員数は各年度4月1日時点のもの。

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	令和7 令和6 令和5	・管理監督職昇任4年目と管理監督者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」オンライン研修実施（令和5年度まで。令和6年度より特別研修「キャリアデザイン～これからの働き方・生き方～」に統合。）

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	令和7	・正規の勤務時間の割振り・休憩時間の見直し
	令和6	・下記時差勤務に代えて、正規の勤務時間の割り振りを選択できるよう勤務形態を新たに設定
	令和5	・ワーク・ライフ・バランス推進のための時差勤務を実施 ・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 ・毎日18時に退庁を促すチャイムを放送 ・毎週金曜日をノー残業デーとして設定 ・年に1回、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

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	令和7 令和6 令和5	・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	令和7	・リモートワークの本格実施（実施上限の拡充） ・部分休業の拡充 ・介護休暇・介護時間の見直し ・正規の勤務時間の割振り・休憩時間の見直し ・早出遅出勤務の拡充 ・障害を有する職員の職務専念義務の免除の新設
	令和6	・下記時差勤務に代えて、正規の勤務時間の割り振りを選択できるよう勤務形態を新たに設定 ・子の看護等休暇制度について、取得事由を拡大
	令和5	・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 ・業務の都合上必要と認められる場合、時差勤務を実施 ・リモートワーク実証実験を実施

（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	令和7 令和6 令和5	・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	令和7	・各休暇・休業等制度の適用対象に「パートナーシップ関係にある者」を追記 ・部分休業制度の改正に伴う内容の整理 ・子の看護等休暇の取得事由拡大に伴う内容の整理 ・「育児休業支援手当金」及び「育児時短勤務手当金」の創設に伴う制度の追加
	令和6 令和5	・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	令和7 令和6 令和5	・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 ・全職員を対象に「仕事と介護の両立」研修実施

		・管理監督者を対象に「育児・介護職員のマネジメント」オンライン研修実施 ・上記研修時、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だ。（令和４年度）
--	--	---

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	令和７	・職員による「仕事と育児の両立支援制度」の請求が円滑に行われるようにするため、同制度利用に関する意向確認をするよう所属長に義務付け
	令和６	・介護に直面した職員に対し、仕事と介護の両立支援制度等について周知や意向確認をするよう所属長に義務付け
	令和５	・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

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	令和７ 令和６ 令和５	・人材派遣制度や臨時的任用職員制度等を活用し、代替職員確保に努めた。また、一定の引継ぎ期間を設けることで、育児休業・介護休暇の取得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	令和７ 令和６ 令和５	・特別研修「キャリアデザイン～これからの働き方・生き方～」を実施 ・新規採用職員や主任昇任予定者を対象に「キャリアデザイン」研修を実施（令和５年度）

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	令和７ 令和６ 令和５	・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を実施 ・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	令和７ 令和６ 令和５	・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	令和 7 令和 6 令和 5	・一部の職員研修において管理職が講師として登壇し、職員へのメッセージ等を含めた講義を実施