

令和3年 教育委員会

第6回 定例会 議事日程

令和3年4月13日（火）

第1 報 告

【文化振興課】

(1) 区立図書館の閲覧席数削減・開館時間短縮等について

【子ども総務課】

(1) 特定事業主行動計画について

(2) 障害者活躍推進計画について

【子ども支援課】

(1) 幼稚園・保育園・こども園・認定こども園 在籍状況（令和3年4月1日現在）

【児童・家庭支援センター】

(1) 令和3年度 学童クラブ学年別在籍状況（令和3年4月1日現在）

【学務課】

(1) 令和3年度 学級編制（令和3年4月1日現在の児童・生徒・学級数）について

【指導課】

(1) まん延防止等重点措置下における区立学校・園の対応について

(2) いじめ、不登校、白鳥教室の状況（令和3年3月）

(3) 令和3年度 校園長による経営方針等説明会について

(4) 令和4年度使用 千代田区立学校教科用図書採択事務日程について

第2 その他

【子ども総務課】

(1) 教育委員会行事予定表

(2) 広報千代田（4月20日号）

区立図書館の閲覧席数削減・開館時間短縮等について

新型コロナウイルス感染症まん延防止等重点措置の実施を受け、令和3年4月12日から、利用できる閲覧席数を削減するとともに、千代田図書館と日比谷図書文化館の平日の開館時間を短縮する。

期間

令和3年4月12日(月曜日)から、まん延防止等重点措置が終了するまで

※新型コロナウイルスの感染状況等により、再度利用の制限や休止をする場合あり。

開館時間

千代田図書館と日比谷図書文化館の開館時間を以下のとおり変更する。

平日 : 午前10時から午後8時まで (通常は午前10時から午後10時まで)

土曜日 : 午前10時から午後7時まで

日曜日・祝日 : 午前10時から午後5時まで

※四番町図書館、昌平まちかど図書館、神田まちかど図書館の開館時間は変更なし。

貸出施設

利用時間 : 千代田図書館と日比谷図書文化館の開館時間の短縮に伴い、平日の夜間枠(午後6時から午後10時まで)の利用を中止

利用人数 : 大声での歓声や声援等がないイベントは定員の100%以内

大声での歓声や声援等が想定されるイベントは定員の50%以内

(内閣官房新型コロナウイルス感染症対策推進室長発出の通知に基づく)

※利用にあたっては、マスクの着用・手指の消毒、開催前後や休憩時間等の密集を避けるなどの感染予防対策を行い、利用者名簿を作成し、保管する。

閲覧席数

閲覧席等 : アクリル板の設置など感染防止対策を講じたうえで、利用可能な席数を70%以内から50%以下に制限

利用時間 : 2時間以内

図書館における主な感染防止対策

- ・ 消毒液の設置、検温の実施
- ・ 飛沫感染防止シート等の設置、ソーシャルディスタンスを確保するためのフロアマーカーを貼付
- ・ 職員のマスクやフェイスガードの着用

来館者への協力依頼

- ・ マスクの着用、手指の消毒、入館票の記入、ソーシャルディスタンスの確保、短時間での利用
- ・ 体調がすぐれない(発熱・咳・倦怠感など)場合は来館しない

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～

教育委員会資料
令和3年4月13日
子ども総務課

「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×
目標1 ワーク・ライフ・バランスの推進			
超過勤務縮減率	20%以上 (平成27年度比)	—	2.73%増 ×
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% × (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)

○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
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)	<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	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)	<ul style="list-style-type: none"> 男性職員の育児参加の促進 両立支援冊子の改訂 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%	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)	<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・監督者とは、部長級・課長級・係長級の職員

教育委員会資料
令和3年4月13日
子ども総務課

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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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ことが必要です。
- 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ことが必要です。
- 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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<p>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。</p> <p>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。</p>
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PR
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

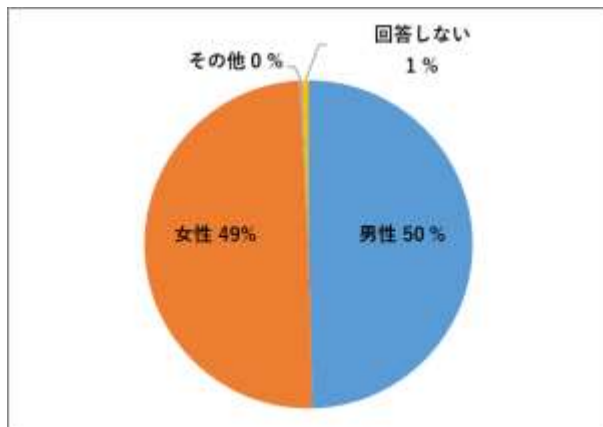
令和2年10月9日(金)～10月20日(火)

(4) 回答状況

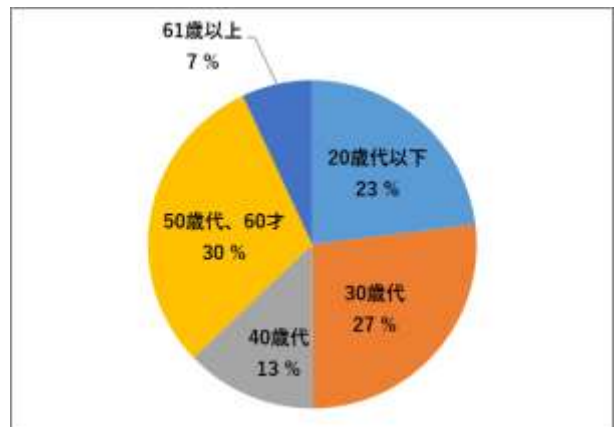
692名 (62.0%)

(5) 回答者の属性

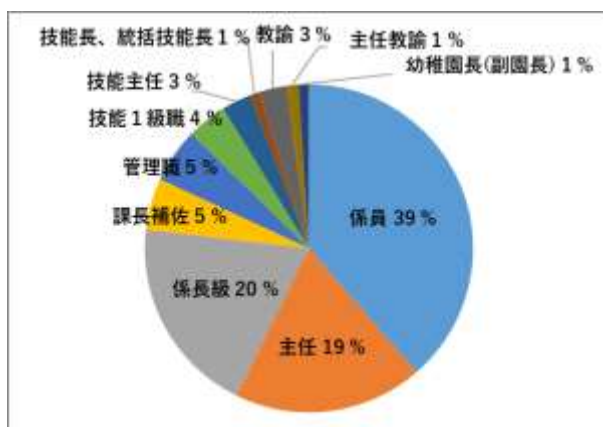
【性別】



【年齢構成（年度末時点）】



【職名】



【職種区分】

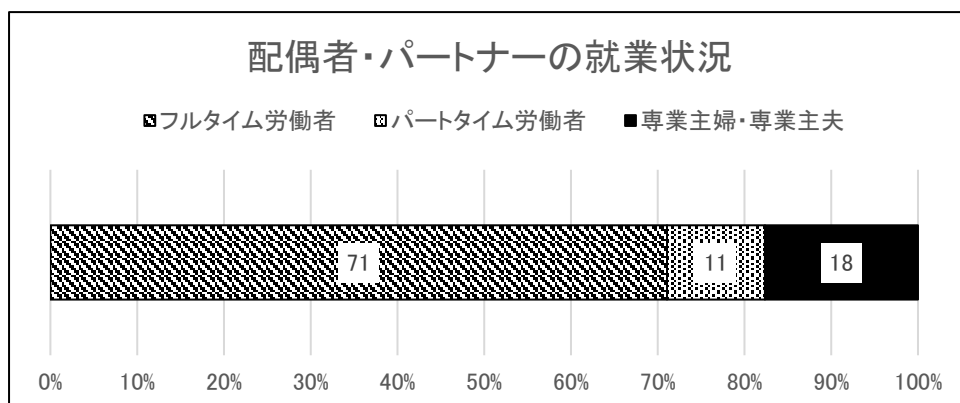


(6) 回答集計

【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】

現在介護をしなくては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。

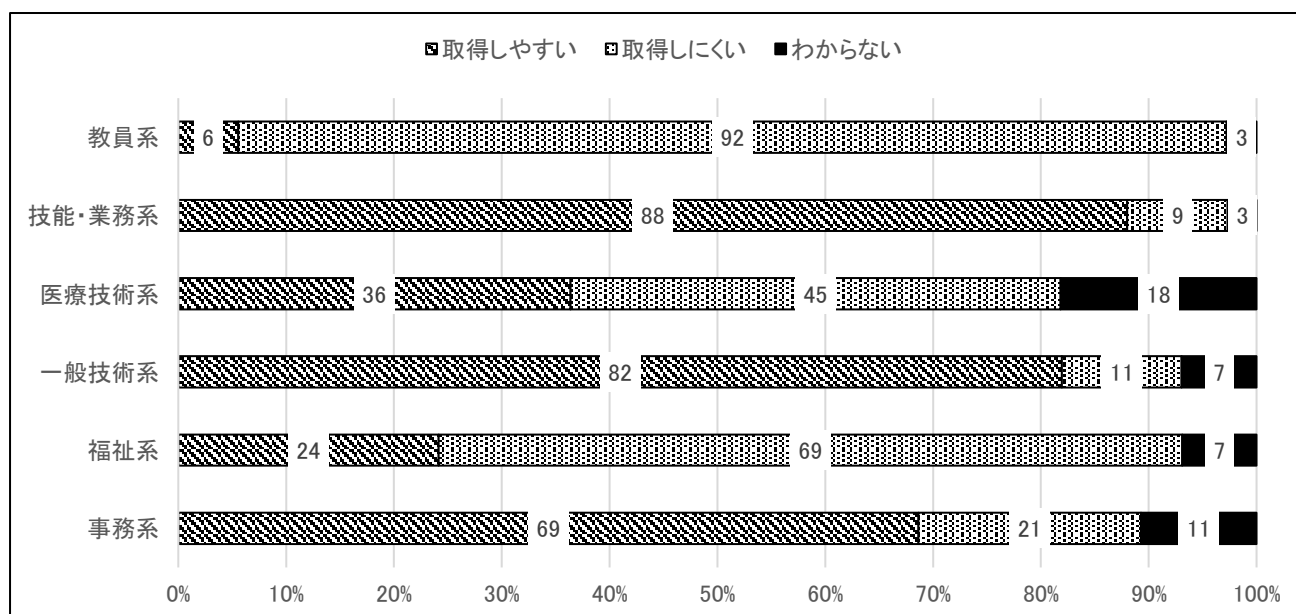
取得日数	回答割合	(参考) H27年度 職員アンケート
0日～5日	17%	13%
6日～10日	19%	24%
11日～15日	19%	24%
16日～20日	34%	34%
21日以上	5%	4%
昨年度は在職していなかった	6%	2%

【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。

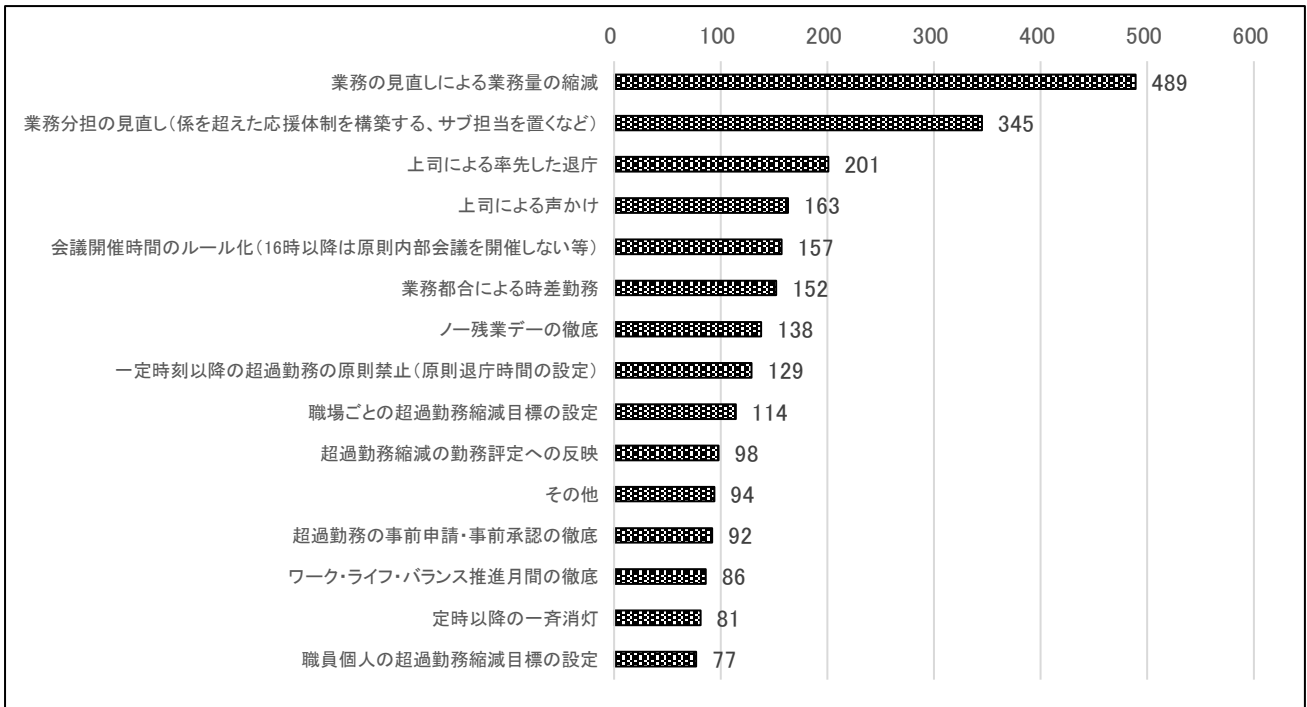
取得しにくい理由	回答数
仕事量が多く、休暇を取得すると業務を遂行できない	158
その他	61
上司が休暇を取得しない	40
上司以外のメンバーが休暇をほとんど取得しない	40
上司がいい顔をしない	15
休暇をたくさん取得すると勤務評定や昇任に影響があると思う	8

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。



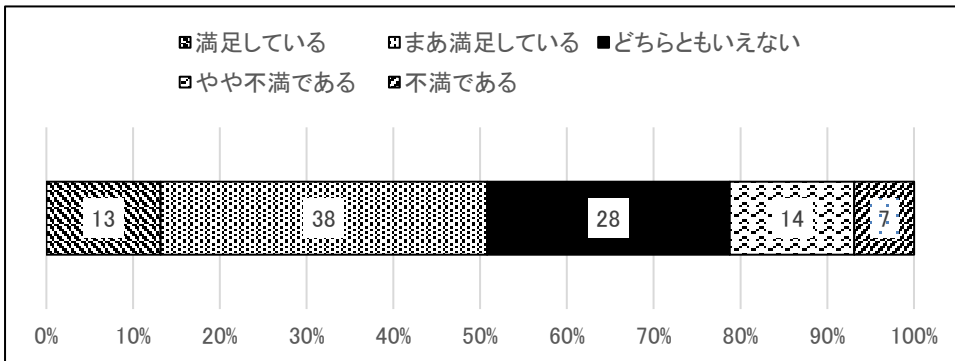
【超過勤務時間の縮減】

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。



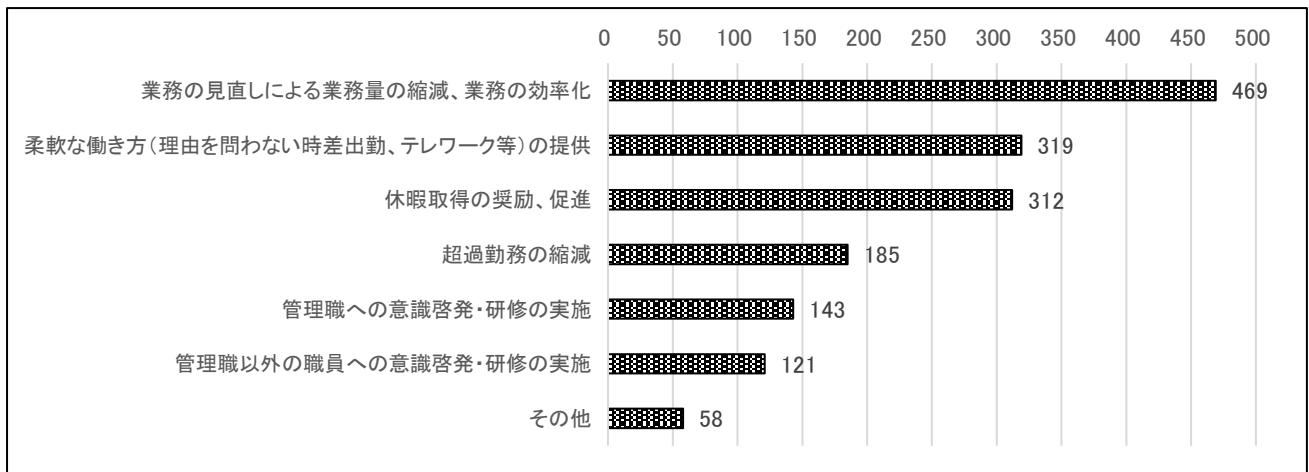
【ワーク・ライフ・バランス満足度】

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】

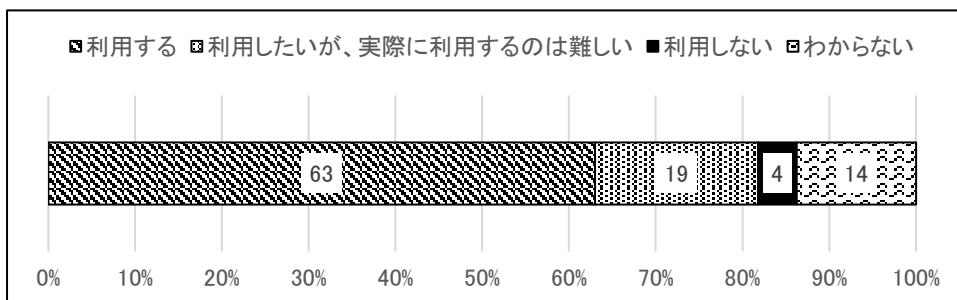
ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組みとして有効だと思うものとして「業務の見直しによる業務量の縮減、業務の効率化」が最も多い回答でした。



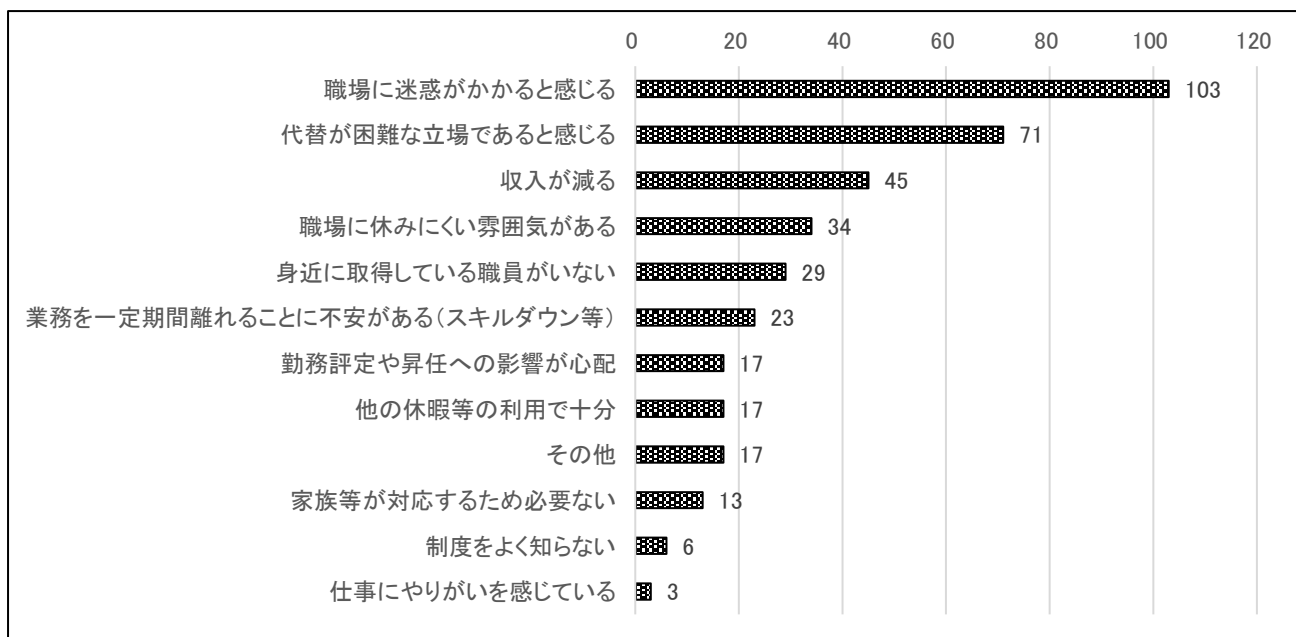
【育児休業制度の利用意向】

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。



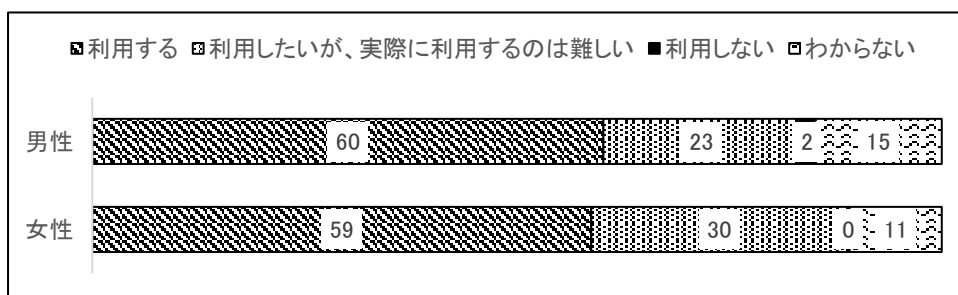
「利用したいが、実際に利用するのは難しい」「利用しない」と回答したうち、その理由としては「職場に迷惑がかかると感じる」「代替が困難立場であると感じる」が多くなりました。



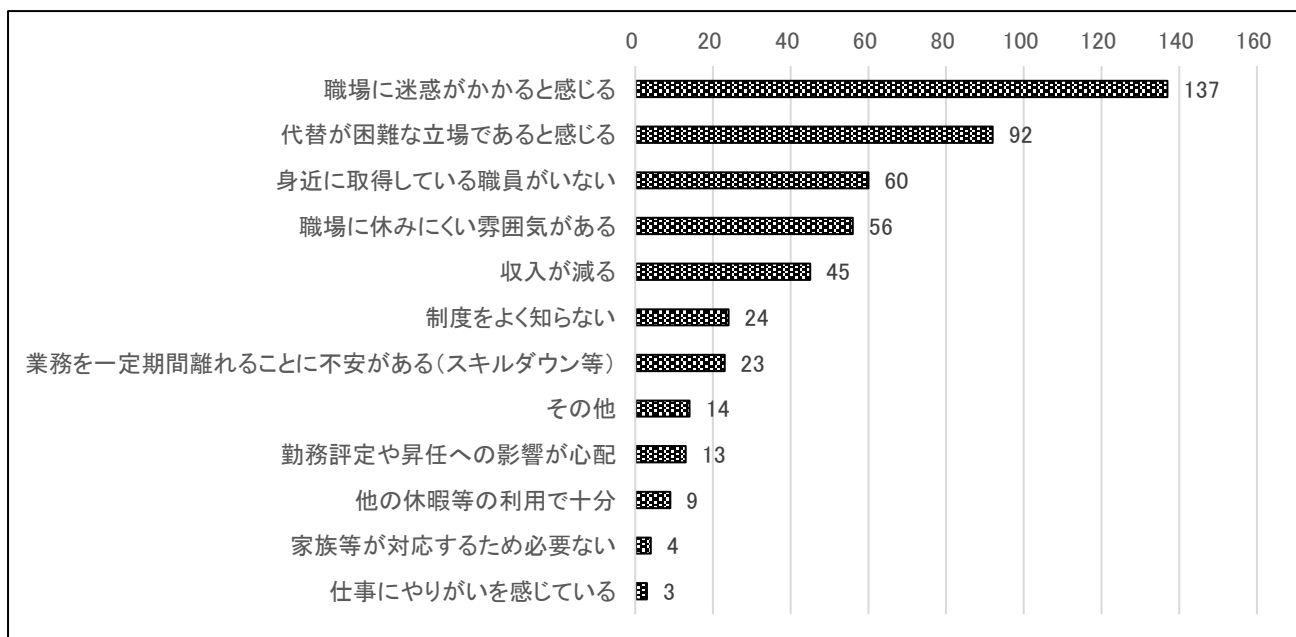
【介護休暇制度の利用意向】

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。

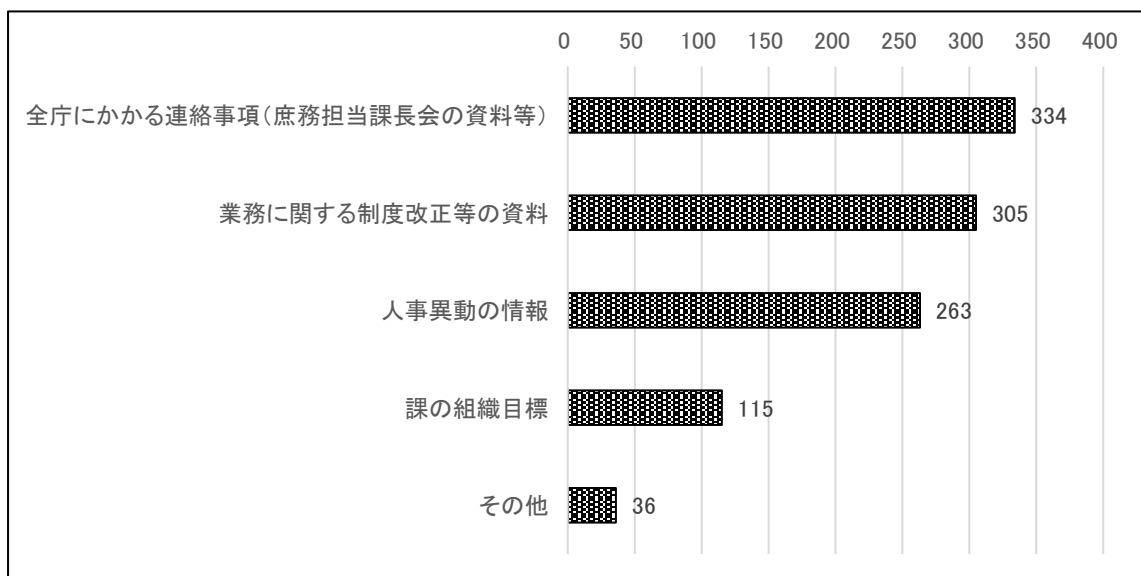


「利用したいが、実際に利用するのは難しい」「利用しない」と回答したうち、その理由としては「職場に迷惑がかかると感じる」「代替が困難な立場であると感じる」が多くなりました。



【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。

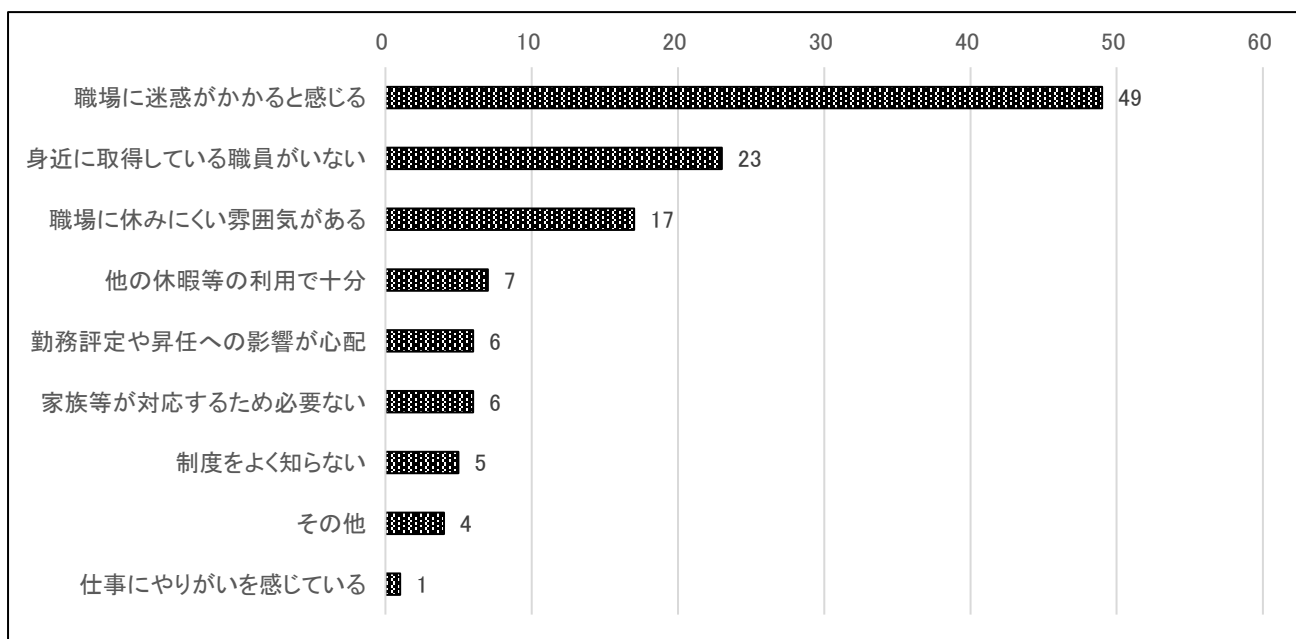


【出産支援休暇・育児参加休暇制度の利用意向】

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

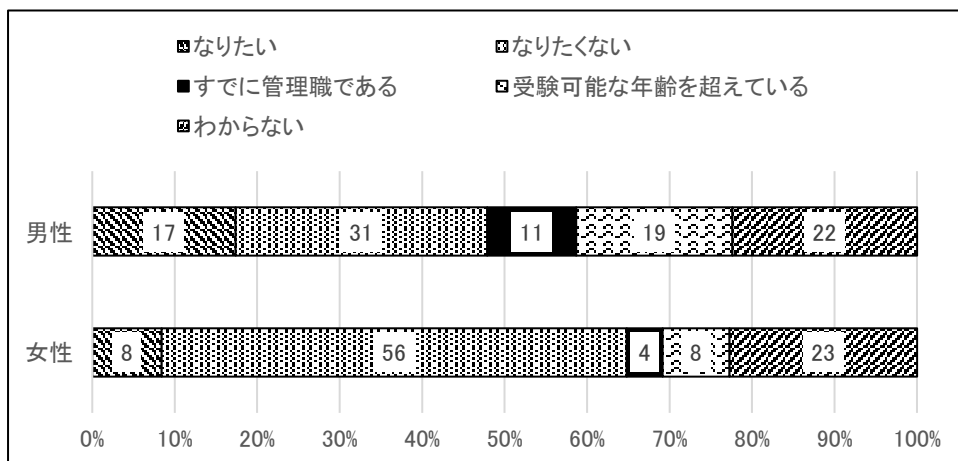
「職場に迷惑がかかると感じる」「身近に取得している職員がいない」が多くなりました。



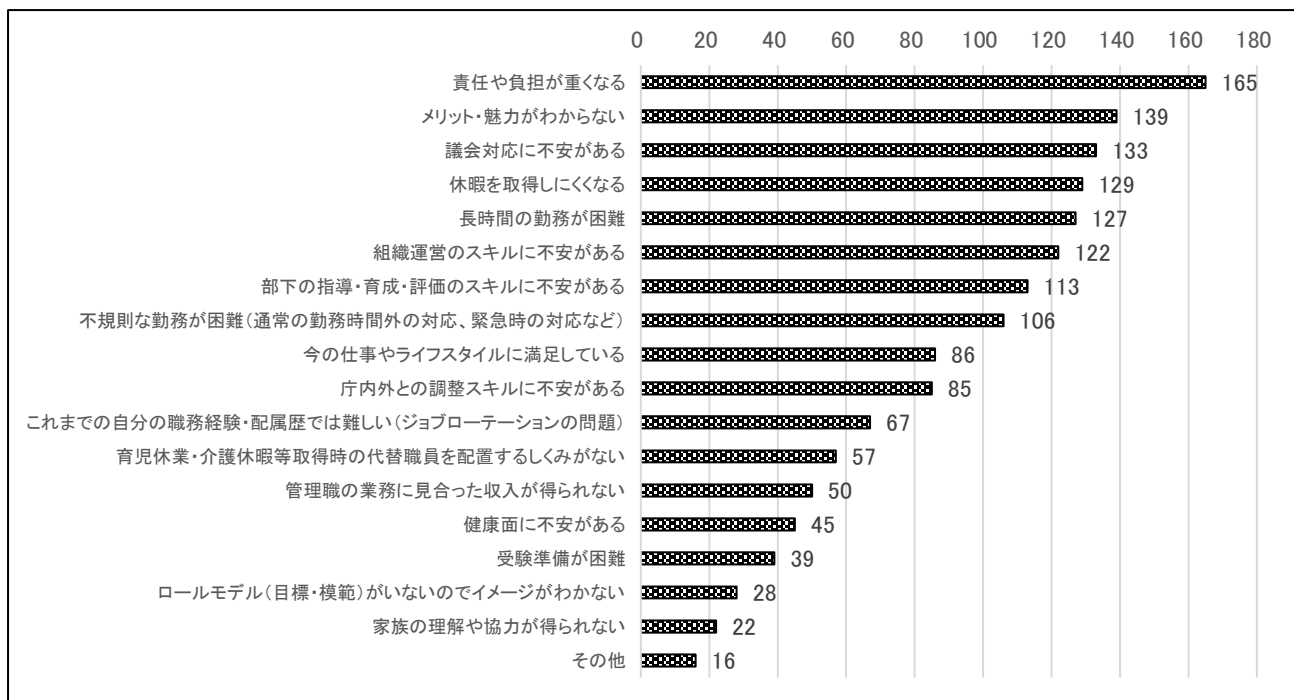
【管理職への昇任意欲】

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。

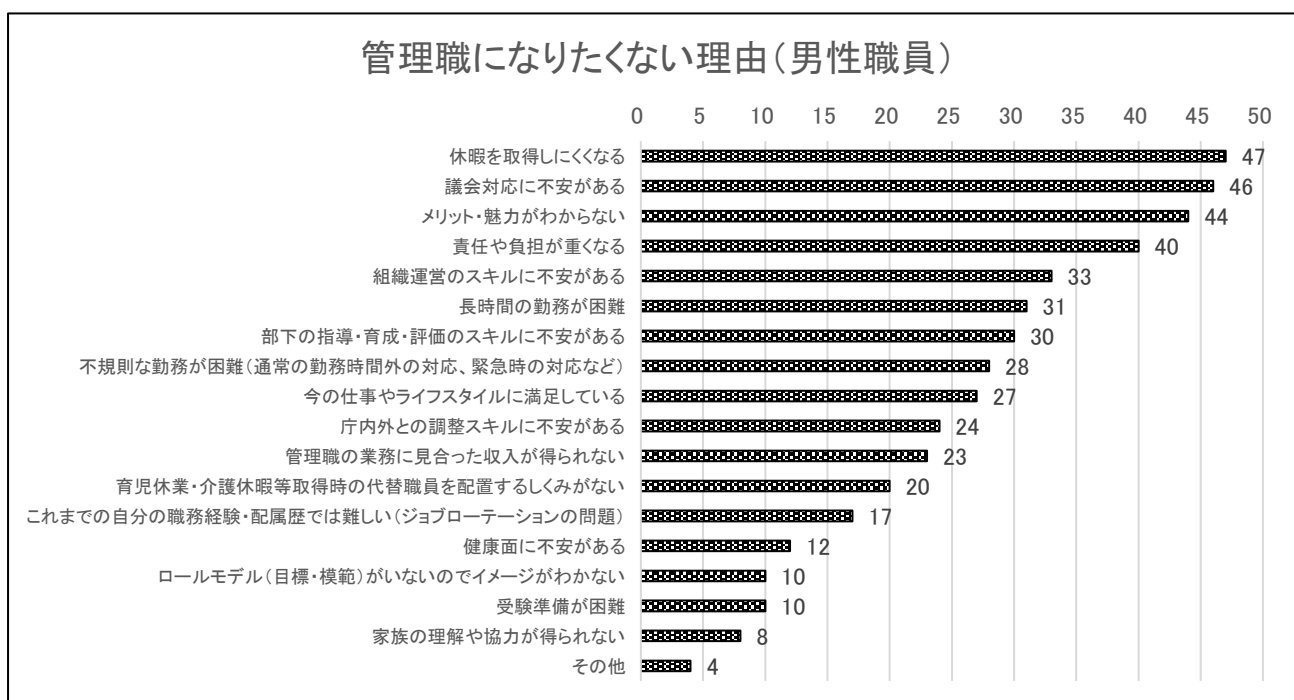
男女で比較すると、「管理職になりたくない」と回答する割合は、男性職員よりも女性職員が多くなりました。



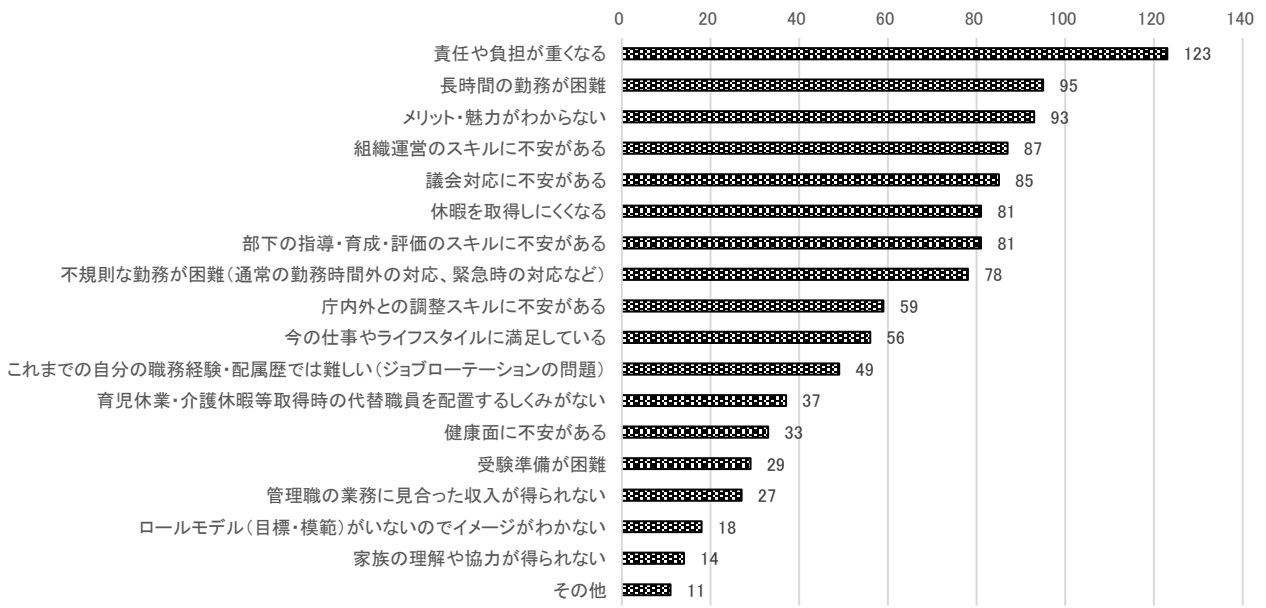
「管理職になりたくない」と回答したうち、その理由としては「責任や負担が重くなる」が最も多くなりました。



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。



管理職になりたくない理由(女性職員)



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よい。
- ・ 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。
- ・主要な会議等に参加することで、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があると感じています。
- ・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、やりがいをどこに感じる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、という意味があるのであれば、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じだと思える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

千代田区障害者活躍推進計画の概要

教育委員会資料
令和3年4月13日
子ども総務課

障害者活躍推進計画について

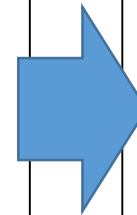
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）に基づき作成が義務付けられた計画
- ・ 本区における障害者雇用に係る取組の方向性を示し、障害を有する職員の活躍を推進するために作成
- ・ 計画作成にあたっては「障害者活躍推進委員会」を開催するとともに、障害を有する区職員へ面接やアンケートを実施

第1 計画の基本的事項

1. 作成主体
障害者雇用の拡大や活躍推進にあたっては、区役所全体で取り組むことが重要であることから、職員の採用・任用形態が同一である任命権者の連名で作成（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）
2. 計画期間
5年間（令和2年度～令和6年度）

第2 障害者雇用の現状と今後の方向性

1. 障害を有する職員数と障害者雇用率（令和元年6月1日現在）
職員数：24名（身体22名、精神2名）
雇用率：2.72%（法定雇用率2.5%）
2. 障害を有する職員への現状調査（令和2年6月実施）
満足度：66.6%
寄せられた意見（例）
 - ・ 導線確保のために課のレイアウトを変えてもらった
 - ・ 半身が不便なため受話器を持ちながらメモができない



（今後の方向性）

- ・ 本区は職員数が増加傾向にあるため法定雇用率達成のために引き続き障害を有する職員の採用が必要
- ・ 障害を有する職員が能力を十分に発揮するためには障害に応じた合理的配慮が必要
- ・ 障害を有する職員に対する理解を深める他働き方やキャリア形成支援など安心して働き続けられる職場づくりが必要

第3 目標

1. 障害者雇用率 計画期間を通じて法定雇用率を上回る
2. 定着率 障害を有する職員の採用1年後の定着率100%

第4 取組（抜粋）

1. 職場環境の整備
 - ・ 就労支援機器の導入など施設等整備
 - ・ 庁内相談体制の整備
 - ・ 庁外相談（EAPなど）の利用促進
 - ・ 障害者雇用理解促進のための研修実施
2. 障害に配慮した職務選定
 - ・ 定期的な面談の場で必要な合理的配慮や担当業務が障害特性に反したものでないか確認
3. 育成等
 - ・ 業務遂行に必要な知識やスキルを身に着けるための研修実施
 - ・ 早出遅出勤務やテレワーク等の利用促進

千代田区障害者活躍推進計画

令和2年度～令和6年度

千代田区

目次

第1	基本的事項	
1.	計画作成の趣旨	1
2.	計画の位置づけ	2
3.	計画の作成主体	2
4.	計画期間	2
5.	計画の周知及び公表	2
第2	千代田区の障害者雇用の現状と今後の方向性	
1.	障害を有する職員の採用状況	3
2.	障害を有する職員の現状調査	4
3.	今後の方向性	5
第3	目標	
1.	採用に関する目標	6
2.	定着に関する目標	6
第4	取組内容	
1.	職場環境の整備	7
2.	障害特性に配慮した職務の選定・創出	8
3.	障害を有する職員の採用・育成等	8
4.	障害を有する職員の活躍を推進する体制整備	9
5.	その他	10
第5	目標及び取組事項一覧	11
第6	参考資料	
1.	区の職員数と障害者雇用率の推移	14
2.	障害を有する職員の現状調査	15

第1 基本的事項

1. 計画作成の趣旨

- 本区は基礎的自治体として、障害者福祉の推進に積極的に取り組んでおり、障害があっても誰もが住み慣れた地域で安心して自立した暮らしを続けられるまちの実現を目指しています。
- 障害者雇用を推進する事業主の立場としては、障害を有する区職員（以下「障害を有する職員」という。）の採用や、障害の種類や程度を問わず職務に邁進できる職場環境の整備に努めてきました。
- 令和元年6月、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）が改正され、国及び地方公共団体が率先して障害を有する職員を雇用する責務が明示されるとともに、各任命権者は「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」を作成することが義務付けられました。
- そこで本区における障害者雇用に係る取組の方向性を示し、今後も障害を有する職員の活躍を推進するために「千代田区障害者活躍推進計画」を作成しました。
- 本計画の下、障害を有する職員がその能力を有効に発揮できるよう、様々な取組を進めていきます。

2. 計画の位置づけ

- 本計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）による改正後の障害者雇用促進法第7条の3第1項に基づき作成する計画とします。

3. 計画の作成主体

- 障害者雇用の拡大や活躍を推進するにあたっては、区役所全体で取り組むことが重要であることから、本計画は職員の採用・任用体系が同一である任命権者（※1）の連名で作成しました。

（※1）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

4. 計画期間

- 令和2年度～令和6年度（5年間）

5. 計画の周知及び公表

- 本計画はホームページ上で公表するとともに、区職員向けに庁内パブリックフォルダに掲載し、周知します。
- 毎年度、計画の実施状況を公表します。

第2 千代田区の障害者雇用の現状と今後の方向性

1. 障害を有する職員の採用状況

- 障害を有する職員数は、令和元年6月1日現在で24名（※2）であり、そのうち16名を特別区人事委員会において実施される障害者を対象とした採用選考により採用してきました。
- 当該選考の受験資格となる障害の種類や程度は障害者雇用促進法の改正に合わせて順次拡大されており、平成30年度実施の採用選考から受験資格の対象に知的障害及び精神障害が追加されました。
- 令和元年6月1日現在の障害者雇用率は2.72%（※3）となっており法定雇用率（※4）を上回っています。

（※2）身体障害22名、精神障害2名。

（※3）障害者雇用促進法第42条に定める特例の認定を受けていることから、区長部局と教育委員会事務局で合算して障害者雇用率を算出しています。なお、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、区議会事務局については、職員数が基準に達していないため、障害者雇用率の通報義務はありません。（障害者雇用率の推移は「第6 参考資料」に記載）

（※4）令和元年度における法定雇用率は2.5%。法定雇用率は、令和3年4月までに2.6%に引き上げられ、その後も令和5年4月にも見直しが見込まれています。

2. 障害を有する職員の現状調査

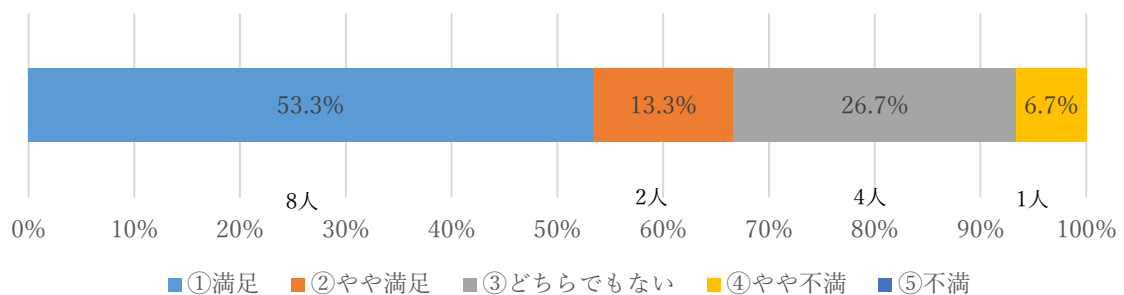
○ 障害を有する職員が千代田区で働く現状についてどう感じているのか、本人の希望に応じて面接又はアンケート形式による調査を実施しました（※5）。

（※5）面接を希望しない職員についてはアンケート調査を実施。（調査項目及び回答については「第6 参考資料」に記載）

（1）調査結果

○ 千代田区で働くことについての満足度は、「満足」と「やや満足」を合わせた回答率が66.6%、「不満」と「やや不満」を合わせた回答率が6.7%でした。

千代田区で働くことについての満足度



調査で寄せられた主な意見

- ・ 導線確保のため、課のレイアウトを変更してもらった。
- ・ 同僚に棚の上の物を取ってもらったり、扉を開けてもらったりしている。
- ・ 困ったことがあった時は上司が時間を作って相談に乗ってくれる。
- ・ 半身が不便なため、受話器を持ちながらメモが出来ない。
- ・ 障害の特性を考慮せずに事務分担を割り当てられる。

3. 今後の方向性

- 本区においては行政需要の拡大・多様化に対応するために職員数が増加している傾向にあることから（※6）、法定雇用率を上回る雇用率を維持するためにも引き続き障害を有する職員の採用を継続する必要があります。
- 障害を有する職員がその能力を十分に発揮するためには、仕事内容や職場環境に対して、障害に応じた合理的配慮（※7）がされていることが重要であることから、職員一人一人が働きやすい職場環境を今後更に整備していく必要があります。
- 合理的配慮だけでなく、職員全員が障害を有する職員に対する理解を深めること、働き方やキャリア形成の支援など、障害があっても安心して働き続けられる職場づくりも推進していく必要があります。

（※6）職員数の推移は「第6 参考資料」に記載。

（※7）障害者から何らかの助けを求める意思の表明があった場合に、過度な負担になりすぎない範囲で社会的障壁を取り除くために必要な便宜のこと。

第3 目標

1. 採用に関する目標

【障害者雇用率】

計画期間を通じて法定雇用率を上回る水準を維持

<評価方法>

厚生労働大臣へ通報する毎年6月1日時点の任免状況において把握

<参考>

令和元年6月1日時点の実雇用率 2.72% (法定雇用率 2.5%)

2. 定着に関する目標

【定着率】

障害を有する職員の採用1年後の定着率 100%

<評価方法>

障害を有する職員の採用後1年間の定着率を算出

<参考>

過去10年間における採用1年後の定着率 100% (採用者数7名)

第4 取組内容

1. 職場環境の整備

(1) 施設等の整備

- ア 障害を有する職員の障害特性に配慮し、各職場における職務の遂行に必要な施設整備を検討します。
- イ 障害を有する職員の要望に応じた就労支援機器の導入を検討します。
(ハンズフリー電話機等)
- ウ 休憩室などの福利厚生施設やその他庁内施設について、障害を有する職員が利用しやすい環境整備を検討します。

(2) 相談体制の整備

ア 庁内相談体制

- ・ 障害を有する職員の相談に応じ、適切に対応できるよう所属の管理職、人事課による相談体制を整備し、相談先の周知を行います。
- ・ 障害を有する職員の職業生活に関する相談指導を行う者として「障害者職業生活相談員(※8)」を選任します。

(※8) 厚生労働省東京労働局が実施する講習を受講する事又は一定年数以上障害者である職員又は労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有する事が選任要件。

イ 庁外相談体制

- ・ EAPサービス相談(電話・メール・面談)の利用を促進します。
- ・ 東京都職員共済組合が実施している「こころの相談事業(電話・面談)」

の利用を促進します。

(3) 障害に対する理解の促進

- ア 障害を有する職員の希望に応じ、年度当初に配属された職場において、当該職員が所属長に障害特性を伝える場を設定します。
- イ 障害者雇用に対する理解を促進するため、職員向け研修を実施します。

2. 障害特性に配慮した職務の選定・創出

(1) 担当業務等の確認

- ・所属課における定期的な面談の場において、業務上必要な合理的配慮及び担当業務が障害特性に反したものでないかを確認します。

(2) 職務の選定・創出

- ・障害を有する非常勤職員の雇用促進に向けた職務の選定及び創出を検討します。

3. 障害を有する職員の採用・育成等

(1) 募集・採用

- ア 職員採用説明会等において、本区の障害者雇用に関する取組を積極的に周知します。
- イ 職員の募集や採用にあたっては、以下の取り扱いを行いません。
 - 特定の障害を排除し、または特定の障害に限定する。
 - 自力で通勤できることといった条件を設定する。

- 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援を受けられること」といった条件を設定する。
- 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

(2) キャリア形成

- ア 職層や経歴等、障害を有する職員の成長段階に応じて、業務遂行に必要な知識やスキルを身に着けるための研修を実施します。
- イ 昇任するイメージや意欲を具体的に持てるよう、障害を有する先輩職員の経験談を知る機会の設定を検討します。

(3) 働き方

- ア 障害を有する職員が障害特性に応じた働き方ができるよう、以下の制度の利用等を促進します。
 - ・ 早出遅出勤務
 - ・ テレワーク
 - ・ 年次有給休暇など各種休暇
- イ 障害のある職員が利用できる特別休暇や、休憩時間の弾力的な運用について検討します。

4. 障害を有する職員の活躍を推進する体制整備

(1) 障害者雇用推進者（※9）の選任

- ・ 障害者の雇用促進及び千代田区障害者活躍推進計画の円滑な実施を図るために、「障害者雇用推進者」を選任します。

(※9) 障害者の雇用の促進等に関する法律第 78 条に基づき選任される者。以下の役割を担う。

- ・ 障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設または設備の設置または整備
その他の諸条件の整備を図るための業務
- ・ 障害者活躍推進計画の作成及び障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組
の円滑な実施を図るための業務

(2) 千代田区障害者活躍推進委員会の設置

ア 各行政委員会の主管課長及び関係課長等で構成する「千代田区障害者活躍推進委員会」を設置し、取組の推進、取組実施状況の把握・点検、課題の検討や計画の見直しを行います。

イ 障害を有する職員に対して参画を呼び掛け、当事者の視点や意見を可能な限り取組の実施に反映させます。

5. その他

(1) 障害者優先調達推進

- ・ 障害者が就労する施設の仕事を確保し、その経営基盤を強化する観点から「千代田区における障害者就労支援施設等からの物品等の調達方針」（保健福祉部障害者福祉課）に基づく就労支援施設等への発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

第5 目標及び取組事項一覧

本章では、任命権者ごとに本計画の取組事項を一覧化しています。任命権者の欄に「○」が記載してある事項は、当該任命権者が主体となって進める取組です。

取組事項	任命権者				
	区長	教育委員会	選挙管理委員会	代表監査委員	区議会議長
第3 目標と取組					
1 採用に関する目標					
計画期間を通じて法定雇用率を上回る水準を維持	○	-	-	-	-
2 職場定着に関する目標					
採用1年後の定着率100%	○ (全任命権者一体の取組)				
第4 取組内容					
1 職場環境の整備					
(1) 施設等の整備					
障害特性に配慮した職務遂行に必要な施設整備	○	○	○	○	○
障害を有する職員の要望に応じた就労支援機器の導入	○	○	○	○	○
福利厚生施設、その他庁内施設の整備	○	○	○	○	○
(2) 相談体制の整備					
所属の管理職、人事課による相談体制を整備し、周知	○ (全任命権者一体の取組)				
障害者職業生活相談員の選任	○	-	-	-	-
EAPサービス相談の利用促進	○	○	○	○	○
東京都職員共済組合の相談事業の利用促進	○	○	○	○	○

取組事項	任命権者				
	区長	教育委員会	選挙管理委員会	代表監査委員	区議会議長
(3) 障害に対する理解の促進					
年度当初に配属職場において所属長へ障害特性を伝える場の設定	○	○	○	○	○
障害者雇用に対する理解促進のための研修実施	○	-	-	-	-
2 障害特性に配慮した職務の選定・創出					
(1) 担当業務等の確認・検討					
所属における定期的な面談の際、業務上必要な合理的配慮及び担当業務が障害特性に反していないか確認	○	○	○	○	○
(2) 職務の選定・創出					
非常勤職員の雇用促進のための職務の選定及び創出を検討	○ (全任命権者一体の取組)				
3 障害を有する職員の採用・育成等					
(1) 募集・採用					
職員採用説明会等において、本区の障害者雇用に関する取組を積極的に周知	○	-	-	-	-
募集・採用にあたって不利益な取扱いを行わない	○	-	-	-	-
(2) キャリア形成					
職層や経歴等、障害を有する職員の成長段階に応じた研修の実施	○	-	-	-	-
昇任を具体的にイメージできるよう、障害を有する先輩職員の経験談を知る機会の設定を検討	○ (全任命権者一体の取組)				

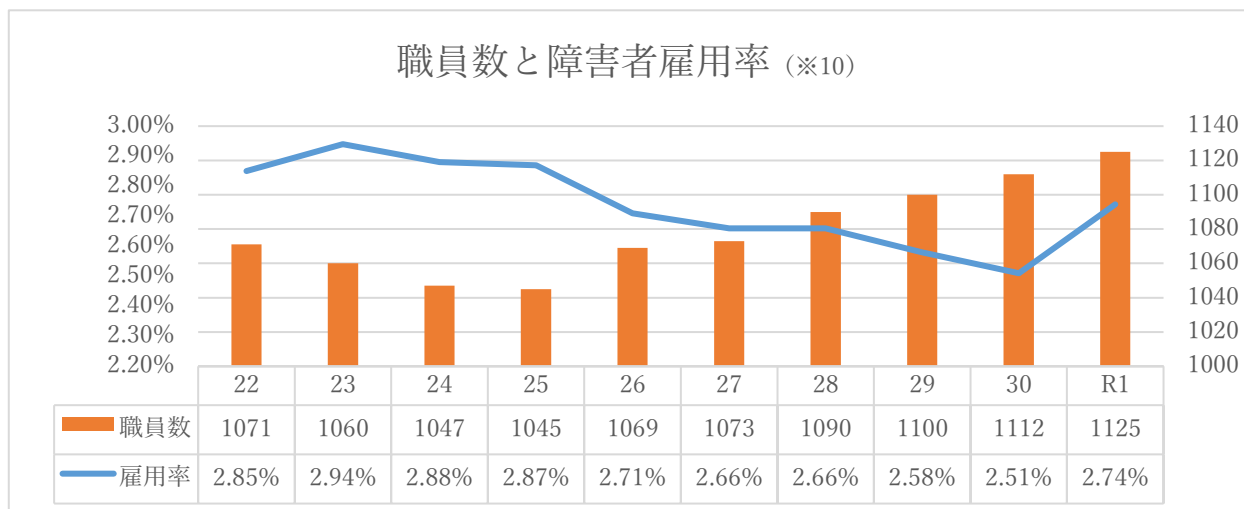
取組事項	任命権者				
	区長	教育委員会	選挙管理委員会	代表監査委員	区議会議長
(3) 働き方					
早出遅出勤務等の利用促進	○	○	○	○	○
特別休暇や休憩時間の弾力的な運用を検討	○ (全任命権者一体の取組)				
4 障害を有する職員の活躍を推進する体制整備					
(1) 障害者雇用推進者の選任					
障害者雇用推進者の選任	○	○	○	○	○
(2) 千代田区障害者活躍推進委員会の設置					
千代田区障害者活躍推進委員会の設置	○ (全任命権者一体の取組)				
障害を有する職員に対する参画の呼びかけ	○ (全任命権者一体の取組)				
5 その他					
(1) 障害者優先調達推進					
障害者が就労する施設の仕事を確保し、その経営基盤を強化する観点から「千代田区における障害者就労支援施設等からの物品等の調達方針」に基づき障害者就労支援施設からの調達を推進	○ (全任命権者一体の取組)				

第6 参考資料

1. 区の職員数と障害者雇用率の推移

職 員 数：各年4月1日現在

障害者雇用率：各年6月1日現在



(参考) 障害を有する職員数と各年度における法定雇用率

年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
障害を有する職員数(常勤)	24	27	26	25	25	24	24	23	22	24
障害を有する職員数(短時間)	1	1	1	2	1	1	0	0	1	0
法定雇用率(※11)	2.1%	2.1%	2.1%	2.3%	2.3%	2.3%	2.3%	2.3%	2.5%	2.5%

(※10) 障害者雇用率は、重度の身体・知的障害者である職員は1人をもって2人に相当するなどとして算出しているため、障害を有する職員数を職員数で除しただけでは算出されません。また、勤務条件によっては非常勤職員も職員数に含めて計算しています。

(※11) 法定雇用率は、区長部局と教育委員会事務局で異なる割合が法令で定められていますが、本区は障害者雇用促進法第42条に定める特例の認定を受けているため、区長部局に定められた法定雇用率が適用されています。

2. 障害を有する職員の現状調査

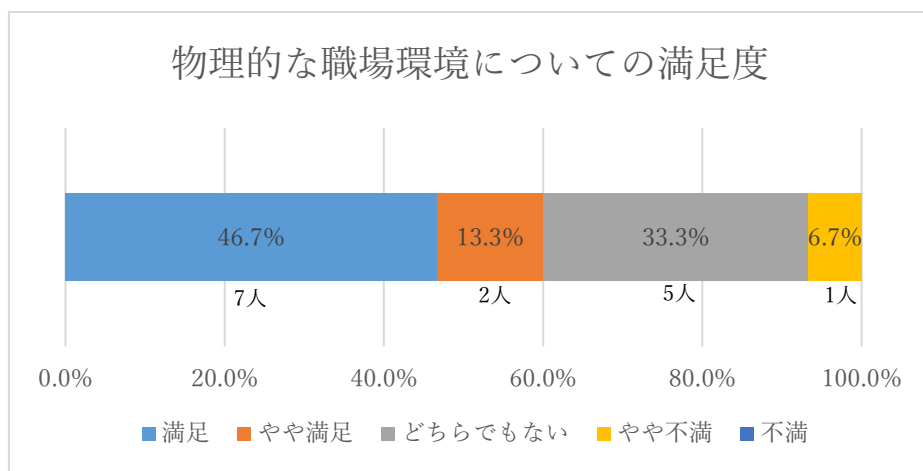
- 障害を有する職員を対象として実施した面接（面接を希望しない職員はアンケート調査を実施）の結果

期 間：令和2年6月22日（月）から6月26日（金）まで。

協力依頼数：20件（休職中の者等を除く）

回 答 数：15件（面接7件、アンケート8件）

問1. 職務における物理的な環境について、満足していますか。



※ 「満足」「やや満足」と回答した職員は60%。

【満足している点】

<物理的環境>

- ・職場の上下階へ移動する際にエレベーターを利用できる。
- ・コンセントが床に埋め込まれたため、電源コードに躓かなくなった。
- ・所属課は比較的余裕があるので、車イスをおいておける。
- ・導線確保のため、課のレイアウトを変更してもらった。
- ・課専用の複合機を導入してもらった。
- ・物の持ち運びができるよう車イスの付属品を買ってもらった。

<障害に対する理解>

- ・同僚に棚の上の物を取ってもらったり、扉を開けてもらったりしている。

<その他>

- ・私の疾患は物理的な障害等がないため、現状で問題ない。

【不満がある点】

<物理的環境>

- ・フロアによっては通路が狭く歩きづらい。
- ・本庁舎附室の階段が急で危ない。扉が階段側に開くのも危ないと感じる。
- ・押し引きするドア、開けるのに力を要するドアに苦勞している。
- ・8階の休憩室を使用できない。ドアを開けられないし、車いすからでは畳の方に移動できない。
- ・職場の敷地地面に貼られているタイルが雨の日に滑る。
- ・小さな段差やスロープであっても（本庁舎のタイルカーペットも）足を引き摺って歩いているので躓いてしまう。
- ・機械警備ボックスの蓋がすぐに閉じるため、不自由な方の手で押さえるのが大変。
- ・個人情報取扱用の決裁板が使いにくい（留め具の可動域が狭く、書類を挟む時に不自由な方の手で留め具を押さえるのが難しい）。
- ・左半身が不便なため、電話対応の際、受話器を持ちながらメモできない。
- ・書類を綴じる際、片手しか使えない（同僚等にお願いしているが頼みづらい時がある）。

【必要な配慮】

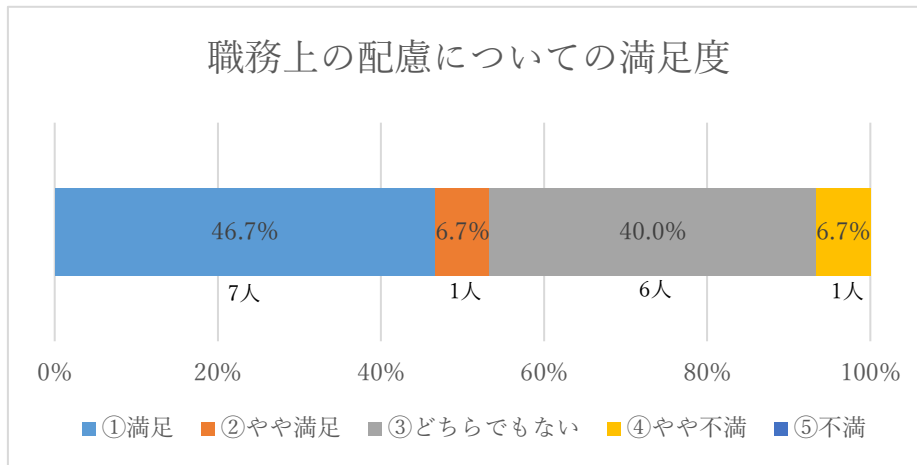
<物理的環境>

- ・休憩室を全ての職員が利用できるようにしてほしい。
- ・音声入力できるものがあると良い。
- ・電話機にヘッドセットを付けたい。

<担当業務>

- ・ペースメーカーを埋め込んでいるため、激しい運動や重い物を持つことが制限される。

問2. 職務における必要な配慮について、満足していますか。



※ 「満足」「やや満足」と回答した職員は53.4%。

【満足している点】

<担当業務>

- ・障害特性を考慮して、会議への参加を免除してもらっている。
- ・ほぼデスクワークのみで、外に出る仕事は割り振られていない。
- ・体力的に無理にならないように配慮してくれている。

<休暇取得>

- ・平日の通院は年2～3回だが、休暇を取得しにくい雰囲気はない。
- ・通院のための休暇が取得しにくい雰囲気ではない。

<通勤>

- ・昨年、上司から時差出勤を勧められ、通勤が少し楽になった。

<障害に対する理解>

- ・困っていることを上司が気づいてくれて、指示やコミュニケーションを密に取ってくれる。また、指示の優先順位をつけてくれる。
- ・困っているとき、同僚がさりげなくフォローや声掛けをしてくれる。

【不満がある点】

<担当業務>

- ・健常者と同じように、電話や窓口対応を当たり前事務分担として割り当て

られていること。

<障害に対する理解>

- ・通院のための休暇を取得しにくい雰囲気がある。

<休暇制度>

- ・障害や服薬の影響で出勤時間が安定しない。今は有給休暇を使っているがいずれ残日数が足りなくなってしまうのが不安である。制度上の配慮があるとよい。
- ・勤務時間中に体調が酷く悪くなり、服薬も効かず、一度休憩しなければならぬ時がある（1時間～1時間半程度で落ち着く）が、どのくらいの時間なら休憩してよいのか、保健室を利用してよいのか、年休を取得して帰ったほうが良いのか判断がつかない。人事課へ問い合わせるのも気が引ける。

<通勤>

- ・通勤電車で吊革につかまるために、何本か電車を見送ることがある。

【必要な配慮】

<担当業務>

- ・障害特性に合った事務分担のために、異動時に障害への理解を深めるためのヒアリングがあると良い。

<休暇制度>

- ・一時的に休憩が必要な時の制度上の配慮が必要である。
- ・昼休みとは別に休憩時間を設定すること（長時間の座位による腰痛の負担軽減のため）。このことについて、所属内の配慮事項に限定せず、区全体の合理的配慮に関する取組みとして制度化することを提案したい。

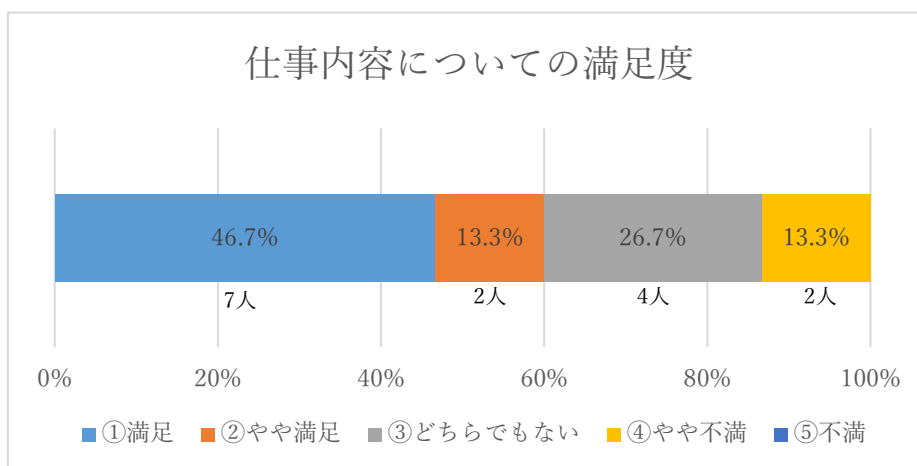
<障害に対する理解>

- ・周囲の職員の理解（手帳を持っていることを明かすのは抵抗あるが、病気休暇を取得していたことは知ってもらってもよい）。
- ・具合が悪いことを自分から言えない状態になっている時があるため、職場での声掛けがあると助かる。

<その他>

- ・薬や医療に関する知識のある支援員に服薬について相談できるとよい。
- ・ペースメーカーに電子機器等電波を発するものを近づけない。

問3. 現在の仕事内容について、満足していますか。



※ 「満足」「やや満足」と回答した職員は60%。

【満足している点】

<担当業務>

- ・十分に配慮してもらっている（会議参加免除、ほぼデスクワーク）
- ・突発的な残業がほとんどないため、通院等の予定が立てやすい。

<その他>

- ・以前の職場の経験を活かしている。
- ・窓口と事務、どちらも多く経験させていただいているので、職員としての基礎を作るうえで非常に有益と感じている。

【不満がある点又は困っている点】

<担当業務>

- ・重いものを持たない。
- ・現職場は残業等が多く、義足である左足への負担が大きい。
- ・窓口業務は緊張を強いられるので精神的に疲れてしまう。

- ・電話や窓口対応、当たり前健常者と同様の業務を求められること。職員や来庁者が自分の障害を知っている(理解している)わけではないので、なぜ出来ないのか等思われているのではないかと。
- ・自分の能力よりも軽めの仕事の時に、残念に思う。

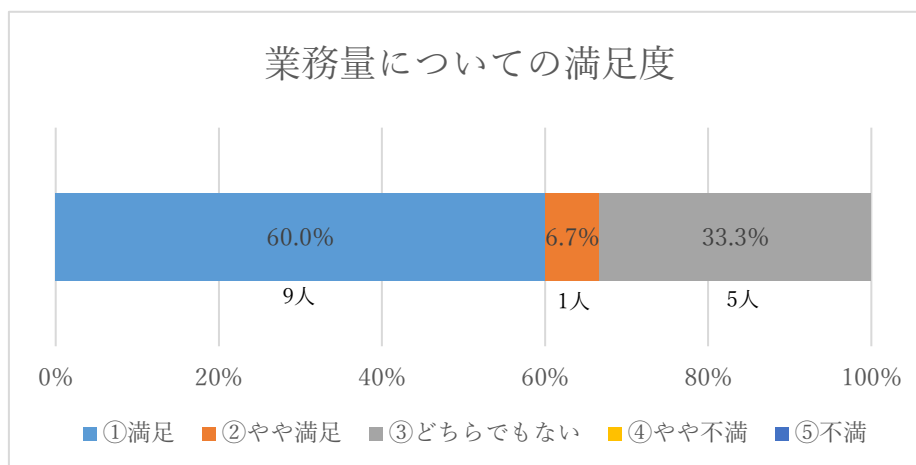
<障害に対する理解>

- ・人事異動でどのような職場に行くか不安がある(職場内外を問わず、障害に対して偏見を持たれるのではないかと感じてしまう)

<その他>

- ・一度にいくつもの仕事が重なると障害の性質上どうしてもよいか分からなくなり、上司の指示がないと何もできなくなってしまう。
- ・自分だけ出来ていない業務があり、やるべきことが出来ていないという自分への不満がある。

問4. 現在の業務量について、満足していますか。



※ 「満足」「やや満足」と回答した職員は66.7%。

【満足している点】

<事務分担>

- ・割り振られている仕事量はこなしきれない分量ではない。
- ・障害の負担になるような量ではない。
- ・運動が出来ず体力が落ちている状況で、残業をしなくてよいのは助かる。

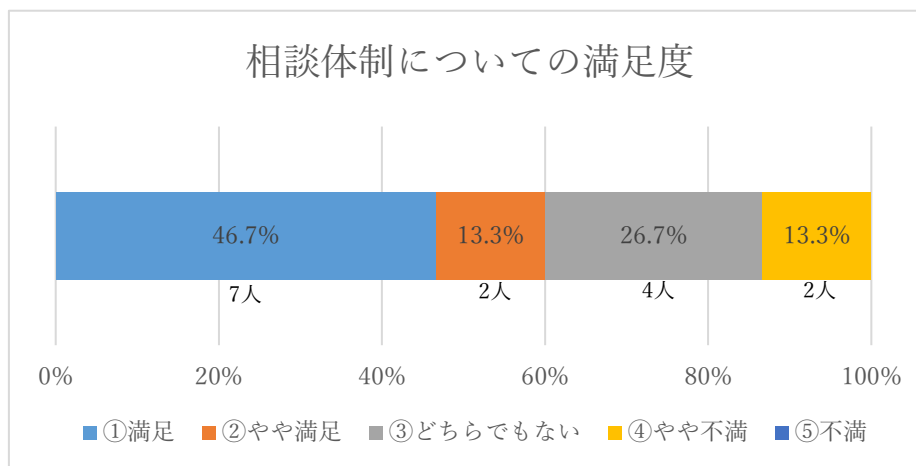
- ・毎日残業しなければならないような分量ではないため、体に無理をさせることもなく安心している。
- ・現時点では今の業務量が適切と考えている。経験を積み今後様々な業務に従事していきたい。

【不満がある点又は困っている点】

<その他>

- ・上司にお願いして残業はほとんど無い状況だが、同僚が残業をしている中で自分だけ退庁することに申し訳なく思う。

問5. 仕事内容や職場環境等に関する相談体制について、満足していますか。



※ 「満足」「やや満足」と回答した職員は60%。

【満足している点】

<相談体制>

- ・EAPや健康相談などの体制が出来ている。

<障害に対する理解>

- ・困ったことがあった時は上司が時間を作って相談に乗ってくれる。
- ・上司が声掛けをしてくれて、相談のきっかけを作ってくれている。
- ・現在の課長がとてもよく相談に乗ってくれるので心強く思っている。また、今後のライフプラン等も聞いてくれるため安心している。

- ・日頃から業務などについて相談しやすい雰囲気である。

【不満がある点又は困っている点】

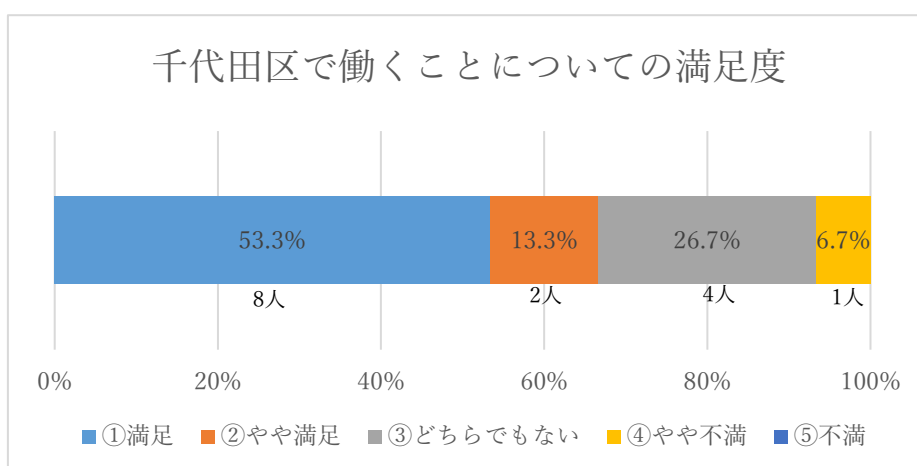
<相談体制>

- ・相談に行ったことが職場の人に知られるかもしれないと思うと行きづらいつとを感じる。
- ・利用しようと思ったことはないが、困った時の相談先を知っておくことができればよい。
- ・所属の支援だけではなく、専属の支援員がいると更に助かる。
- ・ソフト、ハードの両面で気軽に相談して要望を言える部署や環境がないために、我慢してしまうことがある。
- ・休暇制度のことなどを相談できる人がいない。
- ・相談体制があるのかどうか疑問。

<その他>

- ・全庁的に仕事上の悩み（負担が大きくプレッシャーを感じる等）を職場内で言いだせない雰囲気があるように感じる。

問6. 千代田区で働くことについて、満足していますか。



※ 「満足」「やや満足」と回答した職員は69.2%。

【満足している点】

<障害に対する理解>

- ・障害のある職員に対する理解不足という認識はない。
- ・周囲の職員から理解・配慮されていると感じる。
- ・宿泊研修時、宿泊先の部屋について人事課から提案や配慮があった。

<キャリア形成>

- ・研修体制がしっかりとしていて、新任職員に対するサポートが手厚い。(チューター制度、中間報告会、その他集合研修)
- ・歴代の課長、係長も親身になってくれて、とても満足している。業務面においても、諸先輩方がしっかりサポートをしてくれ、感謝している。

<休暇制度>

- ・手術等で長期間休んだ時も復帰できる制度が整っているため、安心して仕事に取り組める。
- ・病気の支援制度（身体障害者手帳の申請など）は充実している。

<その他>

- ・通勤が便利で良い。
- ・障害を持ちながらも無事定年を迎えることができた。

【不満がある点又は困っている点】

<物理的環境>

- ・バリアフリーの面で不満がある。
- ・1 F 夜間窓口の通路が雨の日に滑る。
- ・本庁舎の各階に多目的トイレが1室設置されているが、2室またはそれ以上の増設について検討の余地はあるか（他の利用者がある際に他階への移動を考えるが、エレベーターとの距離があり余裕を持たない時があるため）。
- ・音がうるさく感じるので、人の多いところは得意でない。

<休暇制度>

- ・制度上、精神障害に対して配慮するものがない。

<通勤>

- ・通勤が混雑している。

問7. 今後のキャリア形成について、どのように考えていますか。(自由意見)

<昇任>

- ・係長への昇任は目指したい。
- ・自分の職種に囚われず、可能な限りあらゆる部、課での業務に従事したい。経験を積んでいくなかで、主任、係長と職層のステップアップも考えている。
- ・係長までの昇任は考えていないが、仕事に対しては積極的に関わり、職場で頼られるような存在になりたい。
- ・現在は昇任を望んでいない。今自分が携わっている業務をマスターしたい。
- ・区民と直接話せる職場で仕事がしたいが、昇任はあまり考えていない。
- ・障害に関する不安は常にあり、昇任に対しても不安に思うところがある。
- ・障害者が昇任するのに健常者の倍以上の時間がかかっているように感じる。

<職務経験>

- ・経験を積みながら、一通りの事務全般は出来るようになりたい。
- ・まだ1箇所目の職場なのでまずは区役所の様々な業務に携わりたい。業務を行うなかで、自分の「障害」という経験を活かし、区民の方の「困った」をしっかりと受け止めることができるような職員になりたい。

<その他>

- ・障害が悪化してきていると感じる。今でも日々不便を感じながら業務をこなしているが、これから先、更に悪化したときに何ができるのか不安。

問7-2. ご自身のキャリア形成を実現するために必要なものはありますか。(自由意見)

<キャリアイメージ>

- ・目標となる職員。
- ・自身のキャリアについて相談できる人。
- ・昇任するとどうなるのか、どういう経験を経たかがイメージできるもの。

- ・健康に自信がないため、昇任などは難しいと考えることもある。匿名でもいいので、同じような方の経験談などを知る機会がほしい。

<スキルアップ>

- ・業務に関する研修。
- ・業務スキルに関する研修。
- ・仕事（又は退職した後でも）で活かせる資格の取得。
- ・日々の仕事をこなし（身につけ）、少しずつ経験値を積み重ねていくこと。
- ・日頃の業務・例規集などで独自で勉強すること。分からない部分については、経験者にアドバイスをもらう。

<その他>

- ・今は目の前のことで手一杯。おいおい考えたい。

幼稚園・保育園・こども園・認定こども園等の在籍状況

幼稚園・こども園

令和3年4月1日現在

園 名	学 級 数 (定員数)				園 児 数			
	3歳	4歳	5歳	計	3歳	4歳	5歳	計
麴 町 幼 稚 園	2 (35)	1 (35)	1 (35)	4 (105)	22	31	35	88
九 段 幼 稚 園	2 (35)	1 (35)	1 (35)	4 (105)	25	24	25	74
番 町 幼 稚 園	2 (35)	1 (35)	1 (35)	4 (105)	24	19	31	74
お 茶 の 水 幼 稚 園	1 (20)	1 (35)	1 (35)	3 (90)	8	15	14	37
千 代 田 幼 稚 園	1 (25)	1 (25)	1 (25)	3 (75)	17	25	22	64
					短時間 7	15	12	34
					長時間 10	10	10	30
昌 平 幼 稚 園	1 (25)	1 (25)	1 (25)	3 (75)	20	21	16	57
					短時間 10	11	6	32
					長時間 10	10	10	30
い ず み こ ど も 園	1 (35)	1 (35)	1 (35)	3 (105)	31	35	34	100
					短時間 13	15	14	42
					長時間 18	20	20	58
ふ じ み こ ど も 園	2 (50)	2 (50)	2 (50)	6 (150)	47	49	44	140
					短時間 24	22	18	64
					長時間 23	27	26	76
合 計	12 (260)	9 (275)	9 (275)	30 (810)	194	219	221	634
					短時間 133	152	155	440
					長時間 61	67	66	194

保育園・こども園・認定こども園

園 名	定 員							園 児 数						
	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	計	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	計
麴 町 保 育 園	6	18	18	18	20	20	100	6	18	20	16	20	20	100
神 田 保 育 園	12	17	20	22	24	25	120	11	18	19	20	24	24	116
西 神 田 保 育 園	12	15	18	18	18	18	99	12	18	18	20	18	15	101
四 番 町 保 育 園	11	14	16	18	19	19	97	9	15	15	17	18	18	92
い ず み こ ど も 園	9	12	15	(20)	(20)	(20)	36 (60)	9	14	17	(18)	(20)	(20)	40 (58)
ふ じ み こ ど も 園	12	20	23	(25)	(28)	(28)	55 (81)	10	23	25	(23)	(27)	(26)	58 (76)
アスクニ番町保育園	12	16	18	18	18	18	100	6	17	17	17	17	17	91
ポピンズ一番町	9	12	13	14	16	16	80	6	9	13	14	14	15	71
ほっぺるランド西神田	9	10	12	13	13	13	70	9	10	12	12	13	9	65
グローバルキッズ飯田橋	18	24	24	24	24	24	138	11	23	24	23	22	23	126
あい保育園東神田	9	10	11	11	11	11	63	8	10	12	6	9	10	55
グローバルキッズ飯田橋こども園	15	17	18	29	29	29	137	8	17	18	20	27	24	114
				10	10	10	短時間 30				1	8	6	短時間 15
				19	19	19	長時間 107				19	19	18	長時間 99
クレーナーサリー市ヶ谷	9	12	12	15	15	15	78	3	9	11	13	15	12	63
神田淡路町保育園 大 木 橋 園	9	18	18	18	18	18	99	9	17	18	17	18	17	96
グローバルキッズ六番町園	6	10	11	11	11	11	60	4	10	11	11	10	9	55
二番町ちとせ保育園	12	14	14	20	20	20	100	12	14	15	14	19	17	91
千代田せいが保育園	6	7	8	10	10	10	51	6	7	9	8	10	10	50
ベネッセ内神田保育園	6	8	10	12	12	12	60	5	6	9	7	9	11	47
保育園神田ベアーズ	9	9	9	15	15	4	61	9	8	9	10	12	2	50
あい・あい保育園三番町園	6	8	9	9	9	9	50	2	8	9	7	7	1	34
平河町ちとせ保育園	9	12	12	14	14	14	75	8	12	14	5	11	3	53
ほっぺるランド外神田	6	12	15	18	18	18	87	1	12	13	9	15	1	51
岩本町ちとせ保育園	12	19	19	10	5	4	69	12	16	4	4	3	0	39
外神田かなりや保育園	6	8	9	9	9	9	50	1	5	1	0	2	0	9
合 計	230	322	352	336 (45)	338 (48)	327 (48)	1,905 (141)	177	316	333	269 (41)	305 (47)	252 (46)	1,652 (134)

施設名		定員						園児数																			
		0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	0歳児		1歳児		2歳児		3歳児		4歳児		5歳児		計							
		全数	うち区民	全数	うち区民	全数	うち区民	全数	うち区民	全数	うち区民	全数	うち区民	全数	うち区民	全数	うち区民	全数	うち区民	全数	うち区民						
地域型保育事業	保育家庭的	あい・ぼーと小さな家飯田橋		5		—		—		5		0	0	1	1	2	2	—	—	—	—	—	—	3	3		
		あい・ぼーと小さな家東神田		5		—		—		5		0	0	1	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—	2	2	
	保育小規模事業型	あい・ぼーと小さな家麹町		1	4	5	—		—		10		1	1	3	3	4	4	—	—	—	—	—	—	8	8	
		事業所内保育事業	厚生労働省5号館保育室(区民枠のみ)		1	3	1	—		—		5		0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	0	0
	アソシエナーサリー霞が関(区民枠のみ)		1	2	2	—		—		5		0	0	1	1	1	1	—	—	—	—	—	—	2	2		
	グローバルキッズ経済産業省保育室(区民枠のみ)		0	2	3	—		—		5		0	0	0	0	1	1	—	—	—	—	—	—	1	1		
	ゆうてまち保育園(区民枠のみ)		1	3	3	—		—		7		1	1	0	0	3	3	—	—	—	—	—	—	4	4		
	財務省らる保育園(区民枠のみ)		1	2	2	—		—		5		1	1	0	0	1	1	—	—	—	—	—	—	2	2		
	保居宅訪問事業型	(株)ボビンス	(株)ボビンス		30		—		—		30		1	1	1	1	0	0	—	—	—	—	—	—	2	2	
			(株)アルファ・コーポレーション		5		—		—		5		0	0	2	2	0	0	—	—	—	—	—	—	2	2	
サンフラワー・A(株)			10		—		—		10		1	1	1	1	3	3	—	—	—	—	—	—	5	5			
(特非)フローレンス			—		—		—		0		0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1		
認可外保育所	幼設施設体保一	マミーズエンジェル千代田保育園		3	7	10	—		—		20		3	3	9	9	9	9	—	—	—	—	—	—	21	21	
		小学館アカデミー昌平保育園		5	10	10	—		—		25		3	3	10	10	10	10	—	—	—	—	—	—	—	23	23
	認証保育所	保育園ドルチェ		5	12	15	8		—		40		3	2	12	4	15	13	8(うち区民6)				38	25			
		キッズスクウェア丸の内東京ビル		6	9	5	2	—		—		22		2	0	5	0	5	1	2	1	1	1	—	—	15	3
		マミーズエンジェル神田駅前保育園		3	7	8	6	11		—		35		5	5	5	5	6	6	7	7	9	9	5	4	37	36
		小学館アカデミー神保町保育園		6	6	9	8	5	6	—		40		4	1	6	6	6	4	6	5	6	6	2	2	30	24
		ピノキオ幼児舎番町園		4	5	5	3	4	5	—		26		2	2	0	0	3	3	3	3	4	4	2	2	14	14
		キッズスクウェア永田町		6	10	6	3	4	5	—		34		2	0	10	5	6	1	3	1	4	1	5	2	30	10
		キッズスクウェア丸の内永楽ビル		5	7	8	3	2	1	—		26		3	3	5	3	7	1	2	0	2	1	1	0	20	8
		保育室「愛の園」		7	12	9	2		—		30		3	1	10	4	9	4	1	1	—	—	—	—	—	23	10
		ナーサリールーム バリーベアー霞が関		5	7	8	—		—		20		0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	施設緊急	グローバルキッズ神田駅前保育園(旧今川中学校)		8	12	2	8	5	5	—		40		2	2	8	8	2	2	8	8	5	5	5	5	30	30
	対区象室補助	ひまわり育児室		5	4	6	5	6		—		26		4	3	6	5	3	3	6(内区民6)				23	20		
ハイブリッドママプリスクール ナーサリー千代田富士見		6	6	6	5	10	7	—		40		6	6	6	6	6	6	5	5	10	10	7	7	40	40		
計		—		—		—		—		516		47	36	102	75	105	81	41	34	41	37	27	22	377	297		

令和3年度 保育園・こども園等(長時間)の待機児童数・留保の状況(4月1日現在)

- 待機児童数(該当者なし) ○特定園留保(23名)
 いずれの保育所にも入所できなかった方 希望する保育所に入れず、自宅で待つ方など
- 留保(8名) ○転所留保(30名)
 認証保育所等に入所しているが、認可保育所を希望している方 認可保育所に入所したが、別の認可保育所を希望する方
- 申請取下・辞退(10名)
 転居等により保育園入園の必要がなくなった方、入所が決定したが辞退した方

令和3年度 学童クラブ学年別在籍状況（令和3年4月1日現在）

（単位：人）

	西神田	神田	四番町	一番町	区営合計	いずみ学 童クラブ 1	いずみ学 童クラブ 2(拡充)	アフタースク ールさくら	アフタースク ールさくら第 二	アフタースク ールこうじ町	番町小学 校アフター スクール第 一	番町小学 校アフター スクール第 二	アフタースク ールお茶の水	九段小学 校アフター スクール	富士見 わんぱく ひろば学 童クラブ	富士見 わんぱく ひろば第 二学童ク ラブ	二番町こ どもクラ ブ	ポピンズ アフター スクール 一番町	グローバル キッズ 飯 田橋第一 学童クラ ブ	グローバル キッズ 飯 田橋第二 学童クラ ブ	麹町こど もクラブ	キッズク ラブ神田	東神田 らる学童 クラブ	学童保育 じゃんぶ 九段クラ ブ	ベネッセ 万世橋学 童クラブ	民営合計	学年合計
1年生	32	17	5	4	58	15	15	23	15	31	13	11	13	32	32	14	10	10	9	8	5	1	13	3	7	280	338
2年生	18	16	19	13	66	16	17	14	12	23	13	16	8	24	22	12	19	13	16	11	1	2	8	5	0	252	318
3年生	10	16	10	18	54	3	12	15	12	2	9	9	8	0	20	8	14	24	7	10	5	8	9	9	1	185	239
1～3年生合計	60	49	34	35	178	34	44	52	39	56	35	36	29	56	74	34	43	47	32	29	11	11	30	17	8	717	895
4年生	1	8	10	14	33	0	15	11	9	0	5	6	3	0	2	0	14	2	9	15	7	2	0	2	1	103	136
5年生	0	3	3	10	16	0	1	0	0	0	0	0	4	0	0	0	13	0	9	8	3	3	3	3	0	47	63
6年生	0	0	1	4	5	0	0	1	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	13	2	0	2	0	22	27
4～6年生合計	1	11	14	28	54	0	16	12	9	0	5	6	11	0	2	0	27	2	18	23	23	7	3	7	1	172	226
在籍人数合計	61	60	48	63	232	34	60	64	48	56	40	42	40	56	76	34	70	49	50	52	34	18	33	24	9	889	1,121
定員 (R3.4.1時点)	50	50	47	42	189	34	54	70	55	60	38	38	60	60	70	40	70	50	50	50	45	50	40	40	40	1,014	1,203
令和2年5月1日 現在在籍人数	67	73	59	57	256	32	58	70	50	60	46	45	25	60	75	34	74	52	50	50	44	22	27	—	—	874	1,130
【備考】	私立0	私立0	私立7	私立1	私立8	私立0	私立0	私立0	私立0	私立0	私立0	私立0	私立0	私立0	私立3	私立3	私立15	私立2	私立7	私立5	私立5	私立9	私立1	私立1	私立2	私立53	私立59

令和3年度学級編制（児童・生徒数 / 学級数）

令和3年4月1日現在

[小学校]

学校名	学級数							児童数							
	1	2	3	4	5	6	計	1	2	3	4	5	6	計	
麴町小学校	3	3	3	3	3	3	18	105	95	104	86	84	91	565	
九段小学校	3	3	3	2	3	2	16	91	88	93	70	89	79	510	
番町小学校	2	3	2	2	2	2	13	63	77	66	71	70	78	425	
富士見小学校	3	3	3	2	2	2	15	98	85	83	79	67	76	488	
お茶の水小学校	2	2	2	1	2	2	11	60	46	50	34	52	41	283	
千代田小学校	2	2	2	2	2	2	12	61	52	56	45	46	46	306	
昌平小学校	2	1	2	1	1	2	9	54	34	47	33	40	48	256	
和泉小学校	3	2	2	2	2	2	13	73	64	55	57	44	55	348	
小計	20	19	19	15	17	17	107	605	541	554	475	492	514	3,181	
千代田小学校（特別支援学級 知的障害）								4	4	3	8	5	2	3	25
小学校合計	-							111	609	544	562	480	494	517	3,206

※学級数合計の計は特別支援学級（固定級）を含む

[中学校・中等教育学校（前期課程）]

学校名	学級数				生徒数				
	1	2	3	計	1	2	3	計	
麴町中学校	5	7	5	17	153	241	172	566	
神田一橋中学校	3	2	3	8	89	43	88	220	
小計	8	9	8	25	242	284	260	786	
麴町中学校（特別支援学級 知的障害）					2	2	3	4	9
中学校合計	-				27	244	287	264	795
九段中等教育学校（前期課程）	4	4	4	12	160	160	158	478	
中学校・中等教育学校（前期課程）合計	-				39	404	447	422	1,273

※学級数合計の計は特別支援学級（固定級）を含む

[通級指導学級・特別支援教室]

学校名	学級数							児童・生徒数							
	1	2	3	4	5	6	計	1	2	3	4	5	6	計	
千代田小学校（言語）								1	1	3	4	5	0	1	14
小学校特別支援教室（情緒）									32	35	31	29	17	34	178
中学校特別支援教室（情緒）									12	12	10				34
通級合計	0							1	45	50	45	34	17	35	226

※通級指導学級・特別支援教室の児童・生徒数は、在籍校の児童・生徒数に含まれている。

[中等教育学校]

学校名	学級数							生徒数						
	1	2	3	4	5	6	計	1	2	3	4	5	6	計
九段中等教育学校	4	4	4	4	4	4	24	160	160	158	156	150	144	928

千代田区立学校・園長 殿

千代田区教育委員会

教育長 堀米 孝尚

まん延防止等重点措置下における新型コロナウイルス感染症対策の一層の徹底について

新型コロナウイルス感染症の対応について、東京都は、令和3年4月12日から5月11日まで、23区等を対象区域として、「徹底した人流の抑制」「徹底したあらゆる場面のリスク抑え込み」「徹底した医療提供体制等の整備」を三つの柱に、都県境を越える外出自粛やGW中の旅行延期、テレワークの徹底、学校における感染症対策の徹底やデジタル機器の積極的な活用など、まん延防止等重点措置を実施することになりました。千代田区では区立学校・園の対応について、感染防止対策を徹底しながら学校運営を継続していくこととします。

各学校・園においては、下記のとおり、学校・園における感染の発生や感染拡大のリスクを低減するため、基本的な感染症対策の継続をお願いします。また、幼児・児童・生徒等一人ひとりが感染症対策を徹底するよう指導するとともに、5月連休等の学校外における感染症対策の一層の徹底についても、保護者の皆様にも周知いただくようお願いします。併せて、教職員等においても同様に感染症対策を徹底するようお願いいたします。

なお、感染者等が発生した場合は、ガイドライン等に従い、学校・園は学校医や保健所等及び関係部署と連携の上、速やかに対応していただきますようお願いします。

記

1 学校・園運営の基本方針

感染防止対策を徹底しながら学校・園の運営を継続する。

今後、感染状況に応じて、学校における対面での指導と家庭でのオンライン学習等の配分を変更するなどの対応を行う。

2 基本的な感染症対策の実施について

(1) 幼児・児童・生徒等に対する指導

- 3密の回避、正しい手洗い、咳エチケット（マスクの着用）を徹底する。
- 毎朝の検温、健康観察を行う。（体調不良等の症状が見られる場合は無理せず休養する）
- 登校時の健康チェックを行う。（登校前に行った検温、健康観察について、登校後に確認する）
- 教室等における密集を回避する。（幼児・児童・生徒等同士の間隔について一定の距離を確保）
- 30分に1回以上換気を行う。
- 教室等の消毒、アルコールを含んだ消毒液の設置（校内環境の管理）をする。
- 授業終了後は速やかに帰宅する。

(2) 家庭における感染症対策の依頼

- 3密の回避、正しい手洗い、咳エチケット（マスクの着用）を徹底する。
- 毎朝の検温、健康観察をする。（家族に何らかの症状が見られる場合、幼児・児童・生徒等は無理せず休養する ※この場合、各学校においては、児童・生徒等の学習の保障を図ること。）
- 十分な換気を行う。
- 手が触れる場所などの消毒をする。
- 不要不急の外出を自粛する。
- 会食は短時間で、家族又はいつも近くにいる人と少人数で行い、会話の際はマスクを着用する。
- 歓迎会には参加しない。

(3) 教職員等の健康管理の徹底

①基本的な感染症予防策の徹底

- 3密の回避、正しい手洗い、咳エチケット（会話や会議の際も必ずマスク着用）を徹底する。
- 毎朝の検温、健康観察を行う。（健康状態に不安がある場合は自宅で休養）
- 出勤時の健康チェックを行う。（検温結果等を記録する。）
- 委託事業者等に対しても健康管理を徹底すること。

②昼食や休憩時間における感染症予防策の徹底

- 喫食の際、マスクは喫食直前に外し、喫食後は速やかにマスクを着用する。
- 大人数での喫食は避けるとともに、対面して喫食する形態を避け、会話はしない。
- 休憩時間は、大人数、大声、至近距離での会話はしない。

③勤務時間外における感染症予防策の徹底

- 不要不急の外出を自粛する。
- 3密の回避、正しい手洗い、咳エチケット（会話や会議の際も必ずマスク着用）を徹底する。
- 毎朝の検温、健康観察を行う。（同居者等の家族にも協力を再度要請）
- 十分な換気
- 手が触れる場所などの消毒
- 会食は短時間で、家族又はいつも近くにいる人と少人数で行い、会話の際はマスクを着用する。
- 歓迎会は実施しない。

3 教育活動に関すること

(1) 給食等や休憩時間における感染症予防策の徹底

- 喫食の際、マスクは喫食直前に外し、喫食後は速やかにマスクを着用する。
- 幼児・児童・生徒等が対面して喫食する形態を避け、会話はしない。
- 休憩時間は、大人数、大声、至近距離での会話はしない。

(2) オンライン学習等への準備について

今後、感染の状況に応じて、登校における対面指導と家庭におけるオンライン学習等を組み合わせて実施できるよう、各学校においては「Teams」を活用した計画的なオンライン学習、発信による家庭学習の推進、子どもとのつながりの維持等の準備を進めること。

(3) 各教科等の指導内容・方法及び保育内容・方法について

- 各学校において、学習活動を実施する中で、感染症対策を十分に講じることができない場合は、そ

の学習活動については実施を控える。

(例)

- ・グループや少人数等での話し合い活動
- ・音楽における歌唱の活動や管楽器（リコーダー等）を用いる活動
- ・家庭、技術・家庭における調理実習
- ・体育、保健体育における身体接触を伴う活動（マット運動、球技におけるゲーム、武道における攻防など）
- ・児童・生徒が対面で操作したり、顔を寄せ合い観察したりする実験や観察、実習
- ・体育科、保健体育科等における水泳指導や幼稚園・こども園における水泳指導、水遊び

○幼稚園においては、保育の目的を考慮しながらも、狭い空間や密閉空間での活動とならないこと、手洗いの指導を徹底するなど配慮するとともに、幼児同士が近距離に接触する活動が長時間とならないよう、発達段階に応じた活動時間の設定を工夫する。

○特別支援学級、特別支援教室及び通級指導学級においては、個々の指導内容によっては、近距離での会話や発声、食事介助等の際にマスク着用等の対応が取れない場合はアクリル板やフェイスシールドの活用を、教師と児童・生徒との接触が必要な場合は、指導方法を見直し、最大限の配慮をしながら指導を実施する。

○外部人材を活用した授業・保育等は、感染症対策を講じた上で、可能な範囲で実施することができる。

○放課後は速やかに帰宅する。不要不急の外出は避ける。

(4) 児童・生徒等への個別の配慮

○特に配慮が必要な児童・生徒等に対しては、必要に応じて個別に対応する。

○感染予防や感染不安により登校できない児童・生徒等については、健康状態や学習状況を把握するとともに、オンライン等を活用するなどして学校の学習内容や課題を伝えるなど個別に対応する。

(5) 学校行事等について

○校外での活動は、学校・園周辺での校外活動を除き、まん延防止等重点措置期間中は、延期又は中止とする。中止する場合は、感染症対策を講じた代替の活動を実施することができる。

○修学旅行等の宿泊を伴う行事は、集団で旅行することに伴う感染リスク等を踏まえ、当面の間、延期又は中止とする。宿泊を伴う行事の再開については、学校と教育委員会とで協議し、改めて決定する。

(6) 部活動について

○都教育委員会の運動部及び文化部の「部活動の在り方に関する方針」に基づくとともに、感染症対策を十分に講じ、生徒の安全を最優先する。

○大会等に参加する場合、各学校において、保護者に対し大会等への出場に関する通知を発出した上で、生徒・保護者の同意書を得るとともに、出場する大会等の初日を起算日として14日前から大会等終了まで、各学校において、必ず毎日、生徒の健康観察を行う。

○大会等参加中は、保護者等との連絡が直ちに行えるよう、緊急連絡先を把握しておくとともに、大会等参加中の緊急連絡があることについても保護者に周知しておく。

○練習試合や合同練習等は行わない。ただし、大会等参加に伴う都県をまたがない練習試合や合同練習等は可能とし、実施する場合は、各学校長の責任の下、生徒の健康観察を徹底するとともに、必

要最低限の活動時間及び参加人数にする等の感染症対策を徹底する。

- 合宿は、集団で旅行することに伴う感染リスク等を踏まえ、まん延防止等重点措置期間中は、中止とする。
- 吹奏楽部や合唱部等の定期演奏会等の集客を伴うイベントは、まん延防止等重点措置期間中は実施しない。
- 部活動の実施に当たっては、以下の感染症対策を徹底する。
 - ・感染リスクの高い活動は控える。特に、接触等を伴う活動等において、可能な限りの感染症対策を講じても生徒の安全を確保することができない場合は、実施を控える。
 - ・プレー中以外はマスクを着用する、マスクを外す場面で会話はしない、プレー終了後等の会食はしない、休日等に練習を行う場合は昼食時間を避けて行うなど、感染症対策を徹底する。
 - ・部活動実施前後の更衣等における会話は控える。また、部活動終了後は速やかに帰宅する。

- 学務課学校運営係
TEL 03-5211-4357
- 指導課指導主事
TEL 03-5211-4286
- 指導課管理係
TEL 03-5211-4285
- 子ども支援課
TEL 03-5211-4229

いじめ、不登校、白鳥教室の状況(令和3年3月末の報告)

教育委員会資料
令和3年4月13日
指導課

校種	学年	いじめ報告数			不登校者数			白鳥教室利用者数	
		今月未解消	今年度解消(転出含)	今年度累計	今月不登校者	今年度学校復帰(転出含)	今年度累計	今月利用数	前月利用数
小学校	1年		1	1	2		2		
	2年		4	4	3(+2)		3(+2)		
	3年		1	1	6(+1)		6(+1)	2(+1)	1
	4年	0(-1)	2(+1)	2	8(+1)		8(+1)		
	5年	1(+1)	7	8(+1)	11(+8)		11(+8)	1	1
	6年	0(-2)	11(+2)	11	16(+3)		16(+3)	5(+1)	4
中・中等(前期)	1年		1	1	18(+3)		18(+3)	3	3
	2年	2		2	23(+6)		23(+6)	3(+1)	2
	3年	0(-1)	1(+1)	1	26(+5)		26(+5)		
中等(後期)	4年				5(+2)	1	6(+2)	/	/
	5年				3(+2)		3(+2)		
	6年				14(+7)		14(+7)		
計	合計	3(-3)	28(+4)	31(+1)	135(+40)	1	136(+40)	14(+3)	11

千代田区立学校（園）長 殿

千代田区教育委員会事務局子ども部
指導課長 山本 真

令和3年度 校園長による経営方針等説明会に係る日時の変更について（通知）

このことについて、令和3年4月2日付 3千子指導発第1号にて通知しましたが、ご報告いただく日時等に一部修正がありましたため、再度、下記のとおり開催について連絡します。
つきましては、準備及び出席について宜しくお願いたします。

記


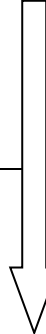

- 1 内 容 (例) 校園長による学校経営方針の説明及び質疑
・各校の学力、体力・運動能力、いじめ、不登校の状況及び改善目標と方法等
・令和2年度学校評価等において挙げられた課題とその対応策等
・特色ある教育活動実施による期待される効果等
- 2 場 所 千代田区役所 教育委員会室（4階）
- 3 日 時 等 ※網掛けは4月2日付通知からの変更点

日 程	校種等	時 間	説明校・園（予定）
4月20日（火）	A 中学校	9:00～9:25	麴町中学校
	A 小学校・専任園長園	9:25～9:50	麴町幼稚園
		9:50～10:15	九段小学校
	B 小学校（園）・中等教育学校	10:40～11:20	昌平小学校（*）
11:20～12:00		お茶の水小学校（*）	
4月22日（木）	A 小学校・専任園長園	9:00～9:25	九段幼稚園
		9:25～9:50	ふじみこども園
		9:50～10:15	千代田幼稚園
		10:15～10:40	いずみこども園
4月23日（金）	A 中学校	9:00～ 9:25	神田一橋中学校
	B 小学校（園）・中等教育学校	9:25～10:05	九段中等教育学校（*）
	A 小学校・専任園長園	10:05～10:30	富士見小学校
		10:40～11:05	和泉小学校
		11:05～11:30	番町小学校
		11:30～11:55	千代田小学校
5月6日（木）	A 小学校・専任園長園	13:30～13:55	麴町小学校
		14:00～14:25	番町幼稚園

- 4 時間配分 1校（園）25分（経営方針等説明15分＋質疑応答10分）
ただし、併設園のある小学校（*）及び中等教育学校は、40分で実施する。

【担当】統括指導主事 田中 博
電話 03-5211-4286
内線 3163

令和4年度使用 千代田区立学校教科用図書の採択事務日程

月	教育委員会事務局	九段中等教育学校 (後期課程)	特別支援学級 (小・中)	小・中・中等教育学校 (前期課程)	展示会
4月	4/13 (火) 教育委員会報告 【令和4年度使用 教科用図書の採択事務日程等】				
5月	5/25 (火) 教育委員会定例会 (詳細報告) 【令和4年度使用 教科用図書の採択について】 <事務局> ・九段中等校長に、選定依頼 ・特別支援学級設置校長に、調査及び申請依頼	5月中旬 ・選定委員会設置 ・要綱及び委員名簿提出 5月中旬～6月下旬 ・調査研究 ・選定	5月中旬～6月下旬 ・調査研究 ・選定		
6月					6/15(火)展示会開始 (千代田図書館)  6/27(日)休館 6/29(火)展示会終了
7月	7/27 (火) 教育委員会定例会【協議】秘密会	7/2 (金) ・選定理由及び結果報告 (→事務局)	7/2 (金) ・申請理由及び結果報告 (→事務局)		
8月	8/24 (火) 教育委員会【議決】 【九段中等教育学校(後期課程)教科用図書の採択】 【特別支援学級(小・中)教科用図書の採択】 【小・中・中等教育学校(前期課程)教科用図書の採択】 8/31 (火) 採択結果報告 (→東京都)				※現在使用している教科用図書を採択

教育委員会行事予定表

教育委員会資料
令和3年4月13日
子ども総務課

月	日	曜	時刻	行事(事業名)	場所等	出席者等
4	13	火	15:00~	教育委員会定例会 ◎	教育委員会室	教育委員出席
4	14	水				
4	15	木		九段中等教育学校 開校記念日	九段中等教育学校	
4	16	金				
4	17	土				
4	18	日				
4	19	月				
4	20	火	9:00~	経営方針等説明会 ◎	教育委員会室	教育委員出席
4	21	水				
4	22	木	9:00~	経営方針等説明会 ◎	教育委員会室	教育委員出席
4	23	金	9:00~	経営方針等説明会 ◎	教育委員会室	教育委員出席
4	24	土				
4	25	日				
4	26	月				
4	27	火	15:00~	教育委員会定例会 ◎	教育委員会室	教育委員出席
4	28	水				
4	29	木				
4	30	金				

教育委員会行事予定表

月	日	曜	時刻	行事(事業名)	場所等	出席者等
5	1	土				
5	2	日				
5	3	月				
5	4	火				
5	5	水				
5	6	木				
5	7	金				
5	8	土				
5	9	日				
5	10	月		指導課訪問(九段幼稚園)◎	九段幼稚園	教育委員出席
5	11	火	15:00~	教育委員会定例会 ◎	教育委員会室	教育委員出席
5	12	水				
5	13	木		指導課訪問(番町幼稚園)◎	番町幼稚園	教育委員出席
5	14	金				
5	15	土				
5	16	日				
5	17	月				
5	18	火				
5	19	水		指導課訪問(麴町幼稚園)◎	麴町幼稚園	教育委員出席

「広報千代田」
4月20日号広報原稿一覧

子ども部・地域振興部（文化振興課、生涯学習・スポーツ課） 16件

課	件名	事業の概略	とき	会場	主催者	
			開催日・開催期間	住所は区立施設以外のみ記入	区以外が主催のとき	
1	子育て推進課	新型コロナウイルス感染症対策に係る出産応援事業	子育て世帯に対する育児用品・サービスなどの支援(事業周知)	5月以降		東京都
2	文化振興課	千代田図書館 おはなし会	毎月開催している千代田図書館のおはなし会。事前予約制	5月13日(木)11時～	子ども室(区役所10階)	千代田図書館
3	文化振興課	特別研究室企画展示 内田嘉吉文庫に見る 渋沢栄一とその時代～明治・大正期の近代日本～	内田嘉吉文庫から渋沢関連資料の展示や近代化する景観をパネルで紹介	4月20日(火)～6月30日(水)	日比谷図書文化館	日比谷図書文化館
4	文化振興課	企画展示関連講座 渋沢栄一と後藤新平	二人の人物像や関係、目指したものから後藤東京市長誕生の経緯を考察	6月5日(土)14時～15時30分	日比谷図書文化館	日比谷図書文化館
5	文化振興課	「文化芸術の秋フェスティバル」実行委員を募集	「千代田区文化芸術の秋フェスティバル」の開催に向け、企画・運営を行う実行委員を部門ごとに募集			
6	生涯学習・スポーツ課	ニュースポーツ講習会(グラウンド・ゴルフ)	区内在住・在勤・在学者を対象にニュースポーツ講習会(グラウンドゴルフ)を開催	5月16日(日)10時～12時(受付9時45分～)	西神田公園	
7	生涯学習・スポーツ課	第29回ニュースポーツ大会(春季/グラウンド・ゴルフ)	区内在住・在勤・在学者を対象にニュースポーツ大会(グラウンドゴルフ)を開催	5月30日(日)10時～12時(受付9時45分～)	西神田公園	

8	生涯学習・スポーツ課	九段生涯学習館でサークル活動に参加しませんか	文化芸術・スポーツ等様々なジャンルの生涯学習サークルの募集		九段生涯学習館	九段生涯学習館
9	生涯学習・スポーツ課	令和3年度家庭教育学級「スポーツから深める家族のきずな」※オンライン開催	区内在住・在勤・在学者または区内在学の児童・生徒の保護者を対象とした家庭教育学級の各コースを実施 ①オリンピックメダリストに聞く「夢を叶えるためには」②心と身体を育てるジュニアアスリートご飯	6月6日(日)10時～11時30分、6月20日(日)11時～12時、13時30分～14時30分	九段生涯学習館	九段生涯学習館
10	生涯学習・スポーツ課	渋沢栄一と帝国ホテル -受け継がれるおもてなしの流儀- 九段LLカフェ講座	開業130周年を迎えた帝国ホテルの歴史と魅力に迫る	6月1日(火)14時～15時40分	帝国ホテル東京	九段生涯学習館
11	生涯学習・スポーツ課	卓球教室2期	中学生を除く15歳以上の方を対象に卓球教室を開催	5月31日～7月5日の毎週月曜(6/21を除く全5回)入門・初心者クラス=10時～11時、中級者クラス=13時～14時	スポーツセンター	スポーツセンター
12	生涯学習・スポーツ課	Let's2020～大会直前企画～ ちよだスポーツフェス	アスリートと一緒に体験できるオリンピック・パラリンピック競技体験イベント	5月30日(日)時間未定	スポーツセンター	
13	生涯学習・スポーツ課	ゲートボール大会	区内在住・在勤・在学者を対象としたゲートボール大会	5月15日(土)8時30分～	外濠公園総合グラウンド	千代田区体育協会
14	生涯学習・スポーツ課	少年少女相撲大会	区内在住・在学の小学生を対象とした相撲大会	5月23日(日)9時～17時	スポーツセンター	千代田区体育協会
15	生涯学習・スポーツ課	アーチェリー初心者講習会	小学5年生以上の区内在住・在勤・在学者を対象としたアーチェリー講習会	6月2日～18日の毎週水曜・金曜(全6回)18時30分～	スポーツセンター	千代田区体育協会
16	生涯学習・スポーツ課	ジュニア空手道教室	区内在住・在学の小・中学生を対象とした空手道教室	6月5日～7月3日の毎週土曜(全5回)10時～11時30分	スポーツセンター	千代田区体育協会