

令和 6 年 教育委員会

第16回 定例会 議事日程

令和 6 年 9 月 24 日（火）

第 1 協 議

【 子ども総務課 】

- （1）千代田区障害者活躍推進計画の再策定について

第 2 報 告

【 子ども総務課 】

- （1）令和 6 年度教育委員視察について

【 子ども支援課 】

- （1）令和 7 年度 区立幼稚園・幼保一体施設・こども園の入園申込みについて

【 学務課 】

- （1）令和 7 年度 神田一橋中学校（通信教育課程）の入学者募集について

【 指導課 】

- （1）いじめ、不登校、はくちょう教室の状況報告（8 月）

第 3 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（10 月 5 日号）

千代田区障害者活躍推進計画の再策定について

障害者活躍推進計画とは

- ・障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づき、各任命権者において作成を義務付けられた計画
- ・千代田区では、令和2年度に「千代田区障害者活躍推進計画」（令和2年度～令和6年度）を策定し、区における障害者雇用の取組及び障害を有する職員の活躍推進に向けた取組の方向性を規定
- ・区内外における情勢の変化等を踏まえ、計画の最終年度である本年度において、今後へ向けた障害者活躍推進計画の再策定を実施

第1 計画の基本的事項

- 1 作成主体 各任命権者（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）の連名で作成
- 2 計画期間 令和7年度～令和11年度（5年間）
- 3 周知・公表 計画及び毎年度における取組の実施状況について、ホームページ上で公表すると共に庁内にも周知

第2 現行計画（R2～R6）の目標達成等状況と今後の課題

- 1 採用（障害者雇用率）に関する目標の達成状況
【R2～R6目標】計画期間を通じて法定雇用率を上回る水準を維持
R6.6.1時点雇用率：2.4% ⇒法定雇用率2.8%を未達成（R3, R5年度も未達成）
- 2 定着に関する目標の達成状況
【R2～R6目標】障害を有する職員の採用1年後の定着率100%
計画策定以後に採用1年以内の退職者なし ⇒定着率100%達成
- 3 障害を有する職員への現状調査（令和6年6月実施）⇒満足度：68.8%
<寄せられた意見（例）>
 - ・配慮が必要であればいつでも伝えてほしいと言われている。
 - ・複合機が新しくなり、小さな原稿を取り込むことが難しくなった。

（今後の課題）

- ・法定雇用率の達成及び維持を目指し、継続的に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、一人一人が働きやすく合理的配慮の為された職場環境を整備することが必要
- ・長期的に働き続けられる職場とするため、キャリア形成の支援や職員全体の理解向上が必要

第3 目標

- 1 採用（障害者雇用率）の目標 計画期間を通じて法定雇用率を上回る水準の達成及び維持
- 2 本人満足度の目標 障害を有する職員が千代田区で働くことについて「満足」「やや満足」と感じる割合75%以上
- 3 定着率の目標 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 採用の目標に資する取組

- ・採用説明会等において区の障害者雇用に関する取組を積極周知
- ・人事課長及び各任命権者主管課長を障害者雇用推進者に選任し、必要な情報を共有

2 本人満足度の目標に資する取組

- ・本人に意向確認の上、所属長等に特性を伝える場を設定
- ・庁内外における相談体制を整備・明示
- ・特性に配慮の上、職務遂行に必要な職場環境を整備

3 定着率の目標に資する取組

- ・段階に応じた研修等によるキャリア形成の支援
- ・障害者雇用理解促進のための研修実施
- ・障害者雇用推進者等による「障害者活躍推進委員会」を設置し、取組状況を点検

千代田区障害者活躍推進計画

(令和7年度～令和11年度)

(案)

千代田区

はじめに

- 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（昭和35年法律第123号。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。）」を策定することが義務付けられました。
- こうした点を踏まえ、千代田区は令和2年度～令和6年度を実施期間とする「千代田区障害者活躍推進計画」を策定し、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まいりました。
- 当該計画が令和6年度末を以て満了することから、社会情勢の変化やこれまでの区における取組状況を踏まえ、新たに実施期間を令和7年度～令和11年度とする千代田区障害者活躍推進計画を策定します。
- 本計画において、引き続き千代田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してまいります。

目次

第1 基本的事項

1. 計画の位置づけ	1
2. 計画の策定主体	1
3. 計画期間	1
4. 計画の周知及び公表	1

第2 障害者活躍推進計画（令和2年度～令和6年度）の 目標達成状況と今後の課題

1. 採用に関する目標の達成状況	2
2. 定着に関する目標の達成状況	3
3. 障害を有する職員の現状調査	4
4. 今後の課題	5

第3 目標

1. 採用（障害者雇用率）に関する目標	7
2. 本人満足度に関する目標	7
3. 採用後の定着に関する目標	8

第4 取組内容

1. 『採用に関する目標』に資する取組	9
2. 『本人満足度に関する目標』に資する取組	10
3. 『採用後の定着に関する目標』に資する取組	12
4. その他の取組	13

第5 任命権者別の取組事項一覧

14

第6 参考資料

1. 区の職員数と障害者雇用率の推移	17
2. 障害を有する職員の現状調査	18

第1 基本的事項

1. 計画の位置づけ

- 本計画は、障害者雇用促進法第7条の3の規定に基づく「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」とします。

2. 計画の策定主体

- 障害者雇用の拡大や活躍の推進に当たっては、区役所が一体となって取り組むことが重要であるため、本計画は職員の採用・任用体系が同一である任命権者（※1）の連名で策定されています。

（※1）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. 計画期間

- 令和7年度～令和11年度（5年間）

4. 計画の周知及び公表

- 本計画は千代田区のホームページ上で公表するとともに、区職員向けに各種の庁内情報共有機能（パブリックフォルダ、共有ファイルサーバ等）を用いて周知します。
- 本計画に定める取組の実施状況についても、上述の方法により毎年度公表を行います。

第2 障害者活躍推進計画（令和2年度～令和6年度） の目標達成状況と今後の課題

1. 採用に関する目標の達成状況

【障害者活躍推進計画（令和2年度～令和6年度）にて定めた目標】

計画期間を通じて法定雇用率を上回る水準を維持

【法定雇用率の達成状況】※各年度6月1日時点

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
区の実雇用率 (※2)	2.84%	2.46%	2.65%	2.43%	2.40%
法定雇用率 (※3)	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%
達成状況	達成	未達成 ^{※5}	達成	未達成	未達成

- 障害を有する職員数は、令和6年6月1日現在で29名（※4）であり、そのうち14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います。
- 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。
- これらの状況を踏まえた区の実雇用率について、令和2年度及び令和4年度には法定雇用率を達成することができましたが、令和3年度（※5）、令和5年度及び令和6年度においては達成することができませんでした。

- こうした法定雇用率未達成の原因として、雇用率の分母である職員総数が増加傾向にあることや、障害を有する職員の退職（いずれも職場環境に起因するものではありませんでした。）などが挙げられます。

（※２）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）

（※３）法定雇用率は、令和８年７月１日に３．０％に引き上げられる予定のほか、令和１０年度にも見直しが予定されています。

（※４）身体障害１７名、精神障害１２名。

（※５）令和３年度については、９月１日時点で法定雇用率を達成しています。

２．定着に関する目標の達成状況

【障害者活躍推進計画（令和２年度～令和６年度）にて定めた目標】

障害を有する職員の採用１年後の定着率 100％

【採用１年後の定着状況】

年度 (採用年度)	令和３年度 (令和２年度)	令和４年度 (令和３年度)	令和５年度 (令和４年度)	令和６年度 (令和５年度)
採用人数 (※２)	１名	１名	０名	１名
定着率	100％	100％	－	100％
達成状況	達成	達成	－	達成

※ 正規職員のための採用数とし、会計年度任用職員（一会計年度を上限として任用される職員）を除く。

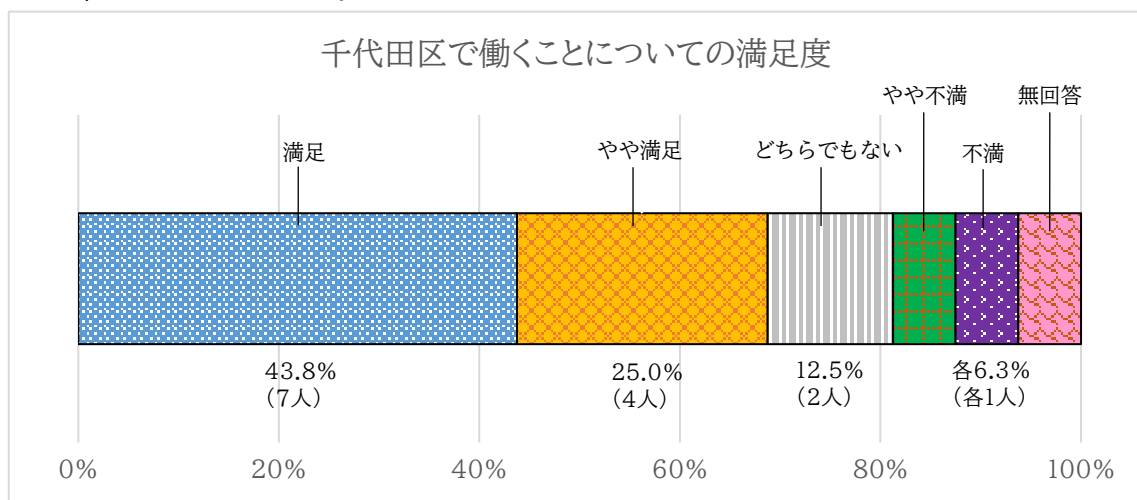
- 計画策定以後の各年度（採用が0名であった年度を除く。）において、採用から1年の間で退職した職員はおらず、定着率100%を達成することができています。
- このことから、現状において早期退職の要因となり得る職場環境や業務内容のミスマッチ等の発生を低く抑えることが出来ていると考えられます。
- なお、過去10年間ににおいても採用1年後の定着率は100%を維持しています。（採用者数12名）

3. 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か、本人の希望に応じてアンケート形式による調査を実施しました（※5）。

（※5）調査項目及び回答については「第6 参考資料」に記載。

- 調査の結果、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68.8%、「不満」と「やや不満」を合わせた回答率が12.5%でした。



調査で寄せられた主な意見

- ・ 課内レイアウト変更の際に、導線確保について配慮してもらった。
- ・ 困っていることを係全員に相談したら、改善策を即座に提案してくれた。
- ・ 配慮が必要であればいつでも伝えてほしいと言われている。
- ・ 複合機が新しくなり、小さな原稿を奥に合わせることが難しくなった。
- ・ 一時的に身体や気持ちを休めるために、休憩室で休憩できると助かる。

4. 今後の課題

- 本区は計画策定時点において法定雇用率を達成できていない状況にあることから、第一には法定雇用率を達成することを優先課題とし、障害を有する職員の採用を進める必要があります。

また、今後も法定雇用率は継続的に上昇する見込みであることや、行政需要の拡大・多様化への対応のために雇用率の分母となる区職員数が増加する場合があること等を踏まえ（※6）、法定雇用率を達成した後も、達成状態を維持するために採用を継続していく必要があります。

- 他方、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く、満足度の高い職場環境を今後更に整備していく必要があります。

- 令和5年4月1日より、事業主の責務として、職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことが明確化されました。

障害を有する職員が自身の能力を開発・向上させながら長期的に働き続け

ることのできる職場とするため、職員の働き方・キャリア形成の支援や、職員全員が障害者活躍推進に関する理解を深めることなどを一層推進する必要があります。

(※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（障害者雇用率）に関する目標

【目標内容】

計画期間を通じて法定雇用率を上回る水準の達成及び維持

【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6年6月1日時点の法定雇用率：2.8%（令和8年7月1日～：3.0%）

2. 本人満足度に関する目標

【目標内容】

障害を有する職員が千代田区で働くことについて「満足」「やや満足」の回答率75%以上

【評価方法】

計画の最終年度（令和11年度）における該当職員の満足度調査を以て評価

参考：

- 令和2年度調査時における「満足」「やや満足」の回答率 66.6%
- 令和6年度調査時における「満足」「やや満足」の回答率 68.8%

3. 採用後の定着に関する目標

【目標内容】

障害を有する職員の採用 1 年後の定着率 100%

【評価方法】

各年度において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 年間ににおける採用 1 年後の定着率 100%（採用者数 12 名）

第4 取組内容

1. 『採用に関する目標』に資する取組

(1) 障害を有する職員の募集・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当たり、以下の取扱いを行わないことを徹底します。

- 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。

ウ 障害を有する非常勤職員（会計年度任用職員）の雇用促進に向けた職務を選定・創出するとともに、各所属にて採用を検討することができるよう勤務条件の整備、拡充及び周知を計ります。

(2) 障害者雇用推進者（※8）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、人事課長その他の各任命権者において総務・人事を所管する管理職員を「障害者雇用推進者」に選任し、障害者雇用に関し必要な情報の共有を行います。

（※8）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策定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

2.『本人満足度に関する目標』に資する取組

(1) 障害特性に配慮した職務の設定

- 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 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。
- ウ 障害を有する職員の希望に応じ、所属長から本人特性や配慮を求める事項等を聞き取り、次の異動先所属長に必要な情報の伝達を行います。

(2) 相談体制の整備・周知

ア 庁内相談体制

- ・ 障害を有する職員の相談に対し迅速且つ適切に対応できるよう、所属課長、障害者雇用推進者及び人事課長による相談体制を整備します。
- ・ 相談内容への解決策の検討に当たっては、必要に応じ区の障害者福祉部門や就労支援機関等と連携し専門的見地を取り入れるなど、最適な方法を模索します。
- ・ 障害を有する職員の職業生活に関する相談・指導を行う「障害者職業生活相談員（※9）」を複数人選任し、体制の拡充を図ります。

（※9）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。

ウ 周知方法

上記の庁内外における相談先を一覧にまとめ、定期的に周知することで、障害を有する職員の職業生活において困りごとが生じた際、状況に応じて相談しやすい機関が選択できるようにします。

（３）障害を有する職員が働きやすい勤務条件の整備

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、早出遅出勤務・リモートワーク・年次有給休暇の時間取得など導入済み制度の利用等を促進します。

また、正規の勤務時間の割振りの見直しにより、日単位での割振り変更を申し出ることが可能となった点についても広く周知し、活用を促進します。

イ 障害を有する職員が利用できる特別休暇・職免や、休憩時間の弾力的な運用について検討します。

（４）職場環境（施設・設備面）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行います。

イ 障害を有する職員の要望に応じた就労支援機器を導入します。（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行います。

3.『採用後の定着に関する目標』に資する取組

(1) キャリア形成の支援

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を設定します。

(2) 障害に対する理解の促進

ア 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。

イ 外部機関が作成する資料（厚生労働省作成「公的機関における障害者への合理的配慮事例集」等）を庁内に周知・啓発し、庁内における職員の理解向上を図ります。

(3) 障害を有する職員の活躍を推進する体制整備

ア 各任命権者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、課題の検討等を行います。また、必要に応じて随時計画内容の見直しを行います。

イ 委員会の開催に当たっては、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。

4. その他の取組

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制定）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 任命権者別の取組事項一覧

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					
1 採用（障害者雇用率）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の達成及び維持	○	－	－	－	－
2 本人満足度に関する目標					
障害を有する職員が千代田区で働くことについて「満足」「やや満足」の回答率 75%以上	○ (全任命権者一体の取組)				
3 採用後の定着に関する目標					
障害を有する職員の採用 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 『採用に関する目標』に資する取組					
(1) 障害を有する職員の募集・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	○	－	－	－	－
非常勤職員の雇用促進のための職務の選定・創出及び勤務条件の整備	○ (全任命権者一体の取組)				
(2) 障害者雇用推進者の選任					
障害者雇用推進者の選任・情報の共有	○ (全任命権者一体の取組)				
2 『本人満足度に関する目標』に資する取組					
(1) 障害特性に配慮した職務の設定					

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	○	○	○	○	○
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	○	○	○	○	○
職員の希望に応じた特性の所属長聞き取り及び異動先への伝達	○	－	－	－	－
(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（解決策の検討に当たっては専門的見地を取り入れる等最適な方法を模索）	○ （全任命権者一体の取組）				
障害者職業生活相談員の複数選任・体制拡充	○	－	－	－	－
EAPサービス相談の利用促進	○ （全任命権者一体の取組）				
東京都職員共済組合の相談事業の利用促進	○ （全任命権者一体の取組）				
各種相談先の一覧化・明示	○ （全任命権者一体の取組）				
(3) 働きやすい勤務条件の整備					
導入済み制度（早出遅出勤務、勤務時間割振りの見直し等）の利用促進	○ （全任命権者一体の取組）				
特別休暇・職免や休憩時間の弾力的な運用を検討	○	－	－	－	－
(4) 職場環境（施設・設備面）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	○ （全任命権者一体の取組）				
3 『採用後の定着に関する目標』に資する取組					
(1) キャリア形成の支援					
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	○	－	－	－	－

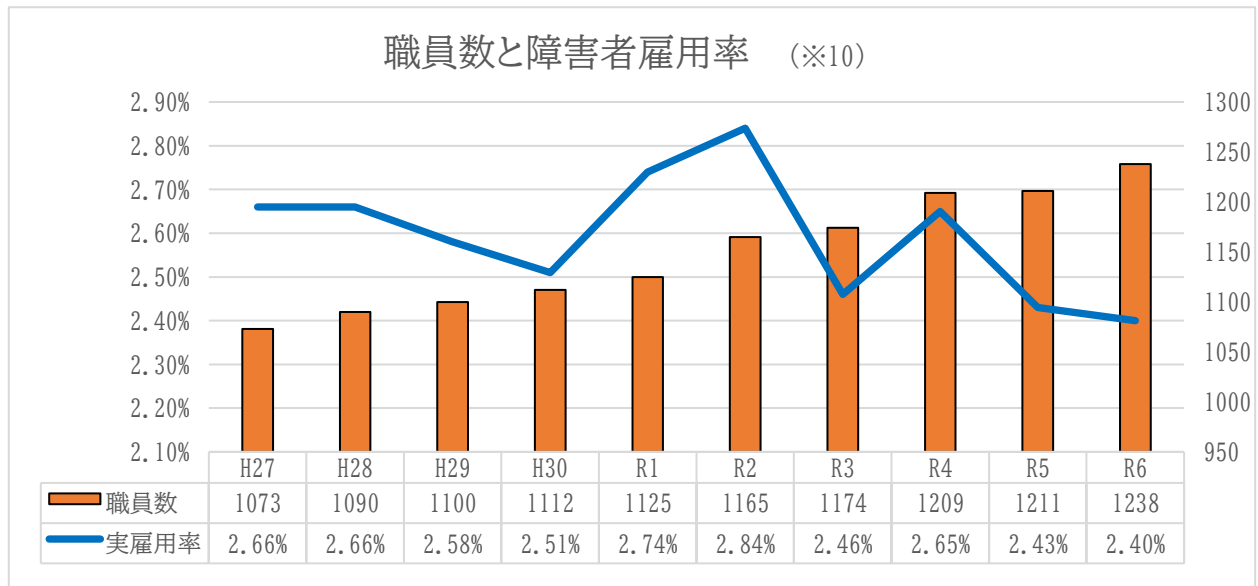
昇任を具体的にイメージできるように、障害を有する先輩職員の経験談を知る機会を設定	○ (全任命権者一体の取組)				
(2) 障害に対する理解の促進					
障害者雇用に対する理解促進のための研修実施	○	—	—	—	—
外部機関作成資料の展開・啓発	○	—	—	—	—
(3) 障害を有する職員の活躍を推進する体制整備					
千代田区障害者活躍推進委員会の設置	○ (全任命権者一体の取組)				
障害を有する職員に対する参画の呼びかけ	○ (全任命権者一体の取組)				
4 その他の取組					
障害者優先調達の推進					
障害者が就労する施設の仕事を確保し、その経営基盤を強化する観点から「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※過去の任免状況

年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
障害を有する職員数(常勤)	24	24	23	22	24	26	24	27	26	26
障害を有する職員数(短時間)	1	0	0	1	0	1	2	3	2	3
法定雇用率(※11)	2.3%	2.3%	2.3%	2.5%	2.5%	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%

(※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

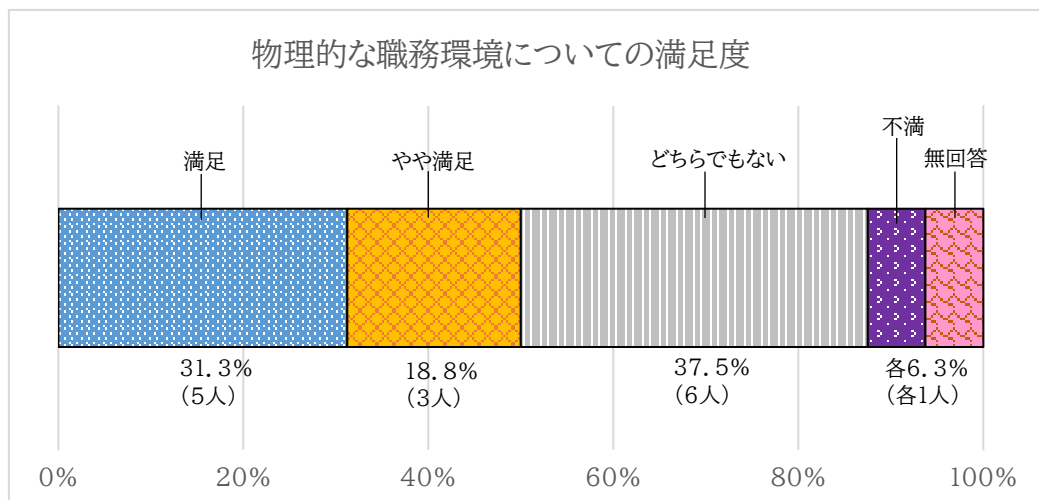
○ 障害を有する職員を対象として実施したアンケート調査の結果

期 間：令和6年6月17日（月）から6月28日（金）まで

協力依頼数：24（休職中の者等を除く）

回 答 数：16

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50%。

【満足している点】

<物理的環境>

- ・ 自席に外付けディスプレイがあるため自席でのOA作業上の問題はない。
- ・ 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い。
- ・ 窓口より離れた場所に執務デスクを配置してもらっている。
- ・ 複合機に近く、執務室の出入り口に近いところの席のため、移動がしやすい。
- ・ 課内レイアウト変更の際に、導線確保のための配慮をしていただいた。

<その他>

- ・ 車椅子や視覚障害等ではないため、該当なし。

【不満がある点】

<物理的環境>

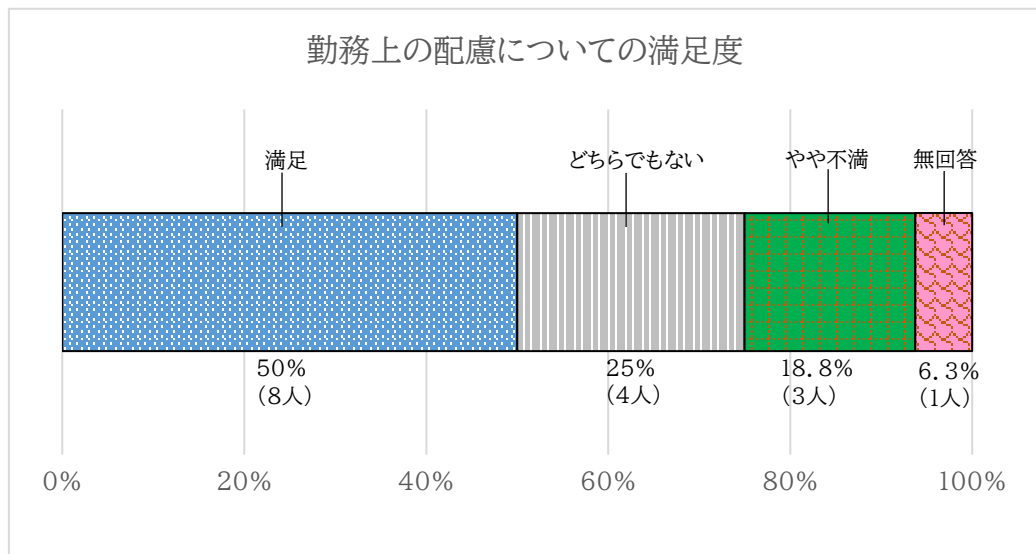
- ・レイアウト変更により新たな事務机が導入されたが想定よりも大きく、全体的に狭くなった。
- ・外付けディスプレイがない環境でノートパソコンしか使用できない時、業務に支障をきたす。
- ・新総合行政システムがとても使いづらく、見づらい。
- ・時々、執務室が多数の人の声でうるさく感じる。
- ・棚の最上段に保管されているファイルを取る際に自分では届かないことが多く、同僚職員にその都度取ってもらっている。
- ・建物が古いため、多目的トイレがない。
- ・複合機がリニューアルされ、用紙がスキャン部分下だけではなく手差しトレイ側にもあるため、小さな原稿を奥に合わせる事が難しくなった。
- ・通路によっては狭く歩きづらい。

【必要な配慮】

<物理的環境>

- ・庁内用スマートフォンのイヤホン（電話対応用）を使用したい。
- ・外付けディスプレイが会議室等にもあるとありがたい。もしくは会議の際に紙資料があるとループを使用できるので助かる。
- ・執務室内でも壁側等、人の往来から離れた場所で執務にあたりたい。
- ・突然の声掛け、大きな物音に過敏に反応するため、音に対して配慮していただきたい。
- ・バリアフリー化。

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50.0%。

【満足している点】

<担当業務>

- ・現状配慮をお願いしていることはないが、事務分担等については相談しやすい環境だと感じる。
- ・朝の開庁準備当番を外してもらっている。
- ・定時に帰れるよう配慮してもらっている。
- ・外出しなければならない業務は他の職員が対応してくれる。

<休暇取得>

- ・通院のために休みが必要な際は終日休でも時間休でも取得可能である。
- ・突発的な体調不良時にも有休を取得できる。

<通勤>

- ・時差出勤により有休を取得せずに通常勤務できることが多く、助かっている。

<障害に対する理解>

- ・なにか配慮が必要であればいつでも伝えてほしいと言われている。
- ・必要に応じた文章（メール）での連絡報告、耳栓の許可。
- ・とてもいい人ばかりで、分からないことを素直に聞ける環境が整っている。
うまく伝えられない場合でも、説明の順序が立つよう待ってくれている。
- ・直属の係長が常に気を配ってくださるのでありがたい。

【不満がある点】

<担当業務>

- ・ 障害特性にあった事務分担は考慮されていない。
- ・ 具体的にどういった業務上の配慮がされているのか分からない。見た目だけではわかりづらい障害のため、積極的に障害をまわりに伝えていかないと周囲から理解してもらえず、障害を考慮した配属や分担がされているか分からない。
- ・ OA 作業が多く、目への負担がかなり大きい。
- ・ 超過勤務が増えると体調を崩しがちになる。
- ・ 昨年度は大分配慮をしてもらえたが、今年度は配慮が少なかったと感じている。(事務分担が増えたような気がする。) 障害の程度が見えにくいため「普通の人とさして変わらない」と判断された結果なら残念である。

<障害に対する理解>

- ・ 所属長が障害のことを知っているのに配慮していただけない。

<休暇制度>

- ・ 通院のために有休を使用せざるを得ない。

<通勤>

- ・ 最近電車の混雑が酷く、白杖を折られたこともある。
- ・ 早出遅出勤務の最も遅い勤務開始は定時との差が3時間あることに対し、最も早い勤務開始は定時との差が1時間しかない。障害者の通勤に限らず育児・介護等が対象の早出遅出勤務も、少なくとも定時との差を3時間まで広げていただきたい。時差勤務の浸透等により早出勤務を利用しても座れないことが多くなった。

【必要な配慮】

<担当業務>

- ・ 健常者の7割程度の体力しかない中で現状はオーバーワークであると感じる。もう少し業務量が少ないと良いと思う。
- ・ 想定外の出来事が起こると動揺してしまうため、自分でスケジュール管理が

できる仕事に就かせてほしい。

<休暇制度>

- ・今年手術の予定があるため、長期間の休暇を取れるように配慮していただきたい。
- ・有休とは別の通院休暇等があると助かる。

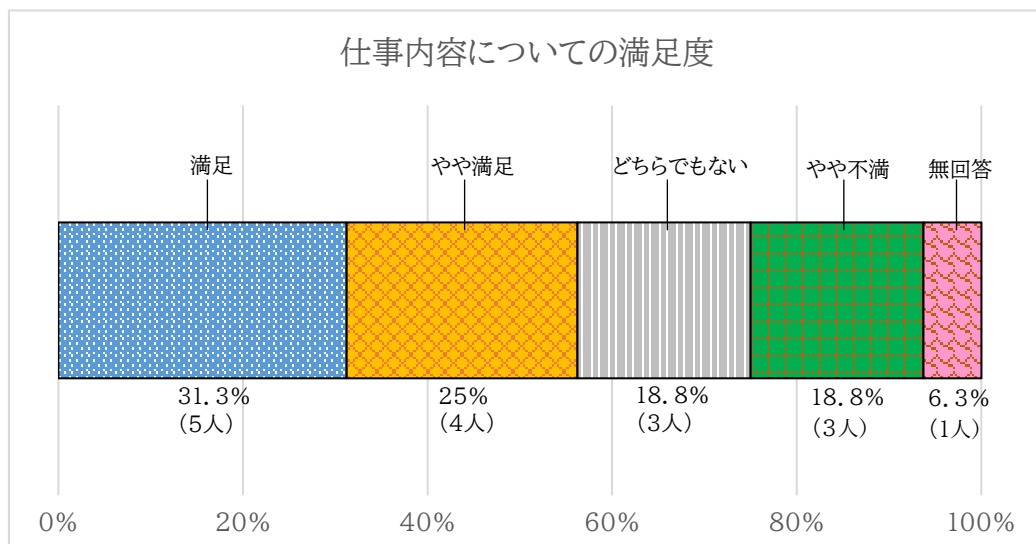
<業務中の休憩>

- ・障害の特性上、体調の良い時と悪い時の差が大きく、体調が悪い時には普段と同量の業務をこなすことが難しい。一時的に休めるような場所がほしい。
- ・目を休められるタイミングをもちたい。
- ・過呼吸、吐き気がある時に休憩室を利用して休憩したい。

<障害に対する理解>

- ・自分の特性について上長が把握、理解してくれていること。
- ・少しの音で集中力を落としてしまうなど、ちょっとした環境の変化で仕事を手につかなくなるので、なるべく落ち着いた環境を整えてほしい。

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56.3%。

【満足している点】

<担当業務>

- ・身体が不自由のため出来ることが限られているが、配慮いただいた上で職務を振り分けていただいている。
- ・知識の蓄積が重要な業務のため、ベテラン職員としての役割を果たすことはできていると思う。

<その他>

- ・以前所属していた部署の仕事内容と大きくは変わらないため、飲み込みやすかった。先輩もサポートしてくれるので大きな問題は起きていない。
- ・管理系の仕事は自分の立てたスケジュールで仕事を進めることができる。

【不満がある点又は困っている点】

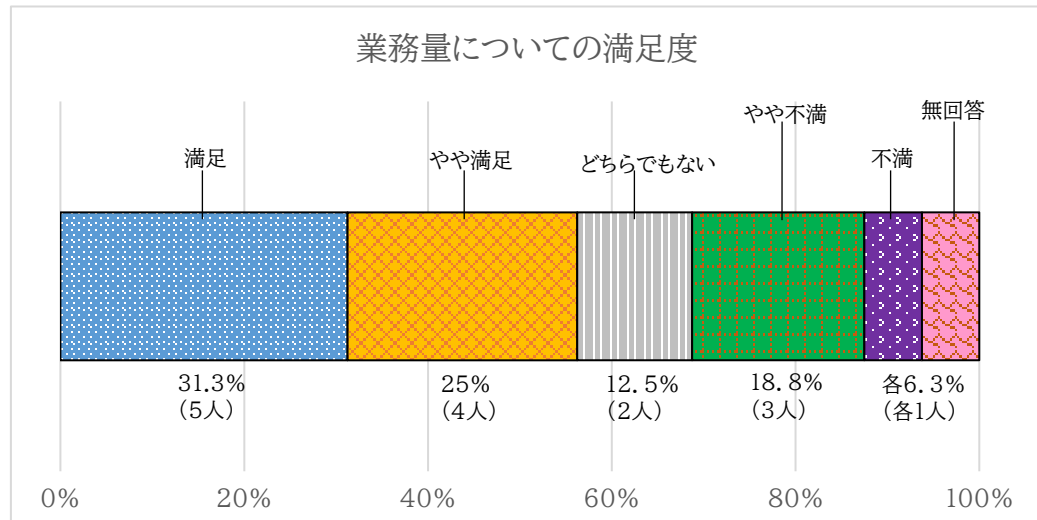
<担当業務>

- ・庶務担当でなくてもできる業務も依頼されるため、元々自分が担当している業務に集中できないでいる。
- ・担当業務のマニュアルがなく、仕事の引継ぎや情報共有が課内できちんとされていないことが不満。
- ・体調の悪い時や飲んでいる薬によっては注意力が下がる時があるので、お金の管理などに少しプレッシャーを感じる。
- ・雑務や電話対応が主な職務で一日 20 件前後電話対応することもあり、他の書類の業務があっても電話を取らなければいけない場面が多々ある。
- ・OA業務に比重が偏っているため、目と身体への負担が強くなる。たまに痛みで目を開けていることが辛くなることもある。
- ・振り分けられている業務に雑務等が多いため、自身が雑務要員として扱われているのではないかと不安である。

<その他>

- ・障害の特性上、新しい業務を行うこと（Excel 等で新しく計算式を組むことなど）も困難であるが、係の人員体制上、今後やらざるを得なくなる。相談したいが苦しい人員体制であることは分かるので、相談できずに先延ばしになっている。
- ・他の係の仕事も振られるので困惑している。自分の中でスケジュールを立てて仕事を行っているのに、急な打合せを入れられる場合があるのでパニックになりそうになる。

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56.3%。

【満足している点】

<事務分担>

- ・過度に負担となっているわけではないので、引き続き頑張りたい。
- ・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】

<事務分担>

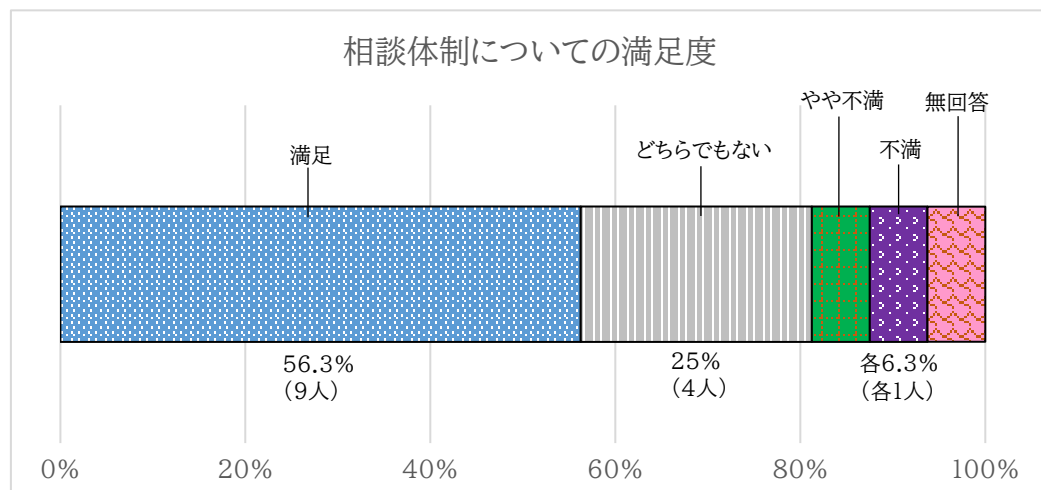
- ・係全体で業務量が多く、負担を分散することが課題だと感じる。
- ・庶務担当者は2名しかいないこともあり、業務が多くほぼ毎日残業。業務の終わりが見えないため休暇を取りたくても取れないでいる。前任者から仕事自体の引継ぎがなかったため、時間がかかってしまっている。元々仕事のストレスで難聴を発症していたが、異動してから悪化してしまい、1か月に1回通院している。

- ・雑務や電話対応などの比率が多い点。
- ・国の動向に振り回される業務が主担当のため、短時間で多くの準備をしなければならない場面に頻繁に見舞われる。結果過労状態となり、体調を崩してしまうことを繰り返している。他の担当職員にも同じ傾向が見られる。
- ・Excel を使って新しい報告書を策定する業務があり、対応できるか心配。

<その他>

- ・本来の業務以外で不慣れな仕事を振られたり、明確な期日や指示を与えられない時が不安になる。

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56.3%。

【満足している点】

<相談体制>

- ・相談体制が整っていること。

<障害に対する理解>

- ・課全体でフラットに相談できる環境だと思う。
- ・いつでも相談して、と言われている。
- ・困ったときに上司に報告しやすい環境である。
- ・仕事内容について分からないことや疑問点があれば、先輩や上長に相談できる雰囲気があるので大変ありがたい。

【不満がある点又は困っている点】

<相談体制>

- ・所属長に相談しづらい雰囲気がある。人事課に相談する場合、誰に相談していいかわからないため、連絡することができない。
- ・上司に相談できない場合に相談できる人事課の窓口を広く報せてほしい。

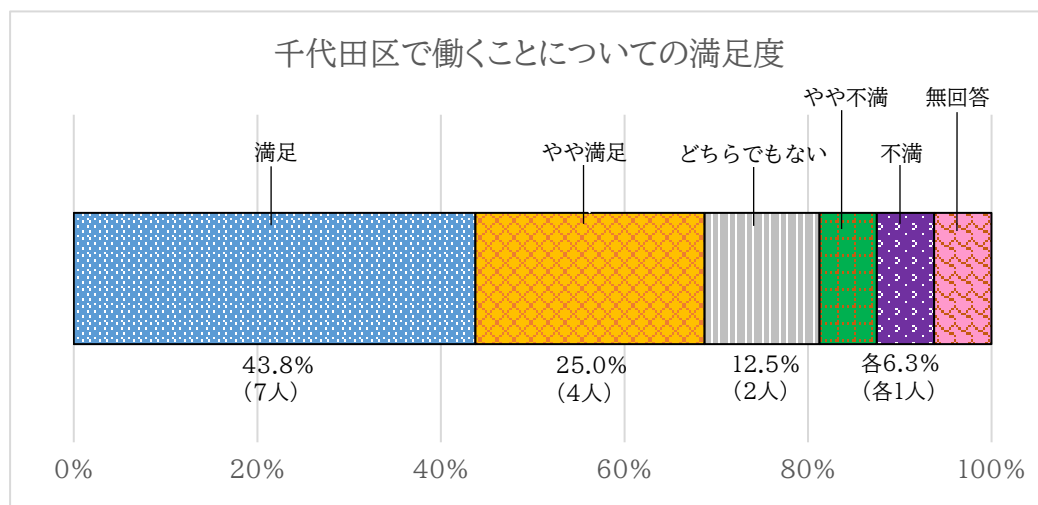
<障害に対する理解>

- ・発達障害そのものについて、ピンと来ていない感じがある。

<その他>

- ・相談する機会がない。相談しても特に大きく変わることもないと思っている。
- ・相談しても解決するか不明な点。

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68.8%。

【満足している点】

<障害に対する理解>

- ・体調管理が課題だと感じているが、必要な配慮をしてくれている。
- ・上長は私の特性を理解しようとし、支えようとしてくれていると感じている。先輩方はおそらく私の特性はご存じないが、いい人たちであると感じている。

る。

- ・障害の特性に配慮してもらっている。

<キャリア形成>

- ・トラブルがあった場合の上司への報告のしやすさ、また業務量の配慮により、継続して出勤できているため満足している。
- ・以前出張所に勤務していた際、町会の方や町会長と触れ合う機会があり、今でもお会いする度に声をかけていただける。

<休暇制度>

- ・福利厚生が整備されている。

<その他>

- ・とても良い土地にあると思う。
- ・通勤しやすく、身体的負担が少ない。
- ・千代田区役所という場所で働けるということを自分自身大変誇りに思っており、今後とも働いていきたいと考えている。
- ・給与が安定しており休暇が取りやすく、対外的な信用がある。

【不満がある点又は困っている点】

<キャリア形成>

- ・発達障害、精神障害を持つ職員をどう活躍させていくのか、あまり気にしていないような気がする。完全に同じ特性を持った発達障害、精神障害者は中々いないが、先例があるか無いかでは大分違うと思うので、勤務データを今後役に立てていただきたい。

<通勤>

- ・体力的に通勤に負担がある。

<その他>

- ・給与や昇任等の制度。障害者区分以外にも言えることかもしれないが、採用されるまで学歴や職歴がどう加味されるのか分かりづらい。
- ・過去の出来事が精神面に常に悪影響をもたらしており、業務中日々辛いと感じることが多い。

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>

- ・障害者区分がⅢ類となるので、昇任に大きなハンディキャップがあると感じる。他職員と同じようにキャリアを形成するのは諦めている。
- ・意欲はあり、主任・係長級を目指したい。
- ・全く昇進は希望していないので、他の方のサポート役に徹することによって他の方が能力を発揮してくださればよいと思っている。
- ・現状の職務ができればいいので、昇任は望んでいない。

<職務経験>

- ・沢山の業務をきちんとかなせるようになりたい。
- ・体調管理に留意し、年間を通してしっかりと働けることを念頭に置いている。現在の所属に限らず、複数の職場で経験を積んでいきたいと考えている。
- ・役所内部の仕事の流れを把握できるようになりたい。
- ・求められた能力を確実に提供し、業務を誠実にこなしていくのみ。
- ・求められた業務クオリティは出せるようになっていきたい。
- ・契約業務やシステム関係のスキルを上げたい。
- ・PCスキルの向上を目指したい。
- ・新しいシステムに早く対応できるようになりたい。

<その他>

- ・突発的な欠勤をなくしていきたい。
- ・今は病気の対応で手一杯で、キャリア形成まで考えてもらえない。
- ・病気が再燃しないようにすることを第一に考えているため、考えが及ばない。

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>

- ・キャリアについて相談できる窓口。また、先んじて昇進された方と話せる機会がほしい。
- ・自身のキャリアについて相談できる先輩や上司。

<スキルアップ>

- ・スキルアップのための研修は様々開催されているので、可能な限り参加したい。
- ・異動を通じて自身のスキルを上げる。
- ・業務スキルに関する研修や業務に関する相談窓口。

<制度>

- ・障害者区分の採用試験におけるⅠ類枠の導入、またはⅠ類能力認定受験における年齢制限の撤廃・見直し。

<その他>

- ・健康な身体を維持すること。
- ・今は病気の対応で手一杯で、研修などを受けている余裕がない。
- ・今後、担当業務をこなすのがやっとの状況で、スキルの向上に向けた努力を続けていけるかの不安がある。

問8. 働きやすい職場の実現に向けて必要だと思うこと、職業能力の開発及び向上に向けて区や職場に求めることを教えてください。(自由意見)

<働きやすい職場の実現に必要なこと>

- ・職員の意見を吸い上げ、各職場にフィードバックできると良い。
- ・事務について全体的に把握している職員をもっと増やす。何年も同じ仕事を続けるのではなく、半年に分けて業務分担を変える。
- ・障害に対しての意識の摺り合わせ
- ・前時代的な根性論で障害は克服できるものではないので、組織全体の考え方を変える。
- ・上司への相談のしやすさ
- ・個人の障害特性をよく聞いて、対応できるところは対応し、できないことはできないと明らかにすること。
- ・職場の雰囲気がよく、一人ひとり裏表なしの対応が望ましい。
- ・希望者には人事課とのヒアリングを実施してほしい。話せない部分があるかもしれないが、疑問点には率直に答えていただけると安心できる。
- ・障害がある職員が配属されただけで「ここは働きづらい職場だ」と差別的な発言（考え）を持った職員がいなくなること。

- ・障害について皆さんの理解が必要。

＜職業能力の開発及び向上に向けて求めること＞

- ・他の職員と同じように、それぞれの能力に見合った業務を学んでいければよいと思う。
- ・後進の方にとって、障害があっても働く中でキャリアへの希望が持てるような環境であってほしい。
- ・放置するのではなく、チャレンジさせることが重要だと思う。
- ・副業について容認してほしい。様々な体験ができ、新しいアイディアも生まれやすくなり、職業能力も向上すると思う。
- ・自席で受講できる研修等が増え、助かっている。長時間離席して受講することが困難な職員や、外部の研修場所への移動等が困難な職員がいると思うので、色んな手段で能力向上を目指せるようにしてほしい。

問9. その他（自由意見）

- ・障害が身体障害だけではないことを、多くの方に知ってもらえたら嬉しい。
- ・障害は周囲に隠しておきたい人もいる機微な情報である一方、公表しないと必要な配慮が受けられなかったり、周囲から誤解されることもある。また、周囲に公表している場合でも、なお必要な配慮がなされなかったこともある。他の障害を有する職員が、少しでも悲しい思いをすることが減ってほしいと願っている。

令和6年度教育委員視察（学童クラブ）

日時：令和6年10月25日(金)

時 程	内 容	備 考
14:00	千代田区役所 出発	車3台用意
14:15	東神田らる学童クラブ視察 (20分)	施設長から説明
14:35	現場出発 (10分)	
14:45	いずみ学童クラブ視察 (20分)	施設長から説明
15:05	現場出発 (10分)	
15:15	ベネッセ万世橋学童クラブ視察 (25分)	施設長から説明
15:40	意見交換@万世橋出張所 7階洋室A (ベネッセ万世橋学童クラブ同建物内) (60分)	
16:40	現場出発	車2台
16:50	千代田区役所到着	

出席者 教育委員会 教育長、教育委員④、両部長、子ども総務課長、児童・家庭支援センター所長、事務局職員② 計11名
(予定)

- 【アクセス】
- ・東神田らる学童クラブ（東神田 1-6-4 東神田テラスレジデンス 1F）
都営新宿線岩本町駅(A5 番出口)より徒歩 5 分
 - ・いずみ学童クラブ（神田和泉町1 ちよだパークサイドプラザ6階）
JR 秋葉原駅昭和通り口より徒歩 7 分、都営新宿線岩本町駅より徒歩 10 分
 - ・ベネッセ万世橋学童クラブ（外神田1-1-13 万世橋出張所・区民館4階）
JR秋葉原駅電気街口から徒歩3分、都営新宿線小川町駅から徒歩7分



令和7年度 区立幼稚園・幼保一体施設・こども園の入園申込みについて

1 募集人数

(1) 幼稚園

施設名	3歳児	4歳児	5歳児
麴町幼稚園	35 名 (35)	20 名程度 (35)	10 名程度 (35)
九段幼稚園	35 名 (35)	20 名程度 (35)	20 名程度 (35)
番町幼稚園	35 名 (35)	10 名程度 (35)	15 名程度 (35)
お茶の水幼稚園	20 名 (20)	25 名程度 (35)	25 名程度 (35)

(2) 幼保一体施設

施設名	3歳児	4歳児	5歳児
千代田幼稚園(短時間)	15 名 (15)	5名程度 (15)	5名程度 (15)
昌平幼稚園(短時間)	15 名 (15)	5名程度 (15)	10 名程度 (15)

(3) こども園

施設名	3歳児	4歳児	5歳児
いずみこども園(短時間)	15 名 (15)	若干名 (15)	5名程度 (15)
ふじみこども園(短時間)	25 名 (25)	10 名程度 (22)	10 名程度 (22)

※()内は定員人数

2 入園案内の配布

(1) 配布開始日

令和6年10月7日(月)

(2) 配布場所及び時間

ア 幼稚園、幼保一体施設、こども園 14時～16時

イ 各出張所、子ども支援課 8時30分～17時

ウ 区のホームページへの掲載 6時00分～

3 申込み

(1) 受付期間及び時間

令和6年10月25日(金)0時00分～10月30日(水)10時00分

※上記の期間以外の申込みは、園に空きがある場合に以下のとおり取り扱う。

・新3歳児の4月入園の場合、11月25日(月)以降は、希望園で随時受け付け。

・新3歳児の4月入園以外は、年度途中入園の扱いとして、入園希望日の1か月前から希望園で受け付け。

(2) 申込み方法

千代田区ポータルサイト

※インターネット環境がないなどオンライン申請が難しい場合は、紙による申請も受け付け。

4 結果発表日

令和6年 11 月8日(金)13 時以降

※千代田区ポータルサイトから保護者へ結果を通知する。

5 主な変更点

- (1) 麴町・九段・番町・お茶の水幼稚園で弁当給食を実施予定(お茶の水幼稚園は、5月から園給食に切替予定)

※令和 7 年度予算の区議会での審議・議決後に実施予定

- (2) 幼保一体施設のみに適用される通園区域変更の要件及び選考の優先順位を、幼稚園・こども園に適用されるものに統一

6 周知方法

・広報千代田 10 月5日号

・区のホームページ

・SNS(公式ツイッター、フェイスブック、LINE)

1 施設概要

(1) 幼稚園

区立小学校に併設されており、3歳児から入園できます。

(2) 幼保一体施設

3歳未満児の認可外保育施設を併設した保育園、幼稚園の連携施設です。区立小学校に併設されています。

(3) こども園

保育園と幼稚園を一体的に運営し、0歳児から就学前のお子さんを一貫して育成する千代田区型幼保一元施設です。区立小学校に併設されています。

施設	教育時間	休業日	給食	保育料	その他
幼稚園 ・麹町幼稚園 (麹町 2-8) ・九段幼稚園 (三番町 16) ・番町幼稚園 (六番町 8) ・お茶の水幼稚園 (神田猿樂町 1-1-1)	9時～14時 年齢や曜日等により異なります。	土曜日※ ₂ 日曜日 祝日 夏季休業日 冬季休業日 春季休業日 都民の日 開園記念日	宅配弁当 (お茶の水幼稚園は5月頃から給食に切替予定)	基本保育料は無料	各園の用品等については、園によって異なりますので、各園のホームページをご覧ください。か、直接園にお問い合わせください。
幼保一体施設 (短時間※₁) ・千代田幼稚園 (神田司町 2-16) ・昌平幼稚園 (外神田 3-4-7)	※預かり保育については、10ページ15をご覧ください。	※上記休業日に行事等を実施すると、振替休業日があります。	あり	※預かり保育料は10～11ページ参照	
こども園 (短時間※₁) ・いずみこども園 (神田和泉町 1) ・ふじみこども園 (富士見 1-10-3)					

※₁ 短時間とは、幼稚園教育要領に基づく教育時間（標準4時間）です。

※₂ 各園の実情等に応じて振替休日のない土曜保育を実施する場合があります。

2 申し込み資格

千代田区内に住所を有する次の幼児

対象年齢	生 年 月 日
3歳児	令和3（2021）年4月2日～令和4（2022）年4月1日生まれ
4歳児	令和2（2020）年4月2日～令和3（2021）年4月1日生まれ
5歳児	平成31（2019）年4月2日～令和2（2020）年4月1日生まれ

※ 住民登録があっても居住実態がない方の申し込みはできません。（居住実態を調査する場合があります。）

※ 転入予定の方は入園申し込みができません。転入後の申し込みとなります。

15 預かり保育

園の教育時間終了後に、保護者が一時的な事由により、延長して預ける必要がある場合、在籍園で預かり保育を実施しています。

こども園・幼稚園における預かり保育は、「幼稚園教育要領」に基づいた教育時間終了後の教育活動です。専任の教員が付き、一人一人の子どもの状態に合わせ、無理なく安全にまた、教育活動として計画して、実施いたします。

※ 預かり保育開始時期、実施日及び長期休業中の実施の有無は各園により異なります。
預かり保育利用希望の方は、詳細について必ず事前に各園にお問い合わせください。
※ 以下の実施時間は、いずれも教育時間がある日の預かり保育の記載です。

(1) 幼稚園

① 実施時間

教育時間終了後から16時30分までの間で、保護者が希望する時間

② 料金

1時間につき100円

(2) 幼保一体施設

① 実施時間

教育時間終了後から16時30分までの間で、保護者が希望する時間

② 料金

1時間につき100円

給食代300円※₁

(3) こども園

① 実施時間

7時30分から教育時間開始までの間及び教育時間終了後から18時30分までの間で、保護者が希望する時間

② 料金

1時間につき100円

給食代300円※₁・おやつ代100円※₂

※₁ 短時間保育の休業日に給食時間を超えて保育する場合にかかります。

※₂ 15時を超えて保育する場合にかかります。

幼児教育・保育の無償化により、預かり保育料も無償となる場合があります(11ページ「16 保育料の無償化について」参照)。なお、おやつ代・給食代は、無償化の対象ではありません。

いじめ、不登校、はくちょう教室の状況(令和6年8月末の報告)

教 育 委 員 会 資 料
 令 和 6 年 9 月 2 4 日
 指 導 課

校種	学年	いじめ報告数			不登校者数		はくちょう教室利用者数		
		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 累計	今月 利用者数	今月 登録者数	先月末 登録者数
小学校	1年	0	0	0	1	1	0	0	0
	2年	1	0	1	1	1	0	1	1
	3年	1	1	2	2	2	2	2	2
	4年	2	3	5	5	5	2	3	3
	5年	2	3	5	3	3	1	3	3
	6年	4	1	5	2	2	3	3	3
中・中等 (前期)	1年	0	0	0	4	4	0	0	0
	2年	2	0	2	15	15	1	5	5
	3年	0	1	1	13	13	0	7	7
中等 (後期)	4年	1	0	1	1	1			
	5年	0	0	0	0	0			
	6年	0	0	0	0	0			
計	合計	13	9	22	47	47	9	24	24

教育委員会行事予定表

教育委員会資料
令和6年9月24日
子ども総務課

月	日	曜	時刻	行 事（事 業 名）	場 所 等	出席者等
9	24	火	15:00～	教育委員会定例会	教育委員会室	教育委員出席
9	25	水	10:00～	教育委員訪問 ふじみこども園	ふじみこども園	教育委員出席
9	26	木				
9	27	金				
9	28	土		運動会	麴町幼、番町小、富士見小、千代田小 和泉小	
9	29	日		婦恋自然体験交流教室①（麴町小・昌平小）～1日	群馬県婦恋村	
9	30	月				
10	1	火				
10	2	水		婦恋自然体験交流教室②（九段小・お茶小）～4日	群馬県婦恋村	
10	3	木				
10	4	金				
10	5	土		運動会	お茶の水幼、千代田幼	
10	6	日	9:30～	千代田区民体育大会	外濠公園総合グラウンド	教育委員出席
10	7	月				
10	8	火	15:00～	教育委員会定例会 婦恋自然体験交流教室③（番町小・千代田小）～10日	教育委員会室 群馬県婦恋村	教育委員出席
10	9	水				
10	10	木		婦恋自然体験交流教室④（富士見小・和泉小）～12日	群馬県婦恋村	
10	11	金				
10	12	土		運動会	九段幼、昌平幼、麴町小	
10	13	日				
10	14	月				
10	15	火				

教育委員会行事予定表

教育委員会資料
令和6年9月24日
子ども総務課

月	日	曜	時刻	行 事（事 業 名）	場所等	出席者等
10	16	水				
10	17	木				
10	18	金				
10	19	土		運動会 文化祭	番町幼、いずみこども園、ふしみこども園、お茶の水小 神田一橋中	
10	20	日				
10	21	月				
10	22	火	15:00～	教育委員会定例会	教育委員会室	教育委員出席
10	23	水				
10	24	木				
10	25	金	14:00～	教育委員視察 学童クラブ	東神田らる学童クラブ、いずみ学童クラブ、 ベネッセ万世橋学童クラブ	教育委員出席
10	26	土	13:30～	運動会、文化祭（麹町中） 千代田区文学賞授賞式	九段小、麹町中	教育委員出席
10	27	日				
10	28	月	10:00～	教育委員訪問 和泉小学校	和泉小学校	教育委員出席
10	29	火				
10	30	水				
10	31	木				
11	1	金				
11	2	土				
11	3	日				
11	4	月				

「広報千代田」
10月5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）

33件

課	件名	事業の概略	とき	会場	主催者
			開催日・開催期間		区以外が主催のとき
1 子育て推進課	児童扶養手当の制度改正	所得制限限度額の引上げ、第3子以降の児童に係る加算額の引上げ	令和6年11月分より		
2 学務課	区立小・中学校に入学を希望する外国籍の方へ	令和7年度小・中学校に入学希望の外国籍の方を対象として、相談を行う。	随時		
3 子ども支援課	令和7年度 区立幼稚園・こども園(短時間保育)入園児を募集	令和7年度区立幼稚園等の入園児募集について周知			
4 子ども支援課	令和7年度 保育園・こども園・幼保一体施設(長時間保育)などの入園申し込みのスケジュールが決定	令和7年度の保育園等の入園申し込みスケジュールを周知する。			
5 児童・家庭支援センター	親と子の絆プログラム A C T (アクト)すこやか子育て講座	子どもの発達、行動、親子それぞれの気持ちの理解、電子メディアとの付き合い方、ポジティブなしつけの方法などを様々なワークを通して心と体で体験的に学ぶ。	11月8日～12月13日 (毎週金曜) 10時～12時	富士見わんぱくひろば	
6 児童・家庭支援センター	養育家庭体験発表会・児童虐待防止講演会	里親の日々の子育て体験等を聞く。 思春期のこどものとのコミュニケーションや親としての関わりで大切なことを学ぶ	11月11日(月) 14時～16時30分	万世橋出張所8階洋室 (千代田区外神田1-1-13)	東京都児童相談センター
7 児童・家庭支援センター	子育てサポートが受けられる利用会員登録説明会	自宅へ子育て・家族支援者を派遣し、宿泊や病後児の保育なども行う、千代田子育てサポート事業の利用会員登録説明会。	10月18日(金) 10時30分～11時30分	あい・ぽーと麹町 (三番町7)	NPO法人 あい・ぽーとステーション
8 児童・家庭支援センター	ベビーシッター利用料を補助忘れずに申請を	日常生活上の突発的な事情などにより一時的に保育を必要とする保護者が、都の認定するベビーシッター事業者を利用した際、その利用料の一部を補助する。			
9 文化振興課	11月国立演芸場寄席ご招待	落語を中心とした演芸に区民を招待	11月26日(火)～30日(土) 13時～16時	内幸町ホール	国立演芸場
10 文化振興課	千代田いけばなまつり2024	伝統的いけばな展示、いけばな体験教室、講演会	11月3日(日) 10時～17時	神田明神文化交流館 4階令和の間	古流理恩会
11 文化振興課	TOKYO FILM 2024	第37回東京国際映画祭開催	10月26日(月)～	日比谷・有楽町・丸の内・銀座など	(公財)ユニジャパン

「広報千代田」
10月5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）

33件

課	件名	事業の概略	とき	会場	主催者
			開催日・開催期間		区以外が主催のとき
文化振興課	子ども美術館「みらいのゴッホをさがせ！」	小学1年生から中学3年生までの入選作を「ちよだアートスクエア」に展示する	2023年10月26日（土）・27日（日） 11時～17時	ちよだアートスクエア	みらいのゴッホをさがせ！事務局
文化振興課	文化芸術の秋フェスティバル 将棋・囲碁大会の参加者募集	将棋・囲碁大会の参加者募集	11月23日（土） 11月24日（日）	九段生涯学習館	
文化振興課	ちよだ文学賞受賞者発表	第19回ちよだ文学賞の受賞者の発表			
文化振興課	0歳前からのファミリーリトミックコンサート	マタニティ、0歳以上、子育てファミリーみんなで楽しめる参加型リトミックコンサート	11月10日（日）①13時～14時10分（開場12時45分）②15時～16時10分（開場14時45分）	内幸町ホール	ちよだこども音楽ひろば
文化振興課	鷲神社・大鳥神社とお金(カネ)の話	鷲神社が「商売の神様」として中世の関東で広まった背景や、当時の関東平野や江戸湾における水運や市場など商売の様子を解説	11月16日（土） 14：00～15：30	日比谷図書文化館 地下1階 日比谷コンベンションホール	日比谷図書文化館
文化振興課	黒海ギリシャ舞踊～平和を願うタペ～	古代ギリシャ民族の文化芸術についての講演	11月2日（土）10時30分～19時	大妻女子大学C棟アトリウム（三番町12番地）	日本ギリシャ協会
文化振興課	文化芸術の秋フェスティバル～作品展と芸能のつどい～	作品展と芸能のつどいの開催のおしらせ	作品展 11月13日（水）～17日（日） ※10時-18時 ※最終日は16時まで 芸能のつどい 11月17日（日） 12時00分～	作品展 九段生涯学習館（九段南1-5-10） 芸能のつどい 日経ホール（大手町1-3-7）	
文化振興課	四番町図書館おはなし会	毎月開催している四番町図書館のおはなし会	毎週土曜日11時～	2階児童室	四番町図書館

「広報千代田」
10月5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）

33件

課	件名	事業の概略	とき	会場	主催者
			開催日・開催期間		区以外が主催のとき
文化振興課	第31回平家物語の夕べにご招待	平家物語の公演に区民を招待	2月1日（土）	日本教育会館 一ツ橋ホール （千代田区一ツ橋2-6-2）	NPO法人 原典「平家物語」を聴く会
文化振興課	令和6年度史跡めぐり「江戸城登城ウォーク」	国指定特別史跡江戸城跡の見学	11月3日（日・祝） 9:30～12:00	外桜田門～皇居東御苑	
生涯学習・スポーツ課	東京レガシーハーフマラソン2024 交通規制にご協力を。	東京レガシーハーフマラソン2024の開催に伴う交通規制の周知	10月20日（日）7時20分～	東京都内	一般財団法人東京マラソン財団
生涯学習・スポーツ課	九段生涯学習館非常照明等改修工事に関するご案内	館内の非常誘導灯設備の改修工事を実施	12月中旬～1月上旬	九段生涯学習館	九段生涯学習館
生涯学習・スポーツ課	区民自主企画「ダンス」	聴き慣れた名曲に合わせて講師が基本のステップや振り付けからレクチャー。	11月27日・12月18日、1月15日・29日、2月12日 10時00分～11時30分	九段生涯学習館	九段生涯学習館
生涯学習・スポーツ課	バウチャーガイドブック（後期）	補助制度を使って楽しく学習。	10月上旬～	九段生涯学習館	九段生涯学習館
生涯学習・スポーツ課	すぽすたスタディプログラム11月	①ハッピーハンドメイド「色彩を楽しむアルコールインクアート」 ②米粉100%で作るふわふわレシピ「くるみショコラソフト」	①11月9日（土）14時～16時 ②11月14日（木）18時30分～20時30分	九段生涯学習館	九段生涯学習館
生涯学習・スポーツ課	第59回千代田区民踊大会	千代田区民踊連盟会員の出演による大会の開催	10月27日（日）	内幸町ホール	
生涯学習・スポーツ課	卓球教室V期	15歳以上を対象に、スポーツセンターで卓球教室を実施。	11月25日・12月2日・9日・1月6日・27日いずれも月曜日	スポーツセンター	スポーツセンター

「広報千代田」
10月5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）

33件

課	件名	事業の概略	とき	会場	主催者
			開催日・開催期間		
生涯学習・スポーツ課	プロコーチから学ぶ！夏のランニング教室	16歳以上の方を対象に、ランニング教室を実施。	①11月14日(木)9時30分～11時30分②11月28日19時～21時	スポーツセンター	スポーツセンター
生涯学習・スポーツ課	スポーツセンターHPのイベントページにとぶ二次元コード	スポーツセンターのイベント紹介	毎月更新しています。記事のどこかに添付してください。	スポーツセンター	スポーツセンター
生涯学習・スポーツ課	ウォーキングin千代田	区内在住・在勤者を対象にラジオ体操後にウォーキングを行うイベントを開催。今回のルートは、区役所本庁舎、靖国通り、四ツ谷駅、番町文人通り・番町学園通り、四ツ谷駅を予定。	11月3日（日） 9時15分受付 10時出発	区役所本庁舎（集合）	千代田区体育協会
生涯学習・スポーツ課	小中学校皇居駅伝大会	区内在住在学の小中学生を対象にした駅伝大会を開催。	11月16日（土）14時～	皇居内濠	陸上競技協会
生涯学習・スポーツ課	ジュニア水泳競技大会	区内在住・在学の中学・高校生を対象にした水泳競技大会を開催。	11月24日（日） 10時～（受付9時～）	スポーツセンター	千代田区水泳連盟