

特定事業主行動計画（荒川区職員ワーク・ライフ・バランス推進計画）に基づく
取組の実施状況の公表（平成28年度実績）

計画目標 1 女性職員のさらなる登用促進

数値目標	対象	目標数値 (H32年度)	計画策定時	H28年度実績
(1) 管理職の女性職員の割合	常勤	24.5%以上	21.2%	23.6%
(2) 係長職以上の女性職員の割合	常勤	38%以上	34.9%	35.3%

<目標達成に向けた取組>

- (1) 女性採用の促進の取組
 - ・ 大学等での採用説明会への女性職員の参加
 - ・ 区が実施するインターンシップ事業への女子学生の参加
 - ・ ホームページ等を活用した女性職員の活躍の紹介
- (2) 女性採用のキャリア形成支援及び計画的育成
 - ・ 荒川区職員ビジネスカレッジ等への女性職員の参加
- (3) 相談体制等の充実
 - ・ 女性産業医・臨床心理士の配置による相談体制の充実
 - ・ 同性のフレッシュャーサポーター（*1）の選任

（*1）新規採用職員に特定の先輩職員が一人付き、仕事の悩みなどを相談できる制度

計画目標 2 仕事と家庭両立のための環境整備

数値目標	対象	目標数値 (H32年度)	計画策定時	H28年度実績
(1) 男性の育児休業取得率	常勤	15%以上	9.1%	10.3%
(2) 男性の配偶者出産休暇等取得率 (子育て休暇)	常勤	90%以上	42.9%	48.3%
(3) 時間外勤務の時間数(月平均)	常勤・ 非常勤	常:7時間以下 非:2.5時間以下	常:7.9時間 非:2.8時間	常:9.7時間 非:3.0時間
(4) 年次休暇取得日数10日未満の 職員の割合	常勤・ 非常勤	常:30%以下 非:35%以下	常:43.5% 非:46.6%	常:43.7% 非:37.1%

<目標達成に向けた取組>

- (1) 情報提供の充実
 - ・ 育児・介護支援制度活用のための情報提供
- (2) 男性職員の育児参加への意識啓発
 - ・ 男性職員を対象とする子育て支援講座の実施
- (3) 育児休業等取得職員及び職場への支援
 - ・ 育児休業等取得職員への情報提供
 - ・ 育児休業等取得職員への通信教育受講機会の提供
- (4) 仕事の見直しや効率化の取組の促進
 - ・ ノー残業デーの設定、年次休暇取得計画表の作成