

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30年度実績）

計画目標 1 女性職員のさらなる登用促進

(1) 管理職の女性職員の割合

対象	目標数値 (R2年度)	計画策定時	H28年度	H29年度	H30年度
常勤	24.5%以上	21.2%	23.6%	21.6%	21.6%

(2) 係長職以上の女性職員の割合

対象	目標数値 (R2年度)	計画策定時	H28年度	H29年度	H30年度
常勤	38%以上	34.9%	35.3%	32.8%	32.4%

<目標達成に向けた取組>

区では、女性職員の採用促進や昇任意欲の向上のため、以下の取組を実施しています。

(1) 女性採用の促進の取組

- ・大学や予備校での説明会や区独自説明会等において、多くの女性職員が参加
- ・採用ホームページ等を活用し、女性職員の活躍を紹介

(2) 女性採用のキャリア形成支援及び計画的育成

- ・児童相談所の開設に向けて専門的知識を習得させるため、女性8名の研修派遣を実施
- ・区の組織内大学である荒川区職員ビジネスカレッジに多くの女性職員が本科生として参加

(3) 相談体制の充実

- ・女性産業医・臨床心理士の配置により相談体制を充実
 - ・原則としてフレッシュャーサポーター(*)は同性から選任し、相談しやすい環境を整備
- (*) 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

(4) 係長職昇任能力実証受験時期の配慮

- ・係長職昇任能力実証の受験を勧奨する際には、出産・育児・介護等のライフイベントを配慮

計画目標 2 仕事と家庭両立のための環境整備

(1) 男性の育児休業取得率

対象	目標数値 (R2年度)	計画策定時	H28年度	H29年度	H30年度
常勤	15%以上	9.1%	10.3%	15.4%	20.8%

(2) 男性の配偶者出産休暇等取得率（子育て休暇）

対象	目標数値 (R2年度)	計画策定時	H28年度	H29年度	H30年度
常勤	90%以上	42.9%	48.3%	42.3%	58.3%

(3) 時間外勤務の時間数（月平均）

対象	目標数値 (R2年度)	計画策定時	H28年度	H29年度	H30年度
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	常：9.9時間 非：2.8時間	常：10.2時間 非：2.6時間

(4) 年次有給休暇取得日数10日未満の職員の割合

対象	目標数値 (R2年度)	計画策定時	H28年度	H29年度	H30年度
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%	常：41.0% 非：41.7%	常：42.0% 非：36.1%

<目標達成に向けた取組>

区では、育児休業等を取得しやすい環境の整備や仕事の質の向上のため、以下の取組を実施しています。

- (1) 情報提供の充実
 - ・仕事と家庭の両立をしている職員のコラムを職員報へ掲載
- (2) 男性職員の育児参加への意識啓発
 - ・男性の育児等をテーマにした研修「子育て応援プラン研修」を実施
- (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区が実施する職員研修受講機会の提供
 - ・育児休業等取得職員への通信教育コース受講機会の提供
 - ・職場の状況等を踏まえ、育児休業代替任期付職員や臨時職員等の配置を弾力的に実施
- (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
 - ・所属長による職員への年次有給休暇連続取得の奨励
 - ・さらなる業務効率化に向けたA I（人工知能）、R P A（業務自動化）の活用を検討