

実施状況(数値目標に対する進捗状況)

①採用関係				②継続就業及び仕事と家庭の両立関係					
目標項目	数値目標	(時期)	令和3年度	令和2年度	目標項目	数値目標	(時期)	令和3年度	令和2年度
				・育児休業取得率 女性 概ね100% 7年度 100% 男性 13% 7年度 12.5%					
				・配偶者出産休暇取得率 80% 7年度 50.0% 33.3%					
				・育児参加休暇取得率 50% 7年度 12.5% 11.1%					

③長時間勤務関係				④配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係					
目標項目	数値目標	(時期)	令和3年度	令和2年度	目標項目	数値目標	(時期)	令和3年度	令和2年度
・1人当たり月平均時間外勤務時間数	8時間以内	7年度	8.6時間	7.1時間					
・1人当たり年次有給休暇取得日数	14日	7年度	10.3日	10.4日					
・年次有給休暇5日間の取得者割合	100%	7年度	92.6%	—					

⑤その他				(2)実施状況の公表年月
目標項目	数値目標	(時期)	令和3年度	
				2022年9月

取組内容

実施時期	取組内容
平成28年6月30日	特定事業主行動計画についての研修開催: 「改正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」に基づき、一体化して策定した「名寄市特定事業主行動委計画」について、「仕事と子育ての両立」「ワーク・ライフ・バランス」「女性の職業生活における活躍」を推進するため、「各種休暇等の制度周知」や「弾力的な勤務制度」、「時間外勤務の縮減」、「休暇の取得促進」、「男女共同参画意識の向上」、「女性職員への公平な対応」、「各種ハラスメント対策」、「暴力・ストーカ行為等の防止・支援」「障害者差別解消法」など、これらの意義をはじめ所属長や周囲の職員の役割などを説明し、また地域における各種活動などへの参加を通じて、市役所内部職場だけでなく、私生活を含む外部の社会へ呼びかけ、社会全体で「両立支援」や「働きやすい職場・生活環境の整備や支援」を行っていくことが大切である旨、講義を実施。
平成28年8月30日	特定事業主行動計画についての研修開催: 採用後3年目・4年目の初級職員へ上記同様の研修を実施。
平成28年9月14日	特定事業主行動計画についての研修開催: 新採用職員へ上記同様の研修を実施。
平成29年9月15日	「モチベーションアップ～キャリアデザイン研修」を開催: 男性・女性とも公平な研修参加の機会を設け、意欲を持って仕事ができる職場環境や男女間・上下間互いのコミュニケーションを学ぶとともに、男女とも自らのライフスタイルからキャリアデザインを描き、充実した職業生活に繋げていくことを目的に開催しました。
平成29年10月20日	「監督者のためのコーチング研修」を開催: 男性・女性とも公平な研修参加の機会を設け、監督者に必要な「部下への指示・指導～人材育成」や「組織内のコミュニケーション」、「マネジメント」などについて知識を深め、女性にとっても上司の役割や必要な能力を認識することで、自信に繋げていくことを目的に開催しました。
平成28年7月1日～令和4年3月31日	時間外勤務の縮減:毎週水曜日を「早帰りの日」に設定し、当日の掲示板周知などで定着してきております。他の曜日でも改善傾向にあります。職場における業務改善・業務の圧縮を呼び掛けています。 休暇の取得促進:プラスワン休暇を導入し、年次休暇を活用した連続休暇の取得を促しております。 女性職員の採用・管理職への登用:公平な採用・登用に努めております。