

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)	最新値	(時期)	目標設定時 最新値	(時期)	目標項目	数値目標	(時期)	最新値	(時期)	目標設定時 最新値	(時期)
							・育児休業取得率	概ね100%	32年度	100%	29年度	100%	26年度
							女性	5%	32年度	0.0%	29年度	0%	26年度
							男性						
							・配偶者出産休暇取得率	50%	32年度	44.4%	29年度	54.2%	26年度
							・育児参加休暇取得率	50%	32年度	0%	29年度	0%	26年度

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)	最新値	(時期)	目標設定時 最新値	(時期)	目標項目	数値目標	(時期)	最新値	(時期)	目標設定時 最新値	(時期)
・1人当たり月平均時間外勤務時間数	8時間以内	32年度	10.1時間	29年度	11.3時間	26年度							
・1人当たり年次有給休暇取得日数	12日	32年度	9.4日	29年度	8.2日	26年度							

⑤その他					(2)実施状況の公表年月	
目標項目	数値目標	(時期)	最新値	(時期)		目標設定時 最新値
					2019年2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・ストーカー行為等の防止・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～平成30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。他の曜日も改善傾向にありますが、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。