

次世代法第 19 条第 5 項及び
女性活躍推進法第 19 条第 6 項に基づく取組実施状況の公表

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条第 5 項及び、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）第 19 条第 6 項の規定に基づき、南濃衛生施設利用事務組合における実施状況について公表する。

仕事と家庭の両立支援並びに女性職員の活躍推進に向けた目標達成するための取組状況

	目標	取組み内容	実績	備考
1	令和 3 年度までに、男性の育児休業取得率を 13%以上とする。	育児休業中の代替え職員の確保や育児休業を取得しやすい職場環境づくりをし、該当する男性職員に制度の情報提供を行い取得促進に取り組む。	令和元年度中に育児休業の取得に該当する男性職員は 1 人いたが、取得はなく取得率は 0%となった。 平成 28 年 4 月 1 日から令和 2 年 5 月 31 日 現在取得率 育児休業 0%	該当男性職員は配偶者が出産を迎えたばかりで、育児休業の取得はなかった。
2	令和 3 年度までに、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を 70%とする。	配偶者が出産を控えている男性職員に、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の制度を周知し、積極的に両休暇を取得するよう働きかける。	令和元年度中に配偶者が出産を迎えた該当男性職員が、配偶者の入退院日に休暇を取得し、配偶者出産休暇取得率は 100%となったが、育児参加休暇の取得はなかったため 0%となった。 平成 28 年 4 月 1 日から令和 2 年 5 月 31 日 現在取得率 配偶者出産休暇 100% 育児参加休暇 0%	配偶者出産休暇は取得範囲内の 2 日間を取得し目標達成に至ったが、育児参加休暇は令和元年度中の取得はなかったため目標達成に至らず。

	目標	取組み内容	実績	備考
3	令和3年度までに、職員の年次有給休暇取得日数を12日以上にする。	子どもの学校行事等への参加や、月・金と休日などと併せて年次有給休暇を利用し、家庭生活の充実や、職員自身の心身のリフレッシュを図れるよう休暇取得促進を行う。	令和元年度中の年次有給休暇取得日数は平均13.4日 (対象職員14人 ※派遣職員含む) 平成28年4月1日から令和2年3月31日までの年次有給休暇取得日数年平均 13.5日/年	令和元年度末で退職予定の職員が、計画的に有給休暇を取得したことで平均取得日数が増え目標達成には至った。
4	令和3年度までに、組合職員に占める女性職員の割合を6%とする。	女性職員が自らが持つ個性と能力を十分に発揮できる職場環境を整備し、女性が採用試験に受験しやすい環境を整える。	令和元年度の組合職員に占める女性職員の割合は15.4%であった。 (組合女性職員数 2人/13人) 令和2年5月31日現在の組合職員に占める女性職員の割合 8.3% 1人/12人	平成30年度と比較し、女性職員の割合が増えたが令和元年度末で1人退職した。引き続き女性が応募しやすい活動に努め、女性が採用試験に参加しやすい環境を整える。