

次世代法第 19 条第 5 項及び  
女性活躍推進法第 15 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 15 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	平成 33 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。	平成 30 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。	該当男性職員がいたが、育児対象の子どもが 3 歳になる目前だったので、育児休業の取得はなかった。
2	平成 33 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。	平成 30 年度中に配偶者が出産を控えている男性職員がいなかったため 0%となった。	対象者がい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	平成 33 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。	平成 30 年度中の年次有給休暇取得日数は平均 14.4 日 (対象職員 13 人 ※派遣職員含む)	平成 30 年度末で定年退職及び自己都合退職する 2 人が、年次有給休暇を退職日までに計画的に取得したので平均取得日数が増えた。
4	平成 33 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。	平成 30 年度の組合職員に占める女性職員の割合は 8.3% であった。 (組合女性職員数 1 人/12 人)	平成 29 年度と組合職員数及び女性職員の割合の変動はなかった。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。