

## 徳島健康生活協同組合の行動計画の内容と取組

### 1 行動計画の期間

平成22年4月1日～平成25年2月28日までの2年11か月

### 2 行動計画の目標

- ① 計画期間内に、育児休業取得率を次の水準とする  
男性職員・・・計画期間内に1人以上取得する  
女性職員・・・取得率を95%以上とする
- ② 年次有給休暇の取得を促進し、取得日数を、一人当たり平均年間10日以上とする

### 3 取組結果

- ① 計画期間内の女性職員の育児休業取得率は100%（出産者34名中34名が取得）。計画期間前3年間の取得率は90.7%。  
男性職員は1名が取得（11日間）。男性職員の育児休業取得を促進するため、「健康生活協月報」にて男性職員も育児休業を取得できることを周知した。
- ② 平成22年度より、職員の年次有給休暇取得状況について、取得状況一覧表を作成することにより会社が定期的に把握。それをもとに、職員に個別に取得状況及び取得可能日数を通知し取得の促進を行ったことで、一人当たりの平均年間取得日数が10.69日となった（計画期間前3年間の平均は8.4日）。

### 4 その他の先進的取組

- ① 子の看護のための休暇を取得した日について、賞与、定期昇給、年次有給休暇及び退職金の算定に当たっては通常の勤務をしたものとみなしている。また、半日単位での取得を可能としている。



## 株式会社テクノモバイルの行動計画の内容と取組

### 1 行動計画の期間

平成22年10月1日～平成25年3月8日までの2年5か月

### 2 行動計画の目標

- ① 妊娠中、出産後の女性労働者に対して、制度の情報提供及び相談体制を整備する
- ② 子の看護のための休暇を利用しやすい制度の周知を図る
- ③ 所定外労働の削減措置として、毎月1回ノー残業デーを導入する

### 3 取組結果

- ① 平成24年11月30日に、出産後の女性労働者に対して、子の看護休暇制度、育児短時間勤務制度等についてメールで情報提供を行った。また、平成24年12月7日に、家庭生活との両立を支援するための相談窓口を設置し、メールで全社員に周知した。
- ② 平成25年2月28日に、メールで全社員に子の看護休暇制度、育児短時間勤務制度について周知を図った。
- ③ 平成24年11月16日より、毎月第3金曜日をノー残業デーとしている。

### 4 その他の先進的取組

- ① 育児のための所定外労働の免除制度の対象を、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員としている。
- ② 子の看護のための休暇を取得した日については通常の勤務をしたものとみなし、有給扱いとしている。また、賞与、定期昇給、退職慰労金の算定についても取得期間を通常の勤務をしたものとみなしている。
- ③ 育児短時間勤務制度の適用を受けた期間について、定期昇給及び退職慰労金の算定に当たっては、適用期間を通常の勤務をしたものとみなしている。



## 公益社団法人徳島県労働者福祉協議会の行動計画の内容と取組

### 1 行動計画の期間

平成22年2月1日～平成25年2月28日までの3年1か月

### 2 行動計画の目標

- ① 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準以上にする  
男性職員…計画期間内に1人以上取得する  
女性職員…取得率を80%以上とする
- ② 育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労務基準法に基づく産前産後休業など諸制度を周知する
- ③ 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供により、職業訓練の推進に協力する

### 3 取組結果

- ① 男性職員1名が育児休業を取得（8週間）。取得に当たっては、休業前に引継のための調整会議をしたり、部内で業務の分担体制を整えるなどした。また、日ごろより事務局会議等をおして両立支援制度や制度を利用しやすい職場風土醸成に関する周知を行っているため、男性の育児休業取得に対する職員の理解と協力をスムーズに得られた。女性職員1名は現在育児休業取得中。
- ② 平成25年2月12日開催の第141回事務局会議において、書面にて全職員に対して制度を周知した。
- ③ 平成23年8月22日から8月26日までの5日間、大学生を1名受け入れた。

### 4 その他の先進的取組

- ① 配偶者の出産休暇制度として、有給で3日間取得可能としている。
- ② 子の看護休暇の対象を、小学校4年までの子を養育する職員としている。制度の導入に当たっては、職員にヒアリングを行いニーズを把握した。また、時間単位での取得を可能としている。
- ③ 年次有給休暇を半日単位で取得可能としている。

