

2020年6月1日

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

役員・管理職・係長級に占める 女性労働者の割合		
		令和2年3月現在
労働状況	男性	女性
役員	100%	0%
管理職	48%	52%
うち 事務管理者	50%	50%
主任・副主任 (係長級)	41%	59%
うち 事務主任・副主任	64%	33%

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

男女別の育児休業取得率		
		令和2年3月現在
労働状況	男性	女性
常勤職員	0%	100%
非常勤職員	0%	100%

令和2（2020）年4月1日

奄美医療生協の職員がその能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2（2020）年4月1日 ～ 令和5（2023）年3月31日までの 3年間

## 2. 内容

目標1：妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施

### <対策1>

- 令和2年4月～ 新入職員や中途入職者に対して関連する就業規則等の制度周知を継続する。

目標2：男性の子育て目的の休暇の取得促進。

### <対策2>

- 令和2年4月～ 就業規則に規定される特別休暇、育児休業・育児短時間勤務等の規則の周知を継続し、先ずは令和2年度内に育児短時間勤務での取得実績を図る。

目標3：子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営。

### <対策3>

- 令和2年 4月～ パンフレット等により院内保育所の職員への周知を継続し、利用促進を図る。

目標4：子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施

### <対策4>

- 令和2年 4月～ 病児保育施設利用時に法人共済会制度等からの費用援助ができるようにし、子育てとの両立ができる環境をつくる。

目標5：希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度的実施

### <対策5>

- 令和2年 4月～ 新たな地域限定（正規）職員制度を創設し、柔軟な雇用環境を整備する。

目標6：所定外労働の削減のための措置の実施

### <対策6>

- 令和2年4月～ 毎年度の36協定の更新（医師を含む）  
毎月の労使での協議会の場において、月の所定労働時間が20時間を超えた職員の把握を行い、対策と配慮について確認する。  
新任管理者や新任職責者への研修時に36協定の意味を理解させる内容を入れる。

奄美医療生活協同組合 行動計画（第3回）

2015年4月1日

奄美医療生協の職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成27（2015）年 4月 1日～

平成32（2020）年 3月31日までの 5年間

2. 内容

目標1：妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施

<対策>

- 平成27年 4月～ 母性健康管理についての啓蒙のあり方について検討開始
- 平成27年 5月～ 関連する就業規則等のパンフレットの作成・配布、社内広報誌などによる職員への周知

目標2：男性の子育て目的の休暇の取得促進。

<対策>

- 平成27年 4月～ 就業規則に規定される特別休暇、育児休業・育児短時間勤務等の規則の周知を引き続き継続する
- 平成27年 5月～ 就業規則等のパンフレットの作成・配布による職員への周知

目標3：子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営。

<対策>

- 平成27年 4月～ パンフ等により院内保育所の職員への周知及び利用促進を図る。

目標4：所定外労働削減のための措置の実施。

<対策>

- 平成27年 4月～ 毎年度の36協定の更新
- 平成27年 5月～ 就業規則等のパンフレットの作成・配布による職員への周知及び規則説明会の開催

2010年3月9日

奄美医療生活協同組合行動計画（第2回）

奄美医療生協に働く労働者が仕事と子育てを両立させることができ、労働者全員が働きやすい環境つくることによって、全ての労働者がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2010年4月1日から2015年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施をはかる。

<対策>

- ・2010年4月～ 相談窓口を各事業所管理部とし、設置する。
- ・2010年4月～ 社内報等を通じて啓蒙を行う。（2回程度）

目標2 子供が生まれる際の父親の休職取得の促進を図る。

<対策>

- ・2010年4月～ 子供が生まれる際の父親の休暇取得事例が発生した段階で制度の活用（特別休暇取得）を知らせているので今後も継続する。

目標3 育児・介護休業法に基づく様々な諸制度の周知を図る。

<対策>

- ・2010年4月～ 各職場でラインを通じてさらに周知徹底を図る。

目標4 所定外労働削減のため、36協定の遵守を周知する。

<対策>

- ・2010年4月～ 毎年度の各研修会をつうじて研修を行い周知徹底を図る。

2005年7月15日

## 奄美医療生活協同組合行動計画（第1回）

奄美医療生協に働く労働者が仕事と子育てを両立させることができ、労働者全員が働きやすい環境つくることによって、全ての労働者がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

2005年8月1日から2010年3月31日まで

### 2. 内容

目標1 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施をはかる。

<対策>

- ・2005年8月～ 相談窓口を各事業所管理部とし、設置する。
- ・2005年8月～ 社内報等を通じて啓蒙を行う。（2年間程度）

目標2 子供が生まれる際の父親の休職取得の促進を図る。

<対策>

- ・2005年8月～ 子供が生まれる際の父親の休暇取得事例が発生した段階で制度の活用（特別休暇取得）を知らせているので今後も継続する。

目標3 育児・介護休業法に基づく様々な諸制度の周知を図る。

<対策>

- ・2005年8月～ 各職場でラインを通じてさらに周知徹底を図る。

目標4 所定外労働削減のため、36協定の遵守を周知する。

<対策>

- ・2005年8月～ 毎年度の各種研修会などを通じて研修および周知徹底を図る。