

生活協同組合コープしが 一般事業主行動計画

仕事と子育てを両立させることができ、職員の誰もが生き活きと働ける職場環境をみんなでつくり、それを以て職員の1人ひとりの能力が十分発揮でき、また女性が活躍できる職場環境とするため行動計画を策定し取り組みをすすめていきます。

1) 計画期間

2021年4月1日～2024年3月20日

2) 計画の内容

①目標1（次世代育成支援対策法及び女性活躍推進法に基づく行動計画）

職員の育児参加を促進し、期間中の育児休業取得者を男性1名以上、女性90%以上にします。

<取り組み>

2021年5月～

◇管理者および監督者に向けた意識と知識の向上を図ります。

- ・「ワーク・ライフ・バランスに関する」認識を学習活動を通じて深めます。
- ・「多様化する働き方」に対する認識を学習活動を通じて継続的に深めます。
- ・「部下の安全と健康」に対する認識を定期的な学習活動を通じて深めます。

2021年5月～

◇効率と能率を向上させる働き方をみんなで考えて実践し、働きやすい職場づくりをすすめます。

- ・職場における仕事の目的に対する事例共有を日常的に行い、仕事の意味や価値の理解をすすめやりがいを醸成します。また、1人ひとりの職員が仕事の改善を年度の業務目標に設定して取り組みます。
- ・仕事における働く上でのルールや決め事がみんなに周知され、守られるよう定期的かつ継続的に学習の機会をつくれます。
- ・多様な働き方を考慮し、テレワークなどの多様な働き方に対応する制度導入の検討をすすめます。

2021年6月～

◇「育児と介護に関する支援制度」の周知および運用と必要に応じた改善を図ります。

- ・現行の育児と介護に関する支援制度がわかりやすくまとめられたツールを作成します。
- ・支援制度の対象となる職員に対し、個別に案内し取得が図られるようにします。
- ・支援制度の取得状況の年度ごとの振り返りの実施やアンケート調査などによる職員の声を聴き、制度の補強や改善をすすめます。

②目標2（女性活躍推進法に基づく行動計画）

管理監督者に占める女性比率を高め10%以上にします。

<取り組み>

2021年4月～

◇フルタイムスタッフにおける女性比率を高めます。

- ・採用活動における女性に向けた広報や採用ツールを見直し応募者の拡大を図ります。
- ・育児、介護に関する支援制度などをわかりやすくまとめたツールを作成し見える化します。
- ・人事諸制度における雇用転換制度の活用を促進します。

2021年7月～

◇女性職員の職種や役割を積極的に広げます。またそのための職場環境を整えます。

- ・管理監督者を対象に「母性保護に関する学習活動」「コンプライアンスやハラスメントに関する学習活動」を定期的実施します。
- ・ノー残業デーや個人のイベントに関連させた計画有給の設定など、残業時間の削減や有給休暇の取得率向上につながる取り組みを検討します。
- ・定期的な面談や様々なコミュニケーションツールなどを活用し、職場内のコミュニケーションを豊かにし、仕事と家庭の両立のサポート支援の制度が取得しやすい状況をつくります。

2021年10月～

◇女性職員のキャリア開発に向けた学習活動に取り組みます

- ・組織内の人財育成方針に基づき、基礎教育をはじめ、階層別、役割別の教育研修を実施します。
- ・女性職員に対するキャリア研修を検討し実施します。
- ・女性職員のキャリア形成がイメージできるような部署や世代を超えた交流の場を検討します。

以上