

生活協同組合コープしが 一般事業主行動計画

仕事と育児を両立させながら、それぞれの暮らし方、価値観などについて認め合い尊重し合いながら誰もが生き活きと働ける職場環境をみんなでづくり、職員の一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

2024年3月21日～2027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）

職員の仕事と育児の両立を促進し、期間中の育児休業取得者を男性50%以上、女性90%以上にします。

<取り組み>

2024年5月～

◇管理監督者、初級管理者に向けた意識と知識の向上を図ります。

- ・管理監督者に対して、「ワーク・ライフ・バランス」や「多様化する働き方」に対する認識について学習活動を通じて継続的に理解を深めます。
- ・初級管理者に対して、「部下との接し方」や「適切な配慮」に対する認識について学習活動を通じて理解を深めます。
- ・管理監督者に対して、「部下の安全と健康」に対する認識について学習活動を通じて理解を深めます。

2024年5月～

◇職員みんなが長く生き活きと働き続けるため、効率と能率を向上させる仕事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。

- ・週次報告などを通して職場での実践事例、お役立ち事例などの共有を継続して日常的に行うことで、職員一人ひとりが仕事の意味を認識し目的に沿った仕事を行います。日常的なやり取りの中で業務の改善を図ることで効率と能率を向上させ、また仕事のやりがいを感じられる職場にします。
- ・適正な労働時間のもと誰もが生き活きと働き続けるため、休憩時間の適正取得と時間外労働の削減に継続して取り組みます。
- ・より多様化する働き方に対応するため、諸制度の見直しを行いながら、職員一人ひとりが能力を十分発揮できる環境づくりをすすめます。

2024年7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、制度の周知を行います。
- ・制度の対象となる職員に対して、個別に意向確認を行い、丁寧な案内のもと取得が図られるようにします。また制度取得後も随時情報共有などを行うことで復帰がスムーズにできるよう取り組みます。

- ・支援制度の取得状況の振り返りや職員へのアンケート調査などを実施し、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13%以上にします。

<取り組み>

2024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。
- ・女性活躍推進等に関する情報を公表することで取り組みを見える化し、応募者の拡大を図ります。
- ・人事諸制度における雇用転換制度の活用を促進します。

2024年5月～

◇女性職員が自身のライフステージに応じて働き方を考えることができ、長く働き続けられる環境づくりをすすめます。

- ・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」を定期的を実施します。
- ・職場のチームでのコミュニケーションや上司と部下とのコミュニケーションを活発に行います。日常業務での対話を中心に人事評価面接などの定期的な面談やチームミーティングなども活用しながら、職場内のコミュニケーションを豊かにしていき、仕事と暮らしを両立することができ、支援制度が取得しやすい状況をつくります。
- ・母性保護に関する考え方を大切にしながら女性職員の職種や役割を積極的に広げ、制度取得後も復帰しやすく働き続けられる職場をつくります。

2024年7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。
- ・女性職員がキャリア形成をイメージでき、ロールモデルを見つけられるような部署や世代を超えた交流の場を検討し実施します。
- ・組織内でのキャリア研修を継続的に実施し、自身のキャリアに対するイメージや目標がもてるように取り組みます。

以 上