

# すべての職員が働きやすい職場をめざして

～仕事と家庭の両立支援・女性がより活躍できる職場づくりの取り組み～

## 次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について

「次世代育成支援対策推進法」や「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」では、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備、さらには女性の能力と個性が十分に発揮できる組織づくりのための行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出るよう定めています。対象となる企業は、従業員101人以上の企業です。

行動計画を基に取り組みを実施し、厚生労働省が定める一定の条件を満たした場合、都道府県労働局長から認定を受け、認定マークを使用することが出来ます。

## 子育てサポート企業として認定されています

コープいしかわは、女性の能力開発や労働条件の改善だけでなく、男女ともに働きやすく、仕事と家庭生活の両立（ワークライフバランス）ができる組織風土づくりを進めることが、組織の持続的な発展と社会的責任を果たすとして、一般事業主行動計画を策定し取り組みを行ってきました。

その取り組みが認定され、子育てサポート企業として「認定マーク(くるみん)」を2009年より4期連続して取得しています。

今後も、すべての職員が仕事と家庭を両立させることができ、女性職員がより活躍できる組織風土づくりのため、計画に沿って取り組みを進めていきます。



# 生活協同組合コープいしかわ 行動計画

すべての職員が仕事と家庭を両立させ、その能力を十分に発揮できるようにし、女性職員がより活躍できる組織風土をつくるため、次のように行動計画を策定する。

## 1. 計画期間

令和3年4月1日 ~ 令和6年3月31日

## 2. 当組合の課題

**課題1** 女性正規職員の平均継続勤務年数が男性と比べて短く、男性正規職員の平均継続勤務年数が15.4年に対し、女性正規職員は8.0年である。

**課題2** 正規職員の残業時間が増加傾向である。

## 3. 目標と取組内容・実施時期

### 目標1 女性正規職員の平均継続年数を9.5年とする

■ 令和3年4月1日～

- ・管理職・監督職を対象に、コンプライアンスやハラスメント、メンタルヘルスに関する研修を実施する。
- ・子育て中の職員を部下に持つ上司に対して、職員が利用可能な両立支援制度の周知や適切なマネジメント等に関する教育を実施する。
- ・育児休業復帰者を対象とした両立支援制度等に関する研修を実施する。
- ・安心して働き続けられる賃金制度・人事制度の改善を行います。
- ・祝日や土日で保育施設がお休みの場合であっても安心して働き続けられるよう臨時保育室の利用を広める。

■ 令和3年8月～、令和5年8月～

- ・定期的実施している職員満足度調査において、職員の職場風土やセクシャルハラスメント等に関する意識を調査し、改善策を検討する。

### 目標2 正規職員の残業時間を月平均20時間以内とする

■ 令和3年4月1日～

- ・労理協同で構成する経営協議会にて検討を行う。
- ・定期的な残業時間の確認によって時間管理を強化する。
- ・情報システムを活用し、業務効率の向上を図る。
- ・事業所ごとの職場懇談会において残業時間削減について協議を行う。

### 目標3 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を行い、相談体制の整備を検討する。

■ 令和3年4月1日～

- ・育児中の職員への福利厚生(互助会行事)の参加を促進し、コミュニケーションを強化する。
- ・おたすけパンフレットなどによる休暇制度や給付制度の周知を行うことで、妊娠中、出産後の職員の健康確保と、職場全体の意識向上に努める。

### 目標4 子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を実施する。

■ 令和3年7月～

- ・参加者拡大に努める。
- ・職員の子どもが親の仕事への理解を深めるきっかけをつくり、職員の子育てについて職場の理解を促進することで、両立支援につなげる。