

2021年 3月 20日

生活協同組合コープあいづ 女性活躍推進法・次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画

すべての職員が男女ともに活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うため、次の様に行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日～2024年3月31日まで

2. 当組合の課題

- ① 女性の管理職割合は比較的高いが、女性職員が子育てと家庭との両立を図りながら積極的に管理職を目指す職場環境整備がさらに必要。
- ② 労働者の高齢化が進む一方で、少子化等により労働力確保が厳しくなりつつある。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 (女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供についての目標)

課長級／部長級／役員に占める女性比率を35%以上にする。(2021年3月現在:29.4%)

- 女性職員が上級職を目指そうという意欲が持てるように、職場環境整備とそれを支援する教育研修を実施。
 - ・ 2021年4月～ 職場環境の改善とワークライフバランス向上にむけた課題整理および推進(体制整備、長時間労働の削減、休日取得率向上など)。
 - ・ 2022年4月～ 女性のキャリア形成や管理職への意欲向上及び育成する管理職層のマネジメントに役立つ研修セミナー等の検討および実施(管理職育成研修、イクボスセミナーなど)

目標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についての目標)

職員全体の残業時間を月平均5.5時間以内にする。(2021年3月現在:5.9時間/人)

- 残業時間を一層短縮するために、仕事の見直しを進めて効率化をはかる。
 - ・ 2021年4月～ 繰り返し残業ルールの周知徹底と削減のための意識づくりを啓蒙する。さらに、事業所部門単位での仕事の見直しを継続的に進めていく。
 - ・ 2021年10月～ 勤怠管理システムの改善を検討。重複事務を削減し、労働時間のコントロールや進捗管理をしやすくする。
 - ・ 労働安全衛生委員会を毎月開催し、逐一全体的な問題解決に向けた対策の検討を行う。

目標3 (次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

10日以上の有給休暇が発生する全職員の年次有給休暇取得日数を、1人当たり年間6日以上とする。(2021年3月現在:5日/年人)

●ワークライフバランスの改善をはかるために、休日の取得を推進する。

- ・ 2021年4月～ 指定休日は100%消化をめざし、消化不足の解消を進める。また有給休暇は事業所部門ごとに調整をはかりながら、計画的に5日以上を全員確実に取得する。
- ・ 2022年4月～ 有給休暇の取得促進をはかるため、事業所部門ごとに話し合いを進め、できるだけ希望日を優先した年間計画を策定する(誕生日、記念日、連休など)。

目標4 (次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

応募件数を増やし人材確保につなげるために、採用活動を強化する。

- ・ 2021年4月～ 広報活動をより積極的に行い、採用情報を広く発信する。
(ホームページ、就活サイト、WEB求人、インターンシップ等)
- ・ 2021年4月～ 生協間連携を強化し相互協力をはかるとともに、大学・高校・自治体との情報共有を進める。
- ・ 2021年4月～ 正規職員・嘱託職員の中途採用を必要に応じて実施する。
また、内部登用も毎年定期的にも実施する(パート→嘱託→正規)。

女性の活躍の現状に関する情報公表 (2021年3月現在)

- ① 管理職に占める女性労働者の割合；29.4%
- ② 労働者に占める女性労働者の割合；正規 30.4% 非正規 78.4%
- ③ 労働者の一月当たりの平均残業時間；正規 16.3h 非正規 5.1h