

2018年 3月 20日

## 生活協同組合コープあいづ 次世代法・女性活躍推進法 行動計画

次世代育成支援対策推進法第12条及び女性の就業生活における活躍の推進に関する法律第8条の規定に基づき、次の通り行動計画を策定する。

### 1. 計画期間 2018年4月1日～2021年3月31日までの3年間

### 2. 取組目標と取組内容

働きやすい職場環境の整備をはかり、ワークライフバランスの改善及び女性活躍をさらに推進できるように下記の目標を掲げ、取り組みを進めます。

### 3. <次世代法の目標と取組>

**目標1**：所定外労働時間（1人当り残業時間）の一層の削減をめざす。

- ・ 2018年4月～ 残業時間の短縮を一層進めるとともに、残業時間の月上限は60時間以内をめざす。
- ・ 部内報や業務通達で、残業ルールの周知徹底と削減の為の意識づくりを啓蒙する。
- ・ 勤怠管理システムを有効活用して進捗管理を徹底し、労働時間のコントロールをはかる。
- ・ 毎月開催の労働安全衛生委員会のメインテーマとして、全体的な問題解決に向けた対策の検討を行っていく。

**目標2**：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。

- ・ 2018年4月～ 指定休日は100%消化をめざし、消化不足の解消を引き続き進める。
- ・ 加えて、有給休暇についても取得を促進する対策を検討する。  
（仕事の見直し、体制整備、連続休暇制度等の検討）

**目標3**：計画期間内の育児休業取得者について、女性職員は100%をめざし、男性職員も1名以上の取得をめざす。

- ・ 2018年4月～ パンフレット等を作成し、育児休業についての周知をはかる。
- ・ 対象者には個別に案内を行うとともに、男性の対象者には取得を推奨していく。

### 4. <女性活躍推進法の目標と取組>

#### ●当組合の課題

- ① 女性管理職割合は比較的高く、労働安全や長時間労働など労働環境の改善は進んできているが、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せる職場環境整備が今後さらに必要である。
- 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年々厳しくなりつつある。

定量的目標：計画期間内に女性管理職の割合を30%にする。(2018年3月現在:26.5%)

**目標1**：女性職員が管理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する。

- ・ 2018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の検討と整理（体制整備、長時間労働の削減、休日取得率向上など）
- ・ 2018年 10月以降 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実施

**目標2**：期間内の職員全体の退職率を採用人数比で80%以下にする。

- ・ 2018年 4月～ 採用および定着率を高める制度や対策の実施  
（採用後研修の実施、育児・介護休業制度の活用啓蒙など）
- ・ 2018年 10月以降 継続して働き続ける為の支援の検討と実施  
（メンター制度、キャリアコンサルティング、職員定年延長制度等の検討）

**目標3**：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。

- ・ 2018年 4月～ 広報活動を積極的に行い、採用情報をより広く知ってもらう。  
（ホームページ、就活サイト、WEB求人、インターンシップ等）
- ・ 2018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。
- ・ 2018年 4月～ 正規職員中途採用を必要に応じて実施。また、内部登用も定期的  
に実施する（パート→嘱託→正規）。

### 女性の活躍の現状に関する情報公表（2018年3月現在）

- ① 管理職に占める女性労働者の割合；**26.5%**（2016年 21.6%）
- ② 労働者に占める女性労働者の割合；**正規 24.8% 非正規 81.5%**  
（2016年 24.8%/83.6%）
- ③ 正規職員／非正規職員の割合；**20.7%/79.3%**（2016年 20.5%/79.5%）