

生活協同組合コープやまぐち

「女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」

男女ともに全職員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和6年4月1日から令和10年3月31日までの4年間
2. 目標と取組み内容・実施時期

【次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法共通の目標】

目標1： 職員のくらしがよりゆたかになり、ゆとりを持って生活できるよう、所定外労働を削減する施策を設定、実施し、毎年度所定外労働を5%削減する。

〈実施時期・取組内容〉

- ・令和6年4月 ～ 所定外労働の原因の分析を行う
- ・令和6年6月 ～ 管理職を対象とした労務管理と意識改革の研修を実施（6月、10月）
- ・令和8年4月 ～ 所定外労働削減事業所への表彰制度運用開始

【次世代育成支援対策推進法に基づく目標】

目標2： 働き方を選択できる人事制度を活用し、職員の状況に応じたキャリア形成を進める。

〈対策〉

- ・令和6年4月 ～ 管理職を対象に職員の能力発揮に向けた職場風土改革に関する研修の実施
- ・令和7年4月 ～ 育児・介護等で短時間勤務を選択している職員向けのキャリア研修の実施

【女性活躍推進法に基づく目標】

目標3： コープ職員のキャリアアップに向けた研修の受講率を男女ともに30%以上とする。

〈対策〉

- ・令和6年4月 ～ 上位職へのキャリアアップを目指す座学研修を開始
- ・令和7年4月 ～ 女性のキャリアアップに向けた集合研修の運用開始

次世代法

【女性活躍推進法に基づく目標】

目標4： 男女とも将来的に「育児休業取得率100%」及び「1ヶ月以上の育休取得」を目指し、育児休業制度等の制度について部内報等で通知し、制度の周知を図る。

〈対策〉

- ・ 令和6年4月 ～ 管理職を対象に男性職員の育児休業取得に関する情報の発進と、支援の方法についての研修を実施する
- ・ 令和7年4月 ～ 配偶者が出産した男性職員を対象として、人事及び上司から育児休業取得をすすめると共に、上司主導で部署全体の業務の配分についての見直しを実施する