

「一般事業主行動計画」

女性活躍推進法の主旨に則り、女性職員が職業生活と家庭生活を両立させ、その能力を十分に発揮し、長く活躍できる環境作りを行うために、一般事業主行動計画を以下の通り策定する。

1 計画期間

令和2年4月1日から令和6年3月31日までの4年間

2 当社の課題

- ・採用における女性割合や競争倍率は公正だが、長時間労働となっている部署も多く、また、短時間勤務の選択等、柔軟な働き方が選択できない状況にあり、特に正規職員・管理職において、子育てしながら働く等、仕事と家庭を両立させる事が困難な職場環境といえ、その結果、女性の管理職への登用も進んでいない。
- ・女性職員に対するジョブローテーションやキャリア育成に向けた、長期的視野に立った計画、及び教育が求められる。

3. 定量的目標

- (1) 管理職に占める女性割合を7.0%以上を目指す。

すべての職員を対象に管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する

- 令和2年6月～ 研修プログラムの検討
- 令和2年10月～ 研修ニーズの把握の為、アンケート、ヒアリングの実施
- 令和3年4月～ 研修プログラムの決定
- 令和3年7月～ 管理職育成キャリア研修の実施 (10月 翌1月)

- (2) 全職員区分の月平均残業時間を20時間以内とする。

短時間勤務が選べる、雇用環境を整備する

- 令和2年4月～ 短時間労働を選択できる人事制度を導入する
- 平成3年4月～ 新制度の評価運用を開始する。課題を検証。
- 平成4年4月～ 制度運用上の課題を修正し、運用する。

長時間労働の職場風土を改善する

- 平成2年4月～ 各事業所の残業時間数を把握し、事業所ごとに残業削減のための取組みを検討する。
各事業部長を中心にプロジェクトを結成
- 令和3年4月～ 残業削減のため各事業所における業務改善の取組みを推進する。業務効率化に向けたシステム導入検討。
- 令和4年4月～ 業務分担・業務プロセスの見直し、業務オペレーションの見直し、配送の効率化、業務の多能工化、会議、資料作成の効率化を進める。

「生活協同組合コープやまぐち 一般事業主行動計画」

次世代育成支援対策推進法の主旨に則り、職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年4月1日から令和6年3月31日までの5年間

2. 内容

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、実施する。

〈対策〉

- ・令和2年4月 ～ 所定外労働の原因の分析を行う
- ・令和2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3年4月 ～ 所定外労働削減事業所・個人への表彰制度の検討
- ・令和3年10月 ～ 所定外労働削減事業所、個人への表彰制度運用開始

目標2： 仕事と子育ての両立、ワークライフバランスの向上を視野に入れ、働き方を選択できる人事制度を構築・運用する。

~~勤務時間の短縮制度~~

~~注：育児休業制度~~

〈対策〉

- ・令和2年4月 ～ 新人事制度の完成、試験運用開始
- ・令和2年10月 ～ 新人事制度運用開始
- ・令和3年4月 ～ 新人事制度の評価運用上の課題抽出と修正を進める
- ・令和4年4月 ～ 修正した新制度の運用を開始する

目標3： 計画期間内に年次有給休暇の取得率向上に向けた取り組みを実施

〈対策〉

- ・令和2年4月 ～ 年次有給休暇取得状況について実態を把握
- ・令和2年7月 ～ 管理・監督者を対象に意識改革に向けた研修を実施
- ・平成3年4月 ～ 計画有給休暇の100%取得を実現する。