

こうち生協 一般事業主行動計画(第8回)

2025年4月1日

こうち生活協同組合

職員が仕事と子育て両立させることができ、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、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間

2025年 4月 1日 ～ 2030年 3月31日までの 5年間

2、内容

目標①:計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性職員・・・取得率を20%以上にする

女性職員・・・取得率を80%以上にする

<対策>

- 2025年 5月～ 育児休業に関する規定の整備、職員の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件について周知
- 2025年10月～ 各事業所における休業者の業務カバー体制の検討(代替要員の確保、業務体制の見直し)・実施

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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

2025年 4月 1日 ～ 2030年 3月31日までの 5年間

2、内容

目標①:育児休業を取得予定の職員及び育児休業から復職した職員に対するメンター制度を導入する。

<対策>

- 2025年10月 ～ 運用ルールの検討、メンター選定
- 2026年4月 ～ 運用ルールの決定、制度導入、事業所に周知

2、内容

目標②: 年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均10日以上とする

<対策>

- 2025年10月 ～ 有給取得実績の掲示、事業所別の取得状況を公表する
- 2026年4月 ～ 部内報などで有休休暇促進に関する公示を行う

2、内容

目標③: フルタイム職員の法定外労働時間を、一人当たり年間平均200時間未満とする(現在210)

<対策>

- 2025年8月 ～ 所定外労働の原因の分析等を行う
- 2025年10月 ～ 個人別の所定外労働時間のデータを組織内全部門へ開示し、残業時間・過重労働削減に向けての啓発や取組を継続強化していく。
- 2026年4月 ～ 部内報などによる職員への周知