

15 働きやすい職場環境づくり

仕事と家庭を両立しながら、職員がイキイキと働ける職場に



次世代育成支援対策推進法に則り、次世代育成支援や職員が働きやすい環境づくりに積極的に取り組み、職員がイキイキと働き続けることができる組織づくりをめざしていきます。

働きやすい職場環境づくり

- 仕事と家庭の両立支援制度では、独自の育児休暇制度として、ベビー休暇制度（男性の育児休暇）や、1日2時間短縮して働くことができる短時間勤務制度があります。また、子育て支援制度（企業内託児）によって、育児と仕事の両立を支援しています。
- 多様な働き方に対応できる雇用フレーム（勤務エリアや職務範囲の制限）やキャリア形成支援、心と体の健康維持、増進活動などの支援を行っています。
- 共済会り〜ふでは、職員の交流企画や各種助成制度、団体旅行などを行っています。

2021年度育児休業取得率	
男性	60.0%
女性	100.0%



イクボス宣言

職員のワークライフバランス実現に向けた具体的な取り組みを進めていくために、2019年3月に「イクボス宣言」を行いました。

イクボス宣言内容

- ①職員の働き方改革・生産性改革に取り組み、時間外労働の削減と有給休暇取得を推進
- ②「傾聴」「感謝」「褒める」「祝う」を通してチャレンジし続ける職場風土の構築
- ③挨拶・声かけを率先し、風通しの良い職場環境づくりと多様な働き方を認め合う職場づくり

ワーク・ライフ・バランス

仕事と家庭の両立や働きやすさ、仕事のやりがいなどを醸成する政策を計画化し、働きやすい環境整備として、所定外労働時間の削減・有給休暇取得推進などに取り組みました。2020年には「鯖江市ワーク・ライフ・バランス賞」を受賞しました。

「鯖江市ワーク・ライフ・バランス賞」受賞▶



将来世代応援企業表彰

「最優秀将来世代応援企業賞」受賞

2021年4月13日（火）広島県において「日本創生のための将来世代応援知事同盟サミット」が開催されました。各県推薦された企業の中から、子育て支援並びに女性や若者への支援、働き方改革において、独自性・先進性のある取り組みを積極的に行っている企業として「最優秀将来世代応援企業」に表彰されました。

「最優秀将来世代応援企業賞」受賞▶



全国初 Wプラチナ認定 「プラチナくるみん」「プラチナえるぼし」認定企業になりました

2017年に次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」としてより高い水準の取り組みを行ったことが認められ「プラチナくるみん」に認定されました。さらに2020年には女性活躍推進法に基づき、取り組み状況が特に優良であるなど一定の要件を満たしたため、「プラチナえるぼし」に認定されました。両方の「プラチナ」認定を受けた企業としては全国初となります。

引き続きすべての職員が仕事と生活を両立しながらイキイキと働き続けることができるような、働きやすい職場環境の整備を進めていきます。

	21年度	20年度	前年比
女性管理職比率	26.5%	21.1%	125.6%
女性管理・監督職比率	52.9%	48.6%	108.8%



健康経営優良法人（大規模法人部門）認定取得

地域の健康課題に即した取り組みや、日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに優良な健康経営を実践している法人として健康経営優良法人の認定を取得しました。



職員意識調査

毎年1回、組織に対する思いや各施策に対する理解度や意見・要望を把握するために全職員に対し、「職員意識調査」を実施しています。その中で理念やビジョンに共感し、仕事にやりがいを持ってイキイキと働く職員を「コアパーソン」と位置づけています。職員意識調査の結果や職員の声を分析し、翌年度の施策に反映することで、組合員・利用者にとりかかりと向き合うことができる職員育成と、それを支える土壌づくり（組織風土）に取り組んでいます。

●コアパーソン比率 87.4%

有給取得率

有給休暇については、全職員個別に年間7日間の取得計画を年度初めに立て、計画的に取得しています。

2021年度の有給取得率は、全体で75.3%（一人あたり平均取得日数は12.6日）、R・L（正規）職員では65.7%（一人あたり平均取得日数11.9日）となっています。2021年度は対象職員全員が法定基準5日を上回る7日以上の有給休暇を取得しました。

2021年度実績

雇用区分	有給取得率	一人あたり平均取得日数
R・L職員【正規職員】	65.7%	11.9日
P・E職員【非正規職員】	81.1%	13.0日
全体	75.3%	12.6日

共済会り〜ふ

共済会「り〜ふ」は職員の相互扶助の精神に基づいて作られた福利厚生のための組織です。健康診断補助などの健康・医療事業、職員の慶弔に対する慶弔金、資格取得や通信教育受講費の補助を行っています。さらに、職員交流のための団体旅行や年賀会企画、職場内交流会援助などを行っています。

離職率

職員の離職防止対策として、職場の上司や先輩職員がトレーナーとなり教育を進めるOJT活動を用いて、必要な知識や能力・技術を教育するとともに、面談を通して仕事に対する不安や悩みの解消を行っています。また、各職場に所属長以外の相談窓口として、一般職の中から「労務相談員」を選出し、相談がしやすい環境整備を行っています。

2021年度実績

雇用区分	離職率
R・L職員【正規職員】	9.95%
P職員【非正規職員】	12.18%
全体	11.36%

離職率

$$\frac{\text{離職者数} - \text{一定年退職者数}}{\text{年度末人数} + \text{離職者数}} \times 100$$

安全運転の取り組み

社会的責任のひとつとして、車輛事故・違反をリスクマネジメントに設定し、組合員や地域の模範となるような運転をめざしています。2021年度からは、地域のこども園などからの依頼を受けて、「CO・OP子ども安全運転スクール」を5施設、189名を対象に開催。未就学児を対象に、横断歩道の渡り方や死角についてなど、体験型の学びの場を提供しました。

