

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、心と身体の健康維持、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。

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。

「福井働きたい企業5選」に選定

福井県立大学経営学科の学生が、学生の視点で県内の働きたい企業を調査、評価した「福井働きたい企業5選」の「女性活躍賞」として、女性管理職比率が全国平均より高く、育児休業と介護休業に独特制度があることを理由に当生協が選ばれました。

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。



全国初 Wプラチナ認定 「プラチナえるぼし」認定企業に認定されました

女性活躍推進法に基づき、「採用」「継続就業」「労働時間などの働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の女性の活躍推進に関する取り組み状況が優良である「えるぼし認定」を受けた企業のうち、実施状況が特に優良であるなどの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。

2017年には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」の中で、より高い水準の取り組みを行った企業として「プラチナくるみん」に認定され、『プラチナえるぼし』と両方の認定を受けた企業は全国初となり高く評価されました。

今後も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まいります。



▲「プラチナえるぼし認定式」9月9日(水) 福井労働局にて

	20年度	19年度	前年比
女性管理職比率	21.1%	17.2%	122.7%
女性管理・監督職比率	48.6%	48.4%	100.4%
有給取得率(全体)	67.9%	74.6%	91.0%

職員意識調査

毎年1回、組織に対する信頼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。職員意識調査の結果や職員の声を分析し、翌年度の施策につなげています。

コアパーソン

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、組合員・利用者にとしっ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)を進めました。

●コアパーソン比率 89.6% (前年差+32.7%)

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、計画的な取得を行っています。

2020年度の有給取得率は、全体で67.9%(一人あたり平均取得日数は11.0日)、R・L(正規)職員では58.4%(一人あたり平均取得日数10.5日)となっています。2020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。

■2020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】	58.4%	10.5日
P・E職員【非正規職員】	73.9%	11.3日
全体	67.9%	11.0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、不測の事態が発生した場合の見舞金の支給、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、職場内交流会援助等を行っています。

離職率

職員の離職防止対策として、職場での上司や先輩職員がトレーナーとなり教育を進めるOJTを用い、必要な知識や能力・技術を教育するとともに、計画的にコミュニケーションをはかり仕事に対する不安や悩みの解消に繋がっています。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。

■2020年度実績

雇用区分	離職率
R・L職員【正規職員】	6.25%
P職員【非正規職員】	10.57%
全体	8.99%

■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、安全運転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。2019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。

