

青森保健生活協同組合 行動計画

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り、よ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：平成 30 年 4 月 1 日～平成 32 年 3 月 31 日

2. 内容

目標 1：育児・介護休業制度等の周知を図る。
法改正などの正しい情報発信を行う。

<対策>

●平成 30 年 4 月～

制度に関する案内ツールを使用し、職員へ周知を図る。

- ・サイボウズにて上記案内ツールを掲示
- ・休業者への配布
- ・管理者研修での制度紹介

目標 2：育児・介護を行う労働者の「支援サービス費用」の一部助成の措置を実施する。

<対策>

●平成 30 年 4 月～

ベビーシッター、家庭福祉員、家政婦等が乳幼児、介護を要するものに対して行うサービスについて費用助成を行う。

- ・助成額は、利用する職員一人につき支払った費用の 2 分の 1 とする。(上限 25,000 円)

目標 3：業務の偏りにより有休を取得しづらい部門の取得率向上を図る。

<対策>

●平成 30 年 4 月～

- ・前年度取得率の状況を公開し、部門格差の実態を把握する。
- ・消化率 50%以下の部門について、業務の見直しを行い、有休を取得しやすい環境をつくる。
- ・記念月・記念日休暇の取り組みをより一層広げる。

青森保健生活協同組合 行動計画

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、男女がともに貢献できる職場風土づくり・環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：平成 30 年 4 月 1 日～平成 32 年 3 月 31 日

2. 当法人の課題

職種ごとに時間外勤務にバラつきがある。
特に事務職員の時間外勤務は法人平均の 2 倍である。

3. 目標

従業員（特に事務職員）の時間外勤務を月平均 12 時間以下とする。

4. 取り組み内容と実施時期

<取組 1>生産性の高い働き方の実現に向け、チーム内の業務状況の情報共有を図る

●平成 30 年 4 月～

- ・管理者会議において部署ごとの時間外勤務の時間数等の公開と分析を行う。
- ・属人的な業務体制の見直し、業務カバー体制の構築を図る。
- ・イクボス宣言を実施し、ワーク・ライフ・バランスに向けた取組を明確にする。

<取組 2>チームワークの向上に向け、職場全体でフォローしあえる環境作りを行う

●平成 30 年 7 月～

- ・職員個人が定めた My ノー残業デーを実施する。
- ・実施方法の提示を行い全体に周知する。
- ・職場全体でフォローし合える職場風土をつくる。

●平成 30 年 10 月～

- ・部署ごとの時間外是正に向けた取り組みを全体へ情報発信する。