

次世代育成支援推進法に基づく行動計画

急激な少子化の流れを変えるため、2003年7月、次世代育成支援対策推進法が成立・公布されました。この法律は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、国や地方公共団体による取り組みだけでなく、一般事業主も行動計画を策定し、推進しなければならないとされています。

コープみえではこの法律に基づき、一般事業主行動計画を策定し、就業規則の整備など働きやすい職場づくりを推進し、2022年4月第5期行動計画を策定しました。

この行動計画を推進し、子育てをしながら働き続けられる雇用環境整備と仕事や家庭生活との両立・調和（ワーク・ライフ・バランス）が広く図られるようすすめていきます。家庭生活（家事・育児・介護）のみならず、地域貢献を積極的にすすめ、コープみえの発展につながるよう推進していきます。

一般事業主行動計画（第5期）：2022年4月1日～2027年3月31日までの5年間

<目標1>

計画期間内の男性職員の育児休業取得率を90%以上、そのうち2週間以上の長期取得者を5%以上にする

<対策>

- 取得対象者への育児休業制度の周知と積極的な取得への意識啓蒙
- 研修や情報提供による男性職員の育児休業取得を推進する職場風土づくり
- 育児休業取得者交流会の開催
- 長期取得を支援する職場環境づくり

<目標2>

職員が育児と仕事を両立しながらキャリア形成をめざすことを支援できる職場環境づくり

<対策>

- 定期的なカウンセリングの実施
- キャリアアップのためのセミナーや研修の企画
- 育児と仕事の両立を支援する柔軟な働き方（在宅勤務の推進など）

<目標3>

すべての職員が働きやすい職場風土を醸成するため、ワークライフバランスの理解促進、固定的性別役割分担意識の是正に関する研修を実施

<対策>

- 2022年度 管理職を対象とした研修の実施
- 2022年度～2023年度 職員が主体となるイキイキ職場実行委員会で働きやすい職場づくりをすすめる

- 計画的な有給休暇取得の推進
- 「夏やすみ子ども参観日」「おやこ料理教室」等の実施
- 2022年度と2027年度に職員のワークライフバランスに関する意識調査を実施しその変化を見る