

# 多様性を認め合う 活力ある組織をめざして



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。

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。

■2023年度育児休業取得率

男性	100.0%
女性	100.0%

## 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。

2023年度の有給取得率は、全体で79.0%(一人あたり平均取得日数は13.4日)、R・L(正規)職員では70.1%(一人あたり平均取得日数12.7日)となっています。2023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。

■2023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】	70.1%	12.7日
P・E職員【非正規職員】	84.3%	13.8日
全体	79.0%	13.4日

## 身だしなみ基準の見直し

職員が互いの多様性を認め尊重し、一人ひとりが意欲を持って働ける環境を整える取り組みとして、身だしなみ基準を見直しました。自分らしさや能力を最大限に発揮し、これまで以上に生産性と業務品質を向上させることで、組合員・利用者の皆さまへの満足向上につなげていきます。

### 身だしなみの基本的な考え方

- ①原則自由とし、保健衛生・食品衛生法・労働安全衛生法の観点から、衛生的で安全な動きやすいものとします。
- ②制服を正しく着用します。
- ③清潔感があり好感が持てるものとします。

## フレックスタイム制の導入

多様な働き方への取り組みとして、職員へあらかじめ働く時間の総量(総労働時間)を決めた上で日々の出勤時間や働く長さを自由に決定するフレックスタイム制を導入しています。フレックスタイム制の導入によって、労働時間を効率的に配分することが可能となり、労働生産性の向上が期待できます。仕事と生活の調和も図りやすくなることによって職員の働きやすい職場となるようにしています。

## 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・利用者にとってしっかりと向き合える職員育成と、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 81.0%

## ほのぼののハーツ(障がい者雇用)

障がい者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するために障がい者福祉サービス事業所(就労継続支援)として事業を行っています。

主に県民せいぎょうの事業所(COOP宅配センター・エコセンター・農産加工センター)で、一般就労に近い環境の中、現在約110名の障がい者のみなさんが生協関係職員と一緒に仕事をしています。

### ほのぼののハーツ 法人理念

「誰もが、安心してくらせる地域社会をめざします」

事業所名	ふくい事業所	たんなん事業所	さかい事業所	嶺南事業所
定員	40人	20人	30人	20人
開始日	2012年5月1日	2014年7月1日	2015年1月1日	2016年1月1日



## 職員が働き続けるために

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活動を通して、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。

■2023年度離職率

R・L職員【正規職員】	7.57%
P職員【非正規職員】	11.59%
全体	10.07%

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



▲2024年度新入協職員



▲創立45周年記念旅行



▲くるみんパパの会

## 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

## 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。

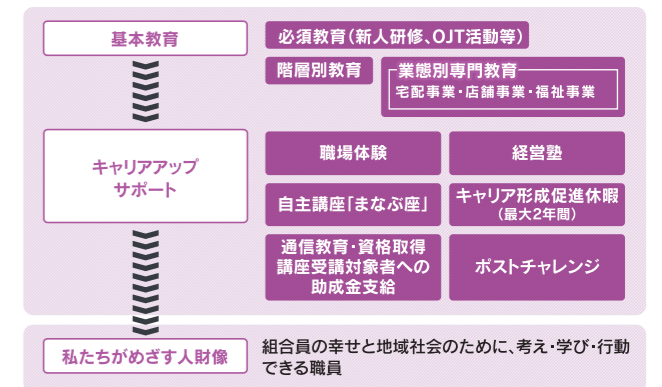
## 学び育む教育制度

入協後にはOJT活動や必須教育、業態別専門教育、階層別教育を基本に、職員一人ひとりに応じた教育を行っています。さらに、職員の「学びたい」ニーズに応えるために通信教育や資格取得、研修受講に対する助成金制度を設けています。また、職員の自主参加型講座の開催などを通して自己啓発をサポートしています。

## 創発と共創を促す組織風土

- 褒め認め合う組織づくり
  - ・マイスター制度・各種表彰制度・アイデア提案制度・仕事品質向上活動
- 役員懇談会の実施
- 職員ニーズの把握
  - ・自己申告書・職員意識調査

## 学び育む教育制度



## 経営品質活動の取り組み、 アイデア提案制度、仕事品質向上活動

### 職員による改善

〈アイデア提案制度 ～小さな気づきからの改善と仕事品質の向上～〉

職員の気づきから仕事の品質向上につなげ、組合員満足の上につなげる提案制度で、年間約2,500件の提案があります。毎月管理職会議で効果のあった提案について投票し、「グッドアイデア月間MVP」を決定しています。生協内で表彰し、MVPニュースで共有しています。他の事業所でも好事例を活用できないか話し合い、一人の職員のアイデアを全体へつなげる取り組みを行っています。

〈仕事品質向上活動 ～チームで進めるお役立ち価値・仕事品質の向上～〉

仕事品質の向上を図り、組合員利用者の満足度向上へつなげることを目的に、事業所やチーム単位で課題や「あるべき姿」について話し合い、テーマを設定、改善に取り組んでいます。

