

# 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

## 青森保健生活協同組合 行動計画

職員がその能力を發揮し、ワークライフバランスのとれた働き方ができる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：令和 8 年 4 月 1 日～令和 13 年 3 月 31 日

### 2. 内容

目標 1：男性の育児休業取得率 50%以上、かつ 4 週間以上の取得率を 100%とする

<対策>

- ・令和 8 年 4 月～ 育児休業対象期間の子を持つ男性職員向けに、育児休業取得に関する制度の紹介ツールを作成し、社内のイントラネットで掲示する。
- ・令和 9 年 4 月～ 主任・管理者研修での制度の紹介。職責者にも制度を把握してもらう。
- ・令和 9 年 4 月～収入が下がる事が不安な職員へ出生後休業支援給付金制度を紹介し、安心して休業に臨めるように説明する。

目標 2：有給取得率が 50%未満の職場の取得向上を図る

<対策>

- ・令和 8 年 4 月～ 前年度取得率の状況を公開し、部署格差の実態を把握する。
- ・令和 8 年 10 月～ 管理者会議において進捗状況を共有する。
- ・令和 9 年 4 月～ 取得率が低い職場の実態を知るため人事部で調査し、取得しやすい環境を提案していく。

目標 3：フルタイム労働者の残業時間を月平均 16 時間以内とする

<対策>

- ・令和 8 年 4 月～ 毎月時間外が多い職員をリストアップして管理者へお知らせする。
- ・令和 8 年 10 月～ 管理者会議において上記リストの分析を行う。
- ・令和 9 年 10 月～ 時間外勤務発生・改善報告を活用し業務体制の見直しや業務カバー体制の構築を図る。
- ・令和 10 年 4 月～ 改善が進まない場合は、人事部で調査し改善に向けた提案を促す。

目標 4：短時間制度利用による柔軟な働き方の実現

<対策>

- ・令和 8 年 4 月～ 子育て世代の女性職員へ短時間制度に関する紹介ツールを作成し、社内のイントラネットで掲示する。
- ・令和 8 年 4 月～ 収入が下がる事が不安な職員へ育児時短休業給付金制度を紹介する。
- ・令和 9 年 4 月～ 部署によって利用者のバラつきが出ないよう、利用しにくい部署には人事部で調査し時短を利用しやすい環境を整えていく。

目標 5：事務職員の管理職に占める女性比率を 40%以上とする

<対策>

- 令和 8 年 4 月～ 女性管理職に対し業務や賃金等、働く環境に対する意見のヒアリングの実施。
- 令和 8 年 10 月～ ヒアリングしたデータを基に、人事部で女性が管理職を続けられる環境の整備案を作成。
- 令和 9 年 10 月～ 人事部で作成した案を経営層へ提案。会議で意見交換をし、評価基準や運用等の確認・見直しをする。
- 令和 11 年 4 月～ 管理職後方の女性及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施する。