

とちぎコープ生活協同組合

■企業プロフィール

設立年	昭和48年
所在地	宇都宮市川田町858
業種	卸売業、小売業
労働者数	909名（男性279名、女性630名）
平成13年度「均等推進企業表彰」栃木労働局長賞	



※同組合 HP より

栃木労働局では、令和元年6月18日、3度目のくるみん認定(※)を受けた「とちぎコープ生活協同組合」を訪問し、古口葉子理事長、大川透管理部部長、須藤清美管理部総務担当課長と、子育てサポートや働き方改革について話し合いました。

(※) くるみん認定：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」としての認定

ポイント

- 子育てを応援するコープは、職員の子育てもしっかり応援。
- 最初は、男性職員は育休取得を遠慮していたが、休んだことで職場が変わった。
- 女性活躍、働き方改革を進めるためには、情報共有、コミュニケーションが大事。

＜職員の子育てもしっかり応援＞

- ・ とちぎコープでは、素材にとことんこだわった離乳食をつくるなど、地域の皆さんの子育てを応援しています。地域の子育てだけでなく、職員の子育てもしっかり応援するために、2015年、男性の取得を念頭に、「配偶者出産休暇」を3日から5日に拡大しました。しかし、最初からはうまくいきませんでした。
- ・ そこで、特に休みを取りたいと思われる、第一子の誕生を控えた男性職員に対し、上司や管理部が直接声がけしたところ、何人かの方が育休を取得することができました。これを職員向け広報誌で大きく取り上げ、さらに、制度周知に力を入れました（くるみん認定期間中（4年間弱）の育休取得率は、男性17%、女性100%）。
- ・ 男性が育休を取ったことによって、子育て中の職員だけでなく、子育て前の職員も、子育てに関心を持つようになりました。さらに、その後、過去に育休を取得した男性職員がリーダーになったことにより、育休に限らず、休みが取りやすくなりました。



右：とちぎコープ生活協同組合
古口葉子理事長
左：栃木労働局長 浅野浩美

⇒今後に向けては・・・

- ・ 子育て世代、子育て前の世代を対象に、仕事と家庭の両立にあたってのニーズ調査を実施しています。どのような支援が求められているか把握し、安心して働くために会社として何ができるか検討中です。

<職員の労働時間を全所属長に配信>

- ・ 「早く帰ろう」と声がけしたことによって、ある程度労働時間は短くなりましたが、そこから先がなかなか進みません。そこで、とちぎコープでは、思い切って、職員の労働時間や休暇の取得状況を全所属長で共有することにしました。さらに、時間外労働が月 60 時間を超えた者のリストを作成し、月半ば頃に所属長あてに、リマインドメールを配信。年次有給休暇についても 4 月からの累積取得日数を見える化し、半年で 5 日取得できていない場合は警告することにしました。
- ・ また、「休日と労働時間に関する労使協議会」を隔月で定期的に開催し、労使でも労働時間や休暇の取得状況を共有しています。また、残業時間削減にあたってネックになっていることについて具体的に話してもらい、詳しく把握しています。
- ・ こうした取組みを、3～4 年続けてきたことにより、残業時間は年々減少しています。



とちぎコープ生活協同組合
中央：古口葉子理事長、右：大川透管理部部長、須藤清美管理部総務担当課長

⇒今後に向けては・・・

- ・ 現在は、残業時間を月 30 時間以内に抑えつつ、業務を推進できるよう、①36 協定の遵守、②年次有給休暇の完全取得、③休憩時間の未取得一掃などを内容とした「就労適正化方針」を策定し、取組を進めています。さらに、2020 年 4 月からスタートする同一労働同一賃金の実現に向け、正社員・有期雇用労働者両方にきちんと説明ができるようにするため、検討しているほか、努力義務である勤務間インターバル制度についても検討中です。

<女性活躍推進のために>

- ・ とちぎコープの課題は、女性活躍推進です。女性の管理職は、現在、次長 1 名、課長 1 名のみです。そもそも女性の正職員が少ないことから、まずは、女性の採用を 4 割以上にすることを目標に取り組んでいます。
- ・ 「3 年後、5 年後にどんな仕事をしたいか」という観点で、人事評価の面接時に「キャリア面接シート」を元に上司と面談を実施。センター長になりたいと希望する女性も出てきており、徐々に手応えを感じています。
- ・ このほか、働く女性職員の懇談の場を設けることを計画しているほか、女性職員がキャリア・育児・健康などで悩んだ場合に支援できるよう、相談窓口を設けています。

<安全対策>

- ・ 7～8 月と 12 月に安全対策月間を実施しているほか、かすり傷だと思っても、自分で判断せずに、何でも報告することを徹底し、労働災害の予防に生かしています。

■■訪問しての全体的な印象■■

とちぎコープでは、問題点が見えなくなってしまうよう、ちょっとしたことでも話せる職場づくりに取り組んでいました。コミュニケーションの大事さを改めて感じました。

**** とちぎコープ生活協同組合の皆様、ありがとうございました。****

栃木労働局雇用環境・均等室(室長 下平佳子、室長補佐 渡邊宏子、指導主任 大野昌毅)