

ならコープでは、職員がいきいきと働き続けるために男女共同参画をすすめます！

## ●第六期男女共同参画中期計画までの取組み経過

「生活協同組合として、多様な価値観を学び・認め合い、誰もが活躍することを目指します」

- ①第六期男女共同参画は、これまでの取組みにより改善されてきた制度の活用と、それを実現できる組織風土の醸成への取組みを引き続きおこなうとともに、経営戦略の柱の一つとして男女共同参画を位置づけ、男女・家庭環境問わず幅広く人材活躍が出来る組織を目指しました。
- ②ノー残業デーの実施や管理者を中心とした労務管理学習の推進をおこない、また、無減代（無くす・減らす・代える）による業務の見直しなどが進むことにより残業時間が大幅に削減されました。
- ③育児時短の延長（小学校6年生まで）や、一時パートナー制度の利用者が増え、男女・家庭環境問わず幅広く人材活躍できる仕組み作りが進みました。
- ④育児休業者を対象に人事部門と面談を実施し、現状の不安点や復帰について話す場を設けました。
- ⑤幹部層を中心とした男女共同参画の学習会や、障がい者就労・中間的就労を継続しておこなうことで多様な価値観を学び認め合う意識を高める取組みをおこないました。
- ⑥新しい組合員組織として、くらしの安心・安全政策協議会が設置し、男女共同参画ポジティブアクション推進委員会を同協議会でおこなうこととしました。

認定・表彰名	認定・受賞年度	主催
次世代認定マーク（くるみん）	2008年度	厚生労働省
均等・両立推進企業表彰	2009年度	厚生労働省
奈良県社員・シャイン推進企業表彰	2009年度	奈良県
なら女性活躍推進倶楽部	2018年度	奈良県

## ●第7期男女共同参画中期計画で目指すもの

- (1) 多様な働き方を実現し、働きやすく・働き続けられる組織づくりを目指します。
  - ①多様な働き方の実現と多様な人材の確保
  - ②正規職員・管理職の女性比率の向上
- (2) 世代間のギャップをなくし、それぞれの立場、状況を把握し、配慮し、協力し合える組織づくりを目指します。
  - ①SDGsの実現（⑤ジェンダー平等を実現しよう）
  - ②世代や立場を超えた理解と交流
- (3) 社会情勢を理解し、社会問題の解決に積極的にかかわることのできる職員の育成、家族で学ぶ・参加する組合員活動を目指します。
  - ①社会情勢を理解し、活動に組合員も職員も参加する
  - ②多様な環境の方が参加できる組合員活動
  - ③ならコープグループ・行政との連携

## 次世代育成支援のための行動計画

### 1. 期間

令和3年4月1日から令和6年3月31日（3年間）

### 2. 内容

#### <目標1>

計画期間内に年2回以上、男女共同参画に関連した交流・講演・学習・研修を開催し、参加呼びかけをおこないます

#### <対策>

- 主管となる人事教育部の担当職員は毎年1回以上WEBセミナー等に参加し、最新の情報を学習します。また、くらしの安心・安全政策協議会メンバーへの学習を発信します。
- 毎年実施する研修の中で、5歳刻みのキャリア研修30歳～55歳を実施しており、その中で男女共同参画をおこないます。（特に30歳・35歳）
- 

#### <目標2>

職員がワークライフバランスを考える取り組みとして年1回「子ども参観日」をおこないます。（なお、新型コロナウイルス感染症の影響への対応や、新たな参加の形式として、オンラインでの実施も検討します。

#### <対策>

- 毎年7月～ 子ども参観日の参加集約をおこないます。
- 毎年8月 子ども参観日をおこないます。
- 午前中は子ども参観をおこない、午後からは職員は有給休暇を取り子どもさんと過ごす日とすることを基本とします。

## 女性活躍推進のための行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備をおこなうため、次のように行動計画を策定する。

### 1. 期間

2022年4月1日から2025年3月31日（3年間）

### 2. ならこーぷの課題

- (1) 正規職員（総合職員・専任職員シニアエキスパート：以下正規職員と記載）の女性比率は12%となっており、多様性の実現を目指す観点や、国が目指している女性管理職比率に近づけるため、正規職員の女性比率を向上させる必要がある。
- (2) 女性管理職比率は6%となっており、国が目指している30%より低く、正規職員の女性比率12%にも届いていない。

### 3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1 正規職員の女性比率を現状の12%から16%へ向上させる。

#### 【取り組み内容】

- (1) 新規大学卒採用の女性職員比率を向上させる。2022年度新規大学卒採用内定者の女性比率は31%。  
2022年度 2023年度新規大学卒採用内定者の女性比率を40%以上とする。  
2023年度 2024年度新規大学卒採用内定者の女性比率を45%以上とする。  
2024年度 2025年度新規大学卒採用内定者の女性比率を50%以上とする。  
・エントリー等の採用応募段階から女性比率を向上させる施策をおこなう。
- (2) 未来に向けた人事構想で、正規職員の多様な働き方を実現し、正規職員の女性比率を向上させる。  
2022年度 労働組合と協議し、正規職員の範囲の拡大を実現し、女性職員の内部転換を推進  
2023年度 正規職員の内部転換を推進し、女性職員の内部転換を推進  
2024年度 継続実施

目標2 正規職員の女性管理職比率を現状の14%から17%へ向上させる。

#### 【取り組み内容】

- (1) 年次単位での女性職員交流会を継続して実施する。
- (2) 次世代幹部育成を目的とした研修を実施する。研修に積極的に女性正規職員を参加させる。  
2022年度 次世代幹部育成研修・次々世代幹部育成研修の実施  
2023年度 次世代幹部育成研修・次々世代幹部育成研修の継続実施  
2024年度 2022・2023年度研修参加者のフォロー研修・面談の継続実施

目標3 男女ともに正規職員の平均勤続年数を1年増加させる。

#### 【取り組み内容】

- 男女を問わない育児休業の取得の推奨による働き続けやすい職場づくりと、介護に伴う休業の増加を想定し将来的な離職防止を目指す。
- 2022年度 全正規職員を対象に育児・介護関係制度に関する周知を実施し、意見集約を実施
  - 2023年度 育児休業・介護休業からの復職者に対し、上長と人事教育部による面談を実施し、離職防止をおこなうと共に、意見集約を実施
  - 2024年度 意見集約を基にした、上長への研修と、対象者となる職員本人への研修を実施。

以上