

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！

ならコープの現状と課題

- ・ 現在総合職員構成は男性が約 9 割、パート職員構成は女性が約 9 割の職場になっています。
- ・ 管理職における女性割合が低く (2015 年度 2.3%)、男性中心の運営となっています。
- ・ 女性総合職員は平均年齢が 35.9 歳で結婚・出産・子育ての時期 (またはこれから迎える) であり、「仕事と家庭の両立」への不安が大きくなっています。こうした現状や課題を打破し「男女ともにいきいきと働き続けられる職場」をめざして、ならコープは取組みをすすめてきました。

ならコープの取組みのあゆみ

- ・ 2003 年 3 月 <男女ともにいきいきと働き続けられる職場をめざして>、ポジティブアクションプロジェクトを立ちあげる。
- ・ 2003 年 10 月 ポジティブアクションプランが理事会で承認される。
- ・ 2004 年 7 月 行動計画推進のため「男女共同参画ポジティブアクション推進委員会」を設置。また、非常勤理事を中心とした「男女共同参画をすすめる会」が発足する。
- ・ 2007 年 「男女共同参画をすすめる会」を「いこ〜る」と改名し、「男女共同参画ポジティブアクション推進委員会」と合同で取組みをすすめる。
- ・ 2008 年 4 月 「次世代支援対策推進法」の「基準適合一般事業主」と認定され、認定マークである「くるみんマーク」を取得。
- ・ 2008 年 8 月 均等・両立推進企業表彰「奈良県労働局長優秀賞」を受賞
- ・ 2009 年 奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業を受賞
- ・ 2014 年 10 月 内閣府と共催で「国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業」(パネルディスカッションおよび各種体験ブース)を開催
- ・ 2004 年から男女共同参画中期計画を策定し、その計画に基づき取組みを推進しています。現在も「男女共同参画ポジティブアクション推進委員会」を中心として、2016 年 4 月からは第五期男女共同参画中期計画を推進中。

ならコープが目指すもの

1. 第五期男女共同参画中期計画の方向性
 - (1) 経営戦略の柱の一つとして男女共同参画を位置づけ幅広く人材が活躍できる組織を目指します。
 - (2) 仕事と家庭の両立支援では、育児や介護だけでなくその他の要因を含め時間制約が前提となる働き方へ意識を変え、ならコープで働き続けられる組織を目指します。
 - (3) 学習に重点を置くことで問題意識が共有され、職員一人ひとりが主体性を発揮し、誰もが働き続け成長 (自己実現) できる組織を目指します。
 - (4) 活動分野を通して、普段のくらしの中で男女共同参画の視点を活かすことができるような取組みをすすめます。
2. 第五期男女共同参画中期計画重点課題
「男女ともに一人ひとりが誇りをもって働き続けられる職場の実現」
 - (1) 多様な働き方により安心して働き続けられる組織づくり
 - (2) 意識改革と推進体制基盤の強化
 - (3) 全ての人々がふだんのくらしの中で安心して生活し、お互いの価値観を認め合い、活躍できる社会を目指し、学び合う場づくりをすすめる

ならこーぷが掲げる次世代育成のための行動計画

全ての職員が、その能力を十分に発揮し、安心して働き続けることができる雇用環境の整備を図り、仕事と子育てを両立させることができる具体的な取り組みを前進させます。また、地域社会との共存を図りながら事業活動を進めるために、以下の行動計画を定めます。

I. 期間

2015年4月1日から2018年3月31日（3年間）

II. 内容

<目標1>

計画期間内にワークライフバランスを推進し、働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備を行います。

<対策>

- ①長時間労働の改善のため、職員の残業を減らす取組みを継続して行います。
- ②介護に関する制度の周知と相談できる体制を整えます。
- ③職員がワークライフバランスを考える機会として子ども参観日を継続して実施します。

<目標2>

計画期間内に、妊娠中および出産後の女性職員に関する制度および育児休業等に関する諸制度を全職員に周知するための広報活動を継続して実施します。

<対策>

- ①妊娠・出産・育児に関わる制度や就業規則を職員のためのガイドブックを活用し周知します。
- ②両立支援に関わる相談窓口の周知を行います。
- ③全職員へ男女ともに育児休業を取得できることをならこむ（部内報）・生協内インターネット掲示板・相談窓口案内等を通じ、周知を継続します。
- ④子どもの出生時における父親の特別休暇を周知し取得を推進します。

<目標3>

計画期間内に男女共同参画についての学習を推進し、職員の意識向上を目指します。

<対策>

- ①管理者層への男女共同参画学習を推進します。
- ②職員の学習をすすめることで将来展望や働き方の見直しにつなげます。
- ③男性の育児休業取得に対する理解を深め、男性職員の育児休業取得を推進します。

3. 推進体制

- (1) 常勤理事を推進責任者とする推進体制を設置します。また、男女共同参画ポジティブアクション推進委員会で進捗・点検します。
- (2) 組合員活動と連動し、学習・啓発を行います。

ならコープが掲げる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行うため、次のように行動計画を策定します。

1. 期間

2016年4月1日から2019年3月31日（3年間）

2. ならコープの課題

- (1) 2015年度の管理職BおよびC（課長級以上）に占める女性割合が1名/44名（2.27%）と低い状況にあります。
- (2) 多様な働き方を模索する上で、長時間労働を改善することで男女ともにいきいきと働き続けられる職場風土とします。

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1 管理職B・Cに占める女性割合を10%以上とします。

【取り組み内容】

- (1) 内部転換実施による積極的登用
2015年度、総合職員の女性割合は11.5%、パートタイムスタッフ（パート職員、一般アルバイト職員）の女性割合は90%であることから有能な人材の登用を促進します。
- (2) 職員意識調査の実施
職員意識調査を実施することで職場風土の改善および職員の勤続意識の向上を図ります。
- (3) 若手のジョブローテーションの実施
総合職員の年齢構成は50歳代に40%と偏りが出ており、将来の管理職候補が男女とも不足しています。

2016年3月	職員意識調査の実施（以降3ヶ年は継続して調査を実施する）
2016年4月～	若手のジョブローテーションの積極実施 職員意識調査から問題点の分析
2017年3月	年度毎に内部転換を実施し積極的登用を行う
2017年4月～	職員意識調査の反映、役割に応じた人事制度の検討
2018年4月～	教育体系の見直し 内部転換者、ジョブローテーション実施者から管理職候補としてのロールモデルの育成

目標2 総合職員および専任職員の一人当たりの月平均残業時間を削減します。
(2018年度実績を2015年度対比で85%以内とする)

【取り組み内容】

- (1) ノー残業デーの全事業所での実施
 - (2) 管理者への労務管理学習を年1回実施します。
2016年4月～ ノー残業デーの全事業所での実施
労務管理学習の実施
2016年10月～ 四半期毎の進捗管理
問題点分析→仕事の洗い出し
(年度毎に上記取組みを継続します)
- | | |
|---------|-----------------------|
| 2017年3月 | 2016年度実績 2015年度対比で95% |
| 2018年3月 | 2017年度実績 2015年度対比で90% |
| 2019年3月 | 2018年度実績 2015年度対比で85% |