

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！

●第五期男女共同参画中期計画までの取組み経過

「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第五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り組みを引き続き行ってきました。特に「労働時間の削減」と「多様な働き方の実現」を目指しおこなっています。幹部職員への学習会やノー残業デーの実施、ジョブローテーションの実施などをおこなってきました。
- ②次世代育成支援法の行動計画に基づき、子ども参観日を毎年継続開催し、家庭の仕事に対する理解の向上や職場のワークライフバランスに対する意識向上につなげました。
- ③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。
- ④希望者のない状況ではありますが、年末にはあすなら保育園を拠点とした一時保育を要請するなど、ならコープグループで協力して両立支援に取り組んでいます。
- ⑤店舗事業の1月の営業日を見直し、正月三が日の休業をおこない、働きやすい職場づくりを実現しました。

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

●第六期男女共同参画中期計画で目指すもの

「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できる組織を目指します。
- ②男女共同参画学習会は継続して、幹部層、育休者を中心におこないます
- ③主体的に行動できるように職員が自立して学習します（購読図書の推進・e-ラーニングの推進）
- ④男女ともに働きやすい職場となるよう、職員へのアンケートを基に、職員の声を反映させる取り組み内容の実施を目指します。
- ⑤ならコープボランティアグループ「男女共同参画研究会いこ〜る」と連携し、男女共同参画の意識啓発と学びあう場づくりをすすめます。
- ⑥男女共同参画に取り組む他団体や、NPO 法人団体との連携をすすめ、誰もが安心して暮らせる地域社会づくりをすすめます。
- ⑦新しい組合員組織の運営により、くらしの安心・安全政策協議会が設置されるため、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を検討します。

次世代育成支援のための行動計画

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。

1. 期間

2018年4月1日から2021年3月31日（3年間）

2. 内容

<目標1>

計画期間内に仕事テキストの学習会の中で、年に1回育児休業・介護休業の説明を行います。

<対策>

- 2018年4月～ 仕事テキスト内の育児・介護休暇ページの作成始めます
- 育児・介護休暇ページ作成者である職員はセミナー等に参加し、最新の情報を学習します
- 2018年5月～9月にかけて各所属先で説明会を行います

<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」を実施します

<対策>

- 2018年7月～ 子ども参観日の参加集約行います
- 2018年8月 子ども参観日を実施します
- 午前中は子ども参観日を行い、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。

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する。

1. 期間

2019年4月1日から2022年3月31日（3年間）

2. ならコープの課題

- (1) 総合職員・専任職員の月残業時間の平均（2017年度）が、平均15.75時間と依然高い状況である。
- (2) 10事業年度前の新入協者の在籍率が25%と低い水準にあります。安心して働き続ける職場環境づくりを行います。

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1	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3%削減する。
-----	-----------------------------------

【取り組み内容】

- (1) 毎月全事業所一斉ノー残業デーの実施
 - (2) 新任管理者への労務管理学習会の実施
- | | |
|----------|------------------------------------|
| 2019年4月～ | 全事業所一斉ノー残業デーの実施
新任管理者へ労務管理学習の実施 |
| 2019年毎月 | 毎月の残業時間の管理
課題分析 |
- （年度毎に上記取組みを継続する）
- | | | |
|---------|----------|--------------|
| 2019年3月 | 2018年度実績 | 2018年度対比で99% |
| 2020年3月 | 2019年度実績 | 2018年度対比で98% |
| 2021年3月 | 2020年度実績 | 2018年度対比で97% |

目標2	新卒採用（総合職員・専任職員）の10年間で離職率を男女別で50%以内とする
-----	---------------------------------------

（2008年度の採用者離職率は男性：離職0名/採用1名0%、女性：離職3名/採用3名100%。2018年度新卒採用者は男女共に50%以内とする）

【取り組み内容】

- (1) 2018年度採用者の離職防止のためのフォロー研修の実施
 - (2) 2018年度採用者女性職員学習会の実施
- | | |
|----------|--------------------------|
| 2019年4月 | 2018年度採用者の採用後1年フォロー研修の実施 |
| 2019年5月～ | 2018年度採用女性職員向け学習会の実施 |
- （年度毎に上記取組みを継続する）
- | | |
|---------|--------------------------|
| 2019年3月 | 2018年度新卒採用離職率が男女ともに10%以内 |
| 2020年3月 | 2019年度新卒採用離職率が男女ともに20%以内 |
| 2021年3月 | 2020年度新卒採用離職率が男女ともに30%以内 |