

# 福井県民生活協同組合

業種: 協同組合 / 職員数 1,135 名 (うち女性 827 名) (平成 24 年 1 月 1 日現在)

## 女性の正職員の増加

女性の管理職登用に取組み、女性の課長職クラスが増加

### ○取組概要○

#### 1 ポジティブ・アクションの取組体制

- ・ 従来より男女共同参画行動計画を策定し、ポジティブ・アクションに取り組み、職員・外部に公表している他、推進事務局を管理部に設置し、年度ごとに進捗状況を管理し、次年度方針に反映させている。また、2010年からスタートしている第8次中期計画の中でもポジティブ・アクションを戦略課題としている。

#### 2 ポジティブ・アクションの取組内容

##### 【採用拡大】

- ・ 正規職員の女性比率拡大の為に、新規学卒採用者の女性比率を50%とする目標を設定し、積極的に女性を採用している。
- ・ 会社で独自に作成した男女共同参画学習資料を使用し、面接担当者に性別にとらわれないよう研修を実施している。
- ・ 採用面接では、2次面接に次長（女性）を入れるなど、採用権限のある者に女性を含め選考の中立性を確保している。

##### 【職域拡大】

- ・ 女性でもトラックの乗降が簡便になるよう、運転席を低く改造したり、職員が行っていた荷物の積み込みを外部委託することにより作業を軽減し、男女とも業務の軽減を図っている。
- ・ 業務ごとのマニュアルを作成した他、総合的なマニュアルの作成に着手している。
- ・ 自己啓発制度として「通信教育助成金制度」を開始し、全員に周知・勧奨を行っている。

##### 【管理職登用】

- ・ 人事処遇制度を抜本改革し、性別や年齢に関わらない、仕事価値、役割価値に応じた事業別賃金制度を導入している。
- ・ 毎年、人事処遇制度について理解を深め、目標・考課基準の齟齬防止のため、管理職を対象に人事考課者研修を実施。また、初級考課者を対象に、目標設定面接ロープレを行い、面接レベルの向上を図っている。
- ・ 外部の男女共同参画関係の会議に毎年女性職員を参加させる、組織として目指す女性管理職モデルを作成し、管理職登用への意識づけを行っている。

#### 3 ポジティブ・アクションの取組成果

- ・ 新規学卒正職員に占める女性の採用拡大（平成21年～平成23年）  
43.8% → 66.7%
- ・ 管理職に占める女性人数・比率（平成22年～平成24年）  
課長クラス 5人（12.2%） → 9人（20.0%）