

◆均等推進企業部門

市民生活協同組合ならコープ

業種・従業員数	卸売・小売業	1, 552人 (うち女性 995人)
ポジティブ・アクションに取り組んだ動機	<p>・地域へのくらし貢献をめざす生活協同組合として、男女共同参画に取り組む社会的責任があると考えた。</p> <p>・利用者のほとんどが女性、働く職員も60%以上が女性であるが、正規女性職員は少ない。女性の活躍も期待される中、「男女ともに働きやすい職場づくり」が必要であることから取組を開始した。</p>	
取組内容	<p>○ポジティブ・アクション取組体制</p> <p>・男女共同参画ポジティブ・アクション推進委員会(理事・各事業部長などから成る)を設置し、取組計画を策定し実行している。</p> <p>○採用拡大</p> <p>・正規職員の女性比率を増やす数値目標を設け、企業説明会で女性職員の活躍を紹介している。</p> <p>○職域拡大</p> <p>・正規職員に社内公募制度・異動希望調査を導入している。</p> <p>○管理職の増加</p> <p>・女性管理職登用に向けて数値目標を設定し、候補者の育成に取り組んでいる。また、職能資格規程、管理職登用規程を整備し、昇格要件を全職員に周知している。</p> <p>○職場環境の改善等</p> <p>・妊娠・出産等の職員向けガイドブックを作成し、女性職員の定着、勤続年数の伸長に努めている。</p> <p>・営業車両について、男女ともに使いやすいAT車を導入した。</p> <p>・仕事と家庭の両立のために、次世代育成支援対策に取り組み、法に基づく認定を受けている。(2008年)</p>	
得られた成果(経営効果など)	<p>・女性の応募者が増え、優秀な人材が採用できるようになった。(女性の内定比率は、過去3年間、50%以上となっている。)</p> <p>・活躍する女性が育ってきた。(これまで男性のみの配置であった店舗の生鮮部門、品質保証部門に、女性を配置した。)</p> <p>・ワーク・ライフ・バランスに取り組むことが働き続けやすい職場づくりにつながるという意識が管理職にも浸透しはじめた。それにより、仕事と家庭の両立のための制度を拡充した。(育児のための短時間勤務制度の利用期間を子が小学校3年生に達するまでに延長。また、配偶者の出産時の特別休暇を、2日から3日に延長し、子の誕生後2か月以内に取得可能とした。)</p> <p>・パート職員の離職率が減少した。</p>	

※従業員数は応募時点の人数