

女性活躍推進法に基づく行動計画

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の施行に伴って2016年度に設定した旧行動計画では、2021年3月31日までに「正規職員（旧制度呼称、ゼネラルに準ずる職員を含む）の女性比率を13%に向上させる」ことを目標として行動をすすめ、2016年3月に9.1%であった正規職員に占める女性比率は、2021年1月現在14.6%と目標を上回ることができました。

この経過を振り返るとともに、コープみえとしてより良い環境をめざすため、新たな女性活躍推進法一般事業主行動計画を策定いたします。

なお、女性活躍推進の改正に伴って2020年6月より、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の各項目につき1つ以上の行動計画を作成することが原則として求められていますが、コープみえでは後者の項目については全体として取り組みがすすんでいることから、前者の項目を重点的にすすめることが妥当と判断し、以下の2項目を目標設定することで、組織としての前進をめざします。

I. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間

II. 組織の課題

コープみえが産業分類として属する「卸売業・小売業」における「通常の労働者の基幹的な雇用管理区分に

おける通常の労働者に占める女性労働者の割合」の平均値は22.4%となり、現状の組織における14.6%という

数値はそれに満たない状況となり、旧行動計画から引き続き取り組みをすすめる必要があると考えます。

また、コープみえの管理者における女性職員の割合は2021年度の体制で8.5%となります。産業分類として

組織の属する「卸売業・小売業」の平均値は7.1%となりますので、数値としては上回っていますが、コープ

みえが今後も組合員に寄与する組織としてあり続けるという観点から、組合員の多くを占める女性の視点を持った管理者は相当数必要であると考え、まずはこの数値を、基幹的な雇用区分となるゼネラル職員における現状の

男女比と同水準の割合まで引き上げる必要があると考えます。

III. 内容

1) ゼネラル職員(正規職員)の女性比率を18.0%にします

<実施時期・取り組み内容>

- 2021年9月～

女性の多いジョブコース（パートタイム）職員に対し、コース転換制度の積極的な周知と利用の促進をすすめるとともに、社会保険の適用拡大に伴った働き方を相談する機会を設定する

- **2022年4月～**

生理休暇や育児短時間勤務の制度といった利用可能な両立支援制度について、管理者を含んだ全職員への周知を行います。

- **2022年10月～**

行動計画の進捗確認と、行動計画の内容更新。

2)管理者に占める女性職員の割合を15%にします

＜実施時期・取り組み内容＞

- **2021年9月～**

ボトムアップで職員のはたらき方を考える「イキイキ職場実行委員会」の再始動をすすめ、女性職員のキャリアアップに関する潜在的な課題やその解決法、制度面の周知や利用促進について検討をすすめる。

- **2022年2月～**

女性職員交流会を実施し、雇用形態に関わらずひろく意見交換のできる機会を設けるとともに、外部講師による講演を実施し、多角的な視点で女性のキャリアを考える場を設ける。

- **2022年10月～**

行動計画の進捗確認と、行動計画の内容更新。

IV.進捗体制

- 管掌役員を推進責任者とする体制を設置します。

取り組みの窓口は人事部ダイバーシティ推進課となりますが、ダイバーシティの組織的な推進の観点から同課が全部局を巻き込んだ上で全職員が取り組むという考えのもとで行います。