

片倉コープアグリ株式会社における行動計画

1. 計画期間

2019年4月1日～2022年3月31日（3年計画）

2. 課題と目標

課題 : 女性管理職が少ない

目標 : 管理職候補となる女性従業員の割合について、非管理職総合職のうちの20%以上を維持する。

現在、女性の管理職は、管理職候補である女性総合職の入社からの年次が浅く、管理職資格に達している者がいないため1名のみとなっている。女性総合職の人数を維持することは将来の女性管理職人数の増につながることから、女性総合職の採用を継続し、長期に働けるための施策を講じることにより目標の達成を目指す。

3. 取り組み内容

(1) 仕事と生活の両立のため社内制度を整備

① コース転換制度の活用

子育て等により総合職として就労を継続することが困難となった従業員について、一般職へのコース転換制度を活用することにより雇用を継続する。

能力、意欲のある一般職が総合職への転換を希望する場合は、総合職へのコース転換制度の基準に基づき判断し、基準を満たす場合は総合職として積極的に登用する。

② 長時間労働の削減

労務管理のため、従業員の上司が時間外の実施実績を随時確認できるようにシステムを導入する。

③ 子が誕生した際に利用できる社内制度の周知

子育てに関わる制度を事前に把握することで、部下や同僚が出産、子育てと仕事を両立していくことに理解を持ち、スムーズにフォローする体制を整えるためにも、関わる社内制度をまとめた資料を作成して周知を徹底していく。

(2) 男性社員の意識改革と将来の女性管理職登用を目標に人材を確保するための施策

若手研修に、従業員自身が仕事と子育ての両立を行う際の状況シミュレーション、子育てをしている同僚、後輩、部下との関わり方等について考えるプログラムなどを盛り込むことで、子育てしながら働くことに対する意識改革を図る。