

中央大学生生活協同組合「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画

当生協は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づいた課題分析結果により抽出された課題を解決するため、以下のとおり行動計画を策定しています。

1. 計画期間 令和2年12月21日 ～ 令和6年3月31日

2. 当生協の課題 ①採用した正従業員に占める女性の割合が低い。
②10事業年度前後の採用労働者の継続雇用割合について男女の間で開きがある。

3. 目標

目標1: 採用した正従業員に占める女性の割合を増やすために、今後の採用における割合が30%以上になるように採用活動を行っていく。

<取組内容>

- 令和3年 1月～ 経営層や管理職を対象に、女性の採用率向上に関する意見交換を実施する。
- 令和3年 2月～ 社内風土や社内制度についてのヒアリングを実施し、女性の採用率が向上する採用方針を策定する
- 令和3年12月～ その採用方針に基づき、随時採用活動を実施していく。

目標2: 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者（正従業員）の男女別継続雇用割合について、女性についても50%を超えるように、社内風土・社内制度を整備する。

<取組内容>

- 令和3年 2月～ 育児休業取得者・復職者が在籍する部署の上長を中心に、当生協の現在の育児休業制度における悩みや問題点をヒアリングする。

- 令和3年 6月～ 在宅勤務・リモートワーク導入に向けてのアンケートを実施するとともに、それを実現する制度・システムの検討を開始する。
- 令和3年11月～ 育児休業・復職者に対して、人事担当者と上司による面談を複数回実施する。
- 令和4年 2月～ 在宅勤務・リモートワークの規定を盛り込んだ就業規則への改定を行い、運用を開始する。

【女性の活躍に関する情報公表】

※2020年11月末時点

- 男女の平均継続勤務年数の差異＝1.24年
平均継続勤務年数（男性）＝22.53年
平均継続勤務年数（女性）＝21.29年
- 男女別の育児休業取得率＝男性…0％／女性…100％
 - <正従業員>
育児休業取得率（男性）＝0％
育児休業取得率（女性）＝100％
 - <定時従業員・嘱託従業員>
育児休業取得率（男性）＝0％
育児休業取得率（女性）＝100％