

28 東京都生活協同組合連合会

番号	項目	「東京都女性活躍推進計画」 記載の内容	令和6年度取組実績
I ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進			
1 生活と仕事を両立し活躍できる環境づくり			
(2) 雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進			
25	好事例の共有	東京都生協連の「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」(会員生協の人事・教育・研修・採用等の担当者)を年2回開催し、生協で働く女性職員のキャリア形成や、誰もが働きやすい職場づくり、テレワークの活用を含めた働き方の見直しなどの項目について、会員生協の先進的な取組の紹介や情報交換を行います。また、生協職員を対象とした学習会を企画します。	「男女平等参画・人事諸制度担当者交流会」を年2回開催し、情報交換をすすめる。 ・6月5日 交流会を開催する。広いテーマではあるが、子の病気等で早退・休む場合の対応、管理職の育児時短ケースについて、メンター制度導入の有無と内容、店舗でざくばらんな女性職員交流会を実施、子ども参観日に「孫」を追加、コミュニケーション不足・マネジメント不足に起因した相談案件の削減へ取り組みなど意見交換を行った。 ・次回は、11月ごろを予定。 ・学習会については年度計画により、1月ごろを検討する。
(3) 女性の就業継続やキャリア形成			
39	研修・セミナー等の開催	「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」を通じて、誰もが働きやすい職場づくり、女性職員のスキルアップ、職員への登用制度の状況、育児・介護休業制度の整備状況や取得状況、テレワーク導入による諸制度の見直しといった項目に関して情報交換、先進事例の交流を図り、それぞれの課題への対策を進めます。また、生協職員を対象とした学習会を企画します。	「男女平等参画・人事諸制度担当者交流会」を年2回開催し、情報交換をすすめる。 ・6月5日 交流会を開催する。育児介護制度の運用実績の共有、子の病気等で早退・休む場合の対応、管理職の育児時短ケースについて、メンター制度導入の有無と内容、子ども参観日に「孫」を追加、正規職員登用制度の内容共有、などの取り組みなど意見交換を行った。・次回は、11月ごろを予定。 ・学習会については年度計画により、1月ごろを検討する。
2 妊娠・出産・子育てに対する支援			
72	両立支援のための環境整備	「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」において情報交換を進めます。また、生協職員を対象とした学習会を企画し、各会員生協の制度改善につなげます。	「男女平等参画・人事諸制度担当者交流会」を年2回開催し、情報交換をすすめる。 ・6月5日 交流会を開催する。広いテーマではあるが、子の病気等で早退・休む場合の対応、管理職の育児時短ケースについて、メンター制度導入の有無と内容、店舗でざくばらんな女性職員交流会を実施、コミュニケーション不足・マネジメント不足に起因した相談案件の削減へ取り組みなど意見交換を行った。・次回は、11月ごろを予定。 ・学習会については年度計画により、1月ごろを検討する。
3 介護に対する支援			
83	両立支援のための環境整備	「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」において情報交換を進めます。また、生協職員を対象とした学習会を企画し、各会員生協の制度改善につなげます。	「男女平等参画・人事諸制度担当者交流会」を年2回開催し、情報交換をすすめる。 ・6月5日 交流会を開催する。育児介護制度の運用実績の共有、介護で休む場合の対応、近くの事業所への異動希望を募るケースなど、・次回は、11月ごろを予定。 ・学習会については年度計画により、1月ごろを検討する。

番号	項目	「東京都女性活躍推進計画」 記載の内容	令和6年度取組実績
4 職場や就職活動におけるハラスメントの防止			
92	普及啓発・ 研修・相談	「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」において情報交換を進めます。また、生協職員を対象とした学習会を企画します。	<p>「男女平等参画・人事諸制度担当者交流会」を年2回開催し、情報交換をすすめる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・6月5日 交流会を開催する。管理職の育児時短ケースについて、メンター制度導入の有無と内容、店舗でざっくばらんな女性職員交流会を実施、Eラーニングによる周知・啓発の事例共有とメリットと導入の検討にすすめる会員生協との連携を行う。コミュニケーション不足・マネジメント不足に起因した相談案件の削減へ取り組みなど意見交換を行った。 ・次回は、11月ごろを予定。 ・学習会については年度計画により、1月ごろを検討する。
II 男女平等参画に向けたマインドチェンジ			
1 生活と仕事における意識改革			
(1) 「働く」の意識改革			
125	研修・セミナー等の開催	「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」を通じて、誰もが働きやすい職場づくり、女性職員のスキルアップ、職員への登用制度の状況、育児・介護休業制度の整備状況や取得状況、テレワーク導入による諸制度の見直しといった項目に関して情報交換、先進事例の交流を図り、それぞれの課題への対策を進めます。また、生協職員を対象とした学習会を企画します。	<p>「男女平等参画・人事諸制度担当者交流会」を年2回開催し、情報交換をすすめる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・6月5日 交流会を開催する。育児介護制度の運用実績の共有、子の病気等で早退・休む場合の対応、管理職の育児時短ケースについて、メンター制度導入の有無と内容、子ども参観日に「孫」を追加、正規職員登用制度の内容共有、などの取り組みなど意見交換を行った。 ・次回は、11月ごろを予定。 ・学習会については年度計画により、1月ごろを検討する。
129	好事例の共有	東京都生協連の「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」（会員生協の人事・教育・研修・採用等の担当者）を年2回開催し、生協で働く女性職員のキャリア形成や、誰もが働きやすい職場づくり、テレワークの活用を含めた働き方の見直しなどの項目について、会員生協の先進的な取組の紹介や情報交換を行います。また、生協職員を対象とした学習会を企画します。	<p>「男女平等参画・人事諸制度担当者交流会」を年2回開催し、情報交換をすすめる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・6月5日 交流会を開催する。広いテーマではあるが、子の病気等で早退・休む場合の対応、管理職の育児時短ケースについて、メンター制度導入の有無と内容、店舗でざっくばらんな女性職員交流会を実施、子ども参観日に「孫」を追加、コミュニケーション不足・マネジメント不足に起因した相談案件の削減へ取り組みなど意見交換を行った。 ・次回は、11月ごろを予定。 ・学習会については年度計画により、1月ごろを検討する。
(3) 男女平等参画に向けた意識改革			
177	周知・普及啓発	内閣府や東京都からの情報などを「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」メンバーに配信し、情報の共有を進めます。	情報共有・配信を継続する。
178	周知・普及啓発	年間2回開催する「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」で、会員生協の年度方針における男女平等参画に係る課題の進捗状況も含めた情報交流を進めます。	<p>「男女平等参画・人事諸制度担当者交流会」を年2回開催し、情報交換をすすめる。Eラーニングによる周知・啓発を実施している会員生協の事例共有とメリット等の共有により、検討にすすめる会員生協との連携を行う。</p>

	番号	項目	「東京都女性活躍推進計画」 記載の内容	令和6年度取組実績
		(4) 社会制度・慣行の見直し		
	184	制度・慣行 の見直し検 討	「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」の 中で、NPOや地域での取組の学習や情報提供 を進めるとともに、生協職員を対象とした学習 会等でもテーマとして取り上げることの検討を 進めます。	「男女平等参画・人事諸制度担当者交流会」 を年2回開催し、情報交換をすすめる。