

JA木曽[木曽農業協同組合]

事業内容:生産・販売事業、購買事業、金融事業、共済事業、生活福祉事業
規模:170名
うち女性従業員数:89名

●ありたい姿



- ・女性管理職比率の増加や職域拡大による組織活性化や採用・定着率の向上
- ・それを支える評価制度や組織風土の醸成

代表的な取組

女性活躍推進チームを核に参加者を募り、研修/ワークショップを実施

●テーマ

- ・女性活躍推進の必要性:人口から見る長野県の今と未来
- ・日々の仕事の性別役割分担から見えること
- ・アンコンシャスバイアスとその弊害
- ・私たちができること/組織にお願いすること

●対象・時間

- ・各部門からの選抜(性別問わず)、2時間x2回

●ポイント

★主語をIにしたアクション、組織に求めるリクエストを分ける

主語を明確にしそれぞれ具体的に言語化する、リクエストはワークショップ後、プロジェクトチームを核として組織に必ず共有する。
(意見を出しっぱなしにしない)



令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業
企業事例①-1



●課題(壁/仮説)



- ・無意識のうちに形成された性別役割分担業務があり、結果、経験できる機会が偏り、女性が昇格を目指しにくい環境が構築されていた
- ・日々の業務を多くこなすことや経験してきた業務の種類が多いことが、管理職への必須要件であると誤った認識を与えているため、管理職になりたい・なれると思える女性が少ない

ワークショップの意見をきっかけに「役員と語る会」を企画実施

●テーマ

- ・最近うれしかったこと・良かったこと
- ・やりがいを感じたこと・大変だったこと・それをどう乗り越えたか
- ・職場がこうなったらよいと思うことの共有

●対象・時間

- ・役員4名、女性職員6名・事務局4名、2時間

●ポイント

- ・テーマを決めて話し合い、考え方や価値観など相互理解を深める
- ・単なるガス抜きのお話とせず、要望を具体的なアクションプランに落とし込む
- ・短期的な視点だけでなく、中長期的な視点で、役員と職員の見る方向を合わせることを大切にする
- ・職員のやること、役員や組織に求めることを分け、アクションプランを作る

JA木曽〔木曽農業協同組合〕

R6年度の取組におけるアウトプット及び今後の活動計画

- ・子育てや介護などで有給休暇を使い切ってしまう女性もいるため、特別休暇制度(失効有給積立制度)の導入(R7.4~)
- ・離職防止を目的としたキャリア面談・学習会を実施していく
- ・現行制度を活用したライフイベント、例えば子どもの送り迎えなどに対応し、早出遅出ができる制度の再周知
- ・職員間の情報共有を増やし、誰が何をしているのか相互理解を深めるため、社内報を作成し・発信していく
- ・「役員と語る会」の継続実施を検討(年に2回程度)

R7年度以降の取組

- ・R7年度に特別休暇制度(失効有給積立制度)を導入し、「役員と語る会」を継続実施
- ・R7年度に健康経営優良法人(大規模法人部門)を申請し、認定となった。
- ・R8年度は「働く女性の健康管理支援事業による女性職員向け講演会」を実施予定

取組促進のポイント(コンサルタントから)

- ・職場全体の理解の促進や行動変容のため、組織の中で当たり前となっている性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスの弊害にアンテナを立てることが大切
- ・事業が多角展開されている組織においては、組織全体で一度に動き出すことは難しく、対象を明確にした上でその対象者が抱えている課題に向けた改善策を実行する。その際、平等感や公平感よりも、課題解決を優先し、なぜそれを優先して実施しているのか、またその後は全体にどういう波及を想定しているのかトップと協力してメッセージ発信を行うことが大切
- ・組織の規模が大きくなるほど経営トップとの距離ができてしまいがちなので、双方で会話する「場」、想いや考えを語る「場」をつくることで、課題感やありたい姿を双方で共有することが大切

令和6年度長野県女性活躍推進モデル企業創出事業
企業事例①-2



人事からの声

伴走型の支援を通じて、当初想定していたより進めることができました。本プロジェクトを通じて「役員と語る会」を実施し、お互いに想いを語ることが、社内コミュニケーションの1丁目1番地だと感じました。

公平感より課題解決を優先することが大事と学びましたので今後も「役員と語る会」を継続していき、出された課題に対して限定的であってもアクションプランを検討し実行していきます。

