

小山農業協同組合 行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくること
によって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のよう
に行動計画を策定する。

1. 計画期間：令和 3 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日

2. 当組合の課題

子育て中の職員が働きやすい職場風土・環境になっていない

- ・採用女性割合は一定水準に達しているが、30 代以降の継続勤務年数に男女差があり、
管理職に占める女性の割合が低い。
- ・管理職を目指そうと考える女性が少ない。
- ・女性の平均勤続年数が 10.6 年と男性の 19.4 年に比べ低い状態にある。

3. 目標

- ①管理職に占める女性の割合を 20%以上にする。
- ②12～15 年目の女性労働者の継続雇用割合を 50%以上とする。

4. 取組内容と実施時期

職場風土の改善

●令和 3 年 4 月～

育休取得者の復職支援と、仕事と家庭の両立に向けた職場内意見交換を実施する。

●令和 4 年 4 月～

職員の意識調査（職場風土、ハラスメント等）の実施と改善策を実行する。

所定外労働時間の削減

●令和 3 年 4 月～

各部署における時間外労働時間数の目標を設定し、時間数を管理する。

帰りやすい環境並びに休みやすい環境の職場づくり。

●令和 4 年 4 月～

各部署にて作業効率の阻害要因を話し合い、業務分担を見直し、所定外労働を解消す
る。

有給休暇計画付与制度の導入

●令和 3 年 4 月～

有給休暇取得日数の目標を設定し（年間 5 日以上）、取得しやすい職場環境や業務の見
直し・改善を目指す。

●令和 4 年 4 月～

部署内で年間予定表を作成し、それぞれの有給休暇取得計画を作成する。

女性の活躍の現状に関する情報公表

令和 6 年 10 月現在

- | | |
|----------------------|---------|
| ①管理職に占める女性労働者の割合 | : 13.5% |
| ②採用した労働者に占める女性労働者の割合 | : 33.3% |
| ③男女の平均継続勤務年数の差異 | : 58.5% |

男女の賃金の差異

公表日：令和6年10月3日

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全職員	67.3%
正職員	71.0%
嘱託、臨時職員	72.2%

対象期間：令和5事業年度（令和5年3月1日から令和6年2月29日まで）

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

正職員：当組合から外部への出向者を含む

嘱託、派遣職員：派遣職員は除く

差異についての補足説明

《正職員》

平均年齢が男性40.7歳に対し、女性32.3歳と8歳差があることが大きい。