

# 北ひびき農業協同組合 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

令和5年4月1日

当組合では、仕事と生活の調和を図り職員がその能力を十分発揮できる雇用環境の整備を行うため次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年4月1日から令和8年3月31日
2. 内 容 当組合では、女性職員がその能力を十分発揮し、長期にわたり安心して就労できる雇用環境の構築に向け、次のように行動計画を策定する。
3. 数値目標 管理職における女性比率7%を目標とする。  
女性職員採用を毎年1名を目標とする。
4. 取組目標 女性職員の採用を増やし、女性職員においても多様な職種を経験する事により男性職員と同様の職務経験を積み、能力・知識の習得を図ります。

## <状況の把握>

1. 新採用職員における男女比率(正職員)

令和2年度	新採用人数	7名	(男性	7名	女性	0名)
令和3年度	新採用人数	6名	(男性	6名	女性	0名)
令和4年度	新採用人数	0名				
2. 平均継続勤務年数の男女の差異

男性職員	19.8年	女性職員	20.4年
------	-------	------	-------
3. 管理職に占める女性労働者の割合

女性の管理職	5名(6.8%)	全体の管理職数	74名
--------	----------	---------	-----

#### 4. 労働者の各月ごとの平均残業時間数平均労働時間の状況

	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月
労働者の各月ごとの 平均残業時間数	3.8	4.7	5.4	7.0	4.3	8.6	7.1	13.2	15.6	12.0	8.5	4.0

月平均 7.9 時間

#### 5. 男女の賃金の差異

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)
全労働者	72.9%
正職員	88.8%
準職員	93.2%

##### 【算出基礎】

1. 賃金の対象期間は R4 年 2 月～R5 年 1 月までとしております。
2. 賃金は、基本給・賞与・各種手当、超過勤務に対する報酬を含みます。
3. 準職員は、臨時・嘱託職員を含み、季節雇用者を除いております。
4. 連続した 12 ヶ月の賃金で算出しており、中途採用者と退職者は除いております。
5. 欠勤・産休育休・短時間勤務の取得により、賃金の差異が大きくなる可能性があります。