

# 令和5年度～令和7年度

## こばやし農業協同組合

### 「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく行動計画

【 計画期間：2023年4月～2026年3月(3年間) 】

2023年3月

当組合は「地域共生社会の実現」という経営理念のもと、多様な人材が個々の能力を最大限に発揮し活躍できる環境づくりを推進するため、次世代育成支援対策推進法(※1)及び女性活躍推進法(※2)に基づく2023年4月～2026年3月(3年間)の行動計画を策定しました。

これらの行動計画のもと、仕事と生活を両立しながら安心して働くことができる職場環境の整備及び女性が活躍する機会の拡大を継続して推進してまいります。

なお、このたび策定した行動計画は、関係法令に基づき、当組合の全職員に周知するとともに労働行政所管機関へ届出のうえ当組合公式ホームページに掲載し公表いたします。

#### 記

#### 1. 当組合の課題

- ①【課題】：正職員の新規採用者が減少し、職員の平均年齢が上昇傾向にある。
- ②【課題】：管理職に占める女性労働者の割合が少ない。
- ③【課題】：平均勤続年数に男女の偏りがある。
- ④【課題】：全職員の月平均残業時間が10時間程度ある。
- ⑤【課題】：年次有給休暇の年間取得率向上を図る必要がある。
- ⑥【課題】：勤続年数や管理職割合の偏りに関連し平均賃金に男女の偏りがある。

女性の活躍に関する状況把握の基礎・選択項目	2022年度実績	
①採用した労働者に占める女性労働者の割合【基礎項目】	全9名中6名採用	割合 66.7%
②管理職に占める女性労働者の割合【基礎項目】	全37名中1名女性	割合 2.70%
③男女の平均継続勤務年数の差異【基礎項目】	男性17.3年 女性9.8年	差異 7.5年
④労働者の月平均残業時間数等の状況【基礎項目】	全労働者月平均計算	平均 9.9時間
⑤年次有給休暇取得率の状況【選択項目】	全15,422日付与中取得3,434日	割合 22.2%
⑥男女の年間平均賃金の差異【公表義務】	男性3,744,641・女性2,255,934	割合 60.2%

#### 2. 計画期間

2023(令和5)年4月1日から2026(令和8)年3月31日までの3年間

#### 3. 行動計画

女性の活躍をさらに推進することにより、男女を問わず職員一人ひとりが個々の能力を最大限に発揮し活躍できるように、また、仕事と生活の両立を支援するために職場環境の整備に継続して取り組み、すべての職員が個々の能力を最大限に発揮できるよう、次のとおり行動計画を策定する。

①【目標】2025年度までの間、毎年10名以上の正職員採用・登用を実施する。

<取組内容>

2023年4月～男女を問わず人物本位の採用・登用を継続実施する。

2023年4月～正職員採用試験受験資格を、学卒以降原則5年以内から原則35歳まで拡充する。

(現行：高卒23歳まで、短大卒25歳まで、大卒28歳まで→方針：全35歳まで)

\*雇用対策法施行規則例外事由「3号のイ」(長期勤続によるキャリア形成)

②【目標】2025年度までに管理職に占める女性の割合を5%以上にする。

<取組内容>

2023年4月～男女を問わず能力に応じた人物本位の昇給昇格を継続実施する。

2023年4月～コミュニケーション面接において女性職員へ課長級への昇給昇格等についての意向・意欲確認を実施する。

(現行：係長級の全職員へキャリアコンサル実施済→方針：個別意向・意欲確認)

③【目標】2025年度までに女性職員の平均勤続年数を10年以上とし男女間の差異を是正する。

<取組内容>

2023年4月～働きやすい職場環境を構築するため、育児休業・介護休業等や産休等の諸制度について全職員へ周知する。

2023年4月～各種休暇・休業制度の説明資料を作成して職員研修や掲示板において周知する。

(現行：妊娠・産休・育休相談窓口設置済、イクボス宣言→方針：説明資料作成・周知)

④【目標】2025年度までに全労働者の月平均所定外労働時間を6時間まで削減する。

<取組内容>

2023年4月～週3日以上ノー残業デーの設定等を周知し総労働時間の削減を継続実施する

2023年4月～全職員の所定外労働時間を適切に把握し所定外労働時間の多い職員に対し個別に働きかけを行う。

(現行：2021～2023年：ノー残業デーの設定・周知→方針：個別の働きかけも行う)

⑤【目標】2025年度までに年次有給休暇の取得率を10日以上(25%以上)にする。

<取組内容>

2023年4月～「仕事と生活の両立応援宣言」を再周知し年次有給休暇取得率向上を図る。

2023年4月～年次有給休暇計画的付与制度について説明資料を作成し掲示板等にて周知する。

(現行：就業規則等改定済→方針：新任管理職等へも周知も合わせて行う)

⑥【目標】2025年度までに男女の年間平均賃金の差異を10%以上縮減する。

<取組内容>

2023年4月～上記①・②・③を推進することで男女賃金格差を是正する。

2023年4月～登用制度について説明資料を作成し研修資料や掲示板等にて周知する。

(現行：毎年管理職宛に通達し推薦→方針：回覧資料等による周知も実施)

以上