

## 生活協同組合コープあいづ 女性活躍推進法・次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画

すべての職員が男女ともに活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うため、次の様に行動計画を策定する。

### 1. 計画期間 2024年4月1日～2027年3月31日まで

### 2. 当組合の課題

- ① 女性の管理職割合は比較的高いが、女性職員が子育てと家庭との両立を図りながら積極的に管理職を目指せる職場環境整備が必要である。
- ② 労働者の高齢化が進む一方で、若い年代の職員の転職による離職の増加や、少子化による新卒採用人数の減少などにより、労働力確保が大変厳しい状況である。

### 3. 目標と取組内容・実施時期

#### 目標1 (女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供についての目標)

課長級／部長級／役員に占める女性比率を35%以上にする。(2024年3月現在:21.6%)

#### ●女性職員が上級職を目指そうという意欲が持てるように、職場環境整備とそれを支援する教育研修を実施。

- ・ 2024年4月～ 職場環境の改善のための課題を整理にする。  
(体制整備、長時間労働の削減、休日取得率向上など)。
- ・ 2025年4月～ 管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施する。

#### 目標2 (職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備についての目標)

職員全体の残業時間を月平均5.5時間以内にする。(2024年3月現在:6.3時間/人)

#### ●残業時間を一層短縮するために、仕事の見直しを進めて効率化をはかる。

- ・ 2024年4月～ 残業ルールの周知徹底と長時間労働削減のための意識づくりを啓蒙する。さらに、事業所部門単位での仕事の見直しを継続的に進める。
- ・ 2024年4月～ 残業時間を月次で集計し、特に残業が多く発生する部署や役職について、体制の強化や業務分担の調整で残業時間の抑制をはかる。
- ・ 2024年4月～ 勤怠管理を徹底し、労働時間のコントロールや進捗管理をしやすいとする。

### 目標3 (次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

10日以上の有給休暇が発生する全職員の年次有給休暇取得日数を、1人当たり年間10日以上とする。(2024年3月現在:9.6日/年人)

#### ●ワークライフバランスの改善をはかるために、休日の取得を推進する。

- ・ 2024年4月～ 指定休日は100%消化をめざし、消化不足の解消を進める。また有休休暇は事業所部門ごとに調整をはかりながら、計画的に5日以上を全員確実に取得する。
- ・ 2025年4月～ 有給休暇の取得促進をはかるため、事業所部門ごとに話し合いを進め、できるだけ希望日を優先した年間計画を策定する(誕生日、記念日、連休など)。

### 目標4 (次世代育成支援対策推進法に基づく目標)

応募件数を増やし人材確保につなげるために、採用活動を強化する。

- ・ 2024年4月～ 広報活動を積極的に行い、採用情報を広く発信する。  
(ホームページ、就活サイト、WEB求人、インターンシップ等)
- ・ 2024年4月～ 正規職員・嘱託職員の中途採用を必要に応じて実施する。  
また、内部登用も毎年定期的にも実施する(パート→嘱託→正規)。

#### 女性の活躍に関する情報公表(2024年3月20日現在)

##### 1、女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

###### ① 労働者に占める女性労働者の割合；

全労働者の内、	女性労働者の割合 66.8%
正規職員・嘱託職員(月給契約)の内、	女性労働者の割合 29.4%
パート・アルバイト職員(時給契約)の内、	女性労働者の割合 78.5%

###### ② 管理職に占める女性労働者の割合 21.6%

③ 男女の賃金の差異	全労働者	60.6% ※
	正規職員・嘱託職員(月給契約)	83.3%
	パート・アルバイト職員(時給契約)	89.3%

対象期間：2023年度(2023年3月21日から2024年3月20日)

集計対象：年度末での在籍者、人員数：年度末での在籍者の実人数

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

※：男女別での非正規雇用者の割合が女性92.5%、男性61.5%。

女性の非正規雇用者の割合が高い為、男女の平均年間金額の差異が大きくなる。

##### 2、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

① 労働者の一月当たりの平均残業時間	正規職員・嘱託社員	18.5時間
	パート・アルバイト社員	5.1時間

