秦野市農業協同組合（ＪＡはだの）行動計画

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員全体が働きやすい環境をつくることによって、全ての従業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

2025 年 4 月 1 日～2030 年 3 月 31 日（５年間）

２．内容

（１）目標１
従業員が子育てに参加しやすい環境を整備するため、育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知を継続実施

■対策■

①イントラネット等を活用した諸制度の周知・案内・啓発の実施
②該当する従業員へ個別説明を実施

（２）目標２
年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

■対策■

①ワークライフバランスを意識した働き方について、全従業員へイントラネット等を利用した周知・啓発の実施

秦野市農業協同組合（ＪＡはだの）行動計画

女性が活躍できる就業環境づくりをすすめるため、次のように行動計画を策定する。

１．計画期間

2025 年 4 月 1 日～2030 年 3 月 31 日

２．当組合の課題

課題１：管理職をはじめとした役職を目指す女性が少ない状況である。
課題２：平均残業時間は 10 時間未満と少ないが、特定部署で残業時間が多くなっているため、職業生活と家庭生活を両立しやすい職場環境を整備する必要性がある。

３．目標と取組内容・実施時期

目標１：管理職に占める女性割合を１０％にする。
目標２：年次有給休暇の取得率を年間３５％から４５％にする。

≪２０２５年４月より毎年度実施≫

・キャリアプランやワークライフバランス、職場風土等に関する意識調査の実施
・意識調査の結果を踏まえた役員等による個別面接の実施
・系統研修機関等で実施される男女の将来育成を踏まえた教育研修や労務管理研修への派遣を通じ、従業員のキャリア形成や働きやすい職場環境の整備を図る
・キャリア開発を踏まえた人事ローテーションの実施

女性の活躍推進に関する情報

１．係長級にある者に占める女性労働者の割合

男性：５６％　　女性：４４％

２．男女の平均勤続年数の差異

男性：１７．３年　　女性：１８．７年

３．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割合）
全労働者	７６．５％
正職員	８３．３％
嘱託・パート職員等	９２．２％

対象期間：2024 年度（2024 年 3 月 1 日から 2025 年 2 月 28 日まで）

【補足説明】

・全労働者において差異が生じているのは、女性労働者に短時間勤務者のパート労働者の割合が多いため、格差が生じているものと考えられます。

・正職員において差異が生じているのは、係長級以上の役付け者における女性の割合が低いため、格差が生じているものと考えられます。

・嘱託・パート職員等において差異が生じているのは、男性に相対的に賃金が高い嘱託職員が多く含まれているため、格差が生じているものと考えられます。

２０２５年４月１日現在