

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

2020年4月1日～2025年3月31日（5年間）

2 内容

（1）目標1

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

■ 対策 ■

- ①イントラ等を活用した諸制度の周知・案内
- ②該当する従業員への説明を個別に実施

（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

女性の活躍を一層促すため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2020年4月1日～2025年3月31日

2. 当組合の課題

課題1：管理者をはじめとした役職を目指す女性が少ない。

課題2：採用時における男女比率は、近年では女性の方が高い。また、労働者に占める女性の割合や継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理者をはじめとした役職に占める女性の割合が低い。

課題3：管理職および管理職の1つ下の役職に占める女性の割合が低い。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：管理職より1つ下の役職の女性割合を25%から35%にする。

目標2：年次有給休暇の取得率を年間30%から45%にする。

《2020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への派遣
- ・キャリア開発を踏まえた人事ローテーションの実施
- ・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等を利用した周知・啓発の実施

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：69% 女性：31%

2. 男女の平均勤続年数の差異

男性：17.3年 女性：17.9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	67.3%
正職員	75.9%
嘱託・パート職員等	82.2%

対象期間：2022年度（2022年3月1日から2023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。

2023年4月1日現在