

横浜農業協同組合 行動計画

1. 従業員が健康で活気のある職場づくりに取り組むため、長時間労働を抑制し、仕事と生活の調和が図れるよう、次のように行動計画を策定する。

<計画期間>

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

<主な課題>

- 1.全体として付与された年次有給休暇の取得率が低いという現状がある
- 2.職員における平均残業時間の削減が進んでいない現状がある
- 3.男性の育児休業取得は増加傾向にあるが、さらなる取り組みが必要である。

<目標（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.職員の年次有給休暇取得率(取得日数/付与日数)を年間50%以上にする
- 2.職員の一月あたりの平均残業時間を10時間未満にする
- 3.男性職員における育児休業の取得率を年間70%以上にする

<取組内容 令和7年4月～>

- ①連続5営業日の年休取得を目的とした「年次有給休暇の計画的付与制度」による、効果的な年次有給休暇の取得促進
- ②「チャージ休暇(3日間)」の周知徹底と取得の促進
- ③年次有給休暇にかかる時間単位の取得
- ④フレックスタイム制にかかる適用対象者の拡大
- ⑤月2回以上のノー残業デーの徹底
- ⑥特別条項付36協定に捉われない最小限の法定外労働の管理徹底

※神奈川県家庭教育協力事業者連携事業の協力事業者として、県教育委員会との協定に基づき、上記の取組内容にかかる更なる徹底を図る

2. 女性がより一層活躍できる環境づくりを推進するため、次のように行動計画を策定する。

<計画期間>

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

<主な課題>

- 1.女性の活躍を推進する上で、管理職全体に占める女性職員の割合が低いという現状がある

<目標（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）>

管理職全体に占める女性職員の割合を18%以上にする

<取組内容 令和7年4月～>

- ①女性のキャリア形成やワークライフバランスにかかる志向の把握と分析
- ②「女性キャリアアップ研修会」等を通じたキャリアビジョン(自分自身のなりたい姿や将来像)の形成、意識と意欲の向上
- ③育児休業中の従業員に対する情報提供やキャリア意識啓発、復帰時の不安解消を目的とした「育ママ・育パパカムバックセミナー」の実施
- ④女性職員にかかる職域の拡大等、多様なキャリアメイク(キャリアの積み方や重ね方)の実現
- ⑤育児休業復帰時の電話面談による、預入先保育園の把握や通勤手段・本人の希望を踏まえた、柔軟な配属先の決定
- ⑥支店業務監督者の分業化(金融・共済)の推進による、女性監督者のなり手不足への対応強化
- ⑦出産・育児等の理由により退職した職員に対する再雇用の促進

【情報公表項目（R7.4.1 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

- ・従業員全体に占める女性労働者の割合
⇒職員：47.15%、特別嘱託：34.29%、嘱託：36.67%、パートタイマー：75.26%
- ・監督職(係長相当職)に占める女性職員の割合 ⇒32.84%
- ・管理職(課長相当職)に占める女性職員の割合 ⇒13.67%
- ・男女の賃金の差異

	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)
全従業員	66.5%
正職員	72.7%
パート・有期従業員	60.3%

対象期間：令和6事業年度（令和6年4月1日から令和7年3月31日まで）

賃金：基本給、調整給、渉外手当、超過労働に対する報酬、賞与、通勤手当等を含み、退職手当を除く。

正職員：当組合から組合外への出向者を含む。

パート・有期従業員：パートタイマー、嘱託、定年後再雇用者が該当。

説明：〈職員〉

- ・休職期間中、賃金が支給されない産休者や育児休業者を含んでいる。

〈パート・有期従業員〉

- ・女性の割合が、月額固定給支給の嘱託、定年後再雇用者においては低く、時間給支給のパートタイマーにおいては高いことが、賃金の差異を生じている要因である。

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

- ・男女の平均勤続年数
⇒男性職員：18.26年、女性職員：14.89年
- ・職員の一月あたりの平均残業時間 ⇒16時間51分
- ・職員の年次有給休暇取得率(取得日数/付与日数) ⇒73.88%

③育児休業取得状況

- ・事業年度：令和6年4月1日～令和7年3月31日

① 年度末育休取得者数

女性62名・男性4名

② 配偶者が出産し、育休を取得した男性労働者数

13名/26名 = 50%

③ 自身が出産し、育休を取得した女性労働者数
22名 / 22名 = 100%

④ 職場復帰した労働者数
女性 20名・男性 11名