

水戸農業協同組合 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：令和7年4月1日～令和12年3月31日

- ## 2. 当 LA の課題

課題 1：採用における男女比率に大きな差はないが、管理職に占める女性労働者の割合が低い

課題 2：女性が配属される部署が男性と比較し偏りがある

- ### 3. 目標 1

ライン管理職に占める女性割合を25%以上とする

取組内容

取組：管理職育成を目的とした研修会に積極的に男女職員の参加を促す

- 令和7年4月～ 対象職員が参加しやすい研修環境の整備（宿泊を伴う研修等）

- #### 4. 目標 2

毎週 1 日ノ一残業デーを実施する

取組内容

取組：部署内の業務状況や情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等

- 令和7年4月～ イン트라ネットへの掲示によるノー残業デーを周知する事により、職員の意識向上と所属長へ指示を行い、指定日のノー残業デー実施に向けた業務効率を図る

- ### 5. 目標3

小学校入学前までの子を持つ社員の短時間勤務制度を導入する

取組内容

- 令和7年4月～ 制度の策定(令和7年10月より運用開始)
イントラネットへの掲示による制度の周知
- 令和7年10月～ 運用開始 イン트라ネットへの掲示による制度の周知

女性の活躍の現状に関する情報公表

令和7年1月現在

① 労働者に占める女性労働者の割合 49.2%

② 管理職に占める女性労働者の割合 25.7%

③ 男女の勤務年数の差 2.9年

④ 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)

区分

全労働者 63.6%

正職員 85.8%

嘱託・パート等 76.2%

(注) 対象期間：令和6年度（令和6年2月1日～令和7年1月31日）

正職員：出向者を含む。

嘱託・パート等：パートタイマー、嘱託を含み、派遣職員を除く。

全労働者の男女の賃金の差異については、嘱託・パート職員において、女性の割合が高く、また、短時間労働の方が多いため、賃金の差異が生じたと考えられる。