

女性活躍推進行動計画

1. 計画期間：平成 28 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日（3 年間）
2. 本会の課題
女性が多い職場ではあるが、平均勤続年数は男性より短い結果である。
男女の平均勤続年数の差異を小さくするためにも、女性にとって働きやすい職場環境を構築する取組が必要である。
3. 目標
男女の平均継続勤務年数の差異（女性の平均継続勤務年数／男性の平均継続勤務年数×100（%））を全体（正職員）で1ヶ月以上小さくする。
4. 取組内容
 - 女性が継続して働きやすい・働き甲斐のある職場環境の構築
 - ・職員満足度調査の継続的实施
 - ・事業所に調査結果（全体・職種別・年代別）フィードバック
 - ・事業所「働きやすい職場づくり推進委員会」で分析・検討
 - ・働きやすい・働き甲斐のある職場環境の構築
 - ・職員満足度の向上

「女性の職業生活における活躍推進に関する法律」に基づき、下記のとおり女性の活躍に関する情報を公表いたします。

北海道厚生農業協同組合連合会

①採用した労働者に占める女性労働者の割合（平成26年度実績）

正職員		臨時職員	
全体	65.0%	全体	85.7%
専門職	65.0%	準職員	25.0%
事務職	68.0%	嘱託	83.7%
作業職	0%	パート	97.0%

※目安値：20%以上

※計算式：直近の事業年度の女性の採用者数（中途採用含む）÷直近の事業年度の採用者数（中途採用含む）×100（%）

②男女の平均継続勤務年数の差異（正職員、平成26年度実績）

: 91.8%

※目安値：70%以上

※計算式：女性の平均継続勤務年数／男性の平均継続勤務年数×100（%）

③管理職に占める女性労働者の割合（平成27年10月1日現在）

: 37.6%

※目安値：20%以上

※計算式：女性の管理職数（課長級以上）÷管理職数×100（%）

④労働者の一月当たりの平均残業時間（平成26年度実績）

: 5.8時間

※目安値：45時間未満

※計算式：1年間の対象労働者の（法定時間外労働＋法定休日労働）の総時間数の合計÷12(か月)÷対象労働者数