

## 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 28 年度実績)

正職員		臨時職員	
全体	64.1%	全体	86.9%
専門職	63.2%	準職員	11.1%
事務職	80.0%	嘱託	88.1%
作業職	0%	パート	98.2%

(平成 29 年度実績)

正職員		臨時職員	
全体	61.9%	全体	85.2%
専門職	62.5%	準職員	25.0%
事務職	46.2%	嘱託	92.1%
作業職	0%	パート	95.2%

※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 28 年度実績)

: 92.5%

(平成 29 年度実績)

: 96.3%

※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 29 年 3 月 31 日現在)

: 51.9%

(平成 30 年 3 月 31 日現在)

: 51.8%

※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 28 年度実績)

: 5.2 時間

(平成 29 年度実績)

: 6.0 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