

令和6年4月1日

女性活躍推進行動計画

1. 計画期間：令和4年4月1日～令和7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等）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致します。

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

(令和4年度実績)

正職員		臨時職員	
全体	61.9%	全体	80.2%
専門職	62.4%	準職員	25.0%
事務職	45.5%	嘱託	87.2%
作業職	%	パート	88.0%
その他	%		

(令和5年度実績)

正職員		臨時職員	
全体	67.6%	全体	81.9%
専門職	67.6%	準職員	35.7%
事務職	66.7%	嘱託	81.0%
作業職	%	パート	93.3%
その他	%		

※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）

(令和4年度実績)

: 98.9%

(令和5年度実績)

: 100.2%

※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

(令和4年度実績)

: 32.8%

(令和5年度実績)

: 33.5%

※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

(令和4年度実績)

: 8.9時間

(令和5年度実績)

: 12.9時間

※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

⑤男女の賃金の差異

(令和4年度実績)

区分	男女の賃金の差異
全労働者	73.0%
正職員	84.5%
嘱託・パート	75.6%

(令和5年度実績)

区分	男女の賃金の差異
全労働者	74.8%
正職員	86.2%
嘱託・パート	79.0%

※計算式：直近の事業年度の女性の年間平均賃金÷直近の事業年度の男性の年間平均賃金×100（%）

年間平均賃金：年間総支給給与の平均

対象：医師を除く全労働者

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