

組 織 情 報

ひまわり農業協同組合

組織情報

ひまわり農業協同組合

01

一般事業主行動計画

02

女性の活躍に関する情報公表

- ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
- ② 男女の賃金差異
- ③ 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備

03

中途採用に関する情報公表

01

一般事業主行動計画

ひまわり農業協同組合 行動計画

男女ともに全ての職員がその個性と能力を十分に発揮し、活躍できる働きやすい職場環境を整えるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 : 令和3年4月1日 ~ 令和8年3月31日

2. 当組合の課題

「女性職員割合に比べて女性管理職割合が低い。(女性管理職の登用)」

- 女性職員のキャリア形成意識の醸成と環境づくり。
- 性別による固定的役割分担意識の見直しと役割分担意識によらない職務分掌。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 : 管理職に占める女性の割合を10%以上とする。

<取組内容>

「育成支援と女性職員の管理職への登用」

① 管理職を対象に部下育成に関する意識啓発および研修の実施

- ・令和3年6月～ : 性別による固定的役割分担の現状把握・分析。
管理者向けの研修プログラム検討。
- ・令和3年10月～ : 管理職に対し部下育成に関する意識啓発と研修の実施。
- ・令和4年4月～ : 定期的な管理職向け研修の継続実施。

② 女性職員のキャリア形成支援の実施

- ・令和3年6月～ : 管理職を目指す上での課題の把握・分析。
アンケートの実施による研修ニーズの把握とプログラムの検討。
- ・令和3年10月～ : 女性管理職へのヒアリングとロールモデルとしての紹介・交流。
- ・令和4年4月～ : キャリアアップへの意識啓発と管理職育成キャリア研修の実施。
- ・令和5年4月～ : キャリア意識の醸成、管理職養成を目的とした研修の継続実施。

目標2 : 年次有給休暇の取得率を70%以上とする。

<取組内容>

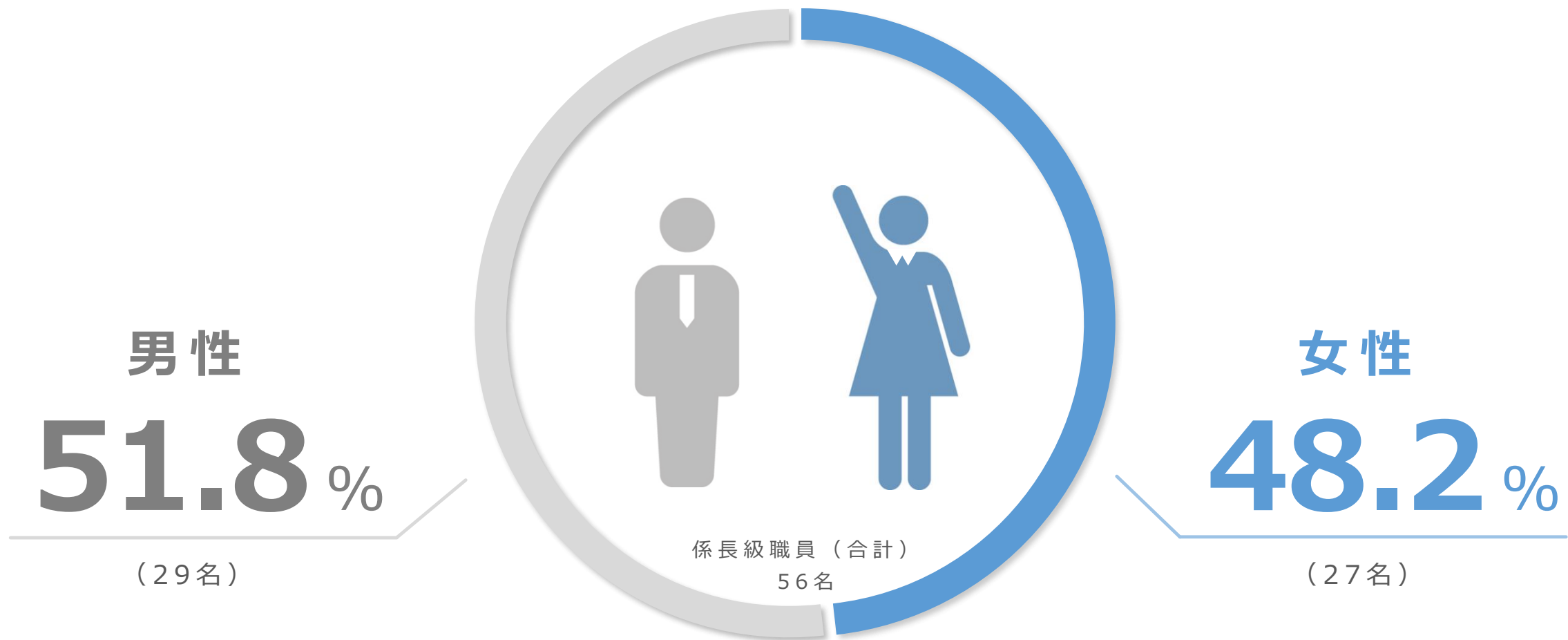
- ・令和3年4月～ : 取得状況と取得阻害要因についての調査・把握・分析を実施。
有給休暇取得計画表の活用(見える化)による取得意識向上。
- ・令和3年10月～ : 有給休暇を取得しやすい職場風土の醸成を管理職へ周知する。
- ・令和4年4月～ : 年次有給休暇の取得率が低い職員への取得奨励。
部署別取得率の通知等(フィードバック)による取得推進の啓発。

02

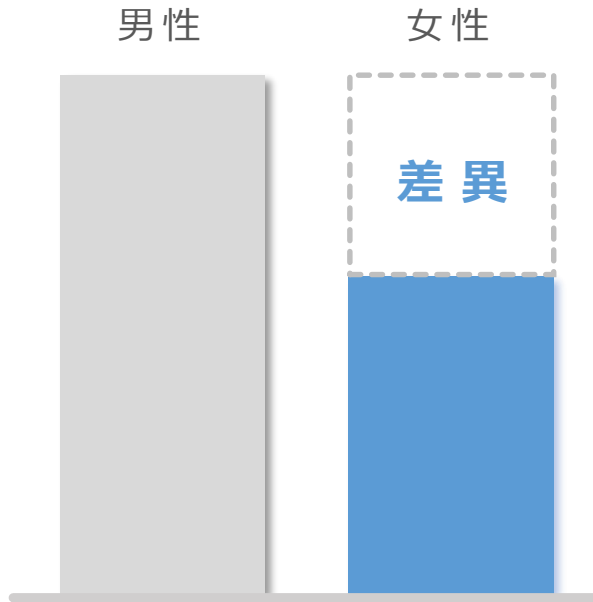
女性の活躍に関する情報公表

組織における女性職員の活躍促進に向けて

係長級^{*}にある者に占める女性労働者の割合



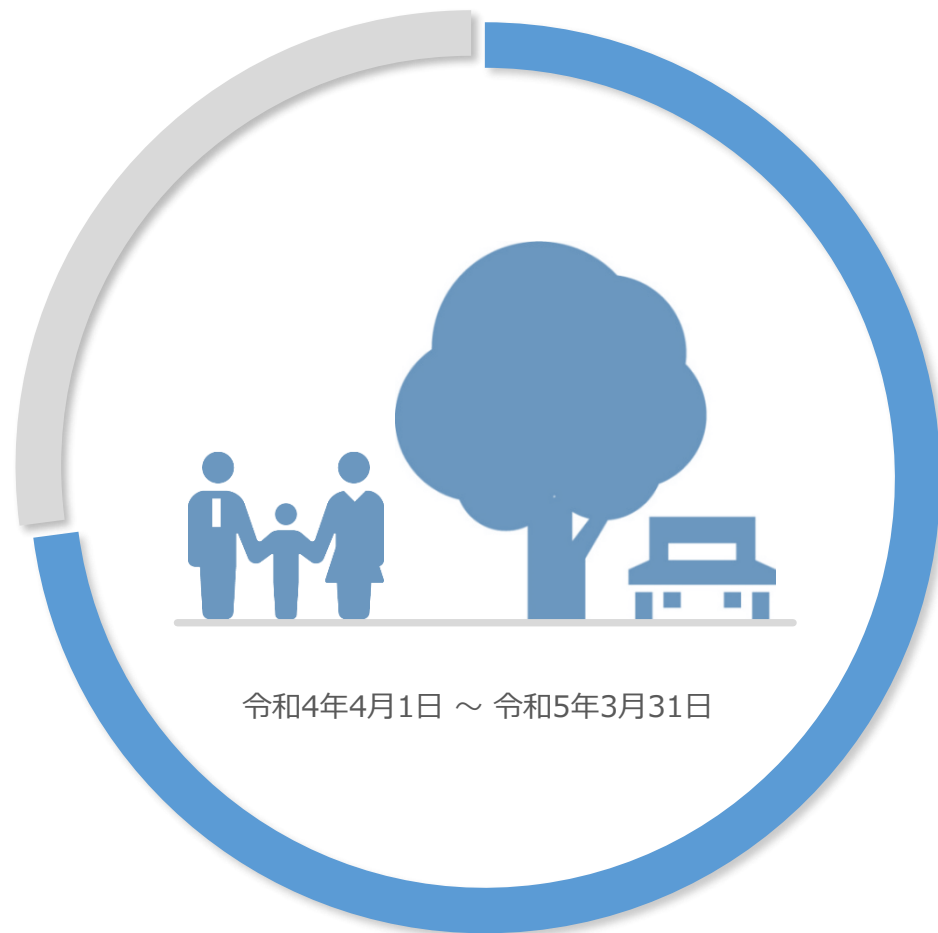
*係長級 = 係長・支店長代理・ローンセンター長



職員区分	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)
全職員	61.6%
正職員	72.9%
臨時雇用者 (准職員・アルバイト)	79.8%

- 対象期間 令和4年度事業（令和4年4月～令和5年3月）
- 賃金に含むもの 基本給・超過労働に対する報酬・賞与・各種手当
- 賃金に含まないもの 通勤手当・退職給与金・永年勤続褒賞金
- 正職員 臨時雇用者以外のすべての職員 * 出向者（株式会社JAあいちエネルギー）含む
- 臨時雇用者 准職員（定年再雇用者・フルタイマー・パートタイマー）・アルバイト
* 派遣職員を除く

有給休暇取得率



72.9%

$$\text{取得率} = \frac{\text{労働者が取得した有給休暇の日数}}{\text{労働者に与えられた有給休暇の日数}} \times 100$$

(参考) 令和3年度取得率 73.9%

03

中途採用に関する情報公表

労働施策総合推進法

中途採用比率

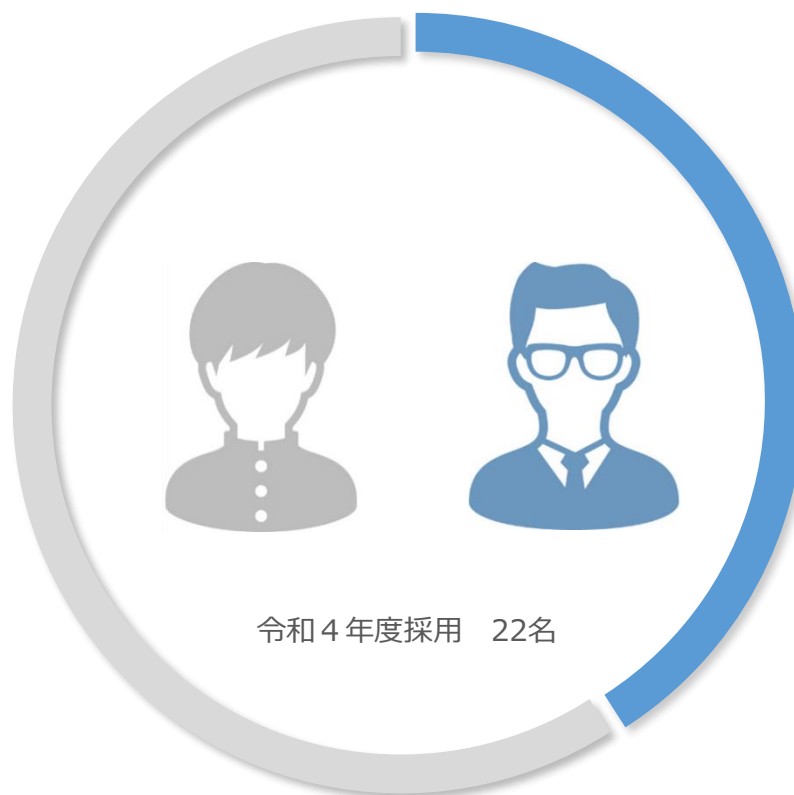
令和4年4月1日～令和5年3月31日

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
正規雇用労働者の 中途採用比率	24%	19%	7%	13%	41%

新卒採用

59%

(13名)



中途採用

41%

(9名)

* 令和4年度より中途採用活動の取組を強化