

**ゆうき青森農業協同組合**  
**女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画**

男女ともに全職員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2021年4月1日 ～ 2026年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1 これまで女性職員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する。  
(女性職員が少なかった部署に、女性職員配置率を計画策定時より10%向上させる)

<実施時期・取組内容>

- 2021年4月～ 配属する上での必要な資格を洗い出し、資格取得希望者を募り、取得計画を策定する。
- 2021年9月～ 対象となる女性職員へのきめ細やかなヒアリングを実施。
- 2022年4月～ 資格取得希望者に対し研修および資格取得試験の参加を促す。
- 2023年4月～ 実際に配属を段階的に実施。
- 2024年4月～ 実際に配属先の実務の中での課題点等をヒアリングし、解決策を見出す。
- 2025年4月～ 定期的なフォローアップを実施するとともに、専門分野の知識を深めるため、積極的に研修等の参加を促す。

目標2 女性職員の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリングと、管理職育成に向けた研修プログラムの計画。  
(研修プログラムを2022年以降、毎年1回以上開催)

<実施時期・取組内容>

- 2021年4月～ 男女公正な評価基準となっているか、上司等にヒアリングする。
- 2022年4月～ ヒアリングの内容を検証し、職員に対する評価基準を統一するために、評価者(課長等)で検討する。また、対象となる男女職員に対して管理職育成に向けての研修プログラムを計画・提案する。
- 2023年4月～ 対象となる男女職員に対して管理職育成に向けた研修プログラムを実施。  
また、統一された評価基準による評価と課題を検証。

女性活躍推進法にかかる情報公開(令和6年6月時点)

1. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

①係長級にある者に占める女性労働者の割合

令和5年度末時点	50%(男9名、女9名、合計18名)
令和4年度末時点	31%(男11名、女5名、合計16名)
令和3年度末時点	19%(男13名、女3名、合計16名)
令和2年度末時点	23%(男10名、女3名、合計13名)

②男女の賃金の差異

区分	割合(%)
正規労働者	77.8
非正規労働者	81.1
全ての労働者	68.4

対象期間: 令和5年4月～令和6年3月

正規労働者: 正職員

非正規労働者: 准職員、嘱託職員、臨時雇用者

2. 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

①男女の平均継続勤務年数の差異

令和5年度(2024年3月末)	3.2年(男14.0年 女10.7年)
令和4年度(2023年3月末)	3.4年(男14.0年 女10.6年)
令和3年度(2022年3月末)	3.1年(男12.0年 女8.9年)
令和2年度(2021年3月末)	3.0年(男12.1年 女9.1年)