

「次世代育成支援対策推進法」および「改正女性活躍推進法」に基づく

生活協同組合コープみやぎき行動計画

次の世代を担う子供たちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、次世代育成支援対策推進法で、世代育成支援を進めていくことが定められています。また、女性活躍推進法では、女性の活躍できる雇用環境の整備を行うこととされています。

コープみやぎきでは、職員が仕事と子育ての両立を図るとともに、女性の活躍できる雇用環境を整える行動計画を作成し必要な環境を整えるよう努力しています。

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間

2023年4月3日から2026年3月31日までに3年間

2. 内容

【目標1】 より安心して子育て・育児が行えるなどを配慮した「産前8週、産後8週の産前・産後休業制度」や「小学校3年生までの子を養育する職員の育児時短制度」など、法律を上回る制度についても周知をすすめ利用者が広がるようにします。
また、計画期間内に、育児休業の取得者を男性職員10%以上、女性職員90%以上となるように進めます。

<対策> 2023年4月3日から

- ① 部内報等で周知するとともに、妊娠された職員や子どもさんが産まれる職員に個別に案内していきます。

【目標2】 現在、女性の月給職職員（総合職・専任職職員）の割合を、15%以上に引き上げる

<対策> 2023年4月3日から

- ① 女性の総合職・専任職職員の採用を増やす為に、就職説明会等においても、女性にとっても、やりがいのある職場という事を、現在、働いている女性職員の仕事をしていてのやりがい等をていねいに説明する。
- ② 時給職職員からの、総合職・専任職職員への登用制度もすすめていく。

【女性の活躍に関する情報公表】

《職員の男女別の勤続年数（平均）》（2023年3月31日付データ）

	勤続年数	人数（割合）	平均年齢
○総合職職員	男性 24年	271人（90.0%）	48.4歳
○総合職職員	女性 20年	30人（10.0%）	41.2歳
○専任職職員	男性 5年	202人（86.0%）	35.9歳
○専任職職員	女性 5年	33人（14.0%）	31.2歳
○時給職職員	男性 8年	133人（8.4%）	48.5歳
○時給職職員	女性 11年	1441人（91.6%）	56.1歳
○嘱託職員（月給職）	男性 31年	4人（80.0%）	63.5歳
○嘱託職員（月給職）	女性 16年	1人（20.0%）	57歳
全職員	男性 14年	610人（28.2%）	44.4歳
	女性 11年	1505人（71.2%）	55.3歳

《職員の男女別の賃金》2022年度（2022年4月～2023年3月）

	平均年収	男女差異 (女性賃金/男性賃金)	人数 (月々平均)
○月給職職員	男性 397万 1932円		485人
○月給職職員	女性 329万 2297円	(82.9%)	64人
○時給職職員	男性 110万 5415円		141人
○時給職職員	女性 136万 4608円	(123.4%)	1461人
全員の平均	男性 327万 1200円		626人
	女性 144万 7440円	(44.2%)	1525人

※賃金・人数は休職者・途中入協者・途中退職者を含む全員分の平均

※賃金は年間総支給（賞与含む。交通費は除く）の平均

《2022年度 育児休業取得率》

取得者/対象人数

男性	2/16 (人)	12.5%
女性	9/9 (人)	100%