「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ざき行動計画

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。

コープみやざきでは、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１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１５％以上、女性職員は引き続き１００％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】

《職員の男女別の平均勤務年数》および《労働者に占める男女労働者の割合》

（2025 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	23 年	274 人（89.3%）	48.5 歳
○総合職職員	女性	19 年	33 人（10.7%）	40.9 歳
○専任職職員	男性	6 年	190 人（79.5%）	37.3 歳
○専任職職員	女性	5 年	49 人（20.5%）	35.1 歳
○時給職職員	男性	7 年	174 人（11.0%）	49.0 歳
○時給職職員	女性	11 年	1403 人（89.0%）	57.0 歳
○嘱託職員（月給職）	男性	29 年	1 人（50.0%）	70.0 歳
○嘱託職員（月給職）	女性	18 年	1 人（50.0%）	59 歳
全職員	男性	14 年	639 人（30.1%）	45.4 歳
	女性	11 年	1486 人（69.9%）	55.9 歳

《職員の男女別の賃金》2024 年度（2024 年４月～2025 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	386 万 7198 円		527 人
○月給職職員	女性	318 万 4495 円	（82.3%）	93 人
○時給職職員	男性	105 万 5548 円		218 人
○時給職職員	女性	143 万 1424 円	（135.6%）	1613 人
全員の平均	男性	304 万 4460 円		745 人
	女性	152 万 6990 円	（50.2%）	1706 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）の平均

・給与体系について、男女の差はありません。

・全体の平均年収について、女性が低くなっているのは、店舗（16 店舗）や商品センターで女性のパート職員が多いためです。

・月給職職員は基礎給が、初任給額から年齢によって上がっていきます。男性は高年齢者の割合が高いため、平均が高くなっています。

・時給職職員の女性は、勤続年数によって昇給した方や部門マネージャーとして働かれている方の割合が多いため、年収が高くなっています。

《2024 年度　育児休業取得率》

（取得者/対象人数）

男性　9/17（人）　53%

女性　18/18（人）　100%