

# 「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。

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

2026年4月1日から2029年3月31日までに3年間

### 2. 内容

**【目標1】** 「決められた時間内に求められる成果を出す」努力を通して、職員の時間外労働時間について1月40時間、1年360時間の時間外労働時間を超える人を無くすことを取組みます。

<対策> 2026年4月1日から

- ① 毎月、36協定を超えた部署の職員及び所属長が、残業発生の原因追及と本質的解決をめざして「改善計画書」に知恵を込め、具体的に解決を図っていきます。
- ② 職場における改善無限・知恵無限をすすめるとともに、部内報「みらい」に仕事の改善や効率的な仕事事例を掲載し、できている人に学ぶ風土作りを進めます。

**【目標2】** 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80%以上、女性職員は引き続き100%となるように進めます。

<対策> 2026年4月1日から

- ①妊娠された職員や子どもさんが生まれる職員に個別案内をし、周知を強めていきます。
- ②所属長、マネージャー向けの毎年、春に行う学習会で妊娠・出産にかかわる制度や法律についての理解を深め、声かけやかかわりを深めてもらいます。

【目標3】 現在、女性の月給職職員（総合職・専任職職員）の割合を、20%以上に引き上げる

<対策> 2026年4月1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より仕事をしている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。

コープみやぎでは、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。

## 【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》

(2026年3月16日付データ)

	勤続年数	人数 (割合)	平均年齢
○総合職職員	男性 22年	271人 (88.6%)	47.9歳
○総合職職員	女性 17年	35人 (11.4%)	40.2歳
○専任職職員	男性 6年	187人 (77.9%)	37.5歳
○専任職職員	女性 6年	53人 (22.1%)	35.0歳
○時給職職員	男性 8年	183人 (11.4%)	50.7歳
○時給職職員	女性 12年	1416人 (88.6%)	57.5歳
○嘱託職員 (月給職)	男性 29年	2人 (100%)	66.0歳
○嘱託職員 (月給職)	女性	0人 (0%)	

全職員	男性	13年	643人 (29.9%)	45.7歳
	女性	12年	1504人 (70.1%)	56.3歳

・専任職職員から総合職に登用される職員が毎年10数名いることから、専任職職員で入協し、総合職職員になった職員は、総合職職員の勤続年数にカウントされています。(登用者の勤続年数は、登用前の職員区分の入協時よりカウントしています)

※2025年度 専任職職員から総合職職員への登用者 13名  
時給職職員から専任職職員への登用者 6名

《職員の男女別の賃金》2025年度(2025年4月～2026年3月給与) 残業含む総支給

	平均年収	男女差異 (女性賃金/男性賃金)	人数
○月給職職員	男性 457万8237円		418人
○月給職職員	女性 383万6820円	(83.8%)	78人
(月給職職員)	全員 446万1643円		496人)
○時給職職員	男性 170万3570円		126人
○時給職職員	女性 180万42円	(105.7%)	1261人
(時給職職員)	全員 179万1278円		1387人)
全員の平均	男性 391万2413円		544人
	女性 191万8690円	(49.0%)	1339人

※賃金は休職者を含む1年間在籍している(2025年4月以前入協者) 全員分の平均年収  
※賃金は年間総支給(賞与含む)

- ・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。

《2025 年度 育児休業取得率》

	(取得者/対象人数)		平均取得日数
男性	6/8 (名) 75%		21 日
女性	11/11 (名) 100%		415 日

《2026 年度 役職に占める女性比率》

	総数 (うち女性)	
部長相当職	22 名 (2 名)	9.0%
課長相当職	45 名 (3 名)	6.7%
係長相当職	132 名 (56 名)	42.4%