

株式会社Aコープ西日本行動計画

第4回 行動計画（令和2年4月1日～令和7年3月31日）

【次世代法・女性活躍推進法 一体型】

【行動目標】

1. 多様化する労働環境のなか、社員が能力を発揮し仕事と生活の調和を図り働きやすい職場環境の整備。

労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）を令和元年度を基準（100%とし）に毎年10%ずつ改善削減目指し5年後は元年度の50%を目指す。

| 社員区分 | 令和元年度 | 令和6年度 | 削減時間：比率 |
|-------|--------|-------|--------------|
| 総合職 | 19.39h | 9.70h | △9.69h：50%削減 |
| エリア職 | 12.25h | 6.13h | △6.12h：50%削減 |
| 契約社員 | 12.22h | 6.11h | △6.11h：50%削減 |
| パート社員 | 5.18h | 2.59h | △2.59h：50%削減 |

<対策>

(1) 令和2年4月より

時間外勤務が30時間を超える場合は、本人と責任者（所属長）に対する通知・指導を行う。

(2) 令和3年4月より

責任者（所属長）と業務内容、時間あたりの労働生産性を見直し、適正部署要員数を確保し削減に努める。また、個人面談（年1回以上）を行い職場環境の改善に努める。

(3) 令和4年4月より

有給休暇の連続取得を目指す。（3日以上）

2. 女性活躍推進法に基づく行動計画 —女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供—

管理職（5等級係長）・準管理職（4等級主任）以上に占める女性の割合を10%以上を目標とする。※正社員全体に占める女性の割合が2割程度と低い。

| 区分 | 令和元年度 | 令和6年度 | 備考(正社員数) |
|-------|------------|------------|----------|
| 男性管理職 | 149名：92.5% | 153名：90.0% | 203名 |
| 女性管理職 | 12名：7.5% | 17名：10.0% | 45名 |

※R2.3.31 現在

<対策>

(1) 令和2年4月より

女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司のヒアリング

(2) 令和3年4月より

意欲と能力のある女性労働者の積極的発掘と登用、選抜した人材の集中的な育成

3. 男女の賃金の差異

| 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) |
|-------|---------------------------------|
| 全労働者 | 66.8% |
| 正社員 | 73.0% |
| パート社員 | 93.6% |

・対象期間 : 令和4年4月1日～令和5年3月31日

・正社員 : 正社員、無期契約社員(月給者)を含み、受入出向者を除く。

・パート社員 : パート・アルバイトが該当。

・賃金 : 基本給・時間外手当・賞与等を含み、退職金・通勤手当等を除く。

賃金の比較は年間給与総支給額を年間給与支給時間で除した時間給により算出しています。

以上