

女性活躍促進に基づく「一般事業主行動計画」

北海道大学生生活協同組合

北海道大学生生活協同組合は、次世代育成支援対策推進法に基づき、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組みます。

計画期間

令和5年10月1日～令和8年10月31日の3年間

①労働者に占める女性労働者の割合			男性	女性	合計	
全労働者	82.6%		51	242	293	
正規労働者	19.4%		29	7	36	
非正規労働者	91.4%		22	235	257	
②男女の平均継続金年数の差異			男性	女性		
	59.8%		26.6	15.9		
③平均残業時間数						
	22年3月	22年4月	22年5月	22年6月	22年7月	22年8月
正規職員	41:45	27:36	17:31	15:36	19:12	16:04
非正規労働者	0:57	0:28	0:14	0:14	0:28	0:43
	22年9月	22年10月	22年11月	22年12月	23年1月	23年2月
正規職員	18:14	25:40	26:52	28:19	30:28	33:07
非正規労働者	0:14	0:43	0:28	0:43	0:43	0:28
④管理職に占める女性労働者の割合			全管理職数	女性		
	0.0%		6	0		

年収の平均					
2022年度					
					男を100とした
		全体	男	女	場合の女
	正規	3,845,217	4,064,093	3,161,227	77.78%
	短時間	1,027,889	1,230,011	1,003,789	81.61%
	全体	1,314,839	2,495,226	1,068,190	42.81%

目標

(1) 年次有給休暇を取得しやすい環境を作ります。

〈対策〉

- ・ 年次有給休暇取得促進のため、年次有給休暇の取得計画の策定を実施し、2022 年度実績平均 10%削減いたします。

(2) 所定外労働を削減します。

〈対策〉

- ・ 所定外労働削減のため各店舗で「ノー残業デー」を設定し実施します。

(3) 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備を行います。

〈対策〉

- ・ 育児休業をしている労働者と職場復帰前に面談（対面、リモートどちらも対応可能とする）を行い、育児の状況に応じて業務内容について相談できる場面作りを行います。
- ・ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業などの諸制度の周知を行います。

(4) 男女ともに、育児休業取得率を 90%以上にします。

〈対策〉

- ・ 育児休業制度について、店長に対して啓発や学習を進め、職場全体で制度の理解を深め取得しやすい環境を整えます。