

一般事業主行動計画について

女性活躍推進法に基づく、次のとおり行動計画を策定しましたので、お知らせします。

1. 計画期間 令和6年4月1日 ～ 令和9年3月31日

2. 目標

- (1) 管理職に占める女性職員の割合を20%以上にする。
- (2) 継続勤務年数の男女差を2年以内にする。
- (3) 女性の育児休業等取得率90%以上を維持、男性の育児休業等の取得率を合わせて60%以上とする。
- (4) ひと月あたりの労働者平均法定外時間外労働を10時間未満とする

3. 取組内容と実施時期

取組1：キャリアアップを目的とした研修会を開催する

<取組内容>

- 令和7年10月～ 女性管理職のスキル等に対する不安や経験不足に対する不安等を取り除くことを目的とした意識改革研修会の実施
- 令和8年 1月～ 昨年度研修会に参加した管理職候補生へのスキルアップ研修会の実施
- 令和8年 2月～ 意向調査の実施
- 令和8年 3月～ 効果検証、継続実施の検討

取組2：働きやすい職場環境の整備

<取組内容>

- 令和7年 4月～ 安全衛生委員会で各部署の残業時間数等の公開・評価の実施
- 令和7年 5月～ 男性の子育て休暇の取得促進
(産前・産後、育児休業における支援体制)
- 令和7年 9月～ 所定労働時間の多い職員に対する働きかけの実施
- 令和7年12月～ 今年度実施する職員アンケートの課題と改善
- 令和8年 3月～ 効果検証、施策の実施

女性活躍推進法に基づく情報の公表

(更新日：令和7年5月20日)

1. 管理職に占める女性職員の割合(令和7年2月末)

正職員 10名 / 52名 (19.2%)

2. 労働者に占める女性職員の割合(令和7年2月末)

正職員 92名 / 224名 (41.0%)

非正規職員 50名 / 92名 (54.3%)

3. 男女の平均勤続年数の差異 (令和7年2月末)

正職員 (女性) 12年6ヵ月 — 男性 16年3ヵ月 (3年9ヵ月)

非正規職員 (女性) 14年3ヵ月 — 男性 14年7ヵ月 (0年4ヵ月)

4. 男女の賃金の差異

区分	男女の賃金の差異
	男女の賃金に対する女性の賃金の割合
全体	81.5%
正規労働者	76.2%
非正規労働者	109.6%

対象期間：令和6年度(令和6年3月～令和7年2月)

対象者：受入出向者除く

正規労働者：期間の定めなくフルタイム勤務

非正規労働者：短時間労働者、有期雇用労働者

賃金：通勤手当等を除く

次世代法に基づく、次のとおり行動計画を策定しましたので、お知らせします。

1. 計画期間 令和6年4月1日 ～ 令和9年3月31日

2. 目標

- (1) 年次有給休暇の取得日数を、一人当たり12日以上とする。
- (2) 子育て支援活動への職員の積極的な参加の支援。

3. 取組内容と実施時期

取組1：管理職への理解促進

<取組内容>

- 令和7年 4月～ 年次有給休暇の取得状況について実態の把握
- 令和7年 5月～ 有給休暇取得予定表による取得促進
- 令和7年 6月～ 安全衛生委員会での継続的な状況把握
- 令和8年 3月～ 効果検証、継続実施の検討

取組2：地域における子育て支援活動、食農教育活動

<取組内容>

- 令和7年 4月～ 支店・支所を核とした地域貢献活動における、学校を巻き込んだ活動
- 令和7年 5月～ JAあいら ちゃぐりんスクール(農業体験の開催)
- 令和8年 4月～ 効果検証、継続実施の検討