

女性活躍推進および両立支援に関する行動計画・情報公表

当組合は、多様な人材が能力を最大限に発揮できる職場環境の整備を推進するため、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定するとともに、関連情報を公表いたします。

また、仕事と育児の両立支援の取組状況についても併せて公表いたします。

I. 一般事業主行動計画（女性活躍推進法）

1. 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日

2. 当組合の課題

採用における男女比率に大きな差はないが、管理職に占める女性労働者の割合が低い
女性が配属される部署が男性と比較し偏りがある

3. 目標

目標1：ライン管理に占める女性割合を25%以上とする

目標2：男性の育児休業取得率を25%とする

4. 取組内容

- 管理職育成を目的とした研修会に積極的に男女職員の参加を促す
 - ・令和7年4月～ 対象職員が参加しやすい研修環境の整備（宿泊を伴う研修等）
- 部署内の業務状況や情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等
 - ・令和7年4月～ イン트라ネットへの掲示によるノー残業デーを周知する事により、職員の意識向上と所属長へ指示を行い、指定日のノー残業デー実施に向けた業務効率を図る
- 部署内の業務状況や情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等
 - ・令和7年4月～ イン트라ネットへの掲示によるノー残業デーを周知する事により、職員の意識向上と所属長へ指示を行い、指定日のノー残業デー実施に向けた業務効率を図る
- 柔軟な働き方制度（時短勤務・時差勤務）の拡充
- 男性の育児休業取得促進施策の強化

II. 女性活躍に関する情報公表

(2025 年度実績)

※女性活躍推進法に基づく公表項目

- 女性管理職比率 : 24.1%
- 男女の賃金差異 (全労働者) : 61.2%
- (正職員) : 79.1%
- (嘱託・パート等) : 69.9%
- 採用に占める女性割合 : 50%
- 労働者に占める女性割合 : 50.3%
- 男女の勤務年数の差 : 4.3年

※算定方法は厚生労働省指針に基づきます。

III. 育児休業取得状況

(2025 年度実績)

※育児・介護休業法に基づく定義による

- 男性の育児休業取得率 : 50%
- 女性の育児休業取得率 : 100%

(注) 対象期間 : 令和5年度 (令和7年2月1日～令和8年1月31日)

正職員 : 出向者を含む。

嘱託・パート等 : パートタイマー、嘱託を含み、派遣職員を除く。

全労働者の男女の賃金の差異については、嘱託・パート職員において、女性の割合が高く、また、短時間労働の方が多いため、賃金の差異が生じたと考えられる。