

下野農業協同組合 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が活躍できる職場環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 令和8年4月1日～ 令和13年3月31日（5年間）

2. 当組合の課題

- （1）労働者に占める女性正職員数が少なく、管理職（課長級以上）に占める女性の割合が低い。また、男女の勤続年数差は縮まってきているが、男性に比べて女性の勤続年数が依然として短い
- （2）有給休暇の取得率は向上してきているが、部署・個人により差がある。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：管理職（課長相当職）に占める女性割合 13%以上を目標とする

【取組内容 令和8年4月～】

- ・職場と家庭の両立において、男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発
- ・自己申告書等の活用により、キャリアプランや能力開発への意見等の聴取
- ・キャリア形成のための積極的な研修会参加、資格取得を推奨
- ・職場復帰のしやすい環境整備のため、育児休業の取得促進や各種制度の周知、浸透

目標2：有給休暇の取得日数を平均 12 日以上、取得率 45%以上を目標とする

【取組内容 令和8年4月～】

- ・業務状況や情報の共有、業務分担の見直し等により業務効率化を図る
- ・各部署での計画的な有給休暇の取得に向けて、継続的な管理職への啓発を行う
- ・半期や四半期ごとに各部署の取得状況を確認、検証する

【女性の活躍に関する情報公表】

- ・労働者に占める女性労働者の割合（令和8年3月1日現在）
正職員：38.0% 臨時職員：51.1%
- ・管理職に占める女性労働者の割合（令和8年3月1日現在）
12.5%（課長級以上）
- ・男女の平均継続勤務年数の差異（令和7年度末）
男性正職員：18.6年 女性正職員：12.4年
- ・有給休暇取得率（令和7年度）
39.7%（平均取得日数11.9日）

公表日：令和8年3月31日

	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)
全職員	78.6%
正職員	80.4%
嘱託、臨時職員	90.4%

対象期間：令和7事業年度（令和7年3月1日から令和8年2月28日まで）

賃 金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く

正 職 員：当組合から外部への出向者を含む

嘱託、臨時職員：派遣職員は除く

差異についての補足説明：

<正職員>

正職員のうち、管理職（課長相当職）の差異は87.8%と正職員全体と比較し差異が小さくなるものの、男女別年代別の構成割合を見ると、女性職員は特に20代の割合が男性職員に比べ16.68ポイント、30代では5.58ポイント多く、逆に40代、50代においてはそれぞれ12.92ポイント、8.77ポイント少ないことが影響していると考えられる。

<嘱託、臨時職員>

女性よりも男性に相対的に基本給が高い嘱託職員が多いため、差異があると考えられる。