

女性活躍推進法「行動計画」

女性その能力を十分に発揮できる人事配置（管理職登用）を実践し、職場の活性化を図るため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年 4月 1日 ~ 2028年 3月31日までの 3年間

2. 課題

- (1) 女性の管理職比率が低い
- (2) 管理職に長時間労働の傾向があり、管理職を目指す女性が少ない
- (3) 正職員の男女の平均勤続年数の差がある

3. 目標と取組内容・実践時期

目標1

管理職に占める女性割合を2028年3月末までに15%以上に引き上げる
(2025年3月現在 11名 12.9%)

<取組内容>

- 2025年 6月～ スキルアップを図るため外部研修等の積極的参加
- 2025年 6月～ 資格認証試験の上位資格取得を促す
- 2025年 10月～ 女性管理職に対する意識や不安点を分析
- 2026年 1月～ 誰もが管理職を目指せる職場づくりの検討（意見交換等）の実施

目標2

2028年度末までに管理職の月平均残業時間を45時間未満に抑える

<取組内容>

- 2025年 6月～ 管理職の労働時間を把握し、長時間労働傾向の部署へ指導等を実施
- 2025年 6月～ 業務の優先順位や業務分担の見直し等により、時間外を削減し仕事と家庭の両立を図る
- 2025年 6月～ 年次有給休暇取得計画を策定し有給休暇の取得しやすい風土をつくる

更新日 令和7年5月27日

【男女の賃金の差異】

| | 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) |
|------------|---------------------------------|
| 全ての労働者 | 67.3% |
| うち正職員 | 70.3% |
| うち嘱託・常雇用職員 | 74.6% |

※対象期間:令和6年4月1日から令和7年3月31日まで

賃金:退職手当、通勤手当・旅費等を除く
正職員:組合外への出向者を含む
嘱託・常雇用職員:有期・無期転換契約のフルタイム、パートタイマーを含み、
派遣職員を除く

※正職員の賃金差異については、女性7名の育児休業(無給)と、平均年齢・平均勤続年数の差が大きく影響しています。

【男女別 平均年齢・平均勤続年数】

| | 平均年齢 | 平均勤続年数 |
|----|-------|--------|
| 男性 | 41.3歳 | 18.4年 |
| 女性 | 33.1歳 | 11.8年 |

【役員に占める女性の割合】

21.9% (7人)
(役員全体 男女合計 32人)

【育児休業取得率】

| | |
|----|------|
| 男性 | 40% |
| 女性 | 100% |