

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

### 信州うえだ農業協同組合 行動計画

1. 計画期間 令和8年4月1日 ～ 令和13年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：管理職に占める女性労働者の割合を20%以上にする

<取組内容>

- 令和8年4月～ 全管理職へのアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）研修の計画と職員の意識調査を実施し、現状の課題を特定する。
- 令和9年4月～ 女性リーダー候補を選抜し育成研修を行い、昇進意欲を高める。
- 令和10年4月～ 管理職でも柔軟に働ける運用ルールを整備する。
- 令和11年4月～ 女性管理職のロールモデルを紹介し、重要プロジェクトへの女性登用を積極的に進める。
- 令和12年4月～ 目標達成率を分析し、達成状況の総括と、次期計画に向けた定着支援の体制を構築する。

目標2：男女（正職員）の平均勤続年数の差を3年以下にする

<取組内容>

- 令和8年4月～ 男女別の勤続年数と離職理由を分析し、差が生じている要因を特定する。
- 令和9年4月～ 全職員を対象としたキャリア研修を計画し、性別を問わず長く働ける意識を醸成する。
- 令和10年4月～ 育児・介護と仕事の両立を支援する相談窓口の設置の検討と制度の周知徹底を図る。
- 令和11年4月～ 男女ともに家庭と仕事を両立できる職場風土を作る。
- 令和12年4月～ 勤続年数の差の推移を分析し、離職防止施策の効果を検証し次期計画へ反映させる。

女性活躍推進法に基づく情報公表項目

【管理職に占める女性労働者の割合】

正職員	割合
男性	84.1%
女性	15.9%

※令和8年2月末時点

【男女の平均勤続年数の差異】

正職員	年数	臨時職員	年数
男性	22年1ヵ月	男性	4年11ヵ月
女性	17年5ヵ月	女性	13年2ヵ月

※令和8年2月末時点

臨時職員：期間の定めのない者（無期雇用）

【男女の賃金差異の情報公表】

	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金割合)
全労働者	79.0%
正職員	81.5%
臨時職員	74.7%

※対象期間：令和7事業年度（令和7年3月～令和8年2月）

賃金：基本給、超過勤務手当、通勤手当、賞与等を含み、退職金を除く。

正職員：当組合から外部への出向者を含む。

臨時職員：有期・無期雇用職員を含み、派遣職員、季節雇用等を除く。