

## 宇都宮農業協同組合 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します。

1. 計画期間：令和7年4月1日 ～ 令和10年3月31日（3年間）

### 2. 当組合の課題

（1）若手職員の離職者が多いため、その防止及び採用職員を確保したい。

（2）正職員における女性職員の割合は42.5%だが、管理職全体における女性の割合は26.8%と低いため、割合を増やしたい。

### 3. 行動計画の内容

（1）中途採用要領を基に能力のある女性非正規職員（臨時職員等）の正職員登用を積極的に行う。（毎年1名以上）

<対策>

6月以降 応募開始（所属長の推薦を受ける）

11月以降 正職員登用試験実施

（2）積極的な女性管理職登用も視野に入れた管理職養成研修会の実施。

<対策>

6月以降 研修内容の検討

11月以降 管理職養成研修会実施

※実施後講師とともに振り返りを行い、次年度に向けた再検討を行う

女性の活躍に関する情報公表（令和7年度末在籍者）

#### 1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合

正職員：41.2% 臨時職員：55.6%

#### 2. 管理職に占める女性労働者の割合

課長級以上：12.9% 次長級：40.0%

#### 3. 正職員の平均継続勤務年数の差異（令和7年度末）

男性職員：18.1年 女性職員：13.9年

#### 4. 有給休暇取得率（令和7年度）

男性職員：68.8%（平均12.9日） 女性職員：81.7%（平均：14.6日）

## 5. 男女の賃金の差異

公表日：令和8年5月1日

月額基本給	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	85.8%
正職員	87.7%
嘱託職員	93.6%
臨時職員	100.5%

対象期間：令和7事業年度（令和7年3月1日から8年2月28日）

賃金：基本給

対象職員：パート、派遣職員は除く、当組合から外部への出向者を含む

### 差異についての補足説明

#### 《正職員》

年代別基本給平均は、10～40代は男性職員の96～98%程であるが、50代になると90%と下がる。これは、40代後半で正職員になった登用者が5名いることが原因と考えられる。

また、全体的には平均年齢が男性41.6歳に対し、女性37.1歳と4歳差がある。

#### 《嘱託職員》

男性は継続雇用職員が大半を占めるが、女性は4名中2名は該当年度採用の一般職員のため差異がある。