

香川県厚生農業協同組合連合会 行動計画
～女性活躍推進法に基づく～

本会において、女性職員がその個性と能力を十分に発揮できるようにするため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、次のとおり行動計画を定める。

1. 計画期間

令和8年4月1日～令和13年3月31日

2. 本会の課題

日本の人口は18年連続で自然減が続く、少子高齢化により医療を支える人材が減少し、医療インフラの維持が困難となることが予想されている。本会においては、従来から女性職員が多く、また職種や部門を問わず活躍しているが、引き続き高度かつ安全・安心な保健・医療・福祉サービスを提供するためには、これまで以上に女性職員の活躍推進が重要となっている。

3. 目標と取組内容

目標 1

管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合を40%以上にする。

＜取組内容＞

令和8年4月1日～

- ・ライフステージによる様々な環境変化を考慮しながら、公正な育成・評価により、適材適所で能力が発揮できるよう登用をすすめる。

目標 2

女性職員の育児休業取得率100%の維持と男性職員の取得率を40%以上にする。

＜取組内容＞

令和8年4月1日～

- ・女性職員の育児休業取得率100%を維持するため、産休・育休取得者が復帰しやすい職場環境の整備に努める。
- ・男性職員の育児休業取得率を40%以上へ向上させるため、出産育児関連の休暇制度等の周知徹底を図る。

4. 情報公開項目

(1) 採用した労働者に占める女性労働者の割合（令和7年度実績）

区 分	女性の割合
全採用者	71.1%
正職員	73.7%
非正職員（パート職員等）	63.2%

(2) 管理職に占める女性労働者の割合（令和8年4月1日現在）

32.2%

(3) 男女の平均勤続勤務年数の差異（令和8年3月31日現在）

区 分	男性	女性
全労働者	15年4か月	15年6か月
正職員	14年11か月	15年4か月
非正職員（パート職員等）	17年7か月	16年3か月

(4) 男女の賃金の差異（令和7年度実績）

区 分	男女の賃金の差異※
全労働者	71.5%
正職員	66.8%
非正職員（パート職員等）	80.8%

※男性賃金に対する女性賃金の割合

・男女の賃金の差異についての補足説明

相対的に給与水準が高い医師が含まれており、また男性医師が多いため、格差が生じていると考えられる。

医師を除いて集計を行った場合は以下のとおり。

区 分	男女の賃金の差異
全労働者	91.4%
正職員	98.3%
非正職員（パート職員等）	81.1%

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和7年度実績）

区 分	男性		女性	
	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間
全労働者	37.5%	108日	100.0%	304日
正職員	37.5%	108日	100.0%	304日
非正職員（パート職員等）	—	—	—	—

※令和7年度において非正職員で育児休業対象者は0人であった。