

「JA秋田おばこ行動計画」

職員の働き方を見直し、仕事と子育てを両立させることができ、また、男女がともに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。

1 計画期間 令和7年4月1日から令和12年3月31日

2 内容

(次世代法・女性活躍推進法)

目標1：年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間10日以上とする。

<対策・取組内容>

- 令和7年4月～ 各部署において管理職を含む全職員の年次有給休暇の取得計画を策定する。
- 令和8年4月～ 業務の見直しを行い、誰が休んでもカバーできる体制をつくる。

(次世代法・女性活躍推進法)

目標2：育児休業の取得状況を次の水準以上とする

男性 25% 平均1か月以上 女性 100%

<対策・取組内容>

- 令和7年4月～ 育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。
- 令和8年4月～ 育児休業の取得希望者を対象とした説明会を実施する。

(女性活躍推進法)

目標3：育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対するカムバック制度を設け、男女各1人以上の正職員を採用する。

<対策・取組内容>

- 令和7年4月～ JA内でカムバック制度導入について検討を開始する。
- 令和8年4月～ カムバック制度の具体的内容を決定する。
- 令和8年12月～ カムバック制度について役職員へ周知する。
- 令和9年4月～ カムバック制度を開始する。

女性の活躍推進に関する情報公表

および育児休業の取得状況の公表 (令和8年4月1日現在)

① 管理職に占める女性労働者の割合：21.7%

② 役員に占める女性の割合：11.1%

③ 有給休暇取得率：74.4%

④ 男女の賃金の差異

| 区分 | 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) |
|----------|---------------------------------|
| 全労働者 | 76.6% |
| 正規雇用労働者 | 80.3% |
| 非正規雇用労働者 | 90.2% |

- ・ 令和7事業年度（令和7年4月1日～令和8年3月31日）
- ・ 正規雇用労働者：正職員が該当
- ・ 非正規雇用労働者：期間従業員、パートが該当
- ・ 賃金：通勤手当等を除く

⑤ 男性職員の育児休業取得率：66.7%

- ・ 令和7事業年度（令和7年4月1日～令和8年3月31日）
- ・ 女性職員は100%