

女性活躍推進法に基づく行動計画

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の施行に伴って2021年度に設定した旧行動計画では、2026年3月31日までに「ゼネラル職員の女性比率 18.0%」「管理者に占める女性比率 15%」ことを目標として行動をすすめてきました。女性比率については、2021年3月に15.7%であった正規職員に占める女性比率は、2026年2月15日時点では22.5%と目標を上回ることができました。また、女性管理者率については、2021年度時点で8.5%でしたが、2026年3月21日時点（35名中5名）では14.3% となりましたが、計画目標の15%達成には至りませんでした。

この経過を振り返るとともに、コープみえとしてより良い環境をめざすため、新たな女性活躍推進法一般事業主行動計画を策定いたしました。

なお、2026年4月の女性活躍推進法改正により、常時雇用する労働者数が301人以上の組織として、以下の4項目の情報を公表いたします。

- ① 男女間賃金差異
- ② 女性管理職比率
- ③ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供状況
- ④ 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備状況

コープみえでは、既に①及び②については公表しています。今回の改正法に基づき③及び④の項目につきましても公表を行います。そして下記の2項目を目標として設定し、取り組みをすすめてまいります。

I. 計画期間

2026年4月1日～2031年3月31日までの5年間

II. 組織の課題

第2期計画期間中には、女性活躍推進の一環として、女性職員を対象としたキャリア形成研修や交流会を実施し、キャリアについて主体的に考える機会を提供してきました。その結果、管理職を志向する女性職員は増加傾向にあり、登用に向けた基盤は着実に醸成されつつあります。一方で、職場における女性管理職への理解不足が課題として明らかになりました。この点については、組織として意識改革をすすめ、性別にかかわらず管理職として力を発揮できる環境整備を行う必要があります。

また、コープみえの有給休暇（以下、有休）取得率は、2023年には73.5%と高い水準を維持していましたが、2024年には65.1%、さらに2026年2月15日時点では63.2%まで低下しており、年々減少傾向が続いています。また、2024年の有休平均取得日数は 9.8日にとどまり、部署間で取得率にばらつきが見られる点も課題です。

Ⅲ. 内容

1) 管理者に占める女性職員の割合 20%に向上させます。

<取り組み内容・実施時期>

●2026年4月～

- ・ 性別にかかわらず、働きやすい環境づくりに向け、育児・介護に関する制度等の周知徹底。
- ・ 女性交流会等で生理休暇や介護休暇等、職員にとって利用しやすい制度となるようディスカッションし、職員の声を集め現状の見直しをすすめる。

●2027年4月～

- ・ 女性職員のキャリアアップに関する潜在的な課題の洗い出しを行い、改善策の検討をすすめる。

●2027年10月～

- ・ 行動計画の進捗確認を行う。

2) 有給休暇の取得率 70%以上をめざします。

<実施時期・取り組み内容>

●2026年4月～

- ・ 毎月の有休の取得状況を配信し現状を把握する。
- ・ 有休取得の職場周知としてポータルサイトで案内、ポスター掲示。
- ・ 有休の取得率を引き上げていくために意見交流を行う。

●2027年4月～

- ・ 期初に年間有休取得計画を作成し、管理者が取得促進に向け進捗管理を行う。
 - ・ アニバーサリー休暇(※)を現行の5日から10日へ段階的に引き上げを行い、取得率向上をめざす。
 - ・ 紙ベースの申請・承認業務を削減し、ワークフローシステムに統合することで業務負荷を軽減するため、順次移行できるようワークフロー化するものを洗い出す。
- ※職員が誕生日等の記念日に有休休暇が取得しやすい環境づくりとして「アニバーサリー休暇」と名称しています。

●2027年10月～

- ・ 行動計画の進捗確認を行う。

Ⅳ. 推進体制

- ・ 管掌執行役員を推進責任者とする体制を設置します。
- ・ 人事部キャリア支援課が主要窓口となり、組織全体で取り組みます。

以上