

女性活躍推進法 行動計画

伊賀ふるさと農業協同組合

子育ての実態として、育児休職の取得においては依然として女性が取得する傾向にあり、結果として昇給・昇進の妨げとなる人事考課における差違が生じないようにしようとする。

また、有給休暇の取得向上により家族とのふれあいの場を多く設けることを目的とする。

1、計画期間 令和2年4月1日 ～ 令和5年3月31日までの3年間

2、当組合の課題

正職員の女性割合が低い。

女性の管理職登用率が低い。

有給休暇の取得率を向上させる。

3、目標と取組内容・実施期間

<目標> 新規採用正職員（内定者）の女性割合を25%以上にする。

女性管理職の登用率を上げる。

有給休暇の取得を5日超にする。

<取組内容> 正職員の女性割合の向上及び女性管理職の登用率を上げる。

①令和2年 4月～ 就職セミナーの内容を再度検討し、男女別のキャリア紹介等をまとめる。

②令和2年 4月～ 就職セミナーを積極的に開催し、男女の職員から業務内容や働きがいについて参加者へ説明を行う。また、男女別のキャリアモデルの紹介を行う。

③令和2年 5月～ 採用試験（面接）を男女別にし、性別を気にせず積極的な発言を促す。

④令和2年 8月～ インターンシップの開催を行い、当JAの活動の紹介を行う。

⑤令和2年11月～ 認証資格者・職能・等級の洗い出しを行い、職能資格試験への積極的な受験を促す。

⑥令和3年 3月～ 内定者へJAの業務内容や福利厚生等の研修会の実施。

令和3年4月～令和5年3月31日までは①～⑥のサイクルを繰り返すと同時に、結婚・育児により止むなく退職した職員の復職機会を増大させる。

<取組内容> 有給休暇の取得を5日超にする。

令和2年4月から実施 各部課事業所の長から所属職員への取得向上を指示

所属長向けに取得し易い職場風土の構築ならびに「働き方改革推進法」における取得義務化の日数以上の取得を指示。

- 令和3年4月から実施　令和2年度の実績を把握し、低取得部署の実態調査
令和2年度の実績を把握した後、部署として取得しにくい状況になっていないかの調査を行う。
- 令和4年4月から実施　取得向上のための業務方法改善の指示
部署として取得しにくい状況になっている所においては所管部と連携を行い業務の方法を改善し、取得し易い状況を協議し実施する。