

伊賀ふるさと農業協同組合 行動計画

男女ともに全職員が活躍でき、仕事と生活の調和を図れ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5年4月1日 ～ 令和8年3月31日までの3年間
2. 目標と取組内容・実施期間

目標1： 新規採用正職員の女性割合を30%以上にする。

<取組内容>

- ・令和5年 4月～ 就職セミナーやインターンシップへの女性職員の参加機会を増やすことで、女子学生が質問や取り組みをしやすい環境を作る。
- ・令和5年 4月～ 就職セミナーにおいて、女性職員のキャリア紹介や出産、育児休職の例などを伝え、将来の働く姿や職場環境をイメージしやすい内容とする。
- ・令和5年 9月～ 内定後には交流会等を開催し、内定者同士が交流を深め不安を減らすことで安心して働き始めることができる環境を作る。

※計画期間の3年間について上記取組みを繰り返し行う。

目標2： 女性管理職の登用率を上げる。

<取組内容>

- ・令和5年 4月～ 職能資格試験（4等級）の受験可能者の洗い出しを行い、積極的な受験を促す。
- ・令和5年 8月～ 経営層による職員面談を行い、女性活躍に関する意見交換の実施。
- ・令和5年10月～ 階層別研修会への参加を促し、管理職になるにあたっての能力を高める。

※計画期間の3年間について上記取組みを繰り返し行う。

目標3： 有給休暇の平均取得日数を10日以上にする。

<取組内容>

- ・令和5年 4月～ 前年度の実績を把握し、低取得者の実態調査を行う。
- ・令和5年 6月～ 調査結果に基づき、各管理職が有給休暇取得促進に努める。
- ・令和5年12月～ 取得が進まない職員へは、該当管理職が職員の業務状況を把握し、可能な時期に有給取得を積極的に促す。

※計画期間の3年間について上記取組みを繰り返し行う。