

南彩農業協同組合 行動計画

職員が仕事と生活の調和を図り、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮でき、また女性が管理職として活躍できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成31年4月1日～令和4年3月31日までの 3年間

2. 課題

- 【課題1】 部署や時期により長時間労働が慢性化している。
- 【課題2】 管理職に占める女性割合が低い。管理職を目指す女性が少ない。
- 【課題3】 男性の育児休暇取得者が少ない。

3. 目標

- 【目標1】 所定外労働時間を前年比95%にする。
- 【目標2】 管理職に占める女性割合を10%以上にする。
- 【目標3】 男性職員の育児休業取得者を計画期間中に1人以上とする。

4. 取組内容と実施時期

【取組1】

勤怠管理システム及び設定したノー残業デーを有効活用し、所定外労働時間を前年比95%にする。

- 平成31年4月～ ノー残業デーをイントラネット、会議等を通じて周知徹底する。
- 令和元年10月～ ノー残業デーの実施状況の把握を行い、実施率の低い部署の喚起を行う。
- 令和元年11月～ 部署別の所定外労働時間を算出し、前年との比較、原因分析、業務分担の見直し、職員の応援体制・補充等を検討する。

【取組2】

女性職員を対象として管理職育成を目的としてキャリア研修を実施する。

- 令和元年7月～ 研修プログラムを検討する。
- 令和元年10月～ 女性職員に対する研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリングなどを実施する。
- 令和2年4月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムを決定する。
- 令和2年7月～ 管理職育成キャリア研修を実施する。(10月、12月、翌1月)
- 令和2年8月～ 管理職全体研修を実施する。

【取組3】

会議を通じて男性も育児休業を取得できることを周知し、対象となり得る職員を把握した場合は、制度の周知及び促進を図る。

- 平成31年4月～ 定期的にイントラネット・会議等を通じて、男性職員も育児休業を取得できることを周知する。
- 令和元年10月～ 男性職員の意識把握、具体的施策の検討・展開