

## 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 令和4年4月1日～令和7年3月31日までの 3年間

### 2. 課題

- 【課題1】 男性職員の育児休業取得者が少ない。
- 【課題2】 管理職に占める女性割合が低い。
- 【課題3】 所定外労働時間は削減傾向にあるが、慢性化とならないように抑制する。

### 3. 目標

- 【目標1】 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。
- 【目標2】 管理職に占める女性割合を10%以上にする。
- 【目標3】 毎週水曜日の「ノー残業デー」、事務の電子化・ペーパーレス化等による事務効率向上により、所定外労働時間の削減を促進する。

### 4. 取組内容と実施時期

#### 【取組1】

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し、対象となり得る職員へ制度の情報提供及び促進を図る。

- 令和4年4月～ 会議等を通じて育児休業制度の周知や対象職員へ育児休業給付金・育休中の社会保険料免除などの制度情報提供を行う。
- 令和4年4月～ 法改正等の調査を行う。
- 令和4年10月～ 男性職員の意識把握、課題等による施策の検討・展開を行う。

#### 【取組2】

女性職員の能力が十分に発揮できる職場環境と管理職育成に向けたキャリアアップ研修の参加を促し、意識づけを図る。

- 令和4年4月～ 業務に必要な資格取得の促進を行う。  
階層別研修・監督者研修等の積極的な参加を促し、管理職への意識を向上させる。
- 令和5年1月～ 研修ニーズの把握、次年度以降の研修計画の検討及び作成を行う。
- 令和5年1月～ 自己申告書等を活用し、配置希望を考慮した中で、配置の検討を行う。
- 令和5年4月～ 多様な業務経験の蓄積を図り、意欲と能力のある女性職員を積極的に管理職へ登用する。
- 令和5年4月～ 進捗状況を分析し、取組みの見直しを行う。

#### 【取組3】

設定した「ノー残業デー」を有効活用および事務効率向上（電子化・ペーパーレス化等）により所定外労働時間の削減を促進する。

- 令和4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4年4月～ 各部署と連携して、業務の事務効率向上を図る。
- 令和4年11月～ 上期の進捗状況について部署別の所定外労働時間を算出し、前年との比較、所属長へヒアリングによる原因分析、業務分担の見直しを行い、職員の応援体制・補充等を検討する。