

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7年4月1日～令和12年3月31日までの 5年間

2. 目標

- 【目標1】 男性職員の育児休業等・育児目的休暇取得率を15%以上にする。
- 【目標2】 男女雇用均等法ならびに女性活躍推進法の促進による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」を徹底し雇用するすべてのフルタイム労働者1人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を45時間未満とする。

3. 取組内容と実施時期

【取組1】

育児休業の取得率向上

- ・職員向け育児休業制度の案内および周知
- ・育児休業取得者の事例共有や社内啓発活動の強化

- 令和7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。
(職員用ホームページ等を利用)
- 令和8年2月～ 各種法改正の調査を行う。
- 令和8年3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。
- 次年度以降 ～ 年度でPDCAを繰り返し、次年度のアクションを決定する

【取組2】

- ・女性管理職向けのスキルアップ研修の実施
- ・女性がキャリア形成しやすい環境の整備
- ・管理職候補者の計画的な育成(研修計画等)

- 令和7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7年11月～ キャリア形成の為の個別面談、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8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8年2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。
- 次年度以降 ～ 年度でPDCAを繰り返し、次年度のアクションを決定する

【取組3】

- ・ 残業時間の実態調査と原因分析
- ・ 業務効率化施策の導入（ツールの活用や作業プロセスの改善）
- ・ 週に1度の「ノー残業デー」の設定および徹底（管理職を含む）
 - 令和7年4月～ 管理職を含む全職員に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7年各月～ 残業時間の実態調査と原因分析を通じ各部署と連携して、業務の事務効率向上を図る。
 - 令和7年10月～ 上半期期進捗状況について部署別の所定外労働時間を算出、及び前年との比較、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う。
 - 令和8年1月～ 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し、効率化を図る。また各部署と検討しツールやプロセスを検討する。
 - 令和8年2月～ 上記を考慮し次年度の人員配置を検討する。
 - 次年度以降 ～ 年度でPDCAを繰り返し、次年度のアクションを決定する