

紀州農業協同組合

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全職員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができ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4年4月1日～令和9年3月31日

2. 当組合の課題

採用における男女割合、男女の勤続年数に大きな差は見られないが、以前の社会慣習等から役職任用基準（課長以上）を満たす女性職員が少ない。また、管理職を目指す女性職員も少なく、管理職に占める女性職員の割合が低い。

3. 目標と取組内容

目標1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

管理職（課長級以上）に占める女性割合を20%以上にする。

<取組内容> 令和4年4月1日～

- 昇格基準を満たすために必要な資格認証試験の受験機会を付与
- 役職任用基準（課長以上）を満たすために必要な職務への女性の積極的な配置
- 女性に管理職に任用されることに対する意識調査を行い、調査結果に基づく改善策を検討

目標2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

育児休業取得率を男性職員15%以上、女性職員100%とする。

<取組内容> 令和4年4月1日～

- 利用可能な両立支援制度に関する周知
- 産前・産後休業や育児休業に関する相談体制の整備
- 産前・産後休業や育児休業取得の情報提供
- 妊娠・出産の申し出をした職員に対する個別の周知・意向確認の実施

目標3（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

地域の子ども・子育てに関する活動の支援を行う。

<取組内容> 令和4年4月1日～

- 学校での食農教育等の講師として職員を派遣する。
- 職場見学や職場体験を受け入れる。
- 子どもへの交通安全教育を実施する。
- 子どもへの健全育成を図るため、各種スポーツ大会を支援する。
- 子育て活動への職員の積極的な参加を支援する。

働きがいに関する実績（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）

採用した労働者に占める女性労働者の割合	42.9%
労働者に占める女性労働者の割合	45.2%
管理職に占める女性労働者の割合	5%（3人）（管理職全体（男女計）60人）
役員に占める女性の割合	12.5%（5人）（役員全体（男女計）40人）
男女の職種 又は雇用形態の転換実績	☆雇用形態の転換実績 （有期雇用から正職員への転換）男性：1名、女性2名
男女別の再雇用 又は中途採用の実績	☆中途採用実績 男性：1名、女性1名

働きやすさに関する実績（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備）

男女の平均継続勤務年数の差異	男性：16.5年、女性13.0年
男女別の育児休業取得率	（正職員）男性：0%、女性100% （有期雇用職員）男性：0%、女性100%
一月当たりの労働者の平均残業時間	（正職員）8.5時間
年次有給休暇の取得率	（正職員）48.4% （有期雇用職員）67.8%