

ごとう農業協同組合 行動計画

女性管理職を増やすことを目的とし、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 令和3年4月1日～ 令和8年3月31日

2. 当組合の課題

○女性管理職が少ない

- ・理由：採用女性割合は一定水準に達しており、継続勤務年数の男女差も少ないが、管理職に占める女性職員の割合が低い。

3. 定量的目標

- ① 女性管理職を20%以上にする。
- ② 女性管理者が家庭と仕事を両立できるよう、残業時間を1時間削減する。

4. 取組内容

- ① 令和3年4月～ 外部研修等の日時の調査・把握する。
令和3年4月～ 随時外部研修へ監督職・中堅職員を参加させ、能力開発を図る。
- ② 令和3年4月～ 業務の優先順位付けや業務分担の見直し等により効率化を図る。
令和3年4月～ 管理職が部下の残業を管理し、残業時間の抑制を図る。
令和3年9月～ 毎年9月、3月に統計を取り、管理職へ周知しする。

女性の活躍の現状に関する情報公表

令和3年4月現在

管理職に占める女性労働者の割合	:	11.3%
採用した労働者に占める女性労働者の割合	正職員	: 20.0%
	有期職員	: 48.4%
男女の平均継続勤務年数の差異	正職員	: 87.1%
	有期職員	: 176.2%
労働者の1ヶ月当たりの平均残業時間	正職員	: 7.8時間
	有期職員	: 5.0時間

ごとう農業協同組合 行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての職員がその能力を十分に発揮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3年4月1日 ～ 令和8年3月31日

2. 内容

目標①：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

- ・男性職員・・・取得率を1人以上にする
- ・女性職員・・・取得率を90%以上にする

○対策

- ・令和3年7月～ 男性職員も育児休業を取得できることを周知する。
- ・令和3年7月～ 対象職員を把握した場合は、対象職員及び所属長へ制度利用の案内をする。

目標②：職員の年次有給休暇の取得日数を6日以上とする。

○対策

- ・令和3年6月～ 年次有給休暇の取得状況を定期的に調査し、所属長に対して、取得促進の周知を図る。