

花巻農業協同組合

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間 令和5年4月1日 ～ 令和8年3月31日

2. 当組合の課題

- ① 女性が多数派の企業だが、職場マネジメントは男性が中心である。
- ② 男女の勤続年数に差がみられる。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1

管理職（課長級以上）における女性比率を 25%以上とする。

【取組内容】

- 令和5年6月～
 - ・女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング
 - ・管理職登用において女性が満たしにくい評価基準がないか見直しを行う。
- 令和6年10月～
 - ・管理職につくことへの不安・課題を確認・整理し、キャリア意識の醸成・管理職養成等を目的とした研修を実施する。
 - ・男性が主だった部門・職への女性の積極的な配置を検討する。
- 令和7年4月～
 - ・ロールモデルとなる人材の育成

目標 2

職員の満足度を高め、男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を 70%以上とする。

【取組内容】

- 令和5年4月～
 - ・各部署の業務量や優先順位・業務分担の見直し
(長時間労働削減・現状の人員でも互いにカバーし合える体制・風土づくり)
- 令和5年7月～
 - ・子の看護休暇・育児休業等両立支援制度の利用に関する労働者・管理職への周知・徹底
(男女ともに制度を積極的に利用できる職場環境づくり)
- 令和6年9月～
 - ・求職者に対し、女性が活躍できる職場であることについて積極的な広報活動を行う。

花巻農業協同組合

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

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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5年4月1日 ～ 令和8年3月31日

2. 内容

目標1

各年の男性の育児休業取得率を平均20%以上にする。

【対策】

- 令和5年6月～ 以下について全労働者への周知・個別周知を行う。
 - ・「産後パパ育休」や「パパ・ママ育休プラス」等男性に関わる制度を中心に、育児休業などの両立支援制度全般
 - ・育児休業中の待遇、育児休業後の賃金・配置その他の労働条件に関する事項について
- 令和6年10月～ 管理職や若年層に向けた、育児休業等を取得しやすく、職番復帰しやすい職場環境づくりのための研修実施

目標2

毎年、当組合の両立支援制度の利用状況、両立支援のための取組の成果等を把握し、改善点がないか検討する。

【対策】

- 各年6月～ 前年度の制度の利用状況と取り組みの成果について現状を把握
- 各年7月～ 制度利用者へのヒアリングを行い、問題点や改善点の有無について検討する。
- 令和7年10月～ 改善のための取組、制度改正について検討・実施する。

目標3

若年者のインターンシップ（学生の就業体験）の受け入れを行う。

【対策】

- 令和5年10月～ 受入方法や体制について検討開始
- 令和6年6月～ 関係機関・学校との連携
- 令和7年6月～ 受入開始