

「次世代育成支援対策推進法」に基づく

J Aかみましき 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 平成31年4月1日～令和4年3月31日までの3年間

2. 内 容

○目標1：1歳～3歳未満の子を養育する有期雇用者が、希望する場合に利用できる、正職員と同様の短時間勤務制度について、制度の周知を図る。

<対策>

- ・平成31年4月～ 職員の認知度の確認及び周知方法を検討する
- ・令和元年10月～社内広報誌などの媒体を利用し対象者へ周知する

○目標2：有期雇用者を含む全職員の年次有給休暇の取得日数の年間5日以上を目指す。

<対策>

- ・令和元年11月～ 年次有給休暇の取得状況の把握
- ・令和元年12月～ 未使用者に対し、取得できない理由を聴取する
- ・令和2年2月～ 管理職を通じて従業員の取得促進を図る

「女性活躍推進法」に基づく

JAかみましき 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 平成30年4月1日～令和3年3月31日までの3年間

2. 内 容

○目標1:1歳～3歳未満の子を養育する有期雇用者が、希望する場合には利用できる、正職員と同様の短時間勤務制度について、制度の周知を図る。

<対策>

- ・平成31年4月～ 産休・育児休暇取得状況を分析する。
- ・令和元年10月～ 社内広報誌などの媒体を利用し対象者へ周知する

○目標2:有期雇用者を含む職員の年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間8日以上を目指す。

<対策>

- ・平成31年4月～ 職場指定(離脱)研修を利用した有休取得
- ・令和元年10月～ 管理職が率先して有休を取得することで、従業員全体の取得促進を図る
- ・令和2年2月～ 年次有給休暇の取得状況の把握

○目標3:係長職以上の男女割合3割を目指す。

<対策>

- ・平成31年4月～ 育児休暇復帰後の仕事と子育ての両立可能な配属
- ・平成31年4月～ 昇進に必要な資格取得の推奨を積極的に行う。
- ・平成31年4月～ 女性の社内プロジェクトチームへの積極的な登用

係長職以上の男女割合(平成31年4月1日現在)
正職員265名(うち係長職以上102名)
102名(うち男性85名、女性17名→16.7%)