JA かみましき行動計画

（次世代育成支援対策推進法に基づく）

当組では、「従業員の仕事と生活の調和を応援すること」を経営理念の一つとし、全従業員が安心して仕事に取り組め、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組む。

【計画期間】　令和６年４月１日から令和１１年３月３１日までの５年間

【目標】

１．　妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備を実施。

２．　男性の育児休業取得を促進するための措置の実施。

【対策】

１．衛生委員会にて労働者へ情報提供	R6.7 月の衛生委員会より
７月より相談窓口設置	R6.7 月の衛生委員会にて周知
２．男性育児休業に関する資料作成	R6.7 月末
男性育児休業に関する資料周知	R6.8 月電子掲示板にて周知

JA かみましき　行動計画

（女性活躍推進法に基づく）

当組では、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。

【計画期間】　令和６年４月１日～令和１１年３月３１日までの５年間

【目標】

１．　管理職に占める女性労働者数の増加

　　数値目標　課長職以上　４８名　の内、女性を　　７名→　８名

　　係長職以上　７９名　の内、女性を　１６名→１８名

２．　男女の平均継続勤務年数の差異の減少

　　数値目標　平均勤続年数　男性１５．１２年、女性１３．１９年

　　差異　１．９３年　→　１．５年未満

【対策】

・管理職に必要な知識やスキルを取得できるように職場の配置の男女差を解消また、研修制度の充実

・上司が部下を信頼して仕事を任せ、適宜相談に乗ることで女性職員がやりがいを見出し、昇進意欲を高める

・業務の優先順位付けや業務分担を見直し、業務の効率化を図り長時間労働を抑制し、介護・子育て中の女性でも働きやすいような労働環境をつくる

【実施時期】　令和６年４月１日～令和１１年３月３１日　５年間

・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】
（正職員）　　１４％　　７人中１人
（臨時職員）　　１２％　　８人中１人
（パート職員）　７０％　１０人中７人

【労働者に占める女性労働者の割合】
（正職員）　　３０％　２２１人中６７人
（臨時職員）　　６０％　１０１人中６１人
（パート職員）　６８％　　８６人中５９人

【係長級にある者に占める女性労働者の割合】
４０％（９人）　（係長級全体（男女計）２２人）

【管理職に占める女性労働者の割合】
１４％（７人）　（管理職全体（男女計）４８人）

・男女の賃金の差異に関する実績
【男女の賃金の差異】
（全労働者）　　５２．６％
（うち正規雇用労働者）　　３３．４％
（うち非正規雇用労働者）　　１５２．７％

（注釈・説明）
・対象期間：令和５事業年度（令和５年４月１日から令和６年３月３１日）
・賃金の範囲：基本給、時間外手当、賞与等含む。
・非正規雇用労働者：嘱託職員・パート職員が該当。
・対象労働者の範囲：育児休暇者等は含まない。

・働きやすさに関する実績（職業生活と家庭生活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】
（正職員）男性：１５．１２年、女性：１３．１９年

【年次有給休暇の取得率】
（正職員）２６．３％　（臨時職員）５０％　（パート職員）４８．９％

【データの対象】　　単体
【データ集計時点】　　2024 年 3 月時点