

令和2年3月18日

なのはな農業協同組合 行動計画

すべての職員が仕事と生活（子育て等）を調和・両立させることができ、働きやすい雇用環境の整備を行うことによって、その能力を十分に発揮・評価できるようにするため、次世代法・女性活躍推進法に基づき、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和2年4月1日～令和5年3月31日までの3年間
2. 内 容

目標1：管理職に占める女性の人数を5人以上（令和元年度比1.5倍以上）とする。

〈対策〉

- 毎年2月・8月 能力・勤務態度・実績などによる定性評価と目標管理制度を取り入れ、基本的には最低年2回、定年退職者を伴うような人事異動の際に、達成度による定量評価において透明性の高い人事考課を実施する。
- 毎年6月 今年度のコンプライアンス・プログラムにおいて計画している職員全体研修会の場などで、他JA・企業の活躍している女性の実例等を紹介することにより啓発し、併せて管理職に必要とされる能力要件を明らかにする。

目標2：年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間7日以上とする。

〈対策〉

- 毎年3月 昨年度の年次有給休暇の取得状況を把握する。
今年度の連続職場離脱実施に伴う期間中5営業日については年次有給休暇5日を取得させるため、「連続職場離脱実施計画書」を徴求する。
- 毎年5月・11月 年2回、年次有給休暇消化の一環として土・日をはさむ4日間(2営業日を含む)を連続休暇とする組合長名での指示文書を全部署へ発送する。
- 毎年6月・12月 各部署において、連続休暇（年次有給休暇）の取得計画を策定し予定表を提出させる。

女性の活躍の現状に関する情報公表

令和2年4月現在

1. 管理職に占める女性労働者の割合： 6.9%
2. 令和元年度(2019.3.1～2020.2.29)全体に占める年次有給休暇年間5日以上取得者の割合：84.6%