

## J A南さつま 行動計画書

職員が仕事と子育てを両立させる事ができ、全ての職員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援について地域に貢献する J A となるため、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 10年 3月 31日

2. 内 容

**目標 1 : 育児休業取得率の向上を目指す中で、配偶者出産時における男子職員の休暇取得促進を行う。**

<対策>

- 令和5年4月～ 出産時における男子職員の特別有給・出生時育児休業の取得及び父親の育児休業取得を促進するため、職場内広報等を活用し職員への周知を図る。

**目標 2 : 所定外労働の削減と職員のワークライフバランスの充実を図るために、ノー残業デーの定着化を図る。**

<対策>

- 令和5年4月～ 管理職研修を実施し、周知・啓発に努める。  
職場内広報等を活用し職員への周知を図る。

**目標 3 : 次世代育成対策の充実・強化を図る。**

<対策>

- 令和5年4月～ 中学生の職場体験等を積極的に受入、勤労観、職業観の育成に努める。  
小学生・中学生を対象とした食農教育の効果的、積極的な展開を図り、体験活動を通じて仲間づくりと協調性を育む。

## 女性活躍推進に関する行動計画

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

- (1) 女性の中途退職者が多く、男女の継続勤続年数に大きな差が見られる。
- (2) 管理職を目指す女性が少なく女性の管理職比率が低い。

### 3. 目標

- (1) 新卒、中途女性採用率の向上。(40%)
- (2) 女性管理職の割合を15%以上にする。
- (3) 女性職員の育児休業取得率100%を維持するとともに、男性職員の取得率10%以上を目指します。

### 4. 取組み内容と実施時期

令和3年4月～採用基準を男女隔てなく策定し積極的に女性の採用を実践する。

令和3年4月～年齢、能力を考慮し、男女問わず昇格昇給を実施し、ライン管理職へ抜擢する。

令和3年4月～男性職員が育児休業等を活用促進するため、制度の個別周知、育児休業取得の事例紹介や育児に関する意識向上に向けた支援を実施します。

## 女性の活躍に関する情報公表

(公表年月日 令和5年4月1日)

公表項目	令和4年度末時点	率・割合
労働者に占める女性労働者の割合	令和5年2月末	34.9%
女性管理職比率	令和5年2月末	11.9%
女性係長職比率	令和5年2月末	25.0%
労働者の一月当たりの平均残業時間	令和5年2月末	6.0時間
男女別の育児休業取得率	令和5年2月末	男性 0% 女性 100%
男女の賃金の差異 全労働者	令和4年3月1日～令和5年2月28日	64.3%
〃 正職員	令和4年3月1日～令和5年2月28日	77.4%
〃 臨時職員	令和4年3月1日～令和5年2月28日	80.1%