

ひまわり農業協同組合 行動計画

男女ともに全ての職員がその個性と能力を十分に発揮し、活躍できる働きやすい職場環境を整えるため、次のように行動計画を策定する。

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

「女性職員割合に比べて女性管理職割合が低い。(女性管理職の登用)」

- 女性職員のキャリア形成意識の醸成と環境づくり。
- 性別による固定的役割分担意識の見直しと役割分担意識によらない職務分掌。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：管理職に占める女性の割合を10%以上とする。

<取組内容>

「育成支援と女性職員の管理職への登用」

① 管理職を対象に部下育成に関する意識啓発および研修の実施

- ・令和3年6月～：性別による固定的役割分担の現状把握・分析。
管理者向けの研修プログラム検討。
- ・令和3年10月～：管理職に対し部下育成に関する意識啓発と研修の実施。
- ・令和4年4月～：定期的な管理職向け研修の継続実施。

② 女性職員のキャリア形成支援の実施

- ・令和3年6月～：管理職を目指す上での課題の把握・分析。
アンケートの実施による研修ニーズの把握とプログラムの検討。
- ・令和3年10月～：女性管理職へのヒアリングとロールモデルとしての紹介・交流。
- ・令和4年4月～：キャリアアップへの意識啓発と管理職育成キャリア研修の実施。
- ・令和5年4月～：キャリア意識の醸成、管理職養成を目的とした研修の継続実施。

目標2：年次有給休暇の取得率を70%以上とする。

<取組内容>

- ・令和3年4月～：取得状況と取得阻害要因についての調査・把握・分析を実施。
有給休暇取得計画表の活用（見える化）による取得意識向上。
- ・令和3年10月～：有給休暇を取得しやすい職場風土の醸成を管理職へ周知する。
- ・令和4年4月～：年次有給休暇の取得率が低い職員への取得奨励。
部署別取得率の通知等（フィードバック）による取得推進の啓発。

組織における女性職員の活躍促進に向けて

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

『 係長級にある職員に占める女性職員の割合 』 = 38.1%

【 令和3年4月1日現在 】

係長級 職員（男女合計）	97名
係長級 職員（男性）	60名（61.9%）
係長級 職員（女性）	37名（38.1%）

② 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備

『 有給休暇取得率 』

【 令和2年度末 】

(労働者が取得した有給休暇の日数 / 労働者に与えられた有給休暇の日数) × 100

= 70.47%