

ふかや農業協同組合 行動計画

1. 職員が健康で活気のある職場づくりに取り組むため、長時間労働を抑制し、仕事と生活の調和が図れるよう、次のように行動計画を策定する。

◆計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

◆主な課題

1. 全体として付与された年次有給休暇の取得率が低い
2. 男性の育児休業の取得率向上の取り組みが必要

◆目標(職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備)

1. 職員の年次有給休暇取得率(取得日数/付与日数)を年間50%以上にする
2. 職員の一月あたりの平均残業時間を10時間未満にする
3. 男性職員における育児休業の取得率を促進する

◆取組内容 令和7年4月～

- ①「夏期休暇(3日間)」の周知徹底と取得の促進
- ②年次有給休暇にかかる半日単位の取得
- ③週1回以上のノー残業デーの実施

2. 女性がより一層活躍できる環境づくりを推進するため、次のように行動計画を策定する。

◆計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

◆主な課題

1. 女性の活躍を推進する上で、管理職全体に占める女性職員の割合の向上

◆目標(女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供)

管理職全体に占める女性職員の割合を23%以上にする

◆取組内容 令和7年4月～

- ①女性のキャリア形成やワークライフバランスにかかる志向の把握と分析
- ②「女性キャリアアップ研修会」等を通じたキャリアビジョン(自分自身のなりたい姿や将来像)の形成、意識と意欲の向上
- ③育児休業中の職員に対する情報提供やキャリア意識啓発
- ④女性職員にかかる職域の拡大等、多様なキャリアの実現
- ⑤育児休業復帰時の面談による、預入先保育園の把握や通勤手段・本人の希望を踏まえた時短勤務の設定
- ⑥出産・育児等の理由により退職した職員に対する再雇用の促進

【情報公表項目(R7.4.1現在)】

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・職員全体に占める女性労働者の割合
職員： 26.1%、パート職員： 16.8%
- ・管理職(課長補佐相当職)に占める女性職員の割合： 22.7%
- ・男女の賃金の差異
正職員： 81.9%、全従業員： 80.6%、パート職員： 77.2%

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均勤続年数
男性職員： 21.60年、女性職員： 15.97年
- ・職員の年次有給休暇取得率(取得日数/付与日数)： 61.92%
- ・職員の一月あたりの平均残業時間： 6.68時間

③ 育児休業の取得状況(事業年度:令和6年4月1日～令和7年3月31日)

- ・年度末育休取得者数
女性5名、男性:0名
- ・配偶者が出産し、育休を取得した男性労働者数
0名/0名=0.0%
- ・自身が出産し、育休を取得した女性労働者数
5名/5名=100.00%
- ・職場復帰した労働者数
女性:2名、男性:0名