

# 南さつま農業協同組合 行動計画

1. 計画期間 平成28年4月1日 ～ 平成33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がない。

3. 目標

- (1) 新卒、中途女性採用率の向上。(40%)
- (2) 女性管理職の登用。
- (3) 女性が継続して働きやすい職場環境の構築。

4. 取組み内容と実施時期

平成28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。

平成28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。

平成28年4月～女性の意見を反映し、制服の定期的な新調や施設(更衣室、トイレ等)  
の改築、修繕を行いストレスの無い職場環境の構築を実践する。

【情報公表項目】

- ・労働者に占める女性労働者の割合:35.1%(平成30年2月28日現在)
- ・女性管理職比率:7.1%(平成30年2月28日現在:6名)
- ・女性係長職比率:15.1%(平成30年2月28日現在:8名)

# JA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JAとなるため、次のように行動計画を策定する。

## 1. 計画期間

平成30年 4月 1日 ~ 平成35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>

- 平成30年4月～ 出産時における男子職員の特別有給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>

- 平成30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>

- 平成30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。