

次世代育成支援対策推進法に基づく 秋田ふるさと農業協同組合行動計画

事業所として、仕事と生活の調和を図りながら働きやすい雇用環境の整備を行うことによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次世代対策を含め、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 31 年 4 月 1 日～令和 4 年 3 月 31 日
2. 内 容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

- 男性職員・・・計画期間中対象者の7パーセント以上取得
- 女性職員・・・取得率を90%以上

<対策>

●平成31年4月～

- ① 妊娠（配偶者妊娠も含む）を申し出た職員に対し、育児休業等取得推進に向けた情報提供
- ② 男女とも育児休業を取得しやすい職場環境となるよう、管理職に向けた情報発信をする
- ③ 育児休業時の代替要員を確保する
- ④ 復帰後の就業とキャリアアップに向け、休業期間中に各種研修の情報を提供

目標2：職員の労働時間、所定外労働に対する意識改善を図る。

<対策>

●平成31年4月～

- ① 勤怠管理システム導入により労働時間の把握・所定外労働時間の把握を行う
- ② 毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、所定外労働の抑制を図る
- ③ 各事業部門において、所定外労働の原因分析を図り、働き方改革を含め業務の可視化に取り組む
- ④ 年1回管理職を対象に所定外労働削減に向けた労務管理研修を実施

目標3：年次有給休暇の取得のための取組強化

<対策>

●平成 31 年 4 月～

- ① 年次有給休暇管理簿を作成する
- ② 年次有給休暇の取得に向けて働き方改革を含め職員に対し啓発のための情報発信をする
- ③ 各部署において計画的有給休暇取得促進のための取組を開始

目標4：ワークライフバランスを目的とし固定的な役割分担意識是正のための対策を講じる。

<対策>

●平成31年4月～

- ① 人事ローテーションにより、女性の少ない事業部門への女性配置等、職務経験機会の拡大
- ② 職員アンケートの実施（ハラスメント等）

目標5：積極的な人材確保に向けた取り組みを行う。

<対策>

●平成31年4月～

- ① 関係機関、学校との連携により、就業体験機会を提供
- ② インターンシップの受入
- ③ 事業所説明のための高校訪問を実施