

次世代育成支援対策推進法に基づく

島原雲仙農業協同組合 行動計画

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年4月1日 ～ 令和12年3月31日までの5年間

2. 内 容

目標1 計画期間内に育児休業の取得について、次の水準以上とする。
男性職員：1人以上
女性職員：取得率100%

〈対策〉令和7年4月～

- 育児休業制度についての周知を行う。
- 対象となる職員及び所属長へ個別に各種制度の情報を提供し、制度利用を案内する。
 - ・母性健康管理制度、産前産後休暇制度、育児休業制度、育児時間の取得、勤務時間の短縮等
 - ・休業中の社会保険料免除、健康保険の出産手当金、雇用保険の育児休業給付金の申請手続き

目標2 全職員の残業時間を月平均20時間以内とする。

〈対策〉令和7年4月～

- 各部署の業務状況や情報の共有、業務分担の見直し等により業務効率化を図る。
- 残業時間を定期的に調査し、所属長に対して長時間労働削減に向けた啓発を継続的に行う。

目標3 職員の年次有給休暇の取得日数を5日以上、一人当たり平均年間10日以上とする。

〈対策〉令和7年4月～

- 年次有給休暇の取得状況を定期的に調査し、所属長に対して取得促進のための周知を行う。

島原雲仙農業協同組合 行動計画

女性が管理職として活躍でき、性別問わず長く勤められる雇用環境の整備を行うため、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日までの5年間

2. 当組合の課題

管理職に占める女性職員の割合が低い。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 女性管理職を現在の2倍の人数にする。

〈取組内容〉 令和3年4月～

- キャリア意識の醸成を目的として、中堅職員、監督職を対象に外部研修への積極的な参加及び資格取得を推奨する。
- 自己申告制度を活用し、キャリアプランや能力開発への意見等の聴取を行う。

目標2 全職員の残業時間を月平均20時間以内とする。

〈取組内容〉 令和3年4月～

- 各部署の業務状況や情報の共有、業務分担の見直し等により業務効率化を図る。
- 残業時間を定期的に調査し、管理職に対して長時間労働削減に向けた啓発を継続的に行う。

女性の活躍の現状に関する情報公表

令和7年3月現在

①管理職に占める女性労働者の割合	：	2.6%
②採用した労働者に占める女性労働者の割合	：	正職員 45.5%
	：	非正規職員 27.8%
③労働者の一月あたりの平均残業時間	：	正職員 9.5時間
	：	非正規職員 10.1時間
④男女の賃金の差異	：	全労働者 83.7%
	：	正職員 85.3%
	：	非正規職員 80.7%