

JAこばやし 行動計画

職員の働きやすい環境作りに最大限の努力を行い、心身ともに健康で明るい職場生活の実現に努める。その中で、特に女性職員が生涯にわたり働くことに希望の絶えな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： 平成30年4月1日 ～ 平成32年3月31日

2. 当組合の課題

課題1：採用における男女競争倍率に差は見られないが、女性の継続勤務が低く男女の継続勤務年数に差がある。そのために管理職に占める女性の割合が低い。

課題2：近年まで結婚を機に退職する女性職員が多く、婚姻後の就業環境を見直す必要があると考える。

課題3：近年、退職者が増加傾向にあり、業務負担を強いられている職員がいるように感じる。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：有期労働契約職員（無期転換者含む）の正職員への積極的登用を行う。（10月）

目標2：育児休業明け復職職員の就業希望部署への優先人事と、職員研修（9月～11月）の中で、育児中および介護中の職員の就業に理解を求めていく。

目標3：管理職（課長級以上）に占める女性割合を10%以上にしよう努力する。（4月）

目標4：多くの女性の意見を聞き、職場環境に反映させる。（随時）

目標5：業務の見直しを行う。（1～2年内）

4. 取組内容と実施時期

取組1：毎年10月の職員登用人事で、人事評価の高い職員と面談を行い、本人の希望により正職員への積極登用を行う。

取組2：職場復帰前の面談で、要望を最大限反映していく。また、階層別研修（9月～11月）の中で、復職者への理解を求めていく。

取組3：2名～4名の女性管理職を登用していく。（4月）

取組4：研修会後のアンケートや年2回の自主申告、個別面談を行い意見を求め環境改善につなげていく。

職員の相談窓口の設置（職員課）

取組5：企画部署を中心に業務内容と必要人員について協議し、近年のうちに方向性を出す。

●その他

女性の活躍に関する情報公表

採用関係

① 採用した労働者に占める女性労働者の割合（新卒者）

年度	合計			内女性			割合 (%)
	事務職	専門労務職	計	事務職	専門労務職	計	
28	3	1	4	1	0	1	25
29	8	1	9	2	0	2	22
20	7	1	8	3	0	3	38

② 労働者に占める女性労働者の割合

平成30年4月現在

合計			内女性			割合 (%)
事務職	専門労務職	計	事務職	専門労務職	計	
345	167	512	116	51	167	33