

「JA秋田おばこ行動計画」

職員の働き方を見直し、仕事と子育てを両立させることができ、また、男女がともに活躍でき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2年4月1日から令和7年3月31日

2. 内容

目標1：営農指導員に占める女性割合を15%以上とする

＜対策・取組内容＞

- 令和2年10月～求職者に向けた積極的広報を行う
(事業案内等での当組合内で活躍する女性の紹介)
- 令和3年 3月～就職説明会において当組合の女性活躍方針を説明する。
- 令和4年 4月～採用権限のある者に女性を含める。

目標2：年次有給休暇の取得日数を1人あたり平均年間8日以上とする

＜対策・取組内容＞

- 令和2年 4月～各部署において管理職を含む全職員の年次有給休暇の取得計画を策定する。
- 令和3年 4月～業務の見直しを行い、誰が休んでもカバーできる体制をつくる。

目標3：男性職員の育児休業取得者を1名以上とする

＜対策・取組内容＞

- 令和2年 9月～ 育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。
- 令和3年 4月～ 育児休業の取得希望者を対象とした説明会を実施する。

女性の活躍に関する情報公表 (令和5年4月1日現在)

① 管理職に占める女性労働者の割合：22.4%

② 有給休暇取得率：36.2%

③ 男女の賃金の差異

区分	男女の賃金の差異 <small>(男性の賃金に対する女性の賃金の割合)</small>
全労働者	77.9%
正規雇用労働者	82.9%
非正規雇用労働者	89.0%

- ・ 令和4事業年度（令和4年4月1日～令和5年3月31日）
- ・ 正規雇用労働者：正職員が該当
- ・ 非正規雇用労働者：期間従業員、パートが該当
- ・ 賃金：通勤手当等を除く