

JAなすの行動計画

職員がその能力を発揮し、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するため、働きやすい雇用環境の整備を行うとともに、女性が活躍できる雇用環境の整備と、次世代育成支援を行うことを目的とし、次のとおり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

2. 課題

- ①管理職に占める女性の割合が少ない
- ②育児休業、年次有給休暇の取得しやすい環境の整備
- ③所定外労働の削減
- ④次世代の食育教育

3. 目標と取組み時期

目標1：管理職に占める女性割合を20%以上にする。

<対策>

- 令和3年4月～ 公平な人事考課制度評価の研修会（年2回）
- 令和4年1月～ 公平な管理職昇格の検討
- 令和4年度～ 公平な評価により積極的な女性管理職の登用

目標2：育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

<対策>

- 令和3年度～ 育児休業代替要員の確保を職員OB、アグリスタッフからの派遣等で継続的に行う。
- 令和3年度～ 育児休業に関する資料の配布、イントラネットなどによる職員への周知
- 令和3年4月～ 育児休業期間中の職場情報について、広報誌及び職場内報の定期送付により提供する。

目標3：所定外労働を削減するため、終礼の導入と月2回のノー残業デーの実施徹底

<対策>

- 令和2年12月～ 終礼を導入することで、長時間労働を抑制し、職員の健康とワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現を図る。
- 令和3年4月～ 安全衛生委員会からの周知、業務会議及び支店長会議での周知、イントラネットによるノー残業デー当日の実施通知
- 令和3年度～ 実施状況の検証と、改善策の検討

目標4：令和8年3月までに年次有給休暇の取得日数を平均10日以上とする。

<対策>

- 令和3年度～ 勤怠システムによる取得状況の把握・分析
- 令和3年度～ 管理職への定期的な有給休暇取得状況の開示と、休暇取得に向けた労務管理の指示
- 令和3年5月～ 連続休暇の計画的取得の実施を図る。
- 令和3年5月～ イン트라ネット等を通じた周知、啓発の実施

目標5：次世代への食農教育の取り組みを強化する。

<対策>

- 令和3年6月～
次世代を担う子供たちに、食や農業に対する理解や関心を高めてもらうため、親子農業体験の「なっちゃんクラブ」を年間10回程度開催する。