

横浜農業協同組合行動計画

横浜農業協同組合は、従業員がやりがいの持てる風通しの良い職場環境、健康で活気のある職場づくりに取り組むため、長時間労働を抑制し、仕事と生活の調和が図れるよう次のような行動計画を策定する。

1 計画期間 平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間

2 内 容

目標1 所定外労働の削減

〈対 策〉

月2回のノー残業デーの徹底を図る。

特別条項付36協定に捉われず最小限の法定外労働の管理徹底を図る。

- ・ 諸会議や文書を通じて、全従業員を対象に周知・啓発を実施する。
- ・ 組合内従業員向けイントラネット等を活用し周知・啓発を実施する。

目標2 年次有給休暇の取得促進

〈対 策〉

連続5営業日の年休取得を目的とした「年次有給休暇の計画的付与制度」により、効果的な年次有給休暇の取得促進に取り組む。

- ・ 諸会議や文書を通じて、全従業員を対象に周知・啓発を実施する。
- ・ 組合内従業員向けイントラネット等を活用し周知・啓発を実施する。

- 神奈川県家庭教育協力事業者連携事業の協力事業者として、県教育委員会との間で協定書を締結し、上記目標1、2の取り組みについて更なる徹底を図る。

横浜農業協同組合 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のよう
行動計画を策定する。

<1.計画期間>

平成 28 年 4 月 1 日 ~ 平成 32 年 3 月 31 日

<2.定量的目標>

管理職全体に占める女性の割合を 10%以上にする

<3.主な取組内容>

- ① 女性のキャリア形成やワークライフバランスにかかる志向の把握と分析
- ② 「女性キャリアアップ研修会」を通じたキャリアビジョンの形成、意識と意欲の向上
- ③ 育児休暇中のアドバイスやサポートを行う「産休前の個別面談」を実施
- ④ 産前・産後休暇や育児休業中の従業員に対する広報誌等を通じた情報提供
- ⑤ 女性得意先係の登用促進等、職域の拡大による多様なキャリアメイクの実現
- ⑥ ロールモデルとなる人材の選抜・育成と配置

■ 職員全体に占める女性職員の割合

⇒42.47%

■ 監督職(係長相当職)に占める女性職員の割合

⇒24.64%

■ 管理職(課長相当職)に占める女性職員の割合

⇒8.45%

■ 女性のトップの役職

⇒部長