

J A 阿蘇行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境を作ることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするために、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成29年4月1日～平成32年3月31日までの3年間
2. 内容

目標1：平成32年3月までに、子供が生まれる際の父親の休暇の取得促進。

<対策>

- 平成29年4月～ 出生時に取得できる特別有休休暇の活用を促すため、全体職員会議・企画会議等での周知

目標2：男性・女性とも育児休業を取得しやすい環境づくりのための研修会の実施。

<対策>

- 平成29年4月～ 管理職、一般職に対する定期的な職員研修会を定期的の実施する

目標3：平成32年3月までに、年次有休休暇の取得日数を、一人あたり年間10日以上とする。

<対策>

- 平成29年4月～ 年次有休休暇の取得状況の実態調査
- 平成29年4月～ 全体職員会議・企画会議やチラシ等を活用した職員への周知・啓発の実施
- 平成29年4月～ 管理職を対象とした研修の実施

J A 阿蘇女性活躍推進行動計画

最終更新日【2018年10月24日】

女性職員が能力を高め継続就業できる職場環境を作り、女性の職場生活における活躍の推進を行うために、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成28年4月1日～平成33年3月31日までの5年間

2. J A 阿蘇の課題

職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土が整っておらず、能力発揮やキャリア形成が困難

- ・採用女性割合の水準は一定に達しており、継続勤続年数の男女差も少ないが、管理職に占める女性の割合が低い。
- ・女性活躍推進に向けての取り組みが確立していない。

3. 目標

管理職に占める女性割合を15%以上にする。

(平成30年10月1日現在)

管理職74名の内 女性8名 10.8%)

4. 取組内容

女性監督者を対象としたマネジメント・キャリアアップ研修会への参加。
ハラスメントの無い職場環境の構築