

東濃農業共済事務組合 女性職員活躍推進行動計画

【 第1期計画 平成28年度～平成32年度】

平成28年3月

東濃農業共済事務組合

○東濃農業共済事務組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月 31 日

東濃農業共済事務組合 管理者 青山 節児

東濃農業共済事務組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「法」という。）第 15 条に基づき、東濃農業共済事務組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

東濃農業共済事務組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、特定事業主行動計画実施委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第 15 条第 3 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、総務課において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次の通り目標を設定する。

なお、この目標は、総務課において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

- (1) 平成 33 年度までに、採用者の女性割合を、平成 26 年度の実績（0 名）から引き上げ、1 名以上にする。
- (2) 平成 33 年度までに、子育てしやすい職場環境を目指し、子の看護休暇や育児休暇を取得する職員の割合を、平成 26 年度の実績（0 %）以上にする。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、総務課において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

- (1) 平成26年度から、職員採用試験を計画的に実施することにより、採用の機会を増やし、女性職員の採用を目指す。
- (2) 平成28年度から、子の看護休暇や育児休暇取得の促進に向けて、年度替わりのタイミングに合わせて管理者から全職員向けの文書を通知し、周知を図る。