

# JAあいち海部 一般事業主行動計画

令和3年4月1日

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、職員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境をつくることによって、すべての職員が十分に能力を発揮できる雇用環境づくりを行うために、次のように行動計画を策定する。

## 1. 計画期間

令和3年4月1日～令和8年3月31日までの5年間

## 2. 目 標

- ①年次有給休暇10日以上を取得率を60%めざす。
- ②若者のインターンシップの受入を行う。

### 取組内容と実施時期

【取組1】安全衛生委員会等での管理職及び職員への周知を図る。

令和3年4月～ 四半期を目途に、取得状況を確認し、進んでいない場合は休暇取得を促す。

【取組2】大学生へのインターンシップの充実を図る。

令和3年4月～ 大学生を対象としたインターンシップを複数回開催する。

「女性活躍推進法」に基づき、女性の活躍と個性・能力を十分に発揮し活躍できる環境を整備するため、次のように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日までの5年間

## 2. 目 標

- ①将来の管理職候補である指導的地位（調査役以上）に占める女性比率を10%以上にする。
- ②女性職員の育児休業取得100%を維持するとともに、男性職員は配偶者の出産時に休暇が取得できる環境を整備する。

## 取組内容と実施時期

【取組1】女性職員のキャリア育成研修等を実施する。

- 令和3年4月～
- ・外部研修等へ積極的に参加できるよう教育研修体系を整備し、外部交流等での幅広い知識と経験を積ませる。
  - ・女性職員の将来のキャリアプランを上司と面談し、中長期的な視点での育成を行う。また男性職員同様、営業職や経済事業に積極的に配置し、性差なく仕事・役割を与えることや経験を積ませ女性職員が幅広く活躍できる場を提供する。

【取組2】男性職員が配偶者の出産時に取得できる特別休暇制度を策定する。

令和3年4月～ 配偶者出産時の年次有給休暇の取得状況の調査や職員組合との協議を行う。

令和4年4月～ 男性職員が配偶者の出産時に取得できる特別休暇制度を策定する。

### 女性の活躍の現状に関する情報公表

令和3年4月現在

- ①女性職員管理職(調査役以上)割合:正職員全体 7.7%
- ②産休・育休の取得率: 100% (女性職員)
- ③採用した労働者に占める女性労働者の割合: 44.0%
- ④男女の平均継続勤務年数の差異: 6.7年

## 男女の賃金の差異の公表

全労働者	79.0%
正職員	67.4%
臨時雇用者	86.9%

対象期間:令和4年度

賃 金:基本給・超過労働に対する報酬、賞与を含み退職手当、通勤手当を除く

正 職 員:総合職・専門職

臨時雇用者:契約職員・再雇用者・パートを含み、派遣を除く

差異についての補足

### 【正職員】

正職員のうち、もっとも差異が生じている管理職の差異は、7.2%である。また、職群(総合職・専門職)のよる賞与の差異も生じる。

管理職への女性登用を計画的に推進していく。

### 【臨時雇用者】

女性よりも男性に相対的に賃金が高い臨時雇用者が多いため、格差が生じていると考える。