

山口県漁業協同組合行動計画

当組合では、スキルアップ制度（キャリア形成支援）の推進を重要な経営戦略の一つと位置づけ、性別・年齢等に関係なく、多様な人材が個性を活かし活躍することで、新たな価値や競争力を生み出し続ける会社となることを目指して取り組んでまいります。

1. 計画期間 令和3年4月1日から令和8年3月31日

2. 当組合の課題

課題1 : 男女の継続勤務年数に大きな差はないにもかかわらず、管理職に占める女性割合10%程度と低い

課題2 : 年次有給休暇取得率が30%程度と低い

3. 目標

目標1 : 管理職（課長代理以上）に占める女性割合を10%から15%にする。

目標2 : 職員が職業生活と家庭生活との両立を果し、生き活きと働ける職場環境整備のため、年次有給休暇取得率を30%から50%にする。

4. 取組内容と実施時期

目標1 : 管理職（課長代理以上）に占める女性割合を10%から15%にする。

<取組内容>

①令和3年10月～

総務部にて女性が少ない部署を洗い出しする。

②令和4年4月～

当該部署における、女性を配属するうえでの課題点を分析する。

③令和4年10月～

課題の解決に向け、当該部署にヒアリングを実施する。

④令和5年4月～

ヒアリングをもとに改善等なすべき措置を立案する。

⑤令和6年4月～

検討した内容について実現のための方針を立てる。

⑥令和7年4月～

当該方針に基づき、新たな配属計画を作成。

⑦令和8年1月～

計画した施策について実現を目指す。

目標2： 職員が職業生活と家庭生活との両立を果し、生き生きと働ける職場環境整備のため、年次有給休暇取得率を30%から50%にする。

<取組内容>

- ①令和3年10月～
総務部にて年次有給休暇取得率の低い部署及び職種において、年次有給休暇取得するうえで、何が支障となっているかをヒアリングする。
- ②令和4年4月～
総務部においてヒアリング結果を検証し、当該部門・職種においての課題の洗い出しを行う。
- ③令和4年10月～
総務部において、洗い出した課題についての分析及び解決のための施策検討を行う。
- ④令和5年4月～
半年ごとに当該部門へのヒアリングを行い施策の検証を行う。
- ⑤令和6年4月～
管理職が率先して年次有給休暇を取得することで一般職員が年次有給休暇取得しやすい環境を整備する。
- ⑥令和7年4月～
年次有給休暇取得率の低い職員に対して、総務部および所属長との協議の上、当該職員との面談を行う。