

## JATAFFにおける一般事業主行動計画

公益社団法人農林水産・食品産業技術振興協会（JATAFF）（以下「当協会」という。）は、多様な人材の活用を推進するため、昨年11月1日から労働契約法（平成25年4月1日施行）及び育児・介護休業法（平成29年1月1日、平成29年10月1日施行）の改正に伴い、職員就業規程及び契約職員就業規程並びに同細則、育児・介護休業等に関する内規を一部改正し、無期労働契約への転換、介護休業の分割取得、介護のための所定労働時間の短縮、子の看護休暇の取得単位の柔軟化、マタハラ・パタハラなどの防止等の措置を整備してきました。また、当協会の育児・介護休業等に関する取扱いは、各種規程等で分散規定していたため、非常に分かりづらく、一部規定内容等に重複や齟齬が見受けられたことから、本年4月1日から育児・介護休業等に関する規程を新設し、育児・介護休業等に関する取扱いを一元化するとともに、職員と契約職員の取扱いも同一にするなど、生き生きと働ける職場環境を整え、多様な人材が活躍できる各種制度を導入してきました。

一方、当協会では、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法における事業主行動計画については、それぞれ労働者が300人以下または100人以下の民間事業主については努力義務であったことから策定しておりませんでした。しかしながら、今後、女性の職業生活における活躍の推進や職員が仕事と子育てを両立し、持てる力を十分に発揮して業務に取り組むことができるよう、当協会においても「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第8条及び「次世代育成支援対策推進法」第12条に基づき、下記のとおり一般事業主行動計画を策定することとしました。

### ●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第8条に基づく一般事業主行動計画

#### I. 計画期間

2018年10月1日から2021年3月31日までの2年6ヶ月間

#### II. 課題

（女性の採用）

1. 当協会の財政事情等から、正職員の採用は直近3事業年度無いが、契約職員で社会人経験者等を直近3事業年度で8名採用している中、男性採用者に比較して女性採用者の比率が極めて低い（12.5%）、今後は積極的に女性職員の採用を行う必要がある。

（正職員の比率）

2. 当協会の財政事情等から、正職員の割合が極めて低いため（2018年4月現在12.5%）、有期契約職員から無期契約職員への転換を積極的に進める。

（女性職員の登用）

3. 当協会の管理職に占める女性労働者の割合は28.6%（2018年4月現在）であり、労働者に占める女性労働者の割合（2018年4月現在40%）と比較すると若干少ない状況であり、女性登用を進める必要がある。

#### III. 数値目標

1. 常勤職員（パート、派遣職員を除く。）の採用者総数に対する女性割合の数値目標を30%以上とする。少なくとも、パート、派遣職員を加えた採用者総数に対する女性割合の数値目標は2017年度実績ベース（33%）は維持する。
2. 職場風土の醸成を進め、有期契約職員から無期契約職員への転換を積極的に進め、正職員を含めた無期労働契約職員の比率を常勤職員の30%以上とする。また、労働者に占める女性の割合を

2018年4月現在の40%を維持する。

3. 組織の男女構成を踏まえ、女性職員の登用を進める。管理的職位以上（課長以上）における2021年3月末の女性割合の目標を30%にする。

#### IV. 取組内容

1. 採用における女性比率の向上と職員構成における女性比率の向上（2019年4月～）  
定期的に検証を行うことにより、役員を含めた幹部職員の意識改革を図り、女性活躍推進に向けた採用選考の運用の改善を行う。
2. キャリア形成支援（2018年10月～）  
職員のキャリアアップを応援するため、職場研修や外部機関で実施しているキャリア研修等へ積極的に参加させる。
3. 仕事と生活の調和（2018年10月～）
  - (1) 妊娠中・出産後における配慮と育児休業を取得しやすい環境づくりや、内部情報共有システム等を通じ、育児・介護支援のための休業・休暇制度等に関する職員への情報提供を行う。子供が生まれる予定の男女対象者へ個別に育児に係る制度を周知するとともに、業務又は業務分担の見直しを行い、制度を利用しやすい職場風土を醸成する。
  - (2) 育児・介護のための時差出勤制度の活用等柔軟な働き方に関する勤務形態について周知・徹底する。
  - (3) 外部機関で実施している育児・介護等をテーマとするワーク・ライフ・バランスセミナー等に積極的に参加させる。
  - (4) 毎月時間外労働時間を集計し、管理者へ伝え、部下の時間外労働の実態について常に把握し、超過勤務縮減や業務改善等のマネジメントの徹底を図る。また、年次有給休暇の取得が少ない職員については、職員の希望を聞き、希望を踏まえて時季を指定して最低でも年5日の年次有給休暇を取得させる。

### ●「次世代育成支援対策推進法」第12条に基づく一般事業主行動計画

#### I. 計画期間

2018年10月1日から2021年3月31日までの2年6ヶ月間

#### II. 内容

目標1：育児支援のための休業・休暇制度等について、計画期間中に対象となる職員が100%取得することを目指す。

-----  
対策：2018年10月～新たに育児・介護休業等各種制度について独自パンフレットを作成し、内部情報共有システム等を通じ、制度の周知や情報提供及び相談体制の整備を図る。

目標2：超過勤務を削減するための取組、年次有給休暇を取得しやすくする取組を実施。

-----  
対策：2018年10月～毎月前月分の時間外労働時間を集計し、各管理者へ伝え、部下の時間外労働の実態について常に把握し、超過勤務縮減や業務改善等のマネジメントの徹底を図る。

2019年4月～職員の希望を聞き、希望を踏まえて時季を指定して最低でも年5日の年次有給休暇を取得させる。