

## 秋田ふるさと農業協同組合 行動計画

事業所として次世代育成支援対策に取り組み、職員が仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や子育てをしていない職員をも含めた多様な労働条件の整備に取り組み、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにする為の行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 23 年 4 月 1 日 ~ 平成 26 年 3 月 31 日

### 2. 内 容

目標 1 妊娠中及び出産後の労働者に対して、制度を積極的に周知するとともに情報の提供、相談体制の整備等を実施する。

#### < 対策 >

・平成 23 年 4 月 ~ 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業の制度、手続き等について説明を行う。  
職場における分煙対策等の徹底など、健康管理に配慮した措置等を講ずる。  
管理職に対して母性健康管理に関する制度の周知を図り、相談体制を整備する。

目標 2 ワーク・ライフバランスの必要性や固定的な性別役割分担意識是正のための意識啓発を実施する。

#### < 対策 >

・平成 23 年 4 月 ~ 管理職を含めた労働者全てを対象に、情報提供、研修等を実施する。  
父親となる労働者について、父親の子育て参加の必要性や固定的な性別役割分担意識是正のための意識啓発を実施する。

目標 3 男性も育児休業を取得できることや、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項について、労働者に周知する。

#### < 対策 >

・平成 23 年 4 月 ~ 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準以上とする。  
男性職員……平成 23 年度以降、年に 1 人以上取得すること。  
女性職員……取得率を 85% 以上とすること。  
育児休業等に関する資料を作成し、制度の周知を図る。特に男性職員の育児休業等の取得推進について周知を図るとともに特別休暇（配偶者出産休暇）取得を促進する。  
育児休業 Q & A 等を作成し、育児休業の取得手続きや賃金、昇進等の取り扱いについて説明を行う。  
管理職に対する研修等を実施し、男性も育児休業を取得しやすい職場環境となるよう、管理職の理解を深める。  
育児休業を取得しやすくするため、代替要員を確保する。

目標 4 育児休業をしている労働者が職場復帰しやすい環境整備を促進する。

< 対策 >

- ・平成 23 年 4 月 ~ 育児休業後に職員が円滑に職場復帰できるよう、休業中の職員に対して情報提供として毎月 1 回広報誌や資料を送付する。  
希望する労働者に対して、職場復帰直前直後研修会を実施する。

目標 5 育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働、深夜業の制限等、諸制度について労働者に積極的に周知する。

< 対策 >

- ・平成 23 年 4 月 ~ 研修や内部広報等で情報提供する。

目標 6 所定外労働に対する意識改善を行い、所定外労働の削減を実施する。

< 対策 >

- ・平成 23 年 4 月 ~ 内部広報等による残業に対する意識改善を図る。  
毎週水曜日を「ノー残業デー」として完全実施する。  
所定外労働の原因分析を図り、働き方の見直しなどに総合的に取り組む。  
業務の実態に即してフレックスタイム制度や変形労働時間制度を導入する。

目標 7 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇い入れ又は職業訓練の推進を行う。

< 対策 >

- ・平成 23 年 4 月 ~ 在学中の学生等を対象に、実習、見学の受け入れ体制を検討する。  
就職を希望する若年者等を試行的に雇用し、若年者の安定就労、自立した生活の推進を図る。