

## J A T A F Fにおける一般事業主行動計画の令和元年度までの取組状況について

### 1. 男女共同参画行動計画(2018年10月1日から2021年3月31日までの2年6ヶ月間)

#### 【数値目標】

- ① 女性採用比率30%以上。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。
- ② 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。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。
- ③ 管理的職位以上(課長以上)における2021年3月末の女性割合を30%にする。

#### 【取組・達成状況】

- ① 2018年度以降の採用者(2020.4.1付けを含む。)は、有期契約職員で12名(男性)を採用し、目標を大幅に下回った。当協会の財政事情は、国・国立研究開発法人等からの受託状況等によって、毎年大きく影響を受ける。(以下「当協会の財政事情等」という。)この2年間においても、当協会の財政事情等から農林水産・食品産業に精通した専門分野の社会人経験者等を有期契約職員で採用しており、女性の応募者が無かったことが主な要因である。また、派遣職員で3名(女性)の採用があり、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20.0%であり、目標を若干下回った。
- ② 2018年度以降7名の有期契約職員(女性6、男性1名)から、無期雇用契約転換申込書の提出があり、無期契約職員へ転換した。2020年4月現在、正職員を含めた無期労働契約職員の比率は、常勤職員の29.4%であり、目標を概ね満たした。また、労働者に占める女性の割合は30.5%で目標を若干下回った。その要因は①と同様である。
- ③ 2018年度以降に管理的職位以上(課長以上)の異動はなく、2020年4月現在の女性割合は28.6%であり、目標を概ね満たした。

#### 【その他の取組】

- ① 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。
- ② 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。

#### 【取組・達成状況】

- ① 職員のキャリアアップを応援するため、理事長自ら講師となり、2018年10月下旬に「我が国の農業・食品産業の動向とJATAFFの役割」と題し、2回の開催で職員全員が受講した。  
また、同年11月に社会的使命及びミッション策定委員会を設置し、JATAFFのミッションを策定し、職員一人一人のモチベーション向上に努めた。更に、当協会や外部機関で実施している各種セミナー、講演会及びキャリア研修等に職員を積極的に派遣した。

#### ②(1) 次世代育成支援行動計画で記載するため省略

- (2) 育児のための時差出勤の制度を活用している者は1名いたが、新たに介護のための時差出勤の制度を活用した者が2名おり、合わせて3名の者が時差出勤制度を活用している。(他に、新型コロナウイルスの感染防止対策で時差出勤制度を活用している者は2名いる。)  
なお、新型コロナウイルスの感染防止対策の一環で、テレワーク勤務も導入した。

- (3) 東京都が主催した「女性の活躍推進加速化研修」に2名の者を派遣した。  
また、1名の女性職員が、明治大学が実施した履修証明プログラム「女性のためのスマートキャリアプログラム」に入学・修了するとともに、3級ファイナンシャル・プランニング検定にも合格した。

#### (4) 次世代育成支援行動計画で記載するため省略

## 2. 次世代育成支援行動計画(2018年10月1日から2021年3月31日までの2年6ヶ月間)

### 【数値目標】

- 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。

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。

- 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。。

### 【取組・達成状況】

- ① 2018.11.1 育児・介護休業等各種制度について「JATAFFの両立支援制度の概要」と題する独自パンフレットを作成し、当協会ホームページを通じて外部公表すると共に、当協会内部情報共有システム(パブリック)を通じて職員周知を行った。  
また、同日「ハラスメントの防止及び対策等に関する規程」、「ハラスメントの防止及び排除のた

めの措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための指針」を制定し、職員周知を行い、相談体制の整備を図った。

これにより、当協会では今まで活用されていなかった、子の看護のための休暇、介護のための時差出勤制度、介護休暇が新たに活用された。

- ② 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った。

また、2019.4.1 に職員就業規程等を一部改正し、年 10 日以上の年次有給休暇が付与される職員等に対して、年次有給休暇を付与した日から 1 年以内に、そのうち 5 日について、時季を指定して取得させ、全員が 5 日以上取得した。

参考データ

●職員数の推移

(人)

区分	性別	27.3.31	H 27 年度			28.4.1	H 28 年度			29.4.1	H 29 年度			30.4.1
		在職者数	退職者数	採用者数	在職者数	退職者数	採用者数	在職者数	退職者数	採用者数	在職者数			
正職員	女性	2			2			2			2			
	男性	1			1			1			1			
	合計	3			3			3			3			
	女性比率	67 %			67 %			67 %			67 %			
契約職員	女性	10	1		9	2	1	8	1		7			
	男性	24		3	27	7	2	22	10	2	14			
	合計	34	1	3	36	9	3	30	11	2	21			
	女性比率	29 %	100 %	0 %	25 %	22 %	33 %	27 %	9 %	0 %	33 %			
パート職員	女性	5		1	6	6								
	男性													
	合計	5		1	6	6								
	女性比率	100 %		100 %	100 %	100 %								
派遣職員	女性	1	1	3	3	2	1	2	2	1	1			
	男性													
	合計	1	1	3	3	2	1	2	2	1	1			
	女性比率	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %			
合計	女性	18	2	4	20	10	2	12	3	1	10			
	男性	25		3	28	7	2	23	10	2	15			
	合計	43	2	7	48	17	4	35	13	3	25			
	女性比率	42 %	100 %	57 %	42 %	59 %	50 %	34 %	23 %	33 %	40 %			

※役員は除き、使用人兼務役員は含む。 ※ 28 年度契約職員女性採用者はパート職からの転換

●職員数の推移

(人)

区分	性別	2018.4.1	2018 年度			2019.4.1	2019 年度			2020.4.1	2020 年度			2021.4.1
		在職者数	退職者数	採用者数	在職者数	退職者数	採用者数	在職者数	退職者数	採用者数	在職者数			
正職員	女性	2			2			2						
	男性	1			1			1						
	合計	3			3			3						
	女性比率	67 %			67 %			67 %						
無期契約職員	女性			6	6			6						
	男性						1	1						
	合計			6	6		1	7						
	女性比率			100 %	100 %		0 %	86 %						
有期契約職員	女性	7	6		1			1						
	男性	14	1	2	15	1,1	10	23						
	合計	21	7	2	16	2	10	24						
	女性比率	33 %	86 %	0 %	6 %	0 %	0 %	4 %						
派遣職員	女性	1	1	1	1	1	2	2						
	男性													
	合計	1	1	1	1	1	2	2						
	女性比率	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %						
合計	女性	10	7	7	10	1	2	11						
	男性	15	1	2	16	2	11	25						
	合計	25	8	9	26	3	13	36						
	女性比率	40 %	88 %	78 %	38 %	33 %	15 %	31 %						

※朱書きの数字は、有期契約職員から無期契約職員への転換者

●平均勤続年数（2020.3.31 現在）

区分	性別	勤続年数
正職員	女性	28.63
	男性	20.0
	合計	25.75

区分	性別	勤続年数
無期契約職員	女性	7.71
	男性	5.50
	合計	7.39

区分	性別	勤続年数
有期契約職員	女性	6.92
	男性	4.74
	合計	4.88

(年)

区分	性別	勤続年数
派遣職員	女性	1.9
	男性	
	合計	1.9

区分	性別	勤続年数
合計	女性	10.38
	男性	5.74
	合計	7.63

●両立支援制度の取得状況（2019 年度）

※朱書きは行動計画策定以降の新規取得者

	男性	女性	合計
育児休業	該当者なし	該当者なし	該当者なし
妻の出産に伴う特別休暇	該当者なし		該当者なし
子の看護のための特別休暇	—	無期契約職員 1名 2日	1名
介護休業	—	—	—
介護休暇	無期契約職員 1名 5日	無期契約職員 1名 5日	2名
育児のための時差出勤の制度	—	無期契約職員 1名	1名
介護のための時差出勤の制度	有期契約職員 2名	—	2名

●平均残業時間数（2019 年度）

(時間)

区部	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均
職員	0.8	5.0	7.5	12.0	2.5	8.3	15.5	18.8	13.5	3.0	13.8	35.5	136.0	11.3
無期契約職員	1.7	0.8	3.7	4.2	2.8	3.7	6.1	9.9	2.7	1.7	4.1	12.0	53.2	4.4
有期契約職員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.7	4.4	3.4	2.5	1.2	3.7	16.7	1.4
合計	0.6	0.8	2.1	2.7	1.2	2.7	4.1	7.8	4.3	2.3	3.5	10.0	42.1	3.5

※平均残業時間数＝各月の対象労働者（管理職 7名除く）の総残業時間数の合計÷対象労働者数

●有給休暇取得平均日数（2019 年度）

(日)

区分	使用日数	区分	使用日数	区分	使用日数	区分	使用日数
正職員	12.2	無期契約職員	15.3	有期契約職員	11.6	合計	12.8

●管理職に占める女性の割合（2020.4.1 現在）

区分	管理職数	うち女性	比率 (%)
正職員	1	1	100
無期契約職員	1	1	100
有期契約職員	5		0
計	7	2	28.6