

JATAFFにおける第3期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、平成29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、職員就業規程等規程類を一部改正し、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、平成30年4月1日に育児・介護休業等に関する規程を新設し、それまで職員と契約職員とで、育児・介護休業等に関する取扱いに差があったものを一元化するとともに、平成30年10月1日に「一般事業主行動計画」を策定し、女性の採用、女性職員の管理職への登用、キャリア形成の支援、残業時間の縮減・上制限の設定、有休休暇の取得義務化、多様な働き方の制度創設等に取組んできました。

更に、令和3年4月1日付で、働き方改革関連法（平成30年6月29日可決、成立され、同年7月6日公布、平成31年4月1日から順次施行）への対応として、「同一労働同一賃金」の観点から、無期契約職員から正職員への転換（採用）、契約職員への新たな諸手当の支給及び安全衛生業務の取組み強化等多くの課題に取り組んできました。

今後も、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よう、「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、下記のとおり第3期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

令和6年5月1日から令和9年3月31日までの2年11ヶ月間

II. 課題

（女性の採用）

1. 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によって、職員の配置等も含め、協会の組織体制に大きく影響を受ける年もある。（以下「当協会の財政事情等」という。）

そのため、直近3事業年度において正職員の採用はしていない。主な人員配置としては、契約職員で社会人経験者等を23名配置しているが、女性の応募者が少ないことから男性採用者と比較して女性採用者の比率が第2期開始時の5.3%から13%に改善したもののいまだ低い状況にある。その他に派遣職員の雇用を行っているが、新事業対応のため令和5年度（令和6年4月1日付けを含む）において5名の雇用を行い、うち4名は女性を採用した。

今後、正職員の採用や派遣職員の雇用にあたっては、女性職員の採用を積極的に行うとともに、契約職員の社会人経験者を採用する際にも、女性応募者が増えるような取組みを強化する必要がある。

（女性職員の登用）

2. 当協会の管理職に占める女性労働者の割合は25%（令和6年4月現在）であり、当協会と同種の産業平均値（12.7%）と比較して優秀な状況にあるが、今後とも、同程度を維持できるよう、女性登用を進める必要がある。

（労働者に占める女性労働者の割合）

3. 当協会の労働者に占める女性労働者の割合は39.4%（令和6年4月現在）であるが、当協会の財政事情等で大きく変更する年もある。当協会と同種の産業平均値（29.5%）と比較して優秀な状況にあるが、今後とも、同程度を維持できるよう、適切な採用（雇用）計画等に努める。

III. 数値目標

1. 正職員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。また、社会人経験者等を契約職員で採用する場合であっても、女性応募者が増えるような取組みを強化し、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、第2期一般事業主行動計画の実績ベース（28.0%）を維持する。

2. 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）における令和9年3月末数値目標は、令和6年4月現在の比率（25%）を維持する。
3. 当協会の財政事情等特殊な事情があったとしても、労働者に占める女性の割合を令和6年4月現在の比率（39.4%）を維持する。

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
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
職員のキャリアアップを応援するため、男性職員も含め、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。また、業務に必要な資格取得に対して、受験に要する時間の職務専念義務の免除、受験料の全部又は一部負担等支援制度を創設する。
3. 仕事と生活の調和
 - (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) 安全衛生推進者を専任し事業場の安全衛生管理等を担当させ、安全衛生に関する教育等の機会を設けるなど安全衛生に対する取り組みを強化する。
 - (5) 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。なお、ゴールデンウィークや夏期休暇等の際に、年次休暇を活用して長期休暇を取得できるよう取り組みを強化する。

● 「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

令和6年5月1日から令和9年3月31日までの2年11ヶ月間

II. 内容

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

対策：育児・介護休業等各種制度について、法令等の改正に速やかに対応し、規程等の改正を行うとともに独自パンフレットを更新し、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：適正な勤務管理と業務の標準化の取組、年次有給休暇を取得しやすくする取組を実施。

対策：新事業の本格化に伴いやむを得ない時間外勤務が発生する可能性があるが、管理職が適正な勤務管理を行い、特定個人に業務が集中しないよう平準化に努める。毎月前月分の時間外労働時間を集計し、各管理者に伝え、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、職員の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。ゴールデンウィークや夏期休暇等の際に、年次休暇を活用して長期休暇を取得できるよう取り組みを強化する。