

# 一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍法）

全ての職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

## (1) 行動計画の期間

令和3年10月1日～令和6年9月30日(3年間)

## (2) 行動計画の内容

- ・目標1 年次有給休暇の取得日数を増やし、特に正職員については、現行より10%増やす。
- ・目標2 引き続き、労働時間の客観的かつ的確な把握に努め、労働生産性を高めつつ、現行より10%労働時間の削減を図る。
- ・目標3 男性の育児休業取得の促進やテレワーク等の柔軟な働き方のための条件整備を進める。

## (3) 目標達成のための対策およびその実施時期

### 【数値目標】「トリプル10」の達成

(括弧内は現状等)

- ・① 年次有給休暇の取得率10%アップ
  - ・正職員で取得率目標を56%とする＝令和2年度実績46.4%（令和2年度の同業種平均54.2%）
- ・② 総労働時間の10%削減
  - ・正職員で年間総労働時間を10%削減する（＝平成30～令和2年度の実績（3か年平均）2059時間（令和2年度5人以上規模事業所は1884時間））
  - ・契約職員等も同じく10%削減する（＝同1550時間）
- ・③ 所定外労働時間の10%削減
  - ・正職員で年間所定外総労働時間を10%削減する（＝平成30～令和2年度の実績（3か年平均）353時間（令和2年度5人以上規模事業所は110時間で3.2倍））
  - ・契約職員等も同じく10%削減する（＝同145時間で3か年間変わらず）

### 【重点対策】

- ・①上記「数値目標 トリプル10」に掲げた働き方の見直しに向けた取り組み
- ・②男性の育児休業取得の促進やテレワーク等の柔軟な働き方のための条件整備
- ・③次期管理職者に対する管理能力向上に向けた取り組み
- ・④若手職員のキャリアイメージ形成に向けた取り組み
- ・⑤管理職の管理能力向上やシニア層のキャリア支援に向けた取り組み

- ・⑥時間あたりの労働生産性重視など新たな人事評価の導入

## 【具体的対策】

- ・①業務の年間計画やこれまでの状況・課題等を踏まえ、従業員本人、所属上長、総務部の3者が連携して取組を進める。
- ・従業員本人：①業務の年間計画等を踏まえ、年休の計画的取得を年度初め、各四半期の初め等に計画・見直しし、年次有給休暇の取得を進め、心身の健康確保に努める
- ・所属上長：①部下の健康状態や年次有給休暇の取得状況を適宜把握し、疲労感があつたり年休取得の少ない部下には、面談や業務の確認等を通じ、場合によっては業務の調整を含め、年休の取得を促す
- ・総務部（人事）：①年次有給休暇の取得状況を月別、四半期別に管理。年間最低5日間の計画取得を念頭に、取得の少ない従業員には、所属上長を通じ働きかけを行う
- ・② 従業員に対する情報提供や協議・意見交換等を踏まえつつ、関連規定の整備を進める。
- ・③ 研修の目的や期待される効果等を明らかにするとともに、研修受講やキャリア開発等に対する相談・支援体制を整備し、あわせて従業員のビジネススキルや目標等の可視化を図り、公正な人事評価・考課制度導入に向け、検討を進める。

- ・令和3年10月18日  
一般社団法人全国農業会議所