

ゆうき青森農業協同組合 行動計画と情報公表

女性が管理職として活躍できる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. 計画期間：平成29年4月1日 ～ 平成33年3月31日

2. 当JAの課題

課題1：在職職員における男女の割合が男性に偏っているが、直近5年の採用における男女競争倍率に大きな差は見られない。また、男女の勤続年数に大きな差は見られない。しかし、管理職に占める女性の割合が低い。

課題2：管理職を目指す女性が少ない。

3. 目標

管理・監督職(係長級以上)に占める女性割合を30%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：これまで女性職員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する。

- 平成29年7月～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを始める。
- 平成29年8月～ 女性があまり配属されてこなかった部署に配属する上での課題点を分析。
- 平成29年10月～ 配属する上での必要な資格を洗い出し、資格取得希望者を募り、取得計画を策定する。
- 平成30年1月～ 対象となる女性職員へのきめ細やかなヒアリングを実施。
- 平成30年4月～ 資格取得希望者に対し研修および資格取得試験の参加を促す。
- 平成31年4月～ 実際に配属を段階的に実施。
- 平成32年2月～ 実際に配属先の実務の中での課題点等をヒアリングし、解決策を見出す。
- 平成32年4月～ 定期的なフォローアップを実施するとともに、専門分野の知識を深めるため、積極的に研修等の参加を促す。

取組2：女性職員の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリングをする。

- 平成29年7月～ 男女公正な評価基準となっているか、上司等にヒアリングする。
- 平成29年9月～ ヒアリングの内容を検証し、職員に対する評価基準を統一するために、評価者(課長等)で検討する。また、対象となる男女職員に対して管理職育成に向けての研修プログラムを計画・提案する。
- 平成30年4月～ 対象となる男女職員に対して管理職育成に向けた研修プログラムを実施。また、統一された評価基準による評価と課題を検証。

改正女性活躍推進法にかかる情報公開

1. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合

令和2年(2020年)採用実績 73%(採用26名 うち男7名 女19名)

2. 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異

令和2年(2020年)11月末現在 3.1年(男12.0年 女8.9年)