

秋田しんせい農業協同組合行動計画

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 2019年 4月 1日 ～ 2024年 3月31日

2. 当JAの課題

課題1：採用における男女比率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。(21.8%) ※管理職96名に対し、女性管理者21名。

課題2：管理職を目指す女性が少ない。

3. 目標

管理職（課長級以上）に占める女性割合を25%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組：1 人事考課基準について見直しを図る。

- 2020年 3月～ 現在の人事考課について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な昇進基準となっているかを精査し必要に応じて新しい考課基準を検討する。
- 2021年 4月～ 新しい考課基準について試行開始。課題を検証する。
- 2022年 4月～ 新しい考課基準に基づく考課を本格実施

取組：2 女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

- 2020年10月～ 研修プログラムの検討
- 2021年10月～ 研修プログラムの決定
- 2022年 4月～ 管理職育成キャリア研修会（仮称）を実施
- 2023年 4月～ 管理職を対象とした研修を実施する。

取組：3 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。

- 2019年 6月～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを始める。
- 2020年10月～ 女性があまり配属されてこなかった部署に女性を配属するうえでの課題点を分析
- 2021年 4月～ 対象となり得る女性職員や職員採用時にその部署について打診する。
- 2022年 4月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施