

女性活躍推進法 行動計画書

みやぎ登米農業協同組合

女性の就業生活における活躍の推進に取り組むため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和3年4月1日～令和8年3月31日

2. 本組合の課題

- (1)性別に応じた人員配置が慣例化しており女性の配置が少ない部門・職種がある
(JA 男女比男 56%、女 43% 最高生活福祉部 67% 最低農機自燃部 18%)
- (2)採用における男女別競争倍率、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国の求める基準を下回っている。(17.7%)

3. 目標と取組み内容

(1) 男性労働者に偏重している職種への女性労働者の配置割合30%以上を目指す。

男性労働者中心であった職種へ女性労働者の配置を拡大し、配置拡大に伴い多様な業務経験の蓄積を図る。

- 令和3年4月～ 女性が少ない部署に女性を配属する上での課題点を分析
- 令和3年5月～ 女性が満たしにくい配置基準や女性に関する性別的役割分担意識の見直しをすすめる。
- 令和3年6月～ 女性が少ない部門・職種において、ロールモデルとなる人材を育成する。
- 令和4年4月～ 公正な処遇と人材育成の観点から、性別に関わらず男女平等な配置を順次実施するとともに、定期的なフォローアップを実施。

(2) 管理職（課長職以上）に占める女性割合20%以上を目指す。

意欲と能力のある女性労働者に積極的に管理職の登用をすすめる。

- 令和3年4月～ 管理職の女性割合が低い現状について原因の分析
- 令和3年9月～ 原因の分析を踏まえ、必要に応じて説明、教育、指導等を適時行い管理職への意識づくりを促進するとともに、キャリアアップを段階的に形成できる職場環境を整える。
- 令和3年12月～ 管理職手前の女性職員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成を目的とした研修会の実施。
- 令和4年4月～ 仕事の効率や成果に応じた公正な評価に基づいた女性職員の管理職への積極的な配置の促進。