

みなみ信州農業協同組合 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： 2021年4月1日 ～ 2027年3月31日

2、 当組合の課題

- ・女性管理職の比率が男性管理職の比率より低いため改善が必要。
- ・男女の平均継続勤務年数の差異の改善

目標 1

「管理職(課長代理以上)に占める女性割合を25%以上にする」

取組内容と実施時期

取組 1：現在の女性の職層別人数の見直しを図り、中級職層への底上げを図る

- 2021年4月～ 新体制における現状の女性人数を把握し、翌年への人事異動に向けて各職層への女性登用目標を掲げ事業年度を通じて適任候補者を絞る。(以後2027年3月31日まで毎年実施)
- 2022年4月～ 適任候補者の中から適任者を1以上の職層へ昇格させる。(以後2027年3月31日まで毎年実施)

取組 2：人材育成外部研修会等への女性参加率を全体参加者数の概ね4割以上にする

- 2021年4月～ 外部研修の受講者を選抜する際、男性と同条件では女性を選抜できない場合、条件を緩和し、全体の参加者の概ね4割以上とし、女性職員の教育機会の向上を図る。(以後2027年3月31日まで毎年実施)

取組 3：新任女性管理職就任後のフォロー体制を構築する

- 2021年4月～ 新任管理職となった女性職員に対し月1回を目処にヒアリング機会を設ける。悩み等がある女性管理職に対しては先輩女性管理職や、再雇用者で過去に管理職を経験した女性職員等がアドバイスをを行い、組織をあげて女性管理職育成に努める。(以後2027年3月31日まで毎年実施)

当組合の労働者に占める女性労働者の割合

(区 分)	(女 性)	(男 性)
正職員 :	35%	65%
臨時職員 :	81%	19%
パート :	56%	44%

(2021年4月1日現在)

目標 2

「女性職員の平均継続年数を 15 年以上にする」

取組内容と実施時期

取組 1：女性職員が働きやすい職場の確立

- 2021 年 4 月～ 年間 3 回所属長による面談をおこなう。職場内における女性職員の職務における業務等のヒアリングを行い、業務分担の見直し、適切な人員の確保を検討する。
- 2022 年 1 月～ 自己申告書による次年度に対する要望の集約を行う。

取組 2：積極的な資格取得による女性職員の意欲の向上

- 2021 年 4 月～ 資格取得を積極的に行って女性職員の教育の機会を増やし、女性活躍の場を広げ、意欲の向上を図る

取組 3：定年退職後の再雇用の積極的な促進

- 2022 年 1 月～ 定年退職者に対し退職後の再雇用についてヒアリングを行い、再雇用を積極的に推進する。また女性 OB 職員として豊富な業務経験を活かし女性職員の相談役等を依頼し、女性職員にとって働きやすい職場づくりを行う。

当組合労働者の平均勤続年数

(区 分)	(女性)	(男性)
正職員	12.6 年	17.9 年
臨時職員	12.5 年	26.9 年
再雇用職員	9 人	28 人

(2021 年 4 月 1 日現在)