

秋田ふるさと農業協同組合行動計画

活力ある職場づくりに向けて、女性が多くの部署で能力を発揮し、キャリア形成しながら活躍できるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成30年4月1日～平成33年3月31日

2. 当JAの課題

- ① 採用女性割合は一定水準に達しており、継続勤務年数の男女差も少ないが、管理職に占める女性割合が少ない。
- ② 女性管理職育成に向けた職場風土が醸成しておらず、自ら管理職を目指す女性も少ない。
- ③ 業種や部門によって男女職員配置に偏りがある。

3. 目標

- ① 管理職（課長補佐級以上）に占める女性割合を25%以上にする。
- ② 職層や年代別に応じた女性交流、女性のスキルアップに向けたネットワーク支援を目的に教育訓練の機会を年2回以上企画実施する。
- ③ 営農経済部において新たに1名以上の女性指導員を育成する。

4. 取組内容と実施時期

- ① 女性管理職養成を目的とした研修を積極的に実施する
 - ・ 平成30年4月～ 年間研修計画における男女別受講割合の平準化を検討
 - ・ 平成30年11月～ 管理職育成のための研修企画実施
 - ・ 平成31年4月～ 管理職に占める女性割合を24%以上にする
 - ・ 平成32年3月～ 管理職に占める女性割合を25%以上にする
- ② 女性がより高度な知識・スキルを身につけるための研修の実施
 - ・ 平成30年4月～ 女性に不足しているスキル等課題の洗い出しを始める
 - ・ 平成30年11月～ 課題解決に向けた情報交換会（交流会）の実施
 - ・ 平成31年2月～ スキルアップ研修の実施
- ③ 女性が少ない営農経済部門において、ロールモデルとなる人材を育成
 - ・ 平成30年4月～ 全職員に向け、専門指導員育成につながる研修機会を積極的に周知
 - ・ 平成30年12月～ 自己申告書等活用による適材適所に向けた人員配置の検討
 - ・ 平成31年4月～ 女性指導員育成の形が見える人事異動の実施

女性の活躍の現状に関する情報公表

（平成29年2月在籍基準）

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合：**50%**
- ② 男女の平均継続勤務年数の差異：**87.6%**
- ③ 管理職（課長補佐級以上）に占める女性労働者の割合：**23.3%**
- ④ 労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況：**2.3H**