

女性の活躍に関する状況把握、課題分析

## 【基礎項目】

## ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合

## 【計算方法】

直近の事業年度の女性の採用者数(中途採用含む)÷直近の事業年度の採用者数(中途採用含む)×100%

◆ $8人 \div 18人 \times 100\% = 44.44\%$

## ② 男女の平均勤続年数の差異

◆男性  $694年 \div (80人 - 4人(対象外)) = 9.13年$

※対象外は外国人技能実習生等

◆女性  $314年 \div (57人 - 22人(対象外)) = 8.97年$

※対象外は外国人技能実習生等

## ③ 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

## 【計算方法】

「各月の対象者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総労働時間の合計

÷「対象労働者数」

◆ $(30,574H + 2,379H) \div 141人 = 233.70H/年 \cdot 19.47H/月$

## ④ 管理職に占める女性労働者の割合

## 【計算方法】

女性の管理職数÷管理職数×100%

◆ $1人 \div 21人 \times 100\% = 4.76\%$

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：令和3年11月1日～令和6年10月31日

2. 当組合の課題

課題1：採用における男女競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差はみられないが、管理職に占める女性割合が低い。

課題2：管理職を目指す女性が少ない。

課題3：女性が配属されている部署が男性として限定されている。

3. 目標

管理職(係長級以上)に占める女性割合を20%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：人事評価基準について見直しを図る。

●令和4年4月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、現在の人事評価について、女性にとって不利な昇給基準になっていないか、男女公正な昇給基準となっているか精査し、必要に応じて評価基準を検討する。

●令和4年10月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検討。

●令和5年10月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

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。

●令和3年12月～ 研修プログラムの検討。

●令和4年4月～ 女性職員に対する研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリングなどを実施。

●令和4年10月アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定。

●令和5年1月 管理職育成キャリア研修の実施(4月、6月、8月開催予定)

●令和5年1月 併せて管理職を対象とした研修を実施。

取組3：これまでの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。

●令和3年12月～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを始める。

●令和4年3月～ 女性があまり配置されていなかった部署に女性を配属する上での課題点を分析。

●令和4年6月～ 「メンター(助言等)制度導入・ロールモデル普及マニュアル」を活用し、営業部門等のロールモデルとなる女性社員によるメンター制度を農協で立ち上げ。

●令和4年8月～ 対象となる女性職員へのきめ細かなヒアリング、研修を実施。

●令和5年10月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施。