

## JAにいがた南蒲 行動計画

職業と家庭を両立させ、より多くの女性職員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4月1日～令和8年3月31日までの5年間

2. 当組合の課題

- (1) 管理職に占める女性割合が低い
- (2) 部署により女性職員の配置割合に偏りがある

3. 目 標

①管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にする

取組み内容と実施時期

<取組み1> 職員の能力開発とキャリア形成

- 令和3年 5月～ 人材育成基本方針と教育研修体系の適宜整備
- 令和3年 5月～ 各階層別のマネジメント研修の実施と受講率の向上
- 令和3年 7月～ 選抜型育成研修会（JA中央会主催）への女性職員の参加（計画期間内1名以上）

<取組み2> 女性職員の配属が少なかった職種への女性職員の積極的な配置

- 令和3年10月～ 部署長へのヒアリングにより女性職員を配置する上での課題点の分析
- 令和4年 1月～ 営業職、技能職の女性職員配置目標の決定
- 令和4年 4月～ 対象となった女性職員への定期的なフォローアップと研修の実施

②女性の平均継続勤務年数を15年以上にする

取組み内容と実施時期

<取組み> 職場の意見を踏まえた女性が働きやすい職場環境の整備

- 令和3年 4月～ 常勤役員と職員との意見交換会を実施し（年1回は女性職員を対象）、職員の意見を踏まえた柔軟な働き方（有休・育休等）と施設の充実を図る
- 令和3年 9月～ 全職員から各個人の意見・要望を聞くため、年1回任意でアンケート形式の調査を行う

女性の活躍の現状に関する情報公開表

- ①管理職に占める女性労働者の割合：16.4%（令和3年3月）
- ②採用した労働者に占める女性労働者の割合：57.9%（令和2年度）
- ③労働者に占める女性労働者の割合：47.6%（令和3年3月）
- ④男女の平均継続勤務年数の差異：男性19年 女性13年（令和2年度）
- ⑤有給休暇取得率：63.9%（令和2年度）