

女性の活躍を推進するための岡山西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： 平成 28 年 4 月 1 日 ～ 平成 33 年 3 月 31 日

2. 当組合の課題

課題 1：今現在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比較して限定されている。

3. 目標

管理職（課長級以上）に占める女性割合を 10%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。

- 平成 28 年 9 月～ 上期の評定及び一つ上の職階へ上がった男女別の割合、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格基準になっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
- 平成 30 年 4 月～ 新しい評価基準について試行開始。課題を検証。
- 平成 31 年 4 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。

- 平成 28 年 7 月～ 研修プログラムの検討
- 平成 28 年 10 月～ 外部機関へ女性職員を対象とした管理職育成研修の調査
- 平成 29 年 3 月～ 調査を踏まえ、研修プログラムの作成
- 平成 29 年 7 月～ 管理職育成キャリア研修の実施（10 月、翌年 1 月）
- 平成 29 年 7 月～ 併せて管理職を対象とした研修の実施

取組 3：これまで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。

- 平成 28 年 5 月～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを始める。
- 平成 28 年 9 月～ 女性があまり配属されてこなかった部署に女性を配属する上での課題点を分析。
- 平成 28 年 12 月～ 対象となる女性職員へのきめ細やかなヒヤリング、研修の実施検討。
- 平成 29 年 1 月～ 対象となる職員への研修実施。
- 平成 29 年 3 月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施