

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性が管理者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。

信州うえだ農業協同組合 行動計画

1. 計画期間 令和3年4月1日 ～ 令和8年3月31日

2. 当JAの課題

課題1. 管理職員に占める女性の割合が低い

課題2. 管理職員を目指す女性が少ない

3. 目標

主任・係長級の役職者に占める女性割合を30%以上にする

管理職員の役職者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：女性職員を対象として管理職員および主任・係長級育成を目的としたキャリア研修を実施する

- 令和3年 6月 ～ 研修プログラムの検討
- 令和3年11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 4月 ～ アンケートを踏まえて研修プログラムの決定
- 令和4年 7月 ～ 管理職員（リーダー）育成キャリア研修の実施（以降継続実施）

取組2：これまで女性が少なかった部署等に女性を積極的に配置する

- 令和5年 6月 ～ 男女の偏りがある部署の洗い出し
- 令和5年 9月 ～ 女性が配置されてこなかった部署に配属する上での課題点分析
- 令和5年11月 ～ 対象となる女性職員へきめ細かなヒアリング、研修実施
- 令和6年 3月 ～ 配属を実施、定期的なフォローアップ
- 令和6年 9月 ～ 配置した女性職員へのヒアリング、課題点の再分析
- 令和7年 3月 ～ 再分析による配属の実施

女性活躍推進法に基づく情報公表項目

【管理職に占める女性労働者の割合】

| 正職員 | 割合 |
|-----|-----|
| 男性 | 87% |
| 女性 | 13% |

※令和5年2月末時点

【男女の平均勤続年数の差異】

| 正職員 | 年数 |
|-----|-------|
| 男性 | 22.1年 |
| 女性 | 15.9年 |

※令和5年2月末時点

【男女の賃金差異の情報公表】

| | 男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金割合) |
|------|--------------------------------|
| 全労働者 | 73% |
| 正職員 | 75.6% |
| 臨時職員 | 68.1% |

※対象期間：令和4事業年度（令和4年3月～令和5年2月）

賃金：基本給、超過勤務手当、通勤手当、賞与等を含み、退職金を除く。

正職員：当組合から外部への出向者を含む。

臨時職員：有期・無期雇用職員を含み、派遣職員、季節雇用を除く。