

## 大井川農業協同組合 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、次のような行動計画を策定する。

### 1. 計画期間：令和2年4月1日～令和5年3月31日

### 2. 当組合の課題

課題1：採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、総合職に占める女性割合11.8%、管理職に占める女性割合4%と低い。

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

令和5年3月31日までに総合職に占める女性割合を15%以上にする。

令和5年3月31日までに管理職に占める女性割合を8%以上にする。

### 4. 取組内容と実施時期

課題1.2における総合職及び管理職の女性割合の少ない理由

1. 複線型人事管理制度を採用しており、特定な総合職（営業職）を希望する女性職員が少ない。
2. 上記特定な営業職は夜間の営業や休日の営業も強いられることから、子育て優先を考える職員は敬遠している。

課題3における女性配属部署が限定されている理由

1. 特定業務では女性には不向きな部署があり配属をためらっている。
2. 特定農産物の販売業務は早朝（深夜労働）となる為、女性職員には向かない
3. 男女雇用均等とは言いながら営業を伴わない事務職を希望する女性職員が多い。

課題1.2

取組1：個別面談を行い、総合職への転換を進める

取組2：営業職のあり方を見直し、総合職への転換が容易となるようにする。

- 令和2年 4月～ 候補者を選別し、個別面談を実施し、総合職への転換を即す。
- 令和2年10月～ 上記特定営業業務の検証を行ない、女性が営業職で活躍できるよう業務の見直しを行う。
- 令和3年 4月～ 特定営業業務の検証により女性が働きやすい営業業務を確立する。

課題3

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。

- 令和2年10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。
- 令和3年 4月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施。