

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成 27 年 8 月 28 日に成立し、平成 28 年 4 月 1 日より施行されます。これにより、常時雇用する労働者の数が 301 人以上の事業主に対しては、①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表③行動計画を策定した旨の労働局への届出④女性の活躍に関する状況の公表が義務づけられました。（10年間の時限立法）

女性活躍推進法では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの責務を定め、雇用している、又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を実施することとされています。（罰則規定はなく、努力義務）

については、当組合においても、女性職員の個性と能力が十分に発揮される職場環境の醸成と、女性の活躍のために解決すべき課題に対応する効果的な取組を策定する必要があります。

よって、以下のとおり女性の活躍に関する行動計画を策定いたします。

山形おきたま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. 目標

- ①管理職（課長級以上）に占める女性割合を 20%以上にする
- ②残業時間を計画期間内に 50%削減する。

3. 取組内容と実施時期

目標①の取組: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 5 年 3 月～ 女性職員に対する研修ニーズのため、アンケート・ヒアリングなどを実施。
- ・令和 6 年 4 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 7 年 4 月～ 研修の実施。

目標②の取組：残業時間が多い部署を中心に調査を実施し、定時に帰宅できるような環境を作る。

- ・令和3年 4月～ 過去3年の平均残業時間を部署ごとに確認。
- ・令和3年 9月～ 各部署に残業時間についてヒアリング。
- ・令和4年 4月～ 残業時間が多い部署の管理職を中心に面談を実施。
- ・令和5年 2月～ ヒアリング、面談結果をもとに人事異動の考慮。