

# J A熊本うき 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32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、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。

※ 管理職に占める女性の割合（平成30年10月1日現在） …… 13.33%

【更新日：平成30年10月25日】

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10月～ 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進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04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04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07月～ 研修プログラムの検討。
- 平成28年10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。
- 平成29年04月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムの決定。
- 平成29年07月～ 管理職育成キャリア研修の実施。
- 平成29年07月～ 併せて管理職を対象とした研修を実施。