

# 女性活躍推進行動計画

## 農研機構

農研機構では、多様な人材の活躍を推進するためダイバーシティ推進方針を定めて様々な取組みを行っている。その一部について「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第8条に基づき、次のとおり一般事業主行動計画として策定する。

### I. 計画期間

2021年4月1日から2024年3月31日まで（3年間）

### II. 課題

1. 男性職員に比較して女性職員の比率が低いため（2021年1月の全常勤職員中の女性職員の割合は21.3%）今後も積極的に女性の採用を行う必要がある。
2. 女性管理職の割合が低い（2021年1月の管理的職位の職員中の女性職員の割合は9.8%）。また、特に女性職員において、仕事と育児・介護等との両立が難しくなる懸念等により管理的立場の職位になりたがらない傾向がみられる。

### III. 数値目標

- 1) 常勤職員の新規採用者総数に対する女性割合の数値目標を30%以上とし、2023年度末の女性職員割合を23%以上とする。
- 2) 2023年度末の管理的職位（一般職においては課長相当職以上、研究職においてはグループ長補佐以上）における女性割合を13%以上とすることを目指して、女性の登用にむけて積極的に取り組む。
- 3) 早出遅出勤務制度の利用率を2%以上とする。

### IV. 取組内容

- 1) 職員構成における女性比率の向上（2021年度～）  
採用における女子学生の応募を増やすために、農研機構で活躍する女性の紹介や、育児と業務の両立支援制度等を案内する等により、女性が働き易い職場であることを積極的に広報する。
- 2) キャリア形成支援
  - ① 常勤職員に対して内部職員による業務推進やキャリア形成のための適切な助言・指導が受けられるメンター制度や、専門家によるキャリア形成のための適切な助言・指導が受けられる機会を提供する。
  - ② 管理職等候補の職員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成等を目的とした研修を受ける機会を提供する（2021年度～）。
- 3) 多様な働き方を可能とする職場環境  
柔軟な働き方の選択肢を増やす取組として、
  - ・在宅勤務制度について、業務効率を向上しながら制度導入する仕組みについて検討するため試行を実施する（2021年度～）。
  - ・育児・介護等と仕事の両立支援を図りつつ、業務の効率化を図るため「早出遅出勤務制度」の周知・浸透を図る（2021年度～）。