

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 2024年4月1日から2027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、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。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。
- (3) 男性の育休取得率は増加傾向にあるが、過去5年間の取得率を平均すると低水準である。

III. 目標と取組内容・実施時期

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、2026年度末の女性職員割合を27%以上とする。（2023年4月の常勤職員中の女性職員割合は25.3%）

<取組内容・実施時期>

2024年4月～ 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。

目標2：2026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。（2023年4月の管理的職位の職員中の女性割合は11.6%）

<取組内容・実施時期>

2024年4月～ 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を継続する。

2024年4月～ キャリア相談会を実施し、外部専門家により各自のキャリア形成を考えるための適切な助言・指導が受けられる機会を提供する。キャリア相談会に育児中の女性職員の優先枠を設置する。

2024年4月～ 幅広い業務を経験できる環境作りと、キャリアアップに対する意識の醸成を促す女性職員対象のセミナーを実施する。

目標3：育児休業取得率を、男性職員30%以上、女性職員95%以上とする。（2022年度の育児休業取得率は、男性44.4%、女性100%、過去5年間の取得率の平均は、男性17.2%、女性97.6%）

<取組内容・実施時期>

2024年4月～ 男性育休の理解促進へ向けた周知を強化し、所内ポータルサイトを通じて、制度利用者による体験談の情報発信を行う等により、男女問わず育休を取得しやすい職場風土の醸成に努める。