

## 一般財団法人林業経済研究所 行動計画

2022年4月

女性が就業を継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の計画を策定する。

### 1. 計画期間

2022年4月1日～2024年3月31日までの2年間

### 2. 当団体の課題

雇用区分の事務職は比較的女性職員の比率が高いなか、管理職を目指そうと考える女性職員は少なく、環境を改善する。  
同研究職では女性の任用が少ないので、課題を共有し解決をはかる。  
役員等には女性がきわめて少ない(20人中1人)。女性役員等の重要性を共有し解決をはかる。

### 3. 目標と取り組み内容

目標1：女性職員の管理職の人数向上を目指します。(現状0人⇒1人)

取り組み ① 2022年4月～

月一回の所内会議で問題の重要性を議論し話し合い、問題意識の共有、キャリア意識の形成をはかる。

② 2022年10月～

役職者の長時間労働削減について取り組みを行い、仕事と家庭の両立をはかることができる労働環境にする。

目標2：女性研究者の任用を増やします(現状8人中2人→3人以上)

取り組み ① 2022年4月～

理事会等で問題意識の共有をはかる。

② 2023年10月～

対外的な訴求をはかる。

目標3：女性の役員等を増やします(現状1人→2人以上)

取り組み①2022年4月～

理事会・評議員会で問題意識の共有をはかる。

②2023年5月～

評議会等の役員人事の方針の議論のテーマとする。

## 女性活躍推進法行動計画作成について

### 1 趣旨

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（令和元年改訂（以下、女性活躍推進法））は、「女性の職業生活における活躍が一層重要となっていることに鑑み、・・・事業主に、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない」（第8条）と努力義務を定めており、国などの調査事業契約などは、計画策定者を優遇する手続き規程がある。

当研究所としてもその趣旨に基づき、別紙の通り、女性活躍推進法「一般財団法人林業経済研究所行動計画」を作成した。

### 2 研究所の現状と課題

厚生労働省のパンフレット「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！」によると、以下の事項について、女性の活躍に関する状況把握、課題分析をした上で目標設定をすすとしている。

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
2. 男女の平均継続勤務年数の差異（区）
3. 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況
4. 管理職に占める女性労働者の割合

検討の結果は以下の通り

	研究職	事務職	
人数	8人	3人	
女性労働者の割合	25%	66%	女性研究職が比較的少ない
平均継続勤務年数の差異 (女性勤務年数/男性勤務年数)	男性が若干長い (92%)	女性が若干長い (102%)	問題ない
平均残業時間数等の労働時間	問題ない	問題ない	問題ない
管理職に占める女性労働者の割合	—	いない	課題あり

### 3 今後の手続き

内部での周知、対外的に公表した上で、東京都労働局に届け出る。

今後、届け出た事業者のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる（えるぼし認定）ので、検討する。