

女性の活躍および次世代育成に関する情報の公表について

えひめ南農業協同組合

総務部 人事課

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合（令和2年度：有期雇用含む）

【女性採用者数（中途採用含む） ÷ 採用者数（中途採用者含む）（%）】

男	女	合計	採用比率
15	10	25	40.0%

2. 男女の平均継続年数の差異（令和3年4月1日現在）

	人数	勤務年数合計	平均勤務年数
男	259	5,242	20.2
女	108	2,012	18.6

3. 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の把握（令和2年4月～）

【各月対象労働者の時間外労働の総時間数 ÷ 対象労働者数】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
人数(人)	165	116	147	137	142	133	123	117	124	113	112	134
時間外労働時間(H)	2,334	1,436	1,766	1,804	2,274	2,101	1,870	2,014	2,677	2,124	2,316	1,990
平均	14.1	12.4	12.0	13.2	16.0	15.8	15.2	17.2	21.6	18.8	20.7	14.9

4. 管理職に占める女性労働者の割合（令和3年4月1日現在）

【女性の管理職数 ÷ 管理者数】

管理職とは、「課長級」と課長より上位の役職をいう

*課長級とは、以下のいずれかに該当する者

- ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む）の長
- ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任が「課長」に相当する者

階層	男性	女性	人数	割合
部・室長級	17	0	17	0.0%
部・室次長級	2	0	2	0.0%
課長級	73	8	81	9.9%
課長補佐級	39	2	41	4.9%
	131	10	141	7.1%

5. 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和2年4月～）

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{令和3年4月までに育児休業を開始した者(開始予定者を含む)の数}}{\text{令和2年4月以降の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

		人数	育児休業取得率	総取得日数	平均日数
育児休業取得者	男性	1	9%	126.5	126.5
	女性	7	64%	1019.0	145.6
出産者		11		1145.5	104.1

えひめ南農業協同組合 行動計画

女性が管理者として活躍できる環境の整備を行うとともに、労働者の仕事と子育ての両立できる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

令和3年4月1日 ～ 令和8年3月31日

2. 現状把握による課題

- 課題1. 採用における男女の採用比率及び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が少ない。
- 課題2. 従来、上級管理者は男性が占めており、女性管理職への育成がされていない。
- 課題3. 育児休業取得率について、女性職員の取得率は64%となっているが、算出の分母（出産者）に男性職員の配偶者が含まれており、実際の女性職員の取得率は100%である。一方、男性職員の取得率は9%と低い。

3. 目標

- 女性管理職（課長級以上）を10名以上、また管理職補佐階層へ5名登用する。
- 女性職員の育児休業取得率100%の維持と男性職員の育児休業取得率を20%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

(1) 昇格基準について見直しを図る。

第7次中期経営計画の実施に伴い、人事考課制度の見直しを行い、上記項目についても検討する。

- ・令和3年10月～ 現在の昇進について女性にとって不利な昇進・昇格基準となっていないか、男女公平な昇進・昇格となっているかを精査し、必要に応じて昇進・昇格基準を検討するとともに新基準を策定する。
- ・令和4年4月～ 必要に応じて検討した新しい昇進・昇格基準に基づいて試行開始し、引き続き課題を検証する。
- ・平成5年4月～ 新しい昇進・昇格基準に基づく運用を開始する。

(2) 管理者への育成プログラム（女性も多く選抜する）を策定する。

- ・令和3年7月～ 研修プログラムの検討
- ・令和4年3月 研修プログラムの策定
- ・令和4年10月～ 管理職（選抜）育成研修の実施

(3) 管理職の補佐階層へ女性を積極的に登用する。

- ・令和3年8月～ 女性管理者（補佐職層を含む）の部署等の洗い出しを行う。
- ・令和3年10月～ 女性管理者が配置できていない原因及び配置した場合の課題を分析
- ・令和4年4月～ 管理職育成プログラムを終了した者から、積極的に管理職補佐階層へ登用していく。

(4) 職員の育児休暇を取得しやすい環境をつくる。

- ・令和3年5月～ 育児休業中の待遇、育児休業後の賃金・配置その他の労働条件に関する事項についての周知を行う。