

女性の活躍に関する情報公表
(対象期間：令和6年4月～令和7年3月)

令和7年6月26日
えひめ南農業協同組合
総務部 人事課

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

採用した労働者に占める女性労働者の割合

区分	男性	女性	合計	割合
全労働者	10人	14人	24人	58.3%
正規雇用労働者	0人	2人	2人	100.0%
パート・有期社員	10人	12人	22人	54.5%

労働者に占める女性労働者の割合（派遣職員含む）

区分	男性	女性	合計	割合
全労働者	290人	203人	493人	41.2%
正規雇用労働者	215人	79人	294人	26.9%
パート・有期社員	74人	114人	188人	60.6%
派遣労働者	1人	10人	11人	90.9%

係長級にある者に占める女性労働者の割合

区分	男性	女性	合計	割合
課長補佐級	35人	4人	39人	10.3%

管理職に占める女性労働者の割合

区分	男性	女性	合計	割合
課長級以上	87人	5人	92人	5.4%

男女の賃金の差異

区分	割合※
全労働者	86.4%
正規雇用労働者	92.3%
パート・有期社員	71.1%

※（女性の平均年間賃金）÷（男性の平均年間賃金）

職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

男女の平均継続勤務年数の差異

期間の定めのない労働契約を締結している労働者が対象

区分	男性	女性	差異
全労働者	21.6年	18年	▲ 3.6年

有給休暇取得率

区分		付与日数	取得日数	取得率
男性	全労働者	5,533.0日	3,490.5日	63.1%
	正規雇用労働者	4,234.0日	2,559.0日	60.4%
	パート・有期社員	1,299.0日	931.5日	71.7%
女性	全労働者	3,488.0日	2,569.5日	73.7%
	正規雇用労働者	1,561.0日	1,158.5日	74.2%
	パート・有期社員	1,927.0日	1,411.0日	73.2%
男女	全労働者	9,021.0日	6,060.0日	67.2%
	正規雇用労働者	5,795.0日	3,717.5日	64.2%
	パート・有期社員	3,226.0日	2,342.5日	72.6%

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。