

## 女性の活躍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1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
14	15	29	51.7%

### 2. 男女の平均継続年数の差異（令和2年4月1日現在）

	人数	勤務年数合計	平均勤務年数
男	268	5,283	19.7
女	112	2,068	18.5

### 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1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)	161	144	122	172	147	152	158	132	147	148	151	158
時間外労働時間(H)	1,794	1,297	1,298	1,707	1,680	1,705	1,475	1,503	2,162	1,470	1,569	1,678
平均	11.1	9.0	10.6	9.9	11.4	11.2	9.3	11.4	14.7	9.9	10.4	10.6

### 4. 管理職に占める女性労働者の割合（令和2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
部・室長級	16	0	16
部・室次長級	1	0	1
課長級	70	5	75
	87	5	92

## 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ため、次のように行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

平成28年4月1日 ～ 平成33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いない。
- 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。

### 3. 目標

女性管理職（課長級以上）を2名以上、また管理職補佐階層へ5名登用する。

### 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6次中期経営計画の実施に伴い、トータル人事管理制度自体を検証する中で、上記項目についても検討する。

- ・平成28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。
- ・平成30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31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。

- ・平成28年7月～ 研修プログラムの検討
- ・平成29年3月 研修プログラムの策定
- ・平成29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。

- ・平成28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。
- ・平成28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
- ・平成30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。