

西宇和農業協同組合 行動計画（女性活躍推進）

西宇和農業協同組合では、人材育成を重要な経営戦略の一つと位置づけ、性別・年齢・上下関係なく、多様な人材が個性を活かし活躍することで、新たな価値や競争力を生み出し続ける、持続可能な組織創りに取り組んでいきます。

女性活躍推進については、育児支援制度等の拡充により女性が安心して働ける環境を整備するなど様々な取組みを進めてきました。

しかしながら、結婚を機会に退職を余儀なくされる方や出産育児等で退職される方が未だに多いのが現状です。

今後は、各職場でリーダーとして活躍する女性を増やすため、「女性採用の強化」と「女性職員のキャリア形成による管理職登用」を柱に活動を推進していきます。

1. 計画期間 令和2年4月1日～令和5年3月31日・・・(3年間)

2. 当組合の課題

(1) 採用における人材不足と女性職員の割合が少ない。

(近年の傾向で採用に関し人材確保に苦慮している。)

(2) 管理職候補となる女性職員が少ない。

(令和2年4月1日現在 正規職員 276名 (内女性職員 75名 : 27%)

(3) 今般の人材不足等による時間外労働の増加が懸念される。

(1ヶ月平均の時間外、男性 14.7時間 女性 10.1時間)

3. 目標

①令和2年以降、女性採用率 50%以上を目指す。

②管理職に占める女性管理職を 10%に増やす。

③毎月の平均時間外勤務を 10時間以下にする。

4. 取組内容と実施時期

【取組①】女性採用強化

- ・女性職員によるお茶会やホームページを通じた女子学生向け情報発信強化。R2.6月より
- ・女性向けキャリア採用（職歴・希望に応じ職種を提案する。）の実施。R2.10月より

【取組②】女性職員のキャリアマネジメント形成支援

- ・男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と多様な職務経験付与 R2.4月より
- ・CS向上委員会の継続実施による「活力ある職場づくり」の実践と課題検討 R2.10月より
- ・定期的な女性活躍に向けた課題と進捗の把握を所属長と共有 R2.6月より

【取組③】時間外労働の削減

- ・残業申請をルール化する。（勤怠システムの導入検討）R2.10月より
- ・ノー残業デーを設定する。（週に1日ノー残業デーを設定する）R2.6月より
- ・上司が部下の残業を把握できるようにする。（朝礼等で退社時間報告をする等）

≪女性活躍推進に関する情報の公表≫

企業団体名 西宇和農業協同組合

業種 その他複合サービス

従業員：430名（うち女性比率・・・40.2%）

令和2年4月現在

	内容																																			
計画期間	令和2年～令和5年（3年間）																																			
現状	①女性採用比率 直近5年間平均 16.6%（新採） 27.0%（中途含む） ②男女の平均勤続年数（年齢）男性 20年（44歳） 女性 16年（39歳） ③管理職に占める女性職員の割合 2.7% ④今後5年間の定年退職者 男性 29名 女性 3名 計 32名																																			
分析	職員年齢分布（正職員） <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>年齢（歳）</th> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>合計（人）</th> <th>女性割合（%）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10～</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0.0</td> </tr> <tr> <td>20～</td> <td>20</td> <td>12</td> <td>32</td> <td>37.5</td> </tr> <tr> <td>30～</td> <td>53</td> <td>29</td> <td>82</td> <td>35.3</td> </tr> <tr> <td>40～</td> <td>48</td> <td>23</td> <td>71</td> <td>32.3</td> </tr> <tr> <td>50～</td> <td>79</td> <td>11</td> <td>90</td> <td>12.2</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>201</td> <td>75</td> <td>276</td> <td>27.1</td> </tr> </tbody> </table> <p>*正職員に占める女性の割合が全体でも27%と少なく、更に年齢を追うごとに女性職員が少なくなっている。しかし、今後は男性の定年退職者も増えるため女性職員割合は増加すると予測されます。活力ある職場づくりと結婚後も（産休育休等の充実）働き続けられる環境づくりが必要であり、またキャリアアップ等を基本に職種に関係ない女性職員の登用や育成を若い時期から意識付ける事も肝要と感じます。</p>	年齢（歳）	男性	女性	合計（人）	女性割合（%）	10～	1	0	1	0.0	20～	20	12	32	37.5	30～	53	29	82	35.3	40～	48	23	71	32.3	50～	79	11	90	12.2	合計	201	75	276	27.1
年齢（歳）	男性	女性	合計（人）	女性割合（%）																																
10～	1	0	1	0.0																																
20～	20	12	32	37.5																																
30～	53	29	82	35.3																																
40～	48	23	71	32.3																																
50～	79	11	90	12.2																																
合計	201	75	276	27.1																																
目標	①女性の採用率アップ・・・求人要領等の検討 ②女性管理職の登用・・・若い時期からの意識改革 ③時間外労働の削減・・・月平均時間外 10時間以内																																			
具体的取組（実施時期）	①職員採用計画及び募集要領の検討・・・女性向け情報発信 HP 更新 ②男性職員に代わる女性職員の登用・・・渉外職員等の積極的配置 ③女性管理職の登用・・・人材育成教育の充実（キャリアマネジメント） ④臨時職員からの正規職員登用・・・中途採用（通年採用等） ⑤産休・育休等により退職された方の職場復帰（再雇用制度）の取組 ⑥OB/OGの採用（定年延長と高年齢者雇用等）																																			