

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5年4月1日 ～ 令和8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5年4月1日現在 正規職員260名（うち、女性職員84名：31%）
- (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9.6時間、女性8.2時間

3. 目標

- ① 労働者に占める女性労働者の割合を全体48%（正職員38%）
- ② 管理職に占める女性管理職を8%に増やす。
- ③ 毎月の平均時間外勤務を2割削減する。

4. 取組内容と実施時期

【取組①】女性採用強化（女性労働者の割合増強）

- 令和5.4 ・早期就職説明会やインターンシップ開催による女子学生向け情報発信強化。
・女性向けキャリア採用（職歴・希望に応じ職種を提案）の実施。

【取組②】女性職員のキャリアマネジメント形成支援

- 令和5.4 ・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
令和5.5 ・全職員キックオフ大会による「活力ある職場づくり」の実践と意思統一
令和5.6 ・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

【取組③】時間外労働の削減

- 令和5.6 ・事務の効率化とムリ・ムダ・ムラの徹底
・部下の残業時間の把握（朝礼等での退社時間報告等）
令和5.10 ・残業申請のルール化（勤怠システムの導入検討）

《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：416名（女性比率：42.8%）令和6年4月1日時点

採用者の男女割合

年 度	男 性	女 性
平成30年度	28.0 %	72.0 %
令和元年度	63.6 %	36.4 %
令和2年度	51.5 %	48.5 %
令和3年度	43.6 %	56.4 %
令和4年度	63.2 %	36.8 %
令和5年度	78.6 %	21.4 %

男女の平均勤続年数

年 度	男 性	女 性
平成30年度	17.0 年	11.2 年
令和元年度	17.6 年	13.6 年
令和2年度	17.6 年	13.5 年
令和3年度	17.5 年	13.2 年
令和4年度	17.5 年	14.4 年
令和5年度	15.8 年	14.6 年

管理職の男女割合

年 度	男 性	女 性
平成30年度	97.4 %	2.6 %
令和元年度	97.3 %	2.7 %
令和2年度	97.4 %	2.6 %
令和3年度	96.1 %	3.9 %
令和4年度	94.4 %	5.6 %
令和5年度	95.3 %	4.7 %

公表日：令和6年7月29日

《男女の賃金の差異の公表》

男女の賃金差異

区 分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	69.9 %
正 職 員	83.3 %
臨時職員	78.6 %

対象期間：令和5事業年度（令和5年4月1日から令和6年3月31日まで）

賃 金：基本給・超過労働に対する報酬・賞与等を含み、退職金・通勤手当等を除く

正 職 員：出向者を含む

臨時職員：有期雇用職員・パート職員・嘱託職員を含み、派遣職員を除く

公表日：令和6年7月29日