

## 基本情報

### ◆主な事業内容

農業協同組合

### ◆所在地

東北地方

### ◆設立

1980年代

### ◆従業員数

283人(うち女性141人)  
(女性比率49.8%)

### ◆平均年齢

男性:36~40歳

女性:36~40歳

### ◆女性採用比率

72.7%(H27)→60.0%(H29)

### ◆平均継続勤務年数

男性:13年、女性10年

### ◆一月当たり平均残業時間

9時間(H28)

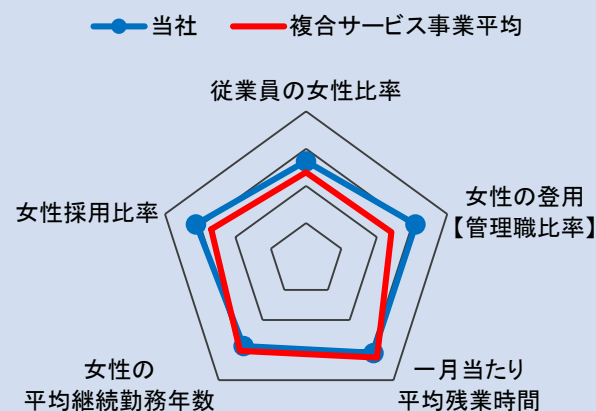
### ◆女性の登用

【係長級比率】

—

【管理職比率】

10.0%(H27)→23.3%(H29)



## 概要

### 【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 女活法の施行前(平成26年度以前)から、女性が勤め続けられる環境の整備(育休等各種制度の整備や残業時間の削減など)を行ってきた。
- これらの経緯もあり、特段、女性活躍の推進に向けた取組の課題などは抱えていないと認識
- 労働局からの調査に協力する過程で、当社の状況であれば女活法に基づく「えるぼし」認定を受けられるとの話があったことから、「外部に対する企業イメージ」や「職員のモチベーションの向上」につながることも考慮し、認定の申請を行うため同法に基づく事業主行動計画を策定
- 管理職登用への意識付けも見据え、時間外労働を削減するなどして、計画期間(~2022年8月)までに、「女性管理職(課長相当職以上)を8人以上に増やす」ことを目標にした。

### 【主な取組内容と状況】

#### ①残業時間削減等に向けた窓口営業時間の短縮

##### (内容)

- 金融や共済に係る窓口業務を担っており、入出金を日々伴うことから、「8:30から17:00まで」の営業時間では、閉店後に入出金記録と保有している現金との照合作業を行うため、残業が常態化
- i)コンプライアンス遵守の観点から残業を常態化させている構造を改める必要があること、ii)職場の環境改善の一環としてワーク・ライフ・バランスのためにその必要性が高まっていたこと、iii)近年の収益減から人件費の削減策を講ずる必要があったことから、平成29年以降、他の多くの銀行と同じく営業時間を「9:00から15:00まで」とし、残業時間の削減に取り組んだ。

##### (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 営業時間を短縮するに当たっては、サービスの低下や収益の更なる悪化を招くおそれがあったことなどから、社内でも検討段階から賛否が分かれた。
- 検討段階で生じた反対意見に対しては、開店直後30分及び閉店前1時間の来客状況、利用者の減少や収益悪化といったデータを示すとともに、一時的な利用者の減少や収益の悪化はやむを得ないと決断。これらの悪化は営業活動の強化で回復させるといったことで理解を得た。

##### (取組の効果、今後の見通し)

- 当初は、想定どおり利用者の減少や収益の悪化がみられたが、営業時間の短縮により、打合せや営業活動の準備のための時間を確保できるようになり、結果として質の高い営業活動を実施できるようになったことから、短縮前の水準にまで利用者や収益が回復
- 本取組による残業時間の削減を含め、その他職場環境の整備によって、女性が勤め続けられる環境が整備されてきており、結果として、女性の管理職比率は近年一貫して向上(平成27年度末10%(30人中3人)→28年度末17%(30人中5人)→29年度末23%(30人中7人))

## ②女性がこれまで参画していない部門における女性の活躍

## (内容)

- 窓口や営業の担当として、従来から女性が活躍している金融部や共済部では女性管理職がいるものの、農業経営の技術・経営指導、農畜産物市場の情報提供等を行う「営農指導」を担っている営農推進部では、i) 農業に密接に関連する業務である、天候の変化や突発的なトラブルなどへの対応が常に求められ、残業時間の短縮などといった取組が困難であること、ii) 農業分野において女性の進出が十分に進んでいるとはいえないことなどから、10人いる管理職に女性は存在せず、女性管理職の職域が限定
- これらの状況下において、平成29年に大学で酪農を学んだ女性を新規採用し、営農推進部に配属

## (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 営農推進部に配属された女性従業員が担当することとなった畜産農家からの反発は非常に強く、中には電話で抗議してくる者も存在
- このため、農業分野への女性参画が進むにはしばらく時間がかかると認識

## (取組の効果、今後の見通し)

- 上記のような状況にはあるものの、これらの反発は想定していたところ
- 部門内において、業務知識や農家との接し方について綿密な支援を行ったことや、何より本人の忍耐強さの結果、現在ではその仕事ぶりが認められ、担当する農家からも非常にかわいがられるようになっている。
- 新たな職域での女性管理職の登用は、データ上のまだ実現していないものの、将来に期待

## 基本情報

### ◆主な事業内容

漁業協同組合

### ◆所在地

東海地方

### ◆設立

1940年代

### ◆従業員数

283人(うち女性95人)  
(女性比率33.6%)

### ◆平均年齢

男性:41~45歳

女性:36~40歳

### ◆女性採用比率

44.4%(H27)→23.5%(H29)

### ◆平均継続勤務年数

男性:16年、女性:13年

### ◆一月当たり平均残業時間

16時間(H27)→19時間(H29)

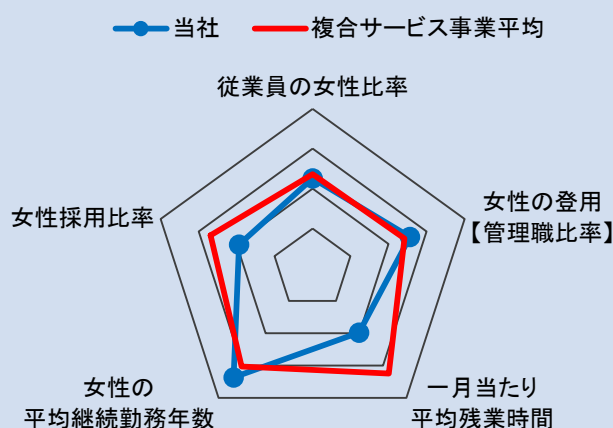
### ◆女性の登用

#### 【係長級比率】

28.0%(H27)→27.0%(H29)

#### 【管理職比率】

2.0%(H27)→12.3%(H29)



## 概要

### 【女性活躍の推進に関する基本的な考え方等】

- 30歳代、40歳代の従業員が少なく、最近では男女を問わず応募者も少ないことから、人材不足の状況
- そのため、これまで女性が就いていなかったポストにも女性に就いてもらうとともに、管理職が行っていた業務を係長級の女性従業員にも担ってもらうなど、女性の業務範囲を広げることで人手不足の解消につなげている。今後、女性にどのように活躍してもらうべきか模索しているところである。

### 【主な取組内容と状況】

#### ○新たな職域での女性従業員の管理職への登用

##### (内容)

- 事務部門にはこれまでも女性の管理職が配置されていたが、女性がこれまで就いたことがなかった現業部門(鮮冷部、加工部)の課長にも新たに女性を登用するなど、女性の業務範囲を拡大
- 定年退職者の補充が必要であったこと、新規事業の展開により新たな管理職が必要となったことなどから、新たな領域で女性を管理職として登用

##### (工夫又は苦慮した(している)点等)

- 女性の場合、管理職になることに抵抗感をもつ傾向があり、特に、これまで女性が就いたことのない業務分野での登用の場合、大きな反発も危惧されたことから、登用に際しては注意深く実施
- 従業員の大半を占める現場職や営業職は依然として男性中心となっており、女性の経験者が少ない傾向。そのため、女性の管理職への登用に当たっては、これまで業務経験があり、能力が発揮しやすい経理課長などの間接部門の管理職に就いてもらっていた経緯
- これらを解消するため、現在では、女性従業員には若い段階から営業職を経験させることとしている。

##### (取組の効果、今後の見通し)

- 管理職に昇進した女性の中には、今まで以上にやる気を見せている従業員がいるとともに、若い女性従業員において、将来の目標ができ、モチベーションが向上したと感じている。