

ＪＡ前橋市 女性活躍推進行動計画

ＪＡ前橋市では、女性職員が能力を十分に発揮できる環境を整備することにより、ＪＡ職員として、やりがいをもっていきいきと働ける職場となることを目指し、以下のように行動計画を策定します。

計画期間：令和７年４月１日 ～ 令和１０年３月３１日

《当組合の課題》

- （１） 採用における女性の割合に大きな差は見られないが、管理職（課長以上）および管理相当職（主任以上）の女性職員が限定的である。
- （２） 資格取得や業務の配置に一部偏りがあり、さらなるキャリア形成に関する意識づけややりがいの創出に向けた機会の提供が必要である。

目標 １

将来の管理職への登用に向けて、管理相当職（主任以上）に占める女性職員の割合を４分の１以上にする。

＜取組内容＞

- ・管理職養成、やりがいの創出、課題の共有・改善、役割の再確認を目的とした外部講師を招いた研修の実施や中央会主催の各種研修会への参加を促す。（Ｒ７．４～）
- ・管理職および管理相当職（主任以上）への昇格に向けて、認証試験の合格のための支援や意識啓発を定期的に行う。（Ｒ７．４～）

目標 ２

ＪＡ職員として、仕事にやりがいを持って取り組めるように、研修等の機会を提供して、積極的にキャリア形成の支援を行う。

＜取組内容＞

- ・外部講師を招き、女性職員向けのキャリアアップ研修の実施や中核人材を育成するＪＡ戦略型中核人材育成研修に女性職員を参加させる。（Ｒ７．４～）

目標 3

所定外労働の削減に向け、毎月 2 営業日以上のノー残業デーを設定する。

<取組内容>

- ・毎月 2 営業日以上のノー残業デーを設定・定着させ、過重労働の防止を図る。

(R7.4～)