

JA前橋市 女性活躍推進行動計画

JA前橋市では、ダイバーシティ推進の重要性を認識し、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 平成28年4月1日 ～ 平成31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）の女性職員を27年度比の1.5倍以上にする。（管理相当職：27名以上）

取組1

・キャリア形成や管理職養成、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研修会を毎年実施する。

取組2

・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。

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、研修や資格取得の機会を提供して、積極的にキャリア形成の支援を行う。

取組1

・将来的に、根幹の事業である指導事業での活躍を推進するため、営農経済部門の女性の正職員の割合を増やして、やりがいの創出に向けた機会の提供を図る。

取組2

・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3年間で毎年1名（合計：3名）参加させる。

女性職員の活躍の現状

- ・採用（新卒）に占める女性の割合 61% （28年度）
- ・管理職（課長以上）：4名 管理相当職（主任以上）：19名 （28年度）