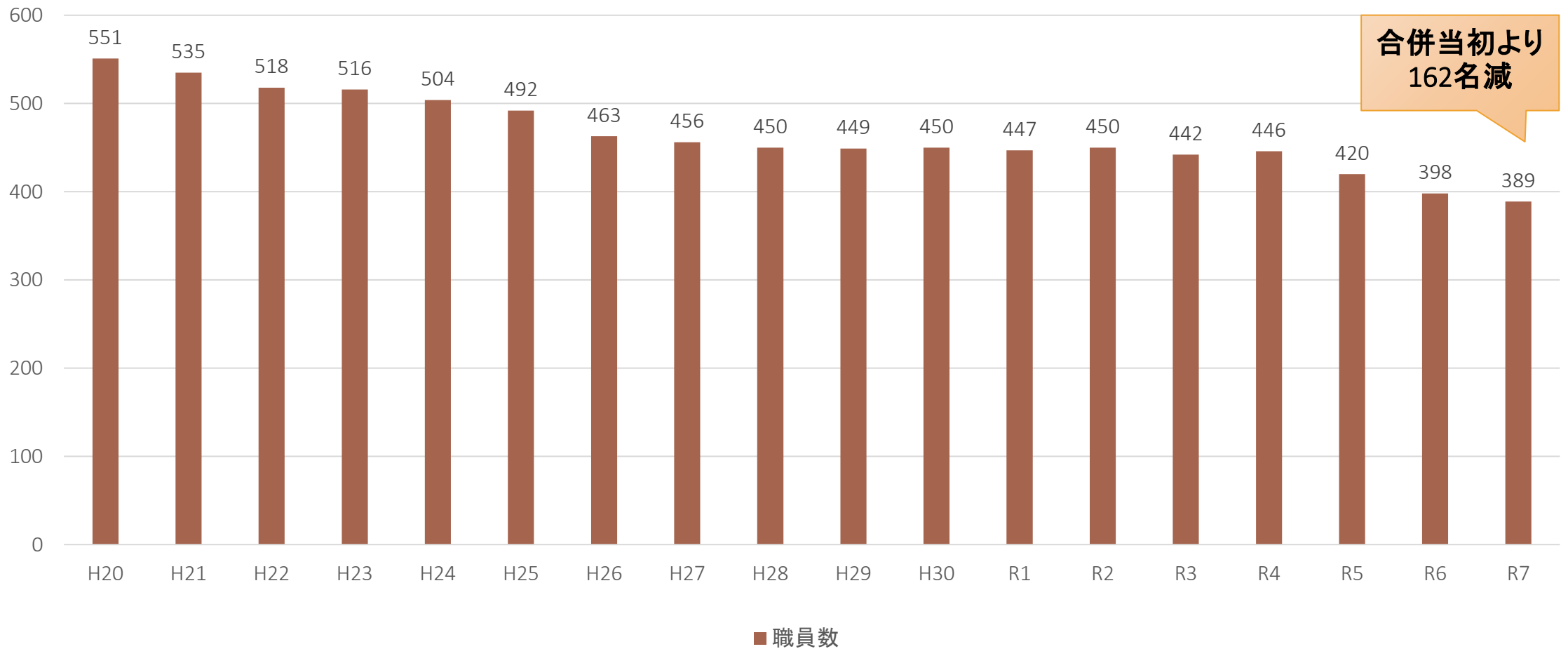


働きがいのあるJAを目指して
～みらいを描ける職場環境づくり～

JA津軽みらい 総務部人事教育課 葛西 恭子

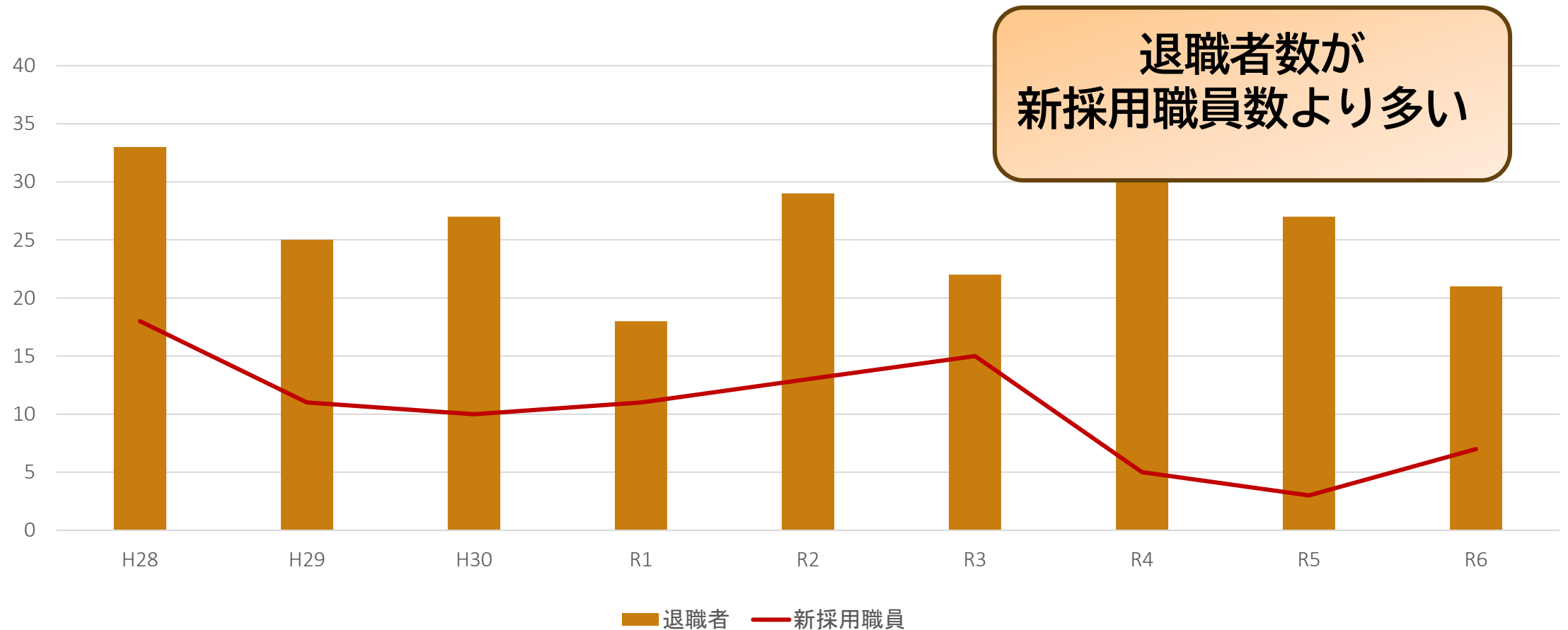
JA津軽みらいの現状

職員数の推移



JA津軽みらいの現状

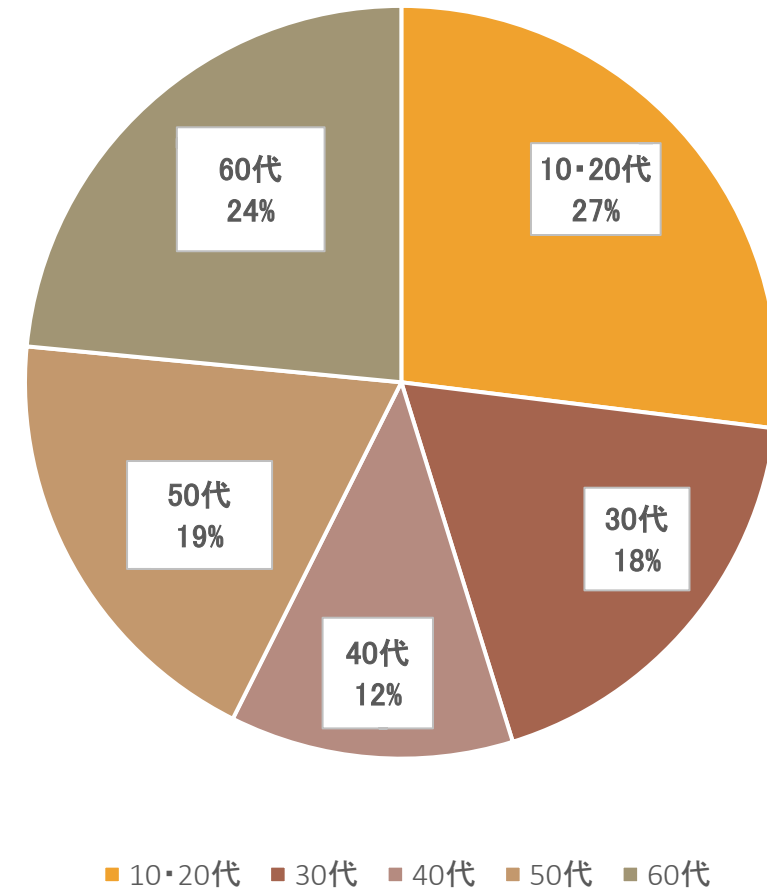
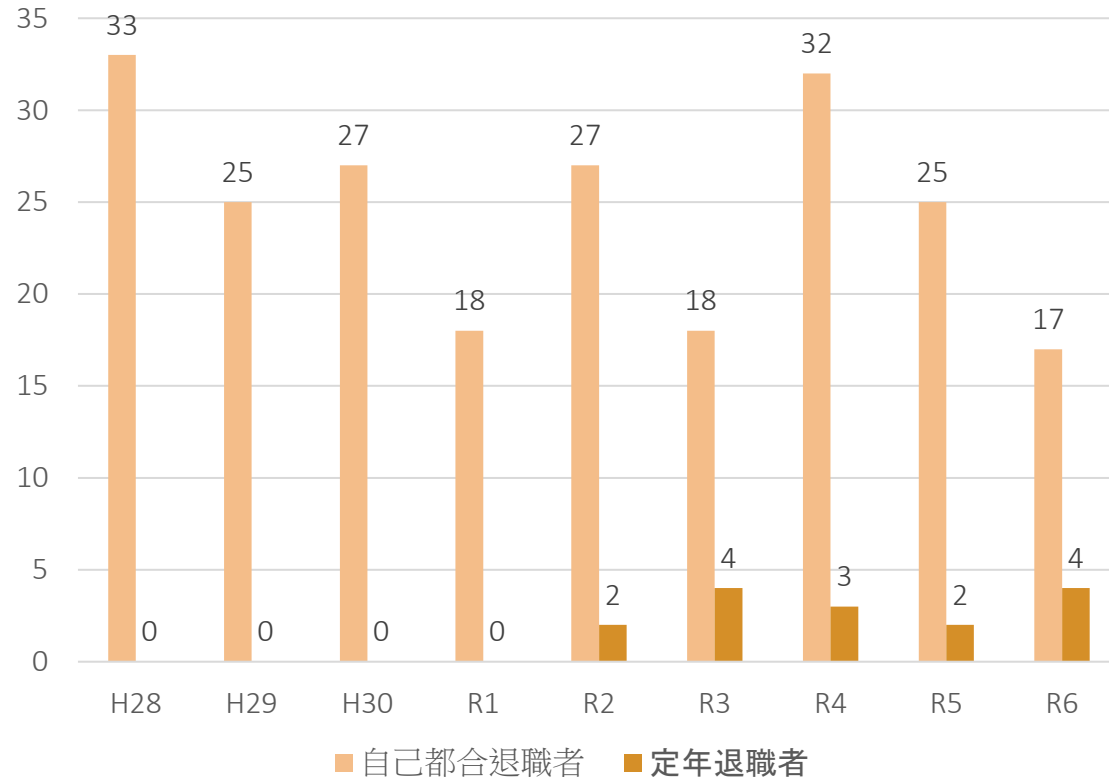
退職者・新採用職員の推移



JA津軽みらいの現状

年代別退職者割合 (2020年～2024年)

自己都合退職・定年退職者の推移



戦略課題の抽出

SWOT分析

プラス要因		マイナス要因	
内部環境	S: 強み ・総合事業 ・地域密着型 ・メンター制度がある ・<u>自己啓発支援制度がある</u> ・人事異動で様々な部署が経験でき、色々な知識が身につく ・知名度が高い	W: 弱み ・総合職の為、<u>自分が希望しない部署に配置されることがある</u> ・人事異動でスキルが身につかない ・業務が縦割りで<u>他部署を知る機会があまりない</u> ・<u>コミュニケーション不足</u> ・認知度が低い	
	O: 機会 ・AI技術の発達 ・働き方の変化、多様化 ・スマート農業 ・<u>インターネット、SNSの普及</u> ・DX化		
外部環境		T: 脅威 ・少子高齢化 ・農家、組合員の減少 ・競合他社の台頭 ・転職市場の活発化 ・物価高騰	

戦略課題の設定

クロスSWOT分析

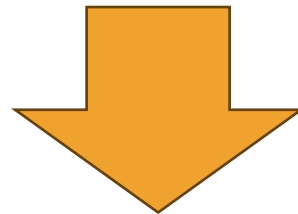
- 人事評価制度の改善
- 職員教育の強化
- 他部署職員との横のつながりの強化

評価や自身の将来像について不満や不安があるのでは...



エンゲージメント調査

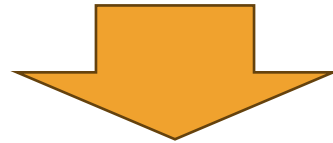
- 顧客志向
- 戦略の浸透
- リソース配置
- 教育・研修
- 経営層への信頼感



職員一人一人が“みらい”を描ける職場環境づくり

戦略提案

- ・現在、人事考課は管理職が評価を行い、職員との面談は行っていない
- ・しかし、人材育成基本方針では「自己評価や育成の視点からの面接によるフィードバックを行うなど公平で信頼感の高い人事考課制度を構築する」となっている



面談をととして**キャリアビジョン**を描ける職場環境づくりが必要なのは

具体的戦略提案①

【みらいノートの作成、人事評価面談の実施】

職員一人一人が“みらいノート”を作成し、
ノートを用い上司と面談を行う

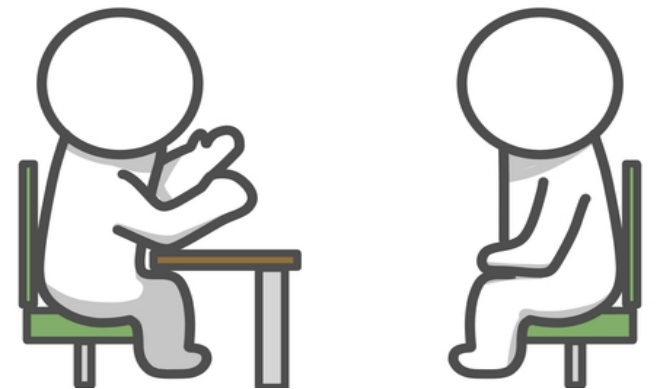
- ➡ キャリアビジョンや現在の課題に気付く
- ➡ 既存の自己啓発支援制度を活用し、
自己研鑽につなげる
- ➡ 信頼関係が深まりエンゲージメントが向上

具体的戦略提案②

【1on1ミーティングの実施】

月1回10分程度面談の機会を設ける

➡ いつでも話がしやすい環境をつくることで「**心理的安全性**」を高めることにつながる



具体的戦略提案③

【みらいリーダーの育成】

職員が目標とするべきリーダーを育成

- ➡ 研修をとおしてスキルアップ
- ➡ キャリアビジョンが描きやすくなる
- ➡ 人材育成にもつながる

具体的戦略提案④

【若手職員を中心としたSNSチームの発足】

若手職員を中心にJAの情報・魅力をSNSで発信するプロジェクトチームを発足

- ➡ 職員同士の横のつながりが出来る
- ➡ JA事業について知識を深める
- ➡ 就活生の目を引くことで採用活動にもつながる

おわりに

組合員・地域に必要とされるJA



JAが職員の“幸せ”を実現できる場所



“幸せなみらい”を描ける職場環境