

職員が大好きな JA を実現するための取り組みについて

— 全部署横断チームの提案 —

JA いるま野
鈴木 晴菜

1. はじめに

JA いるま野では、「IRUMANO Vision2033」において、将来像の一つとして「職員が大好きな JA」「すべての職員が誇りを持って生き生きと働き、成長実感が得られる JA」を掲げている。

しかし現場では、日々の業務に追われる中で、「この仕事は何のために行っているのか」「自分の業務は組織全体の中でどのような役割を果たしているのか」が見えにくくなる瞬間も少なくない。「今までもやっていたから」「やっておいた方がなんとなく安心」など、なぜ必要なのか曖昧なまま“なんとなく”行っている業務に誰しも心当たりがあるのではないだろうか。

では、もし仕事そのものを「好き」と感じられたらどうなるだろうか。仕事は単なる義務や作業ではなく、「自分ごと」として捉えられ、改善や工夫へと自然につながっていくはずである。

私自身、「好きなもの」に対しては、自然と調べ、工夫し、行動してきた経験がある。例えば、長年ディズニーが好きで、パークを訪れる中で運営や仕組みに興味を持つようになり、結果として知識が深まり、視野や学びも広がっていった。この経験から、「好き」という感情は、人を主体的に動かし、成長を促す大きな原動力であると実感している。

本レポートでは、「職員が大好きな JA」を実現するために、現状の課題を整理した上で、その解決策として「全部署横断チーム」の創設を提案する。

2. 現状と課題

私たち JA 職員は、人生の多くの時間を仕事に費やしているにもかかわらず、JA という組織全体の業務を十分に理解できているとは言い難い。自部署の業務には精通していても、他部署がどのような役割を担い、どのようにつながっているのかを知る機会は限られている。

その結果として、「誰に相談すればよいかわからない」「改善したい気持ちはあるが、どこから手を付けてよいかわからない」といった声が生まれている。実際に、問い合わせ対応や業務調整の場面で、確認に時間を要したり、同様の作業が複数部署で行われていたりするケースも見受けられる。これは個人の能力や努力の問題ではなく、制度や業務が複雑化・高度化した現在の組織構造そのものに起因する課題である。

背景にある主な課題は、以下の四点に整理できる。

1. 制度の複雑化
2. 急速なデジタル化
3. 部署間の連携不足
4. 不透明な評価制度

これらに共通しているのは、情報が部署ごとに分断され、業務の全体像が見えにくくなっているという点である。業務の流れが把握できないことは、不安や誤解を生み、職員のモチベーション低下や業務効率の悪化につながっている。

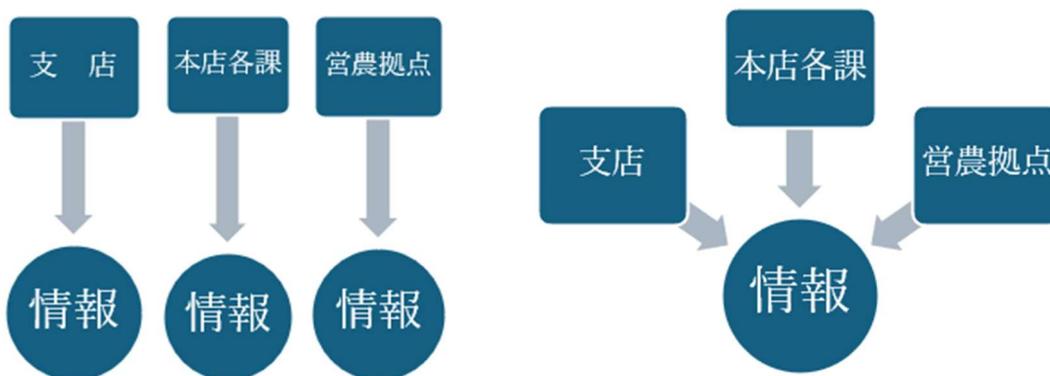
3. 解決策としての「全部署横断チーム」

こうした課題を解決するために、本レポートでは「全部署横断チーム」の創設を提案する。

現在の情報管理体制では、業務やノウハウが部署ごとに完結し、結果としてブラックボックス化している部分が少なくない。横断チームを設けることで、部署を越えて情報を集約し、業務の流れを可視化することが可能となる。このチームの役割は、単なる連絡調整や情報共有にとどまらず、各部署の業務内容を整理し、全体像を把握することで、属人化の防止や重複業務の発見につなげる点にある。

[これまでの情報管理体制]

[横断チーム導入後の情報管理体制]



制度改正やデジタル化が加速する今こそ、部分最適ではなく全体最適の視点で業務を捉え直すことが求められている。横断チームは、「見える化」と「業務改善」を担う組織の中核として、組織全体を支える仕組みとなることを目指す。

4. 横断チームの具体的な活動ステップ

横断チームの活動は、以下のようなシンプルなステップで進める。

フェーズ	内容	成果物	効果
①業務把握	各部署の業務課題をヒアリング	業務マップ	全体像の可視化
②課題抽出	重複業務の整理、効率化策の立案	改善提案書	時間短縮・負担軽減
③共有・実践	成果を共有、優良事例の展開	報告会、事例集	組織学習と文化醸成

まず「業務把握」として、各部署の業務内容や課題を整理し、業務マップを作成する。これにより、誰がどの業務を担っているのか、どこで部署間の連携が必要なかが明確になる。

次に「課題抽出」を行い、重複している業務や非効率なプロセスを洗い出す。業務の流れを客観的に見直すことで、改善の余地が具体的に見えてくる。

そして「共有と実践」の段階では、抽出した改善策を全職員で共有し、実際の業務に反映させる。改善の背景や経緯を組織の知識として蓄積することで、一過性ではない継続的な改善サイクルを構築する。

このサイクルを回すことで、「一部の人が頑張る改善」から「組織全体で取り組む改善」へと発展させることができる。

5. 導入にあたってのポイント

横断チームを効果的に機能させるためには、いくつかのポイントがある。

まず、中堅職員を中心とした構成とすることが重要である。現場を理解しつつ、部署間の調整役として動ける存在が核となることで、実効性の高い取り組みとなる。

次に、本店各課での試行を行い、段階的に展開していくことが望ましい。一度に全体へ広げるのではなく、成功事例を積み重ねながら進めることで、職員の理解と納得感を得やすくなる。

なお、本取り組みは既存業務を否定するものではなく、現場の負担軽減と業務効率の向上を目的としたものである。上から指示されて行うのではなく、職員一人ひとりが「自分たちの職場を良くするために何ができるか」を考え、主体的に関わるのが何より重要である。

6. 期待される効果

横断チームの導入により、以下の効果が期待される。

まず、業務の役割や貢献度が明確になることで、職員の働きがいやモチベーションが向上し、離職率の低下につながる。

次に、業務効率の改善である。重複業務や非効率な作業が見直されることで、時間外労働の抑制や生産性の向上が期待できる。

さらに、部署間の連携が強まることで、風通しの良い職場環境が生まれ、心理的安全性の向上にも寄与する。

若手や中堅職員が横断的に関わることで、人材育成や次世代リーダーの育成にもつながり、JAの持続的な発展を支える基盤となる。

7. おわりに

仕事を「知り」、自分の役割や貢献を「理解」することで、人はその仕事に誇りと自信

を持つようになる。誇りはモチベーションを高め、パフォーマンスの向上へとつながる。その積み重ねが、「職員が大好きな JA」を実現していく。

人は、好きなもののことは自然と学び、工夫し、誰かに伝えたくなる。もし JA の仕事
が、「知らない業務の集合体」ではなく、「自分の役割が見える“好きなもの”」になったら
どうだろうか。昨日より少し仕事がわかる。昨日より一人、相談し合える相手が増える。
そんな積み重ねが、「この JA で働いている自分が好きだ」という感情につながる。

全部署横断チームは、単なる業務改善の仕組みではなく、職員同士の理解と気持ちをつ
なぎ直すための土台である。まずは部署を越えて「知ろう」とする小さな一歩、その行動
の先に、「職員が大好きな JA」という未来があるのではないだろうか。「職員が大好きな
JA」は、誰かが作ってくれるものではなく、私たち一人ひとりの行動の先にしか存在しな
い未来であり、全部署横断チームの創設が、その第一歩になると考える。