

マネジメント機能強化に向けた 取り組みの検討

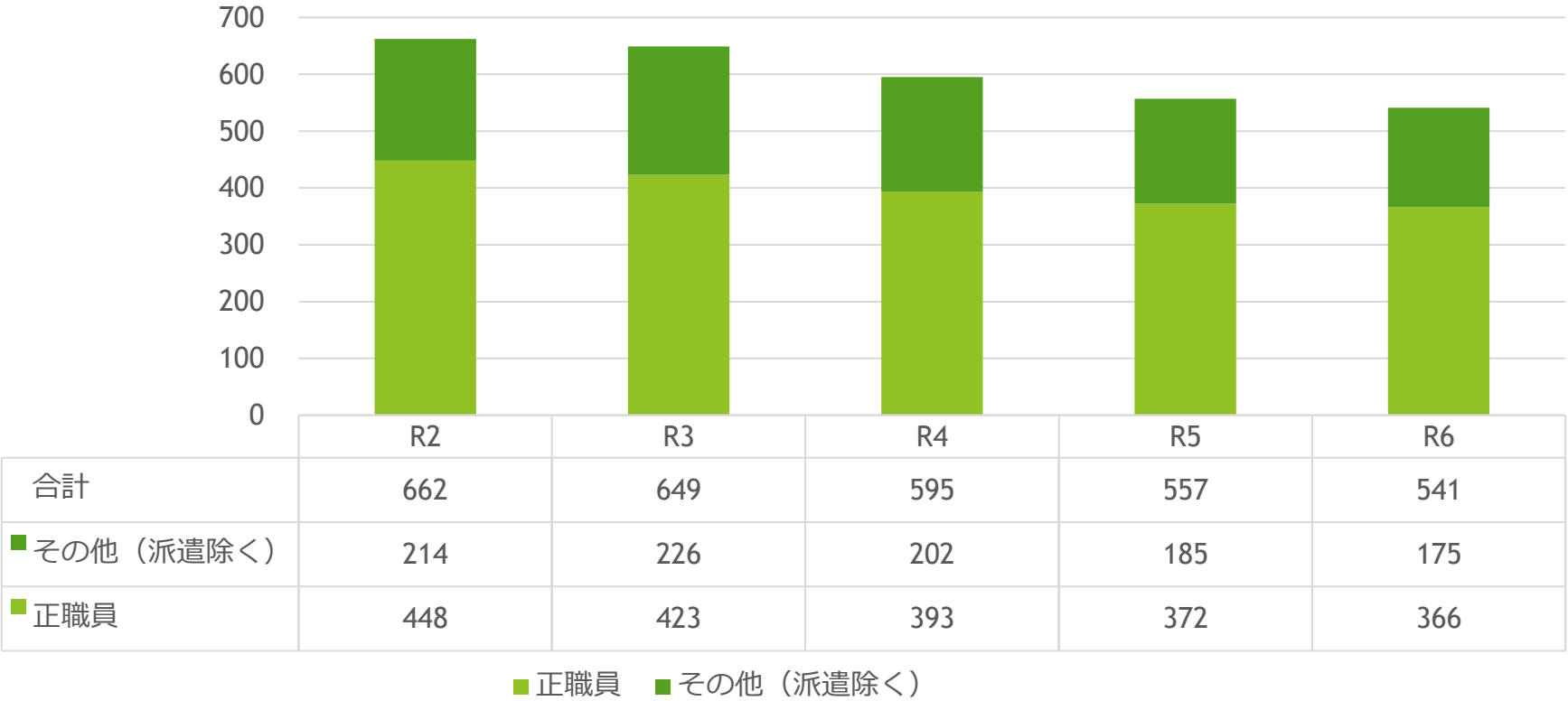
—“モームリ”を生まない職場づくりに向けた評価制度—

JA鳥取西部 西雪 雄哉

I . JA鳥取西部の現状

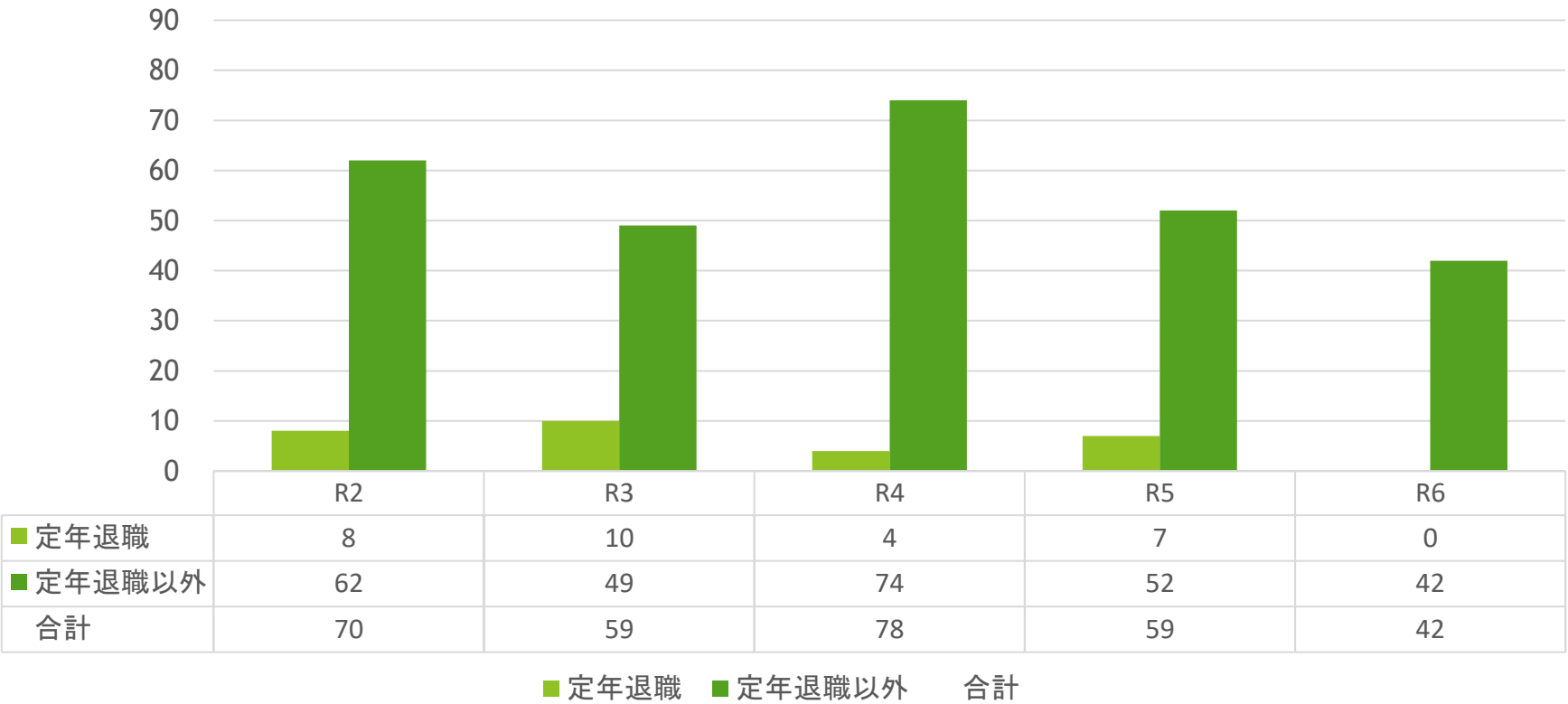
職員数の推移

(単位：人)



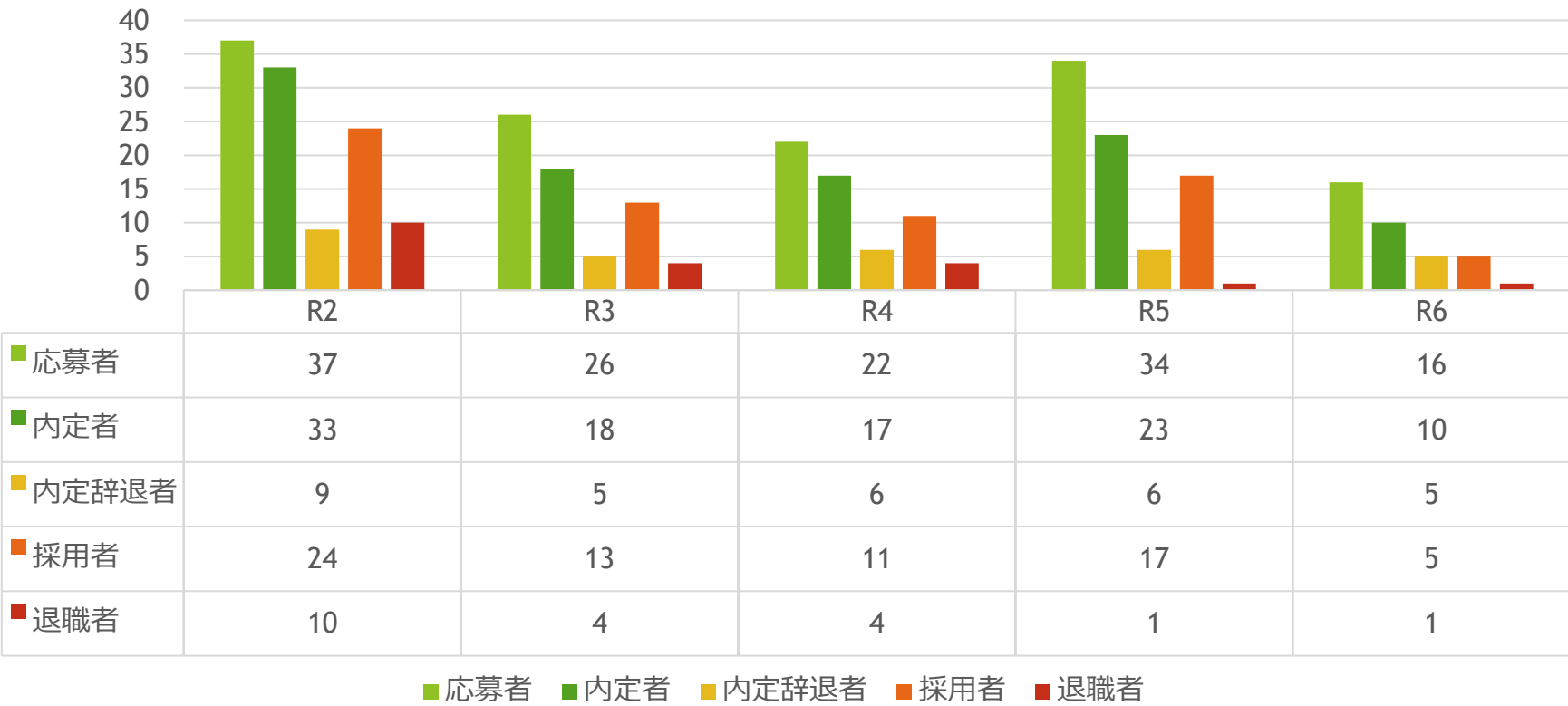
退職者の推移

(単位：人)



新規採用者数と退職状況

(単位：人)



外部環境（PEST）分析

P（政治）	農政改革や地域農業支援策の見直しにより、JAが担う役割は多様化している。地域農業を支える組織として人材の専門性やマネジメント能力が求められる場面が増加している。
E（経済）	人口減少や景気変動の影響により、地域経済は縮小傾向にある。特に資材やエネルギー価格の高騰は経営環境を圧迫し、事業の効率化と生産性向上が不可欠となっている。
S（社会）	農業者の高齢化、若年層の就農減少など、地域のハードルは高い。組織内部においても、働き方・価値観の多様化に対応した人材育成や職場環境の整備が強く求められている。
T（技術）	DXやスマート農業など技術革新が急速に進み、業務の効率化・高度化が可能となる一方で、管理職による適切な指示・育成がなければ現場へ十分に浸透しないという課題もある。

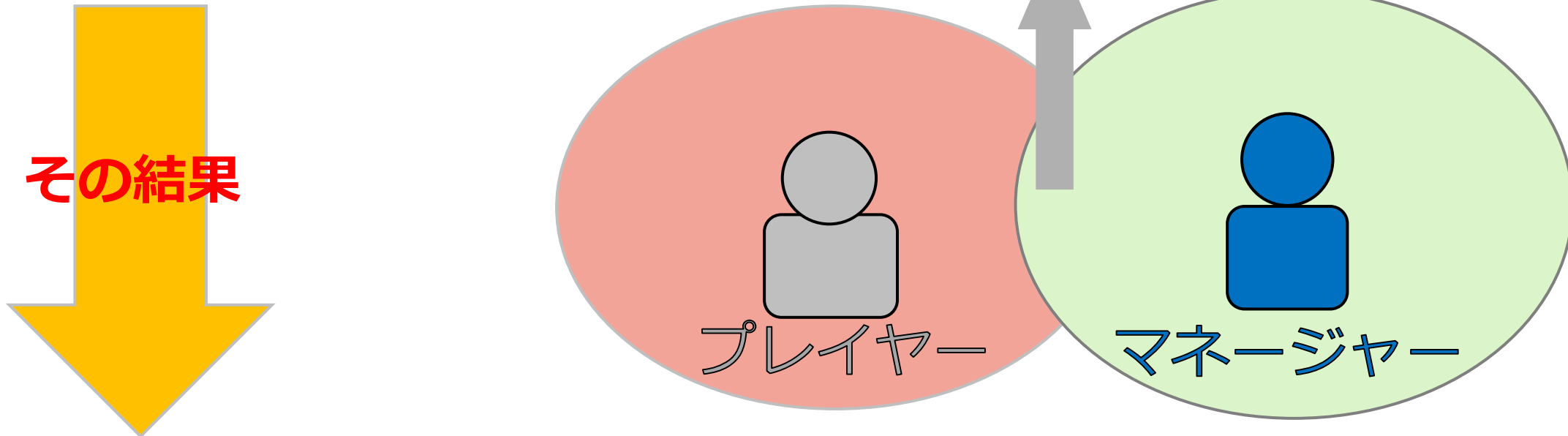
内部環境（SWOT）分析

	好影響	悪影響
内部環境	強み（S） ・ JAブランドによる地域からの信頼 ・ 地域密着でニーズを把握しやすい ・ ベテラン職員による経験知 ・ 多事業展開で幅広いキャリアパスが存在する	弱み（W） ・ 職員数の減少により管理職がプレイングマネージャー化 ・ 部下育成・マネジメントの時間が不足 ・ 部署間の縦割り構造で情報共有が弱い ・ 若手の離職（キャリア形成の不透明さ） ・ 広報力不足で採用力も弱い
外部環境	機会（O） ・ 米への意識の高まり ・ 農業者の世代交代 ・ スマート農業 ・ DXやデジタル化による業務効率化 ・ SDG s や環境意識の高まり ・ 他JA・他金融機関の先進的な人材育成制度を採り入れられる	脅威（T） ・ 人口減少・採用難で人材確保が厳しい ・ 農業者の減少に伴う事業量の縮小リスク ・ 異常気象・物価高騰など外的変化が大きい

Ⅱ. JA鳥取西部の課題

現状から見た課題

- ▶ 職員数の減少により、
管理職のプレイングマネージャー化が進行

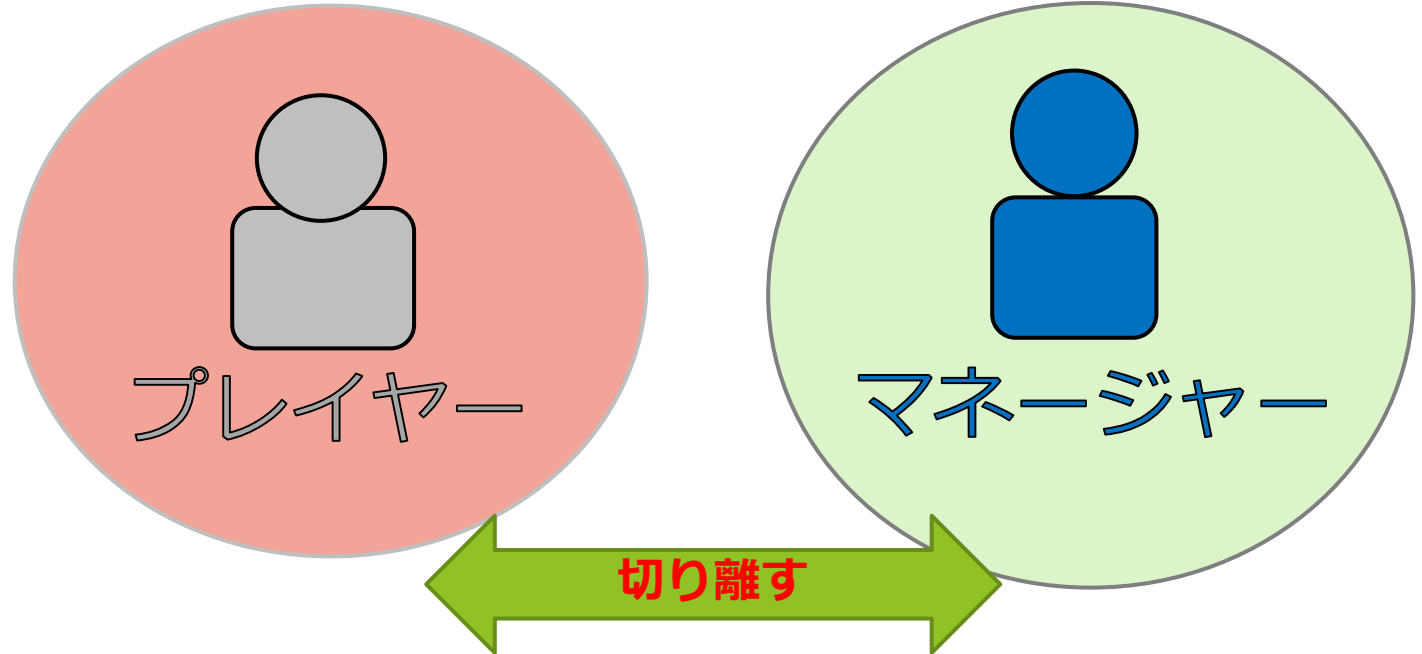


- ▶ マネジメント機能が十分に発揮されない
(部下育成・業務改善・部門間連携 など)

最優先課題

管理職のマネジメント能力を可視化し、

改善につなげる仕組みの構築



Ⅲ. 解決策の提案

解決策の全体像（三段階）

第一段階

現状把握と
課題の可視化

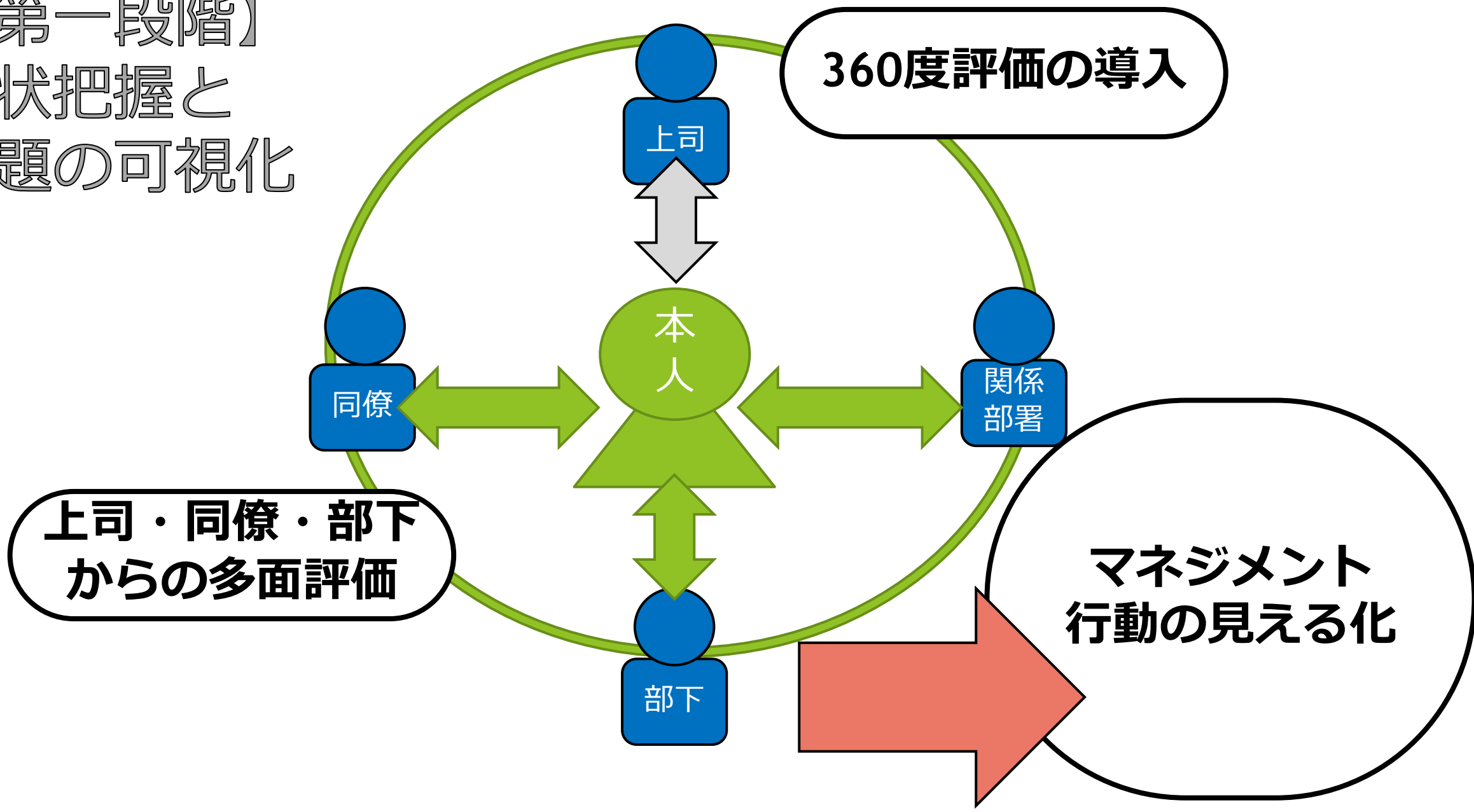
第二段階

管理職の役割と
マネジメント機能
の是正

第三段階

若手育成・定着に
つながる組織運営へ
の展開

【第一段階】
現状把握と
課題の可視化



【第二段階】 管理職の役割整理とマネジメント機能の是正

マネジメント業務とプレイヤー業務
の整理



管理職として優先すべき役割の
明確化



過度な抱え込みの是正



【第三段階へ】

【第三段階】

若手育成・定着につながる組織運営への展開

- ▶ 職場内コミュニケーションの改善
- ▶ 若手が成長を実感できる環境づくり
- ▶ 部門間連携の強化

限られた職員で組織を安定的に運営

今回の提案のポイント

- ▶ 人員減少下でも機能するマネジメント体制の構築
- ▶ 360度評価を起点とした継続的な改善の仕組み
- ▶ 現実的かつ段階的に進める取組として実施

ご清聴ありがとうございました