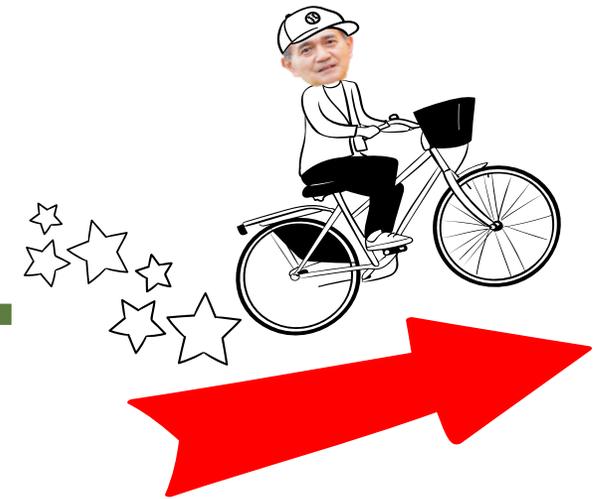


選ばれるJJA愛媛たいきへ

～人材・接点・組織の再構築～



愛媛たいき農業協同組合

平野 和美

めざすべき姿

地域住民にとって

「選ばれるJA」・「なくてはならないJA」

地域に密着し、地域活性化をめざす

組合員・利用者から信頼される



JA愛媛たいきを取り巻く環境

①外部環境

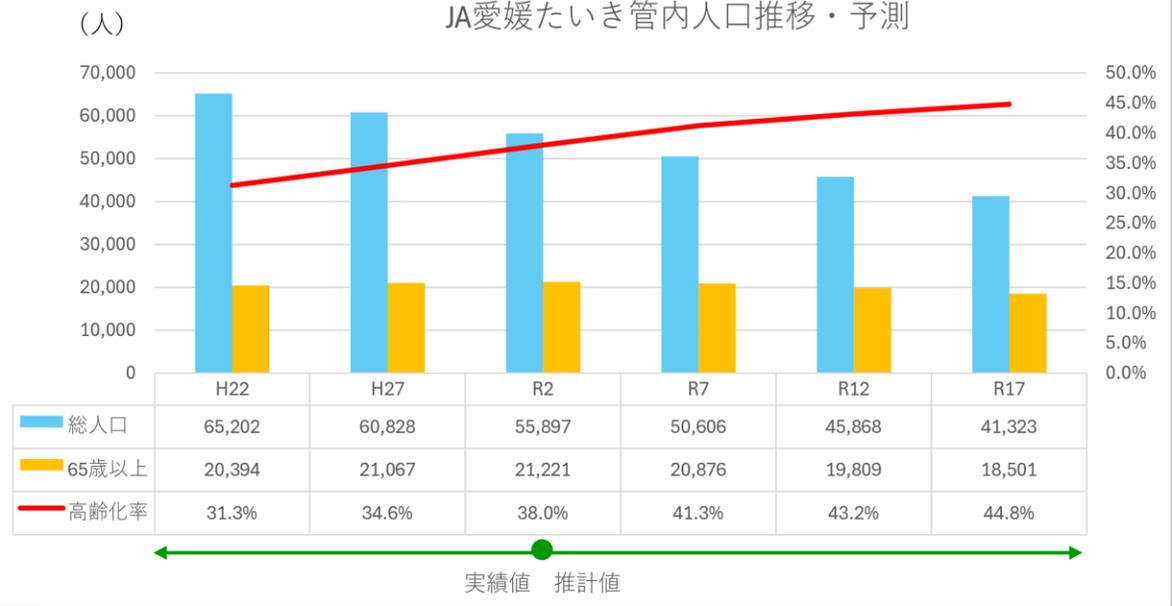
【人口推移】



【地域の動向】



JA愛媛たいき管内人口推移・予測



※出典：総会資料
 ※予測は直近5年平均の増減率

持続可能な観光地
世界1位(日本初)



シルバーアワード
四国初受賞



② 内部環境

減少

減少

減少

1. 組合員数

年2%減少

正組合員の約87%

准組合員の約53%



60代以上

2. 職員数

毎年10人以上
退職

職員数384名（うちパート133名）

【令和6年度末時点】

3. 事業総利益

コスト増
収益減

調達コスト増加により信用収益減
共済保有高減少により付加収入減



課題と分析



1. 次世代層への情報発信

- ・「出向く体制」による訪問活動の効果低下
- ・JA活動が認知されていない
- ・時代に即した情報発信ができていない

【JA活動が認知されていない割合】

	正組合員	准組合員
① 農業まつり	31.2	42.3
② 支所での各種イベント	37.4	53.2
③ 愛たい菜での各種イベント	23.4	20.1
④ 農業体験イベント	49.8	60.1
⑤ 観劇招待会	52.2	63.8
⑥ スポーツイベント	50.5	68.0
⑦ 各種カルチャー教室	55.3	66.4
⑧ 女性大学べっぴんcollege	64.0	72.1
⑨ 税務相談	50.7	69.3
⑩ JAこども倶楽部	62.6	61.1

【愛媛たいきMSアンケート資料より抜粋 監修：日本協同組合連携機構】



課題と分析

2. 人材育成

- ・専門性が弱い
- ・組合員・利用者のニーズ（期待）に対応できていない
- ・資格取得の意識が低い



【JAに期待する活動】

農業類型	N数 (%)	園芸塾等の栽培技術を学ぶ講座	農業所得の向上や起業のためのビジネス講座	有志による技術開発のサポート	市民農園・体験型農園	子供たちへの農業体験（食農教育）	料理・農産物加工等の教室	地域の管が集まれるお祭り等のイベント	旅行・コンサートなどのレクリエーションイベント	趣味等に応じて仲間が集まれるサークル活動	高齢者の生きがいのための活動	介護や福祉に関わる活動	地域環境をよくするための活動	その他	特にない	不明・無回答
		大規模担い手経営体	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
担い手経営体	11	27.3	45.5	18.2	9.1	36.4	18.2	0.0	0.0	18.2	36.4	9.1	27.3	9.1	0.0	9.1
中核的担い手	33	24.2	33.3	9.1	0.0	15.2	12.1	21.2	9.1	0.0	15.2	6.1	18.2	0.0	21.2	6.1
多様な担い手(販売あり)	139	28.8	18.0	6.5	3.6	7.9	12.9	18.0	17.3	10.1	34.5	18.0	20.9	0.0	13.7	4.3
多様な担い手(販売なし)	216	15.7	10.2	3.2	5.6	9.7	15.7	21.3	18.1	12.5	37.0	19.4	26.9	1.9	19.0	5.1

【愛媛たいきMSアンケート資料より抜粋 監修：日本協同組合連携機構】

課題と分析

3. 人材不足



- ・ 若手・中堅職員の退職増加
- ・ キャリア形成を築けない
- ・ 長期間異動がなく組織が停滞
- ・ 異動させられない（できない）職員が生まれる

【長期間同一部署に所属するメリット・デメリット】

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none">・ 専門的能力が高まる。・ 長期間同一部署配属の人材が異動対象者から外れることによる人事担当部署の負担軽減。・ 引継期間がないことによる煩雑解消。・ 一定のレベルでの職務遂行能力の維持。・ 組合員との広範囲なコミュニケーション力（営農）	<ul style="list-style-type: none">・ 現場との感覚のズレが生じる。・ 相手の立場や仕事が理解できない。・ 部門間における軋轢を生みやすい。・ 新しい人材が転入した場合の疎外感発生リスク。・ 指導力の低下（自分がやったほうが早い）・ 他業務での可能性を奪う。・ 新しい発想が生まれにくい。・ 業務の棚卸が困難。（この人しかわからない）・ 隠ぺい・粉飾等コンプライアンス違反となる恐れ・ 改革・変化に消極的（今まではこうだった）・ 異動させられない（できない）職員を生む



案①プロジェクトチーム立ち上げ 「シン・きずな向上塾」×部門間連携

✓ 目的

- 組織横断的で課題を抽出し、改善を実行する
“変革エンジン”をつくる

✓ 具体的な実施方法・取り組み

- 各部門からのメンバー選出
- 耕作放棄地を活用した農業体験
- 子どもを交えた参加型イベント
- 農産物の加工品づくり

✓ 効果

- 部門間連携の強化
- 新サービス・新商品の開発
- 組織方針の共有・意思統一
- 顧客満足度の向上



案② LINEの活用

次世代層との接点づくり×情報発信

✓ 目的

- JAの活動を情報発信（知ってもらう）
- 若年層・未取引層との接点を創出する

✓ 効果

- 効率的な情報発信
- 認知度向上
- 訪問活動に依存しない営業モデルの構築

✓ 具体的な実施方法・発信内容

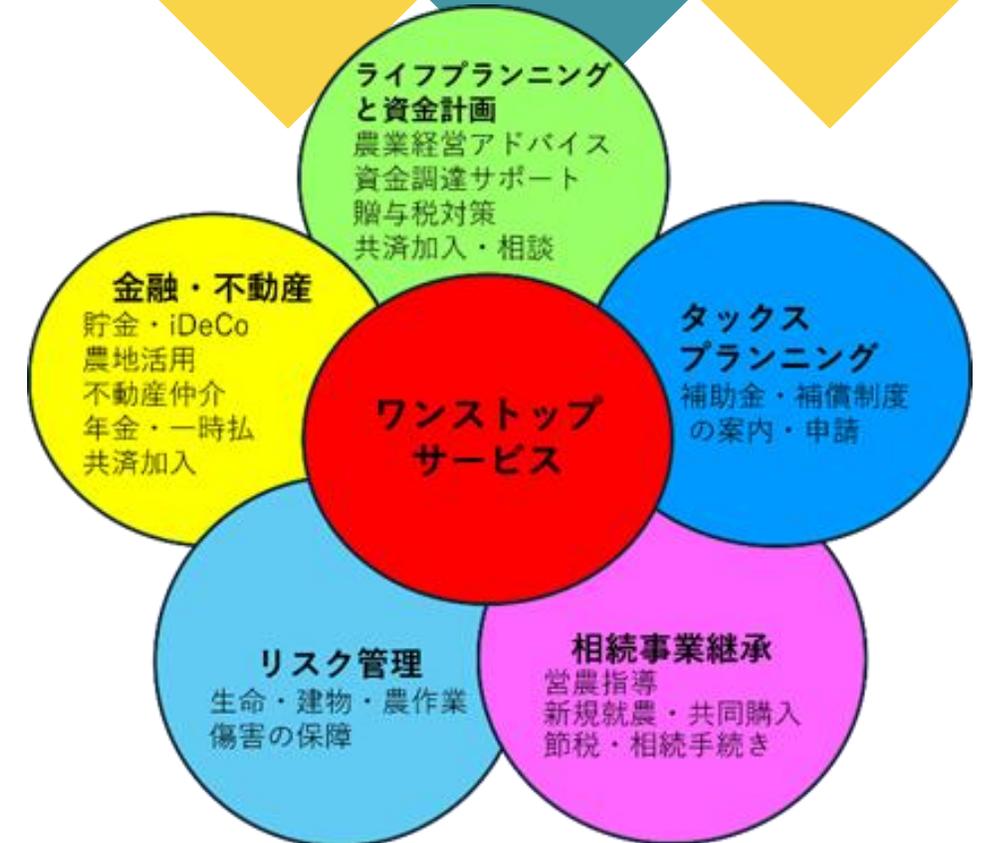
- 名刺や広報誌表紙にQRコードを記載、既存SNSアカウントでの周知
- 産直市イベント情報やJAとして参加する地域行事（祭り）の情報発信
- 各種キャンペーンの案内（ローン金利、定期貯金、共済）
- 旬な農産物情報
- ATM休止情報、連休時の施設稼働情報



案③ 資格取得の見える化

- ✓ 目的
 - 専門性向上と職員の成長意欲の強化
- ✓ 具体的な実施方法
 - 共通と各事業に分類した資格・試験を一覧表にする
分類することで人事異動の負担軽減
 - 職員ごとの取得情報一覧表を作成し、年度当初に配布
 - 目標設定面談時に資格取得を促す
 - 受験申込時に促す
- ✓ 効果
 - 相談対応力の向上
 - サービス品質の向上
 - 適正な人事考課に繋がる
 - 人材育成体系の明確化

資格名	取得状況	備考
農業経営アドバイザー	取得済	
農地活用	取得済	
不動産仲介	取得済	
年金・一時払	取得済	
共済加入	取得済	
...



案④ キャリアチャレンジ制度の導入

✓ 目的

- 職員が自らキャリアを選択できる仕組みづくり
- 働き甲斐、職場への愛着、仕事への熱量向上

✓ 具体的な実施方法

- 同一部署・同一業務2年以上経験した職員がエントリーできる
- 書類選考（経歴や志望動機を記載）と役員面談の審査
身勝手な異動希望の手段とせず、書面のための自己申告書との差別化

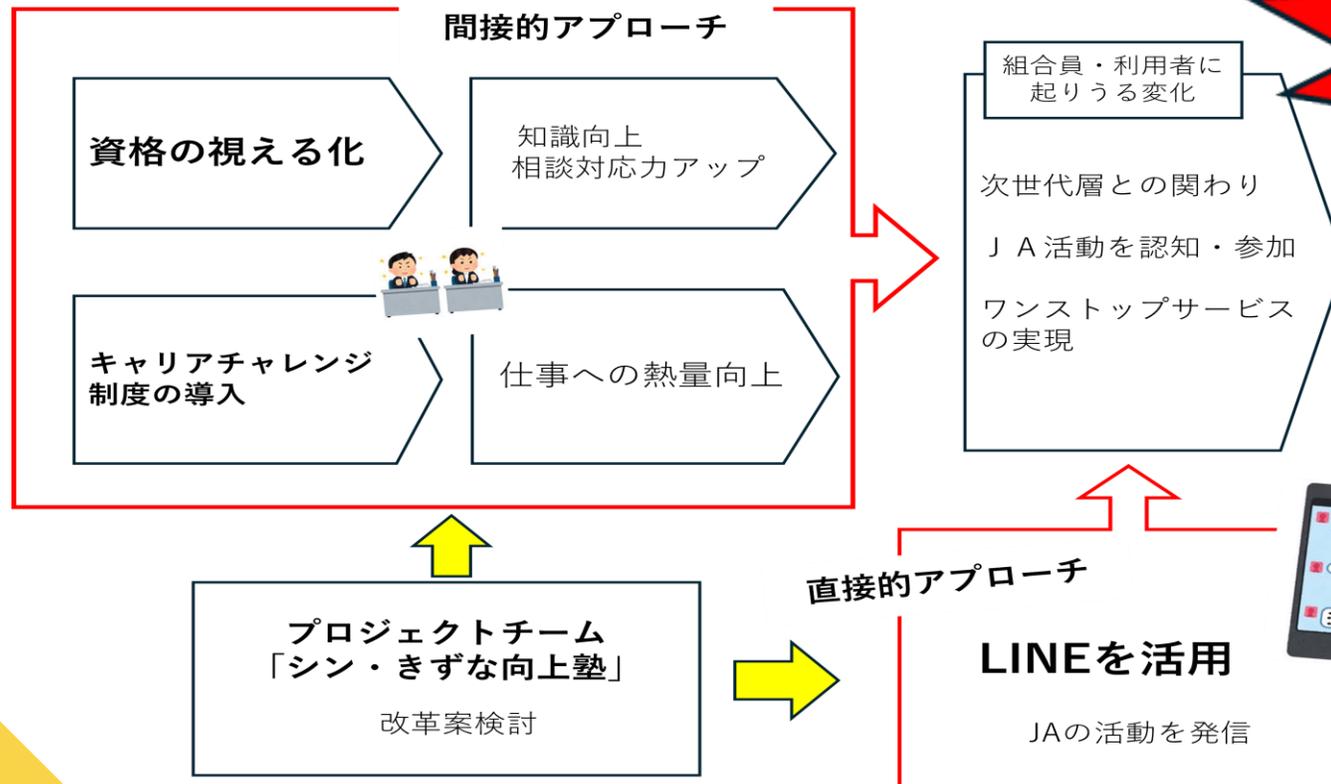
✓ 効果

- 離職防止
- 人材の発掘
- 組織の活性化
- 配置ミスマッチの解消



「選ばれるJA」であるために

次世代層との接点づくりと人材育成で、
地域に寄り添い、選ばれるJAを目指す



新たな
JAファン誕生

