

34

広島県

働くことが魅力と感じる  
職場に ～JA広島市  
の“人づくり”～

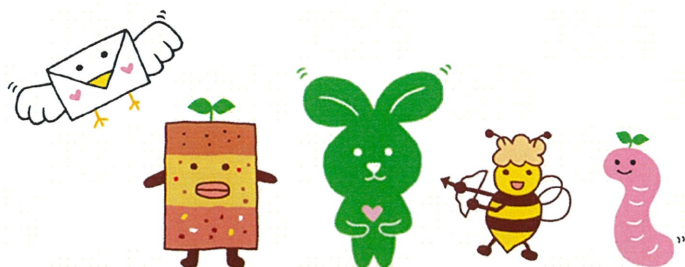
JA広島市

谷川 純

たにがわ

じゅん

# 働くことが魅力と感ずる職場に ～ JA広島市の“人づくり”～



JA広島市 谷川 純

## JA広島市の現状と課題

### JA広島市の現状

- 職員数の減少
- 若手・中堅職員の離職増加
- モチベーションの低下
- 採用難 . . .

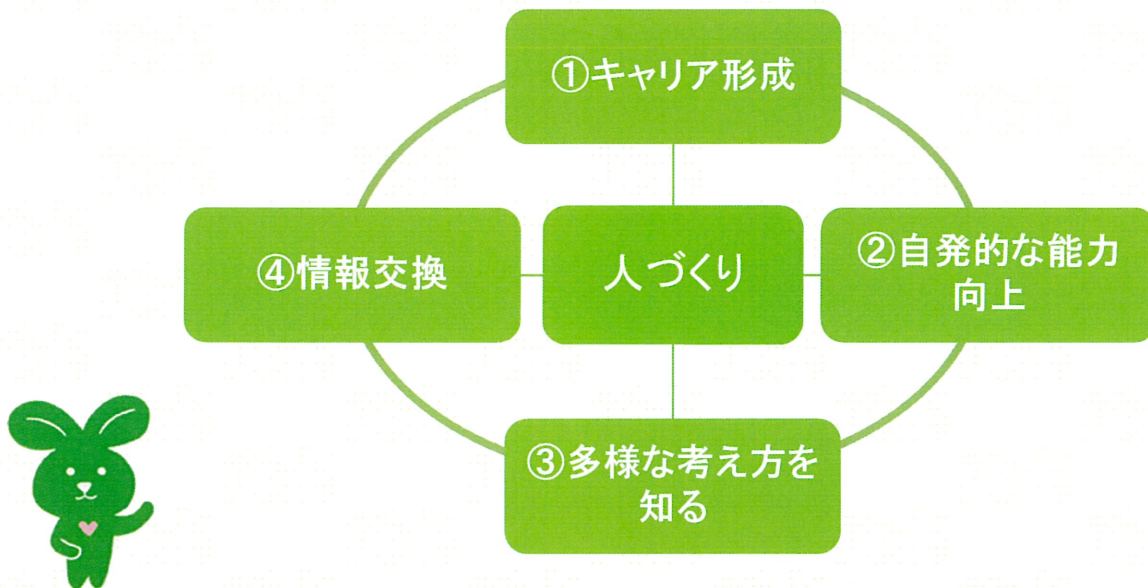
### 社会情勢

- 多様な価値観
- 少子高齢化・労働人口の減少
- 働き方改革
- 物価高騰 . . .

- JA広島市で働くことにやりがいを感じ、意欲を持ち活躍できる「魅力ある職場」
- 職員一人ひとりに寄り添い、共に成長していく

職員を大切にし、職員に選ばれる  
JA広島市の“人づくり”

## 課題解決に向けた取り組み



## 課題解決に向けた取り組み

### ①キャリア形成を通じた“人づくり”

- キャリアコンサルタントを導入し、キャリア形成を行う  
対象者：新入職員から30代の中堅職員  
効果：組織に対するエンゲージメント意識の醸成  
自身のキャリアについて客観的に考えるきっかけづくり

### ②自発的な能力向上を支援する“人づくり”

- 資格取得のチーム化により、自己啓発意識の向上を図る  
対象者：資格試験受験者  
効果：キャリアコンサルティング後の自己啓発  
自己啓発の習慣化・他の職員とのコミュニケーション



## 課題解決に向けた取り組み

### ③多様な考え方を受け入れた“人づくり”

○多様な考え方を知り、自身の考え方をアップグレードする

対象者：教育係・役席者・管理職者・所属長

効果：個人の考え方に偏らないよう、環境変化を受け入れる  
人材育成に対する組織共通の認識と意識を高める

### ④協同組合としてのつながりの強化と情報交換による“人づくり”

○JAグループ内での情報交換と、協同組合で働くことの再認識を図る

対象者：役職員全員

効果：自JAの良い点、改善すべき点を知る  
組織についての知識を深め、目指すべき職員像を意識する

## おわりに

JA広島市の“人づくり”＝

多様化を“魅力ある違い”として捉えられる“人づくり”

- ◆お互いを思いやり、相手に寄り添い、共に成長する
- ◆環境変化を察知し、受け入れ、適応する能力の向上
- ◆役職員が一体となって取り組む

JA広島市＝“働くことが魅力とを感じる職場”

