

18

富山県

次世代(若い世代)と

JA

～部門別リーダー、ワーキングチーム

の確立～

JA あおば

森田 潤

もりた じゅん

次世代(若い世代)とJA

部門別リーダー、ワーキングチームの確立

JAあおば 総務部管理課

森田 潤

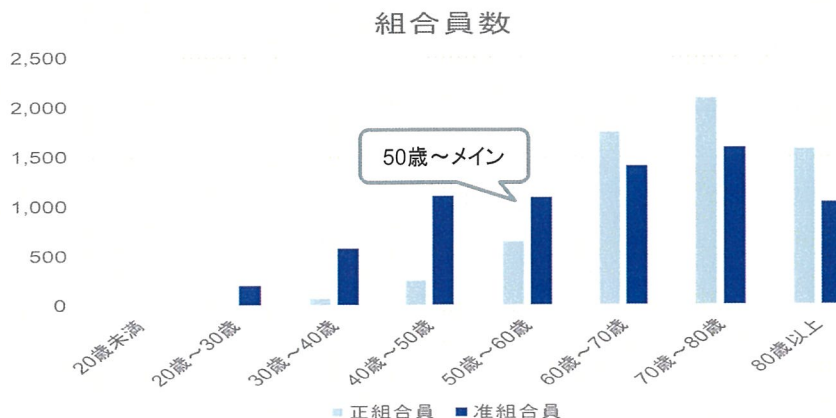
1

はじめに

全国的に高齢化が進んでおり、富山県についても総人口103万人のうち、高齢者の占める割合が約33%となっており、増加傾向にある。

○組合員数
13,768人

- ・正組合員 6,473人
- ・准組合員 7,295人



戦略的背景

- ・JAあおばでは、組合員の高齢化が問題となっているため、JAとして次世代との繋がりが必要であり、従来通りの行動では、今後さらにJA離れが考えられる。

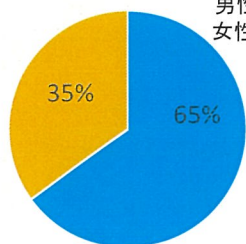
戦略的意義

- ・JAとして現状を把握し、何が必要か部門リーダー間で共有・協議することで新しいアイデアが生まれる。
- ・次世代・准組合員がJAに期待することを実現する必要がある。

2

現状把握 20周年アンケート集計結果(R3)

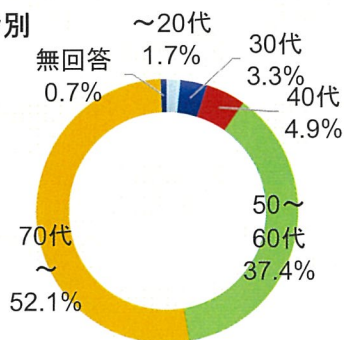
回答者



■ 男性 ■ 女性

回答者数 3,135人
男性 2,021人
女性 1,091人

年齢別



年齢層	回答数	割合
~20代	53	1.7%
30代	102	3.3%
40代	153	4.9%
50~60代	1,173	37.4%
70代~	1,632	52.1%
無回答	22	0.6%
合計	3,135	

20代・30代の各事業利用割合(%)

	ローン	給与・年金	共済	営農	直売所
20代	35.8	37.7	58.5	26.5	26.4
30代	39.2	31.4	59.5	29.5	29.4

<利用割合>...

ローン、共済と利用はあるものの付帯取引には繋がっていない。

<期待すること>...農産物の提供、直売所・レストラン、地域イベントといったことに興味あると感じられる。

JAあおばの役割・期待すること(%)

	金融	資産管理・相続	農産物の提供	直売所・レストラン	地域イベント	園芸・栽培教室	担い手農家支援	農地保全	介護福祉
20代	67.9	15.1	34.0	30.2	20.8	1.9	9.4	1.9	1.9
30代	50.0	13.7	35.3	25.5	13.7	10.8	12.7	12.7	7.8

3

SWOT分析 JAあおばの強み・弱み

外部環境	
機会(O)	脅威(T)
<ul style="list-style-type: none"> ・Instagramによる情報発信 ・テレビCM 	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢化 ・次世代との繋がり ・銀行等での取り組み
内部環境	
強み(S)	弱み(W)
<ul style="list-style-type: none"> ・地域密着型 ・総合事業 ・ブランド 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成 ・専門職以外の業務認識不足 ・他部門との情報共有 ・新しいことへの取り組み(失敗を気にしている)

4

職員提案制度(R3~)

全職員を対象とし、職員の事業への参加意識を高めるとともに、事務事業の改善、業務効率化の向上を図ることを目的とする。

- I. 新たな事業や既存の事業に関する改善等や日常業務における改善等の提案。
- II. 部門、他部門の業務を問わない自由な提案。

提案内容

○業務

- ・他業務体験・・・JA事業(業務)を知る、活かす。職員間での交換勤務
- ・社内報にて各課の業務を紹介・・・他部署での仕事内容に興味が出る可能性
- ・推進担当者の育成・・・事務担当者が自信をもって推進できるようにするため

○イベント

- ・親子スポーツイベント・親子で体を動かし、健康増進を目指す
・・・親子ウォークラリー、親子リレーマラソン
- ・キッズ・マネー・スクールの開催・・・地域の子育て世代との繋がりを誘発
- ・フォークリフト運転技術大会・・・倉庫作業前等に行い、技術向上、安全作業の確認を行う

○食・地域

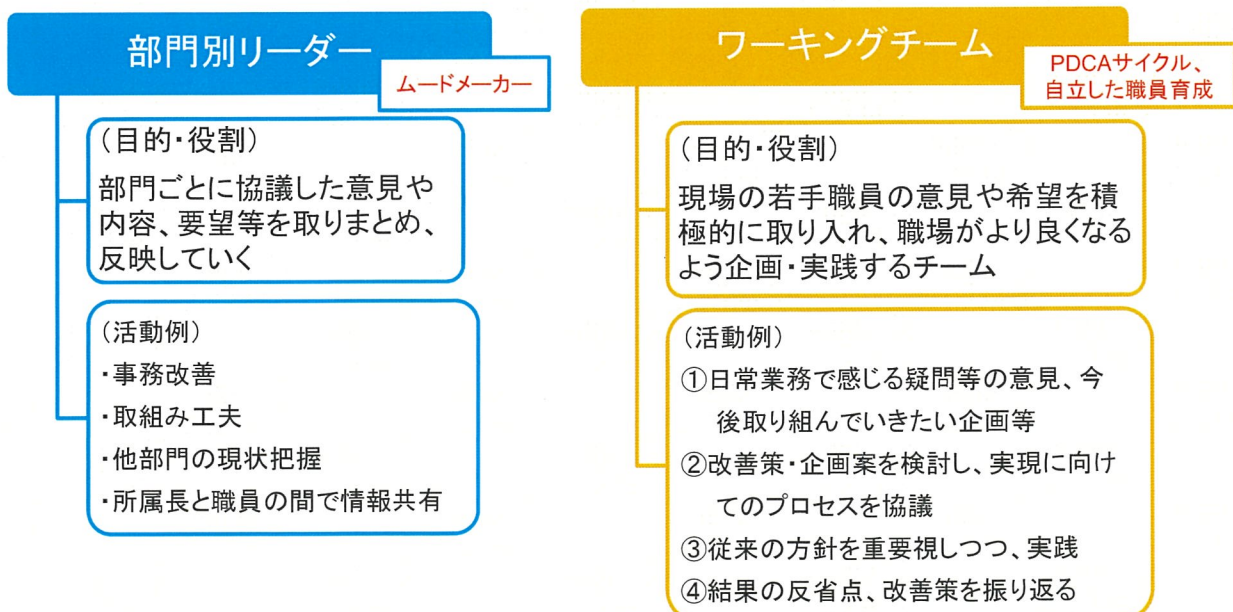
- ・食育イベントによるあおば農産物のPR・・・料理教室、保育所での豆まき等
- ・地元企業との連携・・・各地区のカフェ、食糧販売店と協力しお互いの生産品を紹介
- ・直売所での食堂運営・・・生産者の出荷物を使用した定食をPR
- ・子ども向け商品開発・・・子育て世代へのアピール

5

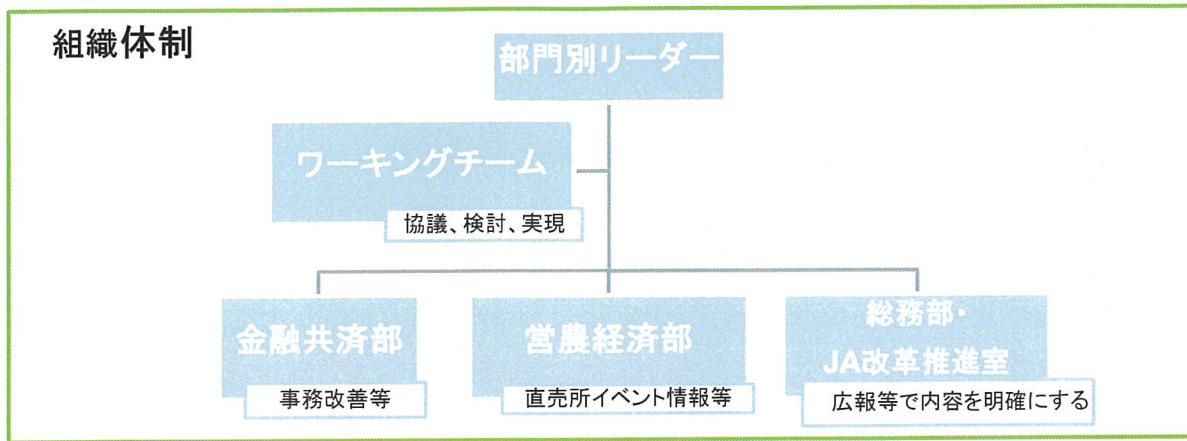
戦略の方向性まとめ

提案制度で提案された内容には若い世代へのアプローチに対するものが多くあるが、実現できずに保留となっている。まずは、**提案制度**を再度振り返り参考材料とする。

◎個人での意見は難しいと考えるため、**部門間にてリーダー**を選出して**ワーキングチーム**を立ち上げ、情報交換、部門間を超えたアイデアを実現していく。



6



ワーキングチーム実現要件

① 成功した事例について表彰すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報、インスタ、ホームページ等に掲示 	実現、継続していくため！
② メンバーに奨励金(商品券等)を支払うこと	<ul style="list-style-type: none"> ・ 参加意欲 ・ モチベーション向上 	
③ 会議等へ出席の際は、全所属長、管理職が了承することを周知徹底すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 他職員でカバー ・ 風通しの良い環境 	

※ 戦略型人材育成研修修了者をオブザーバー参加

将来のビジョン

- ① 若い職員が自ら若い世代目線で企画・戦略を立てる。
 - ・ 自分の意見が実現されることでモチベーションアップにも 繋がり、働く意欲が出る。
 - ・ 自由なアイデアを提案できる職場となる。
- ② 自ら行動ができる人材を増やす。
 - ・ イベントが開催されるため、何を部署ごとにするか考えるのではなく、ワーキングチームにて、行いたいイベントをどこでするかを考える。
- ③ 人材育成、他部門との情報共有、新しいことへの取り組みといった【弱み(W)】がなくなることに繋がる。

JAあおばの弱みが強みへと変化する

外部環境	
機会(O)	脅威(T)
<ul style="list-style-type: none"> ・ インスタグラムでの情報発信 ・ テレビCM 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢化 ・ 次世代との繋がり ・ 銀行等での取り組み
内部環境	
強み(S)	弱み(W)
<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域密着型 ・ 総合事業 ・ ブランド ・ 人材育成 ・ 他部門との情報共有 ・ 新しいことへの取り組み 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人材育成 ・ 専門職以外の業務認識不足 ・ 他部門との情報共有 ・ 新しいことへの取り組み(失敗を気にしている)

◎キッズマネースクール

「お金の大切さ」や「親への感謝」を伝えるイベント

(例)「おしごと体験」

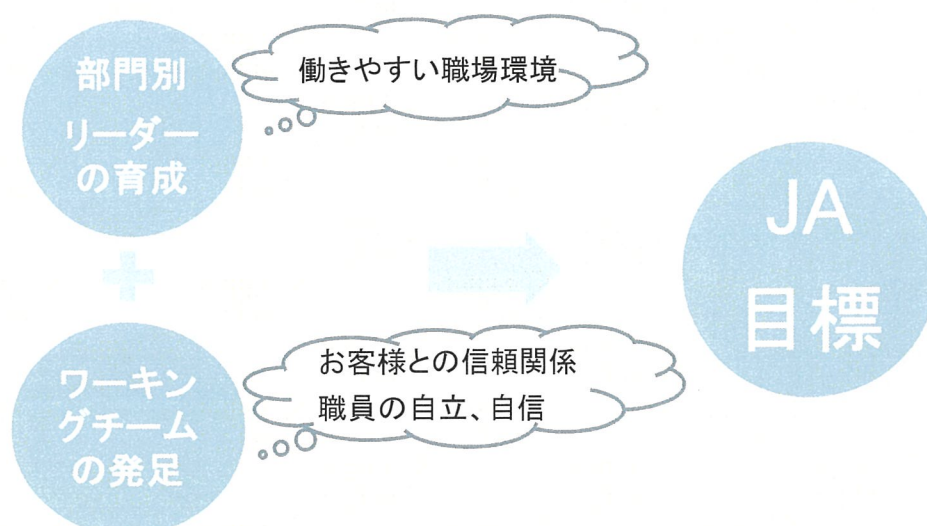
子供たちが店長になって商品づくりや販売をすることで、社会やお金のしくみを学ぶ。お金の役割や働く楽しさ・大変さを実感することで、“お金の大切さや感謝の気持ち”を育くむことができる。



これを実現するために何が必要か？
どのように組み合わせたら良いか？

9

まとめ



○地域(保育所・小学校等)でのイベントを依頼されるJAへ

○職員育成を通し、若い世代と繋がり、信頼されるJAへ