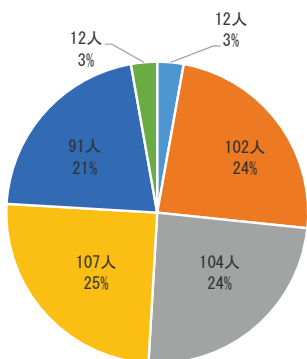


人を結び知識を紡ぐ

J Aいわて花巻
佐々木 愛美

J Aいわて花巻の現状

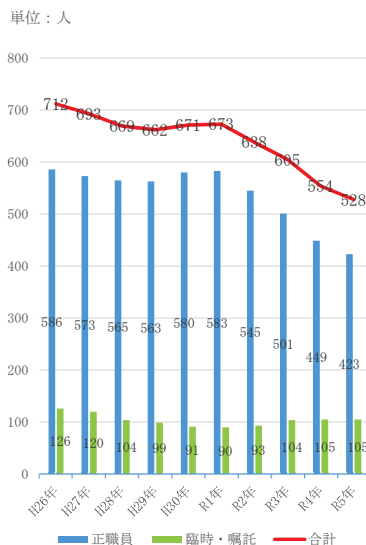
年齢別職員数
(令和6年8月末現在)



年齢

- 18~19
- 20~29
- 30~39
- 40~49
- 50~59
- 60

職員数の推移



一人当たりの業務負担
の増加により、自分の業
務に追われてしまう

○J Tが機能せず育成不足

モチベーションの低下

分析結果と若手プロジェクトによる抽出課題

クロスSWOT分析

- ①他部門事業との連携強化
- ②職員同士で知識不足を補える関係性を築く
- ③知識習得のための環境整備



若手プロジェクト

- ①挨拶（職員同士・組合員へ）
- ②上司と部下の信頼関係の構築
- ③担当や部門を超えての助け合い
- ④業務知識の向上及び改善



職員同士の
つながりが希薄

提案

戦略テーマ

人を結び知識を紡ぐ

具体的戦略方法

- ・ 職場における人脈づくり
- ・ サイボウズの掲示板を利用した業務知識の向上

戦略の方向性

- ・ 既存の仕組みを活用し、職員の負荷を少なく、かつ、楽しみながら取り組めるものとする
- ・ 戦略が形骸化しないよう、継続性も重視する

職場における人脈づくり

アグリフェスタのイベントブース設営

対象	20代から30代前半の職員（10名程）
内容	ブース内のイベントを立案 事前準備から当日の運営まで行う
実施期間	毎年（メンバー入れ替え）



視察研修

対象	20代から30代前半の職員 （10～15人程度）
内容	1日で実施できる行程 関連施設等を視察する
実施期間	毎年、年2回（メンバー入れ替え）



職場における人脈づくり



職場における人脈づくり

求められる職員像

- (1) 「協同組合理念」を理解し、その目的実現に向けて実践する職員
- (2) 自らの役割と責任を自覚し資質向上に努め自発的に行動・実践する職員
- (3) **協調性を持ち、職員間で協力し相乗効果を導き出す職員**
- (4) 時代や環境の変化に迅速・柔軟に対応する職員
- (5) 親愛と正義の心を持ち、組合員や地域社会及び組織に貢献する職員

めざす職場風土

仕事により職員が自然と育つ活力ある職場となるよう職場の活性化をはかる

- (1) 経営方針・目標を職員が共有している職場
- (2) 役割が明確であり、職員が協力しあう職場
- (3) **仕事のコミュニケーションが活発な職場**
- (4) 組合員とのコミュニケーションが活発な職場

業務知識の向上

- ・ 他部門の知識も必要
- ・ 自ら勉強をして、知識の向上をはかることが必要
- ・ 他部門についての勉強の仕方が分からない

【洗果】

【選果】



業務知識の向上



【用語説明】

トップセールスとは、関係行政代表の市長や農協組合長などが、日頃の取引に対する御礼と当JAブランドのさらなるPRをはかり、販売促進につなげることを目的として市場へ訪問すること。市長などのトップが訪問することで、より高値となることや、花巻市の観光等のPRにつながるなど相乗効果もある。



【ツール】

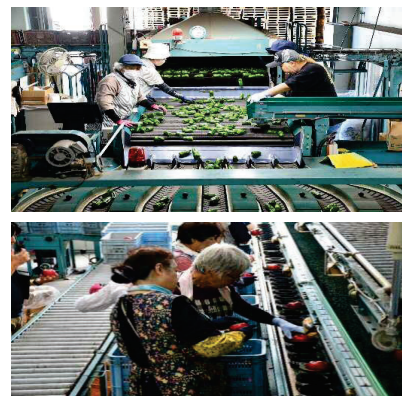


業務知識の向上

【Web社内報】



- ・ パソコンの貸与がない職員も閲覧可能
- ・ 写真や動画の共有が可能
- ・ 閲覧状況の管理が可能



おわりに

- ① 人脈づくりのツールを増やす → 気軽に相談・情報共有できる環境
- ② 知るきっかけの提供 → 知識向上・モチベーションUP



【職員が自然と育つ活力ある職場】

ご清聴ありがとうございました