

令和6年度コア人材育成研修会 修了レポート

受講番号（ 11 ） JA名 レーク滋賀 氏名 廣岡 裕美

テーマ「“私のJA”を志望する動機となる新たな取り組み」

I 要旨

近年、多くの業種で様々な理由から人材不足が問題となっており、JAレーク滋賀においても例外ではない。本稿では、JAレーク滋賀における人材不足の現状を明確化し、JAが魅力的な職業選択肢として選ばれるための方策を考察し提案する。

II 修了レポートの構成

はじめに

1. 現状と課題
2. SWOT分析
3. 具体的方策

おわりに

はじめに

JAは現在、人気の就職先とは言い難い状況にある。大手企業や地方銀行のような多くの志望者を惹きつける力はなく、ベンチャー企業のような革新性や成長性も感じられない。また、JAは一般的に地域密着型で、また、農と食を通じて地域や社会に貢献しているというイメージがあるものの、就職先としては不祥事の発生や過大なノルマなど、負のイメージを持たれがちである。その結果、JAは他の職業選択肢と比べ魅力に欠けると認識されているのではないだろうか。

JAの各部署では今、人手不足が深刻化しており、職員やパート等の募集を行っても応募者が集まりにくい事態が続いている。また、少子化が進む中で労働市場は売り手市場となり、人材の確保が一層難しくなっている。このような環境下で、JAが食料や農業、組合員のくらしや地域社会への貢献を果たすために、それを行う「ヒト」の確保は絶対条件であり、事業存続のみならず組織存続のためにも重要である。本稿では、JAが直面する人材確保の課題とその解決策について検討する。

1. 現状と課題

JAレーク滋賀は2021年4月に合併し、2022年4月入組対象者より採用を開始した。既に合併後3年度の入組者がいるが、肌身で感じている入組者の減少を客観的に判断するために、JAレーク滋賀が行った過去の採用状況について人事部へ聴き取りを行った。関係する実際の人数と、その人数から算出した就職倍率について、以下の表Iにまとめた。なお、高校への採用も行っているが、一般採用とは応募条件が異なるため、全ての項目で高校の人数を控除した。

参考にした就職倍率とは、企業の入社難易度を数値で示したものである。「応募人数÷募集人数」の計算式で算出し、算出した数値が高いほど入社難易度が高くなり、数値が低いほど入社難易度が低くなる。採用状況は毎年変わるため一概には言えないが、就職倍率が高い企業は知名度が高い、いわゆる大企業であったり、採用人数が少ない場合には離職率が低いなど、就職先として人気の企業であると判断できる。この場合、採用をする企業側もより多くの人材の中からより多くの優秀な人材を確保することが可能となる。反対に就職倍率の低い企業は、就活生にとっては内定を得やすいという利点があるものの、突き詰めると、労働環境が悪そうといったネガティブな印象を持たれる可能性や、就職倍率の低さを狙い、本来志望はしていないが本命企業の滑り止めとして応募される可能性がある。この場合、採用企業側は、内定辞退者数が多数となる懸念があったり、限られた応募者の中から自社の採用基準を満たす人材を確保することが難しくなる。就職倍率の低さは、企業存続の危うさの表れとも判断できる。なお、就職倍率の平均は大手企業で25倍、中堅企業であれば10倍、中小企業では2

倍前後と言われている。

表 I JA レーク滋賀の採用状況(高校採用は除く)

採用時期	募集人数	応募人数	内定通知人数	採用人数	就職倍率 ①
2022年 4月	25人	60人	27人	23人	2.50
11月	15人	20人	13人	10人	1.33
2023年 4月	40人	69人	40人	27人	1.73
10月	35人	12人	6人	4人	1.20
2024年 4月	35人	51人	31人	22人	1.46
10月	10人	7人	7人	4人	0.70

※JA レーク滋賀人事部人事課への聴き取りにより筆者が作成

注1) 就職倍率は、応募人数÷募集人数で算出、小数点第三位を四捨五入した

企業規模の定義は様々ではあるが、JA レーク滋賀が中企業や中小企業に位置付けされることに、さほど違和感はない。表 I によると、JA レーク滋賀の就職倍率は、合併後1年目の4月採用のみ、中小企業の平均値である2倍を超えてはいるが、その後は全ての時期において平均値を下回っている。採用時期別に見ても、春(4月)採用と秋(10月、11月)採用において、それぞれ就職倍率が毎年低下している。

更に、求職者1人あたり何件の求人があるかを示した、求人倍率の推移について考察する。表 II の<全体>によると、一部当てはまらない年があるものの、民間企業就職希望者数が微増している中、企業の求人数はそれを上回る勢いで増加している。それにより、ここ5年間で求人倍率は少しずつ増加している。

少子化にもかかわらず、民間企業就職希望者数がさほど減少していない要因としては、公務員の志望者数が減少傾向にあることなどが挙げられる。しかし、表 II の<従業員規模詳細別>によると、実は、就職希望者数は増加している企業とそうでない企業に分かれている。増加の恩恵を受けている企業は従業員数1,000人以上の中堅・大企業に限られており、中小企業への就職希望者数は横ばいどころか減少しているのである。

また、2022年採用を除き、ここ5年間で、全ての従業員規模の企業において、求人数が前年より増加していることが分かる。これは、一般的に企業が積極的に採用を行っていると考えられるが、事業拡大における人員増員のための採用は一部の企業に限られ、それ以外の企業は、前年度採用で必要数の人員の確保ができていないことによ

る、求人数の増加の可能性が考えられる。つまり、内定辞退者を含めた採用者の不足人数や、年度途中での計画外の退職者数を、翌年度以降の採用予定人数に加算することで、求人数が増加するという具合だ。

表Ⅱ 過去5年の求人倍率の推移

<全体>

	2021年 3月卒	2022年 3月卒	2023年 3月卒	2024年 3月卒	2025年 3月卒
求人総数	683,000人	676,400人	706,900人	772,900人	797,200人
民間企業就職希望者数	447,100人	450,000人	448,600人	451,000人	455,000人
求人倍率	1.53	1.50	1.58	1.71	1.75

<従業員規模詳細別>

		2021年 3月卒	2022年 3月卒	2023年 3月卒	2024年 3月卒	2025年 3月卒
300人 未満	求人数	382,300人	381,400人	383,200人	427,500人	433,100人
	民間企業就職希望者数	112,400人	72,300人	72,200人	69,100人	66,600人
	求人倍率	3.40	5.28	5.31	6.19	6.50
300~ 999人	求人数	131,000人	123,100人	139,000人	146,800人	152,200人
	民間企業就職希望者数	151,600人	125,500人	124,100人	128,400人	95,000人
	求人倍率	0.86	0.98	1.12	1.14	1.60
1000~ 4999人	求人数	126,100人	127,000人	137,200人	148,400人	159,500人
	民間企業就職希望者数	110,700人	142,900人	123,200人	130,200人	140,100人
	求人倍率	1.14	0.89	1.11	1.14	1.14
5000人 以上	求人数	43,600人	44,900人	47,500人	50,200人	52,400人
	民間企業就職希望者数	72,400人	109,300人	129,100人	123,300人	153,300人
	求人倍率	0.60	0.41	0.37	0.41	0.34

※リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」より抜粋

中小企業における就職希望者数の減少と求人数の増加による求人倍率の増加は、就職倍率の低下を引き起こす要因ともなっている。JA レーク滋賀は、中小企業の就職倍率の平均値を保持することができておらず、就職先としての人気は確実に低下していると言えるだろう。既に日本では、2022年採用より大学を卒業して企業で働き始める

新卒人口が減少傾向に転じている。今後、JA レーク滋賀が安定した人材確保を行っていくためには、JA レーク滋賀への就職希望者を増やす必要がある。そのためには、JA レーク滋賀を志望する動機となる魅力的な取り組みを、恒常的に行う必要がある。

2. SWOT 分析

現状と課題を踏まえ、今一度、JA レーク滋賀を取り巻く環境と、持っている強みと弱みについて認識するために、表Ⅲのとおり SWOT 分析を行った。

表Ⅲ JA レーク滋賀の SWOT 分析

	好 影 響	悪 影 響
内 部 環 境	S：強み <ul style="list-style-type: none"> ・ブランドの知名度が高い ・組織も職員も親しみやすい ・職員が地域に信頼されている ・地域密着でフットワークが軽い ・職員の多くが地元出身者 ・職員が地域のことをよく知っている 	W：弱み <ul style="list-style-type: none"> ・職員が持つ、就職前後の理想と現実のギャップ ・新しいことに取り組む人員と費用の不足 ・地域が持つ、JA は農業従事者のものというイメージや思い込み
外 部 環 境	O：機会 <ul style="list-style-type: none"> ・食や農への興味、関心の増加 ・働き方改革や税制改正 ・共働き家庭の増加 ・子どもの居場所の減少 ・子どもの貧困率の増加 ・人生 100 年時代の生きがい 	T：脅威 <ul style="list-style-type: none"> ・少子高齢化 ・人口減少 ・農業従事者減少からの利用者減少 ・競合他社の新しい取り組み ・大都市への人材流出

喫緊の課題であることから、新たな取り組みは、JA レーク滋賀の強みを活かせること、着手の容易さ、低コストであること、就職希望者数の増加以外にもメリットがあることを重視した。

3. 具体的方策

課題解決のための具体的方策として、JA 職員による「宿題ひろば」の提供を提案する。この取り組みは、地域子どもたちに安全で安心できる居場所を提供することで、地域貢献活動を行いながら、職員のスキルの向上を図るとともに、JA の魅力を地域に広く発信することを目的とする。

(1) 提案内容

「宿題ひろば」は年齢や役職を問わず JA 職員が運営し、店舗や事業所の空き部屋を利用して行うことを想定している。活動時間は職員の就業時間内である、平日の 15 時半頃から 17 時頃までとし、頻度については、子どもが簡単に覚えられる月 1 回か週 1 回程度とする。職員は近隣の店舗からを含め数名が集まり、時間内に子どもたちの宿題を見たり、話し相手になったり、一緒に遊ぶことで交流を図る。対象とする子どもは主に、学童保育などに行っておらず家以外に居場所がない、一人で居ることに不安がある小学生とするが、中学生以上の子どもにお手伝いを頼むのも良いと考える。また JA が宿題ひろばを運営するにあたり、他の競合他社と差別化を図るため、着手が容易で低コストな宿題のサポートにとどまらず、ゲーム大会やお祭りなどのイベントの開催、JA の総合事業を活かした簡単な食事提供を行うことを、長期的な目標とする。

(2) メリットの考察

本取り組みのメリットを以下の三つの立場から考察する。

① 職員のメリット

- ・地域貢献の実感：JA の強みである親しみやすさを発揮し、職員が子どもたちに宿題を教えることで、地域に貢献していることを実感できる。地域の子どもたちを通じて、地域との関係性も深まると考える。
- ・スキル向上：子どもたちとの交流が、他人の話を聞く力や後輩への指導力を養う場となる。また、運営する他の職員との交流により、職員同士の横の繋がりが強化され、店舗間や部署間の連携の促進が期待できる。
- ・モチベーションの向上：地域貢献活動への参加は、JA の理念への共感を深め、職員のモチベーションを高める。特に新入職員や若手職員にとって、意見やアイデアを発言できる場はやりがいを感じる機会となる。

② 子どもたちのメリット

- ・居場所の提供：小学生の放課後の居場所を提供し、安全で安心できる環境を整えることができる。協同組合の JA が提供するからこそ、気軽に立ち寄れる場となる。
- ・学習支援：宿題をサポートすることで、学習意欲を高め、理解度を向上させる。特に共働き家庭や一人で宿題をする子どもにとっては、重要な支援となる。
- ・様々な能力の育成：JA 職員や他の子どもたちと接し、また、子どもの頃に大人とのふれあいの経験をすることで、コミュニケーション能力や協調性、自立心や自尊心が育まれ、社会性が育つ。子どもたち自身が地域との繋がりを実感できる。

③ 親や地域のメリット

- ・安心感の提供：子どもが安全な場所にいるという安心感を親や地域に提供する。

特に共働き家庭や片親家庭、一人っ子家庭にとっては大きな安心材料となる。

- ・負担軽減：子どもの宿題サポートにより、親の家庭での負担を軽減する。
- ・家庭と地域の接点：時間や余裕がない親の心に寄り添い、地域との繋がりを感じてもらおう。地域との接点で、様々な状況にある家庭へのアプローチが可能となる。

(3) 就活生に期待される効果

就職みらい研究所による『就職白書 2024』データ集によると、多くの就活生が、待遇や働く条件、将来性の次に、ビジョンや経営方針、仕事にやりがいを感じられそうかどうかを、就職活動の際に重視している。JA の理念に共感した就活生が、JA 職員になることで「宿題ひろば」という地域貢献活動に携わることができると認識すれば、JA の魅力は増すと考えられる。また、卒業後の進路を考える上で影響を受けるものとして、就職活動の次に親の影響が高くなっているが、宿題ひろばへ参加していた子どもだけでなく、親がこの取り組みを評価することで、JA への好感度や信頼度が高まり、子どもが就職活動をする際に、JA を職業選択肢の一つとして挙げる可能性が高まる。つまり、宿題ひろばでの子ども自身の思い出と親の後押しによって、JA への就職希望者数の増加が期待されるのである。

おわりに

就活生が、JA への就職を志望する動機がないのであれば、こちらから提供すればよいのである。宿題ひろばが定着することで、JA が組織として存続することができ、JA も地域も Win-Win の関係が築けるのであれば、取り組まない手はない。そして、宿題ひろばの取り組みにより、就職希望者数という単なる数値の増加以上に、JA 職員の誰もが、就職前も就職後も「やっぱり JA っていいんだよ」と周囲に胸を張って言える、そんな私の JA レーク滋賀にしたい。

参考文献

- ・ JA グループ長崎、「データでみる JA のイメージ vol.2」、
<https://nagasaki-ja.or.jp/wp-content/uploads/2021/06/ja-data02.pdf>、
2024/12/4
- ・ キミスカ就活研究室、「就活の倍率は3種類ある！計算方法や特徴、倍率ランキングを紹介」、https://kimisuka.com/contents/shukatsu/30429_2024/12/4
- ・ ジチタイワークス WEB、「なぜ公務員離れが起こるのか？時代に合った柔軟な採用活動が人材獲得のカギ」、https://jichitai.works/article/details/2660_2024/12/4
- ・ リクルートワークス研究所、「ワークス大卒求人倍率調査」時系列データ
- ・ 就職みらい研究所、「『就職白書 2024』データ集」