

“私のJA”を志望する 動機となる 新たな取り組み

構成
はじめに
現状と課題
SWOT分析
具体的方策
おわりに

滋賀県 JAレーク滋賀 廣岡 裕美

1/7

JAレーク滋賀の採用状況

人気の高さ
離職率の低さ

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
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

※就職倍率は、応募人数÷募集人数で算出、小数点第3位を四捨五入

就職倍率は年々低下している

2/7

求人倍率の推移

求人倍率は過去5年間で少しずつ増加

※求人倍率とは、求職者1人あたり何件の求人があるかを示したもの



◆求人数

全体：増加

大企業・中堅企業	中小企業
増加	増加

◆民間企業への就職希望者数

全体：増加

大企業・中堅企業	中小企業
増加	減少

JAの就職希望者を増やす必要がある

3/7

SWOT分析

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

重視

強みを活かせること、着手のしやすさ
低コストであること、他にもメリットがあること

4/7

就活生の視点

就職活動の際に重視していること

- 待遇、働く条件、将来性
- 企業のビジョンや経営方針
- 仕事にやりがいを感じられそうか

卒業後の進路に影響を受けるもの

- 就職活動
- 親



宿題ひろば

宿題のサポート、歓談や遊びを通じた交流

場所：店舗や事業所の空き部屋

時間：平日の15時半～17時頃

頻度：月1回～週1回

参加者：近隣店舗のJA職員数名と、地域の子どもたち

提案！



5/7

宿題ひろばのメリット

職員

- ✓ 地域貢献の実感
- ✓ スキル向上
- ✓ モチベーション向上

子ども

- ✓ 居場所の提供
- ✓ 学習支援
- ✓ 様々な能力の育成

親
地域

- ✓ 安心感の提供
- ✓ 負担軽減
- ✓ 家庭と地域の接点



6/7

期待される効果

JAの理念に共感

「宿題ひろば」で
地域貢献活動に
携わることができる

JAレーク滋賀の基本理念

「組合員・利用者に寄り添い信頼され、
地域社会に貢献し続けるJAを目指します」



JAに対する
好感度・信頼度

子どもの頃の
「宿題ひろば」での
経験・思い出

JAの就職希望者数の増加が期待