

共済事業における  
「JAにじの新たな取り組み」  
(サポート体制の導入)



にじ農業協同組合

# 共済推進体制見直しの流れ

令和2年度

労働組合と経営陣が共通認識（共済推進が若手職員退職の大きな要因）

令和3年度

金融共済事業改革プロジェクトの立ち上げ

共済事業推進の在り方を検討

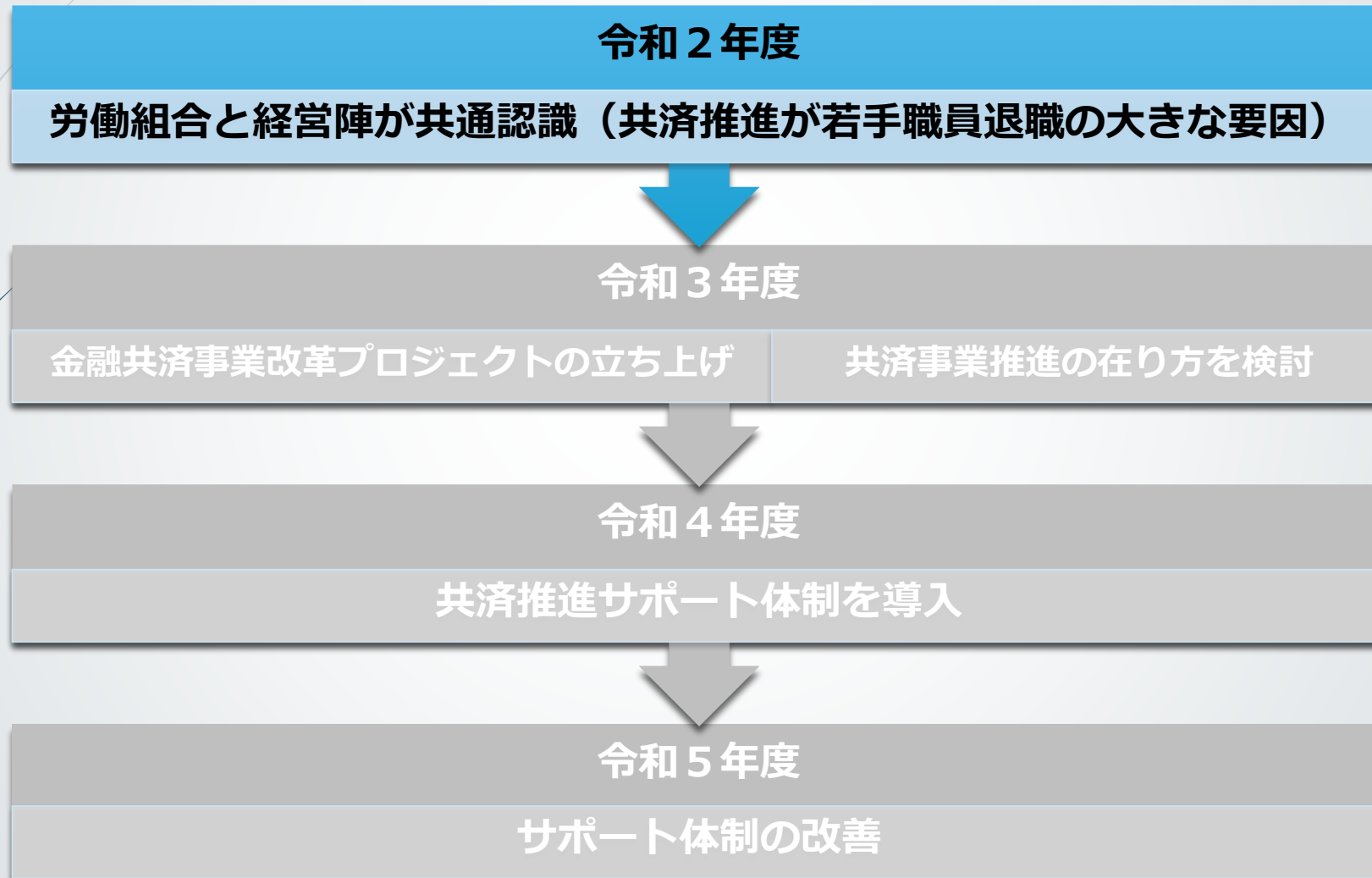
令和4年度

共済推進サポート体制を導入

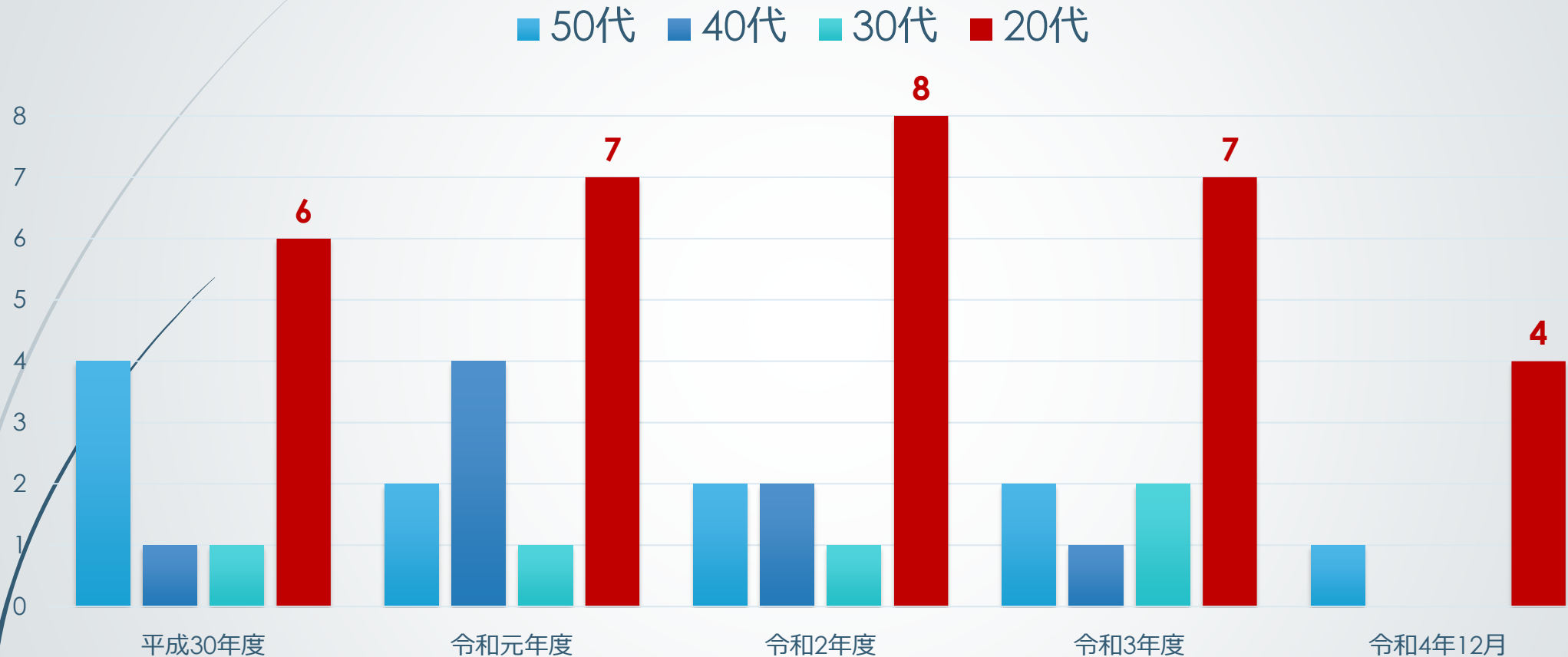
令和5年度

サポート体制の改善

# 令和2年度（問題の把握）

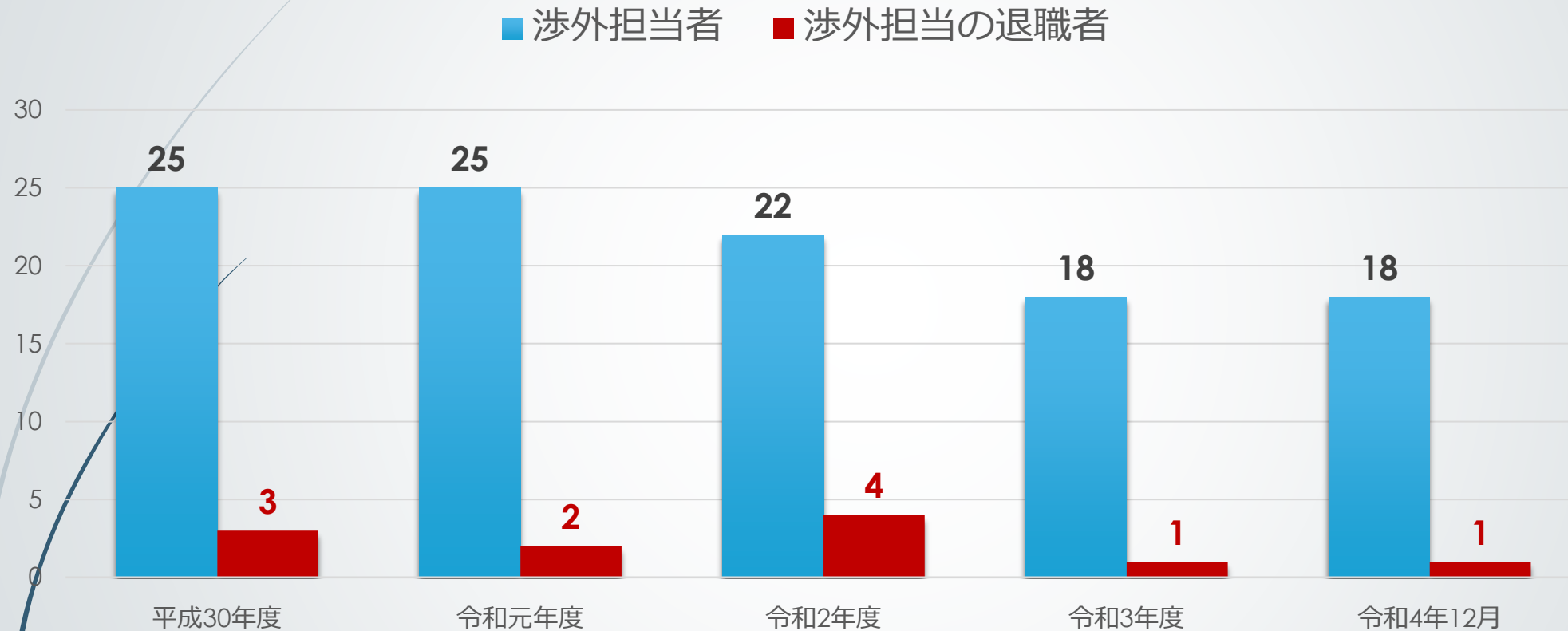


# 退職者の推移（年代別）



**J A にじの将来を担う 20代の退職が目立つ**

# 渉外担当者の推移



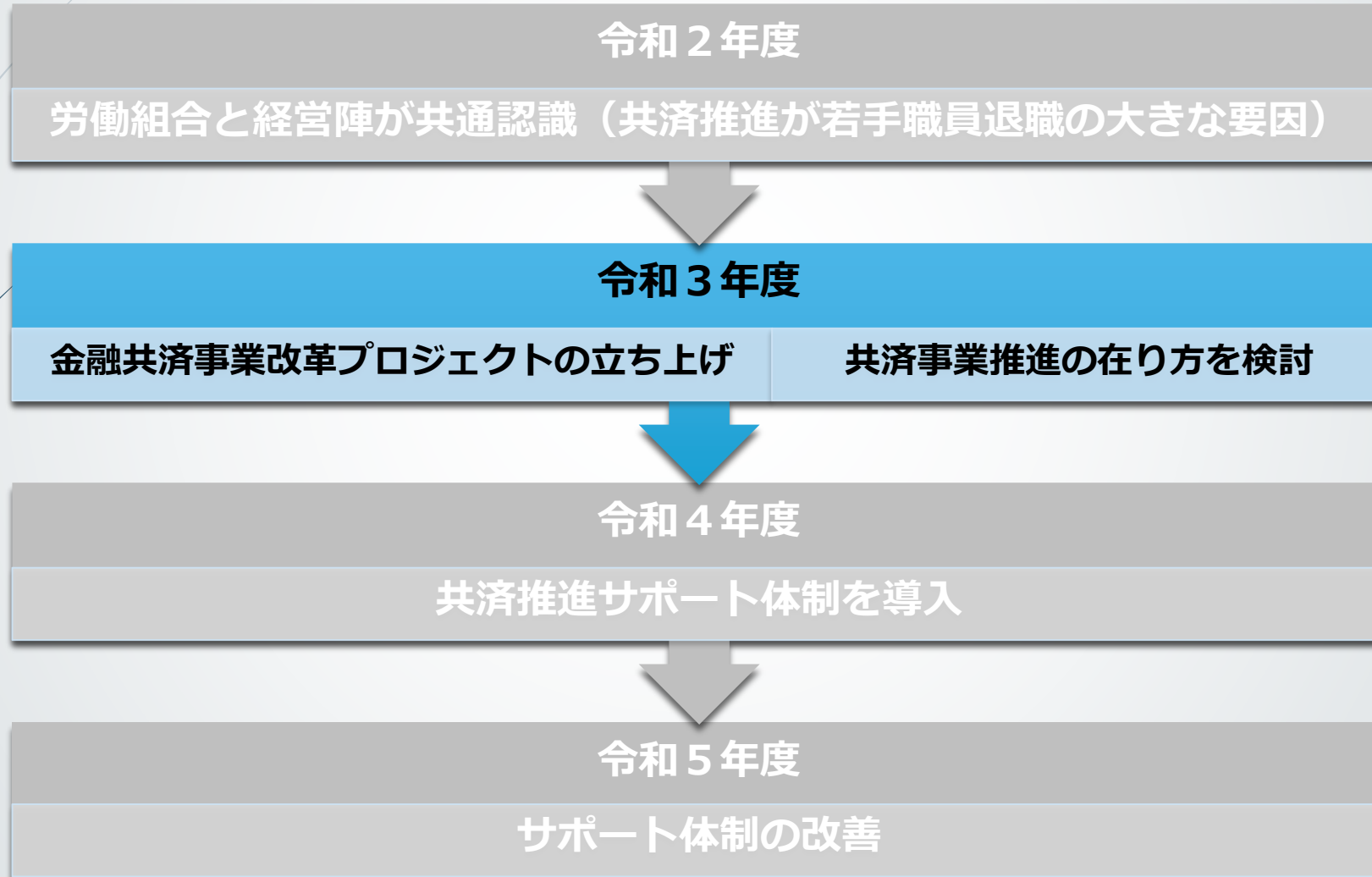
- 職員の減少により渉外担当者の確保ができない
- そのうえ、毎年、渉外担当者から退職者が発生

## 今後の検討事項

### 共済推進体制の見直し

- 若い職員の共済事業に対する負担や不安による  
**早期退職**
- 渉外担当者目標に対するプレッシャーによる  
**途中リタイア**
- **J A = 共済のイメージ**による就職敬遠の風潮

# 令和3年度（PJによる検討）



## 共済事業を取り巻く現状と課題

- ▶ 保障ニーズの多様化
- ▶ ニーズに合った商品提案
- ▶ 商品の多様化、仕組みの煩雑化
- ▶ デジタル機器による商品、サービス提供の標準化
- ▶ **消費者保護制度、コンプライアンス遵守**



**共済知識の乏しい一般職員は共済推進を行なえない**



# 共済事業の方向性決定

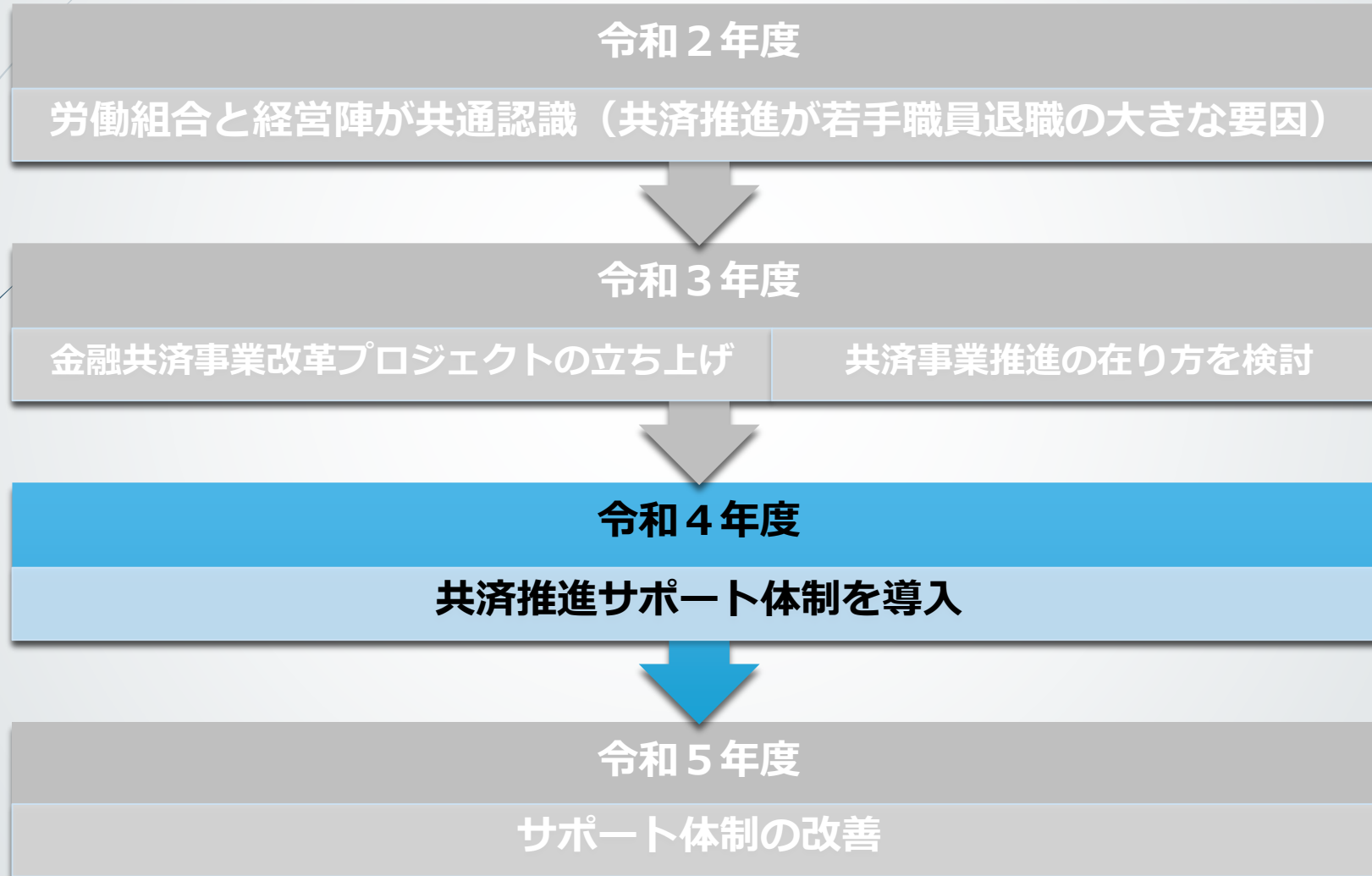
## 一般職員の目標廃止

- 消費者保護制度、コンプライアンス遵守
- 担当業務に専念
- 実務に必要なスキルの習得（専門性の向上）
- 共済事業に対する時間、労力、負担の軽減

## 一般職員は渉外担当者のサポート（サポート推進体制）

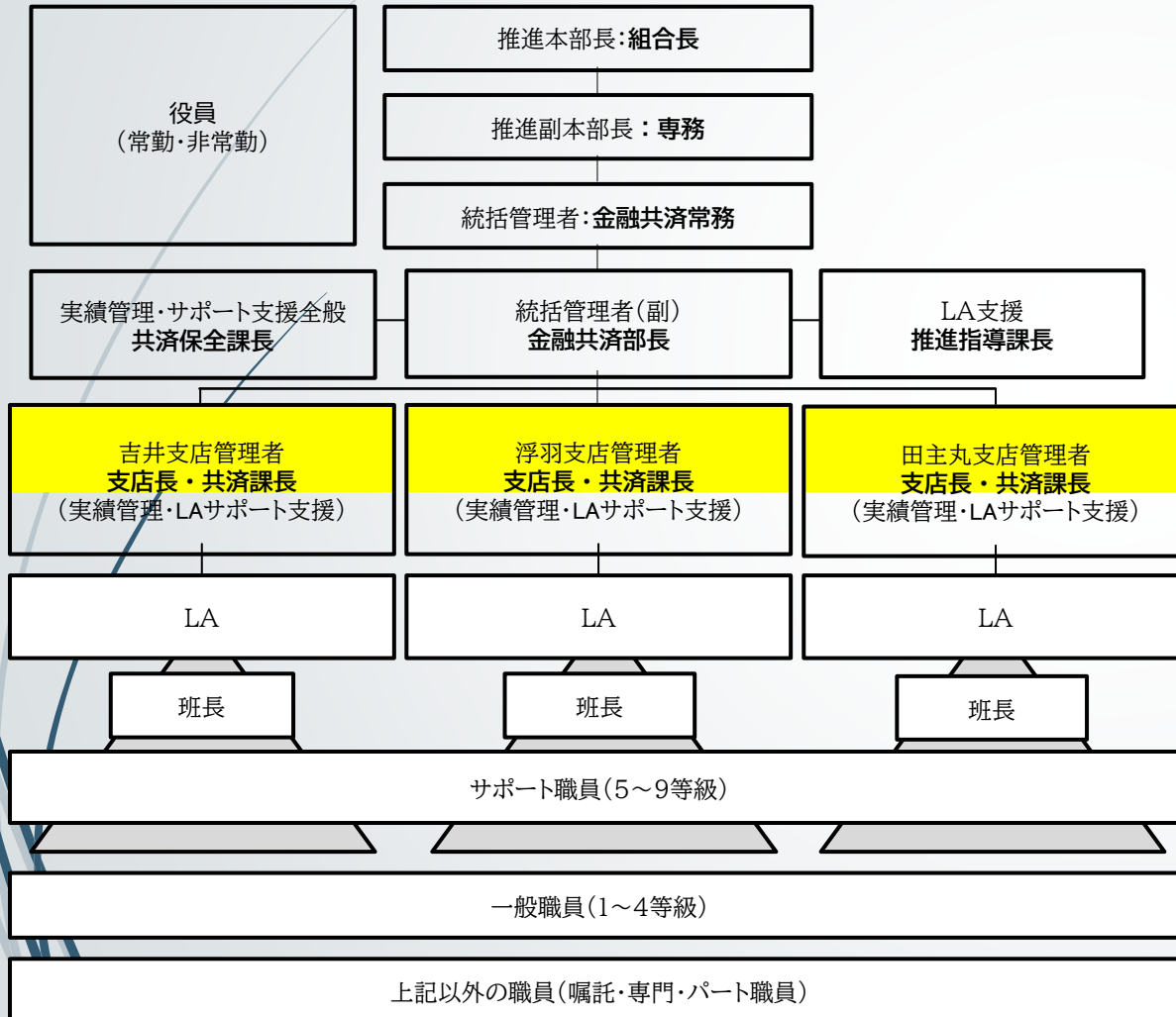
- サポートは経験のある職員のみが行う（情報提供・同行訪問）
- 経験の浅い職員（若手）は情報提供のみ【4等級以下】
- 渉外担当者の営業力強化

# 令和4年度（サポート体制導入）



# サポート体制の仕組み（全体）

## （JA全体イメージ図）



## サポート体制における役割

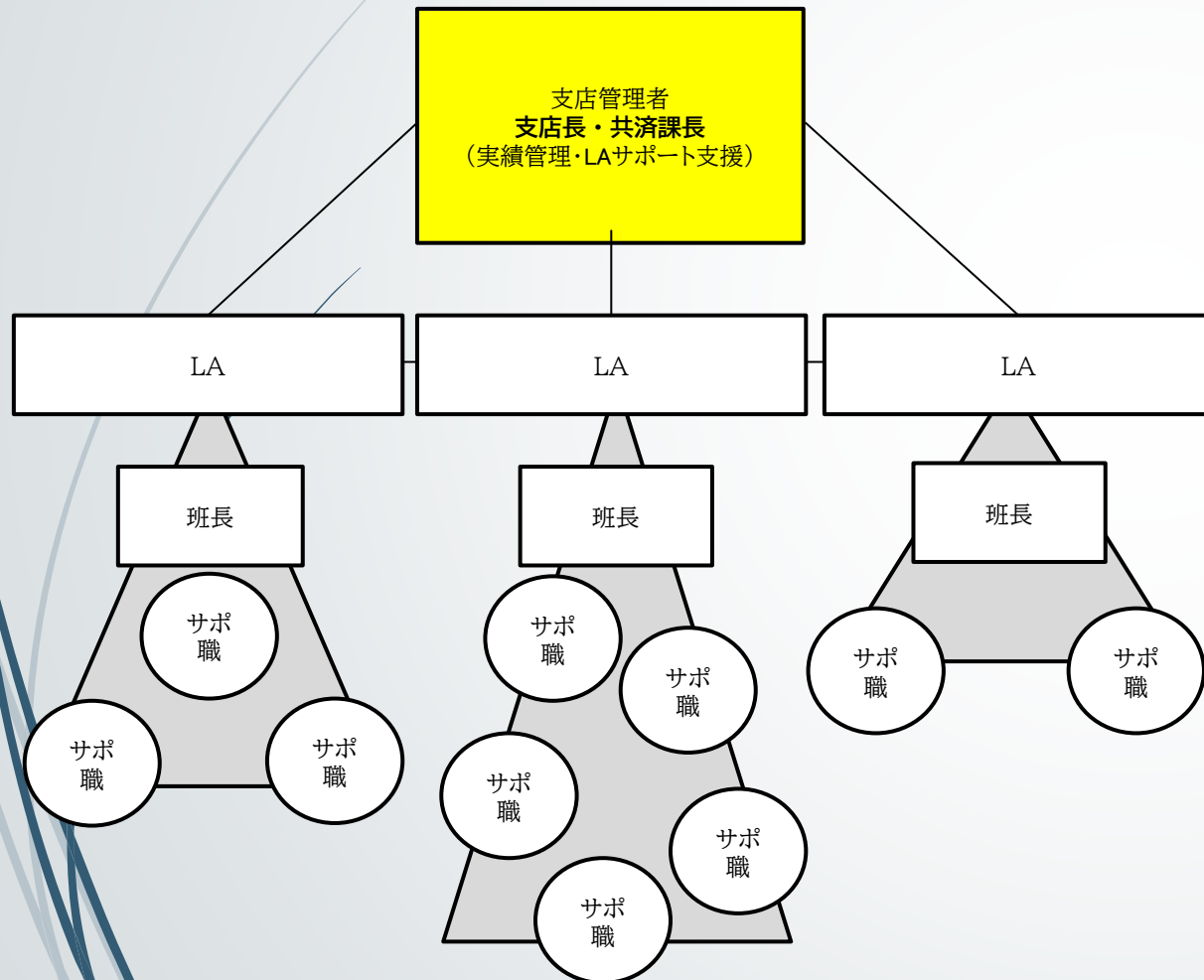
- 推進活動施策の全体管理
- 実績管理・行動管理
- 事業推進大会、地区、班会議の企画開催
- 本店と連携した支援、指導

LAサポート  
(同行訪問、LA育成支援)

人材育成期間  
(認証試験、実務に必要なスキルの取得)

# サポート体制の仕組み（支店）

（支店イメージ図）



## 班長

- 係長以上の役席者

## サポート職員の人数及び配置

- 訪問日担当地区
- 出身地区
- テリトリーの状況
- LAの経験年数

以上のことを考慮して班長会で決定

# サポート体制導入から見えてきた課題

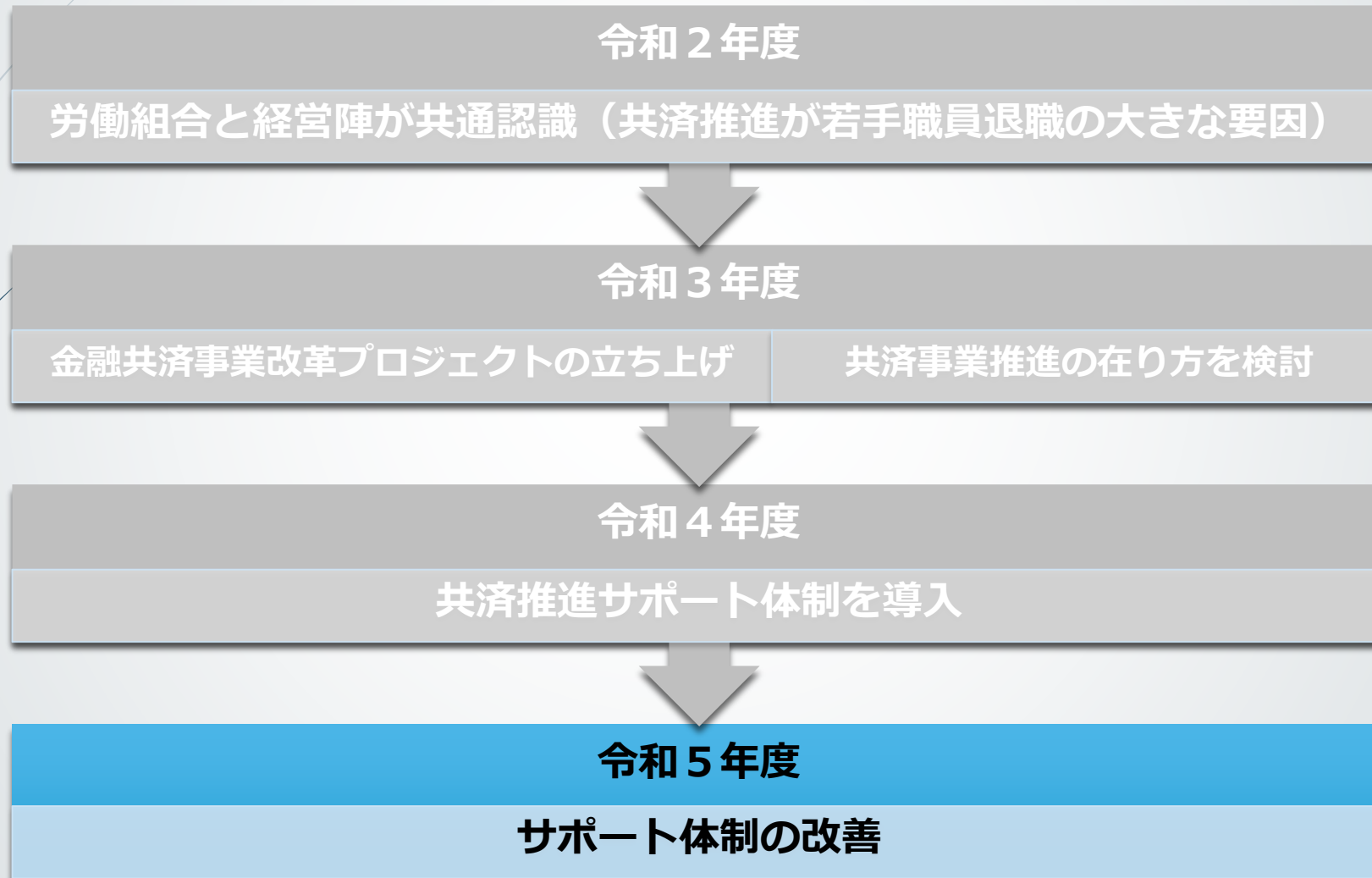
## 渉外担当者

- 目標達成に対する**意識醸成**が不十分
- サポートへの**依存**

## サポート職員及び支店機能

- サポート体制趣旨の**理解度のバラツキ**
- サポート班機能**レベルのバラツキ**
- コミュニケーション不足（支店管理者、L Aとサポート職員）

# 令和5年度（サポート体制の改善）



# 主な改善点

## ◆ 渉外担当者の教育強化

研修会の充実、個々のレベルに応じたOJT、OFF-JT教育

## ◆ サポート職員の配置方法の変更

訪問日地区 ≠ サポート地区とし「出身地区」「得意な地区」を考慮した配置

## ◆ サポート職員の追加

4等級支店職員を追加（サポート職員減少のため）

## ◆ 役割の詳細化、明確化

本店、支店、班長、サポート職員の役割をより具体的に定める

## ◆ 早期達成に向けた取組み

推進準備期間、集中推進期間の前倒し