



組合員の期待にこたえられる 職員づくりに向けて



ぎふ農業協同組合



CONTENTS



1. JAぎふの概要

2. 経営理念・方針

3. 夢と熱意で行動できる職員

4. 厳しさと温かさを持って共に成長し合う職員

5. ルールを守り職務を全うできる職員

6. 期待以上のこたえが出せる職員

7. 心で対話し、つながり合える職員

8. 活動のフィードバック

9. 今後に向けての人財育成の課題



組合員の期待にこたえられる職員づくり

1. JAぎふの概要

総面積約994 k m²
(岐阜県総面積10,620 k m²)

管内人口 約80万人
(岐阜県人口200万人)
世帯数 約31万世帯

岐阜地域 (6市3町)
岐阜市・各務原市
羽島市・瑞穂市
本巣市・山県市
岐南町・笠松町・北方町

- ①長良川鵜飼
- ②信長まつり
- ③長良川の花火大会
- ④金華山と岐阜城



長良川鵜飼



淡墨桜



J R岐阜駅前



中山間地域



組合員の期待にこたえられる職員づくり

1. JAぎふの概要

- 組合員戸数 81,864戸
- 組合員数 97,882人
 - うち正組合員 39,476人
 - うち准組合員 58,406人
- 役員数 52人
 - うち常勤役員 6人
- 職員数 940人
 - うち正職員 896人
- 店舗・事業所等 本店・53支店（ふれあいプラザ含む）
- 子会社 JAぎふ総合サービス(株)・(株)JAぎふはっぴいまるけ(令和5年3月末現在) (株)援農ぎふ・(一社)JA成年後見センターぎふ
- 貯金残高 1兆670億円
- 貸出金残高 2,468億円
- 長期共済保有高 1兆7,820億円
- 販売品販売高 88.1億円
- 購買品供給高 60.8億円
- 設立 昭和38年9月4日（平成20年4月合併）
- 本店所在地 岐阜県岐阜市司町37



おんさい広場・朝市グリーンなど
(大型産直施設3か所を含む14店舗)



山県ばすけっと
(2021年7月オープン)

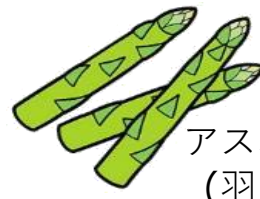
JAぎふイメージキャラクター「みのっ太」は6地域の特産品で誕生!!



エダマメ
(岐阜地域)



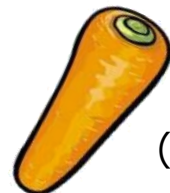
徳田ねぎ
(岐阜南地域)



アスパラガス
(羽島地域)



富有柿
(本巣地域)



ニンジン
(各務原地域)



利平栗
(岐阜北地域)



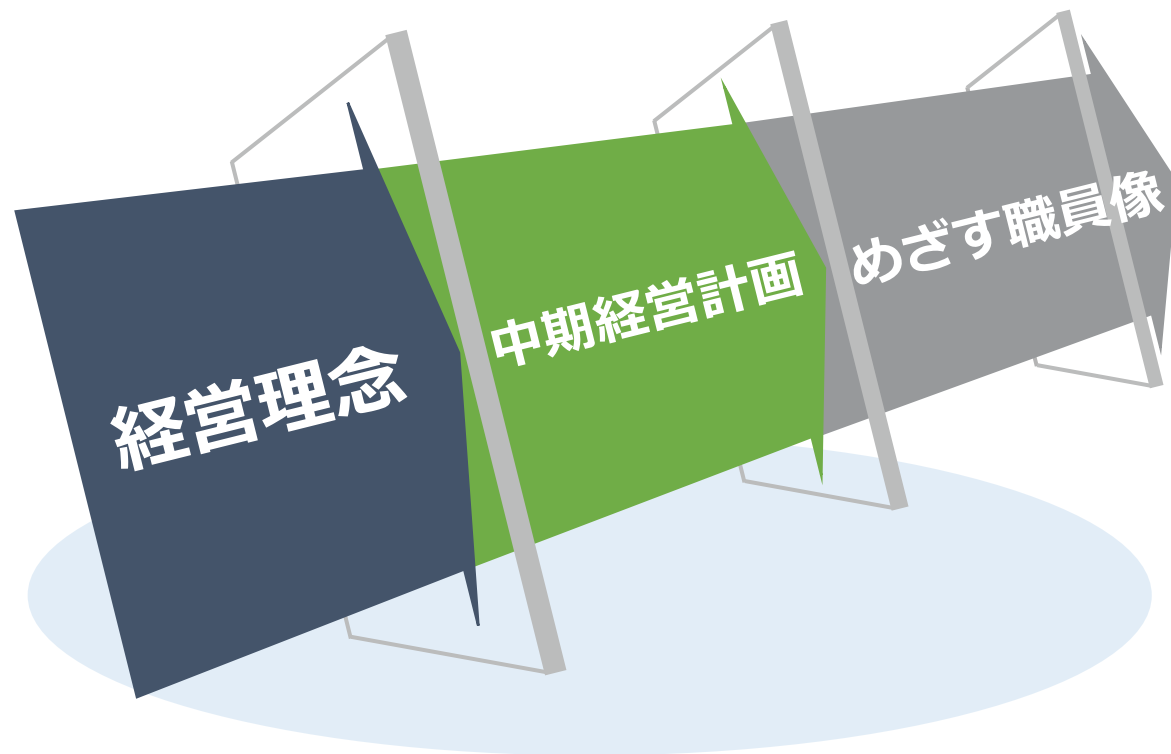
JAぎふ管内の特産品でできているんだ♪

JAぎふイメージキャラクター
みのっ太



組合員の期待にこたえられる職員づくり

2. 経営理念・方針



人財育成
基本方針



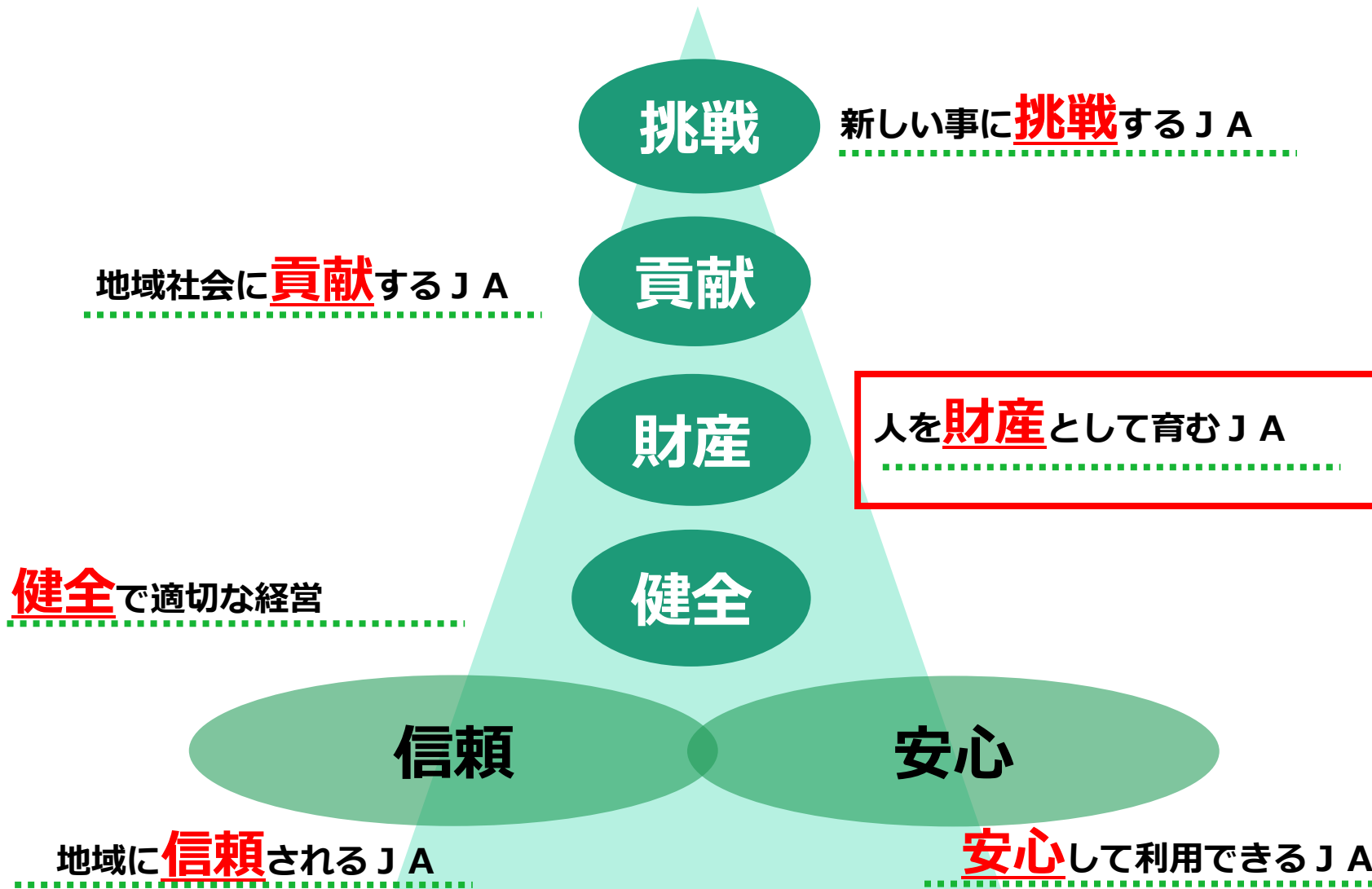
取組策の実施



組合員の期待にこたえられる職員づくり

2. 経営理念・方針

経営理念





組合員の期待にこたえられる職員づくり

2. 経営理念・方針

第5次中期経営計画

第5次中期経営計画メインテーマ

すべては組合員とともに

》めざす姿

活力ある農業と豊かな地域の実現

》基本目標

～ 不断の自己改革によるさらなる進化 ～

I. 持続可能な食糧生産と地域農業の確立

II. 総合力の発揮による組合員の暮らしの向上

III. 安心して利用できる経営基盤の確立

↳ (6)協同の力を発揮する人財の育成

組合員の期待に応えられる農協職員としての資質の向上や、人財を育成するための体制の強化、職員の特長を活かした戦略的な人財の活用、職員の心身をサポートし安心して働ける職場環境の整備を図ります。



組合員の期待にこたえられる職員づくり

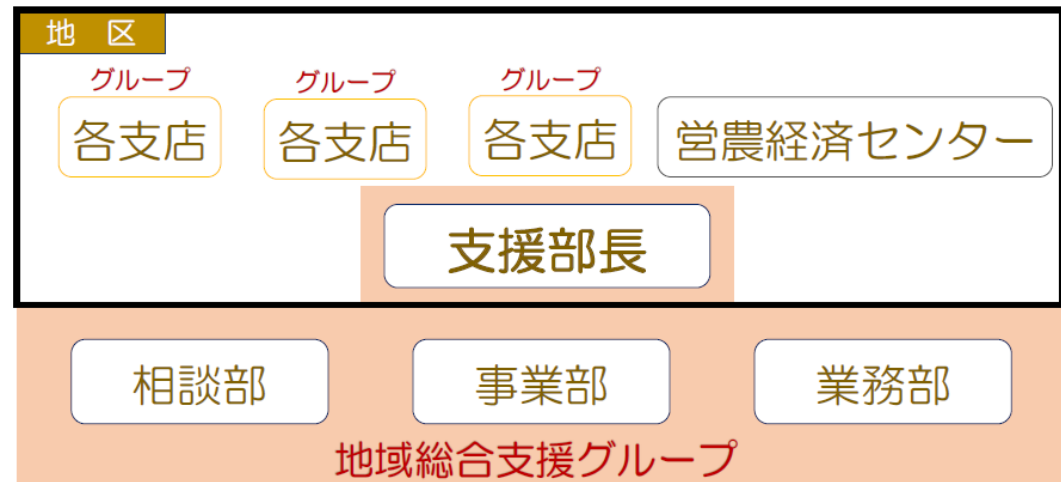
2. 経営理念・方針

誰でも一定の判断基準が持てるよう、共通して用いることができる考え方、意思決定、分析、問題解決、戦略立案などの枠組みが「フレームワーク」。全職員がこの「フレームワーク」に沿った活動の展開に取り組んでいます。

フレームワーク

私たちは、組合員の期待に応えるために、**支店が中心**となり、総合的なサービスをもって組合員の財産活用とくらしのお手伝いをします。

支店と本部の橋渡しを行う
目的で「支援部」を創設。





組合員の期待にこたえられる職員づくり

2. 経営理念・方針

めざす職員像・人財育成基本方針

フレームワーク

めざす職員像

人財育成基本方針

取組策

夢と熱意で
行動できる職員

夢と勇気と熱意をもって、失敗を恐れず
周囲の合意を形成しながら果敢に提案・
実行（行動）できる職員

- ・JAマスター・管理職登用制度
- ・MT・Challengeシート
- ・野菜栽培研修 等

厳しさと温かさを持って
共に成長し合う職員

常に職場の仲間への関心を持ち、成長を願い時には厳しく時には暖かく声を掛け合い、切磋琢磨するなかで成長し、それを実感し合える職員

- ・はばたき塾・中核人材制度
- ・NST・マインドセットプログラム
- ・メンター制度・共有ミーティング等

ルールを守り職務を
全うできる職員

コンプライアンスや職場のルール、利用者・職員との約束を守り、与えられた職務を堅実・確実に全うし、業績を向上できる職員

- ・コンプライアンス研修
- ・各部署別・階層別研修会
- ・職場会議 等

期待以上のこたえが
出せる職員

利用者の期待を超えた満足を届けるため、ニーズを適切に把握し、より専門性の高い知識・情報・技術・提案を、正確かつスピーディーに提供できる職員

- ・環境配慮型農魚への取組み
- ・ステップアップガイド
- ・暮らしの相談受付簿・通信教育
- ・資格奨励・各部署研修 等

心で対話し、
つながり合える職員

あいさつを基軸とした、社会人としてのマナーを実践し、素直な心や感謝の気持ちを持ち続け、良好な人間関係を構築できる職員

- ・組合長動画・考課者研修
- ・コーチング・全戸訪問
- ・自己申告書・福利厚生 等

業績管理

新人事制度・職員満足度調査



組合員の期待にこたえられる職員づくり

3. 夢と熱意で行動できる職員



「夢と熱意で行動できる職員」をめざし、ミーティングやChallengeシートの運用、管理職登用制度、JAマスター、野菜栽培研修等に取り組んでいます。

・ JAマスター

職場内学習により、協同組合理念とJAの存在意義を再確認し、日々の活動にJA綱領を意識した取り組みを常に心がける職員を育成する研修。

・ 管理職登用制度

管理職登用前の階層の中から意欲のある職員に対し、管理職に必要な基礎知識を先行教育した上で管理職登用試験を行い、最適任者が管理職に登用される制度。

・ ミーティング

フレームワークの実践に向け、部署ごとに全職員が参加する「改善ミーティング」を月2回実施。提案ミーティングも今年度から開始しました。

・ Challengeシート

1年後の成長した姿を「地域・食・農に関すること」「人として成長することや仕事への姿勢」について上期と下期で宣言し、コーチングで使用しています。

・ 野菜栽培研修

入組1年目を対象にした、年間を通した農業体験研修。農産物を自分達で育て、収穫することで農業の大変さ・難しさ・楽しさを体験し、組合員との対話につなげています。



組合員の期待にこたえられる職員づくり

3. 夢と熱意で行動できる職員



・ミーティング

R5年度拡大



月2回1時間かけて部署毎に全職員が参加し、「フレームワークの実践に向けて」をテーマにミーティングや活動を実践しています。「自ら考え自ら行動できる職員」精神のもと、役職や年齢差に関係なく発言し、よりよい改善策を出し合い、実行しています。

また、今年度より営業店においては、月1回以上組合員に最高の提案を提供できるよう「提案ミーティング」を開始しました。

・野菜栽培研修

R4年度拡大

新採用職員を対象に農産物を播種から栽培、収穫まで学んでもらう体験研修です。1人1区画を管理し、毎月2回半日間で実施しています。農業知識を習得し、組合員と農業に関する対話ができる職員育成をめざしています。

令和4年度からは新採用窓口職員にも対象を拡大しました。

参加職員
の要望を
受け拡大。





組合員の期待にこたえられる職員づくり



4. 厳しさと温かさを持って共に成長し合う職員

「厳しさと温かさを持って共に成長し合う職員」をめざし、はばたき塾やNST・マインドセットアップなどの選抜型階層研修やメンター制度・共有ミーティング等を実施しています。

・ はばたき塾

主任級で選抜した職員を対象に、JAぎふの未来を創るチームリーダーの養成を目的に、全3回で1日研修を実施しています。

・ 中核人材養成研修会

代理・次長を対象に、経営理念実現に向けた事業戦略を立案・実行できる職員の養成を目的にJA岐阜中央会主催の「中核人材養成研修会」へ毎年6～10名が参加しています。全13日間のプログラムです。

・ NST

中核人材養成研修会へ参加した職員を中心に選抜されたメンバーで構成。10年後にエリア全体をマネジメントできる人財育成を目的に、3年間（月2回）の期間で開催しています。

・ マインドセットプログラム

キャリアアップに対する不安や心構えや意識醸成を目的に女性管理職候補を対象にした研修を全5回半日研修で実施しています。

・ 窓口相談提案スキルアップ研修会

選抜された女性職員を対象に、営業活動や相談対応業務に関し、経験値を補完し練度を高めることを目的に、全8回1日研修で実施。

・ メンター制度

入組1年目を対象にした制度を入組2年目までに拡大。メンターノートの運用やフォロー研修会を実施。人事部署による職場巡回での面談も実施。

・ 共有ミーティング

離職率が上昇する入組5年目を対象に職場の悩みや課題を共有し、解決に向けた糸口をつかんでもらう目的で開催しています。



組合員の期待にこたえられる職員づくり

4. 厳しさと温かさを持って共に成長し合う職員



・ NST～(N)農協を (S)背負って(T)立つ～

R元年度～

期間：3年間（月2回）
現状：2期生活動中

【キーワード】

～地域ニーズの発掘と新規事業の立案・活動～

10年後のJAぎふにおいて、エリア長として地域で総合的なサービスを展開し新たな事業を創造するなど、エリア全体をマネジメントできる人財の育成が目的です。
中核人材養成研修会へ参加した職員を中心に選抜された12名が3チームに分かれ、地域ニーズの把握や行政との連携、事業立案などを実践します。

地域の課題解決

(一期生グループの企画例)

山県市美山地区の活性化

▶中山間地域・過疎高齢化

地域グループ“ちゃ茶クラブ”
と一緒にあって地域資源の産業化(お茶・葉わさび・山菜 等)



本気で寄り添いありたい姿を考えるきっかけやありたい姿を組織で共有できる環境をつくる

打合せ回数：20回
作業の支援：10回



地域からお金が生まれる楽しさによりいきがいを感じている



組合員の期待にこたえられる職員づくり

4. 厳しさと温かさを持って共に成長し合う職員



・マインドセットプログラム

R4年度～

キャリアアップに対する女性職員の不安や悩みの払拭、心構えや意識醸成を目的に、女性管理職候補を対象にしたマインドセットプログラムを令和4年度から開始しています。

(令和4年度 全5回 16人参加：うち管理職登用制度申込者7名、令和5年管理職昇格者3名)



入組1年目職員の声を
受け拡大。

・メンター制度

R5年度拡大



新採用職員を対象にメンター制度を運用しています。
令和5年度より、メンター制度の対象者を、入組1年目だけではなく入組2年目までに拡大しました。

メンターを対象に、現状の悩みや課題を共有し、改善・解決を目的としたフォロー研修会を実施しています。また、人事担当者による職場巡回では新採用職員の面談とともにメンターへの面談も実施し、育成に対するアドバイス等を行っています。



組合員の期待にこたえられる職員づくり

5. ルールを守り職務を全うできる職員



「ルールを守り職務を全うできる職員」をめざし、各階層へのコンプライアンス研修や部署別研修などを実施しています。

・コンプライアンス研修

コンプライアンスやリスク管理態勢、不祥事未然防止を目的に管理職と一般職員を分けて実施しています

・階層別会議

部長会議や部課長会議、統括支店長会議、支店長マネジメント研修会などさまざまな形で情報共有や課題解決に向け取り組んでいます。

・担当者別会議

事務次席会議や窓口の「チーフテラーGTL会議」、「スマサポミーティング」など担当者別会議を実施し、事務ミス低減や事務の統一化を図っています。

・職場会議

職場ごとに月1回程度開催しています。進捗状況や連絡事項、行事予定の確認に加え、苦情内容の共有も行っています。

・事業支援レビュー

事業毎の進捗状況の確認のため、統括支店・センターを対象に毎月実施しています。本部各部署は達成に向け、サポートします。



組合員の期待にこたえられる職員づくり

6. 期待以上のこたえが出せる職員



「期待以上のこたえが出せる職員」をめざし、ステップアップガイドや暮らしの相談受付簿等さまざまな支援ツールでサポートしています。

・環境配慮型農業への取り組み

営農部では「みどり戦略室」と「OPT」を新設し、環境配慮型農業の普及拡大に取り組んでいます。営農担当者と生産者が有機農業の研修会に参加し、栽培技術や考え方を学びます。

・ステップアップガイド

入組年数に応じて求められる職員像を明確にしたステップアップガイドの運用を昨年度より開始しました。このガイドは、本店関係部署が部署横断・連携して作成し、営業担当、窓口担当、営農担当別にそれぞれ策定しています。

・暮らしの相談受付簿

職員が自主的に組合員の喜び感謝につながる活動を行うことで組合員との信頼関係が生まれ、信用から相談を受ける体制づくり。職員から提出された受付簿は関係部署・役員に回覧されます。

・通信教育

50講座以上の中から講座を選ぶことができ、各課が推奨する全額助成講座・その他半額助成講座などがあり、自己研鑽ツールの一つとなっています。

・資格奨励制度

宅建・FP・銀行業務検定までJAぎふで定めた様々な資格を奨励しています。

・各種研修・勉強会

担当毎のスキルや知識習得に向けた研修に加え、自主参加型勉強会も実施しています。



組合員の期待にこたえられる職員づくり

6. 期待以上のこたえが出せる職員



「活力ある農業」の実現をめざし、地消地産の拡大と環境配慮型農業への取り組みを通じ、組合員・農業者・消費者との「対話」を起点とした、ニーズを捉えた活動を実践します。

・環境配慮型農業への取り組み

営農部

R5年度新設 みどり戦略推進室

- ・みどり戦略に呼応した活動
- ・新たな堆肥供給施設等の体制整備
- ・環境負荷低減地域構想の実現に向けた体制整備

R4年度新設

OPT

(オーガニックプロモーションチーム)

- ・環境配慮型農作物の販売先開拓や取扱量の拡大
- ・産直施設3店舗に「環境配慮型農作物コーナー」の設置
- ・生産者育成、取扱面積拡大



有機農業をはじめとした環境配慮型農業の普及拡大に取り組んでいます。

～野菜のおいしさは土づくりから～

生命力豊かで健康な土壌が野菜本来のおいしさを育みます。野菜栽培や有機農業を“土づくり”から学びませんか？

はじめての野菜

JAぎふ 土づくり・有機農業 研修会

内容 自然のメカニズムの中で作物本来のおいしさを引き出す有機農業の基礎的な考え方、栽培技術等を先駆者である福井氏の事例や理論から学びます。
全6回（令和5年10月～令和6年3月 毎月1回開催）

開催日	内容	講師
第1回 10月17日(火)	有機栽培と有機肥料・無機肥料	福井農園 (岐阜大学 前副学長)
第2回 11月21日(火)	完熟堆肥と未熟堆肥	福井博一氏
第3回 12月19日(火)	土壌微生物の働き	昭和30年岐阜市生まれ、45年間の岐阜大学・北海道大学での農学専攻の経験と経験。入塾生生活して、令和4年1月に福井農園を開設。有機農業栽培で年約130品目の野菜生産を行い、JAぎふおんさらいで販売。
第4回 1月16日(火)	有機肥料と無機肥料のメリット・デメリット	
第5回 2月13日(火)	有機栽培土壌における植物の根の生育	
第6回 3月19日(火)	振り返りまとめ	

各回とも15:30～17:00開催
都合により日程・内容等が変更になる場合があります。
原則、全回への参加をお願いします。

対象 有機農業に興味のある方
定年農業者・就農希望者等
※本研修会はJAぎふの職員も受講します。

受講料 無料

会場 JAぎふ北方支店 3階
本業部北方町春來町2-16

定員 50名
締切・令和5年10月10日(火)
応募多数の場合は抽選となります。

お申し込みはコチラ！！
JAぎふホームページから

お問い合わせは、お近くのJAぎふ営農経済センター・支店・ふれあいプラザ または
JAぎふ ぎふ農業協同組合 営農企画課 みどり戦略推進室
岐阜市司町37 TEL:058-201-5511

JAぎふ 有機農業基礎研修会

おいしさを生み出すチカラをあなたに

有機農業・BLOF理論講座

2023年9月26日(火)～27日(水)
13:30～17:00 9:00～18:00

会場 JAぎふアグリパーク鈴ヶ坂
岐阜市石谷寺之前65-1

BLOFはBio Logical Farming(バイオロジカルファームিং)生態系調和型農業理論のこと、堆肥を積極的に活用する有機栽培において、高品質・高栄養価・多収穫・安定生産を実現する栽培理論です。この栽培理論が学べる研修会を開催します。どうぞご参加ください！

内容	定員
26日(火) 13:30～17:00 有機基礎講座Ⅰ 講師:小祝氏	50名 有機農業に興味のある方 ※応募多数の場合は抽選となります。 本研修会はJAぎふの職員も受講します。
27日(水) 9:00～12:00 有機基礎講座Ⅱ 講師:小祝氏 13:00～15:00 有機水稲栽培講座 講師:西田氏	受講料 無料 締切 9月20日(水)

※原則、すべての講座を受講していただきます。

有機栽培の栽培基礎理論について、化学肥料を使う慣行栽培との違いや有機栽培技術の根幹となる土づくりの方法について、BLOF理論の提唱者である小祝氏が解説。

講師 小祝 政明氏 一般社団法人日本有機農業普及協会(JOFA)代表
農産物のおいしさは、その植物の生命力の強さ由来する。ほんとに良い農産物を生産するには、自然生態系メカニズムや植物生理を無視しては成り立たない。自然生態系を真摯に学び、それに調和し、再現可能な科学的なアプローチで農業に登場する。そのような農業理論で日本の未来を担う有機農業技術者を育成していきたいと考えている。

西田 聖氏 一般社団法人 日本有機農業普及協会(JOFA) 指導員
JA東としま 参与

お問い合わせは、お近くのJAぎふ営農経済センター・支店・ふれあいプラザ または
JAぎふ ぎふ農業協同組合 営農企画課 みどり戦略推進室
岐阜市司町37 TEL:058-201-5511

有機農業の基本的考え方、栽培技術や理論について、生産者や営農担当者を対象に研修会を実施し、ノウハウを学びます。

研修会は動画で一般職員も視聴できるように配信します。



組合員の期待にこたえられる職員づくり

6. 期待以上のこたえが出せる職員



・ステップアップガイド

R4年度～



「相談活動を通じて、組合員とともに農協運動を実践できる職員育成」を目的とし、入組10年後の「あるべき理想の職員像」を設定するとともに、入組年数に応じて求められる職員像を明確にしたステップアップガイドの運用を令和4年度より開始しました。このガイドにより育成の目揃えを図り、職員自身が今の自分に何が足りないのかを考える自己成長の振り返りツールとしてコーチングで活用しています。

2. 理想の農協職員像と研修スケジュール

①一年目職員（総合職採用）
メンター制度により、相談しやすい環境・職場一体となった新人育成に取り組みます。

★農と協同組合面

支店協同活動について内容を正しく理解し、指示されたことに誠実かつ正確に活動に取り組むことができる。また、勤務する支店管内の農産物、農業者を把握することができる。

★活動スキル面

社会人としてのビジネスマナーを理解、実践できる。JAで取扱う商品を理解し、説明できる。また商品提案するための税務、法務などの基礎知識を習得する。

必要資格（2等級昇格要件の一つ）
① 認証試験 初級 ②証券外務員Ⅱ種 ③法務・財務・税務4級のうち2種目合格もしくは日本農業技術検定3級

試験名	内容	予定時期	開催回数	チェック
①認証試験 初級	①JA基礎 ②農業情勢基礎 ③JA簿記基礎	10月	1回	<input type="checkbox"/>
②証券外務員Ⅱ種	証券等基礎知識	7月・10月・1月	3回	<input type="checkbox"/>
③銀行業務検定	法務・財務・税務4級	8月・10月・3月	3回	<input type="checkbox"/>

必要資格（LS業務）
①損害保険募集人資格

試験名	内容	予定時期	チェック
①損害保険募集人資格試験	① 基礎単位 ②火災保険単位 ③傷害・疾病保険単位	適宜	<input type="checkbox"/>

推奨資格
①FP2級 ②宅建士 ③証券外務員一種 ④毒物劇物取扱責任者

試験名	内容	予定時期	開催回数	チェック
①FP2級	ライフプランニング、リスクと保険など	5月・9月・1月	3回	<input type="checkbox"/>
②宅建士	宅建業法、民法など	10月	1回	<input type="checkbox"/>
③証券外務員一種	証券等実務知識	7月・10月・1月	3回	<input type="checkbox"/>
④毒物劇物取扱責任者	毒物・劇物基礎法規、基礎化学など	8月	1回	<input type="checkbox"/>

○JT実施項目

分類	項目	新人	達成月	メンター	達成月	所属	達成月
農と協同組合	1 地域の特産物を答えることできる	印	年月	印	年月	印	年月
	2 播種から栽培・収穫まで農作業を体験することができた	印	年月	印	年月	印	年月
	3 銀行や保険会社と農協の違いが説明できる	印	年月	印	年月	印	年月
	4 JAぎふの経営理念が言える	印	年月	印	年月	印	年月
	5 SDGsについて知ることができた	印	年月	印	年月	印	年月
活動スキル	1 LS活動時に、道路や園場ですれちがった組合員にあいさつすることができる。	印	年月	印	年月	印	年月
	2 来店者や職員へ自ら明るく、大きな声であいさつ（感謝の言葉を含む）ができる。	印	年月	印	年月	印	年月
	3 身だしなみを注意されることがない。（髪の色・長さ、爪の長さ・ネイルの色、靴等）	印	年月	印	年月	印	年月
	4 机の上（机の中を含む）が整理整頓されている。	印	年月	印	年月	印	年月
	5 5分前行動を徹底している。（お客様との約束の時間や研修、会議等）	印	年月	印	年月	印	年月
	6 店舗内外の普段気づかない場所の掃除をすることができる。	印	年月	印	年月	印	年月
	7 必要事項はメモをとり、自身のノートを作成・保管している。	印	年月	印	年月	印	年月
	8 上司・先輩への報告・連絡・相談ができる。（参加した研修会、会議の復命を含む）	印	年月	印	年月	印	年月
	9 周りの様子をみながら、常に自分ができることがないか探し行動できる。	印	年月	印	年月	印	年月
	10 優先順位を決め、仕事を進めることができる。	印	年月	印	年月	印	年月
	11 自ら支店職員とコミュニケーションを図ることができる。	印	年月	印	年月	印	年月
	12 家族構成や勤務先など顧客情報の収集ができる。	印	年月	印	年月	印	年月
	13 JA以外の取引情報の収集ができる。	印	年月	印	年月	印	年月
	14 3Q活動の目的を理解し、訪問アポイントを取得し、1人で実施する事ができる。	印	年月	印	年月	印	年月
	15 JA共済の取扱い商品名と特長が説明できる。	印	年月	印	年月	印	年月

ステップアップガイドは、本店関係部署が統一的な育成を行おうと、部署横断・連携して作成しました。営業担当、窓口担当、営農担当別にそれぞれ策定されています。



組合員の期待にこたえられる職員づくり

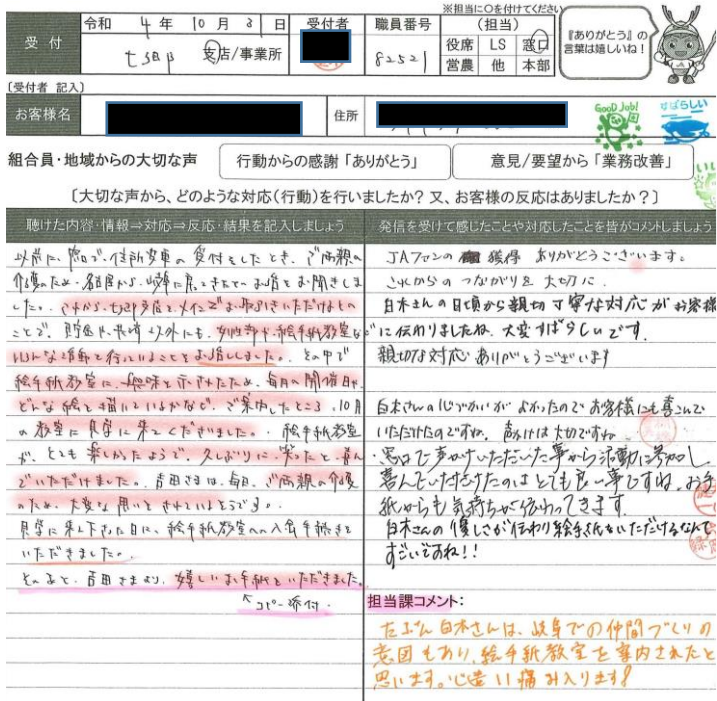
6. 期待以上のこたえが出せる職員



暮らしの相談受付簿

【実績】	
令和3年度	3813件
令和4年度	2852件

「暮らしの相談受付簿」は、関係課や役員まで回覧されます。毎月、協同活動課より役員や理事が選ぶ「一押し事例」について紹介され、職員間で共有されます。



- 目的
- ①職員が自主的に組合員の喜び感謝につながる活動をする事で組合員との信頼関係が生まれ、信用から相談を受ける体制づくり。
 - ②組合員の困りごとからヒントを得て、新たな事業やサービスを生み出す。
 - ③感謝いただく活動がやりがいや働き甲斐につながり、職員を成長させ組合員や地域（住民）から必要とされるJAをめざしています。



- 夫を亡くして車も乗らない方が遠方から支店へ歩いて記帳をしにみえていた。お客様の家の方向へ外出する用事があったので、家まで送り届けた。その後、他行から定期預け替えていただいた。
- 車通りが多い踏切で立ち往生している方がいた。車通りが激しく雨も降っていたため、確認しながら一緒に踏切を渡った。なかなか、渡れなかったため一緒に渡ってくれてありがとうと感謝された。

- 乳児を連れた方が、周りを見渡していたので声を掛けた。おむつ替えをできる場所を探して困っていたようなので、お貸しできる部屋（応接室）を案内し、一緒に消臭スプレーやティッシュ、ウェットティッシュも用意したところ、「助かりました。」と大変喜んでもらえた。



4半期に一度、「暮らしの相談受付簿」で顕著な事例について数名を「ハートフル賞」として表彰しています。





組合員の期待にこたえられる職員づくり

6. 期待以上のこたえが出せる職員



業務用携帯での勤怠管理システム「KING OF TIME」が導入されたことからDX推進課と人事労務課で勤怠の寺小屋がR5年8月に実施されました。

自主勉強会 ・ 寺小屋

R2年度～



目的
「ライフプランコンサル」を最大限に発揮できる職員、「組合員の大切な声」をしっかり受け止め、迅速に行動できる職員、「ひとを思いやる」ことがいつでもできる職員の育成。



令和2年11月から開催。「共済目標ひと月1万ポイント上積みする取り組み」など、共済や融資など幅広い内容の勉強協会を実施しています。

若手職員を中心とした学びの場であると同時に悩みを共有する場ともなり、コロナ禍も止まることなくZOOMで配信するなど継続し、現在も定期的開催しています。

- 開催数：月2回
- 時間：18時30分～19時30分
- 講師：事業部
- 実施年：令和2年～

勉強会 ・ 窓口担当者スキルアップ勉強会

- 開催日時：月3回3時間以上
- 時間：16時～

窓口担当者は、閉店15時以降に月3回の勉強会を実施しています。事業企画主催のオンライン勉強会や資産相談課の相続・贈与や金融業務課の事務知識をはじめ、投信の提案に向けてのロープレなど、さまざまな内容の研修を行い、窓口担当者のスキルアップに取り組んでいます。



組合員の期待にこたえられる職員づくり

7. 心で対話し、つながり合える職員



「心で対話し、つながり合える職員」をめざし、組合長動画や全戸訪問、コーチングなどを実施しています。

・ 組合長動画

岩佐組合長から職員に対するメッセージ動画で、組合長の考えや行動を発信するYouTubeチャンネル動画「哲司の部屋」。職員からのコメント返信もあり、月1回更新しています。

・ コーチング

管理職と対象者が1対1で行う面談で、「challengeシート」を使用し、毎月実施しています。今年度から「ステップアップガイド」も活用しています。

・ 全戸訪問

組合員との「対話」による意見集約、対話を起点とした事業活動を目的に全職員が組合員宅を訪問する全戸訪問活動。年2回実施しています。

・ 自己申告書

毎年1回、自己申告書（web申告）により、全職員の希望・要望等の把握に取り組み、人事異動の参考としています。

・ 人事ヒアリング

全所属長を対象にした人事ヒアリングにより、所属長意見を踏まえた上で自己申告書を参照し、次年度の異動案に繋げています。



組合員の期待にこたえられる職員づくり

7. 心で対話し、つながり合える職員



・ 組合長動画

岩佐組合長から職員へのメッセージや組合長の考えなどの動画を配信しています。

職員は業務用携帯のLINEワークスで視聴しています。

今年度よりタイトルを「哲司の部屋」に一新しました。内容についても、LINEワークスの匿名による投稿でJA全体への要望やコメントを募集し、組合長が回答するコーナーを追加しました。

また、最後には職員が農業協同組合の歌「あすの大地」を熱唱しています。

- タイトル：哲司の部屋
- 頻度：月1回
- 媒体：動画（YouTubeチャンネル）職員限定公開



職員のコメント
で変わりました

Q. 制服通勤は禁止となっておりますが、営農関係の人の作業着は良いのでしょうか？制服はダメで何で作業着の通勤は良いのでしょうか？



部長会等で協議し、R5年8月15日から**制服・作業着での通勤を可**としました。



組合員の期待にこたえられる職員づくり



7. 心で対話し、つながり合える職員

・コーチング

毎月1回管理職と一般職員のコーチングを実施しています。今年度のめざすべき職員像を設定した「Challengeシート」を基に、取り組み目標の進捗確認を行っています。仕事の課題やプライベートの悩みまで幅広い内容について共有しています。今年度より、ステップアップガイドの進捗状況の確認も追加しました。



・組合員全戸訪問



- ★目的：組合員との「対話」による接点強化と意見集約
- ★目標：組合員との面談率
- ★訪問対象：全組合員（認定農業者等は常勤役員）
- ★活動対象：全職員
- ★活動回数：年2回（夏と冬）
- ★面談率：令和4年度（夏53.7%、冬54.3%）

組合員との接点強化と意見集約を目的に役職員による組合員の全戸訪問を年2回実施しています。面談による訪問を原則とし、組合員からいただいた意見は暮らしの相談受付簿で受付します。



組合員の期待にこたえられる職員づくり



8. 活動のフィードバック

これらのめざすべき職員像に向け取り組んできた日々の活動が正しく評価や昇格・昇給・報酬に結びつくよう新人事制度を令和2年度から導入しました。また、業績管理による表彰を行っています。

・新人事制度

R2年度～

等級制度

“実績(数字)を上げた職員だけが偉い組織風土”からの脱却

- 組合として職員にどのように成長してほしいのかを明確にしました
- 職能資格制度を基本に、等級ごとに職員に求められる能力を明確にしました
- 昇格基準を見直し、年齢ではなく、「次の等級に求める能力の発揮が期待できる職員」を昇格させることで職員を正しく格付けしました
- 育成したい人材を明確にしたうえでコースを整理して、組合として職員の成長を方向付けしました

人事考課制度

“数字以外には関心が無い組織風土”からの脱却

- 目標達成は最低限の仕事であり、目標の達成過程で発揮した能力や組合員との向き合い方に着眼した人事考課を実施
- 等級ごとに求められる能力を考課項目として設定し、職員の現在の能力が該当等級に求められる能力を満たしているかを考課することで、職員が自分の課題(足りないところ)に気づく人事考課を実施
- 考課区分(業績、情意、能力)ごとに処遇への反映方法を変えることで、人事考課と処遇との連動

報酬制度

“毎年昇給して当然の組織風土”からの脱却

- 職員の何に対して支給しているのかが明確なシンプルな報酬体系にし、昇給・降給、賞与の根拠を明確化
- 平等な報酬を実現するために、等級ごとの報酬水準(上限・下限)を整理して等級間の逆転を抑えるとともに、人事考課結果に応じて昇給・降給を実施
- 個々人の報酬のなかに組合業績に連動する要素を設けました



組合員の期待にこたえられる職員づくり

8. 活動のフィードバック



働きやすい職場・やりがいのある職場をめざすと同時に職場内の解決すべき課題の特定に向け、職員の満足度調査を実施しています。

・職員満足度調査

R4年度～

(取り組むべき課題)

【ポイント①】上司からのフィードバックを中心に、適切な評価・登用によって達成感を与える

【ポイント②】常勤役員が本気になってフレームワークの意義を伝え、人事制度で担保する

【ポイント③】所属長・次席者によるマネジメントを機能させる

【目的】

「働きがいのある職場」「働きやすい職場」となるため取り組むべき課題を調査により明確化するとともに、他JAとの比較や分析を行い、今後の職場環境の整備を図る。

対象者：全正職員

回答方法：業務用携帯のラインワークス(web)

調査内容：職場環境・組織風土・職場や人事労務・

上司や役員・仕事に関することなど全47項目

質問内容(抜粋)

所属部署の上司についてお答えください

Q12 上司は仕事や目標(数字)の意義(なぜやるのか)を伝えていますか

Q13 上司は仕事のやりがいや成長につながるフィードバックをくれますか

Q14 上司は配下職員の成長のために適切に指導することができますか

Q15 上司は業務遂行や目標達成に向けて頼りになると感じますか

Q16 あなたは上司に自分のミスや失敗を包み隠さず報告できますか

Q17 あなたは上司に満足していますか

・考課者研修

R5年度～



職員満足度調査の結果を受け、適正な人事考課とフィードバックを行うため、管理職以上を対象に実施。

考課時期に合わせて年3回実施します。



組合員の期待にこたえられる職員づくり

9. 今後に向けての人財育成の課題



●めざす職員像と人財育成基本方針の再構築

➡食と農・協同組合などをキーワードに現状に合ったものに再構築する

●農協職員として、人と農業の話しができる職員の育成

➡全職員が農業を経験できる機会を創出する

●営農部門を経験した幹部候補生の育成

➡人事異動などで、営農をはじめとした他部門を経験するよう人事異動を積極的に行う

●人財の確保

➡新採用職員の確保が年々困難になるなか、職種別で見ても人財確保がより厳しい局面を迎えている

A photograph of two hands, one from the left and one from the right, cupping a small green seedling with three leaves and a small amount of dark soil. The background is plain white.

**職員と組合員の
笑顔と幸せに向けて**

ぎふ農業協同組合