

第5次JAグループ人づくりビジョン全国運動方針
について



令和6年12月
JA全中 教育部

1 全国運動の取り組み経過

(1) JAグループ人づくりビジョン全国運動の経過

- 第26回JA全国大会決議をうけ、平成25年度からJAグループ人づくりビジョン全国運動をスタート。また、各大会決議をふまえ、重点課題の検証・見直しをおこない、全国運動を実践。

- JAグループ人づくりビジョン全国運動は、各JAが自らの「経営理念」を明確にし、理念に基づく「経営戦略」を策定し、その実践を担う人材を育成するための「人材育成基本方針」を策定・実践する取り組みについて、JA・都道府県・全国が方向性を共有しながら、一体感をもち、連携・協力しながらすすめていくものである。

- 第29回大会決議の「10年後めざす姿」の実現に向け、「協同組合としての役割発揮を支える人づくり」全国運動方針を決定し、現在、令和4年度から6年度までの3か年で「第4次JAグループ人づくりビジョン全国運動」を実践。

(2) 人材育成基本方針の策定状況

- JAをめぐる環境変化をふまえ、JAの経営理念及びJAの経営戦略に基づくJA人材育成基本方針の策定・実践を推進してきた。その結果、令和6年4月時点で人材育成基本方針を策定したJAが361(70.5%)、計画中が46JA(9.0%)となっている。

- 離職・採用難などにより人手不足が一層深刻化する中で、各JAにおいて、これからのJA人づくりの課題と対策について検討し、人材育成基本方針の見直し、実践をすすめていく必要がある。

【「人材育成基本方針」策定状況】(令和6年度 全JA調査 JA数(比率))

	令和4年	令和5年	令和6年
① 既に策定している	372(66.9%)	375(69.2%)	361(70.5%)
② 今後策定する計画	53(9.5%)	48(8.9%)	46(9.0%)
③ 策定していない	93(16.7%)	86(15.9%)	81(15.89%)
④ 未定	36(6.5%)	33(6.1%)	24(4.7%)
無回答	2(0.4%)	0(0.0%)	0(0.0%)

JAグループ人づくりビジョン全国運動の全体像

第26・27回 JA 全国大会

第1次・第2次運動
平成25～30年度

a. JAグループ人づくりビジョン全国運動

JAが主体的に、それぞれの経営理念・経営戦略に基づく人材育成基本方針を策定し、実践する取り組みを、JA・都道府県・全国が方向性を共有し、一体感を持ち、連携・協力しながら進めていく全国運動。

JAの経営理念

JAの経営戦略

JAの人材育成基本方針

b. 育成の手段

人事
管理
制度

教育
研修
制度

職場づくり

(総合的・有機的連携)

c. 育成主体の役割

【経営者層】

めざす職員像の明確化、「人材育成基本方針」の策定・改訂

【人事教育担当者】

適切な教育研修と人事制度の継続的改善・運用

【管理監督者】

現場のマネジメント力向上、仕事を通じて育つ職場づくり
⇒「人が育つ経営」への転換

d. 具体的取り組み事項

- ① JAにおける「人材育成基本方針」の策定
- ② JAにおける職員の人材育成
- ③ JAにおける役員の研修・自己学習・相互研鑽
- ④ JAにおける組合員学習の実践強化と、役職員の協同組合学習強化
- ⑤ JAをサポートする体制の構築
- ⑥ PDCA マネジメントサイクルによる着実な取り組みと継続的改善

第28回 JA 全国大会

第3次運動
令和元年～3年度

e. 育成対象者

組合員

役員

職員

(組合員学習を強化)

f. 新たなコンセプト

- ① 支店協同活動などを実践的な協同組合教育の場と位置づけ
- ② 組合員・役員・職員の学び合い
- ③ PDCA サイクル
(学び ⇒ 実践 ⇒ 振り返り)

g. 新たな課題

- ① JAの主役である組合員学習・教育文化活動の強化
- ② JA職員の農業理解と経験
- ③ 組合員の話し合い活動の活性化のためのファシリテーションスキルの修得
- ④ 働き方改革をふまえたJAらしい活力ある職場づくり
- ⑤ 中央会・連合会のJA人材育成の支援体制の整備

第29回 JA 全国大会

第4次運動
令和4～6年度

h. 全国大会決議をふまえた人づくりの実践

第29回大会決議の「10年後めざす姿」の実現に向け、協同組合意識を持ち、激変する環境と課題をふまえた迅速に変革し続ける人材が必要不可欠であり、重点的に取り組む5本柱の一つとして「協同組合としての役割発揮を支える人づくり」に取り組む

i. 人づくりをめぐる課題

- ① 自らの経営課題へ対応した育成基本方針の見直し
- ② 労働者ニーズの多様化をふまえた新規採用職員の確保や人材育成、働き方改革への対応
- ③ 拠点規模拡大で管理職に求められる能力の高度化
- ④ 組合員と対話を重ね、メンバーシップ組織として課題解決し、JAの協同組合の価値を高める人材育成

j. 取り組み実践方策

- (1) 農業協同組合らしい人づくり
 - ① JA人材育成基本方針の見直し
 - ② 多様な組合員学習・教育文化活動の取り組み強化
 - ③ 協同組合運動者としての職員教育
- (2) 組織基盤の確立に向けた人づくり
 - ① 組合員組織・学習活動担当者の育成および組合員組織コーディネーターの確保
 - ② 多様な人材・働き方によるJA活力ある職場づくり
- (3) 経営基盤の強化に向けた人づくり
 - ① マネジメント力の向上と目標管理制度の運用改善
 - ② JA経営人材の育成

2 全国運動の重点課題と取り組み状況（第1次運動～第4次運動）

（1）協同組合運動者としての職員教育

＜知識・スキル修得＞

- 職員は組合員に代わって日常業務を遂行すると共に、組合員の拡大、組織化、協同活動のコーディネートなど、協同組合運動者として役割を果たしていくことが必要。

全国共通の取り組みとして、全中・県中が連携・役割分担（全国集中開発、県分散実施）を行い、取り組みをすすめた。

- 知識面からのJA理解を深めていくため**JA職員資格認証試験統一試験**に取り組んでいる。全中が試験問題を作成・採点、県中が合格基準決定・試験実施し、認証をおこなっている。

【JA職員資格認証統一試験の受験状況（令和6年度）】

	初級	中級	上級
参加県数	44県	44県	42県
受験者数	8,409名	8,323名	7,458名

※令和6年度より岐阜県中央会が中級・上級で新規参加。受験者数は各階梯の農協論の受験者数。

- 資格認証試験と連動し、職員の階層（初任・中堅・監督・管理）に応じたマネジメントについて学ぶ**JAMP研修（JAマネジメントプログラム）**に取り組んでいる。全中が教材開発・インストラクター養成を行い、県中が研修実施。

【JAMP（JA職員マネジメントプログラム）（令和5年度）】

	初級職員	中堅職員	監督者	管理者
実施県数	31県	37県	37県	34県
受講者数	2,028人	2,772人	2,772人	2,028人

- 将来のJA経営者としての活躍が期待されるリーダー職員育成のため、JA中期計画の策定等に必要な知識・スキルを修得する機会として、平成11年度から全中において**JA経営マスターコース**、平成22年度から県中央会において**JA戦略型中核人材育成研修**に取り組んでいる。全中として全国標準プログラムとインストラクター養成を行い、県中が研修実施。

【JA戦略型中核人材育成研修実施状況】

	平成22年	令和5年	計
実施県中数	22県中	24県中	—
受講者数	317人	285人	4,622人

<農業・組織活動を通じた実践教育>

- 第3次運動において**職員の実践的な協同組合教育の場として、支店協同活動や訪問対話活動、農業実習・副業農業**等を位置づけ、全国セミナー、研究会、家の光・日本農業新聞での情報発信などを通じて、全国普及啓発をはかってきた。

特に、非農家子弟の職員が増える中で、日本農業検定の受験をすすめるJA数が大きく増加している。

【農作物の栽培に関する知識習得の取り組み】(全JA調査 JA数(比率))

	令和4年	令和5年	令和6年
① 全職員を対象に営農資格認証試験や日本農業検定、日本農業技術検定等を受験させている	36(6.5%)	73(13.5%)	74(14.5%)
② 新規採用職員を対象に農業実習をさせている	335(60.3%)	318(58.7%)	308(60.2%)
③ 連続職場離脱等を活用し、全職員を対象に農業実習をさせている	24(4.3%)	26(4.8%)	23(4.5%)
④ 副業として農業従事を認めている	266(47.8%)	272(50.2%)	265(51.8%)
⑤ 必要性を感じており、今後検討する	236(42.4%)	255(47.0%)	242(47.3%)

- また、多様な組合員組織・学習活動を支援していくため、担当者を対象に、先進事例を通じた学び合い、ファシリテーションスキル修得、体系的な組織論の学習が求められる。
- 令和2年度から、JA全中として、JAファシリテーター養成研修カリキュラム・教材開発、インストラクター養成を行い、県中央会による**JA職員ファシリテーション研修**を開催する取り組みをスタート。
令和5年11月末現在インストラクターを累計135人、JAにファシリテーターを1,330人育成している。
- 令和5年度から、JA全中として、組合員組織・学習活動担当者育成研修のカリキュラム・教材開発、インストラクター養成を行い、県中央会による**組合員組織担当者研修**を開催する取り組みをスタート。

(2) JAの主役である組合員学習・教育文化活動

○ 組合員の世代交代が進む中で、組合員が主役の事業・組織活動・運営をすすめていくため、**JA次世代組合員リーダー育成（「組合員大学」）**の全国普及に取り組んでいる。JA全中として、JA次世代組合員リーダー育成研修研究会、JA組合員大学全国ネットワーク研究会を開催し、推進普及。

○ 令和5年現在、次世代組合員リーダー育成研修（「組合員大学」等）を開催するJAは96(18.8%)、研修を計画・検討しているJAは139(27.1%)。コロナ渦においてJAの取り組みに大きな制約が生じたが、次世代組合員リーダー育成の取り組みが全国に広がっている。

【組合員大学等の取り組み状況】（全JA調査）

	令和4年	令和5年	令和6年
①組合員講座、組合員大学など次世代組合員リーダー育成にむけた研修を開催している	97(17.4%)	89(16.4%)	96(18.8%)
②今後、次世代組合員リーダー育成にむけた研修の開催を検討・計画している	139(25.0%)	145(26.8%)	139(27.1%)
③その他	24(4.3%)	29(5.4%)	33(6.4%)

○ また、組合員学習・教育文化活動について、296JA(54.6%)が日常的な組織活動、情報提供活動と位置づけて取り組んでいる。

○ ①各部門単位で目的別の研修会を開催しているJAは250(46.1%)、営農、くらし、②協同組合に関する研修会は222JA(41.0%)、③本店・支店単位で分担して研修を実施するJAが127(23.4%)あり、いずれも前年と比較してJA数が増えており着実に広がりを見せている。

【組合員学習・教育文化活動の状況】（全JA調査 JA数（比率））

	令和4年	令和5年	令和6年
①各部門単位で目的別の研修会を開催している	243(43.7%)	250(46.1%)	240(46.9%)
②営農、くらし、協同組合に関する研修会を実施している	215(38.7%)	222(41.0%)	220(43.0%)
③本店（本所）単位、支店（支所）単位で役割分担を行い研修会を開催している	123(22.1%)	127(23.4%)	128(25.0%)
④日常的な組織活動、情報提供活動を組合員の学習活動と位置づけて取り組んでいる	297(53.4%)	296(54.6%)	283(55.3%)
⑤女性大学を開催している	166(29.9%)	165(30.4%)	159(31.1%)
⑥職員教育を重点としており、組合員学習・教育文化活動については、特に意識して行っていない	168(30.2%)	161(29.7%)	139(27.1%)
⑦その他	40(7.2%)	43(7.9%)	48(9.4%)

- 高齢者の生活支援をすすめるため、全中・農林中金が連携し、NTT ドコモをはじめとするスマホキャリアの協力をえて、令和3年度から**J Aスマホ教室**をスタート。全国で大きな反響を呼び、3年間で延べ開催数4,730回、受講者数46,632人となった。7年度も継続する計画。

【J Aスマホ教室の開催状況】 全中・農中調べ

	2021年度	2022年度	2023年度	計
開催数	605回	2832回	1743回	4730回
受講者数	7,717人	22,318人	16,617人	46,652人

【スマホ教室 日本農業新聞記事 令和3年7月2日】

2021年7月2日(金) 日本農業新聞 総合1面12版 1ページ

組合員活動強化へ

新型コロナウイルスの流行に伴い、JAの活動は大きく影響を受けている。JAは、社会生活やJAネットバンクなど、生活に必要なサービスを、組合員に提供し、生活の質を向上させる。また、高齢者の生活支援をすすめるため、全中・農林中金が連携し、NTTドコモをはじめとするスマホキャリアの協力をえて、令和3年度から**J Aスマホ教室**をスタート。全国で大きな反響を呼び、3年間で延べ開催数4,730回、受講者数46,632人となった。7年度も継続する計画。

全中・中金 JAのスマホ教室支援 携帯会社が講師派遣

「JAのスマホ教室は、高齢者の生活支援をすすめるため、全中・農林中金が連携し、NTTドコモをはじめとするスマホキャリアの協力をえて、令和3年度からスタート。全国で大きな反響を呼び、3年間で延べ開催数4,730回、受講者数46,632人となった。7年度も継続する計画。」

「JAのスマホ教室は、高齢者の生活支援をすすめるため、全中・農林中金が連携し、NTTドコモをはじめとするスマホキャリアの協力をえて、令和3年度からスタート。全国で大きな反響を呼び、3年間で延べ開催数4,730回、受講者数46,632人となった。7年度も継続する計画。」

©日本農業新聞 無断複製転載を禁じます。

(3) JA経営人材の育成

- JA経営人材（「将来経営を担いうる人材である基幹的人材」）の育成について、JA経営マスターコース（JA全中）、JA戦略型中核人材育成研修（JA都道府県中央会）取り組んできた。
- 29回JA全国大会決議をふまえ、経営者層、管理職層、中堅職員層の3階層をターゲットに、より体系的なJA経営人材育成の取り組みを強化することとした。
- 具体策として、①令和4年度からJA常勤理事を対象とした「**JA経営ビジョンセミナー**」、②令和5年度から「**JA経営戦略実践プログラム**」、③非常勤を含む JA理事・幹部職員を対象とした「**オンラインJA経営者セミナー**」（令和6年度からは「**オンラインJAアカデミー**」）、④管理者層を対象とした「**ミライ共創プロジェクト**」を新たに開講した。

JA経営人材育成研修の全体像



(4) 第4次運動期間に顕在化した課題-離職・採用難による人手不足の深刻化

- 第4次運動期間において、JAにおいて**離職・採用難による人手不足が深刻な課題**となり、JAによっては、今後の事業継続が困難な状況となっている。
- こうした中で、JA理念・経営ビジョンに基づくJAの魅力と「仕事へのやりがい」「職員を大切にする」「職員に選ばれる」JA経営を基本的考え方とする「**離職・採用難の中での人材確保・育成の対応**」(令和5年12月JA全中)を提起した。
- また、令和6年7月、引き上げ基調にある賃金動向の中で、新規採用の採用難がさらに深刻化するなかで、**初任給の引き上げなど賃金処遇の改善を新たに提起**した。

<教育・人事担当部課長全国・地区別会議(7月16日、10月1日~10日)>

- 初任給と中堅職員の基本給の引き上げは必要。
- 40歳以降の職員の基本給の引き下げは、物価上昇や子育て世代にあたることを踏まえると難しい。
- 基本給の引き上げの原資について、ボーナスの本給への繰り入れや退職金制度の見直しを検討すべきではないか。
- 60歳以降の賃金水準の引き上げについては、一律的なものではなく、職務内容や責任等をふまえて、検討を深めていく必要がある。
- JAの状況は様々なので、全国段階で一律的に賃金水準のあり方や水準を示すべきではない。県段階、JAでのそれぞれの対応を促す必要がある。

<人づくり運動推進委員会(6月25日)>

- 初任給、再雇用者や中堅職員の処遇改善は重要だが、経営への影響も考慮し、極力、原資を抑えつつベースアップを実現する方策を模索すべきである。
- 賃金見直し提案は理想的なものと受け止めたが、一方で、実情はJAごとに異なるため、それぞれの体力に応じた対応となる。成り行きシミュレーションへの影響にも留意する必要がある。

<中央会常勤役員・参事全国会議(9月27日)>

- 職員の賃上げについて、生産性向上が図られない状況において、世間動向に対応するためには、退職金、賞与から基本給繰り入れを行う必要がある。
- 退職金の見直しについて、様々な制度的課題があるが、若者の就業観の変化をふまえ、今後のあり方を研究し、提起していくべきだ。
- DX化や支店統廃合を進め、人員を抑制し、生産性の向上をはかることが必要。人員減少により、ノルマが強まり、離職につながるような注意する必要がある。

「離職・採用難の中での人材確保・育成の対応」の重点項目（令和6年7月）

1 若手・中堅職員等の確保・育成

- ① トップ自らの採用活動、② J Aらしいインターンシップ、
③ カンバック制度、④臨時職員からの正職員登用など

2 管理職の確保・育成

- ① J AMP受講徹底、②目標管理制度の適正運用、③管理職手当の
引き上げなど

3 シニア職員の活躍

- ① 意欲経験をふまえた適性配置、②業務内容の明確化、③業務に見合
った処遇など

4 女性職員のさらなる活躍

- ① 渉外業務を含めた配置、②管理職登用など

5 多様な職員が働きやすい職場づくり

- ①多様な人材がチームとして支え合う職場づくり、②エンゲージメント
調査など

6 賃金処遇の見直し検討（新たに提起）

- ① 初任給の引き上げ、②シニア職員の業務と処遇の見直しなど

7 人事教育部署の体制強化

労働時間・給与計算・コンプライアンス・福利厚生などの労務管理と、
人材育成・職場づくりなどの業務分担の明確化（人事部2課体制）など

3 「第5次JAグループ人づくりビジョン全国運動」にむけた取り組み

(1) 第30回JA全国大会における組織協議

- 組合員リーダー育成や経営人材の育成などこれまでの取り組みに加え、離職・採用難中での人材確保・育成の対応について、第30回JA全国大会の組織協議案に盛り込み、組織協議をおこない、大会決議を行った。

<大会決議 人づくり関係>

【組織基盤強化戦略への反映】

<組合員の学びの場の提供・リーダー育成>

協同組合の仲間づくりの基礎となるJA・協同組合理念への理解促進に向け、**組合員学習を人材育成基本方針に位置づけたうえで、組合員大学などの取り組みの充実強化**をはかります。

各種研修・セミナーに加え、青年組織・女性組織・農家組合・支店運営委員会など、組合員の組織活動や組合運営への参加そのものが、組合員学習・リーダー育成の機会であることを意識した組織活動、組合運営に取り組みます。

【経営基盤強化戦略への反映】

<価値提供に向けた協同組合らしい人づくり>

協同組合理念に共感し、活動や事業を通じてニーズに応え、組合員・地域に信頼される人づくりに向け、経営戦略に基づく**人材育成基本方針の見直し・強化**を実施し、その実践に取り組みます。

協同組合理念教育をはじめとする職員教育や、戦略の実践を担う職員の育成、経営戦略の策定・実践を担う経営人材の育成に取り組みます。

離職増・採用難の時代の人材確保に向け、総合事業を通じた組合員との接点、食・農・地域に対するJAの貢献を実感できるインターンシップや広報部門とも連携して採用活動に取り組むほか、各種制度の見直しや活用促進に取り組みます。

多様な職員が働きやすい、働きたいと感じる職場づくり、個人と組織が互いに貢献し合える関係づくりに向け、エンゲージメント調査等をふまえた職場改善等や、健康経営の実践に取り組みます。

- 組織協議においては、①組織基盤戦略としての組合員の学びの場の提供・リーダー育成の必要性、②人手不足が深刻化する中で、初任給の引き上げ等による新採職員の確保、③定年延長によるシニア活用の必要性等について多くの意見が示された。

第30回JA全国大会決議 【基本的考え方をふまえた取組戦略と対応方向】



(2) 第5次人づくりビジョン全国運動方針の検討

- 第30回JA全国大会決議をふまえ、今後、全中人づくり運動推進委員会、全中理事会での協議をふまえ、「**第5次JAグループ人づくりビジョン全国運動方針**」を定め、実践する。
全国方針の決定後、人づくりトップセミナーを開催し、第5次運動をキックオフする。
- **賃金処遇の見直しについては、全国運動方針の重点課題として提起するが、具体的な賃金体系や水準は、各県・各JAにおいて、経営状況をふまえ、検討する。**
- **定年延長、退職金のあり方については、今後専門家を交え、研究検討し、提起する。**

<第5次運動方針の重点課題>

- (1) JAの人材育成基本方針の見直し
- (2) 組合員の学びの場の提供・リーダー育成
- (3) 協同組合運動者としての職員教育
- (4) マネジメント力の向上
- (5) JA経営人材の育成
- (6) 離職・採用難の中での人材確保対策の検討・実践 (新規)
- (7) 多様な職員が働きやすい、働きがいを感じる職場づくり
- (8) 人事教育部署の体制強化 (新規)

(3) 今後の協議予定

- | | |
|-----------|----------------------------|
| 令和6年12月3日 | JA全中人づくり運動推進委員会 |
| 12月5日 | JA全中理事会→第5次人づくりビジョン運動方針の決定 |
| 令和7年1月10日 | JA人づくりトップセミナー→全国運動のキックオフ |

第5次JAグループ人づくりビジョン全国運動方針

1 基本的考え方

- 第26回JA全国大会決議をふまえ、JA人づくりビジョン全国運動をスタートした。JA経営理念、経営戦略をふまえ、JAの事業・活動・運営を担う人づくりをすすめていくものである。
- JA全国大会を契機として、情勢変化をふまえ新たな課題を提起しつつ、第4次全国運動への取り組みをすすめてきた。
- 第30回JA全国大会決議「組合員・地域とともに食と農を支える協同の力」において、組織基盤強化戦略として「組合員の学びの場の提供・リーダー育成」、経営基盤強化戦略として「価値提供にむけた協同組合らしい人づくり」を提起した。とりわけ、離職・採用難が深刻化する中での、JAにおける人材確保を喫緊の課題として提起した。
- 協同組合としてのJAは、人の組織であり、人づくりを重視し、粘り強い取り組みをすすめてきた。これまでの取り組み課題をふまえ、第30回JA全国大会決議の実現にむけて、令和7年度から9年度までの3カ年の「第5次人づくりビジョン全国運動」に取り組む。
- 第5次運動においては、将来のJAの事業・活動を担う若手・中堅職員が急速に減少し、将来的にJA事業・活動の継続が困難となりかねないという深刻な実態を直視し、人材の確保・定着化・育成に取り組む必要がある。
- とりわけ、JAビジョンに基づくJAの魅力とやりがい、多様な人材が働きやすい職場づくり、賃金動向をふまえた処遇改善という困難で重要な課題について、JAトップ層がリーダーシップを発揮し、全力で取り組んでいく。

2 重点取り組み課題

(1) JAの人材育成基本方針の見直し

JA経営理念に基づくJA経営戦略をふまえ、JA人材育成基本方針を検証し、必要な見直しを行い、実践する。

とりわけ、JA職員の離職・採用難が深刻化する中で、JA事業・活動を担う人材の確保・育成にむけた取り組みについて、十分な検討を行う。

<全国普及具体策>

- (ア) 第5次JA人づくりビジョン全国運動方針の策定
- (イ) JA人づくりトップセミナー開催による経営トップ層への動機づけ
- (ウ) 「人事・教育レポート」(隔月刊)の発行

(2) 組合員の学びの場の提供・リーダー育成

組合員の世代交代が進む中で、組合員が主役の事業・組織活動・運営をすすめていくため、JA次世代組合員リーダー育成(「組合員大学」等)に取り組みとともに、JA理解と協同意識を醸成するため、総代や非常勤役員への計画的な教育研修に取り組む。

家の光、日本農業新聞を組合員・役職員の日常的な学習教材と位置づけ、普及をはかり、組織・学習活動において積極的に活用する。

<全国普及具体策>

- (ア) JA組合員大学取り組みサポートの実施
- (イ) 家の光教育文化活動・生活文化活動の普及活動
- (ウ) 日本農業新聞における組合員・役職員教育に資する連載企画
- (エ) 農林中央金庫と連携したJAスマホ教室の実施

(3) 協同組合らしい人づくり

JA職員資格認証試験を通じたJA理念・基礎知識の修得の徹底をはかるとともに、対話活動、支店協同活動、日常的な朝礼などを協同組合運動者として実践的教育機会として、人材育成基本方針に位置づけ、積極的な活動を促す。

非農家子弟が増えるなか、農家組合員とのコミュニケーション力を高めていくため、農業検定受験、連続職場離脱を活用した農業実習、農繁期における選果場・CE応援に加え、就業前後や休日等における副業としての農業従事について検討する。

また、組合員組織・学習活動を支援していくため、担当者を対象に、ファシリテーションスキル修得、協同組合組織論の学習を促す。

＜全国普及具体策＞

- (ア) J A職員資格認証試験の実施
- (イ) J Aファシリテーター育成インストラクター養成研修会の開催
- (ウ) 組合員組織・学習活動担当者育成研修会の開催

（４）離職・採用難の中での人材確保・定着化・育成対策の検討・実践（新規）

人材不足が深刻化する中で、若手・中堅職員の確保、シニア・女性職員の一層の活躍、賃金処遇の見直しなど、各J Aにおいて現状を検証し、将来をふまえた人材確保対策について検討・実践をすすめる。

＜全国普及具体策＞

- (ア) 離職・採用難の中での人材確保・育成への対応方向（令和6年7月）
- (イ) 情勢変化を踏まえた対応方向のアップデート
- (ウ) J A人事教育担当者及び部課長全国セミナーの開催

（５）マネジメント力の向上

支所・支店や営農経済拠点の再編・大型化をふまえ、職場のマネジメント力の向上をはかるため、J AMP（階層別マネジメント研修）の受講徹底、話し合いのスキルアップにむけたファシリテーションスキル修得、考課者訓練に取り組む。

また、経営理念や事業計画と連動した目標管理制度の活用により、マネジメント力向上に取り組む。

＜全国普及具体策＞

- (ア) 「J A・中央会人材育成基本研修会」の開催
- (イ) 「J A階層別マネジメント研修インストラクター養成研修会」の開催
- (ウ) J A人事労務研究会研究集会の開催
- (エ) 労働法セミナーの開催
- (オ) 人事制度設計セミナーの開催
- (カ) 人事制度運用改善セミナーの開催
- (キ) 考課者研修インストラクター養成研修の開催
- (ク) 人事制度・賃金退職金制度改定コンサルティングの実施

(6) JA経営人材の育成

JAは、中堅リーダー職員の戦略策定能力の向上をはかるため、JA都道府県中央会主催のJA戦略型中核人材育成研修や、JA全中主催のJA経営マスターコースに派遣し、経営戦略の立案と実践をマネジメントできる人材の育成に取り組む。

変化に対応した経営ビジョン及び新規事業開発を担う人材育成強化のため、JA企画部課長の新規事業開発、JA常勤役員のビジョン構想力を磨くセミナーの受講など、JA経営人材の育成に取り組む。

<全国普及具体策>

- (ア) 「JA経営マスターコース」の実施
- (イ) 「JA経営戦略インストラクター養成研修」の開催
- (ウ) 「ミライ共創プロジェクト」の開催（企画部課長クラス）
- (エ) JA経営戦略実践プログラム（JA企画担当常務理事）
- (オ) 「JA経営ビジョンセミナー」の開催（JA常勤役員）
- (カ) 「オンラインJAアカデミー」の開催（JA役員・幹部職員）

(7) 多様な職員が働きやすい、働きがいを感じる職場づくり

多様な職員が働きやすい、働きたいと感じる職場づくり、個人と組織が互いに貢献し合える関係づくりに向け、JA内外の実践事例に学び、それぞれのJAの実態をふまえた職場改善等や、健康経営の実践に取り組む。

<全国普及具体策>

- (ア) JA内外の実践事例の掘り起こし、情報発信を通じたJAの取り組み支援
- (イ) 日本農業新聞「職場づくり塾」による普及

(8) 人事教育部署の体制強化（新規）

離職・採用難が深刻化する中で、JAの人材確保・定着化・育成にむけた諸課題に対応していくため、働き方改革に対応した労務管理と、中長期的な観点から実践していく人材確保・定着化・育成のそれぞれに適切に取り組むことができるよう人事教育部署の体制強化（例 人事部2課制等）をはかる。

以上