

3つのサポート制度を通して 若手職員の成長や定着を図る

同組合は、若手職員に対して3つの制度「ルーキーサポーター制度」「業務サポーター制度」「渉外トレーナー制度」を整備。さまざまな世代、スキルの職員が複線的に関わり、業務、メンタルの両面でサポートしています。成長の促進はもちろん、オープンな風土の醸成にもつながっています。



新人職員1人に対して、年齢の近い先輩職員がマンツーマンでアシストするルーキーサポーター制度。育てられた職員が次の職員を育てる好循環が生まれています。

助け合う風土を醸成するサポート制度

協同組合という性質上、もともと助け合う風土が根付いている同組合は、その風土を制度面で手厚く支えてきました。「特に1年目の職員はいろいろな不安を抱えているもの。さまざまな先輩職員が関わることでそれを解消できる環境づくりに注力してきました」と人事部長の川越健一さんは語ります。

その一つが、2009年から始まったルーキーサポーター制度です。入組1年目の新人職員に対し、4月から9月までの6ヶ月間、入組2~5年目の先輩職員がルー



取組のポイント

- ★新入職員を実務・メンタル面でサポート
- ★若手がつまずきやすい営業面をサポート
- ★世代間理解研修を実施



員を育てる流れができています。

同じ年に、業務経験豊富なベテラン職員が付いて指導する業務サポーター制度もスタートしました。「ルーキーサポーターが主にメンタル面をサポートするのに対し、業務サポーターは実務面のサポートを行います」と川越さん。月末には、ルーキーサポーターと業務サポーターがミーティングにより情報を共有し、課題があれば対応するサイクルをつくっています。

つまずきやすい営業をサポート

2025年4月には、渉外トレーナー制度が新設されました。若手職員が最初につまずきやすい営業面に特化してサポートするもので、各支店に1人ずつトレーナーを配置しています。

加古川北支店係長の豊田諒さんは研修を受けた上で、4月からトレーナーを務めています。「若手職員が日々直面することを常に自分のこととして捉え、チーム全体の成長を重視して接しています」。最初は若手職員のお客さま訪問に同行し、徐々に知識やアドバイスを伝えています。サポートを受ける川西さんは「訪問件数を増やしたり、訪問先で潜在的なニーズの掘り起こしを意識するようになったりと、寄り沿った提案ができるようになりました」と、成長を実感している様子です。

複線的かつ重層的な接点づくり

3年前からは、世代間ギャップの解消のために「世代間理解研修」を実施。異なる世代の異なる価値観を理解し、リーダーとしての役割や関わり方、コミュニケーションの方法を学ぶのが目的です。当初、対象は管理職を中心でしたが、現在は全職員に広げられています。さらに2025年7月からは、常勤役員と各支店・事業所の役付き職員の「1on1ミーティング」もスタートしました。

このように複線的かつ重層的な接点づくりを通して、オープンかつ相談しやすい職場づくりを進めてきた結果、直近の離職率は4.7%にとどまり、新規採用人数は毎年定員数を満たすなど安定的な採用につながっています。「学生の声を聞くと、各種サポート制度に魅力を感じて応募してきた人もいました」と川越さん。また、出産や育児、介護、配偶者の転勤、病気療養などを理由にやむなく退職した職員を再雇用する制度を設けており、すでに復帰実績があります。「職員の思いやりや相手を思う姿勢が当組合の財産。これらをさらに磨いていきたい」と語ります。

令和7年度
ひょうご仕事と生活のバランス表彰企業



新設された渉外トレーナー制度。同行の先輩からお客様訪問のための事前準備やマナーを間近で学び、ノウハウを磨きます。



常勤役員が各支店・事業所の役付き職員と面談を行う1on1ミーティング。



JA職員の子弟が食と農の理解を深めるための「食農教育活動」も積極的に実施。

PROFILE

- ▶事業内容 営農経済、信用、共済の各事業
- ▶設立 1999年
- ▶代表理事組合長 野村 隆幸
- ▶従業員数 636人(男性273人、女性363人)
- ▶所在地 加古川市加古川町寺家町621
- <https://www.ja-hyogominami.com/>

