

北海道の農協における人事管理制度と職員教育

－いわみざわ農協ときたみらい農協を事例に－

共生農業資源経済学講座 協同組合学分野

佐々木 泰裕

(背景と目的)

近年、農協では、農家組合員数の減少や組合員の世代交代の時期であること、准組合員の増加等から農協と組合員の関係性の希薄化が懸念されている。こういった状況の中で、関係性の希薄化を防ぐためには、高度化・専門化する組合員のニーズに的確に対応していく必要がある。農協合併や経営の効率化のため、職員の削減がされる中で、こうした組合員ニーズに応えていくためには、職員教育などにより、人材育成を進めることが重要となる。

そこで本論文では、北海道における農協事業の特徴を明らかにしつつ、北海道屈指の大規模農協である2農協を事例とし、農協が組合員ニーズに応えるために、どのような戦略をたて、職員の質の向上に向けて取り組んでいるのかを明らかにして上で、地域農業振興と関連した職員の教育の方法を探ることとする。

(方法)

特徴ある北海道の農協事業について統計を用いながら明らかにしたうえで、道内でも有数の農業地帯にある2つの農協がどのように、地域農業振興と組織としての取り組みを関連付けているのかを農協への聞き取り調査をもとに明らかにする。

(考察及び結論)

2農協ともに、地域農業振興への目標を明確にし、目標達成のために必要となる組織機構・農協経営・人材育成を打ち出し、それらを関連付けた上での取り組みを行っている。農協として危機感を持って対応し、計画を策定するだけでなくしっかりと実践につなげていることが分かった。

組織機構、業務体制の見直し・再編や農協独自の研修等を行うことを計画し、実行しているが、動き出したばかりのものや移行の時期と重なっているため、実際の効果がどのようにして現れるのかは、今後の動向に注目する必要がある。