

人材育成基本方針

1. 策定の目的

世界経済情勢がめまぐるしく変化する中、地域農業の担い手の高齢化が進み、後継者不足による農業生産基盤の脆弱化が危惧され、ひいては地域経済の疲弊を招きかねない状況です。併せて国際化・高度情報化の急速な進展により、組合員ニーズや価値観が多様化、高度化してきています。

こうした中、組合員の期待に柔軟に対応できる知識・技能を備えた職員の育成が求められます。

J A尾鈴では、基本理念に基づき、中長期及び総合的な視点で人材育成に取り組むため、基本方針を策定します。

【基本理念】

1. 経営理念…組合員農家所得の向上と地域農業の振興を最大の使命とします。
2. 存在理念…組合員の意思を尊重し、反映させる J A 運営を行います。
3. 行動理念…組合員・地域住民と一体となり、変革と創造を基本に幅広い視野を持ちます。

【共通目標】

対応は、明るく元気に、まずあいさつ 対応は、相手の立場で行動を

2. 求められる／めざす職員像

①人間性

明るく元気で前向きな、思いやりの心を持った職員

②対応力

何事にも積極的に取り組み、真理に基づき行動する、ぶれない職員

③心構え

目的意識（プロ意識）を常にもち、自己研鑽と担当分野の探求にチャレンジし続ける職員

3. 総合的な職員研修

①自己啓発

職員が主体的に取り組むことが最も重要だと考えます。職員自らが必要な知識や能力を認識し、自分の意思をもって能力開発、向上に努めることを推奨します。

各種研修・通信教育講座の受講斡旋、各種資格取得の奨励に取り組みます。

②職場内研修（O J T）

人材は職場における具体的な職務を通じて育つものです。職場活性化に努め、管理職をはじめとする先輩職員の助言・指導等を行い、計画的、意識的な育成に取り組みま

す。

③部門・階層別研修

ニーズの高度化に伴い、部門業務毎の専門性を考慮した知識の習得、プロの育成に取り組めます。また、職員の成長に合わせ、求められる能力の開発・向上に取り組めます。

4. 職場環境づくり

①人が育つ職場環境

仕事で人が育つ上で、職場環境は重要な要素と考えます。部門長のマネジメント能力の向上に努め、活発なコミュニケーションが日常自然と生まれるような働きやすい職場づくりに取り組めます。併せて、事業目標の共有、それに向かう推進力を養う学習する職場風土の醸成に取り組めます。

②地元への愛が育つ職場環境

地域行事や各種イベント等への参加を推奨し、地域貢献活動を通じて地元愛をもった職員育成に取り組めます。

5. 人事管理

①職員採用

職員採用にあたって、一般的知識・専門的知識もさることながら、J A 事業に対する関心・意欲のある職員の採用に努めます。

②人事考課制度

人事考課制度が、職員個々の能力・意欲を十分反映したものとなるよう、定期的な研修を通じて考課者の目揃え、運用の徹底を図り、公平・信頼性の高い制度を目指します。

③人事配置・人事ローテーション

職員個々の適正・専門性を考慮し、能力発揮を念頭に置いた人事配置に努めます。

平成 29 年 2 月 1 日

J A 尾 鈴