

J A日向人材育成基本方針

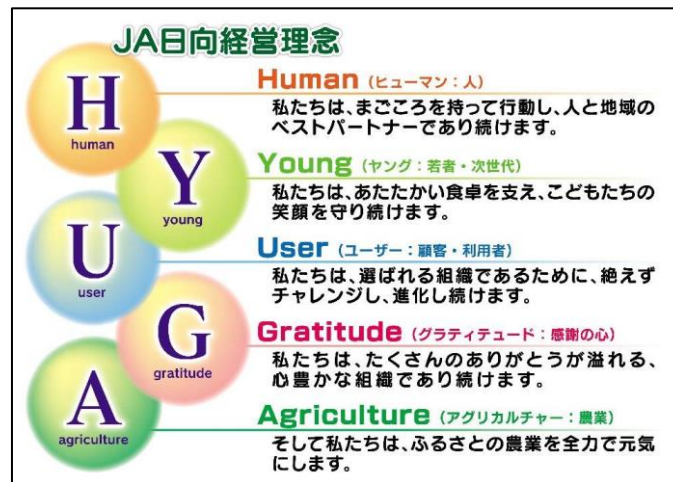
平成 30 年 2 月 1 日 制定

1. 人材育成基本方針策定の目的

(1) 人材育成基本方針の目的

近年の農業や J A を取り巻く環境は、少子高齢化や担い手不足等、極めて厳しい状況にある。あらゆる情報が簡単に入手できる情報社会において、組合員・利用者のニーズは多様化し、J A 事業についても専門知識が求められている。

このような情勢の中、J A に与えられた使命・役割を果たしていくために J A 日向では経営理念に基づき、常に自信とチャレンジ精神を忘れることの無い職員、また、目標を達成するためのビジョンを描くことができる課題解決力を持った職員、そして地域社会から信頼される職員育成のため、次のとおり人材育成基本方針を策定する。



(2) 求められる職員像

J A 日向の経営理念を実践していくため、求められる職員像を次のとおり設定する。

- ・ 誇りと責任感を持ち、だれからも頼りにされる職員
- ・ 情熱を持ち、何事にも柔軟に対応できる職員
- ・ 現状に満足せず、自ら考え行動することができる職員
- ・ 感謝の気持ちを忘れずに、相手に寄り添える職員
- ・ 郷土愛にあふれ、専門知識とプロ意識を持った職員

(3) 職員に必要な能力

J A 日向の経営理念を実践していくにあたり、職員に求められる能力を「職能資格等級表」に準じ、以下の職位ごとに定める。

管理職（部長・次長・課長）、監督指導職（課長補佐・係長・主任）、一般職

2. 能力を発揮できる職場づくり

(1) 組織目的を実現するマネジメント

経営理念を達成するため、役職員全体が同じ方向に意識を統一し自律的に動く職場であるよう、管理者はリーダーシップを発揮する必要がある。そのため、目的達成に向けた方針を明確にし、さまざまなバックアップを行いながら、職員が能力を発揮できる風通しの良い職場づくりに努める。

(2) 仕事で人が育つ「活力ある職場づくり」の推進

(1) を踏まえて次のことに取り組み、仕事を通して職員が育つ職場環境を目指す。

- ①活発なコミュニケーションで自由な意見交換ができる雰囲気づくり
- ②自ら学び向上する職場風土づくり
- ③OJTの機能した、現場力が発揮できる職場づくり
- ④部門・支店を超えた「横」の連携がとれた組織づくり

※OJT：上司や先輩が日常業務を通じて部下・後輩へ指導すること

3. 能力を高める総合的な職員教育研修

(1) 自己啓発学習の促進・支援

能力開発の基本は自己啓発であり、職員は職務の円滑な遂行のため、絶えず自己研鑽に努めることが重要である。そのため業務上必要となる資格を職員に開示し自主的な取得を促すとともに、取得に関わる各種研修・通信教育講座の受講についても随時情報提供を行い、自己啓発意識の向上を目指す。

(2) 職場内教育（OJT）の推進

人材は業務を通じて育つものであると認識し、管理者が中心となって職員間で職務遂行に必要な助言・指導を行い、職員全体のレベルが向上するよう促す。

(3) 職員階層別マネジメント研修の受講

中央会の実施する階層別研修に段階的に参加するとともに新たな研修の仕組みづくりをするなど、管理職・監督指導職の職員がその役割を十分に発揮できるよう努める。

(4) 戦略型中核人材の育成

事業戦略を自ら企画・立案・実行できるようなリーダー的人材の育成のため、中央会主催の研修へ積極的に職員を派遣するほか、新たな研修先の確保に努める。

4. 意欲と能力を引き出す人事管理

(1) 職員の採用

職員採用にあたっては、一般知識・専門知識の学力もさることながら、作文や面接等を考慮し、JAの業務に対する意欲・知識及び組合員との協同意識を持った人材を採用する。

(2) 人事、人材の活用

人材育成を効果的に推進するために、職員個々の能力を発揮できる職場環境・支援体制を充実させるとともに、職員の適正や希望を踏まえた人員配置に努める。また、高度化・多様化する組合員ニーズに対応できるよう、経験豊富な人材の積極的な活用する。

(3) 人事考課制度

人事考課者は職員個々の意欲・能力・実績を公平・公正に評価し、モチベーションやチャレンジ精神を引き出すため、人事考課実施要領等に基づき適正な人事考課を行う。

(4) 人事教育担当部署の役割

人事教育担当者の資質強化を図るとともに、職員間の情報共有化推進、意識・意欲向上を目的としたさまざまな研修の開催等で、人事教育担当部署としての役割を十分に発揮していく。

附則

- 1 この方針の改廃は、理事会の議決による。
- 2 この方針は、平成30年2月1日から施行する。