

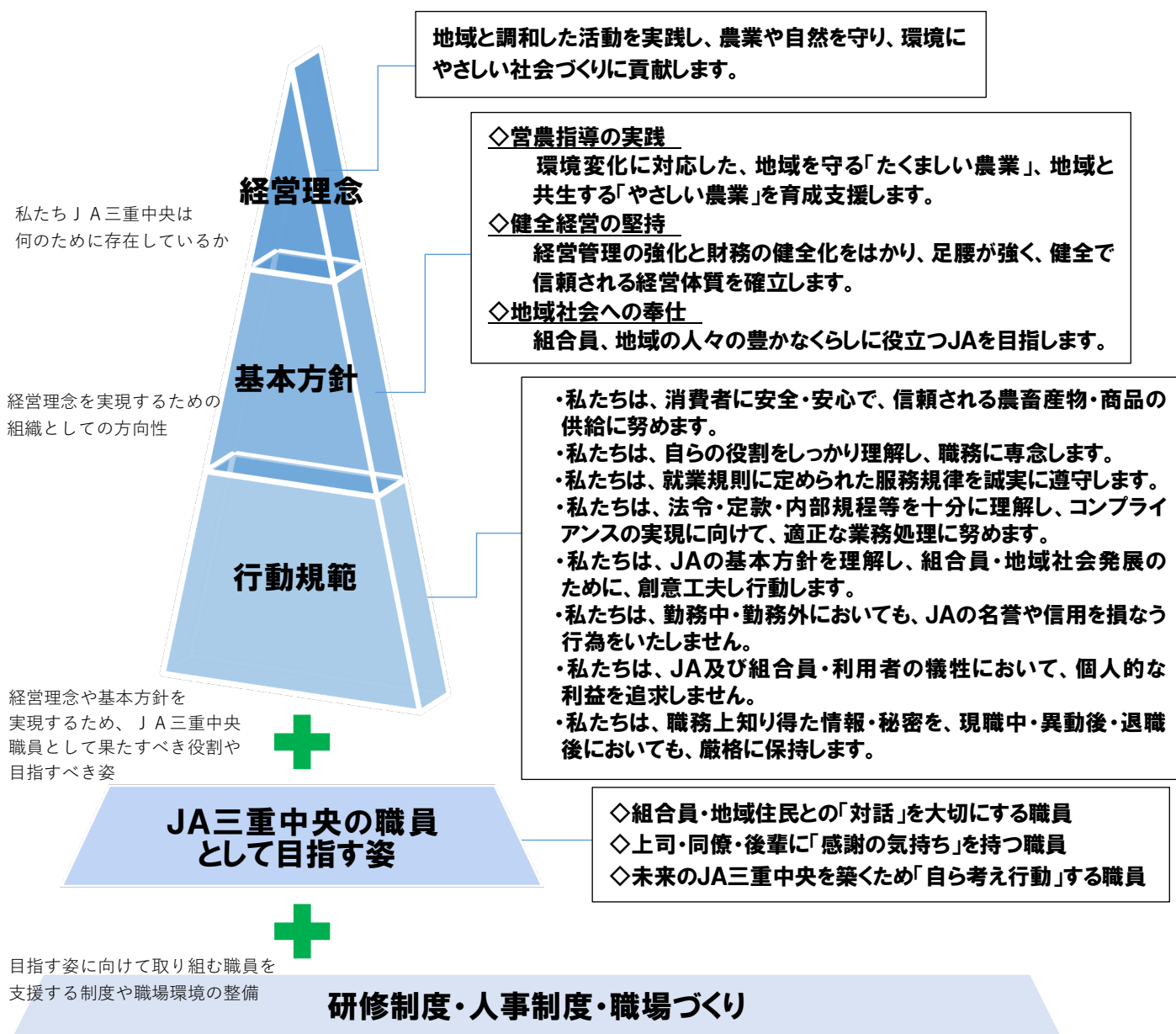
人財育成基本方針

三重中央農業協同組合

1. 本方針の目的

J Aを取り巻く環境は依然厳しく、また組合員の世代交代により組織基盤の強化が課題となっている。このような中、組合員の負託、利用者の期待に応えるため、専門的な知識・技術とともに、組合員・農業・地域をコーディネート（調整）する力と熱意を兼ね備えた職員の育成が必要である。

このため人財育成基本方針を策定し、経営理念や基本方針、行動規範を実現するために、私たちJ A三重中央職員が「目指す姿」を明確にした上で、中長期的及び総合的な視点で人財育成に取り組んでいく。



2. JA 三重中央の職員として目指す姿

J A 三重中央が組合員・地域住民から信頼され、地域になくってはならない存在となるために、下記のとおり、職員として目指す姿を示す。

組合員・地域住民との「対話」を大切にする職員

～組合員・地域住民の声を聞き、真剣に考え、必ず答える（応える）～

上司・同僚・後輩に「感謝の気持ち」を持つ職員

～話し合い、小さな感謝も声に出して伝えることで、助け合える関係をつくる～

未来の J A 三重中央を築くため「自ら考え行動」する職員

～指示を待たずに新しいことにチャレンジ、良いことは提案し行動する～

3. 人財育成方針

J A 三重中央の職員として目指す姿を計画的且つ意図的に育成していくため、職員研修制度、人事制度、職場環境づくりの観点から取り組んでいくこととする。

(1) 総合的な職員研修

①職場内研修（OJT）

職員の能力は、具体的な職務を通じて育成することが最も効果的である。組合員・地域住民との対話を通じて、声を聴き、課題を解決できる職員育成が、各職場で意識的、継続的に行われるよう、現在運用中の職務目標シートを有効活用しながら、管理者が中心となって職務遂行に必要な助言、指導を行う。

また、業務遂行上の基礎である報告・連絡・相談の徹底等によりコミュニケーションの活性化や情報の共有化を行い、相互啓発的な職場環境を目指す。

②外部研修（Off-JT）

中央会主催の研修会を中心に、協同組合職員としての育成研修に参画するとともに、各部門業務の実務的、専門的知識や技術を修得するために、各部門にて部門別研修会を実施し、専門性のある人材育成を目指す。

③自己啓発の促進

能力開発の基本は、職員が主体的に取り組む自己啓発であり、職員は職務の円滑な遂行のため、業務上必要な知識・能力を高め、絶えず自己啓発に努めることが必要不可欠である。その促進のため、J A 三重中央職員教育研修体系を基本とし、各種研修・通信教育講座の受講斡旋及び、各種資格取得への情報提供を行い、自己啓発意識の向上を目指す。

(2) 人事制度

<採用>

職員採用にあたっては、一般的知識・専門的知識の学力もさることながら、論文や面接等により、JAの業務に対する意欲、組合員との協同意識、および地域への愛着や貢献心を持った職員を採用するよう留意する。

定年退職後の再雇用者については、これまで蓄積された経験と知識、技能と人脈を充分発揮できる部署へ配属することで、若手職員の教育係としての役割を担うことができる。

<評価>

①目標管理制度

目標設定において、事業計画と個人目標との関連付けは不可欠である。人事考課の目標面接では、考課者はこの点を明確に認識させるよう徹底する。

目標管理については、F&F型人材マネジメント実践プログラム（以下、F&Fプログラム）の手法を活用し、面談・部下の行動管理（把握）に努め、必要に応じて助言と指導を行う。

評価は、公平で信頼性のあるものでなければならない。一次考課者は育成面接で評価の根拠を伝え、必要のある場合は二次考課者に特記事項を伝える。二次考課者において調整が入る場合は、必ず一次考課者を通じてフィードバックを行うこと。

また、考課の基準を確認するため、定期的に人事考課者研修を行う。

②人事ローテーション

人事異動が職員一人ひとりの能力を引き出し、その能力を十分に発揮できる機会となるよう、人事考課結果・自己申告書等を考慮し、適性に応じた人事配置に努める。

また、「計画的異動・ローテーション運用要領」に基づき、不祥事防止、及び組織の活性化を目指す。

<意欲向上>

①プロジェクトへの参画

職員一人ひとりが自ら考え行動し、積極的に事業運営に参画できるよう、各種プロジェクトへの参加を推奨する。

②職員提案制度

職員提案制度は、これまで職員の意見や提案を吸い上げる場として一定の成果を果たしてきた。その一方で、採用した提案が事業や職場環境の改善につながらないという課題を残している。この点を踏まえ、これまでの職員の率直な声を吸

い上げる機能を残しつつ、提案内容の精査と判定の精度を上げ、「実現するための」提案制度とする。このことにより、提案者の意欲向上につなげる。

(3) 職場環境づくり

①職員同士のコミュニケーション

他部署の業務を知る機会として、イントラの「職員情報交換室」等を活用し、誰もが情報を共有できる環境を作る。

また、ワイガヤ会議など職員同士が何でも話し合える場を設けて、上司や部下、同僚が互いに認め合い、助け合える職場づくりを勧奨する。

②誰もが働きやすい職場づくり

年1回「ハラスメントに関するアンケート」を実施し、個別対応が必要な場合は、速やかに調査・対応を行う。定期的実施するハラスメント研修を通じて、いじめやハラスメントのない働きやすい職場づくりに努める。

安全衛生委員会、安全パトロール、ヒヤリハットの報告等を通じて、職員に安全意識を定着させるとともに、労災や事故の無い職場を目指す。

また、シニア層・子育て世代・障害者・女性等が安心して働けるよう、施設面（トイレの改修・休憩場所やロッカーの確保等）や労働時間、特別休暇、業務内容等の整備に努める。

※ この方針は、平成30年5月1日から実施する。

※ この方針の改廃は常勤理事協議の上、代表理事組合長が決定する。