

人“財”
づくり

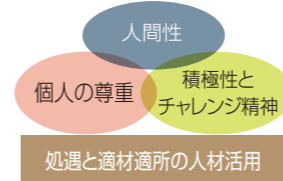
人と人との結びつきを大切にす、先を見据えた人づくり



人的結合が組織の特性であり、組合員・役員・職員が一体となった人づくりを行っています。

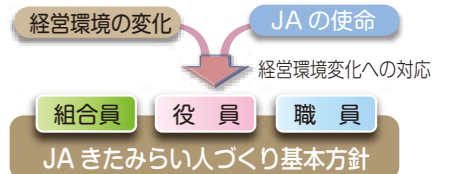


人材育成の基本戦略



- 人間性を高める人材育成教育を重視します。
- 一人ひとりの個性を尊重した人づくりを行います。
- 現状に安住することなく、積極性とチャレンジ精神を持った人材を育成します。
- 個性と能力に応じた処遇と適材適所の人材活用を図ります。

JAきたみらい人づくり基本方針について



将来を見据え、組合員・役員・職員が一体となって協同組合運動の再認識と実践をすることで、持続可能な地域農業発展のための礎を再構築していきたいと考えています。

人は現場経験から多くを学ぶことができますが、それだけでは成長に繋がることは難しいようです。現場での経験を振り返り、そこに「気づきを促進する研修」をあわせることで、より深い学習が形成されます。

このような仕事経験を通じた学習の考え方を「自ら学び、気づき、成長する」というスローガンに表現し、学習重視の人づくりを推進していきます。



組合員



作物別部会や青年女性組織等の自主的な学習活動を支援し、こうした組織活動への積極的な参加推進を行っています。

役員

信頼される人材作りと将来のリーダー育成、協同組合理念の再認識等、経営者として、組織・組合員のリーダーとして、様々な自己研鑽を図っています。

また、先進事例産地や消費地など、常に農業・農村を取り巻く情勢や動向に敏感に対応出来るよう様々な視察研修を行っています。

- 協同組合理念の再認識
- 率先垂範

人事管理



職員行動基本心得

1. 礼儀と礼節を守り、豊かな人間性の向上に努めます。
2. 常に謙虚な心で人の意見に耳を傾けます。
3. 情報収集力と分析力を磨き、時代変化に俊敏に対応し行動します。
4. 的確な判断力と相談対応力で組合員との信頼の絆を強めます。
5. 前向きな発想と創意工夫のチャレンジ精神で行動します。

人事制度

組合員の負託に応え、消費者に選ばれる産地であり続けるためには、職員一人ひとりの能力を最大限に発揮し、環境変化に俊敏に対応した取組みが重要となります。

JAきたみらいは、様々な制度を構築し、職員が働きがいのある職場環境作りを実践しています。

面接制度

職員個々の能力特性の把握、職務遂行能力を長期的に育成するため、担当職員とその上席者が年に数回面接を行っています。

自己申告制度

1年に1度、自己の処遇やJAに対する意見などを述べる事が出来る機会を設けています。

複線型人事制度

高度化、専門化する業務の遂行にあたり、専門知識、能力、経験をもった職員に対し、その能力を積極的に発揮させると共に職員のライフスタイルに合わせたニーズに対応するための制度を導入しています。

職員

現場経験を通じ成長を実感できる職場環境

仕事を通じた経験

日常的な仕事経験
…OJTによる職務拡大・職務充実、適切なフィードバック
一皮むける経験

計画的成長

自ら学ぶ

基本資格…特級・上級・中級・初級
専門資格…内部監査士・経営診断士・営農指導員
その他…業務上必要な資格・検定

自発的成長

気づきを促進する研修

階層別研修…係長研修・課長研修I・課長研修II・部長研修
全 体…コンプライアンス研修
部門別研修…営農技術・経営 信用・共済部門企画・管理等

仕事を通じた成長

職位や経験に応じた階層別研修、担当部門に応じた部門別研修、また職員全体に対しての研修等、様々な研修機会を設けています。

成長を促進する学習・研修環境

目指す職員像

新採用職員研修を終えて

販売企画部企画開発グループ
十 亀 遥 (そがめはるか)
平成31年 入組



研修では入組前に農業配送実習・オホーツク新人研修、入組後に新採用職員研修・農家実習があります。

農業配送実習では、初めて目にする農産物の数に驚き、慣れないながらも購買部の業務の経験をすることで改めて仕事への意識が高まりました。入組後の3泊4日の新採用職員研修では、北海道の同期職員と共にJAの仕組みや農業について学び、仲間と協同する大切さ、JAの在り方について学ぶことができました。

研修の中で最も感銘を受けた農家実習では、実際の現場に立ち農業に触れることで組合員の皆さんの苦労や思い、作物の成長過程、方法を知ることができました。

私は以上の研修を通して、常に「組合員さんのために何が出来るのか」を念頭に置き元気な挨拶と笑顔を大切にしながら、関わる全ての方に信頼される職員を目指したいです。