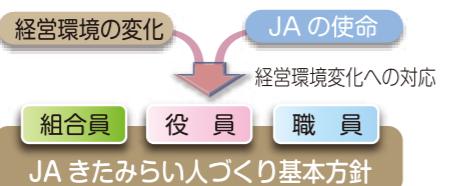




人と人との結びつきを大切にする、
先を見据えた人づくり

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。



新採用職員研修を終えて



藤森 茉菜
令和3年入組
経営支援部
ふれあい相談南グループ

研修は、入組前に農薬配送実習・オホーツクJA新採用職員講習会、入組後に農家実習・新採用職員研修がありました。新採用職員研修は、例年JAカレッジで行われていますが、今年は新型コロナウイルスの影響からJAきたみらい独自での研修となり、きたみらいの仲間とともにJAの仕組みや歴史を学びました。

オホーツクJA新採用職員講習会では、初めて会うオホーツク管内の同期とともに社会人としてのビジネスマナーや言葉遣い、作法を学び、ゲームを通して協調性やコミュニケーションの大切さを改めて学ぶことができました。

10日間の農家実習では、実際に農作業を体験することで農作物を作る楽しさや大変さを実感し、作業工程や農機具について知ることができました。また、植付け作業をすることで作物に対しての愛着も沸き、これをきっかけに家庭菜園を始め、より一層農作物への関心が高まりました。

これらの研修を通じて、自ら考えて行動する大切さや、人と人とのつながりの重要さが改めて実感できました。私はこれから、“謙虚・感謝・挨拶”を干^シト^トに組合員から頼られる職員を目指します。



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發揮し、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こと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。