

## 組合員の期待にこたえられる職員づくりに向けて

人財育成の考え方では、前提に経営理念があり、理念のもと、「めざす職員像」があり、人財育成基本方針があります。その基本方針をもとに、さまざまな人財育成の取組みを展開しています。めざす職員像は次の5つです。

- 1.夢と熱意で行動できる職員
- 2.厳しさと温かさを持って共に成長し合う職員
- 3.ルールを守り職務を全うできる職員
- 4.期待以上のこたえが出せる職
- 5.心で対話し、つながり合える職員です。

この考えのもとで行った取組の評価やフィードバックを、新人事制度や職員満足度調査、業績管理で行っています。それぞれの職員像と取り組み項目は次のとおりです。

1.「夢と熱意で行動できる職員」をめざし、5つの取組を実施しています。

- ①JA マスター
- ②管理職登用制度
- ③改善ミーティング
- ④Challenge シート
- ⑤野菜栽培研修

2.「厳しさと温かさを持って共に成長し合う職員」をめざし、次の7つの取組を実施しています。

- ①はばたき塾（主任級より選抜）
- ②中核人材養成研修会（代理、次長級より選抜）
- ③NST（中核人材養成研修会参加者より選抜）
- ④マインドセットプログラム（主任級の女性より選抜）
- ⑤窓口相談提案スキルアップ研修会（窓口職員より選抜）
- ⑥メンター制度
- ⑦共有ミーティング

3.「ルールを守り職務を全うできる職員」をめざし、次の5つの項目に取り組んでいます。

- ①コンプライアンス研修
- ②階層別会議
- ③担当者別会議
- ④職場会議
- ⑤事業支援レビュー

4.「期待以上のこたえが出せる職員」をめざし、次の6つの取組策を実施しています。

- ①環境配慮型農業への取組み

- ②ステップアップガイド
- ③暮らしの相談受付簿
- ④通信教育
- ⑤資格奨励制度
- ⑥各種研修・勉強会

とくに、ステップアップガイドは、「さまざまな職種に対し、統一的なスキルや知識を図る基準がない」、「OJT や研修など、各部署が各々で行っており重複する場合がある」などの課題解決に向け、本店関係部署が統一的な育成を行うために集結し、部署横断、部署連携で約1年間かけて作成しました。

これまでの育成では、研修こそ行っていたものの、その後は、現場任せとなっており、「育成」に対しての目揃えができていませんでした。ガイドは、「相談活動を通じて、組合員とともに農協運動を实践できる職員育成」を目的とし、入組10年後の「あるべき理想の職員像」を明示し、必要な活動スキルや事務スキル、必要資格を明確化し、月1回のコーチング時に活用しています。

令和4年度から運用を開始し、LS編・窓口編・営農編を作成し、自己成長の振り返りツールとして活用しています。

5. 「心で対話し、つながり合える職員」をめざし、次の5つの取組策を実施しています。

- ①組合長動画配信（全職員視聴可能）
- ②コーチング
- ③全戸訪問
- ④自己申告書
- ⑤人事ヒアリング

このように取り組んできた活動が、正しく評価され、公平な昇格・昇給・報酬に結びつくよう、令和2年度に新人事制度を導入しました。

新人事制度では、主に昇格基準、人事考課（貢献度・情意・能力）、人事考課の結果を反映させた昇給・昇格、報酬体系などを整備しました。

また、併せて、業績管理による表彰も行っており、活動に対するフィードバックが明確に反映する仕組みになっています。

さらに、令和4年度には、働きやすい・働きがいのある職場をめざし、職場内の解決すべき課題を特定することを目的に、職員満足度調査を実施しました。

全正職員を対象とし、調査内容は職場環境、組織風土、職場の人間関係や労務管理、上司や役員、業務に関することなどの内容で調査。

調査で見た課題の解決に向け取り組むべき課題の一つとして、「適正な人事考課とフィードバック」を行うために、考課時期に合わせた「考課者研修」を、年3回実施します。

また、常勤役員のフレームワークに対する想いや組合の方針・方向性を理解してもらうために、様々な研修・会議へ常勤役員が積極的に参加し、ご自身の言葉で、直接職員へ届けていただいています。

職員満足度調査は、令和5年度も実施する予定です。

今後もこれらの取り組みにより、役職員一丸となって人財育成に向けて取り組んでいます。