



# JAオホーツクはまな す 人事労務基本方針

令和8年4月1日改正

# はじめに

第5次中長期計画では強靱な経営体質の実現を図るため、職員の勤務意欲を向上させる人事諸制度を構築することを掲げました。

JAオホーツクはまなすは「人間力とチーム力」により「組織の成長を図る」ことを起点として、組合員と地域利用者にとっての存在意義を高めるため、環境の変化に対応する柔軟性・既存の価値観に捉われない創造力を備えた職員の育成に取り組めます。

その出発点として、「経営理念」「経営方針」「部門ミッション」を全職員が理解し、「目指す職場像・職員像・管理職像」を明確に示し、人材確保や働きがいを感じる職場環境整備に取り組むことを目的に、人事労務基本方針を策定します。

# 目次

<b>1</b>	表紙	.....	P.01
<b>2</b>	はじめに	.....	P.02
<b>3</b>	目次	.....	P.03
<b>4</b>	経営理念・経営方針	.....	P.04
<b>5</b>	部門ミッション	.....	P.05~07
	●総務部・内部監査室・営農販売部・経済部		
<b>6</b>	目指す職場像	.....	P.08
<b>7</b>	目指す職員像（全職員共通・管理職）	.....	P.09~10
<b>8</b>	人材育成の基本方針	.....	P.11
<b>9</b>	人事管理制度運用の基本方針	.....	P.12
<b>10</b>	労務管理諸制度の基本方針	.....	P.13~15
	●雇用と人材育成		
	●働きやすい職場環境・労働条件整備		
	●人間関係と職場風土・労使関係		

# 1. 経営理念・経営方針

## 経営理念

**「挑戦を力に、組合員と地域の未来を創る」**

私たちJAオホーツクはまなすは、協同の精神を大切にし、先人が守り育ててきたオホーツクの大地を未来へつなぐため、持続可能な農業と地域社会の発展に向けて挑戦し続けます。

**－ MORE CHALLENGE：挑戦を恐れず、昨日より成長する組織へ －**

## 経営方針

### 1. 持続可能な経営基盤の確立

組合員の営農と地域農業を未来へつなぐため、協同組合の強みを活かした事業を展開し、健全で持続可能な経営基盤を確立します。

### 2. 組織と職員の成長

変化を恐れず挑戦し続ける職員を育成し、公正で意欲を高める制度を整え、昨日より今日、今日より明日へと成長する活力ある組織づくりを進めます。

### 3. 信頼に基づく協働体制の構築

組合員との対話を重ね、地域と共に歩む協同の精神を大切にし、信頼される開かれたJAを目指します。

# 2.部門ミッション

～部門の力をひとつに、地域の未来へ～

地域農業の発展と組合員サービスの向上を使命に、全職員が一体となって取り組みます。部門の枠を越えた連携と情報共有を通じて、総合的な支援体制を築き、地域課題や変化に柔軟に対応していきます。

## 総務部

組織を支える縁の下となり、人と組織が成長し続ける環境をつくります。

### 企画管理課

～安定した経営と働きやすい職場づくりを支える～

安定した収支と健全な財務基盤の確保に努め、2線として組織横断的なリスク管理と内部統制を強化します。さらに、人材確保や職場環境の改善、デジタル技術の活用による業務効率化を進め、持続可能なJA運営と組合員サービスの向上に努めます。



### 金融共済課

～安心を届ける暮らしと農業のパートナー～

組合員と地域の皆さまに「総合保障」と「最適な金融サービス」を提供し、信頼される存在として安心できる暮らしを支援。地域農業の振興と持続的な発展に貢献します。



## 内部監査室

### 内部監査

～組織の健全性を守る、見えない力～

不祥事の未然防止を目的に、内部統制の有効性を検証・評価し、課題があれば積極的に助言・提案を行います。さらに、監査品質の向上を目指し、関係機関との連携を強化します。



# 営農販売部

組合員に寄り添った経営支援と販売力の強化を通じて、持続可能で力強い地域農業の実現に貢献し、次世代へつなげる農業基盤づくりを支援します。

## 営農支援一課・二課 (営農推進)

～ 寄り添い、共に創る。  
農業経営のパートナー ～

組合員の経営相談に寄り添い、規模拡大・投資計画・所得向上を総合的に支援します。経営課題の解決、営農計画の提案、販売戦略の強化を通じて、持続可能で力強い農業経営を実現します。



## 営農支援一課 (農業・担い手振興)

～ 未来の担い手を育て、  
地域農業をつなぐ力に ～

多様化する担い手の確保・育成に柔軟に取り組み、安定した労働力と人材の確保を推進します。地域に即した補助事業の提案・活用を通じて、組合員の経営安定と発展に貢献します。



## 営農支援二課 (畑作振興)

～ 大地を守り未来へつなぐ畑作づくり ～

変化する農業環境に対応し、適正な輪作体系の確立と生産性向上に取り組みます。安全・安心な農産物の生産と、持続可能な畑作経営基盤の強化を通じて、地域農業の未来を支えます。



## 酪農畜産課

～ 地域の酪農畜産を支え  
価値を高める力に ～

酪農畜産経営の安定に向け、生産基盤の確立、乳質改善、家畜防疫を推進します。地域内流通の強化、優良精液の活用、オホーツクはまなす牛のブランド価値向上を通じて、持続可能な発展に貢献します。



# 経 済 部

営農と地域の暮らしを支える基盤を整え、安定供給と環境に配慮した取り組みを通じて、資材・燃料・車両や農業機械整備を支え、組合員の営農と地域生活を支えるインフラ機能を担い、持続可能で力強い地域農業の実現に貢献します。

## 生産資材課

～営農を支える資材の安定供給とコスト最適化～

資材価格の変動に的確に対応し、組合員の営農コスト低減と安定供給を実現します。関係機関との連携強化と業務効率化を進め、持続可能な営農基盤の確立に貢献します。



## 燃料自動車課 (給油所部門)

～地域を支えるエネルギーの拠点として～

変動する石油情勢を的確に捉え、組合員と地域利用者へ安定した燃料供給を行います。地域のライフラインとしての責任を果たし、安心して利用できる給油所運営を目指します。



## 燃料自動車課 (整備工場部門)

～技術で支え、地域の農業を守る整備拠点～

高度化する農業機械やEV・ハイブリッド車に対応できる技術者を育成し、高い技術力と迅速な対応で組合員の営農を支えます。中古農機の情報提供を含め、地域の機械整備体制を強化し、持続可能な農業経営に貢献します。



# 3. 目指す職場像

～協働・対話・相互尊重～共に高め合う職場へ～

各部門ミッションの実現に向け、職員一人ひとりが力を発揮し互いを高め合う職場づくりを推進するため以下の3つの“**TCR**”を目指す職場像の柱として定めます。

**T**

チームを大切に  
する職場

困難や変化にも仲間と協力し助け合い行動する体制を構築します。また、成果は個人のみならずチーム全体の成果として全員が達成感を共有できる職場風土を目指します。

**C**

コミュニケーション  
が活発な職場

上下や部門の垣根を越えて意見や情報を活発に交換し、風通しの良い職場風土を築きます。また、対話を通じて課題や進捗を共有し、迅速かつ正確な情報伝達を徹底します。

**R**

互いをリスペクト  
する職場

個々の経験や価値観を尊重し、互いの強みを認め合うことで強固な信頼関係を築く職場風土を築きます。

# 4. 目指す職員像

全職員共通

## 挑戦

課題に挑む  
積極的な精神

スローガン

**MORE**

**CHALLENGE**

挑戦を原動力に！

## 実践力

学びを実践に  
繋げる力

## 専門性

自ら学び  
知識と技術を  
磨く力

## 発想力

柔軟な視点で  
新しい価値を  
創造する力

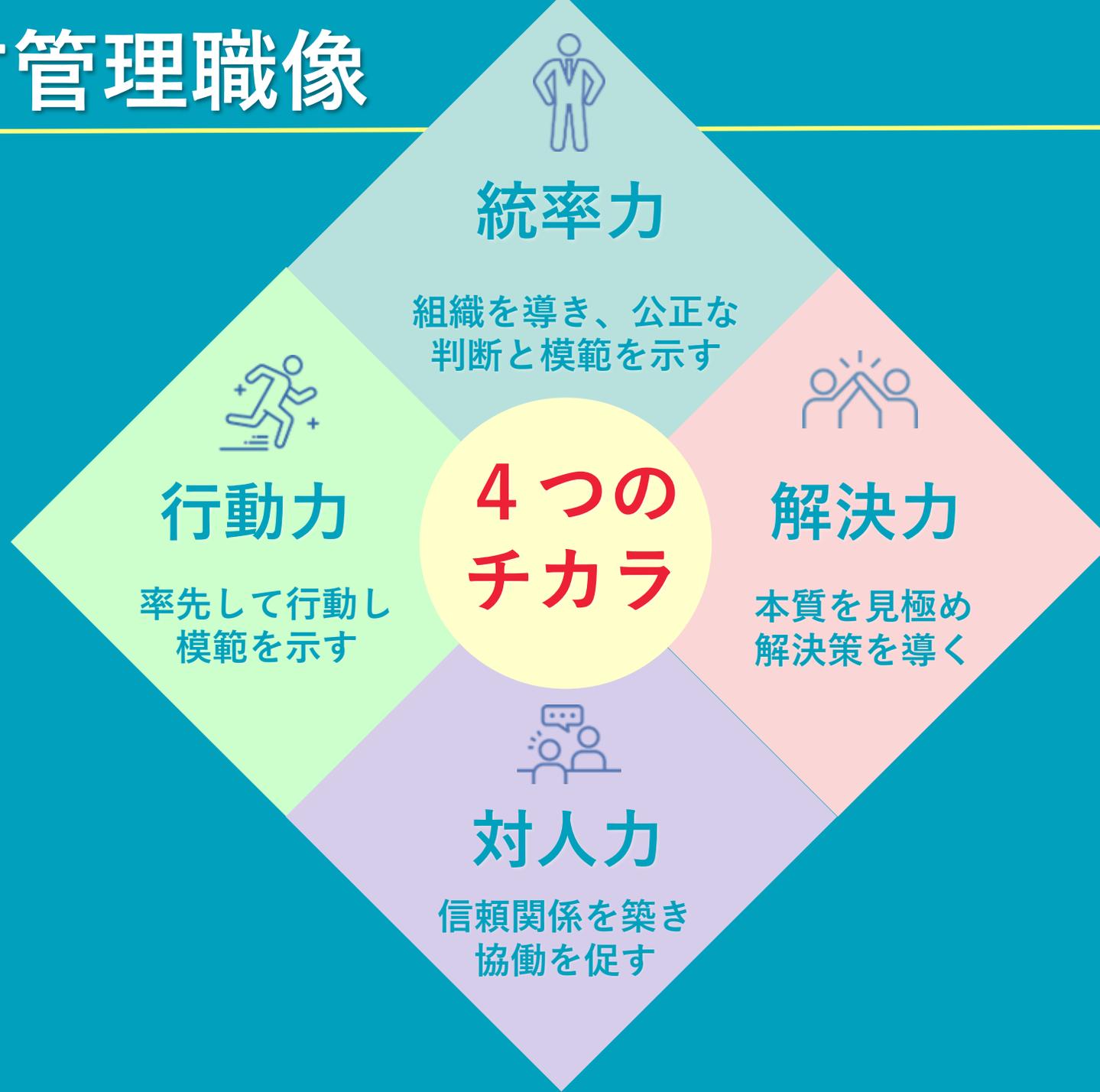
## 使命感

責任をもって  
やり遂げる力

## 人間力

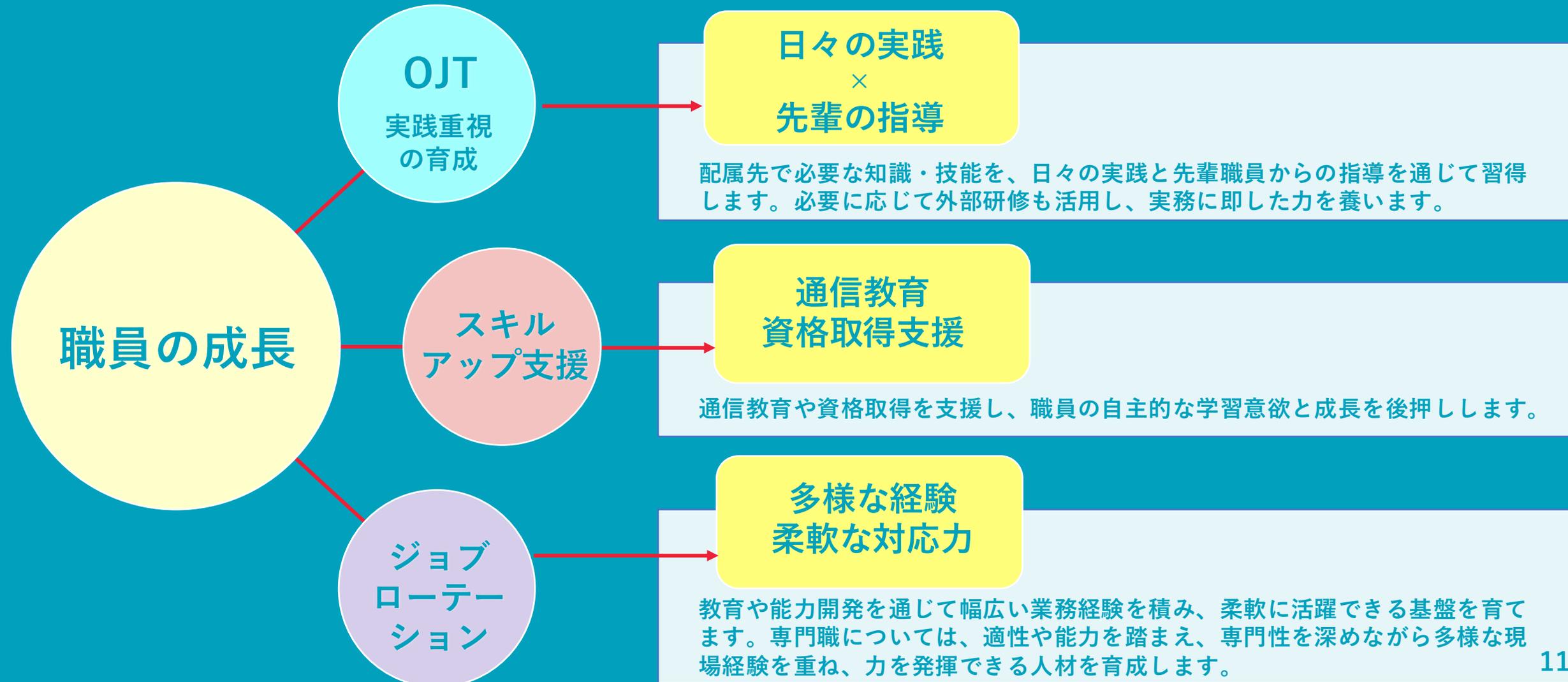
互いの立場を  
尊重し  
信頼を築く

# 4. 目指す管理職像



# 5.人材育成の基本方針

地域農業の発展と組合員サービスの向上を支える人材の育成は、当組織の重要な使命です。職員一人ひとりが自ら学び、成長し、地域に貢献できるよう、計画的かつ実践的な人材育成に取り組みます。



# 6. 人事管理制度の基本方針

私たちは、経営理念に掲げる“**MORE CHALLENGE**”の精神のもと、挑戦を後押しし、成長を支え、公平で透明性のある人事管理制度を構築していきます。目標管理・評価・育成を一体化させ、職員一人ひとりが主体的に挑戦し、その成果とプロセスが正当に評価される仕組みを整えます。

また、本制度は毎年度ごとに目標と評価をリセットし、過去の失敗や印象にとらわれない公平な評価を行うことで、誰もが新たな挑戦に踏み出せる環境づくりを目指します。

## 新：人事管理制度の3つの柱

### 挑戦を評価する目標管理

— MORE CHALLENGE を制度の中心に —

- ① 組織目標と個人目標の連動
- ② チャレンジ設定の質向上支援
- ③ プロセスと成果の両面評価

個人目標を部門の重点取組みと連動させ、適切な目標設定を支援し、成果と挑戦の過程の両面を総合的に評価します。

### 公平・透明な評価制度

— 評価基準を明確に、考課者の目線を揃える —

- ① 評価基準の明確化と共有
- ② 考課者研修による評価の平準化
- ③ 評価プロセスの透明化

評価項目や基準を明確にして全職員と共有し、考課者研修により評価のばらつきを抑えるとともに、評価の流れを可視化して納得感のある運用を図ります。

### キャリア形成を支える面談実施

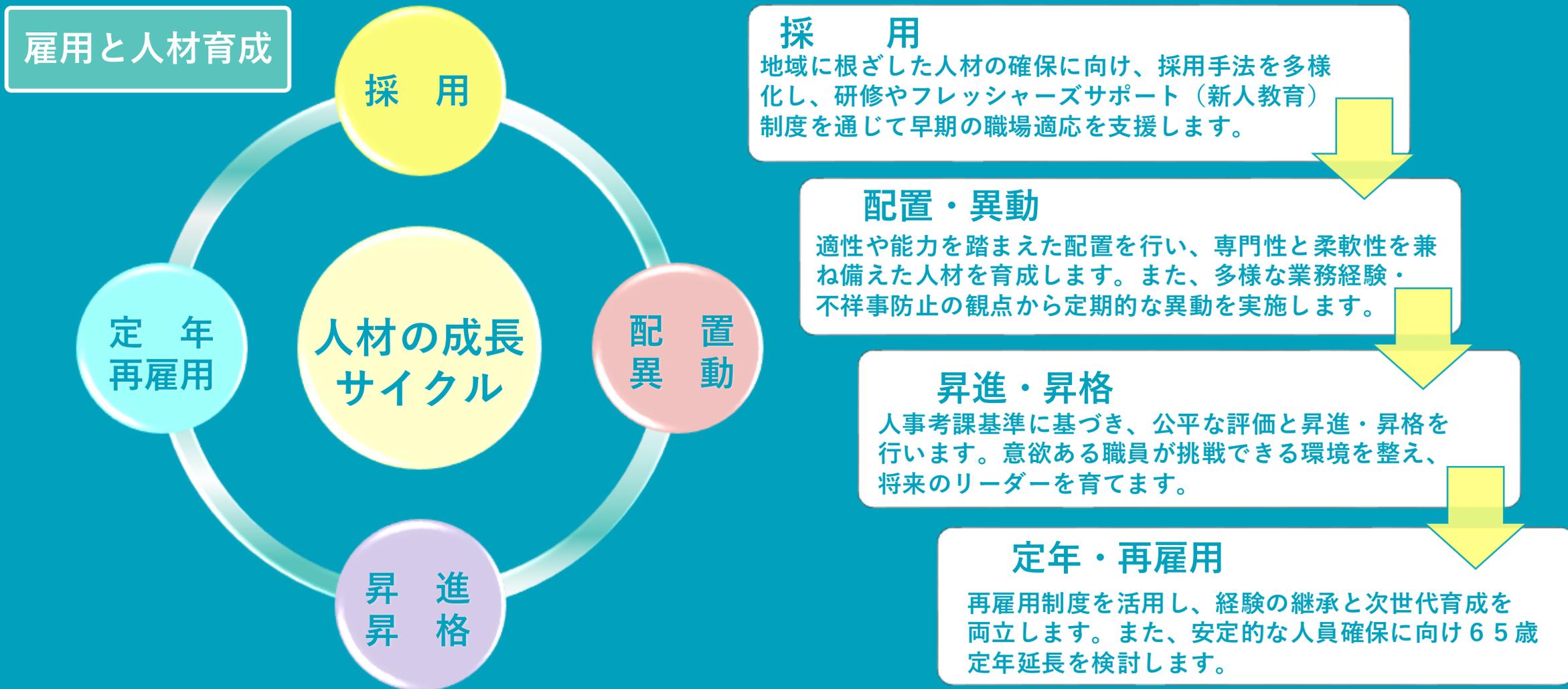
— 面談とフィードバックの徹底 —

- ① 年3回の面談の質向上
- ② 双方向フィードバックの強化
- ③ 自己申告制度の活用

年3回の面談を成長支援の機会として質を高め、双方向の対話によるフィードバックを重視しつつ、自己申告制度を通じて職員のキャリア形成や配置に活かす仕組みを整えます。

# 7. 労務管理諸制度の基本方針

職員一人ひとりが安心して働き、能力を最大限に発揮できる職場環境の実現を目指し、次の基本方針に基づき、労務管理諸制度を整備・運用します。雇用と人材育成は、**多様な人材の確保**と、**意欲と能力に応じた育成・登用を基本**とし、採用から定年（再雇用）まで一貫した人材マネジメントを推進します。



職員一人ひとりの“働きやすさ”と“働きがい”を支えることで、地域とともに歩む組織を目指します。業務効率化や完全週休二日制の導入、心身の健康づくりを通じて働きやすい職場環境を整えるとともに、働きがいのある労働条件の充実を図ります。

## 働きやすい職場環境

### 業務の最適化と働きやすい職場づくり

業務の見直しと平準化を進め、ムリ・ムダ・ムラを解消し、効率的で働きやすい職場づくりと時間外勤務の削減に取り組みます。

### 完全週休二日制度によるワークライフバランスの充実

完全週休二日制度の導入により、心身のリフレッシュと仕事と家庭の両立を支援し、誰もが安心して働き続けられる職場環境を実現します。

### 心と身体の健康づくり

健康診断の受診勧奨、ストレスチェック、メンタルヘルス研修などを通じて、職員の健康維持・増進に取り組みます。

## 働きがいを高める労働条件

### 公正で納得感のある処遇

能力や貢献に応じた給与・退職金制度を整備し、職員の意欲を支えます。

### 副業（農作業限定）の容認

地域とのつながりやJA職員としての資質向上を目的に、農作業に限定した副業を認め、職員の多様な働き方を応援します。

### 節目ごとの勤続表彰制度

これまでの定年退職時表彰に加え、10年・20年・30年の節目での表彰を新たに導入。長年の貢献に感謝し、誇りとやりがいを育みます。

私たちは、**信頼と対話を大切に**し、職員一人ひとりが安心して力を発揮できる職場づくりを進めます。  
また、**労使が協力し合い**、より良い職場環境の実現を目指します。

## 人間関係と職場風土

### 対話を大切にする風土の醸成

職員同士、役員、組合員との対話を活発にし、相互理解と信頼を深める職場を目指します。

### 取組み姿勢を評価する制度運用

目標に対する努力や姿勢を正当に評価し、職員のやる気と成長を促します。

### フィードバック文化の定着

フィードバックを通じて、職員同士が互いの強みや改善点を認め合い、前向きな変化を生み出す組織風土を育みます。

## 労使関係

### 理念と立場の尊重に基づく協力関係の構築

JAと労働組合は、それぞれの理念と立場を尊重し、業務の効率化や組織の健全な運営に向けて協力します。

### 制度運営の共同と労働条件の整備

労働条件の改善や職場規律の確立に向けて、意見交換の場を設け、労使が協調して制度の整備・運用を行います。

### 実効性とスピード感のある協議体制の構築

団体交渉および定期的な意見交換を通じて、迅速かつ実効性のある対応が可能な協議体制を整えます。



オホーツクはまなす農業協同組合

制定：平成15年 6月30日

改正：令和 8年 4月 1日