

## 目指す人物像

『農業を愛し、組合員と地域・社会に信頼され、自ら考え行動する職員』

組合員と地域に貢献する仕事に誇りと自信を持ち、誠実・公正に行動し、課題解決に向けて主体的に取り組む人材を育成する

◎ 職員のライフステージに応じた  
キャリア継続支援も充実しています！！

		出産・育児	介護	病気	自己啓発
勤務時間	短時間 フレックス※1※2	●	●	●	●
	時間外勤務免除	●	●		
休暇	特別休暇	● 子の看護休暇	● 介護休暇	● 最大90日	
	有給の時間単位使用※1	●	●	●	●
休業・休職		●	●	●	●
その他		● 産休中の 給与支給		● 人間ドック	● 褒賞金

※1 育児等の事由によらず全職員利用可能

※2 特定の事業所でのみ導入

北海道農業共済組合（呼称：N O S A I 北海道）

人事部 人材育成グループ

☎ (011) 211-5494

✉ [honsyo\\_jinikug@nosai-do.or.jp](mailto:honsyo_jinikug@nosai-do.or.jp)

HP <https://www.nosai-do.or.jp/>

# N O S A I 北海道の 人材育成

ともに、  
成長を。



# 組合の最も大切な資産は、人材である。

## 人材育成の姿勢

すべての職員に「公平」、強みを伸ばす「個性」、成長する機会を与える「オープン」の姿勢で、人材育成の風土醸成を進めます。

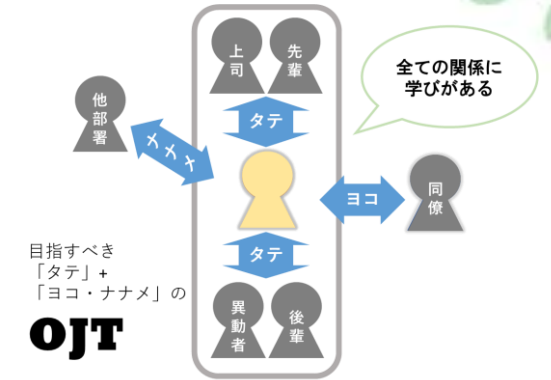
公平

個性

オープン

## OJT (On-the-Job Training)

組織的・計画的に行われる「基本的な指導・育成」(タテ)に加えて、日常のコミュニケーションの中での「育てあい、学びあい」(ヨコ・ナナメ)も「広義のOJT」として捉え、チーム全体で「タテ」+「ヨコ・ナナメ」のOJTを推進していきます。



## キャリアマップ

自らのキャリアの方向性の選択肢を示し、職員が主体的にキャリア形成することを目指します。人事評価と能力開発のための研修を経て、職務の級は変化していきます。

それぞれの級に必要な能力や知識を一覧にしたものです。到達度をハシゴに例えて「キャリアラダー」と呼びます。キャリアラダーは年に2回ある人事評価の評価基準として使用されています。各職種・各部署に応じた内容が詳細に設定されているため、具体的で自己評価も容易となっています。下の表はキャリアラダーの一部です。

## キャリアラダー

専門ラダー	情意評価	主事補・技師補		主事・技師		主任・主任技師		係長		課長補佐	
		本所1級	センター・支所1級	本所2級	センター・支所2級	本所3級	センター・支所3級	本所4級	センター・支所4級	本所5級	センター・支所5級
情意評価	課題解決	自分の弱みを把握してその解決に向けた行動がとれる。	自分が置かれている立場を俯瞰的に捉え、全体の中の自分という観点で課題を見つけられる。また、それを解決できる。	自分が関わる業務に対する課題はもちろん、人間的な課題についても積極的に取り組み、解決策を見出せる。	部下の不満も含めた職場の課題を把握し、その解決策をときには実行し、ときには上司に提案できる。	課の業務上・人間関係上の課題を把握しており、管理職として取り組むべき対策を講じている。					
	結果への意識	常に結果を意識して、計画的に行動できる。	業務の進行中にその結果を想像し、方向修正案等を立案できる。	定性的・定量的な分析により、効率的に結果を出すことに尽力している。	課題に対する具体的な解決方法を講じるだけでなく、常にその結果を出すことを意識している。	結果の出せない部下に対し、様々なアプローチを行い、当該職員の結果意識を高めさせることができる。					
	使命の自覚	与えられた仕事を最後まで責任を持って行うことができる。	将来自分が辿るべきキャリアを理解して、現在自分がどうあるべきかを意識している。	同僚に対する評価及び同僚からの評価を基に、自分が今あるべき姿を正しく理解している。	自分が組織の中核であることを意識している。また、業務内容のみならず、メンタル面においても周囲の職員から頼られる存在である。	部下からの尊敬の対象であるという意識を持っている。					

## 豊富な研修会

NOSA I北海道では、多様な研修会を企画しています。各級に求められる能力を身に着ける研修(階層別研修)の他に、専門的な知識等を身に着ける研修があります。研修は事前研修・研修当日・アフターフォローで構成されており、知識定着のためのサポートが手厚くなっています。

## 現役職員のコメント



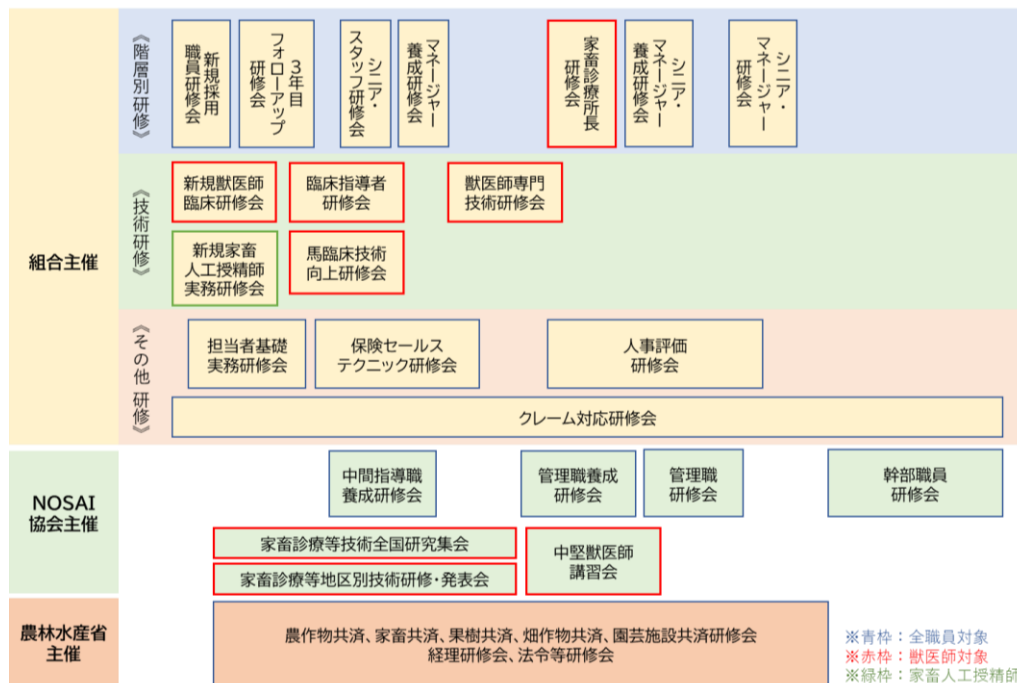
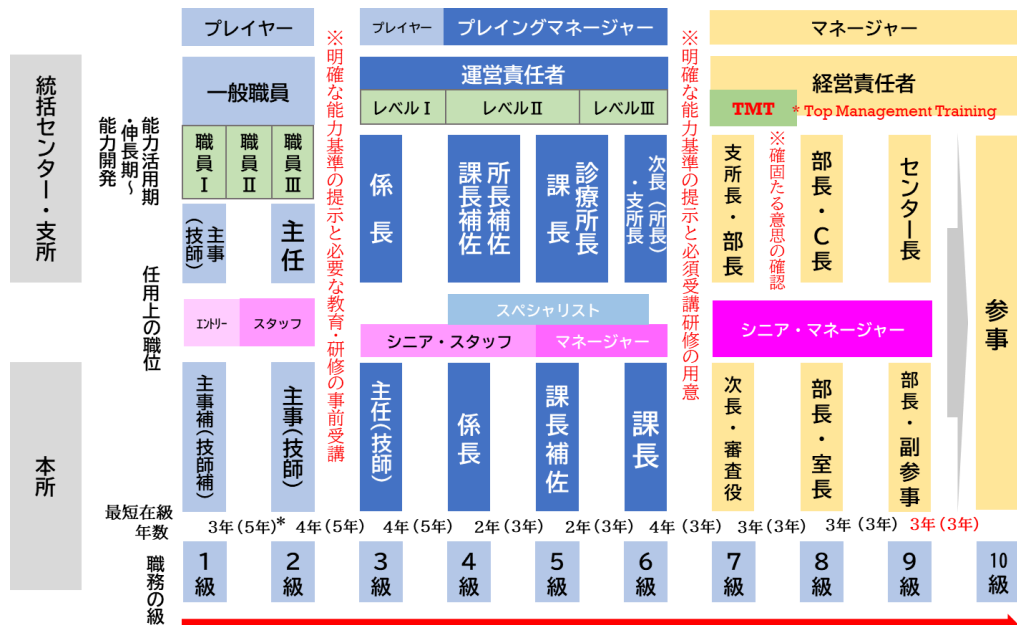
8年目 獣医師 女性

NOSA I北海道では、キャリアマップやキャリアラダーが公開されているので、自身に今求められている能力や、習得すべき能力が分かりやすいです。そして、研修がとても充実していると思います。経験年数や役職に応じた研修が用意されているため、各段階に必要なスキルの習得をすることができます。

NOSA I北海道に入って驚いたことは、新人でも働きやすい、成長しやすい環境が整っていたことです。最も重要なOJT(現場での教育)では、幅広い先輩方に関わって頂けることが仕組みとして約束されていますし、研修などの学習機会も、成長段階ごとのカリキュラムが整備されていました。



中途1年目 業務職 男性



※青枠：全職員対象  
※赤枠：獣医師対象  
※緑枠：家畜人工授精師対象