

## 参 考

### 人材の育成・確保に関する方針

#### 1. 基金における「人材」の位置づけとは？

当基金の基本的使命は「農林漁業者の信用力を補完し、農林漁業経営に必要な資金の融通の円滑化を図り、農林漁業の健全な発展に資する」ことである。当基金は、基本的使命の実現に向け、「人材」こそが、かけがえのない経営資源と位置づける。

#### 2. 基金が考える「人材」とは？

当基金が考える「人材」とは、『自らの成長』を通じて、『当基金の基本的使命』を実現すべく、基金全体を俯瞰して、自らの頭で考え、意欲を持って主体的に行動する役職員」である。

#### 3. 基金が考える「人材の育成」とは？

当基金は、「人材」が、受け身ではなく、自らの意思で主体的に成長していくことを支援することで人材の育成をめざす。これにより、「基本的使命の実現」と「役職員の成長」を同じベクトルで実現する。

##### (1) 人事異動の活用：

当基金は、人事異動を人材育成の絶好の機会と位置づけ、職員の適性を見極めながら、部門に偏らない人事異動を行うことで、職員が、それぞれの能力を活かしながら、信用基金の広範な各種業務において活躍できることを目指し、成長の機会を提供する。

##### (2) OJT の活用：

現場においては、管理職が、職員個々の育成計画に基づき、担当領域における職員の育成サイクルを策定し、OJTにより支援を行い、PDCA をきめ細やかに繰り返し、「成功体験」を積み重ねていく。

##### (3) 研修の活用：

当基金は、研修を OFF-JT での気づきの場と位置づけ、職位・職務に応じた研修制度・資格取得支援を通じ、「人材」の成長を通じて、職務に生かせるよう支援する。

#### 4. 基金が考える「人材の確保」とは？

当基金は、上記2の考え方に共鳴する「人材」が活躍し、成長が実感できる魅力ある就業環境を形成することで人材を確保する。その取り組みの柱は以下の通り。

- (1) 意欲ある「人材」の採用：  
当基金は、上記2記載の「人材」の考え方に共鳴する多様な「人材」を積極的に採用する。
- (2) 専門人材の活用：  
必要に応じて、金融・保険、デジタル等の高度な専門性を必要とする分野における民間企業等の外部人材を活用する。(場合によっては、関係機関との連携や外部委託などによって柔軟に人材を確保することを含む)
- (3) 人事評価：  
「公平で、モチベーションを高める適切な人事評価」に基づき、「人材」を活用する。
- (4) 多様な人材が成長し、活躍できる場としての「職場づくり」：  
バックグラウンド、専門性、考え方などの異なる多様な「人材」が、互いを認め、支え合い、自由闊達にコミュニケーションし、切磋琢磨しながら、互いに成長し、達成感を感じながら活躍できる「職場づくり」に努める。  
また、人事評価以外においても、職員の努力や貢献に対して感謝やねぎらいの声を発する職場づくりに努める。

## 5. 方針の実現に向け、役職員が留意すべき観点とは？

- (1) 職員：  
職員は、不断の向上心を持って、受け身ではなく、主体的に能力開発に努め、互いに切磋琢磨し、「自らの成長」と「基金の基本的使命の実現」に向けて誠実に努力する。  
また、職員は、自らが「職場づくり」を実現するための役割を担っていることを意識し、互いのコミュニケーションに努め、個人ではなく、チームとしての業務遂行を意識する。  
その際、自らの行動がチームに与える影響や、チームの現状を踏まえて自ら取るべき行動を常に意識することが重要である。
- (2) 管理者：  
管理者は、「人材の育成・確保」が日常の業務遂行と並んで、重要なミッションであり、自身がその要と位置づけられることを理解する。  
そのうえで、職員とともに成長する「共育」の精神を持ってOJTを行い、計画的・継続的に職員の成長を支援するとともに、職員の個を尊重し、職員の声に真摯に耳を傾けることで、自由闊達で風通しが良い「職場づくり」に努める。

(3) 役員：

役員は、基金が考える人材を体現する立場として、機会ある毎に職員に対して原点に立ち戻った問いかけを行いつつ、方針の定着・実現に向け、自ら率先垂範して取り組む。

以上