

NORINCHUKIN

農林中央金庫

Diversity Equity & Inclusion Book

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン ブック

すべての「わたし」を
輝く明日へ

すべての「わたし」を 輝く明日へ

持てるすべてを「いのち」に向けて――。

「わたし」たちは、この言葉からはじまるパーパス(存在意義)を胸に、

農林水産業の発展に貢献することで、
食と地域の暮らしを支えることを目指しています。

そのためには、職員一人ひとりがその個性や魅力を発揮し、
すべての「わたし」を掛け合わせていくことで、
新たな価値を生み出していくことが大切だと考えています。

すべての「わたし」の輝く明日こそ、
農林中央金庫の輝く明日につながるはず。

その思いから私たちは、
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進に
積極的に取り組んでいます。



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)とは

ダイバーシティとは、性別、障がいの有無、国籍、年齢、LGBTQ+(性的指向や性自認)といった属性に加え、能力、経験、価値観など、一人ひとりが持つ様々な違い、つまり多様性を意味します。

エクイティは、そうした多様な人々に対して、それぞれに合った公平で適切な支援や配慮を行うことを指します。

インクルージョンは、多様性を持つ一人ひとりが組織の中で受け入れられ、信頼と安心を感じながら力を発揮できるような風土や意識を指します。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)は、これらの考え方を統合したもので、多様な人々がそれぞれに合ったサポートを受け、自分らしさを活かして、やりがいを持って活躍できる社会や組織を目指す概念です。

Index 目次

4p Message

6p DE&Iの実現に向けた取り組み

└ 8p 取り組み状況について

12p 多様性を包摂する意識醸成・職場づくりを目指して

└ 14p 組織全体での取り組み

└ 17p 職員・職場主導での取り組み

18p 多様な人材が活躍・成長し続ける組織を目指して

└ 20p 女性の活躍

└ 22p 障がい者の活躍

└ 25p グローバル人材の活躍

└ 26p シニア人材の活躍

└ 27p LGBTQ+の理解深耕

28p ワークライフインテグレーションの実現を目指して

└ 30p 柔軟かつ多様な働き方への取り組み

└ 31p 活躍・成長し続けるための両立支援への取り組み

36p Epilogue

上記6p以下を掲載する目的は、農林中央金庫(以下「金庫」、日本法に基づき設立された金融機関です)のDE&I(多様性・公平性・包摂性)推進の取り組みを紹介することです。これらの取り組みは日本国内にのみ適用され、他国には適用されず、また、当金庫の海外支店、海外子会社、海外の外部企業で働く従業員には適用されません。海外の支店・子会社は、現地の法令に従い、独自の取り組みを行う可能性があります。

また、DE&Iに関連する統計や比率の計算については、海外で現地採用された従業員は含まれていません。

Message

多様な個性や視点を、
変化を乗り越える力に変え、
次の100年にふさわしい組織へ。

2023年12月に創立100周年を迎えた農林中央金庫は、農協・漁協・森林組合等の協同組織を会員とする金融機関です。これまで私たちは、会員の皆さまからお預かりした資金を、集中的に運用するという重要な役割を果たしてきました。特に超低金利が長期間続く時代においても、その環境に適應する効率的な形で運用スタイルを築き上げてきました。一方で、ここ数年、外部環境が急激に変化し続けるなか、こうした運用スタイルあるいは財務戦略の見直しが私たちにとっての最優先課題となっています。

さらに、担い手の減少、地域経済の疲弊など、農林水産業を取り巻く環境も大きく変わっており、これまで当たり前とされてきた前提が、今や大きく揺らいでいます。

様々な経営判断を下す場面において、同質性が高いチームは最も効率的な態勢かもしれない。しかし、変化が激しい時代のなかで私たちが上述した課題に対応していくためには、多様な個性や知見、多様な経験を受入れ、活かし、それを力に変えていくことが重要かつ効果的だと考えています。

例えば農林水産業では担い手の多様化、経営の多角化が進んでいます。それらの多様なニーズに金融支援の枠を超えて応えていくためには、私たち自身も画一的な考え方ではなく、柔軟かつ多様な思考を持つ必要があります。そうでなければ、農林水産業の持続的成長に向けて伴走することはできません。また、この先も環境が変化し続け、様々な課題が次から次へと立ちあらわれと予想されるなかでは、私たち自身ももっと外に目を向け、多様な知恵やアイデアを取り込んでいく必要もあると思っています。

ダイバーシティ推進にあたって大切にしたいのは、性別、年齢、障がいの有無、キャリアなど、属性的な意味での多様性だけでなく、知や経験の多様性、その人の「らしさ」や「強み」に着目し、その人自身が自分らしく力を発揮し、それが組織としての推進力になるという状況をつくっていくことです。そのために、誰もが安心して意見が言える「心理的安全性」を確保するとともに、どんなに小さくても次の一步を踏み出せるよう、「チャレンジしやすい風土」をさらに醸成していく考えです。

そして、それらの取り組みにおいて方向を示してくれるものが、「持てるすべてを「いのち」に向けて。」という言葉から始まる当金庫のパーパス（私たちの存在意義）です。その大きな理念、「農林水産業の持続可能な発展に貢献すること」という原点を共有するなかで、いろんな個性が発揮されることが大事だと思っています。

私たちが目指しているのは、「これまでの100年」を大切にしながらも、しなやかに変化を受入れ、「これからの100年」にふさわしい組織へと進化し、社会の期待に応え続ける存在であること。そこに必要不可欠な要素が、ダイバーシティです。職員一人ひとりの、そしてこれから仲間になっていただく皆さんの新しい視点が、これからの農林水産業ひいては農林中央金庫の未来を切り開く鍵になると考えています。

北林 太郎

代表理事 理事長

北林 太郎

ダイバーシティ推進を通じて、
誰もが力を発揮し、成長を実感できる
環境づくりを目指していきます。

農林中央金庫は2022年を「ダイバーシティ元年」と位置付け、本格的にダイバーシティ推進を開始しました。最初は「女性活躍推進」と「インクルージョン」という2つの柱を掲げ、誰もが安心して働くことができ、自身の成長ややりがいを実感できる環境づくりに取り組みました。具体的には、フレックスタイムや時間単位休暇、育児のための時短制度、介護休暇などの制度を整備すると同時に、初年度は特に女性職員に向けて両立・活躍支援に取り組み、「制度を使って安心して働けることができ、かつ成長もできる」というメッセージを繰り返し発信しました。一般的に出産や育児といったライフイベントによる影響を受けやすいといわれる女性職員が安心して活躍できる職場であれば、その他の制約等も含め、すべての職員が、より生産性を向上させ、活躍、成長し続けることができる組織になれるはずだからです。

2年目以降は、男性職員の育児取得支援をはじめ、障がい者雇用を行う特例子会社での農福連携、介護と仕事の両立をテーマにしたセミナーの開催、LGBTQ+への理解促進のための研修など取り組みの幅を広げてきました。

「インクルージョン」（お互いの多様性を受け入れ活かし合うこと）の根底にあるのは、「心理的安全性」です。私たち農林中央金庫の大事な共有価値観の一つにチームワークがあり、そのチームの中で多様な属性・個性・背景等を持つ誰もが「自分らしくいられる」「自分の意見を述べて良い」と思える環境があつてこそ、みんなが遠慮なく意見交換ができ、そうした職場風土があることが組織全体の進化・成長につながると考えています。

また、「ワークライフバランス」という言葉はよく聞きますが、私たちはダイバーシティ元年からあえて「ワークライフインテグレーション」という言葉を使っています。それはワークとライフを分けてバランスを取るのではなく、ワークもライフも人生の一部として統合的に捉え、どちらも充実させてこそ、より幸せに豊かな人生を過ごせると考えているからです。多様な価値観を持つ人材一人ひとりが、より安心して存分に力を発揮できる環境にしていきたいと思っています。

私たちのダイバーシティ推進の特徴は、職員の生の声を大切にしている点です。そのためテーマごとにワーキンググループを設け、改善点を探り、施策に反映しています。例えば育児から復帰した職員向けのワーキンググループは当初女性だけが対象でしたが、多くの職員の要望により男性にも加わっていただいた結果、男性がより育児を取得しやすい雰囲気生まれました。当時男性育児取得者がまだ少なかったなか、男性の育児復職者が男性の育児経験者から話を聞ける機会にもなりました。また、障がいを持つ職員については全役員向けのアンケート調査と意見交換を通じ、より良い職場環境づくりを進めています。

成果も成長も、私たちは「個」ではなく「チーム」で生み出しています。D（ダイバーシティ、多様性）E（エクイティ、公平・公正）&I（インクルージョン、包摂性）はそのための大切な基盤です。その思いに共感する私たちの仲間が一人でも増えるとうれしく思います。皆さんと一緒に、ダイバーシティ推進の取り組みをより一層進化させ、組織の未来を築いていきます。

内海 智江

常務執行役員
ダイバーシティ推進責任者

内海 智江

DE&Iの 実現に向けた 取り組み

自分と異なる考えに触れたとき、目の前の世界が広がり、新たな可能性を感じたりワクワクした経験はありませんか？ 農林中央金庫では、一人ひとりが多様な力や価値を発揮し、お互いを包摂しながら活躍・成長できる組織の実現に向けて取り組んでいます。

目指す姿
組織活力最大化、付加価値創造・イノベーション



ダイバーシティ実現後の世界で達成したい姿
(職員の活躍イメージ)

次々と新しい考え方やアイデアが生まれ、
実践されている



到達したい姿の実現を支えている組織のイメージ



広く多様な価値観を持つ人材に選ばれ、またそうした人材が受け入れられている(多様で魅力溢れる人材を惹きつける組織風土が醸成されている)。



多様で柔軟な働き方が用意され、実践されるなかで、一人ひとりの多様性や魅力が、最大限、かつ、生き生きと発揮されている。



様々な価値観を持つ者同士の組織内外での交流が支持・促進され、多様性の相互作用による相乗効果(組織の活力・付加価値・イノベーション)が生まれている。

取り組み状況について

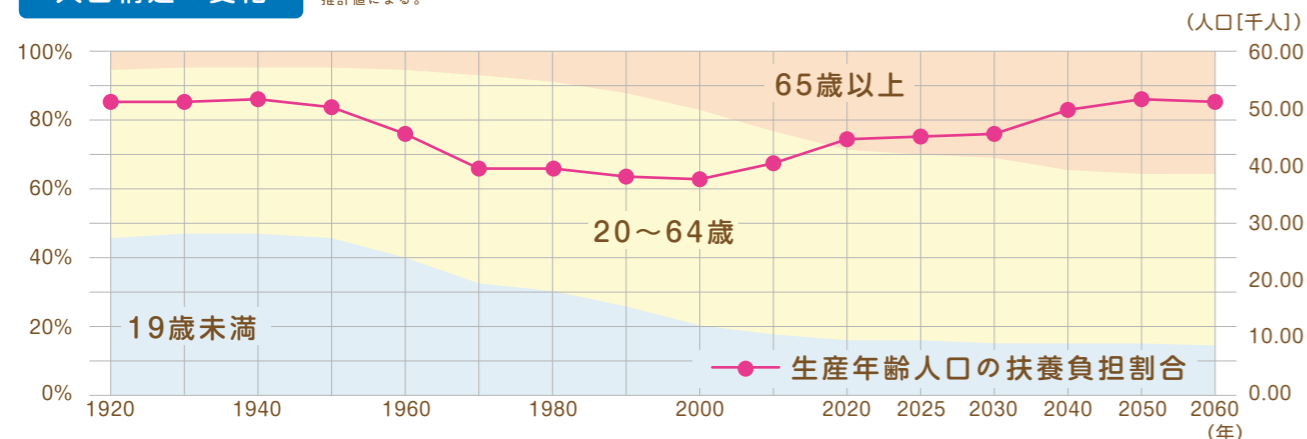
2021年

ダイバーシティ推進の背景

一人ひとりが多様な力を発揮し、活躍・成長できる組織に向けて

人口構造の変化

総務省統計局「国勢調査報告」、「人口推計」および国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(令和5年度推計)[出生中位(死亡中位)推計値による。



日本の労働力人口は、今後40年で現在の3分の2まで減少していく大きな構造変化を迎えます。

また、未来を担う世代では、仕事よりも家庭・プライベートを大切にしたいと考える人が男女とも大宗を占め、働く価値観も大きく変化しています。

こうした変化のなか、男女問わず、誰もが育児などのライフイベントやプライベートの充実を実現しながら、仕事において活躍・成長をし続け、また目的を共有するチーム(組織)とともに持続可能な発展をし続けていくためには、誰もが様々な制約を乗り越えながら、異なる多様な力を最大限に発揮でき、活躍・成長し続けられる組織に変わっていくことが重要になると考えています。

農林中央金庫では、これまでも性別の違いや障がいの有無などを問わず、様々な職員が活躍できる環境づくりに取り組んできました。とりわけ不確実性の高い今日において、ダイバーシティ推進により多様な意見や考え方が生まれ、それがより良い議論・意思決定につながり、組織の活力最大化や付加価値創造・イノベーションを生み出す源泉になると考えました。

そこで、2021年11月にダイバーシティ推進担当役員であるチーフ・ダイバーシティ・オフィサー(CDO)を新設し、翌2022年を「ダイバーシティ元年」として、本格的なダイバーシティ推進の取り組みをスタートしました。

また、農林中央金庫では、持続可能な開発目標(SDGs)への社会的な関心・期待が高まるなか、サステナブル経営に向けた中長期目標として、ダイバーシティに関する目標も設定しています(女性管理職比率:2040年度30%(2030年度13%))。この目標を着実に超え、女性活躍に留まらず、様々な分野でダイバーシティが進展していくよう、取り組みを進めています。

SDGsへの社会的な関心・要請の高まり



2022年

ダイバーシティ元年

多様な「個」が組織力を強化する



あらゆる多様性を包摂する組織に向けて

農林中央金庫では、ダイバーシティを通じて目指す姿(組織活力最大化、付加価値創造・イノベーションの実現)を置いたうえで、ダイバーシティ実現後の「職員の活躍イメージ」や、その活躍を支える「組織のイメージ」を描きながら取り組みを本格的に開始しました。

多様な職員一人ひとりが、個性や魅力を最大限に発揮できるダイバーシティを実現するためには、各人が多様性や違いを受け入れ、包み込む「インクルージョン」の意識を高めていくことが重要との考え方に立ち、「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」の推進に取り組みました。

ダイバーシティ元年における具体的取り組みテーマと優先順位

ダイバーシティ元年の取り組みでは、社会の多様性を構成する「属性の多様性」(「性別」「年齢」「国籍」「障がいの有無」「LGBTQ+」など)について広く取り組むとしたうえで、とりわけ農林中央金庫において取り組みの必要性が高く、伸びしろも大きな「女性活躍推進」にまず注力して取り組みを開始しました。

あわせて、男性の育児参画や介護への対応といった「両立支援」や、誰もが活躍・成長できる環境づくりに向けた「働き方改革」といった「インクルージョン」のテーマにも注力しながら取り組みを進めました。

取り組み状況について

今・そしてこれから (D&IからDE&Iへ)

より総合的な取り組みへ ～推進の方向性～

2023年以降、「女性活躍」や「インクルージョン」への取り組みに加え、様々な「属性の多様性」に関するテーマについても、具体的な施策や取り組みを拡充してきました。

そのなかで、「属性の多様性」に加えて「知の多様性(能力・経験など)」「心理的属性の多様性(価値観など)」も含めた、組織内における複数次元の多様性の推進に、より意識的に取り組むようになりました。こうした背景から、2024年度以降、従来のD&IにEquity(公平性)を加えた「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」として、総合的に取り組みを進めています。

グループ・海外と連携した DE&I向上に向けた取り組み

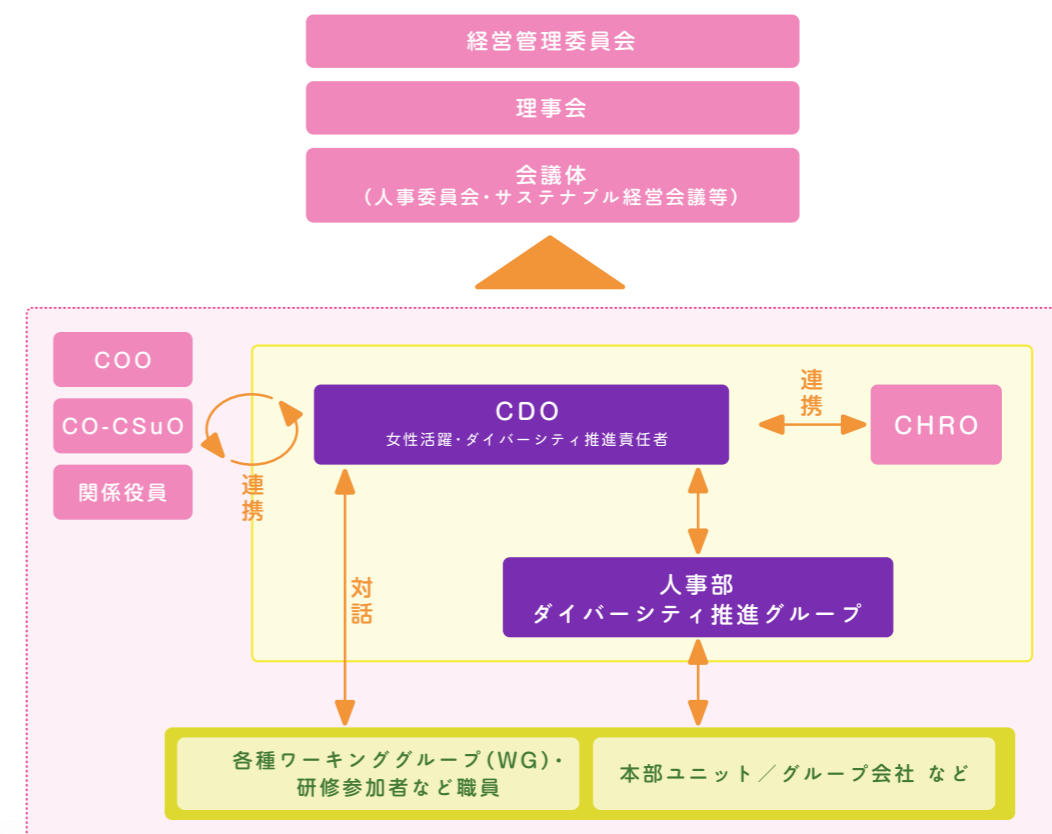
農林中央金庫では、グループ会社や海外拠点における多様なDE&Iの取り組みを尊重しながら、情報や意見の交換を通じて、お互いに学び合い、取り組みを高め合うことを目指しています。こうした活動を通じて、グループ全体のDE&Iを相乗的に発展させていくことを志向しています。

この「Diversity Equity & Inclusion Book」では、農林中央金庫だけでなく、国内外のグループ各社によるDE&Iの取り組みも、コラム形式で紹介していきます。

ダイバーシティ推進体制

農林中央金庫では、ダイバーシティ推進を組織力強化の重要な要素と位置づけ、経営層が自ら、グループ会社を含むすべての職員に向けて、その意義や重要性を発信しています。

なかでもCDO(ダイバーシティ推進責任者)は、女性活躍をはじめとする多様性の推進に責任を持ち、他の役員や人事部ダイバーシティ推進グループと連携しながら、職場での施策の企画・実行をリードしています。



多様性を包摂する

意識醸成・職場づくり

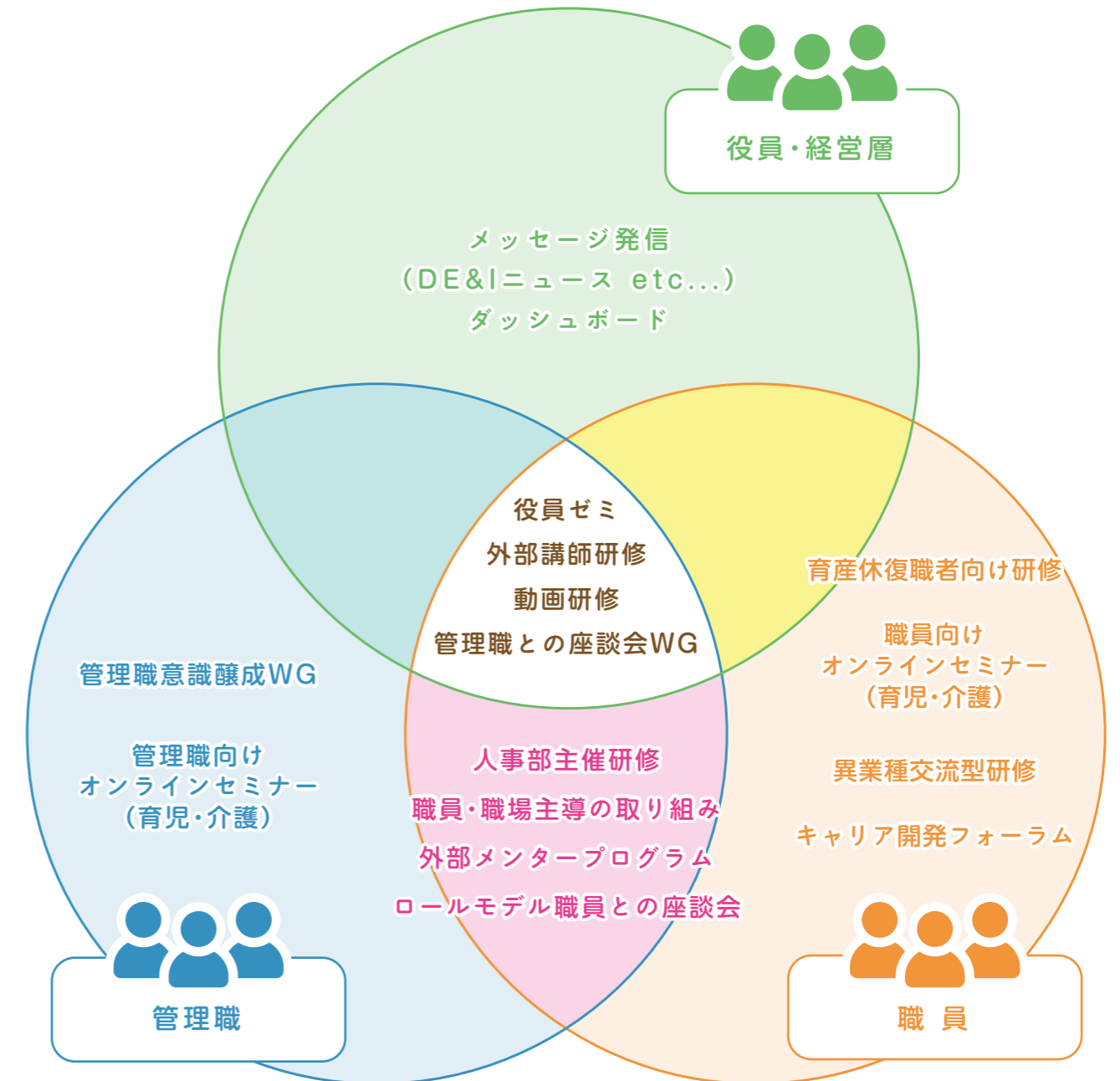
を目指して

(インクルージョンの向上)

農林中央金庫では、インクルージョンの観点から、多様性を受け入れ尊重する意識の醸成や、一人ひとりが個性と力を発揮して活躍できる職場づくりが重要と考え、様々な取り組みを進めています。

DE&Iを進めていくうえでの 職員の意識醸成・職場風土の醸成の重要性

多様性を活かすためには、誰もがお互いの違いを受け入れる意識の醸成と、信頼や安心を感じながら一人ひとりがその多様な力を存分に発揮できる組織風土が重要となります。



組織全体での取り組み

経営層イニシアティブでの取り組み

(役員・経営層によるメッセージ発信・意識醸成)

◎ 経営層によるメッセージ発信

農林中央金庫では、役員・経営層が、主要会議や職員との対話の機会を通じて、DE&Iの重要性について様々な発信を行っており、「ダイバーシティを財産とし、互いに信頼・尊重するチームワーク」を大切にすることが謳われています。

◎ DE&Iニュース

社内ポータルでの不定期ニュース発信では、様々なDE&Iに関するテーマを取り上げるとともに、折に触れてCDOをはじめとした役員・経営層によるメッセージ発信を行っています。

◎ 経営レベルでの働き方関連指標の「見える化」

多様な人々が活躍できるDE&Iの実現のためには、誰もが自律的かつ柔軟に働き方を選択し、工夫しながら、キャリア上の様々な制約やライフイベントを乗り越え、活躍・成長し続けられる組織へと変わることが重要となります。

農林中央金庫では、働き方を変え、多様な働き方を包摂していく「働き方改革」の取り組みの一つとして、働く時間をはじめとした働き方関連指標を経営レベルで「見える化」しています。

これにより、各部署での働き方改革の進展状況を経営レベルで確認しながら、制約の有無によらず、また誰もが両立不安を感じることなく、様々な分野で活躍・成長し続けられる働き方、働く価値観の変化に対応した持続可能な働き方の実現を目指し、取り組んでいます。



役職員間の対話を通じた

双方向での意識醸成・取り組み発信

役職員間の対話は、立場や世代の違いを越えて、お互いに異なる視点からの気づきや理解、意識を深める大切な機会となっています。

◎ 役員ゼミの開催

農林中央金庫では、職員が役員と少人数で対話する「役員ゼミ」を開催しています。なかでもChief Diversity Officer (CDO) による役員ゼミでは、DE&Iの各テーマについて活発な意見交換が交わされています。



役員ゼミで寄せられた意見は、より良いDE&Iの実現に向けて、貴重な声となっています。

[参加者からの声]

- ◎ 普段よく聞くが考えることが少なかったDE&Iについて理解を深める良い機会になった。
- ◎ 男女問わず、誰もが活躍し、成長できる組織に変わろうとする強い思いを感じた。
- ◎ 女性活躍をはじめ、組織のDE&Iを推進していく意義や必要性について意識が深まった。

DE&I推進の現場の鍵を握る

管理職を対象とした

意識醸成・部下成長支援に向けた取り組み

部下の活躍・成長やチャレンジ意欲を後押しするためには、管理職が、無意識の偏見や思い込み（「アンコンシャス・バイアス」）を克服しながら、部下に対して、「期待」をかけ、「機会」を与え、「鍛える」「3つの「き」」をしっかりと実践することが重要です。管理職自身の気づきと実践を促すことで、誰もが活躍できる組織づくりを推進しています。



◎ 管理職の意識醸成ワーキンググループ(WG)

本支店の管理職を対象に、毎年2回、DE&Iに関する様々なテーマでワーキングを実施しています。

2024年度は、「ダイバーシティマネジメントに関する意識醸成と実践力の向上」をテーマに開催しました。第1回では、育児・介護など多様な背景を持つ職員がいるチームの運営について、座学と参加者同士の意見交換を通じて理解を深めました。第2回では、実践的なワークとして欠員シミュレーションを行い、ダイバーシティマネジメントに必要な対策について議論を深めました。

[参加者からの声]

- ◎ 欠員シミュレーションは管理職の重要な役割だと実感しました。欠員が生じてから検討するというこれまでの対応を見直し、日頃から備えておくことの必要性を強く感じました。
- ◎ チームメンバーを理解しているつもりでも見落としがあると痛感しました。信頼関係づくりの重要性を再認識しました。
- ◎ 業務継続の観点では、ある程度個人的な事情についても確認する必要性と、そうした関係づくりが大切だと改めて学びました。
- ◎ 日頃から1on1で部下の状況を把握しておくことが、実践的な対応に欠かせないと気づきました。

Column

農林中金全共連アセットマネジメント株式会社

当社は、農林中央金庫と全国共済農業協同組合連合会の合併によって設立された、JAグループの資産運用会社という非常にユニークな存在です。

私たちは、「一人ひとりが自分らしく働ける職場づくり」を大切にしています。テレワークや時差出勤、時間単位の年休取得、カジュアルウェア勤務など、社員のライフスタイルに寄り添った柔軟な制度を整え、多様な働き方を支援しています。また、キャリア転換制度や育児・介護支援制度を通じて、人生の様々なステージに対応できる環境を用意。これらの取り組みは、社員の成長を支えるとともに、組織の活力にもつながっています。

私たちは、多様な価値観が尊重され包摂性のある働きやすい組織づくりを目指し、社員の環境・人権意識向上に取り組んでいます。



人事部主催研修

- 農林中央金庫では、経営層、管理職、リーダーや若手など、幅広い職員層に様々な人事部主催研修を行っています。ダイバーシティ元年(2022年)以降、DE&Iは各階層別研修やテーマ別研修等の様々な研修においてテーマとして扱われ、毎年、複数回の講義が行われています。講義では、参加者間でのグループワークなどを通じて、DE&Iについての意識や理解を深め、職場での実践への気づきにつながる機会を提供しています。

全役職員向けeラーニング

- 研修に加え、全役職員がDE&Iの重要なテーマについてeラーニング研修を受講しています。DE&Iの知識習得を通じて、職員一人ひとりの意識醸成や理解浸透を図っています。

外部講師による全役職員向け講演

- DE&I推進の各テーマで識見ある外部講師を招き、全役職員を対象に外部研修を実施しています。DE&I推進を巡る世の中の情勢や、DE&I推進の鍵ともなる働き方改革など、様々なテーマの講演を通じて、役職員の意識醸成や職場での実践につながる機会となっています。



業績とモチベーション向上を実現する男性育休マネジメントとは

講師：小室淑恵氏
(株)ワーク・ライフバランス
代表取締役社長



改めてダイバーシティの意味を考える

講師：村木厚子氏
日本農福連携協会
副会長理事(元厚生労働省事務次官)



女性活躍・DE&Iが必要となる背景・先進企業事例

講師：羽生祥子氏
日経xwoman 客員研究員

グループ会社間で連携したDE&I推進についての啓発・意識醸成

農林中央金庫のみならず、グループ会社全体でDE&I推進に取り組む観点から、以下の啓発・意識醸成の取り組みについては、グループ会社間で連携した取り組みが行われています。

- DE&Iニュースのグループ会社配信
- 人事部主催研修へのグループ会社からの参加
- eラーニング研修資料のグループ会社への提供
- 外部講師による全役職員向け講演へのグループ会社からの参加
- 外部研修派遣へのグループ会社からの参加

職員・職場主導での取り組み

ダイバーシティ元年に始まった経営層からのD&I推進の意識醸成の取り組みは、それぞれの職場に少しずつ根を張りながら、そこで働く職員一人ひとりの自律的な行動改革へと広がりを見せています。ここではDE&I推進にかかる職員・職場でのイニシアチブの一例を紹介します。

「つながり」と「成長」を支える、リスク統括部のコミュニケーションと育成

リスク統括部では、部内の情報共有とコミュニケーション活性化、人材育成を目的とした多様な取り組みを実施しています。一つの部で始めた取り組みは、現在、ユニット全体に大きく広がりを見せています。

【主な活動・取り組み】

- メンター制度**
メンティがキャリアや働き方、プライベートの相談相手として先輩を指名し、対話を通じて悩みの解消やキャリア形成を支援する制度です。メンターにとっても、価値観に触れる機会がリーダーシップやマネジメント力の向上につながっています。
- 職場でのブラウンバッグ(昼食持参ミーティング)**
2020年度から始まったランチタイムの情報共有の場です。業務効率化や人材育成、マーケットリスクやデジタルなど多様なテーマで自由に意見交換し、業務の枠を超えた対話によって連携力やプレゼン力の向上にもつながっています。
- コミュニケーションサイト**
部内業務や人材情報を紹介するサイトで、業務内容や専門性、趣味などを掲載。相互理解や日常の連携に役立ち、新任者や若手職員が業務把握やキャリア形成に活用しています。



多様なロールモデルの紹介 ～JAバンク業務革新部での取り組み～

JAバンク業務革新部では、管理職の魅力やロールモデル発信を目的に、インタビューや座談会を独自に企画・実施しています。これまでのキャリアや想い、日々の工夫などを聞き取り、管理職のリアルな声を記事として発信しています。これらの取り組みは、若手や担当者への魅力発信になるだけでなく、管理職同士の悩みや課題の共有を通じて、新たな気づきや学びにもつながっています。

【参加者からの声】

- 日頃業務で接しない方はもちろん、接している方でも知らないことばかりで親近感がわいた。
- 大きな部署のため日頃関わらない人もあるなか、一体感の醸成や仕事のモチベーションにつながった。



多様な人材が 活躍・成長し続ける 組織を目指して

ダイバーシティには、性別・国籍・年齢など目に見えるもののほか、能力や経験、価値観やキャリア志向といった目に見えないものまで含めると、様々な視点があります。農林中央金庫では、これらすべてを包摂する総合的なダイバーシティの推進を目指して、一歩ずつ取り組みを進めています。

総合的な ダイバーシティの拡充

一口にダイバーシティといっても、①性別・国籍・年齢など目に見える属性に関する多様性のほか、②能力や経験といった業務に関連する多様性、さらには③性格や価値観、キャリア志向など心理的属性に関する多様性と様々です。農林中央金庫では、これらすべてを包摂する複数次元のダイバーシティの推進を目指しています。

属性の多様性



誰もが活躍・成長できる組織を目指して、様々な属性の多様性について、具体的な施策や取り組みを拡充しながら、総合的なDE&I推進を目指しています。

知の多様性

能力や経験などのダイバーシティ

職員一人ひとりの組織内外での活躍・成長を後押しする多様な業務経験(OJT)や研修制度(Off-JT)などの機会充実を通じて、また、高い専門性を持ち、異なる組織でのキャリア・経験を積んだ外部人材の積極採用・登用を通じて、スキル・能力・経験などの知の多様性の充実に取り組んでいます。

外部人材の活躍(キャリア採用)

各事業領域において、多様な知見・スキルの向上が求められるなか、キャリア採用を通じた組織外からの専門性の高い人材の採用や、海外拠点における現地専門人材の採用に積極的に取り組み、多様な能力・経験を持つ職員の活躍推進、組織活力の向上に取り組んでいます。多くのキャリア採用者が、役員・経営層をはじめ様々な部署で活躍しています。



Link キャリア採用サイト
<http://www.nochubank-saiyo.com/career/>

心理的属性の多様性

自律的なキャリア形成支援 多様な価値観を受け入れる組織風土の醸成

2023年度より、職員一人ひとりが自律的にキャリアを選択し、専門性を高めながら活躍・成長できる新しい人事制度が導入されました。様々な価値観やキャリア志向を持つ職員が、自律的なキャリア形成を通じて、多様な「個」を一層発揮できる組織を目指しています。

… 属性の多様性 …

女性の活躍

農林中央金庫では、研修機会の拡充などの機会均等推進、多様で柔軟な働き方のための環境整備、組織全体の意識・行動変革などを通じて、女性活躍の推進に取り組んでいます。

[DATA]

2025年3月
女性活躍推進に関する行動計画のニュースリリース

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律にもとづく一般事業主行動計画を策定・公表しました。男女関係なく多様な職員が能力や個性を存分に発揮し、長期にわたり活躍できる職場環境づくりを進め、組織の活力を高めていくよう、多面的な取り組みを行ってまいります。



目標1

男性育休取得率
100%

目標2

総合職新卒採用の
女性割合
40%以上

目標3

年次有給休暇
取得率
70%以上

2023年4月20日
経団連「2030年30%へのチャレンジ」賛同表明

一般社団法人 日本経済団体連合会(経団連)は、サステナブルな資本主義のカギとなる多様な価値の包摂と協創に向けて「多様な人々の活躍促進」への取り組みを加速しています。その推進力となる具体的な目標として「2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする」ことを目指しており、農林中央金庫も以下に取り組むことに賛同しています。



- ダイバーシティ&インクルージョンを経営戦略の重要な柱に位置づけ、ビジネスインパクトにつながる取り組みを推進します。
- 企業的意思決定機関である取締役会に着目し、女性をはじめ多様な人材の視点を、業務執行やガバナンスに活かす取り組みを加速します。
- タレント・パイプラインを強化するため、採用から幹部人材の育成(候補者の可視化を含む)まで、それぞれのキャリア・ステージに応じたサポートを実施します。
- これまでの雇用慣行からの脱却・組織風土改革を進め、あらゆる職員のパフォーマンスを最大化し得る組織・環境づくりを追求します。

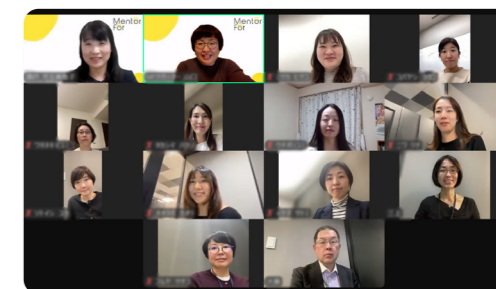
キャリアアップ支援に向けた研修など

女性の更なる活躍や

キャリアアップを後押しするための メンタープログラムや研修などの「機会均等推進施策」の拡充

リーダー育成のための外部メンタープログラム

「プロのメンターによるキャリアデザインセミナー」、「1on1メンタリング」、「外部で活躍中の様々な女性ロールモデルとのトークセッション」から構成されるプログラム。様々な働き方やキャリア(リーダーシップのあり方含む)があることを理解し、自身の強みを活かせるキャリアを明確にしながら、メンターとともに自らのキャリアデザインやアクションプランを描きます。将来のキャリア目標に向けた意識醸成や行動を後押しする機会を提供しています。



次世代女性リーダー育成に向けた異業種交流型研修

将来の女性リーダー・管理職としての活躍に向けた学習・経験・挑戦・成長の機会に資するコーチング付異業種交流型研修への派遣を通じて、様々な業界でリーダーを目指して活躍する女性職員とのネットワークの構築機会や、キャリアアップに向けた実践的なビジネススキル・ビジネスマインド習得機会を提供しています。



その他、若手向け、経営職層向けなどそれぞれの階層に応じ、キャリアアップに向けた研修・メンター制度等を導入しています。

Column

協同住宅ローン株式会社

当社は、農林中央金庫をはじめとするJAバンクグループが出資する住宅ローン専門会社として、貸付業務や保証業務を通じてお客様の住まいづくりをサポートしています。

昨今の多様な家族のかたちに対応するため、当社の住宅ローンにおける配偶者の定義に「同性パートナー」も含めたペアローンを取り扱っています。

また、職域向け商品として、育児に積極的に参画する子育て世代の円滑な住宅取得を後押しするため、出産・育

児休業の取得から最長2年間は元本の返済が発生せず、利息のみのお支払いとなる「子育て支援住宅ローン」や、定年後の帰郷や高齢の両親を呼び寄せるための住宅取得を支援するセカンドハウスローンも提供しており、育児・介護と仕事の両立支援につながる商品提供を通じて、働く男女の長期的な活躍・成長支援につなげていくことで、世の中のDE&Iの取り組みを金融面から後押ししています。

… 属性の多様性 …

障がい者の活躍

農林中央金庫では、障がいのある職員が、それぞれの能力や個性を遺憾なく発揮しながら、また、働きがいを感じながら、持続的に活躍・成長できる組織の実現に向けて、障がいについての理解を深めるための研修や、安心して働き続けられる職場環境の整備を進めています。



[取り組み紹介]

理解を深める動画研修・通信研修

障がいをテーマとした動画受講型研修として「ユニバーサルマナー研修」動画を導入しているほか、自ら学びたいという方向けに、通信研修として基本の指文字から学べる手話講座も用意しています。また、DE&Iニュースを通じて、障がい者活躍推進にかかる取り組みも紹介しています。

音声認識ソフトの導入

聴覚障がいのある職員からの音声認識ソフト導入ニーズを受け、2022年4月に音声認識アプリを導入しました。利用範囲を役員や上司にも広げつつ、利用者の声を聴きながら、利用上のアドバイスや具体的な活用例をサポートブックの形にまとめ、効果的なアプリの利用推進を図っています。

在宅勤務などの柔軟な勤務形態

リモートワークの導入やフレックスタイム制の導入拡大に取り組みながら、働く場所や働く時間の選択肢を広げることで、誰もが自律的で柔軟な働き方の選択・工夫をしながら、様々な制約を乗り越え、活躍・成長し続けられる組織を目指しています。

障がい者相談窓口の設置

「障がい者相談窓口対応要領」を制定のうえ、相談窓口を設置、適切な運営に努めています。



Column

2024年度実施のアンケート・ワーキングについて

障がいのある職員が本来持っている力を発揮し、周囲と本人が安心して働けるための職場環境の改善に向け、2024年度には、全役職員向けアンケートと障がいをテーマにしたワーキングを実施しました。

ワーキングでは、災害発生時の円滑な避難について不安の声があったことから、本店に設置されている非常用階段避難車（イーバックチェア）について組み立て方や避難方法を実際に確認するとともに、DE&Iニュースで使い方等の発信を行いました。



農福連携

農林中央金庫は、農福連携の取り組みを広め発展させる活動を支援すること、および農福連携の取り組みについての知見の向上を目的に、2023年5月、一般社団法人日本農福連携協会との間でスポンサー契約を締結しました。

農福連携の取り組みは、「持てるすべてを「いのち」に向けて。」という農林中央金庫のパーパスや、DE&I推進における障がい者活躍推進の取り組みと高い親和性があります。農福連携の取り組みについての理解や知見を深め、障がい者の更なる活躍推進につなげながら、社会課題の解決にも貢献していきたいと考えています。

PICK UP!

農福連携とは？

障がい者などが農業分野で活躍することを通じ、自信や生きがいを持って社会参画を実現していく取り組み。

日本農福連携協会のスポンサーをしています！

日本農福連携協会は、全国の農福連携に関わる団体を包括するプラットフォームとして設立されました。

ノウ フク

日本農福連携協会
農業と福祉の連携のプラットフォーム

[スポンサー]

農林中央金庫の皆様には、協会の活動をスポンサーとして年間を通じて強力に支えていただき、農福連携の推進に多大な貢献をいただいています。



[主な活動・取り組み]

- 日本農福連携協会のスポンサー
- 定期的な社内農福マルシェの開催
- 大丸有ACT5の企画を通じた農福マルシェの出店
- 地域の福祉側ニーズと農業者側ニーズを捕捉した個別マッチング活動
- 農福連携のインパクト評価可視化の試行



農福マルシェ

農林中央金庫では、2022年度より農福連携全国フォーラムへ参加しているほか、2023年度からは日本農福連携協会の協力を得て、不定期で職員向けに農福マルシェを開催しています。

農福マルシェでは、全国各地の農福商品の販売を行うだけでなく、農福連携の取り組みの理解促進に向けたパネルの展示、チラシや冊子の配布も行っています。



Column

農林中金ビジネスアシスト株式会社(NBA)

当社は、障がい者雇用の促進および共生社会の実現を目的として農林中央金庫グループ100%出資により2016年12月に設立、2017年1月に開業しました。2025年4月1日現在の役職員数は60名で、その半数は障がいを有する社員で構成されています。業務経験豊富な女性社員やシニアスタッフも多く、多様な人材が一体となって協力・連携しながら業務に取り組んでいます。

主な業務は、農林中金グループからの事務受託です。公的機関等からの預貯金照会業務、手形帳・小切手帳の発行業務、農林中金の本支店で雇用する派遣労働者の管理業務、各種データ入力・PDF化業務等に取り組んでいます。障がいを有する社員の特性や能力等を踏まえ、安心して働ける職場環境づくりを重視しています。

当社は、千代田区大手町のJAビル内の本社のほか、葛西分室(江戸川区)、羽生分室(埼玉県)の3拠点で活動しています。羽生分室では2024年11月から農福連携事業を開始し、障がい者の新たな活躍機会の創出に取り組んでいます。

当社への業務委託を通じて農林中金グループがより付加価値の高い業務、利益を生む業務に人的リソースを振り向けることができ、当社も受託業務の拡充により障がい者の新規採用や働き甲斐のある職場づくりにつなげることができます。当社ではそのような「Win-Win」の関係づくりを目指しています。そのためには農林中金グループとの円滑なコミュニケーションや受託者責任の適切な履行、そして信頼関係の構築が何よりも大切です。当社は、障がい者雇用の質・量の両面から、今後も農林中金グループの企業価値向上に貢献し続ける会社でありたいと考えています。



NBAでスタートした農福連携事業

NBAでは、埼玉県羽生市に所在する農事組合法人と農作業の受委託契約を締結し、2024年11月から農福連携事業を開始しました。

本取り組みは、農林中央金庫グループにとって“事業として農業に参画する”初めてのケースとなりました。実際に農福連携を実践している現地への視察などを重ね、段階的に準備を進めてきた結果、2025年4月1日現在、NBAの障がい者スタッフ(社員)7名とサポーター(支援員)2名が、農事組合法人が運営する花卉(かき)生産農場において、花苗の生産作業に従事しています。

障がいがあっても、一つひとつの作業に丁寧に取り組むことで、現在では農場にとって“貴重な働き手”として、なくてはならない存在となっています。

この取り組みは、農林中央金庫のパーパス(存在意義)とも高い親和性をもち、農業を通じて障がい者の社会参加や自立支援を促進することで、「当金庫らしいSDGs」の実現に貢献しています。あわせて、グループ全体でのDE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)推進にも寄与するものと考えています。

今後NBAでは、委託元である農事組合法人との信頼関係をより一層深め、受託者としての責任を適切に果たしながら、障がいを有する社員の就労の定着と安定に取り組んでいきます。



… 属性の多様性 …

グローバル人材の活躍

農林中央金庫は、アジアを中心に食農ビジネスをグローバルに展開し、市場運用資産の7割以上を海外で運用しています。国際分散投資や海外展開は、当金庫の重要な事業の柱です。

一方で、協同組合を基盤とする地域密着型の組織であることから、役職員が大切にすべき価値観として「グローバル」を掲げています。

海外派遣や留学によるグローバル人材の育成、現地での専門人材の採用・登用を進め、グローバルに活躍できる組織づくりに取り組んでいます。



【主な活動・取り組み】

- ✔ 様々な文化多様性を持つ職員が、相互理解を深めるための異文化研修
- ✔ 海外現地採用の積極推進
- ✔ 海外拠点での管理職・経営層の登用を通じたグローバル人材の活躍推進
- ✔ 海外現地職員のグローバルな視点を通じた組織運営・経営活性化



Column

農林中金ヨーロッパ(NBE)におけるDE&Iの取り組み

NBEは、オランダに設立され、欧州各国で金融ビジネスを展開する、農林中央金庫100%出資のグループ会社です。NBEの社員の男女比は概ね均等で、約20か国にわたる多様な国籍・文化的背景を持つ人材が在籍しています。キャリア、教育、価値観など、それぞれ異なるバックグラウンドを持ち寄りながら、多様な働き方を通じて個性を発揮し活躍する、グループ会社でも特に多様性に富んだ組織の一つです。NBEでは、互いの価値観やビジョン、考え方を尊重し合い、オープンな対話を通じて相互理解を深めることを大切にしています。その精神は、NBEの価値観を定めたコーポレートバリューである「OSEC(Openness, Sensitivity, Engagement, & Cooperation)」にも表れています。

NBEの多様性を包摂する企業風土は、以下のような取り組みによって支えられています。

- ・経営層の率先したオープンマインドと多様性の受容
- ・NBEのパーパスやカルチャーに共感し、多様性を尊重する人材の採用・育成
- ・異文化を理解するための対話型研修

- ・新しい視点や意見を積極的に取り入れる「WAIGAYA」

これらの取り組みを通じて、NBEでは多様な個を結びつけ、強固なチームカルチャーと組織力を育んでいます。その結果、職員のエンゲージメント向上や、誰もが安心して活躍できる職場形成にもつながっています。



… 属性の多様性 …

シニア人材の活躍

農林中央金庫では、シニア人材が、その豊かな知見・経験や能力を最大限活かして、様々な分野で活躍しています。

一人ひとりの職員が、自律的に専門性を高めつつ、それぞれのキャリア観や働き方を踏まえて、組織の内外で継続的に活躍できるキャリアを選択できるよう、研修等を通じたキャリア形成支援・能力開発支援を行っています。



[取り組み例]

- 組織内外での活躍に向けたキャリアに関する研修
- 専門性(知識・スキルなど)の習得に向けた自律的な学びにつなげる能力開発研修
- 継続雇用制度 など



… 属性の多様性 …

LGBTQ+ の理解深耕

LGBTQ+について正しく理解を深め、性的指向・性自認などに関わらず、誰もが安心・安全に自分らしく働ける職場づくり、性的指向・性自認などによるハラスメントや差別のない職場づくりに向けた啓発に取り組んでいます。



PICK UP!

LGBTQ+とは？

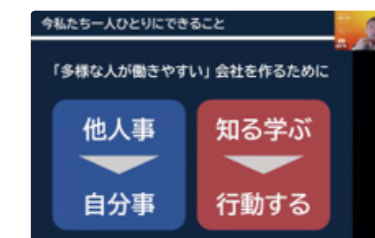
LGBTQ+とは、多様な性的指向や性自認を持つ人々を表す言葉です。それぞれの頭文字は以下の意味を表します。

- L** レズビアン(女性同性愛者)
- G** ゲイ(男性同性愛者)
- B** バイセクシュアル(両性愛者)
- T** トランスジェンダー(出生時の性別と異なる性自認を持つ人)
- Q** クィア(性的マイノリティの総称、または自認が定まっていない人)

最後の「+ (プラス)」は、これら以外の多様な性のあり方——たとえばアセクシュアル(無性愛)やインターセックス(身体的に男女の特徴を持つ人)なども含めた、すべての性の多様性を尊重する姿勢を示しています。

[主な活動・取り組み]

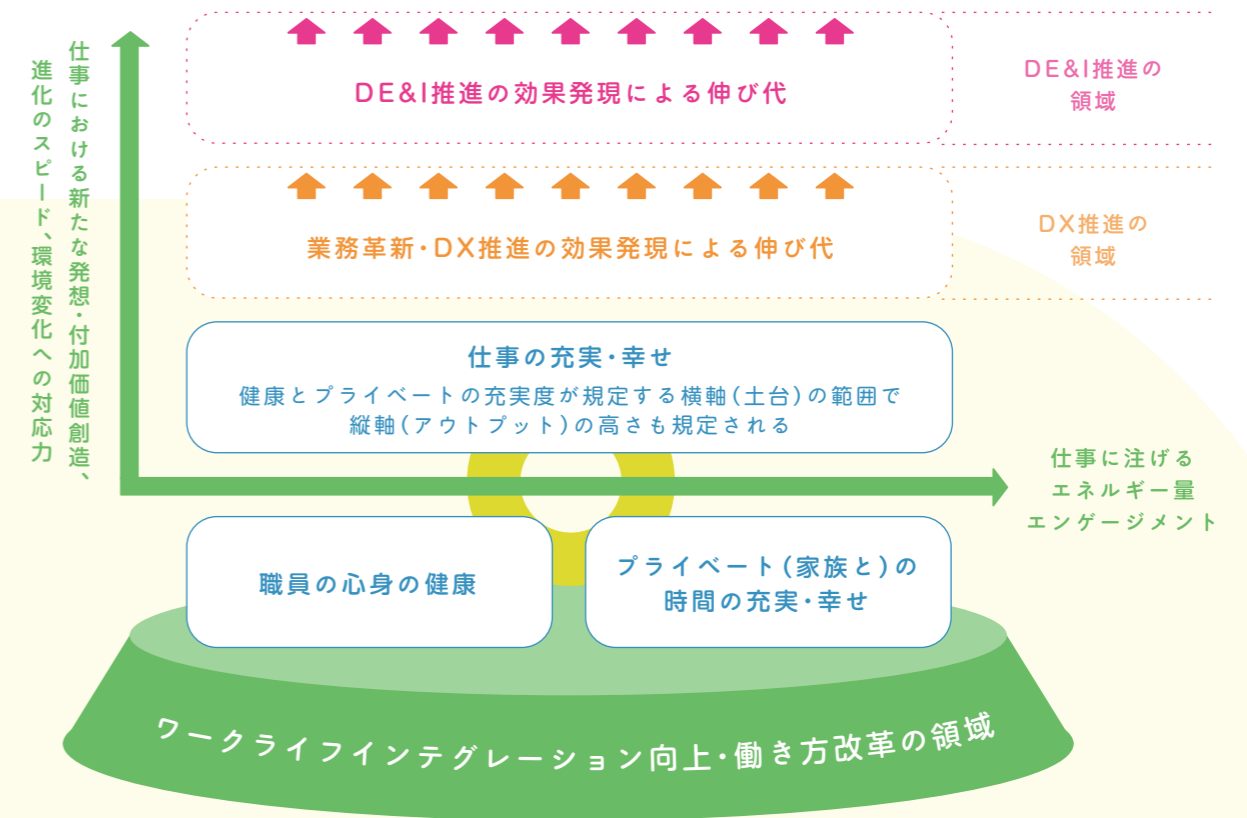
- 意識醸成に向けた啓発活動
 - ・「DE&Iニュース」を通じた啓発活動
 - ・PRIDE月間における各種イベントへのCDO参画
 - ・PRIDE1000への役員による賛同表明
- 理解促進に向けた研修
 - ・動画研修や「eラーニング」を通じた理解深耕
 - ・外部有識者による役職員向け講演会



ワークライフ

インテグレーションの
実現を目指して

結婚・出産・育児・介護などのライフイベントは、働き方に大きく影響します。農林中央金庫では、一人ひとりのライフステージに寄り添い、柔軟で多様な働き方を実現する制度や環境づくりを進めています。

ワークライフ
インテグレーションを目指して

「ワークライフバランス」と聞くと、「ワークか」「ライフか」、どちらか一方の比重を高め、もう一方の比重を抑えながら天秤をバランスさせるイメージがあるかもしれません。

農林中央金庫では、職員が「ワークも」「ライフも」とともに充実させながら統合的に両立できる「ワークライフインテグレーション」が可能な組織や職場を目指したいと考えています。

DE&I推進を支える
ワークライフインテグレーション向上の鍵

両立・活躍支援

- 育児・介護休業、短時間労働、フレックスタイムなどの「働く時間」の制度支援
- ICT高度化によるテレワーク導入など「働く場所」のインフラ環境・制度支援
- 「働く時間」「働く場所」の自律的な選択・工夫を通じた両立・活躍支援

時間意識の高い
メリハリある働き方

- 時間制約のある職員を想定した
仕事管理・時間管理(時間意識の高い働き方の実現)
- 無駄の削除、優先順位付け、情報共有などによる時間単位生産性の向上

意識醸成
職場風土

- 多様な価値観・ライフスタイルを受け入れ、
お互いの事情(育児・介護など様々なライフイベント、自己啓発など)を
「お互いさま」と理解しようとする職場

柔軟かつ 多様な働き方への取り組み

働き方改革に向けた 意識醸成・柔軟な働き方の推進

「働く時間」や「働く場所」の制約を越えて活躍できる制度の導入

農林中央金庫では、多様なバックグラウンドを持つ職員一人ひとりが持てる力を最大限発揮できるよう、誰もが働く「時間」や「場所」を自律的に選択・工夫しながら、キャリア形成上の様々な制約を乗り越え、生産性高く活躍・成長し続けられる組織を目指し、柔軟かつ多様な働き方にチャレンジしています。

【諸制度】

✓ フレックスタイム制(コアタイムなし)

職員が職務職責をしっかりと果たすなかで、始業・終業時刻を自主的に決定できる制度で、2022年以降、制度導入部署を増やし、2024年4月、国内全店での導入を完了しています。働く時間の自律的な選択・工夫を通じて、時間に制約がある職員でも「働きたい」と希望すれば、キャリアを諦めずに納得できる形で働き、活躍できる環境を提供しています。

✓ その他の「働く時間」の自律的な選択・工夫を支える制度

「1日単位」「半日単位」に加え、「時間単位」でも休暇取得ができる「時間単位年次休暇制度」を導入しているほか、業務終了から次の日の業務開始まで、業務に従事しない時間を一定時間確保することを求める「勤務間インターバル」の遵守にも取り組んでいます。

✓ 「働く場所」の自律的な選択・工夫を支える制度

「働く場所」に捉われない柔軟な働き方を支える取り組みとして、在宅勤務(テレワーク)が可能な環境を整備しているほか、フリーアドレス制の導入やサテライトオフィスの設置などを通じて、様々な場所的制約を乗り越え、生産性高く活躍・成長し続けられる組織を目指して取り組んでいます。

利用者の声

「働く時間」:フレックスタイム制

- 保育園への送迎など、仕事とプライベートの両立が可能な勤務時間を選択できる柔軟性が良い。
- フレックスだと働く時間が工夫できるので、時間短縮勤務からフルタイム勤務に戻して働くことにした。
- 月内の業務繁忙に偏りがある場合や早朝の業務対応が必要な場合に、繁忙や働く時間帯が上手く調整でき、メリハリがつく。

「働く場所」:在宅勤務(テレワーク)

- 1日のうち通勤に充てていた時間や体力が業務に振り向けられるようになった。
- 調査・分析などの作業が必要な仕事の場合、まとまった時間集中でき、はかどりやすい。

時間意識の高いメリハリある働き方

総労働時間の縮減・生産性向上を意識したメリハリある業務運営を推進し、持続可能で健康的な働き方を実現。

- ✓ 経営レベルでの「働く時間」の見える化
- ✓ 勤務間インターバル制度の導入
- ✓ 生産性向上を意識した取り組み(ワークスタイル改革など)

働き方改革への組織風土づくり

ワークライフインテグレーションの実現に向けて、連続休暇を含む計画的な休暇取得の奨励を呼びかけ。

有給休暇取得率の詳細はこちらをご参照ください。

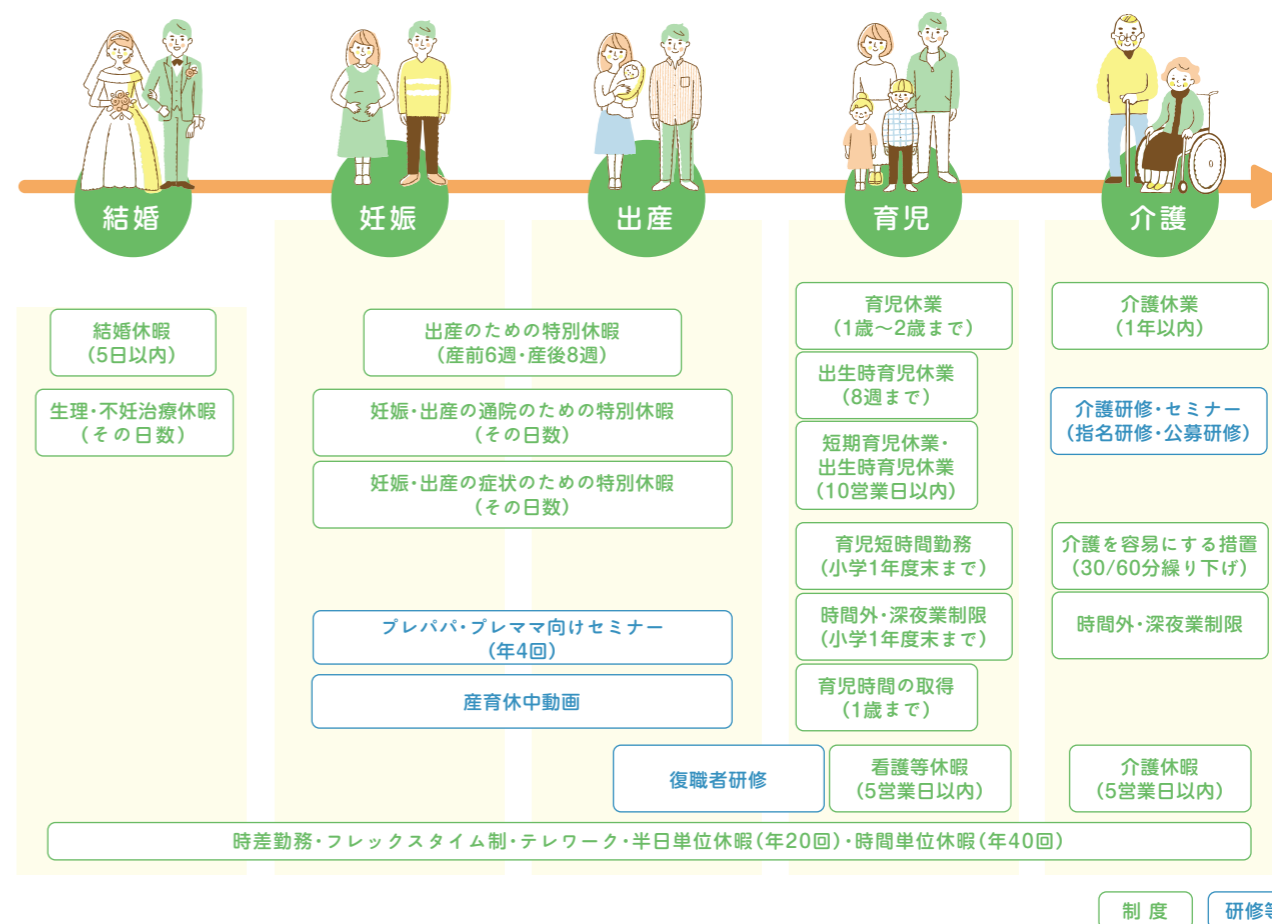
Link ESGデータ <https://www.nochubank.or.jp/sustainability/disclosure/esg/>

活躍・成長し続けるための 両立支援への取り組み

「育児や介護」と「仕事」との両立

「育児」や「介護」を理由に、仕事と家庭の両立に不安を抱えたり、キャリアを諦めたりせずに活躍・成長し続けられるよう、両立支援制度の充実や、両立について理解し、支援する前向きな職場風土の醸成に取り組み、「ワーク」も「ライフ」も充実できる「ワークライフインテグレーション」の実現を支援しています。

【育児・介護の両立支援制度や研修の紹介】



次世代育成支援への取り組み

農林中央金庫は、次代の社会を担う子どもたちの健全な育成環境の整備や、育児と仕事の両立支援、不妊治療と仕事の両立支援に高い水準で取り組んでいる企業として、2023年11月に「プラチナくるみんプラス認定」を取得しています。今後も健康で活力ある職場づくりと職員のワークライフインテグレーションの更なる向上に取り組んでいきます。



育児との両立に向けて

男女問わず、育児による家庭の充実と仕事のやりがいを両立させ、モチベーション高く活躍し続けるために、「復職前に準備できることや心構えを知りたい」「復職後の働き方やキャリアプランについて考える機会がほしい」といった職員の声を受けて、産産休中に視聴できる動画や、復職者向けの研修をご用意しています。



[主な活動・取り組み]

● 産育休中視聴動画

出産後や復職に向けた心構えや準備について考えるために、動画を3つのパートに分けて用意しています。「産後に向けた体制作り」「復職に向けた体制作り」「パートナーとの対話に向けて」の各テーマごとに、それぞれのタイミングで何を考え、どのように準備すればスムーズな復職につながるかをわかりやすく解説しています。

● 育休復職者向け研修

復職後の働き方やキャリアを前向きに描けるよう、育児と仕事の両立に向けた周囲との対話のコツや、キャリアプランについて考える機会を提供しています。また、数年前に復職を経験した先輩職員を招き、不安やその乗り越え方を共有し合える、交流・意見交換の場も設けています。



ライフサイクル課題との両立に向けて

農林中央金庫では、ライフサイクルの重要課題の一つである「介護」に着目し、毎年研修やセミナーを実施しています。介護は突然始まり、終わりも見えにくいため、不安を抱える職員が安心して働けるよう、2025年度以降は研修の拡充や個別対応体制の強化を進めています。

また、更年期をテーマにした外部講師によるセミナーなども実施し、ライフイベントに寄り添った職場づくりに取り組んでいます。

[主な活動・取り組み]

● オンライン介護セミナー

介護と仕事の両立に悩んでいる職員や介護に対して漠然とした不安を感じている職員に対して、それぞれのおかれている立場や悩みに応じて受講できる介護研修・セミナーを用意しています。

- ・介護制度等をまとめた基礎編
- ・介護にかかるお金編
- ・個別テーマ編（遠方介護に関する体制整備 など）

● テーマ別セミナー

農林中央金庫では、その年に応じてテーマを定め、ライフサイクル課題に関する外部有識者による講演会・セミナーを実施しています。

- ・男性育休延伸に向けた管理職向け講演(2024)
- ・女性の更年期をテーマにした講演(2025)

Column

Column.1

農林中金ファシリティーズ株式会社

当社は、農林中央金庫グループの事務所移転・レイアウト変更などにかかるオフィス環境構築・ビル管理業務（ファシリティマネジメント業務）および動産・備品・帳票類の購入管理・社宅管理、リース資産管理などを担うことで、農林中央金庫やJAグループを支える農林中央金庫100%出資のグループ会社です。

当社では、過去総合職・事務職といったキャリアの区分があり、女性社員の多くは、事務職として総合職のサポート業務を担当していましたが、すべての社員において多様な活躍ができる組織への転換と能力・業務貢献に応じた年功・性別によらない公平な評価制度の導入を狙いとして、2019年に人事制度の改正を行い、「キャリア区分の一本化」に踏み切りました。この結果、今では男女問わずすべての社員が、意欲・能力・適性に応じて様々な業務領域にチャレンジできる職場環境が整い、活躍の幅が広がってきています。一例として、農林中央金庫の本支店レイアウト変更・

工事案件業務において、女性社員は従来、工事契約・支払事務が業務の中心でしたが、現在では遠隔地出張も含めてファシリティ業務の現場打合せへ参画し、工事業者との折衝も担う人材として、幅広く業務に取り組んでいます。



Column.2

農中ビジネスサポート株式会社

当社は、農林中央金庫の国内金融事務を専門に担う農林中央金庫100%出資のグループ会社です。

当社は、農林中央金庫のグループ会社としての共通パーパス“持てるすべてを「いのち」に向けて。”のもと、当社の社員全員が意見を出し合って定めた「皆様を事務でサポートし、明日の“生きる”を支えます～今日の私より明日の私 私たちは金融事務のプロフェッショナルとして質の高い事務を提供します～」を、「マイカンパニーパーパス」として掲げています。

多様な社員が活躍できる職場環境づくりを進めており、上記の「マイカンパニーパーパス」も、当社業務で中心的な役割を担う女性社員の声はもちろん、社員一人ひとりの多様な意見を汲み上げながら定めています。障がいを持つ社員も多く活躍しており、社員の自主的活動として、手話講座を開催するなど、誰もが活躍できる職場づくりに向けたインクルージョンの取り組みも進めています。

当社では、性別の違いに関わらず、また障がいの有無に関わらず、多様な社員一人ひとりがライフイベントを乗り越えて活躍・成長し続けられる人材育成や組織づくりに取り組んでいます。



農林中央金庫の人事制度

職員が、出産・育児・介護などのライフイベントと
仕事とを両立しながら活躍し、
自律的なキャリア形成を実現できる様々な人事制度を用意しています。

転勤本人選択制

キャリア(コース)と転勤を切り離すことで、出産・育児・介護などのライフイベントに応じて、一定のルールのもとで、本人の希望により、転勤の有無を選択できる制度を導入しています。

配偶者転勤休業制度

配偶者・パートナーの転勤が発生しても、出産・育児・介護などのライフイベントと仕事を両立し、農林中央金庫で活躍し続けられるよう、職員が配偶者・パートナーの転勤に同行する場合、一定のルールのもとで休職しその後復職できる制度を導入しています。

副業

職員の自律的なチャレンジを後押しすること、副業を通じた幅広い知見・スキルの習得を可能にすることを目的に、一定のルールのもと副業を認めています。

退職者エントリー制度

配偶者・パートナーの転勤や、出産・育児・介護などのライフイベントを理由に退職せざるを得なくなった職員に対しては、再雇用の機会を提供する制度を導入しています。なお、配偶者・パートナーの転勤やライフイベントを理由とした退職だけでなく、一度農林中央金庫を離れて外部でチャレンジする場合も、エントリーの対象としています。



Column

Column.1

農中情報システム株式会社

当社は、農林中央金庫およびグループ各社の情報システムの開発・運営や、全国のJAが展開する多様な金融サービスを支える、大規模リテールバンキングシステムの構築を担うグループ会社です。

職員が仕事とライフイベントを両立できる環境づくりを推進しており、2024年には子育て支援に積極的な企業として「プラチナくるみん」の認定を取得。同年度の育児休暇取得率は、男性87%、女性100%と高水準を維持しています。

また、育児休暇や時短勤務(小学校3年生まで)に加え、テレワーク、時差勤務、時間休・中抜け制度など、多様な働き方を支える制度の整備と利用促進にも取り組んでいます。多くの社員に活用され、柔軟で働きやすい職場づくりに貢献しています。さらに社員の声を反映しながら制度を継続的に見直しており、2025年度には「働きやすい勤務体系検討プロジェクト」を全社で立ち上げ、より社員目線の改善に取り組んでいます。



Column.2

協同住宅ローン株式会社

当社では、社長をはじめとする経営層のリーダーシップのもと、多様な社員がプライベートと仕事の調和を図りながら活躍・成長できる職場づくりに取り組んでいます。

働き方のメリハリを促すため、毎年初めに年次有給休暇の取得目標を設定・周知し、取得を推奨・フォローすることで意識の変化と行動の定着を図っています。また、柔軟な働き方の実現に向けて、30分単位で選べる時差勤務(10種類)や、15分単位の育児時短勤務(12種類)、テレワーク制度も整備。利用者からは「状況に応じた働き方ができ、安心して勤務できている」といった声も寄せられています。

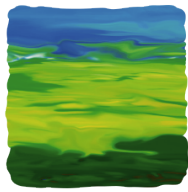
産育休後の復職支援として、「ベビーシッター費用助成金」や「保育料助成金制度」などの経済的支援も提供。利用者からは、「保育料の負担が大きくなかで助成金があった」との声が上がっています。そのほか、年2日の「記念日休暇制度」や、退職後も復職希望者に求人情報を案内する「カムバック・エントリー制度」なども用意。記念日休暇については、「子どもの行事などで安心して休める」と好評です。



すべての「わたし」を 輝く明日へ

農林中央金庫は、
これからも組織のDE&Iを高める取り組みを続けながら、
パーパスのもとに結ばれた、すべての「わたし」の“輝く明日へ”の、
そして、“パーパスの実現へ”の歩みを後押ししていきます。





NORINCHUKIN

農林中央金庫