



CSR報告書 2017



農林中央金庫

NORINCHUKIN

CSR報告書 2017

目次

「CSR報告書2017」について

- 本報告書は、農林中央金庫コーポレートサイト内「CSR」の内容をPDF化したものです。
- 2017年7月末時点の情報を掲載しています。
- CSRに関する情報は、コーポレートサイト内の他コンテンツにも掲載しているため、関連情報はリンクによって補完しています。

農林中央金庫 コーポレートサイト

<https://www.nochubank.or.jp/>

農林中央金庫 コーポレートサイト「CSR」

<https://www.nochubank.or.jp/contribution/>

トップメッセージ ————— 3

農林中央金庫のCSR全体像

農林中央金庫のCSR ————— 4

マテリアリティ特定プロセス ————— 6

農林水産業の発展への寄与

農林水産業の振興 ————— 8

地域コミュニティへの貢献 ————— 10

責任ある金融

責任ある投融資 ————— 12

環境保全事業の推進 ————— 15

環境・社会への貢献

健全な社会づくりへの貢献 ————— 16

環境への配慮 ————— 19

顧客からの信頼

金融インフラの信頼性 ————— 21

お客さまの尊重 ————— 23

適切な事業活動 ————— 25

従業員の尊重

適正な労働慣行 ————— 26

従業員の多様性 ————— 28

人財育成 ————— 30

労働安全衛生 ————— 34

組織の基盤

ガバナンス ————— 35

企業倫理 ————— 38

人権尊重 ————— 39

ステークホルダー・エンゲージメント — 42

イニシアチブへの参加 ————— 44

ガイドライン対照表 ————— 46

トップメッセージ

農林中央金庫は、「農林水産業者の協同組織を基盤とする金融機関として、JA（農協）、JF（漁協）、JForest（森林組合）など会員のみなさまのために金融サービスを提供することにより、農林水産業の発展に貢献するとともに、国民経済の発展に資すること」を目的としています。

農林中央金庫法第一条にあるこの社会的役割は、私たち役職員の一人ひとりが、どのような分野で仕事をしていても忘れることのない、唯一無二の使命です。

そしてその使命を果たしていくため、食農ビジネス、リテールビジネス、投資ビジネスの3つのビジネス領域で様々な活動をしています。当金庫はこのような金融機関として、多様なステークホルダーのみなさまの信頼を得て、経済・社会の持続的な発展に貢献していくことをCSRの基本としています。

引き続き、当金庫は着実に自らの使命を果たしてまいりますとともに、農林水産業の現場にある会員と相互に連携しながら、CSRに取り組んでまいります。

ステークホルダーのみなさまにおかれましては、忌憚のないご意見、ご指導を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

2017年7月
代表理事理事長
河野 良雄

農林中央金庫のCSR

農林中央金庫は、農林水産業の協同組織を基盤とする金融機関として、またグローバルな投融資活動を行う金融機関として、多様なステークホルダーの信頼を得て、経済・社会の持続的な発展に貢献していくことをCSRの基本としています。

農林中央金庫のCSRの考え方

当金庫の目的は、「農林水産業者の協同組織を基盤とする金融機関として、JA（農協）、JF（漁協）、JForest（森林組合）など出資者である会員のみならずのために金融の円滑を図ることにより、農林水産業の発展に寄与し、もって国民経済の発展に資すること」です。

農林中央金庫法第一条にあるこの社会的役割は、役職員の一人ひとりが、どのような分野で仕事をしていても忘れることのない、唯一無二の使命です。

その使命を果たしていくため、当金庫は、農林水産業や関連する産業分野に対する良質な金融サービスの提供、地域社会に根差したJAバンクやJFマリンバンクの金融事業のサポート、およびJForestの取り組む森林再生事業等へのサポートを行っています。また、会員のみならずへ収益を還元することを通じ、農林水産業の発展に貢献するという明確な目的のもと、お預かりした資金を原資に国内外で多様な投融資を行っています。

今、農林水産業を取り巻く環境は厳しさが続く一方で、成長産業化や地域の活性化に対する国・社会の関心は高まっています。また、世界では環境・社会問題が多様化・深刻化しています。

こうした社会の変化を捉え、農林中央金庫らしいCSRに取り組んでいくために、当金庫は2016年度にCSRの取組分野と課題を再構成しました。

「農林水産業の発展への寄与」「責任ある金融」「環境・社会への貢献」「顧客からの信頼」「従業員の尊重」「組織の基盤」の6つの分野と、それらに紐づく17の課題です。

取組みにあたっては、この6つの分野で、役職員一人ひとりが担当業務を通して社会の持続的な発展にかかわっていきます。

CSRの6つの分野



農林中央金庫のCSR

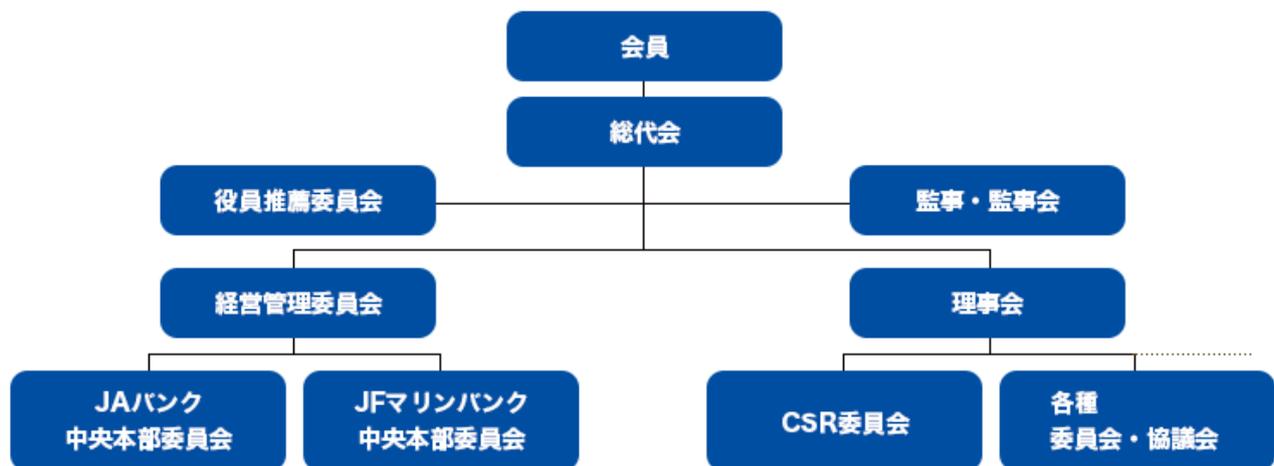
当金庫と会員は、「相互扶助」と「共生」を基本理念に掲げる協同組織です。会員は、農林水産業と地域をフィールドに、農林水産業者や地域社会に対する多様かつきめ細かい事業や活動を展開しています。当金庫は、これをサポートする形で、現場の声に応えながら、会員と協調し相互に連携したCSRの取組みも続けていきます。

> 農林中央金庫について：基本的使命

CSRの推進体制

農林中央金庫では、2008年7月に理事会の下部機関としての「CSR委員会」とCSR統括部署を設置し、CSRの多様な取組みについて協議しています。また、2008年以降、毎年『海・山・大地のために』のタイトルで冊子を発行し、会員とともに取り組むCSR活動について報告しています。

CSRの推進体制



マテリアリティ特定プロセス

農林中央金庫では、CSRを事業の基盤をなすものと位置付け、CSRの重要な課題（マテリアリティ課題）を6つの分野・17の課題に整理しました。

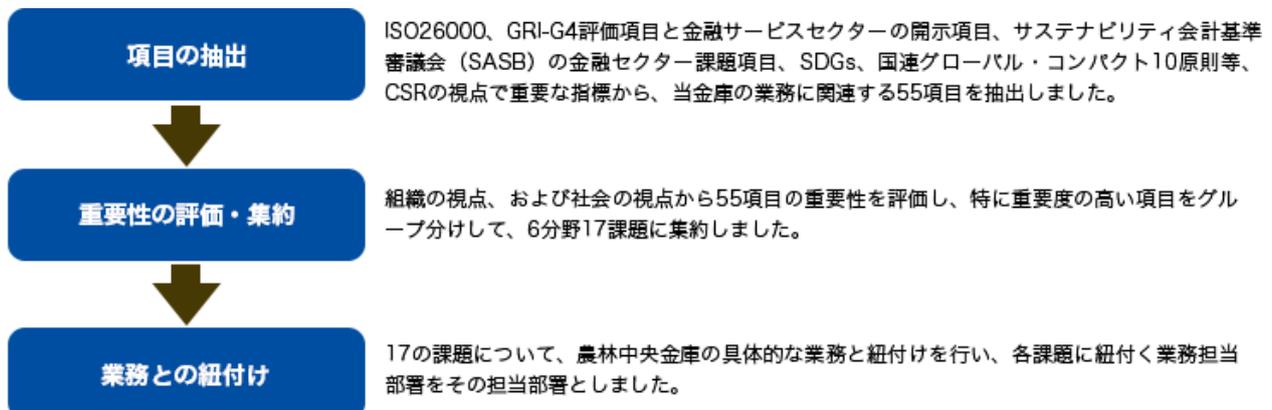
CSR取組分野の再構成

今、農林水産業を取り巻く環境は厳しさが続く一方で、成長産業化や地域の活性化に対する国・社会の関心は高まっています。また、世界では、環境・社会問題が多様化・深刻化しています。

それに伴い、当金庫が果たすべき役割も変化し続けています。

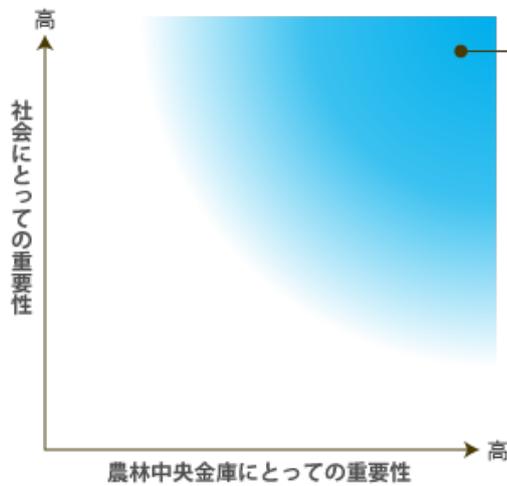
こうした社会の変化を捉え、農林中央金庫らしいCSRに取り組んでいくために、当金庫は2016年度にCSRの取組分野と課題を再構成しました。

マテリアリティ特定のプロセス



マテリアリティ特定プロセス

マテリアリティマップ



CSR の 6 つの分野と 17 の課題

分野	課題
農林水産業の発展への寄与	1 農林水産業の振興
	2 地域コミュニティへの貢献
責任ある金融	3 責任ある投融資
	4 環境保全事業の推進
環境・社会への貢献	5 健全な社会づくりへの貢献
	6 環境への配慮
顧客からの信頼	7 金融インフラの信頼性
	8 お客さまの尊重
	9 適切な事業活動
従業員の尊重	10 適正な労働慣行
	11 従業員の多様性
	12 人材育成
組織の基盤	13 労働安全衛生
	14 ガバナンス
	15 企業倫理
	16 人権尊重
	17 ステークホルダー・エンゲージメント

今後の取組み

2017年度は、部店レベルで進捗管理を行う業務課題にCSRの課題を組み込み、CSR計画として取り組んでいます。

また、今回再構成した分野と課題は、社会情勢やステークホルダーとのエンゲージメント等を通じて、随時見直していきます。

農林水産業の発展への寄与

農林水産業の振興

農林中央金庫は、農林水産業の成長産業化に資する多様な取組みを展開しています。

> [取組み](#)

農業への貢献

政府の成長戦略において農業の活性化が位置付けられ、国内農業への関心が高まっています。農業を成長産業とするためには、それを牽引していく担い手の確保・育成が必要です。また、農業は産業的側面と併せて多面的機能を有しており、日本の国土を維持するにあたって大きな役割を果たしています。

当金庫は、JAグループの一員として、さらには、JAバンクの一翼を担う金融機関として「農業所得増大・地域活性化応援プログラム」に取り組むことを通じ、日本農業を支える担い手の育成および経営の発展を支援しています。

> [「海・山・大地のために 2017」P7~18](#)

> [現地レポート](#)

水産業への貢献

周囲を海に囲まれた日本。海がもたらす恵みを誰もが享受してきました。この恵みを次の世代へ引き継いでいくために、海を守り、持続可能な漁業を進めていかなければなりません。

当金庫は、JFグループの一員として、海と暮らしを守るため、漁業者をはじめ浜のみなさまと連携しています。

> [「海・山・大地のために 2017」P19-24](#)

> [現地レポート](#)

林業への貢献

国土の7割が森で覆われる森林大国・日本。温暖な気候や豊富な降水量によって国土は緑に彩られています。しかし、主に戦後に植林され、森林の4割を占める人工林の多くは、木材価格の低迷や林業担い手の減少により、荒れ果てた森に変わろうとしています。このままでは貴重な資源である森林も危ないのです。

当金庫は、「公益信託 農林中金森林再生基金（農中森力基金）」等を通じ、日本の森林・林業の再生を応援しています。

> [「海・山・大地のために 2017」P25-32](#)

> [現地レポート](#)

農林水産業の振興

東日本大震災復興支援の取組み

農林中央金庫は、農林水産業を基盤とする協同組織金融機関として、被災地における復興に向けた新たな取組みへの後押しに重点を置きながら、今後とも農林水産業と地域の復興を全力かつ多面的に支援していきます。

> 「海・山・大地のために 2017」 P35-42

> 現地レポート

農林水産業の発展への寄与

地域コミュニティへの貢献

事業のみならず、地域社会の一員としてよりよい発展に貢献するために、各地でさまざまな活動を行っています。

地域・社会貢献活動

花いっぱい運動

- ・花の種・球根の寄贈
(地方公共団体、各種学校、社会福祉協議会等へ)
- ・各地の緑化推進活動に協賛
- ・植栽等のイベントに参加



花いっぱい運動

環境美化活動

- ・清掃ボランティア活動に参加
- ・環境美化団体・イベントへの寄付



市民大清掃

地域振興の支援

- ・地方公共団体やJA・JF・JForestグループの地域振興活動に協賛
- ・全日本大学駅伝への特別協賛

社会福祉活動

- ・職員有志による募金協力 (NHK歳末たすけあい・海外たすけあい、日本赤十字社、赤い羽根共同募金、漁船海難遺児育英資金年末募金、緑の募金ほか)
- ・熊本地震被災地への支援隊派遣、募金協力
- ・防犯・交通安全活動に協力
- ・献血呼びかけキャンペーンに参加

地域コミュニティへの貢献

海外での取組み

- ・基金等による寄付
- ・各種イベントへの協賛

環境・自然保護活動

地球温暖化防止、生物多様性保全活動への協力

- ・国産間伐材の利用促進（木製品の寄贈等） 木育
- ・日本野鳥の会への協賛
- ・漁業者の森づくり活動への参加



木製品の寄贈

教育・研究支援活動

大学寄付講座

早稲田大学、東京大学、東京理科大学、慶應義塾大学、一橋大学、京都大学、北海道大学

責任ある金融

責任ある投融資

農林中央金庫は、JAバンク・JFマリンバンクがお預かりした資金を原資に国内外で投融資を行うにあたり、適切な業務を遂行するための方針を定め、体制を整えて活動をしています。

投融資基本方針

当金庫は、農林中央金庫法第一条にある基本的使命とともに、農林水産業の専門金融機関として、農林水産業やその関連産業の振興、地域社会の活性化等に資するという使命を併せ持っています。

これらの使命を遂行するための基本原則として、「投融資基本方針」を定めています。

この基本方針は、金融システムの一翼を担うものとしての公共性と社会的責任を強く認識し、コンプライアンスの観点、当金庫の倫理憲章やリスクマネジメント基本方針等を踏まえ定めたものです。

当金庫は、業務運営において「投融資基本方針」を遵守していくことが、重要な社会的責務であると認識しています。

健全な投融資の展開

当金庫は、基本的使命およびその役割を十分に理解し、社会的規範に反することのない、誠実かつ公正な投融資を行います。そのため、投融資の実施時点のみならず、その後の状況変化に対するアカウンタビリティも重視し、健全な業務運営に徹することとしています。

また、「コンプライアンス・マニュアル」では、役職員の行動規範として、積極的に業務を遂行しながらも業務の健全性を常に意識し、投融資等の目標設定や計画が過大なものにならないよう明文化しています。

金融円滑化に向けた取組み

金融円滑化にかかる方針

農林中央金庫は、農林水産業者・中小企業者のお客さまに対して必要な資金を円滑に供給していくことを最も重要な役割の一つと位置付けています。このため、お客さまからのお借り入れの申込みに対する柔軟な対応、お客さまからの債務弁済にかかる負担軽減のお申込みに対する条件変更対応、お客さまからの経営相談への積極的な対応と経営改善に向けた取組みへの支援などを金融円滑化にかかる基本的な方針として定め、取り組んでいます。

また、この取組みを適切に進めるために、関係理事を構成員とする会議での協議・報告、金融円滑化推進担当部署の指定、各本店で金融円滑化推進担当部署と連携する金融円滑化担当者の配置、お客さまからの苦情・相談を受け付ける窓口の設置などの体制整備を行っています。

責任ある投融資

お客様の経営支援に関する取組み

経営改善・事業再生のためのサポートを必要とされるお客さまについては、地域経済への影響なども十分に配慮しつつ重点的に対応することとしており、農林中央金庫のお取引窓口部店と金融円滑化推進担当部署とが一体となって、計画の策定、実行、進捗の確認、必要に応じた計画の見直しなど、お客さまの取組みを支援しています。必要に応じてコンサルティング会社や中小企業再生支援協議会、地域経済活性化支援機構等、外部の関係機関とも連携し、最適なソリューションの実現に向けて、さまざまな手段を活用して取り組んでいます。

「経営者保証に関するガイドライン」への対応方針

2013年12月に公表された「経営者保証に関するガイドライン」を踏まえ、本ガイドラインを遵守するための体制整備を実施し、本ガイドラインに基づき、誠実に対応するよう努めています。

赤道原則（エクエーター原則）への取組み

赤道原則（エクエーター原則）とは

赤道原則（エクエーター原則）は、金融機関が大規模な開発プロジェクトへ融資する際、当該プロジェクトが自然環境や地域社会に対して適切な配慮がなされているかを確認するための民間金融機関の枠組みであり、プロジェクトファイナンス分野において環境・社会リスクを特定、評価、管理する方法として広く適用されています。



赤道原則を採択した金融機関は、赤道原則を行内方針や手続きに組み入れ、適切に管理・運営する体制を構築することが求められ、赤道原則の基準に適合しないプロジェクトに対しては融資を行いません。

このように、赤道原則は、資金の流れを環境・社会配慮の実現に向けた仕組みであり、金融機関の社会的責任として持続可能な環境・社会の実現を促進するものです。

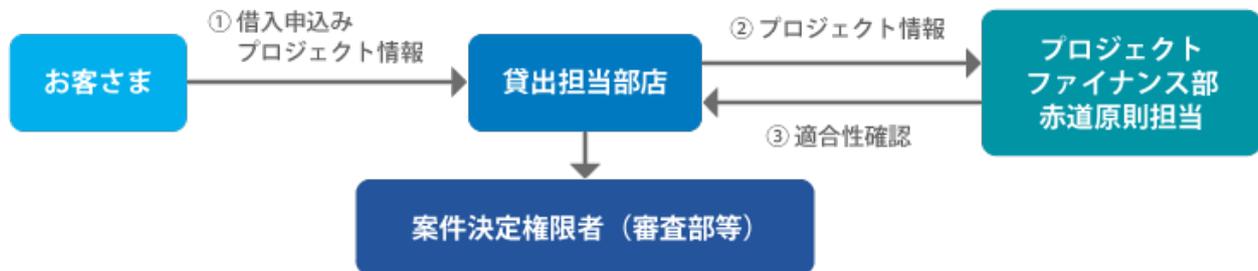
農林中央金庫の取組み

農林中央金庫は、持続的環境維持への配慮を含め、高い次元での公共的責任と広範な社会的責任を認識して投融資を行うことを基本方針の一つとしており、世の中の環境・社会問題への意識の高まりや金融機関に対する社会的要請を踏まえ、より一層持続的な環境維持への配慮を実現する観点から、2017年5月、赤道原則を採択しました。

具体的には、投融資基本方針のもとに、新たに赤道原則基本方針および赤道原則管理要領を制定し、プロジェクトファイナンス部内に赤道原則の適合性を確認する専任者を配置し、プロジェクトのカテゴリーに応じて求められる環境・社会に対する配慮をお客さまに要請していきます。

責任ある投融資

赤道原則の適合性確認フロー



プロジェクトのカテゴリー定義

カテゴリー	定義
A	環境・社会に対して重大な負の潜在的リスク、または、影響を及ぼす可能性があり、そのリスクと影響が多様、回復不能、または前例がないプロジェクト
B	環境・社会に対して限定的な潜在的リスク、または、影響を及ぼす可能性があり、そのリスクと影響の発生件数が少なく、概してその立地に限定され、多くの場合は回復可能であり、かつ緩和策によって容易に対処可能なプロジェクト
C	環境・社会に対しての負のリスク、または、影響が最小限、または全くないプロジェクト

責任ある金融

環境保全事業の推進

農林中央金庫では、環境保全に寄与する金融商品や金融サービスの開発・提供等を通じて、取引先の先進的な環境保全活動の後押しを行っています。

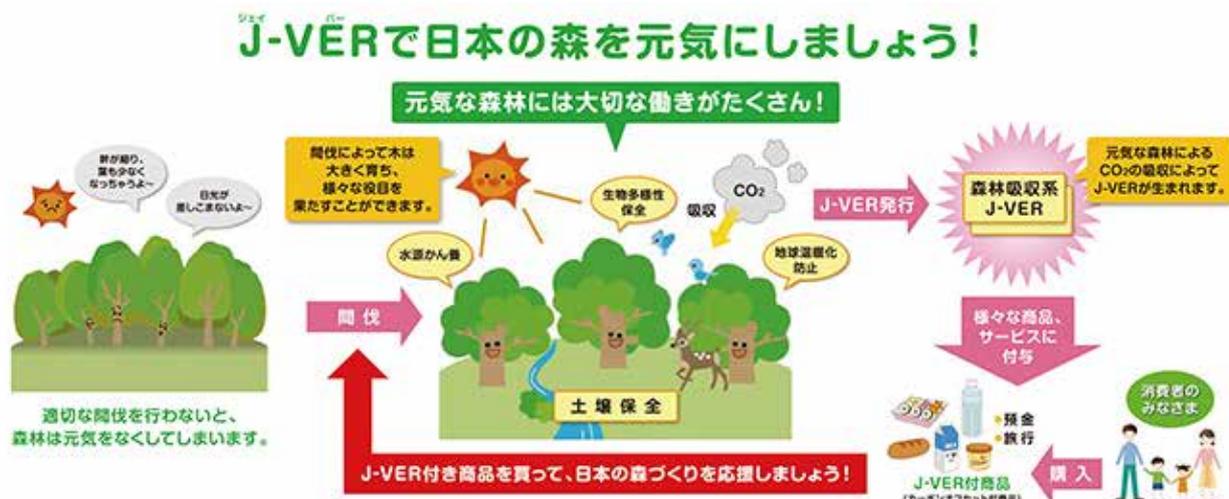
環境金融の取組み

地球温暖化等の環境問題への関心の高まりを背景に、金融界においても環境に配慮した事業活動等を金融面からサポートする動きが広がっています。こうした動きを踏まえて、当金庫も環境金融の取組みを行っています。

2010年から、環境分野に配慮した取組みを実践しているお客さまを評価する「農林水産環境格付制度」を導入しています。本制度の評価対象項目には、環境保全型の農林水産業への取組み、6次産業化への取組み等、当金庫独自の評価項目を取り入れています。2012年3月には、オフセット・クレジット（J-VER）の媒介業務を開始しました。J-VERは、国が運営する国内排出権取引制度で、農林水産業由来のJ-VERの売買取引を媒介することで、森林整備等の環境配慮型農林業への取組みや企業等の環境対策をサポートすることを目指しています。

2016年度は、当金庫が協賛するイベントにて、森林組合系統が組成したJ-VERを活用したカーボン・オフセットを実施しました。

カーボン・オフセット実施イベント	温室効果ガス削減量	J-VER組成者
2016年12月10日～11日 第7回ファーマーズ&キッズフェスタ2016	計5t	東白川村森林組合（岐阜県）



J-VERの仕組み

環境・社会への貢献

健全な社会づくりへの貢献

農林中央金庫は、公共性の高い協同組織金融機関として、社会の健全な発展に貢献し、よき企業市民としての役割を果たすことを目指しています。

反社会的勢力の排除

当金庫では、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して毅然とした態度で対応し、関係の遮断を徹底しています。取引の排除にあたっては、フロント（実務担当部店）、ミドル（管理・コンプライアンス部門）、バック（内部監査部門）からなる組織的対応態勢を踏まえた取組みを進めています。

金融機関の不正利用の防止

反社会的勢力との取引やマネー・ローンダリング等の防止については、「金融機関の不正利用の防止」として、金融庁の「平成26事務年度 金融モニタリング基本方針」の中で取り上げられており、当金庫ではこれを遵守しています。

また、詐欺等の犯罪による資金の受取りに預貯金口座を利用するなど、金融サービスを犯罪のために不正利用する事件が発生しています。当金庫では、こうした犯罪行為に対して適時適切な対策を講じ、安全・安心な社会の構築に寄与するよう努めます。

協同組合の連携

農林中央金庫は、農協（JA）、漁協（JF）、森林組合（JForest）等を会員とする協同組織として、さまざまな協同組合と連携しています。

協同組合とは

協同組合は、個人あるいは事業者などが共通する目的のために自主的に集まり、その事業の利用を中心としながら民主的な運営や管理を行う、営利を目的としない組織です。

お互いに助け合う「相互扶助の精神」のもとで、利潤の追求を目的とせず、組合員とその代表者によって運営されるという基本的な性質を有します。

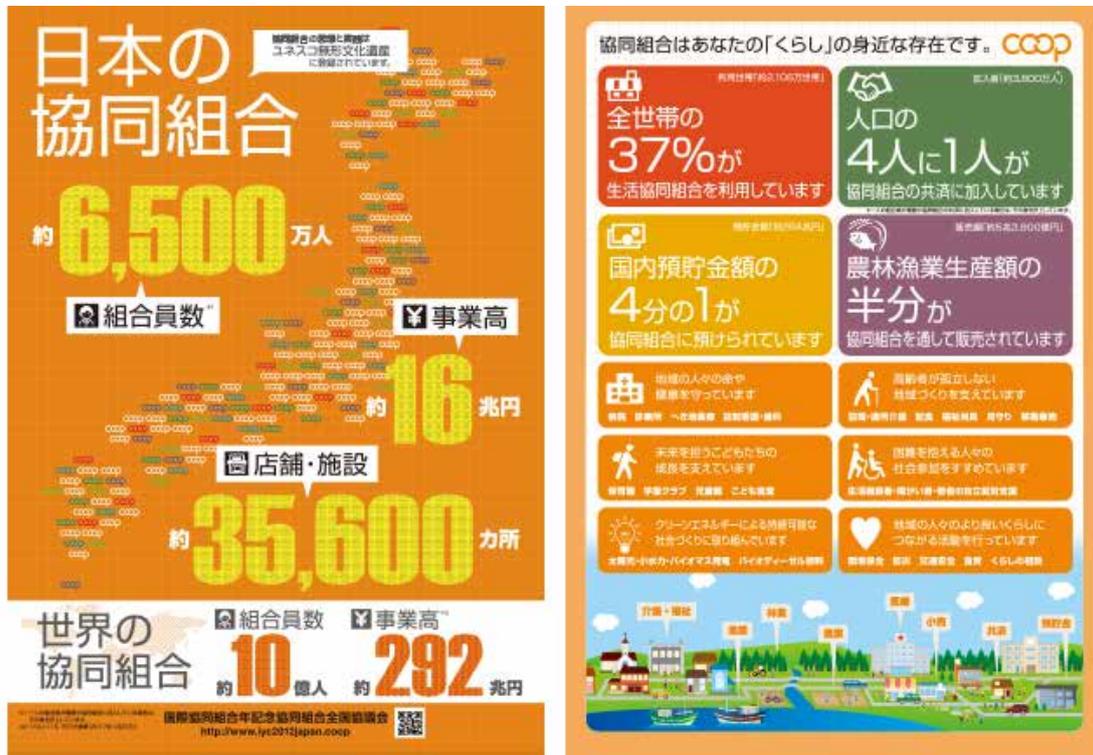
現在、世界の100カ国以上で、多種多様な目的に応じて組織されています。

日本国内でも、農協（JA）、漁協（JF）、森林組合（JForest）のほか、人々の暮らしに関係するさまざまな分野で協同組合がその役割を担っています。

地域の豊かな暮らしと経済活動のために寄与する金融事業、総合的な暮らしの保障のための共済事業、安全・安心で豊かな食品と生活に役立つ日用品の生産および提供、健康な日常生活を営むための医療・福祉事業のほか、広く地域社会に貢献するためのさまざまな社会的取組みなどがそれらの一例となります。

健全な社会づくりへの貢献

IYC記念全国協議会作成のパンフレット



国内外での協同組合の連携

国際協同組合同盟 (ICA: International Co-operative Alliance) は、1985年に設立された世界の協同組合の連合組織であり、世界最大のNGOでもあります。世界95カ国から農協、漁協、森林組合、生協、労働者協同組合、住宅協同組合、信用協同組合など、あらゆる分野の284協同組合組織が加盟 (2015年1月) しており、当金庫もその組織の一つです。

また日本では、2012年の国際協同組合年 (IYC) に向けて活動してきた2012国際協同組合年全国実行委員会の成果を引き継ぎ、より発展させるために、2013年5月に国際協同組合年記念協同組合全国協議会 (IYC記念全国協議会) が発足しました。同協議会は、協同組合の果たす役割や価値を広く社会に知らせるとともに、協同組合同士が連携して新しい価値を生み出し、協同組合運動を促進させることを目的としています。当金庫は、IYC記念全国協議会の設立当初からの会員であり、常任幹事団体です。

健全な社会づくりへの貢献

「協同組合の思想と実践」がユネスコの無形文化遺産に登録されました

2016年11月30日、「協同組合において共通の利益を形にするという思想と実践」がユネスコ無形文化遺産に登録されました。

これは、特定の国の協同組合や個々の協同組合が登録されたわけではありません。世界に広がる「協同組合において共通の利益を形にする」という考え方とその取組み自体が登録されたのです。

登録を決定した政府間委員会は、その理由として、協同組合を「共通の利益と価値を通してコミュニティづくりを行うことができる組織であり、雇用の創出や高齢者支援から都市の活性化や再生可能エネルギープロジェクトまで、さまざまな社会的な問題への創意工夫あふれる解決策を編み出している」と評価しました。

協同組合は、SDGsの取組みを推進しています

持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals/SDGs) とは、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に盛り込まれた17の目標です。協同組合はこれまでも17の目標に関連する問題に取り組んできており、国連によってSDGsを達成するための多様な民間セクターの一つとして位置付けられています。国際協同組合同盟 (ICA) も、全世界の協同組合が総力を挙げてSDGsの達成に向けて取り組むことを奨励しています。日本でも、政府による「SDGs実施指針」に政府と連携するステークホルダーとして協同組合が明記されました。

当金庫も、CSRの取組分野と課題を再構築する過程で、SDGsも踏まえて検討しました。CSRの取組みを進めることで、SDGsの達成に貢献していきます。

環境・社会への貢献

環境への配慮

農林中央金庫は、本業である金融業務で環境配慮の取組みを支援するとともに、事業活動における環境負荷低減にも取り組んでいます。

業務運営における環境配慮

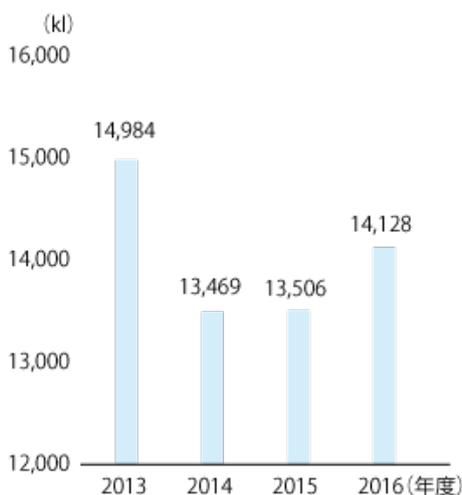
当金庫では、環境関連法令による規制の遵守のみならず、地球温暖化対策や循環型社会の構築へ向けた取組みを図ることを目指しています。

省エネルギー・省資源への取組み

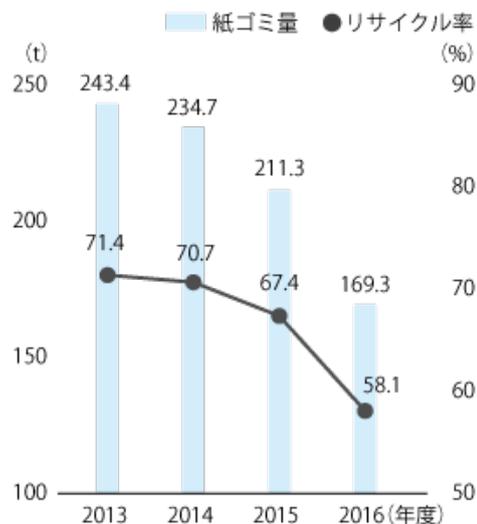
当金庫では、省エネ法改正を機に、エネルギー管理体制を新たに構築して、全社的なエネルギー使用量の「見える化」を実現。設備更新時の省エネルギー化、クールビズの徹底等の地球温暖化対策を継続しています。

2016年度より開始された「事業者クラス分け評価制度」（資源エネルギー庁）では「Sクラス（省エネが優良な事業者）」と評価されました。また、ペーパーレス化等の省資源化にも継続して取り組んでいます。今後も、省エネ法や各都道府県の条例等に適切に対応するほか、節電への取組みを恒常的に継続していきます。

エネルギー使用量（原油換算）の推移



紙ゴミ量とリサイクル率（本店 DN ビル）



環境への配慮

金融業務における環境配慮

農林水産業のフィールドは地球環境とのかかわりが強いことから、環境保全に寄与する金融商品や金融サービスの開発・提供によって、取引先の先進的な環境保全活動の後押しを行っています。具体的には、環境分野に配慮した取組みを実践している会員・企業を評価する「農林水産環境格付制度」や、オフセット・クレジット（J-VÉR）の媒介業務を行っています。

> [責任ある金融：環境保全事業の推進](#)

顧客からの信頼

金融インフラの信頼性

農林中央金庫は、公共性の高い金融機関として機能を発揮するために、事業運営に影響を与えるリスクを適切に管理し、対策を講じています。

事業を取り巻くリスクと対応

国内外の経済・社会の状況が大きく変化する現代においては、経営や業務に影響を与えるリスクが多様化・複雑化しています。顧客保護や金融機関不正利用防止などの社会的な要求の水準も一層厳しくなっています。こうした背景を受け、当金庫ではお客さまの利益を不当に害することのないよう、リスク管理体制の充実に努めています。

また、預貯金口座を巡る犯罪の増加を受け、預貯金の安全性確保の対応も進めています。サイバー攻撃、インターネットバンキング不正送金、不正な引き出し等に対するセキュリティレベルを向上させるとともに、犯罪被害に遭ったお客さまに対しては、各々の事情を勘案し、誠実に対応しています。

さらに、災害等の発生時に可能な限り短い時間で業務を再開し、基本金融サービスを継続できるよう、事業継続確保に向けた対策を実施しています。

オペレーショナル・リスクの管理体制

当金庫では、「業務を遂行する際に発生するリスクのうち、収益発生を意図し能動的に取得する市場リスク、信用リスクおよび流動性リスクを除いた他のリスク」をオペレーショナル・リスクと定義しています。オペレーショナル・リスクはさらに、事務リスク、法務リスク、システムリスク、人的リスク、有形資産リスク、情報漏洩等リスク、業務継続リスク、レピュテーション・リスク、規制・制度変更リスク等の個別リスクに分類し、優先順位を付けて対応しています。

当金庫では、理事会や統合リスク管理会議により、経営層が年度の管理計画などの重要な事項を決定しています。理事会のもとに設置したオペレーショナル・リスク管理協議会では、リスク管理状況のモニタリングや、リスクの種類・部署を横断した管理を実施しています。さらに、営業部門等から独立したオペレーショナル・リスク管理の統括部署および個別リスク管理担当部署を設置、加えて各業務実施部店ごとにオペレーショナル・リスク管理担当者を指定しています。

また、サイバーセキュリティ事案への対応体制を整えるため、専門チーム（CSIRT: Computer Security Incident Response Team）を設置。高度化・巧妙化するサイバー攻撃に備えています。

オペレーショナル・リスクの管理状況については、定期的にオペレーショナル・リスク管理協議会および理事会へ報告し、必要に応じて基本方針の見直しを行っています。

金融インフラの信頼性

オペレーショナル・リスクの主な分類・具体的な管理方法

主な分類		具体的な管理方法
リスクの発生そのものが統制活動の対象となるリスク	リスク共通	<ul style="list-style-type: none"> ・オペレーショナル・リスク報告制度において、網羅的かつ明確な報告基準を設けて情報を収集・分析 ・RCSA (Risk & Control Self Assessment) によって、業務担当部署が業務プロセス等に内在するリスクを洗い出し、コントロールの有効性および残存リスクを評価、重要な改善事項については、年度の管理計画に計上 ・オペレーショナル・リスク報告制度とRCSAとを連携
	事務リスク	<ul style="list-style-type: none"> ・オペレーショナル・リスク報告制度およびプロセスリスクRCSAの結果を踏まえた事務リスク管理計画を策定、その進捗状況を定期的に経営層に報告 ・事故・事務ミスにかかる再発防止策の策定、事務手続の整備、自己検査・自主点検、各種研修等の継続的な取組み ・新商品・新規業務や組織改編など、業務環境の重要な変化に対応
	システムリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・情報セキュリティなどにかかる内外環境変化に適切に対応しつつ、システムリスクRCSA等の結果を踏まえシステムリスク管理計画を策定、その進捗状況を定期的に経営層に報告 ・システム障害の情報を収集・分析し、再発防止策を策定。また、金融サービスの安定的な提供という社会インフラとしての要請に応えるため、重大障害発生を想定した復旧手順の確認など、十全を期したシステム障害対応
	法務リスク	<ul style="list-style-type: none"> ・当金庫全体の訴訟について一元的に管理、対応 ・部店からの法務相談に適切に対処するとともに、それらの対応等から当金庫として留意すべき法令や契約にかかるリスクの所在を把握し、部店への周知や指導を実施
リスク発生後の対応が統制活動の対象となるリスク	事業継続リスク	<ul style="list-style-type: none"> ・当金庫および系統信用事業全体について業務継続態勢を整備 ・東日本大震災およびその後の電力需給の逼迫を踏まえ、大規模災害を想定した定期的な訓練を実施、実効性を確認

顧客からの信頼

お客さまの尊重

農林中央金庫の業務はお客さまに支えられていることを常に忘れず、誠実な対応を心がけるとともに、お客さまの声に応えるための体制を整えています。

お客さまのニーズに応えるために

当金庫は、農林水産業者・中小企業者のお客さまに対して必要な資金を円滑に供給していくという重要な役割を担っています。このため、お客さまの利益を適切に保護するとともに、創意と工夫を活かした質の高いサービスの提供でお客さまのニーズに応えるべく、お客さまの声に耳を傾け、常に機能やサービスの充実・向上を図っています。

お客さまに対する誠実な対応

当金庫では、金融商品・サービスを提供する立場として、顧客保護・顧客目線の意識を重視し、お客さまの的確な判断に資する情報の提供を行っています。特に、高度な専門性が要求される金融商品取引では、契約内容について丁寧に説明するなど、誠実な対応が不可欠です。このため、顧客保護にかかる諸規定の整備に加えて各種委員会の設置などにより態勢を整備しています。

お客さまの相談・苦情等への対応

お客さまからの相談や苦情等に対しては、関係部署が組織的に対応するとともに、金融ADR制度（金融分野における裁判外紛争解決制度）の利用等を定めた顧客サポート等対応にかかる諸規定に従って連絡・報告を行います。

なお、当金庫の相談・苦情等受付窓口は、Webサイト等により、お客さまへの周知に取り組んでいます。

[> ご相談・お問い合わせ](#)

JAバンク相談所

JAバンクでは、お客さまからの相談や苦情等に対して、金融ADR制度等を踏まえつつ、迅速・公平かつ適切に対応するための態勢や内部規則等を整備しています。

相談・苦情等のお申し出は、JA（農協）、JA信農連の相談・苦情等受付窓口のほか、公正・中立な第三者機関である「JAバンク相談所」で受け付け、お客さまのご了解を得たうえで、当該JA（農協）、JA信農連などに対してお申し出のあった苦情などの迅速な解決を求めています。また、JAバンク一体となり、お申し出のあった相談・苦情等を踏まえた業務改善・再発防止に取り組んでいます。

[> \[外部リンク\] JAバンク相談所](#)

お客様の尊重

JFマリンバンク相談所

JFマリンバンクでは、お客さまからの相談や苦情等に対して、金融ADR制度等を踏まえつつ、迅速・公平かつ適切に対応するための態勢や内部規則等を整備しています。

相談・苦情等のお申し出は、JF（漁協）、JF信漁連などのお取引窓口のほか、公正・中立な第三者機関である「JFマリンバンク相談所」で受け付け、お客さまのご理解を得たうえで、当該JF（漁協）、JF信漁連などに対してお申し出のあった苦情などの迅速な解決を求めています。また、JFマリンバンク一体となり、お申し出のあった相談・苦情等を踏まえた業務改善・再発防止に取り組んでいます。

> [\[外部リンク\] JFマリンバンク相談所](#)

顧客からの信頼

適切な事業活動

農林中央金庫は、お客さまと長期にわたる相互信頼関係を維持していくために、公正な取引関係の維持・確立に常に努めています。

厳正な情報管理

当金庫の役職員は、業務を通じてお客さまの資産・信用・プライバシー等に関するさまざまな情報を知り得る立場にあります。それらの顧客情報は、在職中のみならず退職後においても正当な理由なく外部には漏らさないよう徹底し、事業活動を行っています。特に投資部署においては、上場会社等のお客さまに関する未公表の重要事実を知り得る立場にあるため、インサイダー取引防止にかかる諸規定の遵守を徹底しています。

情報セキュリティの取組み

情報技術の進展でコミュニケーションのスピードが大きく変化し、情報を取り扱う環境や目的も多様化していることを踏まえ、情報セキュリティの取組みを厳格化しています。

体制として、情報セキュリティの企画・推進・進捗管理を行う統括部署（コンプライアンス統括部）を中心に、各店舗に情報セキュリティ責任者（部店長および営業所長）・情報セキュリティ担当者を配置し、組織的に情報セキュリティの強化を図っています。

個人情報の保護

個人情報取扱事業者および個人番号関係事務実施者として求められている態勢を構築しており、職員への教育・研修などに取り組んでいます。

公正な業務活動

各種の投資商品への投資やシステムの発注、物品・サービスの購入等にあたっては、経済合理性のみならず、相手先・仕入先におけるコンプライアンスや環境基準に特段問題がないことを確認するといった配慮を行い、相手先・仕入先との関係において公正性と透明性を確保しています。

また行政とは、国家公務員倫理法等の法令や接待・贈答にかかる諸規定を遵守し、健全かつ正常な関係を構築・維持し、公務員等に対し不当な利益等の取得を目的とした接待・贈答は行いません。お客さまの間でも、接待や贈答の実施にあたっては、諸規定に従い承認・報告等所定の手続きを実施しています。

従業員の尊重

適正な労働慣行

農林中央金庫は、農林水産業と食と地域の暮らしを支えるリーディングバンクの実現に向けて、人財マネジメントの基本方針を定め、質の高い人財形成と組織活力の向上を目指しています。

人財マネジメントの基本方針

目指す姿
・農林水産業と食と地域の暮らしを支えるリーディングバンクを担う「質の高い人財形成」と「組織活力の向上」
基本方針
・農林水産業と食と地域の暮らしを支える使命を抱き、系統視点・グローバル視点に立ち、自ら強みを発揮し、果敢に挑戦できる人財を形成する ・職員一人ひとりが最大の資産であることを基本とし、職員の意欲を高め、相互の協働を重んじる職場環境の整備・充実を図り、組織活力を向上する

当金庫では、上記の基本方針のもと、業績評価制度や能力評価制度などの人事制度を企画・運営するとともに、人財育成に力を入れています。

上司と部下の面接を通じた目標設定や成果検証に加え、仕事上さまざまな場面で発揮された能力（コンピテンシー）の振り返りといったプロセスを繰り返すなかで、職員の業績貢献や能力開発に対する意識や取組みの促進を図るとともに、研修メニューを豊富に揃えることにより、そのサポートを行っています。

職員のキャリア形成

職員のキャリア形成においては、各職員の能力・適性・キャリア展望を踏まえた適材適所の配置・登用を行うとともに、ジョブチャレンジ制度（異動公募制度）やキャリア転換制度など、仕事を通じた職員の自己実現を支援しています。このほか、競争力のある外部人材の採用・登用にも積極的に取り組んでいます。

職員の採用および配置・登用にあたっては、あらゆる差別を行わないよう配慮しています。

適正な労働慣行

働きやすい職場づくり

当金庫は、職員一人ひとりが最大の資産であることを基本とし、職員の意欲を高め、相互の協働を重んじる職場環境の整備・充実に取り組んでいます。

職員が健康で安心して仕事ができるよう、長時間労働の抑制や柔軟な働き方への取組みを進めるとともに、職員の健康管理と福利厚生制度の充実に取り組んでいます。また、育児・介護支援への取組みなど、職員が職務に専心できる環境づくりに力を入れています。

> [従業員の多様性](#)

従業員の尊重

従業員の多様性

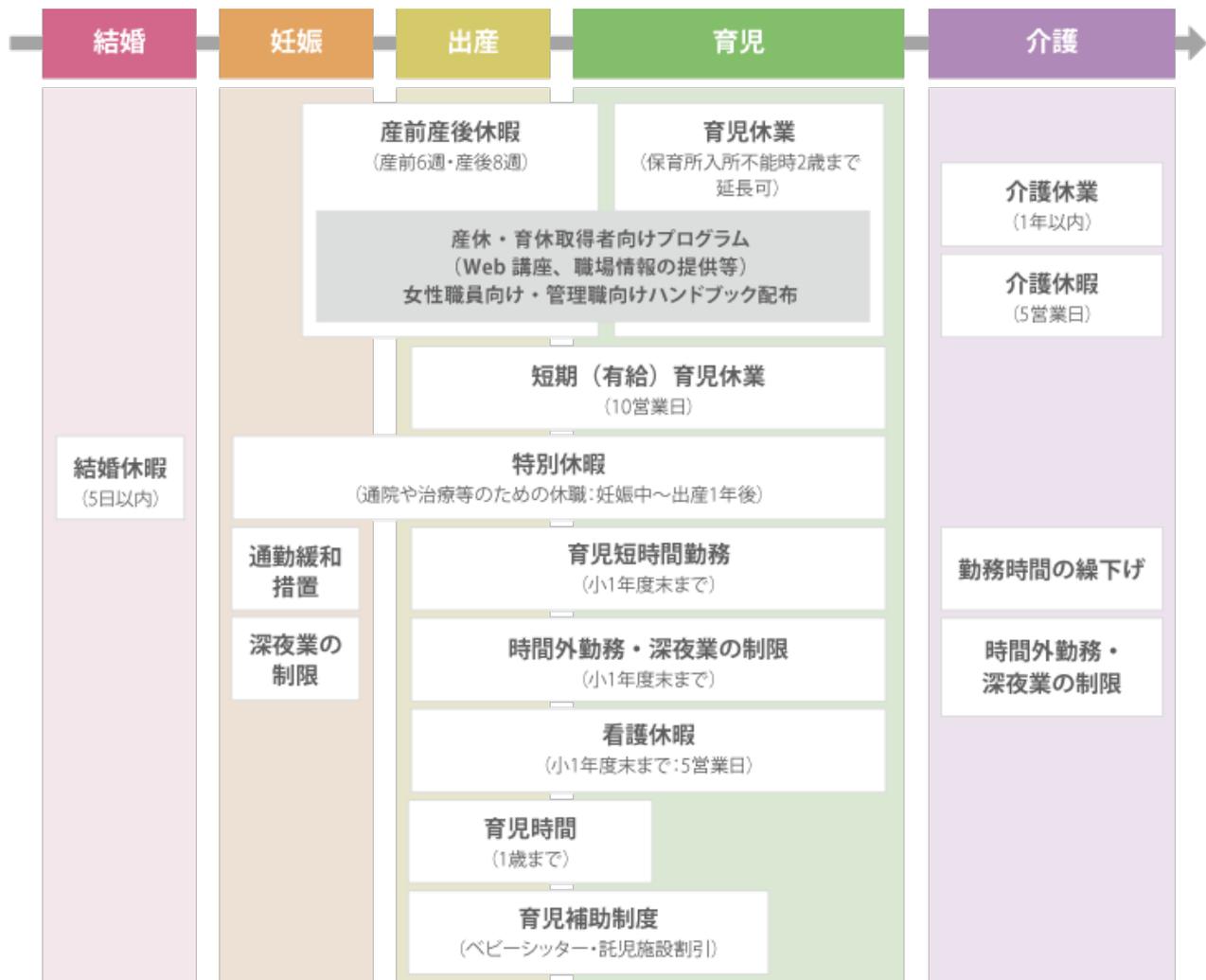
農林中央金庫は、多様な職員が能力や個性を発揮し、長期にわたり活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。

次世代育成支援・女性活躍推進の取組み

当金庫は、産前産後休暇、産休・育休取得者向けサポートプログラム、育児短時間勤務など、仕事と育児の両立支援やワークライフバランスの実現などに取り組んでおり、子育てサポート企業（くるみん）の認定を受けています。また、男性職員による育児休業の取得も推進しています。

このほか、新卒採用者に占める女性割合の向上に加え、女性職員キャリア開発フォーラムを開催し、女性職員同士のネットワーク構築も支援しています。

農林中央金庫における「仕事」と「家庭」の両立支援策



従業員の多様性



女性社員キャリア開発フォーラム



障がい者雇用の取組み

当金庫は、障がい者がいきいきと仕事に取り組むことができ、安心感と働きがいを得られる職場づくりに取り組んでいます。

取組みの一つとして、グループ会社と連携し、障がい者雇用の拡充を実現するべく、主に金融関連事務の受託業務を行う「農林中金ビジネスアシスト株式会社」を2016年12月に設立しました。働く人たちが心地よく仕事ができるよう、明るく広々としたオフィスを整えるとともに、一人用のリラクスキョーナーや横になれる休憩室なども設け、働きやすい環境づくりに配慮しています。

[外部リンク]



農林中金ビジネスアシスト

従業員の尊重

人財育成

農林中央金庫は、農林水産業と食と地域のくらしを支える使命を抱き、系統視点・グローバル視点に立ち、自ら強みを発揮し、果敢に挑戦できる人財形成に取り組んでいます。

多様な能力開発機会の提供

当金庫は、各本部を担う中核人材の育成を目指し、職員一人ひとりの自主的な取組みを支援するための能力開発機会を提供しています。例えば、通信研修・資格取得・外国語学習への助成、海外留学や異業種交流型研修への派遣に加え、各本部における業後研修や年次・階層に応じた集合研修などを開催しています。

新入職員

3週間の受入研修に加え、国内外のさまざまな経験を体得するため、JA（農協）・農業法人・海外語学研修に派遣しています。また、新入職員一人ひとりに対するOJT支援やメンター制度などを実施しています。

若手・中堅・管理職職員

JA（農協）・JA信農連への出向などを通じて、職員のさらなる成長につながるキャリア開発に取り組んでいます。また、系統団体や農林水産業に従事されている有識者を招聘した研修会を開催し、当金庫の基本的使命に対する理解を深めるなど、系統組織の一員としての人材を育成しています。

経営職職員

経営能力の高度化を図るため、欧米ビジネススクールへの派遣や、経営計画の実現をサポートする個別研修などを実施しています。

キャリア開発支援制度

職員が自らのキャリア開発に積極的に取り組むことをサポートするために「キャリア開発支援制度」を導入しています。上司とのキャリア開発面接やキャリア開発研修を通じて、自らの能力の棚卸を実施するとともに、目標を明確にしたうえで、各本部で必要とされる業務遂行の能力要件を踏まえたキャリア開発の実践を進めています。

人財育成

主な人材育成プログラム

集合研修
<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア開発研修：能力の棚卸・自己分析を通じてキャリア開発意識を醸成 ・管理職研修：リーダーシップ、部下育成、ビジョンメイキング、効率的な業務処理などのマネジメントに必要な知識の習得・向上 ・経営職育成研修：組織経営、部店マネジメントなどに必要な知識の習得・向上 ・金庫ビジネススクール：企業経営にかかる基礎理論の理解とコンサルティング能力の向上・定着、組織横断的なネットワークの構築
自己啓発支援
<ul style="list-style-type: none"> ・通信研修、外部資格取得、外国語学校通学助成制度：職員の自律的なキャリア開発の支援として、各種取組みにかかる費用の一部を助成
外部派遣
<ul style="list-style-type: none"> ・経営大学院（経営者コース）：国内外大学院における経営能力の高度化 ・海外留学：MBA・LL.M等への派遣を通じた専門知識の習得、国際感覚の養成 ・海外支店トレーニー制度：海外支店への若手職員派遣を通じた国際感覚の養成 ・異業種交流型研修、運用会社、JA（農協）・JA信農連などへの派遣・出向を通じた人材交流、専門知識の習得
新人教育
<ul style="list-style-type: none"> ・新入職員職場教育制度、指導係研修、メンター制度 ・受入研修、JA（農協）現地研修、農業法人現地研修、海外語学研修
その他
<ul style="list-style-type: none"> ・業後研修 ・系統有識者などによる講演、職員勉強会を通じた系統組織の一員としての意識醸成 ・ビジネス英会話レッスン ・eラーニング



新入職員受入研修



海外留学を通じた専門知識の習得、国際感覚の養成

人財育成

系統人材の育成・能力開発強化

JAバンク・JFマリンバンク・JForestグループでは、組合員・利用者のみなさまの期待と信頼に応える人材の育成に取り組んでいます。

JAバンク・JFマリンバンクにおける専門性の高い信用事業職員の育成

JAバンク・JFマリンバンクでは、系統研修専門子会社の(株)農林中金アカデミーによる集合研修、講師派遣研修、通信教育・検定試験などを通じて、組合員・利用者のニーズに応えることのできる専門性の高い信用事業職員の育成に取り組んでいます。

JAバンク中期戦略を実現する人材育成の取組み強化 (JAバンク)

JAバンクでは、「JAや県域の変革・革新をリードする人材」「利用者から選ばれ信頼される人材」の育成に2013年度から取り組んでいます。人材開発の取組みを一体的・全国的に展開するために、当金庫のJA(農協)・JA信農連向け人材育成関係部署、農林中金アカデミー、JA信農連の人材育成関係部署を「JAバンクアカデミー」と統一的に呼称し、研修等にもその呼称を付けています。

2016年度は、JA(農協)の信用事業担当役員を対象とした「JAバンク中央アカデミー 経営者コース」(2016年度末時点受講者数累計:541名)や、信用事業担当部長を対象とした「JAバンク中央アカデミー 部長コース」(同275名)を継続開催(一部県域では信農連が開催)したほか、両コースの修了者の組織変革に向けた取組みをサポートするプログラムとして、組合長・理事長を対象とした「組合長・理事長セミナー」(2016年度受講者数:80名)、支店長・中堅職員を対象とした「ブロック・シンポジウム」(同1,135名・全国8カ所開催)を新設しました。また、JA信農連の部長クラスを対象とした「JAバンク中央アカデミー 上級管理者コース」を継続開催したことに加え、役員を対象とした「JAバンク中央アカデミー エグゼクティブコース」を試行的に開催するなど、JA(農協)・JA信農連向け階層別研修の拡充・提供などに取り組んでいます。

JFマリンバンクにおける「人づくり(人材育成)」の取組み

JFマリンバンクでは、「JFマリンバンク中期事業推進方策(平成27~29年度)」において、漁業金融相談員の育成や、浜の人々に必要な金融サービスの適切な提供等、将来にわたって協同組織の漁業専門金融機関としての役割を十全に発揮し続けるために必要な人材の育成に注力しています。

2016年度は、信漁連等の店舗長をはじめとする店舗運営にかかわる管理職を対象とした「JFマリンバンクテーマ別研修店舗運営マネジメントコース」(2016年度末時点受講者数累計:130名)を継続したほか、引き続き漁業金融相談員を対象とする全国会議やJF(漁協)・JF信漁連の役員向けにコンプライアンス研修を実施しました。

人財育成

2016年度の農林中金アカデミー利用実績

集合研修受講者数	1,992名
講師派遣研修回数	2,324回 (3,208日)
通信教育受講者数	12,223名
検定試験受験者数	16,775名

JForestグループへの人材育成サポート

JForestグループでは、森林の提案型集約化施業を進めるための技術者（森林施業プランナー等）の育成などに取り組むとともに、系統監査態勢や、コンプライアンス態勢の強化に注力しています。

当金庫では、コンプライアンス研修への出講対応、森林組合・同連合会の経営者層を対象とした森林組合トップセミナーの開催などを実施。さらに2014年度からは、森林組合の経営実務の中核を担う参事クラスを対象とした「森林組合参事研修」（2016年度末時点受講者数累計：40県域・112名）を実施しています。

JA（農協）・JA信農連・当金庫間の人材交流

当金庫では、JA（農協）・JA信農連等との人材交流を充実させ、JAバンクグループ内の相互理解やノウハウ共有に努めています。具体的には、信用事業の中核を担う人材の育成や各種業務のノウハウ習得を目的としたJA（農協）からのトレーニーの受け入れ、リテール企画、事務・システム、農業融資・法人融資、有価証券運用などさまざまな業務でのJA信農連からの出向者・トレーニーの受け入れ、協同組織中央機関・専門金融機関の職員としての系統の現場の理解深化を目的とした系統団体（JA（農協）・JA信農連・県中央会）への出向派遣を実施しています。

従業員の尊重

労働安全衛生

農林中央金庫は、職員が健康で安心して仕事ができるよう、職員が職務に専心できる環境づくりに力を入れています。

健康管理の基本方針と体制

当金庫では、中央衛生委員会が毎年、健康管理方針を策定しています。健康管理方針では、職員の心身の健康管理強化に取り組むとともに、健康増進支援に向け、各種施策を実施することを定めています。

健康管理

職員による定期健康診断の完全受診に取り組むとともに、家族の健診受診を促進しています。また、健康診断結果に応じて、産業医および医療系スタッフによる健康指導を行っています。このほか、長時間労働による職員の健康への影響を踏まえて、労働時間の抑制に取り組んでいます。

メンタルヘルス対策

職場におけるメンタルヘルス対策の一環として、職員自身が行うセルフケアの充実や、カウンセリング等の相談機能の提供、各階層別研修でのメンタルヘルスにかかる周知・啓発を行っています。また、ストレスチェックの実施や、いつでも利用できるセルフチェック機能の提供のほか、本店医務室にメンタルヘルス相談室を設置し、随時相談に応じています。

健康増進支援

職員の健康意識を向上させ、日常的に適度な運動をする習慣を定着させるために、さまざまな啓発活動や福利厚生サービスの提供を行っています。具体的には、スポーツクラブの補助や、健康づくりリーダーを中心としたランニングやボーリング、卓球等の健康づくり活動の実施などを進めています。

組織の基盤

ガバナンス

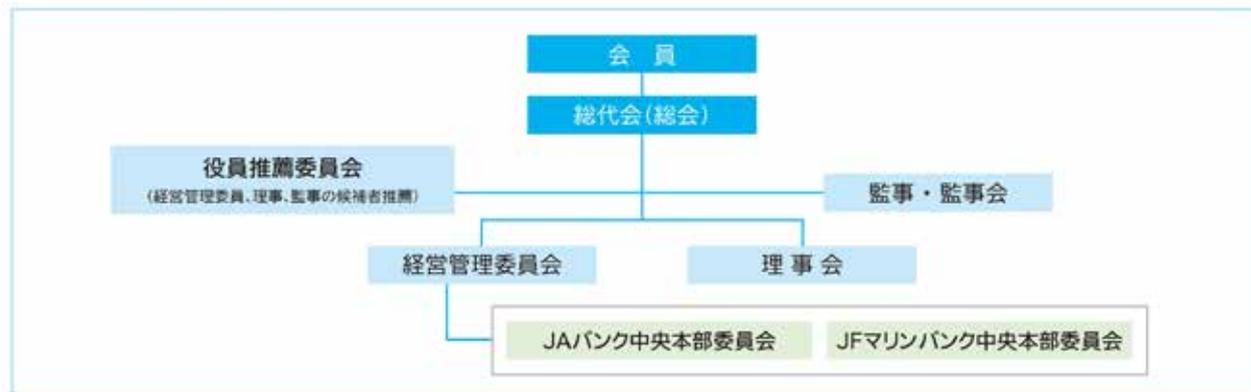
農林中央金庫は、農林水産業者の協同組織を基盤とした金融機関としての基本的使命と社会的責任を果たしていくために、経営管理態勢の構築を経営の最重要課題として位置付けています。

> [農林中央金庫について:ガバナンス](#)

経営体制（コーポレートガバナンス）

当金庫は、農林水産業者の協同組織の全国金融機関であると同時に、国内外での資金運用を通じて金融・資本市場に大きな影響を及ぼす機関投資家としての側面をあわせ有しています。これを受けて、当金庫の意思決定は、会員総会に代わって会員の代表者で構成される「総代会」の決定事項を遵守しつつ、農林中央金庫法に定められた「経営管理委員会」と「理事会」が協同組織の内外の諸情勢を踏まえ、分担・連携する体制としています。

農林中央金庫の経営体制

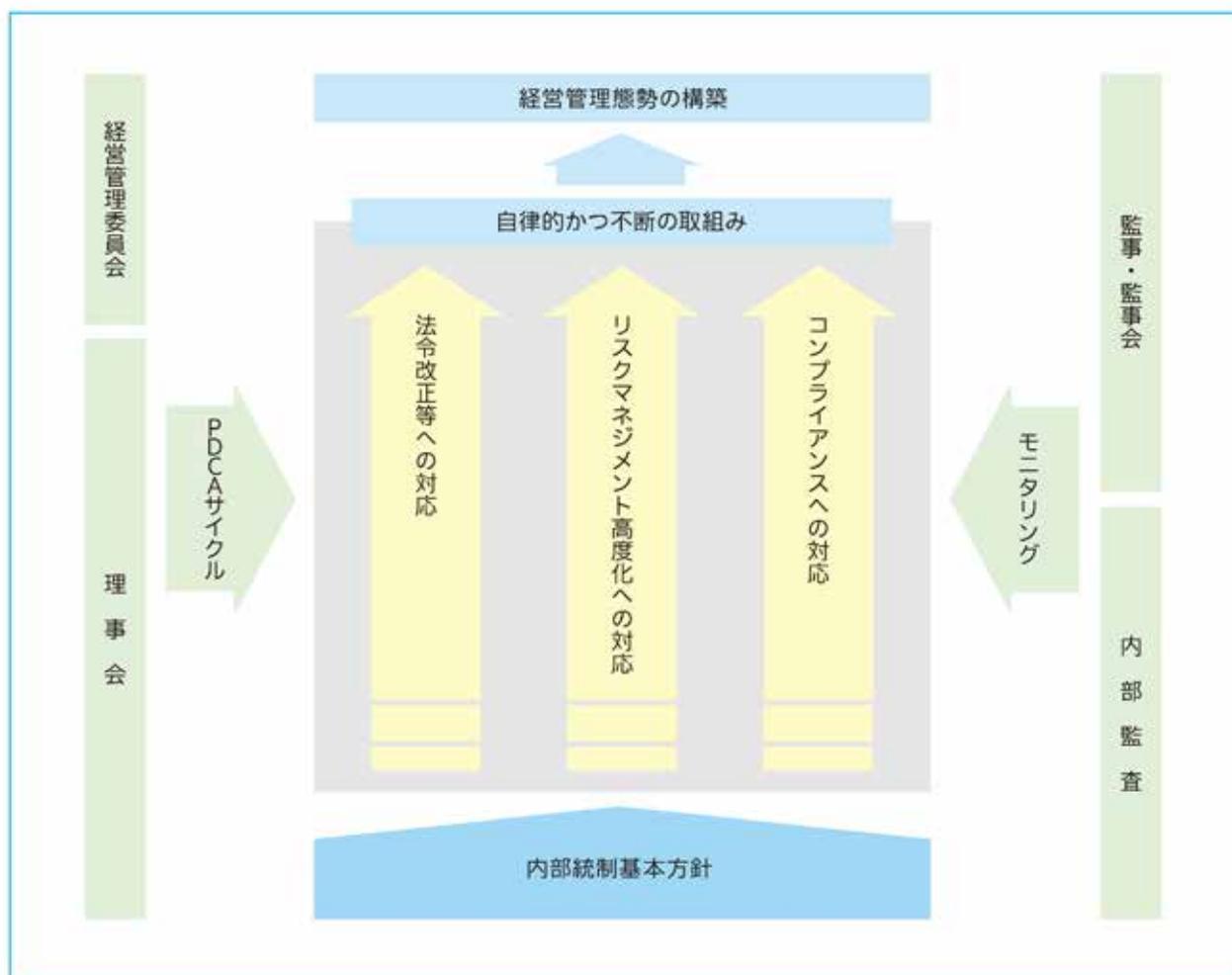


ガバナンス

内部統制強化

当金庫は、農林水産業者の協同組織を基盤とした金融機関としての基本的使命と社会的責任を果たしていくために、経営管理態勢の構築を経営の最重要課題と位置付けるとともに、企業倫理および法令などの遵守、適切なリスク管理その他業務執行の適正性を確保するための内部統制に関する基本方針を制定しています。

内部統制強化への取組み

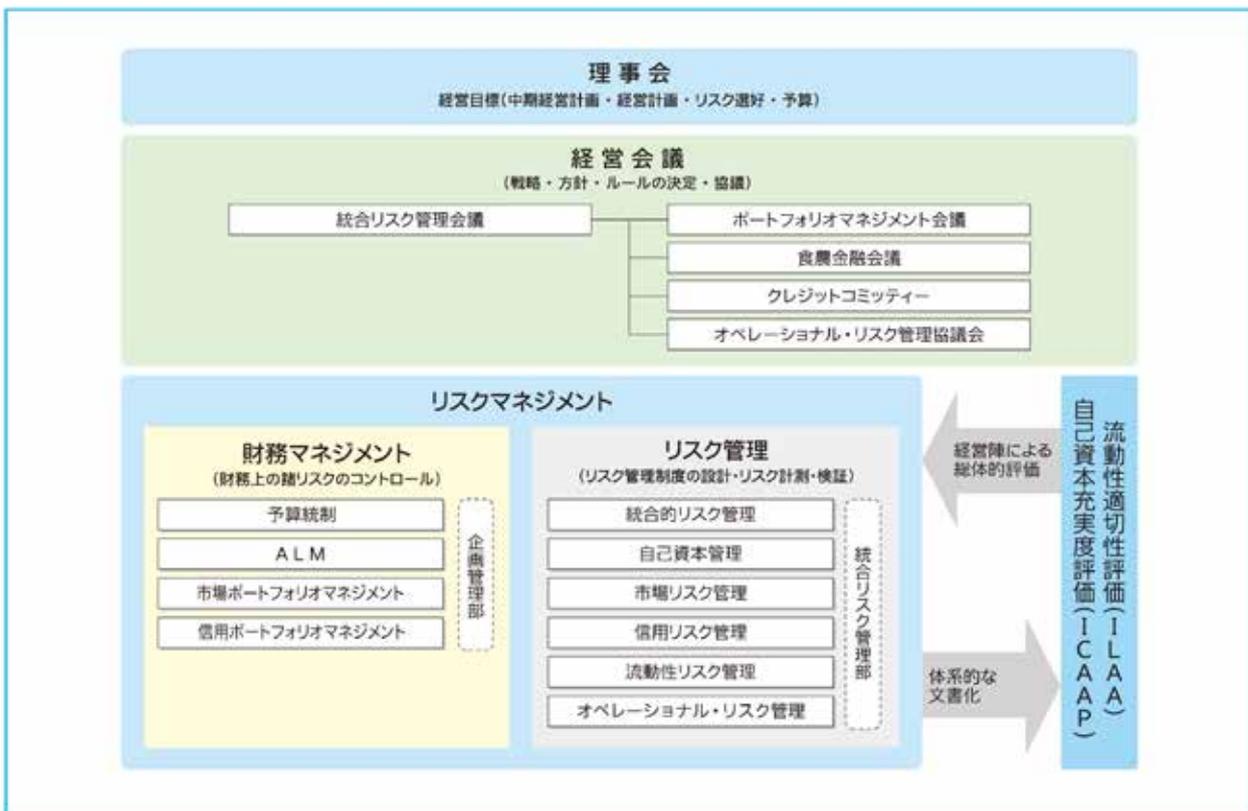


ガバナンス

リスク管理

当金庫では、認識すべきリスクの種類や管理のための体制・手法などリスク管理の基本的な体系を定めた「リスクマネジメント基本方針」のもと、業務を運営するなかで直面するリスクの重要性評価を行い、管理対象とするリスクを特定したうえで、各リスクの特性を踏まえた個別の管理を行うとともに、計量化手法を用いてこれらのリスクを総体的に把握し、経営体力と比較して管理する統合的リスク管理を行っています。

リスク管理体制



組織の基盤

企業倫理

農林中央金庫は、社会からの信頼を得て事業活動を行うために、関係する法令を遵守し、高い倫理観を持って行動することを徹底しています。

コンプライアンス

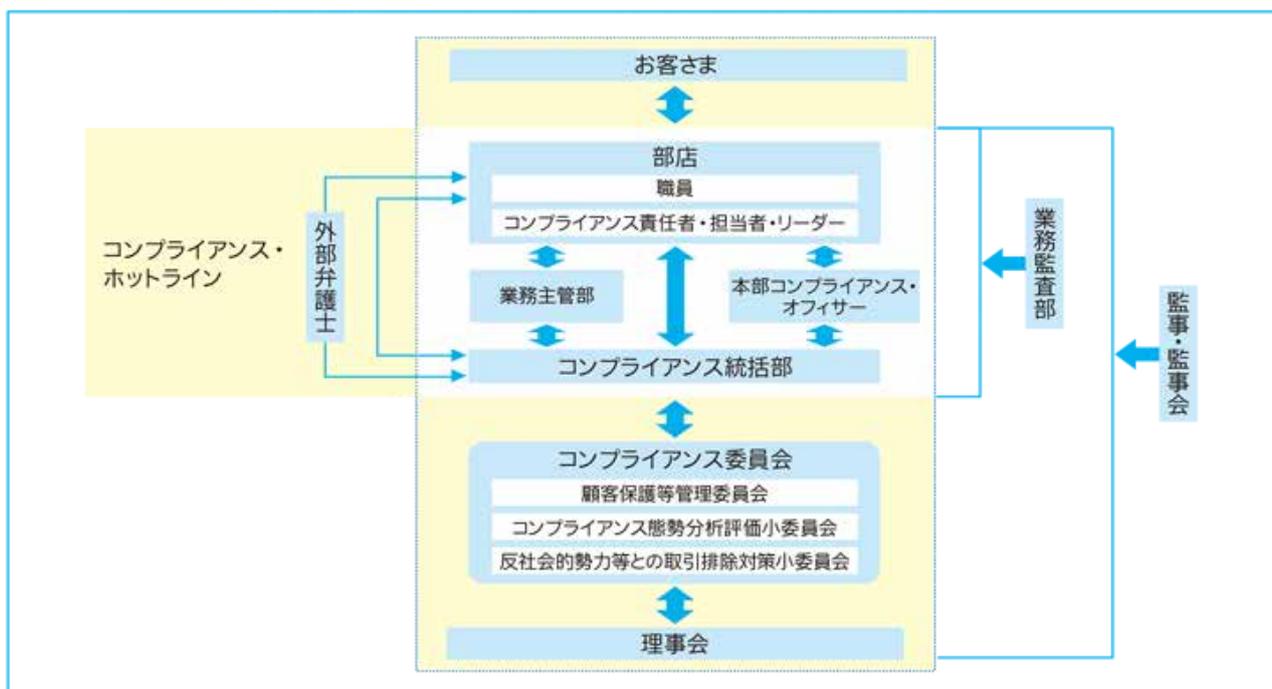
信用・信頼を第一とする金融機関にとって、コンプライアンス態勢の構築にとどまらず、継続的にその実効性を向上させていくことは特に重要です。

当金庫は、社会情勢や経営環境の変化を踏まえ、基本的使命と社会的責任を果たし、お客さまや会員からの信頼に応えるために、徹底した自己責任原則のもとで法令遵守等社会的規範に則った業務運営を行うとともに、ディスクロージャー（情報公開）とアカウントビリティ（説明責任）による透明性を確保するよう努めることにより、コンプライアンスへの不断の取組みを重ねています。

また、全役職員に「コンプライアンス・マニュアル」を周知し、業務運営や日々の行動がコンプライアンスに基づいて日々実践されることを目指しています。

> IRライブラリ：ディスクロージャー誌

コンプライアンス運営態勢図



組織の基盤

人権尊重

農林中央金庫は、グローバルな投融資活動を行う金融機関として、多様なステークホルダーの信頼を得て経済・社会の持続的な発展に貢献することを目指しています。国際的な人権課題を視野に入れ、倫理憲章に定める人間尊重の考え方に基づく透明性の高い組織風土の構築に努めており、役職員に対し、さまざまな人権問題に関する教育・啓発を継続的に行っています。

人権尊重の基本的な考え方

当金庫では、「役職員の行動規範」の中で「人権の尊重と安心して働ける職場づくり」について明示しています。職場の内外において、人種、信条、性別、年齢、国籍、民族、宗教、社会的身分または身体的特徴等を理由に差別的な言動を行うことは許されない行為であり、いかなる場合であっても決して行わないことを、すべての役職員に徹底しています。

グローバルな人権課題への対応

国際的な人権課題に対応していくため、「世界人権宣言」「社会権規約」「自由権規約」「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関 (ILO) 宣言」「グローバル・コンパクト」などの国際基準を支持し、尊重します。さらに事業活動を行う各国の国内法を遵守するとともに、業務上の人権にかかわる取組みを抽出し、規定や運用ルールの整備に取り組んでいきます。近年は、当金庫のみならずサプライチェーン全体での人権配慮が求められています。当金庫でも、「ビジネスと人権に関する指導原則」を参考にしつつ、英国現代奴隷法などの順守をはじめ、さまざまな角度からこの課題への対応を図っていきます。

> [イニシアチブへの参加](#)

英国現代奴隷法への対応

2015年に制定された英国現代奴隷法 (Modern Slavery Act 2015) では、業種を問わず、一定売上規模の企業に対し、自社を含むサプライチェーンで実施した奴隷・強制労働および人身売買防止への取組みに関する情報開示が法的に義務化されました。

当金庫は、英国現代奴隷法で求められている取組み、および取組みを踏まえたステートメントを2016年9月よりホームページ英語サイトに掲載しています。

ステートメントの主旨は、奴隷・強制労働および人身売買といった行為は当金庫の使命とポリシーに反し、そのような行為が行われな
いたための取組みに関する姿勢を表明するものです。

人権尊重

人間尊重の考え方に基づく魅力ある職場づくり

当金庫の最大の経営資源は役職員一人ひとりであり、業務運営は一人ひとりの日常的な行動に支えられています。各々その能力を最大限に発揮し、役割を適切に果たしていくことができるよう、お互いの個性や創意工夫を尊重し、闊達で自由な気風を持つ組織風土を構築し、生きがいと充実感をもって働ける魅力ある職場づくりに取り組んでいます。

人権感覚を身に付ける教育・啓発

当金庫の業務運営は、お客さまに支えられています。役職員は、常に相手の立場や人格を尊重した人権感覚を身に付けることが重要であり、一人ひとりがお客さまの立場を常に尊重し、心から大切にしたい気持ちを持って接するとともに、優れた識見やプロとしての高度な業務知識を持ち、魅力的な社会人として行動しよう努力していくことが、基本的使命を果たすことにつながっていきます。

人間尊重の考え方に基づく透明性の高い組織風土の構築に向けて、人権教育推進協議会において協議のうえ理事会において決定した方針に基づき、人権に関する教育・啓発を継続的に実施しています。

また、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産ハラスメント、育児・介護休業ハラスメントなど職場におけるハラスメント防止については、階層別研修やeラーニングによる研修実施のほか、各部店の人権責任者、人権担当者による指導・相談、外部相談窓口の設置など、さまざまな取組みを行っています。

人権教育・啓発に関する具体的な取り組み (2017年度)

基本方針

- 倫理憲章、役職員の行動規範の遵守徹底 (人間尊重の考え方に基づく透明性の高い組織風土の構築)
- 職場のハラスメント防止に向けた取組強化
- 役職員一人ひとりの人権意識のより一層の向上

人権尊重

対応の内容		
項目	内容	具体的な取組事項
人権研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 階層別研修 ・ 職域研修 ・ eラーニング 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ポイントとなる各種研修会で人権研修実施 ・ 本店・支店・営業所・海外拠点における人権研修会実施 ・ 全役職員を対象とした人権研修実施
グループ会社支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人権研修サポート 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人権研修会等に関する各種相談対応 ・ 遠隔地会議システムによる本店地区人権研修の配信 ・ 研修資材の貸出、eラーニング研修問題の提供
個別相談	<ul style="list-style-type: none"> ・ ハラスメント相談窓口 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場におけるハラスメント相談窓口の周知徹底 ・ 関係者のプライバシー保護と迅速な対応
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人権課題の多様化、国際化への対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 英国現代奴隷法対応等さまざまな人権課題について研修等で啓発 ・ 人権にかかる取組みの適切な発信

人権研修会の開催

当金庫の全国37拠点では、毎年、人権研修会を実施し、全役職員に1回以上の受講を義務付けています。本店地区では、多様な分野の講師を招き、幅広いテーマを設定して人権研修会を開催し、遠隔地会議システムを利用して各拠点にも配信しています。

組織の基盤

ステークホルダー・エンゲージメント

農林中央金庫の業務運営は、さまざまなステークホルダーのみなさまと農林中央金庫の役職員との信頼関係のなかで営まれています。

農林中央金庫のステークホルダーとエンゲージメントの機会

農林中央金庫のステークホルダー

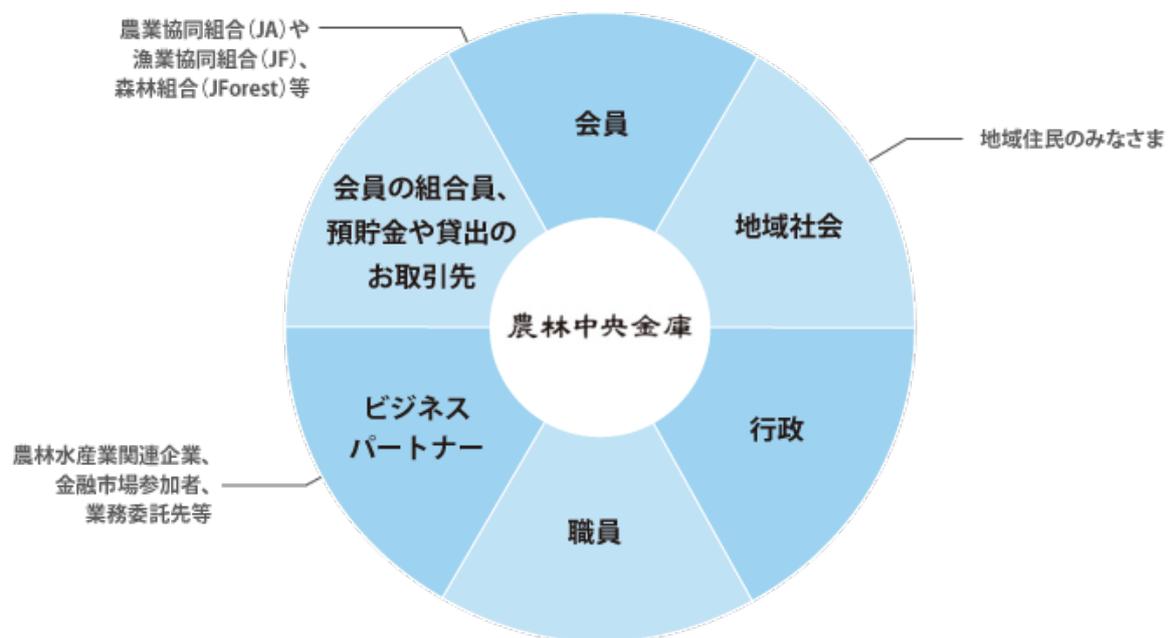
- ・JA（農協）、JF（漁協）、JForest（森林組合）などの会員
- ・会員の組合員（農林水産業に従事するみなさま）、農林水産関連企業をはじめとする預貯金や貸出のお取引先
- ・地域社会のみなさま
- ・金融機関や市場参加者、業務委託先など業務全般にわたるビジネスパートナー
- ・行政
- ・職員

当金庫の経営や日常の業務活動と密接な関係にあるこれらのステークホルダー（利害関係者等）との信頼関係は、一朝一夕で築き上げられたものではなく、設立以来の歴史のなかで営々と築かれてきたものです。

この信頼関係は、当金庫にとって大切な財産であり、基本的使命や社会的責任を果たしていくためにも、今後も一層強固な信頼関係を維持・構築していくことが大切です。

そのためにも、ステークホルダーに対して、ディスクロージャーやアカウンタビリティを重視し、透明性の高い組織風土を構築していく努力を続けていきます。

ステークホルダー・エンゲージメント



イニシアチブへの参加

農林中央金庫は、グローバルにビジネスを展開する金融機関として、国際社会で責任ある行動をとるために、国際イニシアチブを踏まえた事業活動を行っています。

国連グローバル・コンパクト

当金庫は、2016年12月、国連の提唱する「グローバル・コンパクト」への署名を行いました。これにより、人権、労働、環境および腐敗防止の4分野からなる10原則を支持し、日本および国際社会の持続可能な発展に向けた取組みを一層、推進していきます。



国連グローバル・コンパクト 10原則

人権 企業は、

原則1: 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、

原則2: 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

労働 企業は、

原則3: 結社の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、

原則4: あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

原則5: 児童労働の実効的な廃止を支持し、

原則6: 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

環境 企業は、

原則7: 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、

原則8: 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、

原則9: 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

腐敗防止 企業は、

原則10: 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

イニシアチブへの参加

CDP

CDPは国際的に活動するNGOです。機関投資家の要望を受け、気候変動や水資源、森林・コモディティに関する質問票を世界の主要な企業へ送付し、収集した回答を分析・評価・開示することで、世界のESG投資に大きな影響を与えています。

当金庫は、2017年3月に署名しました。



赤道原則（エクエーター原則）

当金庫は、金融機関として責任ある投融資を行うために、2017年5月、赤道原則（エクエーター原則）を採択しました。

> [責任ある投融資](#)



持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則 （21世紀金融行動原則）

21世紀金融行動原則は、持続可能な社会の形成を目指す金融機関の行動指針として、2011年10月に策定されました。当金庫は、2012年3月に署名しています。2015年度の総会では、当金庫の農中森力基金が当年度の優良事例に選定されました。



ガイドライン対照表

GRIガイドライン (第4版) 対照表

GRI-G4/一般標準開示項目		対象コンテンツ
戦略および分析		
G4-1	a. 組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明を記載する。	<ul style="list-style-type: none"> > トップメッセージ > 海・山・大地のために 2017 P3
G4-2	a. 主要な影響、リスクと機会について説明する。	<ul style="list-style-type: none"> > 農林中央金庫のCSRの考え方 > [顧客からの信頼]金融インフラの信頼性 > 海・山・大地のために 2017 P3-4 > ディスクロージャー誌 P3, P5-9, P38-49
組織のプロフィール		
G4-3	a. 組織の名称を報告する。	<ul style="list-style-type: none"> > 海・山・大地のために 2017 P1 > ディスクロージャー誌 P1
G4-4	a. 主要なブランド、製品およびサービスを報告する。	<ul style="list-style-type: none"> > 海・山・大地のために 2017 P5 > ディスクロージャー誌 P10-19, P65-68
G4-5	a. 組織の本社の所在地を報告する。	<ul style="list-style-type: none"> > 店舗のご案内
G4-6	a. 組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称を報告する。	<ul style="list-style-type: none"> > 組織図
G4-7	a. 組織の所有形態や法人格の形態を報告する。	<ul style="list-style-type: none"> > 組織概要 > 海・山・大地のために 2017 P44 > ディスクロージャー誌 P1
G4-8	a. 参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む）を報告する。	<ul style="list-style-type: none"> > ステークホルダー・エンゲージメント > ディスクロージャー誌 P65-70

ガイドライン対照表

G4-9	<p>a. 組織の規模（次の項目を含む）を報告する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総従業員数 ・総事業所数 ・純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） ・株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） ・提供する製品、サービスの量" 	<ul style="list-style-type: none"> > 海・山・大地のために 2017 P44 > ディスクロージャー誌 P1, P6
G4-15	<p>a. 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したものを一覧表示する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> > イニシアティブへの参加
特定されたマテリアルな側面とバウンダリー		
G4-17	<p>a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体を一覧表示する。</p> <p>b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか報告する。組織は、この標準開示項目に関する報告を、一般に入手できる連結財務諸表または同等文書に掲載している情報を引用して行うことができる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> > ディスクロージャー誌 P77, P183
G4-18	<p>a. 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセスを説明する。</p> <p>b. 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したかを説明する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> > マテリアリティ特定プロセス
G4-19	<p>a. 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面を一覧表示する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> > マテリアリティ特定プロセス
ステークホルダー・エンゲージメント		
G4-24	<p>a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧を提示する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> > ステークホルダー・エンゲージメント > 海・山・大地のために 2017 P1
G4-26	<p>a. ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法（種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など）を報告する、またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否かを示す。</p>	<ul style="list-style-type: none"> > マテリアリティ特定プロセス
G4-27	<p>a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）を報告する。また主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループを報告する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> > マテリアリティ特定プロセス

ガイドライン対照表

報告書のプロフィール		
G4-28	a. 提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）。	> 海・山・大地のために 2017 P2 > ディスクロージャー誌 P1
G4-29	a. 最新の発行済報告書の日付（該当する場合）。	> 海・山・大地のために 2017 P2
G4-30	a. 報告サイクル（年次、隔年など）。	> 海・山・大地のために 2017 P2
G4-31	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口を提示する。	> 海・山・大地のために 2017 P2
ガバナンス		
G4-34	a. 組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む）を報告する。経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会があれば特定する。	> 農林中央金庫のCSR > ガバナンス > ディスクロージャー誌 P51
G4-35	a. 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセスを報告する。	> 農林中央金庫のCSR > ガバナンス > ディスクロージャー誌 P51
G4-36	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否かを報告する。	> 農林中央金庫のCSR > ガバナンス > ディスクロージャー誌 P51
G4-37	a. ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセスを報告する。協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセスについて記述する。	> ガバナンス
G4-38	a. 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成を、次の項目別に報告する。 ・執行権の有無 ・独立性 ・ガバナンス組織における任期 ・構成員の他の重要な役職、コミットメントの数、およびコミットメントの性質 ・ジェンダー ・発言権の低いグループのメンバー ・経済、環境、社会影響に関する能力 ・ステークホルダーの代表	> ガバナンス > ディスクロージャー誌 P51

ガイドライン対照表

G4-39	a. 最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否かを報告する（兼ねている場合は、組織の経営における役割と、そのような人事の理由も報告する）。	> ガバナンス > 役員一覧
G4-40	a. 最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセスを報告する。また最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準を、次の事項を含めて報告する。 ・多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・経済、環境、社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか	> ガバナンス
G4-42	a. 経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員の役割を報告する。	> ガバナンス > ディスクロージャー誌 P51
G4-43	a. 経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策を報告する。	> ガバナンス > ディスクロージャー誌 P51
G4-44	a. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセスを報告する。当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度を報告する。また当該評価が自己評価であるか否かを報告する。 b. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスの評価に対応して講じた措置を報告する。この報告では少なくとも、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を記載する。	> ガバナンス > ディスクロージャー誌 P51
G4-45	a. 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割を報告する。この報告には、デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割を含める。 b. ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか否かを報告する。	> ガバナンス > ディスクロージャー誌 P40, P51
G4-46	a. 組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割を報告する。	> ディスクロージャー誌 P48
G4-47	a. 最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度を報告する。	> ガバナンス > ディスクロージャー誌 P48, P51

ガイドライン対照表

G4-48	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職を報告する。	> ガバナンス > ディスクロージャー誌 P51
G4-49	a. 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセスを報告する。	> ディスクロージャー誌 P40-41, P51
G4-51	a. 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針を、次の種類の報酬について報告する。 ・固定報酬と変動報酬 - パフォーマンス連動報酬 - 株式連動報酬 - 賞与 - 後配株式または権利確定株式 ・契約金、採用時インセンティブの支払い ・契約終了手当 ・クローバック ・退職給付（最高ガバナンス組織、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む） b. 報酬方針のパフォーマンス基準が最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているかを報告する。	> ガバナンス > ディスクロージャー誌 P172-173
G4-52	a. 報酬の決定プロセスを報告する。報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否かを報告する。報酬コンサルタントと組織の間にこの他の関係がある場合には、報告する。	> ガバナンス > ディスクロージャー誌 P172-173
G4-53	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているかを報告する。該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果も記述する。	> ガバナンス > ディスクロージャー誌 P172-173
倫理と誠実性		
G4-56	a. 組織の価値、理念および行動基準・規範（行動規範、倫理規定など）を記述する。	> [組織の基盤]企業倫理 > 倫理憲章 > ディスクロージャー誌 P57
G4-57	a. 倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度（電話相談窓口）を報告する。	> [組織の基盤]企業倫理 > ディスクロージャー誌 P58
G4-58	a. 非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度（ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど）を報告する。	> [組織の基盤]企業倫理 > ディスクロージャー誌 P58

ガイドライン対照表

GRI-G4/特定標準開示項目		対象コンテンツ
G4-DMA	a. そのアスペクトが重要（マテリアル）である理由を報告する。このアスペクトを重要（マテリアル）であるとしている影響を報告する b. 組織が重要（マテリアル）であるアスペクトあるいはそれによる影響をどのようにマネジメントするかを報告する c. 以下の項目を含め、マネジメント・アプローチの評価を報告する ・マネジメント・アプローチの有効性を評価するためのしくみ ・マネジメント・アプローチの評価結果 ・マネジメント・アプローチに関連する調整	> マテリアリティ特定プロセス
カテゴリ：経済		
側面：経済的パフォーマンス		
G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	> ディスクロージャー誌 P72～
G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	> ディスクロージャー誌 P80
カテゴリ：環境		
側面：エネルギー		
G4-EN3	組織内のエネルギー消費量	> [環境・社会への貢献]環境への配慮
G4-EN6	エネルギー消費量の削減	> [環境・社会への貢献]環境への配慮
側面：製品およびサービス		
G4-EN27	製品およびサービスによる環境影響緩和の程度	> [責任ある金融] 環境保全事業の推進
カテゴリ：社会		
サブカテゴリ：労働慣行とディーセント・ワーク		
側面：雇用		
G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	> [従業員の尊重]従業員の多様性
側面：研修および教育		
G4-LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	> [従業員の尊重]人財育成 > ディスクロージャー誌 P62-63
G4-LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	> [従業員の尊重]人財育成 > ディスクロージャー誌 P62-63

ガイドライン対照表

G4-LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率 (男女別、従業員区分別)	> [従業員の尊重]人財育成 > ディスクロージャー誌 P62-63
サブカテゴリー：人権		
側面：投資		
G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む）	> [組織の基盤]人権尊重
側面：児童労働		
G4-HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	> [組織の基盤]人権尊重
側面：強制労働		
G4-HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	> [組織の基盤]人権尊重
側面：人権に関する苦情処理制度		
G4-HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	> [組織の基盤]人権尊重
サブカテゴリー：社会		
側面：地域コミュニティ		
G4-SO1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	> 海・山・大地のために 2017 P7-18 > 海・山・大地のために 2017 P19-24 > 海・山・大地のために 2017 P25-32 > 海・山・大地のために 2017 P33-34
側面：腐敗防止		
G4-SO3	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	> [環境・社会への貢献] 健全な社会づくりへの貢献
G4-SO4	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	> ディスクロージャー誌 P33, P57-59
側面：社会への影響に関する苦情処理制度		
G4-SO11	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	> [顧客からの信頼] お客さまの尊重 > ディスクロージャー誌 P60 > ご相談・お問い合わせ

ガイドライン対照表

サブカテゴリー：製品責任		
G4-PR5	顧客満足度調査の結果	> [顧客からの信頼] お客さまの尊重
側面：顧客プライバシー		
G4-PR8	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数	> [顧客からの信頼] お客さまの尊重 > ディスクロージャー誌 P60