

## 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

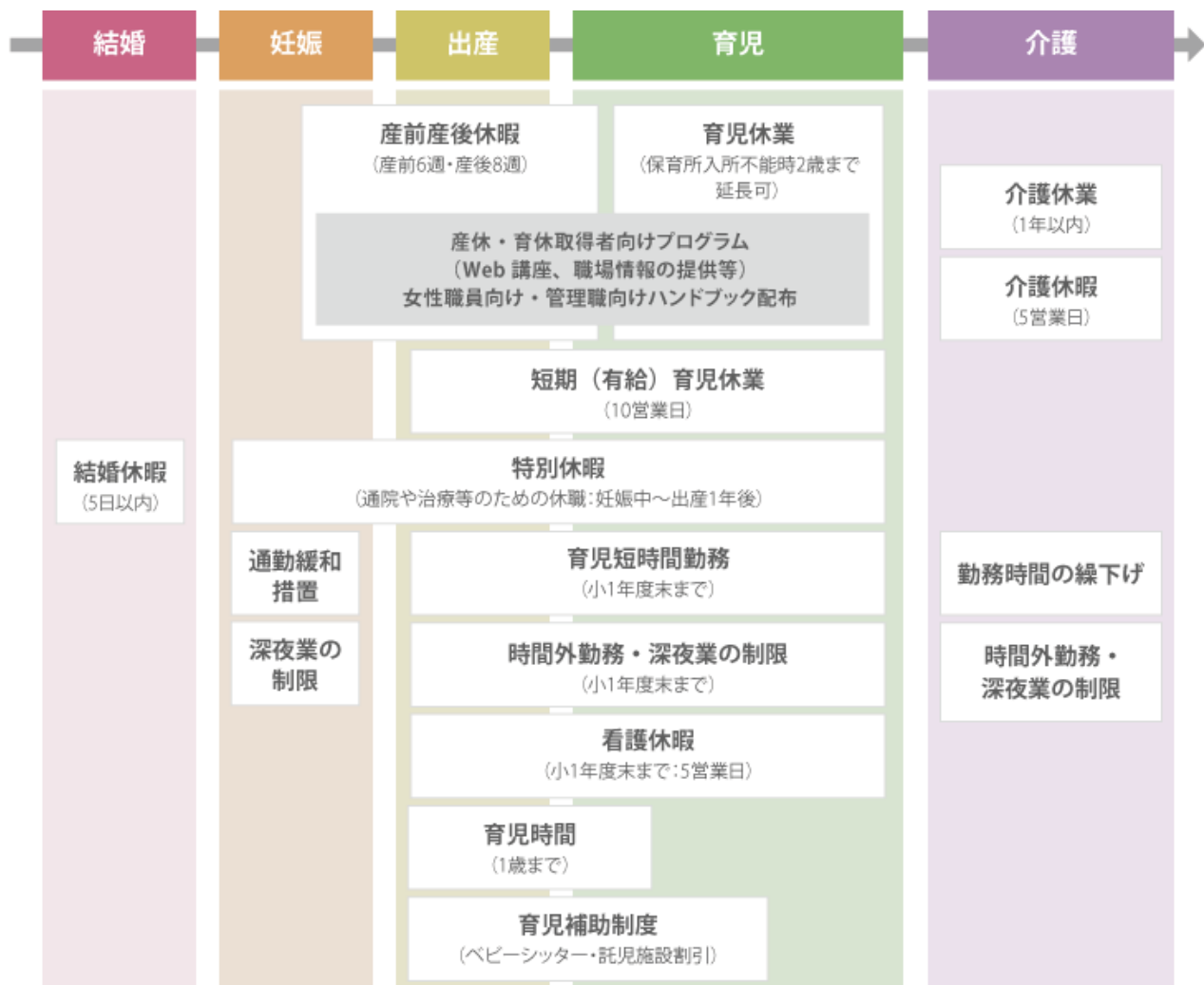
農林中央金庫は、多様な職員が能力や個性を発揮し、長期にわたり活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。

## 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



女性職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」を設立しています。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、一人用のリラククスコ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財の育成を目指し、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財を育成しています。

### 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

### 主な人財育成プログラム

集合研修
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
自己啓発支援
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
外部派遣
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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・出向を通じた人財交流、専門知識の習得</li> </ul>
新人教育
<ul style="list-style-type: none"> <li>・新入職員職場教育制度、指導係研修、メンター制度</li> <li>・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</li> </ul>
その他
<ul style="list-style-type: none"> <li>・業後研修</li> <li>・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</li> <li>・ビジネス英会話レッスン</li> <li>・eラーニング</li> </ul>



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、系統組織を取り巻く環境変化を踏まえ、経営ビジョンを実践していく「変革リーダー」の育成など、組合員・利用者のみなさまの期待と信頼にこたえる人材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（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」（受講者数累計597名）をはじめとし、JA（農協）の信用事業担当部長を対象とした「部長コース」（同339名）、JA（農協）の組合長・理事長を対象とした「組合長・理事長セミナー」（同124名）、JA（農協）の支店長・中堅職員を対象とした「ブロック・シンポジウム」（同2,199名）等を実施するなど、JA（農協）・JA信農連の変革をリードできる人材の養成を通じて、JAバンクの事業変革をサポートしています。

さらに、利用者視点に立った業務運営やセールス活動の実践に向け展開している「CS改善プログラム」や「現場営業力強化プログラム」のほか、人材育成と職場風土の変革に向け展開している「フィールド&フォーラム型年金推進実践プログラム」の導入を進め、JA（農協）の事業運営態勢の変革に向けた取組みを支援しています。

## 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信漁連の店舗長等を対象とした「店舗運営マネジメントコース」を継続するとともに、平成29年度は、「漁業金融相談員ステップアップセミナー」（集合研修）を初開催したほか、出張研修として、「決算書分析力養成研修」「ライフプランニング研修」「営業スキル養成研修」の3つの研修を立ち上げるなど、漁業金融機能の強化等に必要人材の育成に注力しました。

## JForestグループへの人材育成サポート

JForestグループでは、森林組合・森林組合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」の開催に加え、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」を実施し、組織を牽引していくリーダーの育成を通じて、組織変革に向けた取組みを支援しました。

## 人財育成

### 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、農業融資・法人融資、リテール企画、事務・システム、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信農連等）への出向派遣を実施しています。



「JAバンク中央アカデミー 経営者コース」



## 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。