分野 4

高度な人財の確保

本分野では、農林水産業の成長産業化および持続可能性を確保するため、地域とグローバル両方の視点を備えた質の高い人財を育成します。また、職場においてはダイバーシティを浸透させ、多様な人財が活躍できる環境・風土を整え、組織の創造性・革新性向上に努めます。

課題		取組方向	
課題 4-1	ダイバーシティと機会均等の向上	女性職員、障がい者、中高年も活躍できる包括的なダイバーシティ職場づくり、外部人財の活用・採用などに取り組む。	
課題 4-2	人財育成の強化	系統視点・グローバル視点に立ち、自ら強みを発揮し、果敢に挑戦できる質の高い人財を育成する。	

主な取組み

- 女性職員、障がい者、中高年齢者など多様な人財が活躍できる職場づくり
- 人的資本への投資
- 職員のサステナビリティ意識醸成に向けた取組み

関連する SDGs







ダイバーシティと機会均等の向上

基本方針

目次

人財マネジメント基本方針

基本方針

- ■環境の変化を追い風に、新たな事業戦略を実現でき る能力・意欲を有した人財群を形成する
- 職員一人ひとりが当金庫・系統グループの戦略や目 標を理解し、自発的な貢献・挑戦意欲のもと、各々の業 務に邁進、成長することで、高い職員満足を醸成する

目指す姿

● 農林水産業と食と地域のくらしを支えるリーディング バンクを実現する「必要人財群の形成」と「職員エン ゲージメントの醸成し

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。

こうした制度に基づき、職員一人ひとりに適正となる賃金 体系を構築しています。

■ 経営層と職員のコミュニケーション

当金庫では、職員エンゲージメントの醸成を目的に、職員 が役員と直接話す機会として「役員ゼミ」を実施しています。 具体的には、日頃接する機会が限られている役員とフリー ディスカッションの場を設けて意見交換することで、日頃感 じていることを経営層に共有するとともに、経営層の想いを 身近に感じてもらうことで、双方向でのコミュニケーション深 化を図っています。

Ⅱ 2030年中長期目標達成に向けた取組み

▮従業員エンゲージメント調査

当金庫では、毎年1回以上、全職員を対象とした調査を実施 しており、2021 年度よりエンゲージメント調査を導入してい ます。調査の結果は理事会などで報告し、調査結果の分析、 課題の整理などを通じた可視化をもとに効果的な施策を検 討・実施することで、職員が仕事内容や職場環境に価値を 感じ、エンゲージメントを高め、これらの結果として組織の活 力向上につながる姿を目指しています。

▮ハラスメント対策

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。

職員からの個別の相談を受け付ける窓口として、ハラスメ ント相談窓口を設置・運営しており、職員が必要な時にす ぐに相談できるよう周知徹底を図っているほか、関係者の プライバシー保護と迅速な対応にも取り組んでいます。

職場の心理的安全性の確保に向け、ハラスメント行為の未 然防止に注力するとともに、ハラスメント相談窓口機能の 強化に取り組んでいます。

【瞳がい者雇用の取組み

目次

当金庫は、障がい者が活き活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、障がい者の就労機会創出と安定就 労実現という社会的責任を果たす目的で、当金庫およびグ ループ会社の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)を設立しています。

農林中金ビジネスアシスト(株)では、「役職員一人ひと りが真面目さ・誠実さをもって働くことで、仕事を通じて能 力の伸長と自己実現を目指すことができるよう、アシストし ていく こと、「役職員全員が思いやりと風通しを大切にす ることで、活き活きと仕事に取り組むことができ、いつも安 心感と働きがいを得られる職場にしていく」ことを経営理念 に置いています。

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、一人用のリラックスコーナーや 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。

▶シニア人財の活躍支援

当金庫では、シニア人財の活躍支援に向け、セカンドキャリ アを見据えて自己理解、環境変化理解、ライフキャリアの検 討を行うためのキャリアデザイン研修を行っています。

この他、当金庫を退職後も再雇用という形で当金庫で活躍 し続けられる選択肢として、シニアスタッフ制度・マイスター 制度等を導入しています。

■働き方改革の取組み

当金庫は、かねてより、職員の働き方の多様化・生産性向 上に資するために、裁量労働制の導入等を行ってきました。 2019年度より新たに、働き方改革の取組みの一環として、 勤務間インターバル制度や時差勤務制度の本格導入、テレ ワーク制度の導入を行ってきました。

Ⅱ 2030年中長期目標達成に向けた取組み

勤務間インターバル制度は、健康障害防止の観点から、前 日の勤務終了時刻から翌日の勤務開始時刻までに一定のイ ンターバルを確保することを定めています。

時差勤務制度は、メリハリのある勤務による生産性の向上、 労働時間の効率化、職員の意識向上に向けて職員が自身 の勤務開始・終了時刻を選択できることとしています。

また、テレワーク制度は、職員の働く場所の多様化に合わ せて、自宅やシェアオフィス等での勤務を可能としています。 コロナ禍での働き方改革の進展に合わせて、テレワーク制 度や時差勤務制度のさらなる柔軟な利用も可能としました。 この他、2022年度よりフレックスタイム制度や時間単位休暇 も導入しています。

働き方改革に関する実績

		2019 年度	2020 年度	2021 年度
実労働時間		1,854時間	1,862時間	1,895時間
平均	残業時間			
	職員	11.0時間	11.1時間	12.4時間
	総合職	14.6時間	14.8時間	16.7時間
	地域職	6.7時間	6.5時間	6.6時間
有紿	休暇取得率	72.7%	70.1%	69.6%

働き方改革に関する主な制度

- 半日単位の有給休暇取得制度
- →半日単位で年次有給休暇が取得できる制度
- 時間単位の有給休暇取得制度
- →1時間単位で年次有給休暇が取得できる制度
- 勤務間インターバル制度
- →1日の勤務を終了した後、次の勤務を開始するまで の間、一定時間のインターバルを確保しなければな らない制度
- フレックスタイム制度
- →職員自身が日々の勤務時間の配置を決定できる制度
- テレワーク制度
- →業務生産性の向上を目的に、職員の自宅やシェアオ フィス等で勤務できる制度
- 時差勤務制度
- →メリハリある勤務の実現を目的に一定の範囲内で始 業時刻と終業時刻を一定時間繰上・繰下できる制度
- 裁量労働制度
- →裁量労働制の適用に同意した職員について、所定 の始業・終業時刻に捉われない働き方が可能とな る制度

▲次世代育成支援・女性活躍推進の取組み

目次

当金庫は、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、男性職員による育児休業の取得 も推進しています。この他、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。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 および 「次世代育成支援対策推進法」に基づき女性職員の活躍を 推進するため、一般事業主行動計画を策定し、取組みを進め ています。2016年から開始した行動計画を終了し、2019年よ り新たな行動計画に移行しています。

当金庫は、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、引き続き、多面的な取組みを行っていきます。

女性活躍推進に関する実績

		2019 年度	2020 年度	2021 年度		
女性	女性採用割合					
	総合職	26%	34%	26%		
	特定職	100%	67%	100%		
	地域職	75%	90%	78%		
職員に占める女性の割合		34.2%	34.6%	34.9%		
管理	2職に占める女性の割合	6.2%	6.3%	6.6%		

女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に 関する行動計画(2019年度~2021年度)

Ⅱ 2030年中長期目標達成に向けた取組み

目標1

総合職・特定職の新卒採用者に占める女性割合: 20%目途→達成

目標2

働き方改革を促進する各種施策の導入と定着 → 達成

女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に 関する行動計画(2022年度~2024年度)

日標1

男性育休取得率:100%

目標2

働き方改革を促進する各種施策と導入定着に向けた取組み

月標3

総合職・特定職新卒採用の女性割合:40%目途

▋育児支援

当金庫は、「仕事と家庭の両立支援制度」の充実を図るため、 職員の育児支援に向けた各種制度を導入しています。

具体的には、妊娠中や出産時のための各種特別休暇、育 児休業制度等の休暇等取得制度を設けています。また、男 性職員もより一層育児支援が可能となるよう、短期育児休 業制度も設けています。

この他、産休・育休取得者向け情報提供プログラムとして、 職場復帰講座等のWeb講座の利用や、各種社内イントラネッ トの掲示板の利用・閲覧等が可能となるサービスを展開し

ています。また、産休・育休取得者 の円滑な職場復帰に向けた復職前面 談も受けられるようにするなどさまざま な育児支援を行っています。

当金庫は、一般事業主行動計画に基

づき、育児と仕事の両立支援に取り組んでおり、2011年以 降、厚生労働省から「子育てサポート企業」として「くるみ ん認定 | を取得していましたが、その後の育児と仕事の両 立支援にかかる制度導入や利用状況等を踏まえ、さらに高 い水準で取組みを行っている企業として、2020年度に新たに 「プラチナくるみん認定」を取得しました。



▋労働安全衛生

目次

当金庫では、職員が健康で安心して仕事ができるよう、職員 が業務に専心できる環境づくりに力を入れています。

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。

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 族の健康診断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。この他、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。

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。

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健康づくり活動を進め ています。

▋労使関係

当金庫では、経営と相対する組織として従業員組合が設置 されています。また、当金庫の従業員組合はユニオンショッ プ制を取っており、入庫と同時に原則として全員が組合員 になっています。

Ⅱ 2030年中長期目標達成に向けた取組み

当金庫の従業員組合は、組合員の労働条件の維持改善、そ の他重要事項について経営と交渉する権利を有しており、 また経営と交渉するための組合員向けアンケートの実施 や、それらの結果を踏まえて経営に各種提言を行う場を設 置しています。経営は、組合員の生活や働き方に大きな影響 を与える人事労務関連制度等の変更に際しては、経営協議 会、労使委員会等で従業員組合と合意しなければならない としています。

人的資本への投資

人財育成の強化

目次

当金庫のパーパスおよびミッションを実現するうえで最も重 要な経営資源の一つは人的資本です。経営環境の変化を見 据えた人材ポートフォリオの構築、イノベーションや付加価値 を創出する人材の確保など、経営戦略・経営課題との整合性 を踏まえた継続的な人財投資を通じて、人財育成の強化に 取り組んでいます。

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。この他、競 争力のある外部人財の採用・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。

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

2週間の受入研修に加え、さまざまな経験を体得するため、JA (農協)・農業法人に派遣しています。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。

Ⅱ 2030年中長期目標達成に向けた取組み

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 成長につなげ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 能力の棚卸し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。

主な人財育成プログラム

集合研修

- ・キャリア開発研修:能力の棚卸し・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

・オンライン学習コンテンツ、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

- ・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
- ・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

新人教育

- ・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

その他

- 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

▮系統人材の育成・能力開発強化

目次

当金庫は、系統向け研修会社である(株)農林中金アカデミー と連携し、JAバンク・JFマリンバンク・JForestグループの役職 員向けに、①県域・JA戦略の実践を支える変革リーダーの育 成・実行力強化、②専門的なスキル・知識習得、専門性向上策 の実施等を通じて、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。また、研修受講者 の新型コロナウイルス感染リスクを低減しつつ、人材育成を 継続する観点から、集合形式に加え、オンライン形式での研修 を提供しています。

JA バンク中期戦略を実現する人材育成の取組強化 (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 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」、 JA(農協)の中堅管理職を対象とした「次期リーダーコース」、 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 l、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 |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。

また、専門的なスキル、金融知識の習得のために、集合研修、 通信教育、検定試験等の研修メニューを提供し、JAバンク中 期戦略の各施策の実践に必要な人材育成に注力しています。

JFマリンバンクにおける「人づくり(人材育成) |の取組み

Ⅱ 2030年中長期目標達成に向けた取組み

JFマリンバンクでは、JF信漁連の管理職を対象とした「JFマリ ンバンク変革リーダー育成研修しや漁業金融相談員等を対象 とした「ステップアップ研修」といった集合研修とともに、漁業 金融に必要な各種基礎知識を習得するためのWeb研修を 継続して開催するなど、漁業金融機能の強化等に必要な人材 の育成に注力しています。

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枢を担う理事・参事クラスを対象とし た「森林組合常勤理事・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、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を実施しています。

■持続可能な食料システムにかかる勉強会の開催

農林水産業・食農バリューチェーンのサステナビリティ確保に 向けた世の中の動きや課題を理解し、今後の取組みにつな げることを目的として、2021年6月に「持続可能な食料システ ムにかかる勉強会 |を全国役職員向けに開催いたしました(オ ンライン形式併用)。

農林水産省大臣官房地球環境対策室 久保室長、農林水産 省大臣官房国際部国際機構グループ 菊池国際専門官を講 師に迎え、「持続可能な食料システム」の実現に向けた国内 外の動向について理解を深め、当金庫における今後の取組 みについて意見交換を行いました。

■eラーニングの実施

役職員のサステナビリティ知識の向上と意識醸成のため、全 役職員を対象とするサステナブル経営をテーマとする「eラー ニング を2021年11月に実施しました。

Ⅱ 2030年中長期目標達成に向けた取組み

設問は基礎知識から最近の動向や当金庫の取組み等多岐 にわたる12間で構成し、合格基準に達するまで繰り返し受講 することで理解の深化を図っています。

2022年度以降も毎年実施する予定です。

e ラーニング設問事例

- 〇:農林水産業と気候変動問題に関する以下の問いについて、 間違っているものを選びなさい。
- (1) 自然の中で営まれる農業は、気候変動問題の解決に貢献す る数少ない産業の一つである。
- (2) 農業由来の温室効果ガス (GHG) の内訳は、牛のゲップ などの家畜消化管内発酵や水田を由来とするメタン (CH₄)、 農地土壌、肥料、排せつ物管理等を通じて発生する一酸化 二窒素(N₂O)が8割以上を占める。
- (3) 農林水産業は、気候変動問題の影響を非常に受けやすい 産業であり、高温による生育障害や品質低下などが既に発 生している。一方、気温上昇による栽培地域の拡大など、 気候変動がもたらす機会もある。
- (4) 日本政府も、農林水産業からの温室効果ガス(GHG) 排 出の削減に向けて、「施設園芸・農業機械の温室効果ガス 排出削減対策」、「漁船の省エネルギー対策」、「農地土壌 にかかる温室効果ガス削減対策」、「森林や農地土壌の吸収 源対策」などに取り組んでいる。

正解:(1)

解説:農業由来の温室効果ガス排出量は世界全体の約1割を占 めており、気候変動を加速させる要因の一つとなっている。

トピック

JA 援農支援隊

当金庫は2023年に創立100周年を迎えます。その記念事業の ひとつとして、職員が自律的かつ継続的に発展に関わりたい 地域社会を発見し、パーパスの自分事化を支援するプロジェ クトを開始しました。

このプロジェクトの一環として、JAグループで結成された援農 ボランティアを派遣するための「JA援農支援隊」に参画してい ます。

新型コロナウイルス感染拡大による外国人就農者減少に伴 い、農家(地域)で働き手不足が深刻化しているなか、2021年 12月に静岡県藤枝市のみかん農園で、2022年3月に埼玉県春 日部市のネギ農園で、それぞれ若手職員を中心とした約30名 が、「JA援農支援隊 Iとして収穫作業を行いました。







みかん農園での活動の様子