

# 人材戦略

## 人的資本経営の高度化に向けて

### 基本方針

当金庫は、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、人材マネジメントの基本方針(人材マネジメントポリシー)を定め、自律的にチャレンジ・変革し続ける人材を継続的に支援していきます。

#### 人材マネジメントの基本方針（人材マネジメントポリシー）

産業と地域への貢献意識を持って金融のプロとして自律的に  
チャレンジ・変革し続ける人材を継続的に支援する

この基本方針のもと、2023年4月に人事制度改革を実施し、「自律性」と「専門性」という2つの大きなコンセプトの柱を掲げ、職員が自律的に専門性を高めていき、組織の内外で活躍できること、その結果を組織の発展につなげていくことを目指し、職員の人材育成やキャリア形成の支援に力を入れています。

人材育成においては、共通して求められる要素を定義した共通コンピテンシーに加え、職務・機能単位で設定するジョブコンピテンシーを導入し、上司と部下の面接を通じて、求められる能力(コンピテンシー)の確認、仕事上さまざまな場面で発揮された行動の振り返り、評価、フィードバックを行うことにより、職員の専門性醸成に対する意識や取組みの促進を図っています。また、職員が自律的に参加可能な研修メニューを豊富に揃え、自律的な能力開発のサポートを行っています。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所適材の配置・登用を行うとともに、次の業務を自律的に選択できるジョブポスティング制度や、業務経験機会提供に向けた国内外のトレーニー制度、活躍領域の拡大に向けたコース転換制度など、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。

職員エンゲージメント醸成においては、フレックスタイム制度、ライフイベントを踏まえた転勤本人選択制度などの多様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。

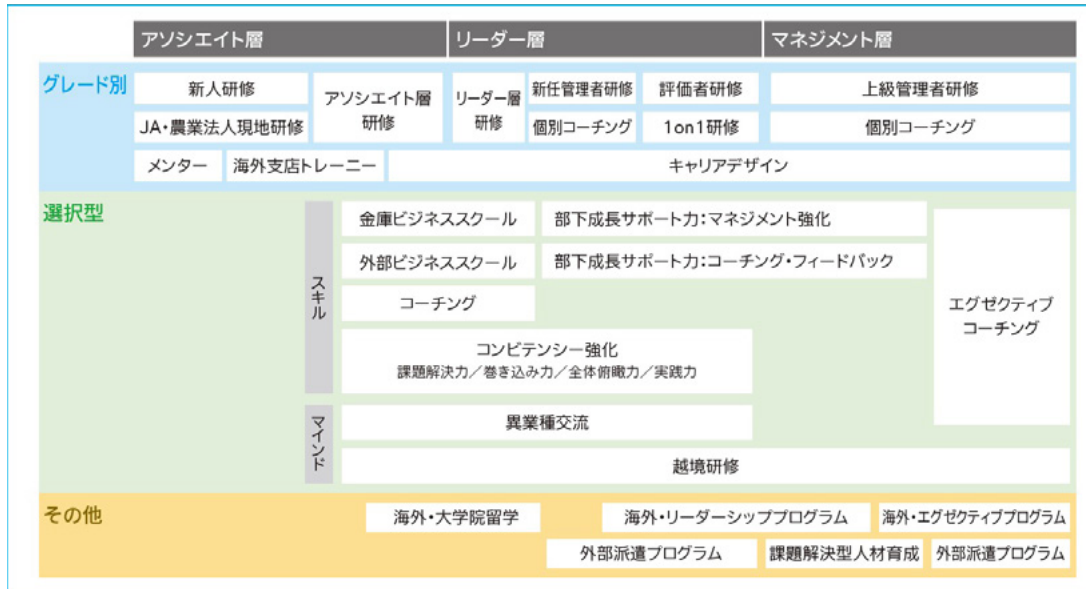
### 人材育成の取組み

各種研修や外部派遣プログラム、リスクリング支援等多様な人材育成メニューを展開し、職員一人ひとりの自律的な学びを後押ししています。

階層別の育成体系として、アソシエイト層からマネジメント層まで、各グレードで求められる役割に応じたグレード別の研修を展開しています。また、職員一人ひとりがコンピテンシーの開発や新たな知識・スキルの習得、マインド醸成に向けて、各種研修、外部派遣プログラム、海外留学等に自律的に応募することができます。

当金庫の戦略実現に向けたテーマ型の育成体系も充実化を図っています。各事業における専門人材養成に向けては2024年度から導入するジョブグループ制度を見据え、ジョブグループごとの研修体系を整備、展開しています。また、DX人材育成や当金庫内外での活躍を後押しするリスクリング支援等も実施しています。

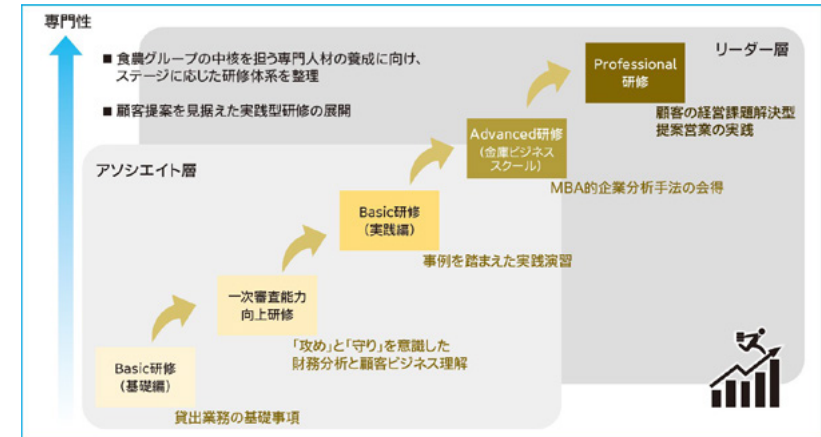
階層型の育成体系



テーマ型の育成体系



ジョブグループ別育成プログラム例 ～食農グループの人材育成～



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。

役職員がパーパスに共感できる組織であり続けるために Myパーパスプロジェクト

役職員が「何のために・誰のために」働くのか、その意義を再認識するきっかけを提供することを目的として「Myパーパスプロジェクト」を2022年度から開始しました。その一つとして、役職員が農家に出向き農作業を行う「JA援農支援隊」を実施しています。2023年6月までで計12回、延べ300人の役職員が参加しました。

### 社内広報の取組み

役職員がパーパスに共感し、パーパスを自分事化できている状態を目指し、職員が共有価値観に沿って実施した優良的な取組みや、多様な人材が社内で活躍する姿を「社内広報」を通して発信しています。2022年度は計48回の情報発信を行いました。

### 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。

### 労働安全衛生

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。

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。