

ニュースレター

協同金融 *FINANCE CO-OPERATIVE*

No.121 (2015年6月)

地方版総合戦略策定に協同組織金融機関はいま

信用金庫の15年3月期決算は、最終利益は良くても本業の収益力低下基調は続いた。信用コストの減少と余資運用で当期利益を下支えしているが、本業では儲けられない危うい時代にある。課題は資金利益の増強だが、量的・質的金融緩和による市場金利の低下に加えて、優良な企業をめぐる金利のダンピングがある。人口減少による地域経済の縮小を受けて、地域銀行の多くは大都市を中心に地元県以外の貸出を積極化。金利競争を仕掛けられた信用金庫や信用組合は苦戦を強いられる。現状の行き過ぎた低金利競争や金融機関同士によるパイの奪い合いは、自らの体力を奪う消耗戦にすぎない。金融当局も、この現象は、地域金融全体としても資金利益増加に繋がっていないと警鐘を鳴らす。

人口減少問題を抱える日本は長期的な市場縮小を見据え、国策として「地方創生」を掲げた。信用金庫においても各地方自治体からそれぞれが策定する「地方版総合戦略」への協力を持ちかけられ、地方創生連携担当部署の設置や、各都道府県に設置されている「よろず支援拠点」との連携を強め、営業店内に「サテライト相談所」を開く動きが出始めている。

地域金融機関として信用金庫・信用組合は、その基盤となる地域と地域の事業者がなくては存立することができない。経済環境が刻々と変化する地域の情勢を考えれば、そこに共存する金融機関としてその機能を発揮することは必然であり、地域経済の活性化と下支えへの取り組みは地域金融機関としての本業である。地域の一構成員たる信用金庫にとって、運命共同体にある地域社会をどう蘇生させ、同時に自らの存在価値をどう示すかという基本問題だ。過度な低金利競争から距離を置き、近隣信金同士が地域を熟知した情報生産能力と目利き力、コンサルティング機能を磨いて、リスクマネー及び金融サービスの付加価値を供給する。信用金庫が持つ全国のネットワークと顧客網を駆使して事業領域の拡充や新たな金融ニーズを掘り起こし、地域産業・企業を育て活力向上の支援を徹底する。協同組織の特性を活かしたコミュニティビジネスの発展に力を注ぐ戦略が今こそ必要だ。

一般社団法人東京都信用金庫協会 業務部業務課長 永田 一洋

■本号の目次■

地方版総合戦略策定に協同組織金融機関はいま (永田一洋)	1
◆第120回研究会報告(2015.5.22)◆	2
ソウル宣言とは何か—国際的動向と意義(富沢賢治)	
◆第12回シンポジウム報告(2)◆「職場と地域とわたしが元気でいるために」	5
実践報告(高橋尚子/5、熊野香織/10、菅野房子/15)全体討論(油井文江他/20)感想(29)	
◆第121回定例研究会のお知らせ	32

2015年6月発行【編集・発行者】協同金融研究会(事務局長・小島正之)

〒102-0083 千代田区麹町3-2-6 麹町本多ビル3B 日本福祉サービス評価機構気付

電話&Fax 03-3262-2260 e-mail: kinyucoop@mail.goo.ne.jp

*HP <http://kyodokinyu.org> / Facebookもご利用ください。

ソウル宣言とは何か—国際的動向と意義

一橋大学名誉教授 富沢 賢治

I はじめに

ソウル宣言の背景をなす協同組合運動の国際的動向については、本誌 2015 年 5 月号の拙稿「グローバル社会的経済協議会の設立——国際的協同組合運動の動向のなかでの位置」を参照されたい。5 月 22 日の定例研究会では、拙稿を要約したうえで、主としてソウル宣言とグローバル社会的経済協議会の憲章について説明した。

最初に基本的な用語について再度説明しておきたい、「社会的経済」とは、ヨーロッパを中心に用いられてきた用語で、協同組合、共済組織、NPO などの非営利・協同組織による経済活動を意味する。最近では、「社会的・連帯経済」という用語が一般化しつつある。2013 年に国連内に組織された社会的・連帯経済推進委員会の資料によれば、社会的・連帯経済の担い手は、経済的目的とともに社会的目的を持ち、協同と連帯を基礎に活動する組織であり、協同組合、女性の自助組織、社会的企業、コミュニテイ企業、フェアトレードのネットワーク、インフォーマル経済の労働者組織などが含まれる。要するに、社会的・連帯経済は、社会問題の解決を主目的とする種々の非営利・協同組織（法人資格がない草の根組織も含める）による経済活動と理解されうる。

社会的・連帯経済の世界的ネットワーク組織としては、「社会的・連帯経済促進のための大陸間ネットワーク」（RIPESS）、「アジア連帯経済連合」（ASEC）、「アフリカ社会的・連帯経済ネットワーク」（RAESS）、「モンブラン会議」などがある。

すでにスペイン、エクアドル、ギリシャ、メキシコ、ポルトガル、フランスでは社会的・連帯経済を促進するための法律が制定されている。

韓国でも近日中に社会的経済基本法が制定される可能性が高いが、その動きを加速化したのが、ソウル宣言とグローバル社会的経済協議会の憲章だと言える。本研究会では、そのエッセンスを学ぶこととする。

II ソウル宣言

2013 年 11 月 5 日から 7 日にかけて韓国ソウル市において、「グローバル社会的経済フォーラム」が開催された。開催のリーダーシップをとったのは、市民運動家としても高名な朴元淳市長と社会的経済を支援する多様な市民団体であった。世界から、ボローニャ市、モントリオール市などの 8 地方自治体をはじめ、多くの市民団体、実践家、研究者などが参加した。フォーラムの最終日には「ソウル宣言」が採択された。

ソウル宣言は 3 部から構成される（全文は上記拙稿に添付した）。そのポイントを要約しよう。

第 1 部「世界の危機と社会的経済」

「市場原理主義への過度な傾斜と、ほとんど規制のない金融世界化」が、様々な経済的、社会的、政治的問題と生態系問題を発生させている。「今、世界中で起こっている“社会的経済の運動”」が、これらの問題を解決する新しい希望として現れている。

第 2 部「社会的経済は、なぜ重要であるか？」

「社会的経済は、信頼と協同を基礎にして、効率性、平衡性、持続可能性を同時に実現しようとする。」協同組合、社会的企業、信用組合、非営利諸組織などが社会的経済を構成す

る。社会的経済は、政府部門、市場経済部門との調和をつくりだし、グローバルな危機を克服しうる。

社会的経済は、「社会的に排除されている人びとが仕事の間をつくり」、人間としての尊厳性を回復させる。とくに教育、福祉、保健、介護サービスなどの社会サービス部門で大きな成果をあげている。地域社会の活性化と食糧の安全保障にも役立っている。社会的経済は、社会の諸問題を「社会の構成員の協同によって解決するという点において、社会革新の最も重要な土台である。」地域社会のエネルギーの生産、ローカルフード運動などの多様な社会的経済は、生態系問題の克服に効果的である。

「社会的経済は、草の根の参加型民主主義と地域の社会的・経済的再生を可能とする土台である。」社会的経済は、危機を克服し、社会的統合を実現し、連帯の精神を育成するうえで、日々重要性を増している。

第3部「グローバル社会的経済のネットワークを目指そう」

「今、人類が直面している問題は、どんな国でも1国だけで解決することのできない問題である。」地域社会と国家とを包括するグローバルな社会的経済の連帯を追求しなければならない。

2013年のグローバル社会的経済フォーラムは、全世界の人びとが社会的経済のパラダイムを開くために協力する場である。我々は下記の目標に向かって努力することを誓う。

1. 各地方政府は、社会的経済の諸主体間の交流と協力を推進する。
2. 我々は、市民の権限の重要性を認める。
3. 我々は、社会的経済のための学習プログラムを開発し、その成果を共有する。
4. 我々は、社会的経済のための教科書と市民教育プログラムを共同で開発する。
5. 我々は、人的資源の育成のために、諸都市間の人的交流を促進する。
6. 我々は、社会的経済に関する情報交換と研究を促進する。各地方政府は、このような情報交換と研究成果に基づき、政策を随時調整する。
7. 我々は、社会的経済と市場経済と公共経済との調和を可能とする発展モデルを開発する。政府の公共政策は、このような発展モデルの開発を目的とすべきである。
8. 我々は、社会的経済の連合体と支援組織が社会的経済の発展にとって決定的な役割を果たすと認識し、これらの組織の結成を支援する。
9. 我々は、発展途上国について責任意識を共有し、社会的経済による問題解決の方途を探究する。
10. 我々は、社会的経済のグローバルな共同行動を推進するために、社会的経済のグローバルな協議体の結成に努める。

III グローバル社会的経済協議会の憲章

2014年11月17日から韓国ソウル市においてグローバル社会的経済フォーラムが開催された。最終日の19日には、グローバル社会的経済協議会の設立総会が開催され、協議会の基本的なあり方を示すグローバル社会的経済協議会憲章が採択された（全文は別掲資料、参照）。

憲章の核心的な部分を要約しよう。

前文では、ソウル宣言の内容が端的に述べられたうえで、「我々はさらに一步踏み出し、社会的経済の体系的な発展とグローバルな連帯のため、グローバル社会的経済協議会の憲章を採択する」と結ばれている。

第1章「総論」

第1条「我々のアイデンティティ」

「社会的経済は、信頼と協力に基づき連帯の価値を実現する経済である。地域社会は、社会的経済の最も重要な土台である。」「グローバル社会的経済協議会は、とりわけ草の根組織の主体性を重んじる。地方自治体および政府の政策は、この精神に基づき整備されるべきである。」

第2条「我々のビジョン、任務、目標」

ビジョン。「グローバル社会的経済協議会は、市場経済、公共経済、社会的経済および生態との間の調和のとれた発展を志向する。個人の能力を最大限に発揮させ、連帯により社会問題の解決を図る。」

任務。「グローバル社会的経済協議会は、社会的経済団体と地方自治体との連携を通じ、良質な就業の創出、公正な成長、草の根民主主義の成長、持続可能な発展を追求する。」

目標（事業）。グローバル社会的経済協議会は、社会的経済の担い手の国際交流を促進する。社会的経済ネットワークの形成を支援する。支援組織の結成を支援する。社会的経済の国際連帯を推進する。目的を共有しうる世界中の様々な運動を支援し連携する。必要な場合は社会的経済発展のための基金を設立する。

第2章「会員」

「正会員は、地方自治体会員と社会的経済ネットワーク会員により構成され、総会での議決権と被選挙権を持つ。」

第3章「組織」

「グローバル社会的経済協議会は、次のような意思決定および執行システムを持つ。総会、運営委員会、事務局。」「定期総会は、二年ごとに開催され、開催地は総会で決定される。」

第4章「財政」

グローバル社会的経済協議会の財源は、会員の登録費および年会費、共同事業資金、特別寄付金、事業収益、貨幣によらない寄贈から成る。

「定期総会の開催費用は、開催地域の地方自治体が準備する。」「グローバル社会的経済協議会は、各地域の社会的経済を支援するために、基金を使用できる。」

第5章「付則」

「この憲章は、創立総会で承認された日から即座に発効される。」

IV 法制度と社会的経済の実践例

韓国における社会的経済関連の法制度と社会的経済の実践例については、ソウル宣言の会【編】『「社会的経済」って何?』（社会評論社、2015年）の第5章「ソンサンミ・マウルと原州市」を参照されたい。





女性が語る！地域と協同の未来



■実践報告と全体討論■

職場と地域とわたしが元気であるために ～女性と共に考える協同組織金融機関のあり方～

信用金庫

多摩信用金庫 人事部長 高橋尚子

ご紹介いただきました、多摩信用金庫の高橋です。人事部で採用と人財育成の担当をしております。

現在、各大学を回り、地域金融で経済の活性化に尽力したい学生さんとか、多摩地域で自分の力を試していきたいという学生さんを探しています。

私のプロフィールですが、女性としては節目毎に世の中の動きがあったのかなと思っております。

会社に入った1986年は雇用機会均等法が施行された年でした。ですから入社した後は女性も男性も全く同じ研修でした。そして、子どもを産む時には、たまたま育児休業法が制定され、その第1号として育児休業をいただきました。出産後に働き続ける気持は全く無かったのですが、その時、私の背中を押してくれたのがテラーの育成担当していた女性の先輩でした。

折角、窓口でお客さんと対等に話せる能力を身につけさせても、結婚だとか出産だとかでみんな辞めてしまう。あなたが取らないと次に繋がらないから、お願いだから取ってよ、と言われて育児休業を取らせていただいた経過がございます。



たましんの概要と女性管理職の現状

多摩信用金庫（たましん）の本店は東京都立川市、預金残高は2兆4,412億円、貸出金残高は1兆54億円です。設立は昭和8年で80周年を超えたところです。

狭域・高密度の店舗展開をしており、東京都の多摩地域に80店舗（出張所4か所を含む）を設けております。

職員の数はパートを含め2,200名超、男性6・女性4の割合で、ほとんどの金融機関さんは大体これくらいの割合かなと思っております。

多摩地域は非常に人口が多く419万人を超え、研究開発型の企業や大学が多いのが特徴です。

私どもの女性管理職割合ですが、私を含め部長が2名・副部長1名・支店長2名・副支店長2名・主任調査役4名で合計11名です。管理職の総数は222名ですから管理職割合はまだ5%に満たない状況です。

ただ、課長職以下の「管理職予備軍」が138名おり、案外多いのではないかと考えております。この「管理職予備軍」の底上げを今後どうしていくかが人事教育のなかで大切な部分だと思っております。

たましんの概要

所在地	東京都立川市
設立	昭和8年12月
預金残高	2兆4,412億円
貸出金額	1兆 54億円
店舗数	80店舗（出張所4カ所含む）
役員員数	2,239名 パートタイマー含む
職員数	
男性	1,172名（41.5歳 平均勤続年数 18.9年）
女性	796名（35.8歳 平均勤続年数 11.1年）



年金の推進に女性を活かして

私どもが女性にスポットを当てたのは30年以上前のことで、年金の推進に女性を活かしていこうと、年金の受け取り口座を「たましん」にさせていただくために訪問活動に女性を活用しようということで「まごころレディー」というものを設定しました。当時の金融機関は、中の仕事は女性、外の仕事は男性ということだったのですが、女性が年金世帯を回るといことに非常に親和性があり、きめ細やかな対応ができました。

現在、全国には信用金庫が267ありますが、そのなかで年金の振り込み件数が第2位になっています。年金は定期的にお客様の口座に入ってきますので、基盤はしっかり構築されたところと

ころです。お客様のところに伺い、色々な成功体験を積んだ女性職員の中には、5年10年経つと自分のキャリアがなかなか見えにくくなっていく人も出てくる、ずっと営業活動をしていたので、内部事務の担当となっても、大きなブランクがあるわけです。このまま外訪活動を継続していくには体力にも限界がある・・・ということになってきました。

一方、世の中にも非常に変化があり、信用金庫が投資信託や国債、保険を取り扱えるようになりました。お客様自身も、年金に頼ってばかりではいけない、自助努力しなければという時代になってきました。

インターネットバンキングでいくらでも商品を買うことができるけれども、実際に金融機関の人の話をきいてみたい、しかし、銀行は3時までで、なかなか相談できない。

一方、私どもは多くの営業係が地域で訪問活動をしているわけですが、共働き世帯が増えて面談率が低下している、これまでとは違う店舗戦略でいかなければ、ということが出てきたのが次世代モデルへの展開でした。

先ず、コンサルティングに特化する店舗が必要だろう、これから地域のなかで個人のお客様に安心して幸せに暮らしていただくために、課題解決の窓口をつくっていかなければいけない、従来の定期預金とか定期積金、ローンといったものではなく専門的な知識をもった職員を配置し、しかも、新しいチャネルとして土曜・日曜・祝日・夜間の営業も必要だろう、ということになり、必然的に年金の訪問営業で力を備えてきた女性にスポットが当たり、女性職員のみで運営する店舗をつくらうという話になりました。

このような話があった年は、私が管理職になった年でした。業務部という部署で広報とかPR、イベントの仕事をしていたので、コンサルティング店舗計画を知り、来年は新店舗の企画やPRで忙しくなるだろうと思っておりましたが、予期せぬことにそのマネジャーをすることになりました。スタッフは年金で訪問活動をしていた20代の女性たちでした。目標や事業計画等々を全て自分たちでつくらなければいけないのですが、信金はリスク商品のコンサルティングについてまだまだ不慣れなところがあり、一体どこからスターとしたらよいのだろうか、というところから始まりました。

すまいるプラザ開設



女性も専門知識を培って

個人のお客様にとっての課題はなにかと考えると、まずは資産運用だと。そしてこれからは、住宅、暮らしのこと等々で多様な相談を受けるようになる、ということで、部下の優秀な女性たちそれぞれを専門家に育てようと思いました。

一人は資産運用担当として、コンサルティングの仕方や必要なツールを身につけると共に、我々のやりたいことを教えてくれる人を探してもらいました。

もう一人は相続担当として、顧問の税理士の先生にお願いし、土曜日曜もかばん持ちをして色々な金融機関を回ったり、相続のお客様のところで公正証書を作ったりと実務をしてもらいました。

金融機関が住宅ローンを扱うのは普通なので、それだけではなくて、例えば、エコ住宅の設計の仕方なども必要だろうということで建築関係のところを訪ねるなど、色々な試行錯誤をしてオープンをしたという経緯がございます。

PRのためのチラシは自分たちで企画し、制服も自分たちで好きなものを探して決めました。

それぞれの担当が1対1で相談すること、お客様の課題は何か、潜在的なニーズは何か、どんなことに不安をもっているかを探させてセミナーの企画を立てるところまでしてもらいました。

セミナーも、ゆったりとお茶を飲んでいただきながらやったらどうか、ということでソファ一探しから始まっています

2006年に国分市に「すまいるプラザ」1号店がオープン、女性職員4人でスタートしました。現在「すまいるプラザ」は8拠点まで広がっています。今は男性職員も配置しておりますが、8拠点のマネジャーは全て女性で、抱えるスタッフは40名を超えています。

私は1号店を開設した5か月後に2号店の開設に取り組みました。

お客様の懐に飛び込んで

そして2009年、小平市の一橋学園支店の支店長になり3年間務めました。当時は信用金庫でフルバンキングの支店長が女性のところは珍しかったと思います。初めての女性支店長ということで不安はありましたが、仕事をするなかで能力として男性との差はないと感じておりましたので、その面ではそれほど不安はありませんでした。なにが一番不安で心配だったかと言えば、当時100年に一度の金融危機と言われておりまして、私どもを取り巻く中小企業のお客様が非常に困難を極めていた時代でした。

その方々が女性の支店長を果たして受け入れてくれるかどうかでした。

男性と同じように 250 くらいの事業所を担当しましたが、お客様は女性が支店長になる経緯などについては全然気にされていなくて、反対に女性の支店長を出す信用金庫はすごい、と言ってくださいました。

「たましん」の経営の仕方といったところを褒めていただくところが多かったのですが、地域のなかで 80 年間経営をし、お客様と密接な関係がある一企業が、新しいことをやることに対して非難するところは全く無いのだなと思いました。それを理解してからは、お客様の懐に飛び込んでいって、しっかりと悩みを聴いて解決していくことが必要だと腹をくくったというところでございます。

一橋学園支店の 18 名の職員はしっかりと働いてくれましたので、ひと回りボリュームを大きくしてから次の支店長にバトンタッチしたいと仕事をしておりました。

大事な外とのネットワーク

女性が支店長になる時に、融資業務や、渉外の経験がないといったことが出てきます。私も融資業務は 1 年ほどしかやったことがありませんけれども、何が役に立ったのかと言えば、「すまいるプラザ」のマネジメントだったと思います。ここでは職員の人事考課もやりますし、事業計画を作って役員の前で発表して承認されてから事業を運営していきます。普通の店舗とは違って外とのネットワークを作っていないと企画事もできないということでは協力者をたくさん見つけることができました。

会社の社長さんというのは事業承継等々で相続についての悩みをもっていると思います。

「すまいるプラザ」の仕事では相続等についての色々な情報を得ることができますので、他の支店長ができないような、懐に飛び込んでいくような活動ができたと思っております。

現在の「たましん」の女性管理職 — 副部長・支店長・副支店長も「すまいるプラザ」から出発しておりますし、営業課長や融資課長の女性もコンサルティングプラザ出身です。

現在、管理職を務める女性たちは、そんなに制度が整っていないにもかかわらずなんとか自分でやってきている人材だと思います。放っとしてもやってきた。しかし、これからは、「管理職予備軍」の 138 名については会社の方で支援をしていかなければならないのではないかと考えております。

女性管理職のコミュニティ醸成を

人を動かし、成果をあげるマネジメントの仕事をまかせる

女性の管理職割合の増加、ロールモデルが多様化。

従来の枠にとらわれず、女性ならではの視点を生かすことに柔軟に対応する

多くの女性が管理職として金庫経営に参画し
当金庫のビジネスモデル実現に責任を持つ

仕事を任せる、覚悟を決めて取り組む

私は2014年の人事異動で人事部の部長に着任しました。最初に手がけたのがポジティブアクション研修です。活躍している女性のロールモデルが何名か出ておりますので、そういった職員に、女性ならではの着眼点でお客様との接点をもっているといった体験談を

パネルディスカッションで企画しました。

女性の支店長、「すまいるプラザ」のマネジャー、事務分野で指導している女性、子どもを二人産んで復帰している職員など、様々なフィールドで活躍している女性の経験談を参加者に聞いてほしかったからです。

それは、これからは女性管理職のコミュニティー醸成が必要になってくると感じていた経緯もあります。

女性とか男性とかはあまり関係はなく、人を動かして成果をあげるマネジメントの仕事を本人に任せてしまう、そこが大事だと思います。

男性サイドの目線で「こういう責任のある仕事は負担だろう」とか、「外訪活動をしたら大変だろう」とかといった判断基準ではなく、レベルに達した職員には任せてしまう。

そして、ロールモデルを一つだけではなく、色々な職域に展開していくことが大事なのかなと思います。女性ならではの視点を生かすことによって今までのやり方ではなく、柔軟に対応していかなければならないことも出てくると思っています。

私のフレームワークですが、覚悟をきめて取り組む — 仕事をしていく上で選択をしなければならぬことが多くあります。特に女性の場合はそうだと思います。いったん仕事を中断したり、少しスローにしていかなければならない時を経ながら、今やっている仕事がかたがた合わないかなと思う場面もあるかと思いますが、やはりそこは覚悟をきめてしっかりとスタンスをとって仕事をしていく、目の前の仕事をしっかりやることによって信頼を勝ち得るチャンスになるのではないかと思います。

仕事は与えられているうちは相手が求めている以上の成果をあげるつもりで仕事すべきでしょうし、仕事と子育ての両立については半々というまい話はないので、仕事している以上、仕事へのパワーに比重をかけなければいけない、そのためには効率化、自分の能力を上げるしか解決の仕方はないと思っております。

そして、できるだけ家族や職場の人たちを巻き込んでいく、自分の力だけで何とかしようと思わない方がよいのかなと思います。

また、職位が人を育てるところがあります。サラリーマンですから職位が上がっていくと判断をする範疇が広がっていき、自分で自由に判断できるようになります。

職位を上げていくということは、要は、自由を得るために、ということです。



信用組合

岐阜商工信用組合営業推進課課長 熊野香織

ご紹介いただきました熊野です。私のプロフィールですが、平成7年に総合職ではなく一般職として当組合に入組し、テラー担当、融資事務担当に従事しました。その後、平成12年に長男を出産し、1年間の育児休業を取得しております。平成18年に内務役席、21年に融資役席、23年に支店長、そして25年に営業推進部営業推進課課長となり現在に至っております。



岐阜商工信用組合の概要と組合員支援

当組合のご紹介を簡単にさせていただきます。岐阜県岐阜市に本店を置き、美濃地方を中心に24店舗をもち展開をしております。正職員は男性214名、女性109名で育児休業中の女性が5名おります。

当組合は平成25年9月に60周年を迎え、“全力投球～お客様のために！地元のために！～”を合言葉に、協同組織金融機関として地元の企業、個人事業主様を応援していくために地元に着目することを重点にして活動しております。

図は、お客様（組合員）の支援体制についての相関図です。営業店はお客様からのご相談をお聞きし支援するわけですが、営業店とお客様という形だけではなく、本部と営業店が、連携会議・協働支援・人材育成と密に連携をとって地元のお客様を応援するという形をとっております。

女性の活躍状況ですが、管理職は私と事務管理課長、支店長の3名です。その他の管理者＝管理職予備軍ですが、窓口マネージャーが24店舗中に21名おり、女性職員の積極登用を進めています。

入組からの経験とキャリアアップ

次に、入組から現在までの私の経験とキャリアアップについてお話ししたいと思います。

先ず、入組後のテラー、融資事務での経験です。

テラー担当として、お客様に心地よく当組合を利用いただくために、常に挨拶、笑顔を中心掛けていました。特に地域金融機関だからこそできる対応をするべきではないかと感じました。お客様から親しみを持っていただけるように、マニュアル通りのことばかりではなく、日常会話などを盛り込んだ対応、あの窓口に行きたいなと思っていただける対応を中心掛けていました。

また、窓口でただ受け付けをするのではなく、預金や個人ローンをセールスするために商品内容の勉強に努めました。日常会話の中から情報を聞き出して営業担当者にフィードバックできるように、単なるの窓口の受け付けではなくて、一営業店の職員としてどうしたらよいかという意識を持つようにしていました。

また、預金・融資試験など積極的にさまざまな試験を受験し、知識を取得し、キャリアアップを図っていくことを重要視していました。

続いて内務役席での経験についてです。私が就いたころは、まだまだ女性の現場責任者が少なかったのですが、自分はテラーとしてやってきた中で次は何をやるべきかということを考えました。これまでは自分が事務をやっていましたが、これからは自分が責任者になるわけですから、こういったことをやるべきかを考えました。

全体がスムーズに流れるように、自分が学んできたことを徐々に一般職に教えながら指揮をとりました。

事務ミスを防ぐということでは、ラインの責任者ですので、検印を確実にしない、発生した事務ミスについては内務全体でのミーティングで原因を追究し発生防止を徹底する、全員で全員の情報を共有するというを行ないました。

女性職員の指導については一般職の時はあまり意識したことはありませんでしたが、責任者になり自分が教える立場になりましたので、新入職員・テラー担当・融資事務担当と、それぞれの

立場、レベルに合った指導を行ないました。ここで痛感したのは、それぞれのレベルに合わせて教えるのは大変だということでした。



岐阜商工信用組合(しょうしん)の概要

本店所在地	岐阜県岐阜市今沢町17番地
設立	昭和28年9月21日
代表者	理事長 中野 和男
出資金	43億5,800万円
組合員数	69,789名
営業店	24店舗(営業エリアは岐阜県全域)
預金総額	2,500億円
融資総額	1,417億円
従業員数	323名(パート職員除く) 男性214名、女性109名 (うち育児休業中の女性は5名)
監理員数	75名(パート職員) 男性2名、女性73名



(平成20年3月現在)

3

次に融資役席での経験についてですが、女性としての目から見ると、ここからなかなか難しい部分が出てきました。

先ず、融資先への訪問です。今までは融資事務としての対応はしていましたが、融資先への訪問となると、その企業の財務諸表の分析によって業況を把握し、モニタリングによって企業内容をしっかり理解していないと、なかなか対応できないということで苦労しました。

また、取引状況によっては優良企業ばかりではありませんし、工場で折衝するといったこともあり、女性であるがために苦労したというようなこともあるのかなと思います。

次が融資案件管理です。今までは窓口として情報を少しでも営業担当に伝えるという立場でしたけれども、これからは支店の情報管理を行なっていかなければならないということで、責任者としての立場が大変だったかなという想いがあります。

続きまして、支店長としての経験です。支店長ということになると、一支店の運営に重点を置かなければならないということになりますので、支店の目標を達成するためにはどうしたらいいのか、といったことを自分なりに考えて営業担当者それぞれを指導する必要があります。

顧客とのコミュニケーションですが、これまでも内務は内務で、融資は融資でお客様とのコミュニケーションはとってはきましたが、支店長としてのコミュニケーションというものが必要になってきます。初めての女性支店長ということで、お客様も女性の支店長に慣れていないこともあり、始めは戸惑いもあったのかなと思いますけれども、女性男性に関わらず一支店の支店長としてお客様とお付き合いしていくということを全面的に出しました。

身近な金融機関である印象を保つための接し方では、支店全体として親しみを込めてお客様とお話することが一番大事だったのではないかと思います。

お客様(組合員)支援について



5

支店長として企業の経営者と接する機会も多いのですが、自分なりに話題づくりに努力してきました。

女性であるがために苦労したことでありますが、女性で大丈夫？と思われているのではないかと思います。思い込みもあったのではないかと思います。そこをどのように払拭していくかと悩んだこともあります。

支店長は目標設定・実績を重要視しなければならないポジションですので、営業担当者との訪問を積極的に行ない、目標達成への取り組みを行なってきました。

部下の指導については、私自身が事務系の職種の経験が長かったので、営業経験の長い部下の指導には戸惑いを感じてはいましたが、自分なりに経験を積みながら営業担当者と一緒に成長していくという気持ちで取り組んできました。

現部署は職員10名の営業推進部です。当組合は事業性融資に非常に力を入れており、営業推進部は新規開拓を強力に推進していこうという部署です。

創業についてのお手伝い、資金手当て、新分野、返済方法の見直し等の柱を立てながら、オーダーメイドのコンサルティングを合言葉にして活動しております。

新規開拓ですので、大半が初対面のお客様ですが、入り口で如何に話題をつくれるか、如何にお客様のお話を聴けるかということが非常に重要になっています。

企業先での資金需要を発掘するための話題はなにがよいのかということを考えてはいますが、お付き合いのあるお客様ではないので、どうやって入っていくかが非常に重要になっていますので、日頃から情報収集に努めていますし、面談者の性格を読み取りながら地道な取り組みを行っております。

営業推進部は当組合の全営業エリアを担当した活動を行っておりますので、かなり行動範囲が広いため効率的な活動を行なうことが重要になってくるわけですが、担当者一人ひとりのスケジュール管理を行ない、回数ではなく内容を重視した面談を行ないましょうということで活動しております。

さらに、部下の獲得した情報を取りこぼすことなく案件化し、進捗が滞らないように一つひとつ細かく管理を行っております。

女性職員の積極登用



当組合は、女性の積極登用を求めています。
平成22年11月に、当組合初の女性支部長が誕生しました。その後も積極登用を続け、現在は、3名の女性支部長が活躍しています。また、選任メンバー全員のうち20人が女性であり、選任委員の座長も女性として選出しています。今後も当組合では女性を積極的に登用していきます。

女性支部長 取手 千鶴

当組合初の女性支部長である取手千鶴さんの取組活動は、平成22年11月から支部活動の活性化を始め、支部活動の促進を計画され、平成23年4月から企業派遣の女性社員への支援を始めています。取組では、お集まりの職員にももちろん、組合全体の職員も対象です。また、企業派遣の女性社員にも積極的に取り組んでいます。



7

仕事と子育ての両立

本日の一番の私の想いですが、それは仕事と子育ての両立についてです。

子育てをしながら正社員として勤務するには時間制限がありますが、正社員として他の方と同じ時間に出勤しなければならないわけで、朝、子どもが言うことをきかずにいつもと同じ時間に家を出ることが出来ないということが頻繁にありました。

また、定刻に帰宅して子どもを迎えに行く、夕食を作るといったことでは、金融機関ですので急な残業が発生するということが頻繁にありました。

子どもは規則正しく生活させたい、しかし、自分に子どもがいるからといって会社側に必要以上の優遇は求めたくない、という想いがある、葛藤が相当あったと当時を振り返って思います。

保育所や学童保育は早朝や延長の保育を含めて最大限利用させていただきました。1歳から保育所に行きましたが、定員オーバーで入れないという状態が続いておりました。自分の復帰の時期にたまたま保育所に空きができ滑り込みで入所できました。

産休・育休を取った後の復帰の期限は決まっていますが、途中から保育園に入るの難しいということを実感しました。周りからは子どもが可哀想とか、幼いうちは一緒にいてあげた方がいいのではないかと、とか色々と言われてしまったり、自分としては心を痛めながら仕事をしていたのではないかなとも思っています。

そう言っても、子どもが本当に可哀想なのかというと必ずしもそうではないと思いますし、物心がつく前に友達と触れあう機会が多かった状態だったので、協調性のある子どもに育ったのではないかなとも思っています。

学童保育には3年生まで通いました。自分で出来ることはやってねということでやっていましたが、お陰さまで、いま中学2年ですが自分でおかずを作ったり洗濯物を干したりとか、なんでも手伝ってくれる、やってくれる子に育っています。

専業主婦の方と比べると子どもとふれあう時間はずっと短いわけですが、その時間ではできるだけ子どもの話を聴く、まだ話せない時から子どもに傾く、一緒に遊ぶということに心掛けてきたつもりです。休日は家族みんなで出かける、家族旅行も大事にしている、今でも3人で旅行にはよく行きます。学校行事には積極的に参加しています。

女性が仕事と家庭を両立していくためには自分一人ではなかなか出来ないことですので、どうしても家族の協力、両親の協力をお願いしなければならないこととなります。急な風邪で迎えに来て欲しいという電話が保育所からあったりするわけですが、自分がどうしても仕事で抜けられない時は両方の両親をお願いしたり、夫に協力してもらったりということをやっていました。

家事についても、子どもと一緒にいる方が家事もするというので乗り切ってきたつもりでいます。

女性管理職として思うこと

最後に、女性管理職として思うことです。

女性だから出来ることはなにかと考えてみましたが、きめ細やかな応対や提案が出来るのかなと思っております。現職の営業推進部は企業先への提案・コンサルティングをテーマにしていますが、融資だけではなく相談ごとや悩みごとについても、一つひとつ丁寧に聴きするということが今の私の仕事ではないかと思っています。

訪問していて感じることは、これから創業する方や窓口に来たことのない方などは、金融機関はハードルが高いと思っている方が結構いらっしゃるということで、そうではないと感じていただけのように訪問を繰り返しています。

また、陳列の仕方やメニューづくりなどを女性ならではの目線で提案できるようになればいいなという想いで活動しています。

女性ということで、見た目で判断されるのではないかという気持ちを払拭し切れないということをおもっています。新規開拓先で課長と肩書きのある名刺を出しても、本当に課長なの？ と見られているのではないか、という気持ちを如何に払拭していくかが今の自分の一番のテーマかなと思っております。

新規融資の部署ですので、どうしても融資をお断りしなければならずトラブルになってしまうケースもあります。そういった営業担当者が抱えてきたトラブルに対処する際に上司として出ていかなければならない場面も多々あるのですが、お客様に私が上司には見えないと思われているのではないかという気持ちを払拭できないでいるので、女性とか男性とかではなく、上司としての毅然とした態度が必要だと思っております。

部下の男性にとって女性上司には違和感があるのではないかと思っておりますけれども、上司と部下という関係よりも、和気あいあいと話すことの出来る関係づくりのために日頃から声かけに努めていますし、飲み会の時などは気軽に話しかけてもらえるような関係を築くことを心掛けています。

顧客との接し方では、女性ならではのところを出しながら、そうはいつでもいざという時は男性同等の対応が必要になってくるので、そこをどうするかと思っておりますが、やはり毅然とした態度をとっていかなければならないと思っております。

最後に、自分に続く女性管理職を推進するために自分に出来ることです。女性活躍推進のためのキャリア支援研修会の研修を受けてきました。今、女性の活躍がクローズアップされていますけれども、なぜなかなか定着しないかといとところに重点を置いた研修でしたが、ロールモデルというものが不足しているということでした。

男性の場合は会社に入ると継続して仕事をしていく方がほとんどだと思いますが、女性はどうしても結婚や出産で退職しなければならないという方が多いので、気がついてみると30代40代50代の女性が残っていない、残っていても、とても真似できないと思ってしまうほど優秀な人だったりするというので、等身大のモデルがないのではないかという研修でしたが、自分に当てはめて考えてみるとその通りだと思いました。

ということで、今、自分で出来ることは何かと考えた時に、見本にしやすいようなロールモデルをつくってあげることかなと思っております。私は先ず一般職のリーダーになることを目指しました。一般職のリーダーから内務になった時に次の一般職のリーダーをつくるために集中的に指導し、その子がまた次の子を指導するというのを心掛けてはいたのですが、そのところをもっともっと広げていって、次のステップアップの中心になるような、そんな人物を育てていくことが大事なのではないかと思っております。人に教えながら自分も勉強していくことを学んでいきたいと思っております。

30代40代が残っていないという話ですが、職場環境の整備ということでは、男性に比べて女性は家庭と仕事の両立を重要視しなければならないといことを企業側に少しでも分かっていただ

いて、女性の側も甘えるのではなく、今、自分に出来る力を最大限出した上で企業側と分かり合いながら環境が変わっていくとよいのかなと思います。



農業協同組合

新ふくしま農業協同組合

北福島地区本部長兼北信支店長 菅野房子

ご紹介いただきました菅野です。

JA ふくしまは、春夏秋冬、果物がとれる果物王国です。野菜や米、花卉の栽培も盛んな食料豊かな地域に位置しております。

組合員数は24,597名で、理事38名の中に7名の女性理事がおります。女性の所属長は本部長1名、課長が2名、支店長1名、事業所長1名となっています。

貯金高は1,983億6,800万円、貸付金が542億600万円です。

JAでの私の歩み

私は、高校卒業後、農協に入組させていただきました。始めにAコープ＝農協のスーパーに着任し、レジを担当してコンテストで優勝させていただきました。その後は、ガソリンスタンドで給油や車の点検、オイル交換、事務などをやり、ここでも全国大会の接客部門で優勝させていただいています。それから支店に異動になり、すぐに結婚・出産と続きましたので、ここにサボりに来たのかと上司に言われた覚えがあります。

支店では、信用窓口、出納、短期貸付を担当し、それから購買の窓口にも異動しました。ここでは育児休業制度ができた次の年二人目を出産し育児休暇をとらせていただきました。赤ちゃんと一緒にいられる休暇は女性にとって素晴らしい休暇だと思いました。一人目の時は帝王切開でしたが1か月後に出勤し、新しい仕事にもまだ慣れておらず、非常に苦勞しましたので育児休暇をとらせていただいた農協には感謝しております。

購買窓口では、肥料・農薬・農業資材・生活資材などの販売、家庭菜園の簡単な農業指導をさせていただきました。市内のJAが一つに合併した平成6年の翌年に経済部経済課に異動して生活用品の販売企画、着物の展示会等を担当しました。そして平成12年には営農経済センターで、健康・生活・福祉・料理など暮らし全般を指導する生活指導員というものに着任しました。

平成16年には金融共済部企画推進課に異動し、JAと全くお取引の無い一般のお客様にJAを理解していただきながら共済をお勧めするニューパートナーグループというものに所属しました。女性2名・男性2名で初めて結成されたのですが、毎日100軒以上ひたすら歩きました。自分で顧客を増やしながら目標達成を目指すのですが、毎日毎日断られます。JAを知らない人がこんなにいるのだという想いと自分の無力さを感じた2年間でした。ここで感じたのは、理解された時の喜び、総合事業でお役立ちが出来たときの嬉しさで、ただ仕事をしているというのではなく、心の底から本当に喜ばれるという嬉しさを感じました。

JAは共済の他にも総合事業として色々なことを行なっていますが、自信をもって総合事業を勧めてはいないのではないかと感じた2年間でもありました。また、JAの組合員の方々が私たちをどんなに受け入れてくれていたのかという有り難さも感じた2年間でした。

平成18年には北信支店で共済渉外を担当しましたが、顧客情報を確認して訪問活動ができる部署でしたので私は水を得た魚のような状態でした。情報の大切さ、そして利用してくれる方々のお役に立ちたいとの一心で毎日、歩き続けました。自ずと実績も伸び、半年で年間の目標を達成いたしました。





平成 20 年、44 歳の時に初めて一般職員から係長になりました。ここでは新設された渉外トレーナーという辞令をいただき、信用・共済合わせて百名を指導いたしました。そして平成 22 年に女性管理職登用の後押しもあり新設された総合企画部組織広報課長に昇格したのですが、係長からすぐに課長になるなど男性では考えられない人事でしたので、男性からも色々なことを言われ、女性の方々からも非常に厳しいお話もいただきました。私自身も管理職になりたいとか、なれるとかとは全然思わず、本当にみなさんに喜んでもらいたい、役に立ちたい、という想いで、ひたすら目の前の仕事をきちんと一所懸命にするということをもットーにしておりました。ましてや、私が就職して育った環境というのは男性が管理職、男性が所属長になっていくのは当たり前で、女性の管理職は全くいないという状況でした。

着任するに当たり、私にできるのだろうか、所属長としての職務の重さが強く強くなるのしかかって、怖くて怖くて、辞令を受ける前に辞めようかと思うほどでした。しかし、入組当時から支えてくれた上司、同僚、そして家族の支えがあり、ここで私が辞めたら、だから女は駄目なのだと言われてしまうのではないかと、そんなことを言われたら女の人たちに申しわけない、駄目だったら辞めようと思いつき、この職務をさせていただくことに決めました。

組織広報課は、広報誌はもちろん、当 JA で行なっている全ての発信、組織活動、教育活動、イベントなどの全ての総括と実施を行なう部署で、報告書は 170 枚くらいに及ぶ事業量ですが、まずは企画書を書くことから始まります。

毎月の広報誌の発行、農業新聞などの記事の掲載、インターネットアップが 1 日 2 本、別に報道機関へのプレスリリースがありますので非常に多彩な事業内容になっています。この仕事を平均年齢 30 歳の 5 名の女性でこなしていました。本当に優秀で素晴らしい部下に恵まれ、部下たちは何でもついてきてくれました。やっと仕事が軌道に乗り始めた時に発生したのが 3.11 の東日本大震災です。

東日本大震災と原発事故

地震が起きたとき私は出先のビルの 4 階に、結婚して 2 日目の部下と一緒にいました。スプリンクラーから水が噴き出し、余震でグラグラしており車も出せない状況で、電気がバチバチいっている中で部下を下にして亀の子のように自分が上に乗って、私は死んでもいいから、あなたは生きなさいというくらいの状況でした。

事務所に戻ると組合長がいました。組合長は本店の電気系統を確認した後、事務所の片付けはいい、戻って家族をみろ、家族あつての仕事だからということで職員を全員帰宅させ、最後になった私たちが戻ってくるまで事務所で待っていてくれました。私は組合長に非常に感銘いたしました。

電気は消え、ガスはとまり、水も出ませんでした。動物はすごく敏感で鳥が全くいなくなりました。真っ暗で信号も消えている、怖いくらい静かで恐怖感をおぼえました。

次の日から巡回して組合員さんの安全を確認する作業もあり、支店では、倒壊した家は無いか、けが人はいないかを確かめると共に、利用者からの電話の対応に追われました。

また、津波や原発事故の被害で非難してきた方々が小中学校の体育館まであふれ、非常に大変な状況になっておりました。

行政からおにぎりづくりの依頼がきまして、JAもバタバタと対応に追われていましたが、役員の指示の元にすぐ準備を始めました。その後に原発事故を知るわけですが、テレビがつかないのによくわからなかったというのが現状でした。

自分の生活がどうなるかも分からない中、組合員・役職員そして地域のボランティアの方々の力もお借りし、毎日4000個のおにぎりを1か月間つくり続けました。JAの組織には素晴らしい活動をやり続ける力があると思いました。

その後、放射能のニュースばかりが連日続き、農作業をしていて健康は大丈夫なのかと生産者の方々の不安は募るばかりでした。手入れをしなければ田畑は1年で駄目になります。農業をやめれば草だらけ虫だらけで福島は住めない土地になってしまいます。皆が一体となり作り続けました。その結果、農産物は見事に実りました。しかし、検査して安全だといくら訴えても安心してはもらえませんでした。買っていただけない「風評被害」がおとずれます。

価格も下がり苦しくなりましたが支援してくれる方もたくさんいました。全国の農協や協同組合の方々、全く取引の無かった方々から買っていただける喜び、何もかもが初めての経験のなかで人の有り難さを感じるとともに、豊かな自然・環境、農業・農村の風景、かけがえのない組合員・地域の方々のために活動しなければならないと強く強く思いました。

農家の方々は自分たちの生活も大変なのに仮設住宅へのボランティアをやめませんでした。

北福島地区本部長・北信支店長の役割

○組合員数	正組合員 1,540名 准組合員 3,242名 合計 4,782名
○部署	3支店・1営農経済センター・1資材店・1共選場
○職員数	75名
○組織関係	48組織（北信支店内） 年金友の会・共済友の会・農業振興組合・女性部・ 生産部会・共同防除班など
○事業内容	10組織（地区本部内） 地区本部生産部会・共選場運営委員会等 JAで取り組んでいる総合事業すべての 地区本部内事業を統括 北信支店長（金融・共済管理業務）
○貯金高	33,030百万
○貸付金	13,718百万

女性初の本部長として

色々なことが目まぐるしく過ぎ去り原発事故から3年、平成26年に女性初の本部長の辞令をいただきました。

私の任されている北福島地区本部の組合員数は4,782名、支店が3、営農経済センター1、資材店1、共選場1で職員は75名です。組織関係では、北信支店内で48組織、地区本部内が10

組織で、全ての総会・会議等に参加させていただき、状況の確認と総括をさせていただいております。

事業内容は総合事業全てになりますから、いわゆる揺りかごから墓場まで、販売・営農指導・購買・信用・共済とあらゆる事業を本店の指示に従い、地区本部独自の色を出して、組合員・利用者の方々へのお役立ちのできる活動を執り行なう管理をしています。

また、北信支店の支店長も兼ねている事から金融・共済の管理業務を渉外等も含めまして日々行なっております。貯金高は330億3,000万円、貸付高は137億1,800万円です。

初めての女性本部長ということで、組合員さんからは名前の前に「女性の本部長」と呼ばれます。私は、女の本部長で大丈夫なのかと言われている気がしたのですが、今ではすごいプレッシャーを感じていたのは自分だけだったのかもしれない、被害者意識が強かったのかなと思っています。また、自信が無い、勉強不足であることを自分できちんと認めなければと思っています。

ですから今は、できることから着実に、わからないことは教えていただこうと思っています。ここに来たからには地域一番店、どこの金融機関にも絶対負けない、それが今の私の夢です。

原点に戻って、農協でしかできない、味わえない味を出そうと思いました。支店の広報はもちろん、地区本部の広報誌にも力を入れ、来店者・組合員・地域の方々へ情報を伝える、季節に合った店舗の飾りつけや声かけ、農協だから聞ける話題の提供にも力を入れています。

地域の方々とはふれあう「ふれあい祭り」では、組合員と力を合わせて企画し、地産地消・農産物のPR、地域のサークルには地産地消料理教室なども実施しており、月1回の地域の清掃活動も支店全職員で実施しております。

また、戦力をアップするために美容室や車のディーラーのお客様への対応を学んで自分たちとの違いや状況の確認などもしています。どうやったら組合員や利用者の方々にもっと近づけるのか、自分たちの職場はどうしたらもっと働きやすくなるのかなどを自分たちで考えて行動計画を作り上げていきました。チームとして一体となって行動し昨年の実績では様々な部門で表彰され、チームとして活力ある支店になってきたように思います。

人は人に支えられ、そして助け合い生きている＝協同組合の原点ですが、組織のみなさん、役員のみなさん、職員に支えられて今の私があると思っています。

交際の車での小さな教養を積み重ねたい

- 日頃からさまざまなネタを準備しておけば、相手に喜ばれる話題が提供できると思いませんか？
- 準備がほとんど要らずに、「相手が話したいこと」をこちらが聞き手にまわって質問していますか？

利用者へのコンシェルジュ

利用者・地域の要望、案内に対応する「総合世話係」というような職務を担う。JA職員として総合事業体として、あらゆる要望に応える事をモットーとして決してNOとは言わず、もし要望に応えられないときは、理由を明確にご理解いただくそして、叶える方法の提案もお話します。
常に、お役立ちの精神を忘れない。

私が心掛けていることは、小さなつぶやきを聞き逃さないということです。相手が話したいことを聞き出す、特に推進する時にお勧めすること以外に話題を振ると、色々なお話やお役立ちができる事柄がたくさん出てきます。訪問先で目で見るとつぶやきもすごく大切です。利用者ニーズに合うものを即座にリサーチする、コンシェルジュとしての対応・提案・親交を深める、お役立ちできることが人それぞれ違うことを理解すれば総合事業の強みが出ます。どんなに必要とされ抛り所となるか、これが職員の使命です。

昨年大雪でたくさんのハウスが倒壊した時の撤去作業の支援、認知症サポーター研修を受け高齢者の対応強化、環境保全団体への助成、小学校教員対象の料理教室等の実施、そして小学校・中学校の農業体験—食育・花育には年間 30 校・1,300 人が参加しております。

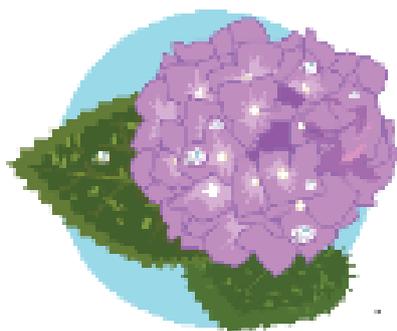
また、様々な活動の実践により地域の農業・経営・経済・教育・文化などの活動を知ることにより地域のど真ん中に常に農協がある、その主体は組合員であり利用者であること、私たちは熱意・本気・使命感を持ち働かせていただかなければならないと思っております。

叶えたい思いを実現させるために

今、私は思います。昔がなくて今はない。だから今だけを追いかけるのではなく、成り立ちを理解し、JA 綱領「私たちの目指すもの」に向かい、農業と地域社会に根ざした組織として社会的役割を果たす。

そして、職員として思うことは、女性の管理職登用が叫ばれている中、戸惑いや不安もありますが、1 人の人間であることに変わりはない。自信を持ち、女性だからと評価されるのではなく、管理職として評価されるようになっていきたい。それには経営者の方々の理解が不可欠だと思います。経営者のみなさんは活動の良いところも悪いところも把握されており、もちろん助言もいただきます。働く環境にはとても恵まれていると思っております。だからこそ、人事は農協が決めたこと、やると決めたのは自分です。ここで働かせていただくと決めたのは自分、きちんと役割を受け止め働かせていただきたいと思いますと思っております。

組合員・利用者への提案・コンシェルジュ、大切な思い、叶えたい思いを実現させるために総合事業のある JA があることを胸に、これからもお客様へのお役立ちの心を忘れずに組合員・利用者の満足から感動を感じていただけるよう JA という協同組合の心の輪を広げて、一人ひとりを元気にすることで地域が元気になる活動をしていきたいと思っております。



全体討論

＜コーディネーター＞

女性コンサルタントネットエルズ代表、中小企業診断士
株式会社ゆいアソシエイツ代表取締役 油井文江

司会（油井文江） ご紹介をいただきました油井文江でございます。実践報告を受けまして早速、全体討論に入らせていただきます。

私は現在、経済産業省が進めている女性活躍推進、これに関わる「ダイバーシティ推進企業100選」—今年で4年目ですが、このサポーターを当初より務めまして、ワークライフバランス、ダイバーシティ、女性の活躍推進などの分野でお話をしてまいりましたが、最近はその機会が多くなっております。

さて、実践報告の中で幾度か「だから女性は駄目なんだ」という声についてのご発言があり、そう言われたくないから頑張るんだというお話でした。私どもの研修でも、この「だから女性は駄目なんだ」というフレーズを掲示して、お隣の方とこれについてお話ししてみてくださいと言うと会場は大変に盛り上がります。

女性からも「女性は使いにくいのよね」「頼りにならないのよね」といった発言が出て、アイズブレイクの代わりになるくらい盛り上がりますので、みなさまも是非お使いください。「だから女性は駄目なんだ」というのは、よく考えてみると男性仕様が基準になっていることに気づいていただける有効なフレーズです。

実践報告をしていただいた方々は「だから女性は駄目なんだ」環境を乗り越えてきたわけですが、まず、ご自分が受けた教育や業務環境などで何が一番良かったかといった点からお話しただけででしょうか。



自分の役割を認識して、最善を尽くす

高橋尚子 頑張って上を目指そうと会社に入ったわけではないのですが、一つ心掛けていたのは、岐路に立った時は、それまでやったことのない方を選んでチャレンジしてきたつもりです。ですから、女性の管理職比率という数字が前面に出ることには違和感を持っています。出来る人がやっつけていけばいいわけで、全ての女性が指導的役割を目指すべきということについては疑問を持っております。会社の中で自分の役割をしっかりと認識して、そのなかで最善を尽くしていくことが大切なのではと思っています。

部下に声かけができるような職場づくり

熊野香織 私が就職した時は育児休業制度がしっかりとあったものの、実際に取る人は少ない状況でした。私は一般職で入組しましたし、まさかここまで仕事を続けるとは全然想定していませんでした。妊娠した時、支店長から、こういう制度があるので取って見ないか、もう少し頑張ってみないか、という一言をいただいたおかげで、そういう道もあるのだと気がついたわけです。ですから、職場で上司が部下に声かけをしてあげるような風土づくりが大事だと思いますし、先ほどの高橋さんのご発言のように、全ての女性が管理職にならなければいけないとは私も思いませんし、それぞれが活躍できる場所があると思いますので、それを見つける、上司は、この子はここで活躍できるというように導いてあげることが一番大事なのではないかと思います。

上司の環境づくりが大切

首野房子 お二人のお話に尽きるかなと思います。私も道が二つあったら辛いほうを選んでやってみるようになっていますので、ストイックだなと言われたりもします。職場の環境づくりについては自分が管理職になってみて非常に大切だと考えます。上司の環境づくりが一番で、そしてそ

ここで努力する職員を認めていく力を上司として養っていくことが大切だと思います。今働いている職員は、やれない人間を企業が採用するわけではないという意識を常にもって、期待された仕事をきちんとやり遂げることが大切だと思っています。



職場と地域で元気であるために大事なことは……

司会 女性の場合は自己肯定感が男性に比べて低いと言われますが、その背景には、女性は男性の後ろに、というような社会通念があり、実際に力を発揮できる環境が男性に比べて少なく、また、事前に自ら退いてしまうことが多いといったことがあります。熊野さんのように、上の方がよくみていて声かけをしていくことがとても大事ですね。

人材プールという言葉があります。今までの日本の人材プールが1としたら、女性が進出してくると人材プールが2になる。優秀さでは男女に差はありません。大学を出る時は女性が大変優秀なのに、社会に出るとなぜ自己肯定感が下がって、人材として成長しないのかについて、もう一度考えてみなければいけないと思います。

さて、本日のテーマは職場と地域と私が元気であるためにということです。お三方から、そのために大事だと思うことをお話してください。

地域のことを知ること

高橋 私どもは地域金融機関ですので、地域のことを知ることには尽きるかなと思っています。女性の場合は立場が色々あります。私の場合ですと、会社員であり、母親ですので学校ではPTAという場があります。地域には自治会があります。会社にいる間は自分の役割を仕事として展開していくわけですが、自治会では防災についての問題点、PTAでは今の教育の問題点など、色々な接点を持てます。ですから仕事ばかりではなく、自分の引き出しを増やしていくために地域をつかんでみる、そこでは女性としてのメリットがかなり生きると思っています。

地域でつながりを大切にすること

熊野 高橋さんとほとんど一緒になってしまうのですけれども、地域金融機関に勤める職員として一番重要に思っているのが、人と人とのつながりを大切にしていくということです。地域の企業さんに元気になっていただきたいという活動をしているという意味では、つながりが非常に大事だと思いますし、学校に行けば子どもを通じた親と親のつながりが大事だと思っています。子どもがスポーツをやっていますので、スポーツを通じての人と人との出会いが非常に多いので、そちらのつながりも非常に大事だと思いますし、その場その場にあったつながりを一つひとつ大事にしていくのが、これからの自分の成長のためになるのではないかと思います。

能力を生き生きと発揮できる場こそ

菅野 やはり働いている一人ひとりが能力を生き生きと発揮できる場が多ければ多いほど職場が元気、ということが一番なのかなと思います。自分が元気でなければ人にも元気をあげられないと思っています。そして、職場と地域の関係をどうつくっていくのかでは、ネットワークを広げることで見つけることが多くなります。そうすると目的を持っている人たちに分けることができますし、それらの方々の課題や問題を解決してあげるためにお役に立つことができます。私ども

は農業協同組合で総合事業をやっていますので色々な面でお役に立つことができますし、それをやっていけば総合的に元気になれるのではないかと思います。

女性が生き生きとするための課題は……

司会 同じことを男性に聞くと、皆さんとほぼ同じご発言があるのですが、女性の方が地域でのつながりや、ネットワークングについて“本当らしさ”が漂ってくる気がして、それは一体何故なのかなと思います。

一つの例えですが、植林をする林業者としない林業者がいます、たくさん木を切って儲けるのは植林をしない林業者です。なぜならば植林をする林業者は植林をする間は木を切れないからです。これは男性と女性の働き方にちょっと似ています。男性はとにかく稼ぎ・利益を上げようとどんどん木を切る、女性の場合は切るだけではなく植林もすると。子どもを産み育てるのは最たる再生産ですからね。

お話のあった PTA や自治会も地域を再生産していく一つの装置であり、女性の場合はそれらへの親和性があります。女性は部下を使い倒すのではなく、よく部下の顔を見て育てようとします。こうした面が女性の新しい働き方や地域経済を拓いていくのではないかと感じました。

では、皆さんが感じておられる女性の側の課題についてはいかがですか。

貪欲なところがあってもいいのかな…

高橋 新しい分野に直面したときに、なかなか一步を踏み出せないところがあるのではないかと思います。女性自身にも子育てや家事は女性がやらなければいけないという固定観念があるので、自分がやらなければ立ち行かなくなるのではないかと迷いにさいなまれていて一步を踏み出せない。そんな悩みを持つ女性に、私はいつもほしいものは二つ手に入ればいいじゃない、同時にやればいいじゃないと言っています。一つを断念して一つを得ようとするので、遣り繰りをして欲しいものは手に入れるという貪欲なところがあってもいいのかなとは思っています。

拭いきれない男女役割分担論

熊野 人と人のつながりが大事だと思っている人が少しでも増えて、みんなで力を合わせれば、もっともっと職場環境もよくなり、地域もよくなると思うのですが、ここで問題になるのが、どうしても女性だから、男性だからということが出てしまうのではないかなということです。なぜ女性だけが職場も家庭も両立させなければならないのか。男性は仕事、女性は家庭という風土が拭いきれていないのではないかなというのが今の私の率直な想いです。家庭のことを女性がやらなければいけないと決めたわけではないと思います。

わが家では主人にはできないながらも、できることを少しずつ手伝ってもらっています。熊野家は男女平等が口癖でお互いに言い合っているのですが、そういった形で考えていただける男性が少しでも増えるといいのかなと。ただ、女性も女性としての仕事だけではなくて、一個人としてお互いがお互いの足りないところを補い合うような形でやっていけるとよいのではないかと思います。

女性という個性をどう生かすか

菅野 女性の場合は職場で解らないことについて話すけれども、男性は言わないなと感じています。わが家は亭主関白で、例えば夫は、マヨネーズが欲しい時、「マヨネーズ」としか言わない、「私はマヨネーズではありません」とたまに抵抗してみるのですが、「馬鹿」と言われて終わります。普段は優しい人なのですが、もしかして、彼には彼の言い分があるのではないかなと思って、話を聞いてみたいと思う時もたまにあります。

ですから、男性にも私たちがチャンスを与えることも必要ではないかと感じています。男性が何を考えているのか分からなくなる時、話していけば子育ても家庭生活もうまくいくのではないかなと思っています。それは職場も同じです。

女性であること男性であることはあくまでも個性だと思っていますので、女性という個性をどう生かせばよいかなと考えると、お互いの肩の荷が軽くなるのではと思っています。

男性の上司や同僚を変えるには……

司会 日本生産性本部の調査(2011年)では、新入社員の72%が「育児休暇を取りたい」と答えています。実際には日本企業の男性従業員で育児休暇を取っているのは、2012年は1.89%と2%を切りました(厚生労働省「女性雇用管理基本調査」年)。

ベネッセ教育総合研究所の調査によると、妊娠・出産の時点では74%が相思相愛なのですが、1年経つと女性の夫を愛する気持ちは50%を割り、2歳児期には30%台に落ちます。しかし、男性は1年後も64%が妻を愛しており、2歳児期にかけて両者の愛情のギャップは開き続けます。こうなる一番の原因は乳幼児期の夫の家事や子育てへの関わりにあるという分析がなされています。

首都圏に年収600万円以上の結婚適齢期の独身男性は3.5%しかいません。一方、女子大生の専業主婦願望は全国平均で4割ということで当てがはずれる。ですから妻も働き、子育ても共同する暮らしをつくらなければいけないのに、男性が育児休業を取ろうとすると、上司から「お前は降りるのか」と言われたりする状況です。

男性の上司や同僚を変えるには、どういった「対策」が有効だとお考えですか。



まだまだ時間がかかるかな…

高橋 時間がかかる問題で、なかなか解決できないままですね。私は20年前に子どもを産んでいますが、今の日本はその時と変わっておらず、見えない固定観念が崩されていないので、育メンということで、仕事を休んでいいよ、とはまだまだ言えない状況だと思います。ただ、女性に関しては育児休業取得率がどんどん上がっていますので、いずれは環境も変化していくのでしょうかが当面は難しいかなと思います。

企業側の努力がやはり大事…

熊野 男性が育児休暇を取ることは制度としては認められているとは言え、なかなか取りにくいのが現状だと思います。私の夫の会社では、子どものことで休みを取ると言うと、奥さんがいるだろう、と上司が言っているので、上司の理解を得るのはなかなか難しいのではないかと思います。私自身、部下から、育児休業を取ります、と急に言われたらどうするのかなと思うと、多分、奥さんが取らないのか、と言うのではないかと思いますので、解決というのはなかなか難しいのではないかと思います。

ただ、女性が働きやすい職場づくりを企業側がもっともっと進めていって、女性が少しでも長く働き続けることのできる環境をつくっていく方が効果的なのではないかと思います。

男性も変わりつつあるのでは…

菅野 私が子どもを産んだ時には先輩から、私たちは産後3週間で出てきたのよ、などとよく言われていたと思います。育児休業制度ができるまでには長い時間がかかっていますが、この頃は自分でお弁当箱を洗っている若い男性がすごく多くなりました。私と同年輩の男性も洗って帰るということで、そこから始まるのかなとは思っていて、自分たちもそれに慣れていく事でだんだんと理解が深まっていくという想いではあります。

私の部下の男性にも男の子と女の子の双子ができた人がいて職場を休んだりするのですが、私は今しか出来ないのだからやってあげなさい、と言うようにしています。自分が苦勞したことを肯定するのではなく、あの時こうだったらもっとよかったのに、と思ってやれたらいいのかなと

思っています。男性の上司には、俺らはこうしてきた、というプライドが確かにあると思います。が、本当は子どもといたかったと思うのです。ですから、その気持ちをみんなで少しずつ出し合えば分かりあえていくのではないかと、そういう職場の環境づくりを進めていけばよいのかなと思います。

女性が活躍することの意味

司会 法律が施行されて総合職が出てきたのは1986年からですから30年も経っているのですが変わっていない。そういった中で、女性活躍推進ということが言われ始めたのは何故かという背景を理解しておくといいのだろうと思います。背景としては少子高齢化で税収は少なくなるが社会的コストはかかる、経済の成長は難しいが、女性には伸び代がある、というところから出てきている。したがって、女性が働きやすい職場づくりや両立支援は女性のための施策ではなく、男性や社会全体にとって必要なものでしょう。

こうして女性に活躍して欲しいという動きが急に強くなっているわけですが、地域金融のなかで女性が活躍するとどれだけよいことがあるのか、ということについてはいかがですか。

男性を交えたポジティブアクション研修が必要か

高橋 総合職が出来て、会社の制度も整っていない中で、いきなり男女平等だよと言われた世代に、今スポットがあたって管理職へのステップを目指してほしいと研修に召集される。もし私がある研修を受ける立場だったら、私たちが頑張ってこなかったのがいけないから会社がこんな研修をするの、といったことを言うような気がします。

ですから、声高に、頑張れ頑張れと言うのではなくて、もう少し仕事の振り返りをしよう、できないことばかりを考えるのではなく、こんなことも、あんなこともできていると前を向いて考えるチャンスにして欲しい、そういう研修にしたいと思っています。

ポジティブアクション研修がなんで女性だけ対象にしているのかということなど男性に理解を促していくことも大切です。女性にも男性にも意義をしっかりと伝えて、自分の今後のキャリアをもう一回見据えていこうというところでの接点をもっていくことによって、もう少しアカデミックな職場風土ができるのかなと思っています。

いろいろな経験を積むことが必要では

熊野 私が入組した頃は男女平等と言いながら、男性は営業職、女性は事務職という固定概念があり、女性が営業職につく機会が少なかった状態でした。そこからだんだんとムードが変わってきたとはいえ、私の場合は営業経験のないまま支店長になったわけで、これから女性の活躍を推進していくのであれば、色々な経験を積む機会が少しでも多くあればよいのではないかと思います。男性だから女性だからではなくて、女性でも営業が出来る、男性でも事務が出来るというように経験を積んだ上で管理職になれるような仕組みを企業側としてとって欲しいという想いがあります。

肩の力を抜いて、ビッグチャンスを活かす

菅野 今、女の人たちはみんなチャンスをもっている、ビッグチャンスだと思って活かした方がいいと私は思います。すごく大変だと思いますが、そのチャンスはもしかしたら男性には無いかもしれない、男性はそのチャンスがいいなと思ったら、俺もやりたいなと言えるようにすればいい、そうしたらみんながキャリアアップしていくと思います。

家庭にいる時間より仕事をしている時間の方が長いので、男女で張り合うのではなく、肩の力を抜いて仕事を楽しまないで人生はつまらない、とみんなが思ってやっていくことのできる環境づくりが大事だと思います。

具体的なポジティブアクションとは……

司会 女性が今まで就けなかったような職種に就く、あるいは職域を拡大していく、これまでは排除されていた会議に参加するといったことを国はポジティブアクションとして進めているのですが、具体的にはどういったことが考えられるかご提案いただけますか。

やはり女性のリーダー層が増えないと…

高橋 お話が元に戻るようですが、女性のリーダーが圧倒的に少ない。数的に少ないということはアンバランスだと私は思っております。物事を判断する時に脳の働きが男性と女性は違うということを知りました。考えた結果が違ってきますから、女性のリーダーが増えていかないと偏りがあるのではないかと、バランス感覚が大事ではないかと思っています。

細かくステップアップを積んでいく

熊野 私どもの組合では内務の現場責任者 24 名中 21 名が女性ですので、この女性たちがステップアップできるように組合全体として考えているところです。女性の活躍推進というと、どうしても女性の管理職がクローズアップされがちなのですが、いきなり管理職と言われると、そこまで責任が持てないという想いが強くなってしまいますので、まずは責任者とかリーダーとかステップを細かくして少しずつ教育していくことができればよいのではないかと思います。男女に関わりなく色々な職種を経験させて、その中でモチベーションの高い人をリーダーにして、そのリーダーが今度は教える側に立つことによって自分も次のステップを踏む、というような態勢を企業全体として持てることができればよいのかなと思います。

まず誉めて、自信につながる職場づくり

菅野 もっと褒めてあげたらよいと思います。女性だからということではなくて、あなたはここがよいからリーダーなんだよと教えてあげることが大切だと思います。女性だから管理職になった、リーダーになったと思わせたり、これからは男の人たちの中に入っていかなければならないのかな、といった雰囲気にはさせるのではなく、よいところを褒める、個人としてほめる。そうするとそれが一人の人としての自信となりますから、そういう職場をつくっていったらよいのではと思います。

女性が考える協同組織金融機関のあり方

司会 続きまして、女性が考える協同組織金融機関のあり方について、お話しただけででしょうか。

バランス感覚の良い人材の育成を

高橋 私どもを取り巻く環境は非常に複雑化していますし、業務も多様化していて覚えなければいけないことがたくさんあります。地域金融機関として相互扶助の原点に立ち返った時に、もっともっとスピーディーに地域の課題を解決していかなければならない、そのためには性別関係なく、自分の会社のビジネスモデルを具現化する人材をどれだけ輩出していくかというところに尽きると思います。バランス感覚の良い人材を育てていくことが大事だと思います。

女性ならではの観点を活かして、地域に密着して

熊野 大手都市銀行とか地銀ではなかなか対応できない、お客様に密着したきめ細かい関わりができるところが 地域金融機関の一番の特色だと思っています。それをさらに推進していくためには、男性女性関係ないと思いますけれども、女性ならではの窓口での丁寧な対応や女性ならではの観点を生かしながらの営業といったところを大事にして、地域に密着することを大事にした活動を進めていけたらと思っています。

地域の方とコミュニケーションできる人材育成を

菅野 震災を体験したことで、「遠くの親戚、近くの他人」と言われますが、地域や近くの方が大事だと。核家族化の中でそういったことがよく分からない職員が入ってきていますが、人と人が関わる喜び、といったことを職場内でも感じる事が出来る環境づくりをする中で、地域の方たちとのコミュニケーションをつくりあげていくことのできる、お役立ちが出来る人材づくりを進めていくことが大事だと思います。



職場での支援体制は……

司会 会場から事前に質問が寄せられています。中にはかなりリアルな質問もあります。まず、支店長だった時に部下のスタッフ体制で特別な対応、例えば融資に強い職員の配置などがあったかどうか、そして今後、女性支店長をバックアップする態勢として望むことについて高橋さんにお願ひできますか。

それから人事制度の運用、育休を取りやすくしたりサポートを受けたりといった運用面で支援を受けたことがあるかについて菅野さん、いかがですか。

お三方は実績を評価してくれる上司に恵まれたケースではないかというご意見が会場から寄せられています。その方は信用金庫関係にお勤めで、職場で「女性は頑張らなくていい」と言われていて辛くて職場に行けないと悩んでいるそうです。熊野さん、アドバイスをいただけますか。

ロールモデルをつくるような位置づけで…

高橋 初めての女性支店長を配置する時は失敗させないことです。会社が全面的にバックアップして環境を整えて、まずはロールモデルをつくることだと思います。例えば、フルバンキングにしても、個人世帯が多いとか不良債権が少ないところとかを意識して配置する配慮が必要だと思います。二人目三人目の女性支店長になるとその経験が生きてきますので、どんどん配置していけばよいと思います。

制度を有効に活用する工夫を

菅野 制度の運用ということでは辞めさせない工夫をすることが大事だと思います。最近、妊娠してすぐ体調が悪くなる事が多いので、有休を有効に活用させることが必要だと思っています。支店長が危機感をもって経営者と相談し必要な人材を補充するという能力が問われている時期なのかなと思います。それは介護や病欠についてもそうです。病欠ならよくて妊娠なら駄目というのではない考え方をしていくのが必要だと思います。

企業全体として風通しの良い組織風土づくりが必要では

熊野 「女性は頑張らなくていいと言われた」ということで、心が痛みました。この方がどういふポジションの方か判りませんが、当組合では、風通しのいい職場づくりというのを推進しています。人事部が主体となって役職員一人ひとりの意見を聞く場を設けたり、役員が一般職の職員と意見交換できる場も設けています。そういった相談できる場があるとよいのかなと思います。

「女性は頑張らなくていい」という裏には、女性は結婚して辞めてしまうのではないか、出産を機に辞めてしまうのではないか、といった想いがあるのではないかと思います。男性女性に関わらず、活躍できる場や得意な分野などは一人ひとり違うと思いますので、自分が何で活躍できるのか、というところに目を向けてみるといいのではないかと思います。また、上司の方は公平

な目で評価してあげる気持ちをもつことが必要だと思いますが、企業全体として意識して、そういった組織風土をつくってあげればよいのではないかと思います。

女性はどうに貢献できるか

司会 本日の総仕上げになってくるのですが、会場からも質問が寄せられている点として、地域の社会課題とはどのようなもので、それに対して地域金融の女性はどうに貢献できるかという点についてはいかがですか。

個人の課題と地域の課題を見据えることができること

高橋 全国的に少子高齢化が進んでいますので、そこに尽きるのかなと思っています。地域限定ではありますけれども、活動の対象者をどこに置くかということでは、地域の課題と事業所の課題、そして個人の課題と全部の課題を見据えることのできる接点を持つのが協同組織金融機関なのかなと思っています。地域で安全・安心に暮らせるためにはどうしたらいいか、事業を発展していくためにはどうしたらよいか、そして個人が潤って事業も発展して地域も良くなる、その中で信用金庫も潤って、その資金が還元されていく——この流れのどこかが中断してしまっていないか、ということをお金持ちが考えるべきかなと思っています。

女性が進出しにくい業種もあるが

熊野 地域社会の課題ということでは、少子高齢化ということがあります。女性が活躍していくという目線で見ると女性が進出しにくいような業種もあるということをお金持ち訪問してお話を聞く中で感じました。

協同組合にはチャンスがある

菅野 地域の課題がうまくいけば個人もうまくいく、そのトライアングルが解決していけば地域はきっとよくなると思います。ただ、自分たちで解決できる問題だけではない、行政の方に協力してもらわないと出来ない部分もありますが、地域の課題を解決していくということでは、協同組合にはチャンスがある——自分たちのビジネスチャンスもそうですし、地域の課題を解決するチャンス、そういったチャンスを見逃さない、そのためには教育がすごく大事になってくると思います。働いている女性だけがクローズアップされていますが、主婦とか働いていない女性もいるわけで、そういった人たちを見る力も必要だと思います。

司会 ではここで改めて会場からご質問を受けたいと思います。いかがでしょうか。

地域と繋がっていると感じることは？



相川 信用金庫のOBで信用金庫研修所のOBですが、高橋さんと熊野さんにお伺いします。サステナブル・コミュニティ＝地域の持続的発展は大問題で、このままでは地域がなくなる・潰れると、ある意味では脅かされています。高橋さんや熊野さんのところで、地域のサステナビリティに関する動きが感じられるか、また、地域と繋がっていける可能性を感じることはあるか、この点についてお伺いしたいと思います。

非金融分野でのお手伝いも拡大してきている

高橋 地域の持続的発展の可能性ということでは、そのインフラにならなければいけないということがトップからは言われています。多摩地域は自然が多い、人口が多い、大学が多い、企業の立地も多いということで、金融機関がその仲立ちとして、例えば、都内に行かなくても多摩地域で大きな展示会を開催したり、ネットワークを使って私どもがコーディネーターになって専門家を派遣するといった取り組みもあります。そういった意味では非金融の分野でお手伝いできることが出てきていて、このところがかなり拡大していると思っています。

熊野 地域の持続的発展ということでは、私どもの営業推進部は、地域の企業を少しでも応援したいと設けられた部署で、一軒一軒、中小企業をお訪ねし、ご相談を一つひとつお聴きするという地道な活動を行なっていますが、金融関係のお悩みだけではなく、色々なご相談があります。支店だと融資だけではなく色々な業務がありますから、なかなか特化した活動が出来ないのですが、本部の部署だからそういった活動ができると思っています。税理士とか商工会議所とかとのネットワークを使いながら、連携したプレーをして、企業が少しでも元気になってくれればいいのかなと思っています。

菅野 女性起業家支援事業というものを行なっています。野菜を作りたい、直売所に出したいという女性への起業支援、花育、加工品を作りたいという方の加工支援、それに男性の体験コース、男性塾——自分たちの好きなことをグループでやってみませんか、といったこともやっています。

また、職員に関しましても、教育・指導を行ない、総合事業の強みを生かしながら、農家の方はもちろん、地域の方々が集まってなにかしたいということへの支援を数多くさせていただくお手伝いをしております。

司会 本日のトークセッションについて、会場の皆さまから感想をお聞かせいただけますか。

たくさんのヒントをいただきました

女性参加者A 大変勉強になりました。私どものところは、女性活躍推進ということでは、みなさまのところに及ばない状況ですので、今後どのように変えていったらいいのかというところでたくさんのヒントをいただきました。本当にありがとうございました。



司会 女性活躍推進について、女性活用(活用という上から目線)や女性の社会進出(今まで女性はどこにいたのかと思ってしまう)という気になる言われ方の問題も持ちながら、地域の課題解決、社会づくりについて、貴重なお話を様々に展開していただいたと思います。お時間がききましたので、本日は以上をもちまして終わりたいと思います。

ご登壇いただいた高橋様、熊野さま、菅野様にお礼を申し上げます。ありがとうございます。また、ご参加いただいた皆様、本日はありがとうございました。

<写真提供>梅村光一氏(東信協・しんきんキャリアサービス)、事務局

■参加者の感想■

シンポジウムの報告・討論を聞いて

入蔵 三咲己（一般社団法人全国信用協同組合連合会）

このシンポジウムを通して感じたことは、「協同組織金融機関こそ女性の活躍の場がある」ということです。私が身を置く信用組合業界では、総合職・一般職の区別なく採用するものの、男性は営業や渉外係に配属され女性は内勤や窓口係と線引きされている場合が多く、女性の活躍推進の取組みはこれからの状況です。しかし、大和田順子さんの記念講演のなかで、「地方創生では女性企業家と地域をつなぐコーディネータの役割が重要で、協同組織金融の役割は大きい。女性企業家が今後増えることを考えると、協同組織金融機関に従事する女性の役割はさらに大きくなる」というお話がありました。地域の要請に応じていくには、男性だけの考え方や発想だけでは対応しきれないことも今後出てくるのではないかと思います。女性の活躍は、人手不足を補うためというイメージがありましたが、女性であることを武器にできる分野は金融機関にも当然あり、特に協同組織金融機関にこそ活躍する場面が多いということに気づかされました。

また、実践報告では、実際に職場で女性が活躍していくための周りのサポートや、業務を進めるうえでやっている工夫等をお聞きでき、自分自身の働き方を考えるきっかけとなりました。岐阜商工信用組合の熊野香織さんより、窓口係の時から、業務をただこなすのではなくモチベーションを高く持ち行動していたというお話を伺い、この仕事に対するモチベーションの高さがあったからこそ、上司の方も「仕事を任せよう」、周りの方も「サポートしよう」と感じられたのだと思いました。女性活躍が叫ばれる時代だからといって甘えるのではなく、組織の一員として最大限に努力していくことが不可欠だということを改めて強く感じました。今後は今回のシンポジウムでの貴重なお話を思い出しながら業務にあたり、後輩のロールモデルになれるよう努力していきたいです。

小川 理恵（一般社団法人JC総研）

協同金融研究会が毎年開催しているシンポジウムで、今回初めて「女性」をテーマにしたということ、そして当日は雨だったこともあり、参加者が少ないのではと心配していたが、会場には150人近くの方々が集まってくださり盛況となった。特に学生や女性の姿が多く見られたことが嬉しい驚きだった。

代表の齊藤正駒澤大学教授が冒頭に述べた「サステイナブル（持続可能）な社会を実現させるには、女性が力を存分に発揮することが不可欠。そのために、協同組織金融機関が果たせる役割とは何かを今一度考えてみたい」という挨拶には、協同金融研究会が当シンポジウムにかかる強い思いが表れていた。

JAグループから登壇していただいたJA新ふくしまの菅野房子本部長は、高校卒業後JAに入組してから、現在に至るまでのストーリーを分かりやすく紹介してくださった。東日本大震災、そして原発事故による風評被害が今もくすぶるなか、当JAの地域には課題も多い。しかしその一つひとつから決して目をそらさず真摯に向き合い、「地域の皆さんのお役に立ちたい」という温かな思いで女性の力をいかに発揮されている姿に感動を覚えた。菅野本部長が実践されていることこそ「協同組合」の存在意義そのものであり、会場にいた多くの若者たちにとっては「協同組合」という組織に対する新たな価値の発見につながったと思う。

またキャリアパスについて、ご自身の経験から、女性の管理職登用には、経営者や上位管理職の理解や後押しが不可欠であることを強調されていたことも印象深い。周囲の応援を力に変えながら、一步一步階段を上ってきた菅野本部長の報告は、手の届く等身大のロールモデルとして、参加者の胸に響いたのではないだろうか。

一方、会場からは「女性はがんばらなくていいと上司から言われ、それ以来職場に行くのが嫌になってしまった」という深刻な相談も寄せられ、女性問題は業態や職場によって著しく差があり、まだまだ厳しい状況にあることも露呈した。恵まれた一部の女性だけがクローズアップされ

るのではなく、多様な女性がそれぞれの場所や立場で活躍できる社会の実現に向けて、一つひとつ課題を解決していくことが大切で、協同組織にはそのチャンスがある。JAグループで働く女性の一人として、私自身も新たな一步を踏み出したいと感じた。

片桐 育子（一般社団法人全国信用協同組合連合会）

女性総合職として協同組織金融機関で働き始めたのは5年前。当時から多くの業界・企業が「仕事上で男女の差別はない」と謳っており、私自身も特段「女性だから」という特別な意識はなく社会人になりました。実際に現在の職場では、性差を理由に扱いが変わることは（当然）なく、男性と同等の立場で仕事に臨むことが出来ています。しかしながら、当組織における女性総合職の歴史は浅く、人数も男性に比して圧倒的に少ないことから、将来にわたる自分のキャリアプランを描くのはなかなか難しいのが現状です。当組織に限らずとも、同様の理由で、結婚、妊娠・出産、育児といった人生の節目にどういった選択肢があるのか、またその先にどういった道が続くのか、イメージが掴めずにいる女性は少なからずいらっしゃるのではないのでしょうか。

そうした思いの中、当シンポジウムを通して各組織でご活躍されている女性の皆様から実践報告をお聞きし、強く感じたのは、「女性自らが行動する」ことがいかに重要であり、かつ強い影響力を持つかということです。自ら望んだ環境であれ周囲から与えられた環境であれ、どの報告者の方も「自分の後に続く女性のために何が出来るのか」を実に深く考え行動されていました。組織側が女性活躍への枠組み作りとして各種制度を整え、数値目標を打ち出す、そうしたことも勿論重要ですが、本当の意味で女性の輝く組織へと変わっていくには、女性自身の強い思いや行動が必要不可欠なのだと思います。

報告者の方々が各組織で生き生きとキャリアを積み重ねている様子（仕事をする上では当然辛いこともあるかと思いますが）が窺えたことで、「キャリアプランを描くのが難しいならば、そのモデルになれるような自分になろう」と思うことが出来るようになったのは、私にとって非常に大きな収穫となりました。

森谷 久子（一般社団法人全国信用組合中央協会）

協同金融研究会シンポジウムの企画に参加する機会をいただき、代表はじめ役員、事務局、実行委員のみなさまに改めてお礼申し上げます。特に、他業態の女性のみなさまとの協働は貴重な体験となり、その活躍にとっても励まされました。

さて、今回の企画を終えて改めて思うことが3点あります。

女性の問題を地球規模で見た場合、「貧困化」は大きなテーマです。日本でも格差の拡大が憂慮されていますが、非正規労働者、一人親家庭などの貧困層には多くの女性が存在します。こうした人々に協同組織金融機関はどのように向き合っていくのか。

そして女性が貧困化しやすい傾向にあることの背景には、サラリーマンの夫と専業主婦の妻に代表される家族モデルがあることも見逃せません。この家族モデルは、株式会社組織に比べ協同組合組織により根強く支持されているように思えます。なぜなら、協同組合はいわゆる「ムラ社会」から生まれたからです。協同組織金融機関ではこの家族モデルをベースにした商品設計が中心です。家族の形が変わりつつある今、時代のニーズに応える商品の開発が求められるのではないのでしょうか。

最後に、高齢化は女性の問題です。

長寿国日本では、「おひとりさま」となった高齢女性がますます増えていきます。こうした人々にこそ、家族モデルを越えた助け合いの理念が必要ではないかと思うのです。

「おひとりさま」が資産を持ち寄り「貧困層」を支援し、「おひとりさま」は自立しながらも孤独にはならない仕組みづくり。

わが身を省みて、願うことです。

森山 佳代（一般社団法人全国信用金庫協会）

女性のしなやかさと強（したたか）さが、社会を豊かさへと牽引する！

一まさにこのことを実感できたシンポジウムだった。「女性」をテーマに掲げるということに運営委員の諸先生方には賛否両論あったとお聞きするが、アベノミクス云々や世の潮流とはまっ

たくかかわらず、社会の中で公私共にコツコツと実績を積んできた女性に光を当て、まずは事実として、その存在をみなさんに知っていただくには、絶好の機会となったと思う。

今回、事例発表された女性の方々は、奇しくもみなさまが既婚で子育てを経験されていたが、責任ある立場で職務をこなしながら家庭と両立させることは並大抵のことではなかったと推察する。東日本大震災で多大な被災をした福島においてはなお。しかし、いずれの方々も、いわゆる男性社会の中で、「女性であること」をハンディとは思わず“個性”として活用されていた。それを“逃げ”にも使わず組織からの期待に応えてきたからこそ、今の地位を獲得されてきたのだろうということも推察できた。概して、男性は職位・肩書きばかりに重きをおき、それがゴールインだとする傾向があり、女性は与えられた職務以上に何ができるかを考えて動く人が多いと聞く（何事にも例外はあろうが）。ちょうど機を同じくして、信用金庫の女性渉外担当の座談会や女性支店長のシンポジウムなどを聞いた矢先だったのだが、“デキル”女性は、いずれも性差を意識せず（よって、同性である女性にも厳しい）、しなやかに自らの道を粛々と切り開いているたくましい人ばかりだった。そして、このシンポジウムで「やはり！」と確信を得ることになった。

これも一般論になるが、女性はコミュニケーション力に長け、ネットワークをつくるのがうまいとも言う。「女性力」を生かして、業態を超えた横の連携を生む場づくりのため、今後、協同金融研究会が問題提起できるとよいのではないかと思った。



◆研究会および総会のご案内◆

第121回定例研究会の開催のお知らせ

圧倒的な多数の議席を獲得した自公連立による安倍内閣は、アベノミクスによって経済的な格差拡大を助長するような施策の推進が図られ、一方では株高・円安が進行し、大手企業や輸出産業には莫大な利益が生まれているなかで、そのしわ寄せが国民生活や中小零細企業の経営に重くのしかかっています。

そうした情勢のなかで協同組合やNPOなどの非営利セクターの活動・事業の役割が高まっていますが、「農協改革」にみるように、協同組合の役割を否定する動きも強まっています。今回は、全体的な経済・社会環境などこの間の動向についてお話をお伺いし、これらの動向が協同組織金融機関にどのような影響を及ぼしているか、参加者の皆さんと意見交換をし、深めたいと思います。皆様の積極的なご参加をお願いいたします。

記

1. 開催日：2015年7月22日（水）午後6時30分～8時30分
2. テーマ：**協同組織金融機関を取り巻く環境**（仮題）
3. 報告者：***「月間金融ジャーナル」編集部**
*具体的なご報告者のお名前が決まり次第、ホームページ及びメールにてお知らせします。
4. 会場：**プラザエフ（主婦会館）5階「会議室」**
（JR、地下鉄丸ノ内線・南北線「四ッ谷駅」麴町口下車徒歩約1分）
5. 参加費：1人1,000円（学生・院生は500円）
6. 申込：FAXまたはe-mailで、下記事務局にお申し込みください。
協同金融研究会 事務局（担当：笹野、小島）
【FAX】03-3262-2260 【e-mail】kinyucoop@mail.goo.ne.jp

★2015年度の会費の納入を！★

新年度になりました。協同金融研究会は皆様の会費で維持されています。会員の皆様には別途、請求書をお送りしますが、2015年度の会費のお振り込みをお願いします。

個人会費は3000円、賛助会費は1口1万円です。お振込みは下記をお願いします。

<ゆうちょ銀行口座> ○一九店（当座）0012199

*「振込用紙」をご利用の場合の口座番号は<00170-4-12199>です。

<労金口座>中央労働金庫・本店営業部（普通）9889872

*口座名義はいずれも「**協同金融研究会（キョウトウケンギョウカイ）**」です。

なお、支店名が変わっていますので、ご注意ください。