

「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」

第10回 埼玉労働局長(安藤よし子)の企業トップ訪問

平成25年1月23日、埼玉県信用農業協同組合連合会の 久保理事長をお訪ねしました



<訪問企業プロフィール>

埼玉県信用農業協同組合連合会（代表理事理事長 久保 喜信）

さいたま市浦和区高砂3丁目12番9号

農林金融業

労働者数 189名（うち女性48名）

<訪問のあらまし>

平成25年1月23日、埼玉県庁の隣にある、埼玉県信用農業協同組合連合会（愛称：JAバンク埼玉県信連）に、代表理事理事長久保喜信氏をお訪ねしました。総務部長貝野勝氏にもご同席いただきました。

久保理事長ははじめに、会の組織概要について説明してくださいました。

JAグループは信用、経済、共済、JA指導の各事業を行っており、その中の信用事業「JAバンク」を担当する県組織が当会。全国組織は「農林中金」で、全国の資金量はメガバンク並みとのこと。県単位組織を持つのは全国34県で、埼玉県は全国第6位の資金量であり、県内21JAを中心に2兆7千億円程度の資金を預かり、会員JAへの利益・機能還元を目的とした組織だそうです。

安藤局長が、「金融業界では、男女で職務内容が分かれる傾向がありますが、そのようなことはないですか。」とお尋ねすると、

久保理事長は、「旧都銀が女性総合職の採用をはじめたのが昭和の終わりから平成の初めですが、旧都銀はこの頃から女性の債券トレーダーの活用を始めました。当会はそれまでは採用も女性は高卒が中心で、男性は大卒採用でした。しかし、最近では、男女一律大卒採用で、総合職として、女性にも営業等もやってもらう、待

ちの姿勢では、新規顧客開拓には繋がりませんので、企業訪問も当然行っています。女性も戦力として働いてもらわなくてはなりません。そのため、ジョブローテーションは、男女を問わず2～3年を目途に様々な部署を経験させるよう行っています。」とお話くださいました。

その背景には、新規採用を見送っていた時期があり、職員の年齢構成が均等になっていないことがあるようです。特に男性職員は50歳代が全体の約4割を占める一方、30代、40代が比較的少なく、高齢層が大量退職していくと、これまでよりも若い年齢で主要なポストに就くこととなります。若い人には早く育て欲しいし、管理職には、ノウハウを早く後進に伝えてもらいたい。そうしたなかでは男女に関わらず活躍してもらわないと組織が存続できない、という事情があるそうです。



そのような中で、現在の女性の管理職の状況についてお尋ねすると、

「一般の会社の課長補佐・課長クラスに当たる、部長代理、次長職の女性がおります。県内JAの中には女性の役員がいるところもあります。」

続けて、久保理事長は、「女性の活用を進めようとした中で、残念な事が2つありました。一つは、管理職に登用しようとしたら荷が重いと辞めてしまったケース。高卒ですが勤続年数長い女性でした。もう一つは、将来の幹部に育てようと研修に送りだそうとしたら断られたケース。ともに後輩の女性達を引っ張ってもらえる人材になると期待していたのに、残念です。」と。

それに対して安藤局長は、「それは残念ですね。会の期待を受け止めるだけのものが本人の中に育っていなかったのかもしれない。最初に走るフロントランナーをどう育成するか、抜擢、引き上げ、打診をする際は、サポートの気遣いがあると違ってきます。それには、本気で女性の活躍を期待していることを、経営トップから宣言していただくといいと思います。職員にもトップの思いが伝わるし、対外的にもアピールになります。また、「くるみん」の認定もお取りになってはいかがでしょうか。」とおすすめしました。

「当会では子育て支援として、子供が生まれると祝い金30万円を支給しています。双子の場合は60万円、年子で双子というケースもありました。」両立支援制度の利用状況については、「現在、制度を利用している者は3名です。妊娠・出産で退職する女性はなく、育児休業を取得して業務に復帰しています。男性の育児休業利用者は現在いません。」とのことでした。

そこで安藤局長は、「制度の利用者が女性だけだと、女性は休むもの、二番手の戦力という意識がなくなりません。男性も育児休業をとることで普段と違った経験することは勉強になるし、その経験は仕事の上でも活かされます。」と、男性の育児休業取得の促進をお勧めしました。さらに、「育児休業などの両立支援制度は働き続けるための制度。働き方を一時的にスローダウンしても、元に戻ろうというモチベーションが下がらないようにすることが大事です。それには、出産までに、仕事のおもしろさ分かるような育て方をしてあげるといい。育児休業後、短時間勤務になる方もおられますが、時間の使い方が上手くなって効率的に仕事をする方もいます。どのタイミングで切り上げて通常勤務に戻るか、踏ん切りも必要です。そのとき先輩がいるとうまく背中を押してあげられます。」と申しあげました。



「育児休業中の本人が、そのブランクを埋めようとする積極的な意思も必要ではないでしょうか。例えば休暇中の時間を活用して、資格取得等を目指すなど、高いモチベーションを持つことを期待しています。当会は、異動があっても県内ですから、女性もライフプランが立てやすいというメリットがある。就職浪人してまで当会を選んでくれた女性もいます。こちらはその期待に応えなければと思います。」と久保理事長。

本会のように新卒採用から経験を重ねて昇進・昇格する仕組みの組織では、育児・介護などの制約がある人も基幹的な人材として育つよう、両立支援と併せて能力発揮できる環境の整備を進めることが重要で、そのためにも男性にも制度を利用してもらうことが大切です。男性利用者の意見も踏まえ、より使いやすい仕組みに改善していく中で、キャリア展望を持ちながら制度を利用する女性も増えてくることでしょう。

近い将来、本会も「くるみん」認定を取得し、仕事と育児を両立させながらいきいきと働く女性達が増え、部長や役員になる女性が出てくることを期待しながら訪問を終えました。