



「関財・女性活躍推進フォーラム」レポート

(平成 28 年 5 月 30 日 於:さいたま新都心合同庁舎 1 号館)



関東財務局ワークライフバランス推進委員会 編

「関財・女性活躍推進フォーラム」レポートについて

関東財務局では、管内の信用金庫、関東経済産業局及び当局の職員を対象に、女性職員がより生き活きとその能力を発揮しビジネスライフを充実していけるよう、そしてそれぞれの組織が一層活性化するよう、組織の枠を超えて互いに啓発し合うことを目的として、今般、「関財・女性活躍推進フォーラム」を開催しました。(参加人数 244 名(うち女性 165 名))

本レポートは、その内容を関係者の皆様に還元する資料です。職場内の啓蒙や研修等適宜ご活用ください。

目 次

1. 主催者挨拶 (全文)	1
2. 来賓挨拶 (全文)	3
3. 基調講演 (要旨)	5
4. パネルディスカッション (発言要旨)	8

ご 後 援

本イベントは、埼玉県、関東信用金庫協会、東京都信用金庫協会、埼玉県信用金庫協会よりご後援いただきました。



1. 主催者挨拶全文(関東財務局総務部長 川瀬 透)

関東財務局総務部長の川瀬でございます。本日は皆様ご多忙の中、この関財女性活躍推進フォーラムにご参加いただきましてありがとうございます。

女性活躍推進につきましては現在多くの組織が力を入れて取り組んでおられると思いますが、その取組みの実効性を向上させるには、組織間の連携や相互に啓発しあうことが有効でありますことから、今回、関東管内の信用金庫、関東経済産業局、そして当局の3者がコラボレーションする会を企画いたしました。

当局においては、ここ10年来「仕事と子育て応援プラン」の策定と実行に始まりワークライフバランス実現の一環で女性職員の活躍に取り組んでまいりましたが、特に昨年秋口からは「女性活躍推進プロジェクト」と称して各種セミナーや研修会、メンター制度等の仕組み作り、またハード面の施設設備も含めて一層注力してきております。ただ女性職員の潜在力が十分開花できているかどうかというと、まだまだ道半ばであると認識しています。ですから私共の培った知見やノウハウを皆様にも還元しつつ私共も皆様方の取組みから多に学ばせていただきたくとの趣旨も今回の企画の動機でございます。

さて私事になりますが、私は24年前に当局初の女性課長に部下としてお仕えして女性管理職の良さ、メリットを大いに感じて以降、折々女性の活躍を支援してまいりましたが、その思いが志に転化するほどの衝撃を受けたのが、今から6年前金融庁に在籍していた時分に、全信協の新入職員向けテキストの副読本としてつけられていた小冊子短編小説「スイカと麦茶」を拝見した時でありました。そのコピーを皆様のお手元にお配りしておりますのでお持ち帰りいただき後でご覧いただきたいのですが、信金の若手女性職員が突然営業涉外係に抜てきされ、多くの苦労を重ねながらお客様の信頼を勝ち得ていくストーリーでして、これを読んだ時涙が出るくらい感激し、それ以来女性活躍推進はどの部署に行っても私のライフワーク的項目になりました。

信金の業務に私は長年行政官として関与し、信金の役職者の皆様の真摯に誠実に地域密着型金融に尽くされているお姿を常々拝見し感銘を受けてまいりましたが、一方で地域経済のベースが変貌する中、融資率の低下や利鞘の縮小等その業務を取り巻く環境は厳しさを増していることも実感しております。そのような中でこの時代の閉塞感を打ち破り、組織の活性化そして活力ある業務運営を実現していくためには女性職員皆様の更なるご活躍が必要不可欠なものと確信しております。そのためにも組織の枠を超えてよき人脈を築く・よきネットワークを構築していくことが肝要で、経済産業局や当局も加わるこのコラボレーションが関係者皆様の意識向上意識改革の一助になればという想いで本日の会を運営してまいります。

さて本会の内容ですが、まず株式会社プラウドの山本社長から基調講演をいただきます。



山本様とは昨年当局職員向けにご講話いただいた時からおつきあいさせていただき、その優れた経営コンサルタントの見識に加え、丁寧で配慮の行き届いたビジネススタイルから多くの事を学ばせていただいております。本日は「仕事力を高めて仕事も人生も豊かにする5つの法則」とのテーマでご講演いただきます。その後パネルディスカッションにおきましては山本様に加え、信金の女性幹部の方々等多士済々のパネラーにご参加いただき女性活躍の現状と課題等につきましてご議論いただく予定です。

最後に本会の開催にあたりましては埼玉県、関東信用金庫協会、東京都信用金庫協会、埼玉県信用金庫協会からご後援いただいております。特に埼玉県におかれては近年埼玉版ウーマノミクスプロジェクトの諸施策を展開されており、私共も県内の一機関として本会をそのウーマノミクスプロジェクトの連携事業と位置づけさせていただき企画運営いたします。

それでは本日のこの会が実り多きものになるよう祈念しまして私の拙いあいさつとさせていただきます。本日はよろしくお願い申し上げます。

(以 上)

2. 来賓挨拶全文

(金融庁監督局総務課協同組織金融室長 明瀬光司氏)

ご紹介いただきました金融庁協同組織金融室長の明瀬でございます。日頃から金融庁及び関東財務局の業務にご理解とご協力をいただきまして誠にありがとうございます。

本日の女性活躍推進フォーラムの開催にあたりまして、一言ご挨拶をさせていただきます。



本年4月1日から、女性が職業生活においてその希望に応じて十分に能力を発揮し活躍ができる環境を整備するために、いわゆる女性活躍推進法が制定されました。これによりまして大企業におきましては、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務付けられている訳でございます。金融機関におきましては、行動計画が公表されたり、その取組みのためのアクションプログラムでございますとかロードマップ、数値目標などに加えて具体的な取組みも併せて公表されているところでございます。

このような女性活躍推進を求める背景には、少子高齢化に伴い労働者不足の加速化が予想される中で、女性の潜在的能力の活用が求められてきたこと、また、産業構造の変化によりまして、多様な人材を活用していこうという機運が出てきたことなどが挙げられると思います。

これまでの国の施策といたしましては、1985年に男女雇用機会均等法、1991年に育児休業法、それから2003年に人材育成支援対策推進法が制定されまして、仕事と家庭の両立支援、雇用管理におきます男女の均等推進などが推し進められてきました。安倍内閣におきましては2013年、日本再興戦略を掲げまして、その中で女性活躍推進を最重要課題の一つとして取り組んでおるところでございます。

金融機関におきましては、このような施策に従って、様々な取組みが行われ、徐々に職域の拡大でございますとか、管理職の比率も上昇し、その能力を発揮する機会も出てきたかと思っております。私が担当しております協同組織金融機関におきましては、それぞれの実情に合わせて、いろいろな業務経験を増やすなど段階的に女性の活躍の場を増やす取組みが行われていると承知しております。

現在、信用金庫の経営者の皆様の悩みというのは、先程も川瀬総務部長からお話しがございましたけれども、いろいろな金融環境の変化、日銀の量的・質的金融緩和の継続、更にマイナス金利政策の導入に伴いまして利ざやが低下、市場金利が一層低下していく中で、現場では競争が激化して、今いかに利益を出していくのかとか、どういうふうにして持続可能なビジネスモデルを作っていくかということではないかと思っております。

そういう中で、信用金庫の営業の原点でございます地域密着型金融を徹底して、お客様本位の取組みをすることで、顧客としっかりとした関係を築いて、金利競争に巻き込まれていないビジネスモデルを作っておられるところもでございます。こうした取組みの中で、

女性の活躍の機会も益々増えているのではないかと考えているところでございます。一方、こうした活躍の場が広がる中で、皆様にはいろいろなお悩みとか、お困りの点もあろうかと思えます。

今回、組織の枠を超えてこのような場ができました。更なる女性の活躍に向けて、今回のフォーラムが実りある議論となることを期待して、私の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

(以 上)

3. 基調講演（要旨）

講師：山本幸美氏（株）プラウド代表取締役社長）

テーマ：仕事力を高めて仕事も人生も豊かにする5つの法則
～魅力あるビジネスウーマンに向けて～



（1）仕事力を高める「気づき」と「相手の役に立つ」ために働くこと

- 私はもともとピアニスト志望であったが、交通事故の怪我が元で断念。リクルート社の営業職としてビジネスの世界に飛び込んだが「口べた・人見知り・あがり症」で当初は営業成績ゼロで惨憺たるものであった。
- リクルート社には優秀な女性職員が大勢いた。彼女達が活躍している理由は、毎日多くの「気づき」を得てすぐにそれを実践しているからであると悟った。そう認識すると自分もそれから色々な「気づき」を得た。最大の気づきは「仕事力を高めることが女性の人生そのものを豊かにする」ということ。
- それまでの自分にとって仕事は「苦しい・つらい・しんどい」もの。その「気づき」を得てから私の人生は変わった。それから仕事を楽しみながら今3人の子育てをしている。「気づき」こそが人生のライフワーク。
- そもそも人は何のために働くのだろうか。あなたにとって働くってどういうこと？誰のため？何のため？ 「自分」のためにと答える人が多いと思うが、仕事を楽しくて活躍している人は「相手」のためにする。「相手」の問題を解決する・「相手」に幸せを感じてもらう・「相手」に喜んでもらう・だから仕事やマネジメントは楽しいしやり甲斐がある。「相手」の役に立つことが自分の人生を豊かにする力となって返ってくる。
- 人生も仕事も成功できる女性は「相手を幸せにすること」を第一に考える。なかなか成功を掴めない女性は「自分が幸せになること」ばかり考える。周囲から信頼され活躍する女性は、様々な場面で相手に多くを「与えて」いる。相手に「与える」努力をすることで自然とあなた自身の力がついてくる。

（2）コミュニケーションを変えれば仕事や人生が変わる

- コミュニケーション不足は仕事の様々な場面で問題を引き起こす。ストレスの増加やモチベーションの低下、また人間関係に悩む職員の増加やチームの連携不足、仕事の生産性の低下 等々の問題が起きる。
- ケンカは互いの無理解から生まれる。会話がどのほど生活への満足度が上がる。良質な会話からよい人間関係が始まる。仕事もプライベートもコミュニケーションが重要。

- コミュニケーションは言葉だけではない。コミュニケーションには4つの壁がある。第1の壁は外見・服装・表情、第2の壁は態度・姿勢・しぐさ、第3の壁は声の大きさ・抑揚・スピード、そして最後が話の内容。メラビアンの法則といって人の印象は外見等で多くが決まるとされる。非言語コミュニケーション力を高めよう。
 - 話したくなる人は言葉と表情が一致している。話の内容に合わせて表情のひとつひとつを意識しよう。居心地のよい視線の置き方は、アイゾーンといって相手のまゆ毛からのど仏の間に置くこと。
 - 相手の「3つの感」を満たすコミュニケーションに心がけよう。①「自己重要感」あなたは重要だと感じさせる（名前をよぶ、感謝を示す等）、②「有能感」あなたは優れていると感じさせる、③「好感」相手に好かれるためには自分から相手に興味を示す。
 - コミュニケーション力は「聴く」力でもある。「聞く」と「聴く」は違う。字のとおり「聞く」は耳だけ、「聴く」は耳に心がつく、心を傾けて聴くこと。「聴く」ことは仕事を成功に導くための第一歩である。女性は男性より共感力があるので聴く力に優れる。活躍する女性は話し上手よりも「話させ上手」である。対話のバランスは、自分が話す時間を2割、相手の話す時間を8割と意識しよう。「会話泥棒」（相手の話の腰を折って自分の話にもっていく）にならないように気をつけよう。
 - 話させ上手な人は「あいづち+質問」で相手から話を引き出す。明石家さんま氏とTV番組で共演した時に、彼の「あいづち」力に魅せられた。「あいづち」はオーバーめ位で丁度よいことを学んだ。「あいづち」のバリエーションを増やすことが肝要（共感、同意、促進、整理、転換）。
- (3) 「フォロワーシップ力」「サーバントリーダーシップ力」「ワークライフシナジー」
- よきリーダーになる前段としてフォロワーシップ力を身につけよう。フォロワーシップとは当事者意識を持ち「今自分にできること」に前向きに取り組むこと。上司から何を求められているかを意識し上司の考え（できれば2ランク上の上司の考えまで）に思いを及ぼす。
 - 女性は人に上から指示を出すことが苦手とされるが、そのような従来の皆を引っぱる支配型リーダーに変わり、これからの時代に求められるのはサーバントリーダーである。リーダーである自分がメンバー達を下から支える縁の下の力持ち的存在となる。
 - ある金融機関の女性リーダーは「リーダーである自分はメンバーの幸せのために働く」と悟ってから仕事の見方が変わったとされた。自分のことよりメンバーが良くなることを目的とする。そのことで皆が楽しく働けるし自分も楽しくなる。メンバーの成長は自分の成長にもなる。
 - 仕事と育児の両立について、どちらも中途半端にならないか、子どもが小さい時はキャリアアップは難しいのでは、育休はキャリアのブランクでしかないのでは 等の

誤解がある。それらはワークとライフを別々に考えそれをバランスさせようとするところから生じる。

- ワークとライフは多く重なるところがありワークとライフの相乗効果を生み出すもの。「ワークライフシナジー」と考えれば人生は豊かになる。働く女性は厳しい時間の制約があるがその制約の中で仕事に育児に取り組むことで相乗効果が生み出される。

(4) まとめ

- 自分を成長させるのには「逆算思考」が大事。大きな目標に対して逆算して「スモールゴール」を設定しそれらを着実に達成する。達成すれば自信がつき、大きな目標への前進感を得られる。
- 自分が成長して、あなた自身が「ロールモデル」になろう。

(以 上)

4. パネルディスカッション（発言要旨）

タイトル：「女性活躍向上に向けたトークセッション」

～女性活躍の現状・課題・改善案について語り合おう～

○パネリスト

(株)プラウド 代表取締役社長 山本幸美氏

埼玉県 産業労働部ウーマノミクス課 副課長 佐々木直子氏

関東経済産業局 地域経済部産業人材政策課長 渡辺理香氏

埼玉縣信用金庫 越生支店長 山口和子氏

東京東信用金庫 人事部部長 大島真代氏

城南信用金庫 執行役員お客様応援部長 安田三千代氏

関東財務局 甲府財務事務所長 中村佳子

○コーディネーター

関東財務局 総務部長 川瀬 透



論点1 女性活躍の現状と課題について

【川瀬】（山本氏に）コンサルタントとして多くの企業や機関に接し、女性活躍の現状をどう感じているか。

【山本氏】どこでも制度面の整備の進捗を感じる。ある金融機関では時短勤務の者が多くなり人員の差配に腐心している。渉外係への配置で悩んでいるところもあるが、とにかく配置してみて成果を出した例もあった。

【川瀬】（佐々木氏に）埼玉版ウーマノミクスプロジェクトの取組み概要と、それを踏まえて県内企業等の女性活躍の現状と課題について伺う。

【佐々木氏】ウーマノミクスとは女性の活躍を推進することで経済の活性化を目指す取組み。埼玉県では平成24年度にウーマノミクス課を設置し5年目となる。人権施策として男女共同参画といった観点でなく、経済分野における女性活躍を経済政策・雇用政策として行うところが肝。ウーマノミクスにより①働き手の減少を補う②製品サービスの差別化や生産性向上等の企業



経営の改善革新③意欲ある女性がいきいきと働き続ける といった一石三鳥の効果を目指す。

女性活躍の課題と現状を考える上で2つの座標軸、つまりX軸に（仕事と家庭の）両立支援度、Y軸に活躍度がある。X軸は大方の企業が制度を整えているがそれを活用する職場風土であるかが問われる。Y軸はまだ進んでいない。昨年資生堂ショック（注）があったが、女性のキャリアアップのためには、単に「働きやすい職場」から「働きがいのある職場」への移行が必要で、経営者・管理者・女性自身それぞれが更に考えていく必要がある。

（注）資生堂ショック：ワークライフバランスの先進企業の資生堂が、育児中の美容部員に夜間の遅番・土日勤務のシフトを導入したこと

【川瀬】（渡辺氏に）産業人材政策におけるダイバーシティ経営の位置づけと取組みと、それを踏まえて管内企業の女性活躍の現状と課題について問う。

【渡辺氏】企業の競争力強化には多様な人材の参画が必要。それをイノベーション・価値創造につなげていくのがダイバーシティ経営。当省ではその裾野を広げるべく平成24～26年度に「ダイバーシティ経営100選」を選定。昨年度は働き方改革と女性の職域拡大を重要テーマとして「新ダイバーシティ経営100選」を選定。この4年で全国175社うち関東では87社を取り上げた（埼玉県内では三州製菓(株)等を選定している）。



女性の活躍のためには、女性自身の働く意欲と経営陣・上司・同僚の意識改革が必要。そのためにもダイバーシティ経営を推進していく。

【川瀬】（信金の方々に）出産育児等の支援の制度整備状況（利用状況、男性面（育児休業等）含む）はいかがか。女性の職域の広がりはあるか（営業渉外・融資等へ）。女性の役職登用は進んでいるか。

【山口氏】当庫では現在、産休・育児休暇は当たり前のように利用され、出産等で辞める職員はほとんどなくなった。育児のための短時間勤務もほぼ使われている。女性職員650人のうち、今育児休暇・短時間勤務を利用している者は約20%、出産等で退職しても3年以内であれば元の職位で復職可能（6名の実績）。男性の育児休暇の実績は1名のみ。



職域の拡大については平成16年度より預り資産販売担当に広がり今では3割の女性職員がその業務を経験。平成21年度より得意先係にも進出。融資審査の担当も出てきている。

登用については、現在管理職（支店長・本部課長級）が7名、全体の2.6%、監督者（役席級）が11%。

【大島氏】当庫では育児休暇1年間(6カ月延長可)の取得率は100%。男性の育児休暇はまだない。看護休暇は小学校就学前の児童1人当たり5日間(年間)児童2人以上では10日間(年間)配偶者の取得も可、短時間勤務は多くの職員が利用。女性職員536人のうち、今育児休暇・短時間勤務を利用している職員は16%。当庫では年間3回行われる「ママの会」が情報共有・復職支援に効果を発揮。



職域の拡大については、総合職の業務として、預り資産相談業務(ライフプラン担当)に9名、営業課に2名、融資課に36名が就いている。現在女性総合職への転換と採用を拡大している。

登用については、現在管理職10名、監督職(役席クラス)95名(平成23年度には50名であったので倍増している)。

【安田氏】当庫では育児休暇の取得率98%。男性の取得も1名あり、看護休暇は児童1人当たり5日間(年間)でほとんど利用されている(男性も多く活用)。短時間勤務は今23名(女性職員は全体で680人)。全体の職員数が減少する中、時短・産休の職員を補う人員の差配に腐心している。



当庫の採用は一般と総合の区別がないが、女性はこれまでほとんど内勤であった。しかし現在全員に外訪活動を経験させ(月2~3回)、適性のある者は営業の地区担当として10数名抜擢している。女性はきめ細かい対応ができる等から営業は女性の良さを発揮できる職種。融資審査や監査にも進出し始めている。

登用については、現在執行役員2名、支店長・本部課長級6名、副支店長・本部次長級19名、支店課長・本部代理級49名。

【川瀬】財務局では女性活躍推進にどのように取り組んでいるか。

【中村】国家公務員は各官署とも同制度であるが、当局の取組みとしては、昨年3月より「財務局女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」により、特に①働き方改革②両立支援③活躍に向けて登用拡大を打ち出している。男性の育児休暇は徐々に始めている。女性職員の採用は全体の20%台。管理職への登用はまだ低調。女性職員の意識の向上に向けキャリアデザイン研修や「女性活躍推進プロジェクト」の一連の取組みを近時行っている。



論点2 キャリア形成について

【川瀬】(信金の方々に)現在の業務の概要、これまでのキャリアの意義深い経験(苦労した事含む)、家事育児等との両立で心がけてきた事を伺う。

【山口氏】現在越生支店長として地域活性化を念頭に住民に寄りそう行動を心がけている。

キャリアは当初一般事務を行っていたが、これまでに2つの出来事が転機になった。ひとつは若い時分、上司の主任が体調を崩したことから、代わりに稟議や金消契約等の作成の責務を果たした事。ふたつ目は平成17年のキャッシュカードスキミング事件。この時支店の代理であったが、育児休業明け間もなくの時期であった。その当店で金庫全体の3割の被害が発生。乳のみ子のケアを夫等の協力を得、自分は残業・休日出勤で緊急対応に奔走。自分の働きに支店のスタッフも協力してくれて、この時にリーダーとしての自覚をもった。

【大島氏】現在人材開発を担当。研修企画・職員外部派遣・ロールプレイング大会等に取り組み、やりがいを感じている。

これまでのキャリアは32年間事務を担当(事務役席を17年勤める)。上司の勧めがあり一般職から総合職に転換。平成23年の震災直前に副支店長に就く。その時多くの業務が未経験であり、またシステムの変更の時期で、更に震災時やその後の対応も重なり大変苦労した。その時、同じ立場の同期と連絡しあい勇気づけられた。

良い仕事をするためにも家庭では子供との絆が大事。子供(男子)は1人であるが小さい頃から必ず毎朝出かける時に「今日も頑張ろうね!」という気持ちを込めて、子供と手を繋ぐことを心がけた。習慣化することで子供の異変にも気づける。成長して社会人となり一人暮らしをしているが、帰ってきた時は今でも握手の習慣は続いている。

【安田氏】現在担当のお客様応援部は元業務部。業務全般・新商品・各種リーガルの対応等仕事は多岐にわたる。

キャリアは昭和52年に入庫、副支店長10年・本部事務指導課長2年・支店長2年を経験して現在に至っている。40年間テラー庶務等内部の仕事の経験しかなく、支店長就任を打診された時は無謀と思ったが、理事長は「経験は関係ない。支店長の役目は責任をとることと皆を支えること」と言われ支店長に就いた。たしかに融資等の経験がないことはネックではないことを実感した。経験は大事であるがそれより大きなものがある。副支店長等メンバーとよくコミュニケーションをとることで経験のなさはカバーできる。

女性支店長のメリットはお客様の奥様と親交を深めることができること。中小企業は実質的に奥様が経営権を握っているケースが多い。またお客様と(女性ならで



はの) 日常のきめ細かい会話の中で問題をうまく捉えることができる。その時は50年来の懸案が解決できたケースもあった。

【川瀬】同様に当局の中村所長にも経験と心がけを伺う。

【中村】若い時分は庶務の仕事のみ。長男を出産しても勤務が継続できることとなったあたりから意識が変り、外向けの仕事(管財業務: 国有財産の管理処分)を行うようになった。管財は当時「男の世界」。心がけたのは生活者(主婦・母親)の目線を押し出して取り組むこと。すると相手方の理解も良くなり懸案の処理に多くつながった。そうなるとう仕事が面白くなった。その際に気づいたのは自分を支えてくれている周りの方々の配慮や支援。だから感謝の念を絶えず周りに示し続けてきた。

仕事で心がけていることは事案の優先順位をつけること。そしてメリハリをつけること。それが仕事をマネジメントするということ。どんな経験でも無駄にならない。失敗してもよい。失敗を糧に改善していくことが重要(失敗は宝の山)。

子どもは男子2人。自分が幸せでなければ子ども・家庭は幸せになれない。子どもが安心できる環境づくりは大事であるが、子どもは思っている以上にたくましいものでもある。



論点3 女性職員の活躍に向けての提言

【川瀬】女性職員の活躍に向けての想いやアドバイスを伺う・一般論(多くの女性に対して)でも、自らの組織の女性職員に対してのメッセージでも、どちらでもけっこうです。

【佐々木氏】仕事柄、女性活躍を進めている経営者や活躍している女性の方の話を聞く機会が多い。そういった方々の話を集約すると、女性活躍はもはや議論の時期ではなく行動の時期。ワークライフバランスはかけ声だけではだめ。生産性を実際に上げている職員を評価・処遇する。また支えている職員も評価する。生産性向上にはコミュニケーションが大事。トップはあいまいな指示をなくし、働く時間と仕事の熟度を明確にする。

自立した個人を生み出すためには、女性は自分の足元で夫や息子を甘やかさないといった妻・母としての覚悟が肝要。

【渡辺氏】女性が働くうえで結婚・出産・復職等様々な選択肢がある。その選択にあたって束縛やしがらみなく自由に行えるようにあってほしい。私自身もそうしてきたが自由を謳歌して働き続けていただきたい。

【山口氏】支店長になって入庫してから今が一番楽しい。マイナス金利等信金を取り巻く環境は厳しいが、変化を恐れずに・変化を受け入れて・変化の波に乗り・変化を楽しむことが肝要。自信とプライドをもって楽しんで取り組み幸せであってほしい。

【大島氏】意識を変えることが重要とされるが、それは一日一日を大切に・目の前のことを一生懸命に行う意識が肝要。“どうせやるならクオリティの高い仕事をしよう”が私のモットー。昨日より今日・今日より明日、ステップアップを目指し興味をもって仕事をする、その積み重ねが自分の宝となり自分の軸となる。

【安田氏】信金は女性にとって働きやすい・やり甲斐のある・能力を発揮できる職場。上位役職に就くのを迷われている方もいらっしゃるだろうが、自分のスキルを磨き女性ならではの女性の良さを活かしてステップアップすることが可能。事務指導課長の時の経験から、女性の方が物覚えが良く元々の能力は高い気がする。自分を磨いてよく活動し地域のお客様を幸せにしてほしい。

(総括)

【山本氏】ダイバーシティの中で女性活躍はそのイントロダクション。組織は制度等ハード面を整えつつ、職員の意識・働き方等よき職場風土を形成するソフト面に注力して、よき組織づくりをお願いしたい。

(以上)