

「マイ・ウェイ」

京都中央信用金庫 副理事長
平林 幸子

平林幸子（ひらばやし さちこ）

【講師プロフィール】

1971年3月立命館大学法学部卒業
1971年4月京都中央信用金庫入職
1988年3月情報開発室広報課長
1991年4月情報開発室次長
1995年2月秘書室長
1998年6月理事
2002年7月常務理事
2008年5月専務理事
2014年6月副理事長



兼業・兼職（一部抜粋）

2006年12月～ 京都市芸術文化特別奨励制度審査委員会委員
2008年4月～ 京都府公立大学法人経営審議会委員
2011年3月～ 公益財団法人京都文化財団理事
2012年6月～ 京都府立医科大学医学倫理審査委員会委員
2015年5月～ 一般社団法人京都経済同友会常任幹事

■時代の流れと女性が働くという事

皆さん、こんにちは。ただ今、ご紹介頂きました京都中央信用金庫の平林でございます。

青山先生のお話の中に「頑張って、頑張って」という言葉が何度も出てきましたが、先生もおっしゃる通り私は頑張ってきました。子供たちにもいろいろと悩みがあったようですが私にはなかなか相談できず、「お母さんに相談しても『頑張って』って言われるだけやもん」と、周囲の目にもそんな風に映っていたんだなと思っています。今回はご依頼頂いたいくつかのテーマから「組織の企業理

念」「女性が長く働く場としての戦略」「公私共の生き方＝マイ・ウェイ」といった内容でお話をさせていただきます。

私は今年で勤続45年を迎え、創立記念日に45年勤続を表彰して頂きます。45年もの間健康で働けた事を嬉しく感じる以上に、女性が働く事が当たり前となっている今に時代が何より嬉しいです。現在、安倍ノミクスの第3の矢「多様性」が謳われ、「女性も職場で活躍してもらいましょう」「高齢の方、外国人の方と共に働いていきましょう」といった政策が叫ばれていますが、私は疑問を感じています。

これまで女性はいまはしばしば経済の調整役として使われてきました。先日オバマ大統領が

広島原爆慰霊碑を訪問されましたが、例えば第二次大戦中に銃後を守る、戦場に行っていなくなった男性の代わりに電車の運転手をする、工場で旋盤を回すといった仕事に女性が駆り立てられる時代がありました。しかし戦争が終わり、男性が復員すると、「女性は家庭に入りなさい」と職場から追われます。戦後復興から高度経済成長期に入ると、男性は長時間労働を余儀なくされます。これは今も残る丁稚奉公的な働き方の必要性が戦後の復興期にあり、男性に一生懸命働いてもらうために女性が家庭を守る、専業主婦となり家事、育児、介護を担うといった時代です。私が大学を卒業した頃は就職先がほとんどなく、女性は職場の花で結婚退職して専業主婦になる割合が非常に高い時代でした。

その後バブル期が訪れ、皆さんの中にも実際に体験された方がいらっしゃると思いますが、好景気の人手不足を補うために「女性の感性」といった言葉と共に女性がもてはやされた時代がありました。ところがバブルが弾けると同時に女子大生の就職超氷河期がスタート、私の娘はこの超氷河期にあたってしまいました。1985年に男女雇用機会均等法が施行され「男性に限る」「女性に限る」といった募集はできなくなり、「男女の区別なく応募可」と表向きは書かれていますが、エントリーシートを何十枚出してもなかなか試験に呼んでもらえません。もちろん娘の出来が悪かったんですが、30社、40社と受けても通らない文字通りの就職超氷河期でした。

その後女性の非正規社員増加の時代を経て、現在は国の提唱もあり女性活躍社会の時代を迎えています。今回の政策の背景には深刻な人口減少があります。私は京都市内で働き、浜大津（滋賀県）で暮らしていますが、

「空き家が増えている」「人口が減ってきている」と日常の様々な場面で感じていて、政策として「女性活躍社会」と言わざるを得なくなっているのだと思っています。しかし、これまでいくつかの節目を超えながら徐々に女性が働ける時代になってきた訳ですから、今度こそノーリターンで男女が互いの能力を尊重しながら働く社会が実現できればと考えています。

■京都中央信用金庫とは？

次に京都中央信用金庫についてお話をさせていただきます。

皆さんにお配りした就職ナビ情報等の資料に「ON YOUR SIDE ～一緒にうれしい」とありますが、これは「つねにお客さまの側にいて肩を並べ、声を掛け合いながら、同じ夢や目標に向かって歩む良きパートナーでありたい」という当行の20年来の企業理念であり広報戦略です。

今就職試験の真っ只中で、明日は私も朝から夕方まで面接の予定です。昨年まで人事担当の役員だったので毎年500～600名の面接をしていましたが、現在一番多い採用が立命館大学で、続いて同志社、産大とやはり地元の大学から多くの方にきて頂いています。毎年約150名は採用していますが、龍谷大学出身者の多くが執行役員や監査役員、支店長など幹部職員として活躍しています。

中信は、1940年に京都中央卸売市場の仲卸業者の金融面での相互扶助組織として誕生、当初は信用組合でしたが、1951年の信用金庫法制定に伴い転換しています。「中央」は卸売市場の中央に由来しますが、創業時は第二次世界大戦に突入していった時代ですから、経済統制も厳しく「できたての中央信

用組合は今にも潰れそうだった」という記録が残っています。そんな中「戦争が終われば自由経済がくる」という夢を見て先輩方が一生懸命頑張ってこられた訳です。

金融機関の規模拡大は合併や事業譲渡などが一般的で、当行も直近では2001年に京都みやこ信用金庫、南京都信用金庫から事業を譲渡され(経営破綻により)、2015年3月末で預金量が4兆2,924億円、出資金が213億円と日本一の規模の信用金庫となりました。店舗数も私が試験を受けていた時は20店舗、入行した時は合併等もあり28店舗になっていましたが、現在は京都、滋賀、大阪、奈良に計129店舗を展開しています。職員数も単体で2,700名、グループ全体で3,300名と滋賀銀行とほぼ同規模の信用金庫になっています。

■銀行と信用金庫の違い

銀行と信用金庫には大きく分けて2つの違いがあります。

まず一つは地域性で、営業活動地区に制限があり中信が神戸に支店を置く事はできません。一方、中央銀行の京都銀行は広域地銀なので兵庫県にも店舗を展開しています。かつて「ドブ板営業の中信」と言われたように、限られた地域でくまなく営業活動をして深堀をする、それが信用金庫です。そのため地域を広げるには当局への申請と許可が必要で、最初は中央卸売市場がある京都市下京区がエリアでしたが、少しずつエリアを広げ現在の2府2県に跨る店舗網となりました。

2つ目は取引先に制限がある事。預金の受け入れに制限はありませんが、貸出ができるのは会員のみで、会員(取引先)の資格要件が個人と中小企業に限られています。戦後復

興の中、長期三行と都市銀行、地方銀行、相互銀行、信用金庫、信用組合といった金融構造ができましたが、戦争ですべてが壊滅した中、産業構造を構築するには鉄鋼など国の基幹的な産業に資金をつぎ込む必要がありました。しかし、それだけでは個人や中小企業に資金が回らないため融資に制限を設け資金が回る仕組み=信用金庫がつけられた訳です。昔と比べ徐々に制限も緩くなってきましたが、現在は資本金で9億円、従業員数が300人を超える企業には融資ができない規定になっています。世界規模のどんな大きな企業も最初は六畳一間の町工場から発展するのがプロセスですから、その立ち上がりの時に金融面でのサポートができれば良い、それが営業の在り方だと私共は考えています。今でも「あの時中信さんが30万円を貸してくださって冷蔵庫を買う事ができたから、今日のうちの会社がある」と言ってくれる所もあり、我々の生きがい、やりがいとなっています。

■銀行と信用金庫の経営形態

銀行は株式会社ですが我々は非営利の共同組織です。利益を上げなければ経営はできませんが、株式会社のように株をたくさん持っている人が議決権を持っているのではなく、出資者一人には一議決権しかありません。

信用金庫王国と言われる京都には3つの信用金庫があり、金融機関における信用金庫のシェアは日本一で約30%(全国平均15%)もあります。これは生活様式の変化に伴い苦戦を強いられてはいるものの1200年の都を支えてきた中小規模の伝統産業が多いからです。公家社会、天皇社会を支えてきた伝統

産業の中から、清水焼を高温度で焼いたセラミックが発明され、室町の足袋を縫う技術がワコールの下着へ進化するなど、伝統産業を基盤にした近代産業の事例がたくさんあり、そういった企業のスタートアップを支えるのが信用金庫の役割でした。

さらに1950年から28年間知事を務めた人物が中小企業育成政策を継続しておこなったため信用金庫には活躍の場が与えられました。さらに信用金庫の地縁、人縁性によるきめ細かな営業が京都の貯蓄性向に合致、大きな時代の流れの中で13～14あった信用金庫が切磋琢磨したと分析しています。また、日本一の信用金庫が東京ではなく京都にある事に大きな意味がありますし、今後さらに皆さんのお役に立てるよう一生懸命頑張っていかなければと思っています。

■信用金庫だからこそできる事

こういった状況がベースにあるため信用金庫は地域と運命共同体だと言われています。他の金融機関のように地域が衰退したから撤退するという選択肢は信用金庫にはないため都市銀行等はどんどん撤退し残るのは地銀と信用金庫だけ…といった事態も起こり得る訳です。地域経済が疲弊すると信用金庫も存亡の危機に陥るため、金融や社会貢献事業で地域や地域経済を盛り立てる継続的な取り組みを行っています。

NHKで何度も放送されていましたが、東日本大震災でも地元の信用金庫が大きな力を発揮しました。気仙沼信用金庫では職員がすべてのお客様と面識があったため通帳や印鑑がなくとも顧客様の確認ができ預金の払い戻しに応じる事ができました。また、お客様の実情をよく知っているため例え担保

が無くなったとしても復興に向けた融資にきめ細かく積極的に対応できたなど、信用金庫がもつ底力を最大限に発揮できました。

とはいえ、グローバルの時代に海外に拠点を置き展開する事はできません。しかし、世界に羽ばたく企業を支援する事はできる。ですからアジアデスクを設置し、海外の銀行と業務提携を行い、海外進出する中小企業をサポートする。信用金庫の制限の中でできる事を一生懸命やる、それが当行の実情です。

■働く女性と時代

次に私自身が働いてきた「時代」についてお話ししたいと思います。

今は入行すれば例外なく129店のいずれかに配属されます。しかし、私が入行した45年前は、女性にどういった仕事をしてもらえば良いのか分かり難い時代だったようで私はずっと本部にいて企画部門、管理部門のほとんどの部署をまわりました。金庫の事など特に古い事は私が一番知っていると言っていますが、これは苦労話ではなく「そういう時代だったんだな…」と聴いて頂ければと思います。

私が就活をしていた昭和40年代前半、四年制の大学に進学する女性はわずか5%と、女性の置かれている立場や価値観が今とはまったく違っていました。法学部の一学年が750人とマンモス大学でしたが、女性はわずか15人で学生用・教員用の女性トイレもなかったので教務の方のトイレを使わせて頂いていました。しかし大学時代は男女差別を受ける事も女性だから試験の点数をオマケしてもらおう事もなく、たくさんの男性の中で鍛えられた感じがあります。60年安保と70年安保の間で、法学部だったため比較的



政治に関心の高い人が多く、下宿に集まっては「これからどのように時代を良くしていくのか?」「企業に取り込まれないようにするには?」など青臭い話をしていました。

当時は就職セミナーもありませんし、4回生になってから企業に足を運び試験日を見つけて受付を…とぶっつけ本番で就職活動を始めました。高度経済成長期の終盤で男子学生は引く手数多、内定という言葉もありませんでしたが、2社、3社試験を受けては合格し、「ご馳走を食わせてもらった」「バスでどこそこに連れて行ってもらった」といった自慢話を聞いていました。そんな右肩上がりの時代でも女性は職場の花と言われ補助的な存在で、当時の当行の勤続年数は女性が3年で平均年齢は21歳、現在の勤続年数11年4ヵ月、平均年齢34歳7ヵ月とは隔世の感があります。女性は結婚すれば退社する職場の花ですから卒業時既に22歳の四大卒の女性に就職先はありません。まして結婚、出産後も働く女性としては公務員か教師にしか門戸は開かれておらず、そこで働く人しかいなかったのが実情です。

■女性が生涯働くという事

当時の京都中央信用金庫の預金は1,000億円で現在の1/44。相対的に知名度は低く超売

り手市場の中では男性が集まらなかったため女性の私が採用されたのでは…と思っていますが、「四大卒の女性を即戦力と位置付けて採用してみよう」と中信が決めた女性定期採用の一期生になります。当時は女性の求人は皆無で募集用紙が貼り出されるや否や私は即座に喰いつき、それこそ銀行と信用金庫の違いも分からないまま「このチャンスを掴んで就職しよう!」と意気込みました。面接で「彼氏はいますか? すぐに結婚する予定はありますか?」など、今ではセクハラのような質問も受けましたが「そういう予定はまったくありません! ぜひとも働きたいです!!」と言いました。大学の就職課に合格の報告に行った時も「絶対に辞退はしないでください」と念を押され、「これから他の企業を受けてはいけません。もし辞退するような事があったら二度うちの大学に求人はこないでしょうから!」ときつく言われました。他の企業の募集もなかったのが今のような内定辞退などできる訳もありませんでしたが、その年の合格者15名のうち現在残っているのは私一人で、現在も母校にはきちんと求人がきています。

■勤続45年の要因—その1

その後結婚し二人の子供を授かりましたが、現在のような手厚い制度が整っていない中で家庭をもち仕事を続けられた要因をいくつか分析しています。

まず、就職先が地域限定企業の信用金庫だった事。卒業時のお別れ会で男子学生に就職先を聞かれ「京都中央信用金庫です」と答えたら「なんや地元の信用金庫か」と口々に言われ、「今に見てろよ!!」と思ったんですが、40数年ぶりに再会した時は「信用金庫に就

職して良かったな」と言われました。中信は2府2県に129店舗ありますが、通勤に2時間もかかるような店舗への転勤はさせませんし、1時間前後で通える店舗に配属します。私が結婚した当時は交通の便も悪く片道1時間45分もかかっていましたが、今はそんな事ありませんし男女共転居を伴う転勤は一切ありません。地域総合職といった職種もあり「女性は男性と違い転居を伴う転勤なんてできないだろう」という差別的な扱いもされていましたが、何より転居を伴う転勤がない事が非常に大きかったと思っています。採用試験の時はそこまで深く考えていませんし、むしろ女性にとって転居を伴う転勤をしなくて良い職場はキャリア形成、或いは生活設計にとても有利に働くと思います。

ただ、当時は産前・産後の休暇が6週間ずつしかなく、法律で一年間の育児休職は取得できましたが、民間の企業に勤務している人にとる人はほとんどいませんでした。私も産後6週間で職場に復帰しましたが、ベビーシッターなどのサービス業もなく、地元にいるからこそその親や兄妹、親戚、友達…といった方々のサポートで乗り切る事ができました。

■勤続45年の要因—その2

入社当時は腰掛けの女性として見られ中核の仕事は任せてもらえず、1年目にして転職を考え公務員試験にも合格しました。一方で「この組織は成長していくのでは…」といった思いもあり、ここで頑張ってみようと決意しました。でもあの時代はどこにいても女性の置かれている立場に変わりはなく、企業の良し悪しではなく「時代」なんですね。公務員の友達にも「厳しい環境の中で一生懸命やっていくしかないんだ」と言われました。

上司にも「長年務める気持ちがあるのか、真剣に勉強して仕事を続ける気持ちがあるのかが分からない女子職員に仕事を任せて良いものか…」という思いがあったんでしょうね。だとすれば、意欲を示し仕事で実績をあげていかなければ突破口は開けません。

幸い当行には中間管理職まで昇進試験の制度がありました。女性が昇進試験を受ける想定はしていなかったと思いますが、「男性に限る」といった規定もなかったので、試験を受けて自分の意欲を示そうと3段階の昇進試験を受けました。幼かった子供を寝かしつけてからこっそり起きて明け方まで勉強していましたが、なかなか試験に受からない男性行員に「頑張らなアカンやん!」と言うと、「育児や家事を手伝わないと女房に叱られるからなかなか勉強できない」などと言っていました。それが時代だったな…と。試験に受かる事で「彼女はやる気がある」と見てもらえるようになり、段階的に与えられた仕事をこなし掴み取った成果に見合った処遇が実現していったんだと思います。



民間企業で学閥や性差にこだわっていたら経営効率が悪いのは当然の事。金融機関としては中小規模の信用金庫ですから、そんな事にこだわるより使える人材は男女の区別なく使う方が経済合理性にかなっています。しかし、男性が圧倒的に多い従来の企業はなかなかこの点に気付きません。現在女性職員は約150人(1000人中)で、女性店長10人に加え管理職に就いている女性もいます。2014年には均等推進企業として厚生労働大臣賞を頂きましたが、外部から賞を頂く事で「そういう企業だったんだ」と内部が改めて気付くといった効果もあり、「誇りをもち恥じる事なく頑張りましょう」と幹部が訓示するなど、現在は男女共役割に応じて働く企業風土ができていると自負しています。

■勤続45年の要因一その3

そして、企業の成長。これはとても大事な事で、私が入行した当時の中信は中堅規模の信用金庫で地域での影響力もまだまだ小さなものでした。その中で淘汰されながらも業界No.1になるとは当時誰も想像していなかった稀有な事で、企業の成長がなければ女性にポストを渡す事はなかったでしょう。やはり男性社会ですからたくさんの男性がポストを占めていますし、企業の成長がなければさらに競争は厳しくなり女性にポストはまわってきません。私が初めて課長になったのはバブルの少し前で広報課長でした。男女雇用機会均等法が制定され、「うちもそろそろ女性の課長を…」という時でしたが、男性のポスト争奪戦が激しければ私にポストはまわってこなかったと思います。ある日突然人事課長から呼ばれ、「次の辞令で課長になって欲しい。できるか?」と言われました。「や

った事のない事ができるかどうかは分かりません」と内心思いましたが、就職の時と同様にもし「できません」と断ると後に続く女性にポストがまわってくる事はないはず。そこで「分かりました。何とかやります」と答えました。この人事は本当に珍しい事で新聞にも取り上げられましたが、行内では「あいつは女性だから課長になったのでは!？」と言った言葉も耳にしました。「一生懸命頑張ろう!」と決意しましたが、プレッシャーを感じていたんですね、10日ほどで両サイドの髪が真白になりました。しかし、そういった一つひとつの経験がその後の自分をつくったと思っていますし、一つ上の目標にチャレンジする事が大事だと思っています。

企業の成長は大切な要素で企業のイメージアップにも繋がる。多様な価値観が職場の中に生まれ業績も進展する相乗効果が他の企業を見ているともあります。

■企業が求める人材とは?

今、就職採用活動の真っ只中ですが、企業はどんな人材を求めているのか。

よく「企業は人なり」と言いますが、逆に人的リスクもあります。人は宝にもなりリスクにもなる。永遠に宝になるべき人材を採用する事がベストですが、人材の見極めは相当困難です。試験では適正検査も受けて頂きますが、人間ですから良い所もあれば悪い所もありますし、人はそうそう変わりません。私は今でも適正検査の結果を持っていますが、昔と全然変わっていないなと思っています。ですから多様な人材がそれぞれの良い所を生かしながら企業活動する事が一番大事だと思っています。企業が求める人材は業種によって、また創業期・成長期・成熟期…と企

業の歴史的段階によっても異なってきますが、我々金融機関はどうしても真面目で堅い人を求める傾向にあります。たくさんのお金を扱う中で何かしら気の迷いが起こり人生を誤る事があってはいけないからですが、これからもそれで良いのかと言えばそれは違います。

最近「フィンテック」という言葉をよく耳にしますが、金融庁や行政の手が及ばないところでITCと金融が融合した多様な新サービスが次々と生まれています。一方で将来無くなる業種に我々金融機関も入っている今、多様な価値観をもつ人材が必要になるのは絶対です。

時代を反映する採用活動も景気が回復傾向にあれば活発になるのは当然ですが、短時間の面接で個々の人格を捉えるのは非常に困難です。最近の学生は女性が圧倒的に優秀で試験の成績も良く、志望動機や自己PRなど大変上手に明確にお答えになれます。しかし男性はアルバイトやサークル活動に一生懸命で、中には面接の準備すらしてこない方も…。これは男性と比べて女性の就活が厳しいからだと思いますし短時間の面接の中ではなかなか掴めませんが、話し下手でも心の中に熱いものがある、立ち居振る舞いに誠実さがあるといった良い点を見取れるよう我々も努力しています。

また、入行後に伸びる人もたくさんいるので、どういった人が就職に有利、不利だとは思っていません。女性に負けず劣らず入社後思わぬ力を発揮する男性もいますから。よく「体育会系の人を採ってください」と言われますが、それもやはりプラス・マイナスがあるので多様な人材を男女半々で採るよう心掛け、男女ともに生き生きと働いて頂く、或いは生き生きと生きていく事がベストだと

考えています。

余談ですが、最終面接の面接官は、女性は私一人で他は男性です。すると「この人は絶対に採る」という見方が私と彼らとではまったく異なり、私が「この人はどうかな…?」と思う人を男性は「絶対に良いですよ」と言う。理由は分かりませんが、見方が違うんですね。面接官が男性ばかりだと女性の目が効かなくなりますので、男女で面接をする事に大きな意味があると思っています。

就職すると私のように同一企業で長く働く人も転職を繰り返す人も、働く事はロングランです。企業を変えたり、業種を変えたりしても働く事のペースは同じで誤魔化しが効かない。基礎学力があり、学ぶ意欲、モチベーションを保ち続ける姿勢がなければロングランの職場生活はやっていけません。

また、政治家や公務員による不適切な事案が連日報道されていますが、規範意識を持つ事が大切で、それは社会的な信用に繋がります。どこの企業で働くにしても学ぶ姿勢や意欲がない人、規範意識のない人は駄目です。私が長く働く事ができたのは人に信用してもらえたからだと思っていますし、自分自身でも気を付けてきました。

当行では長期間に渡り、様々なステージに応じた多種多様な研修や訓練を行っています。その中で職業意識や企業への帰属意識を養いますが、そこでも学ぶ姿勢がないと厳しいですし、わずか1、2年で「思っていた職場と何か違う…」と辞めていく人もいます。金融の場合は志望動機が比較的はっきりしている所以3年以内に3割辞めると言われていますが、現在当行では平均の半分程度の離職率に止まっています。

■真の女性活躍社会—女性の自立

最後に「真の女性活躍社会」についてお話しします。

大学時代に同級生の男性が「女性は精神的な自立が大事だ」と言っていました。その男性たちが結婚し奥様と半分ずつ家庭生活を担っているかどうかは分かりませんが、彼らは「精神的な自立には経済的な自立が不可欠だ」とも教えてくれました。比較的問題意識の高い彼らの言葉ですが、何代か前の先輩たちもまた「女性も経済的な自立が大事だ」と言っていました。これもある種時代の違いなのかもしれません。

女性が参政権を得たのは終戦の翌年ですが、ある方のお母様は初めて投票所に行く時に紋付を着て行かれたそうです。今年から18歳以上に選挙権が与えられましたが、権利の獲得といった感慨は彼らにはそれほどないと思います。

私たちの学生時代はサルトルとボーボワールのように良きパートナーとして暮らす男女の関係が憧れでした。私の母は専業主婦でしたが、叔母は独身で「明治38年・丙午生まれの人はなかなか結婚できないから自立が大切だ」と言われる中勤め人になる事ができずプロの和裁師になりました。みんな着

物を着ている時代ですから和裁の需要は高く、よく「私が一人でも暮らしていけるのは手に職があるからよ」と言っていました。叔母は私たちと同居していたんですが、いつ見ても煌々とし白熱電球の下で裁縫をしていて、おそらくものすごく稼いでいたと思います。お正月前は特に忙しく山積みの反物がすうーっと減っていくと一年が終わり、叔母は私を連れて高島屋に行き「欲しいもん、何でも買うたげる」と稼いだお金を気前良くパーと使い、幼い私には不釣り合いな高価な洋服を買ってくれました。

そんなふう「女性も自立しなければ!」といった話を私は幼い頃から聞かされてきました。母は専業主婦で父にとっても愛され幸せな人生を送っていましたが、叔母は人生何が起こるか分からないから経済的な力を身に付けようとしていました。しかし「手に職も大事だけれどこれからの時代は勉強して勤め人にならないと」と言い、私が勉強しているとすごく喜び欲しい物をたくさん買ってくれました。だから私も一生懸命勉強していましたし、それが「頑張って勉強して就職しよう」という先ほどの話に繋がってくるんです。

■真の女性活躍社会—パートナーの存在

私が出産した当時は今と違って早く帰宅する事もできませんから家庭を十分に顧みる事もできず仕事第一主義でした。チームで働いていたので迷惑をかける事はできませんから早朝から深夜まで働き、子育ても何をしたのかほとんど覚えていません。先日子供達の通信簿が出てきて、娘は一生懸命頑張っていました。息子は酷い点数を取っていて「こんな点取ってたん…?」と聞くと「そう



や」と即答されました。慢性的な睡眠不足が続いていましたが、それでも子育てから大切な事をたくさん学ばせてもらったと感謝しています。

現在は、夫が60歳を機に退職し専業主夫をしていますので身体はとても楽です。夫の名誉のために言うておきますが、彼も企業戦士の一人で単身赴任や度重なる海外出張といった激務を見事にこなし、60歳で会社をスパッと辞めて「家庭に入る」と。おかげで私はまた一生懸命働く事ができるようになりました。弁護士の先生がおっしゃるには、男性が家事を手伝ってくれないという不満はよく離婚の原因になるそうです。私も一生懸命働いているから手伝わざるを得なかったというのが主人の言い分かもしれませんが、子育ても介護も彼が協力してくれなければできなかったと思っています。今は炊事、洗濯はもちろん家事は何でもこなしてくれる立派な専業主夫です。中信は中央市場発祥という事で創業当時を忘れないよう年末には職員全員に鮭が1本配給されます。彼は農林水産大学の出身ですが「魚の構造はすべて分かっているし、おろし方はインターネットを見れば分かった」と、昨年の暮れは鮭を1本きれいに捌き切り身にしてくれていました。何か頂き物をして「こんな風にしたらきっと美味しいね」と仕事に行って帰ってくると、きちんとそのメニューができています。女性が仕事と家庭を両立させて働く事はしんどい事ですが、彼のおかげで私はとても楽をさせて頂いています。男性の皆さんは主人のような奥さんに支えられずと働いてきたんだと思いますし、価値観を共有できる人と一緒に暮らす事が大事だと改めて実感している今日この頃です。

■真の女性活躍社会—ワークライフバランス

先ほど、私たちの世代の女性の多くは結婚、出産を機に家庭に入り専業主婦になるとお話ししましたが、私はたまたま働き続ける事ができ経済的に自立する事ができました。しかし、経済的な自立こそできなかったけれど家庭に入った女性もそれなりに幸せな老後を迎えています。仕事を辞め専業主婦となり一生懸命家庭を守る。それもまた選択としてありだったと思っています。

現在は当行でも産休などの制度が充実していますが、それは私が働いてきた事とは一切関係なく、法律で定められている制度内の事です。しかし、年間100人程度が育児休職を取りほぼ全員が復職、2年の育児休暇や時短勤務、また男性の育児休暇も奨励して順次取得者も増えています。法制度以上の優遇はない当行でもこんな感じなので、とても働き易い時代になったと感じていますが、大切なのは女性を特別視せず「ワークライフバランス」を保つ事です。子育てには母親の力が必要ですから自ずと女性に家庭の責任がのしかかります。難しい事ですが、女性も職場でスキルアップを重ねライフとワークのベストバランスを保つ事が大事です。

私はたった6週間の産休の間に同期の男性に負けると悔しいなと思いました。6週間でどれだけの通達が社内に出るのか、どんな企画が新しく生まれるのかなど家に居ながら考えていました。あまり良い母親ではなかったと思いますが、スキルアップやキャリアアップをいつも頭の中に置いて生活する事もまた大事な事です。

■「一億総最適化社会」を目指して

当行では賃金体形を変え早くから年功制を排除しています。年齢や年功で賃金が上がる仕組みではなく、役割を決めどの程度果たしているかに焦点を当てた処遇にしています。昇進を望まない人は賃金上昇カーブが緩やかになるなど、自分の人生設計に合わせた選択ができます。

さらにワークライフバランスを保つには長時間勤務を評価する制度を変えなければと、2009年度から「ワークライフバランス推進キャンペーン」を取行、残業削減を続けています。男女共に働きやすい環境をつくるべく、男女が同レベルで仕事をして早く退社しようという運動が大変成果を上げています。むやみやたらに早く帰ろうと言ってもできる事ではないので、仕事の機械化、効率化を図るために大きなシステム投資をしています。また、帰りにくい雰囲気や付き合い残業を排除するため全店舗で実態調査を行い、「誰が遅くまで残業しているのか？」まで目線を下げて個人的な指導をしています。特に産後で復職した職員は時短勤務をしますし、時短勤務が終わっても早く家に帰りたい人は多いので、帰りにくい雰囲気や付き合い残業がほとんどなくなりました。そしてできた時間を家族と過ごす、勉強する、趣味に使うなどライフに費やす事を啓発する事で悪しき残業の習慣はなくなる、これは男女共同参画では大事だと考えています。

女性が活躍する社会、或いは一億総活躍社会が政府から掲げられていますが、男女共各々に事情があり、全員が同じように右肩がりがり活躍したいと思っている訳ではあり

ません。ライフに重点を置きたい人、ワークに重点を置きたい人、ライフステージによって比重を変える人等々がいる中、介護の問題や家庭の様々な事情を含めた多様な選択肢に対して適切に社会が応えられるか、企業が応えられるかだと思います。

私は、一億総活躍社会はやはり無理があると思います。やはり「一億総最適化社会」が理想なのではと。今年で68歳になりますが、人生の2/3が職場人生です。やがて仕事を辞め家庭に戻る日が訪れますが、その時に耐え得る最適な社会があればと思っています。一億人のそれぞれの人生にいろんな事がありますが、その時々耐え得る最適な社会が実現できればと強く思っています。

ご静聴ありがとうございました。

司会 いろんなお話を聴かせて頂きありがとうございました。「一億総最適化社会」はぜひ安倍首相にサジェスチョンしたいですね。

平林 私も良い言葉だと思っています。これこそ日本のこれからの個性だと思っているので、もし安倍首相にお会いする機会があればお伝えしたいと。京都府の山田知事にはお伝えさせて頂いたんですよ。

司会 ぜひ実現したいキーワードですね。信用金庫の経営、ご自身の生活、或いは会社での生き様など染み入る所がたくさんあり、また同年代なのでさらに共感する部分も随所にありました。貴重なお話をありがとうございました。

(2016年6月11日)