

ろうきん推進機構について

ろうきんには、他の金融業態にはない独特の組織があります。それが、「ろうきん推進機構」です。各労働組合からの代表者で構成された自主組織で、労働組合が組合員に対して行う福祉共済活動のうち、お金に関する問題について、ろうきんとともに議論し、そこで確認された取り組みを組合員に対して推進・展開しています。

2014年度を初年度とする第7期中期経営計画期間では、ろうきんと推進機構とが協力して営業推進計画を策定し、活動を開始しました。今回は、推進機構のトップである東海運営推進会議の横山議長に、労働組合の活動、推進機構の役割や取り組み等について語っていただきました。

ろうきん運動について

●組合員に対する世話役活動について教えてください。

まさに、労働組合活動の根源と言える話だ。これは簡単に言えば、「誰に相談するのか」ということだと捉えている。皆、それぞれ悩みがあり、人に相談したい事があると思う。そして、もし相談事があれば、同僚や上司、先輩などの身近な人に、相談してくれていると思っている。だが、それでもなかなか解決しない場合には、労働組合に相談して欲しいと考えている。また、組合員に対してもそのように発信しているつもりだ。



とは言うものの、労働組合の委員長という立場だけで、全ての組合員や従業員をカバーできるのかという決してそうではないので、各職場にいる職場役員にもアンテナを高くしておいて欲しいと伝えている。会社に相談しても構わないけれども、会社で起こりうることにに対しては会社は敏感に反応し対応してくれることが多いと思うが、例えば、セクハラやパワハラといった問題は、対会社・対上司といった職場内の問題であり、上司に相談できないケースもあり得る。労働組合はそういったときの受け皿にならなければならないと思っている。そういった意味では、組合員が「労働組合は敷居が高い」と感じることはないよう、敷居を下げる活動をしていくことが、労働組合活動の基本だと思う。

お金や保障に関する相談をされる組合員もいるし、私生活の中で法律に関わる問題を抱える方も年間に数名程度はいるので、労働組合が解決するためのサポートをしていかなければならない。そういったことも含めた活動が、労働組合が行う労働福祉活動だと考えている。

●組合員からの相談事は、様々だと思います。

<ろうきん>に汗をかいてもらっているのは、やはり、多重債務の問題だ。いくら労働組合といえども、借金に関する相談を、同じ敷地内で働く人に言いたくない、知られたくないという気持ちは強いと思う。そのため、人に会わずにお金が借りられる所で、お金を借りてきてしまう。しかし、そこが多重債務に陥る入り口であると思う。その間も誰にも相談できないまま、いつしか借りられなくなった、即ち、銀行等では一切相手にしてもらえなくなりつつある人を何とかして、救うことができないか。生活態度から改善して、なんとか健全な生活に戻すことができないか。そういった問題は、普通の金融機関では門前払いだが、根元から検討してくれるのが<ろうきん>だと認識している。この点は、会員としてとても期待しているところである。

推進機構について

- 東海ろうきんでは、2014年度～2016年度の3カ年を第7期中期経営計画期間として、同期間における営業推進3カ年計画を推進機構と共に策定しました。その計画において、推進機構の重点課題として、①推進リーダーとしてろうきん運動に取り組む、②活動方針・計画を策定し、実行する、③地域・会員に合わせた活動を行う、④推進委員の育成に取り組む、という4つを掲げるとともに、より具体的な8つの施策を掲げています。

まだ、3カ年計画を策定して動き始めたところであり、計画を大きく変更するとか、方向性を変えるといった論議にはなっていない。まずは、決めたからには実行しなければならないという思いである。ただ、どう考えても物理的・

現実的に無理だろうという項目については、修正する必要があると考えている。例えば、推進ニュースの発行計画について、2016年度は年12回の毎月発行と計画されているが、毎月発行が本当に必要なのか、発行回数よりもむしろ内容あるものを発行することが重要ではないか等、について見直しを図っている。

●推進機構が行う活動の中には、特徴的な取り組みがあるとお聞きしています。

特徴的な取り組みとしては、店運営推進委員会間の交流、推進委員長の1日支店長体験や営業店でのろうきん職員向け講演等が挙げられる。例えば、1日支店長体験は、名古屋東支店や名古屋みどり支店で行われているが、1日支店長として営業係以外の職員も含めて面接をすることでその支店の特徴や課題等が見えてくることもあり、それが、その後の推進活動に活かせることもある。また、内勤職員にとっても会員との交流の機会になるため、有効な取り組みのひとつだと思っている。

●推進運動を行う上での課題はありますか。

店運営推進委員会同士、お互いのことを知らなさ過ぎているように感じている。例えば、愛知県内にある推進委員会が一枚岩になっているかと言えば、そうだとは言い難い。互いのことをもっと知り、互いに叱咤激励できる関係になっていった方がより丈夫な横糸になると思っている。

身近な例で言えば、各店運営推進委員会で作成する「推進ニュース」を労働組合専用サイトに掲載することで、皆がWebでいつでも情報交流出来るようにしたことは一例として挙げられる。ぜひ、活用してもらいたいと考えている。

●今後、活動していくうえでの「想い」をお願いします。

各組合と金庫に対してだが、<ろうきん>の労働福祉活動においては、絶対にブレてはいけないと思っていることがある。それは、「<ろうきん>を儲けさせてはならない。」ということ。ここは気を付けなければならない。各組合から代表で出てくる人たちは皆、軸足は職場にあり、そのことを決して忘れていない。推進機構で、縦糸である<ろうきん>と腹を割って話し合い、会員の得になる商品・制度を作り出して展開していく。ただ単に金利のことを言っているのではなく、利用者の痒い所に手が届く商品を提供していくことが大事だと思う。

「ろうきんは縦糸、労働組合は横糸」

私が所属する労働組合では、よくこんな言い方をする。

「<ろうきん>は縦糸、労働組合は横糸。これをうまく組み合わせると1枚の風呂敷となる。これによって、不安を抱える組合員が安心できるように包み込むことができる。」

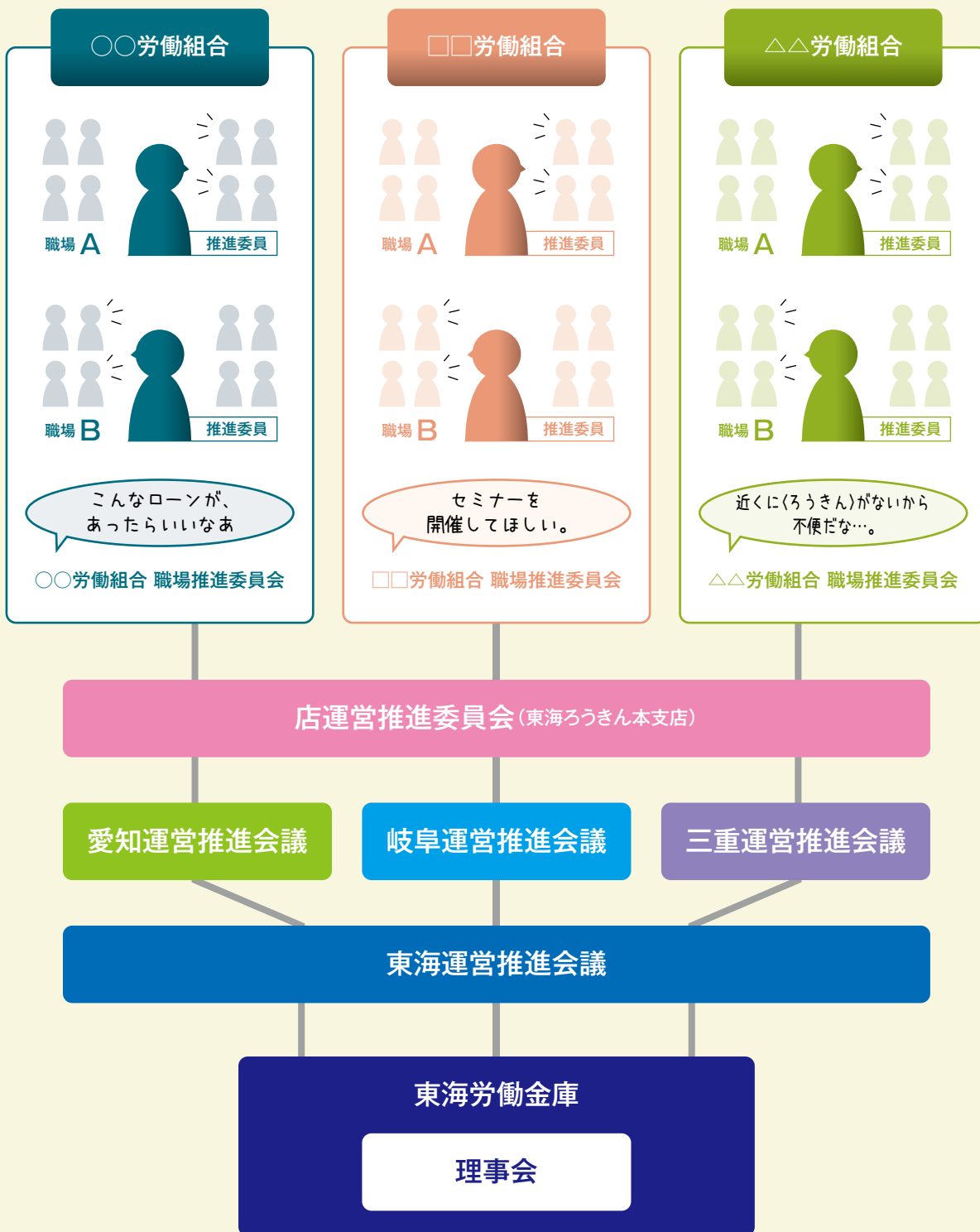
この関係は、諸先輩方により既に作り上げられていると考えていて、<ろうきん>で言えば福祉金融機関としての福祉活動がそれである。これを大切にしていくことは当然として、「我々は営業推進3カ年計画を打ち立て、実行していくことでこの糸を太くしていくんだ。簡単に破れない、丈夫なものにしていかなければならない。」こういう思いで<ろうきん>と組合がともに一つの目標に向かって歩むというのが労働福祉活動だと思う。

諸先輩方が築き上げてきた<ろうきん>を引き続き、支え、守っていかなければならない。それが、推進機構の役割ではないかと考えている。



ろうきん推進機構の仕組み

ろうきん推進機構とは、労働組合が組合員に対して行う日常世話役活動の中から発生した様々な意見や要望などを<ろうきん>の経営政策、商品・サービスに反映させる組織体制です。また、<ろうきん>活動の取り組み事例などを情報交換し、労働金庫の事業発展に資することを目的として、会員自らが自主的に運営している組織です。



ろうきん推進機構の主な活動

ろうきん推進機構では、左頁の機構図に記載の会議体で行う議論等のほか、意見・情報交換に幅と厚みを持たせるため、様々な取り組みを実施しています。

- 推進委員が所属する労働組合の役員や書記が一堂に会して意見・情報交換等を行う「東海ろうきん会員研究集会」
- 新たに推進委員に就任された方が、ろうきん活動等について説明を受ける「信任運営推進委員研修会」
- 推進委員以外の労働組合代表者との意見・情報交換等を行う「会員代表者会議」
- 労働組合等において実務を担当される方を対象にした「書記研修会」
- 推進委員がろうきん職員に対して行う勉強会 等

あわせて、各店舗ごとの推進委員会が自らの活動等の情報を、他の推進委員会に向けて発信する「推進ニュース」を発行し、紙面による情報交流も実施しています。また、推進ニュースの発行を促進するための表彰制度を設けています。2014年度は以下の各委員会が表彰されました。

●2014年度優秀賞

愛知地区	豊橋支店運営推進委員会
岐阜地区	大垣支店運営推進委員会
三重地区	松阪支店運営推進委員会

●2014年度敢闘賞

愛知地区	名古屋みどり支店運営推進委員会 春日井支店運営推進委員会 豊田地区労金部会
岐阜地区	各務原支店運営推進委員会
三重地区	伊勢支店運営推進委員会

用語解説

【運営推進優秀賞】

一年間の独自取り組みを行う中で運営推進委員会全体での活動を推進しその活動が大小に関らず会員単組の参加のもと活発に実施している。また、その活動の効果もあり支店業績が他の推進委員会の模範となったと思われる店運営推進委員会を対象とする。

【運営推進敢闘賞】

運営推進委員会全体での取り組みが1年を通じて活発に行われ、多くの会員単組の参加のもと、実施している。単年度の支店業績には反映できていないが、今後継続していくことで業績の反映につながっていくと思われる店運営推進委員会を対象とする。