

令和元年11月5日
ぐんまみらい信用組合

第12回 経営諮問会議の概要について

当信用組合は、理事会の諮問機関として、外部有識者から構成される「経営諮問会議」を設置しております。本会議は、外部有識者より経営全般について助言・提言をいただき、これを経営に反映させることにより、経営の客観性・透明性を確保し、コーポレート・ガバナンスを強化することを目的としております。

過日、「第12回経営諮問会議」を開催いたしましたので、その概要につきまして、下記のとおりご報告させていただきます。

なお、第13回会議は、令和元年度仮決算状況を踏まえて令和2年2月頃に開催する予定にしております。

記

1. 日時

令和元年9月2日(月) 午前11:00分～午後0:31分

2. 場所

群馬ロイヤルホテル 9階 会議室

3. 出席者

(経営諮問委員) <五十音順、敬称略>

石綿 和夫 (高崎商工会議所 専務理事)

小林 優公 (弁護士)

樋口 努 (群馬県商工会連合会 専務理事)

平田 稔 (公認会計士)

向田 忠正 (公益財団法人 群馬県産業支援機構 理事長)

矢野 修一 (公立大学法人 高崎経済大学 経済学部教授)

(ぐんまみらい信用組合)

八高 武 (理事長)

小野 和茂 (専務理事)

大野 米雄 (常勤理事)

新井 伸章 (常勤理事)

多胡 忠浩 (常勤理事)

羽石 良夫 (常勤監事)

4. 八高理事長挨拶

本日は公私共にお忙しい中、「第12回の経営諮問委員会」にご出席を賜り誠に有難うございます。委員の皆様には当組合の運営に対して、これからも引き続きご助言・ご提案を頂け

ればと思っております。

さて、当組合は現在、第三期3ヵ年経営強化計画の達成に向け役職員一丸となって取り組みしております。1年目の昨年度は、金融環境・収益環境の厳しさが続くことから、「店舗の見直し」と「人事体制の見直し」を実施し、固定費の削減を行いました。

経営の効率化・事務の効率化・働き方改革等に向け、更には、お客様に対して、サービスの低下に繋がらないように、パソコン・渉外用タブレット・ATMの入替え等システムを先行投資いたしました。

営業推進体制では、今まで県内を4ブロックに分けた営業ブロック制から、同規模店舗に分け、同じ課題・問題・更には推進項目で共通認識を以って取り組めるよう、3つのカテゴリー（強化店・事業性店・併進店）に分け、ブロック担当者を決め、担当役員も定期的に臨店指導やお客様訪問を実施し営業推進の強化を図っております。

また、今年度から「新人事体制」を導入し、今までの年功序列型に近い評価から、成果を出した職員には公平・公正な評価を行うことによって、職員のモチベーション向上を図りつつ、責任感の醸成に繋がる組織集団の風土づくりに努めております。

今日の議題につきましては、委員からのご助言・ご提案をお聞かせいただきたいと存じます。スムーズな会議となりますよう委員皆様のご協力をお願いいたしまして、開会のご挨拶とさせていただきます。

5. 当組合からの説明要旨

当組合より以下の内容について説明いたしました。

- ① 平成30年度決算の概要について
- ② 第3期経営強化計画の進捗状況について
- ③ 第11回経営諮問会議のご意見、ご提言の取組状況について

6. 意見交換

出席者から以下のご意見、ご提言を頂きました。

- ・本年7月1日より相続法の改正が施行されている。その中で預金についての対応、改善を求められている。従前、預金については可分債権として分割されるという形であったが、平成28年12月の最高裁の判例によって預金債権も遺産分割の対象になることとなった。これによって遺産分割協議が終了するまでは預金は払い戻しできない形となったが、今回の改正によって、本年7月1日以降は各金融機関において遺産分割が執り行われなくても特別に取り戻しが出来ることとなった。これに伴い窓口で適切な対応を行う必要がある。
- ・大変な経済環境の中で、組合は努力していると感じる。苦しい時こそコンプライアンスを重視していただきたい。
- ・コンサルタント機能の発揮・強化については、金融機関が今後生き残るために必要になると考えられるが、中小企業を相手にして有料でも受けてもらえるコンサルタントになっているのかという判断が必要になると思う。また、融資先としてのコンサルタントではなく、顧客から依頼があるようなコンサルタントにするにはどの様にするのか考えて取り組む必要があると考えられる。
- ・採用について、学生の集まりが悪い環境となっていると考えられる。採用のエントリー数を

増やすために申し込みの時期を延ばすなど、様々な工夫をして頂ければと思う。

- ・今後、女性職員の活用が重要になると考えられる。しかし、今まで管理職教育を受けてこなかったこともあり、意識的に研修を受けさせることやシステムを考える必要がある。
- ・事業承継について、小規模の企業について準備が整っていないという話を聞いている。産業支援機構の事業承継担当部署へ来てくれる企業は良いが、どのようにしていいのかわからない企業も沢山います。地域に密着している金融機関において、そのような小さな企業から頼られることがあると考えられる。
- ・人員削減による中堅職員の退職に伴い人材育成ができていない企業の例もある。中堅職員がいなくなると教育が行き届かなくなる例もあることから、人材育成はしっかりと取り組んでいただきたい。
- ・人材育成について、企業の方とディスカッションする場合、どのような問題を抱えているのかを察知するために様々な引き出しを持っていなければならない。そのためには、様々な知識を持っていなければならない。
- ・収益面も大事ですが、協同組織金融機関としての役割を念頭に置いたうえでの人材育成をしていただきたい。

以 上