

# 国際協同組合保険連合（ICMIF）オークランド総会 ヤングリーダープログラム参加報告

日本共済協会 調査研究部 **佐藤 将幸**  
さとう まさゆき

本稿は、ICMIFオークランド総会（2019年11月12日～15日）に組み込まれて実施されたヤングリーダープログラムの参加報告です。このプログラムは前回のロンドン総会（2017年）から始まり、今回で2回目の実施となりました。

なお、ICMIF総会についての報告は2020年3月号に掲載しています。

※ 報告者の佐藤職員は2020年4月1日をもって全国共済水産業協同組合連合会に帰任しています。

## 【プログラムの主な内容】

- (1) 導入講義（スピードネットワーキング、テーブルディスカッション、経営幹部との意見交換に関する確認・準備、ICMIF総会の概要）
- (2) 戦略的思考・情報共有に関するトレーニング
- (3) ICMIF会員団体の経営幹部との意見交換
- (4) 総会中の全ての会議および社交イベントへの出席

日本共済協会では、国内外の協同組合／相互扶助の共済・保険組織における取り組みの共有と情報発信の強化、国内外の共済団体の若手職員によるネットワーク構築への参画、若手職員のスキル向上などを目的に、今回初めて若手職員1名を派遣することとなり、私が参加してきましたので本誌で報告します。

## 1. はじめに

ヤングリーダープログラム（以下、「プログラム」という）は、国際協同組合保険連合（ICMIF）会員団体の18歳から35歳の若手リーダーを対象とした、参加者が共済・保険業界の国際的課題や会員団体の取り組みの動きに接して、会員団体のCEOなどの経営幹部との意見交換や他団体の若手職員とともに学び協力し合うことを通じて、各自の知識・行動力を高め、国内外の広いネットワークを構築して今後の活躍の場を広げることを目的とするプログラムです。

今回も、総会中の会議・イベントにも参加し、多くの情報を得られるようになっており、13カ国・27の会員団体から50名の若手職員がプログラムに参加しました。日本会員からは、JA共済連（4名）、JF共水連（1名）、こくみん共済coop<全労済>（1名）、日本再共済連（1名）、コープ共済連（6名）、当協会（1名）の6団体から計14名が参加しました。

## 2. 事前準備

プログラムでは、国内外の共済団体職員との意見交換が中心となるため、①国内の共済・保険市場や主要な共済団体の事業内容の把握、②ICMIFの概要や各国の会員団体の経営課題・取り組み等の理解、③英会話のスキルアップなどの事前準備を参加が決まってから半年近く行いました。

具体的には、国内の会員団体の事業内容や取り組みの聞き取り、当協会のファクトブックや生命保険協会・損害保険協会の開示データ等をもとに国内の共済・保険市場を学習しました。国際的な保険情勢については、ICMIFや生命保



ヒルデ・フェルナイレンICMIF会長とプログラム参加者

険協会の公開フォーラム等の内容を参考に、会員団体の着目する保険リスクなどの情報を得ていました。英会話のスキルアップに向けては、英語の日常学習に加えて英会話スクールへの通学・個別レッスンの機会など多くの支援をうけ、準備に取り組みました。これらの準備学習により、実際のプログラムでは海外の多くの職員と活発に話し合うことができました。

また、現地のプログラム内容をより充実させるために、ICMIF事務局により、3か月前から「LinkedIn」というSNSを活用した参加者向けの情報共有の場が設けられました。このSNSを通じて、国内外の参加者間の自己紹介、興味のあるトピックへの質疑応答などが行われたほか、プログラムの更新情報を随時受け取ることができました。国内からの参加者が集まる事前ウェビナー（テレビ会議）では、事務局から現地でのスケジュールやプログラム概要について説明され、前回のプログラムの海外参加者からもメッセージが寄せられました。国内の参加者同士のネットワーキングも事前に図られたことで、早くから参加者間で交流を深めることがで

きました。

### 3. プログラムの主な取り組み内容

初日は、参加者全員で広く交流を深めるため、多くの参加者とお互いの所属団体の特性や近年の課題や取り組みについて情報交換を行いました。その後、対話における姿勢・先入観の影響などについて講義を受け、参加者同士で講義内容に関連したテーマについて話し合う機会が設けられました。

課題解決にあたっては、経験に基づく認識だけでなく、異なる視点から現状の問題点を再認識することが重要との意見や、デジタルイノベーション（インシュアテックやビッグデータに基づく保険の個別化、保険金請求手続きの自動化など）や顧客体験向上に向けたサービス（包括的な保障の見直し、わかりやすい帳票での対応、SNSを活用した情報提供など）の提供に積極的な団体が多かったことが印象的であり、今後の取り組み内容について考える良い機会となりました。

2日目は、参加者の知識・行動力を高めることをテーマに、組織内外での他者との対話、問題解決へのアプローチ、意思決定における重要な要素などについて講義を受けました。ハイコンテキスト文化（誰もが理解し合う共通概念がある文化）とローコンテキスト文化（お互いの共有知識・経験が少なく、明示的な説明が必要な文化）、直接話法と間接話法の文化（厳しい指摘や批評を直接的に伝えるか否か）など、文化によるコミュニケーションの捉え方の違いを踏まえて相手に話すことが必要であること、また、誤判断の90%は知覚的ミスによるものであることや現状維持バイアス（現状維持を選びがちで、未知のものを受け入れない偏向）についての理解を深めるものでした。意思決定の偏りを回避するためには、新しい習慣を身につけることや現在の判断を導き出すためにインプットされた情報を客観的に見直す作業が非常に大切であると思いました。

組織における意思決定の重要な要素として、マネジメントとリーダーシップの2つが挙げられていました。組織のマネジメントは個人の働きを調整し、管理・分析・指示の役割を担い職員のスキルに影響を与えているのに対し、リーダーシップは職員の意欲に影響を与えるため、生産性を高め、具体的な行動のモデリングや新たな発想、組織の強化につながるとの説明があ

りました。これも、国内の共済団体でも若手リーダーに広げていきたい考え方だと思いました。

プログラム最終日は、ICMIF会員団体の経営幹部と参加者の意見交換が行われました。参加者全員が7つの円卓に分かれて、経営幹部1名と参加者数名ずつの構成で着席し、各グループで経営幹部の意見やそれぞれの国や組織の取り組みについて自由に質問できる形式でした。

私のグループのフィリピンの保険会社（1 CISP）の経営幹部は、1 CISPは若手職員が中心に活躍する組織であり、地域の多様性を考慮し適性に応じた配置転換を行っていると言っていました。また、1 CISPでは地域の各協同組合が契約の引受審査・請求受付・支払査定業務を一括して担当し、組合員への迅速な対応に努めていると述べており、改めて組合員目線で業務を進めることの必要性を実感しました。

業務のイノベーションに関しては、新しいシステムを積極的に導入していくという考えのもとで、ブロックチェーンを活用したエコシステム拡大やドローン使用の検討などに取り組み、人材育成にあたっては、職員に組織の方向性をしっかりと伝えていくことが必要だと強調していました。

また、自然災害への対応についての質問には、フィリピンでは自然災害が多発している状況に対し、損害リスクの10%を国が保有し、残り部分をマレーシアの再保険会社などに出再することでリスクを分散しているとの話がありましたが、日本も自然災害の激甚化が危惧されているなか、気候変動への対応力の強化や体制作りといった予防活動が国際的に必要とされていることを認識しました。

その後、他のグループの参加者と情報交換を行ったところ、各国の経営幹部の多くは、イノベーションを



ICMIF会員団体の経営幹部と参加者の意見交換

起こすための組織風土作りとして、組織全体で目的・課題を明確化して理念を共有することが重要であると考えていました。そのために、経営幹部層やリーダーと担当職員の間で、お互いの求めることやビジョンについて話し合っていると聞き、国内でも同様の試みがあると、若手職員が組織の方向性を理解し、問題解決の機会を得られやすいと思いました。

各国の経営幹部は、共済・保険の従来の役割である「保障」から、より健全な社会作りに向けた「予防」へシフトするべく、健康作りに励む組合員・加入者へのインセンティブの提供やAI・エコシステム等のテクノロジー活用による保障拡大や業務改善に向けて、新たな事業戦略を掲げていたことから、今後の共済事業では、健康増進を促す共済仕組みや健康状態を把握できる付帯サービスなどの付加価値の提供、新たなテクノロジーを活用するための組織の再構築に向けて早くから検討する必要があると考えました。

そのほか、意思決定に必要な組織の価値基準の学習や統計学・最新のテクノロジー等の専門知識の習得を目指す教育プログラムを導入している団体もいくつかみられ、会員団体が組織内で行う研修会や当協会で開催する担当者向け研究会等の内容として今後参考にできるのではないかと思います。

#### 4. おわりに

プログラムでは、ICMIF会員団体の経営幹部や若手リーダーと国や世代間を越えて意見交換を行い、国際的な課題や取り組みについて学習することができました。各国の経営幹部の意見から共済の理念や相互扶助組織としての役割を改めて認識し、組織の事業理念に沿った業務の進め方を考えていきたいと思いました。

また、国内外の若手職員間で広いネットワー



ICMIF会員団体の経営幹部と参加者の意見交換

クを構築できたことは、今回プログラムに参加して非常に良かった点であると感じています。このたび形成されたネットワークを通じて、当協会が各団体のイノベーション（新たな商品・サービスの開発や契約管理、業務最適化等）に向けた取り組みや業務の進め方などをリサーチし、当協会の研究会や情報交換の場で情報を提供することは、今後の協同組合・共済事業の発展に資することと思います。

今回の経験を踏まえて、若手職員のネットワーク構築と幅広い知識の向上を目指す観点から、若手職員向けの内容をテーマとする勉強会・研究会等を定期的で開催し、過去のプログラム参加者も含めた参加者間連携を促進・継続していくための意見交換会等を実施することについて検討できる可能性があると考えました。

プログラムへの参加は、国内外の協同組合／相互扶助の共済・保険組織の職員と情報・意見交換を行い、経営幹部に接する貴重な機会となり、仕事のモチベーションを大きく上げると思いますので、次回以降のプログラムが実施される際に、チャンスのある方にはぜひ参加をお勧めします。

日本共済協会において、プログラム参加者報告会を開催しました。その報告は次号（5月号）で紹介いたします。