

平成27年度第1回函館市労働問題懇談会 会議録

1 日 時 平成28年1月18日（月）13時30分～15時

2 場 所 函館市役所8階第2会議室

3 出席者 (構成員) (敬称略)

函館公共職業安定所 雇用開発部長	渡 邊 英 行
函館商工会議所 中小企業相談所長	黒 川 宣 之
北海道中小企業家同友会函館支部 事務局長	山 地 一
連合北海道函館地区連合会 事務局長	八木橋 正 典
全労連・函館地方労働組合会議 事務局長	岩 瀬 英 雄
函館市経済部次長 (座長)	成 澤 俊 也

(ゲスト)

函館信用金庫 総務企画部課長	宮 内 隆 幸
株式会社丸井今井 営業統括部販売サービス担当長	宮 崎 みゆき
株式会社山大 取締役部長	小 林 大 作
株式会社ユニクロ スーパーバイザー	山 田 彩 子
株式会社ユニクロ 函館昭和タウンプラザ店店長代理	山 本 未 夏

(函館市)

経済部長	谷 口 諭
経済部労働課 課長	佐 藤 聖智子
経済部労働課 主査	進 藤 芳 紀
経済部労働課 主査	上 野 祐 二

4 内容

- (1) 開会
- (2) 主催者挨拶
- (3) 懇談, 意見交換
テーマ「女性が働きやすい職場環境について」
- (4) 閉会

5 発言要旨

(座長 成澤) 敬称略

それでは、函館市から、女性の就労支援の市の取組みや女性の活躍推進をめぐる動向について労働課長の佐藤から説明いたします。

(函館市 佐藤)

本市の女性の活躍に向けた主な取組みについて説明いたします。資料1をご覧ください。市の施策についてございますが、この資料は函館市の男女行動参画基本計画「はこだて輝きプラン」平成26年度の施策の推進状況に基づきまして、2つの点について記載しております。

1つ目は女性のライフステージに適した活躍を支援するため、再就職・再就業など就労等に関する取組み、もう1つは仕事と子育てとを両立できる環境整備といたしまして、子育て支援の取組みです。

就労等に関する施策でございますが、本市では、女性の福祉等や男女共同参画の実現に向けた推進拠点の「女性センター」という施設がございます。そちらで各種の講座を実施しております。就労に関する講座といたしましてパソコン講座、仕事と家庭の両立支援講座を実施しております。次に労働課で実施しております女性の再就業支援事業ですが、これについては後ほど詳しく説明いたします。

子育て支援の施策でございますが、保育事業の充実といたしまして、平成27年3月末の認可保育所は市内で44カ所、そのほか幼稚園と保育所の両機能を併せました認定こども園は5カ所、病院など事業所内に設置された保育所が16カ所ありまして、本市の待機児童は0となっております。

また、多様な子育て支援策といたしまして、子育ての不安等の解消を図るため、アドバイスや情報提供を行っている子育てサロン、母親同士の交流の場であるつどいの広場を提供しており、育児不安への電話相談の対応や家庭訪問を実施し、47カ所で放課後児童施設、一般的には学童保育施設と言っていますが、これを開設するなど多様な子育て支援に取り組んでおります。

それでは、女性の再就業支援事業についてご説明いたします。平成25年度から今年度までの女性の再就業支援事業の取組みを記載しております。本市は少子高齢化が全国よりも若干上回るスピードで進行しておりまして、15歳から64歳までの生産年齢人口も減少している状況でございます。女性の労働参加率を高めることが、働き手の確保という点からも今後重要になってきますので、子育て中の女性をターゲットに家の中でも働ける在宅ワークという働き方の可能性を探るため、当時の国の緊急雇用創出事業という制度を活用いたしまして、女性の在宅ワーク支援モデル事業を実施しました。

事業を実施してみると在宅ワークという働き方が、子育て中の女性にはニーズがあるということがうかがえましたので、平成26年度も同じように国の制度を活用し、在宅ワーカーを育成するための事業にシフトし、女性の在宅ワーク普及・拡大事業を実施いたしました。研修やOJTによる指導を手厚く実施した結果、在宅ワーカー登録者数83名、就業者数53名とこの年度については多い状況になっています。そしてフルタイムやパートタイムでの就業希望者を対象にしまして、キャリアカウンセリングや3ヶ月の企業実習と1ヶ月半のビジネススキル等を習得するための研修を組み合わせ、女性の雇用拡大支援事業を実施し、12名の方を雇用し、そのうち就職に結びついたのが10名となっております。平成27年度は市の単独事業として規模を縮小いたしまして、平成26年度の2事業を組み合わせ女性の再就業支援事業を9月から実施しております。成果欄でございますが、平成27年12月末で新たに在宅ワーカー登録者数20名でそのうち15名が就業しております。また、3名の方が一般就業につながっているという状況であります。資料1の説明につきましては以上です。

続きまして国の女性の活躍推進に向けた取組みについて、資料2をご覧くださいと思います。

います。この資料は平成27年版の厚生労働白書などを厚生労働省のHPから抜粋したものでございます。女性の雇用の現状についてですが、総務省の「労働力調査」によりますと平成26年の女性の労働力人口は2,824万人、労働力率は49.2%となっております。労働力率は15歳以上の女性の人口に占める労働力人口の割合です。資料に記載はございませんが、参考に男性の労働力人口は3,763万人で労働力率は70.4%となっており、女性は男性に比べて20ポイント以上低い状況にあります。15歳から64歳までの人口であります生産年齢人口に占める女性の労働力率は、66.0%となっております。参考までに男性は84.8%という状況でございます。それでは函館市の状況はと言いますと、同じ労働力調査のデータがないものですから、そのベースとなっております平成22年の国勢調査によりますと、本市の女性の労働力率は46.1%と全国よりも3.1ポイント低い状況で、男性の労働力率も全国よりも1.1ポイント低い69.3%となっております。これは参考まででございます。

次に女性の活躍推進についてでございますが、働く女性に関する対策といたしましては、1985年に制定されました男女雇用機会均等法の履行確保を進めているという状況でございます。②は女性の職業生活における活躍推進に関する法律でございます。政府は女性の力を我が国最大の潜在能力といたしまして、成長戦略の中核に位置づけ「日本再興戦略」改訂版2014平成26年6月閣議によりますと、女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組み構築の必要性ということ盛り込みました。平成26年秋の臨時国会に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」を提出しましたが廃案となりまして、平成27年の通常国会に再提出し、8月28日に成立したという経緯でございます。この法律の概要でございます。一番上の黒い二重線の枠には、目的や基本原則が説明されております。事業主行動計画の策定でございますが、これは従業員301人以上の地方公共団体を含めた事業者以下の項目を義務付けるということで、例えば女性の活躍に関する状況の把握や改善すべき事情(課題)の分析が必要、その際には女性の採用比率、勤続年数男女差、労働時間の状況、女性管理職比率の4項目、こういったものの把握が求められるとなっております。

次に把握した状況や分析を踏まえ、推進に向けての行動計画を策定し、公表することとなっております。この行動計画は平成28年4月1日までに北海道労働局雇用均等室に届け出をいたしまして、さらに事業所内で従業員の方々に向けて掲示等により周知をするとともに、HPなどで外部に公表する流れとなっております。さらに女性の活躍に関する情報は、選択して少なくとも1つは公表するとなっており、国は優良な取組みをした事業主に対して認定を行い、推奨していくこととなっております。

その他でございますが、施行は平成28年4月1日からで、10年間の時限立法となっております。

最後のページになりますが、③女性の活躍推進に向けた企業の取組み支援につきましては、「女性の活躍・両立支援総合サイト」での情報提供や経営者団体と連携しての「女性の活躍推進協議会」を開催している状況でございます。(2)女性の就業希望の実現につきましては、後ほどハローワークさんからも説明があると思っておりますけれどもマザーズコーナー等での取組みを記載しております。(3)仕事と育児・介護等の両立支援策の推進でございますが、育児・介護休業法の周知・徹底、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の取組みとして表彰制度の他、育児休業取得の促進などを目的としましたイクメンプロジェクトなど、様々な施策を通して雇用環境の整備に取り組んでいる状況でございます。

(座長 成澤)

ここまで市の取組み、国の動向について説明をしていただきました。

続きまして女性の求職・求人傾向や助成金制度につきまして、公共職業安定所 渡邊雇用開発部長からご説明をお願いいたします。

(函館公共職業安定所 渡邊)

女性の求職内容希望条件等ということで、平成27年11月末現在の数字ですが仕事を探している方は7,542名います。そのうち女性が4,141名で、割合としては54.9%と女性の方が多い状況です。年齢構成で見ますと30歳未満は21.4%、30~44歳ここが子育て世代で、この年齢層が一番多く37.2%、45歳~59歳が29.2%、60歳以上が12.2%となっております。

次に態様別ということで、常用希望が2,290名、パート希望が1,851名となっております。年齢別パート希望の割合は、年齢が高くなるにつれて割合も高くなっております。希望職種は事務が一番多くなっています。希望条件ですが、これはそれぞれの立場で希望は異なりますが、よく気にされるのは職場環境(職場の男女構成比)、勤務時間、通勤距離これは既婚者・子育て中の方が特にこだわりがある傾向がございます。

また、先ほど佐藤課長の方からも話がありました、ハローワーク・マザーズコーナーがあります。2名体制で行っておりまして、予約制で専門的に就労支援していますから、もし何かありましたらハローワークの方に相談していただければと思います。

次の女性に配慮した求人内容ですが、雇用機会均等法などのからみがありまして、就労時間等相談可能ですとか扶養範囲内での就労相談可能、お子様の急病・学校行事等に配慮しますなどこういう、柔らかい表現をつかって求人を出すということです。

次に助成金の関係ですが、キャリアアップ助成金これは女性に特化した助成金ではありませんが、非正規労働者のキャリアアップに取り組む事業主に対して助成する制度です。この助成金の窓口はハローワークになっておりますので、何かあればハローワークの担当に連絡いただければと思います。

次に両立支援等助成金ということで、女性の活躍推進に取り組む事業主への支援ということで、窓口は北海道労働局雇用均等室となっております。

女性活躍加速化助成金についてですが、先ほど佐藤課長からお話しましたが、平成28年4月1日から女性活躍推進法が施行されますので、これに先駆けて女性の活躍推進に取り組む事業主を支援するもので、これにつきましても窓口は北海道労働局雇用均等室となっております。

(座長 成澤)

ありがとうございました。それでは、ゲストの方から、自社の女性が働きやすい職場環境づくりに関する取組みや考え方などについて、お話ししていただきたいと思います。

最初に、函館信用金庫の宮内様お願いいたします。

(函館信用金庫 宮内)

私は、採用活動を中心に仕事をしておりまして、会社説明会を開きますと女性の学生の方から、育児休業や産前・産後休業を取っている方いらっしゃいますかと聞かれることが、こ

こ数年多々見受けられます。実際には私どもで言いますと、結婚・出産を理由に退職される女性職員が少ないものですから、産休や育児休暇が取りやすい環境というのが、当行の女性が働きやすい職場環境につながるのかなと考えております。

ただ、実際には特別な何か支援する、託児所を設けているということはありません。法律が求める範囲での規定を整備し、それを職員の方に金庫内のLAN掲示板でしっかり周知していくのと、取得する際には個別に給与のことや社会保険手続きのことをしっかりと説明しています。それにより取得する方の不安を取り除いているのが、休業取得しやすい1つの要因なのかなと考えております。

また以前から上の立場、営業店でいいますとNo. 2が次長という役職ですが、次長の女性が子育てをしながら要職についております。そのような職員がお手本となり、若い職員も各種休業制度を取得しやすいのではないかと思います。全職員が150名いて70名近くが女性職員ですので、一般の企業に比べて女性の職員が多いということもあり、女性同士が協力しあって育児休業ないしは産前・産後休業を取得される方のサポートをするというものが昔から脈々とつながってきているのかと思います。

ただ1つ問題点としてあるのが、代替職員の確保が難しいということです。何とかやりくりをしながら補えるものは現行職員で補い、補填できるものは補填して乗り切っているのが現状です。特に窓口業務は、経験がないとすぐにできるものではないので、中々代替職員がないのが現状です。

(座長 成澤)

ありがとうございました。それでは続いて、株式会社丸井今井の宮崎様お願いいたします。

(函館丸井今井 宮崎)

まずは、私どもの会社の制度で関係するところで大きく3つあります。1つは育児休業規定、これに関しましては勤続1年以上の社員で子どもが4歳未満までは休むことができるというものです。2つ目が育児勤務規定、これは子どもが小学校の3年生まで取れる制度です。イメージとしてはパートさんのように、1日の就労時間が短時間で休みを多く取れるというもので、一週間の中での労働時間を少なくする制度です。もう一つは介護休暇です。これから多くなってくると思われるのですが、ご両親の介護のために仕事を辞めなければいけない人たちのために介護休暇制度があります。

今育児休業というのは当たり前のように私どもの社内では使われております。私どもの会社には契約社員と正社員併せて約170人強おります。そのうちの80%以上が女性です。三越伊勢丹ホールディングスの中で、管理職と呼ばれるのは部長だけなのですが、会社内で管理職と呼んでいるものに係長がおりまして、係長の半分は女性です。人事部の教育採用を担当している女性が、育児休暇を経て育児勤務をやったのち、去年の春係長に昇格しました。このように見本になるような社員もいます。

私どもの会社は元々、北海道の丸井今井ということで札幌に本店があり函館が支店というものでした。女性の労働環境というものはかなり進んでいたと思います。それが2009年に函館独自の企業になり、社名も函館丸井今井となりましたが、労働条件は前身会社のままで、三越伊勢丹ホールディングスの労働環境もそのまま引き継いで改善を重ね、労働環境はどんどん良くなっています。育児休業というのは過去には中々取得されずに、子どもができたらず辞めていました。今は国の制度も整ってきているものですから、先ほど子どもが4

歳未満まで休める制度と言いましたが、たいいてい1年間で出てきます。1年間は国の補助もあるものですから、1年間休む方が100%です。育児勤務制度ですが、これは従業員の声を元にしてできた制度でして、そもそも小学校入学前まで育児勤務として好きな時間で勤務してもらう制度だったのですが、実際のママさん従業員の話聞いてみると、実は低学年の時が一番大変だという声が聞こえてきましたので、小学校3年生までの制度にしました。最近はお子さんの世話などで仕事を辞める方がいなくなってきました。環境も整っていますし、各種制度も取りやすい状況になっていると思います。逆に3つめの介護の場合には辞める方が非常に多いです。介護される方の状態も様々あると思いますが、まだ制度が浸透していないことやご両親の介護で会社を休むというのが言いづらい風土がまだまだあるのかなと思います。ちなみにこれは勤続1年以上で最長1年間使える制度となっております。働き方も介護勤務制度もございますが、大変になると皆さん辞めていかれます。

また、社員が約170名いますが、私どもの会社は完全に男女平等となっております。給与の面、昇格全て男性と女性の差別なく平等となっております。そのため頑張って仕事をすると男性だから、大学だから高校だからという差別は全くなくなっており、試験を受けて昇格していくという制度がございます。ただお子様がいる方で休業してしまうと尻込みしてしまう、チャレンジするという意欲が薄れてしまう社員が多いのかなと思います。

(座長 成澤)

ありがとうございました。それでは続いて、株式会社山大の小林様お願いいたします。

(株式会社山大 小林)

弊社の事業内容を紹介させていただきます。鮭類の切り身や塩辛等の珍味を生産している水産加工業です。様々な業態での多角経営をしています。ヤマダイ大作運輸では、食品を中心とした運送業をしており、ヤマダイフーズプロセッシングは納豆の製造販売メーカーです。また、魚小路という会社は、関東の百貨店の食品売り場で魚介類の塩干物を販売しています。邪馬台国という会社は、ご馳走亭、兎月という本町にある居酒屋と十字軒という青果市場内にある食堂を営業しています。YGフラッグシップは人材派遣業で、函市作業組は、函館魚市場の荷役作業をしている会社です。

今回のテーマに関する山大の取組みですが、水産加工は女性パートさんの人員比率が高い業種だと思います。どの業界も人員不足が問題になっていますが弊社も同様です。昨年、春頃に募集をかけたところ、扶養で所得制限のある女性が面接に来ました。作業上、途中で人が抜けるのは効率が悪いと考えていたため、これまでは1日中働ける人しか採用してこなかったが、あまりに人が集まらないためとりあえずということで採用しました。するとその人から友達も同じ境遇だが働けないかという話しをもらい、友達も採用しました。2人ともとてもまじめに働いてくれました。すると偶然にもそんな境遇の人ばかりから問い合わせがあり、いっその事生産計画に人を合わせるのではなく、人に生産計画を合わせてみようという発想の転換をしたところ、何の弊害もなく生産することができました。また、これまでは女性が集まる環境でトラブルが多かったのですが、今回の人たちは皆さん同じ境遇だからなのか、人間関係でのトラブルも全くない状態で非常に良い環境になりました。

「女性が働きやすい職場環境について」女性社員に聞いてみました。女性社員からは、「人間関係が一番大切ではないか。コミュニケーションを図る場を設けることが必要だと思う」、「これは女性の仕事だ、という決めつけを多く感じる」、「女性と男性の仕事量に違いはない

のに給与設定が低い。家庭を養っている女性もいる」,「女性でも出世できる環境が必要。男より仕事ができる女性もいる」という意見がありました。

今回のテーマではありませんが,採用での珍しい事例として,話しをさせていただきます。函市作業組という会社の話ですが,この会社は朝が早く,寒い中市場での仕事なので結構な肉体労働になります。人が中々集まらないのですが,魚が揚がればその分だけ人が必要になります。人員確保のためにその担当者が何をしたかという,函館駅前にいるホームレスのような方に働かないかと声を掛け,実際に働くことになりました。他にも似たような仲間はいないのかということで,さらに2人連れてきて働くことになりました。最初の方が寝泊まりさせてくれということで,詰め所で寝泊まりし,その後自立することができました。グループの中で函市作業組というのがルーツで,50年くらい営業していますが,私の祖父が作った会社で,当時はもっとホームレスなどが多かったと聞いています。魚の水揚げも今と比較にならないくらい多かったので,当初はそういう人たちを集めて作業していて。50年たった今でも同じように人を集めているということで,そういう人たちに声を掛けるのは勇気がいることで,自分はできないと思い感動した逸話を話しさせていただきました。

また,今他の人たちの話を聞いていて,うちの会社は男比率の高い会社で,女性事務員さんからも給料が低いという話があり,私自身もそう感じています。元々男社会だというものがあるので,そこは改善していかなければいけないと思っています。女性と男性の差は力くらのものなのかなと思います。じゃあ力のあるなしで仕事に影響するのかということそうではないと思います。他の企業の話しを聞いて参考になる部分がありましたので,もっと考えていきたいと思うきっかけになりました。改めてありがとうございます。

(座長 成澤)

ありがとうございました。それでは続いて,株式会社ユニクロの山田様,山本様お願いいたします。

(株式会社ユニクロ 山田)

私は,株式会社ユニクロのエリアマネージャーをしております,道南地域,函館,室蘭,苫小牧,恵庭,札幌の店を担当させていただいておりますので,自社の取組みについては私から述べさせていただいて,実際に店舗で働くものの8割が女性になりまして,店舗の取組みに関しましては,函館店店長代理の山本から話しをさせていただこうと思っています。

自社の取組みとしまして,2020年より前に女性管理職を30%まで引き上げるということを目標としております。もともと女性社員が非常に多い会社ですが,管理職やトップにいけばいくほど女性比率が下がっていきます。店長ですと25%位が女性です。スーパーバイザーという役職だと,去年の9月からは増えましたが,それまでは約110人位いる中で女性は5人位しかいない状況でした。その原因を考えたときに,転勤が多いですし,労働時間も長いというのがあります。女性は結婚,妊娠を機に辞めていく人が多かったのが今までの現状だと思います。そこを会社としても何とかしようとしはじめたのが,ここ2,3年位だと思います。

私は2008年に入社しまして,入社当初は結婚したら,子どもができたなら辞めるだろうと考えていました。最近会社が労働時間をなるべく短く,店長が8時間で帰れるような仕事をしようとしてフォローするようになったり,子どもができたときも産休や育児休暇を取らせていただいたりしています。一番大きかったのが転勤をしないと上にあがれないという

のがありましたが、今はグローバル社員というどこでも転勤できますという社員と、地域に根ざしてある一つの地域だけで働いていく地域限定正社員に分かれるのですが、その転換制度というのが始まっています。私は元々グローバル社員でしたが、1年前位に結婚をしまして、結婚を機に地域限定正社員にしてもらいまして、札幌在住で札幌から転勤なしで働かせてもらっています。

また、女性管理職を増やしていくためにやっている取組みとしましては、半年に1度女性店長と産休や育児休暇を取っている社員との話し合いや、管理職・スーパーバイザー以上の役職の社員全員を集めて、女性活躍を推進していくためにどうしたらいいかを話し合うというのを1年に1度やっています。

店舗としてやっていることとして、正社員を増やそうとしています。元々店舗では準社員が多かったのですが、それがこの1年くらいで大きく変わってきていて、函館の店舗も正社員が多くなってきています。また時短勤務といいまして、正社員であれば8掛け法で勤務しなければいけないのですが、週20時間から正社員になれる制度ができ、週休3日制度といまして、元々は8時間掛ける5日だったものが、10時間掛ける4日という働き方もやっています、働き方の多様性に取り組む、女性活躍を推進していくようにしております。函館店では主婦の方々ですとか子育てをしながら働いている方が多いので、その具体的なところは山本からお話しします。

(株式会社ユニクロ 山本)

函館の店舗ではスタッフが86名いまして、そのうち女性スタッフが60名います。私は育成担当として、入社された方のサポートを中心にさせていただいているのですが、今回のテーマであります、女性が働きやすい環境ということで考えていくと、お子様がいるスタッフ、ご家庭のある女性スタッフについては特にサポートさせていただいています。入社された際に働く時間帯や休日希望の曜日ですとか、その方が無理のない範囲で働ける環境が大事だと思い、コミュニケーションを積極的に取らせていただいております。そこで大事にしていることですが、スタッフがどうやったらやりがいを持って働いていただけるのかなということ、日常的に考えて育成計画、その方がどういう風に目標を決めて、その目標に到達するまでどういうスタンスで行くのかを一緒に考え、成長を手助けさせています。大事なことは、女性スタッフがやりがいを持って働いてもらうということで、その環境づくりを函館店はすごく考えているので、お子さんがいても、結婚していてもしていなくても、1人の女性として笑顔で働いていただけるにはどうしたらいいのか色々提案させていただいています。お子さんがいる方でよく要望として土日はお休みできないですか、お子さんの急病などで早退させてもらえないかなど様々な声を頂戴しますが、そういうことを前提にして一緒に働きましようと言っていますので、今回は途中で帰っても、次来たときにそれを返せるくらい頑張りましようねと声を掛けることで、その社員の心のストレスも軽減できますし、また産休や育児休暇を取り、戻ってこられた方に対しても、新たな育成計画や目標を決めることで、さらにワンランクアップ、スキルアップを目指して働きたいと戻ってこられる方が非常に多くなり、先ほど山田の方から話がありましたように、数年前までは退職される方が多かったのですが、会社が制度を変えることにより女性の退職も少なくなりましたので、今後も長く女性が働ける環境を作っていきたいと考えております。

(座長 成澤)

ありがとうございました。

それぞれのゲストの皆さんから大変興味深いお話を聞くことができました。

ここからはフリーディスカッションの形で情報交換をしていきたいと思っておりますので、ご意見のある方には是非発言をお願いしたいと思います。

(連合 八木橋)

渡島・檜山地区の相談を受けるために、2、3名の相談員を常に配置しています。その中で現在進行中なのですが、出産を契機に異動を会社から迫られるということで、今後どう対応していくかを話し合っているところです。

実は私は現職に就く前に国家公務員でしたが、そこでは労働組合と役所の協定で、いわゆる育休で1年もしくは2年以上休んでいる場合、その期間は人事異動を行わないというものがありました。休んで戻ったら全然違う職場で新しい人間関係、仕事も一からになるということで、戻りやすいように人事異動を行わないということにしました。ただ逆に、今まで慣れた職場に迷惑を掛けるのが嫌だということで、出産等で休む前に上司に休みやすい職場に異動を申し入れて、異動してそこで休みに入るという人も出てきました。先ほど函館信用金庫さんも言っていましたが、問題は本人が休みやすい環境を作ることだと思いますが、休んで穴が開いた所にいかに代替要員を確保し、気兼ねなく休んでいただけるということが大事だと思います。制度はあるが利用できないというのは一番問題だと思います。休暇を取得している間の会社の取組みというものについて、今日来てらっしゃる企業の方に聞きたいと思います。

(株式会社函館丸井今井 宮崎)

産休を取っている間は、所属に関しましては、休む直前の所属ということになり、人事制度上は1名というのがずっとついて回ります。休暇取得中は1名欠員の状態ですので、10名の所はずっと9名で回していくことになります。そこをどうやって穴埋めするかというと、アルバイトさんを雇うことになります。本人から気が引けるので所属を代えてくれという話しはあります。1年間は皆さん休んでいます、それ以上の休みになりますと、他の方が休みを取られている時の大変さを知っている場合は、特に所属を代えてくれという申し入れがある場合がございます。ただルールですので、気にしないで取りなさいというふうに話しをして、所属も休暇取得前のままという形をとります。

1人欠員が出たから1人補充というのではないのですが、現在の店舗の従業員数は接客するためのぎりぎりの人数だと思っています。1人ならまだしも3人欠員ということになるとすぐにアルバイト対応をすることになります。

また、休暇取得ではなく退職で人数が減ることもありますので、常に募集をかけている状況ですが、中々人が集まらないというのはあります。

(座長 成澤)

ありがとうございました。今丸井今井さんから人員の確保に非常にご苦労されているとの話しでしたが、ユニクロさんはどうでしょうか。

(株式会社ユニクロ 山田)

店舗には店長、第一店長代理、第二店長代理がいますが、私が担当している店舗で男性で育児休暇を取られた方がいまして、その方が抜けてもいように事前に抜けた後の配置を考え、準備をしていました。

また、店舗の中で半年に1回ジョブローテを変更しているのですが、同じ仕事をずっとしているということがあまりありません。休暇を取得する場合は基本的に事前に話があると思いますので、申請があった段階で準備をして人材を育成することができます。

(座長 成澤)

ありがとうございました。先ほど連合さんから話がありましたが、函労の岩瀬さんどうでしょうか。

(函労 岩瀬)

私どもも連合さんと同じく労働相談を受けています。この1年くらいの中に女性から相談のあった内容を紹介したいと思います。最近介護施設の職員からの相談が非常に多いのですが、30歳の介護福祉士の資格を持つ既婚女性が妊娠し、そのことを上司に報告しました。するとおめでとうございます、ただ仕事は辞めてもらいますと言われてました。理由を聞くと、妊婦は戦力にならないと、今の時代では考えられないようなことを言われました。この方は交渉の結果、職場は辞めて金銭和解になりました。もう1つも介護施設ですが、ケアマネジャーをされている方で、ケアマネジャーは仕事量が多いと言われていたのですが、毎日夜の8時9時でないと帰れないということで、旦那さんが心配して話し合い、仕事を辞めることにしました。それを会社に伝えたところ辞めるのは仕方がないが、溜まっている仕事については辞めてからも無休で処理しなさいと言われてたということで、これも金銭和解になりました。

また、太陽光発電のセールスの営業の仕事で成果を上げていた方が、社員旅行でグアムに行く事になった際に、母親の介護あるために行かず、札幌で忘年会があった時も介護を理由に拒否したところ、そんなに断るのであれば社員からアルバイトに変更するという話を言われたという相談がありました。出席されている会社では考えられないとは思いますが、実際にあった事例でございます。山大さんの話しを聞いていて、水産加工で働く女性からの相談もたまにあります。そのほとんどが同僚との喧嘩やいじめで、対応が難しいものが多いです。ですから、山大さんの人に合わせるやり方は非常にいいやり方だなと感じました。

(連合 八木橋)

岩瀬事務局長も言っていましたが、相談に関しては、とことんやると会社に戻れないケースの方が多いです。ですから、どうしたいのかを相談者に聞きます。そうするとたいいていの人は、仕事を辞めずに働きたいと言います。我々が会社にガツンを言うと、その後働き続けにくくなりますので、やんわりと言うことが多いです。

(座長 成澤)

ありがとうございました。せっかく来ていただいていますので、商工会議所、同友会の加盟している企業において、女性の活躍というものに対してどのような問題があるのかまたはどのような活躍の場があるのかということをお聞きしたいと思います。

(商工会議所 黒川)

会議所として事業者への情報提供、関係法令の周知、助成金の紹介をさせてもらっています。雇用機会均等法ができて30年経って社会的認知もあり、対応もできてきているのかなと思います。ただ制度ができていてもそれが使える制度なのか、活用に関しては個々の会社の中で違うと思いますし、女性の多い職場ですと風土もあって活用につながっていくと思いますが、男性の多い職場ですと女性が制度を利用しづらいということがあると思います。大企業であれば法令の遵守というのもしっかりとすると思いますが、従業員数の少ないところでは、まだそれほどできていないのかと思います。これから労働力人口が減っていくという中で、女性や外国人、高齢者の方の対応を考えていくとなると、女性が働きやすい職場ということも必要ですが、それだけではなく、全ての人が働きやすい職場というものが大事になると思います。これまで男性の職場であった建設業や運輸業にも女性が増えてきていますので、まずは女性の労働人口を増やすことを進めていくことが第一だと思います。

(同友会 山地)

私も同じ考えで、女性だけでなく誰もが働きやすい職場がベストだと思います。先般女性中心の専門職業の4人の職場で、結婚・出産などで3人辞めることになりました。そうすると経営者が現場に入らなければいけなくなります。そうすると経営者の業務が繁忙になってきて経営に影響が出るという弊害があります。私どもの会員企業の約半分位は従業員数が10人未満の会社です。10人未満の会社で、育児休暇等を取得し、1年休むとなると他の人を雇って補充します。そして、休暇を終え戻って来たときには、補充した人をどうするかという問題が生じます。その補充をアルバイトでするとなると、最初からバイトでいいのとはなります。企業規模が小さくなればなるほど、制度を適用するのが難しくなります。そうはいっても、これだけ人を採用しづらくなり、様々な企業の話しを聞きますが、充足しているところは一つもないです。その中で生きがいを持って長く勤めていく環境は作っていかねばいけないと思っています。そこではコンプライアンスは必ず必要ですが、全ての企業が同程度それを遵守することはできていない企業環境、地域環境があります。けれども、長く会社を続けていくためには、従業員に長く勤めてもらうというのは重要な要素だと思います。そのために様々な勉強会を通じて経営者を啓蒙していくというのはやっていきたいと考えております。

(座長 成澤)

このテーマは中小企業にとっては非常に難しい問題だと思います。今経営者の皆様に啓蒙していくという話がありましたので、是非頑張ってくださいと思います。

これまで企業の方の話しを伺いましたが、それぞれ皆様の話を聞いてみて、感想や聞きたいことがあればどうでしょうか。

(函館信用金庫 宮内)

休暇取得する方が出ると補充しなければならない。補充するにしても代替の人は見つからないということで、一緒に働いている人間がそれぞれの立場を理解し合ってフォローしていくということが重要で、制度だからという形にとらわれたものではなく、日々のコミュニケーションというものが一番重要なのかなと思います。

(株式会社山大 小林)

他の方の話しを聞いてすごく考えさせられました。職場環境に関しては男も女もないのではないかとも思いました。うちの会社では女性が少ないのもあり、制度に関してもその都度です。妊娠したとなればいつまで出てこられるか、無理すんなよ、待っているからねというような感じです。休暇を取得するというのではなく、1回辞めてまた戻ってきてもらうという形ですので、制度に関しても考えなければいけないと思いました。うちは女性の管理職というのもほとんどないですし、女性の活用というのを積極的にしていい会社にしていきたいと思います。

(労働課長 佐藤)

ユニクロさんに聞きたいのですが、政府が女性の活躍推進ということで、2020年までに女性の管理職率を30%にするということで、女性を登用し、女性の活躍を促す中で、女性の視点は男性の視点とは違うものがありますので、商品開発や物事の効率性などプラスになった具体的なものがあれば教えていただきたいと思います。

(株式会社ユニクロ 山田)

商品開発で言いますと、結構現場から声が上がって、店長から本部に発信するというのが、女性活躍というのとは少し違いますがあります。労働環境を大きく変えたことによって、店舗で働いている女性は時間で働いている準社員が非常に多かったですのですが、会社が環境を変えたことによって、家族がいても上を目指そうと思う人が増えてきました。それにより店舗運営が安定してきて、それが売り上げにもつながっていると思います。

(労働課長 佐藤)

働き手の確保という観点から女性の活躍推進ということが言われますが、女性の視点による商品開発やサービスの向上というものは、経済成長の中で欠かせないものだと思いますので、そういったものが皆さんの方から示していただければ、他の企業さんのいい例になると思いますので、聞かせていただきました。

(株式会社函館丸井今井 宮崎)

既存の働いている社員のことについて言いましたが、新規で採用する社員について、あまり重荷になるような働き方をしたくないと言って正社員になりたくないという人が多くなっているように感じます。また、社員で採用してもすぐ辞める、アルバイトでやっていた方が楽だと言って辞めた方がいます。それは労働条件を見てなのか、うちの会社が厳しいのかなとも考えてしまいます。

(函館公共職業安定所 渡邊)

丸井さんが厳しいからというのではないと思います。窓口で対応していても正社員を希望しない方もいます。

(株式会社山大 小林)

うちは人材派遣もやっていますが、そういう子が多いと聞きます。今の子たちは酒も飲まないし、車も乗らない、親が送り迎えしてくれるし、リスクを背負いたくないということで、

かかるものと言ったら携帯のゲームや携帯代、それが稼げればいいと言っている若い人がいました。週3日働ければいいと言う子がいて、それは親がそこまで無理して働かなくていいと言うらしいです。

(函館公共職業安定所 渡邊)

高校生に対して職業紹介しますが、今は保護者に対しても説明会を開いています。昔では考えられなかったですが、今はそういう時代になってきています。

(連合 八木橋)

うちに来る相談も親が来て、子どもがこう言っているという相談があり、本人と話しがしたいという親同伴で相談に来るということがありました。

(株式会社函館丸井今井 宮崎)

オペレーションで1週間は勉強会、次はこの教育など、マニュアルに従って教育している過程で1人減り、2人減りといなくなります。そんなに厳しい内容だとは思わないですし、経営する立場の人からは人事のやり方がおかしいのではないかという話につながってしまいます。

(座長 成澤)

若い人、新卒で採用された人が3年以内で退職される人が多くなっています。

(函館公共職業安定所 渡邊)

七五三と言いまして、就職して3年以内に中学生の7割、高校生の5割、大学生の3割が離職するというものですが、昔から変わらず今もそうです。接客業や娯楽業に就職した方は7割くらいが3年以内に離職しますので、丸井さんがどうこうというのではないと思います。

(連合 八木橋)

春闘の時期になりますので、我々も日銀やハローワークさんが出している資料を見て雇用情勢等を確認させていただくのですが、これだけ人を求めている状況で、それだけを見て景気が回復しているとは言えないのではないかなと思います。

(函館公共職業安定所 渡邊)

新規求人とでていますが、その6割程度は更新求人として、毎月新しく出ている求人というのは4割程度です。そういう状況ですから、景気がいいかどうかの判断は難しいのではないかと思います。

(座長 成澤)

有効求人倍率だけを見ますと非常に高い数値ですが、事務職は人気があり、需要が少ない一方、建設業や介護職は人手不足になっている状況で、中々解決できない問題となっております。

(函館公共職業安定所 渡邊)

有効求人倍率は6 6か月連続で上昇しております。また、有効求職者、仕事を探している方は5 3か月連続で減ってきています。

(座長 成澤)

ありがとうございました。それでは本日お集まりいただいた皆さんから、本日のテーマに限らず、行政に対する要望等あれば是非聞かせていただきたいと思います。

(函労 岩瀬)

保育料をもう少し安くして欲しいと思います。最高で9万円位になります。そうすると共稼ぎで奥さんの給料が全部保育料に消えてしまう場合もありますので、函館市には是非努力していただき、保育料を下げてくださいと思います。

(函館信用金庫 宮内)

育児休業して復帰する際によく職員から、年度の途中で保育所に入れるのが中々難しいと聞きます。3月であれば、4月の年度初めまで待たされるとか中々年度途中で希望するところに入れられないのを聞きます。函館市は待機児童ゼロとのことですので、そういったことにもご配慮いただければなと思います。

(座長 成澤)

確かに待機児童はいないですが、家や職場の近くの都合のいい保育園が空いていなかったということで、探していただいて何とか見つけたということもあると思います。また、どうしても4月から入れ替わるということで、その前は中々空いていないという状況もあると思います。

他にございますでしょうか。

ではないようですので、懇談会を閉会したいと思います。

本日はお忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。特にゲストの皆さん、女性の職場環境ということで、女性の方3名ご出席いただき、それぞれの職場の状況や自らの体験を踏まえてお話しいただき、大変貴重なご意見となりました。話しの中では男性も女性もなく直面している問題も伺うことができました。育児休暇についても男性が取っているということもありますので、女性だけの問題ではないのかなと思っています。

また、介護休暇について、介護はこれから皆さんが直面してくる問題でもありますので、こうしたものにも目を向けていただき取り組んでいただければと思います。

こうしてそれぞれの職場の中でもうすでに改善されている、環境が整えられている所もありますし、まだ課題がある所も市内企業ありますので、この場にいる皆さんだけでなく、市内の事業所、経営者、それぞれの職場で働いている皆さんの意識の高まりの中で女性が活躍できる環境が整っていけばいいと思っています。今後とも皆様のお力添えを賜りますようお願い申し上げます。本日の懇談会を終わりたいと思います。本日は皆様本当にありがとうございました。