

## 平成 25 年度埼玉労働局雇用均等行政推進員会議意見交換を開催しました

平成 25 年 7 月 10 日（水）

去る、平成 25 年 7 月 10 日、埼玉労働局において埼玉労働局雇用均等推進員会議を開催しました。「仕事と家庭の両立支援の推進」や「ポジティブ・アクション（女性の活躍推進）」に関して、企業の日ごろの取組の中の課題をテーマとし、埼玉県内の主要企業・団体で意見交換を行いました。主な内容は次のとおりです。

### テーマ 1 「仕事と家庭の両立支援推進」

#### 妊娠・出産・育児・介護休業中の雇用管理」についてー

#### 《 1 妊娠中の勤務の軽減について》

**A 社からの課題：**女性の雇用を増やしてきたところ、それに伴い結婚や出産する者が増加した。仕事は配達や店舗での販売、品出しやレジであり、現場での仕事が続けられない者もでてきている。作業軽減など工夫をしているところがあれば聞かせていただきたい。

**B 社の現状と取組：**重労働が少ないので、特段、軽減していない。重い物を持つ場合等については、部署を異動したり、職場内で補ったりする程度。

**C 社の現状と取組：**同様の悩みがある。最近、現場に女性が増えた。徹夜の勤務がある仕事なので、結婚は問題ないが、妊娠している場合、請求があれば、日勤だけの仕事を作っていかなければならないと考えている。

参考：【男女雇用機会均等法第 13 条】

事業主は、その雇用する女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

【労働基準法第 65 条】妊娠中の女性は、他の軽易な業務への転換を請求できる。

#### 《 2 育児休業中及び復帰後の雇用管理について》

**A 社からの課題：**育児休業から復帰した場合、原則元の職場としている。休業が長期の場合、手薄になるためパートを配置しているが、他社の状況はどうか。原職復帰としているか。

**B 社の現状と取組：**原則元の職場とすると、支障の出る場合が多くなっているため、ざっくばらんに本人と相談をしている。

育児休業中、毎月、本人と文書や電話で連絡を取り合っている。入所できた保育所の場所や送迎時間の都合等の事情から、休業前の店舗に復帰できないことが多い。復職後の業務内容についても、本人とよく相談をし、復帰するまでに確認。

**C 社の現状と取組：**深夜業が毎週 1 回生じるため、原職復帰は無理ということで、別の部署に変更した者もいる。産休中から本人と相談をし、本人の希望を尊重。各部署

の人数が少ないので、産休に入る段階で希望を聞いている。

原職に戻れる者については、休業中の代替を1年の契約社員で補充。

**D社の現状と取組**：現場で深夜勤務に従事する女性も多くなり、職場復帰後、原職に戻すと逆に子育てできないケースが出ている。深夜業のない勤務に当てる等結構無理をしている。事務や営業の補助については、派遣で補ってきた。当たり前前に育児休業や短時間勤務をすることが根付いてきており、カバーできる場所は派遣で補っている。

参考：【育児・介護休業法（不利益取扱いの禁止）第10条】

事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

### 《3 休業中の評価・昇給について》

**A社からの課題**：賞与の評価期間を6か月としているが、評価期間中に育児休業をした場合、仕事をしてきた期間の評価をどうすべきか。仕事をしてきた期間だけの仕事ぶりをみて評価するのか。6か月普通の人働いているところ1か月しか働いていないのだから、組織への貢献度を考えて多少割り引いて評価するのか。

**B社の現状と取組**：基本的には育児休業を利用している場合は、ABCでいくとBを基準としている。短時間勤務も同様。Cがつくことはなかなかない。たまたま2か月で数字が上がらないといった場合でも、プロセス評価もしているので、行動はどうだったかを評価して、結果としてBになっている者が多い。

参考：休業取得者・短時間勤務者の評価・処遇のあり方に関する報告

(財)21世紀職業財団

<http://www.jiwe.or.jp/LinkClick.aspx?fileticket=I6IyqZIXFA8%3D&tabid=120>

### 《4 育児休業中の教育について》

**A社からの課題**：育児休業中、専門職としての能力をどう維持するかが重要。技術は日進月歩でかなり早いスピードでかなり変わっていく。休業中に情報がない又は訓練の機会がなかったりすると、リーダー的存在だった人も復帰時に一歩引いてしまい、企業として損失。

**B社の現状と取組**：専用サイトでeラーニングを導入し、自己啓発支援をしている。また、法律等変わっていくので、通達等を閲覧できるようにしている。

**C社の現状と取組**：復職は、ほぼ100%。復職した人の声として「復職した時、疎外感を感じた。」「システムが変わり、浦島太郎状態だ。」とあり、どうサポートするか検討中。

今のところは、社内の重要な通知物や大きな変更があった場合には、給与明細を送付するとき資料を同封している。あとは各職場で連絡することとしている。

復職したときの意識付けをしたい。さらにしっかりがんばってもらいたい。短時間勤務をしても、意識を高く持ち限られた時間の中で能力を発揮してほしい。

**D社の現状と取組：**育児休業者には、毎月部内報を送付しているほか、インターネットで社独自の子育てサイトにアクセスでき、また、上長から月1回メールを送り、コミュニケーションを取っている。

復職前の意識付けとして、育児休業者の集まりを年2回実施。子どもと一緒に10~20人程度集まり、人事部も参加して、状況を確認できる取組をしている。

## 《5 短時間勤務制度の導入による課題について》

**A社からの課題：**業務上、24時間勤務が求められているところ、短時間勤務職員の増加に伴い、ベテランや若い独身者に夜勤や超勤が割り当てられる。特に、中高年は、介護を必要とする家族を抱えていることも多い。

短時間勤務職員のカバーをするため、ベテラン職員の疲弊が目立つと聞いている。どのようにカバーすべきか。

**B社の現状と取組：**有給休暇でも育児休業でも事前に準備すれば十分取れる。例えば、4人の部署を3人でこなさなければならない場合、「いかにしたら3人でできるか工夫すること。業務の優先順位を付けるように。」と社長から指示している。

人を育てるために5~10年かかり、辞められては困るので、きちんと会社としても支えるというメッセージを発信している。休業、休暇の発信責任は総務とし、総務では会社全体の生産性をしっかりみられるような技能等を持つよう自覚を持たせている。実際、社員が育児休業中の部署で人手が足りない場合は、総務部の一人に事務の手伝いに行かせている。

参考：短時間勤務制度 導入プラス（短時間勤務制度の導入・運用に係る課題を整理。解決）

(財)21世紀財職業団[http://www.jiwe.or.jp/Portals/0/data0/publication/pdf/100701\\_tannjikan.pdf](http://www.jiwe.or.jp/Portals/0/data0/publication/pdf/100701_tannjikan.pdf)

## 《6 管理職の育児休業等の課題について》

**A社からの課題：**昇格候補に女性が増加しているが、30歳代で、育児休業者もいる。管理職になり子が小さいという者がこれから増えてくる。管理職が時短をすることができなくはないと思うが、実際にどうハンドリングするか。また、管理職が育児休業を取得すると、そのポストが空いてしまうがどうすべきか。

**B社の現状と取組：**管理職で短時間勤務者がいる。支店の現場で、部下を持ったままでは業務ができない場合等は、本部付けや、部下なしの管理職、スタッフ職の管理職等としている。

短時間勤務を子の小学校3年修了まで取れることとしており、利用者が非常に増えてきている。残っている社員の負荷については、何らかの手を打って、解決していかなければならない課題。

## テーマ2「ポジティブ・アクション（女性社員の活躍推進）」

### 〈1 女性の活躍推進のための管理職登用や教育プログラムについて〉

**A社からの課題：**女性の勤続は短い傾向にあり、パートで残った11年の者が最長であるが、正職員は6年であり、管理職になる年月に達していない。

会社としては、仕事に対する女性の意見をもっと聞こうと、女性だけを集めた会議を開催する等積極的には取り組んでいる。

**B社の現状と取組：**副部長以上の女性が3人いるが、積極的にレールを敷いてやってきたわけではなく、たまたま条件があった者である。これからは計画を立てて、女性の活躍を促して、やる気と実力があれば登用される仕組みを作っていかなければならない。

**C社の現状と取組：**女性には大いに活躍してほしい。女性の営業は当然おり、顧客のところにも行く。顧客受けがいい。女性の営業研修も行っている。

支店長と副支店長を管理監督職としているが、今のところ、女性はいない。しかしながら、すべての業務を経験をさせながら教育してきたことにより、現在、課長等が18人おり、部下も抱えている。

**D協会の取組：**昨年から、県のウーマノミクスに呼応して、セミナー等7回、県や労働局等の機関と共催して実施。今年の10月も予定している。

**E社の現状と取組：**女性の管理職登用を積極的に行ってきているが、上に上がることに対し、「今のままでいい」という女性が多い。人事部門では、職位が上がっていても能力があり大丈夫であることをわかってもらうため、社内のセミナーを開催している。支店内の限られた輪を超え、支店をまたいだネットワークを広げるためのセミナーでは横のつながりを作ってもらう取組を行っている。

上の職位に上がる時、男性は「上げてもらってラッキー。なんとかなるだろう」という感覚、女性は「完全にできないのに上に上げてもらっても困る。」との印象を受ける。マネジメント研修会を行う他、さらに上のステージで必要となる考え方等を習得してもらう研修も定期的実施し、育成している。

**F社の現状と取組：**女性に限定したものとして、マネージャーに上がったところで管理職向けセミナーを実施する、また、管理職向けにジェンダーの違いを意識してもらうセミナーを実施。

また、事業部制をとっていると横のつながりが希薄になるため、男女若手の育成プログラムにネットワークを作る研修を設け、横のつながりを重視。

## 《2 短時間正社員のキャリア支援について》

**A 協会からの課題：**協会としては、短時間労働者を管理職として活躍してもらうため、管理者向けの研修等を開催しているが、民間企業ではどのようにしているか。

**B 社の現状と取組：**短時間制度を正社員に取り入れているが、短時間勤務の人は知識の習得がなかなかできないため、インターネットサイトを活用したキャリア支援を行っている。通達等がたくさん出ているが、イントラネットの閲覧率は高く、インターネット画面を通じて自主的に知識の習得に努めている社員が多くいると思われる。

**C 社の現状と取組：**短時間正社員の女性が1人いる。キャリア支援は特に行っていない。自分自身でタイムマネジメントできており、今のところ苦労しているところはない。これから増えてくると思うので、どういった支援ができるかを、今後の課題にした

## 《3 その他》

**A 社からの問題提起：**これからは、男女ともに働き、家計を助け合い、育児・家事を分担していく必要がある。女性に対しての保護だけでなく、男性も利用しやすい制度としていく必要があるのではないか。

**B 団体からの意見：**将来の労働者不足で女性の活躍も期待されるところだが、まず、女性が働きやすい環境を整える基盤づくりが大切である。