

とか。選挙ありましたけれども、やっぱり政治をやっていく議員の中の女性比率なんかも低いわけで。

聞き手：そうですね。

A：北欧なんかはね、男性を引いて女性を。

聞き手：あつちは強制ですからね。

A：そう、やっぱりそうなんですよね。

聞き手：あれは候補がいるからこそできるんですよね。

A：そう、できるんだと思うんですよね。

聞き手：女性も働くのは当たり前ですからね。

A：やっぱりそういうタイミングになったら、ある程度、強制力を持たせて、議席の中にも、議員の中にも女性がある程度いるような状況をつくるとか、企業のボードメンバーの中とか、管理職比率をつていうことは少し縛りを付けてもらっても、やりやすくなるのかなと思うんですけど。

聞き手：早過ぎるとあれですよ、変なあつれきを生むかもしれないですよ。

A：そうですね。なんかこう、条件を付けていただけるといいのかもしれませんが。このぐらいのレベルの企業は、こことか。ここになるまでの企業はまだ移行措置ですよとか。

聞き手：義務と努力義務とかで分けるとか。中小企業はやらなくていいよとか。

A：そうですね。だから、その新しい次世代育成法に代わる何かを施行する時に、じゃあその時点で女性比率が、その候補者が何割以上いる会社は義務ですよとかね。

聞き手：10%ぐらいとかね。

A：そんな感じで行けばいいかもしれませんね。やりやすくなるかもしれないです。ただ、うちみたいにそもそもの女性の人数が15%しかいないとなると。

聞き手：フルに、あれですよ。

A：そうなんです。

聞き手：でも、202030は3割ですからね。

A：うーん、それは、もう無理なんですよ、そもそも。そもそも無理なんで、そういうところを加味したような目標設定といいますかね。

聞き手：そうですね。両立支援も、そう言われてみると、もう古いですよ、ある意味。

A：そうなんです。

聞き手：部分的には新鮮な部分、小さい企業とか、そうかもしれないですけど、もう両立支援も随分やってきましたもんね。制度としては結構、確かにありますもんね。あとは何となく、もうちょっと賃金のほうを高くするとか、そういう小手先だけですもんね、変え

るのはね。

A：あとは、そうですね、男性の育児参加とか家事参加についても何かやると。

2.2 中部地方、建設業、大規模企業、総務関係 A 氏

聞き手：次世代育成支援対策推進法、それに対して企業がどう対応したとか、実際、法律の導入が効果的だったって思っているのかとか、実際、社内でどんな声があるのかとか、そういったことを今、いろんな会社に聞いています。こちらの企業規模からすると、一応義務化されているやつですよ。

A：そうですね。

聞き手：じゃあ、事業計画とかはもう出されてはいるんですよ。

A：はい。

聞き手：もう第2期に入っているわけですね。「くるみん」の申請はしていないんですって。

A：はい。親会社に確認したら、親会社もちょっとあやふやな格好でしたので、ホームページ、一回載せたんですけども、出来も悪いとか。

聞き手：そうですね。確か公表の義務が発生しましたよね。

A：301人でしたか。

聞き手：ええ、以上ですよ。ここ、今のところ300上回るぐらいですかね。県のホームページだと400ぐらいって書いて。

A：出向者等も入れていくと410人前後の規模には。

聞き手：そうなんですか。

A：はい。当社のプロパー従業員だけでいくと400人という規模ですね。

聞き手：それでも第1、第2、第3と順調にやっているわけですね。

A：出さざるを得ないし。

聞き手：それで、今ちょうどお話出ましたけど、親会社さんとはちょっと独自色というか、独自に決めている感じですか。

A：そうですね。

聞き手：別にこういう項目入れようよとか、そういう調整とかはせずに。

A：規模の違いがございまして、当社の場合ですと規模に応じた対応しかできないでしょう。スタッフの人数規模もございまして、一つの拠点で、ここは100名規模になっておりますけれども、大半が10人前後の小規模の営業所ですんで、これといった形もありませんし、ほとんどの従業員がお客さん対応で所外に出るという形で、営業所に電話番程度と

言ったら失礼になるけども、営業事務という形で女性が常時いるか、所長がいるという程度なんですよ。

聞き手：なるほどね。ということは、会社のホームページだと 349 人ぐらい書いてあるんですけど、これは何でしたっけ。

A：正規従業員数です。

聞き手：正規従業員数ですね。それで、第 1 期のこの計画作るときに、とりあえず国から指示が来るわけですよ。そのときに、こういうことをやろうという内容なんですけど、どんな感じで決めました？

A：そうですね。親会社の場合は労使でアンケートなんか取り組んで、一応どういう形が、不備な部分があるのかとかいうことで取り組みましたけども、当社としてはそこまでの手は尽くさず、今できることという形で関係部門、スタッフでちょっと話をして作り上げて、確認を取って発行したという形ですね。

聞き手：実際、こういうの入れてみて、どうでした？効果っていうのはなかなか目に見えにくいでしょうけど、これをやることによって、例えば、何か数値目標とか特に決めていないんですっけ。例えば男性の育児休暇取得を何人つくるとか。

A：育児というのは男女平等で、制度的には導入しているんですけども、なかなかご本人さん側がその対応を取るところまでは進んでおりません。うちのスタッフの中で 1 人、出産時の付き添いというんですかね、世話を含めて取ったんですけども、そのときに、今は出産前後 14 日以内に 5 日という休暇があるんですけども、その当時はまだなかったですので、年休（年時給有給休暇）で対応したという程度で、特に育児休暇を男性が申請してくるということは、実例的にはないですね。

聞き手：次世代法が入ったからどうだというより、もともといろんな制度ありますよね、社内に。育児休業とかは法律で決まっているので、やっているでしょうし。これは、新たにこのために作ったってようなことは特にないんですっけ。

A：特別それを意識して制度的に設けていくという動きは取っておりませんが、親会社は制度強化を進めておりますので、それに準ずる形で当社も制度は強化しております。そういう面で、規模の割にそういう制度は充実しているというふうに見られていて。

聞き手：いろいろやられているんですよ。子育て支援充実とか。例えば 1 期から 2 期、3 期というふうに移っていく中で、1 期終わったところで、みんなで多少、総括みたいなことってされました？

A：やっぱり計画を立てても、全て徹底をできるというところまでは持っていけないというところも、それぞれの課題が出ますね。表面には出しませんが継続的に推し進めて

いくという形で、2期、3期という行動計画を作ってきておられますけれども。

聞き手：2005年の4月1日から施行が始まっているんですけど、別に遅れても問題ないんですけど、このぐらいの時期になったというのは何かあったわけですか。結構4月1日ですと始めるところがそれなりにあったと思うんですけど。

A：これは、法律のそういうところを、うちがうっかりしていて、当局のほうから話があって、それで「えーっ、そんなのあった？」という、ぶっちゃけた話なんですけど。

聞き手：こういうのが、もし発令っていうか、法が施行されたときに、どういう感じで担当部署まで連絡が下りてくる感じなんですか。例えば県で何かレクチャーするから来いとか、単に通達だけがポンって来るのかとか。今のお話聞いてると、どうなっているのかなと思うんですけど。

A：当局側としては官報とか、そんなので。載せてるじゃないかという形だろうと思うんですけども、こちらは常にそれだけのアンテナを張り巡らしてはいないんで。

聞き手：分かります。それが普通ですよ。

A：逆に言えば、その規模で法律施行をするっていう格好であれば、そういう規模の会社宛てに当局側から「こういう対象ですから」という案内でももらえると、そういうアンテナがちょっと怠っていても、それに対応する形は取れるかなと。

聞き手：そういうときってあんまりないんですね。

A：ええ、企業側からそういう形で見えていかないと、なかなか。

聞き手：難しいですよ。

A：雇用関係については、こういうふうに制度が変わりますんでという案内をもらうときもありますけども、この種の制度等はこちらがアンテナを張り巡らしていないと引っ掛かってこない。

聞き手：そんなもんなんですね。

A：そういう関係で、連絡を受けて初めて対応したという格好ですね。連絡も期日間際であったと思うんですけども、すぐにパツパツとできるわけじゃないです。

聞き手：個人で勝手に書くわけにはいかないですからね。みんなで一応相談して、会社として決裁してってなるので。

A：そういう形の中でしたので、ちょっと遅れに遅れて。

聞き手：そうなんですか。当初、国からやるように言われた時に、どうでした？別にこれ、世の中の的に考えれば悪いことじゃないと思うんですけど、企業さんにとっては。

A：そう、別に悪いことではないんですけども、特に女性を意識したところを企業側に条件改善というか、待遇改善、そういう形で迫られているんで、そう女性、女性と、まあ、世

の中のやっぱり女性がね。

聞き手：そうですね、今までちょっと。

A：比較すればという目線で見れば確かにそう言えるなあという部分があるんですけども、そんなに意識することかなというふうには、正直な面は思いまして、企業としてはそういう女性の差別化を意識した形で対応してるという気持ちは一切ないんですけども、女性については働きやすい環境を整えていかなきゃならない。でも、女性の割合とか、職制上の割合、そういうのを今、強く言われますよね。

聞き手：言われますね、例の 202030 ということで。

A：言われるけども、これは会社が特にそういうふうな女性を差別してそうしているというわけでもない。私どもそんな意識は、これっぽっちも持ったことないです。

聞き手：かつて女性は結婚すると辞めちゃったりというのが多かったっていう結果なんですよ。

A：ええ。ですので、なんでここまで法律の縛りをもって言われるような動きになってきたのかなというふうには、正直、この時に思いましたね。

聞き手：なるほど。

A：今の流れで行くと、出生率も 1.3~1.4、1.5 までの間でちょっとばらついてはいますが、決して 2 まで伸びるという状況ではないので、政策的に何らかの施策を講じないとそういうふうには動かんかなあというあたりも分らんことはないですがね。

聞き手：ちなみに、こちらの会社では、女性が例えば結婚して子どもが生まれると辞めちゃうとか、結構そういう人が多かったですか、それとも少ない感じですか。

A：辞められる方はいませんよ、ほとんど。

聞き手：そうなんですか。

A：全国的に見ると、1~2名の案件はありますけども、はい。

聞き手：じゃあ、結構少ないですね。

A：ええ、引き続いて、皆さん勤められます。ここではそんな方はいませんね。

聞き手：そうなんですか。ちなみに女性は、ここで言うと、どんな職種に就かれるんですか。ここは、いろんな作業とか、いろいろこう、仕事上、あると思うんですけど、そっちにはあんまりいない？やっぱり経理とか、事務とか。

A：女性の方で現場へ出ていって、高圧電源の制御盤とか、発電機とか、そういうものをメンテするという人は当社の中にはおりません。

聞き手：毎年、新卒の社員の方とか、大卒の方とか、採っていますか。

A：ええ。

聞き手：採っていますね。そのときに女性の大学卒業生とかっていうのは気にしますか、福利厚生制度とかって。何か印象はありますか。

A：特に。

聞き手：そんなに質問はないですか。

A：ええ、意識はしませんけどね。ただ、うちの場合ですと女性の応募は、定期採用の場合には本当にまれです。

聞き手：募集してないというわけではないんですよね。

A：それで、その例が定期採用では初めて女性の学卒者を採るという形だったんですね。今、うちの事務所に1名おりますけれども。

聞き手：基本的には男性がほとんどなんですね、入ってくるのは。

A：そうですね。外の仕事中心ですので。技術系でいつも募集しますんで、それで応募される方というのは、女性はまれです。

聞き手：普通は男性が多いですよ。技術系でも建物の中で何かやるような技術だったら女性が来るかもしれないですけどね。よく言われるんですけど、大企業さんなんかは昔から充実した福利厚生制度があるので、どっちかという、そういう余裕があるところがこういうのをどんどん積極的にやっちゃっているというのもあると思うんですけど、例えば、こちらの会社だと、301人以上ということでやられたんですけど、結構ぎりぎりのラインですよ。そういう意味では、上のほうまで一緒にたに義務化されたんですけど、そこら辺はどうですか。要するに大きい企業であれば、もっと育児休暇取らせても代替要員は何とかなるんですけど、このぐらいの人数でやっていると、一人がいなくなると大きいと思うんですけど、そこら辺のコストっていうんですか、負担っていうか、その辺りについてどう思われますか。

A：ありますよ。代替要員については、やっぱり内部配転で対応するというのは、ほとんどの部署が難しいですよ。

聞き手：難しいですか。

A：はい。ただ、ここでは女性という、まだ30人ぐらいの規模ですから。

聞き手：30人というのは、ここだけじゃなくて、もっとなんか営業所とか。

A：いいえ、ここだけです。

聞き手：実際そういうお休みをされた方はいらっしゃいますか？

A：ほとんど結婚されて、出産、育児の過程では育児休職をほぼ100%。

聞き手：取っていますか。その間はどこから人を持ってくるんじゃないかと、中で何とか？

A：内部配転可能な場合と、その技術レベルというか、スキルによっては派遣対応で。

聞き手：派遣ね。その時だけ派遣を雇ってということですね。

A：はい。

聞き手：じゃあ、やっぱり若干、プラスアルファでコストは掛かるってということですよ。

A：掛かりますね。

聞き手：でも、それは、何ていうんでしょう、許容範囲というか、毎年たくさんそういう人が出るわけじゃないので、許容範囲という感じですか。

A：まあ、何とか吸収はさせてもらっています。

聞き手：時限立法だから、次世代法自体が終わりなんですよね。一応3期やってみて、どうでした？これに取り組んできて、2005年以降ですね。率直なところ。

A：なかなか、当社の場合の事業規模と業種っていうんですか、男性がほとんど外に出ていくという形の中で、内部に女性が残って受付から営業事務、そういうふうな形で対応されている中で、女性のスキルアップなり職制登用というものが順調に進むかという、なかなか厳しいところがあります。でも、最近、国内で女性管理職3名、海外で、女性の管理職登用っていうのも徐々には進んでおりますし、社員資格という中でも同様に、同じレベルで階層別研修を受けさせますので、そういう中では上位の社員資格のところにも女性の名前が入ってくるようになりましたね。

聞き手：なるほど。今のところ、こちらでは執行役というんですかね、あっちのほうには女性はまだいらっしやらないんですか。

A：役員の中にはいません。

聞き手：そこまでまだ勤め上げる人がなかなかいないということでもあるんですよ。

A：そうですね。

聞き手：普通の会社って一般職と総合職みたいのがあって、総合職の人はそういうところに入れるような資格がありますけれども。

A：まだ、うちの歴史なり規模なり、女性の採用経歴という部分でいくと、役員対応まで行ってくれる人が生まれればいいなあと。

聞き手：いずれ義務化されそうな気がしてしょうがないんですけどね。実はある企業さんとも話をしていたら、あれが来られると嫌だなあという話はされていましたね。さっき言った202030みたいなのもっと強烈にやるのか、ちょっと分かんないんですけど。

A：そうですね。今年、表彰式に参列させてもらったときにも当局側の方がその話をされていて、そういうふうな形で動いてくるのかなあというふうに思っているんですけども、その基盤がそれぞれの企業なり地域、風土の中であるのかというところは若干疑問だなど。

聞き手：やっぱり地域性というのはありますよね。もうちょっと都会だったら、そういう

のがもっとあってもいい。

A：そう、やっぱり。

聞き手：ちょっと田舎に来れば来るほど、そういうもんじゃないよねとかね。

A：こういう言い方は悪いが、都会・田舎と言うと悪いんですけども、やっぱり地方の、うちも 300 人は超えていますけども、中小企業ですよ。そういうところに働く女性というのは、そんなにキャリア意識を持って入社されるという方は少ないと。内部で働き方を見てもね。

聞き手：やっぱり地元の方が多いですか、女性は。

A：そうです。もう通勤可能範囲内だと考えられている方が大半ですかね。

聞き手：じゃあ、そういう方は、どっちかという要するに執行部とか、そっこのほうまで行かずに、ぼちぼちなところまでというか、そのくらいで、意思決定のところまで働きたいという感じですかね。

A：そうですね。管理職層までというのでも結構な負担を感じているので、そこに到達するというか、そういう気持ちを持って日々働かれるという女性は、どうも少ないような気がしますね。少ないと私の立場で言うてしまうといかんですけども。

聞き手：その辺り、最近の人事制度、よく分かんないんですけど、そういうのって、ちょっと面談で聞いたりはするんですか。例えば将来的に、できれば管理職まで行きたいんだっていう、どうなのとか、聞くことはありますか。

A：そこまで制度的にはしていませんね。ただ、管理職登用に近づいた社員資格層の中で、そういう目に付く女性が見えたら声を掛けますが、上司としては、ポストが空かないといけません。

聞き手：そうですね。

A：はい。そういうところでは、やっぱりそういう話し合いもされております。

聞き手：そうなんです。

A：ただ、そういう時期にちょうど子育て中、田舎のことですから、通学の手段というのもやっぱり制限が出てきますので、ちょっと田舎だとやっぱりバスの時間帯でうまく、いいバス路線がないとか、時間が悪いとか、そういうので送り迎えしなきゃならないとか、いろんな形が出てきますんでね。そうすると、どうしても一段落しないと、そこへいくら声を掛けていただいても踏ん切りがつけられないというのが、どうも正直なところがあるので。今年、管理職に登用した女性も 2 回ぐらいそんな話があったんですけども、子育て中で、業務に支障を来すだろうから、精いっぱい仕事ができないので、このままにしてほしいという格好で、そんな話があったと聞いている。

聞き手：今は、それでも一応落ち着いた。

A：ええ。子どもも大学へ行かれたとか、就職したとか。

聞き手：もう手は離れたわけですね。

A：という形なんで、送り迎えまでは、もうしなくてもいいと。

聞き手：なるほどね。そういう制約もあるんですね。

A：都会であれば、交通手段がね。

聞き手：周りの目も、そういうのもちょっとよくないっていうような。お母さんは、やっぱり家にいろっていうような面もあるし。そこら辺はあんまり感じないですか。

A：そうですね。うーん、そこまでは、制約は、今はもうないと思うんです。家の中という縛りまではどうか分かりませんが、夫婦で話し合いをすれば、当然女性がそういう育児やら介護やら分担してほしいという意識が夫婦間の中では当然強いですよ。今の20代の男女の意識というのはどうか分かりませんが、ある程度の年齢のところでは、たぶんそういう親からのしつけというんですかね。育てられ方の中で。

聞き手：親もそうでしたしね。それを見て育っていますからね。

A：そういう形で来ていますね。ただ、人手もだんだん少なくなってきますし、夫婦で働かないとなかなか子育て、教育という立場でいくと難しいですよ。昔は一人、おやじが働けば何とかだった。

聞き手：何とか、子ども2～3人はいけるという感じでしたけどね。

A：いう格好でしたけどもね。もう本当に。国がそういうふうな女性、女性と意識する中では、やっぱり男性と女性という形で見ると、企業側として男性のほうが育児とか介護とか、そういう形で休むということがないので、そっちを望むという感覚になりやすいのは事実でしょうね。ただ、やっぱり男と女しかありませんから、少子化になってくると、男女で分担せざるを得んようになってきますがね。そうなってくると、女性の企業の中での地位という部分もだんだん高まってくるよ。そうなってくると、それを捨てて育児・介護の負担を多く女性が持てるのかというと、そうではなくなってくるような気がしますね。

聞き手：そうですね。そういうところまで、われわれも待てればいいですけどね。国もなかなか待てないんですよ。

A：その環境に至るのは、10年というようなスパンで、その環境ができるというふうには思いませんね。

聞き手：ええ、なかなか難しいですね。

A：お互い育った環境の中で自然とそういう気持ち、多少の教育手段があっても、そういうふうにお互いが思えるようになっていかないと無理なような気がしますね。

聞き手：本当に何でもそうですよ。大人に何を言っても駄目なんですよね。子どものころにどういう意識付けをするかによって結構変わっちゃうので、なかなか難しいですね。

A：男は料理をしなきゃならないというような意識なり、育てられ方をしてこなかったから、別に作らなくてもいいという環境で育ってきているので、駄目なんですよね。実際にやる、やらんは別にしても、やっぱりそういう環境があるというのは非常に大事です。

聞き手：そうですね。でも、そこを政策的に何とかするのは難しいですね。家の環境なんて、まさにプライベートなところなので。

A：はい。逆に企業の中でそういう数値的目標を立てて、何とかそういうふうにならざるを得ないというふうに仕向けていくということをやらないとということですかね、この長い歴史の中で女性がそういう形で来たのだから。

聞き手：そうなんですよね。別に誰かに強制されたわけじゃないんですよね。日本人が何となく、こんな感じでいいんじゃないって生きてきた歴史ですからね。それを変えようとするのは、まあ難しいですね。

A：中国あたりだと早く家に帰った者が家事をする。

聞き手：向こうはすごく平等ですからね。最後に、繰り返しになっちゃうかもしれませんが、国も次の計画を考えているらしいんですけど、そこら辺に関して要望というか、こういうのはやめてくれとか、もうちょっとこうしたほうがいいんじゃないかというのは、どうですか。率直なところ。

A：やっぱり事業規模、一カ所の事業所で200～300人の規模があれば意識して、いろんなこともある程度できるかも分からないですけども、一カ所の事業所が少人数単位の事業所の寄り集まりだと、企業ノルマというのがあっても、なかなかその事業規模でそのノルマを達成していくというのは厳しいなあというところがありますよね。

聞き手：一応、次世代法も事業所単位なんですよね。ただ、営業所があると営業所も込みの事業所単位ということなんでしたっけ。

A：はい。たまたまここは100名ぐらいいるから、何とか考えようかという形は整えられるけども、10人ぐらいで女性1人という形の中で、女性の割合はこう、管理職の割合はこうとか、そういうふうに言われてくると、そういう女性採用して、女性に「外へ行ってくれるか」と言って、本当に「行きますよ」という形でそういう技術を取得して、外へ行くために頑張ろうかというふうに思っていただけの女性が、どれだけいるのかなど。そんな、外へ行って汚れるようなのは。

聞き手：採用の段階で来ないですね、下手するとね。

A：そういうのが、ちょっと、うちの事業規模と、全国に散らばっている営業形態という、

非常につらいところがあるなあというのが正直なところですね。製造メーカーあたりだと、割と拠点でこうという形が作れますよね。

聞き手：そこでつくるっていうね。ありますけどね。なるほどね。

A：事業規模で10人前後の小規模事業所が、それもみんな対応ですよと言ったときに、どうなんですかと、社長以下従業員というような形態はどうなんですかってなりますもんね。

聞き手：ですよ。今回、幸い100人未満はそういうことに関わらなかったでしょうけど、でも、結局、大企業だけやってもしょうがないですよ。中小企業が日本のほとんどですからね。それもなんか非常に変な話ですよ。

A：一カ所で本当に100人規模の事業所であれば何とか後からついていくわという格好でも、何か手だてではできるかもしれませんが、20～30人規模あたりでは厳しいです。

2.3 中部地方、卸売・小売業、大規模企業、人事関係A氏、B氏

聞き手：現場で実際にどういうことを思っているのかということもうかがいたいと思っています。こちらでは従業員数が義務の人数を超えていると思うので、恐らく2005年から、もう次世代法対応して計画を立てていると思うんですけど。

A：グループ会社が10社ほどあるのですが、各社同じように次世代法絡みでは取り組みをしています。

聞き手：その仕組みよく分かっていないんですけど、ある企業さんは、中小だったので、4月1日にそれを始めなきゃいけないの知らなくて、ぎりぎりに言われたので、結局スタートが8月ぐらいになったっていうところがあるんですけど、こういう場合、どういう感じに来るんですか。国が言ってきたら、人事の人集めてレクがあるのかとか、そういうのは特にないんですか。

A：うちの場合、そういう法律が施行されたり、あるいは新しく作られたり、改正されたりという場合、2つぐらいのルートで情報を入手しています。一つはグループ人事という部署があります。ここが、いわゆる新しい法ができるよというふうなことについては、四半期に1回、グループ各社の人事部長会、これは百数十社あるんですけど、人事部長ばかり集めて、その場で「来年のいつからこういう法が施行されるよ」と。近々であれば「障害者雇用率が1.8から2.0に上がるよ」というふうな情報は提供してくれます。

聞き手：じゃあ、社内でまずは連絡が来ることもあるわけですね。

A：そうです。それと、もう一つは、おっしゃられたように労働局、労働基準監督署、このあたりから法改正が近づいてくると大体、無料の研修会の案内が来まして。

聞き手：人事の担当者、誰かが行くと。今回はどういう感じだったんですか。

A：次世代法絡みの場合は、労働局内の雇用均等室から直接依頼がありましたね。うちは女性が圧倒的に多い企業だというのがあって。

聞き手：一番にやらなきゃいけないと思っているんでしょうね。

A：たぶん女性の雇用均等とか、あるいは処遇改善については、やってくれるのではないかと。行政から見れば、女性の多い職場だということで、いい意味で目を付けられて、要請がありましたね。

聞き手：それで、先ほどちょっとグループという話もあったんですけど、こういう場合、どういう感じで毎回対応するんですか。グループの統括みたいなどころがあるわけですよ。そこが例えば「こうしよう」って決めて、各グループに「こうしなさい」と言うのか、それともここはここで独自に行動計画を作るのか、どういう感じでやられているんですか。

A：具体的な行動計画の策定等は各社ですね。ただ、大きな方針として、各社挙げて次世代法対応するよとか、あるいは「くるみん」取得目指して、認証取得目指して各社やってくれと、こういったところはグループ人事のほうである程度方針は出してきましたね。

聞き手：今回もそういうふうにとったと。

A：そうです。提出先も一応、各県の労働局であったものですから、これはもう個社対応という形で進めましたね。

聞き手：どんな感じの行動計画でした？

A：22年に更新のときに、2回目のときに受理された、これは向こうの指定様式ですけども。あんまり書くというよりは項目を丸して、これをやりますというスタイル。

聞き手：それで、2005年4月1日に始まったんですけど、その前に一応法律は2003年ぐらいに確定しているので、どういうことをしようとかっていうときは、どんな感じでやりましたか。

A：圧倒的に女性が多いということは申しあげましたけれども、それを束ねているというか、統括している労働組合が、うちはパートさんも組合員です。

聞き手：一緒の組合ですか。パートはパートですか。

A：いやいや、もう全く一緒の。ですので、組合員が今、5千人弱ぐらいいるんですけども、ここの意見交換ですね。やっぱり個別に聞き出すと。

聞き手：数がすごいですからね。

A：アンケートも大変な数になりますので。組合との連携の中で、じゃあ、この辺進めようとか、目標設定しようとか。ほとんど、パートさんが組織化、組合員化されてからは、こういう取り組みは大体組合と、労使協同でやることが多いですね。

聞き手：それで、今回は、次世代法に効果があったかどうかという話なんですけど、正直

なところ、どうでしょう。

A：これは目に見えたものとして、顕在化したものとしては、やっぱり「くるみん」を取ったということを新卒採用時にちょっとPRさせてもらいましたので。

聞き手：やっぱり学生さん、気にしますか。

A：そうですね。特に女子学生ですね。ちょっと会社のイメージがね、じゃあ、それでどれだけ応募者数が増えたのかというと、程度的なところまでは分かりませんが、何名かから「くるみん、取られてますよね」と。

聞き手：やっぱり気にしているということですね。

A：そうです。詳しい学生になると、「じゃあ、男性の育児休暇取得者、いるんですよね」、「いやいや、いますよ」という質問を受けたことがありますから。

聞き手：なかなか勉強していますね。

A：そういう、やっぱり、今よく言うワークライフバランスっていう、家庭と仕事というふうなことに対しても配慮してくれる企業なのかなあと。

聞き手：実際に働いている方々の率直な意見とか、そこら辺はどうですか。目に見える数字も難しいかもしれませんが。

A：育児休暇を申請することに対する抵抗感というんですかね、ただ、分かりませんよ、これは。「あんなもの出して」と思っているかも分かりませんが、それは、ぐーっと下がったと思いますね。

聞き手：今まで大変でしたもんね。言えないなあというのがあって。今は法律で強制されているからというのがあって、やりやすいかもしれないですね。

A：復帰後の短時間勤務なんかの申請も、うちは小売業ですから、店長から言うと、「1年も育休取って、また時間も短いの？」みたいなところがちょっと、口では言えませんから、会社がやっていることですからね。でも、そういう申請を出す側の抵抗というのは、ぐーっと下がったのかなと。育休の復帰率、取得率というのは、これはもう女性は100に近いですから、95%のところ。

聞き手：さっきの目標みたいな、100とか、なんか出ていましたね。

A：そうです。よほど途中で体調が芳しくないとかいうこと以外は、ほぼ女性は戻って来ますし、男性も2名かな、育休取得者が。

聞き手：女性の場合、ほとんど大半はパートタイムでしょうか。

A：正社員、いわゆる無期契約の正社員、それからパート社員と、もう、うちは3つ目は、アルバイトは学生に限定していますので。

聞き手：じゃあ、アルバイトとしては、いないわけですね。

A：そうです、学生さん。2つだけですので、パートさんも全部こういう育休であるとかの対象にしていますから、最近では、やっぱりパートさんの取得が中心ですね。

聞き手：そうですか。

A：正社員より。まあ、数がね。正社員 930~940 に対してパートさんが 6,000 ぐらいいますから、圧倒的にパートさんが多いものですから、申請もパートさんの申請が中心ですね。

聞き手：でも、パートさんが取れるというのはいいですね。通常の企業だとなかなか取りにくいというところもあつたりするので、パートさんだと。まあ、パートさん中心に動いているので、これを拒否したらみんな辞めちゃいますからね。

A：そうです。正社員とパートさんの格差を付けてしまうと、いろんな場面でやっぱり具合が悪いんです。「なんで私たちはこれだけ冷遇されるんですか」と。お店で言うと、100 人のお店で大体正社員 10 人ですから、90 人にやっぱりそっぽ向かれると、どうしようもないということなんですね。

聞き手：なるほど。今、ちょっとお店の話、出ましたけども、店舗がたくさんありますよね。そういう意味では、どういうふうに各店舗での取り組みっていうのを管理しているとか、見ているという感じになるんですか。例えば本社の中で何かやるというのは、まだ分かるんですけど、店舗が結構中心ですよ、業態としては。そうなると、各店舗ごとに努力目標を決めるんじゃなくて、一応、全体として何かやりますよね。そのときにどういうふうに、監督っていうわけじゃないんですけど。

A：これも冒頭で少し言いました、組合、労使協調をしていますと言いましたけれども、各店ごとで労働組合主催の職場集会というのがあるんですね。組合の支部長というのが必ず店にいますので。その支部長と組合員で月 1 回、職場集会をやりましょうと。そこで出た意見を労働安全衛生委員会の中で店長に提案し、解決していくという流れがあります。ちなみに労働安全衛生委員会は従業員 50 人未満も含めて毎月全店やっています。また、そのときのテーマとしてパートさんの処遇についてとか、あるいは労働環境についてとか、場合によっては次世代法絡みの、そういう共通テーマを本社のほうから発信することもあり、これを審議の議題の中に必ず入れなさいというふうなことで、こういう法の規制なんかでやらなきゃならないものが出てきた場合は、こちらから発信します。その議事録を全部、電子メールでこちらへ回収しています。

聞き手：それで把握をして。

A：ええ。組合をうまく使って、労使でというのも、店も労使の組織がありますから。

聞き手：2回、3回と、行動計画どんどん作ってきたと思うんですけど、そのたびに例えば簡単な総括みたいの、されました？ 1回目やったときにちょっとあれだったよなあとい

うことで、2回目はちょっと直そうかとか、そんな感じで。

A：それは1回目終わった段階で、2回目提出の段階では、それはもちろんやりましたね。

聞き手：そのとき例えばどんな声があったかとか、そういうのが、なんか分かりますか？

A：それが、男性の育児休暇取得者の実績を1名以上つくるというハードルがあったんですが、それなりのポストの人間が一定期間、抜けるわけですよ。人事異動上、そこへ欠員者を発令するだとか、あるいは残った人間でカバーするだとか、もうそこは一時しのぎの力技で、「この人間、ちょっとしばらく休むから応援してくださいね」と。これは労働局の会議でも申し上げたんですが、なかなか、お子さんができて育児休暇を取ろうというのは大体30過ぎぐらいですよ。

聞き手：そうですね。

A：各部署で言うと、大体働き盛り。

聞き手：ええ。一番現場にいてほしい人ですよ。

A：抜けられると痛手になるようなポストの従業員なものですから。女性の場合、1年取るという場合、人事異動で発令するんです。人事部付にして次の人間を送り込む。でも、男性の場合は、そんな1年も基本的には取りませんから。1週間とか、10日とか。じゃあ、その間どうするのと。残った人間に力技でちょっと彼の分も頑張ってもらいたい。こんな、極めて、何というか、場当たりの対応しかできていない。これを、これからどんどん男性の育児休暇取得を増やしていくためには、やっぱり仕組みにシナギヤいけないというところは気付いていましたけど、いまだできていません。

聞き手：まあ、難しいですね。今のところは、ちょっと手の空いている人が手伝うと。それは店舗内ということですか。それともほかの店舗から。

A：いや、基本的には本部の人間を、僕がちょっと目を付けて。

聞き手：ちょっと今週、行ってくれとか。じゃあ、むしろ女性が例えば1年取ると言ったほうがやりやすいのは、やりやすいですね。

A：やりやすいです。それはもう後の、後任を人事異動で発令しますから。

聞き手：それか、パートさんだったらパートをもう一人雇うとか、そういうことになるわけですね。

A：そうです。

聞き手：むしろ短いとやりにくいですね。

A：そうですね。異動というわけにもいきませんし、戻ってくるのはもう目に見えているわけですから。男性の育児休暇を推進する上での仕組みがないというのが、ちょっと。上司からすると、「人事部はいいわねえ」と。「取れ、取れと言うだけで、後の仕事のこと考

えなくてもいいから」と、嫌みの一つも聞きながら。この辺が制度化している企業さんというの、まだまだ少ないと思いますけど。

聞き手：そうですね。そもそも取得が少ないので、今回は乗り切ろうとか、そういうことができますが、女性の場合、毎年定常的に何人か取っているの、仕組みになるんですね、自然と。男性の場合、何年かに1回ぐらい、ぼつんと出ちゃうと「あれっ」とか思って。

A：大体、年度で言いますと、何日間か引っ掛かっている、1年取りますからね。2年度にまたがることも多いんですが、30人ぐらいは取っていますから、年間で言えばですね。その1年で完結しているかどうかということは別に、1カ月だけ、はみ出ているとか、2012年に掛かっているという人間をカウントしていきますと、大体30人ぐらい対象者がおりますので、逆に「少し頑張ってくださいね」では済まないんですね、現場は。

聞き手：こういう法律を決めると、やっぱりコストの面を国は別に保障してくれないので、ただやれと言うだけなので、現場としては多少コスト感はあるわけですね。

A：そうですね。

聞き手：それは、でも法律があるからしょうがないというか、何とか吸収はできているわけですか。

A：ええ。やっぱり圧倒的に女性が多い業種ですから、コスト増はあるんですけども、やっぱり女性の従業員満足を高めていくことが会社の発展につながるのだと思っていますから、そんなに負担感はないですけどね。これ、たぶん男性が8～9割ぐらいの企業であれば、なんで女性だけそんなに優遇するんだと。

聞き手：最近よくある流れで、管理職に女性を入れろという流れが出てきていて、これは今、どんなもんなんですか。

A：店長は実際2名しかいないんです、90店舗ある中で。

聞き手：でも、いるわけですね。

A：それから本社のいわゆる課長ですね、ここが1、2、3人かな。

聞き手：本社というのはここですか。

A：ここです。この建物です。それから部長が1人ですね。まだ役員はいません。

聞き手：いずれはそれを増やしていきたいということですか。

A：そうです。世間で言う、主任と言われるクラスは、これは百数十人いるんですけども。やっぱり世間的にもパッと、女性登用しているなって分かるのは店長でしょうね。

聞き手：うん、そうですね。

A：本社の建物の中にももっているとね、ちょっと分からない。女性の店長をどれだけ増やすか。

聞き手：先ほどもちょっと申し上げましたけれども、一応、国としては、次世代法が終わるので、次どうしようかっていう話をしているんですけど、何か意見はありますか。

A：もうここまで更新もしてやってきたので、逆に従来の次世代法は終わっても同様のものは、僕はやっぱり要ると思いますよ。せっかくこの男性の育児休暇取得が、2人ほど実績をつくった。あと3人目、4人目、続かせるためにね。ここまで来て法の規制がなくなったからやらなくていいよと言われるよりは、継続してもらったほうが。多少苦労した部分もあるんですけど、それはそれで続いていくほうがいいかなと思っていますね。

B：企業の採用とか、そういった場面でも、やっぱりこういうことにしっかり取り組んでいるというのはアピールにつながって、新規の学生さんとかも結構注目していただいているっていうのを採用の担当から聞いたことがあります。

聞き手：学生さんも気にするし、社内でこういう動きをするときも社内の理解を得やすいですね、法律があると。ある企業さんも、今まで社内的に面倒くさかったんですけど、法律ができたことによって社内でも通りやすくなったっていうことで、そういう部署的にはとてもいい法律だとかっていう話もありましたので。ちなみにこちらでは、上の役員の方というのは、こういうのに理解が結構あるんですか。

A：法そのものを熟知しているっていうことは、それはもう、ないと思いますので、われわれの社内報を使って、人事が発信部署となって、こういう法ができましたとか、あるいはこういう認証を受けましたとか、「男女がいきいき」のときの表彰を社内報に載つけて、あれは県の知事賞だったか、そのときの写真と表彰の場面を載つけていくと。でないと、やっぱり人事だけのスタッフしか分からないような取り組みではまずいのです。

聞き手：さっき女性管理職の話聞いたんですけど、ご存じかもしれませんが、202030っていう、2020年までに、いわゆる意思決定の場に女性を3割、国会議員に女性3割とか、いろいろあるんですけど、どうも、ああいうのを強くしていこうという声も最近聞こえてくるんですけど、ああいうのを例えば次の法律で来たら、対応としてはどう思います？3割とは言わないかもしれませんが、一応、次世代法は結構、若干、軌道に乗り始めているんで、なんか最近、もう少し女性をもっと入れていこうとか始めたし、なんか来るんじゃないかと恐れている会社さんもあるんですけど、そういうのが来るとしたらどうですかね。

A：業種の特性上、やっぱり女性はもっと増やすべきだと個人的にも思います。お客さんが女性ですから、うちは。じゃあ、あのお客さん何を望んでいるのということを男が考えるよりは、やっぱり女性が考えたほうが、直接的な売り上げ増にもつながるのかなと思いますね。したがって、仕入れの舞台にも結構、今、入れているんです。

聞き手：昔はもう全然いなかった？

A：いなかった。男社会だったんですけれども。

聞き手：そういうところには女性が入り始めているということですね。例えば店長とか、要するに国としては恐らく意思決定のところには3割と言っているのです、こういう業態で行くと、やっぱり副店長とか店長とかっていうことになるんですかね。

A：そうですね。

聞き手：そういうときに、ある会社の方は、そこにまず女性が、まだそういう世代ではないので、今の若い人たちは結構、続けるという人が多いと思うんですけど、40、50のあたりだと、まだそういう意識の強い女性って少なかったの、あまり今のところ残っていないらしいですね、男ばかりで。なので、いきなり3割とかって言われると、そもそも女の人がないので、かなり若いところから持ってこざるを得ないとか、それはそれで、なんかおかしいんじゃないとか、上の男性が困るといふか、逆に反感を持つということがあるんですけど、そういう意味では、女性のストックという言い方は変ですけど、人材としては、いますか。

A：うちもやっぱり入り口、新卒採用の段階では基本的には五分五分なんです。

聞き手：五分五分ですか。

A：はい、ここ数年、あるいは10年ぐらい、そうですね。ところが、今おっしゃられたように、管理職一歩手前まで行くと、これがやっぱり8対2ぐらいまで、比率としては、なってしまうんですけれども、ようやくここ5年、10年ぐらいのところで、退職率は別に特に性に偏るということはありませんけれども、それより前の世代になりますと、やっぱり結婚とか、出産とかで辞めていく。

聞き手：まあ、それが普通でしたからね。

A：ええ、辞めるのが普通でしたから。管理職一歩手前ぐらいで言うと8対2ぐらいで、今、正社員930人ぐらいいるって申しあげましたけど、この中に占める女性の単純な頭数というのは160~170ぐらいなんです。入り口、五分五分で採っていて、これぐらいの割合ですから、いかに中年より上のクラスに女性が少ないかと。これは正社員で言うと、今、申しあげたような比率ですが、パートさん含めると男性対女性が3対7なんです。だから、パートさんを管理職に登用できるような制度、仕組みを今、敷いているんですけど。

聞き手：それはもう実現されているんですか。

A：ええ、しています。

聞き手：パートさん出身で店長とか副店長になるような人がいるってということですか。

A：ええ、そうです。ここを母集団として道をつくっておかないと、社員だけで女性の登用を考えていくと、途端にやっぱり将来が見えないのでね。ようやくパートさんで、店長

まではいませんけれども、いわゆる世間で言う係長というクラスは随分増えましたね。

聞き手：そうなんですか。

A：80人近くいると思いますけれども。

聞き手：でも、待遇としてはパートさんなんですか。待遇というか、どういうふうに分けているか、ちょっとよく分からないんですけど。

A：社員と大きく違うのは、やっぱり有期契約か無期契約か。ただ、賞与等も相当やっぱり社員に近い状態まで近づけてきていますのでね。

聞き手：社会的にはそれが理想なんですよ。今はガクンと、すごい差がありますからね。そういう意味では結構、先端的なあれなんですね、人事的にしているんですね。

A：これも労使で一緒にやってきたんです。同一労働・同一賃金って厚労省が言うわけですけど、じゃあ同一労働・同一賃金ってどのレベルを言うの。賞与とか、退職金とか、いろんな福利厚生も含めて同一労働・同一賃金かということ、均衡処遇という、均等じゃなく均衡、バランスの取れたというんですが、これは賞与・退職金を別にして、月例賃金の時間給で言った場合に、正社員を10とした場合、パートさん9の時間給に相当すると。10対9、1割ぐらいは下がる、これが大体均衡だということで、ここに何とか持ってこようということで、パートさんの賃金体系、給与制度を変えてきまして、今ようやく10対9とは申し上げにくいんですが、10対8ぐらいのところまで来ていますので。したがって、処遇上もそんなに正社員と比べてガクンと見劣りするということ。

聞き手：10対8だと随分近いですね。

A：退職金はさすがに支給対象としていませんので、これらを入れると8対10のバランスはガクッと下がるんですけども。やっぱり厚労省あたりでも均衡、均衡と、「衡」という。

聞き手：そうですね。

A：均等と言われるともう無理ですと。

聞き手：イコールというのは難しいですよ。

A：もうこちらは万歳せざるを得ない。

聞き手：まあ、バランスが取れているということですね。

A：均衡の解釈としては、前だったら、たぶん10対4とか、10対5とか、これぐらいの格差は十分あったと思うんです。ちなみに役職手当は全く社員と一緒にですね。主任手当2万円というのは、社員も2万円であれば、パートさんも2万円ですよ。

聞き手：そういう仕組みになっているわけですね。

A：でないと、やっぱり女性の登用っていうのは、社員だけに限定していると全然進んでいかないですね、この業界は。

聞き手：じゃあ、いざとなれば 202030 みたいなものも何とか達成できるかもしれませんね。

A：グループ全体としては、やっぱり経営陣にということをよく言いますね。何名か社長が誕生していますね、代取が。女性の。うちのグループの中では。うちは代表取締役社長までは到底。

聞き手：まだまだ？

A：まだまだ時間はかかると思います。

2.4 関西地方、製造業、大規模企業、人事関係 A 氏

聞き手：次世代法が入ってからって何かありました？

A：そうですね。男性の育児休業取得がうちにとっては一番ハードル高かったですね。当時、1号がやっと出るかというような時だったので、何とかその人に「出来るだけ長く休んで欲しい」とお願いしました。

聞き手：「休んでくれ」と。

A：直近で復帰した人はもう少し長く休んだんですけどね。結局1カ月半ぐらい休んだのかな。彼は2人目の出産に合わせて、妻が里帰り出産をしなかったので、上の子の面倒を見なきゃいけないじゃないですか。だから、出産に合わせて1カ月半ほど休みました。

聞き手：育児休業取得パーセントとかって決めたんですっけ。

A：いいえ、決めていません。

聞き手：そうですか。決めているところもありますよね。率で何%目指すとか。

A：育児休業の取得者数は女性はずごく多いです。ですから、率とかは特に決めてません。

聞き手：男性については？男性の取得率を、要するに日本全体だと2%とかになっているので、ここでは10%とか。

A：全然。男性には取ってもらおうというのが精いっぱいでした。社内のHPでお知らせしたり、広報活動に力を入れましたが、なかなかつながらませんでした。ですので、「短期育児休暇」妻の出産に合わせて連続5日間の取得ができるという有給を打ち出しました。

聞き手：それが、いわゆる普通の有給とかとは別に、独自に何かそういうのを設けているんですか。

A：本人が失効した年休を使うという制度で、出産休暇みたいな感じで通常の年休とは別に取れるようにしてPRしました。そういうのをすると年間120人ぐらいは妻の出産にあわせて男性が休むようになりました。

聞き手：そうなんですか。120人というのは男性社員で言うとどのぐらいですかね。でも、120って多いですよ。もちろん、率にしたら小さいかもしれないですけど、それだけの人