

### 第3回今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会

開催日 令和5年2月27日(月)

○武石座長 それでは、定刻になりましたので、ただいまから第3回「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」を開催いたします。

本日は、所委員より御欠席の御連絡が入っております。

皆様には御多忙の中、御参集いただき、誠にありがとうございます。

本日は議事次第にありますとおり、ヒアリングを実施する予定です。4名の方から仕事と育児の両立をテーマにお話をいただきます。

まず、アスカカンパニー株式会社、門脇様からお話をいただきます。次に、エン・ジャパン株式会社、平原様及び村内様からお話をいただきます。それから、今、ちょっと遅れていらっしゃるのですが、最後に東洋交通労働組合の菊池様からお話をいただくことになっております。

お一人当たり15分程度でお話をいただきまして、それぞれの御発表内容について20分程度の質疑応答の時間を設けております。

頭撮りはここまでとさせていただきますので、よろしく申し上げます。

最初に、アスカカンパニー株式会社、門脇様、お願いいたします。

○門脇様 皆さん、おはようございます。アスカカンパニーの門脇でございます。

本日は、このような貴重な機会を頂戴いたしまして、ありがとうございます。

簡単ではございますけれども、15分で収まるように取組の紹介をさせていただきたいと思っております。

まず、企業概要から簡単に御紹介をさせていただきます。

弊社アスカカンパニー株式会社は、創立が1968年で、55年目の会社でございます。従業員数が252名ということで、男女比としては6対4というような形になっておりまして、いわゆる製造業メーカーでこれだけ女性が多いというのはちょっと珍しいかなと思っております。資本金は1億、売上げが22年度、昨年度は38億円というような企業の内容です。

事業内容は、主にプラスチック製品の開発・製造ということで、代表的なところを写真を載せさせていただいておりますけれども、いわゆるプリンのカップであったり、アイスクリームの蓋、歯磨き粉のキャップというところで、御出席されておられる皆様方、名前は御存じなかったかもしれないのですが、一度は弊社の製品を手を持たれたことがあるのではないかなと思っております。

事業所なのでございますけれども、本社工場、関西工場が兵庫県の加東市というところにございまして、東北工場、ナレッジパークというところが、宮城県の加美郡加美町というところにございます。

そもそもこういった両立支援であったりというのを取り組むきっかけになったのが、工場がある兵庫県の加東市、宮城県の加美郡加美町というところが、いわゆる人口流出が止まらなくて、年々人が減っていつている地域でして、15年ぐらい前ですかね。うちのトップが、このままだと労働力確保というのですかね。雇用というところに関してははすごく不安があるということで、いち早く働きやすさであったり、働きたくても子育て中であって働けないであったりという皆さんにうまく働いていただくという環境をつくることによって、そういった雇用不安であったりというところを解消していきたいというような思いがありまして、働き方というところに物すごく注力をさせていただくようになった。そんな背景になっております。

基本的なデータなのですけれども、従業員数が現在252名ということで、いわゆる中小企業に当たります。子育て世代が全社員の40%ぐらいかなと思うのですけれども、その中でいろいろな制度を使っている者が、時短勤務者が10名、スライド勤務、8時間の勤務ですけれども、時間をずらして働くという者が6名、日頃からテレワークをしている者が4名ということと、あとは、このコロナ禍ですので、コロナ関連によってスポットでテレワークをする者が多数いるというような形です。

あと、管理職につきましては25名なのですけれども、女性が8名おりまして、女性管理職比率としては32%になっている。そんな感じです。

両立支援の取組ということで、先ほど申しましたとおり、雇用不安というところが必ずやってくるということで、それに向けていろいろな制度を整えていくという中で、「一人ひとりの働き方に合った組織づくりと人材開発の推進」というスローガンを掲げまして、いろいろ取組をさせていただいております。

両立支援制度の充実と個別対応ということにつきましては、いわゆる時短勤務であったり、在宅、フレックス、それぞれあるかと思うのですけれども、弊社は中小企業というところで小回りを利かせてということで、それぞれ各個人のライフスタイル、ライフステージに合わせて個別で対応するというような形をさせていただいていますし、例えば夏休みの間だけとか、御両親が1週間、2週間入院されるのでその間だけであったりという時限的な時短勤務であったり、週に1日だけ時短がしたいであったり、いろいろな御要望がありますので、そういったところ、男性社員も利用していますけれども、個別に対応させていただいています。

続いて、男性従業員の育児休業取得奨励ということで、社員で育休を取られた際には、奨励金の支給であったり、あと、育休を取るよさを社内で広めてもらおうということで、パパ座談会というものを開催させていただいて、その内容を配信をさせていただいたり、あと、この中から出てきた問題点、育休を取るに当たっての男性社員の問題点であったりというところをこういったところからヒアリングをしてというような形です。

あと、仕組みだけではなくて、それを実践するためにもいろいろと会社側もサポートしないといけないということで、生産においては省力化とか自動化というところでは

ットを導入したり、いわゆるDXです。カメラ検査システムなどを入れさせていただいて、多様な働き方に対応ができる現場づくりというのを進めてまいりました。

こういった取組の効果もありまして、女性の育休取得・正社員比率は、ここに10年以上と書いていますけれども、15年ぐらいですかね。100%になっております。

あと、男性の育児休業取得率は、昨年度は80%でした。一昨年が30%でしたので、50%ぐらい改善されたというところでは、やはり奨励金を支給するようになったというところで、皆さん金銭的な不安なく育休を取っていただけるようになったというところが大きいかなと思っております。

あと、全社員の有給取得率が84.3%ということで、コロナ関連の特休とはまた別ですがけれども、割と多く取っていただいているのかなというところと、時間外労働については平均12.9時間というような結果になっておりました。

両立支援のためのDXへの取組ということで、両立支援のためにというわけではないのですけれども、生産性の向上であったり、品質の向上であったりという観点から、こういった取組をさせていただいているのですけれども、違う側面から見たらこれが結局は両立支援になっているよねというような感じで捉えさせていただいています。

まずは、自社開発によるIoTとかAIを活用させていただいて品質を可視化するというところで、弊社はプラスチック製品を生産している会社ですので、どうしてもそれを人の目で検査をするというところから、自社でカメラ、画像での検査というところのシステムを開発させていただいて、それをデータ蓄積をして不良が見える化するというような形を取らせていただきました。こんな形で不良のグラフが出てきて、出てきた項目をクリックすると、画像が出てきてこんな不良が出ているなであったり、あと、お客さんに対して検査報告書などを出したりするのにデータをここから抜き出して作成するというような形を取るようになさせていただきました。

モニタリングすることによって、常時ラインに検査員がいて検査をしているというところから、データを基にここが怪しいよねであったりというスポット検査に移行することによって、まず、現場で作業というのがデスクで仕事ができるようになったというのと、あと、時間的な自由度です。ずっとラインにつきっきりだったのが、これを確認することによってということで、常にラインにいなくなった、ついている必要がなくなったので、時間的な自由度を創出するというところで、出勤状態に応じた業務構成ができるというような形になりました。

もう一つがMISということで、成形機です。プラスチックを生産するのに成形機を使ってするのでけれども、機械のいろいろなところにセンサーを取り付けさせていただいて、まず、機械の状態の変化というのモニタリングするようにしました。これによって、おかしい挙動が出てくると、そろそろ壊れるのではないかとかという予防保全につながるのです。そうなってくると、どか停で急な工程変更が起こったであったり、休日に出てきてそれを補填しないといけないであったりという工程変更が、これによって保全をしっかりとす

ることによってなくなってきたというのが一つ。

あと、いろいろなデータを取っていると、やはり不良が出るときは変な挙動を示しますので、これを常時同じようにモニタリングをするということにさせていただきましたので、こちらのほうも全数、特に食品に関連するような製品ですと作業者が全数確認をしていたのですが、これも同じようにデータをモニタリングすることから、検品作業というのを少なくして、おかしな挙動をしたところだけ確認をするというような作業に移行しまして、こちらも時間的な自由度を創出するという取組を主にさせていただいております。

あとは、ロボットです。協働型ロボットによる自動化ということで、例えばですけれども、上の図のように3人作業だったものが、ロボットを入れて、それから、カメラ検査機を入れてというようなことをすることで無人化にしていく。

ただ、障害として、人とは違ってロボットは動きに制限がありますので、ロボットに合わせた箱、段ボールなどを開発させていただいたということで、これは女性のリーダーがプロジェクトを立ち上げて実施してくれまして、段ボールの形状を変えたことによって兵庫県の発明賞をいただいたというような事例になっています。

ということで、IoT・AIを活用するということと、ロボットなどの自動化推進ということが結局は両立支援の体制の推進につながったというようなことで、どちらかというところ、時間的な自由度というのをつくって、それで勤務時間をフレキシブルに持っていくということで、製造現場ではずっときちんとシフトに入っておかないといけないところから、時短勤務を入れても大丈夫なようになったというような形です。

ということで、この辺が働きやすさというところにもつながってきまして、離職率については、今期、定年退職の方を除くと1%台にまで下がってきているのかなということで、定着率としても非常に高くなってきたというところにつながっています。

あと、マルチタスクの推進ということで、兼務であったり、チームであったり、代行であったりという様々な制度をさせていただいております。

兼務につきましては、主業務と副業務ということで、今日随行してきておうちの清水などはHRグループです。人事にいながらに営業開発と兼任ということで、一部営業開発の仕事をさせています。そのほか、管理グループ兼セミナー担当であったり、あと、チームというのは時限的なテーマです。プロジェクトよりは少しスパンの長いもの、例えば今ですと、環境問題といったところに対応するための環境チームなどを立ち上げているのですが、営業をしながらそういう環境チームに所属したり、製造課に所属しながらセミナーチームに所属したりということで、業務領域を広げるということをさせていただいているのと、代行業務は主と副で1年ごとに入れ替える対応をさせていただくということで、できるだけ1つの業務だけではなくて、誰かが休んだときとか、誰かが時短で空いたところを埋めるべく、できるだけたくさんの方が業務領域を広げるという活動をさせていただいております。

これがちゃんと機能するかどうかというのを確認していただくために、有給を連続5日間取って9日間空けてくださいというのを推進させていただいてまして、そこで実際に代行業務であったり、会社の機能が円滑に回るのかというのを確認するというのと、長い有給を取っていただいてリフレッシュを兼ねているというような取組をさせていただいています。

とはいえ、そのまま業務領域を広げるとしんどいだけだというような声もありますので、そこは評価制度で、ジョブ型給という形で、通常の賞与に加えて、業務領域を広げた方にはポイント制で賞与で還元するというような形を取らせていただいております。

こういった取組をずっとさせていただいた成果なのですけれども、県、国からたくさん認定や賞をいただきまして、厚生労働省さんからはユースエール、えるぼし、プラチナくるみということでもいただいています。

あと、一番大きかったのが採用です。弊社は5～6年前だと、採用するといっても書類応募が20名ぐらいあればよく来たなというような形だったのですけれども、こういった働き方の取組であったり、いろいろな広報をさせていただく中で、昨年度だと書類応募は160名ぐらいということで、5年で6倍ほどに応募が増えまして、特に女性の応募者数がすごく増えたかなということで、結果的には採用というところではすごく効果を感じたというような形になっております。

ということで、ちょっと駆け足で御紹介をさせていただきましたけれども、以上でアスカカンパニーの事例紹介とさせていただきます。御清聴ありがとうございました。

○武石座長 どうもありがとうございました。

これから質問に入りたいと思うのですが、2点確認で、全体の従業員の皆さん、特に製造ラインはやはり働き方の変更は難しいと思うのですが、製造ラインとそれ以外のところはどのぐらいの割合なのかということと、所定の労働時間がどうなっているかということをお教えいただいてもいいですか。

○門脇様 ざっくりですけれども、いわゆる製造現場に従事している者が6割ぐらいかなと思います。

勤務時間は、コアタイムというか、基本的なところは8時から17時が勤務時間になっております。工場のところは一部2交替、3交替ということで14時から24時というような勤務帯があったり、24時から朝の8時までというような働き方があったり、そんな感じですよ。

○武石座長 ありがとうございます。

検査は先ほどの6割に入るのでしょいか。

○門脇様 検査はそうです。

○武石座長 ありがとうございました。

それでは、委員の皆様から御質問があればお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 どうもありがとうございました。

お互いに業務がカバーできるようにして、そのために有給含めて9日連続はいいなと思いました。

ということで、質問は簡単なことで、6ページで育児休業取得奨励金が1日1万ということなので、1か月取ると20万ぐらいになりますよね。それと、育児休業給付金との関係で、給与の13%出してしまうと給付金がカットされますよね。なので、これは1万円を出してしまうと、給付金のほうがカットされてしまっているのかなと思うので、トータルでは変わらないのだけれども、つまり、そうになってしまうふうになっているかどうかです。半年は67%給付金が出ますけれども、そちらがカットされてしまうので、カットされないようにしているのか分かりませんが、その辺を伺いたと思います。

○門脇様 そこは確認をさせていただきますけれども、そういう意味では、二重にならないように制度としてはしてくれていると思います。

○佐藤委員 ならないようにどうできるのかなと思って。

分かりました。

○武石座長 ありがとうございます。

両方合わせて8割まではオーケーなのですね。

○佐藤委員 だから、13%までならカットされないのだけれども、それ以上、8割以上出してしまうと給付金がカットされるのですよね。

○武石座長 もしお分かりになれば。

○佐藤委員 いえ、いいです。ちょっと思っただけです。

○武石座長 では、ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

では、久米委員、小田委員の順番でお願いします。

久米委員、お願いします。

○久米委員 大変興味深いお話をありがとうございました。すごく勉強になりました。

2つほど質問がありまして、一つは、検査の工程に画像認識の機械を入れているということなのですが、製造業では、検査工程に特に女性が多いという特徴がありますが、一方、検査は最終的に良品を出す最後の工程なので、そこを機械に任せることにすごく抵抗があったのではないかと思うのですが、その辺の検査工程を機械に任せるときのポイント、工夫されたことがあれば、お教えいただきたいのが1つ目です。

もう一つは、こういう技術を入れるときに、技術についていけない人、あるいは、今まであまり目立っていなかったけれども解析をやらせるとすごく活躍するような人とか、今までとは違ったタイプの人が現場では求められてきているのかなと思うのですが、そういった意味で、技術が変わってくる中で、その技術に見合った人をどのように確保したり育成しているのかというところを教えてください。

○門脇様 分かりました。ありがとうございます。

1点目の検査を画像検査に置き換えていくというところのスタートとしては、やはり両

方で走らせながら、データを取ってデータでも確認をしながら、実際に人でも見るというところを2年から3年並行して走らせて、このデータと実際の人が見てきたデータというところが合致するよねというコンセンサスをちゃんと得てから切り替えていったというのが実際のところで、先生がおっしゃるとおりで、なかなか皆さん抵抗があるというか、お客様のほうでも機械で見ているとやはり人を見るほうがというところもあったりしましたので、そこは時間をかけて丁寧にさせていただいたかなと思います。

あと、2点目、成形機のデータであったり、いろいろなデータが特に見られるようになってきましたので、やはりデータ分析であったり統計であったりというところに興味があった社員であったり長けた社員というのが生産技術という分野で元気になり出した。機械だけではなくて、いろいろなところにセンサーをつけるようになったので、例えばエアコンとか、コンプレッサーであったり、タワーであったりというところにつけると、電力量の削減です。今まで常時動かしていたものが、ここは止められるよねみたいな形でどんどんオンオフを繰り返して細かく設定することによって、15%ぐらいは全社の電力量カットにつながったというところもありましたので、そういった分野での活躍が出てきたというのと、どうしてもそういうのが苦手という方もいらっしゃるのですが、そこはやはり成形の技術ですね。なかなか伝えることはできない、いわゆる本当の技術者であったり、技能の部分ですね。そういったところを若手に、今度は人間対人間のところで泥くさく汗くさくというところで、データには変え難い技能の伝授というところに皆さん頑張っている。そんなすみ分けになっているのかなと思います。

○久米委員 非常によく分かりました。ありがとうございました。

○武石座長 ありがとうございます。

では、小田委員、お願いします。

○小田委員 お話ありがとうございました。

今の久米委員の話にも少し関係しているのですが、新しくセンサーをつけるときに、女性の方が段ボールを開発したというお話について質問です。何かその方のマインドセットが変化したというか、今まではもしかするとある環境の中で生産性を上げることに集中していたと思うのですが、新しいものをクリエイトするというほうに、マインドを切り替えたのではないかと思います。そのマインドチェンジはどうして起きたのか、それとももともとそういう人だったのかというところを聞きたいのがまず一つです。

2つ目は、兼務、チーム、代行の制度や、ジョブ型、ポイント制で支給するといった取り組みがとてもユニークだと思ったのですが、そういう新しい制度とか仕組みを考えると、トップダウンでどなたかが始めているのか、それともボトムアップでみんなで知恵を出しているのか。その辺り、新しいアイデアをどうやって生み出しているのか教えてください。

3つ目は、入社志望の応募が増えているとのことですが、広報で一番効いた施策を教えてください。

○門脇様 分かりました。ありがとうございます。

まず最初の段ボールのPTリーダー、女性なのですけれども、きっかけとしては、包装管理士という資格があって、そのコミュニティーに入るようになってから、要は外部との接点が増えて、それがきっかけでいろいろなことをするようになってくれたというのですか。今までずっと社内で開発であったりということで、社内社内でずっと仕事をしていたものが、外部交流をすることによっていろいろなことに挑戦をするようになってくれた、視野が広がったというところが一番大きかったかなというところで、できるだけ、男性、女性にかかわらずですけれども、若い社員には仕事だけではなくて外に機会を求めるようなことはさせていただいているというようなところですか。

あと、仕組みであったり、いろいろなアイデアというところなのですけれども、これはトップダウンから行く場合もありますし、ボトムアップで吸い上げる場合もあります。弊社は、ありきたりのアイデアなのかもしれないのですけれども、うちのトップとお誕生日の月にお誕生日会という昼食会をさせていただいて、社長と一緒にランチをしていた中で、いろいろなアイデアを吸い上げる。その吸い上がったアイデアを経営会議に社長が持ってきて、こんな話があったよというところから、こういうことをやってみようかであったりというアイデアをつくっていくというところですか。なので、中小企業だからできることかもしれないのですけれども、全社員が年に1回は社長とゆっくりランチを食べて話をする機会があるというのがそういうところにつながっているのかなと思います。

あと、採用で一番効いたかなというのは、今日もこうやってお呼ばれさせていただいてところもあるのですが、県のフォーラムであったり、いろいろなところへこういう賞をいただいたり認証をいただいているとお声がけをいただけますので、そこでお話をさせていただくことで大学さんにつながってであったりというのがすごく効いているのかなと思います。なので、最近だと大学さんの授業に登壇させていただいたり、高校の授業でも探求とかの授業などで登壇させていただいてというようなことで、学生とそうやって触れ合える機会がすごく増えたというのが採用には一番効いているのかなというのと、特に女性の学生に関しては、働きやすさであったり、自身のキャリアというのを考えたときに、子育てしながらでも働けるのかどうかというところをすごく重視される学生さんが増えていきますので、その辺も相まって、採用のほうはすごくたくさん来ていただけるようになったのかなと思っています。

○武石座長 ありがとうございます。

池田委員、お願いします。

○池田委員 ありがとうございます。

非常に興味深いお話で、いろいろ聞きたいことがたくさんあるのですが、制度に絡むところで1点だけ。スライドの5と6で「個別」という言葉が結構出てくるのです。つまり。制度の原則は外枠をつくっているけれども、割かし個別対応していますということなのですが、個別にやっていると、結局、クレバーな社員がやたらと得をして、うっかりしてい

ると、同じライフステージ、同じニーズがあっても、うまくやる社員とそうではない社員の格差というのが実施上生まれてきて、そこに不公平感が生まれてきたりというのはよく中小企業であるのです。個別対応をやっていますと言って、使用者側はいい感じに言っているのですけれども、労働者側からすると、うまくやれなかった人がもっとうまくやれたのではないかという不満が起きがちなのですけれども、そうすると、やはり柔軟性を高めるとか個別性を高めるということになると、今度はそれをちゃんと公平に運用しようとする、人事管理の手続が非常に負荷が重くなるというか、例えば業績評価をどうするのですかというときに、あちらの人はこういう働き方してこうやっています、こちらの人はああいう感じでこうやっていますと、イーブンですと言っても、建前はイーブンだけれども、実質評価に差がついてしまったりしたときにどうなのですかとかあるではないですか。

そうすると、伺いたいのが、現業のところのテクノロジーはよく分かったのですけれども、人事管理は相変わらず手計算とか、200人規模だと手計算、Excelということはあまりないのではないかなと思うのですけれども、人事管理上、個別対応をうまくやるために何か工夫していることとかがあったら伺いたいなと思ったところです。

○門脇様 分かりました。

人事労務管理に関しては、これも自社開発のシステムを使わせていただいているので、割とExcelで管理をしているのと同じような感覚で社内のシステムが簡単に触れるといいですか、対応ができるので、そこはそんなに労力はかかっているのかなと思います。

もう一つは、評価ですね。おっしゃるとおりで、やはり時短勤務である中での業績への寄与であったりというところは、様々な声があるのは実際のところなので、毎年とは言わないのですけれども、従業員アンケートはずっと毎年吸い上げている中で出てきたトピックとか傾向でちょっとずつ人事制度といったところに変えていっている。でも、たちごっこにはなるかなとは思っているのですけれども、大きく違うのは、もう15年ぐらいこの取組をさせていただいているので、子育てが一段落した方などがいらっしゃって、次は若い世代にとかといった土壌というのがあるというのはすごく大きくて、若い子たちにも自分の体験談であったり、あのときこれだけしんどかったからとかということで、それが制度に反映されていってという、不満が出てきているところからいいサイクルに回り出した、循環に回り出したところまで何とか今は来ているのかなとは思っています。

○池田委員 人事の方が月々の勤務時間とか勤怠管理をするのがすごく大変とか、そういうことはなさそうですか。

○門脇様 弊社はタイムカードが社員が自分で入力するようになっているので、それをデータを抜くだけなので、そこは自動でさせていただいています。

○池田委員 ありがとうございます。

○武石座長 ありがとうございます。

水町委員、お願いします。

○水町委員 ありがとうございます。大変すばらしいと思いました。

細かいところでお伺いしたいのが、スライド6枚目にライフスタイルに合わせた個別設定と書いてありますが、具体的に、産休を終えた0歳児のいる女性が完全に育児休業を取られるのか、0歳児のときでも短時間勤務の方がいらっしゃるのか、産休が明けたら育児休業を取らずにフルタイムで勤務を始める方がいらっしゃるのかというのが一つ。

あともう一つ、具体的に査定とか勤続年数の扱いをどうされているのかをお伺いしたいのですが、例えば完全に育児休業を取った方については、翌年度の定期昇給の対象にするとき、期間の扱いとして出勤したものとしているのか、全く出勤しないものとしているのか、何か月勤めたらボーナスとか定期昇給でどうなるかという取扱いがどうなっているかということと、あわせて、勤続年数です。例えば退職金等で会社の中で勤続年数をカウントするということがあると思いますが、そういう場合に、フルタイム勤務のときと短時間勤務のときをカウントしているのかしていないのかという点を教えていただければと思います。

○門脇様 まず、すみません。何でしたか。

○水町委員 産休明けのときに、みんな全員育児休業を取るのか、取らないでフルタイムとか短時間で働くという方もいらっしゃるのですか。

○門脇様 そちらのほうは、様々なのですけれども、おおむね皆さんしっかり休まれてから復帰される方が多くて、1年で短くなるというよりは、保育園であつたりに預けるのが先になるのということで延長される方のほうが多いかなというのが実際のところになります。

あとは、勤続年数のところですか。時短社員で短くなった部分というのは、やはり短くする。勤続年数からは引くというか、査定のほうはさせていただいているのと、定昇とかもそうです。休んだ期間というところは、休んでいる期間の半分は見ましようというような形でさせていただいているというのと、退職金などにしてもそうです。基本的には会社が半分負担して、休んでいる方は半分負担してくださいというような感じで制度のほうは設計させていただいています。

○水町委員 大変よく分かりました。ありがとうございます。

○武石座長 今の、産休から復帰した後は時短を使う方がやはり多いのでしょうか。

○門脇様 ほぼ皆さん時短勤務で、子どもさんの状況を見ながら少しずつ時間を増やされたり、スライドされたりという形が多いです。

○武石座長 ありがとうございます。

ほかに追加で御質問の方はいらっしゃいますでしょうか。よろしいですか。

非常に進んだ取組で、DXでいろいろな両立を支えているということで、非常に参考になりました。本当にありがとうございます。

それでは、次はエン・ジャパン株式会社さんの平原様、村内様に御説明をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○平原様 皆様、おはようございます。エン・ジャパンの平原と申します。

本日、私、平原と人事の村内のほうから、弊社の両立支援に関しての取組の説明をさせていただきます。

まず、弊社は2000年設立の会社になりまして、主に人材ビジネス、企業への採用の支援だったり、活躍の支援、求職者の方については職探しの支援などをさせていただいて、様々なウェブプロダクトを展開させていただいております。

弊社はパーパスというものを今期からつくりまして、誰かのため、社会のために懸命になる人を増やして、世界をよりよくしていきましようというところをパーパスに掲げて事業を行っております。昨今、世の中にいろいろと変化がある中で、仕事を一生懸命やる人が増えていくことが本当に世界がよくなっていくことにつながるなと思っていますので、これを掲げて事業を行っております。

続いて、行っているサービスの一覧なのですが、先ほども申し上げたとおり、メインは求人ビジネスをさせていただいております、それ以外に入社後の活躍というところの支援もいろいろな形でさせていただいております。

簡単ではありますが、会社概要は以上とさせていただいて、続いて、両立支援への思いです。「『キャリアの前倒し』を推進して、ブランクがあっても活躍できる社会へ」というところを掲げております。

弊社では理念を非常に大切にしております、「人間成長」というコアバリューを掲げています。これは、仕事を通じて人間性を高めるということを大事にしまして、仕事をする中でやりがいを持ったり、その中で人の役に立ったり、感謝をされて、それで自分の心だったり人生が豊かになっていくということを大事にしておりますので、仕事の中で充実感を持ってもらうということをすごく大事にしています。

ただ一方で、ライフイベントによってキャリアの中断だったり、制約があるということは誰しも起こり得ますので、それでもキャリアを継続させたいと頑張る社員に報いたいということで、いろいろな環境づくりを進めています。

両立支援に必要な要素は様々あると思うのですが、こういった形でいろいろな要素を分解しながら、会社として支援できる部分を順次準備、整備していつているという形になります。

私も村内も子どもがいて、まさに子育て中なのですが、こういったいろいろな要素が絡み合って、その時々で働きやすさとか仕事のしやすさは全然変わってくるのですが、だからこそ会社ができるだけベースとなる部分を用意してあげなければなという思いでやっています。

具体的な取組はまた後ほどお話しするのですが、一旦数字的なところですが、これまで10年前後かけていろいろな取組を行っている中での成果だけ簡単に紹介をさせていただければと思います。

まず、女性管理職については十数年で2倍以上になっております。

時短勤務についても利用の社員数が増えております。

続いて、育休です。こちら也非常に取得する社員が増えておりまして、この10年ぐらいで5倍ぐらいに増えています。

いろいろな両立支援に取り組ませていただいている中で、いろいろな外部の受賞もさせていただいております。

というのがいろいろな思いと取り組んできた結果なのですけれども、そういった思いで取り組んでどういう結果が出てきているのかというのを次に話をさせていただければと思います。

御質問いただいた1番から6番、7番というところに沿ってお話しできればと思うのですが、まず働きやすさのところでは、こちらについては、主に場所と時間というのがあるのですけれども、場所については、これはコロナがきっかけではあったのですが、全社的にテレワークを推進しようということで、具体的な数字は次のスライドにもありますが、今もかなりテレワークを推進しておりまして、やはり育児・家事をしていると、通勤時間でさえ非常に惜しいというところもありますので、その負担軽減をしています。

あとは、後ほど詳細も触れますが、スマートグロス制度という形で、フレックスだったり、時間的なところも融通を利かせるような形でやっております。

続いて、先ほど申し上げたテレワークの利用状況です。今、正社員全体で20%ぐらいがオフィス出社をして、8割が在宅。なので、社員の5人に1人は出社している、5人に4人は在宅みたいな感じで、対象者は入れ替わりなのですけれども、大体そのぐらいの出社率になっています。一方で、育児・家事をしている時短の社員については、10人に1人が今日も出ているかなというぐらいの感じで、メインが在宅勤務という形になっています。

そういった中で、コミュニケーションをどうしているのというところについては、oViceというこれもコロナ禍で非常に広まったバーチャルオフィスの一つですけれども、こちらを活用させていただきながら、朝礼だったりいろいろ、承認、賞賛、忘年会みたいなものもこの内でやっていたりして、オンラインの在宅であっても積極的にお互いがコミュニケーションを取れるように工夫をしております。

以上が場所のところの話になります。

続いて、時間のところだったり、それに絡めて評価、報酬制度、給与みたいなところもあるのですけれども、スマートグロス制度の話に移らせていただければと思います。

こちらも思いのところで申し上げたとおり、様々な中断だったり制約があっても頑張る人をやはり応援したいということで制度をつくりました。

具体的な中身を申し上げますと、弊社では時短には2つ制度がありまして、一つがスマートグロス制度、もう一つが時短勤務制度ということで、この2つの制度の大きな違いは、働くみなしの時間を時間的にも入れているかどうかと給与にも入れているかどうかというところの違いが非常に大きいです。

次の制度適用のメリットのところのグラフを御覧いただくと、イメージしていただきや

すいのではないかなと思うのですが、弊社はもともとフルタイム勤務のときからみなし残業代を一定入れておりますので、時短になったときにそれを入れるのか入れないのかという形で、10年以上前、スマートグロス制度ができる前はノーワークノーペイというか、働いた時間分だけお支払いしていたのですが、それだとやはり劇的にフルタイム時と給与が変わり過ぎてしまいますので、このチャイルドペナルティーみたいなものはなくさないとみんな戻ってこれないよねという話で、みなし時間を入れたスマートグロス制度を作りました。やるかどうかはもちろん個人の裁量によるのですが、それを含めた形でスマートグロス制度というものを新設して戻ってきやすくしたという形になっています。

具体的な金額は次のページにもあります。

続いて、スマートグロス制度適用対象者なのですが、ここも少し制度上工夫というか、社員に対してのメッセージとして大事にしているところとして、大体入社3年目ぐらいに到達するレベルに達していないとこの制度は使えませんとしているのです。これは本当に人それぞれなので、どちらを肯定する、否定するという話ではないのですが、社会人になってある程度仕事が一人前レベルまでできるようになってからライフイベントに入ったほうが絶対にその後のキャリアも継続させやすい、チャレンジングな仕事に取り組みやすいというのがありますので、メッセージとして、このぐらいの能力とか力をつけた後に入ろうねと。そうしたらスマートグロスという制度が使えるようになるから頑張ろうよというメッセージでこの線引きをしています。

弊社はCSAGというのがいわゆる職能給に当たる部分で、月給に職能のグレードを反映させています。その下にあるMGというのがミッショングレード、これがその人の持っている仕事の難易度とか大きさによって変わるのでありますが、これも上は20まであるのですが、そのうちの4以上でやっていこうよという設定をしています。

次に、CareerSelectAbility®というのは弊社オリジナルの言葉なのですが、どこでも活躍できる人材になろうということで、考え方、能力、環境といったものを定義してやっています。

少し長くなりましたが、以上が制度周りのところですよ。

続いて、子育て期の従業員のキャリア形成・能力開発、こちらも先ほど申し上げた人間成長であったり、CareerSelectAbility®という理念を大切にしております、戻ってきても頑張れるだけ頑張って、やりがいのある仕事をやって、その分報酬でも報われてということをやっているよということで、もちろんいろいろな難しさはありますので、配慮はする。けれども、遠慮はしないみたいなところをモットーにキャリア形成・能力開発を支援しています。

評価と教育の連動という形で、先ほど申し上げたCareerSelectAbility®で考え方だったり能力というのをきちんと目標設定をして、実務の中でそれをできたかできなかったというのをやりながら、上司ともコミュニケーションを取って能力開発をしていっているとい

う形でキャリア形成を支援しています。これはフルタイムで働いている社員と何も変えていません。

続いて、配属先だったり、面談、上司のところでは、育休明けでも原則は同じ部署、同じ仕事への復帰をしております。これは、やはり新しく仕事を覚えながらとか人間関係をつくりながらという中での育児・家事との両立は非常に難易度が高いなと思いますので、同じことで、まずはやれる仕事で戻ってきてもらうということを大事にしています。

先ほど申し上げた職能×職務でのミッションを適切に提示をしていくということと、上司側の理解も非常に大事になっていきますので、この辺りのガイドブックというものを上司には配布してしっかり勉強してもらおう。子どもが0歳だとかこういうことがよくあるよとか、1歳だとかこういうことがあるよ、2歳だとかこういうことがあるよみたいなことを上司にちゃんと分かってもらえるようにガイドブックを配布しています。

あとは、実際に協力関係であったり、コミュニケーションの部分です。先ほどもお伝えしたとおり、頑張る人は応援したいというのが弊社の基本スタンスではありますので、その辺りの助け合いは非常に文化としてあるのではないかなと思っています。

また、弊社は若い会社になっていきますので、上司であっても2歳上、3歳上、4歳上、5歳上ぐらいで収まってしまおうような上下関係ではありますので、非常にライフステージが近かったり、コミュニケーションもフランクな会社ですので、何か悩みがあってもお互いそれを共有し合えるという関係でやっております。

あとは、産休・育休ガイドブック、これは上司向けでもあり、実際に初めてのライフイベントを迎える社員本人向けでもあるのですけれども、いろいろな資料を社内でも用意しています。

5番目、ニーズの把握、労使コミュニケーションですけれども。ここもいろいろな取組をしているのですが、主には女性向けのWOMenLABOというものと男性向けのパパLABOというものの大きく2つがあります。

WOMenLABOについてはかなり歴史も長くて、もう10年以上やっているのですけれども、若手の女性社員向けにママ社員が将来こういうことがあるよとかこういうことをしておいたほうがいいよという話をしてあげたり、実際に初めて復職する方向けに、これも先輩のママ社員が、食事はどうしたほうがいいのか、家事はこうしたほうがいいのか、そういうアドバイスをするような時間を設けていたり、細かくいろいろなコミュニケーションをそれぞれで取ってもらっています。

あとは、最近、2年ぐらい前ですけれども、パパ向けにもいろいろなランチ交流会だったりセミナーなどを開催しています。

加えて、今、社内の女性活躍については、常務の河合がもともと女性とのランチというの非常に大事にして、週に2回とかぐるぐるランチを実施してくれていまして、河合の下の名前が恵なので「めぐめし」と呼んでいるのですけれども、何でも相談できるフランクな会議になっております。

最後、育児・介護休業法の施行状況ということで、改正いただいたものはきちんと実施をしておりますということなのですが、プレパランチとかでも男性の育児休業はこういう形になっているからどうだいみたいな話をすること実は実証し始めております。

ということで、少し駆け足になったのですけれども、弊社からの説明は一旦以上とさせていただきます、いろいろと御質問いただけたらありがたいなと思っております。ありがとうございました。

○武石座長 平原様、大変短い時間でしたが、コンパクトによりよくまとめていただき、本当にありがとうございました。

それでは、委員の皆様から御質問があればお願いしたいと思います。いかがでしょうか。佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 いつも先ですみません。

勉強させていただきました。ありがとうございます。

3つあるのですが、一番簡単なのは、エン・ジャパンさんはすごく取材、求人広告の内容が丁寧で、というのは、僕はよく知っているのだけれども、そうすると、そのときに、一つは、短時間勤務の人などは、取材なのだけれども、オンラインでやれるのかどうか。これが一つです。今までは丁寧に出かけて、その企業の仕事内容を丁寧に聞き取った求人広告を作られているのは僕はよく知っているの、それは短時間勤務とかでやれているのかどうか、それが一つ。

あと、23ページのスマートグロス制度なのですが、普通、8時間が短時間、6時間なると、仕事量も8分の6ですよね。そうしたときに、スマートグロス制度の場合、みなし残業代があるので、仕事量は8時間分で、それを6時間でやってもいいけれども、だから、仕事量が、つまり、時短勤務の人は6時間分の仕事、同じ仕事量はないと思うので、スマートグロス制度の人は8時間分ぐらいの仕事を割り当ててる。なので、効率よく働けば6時間で帰ってもいいし、だけれども、出ますということなのか、これを伺いたいのが2つ目。

3つ目は、育休を取ったり、特に短時間の人などは、営業などでいうと、6時間勤務の人が増えればマンパワーが減るわけですよ。6時間勤務の人が4人いると、8時間は1人減ったみたいなので、そのときの要員配置をどうしているのか。特に、管理職向けのマニュアルがありますよね。それで、例えばそういうふうに育児休業を取ったり短時間勤務が出たときにどうやりくりするかみたいなことも書かれているのか。あるいは会社として1人分余分に配置するとか、あるいは営業でいえば課としての目標を下げてしまうやり方もありますよね。

多くてすみません。

○平原様 とんでもないです。ありがとうございます。

まず1点目から、求人広告を作る際の取材の業務については、オンラインの在宅でもできるようにしています。ただ一方で、写真撮影とか動画撮影などもさせていただくことが

あるのですが、そういったものはママ社員でないチームの別のメンバーに行ってもらったり、その辺りの切り分けは柔軟にやってもらっています。

2点目が、スマートグロースで短くしたときの業務量はどのぐらいのボリュームで渡しているのだというお話なのですけれども、ここは本人と上司のすり合わせで現場ごとの裁量に任せているというのが実情でして、例えば6時間、みなし残業を使わないぐらいの業務で一旦抑えてやろうというケースもあれば、みなし残業を使う前提でチャレンジングにやってみようというケースもありますので、そこは本人とのすり合わせ次第でやっていますというところが2点目です。

3点目が、そこで時短勤務制度を利用した人が増えて、労働力が下がった場合の配置要員とか業務の調整みたいなどころについてもかなり現場の裁量に任せていまして、目標を下げるケースもありますし、新たに人を1名採用するとか、フルタイムの正社員で補填するまででなければ、事務系の人を1人雇って、グループとかチームの定型的な業務を少しそちらにお願いして、時短勤務社員がもともと持っていた業務を割り振って全体でバランスを取るみたいなことも、かなり現場ごとの裁量で。

○佐藤委員 1つだけすみません。

今の裁量のときに、例えば課内に多くて、派遣か何かの人を1人入れようというときに、予算は事前に確保しているのか、現場でもともとある、派遣であれば派遣の人件費を流用するのか、それはどうなっていますか。

○平原様 もともとある程度発生するだろうという予算を持っています。

○佐藤委員 育児休業を取る人などがいるだろうということを前提で予算を持っているということですか。

○平原様 おっしゃるとおりです。というのが、妊娠してから産むまでも時間はありますし、育休に入っている人がこのぐらいで戻ってくるだろうというのも大体めどが立っているといえは立っているのです、そこも含めてある程度予算化して、実際にどうなるかは分からないのですけれども、部署ごとで人件費は少しバッファーを持っておいて、いざというときはそこを使うとかという形でやっています。

○佐藤委員 ありがとうございます。

○武石座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

では、池田委員、お願いします。

○池田委員 非常に興味深いお話がたくさんあったので、まず大前提として、一般の従業員の方は全員フレックスのテレワークという理解でいいですか。41ページに原則全員リモートワークになってから早2年と書いてあるので、ということと、先ほどのスマートグロース制度の説明のところの23ページで、フルタイム勤務8時間プラスみなし残業時間ということは、フルタイムのフレックスを原則、リモートワークでやっているのが通常の働き方という理解で間違いはないかということを確認させてください。

○平原様 ベースはフルタイムのフレックスが多いのと、あとは一部裁量労働系だったりもいるのですけれども、ベースはそうです。テレワークもやっています。

○池田委員 その場合、バーチャルオフィスを導入されているわけですが、ワークスタイルというのが、フレックスといっても、大体みんなが仕事を始める時間が決まっていて、一日の業務の換算のリズムというのがあるから、大体みんな同じような感じで働いているという働き方もあれば、本当に個々ばらばらにというのがあると思うのです。その場合、例えばみなし残業代とか、先ほど佐藤委員からあったお話とかとも関連するのですけれども、子育て期の働き方の方がその流れに乗って働いている中で、単純に8時間働くところが6時間になっているという理解をされているのかどうか。バーチャルオフィスがあるということは、かなり仕事の同時性というか、どんどん同期されていく効率が高いからこういうものを入れていると思うのです。そうすると、大体そういう感じの働き方だという理解でいいのか、そこを確認させてください。

○平原様 ありがとうございます。

おっしゃるとおり、まず、フルタイムの社員もフレックスだと申し上げたのですけれども、例えば9時にはみんな朝礼をやっていたり、18時に夕礼をやったりという形で、バーチャルオフィスを使いながら、全体の組織の同期性みたいなものは非常に高い状態でフレックスをやっています。ただ、その中で、もちろん中抜けたり、そういうのはやらないようにはしていますというのが前提で、そこに時短の人たちがどう入ってくるかなのですけれども、例えば時短の方が朝は子どもを送りにいかななくてはいけないから9時半始業にそもそもしていますという場合は、朝礼は不参加。これは全然オーケーで、朝礼の簡単なログというのはチームの中で共有していたりという形で、組織の同期性は高いのですけれども、いなくてオーケーにしていますというのと、いろいろと夜に勉強会があったりもあるのですが、そういうものは録画をしておいて後で見とねというふうにしたり、そういう形で、同期性は高いのですけれども、必ずしもいかななくてはいけないみたいにはしていないというのが実情になります。

○池田委員 そうすると、スマートグロス制度は、子育てしている方がテレワークでフレックスとなると、ややもすると、本人の自己管理能力が相当高くないと駄目で、それがあから入社3年目以降としているのだと思うのですけれども、ただ、伺っている感じだと、割かし通常の仕事のリズムに乗って普通に働いている中でお子さんの事情で抜けたりしている程度と言ったら語弊がありますけれども、そういう感じのイメージで、完全にかなり自己管理を求められるような働き方とはちょっと違う、通常勤務に近い仕事の流れに乗っていかって行く中で融通を利かせていくというイメージですか。

○平原様 おっしゃるとおりで、どちらかといえばベースはそちらです。その中でも自己完結で融通を利かせるという部分が都度都度発生というか、一日の中で例えば夕方迎えにいかなくてはいけなかったりというのは全然抜けてもらっていいですし、でも、夜また1時間だけメールだけ返して寝るとか、そういうことは本人の中で工夫をしてもらっていま

すが、ただ、日中はやはりおっしゃるとおりで、大体みんなと同じように流れに乗って働いているという形になります。

○池田委員 8時間勤務の人も、ほかの事情でそういう感じのことをやっている。

○平原様 やってもオーケーにはなっています。

○池田委員 ありがとうございます。

○平原様 ただ、時短の人のほうが夕方とかでぼんと抜けても、毎日そういう状況だよねという周りの認識の中でやりやすいという感じですよ。

○武石座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

では、順番に小田委員、久米委員、水町委員の順番でお願いします。

○小田委員 お話ありがとうございます。

社員の皆さんの平均年齢、社員数の男女比、勤続年数を教えてください。2000年に創業されているということなのですが、勤続年数が浅いうちに皆さん転職されていったりするのかなど。その辺りのキャリアの実態を伺いたいです。

もう一つが、テレワーク利用状況についてです。今、テレワーク利用率がとても高い状況だと思うのですが、日本全国を見ると、会社側が何もしなければコロナが落ち着く中でテレワーク利用率が減るであろうと予測する専門家もいます。御社は社員さんに対して、何か明確なメッセージを発信されていますか？「これからもテレワークをしていく」といった指針などを、トップや人事から発信しているのかを教えてください。

3つ目、36ページの産休・育休ガイドブックの中の家事分担の便利ツールというものに私は注目してしまったのですけれども、すごくいいなという意味です。これは、載っているということは、みんな家事を分担してちゃんと男女関係なくやっていこうねというようなメッセージングだと思うのですけれども、そういう話をしているのかどうかということが一つ。

最後に、テレワークに関してです。テレワークをしていない人が19%いるとのことですが、そのメンバーは固定ですか？それとも日替わりなどで変更するのか。その辺りを教えてください。

○平原様 承知しました。ありがとうございます。

御質問を覚え切れているかあれなので、伺いながらなのですけれども、1点目が、まず平均年齢だったり勤続のところだと思うのですが、平均年齢は29.0歳みたいなのがここずっと続いています。

男女比としては、正社員、無期雇用でいくと男性が55～60%ぐらい、女性が40～45%ぐらいの比率になっています。

社員も平均勤続年数が4年とか5年とかで、大体30前後ぐらいで転職をしていくというのが弊社の今のフローというか、実態になっています。

1点目はこの辺りでよろしかったですか。

○小田委員 大丈夫です。

○平原様 2点目、人事からとかトップからのテレワークのメッセージについては、明確にテレワークは継続するメッセージが経営からも出ています。実際にオフィスもかなりコロナの早い段階で返却しまして、みんな帰りたくても帰れないみたいな感じに減らしています。ただ、今、着座率というのも、かなり距離を空けてパーテーション越しでないと出社できないというふうにしているのですけれども、5類移行以降は着座率を少し高めて、みんな来たいのだったら来られるようにはしていきたいなと思っています。特に若手の社員だと、やはり隣にいる先輩から見て聞いて何となく感じながら成長していくという要素も非常に多いので、若手をもうちょっと出社を増やしてもいいかなと思っています。

あと、19%というのがどういう内訳なのか、中身なのかというお話だったと思うのですが、大体社員が週に1回行っているという感じですが、先ほど申し上げたとおり、若手は週に2回行っているとか、ベテランとか技術系のエンジニアとかは月に1回行ったり行かなかったりみたいな、人によって少しあるのですけれども、全社的には週に1回行くみたいなのが弊社の平均的な社員の動き方です。

出社するときはチームとかグループの中でできるだけ集まって、なので、金曜の出社率がやたら高いのです。みんな金曜は出社しよう、それで飲みに行こうと。今日は全然いないと思います。私たちはこの後オフィスに戻りますけれども、全然いないと思います。

○武石座長 あと、ガイドブックの活用。

○平原様 メッセージですよ。

○村内様 こちらのツールに関しては、プレパパラランチですとかプレママでこれからママ、パパになる方及び復職する方に基本的に活用いただいているのですけれども、やはり弊社の社員は基本的に共働きで働いている者が多いので、男女問わず、事前に旦那様、奥様と家事分担をしておこうねというのでツールを使って、実際に復職前に、特に女性はですけれども、家庭内で分担をこちらを使ってやってくださいねというのを、ランチのタイミングですとかセミナーのタイミングでお話しさせていただいております。

○武石座長 ありがとうございます。

では、久米委員、お願いします。

○久米委員 興味深いお話をありがとうございました。

2点ほどお尋ねしたいのですけれども、1つ目は、スマートグロース制度の労働区分はフレックスタイム制ですが、御社の中では裁量労働制で働いている人もいらっしゃるという話がありました。労働区分として、フレックスタイム制は、先ほど池田委員の話にも関連するのですけれども、働き方を想定してそれがいいと考えているからなのか、それとも本当は自由度の高い裁量労働制的な働き方をさせたいのだけれども、職種がそうではないからそうならないのか、その辺、なぜフレックスタイム制なのかというのが1つ目の質問です。

2つ目は、スマートグロース制度の適用対象者は一人前になってからだというのは、今

すぐ子どもを持ちたいという人にとっては大変かもしれないのですけれども、復職を考えたときに、初級管理職一步手前ぐらいまではちゃんとグロアップしていることで、自信を持って復職できるレベルまで社員を育ててということ、非常にいいなと思ったのですけれども、その場合に、上司が部下をどこまで一人前にできるかがかなり影響してきて、例えば成長し切れない人が、いないとは思いますが、出てくる可能性があるのも、その辺の上司の役割、若手を一人前にするための工夫をお聞かせください。

○平原様 ありがとうございます。

まず1点目が、フレックスタイムではなく、裁量労働をもっとやりたいのかどうかみたいなお話だったと思うのですが、裁量労働はやはり使用する難易度が高いので、できたらよりよいのかなとも思いつつ、ただ、そんなに明確な意思がないというのと、もちろん適用のハードルが高いというのがあるので、一旦フレックスタイムに落ち着いている。それで特に不自由があるとか不具合が出ているというわけではないので、そこはフレックスタイムでもよいかというのが今の認識です。

2点目が上司側の役割ですよね。でこぼこがないようにというところは、初級のマネジメント層については研修を横串でしっかり入れていきますし、メンバーの成長度合いというのも人事は横目線で全部見ているので、評価がなかなか上がってこないような社員については、じゃあどうするのみたいな支援を入れるようなコミュニケーションというのを人事からマネージャーとかリーダーとかにしてもっと引き上げてあげなくては駄目だよみたいなことはやったりしています。

○武石座長 では、お待たせしました。水町委員、お願いします。

○水町委員 ありがとうございます。

スライド23ページのスマートグロース制度なのですが、これは理解としては、平均1日6時間分は必ず働いていただいて、そして、みなし残業代というのは、2時間分にこの表はなっているのですけれども、2時間分はとにかく6時間から8時間、何時間であっても払います。場合によっては、8時間を超えた実労働があった場合には、これプラスアルファで払うものになっているのか、そして、実際に何時間ぐらい皆さん働かれて、6時間にぴたっとくっついているのか、8時間にぴたっとくっついているのかという点が一つお伺いしたいところです。

もう一つもいいですかね。29ページ、子育て期のキャリア形成で、上司は遠慮しないということが書かれていますが、実際に育児休業を取っているときに何をしたり、何をさせたりしているのかというのを具体的に教えていただければと思います。

以上です。

○平原様 承知しました。ありがとうございます。

まず1点目については、もちろんみなし残業代の部分を超えた超過残業手当というのは払っています。ただ、実際にそういう社員はほとんどいないです。というのが、今、このスマートグロース制度使っている社員の中でも、月の残業時間というのは20から多くても

35とかなので、一日当たり1時間から1時間半とか、それをちょっと超えるかなぐらいの残業をしているのが実態になりますので、超えての超過残業というのはあまり発生していませんというのが1点目です。

2点目、これは育休中の支援という理解で合っていますでしょうか。

○水町委員 はい。

○平原様 育休中については、もちろん何か業務上の指示ができるわけではないですし、本人も1人目だとわけの分からないまま子育てに必死になっているタイミングでありますので、一応復職が決まった段階で、今度の4月に復職するよねと。まさに今のタイミングなのですけれども、2か月前とか保育園が決まってみたいなタイミングになると、社用のスマホというのを貸与して、それまでの社内のいろいろな情報、それまで本人が見てなかった情報がいろいろなところにたまっていますので、そういうのを見ていいよと復職前のキャッチアップをできるようにしてあげたり、あとは弊社もeラーニングのオンラインツールを入れていますので、これは自己啓発用です。入れているものは、アカウントとかアイパスはそのまま残していますので、自分で何か勉強したいカリキュラムがあれば、それは育休中であっても勉強していいよというぐらいにはしています。

○水町委員 ある意味では、完全に育児休業を取っているところでは、情報提供はしているけれども、遠慮というか、あれをしなさい、これをしなさいとは言っていないくて、子育てしながら、実際に勤務を始めたり短時間勤務のときにいろいろサポートしているという理解ですか。

○平原様 おっしゃるとおりです。あくまで機会だけは提供するのですがすけれども、それは本人の状況とか意思に任せています。

○水町委員 ありがとうございます。よく分かりました。

○武石座長 ありがとうございます。

私から1個だけすみません。小学校3年生までスマートグロス制度と時短勤務と通常の勤務の3つが選べるのだと思うのですが、選んでいる状況というのはどんな分布ですか。ざっくりでいいです。

○平原様 スマートグロスと時短勤務、どちらが。

○武石座長 あと、普通の勤務もできるのですよね。

○平原様 フルタイムも行けます。

○武石座長 その辺りがどういう分布になっているか、ざっくりでいいです。

○平原様 承知しました。

今は100人ぐらいが何かしらの制度で育休中のままなのですけれども、フルタイムに完全に戻っているのは5%ぐらいですね。90%がスマートグロス制度を使っていて、残りの5%が時短勤務制度という形です。

○武石座長 ありがとうございます。

いろいろな質問が出てすみませんでした。丁寧にお答えいただき、ありがとうございます。

す。大変参考になりました。

それでは、エン・ジャパンさんは以上とさせていただきます。

次は、東洋交通労働組合の菊池様においでいただいておりますので、御説明をお願いいたします。

○菊池様 皆さん、こんにちは。

まず冒頭、遅れてしまって申し訳ございませんでした。

私、東京特別区・武三地区のタクシー会社の労働組合の委員長をさせていただきます、菊池と申します。どうぞよろしく願いいたします。

今日おいでになっている皆様も、あまりタクシー業界の中身というのは御存じないと思いますが、少し生々しい話もあるかと思いますが、ぜひ興味を持っていただけたらと思います。

それでは、東洋交通労働組合の概要について、資料に沿って進めさせていただきます。

2 ページ目です。東洋交通労働組合というのは、先ほども御紹介いたしました東京特別区・武三地区においてタクシー業を行うタクシー会社の労働組合でございます。親会社に日本交通株式会社、その直系子会社となっております。その中では最大の265台を保有する、創業70年の会社の企業内労働組合でございます。

所属産別はハイヤー、タクシー、観光バス、自動車教習所に従事する労働者で構成する全自交労連の一員として活動をしてございます。

オープンショップ制ではございますが、ほとんどの従業員を組織化し、組織率は98.3%となっております。

3 ページ目を御覧いただきますと、タクシー業界の、今出ているのは全国のほうです。全国のタクシー乗務員数の推移を表しております。2005年をピークに38%も減っているということが分かると思います。

右側は東京都特別区・武三地区におけるタクシー乗務員数の現状について出させていただいておりますが、こちらについてもどんどん減っているということで、平均年齢も全国のほうでは60.7歳、東京都でも58.1歳と非常に高齢化と乗務員不足が深刻化しているということになります。

4 ページ目には東洋交通における乗務員数の推移についてお示ししてございます。平均年齢こそ11歳ほど全国と比べると若くなってございますが、実際には多くを占めるのが45歳以上65歳未満ということで、全国に比例するところがございます。

右側の表は、男女比についてお示ししてございます。こちらは2015年より、微増ですが、女性が徐々に増えていて、東京の平均よりも上回っているということでございます。女性の活躍推進法が施行後に女性の採用を進めてきた中で、微増はございますが増えているということで、私自身、連合や連合東京の活動に参加するようになって、大手との比較、女性を雇うのだったら整えなくてはならない制度があり、少し考えて労組としての取組をしたところが、5 ページの上段にございます、2014年の特に新卒採用をきっかけに春闘要求

に追加して、妊娠中の女性が出産するまでの配置転換と生理休暇が無給であったのです。こちらの有給化、そして、女性がたくさん来てくれるといいなということで、何か女性に特化した特別に喜んでもらえるようなものがないかというところで、健康診断時における婦人科検診の導入を春闘の回答として勝ち取ったという経緯がございます。

そして、育児休業制度や両立支援制度については、2021年まではまず法令に基づくとされてきました。法改正に向けて協議をした結果、実際には多くは取れませんでした。子の看護休暇と介護休暇の部分について、法令では年に5日、1日単位または時間単位の部分について、年40時間、当社は所定労働が、1出番が14時間なので1日に直すと7時間なのです。7時間×5日=35時間にちょっとプラスして40時間、中抜けも含むこの時間に労務提供を行わなかった時間の控除は行わないという賃金の保障も勝ち取ったという経緯がございます。

このお話をもらって、全自交労連に加盟する14組織に電話をして慌てて実態を調査したのですけれども、ほとんどのタクシー会社は大手も含めて就業規則の変更のみということで、法を上回る制度を取って、協議をしているところがほとんどございませんでした。実際には、時短勤務措置について、これは中部大手さんですが、子が小学校6年まで時短勤務を延長したという変更事例の報告がございました。

基本的には、タクシー会社は法を上回るというのを会社側から提案するということはまずございません。そして、どんな些細なことでも、やはり春闘とかできちんと要求して勝ち取るというのが慣例でございまして、実際には介護とか育児というところの対象が、冒頭お話ししましたとおり、平均年齢が物すごく高いものですから、あまり興味がない。労働者自身も興味がないところで今まで変更がなかったというところと、特に育児に関しては、それを上回る制度をつくったとて対象者がいないというところで、無関心というような状況が実態でございます。

続きまして、6ページでございます。これが今日ここでプレゼンをしなくてはいけなくなった理由だったと思うのですが、実際には育児休業の取得が当社ではこの3年の間に結構進み、特に男性の育児休業が19年のちょうど後半ぐらいから一気に増えて、13名子どもが生まれた中の10名が取得をしております。左側の表には細かくお示ししてありますけれども、結構長い休業、まだ休業中の男性もいるというところでございます。

女性については、19年の第1号が新卒乗務員でございまして、ここまでは女性の育児休業というのは一人もおりませんでした。実際には、その後続いたという形で休業取得が進んでいますということをお示ししてございます。

7ページでございます。休業が進んだ理由についてでございますが、実際には、ここには書いてはございませんが、本当の理由は、休業していて職場復帰してもいろいろなところにデメリットがない仕事であるということが一番あるのではないかなとは思いますが、コロナ禍において、妊娠中の奥さんに対して感染リスクを軽減する目的であったり、当組合は機関紙を結構重要としていまして、制度利用の状況などの発信も毎月行って認知

があったり、そして、妊娠中の女性乗務員が内勤者として働く上で、大きなお腹で働く姿が目につくことにより、両立が普通のことであるという認知であると思っております。あとは、メディアの報道等で男性の育児休業取得を進めようというのが結構報道されてきましたので、これも大きな要因ではないかなと思っております。

その下には、休業者の感想などで寄せられている内容についてお示しさせていただいております。

続きまして、8ページでございます。8ページには、育児休業・両立支援制度利用を円滑に進めるための取組について掲載させていただいております。

実際には本人または配偶者の妊娠を組合かあるいは会社、上長のほうに相談をして、そこで制度説明、希望の確認、そして、必要であれば、組合側としては、会社に言いにくいというようなことがあれば会社に希望を伝えるという役割を担っております。実際には、産後パパ育休取得の就業についてですが、これは結構協議はしましたけれども、労使協定はしてございません。タクシーというのは、会社が労働指示をしたい日の前日までの行動や健康にも配慮する必要があり、この前例をつくると、今、コロナ禍で人手不足ですから、会社から働きたくなくても指示をされて、実際には休み、休業にならないというところで、現状では協定すべきではないと判断いたしました。

9ページ目には、労働者のキャリア形成・能力開発の考え方についてお示ししております。基本的には本社がつくっておりますキャリアパス制度を日本交通本社乗務員、直系子会社乗務員、フランチャイズ全て含めてこれに沿ってポテンシャルを高めているというところでございます。実際には一般乗務員からゴールド乗務員にまず上がるにもいろいろと条件があり、品質、地理知識等、こういうものも含めた中で初めて講習を受けてゴールド乗務員となれるわけで、その上がまたもっと専門的な資格を要するということで、ここへ上がるとどうなるのかというと、やはりお客様に選ばれる率も高くなって、無線の配車優先具合も違ってくるというところで、上を目指してみんな頑張っているというところでございます。

右側の文章のところでございますが、新卒に対してはもっと多くの機会が与えられるようになってございます。おおむね全員が乗務員から始めますが、能力や希望に応じては、内勤職、運行管理者、事務職、総合職への配置転換などが行われておりますし、新卒採用者のみで構成される営業所もこのたび開設して、新卒が自主運営をしてカフェをやっていたり、各種委員会などもやって次の世代の育成に取り組んでいるというところでございます。

続きまして、10ページになります。労使の情報共有と確認の場ですが、毎月必ず安全衛生委員会と労使協議会というのをほぼ半日かけて行っております。この中で、いろいろな事故・違反、苦情等の件数の内容の精査に加えて、育児・介護・私傷病・労災・免停者などの数なども把握して、この中でどういう希望があったか、そして、聞けるものなのか聞けないものなのか等も話し合っており、この内容を議事録に沿って機関紙に必ず配布をして

いるというところがございます。機関紙は、基本的には乗務員が出勤してきたときに、乗務員証を含めて幾つかのセットがございまして、その中で必ず全員に渡るようなもしてございますし、労組のホームページにもダウンロードすれば過去のものでも全部見られるようにはしてございますので、皆さんの中で興味がございましたら、ぜひ東洋交通労働組合を検索していただきたいと存じます。

ここで両立支援の課題なのですが、これが今、一番の問題でございます。女性乗務員で出産・育児休業後、乗務員に復職できた者はまだいないのです。これは、実際には柔軟な働き方をさせづらい仕事というか、1台当たりにかかる経費というのが同じですので、柔軟なことをやるとどんどんしわ寄せがいて、この業界の特性ですけれども、そのしわ寄せ分を一般乗務員から吸い上げていくというような形になりますので、この辺は我々としても少し慎重にならなければいけないところではあります。11ページのほうでこの部分をカバーできるのではないかとこの取組を発表させていただきたいと思っておりますが、これは当社ではないのですが、日本交通直系子会社とタクシー配車アプリ「GO」の協業で行うパート乗務員の募集というのをこの3月ぐらいから多分やると思っています。これは、採用ターゲットが子育て中の女性、60歳以上のセカンドキャリア、フリーランスの方などでございます。

下の表ですが、一般乗務員がやらなければいけない過程、そして、労働内容の違い、運転業務以外にもタクシー乗務員はやらなくてはいけないことがたくさんあって、その部分を相当軽減しているのではないかなというところと、実際にはそこに一定の時間売上げというのが書いてありますけれども、時給1,500円で完全固定というところで、超えればその月の時間単価が100円上がるというようなところもあるということで、一度離職にはなってしまうが、パート勤務で子育て中を過ごして、子育てが落ち着いてからブランクなく再就職を実現できるいい方法ではないかなと思っておりますし、右側に書いてありますが、先ほどの経費がどうしても捻出できない部分というのもございますし、12ページに行きますと、ここの6行ぐらいのところ言えば、事業者の負担もこういうところで大きくかかっていますよというところで、労組としては今のところはパート勤務も有効ではないかなと思っておりますが、正規雇用を継続しながら柔軟な対応が可能となるよう、コスト構造を見直す企業努力をすべきではないかなと思っております。

13ページになります。職場のダイバーシティ推進に応じた組合活動の取組でございます。女性乗務員が安心して活躍できるよう、営業中に性差別を受けた場合の実務的な対処方法や知識の向上啓発、防犯講習、これは地元警察を招いて、防犯講習ということで護身術みたいなものも習ったりもして実施をしています。研修会や職場集会などの積極参加も求め、情報を共有できるように活動してございます。

令和3年育児・介護休業法施行状況についてですが、個別周知・意向確認は今、かなりの状況の中で必ず行われていると思っておりますし、先ほどもちょっと御紹介いたしましたけれども、事例紹介についても全員に行きわたっているのではないかなと確認をしております。

最後に、両立支援の推進・機運醸成に向けた支援策の要望でございますが、いろいろと書かれていますけれども、法改正によって事業主行動計画の策定がうちでもされたのですが、せっかく基準を満たしているのに、くるみやえるぼし認定などの申請も、価値観がやはり伝わっていないのかなと思ってございますので、出ただけで終わらぬよう、指導されたいと思っているところでございます。内容については後ほどお読み取りいただきたいと思っております。

最後に、私自身、ひとり親で子育てをしながらタクシーに従事したというところと、母親の介護も10年行いました。介護との両立も今までしてきたところでございます。女性にとっては、このタクシーという仕事は一人で十分自立ができるいい仕事だと思ってございますので、こういうところをやはりサポートして宣伝していきたいし、今いる乗務員たちが安心して働ける環境づくりにこれからも努めてまいりますので、よろしく願いいたします。

御清聴ありがとうございました。

○武石座長 ありがとうございます。労働組合ということで率直な状況をお聞かせいただき、大変参考になりました。

それでは、ただいまの御説明につきまして、委員の皆様から御質問、御意見があればお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

では、水町委員、お願いします。

○水町委員 スライド11ページの直系子会社がパート乗務員の募集を始めましたというところですが、このパート乗務員はどういう形態なもので、そして、この右側に書かれている最低限の売上げラインを超えないと採算が取れないというこの難しい問題は、クリアできているものなのか、それとも、そこは諦めながらこういうのを募集しよう、広げていこうとしているのかが一つ。

もう一つ、今、育児休業を取得する方が増えているということは、高齢化が進んでいるタクシー業界の中で画期的なことだと思っておりますが、実際に20代、30代の方が育児休業を取られて、法律上定められた育児休業給付金のみしか支給されていないとした場合に、生活が大変だからどうかしてくれという声が組合員等から上がってきて、何か考えなくてはいけないなという状況になっているのかどうかを教えていただければありがたいです。

○菊池様 ありがとうございます。私自身、水町先生の講義なども何度か出させていただいて、お世話になっております。

まず、アプリ配車のドライバーの件ですけれども、これ自身は、固定の1,500円と一定の売上げ、時間単価の売上げが上がった場合には付加的なもので上げますよというところで、採算が合うかどうかというと、これは実際には子会社のほうで雇用しますが、配車アプリのGOのほうで一部負担するのだと思います。そうでないと、1台当たりにかかるコストは同じなので、だから、協業という形で、募集自身はGOがするそうです。今聞いているところではそういう形なのですが、実際には流し営業はいたしません。使う車両がハイヤーに

なるのです。なので、その部分に関しては一定の1日の時間単位のものというのをG0のほうで保障した上で雇用するという形ではないでしょうか。

○水町委員 流しタクシーではなくて、まさにお昼を狙ったハイヤーだからこの部分では人をいっぱいさらに採って行って見合うのではないかという形態を促そうとしているということですね。

○菊池様 はい。

○水町委員 よく分かりました。

○菊池様 もう一点、育児休業中の育児休業手当以外のものがあるかどうかというところで言えば、ございません。ございませんけれども、これで厳しくなったという相談は、今取っているここへ載せた10名の中ではおりません。

これは面白い話なのですが、この中で、うちの会社の中でトップ10に入るぐらいの売上げを誇る乗務員が一番長い休業を取っているわけですが、育児休業を2人目までは取れなかったと。3人目は絶対取るつもりで、ちゃんと1年間の配分をして、手当の計算に入ります半年前からは相当頑張って売上げを上げて、賃金を上げ、給付金も上げられたということで、こんな発想は私にもございませんで、本人に聞き取りをした中で、そんな考え方もあるのねと思っているところでございます。

○武石座長 ありがとうございます。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 配車アプリ専用ドライバーというのは、かなりタクシーの仕事の仕方が変わるかなと思って、言われてみればそうだなと。これは事前に予約でやるだけなので、ここで釣銭の用意が要らないのは、基本的にはネットで決済してしまうという形なので、かなり変わるかなと思ったのですが、そうしたときに、水町委員のと重なるのですけれども、これは今回3月からなので、パートとして雇うということですが、いわゆる正社員の短時間勤務に使えないのかどうかなのです。今後ですけれども、正社員の方も女性が、女性だけではなく、短時間勤務でこういうものを使って昼間の時間帯だけ仕事をするというのは、パートではなければ駄目なのか、給与体系は変わっていいと思うのですけれども、そういう可能性はいかがですか。

○菊池様 厳しいところを突いてございますけれども、1台当たりというか、正社員で雇用すると、売上げに対して70%ぐらいが人件費で取られてしまいます。11ページにお示ししてございますけれども、実際には台当たりのコストをどうにか下げて日勤を続けられないかということは今まで何度かチャレンジをして、当社でもちょうど改正女性活躍推進法が施行されたぐらいのときに、子育て中の女性ドライバーを募集して、当然、託児所とかに預けている場合は、そこに1万円の手当を払い、残業なしの勤務ということで募集をしましたが、そういう形で1名しか来なかったのです。日勤でも、うちは所定は短いほうですけれども、7時間をクリアしなければいけないというところがネックでございまして、なかなかできないのと言われると、地方ではとにかく人が集まらないから日勤で稼働させ

ているというところはたくさんございますが、さっきもちょっと言いましたけれども、こういう形を取りますと、他の乗務員の賃金とか労働条件にしわ寄せがいつてしまう危険性がかかなり高く、これは公開されているからちょっと怖いのですが、実際にはいろいろなデジタルトランスフォーメーションですか。こういうのを導入していくうちに、過去にはないぐらいの経費が1台当たりにかかるようになってきているのです。だから、事業者は相当厳しくなっていると思います。私たちの賃金は30年前からそんなに変わらない状態でやってきておりますので、負担自身は相当あるのではないかなと思ってございます。

パートではないといけないのと言われると、もちろん正社員で8時間ぐらい働けば、それは大丈夫だと思うのですが、この台当たりのコストというのは、1台当たりで大体2.5人必要だと言われているのです。そうすると、昼間、今、日勤で対応している会社はたくさんありますけれども、日勤をやらせているのではないのです。日勤で隔日勤務分ぐらいを稼がせるために、下手したら一日13時間ぐらい働かせて売上げを上げさせているということと、賃金体系がオール歩合賃金が多いので、働く乗務員のほうも、昼間の需要があるから昼間日勤に変えたい。当社は隔日の所定が14時間ですが、他社では日勤で13時間を毎日やってきて、それ以上稼ごうという発想の乗務員も少なくはないのです。やってきてくれるなら、事業者のほうもそれならいいよというところで、次にまた法律が変わります改善基準告示のときにみんなどうするかと震え上がっていますが、それが実態なのです。なので、短時間労働で、これでいいよ、いろいろな負担もなくいいよというのであれば、今のところは有効な形ではないかなと思っていてるところでございます。

○武石座長 丁寧ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

小田委員、お願いします。

○小田委員 どうもありがとうございます。

1つ目の質問は、東洋交通さんの社員のうち、女性が6.2%ということですが、女性社員の年齢を教えてください。また、なぜ女性の比率が上がっているのかも教えてください。

2つ目は育休に関してです。女性が2019年から育休を取得し、同じく2019年から男性が積極的に育休を取得していて驚きました。なぜ男性社員の皆さんも積極的に取得されているのか、背景を教えてください。

そして、3つ目が、12ページの赤文字部分、「労働組合としては、正規雇用を継続しながら柔軟な対応が可能となるようコスト構造を見直す企業努力すべきと考える」。このご意見にとっても興味があるので詳しく教えていただきたいです。

もう一つが、先ほど御自身の御体験として、ひとり親として子育てをされ、かつ親の親御さんの介護もされて、そして、タクシ-の仕事もされている。もしかすると、その間、乗務員のお仕事ではなかったかもしれないのですけれども、その両立の方法、どういうふうに関際やったのか、どの辺りが厳しかったのかとか、でもどうして続けられたのかというところを伺いたいです。

最後にコメントなのですが、13ページの最後の提案がすごくいいなと思いました。最後の黒ポツのところ、「男性の育休取得時に家事分担がなされず、第二子が誕生した際には手がかかるだけだから男性には休んでほしくないという声も聞いているというところで、ただ取得を進めるのではなくて、育児休業中の家庭内での過ごし方を休業中の労働者がクリアすることで実質的なメリットがあるというような制度があるといい」という案が個人的にとてもよいなと思いましたので、コメントさせていただきます。ありがとうございます。

○菊池様 それでは、まず1つ目、なぜ2019年以降、男性の育児休業取得が進んだかという御質問なのですが、なぜかという、先ほど言ったように、コロナ禍であって取りやすい職業であり、その権利が使えるなら休みたいという男性乗務員が増えたということと、こちらにもお示ししてございますけれども、降り番乗務員として妊娠中の女性ドライバーが職員の形で事務所に大きなお腹でいるということと、この後育児休業を取るんだよねなんていう会話をしょっちゅうするようになって、それが取れるのだというような認知が進んだことではないかなと分析をさせていただきます。

当社の総務部がよくハローワークさんからも何かすごく宣伝しているのではないのですかと聞かれるらしいのですが、機関紙での啓発以外は特に推奨をしているような、宣伝しているということはございませんので、恐らく理由はそんなところではないかなと認識をさせていただきます。

それと、女性が増えた理由、これは1つ目でしたね。女性が増えた理由ですが、それまでは、私、この会社に入って28年になりますけれども、ずっと1桁だったのです。すごく環境が女性にとって整えられている会社で、私自身、環境だけで決めたところがございまして、タクシーはこの会社が初めてではございませんので、最初に入った会社との比較というので選んだというところでございます。

そこで、それだけ整っているのに女性はなかなか増えてこなかった理由は、やはり一昼夜の仕事は結構きついのです。女性にとっては、特に若いとホルモンやら自律神経に影響が出て体調が悪くなったり、こういうことで、若い方は入ってこられても割と1年未満で退職をされる方が多く増えなかった。一番増えた理由は、やはり新卒採用です。新卒採用で新卒の女性もたくさん入ってくるようになって、ハードルが低くなったというか、タクシーはちょっとみたいなところから、あんな若い女性も働いているのだから自分もやってみようかなというような若年層の応募が増えたということです。

平均年齢でいうと、多分今、女性でいうと、極端になりますけれども、30代から40代が少ないです。20代とやはり50代以降が多い感じですが。半々よりは若い女性のほうが多いのではないかなと思ってございます。

そして、コスト構造を見直すべきという考え方ですが、これは漠然とですが、本当に先ほどのパートの形でこういうのができるのであれば、実際には1台当たりにかかるコストの部分をどこかで補って、日勤の乗務員で正規雇用を実現できるのではないかなと

私自身は思っているのですが、そこを見直すべきと掲載させていただいているところがございます。

あともう一つ、何でしたか。

○小田委員 御経験として。

○菊池様 私自身がひとり親で育児と介護との両立をしてきたというところですが、これはもちろん、介護の部分に関しては、労働組合の専従役員になっていたのですが、比較的自由は利いたかなと思いますし、人の手を借りたというところで両立ができたのではないかなと思ってございます。

育児については、子どもが小学校低学年のときに初めてこの業界に飛び込みましたので、私自身はこの仕事は入ってから物すごく楽しくて続けたかったのですが、最初の会社では10か月ぐらいで一旦退職をして、ほかの仕事に就いたという経緯がございます。これはやはり一昼夜の仕事を、人に預けず一人で留守番をさせるには無理があり、今のように、携帯電話はこんな大きな一部の人が持っているかないかぐらいのものしかないほどで、会社との連絡ツールというのは、娘が会社に電話をして、無線で呼ばれて、公衆電話を探して、これで連絡を取るというような形で行っていましたので、実際には会社にも迷惑をかけてしまいますし、しょっちゅうそれが起こるとやはり仕事にもならないということで、一旦諦めた。4年ほど普通の昼間、通常の時間に働くということをやりにして、どうしても諦め切れずにタクシー業界に戻ってきたというのがこの東洋交通でございました。

だから、乗務員をやりながらもそうですけれども、実際には周りの少しの助けと少しの理解で両立ができるのではないかなと思っております。実際には自立するのがやはり大事で、保護ばかりしていたら駄目だと思うのです。そんなところでございます。

○武石座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

池田委員、お願いします。

○池田委員 非常に興味深いお話をありがとうございました。

日勤の勤務時間帯を確認させていただきたいのですが、先ほど、台当たりのコストを考えると日勤でも13時間ぐらいの勤務になるというお話がちらっとありましたが、実際に何時に始業して何時に帰ってくる感じなのですか。日勤だけを想定した場合というのはどうなるのですか。

○菊池様 日勤だけというと、当社の場合では所定が7時間です。残業は1時間10分までは認めます。

○池田委員 何時に出勤して何時に退勤するのですか。

○菊池様 これはフレキシブル的な出庫をやっています、5時50分から9時までが出庫可能時間になってございます。

○池田委員 午前の5時50分から午前の9時までに出庫する。帰ってくる、仕事からタクシーが会社に帰庫するのは何時ぐらいなのですか。

○菊池様 帰庫するのはそこから7時間と、1時間10分の残業時間の範囲内で、トータルで8時間10分の範囲内で帰ってくる形でございます。中に1時間休憩を取らなくてはいけない時間がございますので、最大が9時間10分となっております。

○池田委員 ちなみに、深夜というか、夜はそのままですか。例えば5時50分に出庫したら、そのまま翌朝の5時50分に帰庫するという感じなのですか。つまり、夜通し働くという場合はどういう感じになるのですか。

○菊池様 基本的には夜の出庫も、あれば大体5時、6時ぐらいまでに出庫してもらって、同じ時間です。うちは半分でやっていますので、先ほど13時間ぐらいと言ったのは、当社のことではなく、今、中小で車を動かしたいところがやっているやり方というふうにお示ししてございます。

○池田委員 分かりました。

例えばですけれども、配偶者との仕事の兼ね合いによって夜働くほうが都合がいいという方、要するに、配偶者の人が仕事から帰ってきて、御飯とか食べさせて夜寝かしつけまでやってくれるのだったら、自分は夜勤のほうが働きやすいとか、そういうニーズというのはあったりするのですか。

○菊池様 前はありましたけれども、今、コロナ禍になって、皆さんの働き方も先ほどから聞いているとテレワーク推奨で、そんなに歩いているのかということが確認できますので、やはり夜の需要が物すごく減ってしまっていて、夜日勤を希望する人はほとんどいないです。

○池田委員 タクシーを自分がいつ利用するかなというのと、私、友人で実はタクシー運転手をやっている者がいるので、聞くと、やはり電車が走っていない時間帯に早朝に羽田まで一本ぼーんと乗っていくとか、終電後に待っているとふらっと出てきて、横浜とかにぼーんと行ってという感じで、電車が走っていない時間帯のほうが長距離を狙いやすいという話があって、そうすると、それとの兼ね合いで、稼げる時間帯というのと働きたいというニーズがある時間帯が、日勤ばかりで短いやり取りばかりだとそんなに人は要らないとか、そういう労働需要の繁忙期と閑散期とか、あるいは稼げる時間帯のミスマッチみたいなものがあるのかなというのを伺っていて思ったので。

○菊池様 おっしゃるとおり、そのニーズに応え、1台当たりの経費を捻出する形が隔日勤務が基本となっている理由だと思っております。今おっしゃったみたいに、長距離の仕事ばかりがあるわけではございませんので、実際には、確かに電車が動いていて、終電が終わったら人がいなくなる。その終電利用のところも、今、お客様がすごく減っているのです。なので、数で言うと、本当は昼日勤と夜日勤を組み合わせられれば一番理想的でございますし、コロナの前はそういうふうにしてやっていたところもございますけれども、一番最初の右肩下がりの人数を見ていただければ分かると思うのですが、コロナで減ったのはさらに2割、実際には40%近いタクシー乗務員が全国の中では減り続けておりますので、1台当たりに会社が求めているものというのを日勤では賄えないのかなと思ってござ

います。

コロナ禍のこの3年間の間は、昼日勤を希望して日勤勤務をやりたいという人が増えたわけなのですが、みんなが昼間に寄ってしまうと、夜はいない。昼間は物すごく余っていて、普通に隔日勤務をやっている乗務員たちはその分昼間も稼げなくなるというような弊害がございましたので、できればニーズに応じて昼と夜とを組み合わせさせてやっていると一番いいのではないかなとは思ってございます。それにはやはり人が増えないと難しいのかなと思ってございます。

○池田委員 ありがとうございます。

○武石座長 ありがとうございます。

では、久米委員、時間が押しているのです、すみません。

○久米委員 一言だけ。コロナで男性の育児休業が増えたというのはすごいデータだなと思います。コロナのことを思い出すと、感染拡大初期の頃は本当にどうなるのだろうかと不安がいっぱいで、駅前のタクシー乗り場で運転士さんが不安そうに客待ちしている姿を思い出します。そういうのを振り返ると、コロナで男性の運転士さんが積極的に育児休業を取ったというのは、やはり仕事も大事だけれども、家族も大事だというすごく重要なメッセージを発していると思いました。こういう情報は、私自身の勉強不足もあるのですが、どんどんアピールする価値がありますし、例えば、運転士さんの育児休業取得によって、配偶者がどれだけ楽になったのかとか育児の質が上がったかみたいなことも調べていただいて、これは世の中の的には大変な出来事があった中で、社会を大きく変えていく兆しをみることができるのではないかと思います。

以上です。

○武石座長 ありがとうございます。御意見として承りました。

では、よろしいでしょうか。

菊池様、大変貴重な情報を本当にありがとうございました。

それで、この後、資料4というのがあったのですが、時間がないので、これまでの議論をまとめいただいたのが資料4なのですが、次回議論することになると思いますが、何か御説明はありますか。よろしいですか。

ヒアリングだといろいろな情報がお聞きできるので、どうしても時間が長くなってしまいうのですけれども。

水町委員。

○水町委員 30秒だけいいですか。

今日、アスカカンパニーさんで勤続年数2分の1として扱っているというのが非常に印象的で、この後の研究会での法的な議論の一つとして、日本は育児休業とか短時間勤務などを理由とする不利益取扱いを禁止すると書いてあるのですが、実際、実態によるという形で、予測可能性がないし、何をしたいか分からない。裁判所に判断されても非常に不安定だということがあるのですが、実はアスカカンパニーさんがおっしゃった2分の1

扱いは、フランスでは法律上書かれているのです。勤続年数2分の1として扱いなさいということが書いてあるので、例えば査定とか勤続年数の扱いとか、定期昇給のときに休んだところをどうするか、短時間だった場合どうするかということについて、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止という抽象的なものではなくて、もう少し行為規範として具体的に何か考えられないかということを経後の課題として検討いただければと思います。

以上です。

○武石座長 ありがとうございます。アスカさんのおかげで、実際にそういうものがあるということで、自信を持って提言できると思います。

それでは、皆さんから十分御意見が頂戴できたかどうか分からないのですけれども、予定の時間になりましたので、本日はここまでとさせていただきます。

次回の日程について、事務局から御案内をお願いいたします。

○新平職業生活両立課長補佐 本日は誠にありがとうございました。

次回の日程につきましては、また追って御連絡いたします。ありがとうございます。

○武石座長 それでは、本日の研究会はこれで閉会とさせていただきます。

皆さん、本当に今日はお忙しい中、ありがとうございました。