

## 百貨店店長との懇談会

# 「知事と札幌市内百貨店店長との懇談会」

### ● 日 時

平成27年2月12日15:30～(3F 知事会議室)

### ● 出席者

- ・(株)札幌丸井三越 札幌三越店 羽山 ひの木 店長
- ・(株)札幌丸井三越 丸井今井札幌本店 福井 文弘 店長
- ・(株)大丸松坂屋百貨店 大丸札幌店 香川 暁子 店長
- ・(株)東急百貨店 札幌店 鈴木 道子 店長

### ● テーマ～

「女性の働きやすい職場環境づくりについて」



### 発言等の概要

#### <福井 丸井今井店長>

- 私が入社したころから百貨店は女性が多い職場で、自分も女性の上司に育てていただいた。ただ、この先ももっともっと働きやすい職場にしていくためには、色々な意味で育児休暇とか制度があり、大きいのは出産にかかるもの。
- 制度はあるが、復帰した後についての声を聞くと保育制度・保育所について、特に百貨店のような勤務形態の職場は、どうしても時間帯が合わない。7時8時まで営業しているので、そういうことが最大の課題である。例えば、大通りエリアの職場の近くに保育所があればどうか、と話を聞くと、逆にそうすると、そこに連れてくるのが大変なので、自宅近くに保育所あるともっと働きやすいとの意見がある。



<羽山 札幌三越店長>

- 女性の問題だけでなく、今後は介護の問題。男性では「時短勤務があるか」とか聞いてくる。
- 女性が活躍していかないと少子高齢化の社会の中では、人が足りないという中でいえば、やはり早く復帰が出来る、復帰してから働き方が選べる必要がある。
- 私どもでは、最長は、中学に入るまで短縮勤務を選べるので、短縮勤務してでも仕事がしたいと、前向きな女性が多い。短縮勤務の人達にとって、何が一番ストレスかという、子育てとか、主人とのいろんな役割分担とかあるけれども、店が一番忙しくなる時間に、「じゃーお先に」と帰らなければいけないので、このストレスが一番大きい。
- 一方、百貨店の中というのは店頭販売とか色々な仕事があるので、その時々ライフサイクルに合わせて、仕事をうまく選び、なるべく仕事を続けられるような仕組みとか、そういう仕事をきちんと見つけることが出来るようにしたいと考えている。
- せっかく育ててくれた従業員が、出産のために辞めてしまうのは、私たちにとって何にも代えがたいロスとなるので、キャリアを途切れさせないこと。
- 育児休業者を集めてチームを作った。そういう人たちなので自分でコントロールしており、みんな4時に帰ってしまうが、当然、土日は仕事しない。育児休業者のみ集めてチームを作ることには、全社的には非常にリスクがあると言われたが、やってみると結果は、業績は上がった。こういう人たちの活用の仕方を考えるなど、踏み出していかねばならない。
- 待機児童が一人でも減ると店頭で活躍してくれるので、そういう意味では保育所(の整備)は進めていただけるとありがたい。

<鈴木 東急札幌店長>

- 定年退職、再雇用と、女性が一生働き続けられる仕組みは出来ている。
- 東急だけで500名、全部で2,000名になるが7割が女性。今は人が集まらない。特に製造業関係では、募集しても集まらない。
- 当社で託児所を検討したが、ちゃんとした認可を取るには、厨房があることとか、ハードルが高い。社内託児所だと助成金も出るが、一事業所だけでは厳しい。10名程度のお子さんでもランニングコストが相当かかるので、決裁が降りない。このため、会社全体で考えてほしいと思う。駅の近くなので、近くの方々とそういう緩和策があれば積極的にやりたい。

<香川 大丸札幌店長>

- 制度としては女性が多い職場なので、結婚、出産、介護、従業員の高齢化もあるが、介護の問題が大きい。
- 男性社員も介護などで、退職を余儀なくされた者の復職制度、希望があれば、処遇を考えるべき。社内的に仕組みがあっても、厳しい。せっかく入社しても転職率が高く、なかなか継続して働いていただくことが厳しいため、常に社員を募集している状況。特に、専門性の高い業種は人が足りない。

<知事>

- 保育所では、私も、道庁の女性職員と家庭、子育て、職場に保育所を作ったらと聞いたら本当に半々に意見が分かれた。みんな「作ってください」と言うかと思ったらそうではなかった。子どもの成長に合わせて荷物もいっぱいあるので、荷物を抱えて電車では大変で、車とセットにいただかないと不便だとの意見。
- 普通の保育所は病気だと預かってくれないので、病児保育は是非作ってほしいと要望されており、自分の経験からも必要と思うが、コストがかかり、保育士も普通より大変だし、看護師も必要。
- 介護問題、やっぱり女性の働いておられる方、男性も含めて、高齢化問題は日本の全体として考えていかないといけない。大いに我々も議論して国にも意見を言う必要がある。
- キャリアを続けさせる。選択肢が多くあること。道庁内でも、悩みの数が、それぞれちがう。男性職員と比べると、悩みの多様性が特徴で、それも一つ一つ取り組んでいかねばならない。
- いろんな働き方の選択の中で、人事部局に、きめ細やかにそれぞれの相談に乗る専門職員を置いたらどうかと考えている。それぞれにマンツーマンで相談にのれる、それぞれの状況に沿ったような対応をしていかないと、女性職員が会社なり組織に定着していかないのではないかと。
- 一昨日、北の輝く女性応援会議で、これは道経連とか、働く女性の代表の方もおられるのですが、女性の活躍自主宣言の募集をすることになった。強制じゃないが、企業のイメージをアップしていただくためにも、目標みたいなものをやっていたらと思う。
- 道のホームページで公表しますので、イメージアップとしていいなと思われたらどうぞ。