

令和6年度第2回川崎市労働問題懇談会 議事録

- 1 日 時 令和7年2月5日（水）午後4時00分～5時00分
- 2 場 所 川崎市役所本庁舎7階特別会議室
- 3 出席者
 - （1）委 員 渡部委員、齊藤委員、村松委員、沼委員、大高委員、大島委員、栗原委員、委員10名中7名が出席・3名が欠席（星野委員、山田委員、中島委員）
 - （2）川 崎 市 福田市長、久万経済労働局長、井野労働雇用部長
 - （3）関係行政機関 長山川崎公共職業安定所長、渋谷川崎南労働基準監督署長、毛利神奈川県かながわ労働センター川崎支所長
- 4 傍聴人 なし
- 5 会議内容
 - （1）開会
 - （2）川崎市挨拶（福田市長）
 - （3）議事
 - ① 女性活躍の現状と働き方の多様化
 - ② 女性が働きやすい環境づくりのために
 - （4）閉会

井野部長 本日は大変お忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。本日の進行を務めさせていただきます、川崎市経済労働局労働雇用部長の井野でございます。よろしくお願い申し上げます。

まず、私から本日ご出席の皆さまをご紹介します。

＜名簿順にご紹介＞

井野部長 それでは、ただ今より「令和6年度第2回川崎市労働問題懇談会」を開催いたします。
開催にあたりまして、福田市長よりごあいさつを申し上げます。市長よろしく願いいたします。

市長

＜市長挨拶＞

井野部長 ありがとうございました。それでは、議事に入りたいと思います。議事進行は、座長の
福田市長をお願いしたいと思います。それでは、福田市長お願いいたします。

市長

それでは、次第に従いまして、議事を進めたいと存じます。議題１、「女性活躍の現状と働き方の多様化」について、事務局から説明をお願いします。

事務局

＜事務局より資料の説明＞

福田市長 ただ今ご説明させていただいた内容で、ご意見、ご質問などございましたらよろしくお願いたします。

村松委員

資料にもありましたテレワークの導入について、技術の進捗によって、女性も男性も育児をしながら働きやすい環境が整ってきたということを感じております。家でも仕事ができる環境が作られたことで、女性の就業率も上がってきているように思います。一方で、いわゆるエッセンシャルワークなど、対人の仕事ではなかなかテレワークが叶わないというギャップを懸念しているところです。答えの難しい話ではありますが、そういった部分に対するケアも一定していけないと、職業による差が生じてしまうように思います。川崎市だけの課題ではありませんが、年齢とともに難しい職業も出てきているのが現状だと思っておりますので、その部分を、今後どのように繋げていくのが課題であると認識しています。

市長

ありがとうございます。大島委員いかがでしょうか。建設業についても、女性活躍に取り組んで魅力的な職場を作るということが、つい先日も話題になっておりました。

大島委員

弊社の場合ですが、建設業は昔から男社会で、女性は事務職のみで人数も少なくやって当たり前というような状況でした。昨今の人手不足もあり、技術職が不足しており、現在では技術職の業務をサポートしてくれる技術系事務職の女性が2人おりまして、一人は工事現場を3か所掛け持ちで事務作業を一人でこなしており、もう一人は本社で建設系の事

されるようにも思いますが、一定の技術技能を身につけて退職してしまうのは本当にもったいなく感じるようです。何とか引き止める策を今後も推進していきたいと考えております。特に課題に感じるのは、育児休業に入った際の欠員補充です。事務職でしたらある程度は対応できますが、現業はそうはいかない部分がございます。男性が長期の育児休業を取得するのはいいことではあるのですが、欠員補充は課題になっているところです。これは全社的な課題となっており、労使で議論を深めようとしているところでございます。

市長 ありがとうございます。沼委員は女性経営者ということで、様々なニーズを把握されていると思います。働きやすい環境作りという観点で少しコメントいただいてもよろしいでしょうか。

沼委員 私の会社も男性社会ですので、女性の応募もありましたが、まず更衣室やトイレなどの施設を女性と男性と分けなければならないというところで、少しハードルが高いという状況でございます。数年かけて、徐々に施設を整えてはおりますが、工場の中まではなかなか難しい状況です。きちんと整えてからでないと、せっかく来てくださった女性がやる気をなくしてしまうのではないかと考えています。また、育児休業については、弊社の男性社員でも育児休業の取得がありました。当初は長く取得するつもりであったようですが、生まれてすぐにできることが少なかったようで、結局、育児休業が短縮されました。資料にあった通り、数日取得して終わったというのが現状でございます。生まれてすぐの動かない子を夫婦2人で眺めているよりは、違うタイミングで男性が使えるという休業制度だと使い勝手がいいように感じます。先ほど欠員補充についても色々ありましたが、育児休業を取得するための仕組みについても、色々難しいことも書いてあり、一緒に考えてやっと取得できたというところです。働きやすい環境作りはもちろんですが、簡単に取得できる仕組みも充実するとありがたいように思いました。

市長 ありがとうございます。大高委員はいかがでしょう。

大高委員 私共の団体にサポートしているのが中小企業でございまして、育児介護への対応というところでは、人材確保が追いついておらず、休まれたら困るという状況があるように思います。介護、サービス業などは、女性が多い職場でもあり、代替要員も含めて人材確保がある程度進めていて、育児介護休業等も進んでいるように思います。建設業や製造業は、男性の職場で、社員の年齢層も上がっており、男性が育児休業を取得するという雰囲気がないところが多いように感じます。就業規則等は整備していても、申し出がほぼない状況で、その原因を考えると、人材不足と労働時間の規制の問題があります。人手が不足しており、月45時間という残業時間を守るのも厳しい状況があります。残業時間を守るためには、なおさら休まれては困るというケースもあります。そこで、人材を確保するためには、問題となるのは、物価上昇だと思います。物価上昇以上に賃金を上げなければならないとなると、人件費を捻出しなければなりません。そのような状況では、余剰要員を抱えるのは難しくなります。さらに、人材確保においては大企業との競い合いもあるため、賃金上昇を進めなければならないという状況にあるように思います。そういった状況も考えると、団体に加盟している中小企業の育児介護等への対応は、まだこれからという部分が多

いように思います。女性の就業支援については、非正規社員の正社員化を進めてはいますが、社会保険までは入りたくない女性もいるように思います。これから社会保険適用の週 20 時間が始まるかと思いますが、そうすると、兼業するという動きも出てきています。職場を掛け持ちして、労働時間を 20 時間未満に抑えるというところですか。現場で仕事をしていると、社会保険に入りたくない方も一定数いらっしゃるという部分について、検討してもいいように感じています。

市長 貴重な現場の臨場感あふれるお話をいただきありがとうございます。栗原委員はいかがでしょう。

栗原委員 私共も、中小企業、50 人前後の事業所をサポートしております。業種はさまざまですが、昨年 2024 年問題で対象になった建設業、運輸業、医療を見てみると、医療では何年も前から社会保険適用になっているところが多くあります。看護師の女性が多く、20 時間に該当するため社会保険入る、もしくは加入しないために労働時間を減らすということです。そこで労働時間を減らすと人手不足が発生してしまい大変になるというジレンマもありました。医療関係は女性が多いので、いわゆる育児休業の取得率はとても高くなっています。それは医療という特殊な職場も関係しており、製造業、建設業や運送業については、男性が育児休業を取得するのはほとんど皆無と感じています。先ほどもありましたが、男性が育児休業を取得してはみたものの、何をしたいか分からずにすぐ復帰したということも聞きます。中には育児の楽しさに気付いて、長くとりたい方もいらっしゃると思いますが、何をしたいか分からない方が大半のように思います。そこで、会社として、子育ての仕方まで従業員に教えるということも必要になってくるのではないかと思います。子育て大変さや楽しさまで社員教育をすることで、男性の育児休業取得率が上がる可能性もあるように感じます。

市長 ありがとうございます。齊藤委員はいかがでしょう。

齊藤委員 働きやすい環境作りということで、私共では採用がなかなか上手く進んでいないこともあり、制度の充実にはかなり積極的に取り組んでいます。それでも、女性社員比率については約 15%となっていて、大半は間接部門であり、生産などの直接部門は数人しかいないところもございます。今後、女性を増やすために、女子高に向けて広報をしていくことを考えております。会社見学を実施して、ロッカーやシャワーなどの設備をしっかりと見てもらえればと思います。自動車産業の生産部門に興味がある方も少なからずいるはずで、設備にはかなり力を入れておりますので、実際に見て納得していただける部分もあると考えております。また、設備については、学生からも意見を聞きますし、社員とも意見交換をして、よりよくしていければと思っています。育児休業については、男性の育児取得推進に取り組んでいまして、取得者もありました。現在は特別に注目しているわけではありませんが、組合から問題提起をしているのは、過去の労働問題懇談会のテーマにもなったように、企業の社員構成が変わっていくということです。長期的に見ると、新卒で男性の社員は圧倒的に少なくなっていくと予想されます。そうすると、外国人材、高齢者、子育て中の女性などが焦点になってくると考えられます。そうってからではな

く、今から働きやすい環境をしっかりと整備するように取り組んでいるところです。

また、パートナーシップ宣誓についても取り入れる予定です。政令指定都市で認めているパートナーシップ宣誓をもとに、住宅補助などを適用するというものです。性別にとらわれず、裾野を広げて取り組んでいきたいと思います。

市長 ありがとうございます。毛利支所長いかがでしょうか。

毛利支所長 行政については、制度面は整っているように感じました。男性の育児休業は、近年男性職員が積極的に取得し、年々増加している状況です。先ほど沼委員からお話がありましたが、民間で初めて育児休業を取得する場合は、取得時期など実際の運用について分からない部分も多いと思います。その辺りを経験者から情報提供できるような仕組みもあるといいのかなと思います。女性の活躍については、行政においても、意欲的に管理職を目指して働くという部分では、男性と同様にはいっていないかなと思っています。資料の事例紹介にあったように、女性管理職向けの新しいプログラムや研修なども考えていく必要もあるように思います。

市長 ありがとうございます。渋谷署長いかがでしょうか。

渋谷署長 15 歳から 65 歳未満の生産年齢人口は、30 年前に比べて、減少しています。それに対して、労働力人口は、30 年前に比べて、右肩上がりで上がっています。その要因というのは、高齢者 65 歳以上の労働者や女性が社会進出して働いているということだと思います。ただ、今が労働力人口のピークで今後は減少していくという研究などもあり、高齢者と女性の労働に積極的に取り組んでいかないと、企業の存続が難しい状況になるのではないかと感じております。労働基準監督署で建設現場などを視察すると、昔は男性社会で女性の作業員はいないことが常だったのですが、近頃は女性の現場監督や職人も働いております。そこでは、女性のための就業しやすい環境ということで、資材が整理整頓されて、いわゆる就労しやすい環境が整っているように思います。企業が努力をしながら、今後も事業継続できるような取組を進めています。働きやすい環境については、労働基準法や安全衛生法で決まっている部分もございます。ただ、まだ法令上の問題等を理解されていない企業もあるかと思います。先日、労働相談の中で、生理休暇の取得に女性管理職が難色を示すというのがありました。性別だけではなく、個別的な問題っていうのも含んでいると感じましたので、労働相談を受けた場合等その都度アドバイスをしていく必要性があると思っています。また、育児介護についても、大企業に比べて、中小零細企業では難しいという状況もあるように感じます。人手不足で採用自体が厳しい状況の中、行政としても難しい問題であると考えております。

市長 ありがとうございます。そのほか何かございますでしょうか。

沼委員 資料の中で、川崎市の女性の年齢階級別有業率では、女性の比率が高くなっています。川崎市で高いというのは、ご夫婦で仕事をしているという女性と、シングルで仕事をしている女性、どのあたりなのでしょう。全国と比較すると割合が高いように感じました。

市長 明確な数字ではありませんが、まず、川崎市内における共働き率がこの 10 年で 15 パーセント程度上がっています。様々な政策効果があると思いますが、例えば、待機児童対策ということで、保育所も 10 年前に比べても 1.5 倍の枠に増えました。この部分は、女性の有業率と関係があるように思います。一方で若い世代のシングルについてですが、川崎市は男女問わず若い世代の流入も非常の多くなっております。そういう意味では、シングルと共働きの両方が上がっているといえるかと思います。

沼委員 女性の有業率が高いということは、川崎市は女性が住みやすい、安心して住める場所だということもいえるのでしょうか。住む場所となると、やはり安心して住める場所、子育てに適した場所という地域で選ばれているというようにも思います。

市長 実は、川崎市の子育て世代については、流出過多になっております。20 代までは転入超過ですが、30 代ぐらいになりますと転出超過となっております。川崎市に入ってくる子育て世代の方もいらっしゃいますが、出ていっている方が多くなっています。そこは、働きやすさということよりも、住宅環境が最も大きな理由となっているかと思います。スペースと家賃の問題で、家族が多くなるにつれて狭いということで、もう少し安い地域を目指すということです。東京 23 区から川崎へ、川崎からより西へというように散っていくような部分があると思います。東京都は授業料の無償化等を実施していますが、それでも東京都からも転出しているという状況です。無償化については、学校が同じでも住所が歩いて少し離れているだけで、無償、助成がないという明らかな差が生じます。子育て世代の支援については、力を入れておりますが、さまざまな要因もあり難しいところです。

沼委員 ありがとうございます。

市長 女性の働きやすい環境について、制度はできている、ただ、人手不足や労働時間の制限、物価高騰という状況の中で、新たに環境を整備するのはかなりハードルが高いという実態を共有できたように思います。このような現場に即した話は、国でもどんどん議論してほしいと考えています。どこが本当に適正なのかということが大切であり、現場感覚からあまりにもかけ離れた理想に強制や、実際には起こらないような絵に描いた餅にならない行政が必要であると思います。川崎市としても、現場に即した取組を実施し、共有していきたいと考えております。本日は貴重なご意見をいただきまして、皆さまと共有できたこと本当にありがたく思っております。

では、これをもちまして、「令和 6 年度第 2 回川崎市労働問題懇談会」を終了とさせていただきます。これ以降の進行を司会に戻します。

井野部長 皆様ありがとうございました。これで本会合は終了となります。なお、次回は来年度の開催を予定しておりますが、日程調整など、改めてご連絡をさせていただきますので何卒よろしくお願いいたします。

以上で閉会となります。本日は誠にありがとうございました。