

特集 協同の力を生かした「子育て」の支え方

03

生協職員の働き方を支える育児支援の実態
大阪いずみ市民生活協同組合の事例から

岩男望（京都大学大学院農学研究科博士後期課程）



託児所とまとちゃん

近年、あらゆる職場で働き方改革が図られ、とくに子育てという点では、産休や育休、勤務時間の柔軟化等の対応が進められている。生協は、組合員に対して、子育てや食育といった面でのサポートを手厚くおこなってきた。また、生協職員は、生協の成長過程での重要な役割を果たしてきた存在である。このような背景をもつ生協において、職員の働き方をサポートするために、特に子育ての面でどのような支援が行われているのだろうか。大阪いずみ市民生活協同組合人事総務部の片岡誠氏と機関運営部の藤井三良氏にお話を伺った。

はじめに：雇用状況

55万以上の組合員を抱える大阪いずみ市民生活協の職員数は1,251名（正規職員、定時職員含む。2021年度末時点）。職員の男女比は男性約42%、女性約58%である。女性管理職の比率は18%（18人）である。フルタイム雇用の女性比率は、40%を目指している。現在は33.2%を占めており、毎年1%強ずつ増加しているという。採用にあたっては、男女比の基準は設けていないが、応募する人、説明会に来る人は女性の方が多い。

働き手への支援の概要

いずみ市民生活協は、くるみん認定（子育てサポート企業の認定）・えるほし認定（女性か着推進が優良な企業の認定）¹を受けている。職員に対して、具体的にどのような支援がおこなわれているのだろうか。

(1) ガイドブックの配布

まず、妊娠が判明した職員にはいずみ市民生活協が作成している『妊娠、出産、育児のためのガイドブック』が手渡される。これは、妊娠から産後

復帰までに利用することができる各種制度について案内するものである。ガイドブックにしたがって説明を受け、各職員は自らが利用する制度を決めていく。



(2) 妊娠中の休暇

妊娠中に体調が悪い時には休暇を取得する権利があるが、職場環境によってはなかなか言い出しにくい場合があるのも事実である。いずみ市民生協では、労働組合とも協定を締結し、「妊娠休暇」という制度を示すことで、働き手が権利として休暇の取得を主張しやすい環境づくりをおこなっている。

(3) 産休・育休

産休は、法的規定である6週間前より長く、8週前から休めるように規定されている。また、育休についても、法的規定である1歳までより長く、2歳までと定められている。育休の取得者数は、いずみ市民生協全体で30名（うち男性8名）。法改正も寄与して、産休・育休ともに取得率は以前より高まり、2021年度の育休取得率は32%、女性は100%と増加している（2019年は5%であった）。

(4) 産後の職場復帰支援

いずみ市民生協の職員の産休後復帰率は100%である。休業6カ月前から復職6年

目までの期間のサポートの一つが、株式会社 wiwiw²のサービスの導入である。これは、webで同じ立場の人々と交流できたり、必要な情報を得ることができたり、育休中のリスクリングとしてセミナーを受講できたりするサービスである。サービスの月額使用料は6,300円/人であるが、これを全額いずみ市民生協が負担する。実際に、対象者の約3割がこの制度を利用しているという。男性もこの制度の対象に含まれている。

利用した職員からは、「気軽に勉強することができる」、「ちょっと興味のあることがあってもお金を払ってまで勉強する自信がないとき、また、子ども優先で時間も余裕がないときに、隙間時間で活用できる」「学ぶということを育休中も忘れずに過ごすことができる」「セミナーを無料で受講できるので経済的に助かる」というような声があるという。

(5) 育児時短制度

育児時短の期間についても、子どもが小学4年生になるまでと、法律上の規定よりも長く設定されている。時短によってカットされる分の給与は、いずみ共済会の制度で補償されるため、職員は安心して時短制度を活用し育児に臨むことができる。

利用者からは特にこの制度について喜びの声が多いという。なお、いずみ共済会は、従業員と雇用側が半々で積立金を負担しているものであり、産前～産後休暇の期間についても、出産手当金³の不足分を補填する制度を設けている。

(6) 託児所：働き手に求められる環境づくりとして

共働き世帯割合が増加している近年、子どもを預けるところの確保に困る職員が多いという。いずみ市民生協の配送センターでは保育仕様に設けられた部屋で一時保育

を行っている。今のところは7センターで保育ルームがある。利用しているのは、そこで働いている配送のパート職員の方々である。

生協の業務の特徴として、月曜から金曜まで配達があるため特に祝日や年末年始に子どもの預け先に困る職員が多く、そのような状況への対応が必要だということで、宅配の発送がある祝日や年末年始も対応できる一時保育が設置されている。

また、グループ会社では、「託児所とまとちゃん」を、いずみ市民生協テクノステージ物流センターに併設している。対象は満1歳から5歳まで、開所時間は、8時30分から20時で、土日祝日も含めて保育時間は契約勤務時間に応じている。保護者の毎月のシフトに応じて対応しており、一時預かりも可能である。一般的な保育料より、リーズナブルな料金で利用することができる。



託児所とまとちゃん

グループ会社の託児所の設置には、現在働いている職員の支援という目的とともに、これから採用を強める上で必要な条件となるという認識が背景にあった。実際に、採用試験時に託児所とまとちゃんの見学に来た応募者は、託児所の存在が職場の決め手となったと語っていたという。

今後、人手不足の中で働き手を確保して

いくためには、働き手がもとめる環境づくりをいかに進めていけるのか、いかに魅力的な職場づくりができるかということが今まで以上に重要になっていくとは間違いないだろう。

組織としての意識の醸成

いずみ市民生協では、自分のライフワークバランスも大切にしながら、部下の育成を実現していくことを目指し、2018年以降に年に一度「イクボス宣言」を続けている。「イクボス」とは職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、部下のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことである⁴。毎年アンケートを実施し、進捗を図りながら進めている。直近のアンケートでは、「育休を自分自身も取るし、部下にもしっかり取るようにと言えるようになってきた」というような回答が多かったという。学習を継続しないと意識が弱まるということを感じており、意識を醸成するためにも取り組みを継続するのが大事だと感じているという。

また、組合員理事と役員、職員からなる男女共同参画委員会では、子育て支援や多様性理解など、そのときどきのテーマで職員・組合員両方へ向けた学習会を企画している。理事会の諮問機関という位置付けであるため、しっかりと時流をつかんで、理事会に提言していくことが委員会の役割として重要であると認識されている。

いずみ市民生協の2030年ビジョンでは、「いきいきと全職員が力を発揮できる組織づくり」が掲げられている。世代間で異な

る価値観を理解した上で、自分の伝えたいことと相手の思うことをどう擦り合わせていくのか、という議論の出発点としてもこの学習会は位置付けられている。

サポート体制上の課題

さまざまな制度がもうけられている一方で、現実に関き手を十分支えていくためにはいくつかの課題が存在する。

ひとつには、部門によってサポート体制を築く上での体制が異なるということが挙げられる。例えば妊娠した職員に対して、デスクワークに切り替えるという業務上の配慮をおこなう場面を考える。デスクワークに切り替えやすい部門（本部など）がある一方で、デスクワークに切り替えることができない現場仕事の部門では対応に苦慮している。特に福祉や配送部門では、余剰人員を常に抱えている業態ではないため、産休や育休で抜けたときの補填策が大きな課題となっている。現場と本部という部門間のバランス、働き方の違いの部分で物理的に厳しい課題がある中で、支援制度をしっかりと使うことができる職場風土をつくっていくこと、具体的には休暇をとりやすい環境、人員体制・業務体制をつくっていくことが望ましい環境づくりの実現につながると考えられている。

また、出産育児休暇にあたって1～2年の期間欠員が生じることになるが、人員配置をおこなって対応すると同時に、属人化している仕事があれば脱属人化することも非常に重要であると意識されている。休暇を経て全ての職員が元の部署に必ず戻れるわけではないが、過去に育休を取得し、今は本部の課長職、部長職になっている女性職員もいる。事実として、復帰後もキャリ

アを継続して積むことは可能である。その一方で、復帰後、仕事量を抑えていきたいと希望する職員も一定数存在する。いまだ職場復帰後のロールモデルのイメージが持ちにくい状況の中で、組織として職員にいかに向心をもってもらいキャリアをイメージしてもらうところまで環境づくりを進めていくかが、もうひとつの課題であるという。そういった課題に対しては、育休に入った職員に対して組織側がしっかりつながりを切らずに関係性を持ち続ける仕組みづくりが第一に必要であると感じているという。その次のステップとして、育休中に何に取り組むか、復帰後の働き方についてどういった意識を醸成していくか、という課題に取り組むべきだと感じているという。

生協ならではの視点とは

近年、あらゆる組織で働き方改革が行われ、子育て支援が進められている。営利企業とは異なる組織である生協において、職員とは、どのように位置づけられる存在なのだろうか。

杉本貴志氏は『くらしと協同 (第 36 号)』にて、日常の業務を担う「職員」というカテゴリーを分業の中で生み出してきた生協の歴史を踏まえつつ、生協労働者（生協職員）とはどういう存在なのか、事業・運動においても、研究においても、今一度きちんと考えることが求められていると述べている⁵。杉本氏が指摘するように、多様な雇用形態で働く今日の生協職員について、働き方支援という角度からも、職員的位置付けを改めて考えていくことが必要だろう。

実際の働き方支援において、生協ならで

はの視点は影響しているのだろうか。いずれみ市民生協では、例えば育児休業の法改正よりも前に女性職員だけでなく男性職員も休みが取れる制度づくりを進めるなど、職員が安心して働ける環境づくりが昔から風土として築き上げられてきている部分があるという。たとえば、そのような風土をしっかりと継続していくことが生協ならではの視点のひとつであると言えるだろう。

また、いずれみ市民生協の中期計画や30年ビジョンでも掲げている、「全職員が活躍できる職場づくり」を進めていくなかで、子育ての方にも環境づくりが行き渡るといった形が、子育て支援のあるべき姿だと考えてられている。子育て世代の職員のみに着目するのではなく、全職員の働きやすさを求めていく中に、子育て支援や女性の働き方支援が位置付けられているのである。

取材を終えて

本稿には盛り込むことができなかったが、いずれみ市民生協が取り組んでいる組合員に対する子育て支援についてもお話をうかがった。「コープママ」や「親子・あそびのひろばスタッフ」と呼ばれる組合員スタッフの豊富さが、組合員活動の際にときに50人を超えるような大勢の子どもの見守りを可能にしているというお話は、子育て支援に携わる人々の層の厚さとポテンシャルを感じさせるものであった。

雇用の場としての生協が抱える課題は、ワークライフバランスの実現や人手不足に悩む他の多くの組織が抱えている課題でもあると思う。協同組合としての強みやビジョンをどのように働き手への支援に活かしていくのかを考えることは、生協だけではなく、すべてのひとの働く環境づくり全体にかかわる重要なことではないだろう

うか。

〈謝辞〉

本稿の執筆にあたり、快く取材に応じてくださった大阪いずみ市民生活協同組合人事総務部の片岡誠氏と機関運営部の藤井三良氏、そして託児所とまちゃんて働く職員の方々に深く感謝申し上げます。



向かって右が片岡氏、左が藤井氏
手前が岩男（取材者）

- 1 次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定し、一定の要件を満たした場合申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができる。
- 2 株式会社 wiwiw (ウィウィ):女性の活躍、介護・育児との両立などの働き方支援を行っている。
(<https://www.wiwiw.com/>)
- 3 健康保険出産手当金。産前産後休暇の期間、給与を受けなかった場合に健康保険から支払われる。過去12ヶ月の給料(標準報酬月額)を基準とした日給の2/3に相当する額であり、この不足分である1/3を補填しようというのが、いずみ共済会の制度である。
- 4 NPO法人ファザリング・ジャパンのホームページ (<https://fathering.jp/activities/iku-boss.html>) より引用。同法人がイクボス10か条を示している。さまざまな民間企業や自治体などが宣言をおこなっている。
- 5 「生協職員とはどんな存在か?」、『くらしと協同』第36号、100-104頁、2021年。