

1 開 会

2 挨拶

3 議 題

あきる野市ワーク・ライフ・バランス推進事業所認定事業について

○「大多摩開発株式会社」の認定についての事務局説明

会長) 有給休暇の取得状況などについて、色々と資料が添付されており分かりやすくまとめられている。今後の参考としての話であるが、有給休暇の取得は、出産、育児、介護など、ライフステージとの関係が深いので、従業員の年代が分かれば、事業所の状況をより想像しやすくなると思う。また、就業年数や役職が分かると、ベテランの方々が率先してワーク・ライフ・バランスに取り組んでいることが分かる、といったこともあるかもしれない。ベテランの方が有給休暇を取っていると、若い従業員も取りやすくなるという効果もあると思う。必須というわけではなく、こういった情報があると、より状況が分かりやすいと思った。参考意見である。

事務局) 補足であるが、入社間もない従業員の方も、有給休暇を付与された後に、本人の希望通りに有給休暇を取れていることが確認できている。従業員の方々の年代等は確認していなかったため、今後の参考とさせていただく。

会長) 従業員が8人ということで、ワーク・ライフ・バランスの確保と事業存続のバランスを取るのが大変であると思うが、努力を感じる。

委員) 添付6の就業規則を見ると、「休日」と「年末年始休日」が元々この事業所にはあって、それに、一斉付与の有給休暇を加えることで大型連休になっているということか。

事務局) ご認識のとおりである。

委員) こういった一斉付与方式での有給休暇取得促進は、従業員としても有給消化しやすくなって、メリットが多いと思うので、この方式を導入する企業も多くなっているのだと思う。その一方で、色々な年代の方、それぞれに家庭の状況が異なる方たちが働いている中、一斉付与の対象とする日について、皆さんにとってベストな日を選択できているのか、また、自分が取りたい時期にも5日間は選んで取れているのか、一斉付与による大型連休とは別の時期に大型連休を取りたいと思っていた人の希望が叶っているのか、といったようなことも気になる。

事務局) 一斉付与方式の対象日については、従業員の代表者と事業所との労使協定により定めており、従業員の方々の納得は得られた上での付与であると認識している。また、有給休暇を一斉付与分として消化することにより、自由に取れる有給休暇の日数が足りなくなってしまう方については、「特別休暇」を付与して、フォローしているとのことである。

委員) 一斉付与の対象となるのが「年次有給休暇のうち、5日を超える部分」というのは、事業所が「5日間」は日付指定して付与するということなのか。

事務局) ここでいう「5日」は、各自が私事都合で取得できる有給休暇として、最低限確保される日数である。それ以外の有給休暇について、会社側が指定できるということである。

委員) 添付4について、有給休暇の一斉付与の対象とする日は、暦に合わせて、毎年見直しているということか。

事務局) ご認識のとおりである。

会長) 従業員一人一人が何月に有給休暇を取得したという記録はないのか。

事務局) 添付資料3を見ていただくと、どの方が何月に何日間の有給休暇を取得したというものは取りまとめられている。

委員) 就業規則なども含め、事業所の資料が良く作られていると思う。全体的にいくつか意見を出させていただく。

このワーク・ライフ・バランス推進事業所認定事業は、平成29年に始まり、要綱も変わっていないと思うが、9年目になると思うので、見直しも必要なのかなと思う。

ワーク・ライフ・バランスには仕事の充実・生活の充実・多様な働き方という3つの大きな柱がある。それを踏まえて、要綱にも、ワーク・ライフ・バランス推進事業所とする基準が示されているが、認定を申請する事業所の取組が、要綱の中のどの基準に当てはまっているのかが分かる申請書になっていると、様式として、より見やすくなるのではないかと思った。また、資料を見ての印象ではあるが、この事業所は若い従業員の方が多いのかなと思うので、今後、介護、再雇用、高齢者などの対応についての制度の検討や、男性の育休の取得促進の取組などを強化されていったらより良いのかなと感じた。

「年次有給休暇届」について、学校行事等への参加のために有給休暇を取得されていることの証明となっているとは思いますが、申請の際、理由までは書かなくて良いと思うので、従業員の方々にもそのようにアナウンスしても良いのかなと思った。

定時退社の徹底はどの事業所も難しいことであると思うので、実現しているところはすごいと思う。フレックスタイムも導入されているようなので、そういった効果もあるのかもしれない。

今後、認定を受けた事業所へのフォローアップも続けていけると、より良いのではないかと思う。

事務局) フォローアップについてのアドバイスも含め、ご意見いただきありがたく思う。

ご指摘のとおりワーク・ライフ・バランス推進事業所認定事業は9年目、第1号となる事業所を認定してから8年が経過しているので、フォローアップの方法も検討している。今年度については、各事業所の現在の状況、認定を受けたことによる影響、ワーク・ライフ・バランスに関する新たな取組の有無等について、できるだけ事業所に負担をかけない形で把握できればと思い、12月中にwebアンケートを実施する予定である。

委員) 私が委員になってから「ワーク・ライフ・バランス推進事業所認定事業」が始まり、継続されているが、進んでいるのかどうかわからない。認定事業所数の伸び率が悪いように思う。毎回会議をするたびに一つぐらいしか企業が増えていないので、もっと増えてくると良いと思う。申請数を増やすために、市民会議として、市としてやるべきことを考える必要がある。また、過去に認定された事業所がその効果を実感していることや、従業員が「働きやすい」と言っていることが、口コミで広がっていくのが1番であると思う。また、認定された事業所に対して、現在の実績がワーク・ライフ・バランスの推進として伴っているかを把握するプロセスが必要であると思う。

委員) 今回申請のあった事業所の取組については、別の企業もやっていることかもしれないが、これだけの資料を作成するのはハードルが高いと思う。資料を作り込むほどのメリットがあるのだろうかと考えてしまう。もう少し申請に対するハードルを下げて、事業所がその取組をアピールする程度で申請ができると、事業所側も申請がしやすくなると思う。

会長) 添付3を見ると、代表の代替わりを機に労働時間がかなり減っていて、企業の相当な頑張りを感ずる。そういった点も評価されるとともに、広報できたら良いと感じた。

今回、有給休暇の取得日数や労働時間など、量的なデータが示されているが、質的なデータを示すのであれば、従業員満足度のようなアンケートを取ると、より一層ワーク・ライフ・バランスの推進に生かせるのではないかと思う。

委員) 住まいはあきる野で、勤務先が市外である人が大半であると思う。今回の事業所の従業員の方々は、あきる野市あるいは近隣市町村の方なのか、職場と住まいが近い方々なのかと思うが、満員電車に乗らずに働けるのも1つの利点であると思う。

会長) 今回の事業所の認定について、市民会議としての意見をまとめたいと思う。市民会議としての意義はないということによろしいか。よろしければ挙手を願いたい。

(出席委員全員が挙手)

本日の議題は以上となるので、進行役を事務局に戻す。

4 報 告

- (1) 第5次あきる野男女共同参画プラン推進状況報告書(案)について
- (2) 第6次あきる野男女共同参画プラン策定スケジュール(予定)について

5 そ の 他

次回会議では、ワーク・ライフ・バランス推進事業所認定事業について議論する予定。

6 閉 会