

令和6年度第2回あきる野市男女共同参画推進市民会議

日 時 令和6年11月8日（金）

午前10時から11時10分

場 所 別館3階 第4会議室

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

○「特定非営利活動法人 秋川流域生活支援ネットワーク」の認定についての事務局説明

委員) 子連れ出勤等の取得実績は、職員数に対しては少なく一人である。取得人数等は審査基準にあるか。

事務局) 特に定めていない。利用できる対象者はいたが、申請がなかった。

あきる野市では、特に基準に照らし合わせるものではなく、ワーク・ライフ・バランスの取組の周知を目的としている。制度として実績の確認をしている。

委員) 書類は問題ない。職員全体に制度が周知されているのか。認定された場合、その後の取組実績の把握はしているのか。

事務局) 職員に対する制度の周知は、就業規則は労働基準法に基づいており、職員がいつでも閲覧できるようになっているため、されていると思われる。

認定されることで事業所としての価値を高めたはずであるので、その後も取組を継続していると認識している。

委員) 今回のように、事業所が複数ある場合、同水準でワーク・ライフ・バランスの取組ができていないのか、職員への聞き取りが今後の課題である。これは意見だが、職員への聞き取りも審査項目に入れたほうが良いと思う。グループ法人としてやっているが、各持ち場で聞いた時に違う意見が出るかもしれない。

事務局) ワーク・ライフ・バランス推進事業所認定事業は、各事業所が制度をつくり、その取組を広く周知することで、他の事業所にもワーク・ライフ・バランスに取り組んでもらうことを期待している。まずは取組を確認し、実績がなければならない。基準等は設けていないが、実績も資料を出してもらい確認している。

委員) ワーク・ライフ・バランス認定事業所に認定した後、認定の見直しはしているのか。

事務局) 見直しはしていないが、認定後にワーク・ライフ・バランス推進事業所認定事業の周知のため、認定事業所に反響やメリットなどを聞き、取組状況を確認している。

委員) 観光庁などの監査は、2年に1回実施するなど定期的に行っている。1回きりで認定され、その後の取組をしていないということであれば、見直しの仕組みを考える必要がある。

委員) あくまでも意見として、違う事業所を認定するときに、事業所によって差が激しく見えてしまうため、ランクをつけてみてはどうか。

事務局) ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる事業所を応援していくのが目的である。

認定事業所が増えてから、より取組をレベルアップさせる際にランク付けも検討する。
会長) 秋川流域生活支援ネットワークのグループ間でも、移動して勤務することはあるか。
事務局) 電話でのやりとりの際に、Aさんが別の場所にあるBに行っていますということが、
実際にあった。

委員) 職員の内訳は常勤40人、非常勤90人であり、非常勤の人数が多いが、非常勤でも
制度が使えるものになっているのか。
事務局) 基準を満たせば使用できる。

委員) 事務所ごとに人数にバラつきがあり、3～5人の事業所もある。グループ間で移動で
きるのであれば、フォローできる体制ではあると思う。
事務局) 委員会として、秋川流域生活支援ネットワークの認定は認める形で良いか。
全委員) 問題ない。

○「第一生命保険株式会社 八王子支店秋川営業オフィス」の認定についての事務局説明

委員) 取組内容の「⑨番、孫誕生休暇」の意味について教えて欲しい。
事務局) 祖父母が休暇を取得することで、働く世代を支援しようと広まっている制度である。
委員) 別紙2のP38のMyキャリア準備休職は、キャリアアップになり最先端の制度だと感
じる。

事務局) 無給ではあるが、キャリアアップのために休職できるものである。

委員) 計画公休は、どこまでが対象になるか。

事務局) 計画公休は管理職が対象である。

委員) 管理職は、休みを取れているのか。

事務局) 別紙の第一生命(ワーク・ライフ・バランス)資料P24のように、ボトムラインを設
定し、取得できている。

会長) 計画公休は5日取るようになっているが、10月の勤務報告では、3日しか取れてい
ないように見える。どのように理解すれば良いか。

事務局) 現時点での累積データである。計画公休は年間で取るようになっている。休みをしつ
かり取るのも管理職の仕事である。上司が行動を示すことで、部下も取りやすい環境を
作っている。

管理職の勤務についてであるが、午前中のテレワーク後の出勤など、臨機応変に対応
してもらえる制度や、20時以降はパソコンの電源が強制的にシャットダウンされる等
の取組がワーク・ライフ・バランスに寄与しているという話も聞いている。

会長) 営業職の勤務についてはどうか。資料では、出勤の表記しかない。

事務局) 営業職の出勤簿については、自分の業務を滞りなく進めていけば、どの時間帯で休憩、
退勤しても良いことから、退勤の表記はない。

会長) 時間を自分で決められるのであれば、公休を取得しないという選択肢も考えられる。
事務局) そのような点も考えられるが、データを見ると、公休を取れている。

委員) 仕組みは素晴らしい。しかし、完全フレックスだと逆にブラックになるのではないか。
業務の性質上、お客さんに合わせる必要があるので、不規則になる場面もあると思う。
ワーク・ライフ・バランスの取組を評価する上で、一人一人アンケートを取る事も必要
であると思う。

事務局) 土日出勤等は振り替え休日を取得させる等で対応をしていると聞いている。

委員) 制度自体はとても良いと思う。

事務局) 委員会として、第一生命保険株式会社の認定は認める形で良いか。

全委員) 問題ない。

4 その他

第5次あきる野男女共同参画プランの進捗状況調査について

5 閉 会