

「まちじゅう元気！イクボス宣言なばり」賛同事業所アンケートについて

イクボス宣言事業所 68事業所  
イクボス応援団体 3団体  
アンケート送付事業所 71事業所

実施期間：平成30年7月5日～7月20日

回答 43事業所 (回答率60.6%)  
未回答 28事業所

問1 ワーク・ライフ・バランスの実現のための取組の実施状況をお答えください。

ワーク・ライフ・バランス実現のための取組内容	実施している	実施を予定している	現在実施していないが実施したい	実施していない	未回答	合計
ノー残業デーの実施	23 53.5%	7 16.3%	2 4.7%	11 25.6%	0 0.0%	43 1
業務時間外の会議の禁止	21 48.8%	2 4.7%	0 0.0%	20 46.5%	0 0.0%	43 1
管理職を対象にした研修や意識啓発	26 60.5%	6 14.0%	0 0.0%	9 20.9%	2 4.7%	43 1
非管理職（非正規労働者を含む）を対象にした研修や意識啓発	20 46.5%	7 16.3%	1 2.3%	13 30.2%	2 4.7%	43 1
会議の時間や回数の制限などのルール化	20 46.5%	5 11.6%	0 0.0%	17 39.5%	1 2.3%	43 1
残業の事前承認の徹底	35 81.4%	3 7.0%	0 0.0%	5 11.6%	0 0.0%	43 1
職場での計画的な休暇取得（一斉・交代・奨励等）	33 76.7%	5 11.6%	0 0.0%	5 11.6%	0 0.0%	43 1
リフレッシュ休暇など年次休暇以外の休暇制度	23 53.5%	3 7.0%	0 0.0%	17 39.5%	0 0.0%	43 1
担当者以外でも仕事を代替できる体制づくり、業務の平準化	21 48.8%	14 32.6%	0 0.0%	8 18.6%	0 0.0%	43 1
長時間労働削減や年次休暇取得促進に関する数値目標の設定	18 41.9%	8 18.6%	0 0.0%	16 37.2%	1 2.3%	43 1
フレックスタイム制度や短時間勤務制度等多様な労働時間制度の導入	26 60.5%	1 2.3%	1 2.3%	15 34.9%	0 0.0%	43 1
時間単位・半日単位など柔軟な有給休暇取得制度	38 88.4%	2 4.7%	0 0.0%	3 7.0%	0 0.0%	43 1
在宅勤務制度（テレワーク等）の導入	5 11.6%	4 9.3%	0 0.0%	34 79.1%	0 0.0%	43 1
育児、介護休業者に対する情報提供や研修等の職場復帰支援	29 67.4%	5 11.6%	0 0.0%	9 20.9%	0 0.0%	43 1
管理職の人事評価にワーク・ライフ・バランス推進に関する事項を設定	9 20.9%	6 14.0%	0 0.0%	26 60.5%	2 4.7%	43 1
管理職自身が定時退社・休暇取得を促進（自ら実践、部下に奨励など）	26 60.5%	7 16.3%	0 0.0%	10 23.3%	0 0.0%	43 1

問2 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて働き方の見直しを進める上での、貴事業所の課題をお答えください。該当するものすべてに○をつけていただき、それらの中で貴事業所にとって最も大きな課題一つには◎をつけてください。

課題	○	◎
業務の生産性を向上させる手法やノウハウが不足している	15 34.9%	6 14.0%
業務量に対する要員が不足している	20 46.5%	8 18.6%
仕組みづくりや制度導入についての知識が不足している	14 32.6%	2 4.7%
事業所内のインフラ整備や制度導入にコストがかかる	4 9.3%	0 0.0%
就業規則の変更等の手続きが負担になる	5 11.6%	0 0.0%
勤務管理の複雑化など運用に負荷がかかる	7 16.3%	0 0.0%
事業所内のコンセンサスが得られない	3 7.0%	0 0.0%
取引先の理解が得られない	3 7.0%	0 0.0%
自らを犠牲にしても働く人が評価される風潮が事業所にある	3 7.0%	0 0.0%
個人的な事情では休みにくい風潮が事業所にある	1 2.3%	0 0.0%
特に課題はない	11 25.6%	0 0.0%
その他	1 2.3%	0 0.0%

・福祉施設に於けるワーク・ライフ・バランスのあり方を検討中

問3 イクボス宣言後、貴事業所における「イクボス」の取組について、担当者の方の実感はいかがでしょう。

担当者的実感	そう思う	そう思わない	どちらとも言えない	未回答	合計
「イクボス」という言葉が経営層や管理職に理解されている	27 62.8%	5 11.6%	11 25.6%	0 0.0%	43 1
「イクボス」という言葉が非管理職（非正規労働者を含む）に理解されている	15 34.9%	11 25.6%	17 39.5%	0 0.0%	43 1
事業所の業績アップにつながる	16 37.2%	7 16.3%	20 46.5%	0 0.0%	43 1
事業所のイメージアップにつながる	37 86.0%	1 2.3%	5 11.6%	0 0.0%	43 1
従業員の満足度が高まる	30 69.8%	2 4.7%	11 25.6%	0 0.0%	43 1
「イクボス宣言」をしたのはいいが、具体的な取組がわからない	8 18.6%	24 55.8%	10 23.3%	1 2.3%	43 1
「イクボス宣言」後半年余り経過したが、何も変わっていない	12 27.9%	15 34.9%	15 34.9%	1 2.3%	43 1

問4 貴事業所のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組やイクボス宣言後の取組で、特徴的なものや特に効果があった取組、うまくいかなかった取組などをご紹介します。

○社員全員、長期休暇は取得できています。

○事業主一人の事業所なので、ワーク・ライフ・バランスは取りにくいかもしれない。家族との時間の過ごし方や仕事とプライベートの区分があいまいになりがち。ただ、本人の意識の持ち方次第で、改善する余地があると思う。これからも問題意識を持って取り組んでいきたい。

○年次有給休暇や長期休暇を計画通りに取得することが出来た。

○育児休業やその後の復職支援については、既に実績が有るため、新入職員も安心して勤めていただけていると思います。介護をしている職員が出た場合も勤めやすい体制を整える体制づくりができています。

○育児休業、介護のための勤務時間の調整など、安心してできる仕組み作りをしています。さらに業務改善をするためにコンサルを取り入れて、社内で検討中です。

○人材不足の折、定年再雇用による高齢社員や女性社員のやる気と健康に努力していると思います。

○管理職を対象としたイクボスセミナーを開催し、社内でイクボス宣言を実施しました。

○「育児のための休暇制度」や「介護休暇」「フレックスタイム勤務制度」などの制度を設け、社員の仕事と育児・介護の両立を応援しています。

○「育児のための休暇制度」などの制度が活用できるように、休みやすい雰囲気づくりに取り組んでいます。

○社員に、休暇を計画的に取得するように促したり、上司が部下と面談をして、悩みや生活状況を聞く機会を設けることで、コミュニケーションの円滑化を図っています。

○イクボス宣言前から以下の取組を行っており、効果が出ていると考えています。

- ・ノー残業デーの実施。
- ・My定時退庁日の実施。
- ・残業の事前承認の徹底。
- ・時間単位、半日単位の有給休暇取得制度。
- ・コンプライアンス、ハラスメント講習会等の実施。

○具体的に何も取り組めていない。（人材不足等）

○育児休業は100%取得されております。院内保育所も子育ての大きな役割を果たしていると思われま。残業に関しては、減少傾向であるが、一部の部署が繁忙期に残業が発生しています。

○ノー残業デーの実施や残業の事前承認の徹底を以前より強化したことで、より効率的に業務を行えるようになった。

○名張商工会議所は、イクボスを目指す企業を応援する立場。

○当店の管理職4名のうち、1名子供成人、1名子供無し、1名独身、1名单身赴任で条件が悪い。又、4名でローテーションで休日を取得しているため（1日最低2名出勤、土日祝日は3名の出勤が必要）なかなか取り組めないのが実情です。

○有給休暇の取得促進

取得目標の設定、勤務計画への有休取組み。上司からの声かけ等を行い、有休の取得を促進している。また、半休制度や時間単位有休制度を導入し、個人のライフスタイルに合わせた有休取得が行える環境を整えている。

○時間外労働の削減

時間外労働時間の目標設定、毎週水曜日にノー残業デーを設定している。ノー残業デーの意識付けとして、全体朝礼時、及び業務終了後にアナウンスを実施している。

○育児休業（休暇）に保存有休を利用できる制度を導入

育児休業（休暇）に保存有休を利用できるようにし、男性も育児休業（休暇）を取得しやすい環境を整備した。この制度を利用し、2名の男性が育児のための休暇を取得した。

○現在、取組みに向け組織体制を変更等進めているが、実際に取組む上でまだまだ課題が多く、実施に至るかどうかが現状では不明な状況である。

○ノー残業デーの実施で週に1日は定時で帰れる日を作り、残業も減少傾向にあるが、役職によっては実施できていない。また、職員によっては、ノー残業デー以外は残業をしても良いと思っているところがあるなど、全体の意識向上までは至っていない面がある。

○ノー残業デーの実施や残業の事前申請、事前承認等を徹底することにより、従業員の時間に対する意識は高くなり、業後の時間活用が可能となった。

○従来からあった各種休暇（連休、計画休暇）に加え、ミニ連休、夏季冬季休暇等の有給休暇の取得を促進するための制度や仕組み作りに取り組み、休みにくい風潮はなくなった。

○時差出勤の制度もでき、多様な労働時間制度を導入している。

○正社員には有給制度（ライフワークバランス休暇、半日有給制度、短期育児休暇制度、時短勤務等）認識され、休暇取得しやすい環境となっている。

○定時退社（ノー残業デー）も意識を持って取組みされ定着出来ている。

○計画的な休暇取得に対して、正社員は積極的に休暇取得を行なう等、制度自体の活用は図れているが、非正規社員（パート）の休暇制度は有休以外は直接収入に影響する問題もあり、法整備も今後必要となると感じる。

○当事業所は、少人数のぎりぎりの中での仕事をしている為、取り組むのが難しいと感じています。現在、数値目標まではいかないが、正規職員がそれぞれ残業時間を減らすよう意識しているところです。職員に子どもや障害のある子どもがおり、学校等、何か用事ができても職場を抜けて時間単位の休暇が取りやすい環境にしています。

○特にありませんが、ワーク・ライフ・バランスについて、一般の社員が理解できる様なものがあれば嬉しい。

○当法人の「育児・介護休業等に関する規定」において、子の看護休暇で法令が求める水準（半日単位の取得）以上の時間単位での取得ができる規定となっており、各職員が有意義に活用している。

○残業の削減や休暇取得の促進など、個々で話をしていくことで、いわゆる「クセ」として「休めない」といった概念を払拭することができた。

○従来からワーク・ライフ・バランスについて取組んでおり、有休取得率も高い。業務改善も進めており、計画の通りである。

○子の看護休暇、介護休暇を柔軟に取得できるよう、時間単位で取得できるようにした。

○時間外勤務撲滅宣言をした。少し時間外勤務減少傾向になった。

○業務シフトを組む場合、全員の理解と協力がなくうまく回らないが、各自が調整している。チームワークが良くなっていると思える。

○幣園は、開園10年目の歴史の浅い園であり、従業員は私を含め12名と小規模です。なので勤務に関する融通やコミュニケーションが利きやすいので、しくみや制度でワーク・ライフ・バランスを語る程のものではありません。

事業内容が子どもを預かることなので、保育士の確保がポイントとなります。その保育士が出産をし、育児のため休業をするチョイスの他に、その子どもを幣園で預かり、お母さんには保育士として自分の力を発揮してもらおうようにしています。

連れて来ている子どもは、幣園の子ども達にかわいがられ、たくさんの保育士からかわいがられるというメリットはあるものの、保育士同士や、対子どもに難しい対応が求められ、それなりにストレスも感じる所もあるでしょうが、その困難を園全体の問題ととらえ、個人のスキルアップ、人間力アップこそが自分自身と子ども達の人間力アップにつながると信じ取り組んでおります。

従業員2人の子どもとともに保育することは、早1年を迎え、スタッフ達は困難を乗り越え、より自己啓発に努め、子どももすくすく育てております。ポイントとして、本人が望むのであれば、有能な人材が出産により働く機会を失くすのではなく、会社全体で支えあう、思いやり、遠からず近からずやってくる子どもたちの成長、そして、それを支えに会社が繁栄をスタッフとともに共有することだと考えています。

**最後の問4については、個々の回答内容を公表させていただきたいと考えていますが、公表の是非について貴事業所のお考えをお聞かせください。該当する数字を○で囲んでください。**

事業所名・業種を公表してもよい	5社
業種のみなら公表してもよい	13社
匿名にしてほしい	18社