

まちじゅう元気！イクボス宣言なばり  
賛同事業所調査結果報告書

令和4年10月

名 張 市

## 目 次

---

I	調査の概要	1
II	調査結果	2
III	資料	6
	調査票	6

# I 調査の概要

---

## 1. 調査目的

名張市では、平成29年度から「事業所におけるワーク・ライフ・バランスの推進」をオール名張で進めるため、「まちじゅう元気！イクボス宣言なばり」の取組を推進しています。この調査は、平成29年9月22日に「まちじゅう元気！イクボス宣言なばり合同宣言式」を行ってからの取組状況を把握するとともに、事業所としての意見を聴取し、今後の男女共同参画施策推進の基礎資料とし、施策に反映させ「いきいきと働ける事業所の多いまち・なばり」を発信していくことを目的とします。

## 2. 調査対象

「まちじゅう元気！イクボス宣言なばり」に賛同いただいている市内68事業所

## 3. 調査方法及び実施期間

調査方法：LOGO フォーム

実施期間：令和4年5月23日から7月26日まで

## 4. 回収状況

対象数	68事業所
有効回収数	31事業所
有効回収率	45.6%

## 5. 調査内容

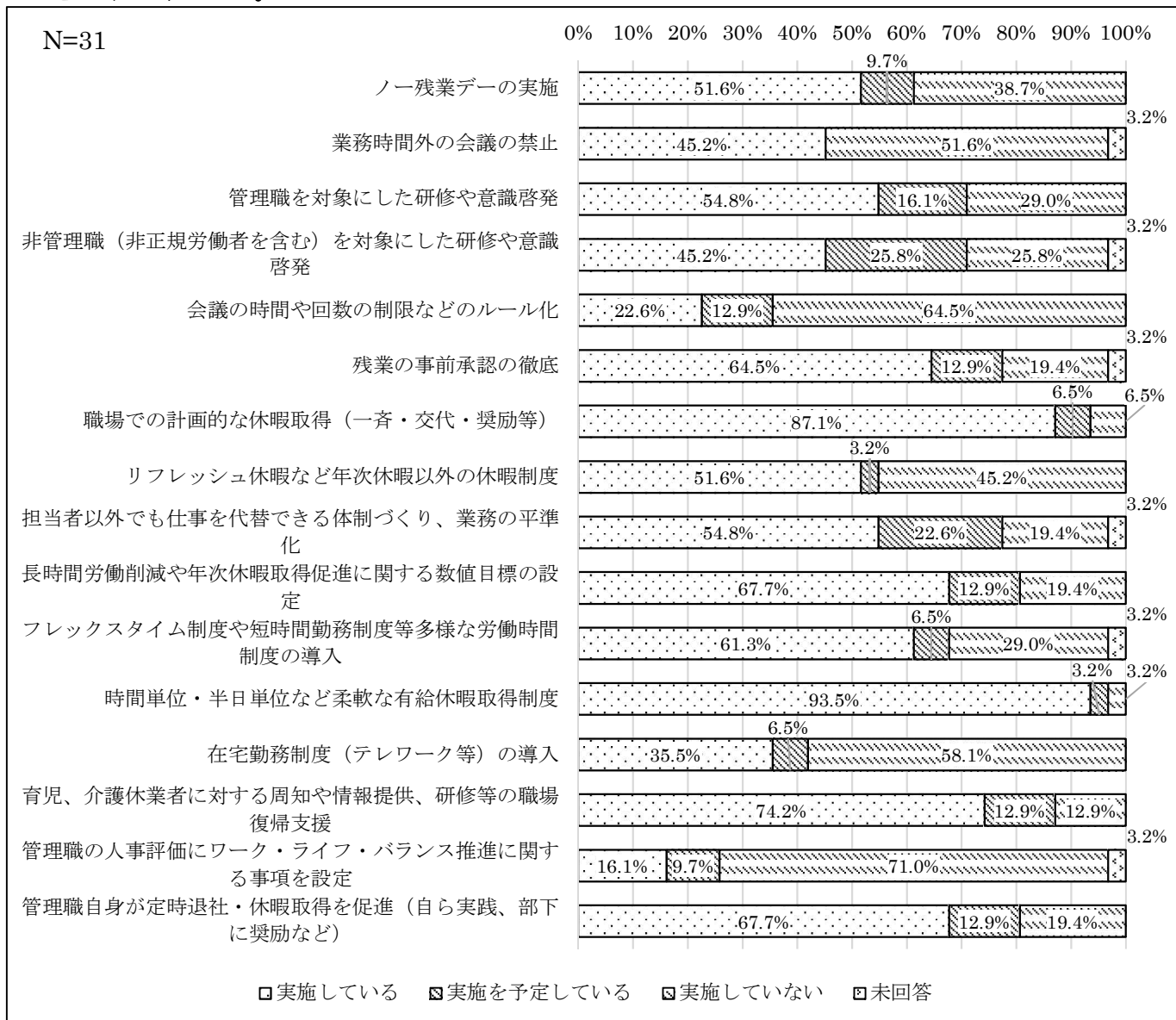
- ・ ワーク・ライフ・バランス実現に向けた事業所の取組状況について
- ・ ワーク・ライフ・バランス実現に向けた事業所の課題について
- ・ イクボス宣言後について
- ・ 育児・介護休業法について

## 6. 調査結果の表示方法

- (1) 集計結果の%表示は、小数点以下第2位を四捨五入していますので、内訳の合計が100%にならない場合があります。

## II 調査結果

(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。該当する数字一つに○をつけてください。



(2) 上記の項目以外で実施している取組があれば、ご回答ください。

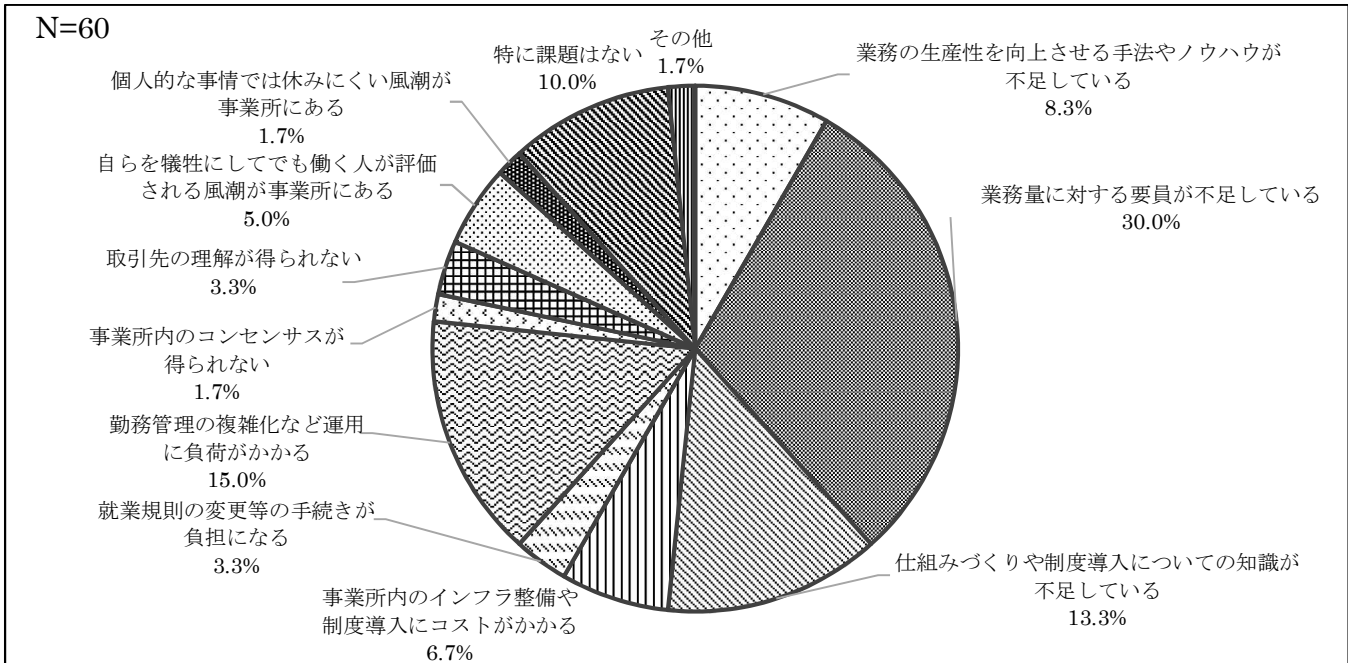
会議について回数の削減（毎月実施から必要に応じてなど）や事前の資料配布の徹底などをルール化まではできていないが、推奨及び取り組みを行っている。

国の機関なので、各種法令等に基づき実施している。よって独自の取り組み等については実施が難しい状況である。

就業規則で、保育所から中学校までの子どもを持つ職員が子どもの行事に参加するための特別有給休暇を設け、年に1日取得できる制度となっている。

ワーク・ライフ・バランス実現のための事業所での取組で最も多かったのが「時間単位・半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」が93.5%、次いで「職場での計画的な休暇取得（一斉・交代・奨励等）」が87.1%となっています。

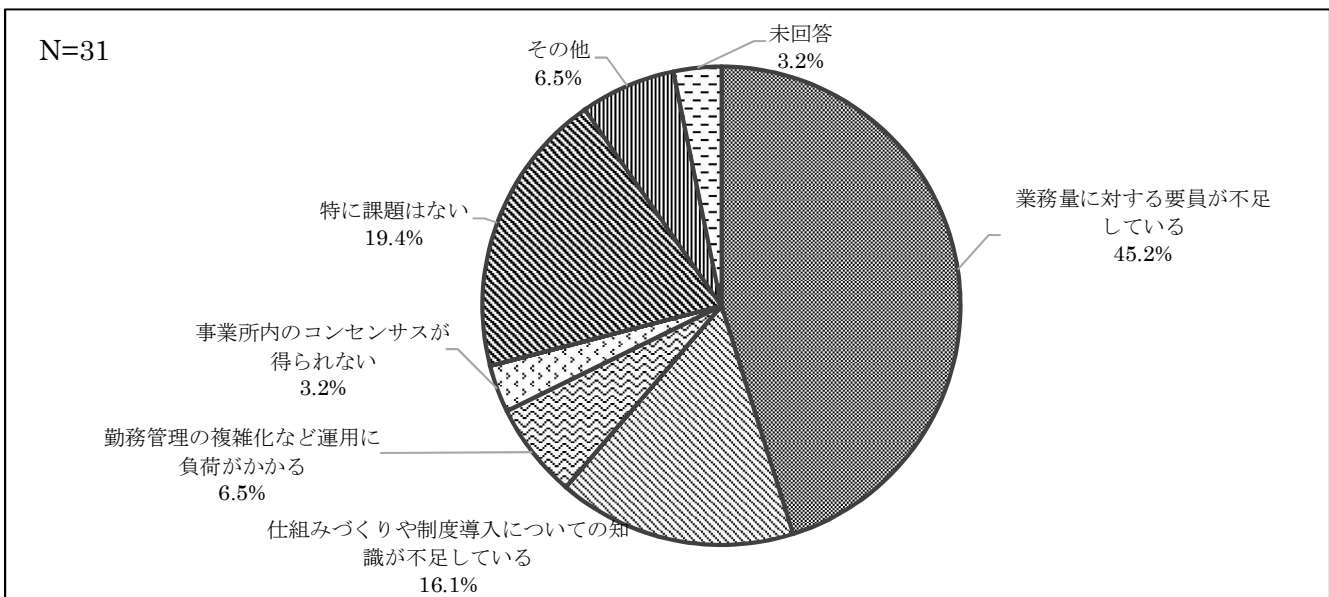
(3) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて働き方の見直しを進める上での、貴事業所の課題をお答えください。(該当するものすべてにチェックをつけてください)



その他回答

- ・インフラ事業であり安定供給の対応が必要である。

(4) 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、貴事業所にとって最も大きな課題をお答えください。

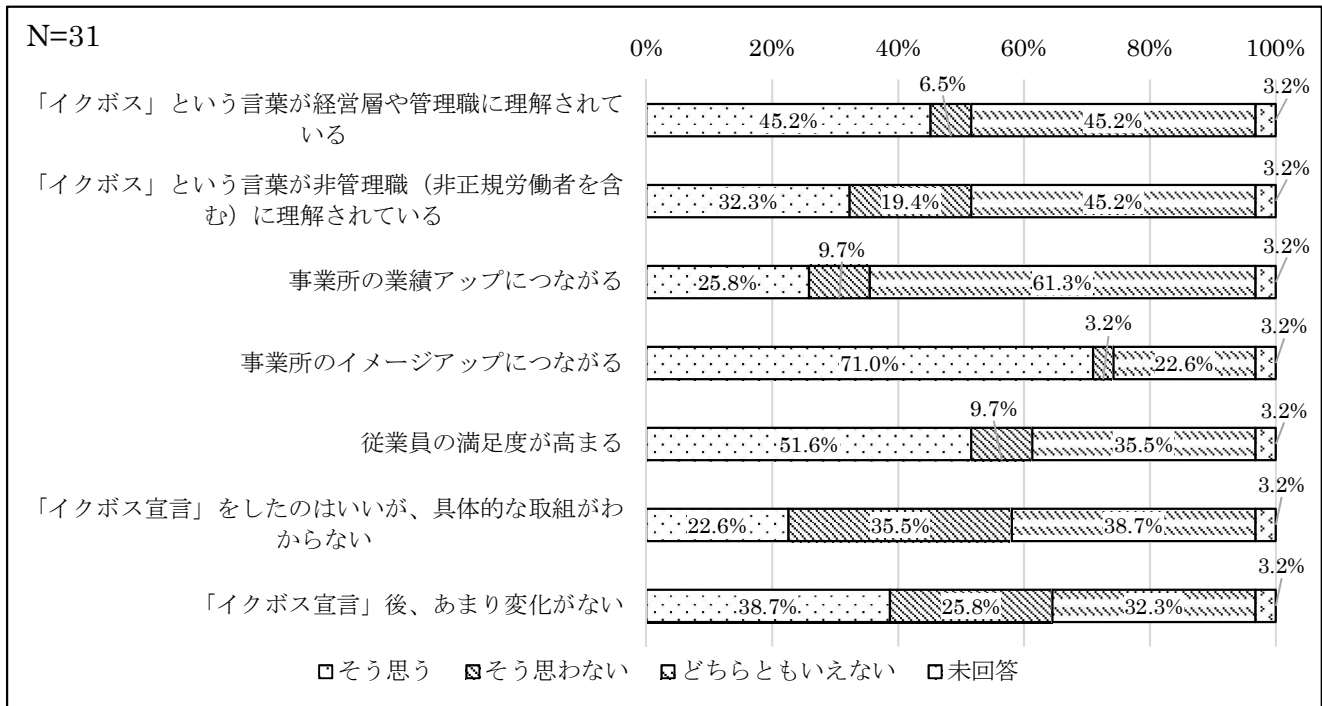


その他回答

- ・インフラ事業であり安定供給の対応が必要である。
- ・管理職に対する研修の実施。

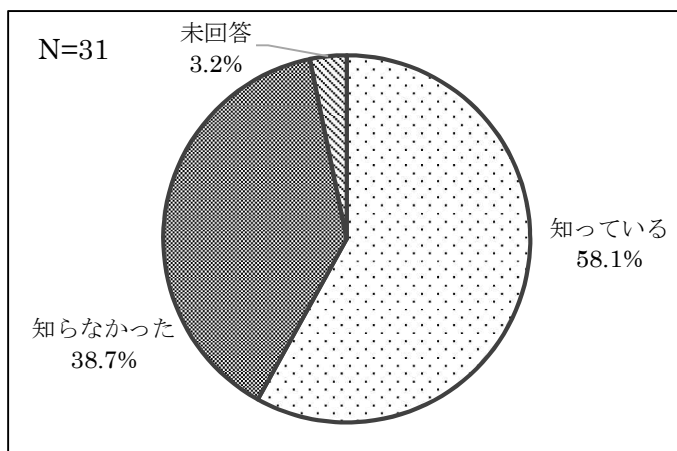
ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて働き方の見直しを進める上での事業所の課題で最も多かったのが「業務量に対する要員が不足している」が 30.0%、次いで「勤務管理の複雑化など運用に負荷がかかる」が 15.0%となっています。また、最も大きな課題として多かったのが「業務量に対する要員が不足している」が 45.2%となっています。

(5) 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。



担当者の実感としては、「事業所のイメージアップにつながる」と感じる人が最も多く 71.0%、次いで「従業員の満足度が高まる」が 51.6%となりました。

(6) 令和4年4月から育児・介護休業法が改正されましたが、内容等についてご存じでしたか。



育児・介護休業法の改正について内容等について「知っている」と答えた事業所は 58.1% となりました。

(7) 育児・介護休業法が改正されたことで、新たに取り組んでいることなどがあれば教えてください。

男性従業員にも分かりやすいような、育児・介護休業取得の説明書の作成
意思確認書の通知実施
従業員への周知のための資料作成
就業規則の変更
就業規則を改定し、法令に則った取組の実施
育児介護休業規程改正
本社より改正内容と自社制度の説明があり、事務所において該当者に対し、制度を説明し、意向確認を行う。
職員から妊娠した（または妻が妊娠した）旨の申出を受けた際、必ず本人に育児休業制度の概要を書面により説明し、本人の意向を書面で確認することを励行している。

(8) 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。

取組内容	業種
管理職を含め毎月 1 日以上 of 年次休暇取得と毎月 1 日のノー残業デーを設定し結果を公表。全員が意識し取り組み行動できる環境となっている。	
現在 4 月から育児休業を取得している男性社員がいる。12 月中旬まで取得予定で、今年 of 年末ごろからは、2 か月ほど育休を取得する男性もいる。少し、男性育休が浸透してきたと思う。	情報通信業
育児最優先としているため、有給休暇希望日 100%承認。 非常勤 (パート) の方に関しては勤務日、勤務時間帯の変更を柔軟に対応。 積極的に育児休業の取得を進めた。	医療、福祉
従業員への周知ができておらず、効果があるのかははっきりしない。そのような状況ではあるが、従業員は育休を男性も含め取得できているので、休暇を取得することには抵抗がないように思われる。	医療、福祉
有給取得率が上昇した。	
新型コロナウイルス感染症に対応する特例休暇 (小学校休業等対応休暇、ワクチン接種に伴う休暇の制定)	医療、福祉
毎週水曜日はノー残業デーとして設定されており、定時退社への認識は高い。	
職場での計画的な休暇取得 (一斉付与)	
ICT を活用した業務効率の向上 = 大幅な業務時間削減につながった。	
『働き方改革』の中に時間外労働の上限規制があり、建設業は 2024 年 4 月 1 日以前まで猶予されていますが、そろそろ何とかしないと大変なことになりそう。1 ヶ月 100 時間未満・複数月平均 80 時間以内に押さえ込むためには具体的な方策が必要になり、『時間外労働』は何とか対応できても、『休日労働』は何とも致し方ない状況。年間の休日も増やしたいが、そうするとこの『休日労働』が増える。代休取得を促していると有給休暇の取得に影響がでる。	建設業、不動産業

※業種の公開については、匿名希望の事業所については空欄としています。

「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（Logo フォーム）

事業所名 \_\_\_\_\_ 業種 \_\_\_\_\_

代表者名 \_\_\_\_\_

担当者名（所属・役職・氏名） \_\_\_\_\_

TEL \_\_\_\_\_ FAX \_\_\_\_\_ E-Mail \_\_\_\_\_

（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。該当する数字一つに○をつけてください。

ワーク・ライフ・バランス実現のための取組内容	る 実 施 し て い	し て い る 実 施 を 予 定	な い 実 施 し て い
ノー残業デーの実施	1	2	3
業務時間外の会議の禁止	1	2	3
管理職を対象にした研修や意識啓発	1	2	3
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	1	2	3
会議の時間や回数の制限などのルール化	1	2	3
残業の事前承認の徹底	1	2	3
職場での計画的な休暇取得（一斉・交代・奨励等）	1	2	3
リフレッシュ休暇など年次休暇以外の休暇制度	1	2	3
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	1	2	3
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	1	2	3
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	1	2	3
時間単位・半日単位など柔軟な有給休暇取得制度	1	2	3
在宅勤務制度（テレワーク等）の導入	1	2	3
育児、介護休業者に対する周知や情報提供、研修等の職場復帰支援	1	2	3
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	1	2	3
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）	1	2	3

（２）上記の項目以外で実施している取組があれば、ご回答ください。



(3) 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チェックをつけてください)

- 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
- 業務量に対する要員が不足している
- 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
- 事業所内のインフラ整備や制度導入にコストがかかる
- 就業規則の変更等の手続きが負担になる
- 勤務管理の複雑化など運用に負荷がかかる
- 事業所内のコンセンサスが得られない
- 取引先の理解が得られない
- 自らを犠牲にしてでも働く人が評価される風潮が事業所にある
- 個人的な事情では休みにくい風潮が事業所にある
- 特に課題はない
- その他〔具体的に： \_\_\_\_\_〕

(4) 上記質問の中でも、貴事業所にとって最も大きな課題をお答えください。

- 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
- 業務量に対する要員が不足している
- 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
- 事業所内のインフラ整備や制度導入にコストがかかる
- 就業規則の変更等の手続きが負担になる
- 勤務管理の複雑化など運用に負荷がかかる
- 事業所内のコンセンサスが得られない
- 取引先の理解が得られない
- 自らを犠牲にしてでも働く人が評価される風潮が事業所にある
- 個人的な事情では休みにくい風潮が事業所にある
- 特に課題はない
- その他〔具体的に： \_\_\_\_\_〕

(5) 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。該当する数字一つに○をつけてください。

担当者の実感	そう思う	そう思わない	どちらとも言えない
「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	1	2	3
「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	1	2	3
事業所の業績アップにつながる	1	2	3
事業所のイメージアップにつながる	1	2	3
従業員の満足度が高まる	1	2	3
「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	1	2	3
「イクボス宣言」後、あまり変化がない	1	2	3

(6) 令和4年4月から育児・介護休業法が改正されましたが、内容等についてご存じでしたか。

- ※令和4年 4月～ 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化  
有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- ※令和4年10月～ 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設  
育児休業の分割取得
- ※令和5年 4月～ 育児休業取得状況の公表の義務化

- 1 知っている      2 知らなかった

(7) 育児・介護休業法が改正されたことで、新たに取り組んでいることなどがあれば教えてください。

(8) 最後の問8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。

- 1 事業所名・業種を公表してもよい
- 2 業種のみなら公表してもよい
- 3 匿名にしてほしい

(8) 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ください。

ご協力ありがとうございました。