

「まちじゅう元気！ イクボス宣言 なばり」賛同事業所

資料4-1

番号	事業所名	宣言者(代表者名)	所在地
1	中部電力株式会社 名張サービスステーション	所長 北村 英生	夏見84
2	株式会社 亀井商事	代表取締役 亀井 喜久雄	夏見291
3	社会福祉法人 名張厚生協会	理事長 増井 明	朝日町1357-1
4	NPO法人 赤目の里山を育てる会	理事長 伊井野 雄二	上三谷268-1
5	株式会社アクアテルス 関西支店名張営業所	営業所長 向原 紀博	蔵持町原出803-6
6	株式会社 ライフ・テクノサービス	代表取締役 中川 裕	桜ヶ丘3110-1
7	新日本輸送株式会社 名張営業所	所長 金田 崇	長瀬1405
8	日本郵便株式会社 名張郵便局	局長 波多野 由章	栄町2930-1
9	株式会社 オフィスもりわき	代表取締役 森脇 和徳	希央台4-91-1
10	社会福祉法人 名張市社会福祉協議会	会長 奥村 和子	丸之内79
11	株式会社 緑生園	代表取締役 前川 良文	上小波田1797
12	株式会社三重銀行 名張支店	支店長 上川 展良	栄町2873-11
13	隠家Ajito	取締役 福田 弥生	希央台3-78
14	細矢設計事務所	代表取締役社長 細矢 一宏	桔梗が丘5-8-16
15	株式会社第三銀行 名張支店	支店長 伊藤 憲政	希央台5-20
16	社会福祉法人名張育成会	理事長 市川 知恵子	美旗中村2326
17	伊賀南部農業協同組合	代表理事組合長 辻村 和郎	夏見96
18	おるすばんハウスひまわり園	園長 中村 大学	桔梗が丘3-4-12
19	北伊勢上野信用金庫 名張支店	支店長 大西 正人	希央台5-156
20	マックスバリュ中部株式会社 マックスバリュ名張店	店長 小山 和吉	蔵持町原出1746
21	マックスバリュ中部株式会社 マックスバリュ桔梗が丘東店	店長 東 千里	桔梗が丘7-3-1813-8
22	マックスバリュ中部株式会社 ザ・ビッグエクスプレス夏見橋店	店長 松山 恵二	夏見2452
23	南建設 株式会社	代表取締役 南 隆雄	蔵持町原出623-1
24	三重交通株式会社 伊賀営業所・伊賀観光営業所	所長 仲 範和	西田原450
25	株式会社松阪電子計算センター 名張総合サービス	所長 中川 憲英	滝之原1050
26	株式会社松阪電子計算センター 名張営業所	所長 小柳 哲也	平尾2980-39

番号	事業所名	宣言者(代表者名)	所在地
27	名張環境事業協業組合	代表理事 玄甫 澄子	西田原2176-36
28	有限会社 谷口梱包運送	社長 谷口 賢一	下比奈知3493
29	社会福祉法人 鶯鳴会(れもんぐらす)	施設長 乗川 百合子	西原町2590-6
30	伊賀南部一般廃棄物処理協同組合	代表理事 山端 武彦	南町822-2
31	社会福祉法人明光会(笑美の里リハビリディサービスセンター桔梗が丘)	管理者 東 雄大	桔梗が丘5-8-1829-4
32	有限会社 名張自動車学校	代表取締役 中島 康介	西原町2463
33	名張近鉄ガス 株式会社	代表取締役社長 村井 宏	桔梗が丘1-1-5-1
34	株式会社 ベルウイング	代表取締役 岡井 良裕	夏見3228
35	独立行政法人水資源機構木津川ダム総合管理所	所長 染谷 健司	下比奈知2811-2
36	株式会社 弥助	代表取締役 山中 正彦	上八町1641-2
37	スガコー建設 株式会社	代表取締役 菅尾 智成	夏見2270-1
38	近鉄スマイル桔梗が丘ケアセンター	ケアセンター長 三林 道信	桔梗丘西3-1-10
39	株式会社 大道建設	代表取締役 辻本 俊志	松崎町1428
40	イオンリテール株式会社 東海長野カンパニー三重事業部名張店	店長 山岸 千春	元町376
41	特別養護老人ホーム 国津園	施設長 布川 高宏	神屋765
42	ユニー株式会社 アピタ名張店	店長 村田 洋一郎	下比奈知3100-1
43	ダイバア株式会社 名張工場	常務執行役員 石橋 康弘	蔵持町芝出1109-3
44	センシン 株式会社	代表取締役 辰巳 雄哉	黒田1472
45	株式会社 ヤマタケ	代表取締役 山端 武彦	鴻之台1-48-1
46	生活協同組合コープみえ 伊賀センター	統括部長 村田 正樹	八幡1232-3
47	株式会社 ハートケア	施設長 瀬森 正徳	中知山897-25
48	社会福祉法人 こもはら福祉会	理事長 福本 房生	西田原2000
49	有限会社タバタ米穀 なばりひやわんこども園	代表取締役 田畑 純也	東町1692-1
50	株式会社LIXIL 名張工場	工場長 岡畑 真典	蔵持町芝出1171
51	川口栄蔵株式会社	代表取締役 川口 佳秀	瀬古口455-6
52	株式会社丸栄建設	代表取締役 菊山 賢二	松崎町1440-1
53	株式会社百五銀行 名張支店	支店長 東 芳生	夏見3224-3

番号	事業所名	宣言者(代表者名)	所在地
54	株式会社南都銀行 名張支店	支店長 吉田 茂典	元町376
55	株式会社中京銀行 名張支店	支店長 谷 里志	夏見71-2
56	ヤマトコンタクトサービス 株式会社名張コンタクトセンター	センター長 蓑原 勇二	長瀬1418
57	医療法人(社団)寺田病院	理事長 寺田 紀彦	夏見3260-1
58	株式会社アドバンスコープ	代表取締役社長 上田 晴宣	箕曲中村18-2
59	近鉄名張駅	名張駅長	平尾2961
60	マックスバリュ中部株式会社マックスバリュ名張西店	店長 後藤 浩二	夏見253-1
61	東海労働金庫 名張支店	支店長 藤井 宏司	桔梗が丘5-1-8
62	特定非営利活動法人名張市手をつなぐ育成会 名張市手をつなぐ育成会もみじの家	理事長 寺田 伊三男 施設長 佐伯 政男	美旗中村2339-11
63	国土交通省 近畿地方整備局 木津川上流河川事務所	事務所長 山本 吉也	木屋町812-1
64	公益社団法人 名張市シルバー人材センター	理事長 藤田 嘉矩	丸之内79
65	イセツ株式会社 名張営業所	副所長 西村 有人	平尾3213-5
66	株式会社アグリ	代表取締役 井上 早織	南古山2075
67	特定非営利活動法人あぐりの杜	代表理事 河野 又雄	東田原529
68	名張市役所	市長 亀井 利克	鴻之台1-1

(申込受付順:敬称略)

「まちじゅう元気！ イクボス宣言 なばり」応援宣言

	団体名	宣言者(代表者名)	所在地
1	名張市議会	議長 細矢 一宏	鴻之台1-1
2	名張商工会議所	会頭 川口 佳秀	南町822-2
3	連合三重 伊賀地域協議会	議長 福原 勝	伊賀市上野丸之内182-3
4			

「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結果

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

資料4-2

回答 43事業所（回収率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	現実には実施していない	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担がかかる	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「介護休職」「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せていると思われま。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、幣園の子ども達に可愛いがられ、たくさんの保育士から可愛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