

# 東郷版イクボス宣言事業所アンケート

Q1. 東郷町イクボス宣言の内容について、現在の取組状況について該当箇所に○をお付けください。

東郷町版イクボス宣言内容	実施している	実施予定	実施していたが現在は実施していない	実施していない	計
子育てや介護、地域活動など、仕事と生活の調和を図っている従業員を応援します	11			1	12
効率的、効果的な仕事の改善を行い、時間外勤務の縮減に努めます	12				12
従業員が年次有給休暇や育児休業などを取得しやすい職場環境づくりに努めます	12				12
職場での情報共有やコミュニケーションを円滑にし、チームワークで業務を遂行します	12				12
自らも率先して仕事と生活を両立させ、充実した人生を楽しみます	11	1			12
東郷町版イクボス宣言の5つの項目について、宣言に参加していただいた12事業所のうち、1事業所1項目を除いて約98%が実施している又は実施予定と回答しました。					

Q2. ワーク・ライフ・バランス実現のための現在の取組状況について該当箇所に○をお付けください。

ワーク・ライフ・バランス実現のために取り組みの実施状況	実施している	実施予定	実施していたが現在は実施していない	実施していない	計
ノー残業デーの実施	7		1	4	12
業務時間外の会議の禁止	3			9	12
管理職を対象とした研修や意識啓発	9			3	12
非管理職(非正規労働者を含む)を対象として研修や意識啓発	6			6	12
会議時間や回数の制限などのルール化	2			9	11
時間外勤務(残業)の事前承認の徹底	11			1	12
職場での計画的な休暇取得(一斉・交代・奨励等)	11			1	12
リフレッシュ休暇など年次有給休暇以外の休暇制度の活用・創設	7			5	12
担当者以外でも仕事を交替できる体制づくり、業務の標準化	9	3			12
長時間労働削減や年次有給休暇取得促進に関する数値目標の認定	11			1	12
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	5		1	6	12
時間単位・半日単位など柔軟な年次有給休暇取得制度の導入	12				12
在宅勤務制度(テレワーク等)の導入	4			8	12
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	9	2		1	12
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	4	1		7	12
管理職自身が定時退社・休暇取得を促進(自ら実践、部下に奨励など率先垂範)	10			2	12

ワーク・ライフ・バランス実現のための取組については、「時間単位・半日単位など柔軟な年次有給休暇取得制度の導入」はすべての事業所で、次いで「時間外勤務(残業)の事前承認の徹底」と「職場での計画的な休暇取得(一斉・交代・奨励等)」、「長時間労働削減や年次有給休暇取得促進に関する数値目標の設定」、「管理職自身が定時退社・休暇取得を促進(自ら実践、部下に奨励など率先炊飯)」の取組はほとんどの事業所でとられていた。一方で、業務時間外の会議の禁止や会議時間や回数の制限などのルール化、在宅勤務制度(テレワーク等)の導入、「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」は、進んでいない状況にあることが確認できました。

Q3. ワーク・ライフ・バランス実現に向けて、働き方の見直しを進める上で、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、項目の中で最も大きな課題と考える項目に◎をつけてください。

課 題	◎	○	計
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	4	4	8
業務量に対する職員が不足している	4	1	5
仕組みづくりや制度導入についての知識、情報が不足している	2	2	4
事業所内のインフラ整備や制度導入にコストがかかる	1		1
就業規則の変更等の手続きが負担	1	2	3
勤務管理の複雑化など運用に負荷がかかる	1	1	2
事業所内のコンセンサスが得られない	1	1	2
取引先の理解が得られない	1		1
自らを犠牲にしても働く人が評価される風潮が事業所内にある	2		2
個人的な事情では休暇を取得しにくい風潮が事業所内にある	1	1	2
特に課題はない	1	1	2
その他			0

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課題については、「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」や「業務量に対する職員不足」、「仕組みづくりや制度導入についての知識、情報が不足している」ことを挙げた事業所が多くありました。

Q4. 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どのように感じていますか。該当箇所に○をお付けください。

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	未回答	計
イクボスという言葉が、経営者や管理職に理解されている	4	2	6		12
イクボスという言葉が、非管理者(非正規労働者を含む)に理解されている	3	3	5	1	12
事業者の業績アップに繋がっている	1	1	9	1	12
事業所のイメージアップに繋がっている	5	1	5	1	12
従業員の満足度が高まっている	3	1	8		12
イクボス宣言をしたが、具体的な取り組みがわからない	3	3	6	0	12
イクボス宣言後、何も変わっていない	2	3	7		12

東郷版イクボス宣言後の事業所の取組については、推進されたかどうかわからないと答えた事業所が多く、イクボス宣言が経営者や管理職に理解されていると感じる事業所よりも、そう思わないと回答する事業所が若干多かくありました。イクボス宣言の効果はまだ現れていないのが現状のように思われます。特に、「業績アップに繋がっている」と回答した事業者が少なかったです。

Q5. 貴事業所のワークライフ・バランス実現に向けた取組やイクボス宣言後の取組で、特徴的な取組や特に効果があった取組、うまくいかなかった取組などがあれば教えてください。

また、コロナ禍にあって、新しい生活様式により働き方を見直された取組があれば教えてください。(自由記載)

「在宅勤務制度を導入して、働き方の選択肢を増やしました」、「休暇取得による男性職員の育児参加の機会が増加した」と回答した事業所がありました。また、女性管理職の増加による対応が今後の課題との回答がありました。