

平成 30 年度「イクボス宣言」に関するアンケート結果等分析（概要）

山県市総務課人事秘書室

1 はじめに

山県市役所は、平成 28 年 7 月に幹部職員と市内小中学校長と合同で「イクボス宣言」を実施しました。宣言後、2 年を経過するにあたり、時間外勤務や休暇取得の実績の分析や、職員アンケートの実施により、職員の勤務実態と課題を明らかにしたうえで、今後の取組方針を定めました。

※「イクボス宣言」

「私は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を大切にしながら、仕事と家庭や地域活動などの両立に頑張っている職員を応援するとともに、全ての職員が充実した生活が送れるよう、次の事項に真剣に取り組むことを宣言します。」

2 勤務実態や時間外勤務等の状況

- (1) 有給休暇の年間取得日数が増加 (H27 7.8 日 → H29 9.4 日)
- (2) 上限の時間外勤務時間（274 時間）を超えた職員の減少
(H27 10 人 → H29 5 人)
- (3) 最多時間外勤務時間の減少 (H27 551 時間 → H29 349 時間)
- (4) 職員平均時間外勤務時間数の増加 (H27 88 時間 → H29 100 時間)

3 職員アンケートの結果

- (1) 「イクボス宣言」が認知度は高く（95％）、概ね職員に浸透
- (2) 仕事と生活の調和が取れていると回答した職員は 66％
- (3) 労働時間に満足している職員は 43％
- (4) 職員の労働時間や業務内容等に対して不満を持つ職員は、概ね 20％以下
- (5) 定時退社しやすい職場と考えている職員は、50％

4 今後の取組方針

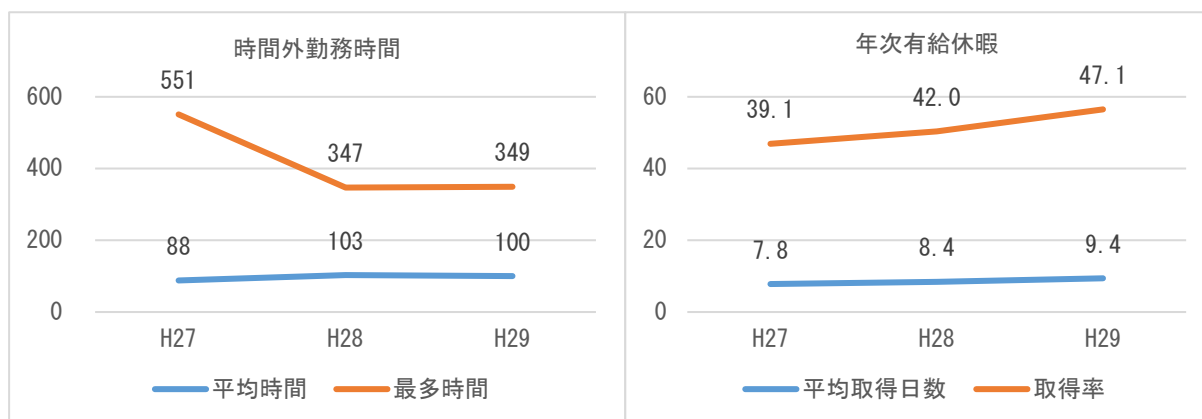
職員の勤務条件は改善の傾向にあり、「イクボス宣言」の効果が現れつつあります。

今後も引き続き、以下の具体的な取組を実施し、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の充実を図るとともに、家庭生活と仕事の両立や地域貢献活動など、職員の公私両面の活躍を支援することにより、「安心して快適な住みよいまちづくり」を目指します。

- (1) イクボス宣言の周知徹底（職員の意識向上、管理職のマネジメント力の強化）
- (2) 事務事業の効率化（事務量の平準化、時差出勤等の柔軟な勤務体制の構築）
- (3) 年次有給休暇取得の一層の向上（年間取得日数目標の設定〔12 日〕の推奨）

- (4) 業績評価における「ワーク・ライフ・バランスの取組」
 (ワーク・ライフ・バランスに関連した取組目標の設定と評価)
- (5) 業績評価における「地域貢献度」
 (地域活動・社会奉仕活動等への参加の推奨と評価)

5 時間外勤務や休暇取得の実績



山県市役所では、平成28年度から「山県市特定事業主行動計画¹ (H28～H32)」を策定し、1年間の超過勤務時間数の上限を274時間、有給休暇取得日数を12日と目標設定したほか、市管理職等による「イクボス宣言」などにより、職員の勤務条件の向上に取り組んできました。

その結果、最も時間外勤務が多かった職員の時間外勤務時間（最多時間外勤務時間）が1年目に200時間以上減少しました。

一方で、職員一人当たりの時間外勤務時間は増加していますが、市全体としては一部の職員に業務が偏らないよう配慮した結果であると考えています。

有給休暇については、3年連続で取得日数は伸びており、「イクボス宣言」などによる有給休暇の取得意識の向上による結果と捉えています。

しかしながら、目標とした12日より下回っているため、引き続き、より有給休暇が取得しやすい職場環境づくりの取組が必要であると考えています。

6 職員アンケート調査

「イクボス宣言」等によるワーク・ライフ・バランスへの取組に関する意識について、平成30年7月に職員（保育士、調理員を含む）を対象としたアンケート調査を実施しました。

(1) 「イクボス宣言」の認知度

山県市役所の管理職等が「イクボス宣言」をしていることについては、95%の職員が「知っている」と回答した一方で、「知らなかった」と回答した職員は、20歳代が半数

¹ 「次世代育成支援対策推進法」「女性活躍推進法」において、国の各府省や地方公共団体等は「特定事業主」として、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のため、または女性の活躍推進のために数値目標をもって策定された計画。

を超えていました。

「子育て」という言葉に反応しにくい若い職員には、特に「イクボス宣言」等の取組に係る意識向上対策が必要だという結果になりました。

図 1-1 「イクボス宣言」をしていることを知っているか

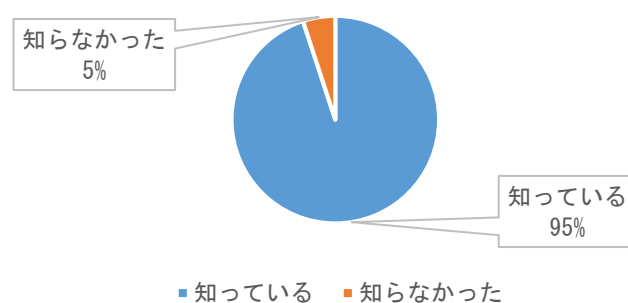
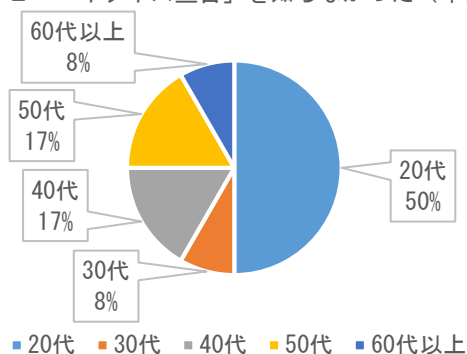
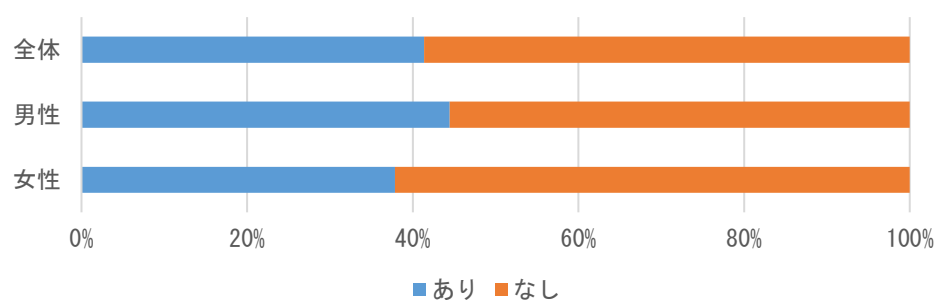


図 1-2 「イクボス宣言」を知らなかった（年代別）



〔参考〕 18歳以下の子どもがいる職員

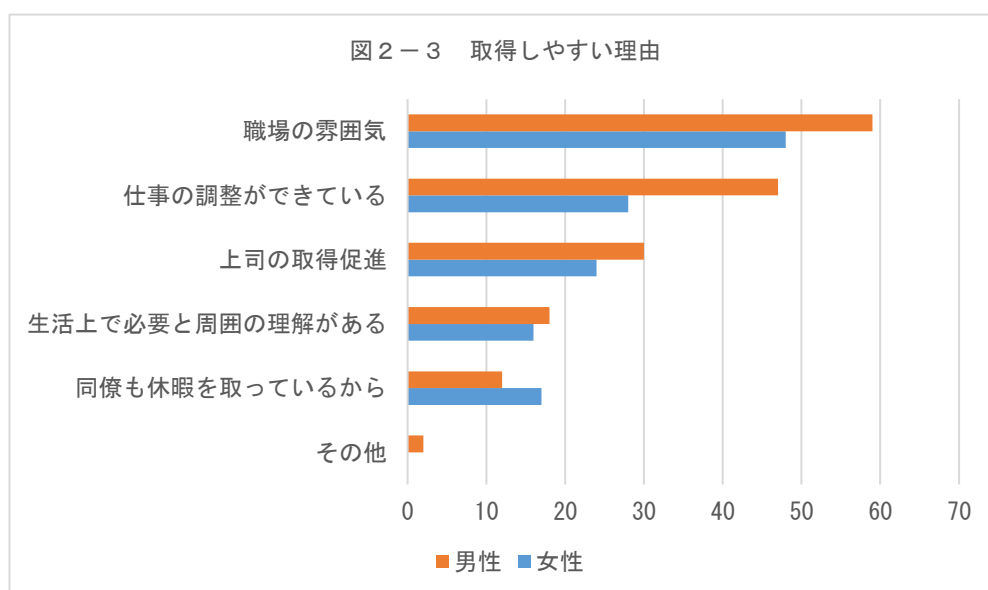
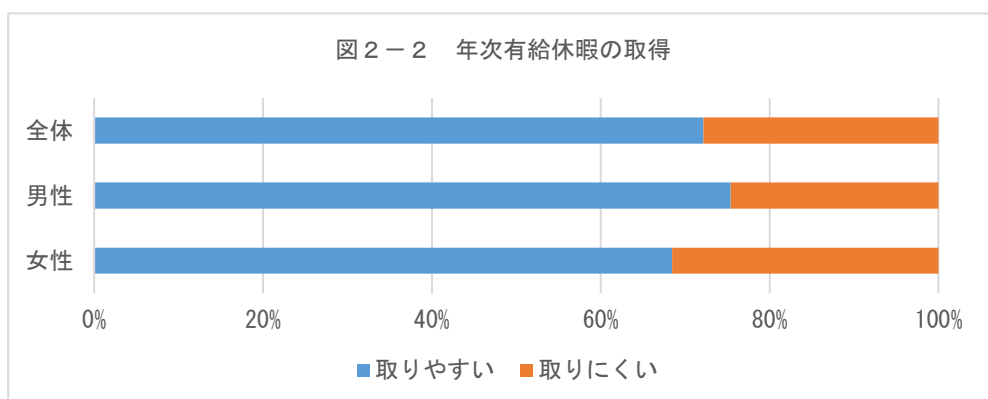
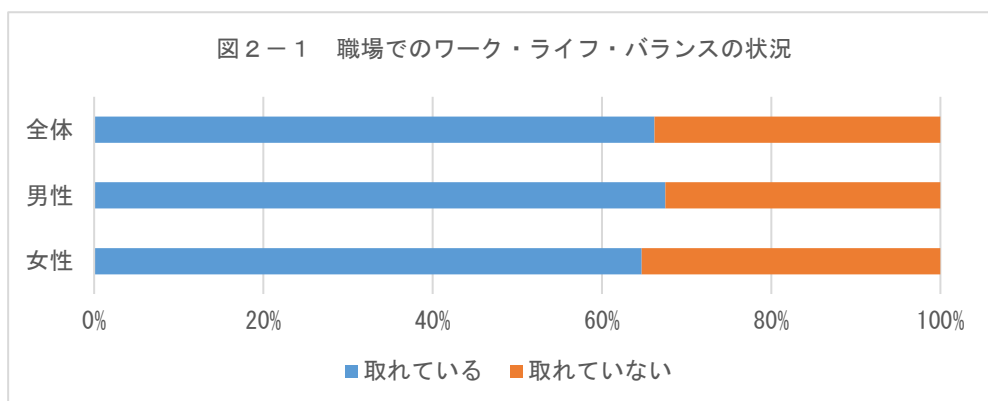


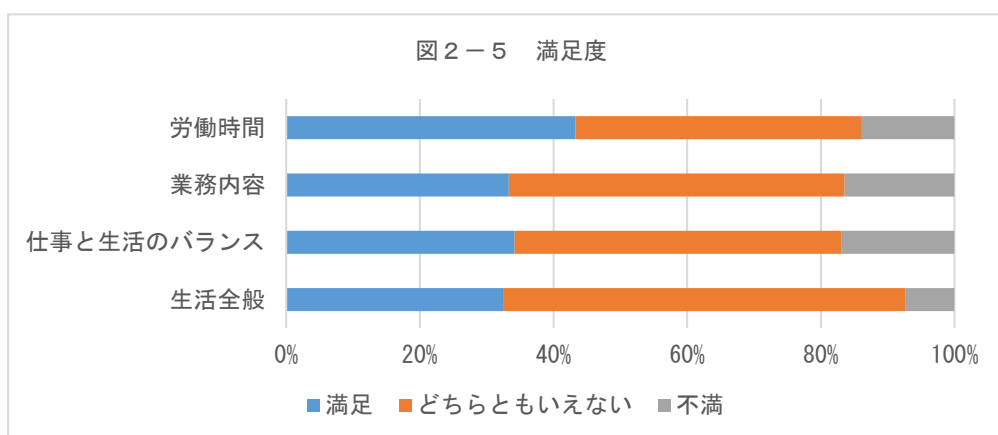
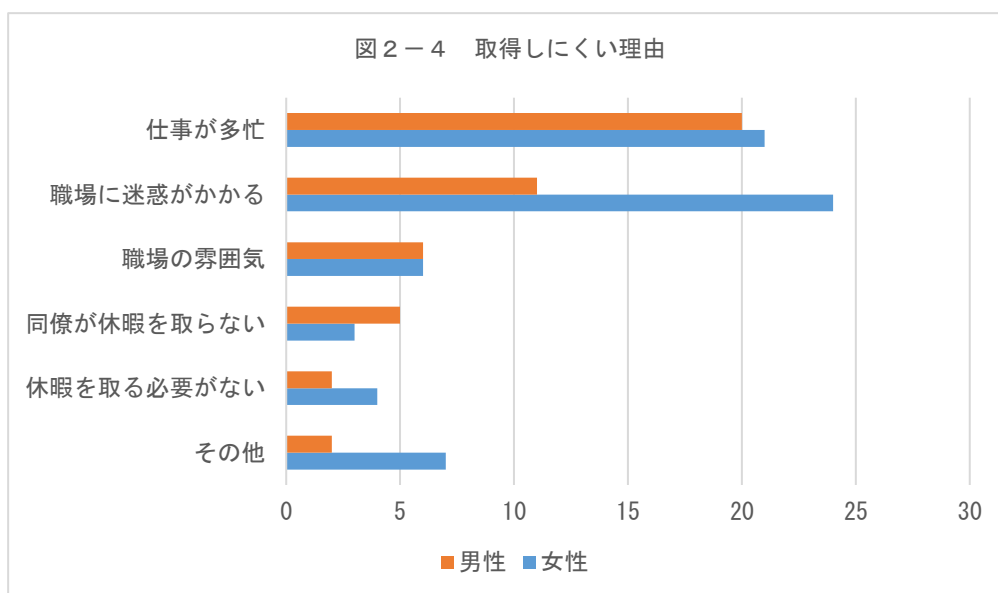
(2) 職場風土と職場満足度

「職場でのワーク・ライフ・バランスの状況」や「年次有給休暇の取得」については、「ワーク・ライフ・バランスが取れている」「年次有給休暇が取りやすい」と回答する職員が7割程度となりました。年次有給休暇を「取りやすい」と答えた理由としては「職場の雰囲気」が最も多い回答となりました。一方で年次有給休暇を「取りにくい」と答えた理由としては「仕事が多忙」が最も多い回答でしたが、女性では「職場に迷惑がかかる」

が最も多い回答となりました。

仕事に対する責任感と周囲の雰囲気が大きく影響するという結果から、事務の平準化、休暇をとりやすい雰囲気を醸成するなど管理職によるマネジメントが必要だという結果となりました。

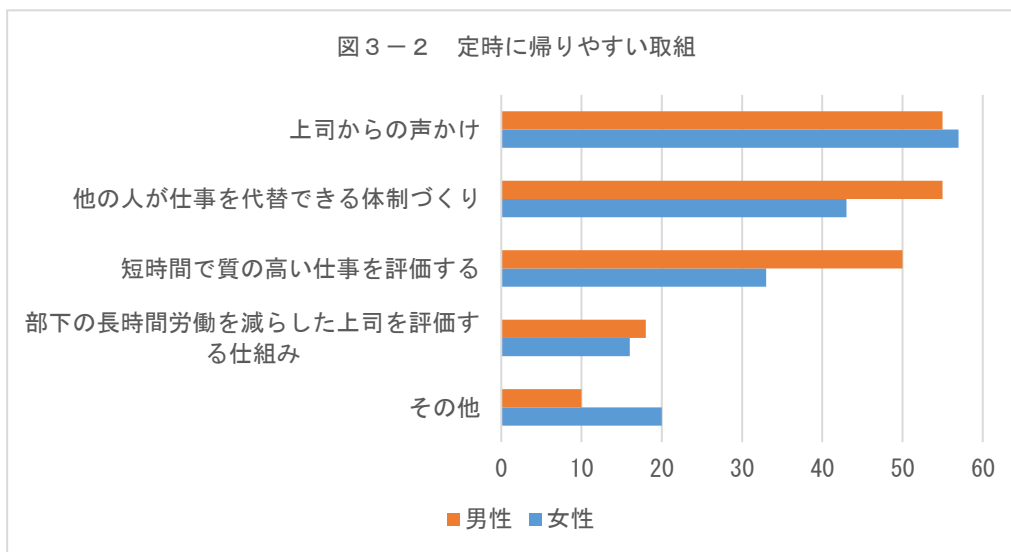
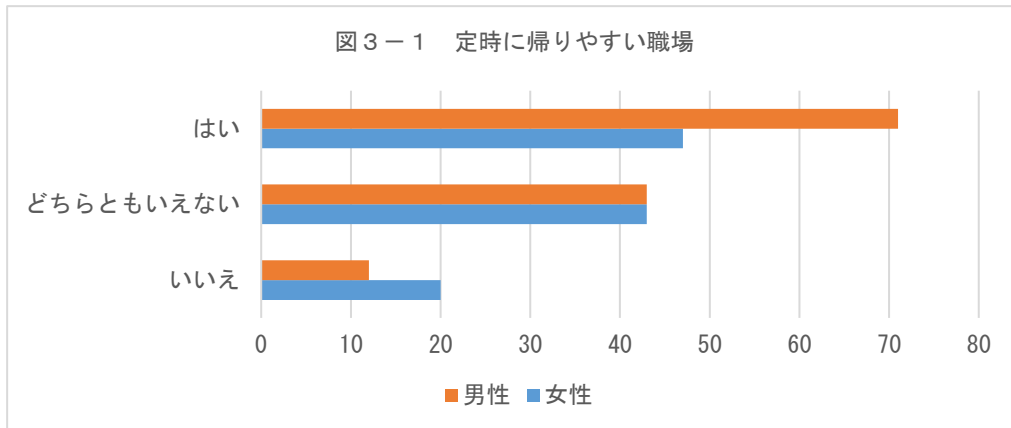




(3) 定時退庁

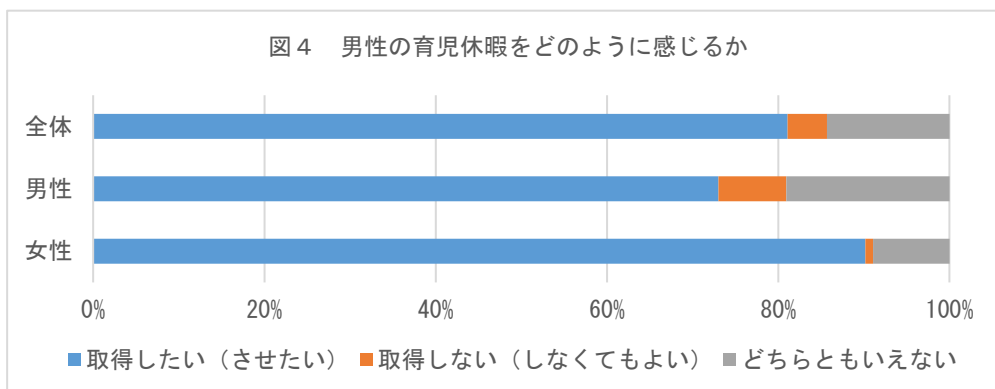
定時に帰りやすい職場であると回答した職員は、5割程度となりました。帰りやすい職場にするための取組としては「上司からの声かけ」が男女ともに多く、次に「他の人が仕事を代替できる体制づくり」男性からは「短時間で質の高い仕事を評価する」など多くあげられました。

定時に帰りやすい雰囲気の醸成や事務事業の効率化が求められており、具体的には、「ワーク・ライフ・バランスの取組」を業績評価に示した意識付けと職場内での連携が取れたマネジメント等が必要とされる結果となりました。



(4) 男性の育児休暇

「男性の育児休暇」については、取得したいと答えた職員が8割以上となりました。男性の配偶者出産休暇等の取得率は毎年80%以上となっています。一方で仕事により取得できなかった職員もいることから、人事評価による面談などを利用して家庭状況の把握、休暇の取得促進等、管理職によるマネジメントが必要とされる結果となりました。



6 イクボス宣言に期待すること

「イクボス宣言」の効果を上げていくために、職員の率直な意見を取り上げました。

○働く環境について

- ・子育てしている職員に対して、常に配慮してほしい。
- ・土日の振替休日を取ると年休まで取得できない。
- ・休みが取りやすい雰囲気づくり。
- ・仕事を効率よくこなして定時に帰れる体制。
- ・育児に携わっていない人でも有給休暇の取りやすい体制づくり。
- ・職員全員に取得促進、休みを取らない人がすごいというのをやめて欲しい。

○働く職員に対しては…

- ・職員間の年休取得日の是正、上司は自身の業務半分、指導半分为心がける。
- ・様々な立場の職員がいる中での理解促進を進める。

○「イクボス宣言」制度に対して…

- ・宣言前と宣言後で変わらないので、変化を求めます。
 - ・イクボス宣言するだけでなく、取組をして欲しい、矛盾を感じる。
-

7 おわりに

「イクボス宣言」をきっかけに、休暇の取得のしやすさ、定時退庁のしやすさを求めている職員は多く感じます。仕事の成果が明確な数字に表れにくい職種であるため、「どこまでやるか」線引きが難しい面もありますが、ワーク・ライフ・バランスの実現のためには効率的な業務遂行が求められます。また、保育園等の施設では、時間に幅のある勤務のため代替できる環境づくりも求められています。

組織内で協力し効率的に仕事を進めるためには、職員自らが協力し合って働き方を効率化できる組織づくりをすることにあります。今後も、アンケート調査等で意見を求めながら、『全ての職員が働きやすい職場づくり』を継続的に取り組んでいきます。