

## 南砺市のイクボス宣言事業所

|           |     |
|-----------|-----|
| H29年度末    | 20社 |
| H30年度末    | 25社 |
| R元年10月末現在 | 26社 |

イクボス宣言をした事業所には事後アンケートにご協力いただいています。



1

## 南砺市のイクボス宣言

- ①イクボス10箇条のうち、5箇条を満たしているか、宣言より1年以内に5箇条以上を満たす計画があること。
- ②宣言項目のうち、1つ以上は数値目標があること。
- ③宣言後の実施状況調査に協力すること。



2

## ◆イクボス10箇条

(ファザーリングジャパン)

- 1、理解 仕事だけでなく、私生活を理解
- 2、ダイバーシティ(多様性) 部下の多様なWLBを尊重
- 3、知識 社内制度、関連法の知識を有す
- 4、組織浸透 組織全体にWLBを勧める
- 5、配慮 私生活に影響する人事に配慮
- 6、情報共有 情報共有やモバイル活用で欠員を補う
- 7、時間捻出 無駄な業務の削減、業務の効率化
- 8、提言 上司にWLB重視の経営を提言
- 9、有限実行 イクボスによる業績向上を実証
- 10、隗よりはじめよ 自ら仕事と私生活を楽しむ

3

## 取り組み状況(全26社、複数回答5項目以上)

| 取り組み項目     | 取り組んでいる事業所数 | 達成度 H30 | 達成度 R1 | 増減    |
|------------|-------------|---------|--------|-------|
| 1 理解       | 23          | 79.1%   | 85.0%  | 5.9%  |
| 2 ダイバーシティ  | 13          | 83.3%   | 73.8%  | ▲9.5% |
| 3 知識       | 20          | 80.9%   | 83.8%  | 2.9%  |
| 4 組織浸透     | 19          | 87.2%   | 82.3%  | ▲4.9% |
| 5 配慮       | 7           | 78.3%   | 83.3%  | 5.0%  |
| 6 情報共有     | 14          | 62.2%   | 74.2%  | 12.0% |
| 7 時間捻出     | 15          | 65.6%   | 73.8%  | 8.2%  |
| 8 提言       | 7           | 82.5%   | 84.0%  | 1.5%  |
| 9 有限実行     | 8           | 81.7%   | 83.8%  | 2.1%  |
| 10 隗よりはじめよ | 15          | 88.6%   | 81.5%  | ▲7.1% |
| 達成度平均      |             | 78.1%   | 80.7%  | 2.6%↑ |

4

# 1 理解

- ノー残業デーや、有給休暇推進期間を設けた
- 時間外労働時間の上限目標を設定し社員に周知徹底した
- 完全週休2日制とし、年間休日を114日とした
- 制度休暇の完全取得を目指し、計画的に休暇取得を勧めた
- 学校行事等に合わせて時間単位での有給取得できるように改善した
- 7、8、9月に連続する3日間の有給休暇の取得を推進
- 有給休暇の計画的付与を行っている。
- 出退勤時刻打刻の徹底喚起、超勤時間と在席時間の乖離を所属長に報告した
- 自社の「働き方改革推進方針」を定めて全社で共有した

5

# 2 ダイバーシティ

- 育児時間、育児休業明けの復職者等に対して無理のない勤務体制を整備
- 外国人技術者を採用したが、やりたい仕事とのギャップが生じた
- 短時間社員制度や育児短時間制度を利用している社員がいる。
- 短時間勤務者のために、会議を昼前、朝1番に実施

6

# 3 知識

- 介護休暇について就業規則を変更し、社員に周知した
- インtranet掲示板に「男性職員版子育てハンドブック」を掲載し、啓蒙に努めた(※Intranetとは情報共有ツールのこと)
- 従業員に対し育児と介護に関するアンケート調査を実施し、結果報告書に補足説明を加えて配布した
- 制度概要等の情報提供、社内インフラ拡充により育児休業取得率100%(内男性2名)
- 育児・介護休暇の規則の見直した。総務担当が制度内容を理解したうえで管理職や社員に広めていきたい
- 社内制度や労働基準法等について外部より講師を招いて勉強会を開催したい

7

# 4 組織浸透

- 有給休暇取得目標達成率100%(目標:年間5日、実績10日以上取得)
- 完全週休2日モデル現場を設け休暇の取得を推進した
- 第3土曜日の休日化や、毎週水曜日をノー残業デーとし、ゆとりある生活環境の向上を図った
- 目標とする有給休暇取得日数の達成ならず(6事業所)

8

## 5 配慮

- 家族の介護が必要となった社員に対し、フルタイムから柔軟な勤務時間への変更を行った
- 人事異動意向調査を実施し、できる限りの配慮を行った
- 決まった曜日をノー残業デーにし、時間外労働の縮減に努めている

9

## 7 時間捻出

- 会議では事前に議題を提示することで進行がスムーズに進み、予定より早く終わることができた
- 定例会議を終業後から始業時間に変更した
- 会議時間の半減を目指したが難しかった
- 各種会議やイベントを特定日に集中させて効率化を図ったが、目標の会議所要時間の半減にはいたらなかった
- 生産性の向上に向けて取り組んではいるが、依然として受注の偏りや不足がみられるので成果が出にくい
- 決済書類等の電子化や勤怠管理システムの導入を考えている
- 働き方改革になる提案を職員に募集し、52件の提案があった

11

## 6 情報共有

- 担当者不在でも業務に支障が出ないよう、業務マニュアルを作成した
- 本社が各現場の業務進捗状況を把握し、円滑な業務推進になるようサポートしている
- 毎月初めに社員向けニュースを発信し、社員全員が情報共有できる体制を整えている
- 育児休業取得・復帰予定、時短・残業回避に関する対応を、現業部門と総務部門で打合せを行い共有している
- 毎月1回職場懇談会を開催し、情報共有を行った
- 社員旅行の実施による社員間のコミュニケーションを図った
- テレワーク導入を検討しているが経費が大きいため難しい

10

## 8 提言

- 業務終了時に現場代理人が社長に積極的に情報共有と提言を行っている



12

## 9 有言実行

- 社員の前で社長がイクボス宣言を行った
- 応接室に「イクボス宣言中」の札を立て、来客者にもイクボスを広めているほか、企業説明会でも取り組みを紹介している
- 会社のホームページの求人欄に「イクボス宣言事業」と記載しPRしている
- インターバル制度(前日終業から翌日始業まで10時間以上確保)を導入し、長時間労働に歯止めをかけ、社員の健康維持を図っている

## 10 隗より始めよ

- 人生を楽しんでいる
- 社長自ら月初めの朝礼時に仕事だけでなく趣味にもしっかり時間を作るように従業員に周知した
- ボス自らが弾力的な休暇取得を行い、親の介護のために休暇を取得した
- 管理職が率先して早帰りを意識した行動をとっている
- 仕事以外にも地区や所属団体のイベントにも精力的に参加している