

# やまがた企業イクボス同盟 アンケート調査結果

実施時期 平成28年6月

加盟企業数:137社

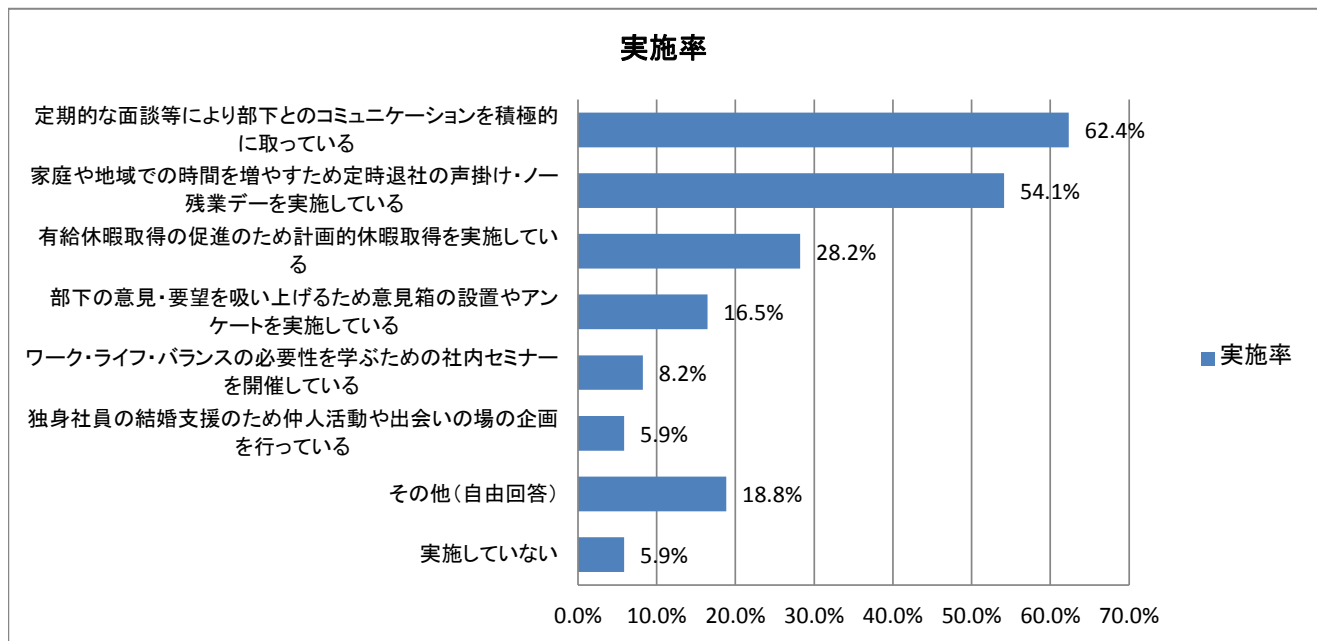
回答企業数:85社

回答率:62.0%

【Q1-1 働きやすい職場環境にするための取り組みで実施しているものをお教えてください。(複数回答)】

選択肢	件数	実施率
定期的な面談等により部下とのコミュニケーションを積極的に取っている	53	62.4%
家庭や地域での時間を増やすため定時退社の声掛け・ノー残業デーを実施している	46	54.1%
有給休暇取得の促進のため計画的休暇取得を実施している	24	28.2%
部下の意見・要望を吸い上げるため意見箱の設置やアンケートを実施している	14	16.5%
ワーク・ライフ・バランスの必要性を学ぶための社内セミナーを開催している	7	8.2%
独身社員の結婚支援のため仲人活動や出会いの場の企画を行っている	5	5.9%
その他	16	18.8%
実施していない	5	5.9%

※実施率＝件数÷回答企業数



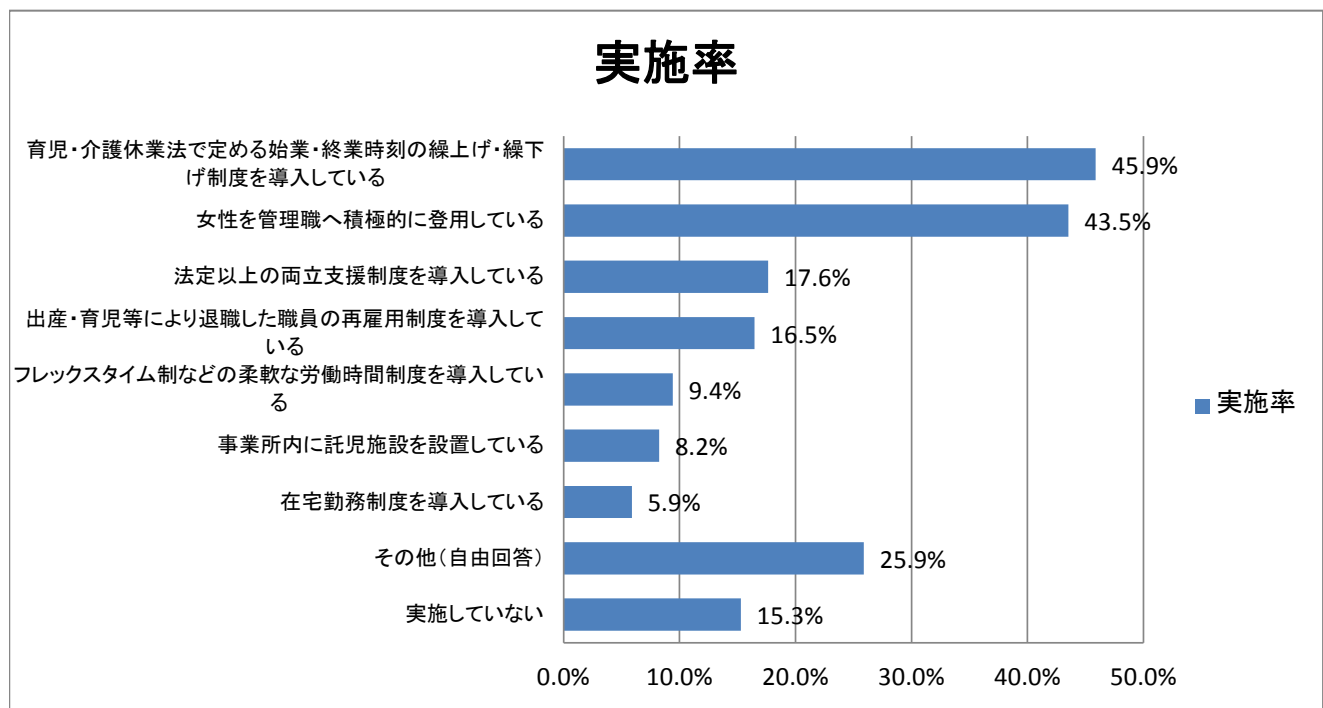
## 【「その他」の主な内容】

- ・残業時間の上限設定、21:00での事務所閉鎖
- ・毎週月曜日朝礼で社長自ら講師となり研修を実施
- ・おたがい様意識の醸成のための「かえるバッジ」の導入
- ・健康で働き続けられる職場をめざして「職員の運動の習慣化」のための独自の「マイレージ」導入、ストレスチェックの実施
- ・社員の意見を吸い上げるための担当を決め、メールにより意見を吸い上げ
- ・ワーク・ライフ・バランスwebサイトの立ち上げ
- ・出会いの場への積極的参加(法人会や商工会議所などの企画)
- ・パート従業員に対し、希望する時間・日限内での就労ができるよう配慮
- ・社員用のネット掲示板・予定表に退社時間を記入し、帰りやすい環境づくりを実施
- ・「管理職メンタルヘルス研修」の実施
- ・eラーニングを導入し、休職中でも社内の情報を閲覧可能

【Q1-2 支援制度の創設や充実に関する取組みで実施しているものを教えてください。(複数回答)】

選択肢	件数	実施率
育児・介護休業法で定める始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度を導入している	39	45.9%
女性を管理職へ積極的に登用している	37	43.5%
法定以上の両立支援制度を導入している	15	17.6%
出産・育児等により退職した職員の再雇用制度を導入している	14	16.5%
フレックスタイム制などの柔軟な労働時間制度を導入している	8	9.4%
事業所内に託児施設を設置している	7	8.2%
在宅勤務制度を導入している	5	5.9%
その他	22	25.9%
実施していない	13	15.3%

※実施率＝件数÷回答企業数



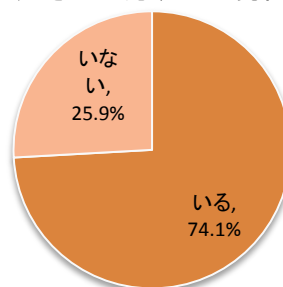
【「その他」の主な内容】

- ・半日休暇制度、時間単位の有給休暇制度、アニバーサリーや親孝行・ボランティアなどに利用可能な休暇制度導入
- ・マタニティ休暇制度(つわりなどの体調不良、定期健康診断などに利用)
- ・妊娠中の短時間勤務制度
- ・妻分娩時の特別休暇(2日間)を男性職員に付与
- ・連続休暇(8連休・4連休)の取得を制度化
- ・家庭環境に合わせて地域を限定して働くことができる「エリア総合職」制度を導入
- ・結婚後の生活に合わせた勤務が可能となるコース転換制度を導入(転居有りの職種 ⇒ 転居無しの職へ など)
- ・正社員転換制度の導入
- ・子の看護休暇の有給化、育児休業の一部有給化(5日間)
- ・出産時支給金(一子につき1,000,000円)の支給、子育て支援手当の支給
- ・女性の資格取得への支援

【Q2-1 従業員又は従業員の配偶者で、H27.4.1以降に出産された方、又は現在妊娠・出産予定の方はいま

選択肢	件数	割合
①いる	63	74.1%
②いない	22	25.9%

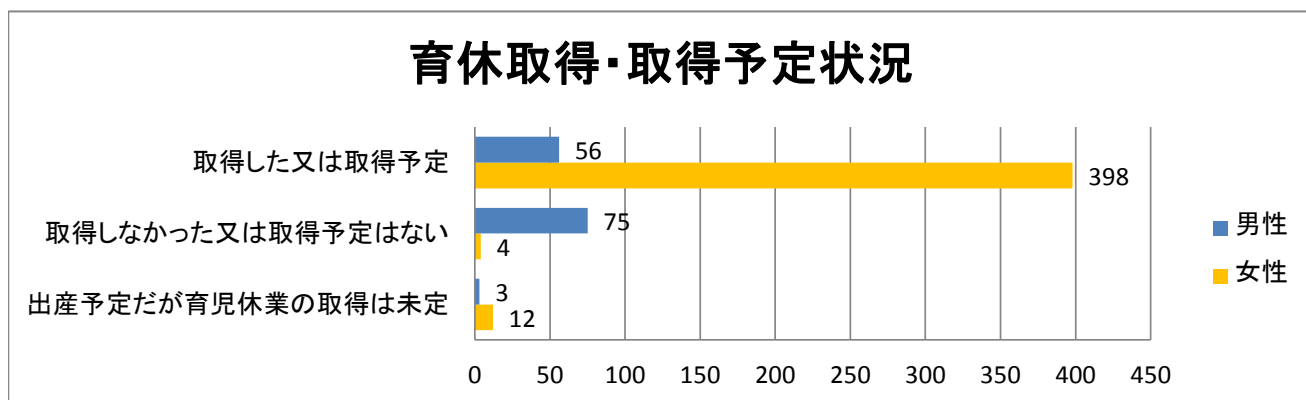
※割合＝件数÷回答企業数



【Q2-2 Q2-1で「①」の場合、その従業員の育児休業取得状況又は取得予定をお教えてください。(複数回答)】

選択肢	男性	女性
①取得した又は取得予定	56	398
②取得しなかった又は取得予定はない	75	4
③出産予定だが育児休業の取得は未定	3	12

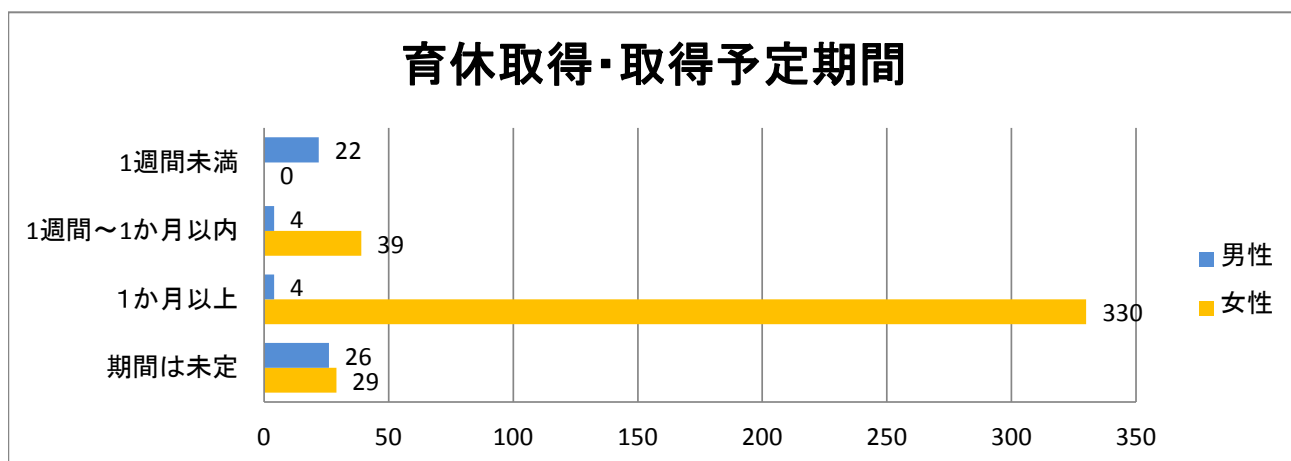
(単位:人)



【Q2-3 Q2-2で「①」の場合、取得した又は取得予定の期間はどの程度ですか。(複数回答)】

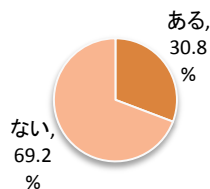
選択肢	男性	女性
1週間未満	22	0
1週間～1か月以内	4	39
1か月以上	4	330
期間は未定	26	29

(単位:人)



【Q2-4 Q2-2で「②」又は「③」の場合、今後その従業員の育児休暇取得に向けた取組みをされる予定はありますか。】

選択肢	件数	割合
ある	8	30.8%
ない	18	69.2%

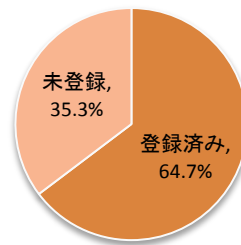


【「ある」の具体的取組み】

- ・育児休暇の取得予定に関わらず、産休前、産休中に、産前産後休暇、育児休暇制度の説明をしています。産休、育児休暇中は無給になるので、おおよその支給額の説明。社会保険料免除、住民税を会社が立て替え、復帰後分割で徴収することなど。
- ・面談を再度行い取得の意思を確認
- ・対象者の上司への通知による取得促進。取得事例を社内報で紹介

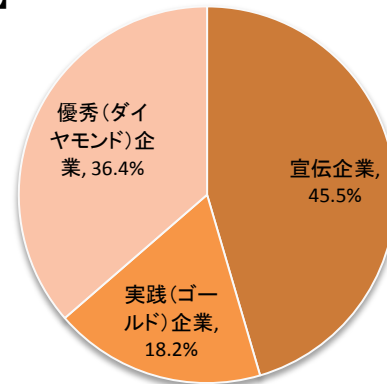
【Q3-1 県が実施している「山形いきいき子育て応援企業認定制度」に登録していますか。】

選択肢	件数	登録率
①登録済み	55	64.7%
②未登録	30	35.3%



【Q3-2 Q3-1で①の場合、認定区分をお教えてください。】

選択肢	件数	割合
①宣伝企業	25	45.5%
②実践(ゴールド)企業	10	18.2%
③優秀(ダイヤモンド)企業	20	36.4%



【その他(ご意見・ご要望)を抜粋】

・中小企業は、ギリギリの限られた従業者数の中で仕事をしているのが現実で、数人が休んでも業務に影響がない大手企業とは企業内環境が全く異なる。昨今急激にワーク・ライフ・バランス等の施策がクローズアップされているが、企業を一括りにして施策を展開すれば必ず企業社会に弊害が生じる。中小企業の現実を行政側に知ってもらうことが大事。

・子どもが熱を出した場合のお迎えや治療を要する期間の看護など、まだまだ女性が担うことが多くあり、もっと男性にも役割を担ってもらわなければ、女性中心の職場が全面的にその負担を負うことになり、女性活躍推進社会の実現には程遠い状況を感じる。

・小規模の企業においては、特に経営者の考えが職場環境に大きく反映すると思われ、イクボス同盟の取組みは、経営者の意識改革に大変よい結果をもたらすものと期待できる。

・イクボス同盟の取組みは全国的にも先進的な取組みだと思うが、もっともっとアピールが必要。どんないいことも、伝わらなければもったいない。民間や大学と連携すれば新しい伝え方が見つかると思う。

・企業等の管理職への啓発活動としては効果的だと思いますが、「山形いきいき子育て応援企業」の登録・認定によるイメージアップ以外、事業者がメリットを感じる部分がないのが現状で、今後、事業者と行政とが協働できる関係を目指すのであれば、全ての事業者がメリットを感じる(または取り組まないことへのデメリットを感じるレベルの)仕組みが必要と思います。