

イクボス推進アンケート結果分析（概要） および取り組み案

草津市総合政策部男女共同参画室、職員課、経営改革室

ここでいう管理職とは所属長以上の職員を指し、一般職とはそれ以外の職員（嘱託職員、臨時職員は除く）を指します。イクボス推進アンケート結果をグラフにしたものは「図〇〇」で表し、職員の時間外勤務等の実際のデータは「参考データ□□」で表しています。

（１） 職員の家庭の状況、家庭との両立

（概要）

アンケートでは、職員全体の37%が保育・養育を必要とする子ども（中学生程度まで）がいる、17%が介護（介助）を必要とする高齢者・障害者がいると答えており、職員自身がケア要員になっている。しかしながら、仕事と家庭の両立について、「あまりできていない」「できていない」と答えた一般職が30%、管理職が13%となっており、特に、一般職において家庭との両立ができていない割合が高い。

現在の正規職員の年齢別構成は、30歳未満、30歳代の職員が全体の53%を占めており、今後、子どもを保育、養育する職員の増加が予測される。

（課題）

⇒職員が仕事と家庭の両立ができるよう、長時間労働の是正とともに、育児休業、介護休暇、育児短時間勤務制度が安心して利用できる働き方の改革がより一層必要である。また、共働き家庭も増加しており、今後、育児や介護といった家庭生活における役割が増加する中で、仕事と家庭を両立できるよう、これまでの働き方について、全庁的に抜本的な見直しをする必要がある。



【取り組み案】

全ての職員のワーク・ライフ・バランスをめざし、超過勤務を減らし、休暇を取得しやすい職場となるよう働き方の改革を行う。改革は、全庁的、抜本的な取り組みとする。

（２） 勤務状況（休暇、超過勤務）

（概要）

職員の年休取得日数はここ数年減少しており、昨年度の平均取得日数は年間8.8日であり、平成20年度より約2日少ない。アンケートでも、4日以内と答えた一般職が26%、管理職が37%となっており、年休をほとんど取得しない職員も多い。

超過勤務時間の状況は、年々増加傾向にあり、一人あたりの月平均時間は平成27年度で28.7時間となっており、平成19年度より4.4時間増加している。アンケートでは、28年5月の一般職の超過勤務時間は、半数以上の職員が30時間以上と回答しており、職員課集計でも30時間以上の超過勤務者が38%となっている。

（課題）

⇒長時間労働が深刻な状態であり、職員の健康管理や効率的な職務遂行の観点からも、早急な対策が必要である。また、職場内で休暇を取得しやすくするような対策が必要である。



【取り組み案】

今後、働き方改革を進めていく予定であるが、今すぐ実施できることは実行していく。
〈今すぐ実施の4項目:職員課4月27日周知〉

- ① 時間外勤務の厳格化・ルールの徹底
- ② 健康デー(ノー残業デー)の徹底
- ③ 全庁的な有給休暇取得奨励期間の充実
- ④ 管理職の意識改革

(3) 業務量と職員数

(概要)

草津市では、人口が年々増加するとともに(10年間で1.13倍)、予算額も年々増加(10年間で1.27倍)し、これに伴い業務量も増加していると推察される。

一方、正規職員数はピーク時である平成14年度の769人から、平成18年度から22年度までの第2次定員適正化計画により、平成21年度には709人まで削減し、その後、職員数を増やし、平成28年度は766人となっている。業務量が増加しているものの職員定数上、大幅な職員増が見込めない中、非正規職員が年々増加し、平成28年度は637人で全職員に占める割合は45%となっている(平成19年度400人35.7%)。また、平成27年度より嘱託職員の任用の取り扱いの変更があり、臨時職員が増加している。

アンケートで、所属部署の業務や業務量について「職員数に対して業務量が多い」と感じている一般職は63%、管理職は69%にのぼり、イクボス推進にあたっての意見でも、多くの職員が「業務量の削減が必要」と答えている。また、所属部署の業務や業務量について全体の40%が「突発的な業務が生じやすい」と答えている。

また、業務を行うにあたって、どのくらいストレスを感じるかの問いでは、一般職の28%が「非常にストレスを感じる」、53%が「少しストレスを感じる」としており、「非常にストレスを感じる」一般職員がストレスを感じる理由として、「仕事量が多い」を一位(74%)にあげている。

(課題)

⇒業務の実態把握と削減および効率化を行い、業務に見合った職員配置の最適化が必要であり、緊急時対応も勘案する必要がある。

業務に見合った職員数が確保されておらず、職員数の見直しを行う。

また、短時間で成果があげられるよう、職員一人一人の仕事の事務能力の向上とともに、非正規職員の効果的な任用についての検討が必要である。



【取り組み案】

- ・業務の実態把握と削減および効率化
- ・業務に見合った職員配置の最適化
- ・職員数の見直し
- ・職員の事務遂行能力の向上
- ・非正規職員の効果的な任用

(4) コミュニケーション、風土

(概要)

職場の雰囲気については、「コミュニケーション等において、問題と感ずることはない」と答えた一般職が62%、管理職が75%であり、概ね風通しが良いと思われる。しかし、上下間、同僚間の意思疎通が取りにくいと感じている職員もそれぞれ1割程度あり、一部でコミュニケーション不足がある。

また、「年次有給休暇を取得しにくい」29%、「健康デーであっても定時に帰りにくい」21%、「仕事が終わっても周りの人が残っていれば帰りにくい」19%と、年休取得や退庁しにくい雰囲気の職場がある。

(課題)

⇒所属単位でワークライフバランスの推進について話し合い、「休みやすい」、「帰りやすい」職場をつくるために、課内の慣行を具体的に変わっていく必要がある。



【取り組み案】

・ワーク・ライフ・バランスが実践できる職場の雰囲気づくり

(5) 長時間労働削減のために必要なこと

(概要)

アンケートで長時間勤務を抑制するための必要な取り組みについて聞いたところ、次の順番で必要と答えている。

	一般職	管理職
① 事務の効率化(不要な手続き、他部署への照会の精査)	55%	58%
② 業務量の削減(優先順位や費用対効果の検討)	54%	50%
③ 会議の効率化(回数、参加者、時間、資料)	29%	48%
④ 職員研修やイベント業務での参加、動員を減らす	33%	40%
⑤ アウトソーシング(外部委託)を積極的に行う	27%	39%
⑥ 職場内での業務の共有、協力体制の整備(マニュアル化等)	31%	32%

(課題)

⇒アンケートで必要とされた取り組みについては、全庁的に取り組む必要がある。また、職員の意識改革(時間の有効な使い方や働き方)や管理職のマネジメント改革(意識や仕事の段取り)にまで踏み込んだ取り組みが必要である。

**【取り組み案】**

・全庁的な長時間労働削減のための取り組みを行う。

＜アンケートで必要とされた取り組み＞

- ① 事務の効率化(不要な手続き、他部署への照会の精査)
- ② 業務等の廃止(優先順位や費用対効果の検討)
- ③ 会議の効率化(回数、参加者、時間、資料)
- ④ 職員研修やイベント業務での参加、動員を減らす
- ⑤ アウトソーシング(外部委託)を積極的に行う
- ⑥ 職場内での業務の共有、協力体制の整備(マニュアル化等)

＜その他の取り組み＞

- ⑦ 職員の意識改革のための研修
- ⑧ 管理職のマネジメント向上のための研修

(6) 宣言後の取り組み

(概要)

イクボス宣言後の変化について、「所属長が定時退庁を促すようになった」が25%、「時間外勤務の事前承認が徹底されるようになった」が17%と改善した所属もみられるが、「変化はない」所属が44%となっており、記述式の回答においても「業務量が減らないので取り組みは進まない」といった声が多かった。

(課題)

⇒トップメッセージによる全庁的な取組であることの周知と、必要性の啓発、管理職によるさらなる働きかけが必要である。また、数値目標を設定し、その進捗を庁内共有するなど、職員に見えるかたちで推進していかなければならない。

**【取り組み案】**

- ・全庁的な取り組みであることの周知、啓発を行う
- ・数値目標を設定するなど進捗が見えるかたちで推進する

調査概要

調査期間	平成28年6月9日～6月30日		
対象	一般職員用：正規職員、特別任期付職員、再任用職員 所属長以上用：所属長以上の職員		
方法	庁内ネットワーク「公開羅針盤」アンケートシステム		
回答数	全体	372 / 818	(回収率 45.5%)
	一般職員	280 / 681	(回収率 41.1%)
	所属長以上用	92 / 137	(回収率 67.2%)