

習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に

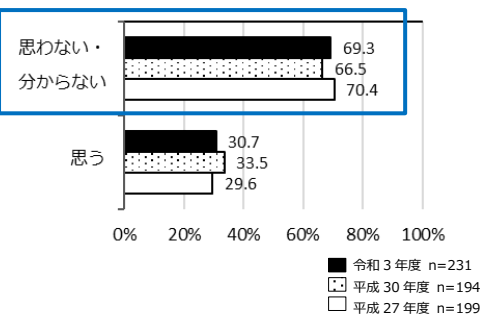


関する事業所調査 報告書(概要版) 令和3年度版

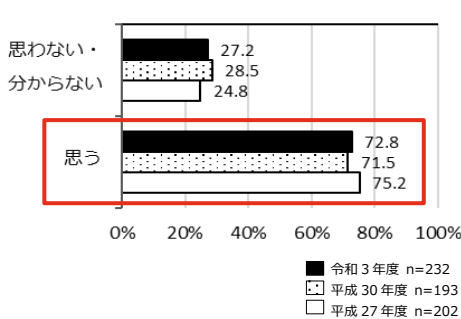
多様な人材の雇用・登用と企業経営への貢献度に対する意識

半数以上の事業所が「思う」と回答したのは、女性の登用、高齢者の活用、妊娠・出産女性の継続勤務となっています。
障がい者の雇用は「思う」がやや増加しましたが、「思わない・分からない」と回答する割合は高くなっています。

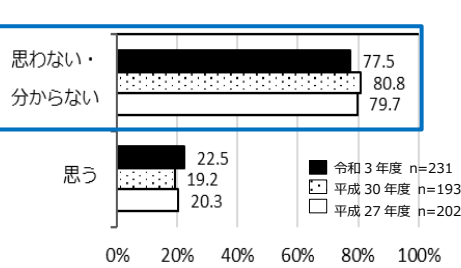
外国籍の人材の雇用が経営に貢献すると思いますか？



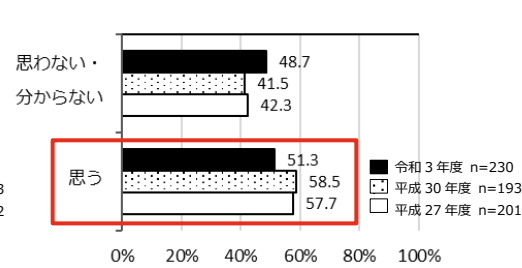
女性の登用が経営に貢献すると思いますか？



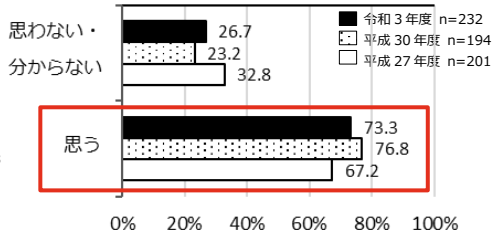
障がい者の雇用が経営に貢献すると思いますか？



高齢者を活用することが経営に貢献すると思いますか？



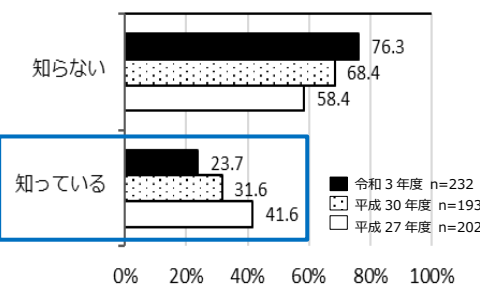
女性従業員が妊娠・出産の後も継続勤務できることが経営に貢献すると思いますか？



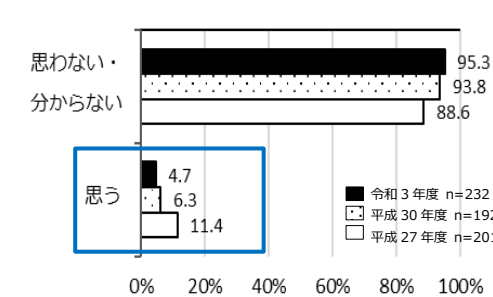
行政のワーク・ライフ・バランスの推進施策

行政が行っているワーク・ライフ・バランス (WLB) 推進制度の認知度は、知っていると回答する割合が **23.7%** と前回調査より減少しています。
行政が WLB 推進の取り組みを真剣に支援してくれていると思う割合は **4.7%** と前回調査より減少しています。

行政が行っているワーク・ライフ・バランスを推進するための制度について知っていますか？



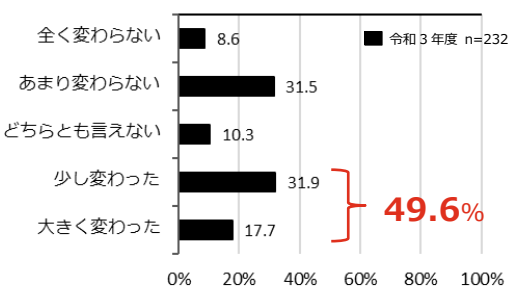
行政がワーク・ライフ・バランスに関する事業所の取り組みを真剣に支援してくれていると思いますか？



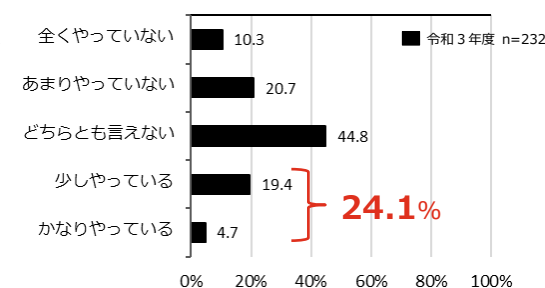
コロナ禍の働き方

コロナ禍の従業員の働き方が、変わったと回答する割合は **49.6%** となっています。
一方、コロナの発生後、従業員が家で過ごす時間や自由になる時間を持てるよう、取り組んでいると回答した割合は **24.1%** となっています。

コロナ禍で、従業員の働き方やビジネスの方法が変わりましたか？



コロナの発生後、従業員が家で過ごす時間など、自身で自由になる時間を持てるような配慮や取り組みをしていますか？



調査の目的

習志野市では、市内事業所におけるワーク・ライフ・バランスの現状と、経営者の考え方を把握するための本調査を、平成27年度に開始し、今回が3回目となります。
一部の調査結果は、習志野市第3次男女共同参画基本計画の成果指標として使用するとともに、今後の男女共同参画の推進にむけた施策検討の基礎資料とします。

調査方法等

対象抽出方法： 令和元年経済センサス基礎調査結果に掲載されている個人経営、外国の会社及び法人でない団体を除く単独事業所及び本所・本社・本店で、常時雇用が1名以上いる事業所から無作為抽出した1,000事業所(※1)
調査方法： 調査票の郵送配布・郵送回収
調査期間： 令和3年7月21日～8月6日(※2)
回収状況： 回収数 379件 (宛先不明等48件) 回収率 39.8%
有効回答数(※3) 232件 有効回答率 24.4%

※1 平成27年度の初回調査は、習志野商工会議所及び習志野市工業地域団体連合会等の会員を対象として調査した。
※2 千葉県において、令和3年7月21日～8月1日は新型コロナウイルス感染拡大防止に伴うまん延防止等重点措置、8月2日～8月6日は緊急事態宣言発令期間であった。
※3 「経営者不在」あるいは「家族経営」の事業所に該当と回答があったものを除いた数

ワーク・ライフ・バランスに関する傾向と今後の方向性

◆新型コロナウイルス感染症の影響

今回の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に伴うまん延防止等重点措置期間、緊急事態宣言発令期間と重なっていたため、外出自粛や活動自粛、在宅勤務や時短勤務など、従業員の生活と働き方への影響が少なからずあるものと考えられます。

一例では、長時間勤務をしている従業員が減少傾向にある、あるいは家族と過ごす時間や身内の世話の時間を持てるようになってきているといった回答が増えた一方で、地域活動や文化活動、趣味の活動などの余暇活動の時間は、持っていないなどの結果が見られます。

◆ワーク・ライフ・バランス推進の取り組み

ワーク・ライフ・バランスに関する制度の導入は、育児関係と介護関係の制度では約6割の事業所で導入されていますが、その他の制度は低迷しています。特に、商工会議所に加入していない事業所や従業員が少ない事業所では、制度の認知度も低い状況です。

また、福利厚生充実に取り組むことは、優秀な人材を確保しやすくなり、社員のモチベーションが上がるなどの効果は理解しているものの、導入に伴う課題により進みにくいものと考えられます。

事業所での取り組みを進めていくためには、行政からの働きかけが必要不可欠ですが、多くの事業所は行政からの支援がないと認識していることから、従来の周知方法を見直し、一層の理解促進に努めなければならないと考えます。

◆多様な人材の活用の理解促進

女性や高齢者の人材活用は進みつつありますが、外国籍の人や障がいのある人の雇用は進みにくい状況です。
多様な人材を活用するには職場環境の整備や、従業員の理解促進といった取り組みが必要となりますが、将来的には、労働力の確保と多様な人材がもたらす多様な価値観が企業経営への貢献につながるなど、その有効性について積極的に周知していくことが必要と考えます。

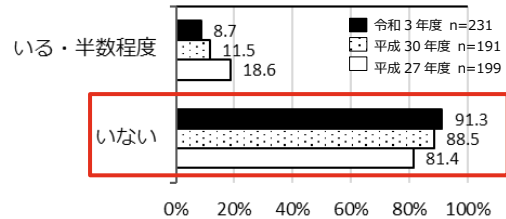


調査結果の概要

長時間勤務の状況

いない（全くいない・あまりいない）と回答した事業所は**91.3%**で、前回調査より増加しています。

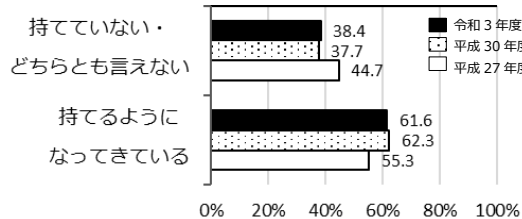
週50時間を超えるような長時間勤務をしている従業員はどの程度いますか？



従業員の余暇活動の時間

持てるようになってきている（十分・ある程度）と回答した事業所は**61.6%**で、前回調査からやや減少しています。

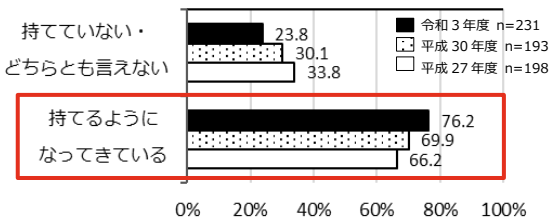
従業員が余暇活動の時間（地域活動・文化活動・趣味の活動）を持てるようになってきていると思いますか？



従業員が家族と過ごす時間

持てるようになってきている（十分・ある程度）と回答した事業所は**76.2%**と、前回調査より増加しています。

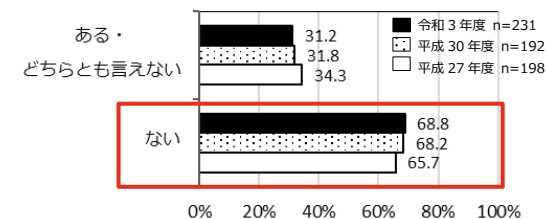
従業員が家族と過ごす時間や身内の世話の時間を持てるようになってきていると思いますか？



正規従業員の短期退職

ない（全く・あまり）と回答した事業所は**68.8%**で、前回調査より増加しています。

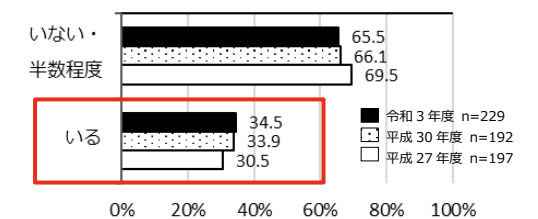
正規従業員が思っていたよりも短い期間で退職してしまうことがありますか？



業務改善に取り組む従業員

いる（大多数・かなり）と回答した事業所は**34.5%**で、前回調査より増加しています。

主体的に仕事の改善に取り組んでいる従業員はどの程度いると思いますか？

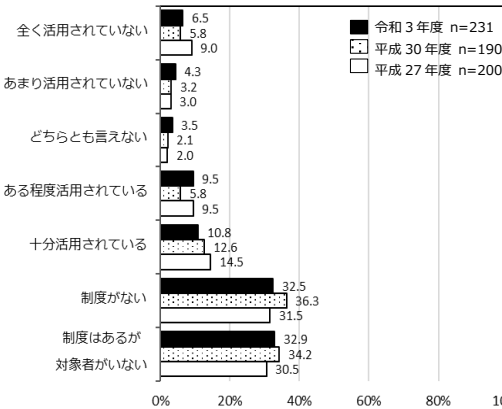


ワーク・ライフ・バランスに関する制度の活用状況

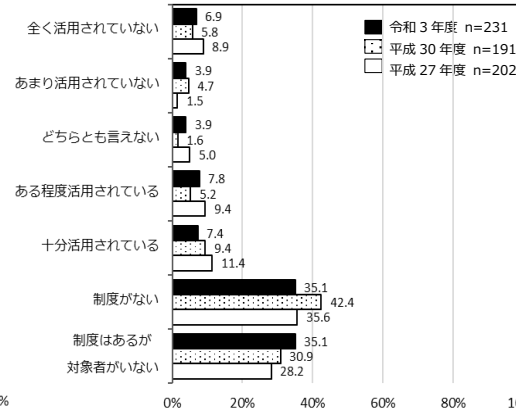
各制度とも「制度がない」と回答する事業所が多く、特に「ボランティア休暇制度」、「メンタルヘルズ相談制度」、「メンター制度」は**7割以上の事業所で制度の導入がない**と回答しています。

活用されている上位3つの制度は、「育児休業制度」、「フレックスタイム制」、「ノー残業日制度」となっています。

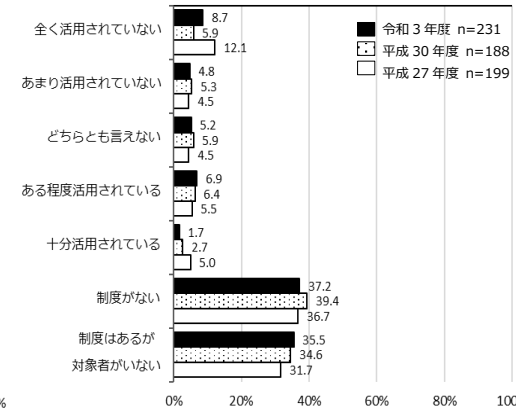
①育児休業制度



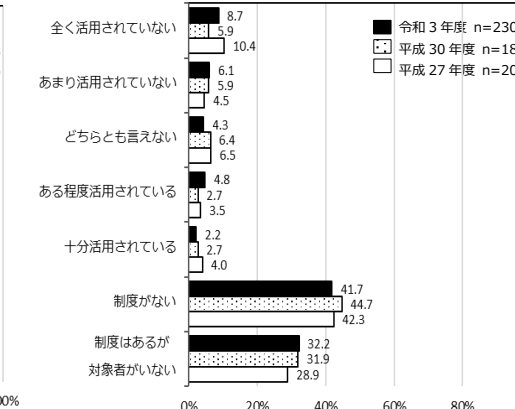
②育児短時間勤務制度



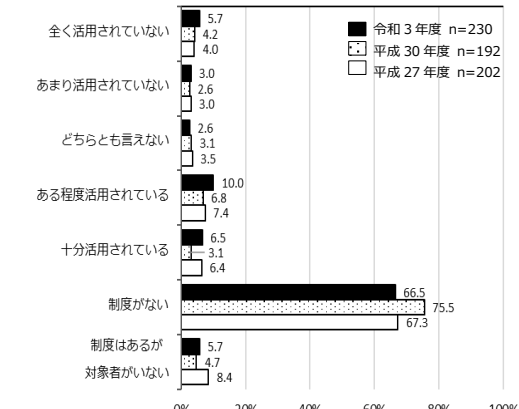
③介護休業制度



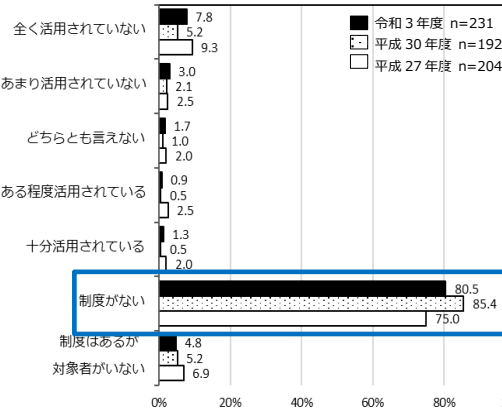
④介護短時間勤務制度



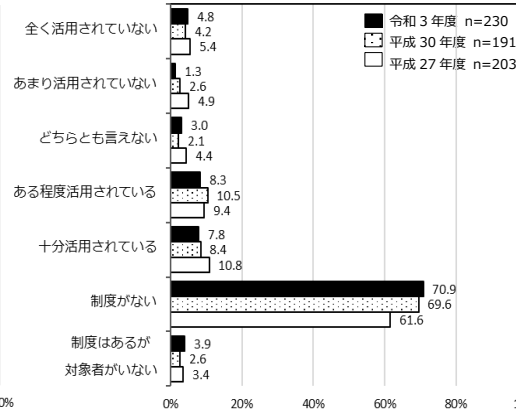
⑤フレックスタイム制



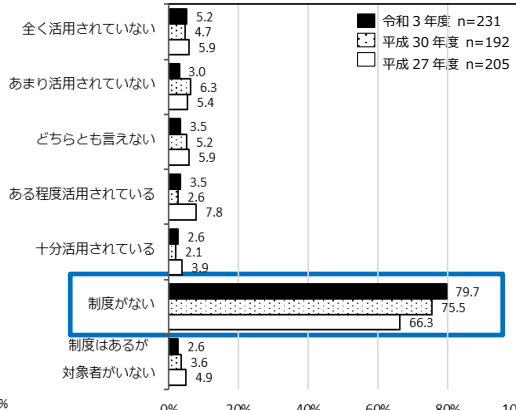
⑥ボランティア休暇制度



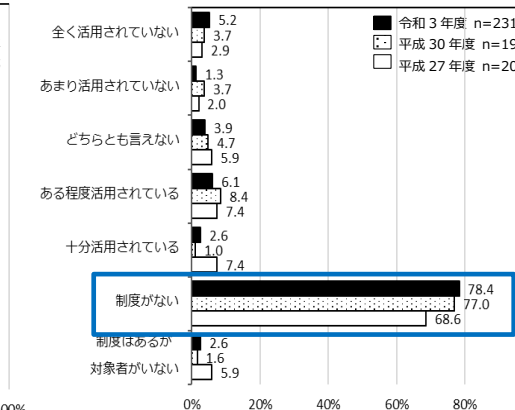
⑦ノー残業日制度



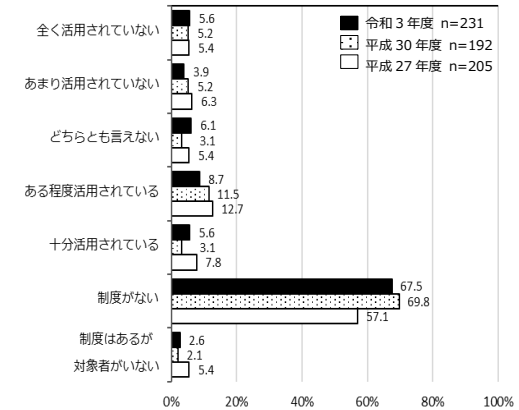
⑧メンタルヘルズ相談制度



⑨メンター制度



⑩業務改善・業務提案制度

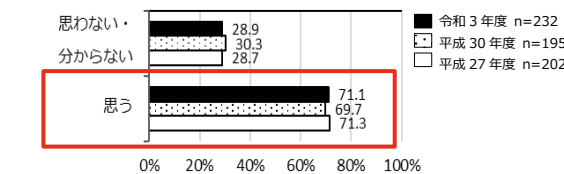


従業員の余暇を重視する経営と取り組みの現状

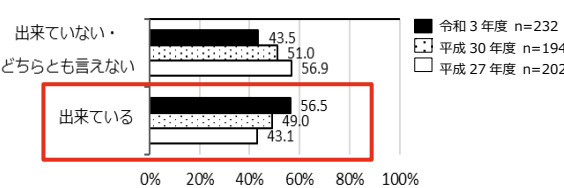
71.1%の事業所が従業員の余暇重視の経営が企業業績にも好影響を与えると思うと回答しています。

余暇確保のための取り組みができていると回答した事業所は増加し**56.5%**でした。

従業員が家族や余暇活動のための時間を十分に確保できるようにする経営が、企業業績にも良い結果を生むと思いますか？



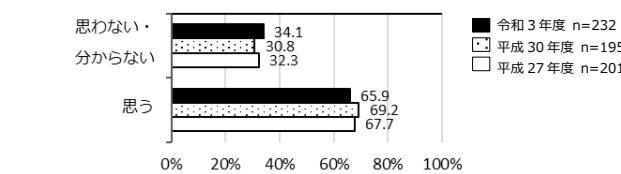
従業員が家族や余暇活動のための時間を確保できるようにする取り組みが、十分に出来ていますか？



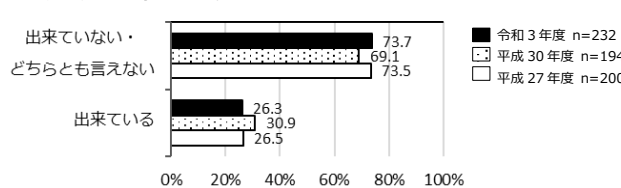
従業員の福利厚生の充実と取り組みの現状

65.9%の事業所が、従業員の福利厚生の充実が企業の生産性向上に役立つと思うと回答しています。一方で、従業員の福利厚生の充実に取り組んでいると回答した事業所は**26.3%**でした。

従業員と家族の生活を充実させるような福利厚生の充実が、企業の生産性向上に役立つと思いますか？



従業員と家族の生活を充実させるような福利厚生の充実が、十分に出来ていますか？



従業員のやりがいを引き出すための具体的な取り組み

やりがいを引き出すための具体的な取り組みをやっている（かなり・多少）と回答した事業所は**38.5%**と、前回調査よりやや減少しました。

従業員のやりがいを引き出すための具体的な取り組みをしていますか？

