

令和3年度
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



令和4年3月

習志野市

目 次

調査の概要.....	1
報告書を見る際の留意点.....	1
調査した事業所におけるワーク・ライフ・バランスに関する傾向と今後の方向性.....	2
事業所の特徴.....	3
調査結果の概要.....	5
集計結果データ.....	18
アンケート調査票.....	26

調査の概要

調査の目的

習志野市では、男女共同参画社会の実現に向けて、ワーク・ライフ・バランスの推進に係る手法として、平成26年度から協働型プログラム評価を導入し、取り組んでいる。

協働型プログラム評価とは、活動の成果となる成果目標（アウトカム）と、それを達成するまでの道筋を見える化した「ロジック・モデル」を、市民や市内事業所などの関係者と協働で策定し、効果的なアイデアなどを出し合う対話を通じて、継続的に取り組みの質を高めていくものである。

平成27年度に開始したワーク・ライフ・バランスに関する市内事業所の現状と、経営者の考え方を把握するための本調査は、今回が3回目となる調査である。

本調査の結果については、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し、市民及び関係者と共に達成状況を共有するとともに、今後の男女共同参画の推進におけた施策検討の基礎資料とする。

対象抽出方法

令和元年経済センサス基礎調査結果（総務省統計局）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、常用雇用者が1名以上いる事業所から無作為抽出した1,000事業所を対象とした。

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

※調査期間の令和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期間、8月2日～8月6日は緊急事態宣言発令期間であった。

回収状況

発送数	回収数	宛先不明等	回収率	有効回答数※	有効回答率
1,000件	379件	48件	39.8%	232件	24.4%

※経営者不在あるいは家族経営の事業所に該当すると回答があったものを除いた数

報告書を見る際の留意点

対象抽出方法の変更について

平成27年度の調査では、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計1,331事業所を対象とした。平成30年度調査からは、対象抽出方法を変更し、経済センサス基礎調査結果（総務省統計局）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、常用雇用者が1名以上いる事業所から無作為抽出した1,000事業所を対象としている。これは商工会議所加入の有無によらず、より実態に即した調査結果を得ることができると判断したためである。

対象抽出方法の変更により、商工会議所に加入していない事業所の回答が約4割を超え、平成27年度調査と比較すると「医療・福祉関連業」の事業所が増えるなど、調査結果に若干の影響を与えていることに留意されたい。

数値について

- ・ グラフや表に示されている「n」は、無回答を除く有効回答の数を示している。
- ・ 調査結果の数値は、無回答を除く有効回答に対する回答率(%)とし、小数点以下第2位を四捨五入し、小数点以下第1位までの表記とする。このため、各回答の合計が100.0%とならない場合がある。
- ・ 大まかな傾向をつかむため、回答項目を消極的(否定的)意見・積極的(肯定的)意見に括り、グラフの右部に再掲している設問がある。

設問の語句、説明及び自由記述について

- ・ 設問内容及び回答の選択肢は文意に留意しながら簡略化している。
- ・ 設問の説明は、単純集計のほか、従業員数の多寡、女性従業員比率の多寡、女性管理職配置の有無、商工会議所加入の有無の4項目と、全ての設問をクロス集計した結果から得られた傾向を掲載している。
- ・ 自由記述については、意見の主旨から判断し、重複しているものについては取りまとめて掲載している。

調査した事業所におけるワーク・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る。

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増やせ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る。

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るが、その他の制度は低迷している。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ある。また、福利厚生の実施に取り組むことは、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る。

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あるが、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る。

多様な人材活用の理解促進

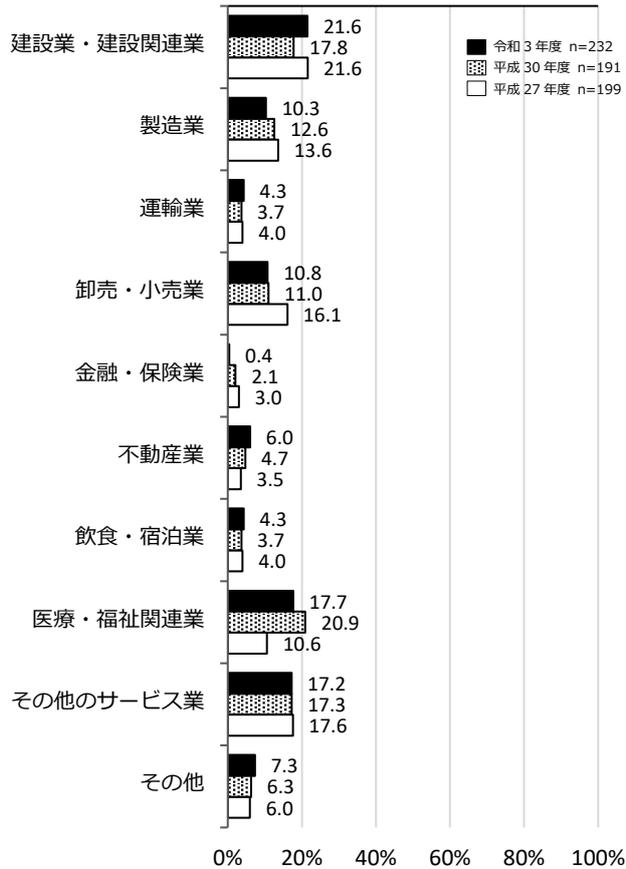
女性や高齢者の人材活用は進みつつあるが、外国籍の人や障がいのある人の雇用は進みにくい状況にある。多様な人材を活用するには職場環境の整備や、従業員の理解促進といった取り組みが必要であるが、将来的には、労働力の確保と多様な人材がもたらす多様な価値観が企業経営への貢献につながるなど、その有効性について積極的に周知していくことが必要と考える。

事業所の特徴

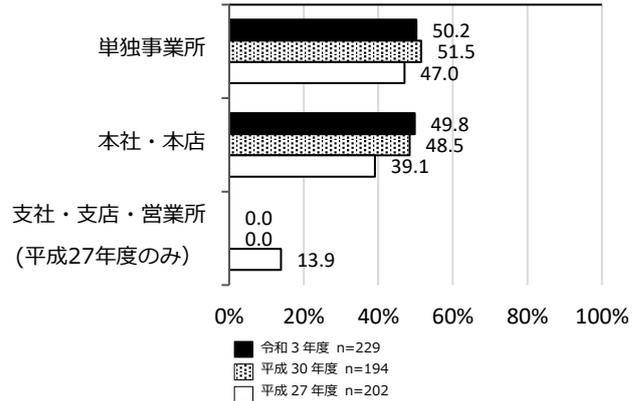
業種別に見ると、最も多いのは「建設業・建設関連業(21.6%)」次いで、「医療・福祉関連業(17.7%)」、「その他サービス業(17.2%)」と続き、これらを合わせると全体の過半数を超える。

また、約半数が単独事業所となっており、前回調査と比べて変化はない。なお、前回調査及び今回調査では対象者抽出において、「支社・支店・営業所」は除外している。

問21 業種 (複数該当する場合は売上高が最も多いもの)

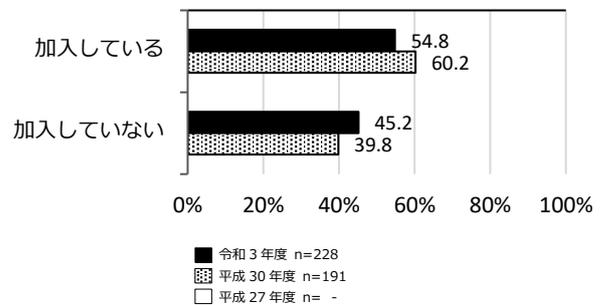


問22 事業所の性格



問26 習志野商工会議所加入の有無

(平成27年度を除く)

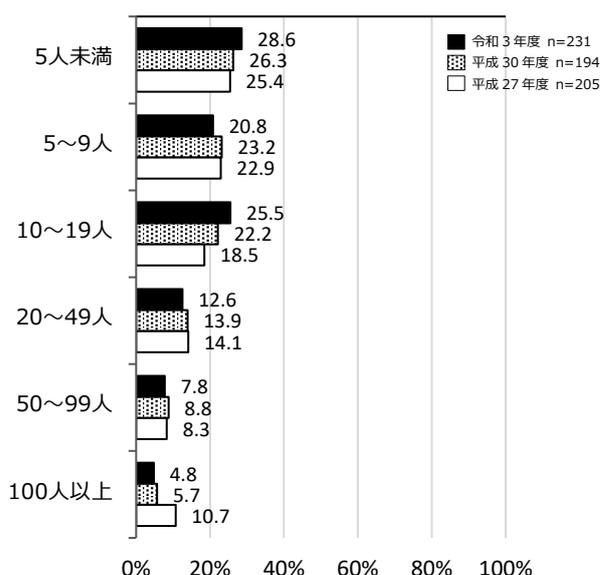


従業員数では20人未満の事業所が7割を超えている。前回調査と比べて変化はない。

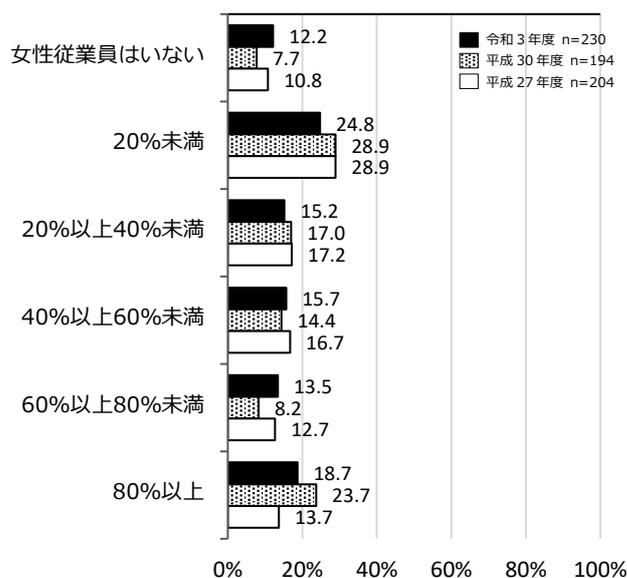
女性従業員の比率は、40%未満の事業所が52.2%となっており、前回調査と比べて変化はない。

女性従業員がいる事業所のうち、女性管理職がない事業所は40.5%となっており、初回調査の46.7%から減少している。女性管理職の人数が5人以下の割合が97.0%を占めているものの、1人～5人配置している事業所では56.5%となり、初回調査の46.7%に比べ徐々に増加している。

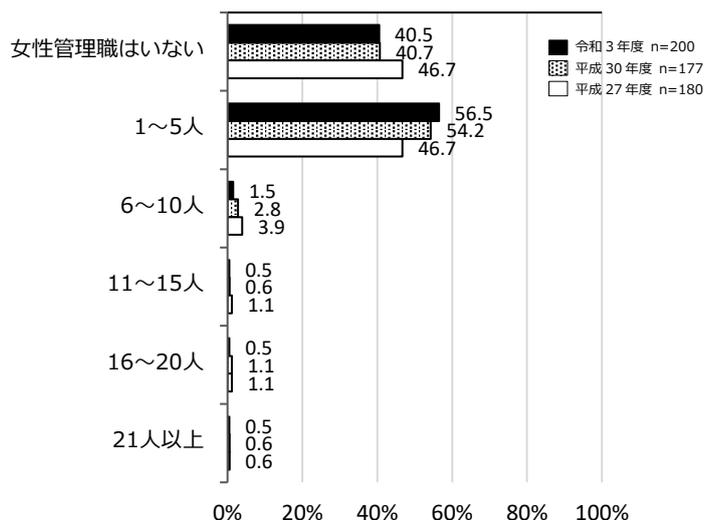
問23 習志野市内事業所での従業員数



問24 女性従業員の比率



問25 女性管理職の人数 (女性従業員がいる事業所のみ回答)

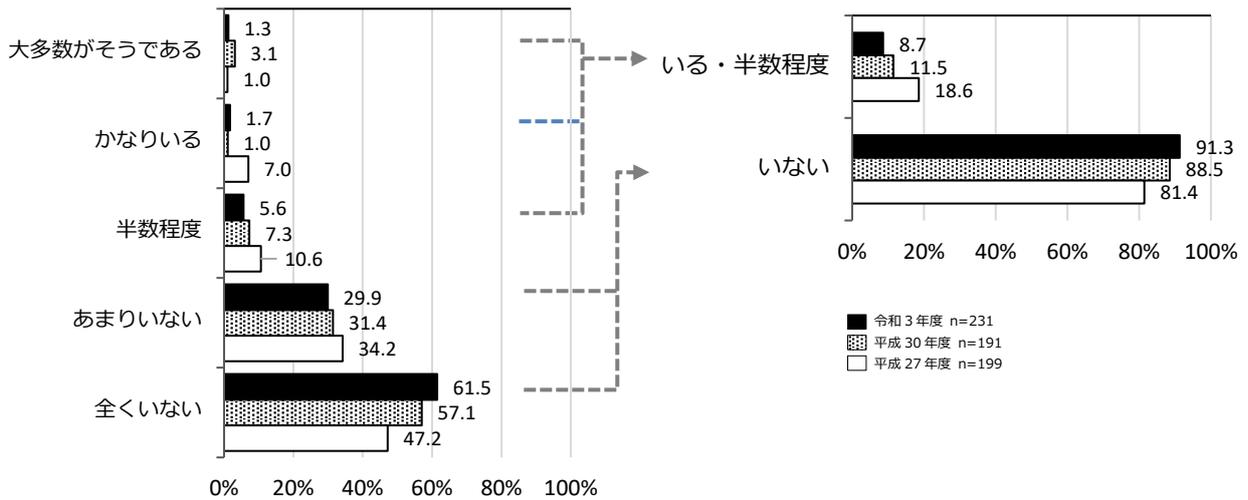


調査結果の概要

問1 一年の繁忙を平均すると、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位いますか

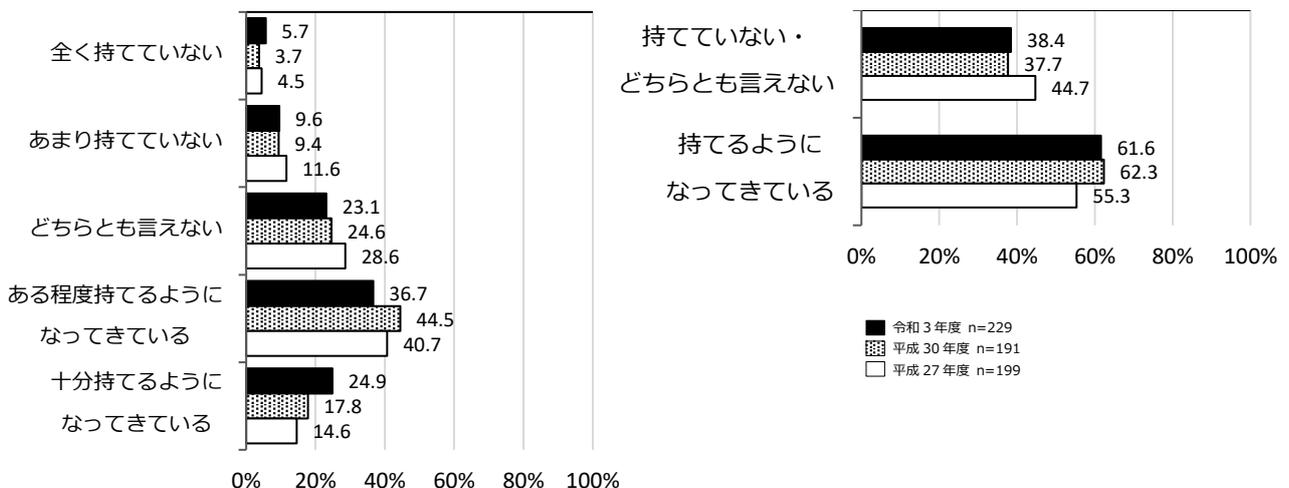
長時間勤務を行っている従業員がいない(あまりいない・全くいない)と答えた事業所は91.3%となり、初回調査の81.4%から徐々に増加している。これは、コロナ禍における時短勤務などが影響していると考えられる。

また、女性従業員比率が40%以上の事業所では、長時間勤務をする従業員が少ない傾向にある。



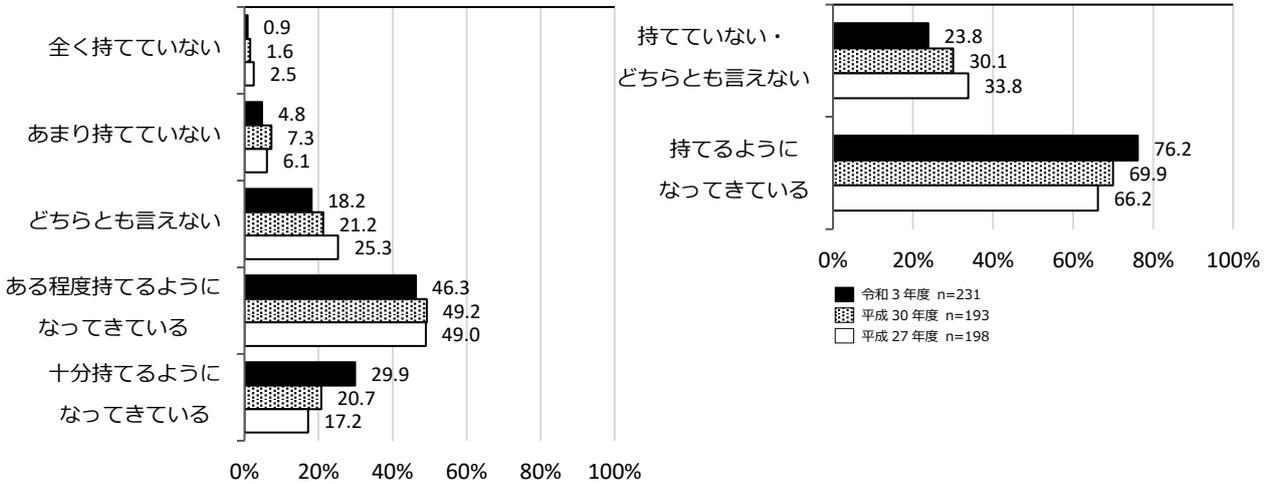
問2 近年従業員が余暇活動の時間(地域活動・文化活動・趣味の活動)を持てるようになってきていると思いますか

持てるようになってきている(十分持てるようになってきている・ある程度持てるようになってきている)と回答した事業は61.6%で、前回調査の62.3%からやや減少した。これは、コロナ禍における外出や活動の自粛が影響していると考えられる。



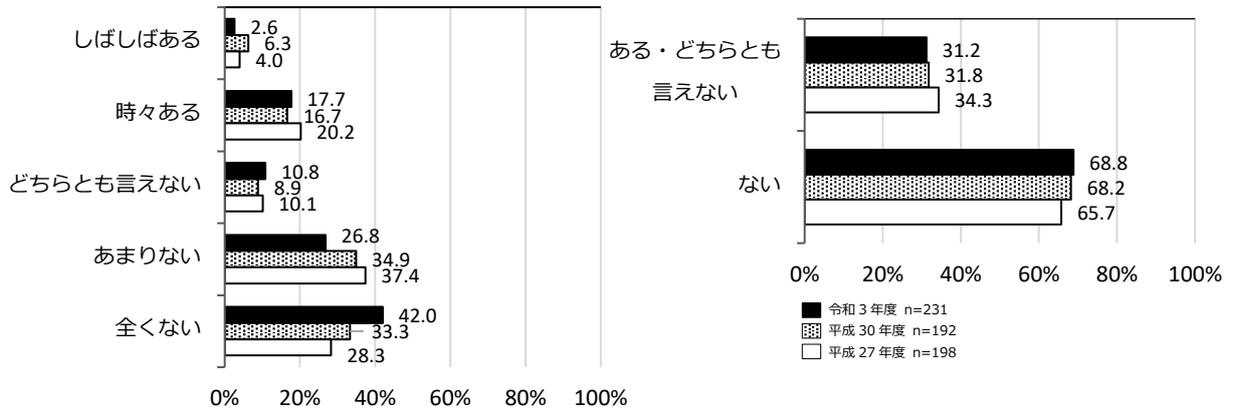
問3 近年従業員が家族と過ごす時間や身内の世話の時間を持てるようになってきていると思いますか

持てるようになってきている(十分持てるようになってきている・ある程度持てるようになってきている)と回答した事業所は76.2%と増加した。これはコロナ禍における外出自粛により、在宅時間が増えた影響と考えられる。



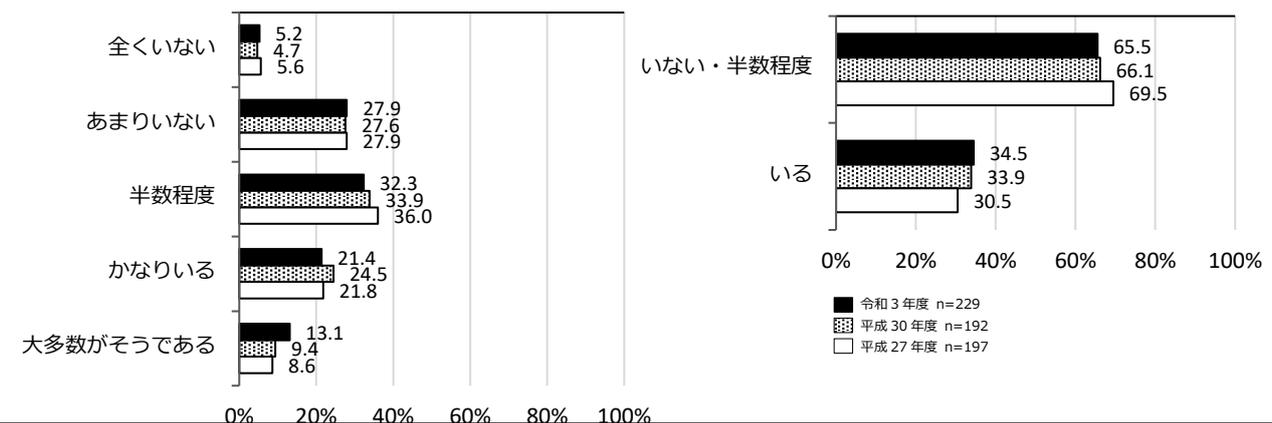
問4 この数年、正規従業員が思っていたよりも短い期間で退職してしまうことがありますか

ない(全くない、あまりない)と回答した事業所は68.8%で前回とほぼ変わらない。従業員が10人以上の事業所では、短期間で退職する割合が高い。



問5 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

いる(大多数がそうである・かなりいる)と回答した事業所は34.5%と、前回調査の33.9%から若干増加している。いない(全くいない・あまりいない)と回答した事業所についても前回調査同様、約3割となっている。女性従業員の比率が40%以上の事業所では、主体的に仕事の改善に取り組んでいる従業員の割合が高い。



問6 ワーク・ライフ・バランスに関する制度の活用状況

各制度とも前回調査同様、「制度がない」という回答が最も多い。中でも、「⑥ボランティア休暇制度(80.5%)」、「⑧メンタルヘルス相談制度(79.7%)」、「⑨メンター制度(78.4%)」は7割以上の事業所で制度が導入されていない。

育児関係と介護関係の制度は、約6割の事業所で導入されているが、「制度はあるが対象者がいない」と回答する事業所は約3割と変わらない。

制度の活用状況では、活用されている(十分活用されている・ある程度活用されている)と回答した上位3つは、「①育児休業制度(20.3%)」、「⑤フレックスタイム制(16.5%)」、「⑦ノー残業日制度(16.1%)」となり、前回調査時の「⑦ノー残業日制度(18.9%)」、「①育児休業制度(18.4%)」、「②育児短時間勤務制度(14.6%)」に比べ「⑤フレックスタイム制」が増加した。

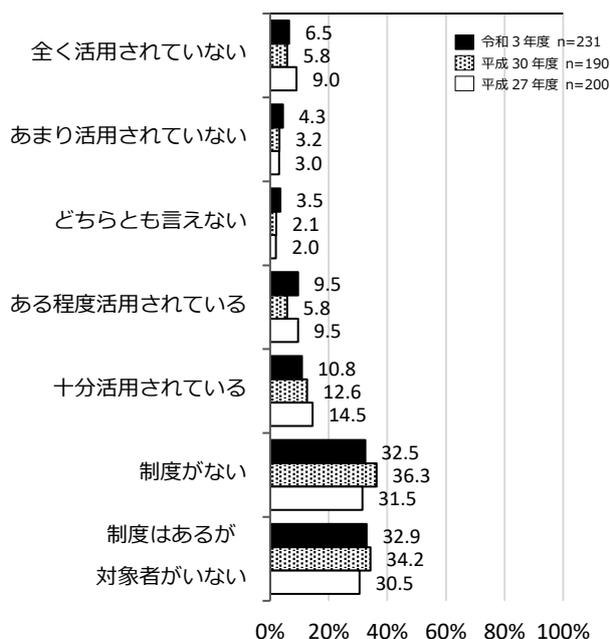
「⑤フレックスタイム制」とは、一定の期間について、予め定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・就業時刻を自ら決めることのできる制度であり、働き方改革の一環として、平成31年4月にフレックスタイム制に関する法改正が行われた。これにより、柔軟な働き方の選択が可能となったこと及び、コロナ禍と重なったことで、制度を導入した事業所が増えたと考えられる。

女性従業員比率が40%以上の事業所では、「①育児休業制度」、「②育児短時間勤務制度」、「③介護休暇制度」、「④介護短時間勤務制度」、「⑤フレックスタイム制」、「⑨メンター制度」を活用する割合が高い。

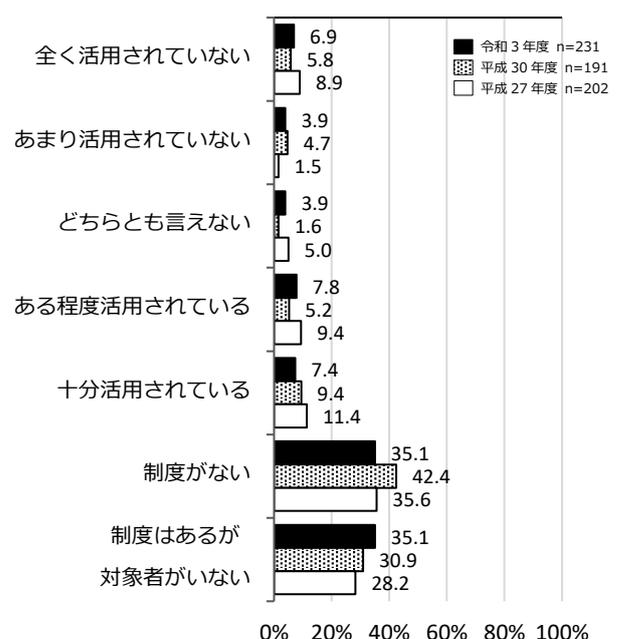
また、女性管理職が1人以上いる事業所では、「①育児休業制度」、「②育児短時間勤務制度」、「③介護休暇制度」、「⑨メンター制度」を活用する割合が高い。

女性管理職がいない事業所や、従業員数が9人以下の事業所では、すべての制度において、「制度がない」と回答する割合が高い。

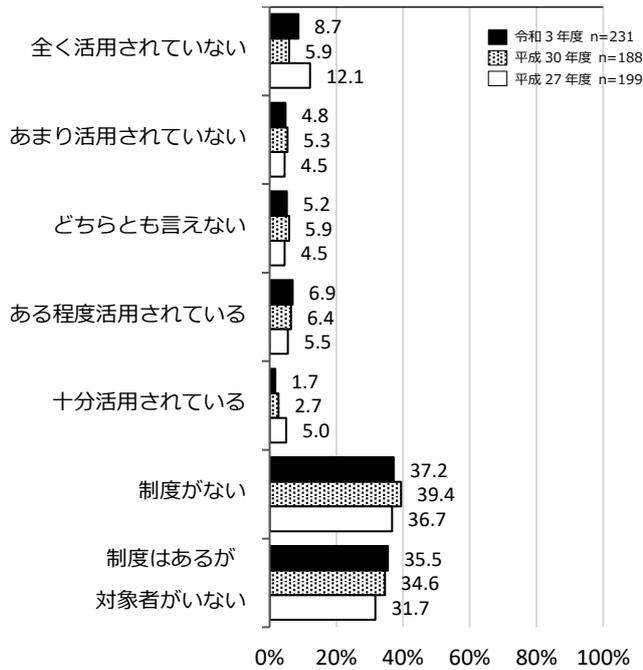
①育児休業制度



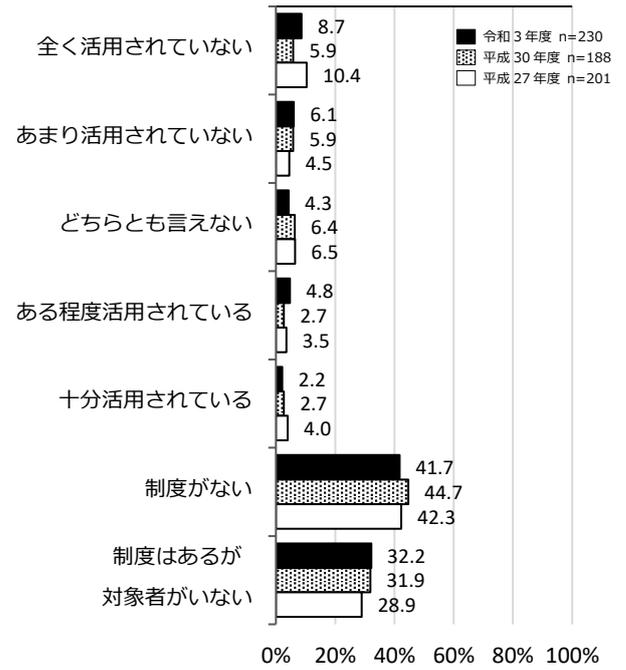
②育児短時間勤務制度



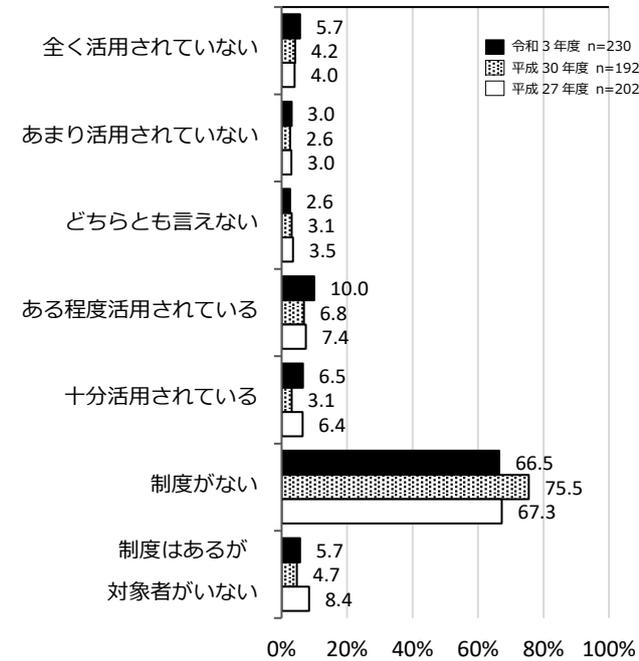
③介護休業制度



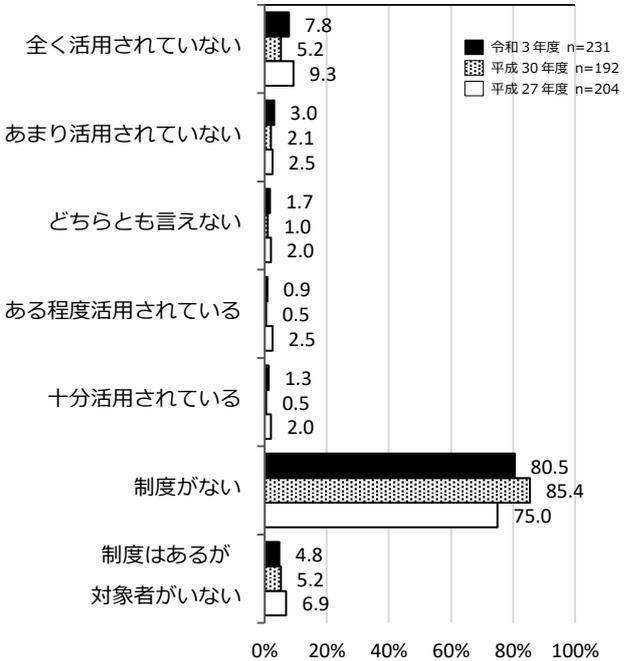
④介護短時間勤務制度



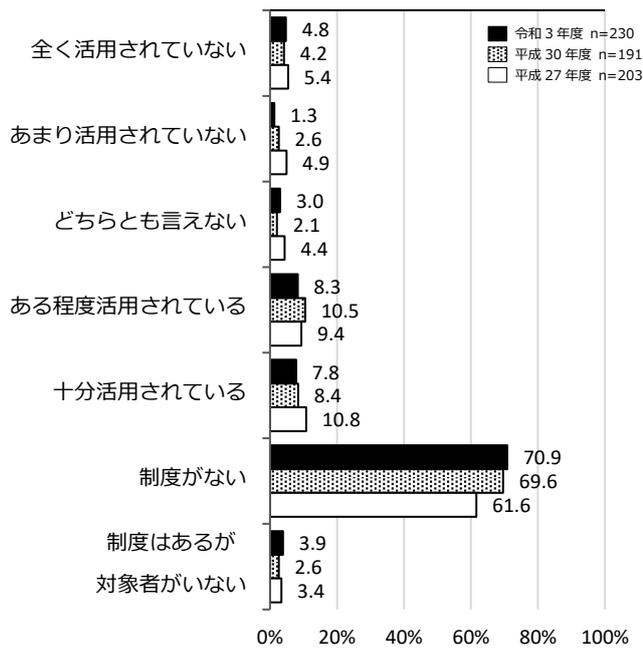
⑤フレックスタイム制



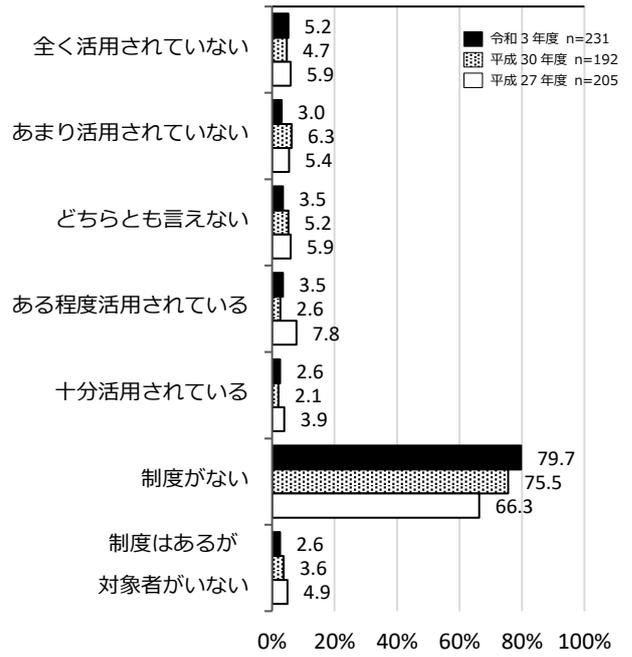
⑥ボランティア休暇制度



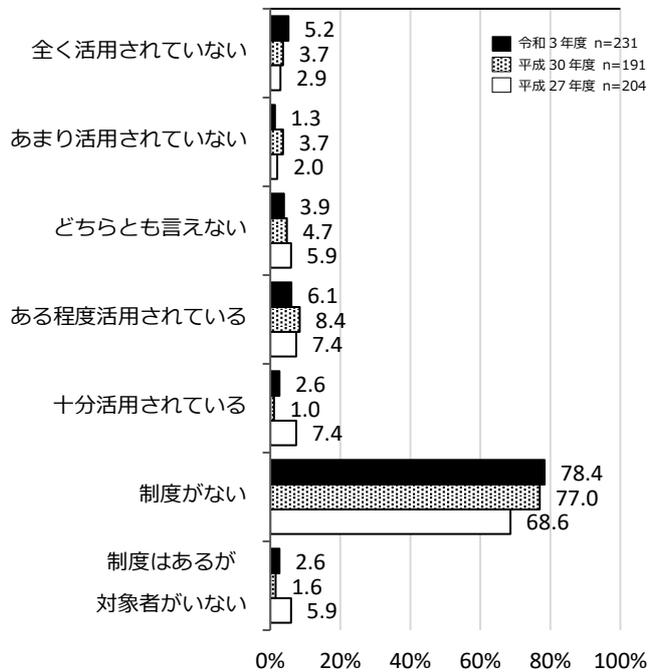
⑦ノー残業日制度



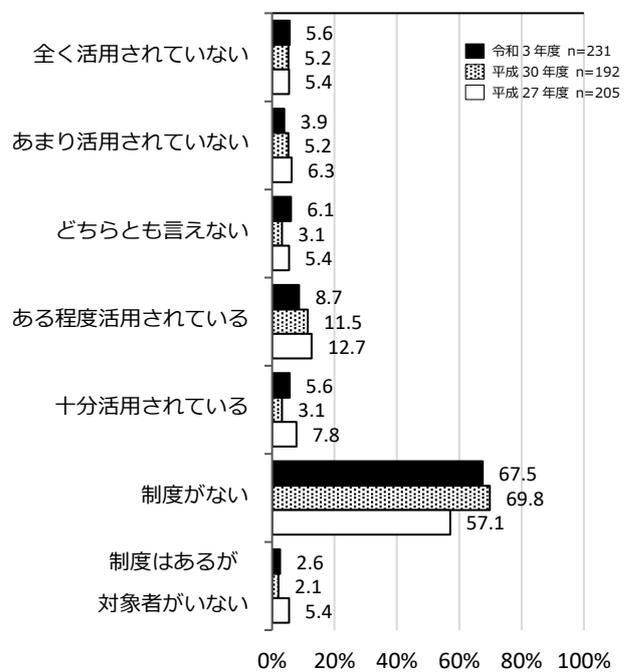
⑧メンタルヘルス相談制度



⑨メンター制度

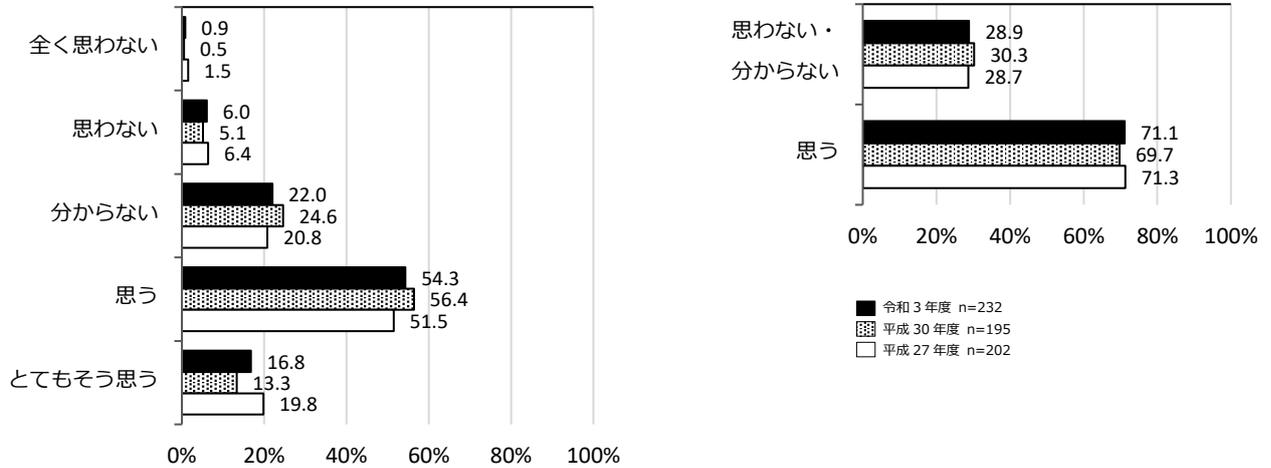


⑩業務改善・業務提案制度



問7 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

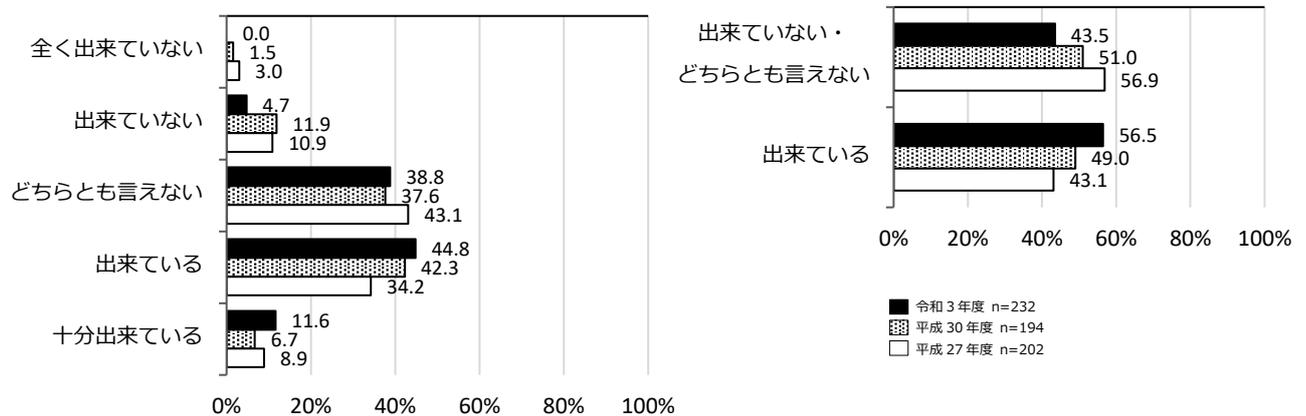
従業員が家族や余暇活動のための時間を十分に確保できるようにする経営が、企業業績にも好影響を与えと思う(とてもそう思う・思う)と回答した事業所は71.1%と、前回調査の69.7%からほぼ変化はない。



問8 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

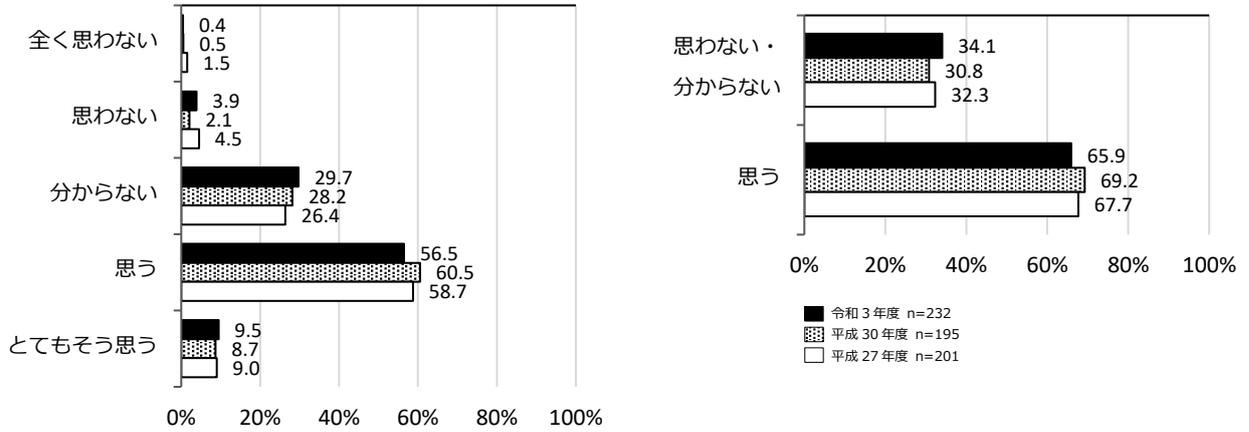
家族や余暇活動のための時間確保の取り組みが、出来ている(十分出来ている・出来ている)と回答した事業所は56.5%と前回調査の49.0%より増加し半数を超えた。

問7、問8の結果から、従業員が家族や余暇活動の時間を確保することが、企業業績にも好影響を与えと思う(とてもそう思う・思う)事業所は7割あり、実際に余暇活動のための時間確保の取り組みが出来ている(十分出来ている・出来ている)事業所は5割を超えた。



問9 従業員と家族の生活を充実させるような福利厚生の実が、企業の生産性向上に役立つと思いますか

福利厚生の実が生産性の向上に役立つと思う(とてもそう思う・思う)と回答した事業所は、65.9%と前回調査の69.2%からほぼ変化はない。



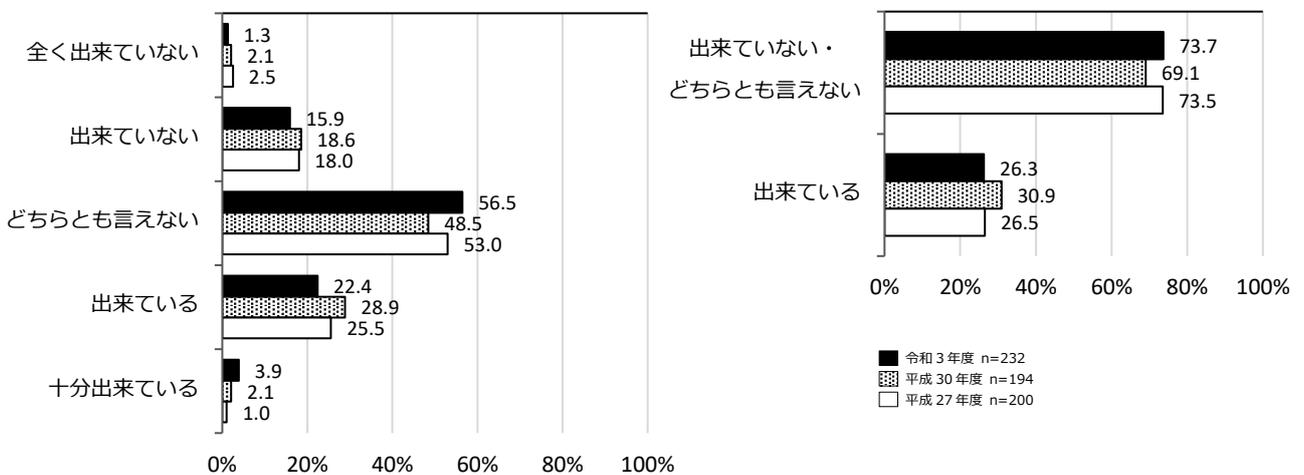
問10 従業員と家族の生活を充実させるような福利厚生の実が、十分に出来ていますか

福利厚生の実が出来ている(十分出来ている・出来ている)と回答した事業所は、26.3%と前回調査の30.9%から減少している。

問9、問10から福利厚生の実が生産性向上に役立つと考えている事業所は6割あるが、実際に福利厚生の実に取り組んでいる事業所は3割以下である。

女性管理職が1人以上いる事業所では、福利厚生の実が、生産性に役立つと思う(とてもそう思う・思う)割合が高く、かつ、実際に福利厚生の実が出来ている(十分出来ている・出来ている)と回答した割合も高い。

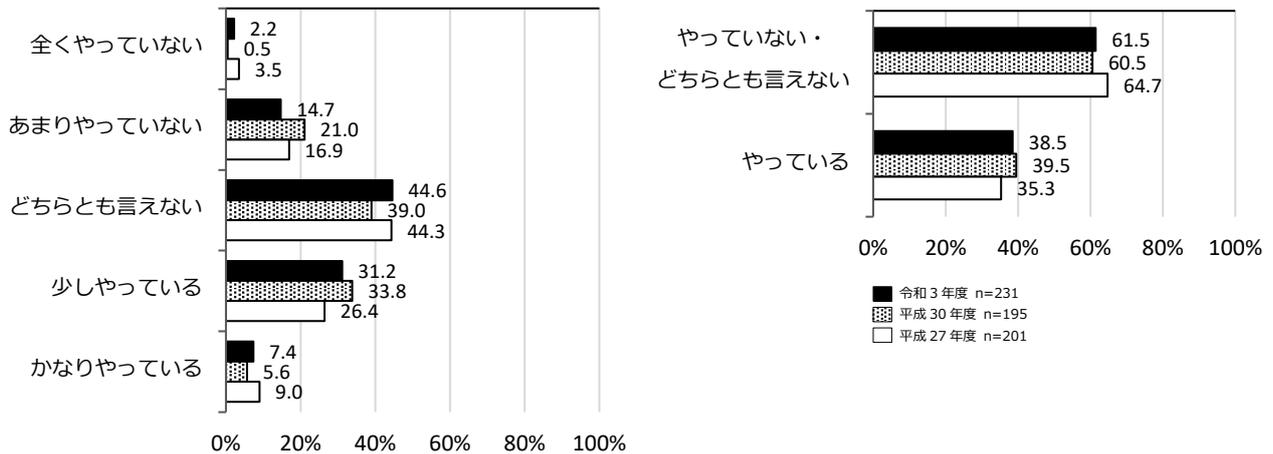
福利厚生の実は、優秀な人材を確保しやすくなり、社員のモチベーションが上がるといった効果がある半面、経費負担がかかることや、管理の手間や負担が発生するため、取り組みが進みにくいものと考えられる。



問11 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

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やっている（少しやっている・かなりやっている）事業所の割合は38.5%と、前回調査の39.5%とほぼ変わらない。

女性管理職が1人以上いる事業所では、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（少しやっている・かなりやっている）割合が高い。



従業員のやりがいを引き出す取り組みの具体例

（問11で「多少力を入れている」「かなり力を入れている」と回答した事業所より 自由記述）

【福利厚生】

- 資格取得のための費用助成や休暇を認めている
- 年に数回焼き肉大会
- 福利厚生を充実させている
- 資格取得制度、定期的な懇親会、従業員家族との忘年会
- 早上がりの日を作る
- 宿泊施設など福利厚生の利用を促し、費用は会社負担とすることで、社員のリフレッシュに繋げている
- メンタル面などを相談できる窓口を外部に設けている
- 年間5日以上の有給休暇取得制度、夏季休暇の付与
- 適性に合った配置変え、資格取得者に手当てを支給、興味のある研修への参加を推奨
- 全社交流イベント、表彰制度
- 教育訓練費の全額補助
- 勉強会費用助成と時間を認めている、1回～2回/週に食事会
- 永年勤続表彰
- 資格支援制度、社内フリーエージェント制度、自己啓発セミナー、階層別セミナー等で成長を支援している
- 勉強会、各種資格取得制度支援、交流会、講習会への参加
- 資格、免許の取得のための、資金援助、貸金のアップ
- 同じ趣味を持った社員同士の同好会的な活動の推奨、資金援助
- 手当をつけるほか誕生日プレゼント・バーベキュー・キャンプ・パーティーなど
- 勤続15年以上の社員は5年ごとに5日間の特別休暇を付与、及び一時金の支給
- 親睦行事（忘年会、暑気払い、観光、夏冬の贈答品）
- 趣味のための連休確保
- 新型コロナウイルス感染又は感染疑いによる特別休暇の取り扱いの確保

【賞与等】

- 年2回の賞与において成果に応じてメリハリをつける
- 資格取得者は給料アップ
- 利益分配制度
- 歩合給の支給
- 年3回の賞与
- 成果成功報酬の給与体系
- 成功報酬のインセンティブ付与
- 特別昇給、報酬を上乗せ
- 1日当りの売上高で時給額を決め月毎に支給
- 報奨金制度拡充
- 年度末業績に貢献した社員に特別に金一封を出し、より一層のやる気を持ってもらう事を社員皆に示している
- 業績が良好の時の特別手当、繁忙期の手当、勤勉手当
- 業績連動賞与、期末特別賞与
- 事業部の目標達成で金券を出す
- コロナ感染予防で苦勞かけたことに対し特別手当を支給
- 仕事量に対する生産性で賞与を与える
- 繁忙期は報酬を都度渡す
- 能力に応じて賃金を上げる、誉める

【人事考課制度】

- 人事考課制度等
- 将来”どうなりたいか”という面談を行っている
- 人事評価を明確な数字で換算し、賞与に多く反映させている
- 年1回の昇給時レポート(課題あり)を提出させ評価している
- 半年に1回の上司と部下の面談
- 月に1度個別に面談をし、コミュニケーションを図る。

【その他】

- スタッフからの提案事項をなるべく実現している
- 常に率先的に労働に取り組む姿勢で働いている
- スタッフ間及び経営者含め、別々のディスカッション、ミーティング等を持ち、一人一人のやりがいの向上について常に話し合っている
- 研修会等で、従業員の意見を聞き、取り入れながら改善を行っている
- 新しい仕事を取り入れる事と、新しい機材の導入
- 月1度全体会議を行い、各現場の出来高を発表している

- 全体会議の時に勤務態度が良かった社員には具体的に良かった所を言う
- 良い仕事があった場合、朝礼等で皆で共有する
- 自己管理活動
- 1on1ミーティング、エンゲージメントサーベイ
- 得意の分野の仕事を与える
- 各店舗の責任者が5年後、経営権を引きつづシステム売るのではなく譲渡(スタッフごと)
- 前は分業制で実施していた業務内容を、効率が悪くなくても責任を持った対応を経験する事を増やす事で自分に自信が持てる様に作業を進め、内容に合わせた手当を支給する事で、やりがいにつながった。お客様の感謝の気持ち、一番伝わった事が良かった様です。
- 年に1回小集団活動発表会を実施
- 主体性を持たせて、新しい事に取り組ませる
- 園児と保護者と保育者達が集えるイベントなどの参加を心掛けて、仲よく信頼を築こうと日々、努力している
- 1人1人の自律をうながし、自分の人生を豊かにする研修を行っている
- 業務遂行のスキルアップを図るため、各種講習会等への参加や、業務改善に向け共通認識を持つなど、1人1人の意識改革に努めている
- 週1回ミーティングで自由な提案の時間を作る
- 新型コロナウイルス感染予防対策の充実(感染予防、機材や消耗品の整備拡充し、安全安心の徹底を図っている)
- 新型コロナウイルス感染拡大に伴い、仕事場(施設)の閉鎖又は縮小に対しての賃金補償などの体制確保
- 勉強会やミーティングを自分達が考え取り組んでいる
- 3ヶ月から半年に1度、各部署のMVPの表彰、毎月のミーティングで数字を見直し、組織で社員のやる気を引き出している。労務関係は社会保険労務士に聞いて運用している
- 定期的に従業員の意見を聞き、仕事の進め方を話し合う
- 月例集会で、日常業務の改善点を話し合い都度検討し、業務に反映している
- 社員の提案や質疑には必ず対応し、絶対に無視はしない

問12～問16 多様な人材を雇用・登用することが、企業経営に貢献すると思いますか

多様な人材を雇用・登用することが、企業経営に貢献すると思うかについて、過半数の事業所が「思う・とても思う」と答えたのは「女性の登用」、「高齢者の活用」、「妊娠・出産女性の継続勤務」で、前回調査と同様となっている。

特に貢献すると思う(思う・とても思う)の割合が最も高かったものは、「妊娠・出産女性の継続勤務(73.3%)」で、次に「女性の登用(72.8%)」が前回調査と同様に70%を超えており、妊娠・出産女性の継続勤務と女性の登用を前向きに考えている傾向が見受けられる。

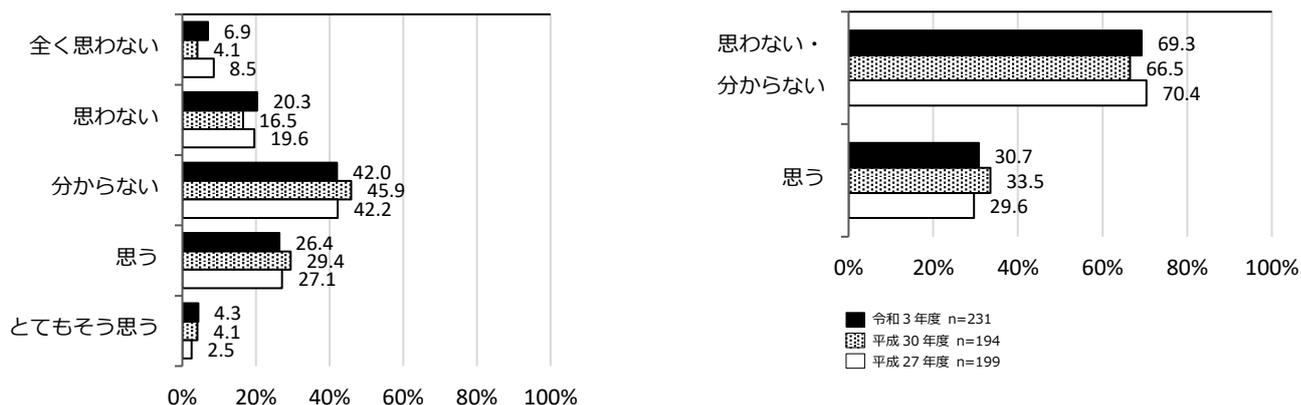
高齢者の活用は、貢献すると思う(思う・とても思う)が51.3%と前回調査の58.5%から減少した。

障がい者の雇用は、貢献すると思う(思う・とても思う)が22.5%で、前回調査の19.1%からわずかに増えた。これは令和3年3月1日から障害者雇用率制度が変更され、障がい者の法定雇用率の引き上げ及び、対象となる事業主の範囲が拡大されたことが影響していると考えられる。

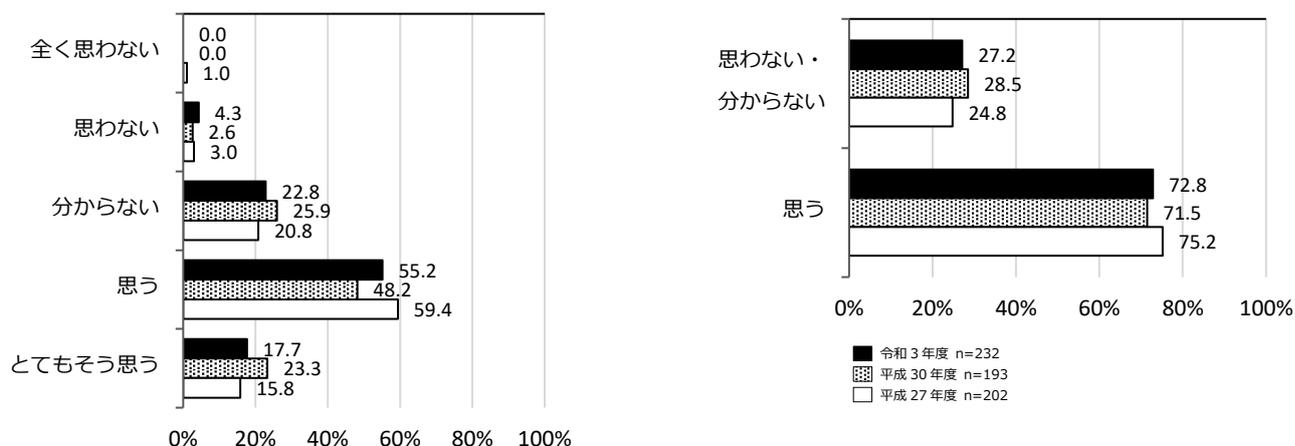
「女性の登用」、「障がい者の雇用」、「高齢者の活用」については、従業員数が10人以上の事業所では、貢献すると思う(思う・とても思う)割合が高いが、従業員数が9人以下の事業所では貢献すると思わない・分からないと回答した割合が高い。

少子高齢化に伴う労働力確保のためには、多様な人材確保の有効性を周知していくことが必要である。

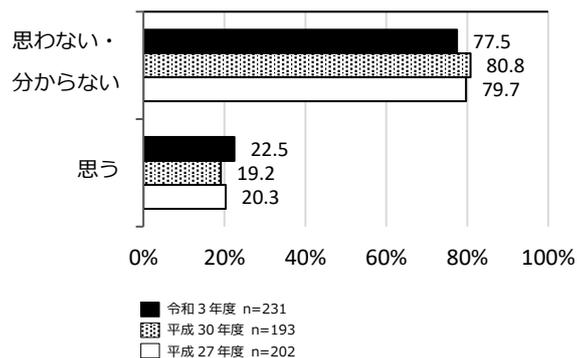
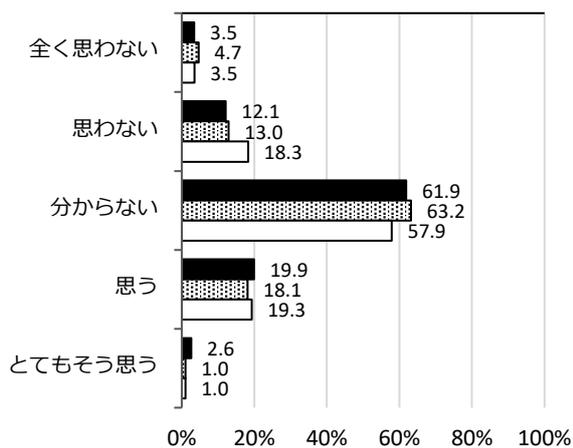
問12 外国籍の人材の雇用



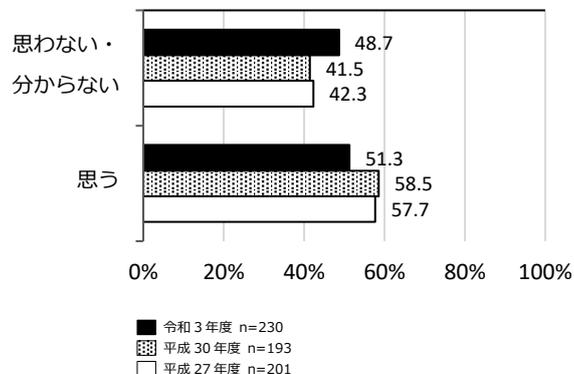
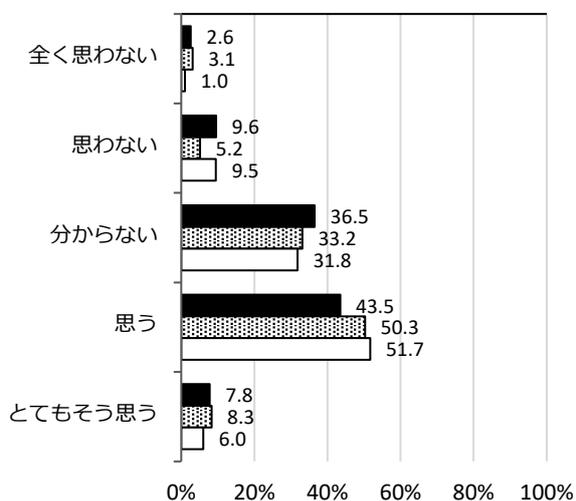
問13 女性の登用



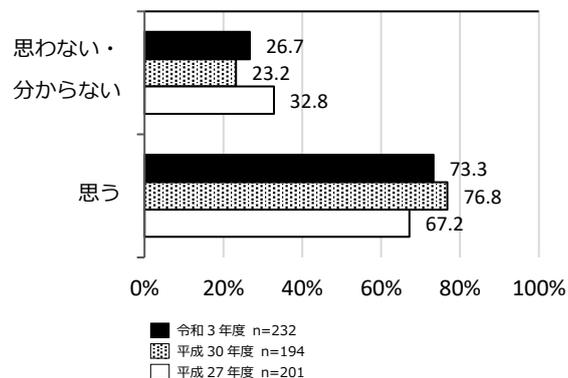
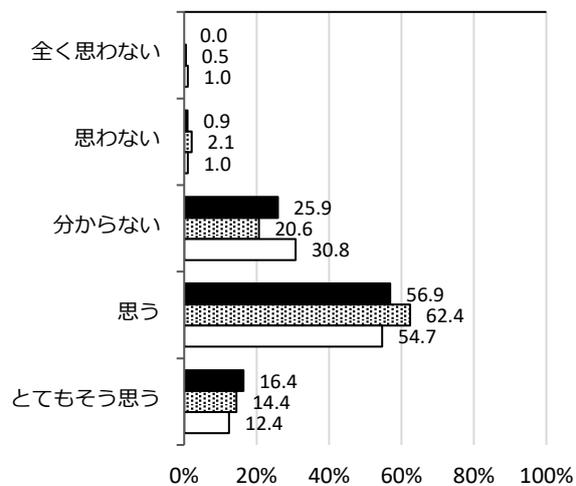
問14 障がい者の雇用



問15 高齢者の活用



問16 女性従業員が妊娠・出産のあとも継続勤務できること



問17,18 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・バランスの推進制度の認知度は、知っている（ある程度知っている・よく知っている）という回答が23.7%で、前回調査の31.6%に比べ減少している。

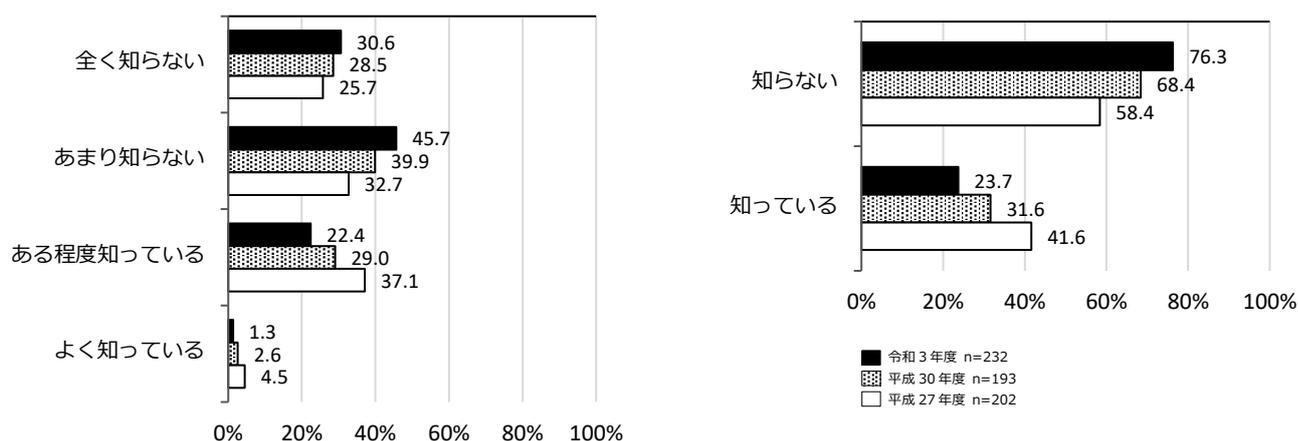
従業員数が10人以上の事業所では、知っている（ある程度知っている・よく知っている）割合が高いが、従業員数が9人以下の事業所では知らない（あまり知らない、全く知らない）と回答した割合が高い。

習志野商工会議所加入の事業所では、制度をある程度知っている割合が高いが、未加入の事業所は、全く知らない割合が高い。

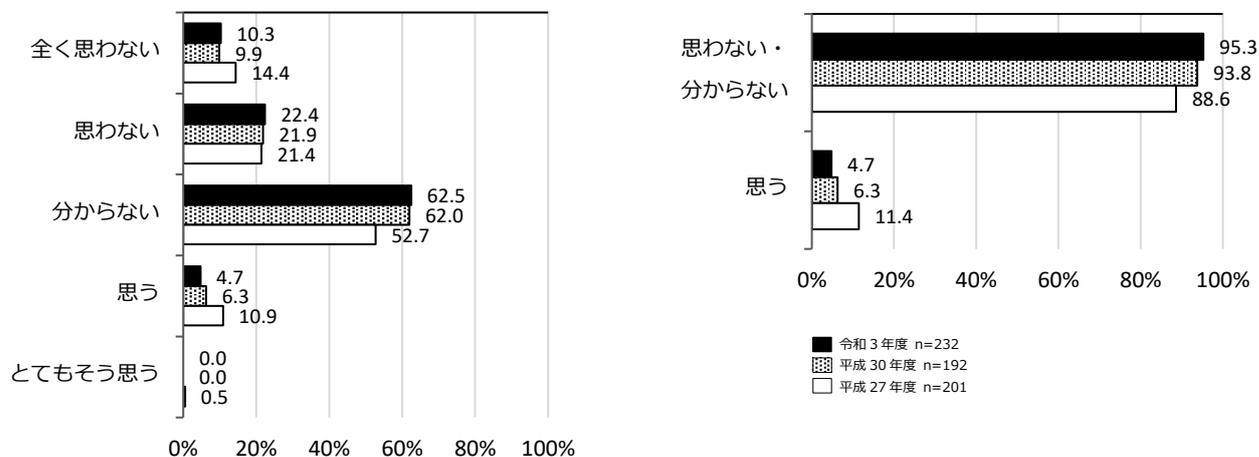
行政がワーク・ライフ・バランスの推進の取り組みを支援してくれていると思う（とてもそう思う・思う）という回答は、4.7%で、前回調査6.3%に比べ減少している。

ワーク・ライフ・バランスの推進制度の認知度は下降傾向で、特に、商工会議所未加入の事業所や、従業員数の少ない事業所は知らない（あまり知らない、全く知らない）と回答した割合が高く、働きかけを検討する必要がある。

問17 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（優良事業所等の表彰や優れた取り組みの紹介、契約等における受注機会の優遇など）について知っていますか



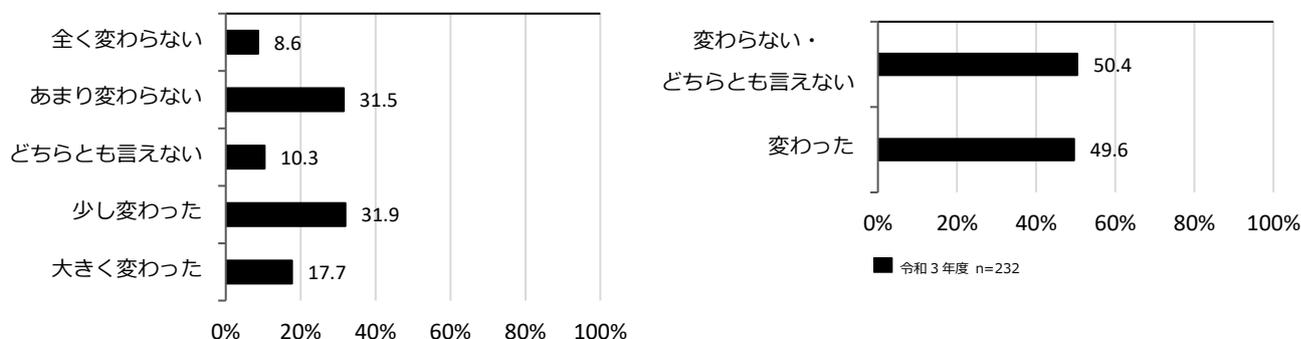
問18 行政がワーク・ライフ・バランスに関する事業所の取り組みを真剣に支援してくれていると思いますか



問19 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

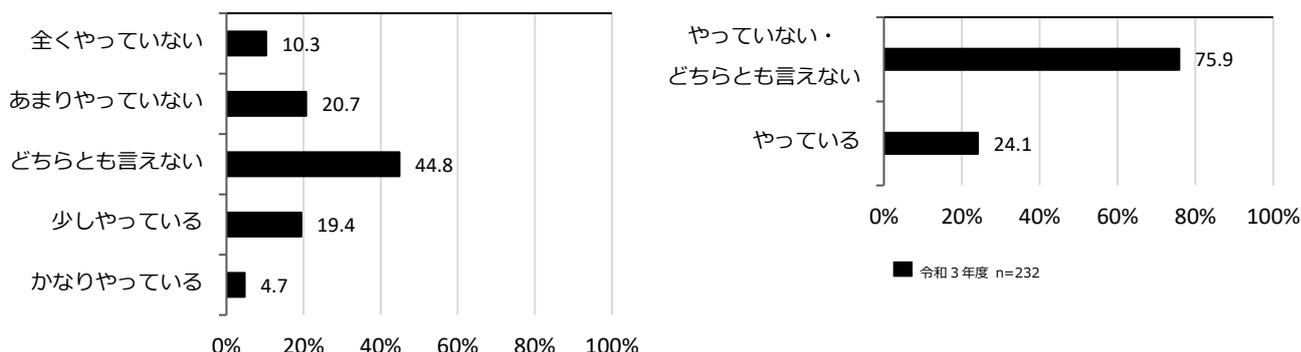
コロナ禍で従業員の働き方が変わった(大きく変わった・少し変わった)が49.6%、変わらない(全く変わらない・あまり変わらない)が40.1%だった。

女性管理職が1人以上いる事業所では、変わった(大きく変わった・少し変わった)と回答する割合が高く、女性管理職がない事業所では、変わらない(全く変わらない・あまり変わらない)と回答する割合が高い。



問20 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より多く持てるような配慮や取り組みを行っていますか

コロナ発生後、従業員が家で過ごす時間など自由になる時間が持てるような配慮や取り組みを、やっている(かなりやっている・少しやっている)が24.1%、やっていない(全くやっていない・あまりやっていない)が31.0%だった。



従業員が家で過ごす時間など、自身で自由になる時間をより多く持てるような配慮や取り組みの具体例

(問20で「少しやっている」「かなりやっている」と回答した事業所より 自由記述)

【勤務時間の短縮】

- 短時間勤務、出勤日数を減らす
- 残業時間の短縮
- 勤務時間の短縮、時短営業
- 業務終了時、定時前であっても帰宅を促す
- 時短勤務で事務所に人が重ならないようにしている

【勤務体制等の変更】

- テレワーク、フレックスタイム制、時差通勤の導入
- 雇用調整助成金を活用してテレワーク等、家で出来る仕事は在宅でやる

- 出退勤をライン(アプリ)で出来るようにした。現場管理アプリを使って、出社しなくても効率的に仕事ができるよう取り組んでいる
- 土曜日の出勤を増やし、自身の予定で休日を取れるようにしている
- 現場への通行直帰・作業日報、報告のアプリ化
- 個人の事情にあわせた勤務体制の構築
- 出勤に関するシフトは、事務・現場それぞれの状況に合わせてチームで話し合い有給休暇の取り方も半日単位、平日以外では時間単位の取得を可能とした

【その他】

- 資格取得のサポート・他業種との学習会（Zoom）への参加費負担
- 無駄なミーティングや休憩を減らし、短期集中で作業を行い、付き合いやサービス残業は絶対しない
- 勤務よりワクチン接種等コロナ対策を最重点にし、優先的に自由な時間を与え、それに合わせて勤務日を決めている。自家用車（1台/1人）を買い、ガソリンは会社負担。コロナに感染しないよう、公共交通機関は使わない
- 休日家族で移動出来るようにしている
- ワクチン接種の翌日は休暇を付与
- 定時帰宅、有給休暇の取得推進
- コロナの発生以前から有給休暇等は遠慮なくとるよ
うに話し、言いにくそうな場合は声かけする
- 自由になっている。
- 元来フレックス、リモートワークを実施していたので、
コロナでも大きな変化はない。現場出向が多いので、
元々必要時以外は会社に来る必要がないことを伝
えている
- 営業時間が短縮しスタッフのプライベートの時間が
増えた
- 予約がない日は自宅待機
- 緊急事態宣言中の自宅待機

集計結果データ

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問1	全くいない	142	61.5	109	57.1	94	47.2
一年の繁閑を平均すると、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くらいい ますか？	あまりいない	69	29.9	60	31.4	68	34.2
	半数程度	13	5.6	14	7.3	21	10.6
	かなりいる	4	1.7	2	1.0	14	7.0
	大多数がそうである	3	1.3	6	3.1	2	1.0
	合計	231	100.0	191	100.0	199	100.0
(無回答)		1		4		9	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問2	全く持っていない	13	5.7	7	3.7	9	4.5
近年従業員が、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？ 経営側として感じている印象をお 答えください。	あまり持っていない	22	9.6	18	9.4	23	11.6
	どちらとも言えない	53	23.1	47	24.6	57	28.6
	ある程度持てるようになっ てきている	84	36.7	85	44.5	81	40.7
	十分持てるようになって きている	57	24.9	34	17.8	29	14.6
	合計	229	100.0	191	100.0	199	100.0
(無回答)		3		4		9	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問3	全く持っていない	2	0.9	3	1.6	5	2.5
近年従業員が、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？ 経営側として感じている印象をお 答えください。	あまり持っていない	11	4.8	14	7.3	12	6.1
	どちらとも言えない	42	18.2	41	21.2	50	25.3
	ある程度持てるようになっ てきている	107	46.3	95	49.2	97	49.0
	十分持てるようになって きている	69	29.9	40	20.7	34	17.2
	合計	231	100.0	193	100.0	198	100.0
(無回答)		1		2		10	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問4	しばしばある	6	2.6	12	6.3	8	4.0
この数年、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？	時々ある	41	17.7	32	16.7	40	20.2
	どちらともいえない	25	10.8	17	8.9	20	10.1
	あまりない	62	26.8	67	34.9	74	37.4
	全くない	97	42.0	64	33.3	56	28.3
	合計	231	100.0	192	100.0	198	100.0
	(無回答)	1		3		10	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問5	全くない	12	5.2	9	4.7	11	5.6
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？	あまりいない	64	27.9	53	27.6	55	27.9
	半数程度	74	32.3	65	33.9	71	36.0
	かなりいる	49	21.4	47	24.5	43	21.8
	大多数がそうである	30	13.1	18	9.4	17	8.6
	合計	229	100.0	192	100.0	197	100.0
	(無回答)	2		3		11	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問6①	全く活用されていない	15	6.5	11	5.8	18	9.0
育児休業制度	あまり活用されていない	10	4.3	6	3.2	6	3.0
	どちらとも言えない	8	3.5	4	2.1	4	2.0
	ある程度活用されている	22	9.5	11	5.8	19	9.5
	十分活用されている	25	10.8	24	12.6	29	14.5
	制度がない	75	32.5	69	36.3	63	31.5
	制度はあるが対象者がいない	76	32.9	65	34.2	61	30.5
	合計	231	100.0	190	100.0	200	100.0
		(無回答)	1		5		8

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問6②	全く活用されていない	16	6.9	11	5.8	18	8.9
育児短時間勤務制度	あまり活用されていない	9	3.9	9	4.7	3	1.5
	どちらとも言えない	9	3.9	3	1.6	10	5.0
	ある程度活用されている	18	7.8	10	5.2	19	9.4
	十分活用されている	17	7.4	18	9.4	23	11.4
	制度がない	81	35.1	81	42.4	72	35.6
	制度はあるが対象者がいない	81	35.1	59	30.9	57	28.2
	合計	231	100.0	191	100.0	202	100.0
		(無回答)	1		4		6

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問6③	全く活用されていない	20	8.7	11	5.9	24	12.1
介護休業制度	あまり活用されていない	11	4.8	10	5.3	9	4.5
	どちらとも言えない	12	5.2	11	5.9	9	4.5
	ある程度活用されている	16	6.9	12	6.4	11	5.5
	十分活用されている	4	1.7	5	2.7	10	5.0
	制度がない	86	37.2	74	39.4	73	36.7
	制度はあるが対象者がいない	82	35.5	65	34.6	63	31.7
	合計	231	100.0	188	100.0	199	100.0
	(無回答)	1		7		9	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問6④	全く活用されていない	20	8.7	11	5.9	21	10.4
介護短時間勤務制度	あまり活用されていない	14	6.1	11	5.9	9	4.5
	どちらとも言えない	10	4.3	12	6.4	13	6.5
	ある程度活用されている	11	4.8	5	2.7	7	3.5
	十分活用されている	5	2.2	5	2.7	8	4.0
	制度がない	96	41.7	84	44.7	85	42.3
	制度はあるが対象者がいない	74	32.2	60	31.9	58	28.9
	合計	230	100.0	188	100.0	201	100.0
	(無回答)	2		7		7	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問6⑤	全く活用されていない	13	5.7	8	4.2	8	4.0
フレックスタイム制	あまり活用されていない	7	3.0	5	2.6	6	3.0
	どちらとも言えない	6	2.6	6	3.1	7	3.5
	ある程度活用されている	23	10.0	13	6.8	15	7.4
	十分活用されている	15	6.5	6	3.1	13	6.4
	制度がない	153	66.5	145	75.5	136	67.3
	制度はあるが対象者がいない	13	5.7	9	4.7	17	8.4
	合計	230	100.0	192	100.0	202	100.0
	(無回答)	2		3		6	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問6⑥	全く活用されていない	18	7.8	10	5.2	19	9.3
ボランティア休暇制度	あまり活用されていない	7	3.0	4	2.1	5	2.5
	どちらとも言えない	4	1.7	2	1.0	4	2.0
	ある程度活用されている	2	0.9	1	0.5	5	2.5
	十分活用されている	3	1.3	1	0.5	4	2.0
	制度がない	186	80.5	164	85.4	153	75.0
	制度はあるが対象者がいない	11	4.8	10	5.2	14	6.9
	合計	231	100.0	192	100.0	204	100.0
	(無回答)	1		3		4	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問6⑦	全く活用されていない	11	4.8	8	4.2	11	5.4
ノー残業日制度	あまり活用されていない	3	1.3	5	2.6	10	4.9
	どちらとも言えない	7	3.0	4	2.1	9	4.4
	ある程度活用されている	19	8.3	20	10.5	19	9.4
	十分活用されている	18	7.8	16	8.4	22	10.8
	制度がない	163	70.9	133	69.6	125	61.6
	制度はあるが対象者がいない	9	3.9	5	2.6	7	3.4
	合計	230	100.0	191	100.0	203	100.0
	(無回答)	2		4		5	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問6⑧	全く活用されていない	12	5.2	9	4.7	12	5.9
メンタルヘルス相談制度	あまり活用されていない	7	3.0	12	6.3	11	5.4
	どちらとも言えない	8	3.5	10	5.2	12	5.9
	ある程度活用されている	8	3.5	5	2.6	16	7.8
	十分活用されている	6	2.6	4	2.1	8	3.9
	制度がない	184	79.7	145	75.5	136	66.3
	制度はあるが対象者がいない	6	2.6	7	3.6	10	4.9
	合計	231	100.0	192	100.0	205	100.0
	(無回答)	1		3		3	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問6⑨	全く活用されていない	12	5.2	7	3.7	6	2.9
メンター制度	あまり活用されていない	3	1.3	7	3.7	4	2.0
	どちらとも言えない	9	3.9	9	4.7	12	5.9
	ある程度活用されている	14	6.1	16	8.4	15	7.4
	十分活用されている	6	2.6	2	1.0	15	7.4
	制度がない	181	78.4	147	77.0	140	68.6
	制度はあるが対象者がいない	6	2.6	3	1.6	12	5.9
	合計	231	100.0	191	100.0	204	100.0
	(無回答)	1		4		4	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問6⑩	全く活用されていない	13	5.6	10	5.2	11	5.4
業務改善・業務提案制度	あまり活用されていない	9	3.9	10	5.2	13	6.3
	どちらとも言えない	14	6.1	6	3.1	11	5.4
	ある程度活用されている	20	8.7	22	11.5	26	12.7
	十分活用されている	13	5.6	6	3.1	16	7.8
	制度がない	156	67.5	134	69.8	117	57.1
	制度はあるが対象者がいない	6	2.6	4	2.1	11	5.4
	合計	231	100.0	192	100.0	205	100.0
	(無回答)	1		3		3	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問7	全く思わない	2	0.9	1	0.5	3	1.5
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？	思わない	14	6.0	10	5.1	13	6.4
	分からない	51	22.0	48	24.6	42	20.8
	思う	126	54.3	110	56.4	104	51.5
	とてもそう思う	39	16.8	26	13.3	40	19.8
	合計	232	100.0	195	100.0	202	100.0
(無回答)		0		0		6	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問8	全く出来ていない	0	0.0	3	1.5	6	3.0
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？	出来てない	11	4.7	23	11.9	22	10.9
	どちらとも言えない	90	38.8	73	37.6	87	43.1
	出来ている	104	44.8	82	42.3	69	34.2
	十分出来ている	27	11.6	13	6.7	18	8.9
	合計	232	100.0	194	100.0	202	100.0
(無回答)		0		1		6	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問9	全く思わない	1	0.4	1	0.5	3	1.5
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？	思わない	9	3.9	4	2.1	9	4.5
	分からない	69	29.7	55	28.2	53	26.4
	思う	131	56.5	118	60.5	118	58.7
	とてもそう思う	22	9.5	17	8.7	18	9.0
	合計	232	100.0	195	100.0	201	100.0
(無回答)		0		0		7	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問10	全く出来ていない	3	1.3	4	2.1	5	2.5
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？	出来ていない	37	15.9	36	18.6	36	18.0
	どちらとも言えない	131	56.5	94	48.5	106	53.0
	出来ている	52	22.4	56	28.9	51	25.5
	十分出来ている	9	3.9	4	2.1	2	1.0
	合計	232	100.0	194	100.0	200	100.0
(無回答)		0		1		8	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問11	全くやっていない	5	2.2	1	0.5	7	3.5
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？	あまりやっていない	34	14.7	41	21.0	34	16.9
	どちらとも言えない	103	44.6	76	39.0	89	44.3
	少しやっている	72	31.2	66	33.8	53	26.4
	かなりやっている	17	7.4	11	5.6	18	9.0
	合計	231	100.0	195	100.0	201	100.0
(無回答)		1		0		7	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問12	全く思わない	16	6.9	8	4.1	17	8.5
外国籍の人材の雇用が経営に貢献すると思いますか？	思わない	47	20.3	32	16.5	39	19.6
	分からない	97	42.0	89	45.9	84	42.2
	思う	61	26.4	57	29.4	54	27.1
	とてもそう思う	10	4.3	8	4.1	5	2.5
	合計	231	100.0	194	100.0	199	100.0
(無回答)		1		1		9	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問13	全く思わない	0	0.0	0	0.0	2	1.0
女性の登用が経営に貢献すると思いますか？	思わない	10	4.3	5	2.6	6	3.0
	分からない	53	22.8	50	25.9	42	20.8
	思う	128	55.2	93	48.2	120	59.4
	とてもそう思う	41	17.7	45	23.3	32	15.8
	合計	232	100.0	193	100.0	202	100.0
(無回答)		0		2		6	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問14	全く思わない	8	3.5	9	4.7	7	3.5
障がい者の雇用が経営に貢献すると思いますか？	思わない	28	12.1	25	13.0	37	18.3
	分からない	143	61.9	122	63.2	117	57.9
	思う	46	19.9	35	18.1	39	19.3
	とてもそう思う	6	2.6	2	1.0	2	1.0
	合計	231	100.0	193	100.0	202	100.0
(無回答)		1		2		6	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問15	全く思わない	6	2.6	6	3.1	2	1.0
高齢者を活用することが経営に貢献すると思いますか？	思わない	22	9.6	10	5.2	19	9.5
	分からない	84	36.5	64	33.2	64	31.8
	思う	100	43.5	97	50.3	104	51.7
	とてもそう思う	18	7.8	16	8.3	12	6.0
	合計	230	100.0	193	100.0	201	100.0
(無回答)		2		2		7	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問16	全く思わない	0	0.0	1	0.5	2	1.0
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？	思わない	2	0.9	4	2.1	2	1.0
	分からない	60	25.9	40	20.6	62	30.8
	思う	132	56.9	121	62.4	110	54.7
	とてもそう思う	38	16.4	28	14.4	25	12.4
	合計	232	100.0	194	100.0	201	100.0
(無回答)		0		1		7	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問17	全く知らない	71	30.6	55	28.5	52	25.7
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(優良事業所等の表彰や優れた取り組みの紹介、契約等における受注機会の優遇など)について知っていますか？	あまり知らない	106	45.7	77	39.9	66	32.7
	ある程度知っている	52	22.4	56	29.0	75	37.1
	よく知っている	3	1.3	5	2.6	9	4.5
	合計	232	100.0	193	100.0	202	100.0
	(無回答)	0		2		6	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問18	全く思わない	24	10.3	19	9.9	29	14.4
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？	思わない	52	22.4	42	21.9	43	21.4
	分らない	145	62.5	119	62.0	106	52.7
	思う	11	4.7	12	6.3	22	10.9
	とてもそう思う	0	0.0	0	0.0	1	0.5
	合計	232	100.0	192	100.0	201	100.0
	(無回答)	0		3		6	

		令和3年度	
		度数	%
問19	全く変わらない	20	8.6
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？	あまり変わらない	73	31.5
	どちらとも言えない	24	10.3
	少し変わった	74	31.9
	大きく変わった	41	17.7
	合計	232	100.0
	(無回答)		

		令和3年度	
		度数	%
問20	全くやっていない	24	10.3
コロナの発生後、貴事業所では従業員が家で過ごす時間など、自身で自由になる時間をより多く持てるような配慮や取り組みを行っていますか？	あまりやっていない	48	20.7
	どちらとも言えない	104	44.8
	少しやっている	45	19.4
	かなりやっている	11	4.7
	合計	232	100.0
	(無回答)		

		令和3年度		平成30年度		平成27年度		
		度数	%	度数	%	度数	%	
問21	建設業・建設関連業	50	21.6	34	17.8	43	21.6	
業種(複数該当する場合は売上が最も高いもの)	製造業	24	10.3	24	12.6	27	13.6	
	運輸業	10	4.3	7	3.7	8	4.0	
	卸売・小売業	25	10.8	21	11.0	32	16.1	
	金融・保険業	1	0.4	4	2.1	6	3.0	
	不動産業	14	6.0	9	4.7	7	3.5	
	飲食・宿泊業	10	4.3	7	3.7	8	4.0	
	医療・福祉関連業	41	17.7	40	20.9	21	10.6	
	その他のサービス業	40	17.2	33	17.3	35	17.6	
	その他	17	7.3	12	6.3	12	6.0	
		合計	232	100.0	191	100.0	199	100.0
		(無回答)	0		4		9	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問22	単独事業所	115	50.2	100	51.5	95	47.0
事業所の性格	本社・本店	114	49.8	94	48.5	79	39.1
	支社・支店・営業所 (平成27年度のみ)	0	0.0	0	0.0	28	13.9
	合計	229	100.0	194	100.0	202	100.0
	(無回答)	3		1		6	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問23	5人未満	66	28.6	51	26.3	52	25.4
習志野市内事業所での従業員数	5～9人	48	20.8	45	23.2	47	22.9
	10～19人	59	25.5	43	22.2	38	18.5
	20～49人	29	12.6	27	13.9	29	14.1
	50～99人	18	7.8	17	8.8	17	8.3
	100人以上	11	4.8	11	5.7	22	10.7
	合計	231	100.0	194	100.0	205	100.0
	(無回答)	1		1		3	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問24	女性従業員はいない	28	12.2	15	7.7	22	10.8
従業員数の中に占める女性従業員の比率	20%未満	57	24.8	56	28.9	59	28.9
	20%以上40%未満	35	15.2	33	17.0	35	17.2
	40%以上60%未満	36	15.7	28	14.4	34	16.7
	60%以上80%未満	31	13.5	16	8.2	26	12.7
	80%以上	43	18.7	46	23.7	28	13.7
	合計	230	100.0	194	100.0	204	100.0
	(無回答)	2		1		4	

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問25	女性管理職はいない	81	40.5	72	40.7	84	46.7
女性管理職数(問24で「女性従業員はいない」以外を選んだ事業所のみ回答)	1～5人	113	56.5	96	54.2	84	46.7
	6～10人	3	1.5	5	2.8	7	3.9
	11～15人	1	0.5	1	0.6	2	1.1
	16～20人	1	0.5	2	1.1	2	1.1
	21人以上	1	0.5	1	0.6	1	0.6
	合計	200	100.0	177	100.0	180	100.0
(無回答)	32		18		28		

		令和3年度		平成30年度		平成27年度	
		度数	%	度数	%	度数	%
問26	加入している	125	54.8	115	60.2		
「習志野商工会議所」に加入していますか？(平成27年度を除く)	加入していない	103	45.2	76	39.8		
	合計	228	100.0	191	100.0		
	(無回答)	4		4			

アンケート調査票

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

～調査ご協力をお願い～

日頃より、習志野市政にご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。
本市では平成16年に「習志野市男女共同参画推進条例」を制定し、「誰もが個人として尊重され、その人らしく活躍できる社会の実現」をめざして、習志野市第3次男女共同参画基本計画（令和2年度～7年度）に基づき、男女共同参画に関する様々な施策に取り組んでおります。

この調査は、市内事業所におけるワーク・ライフ・バランスの現状についてお伺いし、今後の施策検討に向けた基礎資料として活用してまいりたいと考えております。

調査実施にあたりましては、市内事業所から無作為で1,000事業所を選ばせていただき、調査票をお送りしております。
お忙しいところ大変恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和3年7月

習志野市長 宮本 泰介

【ご記入にあたってのお願い】

- ◆ご回答は、貴事業所の**経営者あるいは経営幹部の方**にご記入をお願いいたします。
- ◆本店・支店など複数の事業所がある場合は、貴事業所のことをお答えください。
- ◆ご記入にあたっては、令和3年4月1日現在の状況でお答えください。
- ◆「その他」と回答した場合には、()内に具体的な内容をご記入ください。
- ◆ご記入いただいたアンケート用紙は、**8月6日(金)**までに同封の返信用封筒に入れて、お近くの郵便ポストに投函して下さい。切手は不要です。



※この調査は統計的に処理いたしますので、事業所名が特定されることはありません。

【本調査についての問い合わせ先】

習志野市 協働経済部 男女共同参画センター(ステップならし)
〒275-0016 習志野市津田沼5-12-12 サンロード津田沼5階
TEL: 047(453)9307 FAX: 047(453)9327

この調査の質問への回答は、一定の従業員雇用や勤務条件を有する事業所、かつ、その決定などに関与する立場にある**経営者あるいは経営幹部の方**にお願いしております。

◆このアンケートにご回答いただく方の立場についてのお伺い

A. この調査票が届いた事業所には、御社の**経営者や経営幹部の方**がおいでになるでしょうか。(番号の1つに○)

1. この事業所には、経営者や経営幹部はいない → 問21以降にご回答ください。
2. 経営者の立場で回答できる → 次の問Bの質問にもご回答ください。

◆家族経営についてのお伺い

B. 貴事業所は、家族親族だけで経営している「**家族経営**」に該当しますか。(番号の1つに○)

「家族経営」に:

1. 該当する → 問21以降にご回答ください。
2. 該当しない → 以下の各問にご回答をお願い致します。

◆はじめに貴事業所の従業員の方々の状況について伺います。

問1. 一年の繁閑を平均すると、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位いますか？(1つに○)

1. 全くない 2. あまりない 3. 半数程度 4. かなりいる 5. 大多数がそうである

問2. 近年従業員が、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？
経営側として感じている印象をお答え下さい。(1つに○)

1. 全く持てていない 2. あまり持てていない 3. どちらとも言えない
4. ある程度持てるようになってきている 5. 十分持てるようになってきている

問3. 近年従業員が、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？
経営側として感じている印象をお答え下さい。(1つに○)

1. 全く持てていない 2. あまり持てていない 3. どちらとも言えない
4. ある程度持てるようになってきている 5. 十分持てるようになってきている

問4. この数年、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？(1つに○)

1. 全くない 2. あまりない 3. どちらとも言えない 4. 時々ある 5. しばしばある

問5. 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？(1つに○)

1. 全くない 2. あまりない 3. 半数程度 4. かなりいる 5. 大多数がそうである

問6. 貴事業所では、以下の各制度がどの程度活用されていますか？

①～⑩の制度のそれぞれについて、貴事業所に当該制度がある場合は1～5の番号の1つに○を付けてお答え下さい。
なお、その制度が設けられていない場合は6に、制度があっても対象となる従業員がいない場合は7に○を付けて下さい。

制度名	制度の内容	制度がある					6. 制度が ない	7. 制度は あるが 対象者 がいない
		1. 全く 活用 されて いない	2. あまり 活用 されて いない	3. どち らも 言え ない	4. ある 程度 活用 されて いる	5. 十分 活用 されて いる		
① 育児休業制度	3歳未満の子を養育する従業員が、一定期間の間仕事を休める制度	1	2	3	4	5	6	7
② 育児短時間勤務制度	3歳未満の子を養育する従業員が、短時間勤務ができる制度	1	2	3	4	5	6	7
③ 介護休業制度	要介護状態にある家族をもつ従業員が、仕事を休める制度	1	2	3	4	5	6	7
④ 介護短時間勤務制度	要介護状態にある家族をもつ従業員が、短時間勤務ができる制度	1	2	3	4	5	6	7
⑤ フレックスタイム制	所定の労働時間を満たせば、1日の始業・終業時間を自由に設定できる制度	1	2	3	4	5	6	7
⑥ ボランティア休暇制度	従業員が社会貢献活動を行う場合、勤務しないことが認められる休暇制度	1	2	3	4	5	6	7
⑦ ノー残業日制度	ある特定の曜日などを決め、定時で帰ることを奨励する制度	1	2	3	4	5	6	7
⑧ メンタルヘルス相談制度	専門のカウンセラー等が、従業員の心身の不調や悩みについて相談に応じる制度	1	2	3	4	5	6	7
⑨ メンター制度	上司以外の先輩従業員が、新入社員の悩みや課題についてサポートする制度	1	2	3	4	5	6	7
⑩ 業務改善・業務提案制度	業務改善や提案を奨励し、優れたものを経営者等が表彰する制度	1	2	3	4	5	6	7

◆貴事業所の従業員に関する経営の考え方と現状について伺います。

問7. 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？(1つに○)

1. 全く思わない 2. 思わない 3. 分からない 4. 思う 5. とてもそう思う

問8. 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？(1つに○)

1. 全く出来ていない 2. 出来ていない 3. どちらとも言えない 4. 出来ている 5. 十分出来ている

問9. 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？(1つに○)

1. 全く思わない 2. 思わない 3. 分からない 4. 思う 5. とてもそう思う

問10. 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？(1つに○)

1. 全く出来ていない 2. 出来ていない 3. どちらとも言えない 4. 出来ている 5. 十分出来ている

問11. 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？(1つに○)

1. 全くやっていない 2. あまりやっていない 3. どちらとも言えない 4. 少しやっている 5. かなりやっている

※問11で4からと回答された場合は、具体的な取り組みの例をいくつかもお教え下さい。

[従業員のやりがいを引き出す取り組みの具体例]

◆貴事業所での人材活用についてのお考えを伺います。

問12. 外国籍の人材の雇用が経営に貢献すると思いますか？(1つに○)

1. 全く思わない 2. 思わない 3. 分からない 4. 思う 5. とてもそう思う

問13. 女性の登用が経営に貢献すると思いますか？(1つに○)

1. 全く思わない 2. 思わない 3. 分からない 4. 思う 5. とてもそう思う

問14. 障がい者の雇用が経営に貢献すると思いますか？(1つに○)

1. 全く思わない 2. 思わない 3. 分からない 4. 思う 5. とてもそう思う

問15. 高齢者を活用することが経営に貢献すると思いますか？(1つに○)

1. 全く思わない 2. 思わない 3. 分からない 4. 思う 5. とてもそう思う

問16. 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？(1つに○)

1. 全く思わない 2. 思わない 3. 分からない 4. 思う 5. とてもそう思う

◆行政のワーク・ライフ・バランス推進政策について伺います。

問17. 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(優良事業所等の表彰や優れた取り組みの紹介、契約等における受注機会の優遇など)について知っていますか？(1つに○)

1. 全く知らない 2. あまり知らない 3. ある程度知っている 4. よく知っている

問18. 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？(1つに○)

1. 全く思わない 2. 思わない 3. 分からない 4. 思う 5. とてもそう思う

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

令和4年3月 発行

習志野市男女共同参画センター

住 所：〒275-0016 千葉県習志野市津田沼5丁目12番12号

サンロード津田沼5階

TEL：047-453-9307 FAX：047-453-9327