

令和6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6年12月

習志野市

＊ 目 次 ＊

調査の概要 2

回答事業所の概要 4

調査結果 7

調査結果の概要と今後に向けた方向性 35

使用した調査票 37

調査の概要

1 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、取り組んでいます。

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、継続的に取組の質を高めていくものです。

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、平成 27 年度に本調査を開始し、今回が4回目となります。今回の調査結果については、今後策定する習志野市第4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向けた施策検討の基礎資料とします。

2 調査の方法

調査地域	習志野市全域
調査対象	令和3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名以上いる事業所のうち 1,000 事業所。
抽出方法	無作為抽出
調査方法	郵送配布、郵送回収
調査期間	令和6年7月 22 日～8月9日

3 回収結果

発送数	宛先不明等	回収数	有効回収数	有効回収率
1,000	59	358	344※	36.6%

※ 回収数のうち、調査拒否や移転・閉業済み、回答が一切ない調査票、締め切り日を大幅に超過したもの等を除外した数を有効回収数としています。

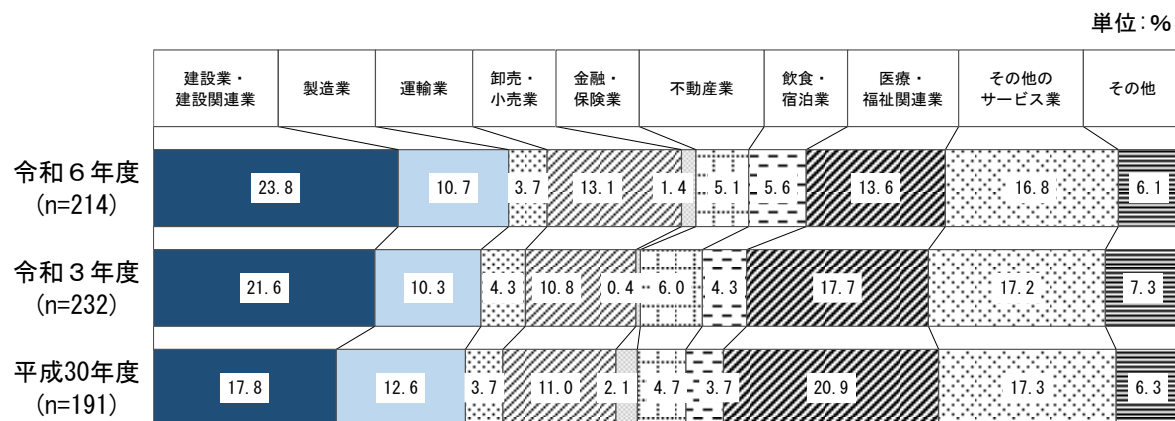
※ 有効回収数 344 のうち、経営者不在あるいは家族経営の事業所に該当する事業所は 126 です。

4 調査結果の見方

- ・調査結果の数値は、原則として回答率(%)で表記しています。
- ・回答率(%)は、その設問の回答者数(無回答を除く)を基数として算出しています。また、回答率(%)は小数第二位を四捨五入により端数処理しています。そのため、選択肢ごとの回答比率をすべて合算した場合に100.0%とならず、99.9%や100.1%などとなることがあります。
- ・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、グラフの右部に整理している設問があります。
- ・設問の説明は、単純集計のほか、①従業員数の多寡、②女性従業員比率の多寡、③女性管理職配置の有無、④習志野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ます。
- ・自由記述については、意見の主旨から判断して重複しているものについて、取りまとめて掲載しています。

回答事業所の概要

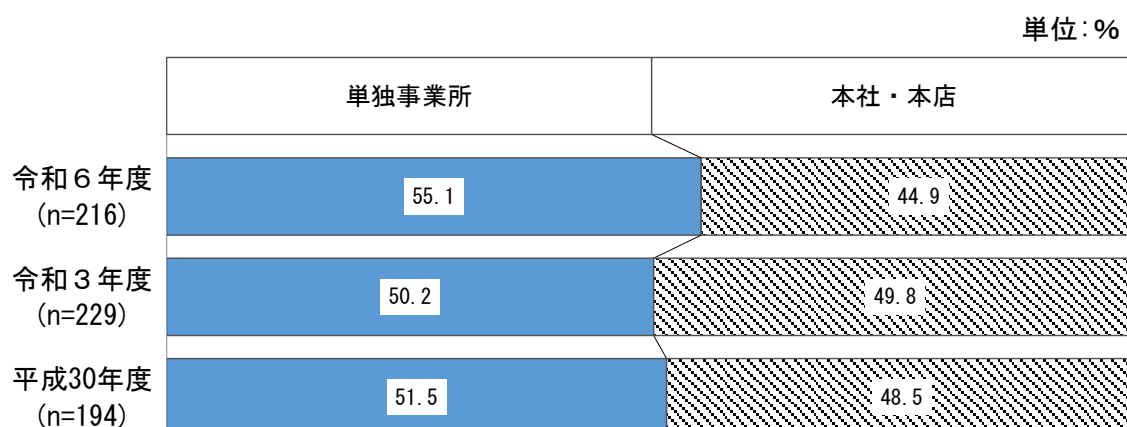
Ⅰ 業種（複数該当する場合は売上高が最も多いもの）（問 22）



「建設業・建設関連業」が 23.8%で最も多く、「その他のサービス業」（16.8%）、「医療・福祉関連業」（13.6%）が続きます。これらの3業種を合わせると、全体の5割強となります。

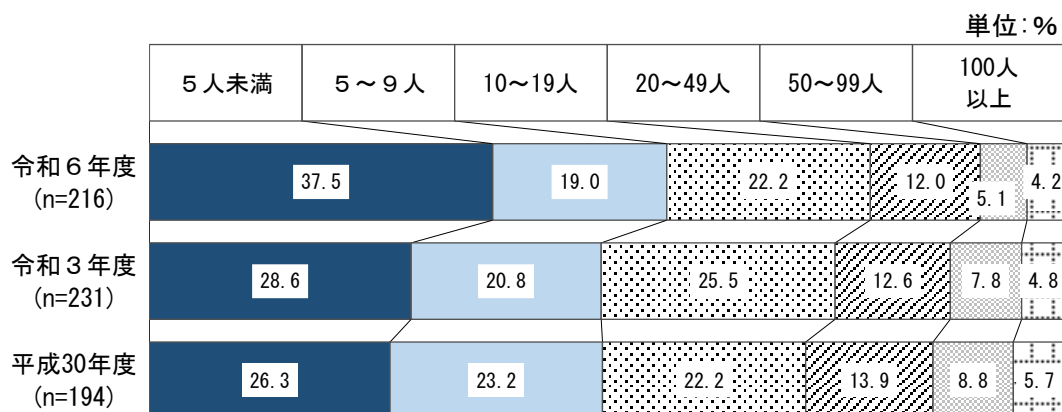
平成 30 年度調査から今回調査にかけて、「建設業・建設関連業」が6ポイント増加し、「医療・福祉関連業」が7ポイント減少しています。

2 事業所の性格（問 23）



「単独事業所」が 55.1%、「本社・本店」が 44.9%となっています。

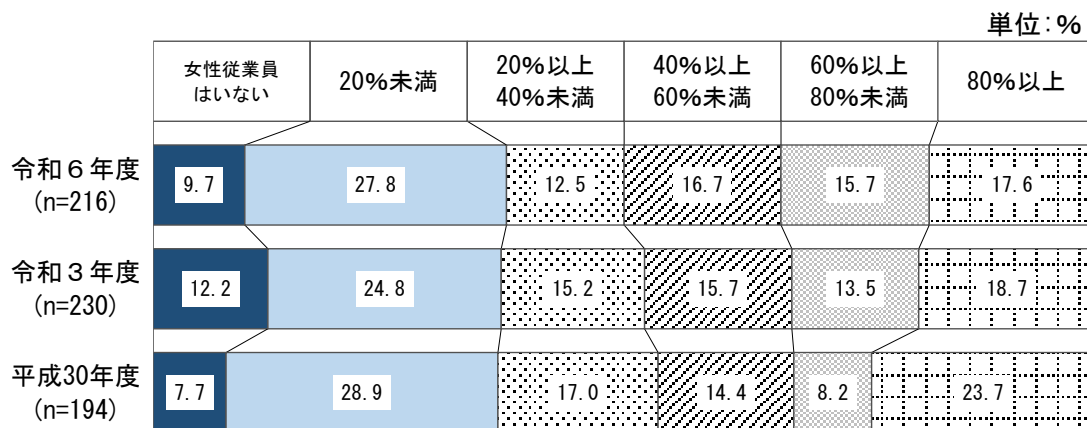
3 習志野市内事業所での従業員数(問 24)



従業員5人未満の事業所が 37.5%、5～9人の事業所が 19.0%、10～19 人の事業所が 22.2%となっており、全体の8割弱が 20 人未満の事業所です。

令和3年度調査から今回調査にかけて、5人未満の事業所の割合が8ポイント増加しています。

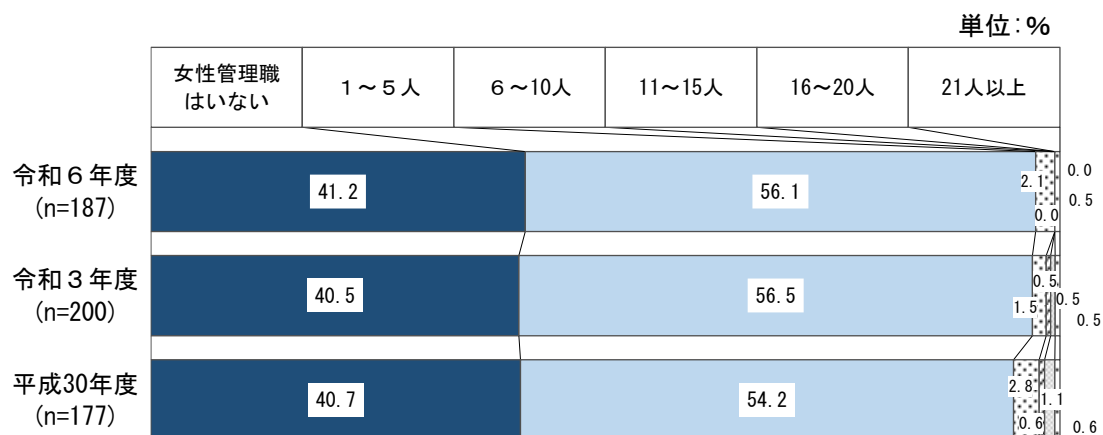
4 女性従業員の比率(問 25)



女性従業員比率 40%未満の事業所が全体の半数を占めており、令和3年度調査と今回調査で大きな傾向の違いはありません。

平成 30 年度調査から今回調査にかけて、女性従業員比率 80%以上の事業所が6ポイント減少しています。

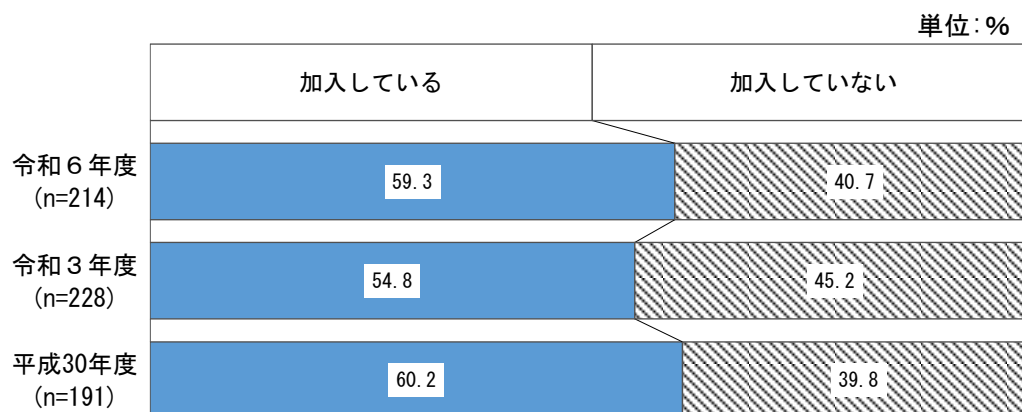
5 女性管理職の人数(問 26)



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 41.2%となっています。平成 30 年度調査、令和3年度調査と今回調査で大きな傾向の違いはありません。

女性管理職がいる事業所の女性管理職の人数は、大半が1～5人となっています。

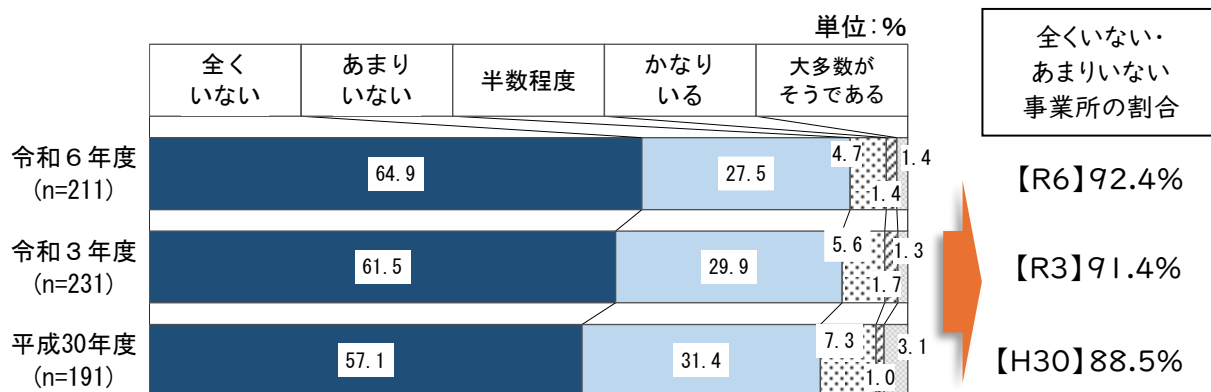
6 「習志野商工会議所」の加入状況(問 27)



「加入している」が 59.3%、「加入していない」が 40.7%となっています。

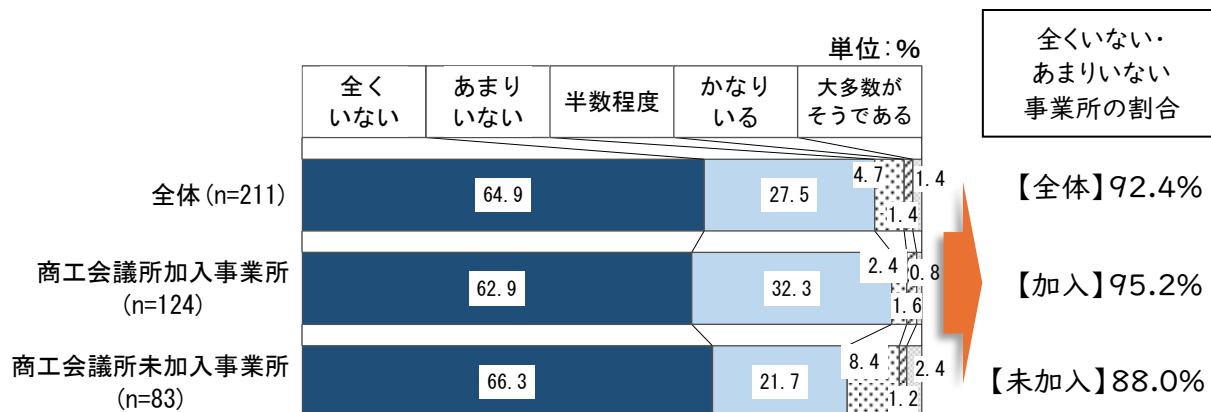
調査結果

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くらいいますか？(1つに○)



● 単純集計、経年比較

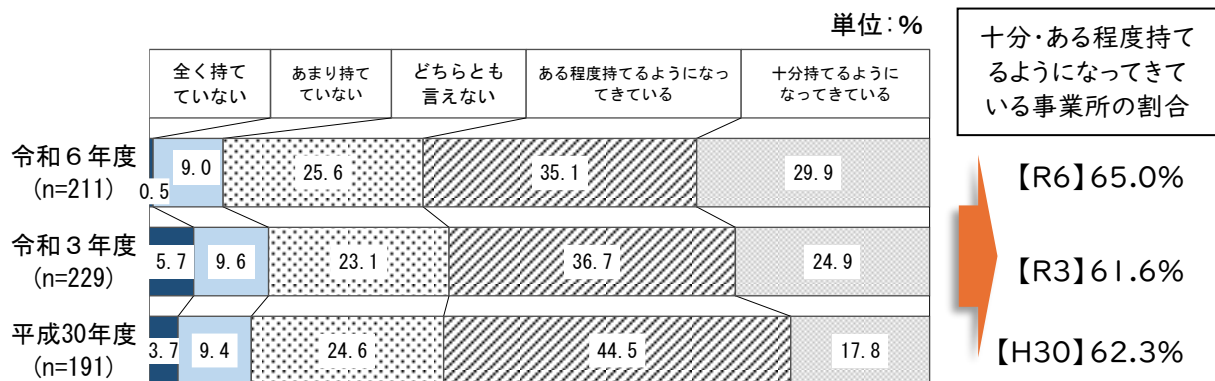
週 50 時間を超える長時間勤務を行っている従業員がいない(全くない・あまりいない)と回答した事業所は 92.4%で、平成 30 年度調査の 88.5%から増加を続けています。この背景には、働き方改革に伴う法改正による長時間労働の抑制等の影響が考えられます。



● クロス集計

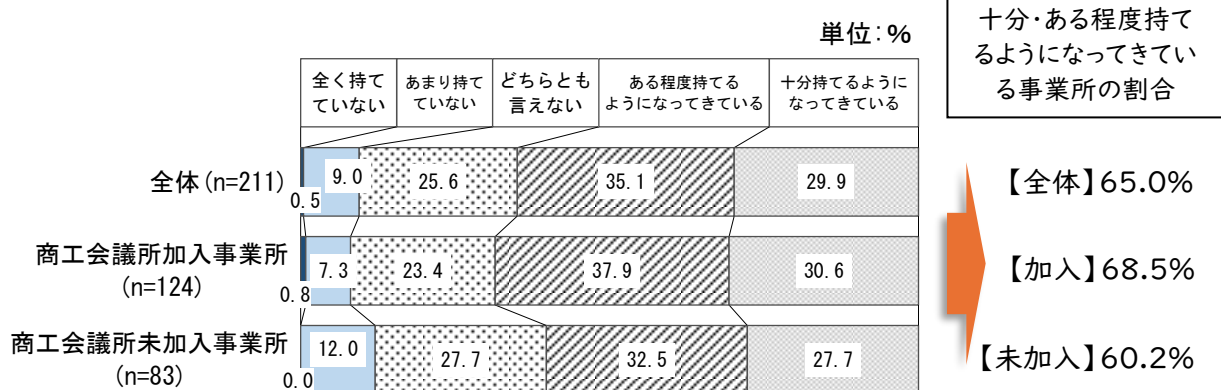
回答事業所の習志野商工会議所への加入状況別にみると、週 50 時間を超える長時間勤務を行っている従業員がいないと回答した事業所の割合は、商工会議所加入事業所で 95.2%、未加入事業所で 88.0%となっており、加入事業所の割合が未加入事業所を7ポイント上回っています。

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？（1つに○）



● 単純集計、経年比較

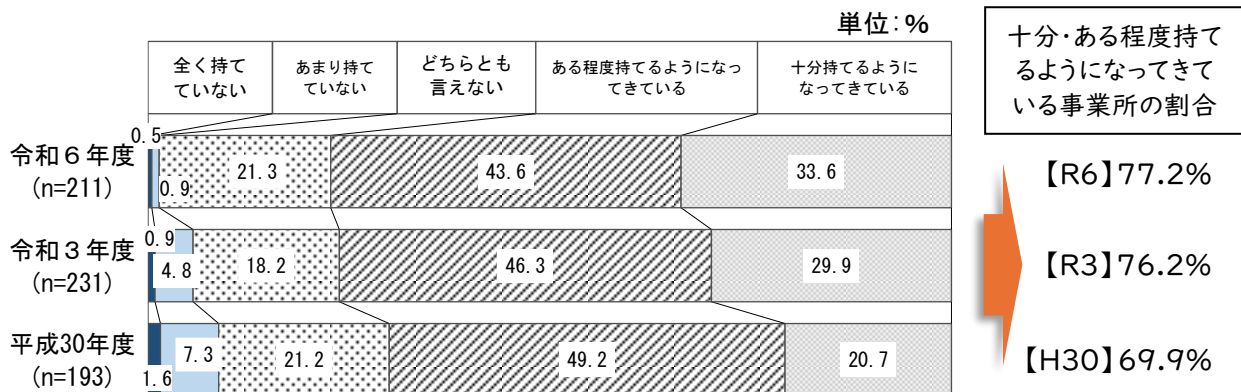
持てるようになってきている（十分持てるようになってきている・ある程度持てるようになってきている）と回答した事業所は 65.0%で、平成 30 年度調査（62.3%）と令和3年度調査（61.6%）を上回っています。このこと背景には、労働時間の短縮とともに、新型コロナウイルス感染症対策としての外出・活動の自粛が令和5年度以降に見直されたことの影響等が考えられます。



● クロス集計

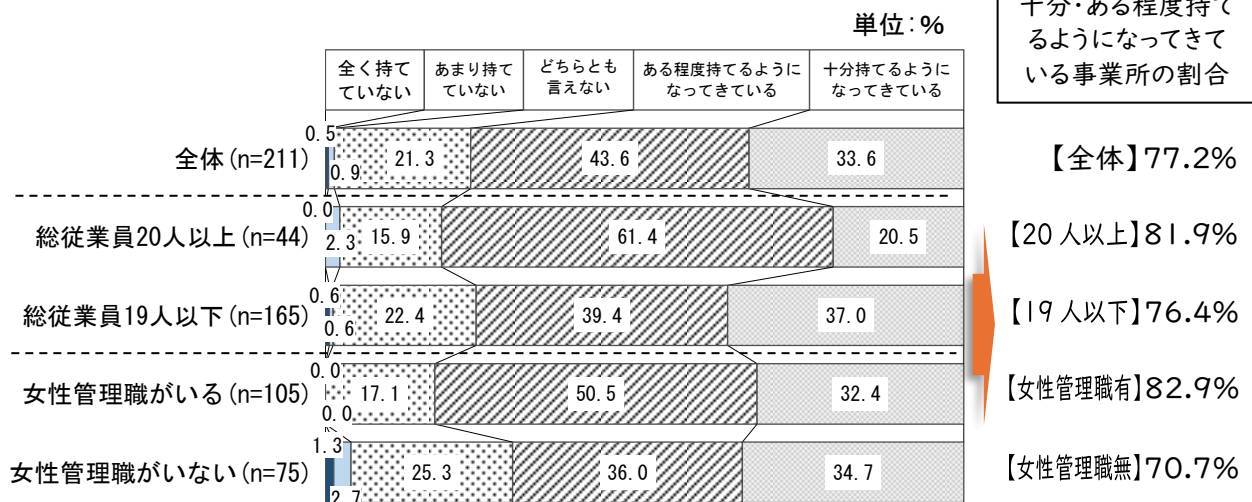
回答事業所の習志野商工会議所への加入状況別にみると、余暇活動の時間を持てるようになってきていると回答した事業所の割合は、商工会議所加入事業所で 68.5%、未加入事業所で 60.2%となっており、加入事業所の割合が未加入事業所を8ポイント上回っています。

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？(1つに○)



● 単純集計、経年比較

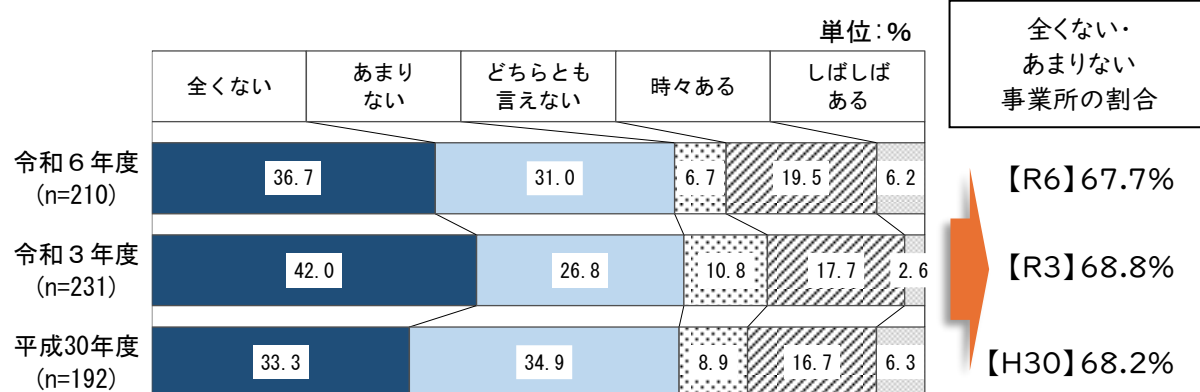
持てるようになってきている(十分持てるようになってきている・ある程度持てるようになってきている)と回答した事業所は77.2%で、平成30年度調査の69.9%から増加を続けています。このこと背景には、働き方改革に伴う労働時間短縮の影響等が考えられます。



● クロス集計

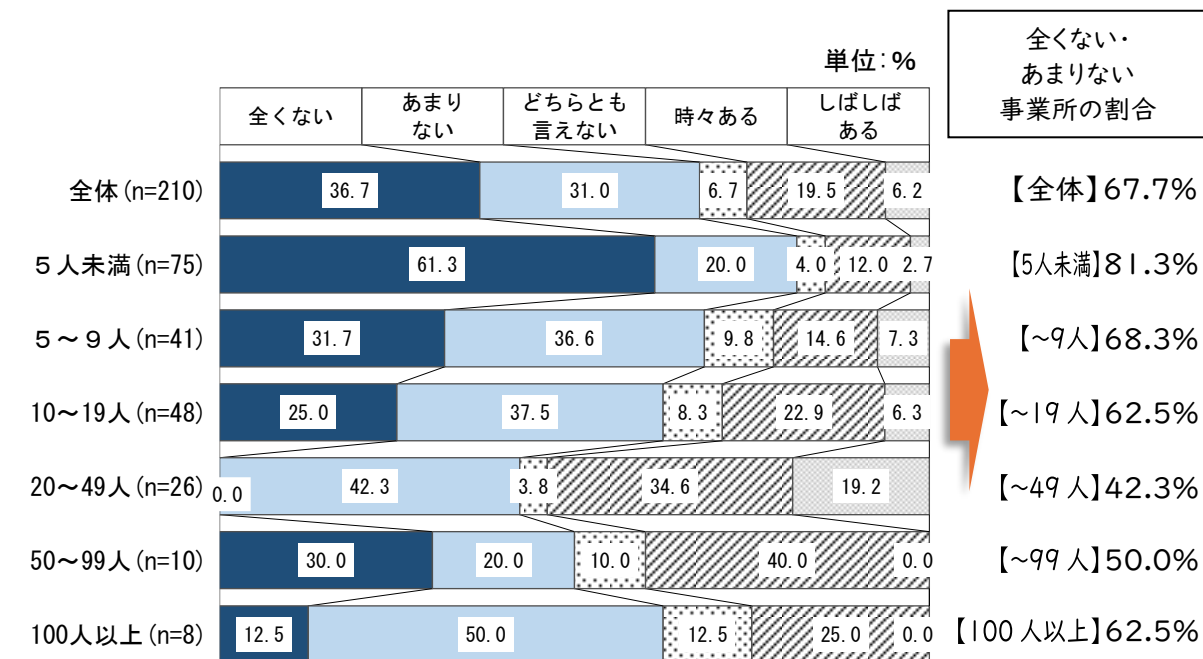
従業員数が20人以上の事業所では、持てるようになってきているという回答が81.9%であり、19人以下の事業所(76.4%)を5ポイント上回っています。また、女性管理職がいる事業所では、持てるようになってきているという回答が82.9%であり、女性管理職がいない事業所(70.7%)を12ポイント上回っています。

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○)



● 単純集計、経年比較

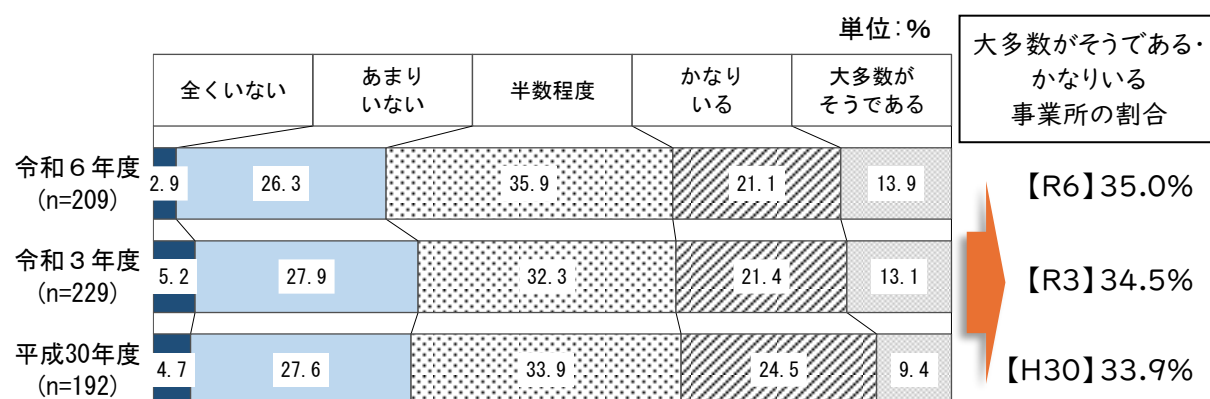
ない(全くない、あまりない)と回答した事業所は 67.7%で、平成 30 年度調査・令和3年度調査をやや下回っています。「全くない」は 36.7%であり、令和3年度調査から今回調査にかけて5ポイント減少しています。



● クロス集計

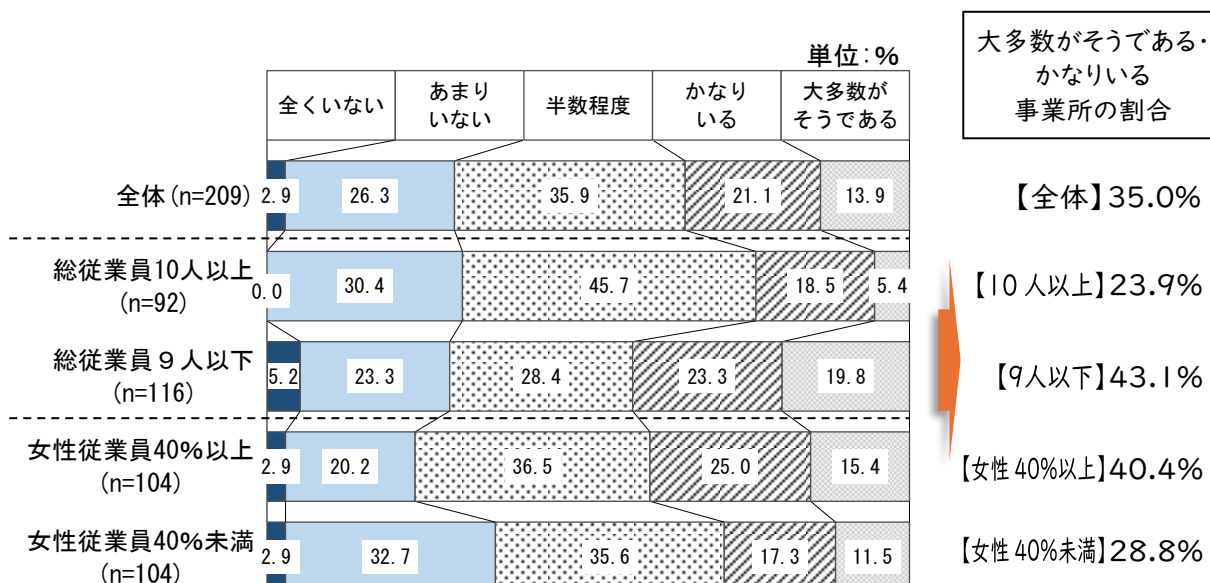
従業員5人未満の事業所で正規従業員が思っていたよりも短い期間で退職してしまうことがないと回答した事業所が 81.3%、従業員5～9人の事業所で 68.3%であり、特に従業員規模が小さい事業所においては、正規従業員が思っていたよりも短い期間で退職してしまうことがないという傾向があります。一方、従業員 20～49 人の事業所では「時々ある」「しばしばある」の合計が 53.8%と多くなっています。

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○)



● 単純集計、経年比較

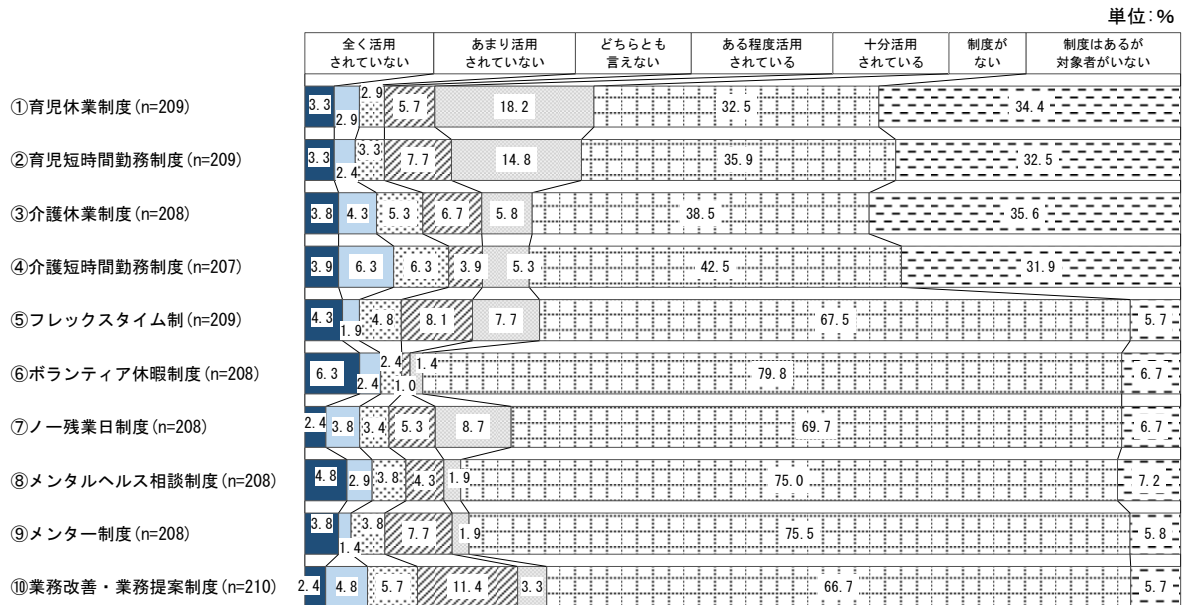
いる（大多数がそうである・かなりいる）と回答した事業所は 35.0%で、令和3年度調査（34.5%）とほぼ変わりません。



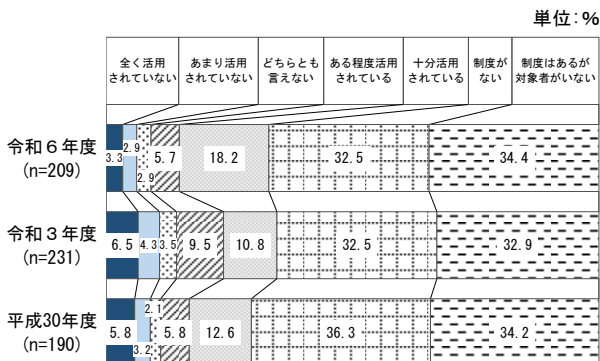
● クロス集計

従業員数が9人以下の事業所では、主体的に仕事の改善に取り組んでいる従業員がいるという回答が 43.1%であり、10人以上の事業所（23.9%）を 19 ポイント上回っています。10人以上の事業所では「半数程度」が 45.7%であり、9人以下の事業所（28.4%）を上回っています。また、女性従業員比率が 40%以上の事業所では、いるという回答が 40.4%であり、40%未満の事業所（28.8%）を 11 ポイント上回っています。

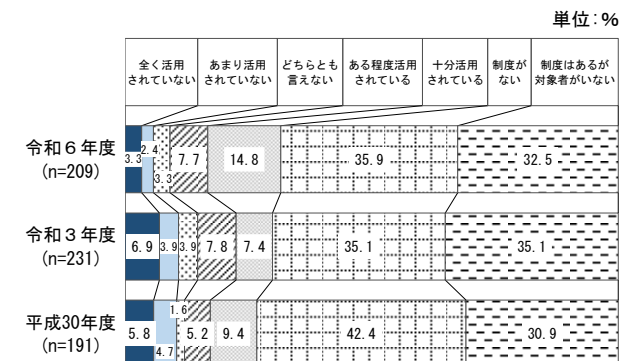
問6. ワーク・ライフ・バランスに関する制度の活用状況



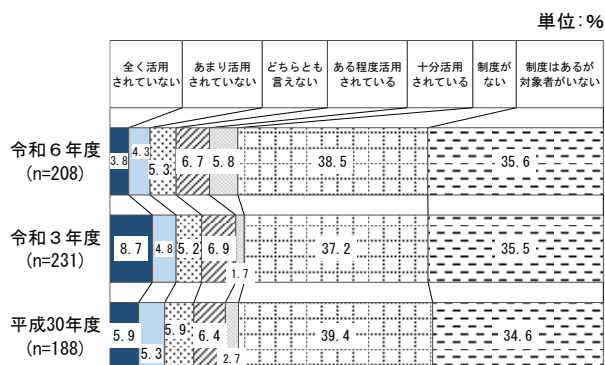
① 育児休業制度



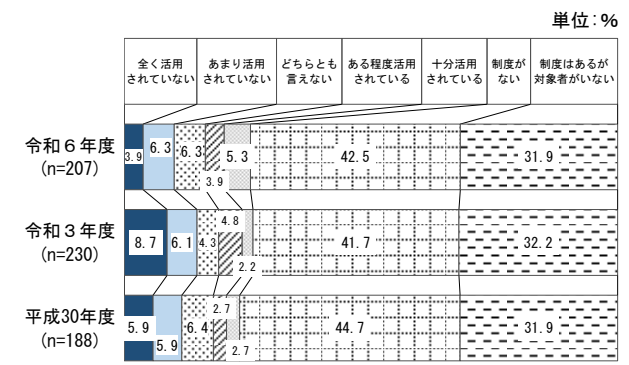
② 育児短時間勤務制度



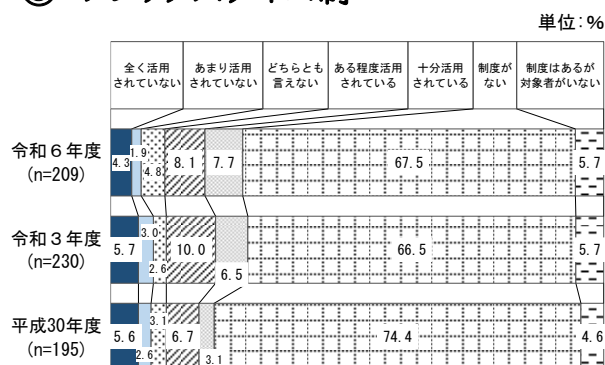
③ 介護休業制度



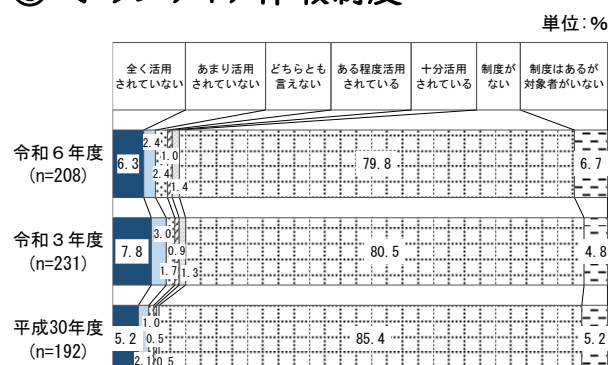
④ 介護短時間勤務制度



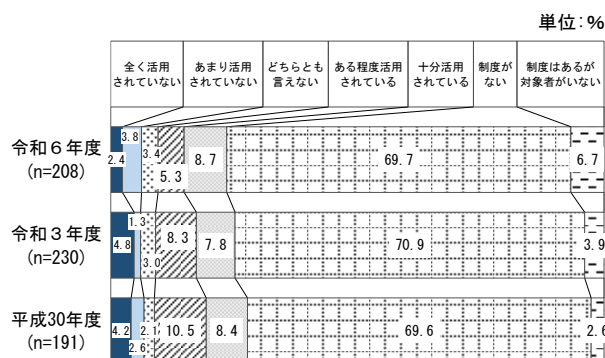
⑤ フレックスタイム制



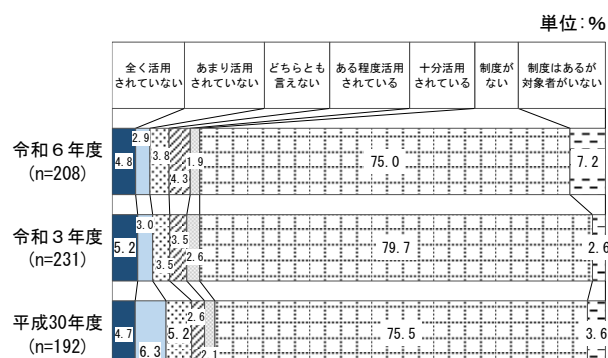
⑥ ボランティア休暇制度



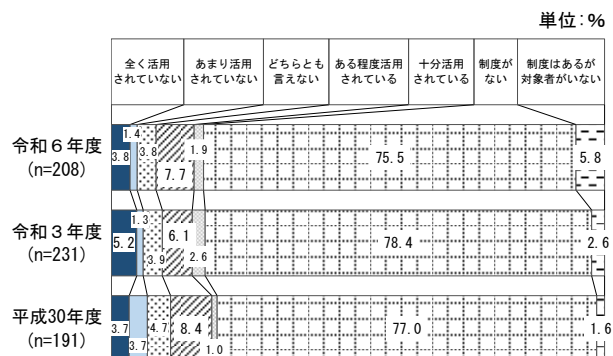
⑦ ノー残業日制度



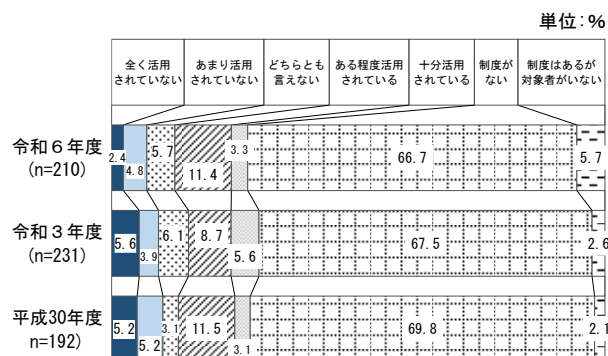
⑧ メンタルヘルス相談制度



⑨ メンター制度



⑩ 業務改善・業務提案制度



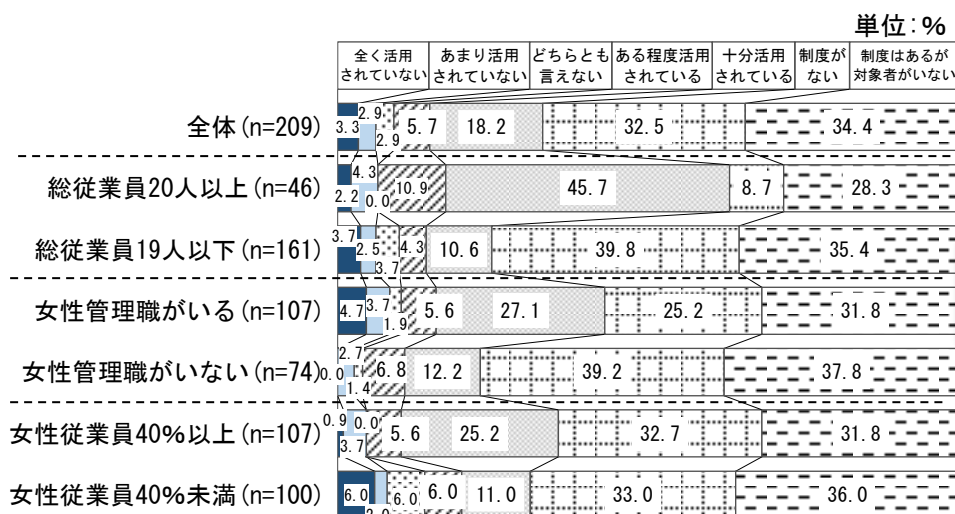
● 単純集計、経年比較

①育児休業制度を除く各制度とも、令和3年度調査と同様に「制度がない」が最も多くなっており、特に⑥ボランティア休暇制度（79.8％）、⑧メンタルヘルス相談制度（75.0％）、⑨メンター制度（75.5％）では、7割台半ばから8割弱の事業所で制度が導入されていません。

①～④の育児・介護関係の制度を導入している事業所は5割以上、「制度はあるが対象者がいない」は3割強から3割台半ばであり、令和3年度調査と大きな傾向の違いはありません。

制度の活用状況をみると、“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）の割合の上位は①育児休業制度（23.9％）、②育児短時間勤務制度（22.5％）、⑤フレックスタイム制（15.8％）となっています。令和3年度調査時の②育児短時間勤務制度は15.2％であり、令和3年度調査から今回調査にかけて7ポイント増加しています。

① 育児休業制度



十分活用されている・
ある程度活用されている
事業所の割合

【全体】23.9%

【20人以上】56.6%

【19人以下】14.9%

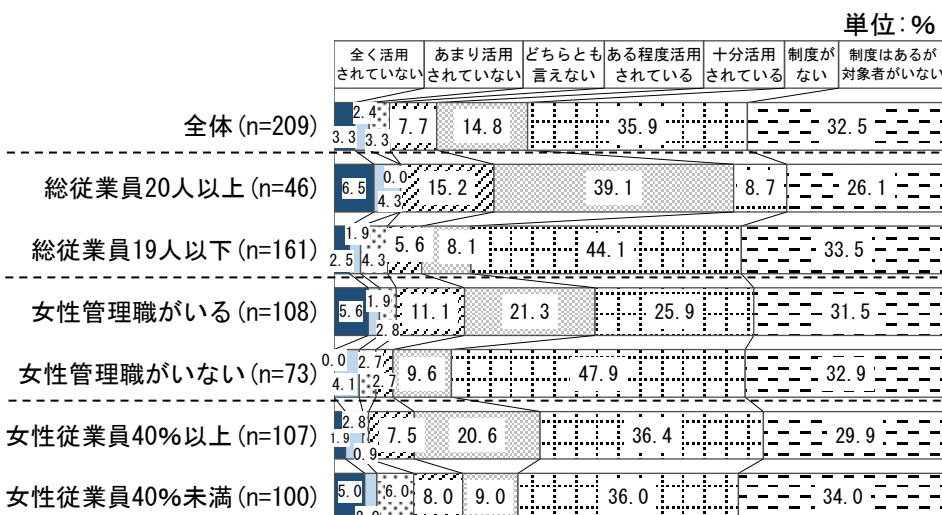
【女性管理職有】32.7%

【女性管理職無】19.0%

【40%以上】30.8%

【40%未満】17.0%

② 育児短時間勤務制度



十分活用されている・
ある程度活用されている
事業所の割合

【全体】22.5%

【20人以上】54.3%

【19人以下】13.7%

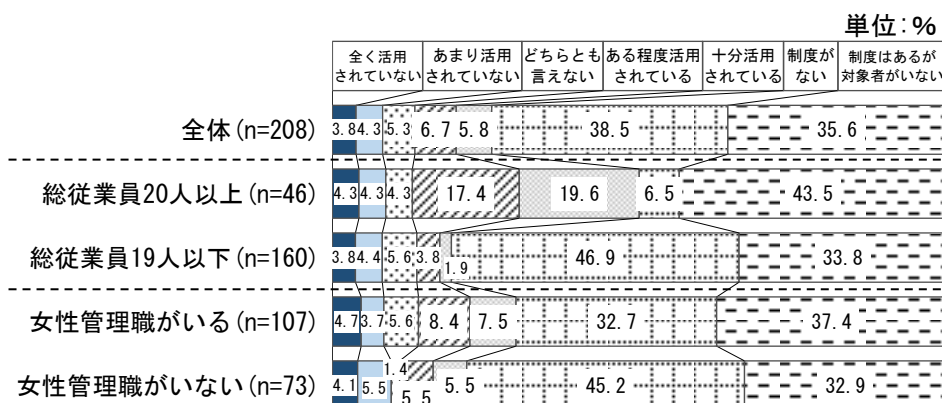
【女性管理職有】32.4%

【女性管理職無】12.3%

【40%以上】28.1%

【40%未満】17.0%

③ 介護休業制度



十分活用されている・
ある程度活用されている
事業所の割合

【全体】12.5%

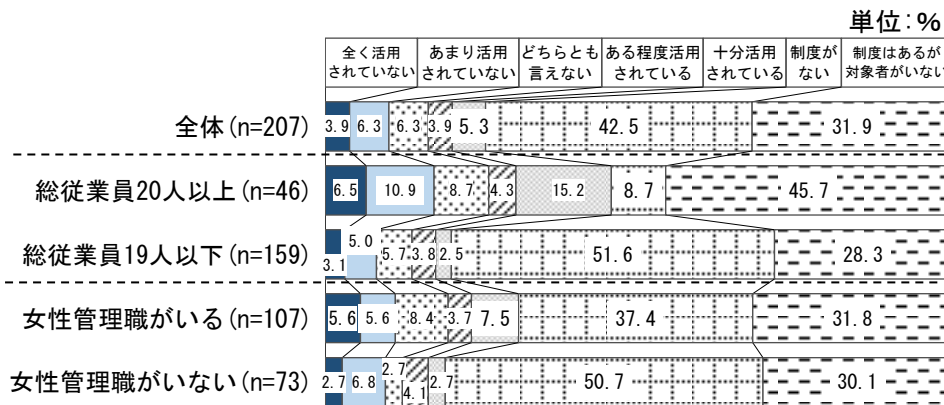
【20人以上】37.0%

【19人以下】5.7%

【女性管理職有】15.9%

【女性管理職無】11.0%

④ 介護短時間勤務制度



十分活用されている・
ある程度活用されている
事業所の割合

【全体】 9.2％

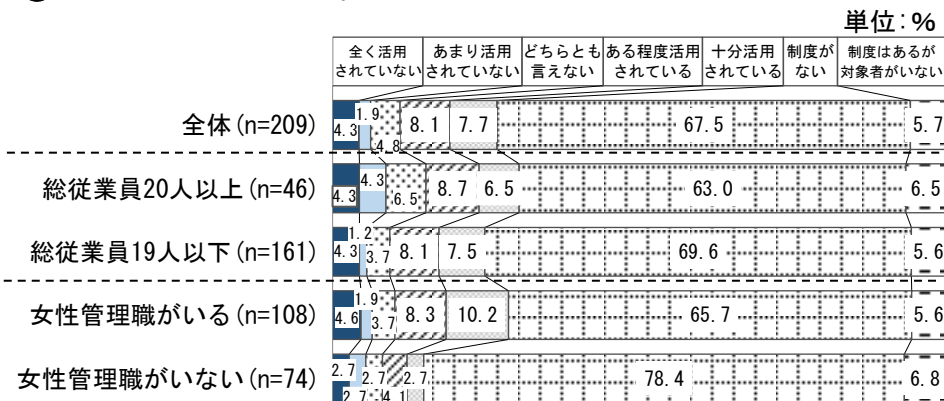
【20人以上】 19.5％

【19人以下】 6.3％

【女性管理職有】 11.2％

【女性管理職無】 6.8％

⑤ フレックスタイム制



十分活用されている・
ある程度活用されている
事業所の割合

【全体】 15.8％

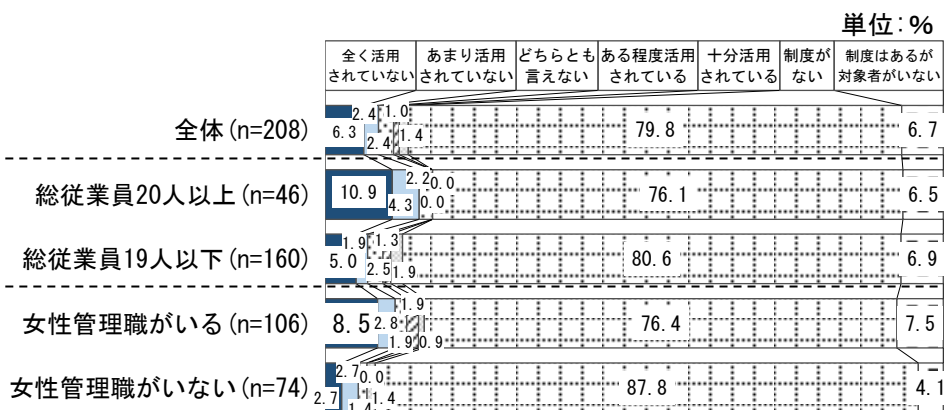
【20人以上】 15.2％

【19人以下】 15.6％

【女性管理職有】 18.5％

【女性管理職無】 6.8％

⑥ ボランティア休暇制度



十分活用されている・
ある程度活用されている
事業所の割合

【全体】 2.4％

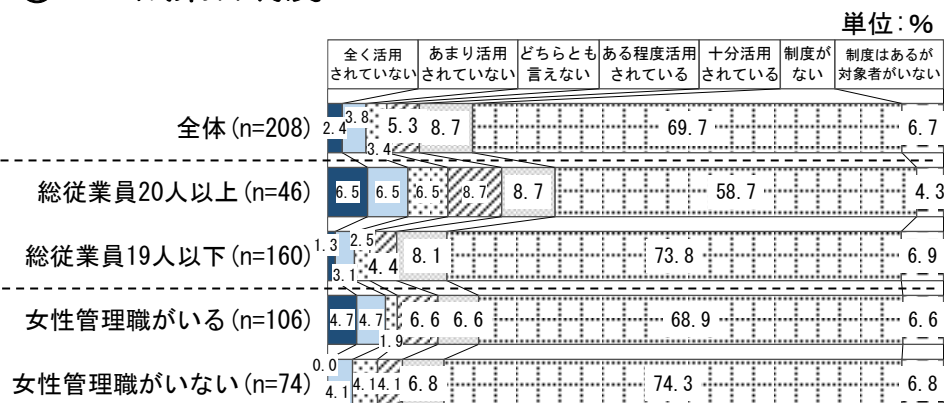
【20人以上】 0.0％

【19人以下】 3.2％

【女性管理職有】 2.8％

【女性管理職無】 1.4％

⑦ ノー残業日制度



十分活用されている・
ある程度活用されている
事業所の割合

【全体】 14.0％

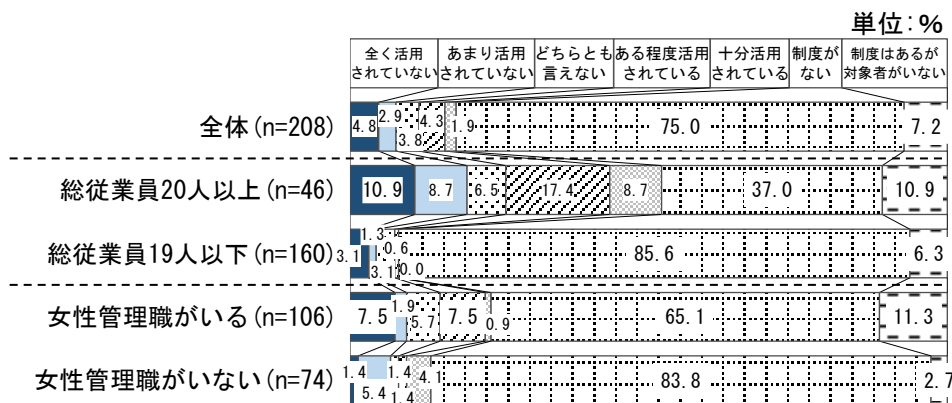
【20人以上】 17.4％

【19人以下】 12.5％

【女性管理職有】 13.2％

【女性管理職無】 10.9％

⑧ メンタルヘルス相談制度



十分活用されている・
ある程度活用されている
事業所の割合

【全体】 6.2％

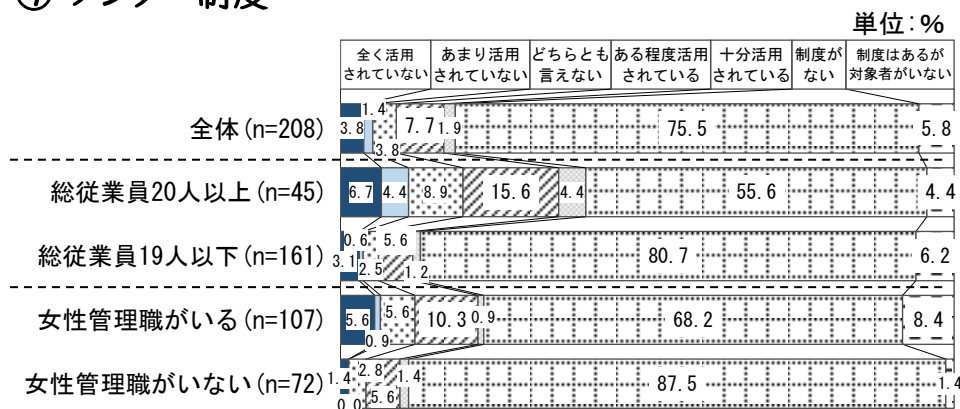
【20人以上】26.1％

【19人以下】0.6％

【女性管理職有】8.4％

【女性管理職無】5.5％

⑨ メンター制度



十分活用されている・
ある程度活用されている
事業所の割合

【全体】 9.6％

【20人以上】20.0％

【19人以下】6.8％

【女性管理職有】11.2％

【女性管理職無】7.0％

⑩ 業務改善・業務提案制度



十分活用されている・
ある程度活用されている
事業所の割合

【全体】 14.7％

【20人以上】28.3％

【19人以下】11.2％

【女性管理職有】18.7％

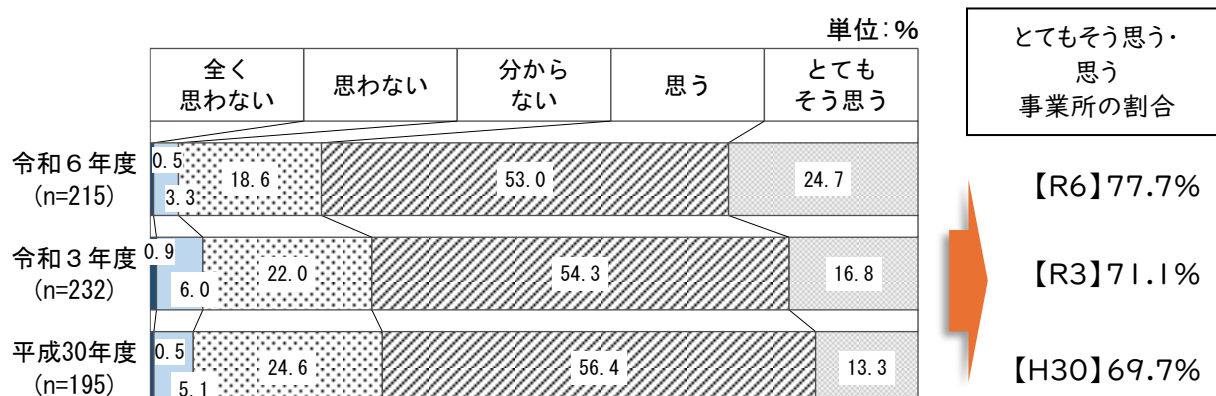
【女性管理職無】10.9％

● クロス集計

①育児休業制度、②育児短時間勤務制度について“活用されている”の割合をみると、従業員数20人以上の事業所で5割台、女性従業員比率が40%以上の事業所で3割前後、女性管理職が1人以上いる事業所で3割強となっています。また、従業員数が20人以上の事業所では、③介護休業制度の“活用されている”が37.0%となっています。

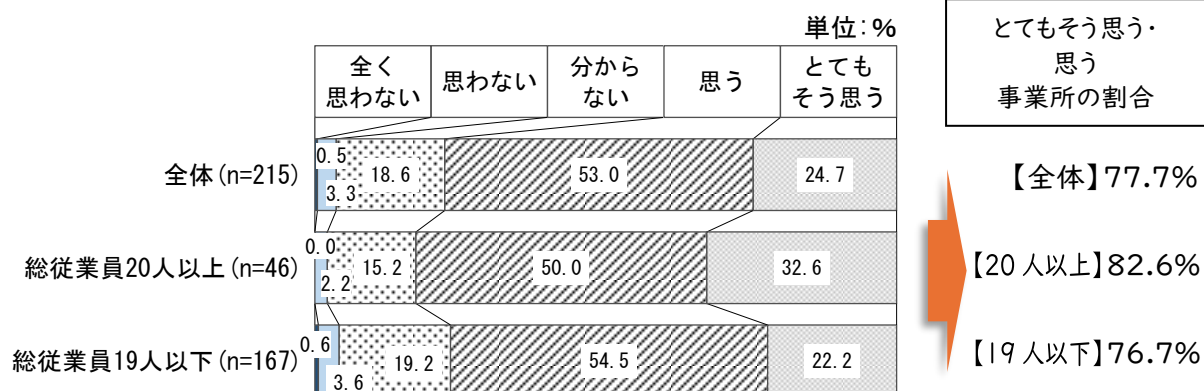
一方、女性管理職がいない事業所や、従業員数が19人以下の事業所では、①～⑩のすべてにおいて「制度がない」と回答する割合が高くなっています。

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○)



● 単純集計、経年比較

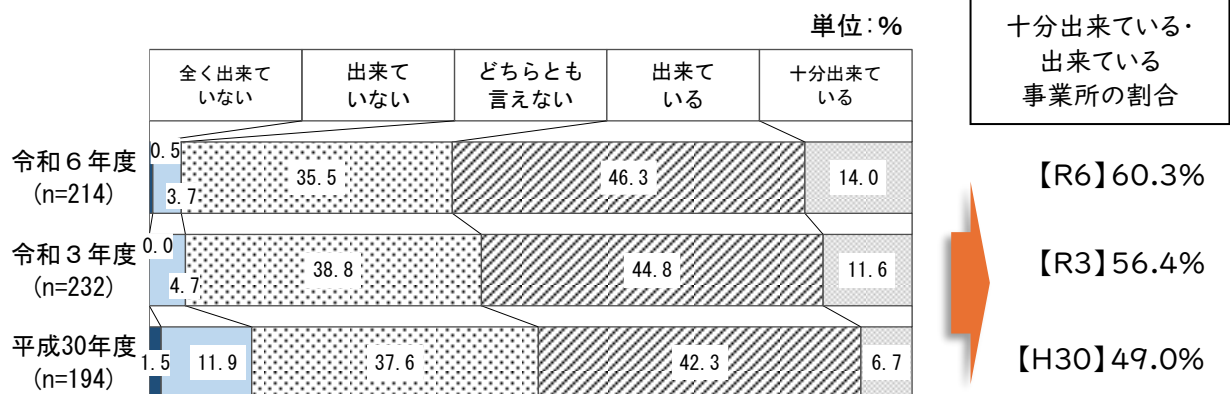
従業員が家族や余暇活動のための時間を十分に確保できるようにする経営が、企業業績にも良い結果を与えると思う(とてもそう思う・思う)と回答した事業所は 77.7%で、平成 30 年度調査の 69.7%から増加を続けています。令和3年度調査から今回調査にかけて、「とてもそう思う」の割合が7ポイント増加しています。



● クロス集計

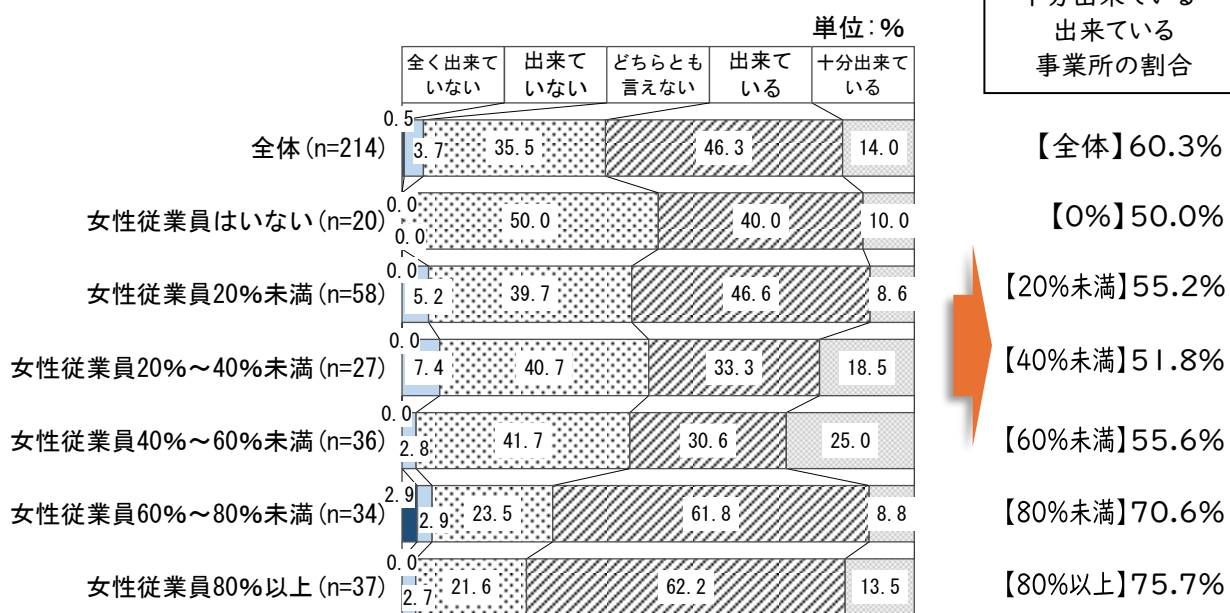
従業員数が 20 人以上の事業所では、こうした経営が企業業績にも良い結果を与えると思うという回答が 82.6%であり、19 人以下の事業所 (76.7%) を5ポイント上回っています。

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○)



● 単純集計、経年比較

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60.3%で、平成30年度調査の49.0%から増加を続けて6割に達しました。

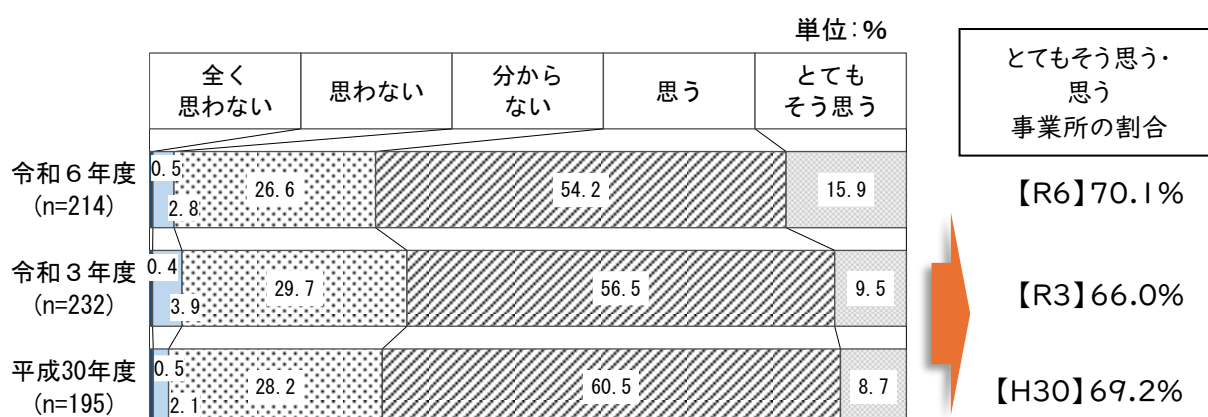


● クロス集計

こうした取り組みが出来ているという回答の割合は、おおむね女性従業員比率が高くなるとともに増加しており、女性従業員比率60%以上の事業所では7割台となっています。

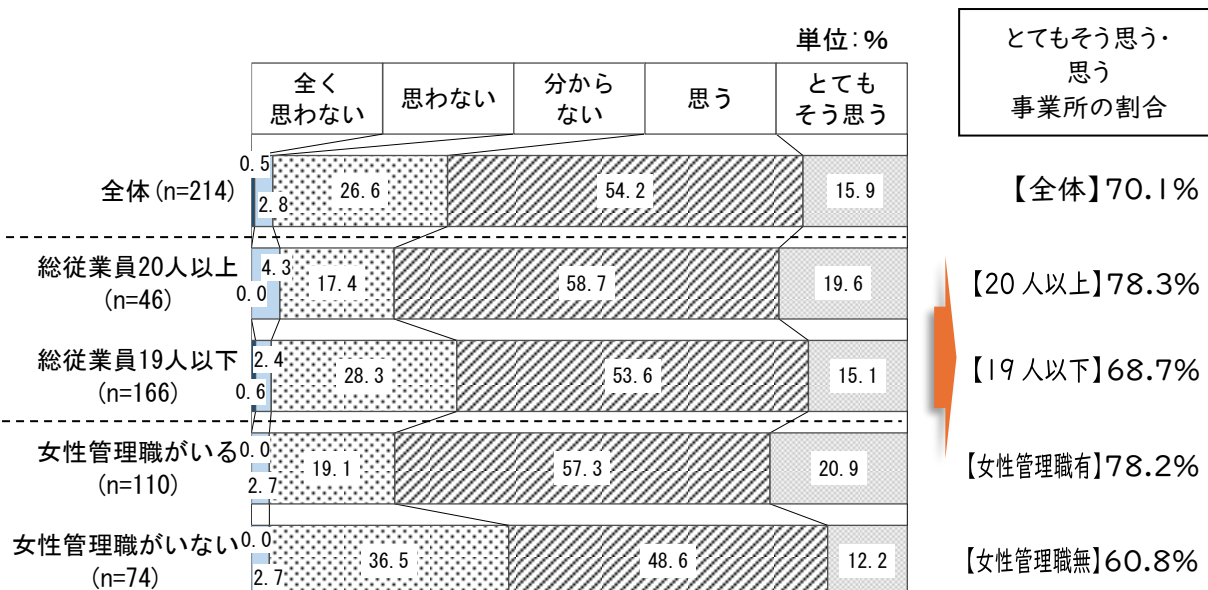
問7と問8の結果から、従業員が家族や余暇活動の時間を確保することが、企業業績にも好影響を与えると考える事業所、実際に従業員が家族や余暇活動のための時間を確保できるようにする取組が出来ている事業所ともに増加しており、市内事業所における取組が進捗していることがわかります。

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施が、企業の生産性向上に役立つと思いますか？(1つに○)



● 単純集計、経年比較

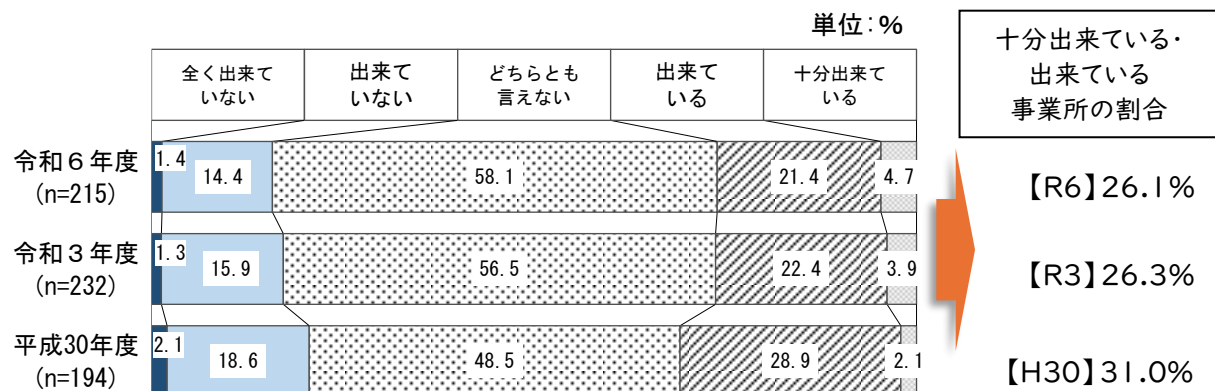
福利厚生の実施が生産性の向上に役立つと思う(とても思う・思う)と回答した事業所は70.1%で、平成30年度調査(69.2%)と令和3年度調査(66.0%)を上回って7割に達しています。



● クロス集計

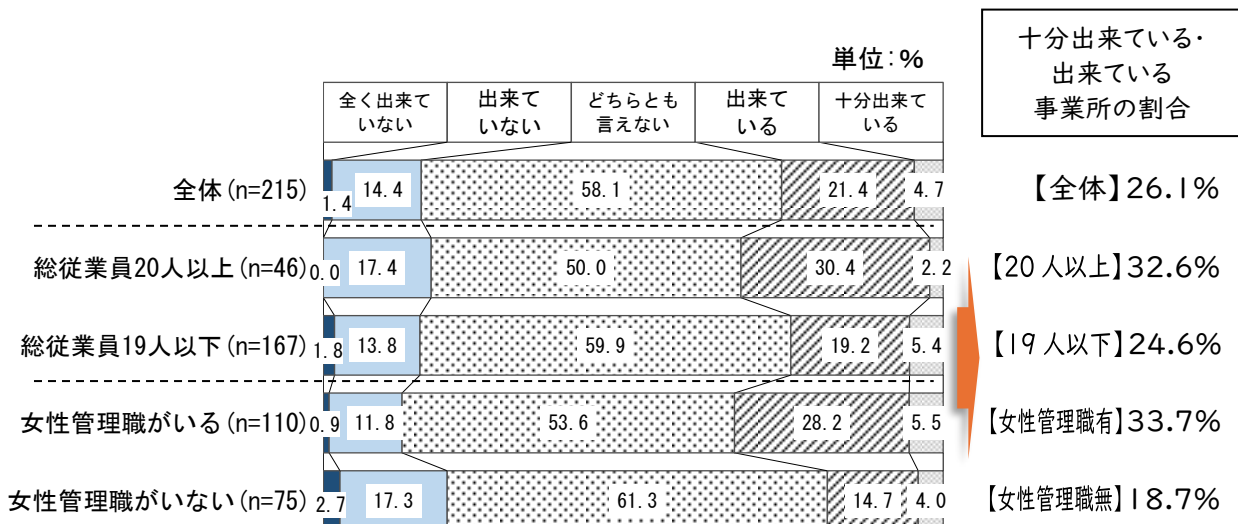
従業員数が20人以上の事業所では、福利厚生の実施が生産性向上に役立つと思うという回答が78.3%であり、19人以下の事業所(68.7%)を9ポイント上回っています。また、女性管理職が1人以上いる事業所では、福利厚生の実施が生産性に役立つと思うという回答が78.2%であり、女性管理職がいない事業所(60.8%)を17ポイント上回っています。

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施が、十分に出来ていますか？
(1つに○)



● 単純集計、経年比較

福利厚生の実施が出来ている(十分出来ている・出来ている)と回答した事業所は 26.1％で、令和3年度調査とほぼ変わりません。

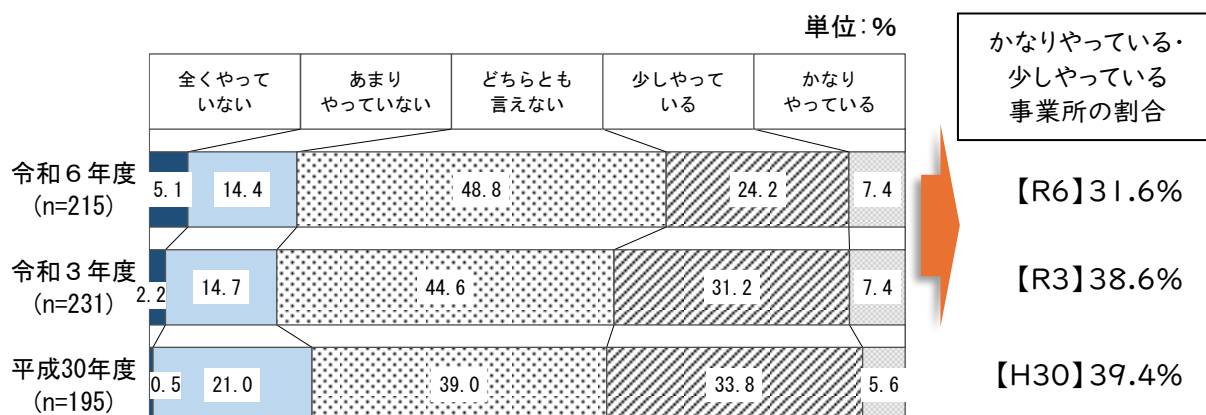


● クロス集計

従業員数が 20 人以上の事業所では、福利厚生の実施が出来ているという回答が 32.6％であり、19 人以下の事業所 (24.6％) を 8 ポイント上回っています。また、女性管理職が 1 人以上いる事業所では、福利厚生の実施が出来ているという回答が 33.7％であり、女性管理職がいない事業所 (18.7％) を 15 ポイント上回っています。

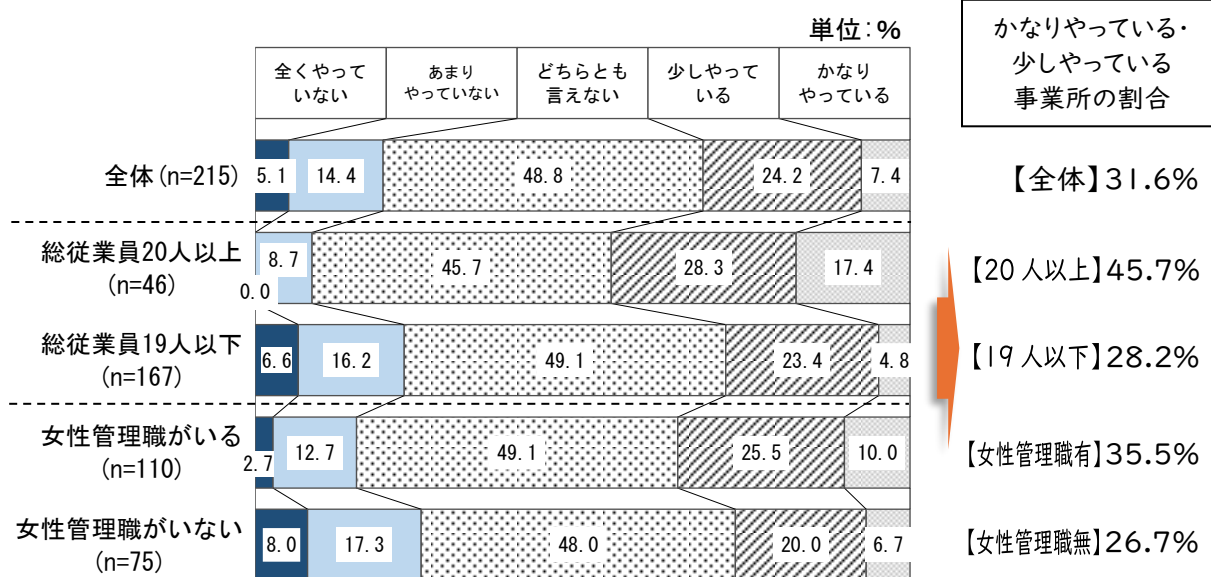
問9と問 10 の結果から、従業員と家族の生活を充実させるような福利厚生の実施が生産性の向上に役立つと考える事業所が増加しているものの、実際に福利厚生の実施に取り組んでいる事業所は3割弱にとどまっており、市内事業所において取組に伸び悩みがあることがわかります。

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○)



● 単純集計、経年比較

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(かなりやっている・少しやっている)事業所の割合は31.6%で、平成30年度調査の39.4%から減少を続けています。



● クロス集計

従業員数が20人以上の事業所では、具体的な取組をやっているという回答が45.7%であり、19人以下の事業所(28.2%)を17ポイント上回っています。また、女性管理職が1人以上いる事業所では、具体的な取り組みをやっているという回答が35.5%であり、女性管理職がいない事業所(26.7%)を8ポイント上回っています。

●従業員のやりがいを引き出す取組の具体例

(問11で「かなりやっている」「少しやっている」と回答した事業所の自由記述)

(1) 福利厚生、就労環境の整備、表彰

- 昼食補助
- 食事会のようなものを開いている。
- 年に一度、パーティーをやっている。
- ビアバス懇親会
- 社員との交流
- 子供同伴のイベント等
- 誕プレ
- 福利厚生の多岐にわたるサービス etc
- 研修という旅行に行ってもらっている。
- ワイナリー訪問、食べ歩き
- 段階的に休日を増やしている。
- 週休2日制の導入(一部)
- 仕事は毎日あるが、それ以外の時間はその時しかないので、仕事を休みにしても取るようにしている。
- 有給、時間給の積極的な活用。昇給、年間定休や休日を増やし、年約3分の1を休日とした。
- GW、夏季、年末年始休暇に年次有給休暇の計画的使用日を組合せ、長期休暇に。
- 仕事の事よりも、それ以外の時間をとても大切にしている。
- 推し活休暇(自分の好きなアーティストやアイドル・スポーツ等での休暇の取得)
- 従業員の誕生日月に1日特別休暇を取得できるファミリーデー休暇
- フレックスタイム制
- 残業時間を減らすようにしている。
- 健康経営の取得
- 毎年の健康アンケートの実施
- くるみんマーク取得。男性の育児休業取得
- ワーク・ライフ・バランス委員会の設置と経営企画会議提言
- 夏季において、働きやすい制服を支給。
- 夏季において、熱中症予防のため、冷却剤を配布
- 教育訓練の機会提供や費用補助
- 資格を取るための勉強会を行い、合格者には資格手当をつけている。
- 資格取得にチャレンジさせて、取得したら給与アップ。
- セミナーなどの勉強会への費用を完全支給、資格試験への補助(100%)。
- 自己学習の時間を取敢て確保している(仕事の内容を自ら選んで、その時間を活用する)
- 勤務態度、運転技術、安全運転等、優秀な従業員を表彰。
- 業績:チャレンジ表彰制度
- 改善提案制度、特別功労賞など、良い取組を紹介し、表彰している。

(2) 賞与・手当等

- 給与アップ
- 給与面での取り組み、賃上げ、利益還元
- 昇給、賞与
- 歩合制
- 技能資格取得者に対してのインセンティブ制度。全ての社員対象
- 学校成績へのインセンティブの附与
- 過酷な勤務においては、手当を支給。
- 精勤手当（毎月）、熱中症対策補助金
- 資格取得及び手当の支給
- 信賞必罰を明確にして、善行や改善には評価と賞与で報いるようにしている。
- 成果に応じた報酬や昇進の機会を提供。

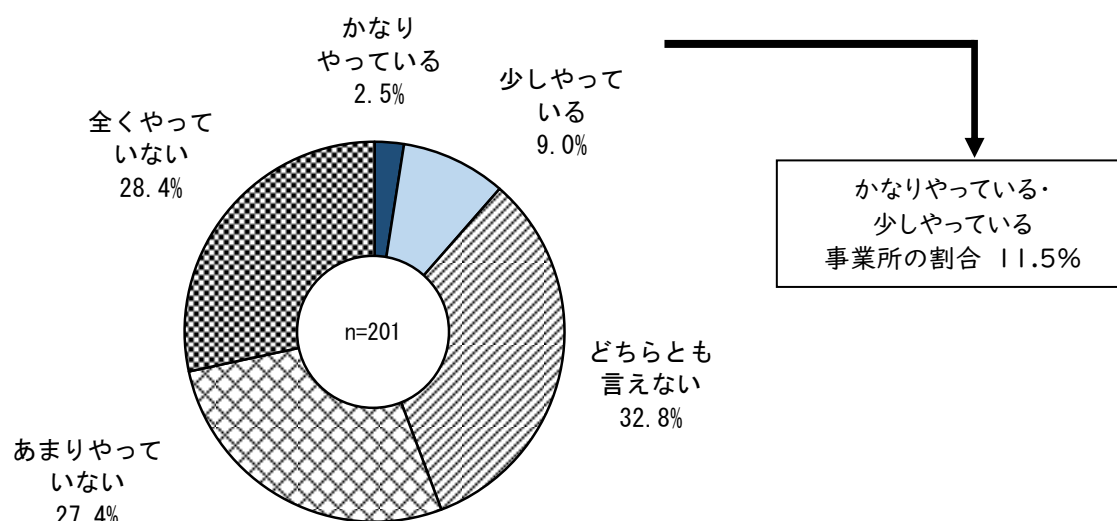
(3) 人事考課

- 評価制度改定
- 自分の考えている仕事内容を実際に行動・取り組んでもらい、それに対して評価してあげる。個々の持っている良い所を引き出してあげるようにしている。

(4) その他

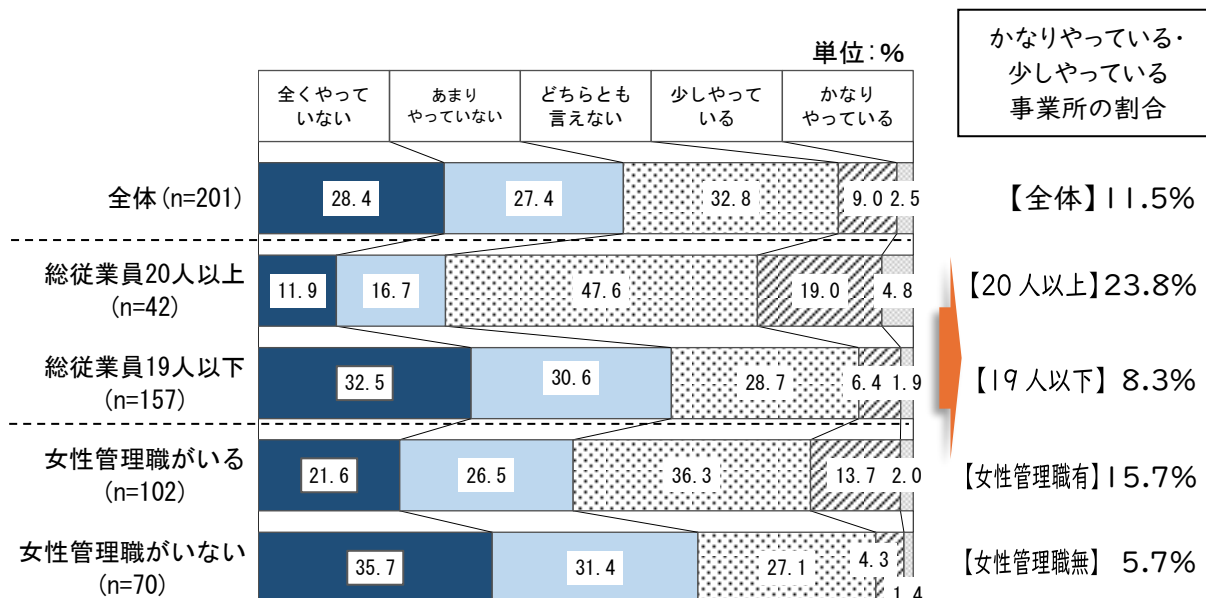
- 目標を設定して目標達成の為に障害となりうる事項を皆で解決する。
- 仕事の組み立て方を提案してもらい、色々な角度から挑戦できる場面を与えている。
- 従業員同士の改善策の検討
- 1on1 ミーティング
- キックオフミーティング
- 定期ミーティング、定期勉強会
- メンター制度導入
- 仕事を通じて社会や公益への貢献を社訓に盛り込み、誇りとやりがいを感じてもらえるようにしている。
- 上司、従業員同士のコミュニケーションの活発化促進
- よく話を聞き、その都度悩み等にアドバイスする。時々ほめて、やる気を出させる。
- 環境や本人達の意見を聞いて対応している。
- 研修の開催
- 限定正社員制度
- 治療と職業生活の両立支援制度
- 子育て両立
- 制度や環境の整備
- 興味を持ってもらえそうな設備を取り入れたり、従業員からの意見も機会があるごとに聞くようにしている。
- 自主的役割の方の集まりである。
- 物価高の為、物によっては対応している。

問 12. 多様な人材の雇用に向けて、取り組まれていることはありますか？(1つに○)



● 単純集計、経年比較

多様な人材の雇用に向けての取組をやっている(かなりやっている・少しやっている)事業所の割合は 11.5%であり、取組をやっていない(全くやっていない・あまりやっていない)・どちらとも言えない事業所(88.6%)の割合を大幅に下回っています。



● クロス集計

従業員数が20人以上の事業所では、多様な人材の雇用に向けての取組をやっているという回答が23.8%であり、19人以下の事業所(8.3%)を15ポイント上回っています。また、女性管理職が

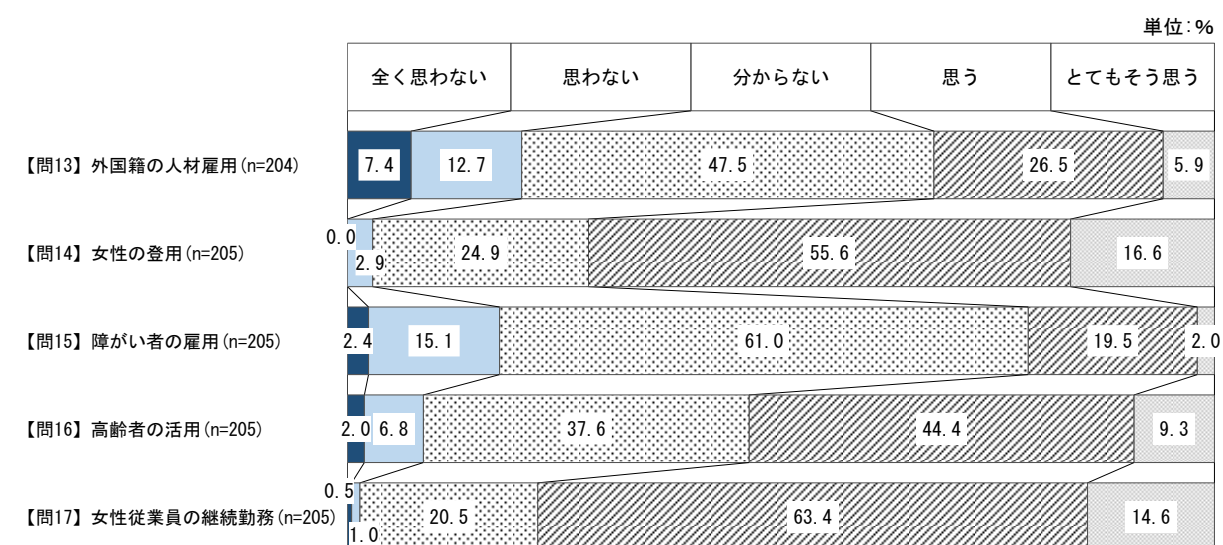
1人以上いる事業所では、多様な人材の雇用に向けての取組をやっているという回答が15.7%であり、女性管理職がいない事業所(5.7%)を10ポイント上回っています。

●多様な人材の雇用に向けた取組の具体例

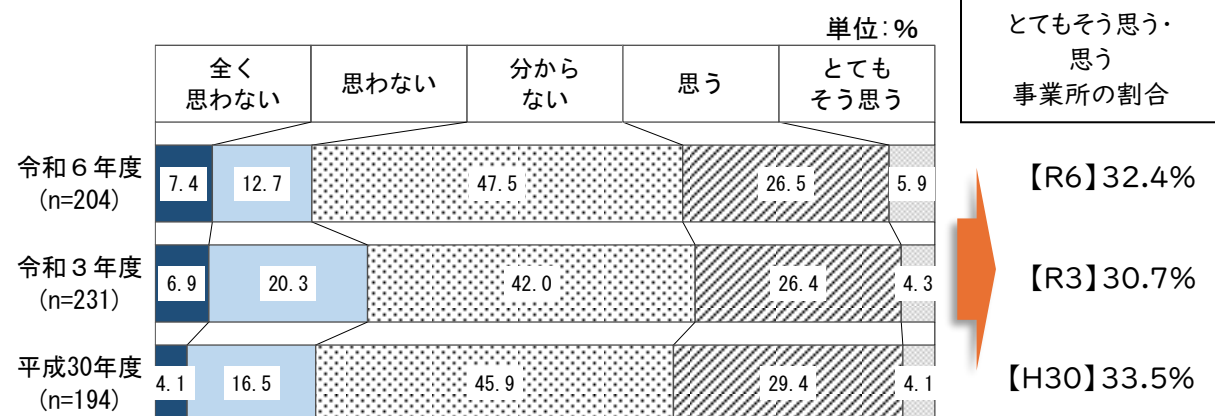
(問12で「かなりやっている」「少しやっている」と回答した事業所の自由記述)

(1) 勤務条件や就労環境の整備 ● 早退、遅刻を取りやすい環境作り ● 多様な業務時間 ● 賃金向上 ● 「ユースエール認定」取得、若者が働きやすい会社づくりの一環。 ● 社内ルール、身だしなみ規定の見直し等	(2) 様々な人材の雇用 ● 高齢者雇用 ● 外国人の雇用 ● 特定技能の受入れ ● 女性雇用(短時間勤務含む) ● 障がい者の雇用の推進 ● 新卒にも力を入れている
(3) 採用ツールの多様化 ● お友達紹介制度 ● 外国人紹介業者を利用 ● HP作成 ● 事業内容の関連学校への求人。大学への非常勤講師、実技関係の教育指導	(4) その他 ● 問屋を通じて職人を探しているが、なかなか見つからず、苦労を掛けている。

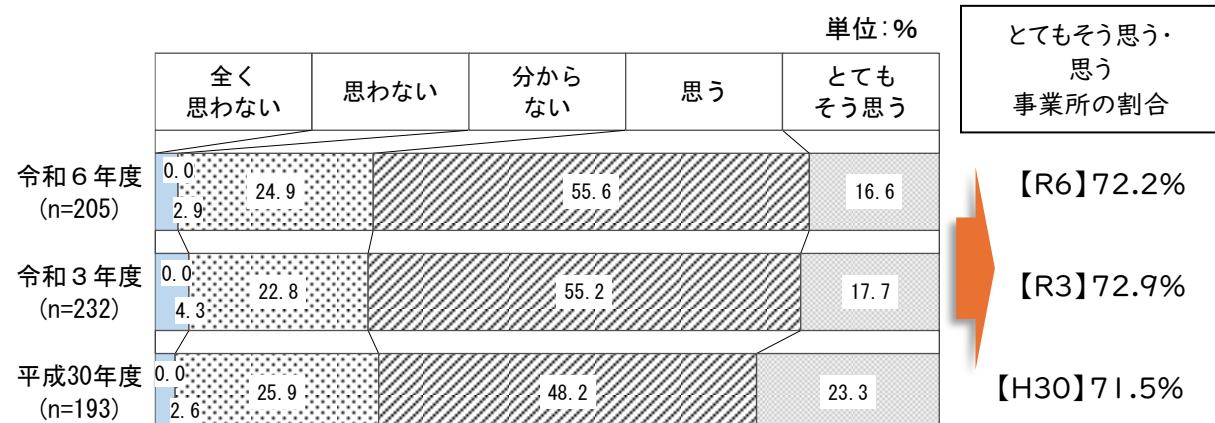
問 13～17. 多様な人材を雇用・登用することが、企業経営に貢献すると思いますか？
(1つに○)



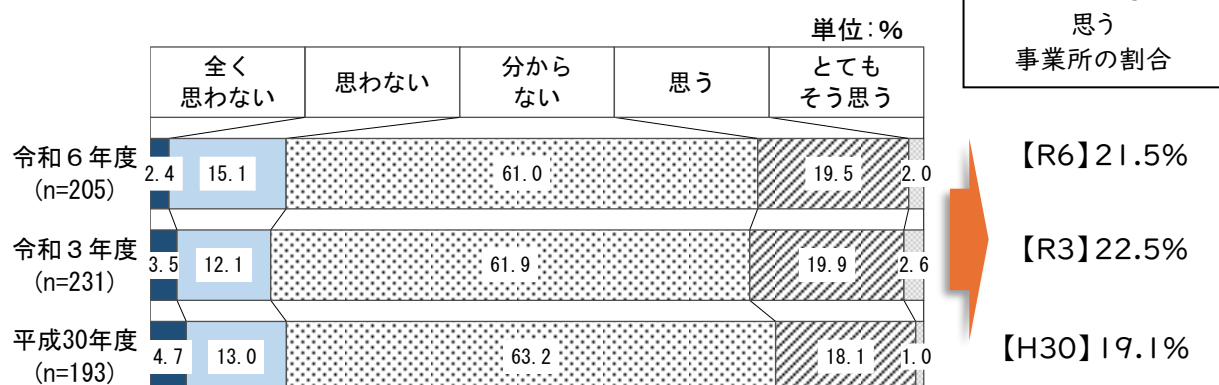
① 外国籍の人材の雇用 (問 13)



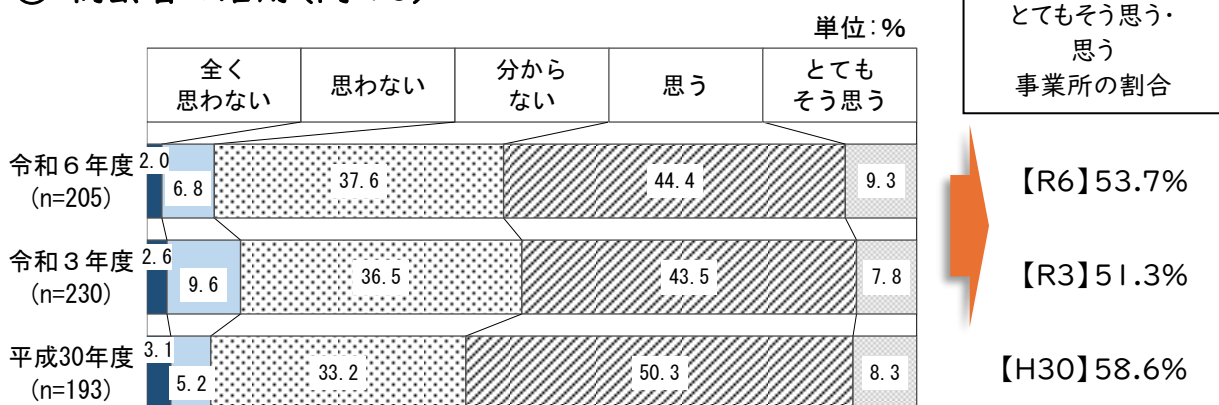
② 女性の登用 (問 14)



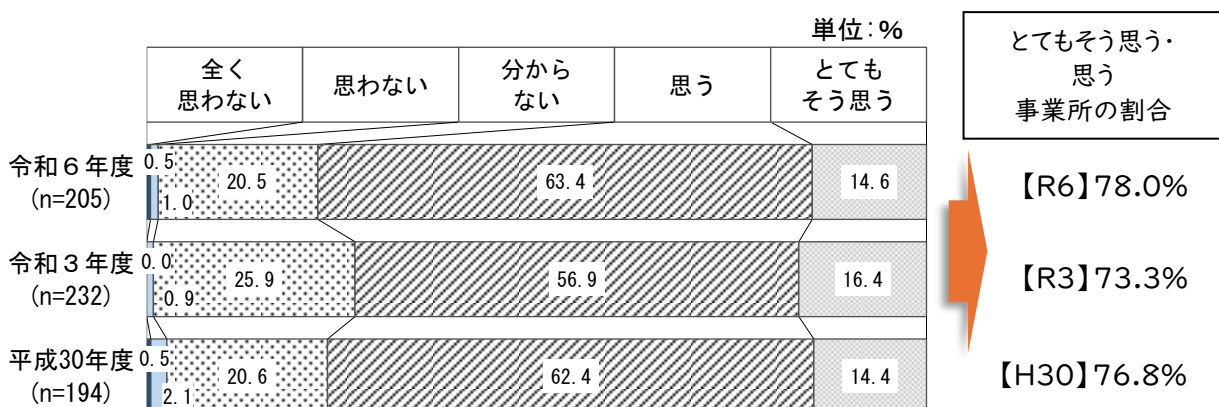
③ 障がい者の雇用(問 15)



④ 高齢者の活用(問 16)



⑤ 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)



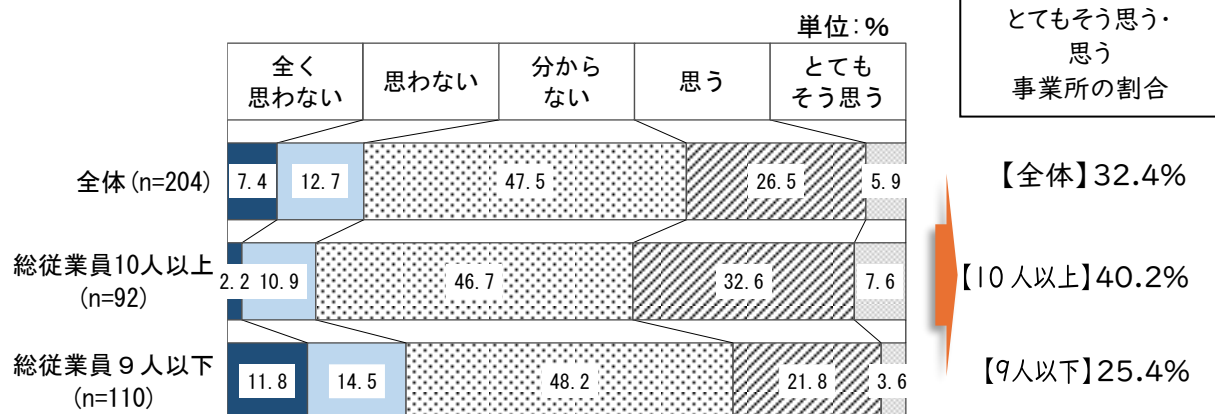
● 単純集計、経年比較

多様な人材を雇用・登用することが企業経営に貢献するかどうかについて、女性の登用、高齢者の活用、女性従業員の継続勤務では半数以上の事業所が“貢献すると思う”(とてもそう思う・思う)と回答しており、この結果は平成30年度調査・令和3年度調査と同様です。特に女性従業員の継続勤務(78.0%)、女性の登用(72.2%)では、平成30年度調査・令和3年度調査から継続して“貢

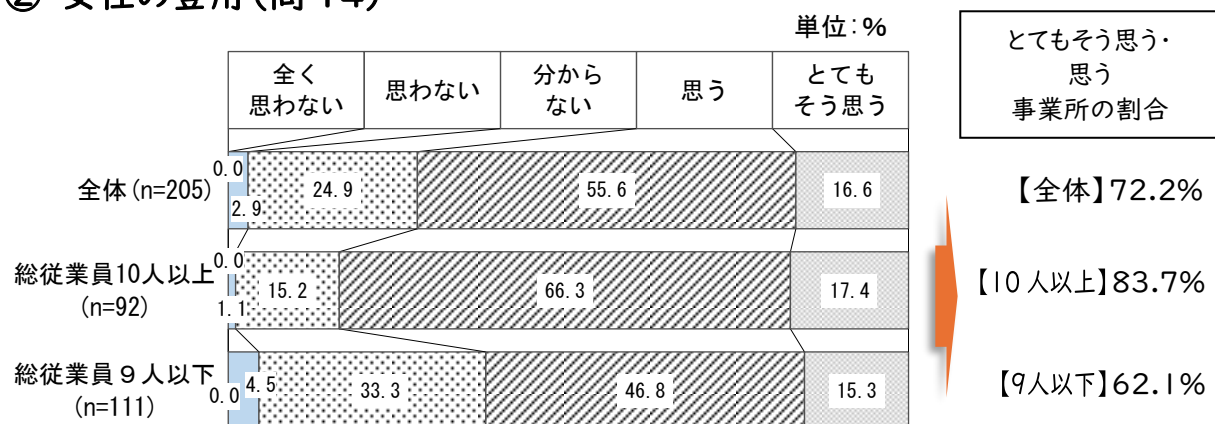
献すると思う”が7割台となっており、市内事業所が女性を登用することや、女性が妊娠・出産後も継続勤務することを前向きに捉える意識が定着していることがわかります。

外国籍の人材雇用、高齢者の活用では、“貢献すると思う”という回答が令和3年度調査から増加しています。一方、障がい者の雇用では、“貢献すると思う”が21.5%であり、令和3年度調査(22.5%)から減少しています。

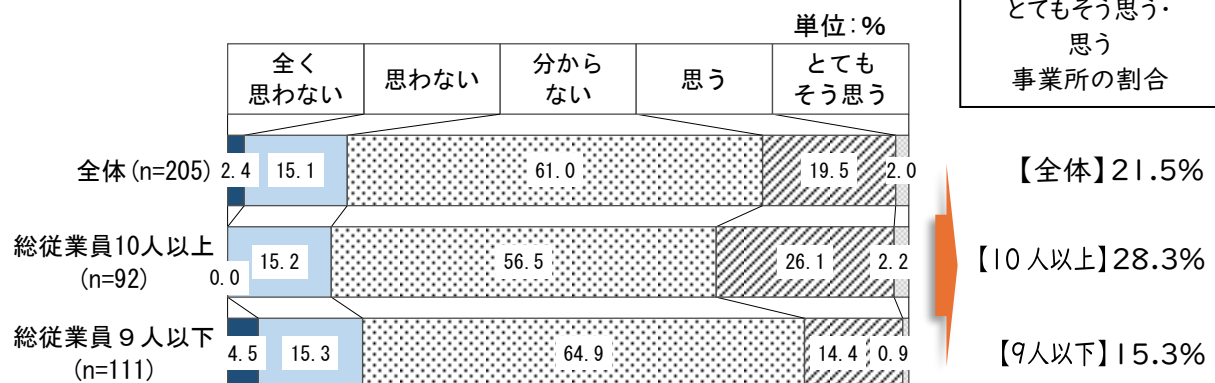
① 外国籍の人材の雇用(問13)



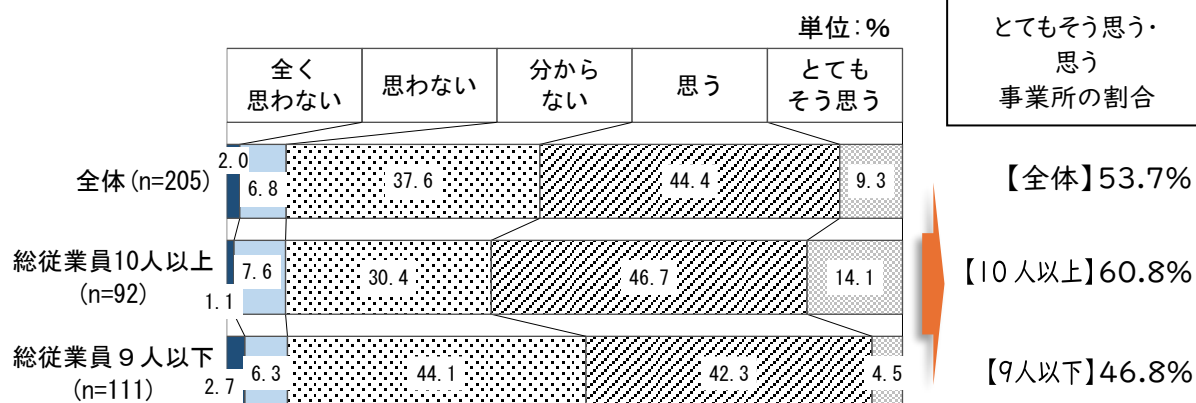
② 女性の登用(問14)



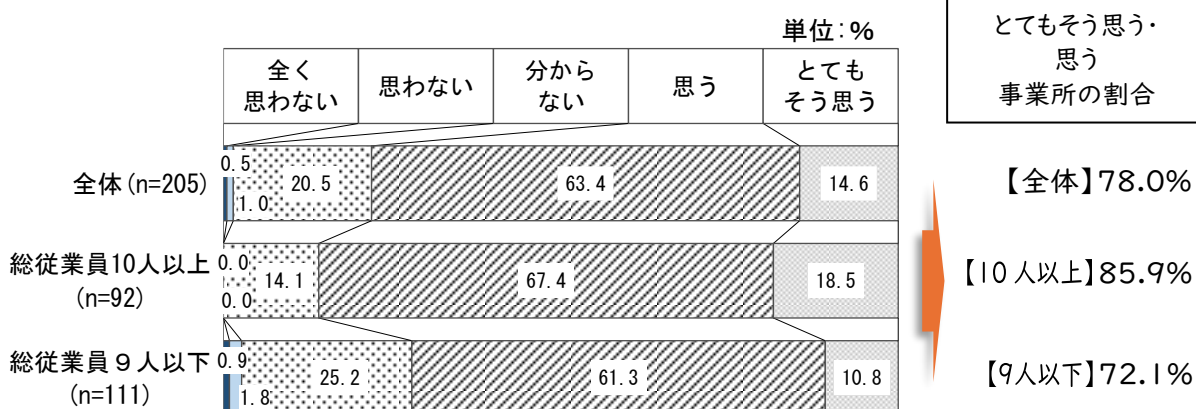
③ 障がい者の雇用(問15)



④ 高齢者の活用(問 16)



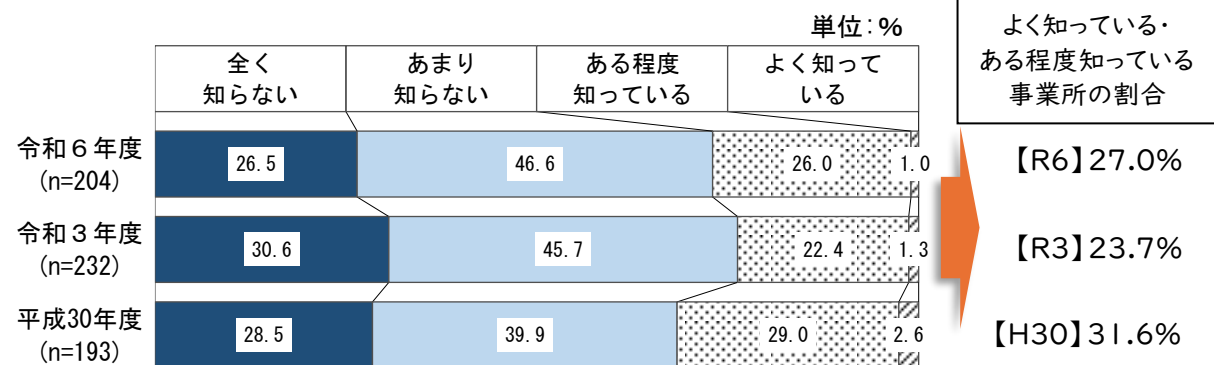
⑤ 女性従業員が妊娠・出産のあとも継続勤務できること(問 17)



● クロス集計

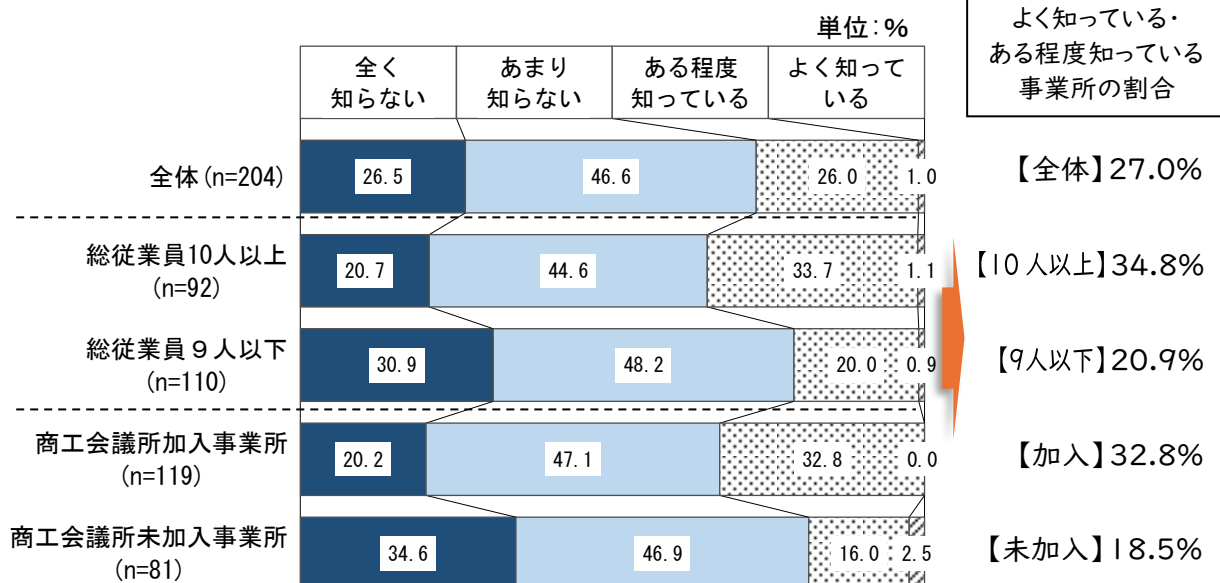
外国籍の人材雇用、女性の登用、障がい者の雇用、高齢者の活用、女性従業員の継続勤務のいずれも、従業員数10人以上の事業所での“貢献すると思う”という回答の割合が従業員数9人以下の事業所の割合を上回っています。

問 18. 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○）



● 単純集計、経年比較

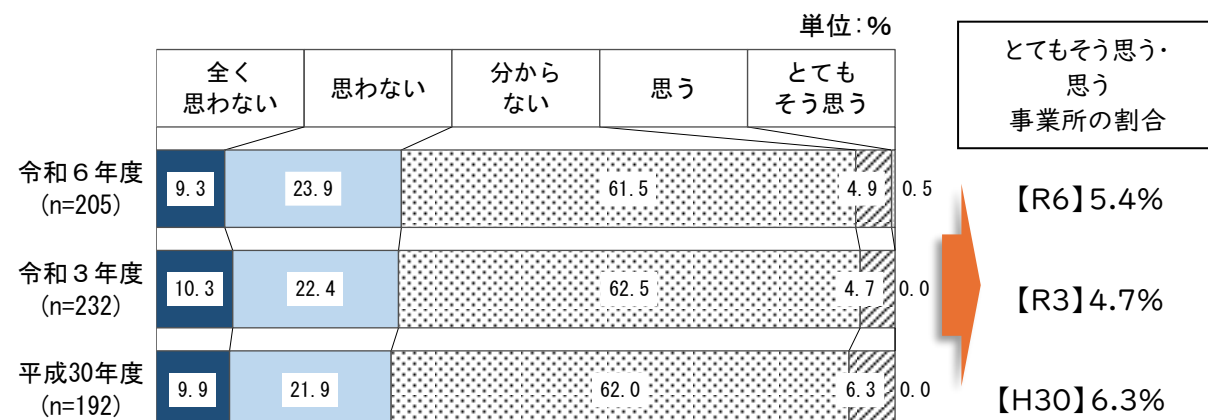
行政が行っているワーク・ライフ・バランスの推進制度について、知っている（よく知っている・ある程度知っている）と回答した事業所が 27.0%で、令和3年度調査（23.7%）を上回っています。



● クロス集計

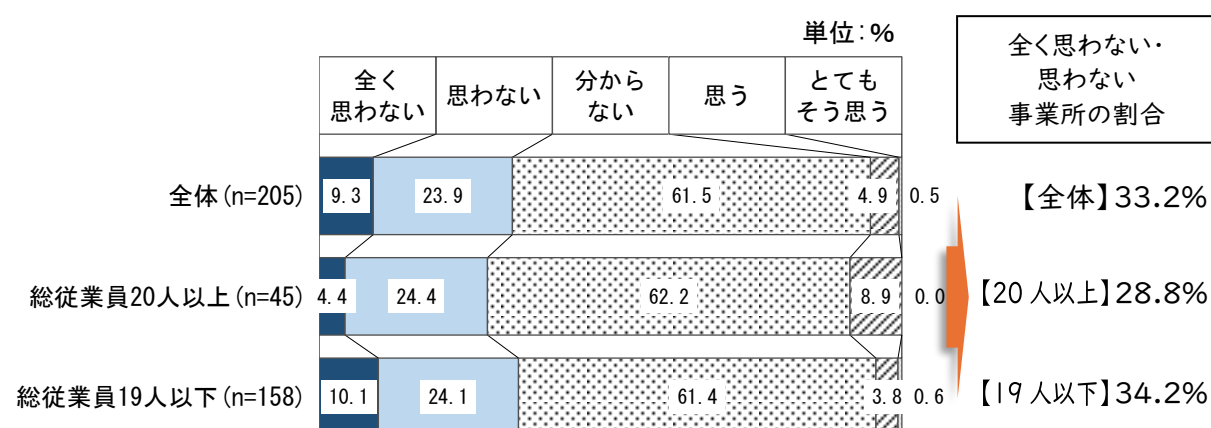
従業員数が10人以上の事業所では、知っているという回答が34.8%であり、9人以下の事業所（20.9%）を13ポイント上回っています。また、習志野商工会議所加入事業所では、知っているという回答が32.8%であり、未加入の事業所（18.5%）を上回っています。未加入の事業所では「全く知らない」が34.6%であり、商工会議所加入事業所の割合を14ポイント上回っています。

問 19. 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○)



● 単純集計、経年比較

行政がワーク・ライフ・バランス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)と回答した事業所は5.4%で、令和3年度調査(4.7%)とほぼ変わりません。

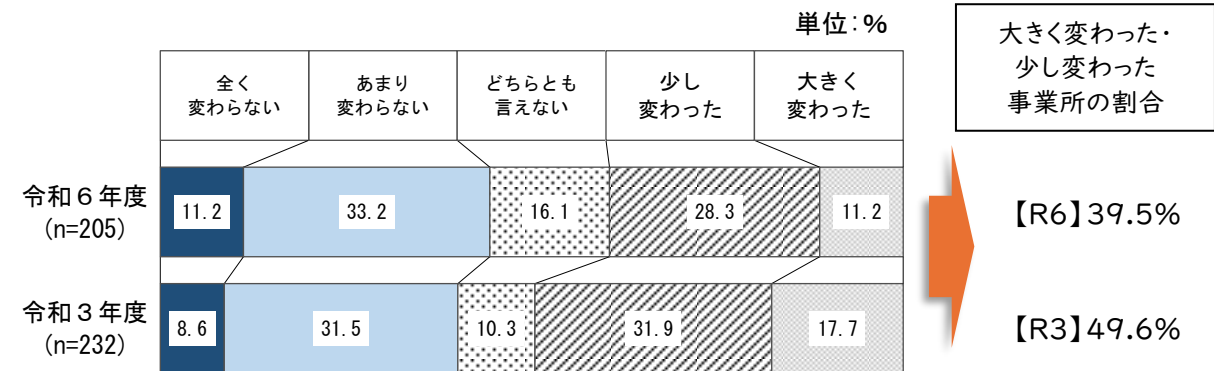


● クロス集計

従業員数が19人以下の事業所では、行政がワーク・ライフ・バランスの取り組みを支援してくれていると思わない(全く思わない・思わない)という回答が34.2%であり、20人以上の事業所(28.8%)を5ポイント上回っています。

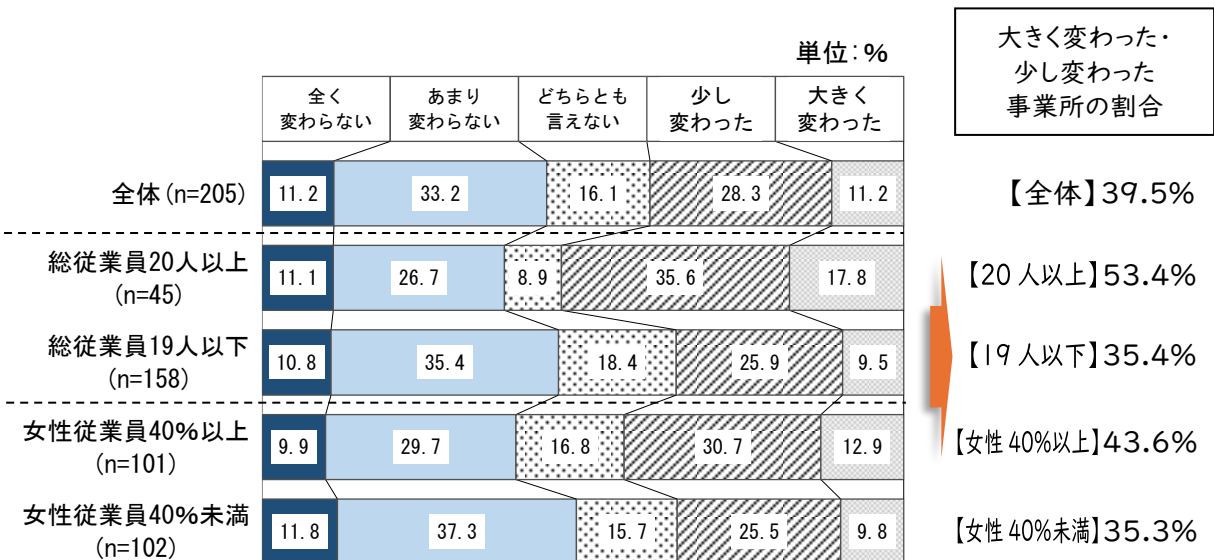
問18と問19の結果から、行政が行っているワーク・ライフ・バランスの推進制度を知らない事業所、行政がワーク・ライフ・バランスの推進の取り組みを支援してくれているかどうか分からない事業所がともに多数であり、行政の支援の情報が市内事業所に十分に伝わっていないことがわかります。

問 20. 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？(1つに○)



● 単純集計、経年比較

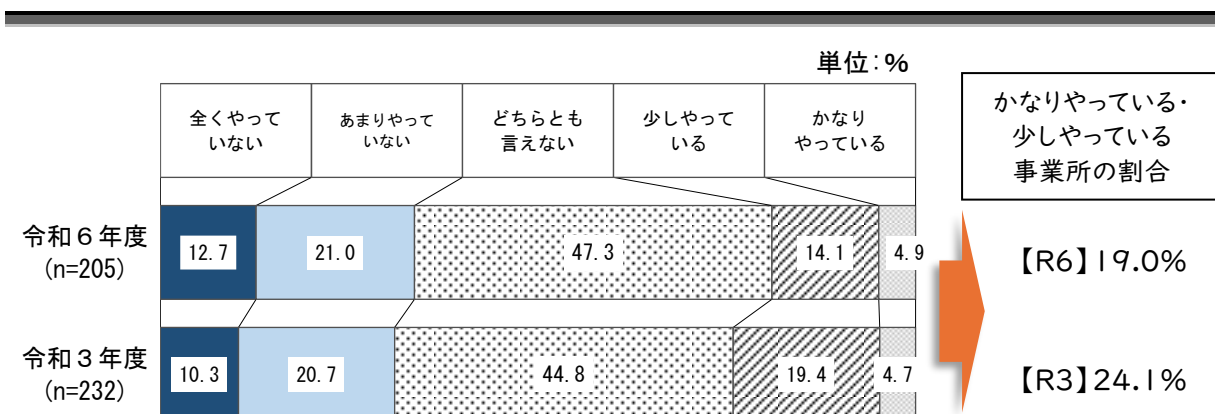
コロナ禍で従業員の働き方やビジネスの方法が変わった（大きく変わった・少し変わった）と回答した事業所が39.5%で、令和3年度調査（49.6%）を下回っています。



● クロス集計

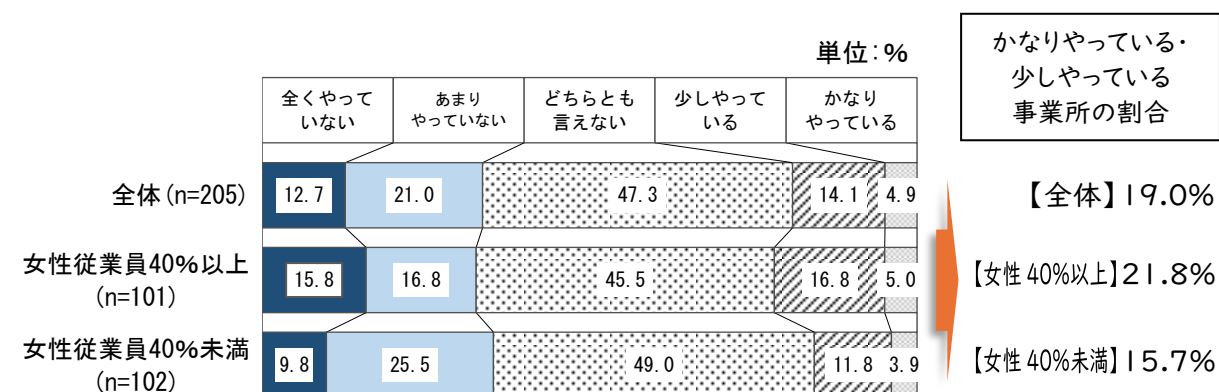
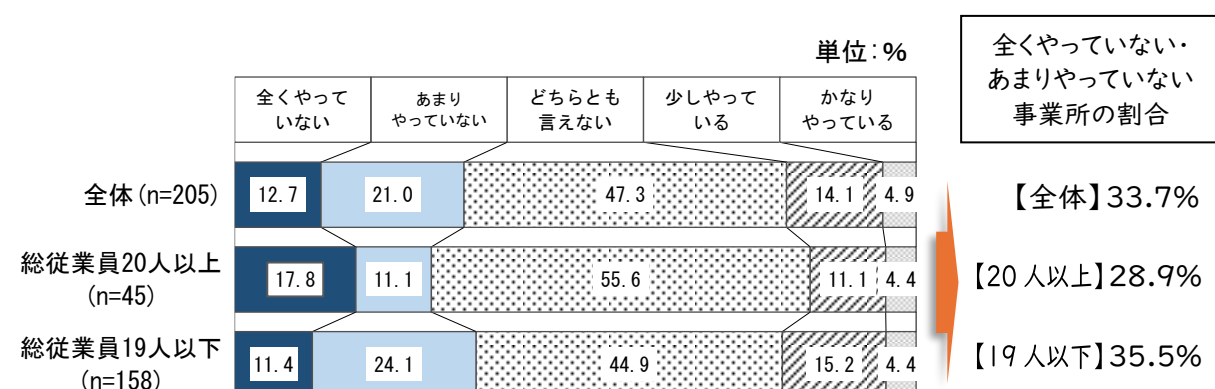
従業員数が20人以上の事業所では、従業員の働き方やビジネスの方法が変わったという回答が53.4%であり、19人以下の事業所（35.4%）を18ポイント上回っています。また、女性従業員比率が40%以上の事業所では、変わったという回答が43.6%であり、40%未満の事業所（35.3%）を8ポイント上回っています。

問 21. 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？(1つに○)



● 単純集計、経年比較

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）と回答した事業所が 19.0%で、令和3年度調査（24.1%）を下回っています。



● クロス集計

従業員数が 19 人以下の事業所では、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ない（全くやっていない・あまりやっていない）という回答が 35.5%で

あり、20人以上の事業所(28.9%)を6ポイント上回っています。また、女性従業員比率が40%以上の事業所では、配慮や取り組みをやっているという回答が21.8%であり、女性従業員比率40%未満の事業所(15.7%)を6ポイント上回っています。

問20と問21の結果から、コロナ禍で従業員の働き方やビジネスの方法が変わった事業所の割合、コロナ発生後に従業員の自由になる時間を持てるような配慮や取組を行っている事業所の割合とも減少しており、新型コロナウイルス感染症対策の行動制限の終了を背景として、働き方の見直しや従業員への配慮が低下しています。

●コロナの発生後、従業員が自身で自由になる時間を持てるような配慮や取組の具体例

(問21で「かなりやっている」「少しやっている」と回答した事業所の自由記述)

(1) 勤務時間・営業時間の短縮

- コロナ以前と以後では、あまり変化はなく、夜間はほとんど仕事をしないようにしている。
- 営業時間の短縮
- 仕事量のバランスをみながら時短
- 労働時間の見直し
- 残業をゼロにした
- 定時退社

(2) 柔軟な働き方の導入

- フレックスタイム
- 分散出社
- 時差出社
- 出退勤時間の自由化など
- 昼休みの時間等は決めずに自由に自分のタイミングで1時間取れるようにした。
- 幼児のいる従業員のテレワーク勤務
- テレワークの導入
- 在宅勤務が行いやすくなっている

(3) 休暇の充実

- 有給の充実
- 有給をとりやすくするため、有休残日数を明記した
- コロナ前後で大きな変化はないが、有休休暇取得率が向上した。
- 社員が家族と出かける等の時は、公休にしてあげたりと優先に考えるよう教えている。
- 卸売の営業日は変わらないが、小売の定休日を1日増やした。
- 週休2日制を導入
- 家族行事優先で休日をとるようにしている。

(4) その他

- パーテーション
- マスク着用
- 全員で全ての業務に対してマルチタスク。ダイバーシティ(多様性)の育成を行い、仕事以外の時間を持てる取り組みを実施。
- 申し入れがあれば、随時。小さい企業なので。

調査結果の概要と今後に向けた方向性

1 ワーク・ライフ・バランス推進の取組について

育児や介護に関する制度は全体の5割以上の事業所で導入されていますが、フレックスタイム制、ボランティア休暇制度、メンター制度など育児・介護以外の制度は未導入の事業所が多数を占めています。制度を導入している事業所で実際に活用がなされているのは比較的規模が大きな事業所（従業員数 20 人以上）が中心であり、女性管理職がいない事業所や小規模（従業員数 19 人以下）の事業所では、すべての制度において未導入の割合が高くなっています【問6】。

行政が行っているワーク・ライフ・バランス推進のための制度を知らないという事業所が 73.1%、行政がワーク・ライフ・バランスに関する事業所の取組を真剣に支援してくれると思わない・分からない事業所が 94.7%を占めています【問 18、19】。事業所における制度導入が十分に進んでいないことの背景として、行政の支援が市内事業所に十分に伝わっていないと考えられることから、情報をより効果的に届けるための仕組みを検討する必要があります。

2 多様な人材活用について

女性の登用、女性従業員が妊娠・出産後も継続勤務できること、高齢者の活用が企業経営に貢献すると考える事業所が5割以上であり、多くの事業所は多様な人材を雇用・登用することが企業経営に貢献すると認識しています【問 14、16、17】。しかし、外国籍の人材の雇用、障がい者の雇用の企業経営への貢献についての認識は2割強から3割強であり、十分な理解が定着しているとは言えません【問 13、15】。実際に多様な人材の雇用に向けた取組を行っている事業所は 11.5%にとどまっています【問 12】。

近年、ダイバーシティの概念の理解が進む中で、外国籍の人材や女性、障がい者、高齢者など多様な人々が職場で実際に活躍できることが求められています。市内事業所がこうした環境の変化を十分に認識したうえで、実際に多様な人材の活用を積極的に進めることができるよう、市による先進事例の表彰・周知や、女性・高齢者等の多様な人材と事業所とのマッチング支援等を実施する国や千葉県の機関の連携強化など、行政としての支援を充実させる必要があります。

3 働き方や長時間勤務の見直しと意欲的に働ける環境づくりについて

週 50 時間を超える長時間勤務を行っている従業員がいない事業所、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いい結果を生むと考えて取組を行っている事業所とも、割合が平成 30 年度から増加しています【問1、7、8】。実際に近年、従業員が余暇活動の時間を持てるようになってきている事業所が 65.0%、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事業所は 77.2%であり、いずれも平成 30 年度・令和3年度を上回っています【問2、3】。

このように、事業所の意識の向上や取組の充実を通して、従業員が長時間の勤務に追われて余暇や家族・身内と過ごす時間が確保できないという問題は解消に向かい、仕事と家庭生活の調和が取れつつありますが、従業員が意欲的に働ける環境づくりは依然として不十分です。従業員のやりがいを引き出すための具体的な取組をしている事業所は31.6%で平成30年度から減少傾向にあるほか、正規従業員が思ったよりも短期間で退職することがない事業所(67.7%)、主体的に仕事の改善に取り組んでいる従業員が多数いる事業所(35.0%)とも、平成30年度・令和3年度と比べて大幅な変化が見られません【問4、5、11】。従業員が意欲的に働くことのできる魅力ある職場環境の実現に向けて、参考となる先進事例の収集と周知を市として行うことや、国や千葉県による支援策の利用を促すといった方策が必要です。

4 今後に向けて

今回の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染法上の位置付けの見直し(令和5年5月)に伴う行動制限の全面的な緩和後に行われた初の調査であり、感染拡大防止対策が実施されていた時期に行われた前回調査時と比べ、市内事業所と就業者を取り巻く環境が大きく変化していることが予想されました。実際にコロナ禍で従業員の働き方やビジネスの方法が変わったという事業所は39.5%、コロナ発生後に従業員が自身で自由になる時間をより多く持てるような配慮・取組を行った事業所は19.0%であり、いずれも令和3年度を下回っています【問20、21】。新型コロナウイルス感染症対策として導入が進みつつあった新しい働き方から、コロナ禍以前の状態に戻る傾向が見受けられます。

今後、今回の調査で明らかとなった市内事業所のワーク・ライフ・バランス等に関する実態を踏まえ、令和7年度に予定している「第4次男女共同参画基本計画」の策定の機会を捉え、より効果的な方策を展開していく必要があります。

使用した調査票

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

～調査ご協力のお願い～

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6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6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9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ください。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 多様性社会推進課
〒275-8601 習志野市鷺沼2-1-1
TEL : 047-451-1151 (内線265・266) FAX : 047-453-5578

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を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22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22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くらいいますか？（1つに○）

1. 全くいない 2. あまりいない 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ください。（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ください。（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. 全くいない 2. あまりいない 3. 半数程度 4. かなりいる 5. 大多数がそうである

2

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○を付けてお答えください。

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○を付けてください。

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 とも 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

3

◆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実施が、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実施が、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5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ください。

【従業員のやりがいを引き出す取り組みの具体例】

4

◆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. 多様な人材の雇用に向けて、取り組まれていることはありますか？（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12で4か5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ください。

【多様な人材の雇用に向けた取り組みの具体例】

問13. 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14. 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15. 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16. 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17. 女性従業員が妊娠・出産のあと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

5

問18. 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

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20. 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？（1つに○）

1. 全く変わらない 2. あまり変わらない 3. どちらとも言えない 4. 少し変わった 5. 大きく変わった

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

「コロナの発生後、従業員が自身で自由になる時間を持てるような配慮や取り組みの具体例」

--

6

問22. 業種（1つに○：複数該当する場合は売上高が最も多いもの）

1. 建設業・建設関連業 2. 製造業 3. 運輸業 4. 卸売・小売業
5. 金融・保険業 6. 不動産業 7. 飲食・宿泊業 8. 医療・福祉関連業
9. その他のサービス業 10. その他：具体的に（ ）

1. 単独事業所 2. 本社・本店

1. 5人未満 2. 5～9人 3. 10～19人 4. 20～49人
5. 50～99人 6. 100人以上

1. 女性従業員はいない 2. 20%未満 3. 20%以上40%未満
4. 40%以上60%未満 5. 60%以上80%未満 6. 80%以上

女性管理職は何人いますか？（実数でご回答ください。） 人

1. 加入している 2. 加入していない

--

※質問は以上です。ご多忙のところ、ご協力誠にありがとうございました。

7

令和6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6年(2024年)12月発行

発行 習志野市 協働経済部 多様性社会推進課

〒275-8601

千葉県習志野市鷺沼2丁目1番1号

電話 047-451-1151(内線 265・266)
