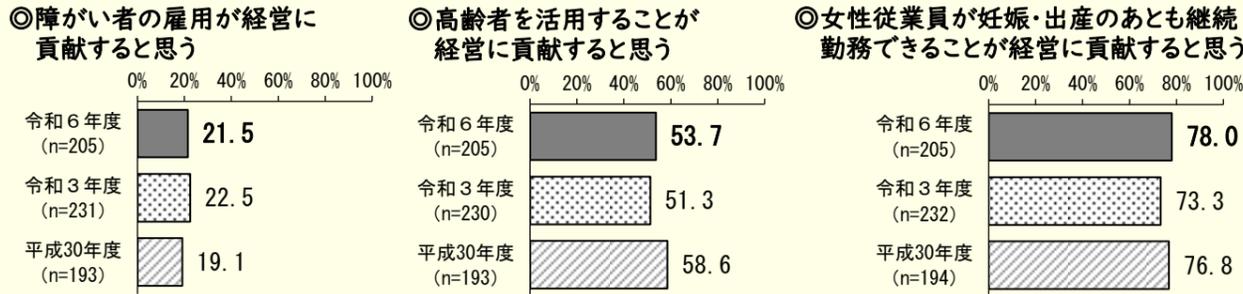
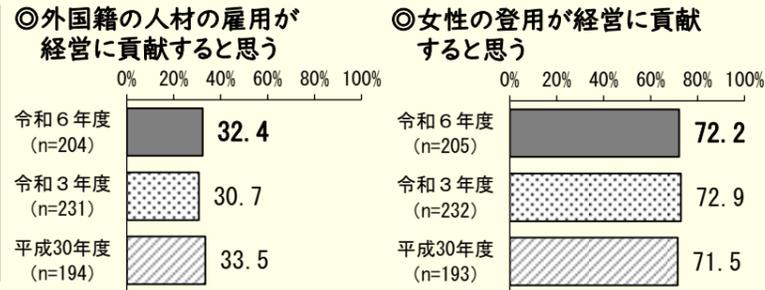


令和6年度 習志野市ワーク・ライフ・バランス推進に関する事業所調査報告書

概要版

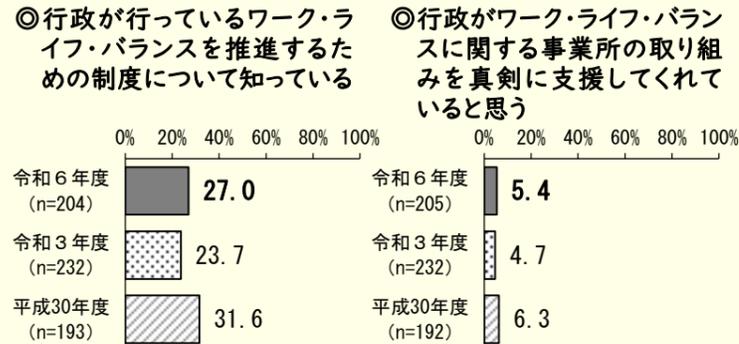
● 多様な人材の雇用・登用と企業経営への貢献度に対する意識

女性の登用、高齢者の活用、女性従業員の継続勤務が企業経営に貢献すると思う事業所が半数以上です。一方、障がい者の雇用については21.5%で、令和3年度調査から減少しています。



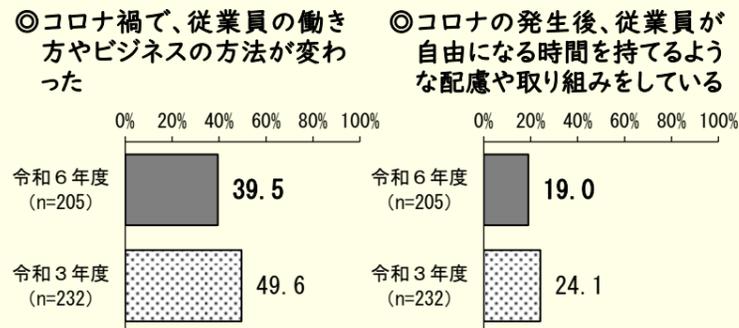
● 行政のワーク・ライフ・バランスの推進施策

行政が行っているワーク・ライフ・バランス(WLB)推進制度を知っている事業所は27.0%で、令和3年度調査を上回っています。行政がWLBの取り組みを真剣に支援してくれていると思う事業所は5.4%で、令和3年度調査とほぼ変わりません。



● コロナ禍、コロナ後の働き方

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は39.5%で、令和3年度調査を下回っています。コロナ発生後、従業員が家で過ごす時間や自由になる時間が持てるよう取り組んでいる事業所は19.0%で、令和3年度調査を下回っています。



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 概要版

令和6年12月発行

【編集・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 ☎047-451-1151 (内線 265・266)

❖ 調査の目的

習志野市では、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。

❖ 調査方法等

- 対象抽出方法
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無再抽出した1,000事業所。
- 調査方法
調査票の郵送配布・郵送回収
- 調査期間
令和6年7月22日～8月9日

❖ 回収状況等

回収数 358件(宛先不明等59件) 有効回収数 344件 有効回収率 36.6%
※有効回収数344件のうち、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件です。

❖ 調査結果の概要と今後に向けた方向性

○ワーク・ライフ・バランス推進の取組について

フレックスタイム制やボランティア休暇制度など、育児・介護以外の制度が未導入という事業所が多数であり、ワーク・ライフ・バランス推進のための行政の制度や支援に向けた姿勢への理解が進んでいません。事業所に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。

○多様な人材活用について

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が、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少数です。市による先進事例の表彰・周知や、国・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。

○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

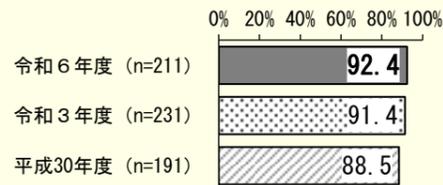
長時間勤務を行う従業員が少ない事業所が増加するとともに、実際に近年、従業員が余暇活動の時間を持てるようになっている事業所が増加していますが、従業員が意欲的に働ける環境づくりは依然として不十分です。参考となる先進事例の収集・周知や、国・千葉県の支援策の利用促進が必要です。

調査結果

● 長時間勤務の状況

長時間勤務をしている従業員がいない事業所は92.4%で、平成30年度調査から増加を続けています。

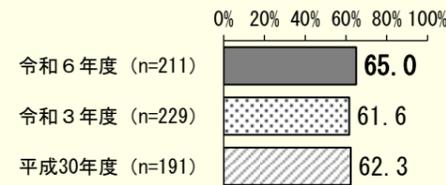
◎週50時間を超えるような長時間勤務をしている従業員がいない



● 従業員の余暇活動の時間

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という事業所は65.0%で、平成30年度調査・令和3年度調査を上回っています。

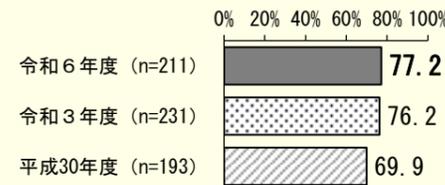
◎従業員が余暇活動の時間を持てるようになってきていると思う



● 従業員が家族と過ごす時間

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いう事業所は77.2%で、平成30年度調査から増加を続けています。

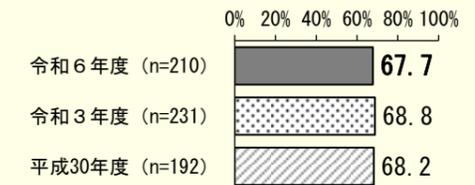
◎従業員が家族と過ごす時間や身内の世話の時間を持てるようになってきていると思う



● 正規従業員の短期退職

正規従業員が短期間で退職することがないという事業所は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。

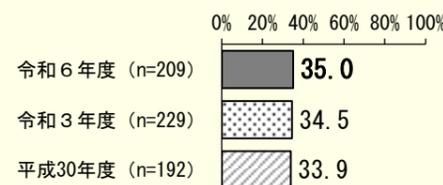
◎この数年、正規従業員が思っていたよりも短い期間で退職してしまうことがない



● 仕事の改善に取り組む従業員

主体的に仕事の改善に取り組む従業員がいるという事業所は35.0%で、令和3年度調査とほぼ変わりません。

◎主体的に仕事の改善に取り組んでいる従業員がいる

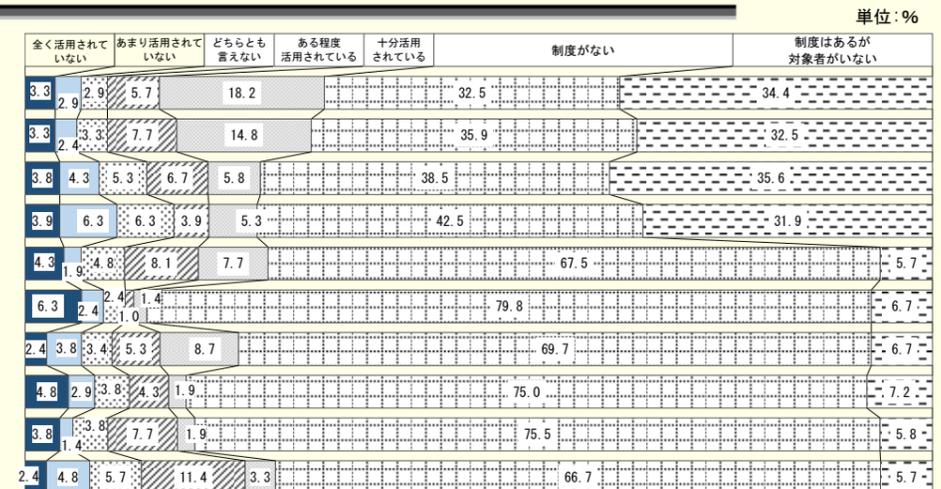


● ワーク・ライフ・バランスに関する制度の活用状況

『①育児休業制度』を除く各制度とも、「制度がない」と回答する事業所が多く、特に『⑥ボランティア休暇制度』『⑧メンタルヘルス相談制度』『⑨メンター制度』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。

制度が活用されている上位3つは、『①育児休業制度』『②育児短時間勤務制度』『⑤フレックスタイム制』となっています。

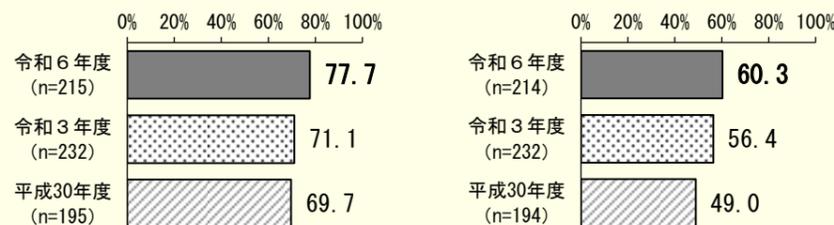
- ①育児休業制度 (n=209)
- ②育児短時間勤務制度 (n=209)
- ③介護休業制度 (n=208)
- ④介護短時間勤務制度 (n=207)
- ⑤フレックスタイム制 (n=209)
- ⑥ボランティア休暇制度 (n=208)
- ⑦ノー残業日制度 (n=208)
- ⑧メンタルヘルス相談制度 (n=208)
- ⑨メンター制度 (n=208)
- ⑩業務改善・業務提案制度 (n=210)



● 従業員の余暇を重視する経営と取り組みの現状

従業員の余暇重視の経営が企業業績にも良い影響を与えると思う事業所は77.7%、余暇時間確保のための取り組みができていない事業所は60.3%で、いずれも平成30年度調査から増加を続けています。

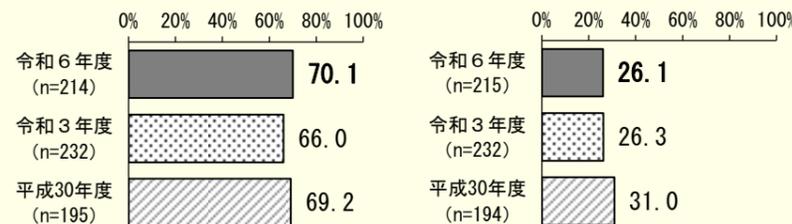
◎従業員が家族や余暇活動のための時間を十分に確保できるようにする経営が、企業業績にも良い結果を生むと思う
◎従業員が家族や余暇活動のための時間を確保できるようにする取り組みができていない



● 従業員の福利厚生の充実と取り組みの現状

福利厚生の充実が生産性の向上に役立つと思う事業所は70.1%で、平成30年度調査・令和3年度調査を上回っています。一方、福利厚生の充実ができていない事業所は26.1%で、令和3年度調査とほぼ変わりません。

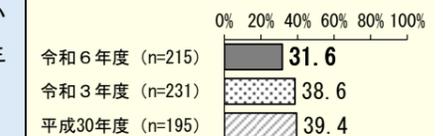
◎従業員と家族の生活を充実させるような福利厚生の充実が、企業の生産性向上に役立つと思う
◎従業員と家族の生活を充実させるような福利厚生の充実ができていない



● 従業員のやりがいを引き出すための取り組み

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ない事業所は31.6%で、平成30年度調査から減少を続けています。

◎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ない



● 多様な人材の雇用に向けての取り組み

多様な人材の雇用に向けて取り組んでいる事業所は11.5%です。

◎多様な人材の雇用に向けて、取り組んでいる

