

# ワーク・ライフ・バランスの 取り組み事例

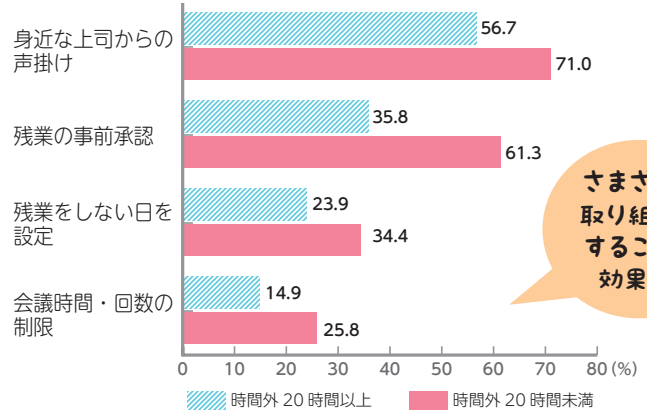
～市内事業所アンケート結果から～

## 長時間労働を 是正する

残業\*が少ない（月 20 時間未満）事業所は、「身近な上司からの声掛け（71.0%）」や「残業の事前承認（61.3%）」、「残業をしない日を設定（34.4%）」、「会議時間・回数の制限（25.8%）」が残業が多い事業所（20 時間以上）と比べ、多く取り組まれており、長時間労働是正に効果があると考えられます。

※月あたりの平均時間外労働

### 残業時間が少ない事業所が取り組んでいること



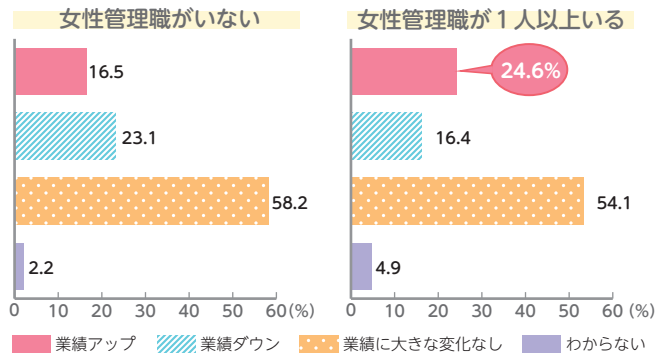
さまざまな取り組みをすることが効果的!

## 女性管理職・従業員を 登用する

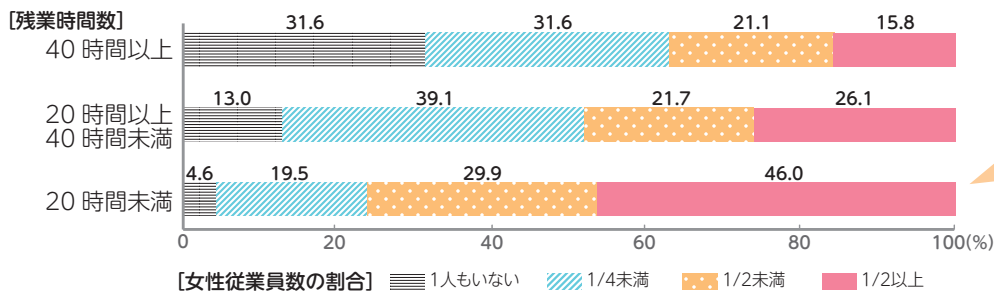
女性管理職がいる場合といない場合で比較すると、女性管理職が 1 人以上いる場合の方が、業績が良いと回答した事業所が多くなっています（24.6%）。また、女性従業員\*比率が高い事業所は、残業時間が少ないという結果も出ています。女性の登用が、業績アップと長時間労働是正のキーポイントとなっているようです。

※役員、管理職、非正規従業員を除く

### 女性管理職が 1 人以上いる事業所は業績が良いと回答した事業所が多い



### 女性従業員が多い事業所は、残業時間が少ない



女性が働きやすい環境をつくり、長期にわたって働き続けてもらうことが大切です。