

# 兵庫県立大学との 共同研究発表会を開催

3月2日、兵庫県立大学経営学部加納ゼミの2回生ならびに3回生と、ひょうご仕事と生活センターとの共同研究の発表会を開催しました。

本共同研究は、ワーク・ライフ・バランス(WLB)に関する研究テーマを設定して、実地調査等を行い、新たな視点から課題の洗い出しや検討をすることで、企業・団体のWLB推進の支援につなげていくことを目的としています。本年度は下記の2つのテーマで研究を行いました。

テーマ



## 宣言企業における『女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する実態調査』の分析

2回生は、2016年度に宣言企業を対象に実施した、「企業における『女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する実態調査』」（調査票1,254通配布、有効回答数415件）を分析しました。

まず、WLB浸透度の分析では、「WLBが浸透していること」と「労働時間が適切であること」「従業員の満足度の高さ」「職場の人間関係の良好さ」とは、因果関係が認められ、この順番で強い影響力があることが分かりました。

他方、「業績の上昇」や「離職率の低下」との間には、単純な因果関係は認められないとの結論となりました。

WLBの効果は、直接的には働く環境の改善に寄与し、従業員満足度を高めるものです。長い目で見れば、従業員満足度の向上は、雇用の促進や、業績の上昇などを後押



しするものといえるでしょう。

次に、女性活躍推進については、半数以上の企業が積極的に女性を採用。その理由は、「男女関係なく企業理念にあった人材を採用したい

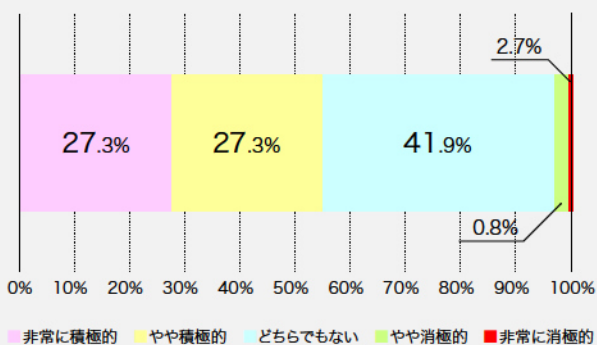


ため」が最多でした。

女性の採用を進めた企業ほど、採用時は女性の方が優秀な人材が多いと回答しており、採用時に男女差を設けず、優秀な人材を採用することが、結果的に女性活躍につながることを示唆しています。

また、経営層の意思表示について、WLBや女性活躍の取組は、トップダウンで行うことが望ましいと言われますが、意思表示をしている企業はWLBで約44%、女性活躍推進で約29%であり、これからの課題となっていることがうかがえます。

女性の採用に積極的ですか



WLBに積極的に取り組むと経営トップが意思表示しましたか

