事業報告
Business Report

2023年度兵庫県立大学との共同研究報告会を開催しました

2024年3月、兵庫県立大学国際商経学部の加納ゼミ、高階ゼミとひょうご仕事と生活センター（以下センター）の共同研究報告会を協力企業各社で行いました。

本共同研究は2012年度から実施しており、毎年、選定した企業にヒアリングを行い、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調査し、学生の新たな視点から課題の洗い出しや検討を行うことで、企業・団体のWLB推進支援につなげることを目的としています。

2023年度は3企業の協力を得て従業員へのアンケート調査を実施した上で、分析を行いました。

株式会社神戸ポートピアホテル【2013年度宣言企業】

若手や女性の従業員が多く活躍している株式会社神戸ポートピアホテル。高階ゼミの3チームがそれぞれテーマを設定して分析しました。その結果、以下のことが明らかになり、学生から対策を提案しました。

- 男女かかわらず女性特有の健康問題について理解を促進し、支援をすることにより、職場定着意思が高まる。
- 上司の支援とWLBの関係では、適材適所に配置するなど、上司から特定の部下に業務が偏らないよう配慮することが必要である。
- ホテル従業員が行うラテラル・サービス（部門を超えた助け合い）について、一般職と管理職では意識の差があった。各部署の管理職に対してヒアリングを行い、乖離（かいり）の要因を明らかにすることで、ラテラル・サービス意識の改善につながるのではないか。

オークラ工業株式会社【2021年度認定企業】

従業員一人一人が“自分らしく”過ごせるよう、身だしなみルールを緩和するなど、柔軟な発想と多様な価値観を受け入れる社風のオークラ工業株式会社。加納ゼミの2チームが担当し、分析した結果、以下のような提案を行いました。

- コミュニケーションについて、職務中は良好であるが職務外は人によりばらつきがあるため、短時間で終わりが決まっている食事会やシャッフルランチなど、幅広い年齢層が参加できる親睦会を開催し、交流を増やす。
- WLB推進により働きやすい環境が整っている一方で、働きがいと愛着心がやや弱いという結果であった。従業員の職務と評価項目との関係性や報酬との結び付きを再確認し、制度の見直しを検討してはどうか。

ケンプリア株式会社【2021年度認定企業】

世界で初めて大麦若葉の青汁を開発した経緯もあり、従業員の健康経営推進に力を入れるケンプリア株式会社。加納ゼミの2チームは、「WLBが社員に与えるやる気」「組織コミットメント（愛社精神、忠誠心）」の影響に着目して、分析を行いました。その結果から、以下のような提案を行いました。

- 部門や職種によって評価に対する不満要因（報酬、処遇、プロセス）が異なっているため、成果ではなく過程ごとに目標を設定し、過程を重視した評価制度を取り入れる。
- チャレンジ意識が全体的に低く保守的で安定志向という傾向が見られた。そのため、評価や報酬制度を見直し、チャレンジが評価されることを明示することで個人の将来につながる意欲を引き出していく。

会社からは、評価をフィードバックする機会は定期的に設けており、意見を言いやすい環境は整えていることから、「チャレンジ意欲を高めることがさらなる活性化につながる」との声を頂きました。

まとめ

各社の調査結果から、WLBの取組を積極的に推進することが、企業・団体にとってプラスの影響を与えることが分かりました。この報告結果は他の企業・団体においても参考となるものであり、今後のセンターの支援方策にも生かしていきます。