

2024年度兵庫県立大学との共同研究報告会を開催しました

2025年2月から3月にかけて、兵庫県立大学国際商経学部に加納ゼミ、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年度から毎年実施しており、選定した企業へのヒアリングを基にワーク・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。

2024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、分析しました。



株式会社エイワ【2018年度宣言企業】

自然に恵まれた西宮市内の金仙寺湖近くに本社を構え、全国10カ所の支店事務所を有する株式会社エイワ。加納ゼミの2チームが担当し、WLB満足度を上げる要因を分析。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。

- ・ 毎月の1on1ミーティングや年3回の面談で関係性を築けていることから、アンケート結果でも社内の雰囲気良く心理的安全性の高い職場であることが分かる。
- ・ 管理職が1on1面談で評価疲れしないよう、組織の貢献度（役割）を多面的に評価する仕組みを導入する。
- ・ 評価情報が正確、制度が適切であれば、上司に対する信頼感が増すことが分析結果から分かった。そのため、①従業員に対して評価項目のアンケートを実施する②制度自体の認知に加え、評価のフィードバックを行う場を設ける等により評価の納得性を高めることで、従業員満足度がより一層高まる。



日本スピンドル製造株式会社【2018年度認定企業】

産業機械事業、環境事業、空調・冷熱事業と、さまざまな分野を通して人々の暮らしを支えている日本スピンドル製造株式会社。高階ゼミの3チームが担当し、ヒアリングを基に「仕事に対する幻滅感と上司の行動が従業員に与える影響」「職務満足感とWLB満足が有給休暇取得率に与える影響」「リアリティショックが従業員の行動・成果に与える影響」をテーマに設定し、調査。その結果から、以下を提案しました。

- ・ 変化に挑戦し、自発的に改善しようとする従業員を増やすためには、入社前後で生じるギャップを減らすことが有効である。
- ・ 従業員によって有給休暇の取得率に差がある。仕事のスケジュールに裁量を持たせることや、上司が率先してWLBを実践し手本になることで職務満足感が上がり、全体の有給休暇取得率向上につながる。
- ・ 従業員の自己啓発を促進するには、WLBに関する入社後のギャップの緩和が有効である。そうすることで仕事への意欲が高まり、自発的な学習意欲が向上する。



株式会社ラフト【2014年度認定企業】

全体の8割を占める女性従業員が活躍できる環境を整えながら、健康志向でおいしい食事を施設に提供する給食サービス会社の株式会社ラフト。加納ゼミの2チームが担当して分析を行い、以下を提案しました。

- ・ チャレンジ意識が全体的に低い傾向が見られたため、チャレンジできる環境を整え社員の熱意を高めるために「1分カイゼン」制度を導入し、日々の業務で少しでも改善できることを見つけて共有する。
- ・ 上司の評価方法や認識に差が見られた。属人的な評価をなくし、一人一人に対する配慮で組織全体の活性化を図るために、「らふとマネジメント部門」として外部から人事のポジションの人を雇い、マネジメント能力の向上につなげる。

報告会では活発な意見交換があり、「1分カイゼンはすぐにでもできそうなのでやってみたい」など意欲的な声を頂きました。

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・団体や職場にプラスの影響を与えることが分かりました。この報告内容は他の企業・団体においても参考となるものであり、今後のセンターでの支援に活かしていきます。