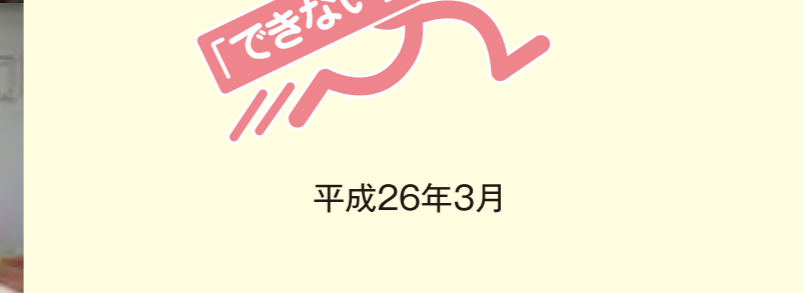


平成25年度  
兵庫県立大学政策科学研究所 ひょうご仕事と生活センター  
協働研究事業

# 地方部における ワーク・ライフ・バランス経営 報告書



平成26年3月発行

## 「地方部におけるワーク・ライフ・バランス経営」報告書

～平成25年度 兵庫県立大学政策科学研究所・ひょうご仕事と生活センター 協働研究事業～

発行者 公益財団法人 兵庫県勤労福祉協会 ひょうご仕事と生活センター  
〒650-0011 神戸市中央区下山手通6-3-28 兵庫県中央労働センター1階  
TEL 078-381-5277  
<http://www.hyogo-wlb.jp>

監修 兵庫県立大学 政策科学研究所  
〒651-2197 神戸市西区学園西町8-2-1

平成26年3月

## はじめに

本報告書は、ひょうご仕事と生活センター（以下「センター」）と兵庫県立大学政策科学研究所（以下「研究所」）が協働で行った、2度目のプロジェクト成果をまとめたものです。

このプロジェクトでは、初年度に引き続き、センターのレゾナードールである、多様な働き方、ワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」）を実現することを意識しながら、大学生の就活支援にも焦点を当てています。WLBと大学生の就活支援という2つのキーワードは一見すると関係が見えにくいのですが、センターと研究所では次のように考えています。

WLBを実現することは、すべての労働者の利益になり、生産性や創造性の向上という形で企業、社会、ひいては国家に活力と競争力を生み出すことは明らかです。一方で、アベノミクスによる景気刺激が採用状況にまで浸透しない昨今の就職難の中、大卒新規就労者のうち、3分の1は就職して3年以内に離職するという現実があります。こうしたミスマッチをいかに解消するかが社会の大きな課題であり、アベノミクスを継続・強化する一つの方策でもあります。

WLBを学習し、WLBという点で優れた中小企業を探索するという今回のプロジェクトを経験することは、これから就職活動を行っていく大学生には、新たな就活の視点を提供することになります。加えて、本年度は兵庫県内の地方に調査研究の舞台を展開し、都市部と地方部との相違に焦点を当てています。大手就職情報誌には掲載されない「いい会社」を県下一円くまなく探索したということも新たな特徴だといえます。

従来の就職活動は多くの場合、大手就職支援サイトの情報に振り回されがちですが、本当に自分にとって望ましい企業なのか、もっといい会社が県下には数多くあるのではないかという視点を本報告では重視しています。今回のプロジェクトに参加した学生たちは、WLBという視点から県下の様々な企業の現実を見つめることを通じて、自分たちなりの就活のセオリー、すなわち持論を獲得できたのではないかと思います。この持論こそ、将来の就職活動に際して、氾濫する情報の中から自分にとって必要な情報を選別し、自分自身のキャリアを考えながら就職先を選択するための指針になるはずです。

今回のプロジェクトの成果は、すでに「WLB（ワーク・ライフ・バランス）な働き方ガイド」という冊子にまとめられ、兵庫県内の数多くの大学に配布されています。直接プロジェクトに参加していない学生たちにも、センターと兵庫県立大生からのメッセージは広く発信され、学生自身の就職活動に新たな視点や有益な情報を提供していることと思います。

また、今回のプロジェクトには、28社の兵庫県内の優良企業に参加していただきました。学生たちが実際に現地に足を運び、経営者たちにインタビューすることで、企業にとってもWLBを考えるよいきっかけになったのではないかと思います。県内中小企業と現役大学生との新たな接点の構築は2年目を迎えましたが、今後も継続することは、採用難に悩む中小企業と就職難に苦しむ大学生の橋渡しとして、センターの重要な役割だともいえます。

以上のように、WLBという視点で、現役大学生が県内企業を訪問し調査を行うというプロジェクトは、WLBの推進という視点からだけでなく、大学生の就活支援、企業の採用活動への貢献であり、センター、企業、学生の三者にとって、Win-Win関係を提供するものであると考えています。

# 目次

1. 調査研究の目的・背景	1
2. 調査研究の進め方・研修会について	1
2-1：調査研究の進め方	1
2-2：調査活動研修会	2
3. 経営者インタビュー調査結果	3
3-1：調査の概要	3
3-2：調査結果	5
(ア) WLBに関する認知度・理解度	5
(イ) WLB実現に向けた具体的な取り組み	8
(ウ) WLB実現が進まない理由（阻害要因）	13
(エ) WLB実現が進む理由（促進要因）	17
(オ) WLBによるメリット	20
(カ) 都市部と地方部の比較	22
3-3：調査結果のまとめ	29
4. 調査研究報告会（ワークショップ）実施結果	30
4-1：開催概要	30
4-2：調査結果報告会	30
4-3：ワークショップ	30
参考資料	34

## 1. 調査研究の目的・背景

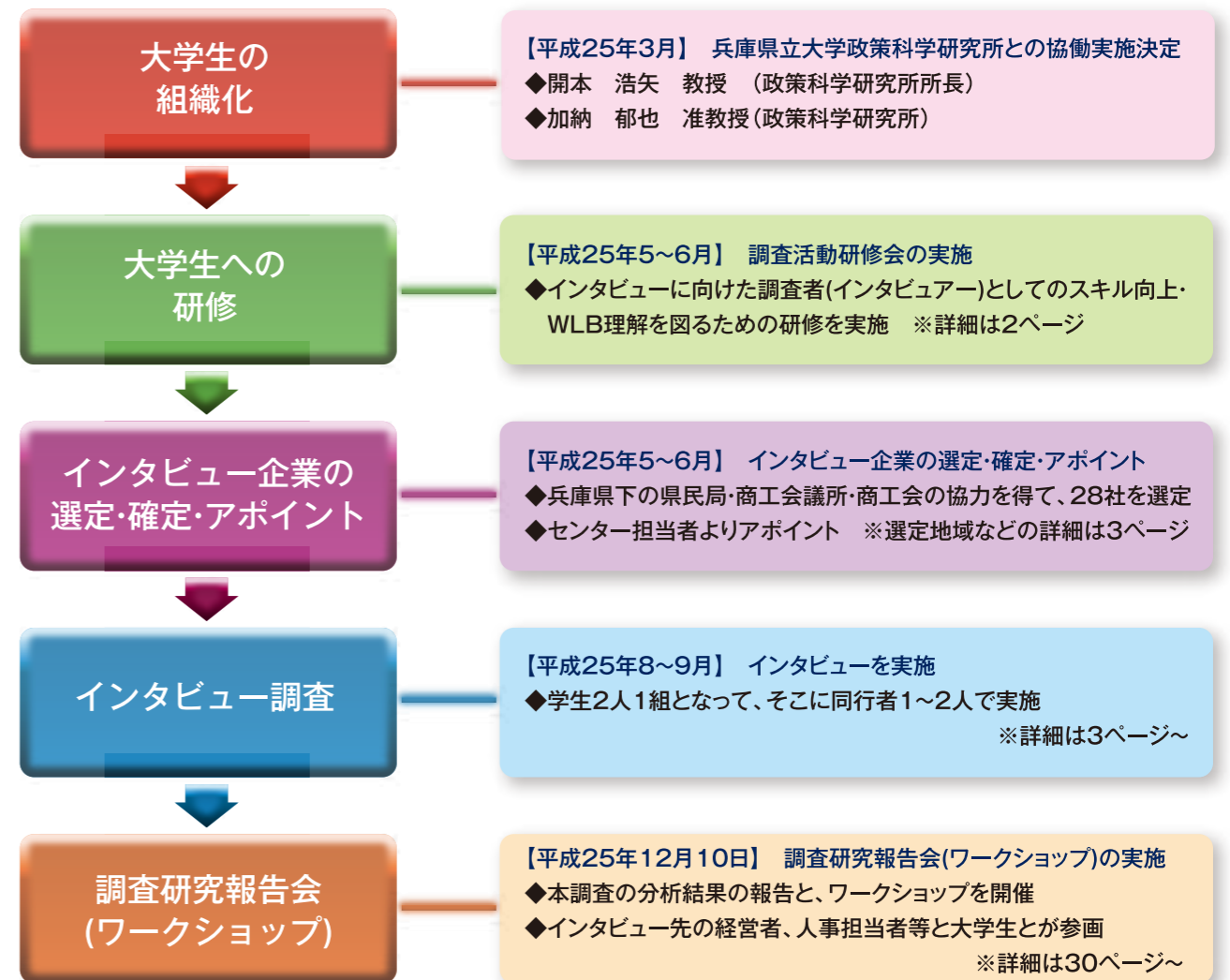
兵庫県内の企業におけるワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」）に対する理解・浸透度を探るために、24年度、ひょうご仕事と生活センター（以下「センター」）では、兵庫県立大学政策科学研究所（以下「研究所」）と協働で、経営者は人材の育成・確保をどのように捉えているのか、そして人材の能力・意欲を高めるために職場環境をどのように構築しており、更にWLBについてどのように考えているのかを明らかにしていく調査研究を神戸、尼崎、姫路といった都市部を中心に実施した。

25年度は、兵庫県内全域でのWLB普及啓発のために、地方小都市におけるWLB理解浸透度や、人材育成・確保等の課題について、経営者等のインタビューを実施して実態を把握し、昨年度の都市部との違いなども把握していくことにした。

なお、本調査は、研究所とセンターの協働事業として、10名の大学3回生が企業訪問し、経営者等にインタビューを実施した。これにより、更に「求職者」としての大学生の視点を通して、「働きやすい企業とは何か」を考え、そこに必要となるはずのWLBについての関係性も把握していく。

## 2. 調査研究の進め方・研修会について

### 2-1：調査研究の進め方



## 2-2：調査活動研修会

### ◆ 調査活動研修会とは

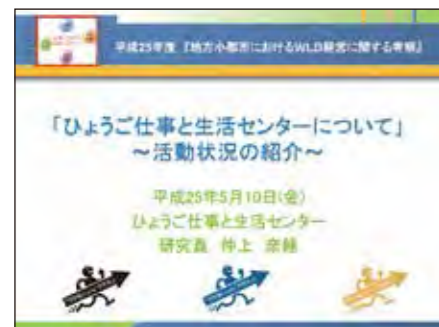
5回に分けて、調査者（インタビュアー）としてのスキル向上をめざすとともに、WLBを理解し、センターについても学ぶ機会を設けた。インタビューの最中に、逆に質問をされても、動じることなく説明できるだけのスキルを身に付けるために、講義形式だけでなく、ロールプレイングを実施し、本番さながらの緊張感の中でインタビュアーとしての意識を醸成した。

なお、講師にはセンタースタッフ、研究所所長の開本浩矢教授と加納郁也准教授、朝日サステイナビリティ・マネジメントの高田誠代表をお願いした。

- 対象： 兵庫県立大学 経営学部 加納ゼミ生（10名）
- 開催場所： 兵庫県立大学 神戸商科キャンパス 教育棟105号室
- 日程・内容：

	日程	研修項目	内容
1	5/10(金)	WLBとは	センター概要・WLB基礎(定義・WLB事例)
2	5/17(金)	WLBと経営戦略	経営とは・経営戦略・経営戦略とWLBの関係等
3	5/24(金)	社会人基礎力	コミュニケーション力・ビジネスマナー等
4	5/31(金)	調査技法	社会調査とは・ヒアリング調査の技法等
5	6/7(金)	調査の手順	調査項目の解説・調査のロールプレイング等

#### ① WLBとは



#### ② WLBと経営戦略



#### ③ 社会人基礎力



#### ④ 調査技法



#### ⑤ 調査の手順



## 3. 経営者インタビュー調査結果

### 3-1：調査の概要

#### ■ 調査目的

兵庫県内事業所の経営者のWLB理解・浸透度を測り、WLB実現に向けた阻害要因・促進要因等を地方小都市の経営者がどのように考えているかを把握するため、経営者もしくは人事担当者にインタビュー調査を実施した。

#### ■ 調査期間

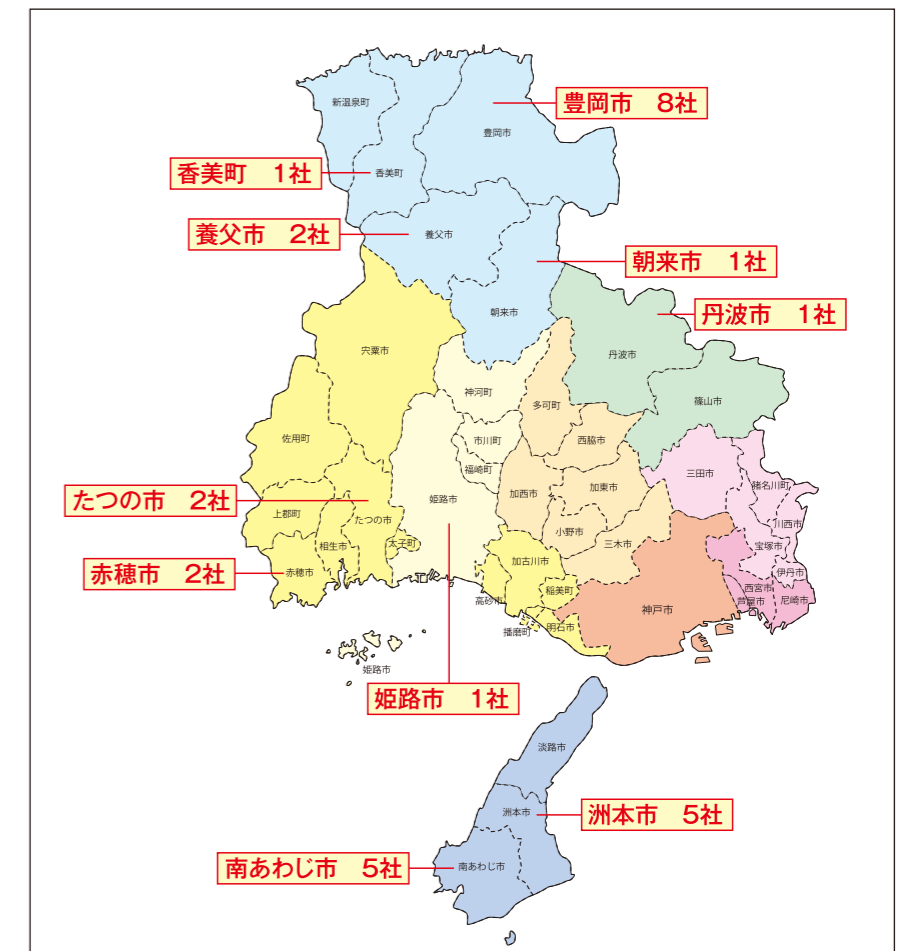
平成25年8月19日(月)～9月18日(水)

#### ■ 調査対象

兵庫県内28社の経営者等

#### 【地域から】

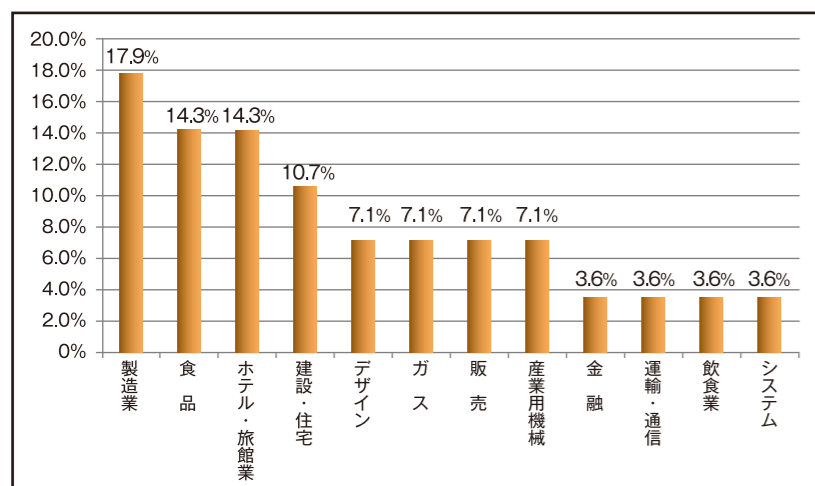
	市町名	数
但馬	香美町	1社
	豊岡市	8社
	養父市	2社
	朝来市	1社
丹波	丹波市	1社
西播磨	姫路市	1社
	たつの市	2社
	赤穂市	2社
淡路	洲本市	5社
	南あわじ市	5社



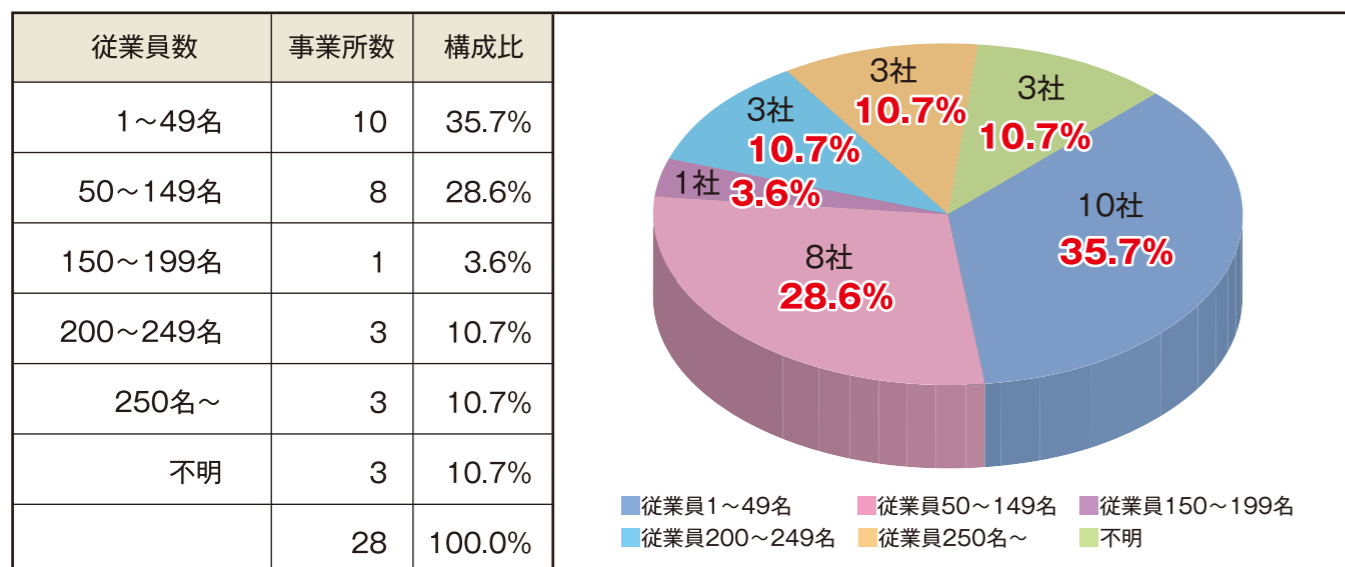
	但馬	丹波	西播磨	淡路	総計
経営者(代表取締役)	10		4	9	23
専務・常務	1				1
総務人事	1	1	1	1	4
その他管理職					0
計	12	1	5	10	28

【業種】

製造業	食品	ホテル・旅館業	建設・住宅	デザイン	ガス	販売	産業用機械	金融	運輸・通信	飲食業	システム
5	4	4	3	2	2	2	2	1	1	1	1



【企業規模】



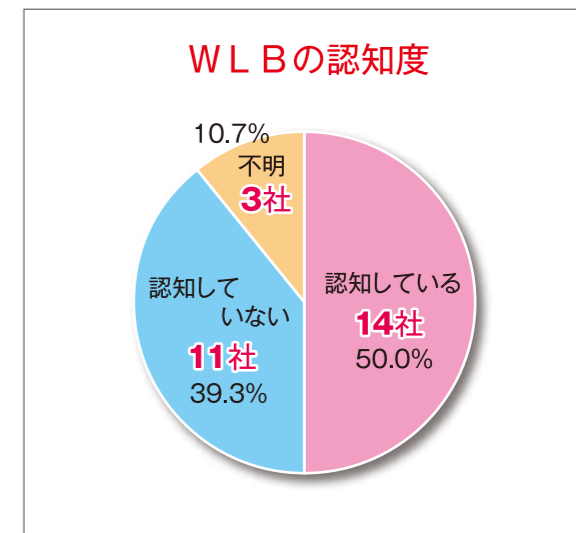
3-2：調査結果

(ア) WLBに関する認知度・理解度

WLBに関しては14社(50%)が認知していた。その中でも肯定的な意見は多く、「仕事と生活は密に絡んでいて、仕事を頑張るためには、生活を充実させるべきだ」というような意見が多かった。

そして、そのベースには、「仕事も生活も『地域』でのあり方が重要だ」という意見が多かった。

一方、否定的な意見となると、「個人の考え次第だ」という意見や、「『勤務形態』や『人員の少なさ』によってどうしても取り組めない」という意見もあった。



インタビューからの抜粋

■ WLBをどうとらえているか ■

インタビューからの抜粋

- ◆ 企業人から考えると、いかに仕事の効率が上がるかという側面を非常に最近強く感じる。
- ◆ 社員の満足度であったり、顧客の満足度であったりいろいろあると思うけど、自社での満足度だろうと感じている。
- ◆ 自主的に仕事をしていくという、主体的なかかわりをしようとするのがWLBの根源。
- ◆ 企業がひとりひとりと向き合う。
- ◆ 仕事と仕事以外の部分での兼ね合い。
- ◆ 企業の成長のためのキーである。業績を伸ばしていくためのキーである。
- ◆ どういったコミュニケーションの取り方をしているか。
- ◆ 「女性の扱いはどうなっているのか」ということ。
- ◆ きちんと休みがとれて、健康的なバランスのある生活をすることによって健康的な体でやる気をもって仕事をやってもらうという基本的な考え方。
- ◆ 人生っていうのは1日24時間で、そのうち8時間は睡眠、それ以外のその8時間・8時間を仕事と余暇、そこらへんのバランスをどう保つかということにおいて、一つの人生としてそれからバランスよく、その人の価値観に応じた仕事の仕方ができているかどうか、そういうところがポイントかなっていう風に思っている。

インタビューからの抜粋	
◆	人生の6本の柱として、仕事、財産、教養、趣味、健康、家族のバランスがありそれこそWLBではないか。
◆	経営にとってWLBはメリットがあると考えている。
◆	直観的にですけども、漢字で言えば『人生』っていうものですよ。仕事も生活も。
◆	京阪神の都会の方や大企業が取り組むという考えが多々あるかと思うが、田舎でWLBに取り組むということは、必ず『どこかでつながっていること』がポイント。
◆	私個人としてはお仕事をお仕事だと思ったことがない。好きだから楽しいからやっている。それですっきりしている。
◆	私生活を重視する考えがあまりないので、今の人生というか日常生活のメインがお仕事、それが日常みたいな感じで、本当にそういう意味では仕事だからっていうプレッシャーのかけ方はあまりしたことはないです。
◆	基本的には土曜日曜と連休とれることは社員も納得してくれていると考えている。
◆	仕事ばかりはよくない。
◆	ワーク、仕事と生活とのバランスというイメージだけ。
◆	働いている人がどう感じるかによって全然違ってくる。
◆	普通に生活してたら何もないと思う。難しく考えるから難しくなる。
◆	WLBの意味が分からない。
◆	経済力にある程度余裕がある人は生活に重きを置きますが、経済力のない人はどちらかと言えば働いて経済力を高めたいという意識が全然違う。
◆	都会の大手の企業みたいに22時23時でないと会社を終えて帰れません、というような世界ではない。

## ■ WLBの必要性を感じているか ■

インタビューからの抜粋	
◆	企業としてはひとりひとりが快適に仕事ができる場所を目指していかなくちゃいけないし、会社は利益を出さなくちゃいけないので、その中でもそういった思いを共有して仕事と生活を共に考えられる会社でなくてはならない。
◆	全体的な仕事の改善というか改革とかを目指して、例えば効率を考えて仕事をしようとかまでやっている。
◆	広い視野で考えたら、WLBというのは大事だと思うので。

インタビューからの抜粋	
◆	企業が運営できるっていうのは社員がいなかったらできないことなので、気をつけている。
◆	全体的ないろいろな仕事もそうだし、個人の部分を充実させるとどうしても時間的な要素もあるだろうし、その部分を見つけようとする、やっぱり仕事の効率をどんどん上げて、個の部分を楽しむ部分を増やす必要があるのかなというのを最近強く個人的に思っている。
◆	生きる上で収入を得なければいけないので、働くことは大切だが、それだけではなく働く以外の時間を趣味や余暇の充実度を高めていくことも重要。
◆	常々自分の中でも仕事だけじゃなくて家庭があるから、僕らは仕事ができるっていう認識である。
◆	ドライな関係ではなく、仕事と生活は密に絡んでいるので、会社としてWLBに取り組んで、いかに良い環境で働いてもらうか。会社の環境が面白くなければ会社の時間も面白くなるし、そのあとの時間も面白くなるのが起こるので、みんなで楽しく仕事をしていこう。
◆	やりがいや生きがいがないと仕事にも身が入らないし、クビにならない安心感ってあるので、失敗したからといって、急激に落とさない。
◆	一人一人が主体的になってカバーを、一人一人がカバーしあう、困ったら助ける、誰かが休んでると休んでいる人の分まで頑張ると。違う部署から入って応援。部署間でそういうやり取りをする。
◆	本音を言えば別にそこまでは思っていない（考えていない）。
◆	働かないと食べれないから、当たり前。
◆	バランスが難しい。日勤勤務と交代勤務で回しているところと、ラインを回して生産、というのが一番でやっていかないと、そこに人がつかないと機械が動かない。
◆	中々人数を多く抱えて生産供給できるかっていうと最低限の人員でやっていかないといけない。実際のモノづくりと、どう調和が取れるかっていうと一番難しい問題かなと思う。
◆	当然求めるべきものだろうなという気はする。そうしたいと思っているが、中々個人的にはできない。
◆	寝てる間も仕事のことを考えて、今考えてみればバランスはとれてなかった。

## ■ その他 ■

インタビューからの抜粋	
◆	具体的な活動っていうのは知識を入れたこともないので、どういう取り組みか教えてほしい。
◆	今回（このインタビュー調査で）逆に教えていただきたい。

### (イ) WLB実現に向けた具体的な取り組み

- 働き方としては、フレックスタイムや時短の導入などに取り組んでいるという声が多く聞かれ、後は業務の取り組みの透明性を図り、「仕事の見える化」に取り組んでいる企業も多くあった。
- 意識の醸成の取り組みとしては、「女性がこれからどんどん会社の中核でやっていく」という考えを持つようにしたり、「自分の仕事をどうやっていくか」などを主体的に考えるようにしたり、チームを作って満足度ミーティングをしたりするといった取り組みもあった。
- コミュニケーションとしての取り組みは、コミュニケーションツールを使ったり、親睦的にソフトボールやボウリング等の社内イベントをしたりする会社も多く見られた。他にも畑をしたり、誕生日会をしたりと、コミュニケーションをより図る取り組みをしているところもあった。

### ■ 日々の働き方 ■

#### インタビューからの抜粋

◆	フレックスタイムを使っている。土曜日日曜日が特に忙しい業種ですのでその日に長時間残業されたら、その分平日の方でできるだけ空いている時間に帰りなさいと言っている。3回目くらい言ったらわかりましたと言って渋々帰っていく。
◆	ワークシェアをして、残業を減らしている。
◆	時短を実現していこうという取り組み。会社の利益も蓄えていこうという取り組み。
◆	家族の日を自分の好きな日に設定して、次の日は笑顔で出勤。ノー残業デーはストレスになりやすい。納品とかの関係で。それなら好きな日を自分で設定することのほうがストレスにならない。
◆	シフトは相談のもとで組んでいる。短期の休暇とかも対応しているし、部署部署で管理者に基づいて管理している。
◆	1日の労働時間を法定労働時間内に持つていくこと。
◆	給料はそのまま月金に関しては、1日労働時間を2時間削減。
◆	就業上、フレックスタイムに近いものを実施。
◆	就業時間が朝8時～17時10分。残業は18時までにして、それ以降は仕事はしない。
◆	社員にどうこうということで残業させたりということは、ほとんどない。
◆	遅くなったとしても20時21時には帰っている。
◆	フレックス制なのですが、毎日一定の時間に来る。
◆	1つは徹底した情報の開示、会社情報の開示。

#### インタビューからの抜粋

◆	1つは徹底したコントロールの放棄、100%できているといたらそうではないかもしれないが、それを目指している。
◆	仕事をいかに透明性を確保するかを重要視し、義務付けるような形でやっている。
◆	月1回の業務の会議も行っている。
◆	バックヤードに黒板を置き、取組みポイントをみんなで共有。
◆	ある程度3、4人で4つ5つ持つと、現場を広げるといようなことで、互いに仕事の配分と現場で何やってるかというのを全て書類で残して、誰がその現場に行っても段取がわかるというように、お互いの報告書を作って、それを見たらわかるように。
◆	その人がいないときはそこへ入るといようにシステム化して、例えば営業部は何をしないといけない、誰からの命令で誰がどう動いているかというようなマニュアルをある程度作った。

### ■ 制度・育休・長期休暇 ■

#### インタビューからの抜粋

◆	有給休暇を使ってくださいよとか、残業をなるべく減らしてくださいよというベーシックな取り組み。
◆	年間に4日一斉休業日を設ける。パーソナル休暇を上期と下期に1日ずつ自分で有給休暇を設定する。給料明細に有給休暇の記載をしている。
◆	週休二日制に持つていくこと。
◆	男性の育休・育児短時間制度を取得するのも、やはり不安があると思うので、その不安をいかに取るのかが私たちの仕事だと思っている。補助金があるよなど。
◆	育休についての説明会を社労士の先生を呼んで1時間半かけて全員に実施。
◆	介護していても働けるような勤務形態にしようとする取り組み。
◆	本人の申請に基づいて、育児休暇の関係は許可している。
◆	保育園から電話がかかってくると、抜かれる体制。周りも当たり前と考えている。
◆	育児休業に関しても、こちらから指示するというわけではなく、申し出があればそれに対しての配慮をしたり、都合を聞いたり、本人の為であるようにする。
◆	育児で辞めた方が経験者として再雇用。
◆	介護をしてきた。両親の病気で、きつかったけど、お昼休みに顔を見に行ったり、仕事の残りは他の者でカバーし合う。

インタビューからの抜粋	
◆	介護で自分が辞めたところで、ストレスはたまる。1日中みてたら、でも仕事があるっていうことすごい頑張れたし、いろんな施設の事で勉強にいきたりした。
◆	復帰前と復帰後の面談を実施。安心して仕事に帰ってきてもらえるような話をする。
◆	産休育休の推奨。
◆	男性の育児休業というあらゆる可能なものは取り組んできた（つもり）。
◆	子育て支援。
◆	出勤もある程度、9時から16時、子供を送り出して、お昼時間が空いて、また夕方子供さんが帰るまでに自宅に帰る。
◆	従業員意識調査を実施。
◆	半分以上の人がパソコンをもっているの、水曜日になると、パソコンの起動時にメッセージがでるように設定している。定期的にメッセージは変えている。定時退社についてや、倫理や省エネについてなどである。
◆	部門ごとに工事などでいい成績の場合に表彰、20年勤めると永年勤続の表彰。
◆	部門でこれだけの数値を達成してください、という仕事の割り振り（与え方）をしている。

### ■ 意識を高める（個人） ■

インタビューからの抜粋	
◆	女性の方がどんどんと会社の中核のスタッフとして活躍してくれるという考え方を会社も理解している。
◆	女性の明らかに一つの戦力として会社も入社をしてもらってその人たちの能力なり特性が、十分会社のほうに反映できるような考え方という風な思いで女性の採用を行っている。
◆	やりがいを持って、与えられた仕事で自分の得意分野を見つけて、2倍働くかんじ。その得意分野で将来は飯が食えるような場所をつくりたいと思って、各自の実力を伸ばす機会を設けている。
◆	女性が結婚退職せずに継続して来て頂きたい。
◆	心の問題を第三者に相談する。
◆	自分の仕事はいつするかどこですか、どんな仕事をするかは自分で決める。最終的には給料も自分で決める。ちょっと変わった会社です。
◆	管理職を対象にWLB研究会を3日間実施（センターより）。

インタビューからの抜粋	
◆	仕事の形態とは別に、チームを作り、満足度ミーティングを実施。どうすれば会社が良くなるか、どうすればお客様に喜んでもらえるか等を話あってもらう機会を設ける。
◆	今年から女の子たちでジオガールズというのを作ってジオパークでカヌーのインストラクターをやっている。
◆	ひとりひとりの個性を伸ばしていくということで、音楽が得意な者は音楽、通信販売で絵を書く子、人形を作る子など、これからもどんどん得意分野を伸ばして行って、そういった部分を伸ばしていこうと思う。
◆	地域活動の取組みがあれば原則的にはどんどん積極的に参加を、という形。
◆	消防団への参加を応援。

### ■ コミュニケーション（相互） ■

インタビューからの抜粋	
◆	個人情報基本的にはほとんど公開みたいな形。ゼノスというコミュニケーションツールを使っている。みんながみんなを気遣える環境作り、帰りたいのに帰れないことも周りが気遣ってなんとかしていくというコミュニケーションの一例として取組みしている。
◆	大きな取組みのテーマとしては、「楽しく仕事をする」それが全ての判断の基準になる。
◆	自然に従業員がそういう風な人間関係を意識して、声掛けしてそういう雰囲気が生まれている。
◆	会社側が悪いようにしようと思わないようにしてたら、従業員は付いてくる。給料も高くないが、それなりに。イベント事など開いてみんなが満足できるようにしてやりたい。
◆	正社員もパートも区分けもないし、お互いコミュニケーションをとって、同じ様に話をして、あんまり垣根がない。
◆	スタッフ間のコミュニケーションはいい環境になっている。みんなが困っていたら助けてあげよう考える人たちがばかりなので、本当に困っていたら助けてくれる。
◆	今は他部署の方でも日常会話とか世間話とかに自然とまぜてもらえるようなきやすい関係を築いている。それがなかったら、この仕事しんどくてしようがなかったと思う。
◆	年に一度の旅行やソフトボールの参加は会社持ちでやっている。
◆	ボウリングやソフトボールなどをやっている。
◆	仕事以外でも畑をしたり、ソフトボールをしたり、バドミントンをしたりと、仕事以外でも絡み合うことによって最終的に仕事の方に返ってくると思っている。
◆	月1回、社員総会というものを設けていて、経営者と社員でそれぞれ話し合う場をもっている。
◆	誕生日会を毎月やっている。該当者と経営者関係が集まって、コーヒーとケーキを食べながら、自分の夢を語ってもらう。70歳だろうが若かろうが、語ってもらい、この人のこんなことがやりたいという夢と、仕事との関連を知ることも出来る。



インタビューからの抜粋	
◆	夏のシーズンが終わったら、慰労会を実施。そういうレクリエーション活動も一つの仕事を両立させる楽しみだと考える。
◆	総決算が1月31日で、その時に年度末総会をして、お客さんを入れず、朝一番に掃除、消防訓練、それから研修会をやって、それから優秀者への表彰式。そのあとは無礼講でわいわいやる。
◆	毎年夏祭りをしていて、育休中の方がお子さんを連れてきて、皆が受け入れているので、温かく迎えてもらっている。
◆	同期会や、各部門で歓迎会や送別会。総務で月に1回総務会をやったり、毎月積み立てて忘年会や旅行に行ったりしている。
◆	部署を超えての歓送迎会等の取り組み。
◆	社内のイベント事があれば参加の呼びかけ。
◆	従業員の健康とかを気を付けたいので、朝早く立って従業員の出てくる顔なんかを見ていたい。

### ■ 設備や環境の整備 ■

インタビューからの抜粋	
◆	インフラ整備。仮眠室。シャワールーム。フィットネスなども検討中。
◆	健康診断や検診を受けましょうと声掛けをする。
◆	県の方から男女共同参画の協定書。

### ■ 否定的な意見 ■

インタビューからの抜粋	
◆	ほぼやっていない。
◆	本音を言えば別にそこまでは思っていない（考えていない）。
◆	してみようかなと悩む程度。
◆	具体的な取組はしていない。

### (ウ) WLB実現が進まない理由（阻害要因）

- 働き方としては、「時間などの制限がなければ、たくさん働きたい」と考えている方が多く、「周りの雰囲気によって、残業しなくてはいけないという習慣」が阻害要因になることは非常に多い。
- 意識の醸成としては、まず「仕事の好きな人間にはWLBはなかなか伝わらない」という意見もあり、「家に戻って一人であるより、会社でみんなという方がいい」という考え方も根深く要因となっているようだ。
- コミュニケーションの阻害要因としては、「上司の考え方」が原因であったりすることもある。そして、休みを合わせて皆で社内イベントをしようと考えても、365日開業なので出勤者が必ずいるので、全員が集まることができないという声もあった。
- 他には、「そもそも従業員が足りない」からできないという声や、「お金がかかる」という声もあった。

### ■ 日々の働き方 ■

インタビューからの抜粋	
◆	就業時間が長くなったら無理強いほしくないから、その日何時までに帰りたいって聞くので、それでシフトを組んでいくことによる制限さえなければたくさん働きたい人もいます。それを制限するのではなかなかやりにくいところもある。
◆	1人が仕事を3つ4つもらってくることで、会社の数字が増え、営業力が強化できるんだろうという考え方。
◆	お休みも不定休で、土曜日、日曜日は一番ピークで忙しいときですから、ほとんど休みがない。不定休でシフト制。労働時間は極めて長い。どちらかと言うと、嫌われる職場。
◆	経営者は従業員にいっぱいお金を持って帰ってもらうのが一番うれしい。だから一生懸命仕事を取って来てもらわなあかんし、残業がないところではやっぱり面白くない。
◆	予定があるのに周りの雰囲気やみんなが同じ様に残業しているので、残業しなくてはいけない悪しき習慣があった。
◆	サービス業なので土日の休みがとりにくい。後の5日間も定休日というものが基本的に取れない。
◆	週休二日制になかなか進めない。
◆	建設業というのもあり、現場で働いてもらってが大事なので。
◆	職業柄、その時間には社員が常駐しておかないとならない。
◆	ある時期からプロパンだけでは利益があがらないので、関連商品の販売やリフォーム関係の仕事をやろうとすると、他の業者と同じように（例：勤務時間や休日が変わる）なることで、当社だけが休むわけにはいかない。
◆	従業員が足りない。乗務員も非乗務員も少し足りない。よって、1人あたりの仕事の時間とか回数が増えてしまう。逆に職員にすれば、時間外手当が入ることでモチベーションは下がらないが。

インタビューからの抜粋	
◆	(課題) 夜勤と日勤の組み方によって、日曜日しか休みがない場合が出てきてしまう。
◆	カレンダーを決める際に、自分たちだけで決められるものではなく、お客様の都合によっても変わってくる。
◆	部品を扱う会社なので、そこに毎日必ず出荷があって、そこに合わせないといけない。
◆	仕事が厳しい事。零細企業だから社会的な立場です。
◆	競争が厳しい。あとは価格競争が厳しい、品質が厳しい、納期が厳しいと非常にわがままを言っておられないのが現状。どうしても集中して、時にはかなり強烈に残業してしまうということ。
◆	仕事とのバランス。ある一定箇所に集まってしまうと、生産効率に支障が出てしまう。負荷の変動が激しいので、それをいかに平準化するかが中々難しい。
◆	現場代理人っていうのは、17時以降でも図面書いたり、今後の打ち合わせだとかその時間以降することが多い。
◆	自分の生活の時間を優先して仕事をほったらかししてる、仕事がたまっているという社員も中には居る。
◆	仕事をしながら教育というOJTには限界がある。やっぱり対外的な活動や経験っていうものは大事。
◆	仕事と商工会をうまくリンクさせるのは難しい。
◆	実際労働時間も長いので、プライベートな時間との区切りをつけるのが非常に難しい。
◆	会社の力量と技術の力量ということになるので、非常に難しい。

## ■ 制度・育休・長期休暇 ■

インタビューからの抜粋	
◆	男性の育児休業を推奨しているけども、なかなか取得しようとしにくい。
◆	特に子供が出来てから預けるような場所もないので、子供が出来たら、会社を辞める人が多い。
◆	前は企業内保育所を持っていたが、今は該当者がいなくて、結婚しようという人がいない。
◆	保育所が島内の場合少ない。
◆	ほとんどが子供が出来たら時間が大切ですからってことで働くのを諦められる方が多い。

インタビューからの抜粋	
◆	結婚出産を機に辞める人が多い。それが田舎の現実。

## ■ 意識を高める (個人) ■

インタビューからの抜粋	
◆	気持ちの面から言うと、仕事の好きな人間に対しては中々伝わらない。
◆	結局仕事に向かって勇気をだして、チャレンジしようとする非常に仕事に集中する。みんなそれを悪いことだとは思っていない。
◆	仕事が第一というのがあった。一日でも休むとほかの人に負担がかかると考えていた。
◆	従業員のモチベーションを上げる必要がある。
◆	働く人が納得すれば、これをするためには会社に何がメリットあるのか言われると、逆に言うとそれはすることによって生きがいをもって働いてくれて、会社に利益があればいいが、会社が負担ばかりするんだったら、これはもう一方的なことになる。
◆	自分たちの規模で新しいことも出来るようにするには、もうちょっと踏み込んでいく必要がある。
◆	バランスを両立させるということと、仕事を両立させるということは非常に難しいことだと、会社はとらえている。
◆	結局仕事っていうよりも好きだから、お客様に喜んでもらう、最後にありがとうっていうふうにも言ってもらえる一言でやっている。だから楽しんでやっている。
◆	取組みをしなくても、結構みんな好きのように考えてやっていると思う。ああしろ、こうしろとそんなこと言えるもんじゃないし、個人差がいっぱいあると思っている。
◆	とにかくやろうよ。やるかやらないかだけ。僕はいいです、って言ったら、そうですか、という感じになる。一応説得はしているが。
◆	どういうことをすればいいのかが把握できてない。
◆	今までひねっていない部分なので発想が出てこない。
◆	役員が親会社からなので、プレッシャーがかかってくることもある。
◆	ひきこもりに近い社員もいまして普通よりは難しい。
◆	一人で社宅・独身寮に帰っても一人しかいないのなら、ここでぐだぐだしている方がいいという人がいる。

## ■ コミュニケーション（相互） ■

### インタビューからの抜粋

◆	勇気自体がない。コミュニケーションは、「これは言わないといけないよな」「注意しないとけないよな」って思ってもその人に嫌われたくないからやっぱり言わない。
◆	昔は縦と横の関係がしっかりあった気がするが、今はない。
◆	組織の上司の考え方。
◆	WLBは人と人の関係だと思うので、そういう部分に目を光らせて、亀裂が出てきたら、事前に察知して我々が直接いうのではなくて、まわりが修復していくことに常に目を光らせていかなくてはいけない。
◆	年中無休なので、誰かが勤務している状態にいるので、中々コミュニケーションを一同介する機会がないので、コミュニケーションの取り方などが中々できない。
◆	女性の輪ができてしまい、辞めてしまう場合もある。
◆	評価の部分で、案外人間関係がギクシャクが影響することもあったので、みんなで評価していくように方法を変えた。
◆	田舎なんで、仕事を辞めずに両親に預けて働いているなんて、という噂話もあった。

## ■ 設備・環境の整備 ■

### インタビューからの抜粋

◆	今の会社の状況がやっぱり非常に景気が厳しいので、やはり世間の景気状況などで左右される。そういう中でいかに自分の時間をきちっと取って貰って、長く仕事を続けて貰うために個の部分を楽しんで頂くという事を理解してもらうのは難しい。
◆	淡路島内と島外による通勤圏内の是非（支店がどこかで苦勞）。
◆	業務を進める上で、労働基準局からの指導として、規制が多い。
◆	最低賃金が761円になった中で、今って経済において、ボーダーレスですよ。海外は人件費が10分の1の中で、国内産業をちゃんとわって維持して、盛り上げていくっていう話はほとんどアウト。
◆	お金がかかる。

## (エ) WLB実現が進む理由（促進要因）

- 働き方としては、「関係者を集めて、原因をみんなで話し合うような働き方をしている」という意見が聞かれた。
- 「制度」などを促進するためには、休みを取るのも『目標』として捉え、タイムスケジュールを意識し、意識を上げていくような取り組みをしたり、アンケートを定期的にすることで見直す努力をしたりしているという意見もあった。
- 「このままではいけない」と思い、「自分がやる」という気持ちを大切にしている。
- WLBをジャグリングとして捉える考えもあった。
- 「自分の生活にメリハリがあれば、結果としていい仕事につながるという意識をもつ」という声が多く聞かれた。

## ■ 日々の働き方 ■

### インタビューからの抜粋

◆	休まないといけないではなくて、自分の365日の24時間のうちの何時間でもやればできるのだと思う。
◆	話し合いをしたうえですぐ休みたい時には休めるように。
◆	忙しくなると、どうしても仕事優先になり、NO残業DAYが有名無実になってしまうのではないかと心配はあったけれど、そこは強い意志をもってやっているのでは今は続いている。
◆	充実してるとまでは難しいけれど、従業員のWLBはシフト制にして個人の生活の部分も反映させているので、できているのではないかと思う。
◆	一つずつ現場を回って率直に個人の意見で指示しながらやっている。
◆	今の従業員を守っていくのをまず基本にしている。
◆	改善案を、関係者を集めて、その中で原因は何だったかを話し合う。大事なものは、常に原因を突き詰めて、原因は突き止めて、起こさないようにすること。



## ■ 制度・育休・長期休暇 ■

インタビューからの抜粋	
◆	3年前から女性の方でも一般事務職から希望して成績がきちんとした人事の評価を得られる方であれば、本人さんの同意を得て総合事務職に移転をしてもらう。
◆	アンケートを定期的にして、それを制度の見直しなどに生かしている。
◆	ある程度、社員に裁量権をもたせているので、自分の都合によって、例えば明日参観日があるんで会社昼から休み、のような事が出来る。
◆	1か月前に申し出をさせることで、休むための目標を持ってもらう。
◆	仕事も家庭も遊びも一生懸命しなあかんという部分の中でどうしていくかということ考えた時に必要な時に必要な期間だけ休み（育休など）をとるっていうのが、本当の意味での子育て支援かなと思っている。
◆	介護の時に、一番自分が精一杯してきて、良かったなと思えるのが供養だと思っているので、きちんとそこらをさせてくださる。

## ■ 意識を高める（個人） ■

インタビューからの抜粋	
◆	女性がだいたい勤続年数が10~15年というふうになってくると、会社のノウハウをだんだんこう吸収して行って、管理者にもなれるぐらいの年数と人生設計が出来てきている。
◆	休むのでも目標をもつような練習と仕事から離れて頂く。
◆	定時に帰って、休みをきっちりとしたら、はたしてそれで働いている方々は幸せを感じるのか、たぶんまったく別物だと思っている。時間とか休みではその人の楽しさとか幸せさって追求できない。
◆	管理職研修の後、意識が変わった。このままじゃいけないという考えを持って頂けた。
◆	一人一人がやらされているのではなく、自分がやるという気持ちが大事じゃないかと思う。
◆	やっぱり気持ちの部分が一番大きいんじゃないだろうかと思う。
◆	WLBという言葉のひとつの意識も大事だと思う事。
◆	WLBは、ジャグリングだと考える。この瞬間に何を大事にしないといけないか、優先順位をつけること。
◆	人と人の繋がりがやはりその会社の空気を作り、風土を作り、ということで、やっぱりベクトルを合わせるという言葉がある。だから、経営者も社員もアルバイトの人も、みんな思いは一緒に同じ方向を向いていたら、非常に大きなパワーになる。
◆	非常に生き生き、元気にやっていて、そういう意味でにこやかにお客様にいい笑顔で接するためには、やっぱり自分の生活にメリハリのあるいい楽しみを持って、やっていくということが結果としていい仕事に繋がっていくんじゃないかなという気がする。

## インタビューからの抜粋

◆	一人一人がどんだけパワーのある、力を出してくれる、そしてそれが次に繋がっていくのができてくれば最適だけれども、玉石混淆なので、その人たちをどうあるレベルまで引き上げて行って、そのひとたちが企業にいついてくれるか、自分達の企業を支えてくれる人材としてどう育成するか。
◆	商品のアイデアを形にしなくてはいけないので、まず仕事詰めで疲れているので、こんな形でアイデアが沸くかというとはそれは違うとみんなが気付いている。
◆	小さい会社なので、純粋に会社は会社、生活は生活と切り分けるとい形は原則的になしにしている。
◆	苦しいことも振り返って考えると次の日は楽しいことになって、そのことの繰り返し。軸はずっとお客様が喜んでくれるのであればっていう気持ち。
◆	ひとが全ての会社として考えているところ。
◆	会社に入ると、仕事を通じていかに自己実現に向かっていけたらいいなと思う。

## ■ コミュニケーション（相互） ■

インタビューからの抜粋	
◆	職場での不満だとか人間関係だとか全てを含めたコンプライアンスを定期的に勉強会を行っている。
◆	従業員の工業学校による先輩後輩の繋がりでコミュニケーションが取れている方。

## ■ 設備・環境の整備 ■

インタビューからの抜粋	
◆	検診の結果はだいぶ改善できた。
◆	離職もないし、勤続30年の方が3名いて、今年商工会に表彰された。



### (オ) WLBによるメリット

- 働き方としては、仕事にも私生活にもメリハリが付き、お客さまに対するサービスの質の向上にもつながる。そして、豊かな職場には豊かな人材が来ると考えているという意見が多かった。
- 意識としては、個々のモチベーションが上がり、満足度が上がると業務効率も良くなる。生き生きした姿を見て、最高の幸せを感じることである。
- 地域の人が「ええ会社やな」と言ってくれれば、気持ちも良いし、会社のイメージがアップしていると感じることができる

### ■ 日々の働き方 ■

#### インタビューからの抜粋

◆	休む時は休んで、仕事をする時は仕事をして、一日の中でちゃんとやってそうやるとメリハリがつく。
◆	自分の生活圏の中でメリハリをつけてやるからうまくいくと思う。
◆	仕事と生活とのバランスというのは非常に大事なことであって、それから最終的に業務効率を非常によくする、お客様との交流も盛んに自ら行うことができる、最終的に業績があがる。
◆	豊かな職場に、豊かな人材が育つと思っているので、その豊かな人材をより豊かにするためにWLBをとりいれている。
◆	ないからこそ選別してやりくりしていくことが大事。なければならないなりにやっぱり知恵が出てくる。今の現状にあった生活が大事。
◆	快適で明るく働きやすい職場であるということは、接客業ですしお客様に対するサービスの質につながる。
◆	小さな会社でも少しずつ給料上がっていくこと。

### ■ 制度・育休・長期休暇 ■

#### インタビューからの抜粋

◆	育休中の方が子供を連れて会社を訪問し、「こんなん生まれました」って来てもらえるだけでやった甲斐はあると思う。その値打ちはあると思う
---	---

### ■ 意識を高める（個人） ■

#### インタビューからの抜粋

◆	休みたい時に休めると働き甲斐があるというものではないかなと。会社のために働くというのか、仕方なしに働くかという差だと思う。
◆	一番の喜びって、働いている方々の方が本当に生き生きして、僕がいないと私がいなくていけない。お客様の方も彼や彼女たちがいてくれるから来ている。
◆	個人個人のモチベーションが上がって行って、当然そうすることによって、さっき言ったマンパワーの仕事なので、そこで仕事の効率が上がる。
◆	家庭円満というのがいい仕事に繋がるというのと同じように、その人の私生活という部分が、充実したものであれば、趣味のために休みたいから今週頑張ろうというふうになるのではないかなと思う。

#### インタビューからの抜粋

◆	精神安定だと思う。精神状態をしっかりとしないと、仕事の効率が上がらない。
◆	個々のモチベーションを上げるということ。
◆	「自分がこの企業でよかった」といい職場で満足度があがることによってまず業務効率がよくなる。それがひいては最終的に業務成績に影響するということ。
◆	働く人それぞれが上から言われてする前に自分で考えて仕事をする事。
◆	個人で過ごすことも含めて、例えば市場調査という意味で、普段から市場の商品と接していると非常に大事であるし、絶対かかせない要素である。
◆	家族にきちっと時間を使っていると、非常に自分に対して自信があるというか、仕事も家族もやってきたという充実感がある。
◆	その人たちが本当に幸せになっていくために売り上げを上げる。働いている方々のいきいきした姿を見たり、ものすごく成長した姿を見ることによって、最高の幸せを感じていくんじゃないかな、それを追及しているんじゃないかなと思う。
◆	従業員の方の満足度がお客様の満足度に繋がって、結果として会社の売り上げに繋がる。
◆	決まった枠の中で、一生懸命どれだけ包み込めるかというもので仕事をしてもらう。
◆	地域の人がええ会社やな、ええ会社って言って貰えた方が社員はアドレナリンじゃないけど気持ちいい。キツイ会社なんちゃうんって言われるよりは、ええ会社と言われることの方がメリット。
◆	会社のイメージもよくなる。
◆	ラフにいけるという、堅苦しいことなしに。それと働く人の場所の与え方。

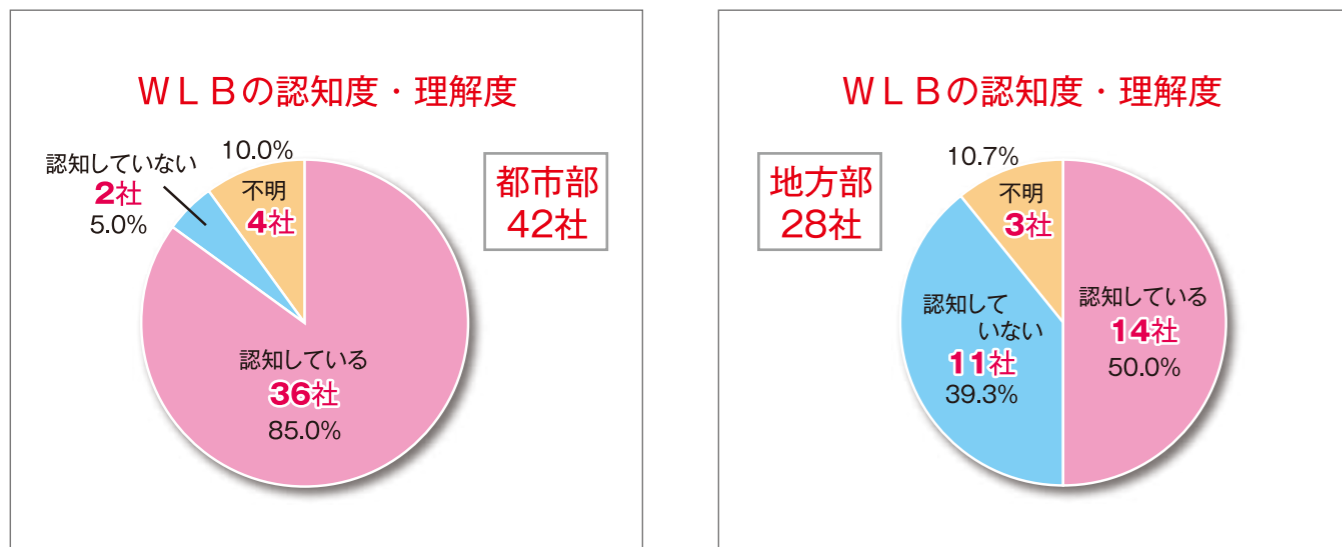
### ■ 設備・環境の整備 ■

#### インタビューからの抜粋

◆	よりいい人材を獲得するためには働く環境とか、そういう施設のクオリティアップをしないと、いい人も来ないだろうし、定着しないだろうってこと。
◆	地方でやっていくための生き残る術です。
◆	健康の管理をしながら仕事は一生のことなので、身体も精神も肉体を大事にしていくということが大事。
◆	仕事も生活も、仕事圏と生活圏が一緒なので、全て一緒。冠婚葬祭や消防団などの地域活動というのと引き離せない。ただその活動を認めないという会社は悪い会社になってしまう。

(カ) 都市部と地方部の比較

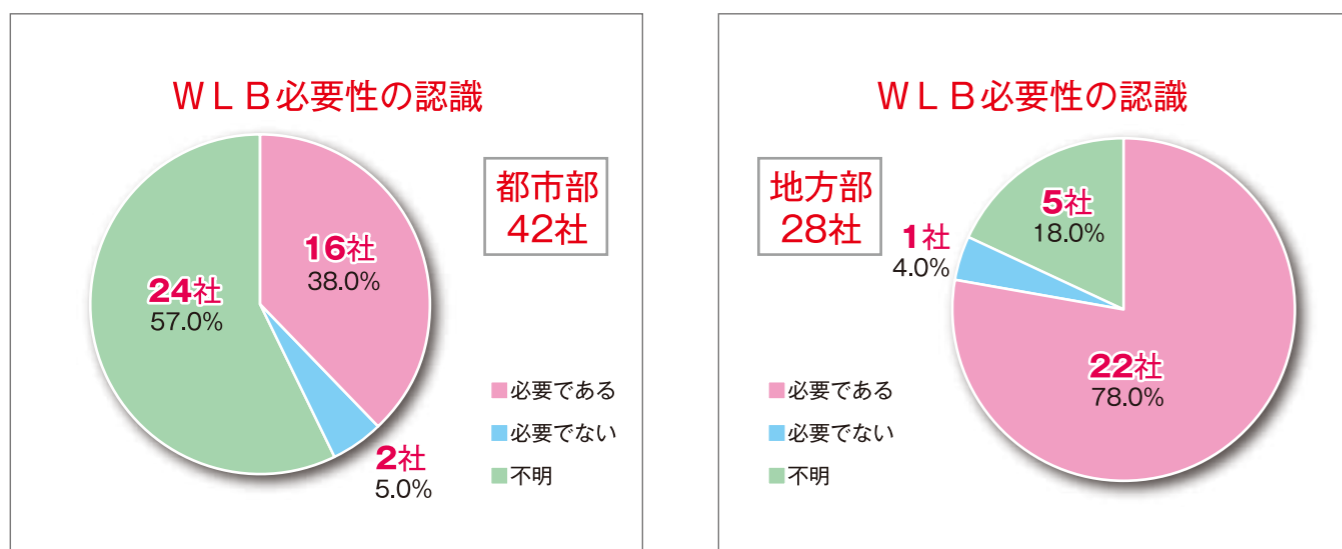
【WLBの認知度・理解度と必要性】



調査対象企業すべてに尋ねた「WLBという言葉を知っていますか」という問いに対して、都市部では85%の企業が知っていると回答したのに比べて、地方部では50%にとどまった。

しかし、インタビューを進めるうちに、WLBという言葉そのものを聞いたことがないだけで、むしろ「働きやすい職場づくり」を意識したマネジメントの結果として、それぞれの企業の事情に合わせたWLBの取り組みを実施している地方部の企業も数多く見られた。

今回の調査を通じて、都市部の企業と比べると、地方部の企業におけるWORKとLIFEはより密接な関係にあることが理解できた。すなわち、地方部の企業は、自社が地域の中で生きていることを意識せざるを得ない環境にあり、従業員のLIFEを考慮しなければ存続できないということである。

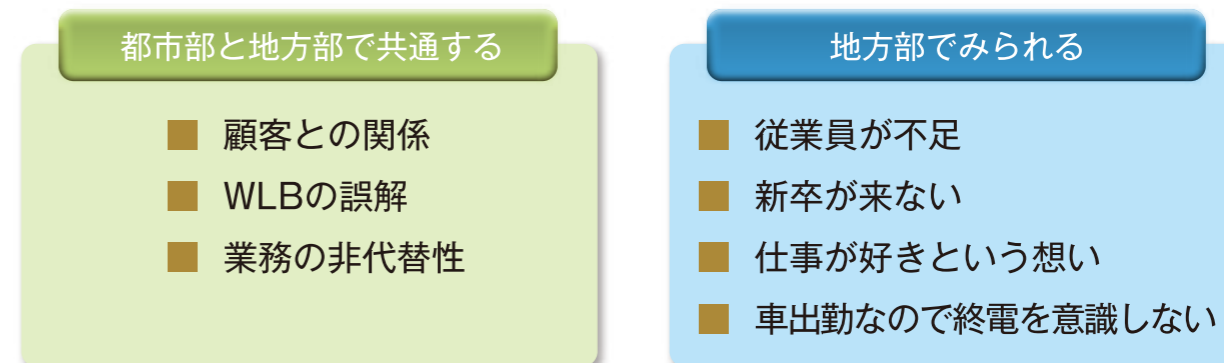


続いて「WLBを必要と感じていますか」という質問に関して、都市部では38%の経営者が必要性を感じていると回答しているのに対して、地方部の企業でWLBが必要であると回答した企業は78%にのぼった。

地方部の経営者はWLBという言葉を知っていなくても、取り組みや考えについて説明を受けると、「必要性については強く感じている」と答える経営者も多かった。

【WLBの阻害要因と促進要因】

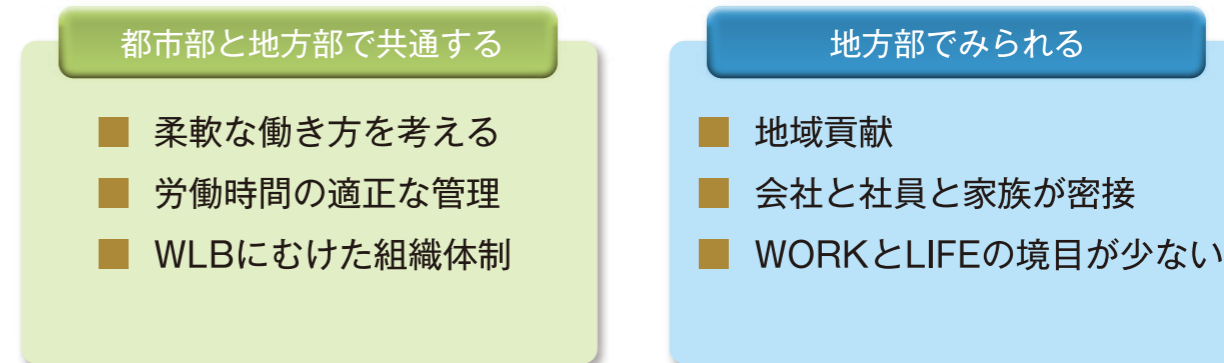
■ WLBの阻害要因



地方部と都市部でWLBの阻害要因として共通するのは、担当者が休んだ場合に代替要員の確保が難しいこと、「顧客との関係」で顧客のスケジュールに合わせるとWLBに関する取り組みを進めることが難しくなることなどであった。そもそもWLBに対する誤解は、地方部、都市部を問わず、依然として多く残っており、「私生活のための取り組み」や「女性のための取り組み」と捉えている企業も少なくない。

逆に地方部のみで多く見られたのは、従業員が不足していることや、新卒を募集しても人が集まらないということであった。「地方の若者は華やかな都市部にあこがれ、行ってしまう」という現実があり、女性に対しては「結婚したら仕事を辞めるもの」「家庭を守るもの」という考えが根強く残っていることから、子どもを預ける施設も十分でない場合が見られる。ただし、2世帯住宅（正確には、同じ敷地内で別々の家に住む）や祖父母が近隣に住んでいるため、祖母に子どもの面倒をみてもらっているという例もあった。

■ WLBの促進要因



地方部と都市部でWLBの促進要因として共通するのは、働き方そのものを見直すことでWLBが非常に進むということや、労働時間を適正に管理することが促進要因となることが多いということである。

一方、地方部の促進要因として見られるのは「地域の中で自社がどう貢献するか」という意識付けや「仕事と生活は一体」という考え方が強いため、日常生活でのひらめき、地域住民との関係性などが仕事に直結することが多く、より地域や生活を意識しているということである。

【WLBの制度・取り組み】

都市部と地方部で共通する

- 時間効率向上
- コミュニケーション
- 女性のための施策

地方部でみられる

- 田植え・祭り休暇
- 参観日・地方行事優先
- 家族の日の設定

地方部と都市部において、生産性を向上させるための取り組みやコミュニケーションを向上させるための取り組みなどが共通して見られる。地方部特有の取り組みを概観すると、「地域への貢献」、そのための「地域行事への積極的な参加」という考え方が共通している。従業員が行事等で休みやすいように、田植え休暇や祭り休暇を取ることができるようになっており、地域コミュニティーを大切に、地域から求められる会社づくりが意識されていることが分かる。



■ 日々の働き方 ■

インタビューからの抜粋

- ◆ ネットショッピングをしているので、隣の人なんかうちが何をしているなんかは知らないわけなのです。そうするとやっぱりよけい地域のことを考えてってことになって、そのために商工会の活動などを行っているが、それだと時間をとられてしまう。仕事と商工会をうまくリンクさせることは難しい。
- ◆ 土曜日の半日ぐらいで社会貢献が出来たらいいんだろうなと思うこともある。
- ◆ 地域の祭りは100%参加。地域で参加することはできるだけ参加。消防団とかもOK。制約はしない。
- ◆ こんな田舎だから仕事と生活を切り離すというのは不可能。地元であることは参加、別に誰も文句も言わない。
- ◆ 家族と一緒にまた、地域と一緒に成長できるような会社を運営していきたい、簡単に言えば地方地域ならではの事業所運営。
- ◆ お客様の為になることをやっていけば、その地域に根付いた仕事っていうのはちゃんとできるから。

■ 制度・育休・長期休暇 ■

インタビューからの抜粋

- ◆ 女性が多い職場で、もし町内会や婦人会、自治会などが回ってきたら、必ず受けとけと言っている。
- ◆ 有休があったら、地域の仕事なんてなんぼでもできるから。
- ◆ 地域と織り込み済みで、地域のイベントなどは土日が多い。
- ◆ 地域に貢献するというのが企業理念の一つ。
- ◆ 地元にある子育て団体を会社の中に入れて、子育ての日中相談をできるような仕組み作りもしている。
- ◆ 学校行事であったり、地域のイベント、催し、そういったことは会社でありながら、行事に沿った中で発信していく。
- ◆ 行事などは使い役として出て行ったり、現場を出て行かなくてはならないときもある。
- ◆ こころ辺はアフタースクールが充実しているみたいなので、6時までなら預かってもらえるみたい。
- ◆ 親世代と同居も多い。
- ◆ 子供110番への取組み。子供110番の看板を付けて車を走らせている。

## ■ 意識を高める（個人） ■

インタビューからの抜粋	
◆	自社のブランドアイテムを作って配る。トイレトーパーを作って、ホームセンターに配る。それをお客さんに無料で配る。
◆	消防団への参加を応援。
◆	いろんな地元のかかわりですとか、地域の行事に参加するとか、団体で活動するというのは、営業エリアを同じくするところで同じ活動をするわけですので、いろんな地域のことを積極的に理解をして、そういうことに参加する。
◆	地域に積極的に参加するのであれば、有給休暇の申請ももちろん認めている。
◆	地域のために事業を行っている公共交通です。
◆	地域の皆さんに、その職員自身が理解してもらうことによって、今度はこの職員自身が、出向いた時の営業マンになる。全職員が営業マンになれるような考え方。
◆	地域活動の取組みがあれば原則的にはどんどん積極的に参加を、という形。
◆	地域貢献をしないと田舎では成長しにくいというのは非常に難しいところ。極端に言えば、伸びる業界としなければいけないほど伸びる業界があるので、両方やってというのは難しい。
◆	地域の掃除や、祭りなども行っている。
◆	この但馬で頑張っていかななくてはいけないっていう方が多い。だから地元に関しての意識はすごく高い。
◆	貴重な雇用を生み出している場という意識がある。
◆	非常にこの地域では影響力が大きい会社だと思いますので、是非もっと発展させて、またまず雇用を守っていききたいと思う。
◆	とても小さな地域で発展していくためには、いいイメージの会社でなくてはいけないし、そういった意味では会社が体力のある、強い収益力のある会社であることが大切。仕事をしやすい環境というのを整えないと先の発展は見えないかと思うので、お互い両立しないと上手くいかないのかなと思う。
◆	あそこの会社に入りたい、自慢できる会社にしたいなという。どこで働いていますか？というときに会社名を出して、ああ、良い会社で働いていますね。というふうに言われるのが一番かと思う。
◆	やっぱり一つは地域に対する愛情になるので、具体的には草刈りなどになる。
◆	田舎であって地の利は悪いけど、情報はどこでも手に入る。そう意味で、田舎の利活用を進めていって、都市部だけでなく田舎に人間を散らせるということをしなくてはいけないので、役に立ちたいと思っている。
◆	但馬で言えば、中心地は豊岡で、それから朝来の和田山で、田舎で仕事をできる形をもっと進化させたいなと思っている。

インタビューからの抜粋	
◆	京阪神の都会の方や大企業が取り組むという考えが多々あるかとは思いますが、田舎でWLBに取り組むということは、必ずどこかでつながっていることがポイント。
◆	こんな地方にあって、あそこの社員、ほんまに生き活きとしていて、逆に売り上げも上がって、魔法チックじゃないかというところで、ファンタジーカンパニーを目指そう。
◆	会社としての理念とスローガンが、「山陰の覇者」になろうと決めている。
◆	延長線上にまちづくりがあるし、どういう風に地域がよくなるかを含めて考えているし、マンパワーが田舎には必要。
◆	やっぱり企業が成り立つためには、地域自体が成り立ってないと、どうこの過疎化の時代でポテンシャル、地盤をどうあげてくかっていうことをやっぱりしていかなければならないのかなって思う。
◆	やっぱり地域全体のパワーをあげていかなきゃいけない。そしたらやっぱりそこに同じ考え方を持つ人、そういう人が一緒になって議論しあって、みんなでやっていったらいい。
◆	どんどん人が来てくれる、定着人口を増やすのはもう難しい、だったら交流人を増やそうや、ということをやっている。そうすればここにいる人たちも刺激が増えますし、地域が栄えれば会社も栄えることですので、地域をもっとよりよいものにしたいなあというのが私の夢である。
◆	従業員を幸せにして喜ぶ顔がみたい。それこそ社会貢献で、たくさん税金を納めさせていただいて、そのお金をインフラやいろんなものに使っていただく、何十億という税金を納めることができれば、すごいこと。
◆	地域に目指した経営をする。
◆	土地の人を守ろう、我々の使命、働きがいつてのは淡路を守ろうということですので、そういう意味で不動産投資、株式投資、自分に余裕のあるお金でやってくださいということ。
◆	いかにたくさんのファンを作るか、そのファン作りをするのがわれわれの仕事。ミニコミ誌なんかファン作りをするための道具。そこから付加価値をつけようとしている。ミニコミ誌を通じてお知らせし、設備展示会＝ファン感謝デーやツアーを実施。
◆	地域の方々がお客さんであるという認識。



## ■ コミュニケーション（相互） ■

### インタビューからの抜粋

- ◆ 近所付き合いなどが苦手だと暮らしにくいと思ってしまう。
- ◆ 子どもや老人会の方々を呼んで、かき氷やバーベキューや流しそうめんなど、ファンタジー祭りを開催。
- ◆ プライベートとしても、町のイベントのスタッフとして参加していても、城崎温泉の魅力アップになるし、ひとつの話題にそこにある環境業仕事にそういう感覚で、人のつながりを大切にしたい。
- ◆ 同じ境遇の人の話を聞いたり、いろいろ元気になってきて、それで食事会をしたりする。
- ◆ 地域密着、お客さん密着の体制なので、ときどきお客さんと会った時に声掛けがあること。

## ■ 設備・環境の整備 ■

### インタビューからの抜粋

- ◆ 何が自然から生産されているかってことが地域貢献のもとになってくる。それを育てることで外部からの観光でお金になりやすい。
- ◆ 土地から生産したものを確保してそれを自分のところで売って場合によっては観光で来てもらって地域の人たちにもお金を落としてもらう。



## 3-3：調査結果のまとめ

兵庫県は日本の縮図とも言われる。北は日本海、そして南は瀬戸内海に面しており、域内に都市部、中山間地域、過疎地、限界集落まで有している。同じ兵庫県内で働いていても、環境が違い働き方も違う中で、WLBはどのように認知され、取り組まれているのだろうか。その疑問と関心が今回のインタビュー調査のスタートであった。昨年は主に神戸市、尼崎市、姫路市などにある企業42社を調査し、今年度は但馬地域、丹波地域、西播磨地域、そして淡路地域にある企業28社のインタビュー調査を実施した。インタビューは主に経営者または人事担当者に対して行ったが、中には、経営者だけでなく、入社2～3年目の従業員も一緒にインタビューを受けてくれる企業もあり、いろいろな声を聞くことができた。

### 地方部では、WLBの認知度は低くとも、実質的な取り組みは多くが実施している。

今回の調査では、地方部におけるWLBの認知度は低いという結果が示されている。しかし分析を進めていくと、これまで「WLB」という言葉を聞いたことがなかっただけで、実質的には従業員のWLB向上に取り組んでいる企業がとても多かった。

具体的には、祭りのための休暇、田植え休暇、子どもの学校行事に出席するために時間単位で取得できる休暇などのほか、消防団への参加を促すような取り組みもあった。

企業への所属意識や愛着を高める取り組みとして、ソフトボールやボウリング大会などの親睦会の開催、会社のオリジナルグッズ（トイレットペーパー）を作り、地域のお店に無料で配布して企業イメージアップを図ると同時に、従業員のロイヤルティの向上を目指している企業もあった。

### 『地元で愛される会社』であり、目指す取り組みの中で、自然とWLBが実践できていく。

地方部の企業は「地域で愛される会社」でなければならない。今回の調査では、「この地域で社名を出すと『いい会社でお仕事されていますね』と言われる会社になることを目指している」という経営者がたいへん多かった。どんな企業であっても、優れた人材を採用し、その人材に定着してもらわなければならない。地方部の企業にとって人材確保は特に頭の痛い問題であり、男性従業員はもちろん、女性や高齢者の労働力をいかに活用できるかが鍵となる。

そのために、経営者はノベルティーを作って従業員のロイヤルティを高めたり、従業員が地域の行事に積極的に参加できる仕組みづくりを行ったりする。地方部の企業の経営者は、従業員の仕事と生活を別々のものとして考えることはできない。各従業員が地域での生活を大切にし、その中でいかに仕事を精一杯やってもらうかを考えなければならないのである。

一方、ビジネスの側面では、日本全国あるいはグローバルな視点を持っているということも明らかとなった。雇用面でローカルを強く意識しているのとは対照的に、ビジネス面では大きなマーケットが自社の所在地からは地理的に離れた所にあるため、地域でのビジネスだけを考えている企業は存続できない。また、地方で仕事をしていても、日本全国や世界を相手にしたビジネスを行っているという意識は、従業員のモチベーションや組織コミットメントにも少なからず良い影響をもたらすであろう。

このように、経営者がグローバルな市場を意識して、働きやすい企業づくり、地元で愛される会社づくりを行うことによって企業が成長する。そのプロセスを通じて、自然とWLBが実現されるのではないだろうか。

## 4. 調査研究報告会（ワークショップ）実施結果

今回のインタビュー結果の報告、そして昨年度の都市部との比較をインタビュアーであった学生10名が2つのチームに分かれて発表、そのあとに、『地方小都市の中小企業にとってのWLBとは何か』というテーマでワークショップを、「ひょうご仕事と生活センター調査研究報告会」として開催した。

報告会には、今回調査させていただいた企業経営者、人事労務担当者等の方々をお招きし、その他にも開本教授のゼミ生も参加し、ディスカッションを実施した。

### 4-1：開催概要

- 開催日時 平成25年12月10日(火) 13:30～
- 開催場所 兵庫県中央労働センター
- 参加人数 36名（インタビュー企業経営者等6名、学生・教員16名、その他14名）



### 4-2：調査結果報告会

(1) 学生からのインタビュー結果報告

- ①「地方と都市部の中小企業におけるWLBの比較」
- ②「兵庫県下の中小企業におけるWLBの取り組みとその成果」

(2) ワークショップ

テーマ「地方小都市の中小企業にとってのWLBとは何か」

### 4-3：ワークショップ

**テーマ** 従業員のワーク・ライフ・バランス実現のための取り組みを行う理由・具体的な取り組みは？

■ WLBを行う理由として、最初「働くモチベーションを上げること」と「楽しく働けるようにすること」という意見を持っていた。しかし、インタビューを通して、WLB実現に向けて、「家族のことを大切にすること」「地域の事を考えている」「コミュニケーションが必要」ということが分かった。

■ 企業には、「組織人として、人生のメリハリをいかに付けられるかが必要」ということ。

■ 日本は過重労働の時代はもう終わり、ただ単に大量生産をする時代は終わったので、質の高い仕事をするために必要。付加価値のある仕事を自分の企業でしかできないことをブランディング化することが必要。そのために質の高い環境をつくらなければならない。

■ 企業が生き残っていくためにもWLBは絶対必要条件。

■ 地方では、都市(神戸)と比較されたときに、都市の方が上と思っているがそうではなくて、都市やその他の地方で見るとはならず、県や日本としての企業の成長に取り組んでいかなければいけない。

■ 仕事だけをしている人よりも逆に、生活が充実している人の方が業績が良いといったこともあるので、私生活でいろいろと経験をしてそれを仕事に活かすことができるといったことのためにも、WLBを整えて仕事だけでなく、自分の生活も充実させていくことが会社にとって必要である。

■ 仕事と生活の両立のためには、やはり健康管理が大事ということ。しっかりと健康を整えて仕事と生活を両立していくための取り組みだと考える。

■ ひょうご仕事と生活センターがWLBを推進する理由としては、「いい会社」ということで、企業にとっても従業員にとってもメリットある環境づくりということが言える。

■ 取り組んでいることは、女性の社会進出ということで、女性にはなるべく育休を取らせるように配慮している。

■ 地方の中小企業なので、「いかに良い人に来てもらうか、就職した人をいかに定着させるか」ということのためという意見が多かった。

■ 働き続ける会社にすること。

■ 従業員にも会社にも双方にメリットのある会社づくりをするという意見があり、帰属意識を高めるために、WLBの取り組みを行っている企業が多かった。

■ 「働きたくなる職場づくり」のためにパートタイマーの人に限って2～3か月子どもと一緒に夏休みや冬休みを過ごせたり、届を出せばいつでも休めたりといった取り組みをされている企業があった。

■ 地域との関係を大切にするために地域づくりや地域貢献に取り組んでいるという企業もあった。

■ 少子高齢化や大介護時代を生き残っていくためには、やはり従業員の定着が必要なので、そのような会社でいられるように、WLBの実現は大事だという意見が多かった。

■ 実際行っていることは、「従業員の意識の改善」「従業員満足度を上げること」、また「地域貢献をすること」などが挙げられた。

## 地方小都市と都市部でのワーク・ライフ・バランス実現の取り組み方は違うのか？

- 地方と都市部での考え方自体に差はないのではないかと。違うのは置かれている状況の差であって、例えば就業時間の意識について、都市部では終電を気にしたりということもあると思うが、地方だと車だから就業時間を気にしなくても良いという考え方の差があり、育児に対しても、地方だと自分の祖父母が近くにいるなど環境が整っていたりするけれど、都会だと最近では保育園に入れなかったりといったことがあり、意識が違ってくると思う。
- 地方では生活スタイルに考慮した働き方や、行事は必ず休日にするといった取り組みがある中で、都市部だと特にそういった取り組みがなくても優秀な人材が集まりやすく、首都圏の都市部と争っていても仕方がない。
- 従業員ではなく経営戦略の面で見ると、地方の中小企業にもたくさんユニークなものがあるが、あまり人材が集まりにくいということがある。
- 優秀な人材を首都圏に持っていかれてしまう中で、経営者たちは自分たちで仕組みや仕掛けといったものを送り出していくことが必要。
- 置かれている状況が違うということ。従業員も地域の人であり地域との密着度が高いので、従業員を雑に扱ったりすると、その地域での会社の評判が下がって、次の新しい雇用に悪影響を及ぼし維持できなくなるということで、WLBや従業員のことを考えて行っている。
- 地域でやっていることが仕組みになったり、行事があるから休みにしてほしいと従業員から申し出があり、それが制度になったりすることがある。都市部だと、法令があるからそれを従業員にやってください、というふうに住組みがあるからやるという考えで、地方とはWLBの取り組み方が違うのではないかとということだった。
- 地方は中小企業というより、従業員が10人以下だったり家族経営だったり、零細企業が8割9割を占めている。WLBの考え方は一緒なのだけれども、都市部と同じようなWLBに取り組んでいると、部門の人数も1~2名なので、1人が休むと会社全体が回らなくてつぶれてしまうということで同じことはできないという意見もあった。
- 会社（の中）に、家族がいたり友達がいたりというケースが多く、「しんどい」とか「働きにくい」という噂はすぐに広がってしまうので、地域全体でWLBに取り組むことが大事だ。
- 従業員も企業のお客様も地域の方が多いということで、職場と生活が一体化しているのではないかと。

- 転勤がないというのも地方ならではの点ではないか。それによって、地域との関わり方も変わってくると思う。
- 制度は、都市部では整っているように見えるが、実際には使われにくい現状があったりする。それに対して、地方では一見整っていないように見えるが、制度は整ってなくても、従業員が柔軟に対応することによって実際にはWLB実現に向けて様々な対応がされているなという印象があった。
- 残業は、都市部の方が多いというイメージがあり、当たり前になっているのではないかと意見があった。地方には時間的制約がなく、三世帯で住んでいるケースも多いので、子どもの面倒は祖父母が見てくれているというのが、地方ならではのWLBに対する取り組み方ではないかという意見があった。



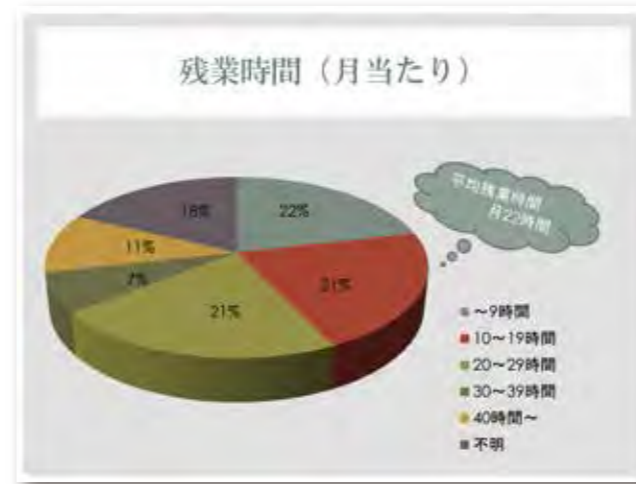
### ■ ワークショップから分かったこと ■

- 考え方は都市部とあまり変わらないのではないかとということ。
- 「今いる地域で豊かに暮らしていきたい」「働きやすい職場で働いていきたい」という思いは、都市も地方も一緒ではないだろうかということ。



### 目次

1. WLBとは
2. 調査対象企業全体の概要
3. インタビュー調査の内容
4. 考察
5. まとめ



## 1. WLBとは

### WLB (WORK-LIFE BALANCE)

WLBとは仕事と生活の調和のことで、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や生活などにおいても個々の人生に応じて多様な生き方を選択・決定できること。

## 3. インタビュー調査の内容

## ユニークな取り組みを実施している企業の具体例

## 2. 調査対象企業全体の概要



### A社

従業員数：55名  
男女比：8：2  
業種：地産地消推進事業

#### 取り組み内容

- 個人の予定を共有 ⇒ 仕事をカバーし合えるようになる
- 仕事外で一緒に体を動かす
- 満足度ミーティング→どうすれば会社がよくなるか、お客様に満足してもらえるか
- 家族の日

⇒ ウェットな関係で仕事ができる  
⇒ 仕事に対するモチベーションの向上

### B社

従業員数：約540名  
男女比：5：1  
業種：製造業

#### 取り組み内容

- パソコン起動時にメッセージが出る ⇒ 会社全体の情報共有が正確かつ迅速になる

- WLB研修（ひょうご仕事と生活センター・無料）
- 定時パトロール（月1回）
- 育児休業・介護休業の取得前後・期間中の面談
- 1年に4日の一斉休暇日
- 上半期、下半期各1日のパーソナル休暇
- 残業が多い人は医師の面談

➡

- 存休後の復帰率100%
- 離職率の低下

**C社**

従業員数：23名  
男女比：4：1  
業種：製造、販売業

取組み内容

- 自社のグッズを制作し無料で配り、宣伝・広告する
- ➡ 帰属意識の向上
- 平日の休みを月に一回は必ず取得してもらう
- 誰もが有給を使いやすい雰囲気づくり
- ➡
- 従業員満足度の向上
- 仕事効率の向上
- モチベーションの向上

実施までに時間、コストがかかる取組み

- 従業員満足度調査
- 個人の予定をパソコンで共有
- 有給休暇のバラ取り（時間単位で有給を取得できる）
- 残業が多い人は医師の面談
- 外部講師による研修（有料）
- 従業員全員参加のイベント（スポーツ大会、ボーリング大会）

5. まとめ

**D社**

従業員数：234名  
男女比：3：2  
業種：食品製造業

取組み内容

- 従業員委員会の設置（従業員の間で数十人あるいは数名のグループを組み、旅行に行く）
- ➡ 従業員間のコミュニケーションが活発になる
- 有給休暇の消化・残業時間削減に向けた呼びかけ
- 管理職を対象としたWLB・コミュニケーション研修
- 市場調査という意味でもいろんなものに触れる時間をつくる
- 年に2回のイベント（スポーツ大会など）
- ➡
- 家族や余暇に費やす時間が増える
- 業務の効率UP

4. 考察

コストや時間のかからない簡単なものから、設備・施設が必要なものへと段階的に取り組む

↓

企業だけでの実施が難しい場合には、地域の施設や企業を活用する

↓

従業員と企業が満足できる組織づくりへ

ご清聴ありがとうございました



中小企業ならではのWLB

- 有給休暇のバラ取り（時間単位で有給休暇を取得できる）
- 満足度ミーティング
- 誰もが制度を利用しやすい雰囲気づくり
- 仕事外で一緒に体を動かす
- 社員全員参加のイベント
- ➡
- その成果として
- 離職率の低下
- 従業員満足度の向上
- 会社に愛着がもてる（組織コミットメント）
- モチベーションの向上
- 仕事効率の向上

実施までに時間、コストがかからない取組み

- 満足度ミーティング
- 育児休業・介護休業の取得前後・期間中の面談
- WLB研修（ひょうご仕事と生活センター・無料）
- 定時日の設定
- 誰もが制度を利用しやすい雰囲気づくり
- 有給休暇の消化・残業時間削減に向けた呼びかけ
- 仕事外で一緒に体を動かす

# 地方と都市部の 中小企業における WLBの比較

兵庫県立大学経営学部組織経営学科  
グローバル・マネジメントコース  
加納ゼミteamZ (有本・岡本・川邊・遠山・藤永)

## 目次

- 1. WLBとは
- 2. 調査対象企業の概要
- 3. 調査結果の概要
- 4. 考察
- 5. 提案

## 3. 調査結果

都市部と地方でWLBについて比較してみると...

## 1. WLBとは

### WLB ( Work-Life Balance )

WLBとは、仕事と生活の調和のことで、やりがいや充実を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や生活などにおいても個々の人生に応じて多様な生き方を選択・決定できること。

### WLBという言葉の認知度

都市部 (2012年度調査)	地方 (今年度調査)
42社	28社
認知している: 10%	認知している: 11%
認知していない: 85%	認知していない: 80%
不明: 5%	不明: 9%

### WLBの必要性の認識

都市部 (2012年度調査)	地方 (今年度調査)
42社	28社
必要: 35%	必要: 18%
必要ではない: 57%	必要ではない: 70%
不明: 5%	不明: 12%

## 2. 調査対象企業の概要

### 人数比 (28社)

従業員数	割合
~49名	43%
50名~149名	34%
150名~199名	14%
200名~249名	5%

### WLBの促進要因

都市部と共通するもの	地方特有と思われるもの
<ul style="list-style-type: none"> <li>男女ともに活躍できる職場環境づくり</li> <li>柔軟な働き方の創出・促進</li> <li>労働時間の適正な管理</li> <li>WLB実現のための組織体制・風土形成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域貢献や地域協力の積極的</li> <li>会社と社員の家族関係が深い</li> </ul>

### WLBの阻害要因

都市部と共通するもの	地方特有と思われるもの
<ul style="list-style-type: none"> <li>業務の非代替性</li> <li>顧客との関係性</li> <li>業務の繁閑の差</li> <li>コストの負担感</li> <li>職種・職域との関係</li> <li>固定的意識・慣習</li> <li>周囲との関係や理解</li> <li>利己的意識</li> <li>WLBに関する誤解</li> <li>キャリア・処遇の不安感</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員不足</li> <li>→新卒がこない</li> <li>→出産・結婚を機に辞める</li> <li>労働組合がない</li> <li>仕事場にいたい</li> </ul>

1. 制度・取り組み

2. 都市部と共通するもの

- 女性のための施策
- 福利厚生
- 時間効率向上
- コミュニケーション
- 生活優先となる時間・時期への柔軟な対応
- 意識せずに取り組んでいる部分もある

3. 地方特有と思われるもの

- 田植え休暇
- 祭り休暇
- 参観日・地方行事優先
- 家族の日

A社

従業員数：55名  
男女比：3：2  
業種：サービス業

取り組み内容

- ジョブローテーションを行う  
⇒休暇が取りやすい環境作り
- 満足度ミーティング  
⇒会社をよくするために従業員同士で話し合う機会を設ける

考察

- WLBという言葉自体は知らない企業が多かったが、実際は取り組んでいる企業が多かった。
- 地域貢献に取り組む地域密着型の企業が都市部に比べて多かった。
- 地方の中小企業は、雇用面については都市部の中小企業と比べてローカル意識がより強い。
- 逆に、ビジネス面では、大きなマーケットが自社から離れたところにあるため、日本全体や海外などのレベルで市場を大きくとらえている。

5. 提案

家族の日

- ⇒定時で帰り、家族や恋人と過ごす日を設ける
- 仕事以外でもコミュニケーションをはかる  
⇒昼休みにスポーツやトランプなどをする
- 祭りを毎年行う  
⇒地域との関わりを大切にする

効果

- 労働時間の柔軟性
- 地域の人々、家族との関係が深まる
- 従業員のモチベーションがあがる

B社

従業員数：37名  
男女比：4：1  
業種：製造業

取り組み内容

- 社会保険労務士による説明会  
⇒男性でも育児休業・休暇を取りやすい環境づくり
- 祭りの時期に休暇を取得できる（4日程度）  
⇒地域との関わりを大切にする
- 介護しながら週2で勤務  
⇒勤務形態の柔軟性

1. 制度と仕組み 2. 就業対策 3. 制度効果 4. 考察 5. 提案

# 地域貢献に力を入れる

地域貢献に従業員が参加するように企業側からアクションを起こす

「地域の日」をつくる

たとえば、  
研修・企業主催のイベント（祭りなど）  
地域の行事（祭り・参観日）など

地域との距離が縮まり、地域から必要とされる企業になる  
従業員が働きやすい環境が整う

満足度が高まる・仕事に対するモチベーションがあがる・離職率が下がる

- 外部から講師を招く  
⇒資格のバックアップ
- 設備投資  
⇒シャワールーム、トレーニングルーム、フィットネスルーム、仮眠室などを設置
- 従業員満足度調査  
⇒社員の意見や要望を聞く

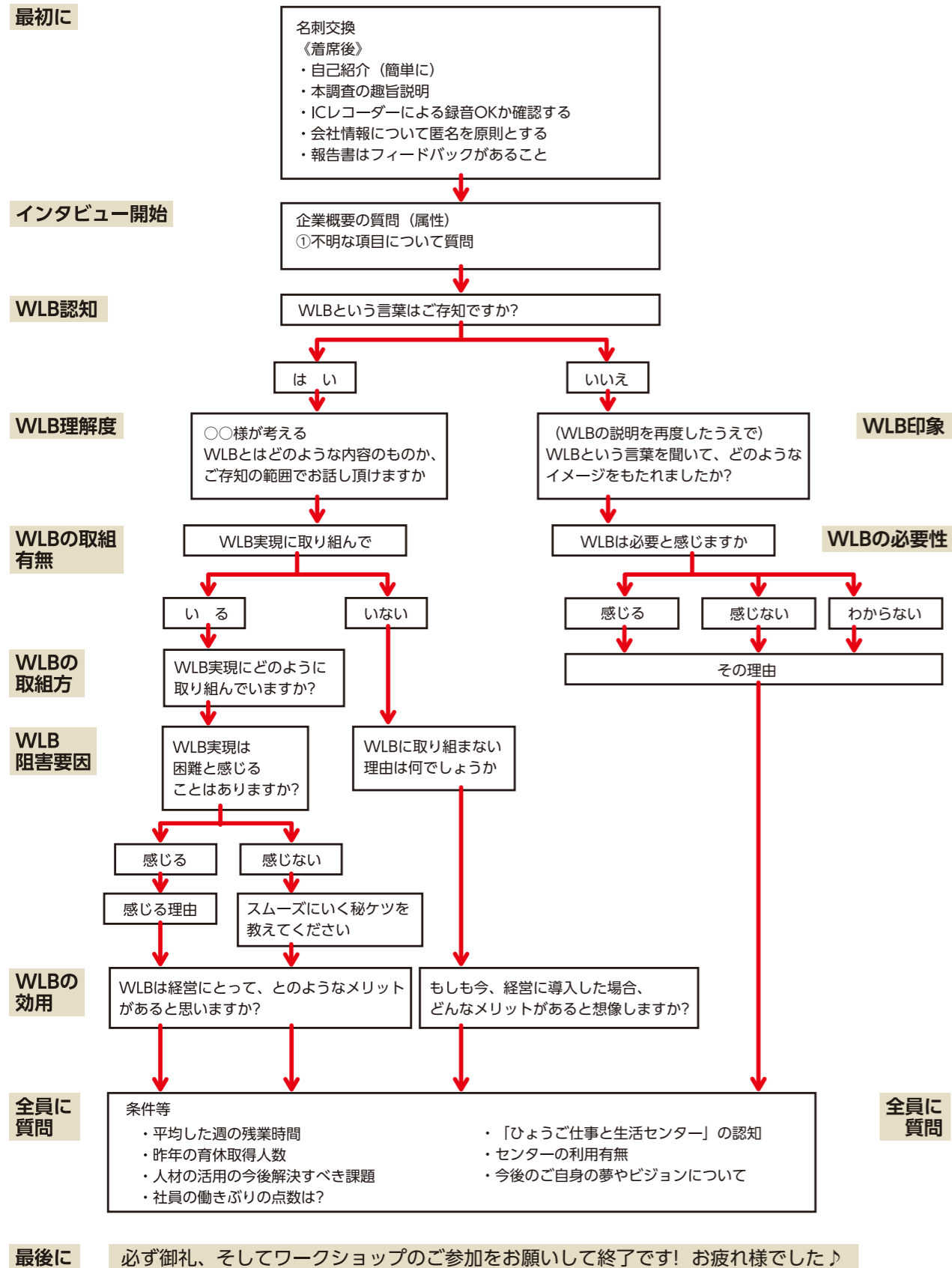
効果

- 有休が取りやすい雰囲気
- 従業員のスキルアップ、公的資格の保有

4. 考察

ご清聴、ありがとうございました。

ひょうご仕事と生活センター H24調査研究事業  
「経営者インタビューシート」フロー



ひょうご仕事と生活センターH24調査研究事業「経営者インタビュー・シート」

【調査担当者氏名】 \_\_\_\_\_

【調査訪問日】 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日 ( ) \_\_\_\_\_ 時 \_\_\_\_\_ 分から \_\_\_\_\_ 時 \_\_\_\_\_ 分まで

【会社側の応接者】

所属部署		お名前	
役職名			
連絡先	TEL	E-mail	

【基本情報】 会社四季報、会社HP、業界誌などをチェックし、事前に調べておきましょう。

企業名	
所在地	
従業員数	名 (男性 名 女性 名) (正社員数 名 非正規社員数 名)
業種	
事業内容	
売上高	H20 _____ 円 H21 _____ 円 H22 _____ 円
設立	_____ 年 _____ 月
代表者名	
経営方針	
製品・サービスの概要	
業界の現状と課題	
業界の将来性	



【インタビュー・シート】

- I. まずは「あいさつ」私たちの自己紹介（※可能なら訪問企業に対してあなたが抱えているイメージを失礼のない範囲でお伝えすると、よりインタビューしやすい雰囲気になります。）
- II. 調査趣旨の説明をしましょう
- III. それでは、インタビュー（以下の流れに沿って質問しますが、相手の発言にうなずき、傾聴を心がけ、時には質問の順番も入れ替えてみて、話しやすい雰囲気をつくれます。）

①	「WLB」という言葉をご存知ですか？	知っている	知らない
		↓	↓
		②へ	⑫へ

↓ WLBという言葉を知っている方への質問 ↓

②	「WLB」の言葉の意味についてご存知の範囲で教えてください。
③	「WLB」の実現推進に貴社で取り組んでいらっしゃいますか。 <input type="checkbox"/> 取り組んでいる <input type="checkbox"/> 取り組んでいない



↓ WLB実現推進に取り組んでいる方への質問 ↓

④	「WLB」実現に関してどのような取り組みをされていますか。
⑤	「WLB」実現のための取り組みが困難と覚えることはありますか。 それはどのような理由でそう感じられますか。 <input type="checkbox"/> 困難に感じることがある <input type="checkbox"/> 困難に感じることがない <b>【その理由】</b>

⇒ 質問 ⑦ へ移動

↓ WLB実現推進に取り組んでいない方への質問 ↓

⑥	「WLB」の取り組みをしない（もしくはできない）理由は何ですか。
---	----------------------------------

↓ つづき⑦へ

⑦	「WLB」は経営にとってどのようなメリットがあるとお考えですか。
---	----------------------------------

⇒ 質問 ⑭ へ移動

↓ WLBという言葉を知らない方への質問 ↓

⑫	WLBという言葉を知ってどのようなイメージをお持ちですか。
⑬	「WLB」実現は貴社にとって、必要性を感じますか。その理由は。 <input type="checkbox"/> 必要性を感じる <input type="checkbox"/> 必要性を感じない <input type="checkbox"/> わからない <b>【その理由】</b>

参考資料③

↓ 最後に全員の方にお尋ねします。 ↓

⑭	貴社は1人あたり平均して週に何時間ぐらいの残業がありますか。	時間
⑮	昨年度に、1年間で育児休業取得された方は何人ですか。	人
⑯	男性の育児休業取得者はいますか。これまで何人取得しましたか。	人
⑰	貴社にとって、人材の活用に関し、今後解決すべき課題は何であるとお考えですか。	
⑱	(お名前)様は社員の皆様の働きぶりは100点満点中何点ぐらいと評価しますか。 また、その点数をつけた理由を教えてください。  _____点/100点満点 【点数評価の理由】	
⑲	「ひょうご仕事と生活センター」はご存知ですか。	知っている ・ 知らない
⑳	(上記で「知っている方」のみ) センターを活用されたことはありますか。 <input type="checkbox"/> 活用したことがある <input type="checkbox"/> 活用したことはない <input type="checkbox"/> わからない	
㉑	⑱最後に、(お名前)様の、今後にむけてのご自身の夢やビジョンについて教えてください。	

IV. 最後にお礼。 以上です。ご協力ありがとうございました。

【メモ欄】

全体の印象	良かった・やや良かった・ふつう・やや悪かった・悪かった
被面接者の積極性	積極的・やや積極的・ふつう・やや消極的・消極的

※当てはまるものに○を付けてください

平成25年度のインタビュー調査を終えて

本年度は、地方部の経営者さまへのインタビューだったので、1泊2日のスケジュールで遠方まで走り回りました。遠方ということで、センタースタッフも同行してインタビューを見守ったのですが、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度の低さに驚くばかりでした。ただ同時に、WLBの取り組みとして行っていないだけでも、自社が良くなるための取り組みはそれぞれに行われていることがよく分かり、『ええ会社』になりたいという想いは一緒だと思いました。そして、地方の方々の、『地方』と共に『会社』はあるという強い想いを感じました。

このインタビューは、非常に暑かった8月から9月にかけて行いましたが、学生の皆さんはトラブルがあっても、みんなで助け合いながら支え合い、厳しいスケジュールを乗り越えてくれたと思います。私自身、今年も皆さんと一緒に頑張れたことで、たくさんの学びを得ることができました。ありがとうございました。

平成26年2月 ひょうご仕事と生活センター 研究員 仲上 奈緒