

《ゼミ活動報告》

ワーク・ライフ・バランス調査と高大生のための オンライン会社見学会の実施

はじめに

鵜沢由美子

2022年度、前年度に引き続き鵜沢ゼミ（2年・3年有志）では日野市役所と実践女子大学須賀ゼミと協働して、日野市内のワーク・ライフ・バランス（日本語訳は「仕事と生活の調和」以下、WLB）のとれた企業・団体の調査を実施した。鵜沢ゼミでは3社を対象に、須賀ゼミでは1団体を対象に調査がなされた。さらに、今年度は学外活動が解禁となり、今まで参加させていただきただけだった「高大生のためのオンライン会社見学会」（多摩大学長島ゼミ・明治大学奥山ゼミと協働で実施）を2社で主催することができた。

昨年度は初めての試みに右往左往した側面もあったが、今年度は昨年度の経験を活かすことができたうえ、中心となる3年生の頑張りでスムーズに進んだといえるだろう。2つの活動の成果をここにまとめた。

目次

はじめに 鵜沢由美子

1. 活動の趣旨 鵜沢由美子

- 1) WLB調査の背景・目的・効果
- 2) 高大生のためのオンライン会社見学会の背景と目的、これまでの経緯

2. WLB調査について

- 1) 調査の準備から調査の実施、報告会まで 3年 松田望・小久保昂
- 2) 各社へのインタビュー

日野市HPより転載（事例1～4）

3. 高大生のためのオンライン企業見学会について（以下オンライン見学会）

- 1) オンライン見学会の実施について
 - ①概要 4年 坂口大悟
 - ②司会について 3年松田望
 - ③インタビューについて 3年 小久保昂
- 2) 皆さんの評価
 - ①日野市役所
 - ②エム・ケー株式会社

4. おわりに

- 1) 学生たちの感想（WLB調査、オンライン会社見学会に対して自由に）
- 2) 鵜沢から

1. 活動の趣旨

1) WLB調査の背景・目的・効果

WLBの必要性については、昨年度の鶴沢ゼミ活動報告および今年度の日野市HP掲載の記事にも記したので、ここではWLB調査を始めることになった背景を記しておく。2020年度にまとめられた日野市の第4次日野市男女平等行動計画の中の目標Ⅲにおいて「女性と男性があらゆる分野でともに参画できる環境づくり」が掲げられている。その計画の柱はWLBの推進であり、家庭・職場・地域におけるWLBへの目配りが示されている。中でも、「WLBの推進に向けた企業への働きかけ」は第4次計画で重点的に取り組む7つの施策の一つとされている（「第4次日野市男女平等計画」p.38,57-59）。さらに、p.51には、事業名「ワーク・ライフ・バランスの啓発と情報提供（No.33）：市民に対し、情報誌などにより、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進、育児・介護休業制度等に関する啓発、情報提供を行う」ことが盛り込まれたのである。この第4次日野市男女平等計画策定の際、鶴沢が日野市男女平等推進委員会委員長であり、実践女子大学の須賀由紀子先生が副委員長であった。

計画の策定に関わるだけではなく、これを実効性のあるものにすべく私たち大学関係者（教員・学生）ができることがあるのではないかと考えたのがこのプロジェクトが立ち上がるきっかけである。大坪市長にもご賛同いただき、日野市平和と人権課男女平等ダイバーシティ系の皆さんや須賀先生と検討を重ねた。日野市内の企業、自治体などを訪問、インタビュー調査をさせていただき、特に優れた先進事例を取り上げ、日野市の広報誌やHPに掲載して広く周知することを目的として、2021年度からこのプロジェクトは正式に動き出した。

本プロジェクトを説明する際、お話ししたのは「三方よし」の効果である。具体的には、「第4次

日野市男女平等計画」を推進することになる日野市やWLBの情報を得る日野市民にとっても、WLBのとれている実態を周知できる企業等にとっても、学生にインタビュー等のフィールドワークの経験や企業を見る眼力を養う機会を与えられる大学にとっても有用であるということである。2年間の実績のもと、この効果が確かなものであることを実感しているがそれは最後に述べることとする。

2) 高大生のためのオンライン会社見学会の背景と目的、これまでの経緯

本プロジェクトは、新型コロナ・ウィルス感染拡大が始まる少し前、フィールドワークに関心の高い教育関係者で情報交換会を行ったことがきっかけとなった。学生たちが、もっと仕事の現場にふれられるようなプロジェクトができないだろうか。そうこうするうち、コロナ禍となりオンラインで会社見学会をしよう、ということになったのである。主催するには、原則としては当該会社から発信していたため、学外活動が禁止された明星大学のゼミとしてはオンラインで参加することしかできなかった。2020年度、2021年度と多摩大学長島先生とゼミ生、明治大学奥山先生とゼミ生の皆さんにはたいへんお世話になった。

「首都圏にある優良企業の会社見学会をシリーズで開催します。自宅からでも参加できるオンライン形式の開催です。対象者は限定した教員及び高大生です。就活や会社研究など、様々な角度から参加企業と交流します。」（高大生のためのオンライン会社見学会実行委員会「高大生のためのオンライン会社見学会」実施要項より）。参加者は多摩大学長島ゼミ・明治大学奥山ゼミ・明星大学鶴沢ゼミの学生及び教員・都立高校の採用担当の先生・高校生・育て上げネットの井村さん、その他実行委員会で参加を可とした関係者の方々であった。その成果は、ながしまゼミ「『高大生の

ためのオンライン会社見学会』活動報告書」にまとめられている。

恩返しの意味もこめ、2022年度は鶴沢ゼミが日野市役所、エム・ケー株式会社を対象に実施したものである。

2. WLB調査について

1) 調査の準備から調査の実施、報告会まで

3年 松田望・小久保眞

まず私たち調査チームは、前期に日野市内のWLBが取れている企業を選定する作業を行った。しかし、WLBに関連する各種ランキング上位に挙げられている日野市内の大企業は前年度調査済みであることが多かったこともあり難航した。結果、鶴沢先生が、多摩信用金庫ご出身で多摩地域の企業について熟知しておられる多摩大学の長島先生に日野市内の企業の候補を挙げていただくこととなった。メンバー内で検討し、その中から「エム・ケー株式会社」「GEヘルスケア・ジャパン株式会社」(以上長島先生ご推薦)「多摩信用金庫」(学生の下調べにより選出)の3つの企業に調査を行いたいという方向に固まり先生、連携研究センターの田沼さんにご尽力いただいた結果3社すべてに調査を行う運びとなった。その後チーム分担を行い各自企業分析・質問を用意し、当日を迎えた。

8月24日にエム・ケー株式会社さんに伺い初めてのインタビュー調査を行った。会社概要を説明していただき、事前に用意していた質問項目をメインインタビュアーの岡庭と志村を中心に会を進行した。沢山お話を聞く事が出来た反面、時間が押してしまい、お借りしていた会議室の利用時間が限られていた関係で最後は駆け足でインタビューを行う形になった。反省点を洗い次のインタビューへ活かす為の文字おこしを行いエム・ケーさんへのインタビューは終了した。

次に8月26日にZOOM上で多摩信用金庫さんにインタビュー調査を行った。当初は訪問する予

定であったが、コロナ感染拡大により多摩信用金庫さんのご判断でZOOMとなったのである。前回同様会社概要やWLBが推進されることにより生じるメリットなどを丁寧にご説明いただいた。メインインタビュアーの内田、山室をはじめ前回の反省を生かしながら質問をその場で組み直し時間内で充実したインタビューを行う事が出来た。

最後に10月26日にZOOM上でGEヘルスケア・ジャパン株式会社さんにインタビュー調査を行った。最初に会社概要を話していただき、その後インタビュアーの岡田・小久保・佐藤を中心に質問をし、会を進めた。会社内での取り組みや工夫など、質問に対してプラスアルファの回答を頂き、予定していた時間よりも大幅にオーバーしてしまったが、内容の濃い時間を過ごすことが出来た。後期の授業において、各自担当した企業のインタビュー内容等をまとめ、パワーポイント用いた報告会を3年ゼミ内および2年ゼミを対象に行った。実際にインタビューを行った感想や反省を各々発表し、意見を交換したことでより今回調査を行った意義を再確認する事が出来た。

2) 各社へのインタビュー

各社のインタビュー結果は日野市HPに掲載された(「日野市におけるワーク・ライフ・バランスの取組事例をご紹介します(2)」<https://www.city.hino.lg.jp/kurashi/danjo/danjo/1023398.html>)ので、ここに転載する。なお、事例2は実践女子大学須賀ゼミの実施で鶴沢ゼミからは鶴沢のみが参加したが、NPO団体が、調査に対応することで独自に編み出してこられたWLBを満たす働き方を自覚されたことがとても印象深かった。

日野市のワーク・ライフ・バランス先進事例の企業・自治体を今年もご紹介します！

2022年の日本における出生数は、統計を取り始

めた1899年以来初めて80万人を割り、過去最低となる見通しとなりました〔2022年12月20日厚労省

人口動態統計（速報値）〕。少子化の背景には、教育費の高騰や非正規労働の増加、晩婚化、非婚化等が挙げられますが、性別問わず、仕事と私生活、子育てや介護、趣味などの調和のとれた生活が重要であると言われています。また、このワーク・ライフ・バランス（以下WLBとする）への政府や企業による支援が充実した国では、育児に伴う幸福感の低下が見られず、全ての人々の幸福感が他国より高い傾向にあるとする調査もあります（日本経済新聞 2023年1月23日「幸せに生きるために（7）」）。

私たち（日野市・明星大学鶴沢教員とゼミ生・実践女子大学須賀教員とゼミ生）は2020年度より協働し、日野市内の企業、団体などを訪問して、WLBを中心としたインタビュー調査をする企画を実施してきました。2022年度も優れた事例を取り上げ、WLBの施策を実行するポイントを、次世代を担う学生がお伝えし、日野市の企業や市民の皆様にも広く知っていただきたいと思っております。ご参考になれば幸いです。（明星大学 鶴沢由美子）

事例1 オーダーメイド型の働き方で100年企業を目指す エム・ケー株式会社

3年 志村百茄・岡庭司

私たちはエム・ケー株式会社の皆さんにインタビューを行いました。インタビューでは主にWLBへの取り組み、働き方やその事例、今後の課題についてお聞きしました。エム・ケー株式会社は、日野に本社を構え、社員数41名（男性が25名、女性が16名）で168億円（令和4/1月期）の売り上げを出す「小さな大企業」です。

会社にはWLBに向けた特徴的な制度や取り組みが存在しているというよりも、少人数でも高い売上を出し、かつ社員がWLBを保って働ける

ような仕組みが自明に整えられ共有されているという印象でした。

まず会社の方針として大きく次の2つを挙げていました。1つ目は「残業・ノルマなし」というものです。残業時間は年平均約10時間（直近1カ月平均9.3時間）と少なく、そもそも創業当初から残業文化がないのだそうです。また、不動産業は歩合制であることが多いのですが、エム・ケーの場合は10年15年と長期事業計画で上場もしていないため、ノルマや売上目標達成を目指すのではなく中小企業特有の比較的自由な形でできているとも仰っていました。さらに2つ目に「一人前になるまで5年かかる」ということも挙げていました。不動産のノウハウがわからないままノルマを与えて焦って仕事をさせるよりも、無駄なことはせずエム・ケーがやるべき仕事だけを積み重ねて、人を大きく育てるという考え方なのだそうです。エム・ケーはそうした方針のもとで100年続く企業を目指しており、一個一個の仕事を着々と続けて、それで実った大きな実をみんなで食べる、いわば「農耕型経営」の会社だと仰っていました。

そして、少人数でも大きな売上を出して働ける理由には、社内の風通しがよく、オーダーメイドの働き方が可能であることも挙げられると思います。例えば、エム・ケーの営業部では朝9時に社員の情報共有をするための会議を行っているようで、個人プレーになりがちな営業の仕事もチーム全体、会社全体で動こうという姿勢の表れとのことでした。また、「働きたい気持ちや体力があれば定年に関係なく働き続けることが可能」という考えのもと、60歳の定年後の知識豊富な60代・70代の方も受け入れているのだそうです。今回インタビューさせていただいた方々も、それぞれ16年のブランクを経てジョブリターンされてきた方・2度の転職を経て、家族との時間を大切にできるエム・ケーの体制に惹かれて入社された方でした。そのように社員の様々なライフコースに合わせて

柔軟に対応をしよう点が特徴的であると感じました。上記の会社の方針と気軽に情報共有できる機会が設けられている点、年代、経歴問わず多様な知識を持った人材を受け入れている点が、社員仲が良く相談しやすい空気を作っており、それによって仕事も早く終わらせて残業せずに高いパフォーマンスを発揮できるという好循環につながっているのではないかと考えました。

今後の課題としては、産休・育休取得率はこれまで申請した5人全員が取得して100%であるものの、復帰率は0%のため、復帰を当たり前として言い出しやすい環境を整えていくこと、また少人数のため属人的な仕事の仕方を改善していくことが挙げられていました。



エム・ケー株式会社でのインタビュー

事例2 支え合いの組織作りがワーク・ライフ・バランスを実現

実践女子大学3年 奥山結衣・水野優花

私たちは、NPO法人市民サポートセンター日野様にお話を伺いました。市民サポートセンターでは、制度なくともワーク・ライフ・バランスが実現されていることが特徴です。

例えば、一人一人働きたい時間に好きなように働くことができる環境が整っています。これは、職員数が多いこと、そのほとんどが女性であること、コミュニケーションを大切にしていることで

実現されていることが分かりました。特に組織内のコミュニケーションを大切にされていて、お昼休みにサラダを持ち寄り、みんなで食べながら身の上話をすることもあるそうです。一人一人を知ることによって助け合いの心を強くし、この柔軟性を実現しているのだと感じました。

日野市の市民サポートセンターは子育て支援以外に、家事や高齢者の支援も扱う珍しい特徴があり、さまざまな家庭の事情に寄り添ったサポートができるようになっています。

例えば事業の一つに「ふれんどさん」というものがあります。子育てのサポート、家事の手伝いはもちろん、子どもの送り迎えや「たまには人の作ってくれた温かい料理を食べたい」、「夫婦でデートの時間をつくりたい」という声にも応えています。仕事と生活のバランスをよくするサポートに加え、家庭の豊かな暮らしや地域の人とのつながりをつくる役割も担っていることが分かりました。このように、事業自体が市民のWLBを支えるものであり、だからこそ働く環境もしっかり整っているのだと感じました。

また、「家族第一に考えて」という理事長の言葉も反映されています。今回お話を伺った、理事・事務局長の土屋さんはこの言葉を、「女性は特に、出産や育児、介護など、ライフステージによって課題が違うから、先の見通しがつきづらく、なにがあるかわからない中で働かないといけない。それには家族を大事にしておかないとやりたいことができない」と解釈されていました。子どもが不登校に、身よりのない会員が病気に。60人もの職員それぞれに向き合い柔軟に対応されている様子がさまざまなエピソードから伝わってきました。

インタビューに応じてくださったお二人はこの機会を通して、内閣府の「仕事と生活の調和憲章」にたくさん当てはまっていることを知ることができたそうです。制度ではなく、一人ひとりの暮らしを尊重した風土だからこそできたものだと言え

ます。利益追求ではないNPO法人の特徴も相まって、この風土と柔軟性を実現していると感じました。WLBは制度のような義務的なものではなく、働く人みんなが自然と実現できるようにしていくことが大切です。制度があっても使わなければ意味がないので、そのためにはこのような働きやすい組織づくりが一番大切であると感じました。



NPO法人市民サポートセンター日野でのインタビュー

事例3 お客さまの幸せづくりのために職員の幸せづくりにも力をいれる 多摩信用金庫

3年 内田朱音・山室亮介

私たちは2022年8月26日にZOOMを用いて多摩信用金庫にインタビューを行いました。

多摩信用金庫は1933年12月26日に有限責任立川信用組合として設立、2006年に3金庫合併により現在の多摩信用金庫となりました。東京都立川市緑町に本店を構え、多摩地域の各地に支店があり、日野市内にも現在6つの支店があります。信用金庫は、地域のために作られた協同組織金融機関であることから、相互扶助の精神のもと、多摩地域の「お客さまの幸せづくり」という経営理念実現に向けて取り組んでいると仰っていました。さらには、「そもそも働いている職員自身が幸せでなければお客さまの幸せづくりは実現できない」と考え、職員のWLBの実現にも積極的に取り組んでいるのだそうです。

有給休暇の平均取得日数は2021年度12.6日となっており、前年対比で0.9日増加をしています。しっかりと休みを取り、プライベートの時間も確保することで、職員がモチベーション高く働けるように、様々な取り組みを行っているとのことでした。具体的には、有給休暇の取得日数を各事業所の評価項目に加えること、さらに、金融機関は土曜日、日曜日が休みということを利用したウィークエンドプラス休暇という有給休暇の取得を推進する制度の実施等です。独自の特別休暇も多く、その中には、配偶者出産休暇という、主には男性職員に、配偶者の出産予定日の1カ月前から出産後6カ月までの間に通常の有給休暇とは別に10日間特別休暇が付与される制度もあり、これは他社と比べても期間や日数が多く手厚いものとなっています。また、これは2022年の育児・介護休業法改正以前から実施されており、最先端の取り組みであることが窺えます。その結果、配偶者出産休暇を含む2021年度の育児休業及び育児目的休暇は、男性の取得率が54.7%、女性は100%が取得、復帰率も100%と高くなっています。

実際に2度の育児休業を利用した女性管理職のTさんは、育児休業について「安心して取りやすい環境がある」と語っていました。また、育児休業を取得することで、仕事をしながらではできない経験ができ、人生観が広がったと仰っていました。

仕事と育児の両立への支援策には、他にも工夫をこらしたものがあります。1つ目は保育園との提携です。多摩地域内複数の保育園と提携し、子どもを預けることができる場を増やすことで、職員が安心して働ける環境を作ることに取り組んでいます。2つ目は「ジョブリターン制度」です。これは、妊娠・出産や転居等のやむを得ない事情で退職した職員を対象に、ライフプランに合わせた職場復帰を可能とする制度です。職員の声を参考に2017年から始まったということです。

また、若手女性職員を対象にさらなる能力発揮を目的とした「ポジティブアクション研修」や、多様な価値観を知り、視座を広げること等を目的に他企業の職員との異業種交流を促す「ルックアップたちかわ女性会」などを実施し、女性活躍推進にも取り組まれています。

今後の課題として、男性の長期での育児休業の取得の推進を挙げられていました。多摩信用金庫独自の配偶者出産休暇を利用することによって10日間、有給休暇も活用すると1カ月以上も有給で休みを取ることが可能なため、育児休業という形で長期取得する職員の数は、現状少ないのだそうです。



多摩信用金庫へのインタビュー（ZOOM）

事例4 グローバル企業の発展の鍵は密なコミュニケーション GEヘルスケア・ジャパン株式会社

3年 岡田奈菜子・佐藤侑樹・小久保昂

2022年10月26日にGEヘルスケア・ジャパン株式会社（以下GEヘルスケア）にインタビューを実施（感染対策のためZOOMでの開催）、人事部の方2名に主にWLBについてお話を伺いました。

GEヘルスケアは本社を米国に置くグローバル企業であり、MRI、CT、超音波診断装置、麻酔器、デジタル製品、造影剤など医療機器の総合メーカーとしての事業を主に、幅広く日本の医療の課題解決に取り組んでいます。企業の大きな考え方の軸として「インクルージョン&ダイバーシティ」

「セーフティ&リーン」「GEリーダーシップビヘービア」を置いています。今回はWLBに関係する「インクルージョン&ダイバーシティ」について詳しく伺いました。「インクルージョン&ダイバーシティ」とは多様なメンバーが集い、1人1人が認められ輝ける場を与えられること、ベストな人材がベストな仕事ができる環境を目指すというものだそうです。

この活動として主に4つの取り組みを行っています。

- ・女性活躍推進 このために組合員とリーダーの座談会や女性社員の意識調査を行っており、役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合は28.1%だそうです。

- ・障害に対する相互理解の推進 国際障害者デーにアンコンシャスバイアスについてのパネルディスカッションを行うなどの取り組みをしています。

- ・性的指向 就業規則上の「配偶者」に「事実婚」及び「パートナーシップ（同性婚）」が追記されているそうです。現時点ではパートナーシップ制度の利用やセクシュアリティについて公表している社員はいないとのことでした。

- ・働き方の多様性 制度の例:フレックス制度、リモートワーク制度、短時間正社員制度、サバティカル休暇制度を取り入れています。コロナ・ウイルス感染症の流行前から月8日迄のリートワークを進めており、現在は限度なく在宅勤務を可能にしたそうです。チーム単位でより最善な働き方を相談して決められるという1人1人に合った働き方を取れるとのことでした。また「GEヘルスケアの社員の特徵として、制度を作ると積極的に利用してくれる人が多い」と仰っていました。座談会などの活動も制度を利用している方々が企画して主体的に行っているとのことでした。

今回GEヘルスケアのインタビューを行ってとても印象的だったのは社員同士のコミュニケー

ションが多いことでした。その1つとしてタウンホールミーティングを行っているそうです。経営陣と従業員との対話の場でありラフに意見を交わせる場ということでした。またラウンドテーブルという10人以下でより密にコミュニケーションを取れるような手法も合わせて行っているそうです。ほかにも上司の1on1で定期的にキャリアについて相談できるものや「STEP新聞」という社内ニュースレターや社内SNSがあり積極的に活用されています。「いろんな形でいろんなレベルでコミュニケーションをとることで自然な意見が出てきやすい。このような社内でのコミュニケーション手法はグローバル企業の特徴であり利点である」と仰っていました。

WLBに関しての課題としては働く場所や時間の多様性が高まり、リモートの環境で相手がどのような状況かを察する事が難しくなっていることが挙げられました。多くの場合はITの発展や制度設計により、個人の状況や稼働状況が把握できるようになっていますが、お互いに個人的なことに踏み入らないようになりがちで環境で、お互いの異変に気づけて声をかけられるような関係性をいかにつくるかということがコロナ禍でDXがさらに進む現況の課題といえそうです。



GEヘルスケア・ジャパン株式会社へのインタビュー (ZOOM)

3. 高大生のためのオンライン会社見学会について (以下オンライン見学会)

1) オンライン見学会の実施について

①概要

4年 坂口大悟

2022年度は9月6日に日野市役所、9月12日にはエム・ケー株式会社を対象にオンライン会社見学会を主催することができた。日野市役所は昨年度、エム・ケー株式会社は今年度WLB調査もさせていただいた。WLB調査対象の企業・自治体にご協力いただいたこともあり、私たち鶴沢ゼミのオンライン見学会の特徴は、事業概要をご説明いただくほか、福利厚生やWLB施策のあり方、さらにその施策を利用した職員・社員の方々にいらしていただきお話を伺うことにあった。日野市役所さんでは、育休を取得した男性、育休中に企業から転職された女性にお話を伺った。エム・ケーさんでは、子育てなどで一度退職され、のち復職された女性や「お子さんをお風呂に入りたい」とWLBを意識して転職された男性にお話を伺った。

4年の私、坂口は主に機器設定やzoomの円滑な運営を行う全体のまとめ役として参加させていただいた。3年生は司会やインタビュアーなど主に進行役として参加、2年生も積極的に現場に赴いた。今回行った会社見学会は先生方はじめ学生の皆さんからも、自治体・企業様にも大変ご好評をいただき日野市役所さんからは「学生と話をしてこちらにもいい刺激になった」というコメントなどをいただいた。

②司会について

3年 松田望

今回のオンライン会社見学会では司会という役割をいただき、初めに原稿作成に取り掛かった。限られた時間の中で協力してくださった企業の魅力を伝えるためにはどうすればよいかを意識しながら構成を考えた。先生にご教示いただきながらなんとか台本を完成させ、インタビュアーの小久保と最終確認を行い本番に臨んだ。実際に司会を

やってみて、時間を管理しながら臨機応変に対応する事の難しさを痛感した。そして台本通りに進めようとするあまり、周りを見る事が出来ず鶴沢ゼミの良さであるアットホームな空気間を出すことが出来なかったことや沈黙が生じてしまったときに先生に頼ってしまい、自分でアクションを起こすことが出来なかった等の課題が見えた。

司会者という立場で会を進行させることの難しさや、今後の課題などは多く残ったがこの会を通じて人前で堂々と話す力や周りを見る力などを身に付ける事が出来た為、成長する事が出来たと感じている。司会という立場を任せて頂けたことに感謝を忘れず、今後も積極的にいろいろな事に挑戦していきたい。

③インタビューについて 3年 小久保昂

インタビューをするにあたり最初に質問する内容をまとめ、そこから軸になる質問をピックアップしていった。企業の取り組みや魅力、働いている人の実際の声など、少ない時間で多くのことを聞き出すことは非常に難しかった。ありがたいことに、1の質問に対して10の回答を頂くことが多く、軸に用意していた質問と、時間が余れば聞こうと用意していた質問のほとんどを聞くことが出来た。インタビューは会話の延長のように行うことがうまいインタビューのやり方といわれている。

る。その面では会話のように進められず、一方的で強引なインタビューになってしまったことは反省点であり技術不足。今後の課題である。

インタビュアーとして頂いた回答をより詳しく聞き出すことや、重要なことを話してもらうためには、質問する順番やフランクな質問を取り入れるなどを工夫すること、その場の環境作りが必要だと感じた。そのためにもしっかりとした準備が必要だと再認識できた。今後もインタビューをする予定が多々ある。そこで今回得た知識と反省を活かして良いインタビューができるようにしていきたい。

2) 皆さんの評価

高大生のためのオンライン会社見学会では、毎回アンケートを実施している。今回も実施したが、会社説明、司会進行、WLBインタビューそれぞれ概ね「とてもよい」という評価を頂いた。また、参加した教員や学生からのご意見ご感想には次のようなものが寄せられた。

①日野市役所

- ・リアルな公務員のお話が聞くことができて将来の就職活動のためになりました。
- ・育児休暇について制度を知ることができて良かった。WLBについて深く考えることができた。
- ・とてもスムーズに進行していたので内容が入っ



日野市役所でのオンライン見学会



エム・ケー株式会社でのオンライン見学会

てきやすかったです。

・民間に就職を希望していますが、本日のお話を聞いて今後市役所への転職という道もあるのだなと視野が広がりました。本日は貴重なお話をありがとうございました。

・4人もの職員さんのお話をお伺いすることができ有意義な時間でした。公務員試験不要であることが個人的に1番の驚きでした。事業はもちろん、WLBも叶う日野市役所に大変魅力を感じましたので、就職先の1つとして視野に入れながら今後動いていこうと思いました。

・実際に育休を取った男性の職員の方のお話を聴くことができ、現状や課題についても知ることができて良かったです。日野市役所は、WLBが整っており、働きやすい職場環境であると思いました。民間企業から転職された方のお話もとても貴重で、民間との違いについて理解を深めることができたと思います。本日はありがとうございました。

・日野市役所のWLBに関する考え方や、それぞれの経歴を持つ方々からいろいろなお話を伺えて興味深かったです。貴重な機会をありがとうございました。

・三年生の司会進行がスムーズで、受け答えなど全てが参考になりました。深い質問に踏み込む前にフランクな質問を挟むなど、技術的な面も勉強になりました。

・日野市役所さんの雰囲気や働き方など内部のことについてよく知れ、非常に貴重な機会となりました。

②エム・ケー株式会社

・人を大切にしているということが伝わってくる内容でした。とても素敵な会社でゼミ生にも紹介したい、と思いました。また、鶴沢ゼミの学生さんの活躍にもとても驚きました。場の雰囲気を作ることもできていて、まさにイベントマネジメントの経験だと思い、社会にでてからも役に立つ経

験だと思います。とても貴重な時間でした。ありがとうございました。

・密度の濃い会社であると感じました。従業員数に対しての事業規模の大きさや、だからこそ一人一人の社員さんの仕事の幅広さが魅力的でした。ベンチャー企業とはまた違う成長環境にも惹かれました。楽しかったですありがとうございます！
・貴重な機会をいただきましてありがとうございました。外からの参加でネットが不安定で失礼いたしました。サポートいただきまして助かりました。運営素晴らしかったです。

・前回のインタビューに引き続き、何度か転職活動を経験なさった社員さんのほか、新卒で入社された方のお話も伺うことが出来たので、入社後の社員の方々のワーク・ライフ・バランスをより身近な形で深く理解出来たのが良かったと思います。本日は貴重なお話をありがとうございました。
・社員の方々の音声が遠く、所々聞き取りにくい場面がありました。進行がスムーズで素晴らしかったと思います。

・不動産の企業で住宅のイメージがあったのですが面積などの数字も大きくて聞けて良かったです。

4. おわりに

1) 学生の感想 (WLB調査、オンライン会社見学会に対して自由に)

4年

私は、WLB調査とオンライン会社見学会では実際に直接企業の方々の話を聞くことができ、様々な角度から企業研究を行えるととてもいい機会だと感じました。また、働いている方々に話を聞くことでしか得ることのできないリアルな経験談などを聞くことで、これから社会人として働くということに対する具体的なイメージを持つことができました。さらに、企業ごとの制度の特徴や違いなどを詳しく知ることができ、就職活動にも大

きく生かせると思いました。実際に私はオンライン見学会で、市役所でも一般企業と同じように、テストセンターでのWEBテストと面接で受けられるところがあるという話を聞いて、もっと早くにお話を聞いていれば就職活動の幅を広げられたなと思いました。働き方や将来を考えるうえでも、自分自身の就職活動の幅を広げるためにも大変貴重な機会だと思うのでもっと多くの人に参加していただきたいと思いました。(坂口大悟)

3年

・調査を通じて、WLBの確立のためには単に休暇を取ったり残業を減らしたりといった時間的な対応を行うだけでなく、精神的負担を軽減することなども大切になってくるのだと感じました。ワークとライフの両方を身体的にも精神的にも充実させお互いに高め合っていくことで、双方にとってよりよい状態でバランスをとることができるのではないかと思います。(内田朱音)

・企業の方から直接お話を聞く機会は学生生活の中では減多にないため、とてもいい経験になりました。ありがとうございます。それぞれの企業ごとに大切にしていること、そのためにどんな活動をしているのか、コロナ・ウイルス感染拡大などの時代の変化にどのように対応をしているのかなどで、特色が見られたことも興味深かったです。また、特に印象的な活動がグローバル企業であるGEヘルスケアでのラウンドテーブルミーティングというミーティングの手法で、社内の福利厚生のような働きやすさだけではなく、従業員同士の仕事に対する価値観や意見のすり合わせや相互理解は、モチベーションに大きく関わるのではないかと感じました。(岡田奈菜子)

・自分自身、初めての知らない方へのインタビューということで非常に緊張しました。その中で、エム・ケーさんのいろいろな事業を知ることができたインタビューでした。特に実施されてきたプ

ロジェクトのあとに感謝の言葉をいただくことがあるといわれることがあるという事は、とても印象的でした。事業を行っていく中で感謝の言葉というものは、次に行うことの糧になったり、やってきてよかったと感じるものだと感じ取れる部分がありました。(岡庭司)

・少しずつ就職活動をしなればなと思いながら、このWLB調査に参加できたこと、感謝しています。どのような職業に就こうか決めていないなか、インタビュー調査により、各企業で様々な取り組みがなされていることを知ることが出来ました。時代は変わったみたいで、仕事がすべてではなく私生活も大事にすることで、両方とも良い循環が出来るという考え方にどの企業も変わりつつあります。子どもがいても働きやすい、家事や育児も充実する、人それぞれの働き方の選択肢が増えてきていると思いました。

若い者がWLBを考えるのは早いと言われがちですが、そんなことはないと思います。今後続く就職活動にも、今回の調査によって得た知識やスキルを活かして、充実した素晴らしい人生を過ごせるようにしていきたいです。(小久保昂)

・今回、WLB調査を通じて様々な力がつき、実際に他の場面でもその経験が活かされました。GEヘルスケアさんにインタビュアーとして参加しましたがインタビューを行うにあたり会社のことを調べ、そこから派生して事業や分野全体への事前調査を行い、話す内容や聞く内容を絞りまとめることで、わかりやすく簡潔にコミュニケーションを行う能力が鍛えられました。また、実際に公式の場でインタビューさせてもらったおかげで臨機応変な対応力をついたと感じました。私事ではありますが12月に行った面接試験でもこれらの経験によって身についた力で合格することができました。今回の経験を今後にも活かせることができればと思います。(佐藤侑樹)

・今回の調査を通じて、ただ制度があれば良いと

いうわけではなく、職場内での言い出しやすい雰囲気であったり、家族やパートナーの理解など様々な条件が合って初めて働く人にとってのWLBの良い職場になるということを学びました。実際に働く人がどんなライフコースを歩み、どんな困難に直面して、会社のどんな社風や制度があって乗り越えられたのか伺えたことは、今後自分の社会人生活をイメージする上でとても参考になる貴重な体験でした。(志村百茄)

・私は幼い頃からキャリアウーマンに憧れがあり、今現在も命ある限り仕事を続けたいと考えています。会社から求められる事は幸せな事で、例え入社した先が俗に言う「ブラック企業」でも自分は働き続ける事が出来る自信を持っていました。

しかし今回、企業の皆様にご尽力頂き実現したインタビュー調査を通して、これまでの仕事に対する考え方が大きく変化しました。仕事と私生活を両立させる事で結果的に仕事の生産性が上がる事、良い職場環境には良い人材が集まる事など労働者側、企業運営側双方に良い影響をもたらすという事が分かりました。また実際にWLBが取れている会社で働いている社員の皆さまの声を聞いたことで、良いパフォーマンスを長く続けるには「労働者を大切に作る企業で働く事が必要不可欠」であると考えようになりました。

今回の調査で学び得た知識を元に、今後の就職活動に更に力を入れ充実した社会人生活を送りたいと思います。

最後に、今回ワーク・ライフ・バランス調査にご協力いただいた企業関係者の皆様、先生、ゼミ内の調査メンバーに心より感謝申し上げます。ありがとうございました。(松田望)

・私たちは日野市役所でオンライン企業見学会を行いました。実際にインタビューの結果では男性の育休制度の取得がとても印象的でした。時代に合わせた取り組みを市役所でも取り入れられていたこと、育休の取得しやすい環境づくりなど実際

にインタビューを行わなければ知り得ないことばかりが発見できるインタビューとなりました。「市役所はお堅い人ばかりでルールに厳しい」という固定概念にとらわれていたことで見えていなかったものがインタビュー調査によって内情を理解するきっかけとなったと思います。(山室亮介)

2年

・WLB調査を通じて一番印象に残ったことは、エム・ケーさんを訪問させていただいた時、エム・ケーさんに転職してこられた方がおっしゃっていた、WLBは人によって、また状況によって違うという言葉です。その方の場合、若い時は仕事一筋、とにかく自分のできることを増やしたいと考えており、激務でほとんど休みのないベンチャー企業に勤めており、その、激務で休みがほとんどないという環境が自分の求めていた環境、つまり、WLBが整っている企業だったそうです。しかし、一般的に見て、そのような激務で休みがほとんどない企業というのは、ブラック企業と呼ばれ、WLBが整っていないとされる場合がほとんどなのではないでしょうか。人には一人一人、あるいはその時その時で自分の理想としている職場環境があり、その、自分の希望にいかに近い企業を探すのが今後の私の就職活動の中で最も重要なことだと、WLB調査を通じて考えることができました。(植松溪太)

・私がWLB調査で一番印象に残ったことは、バランスが取れている会社は育児休暇をしっかりと取得することができ、女性だけではなく男性でも育児休暇を取得することで、会社内でのバランスが取れているのだということです。この話は日野市役所で話を聞いた際のものですが、日野市役所は前向きに男性の育児休暇も考えており、このような企業が増えていけば今以上に女性も社会に出やすくなるほか、家族での時間も長くとれるため、広まってほしいと思いました。(木村海斗)

・日野市役所でのオンライン見学会では、事業内容や福利厚生、WLBについての考えなど、貴重なご意見を聞かせていただくことができました。男性育休が取れるようになってきていることは以前から知っていましたが、実際に現場の声を聞くことでそれを実感することができました。当事者以外にも、男性育休への周りの理解や職場の反応がとても温かく、私もこんなWLBの整った企業に就職したいと思いました。(小山柊人)

・私は、WLBの取れている企業がどのような取り組みをしているのか、知らないことばかりだったので、とてもいい機会になりました。日野市役所へ訪れた際、男性職員の方の、育児は「手伝う」ではなく当たり前「お互いが行う」ことだ、という考え方がとても素敵だと思いました。こうした考えを持つ方がいるような、WLBの取れた日野市役所のような、男性女性関係なしに働きやすい環境が整っている場所で仕事をしたいと感じました。そうした良い環境であることがわかる企業に就職したいとより思うことができました。(佐久間柊)

・私はエム・ケー株式会社のオンライン会社見学会に参加しました。初めての会社見学会でどのような感じなのか最初はあまり想像出来ていなかったのですが、会社の事業内容や大切にしていることを知れたことはもちろん、雰囲気などを知ること出来てとても良い経験になり、自分がどんな会社で働きたいのかを考えるきっかけにもなりました。また、先輩たちがインタビュー形式で話を聞く際にはインタビューの進め方も学べて短い時間でしたがとても貴重な時間を過ごせました。(中村麻南)

・今年度のWLB調査には、都合がつかず参加することができなかったのですが、ゼミの時間にWLB調査の報告会を聞いての感想は、どの企業も社会課題について取り組んでいて、地域の活性化や街づくりを大切にしている企業だということ

が伝わってきました。

WLBとしての取り組みとしては、1人1人に合った勤務体制で働けて、残業を減らす取り組みや育休の取得を支援する取り組みをされていて、どの企業も仕事と生活のバランスが取れる働きやすい企業だと思いました。印象に残った取り組みは、エム・ケーさんのリフレッシュ休暇(勤務2年以上の社員に5万円を支給、好きなところに旅行に行ってリフレッシュできる制度)や多摩信用金庫さんの運動会や部活動での職員同士の交流があるところが、他の企業とは違った社員の仕事に対する活力になるような素晴らしい取り組みだと感じました。(長谷本尚大)

・民間企業から日野市役所への転職者のお話を聴き、自分自身の将来の働き方の幅がとても広がりました。民間企業との違いも知ることができ、自分自身の就職活動で活かせるものでした。育児休業制度について、経験した男性職員の方の話を聴き現状だけではなく、課題も知ることができ、関心深く感じました。日野市役所は、仕事と生活を上手に両立し職員全員で支え合いながら、WLBを作り上げていることを経験談や発表を通し知ることができました。(藤田明希)

・WLB調査として、貴重なお時間をいただき、参加できたことでWLBへの意識、取り組み、改善点など、実際にお話を聞けてよかったです。どのような現状があり、どのような制度の取り組み、対策や改善があるのかを知ることができました。普段この様に詳しく知ることのできない面だからこそ、とても貴重な機会だと感じました。(山根萌子)

・企業や団体へWLBの取り組みをインタビュー調査することで、具体的な支援策を知ることができ、どのような制度がWLBを実現するために有効なのかを考える機会になりました。理想的なWLBは人それぞれ違うので、様々な働き方が選択できることは重要だと思いました。(横山遥香)

2) 鶴沢から

2022年度の活動をこうして振り返ると、昨年度の試行錯誤やオンライン会社見学会の先行事例から学ばせていただき、皆様のご協力を得たいへん充実したものになったと思う。WLB調査の対象を選定し依頼する過程では、多摩大学の長島先生や明星大学連携研究センターの田沼さんにたいへんお世話になった。また、日野市役所さんには、WLB調査を協働し、かつ対象となつていただき、さらにはオンライン会社見学会にもご協力いただいた。男女平等推進委員会の委員を務めたことから始まった日野市役所とのご縁は、今年度産業振興課の日野市SDGs推進事業者登録制度登録審査会の委員を委任され、その審査会の過程で来年度のWLB調査の候補が見つかったり、ご相談出来たりと、より深まっている。実践女子大学の須賀先生とも、今年度はメールによるやり取りだけで、いわば阿吽の呼吸でスムーズに調査を進行させることができた。

また、ご協力いただいた企業・自治体・団体からも調査やオンライン会社見学会を実施することで、改めて業務のあり方や施策を見直したという声もいただき、学生がインターンシップに参加させていただくなどの流れも生まれた。学生たちの得た力は、上記の「感想」にあるように、プロジェクトを推進するにあたり、企画力・協調性・調査力・インタビュー力・度胸など多々見出せる。さらに、働く人々の生の声や具体的事例を聞いたことで、働き方のみならず今後の生き方にもたくさんのヒントを頂いていることがわかる。嬉しい限りである。こうして1. で書いたWLB調査の「三方よし」の効果は着実に見出せるといえるだろう。

関係者の皆様には改めて心より感謝申し上げます。ありがとうございました。

今年度産業振興課の日野市SDGs推進事業者登録制度登録審査会に出席し、SDGsに関心がある

経営者であっても、中小企業にとってはまず事業を軌道に乗せることが重要で、種々の労働政策についての理解が不足していることがまあることを実感した。今後、日野市HPを通じて発信しているWLBのポイントや具体例を広く応用していただけるよう、さらに心がけていきたい。