

《ゼミ活動報告》

ワーク・ライフ・バランス調査（鷓沢ゼミ）

はじめに

鷓沢由美子

2023年度、鷓沢ゼミ（3年）では日野市役所と実践女子大学須賀ゼミと協働して、3年目となる日野市内のワーク・ライフ・バランス（日本語訳は「仕事と生活の調和」以下、WLB）を推進する企業の調査を実施した。鷓沢ゼミでは3社を対象に、須賀ゼミでは1社を対象に調査がなされた。

今年度は過去2年分の経験を活かし3年ゼミ全員で取り組み、卒論に活かせるということで4年ゼミ生がインタビューに参加した事例もあった。活動の成果をここにまとめる。

目次

はじめに

鷓沢由美子

1. WLB調査の背景・目的・効果

鷓沢由美子

2. 2023年度WLB調査

1) 調査対象の選定と調査・発表・公表の過程

鷓沢由美子

2) 各社へのインタビュー

①三方よしから成り立つ働きやすさ株式会社ミューテック35

中村麻南、藤田明希、山根萌子

②ONE TEAMで地域と共生—鎗田運輸有限会社

小山柊人・佐久間柊・長谷本尚大・横山遥香

③地域愛と働き方の融合—南観光交通株式会社

木村海斗 植松溪太

3. おわりに

1) WLB調査に参加して（3年生全員・4年岡庭）

2) 鷓沢から

1.WLB調査の背景・目的・効果

日本においては、少子高齢化により労働力人口が減少し、今後益々働き手が不足する事態となっている。労働力不足にも関わらず、女性や高齢者、外国人などが働きにくい社会・企業体制であり、多様な選択肢を可能とする「仕事と生活の調和」の必要性が示されてきた。そのような社会背景のもと、2007年「WLB憲章」とその行動指針が制定された。WLB実現の指針や施策は2015年に成立（2019年、2022年改正）した女性活躍推進法などその後の法や政策に盛り込まれて今日に至る。2019年に関連法が施行された「働き方改革」においても、働き過ぎを防ぐことで、働く人々の健康を守り、多様なWLBを実現することがポイントの第1に挙げられている。2024年4月には、特に長時間労働が問題となっている運送業、建設業、医療業界などの時間外労働の上限規制が設けられることになっている。

日野市に目を転ずると、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係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。3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。そのことについては、「おわりに」で述べることにしたい。

2.WLB調査について

1) 調査対象の選定と調査・発表・公表の過程

鶴沢由美子

鶴沢は2022年度より日野市SDGs推進事業者登録制度の審査会委員を務めている。2022年度の審査会で特にWLBの観点から積極的な取組を行っていると評価でき、プレゼンテーションでも光るものがあった企業を3社選び、鶴沢ゼミにおけるWLB調査の2023年度の対象企業とした。それが製造業（板金加工等）のミューテック35、運送業の鎗田運輸有限会社、バス・タクシーの運輸業の南観光交通株式会社である。

前述の通り2024年4月1日から「働き方改革」の一環で、ドライバーの時間外労働が年960時間ま

でという規制がかかり、物流が滞るとされる「2024年問題」が耳目を集めている。この機に、トラックやバス、タクシーという運送・運輸を生業とする日野市の企業がどのようにこの問題に取り組み、WLBに腐心しているのかということにも着目した。交渉には、明星大学職員で元連携研究センターの田沼さんにもご協力をいただいた。

3年ゼミ生が3つの企業を対象にそれぞれ分かれて事前に調べ、インタビュー質問を作成、ミューテック35には10月18日、鎗田運輸有限会社には11月22日、バス・タクシー南観光交通株式会社には11月29日に調査に伺い、インタビューや見学をさせていただき原稿をまとめた。その原稿は下記の通りで、日野市HPに掲載されるものを転載する。

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、パワーポイントを用いた報告会を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今回調査を行った意義を再確認することが出来た。

なお、実践女子大学須賀ゼミでは、2023年に「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に認定されたNBCメッシュテック(日清製粉グループ所属)を調査した。NBCメッシュテックの事例については、日野市HPにてご高覧頂きたい。

2) 各社へのインタビュー

①三方よしから成り立つ働きやすさ一株式会社 ミューテック35

明星大学3年 中村麻南、藤田明希、山根萌子

私たちは、2023年10月18日に株式会社ミューテック35(以下ミューテック35)にインタビューを行い、代表取締役社長と育児休暇を取得し復帰された女性社員の方にお話を伺いました。また、工場見学中、複数の従業員の方とお話しもさせていただきました。

日野駅徒歩圏内に事務所と工場を持つミュー

テック35は、1990年7月にミューテクノとしてスタートしました。製造業で精密板金加工、溶接加工、試作品制作などを行っており、医療機器・産業用ロボット・弱电部品等多業種における工業部品から装飾品まで幅広く取り扱っています。2015年からは、自社ブランド製品を扱うTHE BLOSSO(ザ・ブロッソ)を立ち上げアクセサリー販売も行っています。

コンセプトとして、「最良のものを敏速に提供」を掲げています。そのための強みとして、見積もりから加工、提供までの「速さ」と「高度な技術」があります。従業員数は31人と小規模ですが、納期や品質に対しての高い意識、そして高い技術力があるからこそ、現在の顧客数は600社を超えています。

社名の由来として、ミューテック35の「3」には、「三方よし(売り手よし、買い手よし、世間よし)」の考え方を踏まえ、その実現を私たちの五(5)感を最大限働かせて目指すという意味が込められています。また、「35」には十五夜の月、満月の意味もあります。まん丸は幸せと暖かさの象徴で、社員の家族を含めたみんなと会社、社会がさらに繁栄すればという意味が込められています。会社の方針としても、仕事や案件の決め事において「三方よし」を考える基準としており、その中で1つでも損をすることはやらないとことです。これからも分かるように、ミューテック35は「人」を大切にしています。それはどんなにAI化やIT化が進んでも仕事をする上で結局は人と人との関係が1番大切であると考えているからです。そして、その「人」にはお客さんだけでなく、社員も含まれています。だからこそ、ミューテック35では社員のことも大切にしており働きやすい環境が整えられています。

仕事面では、自由度が高く、新たな設備や機械などを求めた時に必要なら却下されずに導入する体制があるため、働く上で挑戦できる環境が整っ



ミーテック35にてインタビュー

ています。そして、仕事を趣味としており好きだからこそみっちり働く人もいれば、育児などを考慮して短時間勤務や急用の際には休暇を取るなど、働き方に個人への尊重があり、1人1人それぞれにあったWLBも取れています。育児や休暇への配慮として、働いている中で子どもが急に熱を出してしまった時などは、従業員同士急な出来事はお互い様という認識があるため、フォローしあうそうです。社長は「家族のために働いているのに、家族のために休めないことはない」と仰っていました。

また、高齢労働者の活躍の場も見られました。事務所まで上がるには階段があり、その階段を上がることができるうちは働くことができるようにしているそうです。そのため、最年長で81歳のパートさんが働いています。このような多世代のコミュニケーションの場、能力向上の場として勉強会を月に2回行っています。IT推進課、人材育成、生産効率アップ、開発の4グループに分かれ自分たちでテーマを決めてディスカッションを行います。自分の思っていることを発言するため、その意見交換がその人を知る機会にも繋がっています。

今後の課題として、金属で物を作る時にどこにお願いすればいいのかということ無くすために



ものづくりの好きな技術者が集まる工場で

も自社だけでなく協力会社と協力し窓口の作成を行うこと、人材不足と物作りに興味を持つ人が減ってしまうのではないかと心配には、自社の作品でアピールしていくことが挙げられました。WLBの部分では、親の介護が必要になった時の対応として会社に何ができるのかということ、育児中でも仕事ができるよう在宅ワークを取り入れることが挙げられました。

今後の展望として、ミーテック35にお願いすれば大丈夫だろうと思ってもらえるよう、世界に誇れる日本の工業界へ貢献していく試作屋のトップを目指しています。

②ONE TEAMで地域と共生—鎗田運輸有限会社

明星大学 3年 小山柊人・佐久間柊
長谷本尚大・横山遥香

私たちは、鎗田運輸有限会社(以下鎗田運輸)にインタビューを行い、副社長、ドライバー、運行管理者の3名の方にお話を伺いました。鎗田運輸は本社を日野市に構え、私たちはトラックを見せていただきたく、八王子市の八王子支店に訪れました。

鎗田運輸はドライバー42人、事務14人(運行管理者2人)、構内管理7人、計63人で運営されている会社です。年齢層は20代が3人で、40-50代が活

躍しています。経営理念として「健康・真面目・努力」を掲げており、これは明星学苑の校訓と同じです。理由を伺うと、姉妹である社長、副社長ともに明星学苑に通っておられたことがわかりました。先代が「努力に勝るものはない」といつも仰っていたこと、教訓に共感したということから、この経営理念になったそうです。2021年4月に先代であるお父様から会社を引き継ぎ現社長が就任し、その段階から「ONE TEAM」というスローガンを掲げてられました。このスローガンを掲げた背景には、食品工場から365日毎日物流センターへ食品を運ぶ「日配」と、依頼を受けて企業間の集配送を行う「集配」という2つの部門があり、同じ会社の社員でありながら2つの部門の社員間で壁ができてしまっていた現状がありました。このスローガンのもと、2つの部門の仕事があることで会社が回っていることを共有するため、制服の統一や挨拶の励行、餅つき大会などのイベント開催により社員同士のコミュニケーションや一体感の増加が図られています。

そして、鎗田運輸は八王子信頼度No.1の運送会社を目指されており、その上で大きく分けて3つの取組があることがわかりました。1つ目は、無事故無違反です。鎗田運輸は安全性優良事業所であることを示す「Gマーク」を10年以上取得しています。一般社団法人東京都トラック協会に2023年11月時点で所属している3346社の中で10年以上続けて取得しているのは29企業しかなく、鎗田運輸はそのうちの1社です。特に意識されているのが法令遵守と仰っていました。2つ目は、地元密着です。鎗田運輸は企業規模を拡大していくよりも、地元へ貢献し信頼を獲得し、共生していくというスタンスです。そのための取組として、先述の餅つき大会などのイベントに地域住民に声掛けをし、物流センター付近の住宅への騒音配慮（電気トラックの導入など）、会社周りのゴミ拾いなどをしたりしています。3つ目は、当日オーダー

当日納品です。これは、前社長の時から行なっている鎗田運輸の強みで、これが実行できる企業は非常に少ないそうです。それを支えているのが、どんな大きさのトラックも運転できるフリードライバーと、配送ルートやドライバーの乗務割を考える運行管理者です。この難しい要望に応えるからこそ、頼りにされ、信頼されることに繋がると副社長の鎗田香織さんは言います。

また、今後労働環境の見直しが必要で物流が滞る恐れがある2024年問題に対しお考えを聞くと、問題を非常にポジティブに捉えられていると感じました。2023年11月現在鎗田運輸で年間の時間外労働時間が960時間以上のドライバーは存在しません。これは、社員の労働時間にしっかりと目を向ける会社の体制、運行管理者の努力によるものです。課題として、強いて言えば当日オーダー当日納品のやり方を見直す必要があると仰います。現在は当日オーダーを承る時間を制限していません。夕方にオーダーが来て、トラックを走らせたお話も聞かせていただきました。それも、厳しい状況でもなんとかして対応したいという鎗田運輸の想いが込められていますが、2024年問題を踏まえ当日のオーダー時間制限を設ける必要があるようです。さらに、ドライバーの業務内容の見直しが挙げられます。現在ドライバーの仕事には、運転だけでなく、配送先での荷物の積み下ろしが含まれています。このような作業は時間を要するだけでなく力が必要で、ドライバーの女性比率にブレーキをかけており、鎗田運輸のドライバーも42人いるうちで女性は1人です。届け先である着荷主が積み下ろしを行う、カゴ台車やパレットなど力がなくても作業ができる道具がどこでも用意されるなどの環境整備が望まれます。鎗田運輸としても女性ドライバーを増やすための取組として、保育所を作る計画があるようです。これらを踏まえ、2024年問題をきっかけに荷物の受け渡し先である着荷主と荷主との相談が重要となり、鎗田運



鎗田運輸の八王子支店にて



4tチルドトラックへの積み荷作業

輸としては見直しによる効率化、安全化が図れるのではないかと捉えておられます。

会社としての今後の課題は、人がいて初めて車は動くということで、ドライバーの獲得です。今いる人財を大事にし、福利厚生の見直しや若い人が来るためにInstagramで仕事内容を発信してみるという計画もあるそうです。また、餅つき大会などのイベントでピラを配るなど、会社を知ってもらうことを意識し、「ひらけた会社」として地域と共生していくことを大事にしたいということを挙げられていました。

③地域愛と働き方の融合-南観光交通株式会社

明星大学3年 木村海斗 植松溪太

私たちは南観光交通株式会社に赴き、社長、昼間のシフトの社員ドライバーさん（男性）、パート雇用の女性ドライバーさん、明星大学ご出身の運行管理者さんの4名にインタビューを行いました。

南観光交通は東京都日野市に拠点を置く企業であり、最寄り駅である多摩動物公園駅から徒歩約10分の場所に位置しています。1964年10月に設立、タクシー事業を始め、1990年から特定バス事業に参入しました。特定バスとは、「特定旅客自動車運送事業」の通称で、乗せるお客さんや走らせる

道が決まっているバスのことです。従業員数は約450名所属しており、そのうちの約300名がドライバーとして働いています。その中には女性ドライバーもおり、現在は9名が所属しています。

主な事業内容としては大きく分けてバス事業とタクシー事業の2つであり、バス事業は、学校や企業に向けられた貸切送迎バス、貸切観光バス、福祉介護に特化した福祉バスがあります。タクシー事業は一般的なタクシーに加えて、観光タクシーや車イスや足腰が悪い高齢者に対して作られた福祉・車イスタクシーである「ジャンボタクシー」があります。現在の主な業務はバス事業で、ドライバーの8割はバスドライバーとして働いており、福祉活動を主にしたバスに限らず、大学と駅を繋ぐスクールバスなどにも携わっています。ドライバー以外の業種は本場で働く内勤職や営業職、福祉・車イスタクシーや福祉バスに同伴する介護職が存在し、ドライバーではない職種の人であっても多くの人が運転免許を持っているそうです。

南観光交通の強みとして挙げられることは、多摩地域との密接な関係からくる丁寧な仕事です。南観光交通を利用する人は、その地域にある大学や、病院利用のお客さんが多いと伺いました。南観光交通は電車や一般的なバスでは行きにくい場



南観光交通にてインタビュー



車椅子のまま乗車できる福祉タクシー

所の利用者に対して寄り添い、スクールバスの設置や病院送迎バスを展開しています。その活動の一環として2003年には日野市からコミュニティバスの運行を受託し、「丘陵地ワゴンタクシー かわせみGO」を日野市のミニバスが通らないルートに走らせました。2013年にはその福祉活動が東京都知事から認められ、日野市で初めて「東京都福祉のまちづくり」功労者として受賞され、感謝状を貰っています。

働き方の特徴としては、自分が希望した時間帯で働けるシフト制であることから 残業時間が少ないことが挙げられます。運行管理者の管理のもと仕事が個人に割り振られるため、有給休暇の取得もしやすいようで、社員に寄り添った働きやすい環境が整っていると感じました。指定の時間に必要な人数が配属され、ドライバーの2024年問題に対しても問題を抱えておらず、現状年間時間外労働時間が960時間を超える職員はいないそうです。そのような整った環境から、定着率が低いと言われるドライバーの平均勤続年数は約10年であると伺いました。また、ドライバーとして還暦を

迎えた方も、福祉・車イスタクシーや福祉バスに同乗する介護者として働き続ける方も多いことから、南観光交通の環境が良好であることが分かります。育児や介護責任のある人にとっても働きやすい職場となっていて、元正社員で働いていた女性ドライバーは、出産育児で退職後、会社に頼んで短時間シフトのパート雇用でお好きなドライバーの仕事に復帰されたとのこと。また、腕に障害をお持ちの男性ドライバーも勤続年数が23年であり、車の進化とともに運転に対しての支障が無いと伺ったことから、障害のある方に対する配慮も感じられました。

今後の課題としては、人材不足であると同いました。南観光交通の従業員の平均年齢は60歳であり、職員同士の仲が良くアットホームである反面、若手社員が少ないことから新しい視点が増えないことを問題であると考えていました。それに対し、今後は新入社員の採用にも力を入れたいとして、大学で開催される会社説明会への参加も前向きに捉えていました。

(「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(3)」より転載。なお、本稿においては事例の順番を調査の日程順としている。

<https://www.city.hino.lg.jp/kurashi/danjo/danjo/1025896.html>

4. おわりに

1) WLB調査に参加して(3年生全員・4年岡庭) 【ミューテック35】

・私はミューテック35の調査に伺いました。社長の「家族のために働いているのに、家族のために休めないことはない。」という言葉が印象に残りました。会社として方針や制度があるだけでなく、社員とその家族への配慮があること、そして、育児や休暇には、社員同士の配慮や相互理解があるからこそWLBが整った職場環境が成り立っているのだと感じました。人を大切にすること、相互理解の大切さを学びました。

今回のような、企業の方からお話を聞ける貴重な機会は、とても良い経験になりました。インタビューを通して力がついたり学べたことも多く、今後活かしていきたいと思います。(山根萌子)

・調査で訪れたミューテック35はとても「人」を大切にしていました。企業の利益だけでなくお客さん、従業員など関わる人全てを大切にされていました。働き方にも個人への尊重があり、「家族のために働いているのに家族のために休めないことはない」というのは当然のこのように感じるけれど実際は難しいのではないのでしょうか。それが言える会社だからこそ従業員の方も楽しそうに働いていて、自分もこんな風楽しく働きたいなと感じました。(中村麻南)

・1人1人それぞれにあったワーク・ライフ・バランスが取れていることが分かりました。

また、代表取締役の谷口さんと社員さんとの距

離が近くお互いにリスペクトし合っているように思えました。81歳のパートさんがいることやセミ1つで営業に回ったことなど驚くことばかりでした。

働くとは「辛いこと」と考えてしまっていました。本気で取り組むことへの楽しさが伝わりエネルギーを貰うことができました。(藤田明希)

【鎗田運輸株式会社】

・今回WLB調査として鎗田運輸さんに訪れて様々なお話を聞かせていただきました。その中でも、当日オーダー当日納品という難しい対応に答えている点、地元に貢献し共生することを大事にされている点が印象に残っています。鎗田運輸さんの中の「ONE TEAM」というスローガンが会社の中に浸透されていることで実現できていることでもあると思いました。

トラックの運転席に乗らせていただいたり、お話しも沢山聞かせていただいたり、貴重な経験ができて良かったです。ありがとうございました。(佐々木柊)

・今回鎗田運輸株式会社にてインタビューを行い私が受けた印象は、「信頼」を大切にしている会社だということです。八王子信頼度No.1を目指す上でさまざまな取り組みをしていることも印象的だったのと共に、社員一人一人がお互いに信頼し支え合っている会社ということがインタビューをしていて強く伝わってきました。鎗田運輸の活躍の根底には、会社内外どちらも「信頼」を軸にしたコミュニケーションがあると感じました。

この度は貴重なお時間をいただきありがとうございました。(小山柊人)

・実際にインタビューをする経験から調査の方法を学べたとともに、運輸業界のWLBについて調査することができ、良い経験になりました。鶴沢先生も重要なところを聞き逃さないようにインタビューに参加していただき、相手から重要なポイントを引き出すインタビューを見れて、学びに

なりました。槍田運輸は人手不足ながらも労働者を大切にす姿勢を強く感じ、ここはWLBにおいて重要な点だと思いました。(横山遥香)

・WLB調査では、経営戦略や企業文化に深い理解を得る良い機会となりました。私が調査を行った槍田運輸さんでは、経営理念や無事故無違反の取り組みが印象的で、社員の一体感が組織を支えている様子が伺えました。特に2024年問題への前向きなアプローチや女性ドライバーの増加への計画は、将来への柔軟で前向きな対応が感じられ、地域社会と調和しながら、時代の変化にも敏感に対応している印象を受けました。この調査で経験した事を、私自身のキャリアプランに活かして行きたいと思いました。(長谷本尚大)

・今回のインタビューから、様々なことが得られました。得られたこととしては、物流業界の生の声を聴くことで、労働環境の現状がどのようなものか、今後の物流業界の展望がどのようなものか、より明らかにすることができました。インタビューをした運送会社は、2024年問題に対し、多少対策は必要だと仰っていたが、あまり身構えていないとのことでした。卒業論文で、物流業界について論述したのですが、2024年問題という大きな分岐点を迎えるにあたりどの会社も身構えているのに対し、そのようなことが言えることは非常に凄いことだと思いました。(4年 岡庭司)

【南観光交通株式会社】

・私はWLB調査を通じて、タクシー業界そのものの見方が変わったと感じています。やはりタクシー業界というと拘束時間が長く、労働時間と賃金が合わないブラック企業のようなイメージが強くありました。しかし実際にインタビューをしていく中で、そういったイメージは自分たちのイメージでしかなかったことがわかりました。このようなイメージで仕事を選ぶ人は非常に多く、もったいないと感じました。そのため私たちももっと企業を広い目線で選ぶというのはもちろん

のこと、企業ももっと自たちの企業に関して周知していく必要があると考えています。(植松溪太)

・このインタビューを通じて、バス・タクシー事業が単なるビジネスに留まらず、地域貢献と福祉にも深く関わる重要な役割を果たしていることを学ぶことが出来ました。この要素は南観光さんの人柄が反映されていると感じ、地域との調和を大切にす姿勢が社長さんや社員さんからも感じることが出来ました。WLBの観点からも、従業員が仕事と生活を調和させることで仕事に対しても真剣に取り組む姿勢があると学び、会社と従業員双方にとっても重要なことであると学びました。この学びを踏まえて、今後自分自身の進路に活かし行動していこうと思います。(木村海斗)

2) 鶴沢から

2023年度のWLB調査ではコロナ禍の行動制限が撤廃され、インタビューや工場見学などすべて対面で行うことができ、リアルな体験のよさを改めて実感した。ご協力いただいた皆様心より感謝申し上げたい。学生たちはそれぞれ担当した企業のみに出向いたが、私は全ての企業で打ち合わせをし、インタビュー・見学の調査の引率をしている。そこで、非常に興味深く思ったのは、3社とも大きく分けて2つの業務を社業として実施していることである。このことが、コロナ禍を乗り切った各社の強みともなっていた。ミューテック35は板金加工の企業だが、その技術を活かしてステンレスのアクセサリーを製造・販売しており、このことがまた企業価値を高めている。「こんなことが出来るなら」と技術力のある若い人材が入社を希望するようになったそうだ。槍田運輸では、トラック運送に日配と集配という2つの業務がある。この両方を担えるドライバーをフリードライバーと称するのだそうだが、「むしろプロドライバーですね」と申し上げたように、ドライバー憧れの存在となっていた。彼らは2つの業務を架橋

する存在だが、仕事の繁閑や物流の状況などで、日配・集配とも欠かせない柱となっている。南観光交通では、タクシー・バスの両輪がある。コロナ禍でタクシー利用者が激減した時期も、バス事業が支えたという。また、南観光交通がタクシー・バスとも地域の福祉や通学を支えるエッセンシャルな業務を展開していることにも強みがあるといえよう。

2022年度のSDGs審査会では、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まあることを実感した。しかし、今回調査させていただいた企業はどの社も2代目社長が率いており、創業者の作った土台の上に、持続可能な体制を築きつつあることが見てとれた。

2024年度に、希望して鶴沢ゼミに移籍する2年生は「WLB調査をやってみたい」ということを移籍理由の一つに挙げていた。学生のWLBへの関心が高まっていることも窺える。また、当初はやや及び腰であったともいえる日野市役所にも、「先生、WLB調査是非続けてください!」と言っただけのようにになっている。

他方、行動制限が撤廃されたために、コロナ前に実施してきた社会調査実習も実地のフィールドワークができるようになり、キャリア支援も卒業生を多数招いた交流会を実施するなど、私自身が身体がいくつあっても足りないような忙しさに見舞われてもいる。

3年間、がっちりWLB調査を実施したので、もう来年度はいいかなと半ば思っていたのだが、SDGsの審査会でまた魅力的な企業と出会い、日野市役所の皆さんにも期待していただき、学生たちも希望しかつ成長した姿を見ると、もう少し頑張ろうかなという気持ちにもなってくる。当学科のジンシャエール33号の卒業生特集でゼミ生が以下のように書いていた。「ゼミでの日野市企業へのWLB調査では、有名企業でなく身近な所にも

案外良い企業は沢山あること等、自分の生活が多くの人に支えられていることを知りました。(中略)卒業後は実習や調査で興味を持った不動産業界に進みます。」当該学生は、確かに昨年度不動産の企業の調査を実施したのだった。「キャリア形成の社会学」をゼミのテーマに掲げる身としては、ぐっと心に来る言葉である。

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。