

《ゼミ活動報告》

ワーク・ライフ・バランス調査（鶴沢ゼミ）

はじめに

鶴沢由美子

鶴沢ゼミ（3年中心）では、日野市役所と実践女子大学須賀ゼミと協働して4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ている。2024年度、鶴沢ゼミでは2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3年分の経験を活かし3年ゼミ全員で取り組み、1社は2年ゼミ生も参加した。活動の成果をここにまとめる。

目次

はじめに

鶴沢由美子

1. WLB調査の背景・目的・効果

鶴沢由美子

2. 2024年度WLB調査

1) 調査対象の選定と調査・発表・公表の過程

鶴沢由美子

2) 各社へのインタビュー

①キャリア支援の充実で多様な働き方を可能に

—あいおいニッセイ同和損害保険株式会社—

3年 鈴木龍弥、高橋風翔

②女性が活躍する地域密着のパン屋

—有限会社アイグラン—

3年 高梨幸太 平野良佳 渡辺大海

3. おわりに

1) WLB調査に参加して（3年生全員・2年生 海老澤、服部）

2) 鶴沢から

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きた運送業、建設業、医療業界などにも時間外労働の上限規制が設けられた。

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。4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。2023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2社選び、鶴沢ゼミにおけるWLB調査の2024年度の対象企業とした。それが、損害保険大手のあいおいニッセイ同和損害保険株式会社と有限会社アイグランである。

3年ゼミ生が2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、有限会社アイグランには10月16日、あいおいニッセイ

同和損害保険株式会社には11月18日に調査に伺い、インタビューや見学をさせていただき学生たちが原稿をまとめた。担当は分かっていたものの、今年度の3年生が少なかったこともあり、ほとんどの3年生が2社の調査に参加した。その原稿は下記の通りで、日野市HPに掲載される予定である。

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ゼミ内で行った。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。

なお今年度、実践女子大学須賀ゼミでは、JR東日本・豊田統括センターを調査した。JR東日本・豊田統括センターの事例については、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キャリア支援の充実で多様な働き方を可能に —あいおいニッセイ同和損害保険株式会社—

明星大学3年 鈴木龍弥、高橋風翔

私たちは2024年11月18日にあいおいニッセイ同和損害保険株式会社東京西支店八王子支社に伺い、戸田支社長、女性社員の小又さん、パラアスリートの宮原さん他の皆さんにインタビューをさせていただきました。

あいおいニッセイ同和損害保険株式会社の基本戦略としてCSV×DXがあります。社会との共通価値を創造していくこと、デジタル技術を活用し、価値提供を変革させることを意味しています。CSV×DXでは、地域密着の取り組みを行っています。また、CSV×DXを支える社員がお互いに価値観や違いを認め合い、やりがいを実感できる社会の実現に向けて、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）の取り組みを進めています。DE&Iは経営理念の一つで、異なる状

況やニーズに応じて最適なりソースや機会を提供し、一人ひとりがチャレンジするための公平な環境を構築することです。

その中で女性のキャリア形成や障がい者雇用について伺いました。マネージャートレーニング制度は、女性の成長を後押しするキャリア支援策の一つで、2014年から女性管理職養成のセミナー等を実施しています。2023年4月に、部支店長や課支社長、サービスセンター長への女性登用強化に向けて、マネジメント業務の一端を担う副部支店長、副ライン長ポストを新設し、44名の女性の副部支店長、副ライン長を登用しました。部支店長やライン長の業務経験を積むことで、ラインマネジメントに必要な経験の獲得を目指しています。支社長である戸田さんもライン長で、小又さんのような若手のロールモデルになっています。育児と仕事の両立支援も行っており、性別関係なく、仕事も家庭も大切に出来ることを目指して2022年度の育休取得率は95.8%になっています。現時点での目標は2025年度末までに男性の育休1か月の取得率を100%にすることです。課題としては、休んだ分の仕事は他の人が代わりに担うことになるため、他の人が休みを取りづらい状況にあることです。仕事の総量を、デジタルの力を使い減らしていく取り組みを行っている最中とのことでした。この取り組みにも、基本戦略であるCSV×DXが活かされると感じました。他の取り組みとして、「あいムーブ」（勤務地変更制度）があります。配偶者の転勤等により転居せざるを得ないケースにおいて、転居先でも継続勤務が出来る制度です。

また、DE&Iの重要な施策の一つとして障がい者雇用の拡大、活躍の推進に積極的に取り組んでいることが挙げられます。2023年の障がい者雇用率は2.60%で雇用人数は327人です。国の定める法定雇用率が2024年度から2.5%であることから多くの方が活躍されていると言えます。



東京西支店 八王子支社でインタビュー



あいおいニッセイ同和損害保険株式会社の皆さんと



宮原選手のご指導でボッチャを体験！

アスリート社員の活躍もあり、川内優輝さん(陸上・マラソン)や秋田啓さん(車椅子バスケットボール)らが活躍され、2023年4月現在所属アスリートは20人(うちパラアスリート11人)が競技と仕事を両立しています。インタビューでは、ボッチャで活躍される宮原陸人さんに業務内容や競技のお話を伺い、さらにはボッチャの指導をしていただきました。社内の取り組みとして、トイレやデスク周りの整備などがされているそうです。業務と並行して練習や試合などで遠征があれば、休みも取ることが出来ます。スポーツを通じた社会貢献になり、ブランドイメージの向上などに繋がっています。

②女性が活躍する地域密着のパン屋

—有限会社アイگران—

明星大学3年 高梨幸太、平野良佳、渡辺大海

私たちは2024年10月16日に、有限会社アイگران(以下アイگران)の営業課長の岩田さんにインタビューを行いました。インタビューの際には、アイگران泉塚店の飯島店長にもご同席いただき、お話を伺いました。また、石窯パン工房を併設する店舗でインタビューを行ったため、パンを製造している様子なども見学させていただくことができました。

アイگرانは1988年に運営を開始し、2024年で36年目を迎えています。初めは岩田商事という企業の事業の一つとして、「ピコロモンド」という名前スタートしました。その後1997年にアイگرانへと改名し、現在まで運営を続けています。今ではパン工場の本社に加え、今回訪問した泉塚店と、ビバホーム八王子多摩美大前店(以下多摩



石窯パン工房アイگران 泉塚店



パン製造見学の様子



おいしい！アイグランのパン



モデル店舗のピバホーム八王子多摩美大前店

美大前店)の二店舗を展開しています。また、パンの製造販売だけでなく、季節ごとのイベントや、地域の子どもたちを対象としたパン作り教室など、地域に密着したイベントも行っています。ちなみに店名のアイグラン (EiGrain) は、ドイツ語で「たまご」を意味する”Ei”と、フランス語で「穀物」を意味する”Grain”の、二つを組み合わせた造語となっています。

アイグランは「安全・安心・健康」をモットーに掲げ、美味しく体に優しい、安全安心なパン作りを行っています。その為、使用する材料にはかなりこだわっています。様々な種類の材料のサンプルを取り寄せ、その中から、できるだけ添加物などが少ないものを使用しているそうです。また、カレーや明太バター、クリームなどといった、パンの中に詰めるフィリングと呼ばれるものも、既

製品に頼るのではなく手作りすることによって、なるべく添加物を入れないように心掛けているとのことでした。インタビューを終えた後、実際にパンを食べてみましたが、どれもとても美味しいものばかりでした。

アイグランの特徴の一つとして、女性が多く活躍している職場であるということが挙げられます。正社員の約半数が女性であり、パート・アルバイトに関しては約9割が女性となっています。そしてなんと、女性管理職の割合は3割以上と、かなり高い数字となっています。これは企業として特に意識しているという訳ではなく、女性の正社員が増えていき、勤続年数が長くなっていった結果、自然とそうなったとのこと。育休や産休制度についてお伺いしたところ、正社員に関しては年齢層が高く、そういった制度を活用した人

はまだないとのことでした。今は若い正社員も増えてきているとのこと、今後育休や産休を取得する人も出てくるかもしれません。

また、勤続年数が長いスタッフが多いという特徴もあります。先日、創業から36年間勤め上げた方が80歳で卒業したり、今でも78歳の方が働いていたり、特に本社工場で働くパートさんは、長く在籍し続けるケースが多いようです。正社員に関しては65歳が定年となっていて、その後どうするかは本人の意思を尊重しています。実際に、正社員として定年を迎えた後に、今現在もパートとして働き続けている方もいるそうです。

インタビューを通じて、現在アイگرانとしては、モデル店舗の運営に力を入れていることが分かりました。今回訪問した泉塚店は、スタッフ6、7人で運営を行っていました。一方で、もう一つの店舗である多摩美大前店には、少ない人数で運営を行うモデル店舗としての側面があります。より少ない人数で店を回すことができれば、人員を削減することができ、スタッフ全員がより柔軟に休みを取ることができるようになります。それを実現するために、メインではないポジションの補助もできるようにしているそうです。実際に、私たちが多摩美大前店を訪れた際は、2、3人で運営しているような様子でした。しかし、これにはデメリットもあります。それは、それぞれのポジションのスペシャリストと同じクオリティで仕事をするのは難しいという点です。特にパン製造は、細かい技術や繊細な感覚が求められます。そのデメリットを極力減らすために、マニュアル化を行ったり、時間ごとの作業表を作ったりと、様々な工夫をしているそうです。

今後の展望としては、店舗数を5店舗まで拡大することを目指しているそうです。しかし現状では人手が足りないため、モデル店舗のように、より少ない人数で運営できるような体制を考えていく必要があると、岩田さんは仰っていました。ま

た、それを実現していく為にも、既存のスタッフの育成や新規採用を通じて、自分で考えて動けるような「自律型人材」を増やしていくことが今後の課題として挙げられるとのことでした。

(「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(4)」に掲載予定。なお、本稿においては事例の順番を5音順としている。
<https://www.city.hino.lg.jp/kurashi/danjo/danjo/1025896.html>)

3. おわりに

1) WLB調査に参加して(3年生全員・2年海老澤、服部)

あいおいニッセイ同和損保と有限会社アイگرانの調査に伺いました。会社の規模の違いからそれぞれの良さが分かる制度が多くあるなど感じました。アイگرانでは、女性管理職が多いことや60歳以降の再雇用制度を活用してパートとして活躍出来ることが魅力だと思いました。あいおいニッセイ同和損保は、あいムーブやマネージャートレーニング制度を活用することで意思決定の多様化に繋がると思います。それにより、女性の管理職割合の向上に繋がると感じました。パラアスリート社員やアスリート社員はスポーツを通じた社会貢献に繋がっていると感じました。インタビュー後にボッチャを体験しましたが、コースや残りの球数などさまざまな要素を考えながら対戦するのでボッチャの奥深さを感じる事が出来ました。(3年 鈴木龍弥)

今回私は、有限会社アイگرانと、あいおいニッセイ同和損保の、両方のインタビュー調査に参加しました。そこで感じたことは、企業によって、WLBについての取り組みは全く異なるというこ

とです。調査を行う前は、有給や育休等にしか目を向けていませんでした。しかし実際に調査してみると、アイگرانもあいおいニッセイ同和損保も、有給や育休等の取得奨励だけでなく、それぞれ特有の制度を設けていたり、独自の取り組みなどを行っていました。

今後就活を進めていく際は、WLBにまつわるその企業独自のものについても、着目していきたいと思います。(3年 高梨幸太)

今回WLB調査のため、あいおいニッセイ同和損保と有限会社アイگرانにインタビューをさせていただきました。これまで社会に出るという経験がなかったためにWLBについて考えることがほとんどありませんでした。ですが今回、あいムーブや中抜け制度など家庭を大切にしていくために重要な制度が会社ごとに取り入れられていました。今回改めてWLBの重要性について考え直すことができ、会社を選ぶ指標の一つにすべきものだと思います。また、あいおいニッセイ同和損保ではパラ五輪の種目でもあるポッチャの体験をさせていただきました。これまで経験をしたことがなく、どのようなスポーツか全く知りませんでした。作戦をたてたり技名があったりなど、頭脳戦もあり非常に深く誰でも楽しめるスポーツで貴重な体験をさせていただきました。

(3年 高橋風翔)

今回の調査では、インタビューを通じて、女性従業員が多く活躍し、勤続年数が高いという特徴が明らかになった。特に、定年後にパートとして再雇用される制度がある点が印象的であった。この制度により、働き続けたい人が年齢に縛られることなくキャリアを継続できるため、生活の充実や安定を図れることが大きなメリットであると感じた。

また、調査を通じてインタビューを直接経験で

きたことも非常に有意義であった。社員さんの生の声を聞くことで、数値データでは分からない具体的な職場環境の良さや制度の効果を深く理解することができた。さらに、質問内容を工夫したり、相手の話を引き出すスキルを学ぶ良い機会にもなった。この経験を通じて、働きやすい職場環境の重要性だけでなく、現場の声を聞く調査手法の魅力を実感することができた。(3年 平野良佳)

就職活動をしている私にとって実際に企業様を訪れてWLBについて調査することは、とても貴重な機会でした。働き方や産休、育休について様々な制度が増えつつある社会において、その重要性を改めて認識することができました。WLBの整った環境があるからこそ仕事にやりがいや達成感を感じることができ、企業としてもまとまりが生まれる印象を持ちました。アイگرانにつきましては、働き方だけではなくパンへのこだわりや従業員の働く上でのやりがいなど、様々お話を頂くこともでき嬉しく思いました。

調査にご協力頂きました、企業様、この度はありがとうございました。(3年 渡辺大海)

今回、あいおいニッセイ同和損保のWLB調査に参加して、特に印象に残ったことは、多種多様な人が働きやすい職場環境・制度づくりをしていたことだ。女性が管理職を目指したいと思えるようなマネージャートレーニング制度や、育休からの復職準備セミナー、託児所の設置、あいムーブ制度などが施されていた。また、障がいのある社員、シニア社員、アスリート社員など幅広い社員に寄り添った制度がなされていた。私は、ここまで女性の社会推進が尊重されている企業があることに刺激を受けた。また、実際にお会いした社員の方の生き生きとした表情や自分の会社に誇りを持っている姿を見て、社会人になることに期待感を覚えることができた。(2年 海老澤凜香)

私は、あいおいニッセイ同和損保の調査に参加し、障がい者雇用や育児休業制度に感銘を受けました。ポッチャで活躍している宮原選手をはじめ、多くの障がい者が活躍できる場を提供している点や育休制度が充実しており、男性社員の育休取得率が9割以上と男女問わず取得しやすい環境が整っている点が印象的でした。また、DXの推進によって育休取得による現場の負担を軽減する工夫が見られました。

これらの活動に加えて、女性が管理職を務めていることから性別や家庭の有無にかかわらず誰もが理想のキャリアを実現しやすい環境が整備されていると感じました。(2年 服部直輝)

2) 鶴沢から

2024年度も、無事WLB調査の成果をご報告できる運びとなった。ご協力いただいた皆様に心より感謝申し上げたい。今年度も私自身が審査員の一人であるSDGs審査会で「これは」と感じるものがあつた企業を対象とさせていただいた。今年度も、大企業であるあいおいニッセイ同和損保(以下あいおい)のしっかりした制度設計と、中小企業である有限会社アイگران(以下アイگران)の、自らに必要な対策を積極的に試行する姿勢にたいへん心惹かれた。それと同時に、両社で女性が実体をもって活躍していることに今後の可能性を見出すことが出来た。

具体的に、あいおいでは、女性登用強化に向けてポストが細かく設けられており、その流れで支社長となられた戸田さんがお話をされていること、転職が多い業界ではあるがキャリアの継続の可能性を高める「あいムーブ」と名付けられた勤務地変更制度があること、男性の育休取得率が9割以上と既に十分高い上に、男性の育休取得期間を全員1か月とすることを目標にするなどである。また、学生たちからの「損保にはあまりなじ

みがないのですが、就活の際、どのような印象を持たれましたか」という質問に「私もそうでした。合同説明会で、やりがいがあり人の役に立つ仕事だと分かって志望しました」というお話を伺い、学生たちが目を輝かせていたことが印象的である。法定雇用率よりも高く障がい者雇用を実施、パラアスリートの活躍を、会社をあげて応援していることで社員の士気が高まっていることも見て取れた。

パンのアイگرانでは、人手不足に対応し、経験のある社員さんを高齢でも雇用しているほか、大手でいうところの「ワークシェア」の試みが始められている。具体的には、ビバホーム多摩美大前店をモデル店舗とし、パン製造の仕事と販売の仕事はパン職人さんと販売担当の店員さんとが相互の仕事はある程度できるようにすることで対応しているという。一からパンを製造することができるようになるのは並大抵なことではないが、パン工場が本社でもあるアイگرانでは、モデル店舗で最後の仕上げをするようにしているそう。もっとも、パン製造の詳細は、2025年3月8日に行われる「日野市女性活躍推進シンポジウム」の打ち合わせで1月23日に、追加でインタビューの岩田課長から伺ったことである。この企画のパネルディスカッションで、岩田さんはパネラー、私はファシリテーターを務めることになっている。岩田課長はアイگران創業者の娘さんで、WLB調査では3年続けて優秀でやる気のある女性の事業承継者にお目にかかっているなど実感した。

学科のキャリア支援を進める中で、学生のWLBの関心は非常に高まっていることを痛感する。また、当初はこのプロジェクトに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!」と言っていただけになっている。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に興味を持った不動産業界に進みます。」当該学生は、確かに不動産業界の企業の調査を主に担当、調査し、その業界中心に就活、就職していった。「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。