

企業インタビュー調査について

1. 趣旨

WLB専門調査会における「企業・組織において仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人材の能力発揮につなげるための課題」の検討に資するため、企業インタビューを行う。

2. 問題意識

- 仕事と生活の調和の推進が多様な人材の能力発揮につながるには、柔軟な支援制度の整備に加え、
 - ① 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）支援制度が実際に活用できるような職場環境の整備（例：職場の意識改革、休業者の代替要員を確保する体制整備等）
 - ② 多様な人材の活用を進めるような人事面での取組み（例：ポジティブ・アクション、能力開発、人事・評価面での工夫、ロール・モデルの育成等）
 - ③ 効率的な職場作りのための取組み（例：業務体制の不断の見直し、残業の少ない職場作り等）などが同時に進められていることが必要と考えられる。
- この結果として、管理職や男性も含めた全ての社員の仕事と生活の調和が改善され、出産・育児に際して就業継続する女性の増加、ボランティア活動や趣味・学習に取り組む社員の増加などの効果が表れ、ひいては組織の活性化、業績の向上等に結びつくことが期待される。
- ただし、仕事と生活の調和推進をこうした好影響に結び付けるためには、企業における様々な創意・工夫が必要であり、解決すべき課題も多いと考えられる。また、そうした課題は企業ごとに、更には部署ごとに異なると考えられる。
- こうした諸課題の検討に資するため、仕事と生活の調和やダイバーシティ・マネジメントに積極的に取り組んでいる企業を対象とし、様々な取組みを実際の成果に結びつけるためにどのような工夫を行っているか、どのような課題に直面しているかなどの観点からインタビュー調査を行う。

3. 調査方法

①対象企業

仕事と生活の調和やダイバーシティ・マネジメントに取り組んでいる企業数社。対象の選定に当たっては、企業規模、業種、立地が偏らないようバランスにも留意する。

②対象者

人事担当部署の担当者、または仕事と生活の調和を担当する部署の担当者の他、実際にマネジメントを実施している管理職、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）制度を利用した社員に対してもインタビューを試みる。

対象者の選定にあたり、部署ごとの特徴（例：管理、営業、製造、サービス）の把握についても留意する。

③調査方法

訪問によるインタビュー調査。

④実施時期

平成 20 年 1～2 月

(参考) インタビュー項目イメージ

1. 人事担当者・WLB推進部門担当者向け

- ① 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実際に働き方全体の見直しにつながっているか
 - 管理職が仕事と生活の調和実現のための支援制度を利用しているか
 - 男性が仕事と生活の調和実現のための支援制度を利用しているか
 - 出産・育児・介護などのライフ・イベントに際しての女性の退職者の減少につながっているか
 - 女性の能力発揮の機会が増えているか
 - 育児・介護休業の取得の他、ボランティア活動や自主的な学習に取り組む社員が増えているか 等

- ② 女性を始めとした多様な人材の活用のための取組み
 - 多様な人材（特に女性職員）のキャリア形成のため支援策
 - 多様な人材の能力発揮のため人事・評価における配慮

- ③ 仕事と生活の調和支援制度の利用促進、業務効率化のための取組み
 - 柔軟な支援制度の整備
 - 職場の意識改革
 - 業務効率化、労働時間削減、有給休暇の取得促進のための具体的取組み
 - 休業者が出た場合の代替要員の手当 等

- ④ ①～③について現状をどのように評価しているか
 - 十分な成果が出ていると考えているか（社員個人の仕事と生活の調和の改善に加え、企業としての生産性向上等の成果はどうか）
 - 十分な成果が出ている場合、成功のポイントは何か
 - 十分な成果が出ていない場合、何が障害となっているか 等

- ◎ 仕事と生活の調和支援制度の概要（上記の検討のための基礎情報）
 - 仕事と生活の調和の推進体制
 - 仕事と育児・介護等の両立支援制度
 - 各種休業制度 等

2. 実際に職場のマネジメントを行っている管理職向け

- ① 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）支援制度の利用状況、利用促進のための取組み
 - 部下の仕事と生活の調和支援制度の利用は進んでいるか
 - ・ 男性、女性の両方について進んでいるか
 - ・ ご自身の利用はどうか
 - ボランティア活動や趣味、自主的な学習等に取り組む部下が増えているか
 - 支援制度の利用促進のための具体的取組み（職場の意識改革、休業者が出た場合の代替要員の手当等） 等
- ② 業務効率化、労働時間削減のための取組み
 - 業務効率化のための具体的取組み（部下と自分自身）
 - 労働時間削減のための具体的取組み（部下と自分自身） 等
 - 職場のマネジメントのため自分自身の業務量が増えていないか。増えている場合、どのように処理しているのか。
 - マネジメントのスキルを高めるためにどのような努力をしているか。
- ③ ①、②について現状をどのように評価しているか
 - 十分な成果が出ていると考えているか
 - 十分な成果が出ている場合、成功のポイントは何か
 - 十分な成果が出ていない場合、何が障害となっているか 等
- ④ 企業全体の仕事と生活の調和推進、多様な人材活用の現状と課題
- ◎ 業務の概要、職場の特徴（検討のための基礎情報として）
 - 業務内容
 - 経験年数
 - 部下の人数
 - 平均的な勤務時間、季節的な業務量の変動 等

3. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）支援制度の利用者向け

- 仕事と生活の調和支援制度の利用経験
- 利用に当たって直面した問題
- 職場の仕事と生活の調和の現状と課題
- 職場の業務効率化、労働時間削減のための取組みの現状と課題
- 職場における多様な人材の活用状況の現状と課題
- 仕事を続けるために仕事と生活の調和に加えて何が重要か。
- 業務の概要、職場の特徴（検討のための基礎情報として）
 - 業務内容
 - 経験年数
 - 平均的な勤務時間、季節的な業務量の変動 等