

プロジェクトの概要説明

東京大学社会科学研究所 教授 佐藤博樹

プロジェクトの概要を手短にご説明させていただきます。

プロジェクトのミッション

プロジェクトのミッションは「研究と推進」ということで、ワーク・ライフ・バランスについて企業の現場の実情を踏まえて研究しながら、同時にそれを具体的に推進していくということです。「研究」に加え、「推進」についても企業の方と連携しながらやっていこうということが我々の課題です。将来的には、できれば大学にワーク・ライフ・バランスの研究センターを作りたいと思っています。先進国の中で、きちんとしたワーク・ライフ・バランスについての研究所が大学にないのは日本だけだと思います。

プロジェクトの概要

民間企業と連携し、アイデアをも出し合いながら進めていこうと考えています。一応2年半の研究期間ということで、昨年10月にスタートしました。



プロジェクトのミッション

- * 日本におけるWLB推進・研究拠点の形成を目指す。
- * 産業界や個別企業に対して、WLB支援の必要性、取組方法、企業経営・人材活用への効果・影響などに関して情報提供。
- * 参加企業とWLB推進に関する「モデル事業」の実施。
- * WLB支援に関する海外の研究機関および普及促進機関との連携。
- * 研究成果を踏まえ、WLB支援を普及・推進し、その理念を定着させるための政策提言活動。

1



プロジェクトの概要

- * 民間企業との共同研究（現時点で6社参加）

アメリカンホーム保険会社
アリコジャパン
オリックス株式会社
株式会社 資生堂
株式会社 東芝
株式会社 博報堂

- * 参加企業と研究者の交流や情報交換をベースにした調査研究、モデル事業、情報発信、政策提言の実施。
- * 調査研究実績に加えて、実務経験や政府などの政策提言に参加している研究者の参加。

- * 研究期間は2008年10月から2011年3月まで。

2

プロジェクトのWLBの考え方

我々は「ワーク・ライフ・バランス」を、女性だけではなく男性も、子育て支援ではなく幅広く仕事と生活の両立を実現すること、と考えています。このプロジェクトでは、WLBを実現できる働き方をどうつくっていくのかに焦点を当てて、仕事の管理、時間の管理の改革を重視しようと考えています。また、「制度」よりも働き方自体、ワーク・ライフ・バランスが実現できるような、特に、管理職の意識改革と現場の人材マネジメントを変えていくことが課題だと考えています。

モデル事業の内容（予定）

もう一つ、来年度から本格的にこの事業を始めますけれども、できれば企業の方と連携しながらワーク・ライフ・バランスがとれていない職場の改革をどう進めていくかということについて、モデル事業的なものを作り、その成果をほかへ展開していくようなことをやればと考えています。



プロジェクトにおけるWLB支援の考え方

- * WLB支援を実現するためには「従来型」の男性フルタイム正社員を想定した「一律的な働き方を見直し」、多様な社員ニーズに即した「多様な働き方」の開発が必要。
- * 「働き方」の見直しには、「多様な働き方」の開発だけでなく、「働き方の改革」（職場レベルの人材活用、仕事管理・時間管理の見直し・効率化および多様な価値観を受け入れることができる職場作り）が重要。
- * 管理職の意識改革と人材マネジメントの改革が不可欠。

3



モデル事業の内容（予定）

- * 社員の「時間制約」を前提とした仕事管理・時間管理を導入するための「働き方」や「人材マネジメント」の改革支援。
- * WLB支援に関わる両立支援制度（休業制度、短時間勤務など）を活用できる職場の開発支援。
- * WLB支援の担い手である管理職の意識改革のための研修プログラムの開発支援。
- * 仕事の自己管理やライフデザインを可能とする人材育成プログラムの開発支援など。

4

プロジェクトのメンバー

プロジェクトメンバーは、プロジェクトの趣旨に沿った研究ができるように、研究者だけではなく、現場に近いコンサルティングをしている方、あるいは政策の現場に近い方にも入っていただいています。

WLBに関する誤解

世の中にはワーク・ライフ・バランスについていろいろと誤解があります。例えば、「ワーク・ライフ・バランスは福利厚生施策だ」というもの、「労働時間を短縮することが目的だ」というもの、「少子化対策として重要だ」というもの、「ほどほどの働き方を推奨するものだ」などの誤解です。こうした誤解を解消して、正しいワーク・ライフ・バランスのあり方についてきちんと理解していただく。そういうことにも結びつけばいいかなと考えています。



プロジェクトのメンバー

- * プロジェクト代表
佐藤博樹 (東京大学社会科学研究所 教授)
- * プロジェクト・リーダー
武石恵美子 (法政大学キャリアデザイン学部 教授)
- * プロジェクト・メンバー
小室淑恵 (株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役)
矢島洋子 (三菱UFJリサーチ&コンサルティング (株) 主任研究員)
高村静 (社会科学研究所 特任研究員、元日興ファイナンシャル・インテリジェンス(株))
朝井友紀子 (慶応大学大学院 後期博士課程)

5



WLB支援に関する誤解

- * 「従業員ための福祉施策」⇒経営状況に関わらず取り組むべき施策。WLB支援は、福祉施策ではなく、社員にとって基本的な「報酬」であり、時間生産性を高めるための取り組み。
- * 「労働時間短縮が目的」⇒労働時間短縮が目的ではない。時間生産性が高まり、結果として労働時間短縮に貢献するが、時短が主たる目的ではない。長時間労働がない職場でも、WLB支援の取り組みが必要。
- * 「少子化対策として重要」⇒子育て支援や少子化対策が目的でない。すべての社員のWLB支援が不可欠。
- * 「ほどほどの働き方を推奨」⇒ほどほどの働き方への転換ではない。メリハリのある効率的な働き方の実現がWLB支援実現のための必要条件。
- * 「両立支援など制度導入が重要」⇒WLB支援は制度を導入すれば実現できるものではない。制度を活用できる仕事の仕方や働き方が不可欠。
- * 「仕事重視のライフスタイルを変えるべき」⇒「仕事中心」のライフスタイルを否定するものではない。多様な価値観やライフスタイルを受容できる職場とすること。
- * 「WLB支援はコストがかかる」⇒WLB支援はコストがかかるわけではない。コストを要する施策は少ない。

6

参加企業 10 社まで募集中

現在 6 社とジョイントしていますけれども、10 社ぐらいでやりたいと思っていますので、できればあと 4 社ぐらいエントリーしたい企業があればありがたいと思っています。共同研究といいましても、我々の中だけで情報をクローズするという意味ではありません。今回のようなシンポジウムを開催するなど開かれた共同研究の形ですので、ぜひご参加いただければと思います。



プロジェクトにご関心のある企業の皆さんへ

参加企業 10 社まで募集中

詳しくは、社会科学研究所の
WLB推進・研究プロジェクトのHP
をご参照ください。

<http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/>

7

「雇用者の仕事の裁量度」に関する国際比較

最後に、働き方の改革が大事だということなので、先進国の働き方を国際比較したデータで少し見たいと思います。資料の 8 ページ以降のデータは、フルタイムで週 30 時間以上働いている 18 歳から 64 歳の人たちを同じ調査票で国際比較したデータです。

仕事の柔軟性

資料の 9 ページは、例えば親の介護で一日の中で 1 ～ 2 時間仕事を抜け出すということが出来るかどうかを示しています。値が高いほど「やれない」ということを示しており、アメリカなど先進国と比較していますが、一番高いのは日本です。つまり日本が仕事の拘束度が最も高いということです。



(参考資料) **雇用者の仕事の裁量度(仕事の進め方および労働時間の裁量度)に関する国際比較**

*** データセット:** International Social Survey Programme 2005: Work Orientation III (ISSP 2005)

*** 調査の特徴:** 同一の設問で国際比較調査を実施。日本はNHK放送文化研究所が参加。研究者は個票データの分析が可能。

*** データ入手先:** Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung an der Universität zu Köln

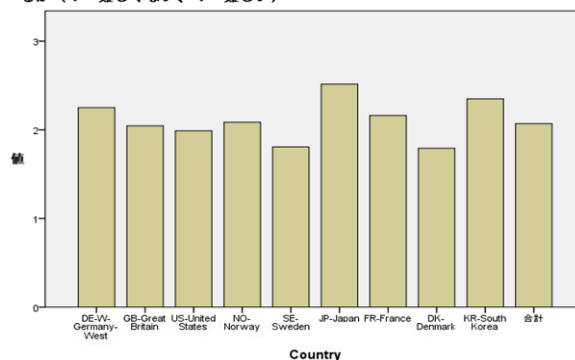
*** 分析対象:** 18歳から64歳・週30時間以上の雇用者。

*** 分析結果:** 国際比較からみても日本の雇用者の働き方は硬直的

8



自分や家族の事情のために、就業時間中の 1、2 時間の時間を使うことができるか (1 = 難しい、4 = 難しい)



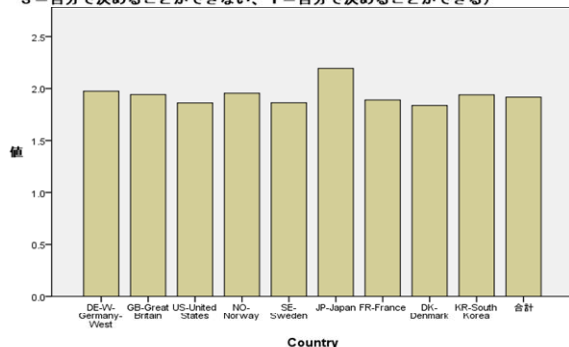
9

時間の裁量度

次は時間の裁量度です。資料の 10 ページ目の時間については値の高いほうが裁量度が低いこと、11 ページ目も値が高い方が、自分で出退時間を決めることができないことを意味します。国際比較すると、やはり日本は、拘束度が高く裁量度が低い。つまり、こうした働き方を変えていかないとなかなかワーク・ライフ・バランスがとれないということの国際データです。以上です。(拍手)



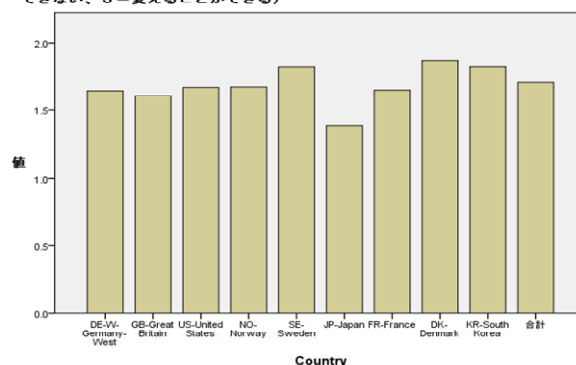
仕事の進め方を自分でどの程度決めることができますか (仕事の裁量度、3 = 自分で決めることができない、1 = 自分で決めることができる)



10



出退時間をどの程度自分で変更できるか (時間の裁量度、1 = 変えることができない、3 = 変えることができる)



11