



東京大学  
THE UNIVERSITY OF TOKYO

# ワーク・ライフ・バランス 推進・研究プロジェクト

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

---



## プロジェクトのミッション

- \* 日本におけるW L B 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、W L B 支援の必要性、取組み方法、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W L B 推進に関する「モデル事業」の実施。
- \* W L B 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、W L B 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。



## 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。



## 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。



## 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。
- \* W L B 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。
- \* W L B 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。



## 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）



## W L B 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。W L B 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、W L B 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W L B 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W L B 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」 W L B 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。



## (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 (ISSP2005)

\* 調査: 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。

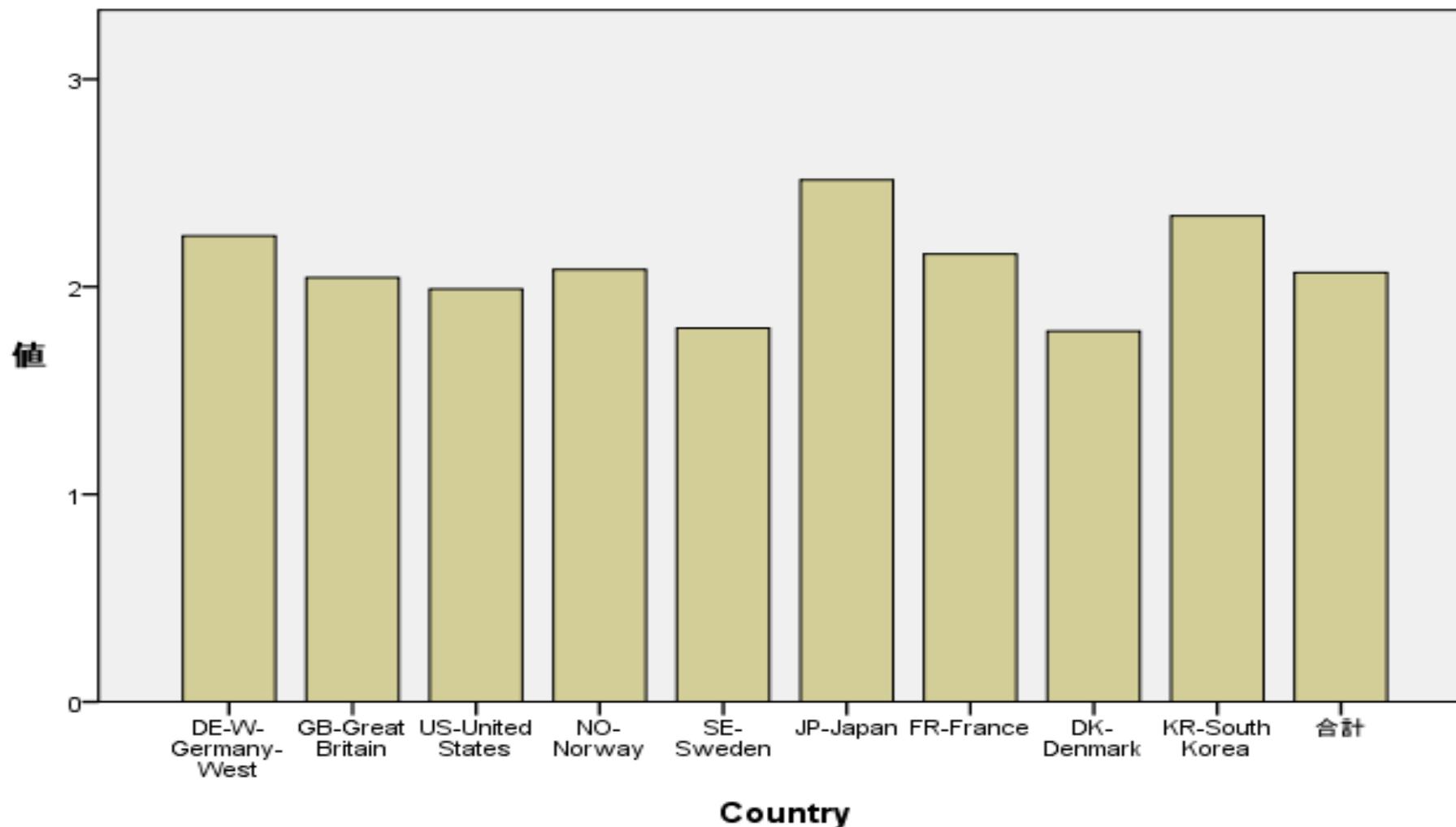
\* データ入手先: Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung an der Universität zu Köln

\* 分析対象: 18歳-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

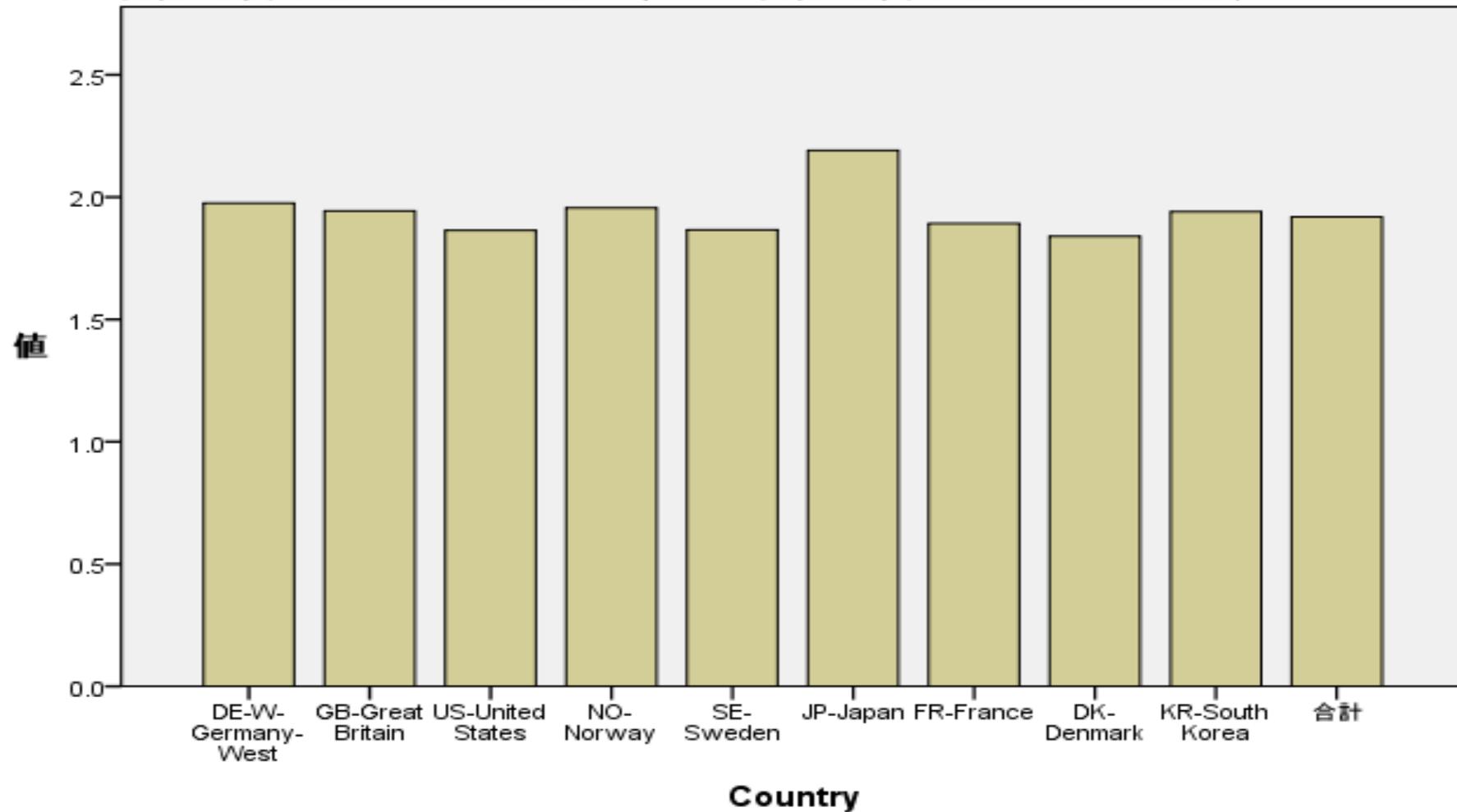


自分や家族の事情のために、就業時間中の1, 2時間の時間を使うことができるか (1=難しくない、4=難しい)





仕事の進め方を自分でどの程度決められますか（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）





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）

