



第4節

国民の取組

## 内閣府の調査結果より

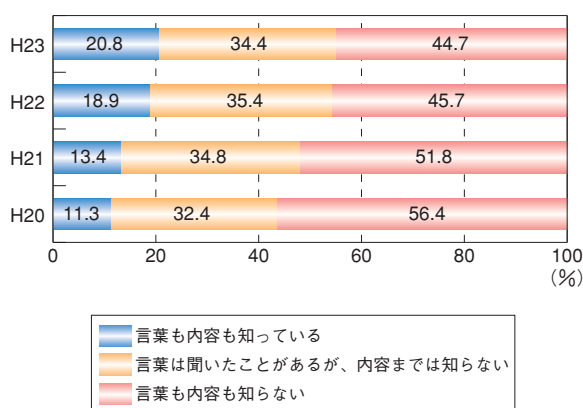
### I ワーク・ライフ・バランスに関するインターネットによる意識調査より

内閣府では、毎年、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する認知度や国民の意識を把握するため、男女合わせて2,500名を対象にインターネットによる意識調査（「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に影響を与える生活環境に関する意識調査」）を実施しています。ここでは、平成23年2月下旬に行われた調査の結果をご紹介します。

#### 1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）という言葉の認知度

「あなたは、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という言葉をご存知ですか。」という質問に対して、「言葉も内容も知っている」と答えた人は全体の20.8%、「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」と答えた人が34.4%で、言葉の認知度としては合計で55.2%となりました。認知度は少しずつ向上していますが、内訳では「言葉も内容も知っている」人の割合の増加が大きくなっており、内容についての理解も進んでいることがうかがえます（図表1）。

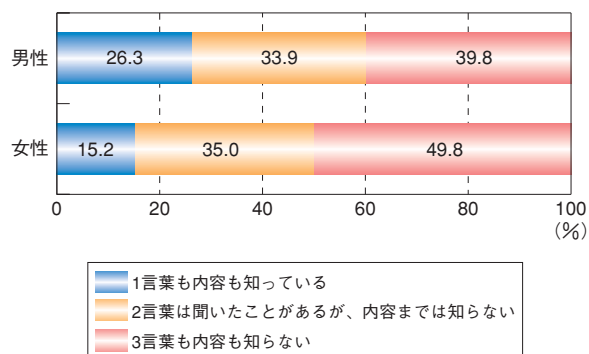
【図表1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という言葉の認知度の推移】



（備考）「ワーク・ライフ・バランスに関するインターネットによる意識調査」（内閣府 平成22年度）

男女別に見ると、女性よりも男性の方が認知度が高く、特に「言葉も内容も知っている」人の割合に差が見られます（図表2）。

【図表2 男女別ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という言葉の認知度】

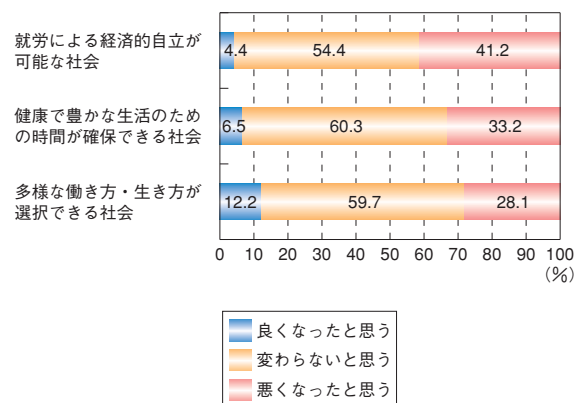


（備考）「ワーク・ライフ・バランスに関するインターネットによる意識調査」（内閣府 平成22年度）

#### 2 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現した社会」の3つの社会像

「自身の生活や身の回りの環境から判断して前年からどう変化したか」という質問に対して、いずれも最も多い回答は「変わらないと思う」でしたが、「良くなったと思う」と回答した人よりも「悪くなったと思う」と回答した人の方が大きく上回っています（図表3）。

【図表3 「仕事と生活の調和が実現した社会の姿についての1年前との比較】



（備考）「ワーク・ライフ・バランスに関するインターネットによる意識調査」（内閣府 平成22年度）

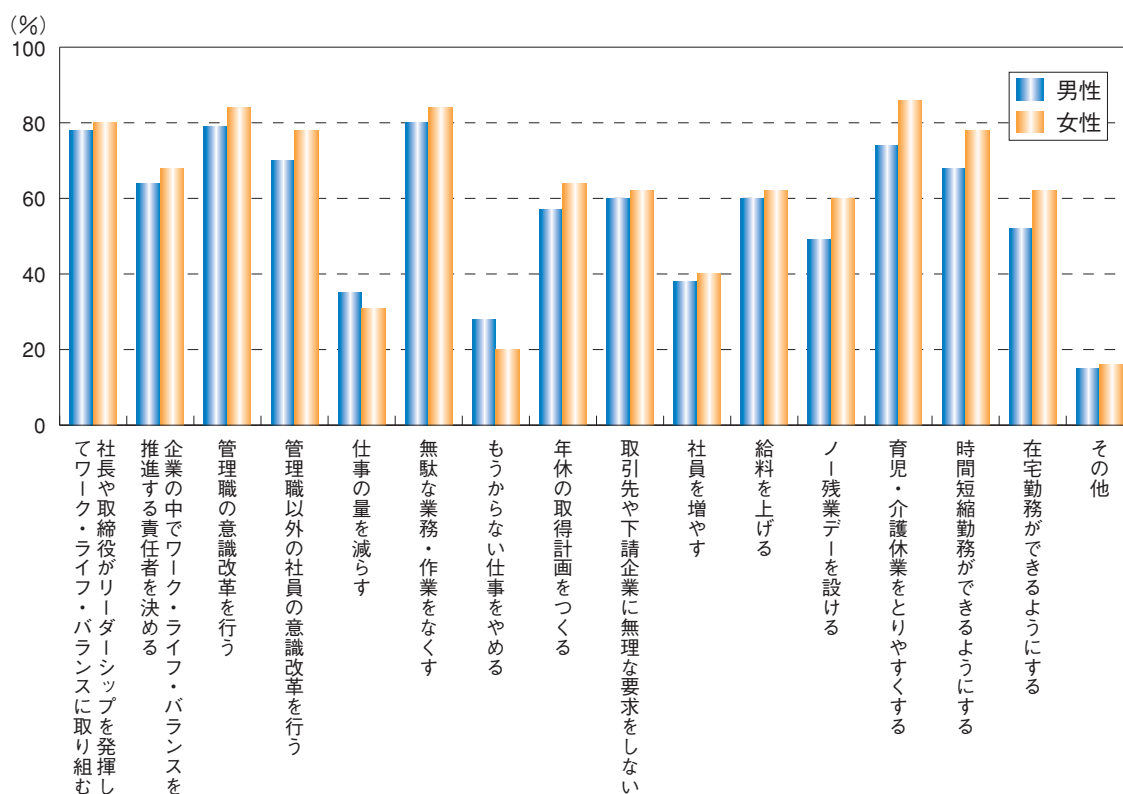
過去の調査結果と比較すると、「悪くなった」と答える人は年々減る傾向にあるものの、「良くなった」はほとんど増えていません。特に「就労による経済的自立が可能な社会」については、「悪くなった」と回答した人は減少しているとはいえ依然として4割を超えており、経済情勢の悪化が仕事と生活の調和の実現に影響を与えていることをうかがわせます。

### 3 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現された社会」に近づくために必要な取組

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現された社会に近づくために必要な取組は何か。」という質問には、「社長や取締役がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」「管理職の意識改革を行う」「無駄な業務・作業をなくす」「育児・介護休業をとりやすくする」について、全体の4分の3（75%）を超える人が重要（「非常に重要」「重要」）であると回答しています（図表4）。

また、これらの取組の中で最も重要だと思うものは何かという問いでは、「社長や取締役がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」がもっとも高くなっており、24%の人が最も重要と回答しています。これらは昨年度の調査とほぼ同じ傾向を示しています。

【図表4 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」が実現された社会に近づくために必要だと思う取組（男女別「非常に重要」「重要」の合計）】



(備考) 「ワーク・ライフ・バランスに関するインターネットによる意識調査」(内閣府 平成22年度)

## Ⅱ 「ワーク」と「ライフ」の相互作用に関する調査より

『ワーク』と『ライフ』の相互作用に関する調査結果（内閣府 平成22年度）から、「ライフ」から、「ワーク」への影響についてみると、「ライフ」（生活の満足感）が、「ワーク」（職務満足（仕事のキャリア：仕事を通じての自己成長等））（以下、「仕事キャリア」という。）に好影響を与えている可能性の高いことが分かりました。

### ■個人の生活における満足は仕事キャリアに好影響を与える可能性が高い。

この調査では、個人の生活についての満足度を「夫婦のふれ合い」「子どもとのふれ合い」「交友関係」「経済的なゆとり」「健康状態」「趣味・娯楽」「自宅で家族といるときのリラックス」「自宅で一人であるときのリラックス」など複数の側面から調べています。そしてこれらの満足は概ね

「仕事キャリア」により影響を与えている可能性の高いことが示されました。

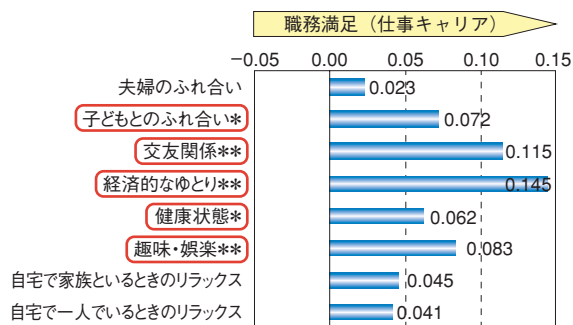
### ■男女ともに「健康状態」、更に男性では、「子どもとのふれ合い」「交友関係」「経済的なゆとり」「趣味・娯楽」、女性では、「夫婦のふれ合い」の満足が、仕事キャリアに好影響を与える可能性が高い。

生活の様々な側面における満足が仕事キャリアに及ぼす影響を、配偶者のいる男女それぞれについて見てみると、「健康状態」における満足は、男女共に仕事キャリアに好影響を与えている可能性の高いことが分かりました。

一方、それに加えて男性においてのみ好影響がある可能性が高いのは「子どもとのふれ合い」「交友関係」「経済的なゆとり」「趣味・娯楽」、女性においてのみ好影響がある可能性が高いのは「夫婦のふれ合い」であることも示されています。

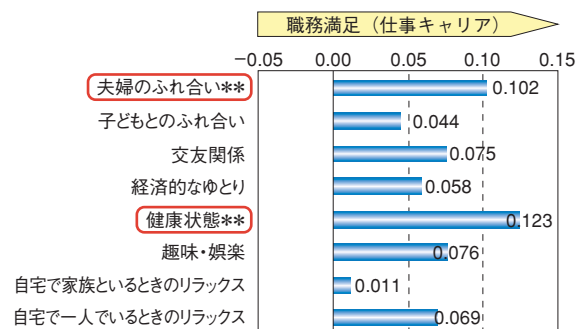
#### 〈有配偶男性〉

有配偶男性「職務満足（仕事キャリア）」に影響するライフ要因（重回帰分析）



#### 〈有配偶女性〉

有配偶女性「職務満足（仕事キャリア）」に影響するライフ要因（重回帰分析）



注) 図中の数字は、標準化係数

注) 「\*」の多さは統計的な確からしさの度合いを示す。（\*\*：1%有意 \*：5%有意 無印：有意ではない）

注) 『ワーク』と『ライフ』の相互作用に関する調査（内閣府 平成22年度）

### ■「ライフ」の満足が仕事キャリアを高め、更に組織や企業にも良い影響が期待できる。

職務満足のうち、仕事自体に関するより内面的な満足を示す「仕事キャリア」の高まりは、従業員個人の仕事成果の向上により影響があると指摘されており、更に個人の仕事の成果の向上は組織全体の成果を向上につながることも期待されます。

すなわち、「ライフ」における満足が個人の仕

事キャリアを高め、そのことが組織全体の成果の向上につながるにより、最終的に組織や企業にも良い影響が及ぶことが期待できると言えるのではないのでしょうか。

詳細は…

第2章第2節コラム「『ワーク』と『ライフ』の相互作用に関する調査」参照



## 東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクトにおける取組

- (1) 日本におけるワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）推進・研究拠点の形成
- (2) 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・影響などに関する情報提供
- (3) 参加企業における WLB 推進に関する研修等（管理職の意識啓発、働き方の改革、両立支援制度が活用できる職場づくり、両立支援制度と人事処遇制度のリンク等）の支援
- (4) 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
- (5) 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

東京大学社会科学研究所では、2008年10月に民間企業と共同して「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」を発足させました（第Ⅰ期：2011年3月まで）。当プロジェクトでは、企業におけるWLB支援の必要性、取り組み方、人材活用への効果・影響に関する調査や情報交換を行い、その研究成果を踏まえて社会全体で働き方の改革やWLB社会の実現に向けた情報発信や政策提言活動を行っています。これまでの成果報告会には、毎回企業の関係者など300名ほどが参加し、政策提言はマスコミや政府の政策文書でも取り上げられています。また、WLB支援に関する海外研究機関および普及促進機関と連携するとともに、わが国の産業界や個別企業に対してWLB支援の推進と人事管理のあり方に関する情報提供・支援など、日本におけるWLB支援に関する研究・情報発信拠点となるべく取り組んでいます。

当プロジェクトでは、2011年4月より第Ⅱ期の取り組みを開始致しました。業種・業界を広げ、互いにより多くの企業の方と情報交換を行うとともに、各社社員のWLB実現のための課題解決に向けて業界を超えた各社のWLB支援の推進を図り、その情報発信を主体的におこなっていきます。また、今後は、海外に向け日本のWLBの実態、課題等についても情報を発信していく予定です。

詳細は…

研究会の内容、モデル事業、政策提言、成果報告会など

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

### ◆プロジェクトにおけるWLB支援の考え方

- ① 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」の開発が必要です
- ② 「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）が重要です
- ③ 上記2つを実行していくための管理職の意識改革と人材マネジメントの改革が不可欠です

### ◆第Ⅰ期と第Ⅱ期のプロジェクト参加企業

アメリカンホーム保険会社（2008-2010年度）  
 メットライフアリコ（2008-2009年度）  
 株式会社 エヌ・ティ・ティ・ドコモ  
 株式会社 資生堂  
 株式会社 東芝  
 大成建設 株式会社  
 株式会社 博報堂  
 丸紅 株式会社  
 株式会社 みずほフィナンシャルグループ  
 オリックス 株式会社（2008年度）

### ◆研究者メンバー

プロジェクト代表：佐藤博樹（東京大学大学院情報学環教授・社会科学研究所兼務）  
 WLB研究リーダー：武石恵美子（法政大学キャリアデザイン学部 教授）  
 WLB推進リーダー：小室淑恵（株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役）  
 他6名

### ◆プロジェクトとしての主な活動

主に下記の5つの活動を行っています。

### (1) 日本におけるWLB推進・研究拠点の形成

- ① 民間企業の従業員や管理職に対する意識調査の実施とその結果の分析
- \* 「働き方とワーク・ライフ・バランスに関する

る調査」(2008年12月)

- \* 「管理職の働き方や職場マネジメントに関する調査」(2009年10月)
- \* 「企業の次世代育成支援に関する調査」(こども未来財団委託事業)(2010年10月)
- \* 「父親の育児に関する調査研究：育児休業取得について」(こども未来財団委託事業)(2010年10月)

#### ②書籍等による情報発信

- \* 佐藤博樹・武石恵美子『職場のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社、2010年
- \* 佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』勁草書房、2011年など

### (2) 産業界や個別企業を対象としたWLB支援の必要性、取組方法、企業経営・人材活用への効果・影響などに関する情報提供

- ①参加企業を対象とした研究会の開催(月例)
- ②ホームページを通じた研究成果、参加企業の取組み等に関する情報発信

### (3) 参加企業におけるWLB推進に関する研修等(管理職の意識啓発、働き方の改革、両立支援制度が活用できる職場づくり、両立支援制度と人事処遇制度のリンク等)の支援

- ①WLB実現可能な職場作りとしての「モデル事業」
  - 参加企業を対象とした「モデル事業」において、下記の改革・開発支援を行っています。
  - \* 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等
  - \* 詳細は、上記(1)-(2)にある、佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』の110～139頁をご覧ください。

### (4) 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

2008年度に米国の研究所や大学にて情報交換、2009年度に欧州の企業に対するヒアリング、2010年度に欧州(主にスイス)の労働者に対してヒアリングを行い、WLB推進のため

の事例を収集しました。

### (5) 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民間企業の人事担当者を対象としたセミナー、成果報告会の実施
  - \* プロジェクトキックオフセミナー「人を活かす企業が伸びる新しい「報酬」としてのWLB支援」(2009年1月、人事担当者を中心に約330名の参加)
 

WLB支援に関する研究報告に加え、シンポジウム「わが社におけるWLB支援」で5社によるパネルディスカッションを実施しました。
  - \* 成果報告会「WLB実現のためのマネジメント」(2010年2月、人事担当者やWLB推進担当者を中心に約300名の参加)
 

WLBを実現するために効果的なマネジメント手法を分科会とシンポジウムを通じて情報発信しました。
  - \* 成果報告会「WLBの新しい課題」(2011年7月、企業の人事担当者を中心に約260名の参加)
 

仕事と介護の両立問題、短時間勤務制度の導入や当該働き方をする社員の仕事管理や人事管理に関する分科会や2010年度に本プロジェクトで実施した調査研究の報告(前述(1)-①参照)を行いました。また、今回は大学生を対象に企業からの参加者とともにWLBについて考える分科会も新たに実施しました。
- ②意識調査報告書の作成、政策提言
  - 意識調査を分析し、それに基づく政策提言を行っています。
  - \* 「働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査」に基づいた提言(2009年4月17日)
  - \* 「管理職の働き方や職場マネジメントに関する調査」に基づいた提言

詳細は…

上記の提言内容は下記に詳しく掲載されていますのでご参照ください。

[http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/survey\\_results\\_j.html](http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/survey_results_j.html)



## 日本学術会議経済学委員会ワーク・ライフ・バランス研究分科会の活動

### (1) 日本学術会議経済学委員会ワーク・ライフ・バランス研究分科会の活動

近年、日本の労働市場は二極化し、雇用が不安定で将来が見通せない非正規雇用が増加する一方、正規雇用は減少し、労働者1人当たりの仕事量と労働時間が増加しています。その結果、所得格差は拡大し、階層の固定化傾向が強くなっています。このような雇用・労働の変化はまた、結婚や出産・子育てといった家族・家庭生活に大きな影響を与えられ、仕事と家庭のバランスを取ることが困難になってきています。

平成21年4月に日本学術会議経済学委員会の下に設けられた本分科会では、今後加速する少子高齢化社会において、こうした問題を解消し、「高質な労働市場」を築き、仕事と家庭の両立を容易にするにはどうしたらよいかについて、海外との比較分析や事例の検証等を通じ、労使による職場の見直し、夫婦関係や親子関係のゆくえ、政府や地方自治体の政策の在り方、さらには資本主義社会の在り方などについて検討しています。

平成22年度には、統計データに基づきワーク・ライフ・バランスに関わる分析を行い、シンポジウム「データからみたワーク・ライフ・バランス」を開催しました。

