

## 第2章第4節 国民の取組

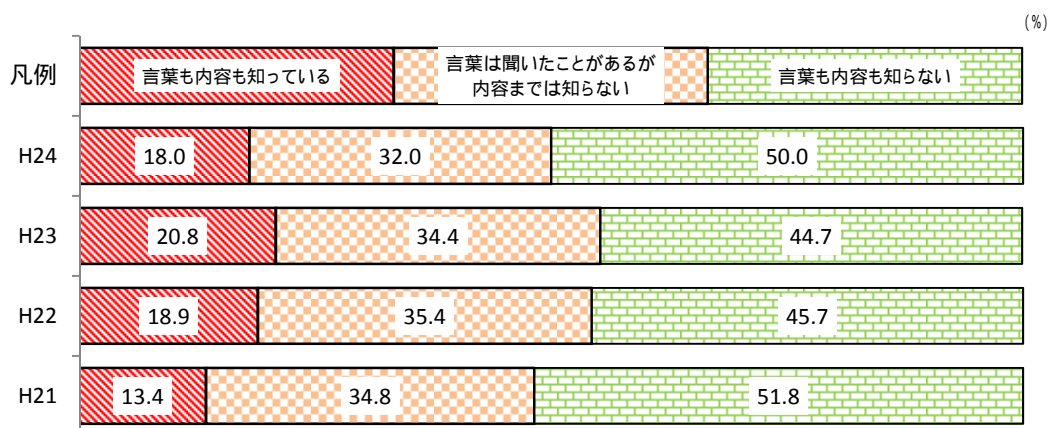
### ワーク・ライフ・バランスに関する意識について

内閣府では、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500人を対象に、インターネットによる意識調査を実施しました。そ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

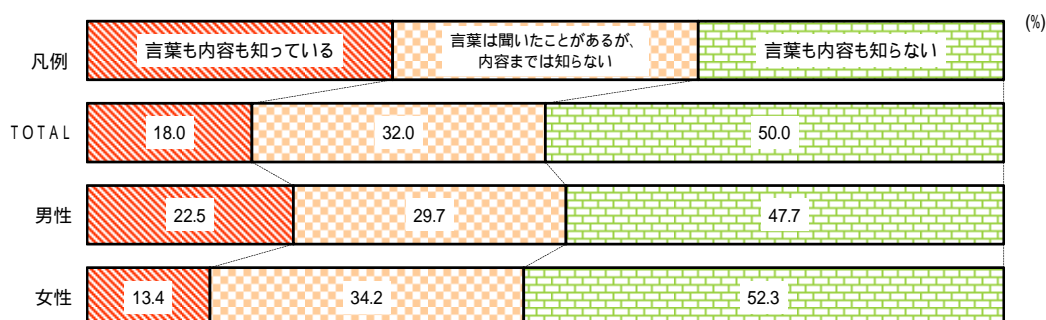
あなたはワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という言葉をご存知ですかという質問に対して、「言葉も内容も知っている」と答えた人は全体の18%、「言葉は知っているが内容までは知らない」と答えた人が32%で、言葉の認知度としては全体で50%となりました。前年と比較し、少し減少する結果となりました。

図表1 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度



男女別にみると、女性より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。

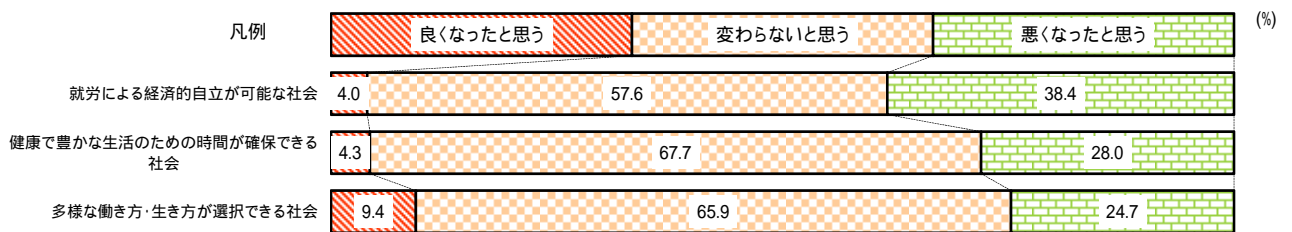
図表2 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度(男女別)



## 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。

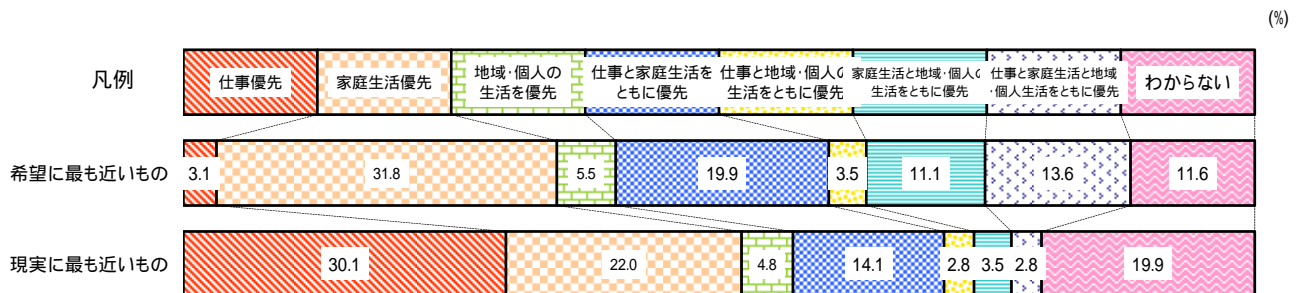
図表3 仕事と生活の調和が実現した場合の姿についての1年前との比較



## 3 「仕事」や「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度に関する希望と現実

「希望に最も近いもの」と「現実に最も近いもの」を比較すると、希望に反して「仕事優先」になっている人が多くなっています。仕事のほか、家庭生活や地域・個人の生活など、仕事以外の生活をともに優先したいと希望しても、現実にそうはなっていない人が多くなっています。

図表4 仕事と生活の調和の希望と現実



## 【コラム】

### 男女共同参画推進連携会議における取組

- (1)「ワーク・ライフ・バランスの取組推進」チームの設置
- (2)「ワーク・ライフ・バランスの取組推進」チームの活動内容

#### (1)「ワーク・ライフ・バランスの取組推進」チームの設置

男女共同参画推進連携会議は、平成23年度に2回の全体会議を開催しました。男女共同参画推進連携会議と14府県市の地域版男女共同参画推進連携会議によって、男女共同参画の推進に関する諸課題等を解決する観点から、活発な情報・意見交換、及び普及啓発事業が行われました。

平成24年3月の全体会議において、平成24年度は個別重要課題について「チーム」を設置し、具体的・積極的な活動を展開することが決められ、年度内に取り組むチーム活動の1テーマとして、「ワーク・ライフ・バランスの取組推進」を行うこととなりました。

#### (参考)男女共同参画推進連携会議

男女共同参画推進連携会議は、男女共同参画社会づくりに関し、広く各界各層との情報・意見交換その他の連携を図り、国民的な取組を推進するため、平成8年に発足しました。

平成24年7月現在、有識者議員16人、団体からの推薦議員93人、計109人で構成されています。

毎年2回程度全体会議を開催するとともに、広範な国民各界各層との情報・意見交換のための会(「聞く会」)を機動的に実施しています。また、平成24年度からはより具体的・積極的な活動を展開するための「チーム」を設置し、男女共同参画社会の実現に向けた活発な取組を推進しています。内閣官房長官決定に基づき設置されています。

#### (2)「ワーク・ライフ・バランスの取組推進」チームの活動内容

##### 各団体の取組報告と好事例の共有化(上半期に実施)

チーム構成員の各団体から、ワーク・ライフ・バランスへの取組発表を行うとともに、「ワーク・ライフ・バランス」の課題や取組について議論を行い、互いの好事例の抽出、共有を行いました。

10月には、各団体が発表した課題や取組を踏まえ、メンバーの認識を深め、具体的な活動につなげることを目的に、メンバーによる「ワールドカフェ」を実施しました。

##### 「各団体が実施する活動内容」(下半期に実施すること)を各自決定

抽出した好事例や「ワールドカフェ」等における議論を参考に、各団体内において、下半期にチーム構成員の各団体が主体となって、何ができるかを検討・決定しました。

##### 今後の展開

下半期は各団体の具体的な活動期間としており、各団体が主体となって取組を進めています。下半期に各団体が行った活動の結果は今年度中に取りまとめ、男女共同参画推進連携会議に報告を行うこととしています。

## 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 1 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 2 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。なお、研究会の内容、モデル事業、政策提言、成果報告会などの詳細は <http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/> をご覧ください。

### ◆ 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」の開発が必要です

「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

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

### ◆ 2012 年度プロジェクト参加企業

株式会社 エヌ・ティ・ティ・ドコモ

株式会社 東芝

大成建設株式会社

大日本印刷株式会社

株式会社 博報堂

パシフィックコンサルタンツ株式会社

株式会社 日立製作所

株式会社 ポピンズ

丸紅株式会社

株式会社 リクルート

### ◆ 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

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)
- ・ 「従業員の介護ニーズに関する調査」(2012年10月)

#### 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
- ・ 武石恵美子『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える 働き方改革の実現と政策課題』ミネルヴァ書房、2012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

参加企業を対象とした研究会の開催(月例)

ホームページを通じた研究成果、参加企業の取り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

WLB 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)-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。2012年度に Work and Family Researchers Network 設立記念大会にて、日本のワーク・ライフ・バランスについての報告を行いました。

### (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

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対象に約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と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)-参照)を行いました。また、今回は大学生を対象とし、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。

#### 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(2010年6月)
- ・ 「従業員の介護ニーズに関する調査」報告書(2012年6月18日)

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これまでの取り組み

(2) 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24年の取り組み

(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これまでの取り組み

本分科会は平成21年4月に日本学術会議経済学分科会のもとに設けられたものです。近年、日本の労働市場は2極化し、若年雇用者の間で契約期限が1年以上の雇用に就く者の割合が80年代・90年代に比べて下がるなど不安定雇用が拡大する一方で、正規雇用は減少し労働者一人当たりの仕事量が増加しており、こうした中で結婚や出産の停滞も続いています。本分科会では、海外との比較、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について検討し、仕事と家庭のバランスをとるための方策を考えてきました。

平成22年にはシンポジウム「データからみたワーク・ライフ・バランス」を開催しました。分科会からは、樋口美雄委員、久本憲夫委員が日本の現状について統計を用いた分析を発表、津谷典子委員が生活時間の国際比較について発表、また学術会議から鬼頭宏会員が歴史的変遷について、小川直弘連携会員が世代間の所得配分の国際比較について講演を行い、日本の現状を、歴史と国際比較の中で位置付けました。

(2) 日本学術会議経済学委員会ワーク・ライフ・バランス分科会の平成24年の取り組み

平成23年10月に始まった第22期も、引き続きワーク・ライフ・バランス研究分科会で審議活動等を行います。今期の構成メンバーは以下のとおりです。

永瀬伸子（お茶の水女子大学大学院教授  
委員長）

樋口美雄（慶應義塾大学教授、副委員長）

市村英彦（東京大学大学院教授、幹事）

津谷典子（慶應義塾大学教授）

玉井金吾（大阪市立大学大学院教授）

久本憲夫（京都大学大学院教授）

平成24-25年においては、様々な学会を通して、ワーク・ライフ・バランス推進について、中央政府（府省）、地方自治体、民間組織と研究者の連携を模索する方法を検討していきたいと考えています。また、分科会において委員の研究報告を行い、日本国内や海外の動向や変化について資料を示し、議論を行います。その上で、学術研究の立場から、社会の活性化とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、シンポジウムの実施等今後の活動につなげていきます。