

中央大学大学院戦略経営研究科

ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクトにおける取組

プロジェクトにおけるワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)支援や多様性推進の考え方

1. WLB 支援や多様性推進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)、「中長期的視点によるキャリアプログラムとの連携」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

当プロジェクトは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」として発足、東京大学社会科学研究所での5年半にわたる活動を経て、2014年4月に中央大学戦略経営研究科に活動拠点を移転し、ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクトとして活動を継続しています。毎年参加企業と共同してモデル事業を実施し、WLB 支援の必要性や具体的な取組方策、それらの人材活用への効果・影響に関する調査を行っています。結果は年7回ほど実施している研究会で共有し、参加企業メンバーと研究メンバーが積極的に情報共有や意見交換を行っています。発足来プロジェクトへの参加企業の業界・業種は広がり、広範に WLB 支援・多様性の推進が図られています。

また、プロジェクトの研究成果は、毎年1回開催する成果報告会やプロジェクトウェブサイトでも発信しています。2014年11月の成果報告会では、企業や自治体のご関係者約400名のご参加のもと、WLB 実現や働き方改革で重要な役割を担う管理職のマネジメントの在り方や、そのような管理職の育成に関する研究成果を報告し、内容を政策提言(p31~)として取りまとめました。

2014年度はアメリカで実施された第2回目の Work and Family Researchers Network 大会で、2011年の第1回大会に続き日本のWLBについての報告を行いました。第1回大会の時点よりも、WLBに関する海外の研究の範囲や質量とも充実していることを実感するとともに、日本のWLB 支援に関する研究・情報発信拠点となるべく取組を進めています。

このように、プロジェクト参加企業だけにとどまらず、社会全体での WLB 支援を推進し、WLB 社会の実現に向けて活動しています。

詳細は…<http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~WLB/index.html>

◆プロジェクト参加企業

イオン株式会社

株式会社エヌ・ティ・ティ・ドコモ

川崎重工業株式会社

コニカミノルタビジネスソリューションズ株式会社

サントリーホールディングス株式会社

ジブラルタ生命保険株式会社

大成建設株式会社

株式会社東急ハンズ

東京地下鉄株式会社

株式会社東芝

日本放送協会

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

株式会社日立物流

ひょうご仕事と生活センター

株式会社ベネッセコーポレーション

株式会社ポピンズ

丸紅株式会社

(以上 18 社)

◆研究者メンバー

プロジェクト代表：

佐藤博樹（中央大学大学院戦略経営研究科（ビジネススクール）教授

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 7 名

ワーク・ライフ・バランス(WLB)管理職に関する調査の概要と提言 (2014年11月30日)

当プロジェクトでは、組織でのWLBや多様性を実現するためには、職場レベルでの働き方の改革が必要であると考えています。これらの実現の鍵は管理職にあることは「プロジェクトにおけるWLB支援や多様性推進の考え方」(p29～)にも示しているとおりです。

管理職の役割の重要性(「WLB管理職」の重要性)はこれまでも様々な調査を通して指摘してきましたが、今回は、全国の部下をもつ課長クラスの社員を対象とする調査を実施、その分析結果に基づいて、WLB管理職の重要性と育成のあり方に関する提言を取りまとめ、公表しています。(下記に提言の概要を掲載しています。詳しくはプロジェクトのホームページをご参照ください→http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~WLB/survey_results_j.html)

なお、「WLB管理職」についてはこれまでの調査結果を踏まえ、部下の業務遂行を把握し支援することができ、自分自身の生活にもコミットしてメリハリをつけた働き方をしていく管理職と定義しています。

詳細は…プロジェクトホームページ

http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~WLB/survey_results_j.htm

(提言1)「WLB管理職」はこれからの企業経営に必要不可欠；部下のWLB支援を通じて仕事への意欲を高め、組織成果をあげる：部下のWLBの実現を支援できるマネジメント能力を備えたWLB管理職は、人材が多様化する職場において、組織成員の仕事への意欲を高めることを通じて組織成果をあげており、企業経営の視点からも目指すべき管理職像である。

(提言2)「WLB管理職」にはイクメンでなくてもなれる；環境変化に応じてマネジメントのあり方を柔軟に変えられることが重要：WLB管理職には、自らが育児や介護を経験した人でないとなれないわけではない。WLB管理職は、組織成果の達成面で単に有能であるだけでなく、自分自身の生き方や働き方に関する考え方、さらには環境変化に応じて業務マネジメントや部下マネジメントのあり方を変えることのできる柔軟な人でもある。

(提言3)「WLB管理職」は企業の組織的な取組で増やすことができる；研修・評価等を通じ管理職の行動変容・組織文化の変革を起こすことが鍵：WLB管理職を増やしていくためには、企業による組織的な取組や支援が不可欠である。組織を挙げての意識啓発、情報提供や研修の実施、管理職による部下のWLB支援行動を評価することなどを通じて、管理職の価値観に変化をもたらす(組織文化の醸成)、管理職の業務マネジメントや部下マネジメントのあり方の変革(管理職の行動変容)が実現する。