

ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト 第V期 参加企業募集のお知らせ(2022年度)

プロジェクト参加企業の募集ご案内

当プロジェクトは2008年10月、「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」として東京大学社会科学研究所において発足しました。2014年に拠点を中央大学大学院戦略経営研究科（ビジネススクール、後樂園キャンパス（文京区））に移すとともに、名称も「ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト」へと変更し、活動を進めてきました。

これまでの活動では、研究者と参加企業とが共同で、人材の多様化へ対応するためのワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）支援の必要性や具体策、WLBと働き方の関係などについて調査研究・情報交換などを行い、成果については政策提言として取りまとめ、積極的に発信してきました。プロジェクトの研究成果はマスコミや政府の政策文書でも取り上げられるなどし、広い範囲で関心を集めています。研究成果を社会に幅広く還元することを目指して開催している成果報告会には、企業や自治体において人事管理や多様性推進に取り組まれている担当者が毎年300名程度参加くださり、活発な議論がなされています。さらに、海外の研究機関や研究者とも連携し、日本におけるWLB支援や多様性推進に関する研究・情報発信の拠点となるべく取組みを推進しています（これまでの詳しい活動内容や提言については、<http://wlb.r.chuo-u.ac.jp/index.html> をご覧ください）。

2020年度からの第V期ではWLBを実現し、多様な人材を活かす組織となるための人事制度や職場マネジメント、個人の能力開発・キャリア形成に関する議論や情報発信にも一層意欲的に取り組んでいます。またコロナ禍で大幅な働き方の見直しを迫られる中、研究者と参加企業の活発な情報交換の場や機会を維持しつつ、新たな課題を積極的に取り上げ、データに基づく取組推進の検討を進めています。

今般、2022年度の活動開始にあたり、プロジェクトへご参加くださる企業を募集いたします。

皆様のご参加を心よりお待ちしております。

プロジェクトに参加することのメリット

他社との情報交換やプロジェクトのホームページによる自社の取組みに関する情報発信

専門家からのアドバイスや専門家との緊密な交流機会

調査研究活動を踏まえた情報発信
（政策提言活動や成果報告会）

課題解決型モデル事業の実施を通じた研究
推進の支援（企業としての社会的な貢献活動）

プロジェクトにおけるWLB支援や多様性推進支援の考え方

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・効率化のための職場マネジメントや職場風土の構築）、「中長期的視点による個々人の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に向けた支援と人材マネジメントの改革が不可欠です

プロジェクトの活動概要

- 1. 研究会（オンラインと対面の併用を予定；コロナの感染状況によりオンライン開催のみ）**
 - 開催回数：年間7回程度開催いたします（5月、6月、7月、9月、10月、11月、1月を予定）
 - 所要時間：3時間程度／回（原則9時半から12時半に開催）。終了後の交流会も適宜実施。
 - 対面開催会場：中央大学大学院戦略経営研究科（ビジネススクール、後樂園キャンパス(文京区)）
 - テーマ：企業の多様性推進に関するテーマを選び、取組先進企業の事例や外部調査結果等の報告・紹介、意見交換等を行います。
- 2. プロジェクト成果報告会**

年1回（2023年2月を予定）、本プロジェクト参加企業と共同で多様性の推進に向けた人事制度・キャリア形成の在り方、管理職支援や社員育成等についての情報発信や政策提言を行います。

※2021年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、研究会およびプロジェクト成果報告会を、オンラインで開催しました。
- 3. 調査研究**

関心の高いテーマ・課題に関し、本プロジェクトの研究メンバーによる調査研究を実施し、参加企業メンバーに対してタイムリーな調査結果の情報提供を行います。政策提言にもつなげます。
- 4. モデル事業**

参加企業の希望に応じて、多様性推進やWLB支援に関する調査研究を共同で行います。

プロジェクトの紹介

●プロジェクトの目的

1. 日本におけるWLB支援や多様性推進研究拠点の形成
2. 産業界や個別企業に対して、WLB支援や多様性推進支援の必要性、取組方法、企業経営、職場マネジメント、能力開発・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支援や職場の多様性推進に関する具体的な施策（管理職の意識改革・部下育成・職場マネジメント支援、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・キャリア形成支援制度のリンク等）実施のための情報交換等の実施
4. WLB支援や多様性推進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支援や多様性推進支援を普及・推進し、その理念を定着させるための政策提言活動

●2021年度のプロジェクト参加企業（27社 五十音順）

アフラック生命保険株式会社	イオン株式会社	出光興産株式会社
株式会社イトーキ	株式会社NTTドコモ	王子マネジメントオフィス株式会社
川崎重工業株式会社	コニカミノルタジャパン株式会社	株式会社JSOL
ジブラルタ生命保険株式会社	清水建設株式会社	大成建設株式会社
大同生命保険株式会社	大和ハウス工業株式会社	株式会社竹中工務店
帝人株式会社	東京地下鉄株式会社	トヨタ自動車株式会社
日本郵便株式会社	日本精工株式会社	日本放送協会
日本ユニシス株式会社	東日本電信電話株式会社	株式会社日立製作所
本田技研工業株式会社	丸紅株式会社	村田機械株式会社

●これまでの主な活動

(これまでの活動の詳細は <http://wlb.r.chuo-u.ac.jp/index.html> に掲載されています)

	研究会	成果報告会	調査研究	モデル事業	
第 I 期	2008 年度 (10 月から)	5 回/年	「人を活かす企業が伸びる -新しい「報酬」としての WLB 支援」(2009.1)	■働き方と WLB の現状に関する調査 ■米国の WLB 推進関連機関との情報 交換	
	2009 年度	9 回/年	「WLB 実現のためのマネ ジメント」(2010.2)	■管理職の働き方と WLB に関する調査 ■米国の WLB 推進関連機関との情報 交換	1. 時間意識を高めるための働き方改革 モデル事 業 (3 社実施)
	2010 年度	7 回/年	2010-2011 「WLB 新しい課題」 (2011.7)	■企業の次世代育成支援に関する調査 ●管理職を対象とした男性の子育て参 加に関する調査	1. 管理職意識改革のためのモデル研修 2. 時間意識を高めるための働き方改革 モデル事 業
第 II 期	2011 年度	7 回/年		■仕事と介護の両立に向けた企業支援の あり方に関する調査	1. 管理職意識改革のためのモデル研修 2. 介護と仕事の両立に関するモデル研修 3. 従業員の介護ニーズに関する調査
	2012 年度	7 回/年	「WLB 支援の新たな女性 活躍推進と仕事と介護の 両立」(2012.10)	■仕事と介護の両立に向けた企業支援の あり方に関する調査 ■短時間勤務職員の働き方に関する調 査	1. 短時間勤務制度利用者とその上司に対する実態把 握のモデル事業 2. 仕事と介護に関する調査
	2013 年度	7 回/年	「WLB 支援の課題～人材 多様化時代における企業 の対応」(2014.2)	■WLB 管理職の条件調査 ●社員のキャリアに関する調査	1. 管理職向け効果測定用 WLB 研修 2. 社員のキャリア形成に関する調査
第 III 期	2014 年度	7 回/年	「WLB 管理職が職場・働き 方を変える」(2014.11)	■仕事と介護の両立に向けた企業支援の あり方に関する調査 ■社員のキャリアに関する調査	1. 仕事と介護の両立に関する調査 2. 社員のキャリア形成に関する調査
	2015 年度	7 回/年	「女性が活躍できる職場を 目指して：女性活躍・働き 方改革・転勤・介護」 (2015.11)	■仕事と介護の両立に向けた企業支援の あり方に関する調査 ■社員のキャリアに関する調査 ●転勤政策に関する調査及び検討会の実 施	1. 仕事と介護の両立に関する調査 2. 社員のキャリア形成に関する調査 3. 転勤政策に関する検討・調査
	2016 年度	7 回/年	「ダイバーシティ経営と企 業の人材活用の課題：人事 制度改革を視野に入れて」 (2016.11)	■「男女のキャリア形成の相違に関する 調査：大学から企業へのトランジション を含めて」	1. 社員のキャリア形成に関する調査 2. 転勤政策に関する検討・調査 3. 仕事と介護の両立に関する調査
第 IV 期	2017 年度	7 回/年	「ダイバーシティ経営 と働き方改革・人事制度 改革」(2017.11)	■「職場における男女正社員の育 成に関する管理職調査」	1. 社員のキャリア形成に関する調査 2. 転勤政策に関する検討・調査 3. 仕事と介護の両立に関する調査
	2018 年度	7 回/年	「新しいステージを 迎えたダイバーシティ経 営」(2018.11)	●「職場における男女正社員の育 成に関する管理職調査」	1. 仕事と介護の両立に関する調査 2. 働き方改革モデル事業
	2019 年度	7 回/年	「多様な人材が活躍できる 企業経営を目指して」 (2019.11)	■「ダイバーシティ経営に適切な人事 制度に関する調査研究」	1. 仕事と介護の両立に関する調査 2. 働き方改革モデル事業
第 V 期	2020 年度	8 回/年	「働き方が変わる今、組織 と個人がやるべきこと」 (2020.11)	■「ダイバーシティ経営に適切な人事 制度に関する調査研究」	1. 仕事と介護の両立に関する調査 2. 社員のキャリア形成に関する調査
	2021 年度	8 回/年	ダイバーシティ経営の 新潮流-D&I 実現の ために-(2021.11)	■「共感管理」や「心理的安全性」に関す る調査研究	1. キャリア形成に関する調査 2. 仕事と介護の両立に関する調査 3. ダイバーシティ経営の職場実現度に関する調査

※表中の●はアンケート調査、■はヒアリング調査を示す。

●各期における研究成果の出版

第 I 期：『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』勁草書房、2011 年。

第 II 期：『ワーク・ライフ・バランス支援の課題—人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会、2014

第 III 期：『ダイバーシティ経営と人材活用：多様な働き方を支援する企業の取り組み』東京大学出版会、2017 年。

第 IV 期：『シリーズダイバーシティ経営』全 6 冊（管理職の役割、女性のキャリア支援、働き方改革の基本、仕事と介護の両立、多様な人材のマネジメント、仕事と子育ての両立）中央経済社、2020 年 8 月から順次刊行中。

プロジェクト参加要領

- 1. 募集企業数** 30社程度（業種・業態、企業規模の制限はありません）
- 2. 参加費用** 年間66万円（直接経費60万円＋一般管理費6万円）＋消費税
「中央大学及び大学院戦略経営研究科の規程等」に基づいて参加企業と共同研究の契約を行います。（研究会への参加が共同研究の内容であり、他に特別なコミットメントは不要です）。一般管理費は、中央大学の規定に基づくものです。第V期は3ヵ年の計画ですが、契約は基本的に単年度毎です。契約の手続きや書式は「中央大学及び大学院戦略経営研究科」のルールによります。参加者はWLB支援や多様性推進などのご担当で、1社あたり原則2名様まで参加できます。
- 3. 申込方法**
企業名、ご所属、ご担当者のお名前、ご連絡先（電話、メールアドレス）を記載の上 E-mail にてご連絡ください。確認後、折り返しご連絡申し上げます。参加のための問い合わせは下記までお願いいたします。
- 4. 申込締切** 2022年2月28日
- 5. お申込・問い合わせ**

ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト
〒112-8551 東京都文京区春日1-13-27 中央大学ビジネススクール 佐藤博樹研究室
e-mail : wlb-jimu-grp@g.chuo-u.ac.jp 電話 03-3817-7482

研究・推進メンバー（2022年度） ※2021.12.1現在

● プロジェクト共同代表

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）

専門は人的資源管理。東京大学名誉教授。兼職として、内閣府・男女共同参画会議議員、内閣府・ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議委員、内閣人事局・ワークライフバランス職場表彰選考委員会委員など。著書として、『人材活用進化論』（日本経済新聞出版社）、『新しい人事労務管理（第6版）』（共著、有斐閣）、『職場のワーク・ライフ・バランス』（共著、日経文庫）、『働き方改革とワーク・ライフ・バランス』（共編著、勁草書房）、『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』（共編著、東京大学出版会）、『新訂・介護離職から社員を守る』（共著、労働調査会）、『ダイバーシティ経営と人材活用』（共編著、東京大学出版会）、『シリーズダイバーシティ経営 働き方改革の基本』（共著、中央経済社）など。

武石恵美子（法政大学キャリアデザイン学部教授）

専門は人的資源管理、女性労働論。兼職として、厚生労働省「労働政策審議会委員」「労働政策審議会 雇用環境・均等分科会委員」「労働政策審議会 人材開発分科会長」など。著書に、『雇用システムと女性のキャリア』（勁草書房）、『女性の働きかた』（編著、ミネルヴァ書房）、『職場のワーク・ライフ・バランス』（共書、日経文庫）、『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』（編著、ミネルヴァ書房）、『キャリア開発論：自律性と多様性に向き合う』（中央経済社）、『ダイバーシティ経営と人材活用：多様な働き方を支援する企業の取り組み』（共編著、東京大学出版会）、『シリーズダイバーシティ経営 女性のキャリア支援』（共編著、中央経済社）など。

● 研究・推進メンバー(50音順)

- 池田 心豪** （独立行政法人労働政策研究・研修機構 働き方と雇用環境部門 主任研究員）
坂爪 洋美 （法政大学 キャリアデザイン学部 教授）
高崎 美佐 （お茶の水女子大学 学生・キャリア支援センター 講師）
高見 具広 （独立行政法人労働政策研究・研修機構 経済社会と労働部門 副主任研究員）
高村 静 （中央大学大学院 戦略経営研究科 准教授）
田中 茜 （東北文化学園大学 現代社会学部 助教）
松浦 民恵 （法政大学 キャリアデザイン学部 教授）
百瀬 由璃絵 （中央大学大学院 戦略経営研究科 特任研究員）
矢島 洋子 （三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 執行役員 主席研究員）