

## 「ワーク」と「ライフ」の相互作用に関する調査より

### 1. 調査の目的

「仕事（ワーク）」と「生活（ライフ）」は、一人の個人の中に共存する領域であって、それぞれ個人の時間や、役割、要請などを分け合うことになる。そのため、例えば長時間労働が個人としての生活に関する活動の時間を圧迫したり、育児や介護のために働き方を変える必要が生じたり、相互に密接に影響を与え合う。また、有配偶者であればそれぞれの「ワーク」の状況が、家族関係にも影響を与える一方で、逆に家族関係の状況が「ワーク」の成果に影響を与えることも考えられる。

本調査は、個人の「ライフ」の特性が「ワーク」の特性に与える影響及び「ワーク」の特性が「ライフ」の特性に与える影響、その両方向について相互に与える影響（相互作用）を明らかにすることを目的として平成 22 年度に実施した。

### 2. 調査の進め方

調査を効果的に遂行するため、有識者によるアドバイザリーグループ（AG）を編成し、調査方針、仮説設定、調査方法の検討、調査票の設計、集計・分析結果と方法の検討などを行った。AGメンバーは下記のとおりである（所属・役職は委嘱時。氏名五十音順、敬称略）。

#### ■ AGメンバー名簿

小倉 一哉	独立行政法人労働政策研究・研修機構 就業環境・ワークライフバランス部門 主任研究員
金原あかね	総務省統計研修所 客員研究官
佐藤 香	東京大学社会科学研究所 社会調査・データアーカイブ研究センター 准教授
島津 明人	東京大学大学院医学系研究科 公共健康医学専攻行動社会医学講座 精神保健学分野 准教授
松田 茂樹	株式会社第一生命経済研究所 ライフデザイン研究本部 研究開発室 主任研究員
山田 昌弘	中央大学文学部 教授

なお、本調査の実施・取りまとめは公益財団法人 日本生産性本部へ委託した。

### 3. 調査方法

#### 【1】調査対象

下記（1）、（2）を対象とし、調査票の郵送による調査を実施した。

- (1) 有配偶者調査：  
夫・妻それぞれが回答を行うことに同意した 25～64 歳の夫婦 2,500 組、5,000 人。
- (2) 無配偶者調査、：  
25～64 歳の男女各 1,000 名
- (3) 回収状況  
有配偶者 3,973 件（発送 2,500 組、5,000 名）、無配偶 1,819 件（発送 2,167 名）、合計 5,792 件の回答を得た（回収率 80.8%）。有配偶者のうち、夫婦とも回答を得たものは 1,958 組となった。

## 【2】調査手段

○調査対象者の抽出

- (1) 有配偶者調査：  
ネット調査会社のモニターとして登録しており条件に該当する者に対して、本調査は夫婦一組の調査であり、配偶者の協力を得て応募することを条件に調査協力の呼びかけを行い、十分な数の応募者を得た後、居住地、性別、年代による割り付けを行った。
- (2) 無配偶者調査：  
ネット調査会社のモニターとして登録しており条件に該当する者に、国勢調査を基とし、居住地、性別、年代による割り付けを行った。

## 【3】調査期間

- (1) 小サンプルによるプレテスト  
2010 年 9 月 3 日～17 日
- (2) 本調査  
2010 年 10 月 28 日～11 月 12 日

## 【4】調査内容

有配偶者調査及び無配偶者調査ともにほぼ同じ設問を尋ねる。部分的に回答者の特性に応じて設問や選択肢の順序の入れ替えを実施。

## 4. 調査内容の取りまとめにあたってカギとなる考え方

### 【1】「ワーク」から「ライフ」へ、「ライフ」から「ワーク」への「流出（スピルオーバー）」

「流出（スピルオーバー）」とは、「ワーク」から「ライフ」へ、「ライフ」から「ワーク」へ、個人の中における一方の領域での状況が拡大し、直接的にもう一方の領域に影響を与えることとされており、心理学の分野を中心に研究されてきた。スピルオーバーには否定的（ネガティブ）効果と肯定的（ポジティブ）効果の 2 面があることが指摘されている。

否定的効果とは、1 つの領域での役割や義務、負担が増大すると、他の領域に否定的な効果をもたらすこと、また担う役割や義務が増大することで心理的苦痛や負担感が増加し、幸福感や精

神的健康が低下すること等をいう。

一方、肯定的効果とは、1つの領域での満足が、他の領域での満足を高めること、また、複数の領域で多重的な役割を担うことが精神的な健康を支え、従事する役割の増大が豊富な経験や人間的な成長を促して、身体的・精神的健康につながるなどと理解されている。

## 【2】否定的なスピルオーバー

スピルオーバーについてはこれまでは否定的な効果、なかでも「ワーク」から「ライフ」への否定的影響が取り上げられることが多く、「ワーク」からの過重な役割要請は直接的に精神的苦痛に反映されることなどが指摘されてきた。

一方、共稼ぎ世帯では家庭で問題が生じると仕事に否定的影響を及ぼすことなど、「ライフ」から「ワーク」への影響があることも指摘されるようになってきた。

「ライフ」から「ワーク」への否定的影響は、「ワーク」と「ライフ（家庭）」の双方からの役割要請が葛藤することによって引き起こされる苦痛（ワーク・ライフ・コンフリクト）として捉えられたり、過重な役割や義務を担うことによる心理的な負担感や幸福感の低下、及び精神的健康の低下（役割過重）等としても特徴づけられる。

## 【3】肯定的なスピルオーバー

「ワーク」と「ライフ」の2領域における多重役割は、必ずしも否定的な影響ばかりをもたらすものではない。近年は肯定的なスピルオーバーの重要性が着目されるようになってきた。

肯定的なスピルオーバーとは、一つの領域での良い効果が、他の関与したもう一つの領域にまで拡大、影響を与えること、また複数の役割を担うことが身体的・精神的健康につながる状況等のことで、「ワーク・ライフ・バランス」の実現に深く関わる。

例えば「ワーク」に影響を及ぼす「ライフ」の領域として、「結婚満足」を指摘する研究などがこれまでにあった。男女双方で結婚生活の満足度の向上が仕事満足度の向上につながる一方、家庭内不和は長期的に仕事満足度の顕著な低下をもたらすなどの指摘がなされてきた。

## 【4】「ワーク」と「ライフ」の対人的な影響（「クロスオーバー」）

「ワーク」と「ライフ」の間には双方向的に、否定的・肯定的な影響がみられることが、明らかになりつつあり、これら双方向の影響（相互作用）は、個人の中で循環しているとの指摘もなされている。

他方、「ワーク」と「ライフ」が相互に作用する過程は個人の中にとどまらず、例えば、家庭領域を共有する夫から妻、妻から夫へと影響が及んでいる可能性がこれまでも指摘されてきた。

## 5. 調査結果の概要

以下では、原則的に夫婦揃って回答した 1,958 組のデータの集計結果の概要を報告する。なお、特に断りがない限りウェイトバック集計<sup>1</sup>の結果である。

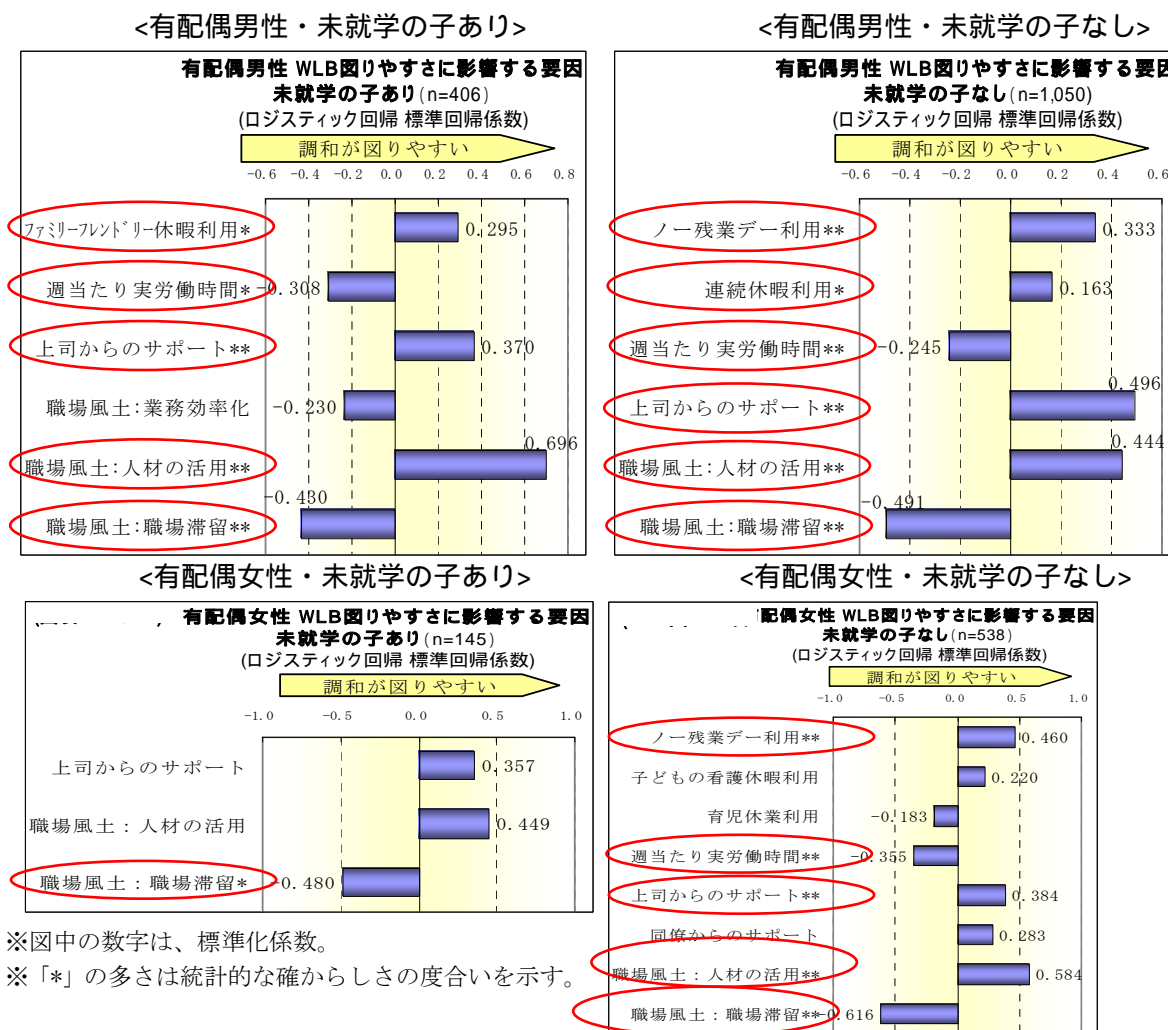
<sup>1</sup> 調査対象者を実際の人口構成に合わせるため平成 17 年国勢調査の居住地、性別、年代による割付けを行った。

### 【1】「ワーク」から「ライフ」への影響について

「職場の仕事と生活の調和の図りやすさ」は「生活の満足」により影響を与えている可能性が高い。

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス、WLB）が図りやすい職場」であるとの従業員の認知に対しては、諸制度の導入よりも、「上司からのサポート」などの職場のサポート資源、また「人材活用<sup>2</sup>」「職場滞留<sup>3</sup>」といった職場のマネジメントや風土・慣行等の影響が概して大きい。

図表1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス、WLB）がはかりやすい職場の特徴



※図中の数字は、標準化係数。

※「\*」の多さは統計的な確からしさの度合いを示す。

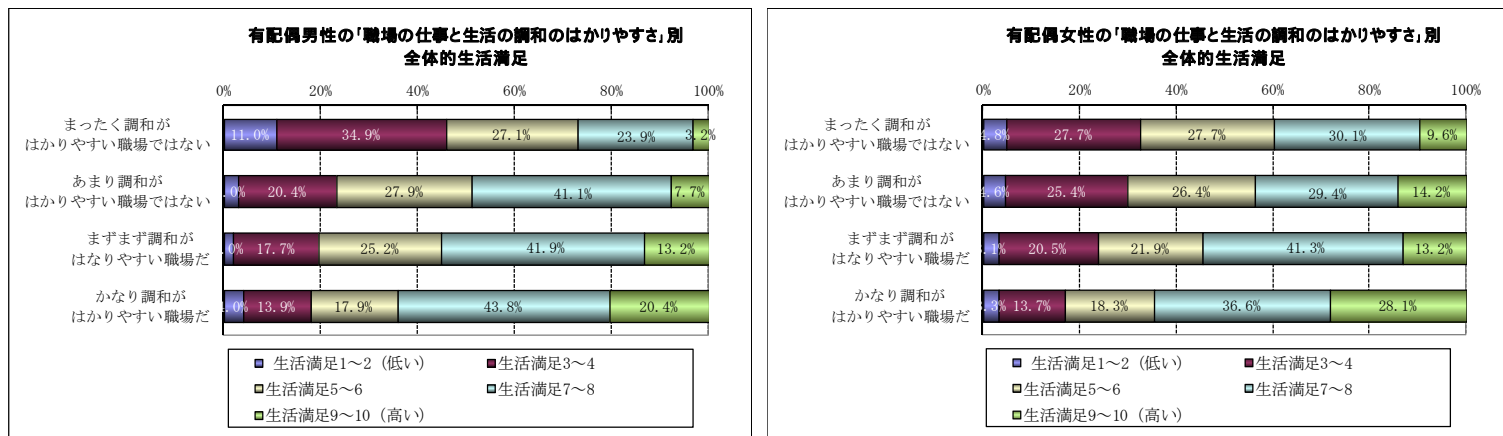
また、本調査は自営業者を実際の割合よりも多く調査対象としているため、集計の際には、自営業者・非自営業者の割合を上記国勢調査に合わせるための重みづけを行い、本来の分布を再現する集計方法（ウェイトバック集計）を行っている。

<sup>2</sup> 能力・専門性の発揮、能力・キャリア向上への支援、賃金処遇の納得性や人間関係等を含む。

<sup>3</sup> 就業後の帰りにくい雰囲気や休暇の取りにくい雰囲気等。

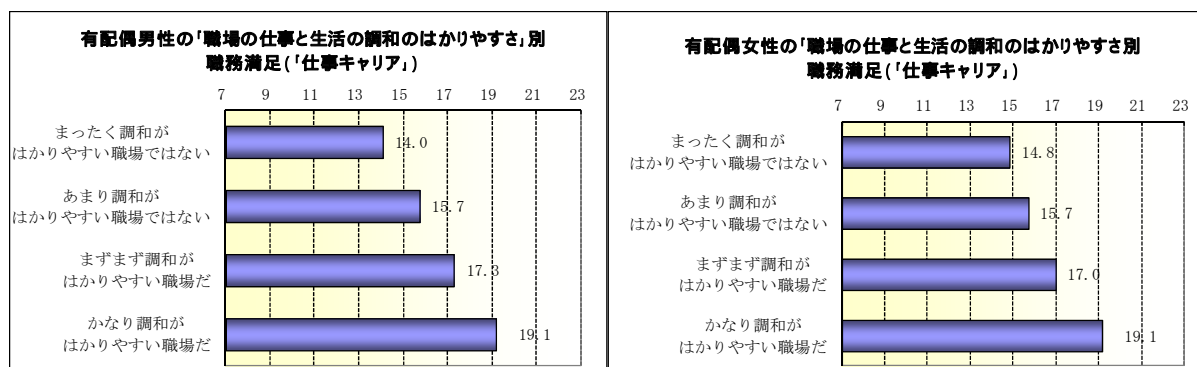
「職場の仕事と生活の調和のはかりやすさ」は、男女ともに「生活全体の満足」を高める可能性がある。また「時間的なゆとり」「夫婦のふれ合い」「健康」などの生活の各分野の満足とも密接な関係にあった。

図表2 職場のWLBのはかりやすさの全体的生活満足への影響



また、「職場の仕事と生活の調和のはかりやすさ」は、直接的に職務満足（「仕事キャリア4」）を高める傾向も見られた。

図表3 「職場の仕事と生活の調和のはかりやすさ」と「職務満足（仕事キャリア）」

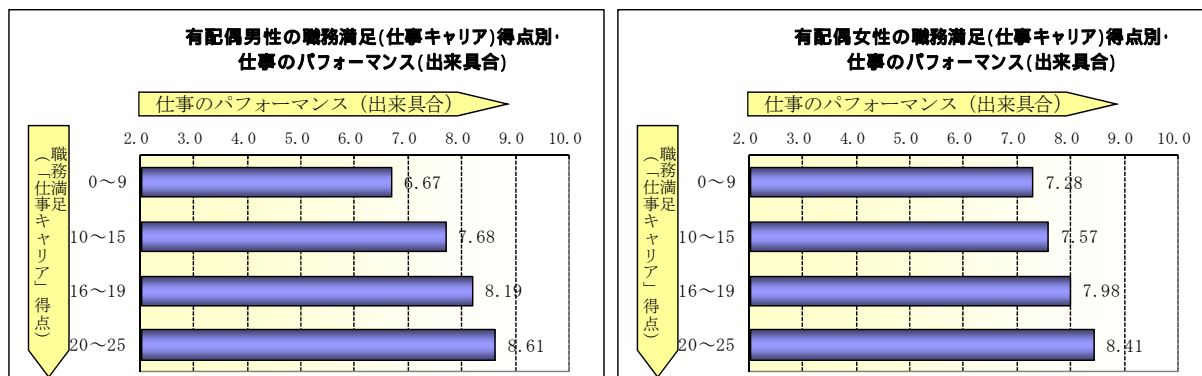


※図中の数字は、「仕事キャリア」の得点（脚注4参照。最低0～最高25得点）の平均点。

なお、ここでは「職務満足」として、「仕事を通じての自己成長」など仕事自体に関するより内的な満足を表す指標として数値化される要素（「仕事キャリア4」）を取り上げた。この「職務満足（仕事キャリア）」は、従業員個人の仕事成果を向上させることに対してプラスの影響も見られ、個人の仕事成果の向上を通じて組織全体の成果を向上させることも期待される。

4 「仕事を通じての自分自身の成長」「仕事の内容」「仕事上の責任の重さ」「仕事を通じてのこれまでの人生」「これまでの仕事キャリア」についての満足度を5段階（1～5点）で尋ねた質問の回答の合計得点（最高25点）として示される。

図表4 「職務満足」と「仕事のパフォーマンス（出来具合）」



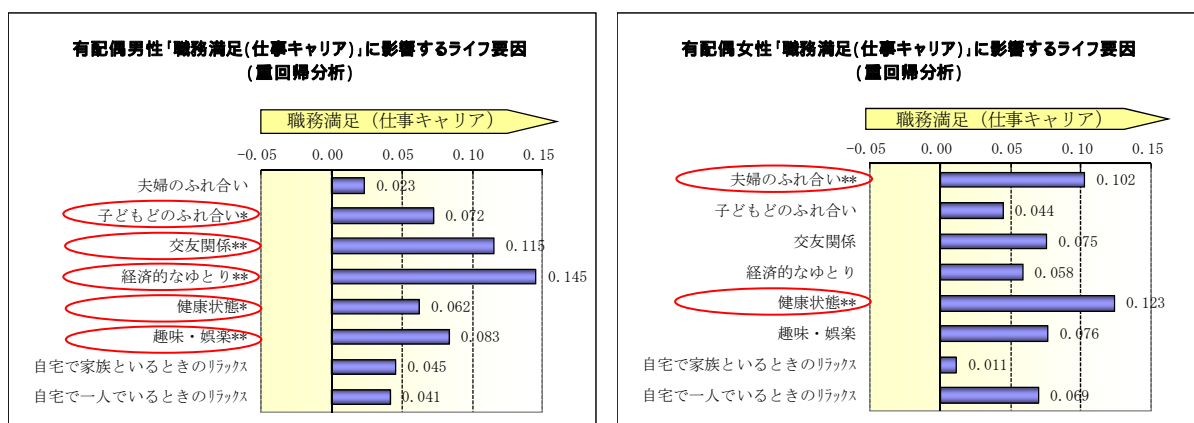
※図中の数字は、「仕事の出来具合」を最低1~最高11の10段階で尋ねた得点の平均点。

## 【2】「ライフ」から「ワーク」への影響について

「生活の満足」は「職務満足」「仕事のパフォーマンス」により影響を与えている可能性が高い。

「職務満足」により影響を与える可能性が高い生活の領域としては、個人の属性によって違いがみられるものの、概ね「夫婦のふれ合い」「子どもとのふれあい」「交友関係」「経済的なゆとり」「健康状態」「趣味・娯楽」などである。

図表5 「職務満足(仕事キャリア)」に対する「ライフ」の満足度への寄与



※図中の数字は、標準化係数。

※回帰式では、上記の変数以外に個人属性に関するダミー変数をコントロール変数として投入している。

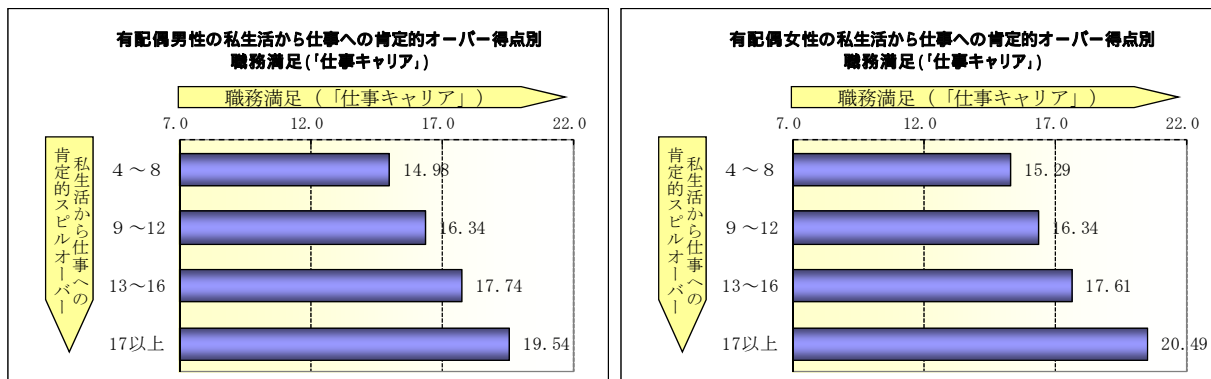
※「\*」の多さは統計的な確からしさの度合いを示す。

また、夫婦それぞれの「生活から仕事への肯定的なスピルオーバー<sup>5)</sup>」は、自身の職務満足(「仕

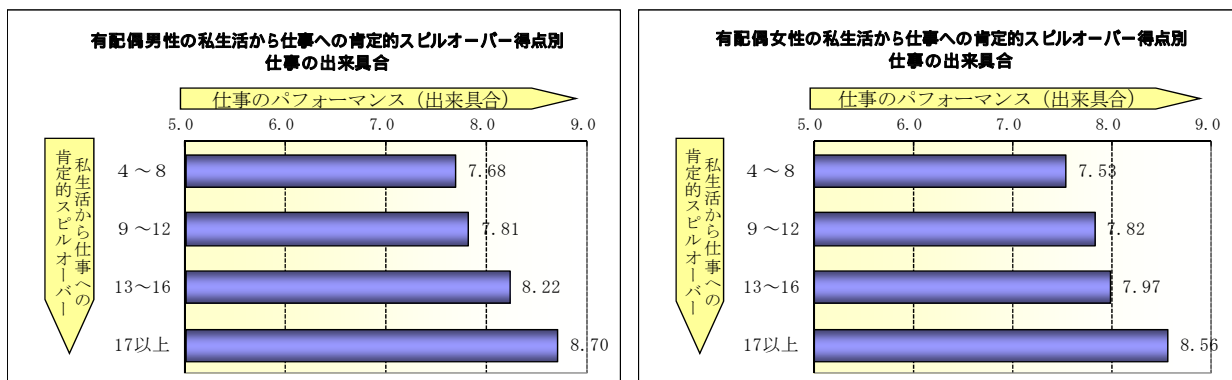
5 「プライベートな時間を過ごした後は、仕事をより楽しめる」「私生活を楽しく過ごした後は、その気分が仕事にもよい影響を与えている」「私生活でやるべきことをきちんとやっているので仕事でもよりうまく義務を果たしている」「プライベートな時間にリラックスしエネルギーが充てんしているため、仕事をより楽しむこ

事キャリア)」、「仕事のパフォーマンス (出来具合)」にプラスに影響する傾向も見られた。

図表6 「生活から仕事への肯定的なスピルオーバー」と「職務満足(「仕事キャリア」)」



図表7 「生活から仕事への肯定的なスピルオーバー」と「仕事のパフォーマンス(出来具合)」



すなわち、企業が「WLBをはかりやすい職場」を目指して取組みを進めることが個人のライフの満足度を高め、そのことが更に、職務満足(仕事キャリア)の向上→個人の仕事成果の向上→組織全体の成果の向上、というような経路を辿って繋がっていけば、最終的には組織や企業にも良い影響が期待できることが期待されるのではないかと。

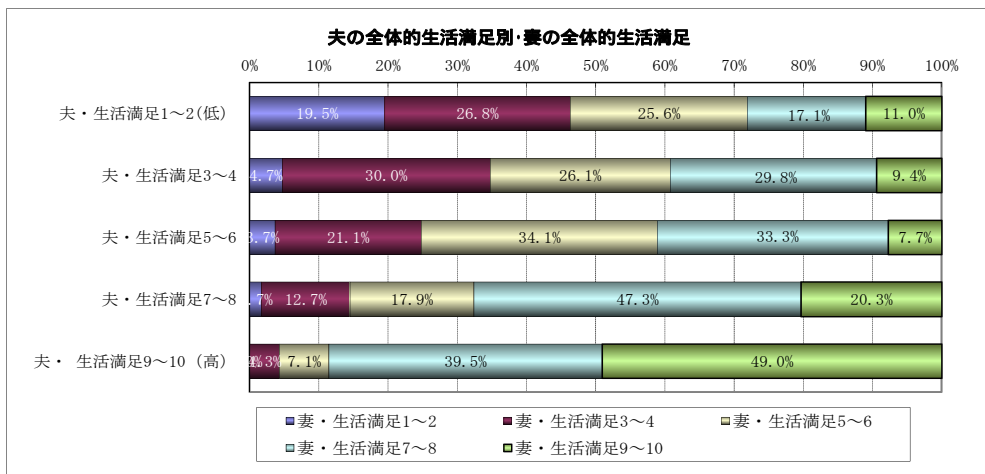
### 【3】夫婦間の「ワーク・ライフ・バランス」の関係について

夫婦間には一方の生活満足が高まると配偶者の生活満足が高まるという相互の関連や、また「仕事から生活に対する肯定的(否定的)スピルオーバー」が配偶者の生活満足に影響を与える可能性など、相互に影響を与え合う(クロスオーバー)現象が見られた。

夫(妻)の生活や生活における満足(及びその過程)は妻(夫)の生活や生活における満足(及びその過程)に、相互に影響を与え合っている(クロスオーバー)可能性が高い。

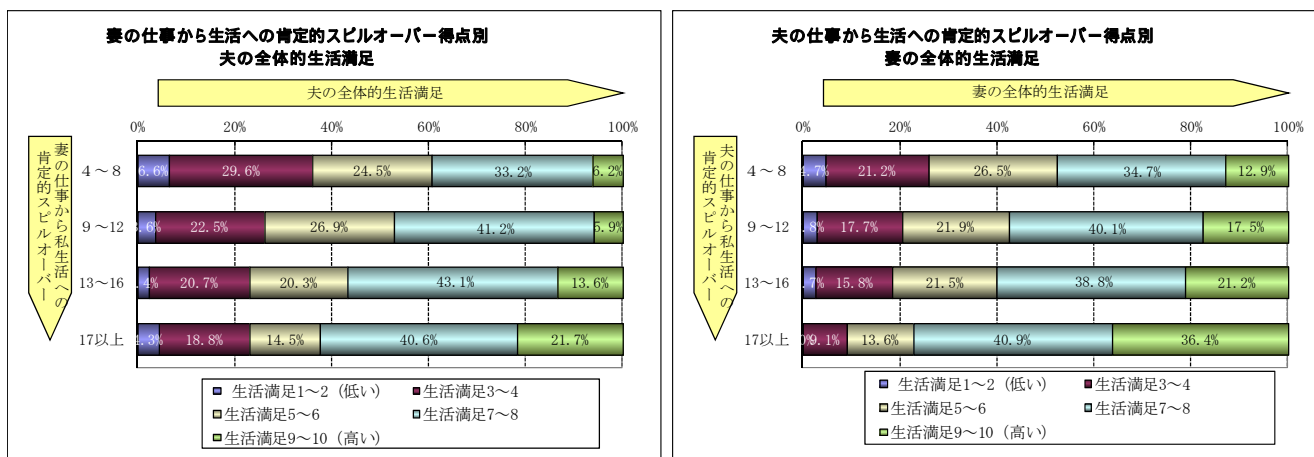
とができる」4つの質問に対し「全くない(1点)」～「いつもある(5点)」までの5段階でたずねた質問の回答の合計得点(最高20点)として示される。

図表 8 - 1 夫の全体的生活満足別妻の全体的生活満足



「夫（妻）の「仕事から生活への肯定的なスピルオーバー<sup>6</sup>」は妻（夫）の生活満足を高めるというクロスオーバーの効果がある可能性も示された。

図表 8 - 2 「仕事から生活への肯定的なスピルオーバー」と配偶者の全体的生活満足



「仕事から生活への肯定的なスピルオーバー」によって「ライフの充実」がはかられ、ライフの充実が更に「生活から仕事への肯定的なスピルオーバー」によって「職務満足」や「仕事の出来具合」を高めるよい「ワーク」と「ライフ」の間の循環は、夫婦間をクロスオーバ

6 「就業後、気分よく家に帰ることができ、それは私生活にも良い影響を与えている」「仕事を終えた後、私生活を楽しめる」「仕事で学んだことの結果として私生活がより充実する」「仕事でたくさんのエネルギーをもらい、私生活がより充実する」の4つの質問に対し「全くない（1点）～「いつもある（5点）」までの5段階でたずねた質問の回答の合計得点（最高20点）として示される。



一して生じる可能性も示された。

## 6. 示唆

仕事（ワーク）と生活（ライフ）の間には、「ワーク」から「ライフ」へ、「ライフ」から「ワーク」へという直接的な影響が及ぶこと（流出（「スピルオーバー」））がみられる。

スピルオーバーには否定的な効果、肯定的な効果の両面が見られる。否定的な効果は「役割過重」「ワーク・ライフ・コンフリクト」などに特徴づけられ、これまでも比較的着目されてきた。

一方、1つの領域での良い効果が他の領域にまで拡大して良い効果を与えること、複数の領域で多重的な役割を担うことが豊富な経験や人間的な成長を促して身体的・精神的健康につながる（「役割増大」）ことなど、肯定的なスピルオーバーへの関心も高まりつつある。これは「ワーク・ライフ・バランス」につながるものである。

企業の「ワーク・ライフ・バランスを図りやすい職場」を目指す取組によって、個人の「職場の仕事と生活の調和のはかりやすさ」についての認知が向上すると、職務満足（仕事における自己成長など、仕事に関わる内的な満足）を高め、さらに「ライフ」の充実に繋がる可能性がある。また「ライフ」が充実し「生活から仕事への肯定的なスピルオーバー」が生じると、職務満足の高まりによる間接的な経路だけでなく、直接的に個人の仕事パフォーマンスを向上させる可能性のあることが示された。このような個人の仕事のパフォーマンスの向上は、ひいては組織全体のパフォーマンスの向上に繋がることも期待できるのではないかと。また、夫婦間には一方の生活満足が高まると配偶者の生活満足が高まるという相互の関連や、また「仕事から生活に対する肯定的なスピルオーバー」が配偶者の生活満足に影響を与える可能性が高いなど、相互に影響を与え合う（クロスオーバー）現象が見られた。「仕事から生活への肯定的なスピルオーバー」によって「ライフの充実」がはかられ、ライフの充実が更に「生活から仕事への肯定的なスピルオーバー」によって「職務満足」や「仕事の出来具合」を高めるよい「ワーク」と「ライフ」の間の循環は、夫婦間をクロスオーバーして生じる可能性も示された。

これは夫・妻のどちらかの職場が「ワーク・ライフ・バランスを図りやすい職場」を目指し努力をしても、もう一方の職場がそうでなければ、努力する職場の取組の効果が現れにくくなる可能性を示している。共働き世帯が増加していることを考えれば、「ワーク・ライフ・バランスを図りやすい職場」を目指す取組は、特定の職場だけの取組みでは効果は限定的であり、社会全体で取り組むことが効果を高める上で重要であることの示唆であると考えられる。

<参考> 分析の全体図

