

「ワーク」と「ライフ」の相互作用に関する調査  
報 告 書

平成 23 年 12 月

内閣府 仕事と生活の調和推進室

## 目 次

|  |     |
|--|-----|
| 第1章 調査の目的と方法 .....                           | 1   |
| 第1節 調査の目的.....                               | 1   |
| 第2節 調査の方法.....                               | 1   |
| 第3節 調査対象の主な属性.....                           | 2   |
| 第2章 「ワーク」と「ライフ」の相互作用ーこれまでの研究から .....         | 7   |
| 第1節 個人の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に影響を与える諸要因..... | 7   |
| 第2節 「ワーク」と「ライフ」の相互作用.....                    | 8   |
| 第3章 調査分析結果の概要.....                           | 10  |
| 第1節 分析課題の設定.....                             | 10  |
| 第2節 分析結果 .....                               | 13  |
| 第4章 まとめ .....                                | 19  |
| 第1節 「ワーク」から「ライフ」への影響について .....               | 19  |
| 第2節 「ライフ」から「ワーク」への影響について .....               | 20  |
| 第3節 夫婦間の「ワーク・ライフ・バランス」の関係について .....          | 20  |
| 第4節 示唆.....                                  | 20  |
| <br>   |     |
| (アドバイザーグループについて) .....                       | 22  |
| <br>   |     |
| 【参考資料】                                       |     |
| 1. 調査票.....                                  | 24  |
| 2. 集計結果（有配偶者調査・総数及び男女別クロス集計） .....           | 88  |
| 3. 先行研究一覧 .....                              | 179 |

# 第1章 調査の目的と方法

## 第1節 調査の目的

「仕事（ワーク）」と「生活（ライフ）」は、例えば長時間労働が個人としての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するように、相互に密接に影響を与え合っている。また、有配偶者であればそれぞれの「ワーク」面での状況が家族関係にも影響を与える一方で、逆に家族関係が「ワーク」面での成果に影響を与えることも考えられる。

本調査では、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、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する。

また、「ワーク」と「ライフ」が相互に作用する過程は個人の中だけにとどまらず、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ぶ可能性も考えられる。夫婦を対象とする有配偶者調査を実施し、この点についての検討も行った。

## 第2節 調査の方法

### 【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：

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、：

25～64 歳の男女各 1,000 名

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。

### 【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、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った。十分な数の応募者を得た後、国勢調査を基として、居住地、性別、年代による割り付けを行った。

なお、夫婦調査の実施に当たって想定される以下の懸念にそれぞれ対処した。

① 配偶者の目を気にして率直な回答が得られないのではないか。

⇒ 調査票と併せて返信用封筒も 2 部同封し、本人・配偶者それぞれに回答し、

別々に封入・返送できるようにするとともに「率直な回答を得るため、調査票の表紙に「配偶者又は家族に相談することなく、あなた自身のお考えで」回答するよう注意書きを入れた。

- ② 夫婦別々に回収した場合、正確に夫婦マッチングができないのではないか。  
⇒ 調査票にはあらかじめ夫婦コードを刻印し、氏名・住所等の記載が無くともデータ処理時に正確に夫婦マッチングができるようにした。

(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、国勢調査を基として、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。

## 第3節 調査対象の主な属性

夫婦揃って回答した 1,958 組<sup>1</sup>の有配偶者調査のデータの集計結果の抄録は下記のとおりであった。(詳細は報告書資料編の単純集計表を参照)。

なお、全体集計の際には各サンプルにウェイトをかけて本来の分布を再現する集計方法を採用している(ウェイトバック集計)。以下に記載する集計結果は、特に断りがない限りウェイトバック集計の結果である。

なお、家庭を同じくしていながら、家族構成に関する夫と妻の回答が微妙に食い違うことがある。同居の子ども人数、末子年齢、世帯年収なども同様である。本調査では、家庭に関する属性情報は、原則的に妻の回答を優先することとした。

### 【1】年齢

男性は 50 代が最も多く、女性は 30 代が最も多い。

(図表 1) 性別

| No. | カテゴリー名 | n (夫) | % (夫) | n (妻) | % (妻) |
|-----|--------|-------|-------|-------|-------|
| 1   | 20～29歳 | 139   | 7.1   | 199   | 10.1  |
| 2   | 30～39歳 | 556   | 28.4  | 621   | 31.7  |
| 3   | 40～49歳 | 542   | 27.7  | 592   | 30.3  |
| 4   | 50～59歳 | 720   | 36.8  | 546   | 27.9  |
|     | 無回答    | 0     |       | 0     |       |
|     | 全体     | 1,958 | 100.0 | 1,958 | 100.0 |

<sup>1</sup> 有配偶者調査の結果については、1,958組3,916名を対象として分析を行っている。有効回答率は78.3%。

## 【2】居住地

国勢調査の分布に従ってサンプリングを行っているため、大都市圏への過度な集中は見られない。

(図表2) 居住地

| No. | カテゴリー名 | n(夫) | %(夫) | n(妻) | %(妻) |
|-----|--------|------|------|------|------|
| 1   | 北海道    | 82   | 4.2  | 82   | 4.2  |
| 2   | 青森県    | 24   | 1.2  | 25   | 1.3  |
| 3   | 岩手県    | 20   | 1.0  | 19   | 1.0  |
| 4   | 宮城県    | 37   | 1.9  | 37   | 1.9  |
| 5   | 秋田県    | 18   | 0.9  | 18   | 0.9  |
| 6   | 山形県    | 16   | 0.8  | 18   | 0.9  |
| 7   | 福島県    | 28   | 1.4  | 28   | 1.4  |
| 8   | 茨城県    | 44   | 2.2  | 44   | 2.2  |
| 9   | 栃木県    | 28   | 1.4  | 28   | 1.4  |
| 10  | 群馬県    | 31   | 1.6  | 29   | 1.5  |
| 11  | 埼玉県    | 125  | 6.4  | 126  | 6.4  |
| 12  | 千葉県    | 107  | 5.5  | 107  | 5.5  |
| 13  | 東京都    | 170  | 8.7  | 172  | 8.8  |
| 14  | 神奈川県   | 150  | 7.7  | 149  | 7.6  |
| 15  | 新潟県    | 40   | 2.0  | 40   | 2.0  |
| 16  | 富山県    | 19   | 1.0  | 19   | 1.0  |
| 17  | 石川県    | 20   | 1.0  | 20   | 1.0  |
| 18  | 福井県    | 10   | 0.5  | 10   | 0.5  |
| 19  | 山梨県    | 15   | 0.8  | 15   | 0.8  |
| 20  | 長野県    | 30   | 1.5  | 29   | 1.5  |
| 21  | 岐阜県    | 30   | 1.5  | 31   | 1.6  |
| 22  | 静岡県    | 66   | 3.4  | 66   | 3.4  |
| 23  | 愛知県    | 129  | 6.6  | 129  | 6.6  |
| 24  | 三重県    | 27   | 1.4  | 27   | 1.4  |
| 25  | 滋賀県    | 25   | 1.3  | 23   | 1.2  |
| 26  | 京都府    | 36   | 1.8  | 36   | 1.8  |
| 27  | 大阪府    | 125  | 6.4  | 125  | 6.4  |
| 28  | 兵庫県    | 87   | 4.4  | 87   | 4.4  |
| 29  | 奈良県    | 24   | 1.2  | 24   | 1.2  |
| 30  | 和歌山県   | 16   | 0.8  | 16   | 0.8  |
| 31  | 鳥取県    | 8    | 0.4  | 8    | 0.4  |
| 32  | 島根県    | 12   | 0.6  | 12   | 0.6  |
| 33  | 岡山県    | 27   | 1.4  | 27   | 1.4  |
| 34  | 広島県    | 47   | 2.4  | 47   | 2.4  |
| 35  | 山口県    | 25   | 1.3  | 25   | 1.3  |
| 36  | 徳島県    | 13   | 0.7  | 13   | 0.7  |
| 37  | 香川県    | 17   | 0.9  | 17   | 0.9  |
| 38  | 愛媛県    | 16   | 0.8  | 16   | 0.8  |
| 39  | 高知県    | 9    | 0.5  | 9    | 0.5  |
| 40  | 福岡県    | 75   | 3.8  | 75   | 3.8  |
| 41  | 佐賀県    | 9    | 0.5  | 9    | 0.5  |
| 42  | 長崎県    | 23   | 1.2  | 23   | 1.2  |
| 43  | 熊本県    | 27   | 1.4  | 27   | 1.4  |
| 44  | 大分県    | 14   | 0.7  | 14   | 0.7  |
| 45  | 宮崎県    | 16   | 0.8  | 16   | 0.8  |
| 46  | 鹿児島県   | 25   | 1.3  | 25   | 1.3  |
| 47  | 沖縄県    | 17   | 0.9  | 17   | 0.9  |
| 48  | その他    | 0    | 0.0  | 0    | 0.0  |

## 【3】最終学歴

中退又は在学中の場合は卒業と見なして回答を求めた。男性は大学卒が過半数を占める。女性は様々な学歴に分散し、最も多いのは高等学校卒の30.6%である。

(図表3) 最終学歴

| No. | カテゴリー名  | n(夫)  | %(夫)  | n(妻)  | %(妻)  |
|-----|---------|-------|-------|-------|-------|
| 1   | 中学校     | 33    | 1.7   | 26    | 1.3   |
| 2   | 高等学校    | 505   | 25.8  | 597   | 30.6  |
| 3   | 専門学校    | 202   | 10.3  | 311   | 15.9  |
| 4   | 短期大学・高専 | 67    | 3.4   | 466   | 23.8  |
| 5   | 大学      | 994   | 50.8  | 510   | 26.1  |
| 6   | 大学院     | 154   | 7.9   | 42    | 2.1   |
| 7   | その他     | 1     | 0.1   | 1     | 0.1   |
|     | 無回答     | 3     |       | 4     |       |
|     | 全体      | 1,955 | 100.0 | 1,954 | 100.0 |

#### 【4】同居の家族

同居している家族について、妻の側からみた回答（多重回答）を示している。  
（報告書資料編の単純集計表には、夫からみた状況についても収録している。）

(図表4) 家族構成 妻の回答による

| No. | カテゴリー名          | n     | %     |
|-----|-----------------|-------|-------|
| 1   | 配偶者             | 1,932 | 98.8  |
| 2   | 父(妻の父親)         | 55    | 2.8   |
| 3   | 母(妻の父親)         | 94    | 4.8   |
| 4   | 義父(夫の父親)        | 119   | 6.1   |
| 5   | 義母(夫の母親)        | 195   | 10.0  |
| 6   | 祖父母             | 21    | 1.1   |
| 7   | 幼稚園や保育園に通っていない子 | 304   | 15.5  |
| 8   | 幼稚園児            | 167   | 8.5   |
| 9   | 保育園児            | 125   | 6.4   |
| 10  | 認定こども園に通っている子ども | 12    | 0.6   |
| 11  | 小学1～2年生         | 169   | 8.6   |
| 12  | 小学3～4年生         | 192   | 9.8   |
| 13  | 小学5～6年生         | 157   | 8.0   |
| 14  | 中学生             | 230   | 11.8  |
| 15  | 高校生             | 254   | 13.0  |
| 16  | 大学・短大・大学院・専門学校生 | 190   | 9.7   |
| 17  | 職業に就いている子ども     | 243   | 12.4  |
| 18  | 学生以外で職業に就いていない子 | 52    | 2.7   |
| 19  | その他             | 35    | 1.8   |
|     | 無回答             | 2     |       |
|     | 全体              | 1,956 | 100.0 |

#### 【5】同居している子どもの人数

およそ7割の夫婦で同居している子どもがいる。子ども1人は30.9%、2人は30.8%とほぼ同割合である。

(図表5) 同居している子ども人数 妻の回答による

| No. | カテゴリー名        | n     | %     |
|-----|---------------|-------|-------|
| 1   | 同居している子どもはいない | 568   | 29.2  |
| 2   | 1人            | 602   | 30.9  |
| 3   | 2人            | 600   | 30.8  |
| 4   | 3人            | 155   | 8.0   |
| 5   | 4人以上          | 22    | 1.1   |
|     | 無回答           | 12    |       |
|     | 全体            | 1,946 | 100.0 |

#### 【6】末子年齢

0～3歳の乳幼児末子を抱える夫婦が28.6%で最も多い。次いで13～18歳の末子20.3%、7～12歳の末子19.6%が続いている。

(図表6) 末子年齢 妻の回答による

| No. | カテゴリー名 | n     | %    |
|-----|--------|-------|------|
| 1   | 0～3歳   | 393   | 28.6 |
| 2   | 4～6歳   | 152   | 11.0 |
| 3   | 7～12歳  | 270   | 19.6 |
| 4   | 13～18歳 | 280   | 20.3 |
| 5   | 上記以外   | 281   | 20.4 |
|     | 無回答    | 3     |      |
|     | 全体     | 1,376 |      |

#### 【7】要介護者の有無

日常的に介護を必要とする家族の有無を尋ねた。夫・妻共に約9割が「介護を必要とする家族はいない」と回答している。回答者あるいは配偶者が介護を担当しているケースは僅かである。

(図表7) 要介護者の有無

| No. | カテゴリー名           | n(夫)  | %(夫)  | n(妻)  | %(妻)  |
|-----|------------------|-------|-------|-------|-------|
| 1   | 介護を必要とする家族はいない   | 1,762 | 91.4  | 1,732 | 89.9  |
| 2   | 同居で自分が介護する家族がいる  | 8     | 0.4   | 31    | 1.6   |
| 3   | 同居で自分以外が介護する家族いる | 41    | 2.1   | 21    | 1.1   |
| 4   | 別居で自分が介護する家族がいる  | 4     | 0.2   | 28    | 1.5   |
| 5   | 別居で自分以外が介護する家族いる | 100   | 5.2   | 101   | 5.2   |
| 6   | その他              | 15    | 0.8   | 18    | 0.9   |
|     | 無回答              | 31    |       | 32    |       |
|     | 全体               | 1,927 | 100.0 | 1,926 | 100.0 |

## 【8】個人年収

昨年度の税込み年収を質問した。仕事による収入と仕事以外の収入を合計して回答するよう求めた。

夫の個人年収は「300万円以上 400万円未満」が最頻値、「400万円以上 500万円未満」もほぼ同割合である。「1,000万円以上」は8.0%にとどまる。

妻は専業主婦を除くと「100万円未満」が最頻値であり、年収が多いほど構成比は単調に小さくなっていく。

(図表8) 個人年収

| No. | カテゴリー名              | n(夫)  | %(夫)  | n(妻)  | %(妻)  |
|-----|---------------------|-------|-------|-------|-------|
| 1   | 自分自身の収入はない          | 27    | 1.4   | 758   | 38.8  |
| 2   | 100万円 未満            | 32    | 1.6   | 529   | 27.1  |
| 3   | 100万円以上 200万円未満     | 63    | 3.2   | 247   | 12.6  |
| 4   | 200万円以上 300万円未満     | 165   | 8.5   | 156   | 8.0   |
| 5   | 300万円以上 400万円未満     | 300   | 15.4  | 106   | 5.4   |
| 6   | 400万円以上 500万円未満     | 292   | 15.0  | 48    | 2.5   |
| 7   | 500万円以上 600万円未満     | 267   | 13.7  | 38    | 1.9   |
| 8   | 600万円以上 700万円未満     | 212   | 10.9  | 21    | 1.1   |
| 9   | 700万円以上 800万円未満     | 198   | 10.2  | 28    | 1.4   |
| 10  | 800万円以上 900万円未満     | 118   | 6.1   | 10    | 0.5   |
| 11  | 900万円以上 1,000万円未満   | 101   | 5.2   | 1     | 0.1   |
| 12  | 1,000万円以上 1,200万円未満 | 96    | 4.9   | 3     | 0.2   |
| 13  | 1,200万円以上 1,500万円未満 | 35    | 1.8   | 1     | 0.1   |
| 14  | 1,500万円以上           | 26    | 1.3   | 2     | 0.1   |
| 15  | わからない               | 18    | 0.9   | 5     | 0.3   |
|     | 無回答                 | 8     |       | 4     |       |
|     | 全体                  | 1,950 | 100.0 | 1,954 | 100.0 |

## 【9】個人年収の増減

昨年と比べた税込の年収について、夫は「増えた」(「増えた」と「やや増えた」の合計)は18.8%、「減った」(「減った」と「やや減った」の合計)は45.0%で、「減った」の方が多い。

妻も同様に「減った」が「増えた」を上回っている。

(図表9) 個人年収の増減

| No. | カテゴリー名      | n(夫)  | %(夫)  | n(妻)  | %(妻)  |
|-----|-------------|-------|-------|-------|-------|
| 1   | 増えた         | 122   | 6.2   | 103   | 5.3   |
| 2   | やや増えた       | 247   | 12.6  | 149   | 7.7   |
| 3   | ほぼ変わらない     | 675   | 34.5  | 534   | 27.7  |
| 4   | やや減った       | 372   | 19.0  | 145   | 7.5   |
| 5   | 減った         | 509   | 26.0  | 340   | 17.7  |
| 6   | わからない       | 13    | 0.7   | 26    | 1.3   |
| 7   | 去年も今年も収入はない | 20    | 1.0   | 628   | 32.6  |
|     | 無回答         | 1     |       | 32    |       |
|     | 全体          | 1,957 | 100.0 | 1,926 | 100.0 |

## 【10】世帯年収

昨年度の税込み世帯年収を質問した。仕事による収入と仕事以外の収入を合計して回答するよう求めた。

最頻値は「400万円以上 500万円未満」の13.1%であり、次いで「500万円以上 600万円未満」12.7%、「700万円以上 800万円未満」11.6%が続いている。「1,000万円以上」は15.6%である。

(図表10) 世帯年収 妻の回答による

| No. | カテゴリー名              | n     | %     |
|-----|---------------------|-------|-------|
| 1   | 世帯の収入はない            | 2     | 0.1   |
| 2   | 100万円 未満            | 11    | 0.6   |
| 3   | 100万円以上 200万円未満     | 33    | 1.7   |
| 4   | 200万円以上 300万円未満     | 94    | 4.8   |
| 5   | 300万円以上 400万円未満     | 203   | 10.4  |
| 6   | 400万円以上 500万円未満     | 255   | 13.1  |
| 7   | 500万円以上 600万円未満     | 247   | 12.7  |
| 8   | 600万円以上 700万円未満     | 199   | 10.2  |
| 9   | 700万円以上 800万円未満     | 226   | 11.6  |
| 10  | 800万円以上 900万円未満     | 149   | 7.6   |
| 11  | 900万円以上 1,000万円未満   | 121   | 6.2   |
| 12  | 1,000万円以上 1,200万円未満 | 143   | 7.3   |
| 13  | 1,200万円以上 1,500万円未満 | 108   | 5.5   |
| 14  | 1,500万円以上           | 54    | 2.8   |
| 15  | わからない               | 105   | 5.4   |
|     | 無回答                 | 9     |       |
|     | 全体                  | 1,949 | 100.0 |

## 【11】小遣い額

月々の収入の中から、自分が自由に使える金額を質問した。

夫は「2万円以上 3万円未満」、妻は「1万円以上 2万円未満」が最頻値である。

「小遣いは無い」は夫で9.4%、妻で22.8%となっているが、必ずしも0円ではなく、金額が決まっていな場合も含むと考えられる。

(図表 11) 小遣い額

| No. | カテゴリー名       | n(夫)  | % (夫) | n(妻)  | % (妻) |
|-----|--------------|-------|-------|-------|-------|
| 1   | 小遣いは無い       | 184   | 9.4   | 446   | 22.8  |
| 2   | 5千円未満        | 68    | 3.5   | 218   | 11.2  |
| 3   | 5千円以上 1万円未満  | 156   | 8.0   | 359   | 18.4  |
| 4   | 1万円以上 2万円未満  | 346   | 17.7  | 373   | 19.1  |
| 5   | 2万円以上 3万円未満  | 422   | 21.6  | 249   | 12.7  |
| 6   | 3万円以上 4万円未満  | 345   | 17.6  | 127   | 6.5   |
| 7   | 4万円以上 5万円未満  | 190   | 9.7   | 89    | 4.6   |
| 8   | 5万円以上 7万円未満  | 143   | 7.3   | 39    | 2.0   |
| 9   | 7万円以上 10万円未満 | 47    | 2.4   | 21    | 1.1   |
| 10  | 10万円以上       | 55    | 2.8   | 34    | 1.7   |
|     | 無回答          | 3     |       | 4     |       |
|     | 全体           | 1,955 | 100.0 | 1,954 | 100.0 |

## 【12】就業形態

夫は8割が「正規の社員、職員」であり、非正規の割合は少ない。

妻は「専業主婦」が43.6%で最も多く、次いで「パート、アルバイト等」32.3%、「正規の社員、職員」15.6%となっている。

(図表 12) 就業形態

| No. | カテゴリー名               | n(夫)  | % (夫) | n(妻)  | % (妻) |
|-----|----------------------|-------|-------|-------|-------|
| 1   | 正規の社員、職員             | 1,563 | 80.0  | 305   | 15.6  |
| 2   | パート、アルバイト、契約社員、嘱託等   | 98    | 5.0   | 631   | 32.3  |
| 3   | 派遣、請負                | 22    | 1.1   | 42    | 2.1   |
| 4   | 事業を営んでいる             | 170   | 8.7   | 23    | 1.2   |
| 5   | 家業を手伝っている            | 19    | 1.0   | 29    | 1.5   |
| 6   | 家で仕事している(内職、フリーランス等) | 35    | 1.8   | 46    | 2.4   |
| 7   | 学生                   | 2     | 0.1   | 1     | 0.1   |
| 8   | 専業主婦・主夫              | 6     | 0.3   | 853   | 43.6  |
| 9   | 無職                   | 38    | 1.9   | 24    | 1.2   |
| 10  | その他                  | 2     | 0.1   | 2     | 0.1   |
|     | 無回答                  | 4     |       | 2     |       |
|     | 全体                   | 1,954 | 100.0 | 1,956 | 100.0 |

なお、ウェイトバック集計を解除した場合、夫の「正規の社員、職員」は66.1%、自営(「事業を営む」「家業を手伝う」「家で仕事」の合計)は26.5%、妻の「パート、アルバイト等」は31.1%、自営は11.6%となる。

## 【13】職種

夫は「専門・技術職」が28.5%で最も多く、次いで「管理職」15.7%、「生産技能・作業職」14.3%となっている。

妻は「事務職」35.3%で最も多く、「専門・技術職」23.8%が続いている。

(図表 13) 職種

| No. | カテゴリー名  | n(夫)  | % (夫) | n(妻)  | % (妻) |
|-----|---------|-------|-------|-------|-------|
| 1   | 専門・技術   | 534   | 28.5  | 241   | 23.8  |
| 2   | 管理      | 294   | 15.7  | 9     | 0.9   |
| 3   | 事務      | 247   | 13.2  | 358   | 35.3  |
| 4   | 営業・販売   | 260   | 13.9  | 113   | 11.2  |
| 5   | サービス    | 114   | 6.1   | 163   | 16.1  |
| 6   | 生産技能・作業 | 268   | 14.3  | 61    | 6.0   |
| 7   | 保安      | 32    | 1.7   | 3     | 0.3   |
| 8   | 農林漁業    | 16    | 0.9   | 7     | 0.7   |
| 9   | 運輸・通信   | 82    | 4.4   | 10    | 1.0   |
| 10  | その他     | 29    | 1.5   | 48    | 4.7   |
|     | 無回答     | 31    |       | 63    |       |
|     | 非該当     | 51    |       | 882   |       |
|     | 全体      | 1,876 | 100.0 | 1,013 | 100.0 |



## 【14】勤め先の業種

夫は「製造業」が 23.9%で最も多く、以下「サービス業」15.1%、「公務」12.2%が多い。

妻は「サービス業」が 26.5%で最も多く、以下「卸売業、小売業、飲食店」17.9%、「その他」17.7%が続いている。

(図表 14) 勤め先業種

| No. | カテゴリー名        | n (夫) | % (夫) | n (妻) | % (妻) |
|-----|---------------|-------|-------|-------|-------|
| 1   | 農林漁業          | 19    | 1.0   | 7     | 0.7   |
| 2   | 建設業           | 158   | 8.4   | 32    | 3.2   |
| 3   | 製造業           | 448   | 23.9  | 95    | 9.4   |
| 4   | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 47    | 2.5   | 7     | 0.7   |
| 5   | 情報通信業         | 143   | 7.6   | 32    | 3.2   |
| 6   | 運輸業           | 96    | 5.1   | 34    | 3.4   |
| 7   | 卸売業、小売業、飲食店   | 193   | 10.3  | 180   | 17.9  |
| 8   | 金融業、保険業、不動産業  | 111   | 5.9   | 64    | 6.4   |
| 9   | サービス業         | 283   | 15.1  | 267   | 26.5  |
| 10  | 公務            | 229   | 12.2  | 109   | 10.8  |
| 11  | その他           | 149   | 7.9   | 178   | 17.7  |
|     | 無回答           | 31    |       | 70    |       |
|     | 非該当           | 51    |       | 882   |       |
|     | 全体            | 1,876 | 100.0 | 1,006 | 100.0 |

## 第2章 「ワーク」と「ライフ」の相互作用 - これまでの研究から

具体的に分析すべき課題の設定や調査・分析手法の検討の参考とするため、仕事（ワーク）が生活（ライフ）に及ぼす影響、生活（ライフ）が仕事（ワーク）に及ぼす影響、及びその過程の対人的な影響の検討に資する文献のサーベイを行った。（参照した文献名や概要についての一覧表を報告書資料編に添付した。）

主なポイントは、以下のとおりである。

### 第1節 個人の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に影響を与える諸要因

#### 【1】「仕事（ワーク）」と「生活（ライフ）」

本調査の目的は仕事（ワーク）の特性が生活（ライフ）の特性に及ぼす影響、生活（ライフ）の特性が仕事（ワーク）の特性に及ぼす影響（相互作用）について検討することである。

検討に当たっては、まず上記の文脈において「ワーク」と「ライフ」をどのように捉えるかが課題となる。ワーク・ライフ・バランスに関連する過去の研究によれば、従業員が自らの職場を「仕事と生活の調和がはかりやすい職場」とであると認知するには、育児や介護等と仕事との両立を支援する制度の導入や取組の実施（例えば、労働時間の短縮・柔軟化、休暇取得、育児・介護との両立支援等）のみならず、制度の実質的な使いやすさや職場風土（マネジメントや慣行等）の見直し等、企業の人的資源管理制度全般を通じての取組が必要であると指摘するものが多い。

これらの研究の成果を踏まえ、ここでは、職場の様々な取組の総合的な成果であり、「ライフ」に影響を与える可能性のある「ワーク」の特性を「職場における仕事と生活の調和のはかりやすさ」と捉え、そのような認知が高まる企業の取組を明らかにするとともに、「ライフ」の領域の満足度、あるいは不満足度への影響を分析することとする。更に、「ライフ」

の領域の満足が「ワーク」の領域の満足へ影響を与えるか否かについても併せて検討するが、その際の「ワーク」は、それが組織のパフォーマンスに良い影響を与えるものである可能性について類推できるものであることを念頭に、ここでは「職務満足」、とりわけ組織パフォーマンスへのプラスの影響が指摘される「仕事キャリア（仕事における自己成長など、仕事に関わる内的な満足）」を「ワーク」の特性と捉えることとする。

また、「ライフ」については、例えば「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ことを示す研究がこれまでにあるが、ここでは「ライフ」について「結婚生活の満足度」に限定することなく、幅広く「ライフ」を捉え、「生活全体についての満足」なども分析対象として扱うこととする。

## 【2】企業パフォーマンスへの影響

従業員個人の「ワーク」と「ライフ」の相互作用を分析の対象としつつ、仮に両者の満足度が相互に良い影響を与え合い、あるいは良い影響が循環するものだと仮定して、それらのことがひいては組織のパフォーマンスにとってどのような意味をもつのか、という視座は、特に企業にとって重要である。

その点についてこれまでの研究には、特に家庭などからの「役割」や「時間」に対する要求度の高い人・高い時期にある人（子育て期や家庭責任が大きい人など）を中心に、仕事と生活の調和をはかることは従業員の（精神的・身体的）健康リスクを低め、組織への愛着や仕事満足感を高めると指摘をするものや、それら健康リスク管理、組織への愛着や職務満足の向上が欠勤や離職率の低減につながり、ひいては企業のコストを低めるとの指摘をするものなどがある。また積極的には（自己評価の）生産性を高めることに繋がっているとの指摘をするものもある。

ただし、これらワーク・ライフ・バランスに向けた取組は、必ずしも全ての企業に同質的に望ましい影響をもたらすわけではなく、他の人事施策との整合性やそれ以外の他の条件等によって、もたらされる効果に違いがあることには留意する必要がある。

## 第2節 「ワーク」と「ライフ」の相互作用

### 【1】スピルオーバー効果

「ワーク」から「ライフ」へ、「ライフ」から「ワーク」への影響（スピルオーバー）には、否定的効果と肯定的効果の2面がある。

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。「ワーク・ライフ・コンフリクト」「役割過重」などに特徴づけられる。

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ことを指している。「ワーク・ライフ・バランス」につながるものである。

## **【2】「ワーク」と「ライフ」の間の否定的な影響（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否定的な効果、中でも「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が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、共働き世帯においては家庭状況が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」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）や、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）として特徴づけられる。

## **【3】「ワーク」と「ライフ」の間の肯定的な影響（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などのことで、「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」が挙げられ、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」の間の影響に差異をもたらす要因**

「ワーク」と「ライフ」の関係性は、年齢、配偶者や子どもの有無、教育の到達段階などの個人属性や、配偶者の家事へのサポートや固定的性別役割分担意識の強さなど、環境的な要因などによっても異なることが指摘されている。

例えば、仕事と家庭の両立をしやすくする制度が未整備の職場に勤める正社員(常用雇用)の女性に未就学の子どものいる場合、過重役割になりやすいとの指摘や、夫が妻の就業に否定的な意識を持っている場合に妻が就業すると妻・夫双方の心理的健康度にマイナスとの報告がある。

一方、影響が指摘されるもののその向きが定まらない教育到達度などの要素も指摘されている。本人が高校卒の場合には役割過重（担う役割や義務が増大すると、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）になりやすい一方、本人が大学卒業の場合には役割増大（従事する役割の増大が人間的な成長を促し、身体的・精神的健康につながる）が成立しやすいとの指摘がある。一方で大学卒業女性は高校卒業女性に比べて「ワーク」から「ライフ」への否定的な影響が高いとの指摘もあり、「ワーク」と「ライフ」の間の影響をどのように計測するかによって、その評価には差がみられる。

## 【5】「ワーク」と「ライフ」の個人領域内の作用と、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との指摘もある。

## 第3章 調査分析結果の概要

### 第1節 分析課題の設定

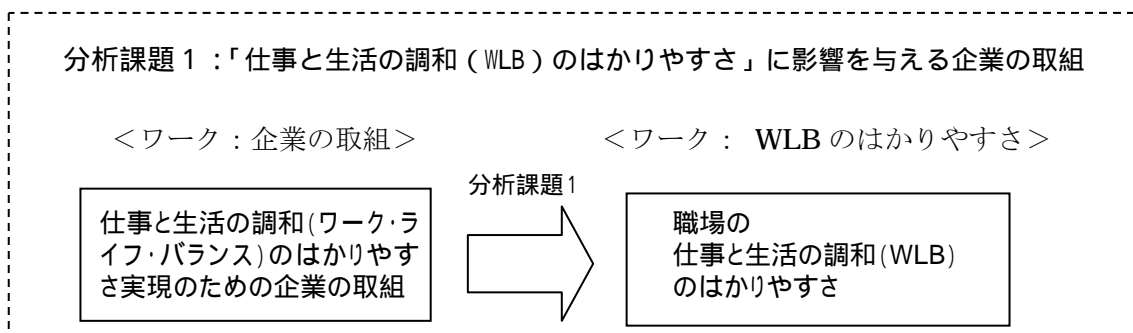
本調査は、第1章で述べた通り、仕事（ワーク）の特性が生活（ライフ）の特性に及ぼす影響及び、生活（ライフ）の特性が仕事（ワーク）の特性に、相互に及ぼす影響について検討することを目的としている。

また「ワーク」と「ライフ」が相互に作用する過程について、夫から妻、妻から夫へと及んでいるかという点も、併せて検討することとしている。

「ワーク」と「ライフ」の相互作用を検討するに当たり、前章に示した先行研究サーベイの結果を参考に、両者が相互に影響を及ぼす経路や影響の強弱を規定すると考えられる要因を考慮に入れ、具体的に分析する課題として下記の5つを設定した。

#### 【分析課題1】「仕事と生活の調和（WLB）のはかりやすさ」に影響を与える企業の取組

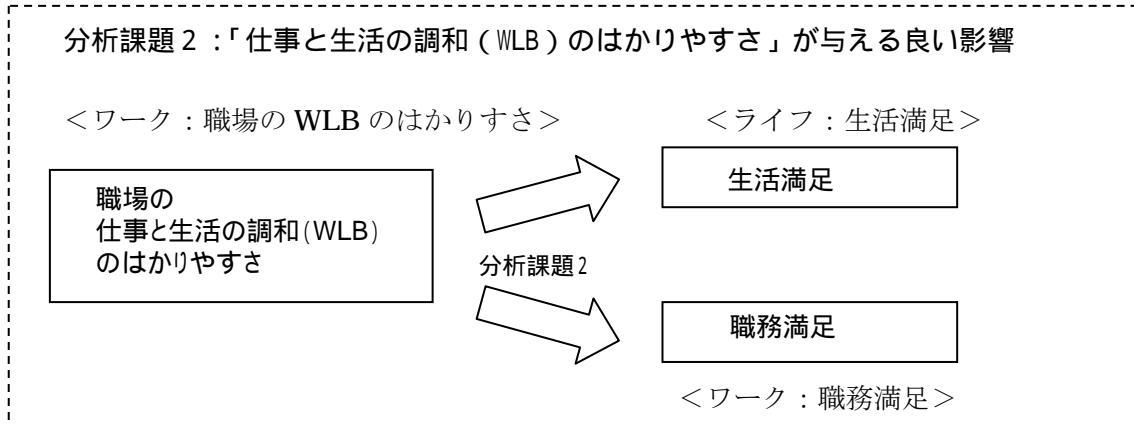
企業による従業員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス。以下、「WLB」と表記することもある。）のはかりやすさ実現のための取組（労働時間の短縮・柔軟化、休暇取得、育児・介護との両立支援等）は、職場マネジメント・慣行等と相俟って「仕事と生活の調和（WLB）のはかりやすさ」に影響を与えているのではないかと。



**【分析課題2】「仕事と生活の調和（WLB）のはかりやすさ」が与える良い影響**

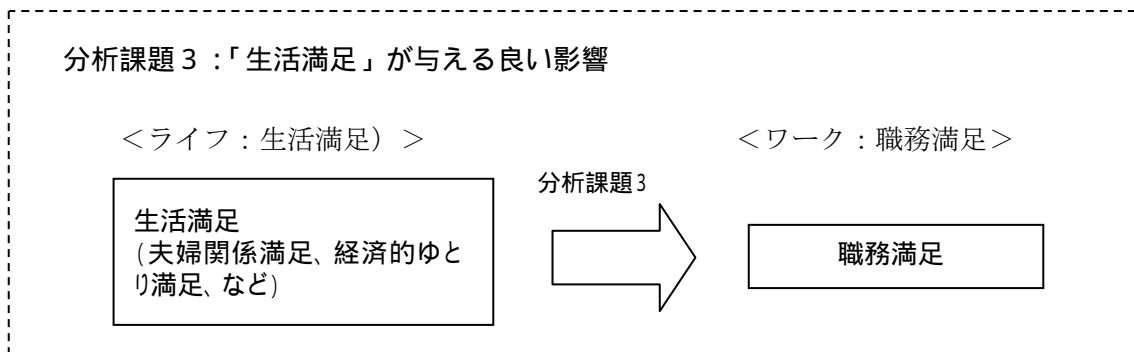
職場の「仕事と生活の調和（WLB）のはかりやすさ」は、「生活満足」を高めるのではないかな。

また、職場の「仕事と生活の調和（WLB）のはかりやすさ」は、「職務満足」も高めるのではないかな。



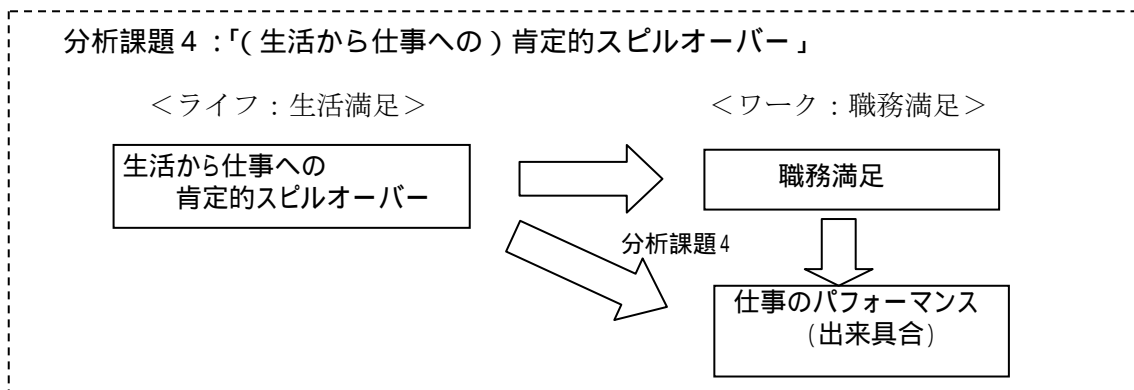
**【分析課題3】「生活満足」が与える良い影響**

「生活満足」（ライフ）の向上は、「職務満足」（ワーク）を高めるのではないかな。



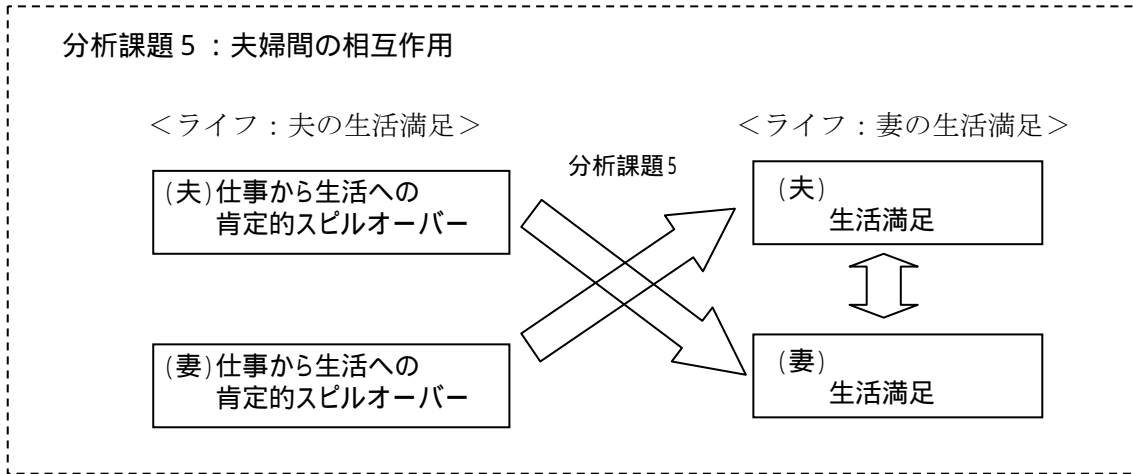
**【分析課題4】肯定的スピルオーバー**

「生活から仕事への肯定的スピルオーバー」は、仕事のパフォーマンス（出来具合）に直接に、また職務満足を経由して間接的に影響を与えるのではないかな。



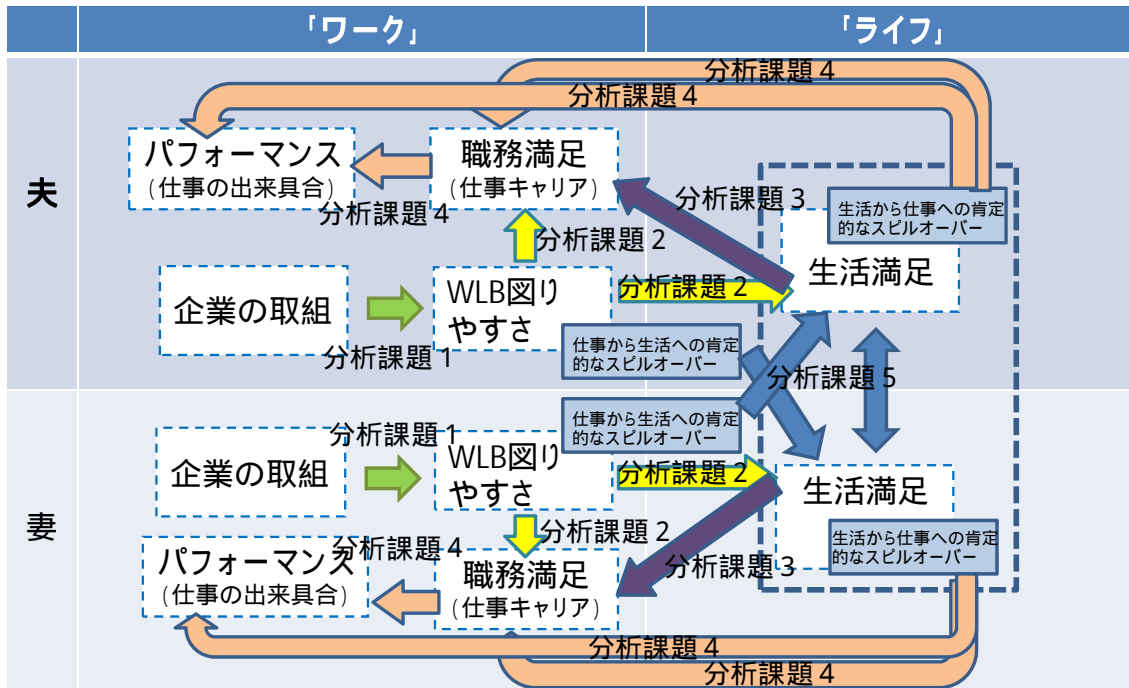
【分析課題5】夫婦間のクロスオーバー

「仕事から生活への肯定的スピルオーバー」は、配偶者の生活満足に影響を及ぼすのではないかと。また、夫婦の生活満足は相互に影響し合うのではないかと。



※以上の分析課題1～5をまとめると、図表15のように示される。

図表15 分析課題（全体）



## 第2節 分析結果

### 【分析課題1】「仕事と生活の調和（WLB）のはかりやすさ」に影響を与える企業の取組

企業による従業員の仕事と生活の調和（WLB）のはかりやすさを実現させるための取組は、職場マネジメント・慣行等と相俟って「仕事と生活の調和（WLB）のはかりやすさ」に影響を与えているのではないかと考えられる。

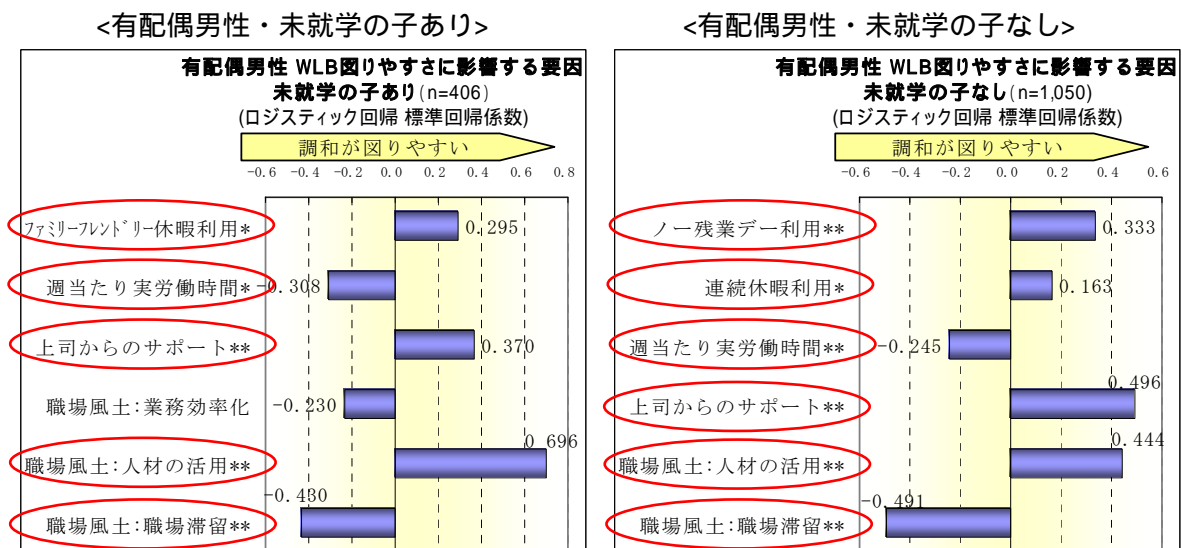
「仕事と生活の調和（WLB）がはかりやすい職場」であるとの従業員の認知に対しては、諸制度の導入よりも、「上司からのサポート」などの職場のサポート資源、また「人材活用」といった人的資源管理の在り方、「職場滞留」といった職場風土の影響が概して大きい。（図表16）

「未就学の子あり」など家庭からの役割や時間の要請が高いと思われる従業員ほどその傾向は顕著である。特に「未就学の子あり」の有配偶女性グループでは、「WLBがはかりやすい職場」との認知に対し、プラスの効果が見られる制度は1つもなかった。特に「職場滞留」という職場風土のマイナスの影響がみられた。（図表16）

「職場滞留」という職場風土は全ての属性グループに対して「調和がはかりにくい」方向に大きな影響を与えており、帰りにくい雰囲気・休みにくい雰囲気等の存在が、仕事と生活の調和推進の妨げとなっていると考えられる。（図表16）

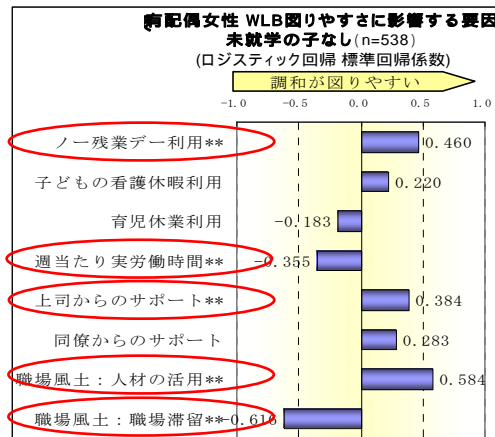
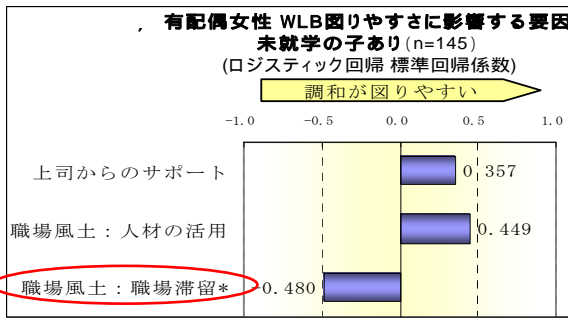
ただし、「WLBがはかりやすい職場」に効果的な要因は、年代の違いや職種の違いにより、少しずつ異なる点がみられる。

図表16 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  
（有配偶者の男女別・未就学の子の有無別）



<有配偶女性・未就学の子あり>

<有配偶女性・未就学の子なし>



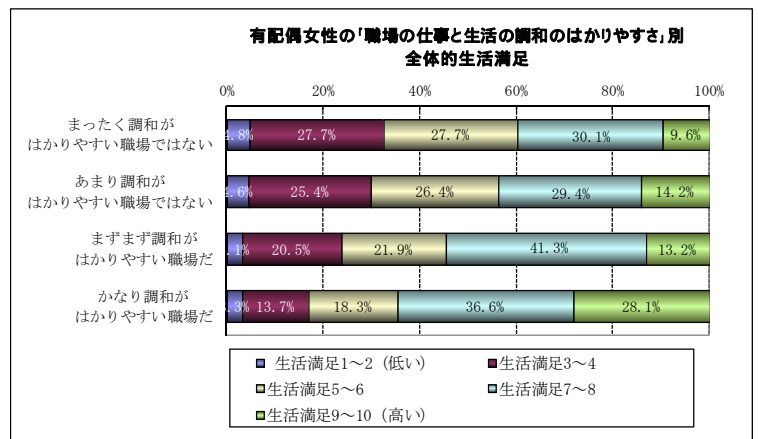
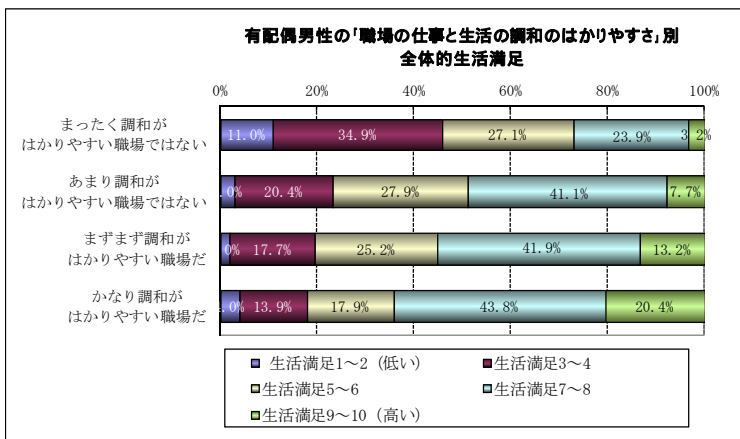
※図中の数字は、標準化係数。  
 ※「\*」の多さは統計的な確からしさの度合いを示す。  
 (\*\*: 1%有意、\*: 5%有意、無印: 有意ではない)

【分析課題2】「仕事と生活の調和 (WLB) のはかりやすさ」が与える良い影響

職場の「仕事と生活の調和 (WLB) のはかりやすさ」(ワーク)は、「生活満足」(ライフ)を高めるのではないかと。  
 また、職場の「仕事と生活の調和 (WLB) のはかりやすさ」(ワーク)は、「職務満足」(ワーク)も高めるのではないかと。

「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。(図表 17)

図表 17 職場の WLB のはかりやすさの全体的生活満足への影響

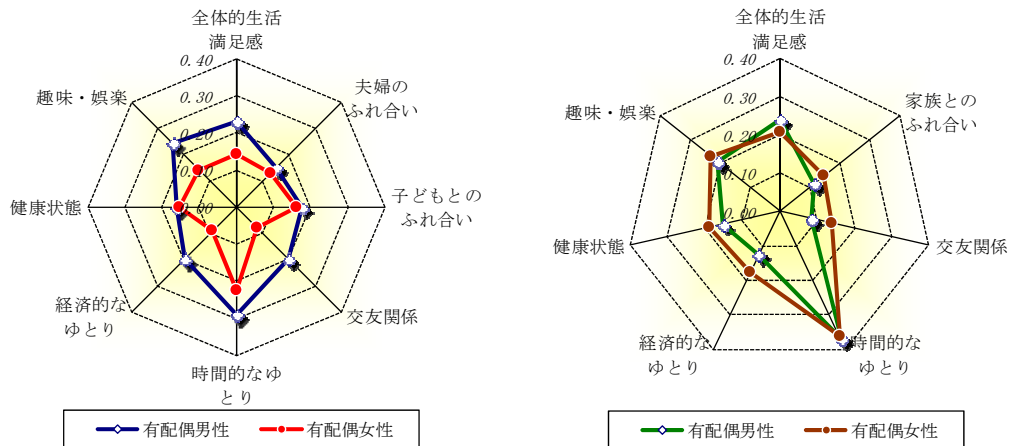


※「全体的生活満足」については脚注 4 を参照。

「職場の仕事と生活の調和のはかりやすさ」は、全体的な生活満足のほか、「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 18)



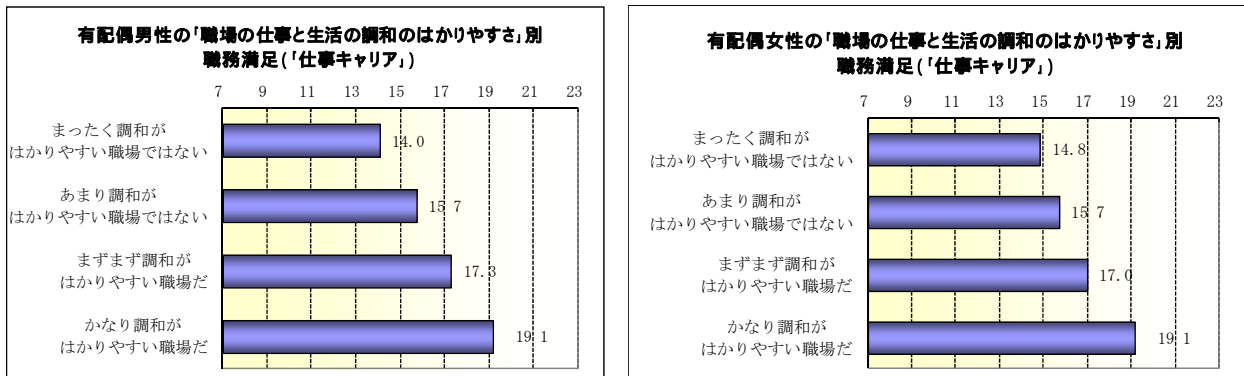
図表 18 職場の WLB のはかりやすさと生活の個別分野の満足との相関の強さ



※図中の数字は、職場の「仕事と生活の調和（WLB）のはかりやすさ<sup>2</sup>」と各生活分野の「満足」<sup>3 4</sup>との相関係数を示す。

また、「職場の仕事と生活の調和のはかりやすさ」は、職務満足（「仕事キャリア」）を高める傾向も見られた。（図表 19）

図表 19 「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、「職務満足（仕事キャリア）」の得点（脚注 5 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」）を取り上げた。「仕事キャリア」は「職務満足」を、「仕事環境」・「仕事キャリア」・「人間関係」の 3 側面から捉えようとする場合に、「仕事を通じての自己成長」など仕事自体に関する

2 「あなたの職場は、あなた自身が希望すれば仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がはかりやすい職場ですか。」との問に対する回答を「かなり調和がはかりやすい職場だ＝1」「まずまず調和がはかりやすい職場だ＝2」「あまり調和がはかりやすい職場でない＝3」「全く調和がはかりやすい職場でない＝4」と得点化している。

3 各生活分野における満足については 5 段階で尋ねた結果を「満足＝1」～「不満足＝5」と得点化している。

4 「全体的な生活満足」については「満足＝1」～「不満足＝10」と得点化している。

るより内的な満足を表す指標として数値化されるものである<sup>5</sup>。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があるとされており、「職務満足」から「仕事のパフォーマンス（出来具合）」に対して良い影響が見られることから（図表 23 参照）、企業の「従業員の仕事と生活の調和（WLB）」の実現に向けた取組は、職務満足の向上を通じて、間接的に仕事のパフォーマンス（出来具合）に良い影響を与えている可能性があると言えるのではないかと。

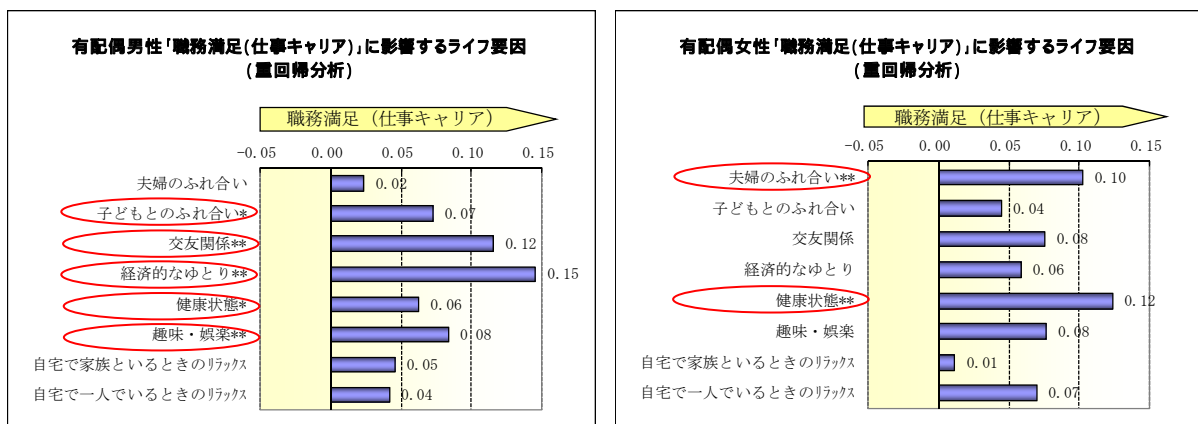
### 【分析課題 3】「生活満足」が与える良い影響

「生活満足」（ライフ）の向上は、「職務満足」（ワーク）を高めるのではないかと。

「ライフ」の満足から影響を受ける可能性のある「ワーク」の特性として、ここでは前述の「職務満足」のうちの「仕事キャリア」を取り上げる。（脚注 5 も参照）

「職務満足」に良い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 20）

図表 20 「職務満足（仕事キャリア）」に対する「ライフ」の満足の寄与



※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。（\*\*：1%有意、\*：5%有意、無印：有意ではない）

### 【分析課題 4】肯定的スピルオーバー

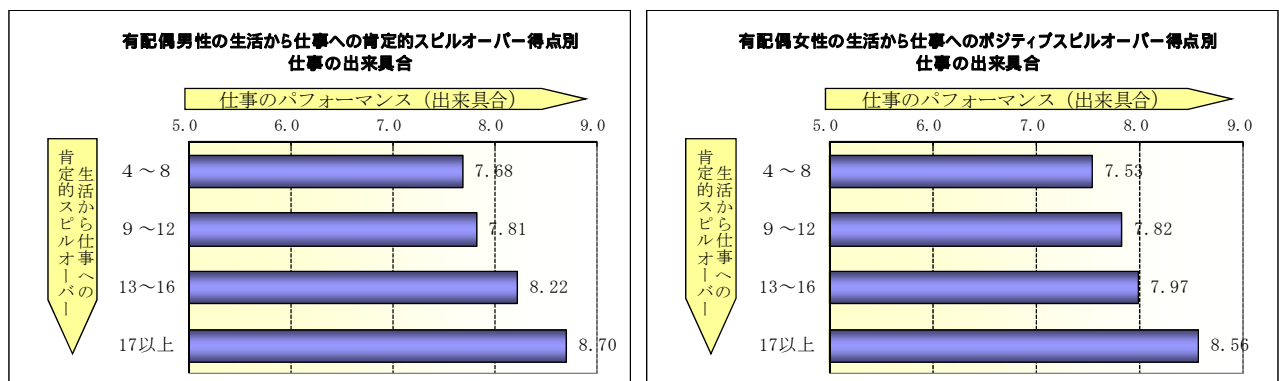
「生活から仕事への肯定的スピルオーバー」は、職務満足や、仕事のパフォーマンス（出来具合）に直接影響を与えるのではないかと。

<sup>5</sup> 「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。

「生活から仕事への肯定的なスピルオーバー」は、自身の「職務満足（仕事キャリア）」、「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 21、図表 22）

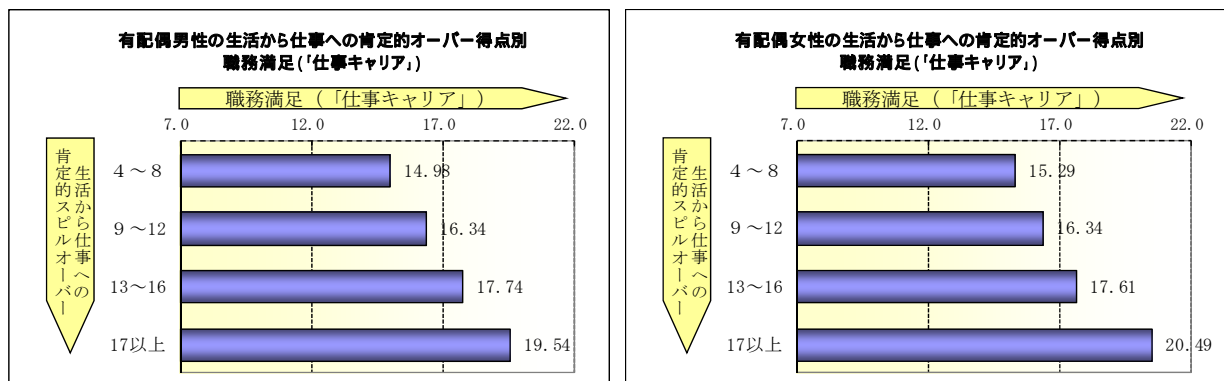
なお、「生活から仕事への肯定的なスピルオーバー」とは、ここでは生活（ライフ）の領域での満足が、仕事（ワーク）の領域の満足につながることを数値化したものである<sup>6</sup>。

図表 21 「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）」



※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。

図表 22 「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）」



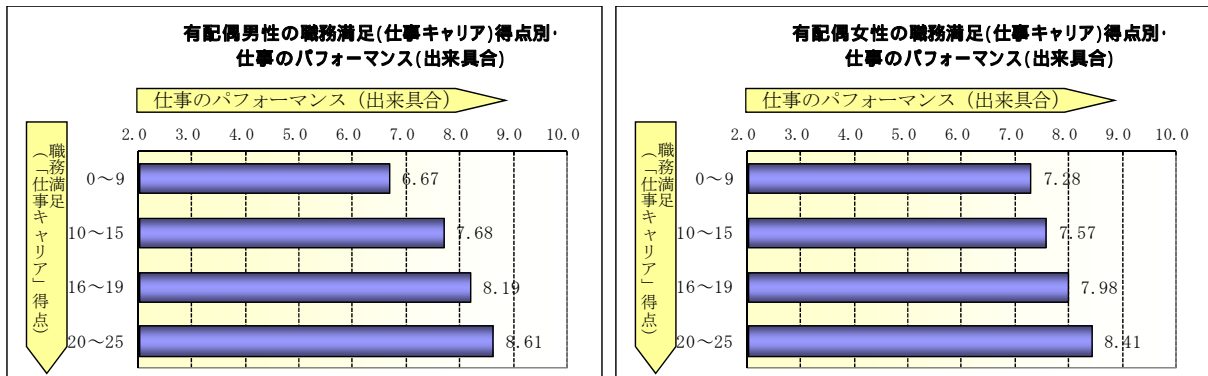
※ 図中の数字は、「職務満足（仕事キャリア）」の得点（脚注 5 参照）の平均。

※ 「私生活から仕事への肯定的なスピルオーバー」については脚注 6 を参照。

また、「職務満足（仕事キャリア）」から「仕事のパフォーマンス（出来具合）」に対して良い影響が見られることから（図表 23）、「生活から仕事への肯定的なスピルオーバー」は「仕事のパフォーマンス（出来具合）」に対し、「職務満足（仕事キャリア）」を通じて間接的にもプラスに影響する可能性がある」と言えるのではないかと。

<sup>6</sup> 「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良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電しているため、仕事をより楽しむことができる」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段階で尋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 23 「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。

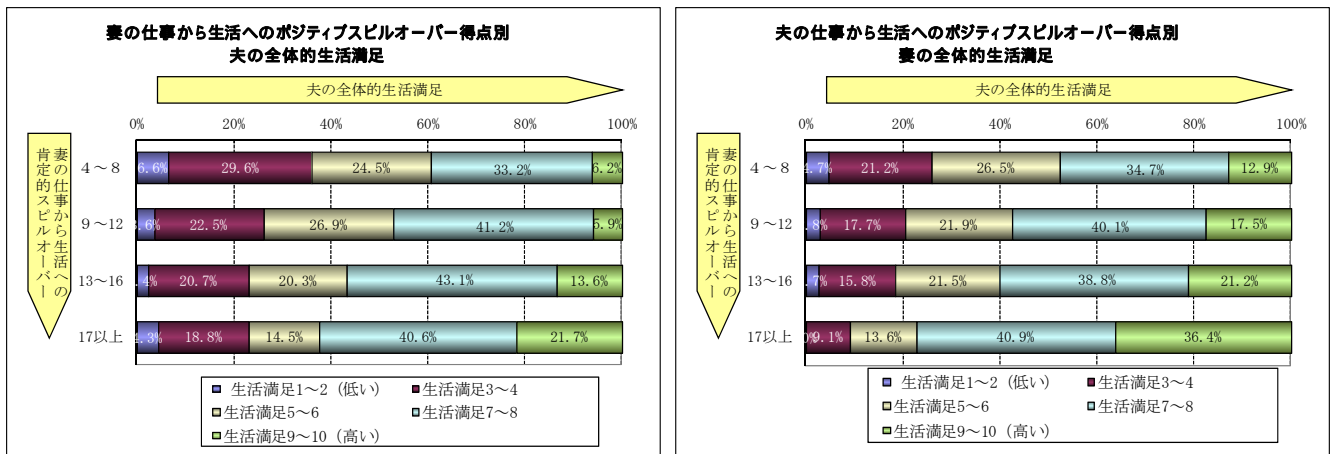
【分析課題5】夫婦間のクロスオーバー

「仕事から生活への肯定的スピルオーバー」は、配偶者の生活満足に影響を及ぼすのではないかと。また、夫婦の生活満足は相互に影響し合うのではないかと。

「夫（妻）の「仕事から生活への肯定的なスピルオーバー」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が示された。（図表 24）

なお、「生活から仕事への肯定的なスピルオーバー」とは、ここでは生活（ライフ）の領域での満足が、仕事（ワーク）の領域の満足につながることを数値化したものである<sup>7</sup>。

図表 24 「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

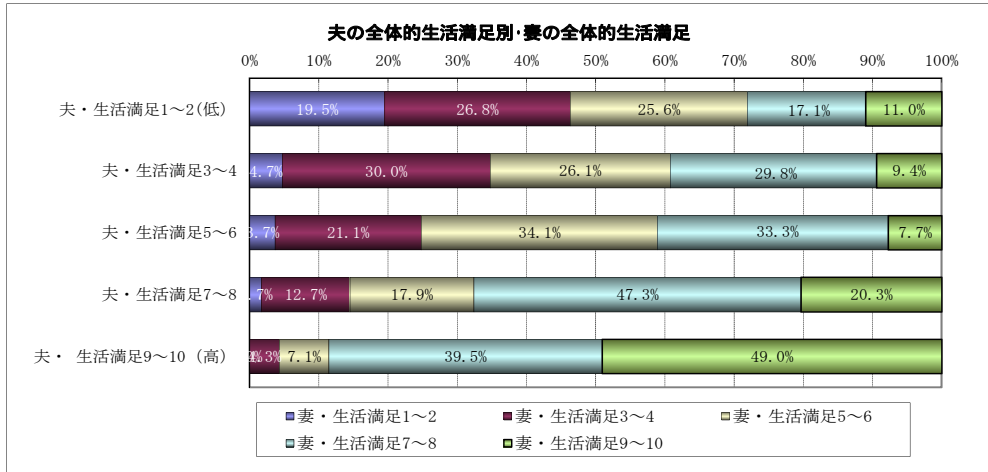


※「全体的生活満足」については脚注 4 を参照。  
 ※「仕事から生活への肯定的スピルオーバー」については脚注 7 を参照。

<sup>7</sup> 「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。

また、夫（妻）の生活満足（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可能性が高い。（図表 25）

図表 25 夫の全体的生活満足別妻の全体的生活満足



※「全体的生活満足」については脚注 4 を参照。

## 第4章 まとめ

### 第1節 「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はかりやすさ」は「生活の満足」に良い影響を与えている可能性が高い。（分析課題 1、2）

「仕事と生活の調和（WLB）がはかりやすい職場」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」といった人的資源管理の在り方、「職場滞留」といった職場の風土・慣行等の影響が概して大きい。（分析課題 1）

「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。（分析課題 2）

また、「職場の仕事と生活の調和のはかりやすさ」は、「職務満足」にも良い影響を与えている可能性が高い。（分析課題 2）

「職務満足」から「仕事のパフォーマンス（出来具合）」に対して良い影響が見られることから（図表 23）、企業の「従業員の仕事と生活の調和（WLB）」の実現に向けた取組は、職務満足の向上を通じて、間接的に仕事のパフォーマンス（出来具合）に良い影響を与えている可能性があると言えるのではないか。

## 第2節 「ライフ」から「ワーク」への影響について

男女それぞれ複数の個別の生活分野における満足が「職務満足」を高めている可能性が高い。(分析課題3)

「職務満足」に良い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。

「生活から仕事への肯定的なスピルオーバー」は、自身の「仕事のパフォーマンス(出来具合)」に対して、直接的にプラスに影響する可能性が高い。(分析課題4)

また「生活から仕事への肯定的なスピルオーバー」は、「職務満足(仕事キャリア)」への良い影響を通じて、自身の「仕事のパフォーマンス(出来具合)」に対して間接的にプラスに影響する可能性もあると言えるのではないか。

## 第3節 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。(分析課題5)

「夫(妻)の「仕事から生活への肯定的なスピルオーバー」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。

夫(妻)の生活満足(及びその過程)は妻(夫)の生活満足(及びその過程)に、相互に影響を与え合っている可能性が高い。

## 第4節 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・バランスをはかりやすい職場」を目指す取組によって、個人の「職場の仕事と生活の調和（WLB）のはかりやすさ」についての認知が向上すると、「ライフ」の充実につながる可能性がある。「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、直接的に個人の「仕事パフォーマンス（出来具合）」を向上させる可能性のあることが示された。また「生活から仕事への肯定的なスピルオーバー」は、「職務満足」の高まりによって間接的に個人の「仕事パフォーマンス（出来具合）」を高めている可能性もあると言えるのではないかと。

なお、「職場の仕事と生活の調和（WLB）のはかりやすさ」には「ライフ」を経由せず直接的に「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）」を高める可能性があることも示された。「職務満足」から「仕事パフォーマンス（出来具合）」に対する良い影響がみられることから、このような経路においても、「職場の仕事と生活の調和（WLB）のはかりやすさ」の向上は「仕事のパフォーマンス（出来具合）」に良い影響を与えていると言えるのではないかと。

個人の仕事のパフォーマンスの向上が、ひいては組織全体のパフォーマンスの向上につながるかと期待できるのではないかと。

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」が図られ、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「ワーク」と「ライフ」の間の良い循環は、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（WLB）をはかりやすい職場」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・バランスをはかりやすい職場」を目指す取組は、特定の職場だけの取組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。

## (アドバイザーグループについて)

調査を効果的に遂行するため、有識者によるアドバイザーグループ（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メンバーは下表の通りである（所属・役職は委嘱時。氏名五十音順、敬称略）。

### 【1】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

### 【2】AG開催状況

第1回 平成22年7月29日（木）13:00～15:00 TKP 虎ノ門ビジネスセンター  
（主な議題）

- ・ AGの運営について
- ・ 調査方針案、全体計画案について
- ・ 島津委員レクチャー「ワーク・ライフ・バランスと健康に関する調査」について
- ・ 先行研究サーベイについて

第2回 平成22年8月24日（火）10:00～12:00 日本生産性本部 西新橋愛光ビル会議室  
（主な議題）

- ・ 仮説設定・修正案および先行研究サーベイ結果のご報告
- ・ 調査票案について
- ・ プレテスト実施計画案について

第3回 平成22年9月28日（火）10:00～12:00 日本生産性本部 西新橋愛光ビル会議室  
（主な議題）

- ・ プレテスト結果概要報告
- ・ 調査票・改訂案について
- ・ 本調査実施計画案について



第4回 平成22年12月14日（火）10:00～12:00 日本生産性本部 西新橋愛光ビル会議室  
（主な議題）

- ・ 本調査・実施概要報告（第1回）
- ・ 本調査・結果概要、仮説検証結果報告
- ・ 報告書骨子案について

第5回 平成23年1月31日（月）15:00～17:00 日本生産性本部 西新橋愛光ビル会議室  
（主な議題）

- ・ 結果概要、仮説検証結果報告（第2回）
- ・ 報告書骨子案について