

# 「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。

---

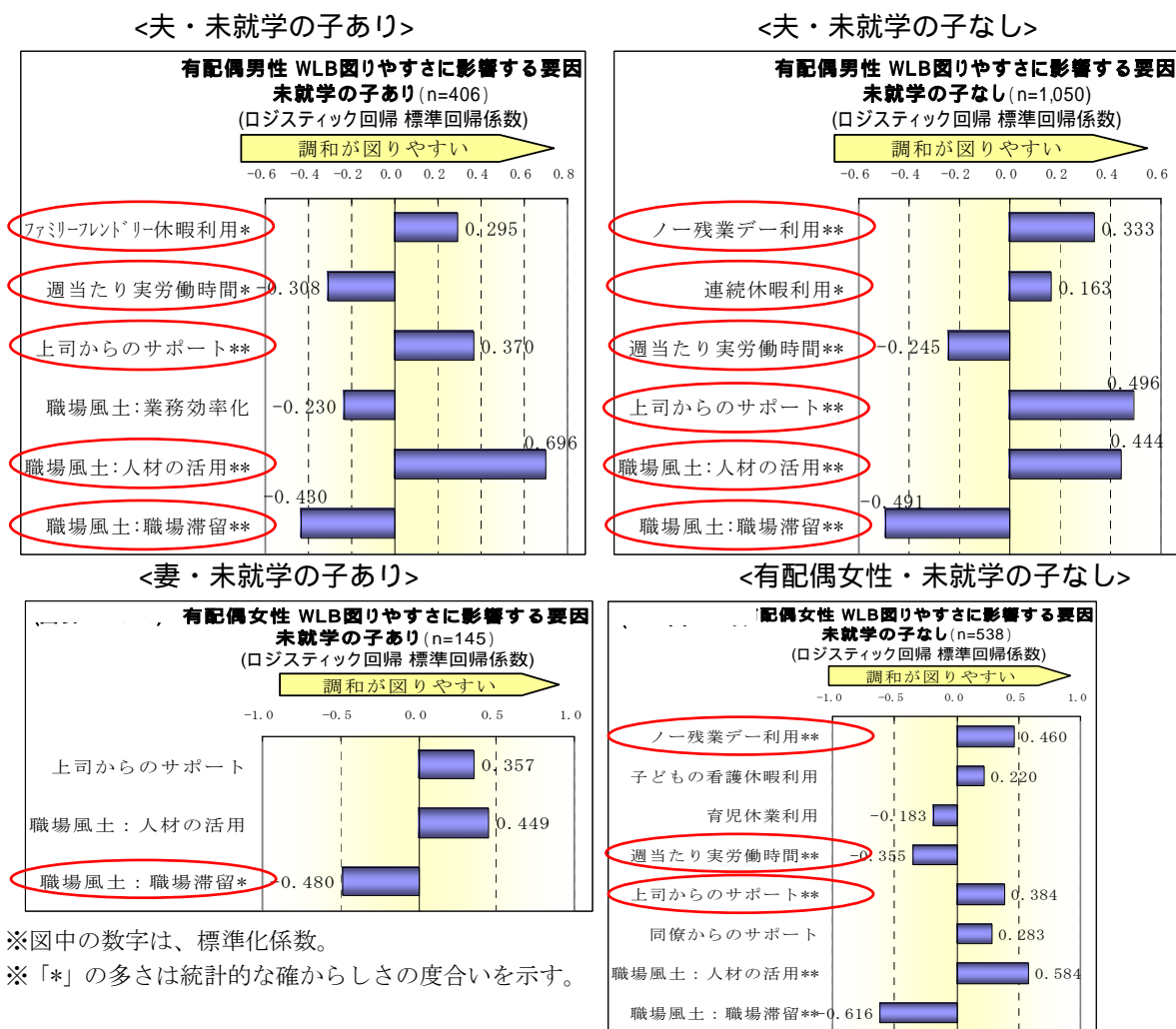
<sup>1</sup> 調査対象者を実際の人口構成に合わせるため平成 17 年国勢調査の居住地、性別、年代による割付けを行った。

## 【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



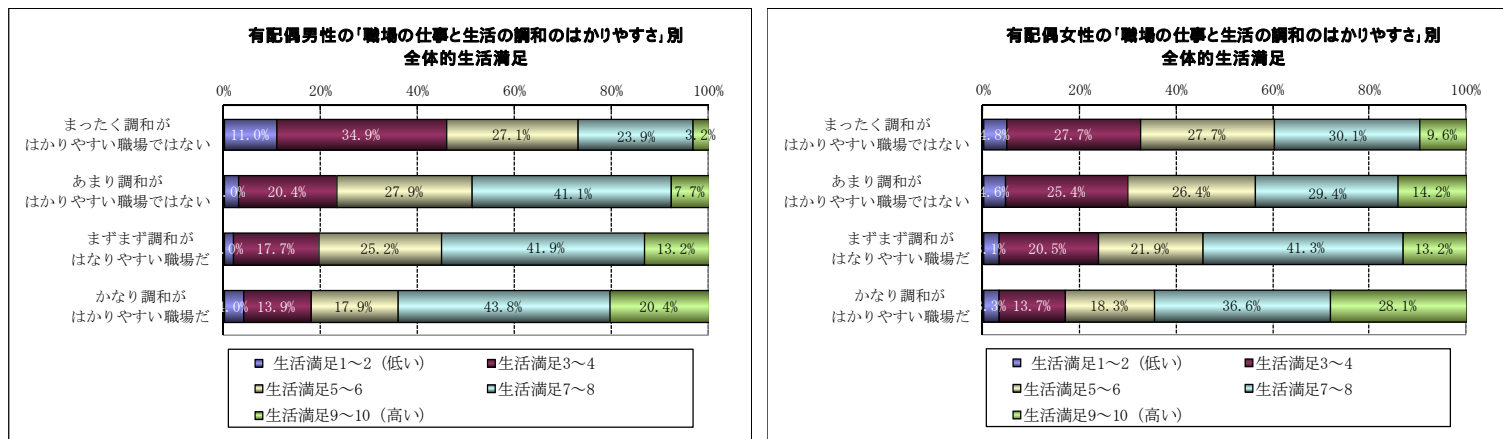
また、本調査は自営業者を実際の割合よりも多く調査対象としているため、集計の際には、自営業者・非自営業者の割合を上記国勢調査に合わせるための重みづけを行い、本来の分布を再現する集計方法（ウェイトバック集計）を行っている。

<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。

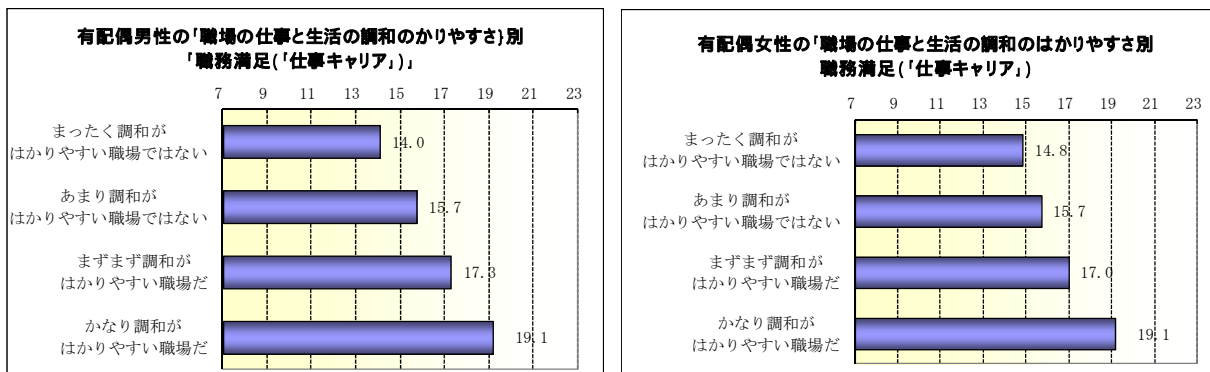
「職場の仕事と生活の調和のはかりやすさ」は、男女ともに「生活全体の満足」を高める可能性がある。また「時間的なゆとり」「夫婦のふれ合い」「健康」などの生活の各分野の満足とも密接な関係にあった。

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」）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図りやすさ」と「職務満足（仕事キャリア）」

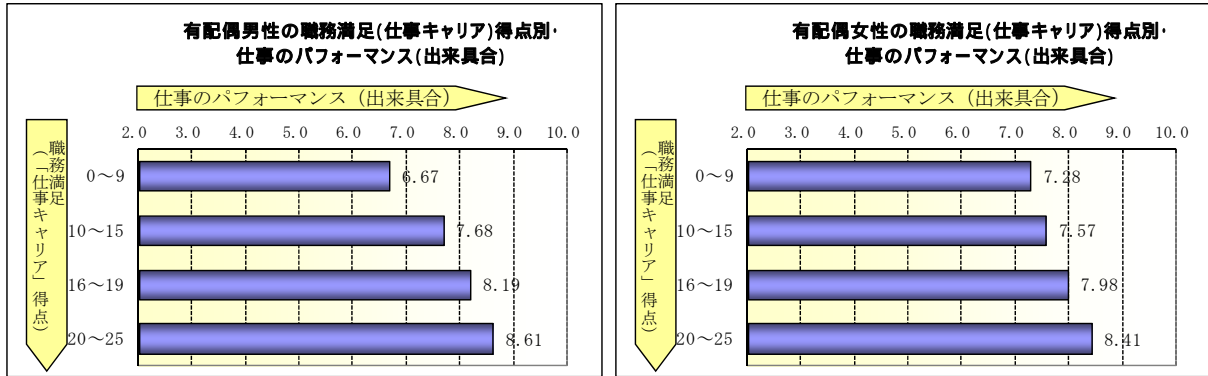


※図中の数字は、「仕事キャリア」の得点（脚注5参照。最低0～最高25得点）の平均点。

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）」



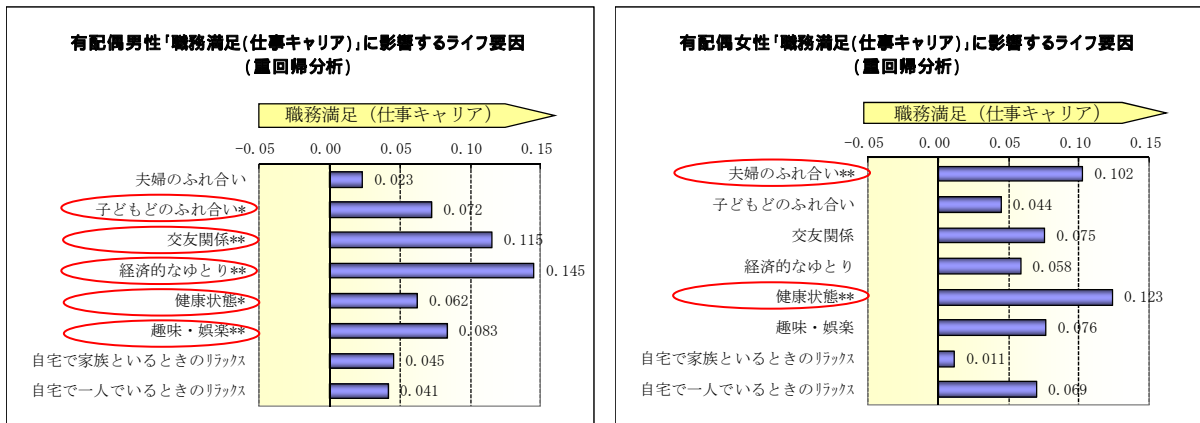
※図中の数字は、「仕事の出来具合」を最低1~最高11の10段階で尋ねた得点の平均点。

## 【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」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」「自宅でのリラックス」などである。

図表5 「ワーク（仕事キャリア）」に対する「ライフ」の満足度の寄与



※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。

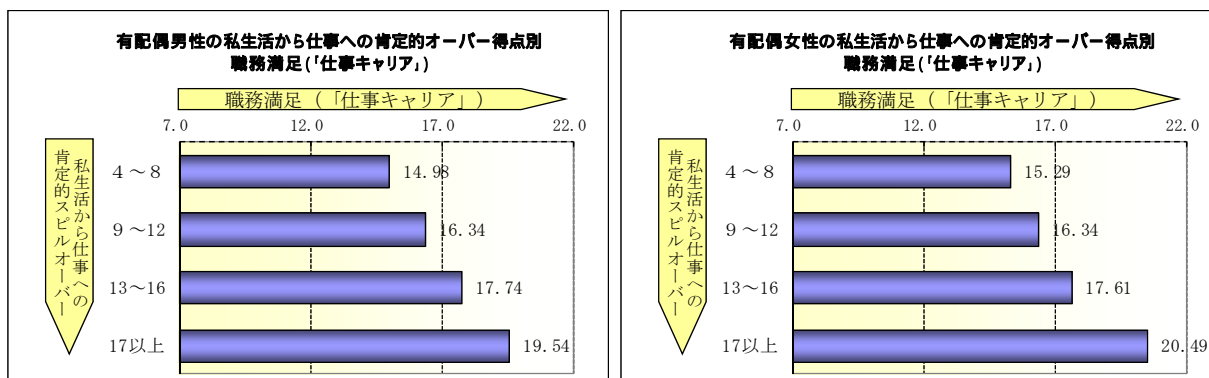
※「\*」の多さは統計的な確からしさの度合いを示す。

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

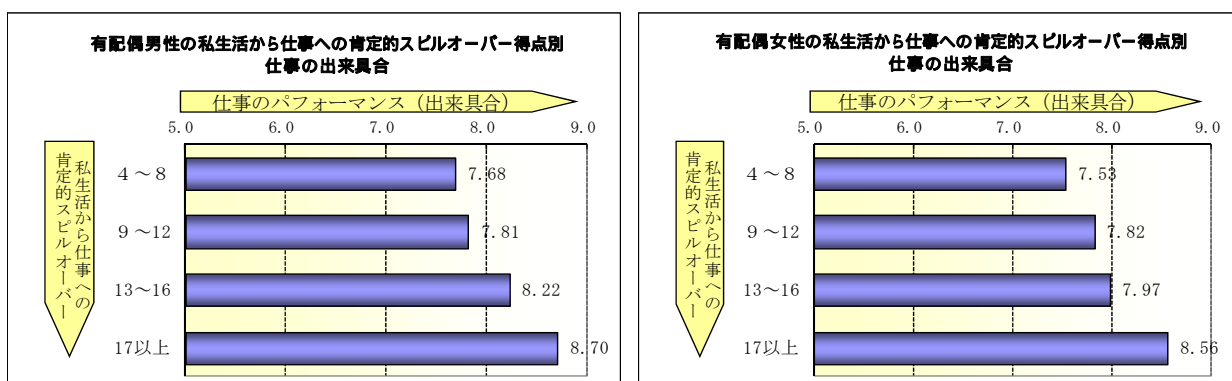
5 「プライベートな時間を過ごした後は、仕事をより楽しめる」「私生活を楽しく過ごした後は、その気分が仕事にもよい影響を与えている」「私生活でやるべきことをきちんとやっているのだから仕事でもよりうまく義務を果たしている」「プライベートな時間にリラックスしエネルギーが重点しているため、仕事をより楽しむことができる」4つの質問に対し「全くない（1点）」～「いつもある（5点）」までの5段階でたずねた質問の回答の合計得点（最高20点）として示される。

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)」



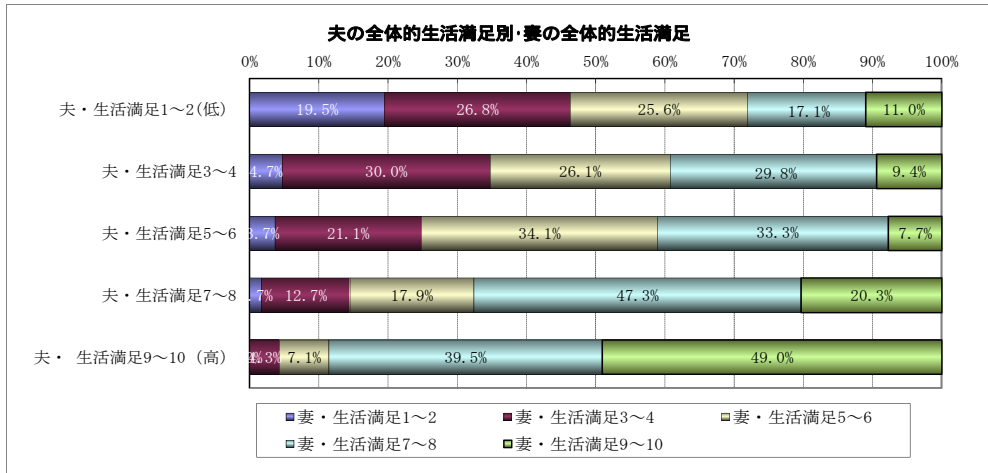
すなわち、企業が「WLBをはかりやすい職場」を目指して取組みを進めることが個人のライフの満足度を高め、そのことが更に、職務満足(仕事キャリア)の向上→個人の仕事成果の向上→組織全体の成果の向上、というような経路を辿って繋がっていけば、最終的には組織や企業にも良い影響が期待できることが期待されるのではないかと。

### 【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。

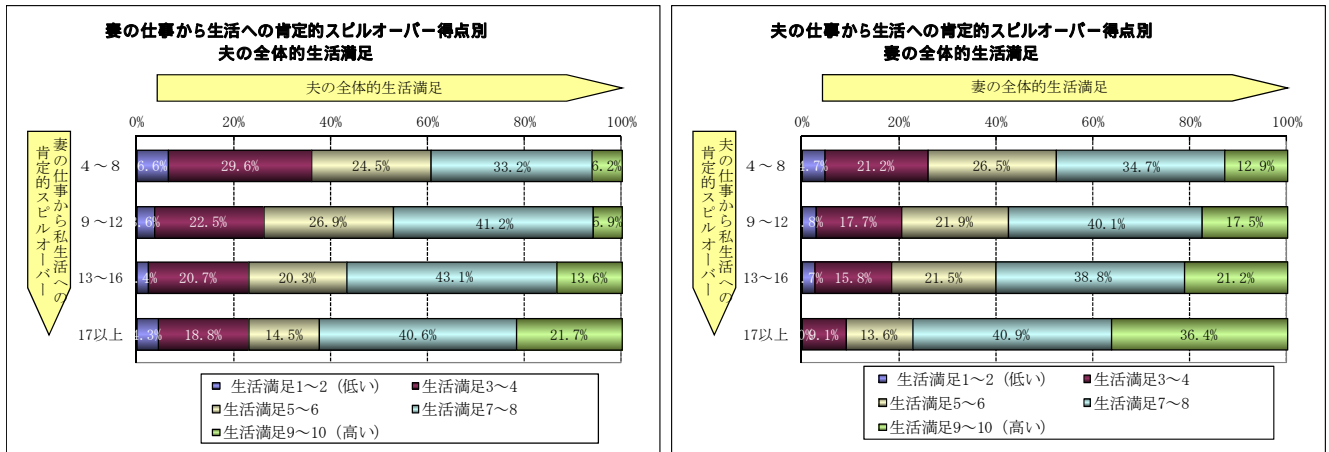
夫(妻)の生活や生活における満足(及びその過程)は妻(夫)の生活や生活における満足(及びその過程)に、相互に影響を与え合っている(クロスオーバー)可能性が高い。

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ーして生じる可能性も示された。

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。



## 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。

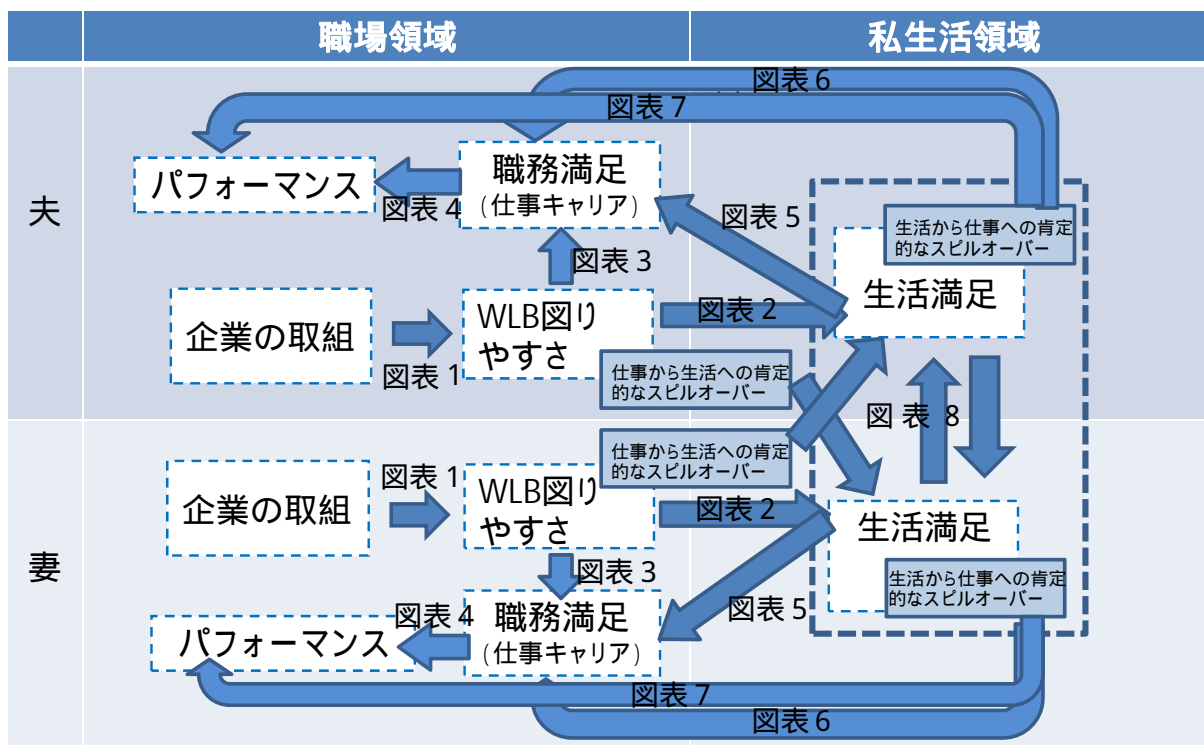
スピルオーバーには否定的な効果、肯定的な効果の両面が見られる。否定的な効果は「役割過重」「ワーク・ライフ・コンフリクト」などに特徴づけられ、これまでも比較的着目されてきた。

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、ライフの充実に更に「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



## 株式会社 お仏壇のやまきにおける取組

### 1 時間外労働時間を一人月間 10 時間以内に制限

社内 IT システムを改良し日々の作業負荷を軽減させたり、社員同士が声を掛け合い助け合うことで個人の業務負担を軽減させるなど、生産性向上の工夫を数多く行いました。その結果社員一人ひとりが、作業の効率性を求めて個人の能力を最大限に活かしながら業務を行うようになり、店舗の時間外労働は社員一人当たり一日 15 分程度に軽減し、一ヶ月換算で約 5 時間に改善され、目標をクリアすることができました。

### 2 有給休暇の年間消化率 90%以上の義務付

改善策の一つとして、従来一定のスキルを持った社員が処理していた専門的な作業を廃止し、すべての社員が幅広く行えるよう標準化された作業内容に改めました。誰が休んでも支障がでない店舗の運営を実現させ、誰でもが休暇を取りやすい職場環境を整えました。

### 3 ファミリー休暇制度の導入

家族行事の利用に限定した公休日を含む連続 5 日間の有給休暇取得制度で、利用時は会社から 3 万円（21 年実績）の手当が支給される独自の休暇制度です。毎年ファミリー休暇制度の消化率は 100% で、有給休暇の取得促進にもつながっています。

### 4 短時間勤務制度の導入

フルタイムの正社員、パート社員の二種類に加え、「週休 3 日の 9:00～16:00 勤務」を新設しました。これは子育て中の主婦が育児に支障のない時間帯で勤務できる就業制度を考慮した施策で、現在 4 名が利用しています。（平成 22 年実績）

これらの取組みが高く評価され、(株)お仏壇のやまきは、平成 22 年度 静岡市ワーク・ライフ・バランス大賞を受賞しました。

### お仏壇のやまきの考え方

～ 家族と過ごす時間の最大化 ～

お仏壇のやまきで販売する商品は仏壇や墓石で、それは「一生に一度の買い物」と言われ、お客様が亡くなられた故人との「絆」を確認する財として購入されます。そういった目的をもって来店されるお客様に対し、最適な提案を行うためには、社員一人ひとりが、お客様が抱く家族を思う気持ちを理解した提案を自然体で表現することが求められます。その課題を解決する方法として、社員全員が自らの家庭生活を通じて暖かな家族の在り方を理解することが大切であると考えました。「家族と過ごす時間の最大化」＝「会社に滞在する時間の最小化」というロジックを組み立て、働き方の見直しに着手することになりました。

WLB 施策の導入は、財務・組織・営業などの生産性向上につながっており、また、社員、企業、お客様（社会）に対し、「三方良し」の利益を創出しています。

### 株式会社 お仏壇のやまき

設立：1964 年 10 月 1 日

資本金：36,000 千円

代表者：浅野 秀浩（代表取締役社長）

従業員：32 名

事業内容：仏壇仏具の製造・販売

仏壇リフォーム（修理・再生）

墓石・墓園の販売

静岡県に 6 店舗

（本店所在地）

静岡県静岡市葵区本通り 8-41-1

（関連 URL）

<http://www.yamakibutsudan.co.jp/>

## 株式会社北國銀行における取組

### 1 育児休業取得に関する取組

男性職員の育児参加を増やすため、平成 22 年 6 月より、連続 5 営業日以内の育児休業を有給化したところ、3 名の利用者が誕生しました。

### 2 育児休業取得者の職場復帰支援の取組

職場復帰後に想定される生活状況の事前説明や同じ環境にある職員同志が相談し合えるミーティングの開催、自宅で業務に必要な知識を学ぶための DVD 教材の貸出などにより、円滑な職場復帰を支援しています。

### 3 短時間勤務制度に関する取組

育児・介護休業法では子どもが 3 歳までとされている 1 日 6 時間の短時間勤務を小学校入学前まで拡大した結果、平成 22 年度は 2 名がこの制度を活用しました。

### 4 ノー残業デーの取組

昭和 62 年にこの制度を始めた頃は、月に 1 ~ 2 日でしたが、現在では毎週水曜日とし、館内放送で周知するなど実施を徹底した結果、平成 22 年度は 1 人あたりの時間外労働時間が前年度比 6 % 減となりました。

### 5 就業体験機会の提供に関する取組

地域の高校生に加え、中学生に対しても銀行業務を体験する機会を提供しており、平成 22 年度は高校 6 校、中学 15 校から生徒を受け入れました。夏休みや冬休み期間中には、行員の子どもたちによる職場参観を実施し、お父さんやお母さんが働く姿を目にする機会を設けています。

これらの取組みが高く評価され、(株)北國銀行に対し、石川県知事から平成 22 年度石川県ワークライフバランス企業優良企業賞が授与されました。

### 女性活躍推進プロジェクトチーム

#### 「Women s Style」

北國銀行では、ワークライフバランスの実現や女性職員のキャリアアップ支援を行う女性活躍推進プロジェクトチーム「Women s Style」が活動しています。

平成 18 年に発足し、女性の視点から働き方や仕事への取組みを考え、幅広い分野で職員へアドバイスを行っているほか、子育てについて語る「We パパ&ママミーティング」や女性のための自主勉強会「女塾」なども開催しています。



銀行内の公募により選ばれた 9 名  
(第 4 期生)

### (株)北國銀行のご紹介

北國銀行は、石川県に本店を置く唯一の銀行として、「豊かな明日へ、信頼の架け橋を～ふれあいの輪を拡げ、地域と共に豊かな未来を築きます～」の企業理念のもと、地域のさまざまな活動のリーダーシップを取ることによって、地域の皆さまに信頼され、愛される銀行を目指しています。

設立：昭和 18 年 12 月

資本金：267 億円

代表者：安宅建樹（代表取締役頭取）

従業員：2,003 名

北陸 3 県を中心に 121 店舗

(本店所在地)

石川県金沢市下堤町 1 番地

(関連 URL)

<http://www.hokkokubank.co.jp>

### 1 育児休業取得に関する取組

女性社員にとっての仕事と育児の両立支援に向けて、トップダウンで社員を指名し、社内託児施設設置プロジェクトを推進し、出産後の職場復帰を積極的にサポートしています。育児休業の取得を奨励し、社内における育児休業取得の日常化を実現しました。

### 2 育児休業取得者の職場復帰支援の取組

優秀な女性の離職防止のための社内託児施設（ごろすけ保育園）を 2006 年に設置。出産後の職場復帰の体制を強化しました。現在保育園児童数は 25 人で、今後、毎年 10 人から 15 人の増加が見込まれています。

### 3 両立支援体制の成果と意義

子育て支援による両立支援体制を作ったことで、とても意義深いのは、子供を保育園に預けて仕事をしている『お母さん従業員』の中から、月間の優秀社員である『今月の人』の受賞者が何人も出ていることです。技術やノウハウを持っている優秀な『お母さん従業員』が辞めないで一生懸命仕事に取り組んでくれていることが、この保育園の存在意義を一層際立たせてくれています。

### 4 両立支援の今後の課題

現在、一般企業行動計画の第一項目に男性の育児休暇取得奨励を上げ取り組んでいます。具体的には、社内報で活用例を周知するなど啓発を実施し、妻女の出産時にはピンポイント情報として制度の説明を必要事項としています。この課題は、今後も継続して取り組んでいきます。



### 5 有給休暇 100%取得の取組

お菓子の作り手の心身が共に健康でないとおいしいお菓子は作れないとの考え方の下、平成元年から有給休暇 100%取得を 22 年継続しています。続けることで有給休暇は自分磨きに当てる『仕事も遊びも一生懸命』というメリハリを大切にする企業文化が醸成されています。社内旅行制度（3.11 大震災以降は一時補助金については凍結中）や社内旅行積立預金への年 3%の利子補給などで、サポートを実施しています。

### 6 取り組みの成果

休暇の質の向上が実現できたことで、従業員の心身の健康維持につなげることができ、（1）製造部門では生産性が高まる一方で商品品質の安定を実現し、（2）販売部門では販売員接遇の質を維持向上実現するなど、高い利益率を継続するとともに、ブランド力の向上を図っています（例 日経 BP ブランドジャパン 2010 でブランド評価全国 250 位）。

2007年度(2008年3月期)	2008年度(2009年3月期)	2009年度(2010年3月期)
売上経常利益率 8.2%	売上経常利益率 7.5%	売上経常利益率 8.4%

#### 六花亭製菓株式会社

創業： 1933 年  
 資本金： 1 億 3,150 万円（六花亭グループ）  
 代表者： 代表取締役社長 小田 豊  
 従業員数：1,356 人（内訳：男性 382 人女性 974 人  
 2011 年 4 月 1 日現在）  
 事業内容：和洋菓子製造販売・美術館運営  
 本社工場：〒080-2496  
 北海道帯広市西 24 条北 1 丁目 3-19  
 TEL： (0155) 37-6666  
 HP： <http://www.rokkatei.co.jp/>