

「働き方とWLBに関する社員の意識：最新調査から」

法政大学キャリアデザイン学部 教授 武石恵美子

私から、働き方とワーク・ライフ・バランスに関する社員の意識についての最新調査のデータについてご紹介させていただきます。法政大学の武石です。どうぞよろしくお願いいたします。

大変申しわけないのですが、分析が配布資料の印刷までに間に合わず、調査概要の資料のみを配布資料に入れさせていただき、本日データ資料を配布しております。パワーポイントで分析結果の速報をご紹介させていただきますが、皆様のお手元にないデータがありますので、恐れ入りますが画面で全体の傾向をごらんいただければと思います。結果の詳細は、本プロジェクトのホームページにおいて、後日公開していきたいと考えております。

調査の概要

私が本日お話しする調査の概要は、別紙（40 ページ）に掲載しています。

<p>WLB推進研究プロジェクト キックオフ・シンポジウム</p> <p>働き方とWLBに関する社員の意識 最新調査から</p> <p>法政大学 武石 恵美子</p>	<p>首都圏で働く正社員の働き方と WLBに関する社員の意識</p> <p>1.調査概要</p> <ul style="list-style-type: none">○調査概要:東京、神奈川、埼玉、千葉に居住する民間企業の正社員(25-44歳)2800名を対象に、2008年12月に調査を実施○対象者の属性の特徴<ul style="list-style-type: none">●子どもありが3割●学歴は大学・大学院卒で66.9%●勤務先の業種は製造業25.4%、サービス業18.6%、情報通信業15.9%●勤務先の規模1000人以上が46.2%。●職種は専門職・技術職35.1%、事務職42.3%、管理職7.4%。 <p>2</p>
---	---

調査対象の設定ですが、いくつかの特徴があります。まず地域ですが、東京都、神奈川、千葉、埼玉という首都圏に限定しました。さらに、従業員規模 50 人以上の民間企業に勤めている正社員を対象にしています。つまり大都市で働く正社員の人たちです。そして年齢は 25 歳から 44 歳、若手から中堅ぐらいまでの人たちです。こういった条件を設定しまして、2008 年 12 月の終わりに web 調査を実施いたしました。調査実施からまだ 1 カ月ぐらいしかたっておりませんので、最新の状況ということでご覧いただければと思います。

対象者の属性を簡単に申し上げますと、子どもがある人が 3 割で、7 割は子どもがありません。この調査は web 上で実施しておりますので、おそらくそういった関係かと思いますが学歴の高い人が多いという特徴があります。大学・大学院卒で 66.9%を占めます。業種、

規模、職種等をご覧いただいているとおりです（シート2ページ）。

ただいまの矢島さんのお話は子どもを持っている人のデータでしたが、こちらは子どものいない人も含めた若手から中堅ぐらいの社員。まさに今日おいでいただいている企業の皆様のところで働いているような方々ではないかと思えます。そういう方たちの実態ということで話をお聞きください。

<本日のポイント>

ご報告のポイントは四つです。

一つは、現在働いている人たちが仕事と生活のバランスに関して困難を感じているかどうかという、「ワーク・ライフ・コンフリクト」の状況です。2番目としまして働き方や生活の実態について、労働時間あるいは帰宅時間といった視点から見ています。3番目としましてワーク・ライフ・バランスの意識ですが、仕事と生活の調和に「満足している」「満足していない」ということに関して、どういった要因が影響しているのかの分析をしています。最後に、今の矢島さんのお話にもありましたが、ワーク・ライフ・バランスに満足していると、組織、企業にとってどんなメリットがあるのだろうかということも分析しています。

この四つが今日お話ししますポイントになります。

<ポイント1>ワーク・ライフ・コンフリクトの現状

仕事と生活の調和が図れなかった経験

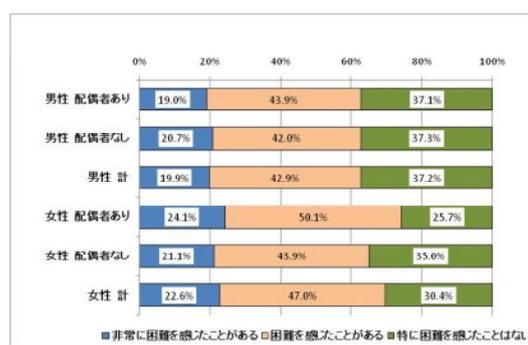
最初に、ワーク・ライフ・コンフリクトの現状についてです。

2.ワーク・ライフ・コンフリクトの現状

ワーク・ライフ・コンフリクトを多くの人が経験し、そのまま放置したり、仕事をやめたりしている。

- 仕事と生活の調和が図れずに困難を感じた経験ありが男女ともに6-7割。
- 困難を感じた理由は、健康問題、趣味や学習・子育てとの両立問題
- コンフリクトを解消するために何もしていないが4割、仕事を辞めたが1割程度。健康問題に関して仕事を辞めた人が多い。企業に対応を求めたのは1割強。企業は従業員の問題を知らないことが多い？
- 育児や介護をする立場になった場合、現在の勤め先で仕事を続けることができるとする割合は配偶者なしでは3割にとどまる。

仕事と生活の調和が図れなかった経験

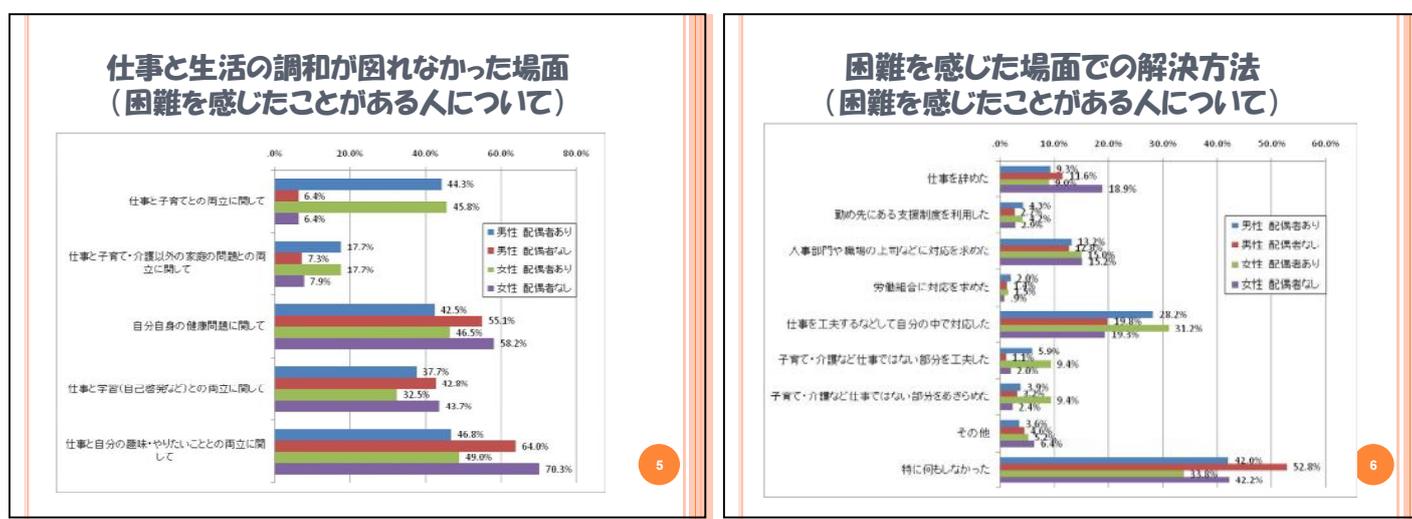


仕事と生活の調和に関してどれだけの人が困難を感じたかについて見ています。男女別、配偶者の有無別にデータをご紹介しました（シート4ページ）。上三つが男性、下三つが女性、それぞれ一番上が「配偶者あり」、真中が「配偶者なし」、一番下が男女別の小計、と並べています。

大きな特徴として男性、女性にかかわらず、仕事と生活の調和を図ることについて、「非常に困難を感じたことがある」、「困難を感じたことがある」の二つを合わせると、6割以上になることです。性別や配偶者の有無にかかわらず、全体として6割強の社員が、ワーク・ライフ・バランスに困難を感じた経験を持っているということです。下から3番目の「女性・配偶者あり」で困難の割合が若干高くなっていますが、この方たちは結婚や育児の経験があるということが関連していると考えられます。

仕事と生活の調和が図れなかった場面

では、こういった内容で困難を感じたかについて、困難を感じたことのある人に尋ねた結果を見てみます（シート5ページ）。



配偶者のある人は、男女ともに「仕事と子育ての両立に関して」が多くなっています。

配偶者の有無にかかわらず、そして男女にかかわらず多いのが下三つ、つまり「自分自身の健康問題」「仕事と学習（自己啓発など）の両立」「仕事と趣味・やりたいことの両立」です。子育てだけではなくて、健康、自己啓発、やりたいこと、こういうことと仕事の両方を追求するのがワーク・ライフ・バランスの一つの姿だと思いますが、やはりそういった点で困難を感じているという経験を持つ方たちが多い。これは男女にかかわらず、しかも配偶者の有無にかかわらず、というところが一つのポイントではないかと思います。

困難を感じた場面での解決方法

この困難をどういうふうに解決しているのかというのを見たのが、次のデータです（前頁、シート6ページ）。

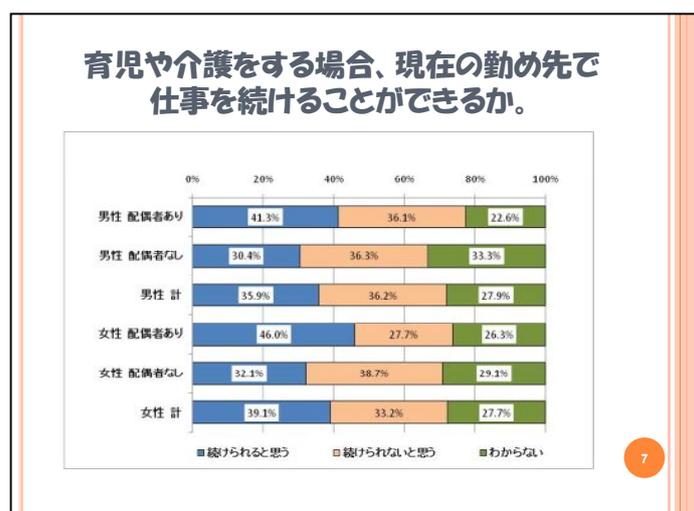
一番下が「何もしなかった」という人です。「何もしなかった」人が一番多いわけです。配偶者のある人は子育てとの両立に困難を感じた人が多いわけですが、そういう人たちは「仕事を工夫した」など自分の中で対応したという人が多くなっています。今日おいでの皆

様に関係がありそうなのが上から三つ目、「人事部門や職場の上司に対応を求めた」割合です。これが1割強ということで、つまり困難を感じながらも、職場に対応を求めている人はそれほど多くはなく、1割強にとどまっています。上から四つ目は「労働組合に対応を求めた」ということですが、残念ながらほとんど組合には解決してほしいという対応を求めているのが実態です。

それからもう一つ、「仕事を辞めた」という人たちが一番上にあります。「人事部に相談した」よりも「女性・配偶者なし」などでは多くなっています。つまり人事部、企業が知らないうちに、仕事と生活の調和の問題で退職をしてしまったという人たちもいる。あるいは何もしないで、そのまま放置されている人たちもいる。これが、今の働いている人たちのワーク・ライフ・バランスの困難に直面したときの実態だということです。

育児や介護をする場合、現在の勤め先で仕事を続けることができるか

それでは、育児や介護をするときに現在の勤め先で仕事を続けられるか、とかなりストレートに聞いています（シート7ページ）。



「勤め続けられる」が一番左、「勤め続けられない」が真ん中になります。大体半々で、勤め続けられないと考えている人も多い。しかも、男性でも結構この割合が高いようです。女性だけではなくて男性でも、育児や介護のときに今の勤め先では勤務が無理と考えている人が多いというあたりには、十分留意する必要があると思います。

<ポイント2>生活の実態：労働時間や帰宅時間など

残業時間+休日出勤の実態と希望のギャップ

次に、こういった人たちは今どういった生活の実態にあるか。労働時間あるいは帰宅時間といった視点から幾つかのデータをご紹介します。

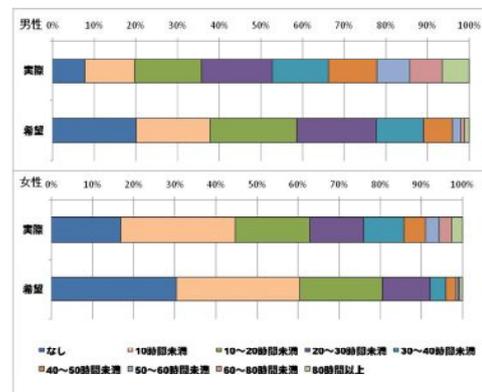
3.生活の実態：労働時間や帰宅時間など

労働時間は現実と希望の乖離が大きく、帰宅時間も遅い。趣味や休息、家族との時間を増やしたい。

- 残業時間：男性で週40時間以上は3人に1人。希望は20時間未満が、男性で6割、女性で8割。
- 有給休暇が希望通りに取得しにくいのは4割。
- 残業をしなくてすむように効率的に仕事をすべきと思いつつ、職場は仕事が終わらなければ残業は当然との雰囲気。
- 19時に在宅しているのが週に2日以下が多数を占める。22時以降の帰宅が週に4日以上が2-3割。女性配偶者ありのみ異なる傾向。
- 増やしたい時間は、趣味・遊びの時間、休息の時間、子どもや配偶者と過ごす時間。
- 仕事と生活のバランスの現実と希望にギャップが大きい。

8

残業時間+休日出勤の実際と希望のギャップ



9

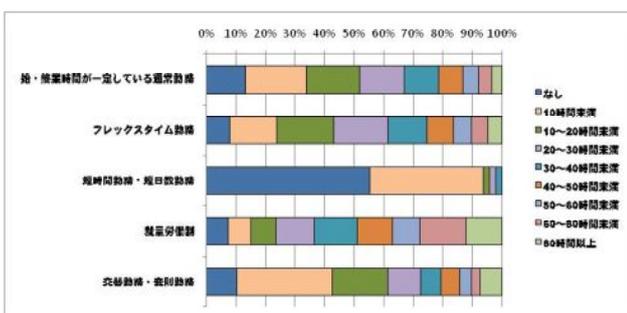
まず労働時間ですが、残業時間と休日出勤、つまり所定外の労働時間が月にどのぐらいあるかを見ています。上2本が男性で、下2本が女性。そして男性の中の上が実態で、下が希望というふうに、男女別で実態と希望を並べてご紹介しています（シート9ページ）。

まず実態をみますと、月40時間以上の所定外労働、つまり年間480時間ぐらいの所定外労働をしている人、これはかなり多い時間だと思えますが、そういう人が男性では3人に1人となっています。ところが希望を見ると、月に20時間未満という人が男性で6割、女性で8割ということです。やはり所定外労働が希望に反して長過ぎるという現状ではないかと思えます。

有給休暇：自分の余暇や休息のために希望するときに取得できているか

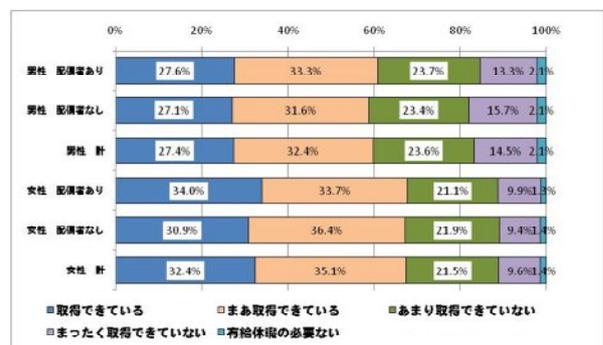
次に有給休暇が自分の希望するときに取得できているかを見ます（シート11ページ）。

勤務形態と残業時間+休日出勤の実際



10

有給休暇：自分の余暇や休息のために希望するときに取得できているか



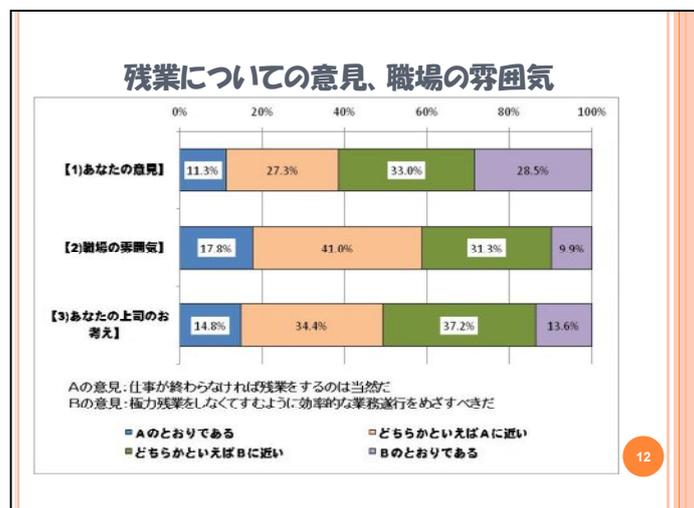
11

これは左から「取得できている」「まあ取得できている」「あまり取得できていない」「まったく取得できていない」と並んでいて、一番右には「有給休暇の必要はない」という人も

います。これをご覧いただきますと「まあ取得できている」までで6割ぐらいです。「取得できていない」という人たちが残り4割程度。これも男女でそんなに違いはないようです。

残業についての意見、職場の雰囲気

そして残業についてどういうふうに考えているか（シート12ページ）。



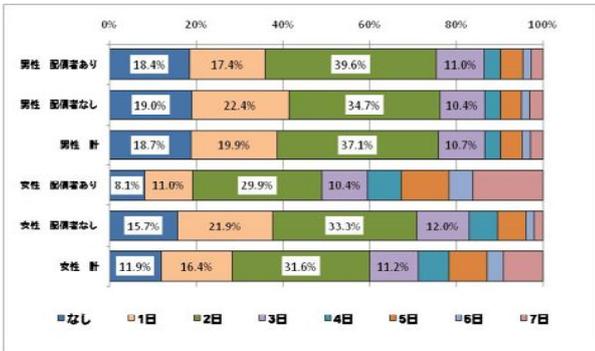
「仕事が終わらなければ残業をするのは当然だ」という意識と、「残業しないように効率的に業務遂行を目指すべきだ」という極端な二つの意見を両極に示して、あなたの意見、職場の雰囲気、上司の考えは、どちら側に近いか、ということで3本データが並んでいます。自分の考えをみると、残業をしなくていいように効率的な業務遂行をすべきと考える人が多いのですが、職場の雰囲気になると仕事が終わらなければ残業するのは仕方がないかなというように、本人と職場のギャップが出てきています。

19時前に在宅している日数（週あたり）、22時以降の帰宅日数（週あたり）

「19時前に在宅している日数が週あたり何日ありますか。休日も含めてお答えください」という質問です（次ページ、シート13ページ）。休日も含めているにもかかわらず、「ない」「1日」「2日」という人が男性では大部分を占めます。夜の7時に自宅にいないというのは、週末は何しているのかと思うのですけれど、在宅率が非常に低い状況にあります。下から2番目が「女性・配偶者なし」ですが、未婚の女性は男性とほぼ同じような状況です。「女性・配偶者あり」の人だけが19時前に在宅している日数が多いですけれども、それ以外の人たちは帰る時間は遅いようです。

次は22時以降ですが、これも同様の結果ですので省略します（次ページシート14ページ）。

19時前に在宅している日数(週あたり)



13

22時以降の帰宅日数(週あたり)

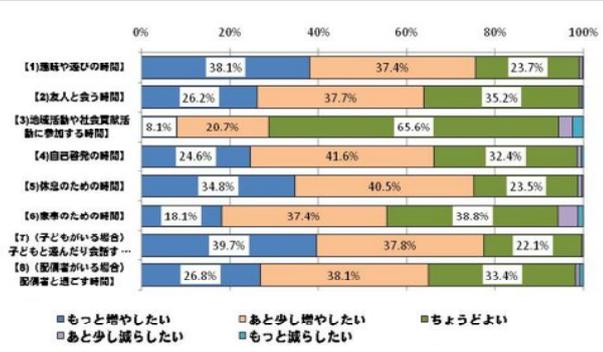


14

時間を増やしたい事柄

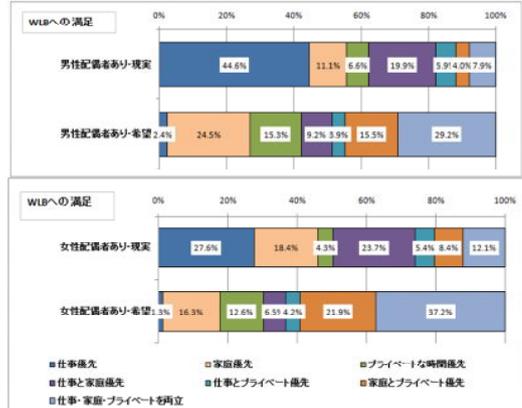
以上見てきたように、労働時間が長い、休暇がとれない、帰宅が遅いという現状の中で、
 といった時間を増やしたいと考えているかということを見てみました(シート15ページ)。

時間を増やしたい事柄



15

仕事と生活の調和:希望と現実 配偶者あいの男女



16

「もっと増やしたい」が一番左側になります。その比率が高い項目を上から申し上げますと、「趣味や遊びの時間」、「休息のための時間」、「子どもと遊んだり会話を...」、「配偶者と過ごす時間」となります。休息、家族と過ごす時間、そして趣味・遊びのための時間に関してもっと時間を増やしたいと考えている人が多い。時間という視点から見ると、かなり仕事に時間がとられていて、休息等の時間が削られているという現状にあるのではないかと思います。

<ポイント3> WLBに対する意識とその背景

仕事と生活への時間配分の満足度

それではワーク・ライフ・バランスに関して、働いている人は現状に満足しているだろうか、満足・不満足の原因にはどのような要因があるのだろうか、というのが次のポイントです。

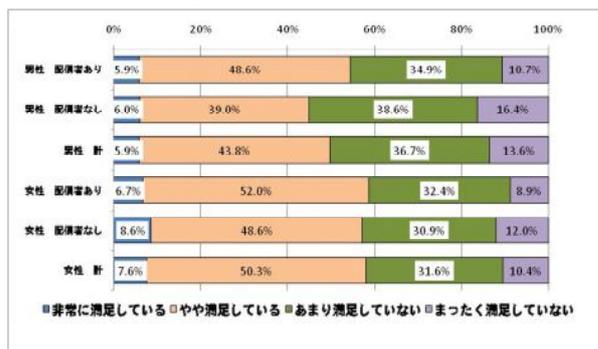
4.WLBに対する意識とその背景

WLBに満足しているのは半数強。WLB満足度には仕事や職場の状況が影響している

- 仕事との生活時間配分に満足は半数強。配偶者ありで満足が若干多い。
- 労働時間の長さよりも、希望とのギャップが大きいことが満足度を低下させる。
- 有給休暇が取得しにくいことも満足度を低下させる。
- 自律的に仕事ができること、コミュニケーションやチームワークが良い職場であること、上司のタイムマネジメント力、などがWLBの満足度を高める。適正な労働時間についても同様の職場要因が重要。

17

仕事と生活への時間配分の満足度



18

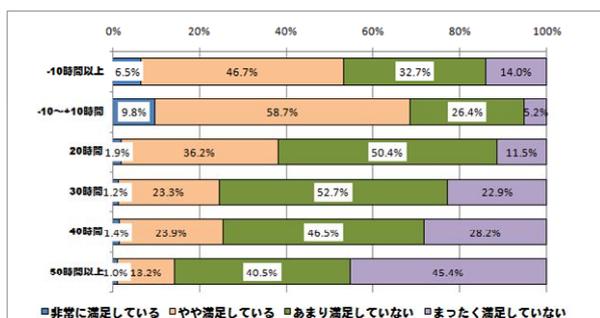
まず仕事と生活への時間配分についての満足度です。「男性・配偶者あり」から始まりまして六つのグラフがあります（シート 18 ページ）。全体として、「満足」の方が「不満」よりも若干多いという傾向です。これが、労働時間や有給休暇の取得等と関係していることを、以下でご紹介します。

仕事と生活への時間配分の満足度—時間外労働の実際と希望のギャップ時間数別

希望する残業時間と実際の残業時間のギャップを見て、それが仕事と生活の時間配分への満足度とどう関係しているのかを分析しました（シート 19 ページ）。一番上が希望よりも実際のほうが短い人で、「もっと長く働きたい」と思っている人です。希望と現実のギャップが最も小さい人が上から 2 番目になります。ここに分類される希望と実際の残業時間のギャップの小さい人が、最も満足度が高いということがわかりいただけるとと思います。

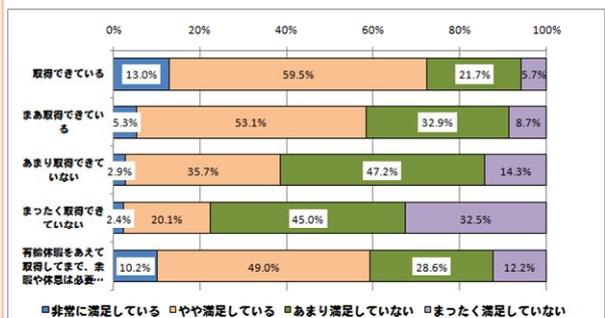
労働時間が短過ぎても満足度は低くなりますし、もちろん労働時間が長過ぎるとどんどん満足度が低下する状況です。

仕事と生活への時間配分の満足度 時間外労働の実際と希望のギャップ時間数別



19

仕事と生活への時間配分の満足度 有給休暇の取得のしやすさ別



20

仕事と生活への時間配分の満足度—有給休暇の取得のしやすさ別

有給休暇の取得のしやすさ別に、仕事と生活の時間配分への満足度を見てみました（前頁、シート 20 ページ）。

有給休暇を希望通りに「取得できている」という人は満足度が高い。一番下は「別に有給休暇は必要ない」と言っている人ですが、この人も満足度が高い。やはりこうありたいと思う生活と現実のギャップが小さいことが、ワーク・ライフ・バランスの満足度に影響を及ぼしているということではないかと思います。

WLB 満足度と仕事や職場の要因

こういった満足度が実際の職場の要因とどういう関係にあるかというのを分析しました。計量分析を行いました、わかりやすいシートでご説明します。

**仕事と生活への時間配分の満足度
職場の要因分析**

- 仕事と生活への時間配分に満足しているのはどのような職場の要因が関連しているのか？（計量分析結果）
- 関係のある要因（赤字は、時間外労働の希望と実際のギャップに影響のある要因）
 - 女性の方が満足度が高い
 - 専門職で満足度が低い
 - 企業規模は関係ない
 - 仕事の権限が重く顧客からのクレームなどがある仕事 —
 - 仕事の遂行が自律的 +
 - 職務要件が明確 +
 - チームワーク、コミュニケーションが良好な職場 +
 - 仕事特定のの人に偏在している職場 —
 - 長時間労働の風土の職場 —
 - 上司のタイムマネジメント力 +

21

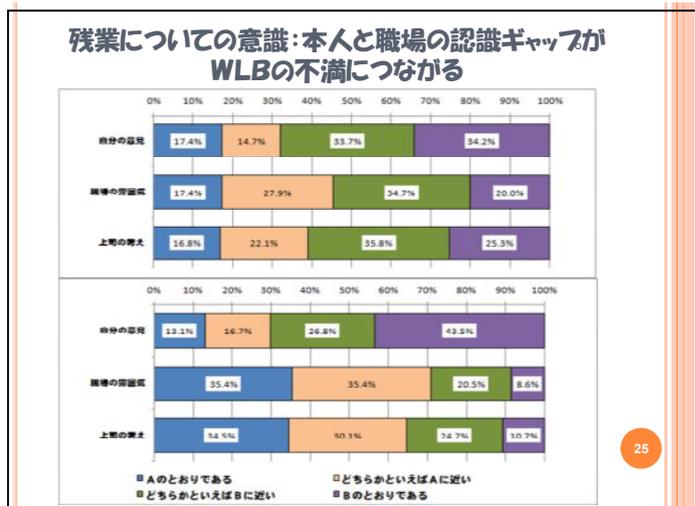
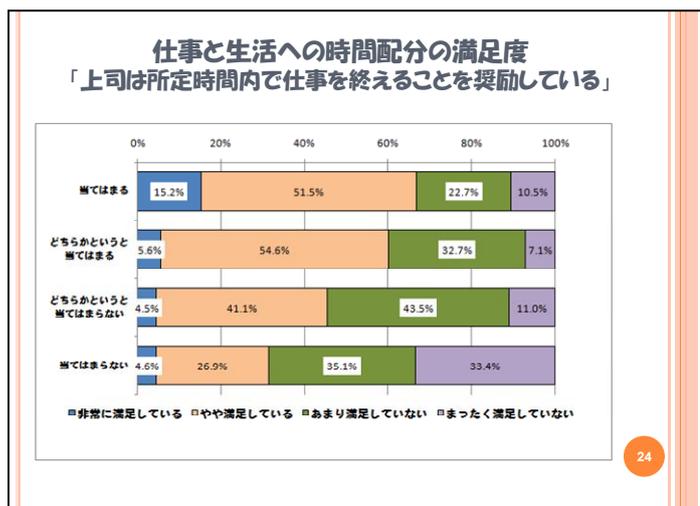
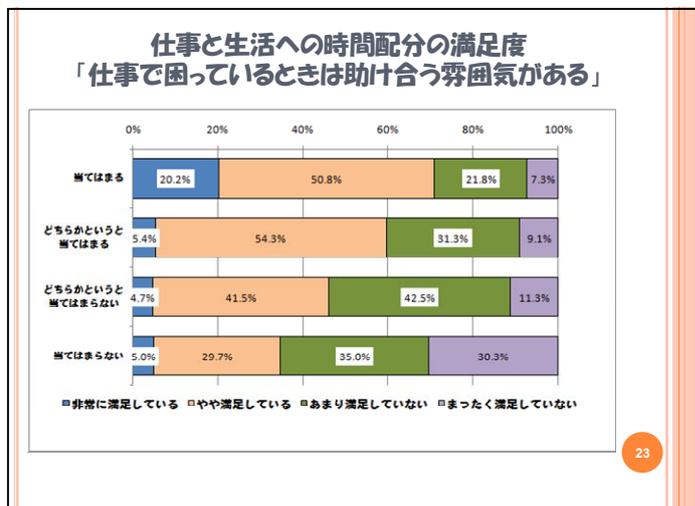
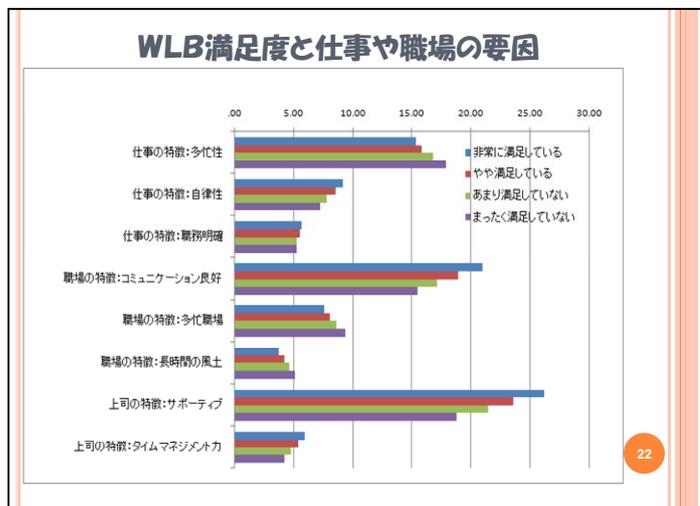
ワーク・ライフ・バランスに満足している人と満足していない人とで、職場の状況がどういふに違うだろうかというのを得点化して見えています（シート 22 ページ）。例えば、真ん中あたりに「職場の特徴：コミュニケーション良好」というのがあります。「職場のコミュニケーション」に関する項目についてポジティブに回答すると、得点がぐんと高くなります。この項目について見ると、4本の線の一番上、つまり仕事と生活の時間配分への満足度の非常に高い人ですが、非常に満足している人は「コミュニケーション良好」という得点が高く、満足していない人は「コミュニケーション良好」の得点が低い。つまり職場のコミュニケーションの状況が、本人のワーク・ライフ・バランスの満足度に大きな影響を及ぼしていることができます。

その他の要因をみると、仕事の裁量性です。先ほど佐藤先生からもお話がありましたが、自分が仕事の量とかスピードをコントロールできるという「自律性」という仕事の特徴が、ワーク・ライフ・バランスの満足度に影響を及ぼしています。

それから上司が非常にサポートティブに支援してくれるという上司の特徴も、社員のワー

ク・ライフ・バランスの満足度に大きな影響を及ぼしています。

このような分析から、職場の要因というのが社員のワーク・ライフ・バランスにとって非常に重要であるということがわかります。



<ポイント4> WLB 満足度とモチベーション

WLB への満足度とやりがい感

四つ目の視点は、ワーク・ライフ・バランスの満足度とモチベーションの関連性です。ワーク・ライフ・バランスに満足している人たちは、仕事に対する意欲が高いのか、ということなのです。

(小淵大臣のご登壇により一時中断)

※ここで小淵大臣より、11~12 ページのご挨拶をいただきました

話を続けたいと思います。すばらしいゲストがいらっしやったものですから中断しましたが、ちょうど小渕大臣がお話しになったことを私も話そうと思っていたので、話を省略していいのか、ちゃんと話したほうがいいのかよくわからなくなりました。（笑）

ワーク・ライフ・バランスの満足度と仕事へのやりがい感の関連です(シート 27 ページ)。2番目がワーク・ライフ・バランスに「非常に満足している」、一番下は「全く満足していない」人の結果です。仕事へのやりがい感は、ワーク・ライフ・バランスに非常に満足している人たちは高くなっていることがおわかりいただけるかと思います。

WLBへの満足度と組織へのコミットメント

そして組織へのコミットメントです。

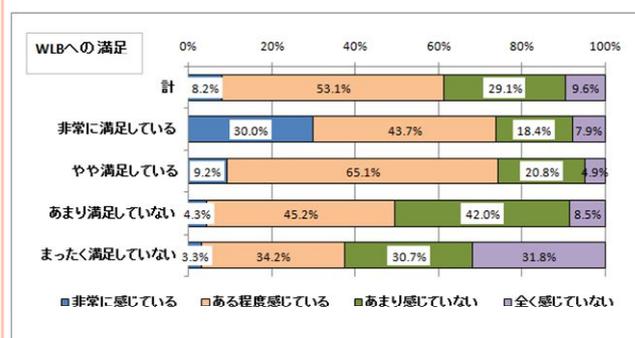
5.WLB満足度とモチベーション

WLBに満足している従業員はモチベーションが高く、組織への貢献が期待できる

- WLBへの満足度が高い従業員は、モチベーション、組織コミットメントが高い傾向にある。
- 生産性の自己評価も高い

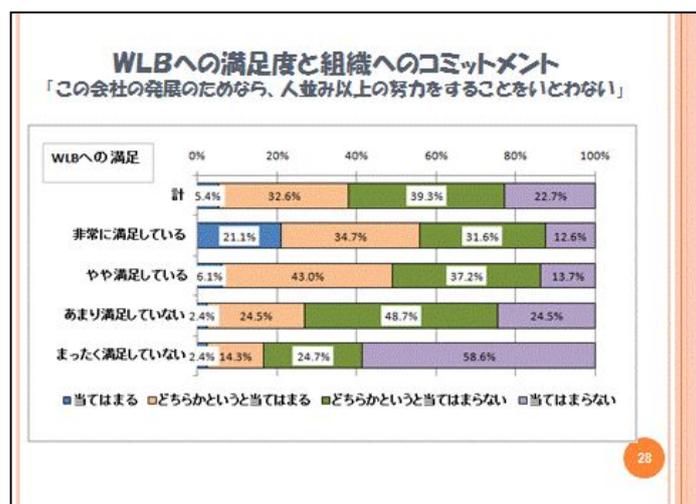
26

WLBへの満足度とやりがい感



27

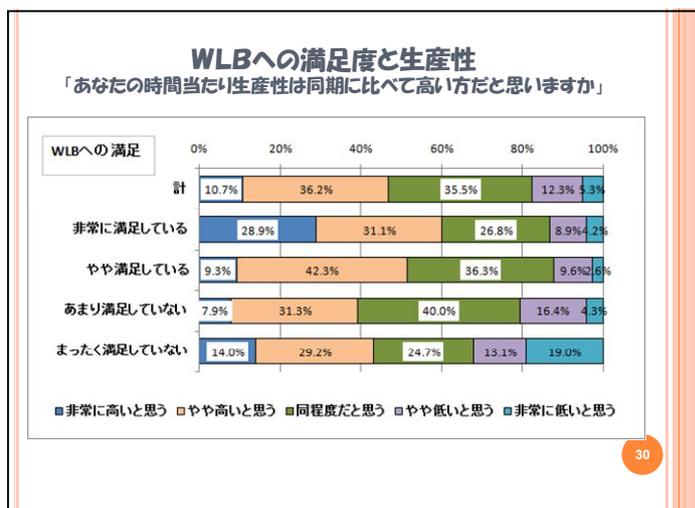
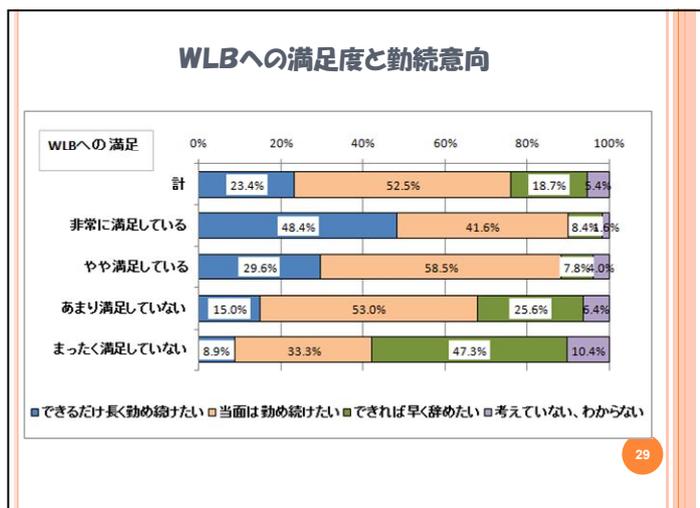
これは今まさに小渕大臣がおっしゃっておられた、「この会社のために頑張ろう」ということです(シート 28 ページ)。「この会社の発展のためなら、人並み以上の努力をすることをいとわない」というすごいことを聞いたのですが、上から2番目のワーク・ライフ・バランスに「非常に満足している」人でコミットメントが非常に高く、だんだんコミットメントが低くなるというように、ワーク・ライフ・バランスへの満足度とやりがい、コミットメントの関係が見てとれます。



28

WLBへの満足度と勤続意向

勤続意向との関連も見ました（シート 29 ページ）。これも上から2番目のワーク・ライフ・バランスに「非常に満足している」と答えている人は「できるだけ長く勤めたい」が半分近くと多くなっています。一番下のグループでは緑の部分が多い、つまりワーク・ライフ・バランスに「まったく満足していない」人は「できれば早く辞めたい」と考える人が多いというように、ワーク・ライフ・バランスの満足度によって意識の違いがかなり大きいということです。



WLBへの満足度と生産性

そして生産性（シート 30 ページ）。これは自己評価ですが、**「あなたの時間当たりの生産性は同期に比べて高いほうですか」と尋ねました。**自己評価ですからどこまで正確かというのはありますが、これも、ワーク・ライフ・バランスに「非常に満足している」人は「非常に高いと思う」と答える割合が高くなっています。全く満足していない人でも「非常に高いと思う」という人はいますが、右のほうの「非常に低いと思う」とか「やや低いと思う」という割合も高い。

ワーク・ライフ・バランスに満足して働いている従業員は、組織にとって、非常に生産性が高い、モチベーションが高いという点で、ワーク・ライフ・バランス施策に取り組むことは組織にとってもメリットが大きいのではないのでしょうか。

<調査のまとめ>

お手元の資料にもあります通り、まず一つはワーク・ライフ・コンフリクトというのは、多くの正社員が直面して共通して抱えている問題ではないかということです。育児や介護だけでなく、健康問題や休息がとれないといった社員共通の課題があるということです。

その背景には長時間労働、帰宅時間が遅いということで、仕事以外の時間が十分とれていないという問題があるのではないかと、というのが2点目です。

6.調査のまとめ

- ①ワーク・ライフ・コンフリクトは多くの正社員が直面している問題である。育児・介護だけでなく健康問題など社員共通の課題。
 - ②その背景に、長時間労働の恒常化、帰宅時間が遅く自分のための時間が十分でない実態がある。
 - ③WLBに満足している人は半数強。WLBの実現には、仕事の自律性を高め、職場のコミュニケーションを円滑化し、上司のタイムマネジメントによる適正な時間管理が重要。
 - ④WLBが実現していると感じることはモチベーションの向上にもつながり、組織への貢献が期待できる
- WLBを進めることは組織のとっても意義のあること。
制度の導入にとどまらない職場マネジメントの改革が要

3番目、ワーク・ライフ・バランスに満足している人は半数強ですが、特にワーク・ライフ・バランスの実現には、職場の状況や上司のマネジメントというような、職場の要因が非常に大きく働いていそうだとことです。

最後に、ワーク・ライフ・バランスが実現していると感じることは、従業員のモチベーションの向上にもつながり、組織への貢献が期待できるということです。

最後に申し上げたいのは、ワーク・ライフ・バランスを進めることは組織にとっても意義のあることではないか、そして制度の導入にとどまらない職場のマネジメントの改革が重要ではないかということです。このプロジェクトでは、こういった点について今後掘り下げていきたいと考えております。

以上、私の報告を終わりにさせていただきます。ありがとうございました。（拍手）

別紙

働き方とWLBの現状に関する社員の意識：最新調査から

武石恵美子（法政大学キャリアデザイン学部）

1. 調査の目的

正社員で働く人を対象に、勤務先におけるWLB施策の現状、働き方の実態、就業意識について把握することを目的にアンケート調査を実施した。従業員が仕事と生活のバランスがとれているという意識にはどのような職場の要因が関与しているのか、バランスがとれていると感じている従業員は仕事や職場に対してどのような意識を持っているのか、について明らかにする。

2. 調査の対象、方法等

・調査対象

マイボイスコム株式会社のモニター会員のうち下記条件に該当する男女個人2,800名を対象とした。

- ① 従業員規模50人以上の民間企業に正社員・正職員として勤務している
- ② 年齢が25～44歳
- ③ 居住地が東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県の1都3県

サンプルの割り当ては以下のとおり。

	男性（1400）		女性（1400）	
	有配偶	配偶者なし	有配偶	配偶者なし
25-34歳	350	350	350	350
35-44歳	350	350	350	350

・調査方法

マイボイスコム株式会社のWebサイトに調査票を掲載し、Web上で自記式により回答。調査期間は2008年12月12日～22日。

3. 調査内容

- ① 個人属性
- ② 勤め先や仕事内容
- ③ 働き方の実態（労働時間、生活時間など）
- ④ 職場の実態（職場の特徴、上司のマネジメントスタイルなど）
- ⑤ WLBについての意識等