

# サラリーマンのワークライフバランス —その影響要因と階層構造—

神原 理

専修大学商学部教授

---

## 【 記 事 情 報 】

掲載誌：年金研究 No.19 pp.3-26 ISSN 2189-969X

オンライン掲載日：2022年3月31日

掲載ホームページ：<https://www.nensoken.or.jp/publication/nenkinkenkyu/>

論文受理日：2022年1月24日 論文採択日：2022年3月1日

DOI：[http://doi.org/10.20739/nenkinkenkyu.19.0\\_3](http://doi.org/10.20739/nenkinkenkyu.19.0_3)

---

## 要旨

本稿では、サラリーマンのワークライフバランスに焦点をあて、その影響要因（因果関係）と構造、及び、そこから導き出される課題を明らかにした。因子分析の結果、ワークライフバランスに影響を及ぼす主要因は、「就労環境」や「積極的な生活姿勢」であり、特に「仕事への満足度」が重要な存在であることが明らかになった。クラスター分析からは、「Clu01.低バランス層（30-40代、未婚率が高く、世帯収入と金融資産が少ない）」「Clu02.中バランス層（Clu01.と Clu03.の中間値にある層）」「Clu03.高バランス層（50-70代、既婚率が高く、世帯収入と金融資産が多い）」という3層構造の存在が浮き彫りとなった。サラリーマンの間で「ワークライフバランスの階層化」が生じている。

---

## 1 はじめに

本稿の目的は、サラリーマンのワークライフバランスに焦点をあて、その影響要因（因果関係）と構造、及びそこから導き出される課題を明らかにしていくことにある。

サラリーマンにとって、仕事とプライベートの両立を図ることは、精神的・身体的、社会・文化的にも重要なことである。かつて、「企業戦士」「24時間働けますか」といったキャッチフレーズが話題となり、身も心も企業に忠誠を誓うことが望ましい男性像とされた時代があった。果たしてそれで、世の男性はみなシアワセになれたのだろうか。近年では、それを「社畜」とシニカルに称する一方で、「イクメン」や「専業主夫」といった、家庭や子育てを重視する男性のライフスタイルにも注目が集まるようになってきた。男性を中心とするサラリーマンのライフスタイルやワークライフバランスへの認識が変化しつつあるなか、経済状況や心理状況など、どのような要因がワークライフバランスに影響を及ぼしているのか、その因果関係を解明することは、社会的に意義のあることといえるだろう。

この点に関して、奥西好夫（2008）では、雇用形態（正社員／非正社員）にかかわらず、「賃金格差への納得度」「雇用への安心感」「雇用主による能力開発」「ワークライフバランスの実現」などが仕事への満足度に影響を及ぼすことが指摘されている<sup>1</sup>。また、国際比較調査グループ ISSP（International Social Survey Programme）が 2015 年に実施した調査「仕事と生活<sup>2</sup>」では、「仕事のおもしろさ」や「職場の人間関係」、「勤務先への誇り」といった要因が、仕事への満足度と強い関係にあることが示されている。また、仕事が生産生活の妨げになっていない（ワークライフバランスのとれている）人や、失業の心配がない人、ストレスがない人で、仕事の満足度が高くなっている。

これらの先行研究を踏まえた上で、本稿では、公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構による「第 7 回サラリーマンの生活と生きがいに関する調査」によるデータにもとづいて、サラリーマンのワークライフバランスを分析していった。調査対象は、全国の 35-74 歳までの「サラリーマン」男女とその配偶者、計 4998 人（男性 2544 人、女性 2454 人）である。調査方法、調査事項、回答者の属性分布等は、平河茉莉絵「第 7 回サラリーマンの生活と生きがいに関する調査：調査の目的と方法」（本誌掲載）と同様なので、基本統計に関する詳細なデータは、そちらを参照されたい。

本稿では特に「仕事」「自由時間」「生活の満足度」「生きがい」といったワークライフバランスに関する項目に焦点をあて、①回答者のワークライフバランスの傾向と特徴を明らかにした上で、年齢や性別といった基本属性による仕事や生活への満足度の違いなどを比較していった。次に、②回答者のワークライフバランスにもとづいてクラスター分析（グルーピング）を行い、抽出された 3 クラスター（グループ）の傾向や特徴を明らかにしていった。結果、男性よりも女性の方がワークライフバランスへの満足度が高く、年齢層では 30-40 代で低く、60-70 代で高い満足度が示された。また、世帯年収 600 万円がワークライフバランスの差（高低）が表れる境界になっていることも明らかになった。

ワークライフバランスに影響を及ぼす主な要因は、「就労環境」「仕事への満足度」「積極的な生活姿勢」で、「仕事への満足度」は、すべての因子と相関関係にあり、重要な存在であることが明らかになった。ワークライフバランスの低い層には、現役世代（30-40 代の正社員）が多く、未婚率と子供のいない割合が高い。世帯収入は低く、金融資産も比較的少ない。一方、高バランス層には中高年（50-70 代）が多く、既婚率と子供のいる割合は高い。世帯収入は高く、金融資産も多い。クラスター分析からは、こうした現代社会の「階層構造」を反映するようなグループ間の顕著なワークライフバランスの差が明らかになった。

以下では、これらの結果について詳細に論じていく。

---

<sup>1</sup> 奥西義男（2008）「正社員および非正規社員の賃金と仕事に関する意識」『日本労働研究雑誌』No.576/July、54-69 頁。ここでは、雇用形態（正社員と非正社員）で大きな差があるのは、能力発揮・伸長度であり、特に契約・派遣社員での問題の深刻さが指摘されている。

<sup>2</sup> 村田ひろ子（2016）「仕事の満足度を左右するのは、仕事内容か、人間関係か～ISSP 国際比較調査「仕事と生活」・日本の結果から」『放送研究と調査』。

## 2 ワークライフバランスにもとづく属性分析

### 2.1 因子分析

ワークライフバランスに関する回答者の傾向と特徴を把握するために、「Q10.仕事への満足度」、「Q14.生活への満足度」「Q15.ライフスタイル・価値観」に関する45項目に対して、SPSS27.0を用いて最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った<sup>3</sup>。固有値1以上、因子負荷量0.4以上で5因子を抽出し、累積寄与率は61.55%であった(表1)。

- 第1因子「F1.仕事への満足度」: Q10の仕事内容への満足度、職場での地位、業績評価の公平性、賃金、職場の人間関係などと、Q14の仕事の張り合い、社会的地位、社会の役に立つ
- 第2因子「F2.積極的な生活姿勢」: Q15のいろいろなことにチャレンジする、どこでも楽しみを見出す、新しいグループに気軽に入れる、いつも目標に向かって突き進むなど
- 第3因子「F3.就労環境」: Q10の福利厚生、退職後の生活サポート、働き方改革に関する制度の充実、キャリア支援、業務環境の整備
- 第4因子「F4.ワークライフバランス」: Q10の家庭と仕事の両立、休暇の取りやすさ、就業時間
- 第5因子「F5.生活のゆとり」: Q14の精神的ゆとり、時間的ゆとり、経済的ゆとり

各因子のクロンバック係数は因子1で $\alpha=.913$ 、因子2で $\alpha=.843$ 、因子3で $\alpha=.872$ 、因子4で $\alpha=.810$ 、因子5で $\alpha=.795$ と、内的整合性は確保されている。「F1.仕事への満足度」は、すべての因子と相関関係にあり、「F3.就労環境」は、「F1.仕事への満足度」「F4.ワークライフバランス」「F5.生活のゆとり」と相関関係にある。

---

<sup>3</sup> 本稿で行った因子分析とは、ワークライフバランスに関する様々な回答(変数)の背後に潜んでいる「影響要因(共通因子)」を明らかにすることをいう。最尤法とは、結果の数値から確率的に「もっとも(尤も)らしく」思える原因の数値を算出する手法。プロマックス回転は、各観測変数の因子負荷が示された散布図グラフについて、解釈しやすいよう各因子の数値が軸に沿って位置するように軸を回転する方法である。固有値は、各因子の全項目に対する支配度で、固有値が大きいほど影響の大きい因子になる。因子負荷量は、回答(観測変数)に対して共通因子がどれくらいの強さで影響を与えているかを示す数値で、累積寄与率は、個々の寄与率を上位から合計していき、そこまでの因子でどれだけ全体を説明できているかを示した数値(割合)をいう。

表 1 因子間相関

	因子				
	F1. 仕事への満足度	F2. 積極的な生活姿勢	F3. 就労環境	F4. ワークライフバランス	F5. 生活のゆとり
Q10. 1. 1. 仕事内容への満足度	0.841	0.005	-0.201	0.201	-0.084
Q14. 8. 仕事の張り合い	0.756	0.127	-0.107	-0.009	0.098
Q10. 1. 4. 職場での地位	0.703	-0.071	0.120	-0.013	-0.056
Q14. 9. 社会的地位	0.646	0.060	0.083	-0.210	0.203
Q10. 1. 16. 全体として	0.629	-0.041	0.181	0.249	-0.074
Q10. 1. 7. 業績評価の公平さ	0.536	-0.079	0.285	0.091	-0.063
Q10. 1. 2. 就業の継続性（失業不安など）	0.514	-0.007	0.149	0.100	-0.034
Q10. 1. 5. 賃金	0.502	-0.155	0.276	-0.055	0.126
Q10. 1. 12. 職場の人間関係・雰囲気	0.459	0.069	0.103	0.313	-0.078
Q14. 13. 社会の役に立つこと	0.444	0.263	0.007	-0.128	0.149
Q15. 7. いろいろなことにチャレンジする	-0.054	0.760	0.017	-0.025	-0.012
Q15. 13. どこでも楽しみを見出す	0.071	0.707	-0.102	0.138	-0.001
Q15. 10. 新しいグループに気軽に入れる	-0.031	0.670	0.086	-0.077	0.013
Q15. 3. いつも目標に向かって突き進む	0.040	0.668	0.007	0.004	-0.023
Q15. 6. 他人にない優れたところがある	-0.084	0.643	0.019	0.006	0.056
Q15. 11. いろいろな人の話や意見を聞く	0.138	0.626	-0.083	0.108	-0.102
Q15. 9. 指導者の立場に立とうとする	-0.072	0.557	0.152	-0.139	0.034
Q10. 1. 11. 福利厚生	0.019	0.017	0.734	0.019	-0.016
Q10. 1. 10. 退職後の生活に向けたサポート	0.075	-0.011	0.723	-0.077	0.073
Q10. 1. 14. 働き方改革にかかる制度の充実	-0.071	0.064	0.683	0.292	-0.028
Q10. 1. 15. キャリア形成支援	0.202	0.000	0.680	-0.016	-0.038
Q10. 1. 13. 業務環境の整備	-0.057	0.073	0.597	0.212	-0.004
Q10. 1. 9. 家庭と仕事の両立	0.085	-0.010	0.019	0.684	0.144
Q10. 1. 8. 休暇の取りやすさ	-0.056	0.032	0.202	0.655	0.010
Q10. 1. 6. 就業時間	0.220	-0.066	0.019	0.526	0.126
Q14. 4. 精神的ゆとり	0.098	0.026	-0.026	0.128	0.736
Q14. 2. 時間的ゆとり	-0.184	-0.014	-0.082	0.444	0.707
Q14. 3. 経済的ゆとり	0.211	-0.034	0.114	-0.126	0.615
因子相関	F1	F2	F3	F4	F5
F1. 仕事への満足度	1.000	0.451**	0.721**	0.545**	0.580**
F2. 積極的な生活姿勢		1.000	0.355	0.201	0.398
F3. 就労環境			1.000	0.499**	0.458**
F4. ワークライフバランス				1.000	0.306
F5. 生活のゆとり					1.000

\*\*p<.01

## 2.2 基本属性にもとづく分析

これら 5 因子に関する男女差を検討するために t 検定を行った結果、「F1.仕事への満足度 ( $t=1.556$ ,  $df=3462$ ,  $n.s.$ )」と「F5.生活のゆとり ( $t=0.977$ ,  $df=3463$ ,  $n.s.$ )」については有意な男女差はなかった。「F2.積極的な生活姿勢 ( $t=3.5$ ,  $df=3463$ ,  $p<.001$ )」と「F3.就労環境 ( $t=2.457$ ,  $df=2933.54$ ,  $p<.05$ )」については、女性の方がやや低い値となった。「F4.ワークライフバランス ( $t=5.34$ ,  $df=3463$ ,  $p<.001$ )」については、女性の方がやや満足度が高かった (表 2)。

表 2 男女別の M (平均値) と SD (標準偏差)、t 値

	男性		女性		T 値
	M	SD	M	SD	
F1. 仕事への満足度	-0.02	0.97	0.03	0.94	1.556
F2. 積極的な生活姿勢	0.04	0.94	-0.07	0.92	3.5***
F3. 就労環境	0.03	0.96	-0.05	0.91	2.457*
F4. ワークライフバランス	-0.07	0.902	0.11	0.90	5.34***
F5. 生活のゆとり	0.012	0.91	-0.19	0.92	0.977

\*\*\* $p<.001$ , \* $p<.05$

5 因子以外で顕著な男女差がみられた項目は、「Q7.現在の就業形態 ( $\chi^2=1299.393$ ,  $df=8$ ,  $p<.001$ )」で、正社員は、男性が 64.6%であるのに対して、女性は 21.3%、契約・嘱託、派遣、パート・アルバイトといった非正規雇用者は、男性が 13.9%で女性は 28.7%、無職は男性 16.0%、女性 45.8%であった。これを反映して、週の勤務日数 ( $t=12.677$ ,  $df=2131.376$ ,  $p<.001$ ) と勤務時間 ( $t=-16.608$ ,  $df=2787.93$ ,  $p<.001$ ) は、男性の方が高かった。

年齢層でみると、5 因子すべてにおいて有意な差がみられた。「F1.仕事への満足度」と「F2.積極的な生活姿勢」「F5.生活のゆとり」は 30-50 代で低く、「F3.就労環境」は 40-50 代で満足度が低い。「F4.ワークライフバランス」は 30-40 代で低い。逆に、60-70 代は、すべての因子において高い積極性と満足度を示していた (表 3)。

世帯年収においても 5 因子すべてで有意な差がみられた。世帯年収 600 万円未満の世帯では、「F1.仕事への満足度」「F2.積極的な生活姿勢」「F3.就労環境」「F4.ワークライフバランス」「F5.生活のゆとり」のすべてが低い値となっていたことから、世帯年収 600 万円がワークライフバランスの差 (高低) が表れる境界になっていると考えられる (表 4)。

表3 年齢層別のM、SD、F値

	30代		40代		50代		60代		70代		F値
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
F1. 仕事への満足度	-0.07	0.94	-0.09	0.98	-0.06	0.97	0.24	0.88	0.48	0.79	22.163***
F2. 積極的な生活姿勢	-0.02	1.01	-0.07	0.94	-0.04	0.91	0.14	0.87	0.40	0.81	11.909***
F3. 就労環境	0.01	0.93	-0.08	0.96	-0.06	0.95	0.16	0.88	0.42	0.89	14.241***
F4. ワークライフバランス	-0.11	0.93	-0.10	0.92	0.01	0.91	0.23	0.86	0.35	0.76	20.375***
F5. 生活のゆとり	-0.12	0.93	-0.12	0.92	-0.03	0.89	0.29	0.83	0.53	0.77	35.223***

\*\*\*p<.001

表4 世帯年収別のM、SD、F値

世帯年収		F1. 仕事への満足度	F2. 積極的な生活姿勢	F3. 就労環境	F4. ワークライフバランス	F5. 生活のゆとり
200万円未満	M	-0.43	-0.34	-0.33	-0.15	-0.33
	D	1.04	1.02	0.99	1.00	1.01
400万円未満	M	-0.23	-0.16	-0.21	-0.03	-0.20
	D	0.95	0.95	0.93	0.92	0.92
600万円未満	M	-0.05	-0.04	-0.08	-0.01	-0.06
	D	0.92	0.90	0.91	0.93	0.88
800万円未満	M	0.04	0.05	0.03	0.00	0.04
	D	0.94	0.86	0.92	0.88	0.88
1000万円未満	M	0.15	0.13	0.13	0.04	0.15
	D	0.94	0.91	0.93	0.91	0.89
1500万円未満	M	0.34	0.27	0.34	0.16	0.27
	D	0.95	0.91	0.94	0.92	0.92
1500万円以上	M	0.57	0.47	0.52	0.17	0.51
	D	1.02	1.02	1.02	0.87	0.92
F値		27.434	18.601	24.381	3.348	22.056

\*\*\*p<.001

### 3 ワークライフバランスの異なる3タイプ

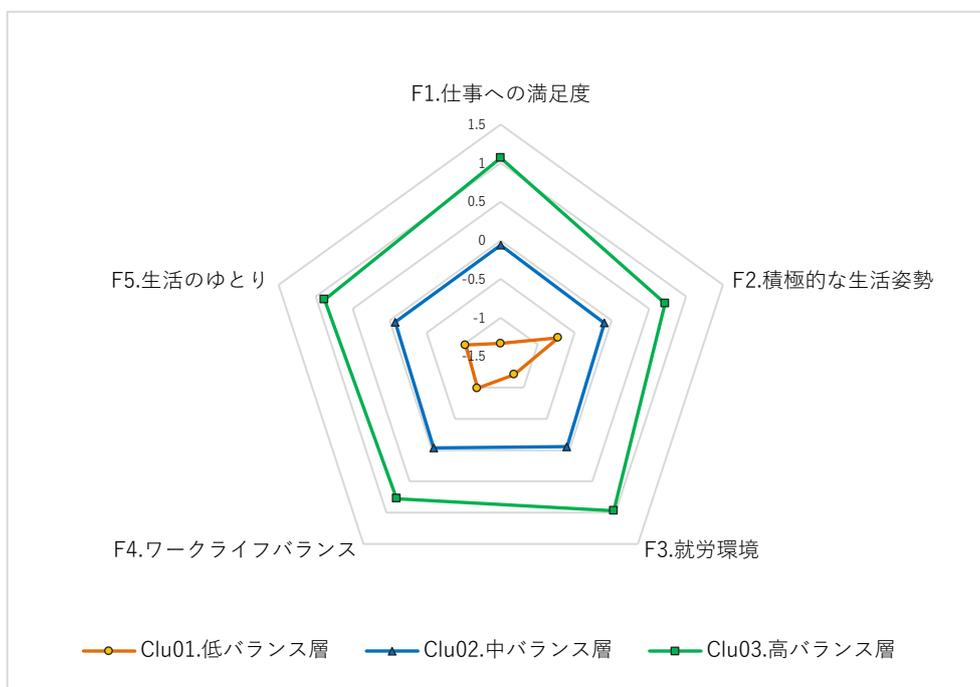
#### 3.1 3クラスターの属性

上記2で抽出した5因子を基準に非階層クラスター分析<sup>4</sup>を行った結果、有意な人数比率の偏りがある3つのクラスターを得た ( $\chi^2=765.979$ ,  $df=2$ ,  $p<.001$ 、有効回答者数 3465人)。

- ・第1クラスター「低バランス層」：644人、すべての因子において低得点
- ・第2クラスター「中バランス層」：1907人、すべての因子において中間得点
- ・第3クラスター「高バランス層」：914人、すべての因子において高得点

各クラスターの因子特性は、図1のとおりである。

図1 3クラスターの因子特性



<sup>4</sup> 本稿で行ったクラスター分析では、上記の5因子を基準に、回答者の中から似たもの同士（5因子に対して似たような回答傾向をもつ人たち）を集め、3グループに分けていった。

3 クラスターの各属性を比較した結果、以下の項目で有意な差(p<.001)がみられた(表 5)。

「Clu01.低バランス層」は、他のクラスターに比べると、年齢が若く、現役世代が多いことから、正社員が多い。既婚率と子供のいる割合は低く、最終学歴は低い。世帯収入は低く、金融資産も比較的少ない。一方、「Clu03.高バランス層」には中高年(50-70代)が多く、既婚率と子供のいる割合は高い。世帯収入は高く、金融資産も多い。

表 5 3 クラスターの基本属性

	Clu01. 低バランス層	Clu02. 中バランス層	Clu03. 高バランス層
有効回答者数	644 人 (18.6%)	1907 人 (55.0%)	914 人 (26.4%)
男女比 <sup>※1</sup>	男性 405 人 (62.9%) 女性 239 人 (37.1%)	男性 1171 人 (61.4%) 女性 736 人 (38.6%)	男性 560 人 (61.3%) 女性 354 人 (38.7%)
年齢層	30-40 代が 60.3%	30-40 代が 50.8%	50-70 代が 56.2%
世帯構成	①夫婦・カップルと未婚の子 31.8% ②ひとり暮らし 28.4% ③夫婦・カップルのみ 14.8%	①夫婦・カップルと未婚の子 31.8% ②夫婦・カップルのみ 23.1% ③ひとり暮らし 21.3%	①夫婦・カップルと未婚の子 40.4% ②夫婦・カップルのみ 25.9% ③ひとり暮らし 15.8%
婚姻状況	既婚率 <sup>※2</sup> 54.5%	既婚率 65.3%	既婚率 76.8%
子供の有無	子供ありが 48.8%	子供ありが 57.3%	子供ありが 70.8%
最終学歴	大学・大学院卒が 46.7%	大学・大学院卒が 51.8%	大学・大学院卒が 58.9%
就業形態	正社員 70.3%	正社員 60.2%	正社員 61.4%
現在・退職前の職種	事務職 34.4% サービス・販売職 22.3%	事務職 28.5% サービス・販売職 21.5%	事務職 27.5% 管理職・役員 27.7%
勤務先の従業員数	300 人未満が 57.5% うち、100 人未満は 42.7%	300 人未満が 50.0% うち、100 人未満は 37.9%	300 人未満が 50.7% うち、100 人未満は 38.4%
勤務日数/週	平均 4.99 日	平均 4.78 日	平均 4.65 日
勤務時間/日	平均 8.32 時間	平均 7.81 時間	平均 7.68 時間
世帯収入	600 万円未満が 65.1% うち、400 万円未満は 36.4%	600 万円未満が 52.9% うち、400 万円未満は 24.4%	600 万円以上が 61.8%
金融資産	500 万円未満が 60.3% うち 100 万円未満は 36.5%	500 万円以上が 53.1% うち、2000 万円未満が 32.8%	500 万円以上が 67.4% うち、2000 万円以上が 34.9%

※1：男女比では 3 クラスターに有意差はない ※2：既婚率は離死別を除く

### 3.2 仕事に関する 3 クラスターの諸特性

直近の転職理由については、3 クラスターで大きな違いがみられる (p<.001)。「Clu01.低バランス層」では、労働条件や職場の人間関係が転職理由の上位に挙がっているのに対して、他のクラスターでは、「やりたい仕事が見つかった」や「自身の能力を發揮したい」といった理由が挙がっている(表 6)。

表 6 直近の転職理由

Clu01. 低バランス層	Clu02. 中バランス層	Clu03. 高バランス層
①労働条件が悪かった (19.6%)	①収入の向上 (12.3%)	①やりたい仕事が見つかった (14.8%)
②職場の人間関係 (13.5%)	②仕事が自分の適性に合わない (12.1%)	②自分の能力をもっと發揮したい (11.6%)
③仕事が自分の適性に合わない (13.1%)	③労働条件が悪かった (10.6%)	③収入の向上 (11.3%)
④収入の向上 (10.5%)	④事業所の閉鎖・倒産 (9.8%)	④その他 (11.3%)
④事業所の閉鎖・倒産 (10.5%)	④やりたい仕事が見つかった (9.8%)	⑤仕事が自分の適正に合わない (8.2%)

配偶者・パートナーの職業についても、3クラスターで大きな違いがみられる ( $p<.01$ )。「Clu01.低バランス層」ではパート・アルバイト率が高く、他のクラスターでは無職（就業経験あり）の割合が高い（表7）。

表7 配偶者・パートナーの職業

Clu01. 低バランス層	Clu02. 中バランス層	Clu03. 高バランス層
①正社員・正職員 (40.5%)	①正社員・正職員 (44.7%)	①正社員・正職員 (42.3%)
②パート・アルバイト (30.8%)	②パート・アルバイト (22.1%)	③無職（就業経験あり） (19.9%)
③無職（就業経験あり） (13.7%)	③無職（就業経験あり） (16.5%)	②パート・アルバイト (18.9%)

新型コロナウイルス（COVID-19）流行後の仕事への満足度については、すべての項目に対して「Clu03.高バランス層>Clu02.中バランス層>Clu01.低バランス層」の順に高く、かつClu01は他のクラスターよりもかなり低い値となっている（図2-3）。なお、図2と3の縦軸は、各クラスターの満足度（最小値1「とても不満」から最大値5「とても満足」までの平均値）を意味する。したがって、各設問に対して「やや満足」「とても満足」と回答した人が多いほど、平均値は高くなる。

図2 新型コロナウイルス流行後の仕事への満足度①（すべて  $p<.001$ ）

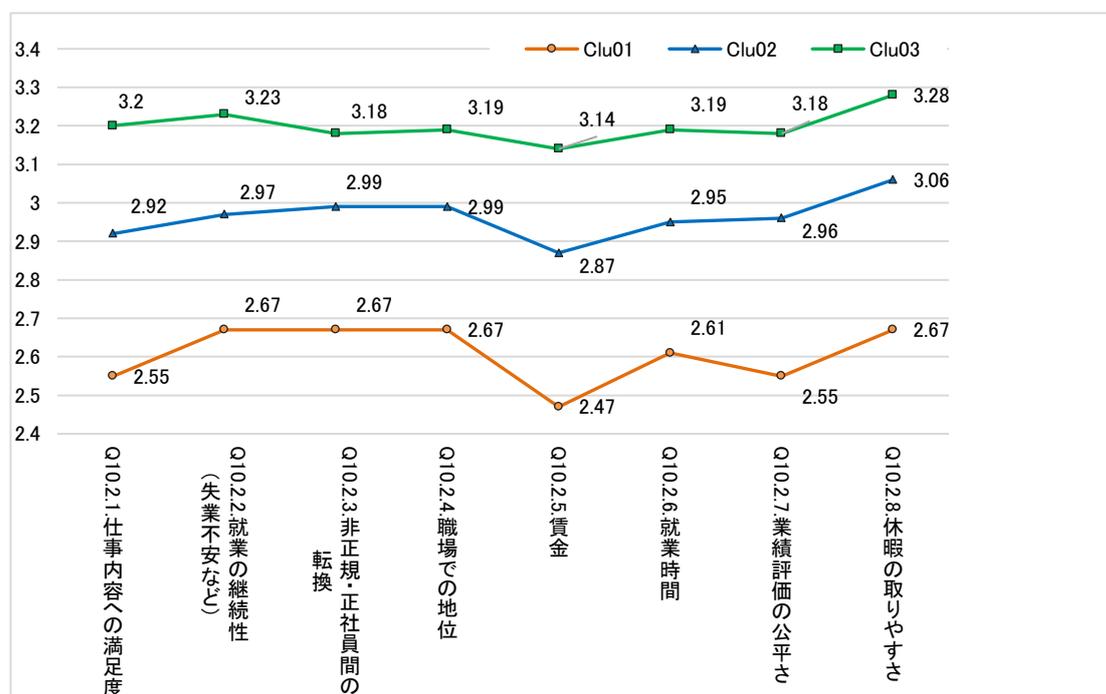
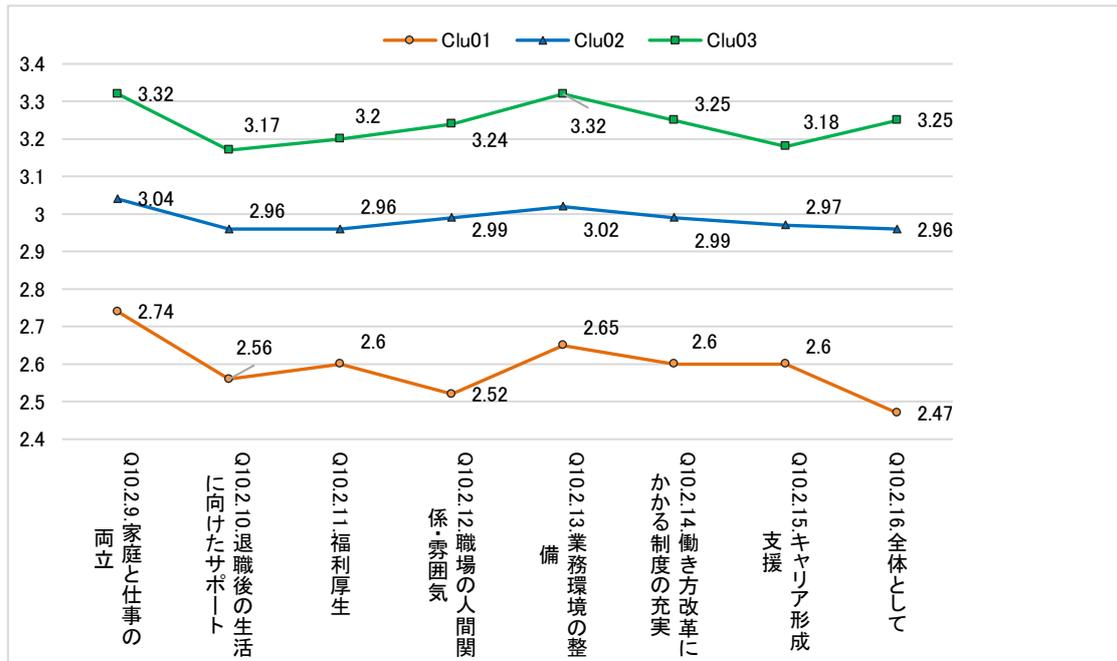


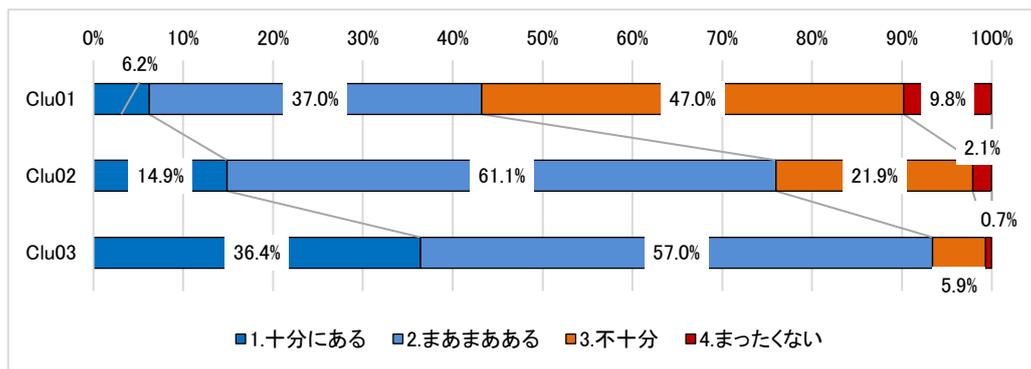
図3 新型コロナウイルス流行後の仕事への満足度② (すべて p<.001)



### 3.3 時間とお金の使途

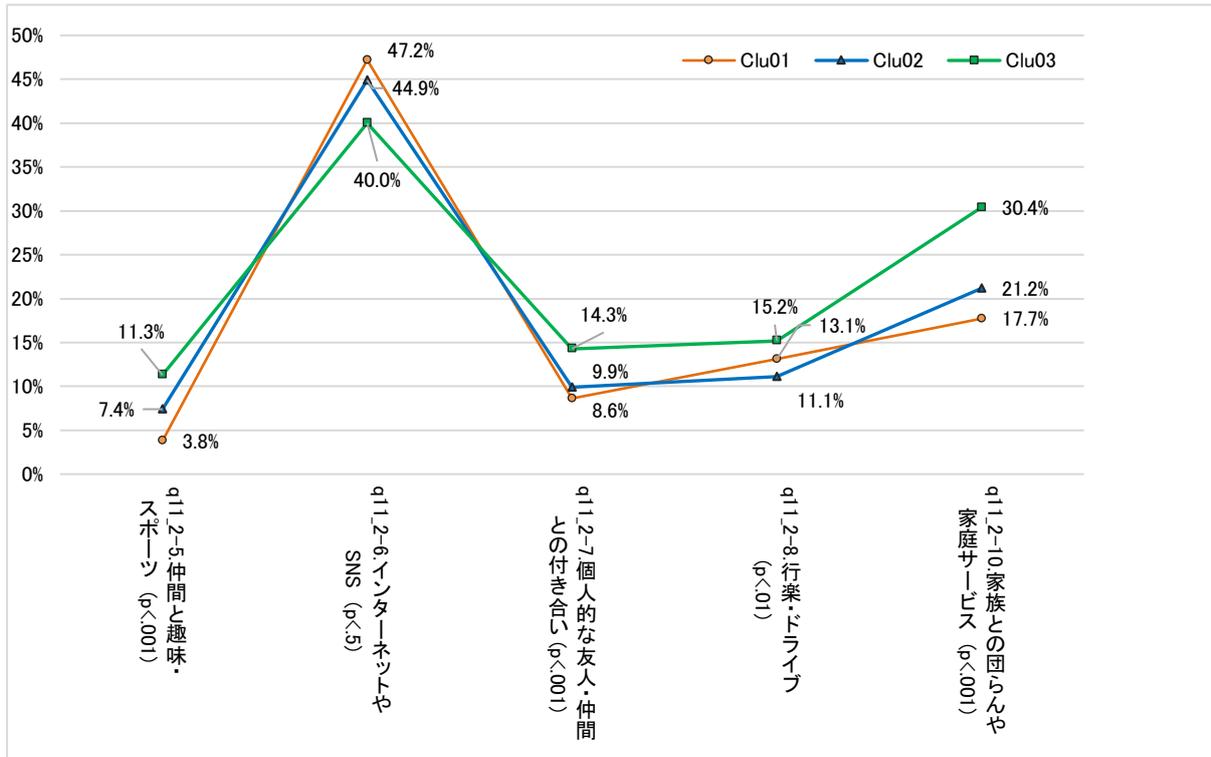
自由に使える時間については、「Clu01.低バランス層」が他のクラスターに比べると極端に低く、「十分にある (6.2%)」と「まあまあある (37.0%)」を合わせても半数に満たない (43.2%) 状況にある (図4)。

図4 自由に使える時間 (p<.001)



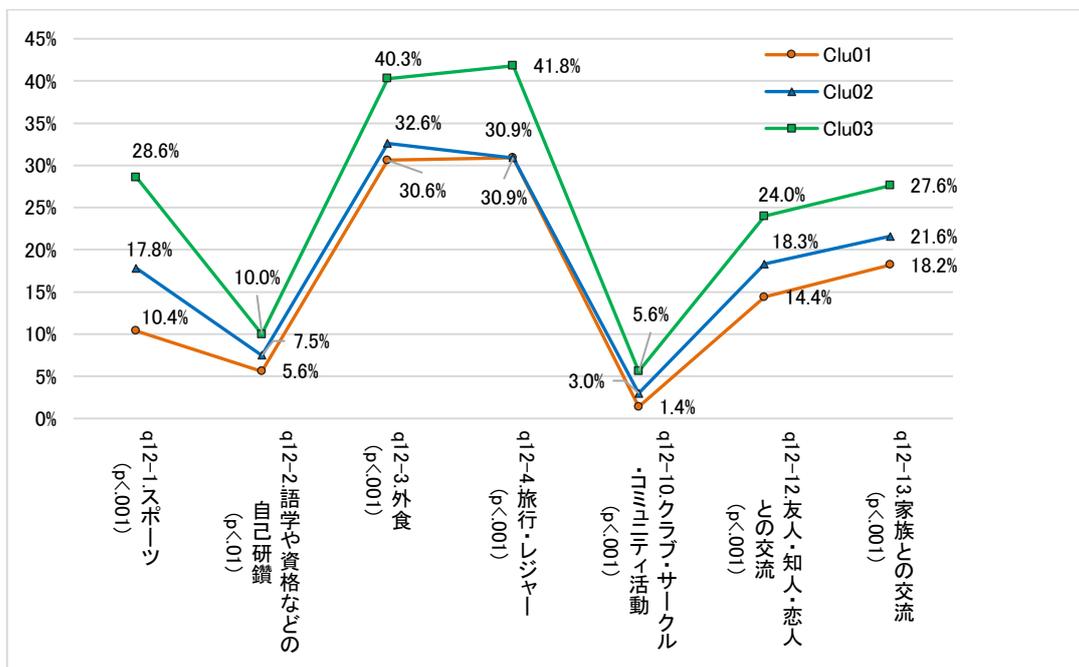
3クラスターでの自由時間の使途を比較すると、「Clu03.高バランス層」は家族や友人などとの付き合いや、クラブ・サークル、仲間とのスポーツといった交流活動、外食、行楽・ドライブ、レジャーといった外出に時間を割いているのに対して、「Clu01.低バランス層」は、人との交流や外出に費やす比率が総じて低い。Clu02 は、概ね両者の中間的な値を示している (図5)。

図5 自由時間の使途



自由に使えるお金の使途では、「Clu03.高バランス層」がスポーツ、外食、旅行・レジャーといった外出行動や、友人・知人・恋人や家族との交流にお金を使っているのに対して、「Clu01.低バランス層」と「Clu02.中バランス層」は、これらの項目にあまりお金を使っていない（図6）。

図6 自由に使えるお金の使途



### 3.4 ライフスタイルと価値観の違い

ライフスタイルと価値観については、すべての項目に対して「Clu03.高バランス層>Clu02.中バランス層>Clu01.低バランス層」の順に高く、かつClu01は他のクラスターよりもかなり低い値となっている（図7-8、すべて $p<.001$ ）。Clu03は、人との関係性を重視する姿勢や、自尊心の保持、積極的な生活姿勢が高く、「家事や育児は女性が担うべき」という保守的な価値観が高い層といえる。Clu01は、これらすべてのライフスタイル特性が低く、Clu02は両者の中間的な値を示している。なお、図7と8の縦軸は、それぞれの設問に対する各クラスターの平均値（最小値1「まったくあてはまらない」から最大値5「よくあてはまる」までの平均値）を意味する。したがって、各設問に対して「よくあてはまる」と回答した人が多いほど、平均値が高くなる。

図7 ライフスタイルと価値観①

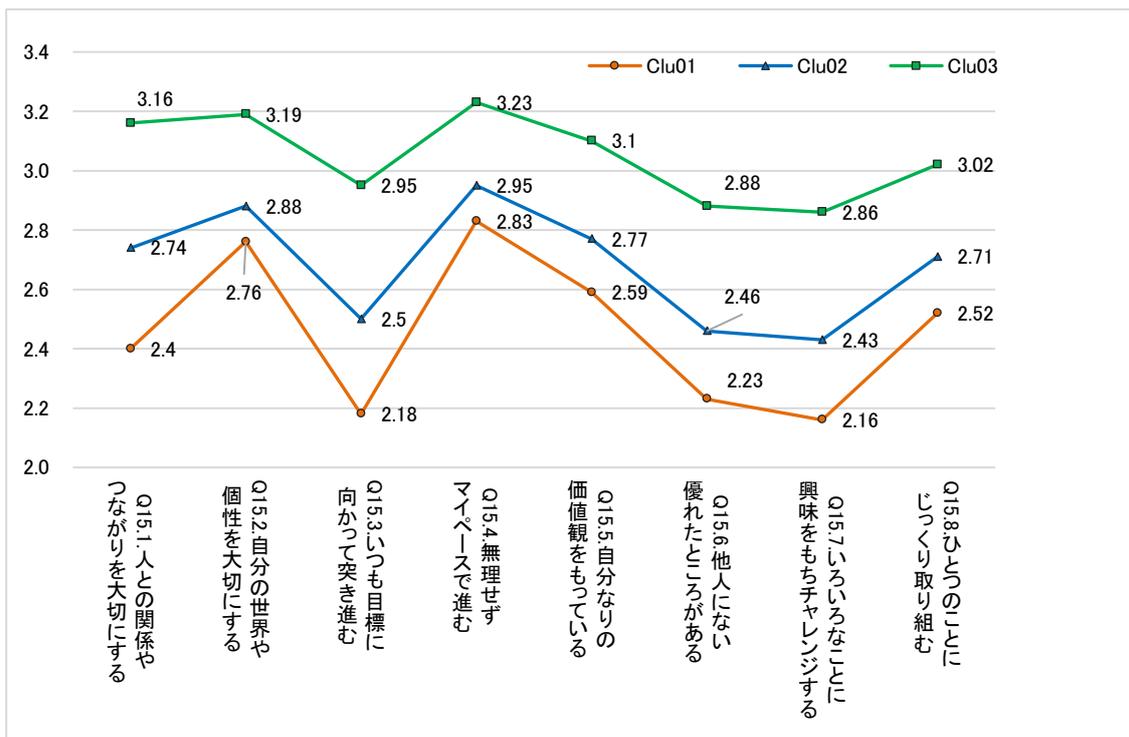
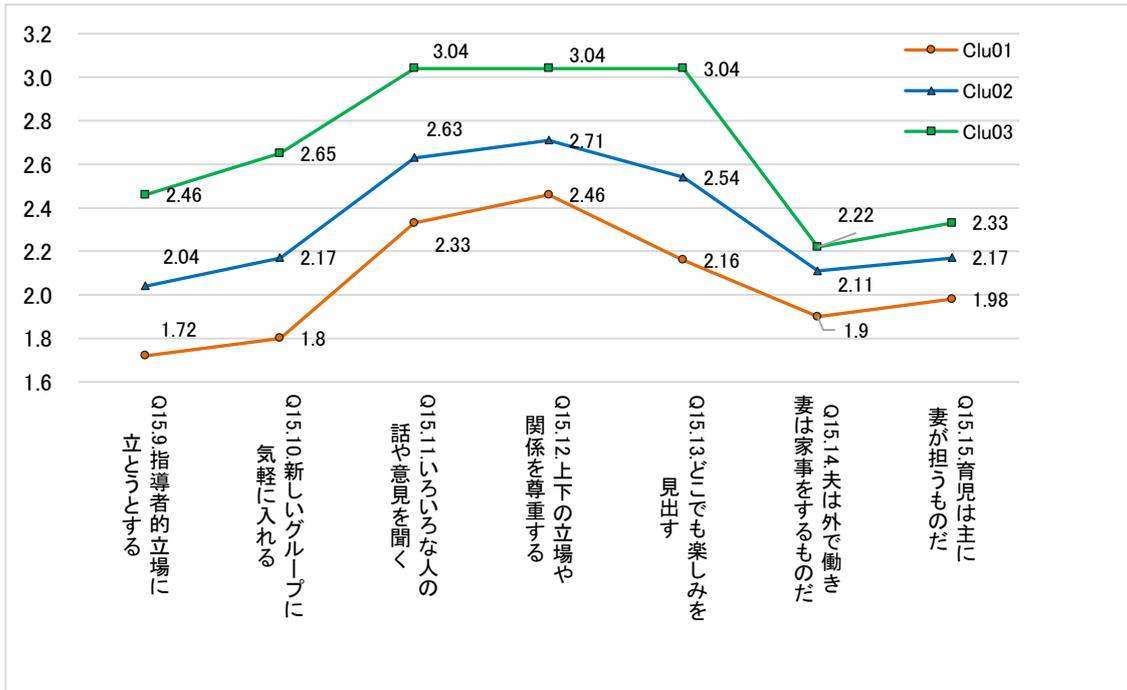


図8 ライフスタイルと価値観②



### 3.5 生きがいについて

「生きがいの意味」について有意差のあった項目は図9のとおりで、「生活の活力や張り合い」「生活のリズムやメリハリ」については、Clu02と03が高く、Clu01はこれらの項目よりも「心の安らぎや気晴らし」に生きがいの意味を強く見出しているようである。

「生きがいの有無」については、Clu01の大半(84.9%)が「今はない」「ない」「わからない」と答えており、70%近くが「生きがいがある」と答えているClu03とは、ほぼ逆の結果となっている(図10)。

図9 生きがいの意味

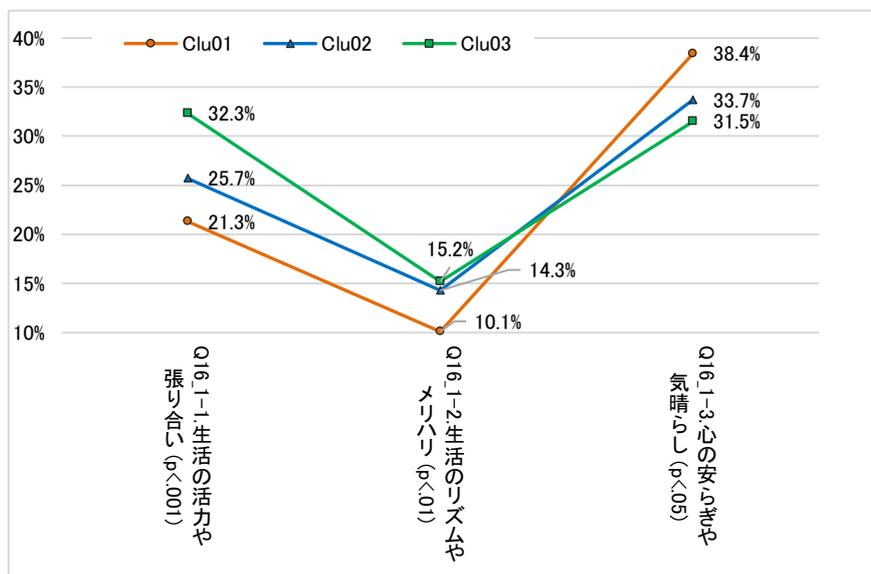
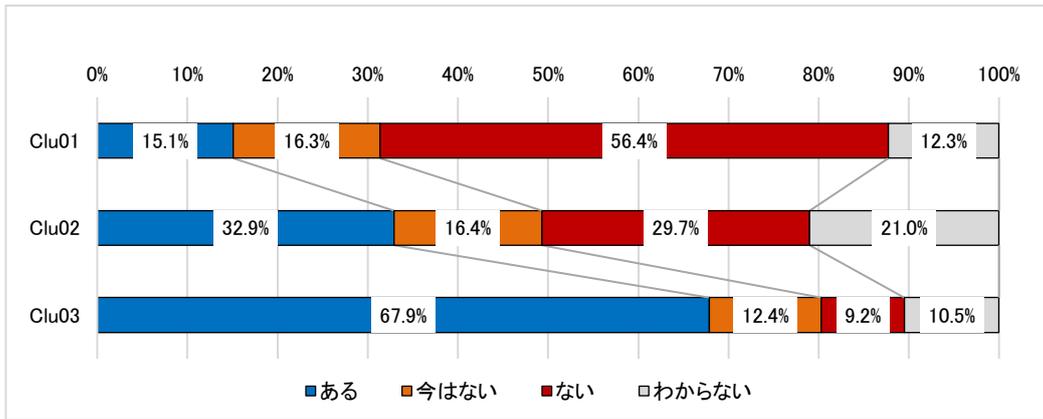
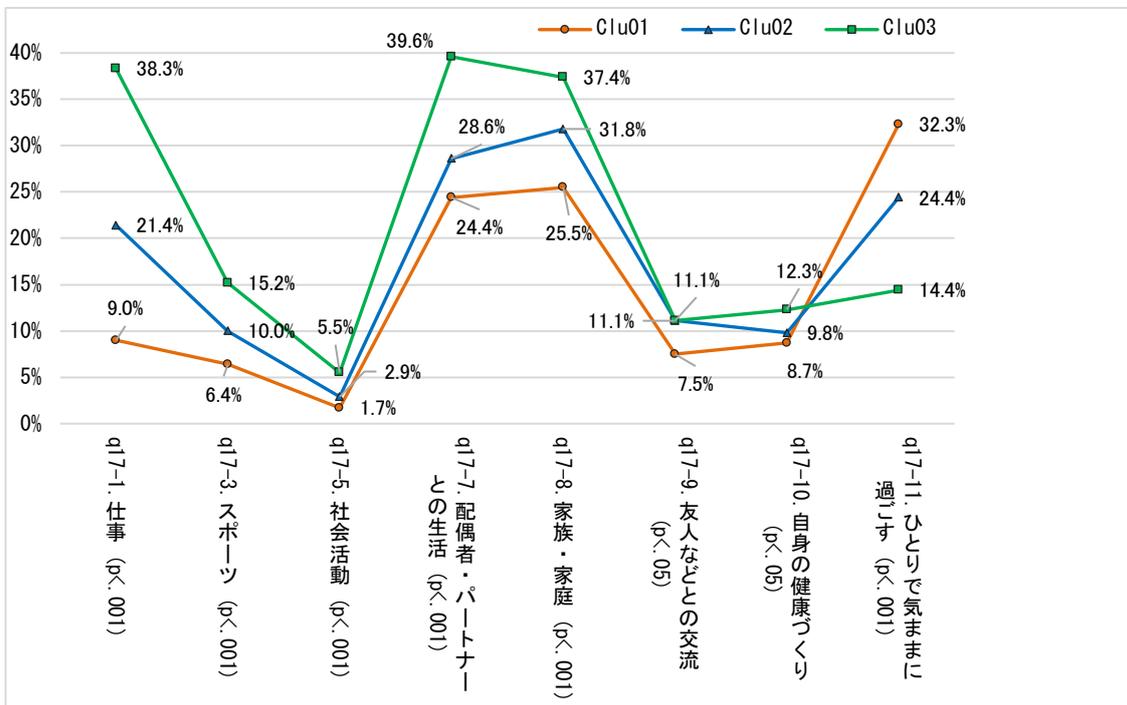


図 10 生きがいの有無



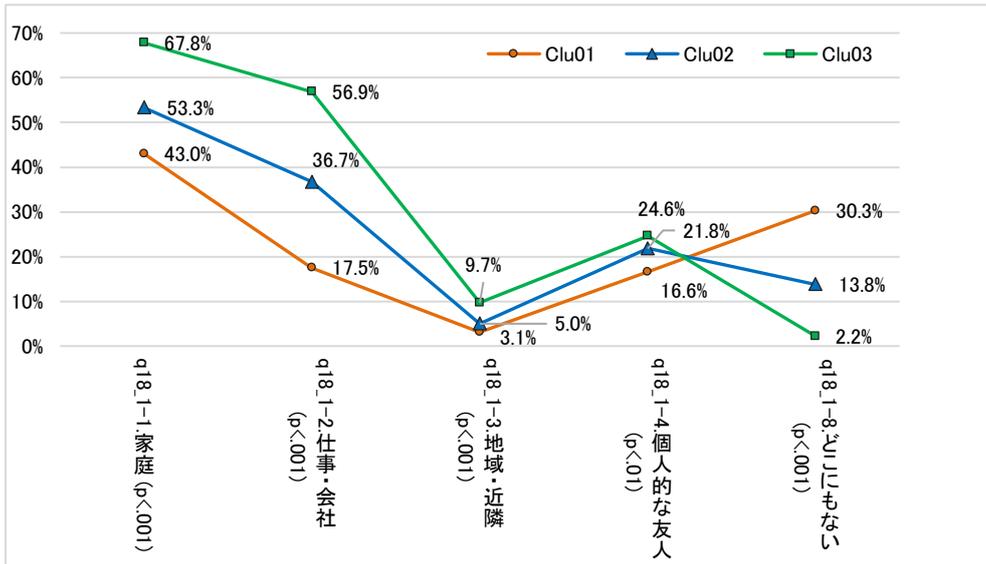
生きがいを感じることは、Clu03 が仕事やスポーツ、家族や友人などとの交流に生きがいを見出しているのに対して、Clu01 は「ひとりで気ままに過ごす」ことに最も生きがいを感じており、それ以外の項目については殆ど生きがいを見出していないようである（図 11）。

図 11 生きがいを感じる事



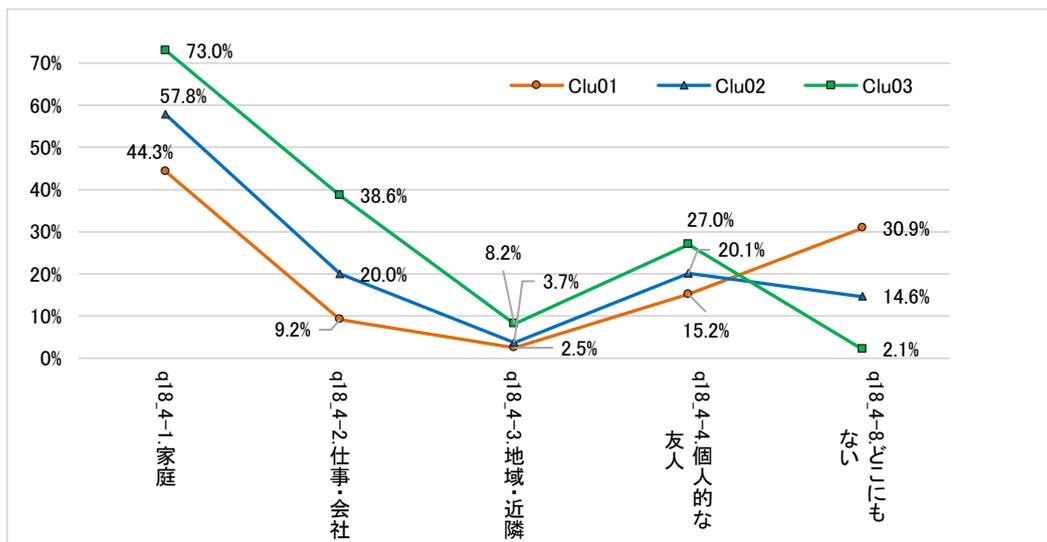
生活に張り合いや活力をもたらしてくれる場については、Clu02 と 03 は、家庭や仕事、友人関係に比較的高い値を示しているのに対して、Clu01 は、「家庭 (43.0%)」の次に「どこにもない (30.3%)」と答えている。しかも、最も数値の高い「家庭」の割合も過半数には及んでおらず、「どこにもない」は 3 クラスターの中でも最も高い値となっている（図 12）。

図 12 生活に張り合いや活力をもたらしてくれる場



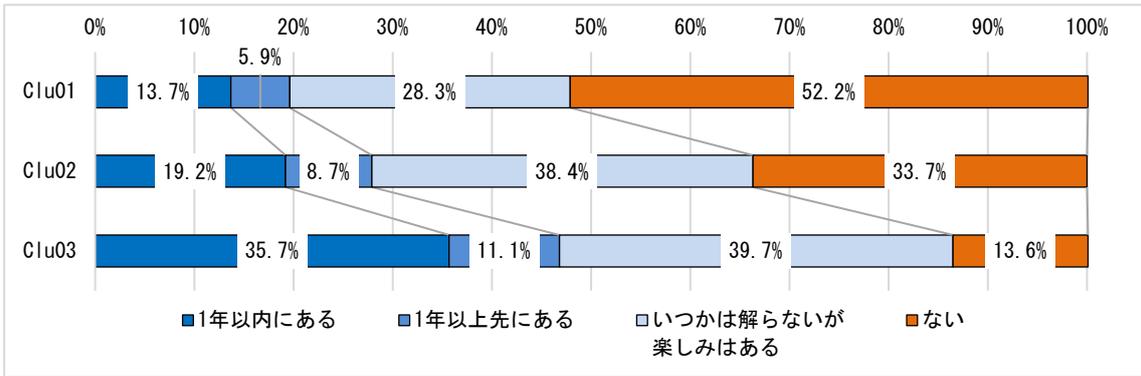
喜びや満足を感じる場については、Clu02 と 03 は、家庭や仕事、友人関係に比較的高い値を示しているのに対して、Clu01 は、「家庭 (44.3%)」の次に「どこにもない (30.9%)」と答えている。ここでも、Clu01 の最も高い数値は家庭だが、その割合は過半数に届いておらず、「どこにもない」は 3 クラスターの中でも最も高い値となっている (図 13)。

図 13 喜びや満足を感じる場 (すべて p<.001)



楽しみにしていることについて、Clu02 と 03 は、時間の長短はあれ、多数が楽しみをもっているのに対して、Clu01 は過半数 (52.2%) が「ない」と答えている (図 14)。

図 14 楽しみにしていること (p<.001)



最近 2 週間の状態では、すべての項目において「Clu03.高バランス層」は高い値を示しており、精神的に良好な状態で過ごしていることがわかる。逆に、「Clu01.低バランス層」はすべての項目で値が低く、あまり良好な状態ではないようである。Clu02 は、すべてにおいて中間的な値となっている (図 15-19)。

図 15 最近 2 週間の状態 ①明るく楽しい気分で過ごした (p<.001)

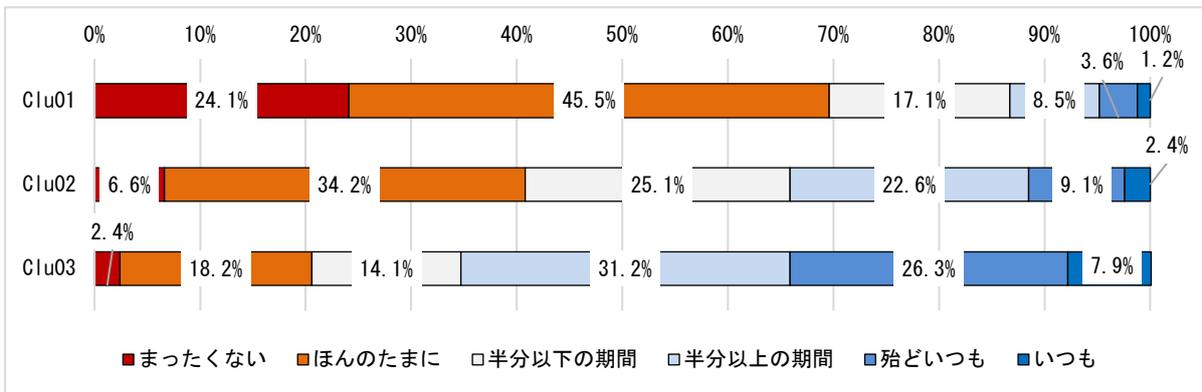


図 16 最近 2 週間の状態 ②落ちついたリラックスした気分で過ごした (p<.001)

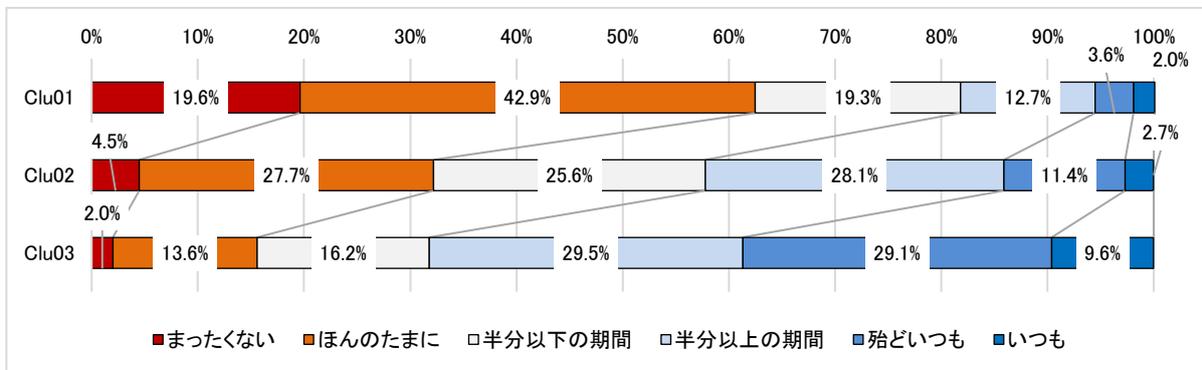


図 17 最近 2 週間の状態 ③意欲的で活動的に過ごした (p<.001)

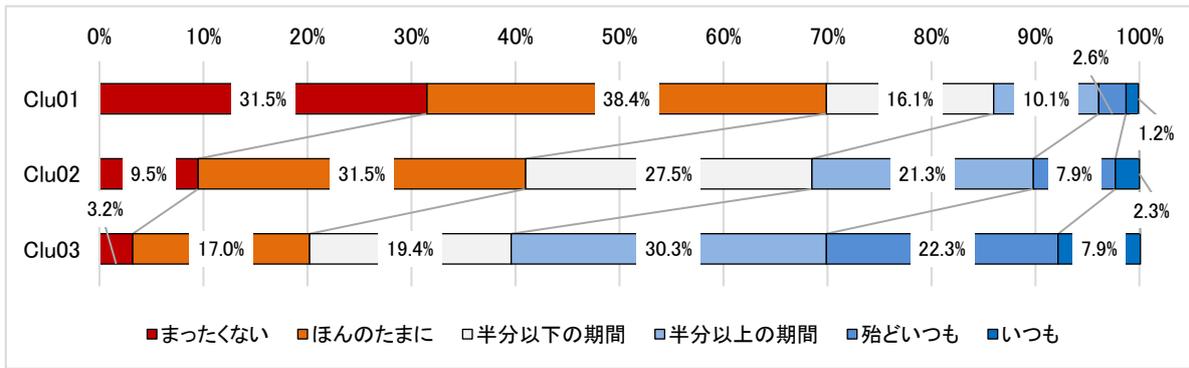


図 18 最近 2 週間の状態④ぐっすりと休め気持ちよく目覚めた (p<.001)

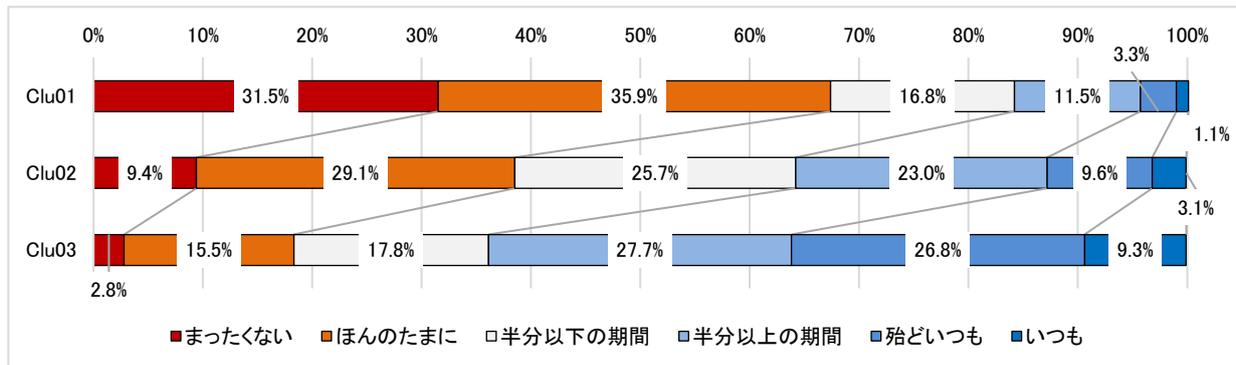
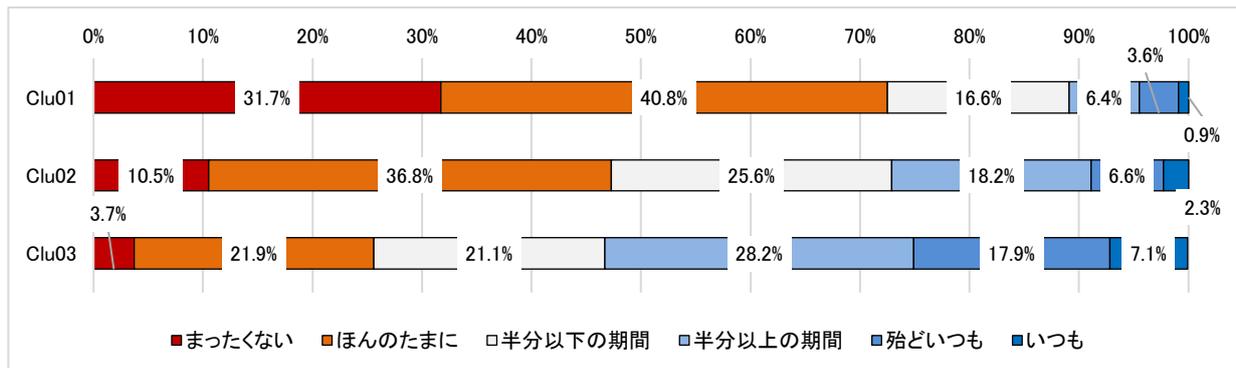


図 19 最近 2 週間の状態⑤日常に興味あることがたくさんあった (p<.001)



### 3.6 配偶者・パートナーとの関係

配偶者・パートナーとの関係を見ると、「Clu03.高バランス層」では相手に対する肯定的な回答が多く、良好な関係を築いているようである。逆に、「Clu01.低バランス層」では相手への否定的な回答が多く、関係があまり良好ではないように思われる（図 20）。新型コロナウイルス（COVID-19）流行後の配偶者・パートナーとの関係においても、3クラスターで同様の傾向がみられ、Clu02 は概ね中間の値を推移している（図 21）。

図 20 配偶者・パートナーとの関係

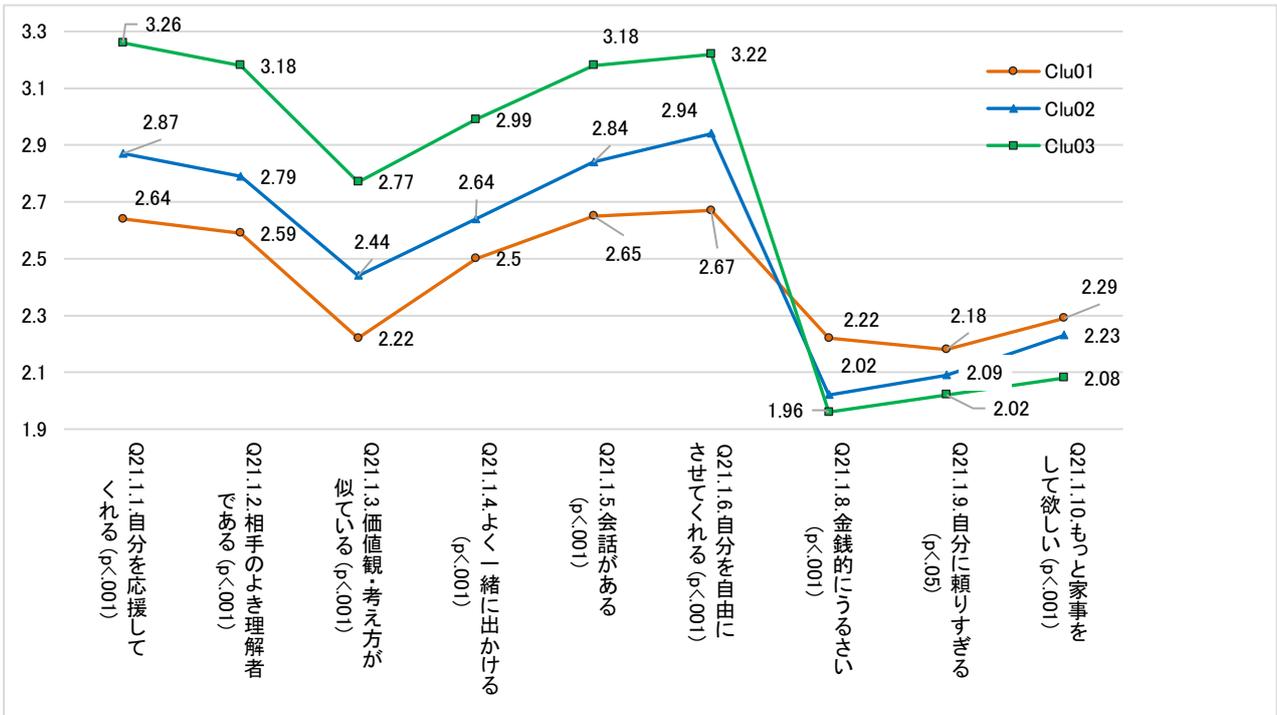
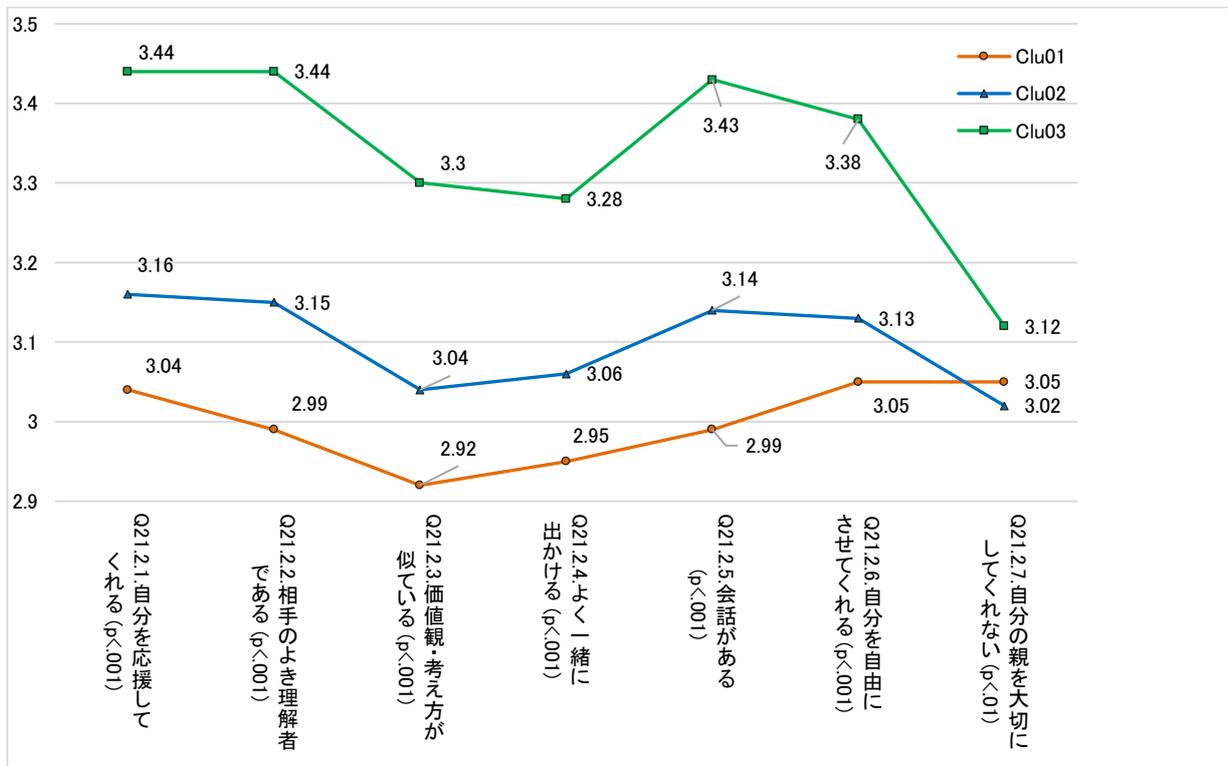


図 21 新型コロナウイルス流行前と比較した配偶者・パートナーとの関係



### 3.7 暮らし向き

現在の暮らし向きについては、Clu01 の多数（「とても苦しい」と「少し苦しい」の計 68.3%）が生活苦を訴えており、Clu02 や 03 に比べると大きな差となっている（図 22）。5 年前と比較した暮らし向きでは、Clu01 で生活苦を訴える割合は 52.0%、「変わらない」が 42.1%となっており、大多数は 5 年前から生活苦の状態にあると思われる。Clu02 と 03

では、「少し楽になった」「とても楽になった」と答える割合は少なく、「変わらない」が過半数を占めている。

図 22 現在の暮らし向き (p<.001)

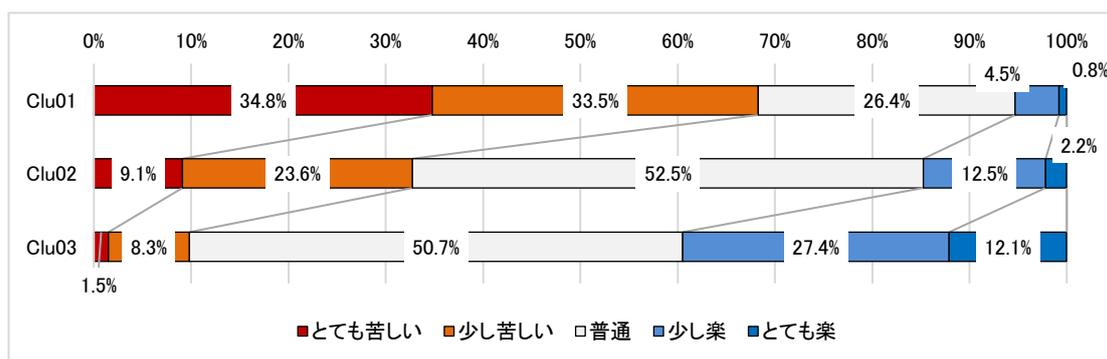
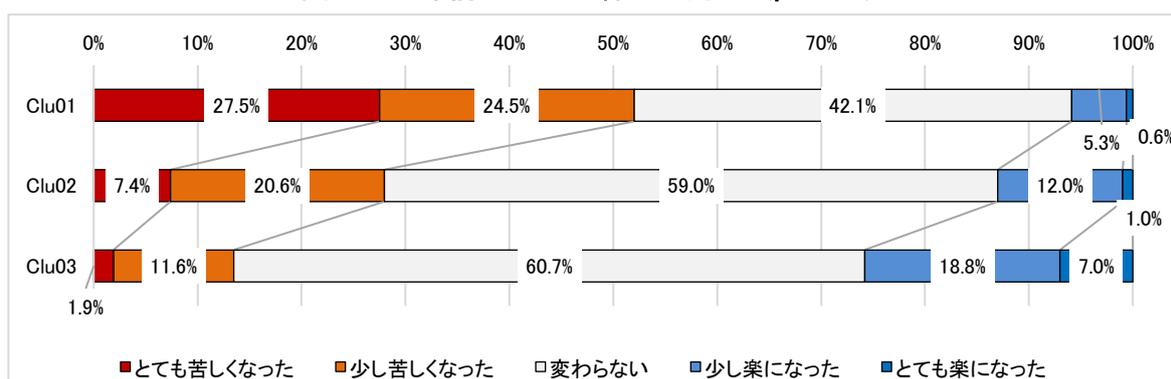


図 23 5年前と比べた暮らし向き (p<.001)



## 4 ワークライフバランスの影響要因

### 4.1 就労環境とワークライフバランス

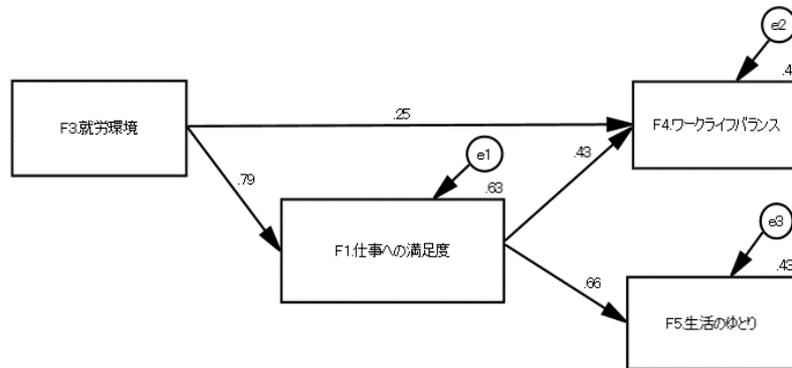
「2.1 因子分析」で抽出した 5 因子の関係を明らかにするために、はじめに、第 3 因子「F3.就労環境」とワークライフバランスとの関係に着目して分析した。就労環境への満足度を前提条件（原因、説明変数）として、それが仕事への満足度、ワークライフバランスや生活のゆとりといった従属変数（結果）にどのような影響を及ぼしているかを把握することが、ここでの目的である。つまり、「就労環境への満足度は、仕事への満足度、ワークライフバランスや生活のゆとりに正の影響を及ぼす」という仮説 H1 である。

具体的には、「福利厚生」「退職後の生活サポート」「働き方改革に関する制度の充実」「キャリア支援」「業務環境の整備」といった就労環境に関する要因が、ワークライフバランスなどにどのような影響を及ぼしているのかを明らかにした。結果、適合度指標は  $\chi^2=124.60$ 、 $df=8$ 、 $p<.001$ 、GFI は.991、AGFI は.955、RMR は.026、RMSEA は.046 と妥当性の高い関係構図が得られた（図 24）。

これによると、「F3.就労環境」は、「F4.ワークライフバランス」に弱い影響 (.25) を及ぼすとともに、「F1.仕事への満足度」には強い影響 (.79) をもたらしている。「F1.仕事への満足度」は「F4.ワークライフバランス」に中程度の影響 (.43) をもたらすとともに、

「F5.生活のゆとり」に強い影響 (.66) を及ぼしている。結果、「F3.就労環境」は、「F4.ワークライフバランス」に弱い直接的影響 (.25) を及ぼすとともに、「F1.仕事への満足度」を経由して「F4.ワークライフバランス」に弱い間接効果 (.34) と、「F5.生活のゆとり」への中程度の間接効果 (.52) をもたらしている。よって、上記の仮説 H1 はある程度検証されたといえる。

図 24 就労環境とワークライフバランスの関係



## 4.2 生活姿勢とワークライフバランス

次に、第 2 因子「F2.積極的な生活姿勢」に着目してワークライフバランスとの関係进行分析した。ここでは、回答者の生活姿勢を前提条件（原因、説明変数）とし、それが仕事への満足度や、ワークライフバランス、生活のゆとりといった従属変数（結果）にどのような影響を及ぼしているかを把握することが、ここでの目的である。つまり、「積極的な生活姿勢は、仕事への満足度や、ワークライフバランス、生活のゆとりに正の影響を及ぼす」という仮説 H2 である。

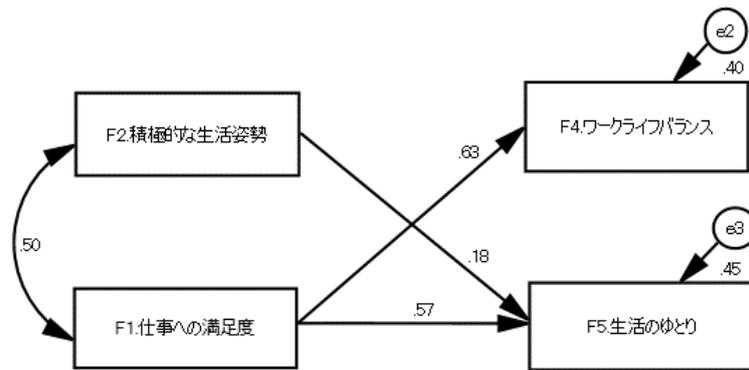
具体的には、「いろいろなことにチャレンジする」、「どこでも楽しみを見出す」、「新しいグループに気軽に入れる」、「いつも目標に向かって突き進む」といった生活姿勢が、ワークライフバランスなどにどのような影響を及ぼしているのかを明らかにした。結果、適合度指標は、 $\chi^2=41.653$ 、 $df=2$ 、 $p<.001$ 、GFI は.994、AGFI は.97、RMR は.021、RMSEA は.076 と妥当性の高い関係構図が得られた（図 25）。

これによると、「F2.積極的な生活姿勢」は、「F1.仕事への満足度」に中程度の影響 (.50) を及ぼす一方、「F1.仕事への満足度」もまた「F2.積極的な生活姿勢」に同様の影響 (.50) を及ぼすという相互関係にある。「F2.積極的な生活姿勢」は、「F4.ワークライフバランス」に直接的な影響を及ぼすことはないが、「F5.生活のゆとり」には弱い影響 (.18) を及ぼすと同時に、「F1.仕事への満足度」を経由して弱い間接的影響 (.29) をもたらす。

「F1.仕事への満足度」は、「F4.ワークライフバランス」に中程度の直接的影響 (.63) を及ぼすと同時に、「F5.生活のゆとり」に中程度の直接的影響 (.57) をもたらしている。同時に、「F2.積極的な生活姿勢」を経由して弱い間接的影響 (.10) を及ぼしている。

以上から、仮説 H2 はある程度検証されたといえる。同時に、積極的な生活姿勢は、生活のゆとりへの直接的な効果だけでなく、仕事への満足度を経由して、ワークライフバランスと生活のゆとりに対して少なからぬ影響を及ぼしていることが明らかになった。

図 25：積極的な生活姿勢とワークライフバランスの関係



## 5 おわりに

### 5.1 3クラスターの階層構造

本稿では、サラリーマンのワークライフバランスに着目し、その影響要因（因果関係）を解明していった。結果、現役世代の30-40代（とりわけ未婚の低所得層）を中心とする「Clu01.低バランス層」と、ほぼすべての項目において平均的な値をとる「Clu02.中バランス層」、50代以上の中老年（既婚の高所得層やリタイア層）を中心とする「Clu03.高バランス層」との格差、言い換えれば、3クラスターの「階層構造（三層構造）」が明るみに出ることとなった。とりわけ深刻なのは、「Clu01.低バランス層」と「Clu03.高バランス層」との大きな格差である。

表5で示したように、「Clu01.低バランス層」は、他のクラスターに比べるとサービス・販売職の従事者（前従事者）が多く（22.3%）、中小規模の組織に勤務している人が多い（従業員100人未満は42.7%）。週の平均勤務日数（4.99日）や1日の勤務時間（8.32時間）が長い割には、世帯収入（年収400万円未満が36.4%）や金融資産は少ない（100万円未満が36.5%）。逆に「Clu03.高バランス層」は、管理職・役員が多く（27.7%）、中小規模の組織に勤務している人は比較的少ない（従業員100人未満は38.4%）。週の平均勤務日数（4.65日）や1日の勤務時間（7.68時間）は短く、世帯収入（年収600万円以上が61.8%）や金融資産は多い（2,000万円以上が34.9%）。こうした仕事に関する基本的な要因の差が、ワークライフバランスにも少なからぬ影響を及ぼしていると考えられる。

仕事への満足度（図2-3）については、「Clu01.低バランス層」はすべてにおいて低い値となっている。直近の転職理由（表6）では、「Clu01.低バランス層」では、労働条件や職場の人間関係が上位に挙げられているのに対して、他のクラスターでは、「やりたい仕事が見つかった」や「自身の能力を發揮したい」といった理由が挙げられている。仕事を通じた自己実現の機会に恵まれているか否かといった点も、ワークライフバランスに一定の影響を及ぼしていると思われる。

自由に使える時間とお金（図4-6）については、「Clu01.低バランス層」の過半数が自由時間に余裕がなく（56.8%）、人との交流や外出に時間とお金を費やす割合が総じて低い。対して「Clu03.高バランス層」は、人との交流や、スポーツ、外食・レジャーなどに時間とお金を費やしている。これは、それぞれのライフスタイルと価値観を反映していると考えられ、Clu03が人との関係性を重視する姿勢や、自尊心の保持、積極的な生活姿勢が高い一方で、Clu01はすべての特性が低い値を示している（図7-8）。

生きがいに関しては(図 9-14)、Clu03 の 70%近くが「生きがいがある」と答えており、「生活の活力や張り合い」「生活のリズムやメリハリ」に生きがいの意味を見出している。これに対して、Clu01 の大半(84.9%)は「今はない」「ない」「わからない」と答えており、「心の安らぎや気晴らし」に生きがいの意味を強く見出している。Clu03 は、家庭や仕事、友人関係を「生活の張り合いや活力をもたらしてくれる場」「喜びや満足を感じる場」とみなしているのに対して、Clu01 は「家庭」の次に「どこにもない」と答えており、家庭以外の場に喜びや活力を見出せない状況におかれているようである。楽しみにしていることも、Clu01 の過半数が「ない」と答えている。最近 2 週間の状態(図 15-19)に関して、Clu01 は決して良好な精神状態でなく、意欲的な生活を送ることができないでいることが伺い知れる。

配偶者・パートナーとの関係では、Clu03 では相手に対する肯定的な回答が多いことから、良好な関係を築いていると思われる。一方、Clu01 では相手への否定的な回答が多く、関係があまり良好ではないようである(図 20-21)。暮らし向きについては、Clu01 の多数(68.3%)が生活苦を訴えており、大多数は 5 年前から生活苦の状態にあると思われる(図 22-23)。

## 5.2 階層構造の課題

以上の結果から、比較的裕福な中高年層が中心となる「Clu03.高バランス層」と、いわゆる中間層となる「Clu02.中バランス層」については、今後もある程度の自立的な生活を想定することができるが、「Clu01.低バランス層」に対しては、様々な側面からの施策が必要だと思われる。図 24 で示したように、まずは就労環境の改善を通して仕事への満足度を高め、ワークライフバランスと生活のゆとりを実現できるよう、各々の職場や政策的な対応が求められる。

もうひとつの問題は、「Clu01.低バランス層」のライフスタイルやメンタリティ(Mentality: 心的傾向や精神状態)の改善だが、これは非常に複雑で深刻である。図 25 で示したように、積極的な生活姿勢は、仕事への満足度と相互に影響し合う関係にあり、それがワークライフバランスと生活のゆとりに影響を与えている。これを図 24 の結果と合わせて考えると、「就労環境の改善によって仕事への満足度を高めることが、サラリーマンの自己肯定感の向上につながり、それが積極的な生活姿勢に表れ、ワークライフバランスと生活のゆとりにつながる(そうすれば、世の中はうまく回る)」と考えるのが概ね妥当な解決策になるだろう。

しかし、それほど論理的かつスムーズに「低バランス層」のライフスタイルやメンタリティは改善できるものなのだろうか。筆者が思い描くのは、身を粉にして日々働いているのに報酬は低空飛行のままで、経済的・精神的な余裕もなく、人生の生きがいを見出だす機会にも恵まれず、周囲との関係性を深めることもなく、人間関係への満足度も低いなか、ただ安らぎを求めている 30-40 代の独身サラリーマンの姿である。就労環境を改善しさえすれば、事態はうまく改善されるのだろうか。仕事への満足度を高めれば、自己肯定感の低い(自分のことを好きになれない)人間でも、物怖じせずに周囲との関係性を広げ、友達を増やしたり、チャレンジ精神を身に付けたりできるものなのだろうか。

また、Clu01の多くが従事するサービス・販売職は、「感情労働 (Emotional Labor)<sup>5</sup>」とも称されている。自身の体調が悪くとも、身内に不幸があろうとも、顧客の前では常に笑顔で明るく応対し、冷静でいることが求められる。そのため、意識的・無意識的に、職務内容の一部として常に「感情操作」を行っており、それにともなうストレスが蓄積されていくと精神疾患や自殺に至ることがある。

職務への熱心な姿勢や、顧客と積極的に関わろうとする姿勢こそがバーンアウト (燃え尽き) の原因になるため、職場では従事者のパフォーマンスの低下や身体的・精神的疾患、離職意識の高まりなどが絶えないことになる。逆に、バーンアウトしない人材を多用すれば、画一的で機械的なサービス、言い換えれば「非人間的で能面ヅラ」なサービスに留まり、自ずと職場での評価も仕事への満足度も低くなってしまっただけでなく、企業イメージや業績の悪化に至ることさえある。これを「ヒューマン・サービスのジレンマ」という。就労環境の改善だけでは解決できないこうしたジレンマの存在とともに、バーンアウトした人たちが安定したワークライフバランスを容易に取り戻せるものでもない現状を鑑みると、「低バランス層」への施策、ひいてはサラリーマン全体のワークライフバランスの改善には、様々な壁が立ちはだかつており、一筋縄ではいかないことに改めて気づく。

こうした状況に対しては、絡まった紐を一本ずつ解くように、企業、行政、地域社会など各方面からひとつずつ事態を解決していくほかはないのかも知れない。今回の調査結果から浮き彫りになった3クラスターは、現代社会の「階層構造」の表れともいえる。山田昌弘 (2021) では、平成以降、家族、教育、仕事、地域、消費の5つの格差が生じてきており、コロナ禍によってそれらが明るみに出てきたことが指摘されている<sup>6</sup>。そして、これらの格差を是正しなければ、現在は「階層」となって表れている格差は、やがて「階級」へと固定化され、日本は「階級社会」に陥ることになるだろうと述べている。これに倣えば、サラリーマンの間では、「ワークライフバランスの階層化」が既に生じており、何も施策を講じなければ、やがてそれは「階級」として固定化されていくことになるだろう。以上が本研究から得られた最終的な示唆となる。

---

<sup>5</sup> 感情労働とは、公的に観察可能な表現と身体的表現を作るために行う「感情の管理」をいう。サービス業の中でも顧客と直接対面し相互作用を行う割合、即ち顧客との接触度が高く、一定の感情操作が求められる職種を「ヒューマン・サービス」という。具体的には、以下の3タイプに分けられる。

- ① 医師、看護師、介護士、教師など、医療や福祉、教育サービスの従事者
- ② 飲食業や宿泊業、テーマパークといったレジャー関連サービスの従事者 (客室乗務員やバスガイド、タクシードライバーなども含む)
- ③ 一般企業などの営業職

これらの職種では、自身のおかれている心的状況や本心がどうであれ、レジャーサービスの従事者は常に笑顔で顧客に接し、元気に明るく振る舞うことが求められ、医師や介護士は常に冷静な態度であらねばならず、葬祭業者は悲痛な想いを表情や態度で表しながら業務に努めなければならない。そうした感情操作を行っていることから、彼らは「感情労働者」といえる。本心とは異なる感情を職務として示さなければならない時に感じる心的状況を「感情不協和」といい、こうした不協和を抱き続けながら働くことは、感情労働には必ずついてまわる。それが「バーンアウト・シンドローム (燃え尽き症候群)」という、極度の心身の疲労と感情の枯渇状態に至り、結果的には職務満足度の低下や離職意識の上昇にも影響する。

<sup>6</sup> 山田昌弘 (2021) 『新型格差社会』朝日新聞出版。

## 参考文献

- 内田由紀子 (2020) 『これからの幸福について-文化的幸福のすすめ』新曜社。
- 大竹文雄・白石小百合・筒井義郎編著(2010)『日本の幸福度-格差・労働・家族』日本評論社。
- 長野誠治 (2017) 「第6回サラリーマンの生活と生きがいに関する調査：調査結果の概要及び男女別・年齢階層別比較」『年金研究』No.7、128-153頁。
- 村田ひろ子 (2018) 「友人関係が希薄な中高年男性-調査からみえる日本人の人間関係～ISSP 国際比較調査「社会的ネットワークと社会的資源 2017」・日本の結果から」『放送研究と調査』JUNE、78-94頁。
- 村田ひろ子 (2016) 「仕事の満足度を左右するのは、仕事内容か、人間関係か～ISSP 国際比較調査「仕事と生活」・日本の結果から」『放送研究と調査』MAY、72-89頁。
- Rath, Tom and Harter, J. (2010), *WELLBEING*, Gallup Press (森川里美訳『幸福の習慣：世界 150 カ国調査でわかった人生を価値あるものにする 5つの要素』ディスカバリー・トゥエンティワン、2011).