

報道機関各位



「ライフスタイルと働き方に関する実態調査」結果概要

—働く個人を対象に実施—

公益財団法人日本生産性本部／ワークライフバランス推進会議

産業界労使、学識経験者などで構成する公益財団法人日本生産性本部では、2006年に「ワークライフバランス推進会議」を発足させ、働き方と暮らし方の改革に向けた活動を展開してきた。本会議では、2015年から、個人のワークライフバランス実現を目指し、生涯活躍と働き方改革に向けた取り組みを進めている。このたび、働く個人を対象に「ライフスタイルと働き方に関する実態調査」を実施した。

今回の調査結果の主なポイントは以下のとおり。

1. 仕事や働き方への考え方 (P2～3)

- 自分の仕事や働き方を「3～5年先」か「今の時点」までしか考えられない人はあわせて3割強。
- 今の会社で「定年まで働きたい」は3割強であるが、20代は2割未満。
- 今の仕事への「働きがい・やりがいを持っている」人は半数程度。

2. 働き方改革への取り組み (P4～5)

- 現在の労働時間に対して、「長すぎるので、短くしたい」が約3割で、20～40代で多い。
- 勤務時間内に仕事を終える独自の工夫を「特に行っていない」という人が4割以上。
- 「労働時間の長さよりも効率・生産性が評価される」と感じている人は2割程度。

3. 能力開発・自己啓発への取り組み (P6～7)

- 自己啓発に「取り組んでいる」人は4人に1人で、「取り組むつもりはない」が約4割。
- 取り組み時間は、「週1時間以上5時間未満」が半数で、「週1時間未満」も4割弱。
- 取り組めない理由は、「時間がとれない」が半数近いが、「取り組み方がわからない」も約2割。

4. 個人が求める仕事と仕事以外の生活のバランスと働き方の柔軟性 (P8～9)

- 仕事と仕事以外の生活の「バランスがとれている」人が半数で、「仕事に偏っている」も約3割。
- バランスをとる上での問題は、「仕事量の多さ」と「自分の健康管理や傷病・治療」が2割以上。
- 新たに求める制度は、「フレックスタイム」「時間・半日単位の有休」「在宅勤務」。

5. 社会参画の機会 (P10)

- 仕事以外の社会との関わりを「持っていない」人が半数以上。
- 「地域活動」や「ボランティア」の時間を持っている人は1割未満。

【お問合わせ先】公益財団法人 日本生産性本部 ダイバーシティ推進センター
「ワークライフバランス推進会議」事務局 竹内・長谷川
〒150-8307 東京都渋谷区渋谷 3-1-1
TEL 03-3409-1122 FAX 03-3409-1007
<http://www.jpc-net.jp/> E-mail: wlb@jpc-net.jp

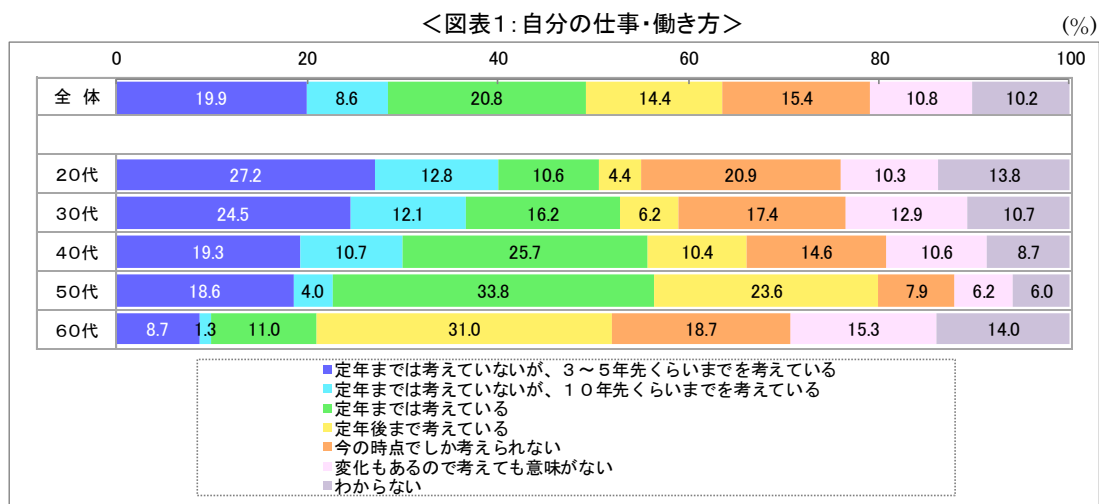
JPC 調査

検索

<1. 仕事や働き方への考え方>

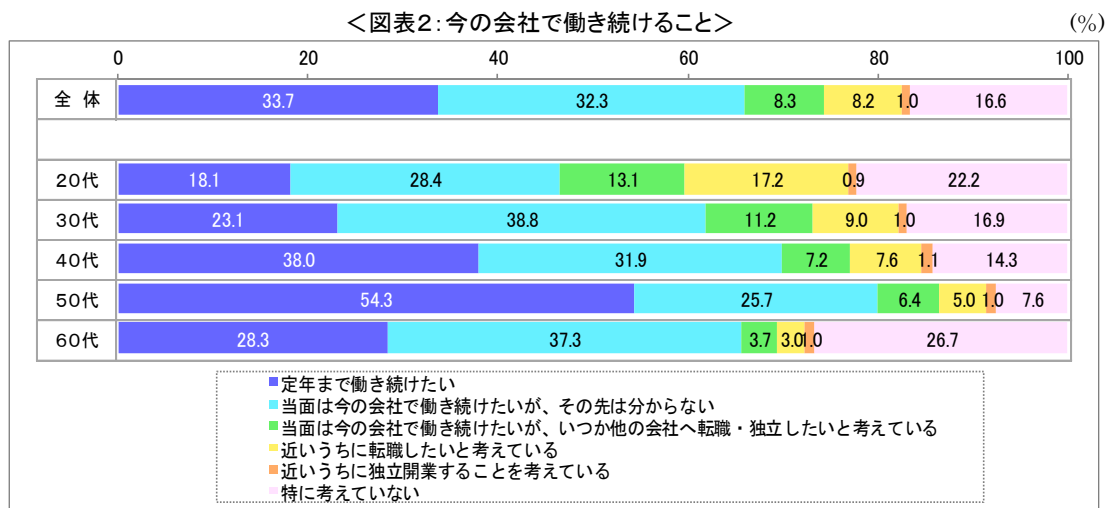
- 自分の仕事・働き方を「3～5年先」か「今の時点」までしか考えられない人はあわせて3割強。
- 今の会社で「定年まで働き続けたい」は3割強であるが、20代は2割未満。
- 今の仕事への「働きがい・やりがいを持っている」人は半数程度。

○どのくらい先までイメージして自分の仕事・働き方を考えているかについて、「定年までは考えている」(20.8%)と回答した人が最も多い。次いで、「定年までは考えていないが、3～5年先くらいまでを考えている」(19.9%)、「今の時点でしか考えられない」(15.4%)となっている。一方で、「定年後まで考えている」と回答した人は14.4%であった。また、「今の時点でしか考えられない」と、「3～5年先くらいまで考えている」をあわせた割合は、全体では35.3%であるが、20代で48.1%、30代で41.9%と4割を超えている。<図表1>

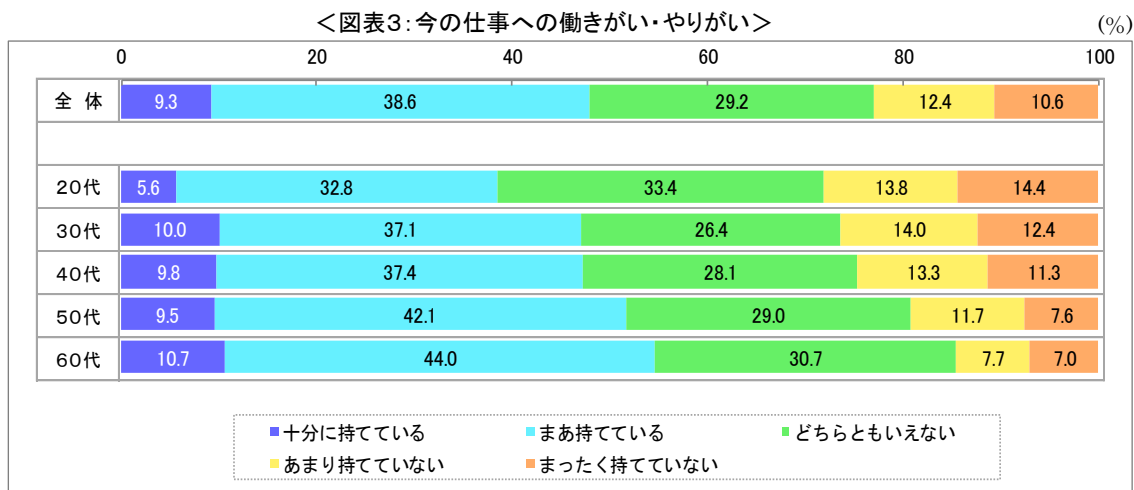


○今の会社で働き続けたいかについて、「定年まで働き続けたい」(33.7%)、「当面は今の会社で働き続けたいが、その先は分からない」(32.3%)の順に多い。一方で、「当面は今の会社で働き続けたいが、いつか他の会社へ転職・独立したいと考えている」(8.3%)、「近いうちに転職したいと考えている」(8.2%)は1割近くになっている。特に、20代では、「定年まで働き続けたい」(18.1%)、「近いうちに転職したいと考えている」(17.2%)はともに2割近い。

<図表2>



○今の仕事への働きがい・やりがいについて、「十分に持っている」(9.3%)、「まあ持っている」(38.6%)をあわせると47.9%と半数程度である。一方で、「あまり持てていない」(12.4%)、「まったく持てていない」(10.6%)をあわせると、23.0%となっている。また、「あまり持てていない」と「まったく持てていない」をあわせた割合を年代別に見ると、20代28.2%、30代26.4%、40代24.6%と、20代が最も高いが、30代・40代でも2割を超えており、年代での大きな違いはない。〈図表3〉

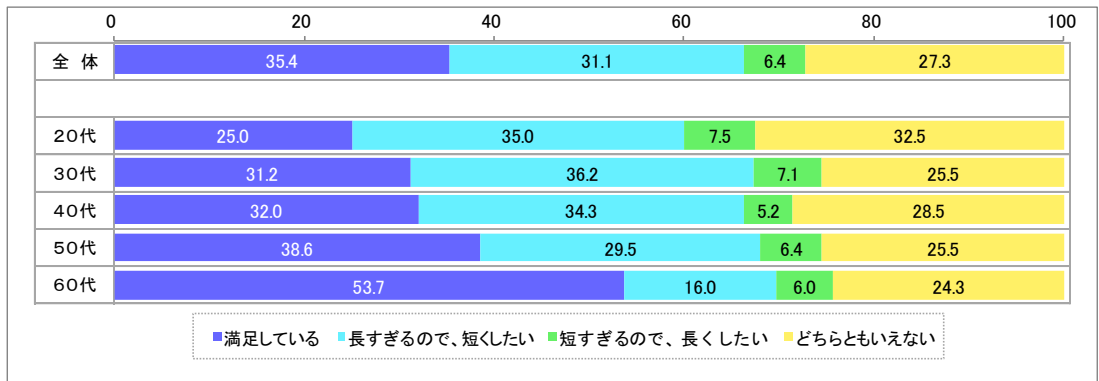


<2. 働き方改革への取り組み>

- 現在の労働時間に対して、「長すぎるので、短くしたい」が約3割で、20～40代で多い。
- 勤務時間内に仕事を終える独自の工夫を「特に行っていない」という人が4割以上。
- 「労働時間の長さよりも効率・生産性が評価される」と感じている人は2割程度。

○現在の労働時間については、「満足している」(35.4%)と回答した人が最も多いが、「長すぎるので短くしたい」(31.1%)も3割以上であった。しかし、年代別に見ると「長すぎるので短くしたい」と回答した人は、20代 35.0%、30代 36.2%、40代 34.3%となっており、この年代では、「満足している」よりも多くなっている。<図表4>

<図表4: 現在の労働時間への満足度>



○勤務時間内に仕事を終える独自の工夫として、「仕事の進め方のムダ取りを行うなど業務の見直しを行う」(31.8%)が最も多く、次いで、「業務量が多い時には、職場の中で協力を得る」(20.9%)、「自分で定時退社日を設定して実行する」(15.2%)となっている。「必要であれば、納期を見直すなど期日を調整する」(12.4%)、「PC など IT ツールを積極的に活用する」(10.9%)、「能力開発や自己啓発に取り組み、業務処理をレベルアップする」(7.1%)は1割程度であった。一方で、「特に行っていない」が40.7%と4割を超えている。<図表5>

<図表5: 勤務時間内に仕事を終える独自の工夫(複数回答)>



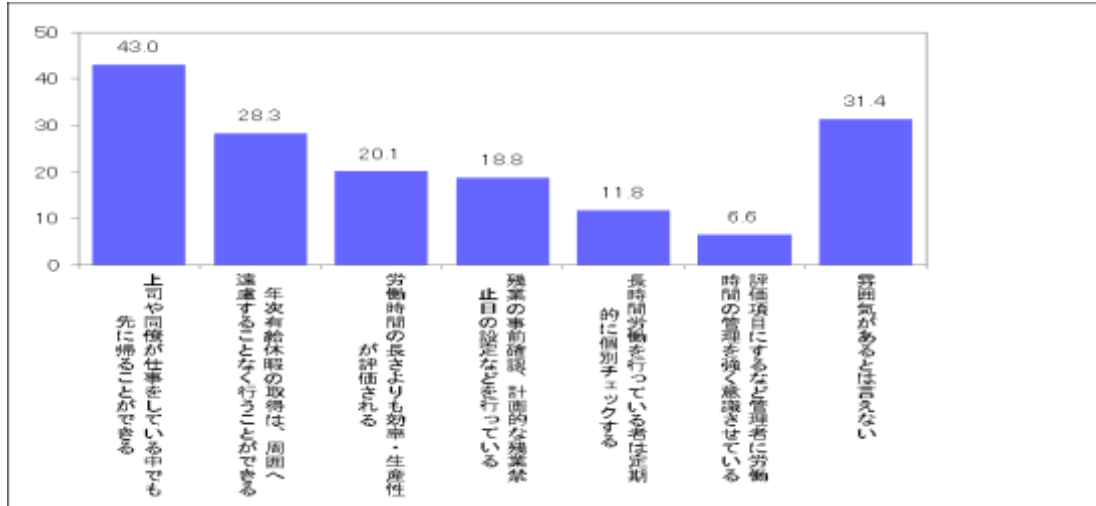
<年代別>

	仕事の進め方のムダ取りを行うなど業務の見直しを行う	業務量が多い時には、職場の中で協力を得る	自分で定時退社日を設定して実行する	必要であれば、納期を見直すなど期日を調整する	PC など IT ツールを積極的に活用する	能力開発や自己啓発に取り組み、業務処理をレベルアップする	その他	特に行っていない
全体	31.8	20.9	15.2	12.4	10.9	7.1	0.6	40.7
20代	25.3	25.3	15.6	15.0	9.7	7.8	0.3	39.4
30代	34.3	22.4	16.0	13.8	12.1	8.1	0.5	36.2
40代	34.1	23.9	15.7	15.0	11.3	6.7	0.7	38.7
50代	35.0	19.5	13.8	10.7	12.6	7.1	0.7	41.2
60代	26.7	10.3	14.3	5.3	7.3	5.3	0.7	51.3

○長時間労働とならない職場の雰囲気については、「上司や同僚が仕事をしている中でも先に帰ることができる」(43.0%)が4割以上で、次いで、「年次有給休暇の取得は、周囲へ遠慮することなく行うことができる」(28.3%)が多い。また、「労働時間の長さよりも効率・生産性が評価される」(20.1%)は2割程度、「評価項目にするなど管理職に労働時間の管理を強く意識させている」は6.6%と少ない。一方で、「雰囲気があるとは言えない」が31.4%と多くなっている。〈図表6〉

〈図表6:長時間労働とならない職場の雰囲気(複数回答)〉

(%)



〈年代別〉

(%)

	上司や同僚が仕事をしている中でも先に帰ることができる	年次有給休暇の取得は、周囲へ遠慮することなく行うことができる	労働時間の長さよりも効率・生産性が評価される	残業の事前申請、計画的な残業禁止の設定などを行っている	長時間労働を行っている者は定期的に個別チェックする	評価項目にするなど管理職に労働時間の管理を強く意識させている	雰囲気があるとは言えない
全体	43.0	28.3	20.1	18.8	11.8	6.6	31.4
20代	36.9	29.4	20.9	20.6	7.5	5.3	32.2
30代	39.0	27.6	17.9	17.6	11.0	5.5	36.7
40代	47.0	27.4	23.0	21.1	12.8	8.3	30.4
50代	46.2	29.5	19.5	18.8	16.2	8.3	29.3
60代	43.3	27.7	18.0	14.3	9.3	3.7	27.7

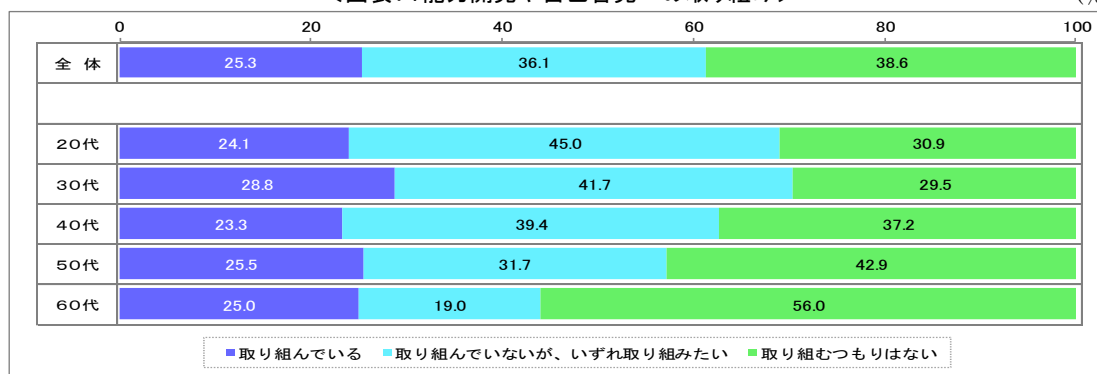
<3. 能力開発・自己啓発への取り組み>

- 自己啓発に「取り組んでいる人」は4人に1人で、「取り組むつもりはない」が約4割。
- 取り組み時間は、「週1時間以上5時間未満」が半数で、「週1時間未満」も4割弱。
- 取り組めない理由は「時間がとれない」が半数近いが、「取り組み方がわからない」も約2割。

○自らの能力開発や自己啓発について、「取り組んでいる」という人は 25.3%となっているが、「取り組んでいないが、いずれ取り組みたい」(36.1%)、「取り組むつもりはない」(38.6%)も多い。特に、「取り組んでいないが、いずれ取り組みたい」については、20代 45.0%、30代 41.7%と4割を超えている。<図表7>

<図表7: 能力開発や自己啓発への取り組み>

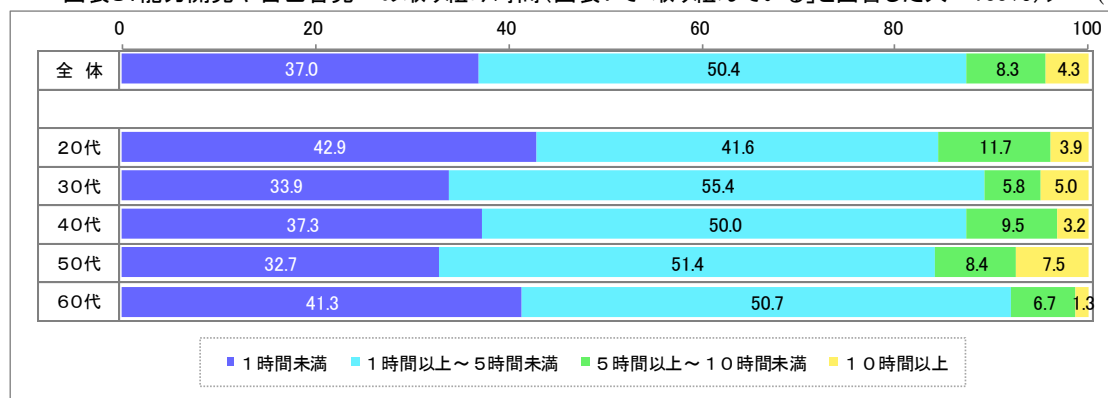
(%)



○また、取り組んでいる時間は、週1時間以上5時間未満が 50.4%と最も多く、次いで、週1時間未満が 37.0%となっている。<図表8>

図表8: 能力開発や自己啓発への取り組み時間(図表7で「取り組んでいる」と回答した人=100%)>

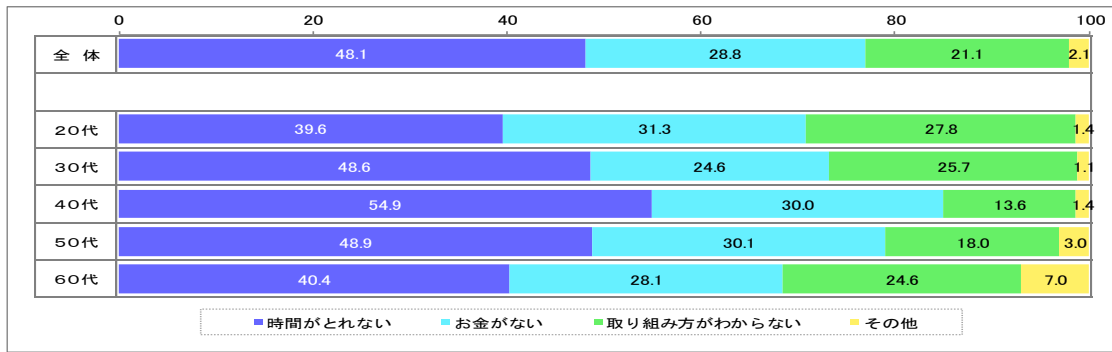
(%)



○「取り組んでいないが、いずれ取り組みたい」と回答した人が、取り組めていない理由は、「時間がとれない」(48.1%)が最も多く、次いで、「お金がない」(28.8%)、「取り組み方がわからない」(21.1%)となっている。特に、20代では「取り組み方がわからない」という人が 27.8%と3割近い。<図表9>

<図表9: 能力開発や自己啓発へ取り組めない理由

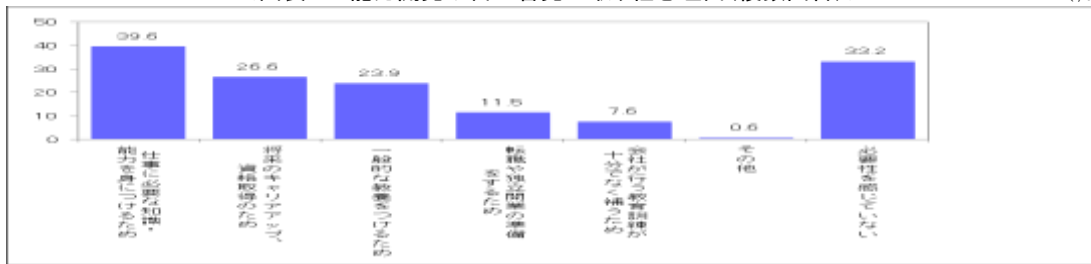
(図表7で「取り組んでいないが、いずれ取り組みたい」と回答した人=100%) > (%)



○自ら能力開発や自己啓発に取り組む理由は、「仕事に必要な知識・能力を身につけるため」(39.6%)、「将来のキャリアアップ、資格取得のため」(26.6%)、「一般的な教養をつけるため」(23.9%)の順になっている。一方で、「必要性を感じていない」という人は33.2%と多く、年代別に見ると、20代26.6%、30代28.1%、40代30.6%、50代36.0%と上の年代ほど多い。<図表10>

<図表10: 能力開発や自己啓発へ取り組む理由(複数回答)>

(%)



<年代別>

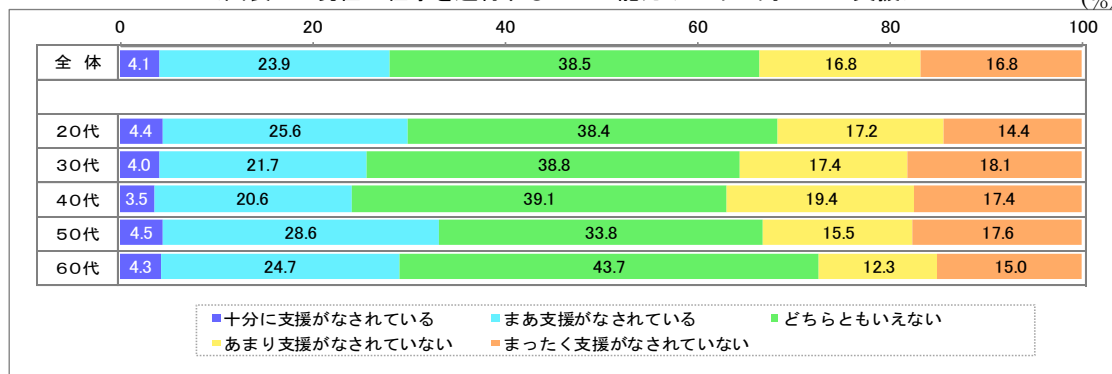
(%)

	仕事に必要な知識・能力を身につけるため	将来のキャリアアップ、資格取得のため	一般的な教養をつけるため	転職や独立開業の準備をするため	会社が行う教育訓練が十分でないため	その他	必要性を感じていない
全体	39.6	26.6	23.9	11.5	7.6	0.6	33.2
20代	46.3	38.1	22.5	17.2	14.4	0.3	26.6
30代	46.0	32.9	24.5	12.9	11.9	0.7	28.1
40代	42.8	27.4	23.1	9.8	5.4	0.6	30.6
50代	34.5	22.9	24.3	11.9	5.2	0.2	36.0
60代	25.0	9.0	25.0	5.7	1.7	1.3	48.3

○現在の仕事を遂行する上での能力やスキルの向上への支援について、「十分に支援がなされている」(4.1%)と「まあ支援がなされている」(23.9%)をあわせると、28.0%であった。また、「あまり支援がなされていない」(16.8%)と「まったく支援がなされていない」(16.8%)をあわせると、33.6%であり、支援されていないと回答した人の方が多くなっている。<図表11>

<図表11: 現在の仕事を遂行する上での能力やスキル向上への支援>

(%)

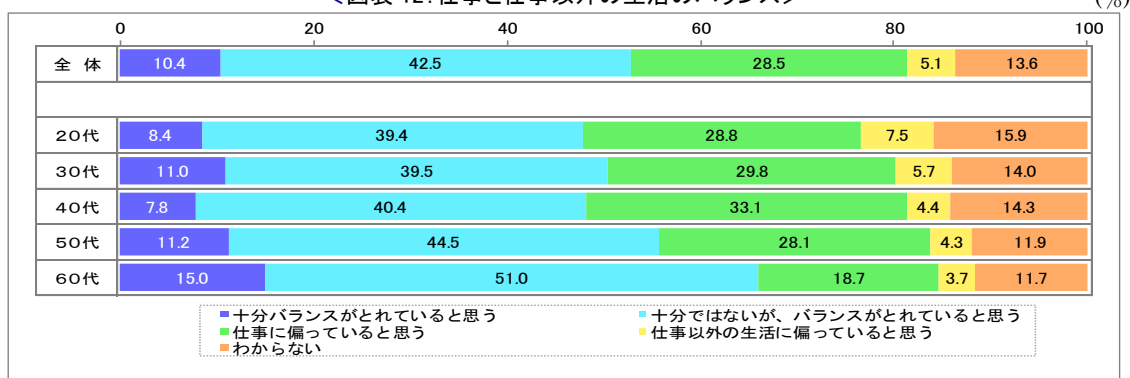


<4. 個人が求める仕事と仕事以外の生活のバランスと働き方の柔軟性>

- 仕事と仕事以外の生活の「バランスがとれている」人が半数で、「仕事に偏っている」も約3割。
- バランスをとる上での問題は、「仕事量の多さ」と「自分の健康管理や傷病・治療」が2割以上。
- 新たに求める制度は、「フレックスタイム」「時間・半日単位の有休」「在宅勤務」。

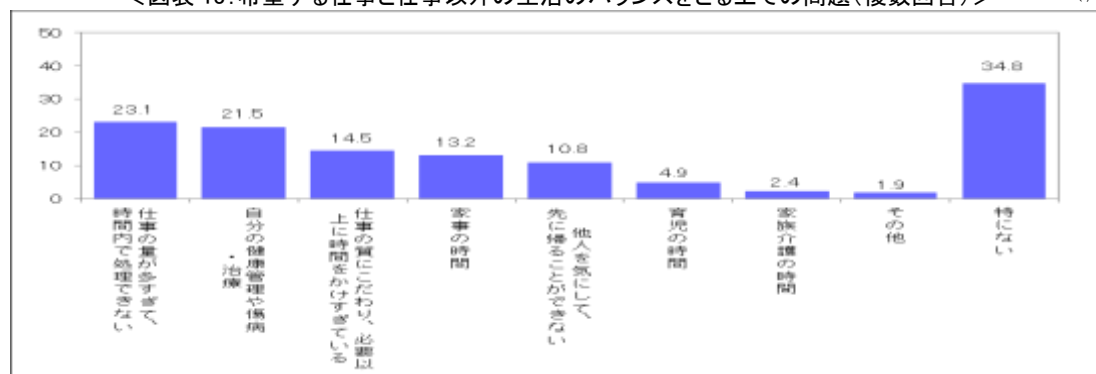
○仕事と仕事以外の生活のバランスについて、「十分バランスがとれていると思う」(10.4%)と「十分ではないが、まあバランスがとれていると思う」(42.5%)をあわせると、52.9%と半数を超えた。年代別にみると、バランスがとれていると回答した人は、20代 47.8%、30代 50.5%、40代 48.2%、50代 55.7%、60代 66.0%でなっており、若い世代ほどバランスが取れていないと感じている。また、「仕事に偏っていると思う」は 28.5%、「仕事以外の生活に偏っていると思う」は 5.1%となっている。<図表 12>

<図表 12: 仕事と仕事以外の生活のバランス>



○希望する仕事と仕事以外の生活のバランスをとる上での問題は、「仕事の量が多すぎて、時間内で処理できない」(23.1%)、「自分の健康管理や傷病・治療」(21.5%)が2割を超えている。次いで、「仕事の質にこだわり、必要以上に時間をかけすぎている」(14.5%)、「家事の時間」(13.2%)、「他人を気にして、先に帰ることができない」(10.8%)、「育児の時間」(4.9%)、「家族介護の時間」(2.4%)の順になっている。<図表 13>

<図表 13: 希望する仕事と仕事以外の生活のバランスをとる上での問題(複数回答)>



<年代別>

年代	仕事の量が多すぎて、時間内で処理できない	自分の健康管理や傷病・治療	仕事の質にこだわり、必要以上に時間をかけすぎている	家事の時間	他人を気にして、先に帰ることができない	育児の時間	家族介護の時間	その他	特にない
全体	23.1	21.5	14.5	13.2	10.8	4.9	2.4	1.9	34.8
20代	26.6	19.1	18.1	10.6	14.1	4.7	0.6	1.6	33.4
30代	29.3	17.9	18.3	14.5	13.3	10.5	1.0	1.9	29.0
40代	26.9	20.6	13.5	13.9	12.0	5.9	2.2	1.7	30.6
50代	20.0	26.0	13.3	16.0	9.0	1.4	4.0	2.1	36.2
60代	8.0	24.7	8.3	9.0	4.0	0.0	4.0	2.3	50.0

○より柔軟に働けるよう新たに導入してほしい制度は、すべての年代で「フレックスタイム制度」が最も多い。2番目に多かったのは、20～40代で「時間単位・半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」、50代で「在宅勤務制度」であった。〈図表 14〉

〈図表 14: より柔軟に働けるよう新たに導入してほしい制度(複数回答)〉 (%)

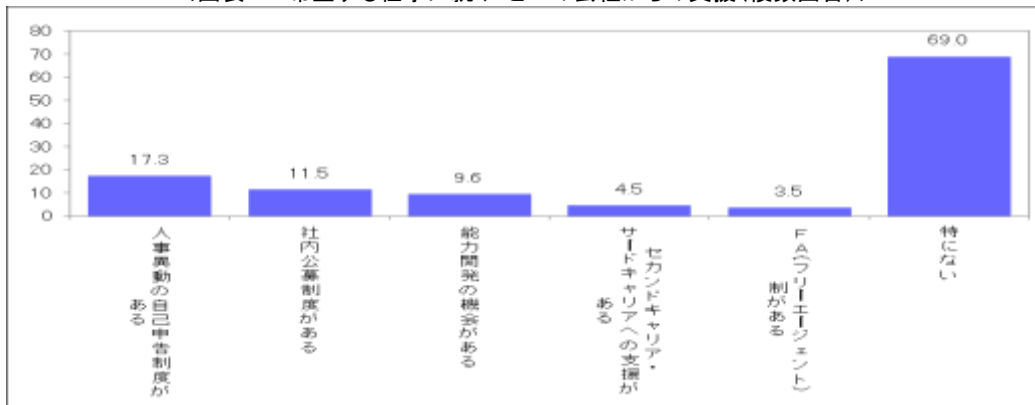


〈年代別〉 (%)

	フレックスタイム制度	時間単位・半日単位など柔軟な有給休暇取得制度	在宅勤務制度	始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ制度	裁量労働制	事業場外みなし労働時間制度	介護のための支援制度	育児のための支援制度	その他	特になし
全体	19.9	16.1	15.0	15.0	10.4	9.3	7.9	6.8	0.9	44.7
20代	21.9	20.0	13.4	14.4	10.3	10.0	5.3	10.0	0.3	43.4
30代	23.8	19.0	16.9	18.1	13.1	14.3	6.7	8.8	0.5	41.9
40代	20.4	16.5	16.3	16.5	8.5	7.6	8.9	7.6	1.1	40.9
50代	17.6	15.0	17.1	12.4	12.4	8.3	10.2	4.5	1.4	43.8
60代	14.3	8.3	8.7	12.0	7.3	6.0	7.3	2.0	0.7	57.7

○希望する仕事に就くことへの会社からの支援がある制度として、「人事異動の自己申告制度」(17.3%)が最も多く、次いで、「社内公募制度」(11.5%)、「能力開発の機会」(9.6%)、「セカンドキャリア・サードキャリアへの支援」(4.5%)、「FA制」(3.5%)の順であった。また、「特になし」という人は69.0%と約7割と多い。〈図表 15〉

〈図表 15: 希望する仕事に就くことへの会社からの支援(複数回答)〉 (%)



〈年代別〉 (%)

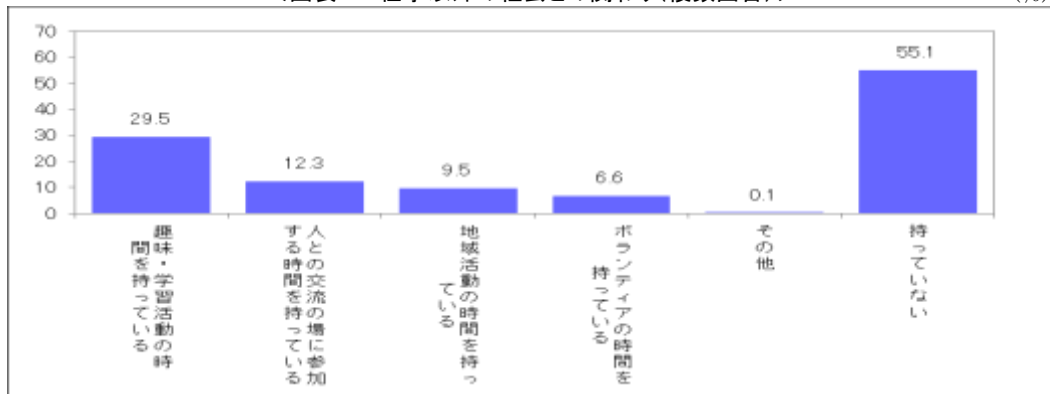
	人事異動の自己申告制度がある	社内公募制度がある	能力開発の機会がある	セカンドキャリア・サードキャリアへの支援がある	FA(フリーエージェント)制がある	特になし
全体	17.3	11.5	9.6	4.5	3.5	69.0
20代	14.4	10.3	7.8	5.3	5.3	67.8
30代	17.4	12.1	8.3	1.9	3.1	69.3
40代	18.9	15.0	9.6	4.6	4.1	67.6
50代	18.3	10.5	12.1	6.7	3.3	68.3
60代	16.0	6.7	9.7	3.7	1.3	73.3

<5. 社会参画の機会>

- 仕事以外の社会との関わりを「持っていない」人が半数以上。
- 「地域活動」や「ボランティア」の時間を持っている人は1割未満。

○仕事以外に社会と関わる時間について、「持っていない」という人が55.1%と半数を超えている。また、「趣味・学習活動の時間を持っている」(29.5%)、「人との交流の場に参加する時間を持っている」(12.3%)の順になっているが、「地域活動の時間を持っている」(9.5%)、「ボランティアの時間を持っている」(6.6%)という人は1割に満たない。<図表 16>

<図表 16: 仕事以外の社会との関わり(複数回答)>

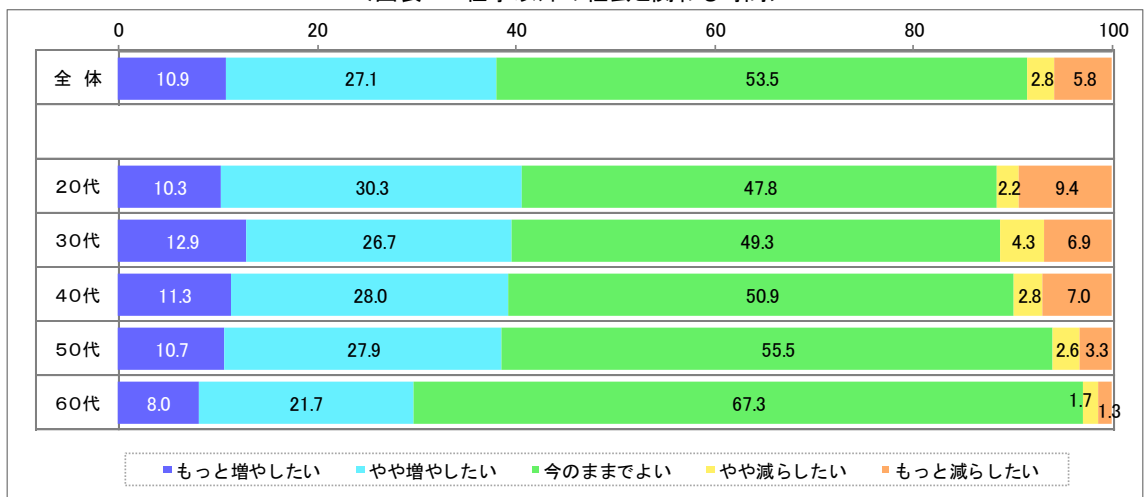


<年代別>

	持っていない	趣味・学習活動の時間を持っている	人との交流の場に参加する時間を持っている	地域活動の時間を持っている	ボランティアの時間を持っている	その他	持っていない
全体	55.1	29.5	12.3	9.5	6.6	0.1	55.1
20代	54.7	33.4	10.9	5.9	4.1	0.0	54.7
30代	55.5	31.4	10.7	7.1	6.4	0.2	55.5
40代	58.3	27.4	11.1	9.1	5.9	0.2	58.3
50代	55.7	27.9	12.9	11.9	7.6	0.0	55.7
60代	48.3	28.7	17.3	14.0	9.3	0.0	48.3

○仕事以外に社会と関わる時間について、「もっと増やしたい」(10.9%)と「やや増やしたい」(27.1%)をあわせて、38.0%の人が増やしたいと思っている。特に、20代では40.6%の人が増やしたいと回答している。<図表 17>

<図表 17: 仕事以外の社会と関わる時間>



「希望するワークライフバランスを実現するために必要なこと」への記述(一部抜粋)

- 現状仕事に時間を取られすぎて、他のことを考える余裕がないので、時間的な余裕を作ること
- 育児をしながら、介護をしながら、その他ボランティア活動など社会貢献をしながら、仕事をしていきたいし、世間もそれを求めていると思う。ある程度の在宅勤務ができるようになれば希望に添えると思う
- 自分が何をどのようにやりたいのか目標を持つ事が一番大事で、自ずと進んでいくと思う
- 好きな仕事ができるようになること、能力を正しく評価できる体制、転職に対してのマイナスイメージの払拭
- 生涯にわたり現状の仕事が続けるのは難しいと思う。職種を変えて生涯にわたるまでとはいかなくても頑張りたいと思う
- 日本人シニアは、仕事社会と関わりを保ち安心している。定年前までに、ある程度貯蓄があれば、身体体力を削ってまで仕事をする必要はない、これが理想。半日仕事をする、早い午後に終業、こうなる事を願っている
- 何ができるか、何がしたいか、の聞く耳を会社が持つことが必要
- 会社は個人の自由な意見、希望等が言える様な雰囲気、環境を作る必要があると思う
- 会社は社員があつての組織であり、社員が会社の犠牲になってはいけないということを全員が認識すべきだと思う
- 高度成長期ではもはやないという事を自社のみならず社会全体の共通認識として共有できる事
- フレックスタイムや短時間勤務などをもっと柔軟に組み合わせられるようにして、労働時間設定の自由度を上げる
- 正社員以外のどのような立場でも毎年何らかのスキルアップにつながる講習を無料で受ける制度があればぜひ利用したいと思う
- 完全週休制度と有休、長期休暇の義務。コンプライアンスの徹底とハラスメント対策。これらも含めて社員教育も大切である
- 長時間労働の禁止。有給休暇を取得できない(させない)企業への罰則。労働時間ではなく業績による適正評価。モラハラ・パワハラ・セクハラ上司への罰則
- 有給休暇を自由に使わせてもらえるような環境作り。人手や業務内容を見直して、どのようにすれば仕事を回せるか考えて、それ相応に仕事とプライベートのバランスを考えることが大切だと思う
- 人手不足だが会社は人を入れない。これでは人材育成も出来ないし辞めてしまう。このやり方だと会社の将来は無い
- 年齢の制限をなくしてほしい。能力、経験があつても一定年齢に達するとどこの会社でも働かせてくれない
- 現役時代の経験と実力が十分に発揮出来る環境が確保出来るような職場雰囲気が大事である
- 日本の労働時間は長すぎるので国の制度を変える必要がある
- 欧米のように長期の夏休みがあつて良いと思う。休む権利が悪だという風潮・雰囲気を今後より取り除くべきだと思う
- 社会全体で教育普及などしてみんなの考えが変わる必要性。業務の中で効率的でないことは削る。客側としても過剰なサービスを求めない。多少お給料を削っても人員を増やす

<調査の概要>

(1) 調査目的

ワークライフバランスの取り組みは、組織での推進を中心に着実に進められてきているが、個人が希望するワークライフバランスの実現がその前提となる。そのため、個人のワークライフバランスへの理解を深め、意識・行動の変化につなげることが重要である。本調査では、社会経済環境が大きく変化する中で、個人の生き方・働き方への意識がどのように変化してきているかを把握するため、キャリア形成や、働き方、働きがいに対する意識について、現状を調査し、個人のワークライフバランス実現に向けて、今後の取り組みを一層推進していくために実施する。

(2) 調査内容

- I. 自分のキャリア形成について（社会との関わりを含む）
- II. 柔軟な働き方について
- III. 仕事の働きがいについて

(3) 調査方法 インターネット調査

(4) 調査期間 2016年6月10日～13日

(5) 調査対象 従業員30人以上の組織に勤務する20代～60代の人（正社員・非正社員）

(6) サンプル数 2,000人

<回答者の属性・分布>

(単位：人)

性別 \ 年代	20代	30代	40代	50代	60代	合計
男性	160	240	300	240	180	1120
女性	160	180	240	180	120	880
計	320	420	540	420	300	2000

- ◆ 「ワークライフバランス推進会議」では、本調査結果を踏まえ、下記を提案している。

提案 「「組織起点」から「個人起点」でのワークライフバランス推進へ転換を
～時間のゆとりを創り出し、希望を見い出す生き方・働き方の実現～」