

ワークライフ“ニュー”バランス に関する意識調査

株式会社識学

ワーク・ライフ・ニュー・バランス推進チーム

- 株式会社識学・調査レポートについて …P.2
- 調査概要…P.3
- Q1 月の平均残業時間（全体/性年代/管理監督者・非管理監督者） …P.4～P.6
- Q2 現在の残業時間についてどう感じているか（全体/性年代/管理監督者・非管理監督者） …P.7～P.9
- Q3① 残業する理由※複数回答（全体/性年代/管理監督者・非管理監督者） …P.10～P.12
- Q3② 残業する理由※単一回答（全体/性年代/管理監督者・非管理監督者） …P.13～P.15
- Q4 やむを得ない残業に関する考え方（全体/性年代/管理監督者・非管理監督者） …P.16～P.18
- Q5 無駄な残業を減らすために、何が必要だと思うか（全体/性年代/管理監督者・非管理監督者） …P.19～P.21
- Q6 理想のワークライフバランス（全体・性年代・管理監督者と非管理監督者） …P.22～P.24
- Q7 仕事の勝負時はあると思うか（全体・性年代・管理監督者と非管理監督者） …P.25～P.27
- Q9 仕事で成果が出たり、良い状態にある時、プライベートにはどのような影響があるか（全体・性年代・管理監督者と非管理監督者） …P.28～P.30
- Q10 ワークは人生をより豊かにするための原資になるという考え方への共感（全体・性年代・管理監督者と非管理監督者） …P.31～P.33
- Q11 「働く目的」として最も優先順位が高いもの（全体・性年代・管理監督者と非管理監督者） …P.34～P.36
- Q12 仕事が好きか嫌いか（全体・性年代・管理監督者と非管理監督者） …P.37～P.38
- Q13 今後、あなた自身の「働き方」において、最も見直したいこと（全体・性年代・管理監督者と非管理監督者） …P.39～P.42
- 各設問のまとめ…P.43～P.49
- 調査結果まとめ…P.50～P.51

【株式会社識学について】

識学は「意識構造学」からとった造語であり、20年以上前に提唱された組織運営理論です。

人はそれぞれ過去の経験や知識によって、その人特有の「思考の癖」を持ちます。

この思考の癖によって、事実に対する認識にズレが生じ、これが誤解や錯覚となります。この誤解や錯覚こそが、組織運営に問題をもたらす原因となります。

弊社では、思考の癖に紐づく誤解や錯覚の発生要因を特定と、これを発生させないためのマネジメント手法を体系化、基幹理論として整備し、組織コンサルティング事業で展開しております。

【調査レポートについて】

株式会社識学では定期的に調査レポートとして、「”金髪の社長”に関する調査」や「いい上司に関する調査」、「飲みにケーションに関する調査」など様々なデータを公開しております。

過去には新聞やテレビといったオールドメディアにも何度も取り上げていただいたこともございます。

※過去の調査レポートは下記リンクをご参照ください。

https://corp.shikigaku.jp/document/survey_report

【今回の調査について】

そのようなテーマの中で今回は「ワークライフ“ニュー”バランスに関する意識調査」と題して、調査レポートを作成しました。

かつての私生活を犠牲にして働くことこそが美德とされていた時代を経て、現代では、私生活も働くこともどちらも大切であるという「ワークライフバランス」の考え方が浸透してきました。しかし、その考え方を尊重するあまり、「頑張る働くこと」を良しとせず、生産性を度外視した労働時間の短縮のみを追う風潮が生まれている事実が散見されます。

本来、**仕事と私生活は天秤にかけるものではなく、双方が好影響を与え合うことが理想のはず。**

一生懸命働くことで生活の質が向上し、私生活が充実。そして、それによってさらに仕事への意欲が高まる。識学では、この好循環を「ワークライフ“ニュー”バランス」と定義しました。「仕事を頑張るのは格好悪い!？」という空気が漂う昨今、改めて働くことのポジティブな価値を捉え直す必要があると考えています。

そこで今回、ビジネスパーソンの残業に対する意識にフォーカスして仕事が私生活に与える影響などについて調査しました。本調査を通じ、現代における「働くことの真の意味」を浮き彫りにします。

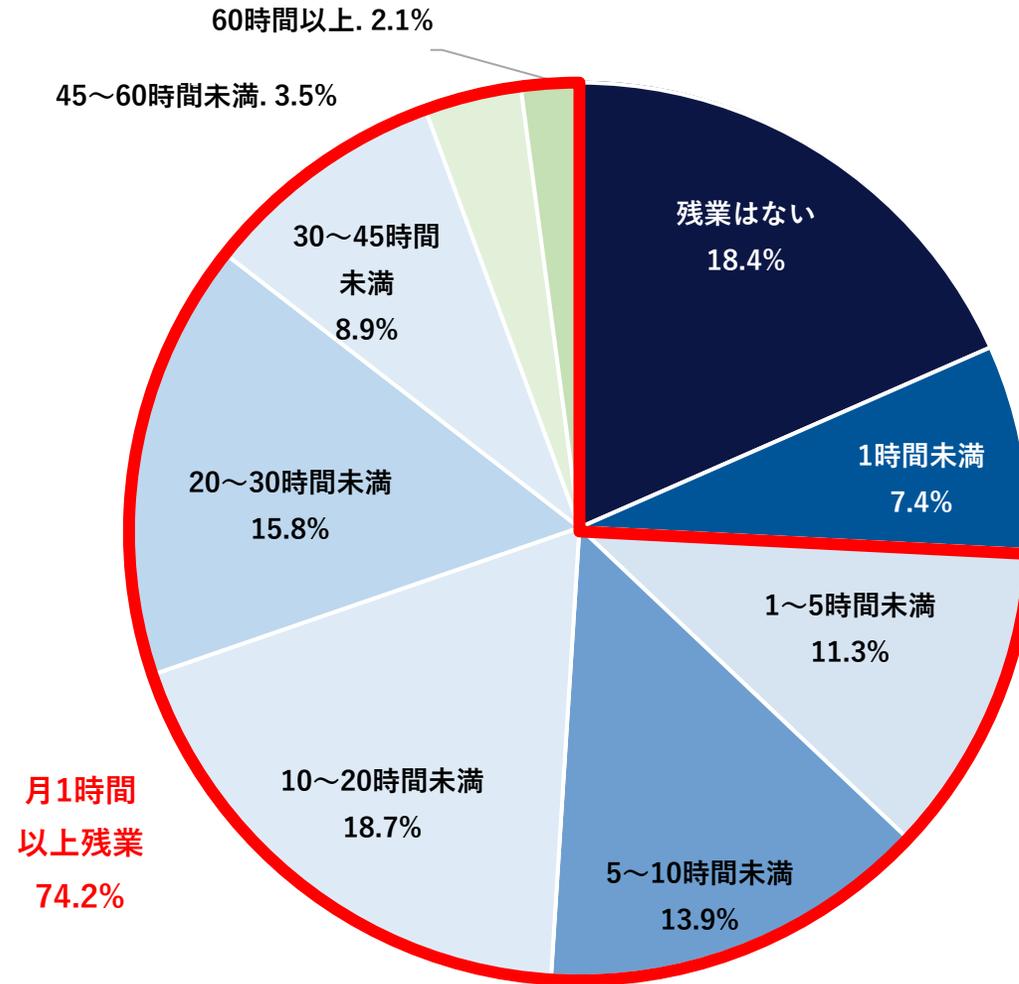
【調査期間・調査方法】

2026年2月5日（木）～7日（土）にて20代から50代で正社員の男女1,000名にWEB上でのアンケートを行いデータを集計しました。尚、姓年代別の数は以下の通りです。

- ▶ 20代 男性46人、女性59人、合計105人
- ▶ 30代 男性147人、女性137人、合計284人
- ▶ 40代 男性158人、女性154人、合計312人
- ▶ 50代 男性184人、女性115人、合計299人

Q1 月の平均残業時間（全体）

Q1 あなたの月平均の残業時間について、最も近いものをお答えください。（お答えは1つ）

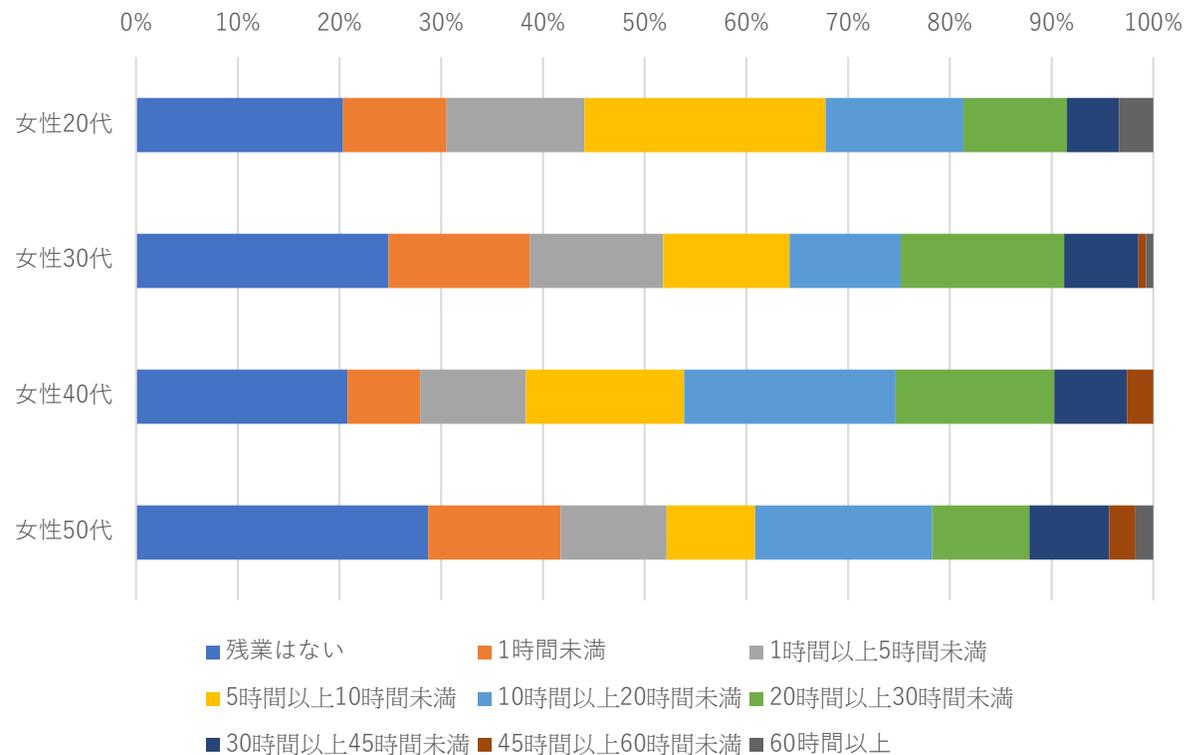
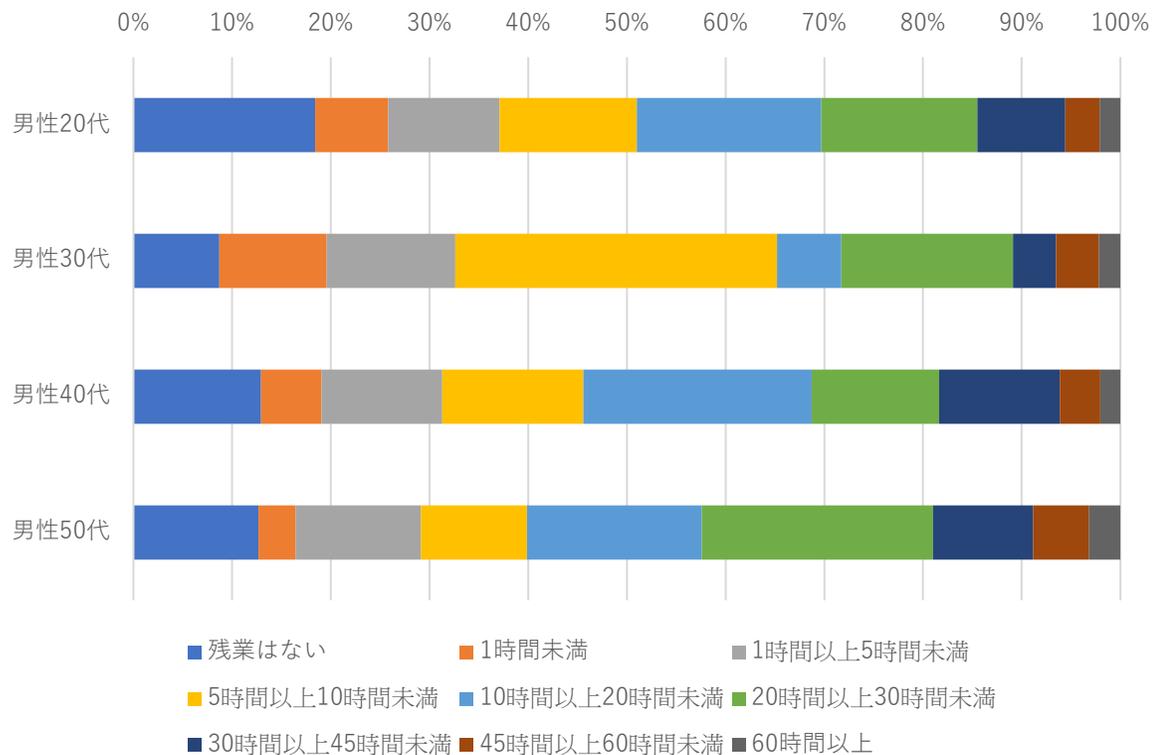


残業はない	18.4%
1時間未満	7.4%
1～5時間未満	11.3%
5～10時間未満	13.9%
10～20時間未満	18.7%
20～30時間未満	15.8%
30～45時間未満	8.9%
45～60時間未満	3.5%
60時間以上	2.1%

(n = 1000)

Q1 月の平均残業時間（性年代）

Q1 あなたの月平均の残業時間について、最も近いものをお答えください。（お答えは1つ）

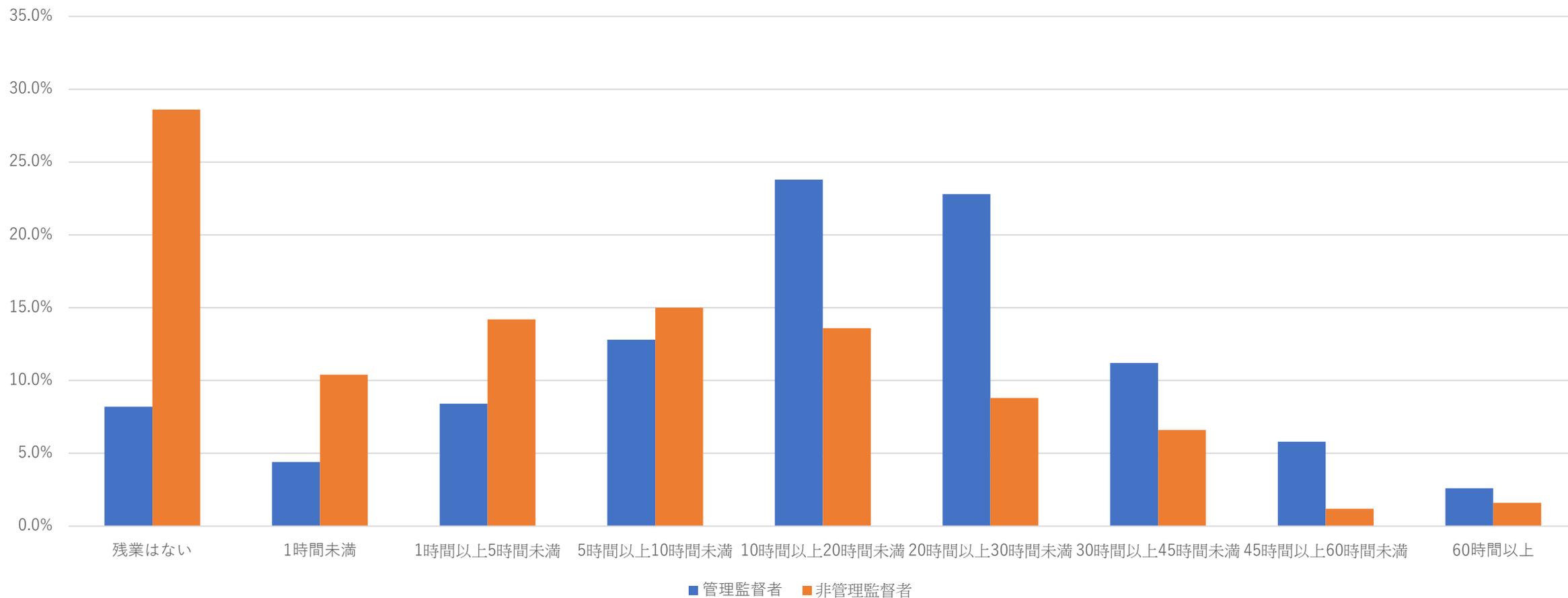


	残業はない	1時間未満	1時間以上5時間未満	5時間以上10時間未満	10時間以上20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上45時間未満	45時間以上60時間未満	60時間以上	全体
男性20代	18.4%	7.4%	11.3%	13.9%	18.7%	15.8%	8.9%	3.5%	2.1%	46
男性30代	8.7%	10.9%	13.0%	32.6%	6.5%	17.4%	4.3%	4.3%	2.2%	147
男性40代	12.9%	6.1%	12.2%	14.3%	23.1%	12.9%	12.2%	4.1%	2.0%	158
男性50代	12.7%	3.8%	12.7%	10.8%	17.7%	23.4%	10.1%	5.7%	3.2%	184

	残業はない	1時間未満	1時間以上5時間未満	5時間以上10時間未満	10時間以上20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上45時間未満	45時間以上60時間未満	60時間以上	全体
女性20代	20.3%	10.2%	13.6%	23.7%	13.6%	10.2%	5.1%	0.0%	3.4%	59
女性30代	24.8%	13.9%	13.1%	12.4%	10.9%	16.1%	7.3%	0.7%	0.7%	137
女性40代	20.8%	7.1%	10.4%	15.6%	20.8%	15.6%	7.1%	2.6%	0.0%	154
女性50代	28.7%	13.0%	10.4%	8.7%	17.4%	9.6%	7.8%	2.6%	1.7%	115

Q1 月の平均残業時間（管理監督者・非管理監督者）

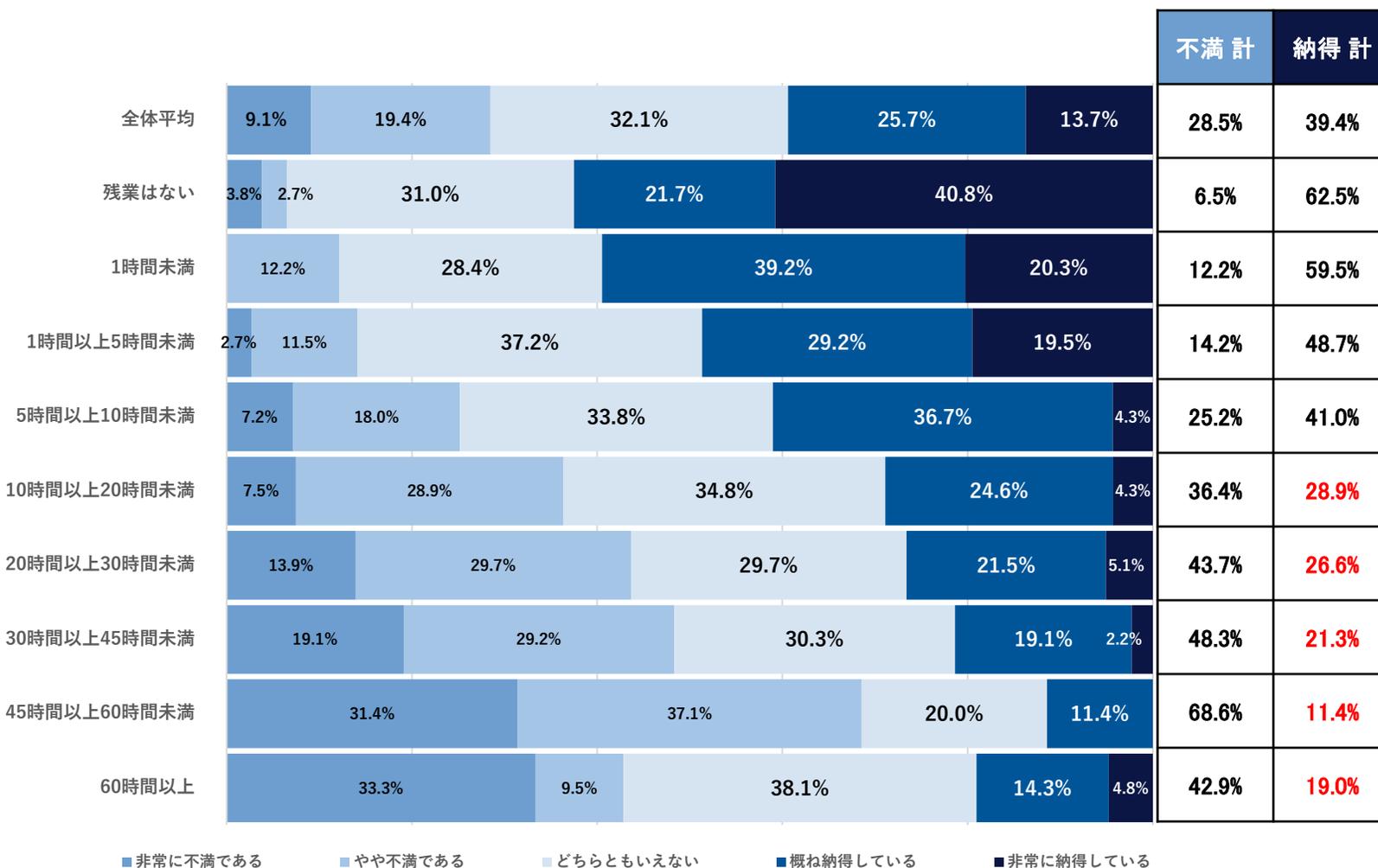
Q1 あなたの月平均の残業時間について、最も近いものをお答えください。（お答えは1つ）



	残業はない	1時間未満	1時間以上5時間未満	5時間以上10時間未満	10時間以上20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上45時間未満	45時間以上60時間未満	60時間以上	全体
管理監督者	8.2%	4.4%	8.4%	12.8%	23.8%	22.8%	11.2%	5.8%	2.6%	500
非管理監督者	28.6%	10.4%	14.2%	15.0%	13.6%	8.8%	6.6%	1.2%	1.6%	500

Q2 現在の残業時間についてどう感じているか（全体）

Q2 現在の残業時間について、あなたはどのように感じていますか。（お答えは1つ）

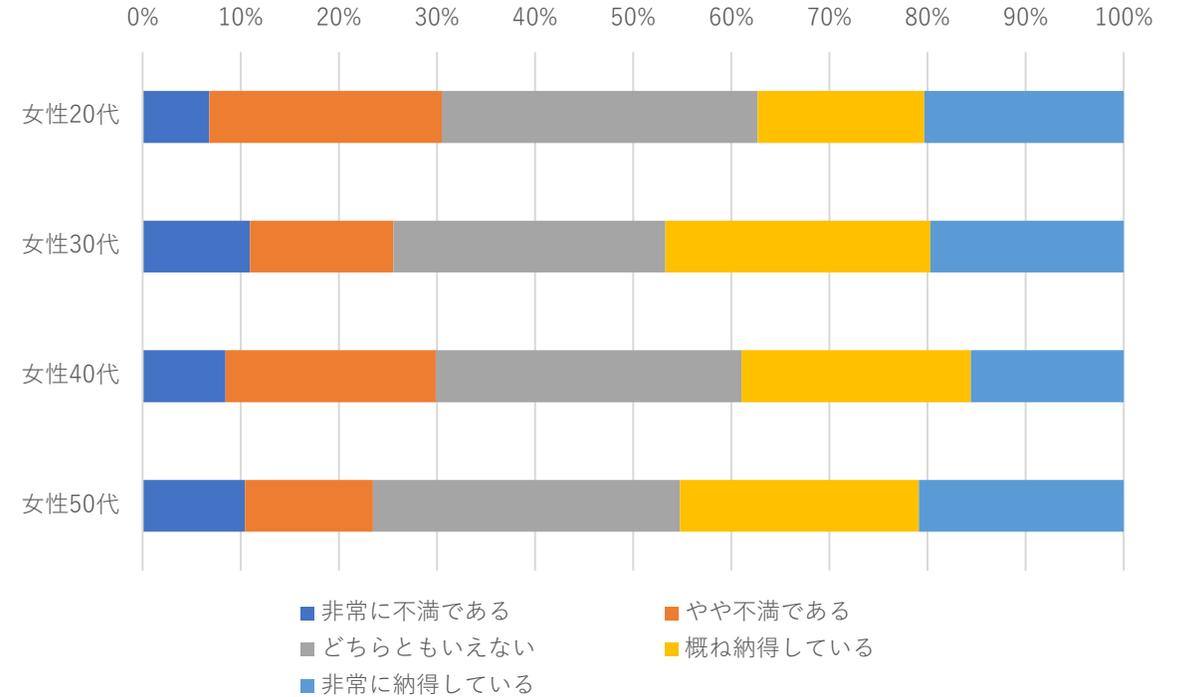
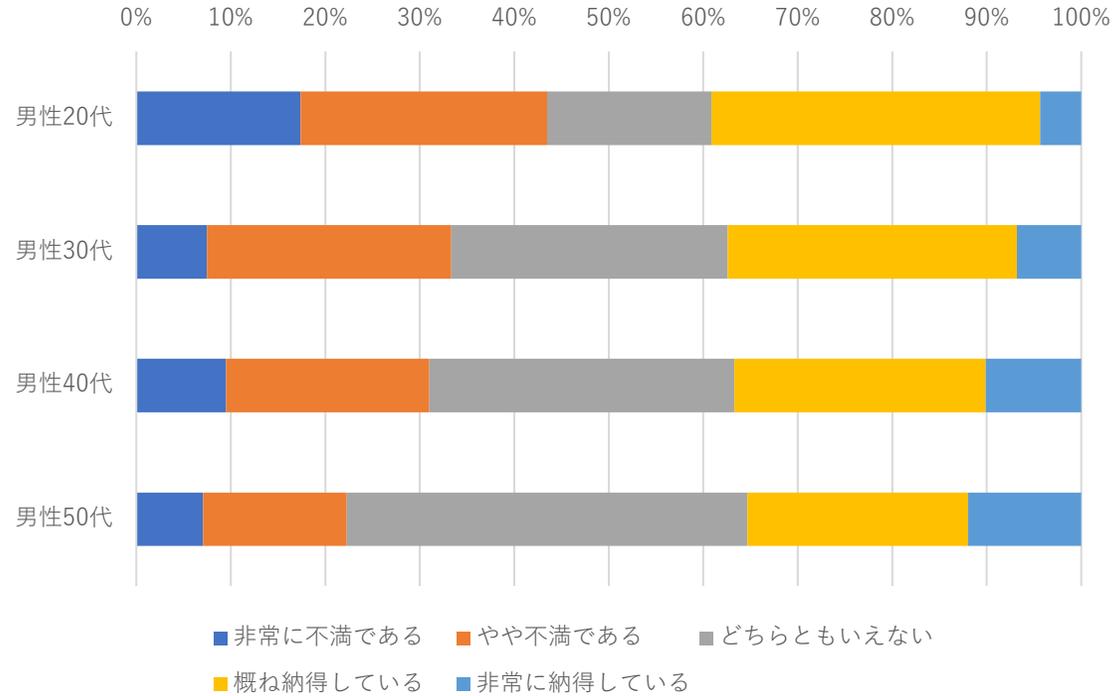


	非常に不満である	やや不満である	どちらともいえない	概ね納得している	非常に納得している
全体平均	9.1%	19.4%	32.1%	25.7%	13.7%
残業はない	3.8%	2.7%	31.0%	21.7%	40.8%
1時間未満	0.0%	12.2%	28.4%	39.2%	20.3%
1時間以上5時間未満	2.7%	11.5%	37.2%	29.2%	19.5%
5時間以上10時間未満	7.2%	18.0%	33.8%	36.7%	4.3%
10時間以上20時間未満	7.5%	28.9%	34.8%	24.6%	4.3%
20時間以上30時間未満	13.9%	29.7%	29.7%	21.5%	5.1%
30時間以上45時間未満	19.1%	29.2%	30.3%	19.1%	2.2%
45時間以上60時間未満	31.4%	37.1%	20.0%	11.4%	0.0%
60時間以上	33.3%	9.5%	38.1%	14.3%	4.8%

(n = 1000)

Q2 現在の残業時間についてどう感じているか（性年代）

Q2 現在の残業時間について、あなたはどのように感じていますか。（お答えは1つ）

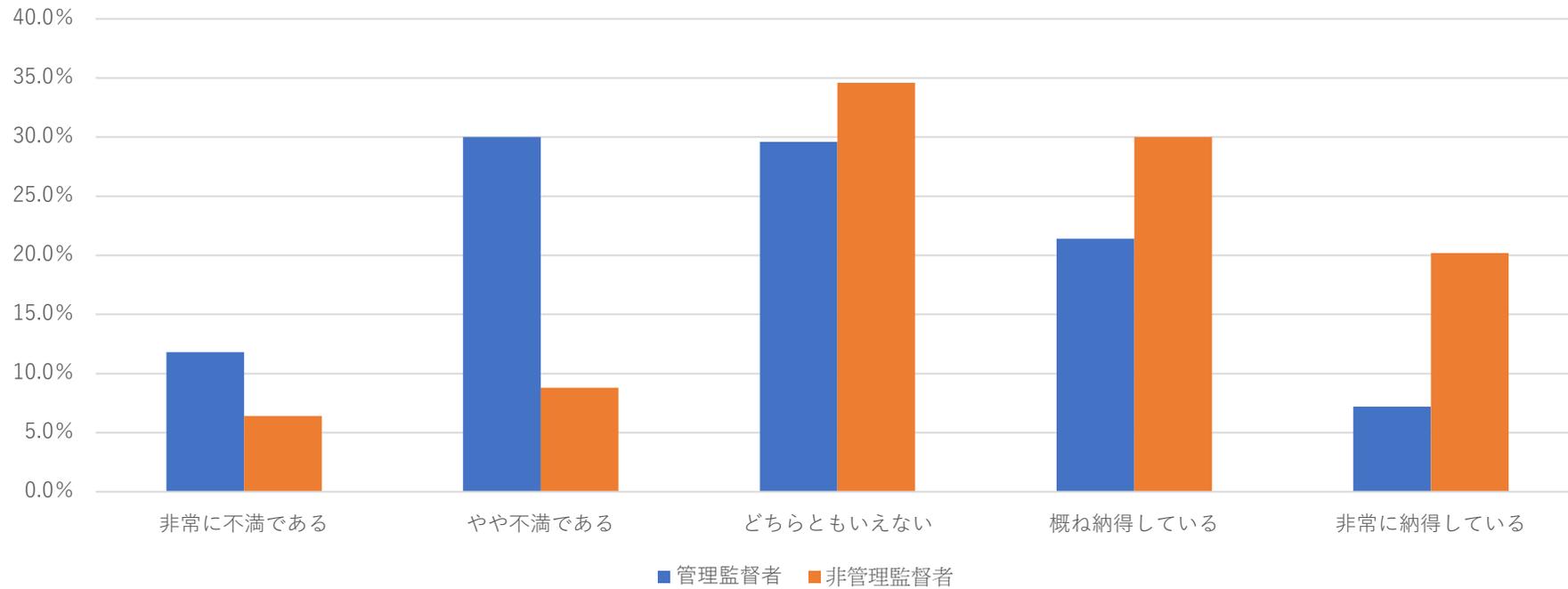


	非常に不満である	やや不満である	どちらともいえない	概ね納得している	非常に納得している	全体
男性20代	17.4%	26.1%	17.4%	34.8%	4.3%	46
男性30代	7.5%	25.9%	29.3%	30.6%	6.8%	147
男性40代	9.5%	21.5%	32.3%	26.6%	10.1%	158
男性50代	7.1%	15.2%	42.4%	23.4%	12.0%	184

	非常に不満である	やや不満である	どちらともいえない	概ね納得している	非常に納得している	全体
女性20代	6.8%	23.7%	32.2%	16.9%	20.3%	59
女性30代	10.9%	14.6%	27.7%	27.0%	19.7%	137
女性40代	8.4%	21.4%	31.2%	23.4%	15.6%	154
女性50代	10.4%	13.0%	31.3%	24.3%	20.9%	115

Q2 現在の残業時間についてどう感じているか（管理監督者・非管理監督者）

Q2 現在の残業時間について、あなたはどのように感じていますか。（お答えは1つ）



	非常に不満である	やや不満である	どちらともいえない	概ね納得している	非常に納得している	全体
管理監督者	11.8%	30.0%	29.6%	21.4%	7.2%	500
非管理監督者	6.4%	8.8%	34.6%	30.0%	20.2%	500

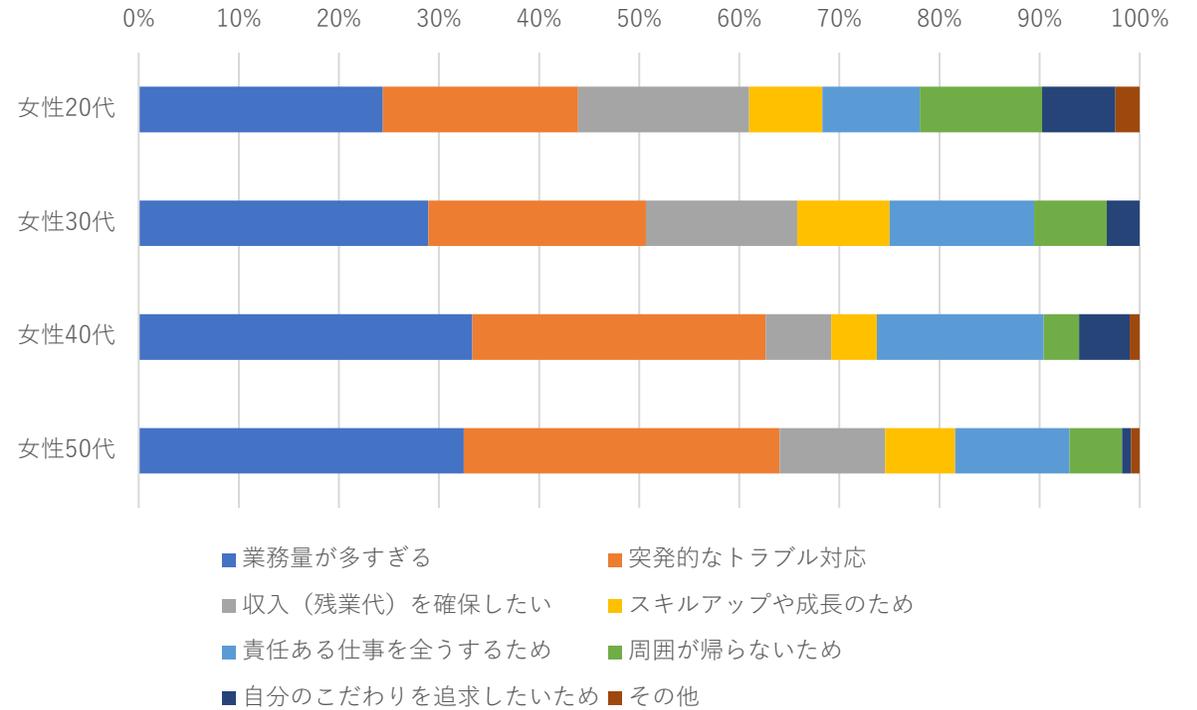
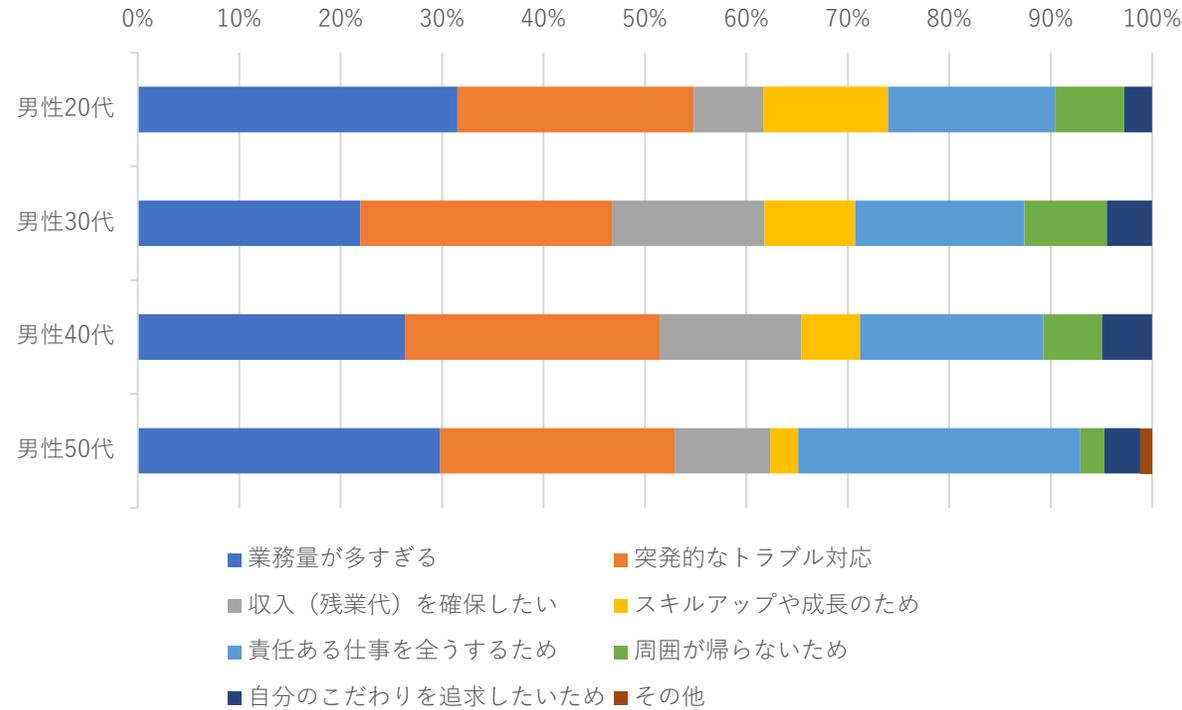
Q3あなたが残業する際の理由について、あてはまるものをすべてお答えください。（お答えはいくつでも）

残業の理由であてはまるもの
（複数回答、n=742）

1	業務量が多すぎる	51.8%
2	突発的なトラブル対応	46.0%
3	責任ある仕事を全うするため	32.9%
4	収入（残業代）を確保したい	21.8%
5	スキルアップや成長のため	12.0%
6	周囲が帰らないため	10.6%
7	自分のこだわりを追求したいため	7.5%
8	その他	1.1%

Q3 残業する理由（性年代）※複数回答

Q3あなたが残業する際の理由について、あてはまるものをすべてお答えください。（お答えはいくつでも）

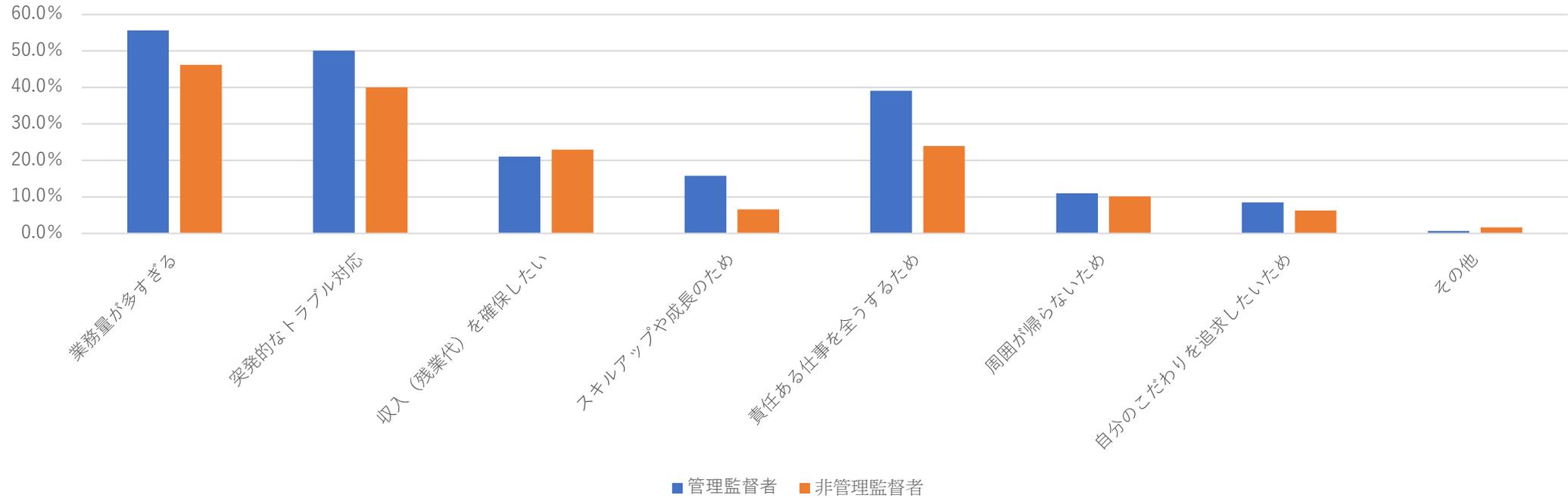


	業務量が多すぎる	突発的なトラブル対応	収入(残業代)を確保したい	スキルアップや成長のため	責任ある仕事を全うするため	周囲が帰らないため	自分のこだわりを追求したいため	その他	全体
男性20代	62.2%	45.9%	13.5%	24.3%	32.4%	13.5%	5.4%	0.0%	37
男性30代	45.4%	51.3%	31.1%	18.5%	34.5%	16.8%	9.2%	0.0%	119
男性40代	48.5%	46.2%	25.8%	10.6%	33.3%	10.6%	9.1%	0.0%	132
男性50代	50.3%	39.1%	15.9%	4.6%	47.0%	4.0%	6.0%	2.0%	151

	業務量が多すぎる	突発的なトラブル対応	収入(残業代)を確保したい	スキルアップや成長のため	責任ある仕事を全うするため	周囲が帰らないため	自分のこだわりを追求したいため	その他	全体
女性20代	48.8%	39.0%	34.1%	14.6%	19.5%	24.4%	14.6%	4.9%	41
女性30代	52.4%	39.3%	27.4%	16.7%	26.2%	13.1%	6.0%	0.0%	84
女性40代	59.5%	52.3%	11.7%	8.1%	29.7%	6.3%	9.0%	1.8%	111
女性50代	55.2%	53.7%	17.9%	11.9%	19.4%	9.0%	1.5%	1.5%	67

Q3 残業する理由（管理監督者・非管理監督者）※複数回答

Q3あなたが残業する際の理由について、あてはまるものをすべてお答えください。（お答えはいくつでも）



	業務量が多すぎる	突発的なトラブル対応	収入(残業代)を確保したい	スキルアップや成長のため	責任ある仕事を全うするため	周囲が帰らないため	自分のこだわりを追求したいため	その他	全体
管理監督者	55.6%	50.1%	21.1%	15.8%	39.1%	11.0%	8.5%	0.7%	437
非管理監督者	46.2%	40.0%	23.0%	6.6%	23.9%	10.2%	6.2%	1.6%	305

Q3 残業する理由（全体）※単一回答

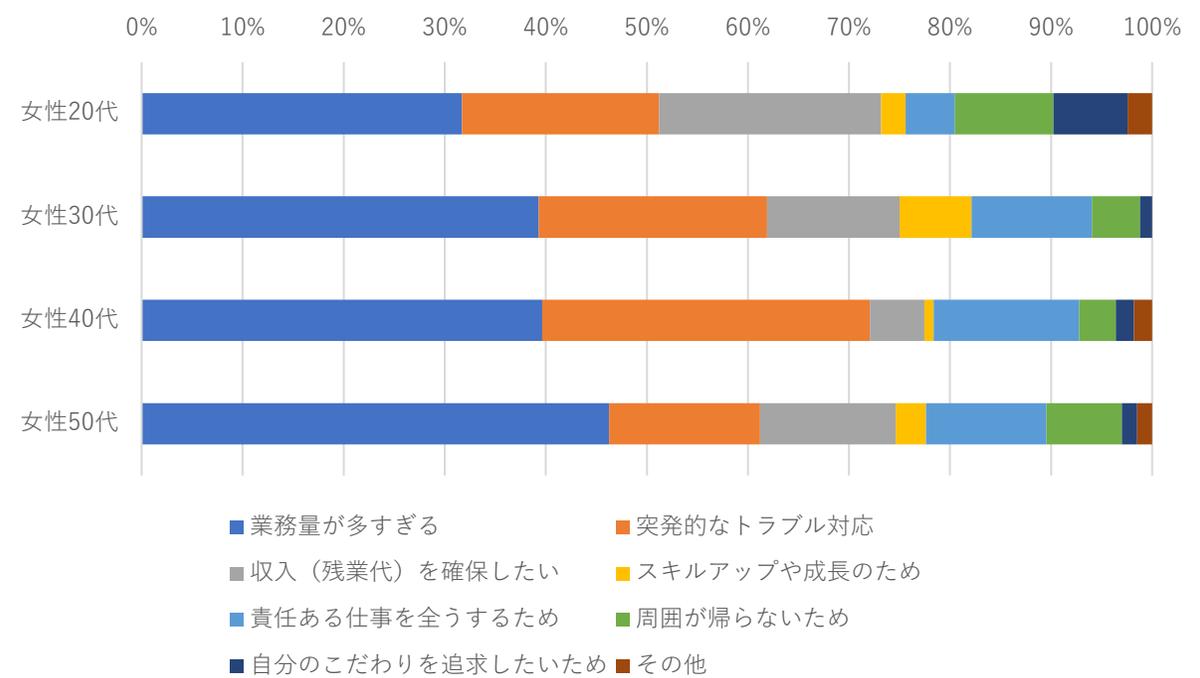
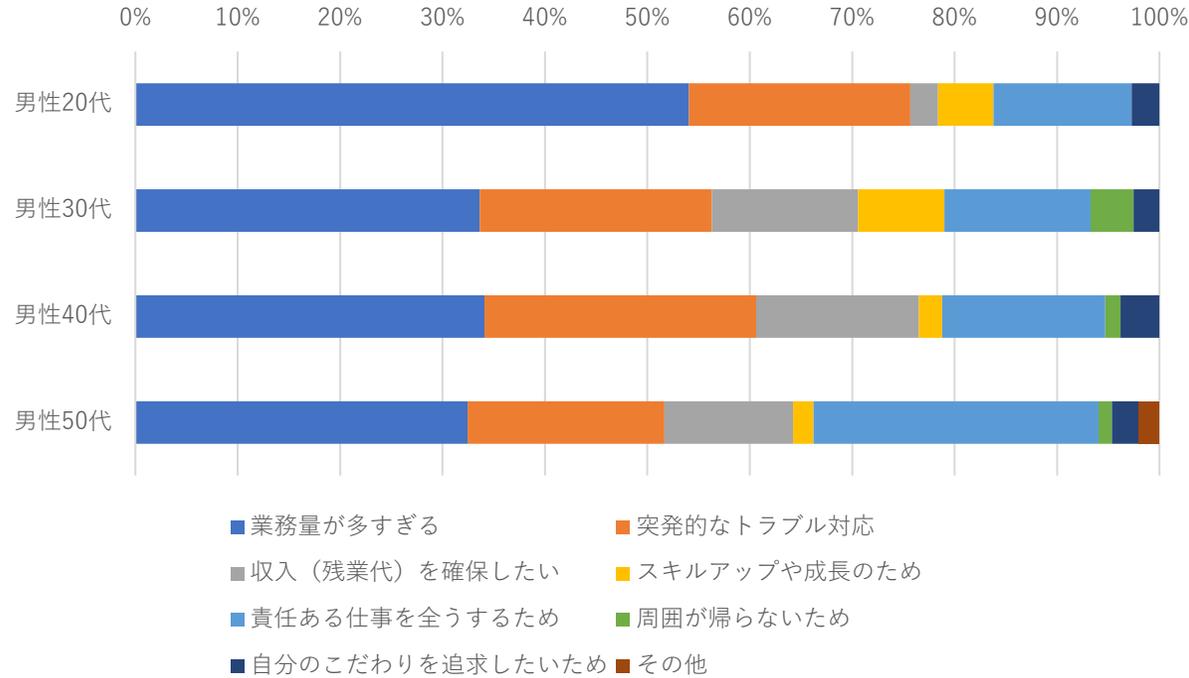
Q3あなたが残業する際の理由について、最もあてはまるものをすべてお答えください。（お答えは一つ）

残業の理由であてはまるもの （単一回答、n=742）

1	業務量が多すぎる	37.1%
2	突発的なトラブル対応	23.2%
3	責任ある仕事を全うするため	16.3%
4	収入（残業代）を確保したい	12.5%
5	スキルアップや成長のため	3.8%
6	周囲が帰らないため	3.5%
7	自分のこだわりを追求したいため	2.7%
8	その他	0.9%

Q3 残業する理由（性年代別）※単一回答

Q3あなたが残業する際の理由について、最もあてはまるものをすべてお答えください。（お答えは一つ）

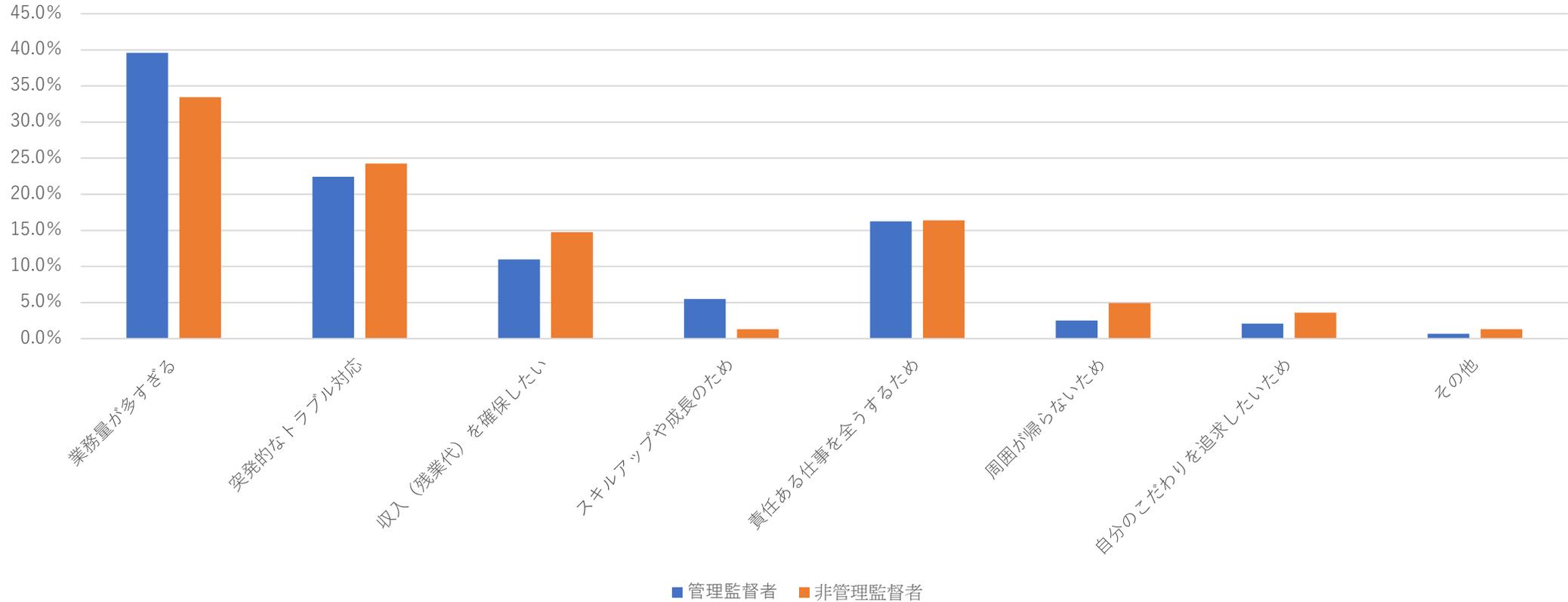


	業務量が多すぎる	突発的なトラブル対応	収入(残業代)を確保したい	スキルアップや成長のため	責任ある仕事を全うするため	周囲が帰らないため	自分のこだわりを追求したいため	その他	全体
男性20代	54.1%	21.6%	2.7%	5.4%	13.5%	0.0%	2.7%	0.0%	37
男性30代	33.6%	22.7%	14.3%	8.4%	14.3%	4.2%	2.5%	0.0%	119
男性40代	34.1%	26.5%	15.9%	2.3%	15.9%	1.5%	3.8%	0.0%	132
男性50代	32.5%	19.2%	12.6%	2.0%	27.8%	1.3%	2.6%	2.0%	151

	業務量が多すぎる	突発的なトラブル対応	収入(残業代)を確保したい	スキルアップや成長のため	責任ある仕事を全うするため	周囲が帰らないため	自分のこだわりを追求したいため	その他	全体
女性20代	31.7%	19.5%	22.0%	2.4%	4.9%	9.8%	7.3%	2.4%	41
女性30代	39.3%	22.6%	13.1%	7.1%	11.9%	4.8%	1.2%	0.0%	84
女性40代	39.6%	32.4%	5.4%	0.9%	14.4%	3.6%	1.8%	1.8%	111
女性50代	46.3%	14.9%	13.4%	3.0%	11.9%	7.5%	1.5%	1.5%	67

Q3 残業する理由（管理監督者・非管理監督者）※単一回答

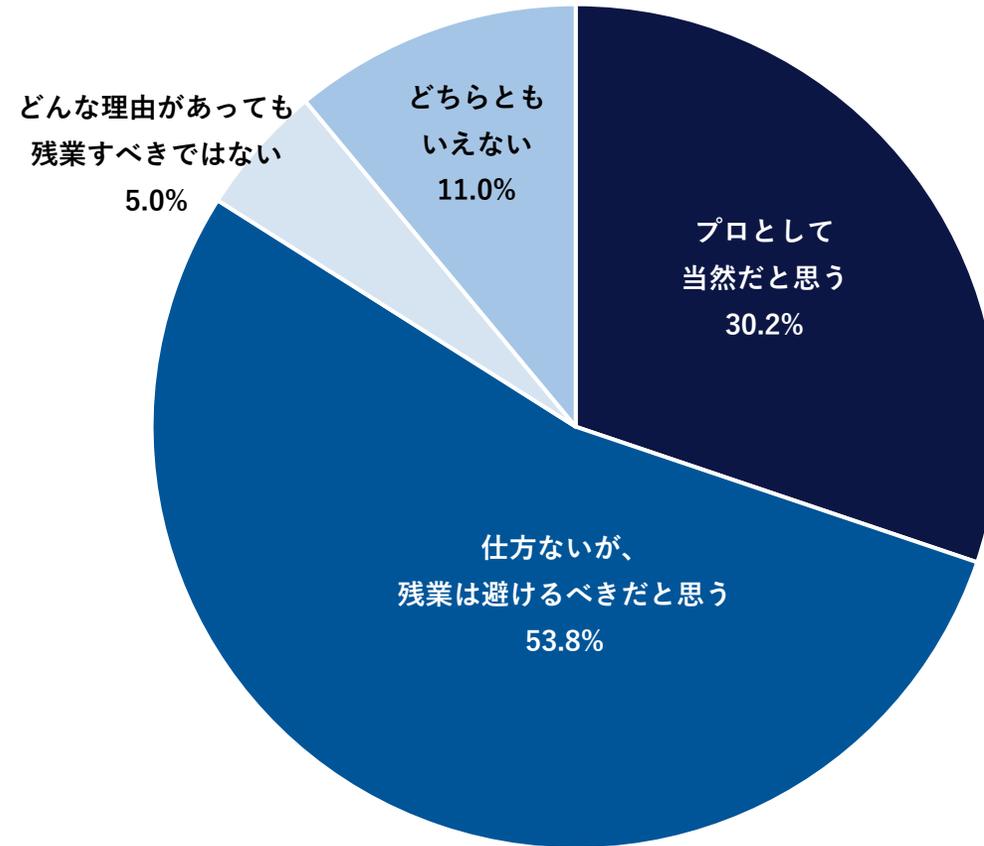
Q3あなたが残業する際の理由について、最もあてはまるものをすべてお答えください。（お答えは一つ）



	業務量が多すぎる	突発的なトラブル対応	収入(残業代)を確保したい	スキルアップや成長のため	責任ある仕事を全うするため	周囲が帰らないため	自分のこだわりを追求したいため	その他	全体
管理監督者	39.6%	22.4%	11.0%	5.5%	16.2%	2.5%	2.1%	0.7%	437
非管理監督者	33.4%	24.3%	14.8%	1.3%	16.4%	4.9%	3.6%	1.3%	305

Q4 やむを得ない残業に関する考え方（全体）

Q4 あなたは締切や業務責任を守るために、やむを得ない残業が発生することについてどう思いますか。（お答えは1つ）

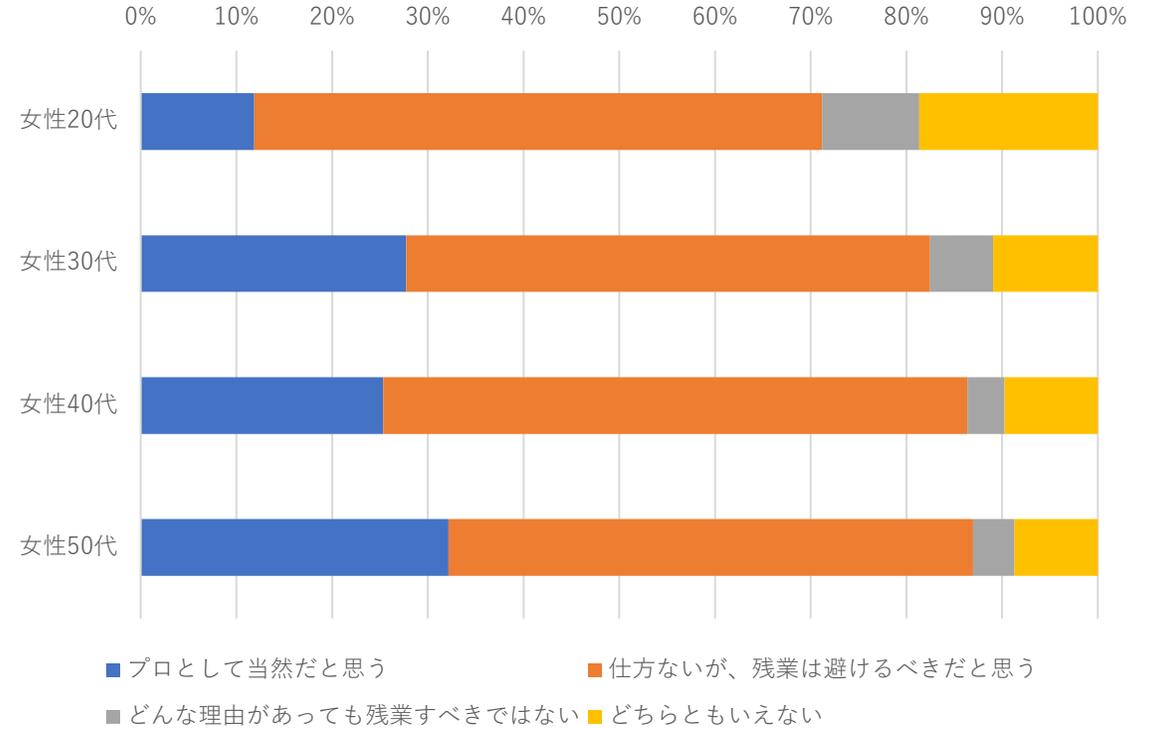
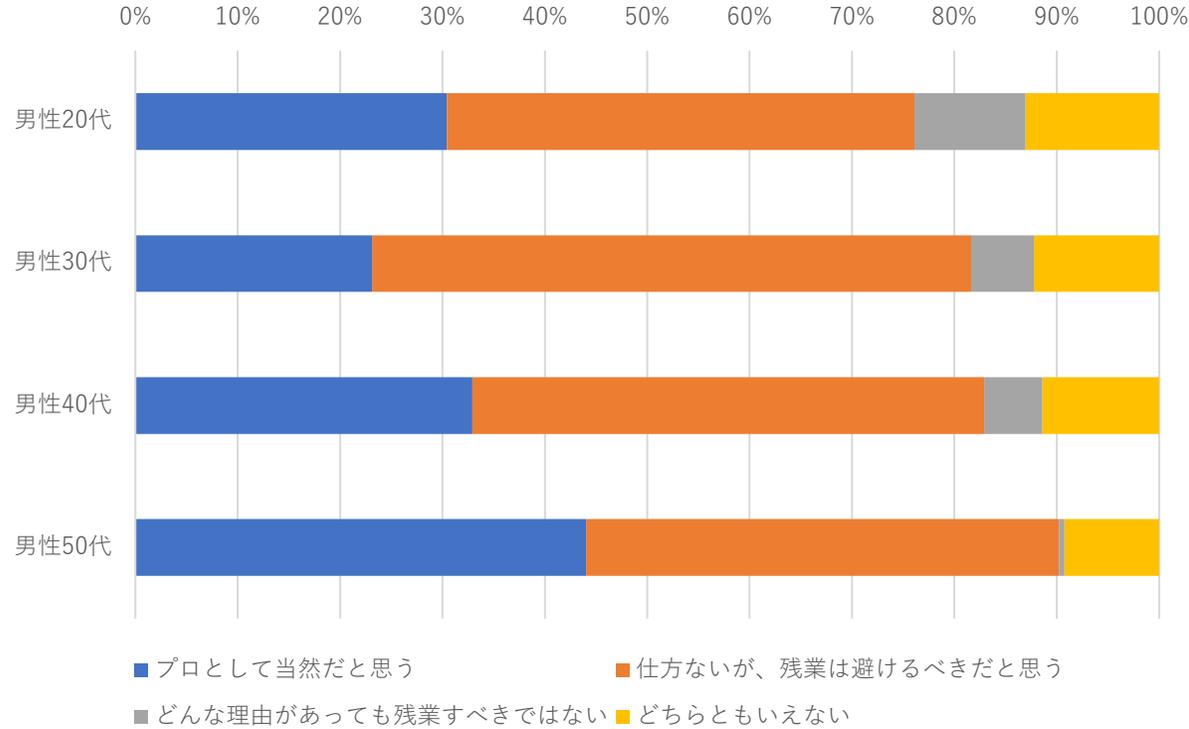


プロとして当然だと思う	30.2%
仕方ないが、残業は避けるべきだと思う	53.8%
どんな理由があっても残業すべきではない	5.0%
どちらともいえない	11.0%

n=1000

Q4 やむを得ない残業に関する考え方（性年代別）

Q4 あなたは締切や業務責任を守るために、やむを得ない残業が発生することについてどう思いますか。（お答えは1つ）

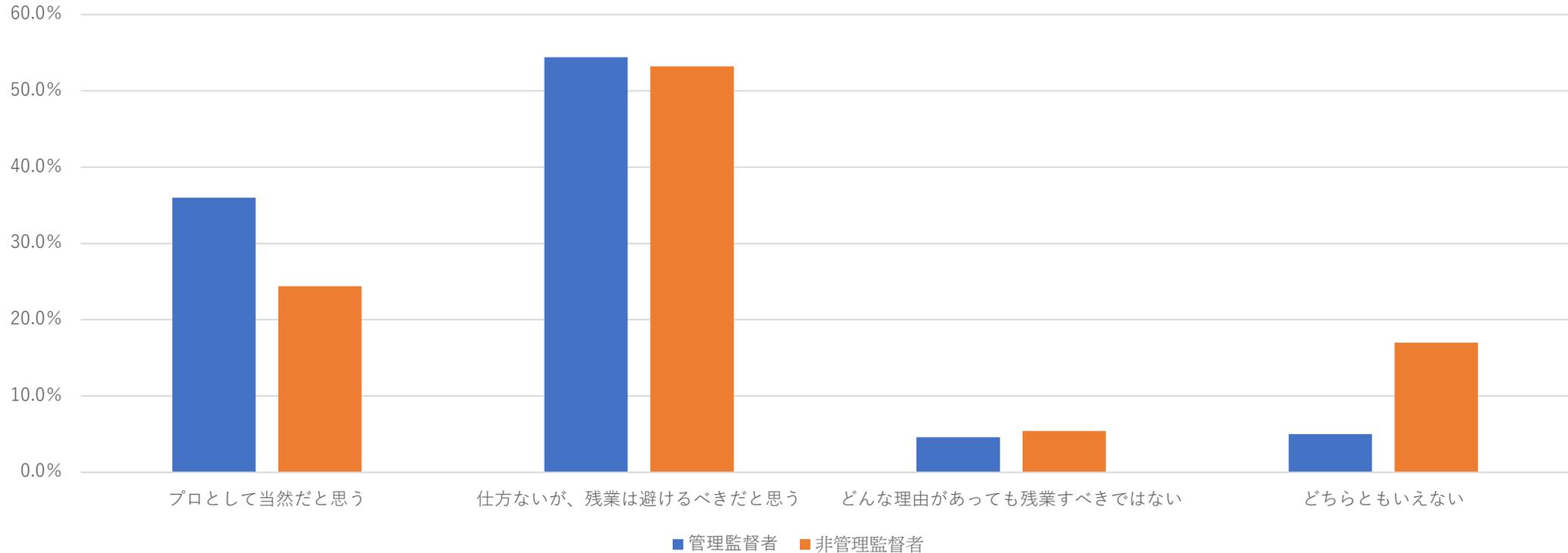


	プロとして当然 だと思う	仕方ないが、残 業は避けるべき だと思う	どんな理由が あっても残業す べきではない	どちらともいえ ない	全体
男性20代	30.4%	45.7%	10.9%	13.0%	46
男性30代	23.1%	58.5%	6.1%	12.2%	147
男性40代	32.9%	50.0%	5.7%	11.4%	158
男性50代	44.0%	46.2%	0.5%	9.2%	184

	プロとして当然 だと思う	仕方ないが、残 業は避けるべき だと思う	どんな理由が あっても残業す べきではない	どちらともいえ ない	全体
女性20代	11.9%	59.3%	10.2%	18.6%	59
女性30代	27.7%	54.7%	6.6%	10.9%	137
女性40代	25.3%	61.0%	3.9%	9.7%	154
女性50代	32.2%	54.8%	4.3%	8.7%	115

Q4 やむを得ない残業に関する考え方（管理監督者・非管理監督者）

Q4 あなたは締切や業務責任を守るために、やむを得ない残業が発生することについてどう思いますか。（お答えは1つ）



	プロとして当然だと思う	仕方がないが、残業は避けるべきだと思う	どんな理由があっても残業すべきではない	どちらともいえない	全体
管理監督者	36.0%	54.4%	4.6%	5.0%	500
非管理監督者	24.4%	53.2%	5.4%	17.0%	500

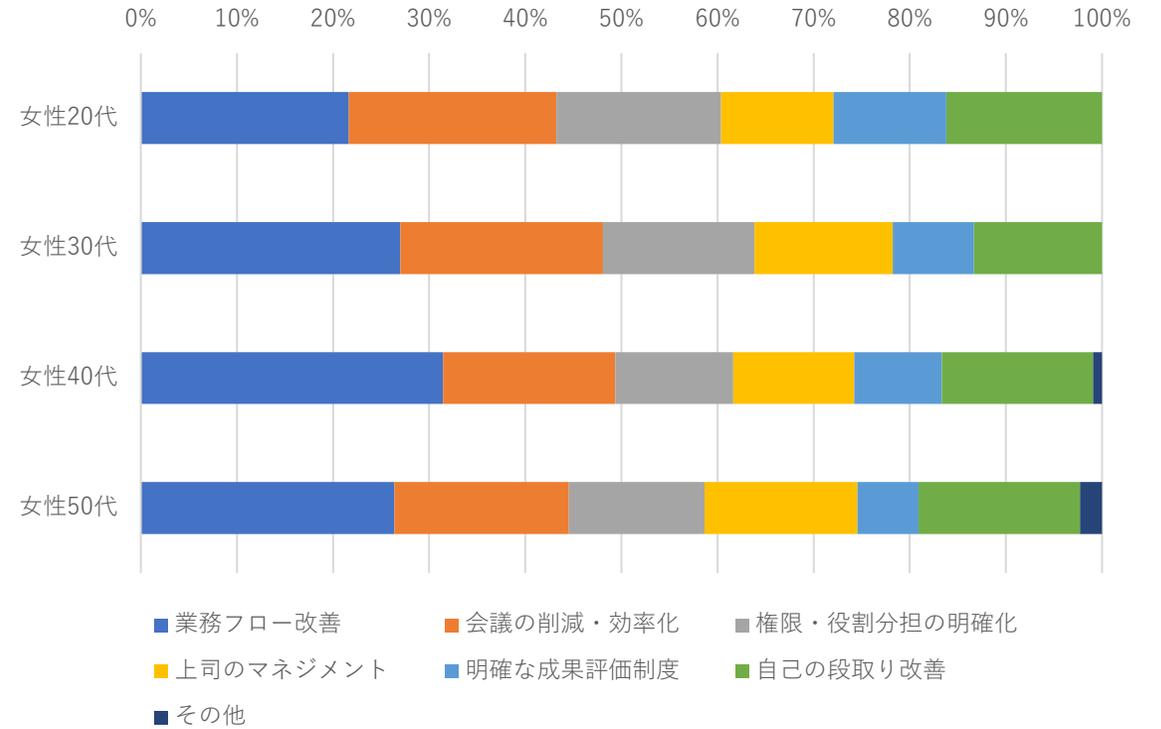
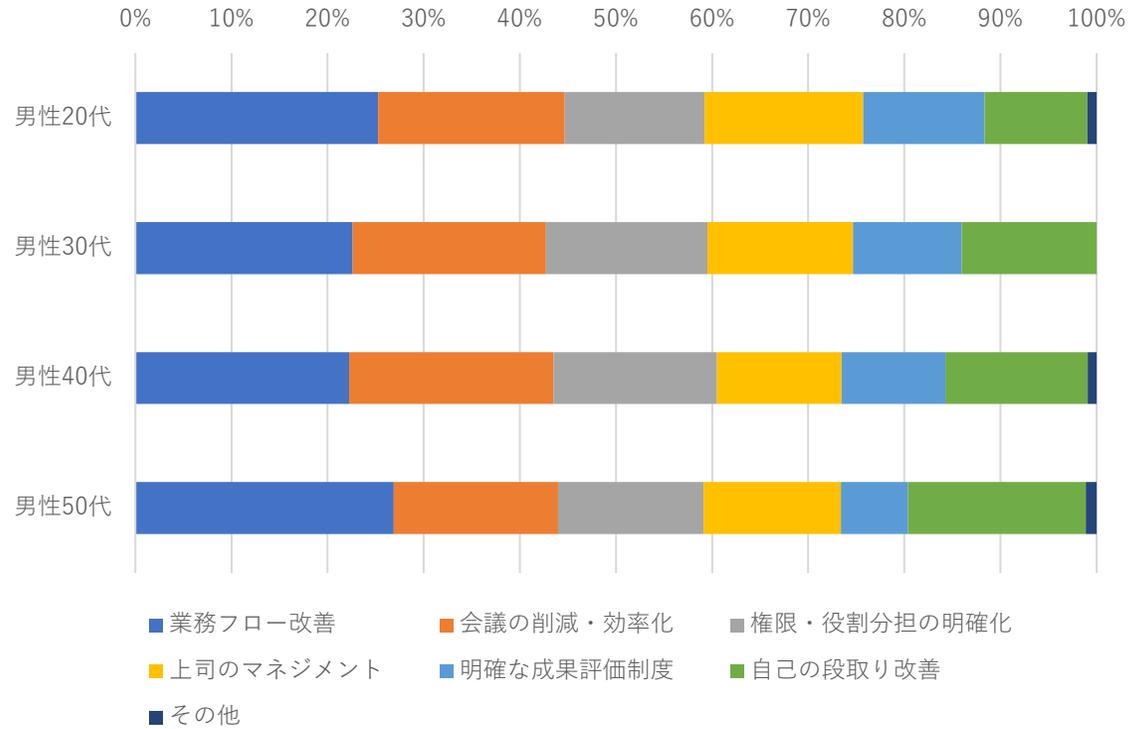
Q5あなたは無駄な残業を減らすために、何が必要だと思いますか。（お答えはいくつでも）

無駄な残業を減らすために必要なこと
（複数回答、n=1000）

1	業務フロー改善	53.5%
2	会議の削減・効率化	40.4%
3	権限・役割分担の明確化	31.9%
	自己の段取り改善	
5	上司のマネジメント	29.4%
6	明確な成果評価制度	19.4%
7	その他	1.6%

Q5 無駄な残業を減らすために必要な要素 ※複数回答（性年代）

Q5あなたは無駄な残業を減らすために、何が必要だと思いますか。（お答えはいくつでも）



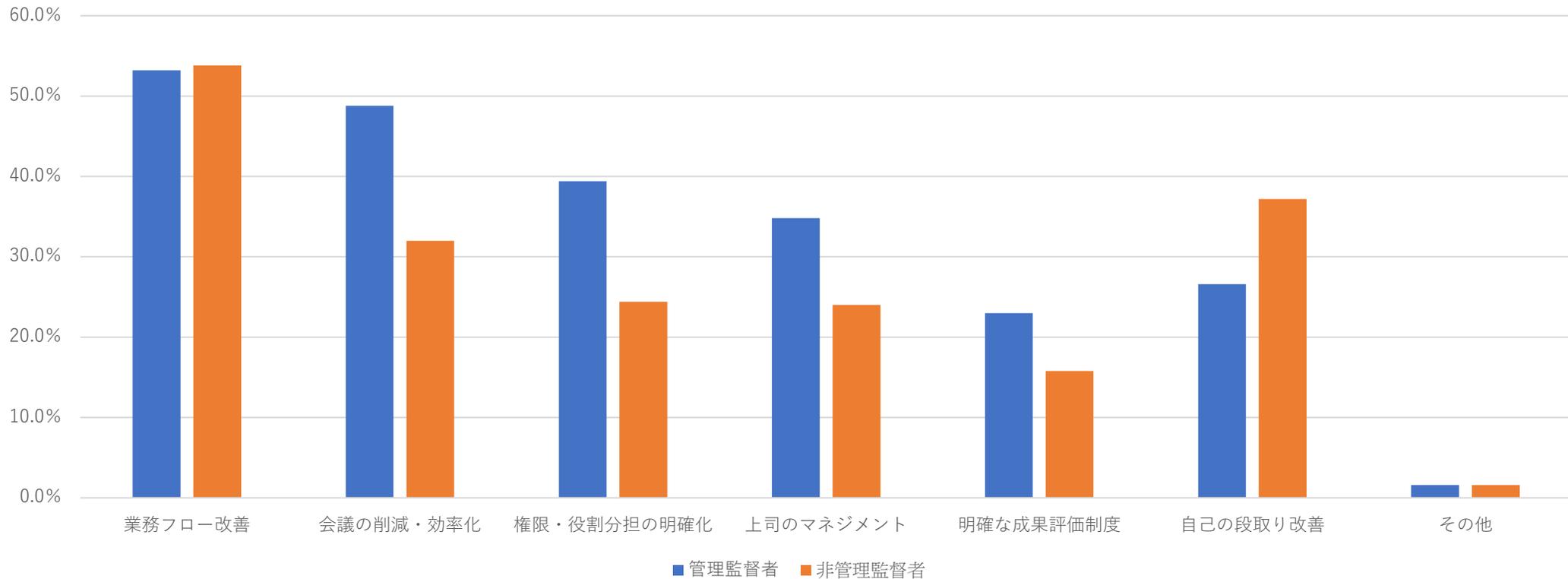
	業務フロー改善	会議の削減・効率化	権限・役割分担の明確化	上司のマネジメント	明確な成果評価制度	自己の段取り改善	その他	全体
男性20代	56.5%	43.5%	32.6%	37.0%	28.3%	23.9%	2.2%	46
男性30代	55.8%	49.7%	41.5%	37.4%	27.9%	34.7%	0.0%	147
男性40代	45.6%	43.7%	34.8%	26.6%	22.2%	30.4%	1.9%	158
男性50代	52.2%	33.2%	29.3%	27.7%	13.6%	35.9%	2.2%	184

	業務フロー改善	会議の削減・効率化	権限・役割分担の明確化	上司のマネジメント	明確な成果評価制度	自己の段取り改善	その他	全体
女性20代	40.7%	40.7%	32.2%	22.0%	22.0%	30.5%	0.0%	59
女性30代	56.2%	43.8%	32.8%	29.9%	17.5%	27.7%	0.0%	137
女性40代	64.9%	37.0%	25.3%	26.0%	18.8%	32.5%	1.9%	154
女性50代	50.4%	34.8%	27.0%	30.4%	12.2%	32.2%	4.3%	115

Q5 無駄な残業を減らすために必要な要素 ※複数回答 (管理監督者・非管理監督者)



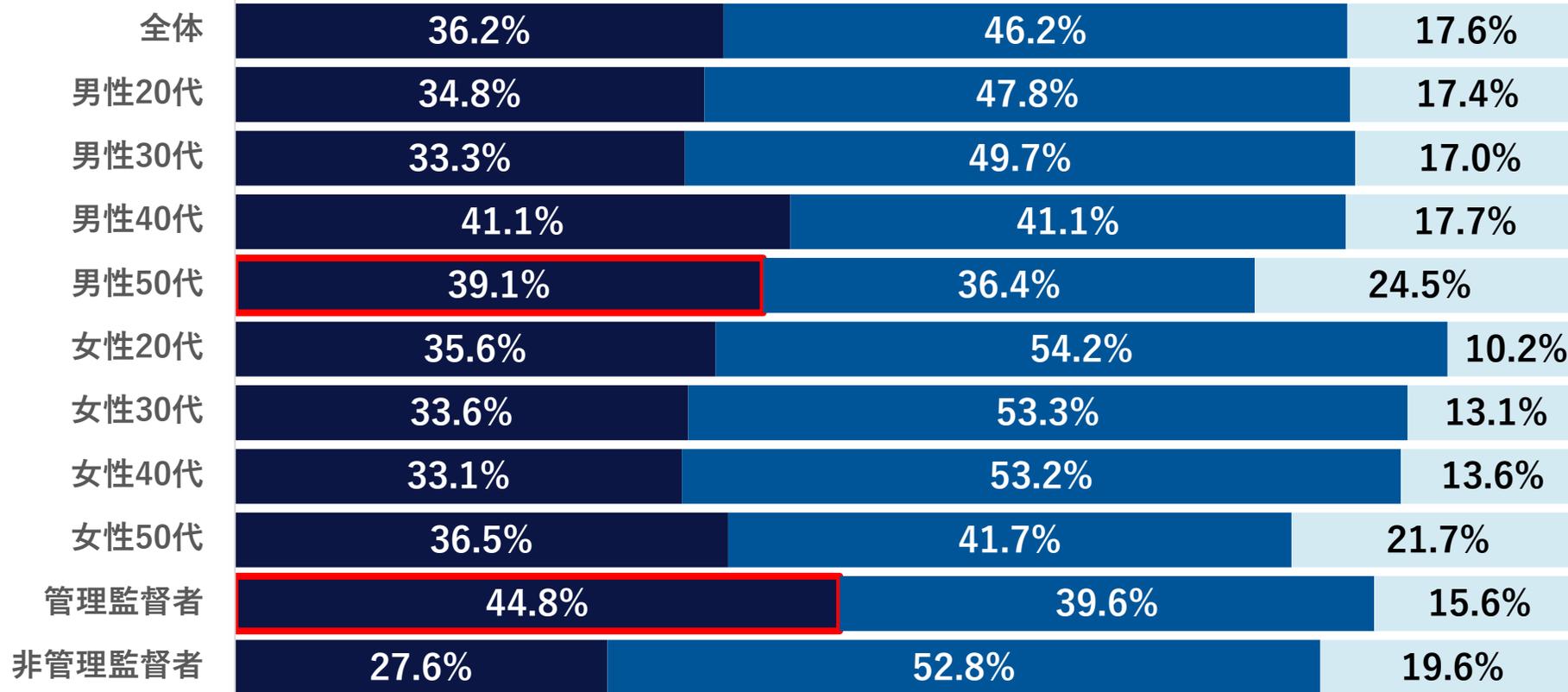
Q5あなたは無駄な残業を減らすために、何が必要だと思いますか。(お答えはいくつでも)



	業務フロー改善	会議の削減・効率化	権限・役割分担の明確化	上司のマネジメント	明確な成果評価制度	自己の段取り改善	その他	全体
管理監督者	53.2%	48.8%	39.4%	34.8%	23.0%	26.6%	1.6%	500
非管理監督者	53.8%	32.0%	24.4%	24.0%	15.8%	37.2%	1.6%	500

Q6 理想のワークライフバランス（全体・性年代・管理監督者と非管理監督者）

Q6 あなたが考える「理想のワークライフバランス」に最も近いものを選んでください。（お答えは1つ）

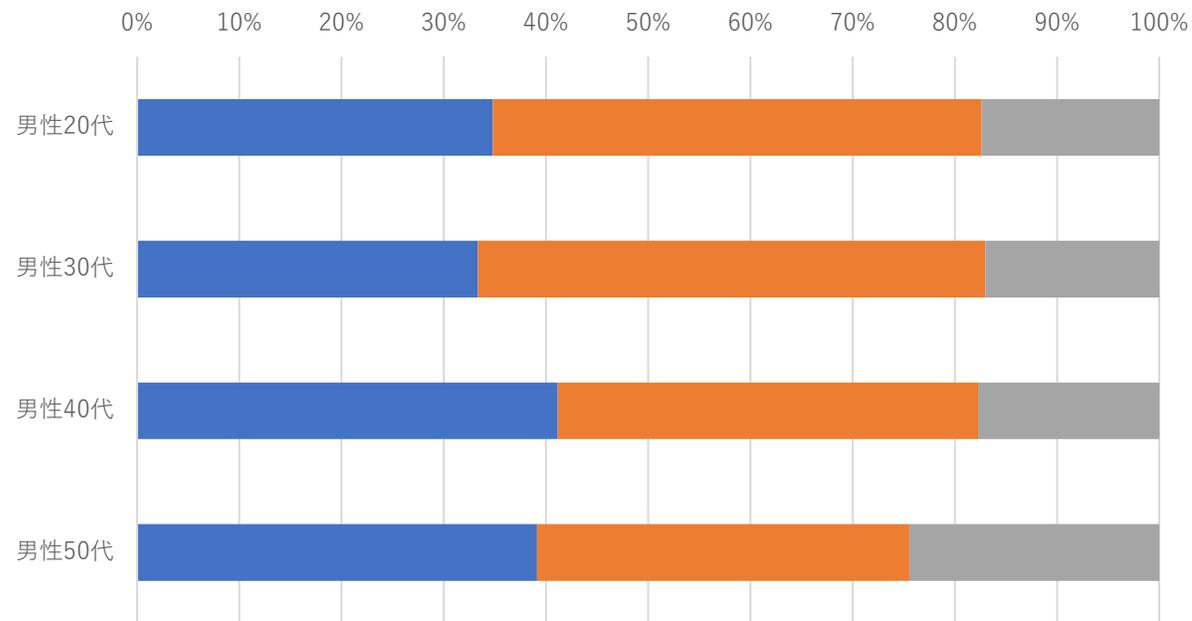


	ワークとライフを「5:5」の等分で維持したい	ワークは最小限にし、「ライフ（私生活）」を最大化したい	時期によってはワークに振り切り、ライフを支える「基盤（原資）」を作りたい
全体	36.2%	46.2%	17.6%
男性20代	34.8%	47.8%	17.4%
男性30代	33.3%	49.7%	17.0%
男性40代	41.1%	41.1%	17.7%
男性50代	39.1%	36.4%	24.5%
女性20代	35.6%	54.2%	10.2%
女性30代	33.6%	53.3%	13.1%
女性40代	33.1%	53.2%	13.6%
女性50代	36.5%	41.7%	21.7%
管理監督者	44.8%	39.6%	15.6%
非管理監督者	27.6%	52.8%	19.6%

- ワークとライフを「5:5」の等分で維持したい
- ワークは最小限にし、「ライフ（私生活）」を最大化したい
- 時期によってはワークに振り切り、ライフを支える「基盤（原資）」を作りたい

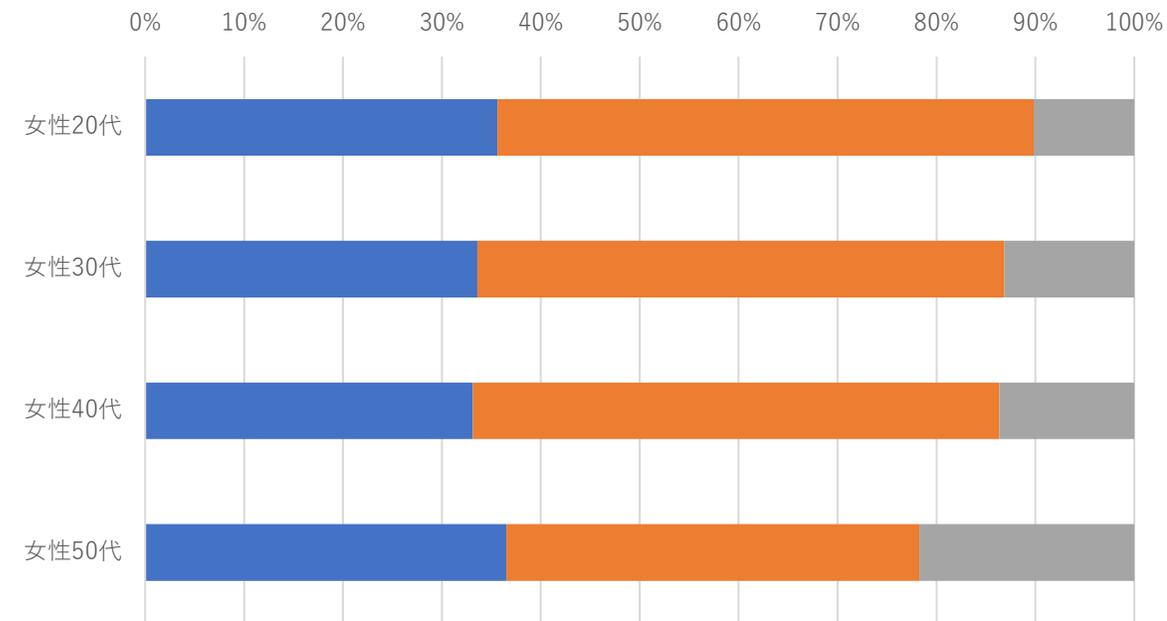
Q6 理想のワークライフバランス（性年代）

Q6 あなたが考える「理想のワークライフバランス」に最も近いものを選んでください。（お答えは1つ）



- ワークとライフを「5:5」の等分で維持したい
- ワークは最小限にし、「ライフ（私生活）」を最大化したい
- 時期によってはワークに振り切り、ライフを支える「基盤（原資）」を作りたい

	ワークとライフを「5:5」の等分で維持したい	ワークは最小限にし、「ライフ（私生活）」を最大化したい	時期によってはワークに振り切り、ライフを支える「基盤（原資）」を作りたい	全体
男性20代	34.8%	47.8%	17.4%	46
男性30代	33.3%	49.7%	17.0%	147
男性40代	41.1%	41.1%	17.7%	158
男性50代	39.1%	36.4%	24.5%	184

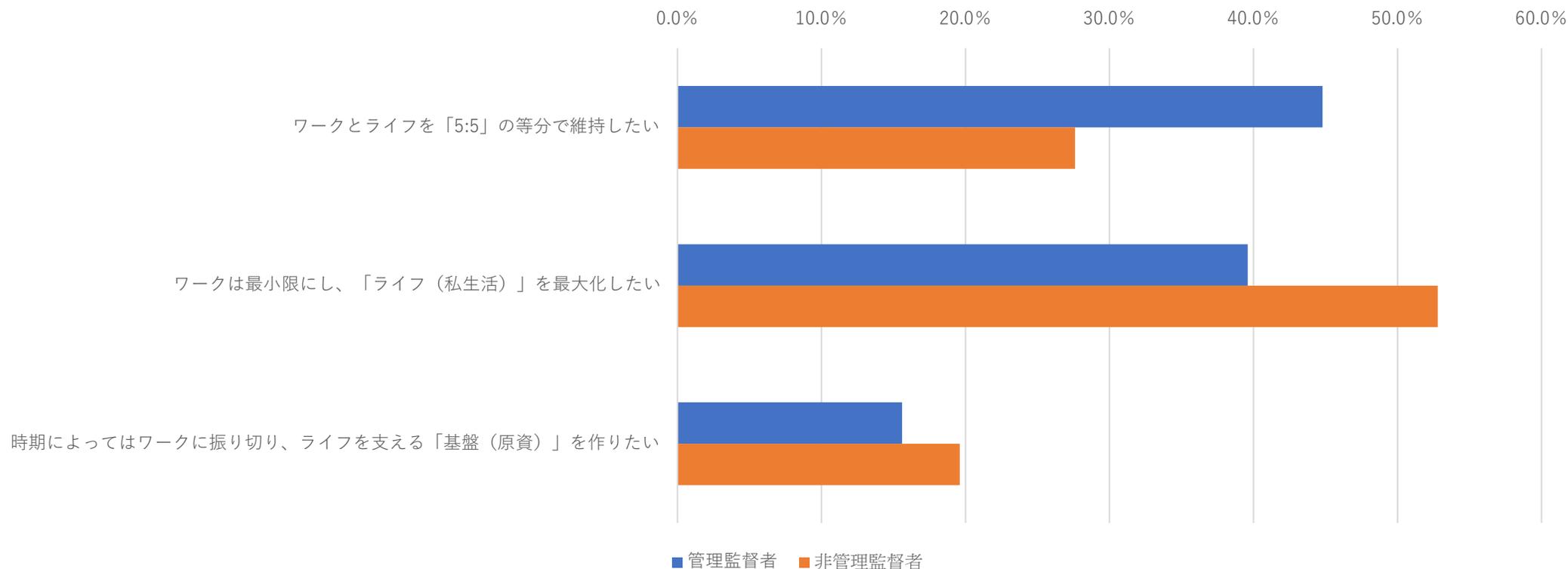


- ワークとライフを「5:5」の等分で維持したい
- ワークは最小限にし、「ライフ（私生活）」を最大化したい
- 時期によってはワークに振り切り、ライフを支える「基盤（原資）」を作りたい

	ワークとライフを「5:5」の等分で維持したい	ワークは最小限にし、「ライフ（私生活）」を最大化したい	時期によってはワークに振り切り、ライフを支える「基盤（原資）」を作りたい	全体
女性20代	35.6%	54.2%	10.2%	59
女性30代	33.6%	53.3%	13.1%	137
女性40代	33.1%	53.2%	13.6%	154
女性50代	36.5%	41.7%	21.7%	115

Q6 理想のワークライフバランス（管理監督者・非管理監督者）

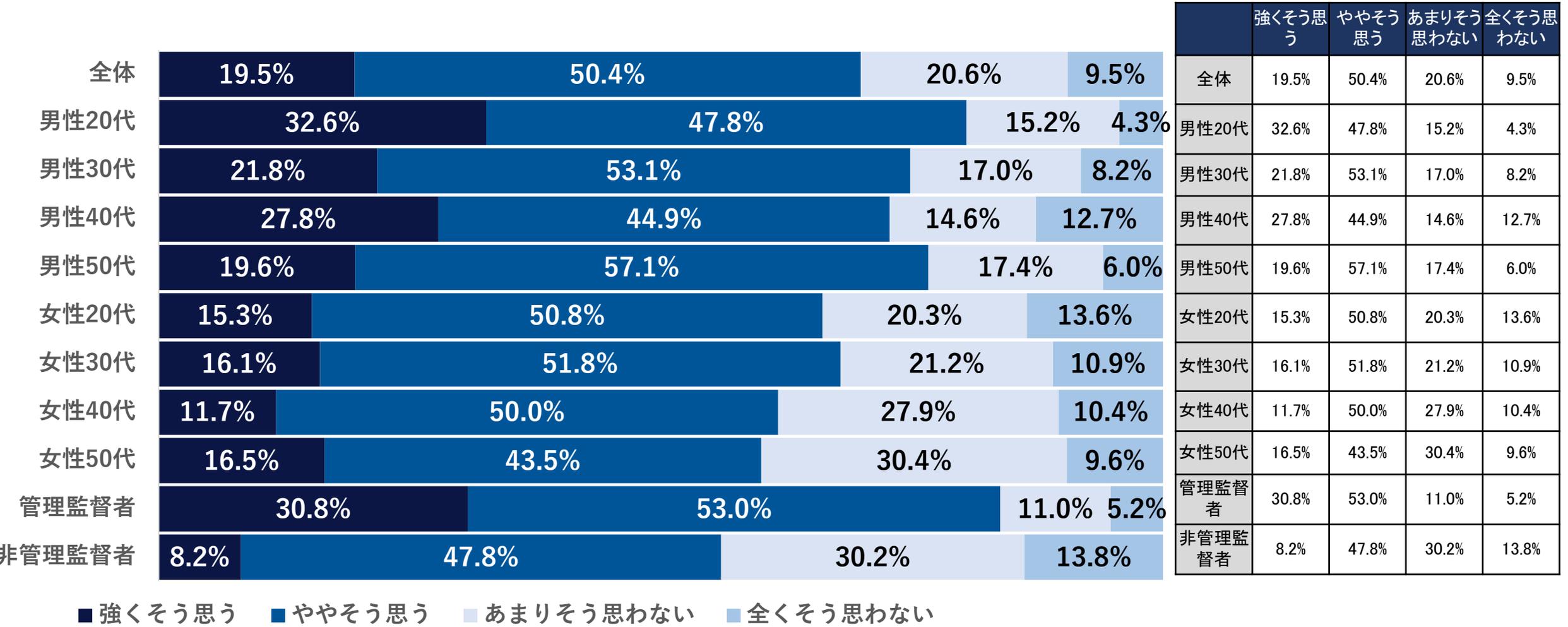
Q6 あなたが考える「理想のワークライフバランス」に最も近いものを選んでください。（お答えは1つ）



	ワークとライフを「5:5」の等分で維持したい	ワークは最小限にし、「ライフ（私生活）」を最大化したい	時期によってはワークに振り切り、ライフを支える「基盤（原資）」を作りたい	全体
管理監督者	44.8%	39.6%	15.6%	500
非管理監督者	27.6%	52.8%	19.6%	500

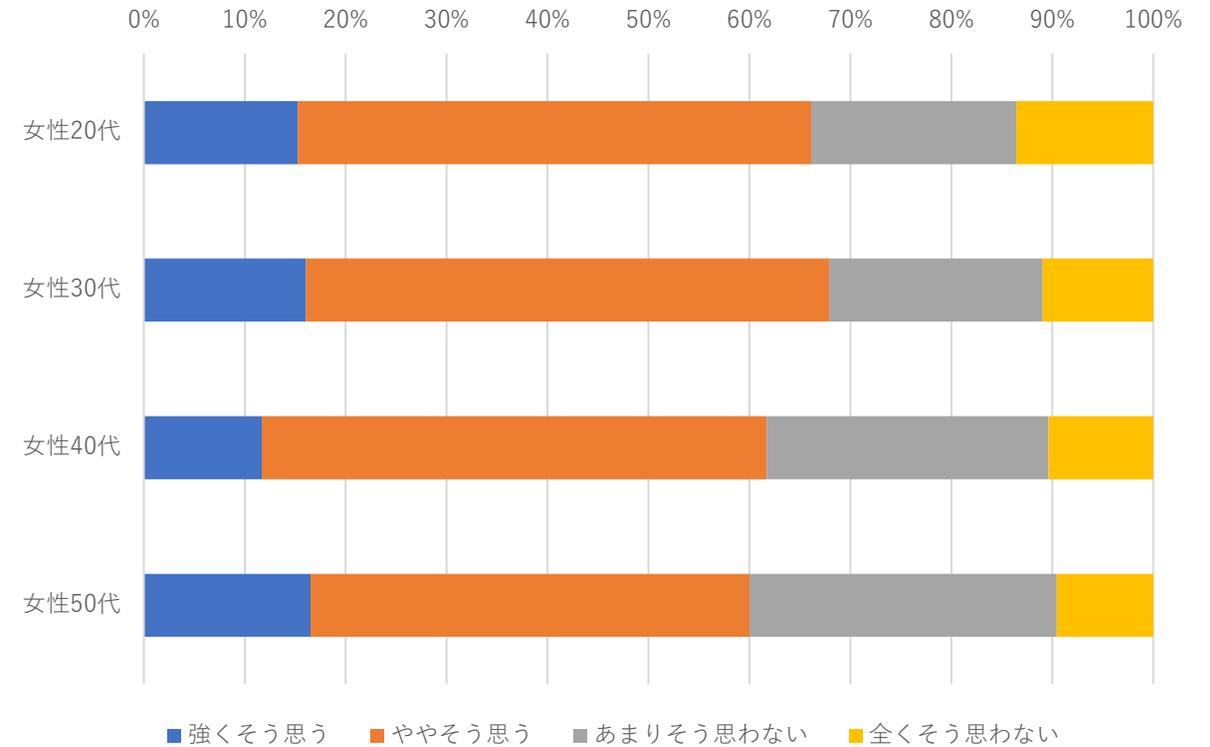
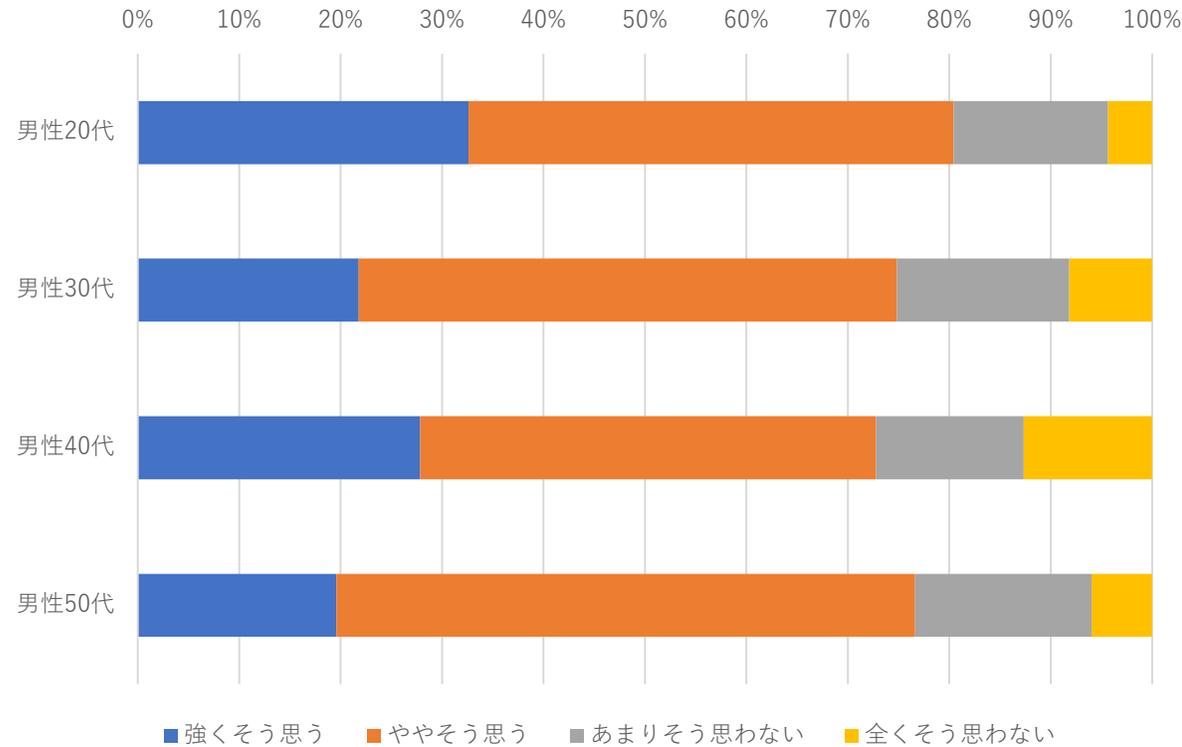
Q7 仕事の勝負時はあるか（全体）

Q7人生において、プライベートを犠牲にしても仕事を優先しなければならない「勝負時」はあると思いますか。（お答えは1つ）



Q7 仕事の勝負時はあるか（性年代別）

Q7人生において、プライベートを犠牲にしても仕事を優先しなければならない「勝負時」はあると思いますか。（お答えは1つ）

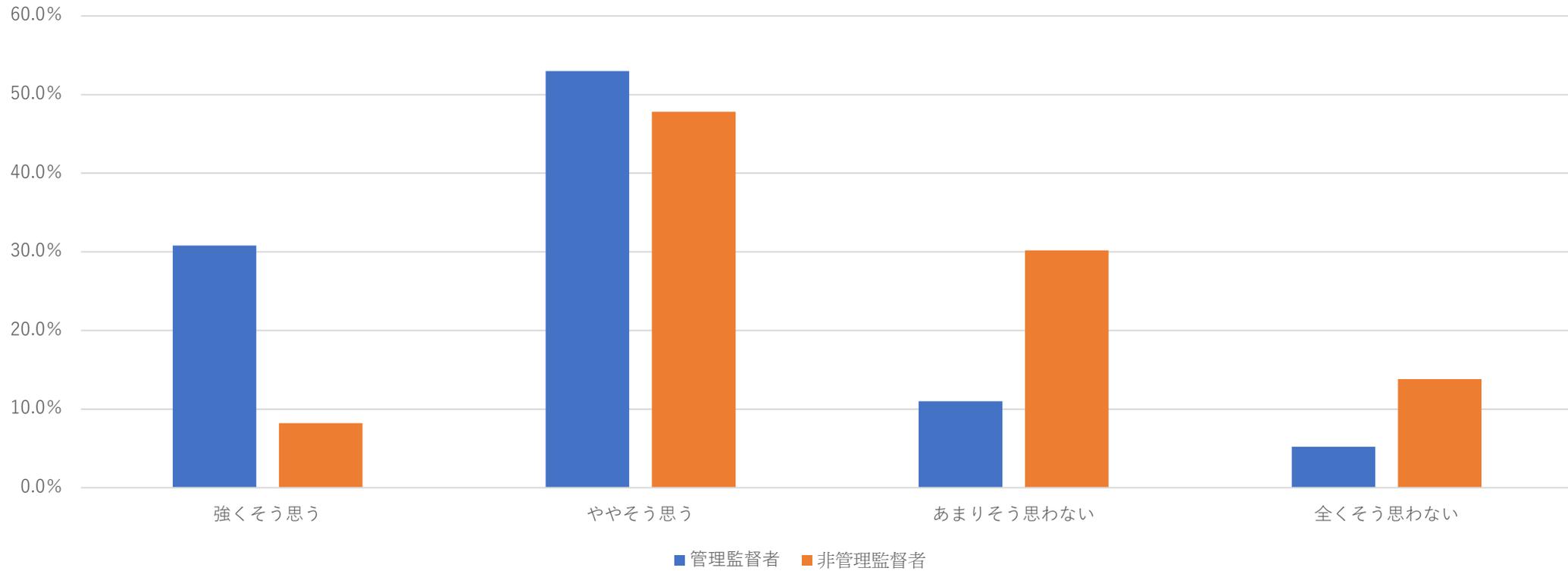


	強く思う	やや思う	あまりそう思わない	全くそう思わない	全体
男性20代	32.6%	47.8%	15.2%	4.3%	46
男性30代	21.8%	53.1%	17.0%	8.2%	147
男性40代	27.8%	44.9%	14.6%	12.7%	158
男性50代	19.6%	57.1%	17.4%	6.0%	184

	強く思う	やや思う	あまりそう思わない	全くそう思わない	全体
女性20代	15.3%	50.8%	20.3%	13.6%	59
女性30代	16.1%	51.8%	21.2%	10.9%	137
女性40代	11.7%	50.0%	27.9%	10.4%	154
女性50代	16.5%	43.5%	30.4%	9.6%	115

Q7 仕事の勝負時はあるか（管理監督者・非管理監督者）

Q7人生において、プライベートを犠牲にしても仕事を優先しなければならない「勝負時」はあると思いますか。（お答えは1つ）



	強く思う	やや思う	あまりそう思わない	全くそう思わない	全体
管理監督者	30.8%	53.0%	11.0%	5.2%	500
非管理監督者	8.2%	47.8%	30.2%	13.8%	500

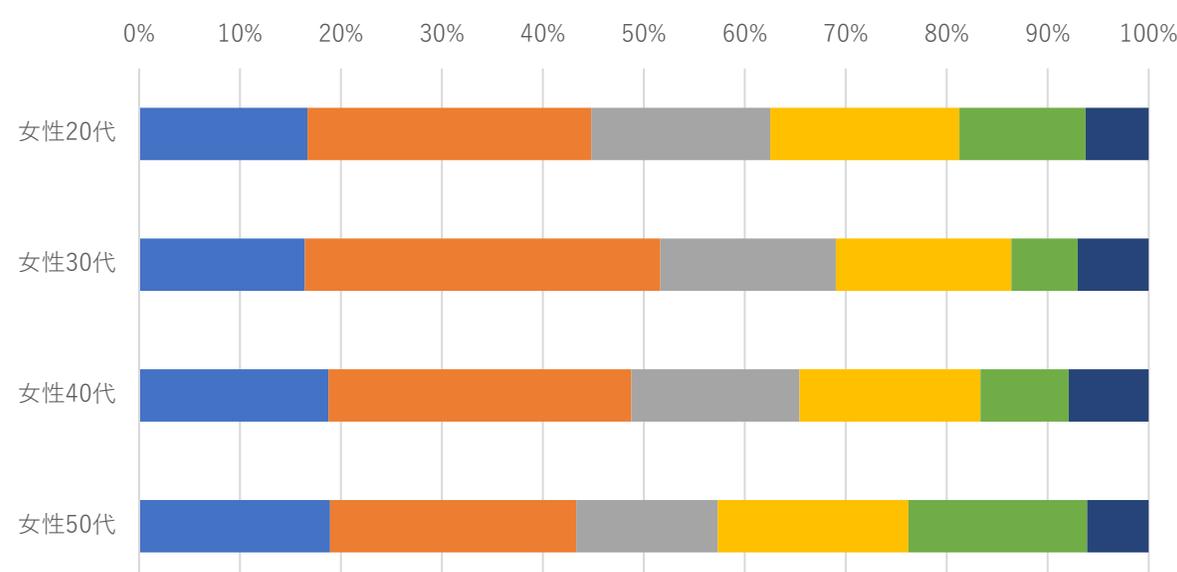
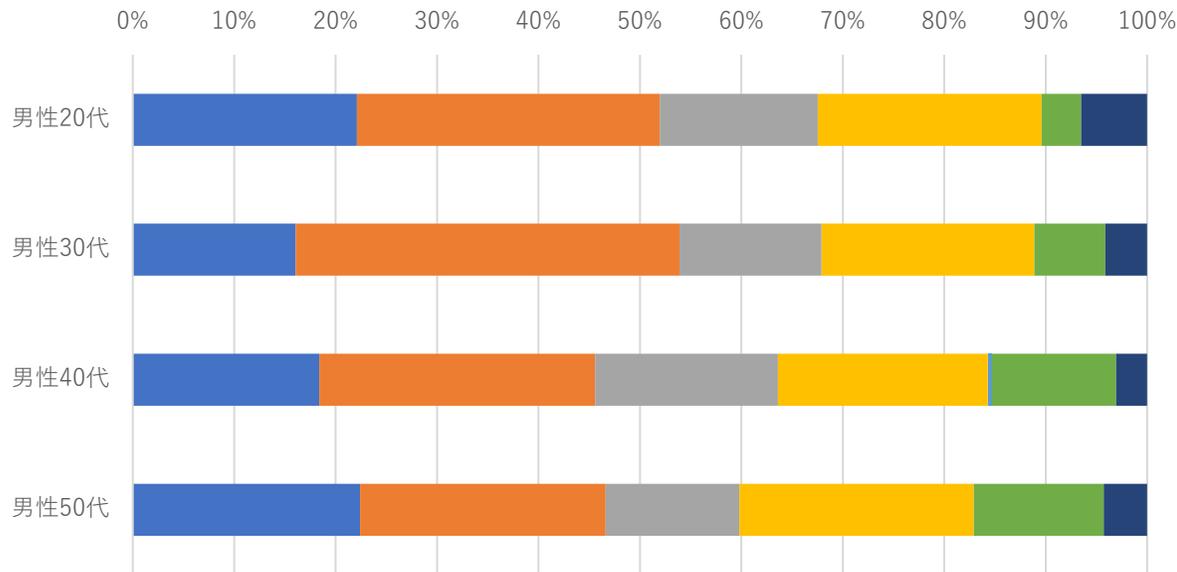
Q9 仕事で成果が出たり、良い状態にある時、あなたの「プライベート（私生活）」にはどのような影響がありますか。（お答えはいくつでも）

仕事は私生活にどのような影響があるか
（複数回答、n=1000）

1	経済的な余裕ができ、選択肢が広がる	46.8%	ポジティブに 影響 合計 <u>75.1%</u>
2	充実感により、休日の満足度が高まる	31.6%	
3	自分に自信がつき、家族や友人に優しくなれる	29.4%	
4	仕事で得た刺激が趣味や教養に活きる	24.7%	
5	特に影響はない	16.4%	
6	むしろ疲弊して私生活が悪化する	8.5%	

Q9 仕事で成果が出たり、良い状態にある時、プライベートにはどのような影響があるか（性年代）

Q9 仕事で成果が出たり、良い状態にある時、あなたの「プライベート（私生活）」にはどのような影響がありますか。（お答えはいくつでも）



- 自分に自信が付き、家族や友人に優しくなれる
- 経済的な余裕ができ、選択肢が広がる
- 仕事で得た刺激が趣味や教養に活きる
- 充実感により、休日の満足度が高まる
- その他
- 特に影響はない
- むしろ疲弊して私生活が悪化する

- 自分に自信が付き、家族や友人に優しくなれる
- 経済的な余裕ができ、選択肢が広がる
- 仕事で得た刺激が趣味や教養に活きる
- 充実感により、休日の満足度が高まる
- その他
- 特に影響はない
- むしろ疲弊して私生活が悪化する

	自分に自信が付き、家族や友人に優しくなれる	経済的な余裕ができ、選択肢が広がる	仕事で得た刺激が趣味や教養に活きる	充実感により、休日の満足度が高まる	その他	特に影響はない	むしろ疲弊して私生活が悪化する	全体
男性20代	37.0%	50.0%	26.1%	37.0%	0.0%	6.5%	10.9%	46
男性30代	26.5%	62.6%	23.1%	34.7%	0.0%	11.6%	6.8%	147
男性40代	30.4%	44.9%	29.7%	34.2%	0.6%	20.3%	5.1%	158
男性50代	34.2%	37.0%	20.1%	35.3%	0.0%	19.6%	6.5%	184

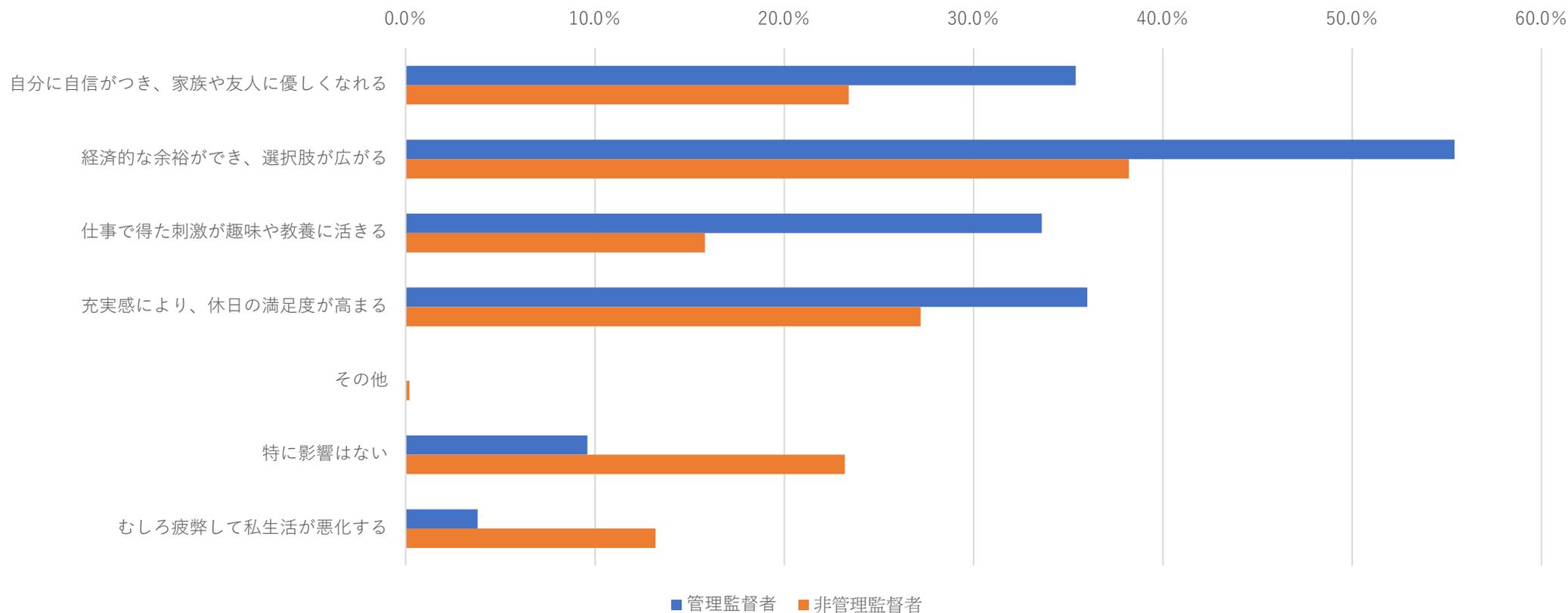
	自分に自信が付き、家族や友人に優しくなれる	経済的な余裕ができ、選択肢が広がる	仕事で得た刺激が趣味や教養に活きる	充実感により、休日の満足度が高まる	その他	特に影響はない	むしろ疲弊して私生活が悪化する	全体
女性20代	27.1%	45.8%	28.8%	30.5%	0.0%	20.3%	10.2%	59
女性30代	25.5%	54.7%	27.0%	27.0%	0.0%	10.2%	10.9%	137
女性40代	29.2%	46.8%	26.0%	27.9%	0.0%	13.6%	12.3%	154
女性50代	27.0%	34.8%	20.0%	27.0%	0.0%	25.2%	8.7%	115

Q9 仕事で成果が出たり、良い状態にある時、プライベートにはどのような影響があるか

(管理監督者・
非管理監督者)



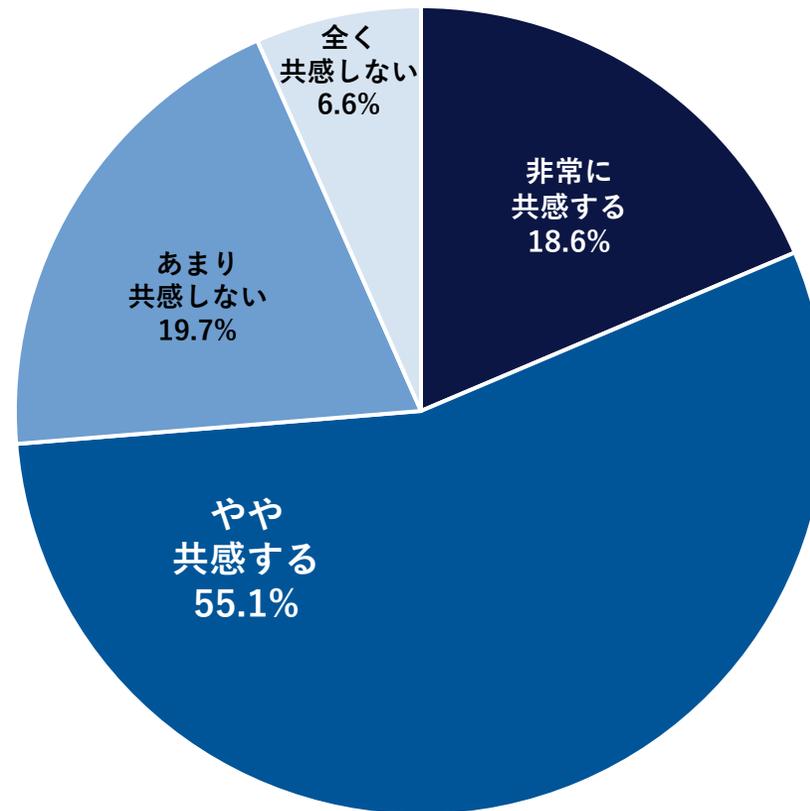
Q9 仕事で成果が出たり、良い状態にある時、あなたの「プライベート（私生活）」にはどのような影響がありますか。（お答えはいくつでも）



	自分に自信が付き、家族や友人に優しくなれる	経済的な余裕ができ、選択肢が広がる	仕事で得た刺激が趣味や教養に生きる	充実感により、休日の満足度が高まる	その他	特に影響はない	むしろ疲弊して私生活が悪化する	全体
管理監督者	35.4%	55.4%	33.6%	36.0%	0.0%	9.6%	3.8%	500
非管理監督者	23.4%	38.2%	15.8%	27.2%	0.2%	23.2%	13.2%	500

Q10 ワークは人生をより豊かにするための原資になるという考え方への共感（全体）

Q10 「働くこと（ワーク）は、人生をより豊かにするための原資（起点）になる」という考えについて、どの程度共感しますか。（お答えは1つ）



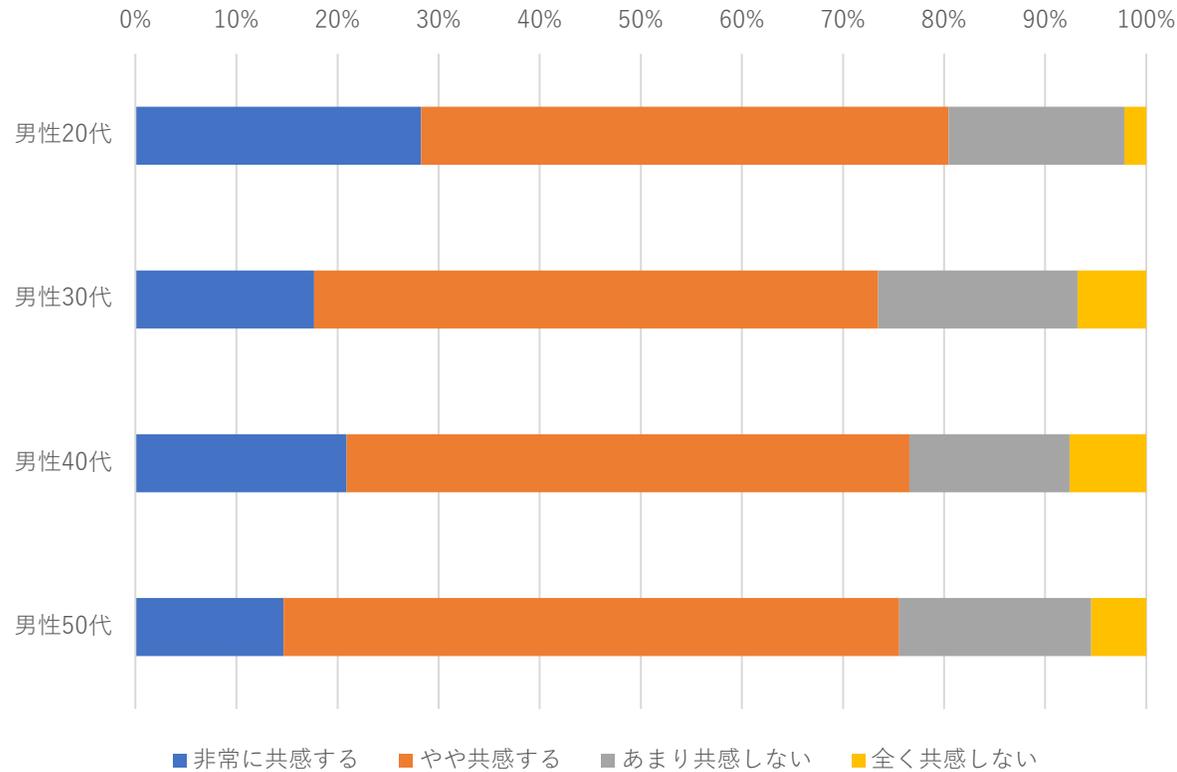
非常に共感する	やや共感する	あまり共感しない	全く共感しない
18.6%	55.1%	19.7%	6.6%

n = 1000

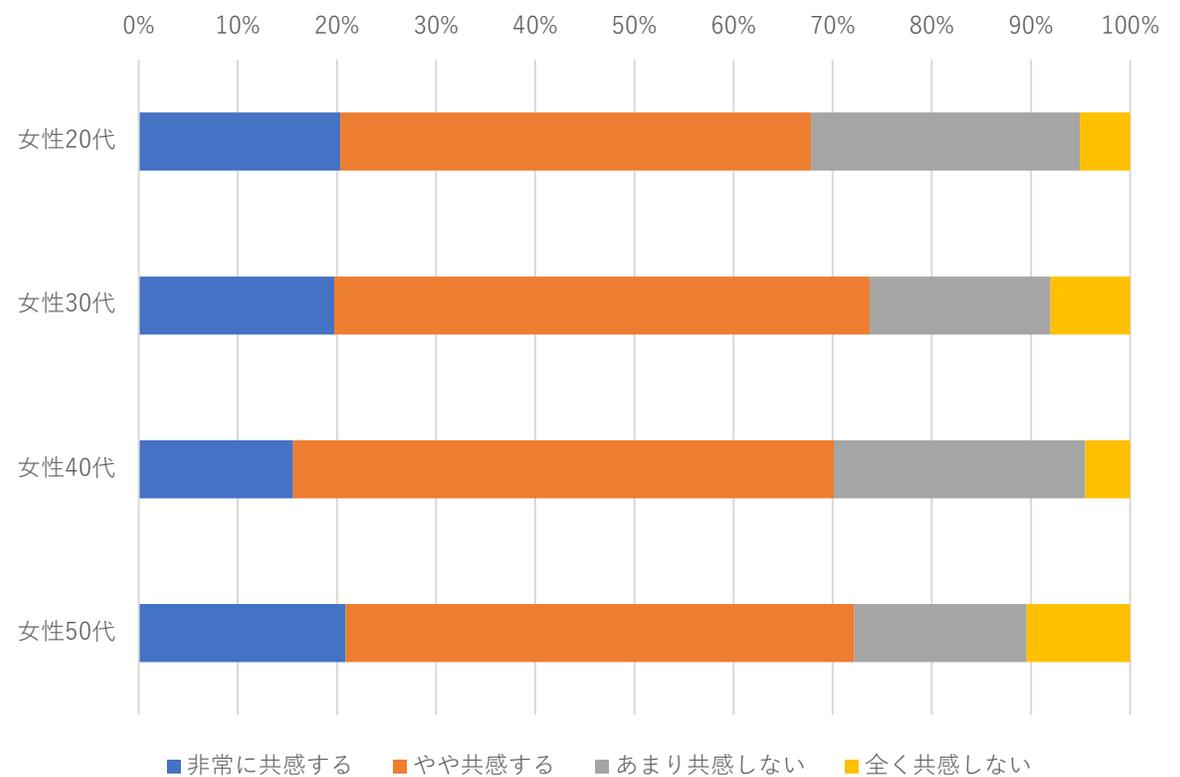
■ 非常に共感する ■ やや共感する ■ あまり共感しない ■ 全く共感しない

Q10 ワークは人生をより豊かにするための原資になるという考え方への共感（性年代） 識学

Q10 「働くこと（ワーク）は、人生をより豊かにするための原資（起点）になる」という考えについて、どの程度共感しますか。（お答えは1つ）



	非常に共感する	やや共感する	あまり共感しない	全く共感しない	全体
男性20代	28.3%	52.2%	17.4%	2.2%	46
男性30代	17.7%	55.8%	19.7%	6.8%	147
男性40代	20.9%	55.7%	15.8%	7.6%	158
男性50代	14.7%	60.9%	19.0%	5.4%	184



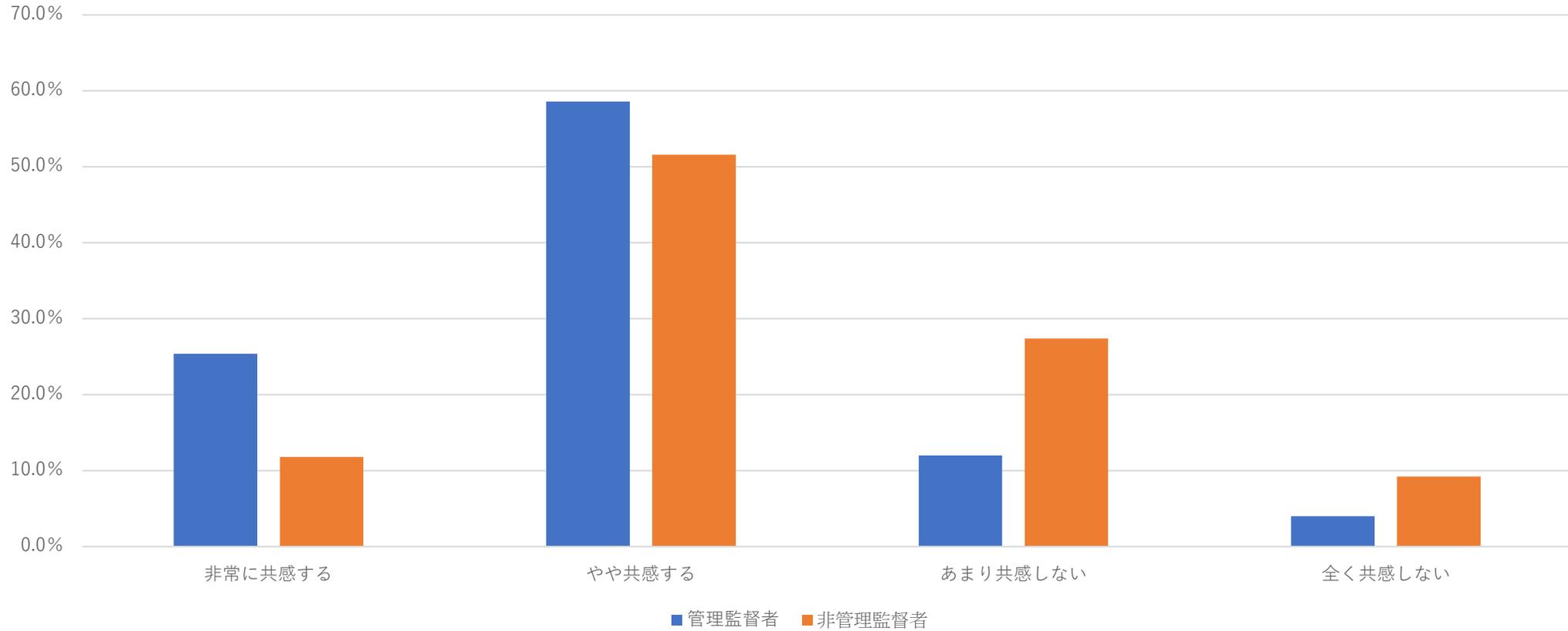
	非常に共感する	やや共感する	あまり共感しない	全く共感しない	全体
女性20代	20.3%	47.5%	27.1%	5.1%	59
女性30代	19.7%	54.0%	18.2%	8.0%	137
女性40代	15.6%	54.5%	25.3%	4.5%	154
女性50代	20.9%	51.3%	17.4%	10.4%	115

Q10 ワークは人生をより豊かにするための原資になるという考え方への共感

(管理監督者・
非管理監督者)



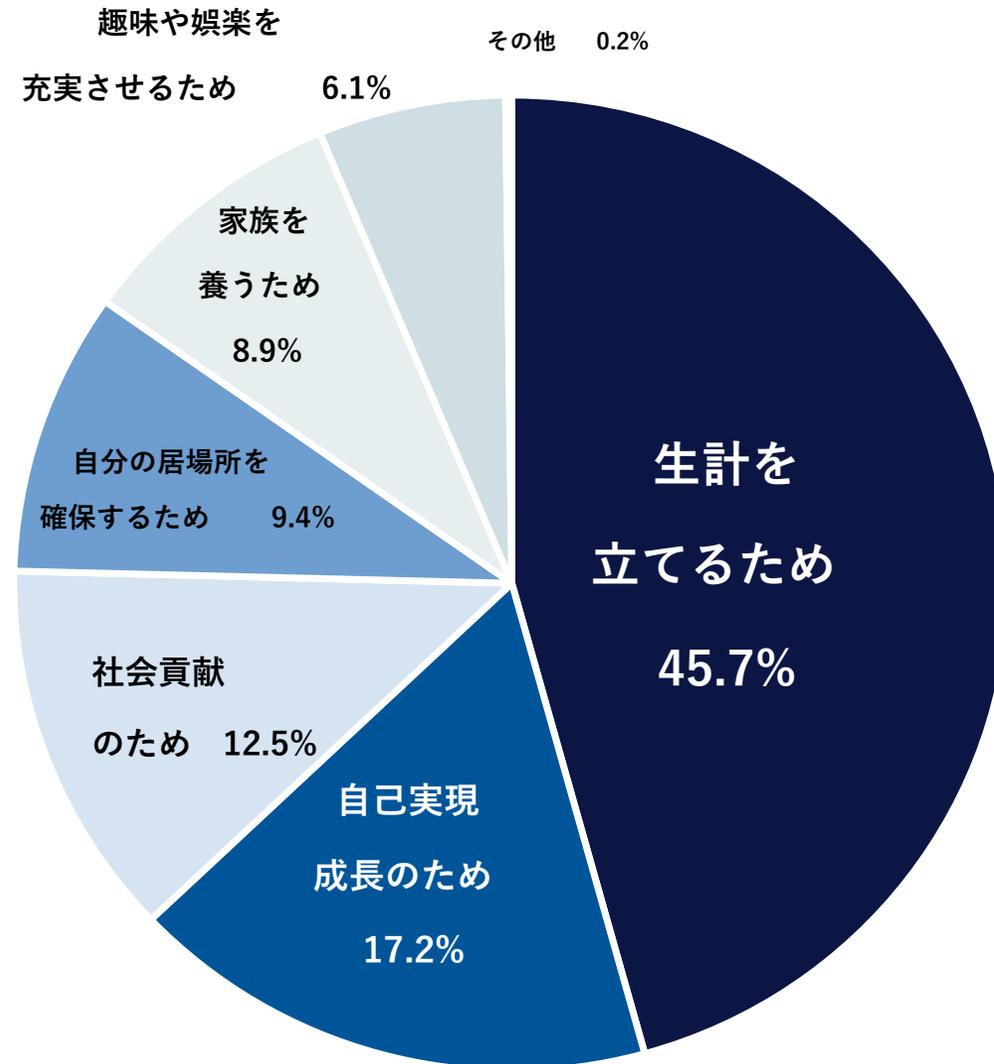
Q10 「働くこと（ワーク）は、人生をより豊かにするための原資（起点）になる」という考えについて、どの程度共感しますか。（お答えは1つ）



	非常に共感する	やや共感する	あまり共感しない	全く共感しない	全体
管理監督者	25.4%	58.6%	12.0%	4.0%	500
非管理監督者	11.8%	51.6%	27.4%	9.2%	500

Q11 「働く目的」として最も優先順位が高いもの（全体）

Q11 あなたにとって「働く目的」として、最も優先順位が高いものは何ですか。（お答えは1つ）

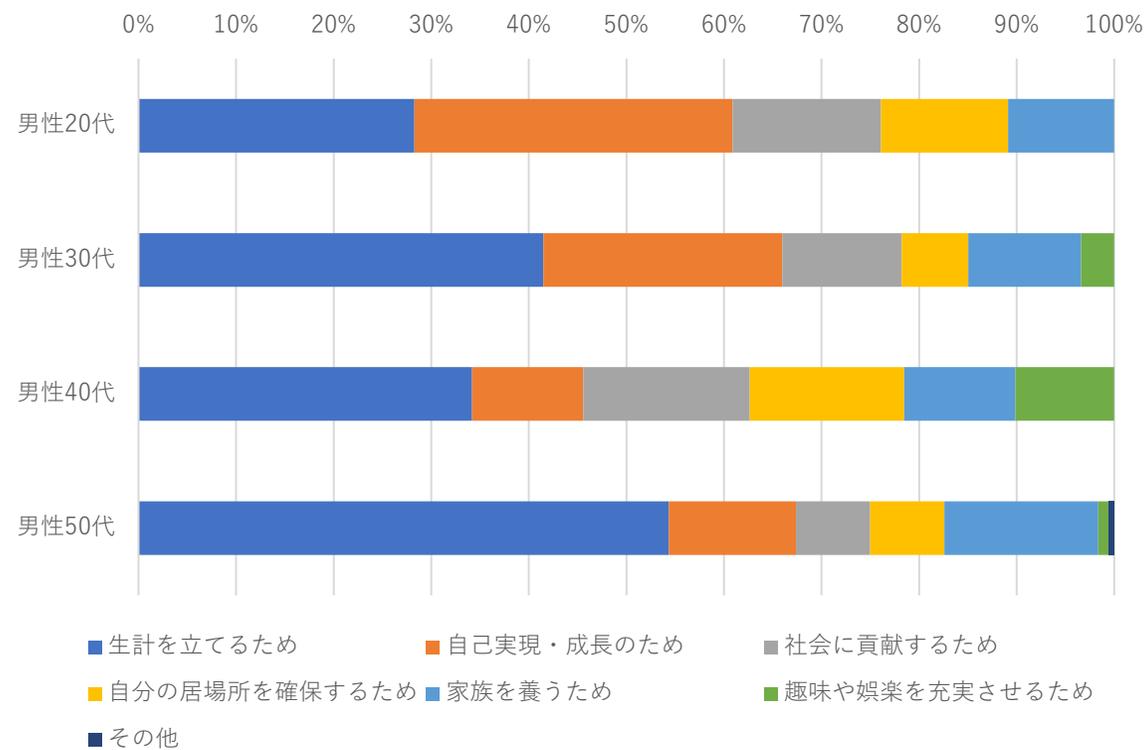


生計を立てるため	45.7%
自己実現成長のため	17.2%
社会貢献のため	12.5%
自分の居場所を確保するため	9.4%
家族を養うため	8.9%
趣味や娯楽を充実させるため	6.1%
その他	0.2%

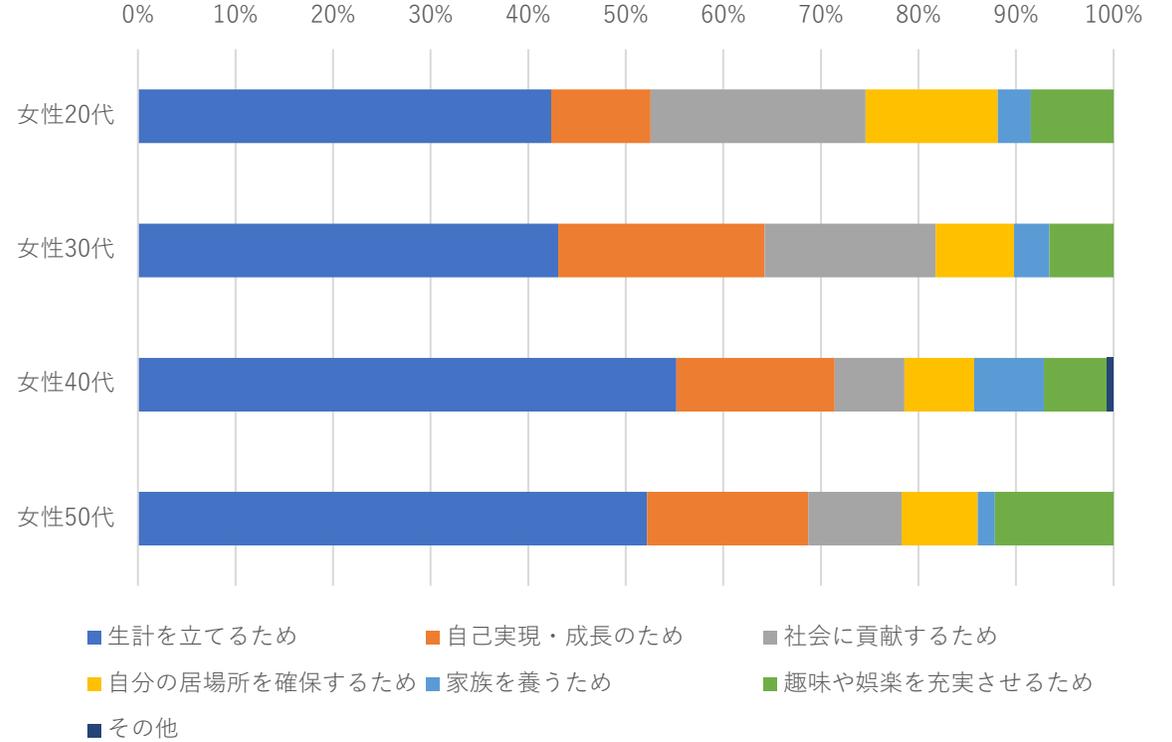
n = 1000

Q11 「働く目的」として最も優先順位が高いもの（性年代）

Q11 あなたにとって「働く目的」として、最も優先順位が高いものは何ですか。（お答えは1つ）



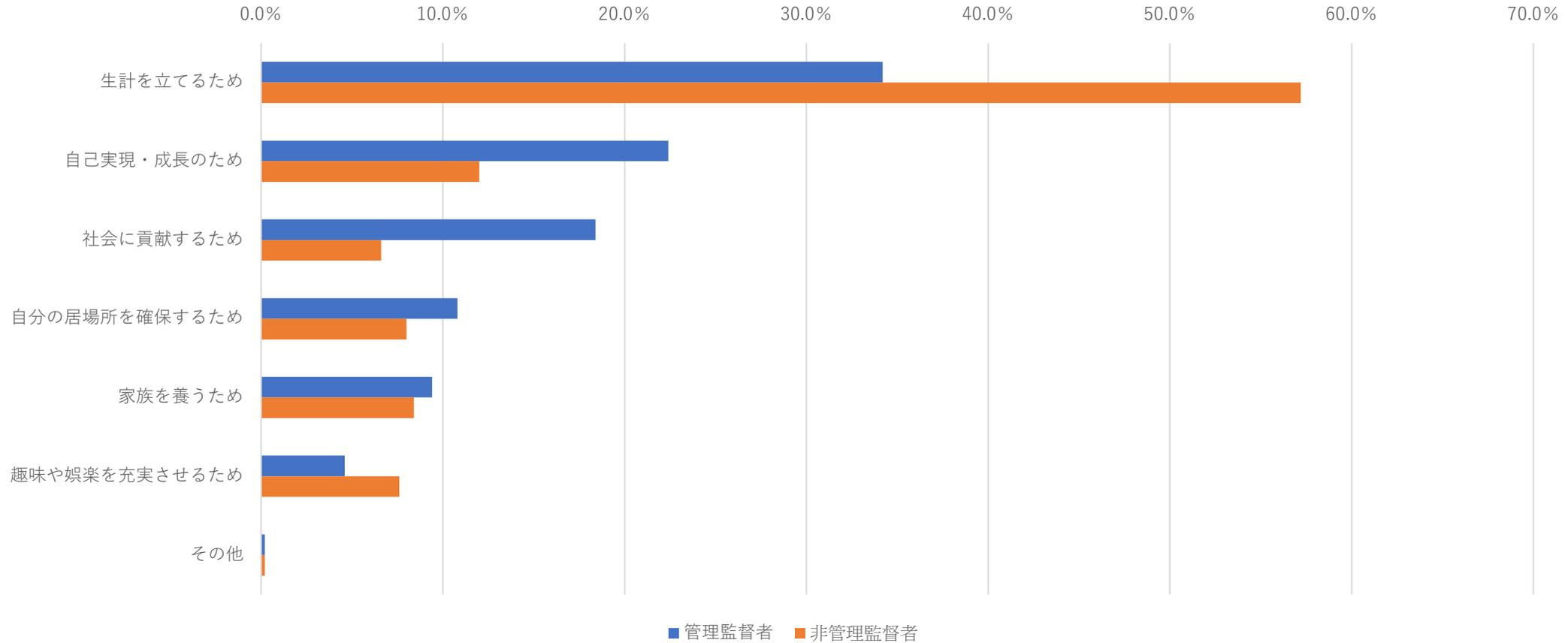
	生計を立てるため	自己実現・成長のため	社会に貢献するため	自分の居場所を確保するため	家族を養うため	趣味や娯楽を充実させるため	その他	全体
男性20代	28.3%	32.6%	15.2%	13.0%	10.9%	0.0%	0.0%	46
男性30代	41.5%	24.5%	12.2%	6.8%	11.6%	3.4%	0.0%	147
男性40代	34.2%	11.4%	17.1%	15.8%	11.4%	10.1%	0.0%	158
男性50代	54.3%	13.0%	7.6%	7.6%	15.8%	1.1%	0.5%	184



	生計を立てるため	自己実現・成長のため	社会に貢献するため	自分の居場所を確保するため	家族を養うため	趣味や娯楽を充実させるため	その他	全体
女性20代	42.4%	10.2%	22.0%	13.6%	3.4%	8.5%	0.0%	59
女性30代	43.1%	21.2%	17.5%	8.0%	3.6%	6.6%	0.0%	137
女性40代	55.2%	16.2%	7.1%	7.1%	7.1%	6.5%	0.6%	154
女性50代	52.2%	16.5%	9.6%	7.8%	1.7%	12.2%	0.0%	115

Q11 「働く目的」として最も優先順位が高いもの（管理監督者・非管理監督者）

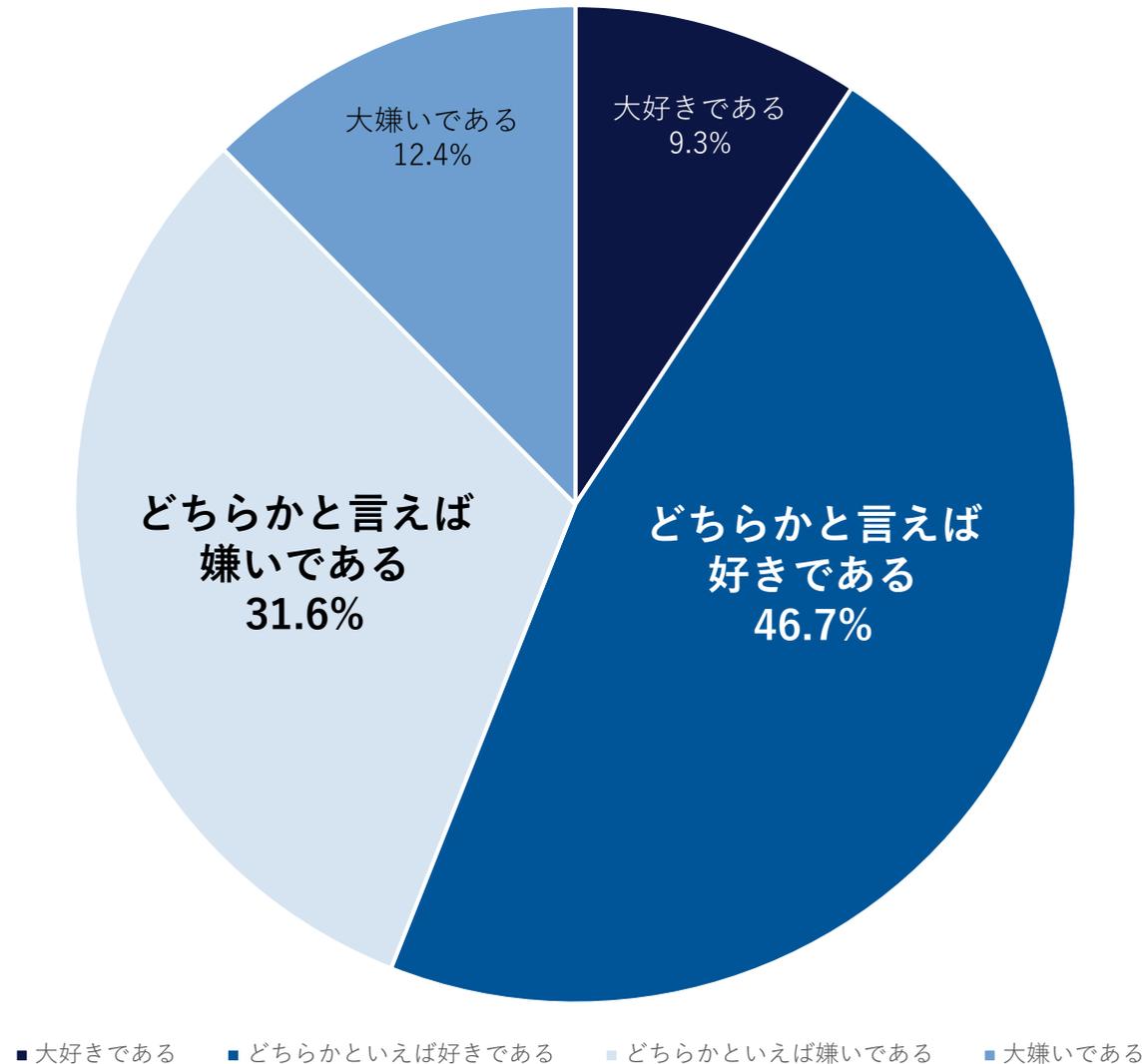
Q11 あなたにとって「働く目的」として、最も優先順位が高いものは何ですか。（お答えは1つ）



	生計を立てるため	自己実現・成長のため	社会に貢献するため	自分の居場所を確保するため	家族を養うため	趣味や娯楽を充実させるため	その他	全体
管理監督者	34.2%	22.4%	18.4%	10.8%	9.4%	4.6%	0.2%	500
非管理監督者	57.2%	12.0%	6.6%	8.0%	8.4%	7.6%	0.2%	500

Q12 仕事が好きか（全体）

Q12 あなたは仕事が好きですか。（お答えは1つ）

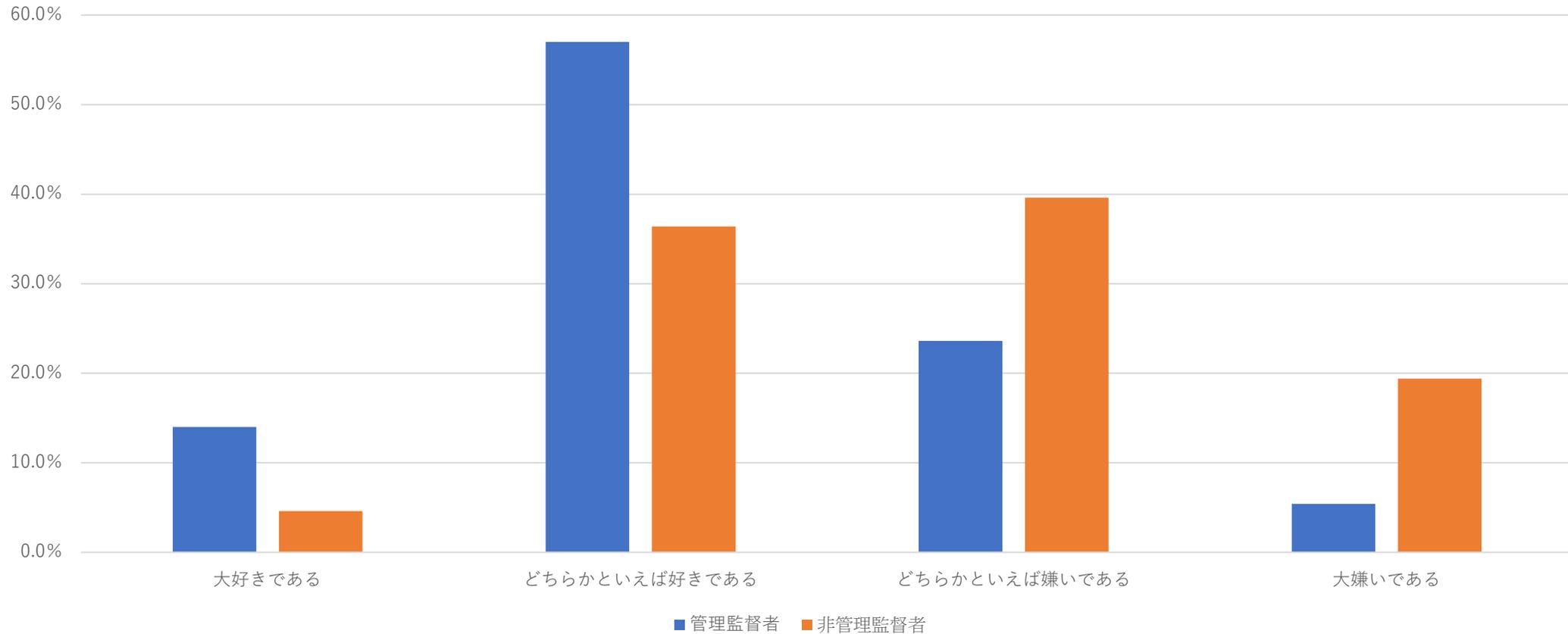


大好きである	9.3%
どちらかといえば好きである	46.7%
どちらかといえば嫌いである	31.6%
大嫌いである	12.4%

n = 1000

Q12 仕事が好きか（管理監督者・非管理監督者）

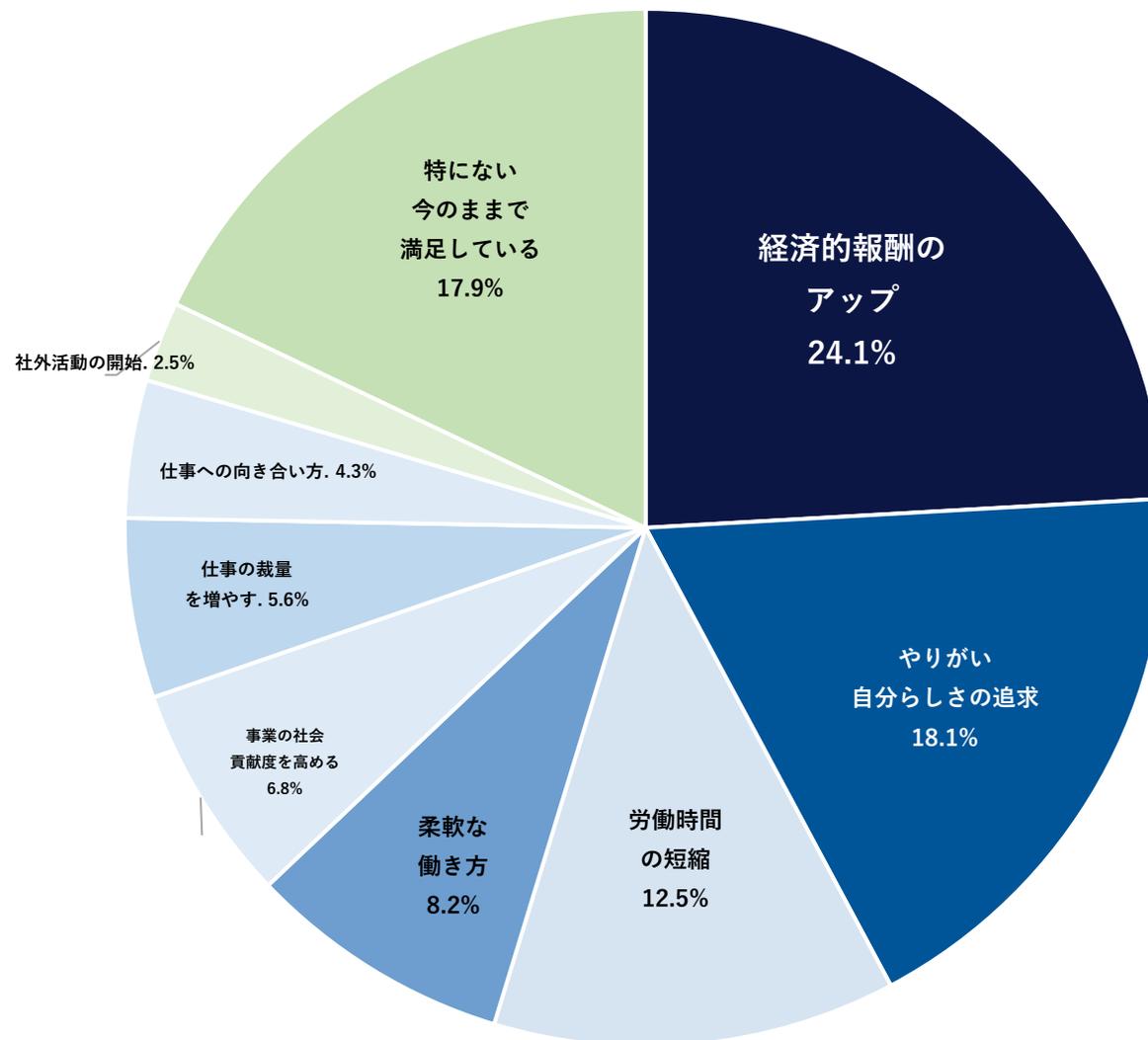
Q12 あなたは仕事が好きですか。（お答えは1つ）



	大好きである	どちらかといえば好きである	どちらかといえば嫌いである	嫌いである	全体
管理監督者	14.0%	57.0%	23.6%	5.4%	500
非管理監督者	4.6%	36.4%	39.6%	19.4%	500

Q13 今後、あなた自身の「働き方」において、最も見直したいこと（全体）

Q13 今後、あなた自身の「働き方」において、最も見直したい（変えたい・実現させたい）ことは何ですか。（お答えは1つ）

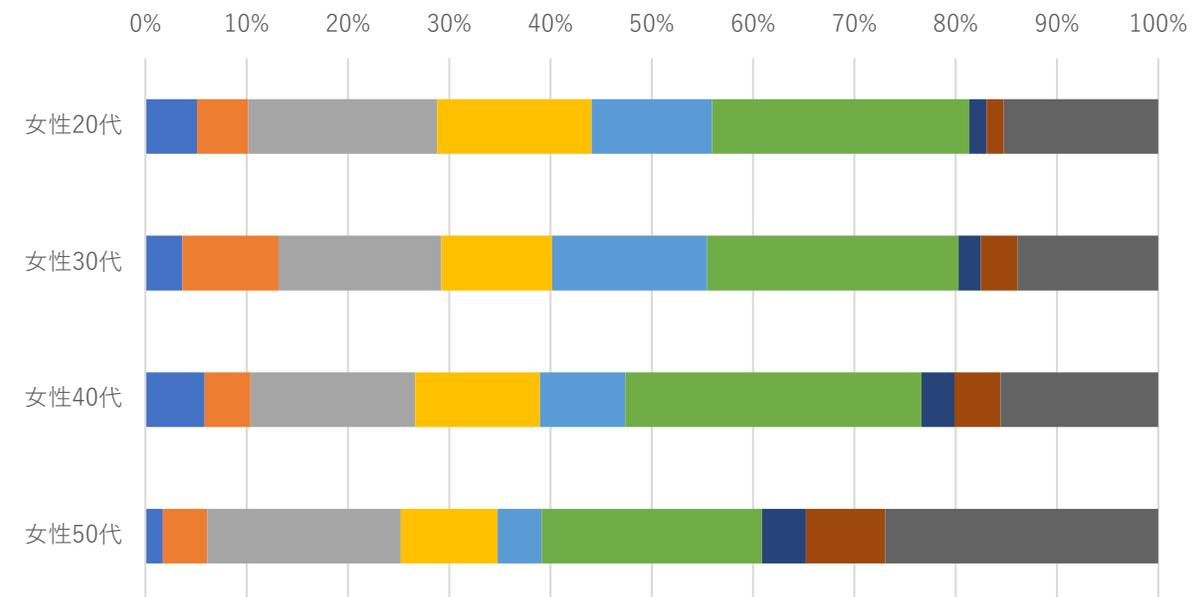
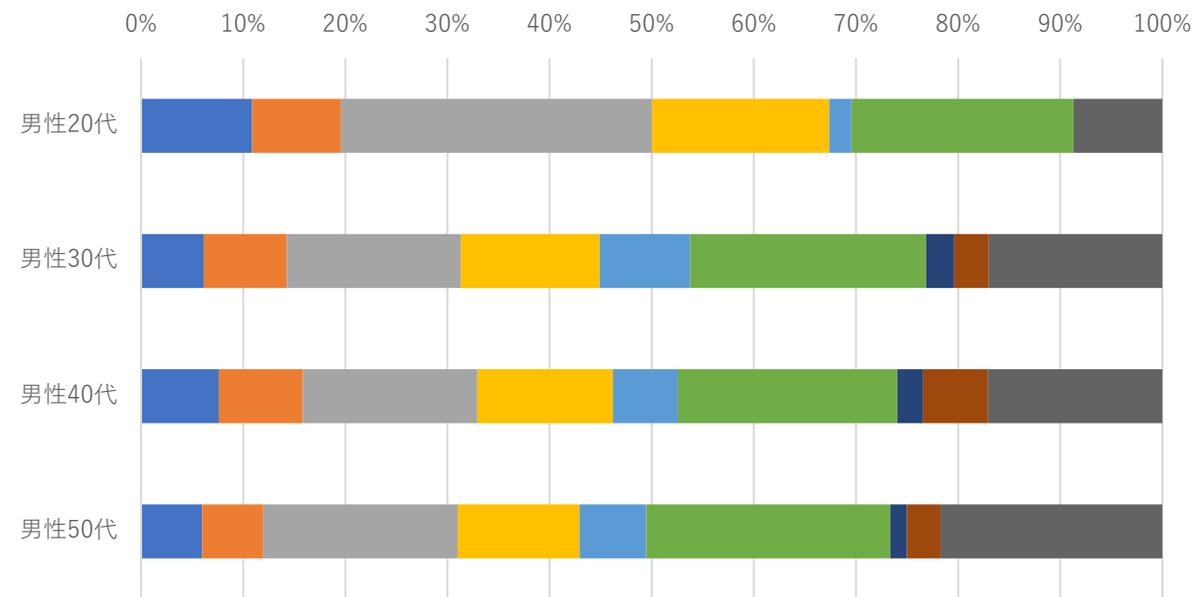


経済的報酬のアップ	24.1%
やりがい自分らしさの追求	18.1%
労働時間の短縮	12.5%
柔軟な働き方	8.2%
事業の社会貢献度を高める	6.8%
仕事の裁量を増やす	5.6%
仕事への向き合い方	4.3%
社外活動の開始	2.5%
特にない今のままで満足している	17.9%

n = 1000

Q13 今後、あなた自身の「働き方」において、最も見直したいこと（性年代）

Q13 今後、あなた自身の「働き方」において、最も見直したい（変えたい・実現させたい）ことは何ですか。（お答えは1つ）



- 仕事の裁量を増やす（自分の判断で仕事を進められる範囲を広げる）
- 事業の社会貢献度を高める（自分の仕事が誰の役に立っているかをより実感する）
- 業務内容のやりがい・自分らしさの追求
- 労働時間の短縮・残業の削減
- 場所や時間に縛られない柔軟な働き方（リモートワーク等）
- 給与・賞与などの経済的報酬のアップ
- 副業やパラレルワークなど、社外での活動の開始
- 仕事への向き合い方・メンタリティの变革
- 特にない今のままで満足している

- 仕事の裁量を増やす（自分の判断で仕事を進められる範囲を広げる）
- 事業の社会貢献度を高める（自分の仕事が誰の役に立っているかをより実感する）
- 業務内容のやりがい・自分らしさの追求
- 労働時間の短縮・残業の削減
- 場所や時間に縛られない柔軟な働き方（リモートワーク等）
- 給与・賞与などの経済的報酬のアップ
- 副業やパラレルワークなど、社外での活動の開始
- 仕事への向き合い方・メンタリティの变革
- 特にない今のままで満足している

※数値は次頁に記載

Q13 今後、あなた自身の「働き方」において、最も見直したいこと（性年代）

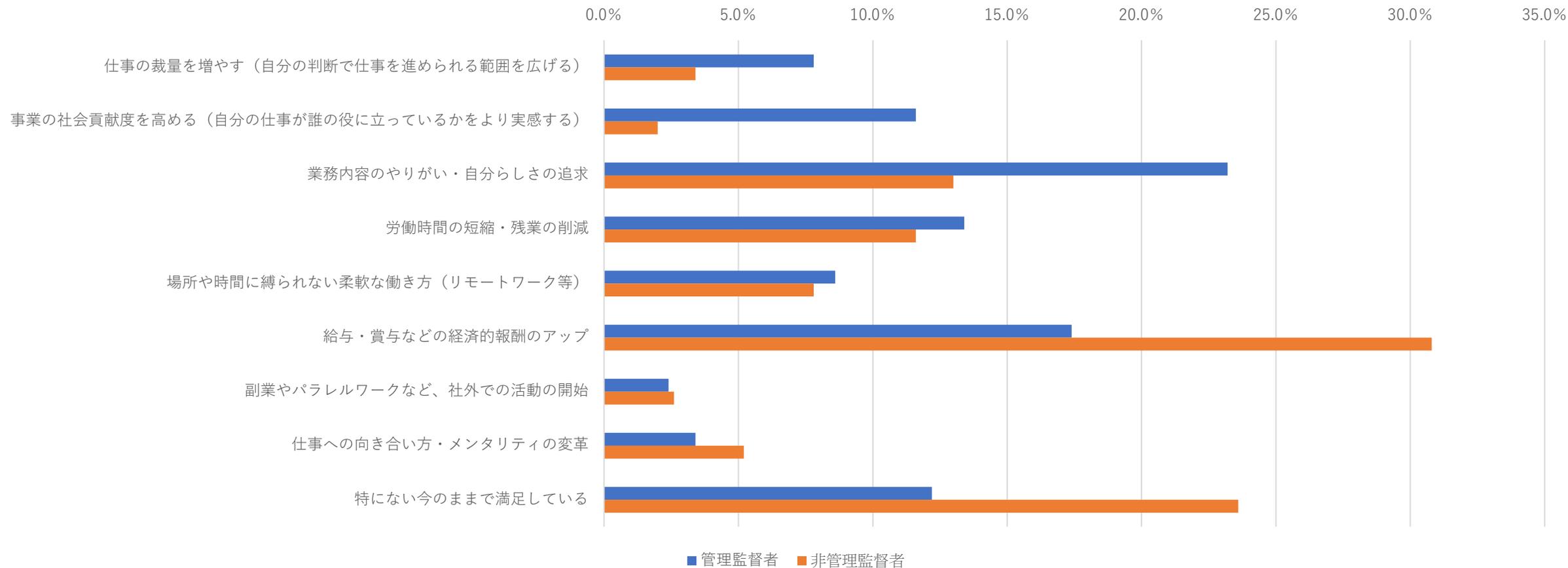
Q13 今後、あなた自身の「働き方」において、最も見直したい（変えたい・実現させたい）ことは何ですか。（お答えは1つ）

	仕事の裁量を増やす (自分の判断で仕事を進められる範囲を広げる)	事業の社会貢献度を高める (自分の仕事に誰の役に立っているかをより実感する)	業務内容のやりがい・自分らしさの追求	労働時間の短縮・残業の削減	場所や時間に縛られない柔軟な働き方 (リモートワーク等)	給与・賞与などの経済的報酬のアップ	副業やパラレルワークなど、社外での活動の開始	仕事への向き合い方・メンタリティの变革	特になく今ままで満足している	全体
男性20代	10.9%	8.7%	30.4%	17.4%	2.2%	21.7%	0.0%	0.0%	8.7%	46
男性30代	6.1%	8.2%	17.0%	13.6%	8.8%	23.1%	2.7%	3.4%	17.0%	147
男性40代	7.6%	8.2%	17.1%	13.3%	6.3%	21.5%	2.5%	6.3%	17.1%	158
男性50代	6.0%	6.0%	19.0%	12.0%	6.5%	23.9%	1.6%	3.3%	21.7%	184

	仕事の裁量を増やす (自分の判断で仕事を進められる範囲を広げる)	事業の社会貢献度を高める (自分の仕事に誰の役に立っているかをより実感する)	業務内容のやりがい・自分らしさの追求	労働時間の短縮・残業の削減	場所や時間に縛られない柔軟な働き方 (リモートワーク等)	給与・賞与などの経済的報酬のアップ	副業やパラレルワークなど、社外での活動の開始	仕事への向き合い方・メンタリティの变革	特になく今ままで満足している	全体
女性20代	5.1%	5.1%	18.6%	15.3%	11.9%	25.4%	1.7%	1.7%	15.3%	59
女性30代	3.6%	9.5%	16.1%	10.9%	15.3%	24.8%	2.2%	3.6%	13.9%	137
女性40代	5.8%	4.5%	16.2%	12.3%	8.4%	29.2%	3.2%	4.5%	15.6%	154
女性50代	1.7%	4.3%	19.1%	9.6%	4.3%	21.7%	4.3%	7.8%	27.0%	115

Q13 今後、あなた自身の「働き方」において、最も見直したいこと（性年代）

Q13 今後、あなた自身の「働き方」において、最も見直したい（変えたい・実現させたい）ことは何ですか。（お答えは1つ）



	仕事の裁量を増やす （自分の判断で仕事を 進められる範囲を 広げる）	事業の社会貢献 度を高める（自分 の仕事が誰の役 に立っているか をより実感する）	業務内容のやりが い・自分らしさの追 求	労働時間の短縮・ 残業の削減	場所や時間に縛ら れない柔軟な働き 方（リモートワーク 等）	給与・賞与などの 経済的報酬のアップ	副業やパラレル ワークなど、社外 での活動の開始	仕事への向き合い 方・メンタリティの 変革	特にない今のま まで満足している	全体
管理監督者	7.8%	11.6%	23.2%	13.4%	8.6%	17.4%	2.4%	3.4%	12.2%	500
非管理監督者	3.4%	2.0%	13.0%	11.6%	7.8%	30.8%	2.6%	5.2%	23.6%	500

【Q1. あなたの月平均の残業時間について、最も近いものをお答えください。（単一回答、n=1000）】

Q1では現代の働き方の指標の重要な1つである残業時間について調査したところ、74.2%が月に1時間以上の残業があると回答し、全体の約半分である49%は月10時間以上の残業をしていることが分かりました。

性年代別にみると、残業はないと回答している割合が全体的に男性よりも女性の方が多く

管理監督者と非管理監督者の比較では、残業がないと回答している非管理監督者は管理監督者の3倍以上と大きな差があり、管理監督者の残業のボリュームゾーンは10時間以上20時間未満が最も多い23.8%、次いで20時間以上30時間未満でした。

【Q2. 現在の残業時間について、あなたはどのように感じていますか。（単一回答、n = 1000）】

Q2の現在の残業時間についてどのように感じているかについては、全体では、現在の残業時間に「納得している（非常に納得を含む）」と答えた人が39.4%で、「不満である（やや不満を含む）」の28.5%を上回りました。

残業時間ごとの内訳を見ると、「残業なし」や「1時間未満」の層で納得感が過半数を超えるのは当然と言えますが、注目すべきは「月10時間」というラインです。この時間を境に不満が納得感を上回ることから、月10時間が“働き方の納得感を維持できる許容範囲のボーダーライン”であると言えるかもしれません。

【 Q3. あなたが残業する際の理由について、あてはまるものをすべてお答えください。（複数回答、n=742、前問にて1時間以上残業があるという方が対象） 】

Q3では残業する理由についてききました。複数回答と単一回答どちらも最も多いのは「業務量が多すぎる」でした。

複数回答では、性年代別では男性はどの年代でも「責任ある仕事を全うするため」が30%以上であり、男性50代の47.0%がこの項目を選択していることから、仕事に対する責任感の高さが見てとれます。

単一回答（残業をする理由で最もあてはまるもの）でも上位3項目は変わらず最も多いのは「業務量が多すぎる」の37.1%、次いで「突発的なトラブル対応」23.2%、「責任ある仕事を全うするため」16.3%と続いており業務過多という状態でありつつも、自らの役割や責任を果たすために残業をしているビジネスパーソンの姿が浮き彫りとなりました。

性年代別で見ると、全年代で「周囲が帰らないため」を選択するのは男性より女性の方が高い傾向がありました。「スキルアップや成長のため」は男女ともに30代が最も多く、働き盛りで責任も増え、よりスキルアップや成長を意識する年代だと考えられます。

【 Q4. 締切や業務責任を守るために、やむを得ない残業が発生することについてどう思いますか。（単一回答、n=1000） 】

Q4のやむを得ない残業に関する考え方については、最も多かったのは「仕方ないが、残業は避けるべきだと思う」が53.8%、続いて「プロとして当然」が30.2%でした。「残業すべきではない」という否定派はわずか5.0%に留まっており、“仕方ない”を許容していると捉えれば、“やむを得ない残業”については8割以上が肯定的に捉えていることが分かりました。多くのビジネスパーソンが、無理に時間を短縮したり、定時で業務を終わらせるよりも「責任を全うすること」に重きを置いているということでしょう。

性年代別にみると、男性も女性も「プロとして当然だと思う」という考え方は50代が最も多い結果となりました。「どんな理由があっても残業すべきではない」を選択する割合は男女ともに20代が最も多いことが分かりました。

【 Q5. あなたは無駄な残業を減らすために、何が重要だと思いますか。 (複数回答、n=1000) 】

Q5の無駄な残業を減らすために必要な要素については、「業務フロー改善」が53.5%と最多で、次いで「会議の削減・効率化」40.4%となりました。また「自己の段取り改善」や「権限・役割分担の明確化」も31.9%に上り、現場では単なる意識改革ではなく、仕組みの改善や役割の明確化といった、生産性の向上につながる“働く価値”を高めるための実務的なアプローチが求められているようです。

【 Q6.あなたが考える「理想のワークライフバランス」に最も近いものを選んでください。 (単一回答、n=1000) 】

Q6の理想の「ワークライフバランス」に関して、最も多かったのは「ワークは最小限にし、ライフを最大化したい」の46.2%でした。カテゴリ別でみると、男性50代と管理監督者の方において、“五分五分派”が“ライフ派”を上回るという結果となりました。一見すると仕事への消極姿勢に見えますが、これまでの結果を振り返ると異なる背景が見えてきます。前問での「残業を減らすための要素」として、具体的な仕組み作りを求めており、またQ4における“やむを得ない残業”についても8割以上方が理解を示しています。つまり、この「ライフ最大化」への希望は、単なる仕事嫌いではなく、非効率な労働から解放され、より価値のある時間に人生を投じたいという願いの表れと見ることが出来ます。

【 Q7. 人生において、プライベートを犠牲にしても仕事を優先しなければならない「勝負時」はあると思いますか。 (単一回答、n=1000) 】

Q7の人生において、私生活を犠牲にしても仕事を優先すべき「勝負時」があると思うかについては、「強く思う」が19.5%、「やや思う」が50.4%と、約7割の方がその必要性を肯定しました。またカテゴリ別で見ると、男性の肯定派が多い傾向で、管理監督者については83.8%が「勝負時」があると回答しました。

理想は私生活の充実ではあるものの、人生の特定の局面においては、仕事を最優先し「基盤」を作るべきだという、ビジネスパーソンの根底にある強い責任感と現実的な生存戦略が浮き彫りとなりました。

【 Q8. 【人生においてプライベートを犠牲にしても仕事を優先しなければならない「勝負時」はある】と回答した方にお聞きします。その理由をお答えください。 (自由回答、n=699) 】

また、Q8としてその理由について聞いたところ、以下のような意見があがりました。

【仕事あつてのプライベートだから】

・ やりがいがプライベートも充実させるから。(47歳女性・医療業)

・ プライベートを充実させるためには収入が必要。(30歳男性・製造業)

【そこにチャンスがあるかもしれない】

・ チャンスをつかむにはある程度ワーク側に振らないといけない。(47歳女性・卸売り 小売業)

・ 昇給のチャンスやスキルアップの場を逃さないため。(52歳女性・不動産)

【家族や仕事仲間のためにはやむを得ない】

・ 誰かが困ってる時は助けたいと思うから。(37歳女性・ソフトウェア・情報サービス業)

・ 家族の為に多少の犠牲はやむを得ない。(54歳男性・サービス業)

【 Q9. 仕事で成果が出たり、良い状態にある時、あなたの「プライベート（私生活）」にはどのような影響がありますか。（複数回答、n=1000） 】

Q9のワーク（仕事）がライフ（生活）に対してどのような影響を及ぼすかについての設問では、「経済的な余裕ができ、選択肢が広がる」が46.8%と、経済的な好影響が最も高い結果となりました。しかし「充実感により、休日の満足度が高まる」が31.6%、「自分に自信がつき、家族や友人に優しくなれる」が29.4%と、経済的なところとは直結しない、メンタルの部分での好影響も多くあるようでした。「特に影響はない」

（16.4%）、「むしろ疲弊して私生活が悪化する」

（8.5%）を選択しなかった方、それらを「ポジティブな影響」としてまとめると、全体の75.1%に達しました。

【 Q10. 「働くこと（ワーク）は、人生をより豊かにするための原資（起点）になる」という考えについて、どの程度共感しますか？（単一回答、n=1000） 】

Q10では「働くこと（ワーク）は、人生をより豊かにするための原資（起点）になる」という考えについて共感できるか？について聞きました。73.7%（共感する18.6%・やや共感する55.1%の計）が「働くことは人生を豊かにするための原資（起点）になる」という考えに共感するという結果になりました。特に管理監督者における共感率は、84.0%と高い結果でした。これは、仕事と生活を「時間を奪い合う対立構造」ではなく、「仕事の充実が生活を底上げする」という好循環が、マインドセット（思考の枠組み）として深く根付いているということだと考えられます。私生活を充実させるためには、単なる時短ではなく、仕事で成果を出し、自信をつけ、経済力という“原資”を確保することこそが最短ルートである。そんな現代ビジネスパーソンの深層心理が、この高い共感率に集約されたと言えるでしょう。

【 Q11. あなたにとって「働く目的」として、最も優先順位が高いものは何ですか。（単一回答、n=1000） 】

Q11では働く目的についてについて聞きました。「生計を立てるため」の45.7%が最多となり、次いで「自己実現・成長」が17.2%となりました。一見、生活のための手段という現実的な回答が目立ちますが、これは前問で7割以上の方が共感した「仕事は人生を豊かにする原資である」という考えと同種のものと言っていいでしょう。

また、性年代別で見ると、男性20代は「自己実現・成長のため」が32.6%と最多となりました。Q4のやむを得ない残業に関して、「残業はすべきではない」と考える層が多かった年代ですが、無駄な残業は嫌うが、成長意欲が高いと年代と言うこともできるのではないのでしょうか。

【 Q12.あなたは仕事が好きですか。（単一回答、n=1000） 】

Q12では仕事が好きかどうかについて聞きました。

「大好きである」「どちらかといえば好きである」は全体の56%で半数以上の方は仕事が好きであることが分かりました。性年代別では女性20代のみ「どちらかといえば嫌いである」「大嫌いである」の割合が多かったものの、男性や女性のそのほかの年代では仕事が好きな方が半数以上でした。

一方、Q4の“やむを得ない残業”については8割以上が肯定的に捉えていることが分かっていますので、仕事が好きか嫌いかは関係なく、やむを得ない残業は許容している層がいることから、ビジネスパーソンのプロ意識の高さが伺えます。

【Q13.今後、あなた自身の「働き方」において、最も見直したいことは何ですか。(複数回答、n=1000)】

**【Q14.上記のように回答した理由をお答えください
(自由回答、n = 1000)】**

Q13の働き方について最も見直したいことに関する設問では「経済的報酬の向上」が24.1%と最多となり、やはり生活の基盤となる収入への関心が高いことが分かります。次いで、「仕事のやりがい・自分らしさの追求」が18.1%と続いており、単にお金を稼ぐだけでなく、自己実現や業務の質を求める傾向も顕著です。

一方で、「現状に満足している」が17.9%と一定数存在しており、現在の環境を肯定的に捉えている層と、変化を求めている層で二極化している様子も伺えます。

そして、その理由をは何か、Q14にて伺うと、

【業務内容のやりがい・自分らしさの追求】

「メンタルに良いのはやりがいだと感じる。」(47歳女性・卸売り 小売業) /

【仕事への向き合い方・メンタリティの変革】

メンタル向上が業務効率化につながるため。(37歳男性・卸売り 小売業) といった声がありました。

今回の調査において、74.2%の方が月1時間以上の残業をしており、その「納得感」については「月10時間」を境に不満が納得感を上回るという結果になりました。この「**月10時間以上の残業**」が、現代における一つの“**働き方の許容ボーダーライン**”と言えるでしょう。

残業の主因が「業務過多」である一方で、3割以上が「責任を全うするため」と回答しており、さらに8割以上が“やむを得ない残業”を肯定的に捉えていることも判明しました。その背景には、単なる時間の切り売りではなく、プロフェッショナルとしての「責任感」を重んじる姿勢があるといえます。無駄な残業を減らすために「業務フロー改善」や「役割の明確化」を求める声が多いのも、「非効率な拘束は嫌うが、成果のための投資は厭わない」という極めて合理的な意識の表れと捉えることができます。

また、**理想のワークライフバランスとして「ライフの最大化」を掲げる人が半数近くに達する一方で、約7割の方が「勝負時（仕事を優先すべき時）」があると回答**しました。これは、仕事と生活を単なる対立構造として捉えるのではなく、「仕事（ワーク）は、人生（ライフ）をより豊かにするための原資である」というマインドセットが深く根付いていることにほかなりません。実際に、仕事の成果がプライベートへポジティブな影響を与えると回答した人は75%を超えており、管理監督者層においてはその傾向がさらに顕著です。

総じて、現代のビジネスパーソンは、単なる「時短」や「楽な仕事」を求めているわけではないことが分かります。彼らが求めているのは、「**納得感のある時間配分**」と「**人生の質を向上させるための成果**」です。

本来、仕事と私生活は天秤にかけるものではなく、双方が好影響を与え合うことが理想のはず。当社が定義をした「ワークライフ“ニュー”バランス」。一生懸命働くことで生活の質が向上し、私生活の充実がさらに仕事への意欲を高める。「仕事を頑張るのは格好悪い」という空気が漂う今だからこそ、改めて**働くことのポジティブな価値を捉え直すべき**ではないでしょうか。

本調査の結果が、個人の自己実現と組織の持続的成長を両立させる、より本質的な働き方改革の一助となれば幸いです。