

○勤労者意識の変化(理想的な仕事)

どのような仕事が理想的だと思うか聞いたところ、「収入が安定している仕事」を挙げた者の割合(52.2%)が最も高く、「自分にとって楽しい仕事」(44.2%)、「自分の専門知識や能力がいかせる仕事」(29.4%)、「失業の心配がない仕事」(16.4%)、「健康を損なう心配がない仕事」(16.4%)などの順となっている。

どのような仕事が理想的だと思うか

(2つまでの複数回答)

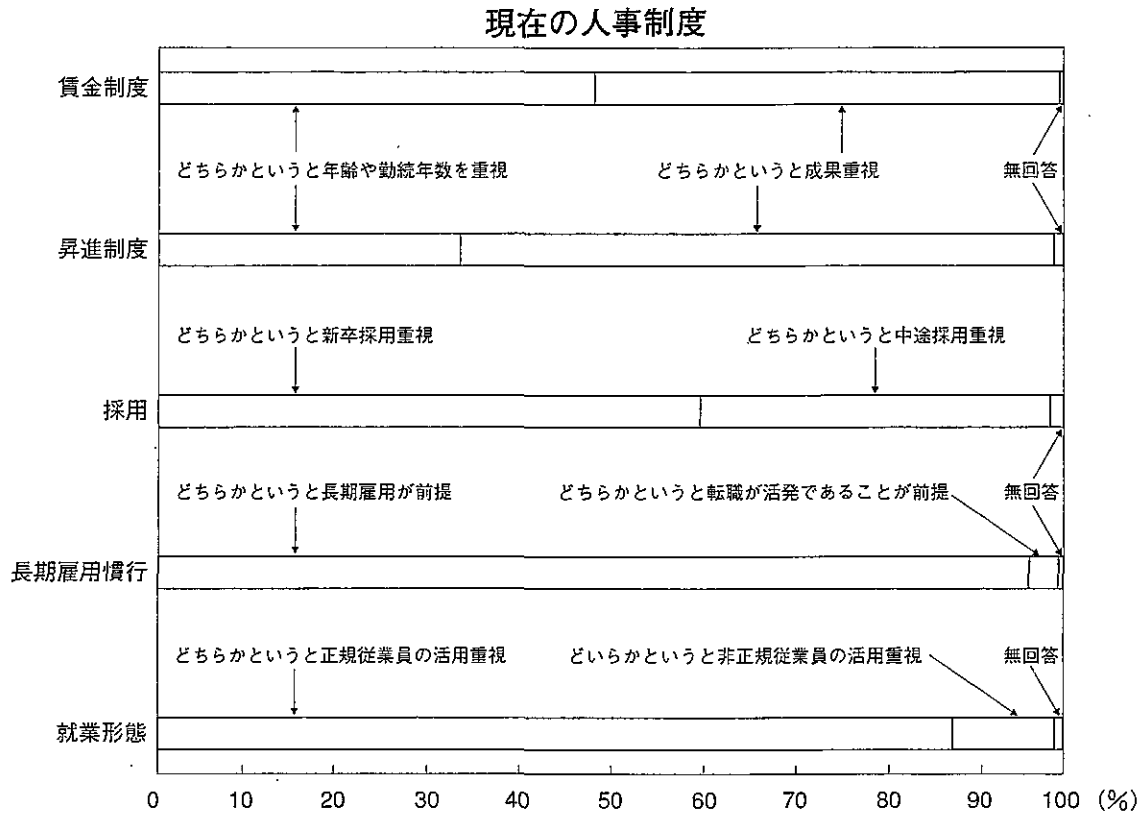
	該当者数	収入が安定している仕事	自分にとって楽しい仕事(注)	自分の専門知識や能力がいかせる仕事	失業の心配がない仕事	健康を損なう心配がない仕事	世の中のためになる仕事	高い収入が得られる仕事	その他	わからない	計(M.T.)
	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
平成9年5月調査	7,293	49.2	36.3	35.5	14.7	23	13.5	9.2	0.1	2.2	183.8
平成11年12月調査	7,022	52.9	34.9	34.2	17.3	22.7	14.8	7.6	0.2	2.2	186.8
平成13年9月調査	7,080	48.9	46.7	27.7	17.8	18.9	12	8.2	0.2	3	183.3
平成14年6月調査	7,247	52.1	46.3	30.8	17	15.2	11.2	9.3	0.4	2.7	184.8
平成15年6月調査	7,030	50.1	48.2	29.1	16.3	18.4	12	8.3	0.3	2.9	185.6
平成16年6月調査	7,005	52.2	46.7	29.6	16	15.8	11.6	8.8	0.1	3	183.8
平成17年6月調査	6,924	52.2	44.2	29.4	16.4	16.1	11.8	9.1	0.4	3.4	183

資料出所:内閣府「国民生活に関する世論調査」

(注)平成11年12月調査までは「職場で楽しく働ける仕事」となっている。

○ 企業の人事制度の考え方

長期雇用慣行についての方針は、ほとんどの企業が長期雇用を前提としているものの、年功的処遇を見直し、成果主義を取り入れる企業が多くなっている。

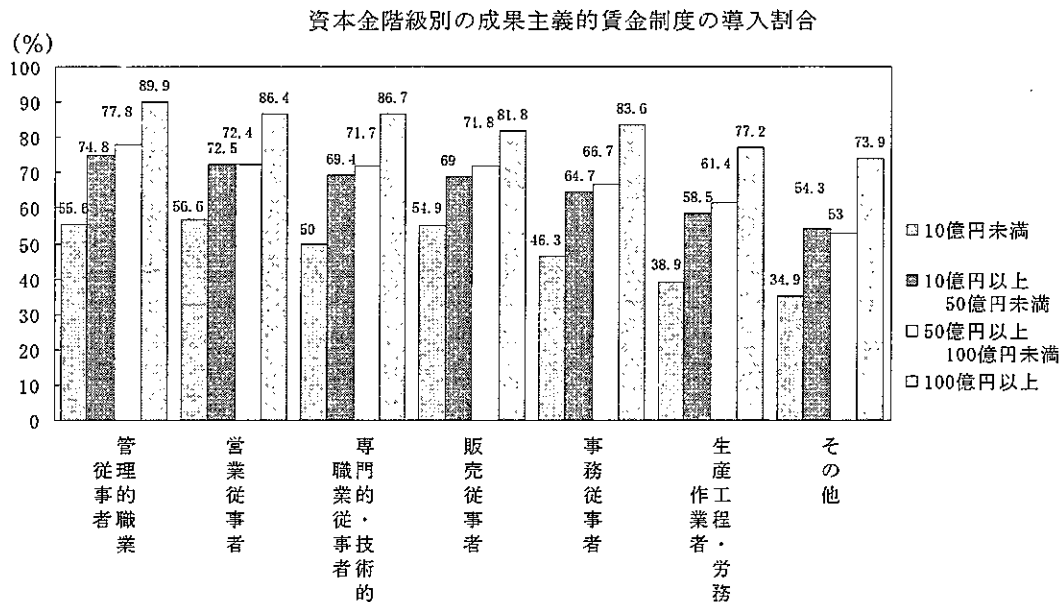


資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査(企業調査)」(2004年)

出典:厚生労働省「労働経済の分析」(平成17年)

○ 成果主義的賃金制度の導入状況

資本金階級別に成果主義的賃金制度を導入している企業の割合をみると、資本金階級の大きい企業の方が高くなっている。また、職種別にみると、「管理的職業従事者」、「営業従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「販売従事者」のいわゆるホワイトカラー労働者への導入割合が高くなっている。



資料出所：内閣府経済社会総合研究所「平成16年度企業行動に関するアンケート調査」

注 調査時期は平成17年1月。

○ 年俸制導入企業数割合・適用労働者数割合

年俸制を導入する企業の割合及びその適用労働者の割合は増加している。

	導入企業数の割合(%)		適用労働者数の割合(%)	
	H14	H16	H14	H16
全企業規模計	11.7	13.7	3.4	3.9
1000人以上	28.8	31.9	4.7	4.2
100～999人	17.7	19.1	2.6	4.2
(300人～999人)	19.9	26.8	2.2	4.9
(100人～299人)	17.0	16.7	2.9	3.4
30～99人	8.9	10.9	2.5	2.8

資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」

○ 目標管理制度

人事考課制度がある企業のうち目標管理制度がある企業割合は平成 14 年において 50.0%となっており、43.5%であった平成 11 年に比べ、増加している。これを企業規模別にみると、企業規模が大きいほど多くなっている。

人事考課を行う上で用いる諸制度の有無別企業数割合

(単位:%)

企業規模	人事考課制度がある企業		目標管理制度		多面評価制度		自己評価制度	
			制度がある	制度がない	制度がある	制度がない	制度がある	制度がない
総数	[51.0]	100.0	50.0	50.0	26.0	74.0	32.1	67.9
5,000 人以上	[98.3]	100.0	85.0	15.0	20.4	79.6	54.3	45.7
1,000～4,999 人	[96.5]	100.0	74.9	25.1	15.9	84.1	51.1	48.9
300～ 999 人	[89.1]	100.0	58.4	41.6	17.3	82.7	39.3	60.7
100～ 299 人	[73.7]	100.0	52.4	47.6	24.6	75.4	29.1	70.9
30～ 99 人	[39.4]	100.0	44.7	55.3	29.4	70.6	30.4	69.6
平成 11 年調査計	[50.8]	100.0	43.5	56.2	41.8	57.0	29.2	69.7

注 []内の数字は、全企業のうち人事考課制度がある企業の割合である。

資料出所:厚生労働省「雇用管理調査」(平成 14 年)

注 目標管理制度…労働者各人に職務について具体的な目標を設定させ、その達成度合いを評価する制度をいう。

多面評価制度…直属の上司・同僚・部下・他部門の者などにより多面的に評価する制度をいう。

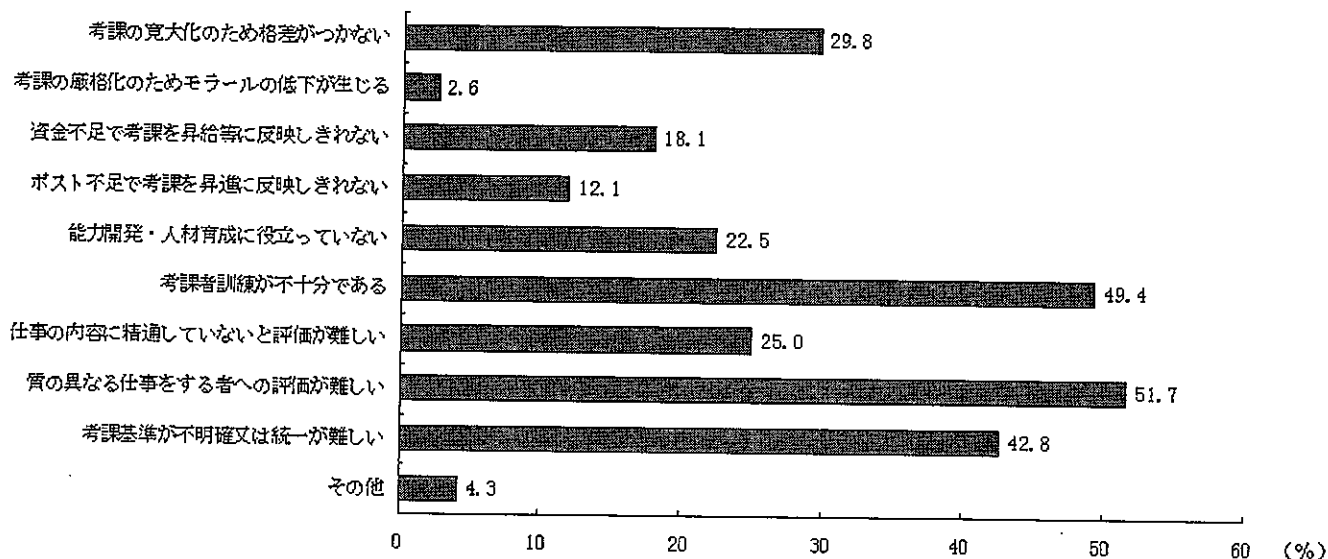
自己評価制度…労働者自身が自己の業績・能力を評価する制度をいう。

○ 人事考課の制度・運営上の問題点

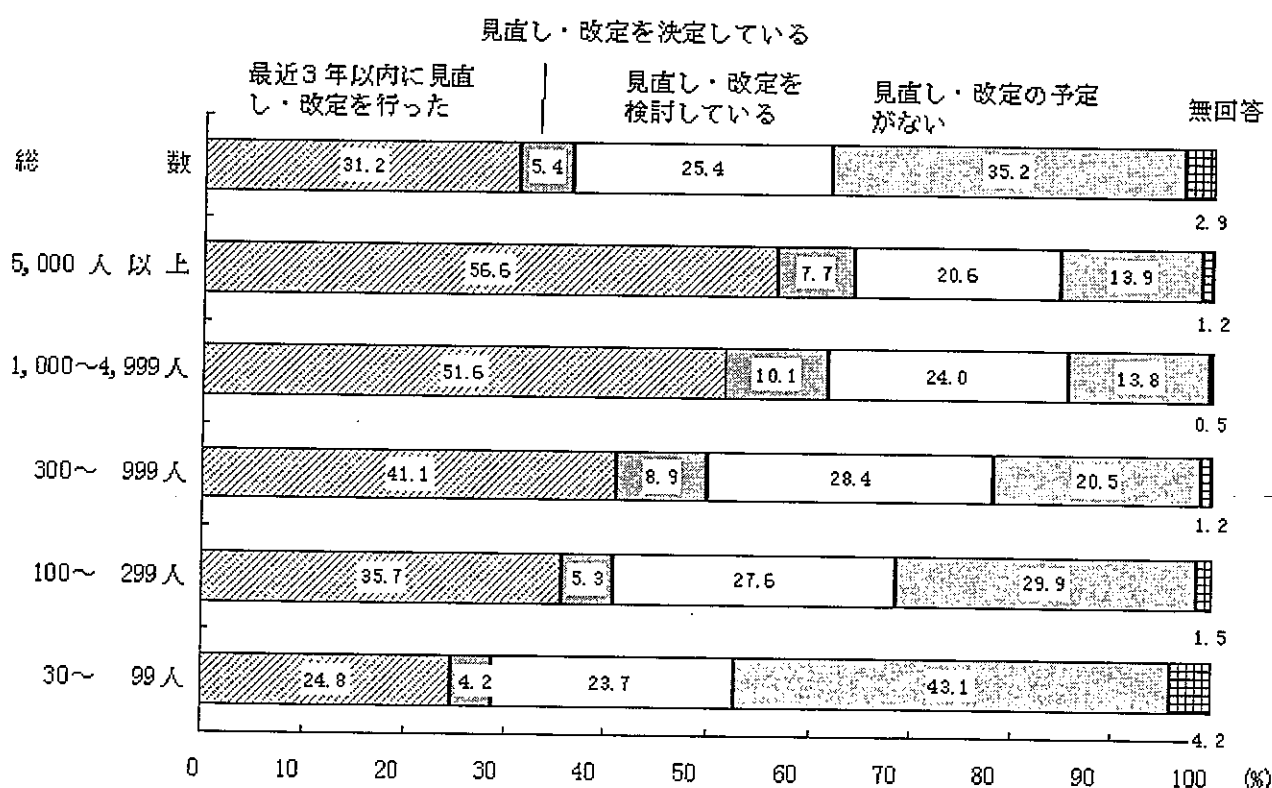
人事考課制度に問題点のある企業について、問題点とした事項(複数回答)をみると、「質の異なる仕事をする者への評価が難しい」(51.7%)が最も多く、次いで「考課者訓練が不十分である」(49.4%)、「考課基準が不明確又は統一が難しい」(42.8%)となっている。

人事考課制度がある企業では、検討も含めて人事考課制度の制度・運営上の見直し・改定を行う企業の割合が高い。

人事考課の制度・運営上の問題点別企業数割合(複数回答)(問題点のある企業=100)



人事考課制度の見直し・改定状況別企業数割合(人事考課制度がある企業=100)

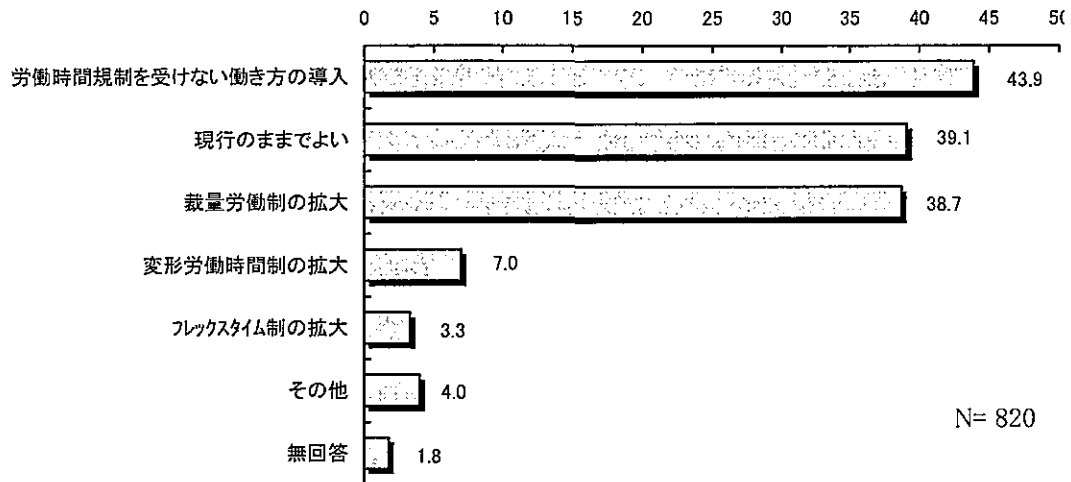


資料出所:厚生労働省「雇用管理調査」(平成14年)

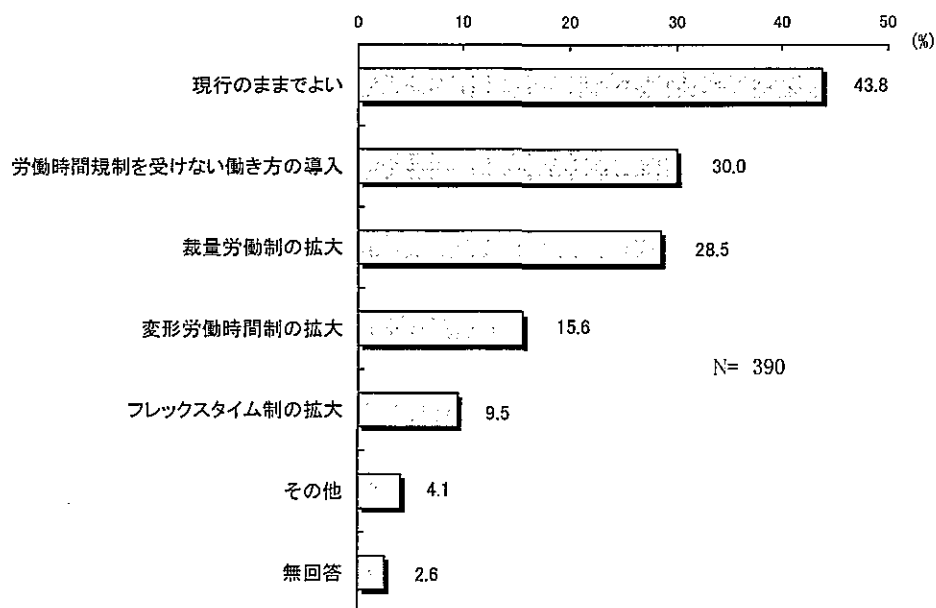
○ 労働時間管理を受けない働き方について(事業場、企業)

今後の労働時間管理の在り方について、裁量労働制を導入している事業場及び未導入企業の人事担当部署に聞いたところ、労働時間規制を受けない働き方の導入を望む回答がそれぞれ 43.9%、30.0%となった(複数回答)。

<裁量労働制導入事業場>



<企業>



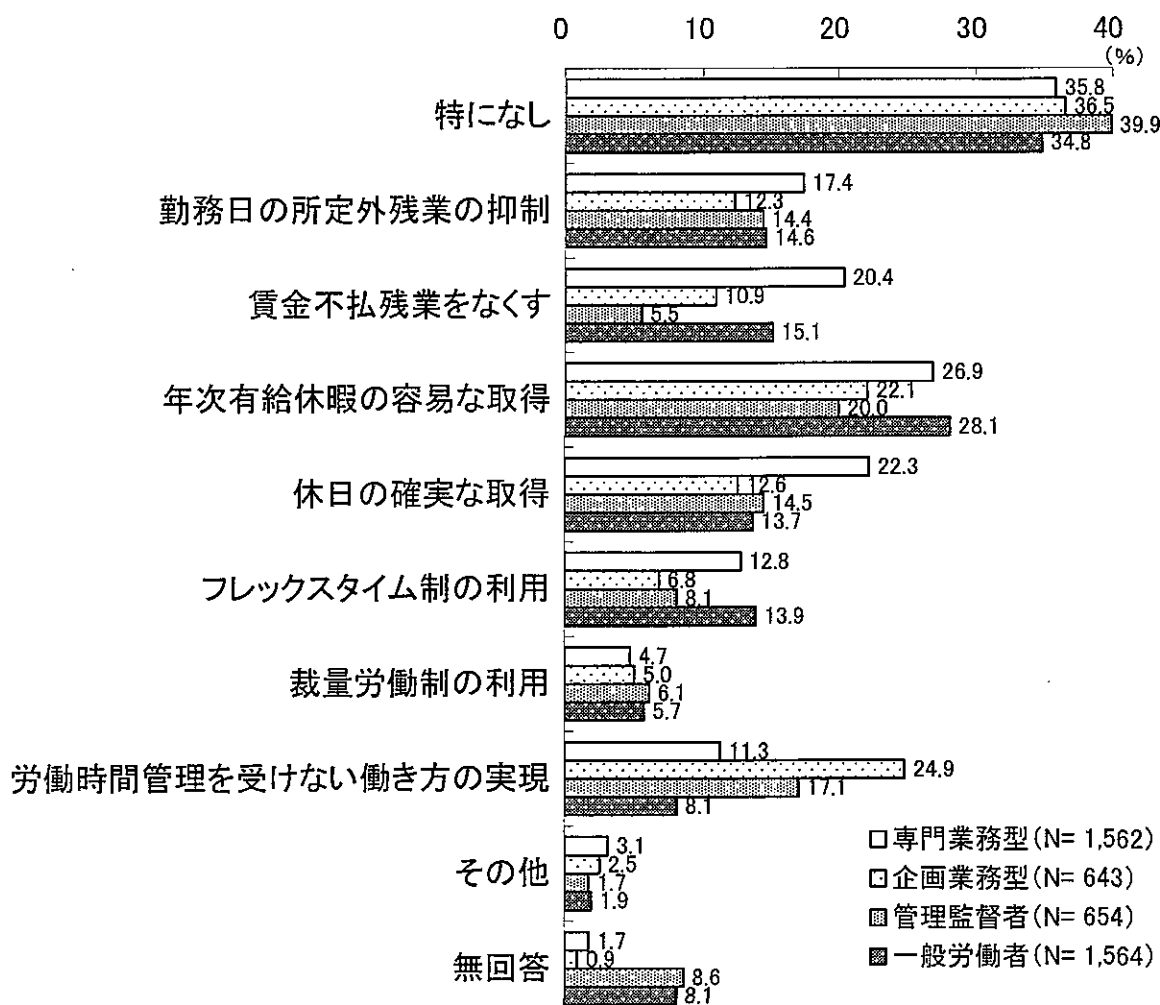
資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

注 調査の回答時点は、2005 年 3 月末日現在。

○ 労働時間管理を受けない働き方について(労働者)

今後の労働時間管理の在り方について、裁量労働制を導入している事業場の労働者に聞いたところ、「年次有給休暇の容易な取得」、「休日の確実な取得」、「勤務日の所定外残業の抑制」、「労働時間管理を受けない働き方の実現」を望む声が多く、特に、企画業務型裁量労働制の適用労働者の 24.9%が「労働時間管理を受けない働き方の実現」を望んでいる(複数回答)。

<裁量労働制導入事業場の労働者>



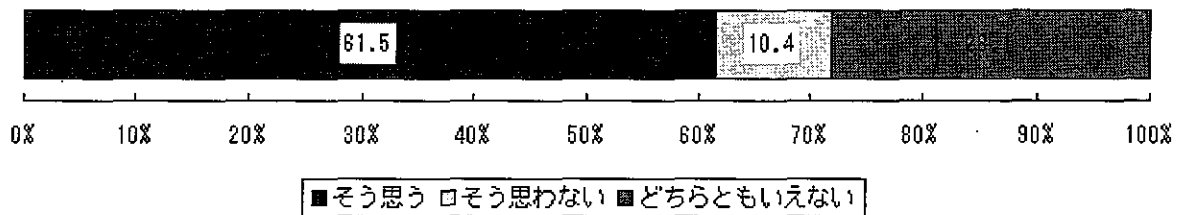
資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

注 調査の回答時点は、2005 年 3 月末日現在。

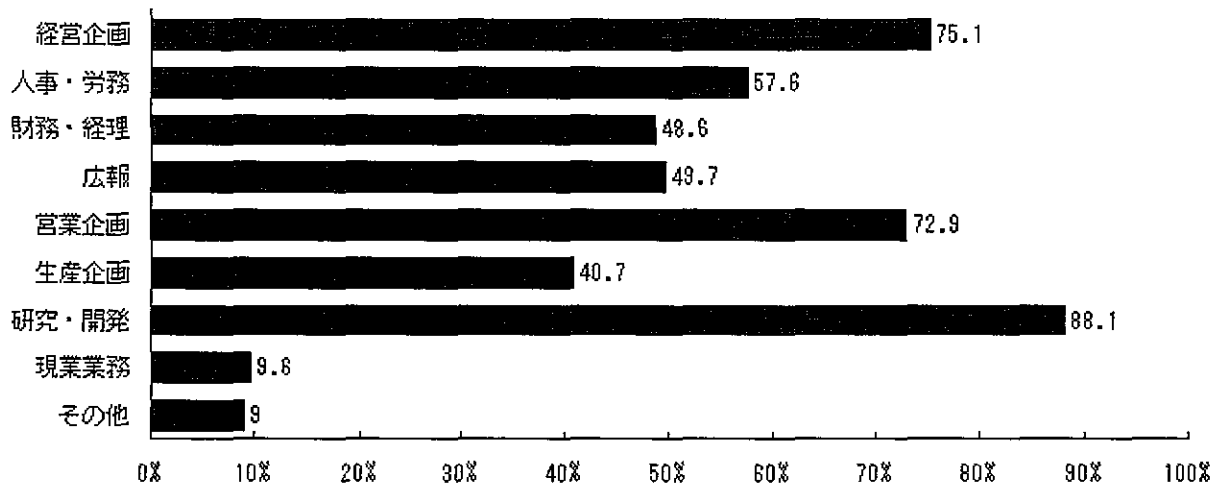
○ 労働者の裁量にゆだねることがふさわしい業務

企業の業務実態をみた場合に、労働時間の配分や仕事の進め方を労働者の裁量にゆだねる必要性が高まっているとする企業(61.5%)が多い。必要性が高まっているとする企業について、裁量にゆだねることがふさわしい業務をみると、研究・開発(88.1%)、経営企画(75.1%)、営業企画(72.9%)の割合が高くなっている。

労働者の裁量にゆだねる必要性が高まっている



労働者の裁量にゆだねることがふさわしい業務 (複数回答)

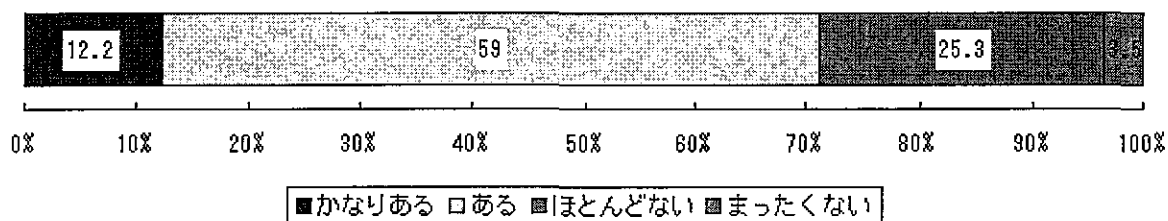


資料出所:労働政策研究・研修機構「裁量労働についての調査(労働に関するWEB企業調査)」(平成12年)

○ 成果による評価への希望

労働者側から、労働時間ではなく仕事の成果を見て評価してほしいとする意見が、「かなりある」(12.2%)、「ある」(59.0%)とする割合の合計は7割を超える。

労働時間の長さではなく仕事の成果を見て評価してほしいという労働者側からの意見

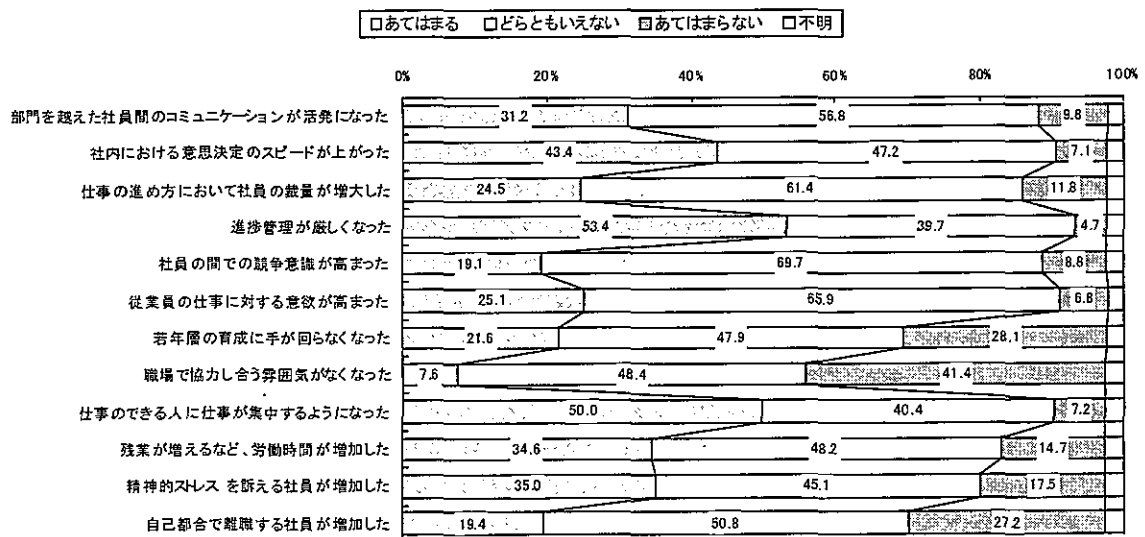


資料出所:労働政策研究・研修機構「裁量労働についての調査(労働に関するWEB企業調査)」(平成12年)

○ 仕事や職場の変化

仕事や職場の変化について、「あてはまる」という回答が多いのは、「進捗管理が厳しくなった」(53.4%)、「仕事のできる人に仕事が集中するようになった」(50.0%)、「社内における意思決定のスピードが上がった」(43.4%)となっている。

仕事や職場の変化



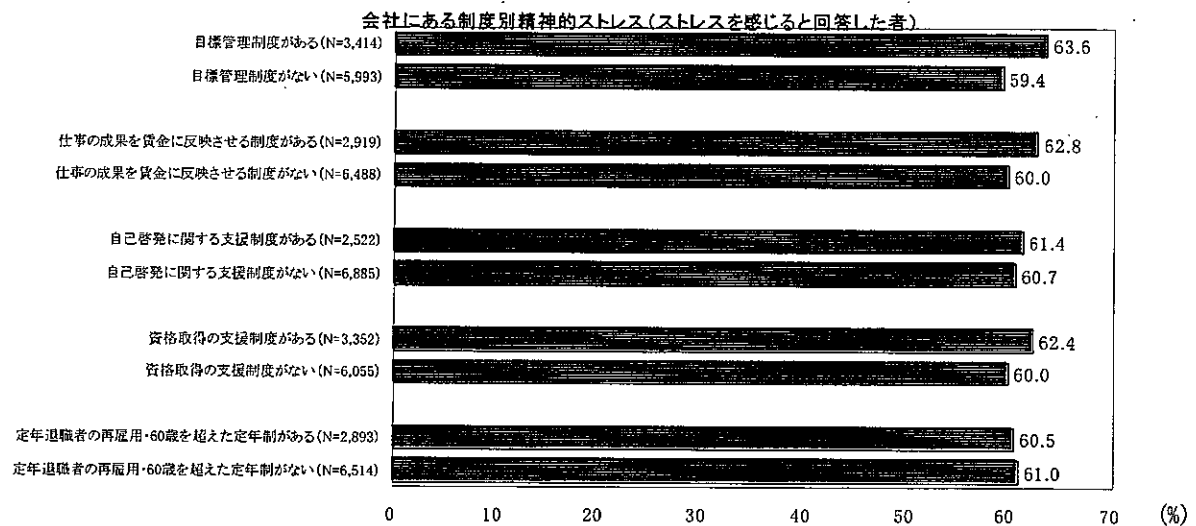
資料出所:労働政策研究・研修機構「変貌する人材マネジメントとガバナンス・経営戦略」(平成 17 年)

注 調査の回答時点は、平成 16 年 9 月 1 日現在。

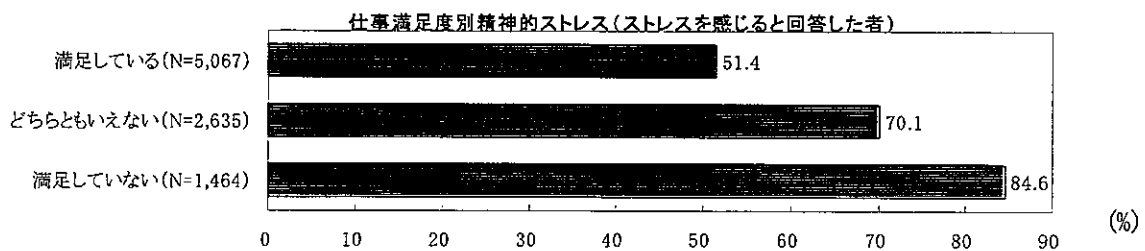
○ 会社にある制度とストレス、仕事満足度とストレス

会社に「目標管理制度」や「仕事の成果を賃金に反映させる制度」がある場合にはない場合と比べて、「精神的ストレスを感じる」とする割合がやや高い。

仕事全体について満足していない(満足していない+どちらかといえば満足していない)場合には「精神的にストレスを感じる」(84.6%)割合が高い。



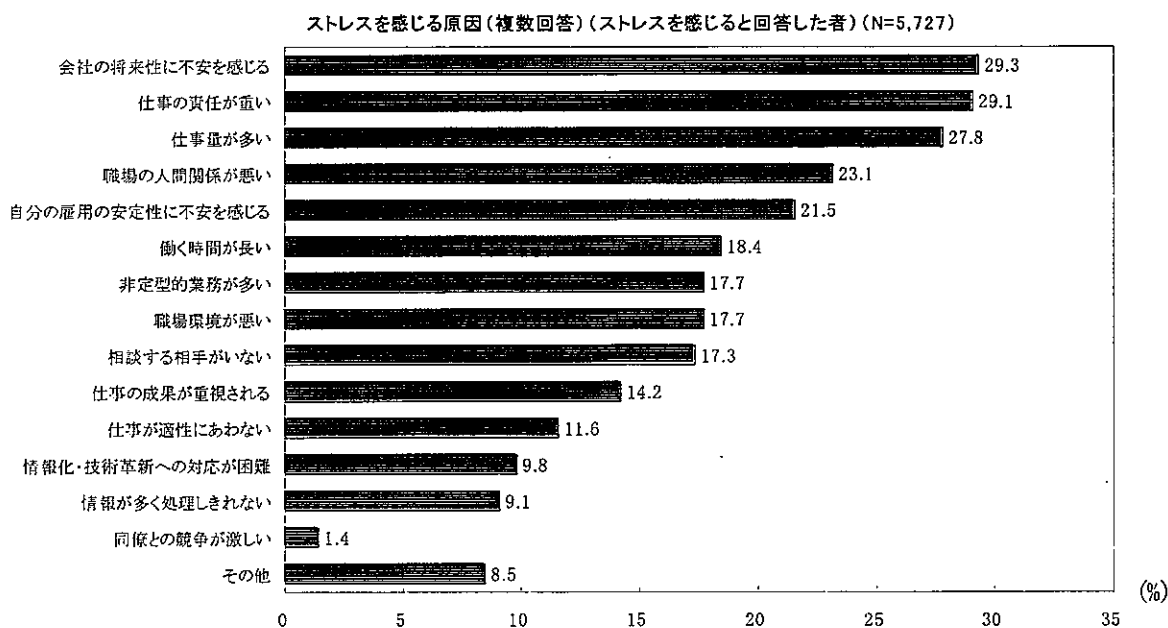
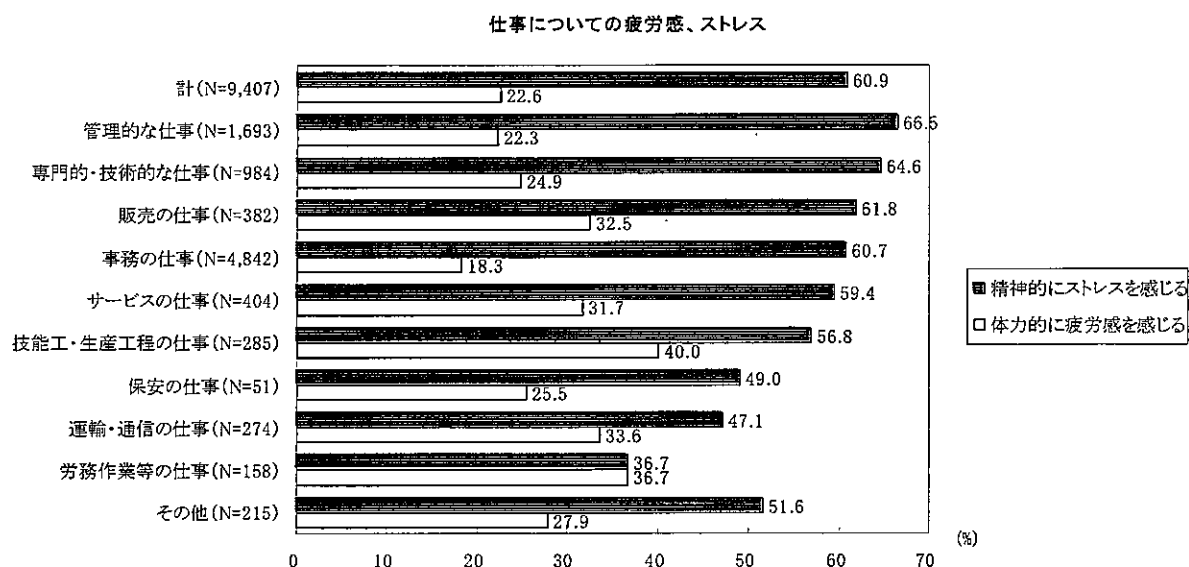
(注) 労働者の25%以上が「会社にある」と回答した制度を取り上げた。



資料出所: 労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」(2005年)

○ 仕事についてのストレスと原因

仕事に精神的にストレスを感じるのは「管理的な仕事」(66.5%)、「専門的・技術的な仕事」(64.6%)が多くなっている。また、「精神的にストレスを感じる」とした人が「ストレスを感じる原因」として「仕事の責任が重い」(29.1%)、「仕事量が多い」(27.8%)が多くなっており、「働く時間が長い」(18.4%)、「仕事の成果が重視される」(14.2%)も一定割合を占める。



(注)「精神的にストレスを感じる」と「体力的に疲労感を感じる」の両方を選択した者も含まれている。

資料出所:労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」(2005年)

○ 労働者1人平均年間総実労働時間の推移

