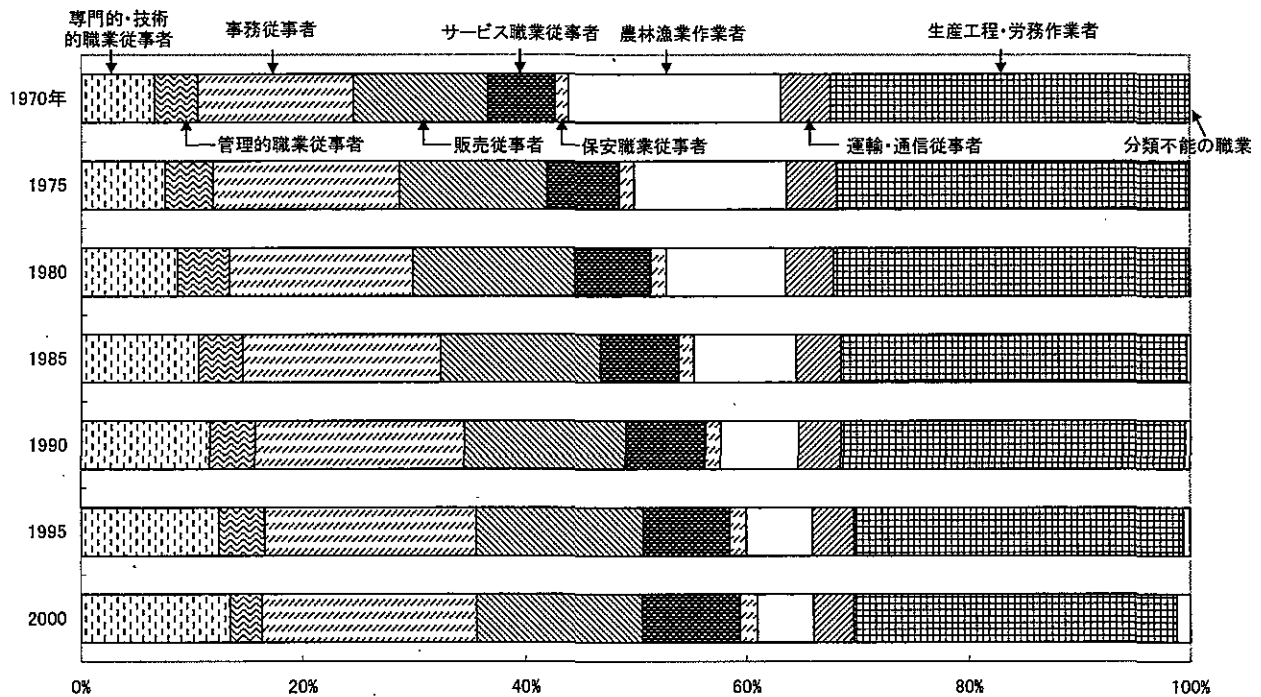


○ 管理職層の減少

この30年間で管理的職業従事者が減少する一方、専門的・技術的職業従事者や事務従事者の構成比が高まっている。

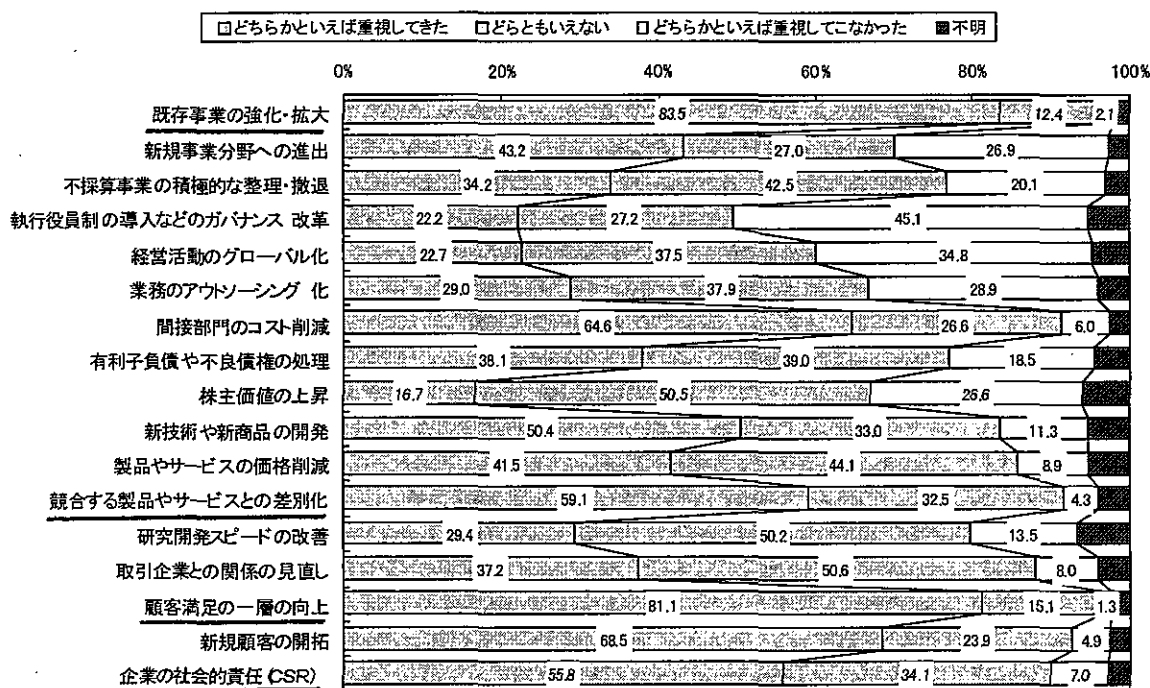


資料出所:総務省統計局「国勢調査」

○ 顧客ニーズへの対応の強化

これまで企業が経営上、どういった点を重視してきたのかをみると、第1位と第2位は、「既存事業の強化・拡大」(83.5%)、「顧客満足の一層の向上」(81.1%)であり、80%を超える水準にある。それに、「新規顧客の開拓」(68.5%)、「間接部門のコスト削減」(64.6%)、「競合する製品やサービスとの差別化」(59.1%)、「企業の社会的責任」(55.8%)、「新技術や新商品の開発」(50.4%)が続いている。

第1-3-7図 重視してきた経営項目



資料出所：労働政策研究・研修機構 2005年「変貌する人材マネジメントとガバナンス・経営戦略」

○ 過重労働の労働者に対する懸念

正規従業員が基幹業務を担い、長時間労働に耐えるなど、一部の者に業務を集中させることは過重労働につながる。過重労働は疾患や生産性の低下を引き起こす恐れがあり、過重労働が関連した疾患の発症を懸念する企業の割合は年々高まる傾向にある。(厚生労働省「平成17年版労働経済の分析」(P.216)より引用)

第3 - (2) - 8表 過重労働に関連する疾患発症の認識

(単位 %)

認識・発症例の有無	脳・心臓疾患			精神疾患		
	2002年度	2003年度	2004年度	2002年度	2003年度	2004年度
発症が懸念される	30.1	35.3	38.3	27.4	35.5	33.8
発症例あり	1.9	1.2	3.1	4.6	5.4	6.9
発症例なし	28.2	34.1	35.2	22.8	30.1	26.9
発症の懸念は少ない	68.8	64.2	61.1	65.3	60.1	54.1
発症例あり	2.3	2.4	1.9	3.5	3.0	3.2
発症例なし	66.5	61.8	59.2	61.8	57.1	50.9
無回答	1.1	0.5	0.7	7.3	4.3	12.1

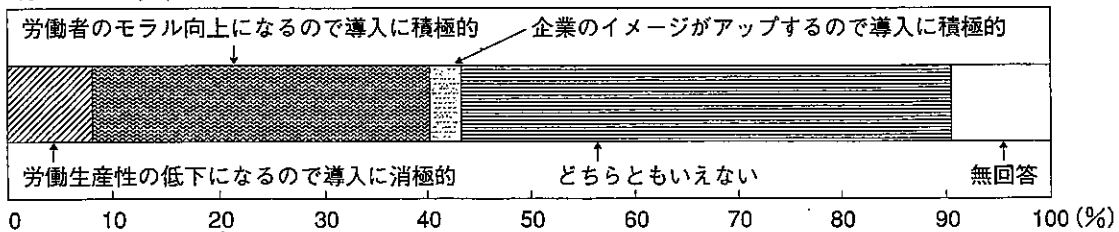
資料出所 東京労働局「従業員の健康管理等に関するアンケート調査」(2004年)

出典：厚生労働省「平成17年版労働経済の分析」(P.217)

○ 職業と家庭との調和を図る働き方に対する企業の理解の増加

一部の者に業務を集中させている現在の状況は改善すべきだということに企業も気付いてきており、正規従業員といえども、長時間労働に縛られない多様な働き方があって然るべきなのであり、企業の約3分の1が仕事と生活の調和のとれた働き方の導入に積極的である。(厚生労働省「平成17年版労働経済の分析」(P.216)より引用)

第3－(2)－9図 従業員の仕事と生活の調和のとれた働き方について



資料出所 厚生労働省「仕事と生活の調和に関する意識調査」(2003年)

出典：厚生労働省「平成17年版労働経済の分析」(P.217)

○ 仕事と生活の調和を求める意識について

20代、30代では、生活優先の働き方を希望する者が多いが、実際には仕事優先の働き方をしている者が多く、希望と現状のギャップが大きい。

〈仕事優先又は生活優先の働き方についての希望と現状（年齢階層別）〉

①優先希望順位

	合計	仕事を優先	どちらかといえば仕事優先	どちらともいえない	どちらかといえば生活を優先	生活を優先	無回答
合計	100	9.1	23.9	18.5	31.9	15.4	1.3
10代	100	0	27.3	36.4	18.2	18.2	0
20代	100	5.4	17.2	21.9	36	18.6	0.8
30代	100	5.8	18.3	18	37.7	19.4	0.8
40代	100	9.7	23.6	18.5	31.8	14.9	1.4
50代	100	16.5	35.7	13.2	25.2	8	1.5
60代以上	100	15.3	51.4	11.1	15.3	5.6	1.4
無回答	100	10.6	24.7	22.6	25.4	14.1	2.5

②現状

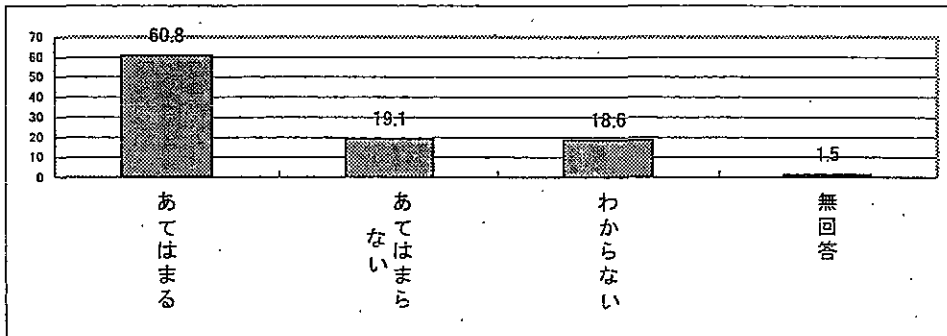
	合計	仕事を優先	どちらかといえば仕事優先	どちらともいえない	どちらかといえば生活を優先	生活を優先	無回答
合計	100	27.7	40.8	16.4	10.6	3.3	1.3
10代	100	18.2	63.6	18.2	0	0	0
20代	100	21.3	39.5	22.2	11.6	4.8	0.6
30代	100	25.2	40.6	18.2	11	4.3	0.8
40代	100	29	39.6	16.4	10.8	2.9	1.4
50代	100	36.4	43.1	7.7	9.5	1.5	1.7
60代以上	100	31.9	50	8.3	6.9	1.4	1.4
無回答	100	28.6	38.9	16.6	10.6	2.5	2.8

(資料出所：厚生労働省「仕事と生活の調和に関する意識調査」(平成15年))

○ 能力発揮意欲の高まりについて

- ・ 「能力発揮ができる機会があれば昇進にこだわらない」という正社員は、60.8%となっている。
- ・ また、正社員で「専門的知識を活かすポストにつきたい」とする割合は過半数を占めている。
- ・ さらに転職者が現在の会社を選んだ理由を見ると、「自分の技術・能力が活かせるから」が19.7%を占めている。

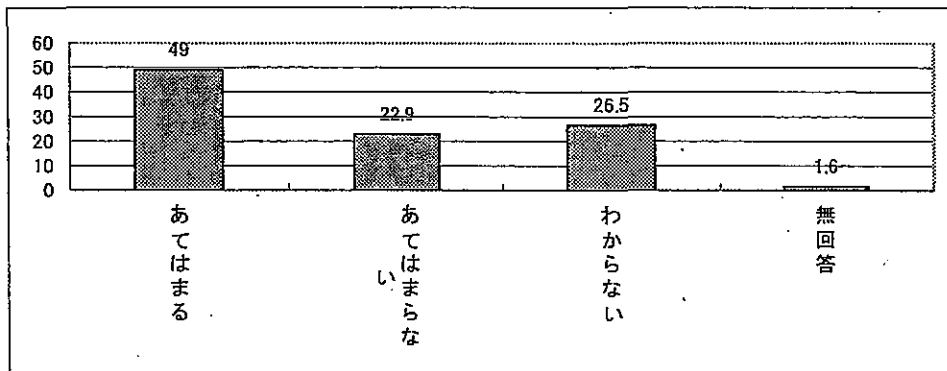
〈能力発揮ができる機会があれば昇進にこだわらないか（正社員）〉



単位：%

(資料出所: 日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」(2003年))

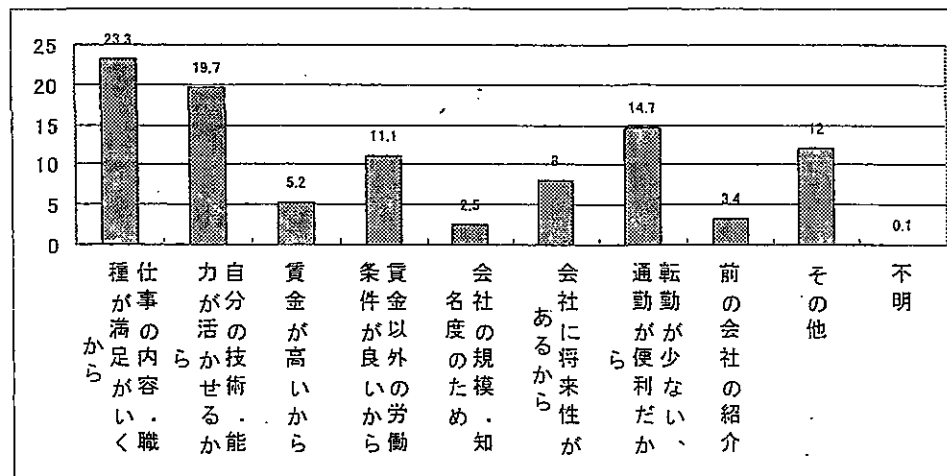
〈ラインの管理職よりもスタッフとして専門的知識を活かすポストにつきたいか（正社員）〉



単位：%

(資料出所: 日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」(2003年))

〈今の会社を選んだ理由別転職者割合〉



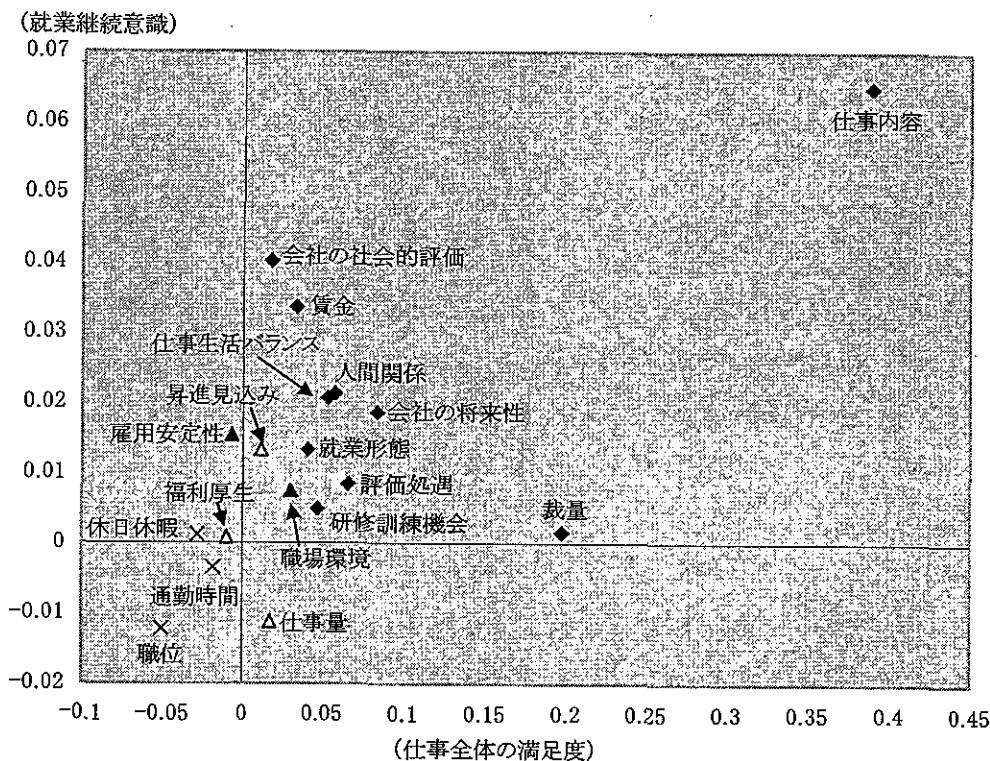
単位：%

(資料出所: 労働省「転職者総合実態調査」(1998年))

○ 仕事全体の満足度

仕事全体の満足度と最も関係が深いのは、「仕事内容」であり、次いで「裁量」、「会社の将来性」、「評価処遇」、「人間関係」などが挙げられる。就業継続意識と最も関係が深いのも「仕事内容」である。その後が続くのは、「会社の社会的評価」、「賃金」、「人間関係」、「仕事生活バランス」などとなっている。就業継続意識を左右する最も大きな要因は、仕事の内容そのものであることが示唆される。

図表 2-3-9 事項別満足度と仕事全体の満足度及び就業継続意識との関係



(注)

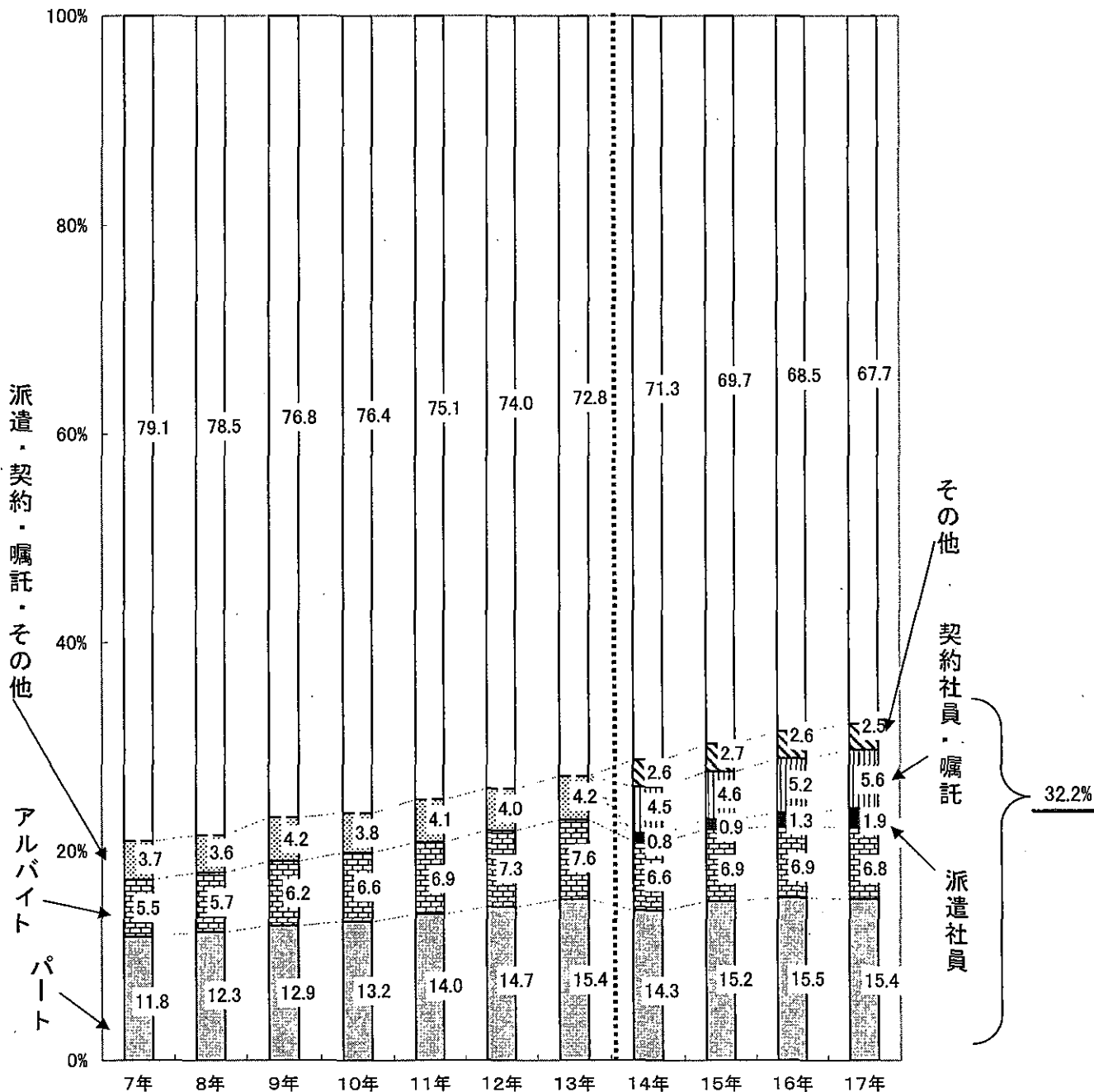
- 1) 図に示された18個の事項についての満足度を独立変数として、仕事全体の満足度及び就業継続意識を従属変数とする回帰分析(OLS)を行った。図には、その結果得られた回帰係数をプロットした。
- 2) ◆印は、「仕事全体の満足度」または「就業継続意識」のいずれかとの関係で、プラス符号かつ1%水準で有意となったものである。▲印は、同様にプラス符号かつ10%水準で有意となったものである。×印は、「仕事全体の満足度」との関係でマイナス符号かつ10%水準で有意となったものである。△印は、「仕事全体の満足度」と「就業継続意識」のいずれかとの関係でも10%水準で有意とならなかったものである。
- 3) 観測数は4,418人で、自由度調整済み決定係数は仕事全体の満足度が0.506、就業継続意識が0.117だった。
- 4) 働くことの満足度にはいろいろな事項があり、それぞれの事項別満足度と全体の満足度との関係、及び就業継続意識との関係を見るために、仕事全体の満足度及び就業継続意識を従属変数とし、事項別満足度を独立変数とする回帰分析を行った。事項別満足度については、「満足している」、「どちらかといえば満足している」、「どちらともいえない」、「どちらかといえば満足していない」、「満足していない」のそれぞれに2点、1点、0点、-1点、-2点を与えて数値化した。回帰係数が大きいほど仕事全体の満足度や就業継続意識との関係が深いと判断される。

資料出所：労働政策研究・研修機構2005年「成果主義と働くことの満足度」～2004年JILPT「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」の再集計による分析～

○ パート・アルバイト、派遣労働者の増加

雇用者に占めるパート・アルバイト、派遣等の比率は増加傾向がみられる。

〈パート・アルバイト、派遣等の雇用者に占める比率の推移〉



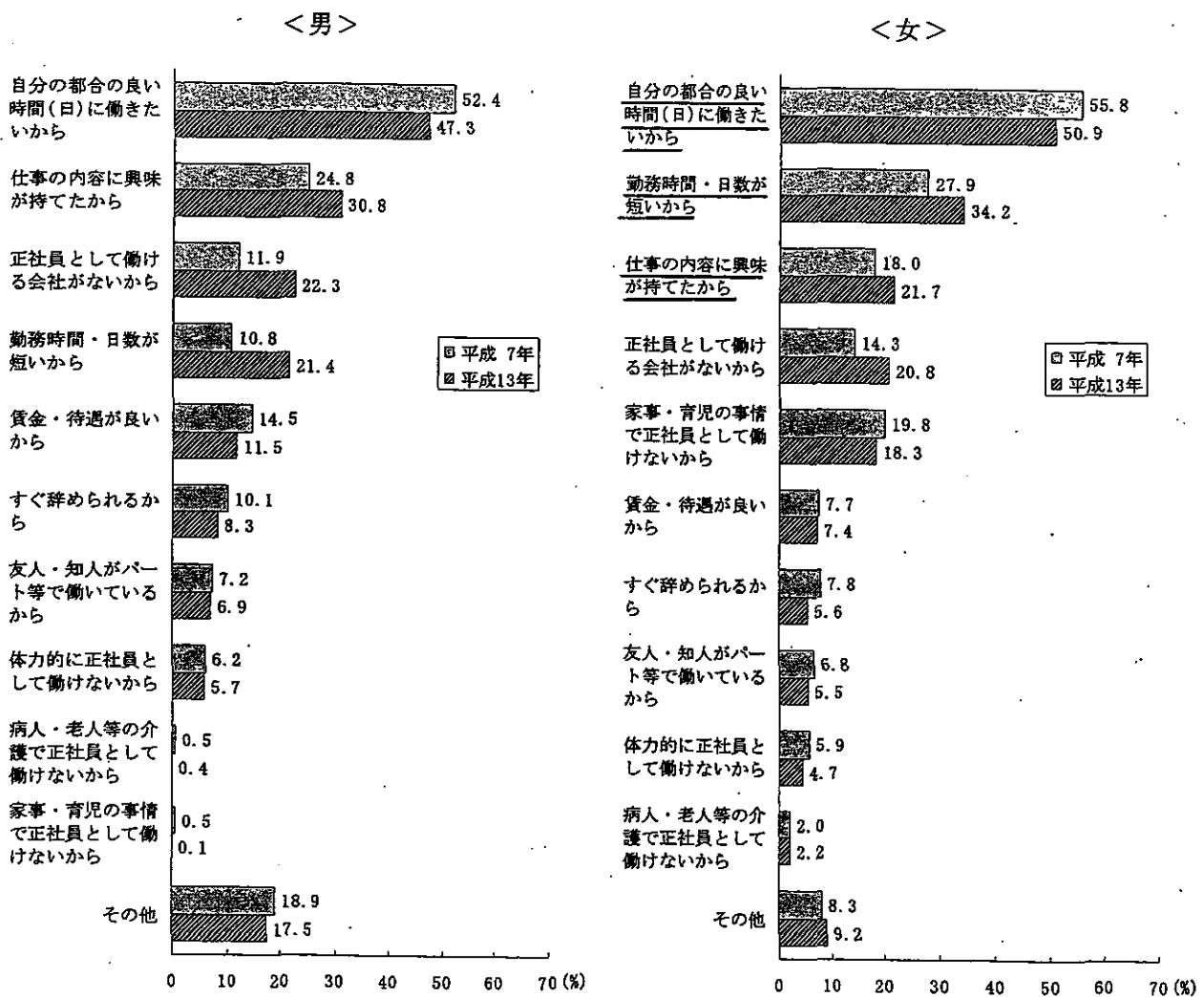
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査特別調査」(平成13年まで)

総務省統計局「労働力調査詳細集計」(平成14年から平成17年まで)

- (注)
- 平成13年までは各年2月。平成14年から平成17年までは1~3月期平均。
 - 役員を除く雇用者を100としたときの比率。
 - 平成14年1月から労働力調査と労働力調査特別調査が統合され、新たに労働力調査(詳細集計)として実施されており、それ以前の調査とは調査方法、調査月が相違するため、時系列比較には注意を要する。
 - 平成13年までは、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣職員」「その他(嘱託など)」で分類され、平成14年からは、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」で分類されている。

○ パートとしての働き方を選んだ理由

男女別に見ると、男では「自分の都合のよい時間(日)に働きたいから」、「仕事の内容に興味を持てたから」、「正社員として働ける会社がないから」がおおくなっている。女は「自分の都合のよい時間(日)に働きたいから」(5割強)、「勤務時間・日数が短いから」(3割強)、「仕事の内容に興味を持てたから」(2割強)が多くなっている。



資料出所:厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」