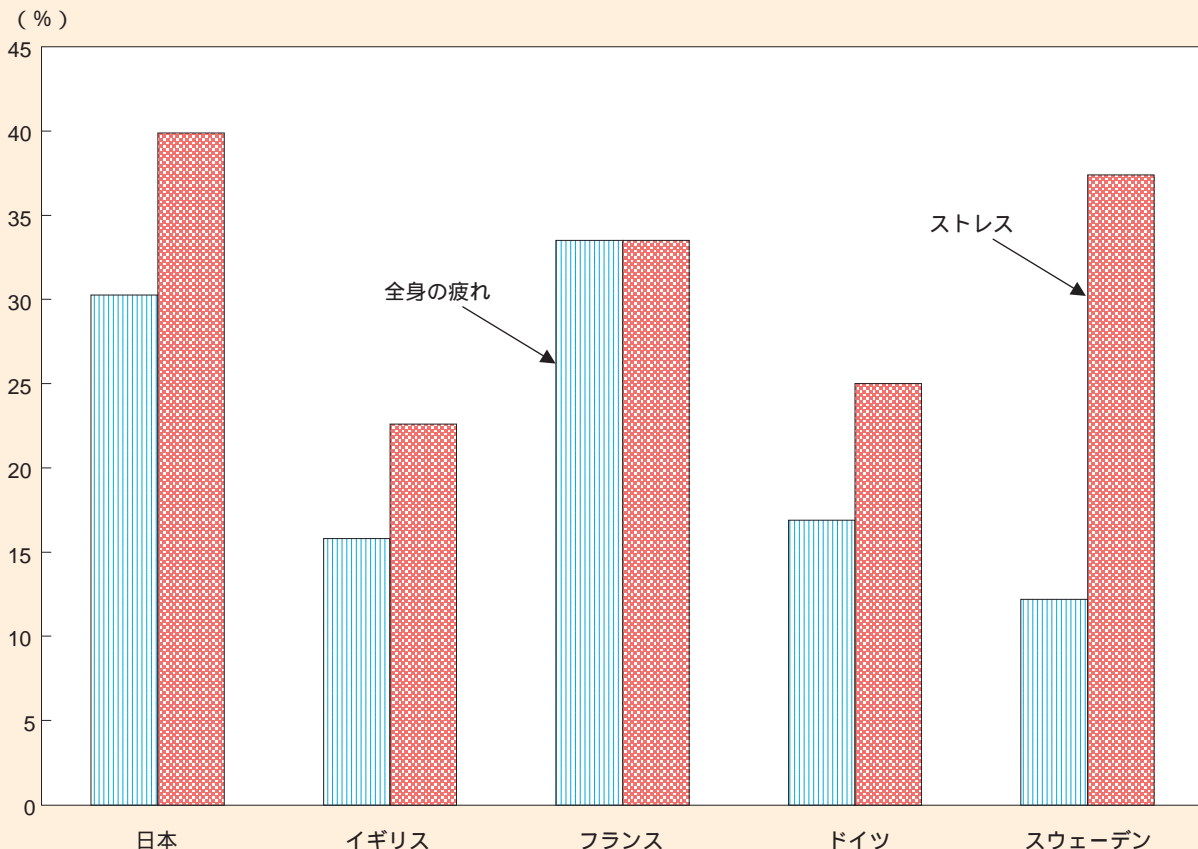


第1 - (2) - 17図 仕事が原因で疲れ・ストレスを感じる労働者の割合（国際比較）



資料出所 日本：「全身の疲れ」は厚生労働省「労働者健康状況調査」(2002年)より厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算
 「ストレス」は厚生労働省「保健福祉動向調査」(2000年)より厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算
 その他：European Foundation "Third European Working Conditions Survey" (2000年)
 (注) 日本の「全身の疲れ」は雇用者に占める割合であり、それ以外は自営業を含む就業者に占める割合を示している。

べて倍近くの伸びとなっている(付1 - (2) - 21表)。勤務問題で自殺した者について年齢別の内訳をみると、40～50歳台で特に多くなっている(付1 - (2) - 22表)。

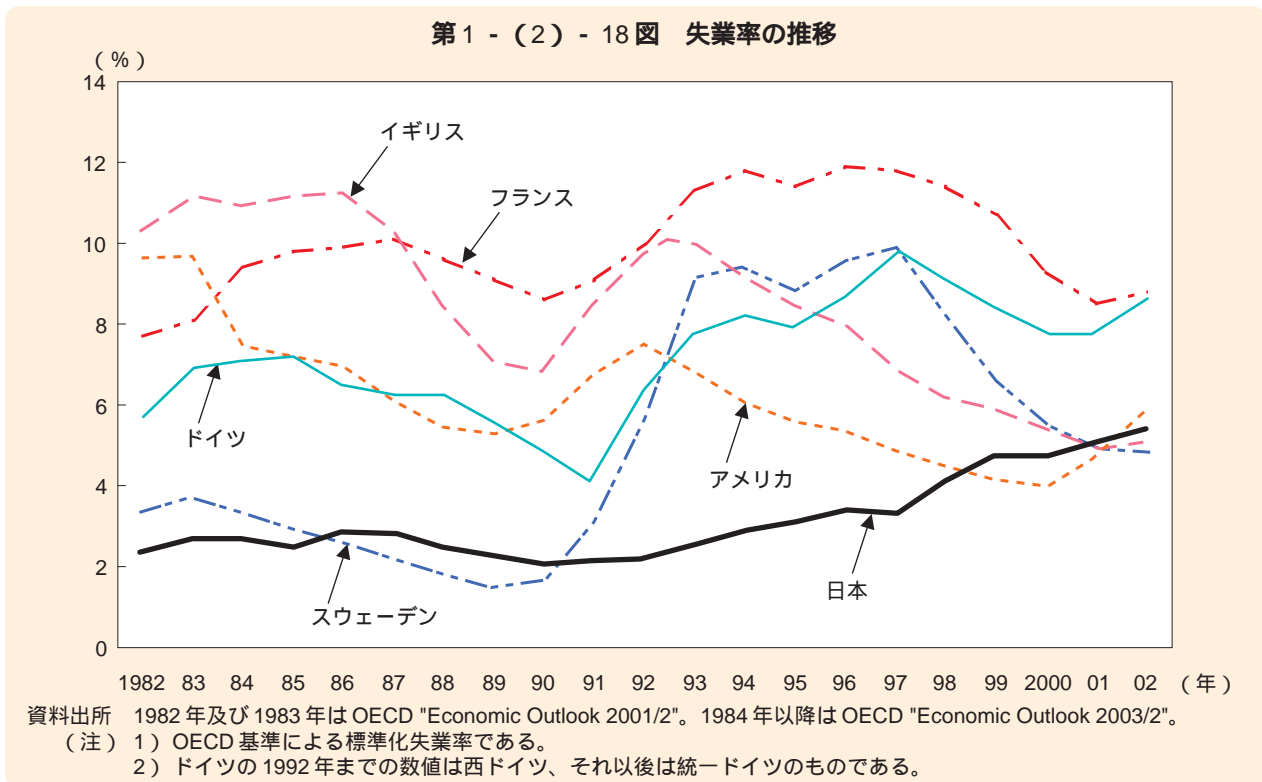
業務による疲労の蓄積と脳・心臓疾患の発症には関連性があるとされており、脳・心臓疾患の認定基準に関する専門検討会報告書(平成13年11月)によると、月おおむね45時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症の関連性が強まるとされている。また、職場におけるストレスが高まっている現状においては、労働者が精神疾患を発症したり、精神的に追いつめられるなどして自殺に至る危険性も高まっているといえる。そのような事態に陥らないよう、職場においては労働者の過重労働防止のための労働時間等の管理徹底や、メンタルヘルスケアの充実が今後とも求められる。

4) 失業と雇用の安定性

ここまでは、働き方について様々な角度から概観してきたが、仕事の有無そのものも、労働者の生活に大きな影響を及ぼすことから、ここでは失業の動向と労働者生活への影響についてみることにする。

(失業・長期失業は増加)

我が国の失業率は、長期の景気停滞を反映し1990年代以降2002年まで上昇傾向が続いており、諸外国との比較でみると、2001年以降はイギリス、スウェーデンを上回る水準となっている。1999年から2001年まではアメリカも上回っていたが、2002年以降は再び日本の方が下回るようになってきている（第1 - (2) - 18図）。我が国の失業率は、国際的にみればまだ低い水準ではあるが、かつてのように群を抜いて低いということではなくなった。



また、失業者に占める1年以上の長期失業者の割合は、我が国ではこの10年間でほぼ倍増している。2002年にはイギリスを上回り、ドイツ、フランスに次ぐ水準となっている（付1 - (2) - 23表）。

(産業・職業別にみた失業の状況)

近年の産業・職業構造の変動は、失業の動向にどのように表れているのだろうか。ここでは各産業・職業からの離職失業者に着目して、産業別、職業別の失業率（以下「離職失業率」という。）を算出することにより動向をみることにする。

まず、産業別に離職失業率をみると、建設業、製造業、情報通信業、運輸業、飲食店、宿泊

第1 - (2) - 19表 前職の産業別離職失業率、長期失業者・非自発的失業者割合

(単位 %)

前職の産業	離職失業率	離職失業者に占める割合	
		長期失業者の割合	非自発的失業者の割合
総数	3.1	19.0	55.5
建設業	3.8	16.7	66.7
製造業	3.7	23.9	69.6
情報通信業	3.8	16.7	33.3
運輸業	3.8	23.1	53.8
卸売・小売業	3.0	20.0	51.4
飲食店, 宿泊業	3.9	14.3	42.9
医療, 福祉	2.1	9.1	27.3
教育, 学習支援業	1.4	25.0	25.0
サービス業(他に分類されないもの)	3.5	16.1	51.6

資料出所 総務省統計局「労働力調査詳細集計」(2003年)

(注) 1) 離職失業率 = (各産業の離職失業者数) ÷ (各産業の就業者数 + 各産業の離職失業者数) × 100

2) 「離職失業者」は過去3年間に離職した失業者をいう。

3) 「長期失業者」とは、失業期間が1年以上の者をいう。

4) 本表における「非自発的失業者」とは、離職失業者のうち離職理由が「会社倒産・事業所閉鎖のため」、「人員整理・勧奨退職のため」、「事業不振や先行き不安のため」、「定年又は雇用契約の満了」のいずれかによる者をいう。

業などで高く、逆に医療、福祉、教育、学習支援業などで低くなっている(第1 - (2) - 19表)。

離職失業率の高い産業について、離職失業者の属性をみていくと、業種ごとに傾向の違いがみられる。まず、製造業及び建設業は、非自発的失業者の割合が高くなっている。これらの産業では就業者数そのものが減少しており、雇用環境が特に厳しいことを反映しているものと考えられる。また、運輸業は、非自発的失業者の割合は就業者平均よりやや少ないものの長期失業者の割合が高くなっている。一方で、情報通信業及び飲食店、宿泊業では、離職失業率が高いものの、長期失業や非自発的失業の割合は少なくなっており、自発的な理由による労働移動が活発であるために摩擦的な失業が多くなっていると考えられる。

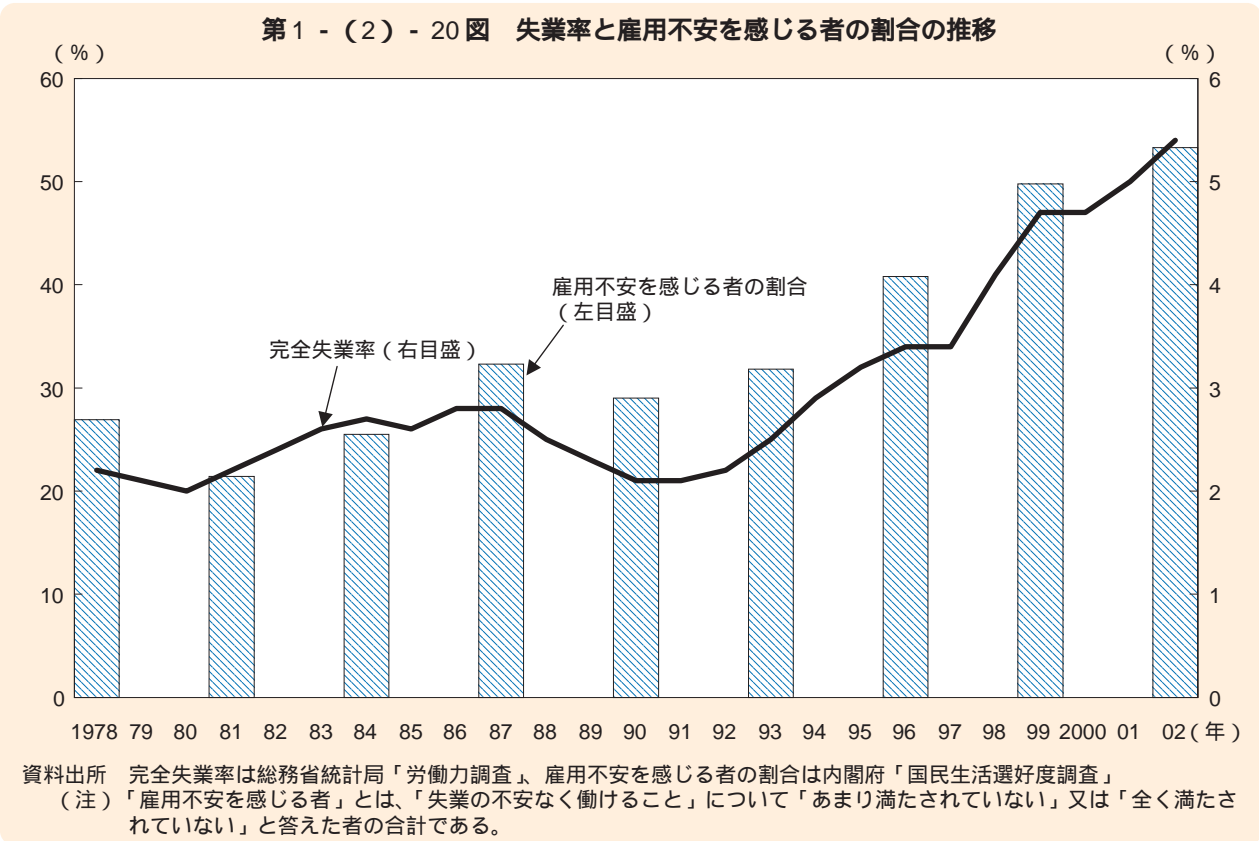
次に、職業別の離職失業率をみると、運輸・通信従事者、労務作業者、製造・制作・機械運転及び建設作業者において特に離職失業率が高くなっている(付1 - (2) - 24表)。これらの職業の離職失業者は、長期失業者及び非自発的失業の割合が多いという共通の特徴がある。産業別の離職失業率の動向とあわせて考えると、近年就業者数の減少がみられる製造業、建設業の関連職種において、特に非自発的な失業が多くなっている。他方、専門的・技術的職業従事者の離職失業率は低く、長期失業者の割合も低い。これは、求人需要が専門的・技術的職業従事者にシフトしていることも反映していると考えられる。

このように、離職失業者の内訳を詳細にみていくと、産業、職業により厳しさに差がみられることがわかる。

(失業の増加と雇用不安)

失業の増加は、「平成14年版 労働経済の分析」でも指摘しているように、マクロ経済財政面への影響、消費生活への影響、技能喪失の可能性、中高年層を中心とする心理的なマイナスの影響など、社会に様々な影響を及ぼすと考えられるが、このほか国民全体にとっても、自分やその家族が今就いている職を失うことへの不安感を高めると考えられる。そこで、雇用不安を感じる者の割合と失業率の関係をみると、両者がほぼ連動して上下しており、特に近年は失業率の高まりに伴い、雇用不安も増していることがわかる(第1-(2)-20図)。このように、失業の増加は社会全体の不安感を高めるものであり、労働者生活の安心を確保するためにも、失業の減少は重要な課題であるといえる。

第1-(2)-20図 失業率と雇用不安を感じる者の割合の推移

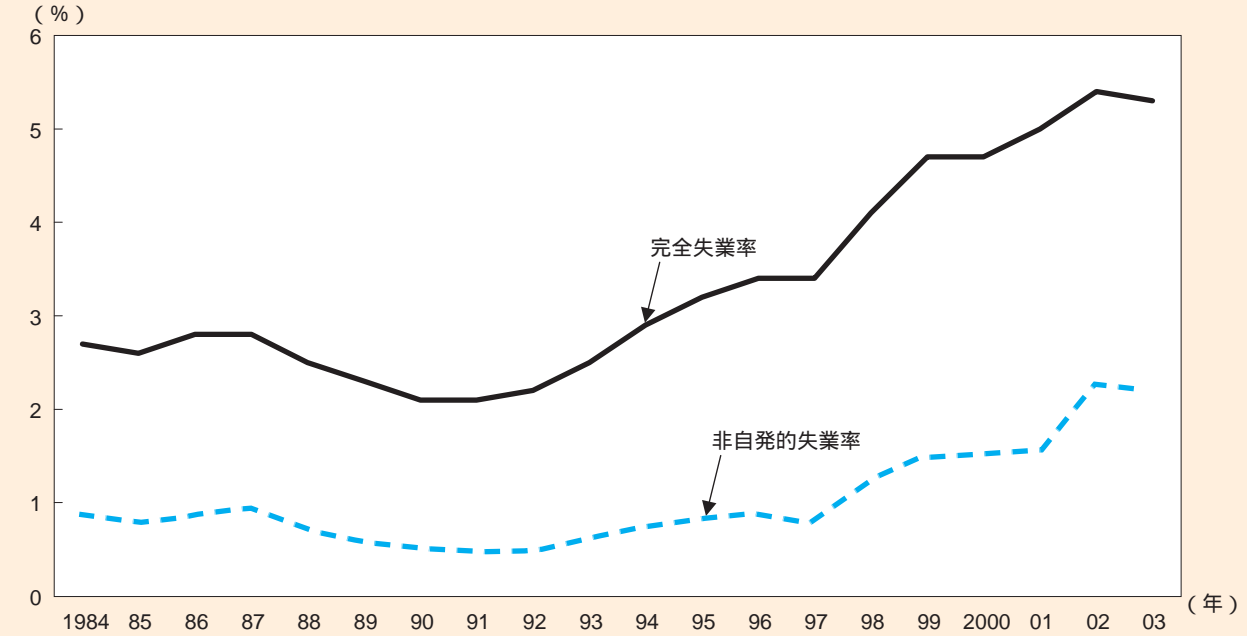


(雇用の不安定化と就業形態の多様化の影響)

失業が増加しているということは、現実には労働者が現在就いている雇用の不安定性も高くなっていることを意味するのだろうか。ここで、労働者にとっての雇用の不安定性を、自己都合によるものではない「意図せざる失業(非自発的失業)の危険性が高いこと」としてとらえ、これを表す指標として、労働力人口に占める非自発的失業者の比率(以下「非自発的失業率」という。)を算出し、その動きをみることにしよう(第1-(2)-21図)。そうすると、近年は非自発的失業率が失業率の上昇とほぼ連動して高まっていることがわかる。つまり、非自発的失業率でみる限り、雇用の不安定性は近年高まってきているといえる。

次に、就業形態の多様化が雇用の不安定化をもたらすといえるのかどうかについて確認するために、雇用形態別に離職失業率及び非自発的失業率をみることにしよう(第1-(2)-22図)。そうすると、パート・アルバイトなどの離職失業率は正規の職員・従業員に比べて高くなって

第1 - (2) - 21 図 完全失業率と非自発的失業率

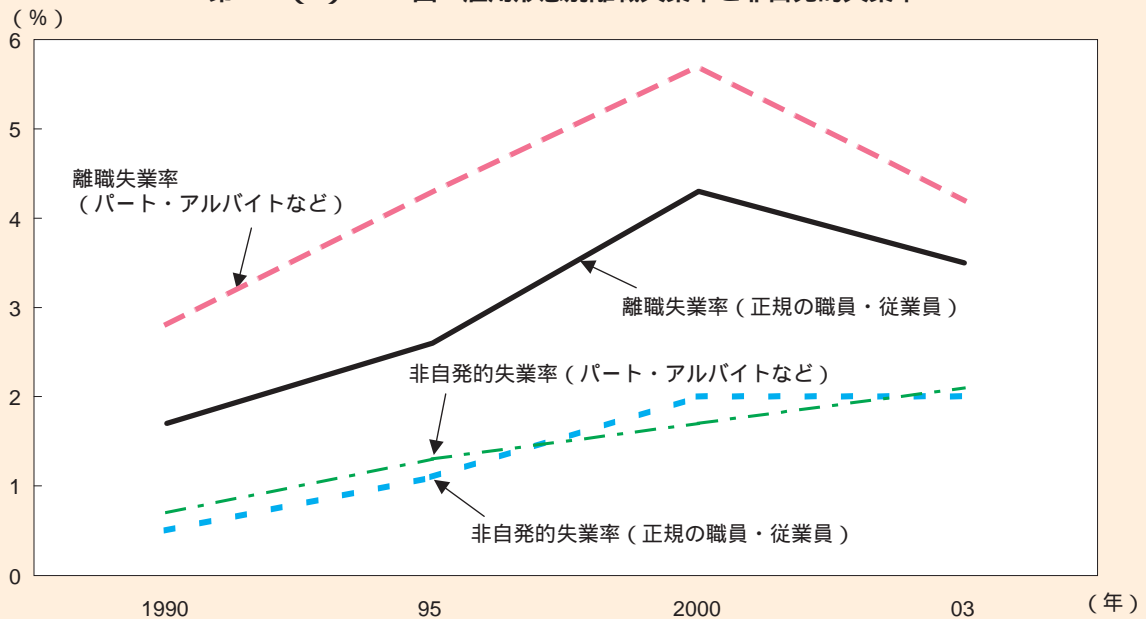


資料出所 総務省統計局「労働力調査」

(注) 1) 「非自発的失業率」= 非自発的失業者数 ÷ 労働力人口 × 100

2) 「非自発的失業者」とは、離職による失業者のうち求職理由が「勤め先や事業の都合」又は「定年又は雇用契約の満了」による者をいう。

第1 - (2) - 22 図 雇用形態別離職失業率と非自発的失業率



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」(1990、1995、2000年、各年2月)及び「労働力調査詳細推計」(2003年平均)より厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

(注) 1) 離職失業率 = (各雇用形態の離職失業者) ÷ (各雇用形態の就業者 + 各雇用形態の離職失業者) × 100

2) 雇用形態別の離職失業者は過去3年間に離職した失業者。

3) 非自発的失業率 = (各雇用形態の非自発的失業者) ÷ (各雇用形態の就業者 + 各雇用形態の離職失業者) × 100

4) 本表における「非自発的失業者」とは、離職失業者のうち離職理由が以下のいずれかによる者をいう。

(2000年まで)「人員整理・会社倒産などのため」、「事業不振など先行き不安のため」、「その他勤め先や事業の都合のため」、「定年又はこれに準ずる理由のため」

(2003年)「会社倒産・事業所閉鎖のため」、「人員整理・勤奨退職のため」、「事業不振や先行き不安のため」、「定年又は雇用契約の満了」

いるが、非自発的失業率にはあまり差がなく、結局ほとんどの部分は、自発的な離職の多さが非正規従業員の離職失業率の高さにつながっているといえることができる。

このことから、非自発的失業率でみる限り、パート・アルバイトの増加が実際の雇用の不安定性（非自発的失業の危険性）を大きく高めているとまでは言い難い。近年の非自発的失業率の高まりは、正規の職員・従業員及びパート・アルバイトの非自発的失業率が同時に高まってきたことによるものといえる。しかし退職金制度などの整備状況の違いや、従業者の中にも有期雇用者の割合が高いことなどから、現実には非正規雇用で働く者の方が、正規雇用の者より雇用の安定性に対する満足感が低くなっている点には留意する必要がある（付1 - (2) - 25表）。

5) 総括

ここまでの分析を簡単にまとめると、

賃金については、デフレ下で企業が厳しい人件費抑制を図る中で、近年減少傾向で推移しており、こうした中で賃金のばらつきも拡大している。また世帯単位でも、全体の所得水準が低下するとともに、所得格差が拡大している。

労働時間については、近年、労働時間の短い労働者と長い労働者の割合がともに高まり、分散化している。特に男性の働き盛り層で労働時間の長い労働者の割合が高まっている。

労働災害による死傷者数は長期的に減少しているが、仕事による疲れやストレスを感じる者は増加している。

失業、長期失業が増加している中で、雇用不安も高まっている。

総じて言えば、経済の長期的な低成長の中で労働者の生活は厳しさを増してきたといえる。

賃金や労働時間のばらつきの拡大については、それが過度の格差拡大、格差の固定化という事態につながるのであれば、社会の不安定化要因となり望ましくないであろう。しかし、ばらつきの拡大自体を一概に否定すべきものではなく、労働者が納得して選択した結果なのか、経済社会の発展につながるような適正な評価結果としての格差拡大なのか問われる。現時点における賃金分散の拡大は、パートタイム労働者の割合の高まりや一般労働者とパートタイム労働者の間の賃金格差の拡大による部分が大きいですが、この点については「平成15年版 労働経済の分析」でも指摘したように、パートタイム労働者の増加の背景としては近年企業側のコスト削減要因が高まっており、やむを得ず非正社員となる者が増加していることや、仕事上の責任を相当程度負って自律的に仕事を進めているパートタイム労働者などの処遇が不十分で働きに見合っていない可能性があることなどを考慮すると、現時点における賃金分散の拡大は、必ずしも多様な選択肢の提供がなされ、適正な評価が行われた結果とは言い難い面がある。

今後は、企業間競争が激化し、企業の高付加価値人材へのニーズが高まる中で、労働者においてもその能力や企業業績への貢献がより厳しく問われるようになり、働き方の格差拡大やストレスの高まりなどがさらに進む可能性もある。こうした中で、豊かな労働者生活とはどのようなべきかについて、あらためて問い直すことが今求められているといえるだろう。

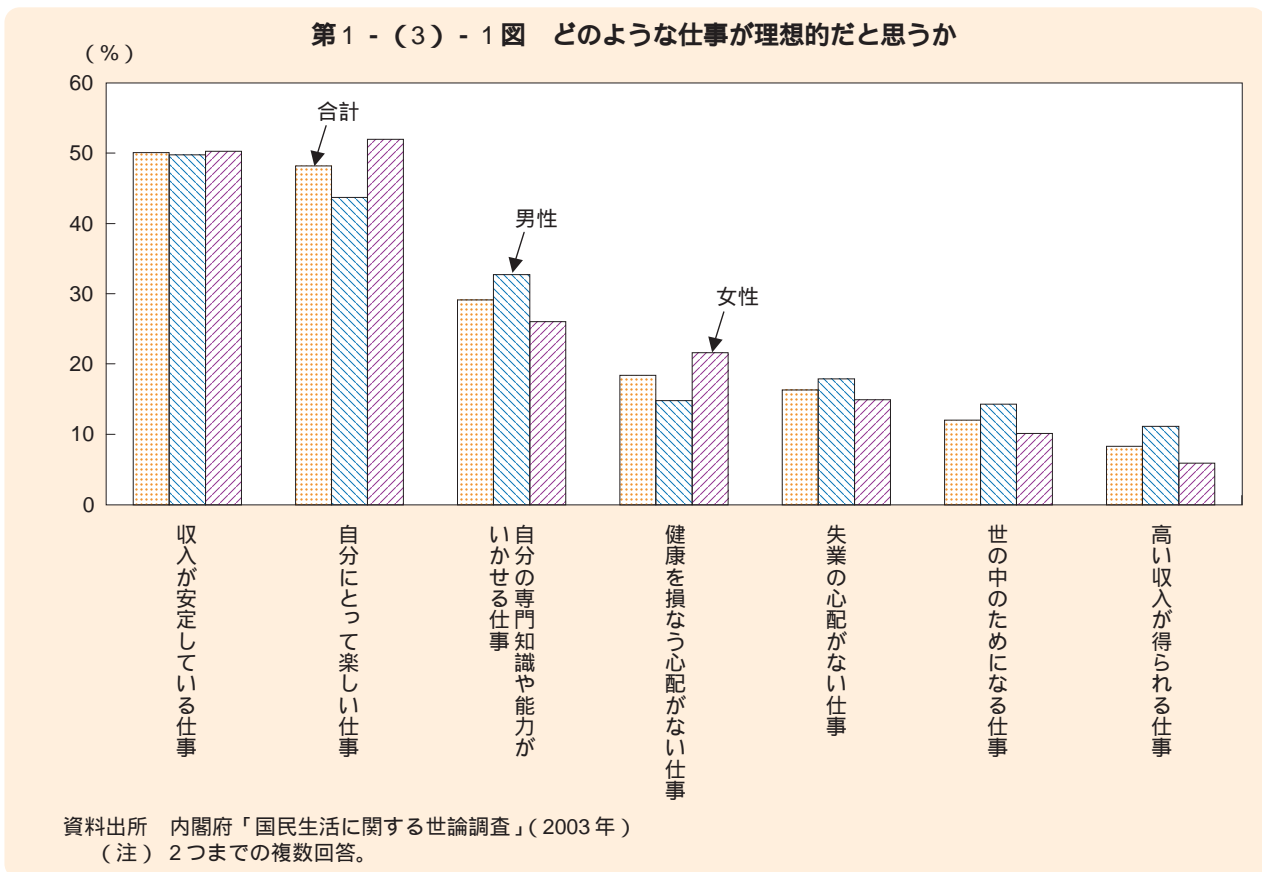
第3節 労働者の意識の変化と仕事に対する意欲

経済社会構造の変化の中で、労働者の仕事や生活の在り方も大きく変化してきた。こうした中で、日本人は仕事に対してどのように考え、変化をどのように受け止めてきたのだろうか。調査により人の意識をみることには限界があり留意が必要であるが、ここでは統計に表れた範囲内で、日本人の仕事観や現実の仕事への満足感などについて概観し、これをもとに本白書で「雇用の質」を検討することの意義について考察する。

1) 仕事観とその変化

(「安定志向」と「やりがい志向」)

まず、日本人がどのような仕事観を持っているかについて、内閣府「国民生活に関する世論調査」(2003年)によりみると、理想的な仕事としては「収入が安定している仕事」、「自分にとって楽しい仕事」、「自分の専門知識や能力がいかせる仕事」の順に多く挙げられている(第1-(3)-1図)。



これを男女、年齢別にみると、項目ごとにいくつかの特徴がみられる。まず「収入が安定している仕事」は、男性の30～50歳台と女性の20～40歳台で多い。また「自分にとって楽しい仕事」は女性や若年層で多い。「自分の専門知識や能力がいかせる仕事」は男性に多く、また年齢別には男女とも20～40歳台で多くなっている。このほか「健康を損なう心配がない仕事」は

高齢層に多く、「失業の心配がない仕事」は男性の40～50歳台でやや多くなっている（付1 - (3) - 1表）。

こうしてみても、我が国における「理想の仕事」観としては、大きく分けて、壮年層を中心に収入や雇用の安定を求める「安定志向」と、若年層を中心として仕事そのものの楽しさや仕事の中での能力発揮を求める「やりがい志向」が強くなっているといえる。

次に、このような仕事観が、時代とともにどのように変化してきているのかについてみてみよう。NHK放送文化研究所「日本人の意識」調査により、理想とする仕事の内容についてみると（第1 - (3) - 2図）まず労働条件等の面では、景気変動を反映していると思われるものがいくつかみられる。例えば「失業の心配がない仕事」を理想の仕事とする者の割合については、1980年代には低下を続けていたが、失業率が大きく上昇した1990年代後半以降は急速に高まっており、「安定志向」は景気低迷とともに高まってきたといえる。一方で、これと相反する動きをみせているのが「高い収入が得られる仕事」及び「働く時間が短い仕事」であり、これらは失業の心配が低下したときにニーズの高まる要素であると考えられる。

次に仕事の内容面についてみると、「仲間と楽しく働ける仕事」が最も多く挙げられているが、1998年以降はやや低下している。一方、2番目に多く挙げられている「専門知識や特技が活かせる仕事」は長期的に緩やかな上昇傾向となっており、「世の中のためになる仕事」は1988年を底に上昇に転じているなど、「やりがい志向」は長期的に高まってきていることがわかる。しかし一方で、「独立して、人に気がねなくやれる仕事」が低下し続けているほか、「責任者として、さいはいが振るえる仕事」も1998年をピークに低下傾向となっている。仕事に権限や責任を持てるかどうかよりも、仕事の中身そのものが自分の能力・適性に合っているか、仕事の社会的意義に自分が納得できるかといった点に近年は関心が高まってきていると考えられる。

（仕事と生活の「バランス志向」の高まり）

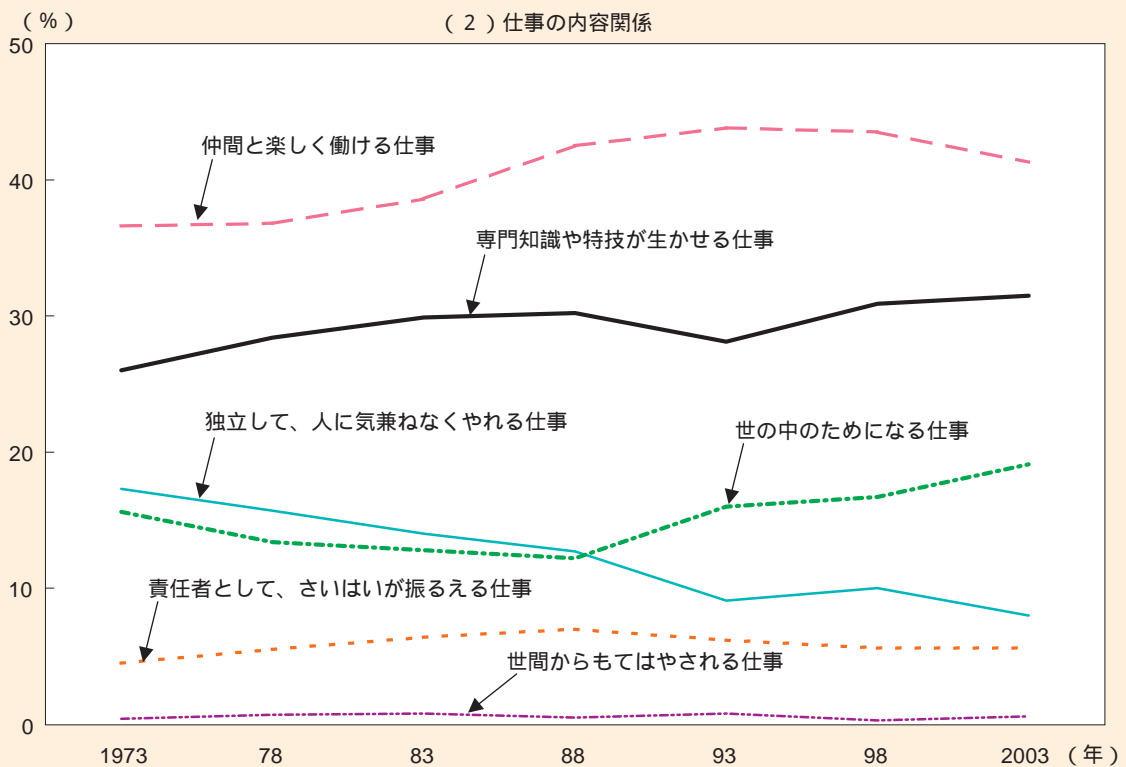
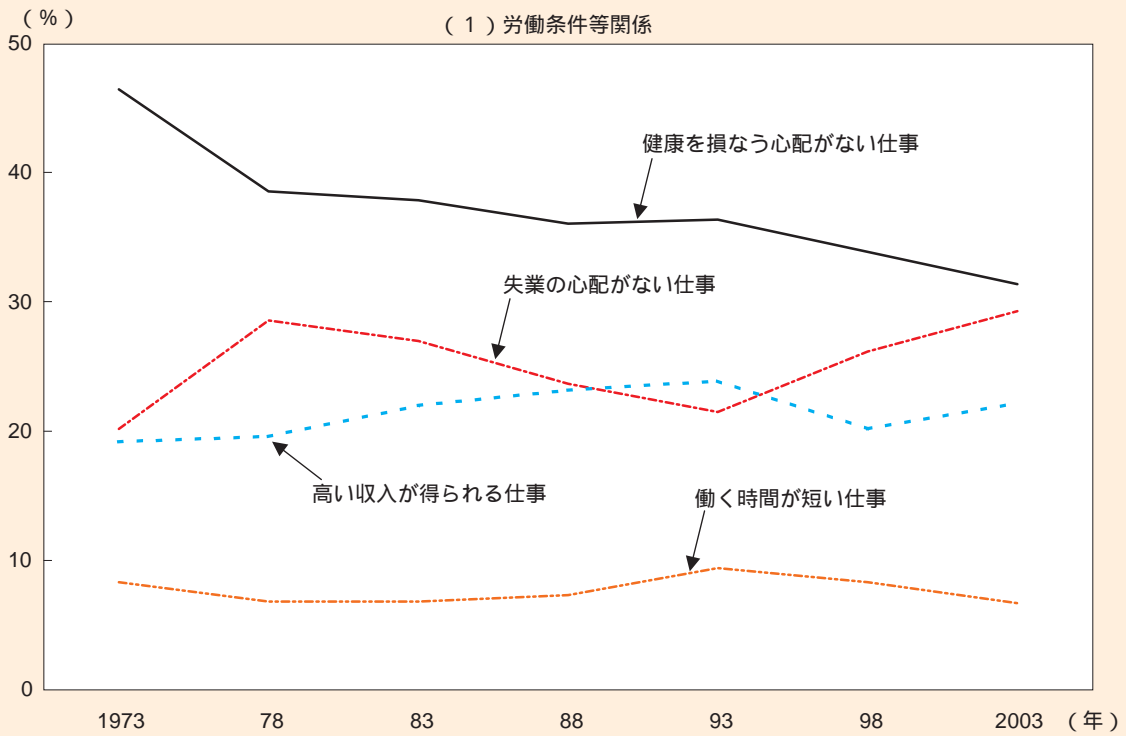
ここまでは、仕事そのものについてどのような面を重視するかをみてきた。次に、仕事が生計全体の中でどのような位置づけなのかについて、仕事と生活のバランスという観点からみてみよう。

まず、厚生労働省「仕事と生活の調和に関する意識調査」（2003年）により、労働者が仕事優先の働き方と生活優先の働き方のどちらが望ましいと思っているかについてみると、男女とも、仕事を優先する働き方よりも、生活を優先する働き方を望む者の方がやや多くなっている（第1 - (3) - 3図）。これを男女別にみると、男性より女性の方が生活優先とする者の割合が多く、年齢別には29歳以下、30～39歳で生活優先とする者が過半数となっている。

次に、このような仕事と生活の比重に対する考え方が、今までどのように推移してきたのかについてみてみよう。前出「日本人の意識」調査により、仕事と余暇のどちらに生きがいを求めるかについての変化をみると、「仕事志向」が1973年の43.9%から2003年には25.5%に低下する一方で、「余暇志向」及び「仕事・余暇の両立」が上昇傾向にある（第1 - (3) - 4図）。このうち「仕事・余暇の両立」は特に上昇が大きく、2003年には「余暇志向」の割合を上回り、最も多くなっている。このように、仕事と生活のバランスについての考え方は、仕事優先が多数派であった時代から、生活との調和を重視する者が多数派となる方向へ大きく転換してきて

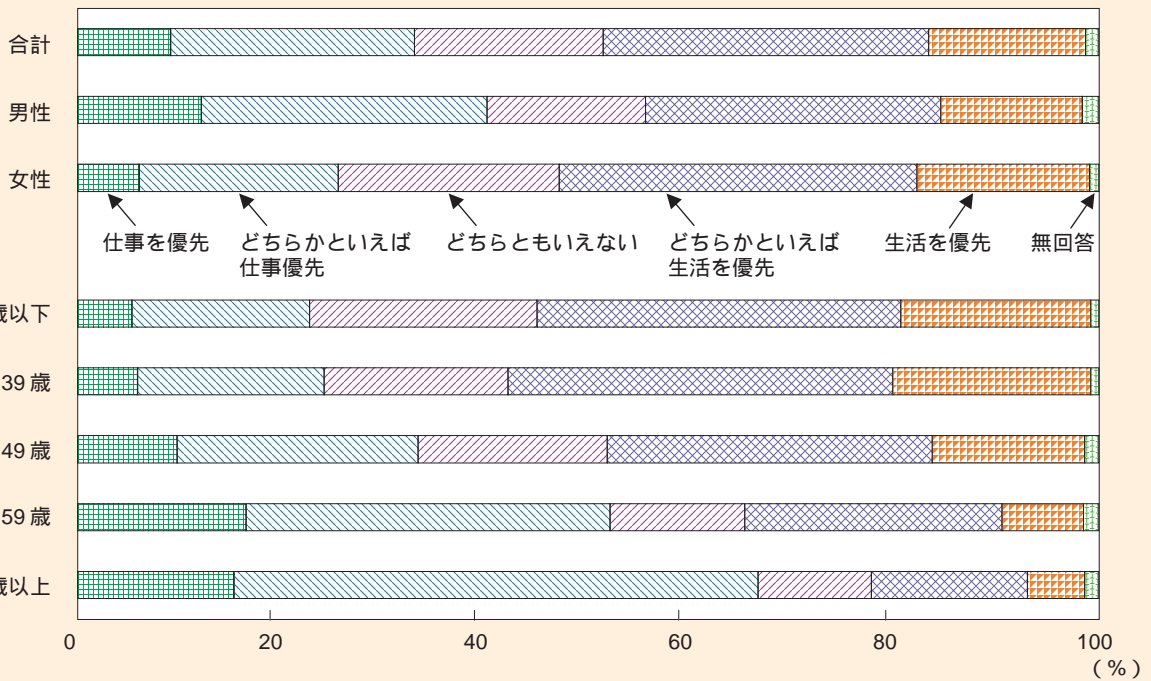
いるということがいえる。

第1 - (3) - 2図 理想とする仕事観の推移



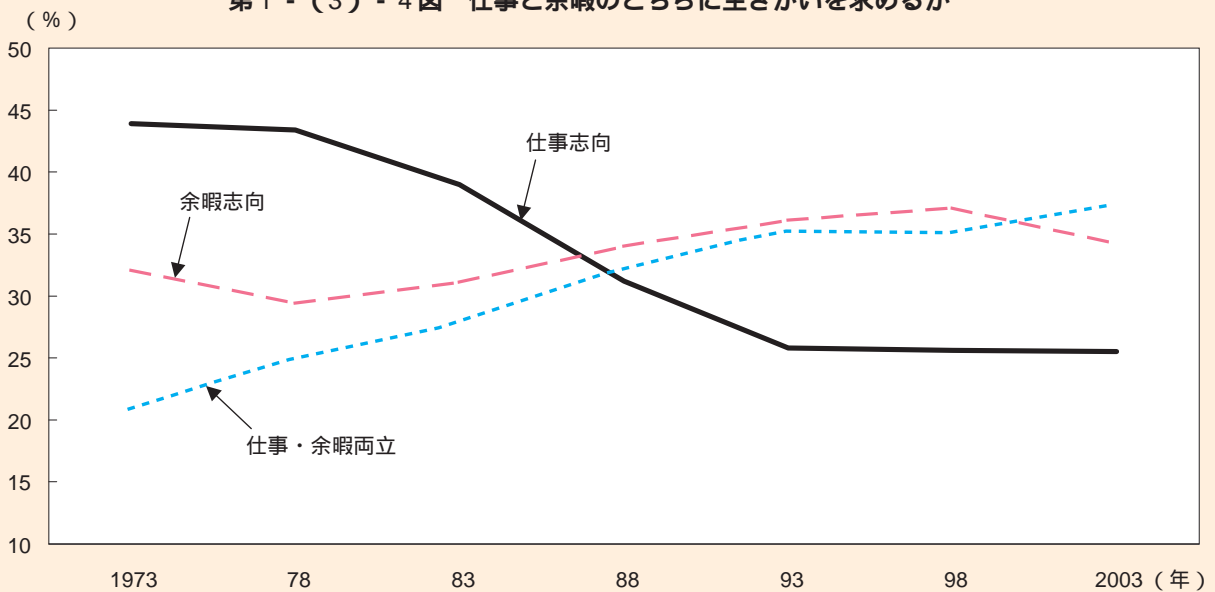
資料出所 NHK 放送文化研究所「『日本人の意識』調査」
 (注) 1番目に理想とする仕事と2番目との合計。

第 1 - (3) - 3 図 働き方の優先希望



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)

第 1 - (3) - 4 図 仕事と余暇のどちらに生きがいを求めるか



資料出所 NHK 放送文化研究所「日本人の意識」調査

(注) 各項目の内容は以下のとおり。

「仕事志向」:「仕事に生きがいを求めて全力を傾ける」、「余暇時には楽しむが、仕事のほうに力を注ぐ」

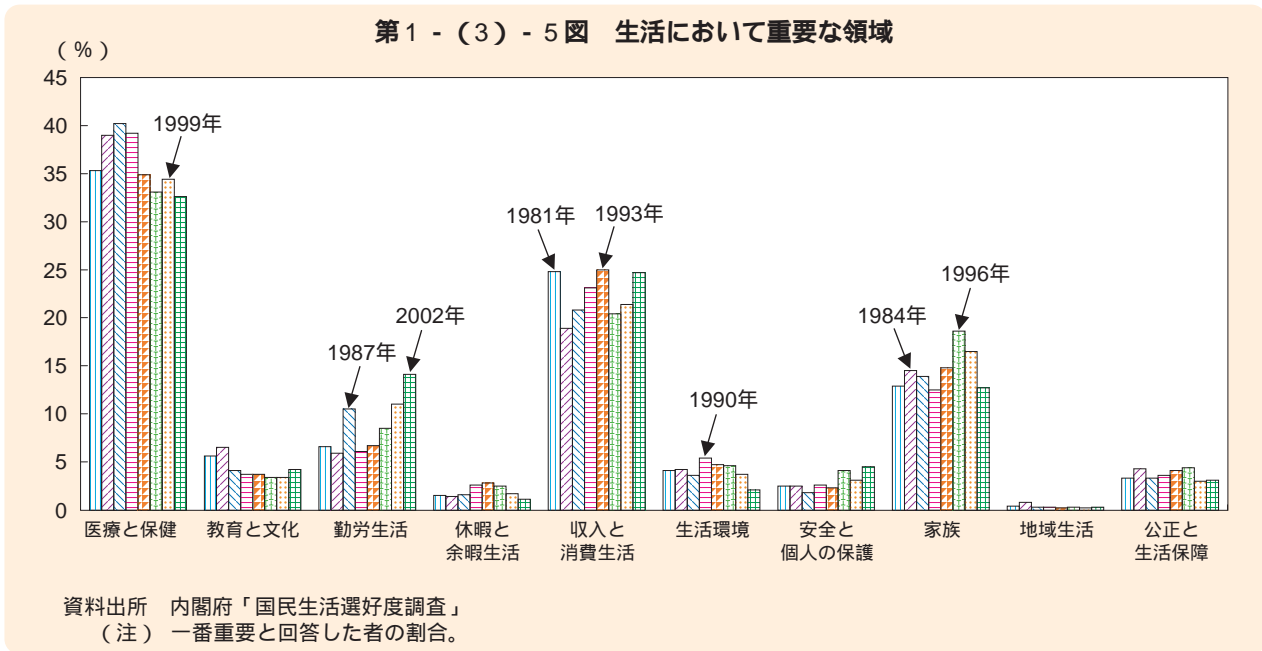
「仕事・余暇両立」:「仕事にも余暇にも、同じぐらい力を入れる」

「余暇志向」:「仕事よりも余暇の中に生きがいを求める」、「仕事はさっさと片づけて、できるだけ余暇を楽しむ」

(生活全体における勤労生活の重要性)

しかしながら、このような仕事優先から仕事と生活の調和重視への流れは、生活の中における仕事の重要性が低くなったことを意味しているわけではない。むしろ勤労生活の重要性は、近年高まる傾向にある。

内閣府「国民生活選好度調査」によると、生活にとって最も重要な領域として、「医療と保健」、「収入と消費生活」の割合が高水準で推移している中で、近年「勤労生活」を挙げる者の割合が高まっており、1981年と2002年を比較すると2倍以上となっている(第1-(3)-5図)。



他の項目もあわせてみると、「勤労生活」の重要性が高まる反面、「医療と保健」や「生活環境」は1990年代に入り低下傾向に転じている。医療や生活環境などの社会的な基盤の整備が図られてきたことと、近年の景気低迷下における雇用の不安定感の高まりが相まって、勤労生活へ関心を高める結果となっていると考えられる。

(仕事観の変化の背景 - 生活観、人生観の変化)

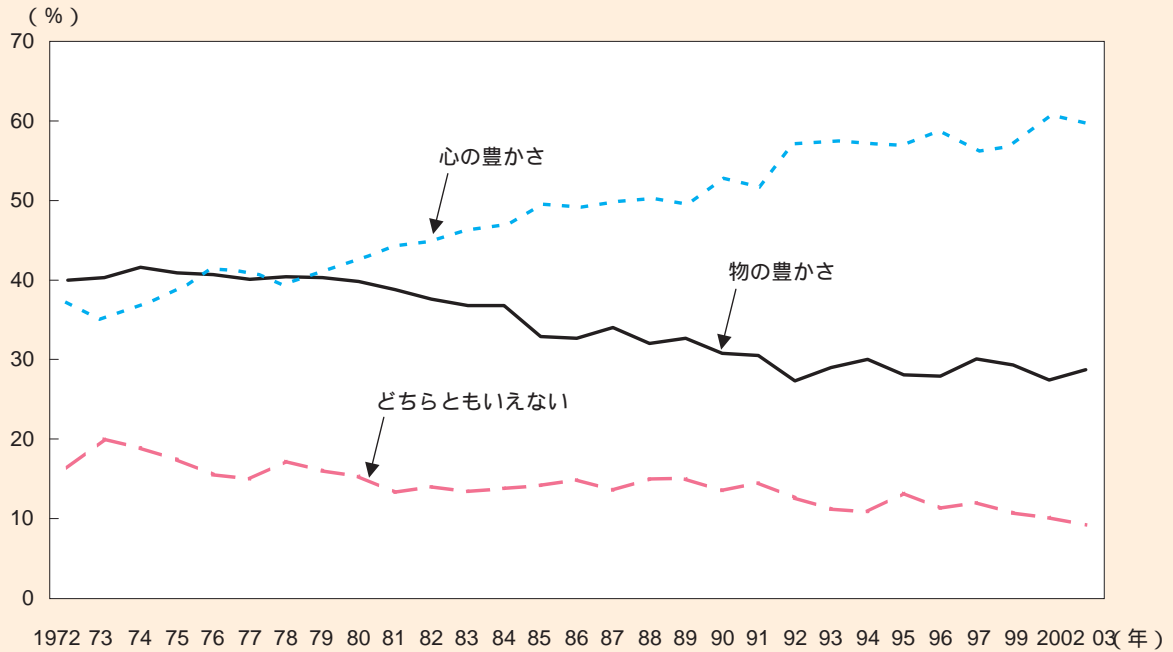
このように、日本人の理想の仕事観としては「安定志向」と「やりがい志向」が大きな位置を占めており、安定志向は近年の景気低迷とあいまって高まっているが、自分の知識や能力を生かすことによりやりがいを追求する傾向は長期的な高まりをみせている。また仕事と生活の調和を求める傾向と、勤労生活を重視する傾向が同時に高まっている。

こうした仕事観の変化の背景には、生活や生き方に対する考え方そのものが変わってきていることが影響していると考えられる。

まず、生活全般における価値観の変化について前出「国民生活に関する世論調査」によりみると、物の豊かさや心の豊かさのどちらを重視するかについては、「物質的にある程度豊かになったので、これからは心の豊かさやゆとりのある生活をするに重きをおきたい」とする者の割合が上昇し、約6割となっている(第1-(3)-6図)。また、将来に備えるか、毎日の生活を充実させて楽しむかについては、「毎日の生活を充実させて楽しむ」とする者の割合が

上昇して6割近くになっており、「貯蓄投資など将来に備える」とする者の割合は低下している（付1 - (3) - 2表）。こうした生活全般における考え方の変化は、職業の選択においても、現時点で自分のやりたいことを追求するという傾向を高めているとも考えられる。

第1 - (3) - 6図 物の豊かさか、心の豊かさか



資料出所 内閣府「国民生活に関する世論調査」

(注) 1) 1974年については1月調査、80年・81年については5月調査の数値である。

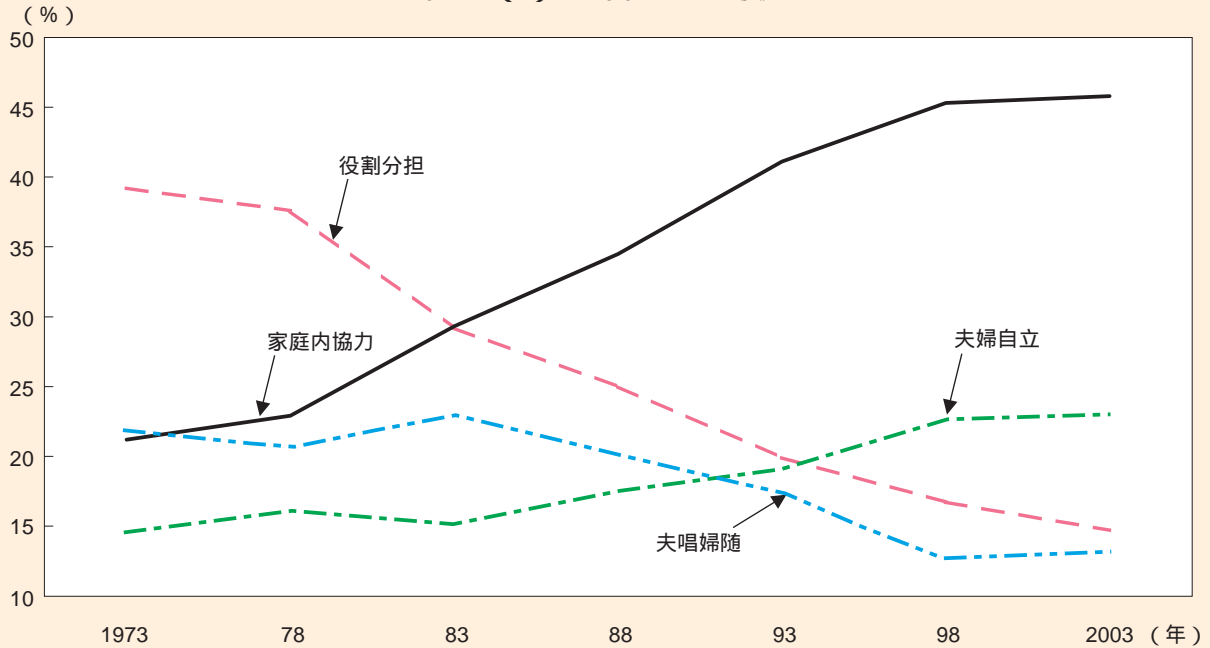
2) 各項目の内容は以下のとおり。

「物の豊かさ」: まだまだ物質的な面で生活を豊かにすることに重きをおきたい

「心の豊かさ」: 物質的にある程度豊かになったので、これからは心の豊かさやゆとりのある生活することに重きをおきたい

このほか、女性のライフコースに関する考え方が変化していることも、仕事観の変化に影響を与えていると考えられる。内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、女性の就業について「子供ができてずっと職業を持ち続けるほうがよい」と考える者の割合は1992年の23.4%から2002年には37.6%まで上昇し、諸外国よりはまだ少ないものの、女性のライフコースにおける職業の持ち方として最も多い考え方となった（付1 - (3) - 3表）。さらに、前出「日本人の意識」調査によると、理想の家庭の在り方として「夫唱婦随」型や「役割分担」型が望ましいとする者が減り、「家庭内協力」型や「夫婦自立」型を理想とする者が増えている（第1 - (3) - 7図）。こうした変化は女性だけでなく男性の生活スタイルにも影響を与え、家庭生活と両立可能な仕事へのニーズを高めていると考えられる。

第1 - (3) - 7図 理想の家庭



資料出所 NHK放送文化研究所「日本人の意識」調査

(注) それぞれの項目の内容は以下のとおり。

「夫唱婦随」: 父親は一家の主人としての威厳を持ち、母親は父親をもちたてて、心から尽くしている

「役割分担」: 父親は仕事に力を注ぎ、母親は任された家庭をしっかりと守っている

「家庭内協力」: 父親は何かと家庭のことにも気を遣い、母親も暖かい家庭作りに専念している

「夫婦自立」: 父親も母親も、自分の仕事や趣味を持っていて、それぞれ熱心に打ち込んでいる

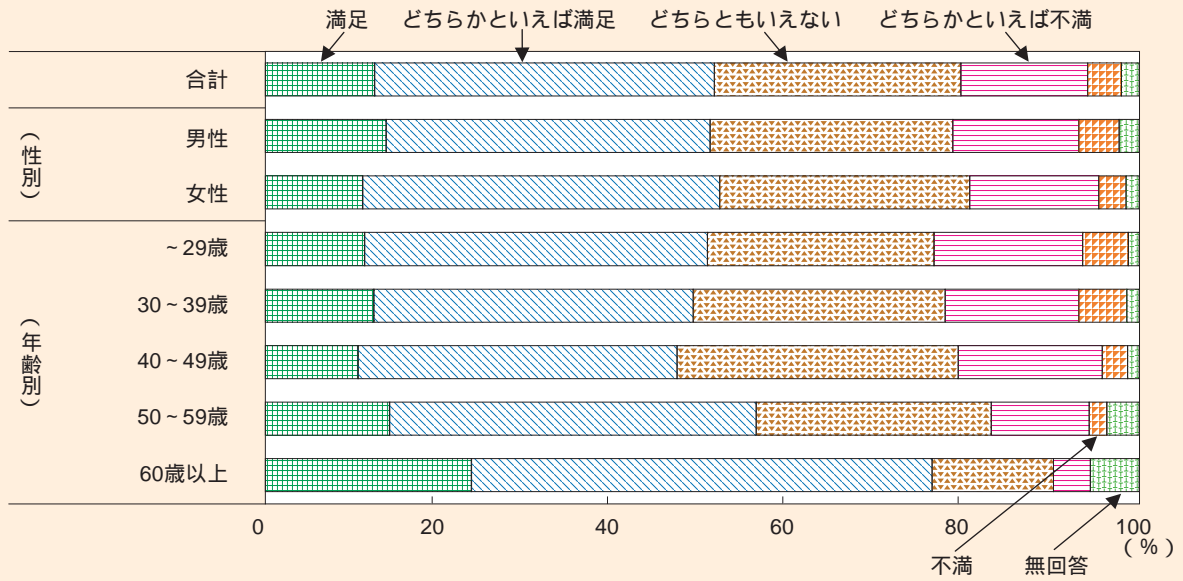
2) 現実の仕事への満足と不満

(仕事への満足感は中長期的に低下)

上記で述べたように、理想の仕事観や生活における仕事の位置づけは中長期的に変化してきている。その一方で、就業形態の多様化、成果主義的処遇の広がりなど、現実の雇用にも大きな変化が生じている。こうした中で、労働者が現実に就いている仕事に対し、どの程度の満足を感じているかについてみてみよう。

前出「仕事と生活の調和に関する意識調査」によると、仕事全体の満足感については、「満足」「どちらかといえば満足」が51.4%、「不満」「どちらかといえば不満」が18.4%で、満足している者の方が不満である者より多くなっている(第1 - (3) - 8図)。これを個人の属性別にみると、男女別にはあまり大きな違いがないが、年齢別には30~40歳台の壮年層で満足感がやや低く、高齢層ほど満足感が高くなる傾向がみられる。また、賃金、労働時間、休日、業務量、仕事のやりがい、仕事の責任、能力開発といった個別の項目別にみると、仕事のやりがい、労働時間、休日については満足感が高いが、賃金と能力開発では不満を感じる者の割合が満足を感じる者の割合を上回っている(付1 - (3) - 4表)。

第 1 - (3) - 8 図 仕事全体への満足感



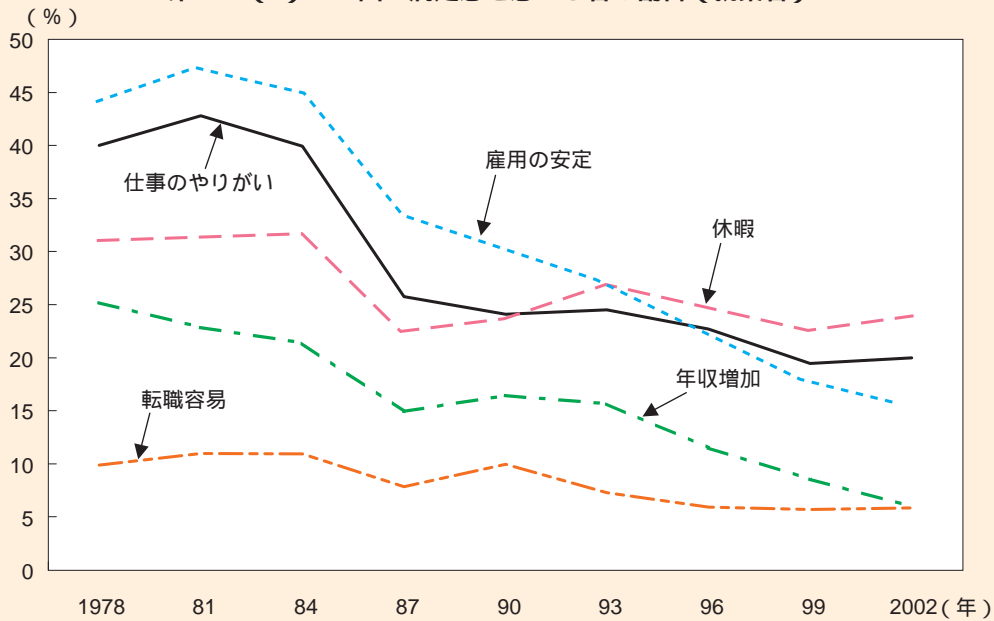
資料出所 厚生労働省「仕事と生活の調和に関する意識調査」(2003年)
 (注) 本調査は従業員30人以上の企業とその従業員に対して行われた調査であり、満足感を感じる者の割合は内閣府「国民生活選好度調査」等他の調査と必ずしも整合しない。

次に、このような仕事に対する満足感が、時代とともにどのように推移してきたのかについてみてみよう。仕事全体に対する満足感についての長期時系列的な調査はないが、内閣府「国民生活選好度調査」では、生活全般にわたる60の項目について重要度と充足度(満足感)を調査しており、ここではそのうち労働者生活に大きく関わるとされる5つの項目について、満足感の時系列変化をみることにする(第1-(3)-9図)。

そうすると、「やりがいのある仕事や自分に適した仕事ができること」、「失業の不安なく働けること」、「年間を通じて休みを多く取れること」、「収入が年々確実に増えること」、「希望する職業への転職が容易なこと」のいずれにおいても、満足を感じる者の割合が、程度の差はあるが中長期的に低下してきていることがわかる。このことから、仕事全体の満足感も低下してきていると考えられる。

なお、性、年齢別に1978年と2002年を比較すると、いずれの性、年齢階級においてもほぼすべての項目で満足感が低下している。このうち「やりがいのある仕事や自分に適した仕事ができること」については30歳以上の男性及び40~50歳台の女性で、「収入が年々確実に増えること」は特に50歳台の男性で、それぞれ満足感の低下が大きくなっている。また「失業の不安なく働けること」については、男性では40歳台における満足感の低下が最も大きい、女性では若年層ほど満足感の低下が大きくなっている(付1-(3)-5表)。

第1 - (3) - 9図 満足感を感じる者の割合（就業者）



資料出所 内閣府「国民生活選好度調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計
 (注) 1) 就業者のうち、各項目に関して、「十分満たされている」又は「かなり満たされている」とした者の割合である。
 2) 各項目の内容は以下のとおり。「仕事のやりがい」：やりがいのある仕事や自分に適した仕事があること、「雇用の安定」：失業の不安がなく働けること、「休暇」：年間を通じて休みを多くとれること、「年収増加」：収入が年々確実に増えること、「転職容易」：希望する職業への転職が容易なこと。
 3) 本図において集計対象とした「就業者」は、回答者の職業が主婦・主夫（無職の）、学生、無職（主婦・主夫を除く）、その他以外の者である。

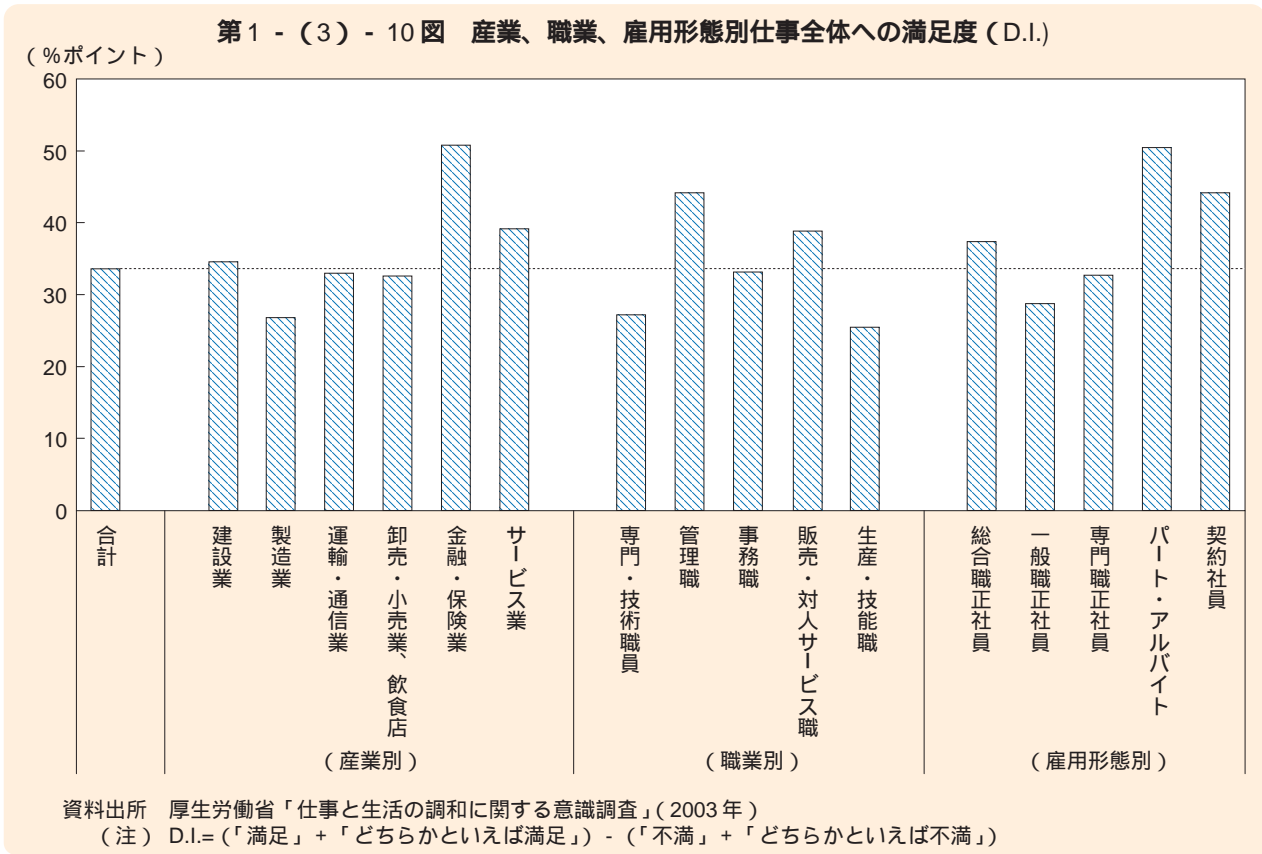
（産業別、職業別、雇用形態別に見た仕事への満足度）

次に、労働者の従事する産業別、職種別、雇用形態別に、仕事への満足感や不満感をみてみよう。ここでは前出「仕事と生活の調和に関する意識調査」より産業別、職種別、雇用形態別に仕事への満足度（D.I.）を算出し、全体平均と比較することにより特徴をみることにする。

まず、産業別に仕事全体の満足度D.I.をみると、金融・保険業やサービス業で高く、製造業で低くなっている（第1 - (3) - 10図）。個別の項目ごとに満足度D.I.をみていくと、全体の満足度が高い金融・保険業やサービス業では仕事のやりがいや休日の満足度が高くなっている（付1 - (3) - 6表）。

次に、職業別に満足度D.I.をみると、管理職及び販売・対人サービス職において仕事全体の満足度が高くなっている（前掲第1 - (3) - 10図）。個別の項目をみると、これらの職業ではいずれも、仕事のやりがいや自分の権限・責任で仕事ができること及び能力開発への満足度が比較的高い。また管理職は、賃金の満足度も他に比べて高くなっている（前掲付1 - (3) - 6表）。一方で、生産・技能職及び専門・技術職員は仕事全体の満足度が低くなっているが、これらの職種においてはいずれも、個別の項目をみると業務量への不満が他の職業に比べて高くなっている。

雇用形態別に仕事全体の満足度D.I.をみていくと、正社員よりもパート・アルバイトや契約社員の満足度が高く、正社員の中では総合職正社員の満足度が最も高くなっている（前掲第1 - (3) - 10図）。個別の項目別にみると、パート・アルバイト及び契約社員では労働時間及び休日の満足度が比較的高く、総合職正社員では、労働時間への満足度が低いものの仕事のや



りがいへの満足度が比較的高くなっている(前掲付1-(3)-6表)。

(仕事に対する満足・不満を規定する要因)

労働者はどのような場合に、仕事に対して満足や不満を感じるのだろうか。前出「仕事と生活の調和に関する意識調査」からみてみよう。

まず、賃金、労働時間などの個別の項目への満足度について、仕事全体の満足度との関係を見るために回帰分析を行い、仕事全体の満足度への結びつきという観点から係数の大きさをみると、仕事のやりがいが他の項目に比べて大きく、次いで賃金、能力開発、労働時間の順となっている(付1-(3)-7表)。このことから、特に仕事のやりがいへの満足度が、仕事全体の満足度に強く影響を与えているといえる。

次に、今後の働き方への希望(複数回答)をみると、労働者全体では「今より賃金の高い仕事」、「今より生活時間が確保できる仕事」、「今よりやりがいのある仕事」を希望する者の割合が多くなっているが、これらの希望を持つ者について現在の仕事への満足度D.I.をみると、「今よりやりがいのある仕事」を希望する者において現在の仕事の満足度が最も低くなっており、「今より賃金の高い仕事」を挙げる者の満足度がこれに次いで低くなっている(付1-(3)-8表)。

また、将来に向けての不安(複数回答)をみると、「倒産等による雇用不安」を挙げる者の割合が半数を超えているが、これらの者についての現在の仕事への満足度D.I.は他の不安を感じる者に比べると比較的高く、雇用の安定に関しては比較的漠然とした不安を持つ者が多いということがいえる。一方で、「過重労働時間で健康を壊す」、「能力発揮の場が得られない」、「生活費が十分に確保できない」、「昇進・昇格が十分に確保できない」といった不安を感じる