

## 【共同研究】

### 意見調査

## 労働の現状に関する意見調査（第1報）

上杉 喬・石光 恵子

## The survey as to the contemporary conditions of works (1st report)

Takashi Uesugi · Keiko Isimitsu

At the present time in almost all the place of works in Japan, the introduction of OA is going to promote so rapidly. As the result of it, the job reorganization and the renewal of job management forced to proceed, and the workers are exposed stressful conditions.

How do they think about the current state on the working place? What is the important trouble for them? So as to survey this problems, a special questionnaire referred to the questionnaire of the N.R.K. was devised. The questionnaire is composed of the basic 78 questions and additional 6.

The questionnaire was sended by mail to 469 workers who were the graduates of the Bunkyo University. The number of those who sent back their answer is 200.

The result suggest that most of them work both hard and eargerly, whereas they have complained of the quality of the job which they engage, and of the fatigue by working condition which due to the bad environment of works and long hour working which results in working overtime.

### はじめに

高度に発達した資本主義社会日本は、現在、コンピューター技術を中心とする技術革新に支えられ、高度情報化社会といわれる発展を見せている。FAに始まるオートメーションの進展は、1980年代のOAの急速な展開に引き継がれ、生産部門だけでなく事務部門にお

ける労働形態および労働環境も大きく変化しつつある。

こういう中で、確かに日本社会は、物質的な富を蓄積しある面では“豊かな社会”へ向けてのあゆみを続けている。高校進学率が約95%に達し、大学進学率が40%に近いという高学歴社会は、本物の豊かさかどうかは別に、ある面で豊かさの現れであろう。

しかし、現在の日本社会がさまざまな矛盾や困難を抱えているのも、また事実である。非行の低年齢化、教師や生徒の学校暴力に現象する教育の荒廃、いじめの問題などは、社会的矛盾のしわ寄せである。教師は教育現場におけるさまざまな矛盾の影響を受け、子どもたちは家庭から教師から、そして社会からさまざまな影響を受けている。子どもの問題は、親の問題であり教師の問題でもある、しかし、これは単に、親・教師の問題にとどまらない。親も教師もその職場における労働形態および労働環境に大きく影響され、子どもは、そういう親や教師からの影響を受けているのである。

労働職場においては、オートメーションの進行にともなう新たな合理化、職務の再編成、競争の激化、管理の強化などなどが進み、単身赴任の問題を典型とするさまざまなストレスが強まっている。本研究は、以上のような問題意識に立って、労働の現状を知ろうとするものである。現状を知ることは、今後これらの諸問題を考え必要な解決策などを考えることにつながるであろう。

ところで、労働の現状を知るという場合に、  
1) 労働の客観的諸条件を把握する方法と、  
2) 労働者の意識、すなわち労働の客観的諸条件に対してそれを労働者自身がどうとらえ、そこにどのような困難を見ているか、を把握するアプローチがある。本研究は後者の立場に立つものである。

## 方法および手続

### 1. 調査票の作成

別表の『意見調査』票を作成した。本調査票は、上杉（未発表）が、H化学（5,000名、1972）、T書店（90名、1979）、S食品（900名、1980）、Oデパート（2,400名、1983）に実施した意見調査の結果を踏まえて、識別性を有し、かつ労働意欲（モラル）とも関係の深いと考えられる項目を選別したものである。労働意欲との関係の検討に当たっては、日本労務研究会の『従業員意見調査票』を参考に

した。本調査票は、労働意欲（モラル）に関連する基本項目78（1～87）および、その他の付加項目6（79～84）から構成されている。

### 2. 分析の対象者

昭和55年3月（1期）～昭和61年3月（7期）に卒業した文教大学人間科学部卒業生の内で一般企業に就職している者（および退職直後の者）189名。

### 3. 調査方法・時期・回収率

調査票は、人間科学部卒業生（1期～7期）で一般企業に就職していると考えられた469名に対し、昭和62年3月19日（第1回）、5月13日（第2回）および6月10日（第3回）にそれぞれ個別に郵送された。最終的に6月30日までに、200名（回収率42.6%）より回答が寄せられたが、内11名は退職後6ヶ月以上経過した者で、これを除き189名を本研究の分析対象者とした（有効回収率は40.3%）。郵送調査としては、かなり高い回収率であるが、卒業生の中には上杉が就職指導に当たった者も少なくなく、また上杉や石光宛の私信同封で返信されてきたものもかなりあったことから、信頼性の高い調査であったといえる。

## 結 果

### 1. 対象者の属性

【性別】 表1. に示すように本研究の対象者は女子がやや多いが、ほぼ男女のバランスのとれたものであった。

【年令】 対象者の平均年令は、25.9歳で、表2. のように23歳～31歳にわたっていた。

【卒業年度】 対象者はその大半（55.6%）が昭和59年以後の卒業生で、社会に出て4年以下の者である。（表3.）

【結婚】 大部分の者は未婚者で、既婚者は46名（24.3%）にすぎなかった（表4.）。また、子どものいるものは18名（9.5%）で生活の苦勞の、まだ少ない者が多いといえる。

【就職状況】 表5. に示すように対象者の

中には最近6ヶ月以内に退職した者21名(11.1%)が含まれている。

【業種】業種は表6.に示されているように多岐にわたっているが、流通業が36名(19.0%)で一番多く、次いでソフトウェアの16名(8.5%)、食品の11名(5.8%)であった。

表1 性別

	性別	人数	パーセント(%)
1	男	86	45.5
2	女	103	54.5
	計	189	100.0

表2 年令

	年令	人数	パーセント(%)
1	23	34	18.0
2	24	32	16.9
3	25	21	11.1
4	26	27	14.3
5	27	19	10.1
6	28	29	15.3
7	29	23	12.2
8	30	3	1.6
9	31	1	0.5
	計	189	100.0

表3 卒業年度

	卒業年度	人数	パーセント(%)
1	55年度(1期生)	9	4.8
2	56年度(2期生)	38	20.0
3	57年度(3期生)	17	9.0
4	58年度(4期生)	22	11.6
5	59年度(5期生)	17	9.0
6	60年度(6期生)	43	22.8
7	61年度(7期生)	43	22.8
	計	189	100.0

表4 結婚

	未既婚	人数	パーセント(%)
1	既婚	46	24.3
2	未婚	143	75.7
	計	189	100.0

表5 就職状況

	就職状況	人数	パーセント(%)
1	就業者中	167	88.4
2	最近退職した者	21	11.1
3	不明	1	0.5
	計	189	100.0

表6 業種

	業種	人数	パーセント(%)		業種	人数	パーセント(%)
1	鉱業	0	0	19	証券	2	1.1
2	建設	4	2.1	20	保険	1	0.5
3	住宅・不動産	3	1.6	21	運輸(客荷物)	1	0.5
4	食品	11	5.8	22	倉庫	2	1.1
5	繊維	4	2.1	23	流通(卸し業)	12	6.3
6	紙・パルプ	2	1.1	24	流通(小売業)	24	12.7
7	化学	4	2.1	25	商社	6	3.2
8	ゴム	0	0.0	26	レジャー(観光・ホテル・食堂)	5	2.6
9	セラミックス	0	0.0	27	ソフトウェア	16	8.5
10	鉄鋼	2	1.1	28	新聞	0	0.0
11	金属	3	1.6	29	放送	1	0.5
12	機械	2	1.1	30	出版	6	3.2
13	電気・電子機器	9	4.8	31	広告・宣伝	2	1.1
14	医療機器	3	1.6	32	電力	0	0.0
15	運輸機械・自動車	6	3.2	33	ガス	0	0.0
16	精密機械	2	1.1	34	その他	49	25.7
17	印刷	2	1.1	35	不明	1	0.5
18	銀行	4	2.1		計	189	100.0

【株式上場】 株式の上場、非上場は一般に企業の知名度や安定度、また企業規模および人事管理などの充実度と関連すると考えられる。対象者の内、上場企業の者は20.6%、非上場企業は68.8%であった。回答欄に記入無く不明の者が10.6%いるが、その大部分は非上場と考えられるので圧倒的多数が比較的低知名度の低い規模の小さい企業で働いていると思われる(表7.)。

【社員数】 社員数もまた企業規模や安定度、人事管理などの充実度と関連する。しかし、一方で社員数の少ない企業ではファミリアな人間関係が期待できる。対象者の約1/3は100~500人規模の中企業に働いており、1/4は100人以下の小企業で、1,000人以上の大企業は少ない(17.5%)(表8.)。

【職種】 対象者の職種は事務(36.0%)、営業(28.6%)、その他(29.6%)に3分されている(表9.)。

【役職】 主任以上の役職者は10%で、圧倒的多数は一般社員であった。

以上、全体として本研究の対象者の属性から考えると、対象者たちは、おおむね若手の大学卒業生を代表していると考えられそうである。

表7 株 式

	株 式	人 数	パーセント(%)
1	上 場	39	20.6
2	非 上 場	130	68.8
3	不 明	20	10.6
	計	189	100.0

表8 会社規模(社員)

	社 員 数	人 数	パーセント(%)
1	1人以上~100人	48	25.4
2	101 ~500	61	32.2
3	501 ~1,000	20	10.6
4	1,001人 以上	33	17.5
5	不 明	27	14.3
	計	189	100.0

表9 職 種

	職 種	人 数	パーセント(%)
1	事 務	68	36.0
2	営 業	54	28.6
3	そ の 他	56	29.6
4	不 明	11	5.8
	計	189	100.0

## 2. 質問項目の構造 一因子分析による検討一

本研究における基本項目78は、上杉の実施してきた4つの調査で用いられた質問項目(それぞれ約100項目)から労働意欲(モラル)に関連する労働事象を代表すると考えたものであり、それぞれの調査における因子分析によって構造化が検討されてきたものであった。その結果は、各調査間でかなり共通した構造を示すものであったが、いくつかの点では違いも見られた。基本項目78による調査は今回が初めてであるので、まず78項目についての因子分析を行い項目のまとまり具合(構造)を検討することにした。

【78項目全体での主因子解およびバリマックス解】 基本項目78について、肯定的回答を+1、否定的回答を-1、どちらともいえないを0として数量化し、固有値1.0以上を基準とする主因子解およびバリマックス解を求めた。結果は表10. に示すように累積寄与率78.5で22因子を抽出するものであった。表11. には主因子解の第1因子およびバリマックス解の第1~第19因子を示した。バリマックス解の結果は概ね従前と同じであったが、“25給与水準の満足度(F18)” “41仕事情報の充実度(F13)” “58仕事の諸連関の理解(F19)” “72給与の公平感(F17)” “77仕事への志向性(F16)” など一項目で一因子となるものも見られた。

### 【78項目を大きく2分したバリマックス解】

上記の78項目全体でのバリマックス解では、一項目で一因子となる項目は他の因子に帰属させるのは困難であった。ところでこれらの項目は、いずれも主因子解の第1因子の因子負荷量が相対的に小さいものであり、因子負荷

表10 INITIAL STATISTICS:固有値および累積寄与率

VARIABLE	COMMUNALITY	FACTOR	EIGENVALUE	PCT OF VAR	CUM PCT
Q1	1.00000	1	16.52206	21.2	21.2
Q2	1.00000	2	5.05869	6.5	27.7
Q3	1.00000	3	3.79869	4.9	32.5
Q4	1.00000	4	3.01818	3.9	36.4
Q5	1.00000	5	2.29804	2.9	39.4
Q6	1.00000	6	2.06213	2.6	42.0
Q7	1.00000	7	1.90302	2.4	44.4
Q8	1.00000	8	1.79422	2.3	46.7
Q9	1.00000	9	1.74087	2.2	49.0
Q10	1.00000	10	1.56460	2.0	51.0
Q11	1.00000	11	1.47154	1.9	52.9
Q12	1.00000	12	1.45179	1.9	54.7
Q13	1.00000	13	1.40795	1.8	56.5
Q14	1.00000	14	1.32864	1.7	58.2
Q15	1.00000	15	1.29172	1.7	59.9
Q16	1.00000	16	1.21342	1.6	61.4
Q17	1.00000	17	1.16711	1.5	62.9
Q18	1.00000	18	1.12750	1.4	64.4
Q19	1.00000	19	1.07993	1.4	65.8
Q20	1.00000	20	1.07409	1.4	67.1
Q21	1.00000	21	1.03301	1.3	68.5
Q22	1.00000	22	1.01376	1.3	69.8
Q23	1.00000	23	.93581	1.2	71.0
Q24	1.00000	24	.92368	1.2	72.2
Q25	1.00000	25	.89615	1.1	73.3
Q26	1.00000	26	.88789	1.1	74.4
Q27	1.00000	27	.83542	1.1	75.5
Q28	1.00000	28	.82490	1.1	76.6
Q29	1.00000	29	.78335	1.0	77.6
Q30	1.00000	30	.74809	1.0	78.5
Q31	1.00000	31	.72590	.9	79.5
Q32	1.00000	32	.71038	.9	80.4
Q33	1.00000	33	.69478	.9	81.3
Q34	1.00000	34	.66504	.9	82.1
Q35	1.00000	35	.66119	.8	83.0
Q36	1.00000	36	.62910	.8	83.8
Q37	1.00000	37	.61211	.8	84.6
Q38	1.00000	38	.58727	.8	85.3
Q39	1.00000	39	.56575	.7	86.0
Q40	1.00000	40	.55044	.7	86.7
Q41	1.00000	41	.52955	.7	87.4
Q42	1.00000	42	.51096	.7	88.1
Q43	1.00000	43	.49494	.6	88.7
Q44	1.00000	44	.47510	.6	89.3
Q45	1.00000	45	.47062	.6	89.9
Q46	1.00000	46	.46174	.6	90.5
Q47	1.00000	47	.42638	.5	91.1
Q48	1.00000	48	.39948	.5	91.6
Q49	1.00000	49	.38661	.5	92.1
Q50	1.00000	50	.36225	.5	92.5
Q51	1.00000	51	.35499	.5	93.0
Q52	1.00000	52	.34634	.4	93.4
Q53	1.00000	53	.33331	.4	93.9
Q54	1.00000	54	.32286	.4	94.3
Q55	1.00000	55	.31251	.4	94.7
Q56	1.00000	56	.29356	.4	95.1
Q57	1.00000	57	.28701	.4	95.4
Q58	1.00000	58	.27631	.4	95.8
Q59	1.00000	59	.26288	.3	96.1
Q60	1.00000	60	.24968	.3	96.4
Q61	1.00000	61	.24091	.3	96.7
Q62	1.00000	62	.23070	.3	97.0
Q63	1.00000	63	.20740	.3	97.3
Q64	1.00000	64	.19912	.3	97.6
Q65	1.00000	65	.19012	.2	97.8
Q66	1.00000	66	.18598	.2	98.0
Q67	1.00000	67	.17416	.2	98.3
Q68	1.00000	68	.16715	.2	98.5
Q69	1.00000	69	.15278	.2	98.7
Q70	1.00000	70	.14788	.2	98.9
Q71	1.00000	71	.13858	.2	99.0
Q72	1.00000	72	.13170	.2	99.2
Q73	1.00000	73	.12566	.2	99.4
Q74	1.00000	74	.11922	.2	99.5
Q75	1.00000	75	.10939	.1	99.7
Q76	1.00000	76	.09570	.1	99.8
Q77	1.00000	77	.08821	.1	99.9
Q78	1.00000	78	.08003	.1	100.0

PC EXTRACTED 22 FACTORS.

表11 主因子解 (第 I 因子) およびバリマックス解 (第 1~19 因子) の因子負荷量

	主因子解	バリマックス解																		
		F1	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	F18
1 仕事との相性	48	06	66	06	06	05	18	-03	13	-00	-07	13	05	-16	12	-05	-01	12	-27	15
2 人使いの荒さ	52	24	15	34	13	10	18	29	27	-16	-10	01	09	06	13	07	18	-17	24	00
3 業務知識向上の努力	34	01	51	08	00	14	-05	10	-08	14	10	-00	34	08	-15	-28	-02	-13	17	-00
4 仕事の質への不満	57	18	57	02	00	-11	23	14	28	-03	-03	06	-05	04	06	13	-02	-14	09	-06
5 よい仕事への展望	50	15	05	15	09	05	45	-08	-00	-07	00	07	-01	06	-09	-18	02	02	02	09
6 身体的健康への不安	25	05	07	40	-01	-12	-00	04	04	-34	04	05	20	18	-07	05	10	30	-12	27
7 命令・指示の明確さ	54	61	05	28	07	00	09	-00	13	01	-14	15	03	31	-09	-03	02	-02	-01	-03
8 役に立つ教育訓練	49	35	31	-04	10	-08	22	07	22	04	02	-20	-07	16	05	-43	06	06	-09	-12
9 能力の正当な評価	51	16	48	07	-01	12	-00	10	10	17	20	-20	00	08	-03	-01	09	-02	21	-17
10 職場の活気	47	27	27	-02	14	02	09	34	-19	32	31	-01	-06	08	01	-09	-17	-01	00	09
11 能力を生かせる仕事	58	13	75	-00	05	-05	05	06	02	-07	08	02	-00	06	14	07	19	-09	-07	-06
12 仕事の量的負荷	07	-01	-10	49	01	-12	00	-01	-07	-09	19	38	10	02	20	-25	13	15	-09	05
13 非効率な職場環境	36	19	-01	27	11	07	09	-01	01	-11	63	01	12	11	12	-01	-01	12	-01	10
14 仕事への誇り	61	19	72	12	-02	01	08	03	-00	28	-05	14	07	06	-04	-04	08	02	00	03
15 転職(潜在的)	41	02	26	13	03	00	74	00	07	06	07	-05	02	09	09	01	14	07	06	-03
16 給与制度の理解	21	10	05	-00	-01	81	05	08	01	-03	-00	-03	-00	04	-03	04	-09	-00	-01	-06
17 連続する疲労	14	04	-00	74	12	06	-03	01	-13	-15	-12	01	-20	-06	05	-07	-00	-05	-05	06
18 手段・目標の明示	53	68	09	-02	11	10	02	00	09	21	10	10	-04	-03	00	-14	-02	-09	-13	03
19 転職(顕在的)	46	19	22	15	-01	07	78	01	03	03	03	03	00	-06	06	-08	07	06	08	01
20 事業計画などの情報	44	36	02	-09	04	17	12	25	24	-00	17	07	08	-09	-04	01	07	08	-00	16
21 少数意見の尊重	53	36	15	07	18	13	-06	60	07	00	14	-05	-11	04	-02	-02	-07	15	-10	06
22 興味もてる仕事	53	14	68	-11	-00	05	06	17	-06	-09	04	-09	15	16	-01	-10	-03	17	13	09
23 配属、配転の方法	48	12	45	19	-03	06	-06	08	22	-30	34	00	-05	14	23	-03	01	-14	16	-17
24 私生活の時間(犠牲)	30	14	07	64	-00	04	-03	-15	05	05	11	09	03	07	35	03	-09	03	-01	-11
25 給与水準の満足度	10	04	00	-13	22	-13	08	-05	09	-03	02	02	-08	-00	-00	08	-01	09	74	09
26 仕事の自由裁量度	31	03	26	-10	-05	09	-00	32	-08	33	-00	-03	05	03	34	34	27	-14	05	-01
27 就業規則の理解	21	08	03	-07	-02	76	05	00	19	00	06	-01	14	-09	06	-02	13	07	00	14
28 部下の気持の無視	55	63	16	-03	08	09	01	23	-08	-15	05	-04	-04	18	18	17	-04	06	08	
29 仕事の段取り計画	60	74	15	06	09	04	07	-05	07	08	09	10	06	-10	02	-10	-09	-06	07	10
30 会社幹部への信頼	67	41	36	-01	30	08	-02	32	22	00	-04	04	06	00	04	-10	05	11	15	10
31 会社配慮への信頼	33	11	-01	01	19	17	04	09	68	-04	11	06	-01	-04	-06	-00	00	11	09	16
32 会社方針の熟知	39	19	09	-07	08	39	06	18	23	24	07	-02	16	-00	-19	00	-02	00	16	03
33 仕事のマンネリ化	53	14	54	18	11	16	15	18	-00	-19	-03	-01	02	08	-13	19	-18	15	06	-03
34 身体の疲労	30	01	04	78	07	-01	15	-01	04	12	05	08	04	11	-11	06	05	-02	08	01
35 給与の決め方	47	15	17	09	56	-09	08	05	19	05	25	-12	04	14	07	11	07	09	12	-10
36 部下の仕事の把握	55	53	12	-20	-01	11	-08	20	12	03	29	11	01	-00	-09	12	-18	11	04	-14
37 効果的な教育訓練	64	41	38	-00	18	-06	19	-06	41	-05	06	-02	04	28	15	-13	-10	-11	-09	-16
38 部下育成への配慮	66	64	21	-02	18	09	18	05	02	13	10	-13	06	05	-04	-09	08	13	17	-07
39 社員たることの誇り	66	28	61	19	08	14	08	05	02	12	-10	06	01	21	-07	-11	03	08	03	17
40 賃金規則の理解	22	07	05	17	-01	72	-02	02	-07	14	01	08	-07	17	10	13	-02	-03	-16	00
41 仕事情報の充実度	46	12	15	20	16	15	18	11	-04	12	10	01	-01	70	14	00	-07	07	00	02
42 仕事への責任感	29	07	34	23	-07	07	-22	-22	26	25	12	-11	03	07	-07	14	17	15	-09	26
43 精神の疲労	38	04	20	70	11	00	21	02	04	-05	11	03	01	09	04	15	-12	-12	-18	-06
44 会社での昇進可能性	43	18	27	-07	14	05	04	03	13	-04	-03	-13	13	01	09	01	10	02	21	-02
45 仕事の方角づけ	48	64	00	10	11	06	-00	04	-04	-04	-01	-14	11	22	00	-02	13	20	13	-08
46 上司への信頼感	67	68	33	09	-00	-05	06	07	01	00	-01	-08	23	02	-04	13	03	-02	01	10
47 給与・処遇での展望	56	26	22	06	58	03	10	02	18	-03	-03	01	15	15	01	00	12	05	01	07
48 仕事の成果の承認	54	45	24	-03	09	09	10	19	-04	-02	32	-01	-08	-02	02	25	09	-08	11	14
49 部下の公平な扱い	52	55	17	02	07	-05	-00	-01	12	-04	-00	-00	12	03	13	18	-12	23	03	-03
50 責任ある仕事への意欲	26	17	15	04	-02	00	-10	03	-00	-06	02	-07	78	-03	-00	-05	02	-01	-05	07
51 仕事と比べた給与水準	26	12	-10	20	67	-08	09	08	-01	-02	03	01	-01	10	-17	14	10	-14	07	
52 納得できる昇進	62	43	20	-01	31	-05	04	15	39	-03	-06	-07	00	29	03	00	23	00	-05	-10
53 上司との話しやすさ	38	34	03	20	03	20	17	-12	05	05	05	-01	-01	06	09	55	-10	07	09	06
54 振り合いのある仕事	69	26	77	-00	15	02	07	13	-11	08	09	-05	13	02	05	16	-02	09	-02	-01
55 成果の正当な評価	65	32	31	19	18	-00	10	21	22	14	40	00	-10	01	-00	16	06	05	01	
56 変動の多い仕事	32	06	17	30	-17	01	11	05	18	01	15	37	-13	15	01	15	24	03	-10	13
57 社員無視の変更	52	32	18	24	17	-05	25	11	28	-12	04	37	-02	05	02	-00	02	-03	02	-12
58 仕事の諸連関の理解	15	06	08	-04	02	04	02	05	06	10	03	-16	04	-00	05	04	-00	-05	07	79
59 成長への確信	43	17	53	08	00	-00	-01	06	03	19	-17	-08	25	-19	-04	-21	14	08	20	-14
60 必要人員の不足	27	11	-06	50	-03	01	09	08	09	-01	34	39	08	-00	00	-00	10	01	-01	-10
61 規則・基準の備前	49	23	14	28	00	-02	12	07	21	12	34	29	01	41	-14	-01	07	-00	05	-09
62 他社給与との比較	36	07	15	04	78	04	-07	10	09	-06	02	11	-02	02	-01	08	02	-03	03	09
63 仕事グループのまとまり	50	36	20	11	22	-02	-07	00	-03	-01	08	14	01	30	05	08	03	-03	03	08
64 勤務時間への不満	37	06	10	45	11	06	-02	21	13	-03	13	06	30	09	29	08	00	08	-03	-09
65 押しつける指示	59	64	13	13	-07	-00	03	15	-02	-25	07	20	06	25	-02	11	21	01	-04	06
66 社員の幸せへの配慮	59	36	28	13	23	06	05	32	42	-01	-22	-10	01	-02	01	-01	08	-03	08	-07
67 社員意見の尊重	63	35	22	-02	11	04	-05	68	17	06	-00	03	13	12	07	-09	03	12	-02	02
68 同僚間の助け合い	35	22	29	16	14	-04	-07	-00	-21	19	18	08	-09	-19	-02	18	03	27	-18	-09
69 仕事の進め方の理解	28	01	19	10	02	09	00	10	11	30	00	23	29	09	28	17	-27	-15	-25	20
70 雑務の多さ	14	04	04	21	11	01	-08	-07	-03	-00	-05	72	-03	02	15	02	-01	03	03	-21
71 仕事の充実感	57	12	69	-02	08	-00	11	-02	14	20	14	01	-05	-02	06	16	-04	00	-15	02
72 給与の公平感	26	03	11	-09	09	04	15	13	07	13	06	04	-04	03	04	00	00	81	09	-05
73 年休・休暇の機会	22	09	01	15	08	03	00	04	-02	-00	05	12	-02	05	80	02	03	04	-00	06
74 部下意見の採用	60	59	21	-05	04	05	00	29	12	07	-14	10	-00	07	18	00	04	-04	-19	02
75 仕事情報の十分な提供	66	65	16	04	-02	13	12	30	07	14	03	-09	-01	01	21	-00	-07	01	-02	-05
76 親密な相談相手	24	11	22	-05	12	06	06	04	-04	67	-06	-03	15	01	00	03	05	18	-04	11
77 仕事への志向性	25	07	08	00	17	-02	17	-01	04	03	01	05	08	-03	02					

表12 78項目全体での主因子解第I因子の因子負荷量の高い項目45によるバリマックス解

	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4	FACTOR 5	FACTOR 6	FACTOR 7	FACTOR 8	FACTOR 9	FACTOR 10
q1	.06324	.73437	.04799	-.04395	-.14409	-.08806	.07879	-.06744	-.01204	-.11848
q2	.18144	-.13896	.11752	.12454	-.73391	.01636	-.08897	-.17080	-.08683	-.01989
q4	.17902	-.56264	-.06313	-.03532	-.22740	.21256	-.17689	-.14248	-.25061	-.17956
q5	.12149	-.64613	-.02910	-.18280	-.22486	-.05370	-.00067	-.22373	-.00581	-.07554
q7	-.49556	.06374	.00968	.41397	.41127	.05851	-.02418	-.12308	-.14011	-.10089
q8	-.21593	.38608	-.21029	.21453	-.12213	.35008	-.03611	-.24350	-.21638	-.24508
q9	.13112	-.40412	.14639	.19136	-.03393	-.25088	.29379	-.24889	.05183	-.00763
q10	-.27530	-.28253	-.46526	-.29451	-.28089	-.02539	.02528	.10795	.02170	-.14391
q11	.12510	-.68318	.02290	-.08167	-.06418	-.22946	.00646	-.23410	.22123	-.11600
q14	.15945	-.73803	.08615	.20105	-.01973	-.08709	.06304	.13125	-.08676	-.13117
q18	.66260	-.12385	.07871	-.18785	-.05451	-.12328	.20611	-.05493	-.19017	-.00815
q20	.41276	.03849	.25669	.00470	.02992	-.01378	(.56243)	-.15909	-.09465	-.08670
q21	-.32214	-.10796	.70376	-.11942	-.10219	-.08930	-.22755	.05139	-.02147	-.03214
q22	-.10638	-.63028	.33535	-.00605	.01138	-.20141	-.23190	-.03578	-.21457	-.05665
q23	-.04072	-.28444	.05017	-.29523	-.16164	.31521	-.11176	-.03556	(.55948)	-.05406
q26	.07917	-.17881	.14309	-.03308	.04202	.13912	-.01387	.82375	-.02257	-.01506
q28	-.65985	-.10478	-.22344	-.11028	-.22874	-.00663	-.08362	-.18682	-.22639	-.10831
q29	-.72080	-.17613	.04077	-.09699	.01429	.19310	.14235	-.12862	-.05031	-.06743
q30	-.30890	-.29372	(.45153)	-.03979	-.24503	.37212	.21069	-.00892	.03322	-.08925
q31	-.06556	-.03426	-.14726	-.00794	-.28776	.22589	(.66025)	-.17634	.13252	-.14972
q33	-.14814	.50232	.21694	-.03873	(.22301)	-.05130	-.05369	-.08419	.45646	-.07506
q36	-.53346	.04365	.24352	-.22299	-.05766	.16249	.10431	-.11403	.35210	-.14994
q37	-.32933	.41318	-.04987	-.29127	-.29263	.30763	.20275	-.13432	.02937	-.27153
q38	.61224	.25011	-.21079	-.14992	-.00289	.28677	.10025	-.04276	-.06227	-.03040
q39	-.23507	.63155	.21144	-.25395	-.12392	-.05362	.06841	.04321	-.15064	.13521
q41	-.10895	-.17104	.15359	-.73588	.08301	-.00927	-.09232	-.16626	.01643	-.03027
q42	-.04571	.31417	-.03938	-.12429	-.00939	.00115	.07394	-.00297	.00004	(.73269)
q44	-.15078	-.18753	.04199	-.03434	-.03073	.72258	.06721	.15740	.12525	-.04571
q45	-.57167	-.05525	.07756	.31547	-.15655	.27343	-.25048	-.16226	.07419	-.17229
q46	-.65668	-.32772	.08890	-.02951	-.24261	.11807	-.07424	.10153	-.01496	.13492
q48	-.50067	.21738	.14830	-.09598	.02713	-.08329	.18230	.24835	.23510	-.03088
q49	-.61902	-.19834	.03018	-.03387	-.16717	-.10662	.20913	.03027	.02766	-.15591
q52	-.34726	-.15579	.12580	-.20184	.35114	.50117	.19422	.05373	-.01298	-.12844
q53	-.43863	.04537	-.17956	-.17102	-.11509	-.20563	.15442	.27638	-.23340	-.26680
q54	-.28058	.74623	.21389	-.05179	-.00490	.04880	-.05488	.19372	.19174	.10302
q55	-.28879	-.27305	.20785	-.31367	-.12044	.09582	(.37091)	.14375	.22114	.19417
q57	-.23605	-.19978	.03387	-.33634	.51632	-.10562	-.05165	-.21048	-.15477	-.00879
q59	.11379	.55265	.19425	-.14511	.13597	.24128	-.13008	-.06642	-.27224	-.27978
q61	-.15118	.12129	.04973	-.72335	.14634	.06453	-.12808	-.07722	-.16950	-.14597
q65	-.62379	.07713	.07801	-.22376	.34251	.01414	-.13327	-.01702	-.18751	.00036
q66	-.22231	-.24772	.29697	-.00037	.52940	.32389	-.08225	-.00185	-.00979	.06250
q67	-.25333	.15016	.72861	-.10349	.24763	.20587	.09071	.11594	.01160	-.00576
q71	-.15339	.68428	-.00723	-.09357	-.12847	-.19350	-.15887	-.15882	-.16855	-.12017
q74	-.59271	.18403	.33618	-.02935	-.06329	-.10444	-.07740	-.11356	-.15619	.08527
q75	-.65107	.18686	.29164	-.07173	.10571	.15341	-.07834	-.18402	-.04419	-.04735

表13 78項目全体での主因子解第I 因子の因子負荷量の低い項目33によるバリマックス解

	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4	FACTOR 5	FACTOR 6	FACTOR 7	FACTOR 8	FACTOR 9	FACTOR 10
Q3	-.10439	.04007	-.10441	-.12305	-.67755	-.10848	-.22392	-.01463	-.07393	-.03033
Q6	-.58198	-.07452	-.09909	-.03075	-.22270	-.14561	-.00840	-.07035	-.31283	-.14107
Q12	-.67108	-.06077	-.16914	-.13962	-.04022	-.18207	-.01705	-.25258	-.09794	-.10368
Q13	-.50678	-.19577	-.14917	-.00458	-.05443	-.06806	-.08230	-.02416	-.13274	-.32537
Q15	-.12821	-.13499	-.01675	-.81565	-.04956	-.04797	-.03120	-.17452	-.01419	-.13712
Q16	-.01217	-.01545	-.84774	-.04649	-.03577	-.02352	-.02509	-.08534	-.03350	-.01306
Q17	-.63298	-.12670	-.04003	-.01095	-.23545	-.03241	-.07131	-.16719	-.00184	-.35303
Q19	-.13734	-.08277	-.11390	-.81853	-.03634	-.07719	-.10870	-.17441	-.06833	-.05467
Q24	-.63000	-.05650	-.04155	-.12703	-.00926	-.39947	-.02945	-.21981	-.14441	-.04902
Q25	-.15968	-.46819	-.11912	-.10518	-.08763	-.22118	-.04479	-.03781	-.11945	-.20815
Q27	-.00881	-.03523	-.76588	-.00668	-.10103	-.01009	-.00394	-.19487	-.15254	-.10289
Q32	-.07974	-.20713	-.53544	-.04212	-.22879	-.23782	-.34055	-.02734	-.15811	-.11549
Q34	-.68773	-.09340	-.01149	-.30592	-.02183	-.04509	-.14674	-.02997	-.03504	-.23092
Q35	-.12219	-.66430	-.00687	-.15582	-.03120	-.11161	-.06906	-.00627	-.01255	-.25905
Q40	-.13365	-.08867	-.70736	-.10720	-.06930	-.33326	-.02504	-.08755	-.10405	-.06402
Q43	-.62801	-.13269	-.01437	-.36169	-.09245	-.18844	-.10655	-.20179	-.07036	-.25653
Q47	-.09595	-.63846	-.08297	-.12325	-.27957	-.02531	-.13327	-.17975	-.05597	-.02876
Q50	-.11707	-.00715	-.03082	-.11384	-.76797	-.08862	-.05121	-.14539	-.14587	-.01158
Q51	-.15851	-.71249	-.09417	-.01940	-.08472	-.04018	-.00561	-.11059	-.11086	-.04643
Q56	-.42244	-.14704	-.06175	-.19508	-.16541	-.14789	-.32864	-.31970	-.04683	-.03884
Q58	-.03006	-.03719	-.09961	-.00593	-.00734	-.13435	-.08889	-.06903	-.82917	-.01293
Q60	-.67114	-.00427	-.07226	-.03252	-.05175	-.01832	-.08695	-.21233	-.23243	-.04957
Q62	-.02591	-.75432	-.07990	-.05767	-.01140	-.08950	-.09261	-.08156	-.01235	-.13930
Q63	-.19254	-.35120	-.07650	-.03545	-.07236	-.09626	-.54598	-.04023	-.06805	-.04200
Q64	-.52500	-.17864	-.10139	-.07338	-.24651	-.36886	-.21432	-.06663	-.11710	-.17665
Q68	-.13311	-.10976	-.02985	-.01755	-.06926	-.00485	-.73434	-.03918	-.07723	-.11644
Q69	-.06728	-.04353	-.12689	-.05821	-.34827	(.60006)	-.29447	-.04757	-.10877	-.17855
Q70	-.34105	-.08820	-.02101	-.15398	-.13053	-.18363	-.20295	-.16908	-.52598	-.02303
Q72	-.00969	-.14263	-.06004	-.15149	-.05084	-.02158	-.15990	-.00592	-.04267	-.77370
Q73	-.17490	-.16948	-.00188	-.06140	-.16307	-.70454	-.02333	-.11486	-.04012	-.07316
Q76	-.20619	-.18236	-.10497	-.30993	-.08118	-.22870	-.48209	-.04443	-.06725	-.26568
Q77	-.05091	-.19987	-.04897	-.16910	-.01961	-.06704	-.01345	-.70280	-.04545	-.04061
Q78	-.02189	-.17806	-.13776	-.23805	-.33176	-.18228	-.08805	-.60115	-.09432	-.03575



量の大きいものと区別されるものであった。そこで、バリマックス解での構造（まとめり具合）も参考にしながら、主因子解の第1因子の因子負荷量の大きい（概ね、0.45以上）もの45項目と、それ以外の33項目（その多くが、0.30以下）に分けて、それぞれでバリマックス解を求めた。表12. および表13. は、その結果であるが、いずれも10因子性を示した。

【抽出された因子と項目群（構造）の決定】

表12. および表13. において求められた因子負荷量を手掛かりに、1) 1つの群は2項目以上とする、2) 内容的に類似するものをまとめる、3) 因子負荷量からは項目間に関連があるが、それが因果的関連となるものは1つの群にまとめるのを避ける、を方針として、項目の因子への帰属を決定した。その結果は表14-1および14-2に示すものである。さらに、これら19の項目群は、内容から次の4つに区分することとした。

- I. 会社施策：賃金・給与、昇進・異動、評価、教育、仕事の前提条件、会社への信頼感
- II. 仕事の負荷：疲労、仕事の負荷、勤務条件
- III. 管理者の管理：管理者の姿勢、管理者の仕事管理、幹部・上司への信頼、職場の雰囲気、職場の親和
- IV. 適性・意欲：規則・制度の理解、仕事の適性、仕事での充実感、仕事への意欲、転職意識

3. 対象者全体としての主な傾向

表14. は、基本項目78に対する否定的回答%および肯定的回答%を示したものである。『否定・肯定どちらともいえない』とする回答%は、100%から（否定プラス肯定%）を引いたものとなる。ここでは、まず、対象者全体としての主な傾向を、項目群ごとに見るものである。

表14-1 基本項目78に対する否定的回答率および肯定的回答率（%）（その1）

	全 体		性 別				株 式				社 員 数							
	否定的 回答	肯定的 回答	男		女		上 場		非上場		～100人		～500人		～1,000人		1,001人～	
			否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定
I. 会社の施策																		
【賃金・給与】																		
01 62	45.7	23.9	48.8	18.6	43.1	28.4	41.0	20.5	45.7	24.8	40.7	27.2	46.3	22.2	60.0	15.0	48.5	24.2
02 51	55.0	19.0	60.5	17.4	50.5	20.4	61.5	20.5	53.8	19.2	50.0	18.3	63.0	22.2	45.0	20.0	60.6	15.2
03 47	53.4	22.8	46.5	24.4	59.2	21.4	41.0	33.3	57.7	21.5	54.9	23.2	53.7	16.7	50.0	35.0	51.5	24.2
04 35	51.3	27.5	51.2	23.3	51.5	31.1	41.0	33.3	54.6	25.4	46.3	31.7	57.4	24.1	55.0	20.0	51.5	27.3
05 25	19.1	67.0	16.3	73.3	21.6	61.8	15.8	71.1	18.5	66.9	23.2	64.6	22.2	63.0	20.0	75.0	3.1	75.0
【昇進・異動】																		
06 23	36.0	33.9	38.4	33.7	34.0	34.0	41.0	25.6	36.2	36.2	28.0	35.4	38.9	40.7	55.0	20.0	39.4	27.3
07 52	46.3	21.3	47.7	22.1	45.1	20.6	33.3	30.8	50.0	21.5	40.7	14.8	50.0	27.8	55.0	35.0	48.5	18.2
08 44	61.4	20.6	50.0	29.1	70.9	13.6	53.8	25.6	60.8	22.3	70.7	11.0	55.6	33.3	60.0	25.0	48.5	21.2
【評 価】																		
09 9	27.5	36.0	31.4	37.2	24.3	35.0	20.5	41.0	28.5	35.4	30.5	37.8	27.8	42.6	20.0	30.0	24.2	24.2
10 55	28.6	38.6	36.0	32.6	22.3	43.7	17.9	43.6	31.5	38.5	28.0	39.0	37.0	37.0	25.0	50.0	18.2	33.3

	全 体		性 別				株 式				社 員 数							
	否定的 回答	肯定的 回答	男		女		上 場		非上場		～100人		～500人		～1,000人		1,001人～	
			否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定
<b>【教育】</b>																		
11 37	54.0	17.1	57.0	10.5	51.5	22.8	48.7	20.5	58.1	16.3	45.0	17.5	59.3	20.4	70.0	10.0	57.6	15.2
12 8	27.8	38.0	33.7	30.2	22.8	44.6	28.2	41.0	28.7	39.5	26.3	36.3	25.9	42.6	35.0	40.0	30.3	33.3
<b>【仕事の前提条件】</b>																		
13 61	47.3	36.2	53.5	32.6	42.2	39.2	33.3	46.2	53.8	33.1	45.7	33.3	51.9	33.3	60.0	30.0	36.4	51.5
14 41	69.8	15.9	73.3	12.8	67.0	18.4	56.4	20.5	75.4	13.8	68.3	18.3	77.8	11.1	80.0	5.0	54.5	24.2
<b>【会社への信頼感】</b>																		
15 31	33.3	40.7	36.0	40.7	31.1	40.8	10.3	59.0	39.2	35.4	37.8	37.8	33.3	38.9	35.0	45.0	21.2	48.5
16 66	47.9	17.6	40.7	22.1	53.9	13.7	46.2	23.1	49.2	16.2	39.5	16.0	50.0	20.4	45.0	30.0	66.7	9.1
17 57	55.0	27.0	62.8	20.9	48.5	32.0	56.4	28.2	57.7	24.6	42.7	34.1	66.7	20.4	60.0	25.0	63.6	21.2
18 2	47.6	34.4	45.3	36.0	49.5	33.0	51.3	30.8	50.8	31.5	36.6	41.5	50.0	31.5	55.0	25.0	66.7	27.3
<b>Ⅱ 仕事の負荷</b>																		
<b>【疲 労】</b>																		
19 34	33.3	37.6	38.4	33.7	29.1	40.8	33.3	38.5	36.2	33.8	24.4	39.0	37.0	35.2	40.0	35.0	45.5	39.4
20 17	56.1	32.8	57.0	31.4	55.3	34.0	59.0	33.3	56.9	30.8	51.2	37.8	50.0	33.3	70.0	25.0	69.7	24.2
21 43	40.4	25.5	48.8	19.8	33.3	30.4	41.0	12.8	41.9	27.1	31.7	26.8	46.3	24.1	42.1	26.3	51.5	24.2
22 6	31.2	58.2	27.9	61.6	34.0	55.3	25.6	66.7	30.8	56.9	36.6	54.9	33.3	53.7	10.1	75.0	27.3	63.6
<b>【仕事の負荷】</b>																		
23 12	44.1	39.9	52.3	34.9	37.3	44.1	35.9	35.9	47.3	39.5	39.5	40.7	46.3	38.9	40.0	50.0	54.5	33.3
24 56	29.4	58.3	35.3	49.4	24.5	65.7	26.3	57.9	31.8	57.4	32.9	53.7	23.1	67.3	25.0	55.0	33.3	57.6
25 70	55.3	29.8	60.5	25.6	51.0	33.3	59.0	25.6	52.3	31.5	50.6	33.3	55.6	31.5	60.0	25.0	63.6	21.2
26 24	43.4	35.4	48.8	31.4	38.8	38.8	48.7	33.3	43.8	33.8	34.1	40.2	48.1	31.5	45.0	35.0	57.6	30.3
<b>【勤務条件】</b>																		
27 64	46.6	39.7	51.2	34.9	42.7	43.7	43.6	43.6	50.8	36.2	37.8	46.3	51.9	35.2	55.0	30.0	54.5	36.4
28 60	45.2	31.9	48.8	25.6	42.2	37.3	38.5	38.5	45.4	30.8	40.7	33.3	53.7	27.8	35.0	40.0	48.5	30.3
29 13	36.0	45.5	41.9	39.5	31.1	50.5	23.1	61.5	40.8	38.5	28.0	51.2	44.4	33.3	50.0	40.0	33.3	54.5
30 73	57.8	32.6	62.8	32.6	53.5	32.7	61.5	35.9	56.6	30.2	48.8	33.8	61.1	35.2	70.0	25.0	66.7	30.3

### 【会社の施策】

労働における諸条件は、最終的には、企業の意志としての会社施策につながるものであるが、ここでは、〔賃金・給与〕〔昇進・異動〕〔評価〕〔教育〕〔仕事の前提条件〕お

よび、それらの結果としての〔会社への信頼〕を問題とする。

〔賃金・給与〕 “給与水準の満足度”（会社の給与だけで暮らせませんか）だけは、（暮らせる）とする者が67%で高く、（暮らせない）

とする者は2割にも満たないが、他の賃金・給与関係の項目は、すべて否定的意見が多数を占めている。“他社給与との比較”（給与は、よその会社より安いと思いますか）では46%が（安い）であり、“仕事と比べた給与水準”（給与はしている仕事の割には低いと思いませんか）に対しては（低い）が51%、“給与・処遇での展望”（現在の会社に勤めていけば、給与や処遇の面で将来に希望が持てると思いますか）に（思わない）が53%、また“給与の決め方”（決め方に不満はないか）は（不満ある）が51%に達している。とくに“仕事と比べた給与”を肯定する人はわずか19%しかない。

〔昇進・異動〕 昇進も異動も生活と仕事にかかわる重大事であるが、“配属・配転の方法”（現在の配属や配置転換の方法に不満はないか）に不満が36%、納得できる昇進”（会社では納得できるように昇進が行われていると思うか）に対する否定的回答（思わない）は46%、とくに“会社での昇進可能性”（会社には昇進できる地位がたくさんあると思うか）には、61%の者が、昇進可能性がないとしている。

〔評価〕 【会社の施策】に属する項目群の中では、比較的不満は高くないようである。“能力の評価”（自分の能力が正当に評価されていると思うか）に否定的なものは27%、“成果の正当な評価”（仕事の成果が正当に評価されていると思うか）に不満は29%で、いずれも全体の3割以下であるが、肯定的なものも40%以下で（どちらともいえない）とする者がかなりいることを示している。

〔教育〕 社内教育は、職業人生における成長を支えるものである。“役に立つ教育訓練”（教育訓練はあなたのためになっているか）に対しては否定27.8%、肯定38.0%で会社の実施する教育に意義を認めるものが相対的に多いが、それが、“効果的な教育訓練”（会社のやる教育訓練は十分効果があがっていると思うか）であるかには否定が54.0%となっている。

〔仕事の前提条件〕 仕事の基準が不明確だったり、仕事上の情報が不明確であれば、仕事は混乱し、やりにくい。これらは、仕事を行う前提条件である。“規則・基準の不備”（規則・基準や作業規格などが不明確、不備のため仕事上困ることがある）は（不明確・不備）が47%、“仕事情報の充実度”（仕事に必要な情報や知識が不十分・不正確で困ることがあるか）は69.8%の人が否定的回答であった。〔会社への信頼感〕 会社への信頼感は、トータルな会社施策の結果なのであるが、ここでも全体として不満が多い。“社員の幸せへの配慮”（会社幹部は、本当に社員の幸福のためをはかっていると思うか）を肯定する人17.6%にすぎず、48%が（思わない）と不信を持ち、また“社員無視の変更”（会社では社員の都合などおかまひなしに、いろいろなことが変更されることはないか）では（ある）が55%、人づかひの荒さ”（会社は自分達を消耗品として扱っているのではないかと疑いたくなることはないか）についても、（ある）が48%と否定が強い。なお、“会社配慮への信頼”（仕事でケガや病気をした場合、会社は十分な面倒をみてくれると思うか）ではさすがに（思う）が40.7%を示すが、（思わない）とする者も33%もあり、会社に対し不信や疑問を抱いているものの多いことがわかる。

### 【仕事の負荷】

ここでは、現代の労働がもたらす精神的および肉体的負荷について、〔勤務条件〕〔仕事の負荷〕およびそれらの結果としての〔疲労〕が問題とされる。

〔疲労〕 “連続する疲労”（仕事で疲れきってしまうことが度々ある）を訴えるものが56%にも達し、それが“精神の疲労”（精神的に疲労して、仕事の能率があがらない）（40%）や、“身体の疲労”（身体的に疲労して、思考力、作業能率が落ちていることはないか）（33.3%）となっていることがわかる。“身体的健康への不安”（仕事をしていて、腰痛などの肉体的不安を感じることもあるか）ま

では至らない(58%)が、それでも31%の者は不安を感じている。対象者の平均年齢は25.9歳である。

〔仕事の負荷〕 仕事の負荷も、また高い。まず“雑務の多さ”(仕事に付随する雑務が多く、メインの仕事に時間が不足する)(55%)であり、“仕事の量的負荷”(仕事があまりにも多すぎると思わないか)も44%の者が訴えている。“変動の多い仕事”(仕事がかくると変わり、腰を据えて取り組めないことがある)では58.3%(ない)としているので、比較的安定しているようであるが、それでも、29%の者は(仕事がかくくる変わる)としている。これらの結果として、“私生活の時間”(仕事に追われて、私生活が犠牲になっている)が犠牲になっているとするものが多い(43%)のである。

〔勤務条件〕 仕事での疲労や負荷は、勤務条件に負うところが大きい。ここでは“非効率な職場環境”(職場環境が悪く、仕事の能率が上がらないことがあるか)という程ではない(45%)が、“勤務時間への不満”(勤務時間に不満はないか)は47%、“必要人員の不足”(仕事を期日までにやるのに、人員不足のためにうまくゆかないことがある)が45%、“年休・休暇の機会”(年休や休暇がとりづらい)は58%に達するなど不満が高く、〔勤務条件〕としてはよくない結果となっている。

### 【管理者の管理】

会社の意志は管理者によって具体化される。労働の諸条件の中で、管理者の果たす機能は決定的である。

〔管理者の姿勢〕 職場において仕事は管理者の指示・命令によって遂行される。従って、働く者にとって、管理者の管理姿勢は職場生活の明暗を分けるものである。ここでは、全体として管理者の管理姿勢に対する不満は少なく一部の項目を除いて、概ね50%以上の者が肯定的な回答であった。特に“仕事の成果の承認”(あなたの上司は、よい仕事をすれ

ば認めてくれるか)では(認めてくれる)が72.5%と非常に高く、(認めてくれない)はわずか5.3%であった。また“給与の公平感”(給与は同僚と比べて公平か)に対しても(公平)が54%、(不公平)が14.8%で不満は少ない。さらに“押しつけの指示”(ない)が50.5%、“部下の気持ちの無視”(無視していない)が51.3%、“部下の公平な扱い”(公平)が48.1%、“事業計画などの情報”(知らせる)が52.4%、“上司との話しやすさ”(話しづらいことはない)が58.7%で、いずれも満足が50%以上であった。しかし、“部下育成への配慮”(能力向上のために面倒をみてくれない)が34.2%あり“事業計画などの情報”(知らせてくれない)の不満が31.2%あり、仕事で上司との円滑なコミュニケーションを必須要件としているにもかかわらず、“上司との話しやすさ”でも(話しづらいことがある)が27%にも達しているなどの問題もある。

〔管理者の仕事管理〕 全体的に〔管理者の姿勢〕にみられた人間関係的な側面に対する管理者の努力に比べて、相対的に不満が高い。とくに、“命令・指示の明確さ”(上司の命令や指示などに、不明確なことがあると思うか)は、(よくある)という不満が高い(59.2%)。“部下の仕事の把握”(部下のやっている仕事を、よく知っていると思うか)に対しても(思わない)が37.6%を占めている。また、“手順・目標の明示”や“仕事情報の十分な提供”に対しても不満が30%以上であった。比較的不満が少ないのは“仕事の方向づけ”(ちがうことがよくある)は24.3%で、(ない)が43.4%であった。

〔幹部・上司への信頼〕 “上司への信頼感”(あなたの上司を信頼できるか)は肯定的回答(肯定46.0%、否定19.0%)がかなり多いが、“会社幹部への信頼”(会社幹部の誠意を信じていることができるか)になると否定の方がやや多く(31.2%)、肯定は30.2%に減少する。〔職場の雰囲気〕 職場の雰囲気も管理者の在り方によって大きな影響を受けるものであ

表14-2 基本項目78に対する否定的回答率および肯定的回答率(%) (その2)

	全 体		性 別				株 式				社 員 数							
	否定的 回答	肯定的 回答	男		女		上 場		非上場		～100人		～500人		～1,000人		1,001人～	
			否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定
Ⅲ 管理者の管理																		
【管理者の姿勢】																		
31 38 部下育成への配慮	34.2	38.5	34.1	40.0	34.3	37.3	33.3	46.2	33.3	38.8	33.8	31.3	31.5	50.0	35.0	30.0	39.4	42.4
32 65 押しつけ指	22.9	50.5	27.9	53.5	18.6	48.0	20.5	51.3	23.8	51.5	21.0	45.7	22.2	57.4	20.0	65.0	30.3	42.4
33 28 部下の無気視	23.3	51.3	16.3	47.7	29.1	54.4	20.5	48.7	22.3	53.8	25.6	48.8	16.7	59.3	30.0	50.0	24.2	45.5
34 74 部下意見の採	21.2	38.0	23.3	40.7	19.8	35.6	20.5	51.3	22.5	34.9	21.3	33.8	18.5	38.9	35.0	45.0	18.2	42.4
35 49 部下の公平な扱	20.1	48.1	20.9	55.8	19.4	41.7	23.1	59.0	20.8	43.1	17.1	46.3	18.5	51.9	25.0	50.0	27.3	45.5
36 48 仕事の成果承認	5.3	72.5	5.8	68.6	4.9	75.7	5.1	79.5	5.4	73.8	3.7	69.5	5.6	77.8	5.0	75.0	9.1	69.7
37 20 事業計画などの情報	31.2	52.4	24.4	57.0	36.9	48.5	17.9	71.8	36.2	48.5	39.0	41.5	25.9	61.1	30.0	55.0	21.2	63.6
38 53 上司との話しやすさ	27.0	58.7	29.1	57.0	25.2	60.2	23.1	61.5	30.0	55.4	23.2	62.2	31.5	53.7	25.0	70.0	30.3	51.5
39 72 給与の公平感	14.8	54.0	16.3	50.0	13.6	57.3	10.3	66.7	16.2	53.1	13.4	40.2	22.2	59.3	10.0	65.0	9.1	72.7
【管理者の仕事管理】																		
40 29 仕事の進め方の	41.3	33.3	39.5	34.9	42.7	32.0	30.8	46.2	46.9	27.7	37.8	32.9	44.4	33.3	40.0	25.0	45.5	39.4
41 18 手順・目標の明示	34.4	38.6	36.0	39.5	33.0	37.9	17.9	59.0	40.8	34.6	37.8	30.5	35.2	46.3	35.0	40.0	24.2	45.5
42 75 仕事情報の十分な提供	32.4	35.1	31.4	41.9	33.3	29.4	28.2	41.0	34.9	31.0	32.1	33.3	25.9	40.7	30.0	30.0	45.5	33.3
43 45 仕事方向づけ	24.3	43.4	24.4	50.0	24.3	37.9	23.1	46.2	25.4	41.5	25.6	39.0	25.9	48.1	20.0	50.0	21.2	42.4
44 7 命令・指示の明確さ	52.9	21.7	52.3	23.3	53.4	20.4	41.0	20.5	59.2	20.8	52.4	18.3	59.3	25.9	40.0	25.0	51.5	21.2
45 36 部下の仕事への把握	37.6	47.1	32.6	48.8	41.7	45.6	41.0	48.7	37.7	47.7	34.1	45.1	37.0	50.0	35.0	60.0	48.5	39.4
【幹部・上司への信頼】																		
46 46 上司への信頼感	19.0	46.0	17.4	52.3	20.4	40.8	20.5	51.3	18.5	45.4	19.5	39.0	18.5	55.6	10.0	60.0	24.2	39.4
47 30 会社幹部への信頼	31.2	30.2	26.7	36.0	35.0	25.2	25.6	35.9	31.5	29.2	30.5	30.5	24.1	33.3	45.0	35.0	36.4	21.2
【職場の雰囲気】																		
48 67 社員意見の尊重	32.4	34.0	32.6	33.7	32.4	34.3	28.2	35.9	32.3	33.1	27.2	35.8	33.3	38.9	35.0	40.0	42.4	18.2
49 21 少数意見の尊重	30.2	40.7	31.4	44.2	29.1	37.9	28.2	41.0	32.3	39.2	25.6	43.9	31.5	42.6	35.0	35.0	36.4	33.3
50 10 職場の活気	16.9	56.1	20.9	53.5	13.6	58.3	20.5	53.8	17.7	56.2	15.9	56.1	18.5	59.3	20.0	45.0	15.2	57.6
【職場の親和】																		
51 76 親密な手相談	21.9	58.3	26.7	51.2	17.8	64.4	20.5	64.1	21.7	56.6	25.0	51.3	18.5	59.3	20.0	60.0	21.2	72.7
52 68 同僚間の助け合い	7.4	71.4	10.5	67.4	4.9	74.8	17.9	64.1	5.4	74.6	6.1	72.0	5.6	66.7	5.0	85.0	15.2	69.7
53 63 職場のまとまり	29.4	51.3	33.7	51.2	25.7	51.5	28.2	43.6	31.0	53.5	27.2	54.3	26.4	52.8	50.0	40.0	27.3	48.5
Ⅳ 適性・意欲・充足感																		
【規則・制度の理解】																		
54 16 給与制度の理解	31.7	48.1	31.4	53.5	32.0	43.7	17.9	59.0	33.8	45.4	31.7	51.2	37.0	46.3	25.0	45.0	27.3	45.5

		全 体		性 別				株 式				社 員 数								
		否定的 回答	肯定的 回答	男		女		上 場		非上場		～100人		～500人		～1,000人		1,001人～		
				否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	否定	肯定	
55	27	就業規則の 理解	28.9	44.9	29.4	45.9	28.4	44.1	13.2	57.9	34.1	41.1	33.3	40.7	20.4	51.9	30.0	45.0	31.3	43.8
56	40	賃金規則の 理解	55.9	34.6	58.1	31.4	53.9	37.3	46.2	48.7	60.0	30.8	49.4	34.6	61.1	35.2	70.0	20.0	54.5	42.4
57	32	会社方針の 熟知	25.4	46.6	22.1	52.3	28.2	41.7	17.9	59.0	28.5	40.8	30.5	43.9	25.9	46.3	15.0	50.0	18.2	51.5
58	58	仕事の諸 問題の理解	3.2	84.6	1.2	88.4	4.9	81.4	0.0	87.2	3.8	84.6	3.7	86.4	5.6	83.3	0.0	85.0	0.0	81.8
<b>【仕事の適性】</b>																				
59	11	能力を生か せる仕事	41.8	30.7	44.2	32.6	39.8	29.1	43.6	25.6	40.8	33.1	43.9	30.5	33.3	37.0	50.0	35.0	45.5	18.2
60	22	興味もてる 仕事	18.5	60.8	20.9	64.0	16.5	58.3	17.9	66.7	17.7	60.8	17.1	58.5	22.2	64.8	15.0	65.0	18.2	57.6
61	1	仕事との 相性	21.2	45.5	27.9	43.0	15.5	47.6	28.2	38.5	20.0	46.9	23.2	46.3	18.5	46.3	15.0	60.0	24.2	33.3
<b>【仕事での充実感】</b>																				
62	4	仕事の質 への不満	47.6	41.3	51.2	40.7	44.7	41.7	41.0	38.5	51.5	43.1	50.0	42.7	40.7	48.1	60.0	40.0	45.5	27.3
63	54	張り合い のある仕事	25.9	48.1	29.1	47.7	23.3	48.5	25.6	41.0	25.4	50.8	26.8	51.2	24.1	51.9	25.0	60.0	27.3	27.3
64	14	仕事への 誇り	20.1	45.0	26.7	45.3	14.6	44.7	23.1	43.6	19.2	46.2	19.5	42.7	20.4	44.4	20.0	55.0	21.2	45.5
65	71	仕事の 充実感	19.6	42.3	20.9	39.5	18.4	44.7	20.5	38.5	19.2	43.8	22.0	40.2	14.8	46.3	20.0	45.0	21.2	39.4
66	33	仕事の マンネリ化	22.2	50.3	22.1	50.0	22.3	50.5	28.2	53.8	22.3	46.9	18.3	53.7	20.4	53.7	30.0	35.0	30.3	45.5
67	59	成長への 自信	16.5	51.1	16.3	57.0	16.7	46.1	23.1	38.5	15.5	53.5	20.7	53.7	13.2	54.7	10.0	65.0	15.2	30.3
68	5	仕事の 展望	47.6	31.2	50.0	26.7	45.6	35.0	43.6	35.9	46.9	30.0	46.3	28.0	50.0	29.6	30.0	45.0	57.6	33.3
69	39	社員たる 誇り	25.9	34.9	32.6	39.5	20.4	31.1	20.5	48.7	29.2	32.3	25.6	32.9	27.8	29.6	25.0	45.0	24.2	42.4
70	26	仕事の 自由度	23.8	54.5	20.9	61.6	26.2	48.5	33.3	41.0	20.0	58.5	24.4	59.8	16.7	55.6	35.0	50.0	27.3	42.4
<b>【仕事への意欲】</b>																				
71	42	仕事への 責任感	4.2	87.3	4.7	84.9	3.9	89.3	7.7	84.6	3.8	86.2	3.7	90.2	5.6	77.8	5.0	90.0	3.0	93.9
72	50	責任ある 仕事への意欲	15.9	56.6	10.5	70.9	20.4	44.7	12.8	59.0	16.9	58.5	15.9	58.5	14.8	55.6	15.0	70.0	18.2	45.5
73	3	業務知識 向上の努力	14.4	66.5	15.1	68.6	13.7	64.7	15.4	71.8	14.0	65.9	15.9	63.4	13.2	66.0	15.0	80.0	12.1	66.7
74	69	仕事の進め 方の理解	9.5	70.9	14.0	67.4	5.8	73.8	15.4	74.4	7.7	69.2	3.7	73.2	14.8	68.5	15.0	75.0	12.1	66.7
75	78	管理者への 志向性	44.1	10.1	47.7	12.8	41.2	7.8	35.9	12.8	44.2	10.9	44.4	11.1	46.3	9.3	45.0	10.0	39.4	9.1
76	77	仕事への 志向性	61.2	10.6	59.3	12.8	62.7	8.8	64.1	12.8	62.0	11.6	59.3	7.4	63.0	14.8	55.0	15.0	66.7	9.1
<b>【転職意識】</b>																				
77	19	転職 (顕在的)	57.1	36.0	66.3	27.9	49.5	42.7	51.3	46.2	60.0	31.5	65.9	25.6	51.9	40.7	55.0	35.0	45.5	54.5
78	15	転職 (潜在的)	65.6	25.9	79.1	15.1	54.4	35.0	69.2	20.5	63.8	27.7	68.3	22.0	59.3	33.3	65.0	25.0	69.7	24.2

るが、「職場の活気」（職場には活気があるか）を肯定するものは多く、56%（否定は17%）であった。しかし、「社員意見の尊重」（会社は社員の声をくみとるように努力していると思うか）および「少数意見の尊重」（職場で

は少数意見も大切にされていると思うか）は、いずれも否定的回答が30%を越えていた。

〔職場の親和〕 職場がまとまり人間関係が良好であることは、職場生活での喜びのひとつである。「同僚間の助け合い」（仕事が遅れ

たり、困っているとき、同僚はお互いに助け合うか)は(助け合う)が71.4%で良好であるが、“職場のまとまり”(仕事のグループにまとまりがなく、うまくゆかないことがあるか)に対しては(ある)が29.4%にも達しており、また“親密な相談相手”(職場の中に親密な相談相手がいるか)でも(いない)とする者が21.9%もいる。

### 【適性・意欲・充実感】

〔規則・制度の理解〕 会社の諸規則・制度を理解し、方針を理解することは、自分の労働の意味を明確にさせることにつながる。“賃金規則の理解”(賃金規則から自分の給与を算定できるか)で(算定できない)が55.9%にも達していることが注目される。“給与制度の理解”でも(給与制度をよく知らない)が31.7%である。また“就業規則の理解”でも(よく知らない)が28.9%、“会社方針の熟知”でも(知らない)が25.4%で、自分の労働条件も知らずに、また会社方針も知らずに働いている者が1/4以上になっている。唯一の例外は、仕事を通して自分の努力で把握することのできる“仕事の諸連関”(自分の仕事、会社の他の仕事とどう関連しているか)では肯定が84.6%と非常に高い。

〔仕事の適性〕 人は誰でも自分の適性に合った、能力を十分に発揮できる仕事につきたいと思っている。“興味をもてる仕事”(今の仕事に興味をもっているか)では肯定60.8%、“仕事との相性”(今の仕事は性格にあっていると思うか)では肯定が45.5%で、いずれも否定は20%程度である。これに対し、“能力を生かせる仕事”(今の仕事自分の能力を十分に発揮できる仕事だと思うか)では、(そうは思わない)が41.8%で、否定の方が多くなっている。

〔仕事での充実感〕 毎日の仕事に充実感を抱き、将来に展望を持てるならば、労働の中に生きがいを見ることができよう。まず、“仕事の充実感”(毎日の仕事に、仕事を

やったという充実感を感じられるか)で見ると、(感じられない)は19.6%で、比較的不満は少ない。また、“仕事への誇り”(自分の仕事に誇りを感じているか)でも、(感じている)が45%、(感じていない)が20%である。“仕事のマンネリ化”(ずっと同じ仕事でいきずまっではないか)も、(いない)が50.3%で肯定的である。そして“成長への確信”(今の仕事自分の将来のためになると思うか)は、(ためになる)が51.1%で過半数を占めている。これに対して、“仕事の自由裁量度”(仕事をするのに自分の判断でやれる自由を大いにもっているか)や“張りあいのある仕事”、そして“社員であることの誇り”などになると否定が25%に増え、さらに、“仕事の質への不満”(自分の仕事がつまらなくたいくつな仕事だと思うことはないか)や“よい仕事への展望”(いつまで今の仕事をやっていけばよいのかという不安を強く感じることもあるか)になると不満が高くなり、47.6%にも達している。

〔仕事への意欲〕 ここでは働く人自身の仕事への構え、考え方をたずねている。“仕事への責任感”(仕事を常に責任をもってやりとげようと思っているか)では(思っている)が87.3%、“仕事への意欲”(より一層責任のある仕事に取り組んでみたいと思うか)では(思う)が56.6%、“業務知識向上の努力”(担当する仕事について、さらに高い知識を身につけようと努力しているか)では(している)が66.5%、“仕事の進め方の理解”(自分の仕事をどう進めていけばよいか、はっきりわかっているか)では、(わかっている)が70.9%などいずれも肯定度が高く、相当に意欲的である。これに対し、“管理者への志向”(苦勞して管理者になるよりも、自分の趣味や生活を楽しんだ方がよいという意見をどう思うか)では、(そうは思わない)はわずか10%で、(その通りだ)が44.1%であり、また“仕事への志向性”(会社の仕事のためには家庭生活やレジャーがある程度犠牲になるのもやむを得ないという意見をどう思うか)

についても（そうは思わない）が10%で、61.2%が（その通りだ）としている。

〔転職意識〕最近ではトラパーユ（転職）が若い人たちの間で、かなりはげしいといわれる。しかし、仕事に充実と満足を感じ、将来への展望がもてるなら、転職はあまり問題とされないはずである。転職の意識は、現状に対する不満・満足の総決算である。“顕在的転職”（この1年間に、転職を考えたことがあるか）では、（ある）が57.1%、（ない）は36%であり、これが“潜在的転職”（Aさんは「条件のよいところがあった」といって他の会社へ転職した。あなたは転職についてどう考えるか）になると、（条件しだいで転職もよい）が65.5%に増大し、（転職など考えていない）は25.9%にすぎなくなる。

#### 4. 男女の比較（表14.）

##### 【会社の施策】

〔賃金・給与〕男女を比較して、男の方が不満が大で満足が小なのは、〔他社給与との比較〕および〔仕事と比べた給与水準〕であった。逆に女の方が不満の高い項目は〔給与処遇での展望〕で、（給与や処遇で将来に希望がもてると思わない）が男では46.5%であるのに対し女では59.2%とその差が大きい。また、“給与水準の満足度”でも（暮らせる）が男73.3%に対し女61.8%であった。“給与の決め方”については、男女に大きな差は見られなかった。

〔昇進・異動〕男女に大きな差の見られたものは、“会社での昇進可能性”で、男では否定的回答が50.0%であるのに対し、女ではそれが、70.9%に達している。“配属・配転の方法”と“納得できる昇進”では男の不満の方が高いが、男女の差はそれほど顕著ではない。

〔評価〕“能力の正当な評価”および“成果の正当な評価”のいずれにおいても、男の方が不満が高い。否定的回答で見ると前者では、男が31.4%に対し女は24.3%、後者では、男の36.0%に対し女は22.3%で、その差は大

きい。

〔教育〕“効果的な教育訓練”および“役に立つ教育訓練”のどちらも男の不満が女に比べ高いが、その差は、それほど大きくはなかった。

〔仕事の前提条件〕“規則・基準の不備”に関し、男の不満（53.3%）が女（42.2%）に比べかなり高いことが示されていた。“仕事情報の充実度”についても男の不満（73.3%）が女（67.0%）に比し高い。

〔会社への信頼感〕男女差の目立つものは、“社員の幸せへの配慮”で女の不満（53.9%）が男（40.7%）に比べ差が大きい。反対に“社員無視の変更”では男の不満（62.8%）が大きく女の不満（48.5%）は相対的に低いものであった。“会社配慮への信頼”および“人使いの荒さ”では男女にそれぞれ差が見られるが、それほど大きな差ではなかった。

##### 【仕事の負荷】

〔疲労〕“身体の疲労”と“精神の疲労”の両方において、それぞれ、男が（大いにある）が38.4%（よくある）が48.8%で女（それぞれ、29.1%と33.3%）に比して、身体的精神的疲労の訴えが有意に高いものであった。また、“連続する疲労”では男の方が、“身体的健康への不安”では女の方が労働からくる疲労・不安への不満が高いが、その差はそれほど大ではなかった。

〔仕事の負荷〕いずれの項目も男の不満が女の不満よりも有意に高いことが示されている。“仕事の量的負荷”では男では（多すぎる）が52.3%に対し女は37.3%でその差は13%であった。“雑務の多さ”、“変動の多い仕事”および“私生活の時間（犠牲）”でも、否定的回答は、それぞれ、男の60.5%、35.3%、48.8%に対し女はそれぞれ10%程度低いものであった。

〔勤務条件〕勤務条件もまた、男の方が、いずれの項目に対しても否定的回答の高いものであった。“年休・休暇の機会”で（とりづらい）が男は62.8%（女も53.5%）に達し、



“非能率な職場環境”で（仕事の能率が上がらない）は男41.9%、女31.1%、また“勤務時間への不満”は（ある）が男51.2%、女42.7%であった。これらは、いずれも、男の方が女に比べ10%程度高くなっている。なお、“必要人員の不足”は、男の不満の方が高いが、その差はそれほど大ではない。

### 【管理者の管理姿勢】

〔管理者の姿勢〕 管理者の管理姿勢に関する項目では、男女にちがいの多いものが多い。“部下育成への配慮”“部下意見の採用”“部下の公平な扱い”“仕事の成果の承認”“上司との話しやすさ”“給与の公平感”などでは、いくらかのちがいはあるものの、男女の差は少ない。これに対し、“部下の公平な扱い”では否定的回答では男女に差がないが、肯定的回答では、男が55.8%に対し女が41.7%で、（公平）とする割合は女が低い。また、“事業計画などの情報”では、男の（知らせる）が57.0%に対し女は48.5%にすぎず、男では（知らせない）が24.4%なのに女では36.9%にもなっている。“部下の気持の無視”でも男では16.3%にすぎないが女では（無視している）が29.1%とかなり高い。反対に、“押しつけ的指示”では、（押しつけがよくある）は男（27.9%）が女（18.6%）に比べ高い。

〔管理者の仕事管理〕 ここでは、“仕事情報の十分な提供”および“仕事の方向づけ”に関し、女が男に比べ、（情報を十分に与えてくれる）および（方向づけがちがわれない）とする肯定的回答が低い（それぞれ、男41.9%、女29.4%および男50.0%、女37.9%で12%程度低い）。また、“部下の仕事の把握”でも、管理者に対する不満は女の方が高く、（部下の仕事をよく知らない）が男32.6%に対し、女は41.7%になっている。なお、“仕事の段取・計画”、“手順・目標の明示”および“命令・指示の明確さ”には、男女に大きなちがいは見られなかった。

〔上司への信頼〕 いずれの項目も、男の方が上司・幹部への信頼度が高いものであった。

“上司への信頼感”では、（信頼できる）は男52.3%に対し女は40.8%、また“会社幹部への信頼”でも（信頼できる）は男36.0%に対し女は25.2%である。

〔職場の雰囲気〕 職場の雰囲気に関しては、“社員意見の尊重”および“少数意見の尊重”については、男女にちがいは見られなかったが、“職場の活気”について、男の方が、女に比べ（活気がない）とする者が多い（男20.9%、女13.6%）。

〔職場の親和〕 いずれの項目も女の方が肯定的回答が多い。“親密な相談相手”が（いる）とするのは女では64.4%、男では51.2%であり、“同僚間の助け合い”でも（助け合う）が女74.8%、男67.4%で、また、“職場のまとまり”では、（まとまりなく、うまくゆかない）が女25.7%で男33.7%に比し少ない。

### 【適性・意欲・充実感】

〔規則・制度の理解〕 “給与制度の理解”および“会社方針の熟知”に関し、男の方が女よりも（知っている）とする割合が高い（前者では男53.5%に対し女43.7%、後者では男52.3%に対し女41.7%）。その他の項目については、男女間に大きなちがいは見られなかった。

〔仕事の適性〕 “興味をもてる仕事”では、男が（今の仕事に興味をもっている）とするものが64.0%であるのに対し、女は58.3%で、男の方がいくらか満足度が高いが、“仕事の相性”（あなたの性格にあっていると思うか）では、（思わない）が男27.9%に対し女15.5%で逆転している。“能力を生かせる仕事”に関しては男女にあまりちがいがなかった。

〔仕事での充実感〕 “仕事の充実感”および“仕事のマンネリ化”に関しては男女にちがいはあまりない。男が女に比べ不満（否定的回答）の高い項目は、“仕事の質への不満”（男51.2%、女44.7%），“張り合いのある仕事”（男29.1%、女23.3%），“仕事への誇り”（男26.7%、女14.6%），“社員たることの誇り”（男32.6%、女20.4%）および“よい仕

事への展望" (男50.0%, 女45.6%) であった。反対に、男が肯定的回答の割合の高いものは、"成長への確信" (男57.0%, 女46.1%) および "仕事の自由裁量度" (男61.6%, 女48.5%) であった。

〔仕事への意欲〕 "仕事への責任感" および "業務知識向上への努力" に関しては、男女間にあまりちがいは見られなかった。また、"管理者への志向性" および "仕事への志向性" に関しては、男の方が若干(5%程度)は会社や仕事中心を肯定する者が多いが、大きな差ではなかった。しかし、"責任ある仕事への意欲" では、(責任ある仕事に取り組みたい)とする者は、男では70.9%, 女では44.7%と、非常に大きなちがいが見られた。"仕事の進め方の理解" では、(わからない)とする者が男14.0%に対し女5.8%で男の方が否定が高かった。

〔転職意識〕 "転職(顕在的)" では男の66.3% (女では49.5%) が(1年間に転職を考えた)とし、"転職(潜在的)" では、男の79.1% (女では54.4%) が(条件しだいで転職もよい)としている。ここでも男女のちがいは、非常に大である。

## 5. 株式上場企業と非上場企業の比較

表7に示すように、上場企業は39名、非上場は130名である。上場企業の人数が少ないので、この両者の比較は厳密にはむずかしいが、傾向として比較してみようと思う。(表14参照)

### 【会社の施策】

〔賃金・給与〕 否定的回答(不満)を中心に見ると、"仕事と比べた給与水準" に関しては、他の項目とちがって、(仕事の割に低い)とするものが上場企業(61.5%)の方が、非上場企業(53.8%)に比べて高い。他の項目は、いずれも非上場企業の方が否定的回答が高い。とくに、"給与・処遇での展望" では、非上場企業の57.7%が(将来に希望がもてると思わない)としているのに対し上場企業では41.0%で、その差が大きい。また、"給与の

決め方" でも、(不満がある)は非上場企業が54.6%、上場企業は41.0%と差が大である。〔昇進・異動〕 "配属・配転の方法" は、上場の方が不満が41.0% (非上場は36.2%) で高い。しかし、"納得できる昇進" では否定は上場で33.3%、非上場が50.0%; また、"会社での昇進可能性も否定が上場の53.8%に対し非上場では60.8%で、いずれの項目も非上場企業の不満の高いことが示されている。

〔評価〕 "能力の正当な評価" および "成果の正当な評価" のいずれも、上場企業の肯定的回答(41.0%および43.6%)の方が高く、非上場(35.4%および38.5%)の方が低くなっている。

〔教育〕 "役に立つ教育訓練" に関しては、上場・非上場の間にほとんど差はみられないが、"効果的な教育訓練" では非上場の否定的回答が58.1%で高く、上場では48.7%とやや低くなっている。

〔仕事の前提条件〕 "規則・基準の不備" に関しては、非上場の否定的回答(53.8%)は上場(33.3%)に比べ有意に高い。また、"仕事情報の充実度" でも非上場では否定が75.4%にも達し、上場の56.4%に比べ、有意に高いことが示されている。

〔会社への信頼感〕 "社員無視の変更" と "人使いの荒さ" に関しては、上場・非上場にちがいは見られなかった。しかし、"会社配慮への信頼" では(ケガや病気の場合、面倒を見てくれると思う)は上場企業では59.0%であるのに対し、非上場では35.4%にすぎない。"社員の幸せへの配慮" についても、肯定的回答は上場企業(23.1%)の方が高い(非上場は16.2%)傾向を示している。

### 【仕事の負荷】

〔疲労〕 "連続する疲労", "身体の疲労" および "精神の疲労" に関しては、上場・非上場にあまり差は見られない。しかし、"身体的健康への不安" については、(不安を感じない)とするのは上場企業(66.7%)の方が、非上場(56.9%)に比べ高い。

〔仕事の負荷〕 “仕事の量的負荷”と“變動の多い仕事”での不満は非上場企業（それぞれ、47.3%と31.8%）の方が上場企業（35.9%と26.3%）に比べ高いが、反対に、“雑務の多さ”および“私生活の時間（犠牲）”では、上場企業の不満（59.0%および48.7%）の方が、非上場企業（52.3%および43.8%）に比べ高くなっている。

〔勤務条件〕 “勤務時間への不満”、“必要人員の不足”および“非能率な職場環境”に関しては、非上場企業の否定的回答（50.8%、45.4%および40.8%）が上場企業（43.6%、38.5%および23.1%）に比べ高い。しかし、“年休・休暇の機会”では、上場企業の方が（とりずらい）とする者が61.5%で、非上場の56.6%に比べ高くなっている。

#### 【管理者の管理】

〔管理者の姿勢〕 ここでは、“部下の気持の無視”に関しては、（無視していない）とするものが非上場（53.8%）の方が上場（48.7%）に比べ、やや多いが、他の項目はすべて上場企業の方が管理者の姿勢に肯定的である。肯定的回答率で見ても、特に有意なちがいがみられるのは、“部下意見の採用”（上場51.3%、非上場34.9%）、“部下の公平な扱い”（上場59.0%、非上場43.1%）、“事業計画などの情報”（上場71.8%、非上場48.5%）、“給与の公平感”（上場66.7%、非上場53.1%）であった。“部下育成への配慮”、“押しつけの指示”、“仕事の成果の承認”および“上司との話しやすさ”に関しても、この傾向は同様であった。

〔管理者の仕事管理〕 ここでも上場企業の方が否定的回答率の高いのは、“部下の仕事の把握”（上場41.0%に対し非上場37.7%）だけで、他の項目はすべて上場企業の満足度が高いという結果であった。“命令・指示の明確さ”では、（不明確なことがよくある）は上場企業では41.0%に対し非上場では59.2%であり、“手順・目標の明示”でも（はっきり示してくれない）が上場では17.9%にすぎないのに

非上場では40.8%、“仕事の段取・計画”でも上場は30.8%であるが非上場では46.9%に達し、さらに、“仕事情報の十分な提供”でも（十分に与えない）が上場で28.2%に対し非上場では34.9%であった。“仕事の方向づけ”でもこの傾向は認められるが、そのちがいはあまりない。

〔幹部・上司への信頼〕 “上司への信頼感”（上場51.3%、非上場45.4%）および“会社幹部への信頼”（上場35.9%、非上場29.2%）のいずれも、上場企業の方が肯定的であった。

〔職場の雰囲気〕 “職場の活気”に関しては、非上場企業の方がやや肯定的傾向が見られたが、それも大きなちがいはなかった。“社員意見の尊重”も“少数意見の尊重”にも、上場と非上場にほとんどちがいはない。

〔職場の親和〕 “親密な相談相手”に関しては（いる）とするものが上場企業（64.1%）の方が多い傾向が見られた（非上場は56.6%）。しかし、“同僚間の助け合い”は逆に、（助け合う）は非上場（74.6%）の方が多く（上場は64.1%）、“職場のまとまり”でも（うまく行ってる）は非上場（53.5%）の方が多く（上場は43.6%）。

#### 【適性・意欲・充実感】

〔規則・制度の理解〕 すべての項目について上場企業の方が非上場企業に比べ肯定的回答（知っている）が多い。“給与制度の理解”では上場は59.0%、非上場は45.4%であり、“就職規則の理解”でも上場の57.9%に対し非上場は41.1%、“賃金規則の理解”は上場が48.7%、非上場がわずかに30.8%、“会社方針の熟知”でも上場は59.0%で非上場は40.8%であった。

〔仕事の適性〕 “興味もてる仕事”では、（今の仕事に興味をもっている）は上場（66.7%）が非上場（60.8%）よりやや高い傾向を示したが、逆に、“能力を生かせる仕事”では、上場（25.6%）よりも非上場（33.1%）の方が肯定的で、また、“仕事との相性”でも上場（38.5%）よりも非上場（46.9%）の方が（性

格にあってい）とするものが多い。  
〔仕事での充実感〕 “仕事への誇り” に関しては、上場・非上場でのちがいはなかった。上場・非上場でもっともちがいの見られたのは、“仕事の自由裁量度”で（自分の判断でやれる自由を持っている）は非上場が58.5%に達しているのに対し、上場では41.0%と低い。ついで、“成長への確信”も差が大きく、（今の仕事は将来のためになる）は非上場が53.8%で上場が38.5%であった。また、“張り合いのある仕事”でも、（はりあいを感じる）は非上場の50.8%に対し上場では41.0%で、有意なちがいを見せていた。さらに、“仕事の充実感”でも非上場の方が（感じられる）とする者が多い傾向を示した。これに対し、“よい仕事への展望”は、以上とは逆に、肯定的回答が上場企業に多い傾向を示すものであった。また、“社員たることの誇り”は上場企業(48.7%)が非上場(32.3%)に比べ（誇らしく思う）とする者の割合が有意に高いものであった。“仕事のマンネリ化”は、肯定も否定も上場企業の方が高く、反対に、“仕事の質への不満”では、肯定も否定も非上場企業の方が高いという複雑な様相を見せていた。  
〔仕事への意欲〕 “仕事への責任感”、“責任ある仕事への意欲”、“業務知識向上の努力”、“仕事の進め方の理解”および“仕事への志向性”については、いずれも上場・非上場にちがいが認められなかった。なお、“管理者への志向性”に関し、どちらかという上場企業の方が管理者への志向性が強い傾向が示された。  
〔転職意識〕 転職に関しては、顕在的（この1年間に考えた）と潜在的（条件しだいで転職もよい）とで、上場・非上場で傾向がちがうという結果となった。“転職（潜在的）”では、（条件しだいで転職もよい）は上場企業（69.2%）の方が非上場（63.8%）より高率を示したが、“転職（顕在的）”では（この1年間に転職を考えた）とする者は、上場企業（51.3%）の方が非上場（60.0%）より少なく、（考えたことがない）は、上場の46.2%が

非上場の31.5%に比し、有意に多いものであった。

#### 4. 会社規模（社員数）による比較

会社規模を社員数で区分して、社員数の少ない企業と社員数の多い大企業の間、一貫した傾向がみられるのかどうかを検討した。

##### 【会社の施策】

〔賃金・給与〕 “給与水準の満足度”だけが、規模が大きい程不満が小になり、満足度が大になる傾向が見られた。“他社給与との比較”、“仕事と比べた給与水準”および“給与の決め方”については、会社規模の大きい方が概ね不満が高くなる傾向を示している。また、“給与・処遇での展望”は、会社規模にかかわらず（希望がもてない）とされている。  
〔昇進・異動〕 会社規模が小さい程“昇進の可能性”は（ない）とする者が増え、とくに100人未満の企業では（ない）とする者が70.7%に達している。これに対し、“配属・配転の方法”と“納得できる昇進”では、規模が大になるほど、不満が高くなっていった。

〔評価〕 “能力の評価”が500人以下の企業では、肯定も否定も相対的に高く、501人以上の企業では、肯定も否定も相対的に低いものであった。また、“成果の評価”に関しては500人以下の企業では不満が相対的に高く、501人以上の企業では相対的に不満が低いことが示されている。1,001人以上の企業では、不満は18.2%と低い、満足も33.3%と平均以下であった。

〔教育〕 企業規模の大きい程“効果的な教育訓練”では、（教育訓練の効果があがっていない）とする者が多く、501~1,000人の企業では、それは70%にも達している。また、その教育が“役に立つか”については、規模の大きいほど、（役に立たない）とする傾向を示すが、同時に（役に立つ）とする者もまた増加の傾向を示している。

〔仕事の前条件〕 “規則・規準の不備”は、1,000人以下では（困る）が多く（45~60

%), 1,001人以上の企業では(困らない)が多い(52%)。また“情報の充実度”についても同様で、1,000人以下では不満が高く(70~80%), 1,001人以上の企業では相対的に不満は小さい。しかし1,001人以上の企業でも、満足は24.2%にすぎず、54.5%は不満を表明している。

〔会社への信頼感〕 “会社配慮への信頼”は1,000人を境に分かれ1,001人以上の企業が1,000人以下に比べ、相対的に否定的回答が少ない(1,001人以上では21%, 1,000人以下は33~38%)。これに対し、“社員の幸せへの配慮”, “社員無視の変更”, “人使いの荒さ”については、1,001人以上の企業での不満は60%を越えるが、逆にこれらの項目は100人以下の小企業では、40%程度であった。

### 【仕事の負荷】

〔疲労〕 “身体的健康の不安”は、企業規模が大になるにつれて減少するが、他の“連続する疲労”, “身体の疲労”および“精神の疲労”では、逆に、企業規模が大になるにつれて、不満が高くなる傾向が見られた。特に、“連続する疲労”は、501人以上の企業では70%に達している。また、“精神の疲労”は1,001人以上の企業では51.5%のものが、それを訴えている。

〔仕事の負荷〕 “私生活の時間(犠牲)”は、企業規模が大きくなるほど増大し、1,001人以上では、57.6%に達している。また、“仕事の量的負荷”および“雑務の多さ”も、規模の大きくなるにつれ増加する。“変動の多い仕事”には、特に一貫した傾向は見られない。

〔勤務条件〕 “勤務時間への不満”と“年休・休暇の機会”では規模が大きくなるにつれ不満が強くなり、501~1,000人の会社では、“年休・休暇”の(とりにくさ)は、70%にも達している。“非効率な職場環境”に関しては100人未満および1,001人以上の企業で相対的に満足が高くなっている。“必要人員の不足”には特に一貫した傾向は見られなかった。

### 【管理者の管理】

〔管理者の姿勢〕 企業規模との関係で一定の傾向を示したのは、“給与の公平感”で、企業が大きくなるにつれ、100人以下では(公平)が40.2%であるのに対し、1,001人以上では72.7%にもなっている。また“事業計画などの情報”では100人以下が(知らせない)39%(平均は31.2%)と高いのも特徴的であった。他の項目では、企業規模との関係での一貫性は見られなかった。

〔管理者の仕事管理〕 “仕事の段取・計画”, “仕事情報の十分な提供”および“部下の仕事の把握”において、1,001人以上の企業がそれ以外の企業に比べ、不満が高い。逆に、“手順・目標の明示”では、1,001人以上の企業の不満が小で、それ以外の企業の不満が大であった。他の事項には、特に一貫した傾向は見られなかった。

〔幹部・上司への信頼〕 501~1,000人の企業で“上司への信頼感”が高く、逆に“会社幹部への信頼”が低いという特徴が見られた。また、これは500人規模を境に、企業が大きくなるにつれ否定的傾向を示した。

〔職場の親和〕 “親密な相談相手”については、企業が大きくなるほど(いる)とする者が多くなる傾向が見られたが、“同僚間の助け合い”や“職場のまとまり”については、特に一貫した傾向は見られない。

### 【適性・意欲・充実感】

〔規則・制度の理解〕 “会社方針の熟知”では、企業規模の大きくなるにつれて(知っている)とする者が増加する傾向がみられたが、他の項目には、特に一貫した傾向は認められなかった。

〔仕事の適性〕 “興味もてる仕事”については、規模による大きな差はみられなかったが、“能力を生かせる仕事”および“仕事との相性”については、1,001人以上の大企業で(能力を発揮できると思う)が18.2%、(性格にあっていると思う)が33.3%で、目立って低く、不満の高いことが示された。

〔仕事での充実感〕 規模が小さくなるほど“仕事の自由裁量度”を（持っている）とする肯定的回答が高くなる傾向が見られた。また“張り合いのある仕事”、“成長への確信”および“仕事の質への不満”で、1,001人以上の大企業の者の満足感が、それぞれ27.3%、30.3%、27.3%と著しく低いことが特徴的であった。（平均はそれぞれ48.1%、51.1%、41.1%）

〔仕事への意欲〕 “仕事への責任感”、“業務知識向上の努力”、“管理者への志向性”および“仕事への志向性”については、規模による差はあまりなかった。“責任ある仕事への意欲”では、1,001人以上の大企業で（責任ある仕事に取り組んでみたい）が45.5%（平均56.6%）と目立って低い。

〔転職意識〕 “潜在的転職”については、企業規模による一貫した傾向はみられなかったが、“顕在的転職”においては、100人以下の企業で（一年間に転職を考えたことがある）が65.9%と非常に高率であるのに対し、1,001人以上の企業では、それが45.5%（平均57.1%）と相対的に低く対照的な結果となっている。

## 考 察

本研究においては、労働における諸条件を19の項目群に整理することができた。ここでは、それらの労働諸条件に対する対象者たちの意識（不満・満足）を中心に、特徴的なものを考察したい。

【労働意識と勤労への意欲】 本研究の対象者の特徴は、まず彼らの労働意識に見ることができ。日本株式会社は、多くの会社人間をつくり、その結果、管理職者の燃えつき症候群などが話題になっている。この会社人間にとっては、1にも仕事、2にも仕事をひとつの特徴とする。しかし、本研究の対象者たちは、これとは、かなりちがっている。それは、まず“管理者への志向性”および“仕事への志向性”に対し、それを肯定するものが

全体では10%、男でも13%にすぎないことに見ることができる。また、それは彼らの転職への意識にも見ることができる。たとえば（条件しだいで転職もよい）とする者は、全体では65.6%、男では79.1%にも達しており、彼らが、決して1つの会社にも身も心も捧げる気持のないことが示されている。

しかし同時に彼らは勤労への高い意欲を抱いている。（担当する仕事について、さらに高い知識を身につけようと努力している）ものは全体では67%であり、上場企業に勤務する者では72%にも達している。“責任ある仕事への意欲”も男では71%であり、“仕事への責任感”も全体で87%を越えるにいたっているのである。

【仕事の適性と充実感】 では、このような労働意識と勤労への高い意欲をもっている彼らは、どのような気持で仕事にとり組んでいるのだろうか。彼らの多くは（自分の仕事に興味をもって）とり組んでいる（男では64%）とし、“仕事の自由裁量度”も男の62%がそれを肯定している。また、（今の仕事にはりあいを感じる）も全体で48.1%である。さらに、彼らはそのような仕事を通して（それが自分の将来のためになる）という“成長への確信”を全体では51%、男では57%が抱いている。これらは、彼らが、現状を、かなりの程度肯定していることを示している。

しかし、彼らは、現状には満足しない。彼らは、（今の仕事が自分の能力を十分に発揮できる仕事だ）とは思っていない（全体で42%）。（自分の仕事つまらなくたいくつな仕事だと思う）ものが全体で48%（男では51%）にも達している。そして、（「いつまで今の仕事をやっていけばよいのか」という不安をつよく感じ）“よい仕事への展望”の持てないとする者が全体では48%、男では50%、1,001人以上の大企業で58%にもなっているのである。

こうして、彼らは、現在の自分の仕事に一所懸命にとり組みながらも、より生きがいのある仕事を望むのであるが、展望と確信が持

てないのである。先きの【労働意識】において、(条件しだいで転職もよい)としたのは、そういう仕事条件だったのであろう。

**【勤務条件と労働環境】** ところで、彼らはその仕事をどういう勤務条件、環境の中で行なっているのであろうか。彼らは、先にも見たように、良い仕事をしたいと考えている。しかし、彼らの悩みは(仕事に必要な情報や知識が不十分・不正確)である(全体で70%、男では73%、非上場企業では75%)ことがまずあげられる。また、(会社では社員の都合などおまかいなしに、いろいろなことが変更される)(全体で55%、男では63%)、さらに、(雑務が多く、メインの仕事に時間が不足する)ことが(よくある)という(全体で55%、男では61%、1,001人以上の企業では64%)のが現状である。そのうえ、(規則・基準などが不明確・不備で仕事をやるのに困る)ということまで生じている(男では54%)。

こういう状況では、よい仕事もできないさまざまな意味での疲労が蓄積するのも当然であろう。(仕事で疲れきってしまうことがよくある)は、全体で56%、男で57%、500人以上の企業で70%にも達している。その結果、(身体的に疲労して、思考力、作業能力が落ちる)ことが(大いにある)(全体で33%、男では38%、500人以上の規模では40~45%)という状態が生じ、また(精神的に疲労して仕事の能率が上がらない)という訴えも、全体で40%、男では49%、1,001人以上の企業では52%にもなっている。

しかも、こういう疲労が蓄積されていく状態にあるにもかかわらず、それをリフレッシュする機会も、ないのが現状である。(職場環境施設が悪く仕事の能率が上がらない)ような"非能率な職場環境"(全体で36%、男では42%)であり、"必要人員の不足"も(よくある)という状態(全体で45%、男では49%)である。従って当然、勤務時間も長くなり、("勤務時間への不満は全体で47%、男では51%、500人以上の大企業で55%)、さらには、労働力の再生産のための最低保障であるはず

の"年休・休暇の機会"さえも奪われ、(年休がとりづらい)が全体で58%、男では63%、500人以上の大企業では65~70%にまで達しているのである。

こうして、彼らは、(仕事があまりに多すぎる)と感じ(男では52%)、休暇もとれないなかで、(仕事に追われて家庭(私生活)がぎせいになっている)と訴え(男では49%、1,001人以上の企業では58%)、「会社は自分達を渉耗品として扱っているのではないか」と疑いたくなる)のである(全体で48%、1,001人以上の企業では68%)。

**【職場の人間関係】** こういう中で、彼らは職場の中でよりよい人間関係をつくり発展させているようである。(仕事がおくれたり、困ったりしているときに、お互いに助け合う)は、全体では71%、女では75%に達し"職場のまとまり"も(うまくゆかない)が全体で29%あり、それなりに問題ではあるが、(うまくやっている)は全体で51%を越え努力している様子が見ええる。"親密な相談相手"が職場に(いる)こと(全体で58%)もまた困難でつらい現状を乗り越える大きな要因となっている。

**【管理者の管理】** ところで、会社では、仕事は管理者の指示・命令にもとずいて遂行される。誰れがどういふ仕事を担当するかも、管理者が最終決定権を持っている。その意味から、管理者の持つ影響力は決定的である。

全般的には、管理者は、人間関係的な側面では努力しているように思われる。まず第1に、管理者の部下の"仕事の成果の承認"があげられる(全体で73%)。働く者にとって、成果が承認されることは、なんといっても喜びである。その他、"部下の気持を無視"しないように努め(51%)、"押しつけの指示"にならないようにし(51%)、給与などでも(同僚とくらべて公平)になるように配慮している(54%)。しかし、管理者のアプローチは比較的まだ受身的である。自ら進んで"部下の意見を採用"するのは全体では38%にとどまっておき、"部下育成への配慮"になると全体

では（面倒をみてくれる）が39%にとどまり、（面倒みてくれない）が34%にもなっているのである。

これに対し、管理者は、仕事管理に弱点（欠点）があるようである。“命令・指示の明確さ”に対する不満は全体で53%、非上場企業では59%にも達している。また、“仕事の段取・計画”に対する不満も全体で41%、非上場企業で47%になっている。その他、管理者が、“部下の仕事を把握”していないも、全体で38%、上場企業で41%で、大いに問題である。

管理者が人間関係に配慮することは大切であり、それが、“上司への信頼感”をある程度（46%）高め、不信（19%）をやわらげているのは事実であるが、管理者が仕事管理に弱点を持っていることは、働く者の効率を下げ、その疲労などの諸条件を解消できないことを示すものである。

**【賃金・給与】** こういうような労働環境のなかで、彼らは、生活のベースである賃金、給与にどのような意識を抱いているのであろうか。結果は、彼らが、“給与水準の満足度”に対し、（どうやら暮らせる）とする者が、全体では67%、男では73%、1,001人以上の企業では75%にも達することを示している。彼らが、会社人間であることを否定すると同時に、それが、単にレジャーや趣味にオリエン特しているものではないことを意味するよ

うに思われる。この給与の問題では、彼らの不満の最大は、“仕事と比べた給与水準”である。ここに対する不満は、全体では55%、男では61%に達しているのである。また、“他社給与との比較”に対しても不満（男49%）が高い。さらに、彼らにとって問題なのは、“給与・処遇での展望”が見られない（51%）ことである。これらのことからわかるのは、彼らが、自分の仕事を大切にし、頑張っているだけに、給与の単純な絶対水準ではなく、自分のやった仕事に見合うかどうかに関心が高いということである。この意味でも、給与条件がハーズバーグのいう、衛生要因であることがいえるようである。

**【まとめ】** 全体としてまとめるならば、転職希望の高さからみると、ちょっと見には、まるで『青い鳥症候群』のようにも見える彼らが、案外と、身体的・精神的な疲労にもかかわらず、自分の仕事を大切にし、仕事の中にやりがいと充実感を求めて、頑張っていることがわかる。これに対して、企業の側の諸条件、管理者のアプローチは、比較的単純な人間関係的・家族主義的なもので彼らの不満をそらしているように見える。もっと、仕事そのもの、仕事のルールからきちんと整備し、彼らが、その持てる力を十分に発揮できるような環境づくりこそが、現在、求められていると思われる。



## 意 見 調 査

次の  の中をまずご記入下さい。

記 入 月 日	1987年	月	日		
氏 名	年 齢 満 歳 ( 男 , 女 )				
現 住 所	〒				
文 教 大 学 卒 業 年 月	S55. 3(1期生),	S56. 3(2期生),	S57. 3(3期生),	S58. 3(4期生)	
	S59. 3(5期生),	S60. 3(6期生),	S61. 3(7期生)		
所 属 専 修	心理学	社会学	教育学	人間学 (or総合コース)	
結 婚	1. 結婚している.		2. 独身		
子 供	1. 無		2. 有 ( 人 )		
住 居	1. 親と同居	2. 下宿 (アパート・マンション)		3. 寮・社宅	
	4. その他 ( )				
就 職	1. 就業中		2. 退職した		
勤 務 社 先 名					
所 属 業 種	1. 鉱業    2. 建設    3. 住宅・不動産    4. 食品    5. 繊維    6. 紙・パルプ 7. 化学    8. ゴム    9. セラミックス    10. 鉄鋼    11. 金属    12. 機械 13. 電気・電子機器    14. 医療機器    15. 運輸機械・自動車    16. 精密機械    17. 印刷 18. 銀行    19. 証券    20. 保険    21. 運輸 (客・荷物)    22. 倉庫    23. 流通 (卸し業) 24. 流通 (小売業)    25. 商社    26. レジャー (観光・ホテル・食堂)    27. ソフトウェア 28. 新聞    29. 放送    30. 出版    31. 広告・宣伝    32. 電力    33. ガス 34. その他 ( )				
株 式 上 場	1. 上場		2. 非上場		
会 社 規 模	資本金 (約 億 千万円)				
	社 員 (約 名)				
勤 務 部 門	1. 管理部門		2. 営業部門		3. その他 ( )
職 種	1. 事務		2. 営業		3. その他 ( )
役 職	1. 課長	2. 店長	3. 係長	4. 主任	5. 一般

それでは、次のページからの意見調査をお願いいたします。

## 意見調査 I

1	今の仕事は、あなたの性格にあっていると思いますか	思 う	思わない	どちらとも いえない
2	「会社は自分達を消耗品として扱っているのではないか」と疑いたくなる ことがありますか	あ る	な い	どちらとも いえない
3	あなたは担当する仕事について、さらに高い知識を身につけようと努力 していますか	している	していない	どちらとも いえない
4	自分の仕事がつまらなくたいくつな仕事だと思ふことはありませんか	あ る	な い	どちらとも いえない
5	「いつまで、今の仕事をやっていけばよいのか」という不安をつよく感 じることがありますか	よくある	な い	どちらとも いえない
6	仕事をしていて、腰痛などの肉体的不安を感じることがありますか	よくある	な い	どちらとも いえない
7	上司が出す命令や指示などに、不明確なことがあるとは思いませんか	よくある	な い	どちらとも いえない
8	会社のやる教育訓練は、あなたのためになっていますか	なっている	い ない	どちらとも いえない
9	自分の能力が正当に評価されていると思いますか	思 う	思わない	どちらとも いえない
10	あなたの職場には活気がありますか	活気がある	活気がない	どちらとも いえない
11	あなたは、今の仕事が自分の能力を十分に発揮できる仕事だと思います か	思 う	思わない	どちらとも いえない
12	仕事があまりにも多すぎるとは思いませんか	多すぎる	多すぎは しない	どちらとも いえない
13	職場環境（施設）が悪く、仕事の能率が上がらないことがありますか	あ る	な い	どちらとも いえない
14	あなたは自分の仕事に誇りを感じていますか	感じている	感 じ て い ない	どちらとも いえない
15	先日Aさんは「条件のよいところがあった」といって、他の会社へ転職 して行きました。あなたは転職について、どう考えますか	転職など 考えてない	条件しだいで 転職もよい	どちらとも いえない
16	あなたは、自分の会社の給与制度をよく知っていますか	知っている	知らない	どちらとも いえない
17	仕事で疲れきってしまうことが、たびたびありますか	よくある	あまりない	どちらとも いえない
18	あなたの上司は、部下に対して、仕事の手順や目標をはっきり示してく れますか	く れ る	く れ ない	どちらとも いえない
19	あなたは、この1年間に、転職を考えたことがありますか	あ る	な い	どちらとも いえない
20	会社は事業計画や、会社の発展の様子を社員に知らせてくれますか	知らせない	知らせる	どちらとも いえない
21	あなたの職場では、少数意見も大切にされていると思いますか	大 切 に されている	大切にされ ていない	どちらとも いえない
22	今の仕事（テーマ）に興味をもっていますか	もっている	も っ て い ない	どちらとも いえない
23	あなたは、現在の配属や配置転換の方法に不満はありませんか	不満がある	不満がない	どちらとも いえない
24	あなたは、仕事に追われて、家庭（私生活）がぎせいになってはいませ んか	い る	い ない	どちらとも いえない

## 意見調査Ⅱ

25	あなたは、会社の給与だけでどうやら暮らせませんか	暮らせる	暮らせない	どちらとも いえない
26	あなたは仕事をするのに、自分の判断でやれる自由を、大いにもっていると思いますか	持っている	持っていない	どちらとも いえない
27	あなたは、就業規則をよく知っていますか	知っている	知らない	どちらとも いえない
28	あなたの上司は、自分の立場ばかり気にして、部下たちの気持を無視してはいませんか	無視している	無視していない	どちらとも いえない
29	あなたの上司は、仕事を上手に段取りしたり、計画したりしてくれますか	くれる	くれない	どちらとも いえない
30	あなたは、会社幹部の誠意を信じることができますか	できる	できない	どちらとも いえない
31	仕事でケガや病気をした場合、会社は十分な面倒を見てくれると思いますか	思う	思わない	どちらとも いえない
32	あなたは、会社の方針をよく知っていますか	知っている	知らない	どちらとも いえない
33	ずっと同じ仕事で、いきずまってはいませんか	いきずまっている	いない	どちらとも いえない
34	身体的に疲労して、思考力、作業能率が落ちていることは、ありませんか	大にある	ない	どちらとも いえない
35	給与の決め方に不満はありませんか	ある	ない	どちらとも いえない
36	あなたの上司は、部下のやっている仕事を、よく知っていると思いますか	思う	思わない	どちらとも いえない
37	会社のやる教育訓練は、十分効果があがっていると思いますか	思う	思わない	どちらとも いえない
38	あなたの上司は、あなたの訓練や能力向上のために面倒を見てくれますか	くれる	くれない	どちらとも いえない
39	あなたは、現在の会社に勤めていることを誇らしく思っていますか	思う	思わない	どちらとも いえない
40	あなたは、賃金規則から、自分の給与を算定できますか	できる	できない	どちらとも いえない
41	仕事に必要な情報や知識が、不十分・不正確で困ることがありますか	ある	ない	どちらとも いえない
42	あなたは、自分の仕事を、つねに責任をもってやりとげようといつもおもっていますか	思っている	思っていない	どちらとも いえない
43	なんとなく精神的に疲労して、仕事の能率が上がらないことはありませんか	よくある	ない	どちらとも いえない
44	会社には、あなたが、昇進できる地位がたくさんあると思いますか	ある	ない	どちらとも いえない
45	あなたの上司に、知識（技術・経験）がなく、方向づけがちがうことはありませんか	よくある	ない	どちらとも いえない
46	あなたは、あなたの上司を信頼できますか	できる	できない	どちらとも いえない
47	あなたは、現在の会社に勤めていれば、給与や処遇の面で、将来に希望がもてると思いますか	もてると思う	もてると思わない	どちらとも いえない
48	あなたの上司は、あなたがよい仕事をすれば認めてくれますか	認めてくれる	認めてくれない	どちらとも いえない

49	あなたの上司は、部下を公平に扱ってくれますか	公 平	不 公 平	どちらとも いえ ない
50	あなたは、より一層責任のある仕事に取り組んでみたいと思いますか	思 う	思 わない	どちらとも いえ ない
51	あなたの給与は、している仕事の割には、低いとは思いませんか	低 い	低くない	どちらとも いえ ない
52	会社では、納得できるように昇進が行なわれていると思いますか	思 う	思 わない	どちらとも いえ ない
53	あなたは、上司と仕事の話がしづらいということはありませんか	あ る	な い	どちらとも いえ ない
54	あなたは、今の仕事にはりあいを感ずることが出来ますか	で きる	で きない	どちらとも いえ ない
55	仕事の成果が正当に評価されていると思いますか	思 う	思 わない	どちらとも いえ ない
56	仕事がかかる変わり、腰をすえてとり組めないことがありますか	あ る	な い	どちらとも いえ ない
57	会社では社員の都合などおかまひなしに、いろいろなことが変更される ことはありませんか	あ る	な い	どちらとも いえ ない
58	あなたは、自分の仕事が、会社のほかの仕事と、どう関連しているのか 知っていますか	知っている	知らない	どちらとも いえ ない
59	今の仕事をやっていて、それが自分の将来のためになると思いますか	ためになる	た めに ならない	どちらとも いえ ない
60	仕事を期日までにやるのに、人員不足のためにうまくゆかないことはあ りませんか	よくある	な い	どちらとも いえ ない
61	規則、基準や作業規格（マニュアル）などが、不明確だったり不備だっ たりして、仕事をやる上で困っていることがありますか	あ る	な い	どちらとも いえ ない
62	給与は、よその会社より安いと思いますか	安 い	安くない	どちらとも いえ ない
63	仕事のグループにまとまりがなく、うまくゆかないことがありますか	あ る	な い	どちらとも いえ ない
64	いまの勤務時間に不服はありませんか	あ る	な い	どちらとも いえ ない
65	あなたの上司の指示が、理由不明確で押しつけ的なことはありませんか	よくある	な い	どちらとも いえ ない
66	会社幹部は、本当に社員の幸福のためをはかってくれていると思います か	思 う	思 わない	どちらとも いえ ない
67	会社は、社員の声（意見）を、くみとるように努力していると思います か	努力して い る	努力して い ない	どちらとも いえ ない
68	仕事がおくれたり、困ったりしているときに、同僚はお互いに助け合 いますか	助けあう	助 け あわない	どちらとも いえ ない
69	あなたは、自分の仕事をどう進めていけばよいのか、はっきりわかって いますか	わかって い る	わからない	どちらとも いえ ない
70	仕事に付随する雑務が多く、メインの仕事の時間が不足することはあ りませんか	よくある	あまりない	どちらとも いえ ない
71	あなたは、毎日の仕事に、仕事をやったという充実感を感ずられますか	感ずられる	感 じ られない	どちらとも いえ ない
72	あなたの給与は、同僚とくらべて見て、公平だと思いますか	公 平	不 公 平	どちらとも いえ ない

## 意見調査Ⅳ

73	年休や休暇がとりづらいことはありませんか	あ	る	な	い	ど	ち	ら	と	も	い	え	な	い			
74	あなたの上司は、部下の意見を進んで用いるように努力していますか	い	る	い	な	ど	ち	ら	と	も	い	え	な	い			
75	あなたの上司は、部下に仕事上の情報を十分与えていると思いますか	思	う	思	わ	ど	ち	ら	と	も	い	え	な	い			
76	あなたは、職場の中に親密な相談相手がいますか	い	る	い	な	ど	ち	ら	と	も	い	え	な	い			
77	「会社の仕事のためには、家族生活やレジャーがある程度ぎせになるのもやむを得ない」という意見をどう思いますか	そ	の	通	り	そ	う	は	ど	ち	ら	と	も	い	え	な	い
78	「苦勞して管理者になるよりも、自分の趣味や生活を楽しんだ方がよい」という意見をどう思いますか	そ	の	通	り	そ	う	は	ど	ち	ら	と	も	い	え	な	い
79	あなたは、賃金を決める場合、何を一番重視すべきだと思いますか（1つだけ○印）	<ol style="list-style-type: none"> <li>職務（職位や職掌などの仕事内容）</li> <li>学歴（大学、高校、中学など）</li> <li>年令・勤続年数</li> <li>個人の能力</li> <li>個人の業績</li> </ol>															
80	あなたは、昇格昇進を決める場合、何を一番重視すべきだと思いますか（1つだけ○印）	<ol style="list-style-type: none"> <li>学 歴</li> <li>年令・勤続年数</li> <li>個人の能力</li> <li>個人の業績</li> <li>人 柄</li> <li>特別な功績</li> </ol>															
81	あなたは、現在、会社にいつまで勤めていたいと思いますか（1つだけ○印）	<ol style="list-style-type: none"> <li>定年まで勤めたい</li> <li>定年後も勤め（再雇用され）たい</li> <li>結婚するまで</li> <li>結婚後、子どもができるまで</li> <li>よい条件のところがあるまで</li> <li>わからない</li> </ol>															
82	あなたは、次のタイプのどれにあてはまると思いますか（1つだけ○印）	<ol style="list-style-type: none"> <li>マイホーム型のマジメ人間</li> <li>現状に批判的で反抗型</li> <li>世の中や社会の動きに無関心で、趣味に生きがいを感じている</li> <li>世の中や社会の動きに無関心で、自己中心の生き方をしている</li> <li>生きがい追求型のマジメ人間</li> <li>なんとかなしに不満を抱いている</li> </ol>															
83	あなたは、あなたの生活の中で、どのようなときに一番「生きがい」を感じますか（1つだけ○印）	<ol style="list-style-type: none"> <li>仕事に打ちこんでいるときや、仕事で人に認められたとき</li> <li>家庭でだんらんしているときなど</li> <li>趣味、娯楽や文化、教養など余暇活動で時間をすごしているとき</li> <li>仕事以外のことで、社会のため役に立つことをしているとき</li> <li>その他</li> <li>生きがいを感じたことがない</li> </ol>															
84	あなたは、卒業後現在までに、転職の経験はありますか （ ）内には最初の会社を1回目として、数字を記入してください	<ol style="list-style-type: none"> <li>ない 現在の会社が初めてである</li> <li>ある 現在の会社は、（ ）回目の就職先である</li> </ol>															

どうもありがとうございました。

返信用封筒に入れて、人間科学部社会学専修 石光恵子宛 至急ご返送下さい。  
調査結果を 希望する ・ 希望しない