

働きがいの職種別傾向

— 共同調査「ON・I・ON2」データを用いて —

梅花女子大学心理こども学部 准教授
国際経済労働研究所 研究員
阿部 晋吾

働きがいの源泉には大きく2つの側面がある。ひとつは職務の自律性や有能性などに代表される内発的側面である。この側面は、仕事そのものから得られるものであり、「仕事に創意工夫が活かせる」といった自律感や、「仕事がよくできる」といった有能感を通じて仕事のやりがいを感じる、いわゆる「内面からわき起こる、やる気」である。もうひとつは、仕事に対して付随的、副次的に与えられる、外発的側面である。これは他者(会社や上司など)から与えられる性質のもので、「給与」「地位」「昇進」などが代表的なものである。公益社団法人 国際経済労働研究所では、こうした働きがいとそれを取り巻く要因についての意識調査を実施し、その実態をもとにした提言活動を行っている。本稿では、そのうちの主要な項目について職種別の傾向を紹介する。

<方法>

・使用データ

2007年4月から2012年3月までに「ON・I・ON2」調査を実施した107の労働組合の集約データが分析対象である。「ON・I・ON2」調査とは、新しいユニオン・アイデンティティー構築を目指そうという意図のもとに提案された共同調査であり、これまでに、各産業を代表する全国約290の労働組合が参加している。データの代表性を確保するため、各組合への配布数とは無関係に、有効回答

数の中から参加労組ごとに全組織人員の3%相当を無作為抽出(47001件)したデータベースを使用した。

・質問項目

「ON・I・ON2」調査に含まれる項目のうち、以下の4項目を分析対象とした。まず、内発的な働きがいを測定する項目である「今の仕事にとっても生きがいを感じる」の1項目と、働きがいの内発的側面と外発的側面の両方を含んだ、総合的な働きがいを測定する項目である「今の仕事を続けたい」「今の会社にずっと勤めたい」の2項目を使用した。さらに、会社への関与意識を表す項目である「会社の将来に夢を持っている」の1項目も使用した。各項目の選択肢はいずれも「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらともいえない」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の5段階で回答を求めているが、本稿では結果の表記を簡略化するため、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計を「そう思う(%)」として、「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計を「そう思わない(%)」として示す。

なお、職種は「営業・販売・サービス」(13.9%)、「専門・技術・研究」(19.4%)、「事務(管理部門を含む)」(20.5%)、「技能・現業」(39.5%)、「その他」(6.8%)、の5カテゴリーである。「その他」の結果の解釈については本稿では省略する。

| | | 今の仕事にとっても生きがいを感じる | | 今の仕事を続けたい | |
|--------|-------------|-------------------|------------|---------------------|------------|
| | | そう思う (%) | そう思わない (%) | そう思う (%) | そう思わない (%) |
| 職種別 | 営業・販売・サービス | 28.6 | 35.8 | 44.3 | 25.0 |
| | 専門・技術・研究 | 35.2 △ | 29.4 | 50.1 | 19.3 |
| | 事務(管理部門を含む) | 26.6 | 33.9 | 46.5 | 21.8 |
| | 技能・現業 | 24.6 | 34.5 | 46.6 | 19.5 |
| | その他 | 22.6 ▼ | 38.2 | 43.3 | 22.7 |
| 共同調査全体 | | 27.8 | 33.5 | 46.8 | 21.0 |
| | | 今の会社にずっと勤めたい | | 会社や、その事業の将来に夢を持っている | |
| | | そう思う (%) | そう思わない (%) | そう思う (%) | そう思わない (%) |
| 職種別 | 営業・販売・サービス | 48.5 ▼ | 21.5 ▲ | 38.5 | 26.5 |
| | 専門・技術・研究 | 57.2 | 13.0 | 45.4 △ | 17.2 |
| | 事務(管理部門を含む) | 57.1 | 15.2 | 40.5 | 21.7 |
| | 技能・現業 | 58.0 | 14.2 | 38.1 | 21.5 |
| | その他 | 41.8 ▼▼ | 23.5 ▲ | 27.2 ▼▼ | 32.5 ▲▲ |
| 共同調査全体 | | 55.6 | 15.6 | 40.1 | 21.7 |

△/△△:共同調査全体と比較して5%/10%以上高い(▲/▲▲はネガティブな傾向)

▽/▽▽:共同調査全体と比較して5%/10%以上低い(▼/▼▼はネガティブな傾向)

<結果>

「専門・技術・研究」は他の職種に比べて「今の仕事にとっても生きがいを感じる」「会社やその事業の将来に夢を持っている」に対する肯定的回答が多かった。それに対して、「営業・販売・サービス」は他の職種に比べて、「今の会社にずっと勤めたい」に対する否定的回答が多く、「今の仕事を続けたい」についてもややその傾向がみられた。

<考察>

職種による働きがいの差は何によって生じているのだろうか。本稿の分析では使用しなかったが、働きがいに関わる他の要因の職種別傾向も確認したところ、職種による差がみられたのは以下の項目であった。まず、「専門・技術・研究」は他の職種に比べて「仕事の手順や方法は自分の判断に任されている」「仕事に自分の創意工夫が十分活かされている」「自分で見通しを立てながら仕事をしている」といった項目で肯定的な回答が多くなっていた。それに対して、「営業・販売・

サービス」では「自分の仕事の成果は一目で明らかである」という項目で肯定的な回答が多い一方で、「自分の仕事の目標は常に達成している」「自分の能力が十分に発揮できている」「自分の能力を十分に活かしている」で否定的な回答が多く、「休暇や労働時間」「仕事量」については不満とする回答が多くなっていた。

以上の傾向をまとめると、「専門・技術・研究」の内発的な働きがいや会社への関与意識の高さは、職務を自律的に遂行できる環境や、自律的な仕事の実現できているという感覚(自律感)の高さに支えられているようである。それに対して、「営業・販売・サービス」の総合的な働きがいの低さは、成果主義的な評価制度の中で、職務遂行にかかるプレッシャーの大きさが他の職種よりも大きく、それが悪影響を及ぼしている可能性が考えられる。

これらの影響要因についての詳細な分析は、今後改めて報告する予定である。