

「意識調査報告書」

— 「全トヨタ労連」組合員意識に関する第1回調査報告 —
(自動車総連第9回組合員意識調査)

2000年 6月

中 部 産 政 研

目 次

I. 調査の概要	2
II. 調査結果のまとめ	6
III. 調査結果	
1章 回答者の個人属性	17
2章 職場領域における環境と意識	21
3章 職場外領域における意識とワーク・ファミリー・コンフリクト	25
4章 職場におけるやりがいとストレス	30
5章 組合と会社への意識	44
6章 組合活動への期待	62
IV. 心理学的手法による分析	
1. 因子分析と尺度構成	67
2. 男女差の検討	77
3. 年齢段階別の検討	80
4. 従業員規模別の検討	85
5. 職種別の検討	88
6. 概念間の関係性の検討	91
7. 転職の規定要因分析	99
V. 質問紙（単純集計結果）	103

I. 調査の概要

1. 調査の目的

本調査の目的は、仕事、会社、家庭、休日・休暇や労働時間制度、労働組合、政治などの領域に関する組合員の現状認識とニーズを把握し、今後の組合活動推進にあたっての基礎的資料とすることと、産業・組織心理学の視点から、組合員を取り巻く環境と組合員自身の個人要因から構成される心理的因果関係モデルにより組織内の問題点の特定を試みることにある。

質問項目は全トヨタ労働組合連合会独自の分析と自動車総連実施の組合員意識調査と重なる部分があり、一部を除き、過去の調査結果との比較が可能である。

2. 調査方法

調査は無記名のアンケート形式で行われた。実施時期は1999年の11月から12月であった。対象とした組合員は6,427名で、これは全トヨタ労連組合員271,117名（1999年6月現在）の約2.4%にあたる。そのうち有効に回収された調査票は4,621名で、有効回収率は71.9%であった。

3. 調査項目

調査項目は、大きく分けて次の6つの領域にわたる質問からなっていた（図I-1-1）。

①個人属性領域

性別・年代・家族構成・勤続年数・組合役員経験の有無・転職経験・学歴・仕事の種類・業種・従業員規模・勤務形態・世帯の収入源について尋ねた。

②職場領域における環境と意識

職場環境についての質問は、職場や仕事の状況、仕事量や仕事の質的な大変さを表す仕事過重、仕事上での自分の役割の曖昧さ、相反する仕事の要求を受けるなどの役割葛藤、上司との間での役割期待の交換の程度であった。職場での意識については、仕事への関与度、ワーカホリズム、仕事への取り組み姿勢、キャリアプラン、賃金などの評価基準として年功を重視すべきか能力を重視すべきか、それと合わせて能力や業績の査定結果をどのような形で賃金に反映させるのがよいか、自分の能力と仕事についての捉え方について尋ねた。

③職場外領域における意識

職場外の領域での質問は、どのようなときに生きがいを感じるか、余暇と仕事のバランスについての考え方、家庭への関与度であった。そして、職場での環境や意識と、職場外での意識から生じると考えられる、仕事と家庭の両立葛藤についても尋ねた。

④やりがいやストレス

個人属性と職場領域や職場外領域の要因から生じるものとして考えられる、やりがい感、ストレス、疲れ、仕事満足度、転職希望、不安や悩みについて尋ねた。不安や悩みについては仕事の将来性への不安、配置転換に伴う不安、自分の失業への不安、配偶者の失業への不安、家庭全体の収入減についての不安、職場や仕事での悩みの有無を尋ねた。さらに、やりがいを感じる理由と感じない理由、疲れを感じる理由、転職についての考え方、将来性への不安を感じる理由、悩みの内容についても尋ねた。

⑤組合と会社への意識

組合と会社への意識を尋ねる質問は、組合活動への関心の程度、組合が労働条件改善・生活向上にどのくらい役立っていると思うか、組合の活動が自分の意見をどの程度反映しているか、組合活動への評価と期待、組合の政治活動の重要性、組合と会社の関係、組合の方針や行動への注目度と信頼度、会社の方針や行動への注目度と信頼度であった。また、組合への意識が組合活動への参加を規定すると考え、組合活動への参加度も尋ねた。さらに組合活動に参加しない理由についても尋ねた。

組合の政治活動に関しては、参考として支持する政党、選挙で投票するときの基準、国の政治での関心事を尋ねた。また、環境問題への関心の高まりを受けて個人のエコライフ観を尋ねた。

⑥組合活動への期待

組合活動について具体的にはどのような期待があるのかを尋ねた。質問項目は、休日・休暇制度への期待、労働時間の短縮に取り組む上での課題、今後特に力を入れてほしいと思うこと、企業内福祉の点で力を入れてほしいこと、「カフェテリアプラン」のような新しい仕組みの導入のような企業内福祉のあり方についてどう考えるか、組合の力量を強めるために必要なこと、組合の政治活動において重要だと思うことであった。

4. 調査項目間関連

図Ⅰ－１－１は、本調査で用いた項目の関連を図式化したものである。図の右側は仕事と個人に関する図になっており、性別や年齢などの個人属性要因と、職場内外の環境や意識によって、やりがいやストレスが規定されることを示している。

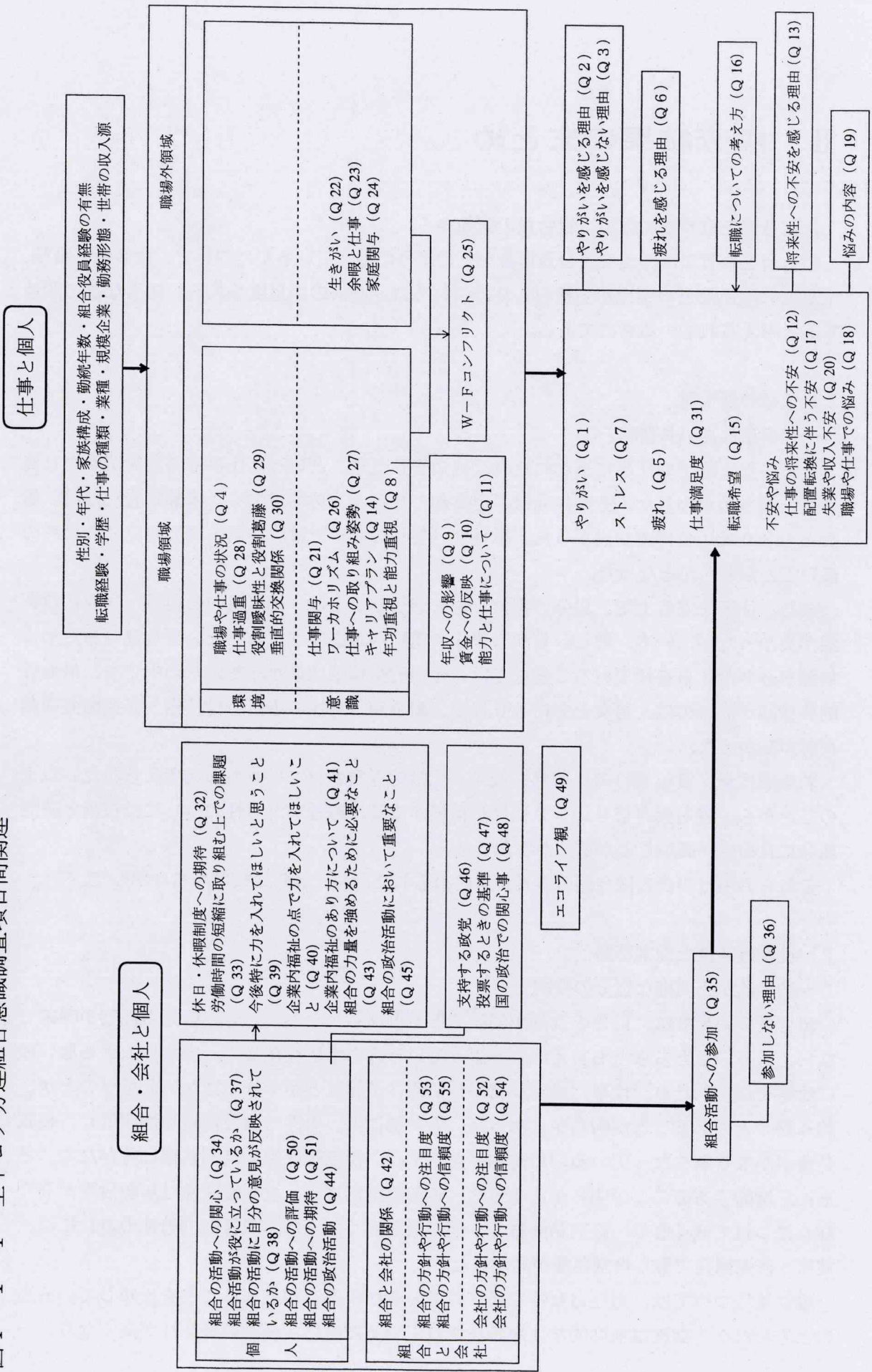
図の左側は、組合・会社と個人という視点で、組合活動に対する意識が組合活動への参加を規定するという仮説に基づいて整理されている。さらに、組合活動への参加が、ストレスを軽減するためのサポートとなったり、やりがい感を生じさせる要因となる可能性があるということを示している。

5. 研究体制

本報告書は、以下の研究体制のもとで行われた。

金井 篤子	(名古屋大学大学院教育発達科学研究科助教授)
伊藤 美紀	(名古屋大学大学院教育発達科学研究科)
富澤 文江	(名古屋大学大学院教育発達科学研究科)
丹羽 研次	(中部産政研 主任研究員)

図 I-1-1 全トヨタ労連組合意識調査項目間関連



Ⅱ．調査結果のまとめ

1．組合員を取りまく環境（組合員の認知から）

組合員を取りまく環境を組合員自身がどのように捉えているかについて、仕事量、役割、上長との関係などの視点から検討した。これらは、個人の満足度やストレス度などに関連すると考えられているものである。

1) 仕事の量や質

—仕事量に高い負荷感—

全体的に、急ぎの仕事に追われたり、残業をしたり、といった仕事量の負荷がかなり高いことがうかがわれた。その傾向は、男女別で見ると、男性で強く、年齢階層別には、男女とも30代に負荷感が高かった。職種別（男性のみ）では、技術・研究開発に負荷感の高いことが明らかとなった。

また、仕事をする上で、自分の実力不足を感じることは、仕事量の負荷感と同様に負荷感が高かったが、一方、難しい判断や責任の重い決定を任されること、やり遂げるために勉強が必要な仕事を頼まれることなどは、比較的負荷感は低かった。その中でも、最も質的負荷感が高いのは、男女ともに30代で、職種別（男性のみ）では技術・研究開発の負荷感が高かった。

若年層は量、質いずれの負荷感も低く、比較的保護されているものと考えられた。以上のことから、最も働き盛りの30代に負荷感が高く、職種別（男性のみ）には技術・研究開発に負荷感が高いことが明らかとなった。

これらの項目の調査は今回の調査から始められたため、経年比較はされなかった。

2) 役割曖昧性と役割葛藤

—約半数が不明確な自分の役割—

組合員の約半数は、自分の役割が明確であると回答したが、一方、自分の役割が明確でない、あるいはどちらとも言えないと思っている人も半数存在した。また、人手もないのに仕事を任されたり、仕事に必要な材料や情報、予算などが十分ではないと思うことが、約4割の人にあることが明らかとなった。男女別には、男性には役割曖昧性が低く、役割葛藤がかなり高くなっているのに対し、女性では、役割曖昧性、役割葛藤に差がなく、ともに平均的であることが明らかとなった。年齢段階別には、役割曖昧性は年齢段階が高くなるにつれて低くなり、役割葛藤は30代で最も高くなった。職種別（男性のみ）には、技術・研究開発で最も役割葛藤が高かった。

男女差については、男性と女性で任されている仕事内容が異なることを反映しているものと思われた。女性は補助的な仕事を任されているために、役割の曖昧性が高くなり、一

方、男性は、役割は明確ではあるものの、十分な材料や情報、的確なコンサルテーション、指導などの不十分さに役割葛藤が高くなるものと考えられた。年齢が高くなると、役割曖昧性は低くなっており、これは経験年数によって役割が明確化することを示している。また、技術・研究開発で役割葛藤が高くなったことには、新商品の開発など、職務そのものが構造化されていないことを反映しているものと考えられよう。

これらの項目の調査は今回の調査から始められたため、経年比較はされなかった。

3) 上長との垂直的交換関係

—上長との垂直的交換関係が良好な組合員は約3割—

上長との垂直的交換関係は、単に人間関係の良さを示すだけでなく、仕事上に必要な情報の交換がスムーズに行われているかどうかを示す指標である。この関係の良さは、その後の個人のキャリア発達にも関係することが実証されており、このことから、垂直的交換関係は組織のなかで必要なことがらを意識的、無意識的に伝達すると考えられている。

垂直的交換関係については、約3割強の組合員が良好であると回答したが、一方、約2割があまり良好ではないことを回答している。男女別に見ると、女性よりも男性の方が高く、年齢段階別、職種別には差がなかった。このことから、垂直的交換関係は、性別によって規定されるが、一方、年齢や職種には規定されない個人的なものであることがわかる。また、3割強が良好なものの、2割が否定的な回答していることも無視できない。上長との関係性については、個別の検討が必要である。

男性と比較して、女性の方が垂直的交換関係が低いことには、職場で働く女性のキャリア発達に重大な影響を与えている可能性があると考えられ、問題点として取り上げることができよう。

これらの項目の調査は今回の調査から始められたため、経年比較はされなかった。

4) 職場や仕事の問題点

—「人の育成」、「要員の不足」、「予算・人材の不足」を指摘—

また、組合員が指摘する職場や仕事の問題点としては、人の育成がおろそかにされている、仕事量に比べ要員の絶対数が足りない、設備改善や研究開発に対する予算が不十分、仕事を遂行するのに必要な能力を持った人材が足りないがいずれも6割以上の回答を得た。この中で、仕事に対する要員、人材不足や予算の不足はすでに上記で指摘されている点と一致する。また、人材育成に関しては、能力不足と関連して、重要な課題であることが指摘されよう。

また、よい指導者や上司に恵まれていないと5割近くが回答していることは、上記の垂直的交換関係の結果を裏付ける結果と考えられた。

この結果を、1990年、1995年の自動車総連の結果（男性）と比較すると、いずれもやや改善されていると考えられた。99年の自動車総連の結果（男性）との比較では、

ほとんど差は見られなかった。

(%)

項 目	90 男	95 男	99 男	全ト
人の育成がおろそかにされている	75.4	71.4	67.8	69.5
仕事量に比べ要員の絶対数が足りない	79.3	67.3	67.2	66.6
設備改善や研究開発に対する予算が不十分	76.3	72.8	66.4	65.1
仕事を遂行するのに必要な能力を持った人材が足りない	76.8	70.4	63.1	64.3
よい指導者や上司に恵まれていない	50.0	46.4	45.8	47.8

2. 組合員の意識

(1) 職場における就業意識

1) 仕事関与と仕事時間関与

—情熱的に関わっているというものではない?—

仕事にどれぐらい打ち込んでいるかの指標である、仕事関与と仕事時間関与には以下の傾向が見られた。仕事は今の私にとって非常に大切な一部分であると6割が答えたのに対して、私は自分の仕事に熱中している、私は仕事に深く傾倒していると答えた人は2割弱であった。このことから、仕事は大切ではあるが、仕事に情熱的に関わっているというわけではないことがわかる。

これを性別に見ると、いずれも男性の方が高く、年齢段階別では男女ともほぼ年齢段階が高くなるにつれて仕事関与が高くなった。職種別（男性のみ）で見ると、時間関与は営業が最も高く、仕事関与はその他（輸送）が最も高くなった。

これらの項目の調査は今回の調査から始められたため、経年比較はされなかった。

2) ワーカホリズム

—仕事中毒症（ワーカホリック）の傾向あり—

仕事への取り組み方として、仕事をやらなければならないという衝動的なものだけで仕事をすることは、心身にネガティブな影響をもたらすことがわかっている。いわゆる仕事中毒症（ワーカホリック）は往々にして、このやらねばならぬという衝動が強く、加えて、完全主義、人に仕事を任せられず、仕事を抱え込むなどの特徴を持つ。一方、仕事を楽しむ余裕はこういった働き方の及ぼす悪い影響を緩和することが知られている。

今回の調査対象者の特徴は、仕事を楽しむというよりは、仕事はやらねばならぬものとして、取り組んでいることがわかる。これは上の仕事関与の指摘とあわせると、天職としての仕事とか、傾倒すべき仕事というよりも、仕事はやらなければならないものとして捉えられていることを示すものであろう。また、仕事を抱え込む傾向はさほどではないが、完全主義傾向の強いことから、個人にとって、仕事がストレスフルなものになっているこ

とが推測できる。

性別に見ると、仕事衝動性は女性の方がやや低かったが、その他には、違いは見られなかった。年齢段階別には、男女とも仕事享楽性が、年齢段階が高くなるごとにほぼ高くなった。職種別には、サービスの衝動性が最も高く、その他（輸送）の享楽性、完全主義が最も高くなった。従業員規模別には、「CND」グループが衝動性、完全主義、権限非委譲いずれも最も高くなった。

これらの項目の調査は今回の調査から始められたため、経年比較はされなかった。

3) キャリアプラン

—今の会社での継続就業希望微増（約6割）—

今後の働き方については、男女とも可能な限り今の会社で働きたいと回答した人が全体の約6割を占めた。仕事の内容としては、男性では、職制として、専門職として、定年までなどの回答が全体の8割を占めたが、女性では20代で成り行きに任すという回答が6割を占め、40代以降で定年までという回答が5割を占めた。これは女性の結婚や出産などのライフサイクルを反映した考え方であると考えられる。がしかし、一方では20代、30代で専門性を身につけたいという回答が2割近く見られ、女性の専門職志向を見ることができる。

95年と比較すると、可能な限り今の会社でという希望が男女ともに増加していることがわかる。特に女性では9ポイント以上の伸びであった。これには、現在の雇用状況も関係していると考えられた。また、女性では、退職し家庭などにはいるの割合が低くなっており、この割合は自動車総連全体よりも、低いことが明らかとなった。ここに女性の就業意識の変化を見ることができよう。

(%)

A 今の仕事について	95 男	95 女	99 男	99 女	全ト男	全ト女
可能な限り今の会社で仕事をしたい	60.4	49.4	66.6	59.1	63.7	58.6
関連会社等ならこだわらない	7.4	3.1	6.7	2.0	7.5	2.6
職務経験が生かせればこだわらない	18.4	12.3	15.8	8.5	16.2	9.6
会社にも仕事にもこだわらない	10.8	9.2	8.8	5.7	9.8	7.5
退職し家庭などにはいる	2.5	25.2	1.4	23.9	2.0	20.4

(%)

B 仕事の内容について	95 男	95 女	99 男	99 女	全ト男	全ト女
管理者として運営に携わりたい	9.3	0.4	9.7	0.8	8.5	0.8
職制として仕事を切り回したい	20.9	4.0	27.2	6.1	23.6	5.1
専門性や特殊技能を活かして腕を振りたい	27.8	17.7	29.9	18.6	29.8	16.5
定年まで勤め上げたい	22.8	15.7	20.7	14.6	21.9	20.6
特に希望はなく成り行きに任せる	18.3	59.8	11.5	57.9	15.1	54.8

4) 年功重視と能力主義

—年功・能力共に重視すべきが約6割—

年功重視か能力重視かについては、過半数が年功・能力ともに重視すべきという回答であった。経年で比較すると、年功・能力ともに重視すべきが過去の調査と比較して、20ポイント以上も多くなっている。これは項目の表記を「どちらともいえない」から「年功・能力ともに重視すべき」としたことと関係していると思われる。一方、年功重視の意見と能力重視の意見を比較すると、能力重視の意見の方が多いことがわかる。

また、能力や業績を賃金に反映させる方法としては、月例賃金と年2回の一時金の両方に反映させるという意見が5割を占めた。これは日常的に能力評価を賃金に反映させることを期待する結果であり、組合員の意識が能力主義に移行してきたことを感じさせる。

能力と仕事との関係については、男性はより高度な仕事をしたいが5割を越え、女性ではこれ以上難しい仕事には就きたくないが約5割を占めた。95年と比較すると、より高度な仕事をしたいと回答する割合がやや低くなっており、男性ではもっと易しい仕事に就きたいが、女性ではこれ以上難しい仕事には就きたくないがやや増加している。この背景としては、先に報告した仕事の負荷感が関係していることなどが考えられる。

(%)

年功重視か能力重視か	82 男	86 男	90 男	95 男	99 男	全ト
年功重視がよい	4.3	4.6	3.7	3.6	3.1	3.6
どちらかというとな功重視がよい	16.0	17.8	13.2	13.7	7.2	6.8
どちらとも言えない(年功・能力共に重視すべき)	40.1	37.9	37.6	36.0	58.0	58.7
どちらかというとな能力重視がよい	29.1	31.4	34.8	34.0	22.4	21.2
能力重視がよい	9.8	8.2	10.6	12.1	9.3	9.2

(%)

能力と仕事の関係	95 男	95 女	99 男	99 女	全ト男	全ト女
もっと易しい仕事につきたい	5.5	4.6	7.4	4.0	8.1	4.3
これ以上難しい仕事にはつきたくない	34.5	46.0	34.7	47.0	35.3	49.7
より高度な仕事をしたい	56.2	43.9	54.7	44.9	52.9	41.5
自分の能力にあった仕事をしたい	2.8	4.2	2.8	3.3	3.1	3.7

(2) 職場と家庭のバランス

1) 仕事と余暇

—仕事も余暇もが約5割—

仕事と余暇のバランスについては、仕事も余暇も同じくらい大切にするという回答が5割を占めた。これを男女別に見ると、男性は仕事も余暇も同じくらい大切にするが5割で最も多かったが、女性では仕事より、余暇の中に生きがいを感じるが5割を占め、最も多かった。また、年齢段階別では、若年層では余暇重視、年齢段階が高くなるにつれて、同

じくらい大切にすることが増加し、50代では余暇も楽しむが、仕事の方により力を入れるという回答が3割を占めた。

経年では、それほど大きく変化はしていないが、やや余暇志向が高くなっているようである。

(%)

仕事と余暇	90 男	95 男	95 女	99 男	99 女	全ト男	全ト女
仕事より、余暇の中に生きがいを感じる	29.6	30.7	44.5	33.2	53.4	34.9	52.1
仕事も余暇も同じくらい大切にする	53.6	53.8	49.9	52.0	38.1	50.6	39.1
余暇も楽しむが、仕事の方により力を入れる	15.8	14.6	5.0	12.7	6.1	12.2	7.1
仕事こそ生きがいだから仕事に全力をあげる	0.5	0.5	0.3	0.4	0.0	0.5	0.2

2) 家庭関与と家庭時間関与

—高い家庭関与—

家庭をどれくらい大切にしているかという家庭関与と家庭時間関与には以下の傾向が見られた。家族は今の私にとって非常に大切な一部分であるについて、まったくその通りと回答した人が7割を占め、家庭への関与の高さがうかがわれた。

男女別に見ると、関与の高さは変わらないが、時間関与は女性の方が高くなった。年齢段階別に見ると、男性は年齢段階が高くなるほど、家庭関与、時間関与とも高くなる傾向が見られたが、女性では、30代後半で最も高くなった。

これらの項目の調査は今回の調査から始められたため、経年比較はされなかった。

3) ワーク・ファミリー・コンフリクト

—仕事生活が家庭生活を阻害—

仕事と家庭との両立は、余暇の充実などとも関連して、働く個人にとっては重要なテーマである。ここでは、仕事と家庭を両立するための葛藤がどれくらい生じているかどうかを調べた。ワーク・ファミリー・コンフリクトは、仕事生活が家庭生活を阻害する仕事→家庭葛藤と、家庭生活が仕事生活を阻害する家庭→仕事葛藤、両立することで時間の余裕のないことから生じる時間葛藤の3つの尺度から構成される。

今回の調査対象者の特徴としては、仕事→家庭葛藤が最も高く、次いで時間葛藤、最も低かったのが家庭→仕事葛藤であった。性別に見てみると、男性で、女性よりも仕事→家庭葛藤が高くなることがわかった。年齢段階別に見ると、男女いずれも、30代後半から40代前半が最も高く、20代前半で最も低くなった。職種別では、営業・販売、従業員規模別には「CND」グループが最も高くなった。

男性は、仕事の過重感からか、家庭を犠牲にして仕事をしている感じを少なからず持っているものと考えられる。また、女性は、30代後半から40代前半が調査回答者数最も少なくなっており、この年齢段階に家庭と仕事を両立して働くことの難しさを示してい

るものと考えられた。

これらの項目の調査は今回の調査から始められたため、経年比較はされなかった。

3. 職場におけるやりがいとストレス

1) やりがい

— 7割が仕事に対するやりがい感 —

仕事に対するやりがい感は、全体の約7割が、やりがいがあると回答した。その理由としては、仕事を通して達成感が味わえるから（38.5%）、仕事の意味や使命感が感じられる（30.1%）などで、やりがいを感じられない理由もほぼその逆であった。ここから、仕事における達成感や仕事の意味や使命感などが達成感を支える重要な要素であることが言える。一方、やりがいを感じられない理由には、仕事に励んでも生活がよくなるから（28.1%）というように、努力が報われない感じを持っている人も3割ほどいることを示しており、労働そのものが報われない感じなのか、企業の評価システムの問題なのか気になるところである。

やりがい感を経年で比較すると、男性はほとんど変化はないが、自動車総連全体と比較すると、やややりがいのない方の回答が多かった。女性は95年から比較すると、かなりやりがいがあるはやや低くなり、まあやりがいのある方が高くなった。自動車総連との差はほとんどなかった。

やりがいを感じる理由は、男性では95年には仕事は自分にあっているが最も高かったが、今回の結果では、仕事を通じて達成感が味わえるからが最も高くなった。一方、女性では95年には職場の人間関係がいいからが最も高かったが、今回の結果では、仕事で自分にあっているが最も高くなった。また、達成感や仕事の意味については、自動車総連の結果よりもやや低くなっているのが特徴である。

(%)

やりがい	90 男	95 男	95 女	99 男	99 女	全ト男	全ト女
かなりやりがいがある	11.1	12.5	9.0	13.9	5.3	12.4	6.1
まあやりがいがある方だ	59.7	59.5	55.9	59.2	59.9	58.8	59.5
あまりやりがいがない	26.4	25.2	32.3	24.9	32.4	26.0	32.0
全くやりがいがない	2.8	2.7	2.4	1.9	2.4	2.7	2.2

(%)

やりがいを感じる理由（上位5位まで）	95 男	95 女	99 男	99 女	全ト男	全ト女
仕事を通して達成感が味わえるから	37.9	27.9	40.0	37.3	39.0	34.7
仕事で自分に合っている	38.2	39.9	34.7	42.2	35.2	45.5
仕事の意味や使命感が感じられる	31.5	24.9	31.0	27.3	30.9	24.0
職場の人間関係がいいから	25.0	45.1	21.8	44.7	23.1	43.4
能力や創意が発揮できる	29.6	9.8	27.9	3.1	27.0	7.2

2) 職務満足度

—高い「仲間関係満足感」と低い「処遇満足感」—

職務満足度については、やりがい満足感、上司満足感、仲間満足感、処遇満足感の4つについて検討された。やりがい満足感は2割強が満足と回答していた。先のやりがいを感じている割合（約7割）との間には少々開きがあるが、このことは組合員がやりがいに対して、期待水準を高く持っていることを示すものと考えられよう。上司満足感については、先の垂直的交換関係と同様に、満足感を持っている割合と、不満感を持っている割合が2割強ずつ存在した。仲間関係の満足感は、満足している割合が4割近くであり、比較的満足感が高いものと考えられた。一方、処遇に対しては、不満であるという意見が満足であるという意見を大きく超えて回答された。特に給与に対する不満感が高く、組合に期待する役割とも関係が見られた。自分の仕事ぶりが正確に給与に反映されていないという不満が高いと考えられ、このことは公平感の問題とも考えられるかも知れない。

これらの項目の調査は今回の調査から始められたため、経年比較はされなかった。

3) ストレスと疲労

—慢性的な疲れ（約3割）翌日まで残る疲れ（約4割）—

ストレス度は常に感じる割合が4分の1を占め、ときどきストレスを感じる割合は6割を超えた。疲れについても、慢性的に疲れがたまっていくと回答した割合が約3割、翌日まで疲れが残ることがあると回答した割合が約4割で、疲れる理由は、神経を長い間集中するから（42.0%）、働く時間が長いから（39.4%）、仕事量が多すぎるから（39.0%）などで、先に報告された仕事量の過重を反映する結果となった。

男女別に見ると、男性の方がいずれも高く、年齢段階別に見ると、女性では差がないが、男性では、35－39歳が最も高く、50歳以上が最も低かった。職種別（男性のみ）に見ると、営業・販売が最も高く、その他（輸送）が最も低かった。規模別（男性のみ）では、「CND」グループが最も高いストレス度と疲労度を示した。

経年で疲労度を見ると、95年からはほとんど変化していないことがわかる。

(%)

疲 労	86 男	90 男	95 男	99 男	全ト
慢性的に疲れがたまっていく	19.7	31.1	26.4	28.6	27.6
翌日まで疲れが残ることがある	42.4	40.3	40.1	39.0	38.7
翌日までには疲れがとれる	31.1	23.5	27.0	26.1	26.7
ほとんど疲れは感じない	6.6	4.7	5.8	6.2	6.6

4) 不安や悩み

—仕事の将来性不安と雇用不安—

まず、職場における悩みについては、約7割があると回答した。悩みの内容としては、

そのうちの約4割が仕事内容に関する悩みをあげた。男女別には、男性が仕事内容の悩みをあげているのに対して、女性は人間関係の悩みを最も多くあげた。年齢段階別にみると、男性は、若年層では仕事内容やキャリアに関する悩みが多くあげられ、中高年層では地位や処遇に関する悩み、50歳以上では退職後の生活の悩みがあげられた。女性もほぼ同様であるが、特に40代後半で両立の悩みがあげられた。いずれもキャリアの発達段階にそって、悩みの内容が変化することがわかる。

つぎに、仕事の将来性への不安を見ると、強い不安のある人は4分の1を占め、多少不安があると回答した人は約半数であった。規模別で見ると、最も規模の大きい「主要」グループでも、約2割が強い不安があると回答した。不安の理由としては、職種転換・配置転換等で、今までの馴れた仕事が続けられなくなるのではないかと、仕事が肉体的、精神的にきつくなり、ついていけなくなるのではないかなどの理由と同時に、統廃合などで職場がなくなるのではないかと、会社が倒産するのではないかとという職場がなくなる不安も高い割合で回答された。

このような自分の失業の不安について見てみると、失業の不安を大いに感じている割合が約1割、少し感じている割合が4割を占めた。年齢別では、50歳以上の不安感が高く、規模別に見ても、最も不安感の低い「主要」グループにおいても、大いに感じている割合が約1割、少し感じている割合が2割強と不安を感じている割合が3割を越えた。現在の雇用状況が危機感を持たざるを得ない状況であることは確かであるが、これらの不安感が職業生活を脅かしている可能性は高く、雇用の維持が重要な課題であることがわかる。

経年では、95年と比較して、強い不安感を訴える人の割合がやや高くなっている。

(%)

仕事の将来性への不安	95 男	99 男	全ト
強い不安感がある	21.5	23.1	25.1
多少不安感がある	55.3	55.4	52.0
あまり不安感はない	21.3	19.0	19.9
全く不安感はない	1.6	1.6	1.8

4. 転職行動の規定要因

1) 転職意識

—高い転職意識—

転職について尋ねたところ、34.8%が全く転職については考えていないと回答したのに対し、転職したいと思うことはあると回答した割合は6割を越えた。具体的に考えている人も5.9%存在した。

一方、転職観を見ると、よい労働条件の会社であれば転職は当然である(35.2%)、自分の能力を伸ばすためなら転職は当然だと思う(24.1%)などの転職を肯定的にみる意見

が、1つの会社で定年まで勤めるのが普通だと思う（14.5%）、転職は不利になるので、転職しない方がよいと思う（14.0%）などの否定的意見を大きく上回った。

転職観を経年で比較すると、90年には転職に肯定的な意見がピークを迎えたが、その後、否定的な意見がやや増えているようである。

(%)

転 職 観	86 男	90 男	95 男	95 女	99 男	99 女	全ト男	全ト女
1つの会社で定年まで勤める	16.4	10.4	15.9	8.0	16.4	7.3	15.2	8.6
転職は不利なのでしないほうがよい	20.0	10.4	11.6	5.8	14.1	8.5	14.9	7.3
能力を伸ばすためなら転職は当然	24.9	28.9	24.6	30.9	23.5	32.8	23.6	28.9
よい労働条件なら転職は当然	27.5	39.6	36.6	37.4	33.4	36.8	34.9	37.9
特に考えたことはない	10.7	10.4	11.0	17.8	11.7	13.8	10.4	16.1

2) 転職行動の規定要因

—大切なやりがい感と仕事の楽しさ—

転職を考えているかについて、その規定要因を検討したところ、転職希望には、やりがい感の低さと職務ストレスの高さが関係していた。やりがい感は役割曖昧性によって低められ、職務ストレスは仕事の量や難しさで高くなるために、これらの環境調整が必要であると考えられた。個人要因としては、仕事の仕方として、仕事享楽性と仕事衝動性が関係しており、特にやりがい感は仕事関与の程度が関係していることが明らかとなった。これらのことから、やりがい感が持て、仕事の楽しみを感じられるような職務の設計が期待される。

5. 労働組合と会社への意識

1) 労働組合への期待と評価

—期待するが厳しい評価—

組合活動への期待と評価を尋ねた結果は以下のとおりであった。「期待する」が「期待しない」を大きく上回り、評価は「満足」と「不満」が拮抗した回答であった。期待・評価とも「どちらともいえない」との回答がが多くあった。労働組合に対して期待が大きく評価が厳しいことは高い存在意識の現われと考えるが、「どちらともいえない」の回答が多く気になるところである。

(%)

期 待		評 価	
(大変に、やや)期待する	46.1	(非常に、やや)満足	24.8
どちらともいえない	32.0	どちらともいえない	52.0
(あまり、まったく)期待しない	9.2	(やや、非常に)不満	20.4

2)「注目度」と「期待度」

—注目度は会社が高く信頼度は組合が高い—

会社・労働組合の方針と行動に関して「注目度」と「信頼度」を尋ねた結果は以下のとおりであった。注目度は「会社の方針・行動」が高く、信頼度は「組合の方針・行動」が高いことが分かった。また、注目度と信頼度の比較については会社・組合とも「注目度」の方が高く「信頼度」が低いことが分かった。規模別の比較に高い相関があり、さらに個別企業ごとには大きな格差があることが予想され、全体の評価に加えて個別企業の評価（別紙参照）を各々の労使が注視する必要がある。

また、注目度・信頼度ともに値が高いことが是で低いことが非との判断は避けるべきである。置かれている環境や情勢を踏まえた値の判断が求められる。

これらの項目の調査は今回の調査から始められたため、経年比較はされなかった。

(%)

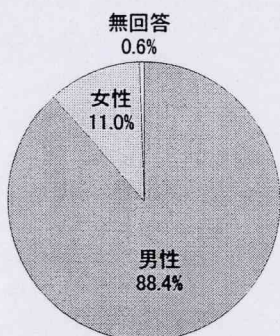
注 目	会社	(所属組合)執行部
(いつも、かなり)注目している	53. 9	48. 8
どちらともいえない	29. 1	35. 8
(あまり、まったく)注目していない	14. 4	12. 7

信 頼	会社	(所属組合)執行部
(大変に、かなり)信頼している	25. 1	38. 2
どちらともいえない	46. 9	47. 5
(あまり、まったく)信頼していない	25. 4	11. 7

Ⅲ. 調査結果

第1章 回答者の個人属性

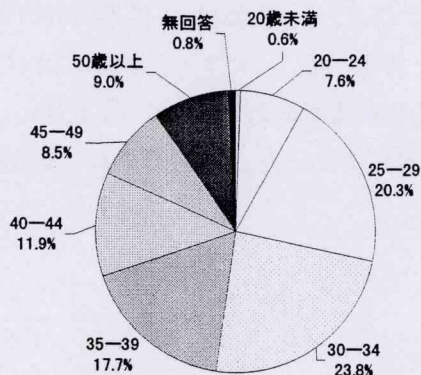
1. 性別



図Ⅲ-1-1 性別(4621名)

性別にみた回答者の内訳は、図Ⅲ-1-1の通りであった。男性が4083名(88.4%)、女性が509名(11.0%)、無回答者が29名(0.6%)であった。回答者の過半数が男性であるため、それを考慮に入れて以後の調査結果の解釈をすることが必要である。

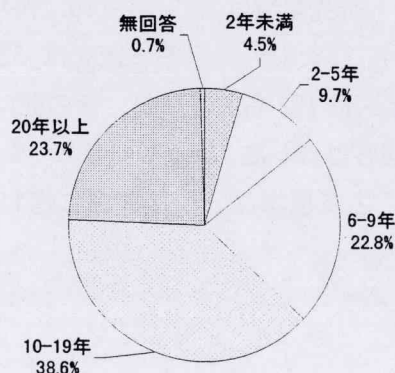
2. 年齢



図Ⅲ-1-2 年齢(4621名)

年齢別にみた回答者の内訳は図Ⅲ-1-2の通りであった。20歳未満が26名(0.6%)、20-24歳が350名(7.6%)、25-29歳が936名(20.3%)、30-34歳が1098名(23.8%)、35-39歳が817名(17.7%)、40-44歳が551名(11.9%)、45-49歳が391名(8.5%)、50歳以上が415名(9.0%)、無回答者が37名(0.8%)であった。

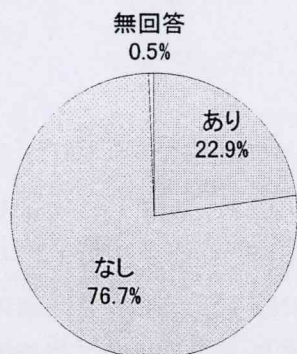
3. 勤続年数



勤続年数別にみた回答者の内訳は、図Ⅲ-1-3の通りであった。勤続年数が2年未満の人が207名(4.5%)、2～5年の人が448名(9.7%)、6～9年の人が1055名(22.8%)、10～19年の人が1786名(38.6%)、20年以上の人が1094名(23.7%)、無回答者が31名(0.7%)であった。

図Ⅲ-1-3 勤続年数(4621名)

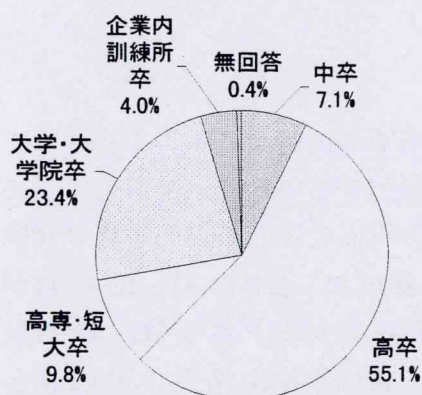
4. 転職経験



図Ⅲ-1-4 転職経験(4621名)

転職経験の有無を尋ねた結果は図Ⅲ-1-4 の通りであった。「転職経験あり」は 1058 名 (22.9%)、「転職経験なし」は 3542 名 (76.7%)、無回答は 21 名 (0.5%) であった。

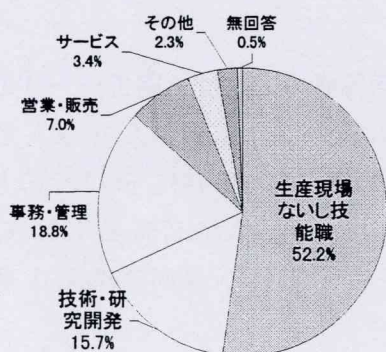
5. 学歴



図Ⅲ-1-5 学歴(4621名)

学歴別に見た回答者の内訳は、図Ⅲ-1-5 の通りであった。中卒は 330 名 (7.1%)、高卒は 2547 名 (55.1%)、高専・短大卒は 455 名 (9.8%)、大学・大学院卒は 1083 名 (23.4%)、企業内訓練所卒は 186 名 (4.0%)、無回答は 20 名 (0.4%) であった。回答者の約半数が高卒であった。

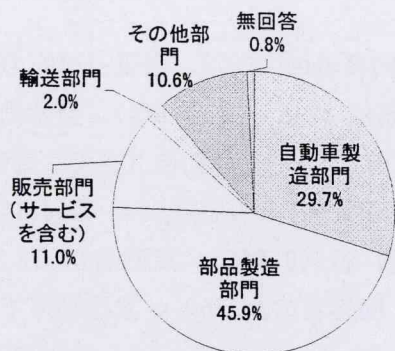
6. 仕事の種類



図Ⅲ-1-6 仕事の種類(4621名)

仕事の種類別に見た回答者の内訳は、図Ⅲ-1-6 の通りであった。生産現場ないし技能職は 2414 名 (52.2%)、技術・研究開発は 725 名 (15.7%)、事務・管理は 871 名 (18.8%)、営業・販売は 323 名 (7.0%)、サービスは 159 名 (3.4%)、その他は 105 名 (2.3%)、無回答は 24 名 (0.5%) であった。回答者の約半数が、生産現場ないし技能職に携わっていた。

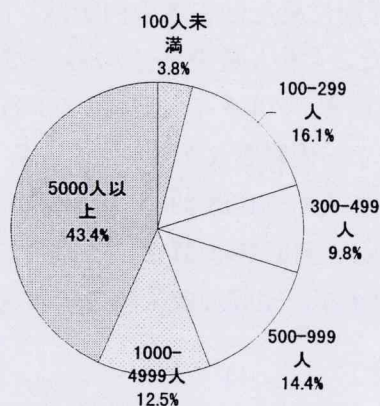
7. 業種



図Ⅲ-1-7 業種(4621名)

業種別に見た回答者の内訳は、図Ⅲ-1-7 の通りであった。自動車製造部門は 1371 名 (29.7%)、部品製造部門は 2120 名 (45.9%)、販売部門(サービスを含む)は 506 名 (11.0%)、輸送部門は 93 名 (2.0%)、その他部門は 492 名 (10.6%)、無回答は 39 名 (0.8%) であった。全体の 75.6% の人が、自動車製造、部品製造などの製造部門に属していた。

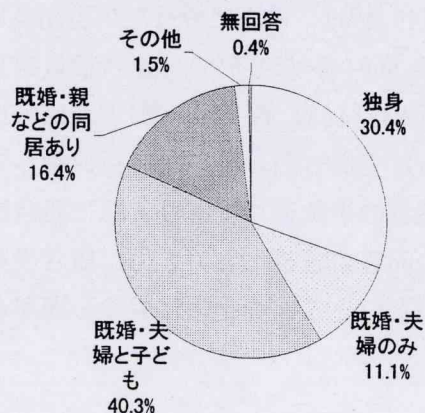
8. 従業員規模別



図Ⅲ-1-8 従業員規模(4621名)

従業員規模別に見た回答者の内訳は、図Ⅲ-1-8 の通りであった。100 人未満は 175 名 (3.8%)、100-299 人は 745 名 (16.1%)、300-499 人は 451 名 (9.8%)、500-999 人は 667 名 (14.4%)、1000-4999 人は 576 名 (12.5%)、5000 人以上は 2007 名 (43.4%) であった。従業員数 1000 人以上の企業が過半数を占めた。

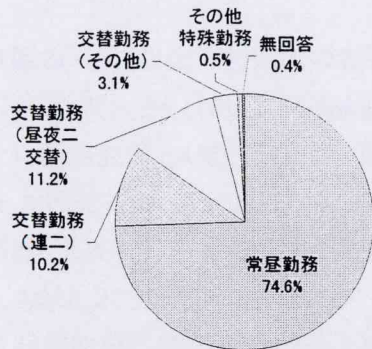
9. 家族構成



家族構成別に見た回答者の内訳は、図Ⅲ-1-9 の通りであった。「独身」は 1403 名 (30.4%)、「既婚・夫婦のみ」は 512 名 (11.1%)、「既婚・夫婦と子ども」は 1863 名 (40.3%)、「既婚・親などの同居あり」は 757 名 (16.4%)、「その他」は 68 名 (1.5%)、無回答は 18 名 (0.4%) であった。回答者の約 7 割が既婚者であった。

図Ⅲ-1-9 家族構成(4621名)

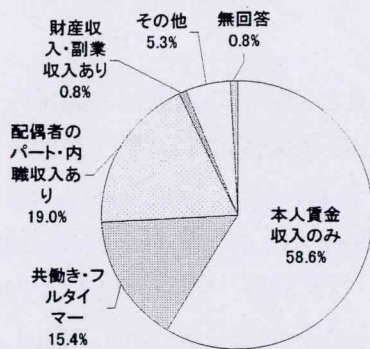
10. 勤務形態



図Ⅲ-1-10 勤務形態(4621名)

勤務形態別に見た回答者の内訳は、図Ⅲ-1-10 の通りであった。常昼勤務は 3446 名 (74.6%)、交替勤務(連二)は 472 名 (10.2%)、交替勤務(昼夜二交替)は 519 名 (11.2%)、交替勤務(その他)は 142 名 (3.1%)、その他特殊勤務は 24 名 (0.5%)、無回答は 18 名 (0.4%) であった。回答者の約 75%が常昼勤務であった。

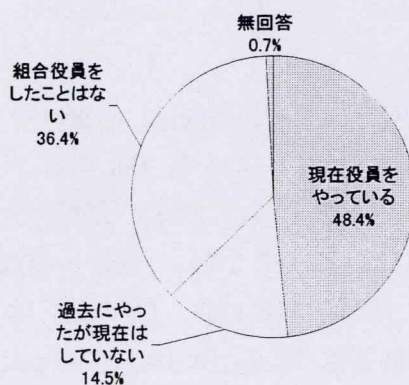
11. 世帯の収入源



図Ⅲ-1-11 世帯の収入源(4621名)

世帯の収入源別に見た回答者の内訳は、図Ⅲ-1-11 の通りであった。「本人賃金収入のみ」は 2710 名 (58.6%)、「共働き・フルタイマー」は 711 名 (15.4%)、「配偶者のパート・内職収入あり」は 878 名 (19.0%)、「財産収入・副業収入あり」は 39 名 (0.8%)、「その他」は 246 名 (5.3%)、無回答は 37 名 (0.8%) であった。回答者の半数以上が、家庭の収入源を本人賃金収入のみとしていた。

12. 組合役員経験の有無



図Ⅲ-1-12 組合役員経験の有無(4621名)

組合役員経験の有無を尋ねた結果は、図Ⅲ-1-12 の通りであった。現在役員をやっている人は 2235 名 (48.4%)、過去にやったが現在はしていない人は 669 名 (14.5%)、組合役員をしたことはない人は 1684 名 (36.4%)、無回答は 33 名 (0.7%) であった。現在組合役員をしている人が回答者の半数近くであり、特に組合関連の項目への回答の分析においては、組合役員経験者が多いということを念頭に置く必要がある。

第2章 職場領域における環境と意識

本章では、全トヨタ労連組合員が職場領域において自分の職場環境の実態をどのように把握し、どのような意識を持って自分の仕事に関わっているかをみていくことにする。

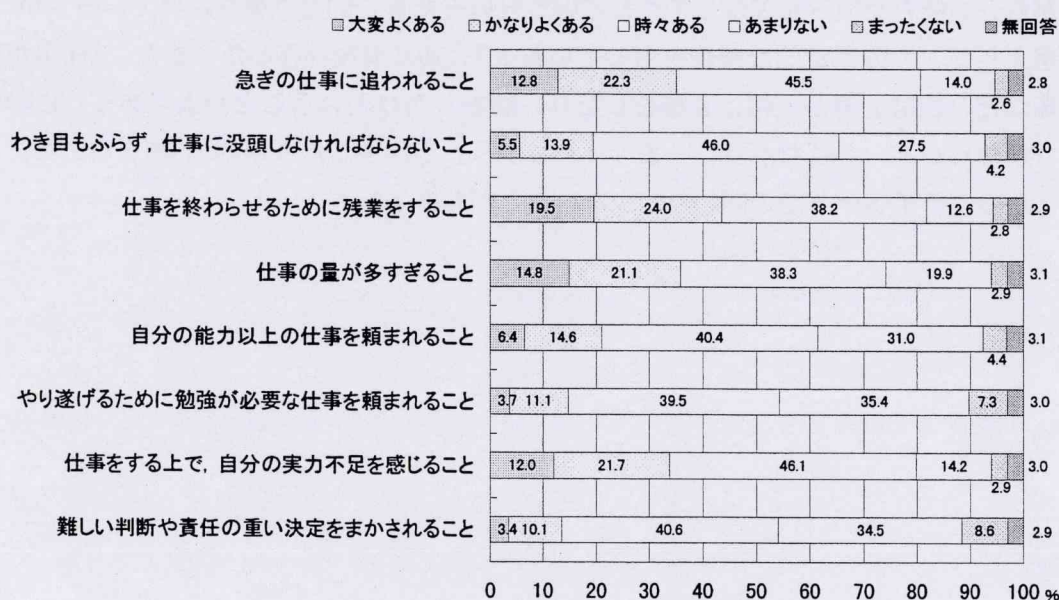
1. 職場環境の実態

ここでは自分の仕事そのものや上司との関係などといった職場環境の実態をどのように把握しているかをみていく。

(1) 仕事過重 (Q28)

仕事にどれだけの過重感を感じているかを尋ねた結果は図Ⅲ-2-1 の通りであった。「急ぎの仕事に追われること」、「仕事を終わらせるために残業をすること」などといった仕事量過重を感じている人は「大変よくある」、「かなりよくある」、「時々ある」を合わせると約8割にものぼった。また、「大変よくある」と回答した人が最も多かったのが「仕事を終わらせるために残業をすること」であった。

「自分の能力以上の仕事を頼まれること」といった仕事質過重は仕事量過重に比べればやや少ないが、それでも約6割の人が過重感を感じていた。



図Ⅲ-2-1 仕事過重(4621名)

(2) 役割曖昧性と役割葛藤 (Q29)

役割曖昧性と役割葛藤の状態を尋ねた結果は図Ⅲ-2-2 の通りであった。自分の仕事の役割や目的などははっきり分かっている人が多いものの、「人手もないのに仕事を任されることがある」などといった役割上の葛藤を感じている人も多くみられた。

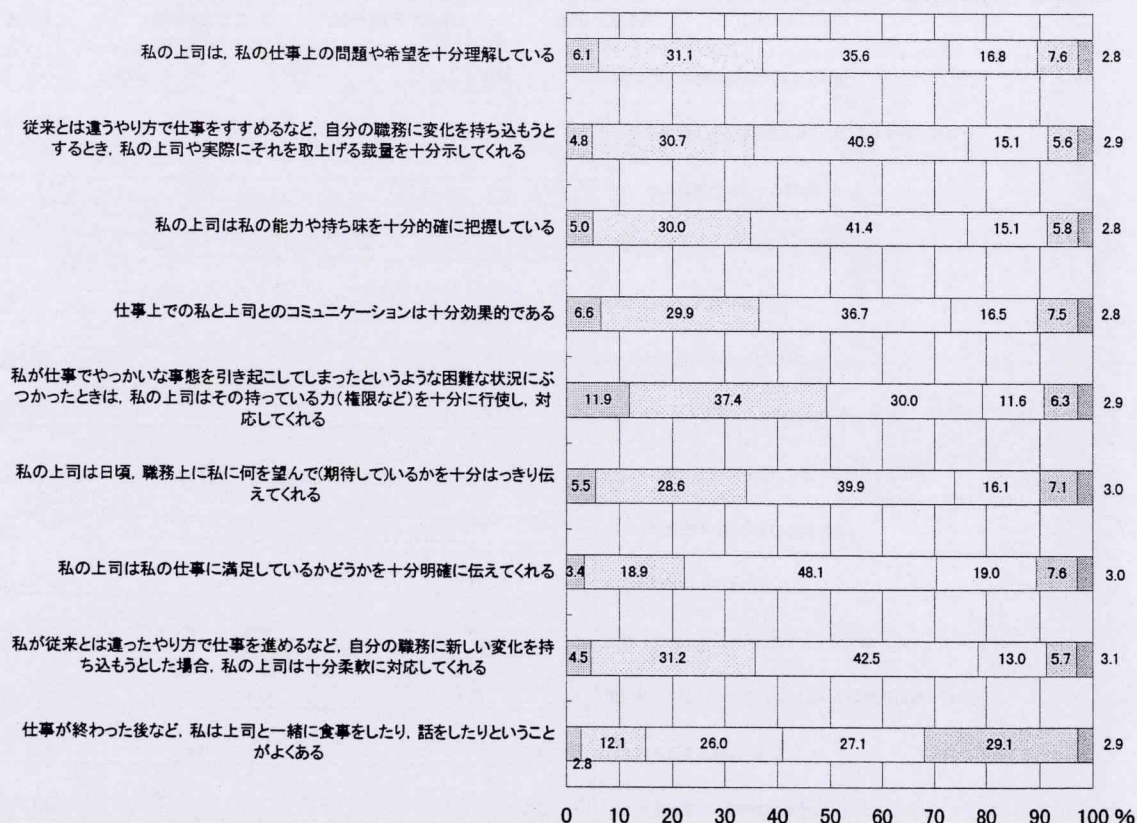


図Ⅲ-2-2 役割曖昧性と役割葛藤(4621名)

(3) 垂直的交換関係 (Q30)

自分と上司との関係（垂直的交換関係）を尋ねた結果は図Ⅲ-2-3の通りであった。上司が自分の能力や期待を理解してくれているといった肯定的な感情を抱いている人が3割を超えたが、一方否定的な感情をもっている人も20%前後存在した。また、「仕事が終わった後など、私は上司と一緒に食事をしたり、話をしたりということがよくある」においては「どちらかといえばちがう」、「まったくちがう」と回答した人が約6割を占めた。このことからプライベートでの関わりが少ないことがわかる。

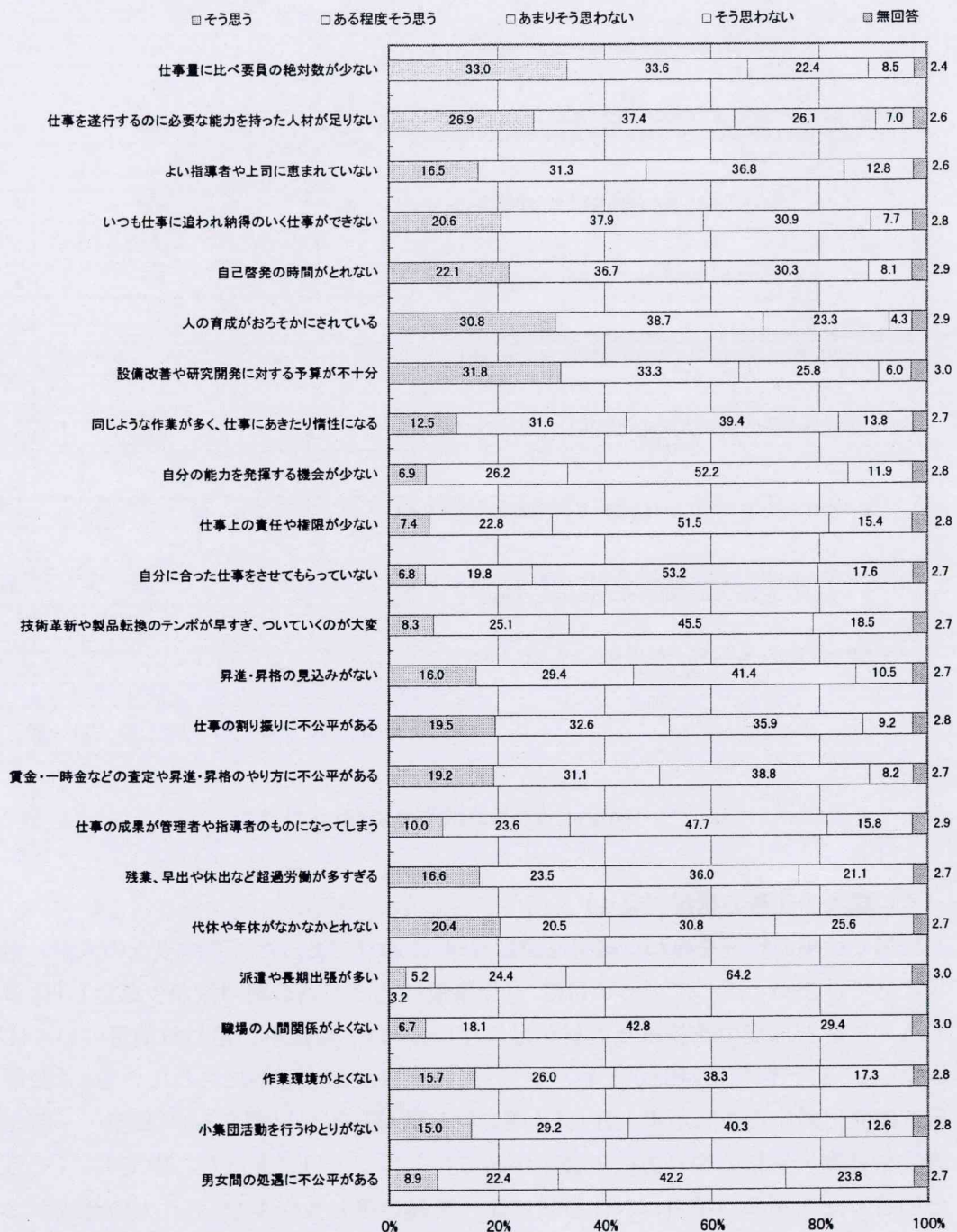
□ まったくそのとおり □ どちらかといえばその通り □ どちらともいえない □ どちらかといえばちがう □ まったくちがう □ 無回答



図Ⅲ-2-3 垂直的交換関係(4621 名)

(4) 職場や仕事の状況 (Q4)

職場や仕事の状況を尋ねた結果は図Ⅲ-2-4 の通りであった。半数以上の人々が、自分の職場にあてはまると感じている項目は、「仕事量に比べ要員の絶対数が少ない」「仕事を遂行するのに必要な能力を持った人材が足りない」「いつも仕事に追われ納得のいく仕事ができない」「自己啓発の時間がとれない」「人の育成がおろそかにされている」「設備改善や研究開発に対する予算が不十分」「仕事の割り振りに不公平がある」「賃金・一時金などの査定や昇進・昇格のやり方に不公平がある」という項目であった。中でも、「そう思う」と回答した人が多い項目は「仕事量に比べ要員の絶対数が少ない」「人の育成がおろそかにされている」「設備改善や研究開発に対する予算が不十分」という項目で、それぞれ全体の約3割を占める人が、「そう思う」と回答している。



図Ⅲ-2-4 職場や仕事の状況（4621名）

第3章 職場外領域における意識とワーク・ファミリー・コンフリクト

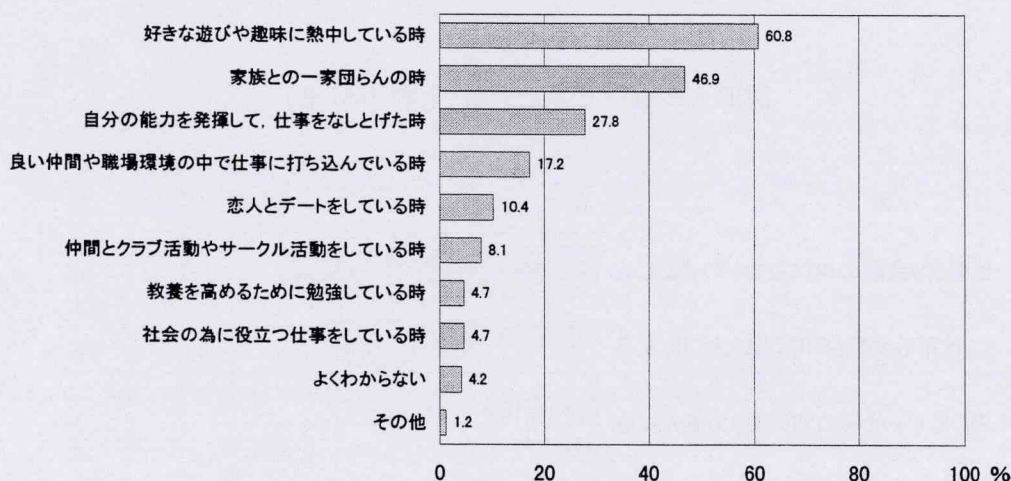
本章では、全トヨタ労連組合員がどのような意識を持って家庭やプライベートの時間といった職場外領域に関わっているかをみていくことにする。

1. 職場外領域における意識

ここでは家庭生活やプライベートの生活といった職場外領域を、個人がどのように意識しているのかをみていく。

(1) 生きがい (Q22)

どのような時に生きがいを感じるかを尋ねた結果(2つ以内選択)は図Ⅲ-3-1の通りであった。「好きな遊びや趣味に熱中している時」に生きがいを感じる人が6割以上(60.8%)で最も多く、次いで「家族との一家団らんの時」が5割弱(46.9%)と多かった。それに対し「自分の能力を発揮して、仕事をなしとげた時」(27.8%)、「良い仲間や職場環境の中で仕事に打ち込んでいる時」(17.2%)といった仕事に関することに生きがいを感じる人は少なかった。

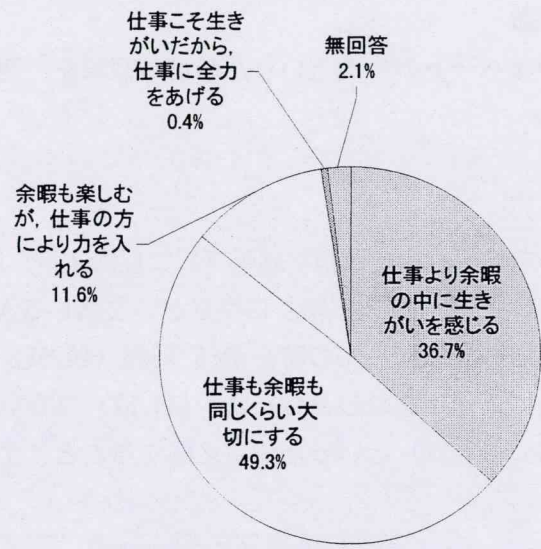


図Ⅲ-3-1 生きがいを感じる時(4621名、2つ以内選択)

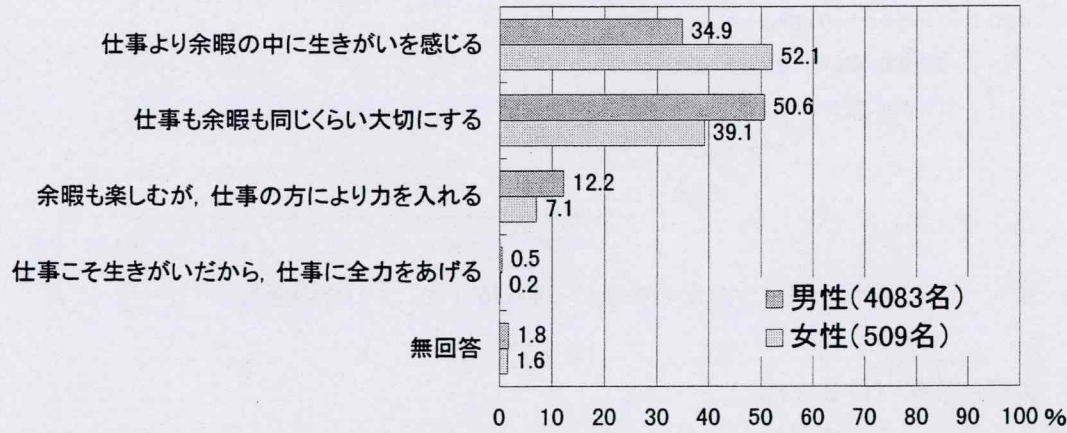
(2) 余暇と仕事 (Q23)

余暇と仕事の考え方を尋ねた結果は図Ⅲ-3-2-①の通りであった。「仕事も余暇も同じくらい大切にする」という人が約5割と最も多く、次いで「仕事より余暇の中に生きがいを感じる」と回答した人が36.7%で、「余暇も楽しむが仕事の方により力を入れる」(11.6%)人を超えた。また、「仕事こそ生きがいだから、仕事に全力をあげる」と答えた人はわずか0.4%に留まった。男女間で比較したところ(図Ⅲ-3-2-②)、男性より女性の方が仕事より余暇の中に生きがいを感じており(男性=34.9%, 女性=52.1%)、「仕事こそ生きがいだから仕事に全力をあげる」のは男性の方が多くみられた(男性=12.2%, 女性=7.1%)。年齢段

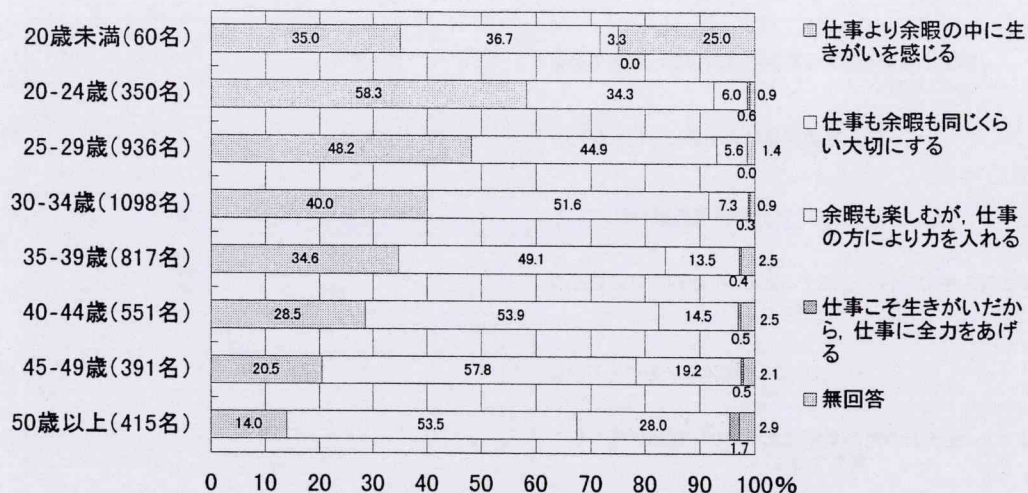
階別で比較したところ(図Ⅲ-1-2-③)、若年層ほど余暇志向が高く、反対に年齢が増加するとともに仕事を重視する人の割合が高くなった。



図Ⅲ-3-2-① 仕事と余暇(全体=4621 名)



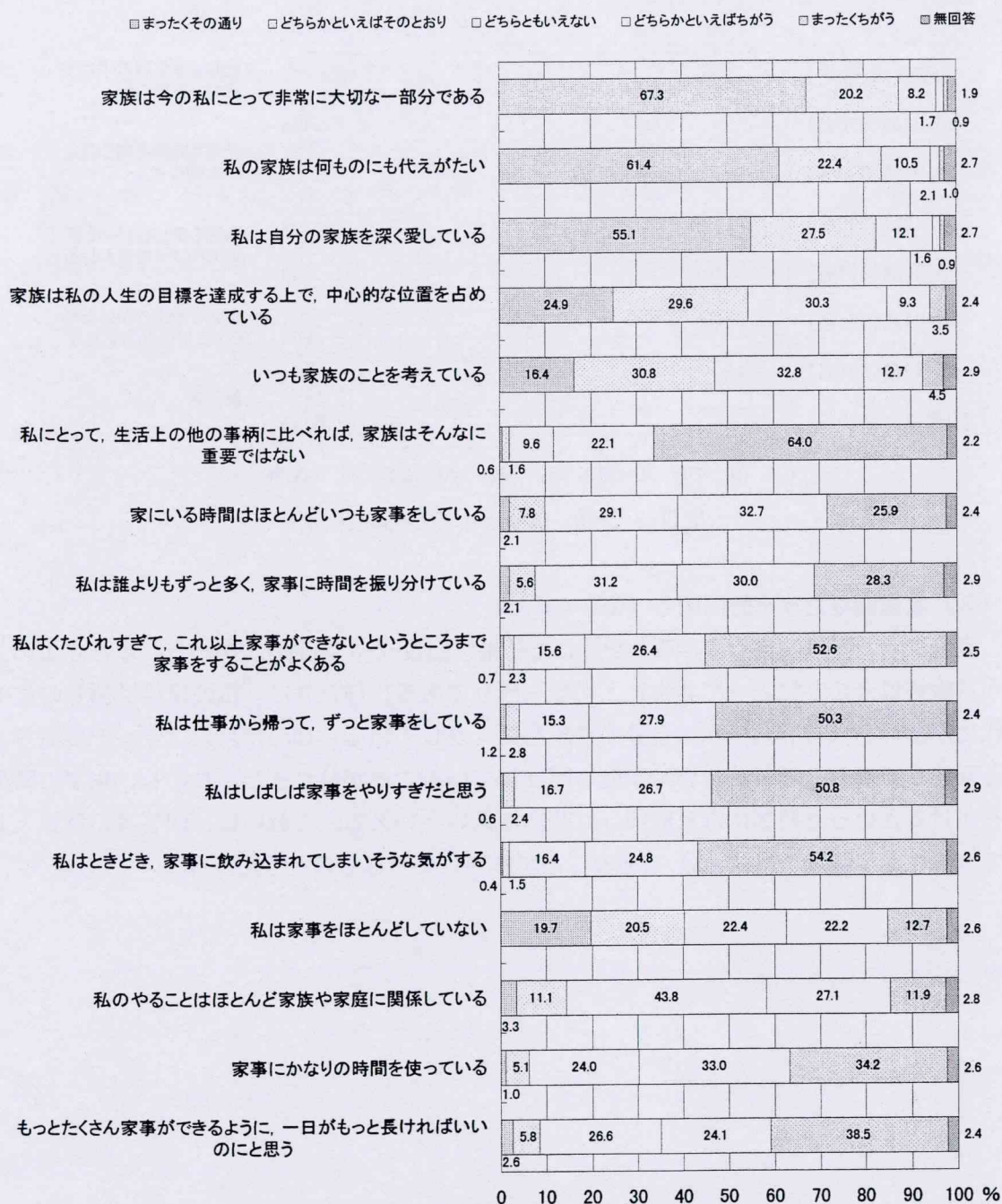
図Ⅲ-3-2-② 仕事と余暇(性別)



図Ⅲ-3-2-③ 仕事と余暇(年齢段階別)

(3) 家庭関与と家庭時間関与 (Q24)

家庭にどれだけ関与しているかを尋ねた結果は図Ⅲ-3-3 の通りであった。半数以上の人
が「家族は今の私にとって非常に大切な一部分である」(67.3%)、「私の家族は何ものにも
代えがたい」(61.4%)、「私は自分の家族を深く愛している」(55.1%)に「全くその通り」
と回答しており、精神的に強く家庭に関与していることが分かった。しかし、家事に時間
をかけるといった時間的な家庭関与は非常に低いといえる。これには、回答者の背景とし
て、男性が8割以上(88.4%)であることが影響しているものと考えられる。

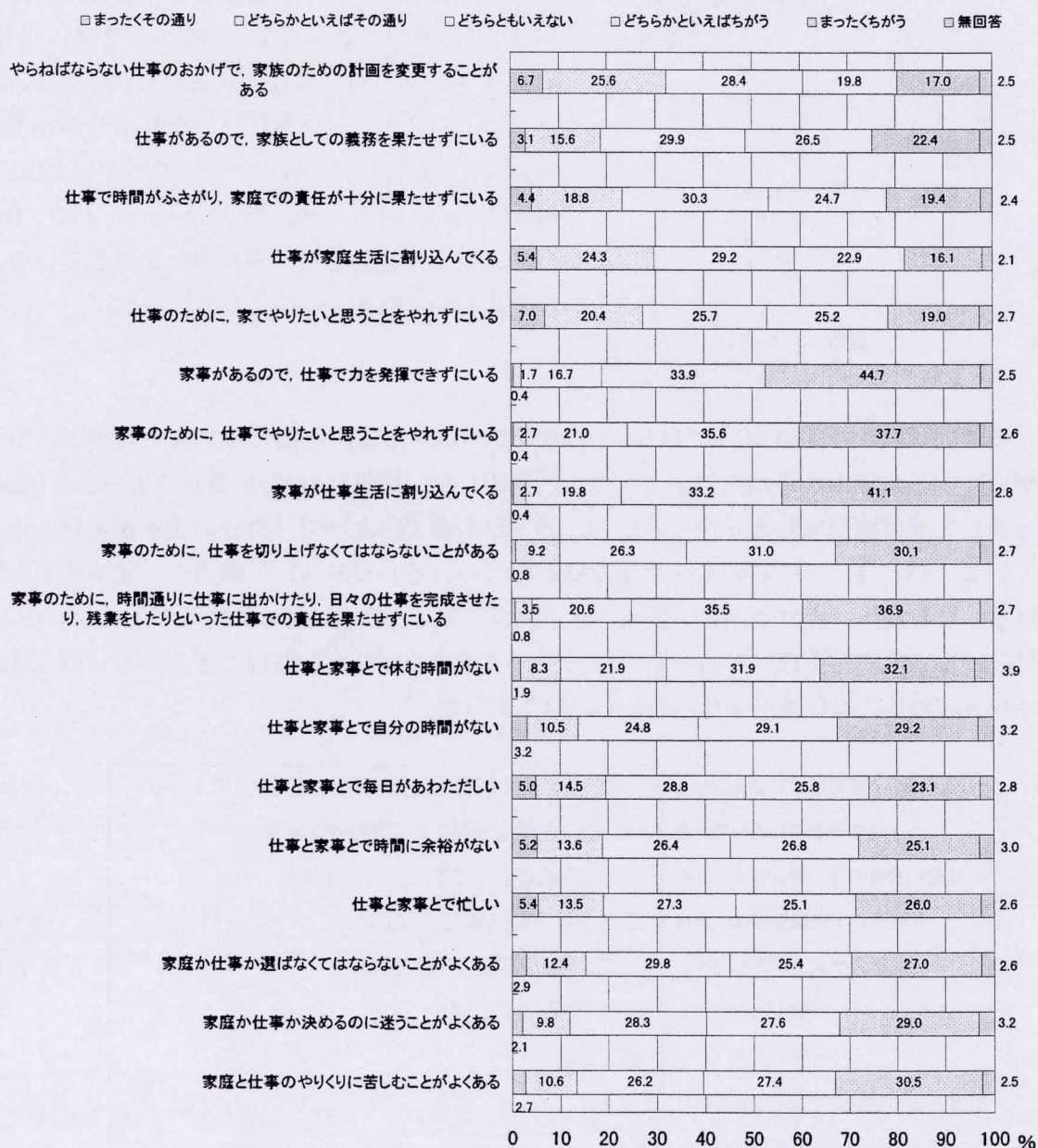


図Ⅲ-3-3 家庭関与と家庭時間関与(4621名)

2. ワーク・ファミリー・コンフリクト (Q25)

「ワーク・ファミリー・コンフリクト」とは、仕事(家庭)の要求が家庭(仕事)における達成を阻害する状況をいう。ここでは、仕事と家庭生活との間にどのような葛藤が生じているかをみていく。

仕事と家庭の間での葛藤状態を尋ねた結果は図Ⅲ-3-4 の通りであった。「家事のために仕事でやりたいと思うことをやれずにいる」のような家庭→仕事葛藤よりも、「仕事のために、家でやりたいと思うことをやれずにいる」のような仕事→家庭葛藤のほうが高いといえる。「自分の時間がない」と感じたり「仕事と家事とで毎日があわただしい」といった時間的葛藤を強く感じる人は少なく、時間的にゆとりをもって生活している人が多いようである。これにおいても、前項の（３）家庭関与と家庭時間関与と同様に、回答者の背景として、男性が８割以上であることが影響しているものと考えられる。

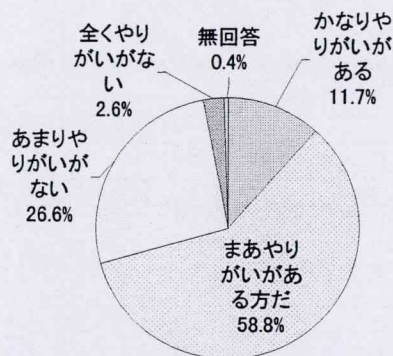


図Ⅲ-3-4 ワーク・ファミリー・コンフリクト(4621名)

第4章 職場におけるやりがいとストレス

本章では、職場におけるやりがいや満足感をどのくらい感じているか、また、どのようなストレスや不安を抱えているかをみていくことにする。

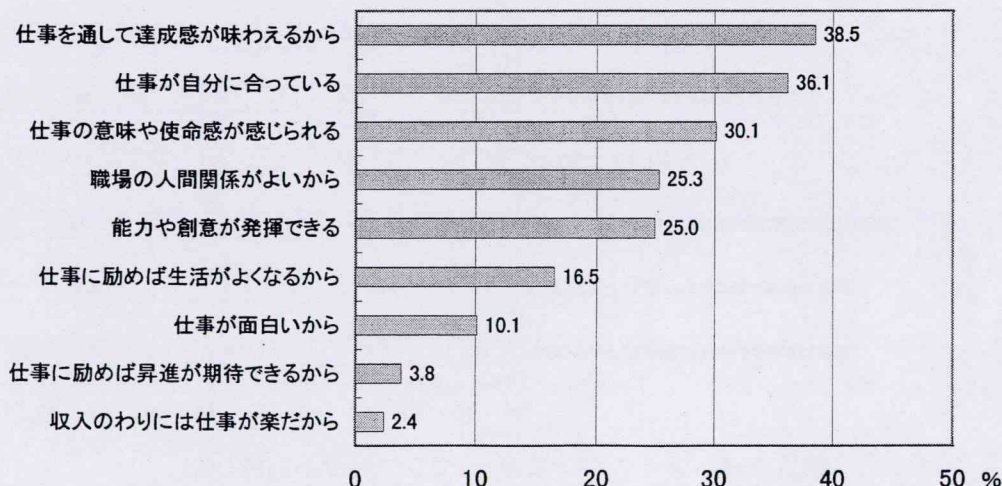
1. やりがい (Q1～Q3)



図Ⅲ-4-1-①
仕事に対するやりがい感(4621名)

仕事に対するやりがい感を尋ねた結果は、図Ⅲ-4-1-①の通りであった。「かなりやりがいがある」は 539 名 (11.7%)、「まあやりがいがある方だ」は 2715 名 (58.8%)、「あまりやりがいがない」は 1227 名 (26.6%)、「全くやりがいがない」は 120 名 (2.6%)、無回答は 20 名 (0.4%) であった。以上の結果から、やりがいを感じている人が全体の約7割を占めることがわかる。

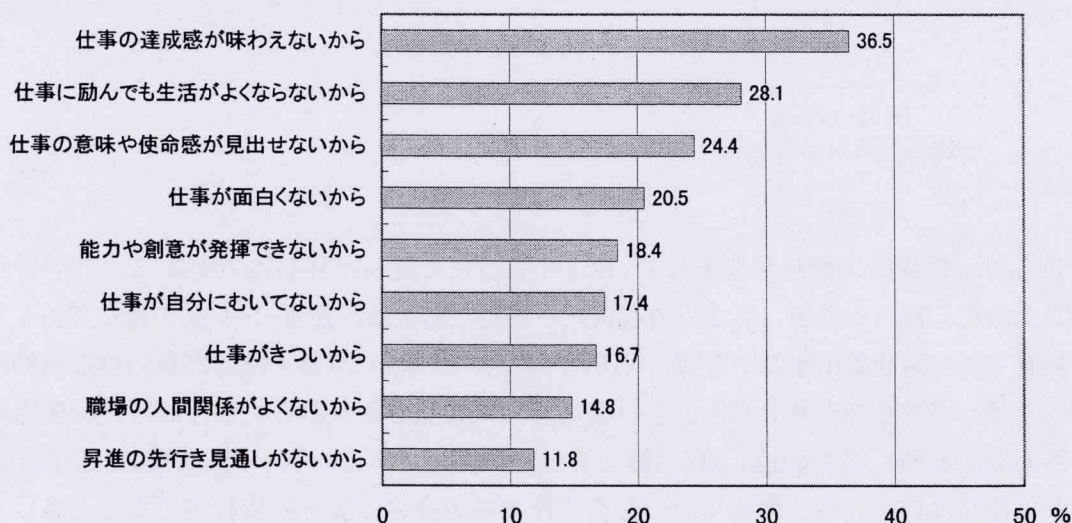
Q1で「かなりやりがいがある」「まあやりがいがある」と回答した人を対象に、やりがいを感じる理由を尋ねた結果(2つ以内選択)は、図Ⅲ-4-1-②の通りであった。「仕事を通して達成感が味わえるから」が38.5%で最も多く、次いで「自分の仕事が自分に合っている」(36.1%)、「仕事の意味や使命感が感じられる」(30.1%)、「職場の人間関係がよいから」(25.3%)、「能力や創意が発揮できる」(25.0%)、「仕事に励めば生活がよくなるから」(16.5%)、「仕事が面白いから」(10.1%)、「仕事に励めば昇進が期待できるから」(3.8%)、「収入のわりには仕事が楽だから」(2.4%)であった。



図Ⅲ-4-1-② 仕事にやりがいを感じる理由(3254名, 2つ以内選択)

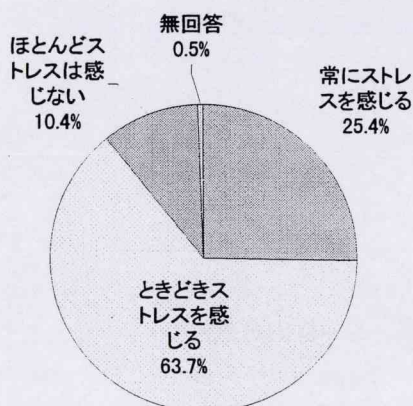
Q1で「あまりやりがいを感じない」「全くやりがいがない」と回答した人を対象に、やりがいを感じない理由を尋ねた結果（2つ以内選択）は、図Ⅲ-4-1-③の通りであった。

「仕事の達成感が味わえないから」は36.5%で最も多く、次いで「仕事に励んでも生活がよくなるから」（28.1%）、「仕事の意味や使命感が見出せないから」（24.4%）、「仕事が面白くないから」（20.5%）、「能力や創意が発揮できないから」（18.4%）、「仕事が自分にむいていないから」（17.4%）、「仕事がきついから」（16.7%）、「職場の対人関係がよくないから」（14.8%）、「昇進の先行き見通しがいいから」（11.8%）であった。仕事の意味や使命感が見出せないことや仕事の達成感が味わえないことが、やりがいを感じない理由の主なものになっている。仕事に励んでも生活がよくなることも、多くの人がやりがいを感じない理由の一つにあげている。



図Ⅲ-4-1-③ 仕事にやりがいを感じない理由(1347名, 2つ以内選択)

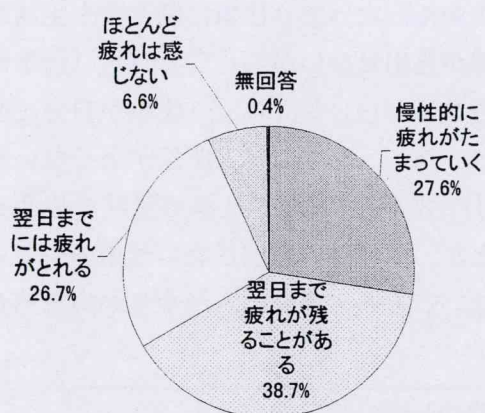
2. ストレス (Q7)



図Ⅲ-4-2
仕事に感じるストレス度
(4621名)

今の仕事にストレスを感じるかを尋ねた結果は、図Ⅲ-4-2の通りであった。「常々ストレスを感じる」は1174名(25.4%)、「ときどきストレスを感じる」は2943名(63.7%)、「ほとんどストレスを感じない」は481名(10.4%)、無回答は23名(0.5%)であった。ストレスを感じている人は全体の約9割を占めた。

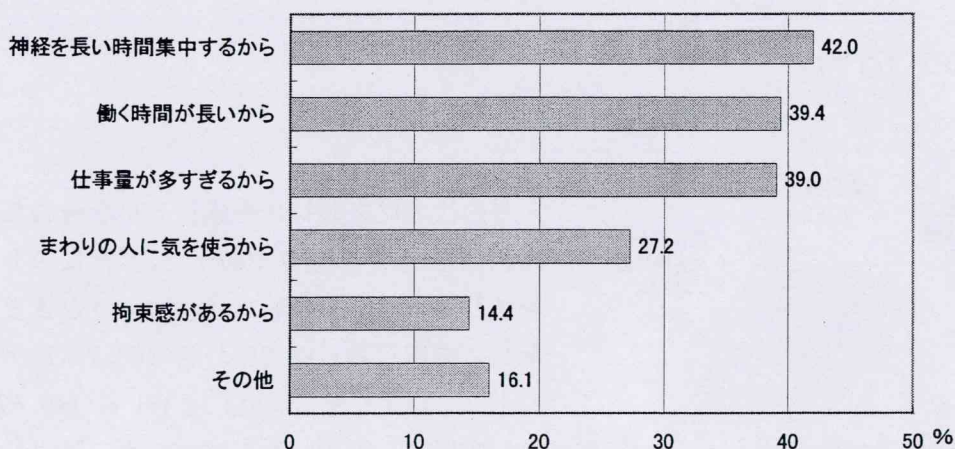
3. 疲れ (Q 5, Q 6)



図Ⅲ-4-3-①
仕事の疲れ(4621名)

今の仕事をしていてどの程度疲れるかを尋ねた結果は、図Ⅲ-4-3-①の通りであった。「慢性的に疲れがたまっていく」は1275名(27.6%)、「翌日まで疲れが残ることがある」は1787名(38.7%)、「翌日までには疲れがとれる」は1234名(26.7%)、「ほとんど疲れは感じない」は306名(6.6%)、無回答は19名(0.4%)であった。疲れを感じている人は全体の9割を越えていることがわかる。

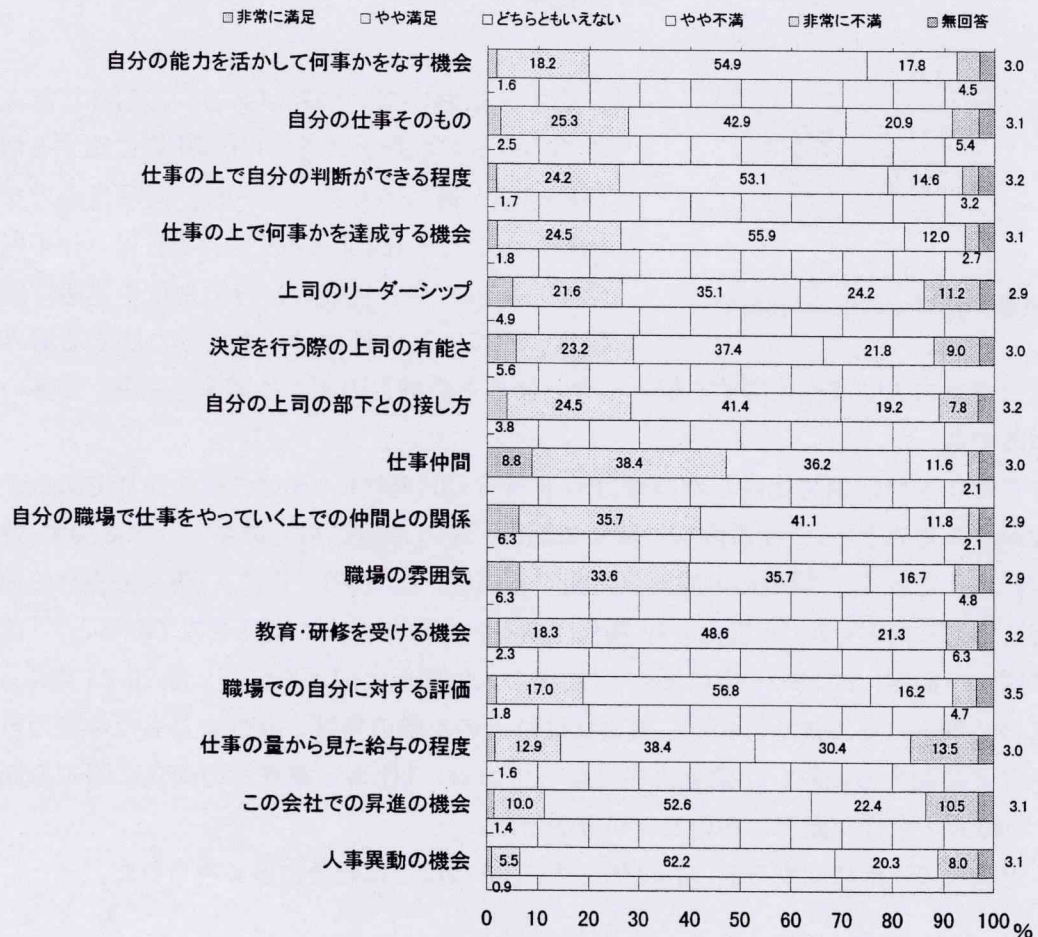
Q 5で「慢性的に疲れがたまっていく」「翌日まで疲れが残ることがある」と回答した人を対象に、疲れる理由(2つ以内選択)を尋ねた結果は、図Ⅲ-4-3-②の通りであった。「神経を長い時間集中するから」が42.0%で最も多く、次いで「働く時間が長いから」(39.4%)、「仕事量が多すぎるから」(39.0%)、「まわりの人に気を使うから」(27.2%)、「拘束感があるから」(14.4%)、「その他」(16.1%)であった。多くの人が、長い時間神経を集中させなければならないことや、労働時間の長さや仕事量の多さによって疲れがたまると感じていることがわかる。



図Ⅲ-4-3-② 疲れる理由(3062名, 2つ以内選択)

4. 仕事満足度（Q31）

今の仕事においてどの程度満足しているかを尋ねた結果は図Ⅲ-4-4 の通りであった。「仕事仲間」や「職場の雰囲気」などといった職場の人間関係に対して満足している人は不満に感じている人よりも多く、満足度が高いといえる。それに対し「上司のリーダーシップ」、「仕事の量から見た給与の程度」、「この会社での昇進の機会」、「人事異動の機会」といった処遇においては満足している人よりも不満に感じている人の方が多く、満足度が低いといえる。

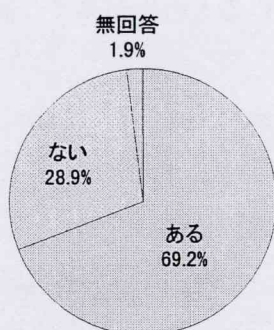


図Ⅲ-4-4 仕事満足度(4621名)

5. 不安や悩み

ここでは、職場においてどのような不安や悩みを抱えているのかをみていく。

(1) 職場や仕事での悩み (Q18, Q19)



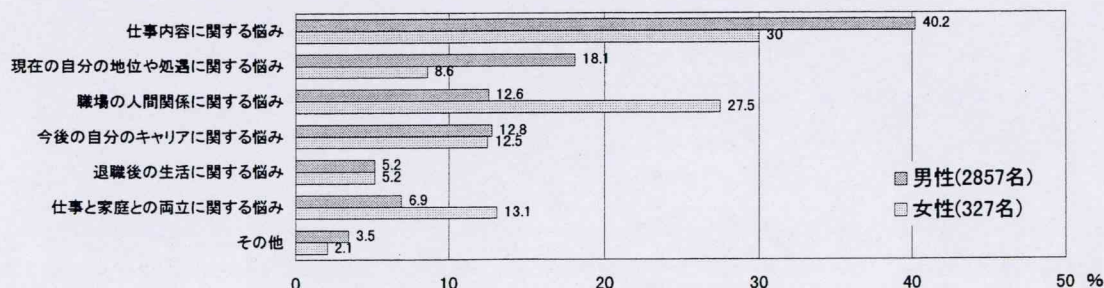
図Ⅲ-4-5-①
職場や仕事での悩み (4621名)

職場や仕事に悩みがあるかどうかを尋ねた結果は図Ⅲ-4-5-①の通りで、約7割の人が「悩みがある」と答えた。

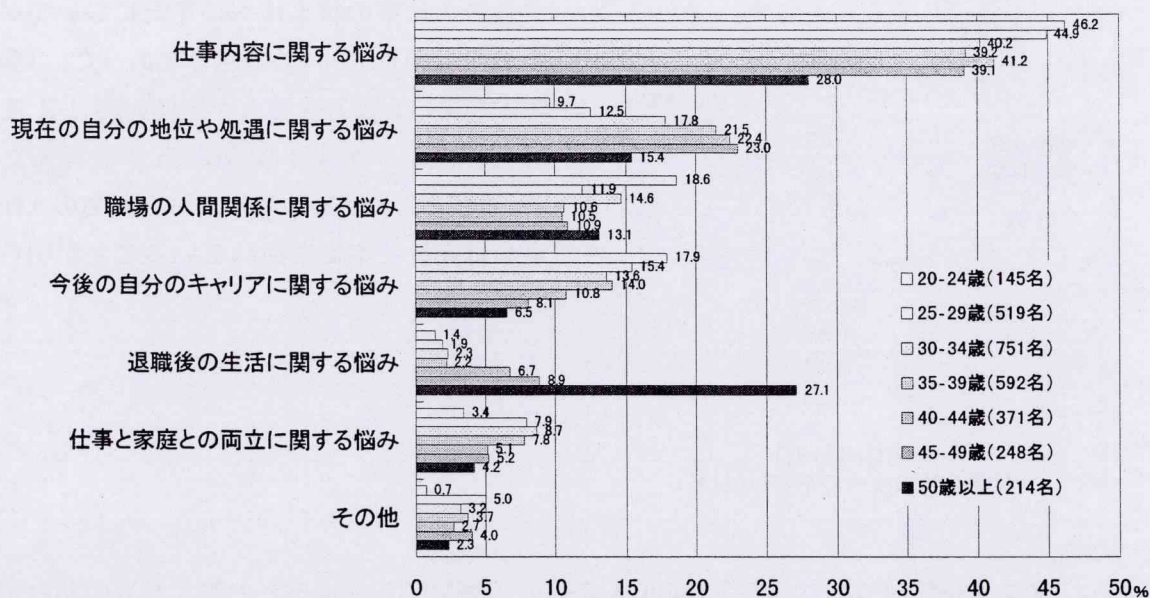
Q18において「悩みがある」と回答した人に悩みの内容を尋ねたところ、「仕事内容に関する悩み」が約40%と最も多くあげられた。同項目を男女別で比較したところ(図Ⅲ-4-5-②)、男性は「仕事内容に関する悩み」や「現在の自分の地位や処遇に関する悩み」が多く、女性は「仕事内容に関する悩み」の他に「職場の人間関係に関する悩み」や「仕事と家庭との両立に関する悩み」が多いのが特徴的であった。

さらに年齢段階別で比較した結果は図Ⅲ-4-5-③(男性)、④(女性)の通りである。まず男性からみてみよう。「仕事内容に関する悩み」や「今後の自分のキャリアに関する悩み」は20歳代に多く、「職場の人間関係に関する悩み」は20-24歳に、「現在の自分の地位や処遇に関する悩み」は30歳代、40歳代に多くみられた。次に女性をみてみると、「仕事内容に関する悩み」は20-24歳に多く、「職場の人間関係に関する悩み」は20-24歳や40-44歳に多くみられた。また、40-44歳の女性はどの年齢の男性、女性よりも「今後の自分のキャリアに関する悩み」が顕著に多くなっており、「仕事と家庭との両立に関する悩み」は45-49歳の女性に顕著に多いことが分かった。

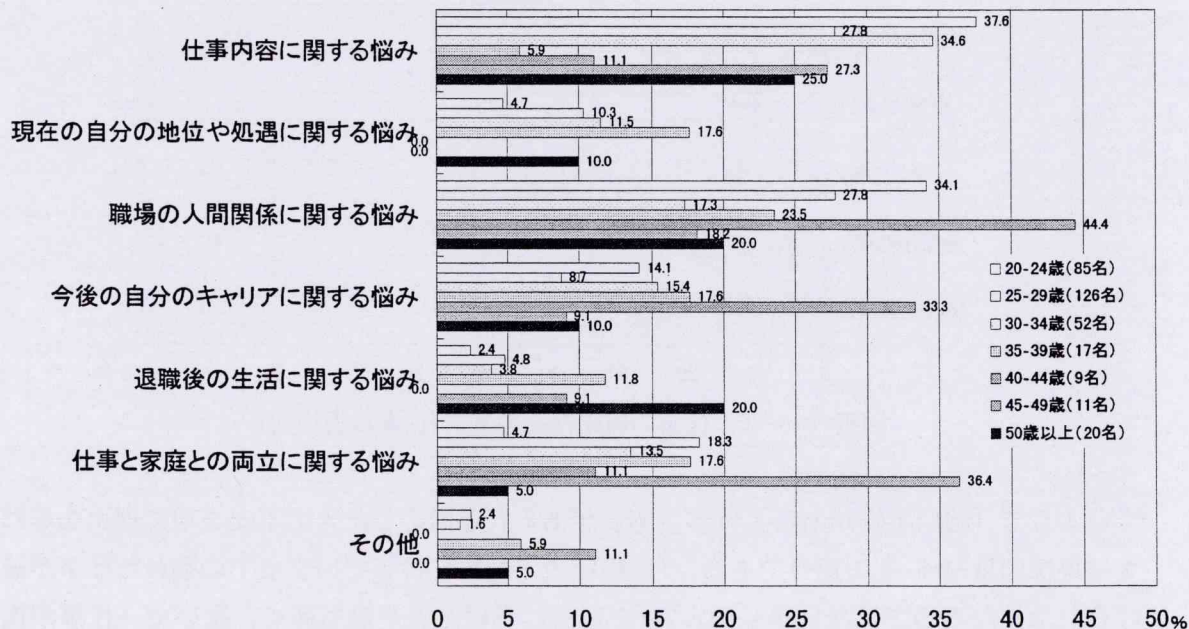
「退職後の生活に関する悩み」は男女共に50歳以上に顕著に多くみられた。



図Ⅲ-4-5-② 悩みの内容(性別)

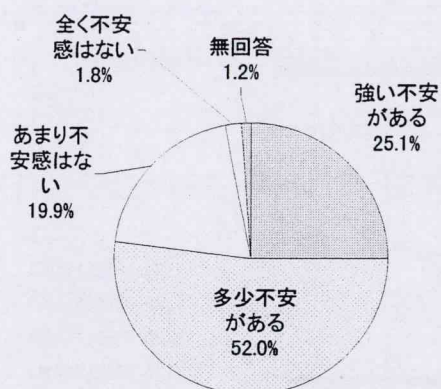


図Ⅲ-4-5-③ 悩みの内容(男性のみ、年齢段階別)



図Ⅲ-4-5-④ 悩みの内容(女性のみ、年齢段階別)

(2) 仕事の将来性への不安 (Q 1 2, Q 1 3)



図Ⅲ-4-6-①
仕事の将来性への不安(4621名)

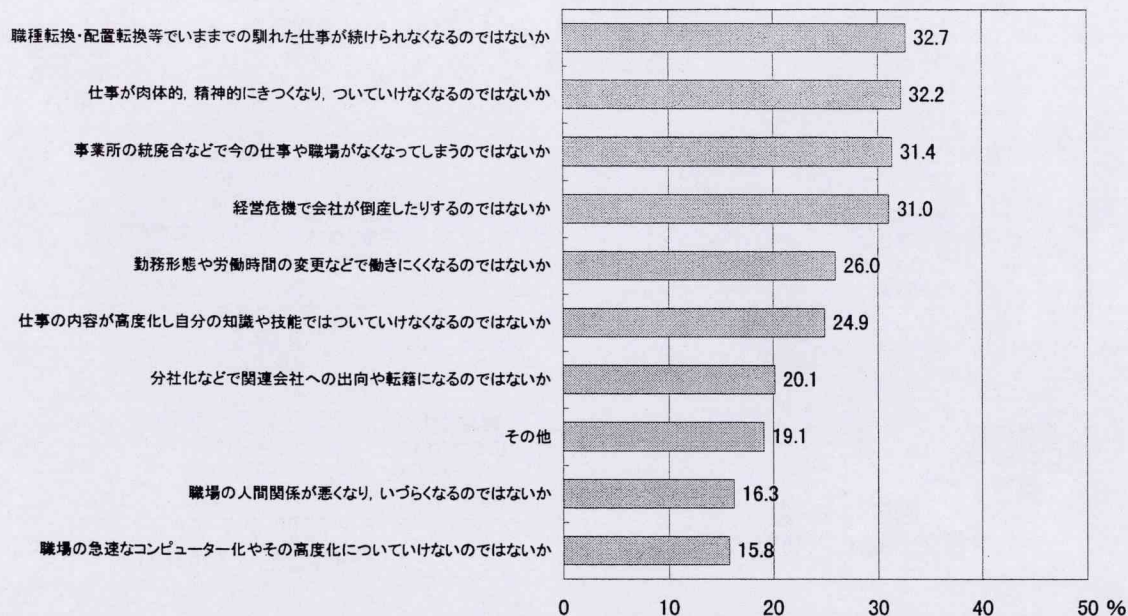
自分の仕事の将来性への不安について尋ねた結果は図Ⅲ-4-6-①の通りであった。「強い不安がある」と答えた人が全体の約 1/4 を占め (25.1%)、「多少不安がある」と答えた人 (52.0%)とあわせると全体の約 8 割もの人が仕事の将来性に不安を抱いていることが明らかになった。

従業員規模別でみると(図Ⅲ-4-6-②)、「強い不安がある」と答えた人の割合が最も多かったのが「地域」グループ、最も少なかったのは「主要」グループであった。



図Ⅲ-4-6-② 仕事の将来性への不安(従業員規模別)

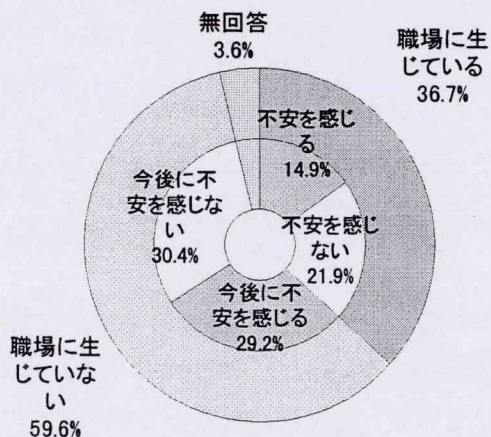
Q 1 2で「強い不安がある」、「多少不安がある」と回答した人に不安を抱く理由を尋ねた結果は図Ⅲ-4-6-③の通りである。「職種転換・配置転換等でいままでの馴れた仕事が続けられなくなるのではないかと」(32.7%)を理由に挙げた者が最も多く、次いで「仕事が肉体的、精神的にきつくなり、ついていけなくなるのではないかと」が 32.2%、「事業所の統廃合などで今の仕事や職場がなくなってしまうのではないかと」が 31.4%、「経営危機で会社が倒産したりするのではないかと」が 31.0%の順に多く、3 割を超えた。



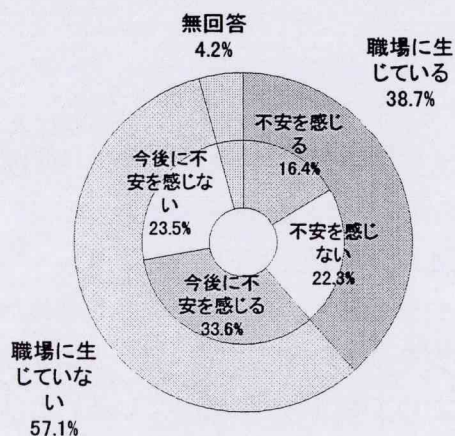
図Ⅲ-4-6-③ 不安を抱く理由(3560名)

(3) 配置転換に伴う不安 (Q17)

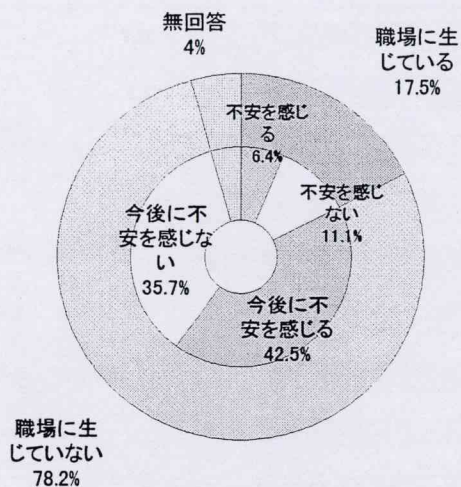
「出向」、「転籍」、「希望退職」、「職種転換」、「アウトソーシングによる業務の外部移管」が職場に生じているか、また、不安を感じているかを尋ねた結果は図Ⅲ-4-7-①～⑤の通りであった。職場に生じていた割合は、「転籍」が38.7%で最も多く、次いで「出向」が36.7%、「職種転換」が31.7%、「希望退職」が17.5%、「アウトソーシングによる業務の外部移管」が18.8%であった。職場に生じていなくても「今後に不安を感じる」と回答した人は「不安を感じない」と回答した人よりも多くみられた。



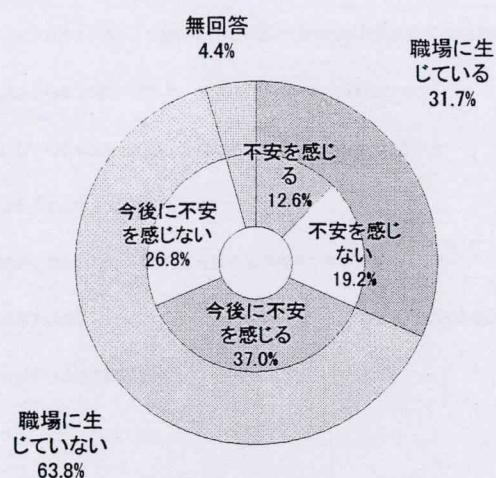
図Ⅲ-4-7-①
「出向」(4621名)



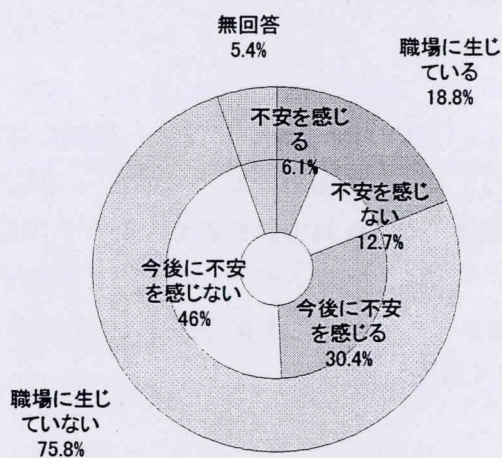
図Ⅲ-4-7-②
「転籍」(4621名)



図Ⅲ-4-7-③
「希望退職」 (4621名)



図Ⅲ-4-7-④
「職種転換」 (4621名)



図Ⅲ-4-7-⑤
「アウトソーシングによる
業務の外部移管」 (4621名)

(4) 失業や収入不安 (Q20)

失業や収入への不安の強さを尋ねた結果を年齢段階別でみた。「自分の失業」に対する不安を「多いに感じている」人は50歳以上に最も多くみられた(図Ⅲ-4-8-①)。他の年齢においても「多いに感じている」と「少し感じている」とを合わせると3割～5割の人が不安感を抱いていた。「配偶者の失業」に対する不安は、40歳を超えると不安度が高くなることが分かった(図Ⅲ-4-8-②)。「世帯全体の収入減」に対する不安を「多いに感じている」と答えた人がどの年代でも多く、「少し感じる」と答えた人と合わせると、20歳未満

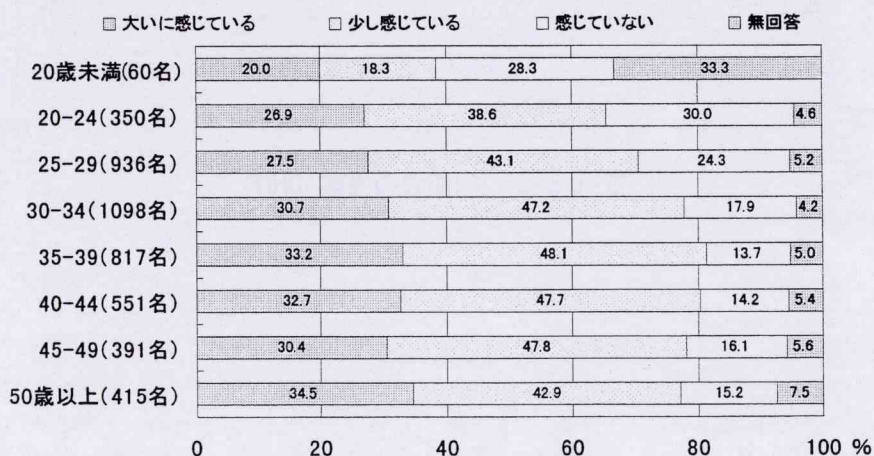
を除いた年齢の人の6割～8割が不安感を抱いていた。特に30歳代以上では約8割に達し不安度が高いといえる(図Ⅲ-4-8-③)。



図Ⅲ-4-8-① 自分の失業



図Ⅲ-4-8-② 配偶者の失業



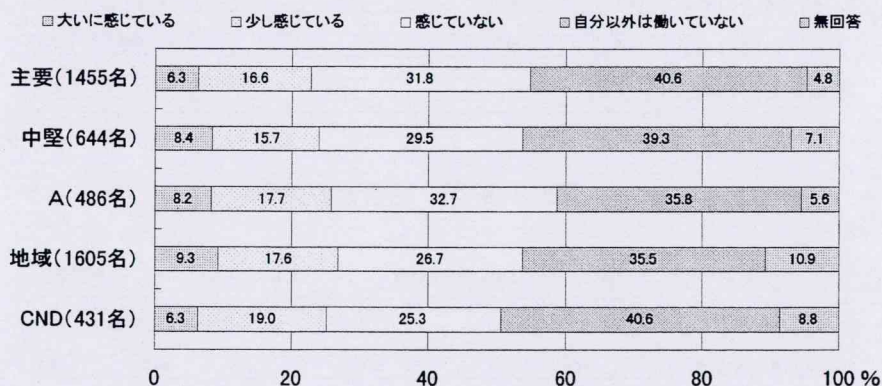
図Ⅲ-4-8-③ 世帯全体の収入減

規模別に見てみると、「自分の失業」に対する不安を「大いに感じている」人と「少し感じている」人とを合わせると「地域」グループが最も不安を感じている割合が高く、続いて「CND」グループ、「A」グループ、「中堅」、「主要」の順になった(図Ⅲ-4-9-①)。

「配偶者の失業」に対する不安も若干ではあるが「地域」グループが最も不安を感じている割合が高い(図Ⅲ-4-9-②)。「世帯全体の収入減」に対する不安はどのグループでも不安度は高く、「大いに感じている」人は「地域」グループに最も多いが、「少し感じている」と合わせると「CND」グループが最も不安を感じている割合が高かった(図Ⅲ-4-9-③)。



図Ⅲ-4-9-① 自分の失業 (4621 名)

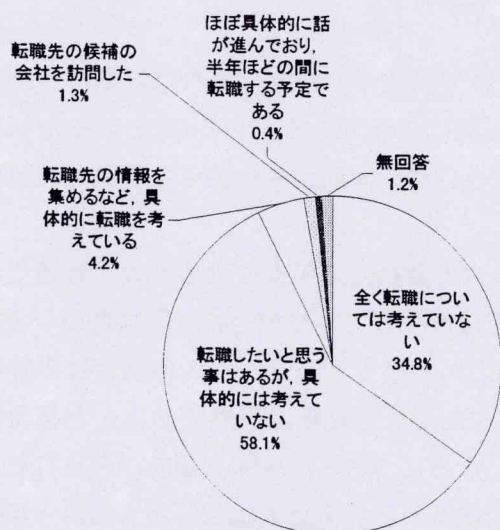


図Ⅲ-4-9-② 配偶者の失業 (4621 名)



図Ⅲ-4-9-③ 世帯全体の収入減 (4621 名)

6. 転職希望 (Q15, Q16)

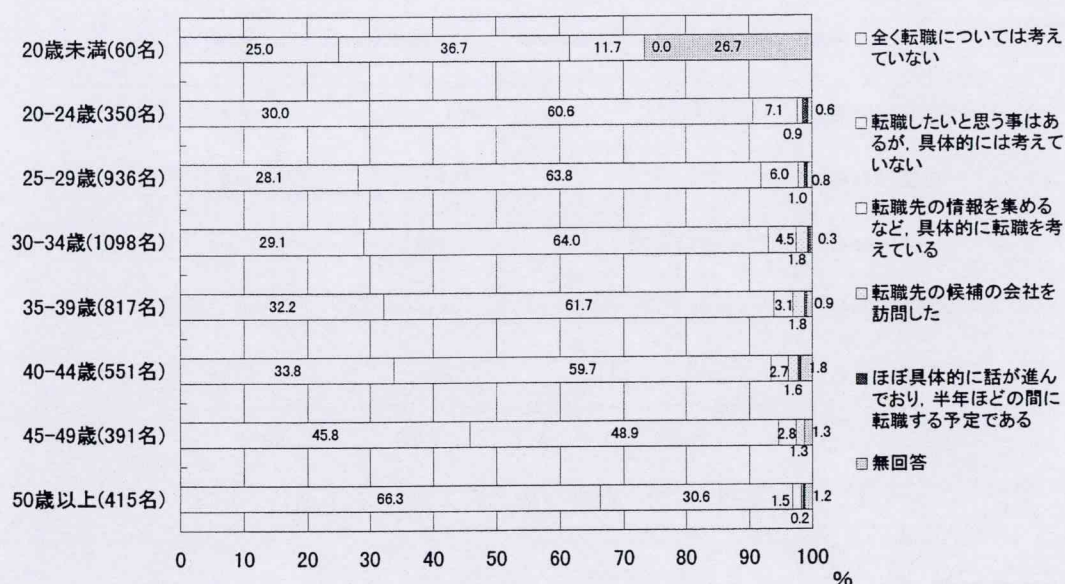


図Ⅲ-4-10-①
転職希望(4621名)

転職希望について尋ねた結果は図Ⅲ-4-10-①の通りであった。

「全く転職については考えていない」と答えた人が 34.8%、「転職したいと思う事はあるが、具体的には考えていない」と答えた人が約 60%であった(58.1%)。一方、具体的に転職を考えている人はわずか 5.9%であった。

同項目を年齢段階別で比較したところ(図Ⅲ-4-10-②)、20-44 歳までは回答に差があまり見られないが、それ以降の年齢段階になると「全く転職については考えていない」の回答者の増加が顕著に見られ、45-49 歳は 45%を超え(45.8%)、さらに 50 歳以上になると 6割を超えた。

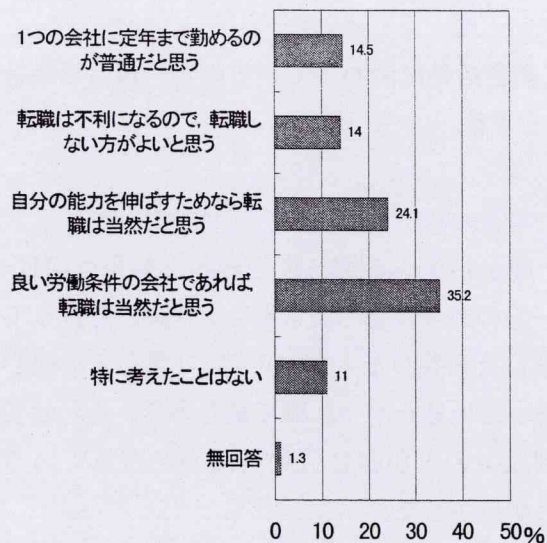


図Ⅲ-4-10-② 転職希望
(4621名)

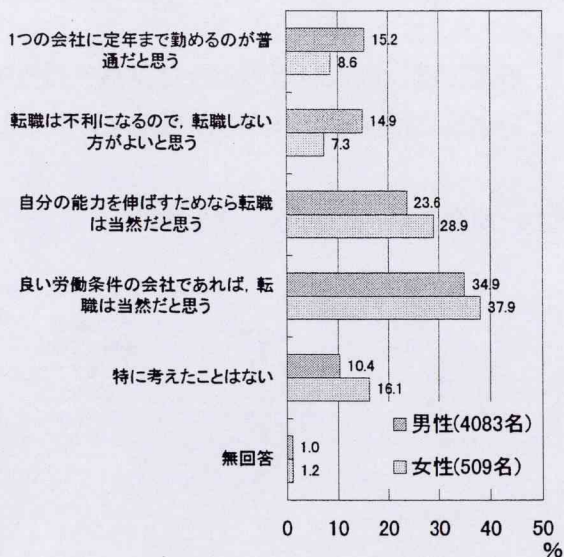
Q 1 6で転職観について尋ねた結果は、「良い労働条件の会社であれば転職は当然である」(35.2%)、「自分の能力を伸ばすためなら転職は当然である」(24.1%)といった転職に積極的な意見が多く見られ(図Ⅲ-4-11-①)、女性にその傾向がやや強くみられた(図Ⅲ-4-11-②)。

年齢段階別に比較したところ、男性では「一つの会社に定年まで勤めるのが普通だと思う」と答えた人は20歳未満から30-34歳までは減少していくがそれ以降は増加していった。「転職はふりになるので、転職しない方がよいと思う」と答えた人の割合は年齢増加と共に増える傾向にある。「自分の能力を伸ばすためなら転職は当然である」と答えた人は20歳未満が最も多く(約4割)、年齢が高くなるにつれて減少する傾向がみられた。一方、「良い労働条件の会社であれば転職は当然である」と答えた人は20歳未満から年齢が高くなるとともに増加し30歳代が最多でピークとなり、それ以降は減少するといった傾向がみられた。

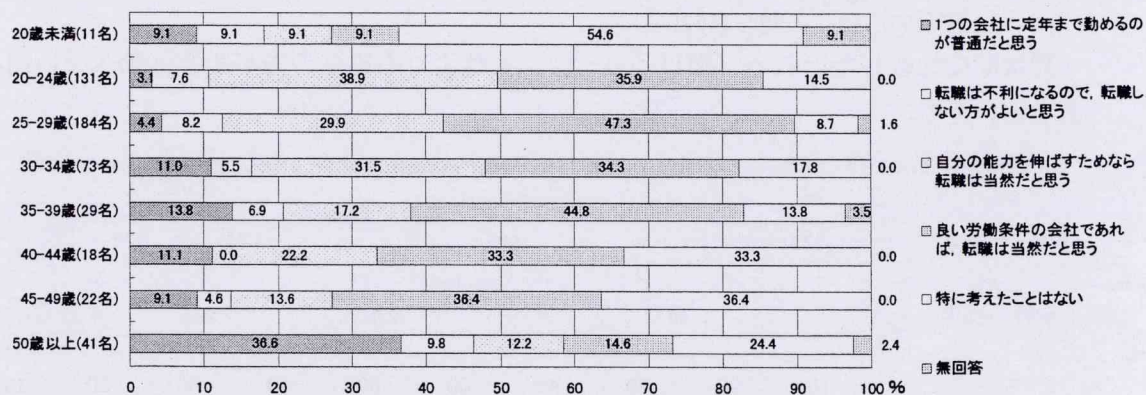
女性においては「一つの会社に定年まで勤めるのが普通だと思う」と答えた人は50歳以上に顕著に多く見られ、「特に考えたことはない」と答えた20歳未満の人は5割以上にものぼった。



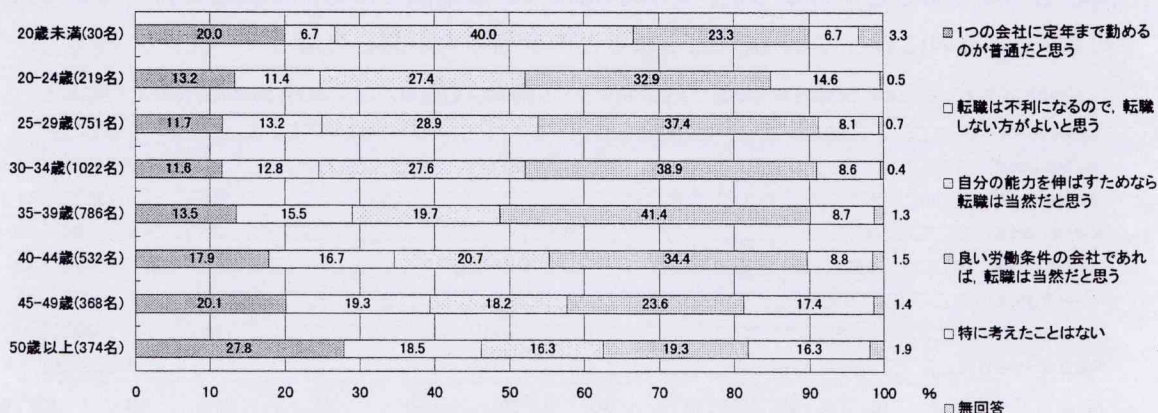
図Ⅲ-4-11-① 転職観(4621名)



図Ⅲ-4-11-② 転職観(性別)



図Ⅲ-4-11-③ 転職観(男性のみ、年齢段階別)

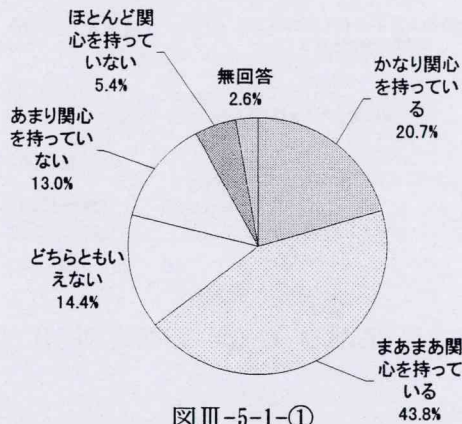


図Ⅲ-4-11-④ 転職観(女性のみ、年齢段階別)

第5章 組合と会社への意識

本章では、個人がどのような意識を持って組合活動に関わっているのか、組合と会社をどのように把握しているのかをみていくこととする。

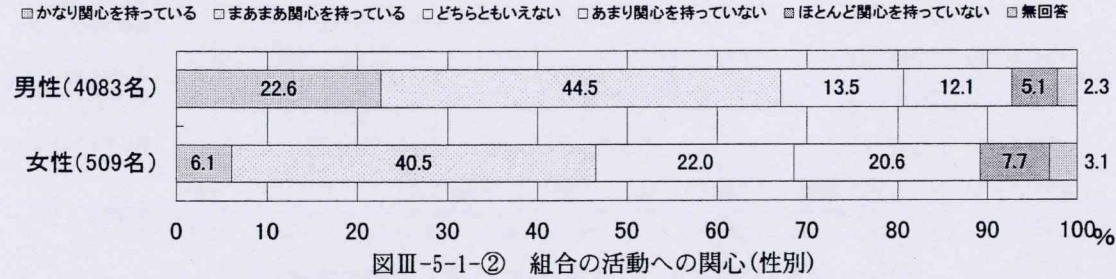
1. 組合活動への関心（Q34）



図Ⅲ-5-1-①
組合の活動への関心(4621名)

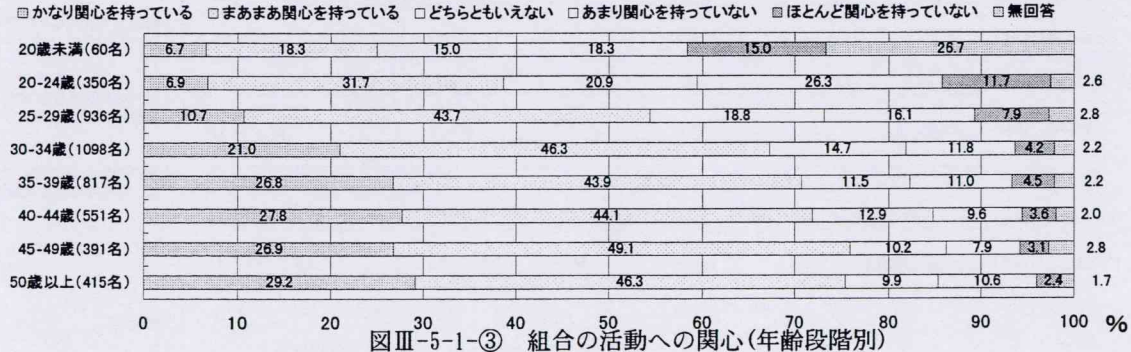
組合活動への関心度を尋ねた結果は図Ⅲ-5-1-①の通りであった。「かなり関心を持っている」と回答した人が 20.7%、「まあまあ関心を持っている」が 43.8%で最も多く、あわせて 6 割以上の人が組合活動へ関心を持っていることが分かった。

男女間で比較したところ（図Ⅲ-5-1-②）、女性よりも男性の方が組合活動へ強い関心があるといえる。



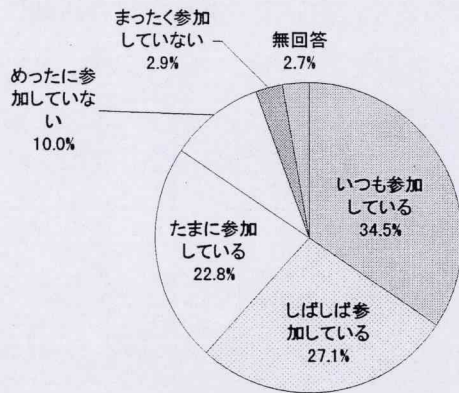
図Ⅲ-5-1-② 組合の活動への関心(性別)

また、年齢段階別に比較したところ（図Ⅲ-5-1-③）、年齢が増加するとともに組合への関心も増加することが分かった。具体的には 20 歳未満では組合に関心を持っている人が約 25%であるのに対して 50 歳以上になると約 8 割の人が関心を持っていた。



図Ⅲ-5-1-③ 組合の活動への関心(年齢段階別)

2. 組合活動への参加（Q35，Q36）



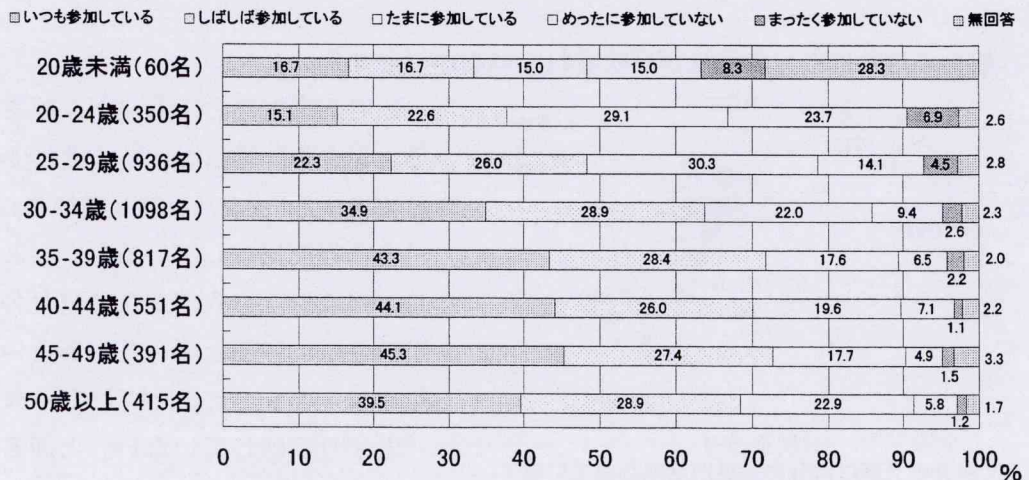
図Ⅲ-5-2-①
組合活動への参加（4621名）

組合活動への参加度を尋ねた結果は図Ⅲ-5-2-①の通りであった。「いつも参加している」が34.5%、「しばしば参加している」が27.1%、「たまに参加している」が22.8%で、約8割の人が組合活動へ参加しているといえる。

男女別（図Ⅲ-5-2-②）、年齢段階別（図Ⅲ-5-2-③）で比較したところ、Q34（組合への関心）と同様に女性よりも男性の方が組合参加度は高く、年齢が増加するのにもとない参加度が増加することが分かった。

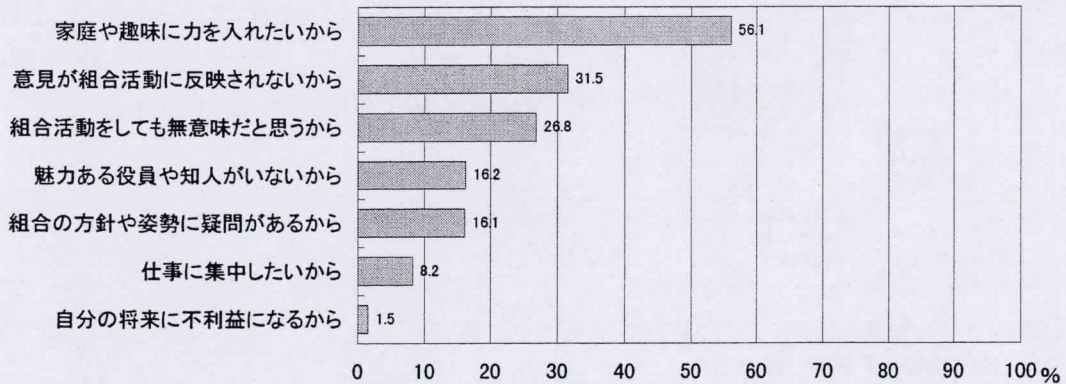


図Ⅲ-5-2-② 組合活動への参加（性別）



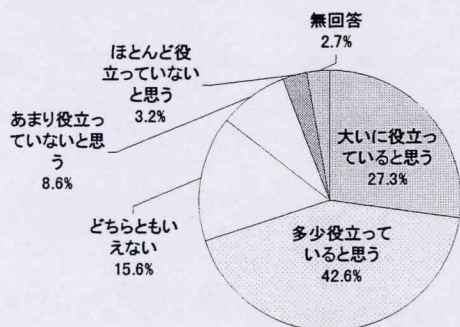
図Ⅲ-5-2-③ 組合活動への参加（年齢段階別）

Q 3 5 (組合への参加)で「めったに参加していない」、「まったく参加していない」と回答した人に組合活動に参加しない理由を尋ねた結果は図Ⅲ-5-2-④の通りであった。「家庭や趣味に力を入れたいから」と答えた人が 56.1%で最も多く、次いで「意見が組合活動に反映されないから」と答えた人が約 3 割であった。



図Ⅲ-5-2-④ 参加しない理由(597名)

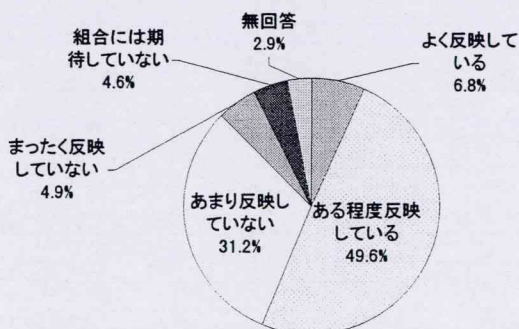
3. 組合活動が役に立っているか (Q 3 7)



図Ⅲ-5-3
組合活動が役に立っているか(4621名)

労働組合は、労働条件改善・生活向上にどれだけ役に立っているかを尋ねた結果は図Ⅲ-5-3 の通りであった。「大いに役に立っていると思う」が全体の約 1/4 (27.3%)、「多少役立っていると思う」が 42.6%で合わせて 7 割の人が組合活動は役に立っていると思っていることが明らかになった。

4. 組合の活動に自分の意見が反映されているか (Q 3 8)



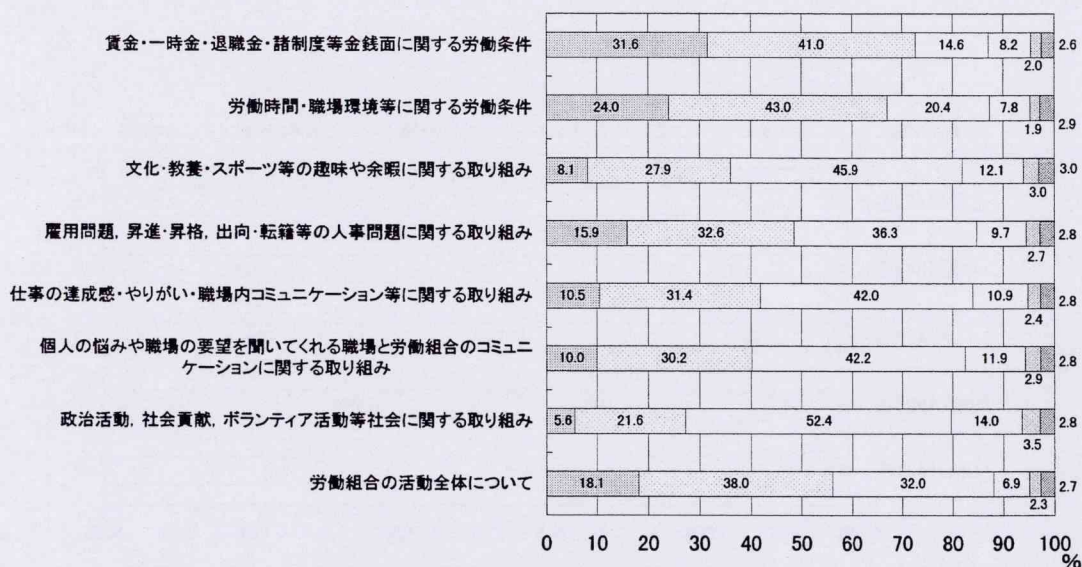
図Ⅲ-5-4
組合の活動に自分の意見が反映されているか(4621名)

組合活動に自分の意見が反映されていると思うかを尋ねた結果は図Ⅲ-5-4 の通りであった。「よく反映している」が 6.8%、「ある程度反映している」が 49.6%であり、半数以上の人々が組合に自分の意見が反映されていると感じているといえる。しかし一方、「全く反映していない」と「あまり反映していない」と回答した人を合わせると 36.1%にのぼった。

5. 組合活動への期待と評価（Q50、Q51）

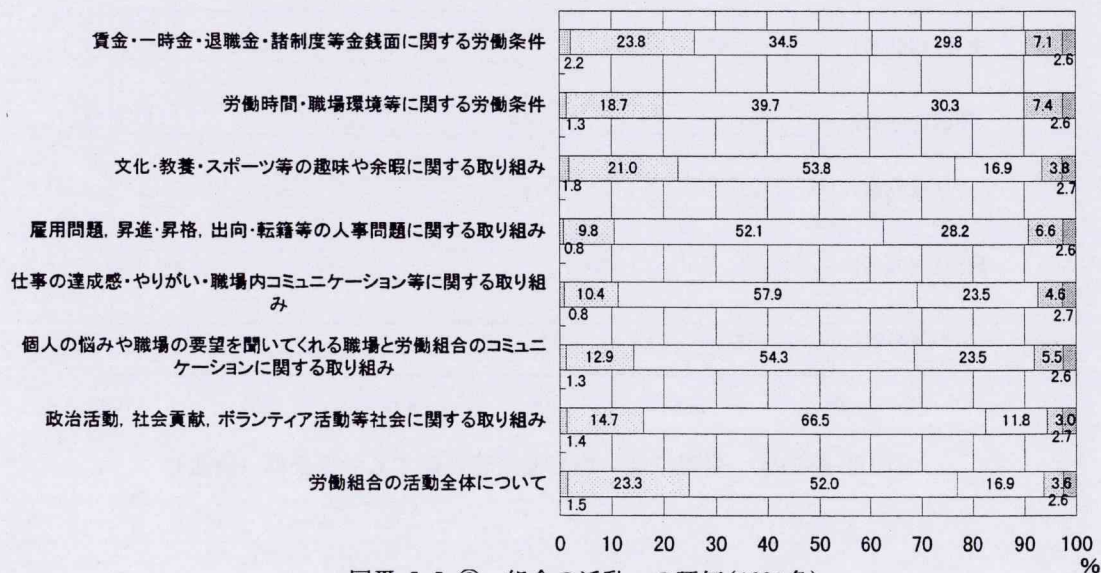
組合活動への期待と評価を尋ねた結果は図Ⅲ-5-5-①～②の通りであった。どの項目においても強い期待をしているが、実際の評価は低く満足している人よりも不満を抱いている人の方が多かった。期待度の高いものは「賃金・一時金・退職金・諸制度等金銭面に関する労働条件」、「労働時間・職場環境等に関する労働条件」であった。

□大変に期待する □やや期待する □どちらともいえない □あまり期待しない □まったく期待しない ■無回答



図Ⅲ-5-5-① 組合に対する期待(4621名)

□非常に満足 □やや満足 □どちらともいえない □やや不満 □非常に不満 ■無回答



図Ⅲ-5-5-② 組合の活動への評価(4621名)

組合活動への期待と評価を従業員規模別に見た結果は、図Ⅲ-5-5-③～⑬の通りであった。「労働組合全体の活動について」の評価（図Ⅲ-5-5-⑩）と期待（図Ⅲ-5-5-⑬）を中心に述べると、評価については「CND」グループを除いて従業員規模が小さくなるほど低い傾向がある。一方、期待については「地域」グループで特に低いほかは従業員規模による違いはあまり見られず、組合活動への期待は全般に高い。特に「地域」グループでは「まったく期待しない」と「あまり期待しない」人の割合が他のグループと比してやや高い。



図Ⅲ-5-5-③ 賃金・一時金・退職金・諸制度等金銭面に関する労働条件（評価）



図Ⅲ-5-5-④ 労働時間・職場環境等に関する労働条件（評価）



図Ⅲ-5-5-⑤ 文化・教養・スポーツ等の趣味や余暇に関する取り組み（評価）



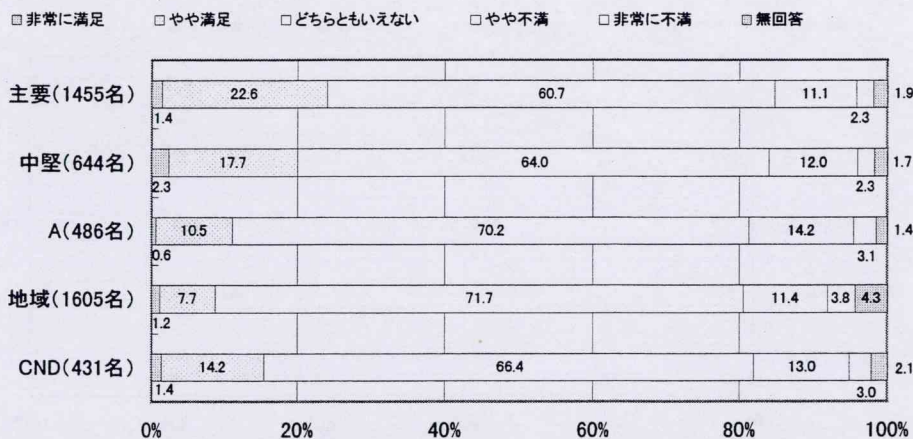
図Ⅲ-5-5-⑥ 雇用問題、昇進・昇格、出向・転籍等の人事問題に関する取り組み（評価）



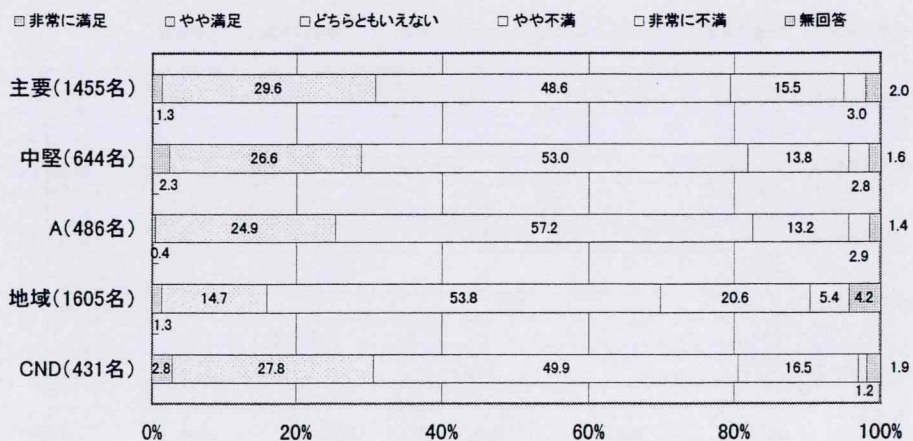
図Ⅲ-5-5-⑦ 仕事の達成感・やりがい・職場内コミュニケーションなどに関する取り組み（評価）



図Ⅲ-5-5-⑧ 個人の悩みや職場の要望を聞いてくれる職場と労働組合のコミュニケーションに関する取り組み（評価）

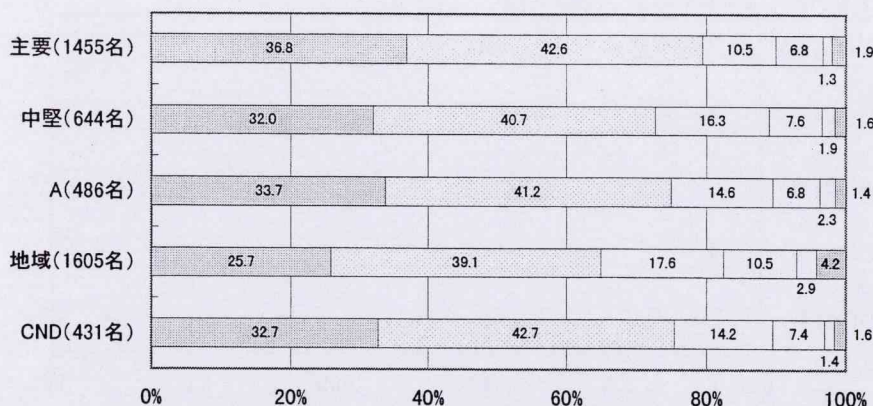


図Ⅲ-5-5-⑨ 政治活動、社会貢献、ボランティア活動等社会に関する取り組み（評価）



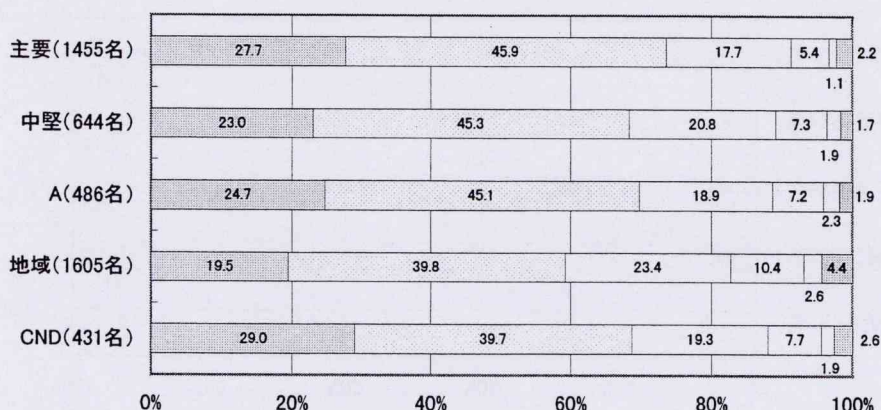
図Ⅲ-5-5-⑩ 労働組合の活動全体について（評価）

□大変に期待する □やや期待する □どちらともいえない □あまり期待しない □まったく期待しない □無回答



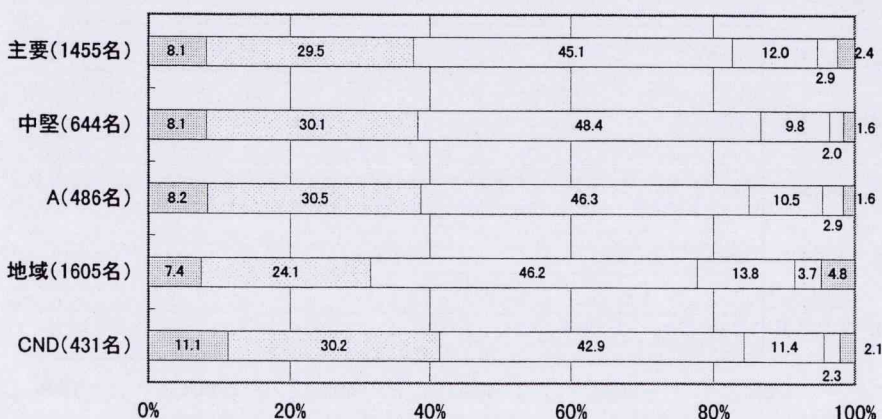
図Ⅲ-5-5-⑪ 賃金・一時金・退職金・諸制度等金銭面に関する労働条件（期待）

□大変に期待する □やや期待する □どちらともいえない □あまり期待しない □まったく期待しない □無回答



図Ⅲ-5-5-⑫ 労働条件・職場環境等に関する労働条件（期待）

□大変に期待する □やや期待する □どちらともいえない □あまり期待しない □まったく期待しない □無回答



図Ⅲ-5-5-⑬ 文化・教養・スポーツ等の趣味や余暇に関する取り組み（期待）



図Ⅲ-5-5-⑭ 雇用問題、昇進・昇格、出向・転籍等の人事問題に関する取り組み（期待）



図Ⅲ-5-5-⑮ 仕事の達成感・やりがい・職場内コミュニケーション等に関する取り組み（期待）



図Ⅲ-5-5-⑯ 個人の悩みや職場の要望を聞いてくれる職場と労働組合のコミュニケーションに関する取り組み（期待）

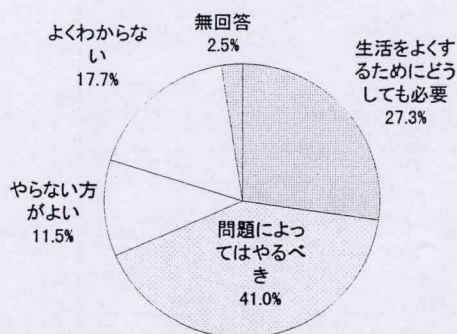


図Ⅲ-5-5-⑰ 政治活動、社会貢献、ボランティア活動等社会に関する取り組み（期待）



図Ⅲ-5-5-⑱ 労働組合の活動全体について（期待）

6. 組合の政治活動（Ｑ４４）



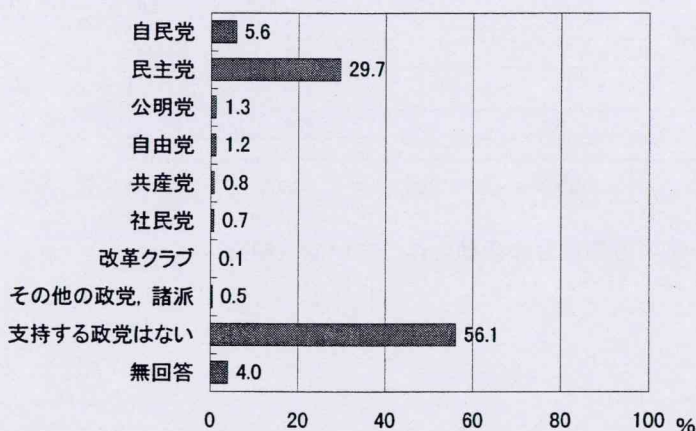
図Ⅲ-5-6
組合の政治活動(4621名)

労働組合の政治活動について尋ねた結果は図Ⅲ-5-6の通りであった。「生活をよくするためにどうしても必要」が27.3%、「問題によってはやるべき」が41.0%で、約7割の人が組合の政治活動を必要だと感じていることが分かった。

7. 社会に対する関心

ここでは、我が国における社会生活についてどのような意識を持って生活しているのかをみていく。

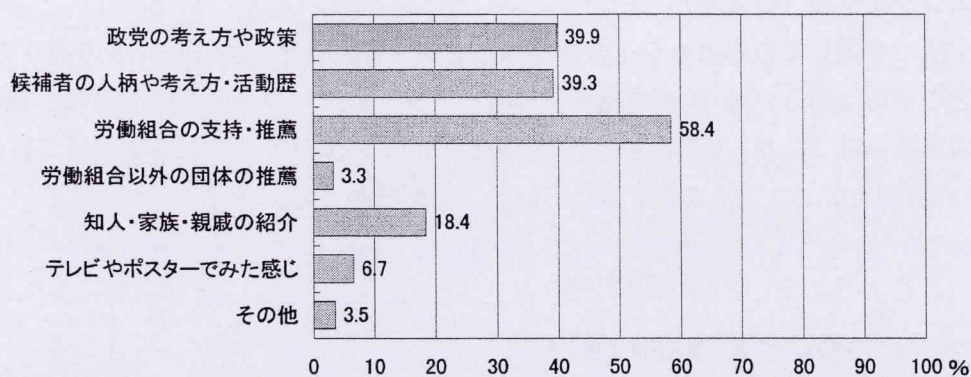
(1) 支持する政党と投票の基準（Ｑ４６，Ｑ４７）



図Ⅲ-5-7-①
支持する政党(4621名)

支持する政党を尋ねた結果は図Ⅲ-5-7-①の通りであった。半数以上が「支持する政党はない」(56.1%)と回答した。具体的な政党を回答した人の中で最も多かったのは「民主党」(29.7%)、次いで「自民党」(5.6%)であった。

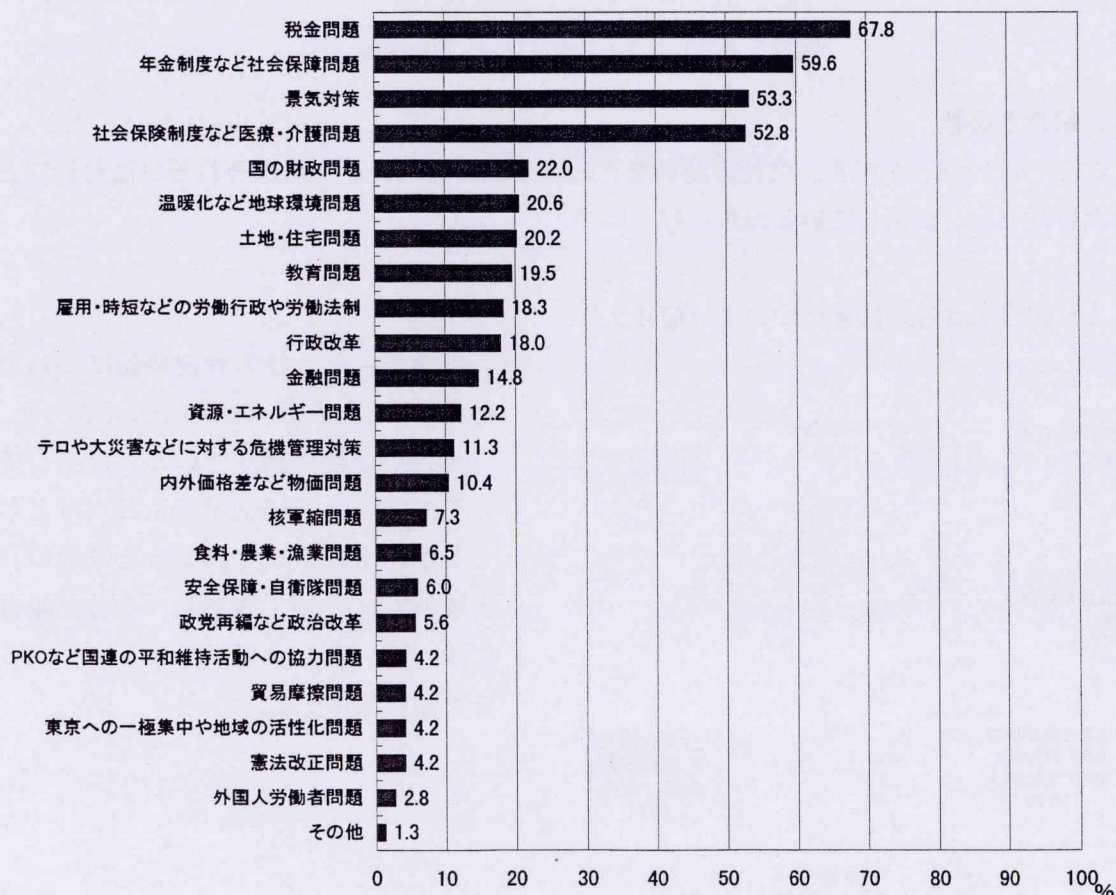
選挙で投票するときに何を基準としているかを尋ねた結果（2つ以内選択）は図Ⅲ-5-7-②の通りであった。「労働組合の支持・推薦」が約6割を占め(58.4%)、「政党の考え方や政策」や「候補者の人柄や考え方・活動歴」を上回った。



図Ⅲ-5-7-② 投票するときの基準(4621名, 2つ以内選択)

(2) 国の政治での関心事 (Q 4 8)

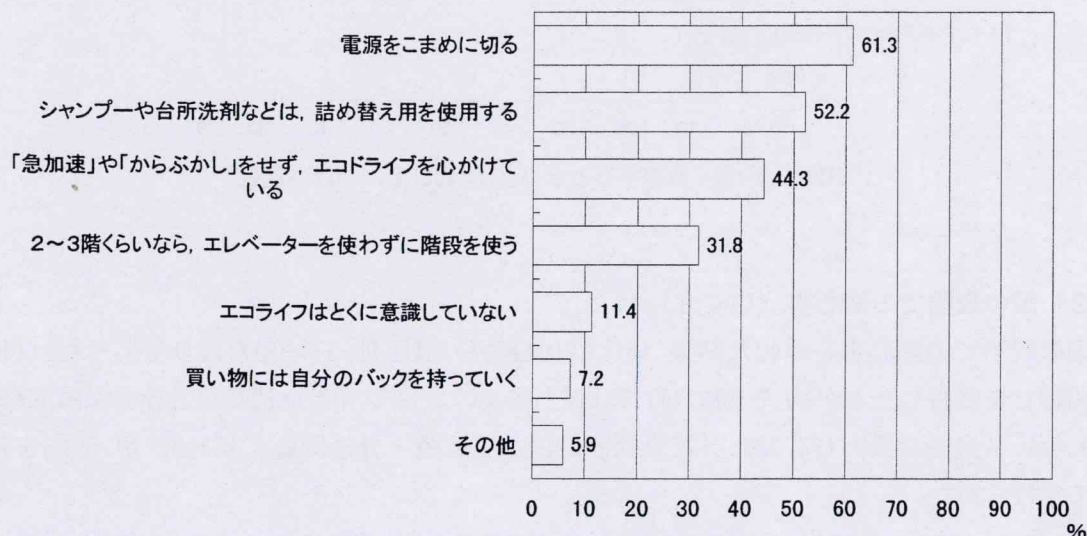
国の政治での関心事を尋ねた結果 (5 つ以内選択) は図Ⅲ-5-7-③の通りであった。「税金問題」を回答した者が約 7 割で(67.7%)最も多く、次いで「年金制度など社会保障問題」(59.6%)、「景気対策」(53.3%)、「社会保険制度など医療・介護問題」(52.8%)が 5 割を超えて挙げられた。



図Ⅲ-5-7-③ 国の政治での関心事(4621名, 5つ以内選択)

(3) エコライフ観 (Q49)

日常生活で意識しているエコライフを尋ねた結果(複数回答)は図Ⅲ-5-8の通りである。「電源をこまめに切る」は6割を超え(61.3%)、「シャンプーや台所洗剤などは、詰め替え用を使用する」は52.2%、「急加速やからぶかしをせず、エコドライブを心がけている」が44.3%と、個々人がエコライフを意識していることが分かった。

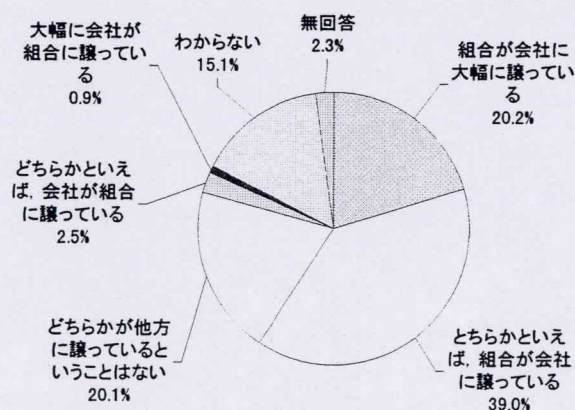


図Ⅲ-5-8 エコライフ観(4621名, 複数回答)

8. 組合と会社

ここでは、個人が組合と会社の関係をどのように捉え、会社と組合それぞれに対してどれだけ注目し、信頼しているのかをみていく。

(1) 組合と会社の関係について (Q42)

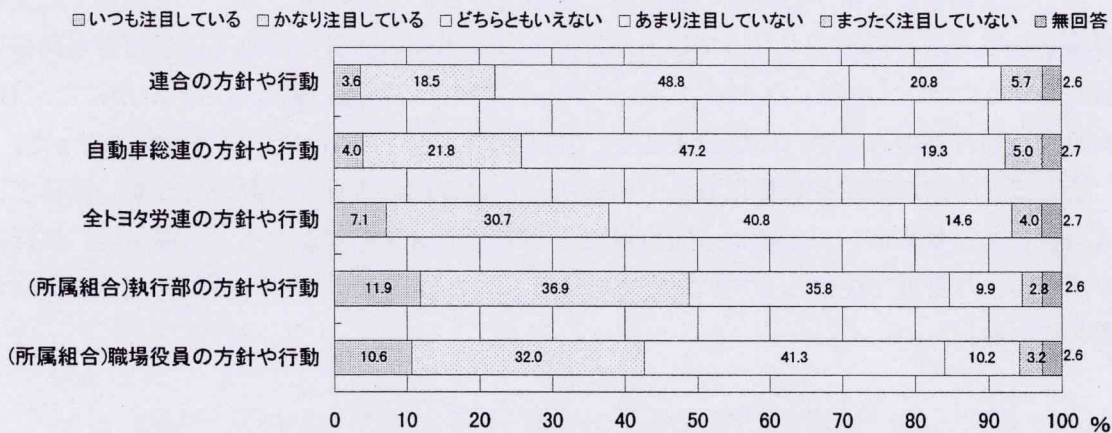


図Ⅲ-5-9
組合と会社の関係(4621名)

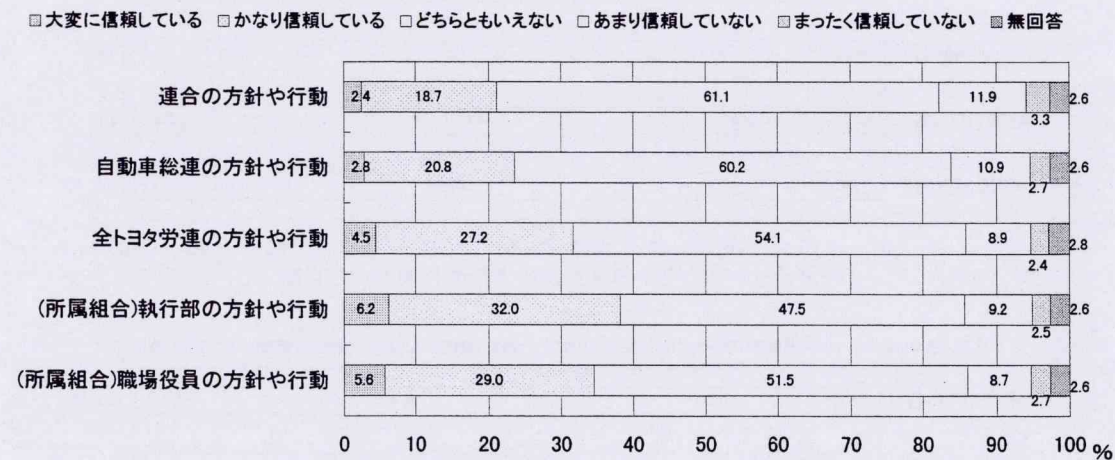
労働組合と会社の労使関係について尋ねた結果は図Ⅲ-5-9の通りであった。「組合が会社に譲っている」と感じている人が約6割を占め(59.2%)、「どちらかが他方に譲っていることはない」と感じている人(20.1%)、「会社が組合に譲っている」と感じている人(3.4%)を大幅に上回った。

(2) 組合の方針や行動への注目度と信頼度 (Q 5 3, Q 5 5)

組合の方針や行動へどれだけ注目しているか(図Ⅲ-5-10-①)、信頼しているか(図Ⅲ-5-10-②)を尋ねたところ、注目度と信頼度の間のギャップはあまりなくほぼ一致していた。「所属組合執行部」への注目度、評価がともに高かった。



図Ⅲ-5-10-① 組合の方針や行動への注目度(4621名)



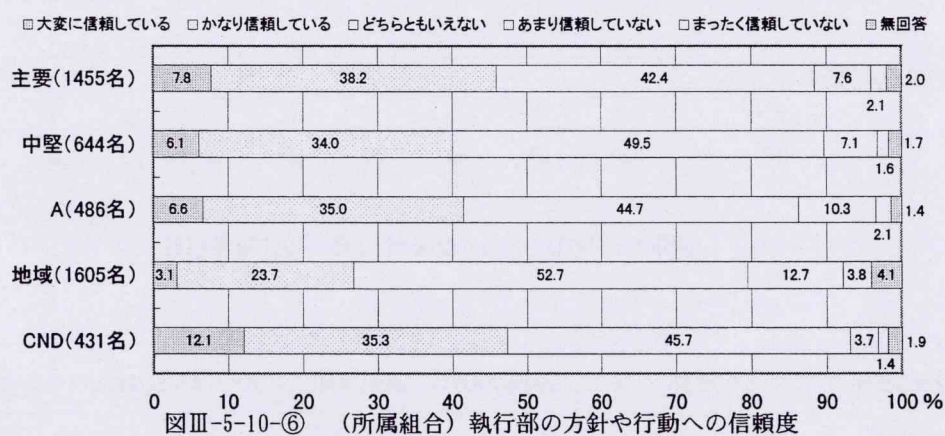
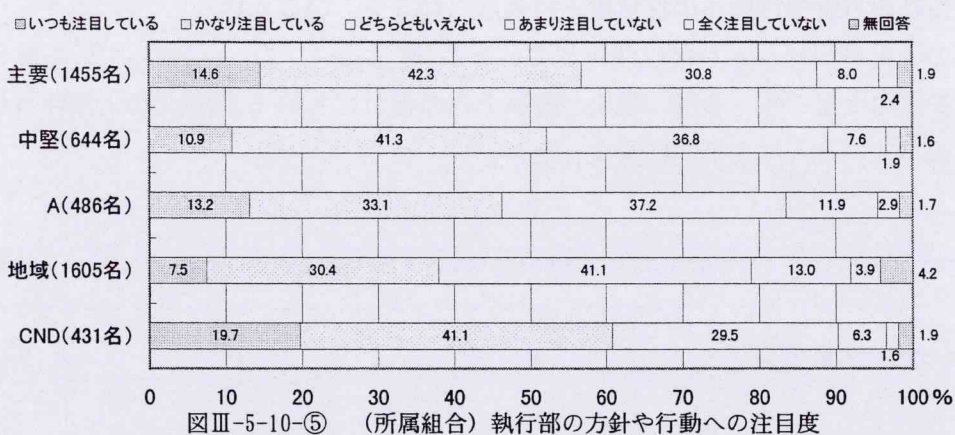
図Ⅲ-5-10-② 組合の方針や行動への信頼度(4621名)

次に、組合の方針や行動の中から、特に全トヨタ労連の方針や行動への注目度と信頼度、（所属組合）執行部の方針や行動への注目度と信頼度をとりあげ、従業員規模別に見た。全トヨタ労連の方針や行動への注目度、信頼度を、それぞれ図Ⅲ-5-10-③、④に、（所属組合）執行部の方針や行動への注目度、信頼度を、それぞれ図Ⅲ-5-10-⑤、⑥に示す。

全トヨタ労連の方針や行動への注目度、信頼度ともに「CND」グループを除いて従業員規模が小さくなるほど低くなっているが、全トヨタ労連の方針や行動への信頼度も同様の傾向を示したが、「中堅」グループ「A」グループ間には傾向の差は見られなかった。（所属組合）執行部の方針や行動への注目度と信頼度についても、ほぼ同様の傾向であった。

全トヨタ労連の方針や行動よりも（所属組合）執行部の方針や行動のほうが、注目度、信頼度ともにやや高い。これは、組合員にとって全トヨタ労連よりも（所属組合）執行部のほうがより身近で注目しやすいためであろう。また「CND」グループは特にその傾向が顕著である。





(3) 会社の方針や行動への注目度と信頼度 (Q 5 2, Q 5 4)

会社の方針や行動へどれだけ注目しているか(図Ⅲ-5-11-①)、信頼しているか(図Ⅲ-5-11-②)を尋ねたところ、会社、職場、直属上司のどれにも約 5 割以上の人注目しているが、信頼している人は 3 割弱に留まった。



図Ⅲ-5-11-① 会社の方針や行動への注目度(4621名)



図Ⅲ-5-11-② 会社の方針や行動への信頼度(4621名)

会社の方針や行動についての注目度と信頼度を従業員規模別に見た。会社の方針や行動についての注目度と信頼度をそれぞれ図Ⅲ-5-11-③、④に示す。

会社の方針や行動への信頼度を見てみると、「主要」グループでは会社への信頼度が高いが、他の規模のグループでは低い。また、「CND」グループでは会社の方針や行動への注目度は非常に高いが、会社の方針や行動への信頼度は非常に低く、さらに約 4 割の人が「まったく信頼していない」「あまり信用していない」としている。



図Ⅲ-5-11-③ 会社の方針や行動への注目度



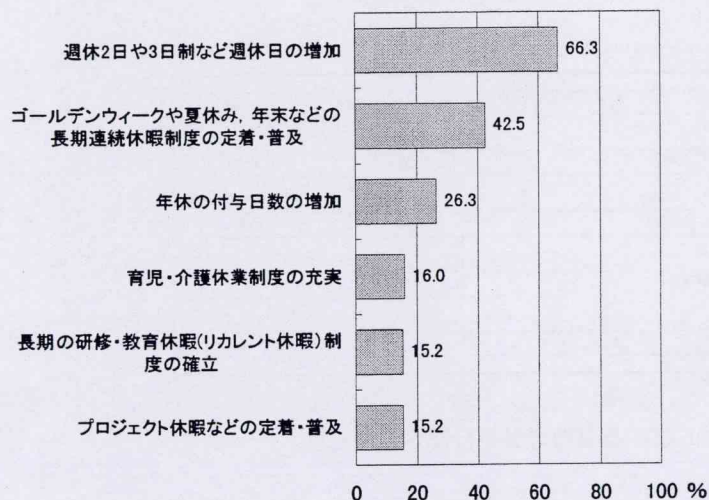
図Ⅲ-5-11-④ 会社の方針や行動への信頼度

先述の（所属組合）執行部の方針や行動への注目度と信頼度と比較すると、会社の方針や行動に対しても（所属組合）執行部の方針や行動と同程度に注目しているが、会社の方針や行動への信頼度は、「主要」グループを除いて、組合の方針や行動への信頼度よりもたいへん低くなっている。

第6章 組合活動への期待

本章では、個人が組合活動に今後力を入れてほしいと期待していることは何か、組合活動に求められるものとは何かについてみていくこととする。

1. 休日・休暇制度への期待（Q32）

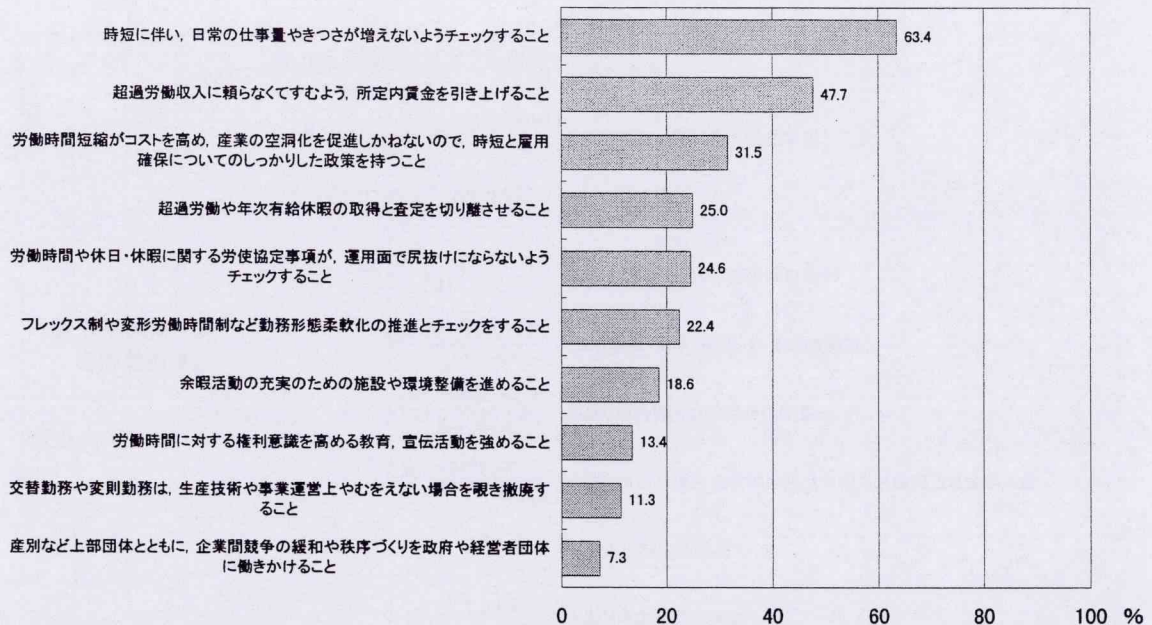


休日・休暇制度の中で実現してほしいものを尋ねた結果はⅢ-6-1の通りであった。「週休2日や3日制など週休日の増加」を期待する人が6割を超え(66.3%)最も多く、次いで「ゴールデンウィークや夏休み、年末などの長期連続休暇制度の定着・普及」を期待する人が多く42.5%であった。

図Ⅲ-6-1 休日・休暇制度への期待(4621名)

2. 労働時間の短縮に取り組む上での課題（Q33）

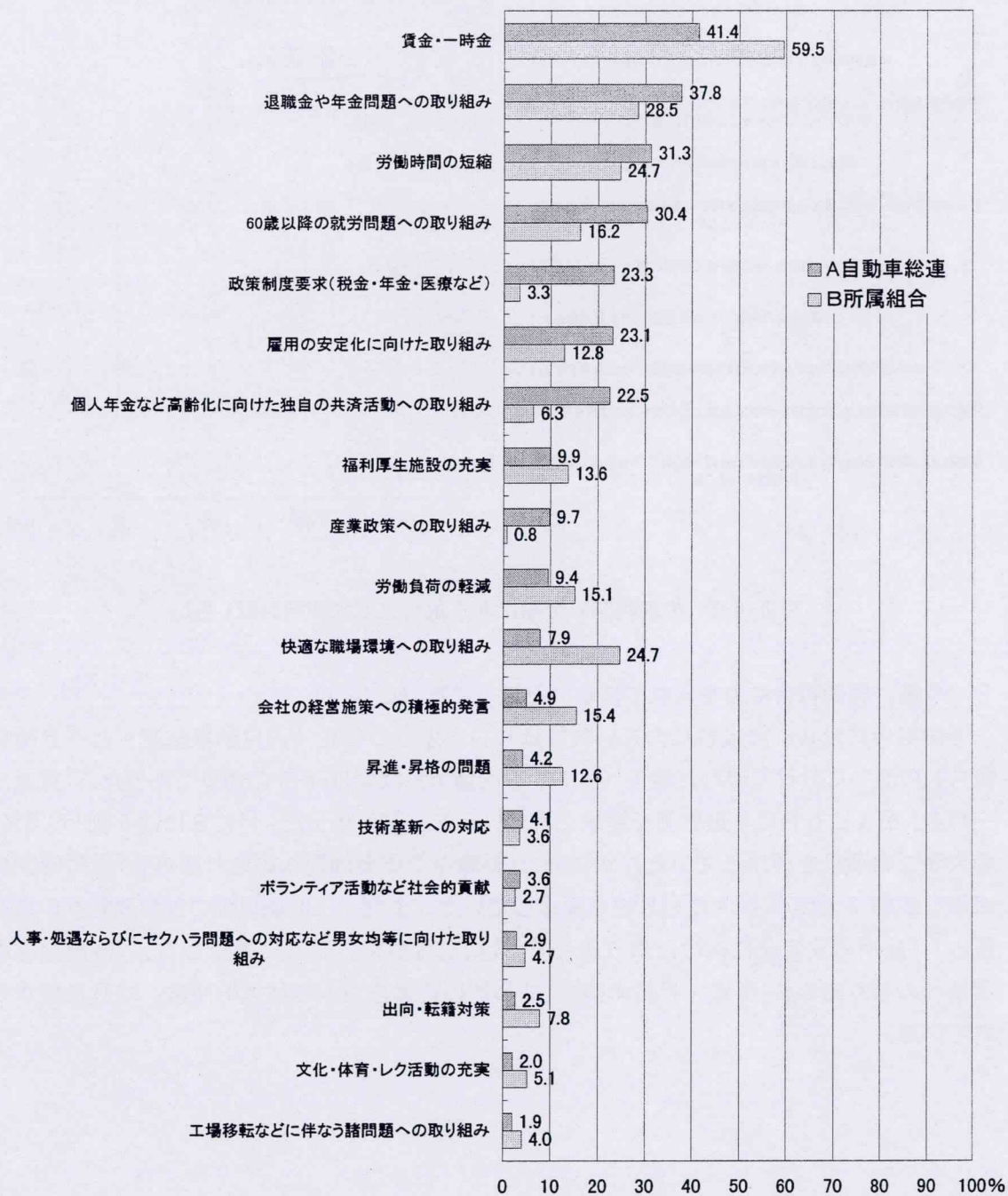
労働時間の短縮に取り組む上で重視すべき課題は何かを尋ねた結果は図Ⅲ-6-2の通りであった。「時短に伴い、日常の仕事量やきつさが増えないようチェックすること」が63.4%で最も多く、次いで「超過労働収入に頼らなくてすむよう、所定内賃金を引き上げること」が47.7%で多かった。



図Ⅲ-6-2 労働時間の短縮に取り組む上での課題(4621名)

3. 今後、労働組合に力を入れてほしいと思うこと (Q39)

労働組合に対し、今後特に力をいれてほしいと思うことを「A自動車総連」と「B所属組合」の2つに分けて尋ねた結果(各3つ以内選択)は図Ⅲ-6-3の通りであった。「賃金・一時金」がAにもBにも最も強く要求されていることが分かった。特にBには6割(59.5%)の人がこの項目を要求していた。次いで、「退職金や年金問題への取り組み」「就労時間の短縮」が約3割の人がAにもBにも要求していた。また、「60歳以降の就労問題への取り組み」「雇用の安定化に向けた取り組み」「政策制度要求」はAに要求され、「快適な職場環境への取り組み」「昇進・昇格の問題」「会社の経営施策への積極的発言」はBに要求されている。



図Ⅲ-6-3 今後労働組合に力を入れてほしいこと(4621名、各3つ以内選択)

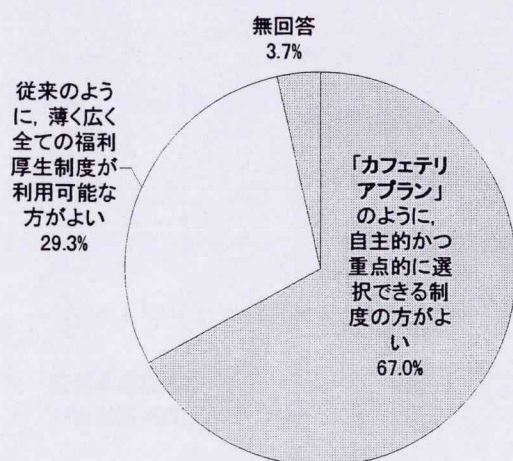
4. 企業内福祉の点で力を入れてほしいこと（Q40）

労働組合に対し、企業内福祉の点で今後特に力を入れてほしいと思っているものを尋ねた結果（2 つ以内選択）は図Ⅲ-6-4 の通りであった。「住宅貸付金制度等、持家制度の充実」が最も強く要求されていることが分かった（40.3%）。次いで、「外部スポーツ施設や宿泊施設との契約促進」（20.5%）、「安全靴・作業服の支給条件の改善」（19.8%）、「保養施設の設置拡充」（19.3%）に約 2 割の人が要求していた。



図Ⅲ-6-4 企業内福祉の点で力を入れてほしいこと（4621 名，2 つ以内選択）

5. 企業内福祉のあり方について（Q41）

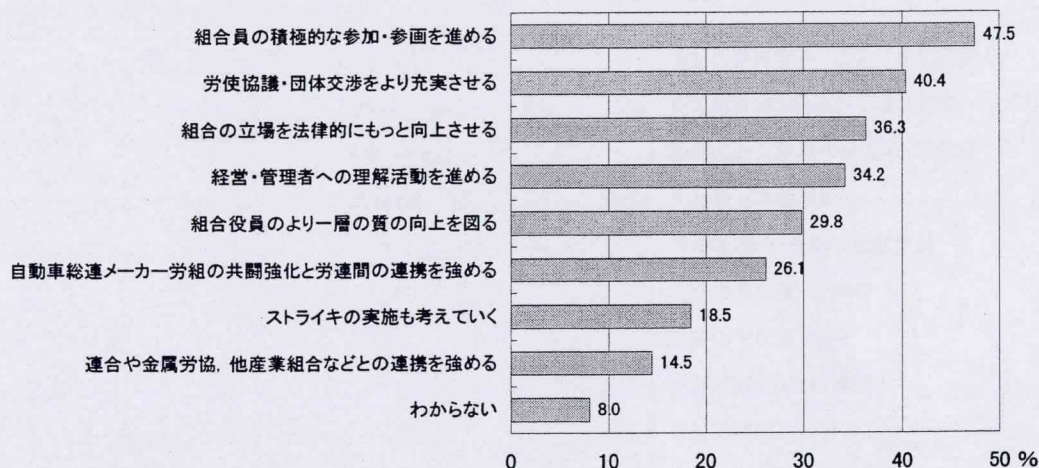


企業内福祉のあり方について尋ねた結果は図Ⅲ-6-5 の通りであった。「カフェテリアプランのように、自主的かつ重点的に選択できる制度の方がよい」と回答した人は約 7 割にものぼり（67.0%）、従来のような「薄く広く全ての福利厚生制度が利用可能な方がよい」と回答した人（29.3%）を上回った。

図Ⅲ-6-5
企業内福祉のあり方（4621名）

6. 組合の力量を強めるために必要なこと(Q43)

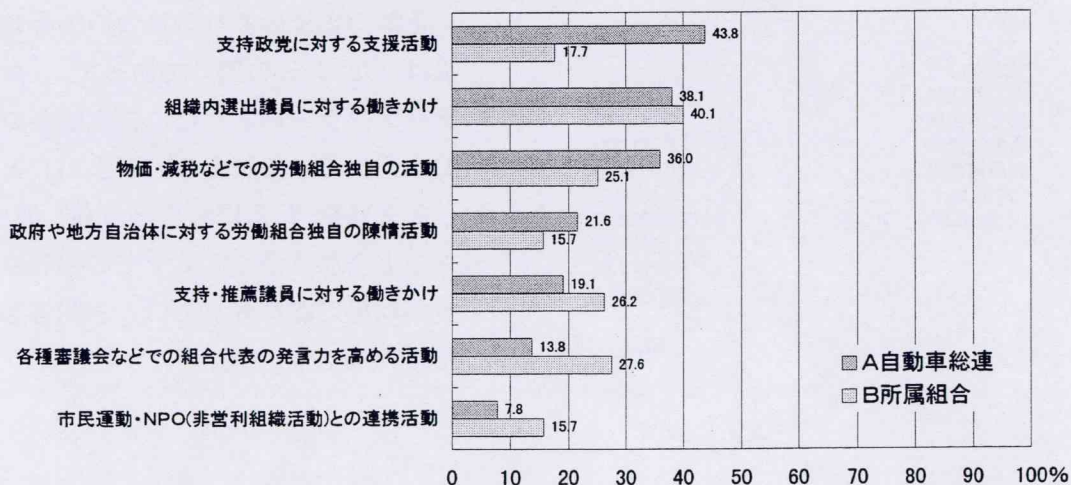
賃金・一時金、労働条件の維持・改善にあたって、労働組合の力量を強めるために必要だと思うことを尋ねた結果(3つ以内選択)は図Ⅲ-6-6の通りであった。「組合員の積極的な参加・参画を進める」ことが必要であると約5割の人(47.5%)が答えた。次いで、「労使協議・団体交渉をより充実させる」(40.4%)、「組合の立場を法律的にもっと向上させる」(36.3%)、「経営・管理者への理解活動を進める」(34.2%)が3割を超えた。



図Ⅲ-6-6 組合の力量を強めるために必要なこと(4621名, 3つ以内選択)

7. 組合の政治活動において重要なこと(Q45)

Q44で「生活をよくするためにどうしても必要」、「問題によってはやるべき」と回答した人に、何が組合の政治活動で重要かを「A自動車総連」と「B所属組合」の2つに分けて尋ねた結果(各2つ以内選択)は図Ⅲ-6-7の通りであった。「組織内選出議員に対する働きかけ」はAにもBにも強く求められていた。また、「支持政党に対する支援活動」「物価・減税などでの労働組合独自の活動」はAに強く求められ(43.8%, 36.0%)、「各種審議会などでの組合代表の発言力を高める活動」はBに求められた(27.6%)。



図Ⅲ-6-7 組合の政治活動において重要なこと(3154名, 各2つ以内選択)

IV. 心理学的手法による分析

ここでは、調査項目から心理学的手法により、尺度を構成し、さらに詳細に組合員の就業意識および組合員が環境をどのように把握しているのかを検討する。

1. 因子分析と尺度構成

尺度化が可能と思われるものについて因子分析を行った。因子分析とは、項目のまとまりを作る分析であり、単一項目よりも精度の高い尺度を作成することができる。表中の数字は因子負荷であり、その項目がどれだけその因子によって説明されているかを示している。

結果を表IV-1-1から表IV-1-9に示した。

(1) 仕事への関与

仕事への関与を測定する 16 項目について因子分析を行ったところ、2 因子が見出された(表IV-1-1)。第1因子は「私はほとんど夜も週末も仕事をする」「私はしばしば働きすぎだと思う」など、仕事にどれだけ多くの時間を費やしているかの度合いを測定していると考えられることから、「仕事時間関与」因子とされた。第2因子は「仕事は今の私にとって非常に大切な一部分である」「私は自分の仕事にたいへん熱中している」などのように、仕事にどの程度傾倒しているかを測定していると考えられるため、「仕事関与」因子と名付けられた。それぞれの因子に属する項目の和を、それぞれの因子に対応した得点とした。各尺度の α 係数は「仕事時間関与」尺度は $\alpha=.85$ 、「仕事関与」尺度は $\alpha=.76$ であり、これらは分析に耐えうる値である。

表Ⅳ－１－１ 仕事関与					
項目番号		項目	I	Ⅱ	h ²
第Ⅰ因子 仕事時間関与 (α=.85)					
6	私はくたびれすぎて、これ以上仕事ができないというところまで働くことがよくある		.75	.03	.56
2	私はほとんど夜も週末も仕事をする		.74	.02	.55
10	私はしばしば働きすぎだと思う		.73	.07	.54
4	私は誰よりもずっと多く、仕事に時間を振り分けている		.71	.32	.60
12	私はときどき、仕事に飲み込まれてしまいそうな気がする		.70	.10	.50
8	私は夕食の後、夜にも仕事をする		.66	-.03	.44
14	私のやることはほとんど仕事に関係している		.63	.24	.45
13	夜と週末は余暇活動のために空けるようにしている*		.54	-.03	.29
15	通常、私は職務に関連した仕事を携えて、休暇に行く		.50	.13	.27
16	もっとたくさん仕事ができるように、一日がもっと長ければいいのと思う		.42	.30	.27
第Ⅱ因子 仕事関与 (α=.76)					
1	仕事は今の私にとって非常に大切な一部分である		.04	.78	.61
3	私は自分の仕事に大変熱中している		.19	.73	.56
7	私にとって、生活上の他の事柄に比べれば、仕事はそんなに重要ではない*		.02	.68	.46
9	仕事は私の人生の目標を達成する上で、中心的な位置を占めている		.17	.67	.48
5	私は自分の仕事に深く傾倒している		.49	.56	.55
11	たとえ自分がたくさんのお金を持ち、生活の維持を心配する必要がなくなったとしても、私は働く		-.05	.51	.26
	固有値		5.17	2.23	7.40
	寄与率		28.0	18.2	46.2
・*を付したものは逆転項目とする					

(2) 家庭への関与

家庭への関与を測定する 16 項目について因子分析を行い、(1)と同様に尺度化の手続きをとったところ、「家庭時間関与」尺度、「家庭関与」尺度の 2 尺度が得られた(表Ⅳ-1-2)。家庭時間関与は「私はしばしば家事をやりすぎだと思う」「私は仕事から帰って、ずっと仕事をしている」など 10 項目、家庭関与は「私は自分の家族を深く愛している」など 6 項目であった。

表Ⅳ－１－２ 家庭関与						
項目番号		項目	I	Ⅱ	h ²	
第Ⅰ因子 家庭時間関与 (α=.90)						
10	私はしばしば家事をやりすぎだと思う		.82	-.06	.68	
8	私は仕事から帰って、ずっと家事をしている		.82	-.04	.67	
15	家事にかなりの時間を使っている		.81	.06	.67	
6	私はくたびれすぎて、これ以上家事ができないというところまで家事をすることがよくある		.79	-.07	.63	
12	私はときどき、家事に飲み込まれてしまいそうな気がする		.76	-.11	.60	
2	家にいる時間はほとんどいつも家事をしている		.76	.14	.59	
4	私は誰よりもずっと多く、家事に時間を振り分けている		.75	.14	.58	
16	もっとたくさん家事ができるように、一日がもっと長ければいいにと思う		.63	.11	.41	
13	私は家事をほとんどしていない*		.57	.14	.34	
14	私のやることはほとんど家族や家庭に関係している		.46	.37	.35	
第Ⅱ因子 家庭関与 (α=.87)						
5	私は自分の家族を深く愛している		.01	.87	.76	
3	私の家族は何ものにも代えがたい		.00	.85	.73	
1	家族は今の私にとって非常に大切な一部分である		.01	.84	.70	
7	私にとって、生活上の他の事柄に比べれば、家族はそんなに重要ではない*		-.14	.75	.59	
9	家族は私の人生の目標を達成する上で、中心的な位置を占めている		.12	.68	.47	
11	いつも家族のことを考えている		.26	.66	.50	
			固有率	5.55	3.72	9.27
			寄与率	33.6	24.3	58.0
・*を付したものは逆転項目とする						

・*を付したものは逆転項目とする

(3) ワーク・ファミリーコンフリクト

ワーク・ファミリーコンフリクトは、因子分析による検討の結果、「仕事→家庭葛藤」尺度、「家庭→仕事葛藤」尺度、「時間葛藤」尺度の3尺度が得られた(表Ⅳ-1-3)。また、複数の因子に負荷が高くなっている項目は削除された。仕事→家庭葛藤は「やらねばならない仕事のおかげで、家族のための計画を変更することがある」「仕事があるので、家族としての義務を果たせずにいる」など5項目、家庭→仕事葛藤は「家事のために、仕事でやりたいと思うことをやれずにいる」「家事が仕事生活に割り込んでくる」など5項目、時間葛藤は「仕事と家事とで時間的に余裕がない」「仕事と家事とで忙しい」など5項目であった。

表Ⅳ-1-3 ワーク・ファミリー・コンフリクト					
項目番号	項目	I	Ⅱ	Ⅲ	h ²
第Ⅰ因子 仕事→家庭葛藤 (α=.87)					
8	やらねばならない仕事のおかげで、家族のための計画を変更することがある	.79	.18	.15	.67
12	仕事があるので、家族としての義務を果たせずにいる	.76	.25	.29	.73
4	仕事で時間がふさがり、家庭での責任が十分に果たせずにいる	.74	.13	.35	.68
1	仕事が家庭生活に割り込んでくる	.70	.10	.22	.55
15	仕事のために、家でやりたいと思うことをやれずにいる	.67	.09	.45	.66
第Ⅱ因子 家庭→仕事葛藤 (α=.87)					
13	家事のために、仕事でやりたいと思う事をやれずにいる	.22	.78	.26	.72
6	家事が仕事生活に割り込んでくる	.19	.76	.24	.67
16	家事のために、時間通りに仕事に出かけたり、日々の仕事を完成させたり、残業をしたりといった仕事での責任を果たせずにいる	.19	.76	.23	.66
2	家事があるので、仕事で力を発揮できずにいる	.09	.74	.26	.62
9	家事のために、仕事を切り上げなくてはならないことがある	.20	.70	.19	.57
第Ⅲ因子 時間葛藤 (α=.93)					
14	仕事と家事とで時間的に余裕がない	.36	.28	.79	.83
18	仕事と家事とで忙しい	.33	.28	.79	.81
10	仕事と家事とで毎日があわただしい	.30	.30	.76	.76
7	仕事と家事とで自分の時間がない	.32	.34	.72	.74
3	仕事と家事とで休む時間がない	.25	.36	.72	.71
削除項目					
5	家事か仕事か選ばなくてはならないことがよくある	.68	.40	.21	.67
11	家庭か仕事か決めるのに迷うことがよくある	.57	.53	.21	.65
17	家庭と仕事とのやりくりが苦しむことがよくある	.55	.43	.44	.68
	固有率	9.54	1.73	1.12	12.39
	寄与率	20.32	19.54	18.78	58.65

(4) ワーカホリズム

ワーカホリズムは、因子分析による検討の結果、「仕事への衝動性」尺度、「仕事享楽性」尺度の2尺度を得た（表Ⅳ－1－4）。また、複数の因子の負荷が高くなっている項目は削除された。仕事への衝動性は、「仕事を休みたいときでも、休んでは申し訳ない気がする」「しばらく仕事から離れたと思うときでも、ふと気づくと仕事のことを考えている」など8項目、仕事享楽性は、「私の職務は、仕事というよりも楽しみ事に近い」「仕事が面白すぎて、ときどき切り上げるのがむずかしいことがある」など4項目であった。

表Ⅳ－1－4 ワーカホリズム				
項目番号	項目	I	II	h ²
第Ⅰ因子 仕事への衝動性 ($\alpha = .71$)				
11	仕事を休みたいときにも、休んでは申し訳ないという気がする	.73	-.08	.54
8	しばらく仕事から離れたと思うときでも、ふと気づくと仕事のことを考えている	.69	.16	.50
13	いつも仕事に追われている気がする	.66	-.18	.47
6	仕事を休むときには、罪悪感を感じる	.64	-.07	.41
9	なぜ、自分はこんなに仕事にのめり込んでしまうのか、としばしば思う	.59	.40	.51
2	苦しいときでも、どうしてもこの仕事をやり遂げねば、という気持ちに追い立てられる	.58	.16	.36
12	仕事の上では、どんなことがあっても他人に迷惑をかけられない	.54	.04	.30
4	たとえ自分のしている仕事が好きくないときでも、自分にとっては、不平を言わず一生懸命やることが重要だ	.35	.14	.14
第Ⅱ因子 仕事享楽性 ($\alpha = .78$)				
5	私の職務は、仕事というよりも楽しみ事に近い	-.09	.78	.62
7	仕事が面白すぎて、ときどき切り上げるのがむずかしいことがある	.13	.77	.61
1	ほとんどの場合、自分の仕事は楽しいものである	-.06	.76	.58
10	私は他の誰よりもずっと自分の仕事が好きだと思う	.25	.74	.61
削除項目				
3	仕事に取り組んでいるときには、時間のたつのも忘れてしまう	.45	.36	.33
	固有値	3.66	2.31	5.97
	寄与率	25.0	20.9	45.9

(5) 仕事への取り組み姿勢

仕事への取り組み姿勢は、因子分析による検討の結果、「完全主義」尺度、「権限非委譲」尺度の2尺度を得た（表Ⅳ－1－5）。完全主義は、「仕事の上で完全さを欠く場合、自分は満足できない」「最後の細部に至るまで完全でないと、私には仕事が終わったとは思えない」など5項目、権限非委譲は、「チームで仕事をするときは、メンバーを信頼して仕事を任せる」「自分一人でやるより、他の人に仕事の一部を任せた方が、よい結果が得られる（逆転項目）」など5項目であった。

表Ⅳ－1－5 仕事への取り組み姿勢				
項目番号	項目	I	II	h ²
第Ⅰ因子 完全主義 ($\alpha=.76$)				
3	仕事の上で完全さを欠く場合、自分は満足できない	.77	.15	.62
1	最後の細部に至るまで完全でないと、私には仕事が終わったとは思えない	.76	.13	.59
9	仕事の上でベストを尽くした、と自分に確信が持てないと安心できない	.72	.17	.54
7	たとえ細かいことでも、間違いを犯さないことが私にとっては重要である	.64	-.02	.41
5	企画が完全に正しいと確信できるまでは、それを進めることはできない	.58	-.07	.34
第Ⅱ因子 権限非委譲 ($\alpha=.65$)				
4	チームで仕事をするときは、メンバーを信頼して仕事を任せる*	-.23	.69	.52
6	自分一人でやるより、他の人に仕事の一部を任せた方が、よい結果が得られる*	.10	.68	.48
8	仕事をするときは、他の人を頼りにするより、自分でやった方がよい	.37	.63	.53
10	他の人に仕事を任せるより、残業してでも自分一人で終わらせたい	.39	.62	.54
2	チームで仕事をするときなど、ほとんどの部分を自分でやってしまう	.41	.50	.41
固有値		3.34	1.63	4.97
寄与率		29.4	20.3	49.7
*を付したものは逆転項目				

(6) 仕事過重

因子分析の結果、「仕事の量が多すぎる」「急ぎの仕事に追われること」などの4項目を「仕事量過重」尺度とした(表Ⅳ-1-6)。また、「やり遂げるために勉強が必要な仕事を頼まれること」「仕事をする上で、自分の実力不足を感じる」となどの4項目を「仕事質過重」尺度とした。

表Ⅳ-1-6 仕事過重				
項目番号	項目	I	Ⅱ	h^2
第Ⅰ因子 仕事量過重 ($\alpha=.85$)				
4	仕事の量が多すぎる	.82	.29	.75
1	急ぎの仕事に追われる	.80	.22	.69
3	仕事を終わらせるために残業を	.79	.20	.67
2	わき目もふらず、仕事に没頭しなければならない	.78	.21	.66
第Ⅱ因子 仕事質過重 ($\alpha=.80$)				
6	やり遂げるために勉強が必要な仕事を頼まれる	.26	.78	.68
7	仕事をする上で、自分の実力不足を感じる	.07	.77	.60
8	難しい判断や責任の重い決定をまかされる	.29	.71	.58
5	自分の能力以上の仕事を頼まれる	.46	.70	.70
固有値		4.21	1.12	5.33
寄与率		36.5	30.2	66.7

(7) 役割曖昧性と役割葛藤

因子分析の結果、「私は自分の責任が何であるかよくわかっている（逆転項目）」「私には自分の仕事の目的と目標がはっきりわかっている（逆転項目）」など4項目を「役割曖昧性」尺度、「別々の人から相反する仕事の要求を受けることがある」「人手もないのに仕事を任されるときがある」など4項目を「役割葛藤」尺度の2尺度が得られた（表Ⅳ－1－7）。

表Ⅳ－1－7 役割曖昧性と役割葛藤				
項目番号 項目		I	Ⅱ	h ²
第Ⅰ因子 役割曖昧性（ $\alpha=.83$ ）				
2	私は自分の責任が何であるかよくわかっている＊	.87	-.01	.75
1	私には自分の仕事の目的と目標がはっきりわかっている＊	.83	.01	.69
3	私は周りの人が自分に何を期待しているかよくわかっている＊	.81	-.12	.67
4	私は仕事の上で、自分がどの程度権限がふるえるか、はっきりわかっている＊	.72	-.15	.54
第Ⅱ因子 役割葛藤（ $\alpha=.72$ ）				
6	別々の人から相反する仕事の要求を受けることがある	-.03	.78	.61
5	人手もないのに仕事を任せられるときがある	-.21	.73	.58
7	私の仕事は人によって認めてもらえたり、もらえなかったりする	-.03	.71	.51
8	仕事に必要な材料や情報、予算などが十分ではない	-.01	.71	.50
固有値		2.91	1.95	4.86
寄与率		33.3	27.4	60.7
＊を付したものは逆転項目				

(8) 垂直的交換関係

因子分析の結果、1因子性が確認され、「私の上司は、私の仕事上の問題や希望を十分理解している」「私の上司は私の能力や持ち味を十分的確に把握している」など9項目を「垂直的交換関係」尺度とした（表Ⅳ－1－8）。

表Ⅳ－1－8 垂直的交換関係			
項目番号	項目	I	h ²
第Ⅰ因子 垂直的交換関係 ($\alpha = .93$)			
1	私の上司は、私の仕事上の問題や希望を十分理解している	.84	.71
3	私の上司は私の能力や持ち味を十分的確に把握している	.84	.70
2	従来とは違うやり方で仕事をすすめるなど、自分の職務に変化を持ち込もうとするとき、私の上司は実際にそれを取り上げる裁量を十分示してくれる	.83	.68
4	仕事上での私と上司とのコミュニケーションは十分効果的である	.83	.68
8	私が従来とは違ったやり方で仕事をすすめるなど、自分の職務に新しい変化を持ち込もうとした場合、私の上司は十分柔軟に対応してくれる	.83	.68
6	私の上司は日頃、職務上私に何を望んで（期待して）いるかを十分はっきり伝えてくれる	.82	.67
5	私が仕事でやっかいな事態を引き起こしてしまったというような困難な状況にぶつかったときは、私の上司はその持っている力（権限など）を十分に行使し対応してくれる	.81	.66
7	私の上司は私の仕事に満足しているかどうかを十分明確に伝えてくれる	.78	.62
9	仕事が終わった後など、私は上司と一緒に食事をしたり、話をしたりということがよくある	.62	.38
固有値		5.78	5.78
寄与率		64.3	64.3

(9) 仕事満足度

因子分析の結果、「職場仲間」尺度、「やりがい」尺度、「上司との関係」尺度、「処遇」尺度の4尺度を得た(表Ⅳ-1-9)。職場仲間尺度は「自分の職場で仕事をやっていく上での仲間との関係」「職場の雰囲気」など3項目、やりがい尺度は「自分の能力を活かして何事かをなす機会」「自分の仕事そのもの」など4項目、上司との関係尺度は「決定を行う際の上司の有能さ」「自分の上司の部下との接し方」など3項目、処遇尺度は「仕事の量から見た給与の程度」「この会社での昇進の機会」など5項目であった。

表Ⅳ-1-9 仕事満足度						
項目番号	項目	I	II	III	IV	h ²
第Ⅰ因子 職場仲間 ($\alpha=.84$)						
13	自分の職場で仕事をやっていく上での仲間との関係	.86	.18	.10	.12	.79
10	仕事仲間	.85	.14	.10	.09	.77
15	職場の雰囲気	.75	.19	.28	.11	.69
第Ⅱ因子 やりがい ($\alpha=.76$)						
1	自分の能力を活かして何事かをなす機会	.08	.76	.22	.17	.66
9	自分の仕事そのもの	.27	.69	.10	.20	.60
14	仕事の上で何事かを達成する機会	.39	.66	.11	.16	.62
6	仕事の上で自分の判断ができる程度	.07	.59	.29	.28	.51
第Ⅲ因子 上司との関係 ($\alpha=.85$)						
4	決定を行う際の上司の有能さ	.11	.15	.84	.26	.81
2	上司のリーダーシップ	.14	.21	.84	.17	.81
7	自分の上司の部下との接し方	.24	.23	.75	.16	.69
第Ⅳ因子 処遇 ($\alpha=.74$)						
3	仕事の量から見た給与の程度	.04	.06	.17	.77	.63
5	この会社での昇進の機会	-.01	.21	.23	.76	.67
12	職場での自分に対する評価	.29	.34	.19	.57	.55
11	教育・研修を受ける機会	.32	.21	.02	.51	.41
8	人事異動の機会	.09	.38	.17	.48	.42
固有値		5.89	1.64	1.21	.90	9.64
寄与率		17.0	16.0	15.9	15.4	64.3

2. 男女差の検討

さきに構成された各尺度得点とやりがい感、ストレス、疲れ、将来性への不安、職場や仕事での悩み、自分の失業への不安、配偶者の失業への不安、世帯全体の収入減不安、組合活動に関する項目のそれぞれについて、男女別に得点比較した結果を図Ⅳ－2－1に示す。これらの得点は5点満点に換算された得点である。表中の*は男女間における差が統計的に意味のある程度を示したもので、*の数が多いほど両群間に確かな差があることを示す。

まず、図Ⅳ－2－1を見てみると、時間葛藤、仕事享楽性、権限非委譲、職場仲間満足、世帯全体の収入減不安については男女で平均点の差は見られなかったが、他の尺度については男女間で差が見られた。女性の方が男性よりも平均点が高かったものは、家庭時間関与、完全主義、役割曖昧性、自分の失業への不安、配偶者の失業への不安であった。

男女とも全体的な傾向として、ストレスや疲れを感じている一方で、やりがい感を感じることでもできている。適度なストレスはやりがい感を感じるためには必要である可能性がある。しかし、仕事享楽性はやや低く、仕事を楽しみだにとらえているわけではないということがわかる。職場仲間への満足度は高く、仲間との人間関係は良好であることがうかがえる。

仕事と家庭のバランスについてみていくと、仕事への関与度は女性よりも男性の方が高いといえる。一方、家庭に関しては時間的な関与度は男性よりも女性の方が高くなっているが、家庭関与は男性の方が高い。仕事と家庭の間での葛藤については、仕事が家庭生活を阻害しているという葛藤および家庭生活が仕事を阻害しているという葛藤の両葛藤とも男性の方が強く感じていたが、一方、時間的な忙しさを感じることにについては男女差が見られなかった。

次に仕事への取り組み姿勢についてであるが、男性の方が女性よりも、仕事への衝動性が高いといえる。一方、女性の方が男性よりもやや完全主義傾向にある。仕事過重は、量的にも質的にも男性の方が女性よりかなり高くなっており、仕事上の役割に関する葛藤も男性の方が高い。上司との垂直的交換関係は女性よりも男性の方が良好であるといえる。

男性が女性よりもわずかに家庭関与が高く、一方、家庭時間関与はかなり低くなっていることから、一つの仮説として、男性が「家庭のために働いているのだ」という意識が強く、実際には大切に思っているもののために時間をかけることができているという矛盾に気がついていないのではないかとということが考えられた。

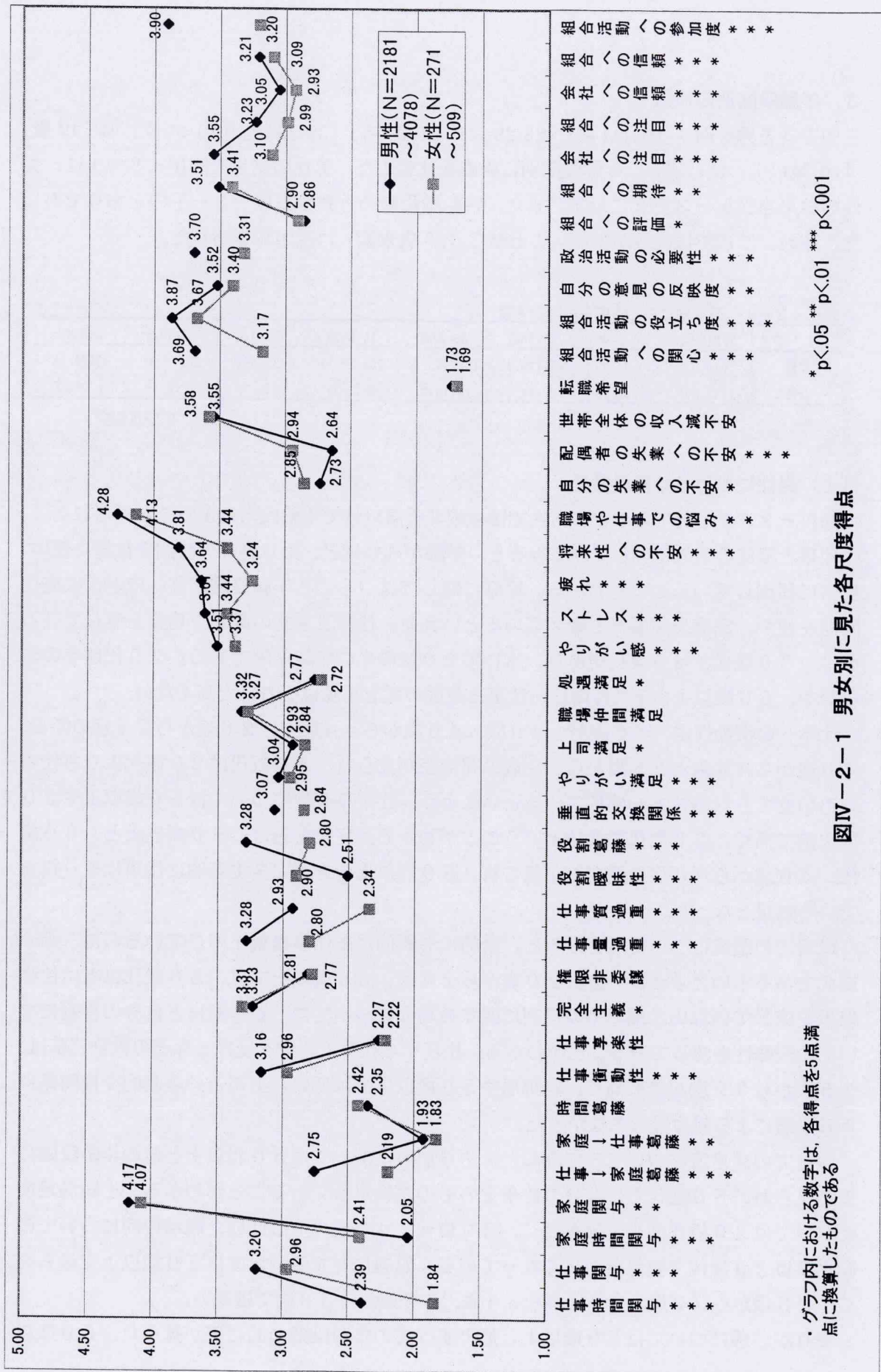
仕事満足度を見てみると、職場仲間についての満足度に男女差はないが、やりがい満足、上司満足、処遇満足については女性よりも男性の方が満足度は高くなっている。また、男性は女性よりも仕事に対するやりがい感を感じている一方で、ストレスや疲れ、仕事の将来性についての不安や仕事上の悩みもより多く抱えていることがわかる。失業についての不安は男性よりも女性の方が強く持っている。

これらの男女差を検討する際には、「現在職場で働いている」男性と女性の比較であるこ

とに注意する必要がある。つまり、本調査は現在会社で働いている人々を対象に行われているので、仕事をしていない女性や休職中の人々は含まれていない。したがって、一般的な男性についての議論や、一般的な女性についての議論は本調査のデータからはできない。また、図から因果関係を読みとることはできないことにも注意を払う必要がある。例えば、女性が男性よりも完全主義的であるということを取りあげてみると、完全主義的に仕事に取り組まないと、女性は職場に残ることができない状況になっているのかもしれないし、仕事を持っている女性が完全主義的なものかもしれない。

次に、組合に関する尺度では、すべてについて男女差が見られ、組合への評価以外では男性の方が女性よりも平均点が高かった。

特に、組合活動への関心と参加度については、男性の平均値が女性の平均値を大きく上回っていた。また、男性は女性よりも、組合への期待が大きいのに対し、組合への評価は女性に比べ低くなっている。これについては、期待が大きいほど実際の活動とのずれを大きく感じてしまい評価が低くなる、すなわち、要求水準の高さと考えることができる。



・グラフ内における数字は、各得点を5点満点に換算したものである

図IV-2-1 男女別に見た各尺度得点

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

3. 年齢段階別の検討

回答者を男女別に「20-24歳」「25-29歳」「30-34歳」「35-39歳」「40-44歳」「45-49歳」「50歳以上」に分類し、年齢段階別に得点を比較した。男性の結果を図Ⅳ-3-1に、女性の結果を図Ⅳ-3-2に示す。また、各年齢段階の人数は表Ⅳ-3-1のとおりであった。なお、ここでは人数が少ないことから「20歳未満」は図から省略した。

表Ⅳ-3-1 男女別に見た各年齢段階の人数								
	20歳未満	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50歳以上
男性	30(0.7)	219(5.4)	751(18.4)	1022(25.0)	786(19.3)	532(13.0)	368(9.0)	374(9.2)
女性	11(2.2)	131(25.7)	184(36.2)	73(14.3)	29(5.7)	18(3.5)	22(4.3)	41(8.1)

・()内は%を示す

(1) 男性における年齢段階差

図Ⅳ-3-1を見てみると、男性では権限非委譲以外で年齢段階による差が見られた。

仕事と家庭の領域に関してしてみると、年齢が高いほど、より多くの時間を仕事に使い、仕事に傾倒していることがわかる。家庭に関してはさらに、年齢段階が高いほど、家庭に時間を使い、家庭を重要だと考えているといえる。仕事と家庭の両立で葛藤を感じているのは、30歳代、40歳代であり、次いで20歳後半の年齢段階である。20代前半の若年層や、50歳以上の年齢段階は、仕事と家庭の両立葛藤はそれほど高くない。

仕事への衝動性は、45歳から49歳、40歳から44歳と、20歳から24歳の間と、40歳から44歳と25歳から29歳の間で差が見られ、40歳代は20歳代よりも仕事に追い立てられることを感じているといえよう。仕事享楽性については50歳以上や20歳未満で高く、20歳代で低いということがわかる。完全主義は、50歳以上と、30歳代、40歳から44歳の間で差が見られ、50歳以上の方が完全主義的に仕事に取り組んでいる結果となった。

職場での環境についてしてみると、量的にも質的にも仕事過重を感じているのは、30歳代であるといえよう。一方、20歳から24歳、50歳以上では、30歳代ほどは仕事過重を感じていない。職場での役割に関する葛藤については、若年層ほど自分の役割についての曖昧性を感じていることがわかる。相反する仕事の要求を受けるなどの役割葛藤は、35歳から39歳が最も高く、若年層や50歳以上では低い。上司との垂直的交換関係は年齢段階による差は見られなかった。

職場での満足度についてしてみると、やりがいに関しては50歳以上と他の年齢段階に差が見られ、50歳代では自分の仕事そのものに満足していることがわかる。上司満足度については20歳代前半で最も高く、30歳代、40歳代では低い。職場仲間についての満足度は20歳代で満足度が高くなっている。処遇に対する満足度は50歳以上で最も高く、25歳から29歳、30歳から34歳、35歳から39歳では低い。

やりがい感については50歳以上と他のすべての年齢段階の間に差が見られ、50歳以

上が高いやりがい感を持っているといえよう。ストレスについては、30歳代、40歳代で強く感じているようである。疲れに関しては、20歳代後半、30歳代、40歳代前半で特に疲れを感じており、50歳以上との間で差が見られた。自分の仕事の将来性への不安や職場や仕事での悩みは、50歳以上で低くなっている。一方、自分の失業への不安や世帯全体の収入減に対する不安は、50歳以上で高い。転職希望は、45歳から49歳、50歳以上では低くなっている。

次に組合に関する項目についてであるが、組合への評価と組合への期待については年齢段階での差が見られなかった。

組合活動への関心は、若年層では低く、年齢が高いほど組合活動への関心が高くなっている。組合活動が役立っていると感じることや、自分の意見が組合活動に反映されていると感じることについても、組合活動への関心と同様に、年齢が高いほど高くなっている。組合の政治活動の必要性は、40歳以上では強く感じているが、20歳代、30歳代ではそれほど強く感じていない。会社への注目、組合への注目、会社への信頼、組合への信頼についても、組合活動への関心と同様に年齢が高いほど注目度や信頼度が高い。組合活動の参加については、35歳以上が高くなっている。

(2) 女性における年齢段階差

女性では、権限非委譲、仕事量過重、仕事質過重、役割葛藤、垂直的交換関係、上司満足、職場仲間満足、処遇満足、ストレス、疲れ、職場や仕事での悩み、世帯全体の収入減不安においては年齢段階差が見られなかった。

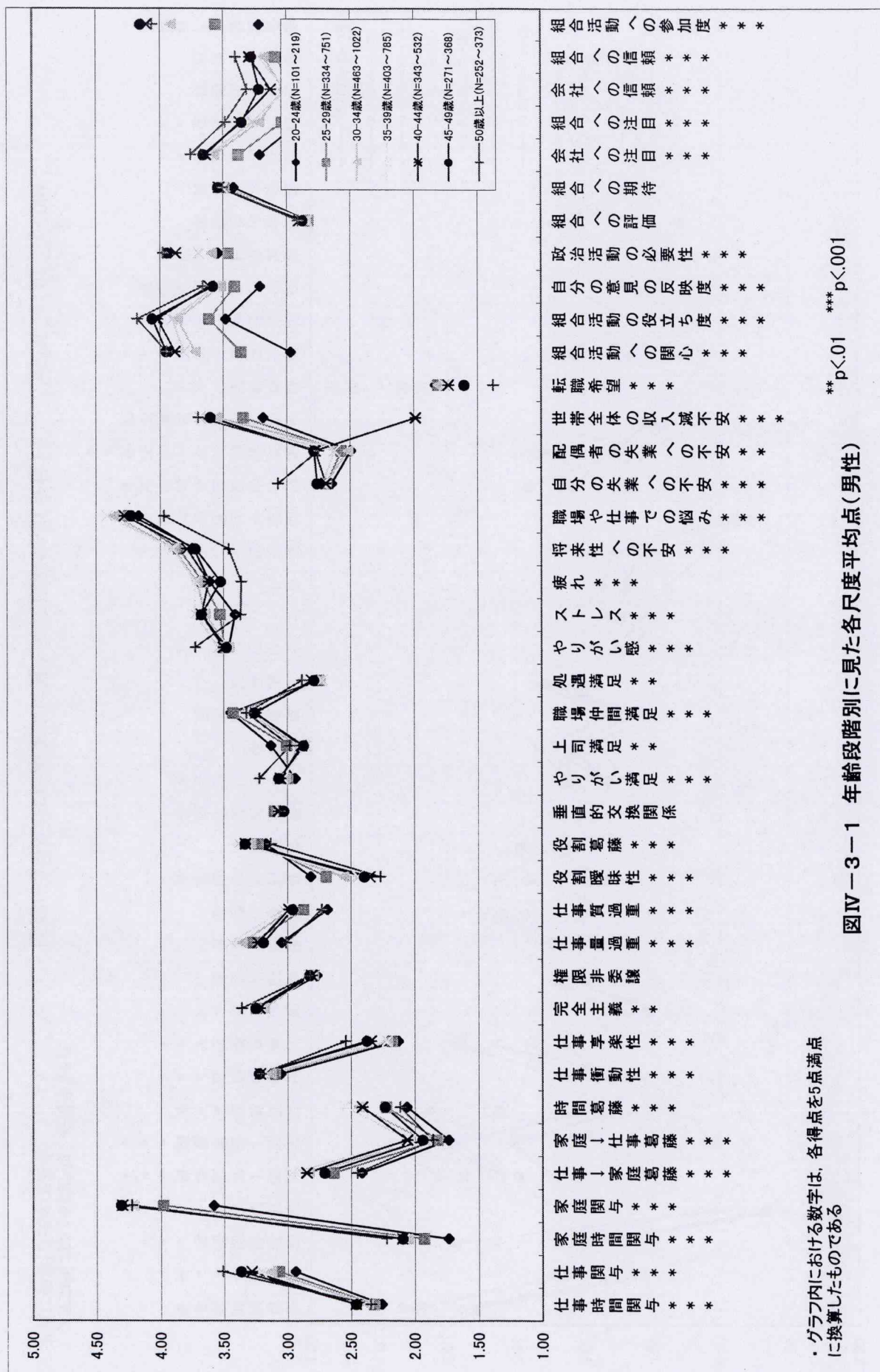
仕事と家庭のバランスに注目してみると、仕事時間関与、仕事関与ともに、20歳代では低く、家庭時間関与、家庭関与についても、20歳代の若年層で低くなっている。仕事が家庭生活を阻害する葛藤、家事のために仕事が十分にできない葛藤、仕事と家事とで時間がないという葛藤のいずれも、40歳から44歳が最も高い。なかでも、家事が仕事生活を阻害する葛藤は、他の年齢段階に比較し、たいへん高くなっている。

職場での意識と環境については、50歳以上が20歳から24歳に比較して完全主義傾向があり、40歳から44歳、50歳以上、30歳から34歳が25歳から29歳に比較して仕事への衝動性が高いことがわかった。役割曖昧性は、男性と同様、若年層では高いが、45歳から49歳、50歳以上といった層では、低くなっている。職場での経験が自分の役割を明確にしていくことや、仕事上の役割が明確になっている人が会社に残っていくことが、考えられよう。

職場満足度については、年齢段階差はほとんど見られなかったが、やりがい感や将来性への不安については差が見られた。やりがい感では50歳以上が25歳から29歳と比較してやりがい感が高く、将来性への不安では30歳から34歳が20歳から24歳と比較して不安を感じていることがわかった。

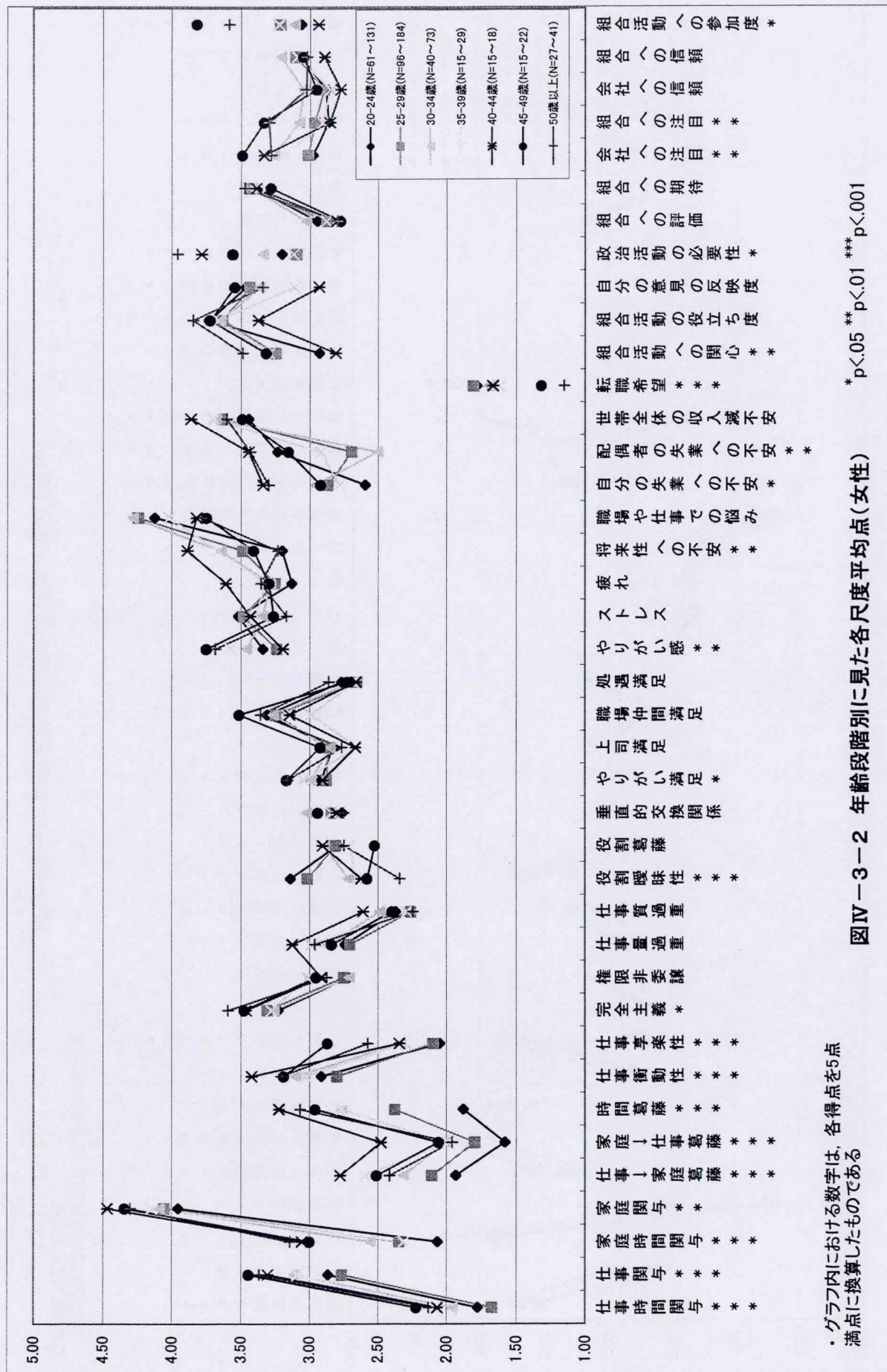
組合に関して見てみると、年齢段階差が見られたのは、組合活動への関心、政治活動の必要性、会社への注目、組合への注目、組合活動への参加度であった。男性においては年

年齢が高いほど、組合への参加度や注目度が高かったのに対し、女性では40歳から44歳で、比較的低くなっている。40歳から44歳の女性では、仕事と家庭の両立葛藤が高いことが組合への関心の低下に何らかの影響を及ぼしているかもしれない。



・グラフ内における数字は、各得点を5点満点に換算したものである

図IV-3-1 年齢段階別に見た各尺度平均点(男性)



4. 従業員規模別での検討

回答者を、従業員規模別の「主要」グループ「中堅」グループ「A」グループ「地域」グループ「CND」グループに分類し、得点を比較した。なお、回答者のうち男性が 88.4% を占めていたため、この分析については男性のみで行った。結果を図Ⅳ－４－１に示す。また、年齢段階別に見た従業員規模別人数の内訳は表Ⅳ－４－１のとおりであった。

表Ⅳ－４－１ 男女別に見た従業員規模別人数								
	20歳未満	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50歳以上
<男性>								
主要	2(0.2)	33(4.9)	199(26.2)	356(25.7)	245(23.1)	195(11.1)	180(5.2)	144(3.6)
中堅	5(0.9)	26(4.8)	88(16.3)	149(27.6)	114(21.1)	69(12.8)	40(7.4)	49(9.1)
A	4(0.9)	22(5.1)	62(14.4)	112(25.9)	94(21.8)	65(15.1)	41(9.5)	32(7.4)
地域	18(1.3)	119(8.7)	301(22.0)	306(22.3)	224(17.8)	160(11.7)	87(6.4)	135(9.9)
CND	1(0.3)	19(4.9)	101(26.2)	99(25.7)	89(23.1)	43(11.1)	20(5.2)	14(3.6)
<女性>								
主要	0(0.0)	24(24.0)	48(48.0)	16(16.0)	4(4.0)	4(4.0)	2(2.0)	2(2.0)
中堅	3(2.9)	22(21.6)	40(39.2)	20(19.6)	6(5.9)	1(1.0)	4(3.9)	6(5.9)
A	1(1.9)	10(19.2)	14(26.9)	14(26.9)	2(3.9)	3(5.8)	2(3.9)	6(11.5)
地域	7(3.3)	59(27.6)	63(29.4)	20(9.4)	14(6.5)	10(4.7)	14(6.5)	27(12.6)
CND	0(0.0)	16(39.0)	19(46.3)	3(7.3)	3(7.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

・()内は%を示す

従業員規模別で差が見られなかったのは、家庭時間関与、家庭→仕事葛藤、役割葛藤であった。組合に関する得点比較では、すべてにおいて従業員規模別で差が見られた。

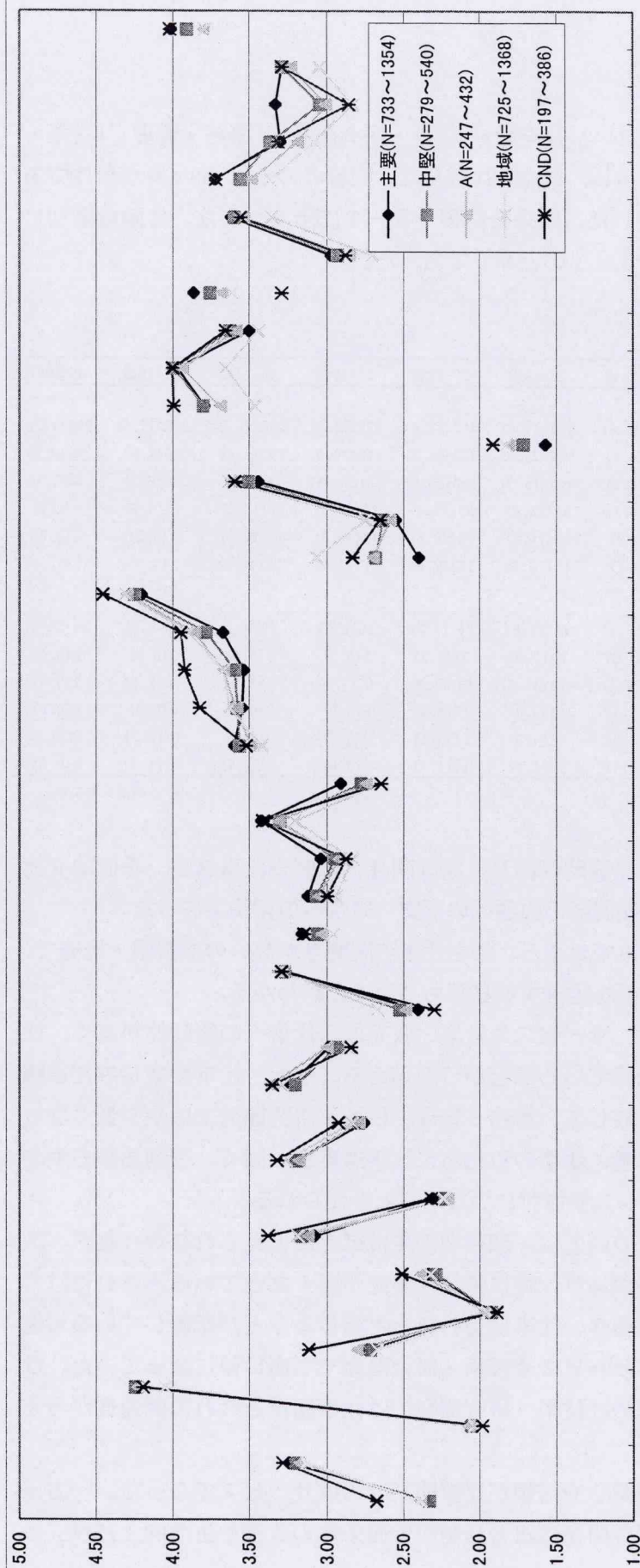
仕事と家庭のバランスに関してみていくと、「CND」グループは他の4者よりも仕事に時間を費やしており、そのためか仕事が家庭生活を阻害する葛藤や仕事と家事とで時間がないという葛藤を最も強く感じているのは「CND」グループである。「地域」グループは家庭関与がやや低くなっている。

次に職場での意識や職場の状態に関して見ていくと、「CND」グループが仕事への衝動性が高く、完全主義傾向や他の人と仕事を分け合うことができない傾向があり、仕事と家庭の両立葛藤も高いことを合わせると、「CND」グループは非常にストレスフルな状態で働いているといえよう。また、仕事過重や役割に関する葛藤も、ストレスの原因として考えられているが、仕事量過重については、「A」グループが「中堅」グループよりもやや強く感じていて、仕事質過重については、「A」グループや「主要」グループが「地域」グループや「CND」グループよりもやや強く感じている。仕事での、自分の役割の曖昧さは、地域グループが高い。一方「CND」グループでは役割曖昧性がやや低く、仕事上の役割は比較的明確であるようだ。上司との関係については、「主要」グループでは上司との間で質の高い役割期待の交換がされている。

職場での満足度に関しては、ほぼ、従業員規模の大きいグループのほうが、満足度が高

くなっている。やりがい感は「地域」グループが低く、ストレスや疲れは「CND」グループが高い。「地域」グループにおけるやりがい感の低さには、仕事上の役割が曖昧で、職場での満足度が低いことが関係している可能性がある。同様に、「CND」グループのストレスには仕事と家庭の両立葛藤や、完全主義的な仕事への取り組み方、仕事での疲れが影響しているかもしれない。自分の失業への不安は、「主要」グループのように規模が大きいグループは低いが、「地域」グループはやや不安を感じている。転職希望については、規模が大きいグループでは転職希望が低い。失業不安が高い一方で転職希望もやや高い地域グループは心理的に安定していないことが伺える。また、「CND」グループの転職希望が高いことについてはストレスの影響を考慮する必要があるだろう。

組合活動について見てみると、組合への関心、評価、期待、注目、信頼といった項目では、規模が大きいグループのほうが高い傾向がある。「地域」グループは、組合活動が労働条件の改善・生活向上に役立っていると感じる度合いが低く、このことが原因で組合への信頼や期待が低くなっているのかもしれない。組合への参加度では、「主要」グループと「地域」グループの間に差はなく、「地域」グループが、組合が生活向上に役立っていると実感できないながらも、組合活動に参加していることがわかる。



組合活動への参加度	***
組合への信頼	***
会社への信頼	***
組合への注目	***
会社への注目	***
組合への期待	***
組合への評価	***
政治活動の必要性	***
自分の意見の反映度	***
組合活動の役立ち度	***
組合活動への関心	***
転職希望	***
世帯全体の収入減不安	***
配偶者の失業への不安	*
自分の失業への不安	***
職場や仕事での悩み	**
将来性への不安	***
疲れ	***
ストレス	***
やりがい感	***
処遇満足	***
職場仲間満足	***
上司満足	***
やりがい満足	***
垂直的交換関係	***
役割葛藤	
役割曖昧性	***
仕事質過重	***
仕事量過重	**
権限非委譲	***
完全主義	***
仕事享楽性	*
仕事衝動性	***
時間葛藤	**
家庭↓仕事葛藤	
仕事↓家庭葛藤	***
家庭関与	***
家庭時間関与	
仕事関与	***
仕事時間関与	***

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

図IV-4-1 従業員規模別に見た各尺度平均点(男性のみ)

・グラフ内における数字は、各得点を5点満点に換算したものである

5. 職種別での検討

回答者を、職種別に「生産現場ないし技能職」「技術・研究開発」「事務・管理」「営業・販売」「サービス」「その他」に分類し、得点を比較した。回答者のうち 88.4%が男性であったため、男性のみを分析対象とした。結果を図Ⅳ－5－1に示す。また、年齢段階別に見た職種別人数の内訳は、表Ⅳ－5－1のとおりであった。

表Ⅳ－5－1 男女別に見た職種別の人数								
	20歳未満	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50歳以上
<男性>								
生産現場ないし技能職	22(1.0)	143(6.4)	335(14.9)	463(20.6)	376(16.7)	336(15.0)	285(12.7)	287(12.8)
技術・研究開発	1(0.1)	31(4.4)	177(25.0)	250(35.3)	145(20.5)	68(9.6)	20(2.8)	16(2.3)
事務・管理	1(0.2)	16(2.9)	105(18.7)	162(28.9)	131(23.4)	68(12.1)	38(6.8)	40(7.1)
営業・販売	2(0.6)	16(5.1)	81(25.9)	89(28.4)	70(22.4)	1(10.2)	15(4.8)	7(2.2)
サービス	1(0.7)	9(5.9)	40(26.3)	40(26.3)	40(26.3)	12(7.9)	5(3.3)	5(3.3)
その他	1(1.1)	3(3.2)	13(13.7)	17(17.9)	21(22.1)	16(16.8)	5(5.3)	19(20.0)
<女性>								
生産現場ないし技能職	4(2.5)	26(16.5)	41(26.0)	24(15.2)	10(6.3)	10(6.3)	10(6.3)	33(20.9)
技術・研究開発	0(0.0)	5(31.3)	8(50.0)	2(12.5)	1(6.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
事務・管理	5(1.6)	92(29.8)	129(41.8)	43(13.9)	17(5.5)	6(1.9)	10(3.2)	7(2.3)
営業・販売	0(0.0)	3(37.5)	4(50.0)	1(12.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
サービス	1(14.3)	1(14.3)	1(14.3)	2(28.6)	0(0.0)	0(0.0)	1(14.3)	1(14.3)
その他	0(0.0)	4(44.4)	1(11.1)	1(11.1)	0(0.0)	2(22.2)	1(11.1)	0(0.0)
・()内は%を示す								

職種別で差が見られないのは、家庭時間関与、家庭関与、家庭→仕事葛藤、垂直的交換関係、やりがい満足、上司満足、配偶者の失業への不安、組合への期待であった。

仕事と家庭のバランスについてみていくと、最も仕事時間関与が高いのは営業・販売で、さらに営業・販売は仕事が家庭生活を阻害する葛藤も高いことがわかる。

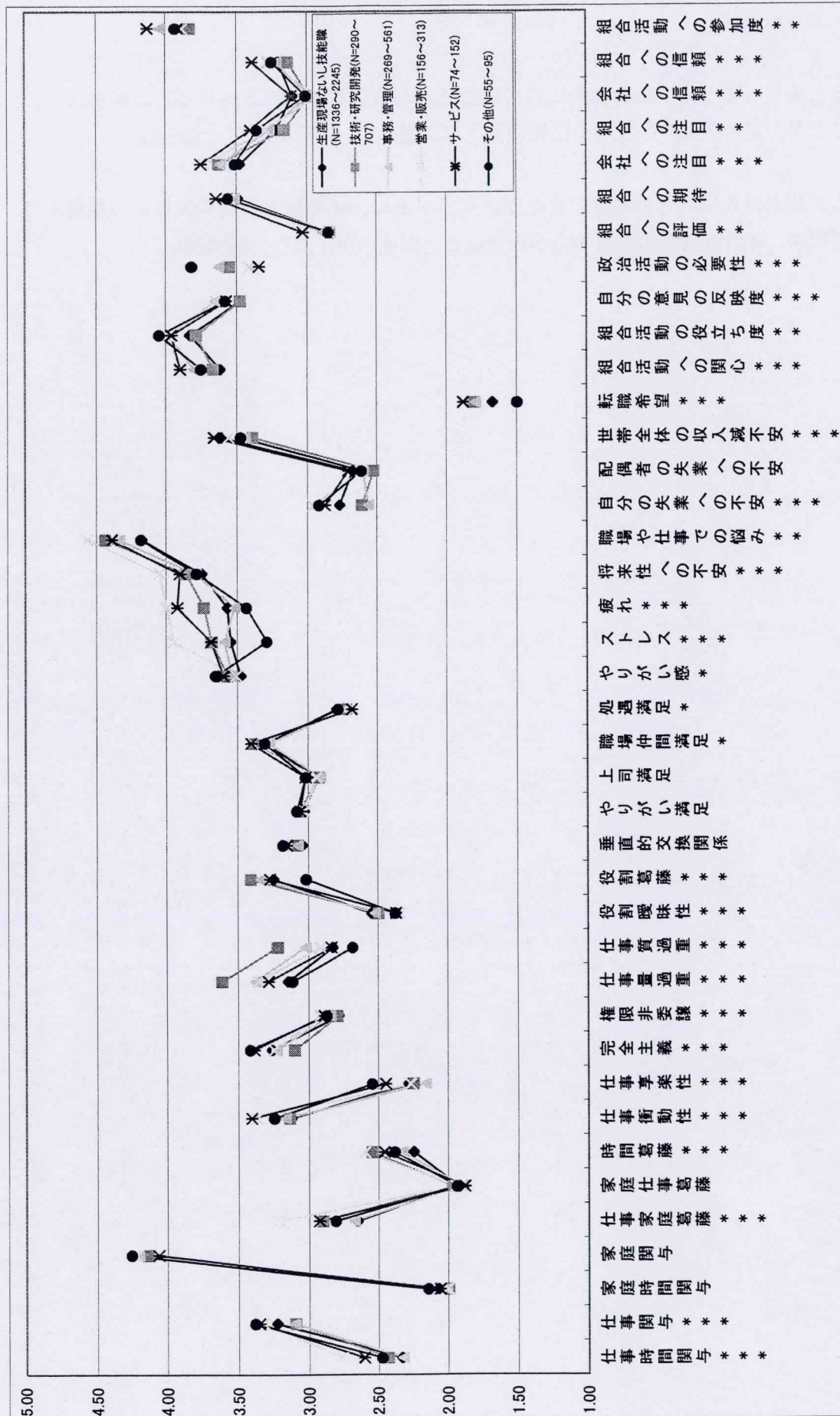
職場での意識や環境については、サービスや営業・販売は、仕事への衝動性が高く、仕事に迫られていると感じながら働いていることがうかがえる。また、仕事を楽しみだと感じることがサービスとその他に比較して、事務・管理、技術・研究開発ではやや低くなっている。技術・研究開発は、仕事量、仕事の質ともに仕事過重感が強く、役割葛藤もやや高くなっていて、このことはストレスや疲れにつながると考えられる。

職場での満足度ややりがい感については、職種別の差はほとんど見られなかったが、ストレス、疲れ、不安に関しては差があり、特に営業・販売が高くなっている。これには、先に指摘した仕事と家庭の両立葛藤や、仕事に迫られると感じることが影響している可能性がある。また、疲れについてはサービスや技術・研究開発でも高い値になっていた。サービスでは仕事への衝動性と疲れの、技術・研究開発では仕事過重と疲れの関連性が考えられよう。

組合に関しては、組合活動への関心や信頼が比較的高いのはサービスであった。一方、生産現場ないし技能職と技術・研究開発は組合活動が労働条件の改善や生活向上に役立つ

ていると感じることや、組合活動に自分の意見が反映されていると感じることが少なく、このことが、組合活動への注目や信頼の低さに関連している可能性が考えられる。

以上、個人属性別の分析を見てきたが、グラフより、従業員規模別や職種別の差異よりも、男女別、年齢段階別の差異の方が大きいことが明らかとなり、興味深い。



* < .05 ** < .01 *** < .001

図IV-5-1 職種別に見た各尺度平均点(男性のみ)

・グラフ内における数字は、各得点を5点満点に換算したものである

6. 概念間の関係性の検討

各尺度間の相関関係を男女別に見た結果を、男性は表Ⅳ－6－1に、女性は表Ⅳ－6－2に示した。また、組合活動に関する相関関係は、男性については表Ⅳ－6－3に、女性については表Ⅳ－6－4に示した。

相関関係とは、－1から1までの相関係数で表され、1に近いほど2者の関連は強く、－1に近いほど逆の関連が強くなる。0は関連がないことを表す。

<仕事と家庭>

まず、仕事と家庭のバランスという観点から見ていこう。男女ともに、仕事時間関与と仕事→家庭葛藤（男性 $r=.59$ 、女性 $r=.58$ ）、仕事時間関与と家庭→仕事葛藤（男性 $r=.31$ 、女性 $r=.32$ ）の間に相関がみられた。つまり、仕事に時間を費やすことは、仕事が家庭生活を阻害していると感じる葛藤と関連があるといえる。一方、家庭時間関与は家庭→仕事葛藤との関連があった（男性 $r=.55$ 、女性 $r=.63$ ）が、家庭時間関与と仕事→家庭葛藤の関連は女性にのみみられた（男性 $r=.22$ 、女性 $r=.45$ ）。ここでは、男性も女性も、家事に時間を費やすことは家庭生活が仕事を阻害していると感じる葛藤と関連があり、女性においては家事に時間を費やすことが仕事によって家庭生活が阻害されると感じる葛藤とも関連があることがわかる。

家庭時間関与と家庭関与の相関は女性には見られる（ $r=.36$ ）が、男性にはほとんど見られない（ $r=.15$ ）。男女別の分析でも指摘されたように、男性では家庭に関心があることと家庭に時間を費やすことの関連は女性ほどは強くないようである。

また、仕事時間関与と時間葛藤の相関は男性では $r=.50$ であったが、女性では $r=.29$ であった。一方、家庭時間関与と時間葛藤の相関は男性では $r=.45$ であるのに対し、女性では $r=.77$ と高い正の相関となっている。つまり、男性の時間葛藤は仕事にどれだけ時間を費やしているかということと関連があり、女性の時間葛藤は家庭にどれだけ時間を費やしているかということと関連があるといえる。

仕事→家庭葛藤と家庭→仕事葛藤の相関は、男性で $r=.47$ 、女性で $r=.69$ であった。男性においても女性においても、仕事が家庭生活を阻害する葛藤と家事があるので仕事で十分に力を発揮できない葛藤の間には関連があり、女性の方が両者の関連は強いようである。

<仕事への取り組み方や職場環境>

男女ともに、仕事時間関与と仕事量過重の間（男性 $r=.46$ 、女性 $r=.54$ ）、仕事時間関与と仕事質過重の間（男性 $r=.37$ 、女性 $r=.40$ ）、仕事時間関与と役割葛藤の間（男性 $r=.30$ 、女性 $r=.41$ ）に相関がみられた。仕事量が多いことと仕事に時間を費やすことは、関連することは容易に考えられるが、仕事において質的に過重感がある場合や相反する仕事の要求などで役割葛藤を感じている場合も、仕事に時間を費やすということがわかった。

また、仕事衝動性は仕事時間関与、仕事量過重、仕事質過重、役割葛藤とも相関がみられることから（男性 $r=.54, r=.38, r=.32, r=.30$ 、女性 $r=.54, r=.44, r=.35, r=.32$ ）、一つの仮説と

して、仕事の過重感を感じたり、役割葛藤を感じる場合、さらに仕事をやらねばならないと感じることによって、仕事に時間を費やすようになると説明できるだろう。つまり、仕事量が多い人、仕事上の責任が重い人、相反する仕事の要求を受けることや人手もないのに仕事を任されることがある人ほど、仕事から離れられないと感じているので、その結果、仕事にかかる時間が増加するということである。

男女で相関の表われかたが異なるものに注目すると、男性では仕事量過重と時間葛藤の相関 ($r=.37$)、仕事質過重と時間葛藤の相関 ($r=.31$) がみられるのに対し、女性ではほとんど相関がなかった ($r=.17, r=.24$)。男性にとって仕事と家事とで時間的に余裕がないという葛藤は仕事過重と関連があることがわかる。女性では、先に述べたように、女性の方が男性よりも時間葛藤と家庭時間関与の関連が強い (男性 $r=.45$ 、女性 $r=.77$) ことから、女性の時間葛藤は家事過重と関連がある可能性がある。

また、女性では仕事享楽性と仕事時間関与の相関 ($r=.30$)、仕事享楽性と仕事衝動性の間の相関 ($r=.31$) がみられたのに対し、男性ではほとんど相関がなかった ($r=.21, r=.17$)。つまり、仕事を楽しみであると捉えている人ほど、仕事に時間を費やしたりいつも仕事のことを考えているという傾向は、女性にみられるということである。男性では、仕事に時間を費やすことや常に仕事のことが頭から離れないということは、必ずしも仕事に対して楽しいものであるととらえていることとは関連していないのである。

<ストレスや悩み>

次に、ストレスに注目して見てみると、男性ではストレスと、仕事時間関与、仕事→家庭葛藤、仕事質過重、仕事量過重の間にそれぞれ相関が見られる ($r=.31, r=.34, r=.34, r=.32$) が、女性ではいずれとも相関がみられない。したがって、男性は仕事過重や長時間労働がストレスにつながっていることや、仕事の忙しさから家庭での役割が果たせないという葛藤がストレスの原因になっていることが示唆される。

疲れについて見た場合、男女とも、疲れと、仕事時間関与、仕事→家庭葛藤、仕事量過重の間に正の相関が見られた (男性 $r=.36, r=.39, r=.37$ 、女性 $r=.35, r=.36, r=.40$)。仕事過重、仕事時間の長さは直接的に身体のコワイれに関連していると思われるが、さらに仕事→家庭葛藤が疲れに結びつくことがわかる。さらに、女性では疲れと仕事衝動性の間に $r=.30$ の相関が見られた。つまり、女性では仕事のことが頭から離れない傾向が、疲れに結びついていると考えられる。

職場や仕事での悩みについてみてみると、男女ともに職場や仕事での悩みとストレスの間に相関 (男性 $r=.36$ 、女性 $r=.37$) がみられ、悩みとストレスは関係があることが示唆された。また、女性では職場仲間満足との間に負の相関 ($r=-.34$) がみられた。女性は職場仲間のサポートにより、悩みが減少することがあるようである。

ストレスと疲れの相関は男性で $r=.44$ 、女性で $r=.37$ 、上述したようにストレスと職場や仕事での悩みの相関は男性で $r=.36$ 、女性で $r=.37$ であり、疲れ、悩み、ストレスは関連していることがわかる。

＜やりがい感＞

仕事に対するやりがい感について見てみると、男女ともにやりがい感と仕事関与の間（男性 $r=.42$ 、女性 $r=.39$ ）、やりがい感と仕事享楽性の間（男性 $r=.38$ 、女性 $r=.36$ ）に相関がみられた。仕事に関心がある人が仕事でやりがい感を感じており、また仕事を楽しみだと思える人はやりがい感を感じていると考えられる。

仕事満足度との関連については、男女ともにやりがい感とやりがい満足度の間に相関がみられた（男性 $r=.48$ 、女性 $r=.41$ ）。男性ではやりがい感と上司満足、職場仲間満足、処遇満足のために正の相関（ $r=.30, r=.31, r=.33$ ）が見られたのに対し、女性では見られなかった。このように、男女ともに、やりがい感を持つことと自分の仕事そのものに対する満足度は関連していることがわかる。さらに、男性においては上司や職場仲間、処遇への満足度もやりがい感と関連している。

また、男性では垂直的交換関係とやりがい感の間に正の相関（ $r=.32$ ）が見られるのに対し、女性では見られない。つまり、男性では上司との間で情報や期待などの交換ができていることとやりがい感との間には関連があるということである。また女性がやりがい感と垂直的交換関係に相関関係が見出されなかったのは、女性において上長との関係が高くないということが影響していると考えられた。

＜組合活動について＞

組合活動に関する相関関係は、男性については表Ⅳ－６－３に、女性については表Ⅳ－６－４に示した。

まず、組合活動への参加度という点に注目して見てみると、男性で組合活動への参加度との間に正の相関が見られたのは組合活動への関心（ $r=.55$ ）、組合活動の役立ち度（ $r=.34$ ）、組合活動への自分の意見の反映度（ $r=.34$ ）、組合への注目（ $r=.34$ ）であった。一方、女性で組合活動への参加度との間に正の相関が見られたものは、組合活動への関心（ $r=.48$ ）のみであった。

また、男女とも、組合への注目と組合への信頼の間、会社への注目と会社への信頼の間には正の相関（男性 $r=.66, r=.47$ 、女性 $r=.56, r=.44$ ）が見られたが、会社への注目と会社への信頼の間の相関よりも、組合への注目と組合への信頼の間の相関が強かった。特に男性は組合への注目と組合への信頼の関連が強いようである。

会社への注目と組合への注目の間、会社への信頼と組合への信頼の間にも正の相関が見られた（男性 $r=.50, r=.51$ 、女性 $r=.51, r=.52$ ）。このことから、会社に注目することと組合に注目することは関連しており、会社への信頼は組合への信頼と関連があることがわかる。

組合に関する相関表を男女で比較してみると、男性の方が女性よりも組合活動に関連する事柄の間に相関関係が見られる。組合活動への参加度や組合活動への関心の得点を男女で比較したところ（図Ⅳ－２－１）男性に比べて女性は得点が低かったことも合わせて考えると、女性は組合活動への参加度や関心が低いいため、組合に関する相関関係もあまり見られないのかもしれない。

表Ⅳ-6-1-① 各尺度間相関(男性)(N=2181~4078)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.仕事時間関与															
2.仕事関与	.32***														
3.家庭時間関与	.19***	.05**													
4.家庭関与	.02***	.20***	.15***												
5.仕事→家庭葛藤	.59***	.08***	.22***	.16***											
6.家庭→仕事葛藤	.31***	.02***	.55***	-.01***	.47***										
7.時間葛藤	.50***	.04***	.45***	.08***	.71***	.64***									
8.仕事衝動性	.54***	.34***	.11***	.13***	.46***	.16***	.35***								
9.仕事享楽性	.21***	.47***	.20***	.01***	.00***	.22***	.07***	.17***							
10.完全主義	.23***	.28***	.10***	.12***	.15***	.06***	.12***	.43***	.18***						
11.権限非委譲	.25***	.08***	.10***	-.02***	.16***	.12***	.14***	.28***	.10***	.35***					
12.仕事量過重	.46***	.05***	-.00***	.09***	.48***	.10***	.37***	.38***	-.11***	.13***	.14***				
13.仕事質過重	.37***	.02***	.07***	.06***	.41***	.19***	.31***	.32***	-.04***	.06***	.06***	.57***			
14.役割曖昧性	-.13***	-.35***	.00***	-.23***	-.06***	.07***	-.02***	-.18***	-.22***	-.21***	-.02***	-.16***	-.08***		
15.役割葛藤	.30***	.03***	.03***	.10***	.36***	.17***	.25***	.30***	-.02***	.16***	.17***	.45***	.43***	-.14***	
16.垂直的交換関係	-.00***	.23***	.23***	.05***	-.05***	-.05***	-.06***	.06***	.22***	.05***	-.11***	-.06***	-.01***	-.32***	-.16***
17.やりがい満足	-.02***	.34***	-.02***	.06***	-.09***	-.06***	-.08***	.00***	.36***	.04***	-.08***	-.06***	-.02***	-.40***	-.15***
18.上司満足	-.04***	.18***	-.04***	-.02***	-.10***	-.05***	-.08***	.02***	.18***	-.00***	-.13***	-.10***	-.03***	-.20***	-.23***
19.職場仲間満足	-.09***	.19***	-.06***	.05***	-.12***	-.13***	-.13***	-.03***	.18***	.01***	-.17***	-.07***	-.07***	-.25***	-.12***
20.処遇満足	-.05***	-.05***	-.04***	-.03***	-.14***	-.05***	-.11***	-.05***	.21***	-.02***	-.10***	-.16***	-.05***	-.20***	-.25***
21.やりがい感	.02***	.42***	-.02***	.07***	-.06***	-.05***	-.06***	.07***	.38***	.09***	-.05***	-.06***	-.01***	-.31***	-.10***
22.ストレス	.31***	-.08***	-.08***	.06***	.34***	.13***	.26***	.24***	-.21***	.07***	.11***	.34***	.32***	.03***	.25***
23.疲れ	.36***	-.05***	-.05***	.03***	.39***	.13***	.31***	.24***	-.17***	.06***	.08***	.37***	.25***	.00***	.20***
24.将来性への不安	.13***	-.09***	-.09***	.04***	.20***	.07***	.14***	.15***	-.13***	.06***	.08***	.14***	.15***	.14***	.17***
25.職場や仕事での悩み	.08***	-.04***	-.04***	.05***	.26***	.11***	.20***	.18***	-.16***	.05***	.06***	.26***	.25***	.03***	.24***
26.自分の失業への不安	.09***	.01***	.01***	-.02***	.07***	.13***	.07***	.08***	.04***	.05***	.05***	-.01***	.04***	.11***	.04***
27.配偶者の失業への不安	.10***	.10***	.10***	.02***	.07***	.10***	.07***	.09***	.04***	.05***	.01***	.03***	.07***	.01***	.11***
28.世帯全体の収入減不安	.10***	.06***	.11***	.11***	.14***	.11***	.11***	.12***	.00***	.08***	.05***	.06***	.07***	.01***	.12***
29.転職希望	.10***	-.24***	.04***	-.09***	.17***	.10***	.14***	.04***	-.16***	-.03***	.05***	.13***	.15***	.15***	.15***

* <.05 ** <.01 *** <.001

表Ⅳ-6-1-1-② 各尺度間相関(男性)(N=2181~4078)

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1.仕事時間関与														
2.仕事関与														
3.家庭時間関与														
4.家庭関与														
5.仕事→家庭葛藤														
6.家庭→仕事葛藤														
7.時間葛藤														
8.仕事衝動性														
9.仕事享楽性														
10.完全主義														
11.権限非委譲														
12.仕事量過重														
13.仕事質過重														
14.役割曖昧性														
15.役割葛藤														
16.垂直的交換関係														
17.やりがい満足	.48***													
18.上司満足	.75***	.52***												
19.職場仲間満足	.38***	.51***	.41***											
20.処遇満足	.43***	.62***	.53***	.41***										
21.やりがい感	.32***	.48***	.30***	.31***	.33***									
22.ストレス	-.17***	-.24***	-.19***	-.26***	-.21***	-.23***								
23.疲れ	-.08***	-.15***	-.09***	-.15***	-.16***	-.15***	.44***							
24.将来性への不安	-.16***	-.27***	-.19***	-.18***	-.27***	-.24***	.23***	.20***						
25.職場や仕事での悩み	-.16***	-.21***	-.18***	-.21***	-.21***	-.16***	.36***	.26***	.28***					
26.自分の失業への不安	-.07***	-.13***	-.06***	-.12***	-.14***	-.09***	.09***	.08***	.25***	.11***				
27.配偶者の失業への不安	-.04***	-.05***	-.04***	-.05***	-.08***	-.00***	.06***	.03***	.10***	.06***	.37***			
28.世帯全体の収入減不安	-.07***	-.12***	-.10***	-.09***	-.19***	-.06***	.11***	.09***	.25***	.15***	.45***	.48***		
29.転職希望	-.17***	-.26***	-.17***	-.16***	-.23***	-.28***	.22***	.15***	.21***	.19***	.11***	.02***	.04***	

* <.05 ** <.01 *** <.001

表Ⅳ-6-2-① 各尺度相関(女性)(N=313~508)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.仕事時間関与															
2.仕事関与	.49***														
3.家庭時間関与	.19***	.19***													
4.家庭関与	-.01	.11*	.36***												
5.仕事→家庭葛藤	.58***	.24***	.45***	.14**											
6.家庭→仕事葛藤	.32***	.17***	.63***	.15**	.69***										
7.時間葛藤	.29***	.19***	.77***	.32***	.68***	.71***									
8.仕事衝動性	.54***	.45***	.23***	.15**	.46***	.27***	.33***								
9.仕事享楽性	.30***	.50***	.21***	.01	.11*	.18**	.12**	.31***							
10.完全主義	.17***	.28***	.12**	.20***	.11*	.05	.12*	.39***	.20***						
11.権限非委譲	.21***	.19***	.06	-.03	.14**	.07	.06	.25***	.19***	.37***					
12.仕事量過重	.54***	.19***	-.03	-.03	.42***	.17***	.16***	.44***	.07	.18***	.18***				
13.仕事質過重	.40***	.16***	.05	.01	.38***	.24***	.19***	.35***	.06	.06	.06	.50***			
14.役割曖昧性	-.28***	-.29***	-.17***	-.10*	-.23***	-.12**	-.20***	-.32***	-.21***	-.22***	-.13**	-.13***	-.16***		
15.役割葛藤	.41***	.13**	.09*	.01	.40***	.24***	.20***	.31***	.06	.12**	.15***	.37***	.37***	-.22***	
16.垂直的交換関係	-.02	-.02**	.03	-.01	-.07	-.02	-.03	.14**	.26***	.02	-.03	-.05	.04**	-.22***	-.18***
17.やりがい満足	.08	.26***	.03	.00	.01	.01	.03	.09	.36***	.01	.01	.16	.12**	-.32***	-.12*
18.上司満足	-.08	.06	-.03	-.04	-.07	-.06	-.06	.08	.19***	-.04	-.12**	-.05	.02	-.09	-.24***
19.職場仲間満足	-.04	.21***	-.03	.05	-.12**	-.04	-.05	.04	.27***	.07	-.10*	.02	.06	-.10*	-.16***
20.処遇満足	-.11*	.05	-.04	-.05	-.17***	-.11*	-.10*	-.05*	.15**	-.17***	-.13**	-.10*	-.05	-.09*	-.30***
21.やりがい感	.17***	.39***	.04	.09	.06	.03	.10*	.18***	.36***	.06	.01	.22***	.19***	-.33***	.03***
22.ストレス	.18***	-.08	.03	-.06	.22***	.10*	.08	.14**	-.26***	.08	.14**	.18***	.22***	-.01	.27***
23.疲れ	.35***	.08	.09*	.05	.36***	.15***	.21***	.30***	-.11*	.12**	.07	.40***	.24***	-.11*	.23***
24.将来性への不安	.09	.05	.02	.03	.14**	.10*	.10*	.08	-.10*	.14**	.04	.04	.10*	.01	.12**
25.職場や仕事での悩み	.12**	-.06	-.03	.03	.15***	.08	.04	.00	-.21***	.02	.09	.05	.17***	.05	.23***
26.自分の失業への不安	.11*	.05	.19***	.03	.21***	.21***	.21***	.13**	.03	.08	.00	.05	.05	-.04	.14**
27.配偶者の失業への不安	.07	.06	.05	.04	.09	.04	-.01	.08	.00	-.04	.01	-.01	.11	-.01	.16**
28.世帯全体の収入減不安	.05	.07	.18***	.14**	.19***	.20***	.21***	.14***	.02	.11*	-.03	-.03	.09	-.04	.16***
29.転職希望	-.05	-.23***	-.14**	-.21***	.04	-.02	-.10*	-.10*	-.24***	-.09*	.08	.01	.00	.10*	.16***

* <.05 ** <.01 *** <.001

表Ⅳ-6-2-② 各尺度相関(女性)(N=313~508)

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1.仕事時間関与														
2.仕事関与														
3.家庭時間関与														
4.家庭関与														
5.仕事→家庭葛藤														
6.家庭→仕事葛藤														
7.時間葛藤														
8.仕事衝動性														
9.仕事享楽性														
10.完全主義														
11.権限非委譲														
12.仕事量過重														
13.仕事質過重														
14.役割曖昧性														
15.役割葛藤														
16.垂直的交換関係														
17.やりがい満足	.34***													
18.上司満足	.71***	.41***												
19.職場仲間満足	.25***	.43***	.34***											
20.処遇満足	.33***	.52***	.45***	.34***										
21.やりがい感	.20***	.41***	.16***	.25***	.16***									
22.ストレス	-.18***	-.18***	-.20***	-.29***	-.25***	-.21***								
23.疲れ	-.05***	-.07***	-.09**	-.17***	-.21***	.00***	.37***							
24.将来性への不安	-.11***	-.22***	-.15***	-.16***	-.27***	-.15***	.26***	.13***						
25.職場や仕事での悩み	-.17***	-.28***	-.22***	-.34***	-.24***	-.15***	.37***	.18***	.32***					
26.自分の失業への不安	-.09***	-.07***	-.03***	-.15***	-.07***	-.09*	.07***	.13***	.28***	.12**				
27.配偶者の失業への不安	.05***	-.05***	.05***	-.07***	.03***	-.01***	.00***	.00***	.04***	.01***	.49***			
28.世帯全体の収入減不安	-.00***	-.12***	*-.00***	-.02***	-.12*	-.00***	-.00***	.02***	.15**	.08***	.51***	.57***		
29.転職希望	-.15***	-.25***	-.15***	-.21***	-.20***	-.24***	.24***	.07***	.18***	.20***	.11*	-.04*	.00**	<.001***

表Ⅳ-6-3 組合に関する各尺度間相関(男性)(N=3403~3991)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.組合活動への関心										
2.組合活動の役立ち度	.49 ***									
3.自分の意見の反映度	.47 ***	.59 ***								
4.政治活動の必要性	.27 ***	.27 ***	.25 ***							
5.組合への評価	.27 ***	.42 ***	.42 ***	.19 ***						
6.組合への期待	.32 ***	.36 ***	.34 ***	.22 ***	.33 ***					
7.会社への注目	.30 ***	.22 ***	.21 ***	.13 ***	.24 ***	.36 ***				
8.組合への注目	.49 ***	.40 ***	.39 ***	.30 ***	.35 ***	.49 ***	.50 ***			
9.会社への信頼	.22 ***	.30 ***	.27 ***	.19 ***	.43 ***	.29 ***	.47 ***	.37 ***		
10.組合への信頼	.42 ***	.46 ***	.46 ***	.28 ***	.50 ***	.47 ***	.38 ***	.66 ***	.51 ***	
11.組合活動への参加度	.55 ***	.34 ***	.34 ***	.20 ***	.15 ***	.20 ***	.21 ***	.34 ***	.13 ***	.27 ***

*** p < .001

表Ⅳ-6-4 組合に関する各尺度間相関(女性)(N=271~497)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.組合活動への関心										
2.組合活動の役立ち度	.36 ***									
3.自分の意見の反映度	.36 ***	.57 ***								
4.政治活動の必要性	.17 **	.28 ***	.15 *							
5.組合への評価	.13 **	.38 ***	.38 ***	.16 **						
6.組合への期待	.29 ***	.34 ***	.31 ***	.26 ***	.30 ***					
7.会社への注目	.30 ***	.29 ***	.26 ***	.29 ***	.26 ***	.36 ***				
8.組合への注目	.41 ***	.29 ***	.36 ***	.26 ***	.24 ***	.40 ***	.51 ***			
9.会社への信頼	.16 ***	.30 ***	.28 ***	.22 ***	.40 ***	.27 ***	.44 ***	.34 ***		
10.組合への信頼	.29 ***	.38 ***	.42 ***	.22 ***	.45 ***	.44 ***	.40 ***	.56 ***	.52 ***	
11.組合活動への参加度	.48 ***	.25 ***	.22 ***	.11 ***	.04	.19 ***	.14 **	.24 ***	.01	.11 *

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

7. 転職の規定要因分析

ワーク・ファミリーコンフリクトおよび仕事満足度、やりがい感、職務ストレス、転職希望の規定要因を検討するため、ワーク・ファミリーコンフリクトおよび仕事満足度、やりがい感、職務ストレス、転職希望を従属変数とし、個人背景要因、仕事や家庭への関与、仕事への姿勢、職場での状況を説明変数とした階層的重回帰分析を行った。まず第1段階として、個人背景要因である性別、年齢、勤続年数、転職経験、学歴、職種、企業規模、既婚が投入された。次に第2段階として、仕事時間関与、仕事関与、家庭時間関与、家庭関与、仕事衝動性、仕事享楽性、完全主義、権限非委譲、仕事量過重、仕事質過重、役割曖昧性、役割葛藤、垂直的交換関係が投入された。第3段階では、ワーク・ファミリーコンフリクト、仕事満足度、やりがい感、職務ストレスが投入された。結果を表Ⅳ-7-1に示す。

ワーク・ファミリーコンフリクトに関して、 R^2 は.55（修正済み決定係数.54、 $p<.001$ ）であった。標準偏回帰係数をみると、仕事時間関与（ $\beta=.36, p<.001$ ）と家庭時間関与（ $\beta=.41, p<.001$ ）から、ワーク・ファミリーコンフリクトへの正の影響が見られる。このことから、仕事や家庭に時間を費やしている人ほど仕事と家庭の両立に関する葛藤を感じていることがいえる。また、ワーク・ファミリーコンフリクトには年齢からの負の影響（ $\beta=-.13, p<.001$ ）と勤続年数からの正の影響（ $\beta=.11, p<.001$ ）がみられた。つまり、ワーク・ファミリーコンフリクトは年齢が低い方が高くなるが、一方で、勤続年数が増えるとうワーク・ファミリーコンフリクトが高まるという現象が見出された。これは一見非常に矛盾していると思われるが、若年層でワーク・ファミリーのバランスをとることが難しいことは経験的に理解できる。一方勤続年数が増えて仕事の責任感が増加することにより、家庭と仕事のバランスが難しくなることも納得できるところである。個人背景要因では婚姻状況からワーク・ファミリーコンフリクトへの正の影響もみられた。結婚している人はワーク・ファミリーコンフリクトが高いことがいえる。他にも仕事衝動性の正の影響（ $\beta=.13, p<.001$ ）、仕事量過重の正の影響（ $\beta=.11, p<.001$ ）が見られた。仕事のことが頭から離れない人や仕事量が多い人ほどワーク・ファミリーコンフリクトが高いことがいえる。仕事関与からの負の影響（ $\beta=-.12, p<.001$ ）があることから、仕事関与が高いほど仕事中心の価値観を持っており、コンフリクトが生じないものと考えられる。

表IV-7-1 重回帰分析結果(3022名)

	W-Fコンフリクト	仕事満足度	やりがい感	職務ストレス	転職希望
<個人背景要因>					
性別	-.03 **	.01	.01	.01	.03
年齢	-.13 ***	-.01	-.02	-.06 **	-.16 ***
勤続年数	.11 ***	-.04	-.06 *	.02	.10 **
転職経験	.01	-.01	.00	.05 **	.00
学歴	.06 ***	-.03	.02	.03	-.00
職種					
(生産)	-.06	.04	-.04	.06	.14 *
(技術)	-.02	.03	.02	.04	.16 ***
(事務)	-.08 *	.04	.00	.01	.14 **
(営業)	-.03	.03	-.02	.04	.05
(サービス)	-.00	.01	.04 *	.06 **	.04
企業規模	-.00	.05 ***	.02	-.01	-.12 ***
既婚	.14 ***	.00	.03	-.02	-.06 **
R ¹²	.07 ***	.03 ***	.03 ***	.05 ***	.07 ***
ADJ R ¹²	.07 ***	.03 ***	.03 ***	.05 ***	.07 ***
仕事時間関与	.36 ***	.01	-.05 *	.15 ***	.03
仕事関与	-.12 ***	.07 ***	.27 ***	-.01	-.14 ***
家庭時間関与	.41 ***	-.01	-.04	-.06 **	.01
家庭関与	-.02	-.03	.00	.04	-.03
仕事衝動性	.13 ***	-.02	-.02	.10 ***	-.00
仕事享楽性	.01	.06 ***	.16 ***	-.19 ***	-.02
完全主義	-.02	-.04 *	.00	.02	-.00
権限非委譲	-.02	-.06 ***	-.03	-.00	.00
仕事量過重	.11 **	.04 *	.02	.11 ***	-.06 *
仕事質過重	.06 ***	.05 **	.06 **	.13 ***	.07 **
役割曖昧性	.05 ***	-.11 ***	-.12 ***	.00	-.00
役割葛藤	.07 ***	-.15 ***	-.02	.03	.08 ***
垂直的交換関係	-.01	.46 ***	.02	.04 *	-.00
R ²²	.55 ***	.50 ***	.32 ***	.36 ***	.17 ***
ADJ R ²²	.54 ***	.50 ***	.31 ***	.35 ***	.17 ***
W-Fコンフリクト	—	-.01 **	.01	.16 ***	.06 **
仕事満足度	—	—	.22 ***	-.21 ***	-.07 **
やりがい感	—	.16 ***	—	-.11 ***	-.14 ***
職務ストレス	—	-.16 ***	-.12 ***	—	.11 ***
R ³²	—	.54 ***	.36 ***	.41 ***	.21 ***
ADJ R ³²	—	.54 ***	.36 ***	.41 ***	.20 ***

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

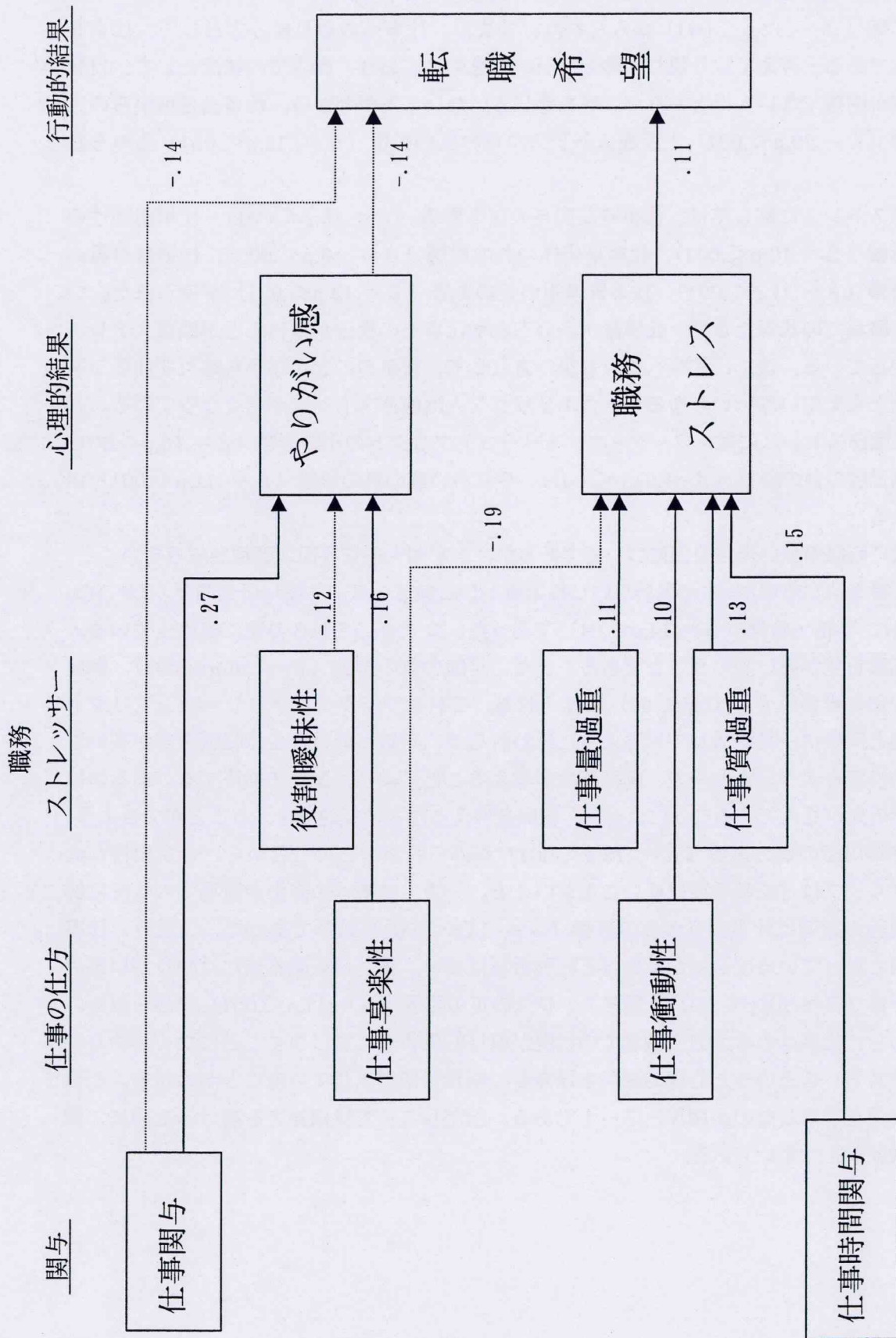
仕事満足度に関しては、垂直的交換関係の強い正の影響 ($\beta = .46, p < .001$) がみられ、上司と部下の関係の良好さが労働者の職場での満足度を強く規定していることがわかる。他にも役割曖昧性から仕事満足度への負の影響 ($\beta = -.11, p < .001$)、役割葛藤から仕事満足度への負の影響 ($\beta = -.15, p < .001$) もみられた。つまり、自分の仕事上の役割が曖昧であることや、相反する要求で役割上の葛藤を感じるにより仕事上での満足度は低くなる事がわかる。また、仕事満足度にはやりがい感からの正の影響 ($\beta = .16, p < .001$) と職務ストレスからの負の影響 ($\beta = -.16, p < .001$) がみられた。

一方、やりがい感については、仕事関与からの正の影響 ($\beta = .27, p < .001$) が大きく、やりがい感の重要な規定要因は仕事を大切に思っている度合いであるといえる。また、仕

事関与の影響の他に、仕事享楽性からの正の影響 ($\beta = .16, p < .001$)、役割曖昧性からの負の影響 ($\beta = -.12, p < .001$) がみられた。つまり、仕事への取り組み方として、仕事を楽しみであると考えて取り組む人はやりがい感を感じており、職場での状況として、自分の役割が明確でない人ほどやりがい感を感じていないことがわかる。仕事満足度からの正の影響 ($\beta = .22, p < .001$) と職務ストレスからの負の影響 ($\beta = -.12, p < .001$) もみられた。

職務ストレスに関しては、仕事時間関与の正の影響 ($\beta = .15, p < .001$)、仕事衝動性の正の影響 ($\beta = .10, p < .001$)、仕事享楽性の負の影響 ($\beta = -.19, p < .001$)、仕事量過重の正の影響 ($\beta = .11, p < .001$)、仕事質過重の正の影響 ($\beta = .13, p < .001$) がみられた。つまり、職場での状況として、仕事量が多いことや仕事上の責任が重いことが職務ストレスを規定している。また、仕事への取り組み方として、仕事のことが頭から離れず仕事を楽しみだと考えていないいわゆるワーカホリックな人は職務ストレスが高くなっている。さらに、職務ストレスには、ワーク・ファミリーコンフリクトの正の影響 ($\beta = .16, p < .001$)、仕事満足度の負の影響 ($\beta = -.21, p < .001$)、やりがい感の負の影響 ($\beta = -.11, p < .001$) がみられる。

最後に転職希望の規定要因についてであるが、まず個人背景要因の職種からみていくと、正の影響を持つものは、生産現場ないし技能職 ($\beta = .14, p < .05$)、技術・研究開発 ($\beta = .16, p < .001$)、事務・管理 ($\beta = .14, p < .01$) であった。つまり、これらの職に携わっている人ほど転職希望が高いということである。また、年齢の負の影響 ($\beta = -.16, p < .001$)、勤続年数の正の影響 ($\beta = .10, p < .01$) がみられる。これはワーク・ファミリーコンフリクトの傾向と同様に一見矛盾しているように思われるが、年齢が低いときは転職希望が高いことは納得できよう。また一方、勤続年数が増えることにより、変化を期待する、あるいは職場での先が見えてくることによって、転職を考えるなどの仮説を考えることができよう。他に企業規模の負の影響 ($\beta = -.12, p < .001$) がみられた。このことから、企業規模が大きいグループほど転職希望は低いことがいえる。一方、仕事への姿勢や職場での状況に関する要因の影響は仕事関与の負の影響 ($\beta = -.14, p < .001$) のみであった。つまり、仕事を大切に思っている度合いが低いほど転職希望は高い。また、転職希望にはやりがい感の負の影響 ($\beta = -.14, p < .001$)、職務ストレスの正の影響 ($\beta = .11, p < .001$) がみられる。すなわち、仕事への考え方や職場での状況が直接転職希望に結びつくことはなく、やりがい感やストレスといった心理的結果を媒介して転職希望が生じていることがわかる。これらの関係を図示したのが図Ⅳ－７－１である。ただしここでは煩雑さを避けるために、個人背景要因をはずしてある。



図IV-7-1 転職希望の決定要因

→ は影響の方向を示し、数字は標準偏回帰係数である。

自動車総連第9回組合員意識調査

(全トヨタ労連組合員意識調査) 一企画・調査: 中部産政研一

【調査のお願い】

この調査は、自動車総連組合員の皆さんに、働きがいや生きがい、職場生活、労働組合の活動、労働運動と政治などに関する考え方、要望などをお聞きし、今後の自動車総連の活動や方針作成に活かすことを目的として行うものです。

上記自動車総連の調査に加え、全トヨタ労連として独自の設問を付加し独自のまとめを実施するものです。
調査結果は、上記の目的以外に使用することはありませんので、皆さんの率直なご意見をお書き下さい。

【記入上の注意】

- 1.回答は該当する番号を設問右側の□の中に記入して下さい。回答は特に指示がない限り、1つだけ記入して下さい。
- 2.設問によっては○をつけるものもありますので注意して下さい。
- 3.回答欄の下についている()内の数字は、集計用の番号ですので気にする必要はありません。
- 4.記入後は専用の封筒に入れ、封をしてご提出ください。

【基本項目】

A1 労連コード

- 1.全トヨタ労連 5.全国マツダ労連 9.スズキ労連
- 2.日産労連 6.全いすゞ労連 10.日野労連
- 3.全本田労連 7.富士労連 11.ヤマハ労連
- 4.三菱自動車労連 8.ダイハツ労連 12.部品労連

01

(5-6)

単純集計結果
(単純集計結果はアンケートを単純集計したものであり、本文の各項目の有効サンプル数と一部異なる場合もある。)

A2 所属組合コード

(7-10)

F1 性別

- 1.男性
- 2.女性

(11)

無回答 29

1 4,083 89%

2 509 11%

F2 調査時の満年齢

(12-13)

20歳未満 29 1%

20-24 218 5%

25-29 751 18%

30-34 1,021 25%

35-39 783 19%

40-44 532 13%

45-49 368 9%

50- 374 9%

4,076

F3 勤続年数

- 1.2年未満
- 2.2-5年
- 3.6-9年
- 4.10-19年
- 5.20年以上

(14)

無回答 31

1 207 5%

2 448 10%

3 1,054 23%

4 1,786 39%

5 1,094 24%

F4 転職経験

- 1.あり
- 2.なし

(15)

無回答 21

1 1,058 23%

2 3,542 77%

F5 学歴

- 1.中卒
- 2.高卒
- 3.高専・短大卒
- 4.大学・大学院卒
- 5.企業内訓練所卒

(16)

無回答 20

1 330 7%

2 2,547 55%

3 455 10%

4 1,083 24%

5 186 4%

F6 仕事の種類

- 1.生産現場ないし技能職
- 2.技術・研究開発
- 3.事務・管理
- 4.営業・販売
- 5.サービス
- 6.その他

(17)

無回答 24

1 2,414 53%

2 725 16%

3 871 19%

4 323 7%

5 159 3%

6 105 2%

F7業種

- 1.自動車製造部門
- 2.部品製造部門
- 3.販売部門(サービス含む)
- 4.輸送部門
- 5.その他部門

	無回答	38	
→	1	1,371	30%
	2	2,120	46%
(18)	3	506	11%
	4	93	2%
	5	492	11%

F8企業規模(従業員数)

- 1.100人未満
- 2.100-299人
- 3.300-499人
- 4.500-999人
- 5.1000-4999人
- 6.5000人以上

	無回答	71	
→	1	194	4%
	2	623	14%
(19)	3	541	12%
	4	671	15%
	5	1,032	23%
	6	1,489	33%

F9家族構成

- 1.独身
- 2.既婚・夫婦のみ
- 3.既婚・夫婦と子ども
- 4.既婚・親などの同居あり
- 5.その他

	無回答	18	
→	1	1,403	30%
	2	512	11%
(20)	3	1,863	40%
	4	757	16%
	5	68	1%

F10勤務形態

- 1.常勤勤務
- 2.交替勤務(連二)
- 3.交替勤務(昼夜二交替)
- 4.交替勤務(その他)
- 5.その他特殊勤務

	無回答	18	
→	1	3,446	75%
	2	472	10%
(21)	3	519	11%
	4	142	3%
	5	24	1%

F11世帯の収入源

- 1.本人賃金収入のみ
- 2.共働き・フルタイマー
- 3.配偶者のパート・内職収入あり
- 4.財産収入・副業収入あり
- 5.その他

	無回答	37	
→	1	2,710	59%
	2	711	16%
(22)	3	878	19%
	4	39	1%
	5	246	5%

F12組合役員(職場役員含む)経験の有無

- 1.現在役員をやっている
- 2.過去にやったが現在はしていない
- 3.組合役員をしたことはない

	無回答	33	
→	1	2,235	49%
	2	669	15%
(23)	3	1,684	37%

【質問項目】

Q1 仕事に対するやりがい感についてどのように感じていますか。

- 1.かなりやりがいがある
- 2.まあやりがいがある方だ
- 3.あまりやりがいがない
- 4.全くやりがいがない

	無回答	20	
→	1	539	12%
	2	2,715	59%
(24)	3	1,227	27%
	4	120	3%

Q2 (Q1で1,2を選んだ方へ)やりがいを感じる主な理由を2つ以内で選んで下さい。

- 1.仕事が自分に合っている
- 2.能力や創意が発揮できる
- 3.仕事の意味や使命感が感じられる
- 4.収入のわりに仕事が楽だから
- 5.仕事に励めば昇進が期待できるから
- 6.仕事に励めば生活がよくなるから
- 7.職場の人間関係がよいから
- 8.仕事を通して達成感が味わえるから
- 9.仕事が面白いから

	無回答	3,128	
→	1	1,176	
	2	812	
	3	980	
	4	77	
(25-26)	5	125	
	6	537	
	7	824	
	8	1,254	
	9	329	

Q3 (Q1で3,4を選んだ方へ)やりがいを感じない主な理由を2つ以内で選んで下さい。

- 1.仕事が自分にむいてないから
- 2.能力や創意が発揮できないから
- 3.仕事の意味や使命感が見出せないから
- 4.仕事がついから
- 5.昇進の先行き見通しがないから
- 6.仕事に励んでも生活がよならないから
- 7.職場の人間関係がよくないから
- 8.仕事の達成感が味わえないから
- 9.仕事が面白くないから

	無回答	6,703	
→	1	234	
	2	248	
	3	329	
	4	225	
(27-28)	5	159	
	6	378	
	7	199	
	8	491	
	9	276	

Q4 あなたの職場や仕事には以下にあげることが当てはまりますか。A～Wのそれぞれ、あなたの考え方に近い番号に○をつけて下さい。

	1 そう思う	2 ある程度 そう思う	3 あまり そう思わない	4 そう 思わない
A.仕事量に比べ要員の絶対数が少ない	1	2	3	4
B.仕事を遂行するのに必要な能力を持った人材が足りない	1	2	3	4
C.よい指導者や上司に恵まれていない	1	2	3	4
D.いつも仕事に追われ納得のいく仕事ができない	1	2	3	4
E.自己啓発の時間がとれない	1	2	3	4
F.人の育成がおろそかにされている	1	2	3	4
G.設備改善や研究開発に対する予算が不十分	1	2	3	4
H.同じような作業が多く、仕事にあきたり惰性になる	1	2	3	4
I.自分の能力を発揮する機会がない	1	2	3	4
J.仕事上の責任や権限が少ない	1	2	3	4
K.自分に合った仕事をさせてもらっていない	1	2	3	4
L.技術革新や製品転換のテンポが早すぎ、ついていくのが大変	1	2	3	4
M.昇進・昇格の見込みがない	1	2	3	4
N.仕事の割り振りに不公平がある	1	2	3	4
O.賃金・一時金等の査定や昇進・昇格のやり方に不公平がある	1	2	3	4
P.仕事の成果が管理者や指導者のものになってしまう	1	2	3	4
Q.残業、早出や休出など超過労働が多すぎる	1	2	3	4
R.代休や年休がなかなかとれない	1	2	3	4
S.派遣や長期出張が多い	1	2	3	4
T.職場の人間関係がよくない	1	2	3	4
U.作業環境がよくない	1	2	3	4
V.小集団活動を行うゆとりがない	1	2	3	4
W.男女間の処遇に不公平がある	1	2	3	4

(29～51)

無回答	1	2	3	4	Ave
113	1,527	1,554	1,035	392	2.06
121	1,242	1,728	1,208	322	2.14
122	761	1,447	1,701	590	2.47
130	953	1,753	1,430	355	2.26
132	1,021	1,696	1,399	373	2.25
133	1,425	1,788	1,076	199	2.01
139	1,471	1,538	1,194	279	2.06
126	576	1,461	1,819	639	2.56
129	320	1,209	2,412	551	2.71
131	344	1,055	2,380	711	2.77
123	312	915	2,457	814	2.84
125	382	1,160	2,101	853	2.76
127	739	1,358	1,912	485	2.48
130	899	1,508	1,657	427	2.36
124	889	1,436	1,795	377	2.37
134	462	1,090	2,206	729	2.71
126	769	1,085	1,665	976	2.63
125	941	947	1,424	1,184	2.63
138	147	242	1,126	2,968	3.54
138	311	835	1,977	1,360	2.98
130	725	1,200	1,768	798	2.59
131	695	1,350	1,863	582	2.52
126	411	1,034	1,951	1,099	2.83

Q5 あなたは今の仕事をしていてどの程度疲れを感じますか。

- 1.慢性的に疲れがたまっていく
- 2.翌日まで疲れが残ることがある
- 3.翌日までには疲れがとれる
- 4.ほとんど疲れは感じない

(52)

無回答	19
1	1,275
2	1,787
3	1,234
4	306

28%
39%
27%
7%

Q6 (Q5で1,2を選んだ方へ)あなたが疲れる理由は主として何によるものと思われますか。
主なものを2つ以内で選んで下さい。

- 1.働く時間が長いから
- 2.仕事量が多すぎるから
- 3.はげしく体をつかうから
- 4.神経を長い時間集中するから
- 5.まわりの人に気をを使うから
- 6.拘束感があるから
- 7.その他

(53～54)

無回答	3,505
1	1,206
2	1,195
3	284
4	1,285
5	834
6	441
7	492

Q7 あなたは今の仕事にストレスを感じますか。

- 1.常にストレスを感じる
- 2.ときどきストレスを感じる
- 3.ほとんどストレスは感じない

(55)

無回答	23
1	1,174
2	2,943
3	481

26%
64%
10%

Q8 賃金やその他の評価の基準として、あなたは年功を重視すべきだと思いますか。
それとも能力を重視すべきだと思いますか。

- 1.年功重視がよい
- 2.どちらかというと年功重視がよい
- 3.年功・能力とも均等に重視すべき
- 4.どちらかというと能力重視がよい
- 5.能力重視がよい

(56)

無回答	24
1	167
2	315
3	2,712
4	979
5	424

4%
7%
59%
21%
9%

Q9 (Q8で4,5を選んだ方へ)能力や業績の査定の結果が年収に与える影響は、どの程度が適当だと思いますか。平均(並みの評価)を100点とした場合、100を中心として最高と最低の数字でお答え下さい。

A.最高点

(57～59)

B.最低点

(60～61)

未集計

Q10 能力や業績の査定の結果は、どのような形で賃金に反映させるのが望ましいと思いますか。

- 1.月例賃金にのみ反映させる。
- 2.年2回の一時金(ボーナス)にのみ反映させる
- 3.月例賃金と年2回の一時金の両方に反映させる
- 4.月例賃金や年2回の一時金ではなく、そのための報奨金制度をつくる

(62)

無回答	42
1	363
2	1,142
3	2,376
4	698

8%
25%
52%
15%

Q11 あなたは自分の能力と仕事についてどのように考えていますか。
1.現在の仕事は難しすぎるので、もっとやさしい仕事につきたい
2.現在の仕事は適当と思うので、これ以上難しい仕事にはつきたくない
3.現在の仕事は適当と思うが、さらに能力・技術を向上させてより高度な仕事につきたい
4.現在の仕事は易しすぎるので、もっと自分の能力にあった仕事をしたい

	→	無回答	38	
		1	356	8%
		2	1,702	37%
		3	2,377	52%
		4	147	3%

Q12 自分の仕事の将来性についてどのように考えていますか。
1.強い不安感がある
2.多少不安感がある
3.あまり不安感はない
4.全く不安感はない

	→	無回答	56	
		1	1,158	25%
		2	2,402	53%
		3	920	20%
		4	85	2%

Q13 (Q12で1, 2を選んだ方へ)不安はどのような理由によるものですか。
主なものを3つ以内で選んで下さい。
1.経営危機で会社が倒産したりするのではない
2.事業所の統廃合などで今の仕事や職場がなくなってしまうのではない
3.分社化などで関連会社への出向や転籍になるのではない
4.職種転換・配置転換等でいままでの馴れた仕事が続けられなくなるのではない
5.職場の急速なコンピューター化やその高度化についていけないのではない
6.仕事が肉体的、精神的にきつくなり、ついていけないのではない
7.仕事の内容が高度化し自分の知識や技能ではついていけないのではない
8.職場の人間関係が悪くなり、いづらくなるのではない
9.勤務形態や労働時間の変更などで働きにくくなるのではない
10.その他

	→	無回答	4,939	
		1	1,107	
		2	1,119	
		3	721	
		4	1,171	
		5	564	
		6	1,153	
		7	893	
		8	583	
		9	928	
		10	682	

Q14 あなたは今後の職業生活についてどのような道を進みたいと考えていますか。
A.今の会社について、B.仕事の内容についてそれぞれお答え下さい。
A.今の会社について(労働条件は大きく変わらないことを前提に)
1.可能な限り今の会社で仕事を続けたい
2.同じ企業グループや関連ある企業なら今の会社にこだわらない
3.職務経験が生かせるなら、関連のない企業でもこだわらない
4.どのような会社、職務であってもしっかりこだわらない
5.適当な時期に退社し、家庭にはいるなどしたい
B.仕事の内容について
1.会社の管理者として会社の運営に携わりたい
2.管理者とはいかずとも、できれば会社の職制として仕事を切り回したい
3.専門性や特殊技能を生かして腕をふるいたい
4.管理者や職制とまでいかずとも定年まで勤め上げたい
5.特に希望はなく、成行きにまかせる

	→	無回答	56	
		1	2,907	64%
		2	318	7%
		3	711	16%
		4	441	10%
		5	188	4%
	→	無回答	70	
		1	352	8%
		2	992	22%
		3	1,307	29%
		4	1,003	22%
		5	897	20%

Q15 あなたは転職を考えたことがありますか。
1. 全く転職については考えていない
2. 転職したいと思うことはあるが、具体的には考えていない
3. 転職先の情報を集めるなど、具体的に転職を考えている
4. 転職先の候補の会社を訪問した
5. ほぼ具体的に話が進んでおり、半年ほどの間に転職する予定である

	→	無回答	55	
		1	1,607	35%
		2	2,686	59%
		3	194	4%
		4	62	1%
		5	17	0%

Q16 あなたは転職についてどんな考え方をもちですか。
1.1つの会社に定年まで勤めるのが普通だと思う
2.転職は不利になるので、転職しない方がよいと思う
3.自分の能力を伸ばすためなら転職は当然だと思う
4.良い労働条件の会社であれば、転職は当然だと思う
5.特に考えたことはない

	→	無回答	61	
		1	668	15%
		2	647	14%
		3	1,114	24%
		4	1,625	36%
		5	506	11%

Q17 あなたの職場では、以下にあげた事柄が生じていますか。
また、それらの事柄についてあなた自身は不安を感じていますか。
A～Fのそれぞれについて○をつけてください。

	1	2	3	4
	職場に生じており、不安を感じる	職場に生じているが、不安を感じない	職場に生じていないが、今後不安を感じる	職場に生じていないし、今後にも不安を感じない
A.出向	1	2	3	4
B.転籍	1	2	3	4
C.希望退職	1	2	3	4
D.職種転換	1	2	3	4
E.転居を伴う転勤	1	2	3	4
F.アウトソーシングによる業務の外部移管	1	2	3	4

無回答	1	2	3	4	Ave
168	688	1,010	1,350	1,405	2.78
194	757	1,031	1,554	1,085	2.67
200	294	515	1,963	1,649	3.12
205	580	886	1,710	1,240	2.82
200	561	584	1,410	1,866	3.04
248	282	588	1,406	2,097	3.22

Q18 あなたは現在、職場や仕事での悩みがありますか。

- 1. ある
- 2. ない

	無回答	88
1	3,197	
2	1,335	

71%
29%

(81)

Q19 (あると答えた方へ)その悩みは何ですか。

- 1. 仕事内容に関する悩み
- 2. 現在の自分の地位や処遇に関する悩み
- 3. 職場の人間関係に関する悩み
- 4. 今後の自分のキャリアに関する悩み
- 5. 退職後の生活に関する悩み
- 6. 仕事と家庭との両立に関する悩み
- 7. その他()

	無回答	1,400
1	1,260	
2	554	
3	459	
4	419	
5	173	
6	246	
7	110	

39%
17%
14%
13%
5%
8%
3%

(82)

Q20 今後2～3年間くらいであなたや配偶者が仕事を失ったり、収入が減る等の不安をどの程度感じていますか。A～Cのそれぞれに○をつけてください。

	1	2	3	4
	大いに 感じてい る	少し感じ ている	感じてい ない	自分以外 は働いて いない
A.自分の失業	1	2	3	
B.配偶者の失業	1	2	3	4
C.世帯全体の収入減	1	2	3	

無回答	1	2	3	4
150	612	1,663	2,196	0
356	361	793	1,350	1,761
255	1,415	2,088	863	0

(83-85)

Q21 以下の項目について、あなたにもっともよくあてはまる番号に○をつけてください。

	1	2	3	4	5
	まったく ちがう	どちらか といえ ちがう	どちらと もいえ ない	どちらか といえ その通り	まったく その通り
1. 仕事は今の私にとって非常に大切な一部分である	1	2	3	4	5
2. 私はほとんど夜も週末も仕事をする	1	2	3	4	5
3. 私は自分の仕事に大変熱中している	1	2	3	4	5
4. 私は誰よりもずっと多く、仕事に時間を振り分けている	1	2	3	4	5
5. 私は自分の仕事に深く傾倒している	1	2	3	4	5
6. 私はくたびれすぎて、これ以上仕事ができないというところまで働くことがよくある	1	2	3	4	5
7. 私にとって、生活上の他の事柄に比べれば、仕事はそんなに重要ではない	1	2	3	4	5
8. 私は夕食の後、夜にも仕事をする	1	2	3	4	5
9. 仕事は私の人生の目標を達成する上で、中心的な位置を占めている	1	2	3	4	5
10. 私はしばしば働きすぎだと思う	1	2	3	4	5
11. たとえ自分がたくさんのお金を持ち、生活の維持を心配する必要がなくなったとしても、私は働く	1	2	3	4	5
12. 私はときどき、仕事に飲み込まれてしまいそうな気がする	1	2	3	4	5
13. 夜と週末は余暇活動のために空けるようにしている	1	2	3	4	5
14. 私のやることはほとんど仕事に関係している	1	2	3	4	5
15. 通常、私は職務に関連した仕事を携えて、休暇に行く	1	2	3	4	5
16. もっとたくさん仕事ができるように、一日がもっと長ければいいのと思う	1	2	3	4	5

(86-101)

無回答	1	2	3	4	5	Ave
71	155	429	1,151	1,750	1,065	3.69
87	1,706	1,217	857	555	199	2.19
118	349	800	2,019	1,166	169	3.00
88	702	1,181	1,771	726	153	2.66
96	496	983	2,196	749	101	2.77
82	1,021	1,493	1,275	579	171	2.42
81	570	1,595	1,653	549	173	2.59
86	2,255	1,096	723	335	126	1.89
84	568	1,059	1,666	948	296	2.86
84	509	923	1,615	1,133	357	2.98
83	473	587	1,197	1,557	724	3.32
83	875	1,218	1,526	733	186	2.59
99	222	532	1,151	1,556	1,061	3.60
119	1,131	1,567	1,358	383	63	2.26
97	1,996	1,184	1,051	226	67	1.94
91	1,940	1,068	1,043	339	140	2.04

Q22 あなたはどんな時に「生きがい」を感じますか。主なものを2つ以内で選んで下さい。

- 1. 自分の能力を発揮して、仕事をなしとげた時
- 2. 良い仲間や職場環境の中で仕事に打込んでいる時
- 3. 好きな遊びや趣味に熱中している時
- 4. 社会の為に役立つ仕事をしている時
- 5. 家族との一家団らんの時
- 6. 仲間とクラブ活動やサークル活動をしている時
- 7. 教養を高めるために勉強している時
- 8. 恋人とデートをしている時
- 9. その他()
- 10. よくわからない

	無回答	639
1	1,283	
2	797	
3	2,808	
4	216	
5	2,165	
6	372	
7	219	
8	480	
9	56	
10	195	

(102-105)

Q23 次にあげるような余暇と仕事についての意見の中であなたの考え方にもっとも近いのはどれですか。

- 1. 仕事より余暇の中に生きがいを感じる
- 2. 仕事も余暇も同じくらい大切にす
- 3. 余暇も楽しむが、仕事の方により力を入れる
- 4. 仕事こそ生きがいだから、仕事に全力をあげる

	無回答	94
1	1,694	
2	2,276	
3	536	
4	20	

37%
50%
12%
0%

(106)

Q24 以下の項目について、あなたにもっともよくあてはまる番号に○をつけてください。

	1	2	3	4	5
	まったく ちがう	どちらか といえ ちがう	どちらと もいえ ない	どちらか といえ その通り	まったく その通り
1. 家族は今の私にとって非常に大切な一部分である	1	2	3	4	5
2. 家にいる時間はほとんどいつも家事をしている	1	2	3	4	5
3. 私の家族は何ものにも代えがたい	1	2	3	4	5
4. 私は誰よりもずっと多く、家事に時間を振り分けている	1	2	3	4	5
5. 私は自分の家族を深く愛している	1	2	3	4	5
6. 私はくたびれすぎて、これ以上家事ができないというところまで家事をすることがよくある	1	2	3	4	5
7. 私にとって、生活上の他の事柄に比べれば、家族はそんなに重要ではない	1	2	3	4	5
8. 私は仕事から帰って、ずっと家事をしている	1	2	3	4	5
9. 家族は私の人生の目標を達成する上で、中心的な位置を占めている	1	2	3	4	5
10. 私はしばしば家事をやすぎだと思う	1	2	3	4	5
11. いつも家族のことを考えている	1	2	3	4	5
12. 私はときどき、家事に飲み込まれてしまいそうな気がする	1	2	3	4	5
13. 私は家事をほとんどしていない	1	2	3	4	5
14. 私のやることはほとんど家族や家庭に関係している	1	2	3	4	5
15. 家事にかなりの時間を使っている	1	2	3	4	5
16. もっとたくさん家事ができるように、一日がもっと長ければいいのと思う	1	2	3	4	5

(107-122)

無回答	1	2	3	4	5	Ave
86	40	77	377	933	3,108	4.54
111	1,197	1,512	1,343	360	98	2.26
126	44	95	484	1,034	2,838	4.45
134	1,306	1,384	1,443	258	96	2.21
126	41	76	558	1,273	2,547	4.38
114	2,430	1,219	722	104	32	1.69
103	2,956	1,019	444	73	26	1.49
112	2,324	1,288	709	131	57	1.74
110	161	431	1,401	1,366	1,152	3.65
133	2,348	1,232	771	109	28	1.72
136	207	587	1,514	1,421	756	3.43
118	2,506	1,148	760	70	19	1.66
119	585	1,026	1,035	947	909	3.13
130	549	1,254	2,023	511	154	2.66
119	1,582	1,526	1,110	237	47	2.03
112	1,778	1,112	1,231	270	118	2.08

Q25 以下の項目について、あなたにもっともよくあてはまる番号に○をつけてください。

	1	2	3	4	5
	まったく ちがう	どちらか といえ ちがう	どちらと もいえ ない	どちらか といえ その通り	まったく その通り
1. 仕事は家庭生活に割り込んでくる	1	2	3	4	5
2. 家事があるので、仕事で力を発揮できずにいる	1	2	3	4	5
3. 仕事と家事とで休む時間がない	1	2	3	4	5
4. 仕事で時間がふさがり、家庭での責任が十分に果たせずにいる	1	2	3	4	5
5. 家庭か仕事か選ばなくてはならないことがよくある	1	2	3	4	5
6. 家事が仕事生活に割り込んでくる	1	2	3	4	5
7. 仕事と家事とで自分の時間がない	1	2	3	4	5
8. やらねばならない仕事のおかげで、家族のための計画を変更することがある	1	2	3	4	5
9. 家事のために、仕事を切り上げなくてはならないことがある	1	2	3	4	5
10. 仕事と家事とで毎日があわただしい	1	2	3	4	5
11. 家庭か仕事か決めるのに迷うことがよくある	1	2	3	4	5
12. 仕事があるので、家族としての義務を果たせずにいる	1	2	3	4	5
13. 家事のために、仕事でやりたいと思うことをやれずにいる	1	2	3	4	5
14. 仕事と家事とで時間的に余裕がない	1	2	3	4	5
15. 仕事のために、家でやりたいと思うことをやれずにいる	1	2	3	4	5
16. 家事のために、時間通りに仕事に出かけたり、日々の仕事を完成させたり、残業をしたりといった仕事での責任を果たせずにいる	1	2	3	4	5
17. 家庭と仕事とのやりくりが苦しみることがよくある	1	2	3	4	5
18. 仕事と家事とで忙しい	1	2	3	4	5

(123-140)

無回答	1	2	3	4	5	Ave
96	743	1,058	1,351	1,125	248	2.80
116	2,065	1,568	774	80	18	1.76
178	1,485	1,473	1,014	383	88	2.13
110	897	1,141	1,400	870	203	2.63
119	1,249	1,173	1,376	571	133	2.37
130	1,900	1,535	915	124	17	1.85
148	1,348	1,343	1,147	486	149	2.27
116	786	915	1,312	1,183	309	2.85
123	1,389	1,431	1,214	425	39	2.18
129	1,067	1,192	1,333	670	230	2.51
147	1,339	1,277	1,310	451	97	2.26
114	1,034	1,223	1,383	723	144	2.49
121	1,741	1,645	970	124	20	1.90
139	1,158	1,239	1,219	627	239	2.45
123	878	1,165	1,188	944	323	2.70
125	1,705	1,640	954	162	35	1.93
117	1,408	1,268	1,212	490	126	2.26
122	1,203	1,158	1,263	626	249	2.46

Q26 仕事に関する以下の項目について、自分に最も当てはまる番号を○で囲んでください。

	1 まったく ちがう	2 どちらか といえ ちがう	3 どちらと もいえ ない	4 どちらか といえ ばその 通り	5 まったく その通り
1. ほとんどの場合、自分の仕事は楽しいものである	1	2	3	4	5
2. 苦しいときでも、どうしてもこの仕事をやり遂げねば、という気持ちに追い立てられる	1	2	3	4	5
3. 仕事に取り組んでいるときには、時間のたつのも忘れてしまう	1	2	3	4	5
4. たとえ自分のしている仕事が好きでないときでも、自分にとっては、不平を言わず一生懸命やるのが重要だ	1	2	3	4	5
5. 私の職務は、仕事というよりも楽しみ事に近い	1	2	3	4	5
6. 仕事を休むときには、罪悪感を感じる	1	2	3	4	5
7. 仕事が面白すぎて、ときどき切り上げるのがむずかしいことがある	1	2	3	4	5
8. しばらく仕事から離れたと思うときでも、ふと気づくと仕事のことを考えている	1	2	3	4	5
9. なぜ、自分はこんなに仕事にのめり込んでしまうのか、としばしば思う	1	2	3	4	5
10. 私は他の誰よりもずっと自分の仕事が好きだと思う	1	2	3	4	5
11. 仕事を休みたいときにも、休んでは申し訳ないという気がする	1	2	3	4	5
12. 仕事の上では、どんなことがあっても他人に迷惑をかけられない	1	2	3	4	5
13. いつも仕事に追われている気がする	1	2	3	4	5

(141-153)

無回答	1	2	3	4	5	Ave
120	478	1,343	1,975	620	85	2.66
123	138	485	1,349	2,123	403	3.48
127	113	432	1,317	2,118	514	3.55
121	86	384	1,213	2,158	659	3.65
126	1,406	1,708	1,172	178	31	2.05
141	788	947	1,308	1,094	343	2.83
123	1,552	1,576	1,118	225	27	2.02
126	555	962	1,432	1,286	260	2.94
128	1,076	1,398	1,462	461	96	2.36
134	1,109	1,300	1,677	343	58	2.32
128	551	839	1,180	1,514	409	3.09
127	122	458	1,426	1,892	596	3.53
130	317	768	1,483	1,333	590	3.25

Q27 仕事への取り組み方として、あなたのスタイルに最も近いと思われる番号を○で囲んでください。

	1 まったく ちがう	2 どちらか といえ ちがう	3 どちらと もいえ ない	4 どちらか といえ ばその 通り	5 まったく その通り
1. 最後の細部に至るまで完全でないと、私には仕事が終わったとは思えない	1	2	3	4	5
2. チームで仕事をするときなど、ほとんどの部分を自分でやってしまう	1	2	3	4	5
3. 仕事の上で完全さを欠く場合、自分は満足できない	1	2	3	4	5
4. チームで仕事をするときは、メンバーを信頼して仕事を任せる	1	2	3	4	5
5. 企画が完全に正しいと確信できるまでは、それを進めることはできない	1	2	3	4	5
6. 自分一人でやるより、他の人に仕事の一部を任せた方が、よい結果が得られる	1	2	3	4	5
7. たとえ細かいことでも、間違いを犯さないことが私にとっては重要である	1	2	3	4	5
8. 仕事をするときは、他の人を頼りにするより、自分でやった方がよい	1	2	3	4	5
9. 仕事の上でベストを尽くした、と自分に確信が持てないと安心できない	1	2	3	4	5
10. 他の人に仕事を任せるより、残業してでも自分一人で終わらせたい	1	2	3	4	5

(154-163)

無回答	1	2	3	4	5	Ave
121	154	858	1,625	1,553	310	3.22
122	270	1,265	2,212	686	66	2.78
127	127	651	1,887	1,559	270	3.27
122	50	388	1,745	2,020	296	3.47
133	101	995	2,411	868	113	2.98
129	88	544	2,169	1,418	273	3.28
127	88	558	1,514	1,811	523	3.47
126	97	772	2,008	1,367	251	3.20
125	103	593	2,104	1,452	244	3.25
128	351	1,318	1,851	813	160	2.80

Q28 最近、あなたは仕事の上で、次のような状況にどれくらいよく出会いますか。

	1 まったく くない	2 あまり ない	3 時々あ る	4 かなり よくある	5 大変よ くある
1. 急ぎの仕事に追われること	1	2	3	4	5
2. わき目もふらず、仕事に没頭しなければならないこと	1	2	3	4	5
3. 仕事を終わらせるために残業をすること	1	2	3	4	5
4. 仕事の量が多すぎる	1	2	3	4	5
5. 自分の能力以上の仕事を頼まれること	1	2	3	4	5
6. やり遂げるために勉強が必要な仕事を頼まれること	1	2	3	4	5
7. 仕事をする上で、自分の実力不足を感じる	1	2	3	4	5
8. 難しい判断や責任の重い決定をまかされること	1	2	3	4	5

(164-171)

無回答	1	2	3	4	5	Ave
130	118	646	2,103	1,032	592	3.30
139	192	1,270	2,124	641	255	2.89
133	129	581	1,764	1,111	903	3.46
141	134	919	1,768	973	686	3.26
144	204	1,431	1,869	676	297	2.87
139	337	1,638	1,827	511	169	2.67
140	133	657	2,131	1,005	555	3.27
136	397	1,592	1,875	465	156	2.64

Q29 以下の事柄は、あなたの仕事や職場の状況にどの程度あてはまると思いますか。

	1 あては まらない	2 ややあ てはま らない	3 どちら ともい えない	4 ややあ てはま る	5 あては まる
1. 私には自分の仕事の目的と目標がはっきりわかっている	1	2	3	4	5
2. 私は自分の責任が何であるかよくわかっている	1	2	3	4	5
3. 私は周りの人が自分に何を期待しているかよくわかっている	1	2	3	4	5
4. 私は仕事上で、自分がどの程度権限がふるえるか、はっきりわかっている	1	2	3	4	5
5. 人手もないのに仕事を任せられるときがある	1	2	3	4	5
6. 別々の人から相反する仕事の要求を受けることがある	1	2	3	4	5
7. 私の仕事は人によって認めてもらえたり、もらえなかったりする	1	2	3	4	5
8. 仕事に必要な材料や情報、予算などが十分ではない	1	2	3	4	5

(172-179)

無回答	1	2	3	4	5	Ave
127	180	421	1,500	1,663	730	3.52
130	87	322	1,332	2,035	715	3.66
139	170	435	1,877	1,625	375	3.36
136	247	547	1,889	1,442	360	3.25
144	263	587	1,531	1,600	496	3.33
138	511	846	1,603	1,230	293	2.99
134	256	531	1,859	1,375	466	3.28
138	289	507	1,795	1,296	596	3.31

Q30 あなたの直属の上司との関係について、一番近いものを選択してください。

	1 まったく ちがう	2 どちらか といえば ちがう	3 どちらか ともい えない	4 どちらか といえば その通り	5 まったく その通り
1. 私の上司は、私の仕事上の問題や希望を十分理解している	1	2	3	4	5
2. 従来とは違うやり方で仕事をすすめるなど、自分の職務に変化を持ち込もうとすると、私の上司は実際にそれを取り上げる裁量を十分示してくれる	1	2	3	4	5
3. 私の上司は私の能力や持ち味を十分的確に把握している	1	2	3	4	5
4. 仕事上での私と上司とのコミュニケーションは十分効果的である	1	2	3	4	5
5. 私が仕事でやっかいな事態を引き起こしてしまったというような困難な状況にぶつかったときは、私の上司はその持っている力(権限など)を十分に行使し対応してくれる	1	2	3	4	5
6. 私の上司は日頃、職務上私に何を望んで(期待して)いるかを十分はっきり伝えてくれる	1	2	3	4	5
7. 私の上司は私の仕事に満足しているかどうかを十分明確に伝えてくれる	1	2	3	4	5
8. 私が従来とは違ったやり方で仕事を進めるなど、自分の職務に新しい変化を持ち込もうとした場合、私の上司は十分柔軟に対応してくれる	1	2	3	4	5
9. 仕事が終わった後など、私は上司と一緒に食事をしたり、話をしたりということがよくある	1	2	3	4	5

(180-188)

無回答	1	2	3	4	5	Ave
128	351	777	1,647	1,436	282	3.12
132	260	700	1,889	1,418	222	3.14
128	268	698	1,913	1,385	229	3.14
131	348	762	1,695	1,382	303	3.12
133	290	534	1,385	1,727	552	3.38
137	326	743	1,842	1,321	252	3.10
138	353	879	2,223	872	156	2.91
141	263	599	1,966	1,442	210	3.16
133	1,343	1,253	1,203	560	129	2.30

Q31 あなたは現在会社の中で、以下の点に関してどの程度満足していますか。

	1 非常に 不満	2 やや不 満	3 どちら ともい えない	4 やや満 足	5 非常に 満足
1. 自分の能力を活かして何かをなす機会	1	2	3	4	5
2. 上司のリーダーシップ	1	2	3	4	5
3. 仕事の量から見た給与の程度	1	2	3	4	5
4. 決定を行う際の上司の有能さ	1	2	3	4	5
5. この会社での昇進の機会	1	2	3	4	5
6. 仕事上で自分の判断ができる程度	1	2	3	4	5
7. 自分の上司の部下との接し方	1	2	3	4	5
8. 人事異動の機会	1	2	3	4	5
9. 自分の仕事そのもの	1	2	3	4	5
10. 仕事仲間	1	2	3	4	5
11. 教育・研修を受ける機会	1	2	3	4	5
12. 職場での自分に対する評価	1	2	3	4	5
13. 自分の職場で仕事をやっていく上での仲間との関係	1	2	3	4	5
14. 仕事上で何かを達成する機会	1	2	3	4	5
15. 職場の雰囲気	1	2	3	4	5

(189-203)

無回答	1	2	3	4	5	Ave
139	207	821	2,538	840	76	2.95
134	518	1,119	1,624	999	227	2.84
140	626	1,407	1,776	598	74	2.57
139	417	1,006	1,729	1,072	258	2.94
141	487	1,036	2,432	460	65	2.68
146	150	676	2,452	1,119	78	3.07
148	362	889	1,913	1,133	176	2.97
144	369	937	2,874	254	43	2.70
141	251	964	1,981	1,169	115	2.99
138	98	535	1,671	1,774	405	3.41
147	292	984	2,244	846	108	2.89
162	218	747	2,625	787	82	2.95
135	97	546	1,900	1,652	291	3.33
142	124	556	2,583	1,134	82	3.11
136	224	770	1,648	1,551	292	3.20

Q32 次にあげる休日・休暇制度の中で、優先的に実現して欲しいものは何ですか。主なものを2つ以内で選んで下さい。

- 1.週休2日や3日制など週休日の増加
- 2.年休の付与日数の増加
- 3.ゴールデンウィークや夏休み、年末などの長期連続休暇制度の定着・普及
- 4.プロジェクト休暇などの定着・普及
- 5.育児・介護休業制度の充実
- 6.長期の研修・教育休暇(リカレント休暇)制度の確立

(204-205)

無回答	852
1	3,063
2	1,215
3	1,965
4	703
5	740
6	704

Q33 今後、組合が労働時間の短縮に取り組む上で、重視すべき課題は何だと思えますか。主なものを3つ以内で選んで下さい。

- 1.時短に伴い、日常の仕事量やきつさが増えないようチェックすること
- 2.労働時間に対する権利意識を高める教育、宣伝活動を強めること
- 3.フレックス制や変形労働時間制など勤務形態柔軟化の推進とチェックをすること
- 4.交替勤務や変則勤務は、生産技術や事業運営上やむをえない場合を除き撤廃すること
- 5.超過労働や年次有給休暇の取得と査定を切り離させること
- 6.余暇活動充実のための施設や環境整備を進めること
- 7.労働時間や休日・休暇に関する労使協定事項が、運用面で尻抜けにならないようチェックすること
- 8.超過労働収入に頼らなくてすむよう、所定内賃金を引き上げること
- 9.労働時間短縮がコストを高め、産業の空洞化を促進しかねないので、時短と雇用確保についてのしっかりした政策を持つこと
- 10.産別など上部団体とともに、企業間競争の緩和や秩序づくりを政府や経営者団体に働きかけること

:

:

:

:

:

:

(206-211)

無回答	1,603
1	2,932
2	620
3	1,037
4	522
5	1,153
6	858
7	1,136
8	2,201
9	1,456
10	337

Q34 あなたは組合の活動に関心を持っていますか。

- 1.かなり関心を持っている
- 2.まあまあ関心を持っている
- 3.どちらともいえない
- 4.あまり関心をもっていない
- 5.ほとんど関心をもっていない

(212)

無回答	122
1	956
2	2,026
3	666
4	602
5	249

21%
45%
15%
13%
6%

Q35 あなたは組合活動への程度参加していますか。

- 1.いつも参加している
- 2.しばしば参加している
- 3.たまに参加している
- 4.めったに参加していない
- 5.まったく参加していない

(213)

無回答	125
1	1,593
2	1,251
3	1,055
4	463
5	134

35%
28%
23%
10%
3%

Q36 (Q35で4,5を選んだ方へ)組合活動に参加しない主な理由は何ですか。

- 主なものを2つ以内で選んで下さい。
- 1.組合の方針や姿勢に疑問があるから
- 2.家庭や趣味に力を入れたいから
- 3.組合活動をしてても無意味だと思うから
- 4.仕事に集中したいから
- 5.意見が組合活動に反映されないから
- 6.魅力ある役員や知人がいないから
- 7.自分の将来に不利益になるから

(214-215)

無回答	8,308
1	96
2	335
3	160
4	49
5	188
6	97
7	9

Q37 労働組合は、労働条件改善・生活向上にどのくらい役立っていると思えますか。

- 1.大いに役立っていると思う
- 2.多少役立っていると思う
- 3.どちらともいえない
- 4.あまり役立っていないと思う
- 5.ほとんど役立っていないと思う

(216)

無回答	125
1	1,261
2	1,968
3	723
4	398
5	146

28%
44%
16%
9%
3%

Q38 組合の活動は、あなたの意見をどの程度反映していると思えますか。

- 1.よく反映している
- 2.ある程度反映している
- 3.あまり反映していない
- 4.まったく反映していない
- 5.組合には期待していない

(217)

無回答	135
1	313
2	2,294
3	1,441
4	225
5	213

7%
51%
32%
5%
5%

Q39 あなたが労働組合に対し、今後特に力をいれてほしいと思うものを、

A.自動車総連、B.所属組合の2つに分けて、それぞれ3つ以内で選んでください。

- 1.賃金・一時金
- 2.退職金や年金問題への取り組み
- 3.労働時間の短縮
- 4.60歳以降の就労問題への取り組み
- 5.個人年金など高齢化に向けた独自の共済活動への取り組み
- 6.快適な職場環境への取り組み
- 7.福利厚生施設の充実
- 8.労働負荷の軽減
- 9.文化・体育・レク活動の充実
- 10.昇進・昇格の問題
- 11.出向・転籍対策
- 12.雇用の安定化に向けた取り組み
- 13.工場移転などに伴う諸問題への取り組み
- 14.人事・処遇ならびにセクハラ問題への対応など男女均等に向けた取り組み
- 15.産業政策への取り組み
- 16.政策制度要求(税金・年金・医療など)
- 17.ボランティア活動など社会的貢献
- 18.技術革新への対応
- 19.会社の経営施策への積極的発言

A.自動車総連

:
:
:
:
:

(218-223)

B.所属組合

:
:
:
:
:

(224-229)

	jaw	所属組合
無回答	1,249	1,790
1	1,913	2,749
2	1,745	1,316
3	1,445	1,140
4	1,405	747
5	1,041	292
6	363	1,142
7	456	629
8	435	696
9	94	236
10	195	582
11	117	361
12	1,067	590
13	88	183
14	136	217
15	450	35
16	1,077	154
17	167	124
18	191	165
19	227	713
	12,612	12,071

Q40 労働組合に対し、企業内福祉の点で、今後とくに力をいれてほしいと思っているものは何ですか。2つ以内で選んで下さい。

- 1.住宅貸付金制度等、持家制度の充実
- 2.給食制度の導入・内容の改善
- 3.購買施設の設置・拡充
- 4.休憩室・更衣室の充実
- 5.病院・診療所の確保
- 6.保養施設の設置拡充
- 7.安全靴・作業服の支給条件の改善
- 8.文化・体育施設の設置・拡充
- 9.保育施設の設置
- 10.各種行事の開催補助
- 11.育英資金制度の新設、充実
- 12.外部スポーツ施設や宿泊施設との契約促進

:
:
:

(230-233)

無回答	868
1	1,863
2	804
3	395
4	759
5	476
6	891
7	913
8	347
9	285
10	381
11	314
12	945

8,373

Q41 企業内福祉の新しい仕組みとして、従業員が福利厚生サービスを各個人に平等に付与されたポイント(予算)の範囲内で、自主的かつ重点的に選択できる「カフェテリアプラン」を導入する企業が増えています。

あなたは今後の企業内福祉のあり方について、下記のどちらの考え方に近いですか。

- 1.「カフェテリアプラン」のように、自主的かつ重点的に選択できる制度の方がよい
- 2.従来のように、薄く広く全ての福利厚生制度が利用可能な方がよい

--

(234)

無回答	171
1	3,098
2	1,352

70%

30%

Q42 あなたは、あなたの所属する労働組合と会社の労使関係についてどのように感じていますか。

- 1.組合が会社に大幅に譲っている
- 2.どちらかといえば、組合が会社に譲っている
- 3.どちらかが他方に譲っているということはない
- 4.どちらかといえば、会社が組合に譲っている
- 5.大幅に会社が組合に譲っている
- 6.わからない

--

(235)

無回答	108
1	933
2	1,802
3	927
4	115
5	40
6	696

4,513

21%

40%

21%

3%

1%

15%

Q43 賃金・一時金、労働条件の維持・改善にあたって、労働組合の力量を強めるにはどんなことが必要だと思いますか。重要と思うものを3つ以内で選んで下さい。

- 1.組合の立場を法的にもっと向上させる
- 2.組合員の積極的な参加・参画を進める
- 3.労使協議・団体交渉をより充実させる
- 4.連合や金属労協、他産業組合などとの連携を強める
- 5.自動車総連メーカー労組の共闘強化と労連間の連携を強める
- 6.ストライキの実施も考えていく
- 7.経営・管理者への理解活動を進める
- 8.組合役員のより一層の質の向上を図る
- 9.わからない

(236-238)

無回答	2,062
1	1,678
2	2,197
3	1,866
4	670
5	1,208
6	855
7	1,579
8	1,379
9	369

Q44 労働組合の政治活動についてどのようにお考えですか。

- 1.生活をよくするためにどうしても必要
- 2.問題によってはやるべき
- 3.やらない方がよい
- 4.よくわからない

(239)

無回答	117
1	1,260
2	1,894
3	532
4	818

28%
42%
12%
18%

Q45 (Q44で1,2を選んだ方へ)あなたは労働組合の政治活動といった場合、何が重要だと思いますか。A.自動車総連と、B.所属組合の2つに分けて主なものを2つ以内で選んで下さい。

- 1.支持政党に対する支援活動
- 2.組織内選出議員に対する働きかけ
- 3.支持・推薦議員に対する働きかけ
- 4.物価・減税などでの労働組合独自の活動
- 5.政府や地方自治体に対する労働組合独自の陳情活動
- 6.市民運動、NPO(非営利組織活動)との連携活動
- 7.各種審議会などでの組合代表の発言力を高める活動

A.自動車総連

(240-241)

B.所属組合

(242-243)

	jaw	所属組合
無回答	3563	3,941
1	1,382	559
2	1,202	1,264
3	601	826
4	1,134	792
5	680	495
6	246	496
7	434	869

Q46 あなたは下にあげた政党の中で支持する政党はありますか。

- 1.自民党
- 2.民主党
- 3.公明党
- 4.自由党
- 5.共産党
- 6.社民党
- 7.改革クラブ
- 8.その他の政党、諸派
- 9.支持する政党はない

(244)

無回答	183
1	261
2	1,371
3	58
4	56
5	38
6	34
7	5
8	23
9	2,592
	4,438

6%
31%
1%
1%
1%
1%
0%
1%
58%

Q47 あなたが選挙で投票する時、何を基準にして投票しますか。主なものを2つ以内で選んで下さい。

- 1.政党の考え方や政策
- 2.候補者の人柄や考え方・活動歴
- 3.労働組合の支持・推薦
- 4.労働組合以外の団体の推薦
- 5.知人・家族・親戚の紹介
- 6.テレビやポスターでみた感じ
- 7.その他()

(245-246)

無回答	1,414
1	1,842
2	1,814
3	2,698
4	152
5	850
6	308
7	164

Q48 国の政治について、あなたが関心を持っているのは何ですか。主なものを5つ以内で選んで下さい。

- 1.社会保険制度など医療・介護問題
- 2.年金制度など社会保障問題
- 3.教育問題
- 4.土地・住宅問題
- 5.内外価格差など物価問題
- 6.税金問題
- 7.国の財政問題
- 8.金融問題
- 9.温暖化など地球環境問題
- 10.資源・エネルギー問題
- 11.雇用・時短などの労働行政や労働法制
- 12.外国人労働者問題
- 13.政党再編など政治改革
- 14.行政改革
- 15.東京への一極集中や地域の活性化問題
- 16.食糧・農業・漁業問題
- 17.景気対策
- 18.貿易摩擦問題
- 19.憲法改正問題
- 20.安全保障・自衛隊問題
- 21.PKOなど国連の平和維持活動への協力問題
- 22.テロや大災害などに対する危機管理対策
- 23.核軍縮問題
- 24.その他()

:

:

:

:

:

(247-256)

無回答	2,439
1	2,442
2	2,757
3	903
4	933
5	480
6	3,131
7	1,016
8	682
9	953
10	565
11	846
12	130
13	259
14	830
15	193
16	300
17	2,462
18	194
19	193
20	278
21	195
22	521
23	336
24	59

Q49 あなたが日常生活で意識しているエコライフ(環境問題を意識した生活慣習)は、次のうちどれですか。

- 1. シャンプーや台所洗剤などは、詰め替え用を使用する
- 2. 電源をこまめに切る
- 3. 2〜3階くらいなら、エレベーターを使わずに階段を使う
- 4. 買物には自分のバッグを持っていく
- 5. 「急加速」や「からぶかし」をせず、エコドライブを心がけている
- 6. その他()
- 7. エコライフはとくに意識していない

(257-262)

無回答	—
1	2,413
2	2,833
3	1,468
4	335
5	2,046
6	274
7	527

Q50 あなたは現在の労働組合の活動をどう評価していますか。

	1 非常に 不満	2 やや不 満	3 どちらと も言えな い	4 やや満 足	5 非常に 満足
1. 賃金・一時金・退職金・諸制度等金銭面に関する労働条件	1	2	3	4	5
2. 労働時間・職場環境等に関する労働条件	1	2	3	4	5
3. 文化・教養・スポーツ等の趣味や余暇に関する取り組み	1	2	3	4	5
4. 雇用問題、昇進・昇格、出向・転籍等の人事問題に関する取り組み	1	2	3	4	5
5. 仕事の達成感・やりがい・職場内コミュニケーション等に関する取り組み	1	2	3	4	5
6. 個人の悩みや職場の要望を聞いてくれる職場と労働組合のコミュニケーションに関する取り組み	1	2	3	4	5
7. 政治活動、社会貢献、ボランティア活動等社会に関する取り組み	1	2	3	4	5
8. 労働組合の活動全体について	1	2	3	4	5

(263-270)

無回答	1	2	3	4	5	Ave
120	327	1,379	1,595	1,100	100	2.84
120	341	1,402	1,833	863	62	2.76
126	176	781	2,485	970	83	3.00
121	303	1,304	2,406	452	35	2.69
125	213	1,087	2,676	481	39	2.79
122	252	1,084	2,509	595	59	2.81
122	137	547	3,072	678	64	3.00
122	168	780	2,404	1,078	69	3.02

Q51 あなたは労働組合に対し今後何を期待しますか。

	1 まったく 期待し ない	2 あまり期 待しな い	3 どちらと も言えな い	4 やや期 待する	5 大変に 期待す る
1. 賃金・一時金・退職金・諸制度等金銭面に関する労働条件	1	2	3	4	5
2. 労働時間・職場環境等に関する労働条件	1	2	3	4	5
3. 文化・教養・スポーツ等の趣味や余暇に関する取り組み	1	2	3	4	5
4. 雇用問題、昇進・昇格、出向・転籍等の人事問題に関する取り組み	1	2	3	4	5
5. 仕事の達成感・やりがい・職場内コミュニケーション等に関する取り組み	1	2	3	4	5
6. 個人の悩みや職場の要望を聞いてくれる職場と労働組合のコミュニケーションに関する取り組み	1	2	3	4	5
7. 政治活動、社会貢献、ボランティア活動等社会に関する取り組み	1	2	3	4	5
8. 労働組合の活動全体について	1	2	3	4	5

(271-278)

無回答	1	2	3	4	5	Ave
119	94	381	673	1,894	1,460	3.94
133	88	361	942	1,988	1,109	3.82
139	139	560	2,119	1,288	376	3.27
130	124	450	1,676	1,507	734	3.51
128	109	505	1,943	1,452	484	3.38
128	134	552	1,948	1,397	462	3.33
130	163	648	2,422	1,000	258	3.12
127	104	321	1,478	1,756	835	3.64

Q52 あなたは会社の方針や行動について注目していますか。

	1 まったく 注目し ていない	2 あまり注 目し ていない	3 どちらと もいえ ない	4 かなり注 目し ている	5 いつも 注目し ている
1. 会社の方針や行動	1	2	3	4	5
2. 職場の方針や行動	1	2	3	4	5
3. 直属上司の方針や行動	1	2	3	4	5

(279-281)

無回答	1	2	3	4	5	Ave
120	135	530	1,343	1,923	570	3.50
125	110	426	1,501	1,907	552	3.53
123	184	466	1,461	1,773	614	3.48

Q53 あなたは労働組合の方針や行動について注目していますか。

	1	2	3	4	5
	まったく注目していない	あまり注目していない	どちらともいえない	かなり注目している	いつも注目している
1. 連合の方針や行動	1	2	3	4	5
2. 自動車総連の方針や行動	1	2	3	4	5
3. 全トヨタ労連の方針や行動	1	2	3	4	5
4. (所属組合)執行部の方針や行動	1	2	3	4	5
5. (所属組合)職場役員の方針や行動	1	2	3	4	5

(282-286)

無回答	1	2	3	4	5	Ave
119	262	960	2,255	857	168	2.94
123	230	894	2,183	1,006	185	3.00
126	187	675	1,885	1,418	330	3.23
121	130	459	1,653	1,707	551	3.46
121	148	471	1,908	1,481	492	3.38

Q54 あなたは会社の方針や行動について信頼していますか。

	1	2	3	4	5
	まったく信頼していない	あまり信頼していない	どちらともいえない	かなり信頼している	大変に信頼している
1. 会社の方針や行動	1	2	3	4	5
2. 職場の方針や行動	1	2	3	4	5
3. 直属上司の方針や行動	1	2	3	4	5

(287-289)

無回答	1	2	3	4	5	Ave
123	260	914	2,168	1,010	146	2.97
123	170	763	2,344	1,103	118	3.05
124	247	684	2,212	1,165	189	3.08

Q55 あなたは労働組合の方針や行動について信頼していますか。

	1	2	3	4	5
	まったく信頼していない	あまり信頼していない	どちらともいえない	かなり信頼している	大変に信頼している
1. 連合の方針や行動	1	2	3	4	5
2. 自動車総連の方針や行動	1	2	3	4	5
3. 全トヨタ労連の方針や行動	1	2	3	4	5
4. (所属組合)執行部の方針や行動	1	2	3	4	5
5. (所属組合)職場役員の方針や行動	1	2	3	4	5

(290-294)

無回答	1	2	3	4	5	Ave
119	152	550	2,825	864	111	3.05
121	124	503	2,783	962	128	3.10
128	113	413	2,502	1,259	206	3.23
120	117	425	2,196	1,478	285	3.31
120	123	402	2,380	1,338	258	3.27

ご協力ありがとうございました。

中 部 産 政 研

財団法人 中部産業・労働政策研究会

〒471-0833 愛知県豊田市山之手8丁目131番地 全労済豊田会館3階

TEL 0565-27-2731 FAX 0565-27-2259

ホ-ムペ-ジ : <http://www.sanseiken.com/>