

「意識調査報告書」

—「全トヨタ労連」組合員意識調査に関する第2回調査報告—
(自動車総連第10回組合員意識調査)

2004年5月
中 部 産 政 研

目 次

I. 調査の概要	2
II. 調査結果のまとめ	4
III. 調査結果	
1章 回答者の個人属性	1 3
2章 職場領域における環境と意識	1 7
3章 職場外領域における意識	2 8
4章 職場におけるやりがいとストレス	3 1
5章 組合と社会への意識	4 7
6章 組合活動への期待	5 6
IV. 他労連との比較	6 2
V. 付表	7 7
VI. 質問紙（単純集計結果）	9 0

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、高齢化など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織内の問題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2003年8月から9月であった。対象とした組合員は5,150名で、これは全トヨタ労連組合員266,069名(2003年6月時点)の約1.9%にあたる。そのうち有効に回収された調査票は4,279名で、有効回収率は83.1%であった。

3. 調査項目

調査項目は、大きく分けて次の6つの質問から構成された。

①個人属性

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・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を尋ねた。

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。また、メンタルヘルス対策の必要性について別途尋ねている。

⑤組合と社会への意識

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を尋ねた。

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、高齢化社会の福祉などについても尋ねた。

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、会社との関係であった。

4. 研究体制

本報告書は、以下の調査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)
須田恵理子	(名古屋大学大学院教育発達科学研究科)
松本郁美	(名古屋大学大学院教育発達科学研究科)
竹川智雄	(中部産政研 主任研究員)

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、年齢階層別には男性では30代、女性では30代後半から40代前半、50代以降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、男は30代、女性では30代後半から40代前半で、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、男性の最も働き盛りの30代、技術・研究開発に負荷感が高いことが明らかとなった。また、女性では男性よりも比較的低いものの30代後半から40代前半、50代以降に3.0以上の負荷感が見いだされた。

2000年報告書と比較すると、女性の40代前半、50代以降に負荷感が高かったこと以外には、これらの傾向にほとんど変化はなかった。

尺 度	00 男	00 女	03 男	03 女
仕事量過重	3.3	2.8	3.3	2.9
仕事質過重	2.9	2.3	3.0	2.4

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、役割葛藤との間に得点の差がなく、ともに平均的なレベルであった。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・研究開発とサービスで最も役割葛藤が高かった。

2000 年報告書と比較すると、サービスの役割葛藤が高くなっていること以外には、これらの傾向にほとんど変化はなかった。

尺 度	00 男	00 女	03 男	03 女
役割曖昧性	2.5	2.9	2.5	2.9
役割葛藤	3.3	2.8	3.3	2.8

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、年齢段階別には男女とも20歳未満が特に良好であった。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、女性の方の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。

2000 年報告書と比較すると、男女とも20歳未満の上長との垂直的交換関係が特に良好であった以外には、これらの傾向にほとんど変化はなかった。このため、女性の育成の上の問題は依然として残っていることが指摘される。

尺 度	00 男	00 女	03 男	03 女
垂直的交換関係	3.1	2.8	3.1	2.9

4) 職場や仕事の問題点

—「人の育成」、「要員の不足」、「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、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7割以上の回答を得た。

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。

経年で比較してみると、00年の調査ではやや改善傾向が見られたが、再び問題を指摘する割合が高くなっていることがわかる。

(%)

項 目	90 男	95 男	99 男	00 全ト	03 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	70.8
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	73.8
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	64.5
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	73.9
よい指導者や上司に恵まれていない	50.0	46.4	45.8	47.8	47.1

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

—仕事と仕事外とのバランス重視—

仕事にどれくらい打ち込んでいるか、あるいは仕事にどれくらい時間を費やして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。一方、夜と週末は余暇活動のために空けるようにしていると答えたものの5割を超えた。これらのことから、仕事に関与は高いがプライベートや余暇とのバランスは維持したいと考えていることがわかる。

これを性別に見ると、仕事関与、仕事時間関与とも男性の方が高く、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、仕事時間関与は営業が最も高く、仕事関与はサービスが最も高くなった。

2000年報告書と比較すると、男女とも仕事関与がやや低くなったことが指摘される。

尺 度	00 男	00 女	03 男	03 女
仕事関与	3.2	3.0	3.1	2.9
仕事時間関与	2.4	1.8	2.4	1.9

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追い立てられる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。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、仕事享楽性が男女とも年齢段階が高くなるごとにほぼ高くなった。また、男性では30代後半がもっとも衝動性が高く、享楽性が低いという傾向が顕著だった。また、女性では年齢段階が高くなるにつれて、完全主義と権限非委譲の傾向が強くなった。

2000年報告書と比較すると、まず男性では、2000年には40代の衝動性が最も高かったが、今回の調査では男性の30代後半がもっとも衝動性が高く、享楽性が低くなった。女性では、2000年は40代前半の衝動性が目立ったが、今回の調査では年齢段階が高くなるにつれて、完全主義と権限非委譲の傾向が強くなった。また、全体としては仕事衝動性が男女ともにやや低くなったことが特徴的である。

尺 度	00 男	00 女	03 男	03 女
完全主義	3.2	3.2	3.2	3.2
権限非委譲	2.8	2.8	2.8	2.7
仕事衝動性	3.2	3.0	3.0	2.8
仕事享楽性	2.3	2.2	2.2	2.2

3) キャリアプラン

—今の会社での継続就業希望者が増加—

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6～7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割を越えたが、女性では20代で成り行きに任すという回答が5割を占めたが、40代前半では管理職志向を持つ女性も1割近くおり、女性の意識の変化を反映しているものと考えられた。

00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4ポイント以上の伸びであり、95年と比較するとかなり変化し

ていることがわかる。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、定年まで勤め上げたいの割合も高くなっており、ここにも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	00 男	00 女	03 男	03 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	66.1	63.0
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	8.3	1.9
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	14.8	10.7
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	8.5	7.4
退職し家庭などにはいる	2.5	25.2	1.4	23.9	2.0	20.4	1.8	15.8

(%)

B 仕事の内容について	95 男	95 女	99 男	99 女	00 男	00 女	03 男	03 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	9.1	1.2
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	24.9	4.0
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	28.1	14.2
定年まで勤め上げたい	22.8	15.7	20.7	14.6	21.9	20.6	22.7	25.8
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	14.7	53.3

4) 能力と仕事との関係

—能力に比べて過大な負担?—

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、女性ではより高度な仕事をしたいとこれ以上難しい仕事には就きたくないが約5割ずつを占めた。95年と比較すると、男性ではより高度な仕事をしたいと回答する割合が年々低くなっており、もっと易しい仕事に就きたいが年々増加している。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。

(%)

能力と仕事の関係	95 男	95 女	99 男	99 女	00 男	00 女	03 男	03 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	10.2	5.3
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	38.0	46.7
より高度な仕事をしたい	56.2	43.9	54.7	44.9	52.9	41.5	48.9	42.8
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	2.2	2.8

(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、男女とも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。また、年齢段階別では、20歳未満をのぞく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2割強を占めた。

経年では、特に女性の余暇志向から、同じくらい大切にすることが変化していることがわかる。

(%)

仕事と余暇	90 男	95 男	95 女	99 男	99 女	00 男	00 女	03 男	03 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	34.0	42.6
仕事も余暇も同じくらい大切にすることが	53.6	53.8	49.9	52.0	38.1	50.6	39.1	50.2	49.5
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	15.0	7.2
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	0.4	0.0

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(39.0%)、仕事が自分に合っている(33.1%)などで、やりがいを感じられない理由は仕事を通して達成感が味わえないから(38.3%)、仕事に励んでもせいけつがよくならないから(30.6%)であった。ここから、仕事における達成感や自分との適合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の仕事に励んでも生活がよくならないからが昨年の28.1%から微増しており、努力が報われない感じを持っているものが増加していることが指摘できる。

やりがい感を経年で比較すると、男女ともやや高くなっていることがわかる。

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合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、仕事に自分にあっているが最も高くなり、人間関係がいいからという理由は8ポイントほど減少した。

(%)

やりがい	90 男	95 男	95 女	99 男	99 女	00 男	00 女	03 男	03 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	10.8	4.9
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	63.3	62.3
あまりやりがいがない	26.4	25.2	32.3	24.9	32.4	26.0	32.0	23.3	29.3
全くやりがいがない	2.8	2.7	2.4	1.9	2.4	2.7	2.2	2.0	2.8

(%)

やりがいを感じる理由（上位5位まで）	95 男	95 女	99 男	99 女	00 男	00 女	03 男	03 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	40.6	30.1
仕事が自分に合っている	38.2	39.9	34.7	42.2	35.2	45.5	32.1	43.3
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	31.6	27.7
職場の人間関係がいいから	25.0	45.1	21.8	44.7	23.1	43.4	24.2	34.9
能力や創意が発揮できる	29.6	9.8	27.9	3.1	27.0	7.2	25.7	6.2

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3割強ずつ存在した。仲間関係の満足感、満足している割合が5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。

2000 年報告書と比較すると、やりがい満足以外は男女とも微増しており、満足度がやや高くなっていることが見て取れる。

尺 度	00 男	00 女	03 男	03 女
やりがい満足	3.0	3.0	3.0	3.0
上司満足	2.9	2.8	3.0	3.0
職場仲間満足	3.3	3.3	3.4	3.4
処遇満足	2.8	2.7	2.9	2.8

3) ストレスと疲労

—ますます高くなるストレス度—

ストレス度は従来よりも増していると回答した割合が 55%を占めた。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、働く時間が長いから（43.6%）、仕事量が多すぎるから（41.2%）、神経を長い間集中するから（40.2%）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、ストレスの増加度、疲労度とも男性の方が女性よりも高く、年齢段階別に見ると、男女とも30歳代で高くなった。職種別（男性のみ）に見ると、営業・販売が最も高く、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、慢性的に疲れがたまっていくが急に高くなっていることがわかる。

(%)

疲 労	86 男	90 男	95 男	99 男	00 全ト	03 男	03 女
慢性的に疲れがたまっていく	19.7	31.1	26.4	28.6	27.6	36.4	7.9
翌日まで疲れが残ることがある	42.4	40.3	40.1	39.0	38.7	39.1	56.7
翌日までには疲れがとれる	31.1	23.5	27.0	26.1	26.7	22.1	18.4
ほとんど疲れは感じない	6.6	4.7	5.8	6.2	6.6	1.7	16.5

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30代と40代後半で両立の悩みがあげられた。これらはキャリアの発達段階にそった悩みであることがわかる。

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6割であった。規模別で見てみると、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、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、仕事の内容が高度化し自分の知識や技能ではついて行けなくなるのではないかと、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、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1割弱、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、強いまたは多少の不安感を訴える人の割合が年々高くなっていることが指摘できる。

(%)

仕事の将来性への不安	95 男	99 男	00 全ト	03 男	03 女
強い不安感がある	21.5	23.1	25.1	23.3	24.4
多少不安感がある	55.3	55.4	52.0	56.9	58.1
あまり不安感はない	21.3	19.0	19.9	17.7	15.6
全く不安感はない	1.6	1.6	1.8	1.5	1.6

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、41.1%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5割を越えた。具体的に考えている人も0.2%存在した。具体的に考えている割合は00年の5.9%からかなり減少している。

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(32.7%)、自分の能力を伸ばすためなら転職は当然だと思う(20.5%)などの転職を肯定的にみる意見が、1つの会社に定年まで勤めるのが普通だと思う(19.3%)、転職は不利になるので、転職しない方がよいと思う(10.6%)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。

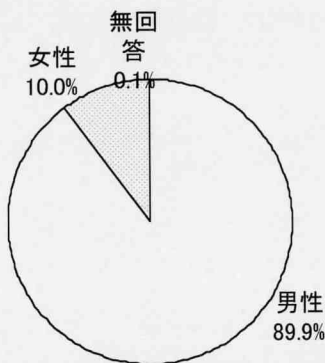
(%)

転 職 観	86 男	90 男	95 男	95 女	99 男	99 女	00 男	00 女	03 男	03 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	20.3	11.2
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	11.0	7.2
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	20.4	21.6
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	32.6	34.7
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	15.1	24.4

Ⅲ．調査結果

第1章 回答者の個人属性

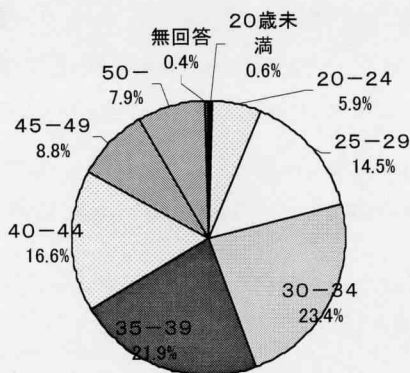
1．性別



図Ⅲ-1-1 性別(4279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3845名(89.9%)、女性が430名(10.0%)、無回答者が4名(0.1%)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。

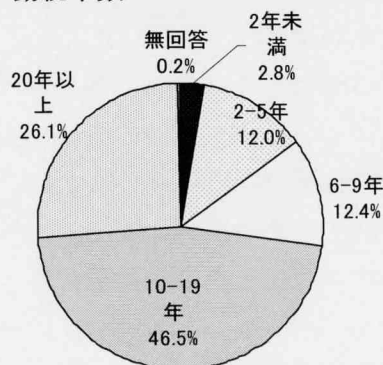
2．年齢



図Ⅲ-1-2 年齢(4279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24名(0.6%)、20-24歳が254名(5.9%)、25-29歳が622名(14.5%)、30-34歳が1002名(23.4%)、35-39歳が939名(21.9%)、40-44歳が712名(16.6%)、45-49歳が375名(8.8%)、50歳以上が336名(7.9%)、無回答者が15名(0.4%)であった。

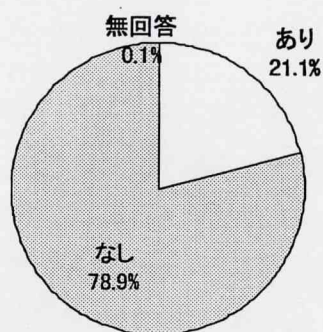
3．勤続年数



図Ⅲ-1-3 勤続年数(4296名)

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121名(2.8%)、2～5年の人が515名(12.0%)、6～9年の人が531名(12.4%)、10～19年の人が1989名(46.5%)、20年以上の人が1115名(26.1%)、無回答者が8名(0.2%)であった。

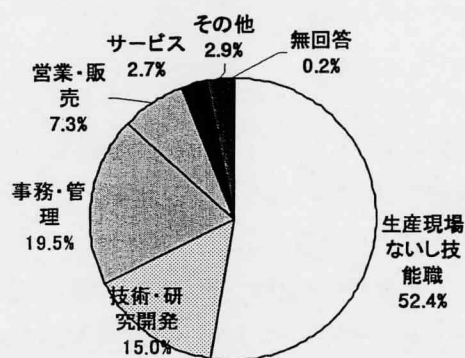
4. 転職経験



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 901 名 (21.1%)、「転職経験なし」は 3374 名 (78.9%)、無回答は 4 名 (0.1%) であった。

図Ⅲ-1-4 転職経験(4279 名)

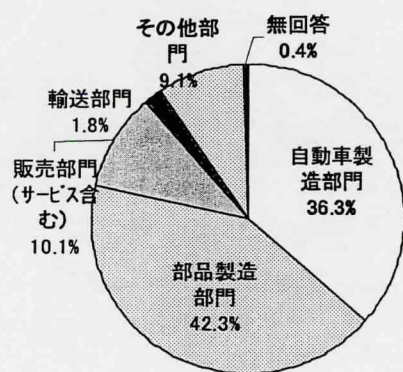
5. 仕事の種類



仕事の種類別に見た回答者の内訳は、図Ⅲ-1-5 の通りであった。生産現場ないし技能職は 2243 名 (52.4%)、技術・研究開発は 641 名 (15.0%)、事務・管理は 836 名 (19.5%)、営業・販売は 311 名 (7.3%)、サービスは 116 名 (2.7%)、その他は 123 名 (2.9%)、無回答は 9 名 (0.2%) 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。

図Ⅲ-1-5 仕事の種類(4279 名)

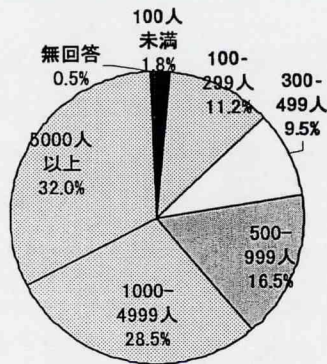
6. 業種



業種別に見た回答者の内訳は、図Ⅲ-1-6 の通りであった。自動車製造部門は 1552 名 (36.3%)、部品製造部門は 1808 名 (42.3%)、販売部門(サービスを含む)は 433 名 (10.1%)、輸送部門は 76 名 (1.8%)、その他部門は 391 名 (9.1%)、無回答は 19 名 (0.4%) であった。全体の 78.5% 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。

図Ⅲ-1-6 業種(4279 名)

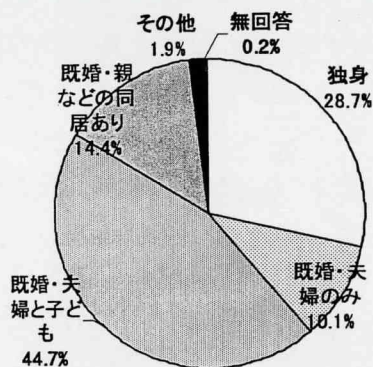
7. 従業員規模別



従業員規模別に見た回答者の内訳は、図Ⅲ-1-7 の通りであった。100 人未満は 75 名 (1.8%)、100-299 人は 480 名 (11.2%)、300-499 人は 408 名 (9.5%)、500-999 人は 708 名 (16.5%)、1000-4999 人は 1219 名 (28.5%)、5000 人以上は 1370 名 (32.0%)、無回答は 22 名 (0.5%) であった。従業員数 1000 人以上の企業が過半数を占めた。

図Ⅲ-1-7 従業員規模 (4279 名)

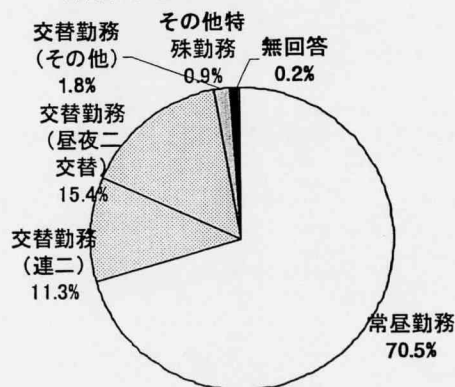
8. 家族構成



家族構成別に見た回答者の内訳は、図Ⅲ-1-8 の通りであった。「独身」は 1228 名 (28.7%)、「既婚・夫婦のみ」は 433 名 (10.1%)、「既婚・夫婦と子ども」は 1913 名 (44.7%)、「既婚・親などの同居あり」は 616 名 (14.4%)、「その他」は 82 名 (1.9%)、無回答は 7 名 (0.2%) であった。回答者の約 7 割が既婚者であった。

図Ⅲ-1-8 家族構成 (4279 名)

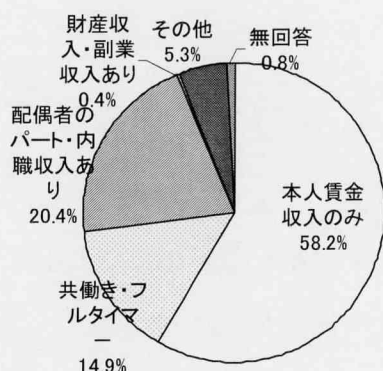
9. 勤務形態



勤務形態別に見た回答者の内訳は、図Ⅲ-1-9 の通りであった。常昼勤務は 3015 名 (70.5%)、交替勤務 (連二) は 482 名 (11.3%)、交替勤務 (昼夜二交替) は 660 名 (15.4%)、交替勤務 (その他) は 78 名 (1.8%)、その他特殊勤務は 37 名 (0.9%)、無回答は 7 名 (0.2%) であった。回答者の 7 割が常昼勤務であった。

図Ⅲ-1-9 勤務形態 (4279 名)

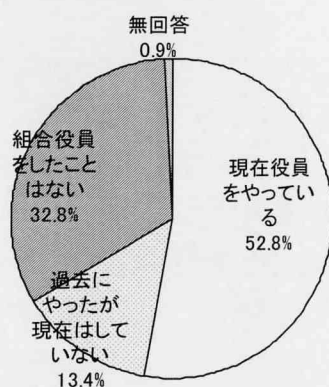
10. 世帯の収入源



図Ⅲ-1-10 世帯の収入源 (4279 名)

世帯の収入源別に見た回答者の内訳は、図Ⅲ-1-10 の通りであった。「本人賃金収入のみ」は 2492 名 (58.2%)、「共働き・フルタイム」は 638 名 (14.9%)、「配偶者のパート・内職収入あり」は 872 名 (20.4%)、「財産収入・副収入あり」は 17 名 (0.4%)、「その他」は 226 名 (5.3%)、無回答は 34 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。

11. 組合役員経験の有無



図Ⅲ-1-11 組合役員経験の有無 (4279 名)

組合役員経験の有無を尋ねた結果は、図Ⅲ-1-11 の通りであった。現在役員をやっている人は 2261 名 (52.8%)、過去にやったが現在はしていない人は 574 名 (13.4%)、組合役員をしたことはない人は 1405 名 (32.8%)、無回答は 39 名 (0.9%) 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ろう。

第2章 職場領域における環境と意識

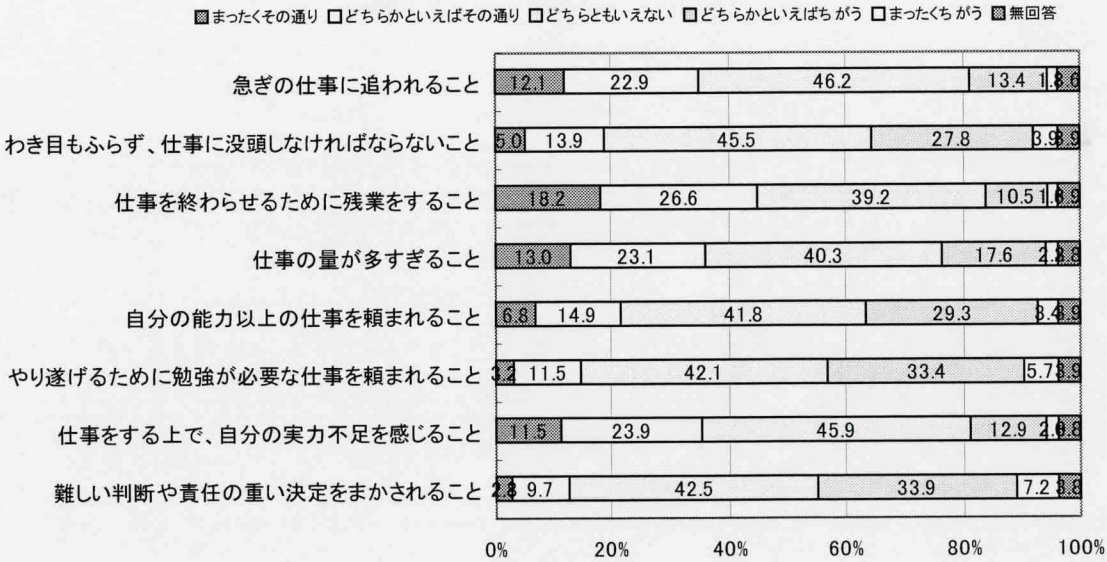
本章では、全トヨタ労連組合員が職場領域において自分の職場環境の実態をどのように把握し、どのような意識を持って自分の仕事に関わっているかをみていくことにする。

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 (Q54)

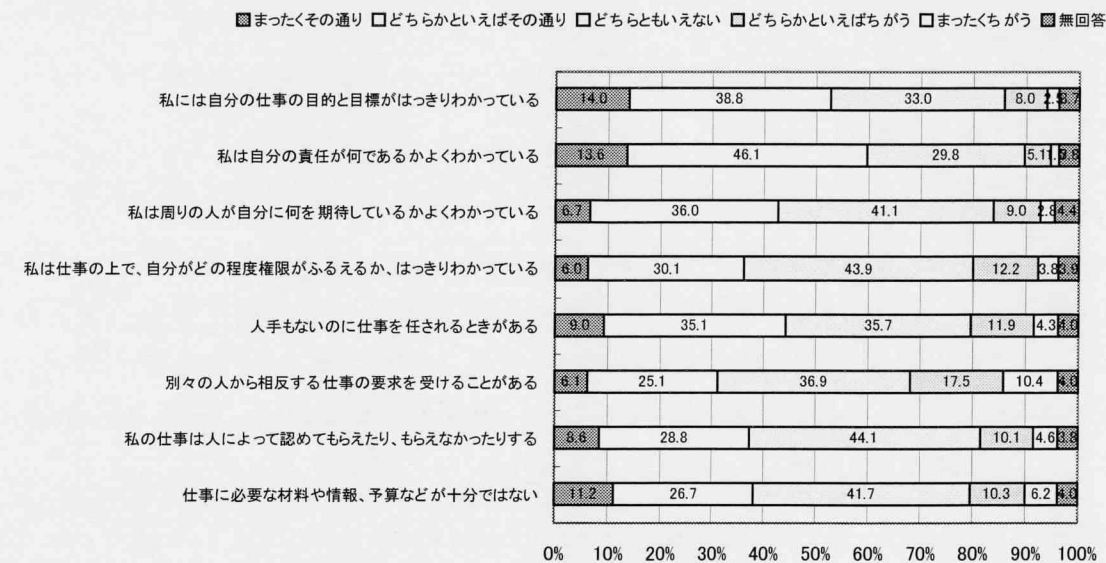
仕事にどれだけの過重感を感じているかを尋ねた結果は図Ⅲ-2-1の通りであった。「仕事を終わらせるために残業をすること」に仕事量加重を感じている人が最も多く、「まったくその通り」「どちらかといえばその通り」を合わせて44.8%であった。続いて、「急ぎの仕事に追われること」、「仕事の量が多すぎること」「仕事をする上で、自分の実力不足を感じる」と回答した人が多く、それぞれ3割を超えた。



図Ⅲ-2-1 仕事過重(4279名)

(2) 役割曖昧性と役割葛藤 (Q 5 5)

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、「別々の人から相反する仕事の要求を受けることがある」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(4279名)

(3) 垂直的交換関係 (Q 5 6)

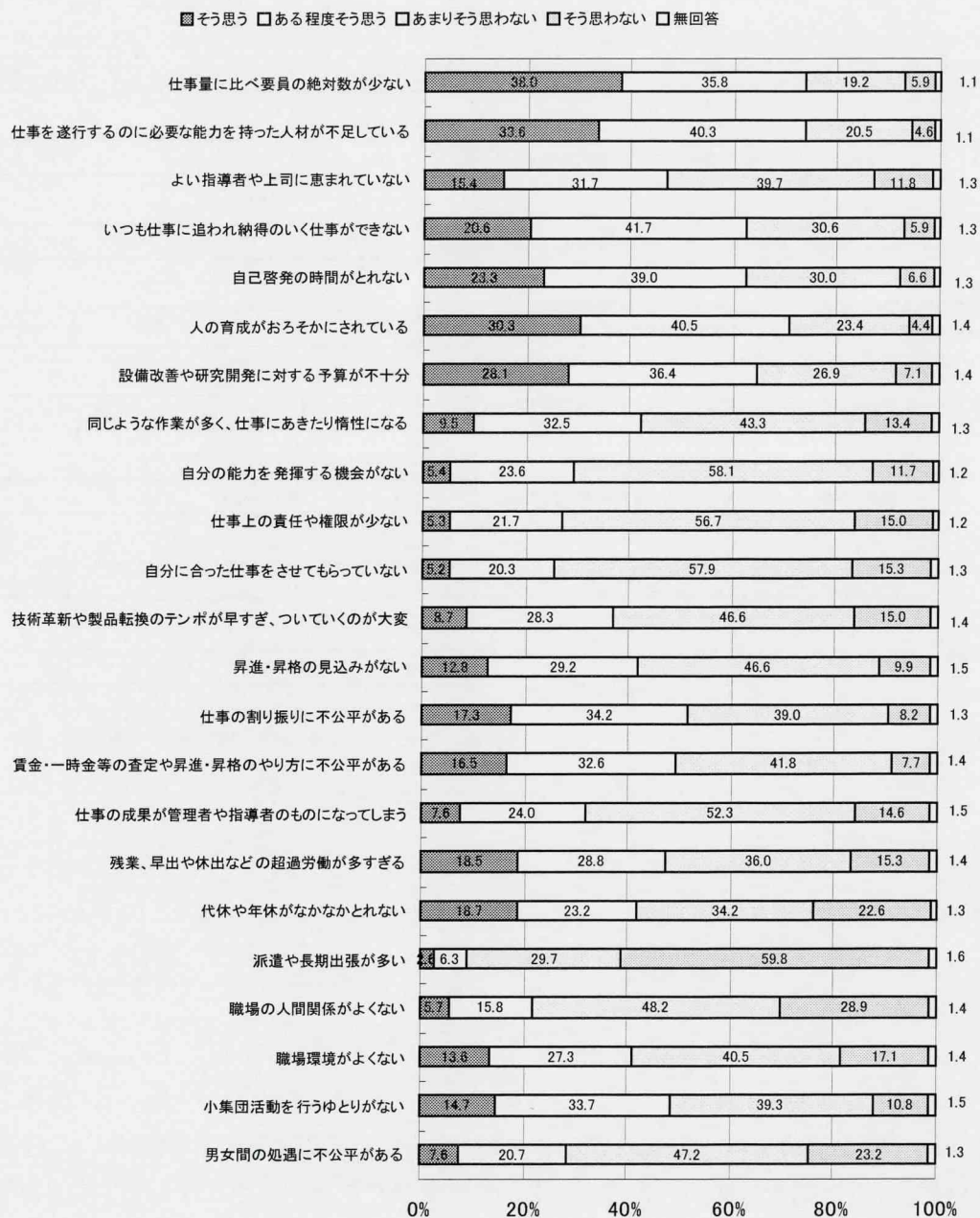
自分と上司との関係（垂直的交換関係）を尋ねた結果は図Ⅲ-2-3 の通りであった。上司が自分の能力や期待を理解してくれているといった肯定的な感情を抱いている人が 4 割を超えたが、一方否定的な感情をもっている人も 20%前後存在した。また、「仕事が終わった後など、私は上司と一緒に食事をしたり、話をしたりということがよくある」においては「どちらかといえばちがう」、「まったくちがう」と回答した人が約半数を占めた。このことからプライベートでの関わりが少ないことがわかる。



図Ⅲ-2-3 垂直的交換関係(4279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」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」「仕事を遂行するのに必要な能力を持った人材が不足している」「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割を占める人々が、「そう思う」と回答している。



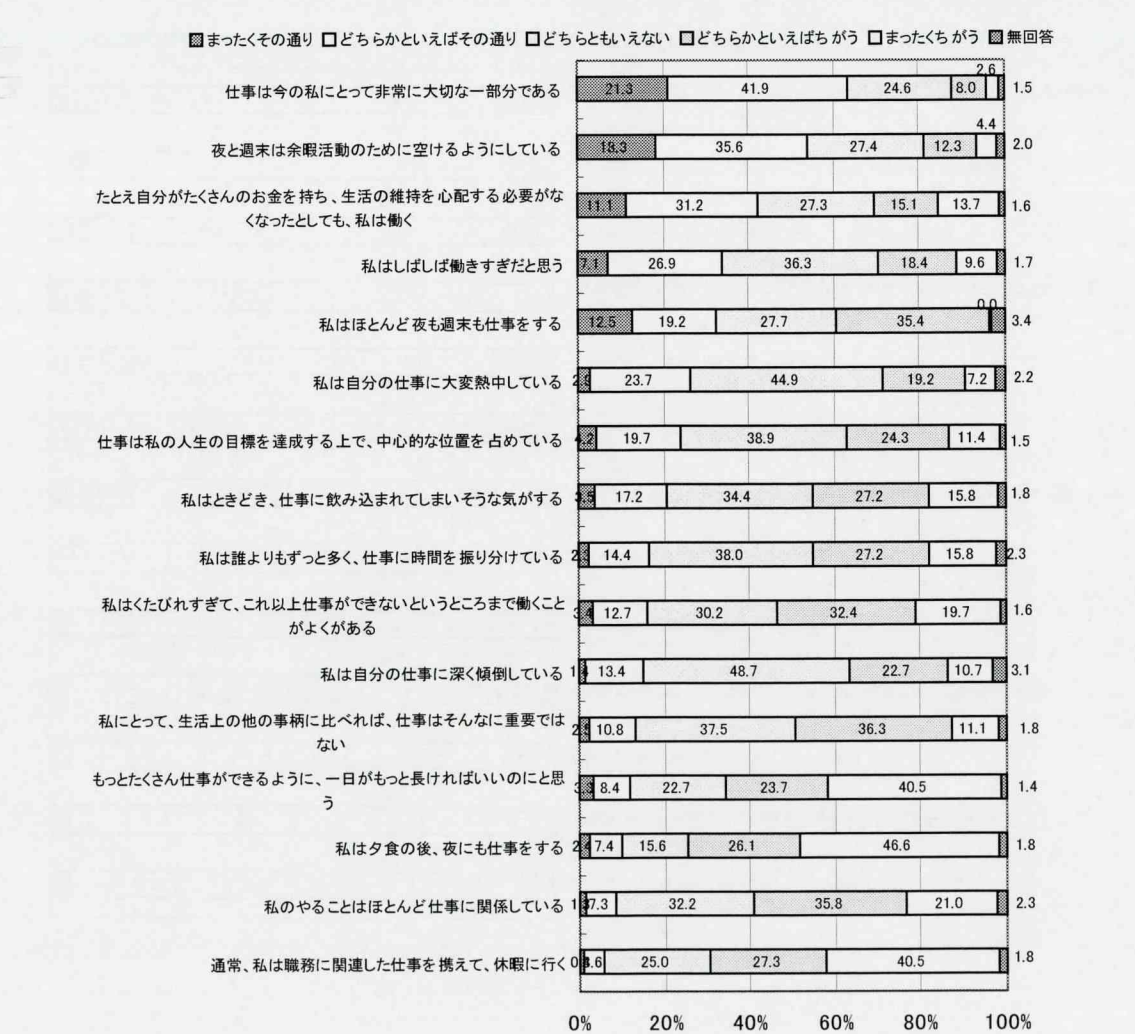
図Ⅲ-2-4 職場や仕事の状況(4279名)

4. 仕事への意識

ここでは、個人がどのような意識を持って自分の仕事に関わっているか、取り組んでいるかをみていく。

(1) 仕事関与と仕事時間関与（Q 5 1）

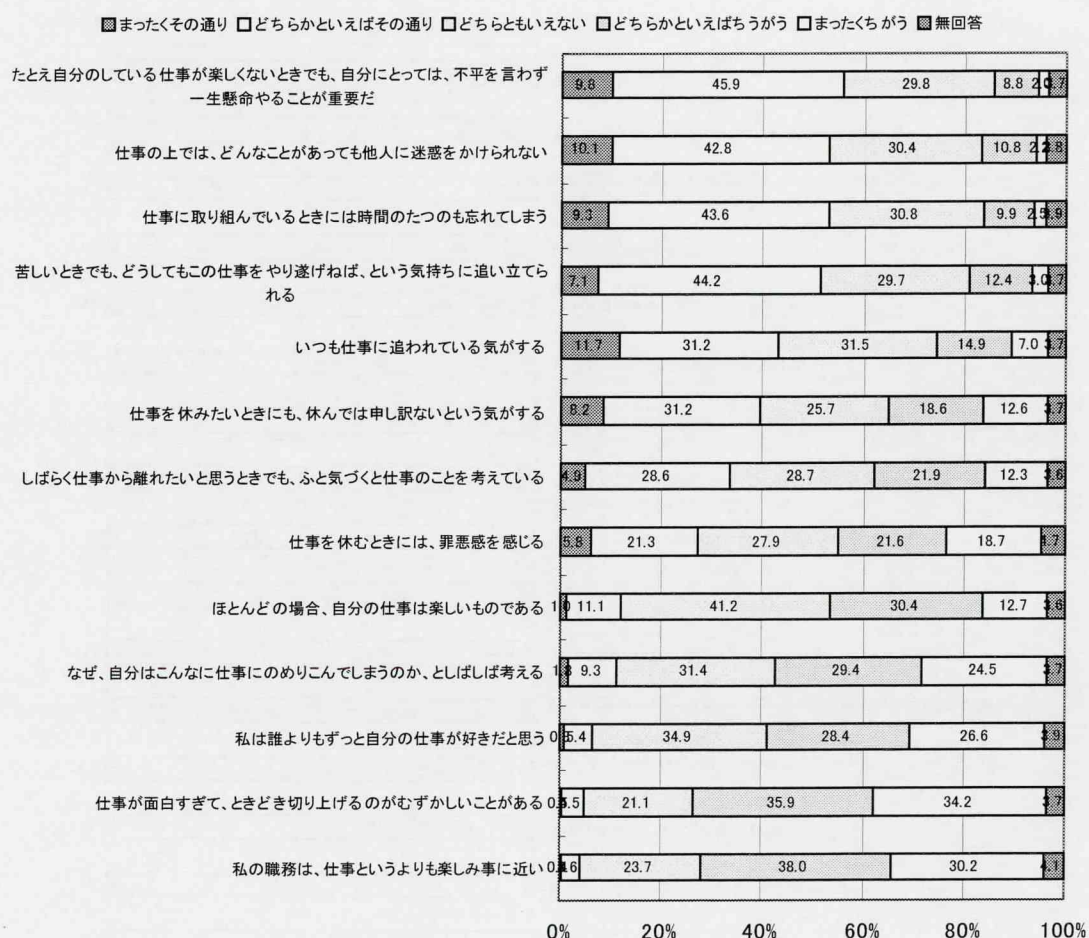
仕事にどれだけ関与しているかを尋ねた結果は図Ⅲ-2-5 の通りであった。「仕事は今の私にとって非常に大切な一部分である」に「全くその通り」、「どちらかといえばその通り」と回答した人は合わせて約 6 割（63.2%）にもものぼったが、一方で、「夜と週末は余暇活動のために空けるようにしている」と回答した人も過半数を占めた（53.9%）。また、「私は夕食の後、夜にも仕事をする」（9.8%）、「私のやることはほとんど仕事に関係している」（8.6%）、「通常、私は職務に関連した仕事を携えて、休暇に行く」（5.4%）に回答した人は、それぞれ 1 割未満で、仕事とプライベートの時間とをバランスよく調整していると思われる。



図Ⅲ-2-5 仕事関与(4279名)

(2) ワーカホリズム (Q 5 2)

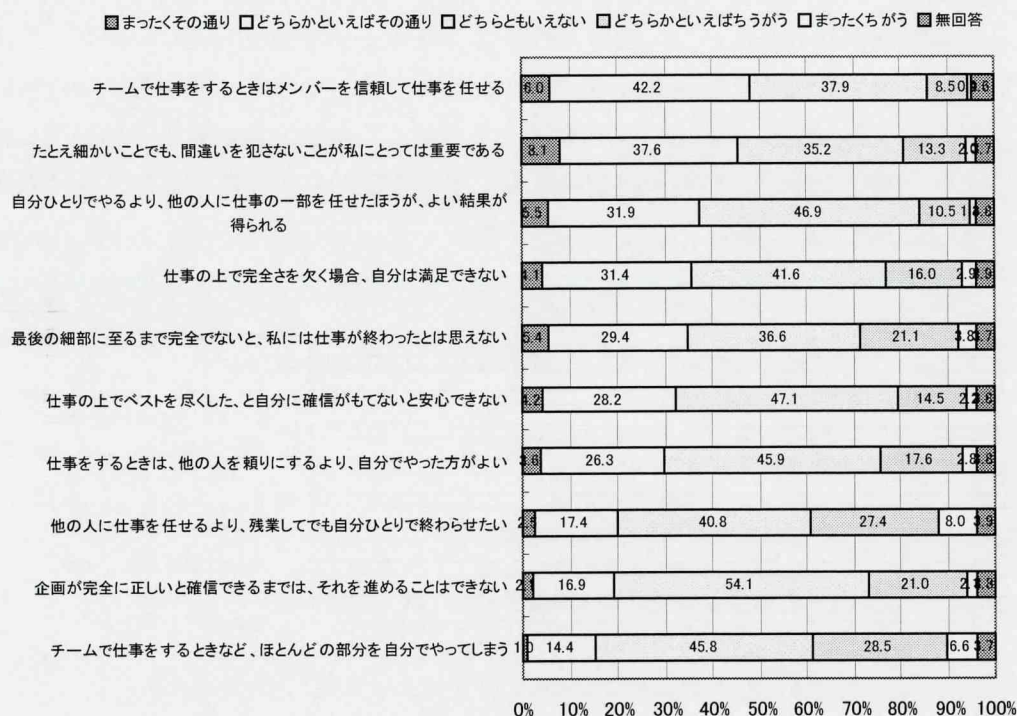
仕事を楽しんでいるか、あるいはやらなければならぬという追い詰められたものを感じているかを尋ねた結果は図Ⅲ-2-6 の通りであった。「たとえ自分のしている仕事が好きでなくとも、自分にとっては、不平を言わず一生懸命やることが重要だ」、「仕事の上では、どんなことがあっても他人に迷惑をかけられない」、「苦しいときでも、どうしてもこの仕事をやり遂げねば、という気持ちに追い立てられる」といった強い責任感を感じて仕事に取り組んでいる人は、「まったくその通り」と「どちらかといえばその通り」を合わせて、それぞれ5割を超えた。また、「仕事に取り組んでいるときには時間のたつのも忘れてしまう」と回答した人が半数を超えた一方で、「ほとんどの場合、自分の仕事は楽しいものである」、「私は誰よりもずっと自分の仕事が好きだと思う」といった仕事を楽しんでいる人はそれぞれ10%前後にとどまった。



図Ⅲ-2-6 ワーカホリズム(4279名)

(3) 仕事への取り組み姿勢 (Q 5 3)

仕事への取り組み姿勢を尋ねた結果は図Ⅲ-2-7 の通りであった。「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」に「まったくその通り」、「どちらかといえばその通り」と回答した人は約半数を占め (48.2%)、「自分ひとりでやるより、他の人に仕事の一部を任せたほうが、よい結果が得られる」は約4割を占めた (37.4%)。権限委譲的な取り組み姿勢に回答した人が多くいる一方で、「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」(45.7%)、「仕事の上で完全さを欠く場合、自分は満足できない」(35.5%) といった完全主義的な取り組み姿勢に回答した割合も多く見られた。



図Ⅲ-2-7 仕事への取り組み姿勢(4279名)

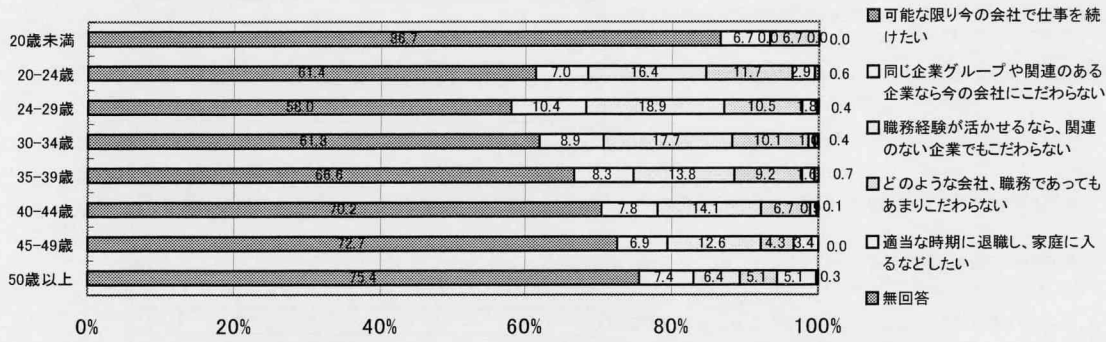
(4) キャリアプラン (Q 1 8)

今後の職業生活におけるキャリアプランを、「A今の会社について」と「B仕事の内容について」の2つに分けて尋ねた。A今の会社におけるキャリアプランにおいて(図Ⅲ-2-8-①, ②)は、全体として「可能な限り今の会社で仕事を続けたい」人が男性、女性ともに6割を超えた(男性66.0%, 女性63.0%)。男女間・年齢段階別で比較したところ、「適当な時期に退社し、家庭に入るなどしたい」と答えた人は女性に多くみられ、特に年齢が若いほどその傾向は強い。また、男女ともに年齢の増加とともに「今の会社で仕事を続けたい」と望む傾向が強まることが見出された。

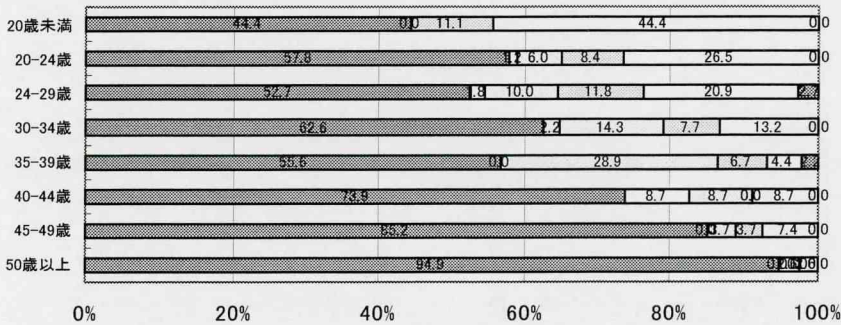
B自分の仕事内容におけるキャリアプランにおいて(図Ⅲ-2-8-③, ④)は、男女間で大

きな違いが見られた。男性では積極的に仕事と自分を関連付けて考えている回答「会社の管理者として会社の運営に携わりたい」、「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」、「専門性や特殊技能を生かして腕をふるいたい」、「管理者や職制とまでいかずとも定年まで勤め上げたい」のいずれかに回答した人が約8割にのぼったのに対して、女性では5割弱にとどまった。また男性の年齢段階別の違いは極めて小さく、すべての年齢段階が積極的な回答をしたのに対して、女性は年齢段階別の違いがみられ、年齢が若いほど仕事に対して消極的な姿勢が見られる。

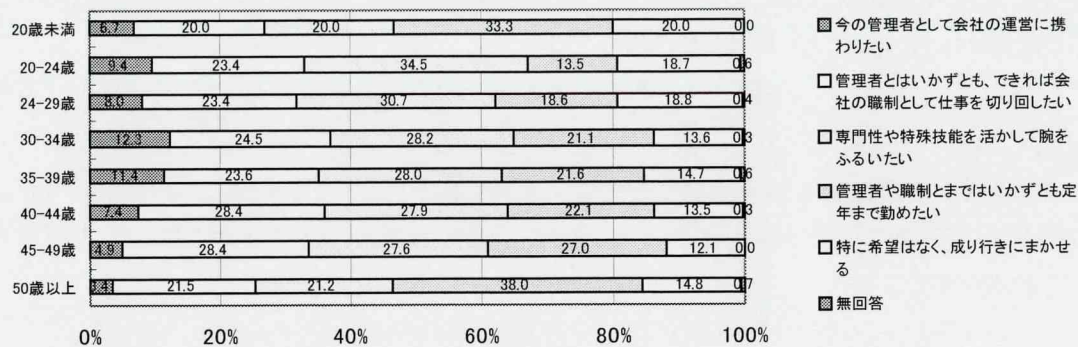
以上の結果から、男女とも今後も今の会社で仕事を続けたいと望んでいる一方で、仕事のないように関しては男女間で大きな違いがある。男性は積極的に仕事と関わって生活していこうという傾向が見られるが、女性は「仕事はこのまま今の会社で続けたいが、仕事の内容に関しては特に希望はなく成り行きに任せる」という、受け身・消極的傾向が特に若い年齢（10歳代、20歳代）に顕著に見られる。また同じく女性では、若年層に専門を身につけたいという希望が多く、年齢の増加とともに定年まで勤め上げたいという希望が多くなっていることも特徴的である。



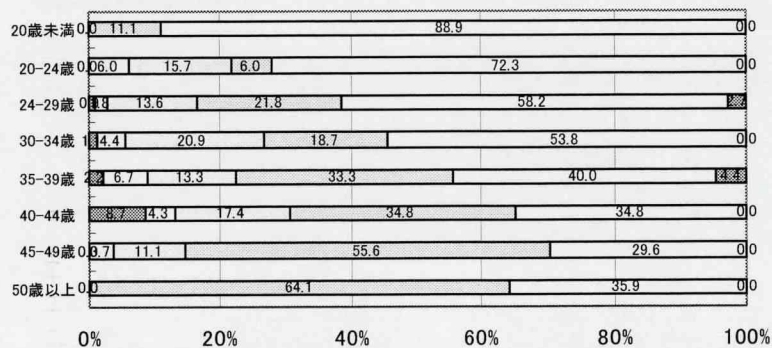
図Ⅲ-2-8-① 今の会社におけるキャリアプラン(男性)



図Ⅲ-2-8-② 今の会社におけるキャリアプラン(女性)

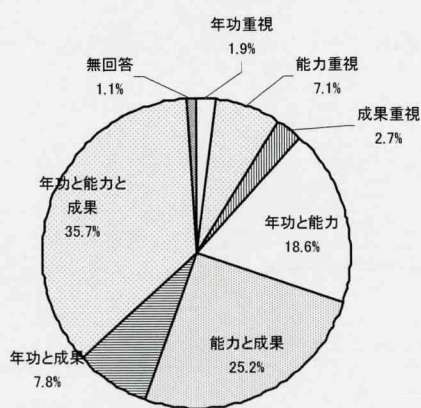


図Ⅲ-2-8-③ 仕事内容におけるキャリアプラン(男性)



図Ⅲ-2-8-④ 仕事内容におけるキャリアプラン(女性)

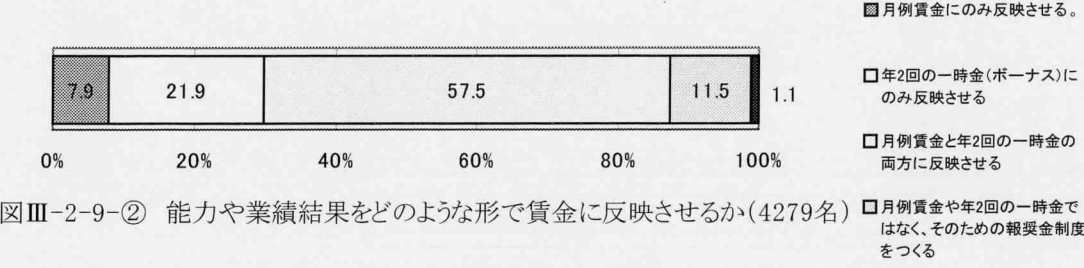
(5) 年功重視と能力主義 (Q11～Q15)



図Ⅲ-2-9-①
能力重視か年功重視か(4279名)

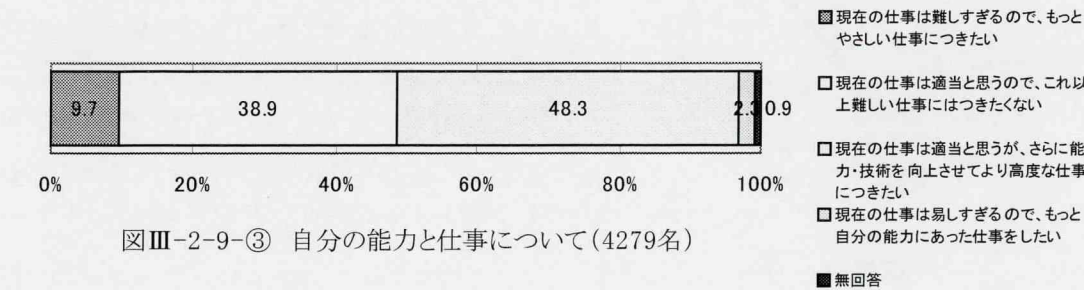
賃金やその他の評価の基準として、年功を重視すべきだと思うか、能力を重視すべきだと思うかを尋ねた結果は、図Ⅲ-2-9-①の通りであった。「年功と能力重視と成果で評価すべき」が最も多く 35.7%で、続いて、「能力と成果で評価すべき」は 1079 名(25.2%)、「年功と能力で評価すべき」は 794 名(18.6%)であった。「年功重視で評価すべき」と回答した人はわずか 1.9%にとどまった。

Q 1 3で能力や業績の査定の結果をどのような形で賃金に反映させるのが望ましいかと思うかを尋ねた結果は、図Ⅲ-9-②の通りであった。「月例賃金にのみ反映させる」は 339 名 (7.9%)、「年 2 回の一時金 (ボーナス) にのみ反映させる」は 938 名 (21.9%)、「月例賃金と年 2 回の一時金に両方に反映させる」は 2462 名 (57.5%)、「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」491 名 (11.5%) であった。約 6 割の人が、能力や業績の査定の結果を月例賃金と年 2 回の一時金の両方に反映させるべきだと考えていることがわかる。



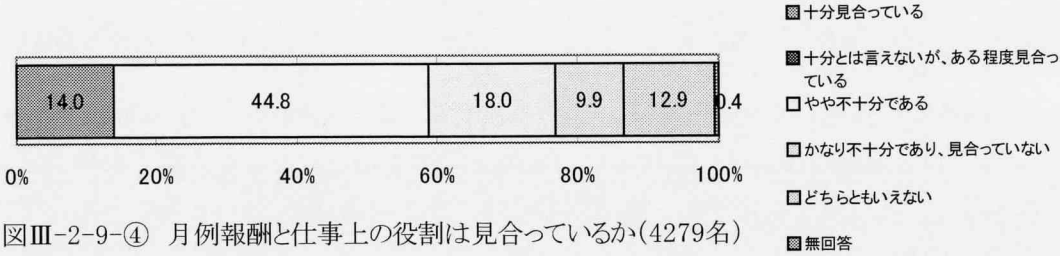
図Ⅲ-2-9-② 能力や業績結果をどのような形で賃金に反映させるか(4279名)

Q 1 4で自分の能力と仕事についてどのように考えているかを尋ねた結果は、図Ⅲ-2-9-③の通りであった。「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」は 415 名 (9.7%)、「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」は 1663 名 (38.9%)、「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」は 2066 名 (48.3%)、「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」97 名 (2.3%) であった。全体の約 9 割の人が、現在の仕事を適当だと感じており、また、全体の過半数の人が自分の能力を向上させたいと望んでいることがわかる。

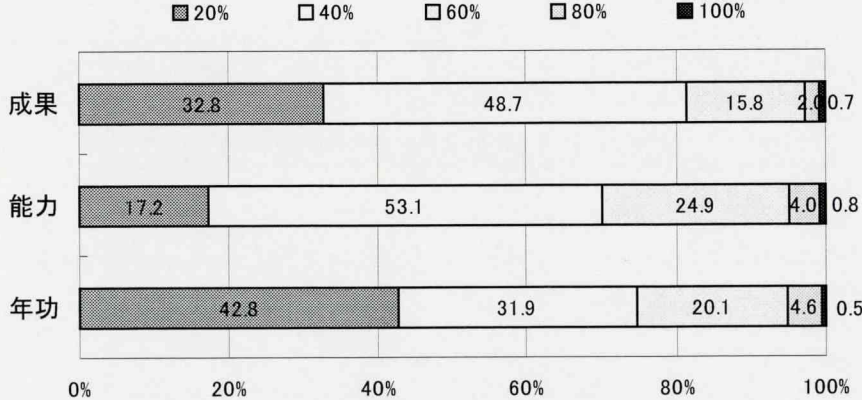


図Ⅲ-2-9-③ 自分の能力と仕事について(4279名)

Q 1 5で支払われている月例賃金が職場で果たしている仕事上の役割に見合っているかどうかを尋ねた結果は、図Ⅲ-2-9-④の通りであった。「十分見合っている」は 598 名 (14.0%)、「十分とは言えないが、ある程度見合っている」は 1916 名 (44.8%)、「やや十分である」は 770 名 (18.0%)、「かなり不十分であり、見合っていない」は 423 名 (9.9%)、「どちらともいえない」は 553 名 (12.9%) であった。「十分見合っている」、「十分とは言えないが、ある程度見合っている」と答えた人は、合わせて約 6 割にのぼり、一方で「やや十分である」、「かなり不十分であり、見合っていない」と答えた人は約 3 割であった。



Q 1 2で年功、能力、成果をそれぞれどれくらいの割合で賃金に反映すべきかを尋ねた結果は、図Ⅲ-2-9-⑤の通りであった。成果を賃金に反映すべき割合は、40%と答えた人が最も多く約半数を占め (48.7%)、次いで、20% (32.8%)、60% (15.8%)、80% (2.0%)、100% (0.7%) であった。能力を賃金に反映すべき割合は、やはり、40%と答えた人が最も多く過半数を占め (53.1%)、ついで、60% (24.9%)、20% (17.2%)、80% (4.0%)、100% (0.8%) であった。年功を賃金に反映すべき割合は、20%と答えた人が最も多く約 4 割を占め (42.8%)、ついで、40% (31.9%)、60% (20.1%)、80% (20.1%)、100% (0.5%) であった。賃金の評価に年功主義を望む人はごく少数であり、能力や成果を賃金に反映させるべきだと考える人が多いことがわかる。



図Ⅲ-2-9-⑤ 望ましい評価基準の割合 (4279名)

第3章 職場外領域における意識

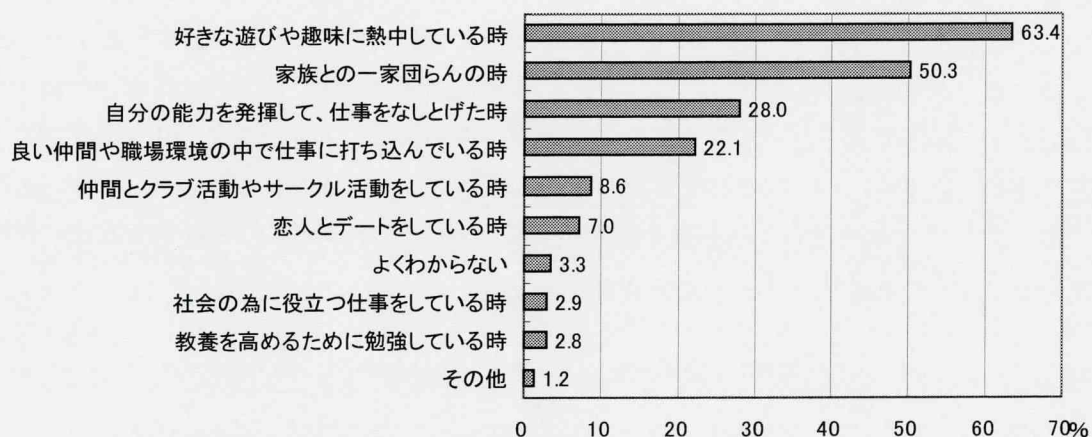
本章では、全トヨタ労連組合員がどのような意識を持って職場外領域に関わっているかをみていくことにする。

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)

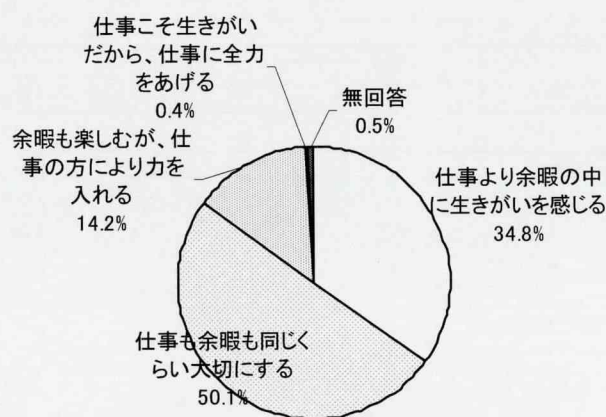
どのような時に生きがいを感じるかを尋ねた結果(2つ以内選択)は図Ⅲ-3-1の通りであった。「好きな遊びや趣味に熱中している時」に生きがいを感じる人が6割以上(63.4%)で最も多く、次いで「家族との一家団らの時」が5割強(50.3%)と多かった。それに対し「自分の能力を発揮して、仕事をなしとげた時」(28.0%)、「良い仲間や職場環境の中で仕事に打ち込んでいる時」(22.1%)といった仕事に関することに生きがいを感じる人は少なかった。



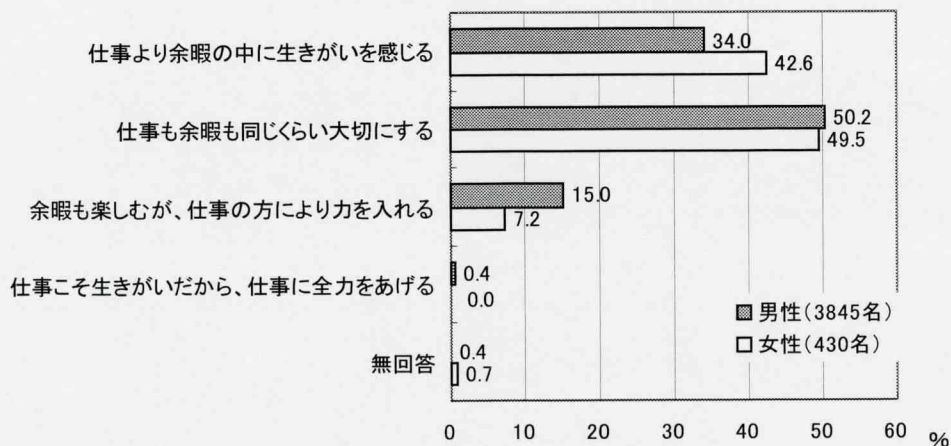
図Ⅲ-3-1 生きがいを感じる時(4279名, 2つ以内選択)

(2) 余暇と仕事 (Q 2 3)

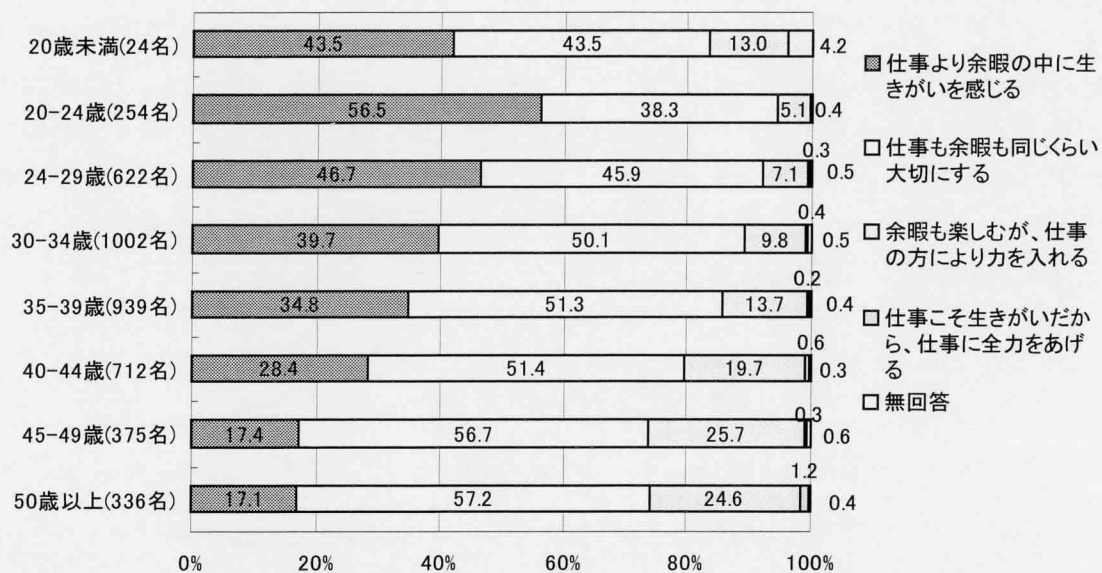
余暇と仕事の考え方を尋ねた結果は図Ⅲ-3-2-①の通りであった。「仕事も余暇も同じくらい大切にする」という人が約 5 割と最も多く、次いで「仕事より余暇の中に生きがいを感じる」と回答した人が 36.7%で、「余暇も楽しむが、仕事の方により力を入れる」(11.6%) 人を超えた。また、「仕事こそ生きがいだから、仕事に全力をあげる」と答えた人はわずか 0.4%に留まった。男女間で比較したところ(図Ⅲ-3-2-②)、男性より女性の方が仕事より余暇の中に生きがいを感じており(男性=34.0%, 女性=42.6%)、「余暇も楽しむが、仕事の方により力を入れる」のは男性の方が多くみられた(男性=15.0%, 女性=7.2%)。年齢段階別で比較したところ(図Ⅲ-3-2-③)、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 (4279名)



図Ⅲ-2-② 仕事と余暇 (性別)

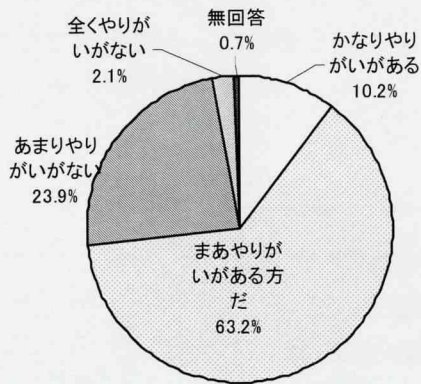


図Ⅲ-3-2-③ 仕事と余暇(年齢段階別)

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。

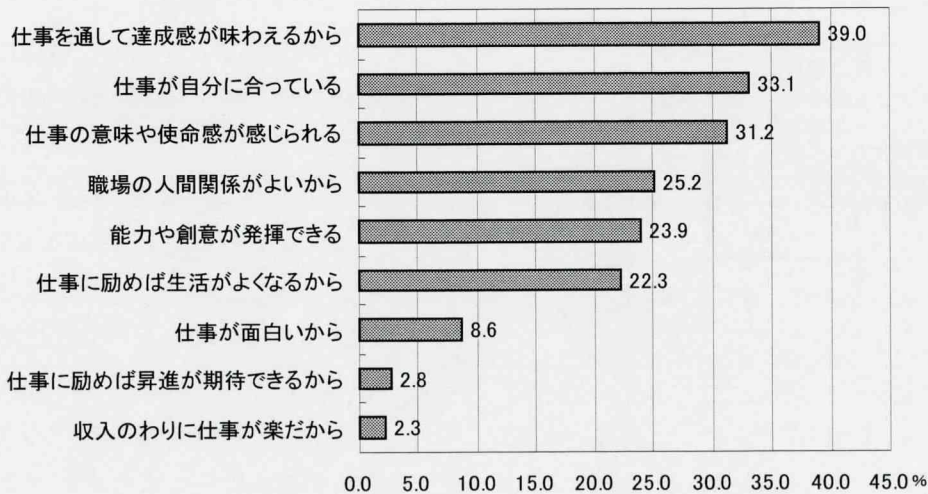
1. やりがい (Q1～Q3)



図Ⅲ-4-1-①
仕事に対するやりがい感 (4279名)

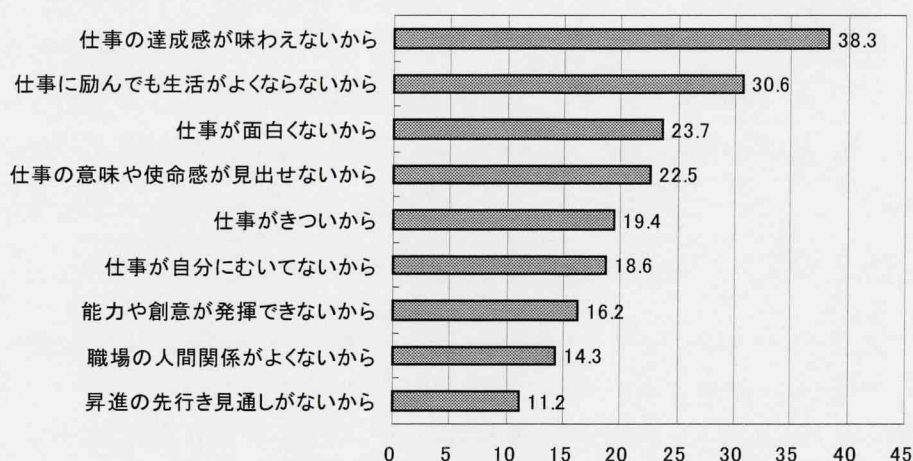
仕事に対するやりがい感を尋ねた結果は、図Ⅲ-4-1-①の通りであった。「かなりやりがいがある」は439名(10.2%)、「まあやりがいがある方だ」は2703名(63.2%)、「あまりやりがいがない」は1022名(23.9%)、「全くやりがいがない」は88名(2.1%)、無回答は29名(0.7%)であった。以上の結果から、やりがいを感じている人が全体の約7割を占めることがわかる。

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39.0%で最も多く、次いで「自分の仕事が自分に合っている」(33.1%)、「仕事の意味や使命感が感じられる」(31.2%)、「職場の人間関係がよいから」(25.2%)、「能力や創意が発揮できる」(23.9%)、「仕事に励めば生活がよくなるから」(22.3%)、「仕事が面白いから」(8.6%)、「仕事に励めば昇進が期待できるから」(2.8%)、「収入のわりには仕事が楽だから」(2.3%)であった。



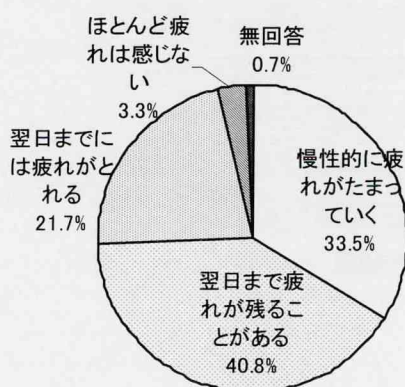
図Ⅲ-4-1-② 仕事にやりがいを感じる理由 (3140名, 2つ以内選択)

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38.3%で最も多く、次いで「仕事に励んでも生活がよくなるから」（30.6%）、「仕事が面白くないから」（23.7%）、「仕事の意味や使命感が見出せないから」（22.5%）、「仕事がきついから」（19.4%）、「仕事が自分にむいていないから」（18.6%）、「能力や創意が発揮できないから」（16.2%）、「職場の対人関係がよくないから」（14.3%）、「昇進の先行き見通しがいいから」（11.2%）であった。仕事の達成感が味わえないことや仕事の意味や使命感が見出せないことが、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（1110名、2つ以内選択）

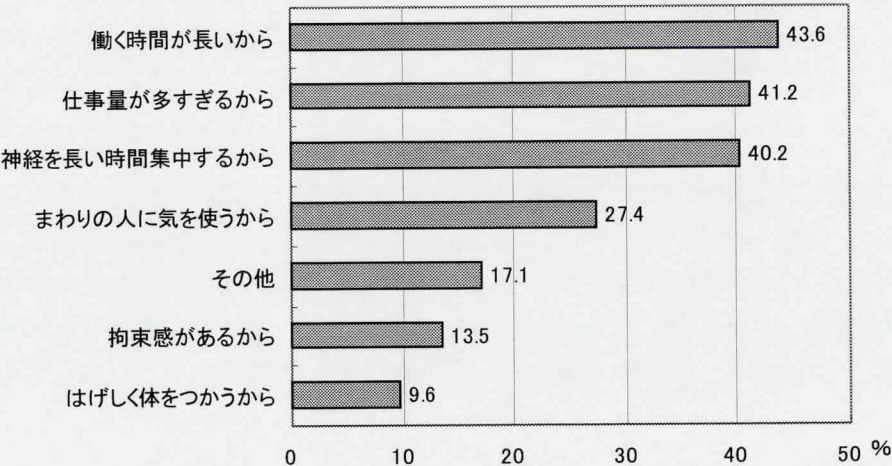
2. 疲れ（Q5，Q6）



図Ⅲ-4-2-① 仕事の疲れ（4279名）

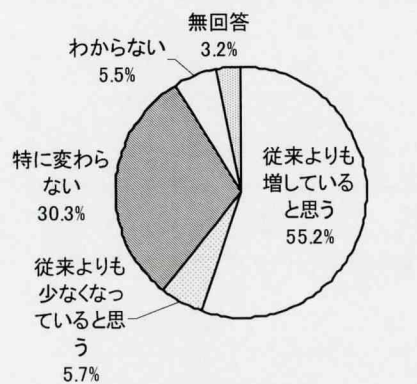
今の仕事をしていてどの程度疲れるかを尋ねた結果は、図Ⅲ-4-2-①の通りであった。「慢性的に疲れがたまっていく」は1434名（33.5%）、「翌日まで疲れが残ることがある」は1746名（40.8%）、「翌日までは疲れがとれる」は927名（21.7%）、「ほとんど疲れは感じない」は142名（3.3%）、無回答は30名（0.7%）であった。疲れを感じている人は全体の9割を越えていることがわかる。

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-4-2-②の通りであった。「働く時間が長いから」が(43.6%)で最も多く、次いで、「仕事量が多すぎるから」(41.2%)、「神経を長い時間集中するから」(40.2%)、「まわりの人に気を使うから」(27.4%)、「拘束感があるから」(13.5%)、「はげしく体をつかうから」(9.6%)、「その他」(17.1%)であった。多くの人が、労働時間の長さや仕事量の多さや、長い時間神経を集中させなければならないことによって疲れがたまると感じていることがわかる。



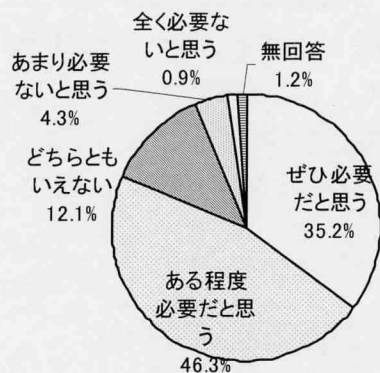
図Ⅲ-4-2-② 疲れる理由 (3180名, 2つ以内選択)

3. ストレスとメンタルヘルス (Q 7～Q 10)



図Ⅲ-4-3-①
仕事に感じるストレス度 (4279名)

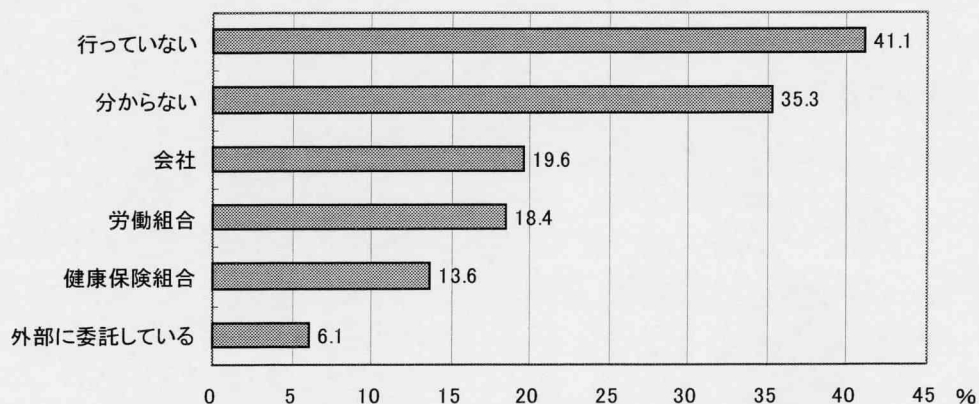
今の仕事で感じるストレスについて尋ねた結果は、図Ⅲ-4-3-①の通りであった。「従来よりも増していると思う」は 2364 名 (55.2%)、「従来よりも少なくなっていると思う」は 245 名 (5.7%)、「特にかわらない」は 1295 名 (30.3%)、「わからない」は 236 名 (5.5%) 無回答は 139 名 (3.2%) であった。従来よりも大きなストレスを感じている人は過半数を占めていることがわかる。



図Ⅲ-4-3-②
メンタルヘルスの必要性(4279名)

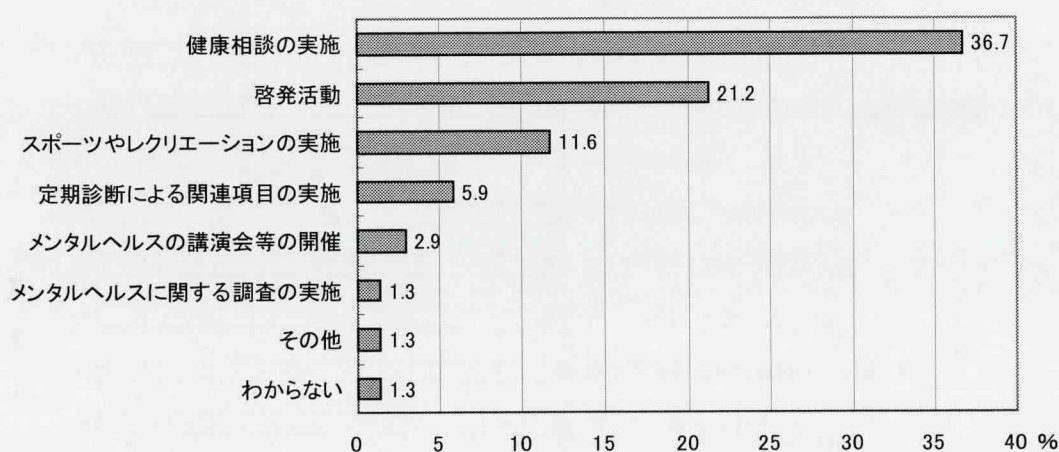
メンタルヘルス対策の必要性を尋ねた結果は、図Ⅲ-4-3-②の通りであった。「ぜひ必要だと思う」は1506名(35.2%)、「ある程度必要だと思う」は1979名(46.3%)、「どちらともいえない」は518名(12.1%)、「あまり必要ないと思う」は184名(4.3%)、「全く必要ないと思う」は38名(0.9%)、無回答は53名(1.2%)であった。8割を超える人がメンタルヘルスの必要性を感じていることがわかる。

精神的なストレスに対するメンタルヘルス対策をどこが行っているかを尋ねた結果は、図Ⅲ-4-3-③の通りであった。「行っていない」は1759名(41.1%)、「わからない」は1511名(35.3%)、「会社」は837名(19.6%)、「労働組合」は788名(18.4%)、「健康保険組合」は584名(13.6%)、「外部に委託している」は259名(6.1%)であった。「行っていない」と回答した人は合わせて4割を超え、メンタルヘルス対策への取り組みが十分なされていないとはいえない状況である。



図Ⅲ-4-3-③ メンタルヘルス対策への取り組み(4279名、複数回答可)

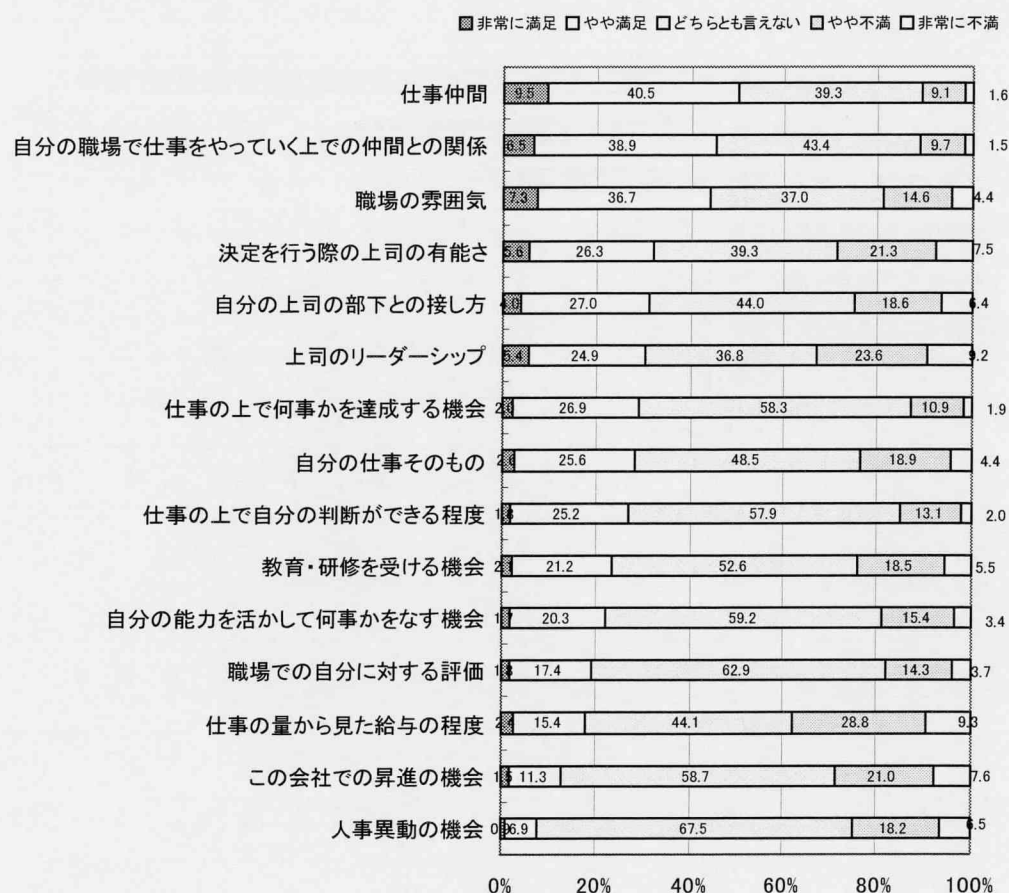
Q 8でストレスへの対策を実施しているのは「会社」「健康保険組合」「労働組合」「外部に委託している」と回答した人を対象に、実施されている具体的なメンタルヘルス対策（複数回答可）を尋ねた結果は、図Ⅲ-4-3-④の通りであった。「健康相談の実施」が(36.7%)で最も多く、次いで、「啓発活動」(21.2%)、「スポーツやレクリエーションの実施」(11.6%)、「定期診断による関連項目の実施」(5.9%)、「メンタルヘルスの講演会等の開催」(2.9%)、「メンタルヘルスに関する調査の実施」(1.3%)、「その他」(1.3%)、「わからない」(1.3%)であった。3割以上の人が「健康相談の実施」と回答しており、メンタルヘルス対策として主に健康相談が実施されていることがわかる。



図Ⅲ-4-3-④ 具体的なメンタルヘルス対策 (4140名、複数回答可)

4. 仕事満足度（Q 5 7）

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「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「仕事の量から見た給与の程度」、「人事異動の機会」、「この会社での昇進の機会」、「上司のリーダーシップ」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。

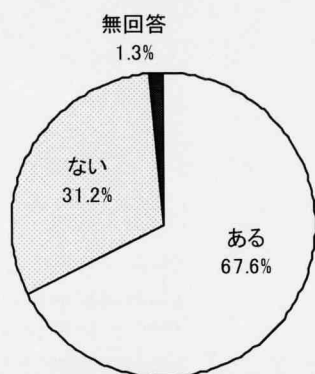


図Ⅲ-4-4 仕事満足度(4279名)

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 (Q 4 9, Q 5 0)



図Ⅲ-4-5-①
職場や仕事での悩み (4279名)

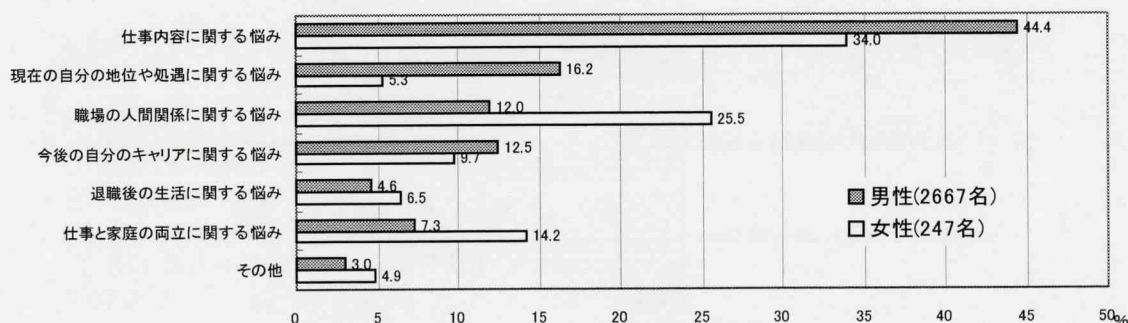
職場や仕事に悩みがあるかどうかを尋ねた結果は図Ⅲ-4-5-①の通りで、約7割の人が「悩みがある」と答えた。

Q 1 8 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4割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

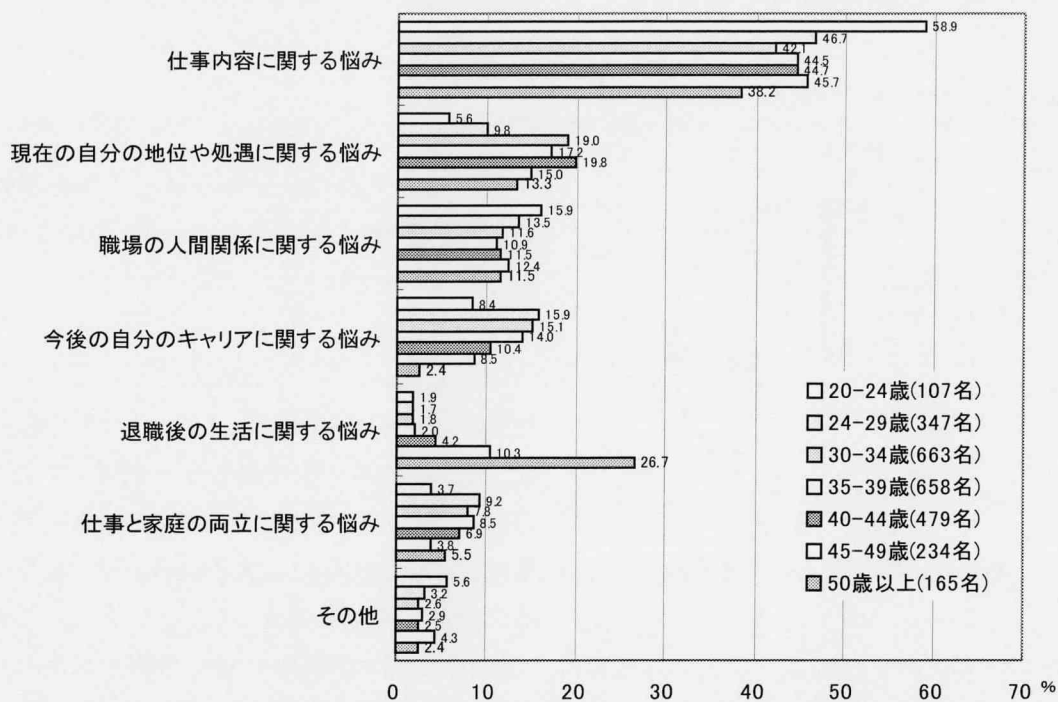
「仕事内容に関する悩み」の他に「職場の人間関係に関する悩み」や「仕事と家庭との両立に関する悩み」が多いのが特徴的であった。

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」は20歳代に多く、「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。次に女性をみると、「仕事内容に関する悩み」「今後の自分のキャリアに関する悩み」は40-44歳に多く、「現在の自分の地位や処遇に関する悩み」「仕事と家庭との両立に関する悩み」は35-39歳に、「職場の人間関係に関する悩み」は30-34歳に多くみられた。

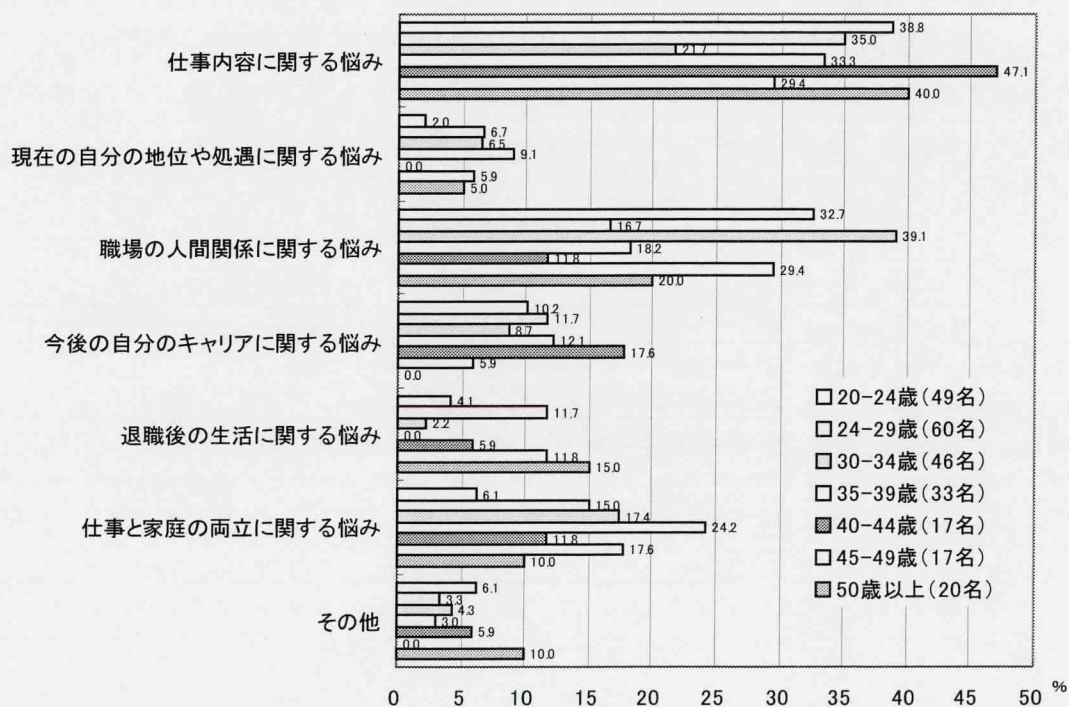
「退職後の生活に関する悩み」は男女共に50歳以上に顕著に多くみられた。



図Ⅲ-4-5-② 悩みの内容(性別)

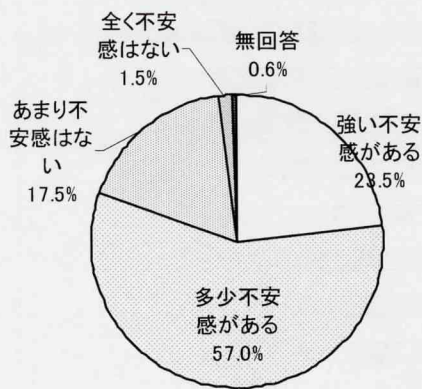


図Ⅲ-4-5-③ 悩みの内容(男子のみ, 年齢段階別)



図Ⅲ-4-5-④ 悩みの内容(女子のみ, 年齢段階別)

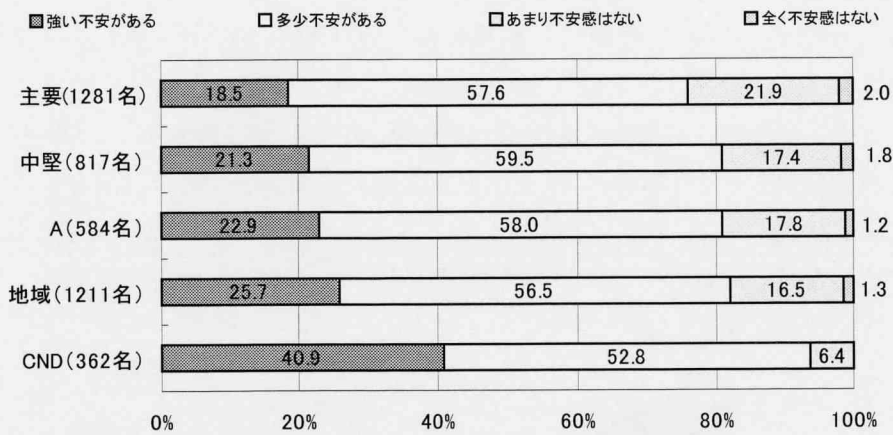
(2) 仕事の将来性への不安 (Q 1 6, Q 1 7)



図Ⅲ4-6-①
仕事の将来性への不安(4279名)

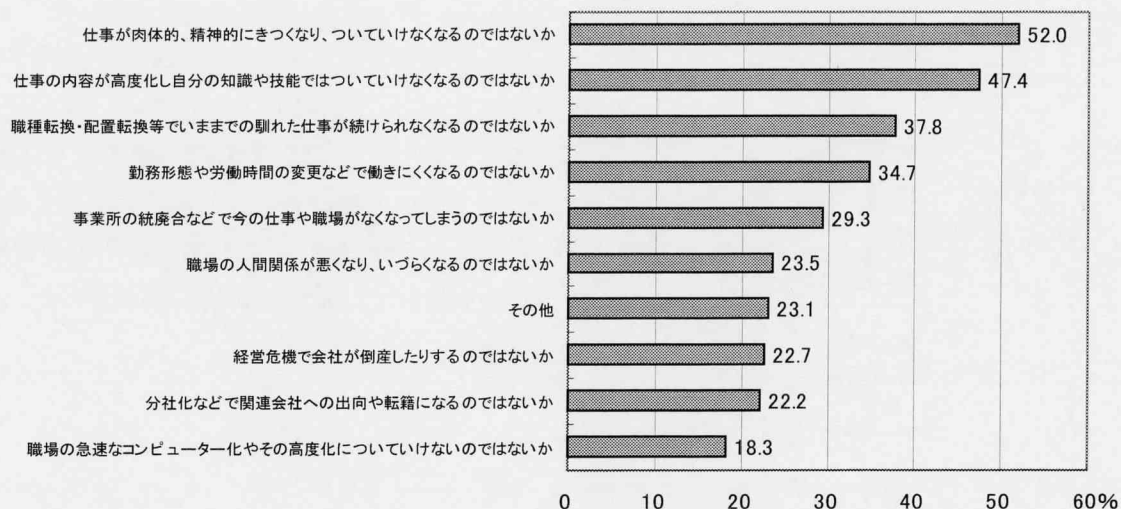
自分の仕事の将来性への不安について尋ねた結果は図Ⅲ-4-6-①の通りであった。「強い不安がある」と答えた人が全体の約4分の1を占め(23.5%)、「多少不安がある」と答えた人(57.0%)とあわせると全体の約8割もの人が仕事の将来性に不安を抱いていることが明らかになった。

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「CND」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)

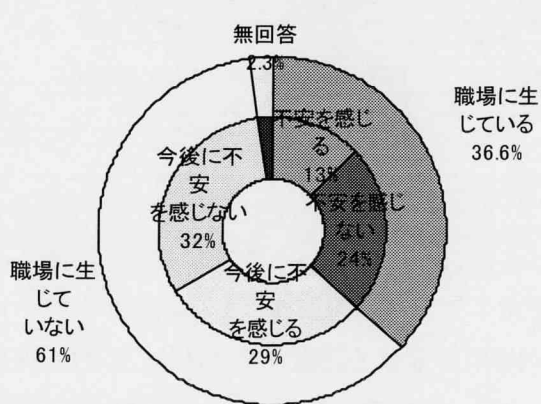
Q 1 7で「強い不安がある」、「多少不安がある」と回答した人に不安を抱く理由を尋ねた結果は図Ⅲ-4-6-③の通りである。「仕事が肉体的、精神的にきつくなり、ついていけなくなるのではないか」(52.0%)を理由に挙げた者が最も多く、次いで「仕事の内容が高度化し自分の知識や技能ではついていけなくなるのではないか」が47.4%、「職種転換・配置転換等でいままでの馴れた仕事が続けられなくなるのではないか」が37.8%、「勤務形態や労働時間の変更などで働きにくくなるのではないか」が34.7%の順に多く、3割を超えた。



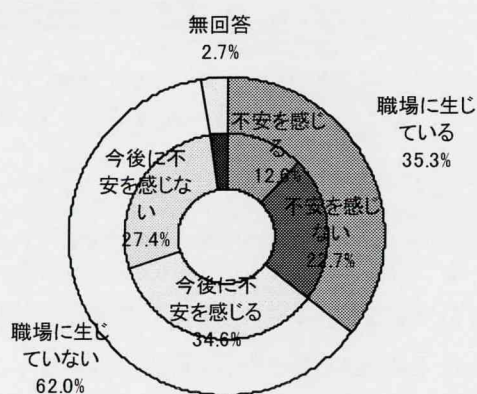
図Ⅲ-4-6-③ 不安を抱く理由 (4279名)

(3) 配置転換に伴う不安 (Q20)

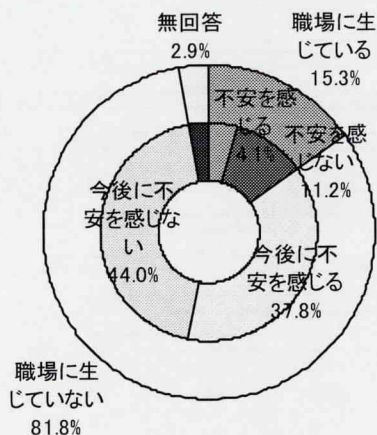
「出向」、「転籍」、「希望退職」、「職種転換」、「アウトソーシングによる業務の外部移管」が職場に生じているか、また、不安を感じているかを尋ねた結果は図Ⅲ-4-7-①～⑤の通りであった。職場に生じていた割合は、「出向」が 36.6%で最も多く、次いで「転籍」が 35.3%、「職種転換」が 28.7%、「アウトソーシングによる業務の外部移管」が 24.2%、「希望退職」が 15.3%であった。職場に生じていなくても「今後に不安を感じる」と回答した人は「不安を感じない」と回答した人よりも多くみられた。



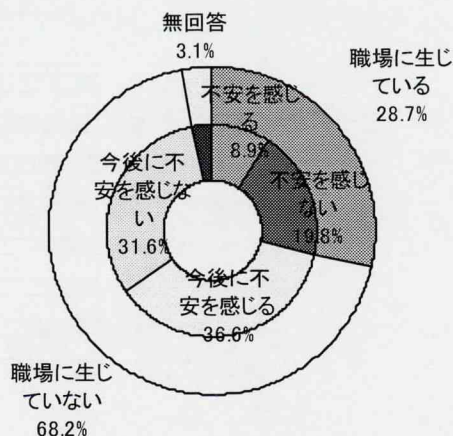
図Ⅲ-4-7-①
「出向」 (4279名)



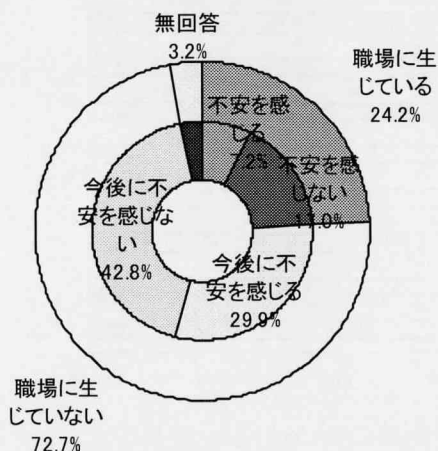
図Ⅲ-4-7-②
「転籍」 (4279名)



図Ⅲ-4-7-③
「希望退職」(4279名)



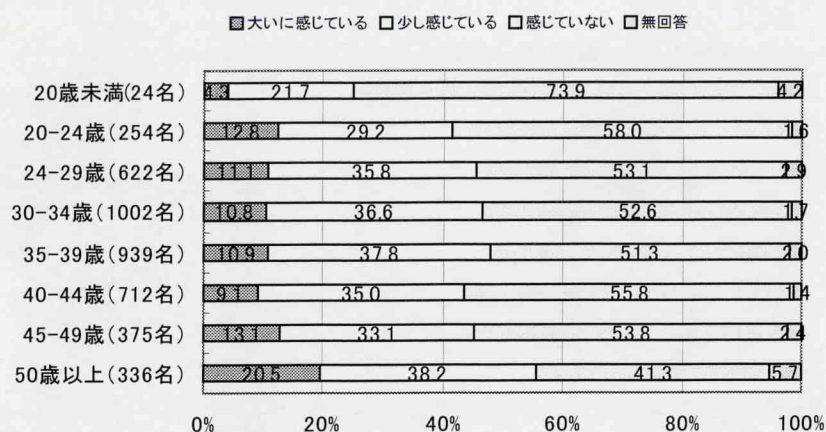
図Ⅲ-4-7-④
「職種転換」(4279名)



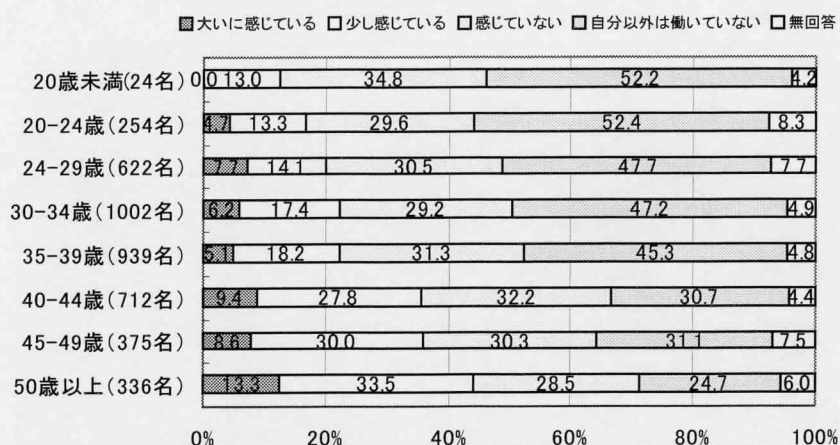
図Ⅲ-4-7-⑥
「アウトソーシングによる
業務の外部移管」(4279名)

(4) 失業や収入不安 (Q 2 1)

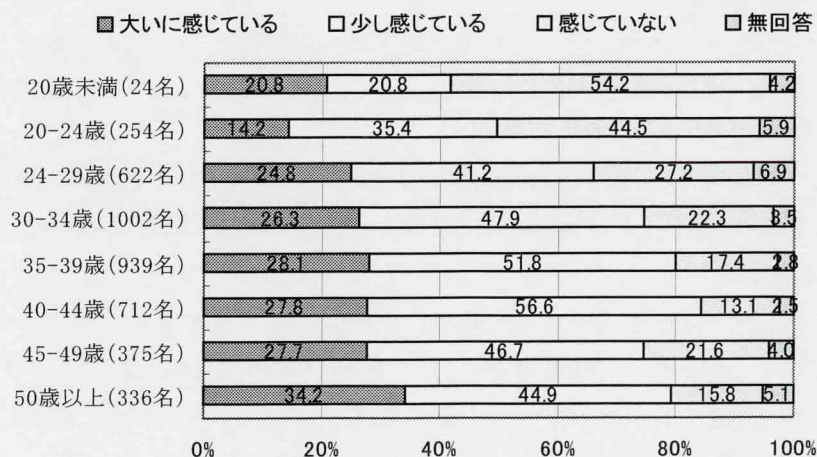
失業や収入への不安の強さを尋ねた結果を年齢段階別でみた。「自分の失業」に対する不安を「多いに感じている」人は50歳以上に最も多くみられた(図Ⅲ-4-8-①)。他の年齢においても20歳未満を除き「大いに感じている」と「少し感じている」とを合わせると4割を超える人が不安感を抱いていた。「配偶者の失業」に対する不安は、40歳を超えると不安度が高くなることが分かった(図Ⅲ-4-8-②)。「世帯全体の収入減」に対する不安は、「少し感じている」が24歳以上のどの年代でも最も多く、「大いに感じる」と答えた人と合わせると、20歳未満を除いた年齢の人の5割～8割が不安感を抱いていた。特に35歳以上では約8割に達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(4144名)

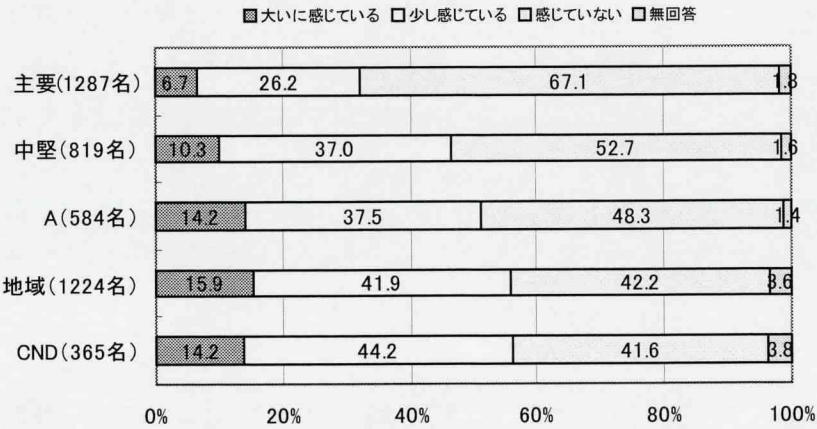


図Ⅲ-4-8-② 配偶者の失業(3998名)

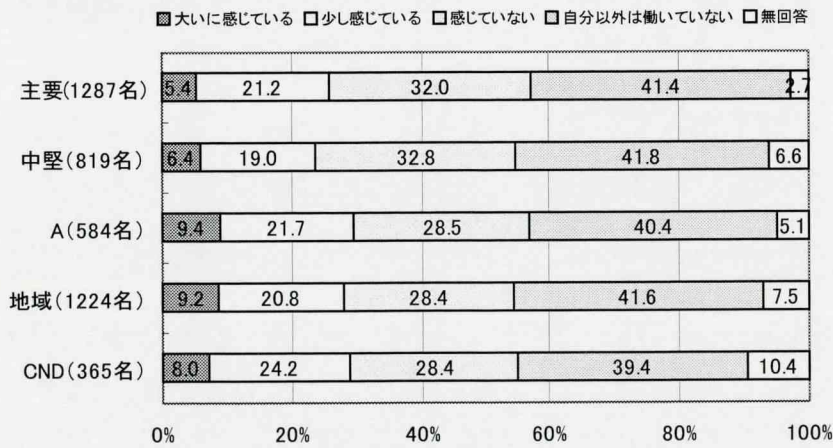


図Ⅲ-4-8-③ 世帯全体の収入減(4240名)

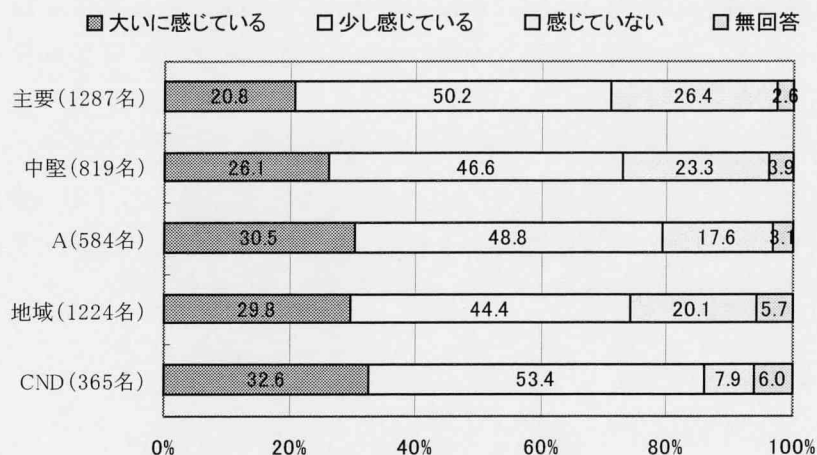
規模別に見てみると、「自分の失業」に対する不安を「大いに感じている」人と「少し感じている」人とを合わせると「地域」グループと「CND」グループで4割を超え、続いて、「A」グループ、「中堅」、「主要」の順になった(図Ⅲ-4-9-①)。「配偶者の失業」に対する不安はどのグループも軒並み20～25%であった(図Ⅲ-4-9-②)。「世帯全体の収入減」に対する不安はすべてのグループにおいて不安度が高く、「CND」グループでは過半数が「少し感じている」と回答した。また、「大いに感じている」と「少し感じている」を合わせると「CND」グループが最も多く8割を超え、続く「A」グループも約8割が不安を感じていた(図Ⅲ-4-9-③)。



図Ⅲ-4-9-① 自分の失業(4279名)

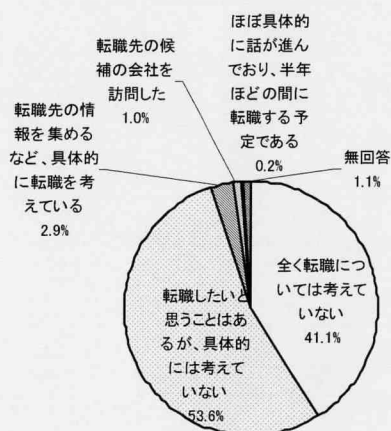


図Ⅲ-4-9-② 配偶者の失業(4279名)



図Ⅲ-4-9-③ 世帯全体の収入減(4279名)

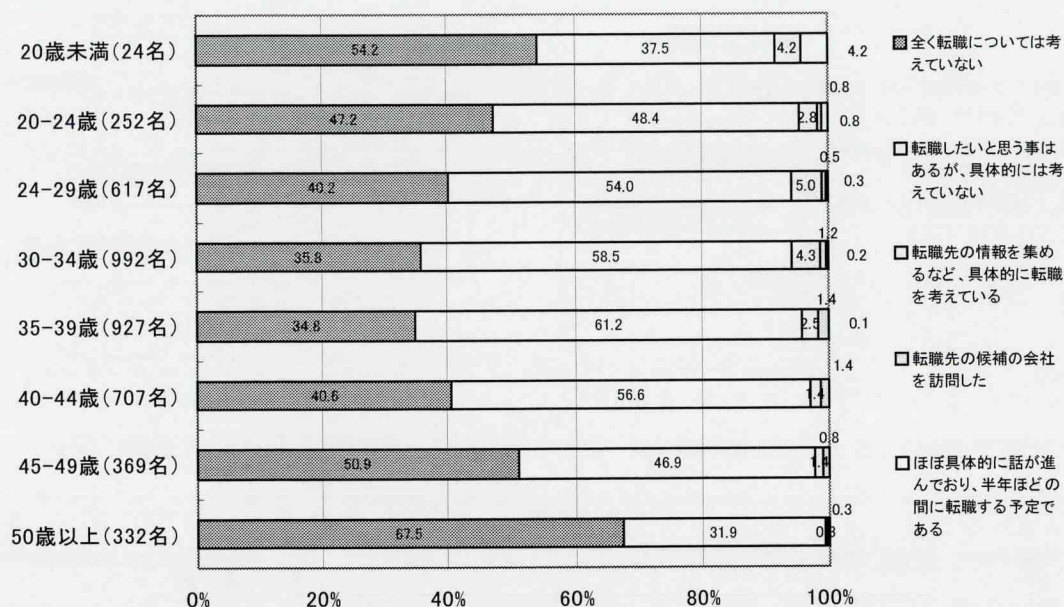
6. 転職希望 (Q 1 9, Q 4 8)



図Ⅲ-4-10-①
転職予定 (4279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41.1%、「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53.6%であった。一方、具体的に転職を考えている人はわずか2.9%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)、「全く転職については考えていない」と答えた人は年齢が高くなるに従って減少し、35-39歳で最小となり、それ以降、増加するといった傾向がみられた。45-49歳では5割を超え、さらに50歳以上になると約7割となった。

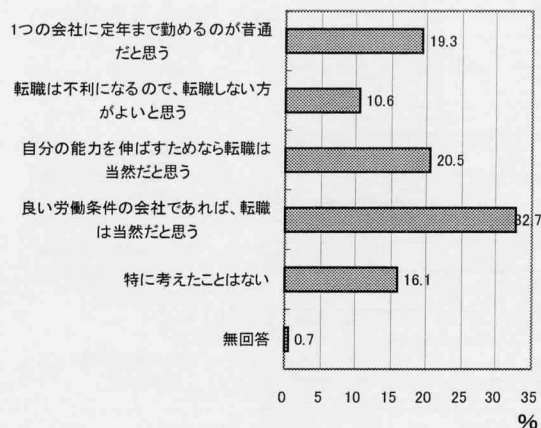


図Ⅲ-4-10-② 転職希望(4220名)

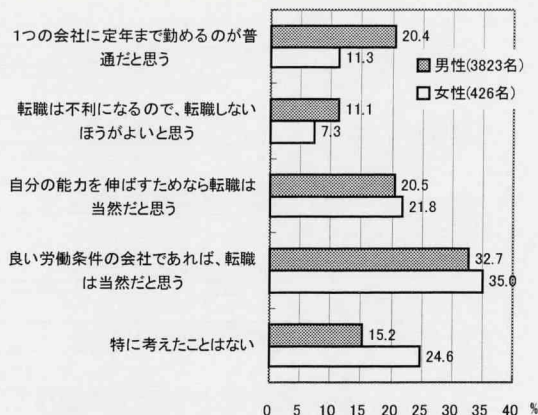
Q 1 9で転職観について尋ねた結果は、「良い労働条件の会社であれば転職は当然である」(32.7%)、「自分の能力を伸ばすためなら転職は当然である」(20.5%)といった転職に積極的な意見が多く見られ(図Ⅲ-4-11-①)、女性にその傾向がやや強くみられた(図Ⅲ-4-11-②)。

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」と答えた人の割合は20歳未満を除き、年齢増加とともに増加する傾向にある。「転職は不利になるので、転職しない方がよいと思う」と答えた人の割合も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3割を超え、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歳代から年齢が高くなるとともに増加し20歳代後半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。

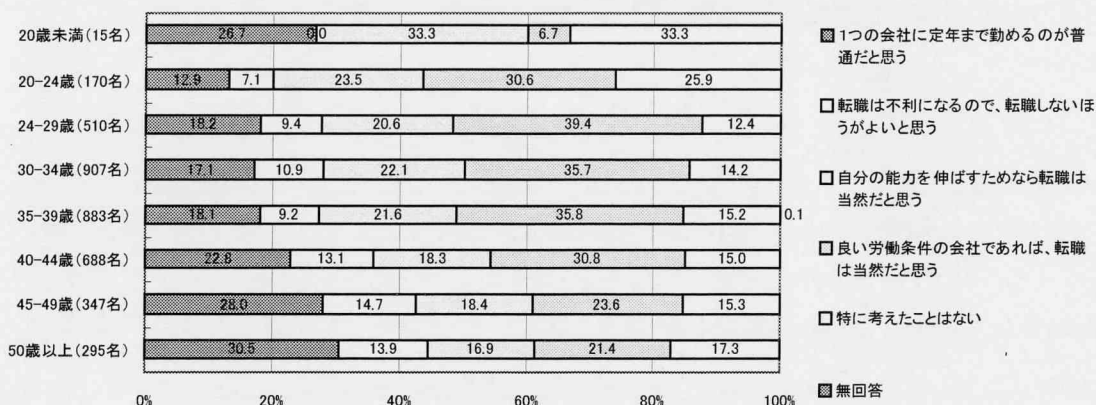
女性においては「一つの会社に定年まで勤めるのが普通だと思う」と答えた人は50歳以上に顕著に多く見られ、「特に考えたことはない」と答えた20歳未満の人は4割以上にもなった。



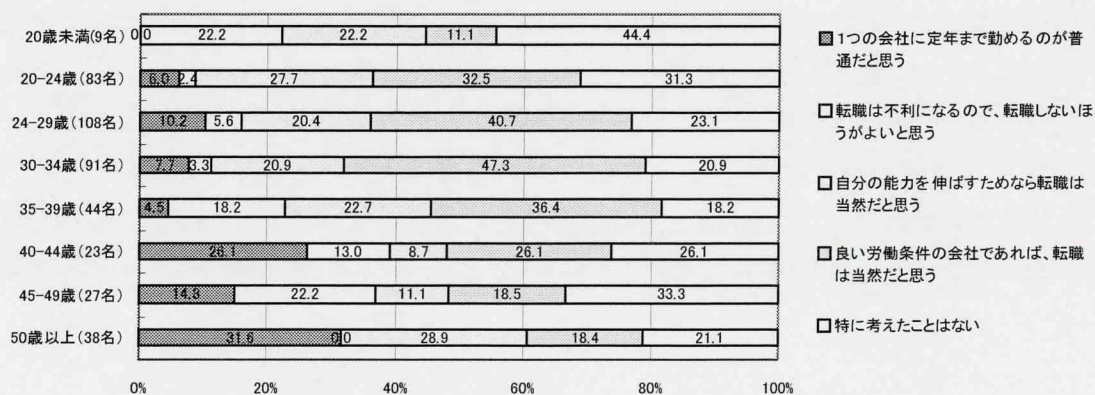
図Ⅲ-4-11-① 転職観(4279名)



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)

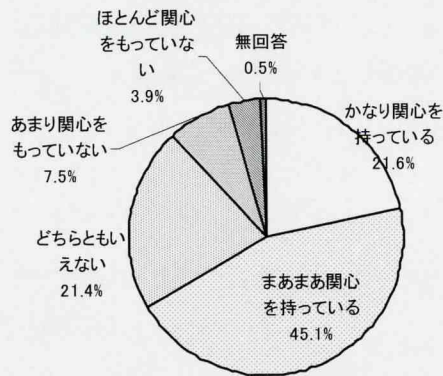


図Ⅲ-4-11-④ 転職観(女性のみ、年齢段階別)

第5章 組合と社会への意識

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、社会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こととする。

1. 組合活動への関心 (Q 2 6)

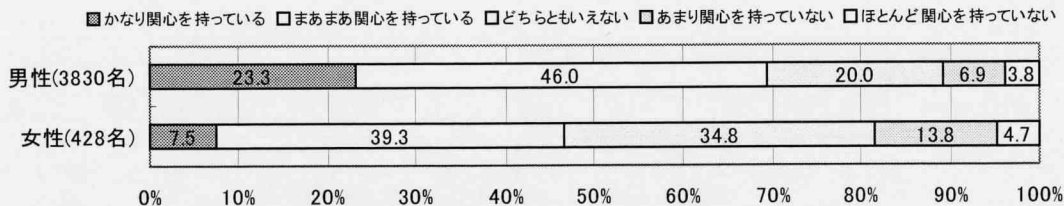


図Ⅲ-5-1-①

組合の活動への関心(4279名)

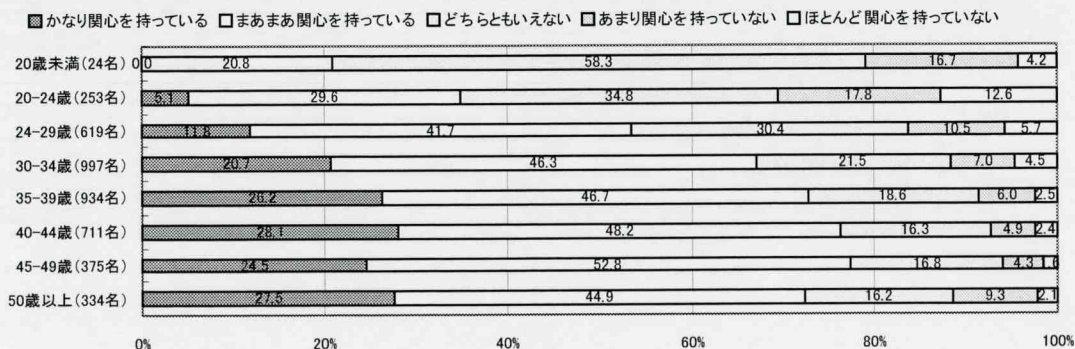
組合活動への関心度を尋ねた結果は図Ⅲ-5-1-①の通りであった。「かなり関心を持っている」と回答した人が21.6%、「まあまあ関心を持っている」が45.1%で最も多く、あわせて6割以上の人が組合活動へ関心を持っていることが分かった。

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。



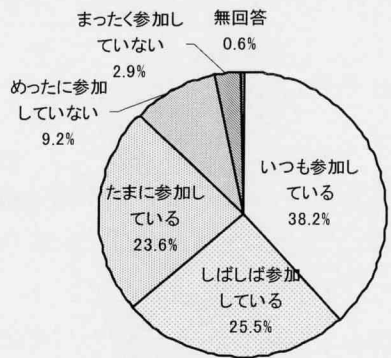
図Ⅲ-5-1-② 組合の活動への関心(性別)

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 2 割であるのに対して 35 歳以上になると 7 割以上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)

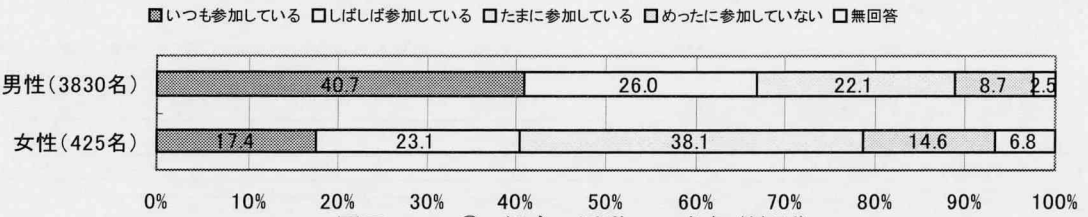
2. 組合活動への参加（Q 2 7，Q 2 8）



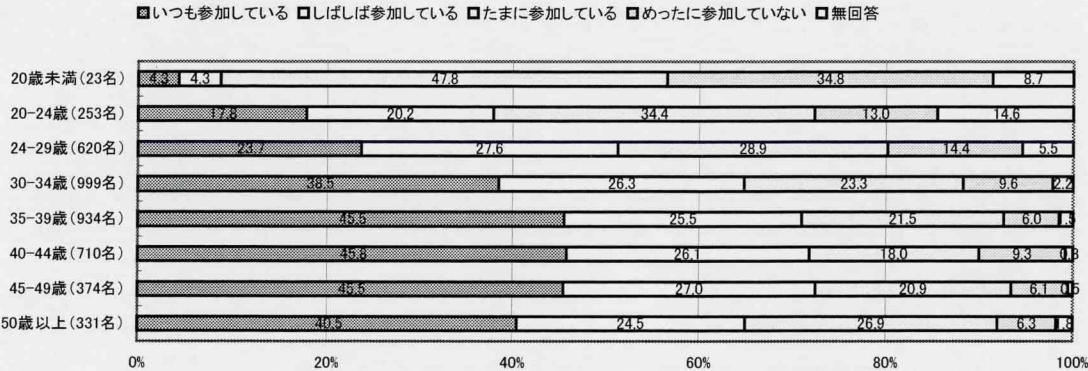
図Ⅲ-5-2-①
組合活動への参加(4279名)

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38.2%、「しばしば参加している」が25.5%、「たまに参加している」が23.6%で、約9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、Q 2 6 (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。

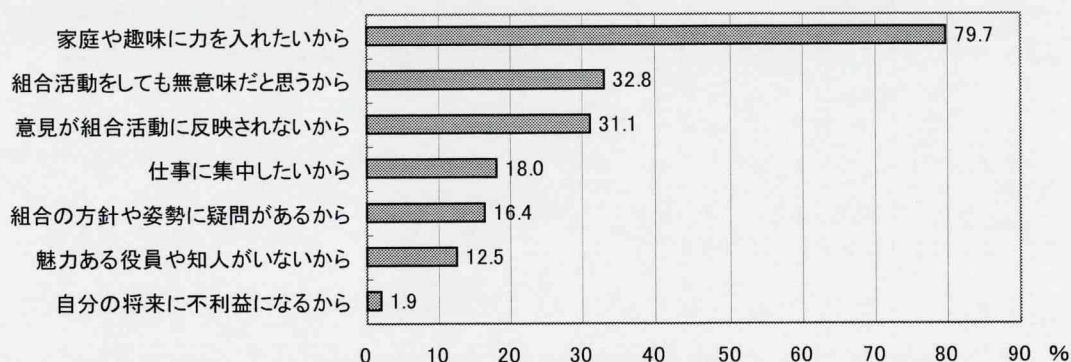


図Ⅲ-5-2-② 組合の活動への参加(性別)



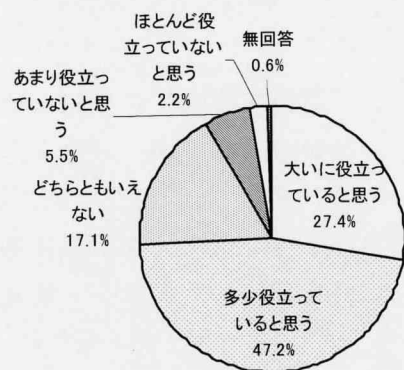
図Ⅲ-5-2-③ 組合の活動への参加(年齢段階別)

Q 2 8 (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79.7%で最も多く、次いで「組合活動をしてても無意味だと思うから」、「意見が組合活動に反映されないから」が約3割であった。



図Ⅲ-5-2-④ 参加しない理由(518名)

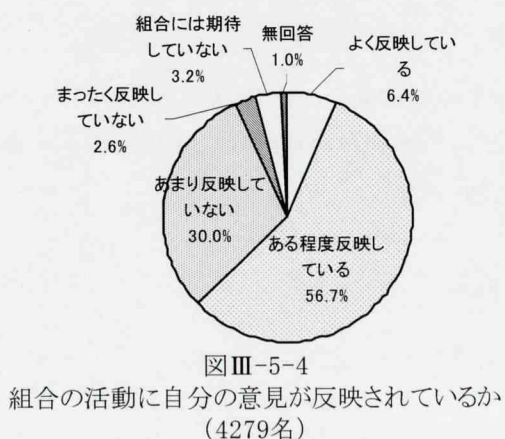
3. 組合活動が役に立っているか (Q 3 7)



図Ⅲ-5-3
組合活動が役に立っているか(4279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4分の1(27.4%)、「多少役立っていると思う」が47.2%で合わせて約4分の3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。

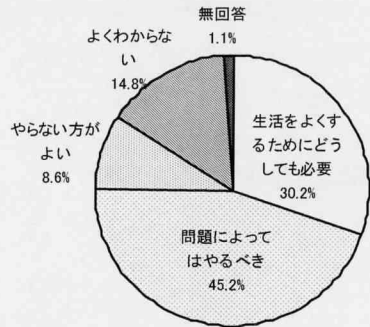
4. 組合の活動に自分の意見が反映されているか (Q 3 8)



図Ⅲ-5-4
組合の活動に自分の意見が反映されているか(4279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6.4%、「ある程度反映している」が56.7%であり、6割以上の人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32.6%にのぼった。

5. 組合の政治活動（Q 4 2）



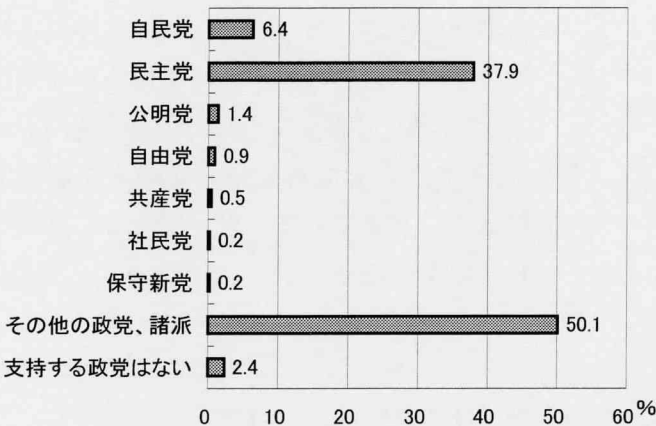
図Ⅲ-5-5
組合の政治活動(4279名)

労働組合の政治活動について尋ねた結果は図Ⅲ-5-5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 30.2%、「問題によってはやるべき」が 45.2%で、7 割を超える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。

6. 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。

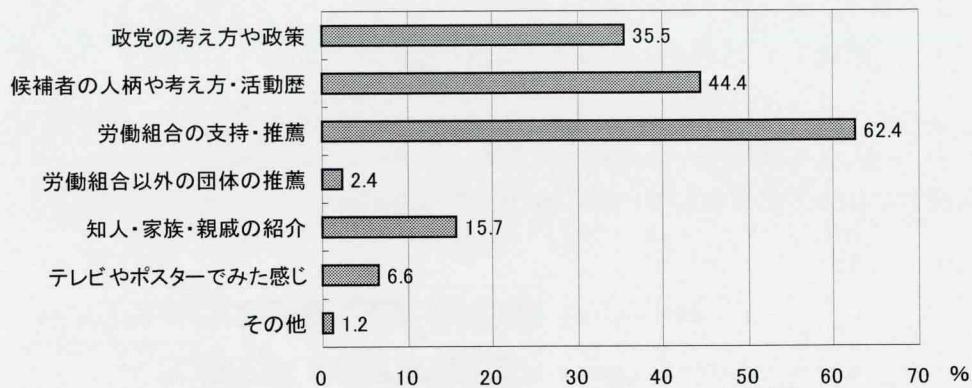
(1) 支持する政党と投票の基準（Q 4 4，Q 4 5）



図Ⅲ-5-6-① 支持する政党(4279名)

支持する政党を尋ねた結果は図Ⅲ-5-6-①の通りであった。半数以上が「その他の政党、諸派」(50.1%)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」(37.9%)、次いで「自民党」(6.4%)であった。

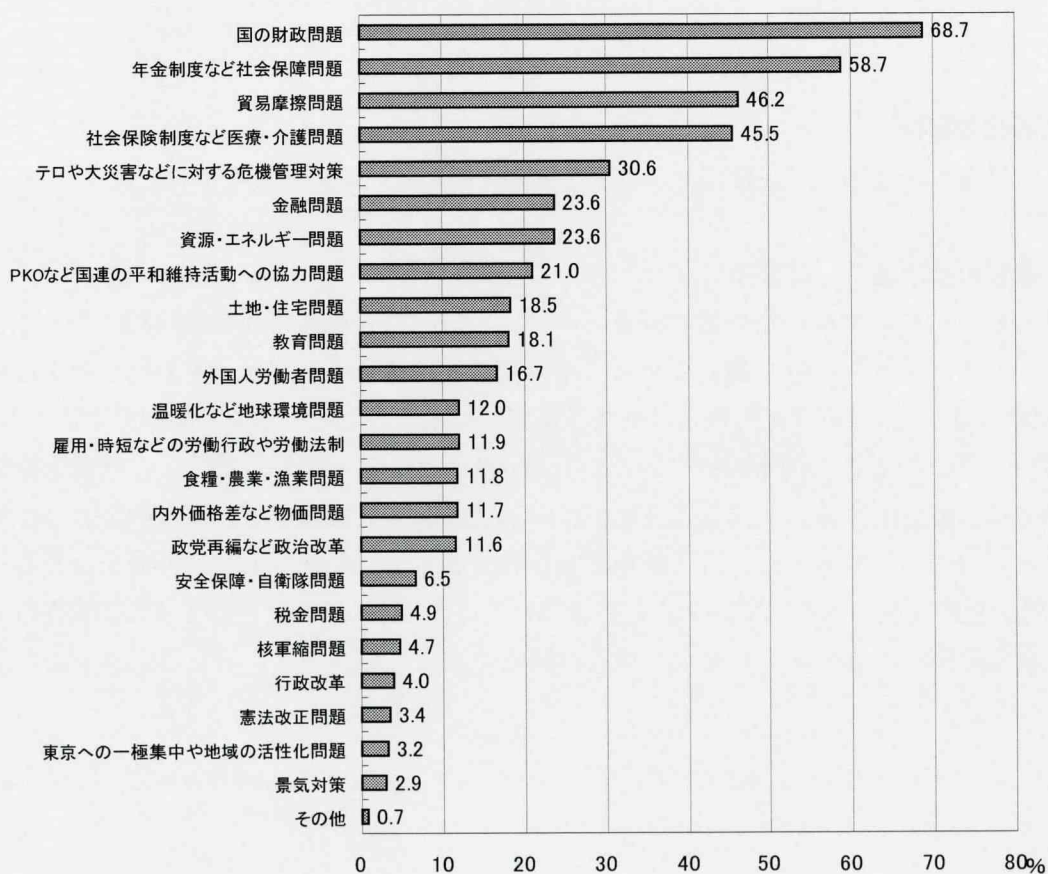
選挙で投票するときに何を基準としているかを尋ねた結果（2 つ以内選択）は図Ⅲ-5-6-②の通りであった。「労働組合の支持・推薦」が約 6 割を占め(62.4%)、「政党の考え方や政策」や「候補者の人柄や考え方・活動歴」を上回った。



図Ⅲ-5-6-② 投票するときの基準(4279名, 2つ以内選択)

(2) 国の政治での関心事 (Q 4 6)

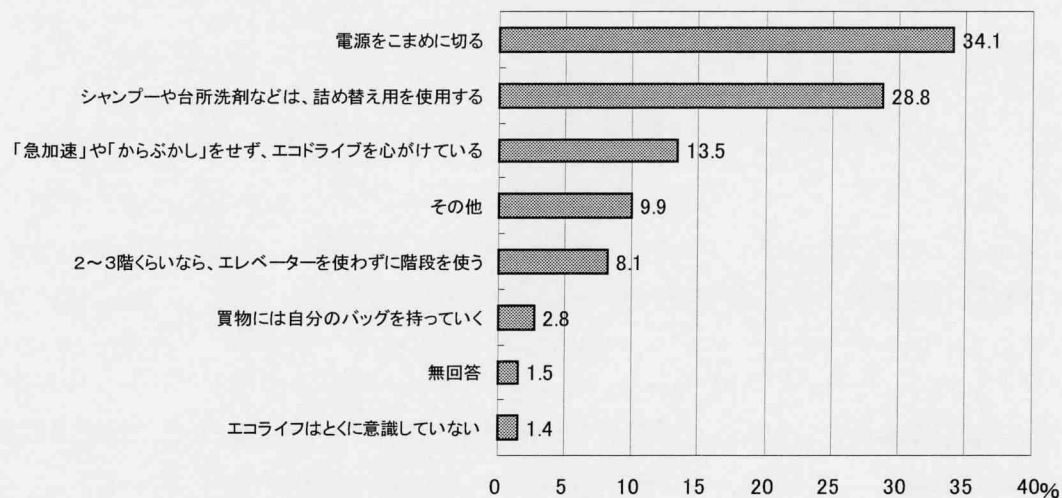
国の政治での関心事を尋ねた結果(5つ以内選択)は図Ⅲ-5-6-③の通りであった。「国の財政問題」を回答した者が約7割で(68.7%)最も多く、次いで「年金制度など社会保障問題」(58.7%)、「貿易摩擦問題」(46.2%)、「社会保険制度など医療・介護問題」(45.5%)が4割を超えて挙げられた。



図Ⅲ-5-6-③ 国の政治での関心事(4279名, 5つ以内選択)

(3) エコライフ観 (Q 4 7)

日常生活で意識しているエコライフを尋ねた結果は図Ⅲ-5-6-③の通りである。「電源をこまめに切る」は 3 割を超え(34.1%)、「シャンプーや台所洗剤などは、詰め替え用を使用する」は 28.8%、「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 13.5%と、個々人がエコライフを意識していることが分かった。



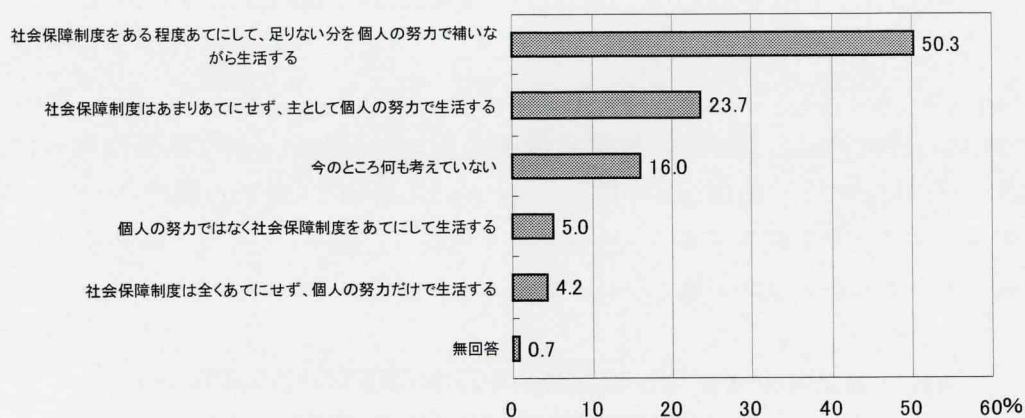
図Ⅲ-5-6-③ エコライフ観 (4279名)

7. 高齢化と福祉

ここでは個人が高齢化や福祉にどのような意識を持っているのかをみていく。

(1) 老後の生活設計 (Q 3 7)

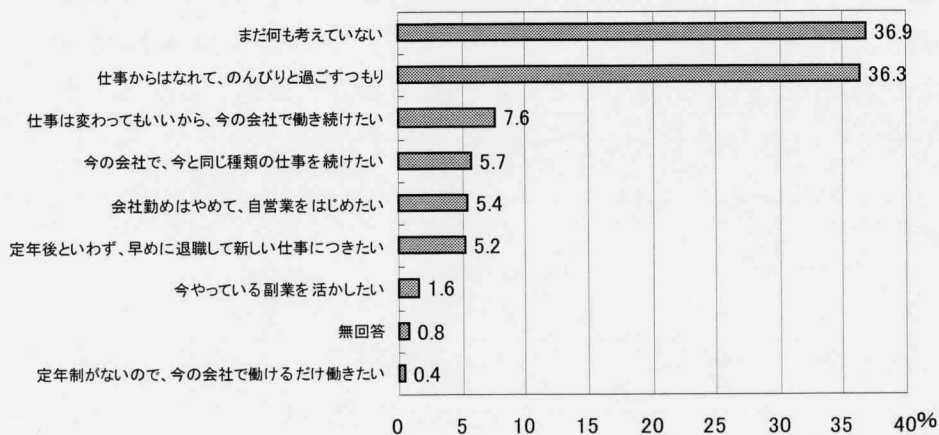
老後の設計について尋ねた結果は図Ⅲ-5-7-①の通りであった。「社会保障制度をある程度あてにして、足りない分を個人の努力で補いながら生活する」が最も多く約半数を占め(50.3%)、次いで、「社会保障制度はあまりあてにせず、主として個人の努力で生活する」(23.7%)、「今のところ何も考えていない」(16.0%)、「個人の努力ではなく社会保障制度をあてにして生活する」(5.0%)、「社会保障制度は全くあてにせず、個人の努力だけで生活する」(4.2%)であった。社会制度をある程度あてにしている人が過半数を占める一方で、社会保障制度のみをあてにすると回答した人はわずか5.0%にとどまった。老後の生活を社会保障制度のみをあてにせず、個人の努力で補っていかうとする意識が高いことがみてとれる。



図Ⅲ-5-7-① 老後の生活設計(4279名)

(2) 定年後の仕事について (Q 3 8)

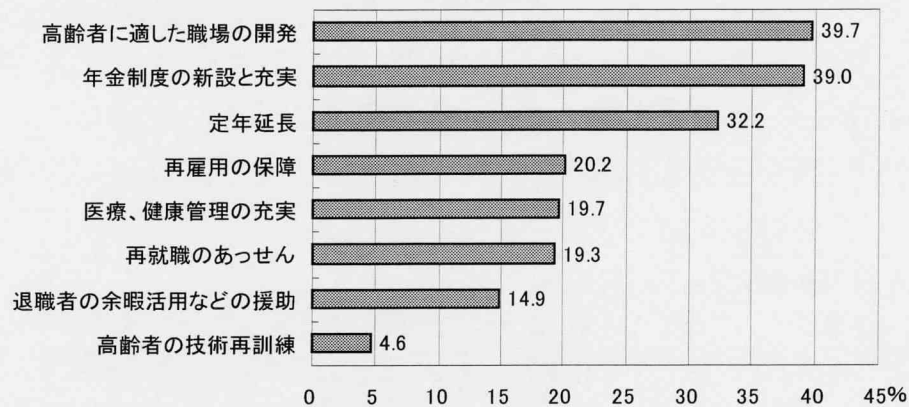
定年後の仕事について尋ねた結果(2つ以内選択)は図Ⅲ-5-7-②の通りであった。「まだ何も考えていない」(36.9%)と「仕事からはなれて、のんびりと過ごすつもり」(36.3%)が顕著に多く、両者を合わせて7割を超えた。一方、「仕事は変わってもいいから、今の会社で働きたい」(7.6%)、「今の会社で、今と同じ種類の仕事を続けたい」(5.7%)、「会社勤めはやめて、自営業をはじめたい」(5.4%)、「定年後といわず、早めに退職して新しい仕事につきたい」(5.2%)、「今やっている副業を活かしたい」(1.6%)と回答した人はそれぞれ1割未満にとどまり、定年後の仕事について具体的に考えている人は合わせて3割未満であった。



図Ⅲ-5-7-② 定年後の仕事(4279名)

（３）高齢化社会に向けて企業が取り組むべき課題（Ｑ３９）

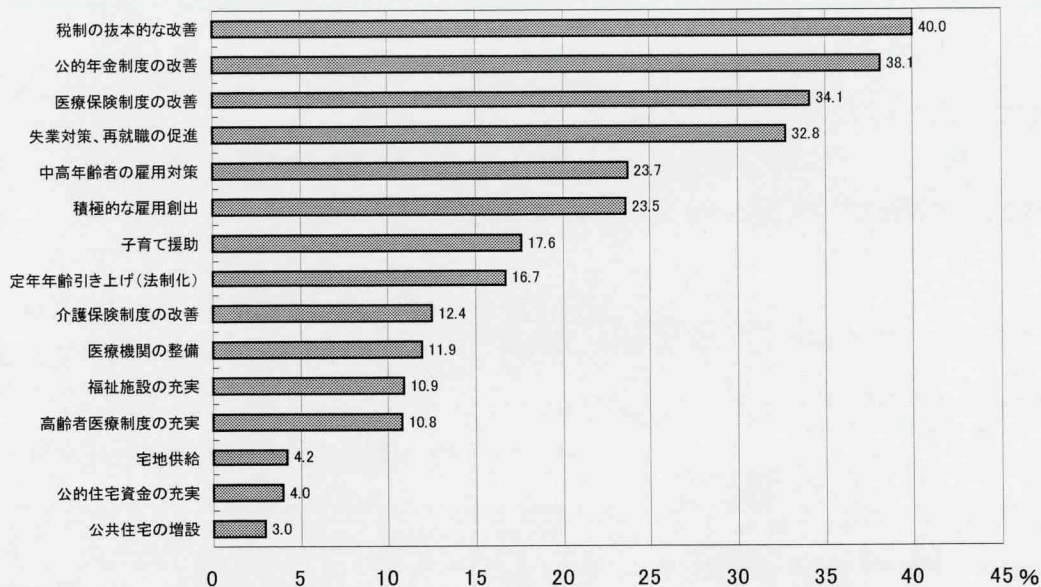
高齢化社会に向けて、企業に要求したいと思う課題について尋ねた結果は図Ⅲ-5-7-③の通りであった。「高齢者に適した職場の開発」（39.7%）、「年金制度の新設と充実」（39.0%）と回答した人が、それぞれ約４割を占め、次いで、「定年延長」（32.2%）、「再雇用の保障」（20.2%）、「医療、保健管理の充実」（19.7%）、「再就職のあっせん」（19.3%）、「退職者の余暇活用などの援助」（14.9%）、高齢者の技術再訓練（4.6%）であった。年金による生活保障を求める人が約４割を占める一方で、定年後も何らかの仕事を続けていこうとする強い意欲が見て取れる。



図Ⅲ-5-7-③ 高齢化社会に向けて企業が取り組むべき課題
(4279名, 2つ以内選択)

（４）国や地方自治体に取り組むべき国民福祉の問題（Ｑ４０）

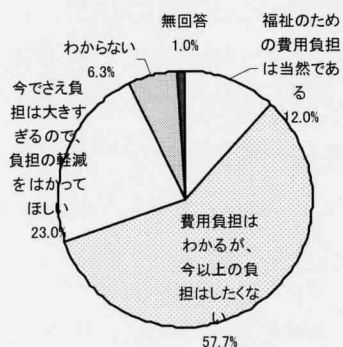
国民福祉の問題で、国や地方自治体に対して重点的に要求、実現していかななくてはならないと思うものを尋ねた結果（3つ以内選択）は図Ⅲ-5-7-④の通りであった。「税制の抜本的な改善」と回答した人が最も多く（40.0%）、次いで、「公的年金制度の改善」（38.1%）、「医療保険制度の改善」（34.1%）、「失業対策、再就職の促進」（32.8%）が３割を超えて挙げられた。



図Ⅲ-5-7-④ 国や地方自治体に取り組むべき国民福祉の問題
(4279名, 3つ以内選択)

(5) 福祉と費用負担について (Q 4 1)

福祉と費用負担について尋ねた結果は図Ⅲ-5-7-⑤の通りであった。



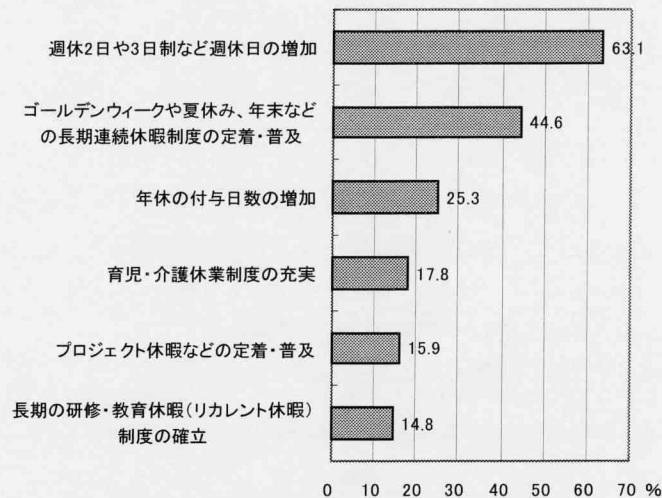
図Ⅲ-5-7-⑤
福祉と費用負担(4279名)

「費用負担はわかるが、今以上の負担はしたくない」と回答した人が最も多く (57.7%)、次いで、「今でさえ負担は大きすぎるので、負担の軽減をはかってほしい」(23.0%)、「福祉のための費用負担は当然である」(12.0%)、「わからない」(6.3%)であった。8割を超える人が、福祉のための費用負担を重く感じていることがわかった。

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（Q24）

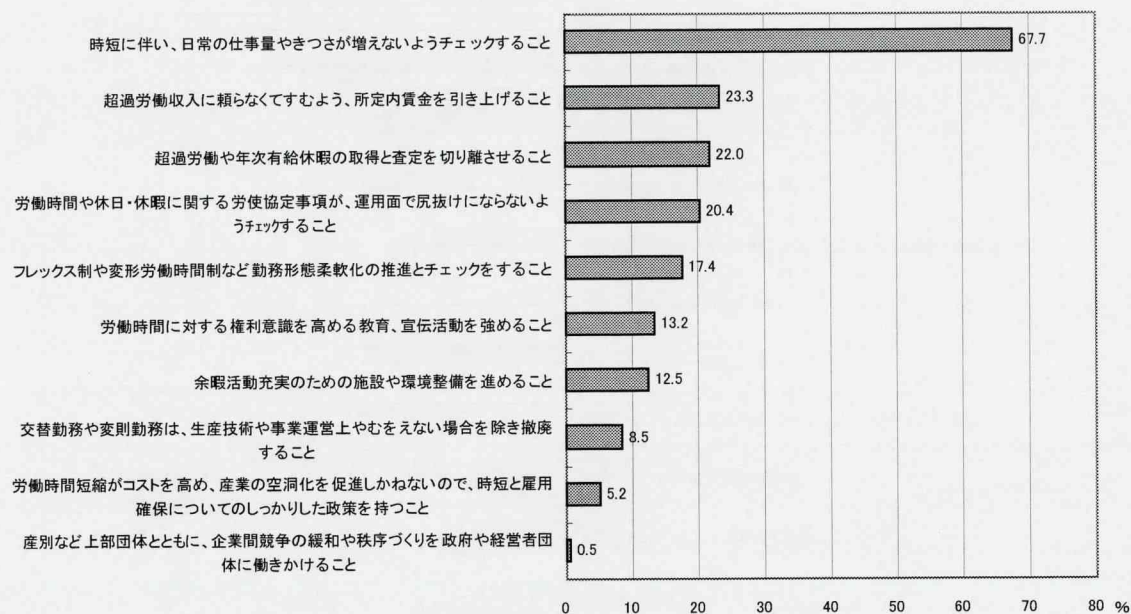


図Ⅲ-6-1 休日・休暇制度への期待(4279名)

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(63.1%)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44.6%であった。

2. 労働時間の短縮に取り組む上での課題（Q25）

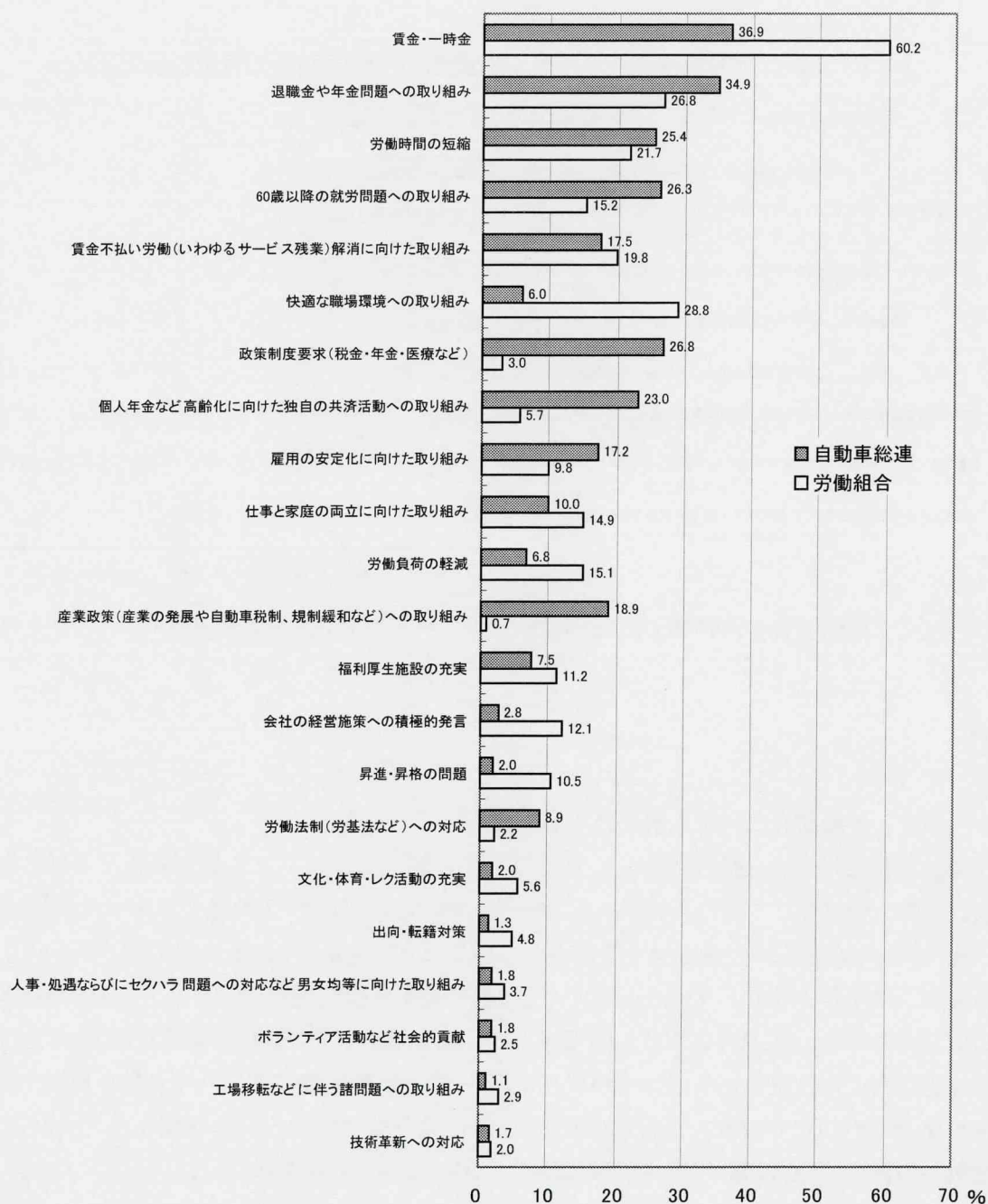
労働時間の短縮に取り組む上で重視すべき課題は何かを尋ねた結果は図Ⅲ-6-2の通りであった。「時短に伴い、日常の仕事量やきつさが増えないようチェックすること」を回答した者が約7割で(67.7%)顕著に多く、次いで「超過労働収入に頼らなくてすむよう、所定内賃金を引き上げること」(23.3%)、「超過労働や年次有給休暇の取得と査定を切り離させること」(22.0%)、「労働時間や休日・休暇に関する労使協定事項が、運用面で尻抜けにならないようチェックすること」(20.4%)が2割を超えて挙げられた。



図Ⅲ-6-2 労働時間の短縮に取り組む上での課題(4279名, 3つ以内選択)

3. 今後、労働組合に力を入れてほしいと思うこと (Q 3 1)

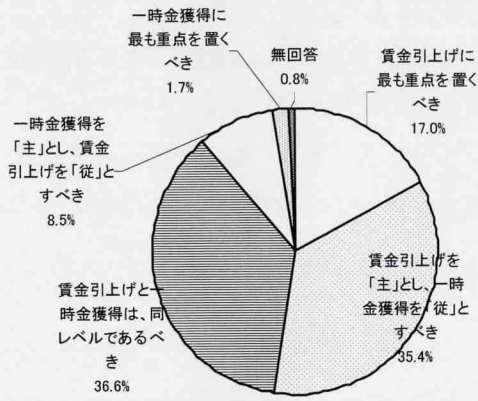
労働組合に対し、今後特に力を入れてほしいと思うことを「A自動車総連」と「B所属組合」の2つに分けて尋ねた結果(各3つ以内選択)は図Ⅲ-6-3の通りであった。「賃金・一時金」がAにもBにも最も強く要求されていることが分かった。特にBには6割(60.2%)の人がこの項目を要求していた。次いで、「退職金や年金問題への取り組み」「労働時間の短縮」が約3割の人がAにもBにも要求していた。また、「政策制度要求」「個人年金など高齢化に向けた独自の共済活動への取り組み」「産業政策(産業の発展や自動車税制、規制緩和など)への取り組み」はAに要求され、「快適な職場環境への取り組み」「会社の経営施策への積極的発言」「昇進・昇格の問題」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(4279名、各3つ以内選択)

4. 会社に要求を行う上で重点をおくべきこと（Q32）

労働組合に対し、会社で要求を行う場合、賃金引上げと一時金獲得のどちらに重点をおくべきかと尋ねた結果は図Ⅲ-6-4の通りであった。



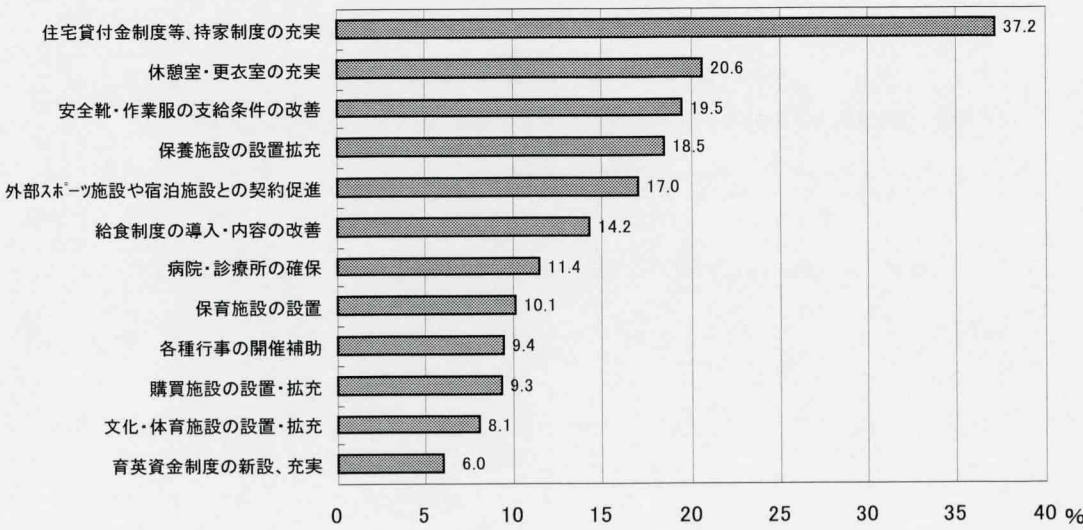
図Ⅲ-6-4
会社への要求で重視すべきこと(4279名)

労働組合に対し、会社への要求で何に重点を置くべきかを尋ねた結果は図Ⅲ-6-4の通りであった。「賃金引上げと一時金獲得は、同レベルであるべき」(36.6%)と「賃金引上げを『主』とし、一時金獲得を『従』とすべき」(35.4%)と回答した人が多く、次いで、「賃金引上げに最も重点を置くべき」(17.0%)となった。一方、「一時金獲得を『主』とし、賃金引上げを『従』とすべき」(8.5%)、「一時金獲得に最も重点を置くべき」

(1.7%)と回答した人はそれぞれ1割に満たなく、一時金獲得よりも賃金引上げを重視する傾向が見られた。

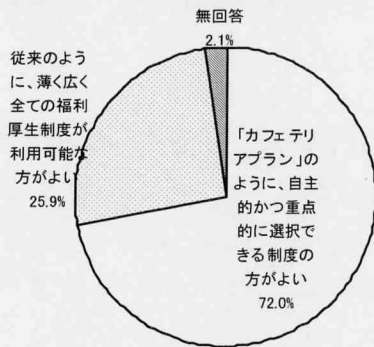
5. 企業内福祉の点で力を入れてほしいこと（Q33）

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-6-5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(37.2%)。次いで、「休憩室・更衣室の充実」(20.6%)、「安全靴・作業服の支給条件の改善」(19.5%)、「保養施設の設置拡充」(18.5%)に約2割の人が回答した。



図Ⅲ-6-5 企業内福祉の点で力を入れてほしいこと(4279名, 2つ以内選択)

6. 企業内福祉のあり方について（Q 3 4）

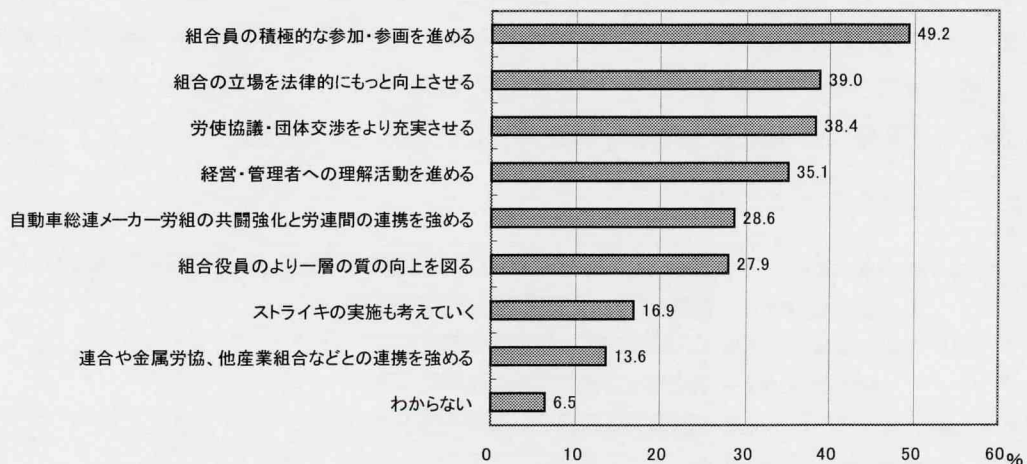


図Ⅲ-6-6
企業内福祉のあり方(4279名)

企業内福祉のあり方について尋ねた結果は図Ⅲ-6-6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(72.0%)、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(25.9%)を上回った。

7. 組合の力量を強めるために必要なこと(Q 3 6)

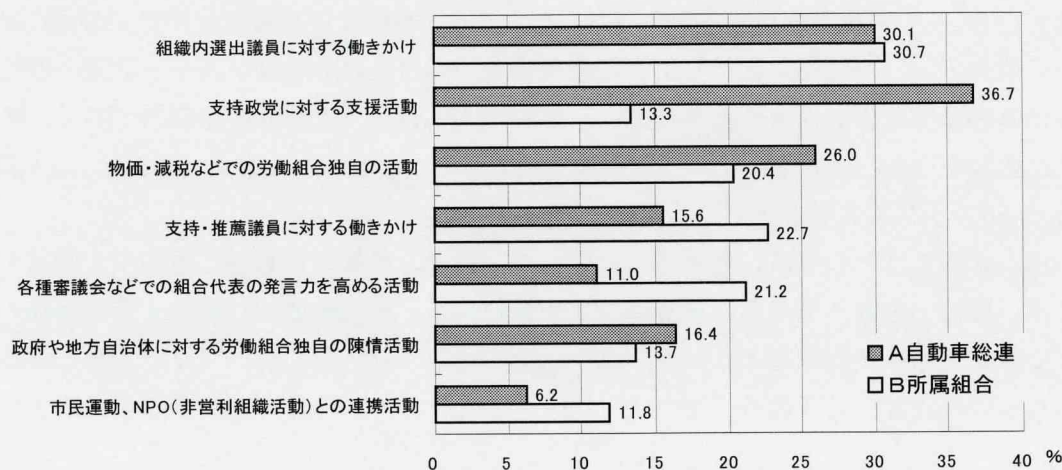
賃金・一時金、労働条件の維持・改善にあたって、労働組合の力量を強めるために必要だと思うことを尋ねた結果(3つ以内選択)は図Ⅲ-6-7の通りであった。「組合員の積極的な参加・参画を進める」ことが必要であると約半数の人(49.2%)が答えた。次いで、「組合の立場を法律的にもっと向上させる」(39.0%)、「労使協議・団体交渉をより充実させる」(38.4%)、「経営・管理者への理解活動を進める」(35.1%)が3割を超えた。



図Ⅲ-6-7 組合の力量を強めるために必要なこと(4270名, 3つ以内選択)

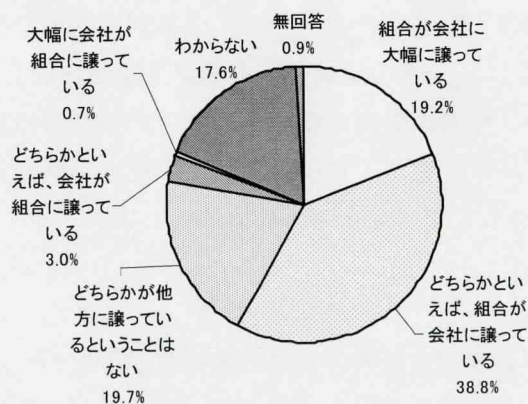
8. 組合の政治活動において重要なこと（Q 4 3）

Q 4 2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-6-8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(36.7%, 26.0%)、「各種審議会などでの組合代表の発言力を高める活動」はAに強く求められ(36.7%, 26.0%)、「各種審議会などでの組合代表の発言力を高める活動」「支持・推薦議員に対する働きかけ」はBに求められた(21.2%, 22.7%)。



図Ⅲ-6-8 組合の政治活動において重要なこと(4279名, 各2つ以内選択)

9. 組合と会社の関係について（Q 3 5）



図Ⅲ-5-9 組合と会社の関係(4279名)

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。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(58.0%)、「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(19.7%)、「会社が組合に譲っている」と感じている人(3.0%)を大幅に上回った。

IV. 他労連との比較

以下では、就労感に関する設問を中心に、他労連との比較を通して全トヨタ労連に特徴的と思われることを記述する。

1. 調査対象者

調査対象者は、他労連と比較して、女性比率が高く、勤続年数 20 年以上の参加率がやや低く、2 6 年未満の参加率がやや高かった。また、転職者の割合が全体で 2 番目に高かった。職種では、他労連と比較して、生産現場ないし技能職の参加が高く、営業・販売、サービスの参加が少なかった。業種では、他労連と比較して、部品製造部門が多く、販売部門が少なかった。企業規模では、他労連と比較して、300-500 人未満、500-1000 人未満、1000-5000 人未満の参加率がやや高かった。

個人背景要因としては、他労連と比較して、独身の参加率をもっとも高く、既婚・夫婦のみ、既婚・夫婦と子どもの参加率がやや低かった。勤務形態としては、交替勤務・昼夜 2 交替の参加率が他労連よりもやや高かった。世帯の収入源については他労連とほぼ同様であった。組合役員経験の有無では、他労連と比較して、役員未経験者の参加率が高かった。

2. やりがい（→図 1～3）

仕事に対するやりがい感を他労連と比較すると、「かなりやりがいがある」と回答した割合は大差がなかったが、「かなりやりがいがある」と「まあやりがいがある方だ」を合計したもののについては、比較的高い方だった。

やりがいを感じる理由としては、他労連と比較すると、「仕事の意味や使命感が感じられる」、「仕事に励めば生活がよくなる」、「職場の人間関係がよい」の 3 つの理由がやや高めに回答された。やりがいを感じない理由としては、「仕事の意味や使命感が見出せない」、「仕事がきつい」、「職場の人間関係がよくない」、「仕事が面白くない」の 4 つがやや高めに回答された。職場の人間関係については、やりがいを感じる理由とを感じない理由の両方で、他労連よりも高い割合で回答されており、両極化していると考えられる。

3. 職場や仕事の状況（→図 4）

職場や仕事の状況を他労連と比較すると、「仕事量に比べ、要員の絶対数が少ない」と思っている人の割合がやや高く、「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」と思っている人の割合も高かった。また、「仕事の割り振りに不公平がある」、「仕事の成果が管理者のものになってしまう」、「派遣や長期出張が多い」、「男女間の処遇に不公平がある」と回答した割合は他労連と同様に大差がなかった。「職場環境がよくない」につい

ては、他労連と比較してやや高めの回答率であった。

一方、「よい指導者や上司に恵まれていない」と回答する割合は他労連より低かった。また、「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」と回答した割合も他労連よりもやや低かった。

そのほか、「仕事を遂行するのに必要な能力を持った人材が不足している」、「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」、「同じような作業が多く、仕事にあきたり惰性になる」、「自分の能力を発揮する機会がない」、「仕事上の責任や権限が少ない」、「自分に合った仕事をさせてもらっていない」、「昇進・昇格の見込みがない」、「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」、「残業、早出や休出など超過労働が多すぎる」、「代休や年休がなかなかとれない」、「職場の人間関係がよくない」、「小集団活動を行うゆとりがない」については、他労連とほぼ同様の回答状況であった。

4. 疲労状況とストレス（→図5～10）

疲労状況については、他労連とほぼ差がなかった。疲れる理由としては、「働く時間が長い」と回答した割合は他労連よりもやや低く、その他の理由はほぼ同様の結果であった。仕事による精神的なストレスについては、「従来よりも増している」と思うと回答した割合は他労連よりもやや低かった。精神的なストレスに対する対策を行っている機関については、「会社」、「労働組合」と回答した割合が他労連よりもやや高く、「行っていない」と回答する割合はやや低かった。実施しているメンタルヘルス対策は「メンタルヘルスに関する調査の実施」と回答した割合が他労連よりもやや高く、「健康相談の実施」、「スポーツやレクリエーションの実施」と回答した割合はやや少なかった。「メンタルヘルス対策が必要だと思う」と回答した割合は他労連と比較して高めだった。

5. 賃金の評価基準（→図11～13）

賃金の評価基準は、「年功と能力で評価すべき」と回答した割合が、全体でも2番目に高く、逆に「能力と成果で評価すべき」と回答した割合は全体でも2番目に低かった。全体の回答としては、「年功と能力と成果で評価すべき」と回答した割合が、比較的高かった。評価基準の割合としては、年功、能力についての回答は他労連とほぼ同様であったが、「成果を10%未満にする」という回答の割合が、比較的高かった。能力や業績査定の結果を賃金に反映させる望ましい方法としては、「月例賃金と年2回の一時金に反映させる」と回答した割合が、労連A、労連Cと比較して低かった。「年2回の一時金にのみ反映させる」と回答した割合が、他労連に比較して、やや高かった。

6. 能力と仕事（→図14）

能力と仕事について、「今以上に難しい仕事につきたくない」と回答した割合が全体のうち、2番目に高かった。一方、「さらに高度な仕事につきたい」と回答した割合は低かった。

7. 月例賃金と仕事上の役割（→図15）

「月例賃金と仕事上の役割が見合っている」と回答した割合は、全体でも2番目に高かった。ただし、「どちらとも言えない」と回答した割合も他労連と比較するとやや高めなので、判断がつかかねている人も存在する。

8. 仕事の将来性（→図16～17）

仕事の将来性について、「不安感がある」と回答した割合は、一部の労連と比較するとずっと少なく、全体でも2番目に不安感が低かった。不安を感じる理由としては、他労連では「会社の倒産」や「転籍」、「配置換え」などを不安の材料としてあげているのに対し、全トヨタ労連では、「肉体的・精神的についていけない」、「知識・技能がついていけなくなる」など、自分が会社の体制についていけなくなるのではないかという不安感が高かった。

9. 今後の職業生活（→図18～19）

「今の会社で仕事を続けたい」、「関連会社ならこだわらない」と回答した割合が他労連と比較してやや高く、「職務経験を生かせるならこだわらない」、「会社も職務もこだわらない」と回答した割合はやや低かった。仕事の内容については、「職制として仕事を切り回したい」と回答した割合が他労連と比較してやや高かった。転職については、「転職は不利なのでしない方がよい」と回答した割合が他労連よりも高かった。

10. 職場で生じている事柄への不安（→図20）

職場で生じている事柄については、「希望退職」、「職種変換」、「転居を伴う転勤」を始め、「出向」、「転籍」、「アウトソーシングによる外部移管」とも生じていると回答した割合が他労連と比較してやや低かった。これらについての不安感も他労連と比較して比較的低い方だった。

11. 今後2～3年後の仕事への不安（→図21）

自分の失業については「不安を感じていない」と回答した割合が他労連と比較して高めだった。配偶者についても同様に「感じていない」がやや高めであった。しかしながら世帯全体の収入減については、「不安を少し感じている」と回答する割合がやや高く、「感じていない」と回答する割合もまた他労連と比較してやや高めだった。

1 2. 生きがい (→図 2 2～図 2 3)

生きがいについては、「好きな遊びや趣味に熱中しているとき」と回答した割合が、他労連と比較して高かったが、「能力を発揮して仕事を成し遂げたとき」と回答した割合は、他労連と比較して低かった。また仕事と余暇の割合については、他労連と比較して大差はなかった。

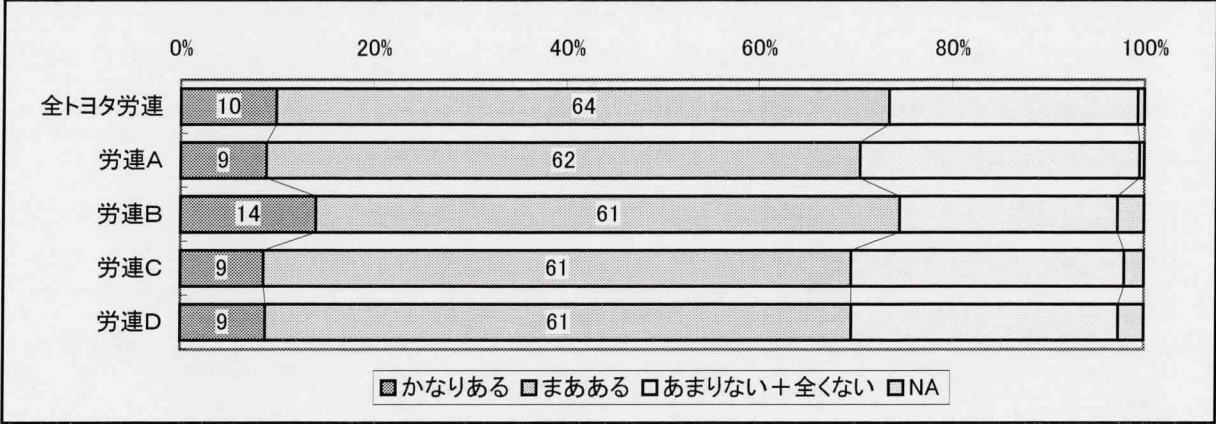
1 3. 休日・休暇制度 (→図 2 4)

休日・休暇制度の中で優先して実現してほしいものとしては、他労連と比較してとりわけ大差はなかったが、「長期連続休暇制度の定着・普及」、「プロジェクト休暇などの定着・普及」について他労連と比較するとやや高く要望されていた。

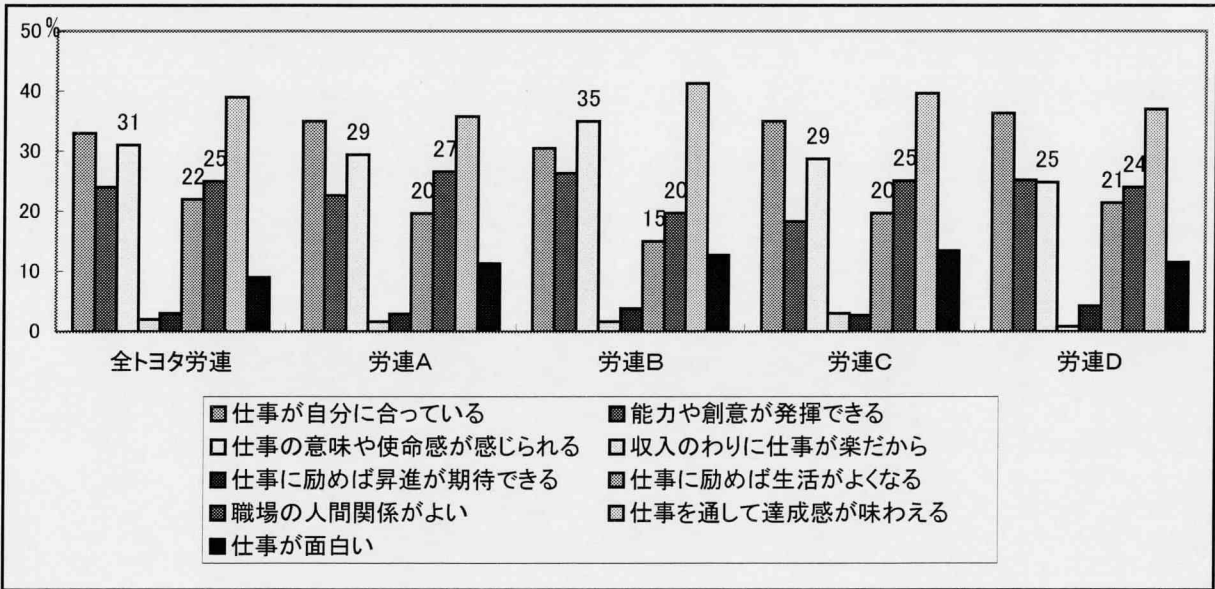
他労連との比較データ

就労感に関する設問を中心に全12労連のうち、他の主な労連との比較データを下記にて掲載

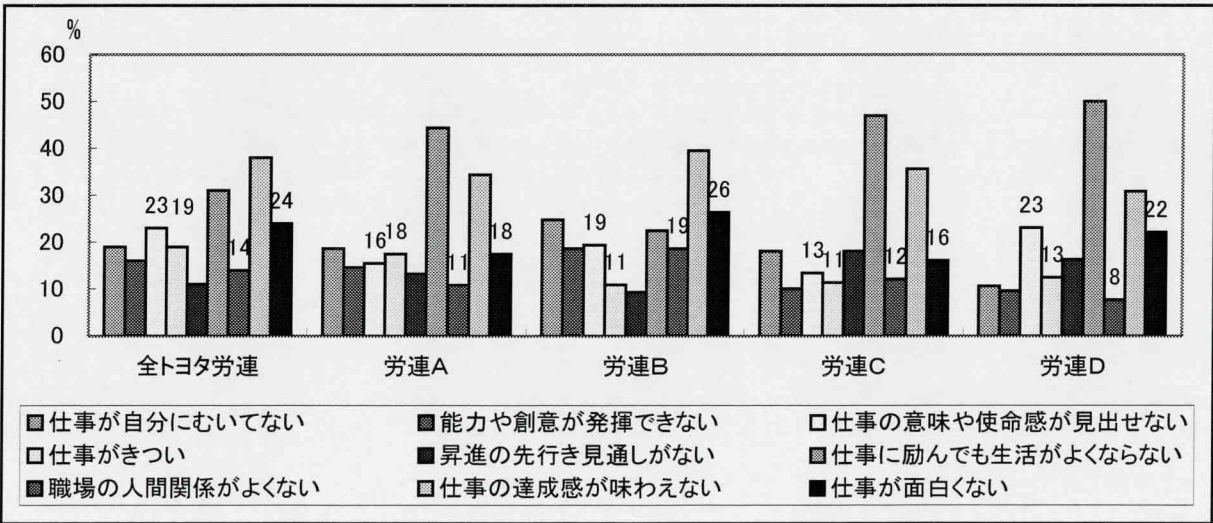
Q 1 仕事に対するやりがい感（図1）



Q 2 やりがいを感じる主な理由（図2）

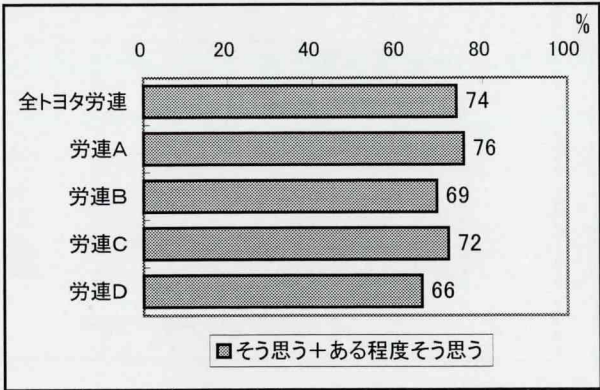


Q 3 やりがいを感じない主な理由（図3）

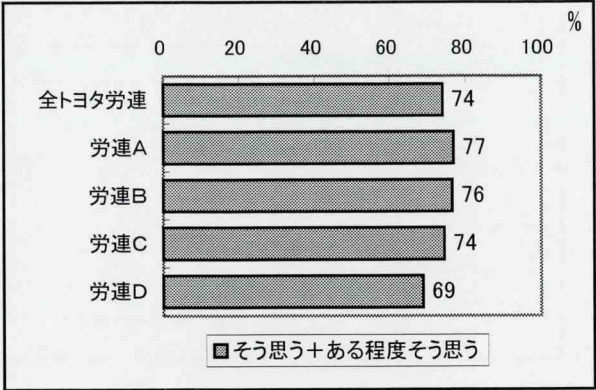


Q 4 職場や仕事の状況（図 4）

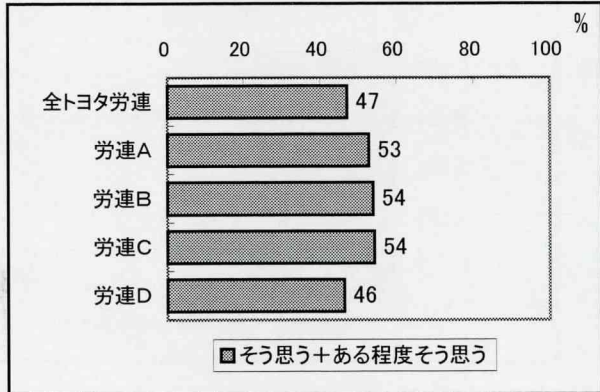
A 仕事量に比べ要員の絶対数が少ない



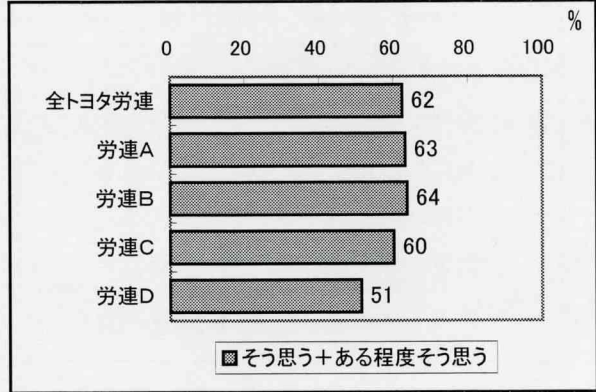
B 仕事遂行能力を持つ人材が不足



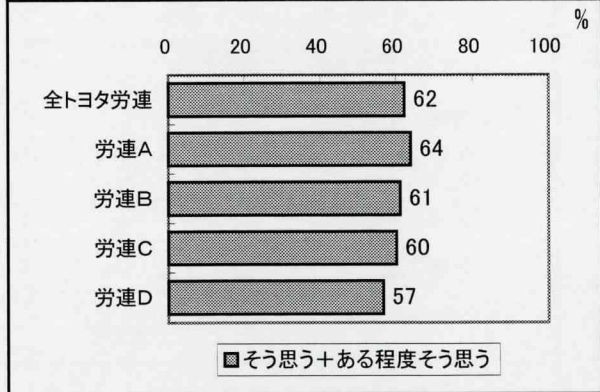
C よい指導者や上司に恵まれていない



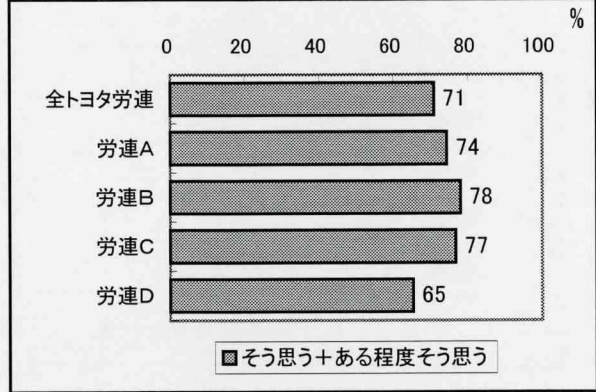
D 納得がいく仕事ができない



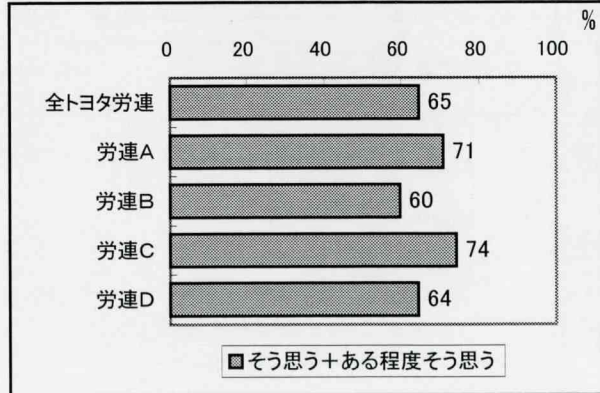
E 自己啓発の時間がとれない



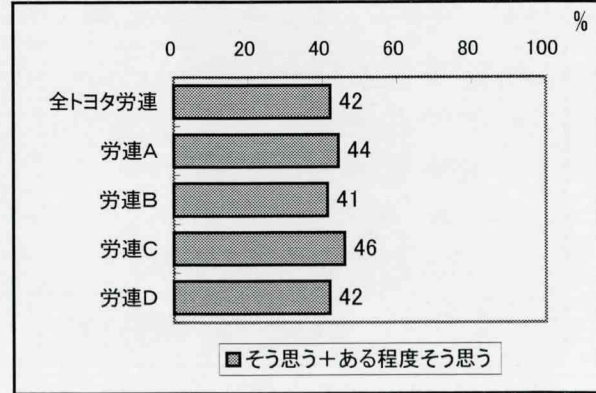
F 人の育成がおろそかにされている



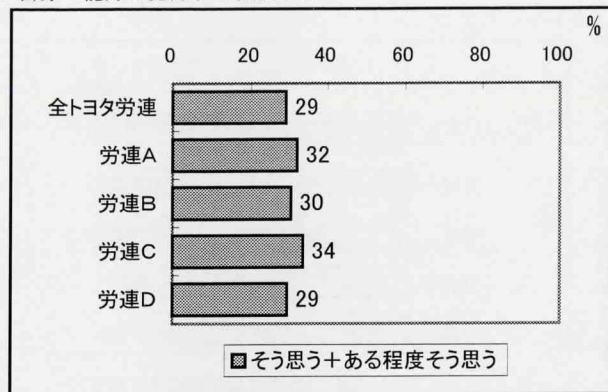
G 設備改善や研究開発の予算が不十分



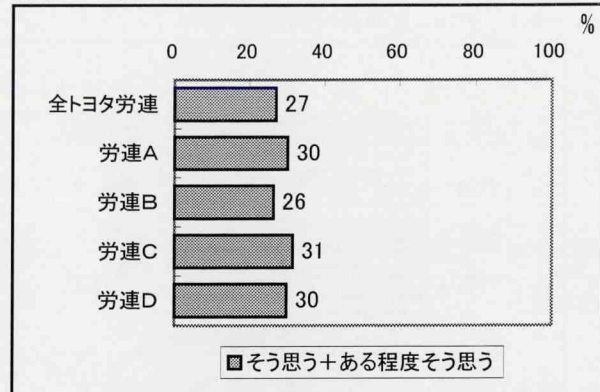
H 同じ作業が多くあきたり惰性になる



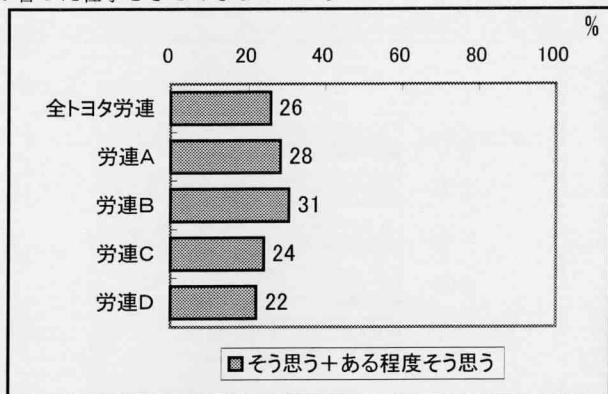
I 自分の能力を発揮する機会がない



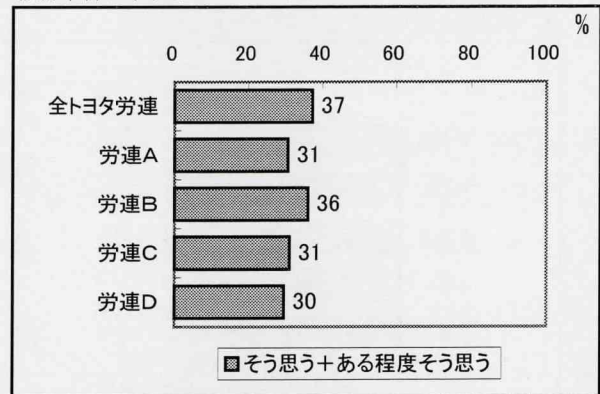
J 仕事上の責任や権限が少ない



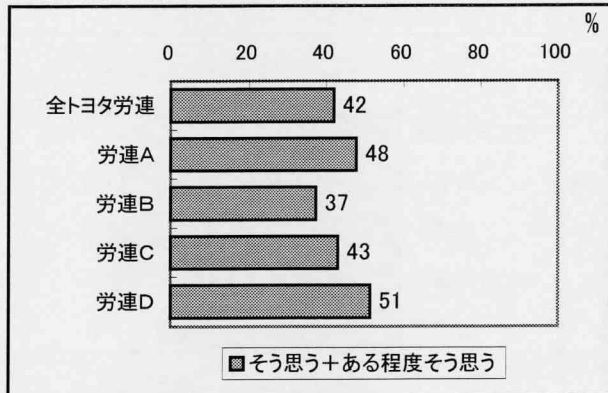
K 合った仕事をさせてもらっていない



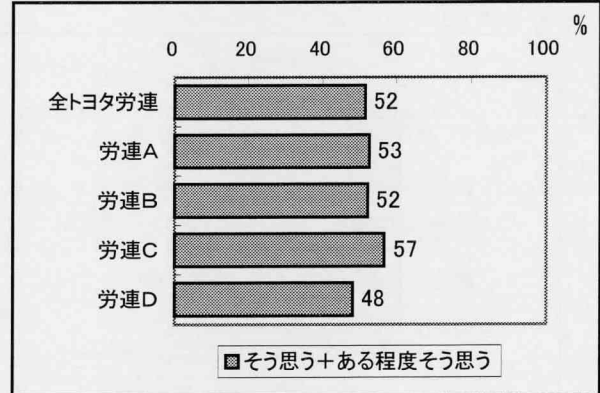
L 技術革新が早すぎついていけない



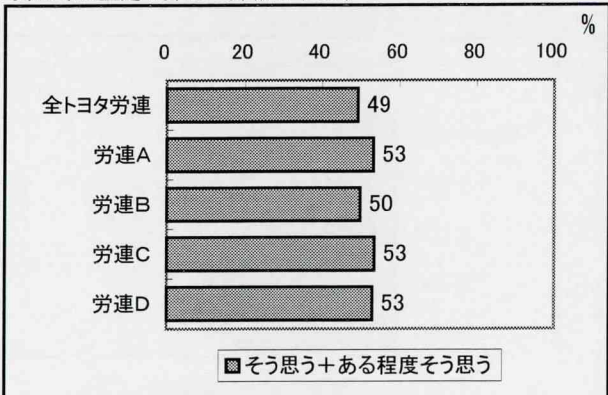
M 昇進・昇格の見込みがない



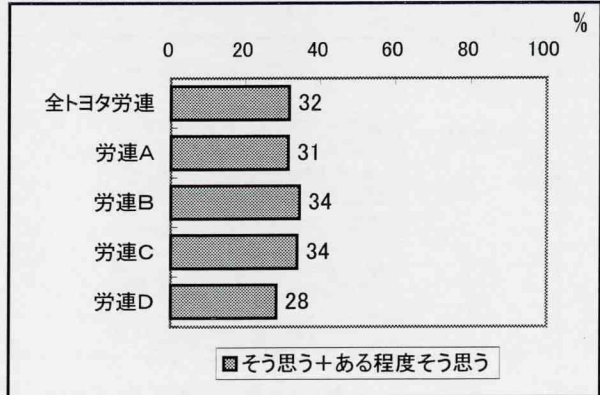
N 仕事の割り振りに不公平がある



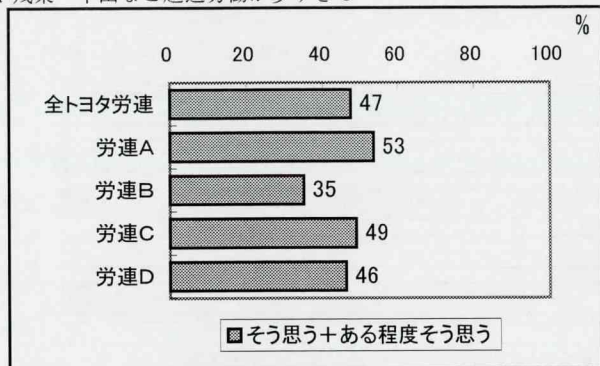
O 賃金等の査定や昇進・昇格に不公平



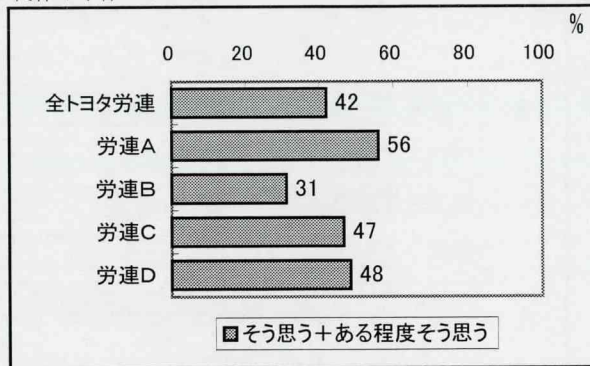
P 仕事の成果が管理者のものになる



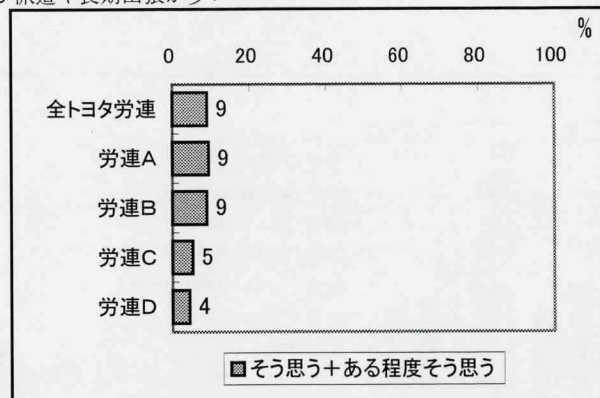
Q 残業・早出など超過労働が多すぎる



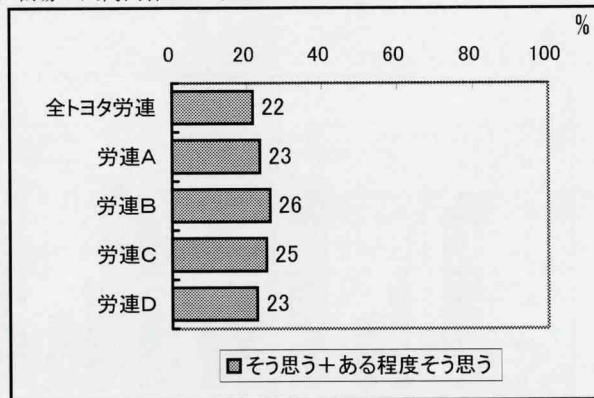
R 代休や年休がなかなかとれない



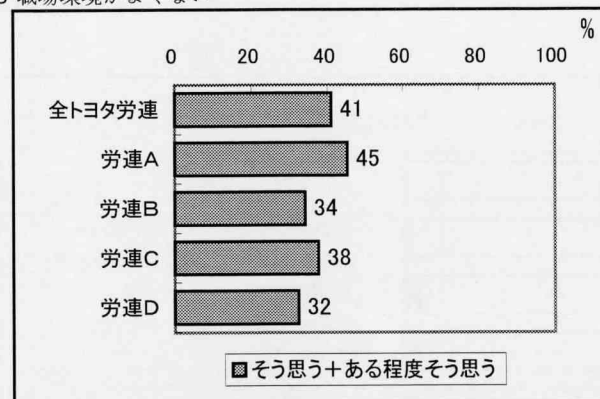
S 派遣や長期出張が多い



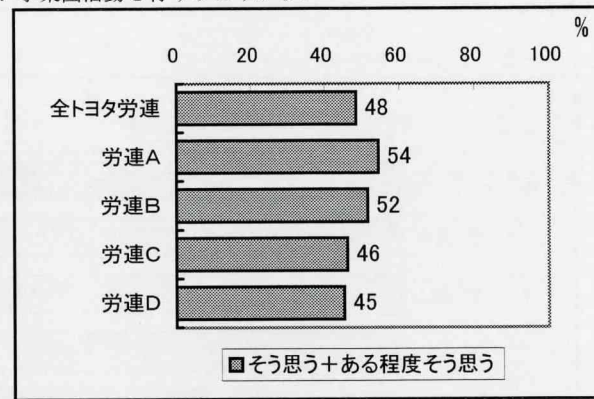
T 職場の人間関係がよいくない



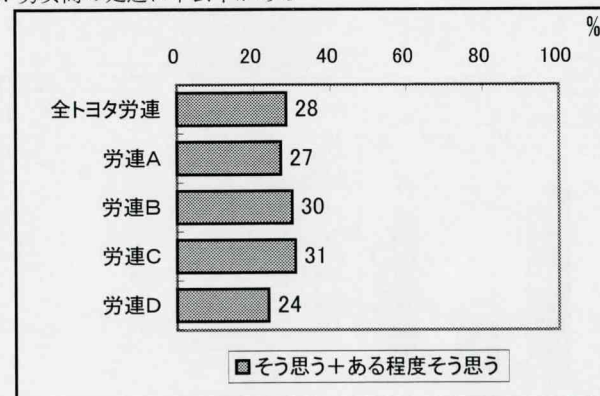
U 職場環境がよいくない



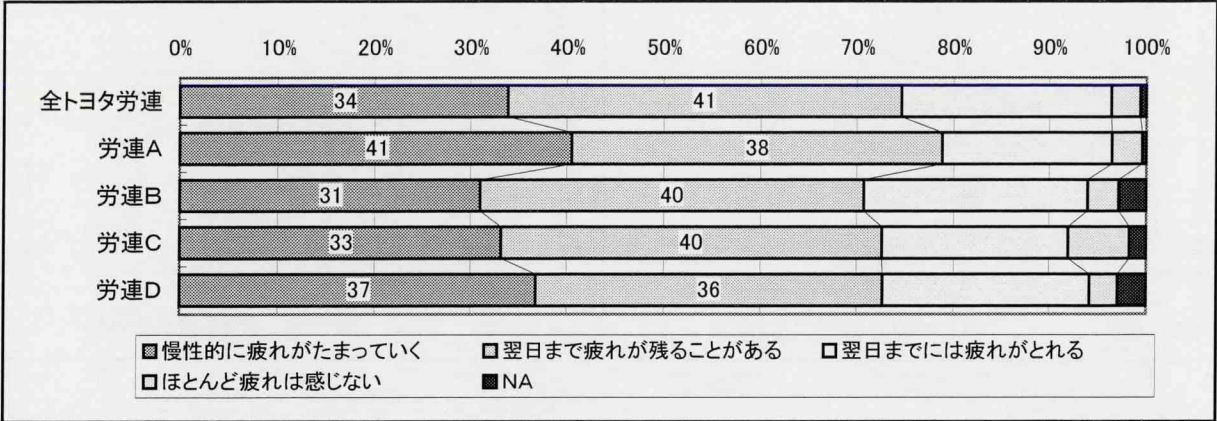
V 小集団活動を行うゆとりがない



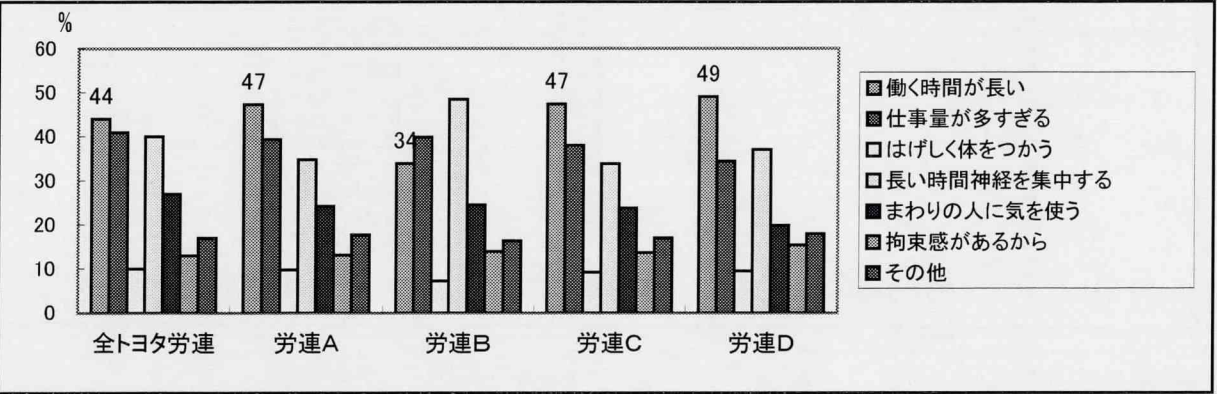
W 男女間の処遇に不公平がある



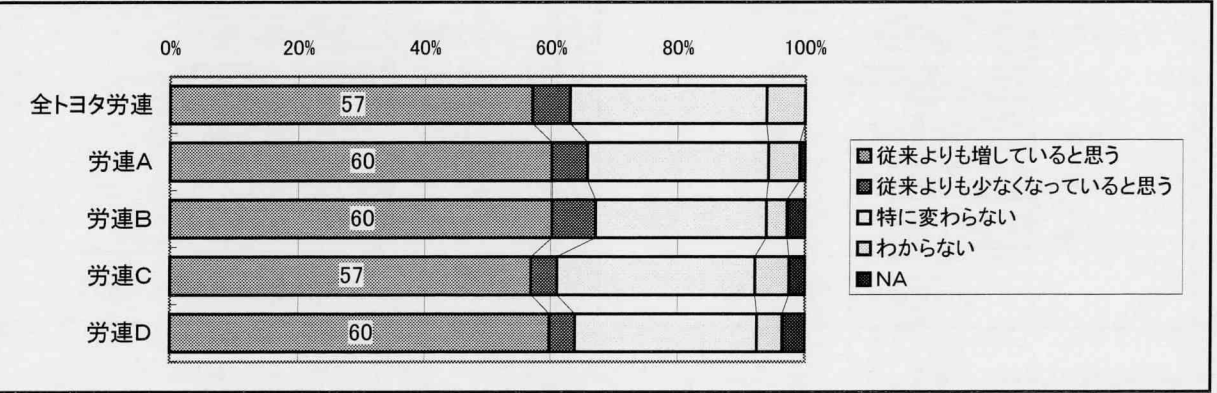
Q 5 疲労状況（図5）



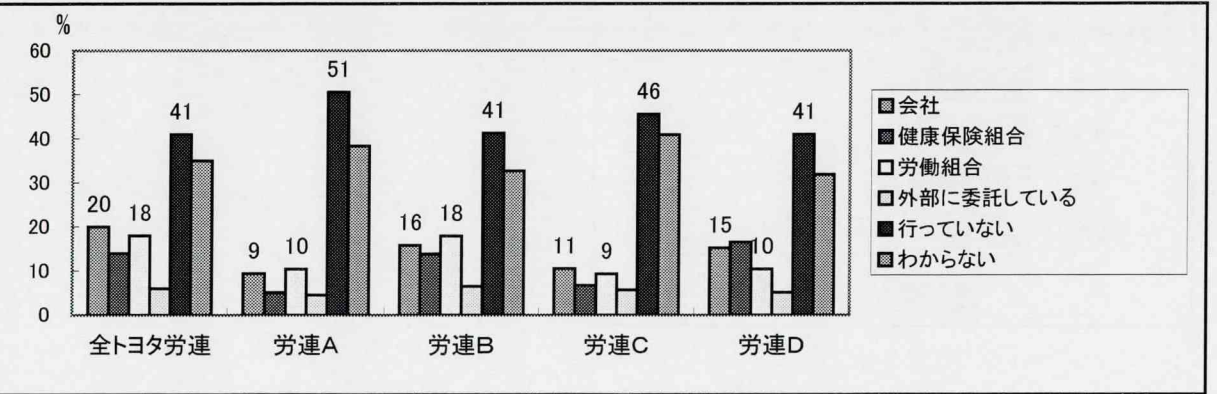
Q 6 疲れる理由（図6）



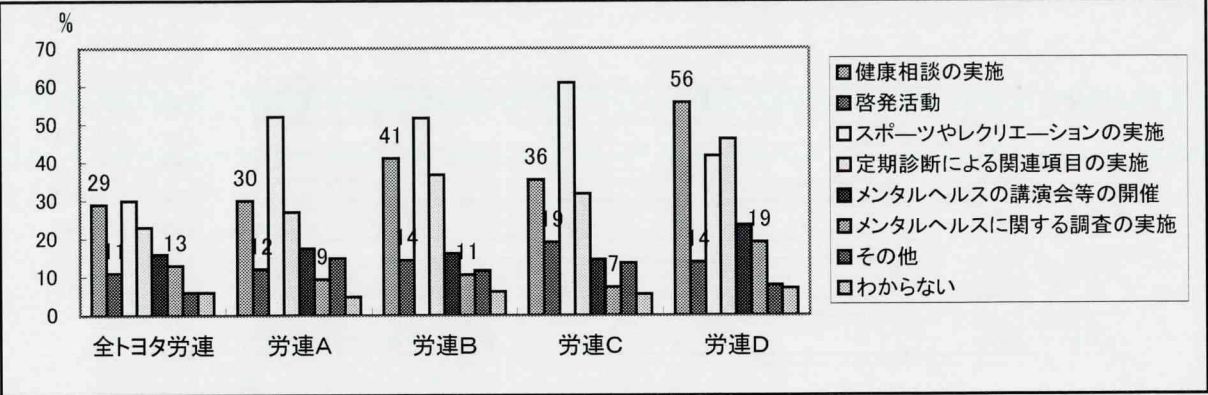
Q 7 仕事による精神的なストレス（図7）



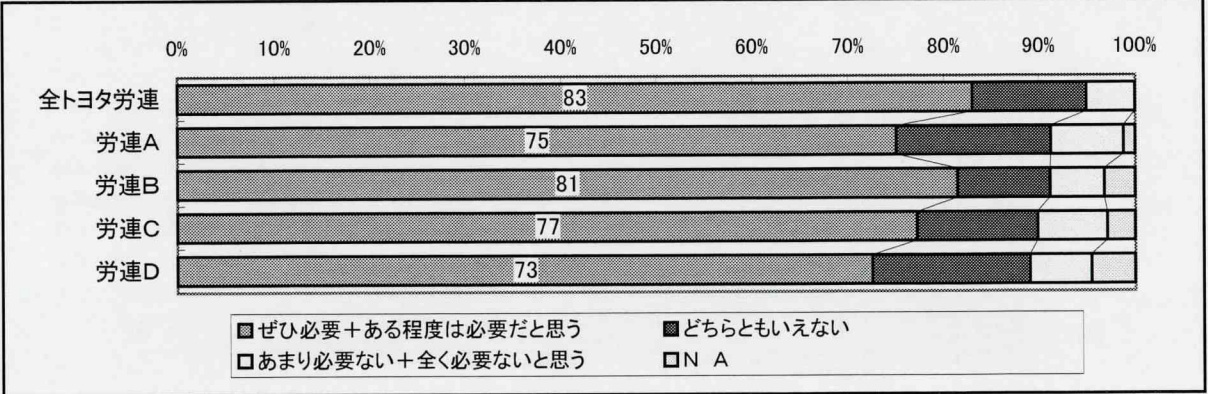
Q 8 精神的なストレスに対する対策を行っている機関（図8）



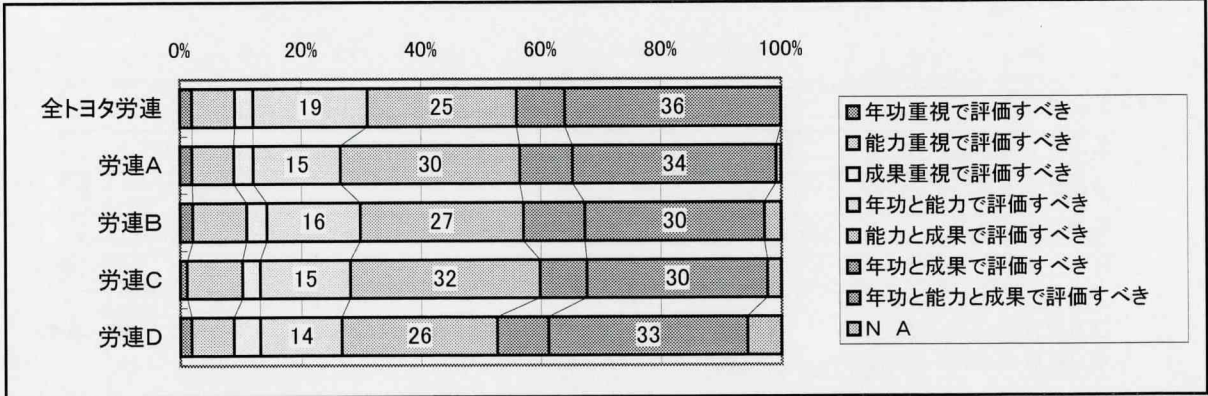
Q 9 実施しているメンタルヘルス対策（図 9）



Q 1 0 メンタルヘルス対策の必要性（図 1 0）

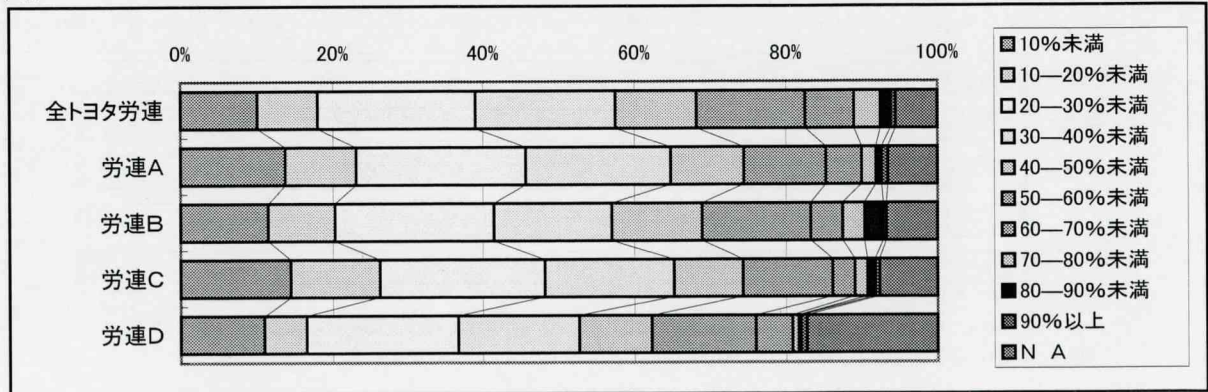


Q 1 1 賃金の評価基準について（図 1 1）

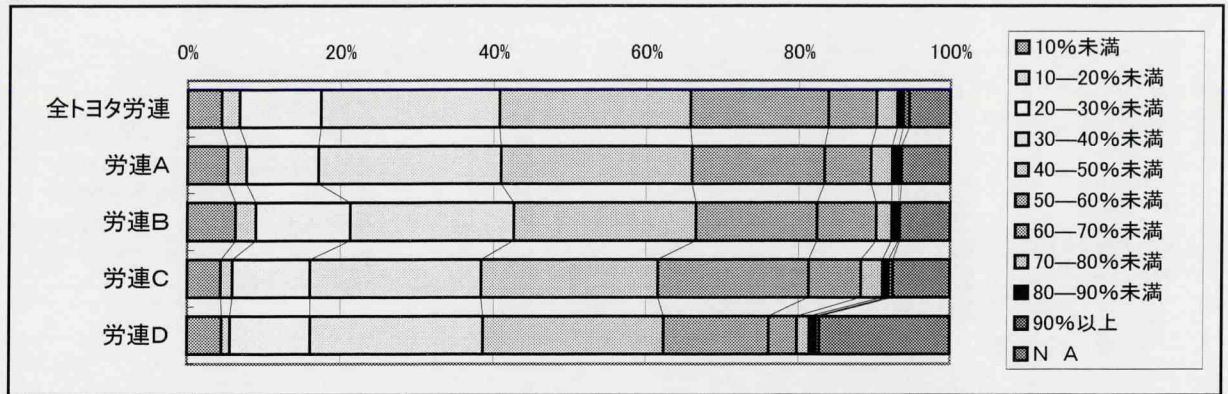


Q 1 2 評価基準の割合（図 1 2）

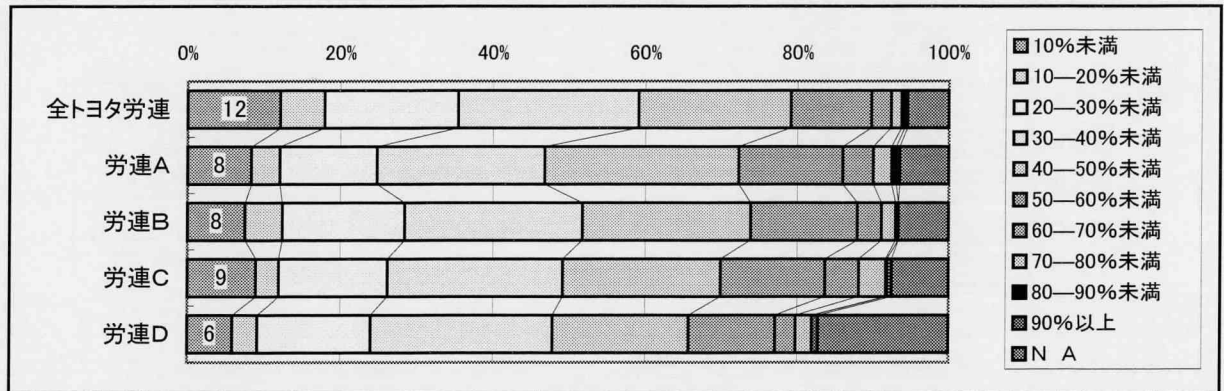
A 年功



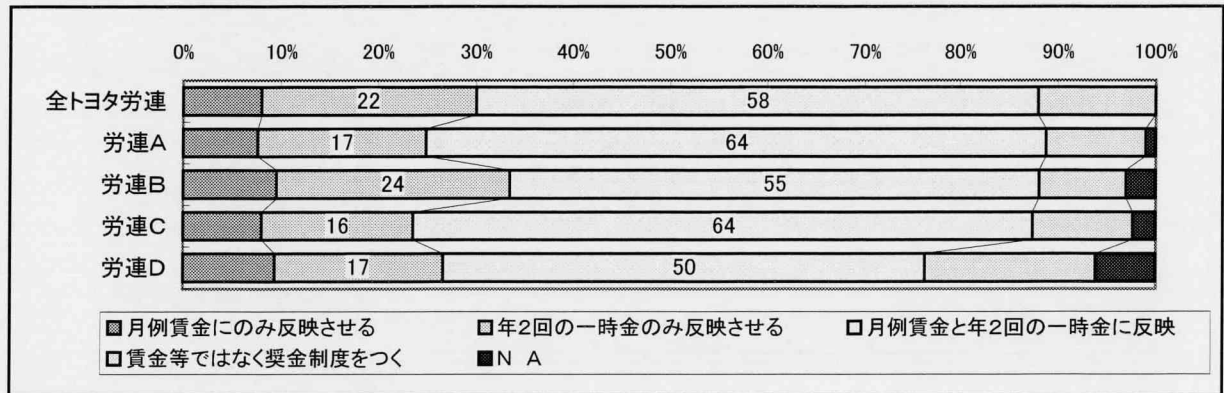
B 能力



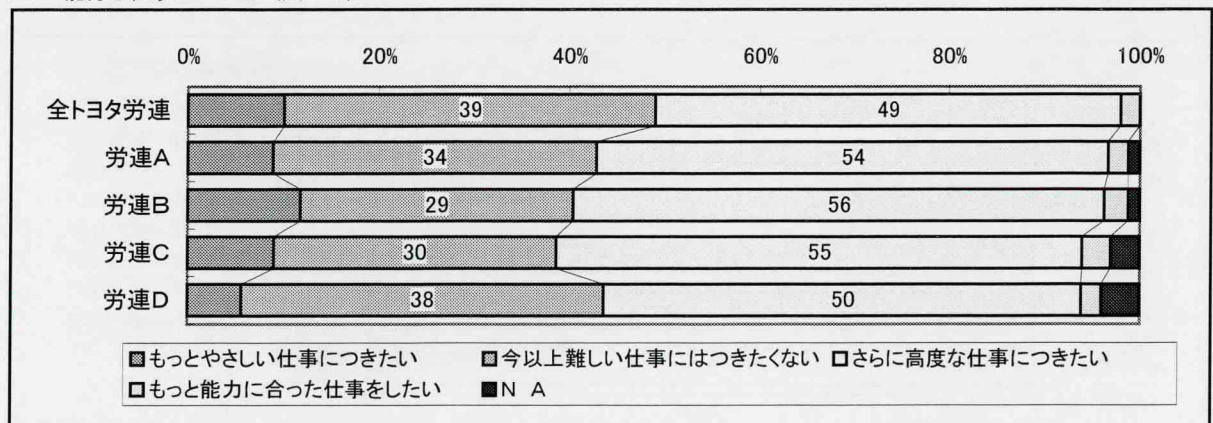
C 成果



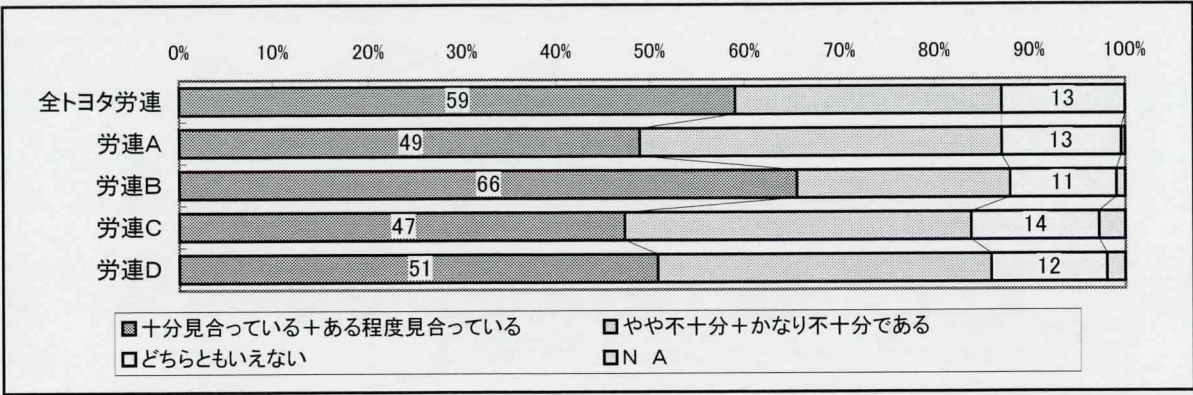
Q 1 3 能力や業績査定の結果を賃金に反映させる望ましい方法（図 1 3）



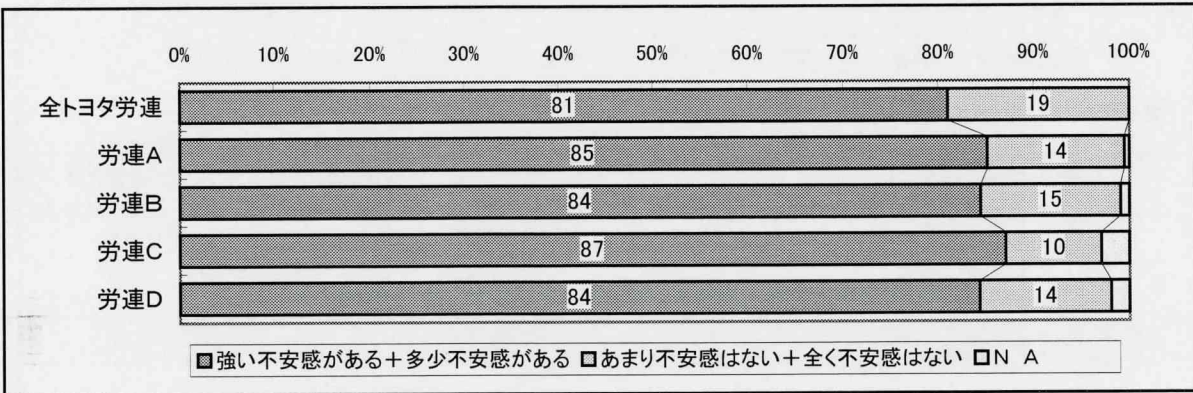
Q 1 4 能力と仕事について（図 1 4）



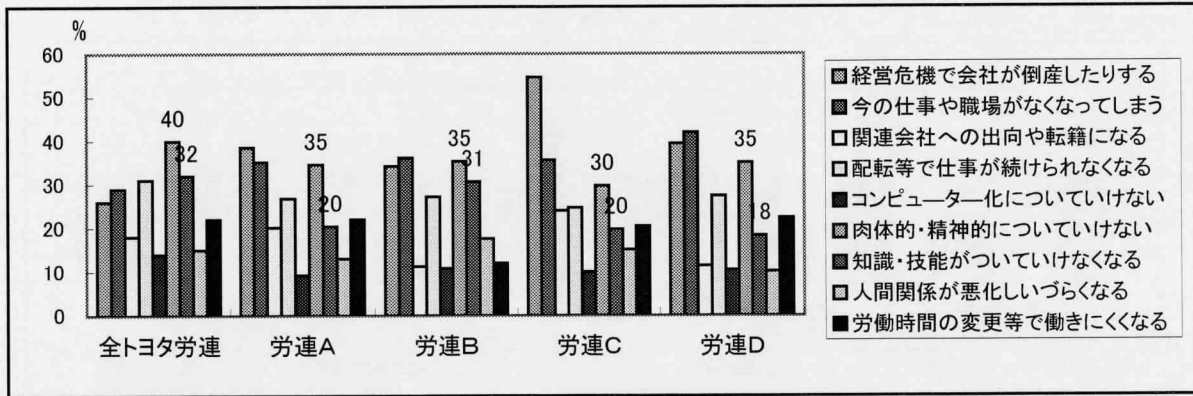
Q 1 5 月例賃金と仕事上の役割との関係 (図 1 5)



Q 1 6 仕事の将来性について (図 1 6)

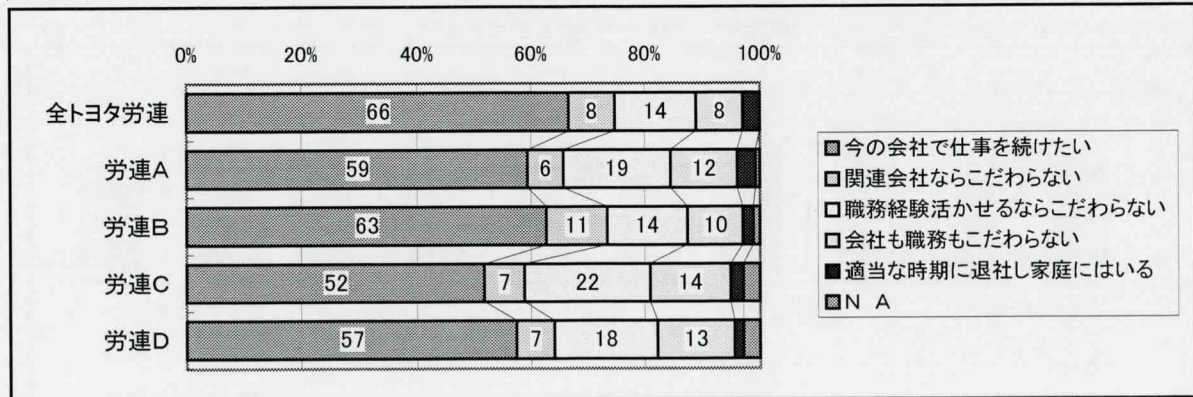


Q 1 7 仕事の将来性に不安を感じる理由 (図 1 7)

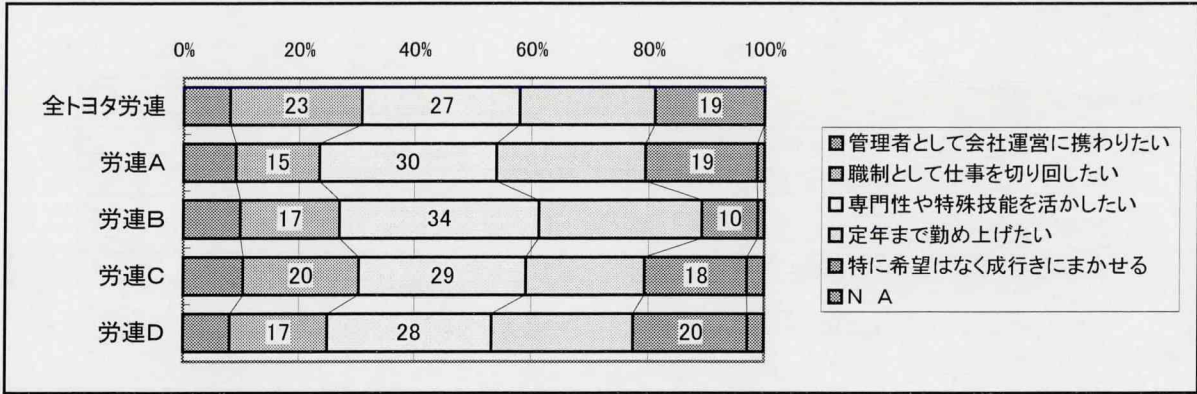


Q 1 8 今後の職業生活 (図 1 8)

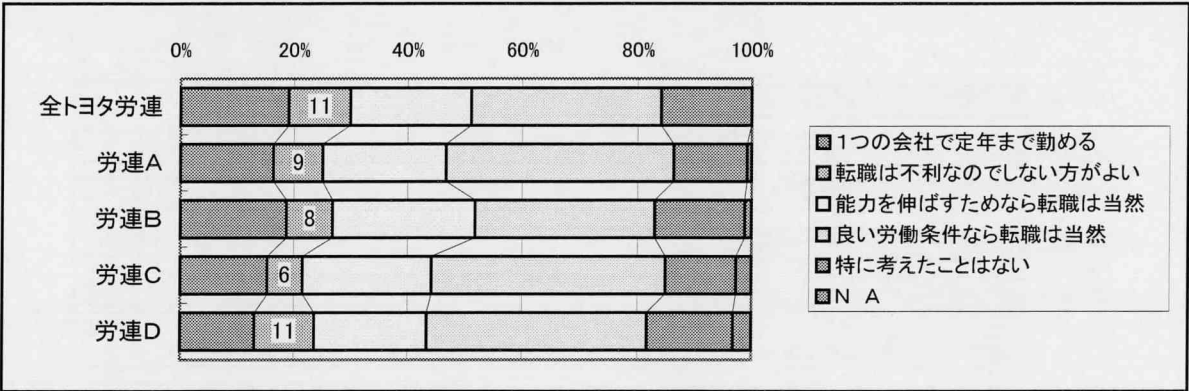
A 今の会社について



B 仕事の内容について

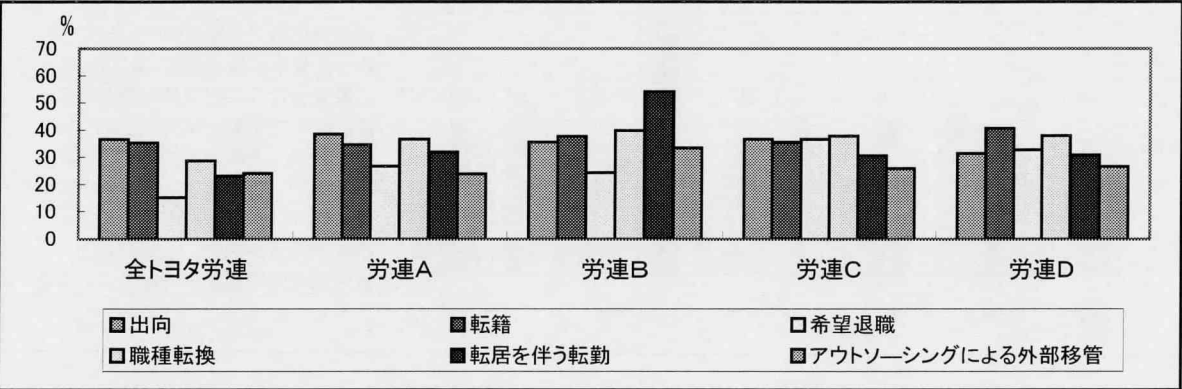


Q 1 9 転職について (図 1 9)



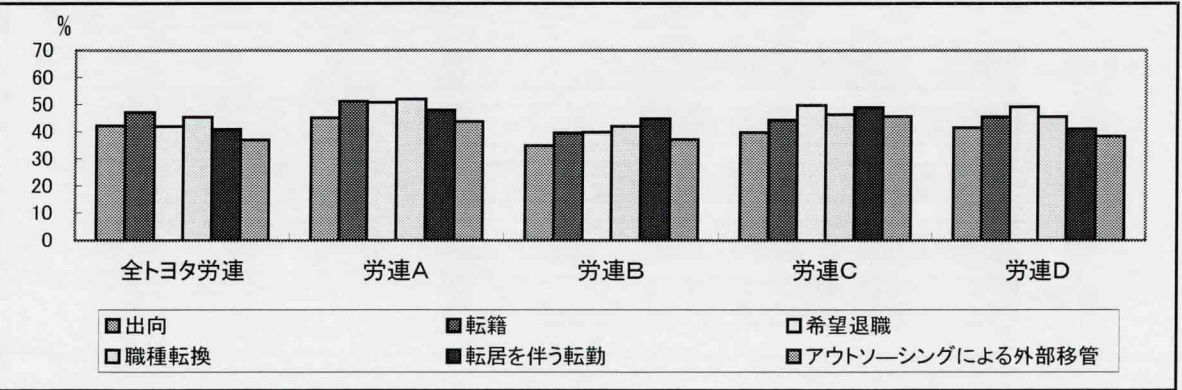
Q 2 0 - 1 職場で生じている事柄について (図 2 0)

<職場に生じており不安を感じている+職場に生じているが不安を感じていない>



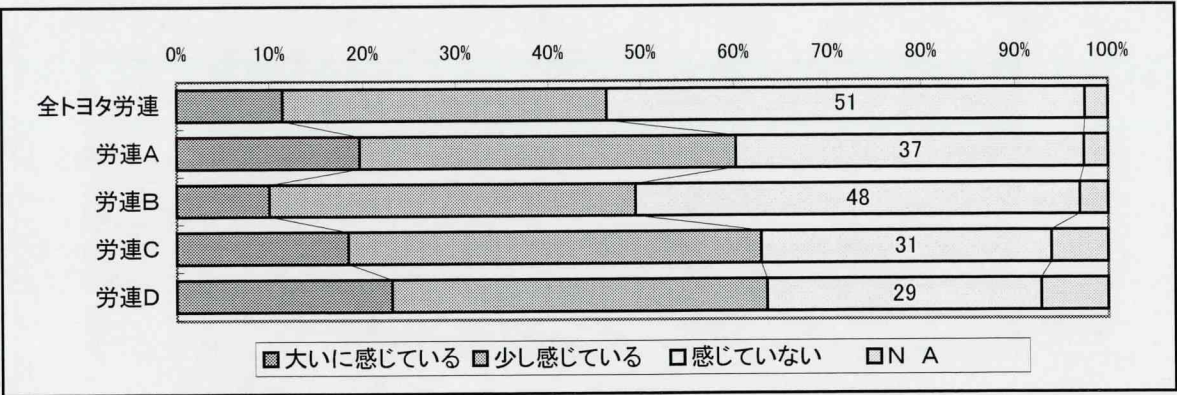
Q 2 0 - 2 職場で生じている事柄について (図 2 0)

<職場に生じており不安を感じている+職場に生じていないが今後に不安を感じている>

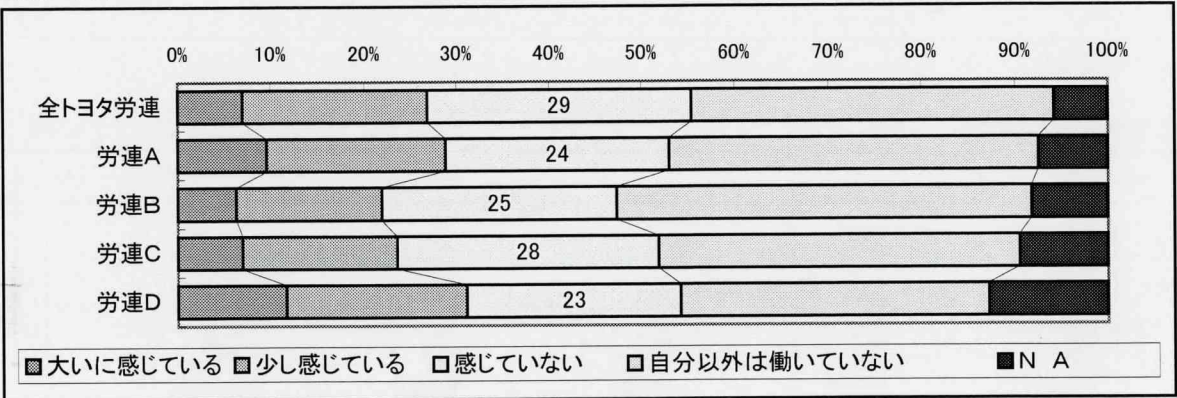


Q 2 1 今後 2 ～ 3 年後の仕事への不安（図 2 1）

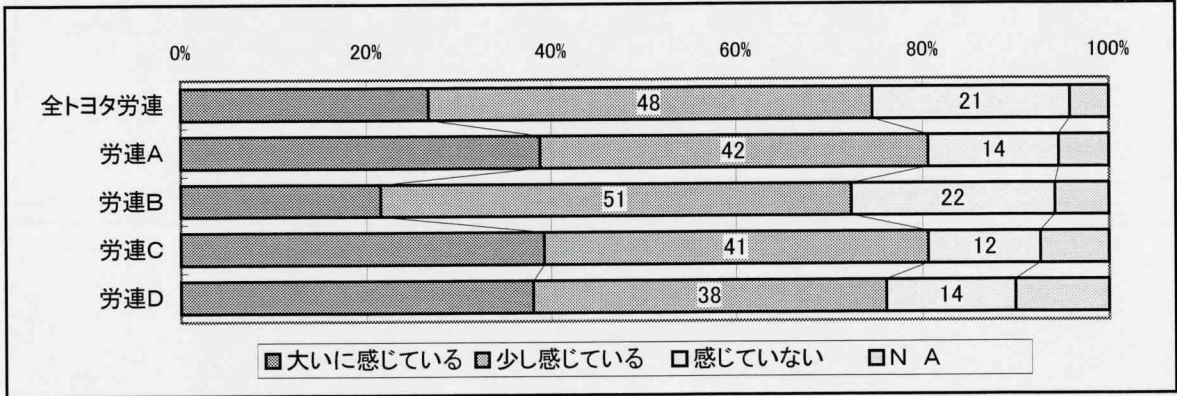
A 自分の失業



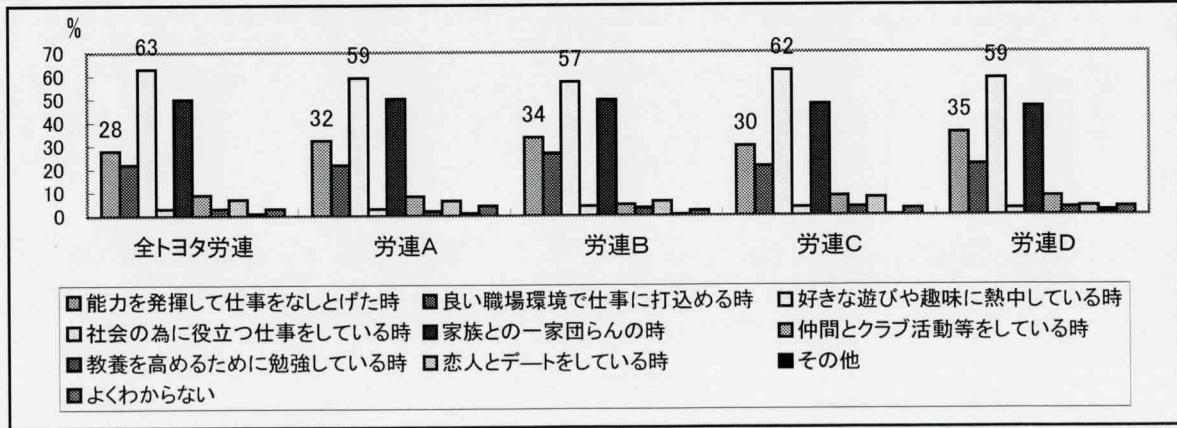
B 配偶者の失業



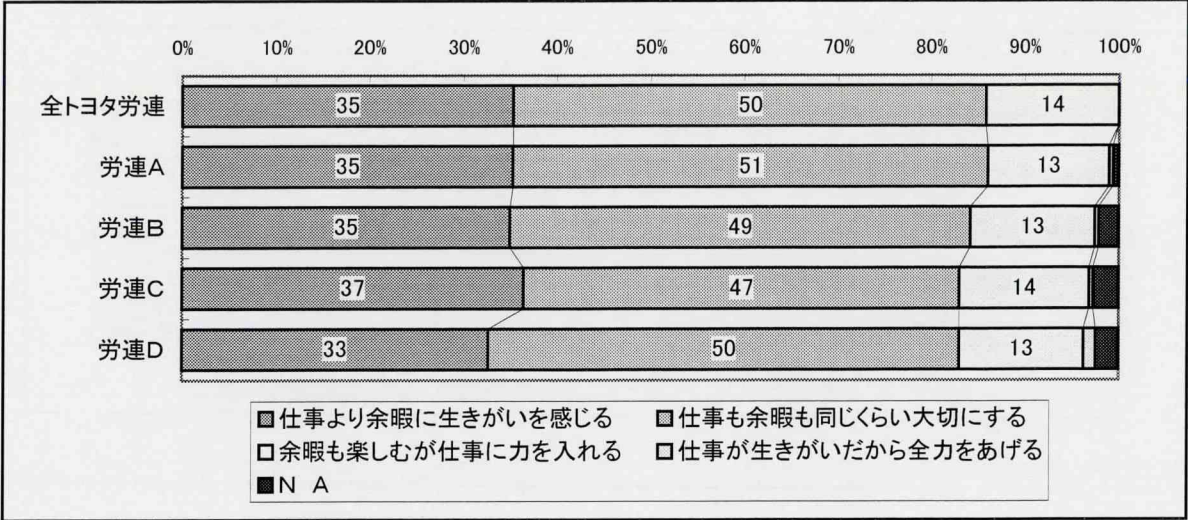
C 世帯全体の収入減



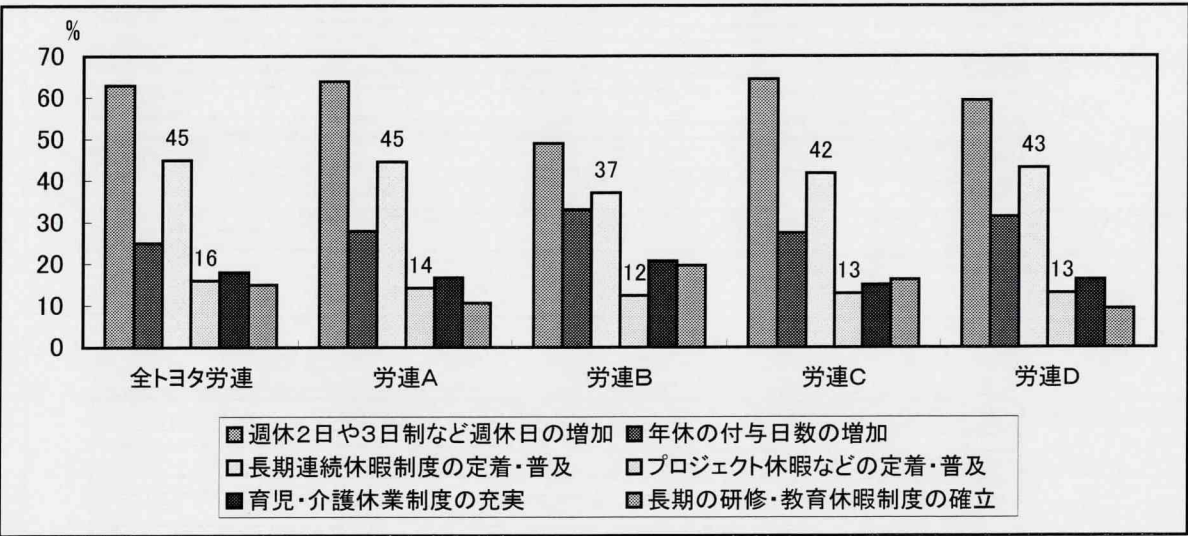
Q 2 2 「生きがい」を感じる時（図 2 2）



Q 2 3 余暇と仕事について（図 2 3）



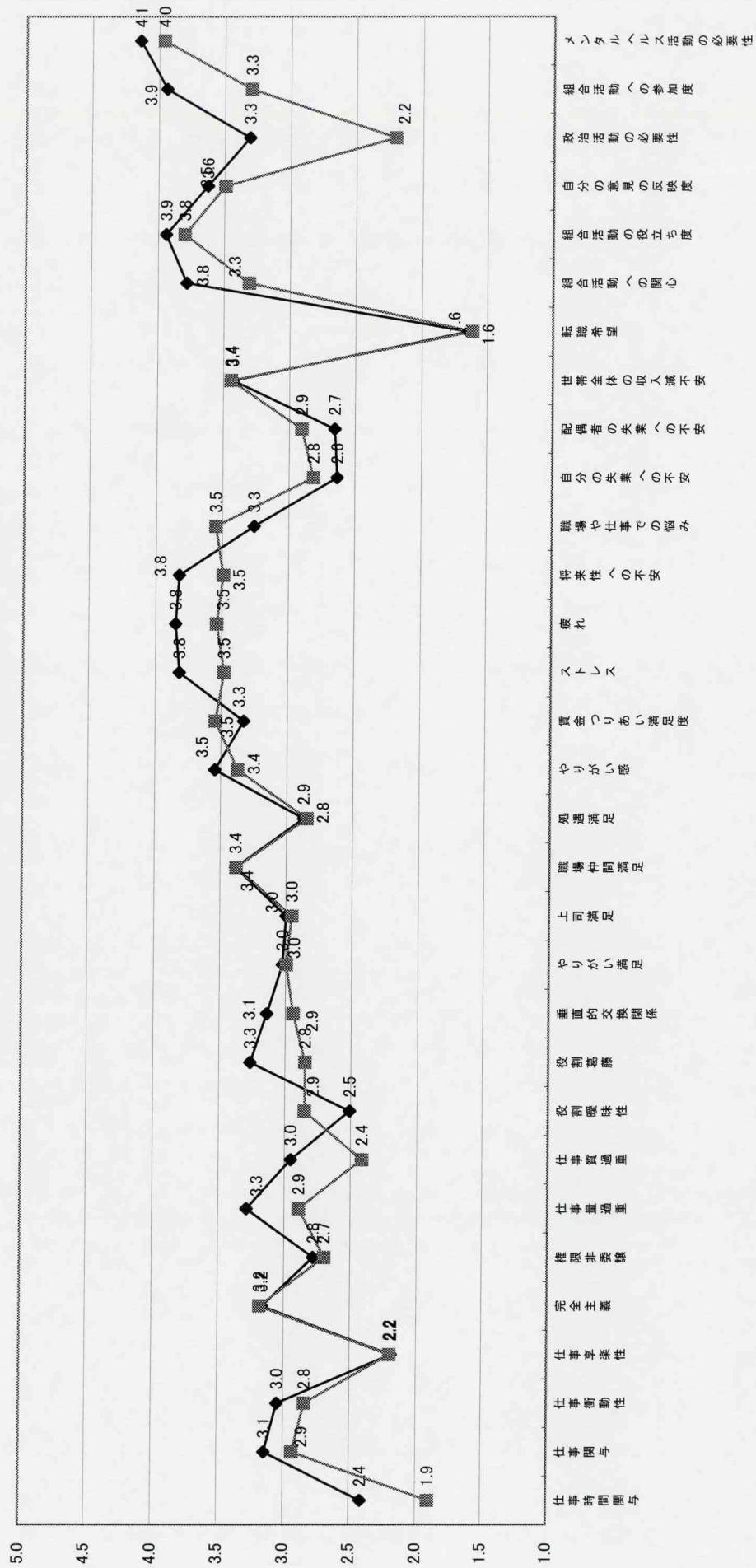
Q 2 4 休日・休暇制度の中で優先的に実現してほしいもの（図 2 4）



V. 附表

図V-1 男女別に見た各尺度得点

—◆— 男性 (N=2096~3830) —■— 女性 (N=272~428)



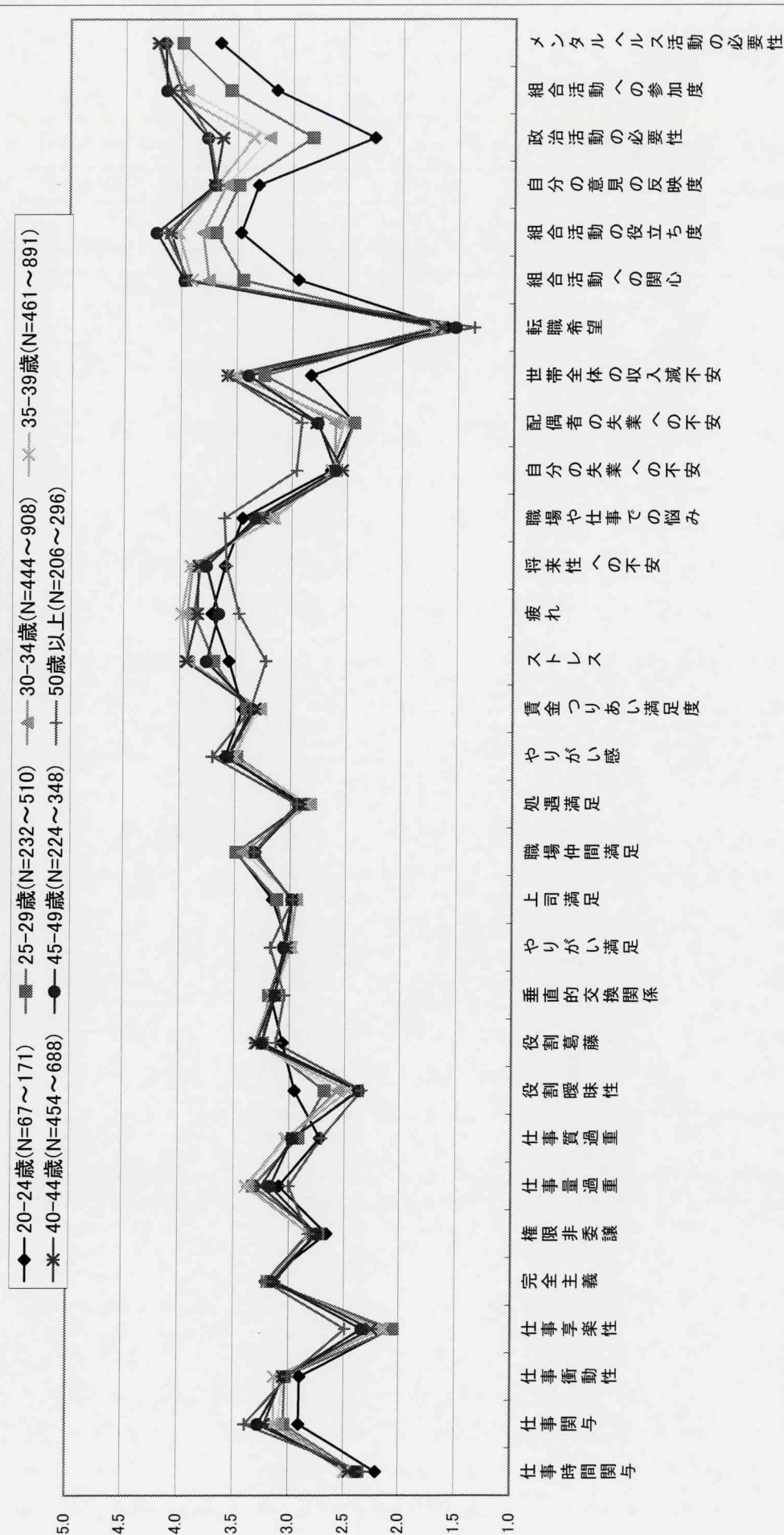
・ グラフ内における数字は、各得点を5点満点に換算したものである

表 V－2 男女別に見た各年齢層の人数

	20歳未満		20-24歳		24-29歳		30-34歳		35-39歳		40-44歳		45-59歳		50歳以上	
男性	15	(0.4)	171	(4.5)	512	(13.3)	911	(23.7)	894	(23.3)	689	(18.0)	348	(9.1)	297	(7.7)
女性	9	(2.1)	83	(19.4)	110	(25.8)	91	(21.3)	45	(10.5)	23	(5.4)	27	(6.3)	39	(9.1)

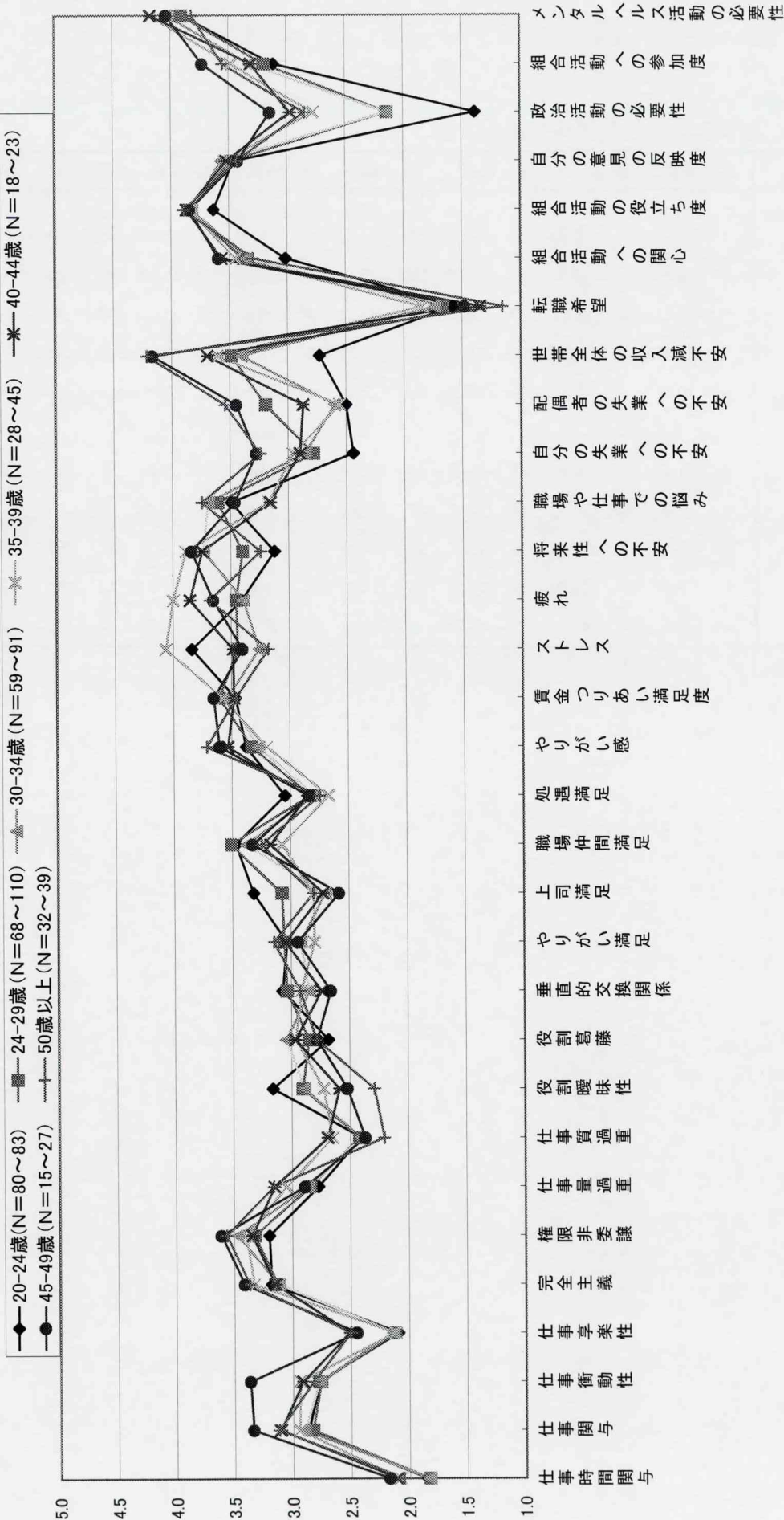
()内は%を示す

図 V-2-1 年齢段階別に見た各尺度平均点(男性)



・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 V-2-2 年齢段階別に見た各尺度平均点(女性)



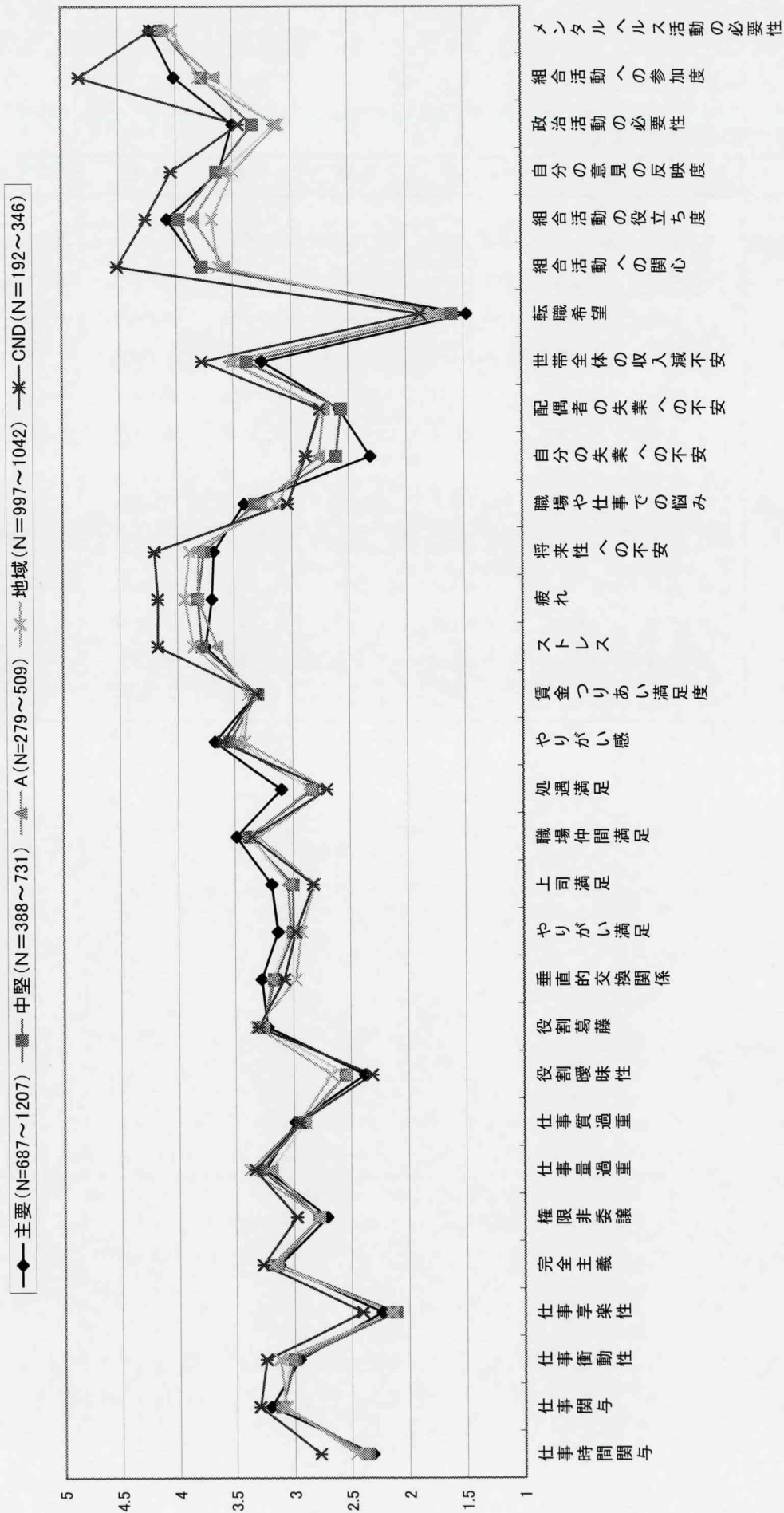
・ グラフ内における数字は、各得点を5点満点に換算したものである

表 V－3 男女別に見た従業員規模別人数

	20歳未満		20-24歳		24-29歳		30-34歳		35-39歳		40-44歳		45-59歳		50歳以上	
＜男性＞																
主要	2	(0.2)	33	(2.7)	125	(10.4)	238	(19.8)	262	(21.7)	276	(22.9)	163	(13.5)	106	(8.8)
中堅	3	(0.4)	33	(4.5)	101	(13.8)	183	(25.0)	198	(27.0)	126	(17.2)	41	(5.6)	47	(6.4)
A	1	(0.2)	27	(5.3)	79	(15.6)	127	(25.0)	133	(26.2)	62	(12.2)	31	(6.1)	48	(9.4)
地域	9	(0.9)	74	(7.1)	175	(16.8)	266	(25.5)	200	(19.2)	148	(14.2)	87	(8.3)	84	(8.1)
CND	0	(0.0)	4	(1.1)	32	(09.2)	97	(27.8)	101	(28.9)	77	(22.1)	26	(7.4)	12	(3.4)
＜女性＞																
主要	1	(1.3)	17	(21.5)	24	(30.4)	18	(22.8)	11	(13.9)	3	(3.8)	3	(3.8)	2	(2.5)
中堅	0	(0.0)	18	(21.2)	19	(22.4)	27	(31.8)	14	(16.5)	0	(0.0)	2	(2.4)	5	(5.9)
A	4	(5.3)	9	(12.0)	21	(28.0)	13	(17.3)	6	(8.0)	7	(9.3)	7	(9.3)	8	(10.7)
地域	4	(2.3)	38	(22.0)	39	(22.5)	31	(17.9)	10	(5.8)	13	(7.5)	14	(8.1)	24	(13.9)
CND	0	(0.0)	1	(6.7)	7	(46.7)	2	(13.3)	4	(26.7)	0	(0.0)	1	(6.7)	0	(0.0)

()内は%を示す

図 V-3 従業員規模別に見た各尺度平均点(男性のみ)



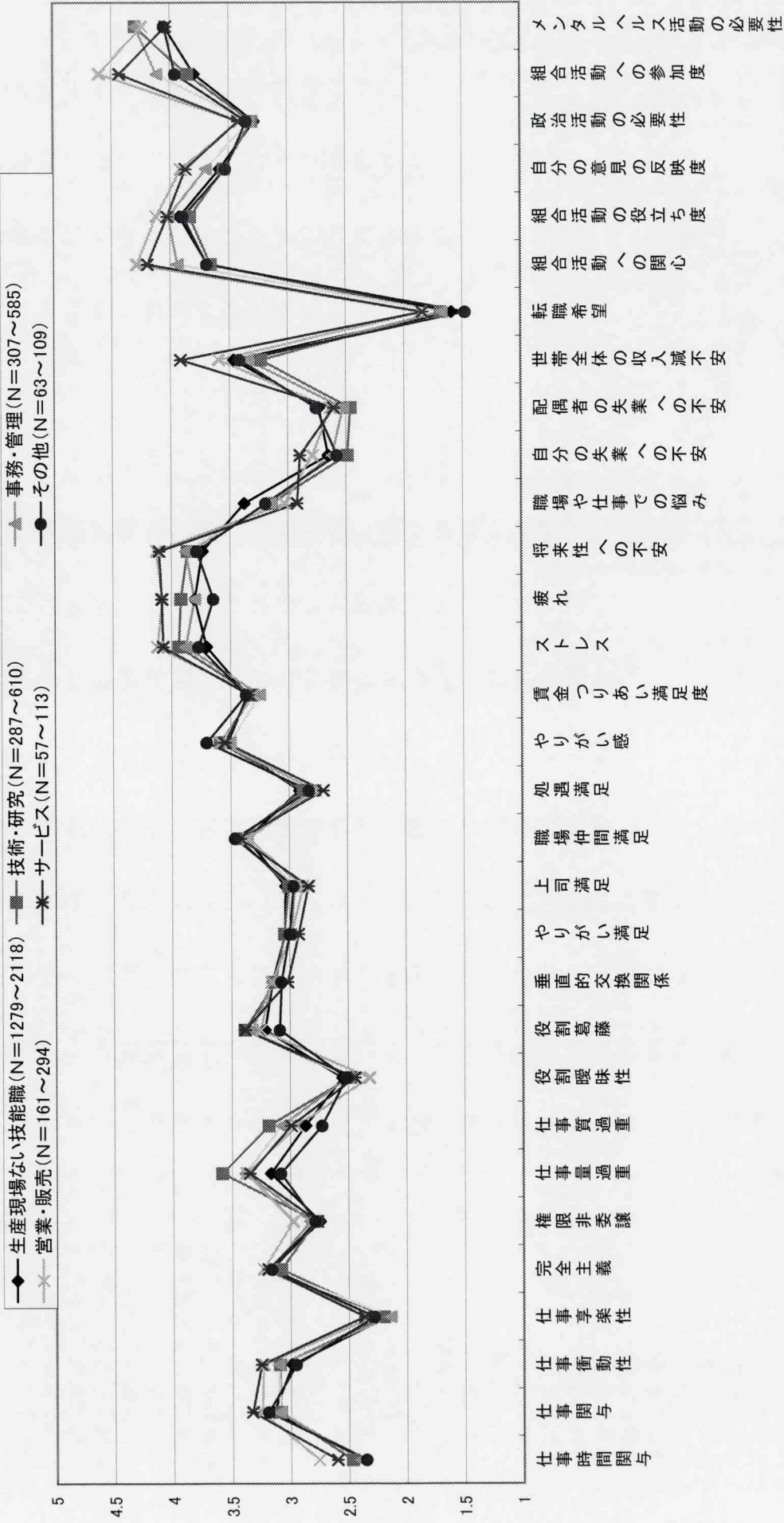
・グラフ内における数字は、各得点を5点満点に換算したものである

表 V－4 男女別に見た職種別の人数

	20歳未満	20-24歳	24-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-59歳	50歳以上
<男性>								
生産現場ない技能職	12 (0.6)	123 (5.8)	252 (11.9)	392 (18.5)	455 (21.5)	423 (20.0)	239 (11.3)	223 (10.5)
技術・研究	2 (0.3)	21 (3.4)	111 (18.2)	198 (32.4)	160 (26.2)	76 (12.4)	25 (4.1)	18 (2.9)
事務・管理	0 (0.0)	14 (2.4)	88 (15.1)	179 (30.7)	134 (22.9)	89 (15.2)	49 (8.4)	31 (5.3)
営業・販売	0 (0.0)	7 (2.4)	44 (14.8)	82 (27.6)	85 (28.6)	54 (18.2)	17 (5.7)	8 (2.7)
サービス	0 (0.0)	2 (1.8)	8 (7.1)	36 (31.9)	34 (30.1)	22 (19.5)	8 (7.1)	3 (2.7)
その他	1 (0.9)	4 (3.7)	9 (8.3)	22 (20.2)	25 (22.9)	24 (22.0)	10 (9.2)	14 (12.8)
<女性>								
生産現場ない技能職	3 (2.6)	23 (19.7)	23 (19.7)	18 (15.4)	12 (10.3)	6 (5.1)	11 (9.4)	21 (17.9)
技術・研究	3 (10.3)	8 (27.6)	5 (17.2)	3 (10.3)	5 (17.2)	4 (13.8)	1 (3.4)	0 (0.0)
事務・管理	2 (0.8)	45 (18.1)	74 (29.7)	67 (26.9)	24 (9.6)	11 (4.4)	13 (5.2)	13 (5.2)
営業・販売	1 (7.1)	3 (21.4)	4 (28.6)	2 (14.3)	2 (14.3)	1 (7.1)	1 (7.1)	0 (0.0)
サービス	0 (0.0)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
その他	0 (0.0)	3 (21.4)	3 (21.4)	1 (7.1)	1 (7.1)	1 (7.1)	1 (7.1)	4 (28.6)

()は%を示す

図 V-4 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

表V-4-① 各尺度間相関(男性)(N=2096~3830)

	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	.30**														
3. 仕事衝動性	.59**	.30**													
4. 仕事享楽性	.21**	.48**	.17**												
5. 完全主義	.24**	.29**	.43**	.18**											
6. 権限非委譲	.29**	.08**	.32**	.12**	.35**										
7. 仕事量過重	.48**	.03**	.43**	-.14**	.15**	.16**									
8. 仕事質過重	.38**	.03**	.36**	-.03**	.09**	.10**	.57**								
9. 役割曖昧性	-.06**	-.34**	-.12**	-.22**	-.20**	-.01**	-.10**	-.02**							
10. 役割葛藤	.31**	.02**	.30**	-.03**	.15**	.17**	.43**	.42**	-.08**						
11. 垂直的交換関係	-.06**	.22**	.02**	.19**	.04**	-.14**	-.08**	-.04**	-.31**	-.18**					
12. やりがい満足	-.07**	.34**	-.02**	.35**	.04**	-.09**	-.11**	-.07**	-.35**	-.19**	.51**				
13. 上司満足	-.08**	.18**	-.01**	.15**	.00**	-.16**	-.12**	-.07**	-.22**	-.25**	.77**	.54**			
14. 職場仲間満足	-.11**	.18**	-.06**	.16**	-.01**	-.21**	-.05**	-.06**	-.24**	-.12**	.40**	.52**	.42**		
15. 処遇満足	-.09**	.19**	-.05**	.21**	-.06**	-.14**	-.15**	-.03**	-.22**	-.26**	.46**	.63**	.52**	.41**	
16. やりがい感	-.01**	.41**	.02**	.40**	.07**	-.03**	-.09**	-.04**	-.32**	-.11**	.33**	.48**	.30**	.34**	.35**
17. 賃金つりあい満足度	.26**	-.03**	.23**	-.12**	.04**	.09**	.29**	.28**	.01**	.21**	-.13**	-.17**	-.16**	-.14**	-.13**
18. ストレス	.26**	-.03**	.23**	-.12**	.04**	.09**	.29**	.28**	.01**	.21**	-.13**	-.17**	-.16**	-.14**	-.13**
19. 疲れ	.35**	-.07**	.28**	-.18**	.06**	.11**	.38**	.27**	.07**	.22**	-.15**	-.21**	-.16**	-.17**	-.20**
20. 将来性への不安	.15**	-.08**	.15**	-.15**	.06**	.08**	.17**	.19**	.12**	.19**	-.20**	-.28**	-.22**	-.20**	-.27**
21. 職場や仕事での悩み	.21**	-.08**	.22**	-.17**	.05**	.10**	.26**	.24**	.08**	.23**	-.21**	-.26**	-.22**	-.24**	-.24**
22. 自分の失業への不安	.10**	-.02**	.09**	-.03**	.06**	.03**	.05**	.10**	.14**	.11**	-.13**	-.17**	-.13**	-.14**	-.18**
23. 配偶者の失業への不安	-.08**	-.02**	-.03**	.02**	-.04**	-.05**	-.03**	-.10**	-.04**	-.07**	.11**	.11**	.08**	.11**	.09**
24. 世帯全体の収入減不安	.09**	.05**	.12**	-.03**	.10**	.07**	.07**	.11**	.04**	.16**	-.12**	-.14**	-.11**	-.11**	-.19**
25. 転職希望	-.13**	.22**	-.07**	.19**	.01**	-.08**	-.16**	-.14**	-.14**	-.14**	.19**	.29**	.21**	.19**	.26**
26. 組合活動への関心	.08**	.21**	.10**	.18**	.07**	.01**	.04**	.08**	-.23**	.06**	.05**	.11**	.00**	.07**	.06**
27. 組合活動の役立ち度	-.03**	.19**	.00**	.14**	.02**	-.05**	-.06**	.00**	-.21**	-.06**	.14**	.18**	.12**	.10**	.19**
28. 自分の意見の反映度	.01**	.17**	.05**	.16**	.03**	.00**	-.03**	.03**	-.20**	-.05**	.15**	.18**	.14**	.12**	.18**
29. 政治活動の必要性	.05**	.18**	.06**	.15**	.04**	.01**	.04**	.08**	-.18**	.04**	.05**	.09**	.04**	.03**	.08**
30. 組合活動への参加度	.10**	.14**	.10**	.14**	.04**	.07**	.06**	.11**	-.19**	.08**	.03**	.06**	-.02**	.03**	.04**
31. メンタルヘルス活動の必要性	.07**	.08**	.07**	.04**	.01**	-.02**	.09**	.13**	-.12**	.11**	.01**	.00**	-.04**	-.01**	-.02**

* <.05 ** <.01

表 V-4-② 各尺度間相關(男性)(N=2096~3830)

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1. 仕事時間関与															
2. 仕事関与															
3. 仕事衝動性															
4. 仕事享楽性															
5. 完全主義															
6. 権限非委譲															
7. 仕事量過重															
8. 仕事質過重															
9. 役割曖昧性															
10. 役割葛藤															
11. 垂直的交換関係															
12. やりがいい満足															
13. 上司満足															
14. 職場仲間満足															
15. 処遇満足															
16. やりがいい感															
17. 賃金つりあい満足度	-0.12 **														
18. ストレス	-0.12 **	1.00 **													
19. 疲れ	-0.16 **	.35 **													
20. 将来性への不安	-0.25 **	.22 **	.22 **												
21. 職場や仕事での悩み	-0.20 **	.33 **	.33 **	.29 **	.30 **										
22. 自分の失業への不安	-0.14 **	.07 **	.07 **	.11 **	.29 **	.15 **									
23. 配偶者の失業への不安	.05 *	-.05 *	-.05 *	-.05 *	-.19 **	-.10 **	-.41 **								
24. 世帯全体の収入減不安	-.11 **	.09 **	.09 **	.11 **	.30 **	.15 **	.48 **	-.51 **							
25. 転職希望	.30 **	-.17 **	-.17 **	-.21 **	-.22 **	-.24 **	-.18 **	.06 **	-.10 **						
26. 組合活動への関心	.20 **	.05 **	.05 **	-.01	.00	.02	-.04 *	-.06 **	.06 **	.06 **					
27. 組合活動の役立ち度	.19 **	-.01	-.01	-.09 **	-.08 **	-.06 **	-.10 **	.00	-.06 **	.11 **	.50 **				
28. 自分の意見の反映度	.18 **	.00	.00	-.04 **	-.10 **	-.05 **	-.09 **	.03	-.04 **	.08 **	.50 **	.60 **			
29. 政治活動の必要性	.15 **	.07 **	.07 **	-.02	-.01	.00	-.01	-.01	.05 **	.04 **	.36 **	.27 **	.24 **		
30. 組合活動への参加度	.13 **	.08 **	.08 **	.02	.05 **	.05 **	-.02	-.05 *	.04 *	.00	.56 **	.37 **	.39 **	.27 **	
31. メンタルヘルス活動の必要性	.06 **	.12 **	.12 **	.07 **	.11 **	.13 **	.02	-.03	.06 **	-.03	.24 **	.16 **	.11 **	.20 **	.20 **

表V-5-① 各尺度間相関(女性)(N=272~428)

	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	.44**														
3. 仕事衝動性	.60**	.43**													
4. 仕事享楽性	.28**	.51**	.19**												
5. 完全主義	.15**	.28**	.38**	.15**											
6. 権限非委譲	.20**	.13*	.24**	.17**	.37**										
7. 仕事量過重	.53**	.18**	.45**	-.03	.07	.13**									
8. 仕事質過重	.42**	.16**	.32**	.01	-.04	-.02	.51**								
9. 役割曖昧性	-.15**	-.31**	-.12*	-.27**	-.14**	-.09	-.13*	-.08							
10. 役割葛藤	.32**	.04	.25**	.00	.04	.23**	.42**	.42**	-.03						
11. 垂直的交換関係	-.01	.16**	-.03	.29**	.06	-.15**	.02	.07	-.28**	-.15**					
12. やりがいい満足	-.10	.16**	-.12*	.35**	.01	-.05	-.09	-.02	-.33**	-.15**	.48**				
13. 上司満足	-.12*	.10	-.12*	.23**	-.02	-.24**	-.14**	.00	-.08	-.25**	.77**	.46**			
14. 職場仲間満足	-.13*	.18**	-.10	.26**	-.06	-.17**	-.17**	-.03	-.09	-.21**	.40**	.45**	.45**		
15. 処遇満足	-.20**	.05	-.16**	.21**	.01	-.21**	-.31**	-.13**	-.14**	-.28**	.34**	.58**	.45**	.37**	
16. やりがい感	.10	.36**	.04	.48**	.04	-.08	.02	.04	-.34**	-.05	.33**	.43**	.22**	.29**	.19**
17. 賃金つりあい満足度	.22**	.00	.27**	-.14**	.04	.04	.29**	.33**	.03	.22**	-.14**	-.21**	-.16**	-.21**	-.19**
18. ストレス	.22**	.00	.27**	-.14**	.04	.04	.29**	.33**	.03	.22**	-.14**	-.21**	-.16**	-.21**	-.19**
19. 疲れ	.37**	.03	.32**	-.20**	.06	-.01	.39**	.28**	.02	.15**	-.18**	-.27**	-.28**	-.26**	-.26**
20. 将来性への不安	.11*	.01	.15**	-.17**	.02	.14**	.05	.11*	.02	.18**	-.19**	-.35**	-.23**	-.20**	-.31**
21. 職場や仕事での悩み	.24**	-.01	.26**	-.17**	.05	.15**	.27**	.23**	.10*	.27**	-.20**	-.31**	-.26**	-.40**	-.34**
22. 自分の失業への不安	.10*	.05	.17**	.01	.04	.00	.07	.05	-.05	.13**	-.08	-.15**	-.10*	-.13*	-.14**
23. 配偶者の失業への不安	-.09	.00	-.13*	.02	-.14*	.02	-.11	-.02	.05	-.07	.07	.08	.06	.15*	.12
24. 世帯全体の収入減不安	.03	.01	.12*	-.03	.12*	.01	.06	.06	-.10*	.11*	-.12*	-.14**	-.16**	-.08	-.18**
25. 転職希望	.07	.25**	-.01	.33**	.07	-.01	-.01	-.03	-.16**	-.07	.22**	.25**	.24**	.22**	.18**
26. 組合活動への関心	.07	.20**	.07	.19**	.11*	.03	.02	.10*	-.13**	.09	.07	.02	-.02	.10*	.02
27. 組合活動の役立ち度	-.14**	.15**	-.01	.07	.07	-.03	-.04	.03	-.07	.00	.07	.13**	.10	.18**	.17**
28. 自分の意見の反映度	-.04	.14**	.03	.19**	.10*	-.03	-.03	.07	-.11*	.05	.13*	.21**	.13*	.21**	.21**
29. 政治活動の必要性	.06	.08	.09	.12*	.04	.04	.11*	.14**	-.14**	.02	.01	-.03	-.06	.02	-.02
30. 組合活動への参加度	.16**	.27**	.10*	.24**	.14**	.08	.15**	.05	-.19**	.12*	.02	.11*	-.02	.14**	-.02
31. メンタルヘルス活動の必要性	.04	.08	.02	.04	-.03	.03	.05	.15**	-.06	.09	-.04	-.11*	-.09	.05	-.08

* <.05 ** <.01

表の見方

- ・数値は2つの項目の相関関係を表しています(相関係数)。
- ・数値が大きいほど相関関係が高いと考えられ、最高値は1、00で最低値は0.00です。
- ・相関係数がマイナスになるのは負の相関になっていることを示しています。つまり、2つの項目の組合せで1つが高くなるほどもう1つは低くなることをいいます。
- ・*、**はデータの信頼度を表します。*は95%、**は99%信頼で示ることを示しています。

Ⅵ. 質問紙（単純集計結果）

第10回自動車総連組合員意識調査

（全トヨタ労連組合員意識調査）

【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、まとめを実施するものです。
調査結果は、上記の目的以外には使用することはありません。皆さんの率直なご意見をお聞かせ下さい。

【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. 基本項目の各欄に回答もれがあると集計できませんので、必ず記入して下さい。
- 4. 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。

【基本項目】

A1. 労連コード

- 01. 全トヨタ労連 04. 三菱自動車労連 07. ダイハツ労連 10. 日野労連
- 02. 日産労連 05. 全国マツダ労連 08. 全いすゞ労連 11. ヤマハ労連
- 03. 全本田労連 06. 富士労連 09. スズキ労連 12. 部品労連

A2. 組合名

F1. 性別

- 1. 男性
- 2. 女性

F2. 調査時の満年齢

F3. 勤続年数

- 1. 2年未満
- 2. 2年以上－6年未満
- 3. 6年以上－10年未満
- 4. 10年以上－20年未満
- 5. 20年以上

F4. 転職経験

- 1. あり
- 2. なし

F5. 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

F6. 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

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。）

配布
回収
率

5,150
4,279
83.1%

無回答	4		
1	3,845	90%	
2	430	10%	
計	4,275	100%	4,279

無回答	15		
10代後半	24	1%	
20代前半	254	6%	
20代後半	622	15%	
30代前半	1,002	23%	
30代後半	939	22%	
40代前半	712	17%	
40代後半	375	9%	
50代前半	237	6%	
50代後半	98	2%	
60代	1	0%	
計	4,264	100%	4,279

無回答	2		
1	127	3%	
2	515	12%	
3	531	12%	
4	1,989	47%	
5	1,115	26%	
計	4,277	100%	4,279

無回答	4		
1	901	21%	
2	3,374	79%	
計	4,275	100%	4,279

無回答	9		
1	2,243	53%	
2	641	15%	
3	836	20%	
4	311	7%	
5	116	3%	
6	123	3%	
計	4,270	100%	4,279

無回答	19		
1	1,552	36%	
2	1,808	42%	
3	433	10%	
4	76	2%	
5	391	9%	
計	4,260	100%	4,279

- F7. 企業規模（従業員数）
- 1. 100人未満
 - 2. 100人以上－299人未満
 - 3. 300人以上－499人未満
 - 4. 500人以上－999人未満
 - 5. 1,000人以上－4,999人未満
 - 6. 5,000人以上

無回答	22
1	75
2	480
3	405
4	708
5	1,219
6	1,370
計	4,257

2%
11%
10%
17%
29%
32%
100% 4,279

- F8. 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	7
1	1,228
2	433
3	1,913
4	616
5	82
計	4,272

29%
10%
45%
14%
2%
100% 4,279

- F9. 勤務形態
- 1. 常勤勤務
 - 2. 交替勤務（連続2交替）
 - 3. 交替勤務（昼夜2交替）
 - 4. 交替勤務（3交替勤務）
 - 5. その他特殊勤務

無回答	7
1	3,015
2	482
3	660
4	78
5	37
計	4,272

71%
11%
15%
2%
1%
100% 4,279

- F10. 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	34
1	2,492
2	638
3	872
4	17
5	226
計	4,245

59%
15%
21%
0%
5%
100% 4,279

- F11. 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	39
1	2,261
2	574
3	1,405
計	4,240

53%
14%
33%
100% 4,279

【質問項目】

《仕事と生きがい》

01. 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	29
1	437
2	2,703
3	1,022
4	88
計	4,250

10%
64%
24%
2%
100% 4,279

02. (01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

1	1,040
2	752
3	980
4	71
5	87
6	699
7	791
8	1,225
9	271
計	5,916

33%
24%
31%
2%
3%
22%
25%
39%
9%

03. (01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いないから
- 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くなるから
- 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

1	207
2	180
3	250
4	215
5	124
6	340
7	159
8	425
9	263
計	2,163

19%
16%
23%
19%
11%
31%
14%
38%
24%

04. あなたの職場や仕事には、以下にあげるようなことが当てはまりますか。
A～Wのそれぞれについて、あなたの考え方に近い番号に○をつけて下さい

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

	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	Ave	
A	1,626	1,531	822	253	1.93	73.8%
B	1,438	1,723	877	195	1.96	73.9%
C	659	1,358	1,699	507	2.49	47.1%
D	881	1,783	1,308	252	2.22	62.3%
E	995	1,667	1,282	281	2.20	62.2%
F	1,296	1,732	1,003	187	2.02	70.8%
G	1,204	1,557	1,153	304	2.13	64.5%
H	408	1,390	1,851	573	2.61	42.0%
I	230	1,010	2,487	499	2.77	29.0%
J	228	929	2,426	643	2.82	27.0%
K	223	867	2,476	656	2.84	25.5%
L	373	1,213	1,992	643	2.69	37.1%
M	546	1,249	1,995	424	2.55	41.9%
N	741	1,462	1,668	351	2.39	51.5%
O	707	1,395	1,789	328	2.41	49.1%
P	326	1,026	2,236	626	2.75	31.6%
Q	792	1,232	1,542	655	2.49	47.3%
R	801	991	1,463	969	2.62	41.9%
S	111	270	1,272	2,559	3.49	8.9%
T	243	678	2,062	1,237	3.02	21.5%
U	581	1,169	1,735	732	2.62	40.9%
V	627	1,443	1,683	461	2.47	48.4%
W	325	885	2,020	992	2.87	28.3%

05. 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

無回答	30		
1	1,434	34%	
2	1,746	41%	
3	927	22%	
4	142	3%	
計	4,249	100%	4,279

06. (05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. 長い時間神経を集中するから
- 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

1	1,388	44%
2	1,310	41%
3	306	10%
4	1,279	40%
5	870	27%
6	429	13%
7	544	17%
計	6,126	

07. あなたは今の仕事をしていて、精神的なストレスがどうなったと思いますか。

- 1. 従来よりも増していると思う
- 2. 従来よりも少なくなっていると思う
- 3. 特に変わらない
- 4. わからない

無回答	61		
1	2,402	57%	
2	249	6%	
3	1,327	31%	
4	240	6%	
計	4,218	100%	4,279

08. 精神的なストレスに対する対策は、どこが行っていますか。(複数回答可)。

- 1. 会社
- 2. 健康保険組合
- 3. 労働組合
- 4. 外部に委託している
- 5. 行っていない
- 6. わからない

1	837	20%
2	584	14%
3	788	18%
4	259	6%
5	1,759	41%
6	1,511	35%
計	5,738	

09. (08で1から4を選んだ方へ) 具体的にどのような項目のメンタルヘルス対策を実施していますか。(複数回答可)

- 1. 健康相談の実施
- 2. 啓発活動
- 3. スポーツやレクリエーションの実施
- 4. 定期診断による関連項目の実施
- 5. メンタルヘルスの講演会等の開催
- 6. メンタルヘルスに関する調査の実施
- 7. その他
- 8. わからない

1	727	29%
2	271	11%
3	729	30%
4	560	23%
5	393	16%
6	328	13%
7	148	6%
8	144	6%
計	3,300	

010. メンタルヘルス対策は必要だと思いますか。

- 1. ぜひ必要だと思う
- 2. ある程度は必要だと思う
- 3. どちらともいえない
- 4. あまり必要ないと思う
- 5. 全く必要ないと思う

無回答	54		
1	1,506	36%	
2	1,979	47%	
3	518	12%	
4	184	4%	
5	38	1%	
計	4,225	100%	4,279

Q11. あなたは、賃金の評価基準として、年功主義・能力主義・成果主義を、どのような組み合わせで評価すべきだと思いますか。

- 注) 年功主義 ～ 年齢や勤続年数で決定する考え方
能力主義 ～ 社員の潜在的な能力や成長に重点をおいた考え方
成果主義 ～ 一定の期間（1年程度）の成果・業績の価値で決定する考え方
- 1. 年功重視で評価すべき
 - 2. 能力重視で評価すべき
 - 3. 成果重視で評価すべき
 - 4. 年功と能力で評価すべき
 - 5. 能力と成果で評価すべき
 - 6. 年功と成果で評価すべき
 - 7. 年功と能力と成果で評価すべき

無回答	47
1	81
2	304
3	114
4	794
5	1,079
6	334
7	1,526
計	4,232

2%
7%
3%
19%
25%
8%
36%
100%

4,279

Q12. Q11での評価基準は、それぞれどれくらいの割合で賃金に反映すべきだと思いますか。
合計が100%になるように答えて下さい。（Q11で答えた項目と一致するように記入して下さい）

未集計

- Q13. 能力や業績査定の結果は、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

無回答	49
1	339
2	938
3	2,462
4	491
計	4,230

8%
22%
58%
12%
100%

4,279

- Q14. 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	415
2	1,663
3	2,066
4	97
計	4,241

10%
39%
49%
2%
100%

4,279

Q15. 現在、あなたに支払われている月例賃金（所定内賃金）は、あなたが職場で果たしている仕事上の役割に見合っていると思いますか。

- 1. 十分に見合っている
- 2. 十分とは言えないが、ある程度見合っている
- 3. やや不十分である
- 4. かなり不十分であり、見合っていない
- 5. どちらともいえない

無回答	19
1	598
2	1,916
3	770
4	423
5	553
計	4,260

14%
45%
18%
10%
13%
100%

4,279

Q16. 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	24
1	1,004
2	2,438
3	749
4	64
計	4,255

24%
57%
18%
2%
100%

4,279

Q17. (Q16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か
- 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
- 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か
- 4. 職種転換・配置転換等でこれまでの馴れた仕事が続けられなくなるのではないか
- 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くなるのではないか
- 6. 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
- 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くなるのではないか
- 8. 職場の人間関係が悪くなり、いづらくなるのではないか
- 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か
- 10. その他

1	908
2	985
3	620
4	1,054
5	495
6	1,362
7	1,093
8	523
9	769
10	562
計	8,371

26%
29%
18%
31%
14%
40%
32%
15%
22%
16%

Q18. 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. 職務経験が活かせるなら、関連のない企業でもこだわらない
- 4. どのような会社、職務であってもあまりこだわらない
- 5. 適当な時期に退職し、家庭に入るなどしたい

無回答	28
1	2,811
2	329
3	616
4	357
5	138
計	4,251

66%
8%
14%
8%
3%
100%

4,279

(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活かして腕ふるいたい
- 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、成り行きにまかせる

無回答	34
1	355
2	973
3	1,140
4	982
5	795
計	4,245

8%
23%
27%
23%
19%
100%

4,279

《転職および転勤》

Q19. あなたは転職についてどんな考え方をお持ちですか。

- 1つの会社に定年まで勤めるのが普通だと思う
- 転職は不利になるので、転職しない方がよいと思う
- 自分の能力を伸ばすためなら転職は当然だと思う
- 良い労働条件の会社であれば、転職は当然だと思う
- 特に考えたことはない

無回答	31
1	827
2	455
3	878
4	1,401
5	687
計	4,248

19%
11%
21%
33%
16%
100%

4,279

Q20. 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。

- 出向
- 転籍
- 希望退職
- 職種転換
- 転居を伴う転勤
- アウトソーシングによる業務の外部移管

	1 職場に生じており、不安を感じている	2 職場に生じているが、不安を感じていない	3 職場に生じていないが、今後不安を感じている	4 職場に生じていないし、今後にも不安を感じていない	Ave
A	545	1,021	1,259	1,356	2.82
B	539	971	1,482	1,172	2.79
C	177	479	1,619	1,881	3.25
D	380	847	1,565	1,351	2.94
E	425	569	1,323	1,838	3.10
F	306	726	1,279	1,832	3.12

Q21. 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、収入が減るなど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。

- 自分の失業
- 配偶者の失業
- 世帯全体の収入減

	1 大いに感じている	2 少し感じている	3 感じていない	4 自分以外は働いていない	Ave
A	488	1,494	2,195	—	2.41
B	299	845	1,224	1,662	3.05
C	1,144	2,051	909	—	1.94

《生きがい・労働時間・余暇》

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。

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

1	1,197	28%
2	945	22%
3	2,711	63%
4	123	3%
5	2,151	50%
6	369	9%
7	119	3%
8	301	7%
9	34	1%
10	141	3%
計	8,091	

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。

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

無回答	21
1	1,490
2	2,143
3	608
4	17
計	4,258

35%
50%
14%
0%
100%

4,279

Q24. 次にあげる休日・休暇制度の中で、優先的に実現してほしいものは何ですか。主なものを2つ以内で選んでください。

- 週休2日制や3日制など週休日の増加
- 年休の付与日数の増加
- 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
- プロジェクト休暇などの定着・普及
- 育児・介護休業制度の充実
- 長期の研修・教育休暇（リカレント休暇）制度の確立

1	2,702	63%
2	1,081	25%
3	1,909	45%
4	679	16%
5	763	18%
6	635	15%
計	7,769	

Q25. 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いますか。主なものを3つ以内で選んで下さい。

- 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
- 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
- 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
- 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
- 超過労働や年次有給休暇の取得と査定を切り離さること
- 余暇活動充実のための施設や環境整備を進めること
- 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
- 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
- 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、しっかりした政策を持つこと
- 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

1	2,954	69%
2	607	14%
3	819	19%
4	397	9%
5	1,085	25%
6	660	15%
7	1,292	30%
8	2,115	49%
9	1,253	29%
10	222	5%
計	11,404	

《組合活動》

Q26. あなたは労働組合の活動に関心を持っていますか。

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

無回答	21
1	923
2	1,931
3	914
4	323
5	167
計	4,258

22%
45%
21%
8%
4%
100%
4,279

Q27. あなたは組合活動にどの程度参加していますか。

- いつも参加している
- しばしば参加している
- たまに参加している
- めったに参加していない
- まったく参加していない

無回答	24
1	1,634
2	1,093
3	1,010
4	394
5	124
計	4,255

38%
26%
24%
9%
3%
100%
4,279

Q28. (Q27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。

- 組合の方針や姿勢に疑問があるから
- 家庭や趣味に力を入れたいから
- 組合活動をしても無意味だと思うから
- 仕事に集中したいから
- 意見が組合活動に反映されないから
- 魅力ある役員や知人がいないから
- 自分の将来に不利益になるから

1	85
2	413
3	170
4	93
5	161
6	65
7	10
計	997

16%
80%
33%
18%
31%
13%
2%

Q29. 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いますか。

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

無回答	25
1	1,171
2	2,019
3	733
4	236
5	95
計	4,254

28%
47%
17%
6%
2%
100%
4,279

Q30. 労働組合の活動は、あなたの意見をどの程度反映していると思いますか。

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

無回答	41
1	275
2	2,427
3	1,285
4	112
5	139
計	4,238

6%
57%
30%
3%
3%
100%
4,279

Q31. 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。

(A) 自動車総連

- 賃金・一時金
- 退職金や年金問題への取り組み
- 賃金不払労働（いわゆるサービス残業）解消に向けた取り組み
- 労働時間の短縮
- 60歳以降の就労問題への取り組み
- 仕事と家庭の両立に向けた取り組み
- 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
- 快適な職場環境への取り組み
- 福利厚生施設の充実
- 労働負荷の軽減
- 文化・体育・レク活動の充実
- 昇進・昇格の問題
- 出向・転籍対策
- 雇用の安定化に向けた取り組み
- 工場移転などに伴う諸問題への取り組み
- 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
- 産業政策（産業の発展や自動車税制、規制緩和など）への取り組み
- 政策制度要求（税金・年金・医療など）
- 労働法制（労基法など）への対応
- ボランティア活動など社会的貢献
- 技術革新への対応
- 会社の経営施策への積極的発言

1	1,577
2	1,492
3	750
4	1,088
5	1,125
6	429
7	985
8	256
9	322
10	289
11	84
12	85
13	54
14	737
15	47
16	76
17	809
18	1,147
19	380
20	76
21	72
22	119
計	11,999

37%
35%
18%
25%
26%
10%
23%
6%
8%
7%
2%
2%
1%
17%
1%
2%
19%
27%
9%
2%
2%
3%

(B) 所属組合

1. 賃金・一時金
2. 退職金や年金問題への取り組み
3. 賃金不払労働（いわゆるサービス残業）解消に向けた取り組み
4. 労働時間の短縮
5. 60歳以降の就労問題への取り組み
6. 仕事と家庭の両立に向けた取り組み
7. 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
8. 快適な職場環境への取り組み
9. 福利厚生施設の充実
10. 労働負荷の軽減
11. 文化・体育・レク活動の充実
12. 昇進・昇格の問題
13. 出向・転籍対策
14. 雇用の安定化に向けた取り組み
15. 工場移転などに伴う諸問題への取り組み
16. 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
17. 産業政策（産業の発展や自動車税制、規制緩和など）への取り組み
18. 政策制度要求（税金・年金・医療など）
19. 労働法制（労基法など）への対応
20. ボランティア活動など社会的貢献
21. 技術革新への対応
22. 会社の経営施策への積極的発言

1	2,574	60%
2	1,146	27%
3	848	20%
4	930	22%
5	650	15%
6	637	15%
7	246	6%
8	1,234	29%
9	478	11%
10	647	15%
11	239	6%
12	449	10%
13	206	5%
14	420	10%
15	124	3%
16	160	4%
17	29	1%
18	128	3%
19	95	2%
20	107	3%
21	85	2%
22	517	12%
計	11,949	

Q32. 労働組合が会社に要求を行う場合、賃金上げと一時金獲得の、どちらに重点を置くべきだと、あなたは思いますか。

1. 賃金上げに最も重点を置くべき
2. 賃金上げを「主」とし、一時金獲得を「従」とすべき
3. 賃金上げと一時金獲得は、同レベルであるべき
4. 一時金獲得を「主」とし、賃金上げを「従」とすべき
5. 一時金獲得に最も重点を置くべき

無回答	34	
1	726	17%
2	1,516	36%
3	1,567	37%
4	362	9%
5	74	2%
計	4,245	100%

4,279

Q33. 労働組合に対し、企業内福祉などの点で、今後とくに力を入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との契約促進
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（託児所など）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

1	1,591	37%
2	609	14%
3	396	9%
4	883	21%
5	489	11%
6	790	18%
7	835	20%
8	345	8%
9	433	10%
10	402	9%
11	258	6%
12	727	17%
計	7,758	

Q34. 企業内福祉の仕組みとして、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

無回答	93	
1	3,079	74%
2	1,107	26%
計	4,186	100%

4,279

Q35. 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

無回答	40	
1	823	19%
2	1,659	39%
3	844	20%
4	130	3%
5	29	1%
6	754	18%
計	4,239	100%

4,279

Q36. 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。

重要だと思うものを3つ以内で選んで下さい。

1. 組合の立場を法律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

1	1,669	39%
2	2,107	49%
3	1,645	38%
4	583	14%
5	1,224	29%
6	723	17%
7	1,504	35%
8	1,193	28%
9	278	6%
計	10,926	

《高齢化・福祉》

- Q37. あなたは老後の生活設計について、どのように考えていますか。
- 1. 社会保障制度は全くあてにせず、個人の努力だけで生活する
 - 2. 社会保障制度ではあまりあてにせず、主として個人の努力で生活する
 - 3. 社会保障制度をある程度あてにして、足りない分を個人の努力で補いながら生活する
 - 4. 個人の努力ではなく社会保障制度をあてにして生活する
 - 5. 今のところ何も考えていない

無回答	32
1	181
2	1,015
3	2,153
4	212
5	686
計	4,247

4%
24%
51%
5%
16%
100%
4,279

- Q38. 定年後の仕事について、どのように考えていますか。
- 1. 仕事からはなれて、のんびりと過ごすつもり
 - 2. 定年後と言わず、早めに退職して新しい仕事につきたい
 - 3. 今やっている副業を活かしたい
 - 4. 会社勤めはやめて、自営業をはじめたい
 - 5. 仕事は変わってもいいから、今の会社で働き続けたい
 - 6. 今の会社で、今と同じ種類の仕事を続けたい
 - 7. 定年制がないので、今の会社で働けるだけ働きたい
 - 8. まだ何も考えていない

無回答	33
1	1,554
2	223
3	70
4	233
5	324
6	246
7	17
8	1,579
計	4,246

37%
5%
2%
5%
8%
6%
0%
37%
100%
4,279

- Q39. 高齢化社会に向けて、企業に要求したいと思う課題は何ですか。2つまで選んでください。
- 1. 定年延長
 - 2. 再雇用の保障
 - 3. 再就職のあっせん
 - 4. 年金制度の新設と充実
 - 5. 高齢者に適した職場の開発
 - 6. 医療、健康管理の充実
 - 7. 高齢者の技術再訓練
 - 8. 退職者の余暇活用などの援助

1	1,378
2	863
3	824
4	1,670
5	1,700
6	841
7	198
8	638
計	8,112

32%
20%
19%
39%
40%
20%
5%
15%

- Q40. あなたは国民福祉の問題で、国や地方自治体に対して重点的に要求、実現していかなければならないと思うものを次の中から3つまで選んでください。

- 1. 積極的な雇用創出
- 2. 中高年齢者の雇用対策
- 3. 失業対策、再就職の促進
- 4. 医療機関の整備
- 5. 医療保険制度の改善
- 6. 介護保険制度の改善
- 7. 高齢者医療制度の充実
- 8. 定年年齢の引き上げ（法制化）
- 9. 公的年金制度の改善
- 10. 宅地供給
- 11. 公共住宅の増設
- 12. 公的住宅資金の充実
- 13. 税制の抜本的な改善
- 14. 福祉施設の充実
- 15. 子育て支援

1	1,007
2	1,012
3	1,402
4	510
5	1,461
6	532
7	460
8	716
9	1,631
10	181
11	129
12	172
13	1,712
14	465
15	753
計	12,143

24%
24%
33%
12%
34%
12%
11%
17%
38%
4%
3%
4%
40%
11%
18%

- Q41. 福祉と費用負担について、あなたはどのように考えますか。
- 1. 福祉のための費用負担は当然である
 - 2. 費用負担はわかるが、今以上の負担はしたくない
 - 3. 今でさえ負担は大きすぎるので、負担の軽減をはかってほしい
 - 4. わからない

無回答	41
1	514
2	2,470
3	986
4	268
計	4,238

12%
58%
23%
6%
100%
4,279

《労働運動・政治活動》

- Q42. 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

無回答	49
1	1,293
2	1,933
3	370
4	634
計	4,230

31%
46%
9%
15%
100%
4,279

- Q43. (Q42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。
(A) 自動車総連
- 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

1	1,571
2	1,288
3	667
4	1,111
5	702
6	266
7	471
計	6,076

49%
40%
21%
34%
22%
8%
15%

(B) 所属組合

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

1	570	18%
2	1,314	41%
3	970	30%
4	871	27%
5	587	18%
6	507	16%
7	906	28%
計	5,725	

044. 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. 保守新党
8. その他の政党・諸派
9. 支持する政党はない

無回答	101	
1	273	7%
2	1,622	39%
3	61	1%
4	40	1%
5	21	1%
6	10	0%
7	0	0%
8	9	0%
9	2,142	51%
計	4,178	100%

4,279

045. 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・政策・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（ ）

1	1,517	35%
2	1,901	44%
3	2,670	62%
4	104	2%
5	673	16%
6	281	7%
7	136	3%
計	7,282	

《その他》

046. 国の政治や経済、社会情勢について、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. 少子化問題
4. 教育問題
5. 土地・住宅問題
6. 内外価格差など物価問題
7. 税金問題（消費税の引き上げ、各種控除の見直し等）
8. 国の財政問題
9. 金融問題
10. 温暖化など地球環境問題
11. 資源・エネルギー問題
12. 雇用・時短などの労働行政や労働法制
13. 国内産業の空洞化問題
14. 外国人労働者問題
15. 政党再編など政治改革
16. 行政改革
17. 東京への一極集中や地域の活性化問題
18. 景気対策
19. 憲法改正問題
20. 安全保障・自衛隊問題や国連の平和維持活動への協力問題
21. テロや大災害などに対する危機管理対策
22. 犯罪の凶悪化・低年齢化
23. 核軍縮問題
24. その他（ ）

1	1,945	45%
2	2,512	59%
3	774	18%
4	790	18%
5	499	12%
6	208	5%
7	2,940	69%
8	1,011	24%
9	513	12%
10	1,011	24%
11	508	12%
12	714	17%
13	495	12%
14	170	4%
15	137	3%
16	503	12%
17	126	3%
18	1,975	46%
19	151	4%
20	278	6%
21	898	21%
22	1,309	31%
23	199	5%
24	32	1%
計	19,698	

047. 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. エコライフはとくに意識していない
7. その他（ ）

無回答	63	
1	1,232	29%
2	1,457	35%
3	346	8%
4	118	3%
5	577	14%
6	424	10%
7	62	1%
計	4,216	100%

4,279

048. 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	48	
1	1,760	42%
2	2,295	54%
3	124	3%
4	44	1%
5	8	0%
計	4,231	100%

4,279

049. 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	54		
1	2,892	68%	
2	1,333	32%	
計	4,225	100%	4,279

050. (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 ()

1	1,268	44%
2	446	15%
3	383	13%
4	357	12%
5	138	5%
6	230	8%
7	92	3%
計	2,914	100%

051. 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. 仕事は今の私にとって非常に大切な一部分である
2. 私はほとんど夜も週末も仕事をする
3. 私は自分の仕事に大変熱中している
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
5. 私は自分の仕事に深く傾倒している
6. 私はくたびれすぎて、これ以上仕事ができないところまで働くことがよくある
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
8. 私は夕食の後、夜にも仕事をする
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
10. 私はしばしば働きすぎだと思う
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
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
13. 夜と週末は余暇活動のために空けるようにしている
14. 私のやることはほとんど仕事に関係している
15. 通常、私は職務に関連した仕事を携えて、休暇に行く
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 まったく がう	2 どちらか といえ ばち 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	Ave
1	112	342	1,054	1,793	912	3.72
2	1,513	1,184	821	534	147	2.19
3	306	821	1,923	1,012	123	2.96
4	674	1,165	1,628	615	98	2.59
5	459	970	2,086	574	59	2.71
6	844	1,386	1,293	545	144	2.47
7	473	1,553	1,604	463	109	2.57
8	1,995	1,118	668	317	102	1.91
9	489	1,038	1,664	845	179	2.81
10	411	786	1,554	1,153	302	3.04
11	588	645	1,168	1,334	476	3.11
12	677	1,164	1,470	738	151	2.65
13	188	527	1,174	1,523	782	3.52
14	899	1,534	1,378	313	55	2.30
15	1,733	1,167	1,071	198	34	1.96
16	1,734	1,012	973	359	140	2.09

052. 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. ほとんどの場合、自分の仕事は楽しいものである
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
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
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ことが重要だ
5. 私の職務は、仕事というよりも楽しみ事に近い
6. 仕事を休むときには、罪悪感を感じる
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
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
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
10. 私は他の誰よりもずっと自分の仕事が好きだと思う
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
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
13. いつも仕事に追われている気がする

	1 まったく がう	2 どちらか といえ ばち 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	Ave
1	545	1,299	1,764	474	44	2.56
2	127	529	1,271	1,891	304	3.42
3	106	422	1,320	1,865	398	3.49
4	86	376	1,274	1,962	421	3.53
5	1,293	1,625	1,015	154	17	2.02
6	801	926	1,194	910	249	2.73
7	1,465	1,536	905	191	22	1.97
8	526	938	1,227	1,223	209	2.92
9	1,047	1,258	1,342	399	76	2.32
10	1,137	1,215	1,493	232	33	2.22
11	540	795	1,098	1,333	353	3.04
12	92	460	1,300	1,830	434	3.50
13	298	637	1,349	1,337	499	3.27

053. 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. 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
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
3. 仕事の上で完全さを欠く場合、自分は満足できない
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
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
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
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
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
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
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 まったく ない	2 どちらか といえ ばち 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	Ave
1	163	901	1,567	1,258	231	3.12
2	282	1,218	1,960	617	44	2.74
3	125	683	1,782	1,344	177	3.19
4	37	364	1,621	1,805	257	3.46
5	90	899	2,316	723	89	2.96
6	62	448	2,007	1,364	235	3.31
7	87	570	1,506	1,610	347	3.38
8	120	753	1,963	1,124	156	3.11
9	95	620	2,017	1,206	180	3.18
10	344	1,173	1,746	745	105	2.78

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

	1 まったく ない	2 あまり ない	3 時々 ある	4 かなり ある	5 大変 よく ある	Ave
1	78	573	1,975	980	517	3.31
2	168	1,191	1,945	595	213	2.88
3	69	449	1,679	1,138	778	3.51
4	93	752	1,725	988	558	3.28
5	144	1,253	1,788	637	289	2.92
6	246	1,431	1,802	494	138	2.72
7	86	552	1,964	1,024	490	3.31
8	307	1,452	1,820	417	121	2.66

055. 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. 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
- 2. 私は自分の責任が何であるかよくわかっている
- 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
- 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
- 5. 人手もないのに仕事を任されることがある
- 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
- 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
- 8. 仕事に必要な材料や情報、予算などが十分ではない

056. 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. 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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

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

	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	Ave
1	107	344	1,410	1,660	599	3.56
2	66	219	1,276	1,974	580	3.68
3	119	384	1,757	1,542	287	3.37
4	163	524	1,880	1,290	257	3.23
5	183	511	1,527	1,500	387	3.34
6	446	747	1,580	1,074	262	2.99
7	198	432	1,887	1,231	368	3.28
8	264	439	1,784	1,141	481	3.28

	1 まったく違う	2 どちらかといえば違う	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	Ave
1	240	633	1,524	1,489	230	3.20
2	188	564	1,776	1,375	215	3.16
3	177	545	1,821	1,359	198	3.21
4	241	634	1,584	1,369	285	3.20
5	206	442	1,346	1,628	493	3.38
6	217	648	1,775	1,254	217	3.15
7	253	744	2,082	894	135	2.98
8	168	456	1,868	1,385	235	3.22
9	1,080	1,050	1,231	621	132	2.43

	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	Ave
1	138	632	2,434	836	69	3.02
2	380	971	1,514	1,025	220	2.94
3	384	1,183	1,812	632	100	2.73
4	310	874	1,616	1,082	229	3.01
5	311	860	2,409	462	62	2.78
6	83	536	2,374	1,034	73	3.12
7	262	760	1,804	1,107	163	3.04
8	266	748	2,768	283	38	2.78
9	182	776	1,991	1,051	106	3.03
10	65	373	1,614	1,664	389	3.47
11	227	759	2,157	871	88	2.96
12	150	584	2,575	713	75	2.99
13	62	396	1,781	1,597	267	3.39
14	79	448	2,397	1,107	82	3.16
15	179	602	1,522	1,509	301	3.28

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

<http://www.sanseiken.com/>