

Title	労働志向分析に関する研究 : 「報酬を重視する人」の満足度と類似志向分類
Author(s)	屋代, 和将; 鈴木, 康之; 杉本, 等
Citation	年次学術大会講演要旨集, 33: 829-832
Issue Date	2018-10-27
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/15708
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

労働志向分析に関する研究 ～「報酬を重視する人」の満足度と類似志向分類～

○屋代和将 鈴木康之（静岡大学大学院），杉本等（事業創造大学院大学）

1. はじめに

独立行政法人労働政策研究・研修機構⁽¹⁾によると、日本の一人当たり平均年間総実労働時間について1990年は2,031時間だったが徐々に減り2015年には1,719時間となっている。アメリカの2015年は1,790時間で日本より長くなっている。1988年に労働基準法が改正され、法定労働時間が週48時間から40時間に減少したことが影響していると考えられる。しかしデータブック国際労働比較2017によると、日本の週の労働時間が30時間未満の人の割合を時系列でみると全体として緩やかな上昇傾向にある。と述べられている。短時間労働者が増えれば一人当たりの平均年間総実労働時間が減少するので、単純に日本の労働時間が短くなっているとは言えない。厚生労働省⁽²⁾が発表した平成28年度「過労死等の労災補償状況」によると、精神障害に関する事案の労災補償の請求件数は1,586件で前年度比71件の増となり過去最高を記録している。労働時間が短くなっているにもかかわらず精神障害などの労災が増えている現状があるのは、一部の人への負担が増加していることや労働時間だけではない因子によるストレスが原因の可能性があると考える。

そもそも労働に対する考え方は人それぞれ違うためストレスを感じる事象も人それぞれであると考えられる。労働時間を重視する人にとって長時間労働は高ストレスになるが、報酬を重視する人は長時間労働でも高報酬であればストレスになりづらい可能性がある。人それぞれの労働に対する考え方を収集分析し、よりよい労働環境を作るための一つの材料になればと考えている。

2. 研究目的と目標

本研究は「心身ともに健康に働くための労働環境指標を作成しより豊かな社会を実現する」ことを目的とする。

今回の研究目標は「労働に対する考え方の分類と満足度の関係を明らかにする」こととする。

3. 先行研究

「労働時間と精神的負担との関連についての体系的文献レビュー」⁽³⁾では、今回のレビューの結果、労働時間とうつ・抑うつなどの精神的負担との関連について、一致した結果は認められなかった。と考察されている。また、「過重労働とメンタルヘルス」⁽⁴⁾ではKarasekが提唱したJob Demand-Control-Support (DCS:仕事の要求度・裁量度・職場支援度)について、もともとアウトカム変数は虚血性心疾患であったが、最近では精神状態も扱うようになってきていると述べている。このモデルでは、第一に仕事の要求が高ければ高いほど、第二に業務の裁量が低いほど、第三に職場における支援度が低いほど心身の健康障害のリスクが高くなると考えられている。

もう一つ参考になるのがEffort-Reward Imbalance (ERI:努力・報酬不均衡モデル)である。努力に見合った報酬のないことがストレス要因となり、心身の健康障害のリスクを高めるというものである。努力の内容は業務負荷・業務の中断・責任制・時間外労働・身体的負荷・業務不可の増大などであり、報酬の内容は尊重・経済的報酬・地位・職の安定性などである。

これらの結果を考察すると、長時間労働だけではなく、他のパラメータと掛け合わせることで精神的負担が大きくなると推測できる。ただ、長時間労働は精神的負担が大きくなるための一つの要因であることも推測できる。そして論文では長時間労働にともなって睡眠時間の確保ができないことが特に問題であり、睡眠時間が減少するとともに抑うつ状態が強くなるという結果が得られている。

4. 研究内容

4.1. アンケート

WebアンケートのQuestantを利用してアンケートを取得した。アンケートの目的は、労働に対する考え方の分類、満足度との関係を分析するためである。2017/8/31-9/1の2日間でサンプル数は550人となった。内訳は以下の通りである。性別は男性321人[58.4%]女性229人[41.6%]となった。対

象年齢は 45~49 歳が 86 人 [15.6%] と最も多く、次いで 40~44 歳 75 人 [13.6%] 55~59 歳 70 人 [12.7%] と続く。現在の勤務状況は勤務している 339 人 [61.6%] 過去勤務していた 156 人 [28.4%] 勤務したことが無い 52 人 [9.5%] その他 3 人 [0.5%] となった。その他は自営業である。このうち、勤務していない人や勤務したことがない人を外したほうがより現実に近いデータになると考え「あなたは企業や団体に勤務していますか？」に対して「勤務している」と回答した 339 人 (61.6%) を分析対象とする。

サンプル数 339 人の内訳は男性 231 人 (68.1%) 女性 108 人 (31.9%) となった。総務省統計局の労働力調査⁽⁵⁾によると、日本の就業者数の数は 6596 万人、内男性 3699 万人 (約 56%)、女性 2898 万人 (約 44%) となり、男性の割合がやや多いサンプルとなった。

4.2. 労働環境志向の選択肢

労働環境志向は個人毎に違うことが考えられるが、ある程度のグループができると考える。先行研究や、約10人からヒアリングした意見を参考に労働環境志向選択肢を作成した。

- ・仕事の要求度・・・業務量が適量，責任が適当，スキルが合致
- ・業務の裁量度・・・時間・場所が自由，業務の選択が可能，仕事のやり方が自由
- ・職場の支援度・・・会社の制度が充実，上司や同僚の支援がある，支援を申出る社風がある
- ・報酬・・・経済的報酬が高い，地位が高い，安定性が高い
- ・仕事のやりがい・・・やりがいある仕事，人の役に立つ仕事，成長できる仕事

4.3. 労働環境で重視する項目の分析

「あなたが求める労働環境で重視するものは何ですか？1位から5位までお答えください。」の中で1位に選択された項目の合計をみる。1位は報酬の高さ 53 人 [15.63%] 2位良い人間関係 49 人 [14.45%] 3位やっていて楽しい仕事 43 人 [12.68%] となり、仕事のやりがいなどよりも報酬や人間関係を重視することが分かった。

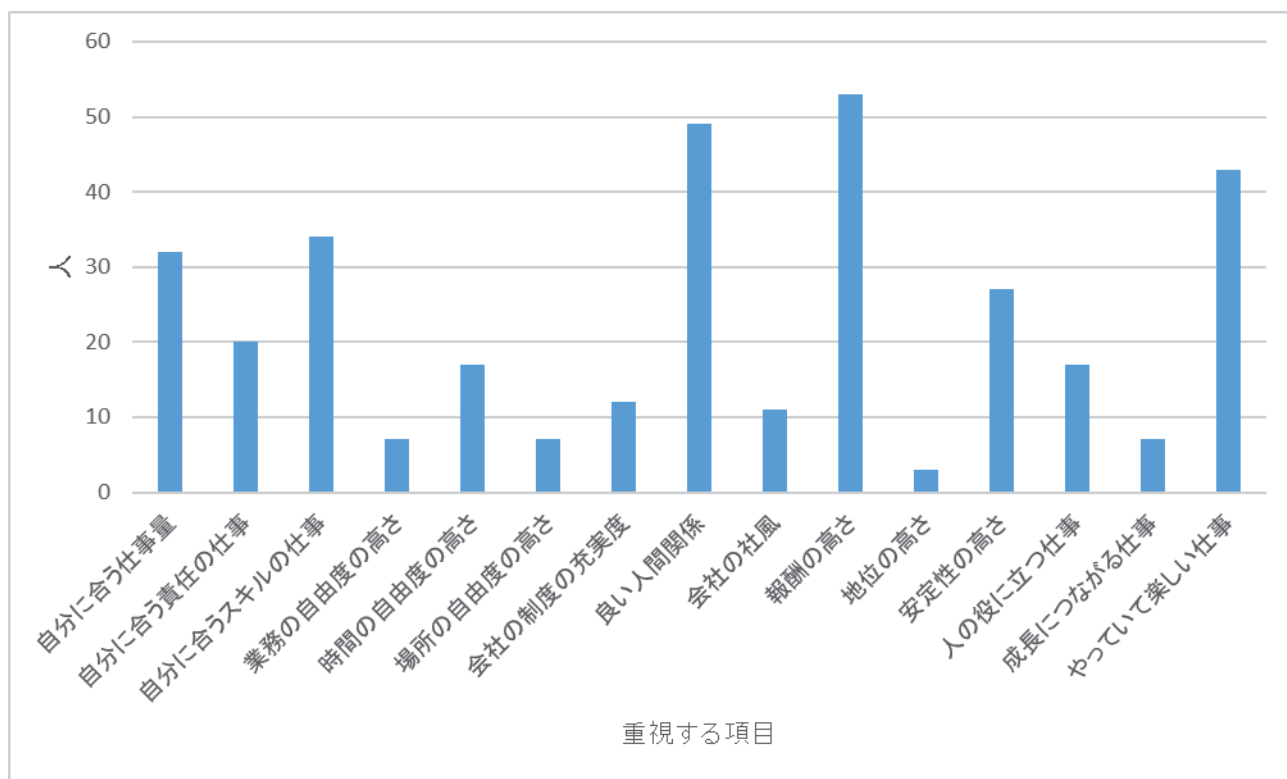


図1 労働環境で重視する項目1位

4.4. 満足度と労働環境で重視する項目「報酬の高さ」の関係

労働環境で重視する項目と満足度に関係がありそうだと考え分析したところ、「あなたが求める労働環境で重視するものは何ですか？1位から5位までお答えください。」の1位に報酬の高さと回答している人と満足度に-0.976の明らかな相関関係がみられた。この結果から、報酬の高さを1番重視する人は満足度が低い傾向があり、報酬の高さを1番重視しない人は満足度が高い傾向にある。

表1 満足度と労働環境で重視する項目1位

あなたは総合的に見て今の労働環境に満足していますか？	あなたが求める労働環境で重視するものは何ですか？1位から5位までお答えください。【1位】																
	全体	自分に合う仕事量	自分に合う責任の仕事	自分に合うスキルの仕事	業務の自由度の高さ	時間の自由度の高さ	場所の自由度の高さ	会社の制度の充実度	良い人間関係	会社の社風	報酬の高さ	地位の高さ	安定性の高さ	人の役に立つ仕事	成長につながる仕事	やっつけて楽しい仕事	その他
全体	339	9.4	5.9	10.0	2.1	5.0	2.1	3.5	14.5	3.2	15.6	0.9	8.0	5.0	2.1	12.7	0.0
とても満足	10	0.0	0.0	10.0	10.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	10.0	0.0	10.0	0.0	20.0	0.0
満足	75	10.7	9.3	9.3	0.0	4.0	1.3	1.3	17.3	5.3	6.7	1.3	2.7	10.7	0.0	20.0	0.0
普通	182	10.4	6.0	11.5	2.2	5.5	2.2	4.9	12.6	2.7	14.8	0.5	11.0	3.3	3.3	8.8	0.0
不満	56	8.9	3.6	8.9	3.6	1.8	3.6	3.6	14.3	3.6	25.0	0.0	7.1	1.8	1.8	12.5	0.0
とても不満	16	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	18.8	0.0	43.8	0.0	6.3	6.3	0.0	18.8	0.0

4.5. 自己組織化マップによる労働環境志向分類

労働環境で報酬の高さを重視する人は満足度が低いという結果が出た。報酬の高さを重視する人は他にどのような項目を重視するのか、ニューラルネットワークの一種である自己組織化マップで分析してみる。自己組織化マップは分類、視覚化、要約が得意で類似度を距離で表現することができ、教師無しにクラスタリングができる分析手法である。



図2 労働環境で重視する項目の自己組織化マップ

報酬の高さを重視する人は、安定性の高さ・会社制度の充実度・会社の社風など会社に対して求める傾向が強い項目が並ぶ。その他、自分に合うスキル・人の役に立つ仕事・成長につながる仕事のグループは自分のスキルで貢献をしていきたい項目が並び、業務の自由度・場所の自由度・時間の自由度のグループは自由度を求める項目が並んだ。地位の高さはどのグループにも属さず単独となり、やっつけて

楽しい仕事・良い人間関係・自分に合う仕事量のグループは楽しく仕事をしたいという項目が並んだ。

5. 考察

労働環境で1番報酬の高さを重視する人は満足度が低い傾向にあることが分かった。自己組織化マップの分析によると、報酬の高さを重視する人は安定性の高さ・会社制度の充実度・会社の社風などを重視する傾向にあり、会社に対する要求項目が多い可能性があることも分かった。この分類を報酬の分類とする。

また、労働時間に関係する項目として自分に合う仕事量という項目があり、やっっていて楽しい仕事・良い人間関係の分類になった。この分類を楽しさの分類とする。楽しさの分類は合計 581 人が回答し、報酬の分類は合計 486 人が回答した。報酬よりも楽しさを求める志向の人数が多いことが分かった。自分に合う仕事量が思い通りにいかない場合でも、同じ分類であるやっっていて楽しい仕事や、良い人間関係で仕事ができればストレスは軽減されるかもしれない。で楽しく仕事をやりたい報酬の分類よりも回答人数はである。楽しくない仕事で長時間労働することで人間関係の悪化が進めば、精神障害に関する事案の労災補償がさらに増えるかもしれないと考える。

今回の研究は労働に対する考え方の一つの傾向を洗い出した。今後は企業・社員それぞれが会社の状況や社員の労働環境志向を理解し合いながら、より個人個人に合わせた働き方ができる環境を整えるためのデータ分析を行っていかねばと考える。

6. 参考文献

- (1) 独立行政法人労働政策研究・研修機構のデータブック 国際労働比較2017
- (2) 厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」
- (3) 「労働時間と精神的負担との関連についての体系的文献レビュー」藤野善久氏，堀江正知氏，寶珠山務氏，筒井隆夫氏，田中弥生氏
- (4) 「過重労働とメンタルヘルス」島悟氏
- (5) 総務省統計局の労働力調査（基本集計）平成29年（2017年）9月分（速報）