

働き手にとっての「いい会社」とは ～茨城県内就業者アンケート結果から

調査担当 奥沢 貴広、林 里奈、荒澤 俊彦

生産年齢人口が減少し、多くの業種で人手不足が深刻化する中、企業は労働力確保のため、長時間労働の見直しや職場環境の整備といった、いわゆる「働き方改革」に取り組んでいる。政府も「一億総活躍社会」実現の目玉政策として、「働き方改革」推進による生産性向上を促している。

一方で、終身雇用や年功序列制度など、これまで企業の成長を支えてきた雇用システムや現状の労働環境、就業規則などが、非正規、女性、シニアなどの多様化する働き手のニーズに応えきれなくなりつつある。本号では、県内に住む就業者を対象に「県内の働き手における就業意識や満足度」や「将来の就労意欲」に関するアンケート調査を実施した。調査では、以下の切り口から属性による就業者意識の違いを探った。

<調査の切り口>

1. どのような会社や職場が、働き手からみた「いい会社」「いい職場」なのか。
2. 勤務先の職場環境に対してどの程度満足しているのか、またどんなことを不満に感じているのか。
3. 何歳ごろまで働き続けたいと考えているか。

<調査要旨>

◆家庭的・一体感があり、やりたい仕事ができる能力重視の会社・職場が、働き手の考える「いい会社」「いい職場」

県内就業者が考える「いい会社」「いい職場」とは、正社員で気の合う同僚が多数在籍する、家庭的で一体感のある職場である。また、職場のルールや規律は厳格ながら、自らが希望する楽しい仕事に打ち込める環境を志向している。さらに、従業員に対する評価基準は、経験年数よりも本人の知識・スキル（能力）重視である。調査では、性別や年齢別、企業規模などにより多少の差はあるものの、多くの働き手は同じような会社・職場を理想像としてイメージしていることが明らかとなった。

一方で、属性により理想像に違いがあったのが、会社の規模や成長性、現在の勤務先の満足度に関する項目である。従業員数30人未満の中小企業の就業者は、「知名度は低い成長性のある中小企業」を、300人以上の大企業の就業者は「有名で安定的な大手企業」をそれぞれ「いい会社」とみている。働き手の多くは、現在所属している企業をベースに理想の会社像を描いていると考えられる。また、勤務先の職場環境に対する満足度では、全体としてみると大企業に比べ中小企業の就業者の方が満足しているという、意外な結果となった。

◆半数近い働き手が65歳を超えた就労に意欲

60歳をキャリアの区切りとする働き手は一定数いるものの、65歳を超えて働きたい人が過半数に迫っている。人手不足が経営課題となる中、企業が今後も働き手を確保していくためには、こうした就労ニーズに応えられる働き方づくりを進める必要がある。

第1章 「働き方改革」推進の背景

少子高齢化による労働力人口の減少、国際競争の激化などを受け、終身雇用・年功序列制度などに基づく従来の日本型雇用システムは限界を迎えつつあるといわれている。本章では「働き方改革」が必要とされる背景について概観する。

はじめに～「働き方改革」とは

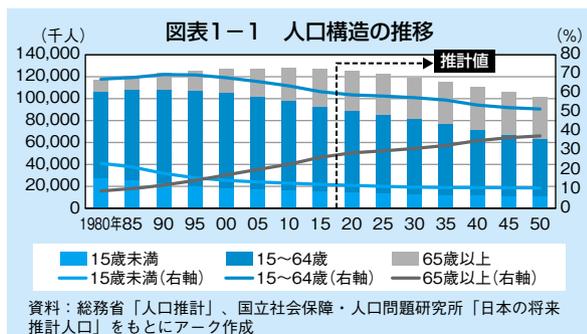
政府は、日本経済の更なる好循環を形成するため、「希望を生み出す強い経済」「夢をつむぐ子育て支援」「安心に繋がる社会保障」を3本柱とする「一億総活躍社会」の実現を掲げている。一億総活躍社会の実現に向け、多様な働き方を可能にするとともに、格差の固定化を回避し、成長と分配の好循環を実現するための施策が「働き方改革」である。

1. 「働き方改革」が必要とされる背景

労働力人口の減少

総務省の人口推計によると、2015年は総人口1億2,709万人に対し労働力人口（15～64歳）が7,728万人で総人口の60.8%、高齢者（65歳以上）は3,386万人で26.7%を占めている（図表1-1）。1980年と比較すると、労働力人口は160万人減（6.6ポイント減）の一方、高齢者人口は2,321万人増（17.6ポイント増）と、急速に高齢化が進んでいる。

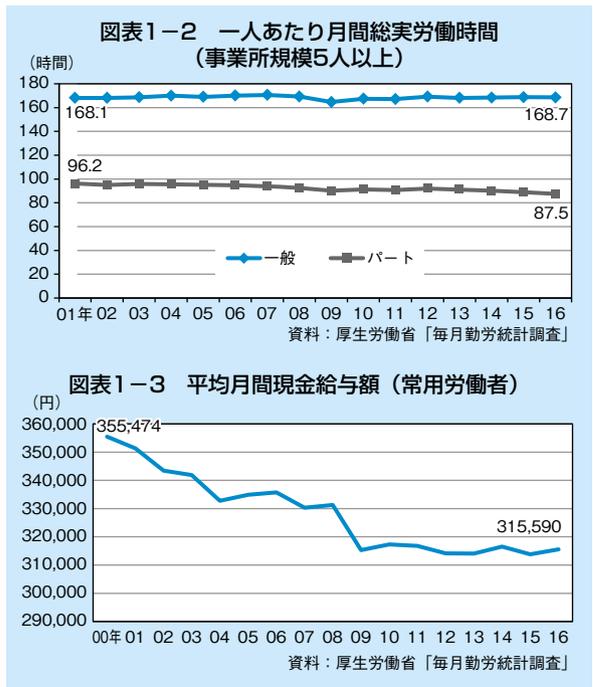
国立社会保障・人口問題研究所の推計では、2050年の総人口は1億1,922万人となり、労働力人口は総人口の51.8%、高齢者人口は37.7%になると予測している。少子高齢化が進行し労働力人口が減少



しつつある状況下では、労働力を確保するため女性・高齢者・障害者・外国人など、多様な人材に目を向ける必要が生じている。

慢性的な長時間労働

一般労働者の平均労働時間（月）の01年から16年までの推移をみると、パートタイム労働者の労働時間は7.2時間減少している一方、一般労働者にはほとんど変化が見られない（図表1-2）。一方で、平均月間現金給与額は09年から底這い傾向にあるなど、所得環境は総じて低迷が続いている（図表1-3）。

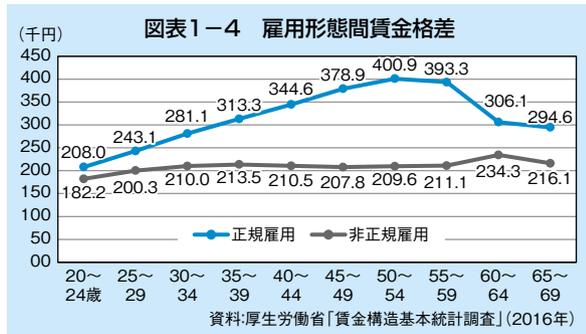


硬直化した労働環境

日本の労働市場は新卒一括採用と終身雇用制度による「単線型」のキャリアパスが一般的とされ、転職の多い労働者はその能力に比べ相対的に低い

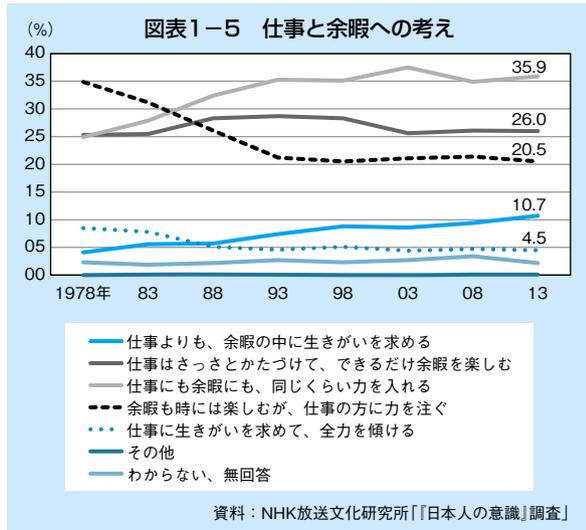
評価を受けやすい現状がある。

また、正規雇用者と非正規雇用者には大きな賃金格差があり（図表1-4）、非正規雇用は正規雇用者のおよそ65%の賃金しか支給されていない。年収の格差だけでなく、非正規雇用者は正規雇用者に比べ身分保障や福利厚生が充実していない、専門的なキャリアが身に付きにくいなど、目に見えない格差も存在する。



価値観は余暇重視へ

NHK放送文化研究所によると、仕事と余暇を両立したい人の割合（13年）は35.9%（83年比8.0ポイント増）、余暇重視（「余暇の中に生きがい」＋「できるだけ余暇を楽しむ」）の割合は36.7%（同5.6ポイント増）、仕事重視（「仕事の方に力を注ぐ」＋「仕事に生きがいを求める」）の割合は25.0%（同14.0ポイント減）と、30年間で余暇を重視する傾向が強まっている（図表1-5）。このように変化しつつある労働者のニーズに対し、従来の雇用システム・



就業形態だけでは対応できなくなっていると考えられる。

2. 「働き方改革」がもたらす効果と課題

働き手、事業者双方にメリットがある、働きやすい職場の整備

一般論として、長時間労働が是正されれば、育児・介護や健康上の問題で労働時間に制約のある女性や高齢者がより積極的に労働市場に参加できるようになるといわれている。

また、余暇の増加による男性の家事・育児参加を通じ、女性は安心して出産しやすくなるため、出生率の改善に寄与すると考えられる。さらに、雇用形態などにとらわれず自分に合った働き方を選べるようになれば、キャリアアップに繋がり国全体の生産性向上も期待できる。

事業者にとっても、人件費削減・生産性向上はもちろん、労働者の心身の健康状態を向上させることで、離職や休業を防ぐメリットがある。複雑化・グローバル化する経済環境において、ダイバーシティ（多様性）推進は企業成長に欠かせない取り組みとされる。テレワーク^{*1}やフレックスタイム制度、副業・兼業などの柔軟な働き方を取り入れ、多様な働き方を可能にすることで、女性や高齢者などの多様な人材を登用することができるだろう。働きやすい環境を整備することは、働き手、事業者ともにメリットをもたらすといえる。

一方、働き方改革に伴う問題点として、業務効率化や業務内容の見直しを行わず、単に残業時間の削減に注力することで、持ち帰り残業やサービス残業の発生が懸念されている。支給される残業代が減るため、実質的な労働時間は変わらずに収入が減少する可能性もある。

また、テレワークや時短勤務利用者、産休・育休などの制度休暇から復帰した労働者への人事評価や目標設定などをどのように行うかといった問題

*1 テレワーク…ICT（情報通信技術）を活用した、場所や時間にとられない柔軟な働き方のこと。

もある。制度を利用している労働者とそうでない労働者の間に不公平感が生まれれば、職場全体のモチベーション低下を引き起こす可能性がある。

3. 改革を推進する行政の取り組み

女性や高齢者の活躍に向けた取り組み

国は働きやすい職場環境づくりに向け、男女の雇用機会均等や高年齢者の雇用安定などの観点から、段階的に法整備（改正）を図ってきた（図表1-6）。例えば男女雇用機会均等法では、85年当初に努力義務だったものを97年に努力義務規定を解

消し、06年には男女双方に対する差別を禁止している。近年では、60歳の定年後も希望者全員を雇用することを企業に義務付ける改正高齢者雇用安定法（13年）や、雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いの禁止などを明記した改正障害者雇用促進法（16年）などが施行され、働く意欲がある人の就労を促している。

働く人の視点に立った「働き方実行計画」

こうした中、働く人の視点に立った働き方改革を実現するため、政府は17年3月に同一労働同一賃金等の非正規雇用の処遇改善や残業時間の罰則付上限規制などを盛り込んだ「働き方改革実行計画」を決定した。計画では、10年先の未来を見据えたロードマップを作成し、継続的な進捗状況の確認や施策の見直しを図るとしている（図表1-7）。

以上、働き方改革を巡る背景や足もとの動きについてみてきたが、働き手自身はそもそも「働くこと」をどのように考えているだろうか。アークでは、県内の働き手の就業観を把握するためのアンケート調査を実施し、次章にその概要を掲載した。

図表1-6 主な法整備・改正の状況
(働きやすい職場整備関連)

1985年	男女雇用機会均等法施行。募集採用、配置・昇進において男女を均等に扱う「努力義務」。
1997年	改正男女雇用機会均等法施行。努力義務規定の解消、セクハラ防止措置の義務化。
2006年	改正男女雇用機会均等法施行。男女双方に対する差別を禁止。妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止。
2009年	改正育児介護休業法施行。3歳までの子を育児する労働者について短時間勤務制度設置の義務化。父母共に育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長。
2013年	改正高年齢者雇用安定法施行。継続雇用制度の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止。
2016年	改正育児介護休業法施行。妊娠・出産・育児・介護休業等を理由とする不利益取扱い防止措置義務の新規追加。
	改正障害者雇用促進法施行。障害者に対する差別禁止、合理的配慮の提供義務を規定。

図表1-7 働き方改革実行計画のロードマップ（抜粋）

年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027以降
同一労働同一賃金の法整備	関連法案を国会に提出	施行準備・改正法の施行 施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う									
時間外労働の上限規制導入	労働基準法改正案の早期成立を図る	施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・施行後5年を経過した後、適当な期間において見直し									
雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援	労務管理・セキュリティに関するガイドライン改訂	ガイドラインの発出・施行			必要に応じて見直し						
	特区法改正・東京都と連携して導入支援	全国展開を図る									
子育て・介護等と仕事の両立支援策の充実・活用促進	次世代法の見直し、男性の育児休業の取得促進	次世代法の見直しの検討・実施			男性育児休業の取得状況の見える化をさらに推進						
	保育・介護人材の処遇改善策として、経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行う					介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇改善		介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇改善			
外国人材受入れ環境整備	改正法施行準備	新たな在留資格「介護」を活用した専門的介護人材の活用									

資料：働き方改革実現会議「働き方改革実行計画」をもとにアーク作成

第2章 県内就業者が考える理想の会社像

県内居住の就業者は、どのような会社や職場を理想と考えているのだろうか。また、勤務先の働きやすさや働きがいについて、どの程度満足しているだろうか。アークでは、育児・出産・介護休暇といった各種制度の整備状況やその利用実態、将来の就労意欲を含め、働き手の意識を探るアンケート調査を2回に分けて実施した。(誌面の関係から掲載した調査結果は一部である。世帯年収別や一番下の子ども(末子)の状況別などの詳細データを、後日、当財団ホームページ(<http://www.arc.or.jp>)に掲載する予定である)

1. 会社・職場や働きがいに関するアンケート

現在仕事をしている20～59歳の県内居住者に対し、理想の会社や職場、勤務先の満足度や各種制度の整備・利用状況、さらには仕事のやりがいについてインターネット形式によるアンケートを実施した。

アンケート実施時期：2017年8月15日～22日

有効回答数：799人

調査項目

1. あなたが考える「いい会社」「いい職場」
2. 実際の勤務先の状況
3. 勤務先の働きやすさ・働きがいの満足度
4. 仕事で「やりがいを感じる時」
5. 勤務先の各種制度の整備・利用状況

(1) アンケート全体結果

① 働き手が考える「いい会社」「いい職場」

家庭的・一体感があり、希望の仕事ができる能力重視の会社・職場が「いい会社」「いい職場」

県内の働き手は、どのような勤務先を「いい会社」や「いい職場」とみているのだろうか。「有名で安定的な大手企業」、「知名度は低い成長力がある中小企業」のように、対立すると考えられる項目を設定し、そのどちらが理想の会社や職場が近いかを尋ねた。(図表2-1)。それらを俯瞰することで、会社・職場の理想像に迫った。

そして、この回答結果をわかりやすく示すために、DI(ディフュージョン・インデックス)形式

で指数化した^{※2}(図表2-2)。

最も多くの人々が「いい会社」、「いい職場」と考える項目は「一体感がある(会社・職場、以下同様)」(53.3%)となった。次いで「正社員率が高い」(52.1%)が僅差で続き、「勤務地が固定している(転勤がない)」(50.1%)、「人材の入れ替わりが少ない」(35.6%)、「気の合う同僚が多い」(34.0%)などが高い。

結果をまとめると、県内の働き手が考える「いい会社」「いい職場」とは、「正社員かつ気の合う同僚が多数在籍する、家庭的で一体感のある職場であり、転勤や人の入れ替わりは頻繁ではない。職場のルールや規律は厳格ながら、自らが希望する楽しい仕事に打ち込むことができる。また、従業員に対する評価基準は、経験年数よりも本人の知識・スキル(能力)が重視される会社や職場」といえる。

② 勤務する会社・職場の状況

内部評価の高い会社が理想も実態には差

前問の理想像に対して、現在勤務する会社や職場はどのような姿だろうか。図表2-2と同様、回答結果をもとにDIで指数化したものが図表2-3である。

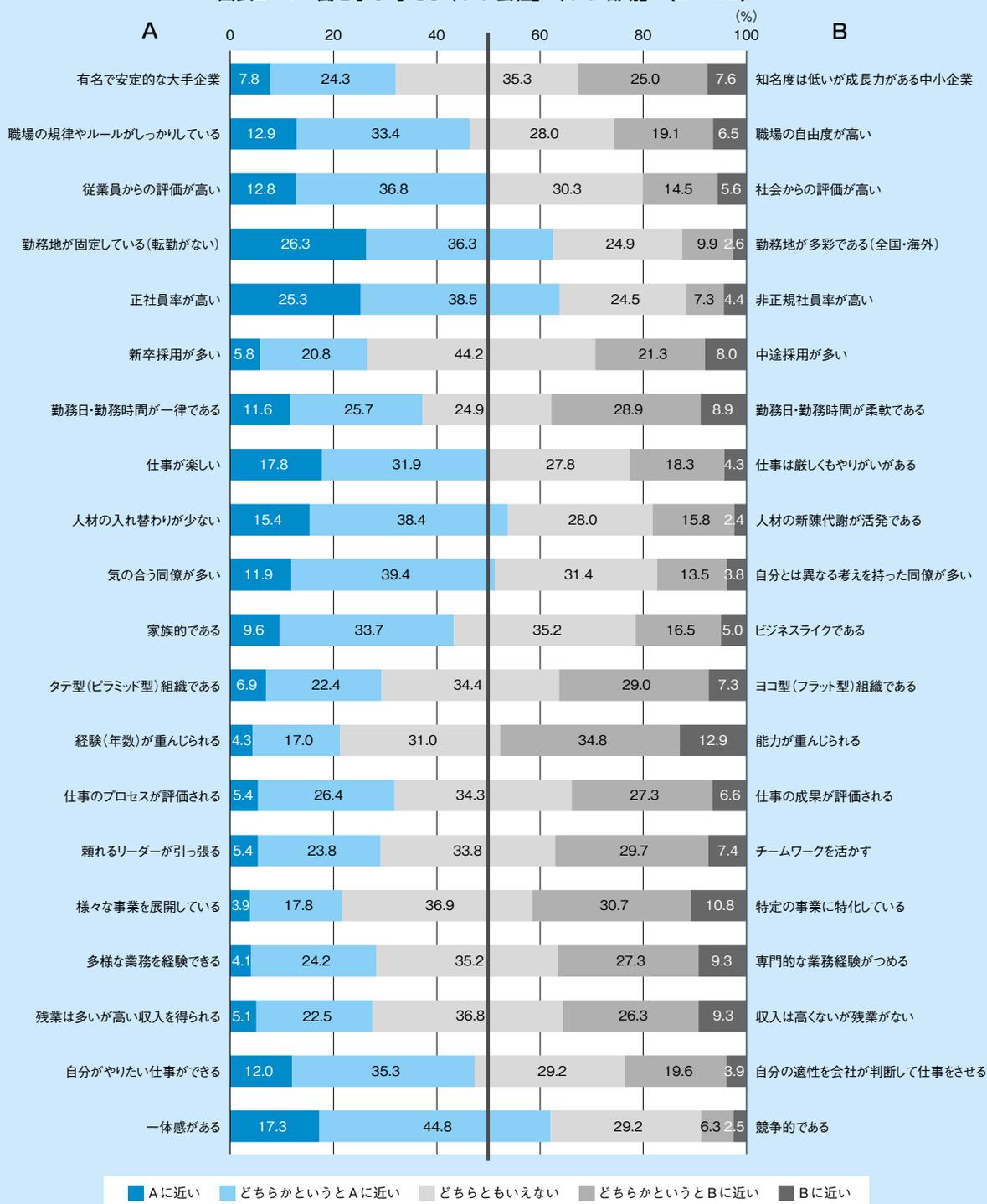
最も高い(多くの人々が当てはまる)項目は「勤務地が固定している(転勤がない)」(39.0%)である。次いで「特定の事業に特化している」(30.6%)、「一体感がある」(25.8%)、「タテ型(ピラミッド型)

※2 DI…「Aに近い」+「どちらかというAに近い」-「Bに近い」-「どちらかというBに近い」。実際には「どちらともいえない」割合が最も高い項目も複数ある。

組織である」(25.3%)「仕事の成果が評価される」(25.1%) などが高い。転勤地が固定的であることや職場の一体感、規律が厳格な職場などは、会社・

職場の理想の姿に近い項目がある一方で、理想と実態が乖離している項目もみられた。

図表2-1 働き手が考える「いい会社」「いい職場」(n=799)



※端数の関係上、項目の合計が100%にならない場合がある(以下同様)。

図表2-2 働き手が考える「いい会社」「いい職場」DI



なお、理想の会社・職場と現実のギャップが最も大きいのは、「正社員率が高い」および「従業員からの評価が高い」である（図表2-4）。その他、「ヨコ型（フラット型）組織である」、「一体感がある」、「自分のやりたい仕事ができる」などが、理想と現実に乖離がある項目となっている。

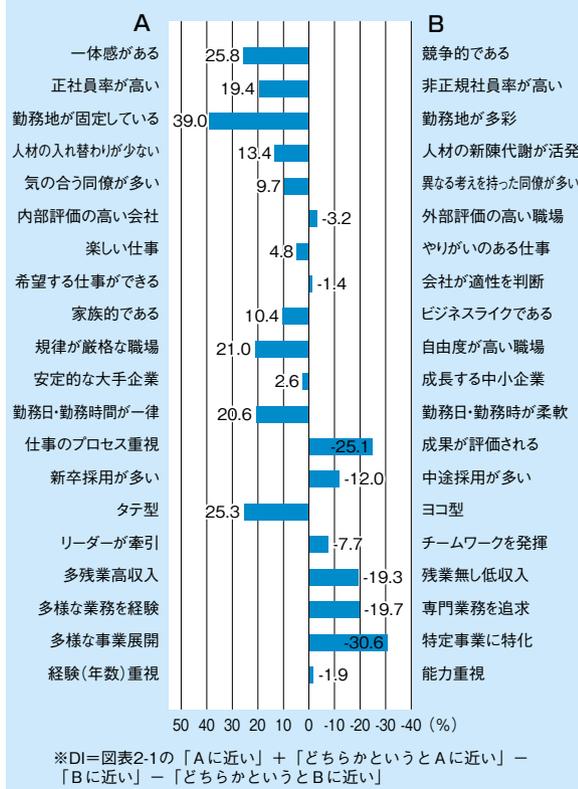
一方で、「チームワークを活かす」や「職場の規律やルールがしっかりしている」などは、現在の会社・職場が「いい会社」や「いい職場」に近い状況にあることが窺える。

図表2-4 理想の勤務先と現実の差（DIギャップ）

働き手が志向する項目	DIギャップ
正社員率が高い	32.7
従業員からの評価が高い	32.7
ヨコ型（フラット型）組織である	32.3
一体感がある	27.5
自分がやりたい仕事ができる	25.2
能力が重んじられる	24.5
気の合う同僚が多い	24.3
仕事の成果が評価される	23.0
仕事楽しい	22.3
人材の入れ替わりが少ない	22.2
勤務日・勤務時間が柔軟である	21.1
家族的である	11.4
専門的な業務経験がつめる	11.4
収入は高くないが残業がない	11.3
勤務地が固定している（転動がない）	11.1
特定の事業に特化している	10.8
中途採用が多い	9.3
知名度は低い成長力がある中小企業	3.1
職場の規律やルールがしっかりしている	0.3
チームワークを活かす	0.2

※DIギャップ=いい会社・職場DI-勤務する会社・職場の実態DI
ギャップが大きいほど、理想と現実に乖離があることを意味する

図表2-3 勤務する会社・職場の実態DI



③勤務先の満足度

概ね満足も、収入と働きぶりの不均衡に不満

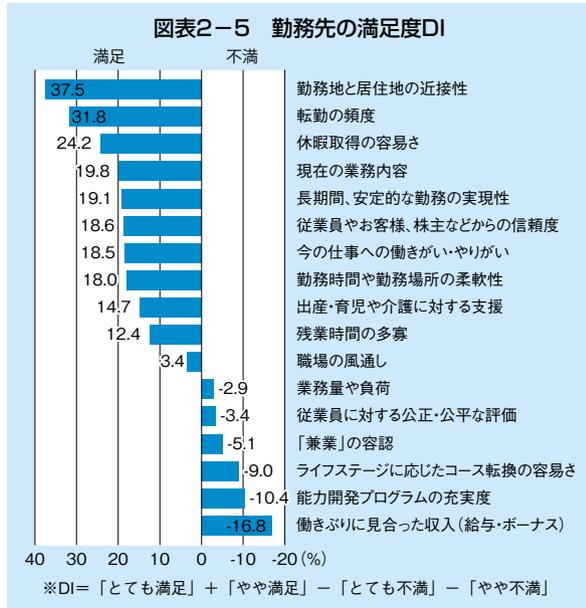
勤務先の働きやすさや業務内容、働きがいに関して、どの程度満足しているかを尋ねた。そして回答結果をもとに指数化したものが勤務先の満足度DI（図表2-5）である。

DIが最も高い項目は「勤務地と居住地の近接性」（37.5%）である。次いで「転勤の頻度」（31.8%）、「休暇取得の容易さ」（24.2%）など、全17項目中11項目で「満足」が「不満」を上回っている。

一方で、DIが最も低い項目は「働きぶりに見合った収入（給与・ボーナス）」（△16.8%）であり、「能

力開発プログラムの充実度」(△10.4%)、「ライフステージに応じたコース転換の容易さ」(△9.0%)など6項目で「不満」が「満足」を上回っている。

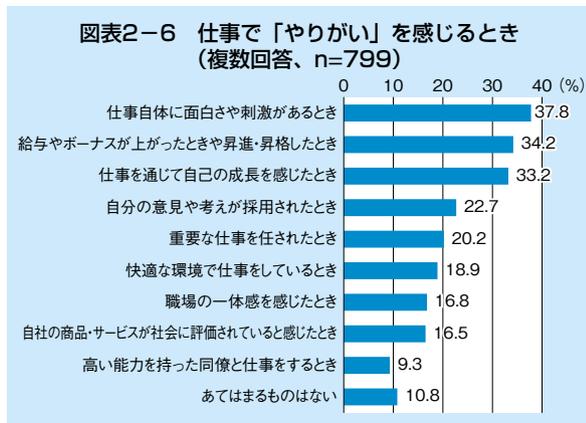
処遇やスキルアップ機会の提供などに対する不満はあるものの、現在の業務内容や仕事のやりがい、職場の働きやすさについては、全体として肯定的に評価している。



④仕事で「やりがい」を感じる時

様々な場面で仕事のやりがいを感じている

仕事のなかでどんなときに「やりがい」を感じるか尋ねたところ、「仕事自体に面白さや刺激があるとき」(37.8%)が最も高い(図表2-6)。次いで「給与やボーナスが上がったときや昇進・昇格したとき」(34.2%)、「仕事を通じて自己の成長を感じたとき」(33.2%)



き」(34.2%)、「仕事を通じて自己の成長を感じたとき」(33.2%)と続いている。

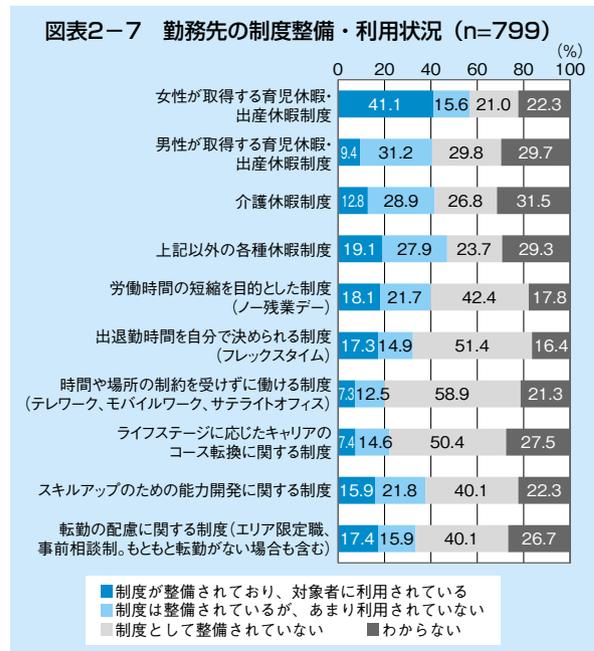
そのほか、「自分の意見や考えが採用されたとき」や「重要な仕事を任されたとき」もそれぞれ20%を超えており、働き手は様々な場面で仕事の「やりがい」を感じていることが確認できる。

⑤各種制度の整備・利用状況

浸透しつつある「女性が取得する育児・出産休暇」、利用が低調な「男性が取得する育児・出産休暇」

人手確保のため、企業は職場環境改善の取り組みを進めている。県内での勤務先では、育児・出産休暇や介護休暇、さらにはフレックスタイムやテレワークといった柔軟な働き方をサポートする制度がどの程度整備され、また実際に利用されているだろうか。働き手の目線で、各種制度の整備・利用状況を尋ねた(図表2-7)。

女性が取得する育児休暇・出産休暇制度は、「制度が整備されており、対象者に利用されている」が41.1%と、他制度を含め最も利用が進んでいる。一方、男性が取得する育児休暇・出産休暇制度は、「利用されている」割合が約1割にとどまり、「制度は整備されているが、あまり利用されていない」が3



割を超えている。

介護休暇制度やその他の各種休暇制度は、制度が整備されていても、利用が進んでいない状況が窺える。また、「わからない」割合が相対的に高く、そもそも制度として整備されているのか、いないのかといった認知度に課題がある。

労働時間や場所に関する制度（ノー残業デー、フレックスタイム、テレワーク・モバイルワーク）は、一定の利用はあるものの、約半数の勤務先で整備されていない。

ライフステージに応じたコース転換に関する制度は、対象となる働き手の数は限定的と考えられるものの、半数の勤務先で未整備となっている。

スキルアップのための能力開発に関する制度は、「制度は整備されているが、あまり利用されていない」が「制度が整備されており、対象者に利用されている」を上回り、利用促進の点で課題があると考えられる。

(2) 属性別でみた就業観の違い

これまで、働き手全体の就業観や勤務先の満足度をみてきた。しかし、結果を詳しくみると、属性による考え方の違いも確認できる。以下では、性別や年齢、雇用形態などから、属性により違いが出てくるものを中心に整理する。

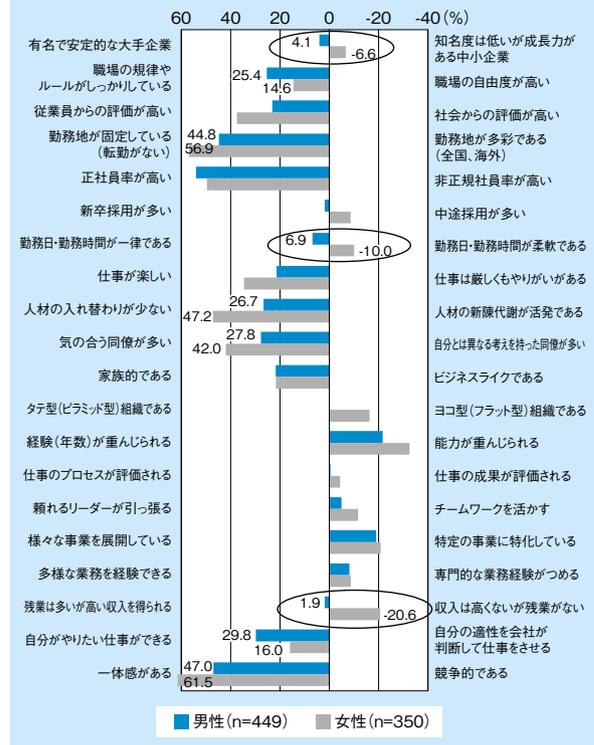
①性別

じわり進む男性のワーク・ライフ・バランス志向

会社の規模や成長性に関する項目では、男性がやや「安定・大手志向」であるのに対し、女性は「成長・中小志向」が優勢である（図表2-8）。勤務日や勤務時間に関する項目では、男性の「一律志向」に対し、女性は「柔軟志向」が優勢となっている。また、残業や収入の関係に関する項目では、男性が僅かに「多残業・高収入志向」であるのに対し、女性は「残業無し・低収入志向」が優勢となっている。

そのほか、女性は人材の入れ替わりが少なく、気の合う同僚が多い一体感のある会社・職場を志向する傾向が男性よりも強く、快適に仕事ができる環境

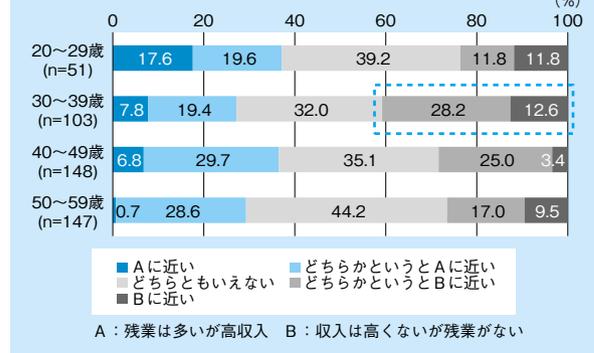
図表2-8 働き手が考える「いい会社」「いい職場」DI (男女別)



を「いい会社」「いい職場」と考えている。

一方、男性は職場の規律やルールを重んじ、安定的に自分がやりたい仕事ができる環境を理想の勤務先と捉えている。仕事重視の一方で、「多残業・高収入志向」と「残業無し・低収入志向」が概ね拮抗するなど、男性のワーク・ライフ・バランス志向の一端も確認できる。年齢別にみると、30歳代の「残業無し・低収入」割合が相対的に高い（図表2-9）。働き盛りの年代であっても、仕事以外の時間を大切に

図表2-9 多残業・高収入VS残業無し・低収入 (男性、年齢別)



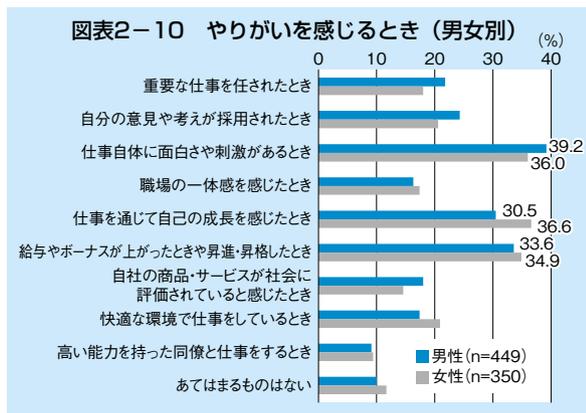
にしたいと考える層は存在している。

女性が仕事のやりがいを感じる時は「仕事を通じた自己の成長」が最も高い

現在の勤務先に対する評価では、男性は「出産・育児や介護に対する支援」や「職場の風通し」、「今の仕事への働きがい・やりがい」の満足度が女性を上回っている。一方で、「ライフステージに応じたコース転換の容易さ」や「業務量や負荷」、「『兼業』の容認」などを不満と考えている。

女性は「転勤の頻度」や「残業時間の多寡」、「勤務地と居住地の近接性」、「勤務時間や勤務場所の柔軟性」などの満足度が男性を上回っている。一方で、「働きぶりに見合った収入（給与・ボーナス）」や「能力開発プログラムの充実度」、「従業員に対する公正・公平な評価」などを不満と考えており、特に収入面の満足度で男性と差が生じている。

仕事のやりがいでは、男性は「仕事自体に面白さや刺激があるとき」が39.2%で最も高い（図表2-10）。女性は「仕事を通じて自己の成長を感じたとき」が36.6%で最も高い。収入増加や出世が仕事のやりがいにつながっているのは男女共通ながら、女性が仕事を通じた成長を仕事のモチベーションに挙げる割合が高いのは、女性のキャリア形成意識の高まりを示唆している。

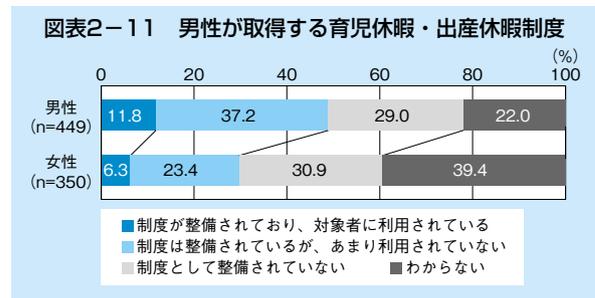


女性の制度に対する認知度の低さが際立つ

各種制度の整備・利用状況では、「男性が取得する育児休暇・出産休暇制度」に違いがみられた（図

表2-11）。「制度が整備されており、対象者に利用されている」割合は男性の方が高い一方で、「制度は整備されているが、あまり利用されていない」割合が女性を10ポイント以上上回り、性別で利用状況の認識に差異がみられる。

また、女性の雇用形態はパート・アルバイトや契約・派遣社員が多いことを背景に、そもそも整備されているか利用されているかが「わからない」とする割合が高い点が特徴的である。これらは介護休暇をはじめ、各種休暇制度の整備・利用状況でも同様の傾向を示している。



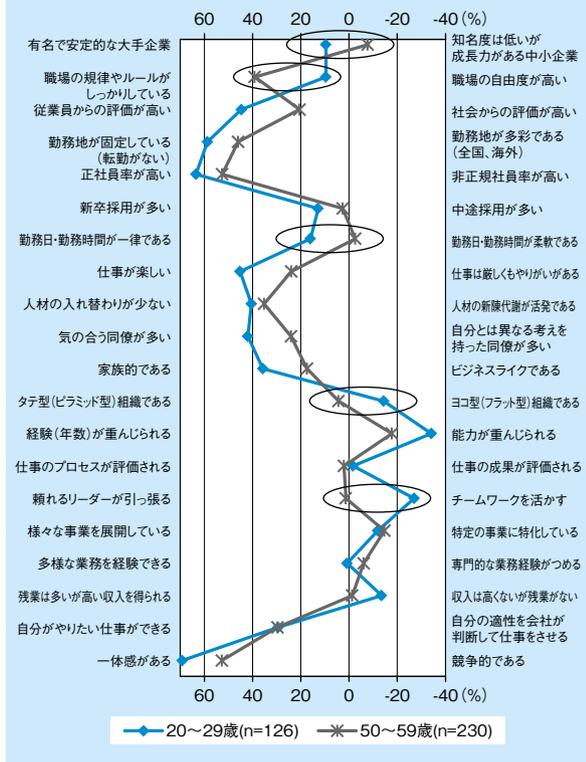
②年齢別

安定・フラット型組織志向の若年層、成長・ピラミッド型組織志向の中老年層

会社の規模や成長性に関する項目では、20歳代がやや「安定・大手志向」であるのに対し、50歳代は「成長・中小志向」が優勢である（図表2-12）。また、職場の厳格さに関する項目では、50歳代が20歳代に比べて職場にしっかりとした規律やルールを求めている。

勤務日・勤務時間に関する項目では、20歳代の「一律志向」に対し、50歳代は僅かながら「柔軟志向」が優勢となっている。また組織の在り方に関する項目では、20歳代は「ヨコ型（フラット型）」や「チームワーク型」、50歳代は「タテ型（ピラミッド型）」や「リーダー牽引型」をそれぞれ志向している。20歳代は人材の入れ替わりが少なく家庭的な環境を「いい会社」「いい職場」とみなしており、全体としては他の年代に比べて「安定志向」が確認できる。

図表2-12 働き手が考える「いい会社」「いい職場」(年齢別DI)

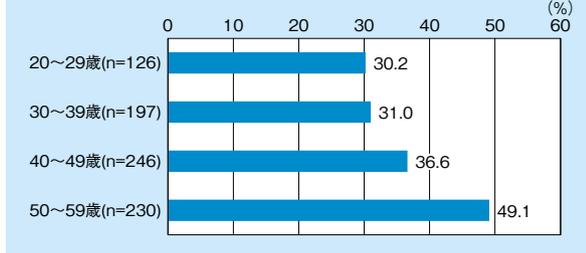


50歳代は「仕事自体の面白さ」がモチベーション

現在の勤務先に対する評価では、「現在の業務内容」に若干の差があるものの、年代による満足度の相違はみられない。

仕事のやりがいでは、「仕事自体に面白さや刺激があるとき」は年齢が高くなるほどやりがいを感じる割合も高まっており、特に50歳代は仕事の面白さが仕事を行うモチベーションになっている (図表2-13)。

図表2-13 仕事のやりがい：仕事自体に面白さや刺激があるとき (複数回答)



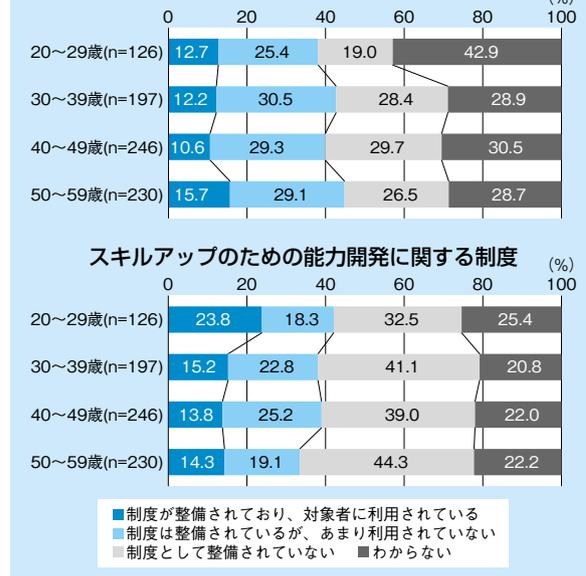
潜在的な中高年の能力開発プログラムのニーズ

各種制度の整備・利用状況は、各制度とも年齢による大きな差はみられない。但し、20歳代は組織

の在籍期間が他の年代に比べて少ないことや、「介護休暇制度」のように対象となる両親等の介護の必要性が現時点では少ないことなどもあり、整備・利用状況が「わからない」割合が比較的高くなっている (図表2-14)。

また、「スキルアップのための能力開発に関する制度」では、20歳代は「制度が整備され、対象者に利用されている」が高い一方、50歳代は「制度として整備されていない」割合が最も高い。「能力開発プログラムの充実度」の満足度は50歳代が最も低いことを考慮すると、中高年の熟練者に対応した能力開発プログラムのニーズも認められる。

図表2-14 各種制度の整備利用状況

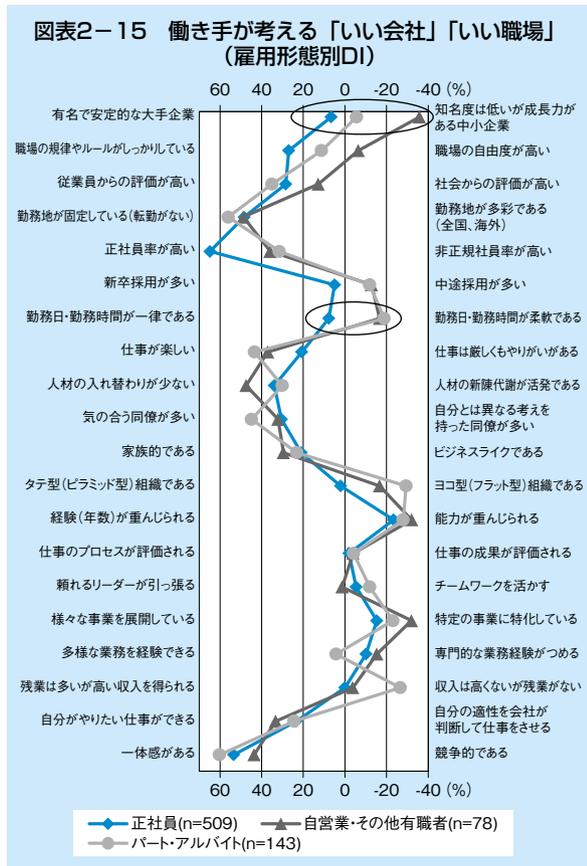


③雇用形態別

「安定・大手志向」の正社員、「成長・中小志向」の自営業

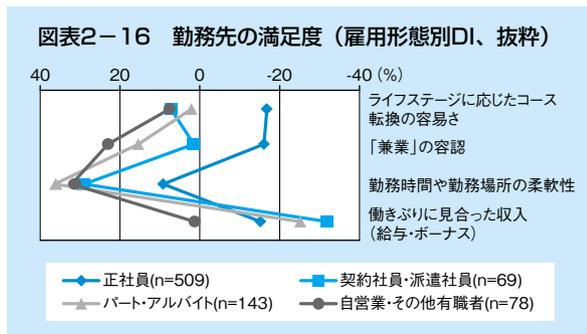
会社の規模や成長性に関する項目では、正社員が「安定・大手志向」であるのに対し、自営業・その他有職者は「成長・中小志向」が優勢である (図表2-15)。勤務日・勤務時間に関する項目では、正社員が「一律志向」、パート・アルバイトや自営業・その他有職者が「柔軟志向」が優勢となっている。項目ごとに多少の差異はあるものの、全体として正

規（正社員）と非正規（パート・アルバイトなど）の会社・職場の理想像に極端な違いはみられない。



正社員はコース転換の容易さや兼業容認に不満、パート・アルバイトは収入面の改善を望む

勤務先の満足度のうち、雇用形態で違いがある項目を表したのが図表2-16である。正社員は「ライフステージに応じたコース転換の容易さ」や「『兼業』の容認」の不満が高く、パート・アルバイトや契約・派遣社員は「勤務時間や勤務場所の柔軟性」の満足度が高い一方、「働きぶりに見合った収入（給与・ボーナス）」の満足度が低い。

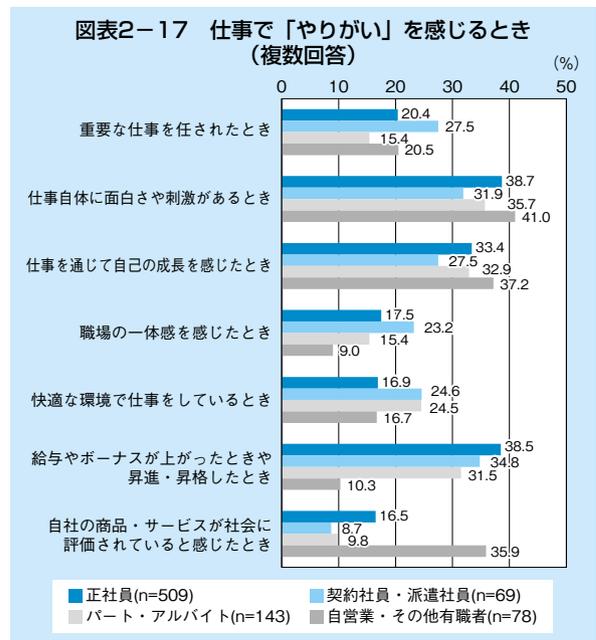


与・ボーナス)」を不満に感じている。また、自営業・その他有職者は全体として他の雇用形態に比べ満足度が高くなっている。

快適な職場環境にやりがいを感じる契約・派遣社員とパート・アルバイト

仕事のやりがいでは、正社員や自営業・その他有職者は、仕事そのものの楽しさや仕事を通じた自己・外部の満足・評価でやりがいを感じる傾向がある(図表2-17)。契約・派遣社員やパート・アルバイトは、一体感や快適性といった職場環境でやりがいを感じる傾向がみられる。

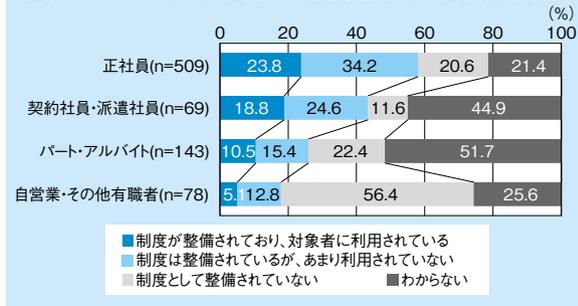
また当然ながら、自営業・その他有職者を除く雇用形態では、収入増加や出世が仕事のモチベーションを向上させる要素となっている。



契約・派遣社員、パート・アルバイトは制度の有無自体を知らない

制度の整備・利用状況では、各制度とも正社員の整備・利用割合が高く、契約・派遣社員、パート・アルバイト、自営業・その他有職者の順に低くなる傾向がある(図表2-18)。また、契約・派遣社員やパート・アルバイトは全体的に「わからない」割合が高い傾向がある。

図表2-18 育児・出産・介護休暇以外の各種休暇制度 (%)

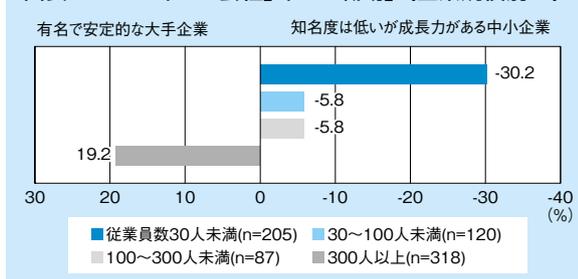


④企業規模別

中小企業は中小志向、大企業は大手志向

「いい会社」「いい職場」の考え方は、企業規模別で大きな違いはみられなかった。唯一、明確な差異があったのは会社の規模・成長性である（図表2-19）。従業員数30人未満は「知名度は低いが成長力がある中小企業」を、300人以上は「有名で安定的な大手企業」をそれぞれ「いい会社」とみている。働き手の多くは、現在所属している企業をベースに理想の会社像を描いていると思われる。

図表2-19 「いい会社」「いい職場」（企業規模別DI）

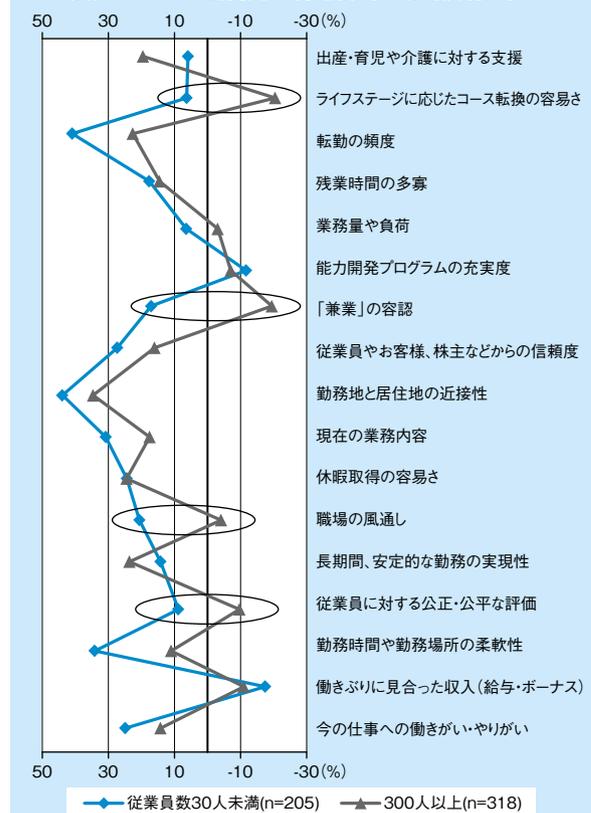


中小企業の従業員の方が職場環境に満足している

勤務先の満足度は、従業員数30人未満が17項目中15項目、300人以上が10項目で「満足」が「不満」を上回った（図表2-20）。全体としてみると、大企業に比べ小規模企業の方が、勤務先の職場環境に満足している人が多い。

なお、企業規模別でDIに差のある項目は、「ライフステージに応じたコース転換の容易さ」、「『兼業』の容認」、「職場の風通し」、「従業員に対する公平・公正な評価」で、いずれも300人以上が「不満」としている。

図表2-20 勤務先の満足度（企業規模別DI）



2. 将来の就労意欲に関するアンケート

県内に居住する20歳以上の就業者に対し、60歳以降の就労意欲や働きたい理由等についてインターネット形式によるアンケートを実施した。

アンケート実施時期：2017年8月23日～30日

有効回答数：697人

調査項目

1. 60歳以降の就労意欲
2. 60歳からの望ましい雇用形態
3. 60歳以降も働く理由
4. 60歳以降は仕事をしたくない理由

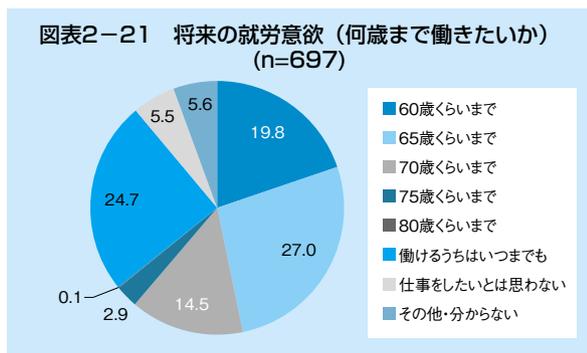
以下では、全体結果に加え、性別、年齢別による特徴も併せてみていく。

(1) 将来の就労意欲

4割が「65歳を超えても働きたい」

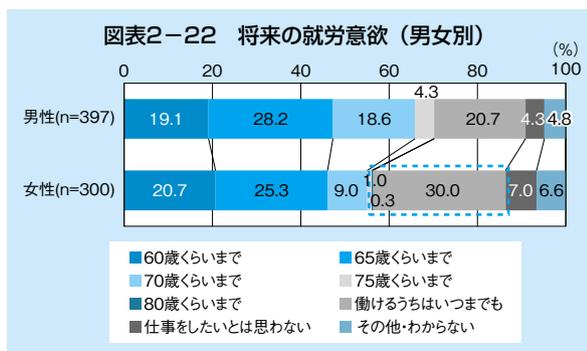
何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか尋ねた

ところ、「65歳くらいまで」が27.0%で最も高くなった(図表2-21)。次いで「働けるうちはいつまでも」(24.7%)、「60歳くらいまで」(19.8%)、「70歳くらいまで」(14.5%)と続いている。60歳を区切りとする働き手が一定数いるものの、4人にひとりが「働けるうちはいつまでも」と考えるように、60歳以降も働き続けたいとする人が7割近くを占める。なお、65歳を超えて働きたいとする人の割合は42.2%と過半数に迫る。



いつまでも働きたい女性

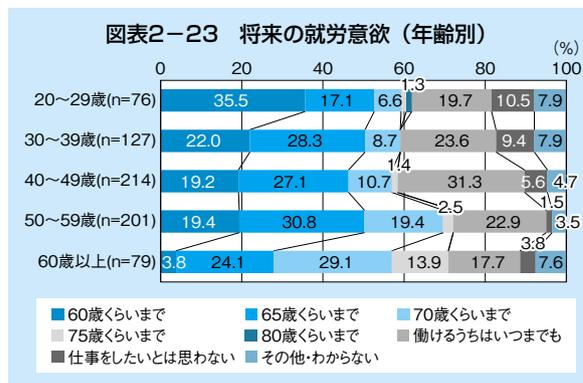
男女別にみると、65歳を超えて働きたい割合は男性が43.6%、女性は40.3%でほぼ変わらないものの、女性の「働けるうちはいつまでも」は男性に比べて10ポイント近く高く、「年齢に縛られず健康なうちは働きたい」という女性のニーズがあらわれている(図表2-22)。



実年齢が高まるほど、将来の就労意欲も上昇

年齢別にみると、20歳代は「60歳くらいまで」が4割近くを占める一方、60歳以上の65歳を超えて働きたい割合は6割を超えている(図表2-23)。全体

として、実年齢が高くなるほど、将来的な就労年齢の上限も高まる傾向にある。



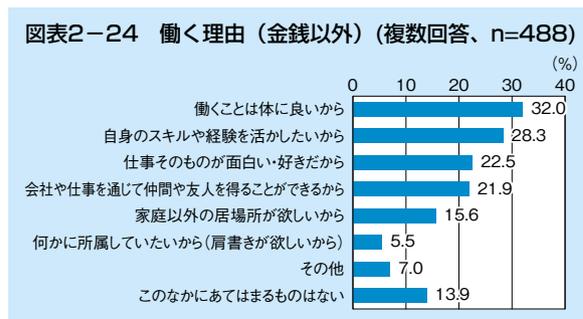
(2) 働く理由

収入に加え、健康の維持が仕事の目的に

では、就業者はどのような理由から働き続けたいと考えているのだろうか。厚生労働省「高齢社会に関する意識調査」(2016年)によると、「経済上の理由」が約7割で最も高い。このため本調査では、金銭以外の働く目的を聞いた(図表2-24)。

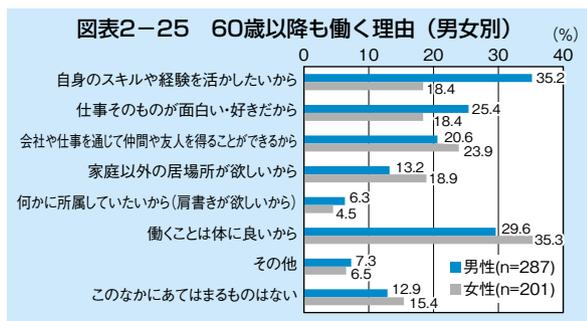
最も高い理由は「働くことは体に良いから」(32.0%)で、次いで「自身のスキルや経験を活かしたいから」(28.3%)、「仕事そのものが面白い・好きだから」(22.5%)、「会社や仕事を通じて仲間や友人を得ることができるから」(21.9%)と続いている。また、「家庭以外の居場所が欲しいから」も1割を超えており、就業者は金銭の確保以外にも「働くこと」に様々な意義を見出している。

なお、回答が少数だった「60歳以降は仕事をしたいとは思わない」の理由としては、「ゆっくり・のんびり生活したいから」が約7割で最も高い。



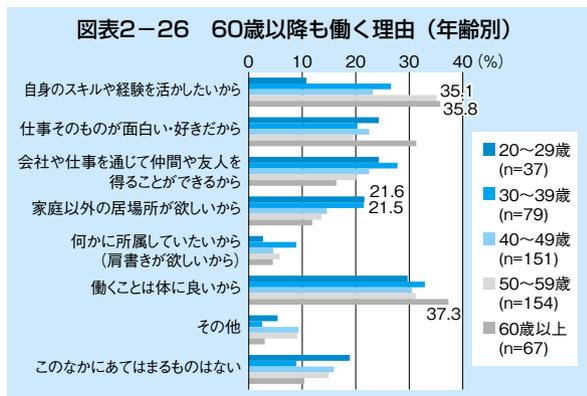
仕事自体が働く理由の男性、自分の居場所確保や健康維持がモチベーションの女性

男女別にみると、男性は「自身のスキルや経験を活かしたいから」や「仕事そのものが面白い・好きだから」が女性に比べ高く、仕事自体が働く理由に位置付けられている(図表2-25)。一方、女性は「家庭以外の居場所が欲しいから」や「働くことは体に良いから」が男性に比べ高く、職場という空間や健康へのニーズを働く理由に位置付けている。



若年層ほど家庭以外の居場所を欲している

年齢別では、すべての年代で「働くことは体に良いから」の割合が高い(図表2-26)。また、「自身のスキルや経験を活かしたいから」は60歳以上が最も高く、年齢が高くなるほど割合も高まる傾向がある。反対に、「家庭以外の居場所が欲しいから」は20歳代が最も高く、年齢が高くなるほど割合は低下する傾向がある。

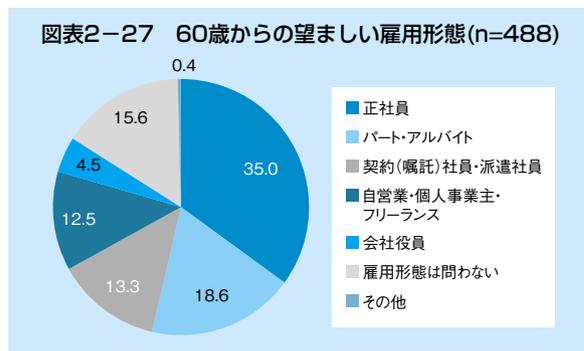


(3) 望ましい雇用形態

様々な雇用形態での就労を展望

60歳からの望ましい雇用形態を尋ねたところ、

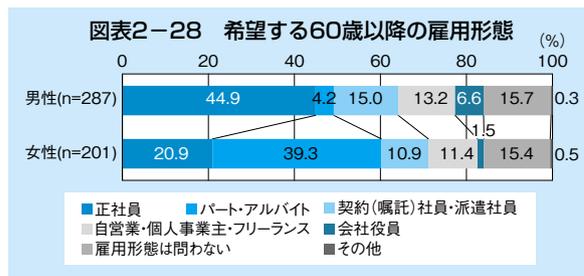
「正社員」が35.0%で最も高かった(図表2-27)。このほか、「パート・アルバイト」や「雇用形態は問わない」、「契約(嘱託)社員・派遣社員」、「自営業・個人事業主・フリーランス」がそれぞれ10%超となっている。シニアの働き方として、働き手は正社員をベースにしつつ様々な雇用形態を展望している。



男性は「正社員」、女性は「パート・アルバイト」

男女別にみると、男性は「正社員」が44.9%で最も高く、次いで「雇用形態は問わない」、「契約(嘱託)社員・派遣社員」、「自営業・個人事業主・フリーランス」と続いている(図表2-28)。女性は「パート・アルバイト」が39.3%で最も高く、次いで「正社員」、「雇用形態は問わない」、「自営業・個人事業主・フリーランス」と続いている。

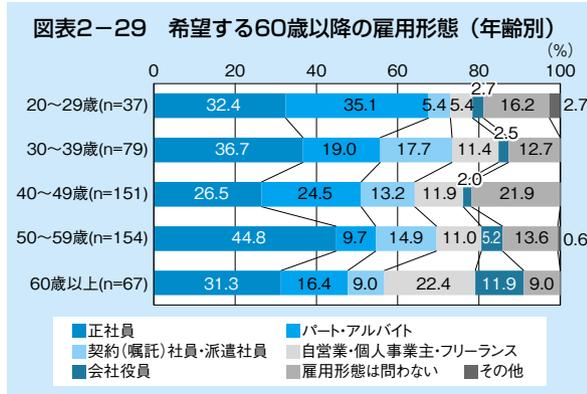
男女とも、現在の雇用形態をベースに60歳以降も働き続けたい意向が強い一方、雇用形態にとらわれず働くことを優先する一定層もみられる。



年代ごとに異なる「働き方」を望んでいる

年齢別では、20歳代は「正社員」や「パート・アルバイト」が高い(図表2-29)。また、40歳代は「雇用形態は問わない」が他の年齢層に比べて高くなっている。さらに、50歳代は「正社員」が約

半数、60歳以上では「自営業・個人事業主・フリーランス」が他の年齢層に比べて高くなるなど、望ましいシニアの「働き方」は年代によって様々である。



3. アンケート結果の振り返り

以上、2つのアンケートをもとに、県内就業者の理想の会社像・職場像や現在の勤務先に対する評価（満足度）、休暇をはじめとした各種制度の整備・利用状況などについてみてきた。調査では、想定通りの結果に加え、働き手の意外な価値観も浮き彫りとなった。

(1) 働き手が考える「いい会社」「いい職場」

快適に仕事ができる環境を重視

「いい会社・職場」の条件として欠かせないのが、会社や職場の一体感である。特に女性においては、人の入れ替わりが少なく、落ち着いた環境のなかで快適に仕事をしたいという就業者意識が確認できた。また世代間の違いとして、若年層の「安定・フラット型組織志向」、中高年層の「成長・ピラミッド型組織志向」もみられた。

垣間見える男性の「ワーク・ライフ・バランス」

男性は快適な職場環境に加え、職場の規律や希望する仕事ができるかを重視する。また、男性は「多残業・高収入志向」と「残業無し・低収入志向」が概ね拮抗するなど、これまで中心だった仕事重視からワーク・ライフ・バランスの意識が進んでいることも確認できた。このことは、仕事かプライベートかの二者択一ではなく、仕事とプライベートのどちらも大事と考える、「価値観の2軸化」を示唆している。

(2) 勤務先の職場環境の満足度

全体の満足度は中小企業に軍配

現在勤めている会社・職場は、茨城県の特徴でもある職住近接が評価される形となった。転勤の頻度や休暇取得の容易さなどの長期安定的に勤務するための項目や、業務内容や仕事のやりがいについても「満足」が「不満」を上回った。収入面やスキルアップのためのプログラムの充実に対する不満はあるものの、全体としては勤務先の職場環境を肯定的に評価している。

また、企業規模別で見ると、従業員数30人未満の中小企業の方が、300人以上の大企業よりも「満足」とする項目が多かった。限定された項目での判断ではあるものの、今回の調査では全体の満足度は中小企業に軍配が上がった。

(3) 各種制度の整備・利用状況

制度自体の周知と利用促進が課題

働きやすい環境の整備については、女性が取得する育児休暇・出産休暇制度は一定の整備・利用が認められる。しかし、男性が取得する育児休暇・出産休暇制度や介護休暇制度のように、利用が不十分な制度も散見される。パート・アルバイトや契約・派遣社員はそもそも制度の有無自体を知らない割合が高く、整備されている場合の周知に課題がある。

(4) 将来の就労意欲

65歳を超えて働きたい人が過半数に迫る

60歳をキャリアの区切りとする働き手は一定数いるものの、65歳を超えて働きたい人が過半数に迫る。

人手不足が大きな経営課題となっているなか、企業が今後も働き手を確保していくためには、こうした就労ニーズに応えられる働き方づくりを進める必要があるだろう。2018年1月号では、働きやすく、働きがいのある職場づくりに取り組む企業を特集する予定である。