

# 中小企業における働きがい

## ——人間的成長と地域貢献の視点から考える——

三浦 純一

(大阪市立大学都市研究プラザ)

### 要 旨

大阪府中小企業家同友会・大東支部と筆者は2012年7月から8月にかけて、会員企業の従業員を対象にした「働きがいの向上に関するアンケート」を行った。目的は、中小企業の地域貢献を捉え直すためである。これまで中小企業の地域貢献は雇用数や納税額等、経済的に語られることが多かった。しかし実際の職場では、たくさんの地域住民が職能を向上させる過程において人間として成長している。この価値は金銭に優位するものであり、成長の実態が把握できれば、地域産業政策に新しい視点をもたらす。そこで成長の源泉となる「働きがい」を切り口として調査を行い、8社の127人から回答を得た。

アンケート結果は、地元中小企業において①地域住民が多数働いていること、②多くの従業員が働きがいを感じていること、③働きがいが職業的・人間的能力を向上させ、働き続ける意欲を高めていること、④大多数の従業員に仕事と家庭が両立する条件が保障されていること、を明らかにした。これらのことから、中小企業が従業員の人間的成長において重要な地域貢献をしていることが確認された。

さらに、働きがいは「よい対人関係がある」「責任ある仕事を任される」「仕事の成果が正当に評価される」「仕事と自分の能力が合っている」「新しいことを学ぶ機会が多い」といった事柄と強く結びついていることが分かり、その構造を分析することによって働きがい向上の課題を導き出すことができた。すなわち①職場において従業員の主体的な居場所を確保する、②仕事と家庭生活のバランスを確保する、③経済的生活基盤を確保することである。ただしこうした課題は一企業による内部努力だけでは実現できない。国や自治体の政策対応が必要とされる場所である。

### キーワード

働きがい、人間的成長、中小企業、地域社会、地域産業政策

### はじめに

#### (1) 調査にあたっての考え方

本稿は、中小企業で働く従業員の働きがいの実態について、大阪府中小企業家同友会（以下、

大阪同友会）大東支部の会員企業を対象に行ったアンケートに基づいて検討したものである。

中小企業の地域貢献は雇用数や納税額等、経済的に語られることが多い。時として地域活動への参加があげられることもあるが、そうした取組をしている企業はまだ少数であり、一般化

はできない。つまり現状において、中小企業の地域貢献は、ボランティア的活動を除き、いかに金銭を獲得し地域に還流させているかが主な評価指標になっていると言ってよい。

しかし中小企業の地域貢献は金銭だけで語れるのだろうか。たとえばこんな例がある。大東市（大阪府）で、分数の理解が不十分なまま普通科高校を出た青年が、市内のものづくり中小企業に就職し、仕事をする中で分数はおろかサイン・コサインまで使いこなすようになった。職場のサポートによって職業的能力を高めた事例であるが、これを人間的成長と捉えれば、地域にとって金銭以上の貢献であろう。

なぜなら人間的能力の向上は本人自身の「世界」を広げるだけでなく、その人が属する家庭・組織・地域の質を高めるからである。さらに、金銭は人間に使用されて初めて価値を発揮するが、価値ある使い道が選択されるかどうかは、人間の能力によって左右される。こうして能力の向上は価値として金銭に優位する。

では上述の青年のような例は、中小企業において一般的に生じているのだろうか。もしそうであるなら、人間的成長は中小企業による地域貢献の新しい指標になる。それは、地域産業政策の新しい方向にもつながるだろう。そうした問題意識から、今回の調査を企図した。ただし人間的成長そのものを測定するのはなかなかむずかしい。そこで成長の源泉となる「働きがい」を切り口とした。

アンケートの内容は、①職場における働きがいとそれに関連した職場内の条件がどうなっているか、②ワーク・ライフ・バランスの観点から、家庭生活づくりに関連した条件はどうなっているか、を柱にしている。

ところで調査の対象には2つの特徴がある。第1に働きがいの当事者である従業員を直接の対象にしている。従来、中小企業に対する調査は、経営者を対象にしたものがほとんどであり、従業員を対象にした働きがいに関するものは多くない。実施の困難さに起因していることであ

るが、その点で、希少な意味を持っている。

第2に、「人間尊重の経営」<sup>1)</sup>を理念に掲げ、従業員とともに成長しあえる経営者をめざす大阪同友会大東支部の会員企業を対象にしている。意識的に成長を追求している企業の方が、働きがいの構造についてより多面的なデータが得られると考えたからである。

## (2) 調査の概要

調査は大阪同友会大東支部と筆者が共同して行った。概要は次のとおりである。

(1) 名称：「働きがいの向上に関するアンケート」。(調査票は末尾に)

(2) 対象：大阪同友会大東支部に加盟する企業の従業員。

(3) 時期：2012年7月12日～8月31日。

(4) 目的：中小企業が、住民の人間発達と地域づくりに貢献していることについて、従業員の働きがいの面から確認すること。

(5) 配付方法：各企業が自社内で調査票をコピーし配付した。

(6) 回収方法：各企業が回答者の匿名性を守り自社内で回収した。

(7) 結果：8社から従業員127人分の調査票が回収された。(各企業内の回収率は1社を除き100.0%に近い)

(8) 協力企業の特徴

### ① 業種

8分の6がものづくりに関係しており、業種は金型・成形加工、製缶板金、鋼材加工販売、クロームメッキ、精密板金、歯科技工所、電気工事、倉庫業である。

### ② 従業員規模

すべて50人未満で、10人未満が2社、10～29人が4社、30～49人が2社である。

### ③ 立地

大東市内の工業地域、準工業地域が多い。ただし周囲は住宅地に囲まれた大都市近郊型工業集積地である。多くは、最寄りの鉄道駅まで徒歩20分以上を要するが、幹線道路に近く、物流

の利便は良い。

### (3) 本稿の構成

アンケート結果からは中小企業における従業員の働きがい構造について、非常に興味深いデータを得ることができた。しかし調査企業が一定の経営理念を共有する大阪同友会大東支部に限定されていること、および回収数が127であることから、回答傾向にバイアスがかかることも想定される。そこで第1章では回答者集団のプロフィールを把握できるようにした。

第2章はアンケート結果に現れた働きがいの状況とその関連条件について、5つの柱に分類し、働きがいの構造として分析を加えていく。第3章はアンケート結果をふまえて、中小企業が働きがいを向上させる上での課題を考察する。そして第4章では、中小企業の人間成長機能について考察し、国・自治体による政策対応の必要性を提起したい。

なお文中の図表は全て筆者の作成によるものである。またアンケートで複数回答とした設問については、本文中にその旨を記し、単数回答の場合は特に断りを記していない。及び集計においては無回答（NA）の比率を算出しているが、本文では特に必要がない限り省略した。

## 1. 回答者集団のプロフィール

### (1) 職場における回答者像

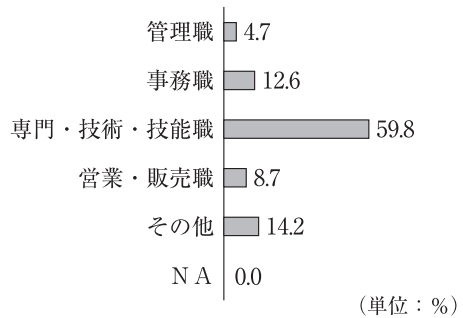
#### ① 職種

職種は、専門・技術職が最も多く40.2%、技能職が19.7%であった。しかし技術職と技能職を混同したと思われる回答が一定程度あったので、この集計・分析においては専門・技術・技能職としてまとめている（図表1）。

#### ② 雇用形態

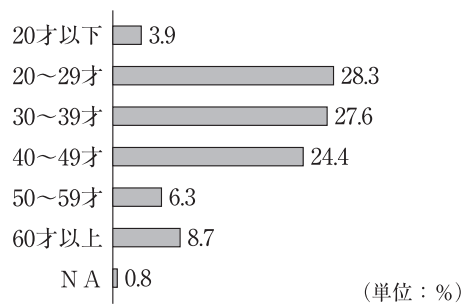
雇用形態は正社員が最も多く79.5%を占める。次いでパートタイムが16.5%である。契約社員は3.1%であった。ちなみに、正社員比率が高いのはこの回答者集団に特有のことではなく、

図表1 職種



出処: アンケート結果に基づき筆者作成(以下すべて同様)。

図表2 年齢構成



大東市が2006年に行った「製造業実態補充調査」<sup>2)</sup>でも中小企業の正社員比率は73.4%であった。

#### ③ 勤務体制

勤務体制は正社員、パートタイムにかかわらず93.7%が日勤である。シフト制が4.7%、フレックス制が0.8%、その他が0.8%であり、この回答者集団は仕事と家庭生活が両立しやすい条件にあると言える。

#### ④ 性別構成

性別は男性が68.5%、女性が26.0%である。女性が少ないのは、ものづくり系が多いことによるとと思われる。ちなみに、パートタイムは女性が約67.0%、男性は約24.0%である。

#### ⑤ 年齢構成

年齢は29才以下が32.2%、30～39才が27.6%であり、40才未満の合計が59.8%になっている（図表2）。

2010年度の「大東市製造業実態全数調査」に

よると、73.2%の企業で全従業員の平均年齢が40代以上となっており（大東市（2011, p.65））、この回答者集団は相対的に若い年齢構成となっている。

#### ⑥勤続年数

勤続年数は3～5年が最も多く22.1%である。9年未満合計では73.3%になる。年齢構成において20才～49才までが80.3%であることからすると、若い人および中途採用の多いことが勤続年数の短さにつながっていると考えられる。

### （2）家庭と地域における回答者像

#### ①居住地

居住地は大東市内が1位で半数近い43.3%を占める。2位～5位は大阪市鶴見区10.2%、門真市9.4%、枚方市9.4%、四条畷市6.3%であるが、枚方市以外は全て大東市に隣接している。ただし同じく隣接する東大阪市は3.9%と少なかった。これは東大阪市の近くにあるアンケート協力企業の回収数が少なかったからであり、実際の全市傾向とは異なる。

#### ②通勤時間

通勤時間は、30分未満がいちばん多く67.7%に達する（図表3）。これは近年の若者が求める「30分、乗換1回まで」<sup>3)</sup>という勤務地選びの傾向や、女性のパートタイム職場の選好と合致し、仕事と家庭生活の両立に欠かせない職住近接条件がかなり確保されていることを示す。

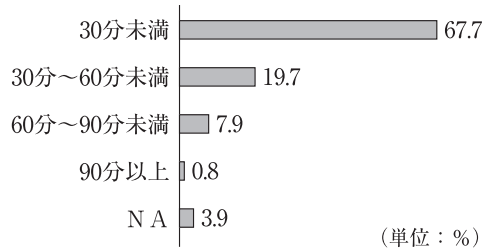
#### ③主な通勤手段

主な通勤手段は徒歩、自転車、バイクで、合計が61.4%になる。比較的手軽な用具の利用が多いが、これらのことも職住近接を裏づけるものと言える。

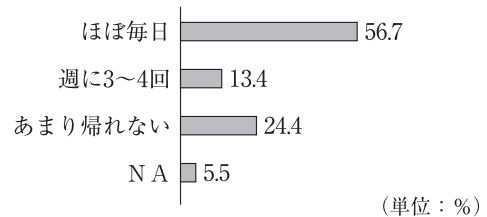
#### ④家計の水準

家計の水準をどう思うかとたずねたところ、「世間並み」との回答が55.9%でトップであった。「世間並以上」が1.6%、「世間並以下」が29.9%である。この質問は賃金に対する従業員の納得度を間接的に表すものであり、その意味では「世間並み以下」との認識が約30.0%ある

図表3 通勤時間



図表4 家族と晩ご飯の時間に帰宅



ことに留意が必要だろう。

#### ⑤家族急病時の休暇

家族が急病の時に2～3日の休暇を「何とか頼める」は64.6%であり、「時期による」が15.7%、「わからない」が11.0%、「急には無理」が4.7%であった。本人の仕事に対する意識も関わることであるが、条件としては家庭生活を守ることができるレベルと言えるだろう。

#### ⑥家族と晩ご飯を食べる時間での帰宅

平日に家族と晩ご飯を食べる時間に帰宅できるかとの問いに、「ほぼ毎日」と答えたのが56.7%である（図表4）。2007年版『国民生活白書』は、家族そろって夕食をとる頻度が毎日である家庭は2004年で25.9%に低下したという（内閣府（2007, p.41））。それに比べると、家庭生活を築く条件が相対的に守られていると言える。

#### ⑦趣味の時間

趣味に時間をかけることが「できている」という人は33.9%であり、「少しできている」の40.2%を加えると74.0%を超える。これは生活の質を高める条件であり、一定の保障と言える。

⑧ 休日の過ごし方

休日の過ごし方（3つ程度選択）は1位が「家でゴロゴロ」63.0%，2位「友人や趣味のグループと遊ぶ」53.5%，3位「家族と一緒に遊びに行ったり、くつろいだり」50.4%，4位が「家の用事」41.7%である。これらは休養、趣味、家庭生活といった内容であり、家庭生活の条件が一定確保されていることが示されている。

⑨ 地域の行事や活動への参加

地域の行事や活動への参加をたずねたところ、「積極的に参加」は4.7%であり、「参加しない」52.8%，「のぞく程度」22.8%，「手伝う程度」12.6%，という結果であった。休日の過ごし方において、「地域の活動やボランティア活動」が3.1%しかなかったことと合わせて、総じて地域活動への参加は弱い。回答者の意識もひとつの原因であるだろうが、地域活動自体が弱くなっていることも大きな原因と思われる。

2. 働きがいの構造

(1) 働きがいの状況

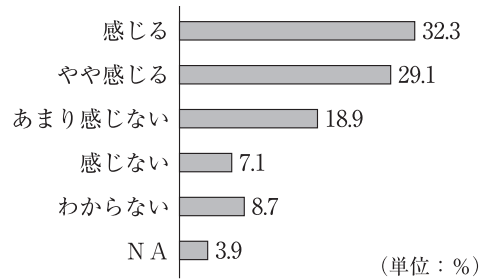
① 今の職場で働きがいを感じるか

職場での働きがいは、「感じる」が32.3%、「やや感じる」が29.1%、「あまり感じない」が18.9%、「感じない」が7.1%である（図表5）。「感じる」人が一番多く、「やや感じる」と合わせて60.0%以上になる。このことは、職場の健全さを示していると言っていいたいだろう。

職種別に働きがいを「感じる」割合を見ると、営業・販売職が81.8%と飛びぬけて高い。管理職が33.3%，事務職が31.3%，専門・技術・技能職が31.6%，その他が5.6%である。

年齢別の「感じる」は29才以下が43.9%と最も高く、30才代が28.6%，40才代が29.0%，50才代が25.0%，60才以上が18.2%と漸減する。また60才以上では「感じない」が27.3%、「あまり感じない」が18.2%とマイナス傾向が強くなる。原因として考えられるのは、60才以上の63.6%が契約社員、パートタイムであり、これ

図表5 職場での働きがい



らの人々の57.1%が「感じない」「あまり感じない」と答えていることである。60才以上（再雇用者）の配置の仕方に課題があることをうかがわせる。

勤続年数別では、6～9年の「感じる」が43.5%と高くなっている。これがある程度の経験を積んで仕事の面白さがアップしていることを示すのかは、なお精査の必要がある。

雇用形態別に見ると、正社員は「感じる」と「やや感じる」を合わせて67.3%になるのに対し、パートタイムは合わせて38.1%，契約社員は「感じる」が0.0%で「やや感じる」が25.0%、「感じない」が50.0%である。働きがいは雇用の安定や職場での立場と結びついており、そのことが反映した傾向と思われる。

② 働きがいに関係あると思うこと

働きがいに関係あると思うこと（5つ程度選択）は、1位が「よい対人関係がある（以下、対人関係）」で48.0%，2位が「責任ある仕事を任される（以下、責任仕事）」で42.5%，3位が「仕事の成果が正当に評価される（以下、仕事評価）」で39.4%，4位が「仕事と自分の能力が合っている（以下、仕事と能力）」で36.2%，5位が「新しいことを学ぶ機会が多い（以下、学ぶ機会）」で34.6%，6位が「好きな仕事である（以下、好きな仕事）」で33.9%となっている。「給料や福利厚生がよい（以下、給料福利）」は30.7%の7位であり、働きがいとの関係では、相対的に優先順位が下がっている。こうした傾向は、企業は人間として働くところ



であり、単にお金を稼ぐところと思っていないことの現れであろう。

では年齢別ではどのような変化があるだろうか。29才以下では、1位が「対人関係」で63.4%，2位が「仕事評価」で53.7%，3位が「学ぶ機会」で48.8%，4位が「責任仕事」で43.9%，5位に「仕事と能力」と「給料福利」が同じ36.6%で並んでいる。

30才代では1位が「責任仕事」の51.4%，2位が「学ぶ機会」の48.6%，3位が「対人関係」の40.0%，4位が「仕事評価」の34.3%，5位が「仕事と能力」の31.4%となっている。

40才代では1位が「対人関係」48.4%，2位が「仕事と能力」41.9%で、3位に「仕事評価」と「給料福利」と「好きな仕事」が38.7%で並ぶ。

50才代では、1位に「仕事と能力」「好きな仕事」「通勤しやすい」が50.0%で並び、2位に「責任仕事」「対人関係」「仕事評価」「給料福祉」が37.5%で並んでいる。

60才以上は、回答の選択数が5つに満たない人が多かったこともあり、1位でも27.3%しかない。そこに「責任仕事」「仕事と能力」好きな仕事」「対人関係」「通勤しやすい」が並んでいる。

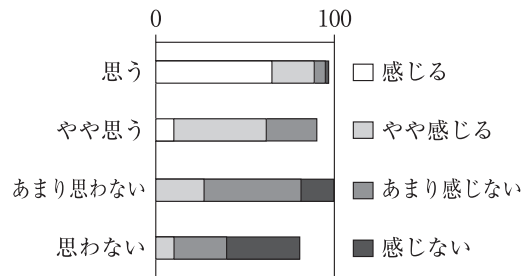
こうしてみると、30才代以下の若手では、学び、評価、責任といった要素が対人関係とともに重視され、向上心を感じさせている。それに対して40才以上では、働きやすさや自分なりの納得が重視される傾向となり、60才以上では働きがい自体に関心が薄らぐようである。

### ③今の会社で仕事を続けたいか

今の会社で仕事を続けたいと思うかとの質問には、「思う」が43.3%、「やや思う」が22.8%であった。退社につながりやすい「あまり思わない」「思わない」は合計して16.6%と少ないが、「やや思う」に迷いが含まれていると考えると、従業員の定着に一定の流動性が存在することは否定できない。

では勤続希望と働きがいとはどのように結びついているのだろうか。図表6で見ると、今の会

図表6 勤続希望と働きがい



(単位：%)

社で仕事を続けたいと「思う」人の65.5%が働きがいを「感じ」ている。反対に今の仕事を続けたいと「思わない」人は、働きがいを「感じる」は0.0%で、「感じない」が40.0%であった。勤続希望と働きがいが一対の関係にあることが示されている。

## (2) 職場での学びと働きがい

### ①今の職場での学び

次の6項目について今の職場で学んでいるかをたずねた。「学べている」と回答があったのは、①責任感で67.7%，②協調性で58.3%，③創意・工夫で55.9%，④社会的常識で52.0%，⑤人に説明する力で37.0%，⑥仕事の技能・技術で66.1%であった。人に説明する力を除き、過半数の人が「学べている」状況である。中でも責任感と仕事の技能・技術において「学べている」が高いのは、それらが職場でより強調されていることの反映でもあろう。(図表7)

人に説明する力を「学べている」とした比率を年齢別に見ると、29才以下で48.8%，30代で37.1%，40代で25.8%，50代で37.5%，60才以上で27.3%であった。若い人ほど学ぶ意欲が高いようである。

では職場での学びが働きがいにどう影響しているのだろうか。6項目についてそれぞれ、「学べている」場合と「学べていない」場合の働きがいを「感じる」比率を対比して見た(図表6)。「学べている」場合は「感じる」比率が40.0%を超えるのに対し、「学べていない」場合はお

図表7 今の職場での学びと働きがい

(単位：%)

|           |        | 働きがいを「感じる」 |
|-----------|--------|------------|
| ①責任感      | 学べている  | 45.3       |
|           | 学べていない | 0.0        |
| ②協調性      | 学べている  | 50.0       |
|           | 学べていない | 0.0        |
| ③創意・工夫    | 学べている  | 49.3       |
|           | 学べていない | 0.0        |
| ④社会的常識    | 学べている  | 48.5       |
|           | 学べていない | 4.3        |
| ⑤人に説明する力  | 学べている  | 57.4       |
|           | 学べていない | 4.3        |
| ⑥仕事の技能・技術 | 学べている  | 42.9       |
|           | 学べていない | 0.0        |

しなべてゼロに近い。働きがいと学びが強く結びついていることが確認できる。

なお全体的に苦手とする、人に説明する力を「学べている」人は57.4%が働きがいを「感じる」と答えている。他の項目を「学べている」時よりも、働きがいを「感じる」割合が10.0%ほど高いのは、それだけ結びつきが強いことを示している。

### ②他社従業員との交流

他社の従業員と、仕事のことで交流する機会があるかとの問いには、「ある」が45.7%、「ない」が48.0%の回答であった。「ない」と答えた人のうち、交流が必要と「思う」のは54.1%で、半数を超えた。また「ある」と答えた人のうち91.4%が、刺激が「ある」としている。こうしたことから、他社の従業員との交流が積極的に評価されていることがわかる。

では他社従業員との交流機会が「ある」と答えた人の働きがい感がどうなっているかという点、55.2%が「感じる」、17.2%が「やや感じる」とプラス傾向である。「あまり感じない」「感じない」は合計しても15.5%しかない。一方で、交流機会が「ない」と答えた人は働きがいを「感じる」が14.8%で、「やや感じる」が37.7%、「あ

まり感じない」と「感じない」の合計が34.4%で、少しマイナス傾向が出てくる。以上の結果からすると、他社従業員との交流機会を積極的に設けることが必要と思われる。

### (3) 職場のまとまりと働きがい

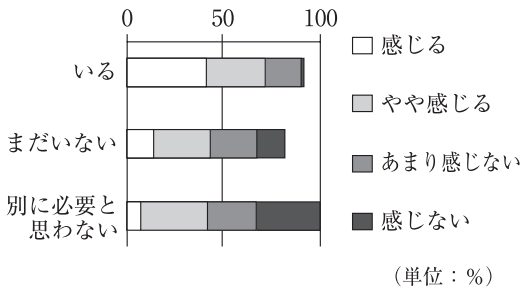
#### ①相談できる人の存在

職場に相談できる人がいるかどうかを、生活上と仕事上の2つに分けて質問した。生活のことなど何でも相談できる人については「いる」が41.7%で、「まだいない」が23.6%、「別に必要と思わない」が30.7%と、必要性の認識はやや低かった。それに対して仕事の相談ができる人については70.9%が「いる」と答え、「まだいない」は16.5%、「別に必要とは思わない」は9.4%であった。職場にあっては生活のことなど何でも相談できる人よりも、仕事の相談ができる人がまず必要と思われているようである。そこでここでは仕事の相談ができる人にしぼって取り上げることにする。

仕事の相談ができる頼れる人が「いる」と答えた人を年齢別に見ると、29才以下では92.7%、30才代で74.3%、40才代で61.3%、50才代で37.5%、60才以上で27.3%と、年齢が上がるにつれ漸減する。その傾向と表裏をなすように、「別に必要と思わない」と答えたのは、50才代で25.0%、60才以上で45.5%と、中高年で増大している。

中高年で「別に必要と思わない」が増えるのは、ベテランになると頼られる側に回ったり、仕事の自律性が高くなったりする関係もあると思われるが、それだけではなさそうである。仕事の相談ができる人を「別に必要と思わない」と答えた人は、働きがいを「あまり感じない」25.0%、「感じない」33.3%とマイナス方向に回答しているからである(図表8)。つまり「別に必要と思わない」とするグループの中には、職場で一歩引いた印象を与える人たちが混在しており、そのことがチームワークに影響していないかどうか危惧される。

図表8 仕事の相談相手と働きがい



反対に、職場に仕事の相談ができる頼れる人が「いる」と答えた人は、働きがいを「感じる」が41.1%、「やや感じる」が30.0%と、職場の積極グループの印象である。このように、仕事の相談ができる人の存在は、職場の人間関係をつくる要の役割を果たしていると思われ、働きがいの重要な要素になっている。

## ②同僚とのチームワーク

同僚とのチームワークがどうであるかを質問したところ、最も多かったのが「普通」で37.0%、「良い」が26.0%、「やや良い」が18.1%であった。「少し悪い」と「悪い」は合計しても15.8%と少数である。この分布は特に良いわけでも、特に悪いわけでもないと思われる。

次に、このチームワークを働きがいと勤続希望の関係から見ることにしたい。同僚とのチームワークが「良い」とする人は63.6%が働きがいを「感じ」、75.8%が今の会社で仕事を続けたいと「思う」と答えている。反対にチームワークが「悪い」とする人の働きがいは、「あまり感じない」が54.5%、「感じない」が27.3%である。働き続ける希望も18.2%が「あまり思わない」、27.3%が「思わない」とマイナス傾向を示す。

「よい対人関係」が働きがいに関係あると思うことのトップであることは先述したが、実際に裏付ける結果となった。ちなみにチームワークを「悪い」と答えたのは、すべて40才代以下であり、転職の可能性を秘めていることには留意が必要であろう。

## ③職場の旅行やレク会

職場の人間関係を円滑にするために、旅行やボーリング、ゴルフなどのレクリエーションを行っている中小企業は多い<sup>4)</sup>。そうした行事に「楽しく参加」しているのは47.2%で、「つきあいで参加」しているのは24.4%である。このうち「楽しく参加」を年齢別に見ると、29才以下で48.8%、30才代で51.4%、40才代で45.2%、50才代で37.5%、60才以上で36.4%となっている。最近の若い人たちは職場の親睦組織にも入りたがらないと言われる中で、30才代以下が楽しんでいるということは、レクリエーションの持ち方に工夫があるからだと思われる。

ところで、職場の旅行やレク会に「楽しく参加」している人は、働きがいも「感じる」が55.0%で、「やや感じる」の31.7%を合わせると86.0%超がプラス方向である。そうではなく、「つきあいで参加」の場合は、働きがいを「感じる」は9.7%と低く、「やや感じる」が35.5%、「あまり感じない」が29.0%とマイナス気味になっている。

また「楽しく参加」している人は、55.3%が職場のチームワークが「良い」または「やや良い」と答えており、反対に「つきあいで参加」している人の「良い」または「やや良い」は、35.5%にとどまっている。

旅行やレク会に対する態度は職場での対人関係や働きがいの状況と結びついていることが示されており、活用によっては大きな効果が期待できよう。

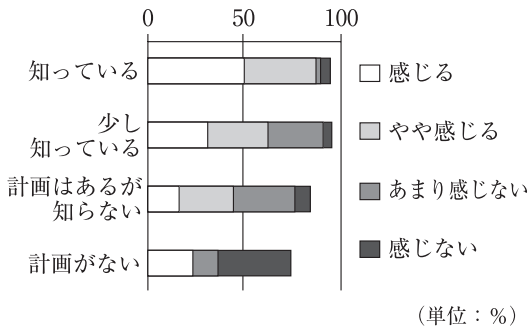
## (4) 経営計画共有と働きがい

### ①計画の了知

会社の今年度の経営計画を知っているかとの問いに、「知っている」「少し知っている」と答えたのは合計52.6%であった。「計画はあるが知らない」と答えたのが36.2%であり、経営計画の周知を図っているとすれば、やや物足りない状況であろう。なお「計画がない」という回答が6.3%あるが、これらは計画のある企業の



図表9 経営計画了知と働きがい



中に含まれていたため、回答者の誤解または無関心による可能性が高い。その場合は「知らない」の比率が増えることになる。

では経営計画を知ることと働きがいはどうのように結びついているのだろうか。図表9によると、経営計画を「知っている」人は51.2%が働きがいを「感じる」であり、37.2%が「やや感じる」となっている。「少し知っている」人の場合でも「感じる」と「やや感じる」が同じく32.0%で、プラスの方向に合計64.0%を数える。ところが「計画はあるが知らない」と答えた人は、働きがいを「あまり感じない」が32.6%、感じない」が6.5%と、合わせて39.1%がマイナスの方向に振れている。

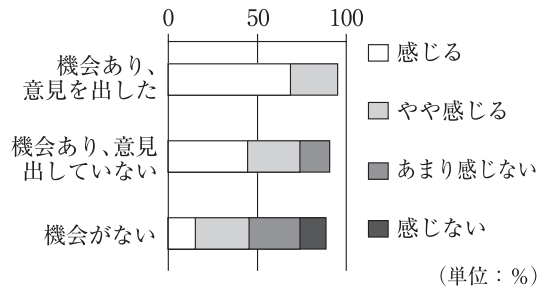
経営計画を知らないから働きがい不足なのか、それとも仕事に意欲がないことが先で経営計画にも無関心なのかは即断できない。しかし経営計画を知っていることが働きがいにつながっているのは確かであり、計画共有の重要性が確認できる。

②計画への意見表出

会社の経営計画作成に自分の意見を出す機会があるかという問いに、機会があるとしたのは計48.9%であった。その内「意見を出した」は15.0%、「意見を出していない」が33.9%である。「機会がない」は48.0%であった。これを年齢別に見ると、「意見を出した」が最も多いのは50才代で25.0%であった。

職種別では、「意見を出した」が多いのは管

図表10 意見表出と働きがい



理職で66.7%であった。機会はあるが「意見を出していない」は営業・販売職が最多で72.7%、次いで専門・技術・技能職が36.8%である。「機会がない」との回答が多かったのは、その他職の77.8%、事務職の62.5%、専門・技術・技能職の44.7%である。

経営計画への意見表出と働きがいの関係を見ると、「意見を出した」人の働きがい感が高く、「感じる」が68.4%にも達している(図表10)。また意見を出していないにしても、機会があるとした人は44.2%が働きがいを「感じる」、30.2%が「やや感じる」とプラス傾向であり、経営計画への参画機会が従業員の働きがいに重要な役割を果たしていることが分かる。

③自分の仕事目標

自分の仕事について何らかの目標を持っているかとの問いに対し69.3%が「持っている」と回答した。ただし、持っている目標が会社の経営計画にリンクしているかという点、必ずしもそうではない。経営計画を「知っている」「少し知っている」の合計は53.6%であるから、差し引き15.7%の人は、計画を知らない中での自分なりの目標ということになる。

そうであるにしても、自分の仕事目標を持っている人の働きがい感は相対的に高く、「感じる」が42.0%、「やや感じる」が27.3%である。持っていない人が「あまり感じない」25.7%、「感じない」14.3%と、合計40.0%もマイナス方向に傾くことからすれば、まず自分なりであって

も、仕事目標を持つことが大事だろう。次いでその目標が経営計画と結びつけば、より一層の働きがい生まれることになる。

#### ④3Sや5S運動

職場に3Sや5S運動があるかどうかをたずねたところ、「ある」が52.8%、「ない」が33.1%であった。ただし同一企業の中でも、「ある」「ない」の回答にバラつきが一定見られた。職場に運動はあるのに、回答者が認識していないケースがあると思われる。

さて、運動が「ある」と答えた人の内74.6%は効果が「ある」と思っている。また運動が「ない」と答えた人で、必要と「思う」のは50.0%であった。先述した他社従業員との交流については、「ある」場合の効果を91.4%が感じ、「ない」場合の必要を54.1%が「思う」としていたが、それに比べると低い評価になっている。

同じ傾向は働きがい感にも現れており、3Sや5S運動が「ある」と答えた人で、働きがいを「感じる」としたのは26.9%でしかない。他社従業員との交流を「ある」と答えた人は、55.2%が働きがいを「感じる」としていた(先述)ことに比べると、3Sや5S運動は働きがいとの結びつきが弱くなっている。この違いは、取組む立場の主体性に関係していると思われる。

3Sや5S運動は、形式的なしつけとしてではなく参加型の職場づくりとして行われた時は、従業員の自主性や積極性を引き出し、働きがいを増進させるように機能する。しかし回答者集団の中で必ずしもそうになっていないということは、運動のあり方をチェックする必要があるのではないだろうか。

### (5) 家庭生活と働きがい

#### ①家計の水準

家計の水準を「世間並み以上」と思っている人は働きがいを「感じる」が100.0%である(ただしこれはサンプル数が2人と極めて少ない)。「世間並」と思っている人は、働きがいを「感じる」が45.1%、「やや感じる」が29.6%とブラ

ス傾向である。それに対して「世間並み以下」と思っている人は、働きがいを「感じる」はわずか7.9%であり、反対に「あまり感じない」が28.9%、「感じない」が15.8%とマイナス傾向になっている。

年齢別に「世間並み(以下, 並)」と「世間並以下(以下, 下)」を対比させると、29才以下は「並」53.7%:「下」26.8%、30才代は「並」65.7%:「下」28.6%、40才代は「並」41.9%:「下」45.2%、50才代は「並」87.5%:「下」0.0%、60才以上は「並」45.5%:「下」27.3%となっている。40才代で「世間並以下」の回答が多いのは、子供の教育費がかさむ年代であることが大きな理由として考えられる。

ちなみに「世間並以下」と答えた40才代の雇用形態を見ると、正社員が78.6%、パートタイムが21.4%である。また「世間並以下」と答えた全年齢の男女比は男性が60.5%、女性が34.2%であった。つまり相対的に賃金の低いパートタイムや女性に片寄った回答ではなく、家計の大黒柱である正社員の男性に多い回答だということである。

家計の水準は回答者の賃金だけで決まるものではない。また中小企業に多い中途採用者の場合には、昇給が同年齢に比べて遅れていることもある。その意味では、「世間並以下」という受け止めの原因がすべて雇用責任とは限らない。しかし、全体の30.0%近くが「世間並以下」と答え、それが中堅・若手に集中しているということは、従業員の系統的な育成に支障をきたす可能性をもっている。特に子育て世代の処遇改善について、工夫する必要があると思われる。

#### ②趣味の時間

趣味に時間をかけることが「できている」人は、48.8%が働きがいを「感じる」と答え、32.6%が「やや感じる」と答えている。反対に「したい趣味がない」人の働きがいを「感じる」は22.2%であり、「感じない」も22.2%ある。

このことから、仕事上の積極性と生活をつくる積極性は共通していることがうかがわれる。

したがって、仕事と生活のバランスを取れるようにするとともに、生活をつくって楽しむ積極性を支援することも仕事上の積極性を育てることにつながると言えよう。

### 3. 働きがい向上の課題

#### (1) 主体的な居場所の確保

ここまで見てきたことから明らかなように、従業員の働きがいは非常にたくさんの要因と結びついて成り立っている。今それらを、経営における働きがい向上の課題として整理すると、次の3つとしてあげることができよう。

第1は主体的な居場所を職場に確保することである。「居場所」という言い方には、中小企業では従業員の「居つかない」ことが悩みだと言われること、また人は自ら希望し・他からも必要とされてこそ居甲斐を感じるものであることから、「居甲斐を感じる場所」という意味をこめている。当然、職場での居場所には幾つかの種類があるので、以下、具体的に述べたい。

##### ①職場集団の中に居場所

働きがいに関係あることとして回答者が最も重視していたのは「対人関係」であった。職場における良い対人関係は、良いチームワークの中に築かれる。そして良いチームワークは、仕事の相談ができる頼れる人が要になる。問題は、リーダーと個々のタテ関係だけでなく、従業員相互の円滑な横関係をつくることである。

その点で課題になるのは、職種や雇用形態、年齢等の違いを超えた一体感をつくることであろう。例えば働きがいに対するアプローチの仕方や学びに対する意欲は年齢によった違いがあった。若い世代の向上心とベテランの経験が相互共有できるようになれば、職場集団に新しい質が生まれてくる。

事務・営業系と技術・技能系など、複数の職種がそれぞれ多人数存在する場合は、職種内の一体感と職種間の一体感が必要なのは言うまでもない。また定年後の社員を契約社員やパート

タイムとして配属する場合は、単なる「雇用保障」としてではなく、積極的な戦力に位置づける工夫が要るとされる。

さまざまな理由で一歩引いた存在が職場に生まれないように、会議の持ち方やレク会などを工夫し、組織の意思疎通を活発にする必要があるだろう。

##### ②仕事自身の中に居場所

自分の目標を持った仕事の中には、自分の居場所がある。前述したように、目標を持った人の69.3%が働きがいを「感じる・やや感じる」としているのは、その証であろう。ただし目標は経営計画と関係なく、自分なりに持つことも可能である。たとえば新しい技術・技能を身につけることなどは、経営計画に関係なく自己目標化でき、結果として経営に貢献する。とはいえ、その場合の働きがいは大きくなれない。

そうではなく、自分が納得する経営計画と連動して個人目標を持つことができれば、個人としての成長と全体の発展は相互作用をひき起こす。こうした時の働きがいは、優勝したスポーツチームのMVPが自分の活躍とチームの勝利を喜ぶような躍動感をもつだろう。ポイントになるのは、個々の意識向上と参加型職場運営の結合である。

##### ③経営計画の中に居場所

企業の一員であることを自覚し、主体的に仕事をするためには、経営計画に関わることが必要である。ただそれは言うほど簡単ではない。経営計画を理解するにも、そこに意見を出すにも、経験と能力が必要とされる。アンケート結果において、意見表出が少なかったのは、ここに課題があることを示している。ただし意見表出はしていなくても、計画の説明を受けるだけでも44.2%の働きがいにつながっているため、まず説明することが出発になるだろう。

ところで、経営計画の説明を聞く機会があったという回答は48.9%であったが、仕事に自分の目標を持っているという回答は69.3%であった。この差20.4%の人が経営計画の説明を聞き、

それと結びついた自己計画を持つようになれば、机上ではあっても企業の活力は現状の41.0%増になる。また本人の働きがいが質的に増大するのは言うまでもない。

#### ④外部交流の中に居場所

自分の考えや方法を固定化せず、絶えず成長するためには、外部との交流が大事である。それは回答者自身が望んでいることでもある。ISO やエコアクションの取組で他社と交流したり、社外研修に積極的に派遣したりすることでそうした機会を提供している例もあるが、この課題は中小・零細企業にとって負担が大きいのも事実である。企業が合同して取り組むとか、自治体が支援を行うとか、仕事及び仕事外でも交流ができる場を工夫するべきだろう。

その際、直接の業務に限定しないことや、企業同士だけでなく地域住民との交流も視野に入れることが、多面的成長を図る上で望ましい。視点は、生活をつくる積極性と仕事をつくる積極性は相互関連しているということである。

たとえば工場集積地の近くに地元住民も利用できるような公的施設があり、そこで各種の職能研修や趣味・教養の講座、交流会等が開催できるようであれば、多面的な外部企業・地域との交流が可能になる。通勤が30分未満である職住近接の条件は、こうした施設の活用により利便性を与えている。

#### (2) 仕事と家庭生活のバランス確保

課題の第2は仕事と家庭生活のバランスを確保することである。それがいかに大事であるかは、従業員の70.0%近くが通勤時間30分未満といった職住近接を意識的に求めていること、家族と一緒に晩ご飯を食べることが大事にされていること、等々に現れている。

2007年版『国民生活白書』では、「1日の労働時間や通勤時間が長くなるほど家族と一緒に過ごす時間は減る」として、労働時間+通勤時間別の家族と過ごす時間数を紹介する。それによると、平日の労働+通勤が10時間を超えるあたりから

家族と過ごす時間は短くなり、14時間以上の男性の場合は、その29.0%が家族と過ごす時間を1時間も持てないというのである（内閣府(2007,p.17)）。とうぜん、家族の会話時間ももっと短いわけで、家庭の機能不全につながる確率は高くなる。

このような、大企業を中心に広まった長時間労働と対比して、回答者集団は相対的に健全な条件が守られていた。アンケート協力企業の中には「夕ご飯を家族と食べられる時間に帰す」ことを意識的に行っている所もある。こうした努力はもっと地域的に評価されて良いだろう。労働時間、賃金、休暇等は家庭生活づくりに直結する条件であり、納得感が生まれるようにすることが大切であると同時に、その成果は地域に知らせるべきである。

#### (3) 経済的生活基盤の確保

第3の課題は、従業員の経済的生活基盤を確保することである。自分の家計の水準を「世間並以下」と受け止めている限り、仕事の意欲も減退し、働きがいが向上しない。しかし、この解決を賃上げだけに求めるのは早計であろう。アンケート結果では、教育費のかさむ子育て世代にそうした受け止めが多いのであるから、ドイツやフランスのような公教育の公費負担制度やゆたかな社会保障があれば改善可能である。

中小企業家同友会全国協議会が1975年に発表した「中小企業における労使関係の見解」においても、「中小企業家がいかにして企業努力を払ったとしても、労使関係に横たわるすべての問題を企業内で解決することは不可能」と述べた上で、「なかでも、物価問題、住宅問題、社会保障問題、福利厚生施設問題などは企業内では解決できず、当然政府ならびに自治体の問題、政治的に解決をはからなければならないきわめて重大な問題」と位置づけている<sup>5)</sup>。この視点が改めて労使の共通認識にされなければならないのではないのか。

付言すれば、こうした教育・社会保障制度を



築く作業は、産業的自治<sup>6)</sup>の一環であり、地域づくり、国づくりそのものである。そして地域づくりも国づくりも、政治や行政に要求・要望する形をとることが多いが、自ら統治する視点と行動が大切である。とりわけ今日、企業家も労働者もそうした自治の主体者としてふるまうことが求められていると思われる。

#### (4) (補) 大阪同友会の運動と調査結果

さて、アンケート結果にもとづき働きがい向上の課題を整理してきた。しかしこうした課題は一般論として中小企業全体に適用できるのだろうか。「はじめに」で述べたように、今回のアンケートは大阪同友会大東支部に加わる企業の従業員を対象としている。そうであれば、そのグループ内だけに適用できる内容ではないのか。こうした疑問について検証しておきたい。

回答者集団は大東市全体の製造業企業にくらべ、相対的に若い年齢構成になっていた。また経営計画の説明を受け、意見を出す機会を半数近くが持っていた。これらは大阪同友会の運動が反映した結果であると思われる。というのは、大阪同友会では、「三位一体の運動」として「新卒採用・社員共育（教育）・経営指針（経営理念・経営方針・経営計画）の実践」を進めているからである。

たとえば大阪同友会の代表理事である堂上勝己氏が代表取締役を務める梅南鋼材(株)では、毎年、新卒を定期採用し、社員共育では権限移譲が社員の育つ土壌であるとして、「原価を割るまでは営業に任す」(堂上氏)方針をとっている。また経営指針の実践では、情報の共有・公開が基本であるとして、経常利益も開示する<sup>7)</sup>。これは特に進んだ事例であるとしても、回答者集団の職場でも、このような経営が追求されることによって、若い社員が増え、経営計画に関わる機会が増えているものと思われる。

残念ながら中小企業全体をカバーする同種の調査がないので、この回答者集団における経営計画に関わる比率や働きがいの感じ方が、全体

の平均値より高いのかどうかは比較できない。しかし可能性としては、わずかであるとしても高いと思われる。しかしもしそうであるとしても、第2章で分析した働きがいの構造自体が、中小企業全体を母集団にした場合に変わるとは考えられない。むしろ経営計画に関わる機会や働きがいについて、一定以上の度数がカウントされたことによって、構造が明示的になったと考えるべきだろう。

したがって、アンケート結果は大阪同友会の特徴を備えているが、働きがいの構造および上記3つの課題は中小企業全体に適用できる内容であると言える。

## 4. 中小企業における人間的成長と地域貢献

### (1) 中小企業が持つ人間の成長機能

アンケート結果は、協力企業において、①地域住民が多数働いていること、②多くの従業員が働きがいを感じていること、③働きがいが職業的・人間的能力を向上させ、働き続ける意欲を高めていること、④大多数の従業員に仕事と家庭が両立する条件を保障していること、を明らかにした。まさに中小企業が「人間的に働ける場」になっていることを表すものであり、昨今の、人間を使い捨てにするような働きせ方が増えている状況に照らすと、この地域的価値は限りなく大きい。

中小企業は大企業と異なり、規模の経済を活用しにくい代わりに、従業員の能力を人間的に（機械的にではなく！）引きだす機能に優れている。そのことは、多くのものづくり中小企業の経営者が採用条件として言う、「真面目であればいい」という言葉に表れている。真面目であれば経験がなくても仕事を教えられるし<sup>8)</sup>、長続きもするというのである。

技能検定の受験料を会社が負担し、合格すると昇給させるといったことは多くの企業が行っているが、大東市では始業前に国語や数学のドリルを使って学習をしている企業（30人規模）

もあった<sup>9)</sup>。化学薬品を調合するので、比率などの数学的素養は安全性にかかわる必須条件であるのと、語彙力も含め対話・プレゼン能力を高めないと顧客と受注のすり合わせができないからである。そこまでする必要があるのかという意見も当然あるが、是非は別として、そこまでする柔軟性を持っているのが中小企業の特長ではないだろうか。

この特性は、フェイス・トゥ・フェイスの関係が基本になる小規模性が土台になっているようである。実は、アンケートの結果分析であえて立ち入らなかった<sup>10)</sup> 企業規模別の特徴であるが、ひとつの興味深い傾向を紹介したい。10人未満規模では家族的雰囲気が強そうであるが資金力に弱く、10～29人規模になると資金力も強まり、家族的雰囲気に加え現代的組織の雰囲気がでてくるということである。

具体的に言うと、10人未満規模では、職場に仕事の相談ができる頼れる人がいるかという問いに、100.0%が「いる」と答え、まとまりの良さを示す。10～29人規模でも「いる」は72.1%と高いが、「別に必要と思わない」も7.4%生じる。また家計の水準では、10人未満規模は「世間並以上」と「世間並み」は共に0.0%で、「世間並以下」が42.9%、「わからない」が57.1%となっている。対して、10～29人規模は「世間並以上」が2.9%、「世間並み」が67.6%と資金力が上がっていることをうかがわせ、「世間並以下」は20.6%、「わからない」は4.4%に下がっている。

現代的経営に欠かせない経営計画の共有については、10人未満規模で計画を「知っている」のは0.0%で、「少し知っている」が100.0%と、「社長一任」といった構えである。それが10～29人規模になると、「知っている」が51.5%、「少し知っている」が16.2%となり、共有する構えが出てくる。しかし同時に、「計画はあるが知らない」が22.1%と、集団が大きくなると生じる分散的傾向と現代的組織の雰囲気も出てくる。

このように10人の規模がひとつの境目になっているようであるが、家族的雰囲気と現代的組織の雰囲気をあわせ持てるのが、中小企業において人間的成長を育む土台になっているのではないか。すなわち、家族的雰囲気は人間関係の親しみやすさ、意思決定の速さ・柔軟性を生みだし、現代的組織の雰囲気は一多様な能力を結集し組織体の活力を高めるものとしての—民主主義を求める。そして、人間はこのような人間関係の中でこそ成長が促される。

## (2) 従業員の人的成長をつうじた地域貢献

述べてきたように、中小企業における働きがいとは従業員の人的成長を促す。では人的成長がどのような効果を生み出すのかということ、次の3つである。第1に従業員自身のQOL(生活の質)を向上させる。第2に企業の活力を向上させる。第3に、従業員は圧倒的に近隣地域の住民であることから、地域の活力と地域住民のQOLを向上させることになる。

そのように捉えると、中小企業における働きがい向上の取組を支援し、従業員の人的成長を促すことは、産業振興の課題であるのみならず、地域振興・地域福祉の課題であることが見えてくる。つまり、アンケートで確認されたように、現状で中小企業は貴重な地域貢献を果たしているのである。

2012年の「経済センサス」(総務省)によると、従業者29人以下の民営事業所(全国)は、事業所全体の93.9%、従業者全体の49.4%を占めている。従業者100人未満規模だと、事業所全体の98.5%、従業者全体の71.4%になる。中小企業が本当に人間成長機能を発揮することができれば、個別企業の活力を高めるのはもちろんのこと、社会全体の活力と福祉を向上させるのは疑いない。企業家による努力は言うまでもないが、中小企業の持つそうした力を引き出す政策が国・自治体に求められている。

## おわりに

本稿は、「2012年大阪府中小企業家同友会大東支部『働きがい』アンケート結果報告」として作成した内容に加筆しながら順番の入替等を行い、第4章を書き加えている。

述べてきたように、アンケート結果は貴重なデータをもたらした。しかしサンプル数が127にとどまったため、分析には制約がもたらされた。特に規模別や産業別、業種別、職種別等の特徴を見ることができなかつたのは、大きな弱点になっている。今後、さらに大規模な調査が望まれるところである。

また中小企業の地域貢献について、地域に自前の小規模生産手段があることで、産業的自治の可能性が広がることもふれる予定であったが、今回のテーマからやや外れ気味になることと、筆者の力量不足から割愛した。同様に、アンケート結果から得た含意をどのように政策化するかについても論を進めることができなかった。これらは稿を改めて探求することにした。

末尾になりましたが、夏季の忙しい時期にもかかわらず、手間を惜しまずアンケートの配付・回収に汗をかいていただいた大阪同友会大東支部の山田雅之支部長をはじめ、役員の皆さん、そして企業家の皆さんに、この場を借りて改めてお礼を申し上げます。また発表の場を与えていただいた中小企業家同友会全国協議会、並びに論文の内容向上に懇切丁寧な指摘をしていただいた植田浩史慶応大学教授に、感謝申し上げます。ありがとうございました。

1)『大阪府中小企業家同友会2008ビジョン』では「質

の高い企業づくり」として、「同友会では、人間尊重の企業づくりを積極的に推し進めてきました。(途中略)。そのためには、従業員の豊かな可能性を発見し、それを開花させる高い能力を持つ経営者の存在が大事になります」と述べている(第4章1.(2)③)。出処：大阪同友会ホームページより。

Osaka.doyu.jp/letters/081110-153611.html  
(2013年1月18日確認)

- 2) 製造業が集中している北西部の工業地域、準工業地域を対象に行ったもの。エリアに大企業は所在せず、回答は全て中小企業であった。
- 3) 筆者が2007年に、大東市周辺の複数の高校の就職担当教員から聞き取りした。
- 4) アンケート協力企業ではないが、大東市には毎月の誕生会を若い先輩に企画させるとか、スキー・スノボ、ゴルフ、海外でのスキューバダイビングなどを工夫する中小企業があった。
- 5) 中同協ホームページ資料集より。https://www.doyu.jp/material/doc/roushil.html (2013年1月18日確認)
- 6) 詳しくは三浦(2009)を参照されたい。
- 7) 大阪同友会大東支部の2012年1月例会での堂上氏の講演による。
- 8) 背景にはコンピューター技術の発達によって、未経験者でも短期間に機械を操作できるようになったこともある。
- 9) 2008年、筆者の聞き取りによる。
- 10) 30～49人規模の企業数は2社であるが、回収数は1社に大きく偏った。そのため回答に現れた傾向が規模性によるものなのか、1社の事情によるものなのか判断がつかないためである。

## 参考文献

- 大東市(2006)『大東市製造業実態補充調査報告書』  
大東市(2011)『平成22年度 大東市製造業実態全数調査報告書』  
内閣府(2007)『平成19年度国民生活白書』  
藤村博之・他(2008)『ものづくり中小企業の人材確保戦略』(財)雇用開発センター  
三浦純一(2009)「産業的自治と地域産業政策の新しい可能性」植田浩史・立見淳哉編著『地域産業政策と自治体』創風社  
三浦純一(2012)「工業政策形成における調査—自治体アンケート結果より—」植田浩史・北村慎也・本多哲夫編著『地域産業政策—自治体と実態調査—』創風社

# 働きがいの向上に関するアンケート

- この調査は大阪府中小企業家同友会大東支部に加盟する企業の従業員を対象に、同支部と大阪市立大学都市研究プラザ特別研究員三浦純一が協力して行っています。
- 目的は、中小企業の働きがいを向上させ、地域企業としての位置を高めることです。
- 集計は大東支部全体として行いますので、企業や個人が特定されることはありません。
- 回答の基準日は2012年7月1日現在としてください。
- 調査票は7月末までに、職場で指定される場所に入れてください。

調査代表者 大阪府中小企業家同友会大東支部 支部長・山田雅之（株）山田製作所  
 大阪市立大学都市研究プラザ 特別研究員・三浦純一  
 問合せ先 三浦純一(アンケート担当) E-mail : j3ura@auone.jp

質問は全て「あなたに関すること」や「あなたの考え」が対象になっています。

- (1) あなたの会社はどの産業に分類されますか。(主な業務から1つだけ)  
 1.建設業 2.製造業 3.運輸業 4.卸売業・小売業 5.その他
- (2) 会社の従業員規模を下から選んでください。(1つだけ)  
 1. 1～9人 2. 10～29人 3. 30～49人 4. 50～99人 5. 100人以上
- (3) あなたの職種は下のどれになりますか。(主な担当内容から1つだけ)  
 1.管理職 2.事務職 3.専門・技術職 4.技能職 5.営業・販売職 6.その他
- (4) 雇用形態は下のどれになりますか。(1つだけ)  
 1.正社員 2.契約社員 3.パートタイム 4.派遣 5.請負 6.臨時 7.その他
- (5) 勤務体制は下のどれになりますか。(1つだけ)  
 1.日勤 2.夜勤 3.シフト制 4.フレックス制 5.その他
- (6) 居住地を下から選んでください。(1つだけ)  
 1.大東市 2.門真市 3.守口市 4.寝屋川市 5.四条畷市 5. 交野市  
 6.枚方市 7.東大阪市 8.八尾市 9.生駒市 10.大阪市・城東区 11.大阪  
 市・鶴見区 12.大阪市・( )区 13.その他



- (7) 自宅から職場までの通勤時間はどれ位ですか。(1つだけ)  
 1.30分未満    2.30分～60分未満    3.60分～90分未満    4.90分以上
- (8) 通勤手段は主に何を使っていますか。(1つだけ)  
 1.徒歩    2.自転車    3.バイク    4.マイカー    5.バス・電車    6.その他
- (9) 今の職場で働きがいを感じますか。(1つだけ)  
 1.感じる    2.やや感じる    3.あまり感じない    4.感じない    5.わからない
- (10) 働きがいに関係があると、強く思うことを選んでください。(5つ程度)  
 1.責任ある仕事を任される    2.仕事と自分の能力が合っている    3.好きな仕事である  
 4.新しいことを学ぶ機会が多い    5.よい対人関係がある    6.仕事の成果が正当に評価される  
 7.通勤しやすい    8.勤務時間の都合がよい    9.失業の不安がなく働ける  
 10.給料や福利厚生がよい    11.教育や研修を受ける機会が多い  
 12.その他 ( )
- (11) 下のことがらについて、今の職場で学べていると思いますか。(1つだけ)
- |               |         |          |         |
|---------------|---------|----------|---------|
| ① 責任感 -----   | 1.学べている | 2.学べていない | 3.わからない |
| ② 協調性 -----   | 1.学べている | 2.学べていない | 3.わからない |
| ③ 創意・工夫 ----- | 1.学べている | 2.学べていない | 3.わからない |
| ④ 社会的常識 ----- | 1.学べている | 2.学べていない | 3.わからない |
| ⑤ 人に説明する力 --- | 1.学べている | 2.学べていない | 3.わからない |
| ⑥ 仕事の技能・技術 -- | 1.学べている | 2.学べていない | 3.わからない |
- (12) あなたの家計水準は下のどこに当てはまると思われますか。(1つだけ)  
 1.世間並以上である    2.世間並である    3.世間並以下である    4.わからない
- (13) 平日は、晩ご飯を家族と食べる時間に帰れますか(寄り道なしで)。(1つだけ)  
 1.ほぼ毎日帰れる    2.週に3～4回帰れる    3.晩ご飯の時間にはあまり帰れない
- (14) 休日の過ごし方で、多いのは下のどれですか。(3つ程度)  
 1.仕事をする    2.地域の活動やボランティア活動をする    3.疲れを取るために家でゴロゴロする  
 4.家族と一緒に遊びに行ったり、くつろいだりする    5.自分の友人や趣味のグループと遊ぶ  
 6.家の用事をする    7.その他

- (15) 家族が急な病気になった時、仕事を2~3日休むことはできますか。(1つだけ)  
1.急には無理 2.急でも何とか頼める 3.時期による 4.わからない
- (16) 地域の自治会や子供会、お祭などの活動に参加していますか。(1つだけ)  
1.積極的に参加 2.手伝う程度 3.のぞく程度 4.参加しない 5.その他
- (17) 自分の趣味に時間をかけることはできていますか。(1つだけ)  
1.できている 2.少しできている 3.できていない 4.したい趣味がない
- (18) 職場に、自分の生活のことなど、何でも相談できる人がいますか。(1つだけ)  
1.いる 2.まだいない 3.別に必要と思わない
- (19) 職場に、仕事の相談ができる頼れる人はいますか。(1つだけ)  
1.いる 2.まだいない 3.別に必要と思わない
- (20) 職場の同僚とのチームワークはいかがですか。(1つだけ)  
1.良い 2.やや良い 3.普通 4.少し悪い 5.悪い
- (21) 職場全体の旅行やレクレーション会に参加していますか。(1つだけ)  
1.楽しく参加 2.つきあいで参加 3.事情で不参加 4.レク会がない
- (22) 会社(職場)の今年度の経営計画を知っていますか。(1つだけ)  
1.知っている 2.少し知っている 3.計画はあるが知らない 4.計画がない
- (23) 会社(職場)の経営計画作成に、自分の意見を出す機会がありますか。(1つだけ)  
1.機会があり意見を出した 2.機会はあるが意見を出していない 3.機会がない
- (24) 経営計画の点検・評価に、自分の意見を出す機会がありますか。(1つだけ)  
1.機会があり意見を出した 2.機会はあるが意見を出していない 3.機会がない
- (25) 現在、自分の仕事について、何らかの目標を持っていますか。(1つだけ)  
1.持っている 2.持っていない

(26) 他社の従業員と、仕事のことで交流する機会がありますか。(1つだけ)

1.ある 2.ない

→ (26-1) 必要と思いますか? 1.思う 2.思わない

→ (26-2) 刺激がありますか? 1.あると思う 2.ないと思う

(27) 職場では3Sや5S運動がありますか。(1つだけ)

1.ある 2.ない

→ (27-1) 必要と思いますか? 1.思う 2.思わない

→ (27-2) 効果はありますか? 1.あると思う 2.ないと思う

(28) 会社の業績は今年どんな調子ですか。(1つだけ)

1.好調だ 2.まずまずだ 3.少しきびしい 4.きびしい 5.わからない

(29) 今の会社で仕事を続けたいと思いますか。(1つだけ)

1.思う 2.やや思う 3.あまり思わない 4.思わない 5.わからない

(30) 今の会社での勤続年数を下から選んでください。(1つだけ)

1.1年未満 2.1~2年 3.3~5年 4.6~9年 5.10~14年 6.15~19年  
7.20~24年 8.25~29年 9.30~34年 10.35年以上

(31) あなたの年齢と性別を下から選んでください。(1つだけ)

①年齢 1.20才以下 2.20~24才 3.25~29才 4.30~34才  
5.35~39才 6.40~44才 7.45~49才 8.50~54才  
9.55~59才 10.60~65才 11.66才以上

②性別 1.男性 2.女性

(32) 「こうすれば働きがい向上する」と思うことがあれば、自由にお書きください。

以上です。長時間のご協力ありがとうございました。