

(財)満井就職支援奨学財団・(財)静岡経済研究所 共同調査

**2009年度 静岡県における正社員の  
「仕事の満足感およびストレスに関する調査」報告書  
(調査結果)**

【調査内容に関するお問い合わせ】

財団法人 満井就職支援奨学財団 担当:内田  
TEL 054-271-3111

財団法人 静岡経済研究所 研究部 担当:山田  
TEL 054-250-8750

## 第1章 はじめに

世界金融危機による景気の低迷による雇用情勢悪化の中、若者の就労に関する満足度やストレスの有無およびその要因はどのように変化しているか。また、ストレスや障害の乗り越え方、雇用情勢への不安など、若者の就労に関する意識調査を実施した。この調査結果が、企業の人事・採用担当者、ならびに今後就職・転職を考えている若者に参考になれば幸いである。

## 調査要領

調査対象者：静岡県内の企業に勤務する30歳までの正社員（無記名式）

調査期間：2009年1月26日～3月12日

調査方法：静岡県内705社（無作為抽出）の企業に対し調査票を発送し、該当する正社員に回答していただく（企業の窓口を通さずに郵送にて返信）

サンプル数：274人

## 調査結果 TOPICS

**強いストレスを感じたときに心の支えになる人・物事は「恋人・配偶者」「趣味」**

**仕事に対する意欲を引き出してくれる人・物事は「会社の先輩・同僚」**

**「上司」は“意欲を引き出してくれる人・物事”の第3位でもあり、“ストレスの原因”の第1位**

仕事に対する意欲を引き出してくれる人・物事は「会社の先輩・同僚」が最も高く、次に「恋人・配偶者」「会社の上司」があげられる。一方でストレスの原因では「上司との人間関係」が最も高く、「上司とのコミュニケーションが十分取れていない」と回答した人の7割弱の人が「ストレスが過大だと思う」と回答している。

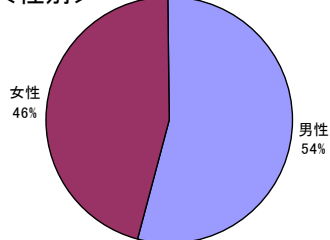
若年就労者にとって“上司”はプラスとマイナスに大きく左右する重要な存在。

**今後の雇用に対して7割が不安を感じているものの、困難を乗り越える自信がある人7割**

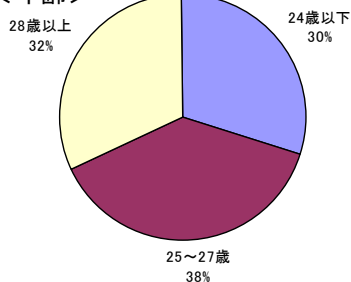
昨今の雇用環境情勢の報道を聞いて今後の雇用に関して不安を感じるかどうかを聞いたところ、7割が不安を感じていると回答。一方、仕事上で多少の困難があった場合に乗り越える自信の有無を聞いたところ「自信がある」21.2%、「多少はある」50.4%、7割が自信を持っていると回答。

## 調査対象プロフィール

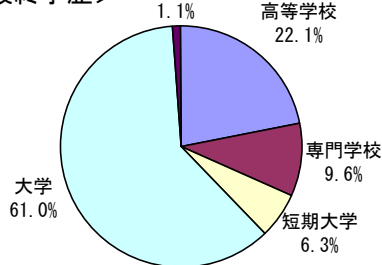
## &lt;性別&gt;



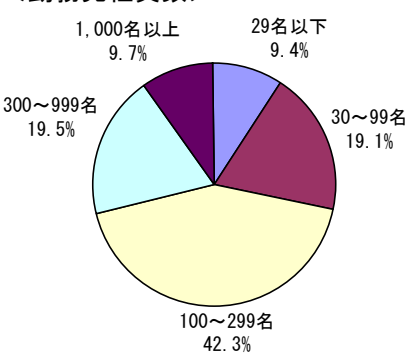
## &lt;年齢&gt;



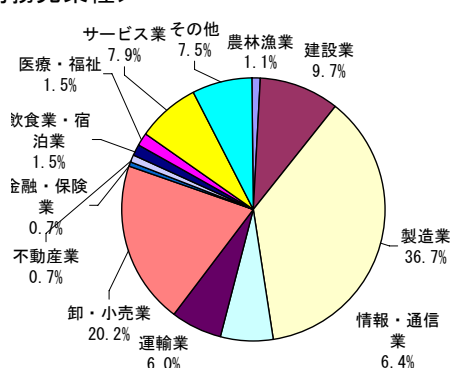
## &lt;最終学歴&gt;



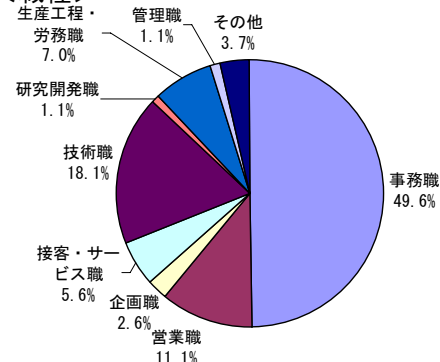
## &lt;勤務先社員数&gt;



## &lt;勤務先業種&gt;



## &lt;職種&gt;



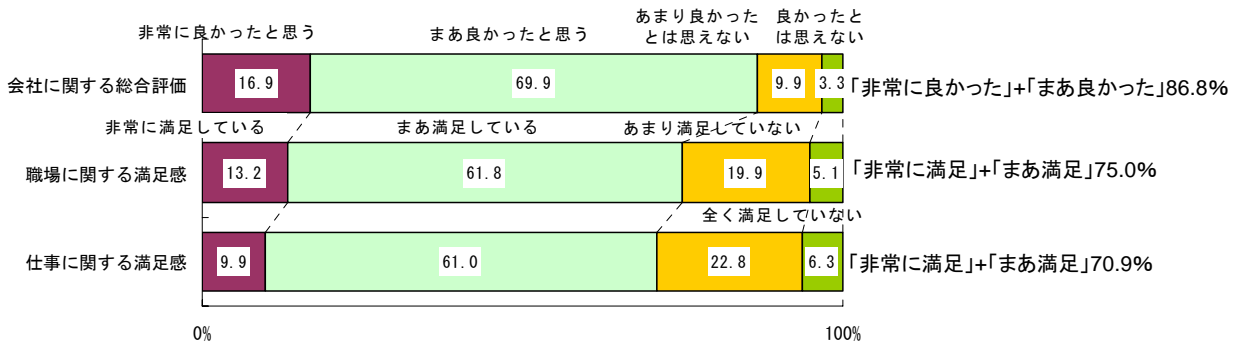
## 第2章 就労・仕事に関する満足度

## ■「会社」「職場」「仕事」満足度

“会社”に対する満足度(入社したことの総合的評価)86.8%に対し、“仕事”に対しての満足度は70.9%。2008年度調査と同様、会社>職場>仕事と、満足割合は減少していく。

(’08年度調査:会社満足度83.0%>職場満足度71.5%>仕事満足度65.4%)

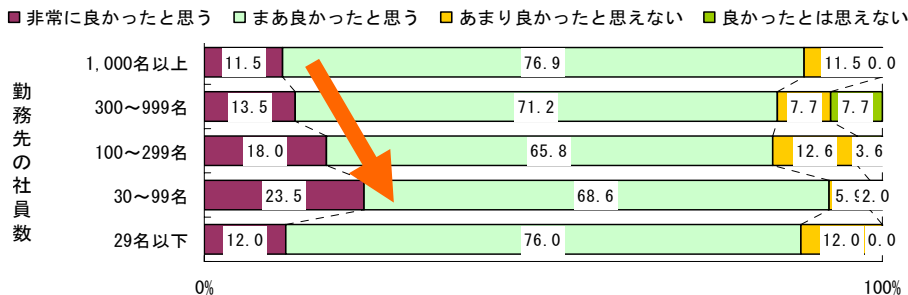
図表1 会社・職場・仕事に関する満足度



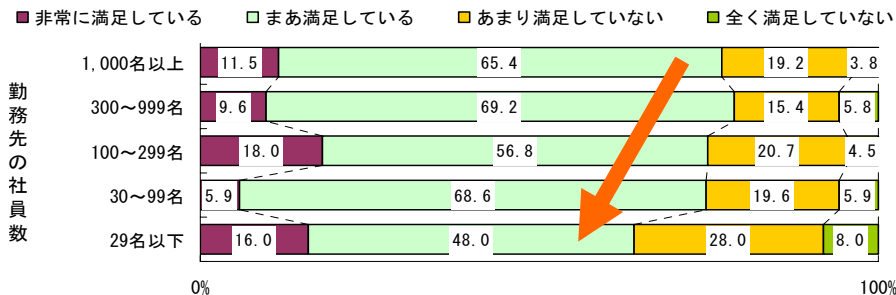
仕事に関する満足度は、企業規模が小さい企業ほど「非常に満足している」回答率が高い。その一方、「あまり・まったく満足していない」回答率も多く、両極端な傾向。

大手企業と比べて中小企業は、事業内容や経営者を含めた組織構成員を把握しやすいなど会社との一体性が感じやすいことから総合的な就労満足感が高いと推測される(図表2)。一方、職場環境においては大手企業と比較して十分ではない面があり、不満が生じていると思われる(図表3)。また、仕事に関しては、中小企業ほど、自分の仕事と会社の業績が直接的に関係していることから大きなやりがいが生まれる一方、企業によっては業績の変動が大きいことなどから仕事に不満が発生することも想定され、両極に触れる結果となったと思われる(図表4)。

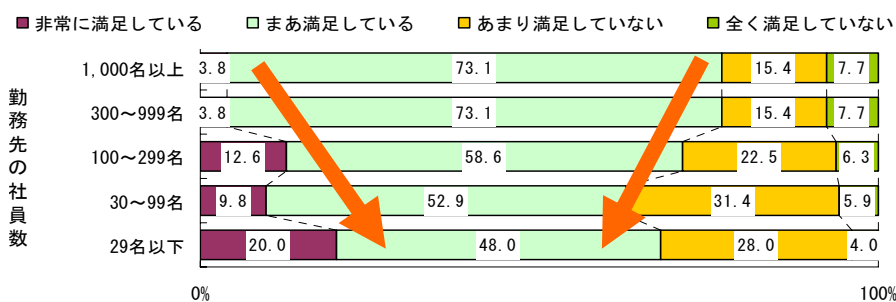
図表2 会社に関する総合評価と企業規模の関係



図表3 職場に関する満足と企業規模の関係



図表4 仕事に関する満足と企業規模の関係



## ■項目別の満足度

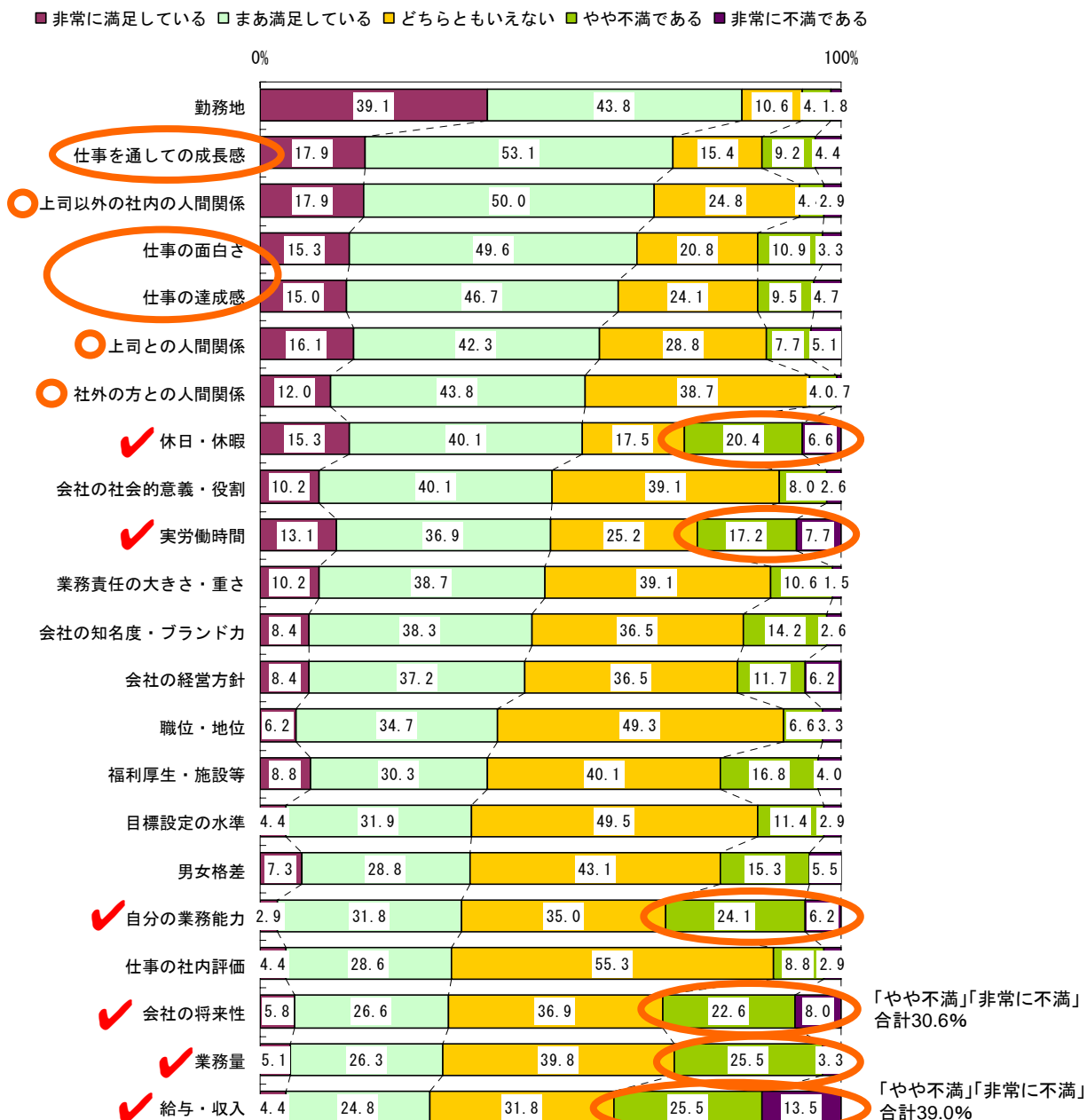
満足度ポイントが著しく高いのは「勤務地」、次に「仕事を通しての成長感」。  
満足度ポイントが低いのは「給与・収入」「会社の将来性」「業務量」。

「勤務地」の満足度が高いのは、希望する勤務地を十分考慮して入社する企業を選定しているためと思われる。（'08年度調査も第1位）。次に満足度の高い項目として、「仕事を通しての成長感」「仕事の面白さ」「仕事の達成感」など、仕事に関する項目が上位にきている。これは、30歳以下の若手社員で勤続年数が短いことから、はじめて仕事を覚え、できなかったことができるようになるという経験を積む機会が多いことが想定され、仕事上の達成感や成長感について高い満足度につながっているものと思われる。また、「上司以外の社内の人間関係」「上司との人間関係」「社外の方との人間関係」など、人間関係に関する項目も満足度が高くなっている。人間関係は現代社会のストレス要因の一つであるが、今回の調査において人間関係に関する満足度が高い結果となった背景として、貴重な人材としての若手社員を大切にする企業が増え、社内コミュニケーションに努力していることも要因として考えられるのではないかとと思われる。

一方、不満要因（「やや不満である」と「非常に不満である」の合計）をみても、「給与・収入」（39.0%）が最も多く、「会社の将来性」（30.6%）が続いている。これは、もともと若手社員は給与水準が高くないことや、特に最近の経済情勢から昇給の見送りや賞与の減額などを実施する企業が増えていることも影響しているのではないかとと思われる。

また、「業務量」「実労働時間」「休日・休暇」など、仕事の量的負荷に関する不満が高くなっている。現在、多くの企業で、コスト削減のために最小限の人数で多くの成果を挙げようとしており、さらに若手社員の転職や団塊世代の退職などにより職場の必要人員が確保できないことなどにより、全般的に一人当たりの業務量が増加していることが背景にあると思われる。

図表5 就労・仕事に関する項目別満足度

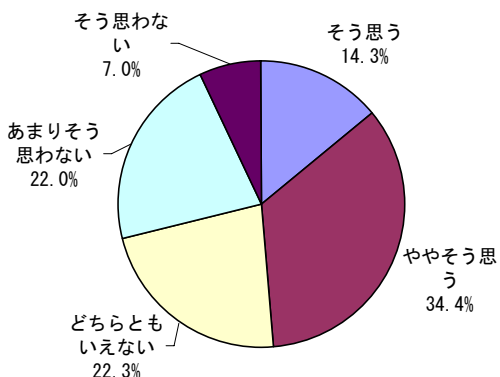


## 第3章 仕事上のストレスとその要因

## ■仕事上のストレスの有無

前回調査同様、約半数の人が仕事上のストレスを過大だと感じている。(’08年度調査:「そう思う」「ややそう思う」54.7%)

図表6 仕事上のストレスが過大だと感じることもあるか

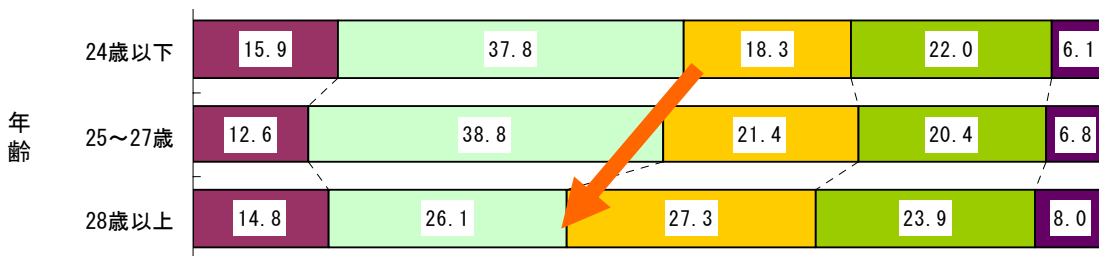


ストレスと年齢との関係を見ると、年齢が上がるにつれてストレスが過大だと思う人の比率が少なくなっている。職場や仕事に対する経験の蓄積や慣れが影響していると思われる(図表7)。

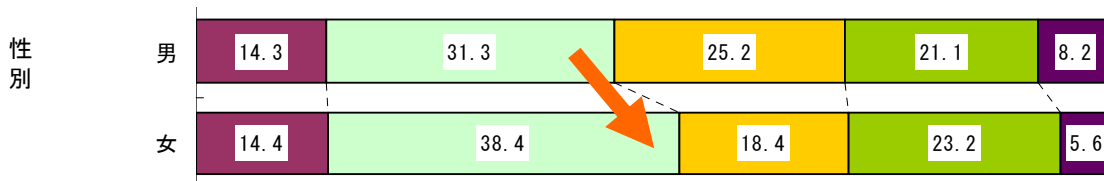
ストレスと性別との関係では、「男性」より「女性」のほうが、ストレスを過大だと感じる人の割合が多い(図表8)。

図表7 ストレスと年齢との関係

■ ストレスが過大だと思う □ ややそう思う ■ どちらともいえない ■ あまりそう思わない ■ そう思わない



図表8 ストレスと性別との関係

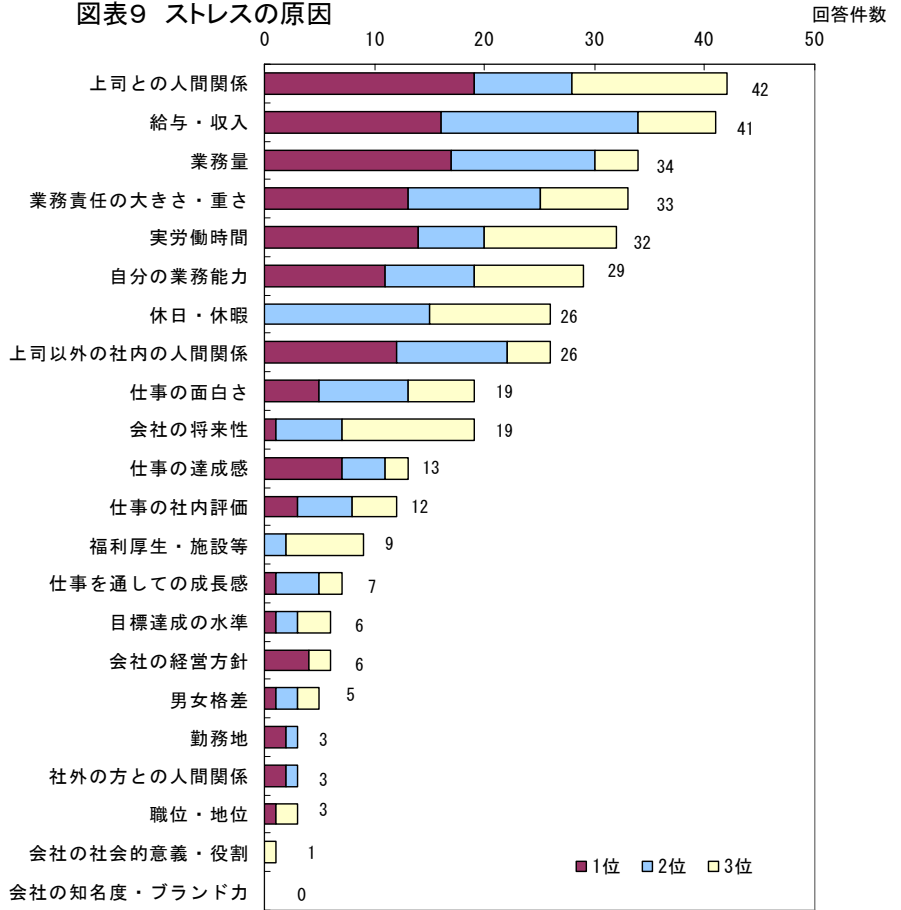


■仕事上のストレスの原因

ストレス原因の上位は「上司との人間関係」「給与・収入」。

上記以外にも「業務量」「実労働時間」「休日・休憩」といった仕事の量的負荷に関する項目が、多くの人にストレスを与えていることがわかる。これらの項目は項目別満足度でも不満が多い項目であった。加えて、「業務責任の大きさ・重さ」もストレスの原因となっている。（'08年度調査：上位「実労働時間」「上司との人間関係」「上司以外の社内人間関係」。「業務量」「業務責任の大きさ・重さ」は今年度調査の追加項目）

図表9 ストレスの原因

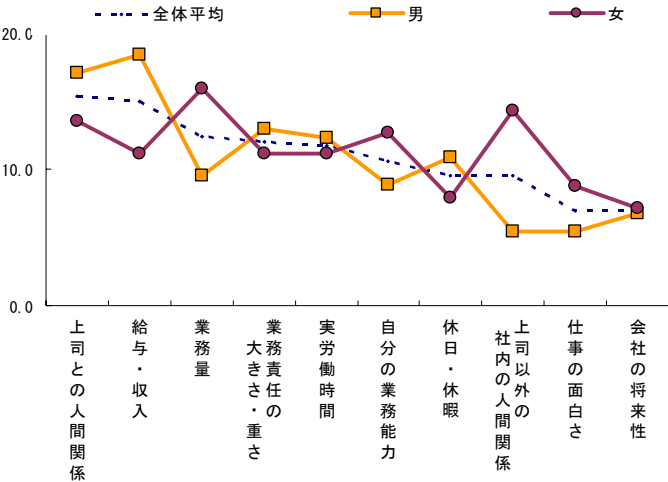


男性は「給与・収入」「上司との人間関係」、女性は「上司以外の社内人間関係」「業務量」。勤続年数1年未満は「仕事の面白さ(面白くない)」、5年以上は「業務量(が多い)」がストレスの原因。

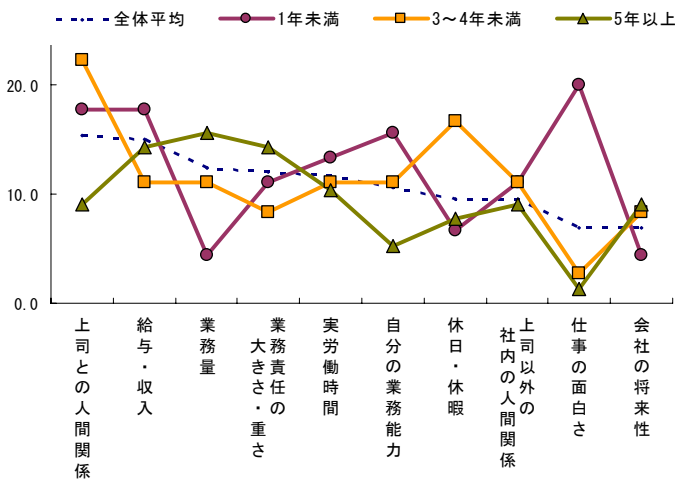
男性は”上司“、女性は”先輩・同僚などの周囲“の人間関係がストレスの原因となっている人が多い。現実面としては、男性は給与面、女性は業務量にストレスを感じる割合が高く、男性の場合は、仕事の評価と給与への反映や家計収入への責任など、女性よりも強く感じているケースが想定される(図表10)。

勤続年数「1年未満」では、「仕事の面白さ(仕事が面白くない)」ことに加え「自分の業務能力(能力が十分ではない)」こともストレスの原因になっている(図表11)。重要な仕事を任せてもらえなかったり、仕事を任されてもうまく処理できなかったりして自分の能力不足を感じるなど、仕事の経験が少ないことを要因としたストレスであろうと思われる。

図表10 ストレスの原因(上位10項目)と性別の関係



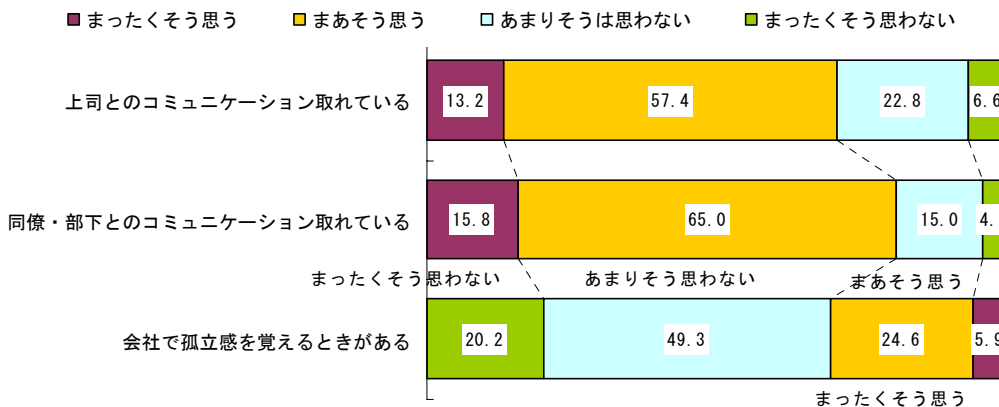
図表11 ストレスの原因(上位10項目)と勤続年数の関係



## ■職場におけるコミュニケーションの状況とストレスの関係

「上司とのコミュニケーションが十分に取れている」人は7割、3割の人は上司とうまくコミュニケーションを取れていない。同様に「会社で孤立感を覚えるときがある」と感じる人も3割。

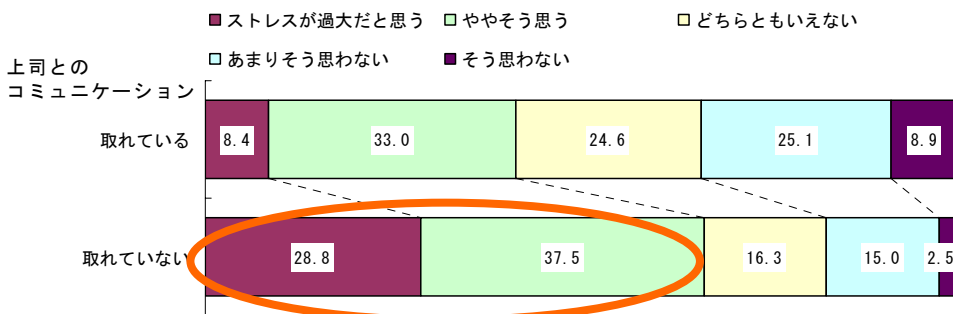
図表12 職場におけるコミュニケーションの状況



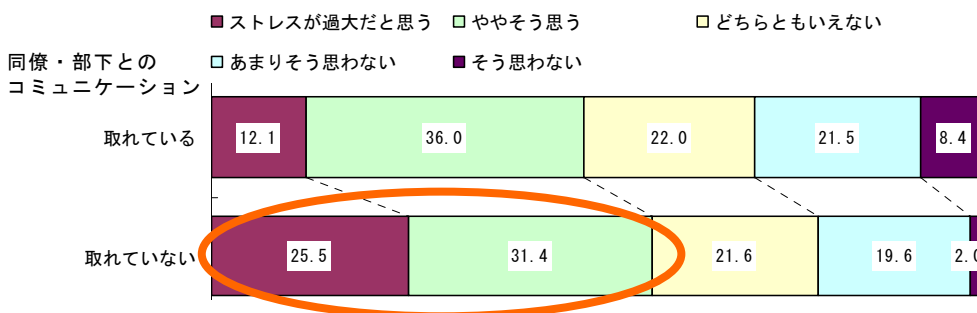
上司とのコミュニケーションが十分取れていない人の約7割が、ストレスが過大だと感じている。

コミュニケーションが十分取れていない場合は、取れている場合に比べてストレスが過大だと思う人の割合が大幅に増加する。特に、上司とのコミュニケーションが十分取れていない場合は、ストレスが過大だと思う人（「過大だと思う」と「ややそう思う」の合計）の割合は66.3%となり、7割弱の人が強いストレスを受けている結果となった(図表13)。また、会社での孤立感の有無についてもほぼ同様の結果となり、孤立感のある人の63.4%の人はストレスが過大だと思っている(図表15)。

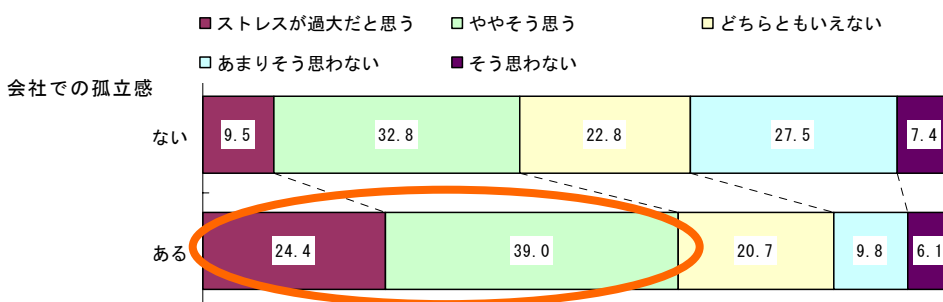
図表13 上司とのコミュニケーションとストレスの関係



図表14 同僚・部下とのコミュニケーションとストレスの関係



図表15 会社での孤立感とストレスの関係



## 第4章 困難な経験とその乗り越え方

## ■「心の支えになる人・物事」「意欲を引き出す人・物事」

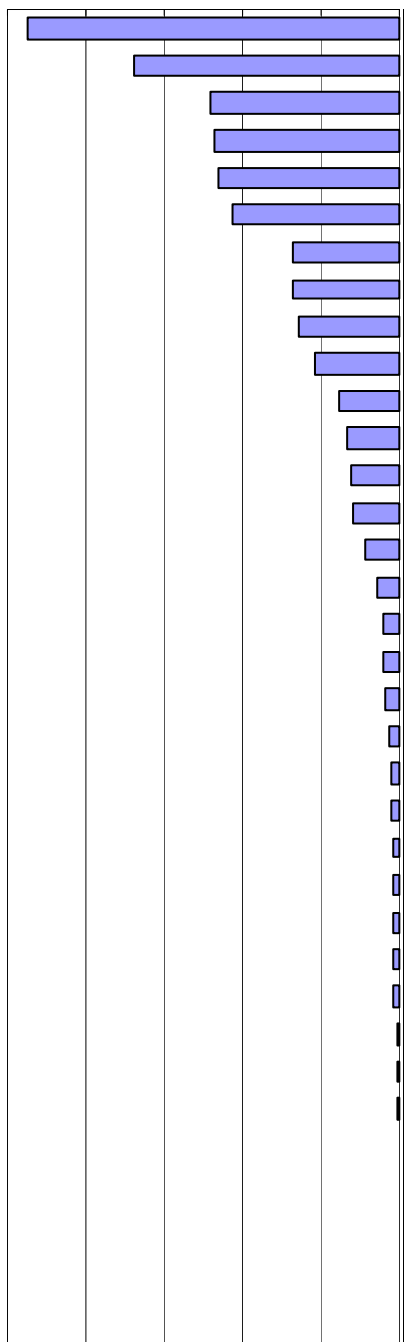
強いストレスを感じたときに心の支えになる人は「恋人・配偶者」、  
仕事に対する意欲を引き出してくれる人は「会社の先輩・同僚」。

強いストレスを感じたときに心の支えになる人や物事では、「恋人・配偶者」が半数弱と最も多く、「小中高の友人」「母親」など、家族や個人的なつながりのある人物が心の支えになっている人が多い。また、「会社の先輩・同僚」も2割程度あり、会社関係の人とのつながりも支えになっているといえるが、「会社の上司」が支えになっているとする人は1割にも満たない状況である。一方、人とのつながりではなく、「趣味」や「休息」を心の支えとしている人の割合も高くなっている。

仕事に対する意欲を引き出してくれる人や物事では、「会社の先輩・同僚」が最も多く、次は「恋人・配偶者」だが、それとほぼ同じ割合で「会社の上司」が上げられている。「会社の先輩・同僚」は職場の身近な存在であり、彼らの仕事ぶりを見て啓発されたり、時には切磋琢磨したり、また、励ましてもらったりするケースが多いと思われる。また、「会社の上司」については、特に仕事に行き詰ったり、失敗したりしたときに、励ましたり、具体的な解決策をアドバイスされたり、また、実際に業務を支援してもらった場合に、仕事に対する意欲が引き出されるケースが多いと思われる。

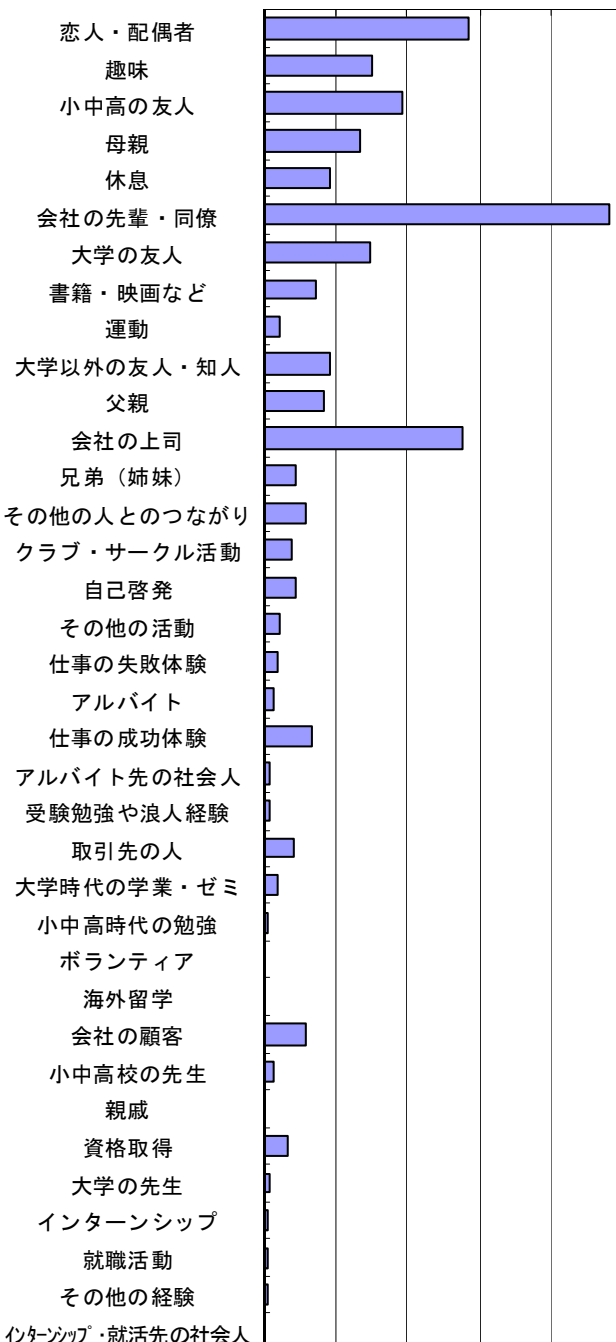
図表16 強いストレスを感じた時に心の支えになる人や物事

50.0 40.0 30.0 20.0 10.0 0.0



図表17 仕事に対する意欲を引き出してくれる人や物事

0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0





## ■職場におけるコミュニケーションの状況とストレスの関係

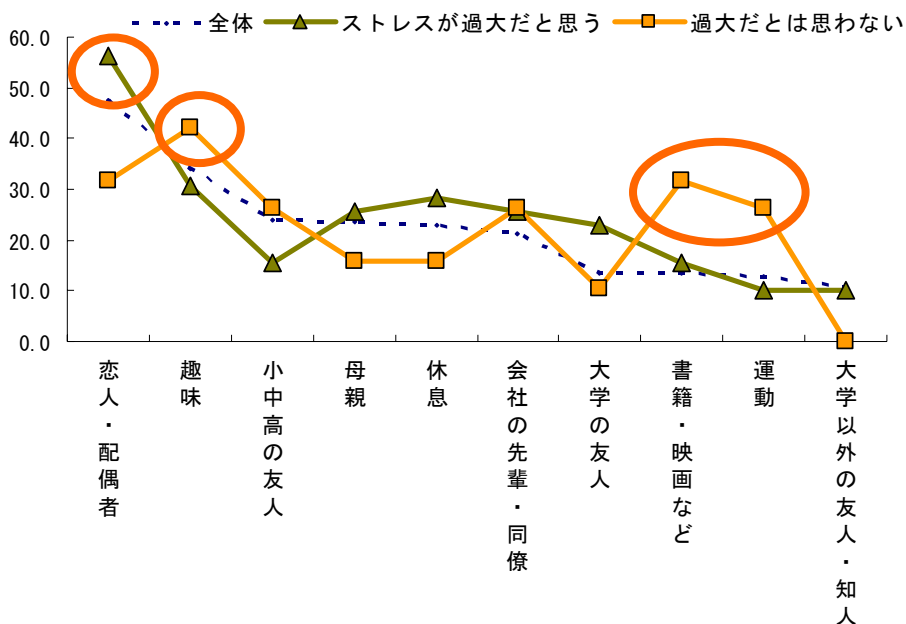
ストレスが過大と感じていると回答した人は「恋人・配偶者」「母親」などの“人”が心の支え。

ストレスが過大と感じていないと回答した人は「趣味」「書籍・映画」「運動」。

心の支えとなっている人・物事の上位項目についてみると、ストレスが過大だと思う人では「恋人・配偶者」の割合が高くなっていることに加えて、「母親」「会社の先輩・同僚」「大学の友人」など、人とのつながりに関する項目が全体平均よりも高くなっている。これは、職場で十分なコミュニケーションが取れていないことも背景にあると推測される。また、「休息」の割合が全体平均より高いことも特徴である。

一方、ストレスを過大だと思っていない人は、「趣味」「書籍・映画など」「運動」など、個人的な楽しみに分類される物事の割合が高くなっている。これは自分の興味・関心のある分野で気持ちを充実させようとする様子が伺われ、私生活に於いてこうしたストレスを回避・発散させる手段を有していることが、職場でのストレスを過大に感じないことに影響しているとも解釈できる。

図表18 ストレスと心の支えになる人・物事の関係

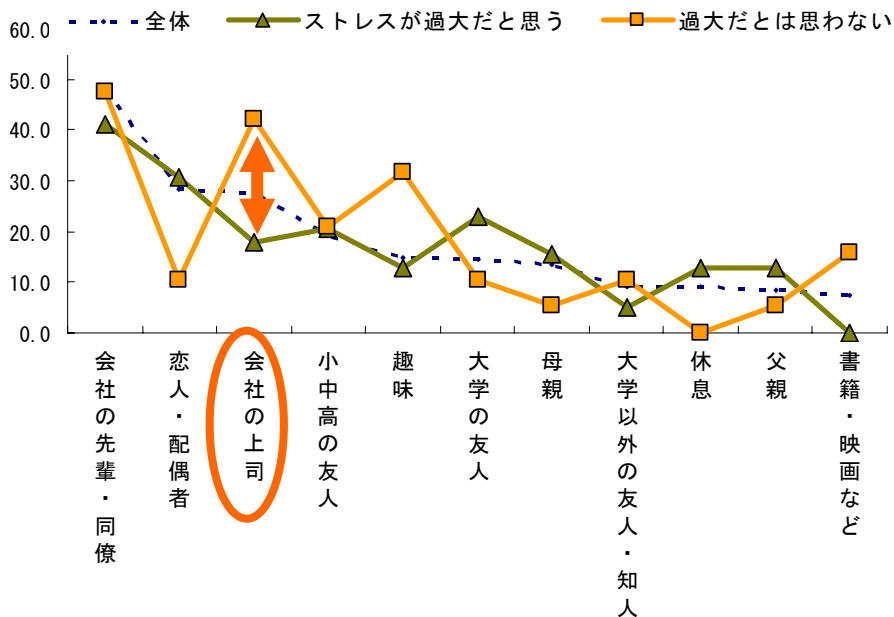


ストレスが過大と感じていないと回答した人の意欲を引き出してくれる人は「会社の上司」。

ストレスが過大と感じていると回答した人の場合は、「家族」「友人」など個人的なつながりのある周囲の人。

ストレスの有無とは関係なく「会社の先輩・同僚」の割合が最も高くなっているが、ストレスを過大だと思っていない人は、「会社の上司」が仕事の意欲を引き出しているとする割合が多くなっており、逆に、ストレスを過大だと思っている人は、全体平均よりも低くなっている。また、ストレスを過大と感じる人は、「恋人・配偶者」「大学の友人」「母親」「父親」など家族や友人など個人的なつながりのある周りの人々からの励ましなどから、仕事への前向きな気持ちを維持しているものと推測される。

図表19 ストレスと仕事の意欲を引き出す人・物事の関係



## 第5章 困難を乗り越える自信と今後の雇用に関する不安

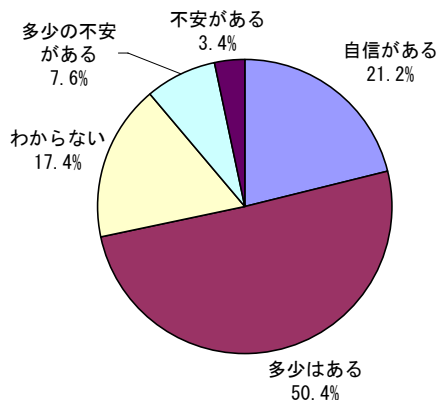
### ■今後の困難を乗り越える自信について

多少の困難があっても乗り越えられる自信がある人は約7割。ストレスを過大と感じない人ほど割合が高い。

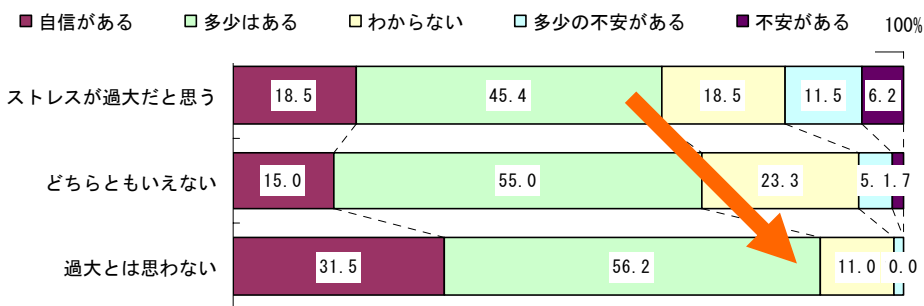
今後、仕事上で多少の困難があっても乗り越えられる自信がある人（「自信がある」と「多少はある」の合計）は71.6%で、逆に不安がある人（「多少の不安がある」と「不安がある」の合計）は11.0%にとどまった。多くの若手社員が今後の困難への対応について肯定的な気持ちを持っていることがわかる(図表20)。

特に、ストレスを過大だと感じていない人については、困難を乗り越える自信がある人の割合は87.7%となり、仕事上のストレスが少ないことが、困難への対応の自信につながっていることがわかる(図表21)。

図表20 困難を乗り越える自信



図表21 ストレスと困難を乗り越える自信



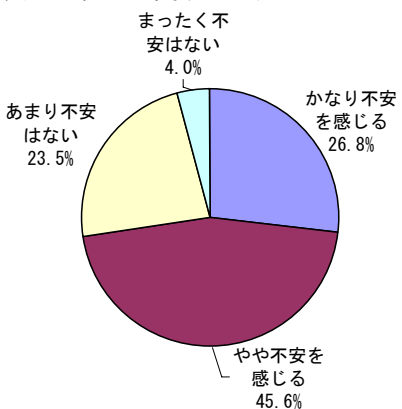
### ■今後の雇用に関する不安について

ストレスの有無とは関係なく、雇用不安を感じる人は約7割。

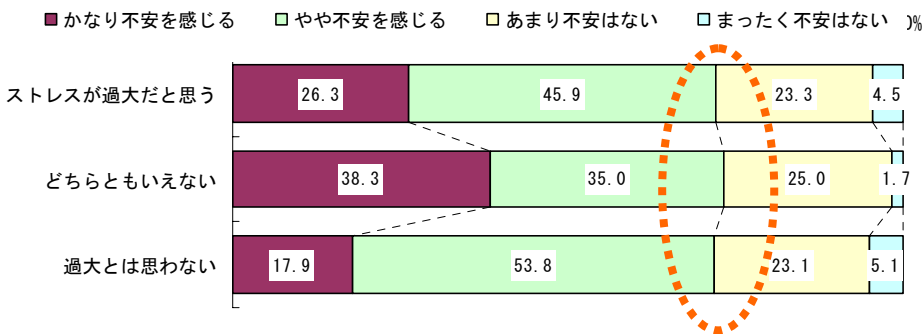
昨今の雇用環境情勢の報道などから、自分自身の雇用に関して「かなり不安を感じる」と「やや不安を感じる」人を合わせると72.4%と、7割以上の若手社員が雇用に不安を感じている(図表22)。これは現在の仕事上のストレスの有無とあまり関係がなく、ストレスを過大だと感じていない人も雇用の不安を感じていることがわかる。

最近の雇用不安は、世界同時不況に端を発した景気の急速な悪化を背景としており、個別企業や個人的な努力では対応困難な問題であり、幅広い勤務先および人的属性において不安が広がっている。特に経営環境が厳しい中小企業に属する社員や、一定期間の就労経験を有する勤続年数が長い人などに、雇用不安を感じる人が多い結果となった(図表24・25)。

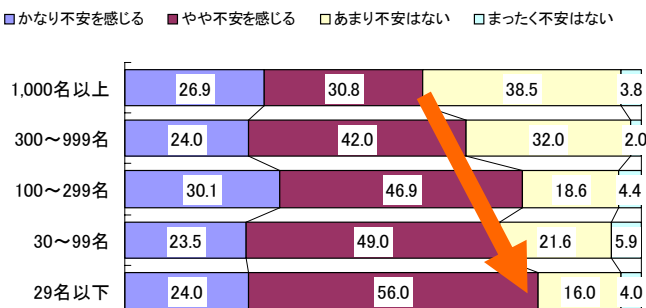
図表22 雇用に関する不安



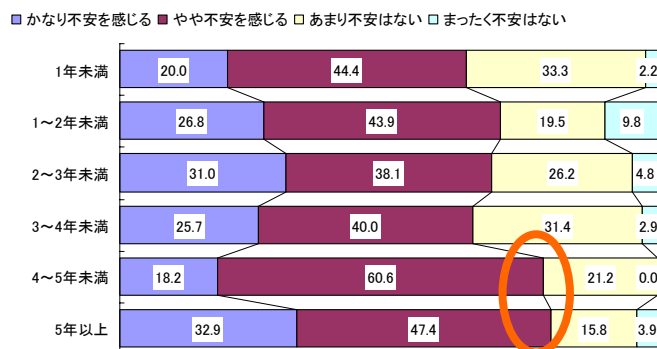
図表23 ストレスと雇用に関する不安



図表24 企業規模と雇用に関する不安



図表25 勤続年数と雇用に関する不安



## ■ 苦労した経験と克服方法(フリーコメントより集計)

## 【参考資料】

以下の「これまでの経験など」に関する質問項目は、回答者より自由記入方式で回答された内容を、調査者の判断で任意に分類し集計したものである。

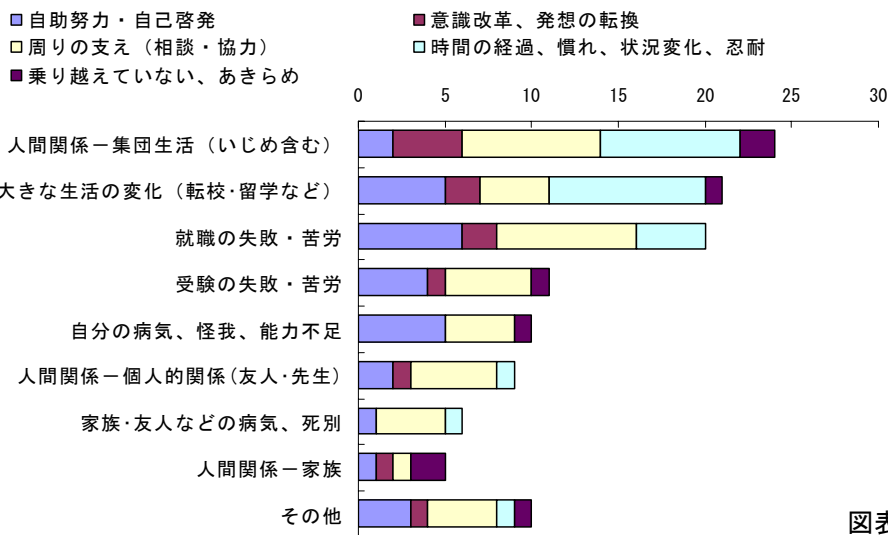
就職する前(子供のころ～学生時代)に、心理的に大きな負担を感じた事や大きな変化、苦労したり悩んだりした経験では、学校でのいじめを含む「集団生活における人間関係」や、転校や大学進学による一人暮らしなどの「大きな生活の変化」、そして「受験や就職の失敗・苦労」などが多く挙げられた(図表26)。

それらの状況をどのように乗り越えたか(克服方法)については、ほぼすべての項目で、家族や友人・先生などに相談したりアドバイスを受けたりするなど「周りの人の支え」が大きな割合を占めている。また、「集団生活における人間関係」や「大きな生活の変化」などに対しては、「時間の経過、慣れ、状況変化、忍耐」など、その状況に順応することで乗り越えたとする人が多い。一方、「就職の失敗・苦労」などでは、「自助努力・自己啓発」や「意識改革、発想の転換」など、自分自身の努力で解決した経験もみられる。

就職後、社会人になってから、心理的に大きな負担を感じた事や大きな変化、苦労したり悩んだりした経験では、「仕事の失敗、トラブル」「仕事過多、ノルマ、重責」など、自分の仕事に関する苦労経験が多く、また、「異動、配属」「上司や上司以外の会社の人間関係」などの会社・職場に関するものがそれに続く(図表27)。

それらの克服方法については、「転職、リストラ」を除き、多くの項目で会社の上司、先輩、同僚など職場に関係する「周りの支え」が重要なウエイトを占めている。そして、「仕事の失敗や仕事過多」などの仕事に関する苦労については、「自助努力・自己啓発・能力向上」など、自分の努力で乗り越えた経験を持つ人が多い。一方、個人の思い通りに行かない「異動、配属」では、「意識改革・発想の転換」で前向きに考えることで対応している人も多いが、「人間関係」の苦労については、「乗り越えていない、あきらめ」などの回答が目立った。

図表26 就職前の苦労した経験と克服方法



図表27 就職後の苦労した経験と克服方法

