

第3章 企業での働き方と社会貢献活動

第1節 仕事の経験と社会貢献活動

企業で働きながらボランティアや社会貢献活動を行う、パラレルキャリアと呼ばれる行動だが、活動を現在も継続して行っている人は1割程度（前掲第2-4表）に過ぎない。パラレルキャリアの有効性は、自らのキャリアに多元性を持たせることで視野を広げることにある。ボランティアや社会貢献活動は、誰かのために行う「利他的行動」であるので、本来的には、その行動がすぐさま何か仕事の役に立つとか、知識や技能を得るために行うわけではない。しかし、普段とは異なる人間関係や物事、環境に身を置いて活動することにより、新しい視点や気づきが得られる可能性はある。

ボランティアや社会貢献活動を経験している人、活動希望の人は、企業においてどのような働き方をしているのだろうか。本章では、企業での働き方や職種や労働時間等と社会貢献活動との関係について分析を行う。また、仕事の満足度や望まれる企業での施策を分析し、どのようにすればボランティアや社会貢献活動を軸としたパラレルキャリアが推進されるのかを考える。

1. 勤続年数と海外滞在経験

第3-1表は、勤続年数や海外滞在経験と、ボランティアや社会貢献活動との関係をみている。モニター調査、企業調査ともに、勤続年数が「5年未満」での、小、中・高、大学生の頃での活動経験の割合が高い。勤続年数と年齢は相関があるので、若い人ほど学生時代に活動した経験をしている可能性がある（前掲第2-1表参照）。特に、企業調査では勤続年数が10年未満の層で割合が高い。勤続年数が「20～30年未満」では、社会人になってからの活動経験の割合が高い。特に企業調査で割合が高く、約半数の人が社会人になってからボランティアや社会貢献活動をした経験がある。

海外滞在経験の有無については、海外滞在経験が有る人でボランティアや社会貢献活動経験の割合が高く、特にモニター調査では、海外滞在経験が有る人の約6割で活動経験があり、無い人との割合の差が20ポイントと大きい。

第3-2表は、勤続年数や海外滞在経験と、今後の活動参加希望の割合をみている。勤続年数が20年以上の層で活動参加希望の割合が高くなっている。前掲第2-17表の、年齢階層と活動参加希望の割合をみても、45歳以上で希望の割合は高い。子育てが一段落して時間の余裕が出来る始める時期でもあり、また、定年退職後の生活について考え始める時期でもある。海外滞在経験については、「有り」の人の参加希望の割合が「無い」人に比べて高い傾向があり、特にモニター調査で15ポイント以上高くなっている。

第 3-1 表 勤続年数、海外滞在経験と活動経験の割合

モニター調査		(%)					
		総数	小学生の頃 にある	中学・高校 の頃にある	大学生の頃 にある	社会人に なっている	経験はない
全体		3831	13.1	13.1	10.7	23.5	58.8
勤続年数	5年未満	682	20.7	18.9	16.1	16.4	52.5
	5年～10年未満	658	16.3	18.7	14.7	18.7	58.2
	10～20年未満	1132	13.3	13.1	10.2	21.2	61.4
	20～30年未満	726	9.0	9.6	6.7	29.2	61.3
	30年以上	633	5.7	4.7	6.2	33.6	58.9
1年以上の海外滞在経験	有り	432	16.0	17.8	23.1	33.3	43.1
	無し	3399	12.7	12.4	9.1	22.2	60.8

企業調査		(%)					
		総数	小学生の頃 にある	中学・高校 の頃にある	大学生の頃 にある	社会人に なっている	経験はない
全体		11788	20.9	20.8	18.3	41.8	38.5
勤続年数	5年未満	2184	33.6	33.7	29.8	29.2	30.7
	5年～10年未満	1612	29.5	29.8	25.4	33.7	36.7
	10～20年未満	2810	20.8	22.7	18.5	44.0	38.4
	20～30年未満	3235	15.2	12.8	12.3	49.9	40.0
	30年以上	1947	9.5	9.7	9.4	45.8	46.4
1年以上の海外滞在経験	有り	2680	19.6	20.1	19.6	37.3	41.9
	無し	9108	21.3	21.1	17.9	43.1	37.5

第 3-2 表 勤続年数、海外滞在経験と活動参加希望の割合

(%)							
		モニター調査			企業調査		
		総数	思う	思わない	総数	思う	思わない
全体		3831	35.9	64.1	11788	59.0	41.0
勤続年数	5年未満	682	35.9	64.1	2184	50.5	49.5
	5年～10年未満	658	33.1	66.9	1612	50.0	50.0
	10～20年未満	1132	33.7	66.3	2810	59.6	40.4
	20～30年未満	726	37.7	62.3	3235	65.6	34.4
	30年以上	633	40.6	59.4	1947	64.3	35.7
1年以上の海外滞在経験	有り	432	49.5	50.5	2680	64.6	35.4
	無し	3399	34.2	65.8	9108	57.4	42.6

2. 仕事の難易度

第 3-3 表は、現在の職場での仕事の難易度（Q7）と、ボランティアや社会貢献活動経験の関係についてみたものである。設問は「指示を受けて行う定型的な仕事」から「ほぼ指示を受けずに、本人の判断で行う仕事」まで、定型業務から判断業務を 4 段階で選択してもらう形式になっている。モニター調査では、定型業務と判断業務 2 段階ずつに 2 分してみると、判断業務に就いている人の方が、ボランティア経験「有り」の割合が高い傾向がある。一方、

企業調査では、あまり傾向は掴めない。

第 3-4 表は、仕事の難易度と活動の参加希望の割合についてみている。こちらは活動経験よりも傾向が顕著で、判断業務ほど活動への参加希望の割合が高くなる。モニター調査では、「指示を受けて定型的な仕事」に就くグループの割合が 25.9%に対し、「ほぼ指示を受けずに、本人の判断で行う仕事」に就くグループでは 40.7%と 15 ポイント高くなっている。企業調査でも同様の傾向がみられる。ボランティアや社会貢献活動は、自発的な行動であるため、自身の判断で行動する特性と親和性があるのかもしれない。

第 3-3 表 仕事の難易度と活動経験

(%)

	モニター調査			企業調査		
	総数	ボランティア経験の有無		総数	ボランティア経験の有無	
		有り	無し		有り	無し
全体	3831	41.2	58.8	11788	61.5	38.5
指示を受けて行う定型的な仕事	456	35.5	64.5	526	62.4	37.6
おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事	1461	39.8	60.2	4300	63.5	36.5
たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事	1393	44.1	55.9	5647	60.6	39.4
ほぼ指示を受けずに、本人の判断で行う仕事	521	42.0	58.0	1315	58.4	41.6

第 3-4 表 仕事の難易度と活動の参加希望

(%)

	モニター調査			企業調査		
	総数	今後、ボランティアや社会貢献活動に参加したいと思うか。		総数	今後、ボランティアや社会貢献活動に参加したいと思うか。	
		思う	思わない		思う	思わない
全体	3831	35.9	64.1	11788	59.0	41.0
指示を受けて行う定型的な仕事	456	25.9	74.1	526	51.3	48.7
おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事	1461	33.9	66.1	4300	56.6	43.4
たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事	1393	39.6	60.4	5647	60.5	39.5
ほぼ指示を受けずに、本人の判断で行う仕事	521	40.7	59.3	1315	63.6	36.4

3. 職種

調査では、Q6で職種について聞いている。ここでは最も長く携わった仕事とボランティアや社会貢献活動との関係性をみていくことにする。第3-5表は、職種と活動経験の割合をみている。モニター調査では、あまり職種による傾向はみられない。一方、企業調査では、「社会人になってある」の項目で「法務系、広報系、経営企画系」(49.7%)、「事務」(48.3%)、「管理職」(47.7%)、「人事・労務・総務」(47.3%)が高い。

第3-5表 職種（最も長く携わった仕事）と活動経験

			(%)				
		総数	小学生の頃 にある	中学・高校 の頃にある	大学生の頃 にある	社会人にな ってある	経験はない
モニター調査	全体	3831	13.1	13.1	10.7	23.5	58.8
	管理職	332	8.4	10.2	10.2	28.9	59.9
	人事・労務・総務	264	15.9	14.8	15.2	23.1	55.3
	財務・経理・会計	184	13.6	12.0	14.1	25.0	52.7
	法務系・広報系・経営企画系	134	14.9	14.9	14.9	26.1	55.2
	営業、販売（国内）	627	14.4	12.9	12.8	24.9	55.8
	事務	733	12.4	12.6	10.0	20.7	61.0
	設計・技術・開発・調査・研究	628	11.0	12.3	9.1	23.7	61.5
	製造・生産管理・生産技術	251	12.4	15.9	7.6	23.1	57.8
	建設・品質保証・管理・ＩＣＴ・システム・調達	309	12.6	12.0	7.4	23.0	60.8
その他	369	17.6	15.7	10.3	20.6	60.2	
企業調査	全体	11788	20.9	20.8	18.3	41.8	38.5
	管理職	876	13.5	13.4	12.7	47.7	42.2
	人事・労務・総務	546	20.9	21.2	17.4	47.3	34.6
	財務・経理・会計	559	22.0	22.4	21.8	39.7	37.0
	法務系・広報系・経営企画系	495	23.2	22.8	21.8	49.7	32.1
	営業、販売（国内）	3125	25.4	24.8	23.8	40.4	36.0
	事務	2334	17.7	19.6	15.8	48.3	36.6
	設計・技術・開発・調査・研究	1303	18.8	16.9	15.7	34.3	45.2
	製造・生産管理・生産技術	519	22.0	18.5	6.7	39.1	42.4
	建設・品質保証・管理・ＩＣＴ・システム・調達	707	22.1	20.1	17.3	38.3	40.3
その他	1324	21.0	22.3	18.9	35.4	40.7	

他方、「設計・技術・開発・調査・研究」（34.3%）、「建設・品質保証・管理・ICT・システム・調達」（38.3%）、「製造・生産管理・生産技術」（39.1%）での割合が低くなっている。

第3-6表は、職種と活動の参加希望の割合をみている。モニター調査で比較的高い割合を示した職種は「管理職」（40.1%）、「人事・労務・総務」（42.0%）であった。企業調査でも、「管理職」（65.5%）は高く、「法務系、広報系、経営企画系」（62.2%）、「事務」（62.7%）が比較的高い。一方、モニター調査、企業調査ともに「製造・生産管理・生産技術」の割合が低く、モニター調査では「事務」（31.2%）も低い傾向にある。

企業調査の対象企業は、社員のボランティアや社会貢献活動に対して、推奨していることもあり、主に管理職や総務、広報、法務、経営企画といった経営部門で働く人に活動経験があったり、今後参加を希望する人が多い傾向があり、参加率が部門によって偏りがあることが想像される。今後いかに全体に波及させていくかが課題になってくるだろう。

第3-6表 職種（最も長く携わった仕事）と活動の参加希望

(%)						
	モニター調査			企業調査		
	総数	思う	思わない	総数	思う	思わない
全体	3831	35.9	64.1	11788	59.0	41.0
職種（最も長く携わった仕事）						
管理職	332	40.1	59.9	876	65.5	34.5
人事・労務・総務	264	42.0	58.0	546	59.5	40.5
財務・経理・会計	184	35.9	64.1	559	60.8	39.2
法務系・広報系・経営企画系	134	36.6	63.4	495	62.2	37.8
営業、販売（国内）	627	39.4	60.6	3125	60.1	39.9
事務	733	31.2	68.8	2334	62.7	37.3
設計・技術・開発・調査・研究	628	35.5	64.5	1303	46.6	53.4
製造・生産管理・生産技術	251	33.1	66.9	519	45.1	54.9
建設・品質保証・管理・ICT・システム・調達	309	36.6	63.4	707	53.7	46.3
その他	369	33.1	66.9	1324	64.0	36.0

職種によって、希望する活動の傾向は異なるのだろうか。第3-7表は、今後活動に参加したいと「思う」と回答した人に、どのような活動をしたいかを聞いたものである。全体的にみると、職種に関わらず人気があるのは、「体を使う」と「アウトドア」である。企業調査では「教育、指導」の割合も高い。

第 3-7 表 職種（最も長く携わった仕事）と活動種類

(%)

		総数	芸術、創造	助言、励まし	教育、指導	リーダーシップ	情報収集、分析	プランニング、企画	数字、計算
全体		1376	26.9	27.1	28.3	14.0	23.7	14.8	12.4
モニター調査	管理職	133	30.1	31.6	35.3	28.6	26.3	18.0	10.5
	人事・労務・総務	111	28.8	26.1	33.3	15.3	19.8	12.6	12.6
	財務・経理・会計	66	25.8	25.8	21.2	13.6	22.7	13.6	31.8
	法務系・広報系・経営企画系	49	30.6	30.6	36.7	20.4	32.7	38.8	14.3
	営業、販売（国内）	247	26.7	29.6	28.3	15.0	13.8	13.8	6.9
	事務	229	28.8	29.7	22.3	7.4	21.8	9.6	12.2
	設計・技術・開発・調査・研究	223	26.5	17.9	28.3	12.1	35.0	20.2	15.7
	製造・生産管理・生産技術	83	24.1	26.5	24.1	7.2	22.9	16.9	10.8
	建設・品質保証・管理・ICT・システム・調達	113	22.1	19.5	31.9	17.7	29.2	10.6	14.2
	その他	122	24.6	36.9	27.9	9.8	19.7	8.2	7.4
全体		6956	22.9	29.7	41.3	17.7	21.4	14.0	10.4
企業調査	管理職	574	20.0	29.8	51.6	33.3	21.3	19.7	10.8
	人事・労務・総務	325	23.7	38.5	40.9	16.6	18.2	9.8	7.1
	財務・経理・会計	340	18.2	30.0	45.6	21.2	24.4	14.1	30.0
	法務系・広報系・経営企画系	308	22.1	27.6	51.9	25.0	31.8	24.7	12.7
	営業、販売（国内）	1877	19.9	30.3	43.8	18.8	18.4	12.7	9.4
	事務	1464	28.3	35.7	28.1	6.6	18.7	6.6	8.1
	設計・技術・開発・調査・研究	607	25.4	17.3	40.9	14.0	29.8	18.6	13.0
	製造・生産管理・生産技術	234	21.4	15.0	30.8	9.8	18.4	9.4	4.3
	建設・品質保証・管理・ICT・システム・調達	380	23.4	23.7	42.9	17.4	26.3	23.4	10.3
	その他	847	22.7	31.2	48.6	24.9	21.5	17.1	8.4

(表続き)

(%)

		説得、交渉	パフォーマンス	メカニカル、保全、修理	情報、IT	体を使う	世話	アウトドア	その他
全体		8.8	9.7	12.4	19.8	32.0	18.3	32.0	2.0
モニター調査	管理職	14.3	11.3	12.0	21.8	27.1	13.5	28.6	1.5
	人事・労務・総務	7.2	18.9	7.2	14.4	19.8	23.4	24.3	2.7
	財務・経理・会計	10.6	10.6	7.6	15.2	27.3	18.2	31.8	-
	法務系・広報系・経営企画系	16.3	12.2	2.0	16.3	24.5	8.2	28.6	4.1
	営業、販売（国内）	13.8	8.9	6.1	13.4	36.4	17.8	32.4	1.2
	事務	4.8	9.2	12.2	16.2	33.6	23.1	28.4	4.4
	設計・技術・開発・調査・研究	6.3	8.1	18.8	29.6	29.1	15.7	35.9	0.9
	製造・生産管理・生産技術	4.8	7.2	27.7	25.3	42.2	13.3	44.6	1.2
	建設・品質保証・管理・ICT・システム・調達	5.3	4.4	11.5	37.2	36.3	11.5	31.0	1.8
	その他	8.2	10.7	16.4	8.2	36.1	29.5	36.1	2.5
全体		11.3	12.1	10.2	11.5	43.1	18.6	41.6	2.5
企業調査	管理職	18.5	11.0	7.7	7.1	40.9	13.2	44.9	2.8
	人事・労務・総務	2.8	10.5	8.6	12.9	44.3	24.6	36.0	2.8
	財務・経理・会計	12.1	9.4	6.2	9.7	41.5	16.2	40.3	1.8
	法務系・広報系・経営企画系	16.9	13.0	5.8	13.3	40.6	15.3	39.3	2.9
	営業、販売（国内）	15.7	11.9	6.6	7.4	44.0	17.7	39.5	1.9
	事務	3.7	13.5	8.6	11.5	43.4	26.0	40.5	2.3
	設計・技術・開発・調査・研究	4.9	9.2	26.7	23.7	40.9	12.9	48.8	2.3
	製造・生産管理・生産技術	3.4	9.0	28.6	10.7	47.9	15.4	48.7	3.4
	建設・品質保証・管理・ICT・システム・調達	8.4	13.4	15.3	28.9	41.8	14.2	47.1	1.8
	その他	19.0	14.8	7.3	7.1	44.4	18.1	40.3	4.0

活動分野でみたときに、職種別に特徴がある項目をみていこう。同じ活動分野で 10 ポイント以上の差がある項目で、全体割合からも 8 ポイント以上高い項目をみる（表内○印）。モニター調査、企業調査と共通しているのは、「教育、指導」では「法務系、広報系、経営企画系」（モニター調査；36.7%、企業調査；51.9%）、「リーダーシップ」では「管理職」（モニ

ター調査；28.6%、企業調査；33.3%）、「情報収集、分析」は「法務系、広報系、経営企画系」（モニター調査；32.7%、企業調査；31.8%）と「設計・技術・開発・調査・研究」（モニター調査；35.0%、企業調査；29.8%）、「プランニング、企画」は「法務系、広報系、経営企画系」（モニター調査；38.8%、企業調査；24.7%）、「数字、計算」は「財務・経理・会計」（モニター調査；31.8%、企業調査；30.0%）、「メカニカル、保全、修理」は「製造・生産管理・生産技術」（モニター調査；31.8%、企業調査；30.0%）、「情報、IT」は「設計・技術・開発・調査・研究」（モニター調査；29.6%、企業調査；23.7%）と「建設・品質保証・管理・ICT・システム・調達」（モニター調査；37.2%、企業調査；28.9%）で割合が高い。自身の持つスキルや特性を活かした分野を選んでいるようにもみえる。

モニター調査では、「体を使う」や「アウトドア」で「製造・生産管理・生産技術」の割合が高くなっている。企業調査では、「助言、励まし」で「人事・労務・総務」（38.5%）が高くなっている。このように職種によって、やってみたい活動分野の傾向がありそうだ。

第2節 労働時間と社会貢献活動

「働き方改革」の影響で労働時間が短縮してきているといわれている。『毎月勤労統計調査（厚生労働省）』から月当たりの総実労働時間をみると、2013年に145.5時間だったものが、2018年には142.2時間と、約3時間減少している。当調査ではフルタイム就業者に対し、Q8-2で月当りの残業時間とその増減、残業が減った場合の時間の使い方について聞いている。

第3-8表は、月当りの残業時間と、性別、年齢階層、雇用区分、職種の関係についてみている。「全体」をみると、モニター調査では「5-14時間以下」（22.6%）、企業調査では「15-24時間以下」（22.9%）がピークとなっている。企業調査の方が、残業時間が長い方へ割合がやや偏っている。性別でみると、残業時間が短いグループでは女性の割合が高い。モニター調査、企業調査でもこの傾向は同じだが、モニター調査では「15-24時間以下」から男性の割合が女性を上回ってくるが、企業調査では「25-34時間以下」で男性が上回ることから、企業調査の調査対象5社で働く女性は、一般的な大企業で働く女性に比べて長時間労働であることが想像される。年齢階層では、「55歳以上」で比較的残業時間が短く、「4時間以下」の割合が他の年齢階層に比べて高く、14時間以下の残業時間の者が半数を占める。

雇用区分をみると、「働く地域に制限がない社員」の方が「働く地域に制限がある、転居を伴う異動がない社員（以下、限定社員）」に比べて残業時間が長い方へ割合がシフトしている。限定社員は残業時間が14時間以下の割合が半数を超えている。職種について、ピークの階層を中心にみていくと、「管理職」は「15-24時間」がピークだが、モニター調査では「45時間以上」の割合も高く、2こぶ分布になっており、管理職の中には、かなり残業時間が長い層がいることが推測される。「管理職」と似たような傾向にあるのは「法務系・広報系・経営

企画系」で、「15-24 時間」がピークで、「45 時間以上」の割合も他職種に比べて高くなっている。この他、残業時間が比較的長い職種は、「営業・販売（国内）」と「設計・技術・開発・調査・研究」である。

一方、残業時間が少ない傾向にある職種は、「事務」で、14 時間以下の割合がモニター調査では 58.8%、企業調査では 52.6%と半数以上となっている。モニター調査では、「人事・労務・総務」や「財務・経理・会計」も 14 時間以下が約半数を占めるが、これらは企業調査ではもう少し残業時間が長い方へ割合がシフトしている。また、モニター調査では「製造・生産管理・生産技術」も比較的、残業時間が少ない方へシフトしているが、企業調査では 15 時間から 44 時間以下の層で割合が高くなっている。

第 3-8 表 月当りの残業時間

モニター調査

モニター調査		(%)						
		総数	4時間以下	5-14時間以下	15-24時間以下	25-34時間以下	35-44時間以下	45時間以上
	全体	3732	20.2	22.6	20.2	14.6	11.5	11.0
性別	男性	2022	14.1	18.7	21.1	17.8	14.4	13.9
	女性	1710	27.3	27.3	19.1	10.9	8.0	7.5
年齢	35歳未満	1062	18.5	23.3	21.2	15.3	11.8	10.0
	35～44歳	970	17.0	22.2	18.7	16.4	12.1	13.7
	45～54歳	993	19.9	22.7	19.0	15.0	12.3	11.1
	55歳以上	707	27.2	22.3	22.2	10.6	9.1	8.6
雇用区分	働く地域に制限がない社員	2660	17.0	20.8	20.7	16.2	12.9	12.4
	働く地域に制限がある、転居を伴う異動がない社員	1051	27.6	27.6	18.8	10.6	7.9	7.5
	役員、その他	21	42.9	14.3	19.0	9.5	4.8	9.5
職種（最も長く携わった仕事）	管理職	327	13.1	17.1	21.4	13.8	16.2	18.3
	人事・労務・総務	257	19.5	31.1	18.3	12.8	8.2	10.1
	財務・経理・会計	181	20.4	28.7	17.1	14.9	10.5	8.3
	法務系・広報系・経営企画系	132	14.4	18.9	22.0	21.2	7.6	15.9
	営業・販売（国内）	617	18.2	22.0	23.0	15.7	10.2	10.9
	事務	703	33.1	25.7	20.1	8.4	7.5	5.1
	設計・技術・開発・調査・研究	613	12.1	17.9	21.5	17.6	16.8	14.0
	製造・生産管理・生産技術	246	19.9	19.5	19.5	18.3	12.2	10.6
	建設・品質保証・管理・ICT・システム・調達	300	16.7	20.3	19.0	18.7	13.0	12.3
	その他	356	23.9	27.0	15.4	13.2	10.4	10.1

企業調査

(%)

		総数	4時間以下	5-14時間以下	15-24時間以下	25-34時間以下	35-44時間以下	45時間以上
	全体	11309	13.6	19.1	22.9	20.2	13.8	10.4
性別	男性	7460	9.8	14.6	22.0	22.9	17.0	13.6
	女性	3849	20.9	27.9	24.6	14.9	7.6	4.1
年齢	35歳未満	3187	7.5	15.5	22.8	23.1	19.5	11.7
	35～44歳	2572	11.4	18.2	22.3	20.8	14.4	12.9
	45～54歳	3778	12.4	19.9	24.4	20.8	12.4	10.1
	55歳以上	1772	30.4	25.2	20.8	12.9	5.8	5.0
雇用区分	働く地域に制限がない社員	7353	7.9	14.0	22.3	24.0	17.6	14.1
	働く地域に制限がある、転居を伴う異動がない社員	3572	21.7	29.7	25.0	13.5	6.9	3.2
	役員、その他	384	47.9	18.8	14.6	8.9	4.9	4.9
職種（最も長く携わった仕事）	管理職	856	17.1	17.6	22.9	17.3	12.7	12.4
	人事・労務・総務	512	18.4	18.4	21.5	19.9	11.3	10.5
	財務・経理・会計	541	10.4	17.2	17.9	20.0	18.3	16.3
	法務系・広報系・経営企画系	481	6.2	12.7	22.0	18.7	19.8	20.6
	営業・販売（国内）	3052	9.3	15.2	24.5	24.8	15.2	11.0
	事務	2115	22.8	29.8	22.7	14.8	6.8	3.0
	設計・技術・開発・調査・研究	1286	9.1	17.7	23.3	25.1	15.8	8.9
	製造・生産管理・生産技術	508	10.6	15.7	23.6	22.0	20.9	7.1
	建設・品質保証・管理・ＩＣＴ・システム・調達	690	10.1	19.6	23.6	18.8	14.9	12.9
	その他	1268	16.4	17.5	21.2	15.8	14.5	14.6

それでは、残業時間は減ってきているのだろうか。第 3-9 表は、この数年（2～3 年前）で年間の残業時間の増減をきいている。モニター調査でみると「変わらない」が 54.6%と高いが、「増えてきている」が 18.1%、「減ってきている」が 27.3%で、比較すると「減ってきている」割合が高い。企業調査でも「減ってきている」が 46.9%と高くなっている。このことから、世の中一般的にも残業時間がこの数年で減少しているといえるだろう。ただし、企業調査では「減ってきている」状況ではあるが、前掲第 3-8 表でみたように、一般的な大企業で働く正社員（モニター調査）よりも残業時間が長い傾向にある。

残業時間が減ってきているという実感は、特に企業調査では男性の方が持っているようで、逆に女性で「増えてきている」とする割合が男性より 7 ポイント高くなっている。雇用区分では、「働く地域に制限がない社員」の方が残業時間が減った実感を持っているようである。

職種では、調査によって少し傾向が異なっている。モニター調査では、「設計・技術・開発・調査・研究」で「減ってきている」が 30.8%と割合が高い。「人事・労務・総務」は「増えてきている」が 23.0%と「減ってきている」20.2%を上回っている。企業調査では逆に、「人事・労務・総務」の「減ってきている」が 50.6%と高く、「法務系・広報系・経営企画系」や「営業・販売（国内）」も半数を超えている。前掲 3-8 表の企業調査をみると、この 2 つの職種は残業時間が長い傾向があり、長時間労働の是正に取り組んでいることが想像される。

第 3-9 表 残業時間の増減

モニター調査		ベース:フルタイム就業者 (％)			
		総数	増えてきてい る	変らない	減ってきてい る
	全体	3732	18.1	54.6	27.3
性別	男性	2022	17.5	54.6	27.8
	女性	1710	18.8	54.6	26.6
年齢	35歳未満	1062	22.5	52.6	24.9
	35～44歳	970	19.2	53.3	27.5
	45～54歳	993	17.0	54.4	28.6
	55歳以上	707	11.6	59.7	28.7
雇用区分	働く地域に制限がない社員	2660	18.2	53.5	28.3
	働く地域に制限がある、転居を伴う 異動がない社員	1051	18.0	57.2	24.8
	役員、その他	21	14.3	71.4	14.3
職種（最も長く 携わった仕事）	管理職	327	19.6	55.4	25.1
	人事・労務・総務	257	23.0	56.8	20.2
	財務・経理・会計	181	15.5	59.7	24.9
	法務系・広報系・経営企画系	132	18.9	53.0	28.0
	営業、販売（国内）	617	18.2	52.4	29.5
	事務	703	16.8	55.5	27.7
	設計・技術・開発・調査・研究	613	16.6	52.5	30.8
	製造・生産管理・生産技術	246	19.1	54.1	26.8
	建設・品質保証・管理・ＩＣＴ・シ ステム・調達	300	16.3	57.0	26.7
	その他	356	20.2	54.5	25.3

企業調査		ベース:フルタイム就業者 (％)			
		総数	増えてきてい る	変らない	減ってきてい る
	全体	11309	13.1	40.0	46.9
性別	男性	7460	10.8	41.2	48.1
	女性	3849	17.8	37.5	44.7
年齢	35歳未満	3187	16.4	37.4	46.2
	35～44歳	2572	14.5	37.4	48.1
	45～54歳	3778	12.1	40.0	47.9
	55歳以上	1772	7.4	48.2	44.4
雇用区分	働く地域に制限がない社員	7353	11.3	39.7	49.0
	働く地域に制限がある、転居を伴う 異動がない社員	3572	17.7	39.1	43.3
	役員、その他	384	6.0	53.4	40.6
職種（最も長く 携わった仕事）	管理職	856	8.6	47.7	43.7
	人事・労務・総務	512	10.5	38.9	50.6
	財務・経理・会計	541	13.7	36.8	49.5
	法務系・広報系・経営企画系	481	11.9	34.1	54.1
	営業、販売（国内）	3052	12.0	35.4	52.7
	事務	2115	16.9	40.1	43.0
	設計・技術・開発・調査・研究	1286	13.4	40.6	46.0
	製造・生産管理・生産技術	508	16.1	51.8	32.1
	建設・品質保証・管理・ＩＣＴ・シ ステム・調達	690	15.5	40.3	44.2
	その他	1268	11.3	44.0	44.7

Q8-2 では、残業時間が「減ってきている」と答えた者に対して、「残業が減った分の時間はどのように過ごしているか」を聞いている（第 3-10 表）。

第 3-10 表 残業が減った分の時間の使い方

モニター調査		ベース：残業時間減少者							(%)
		総数	家事、育児 など、家庭 での時間	余暇、趣味 の活動	職場のコ ミュニケー ション（飲 み会など）	勉強、学校 に通う、自 習等	交友、恋愛	ボランティ ア、社会貢 献活動	仕事、仕事 の準備作業
	全体	1018	36.4	45.9	7.9	7.6	5.1	1.8	4.5
性別	男性	563	32.7	48.0	9.6	9.2	3.2	1.6	4.3
	女性	455	41.1	43.3	5.7	5.5	7.5	2.0	4.8
年齢	35歳未満	264	43.2	47.3	9.8	11.0	9.1	1.1	8.3
	35～44歳	267	47.6	48.3	7.9	7.1	6.7	1.1	3.4
	45～54歳	284	31.0	39.4	6.7	7.4	1.8	1.8	3.2
	55歳以上	203	20.7	49.8	6.9	3.9	2.5	3.4	3.0
雇用区分	働く地域に制限がない社員	754	37.0	46.7	8.6	8.6	4.5	2.0	5.0
	働く地域に制限がある、転居を 伴う異動がない社員	261	34.9	43.3	5.7	4.2	6.9	1.1	3.1
	役員、その他	3	33.3	66.7	-	33.3	-	-	-
職種（最も長く 携わった仕事）	管理職	82	23.2	48.8	12.2	8.5	2.4	2.4	6.1
	人事・労務・総務	52	44.2	42.3	11.5	7.7	1.9	5.8	3.8
	財務・経理・会計	45	33.3	37.8	11.1	6.7	-	2.2	4.4
	法務系・広報系・経営企画系	37	35.1	56.8	10.8	16.2	10.8	2.7	2.7
	営業、販売（国内）	182	40.1	43.4	14.3	3.8	8.8	0.5	6.0
	事務	195	41.5	40.5	4.1	5.6	6.2	1.5	3.1
	設計・技術・開発・調査・研究	189	32.8	51.3	6.3	9.5	1.6	1.1	3.2
	製造・生産管理・生産技術	66	45.5	43.9	1.5	9.1	3.0	3.0	3.0
	建設・品質保証・管理・I C T・システム・調達	80	36.3	48.8	3.8	11.3	3.8	1.3	6.3
	その他	90	28.9	48.9	5.6	6.7	10.0	2.2	6.7

(表つづき)		(%)						
		休息、リフ レッシュ	テレビ、D VD、イン ターネット 等視聴	ゲーム、S NS	運動、体力 作り	睡眠	その他	特に何もし ていない
	全体	40.7	23.1	6.9	15.6	22.9	0.8	10.4
性別	男性	40.7	23.1	6.6	16.9	20.8	0.7	9.6
	女性	40.7	23.1	7.3	14.1	25.5	0.9	11.4
年齢	35歳未満	38.3	22.0	13.3	12.5	25.8	1.1	9.8
	35～44歳	44.6	18.0	6.4	19.5	26.2	0.7	8.6
	45～54歳	37.0	27.1	3.9	12.7	19.4	0.7	12.7
	55歳以上	43.8	25.6	3.4	18.7	19.7	0.5	10.3
雇用区分	働く地域に制限がない社員	41.9	23.1	7.0	16.2	23.1	0.5	9.4
	働く地域に制限がある、転居を 伴う異動がない社員	37.2	23.4	6.5	13.8	22.6	1.5	13.4
	役員、その他	33.3	-	-	33.3	-	-	-
職種（最も長く 携わった仕事）	管理職	42.7	17.1	4.9	18.3	20.7	-	4.9
	人事・労務・総務	32.7	26.9	9.6	9.6	13.5	3.8	15.4
	財務・経理・会計	33.3	37.8	2.2	17.8	26.7	-	4.4
	法務系・広報系・経営企画系	40.5	32.4	8.1	16.2	24.3	-	5.4
	営業、販売（国内）	41.2	20.9	6.0	13.2	25.3	0.5	12.1
	事務	39.5	23.1	8.2	13.8	22.1	1.5	13.3
	設計・技術・開発・調査・研究	48.7	24.9	7.9	16.9	26.5	0.5	7.9
	製造・生産管理・生産技術	30.3	15.2	7.6	18.2	19.7	-	15.2
	建設・品質保証・管理・I C T・システム・調達	38.8	20.0	3.8	21.3	18.8	1.3	7.5
	その他	41.1	24.4	7.8	14.4	23.3	-	12.2

企業調査

ベース：残業時間減少者

(%)

		総数	家事、育児 など、家庭 での時間	余暇、趣味 の活動	職場のコ ミュニケー ション（飲 み会など）	勉強、学校 に通う、自 習等	交友、恋愛	ボランティ ア、社会貢 献活動	仕事、仕事 の準備作業
	全体	5305	49.5	47.8	16.8	23.4	8.0	2.3	7.8
性別	男性	3585	48.5	48.1	19.0	25.9	6.2	2.5	9.1
	女性	1720	51.7	47.3	12.2	18.3	11.6	2.0	5.0
年齢	35歳未満	1472	44.0	52.9	19.4	32.3	14.9	0.6	9.9
	35～44歳	1236	64.8	43.4	16.7	24.1	7.2	1.9	7.4
	45～54歳	1811	48.3	45.9	17.0	19.7	4.7	3.4	6.8
	55歳以上	786	38.7	49.6	11.7	14.4	3.7	3.8	6.6
雇用区分	働く地域に制限がない社員	3604	49.0	48.8	18.8	26.9	7.3	2.4	9.2
	働く地域に制限がある、転居を 伴う異動がない社員	1545	51.5	45.9	12.4	15.9	9.7	1.9	4.9
	役員、その他	156	42.3	44.9	13.5	17.9	6.4	5.8	3.8
職種（最も長く 携わった仕事）	管理職	374	39.3	53.2	24.3	23.5	4.8	3.7	7.5
	人事・労務・総務	259	52.5	49.8	15.8	27.4	6.9	2.3	6.6
	財務・経理・会計	268	56.3	48.9	13.8	26.9	8.6	2.6	5.2
	法務系・広報系・経営企画系	260	51.9	53.1	21.5	34.2	11.5	2.3	13.5
	営業、販売（国内）	1607	43.9	43.8	21.3	27.1	8.5	1.8	10.8
	事務	910	52.0	49.5	10.3	17.8	8.9	2.1	3.4
	設計・技術・開発・調査・研究	592	56.1	47.6	10.0	21.1	6.1	2.9	8.3
	製造・生産管理・生産技術	163	54.0	53.4	9.8	7.4	8.6	1.2	3.1
	建設・品質保証・管理・I C T・システム・調達	305	53.8	46.2	14.8	21.0	6.9	2.6	6.9
	その他	567	52.4	48.7	19.4	21.9	7.9	2.8	7.1

(表つづき)

(%)

		休息、リフ レッシュ	テレビ、D VD、イン ターネット 等視聴	ゲーム、S NS	運動、体力 作り	睡眠	その他	特に何もし ていない
	全体	50.6	23.3	7.0	29.4	33.8	1.5	2.1
性別	男性	48.7	21.3	7.0	32.8	33.9	1.3	2.0
	女性	54.5	27.6	7.2	22.4	33.5	1.8	2.2
年齢	35歳未満	50.8	26.4	11.5	29.6	40.8	0.5	0.8
	35～44歳	44.3	20.1	7.4	26.1	31.3	1.1	1.7
	45～54歳	51.9	21.4	5.0	32.0	32.1	1.7	2.4
	55歳以上	56.9	27.1	2.8	28.4	28.6	3.3	4.1
雇用区分	働く地域に制限がない社員	49.1	21.4	6.9	32.0	35.3	1.4	1.6
	働く地域に制限がある、転居を 伴う異動がない社員	54.1	27.3	7.6	22.9	30.8	1.4	2.9
	役員、その他	50.6	27.6	3.2	34.6	28.8	5.1	4.5
職種（最も長く 携わった仕事）	管理職	58.6	20.6	2.4	36.9	32.6	1.6	2.4
	人事・労務・総務	52.5	30.1	7.7	29.7	35.9	1.5	1.2
	財務・経理・会計	43.7	19.8	9.0	30.6	35.4	0.7	2.6
	法務系・広報系・経営企画系	46.5	23.1	6.9	35.0	39.2	0.4	-
	営業、販売（国内）	50.9	19.0	5.6	28.9	33.8	0.9	1.8
	事務	53.7	28.9	7.4	24.5	27.9	2.0	3.1
	設計・技術・開発・調査・研究	42.7	24.0	10.5	26.4	37.5	1.7	1.7
	製造・生産管理・生産技術	44.2	28.2	14.1	28.2	33.1	1.8	3.7
	建設・品質保証・管理・I C T・システム・調達	48.9	24.9	8.5	32.1	34.4	0.7	2.6
	その他	54.5	24.2	6.0	32.6	36.0	3.0	1.6

モニター調査と企業調査ともに、上位3つの項目は同じだが順位が異なっている。モニター調査では、「余暇、趣味の活動」（45.9％）の割合が最も高く、次に「休息、リフレッシュ」（40.7％）、「家事、育児など家庭での時間」（36.4％）が続く。企業調査では、「休息、リフレッシュ」（50.6％）が最も高く、次に「家事、育児など家庭での時間」（36.4％）、「余暇、

趣味の活動」(47.8%)の順になっている。上記以外で、企業調査とモニター調査で10ポイント以上差があった項目は、「勉強、学校に通う、自習等」(モニター調査；7.6%、企業調査；23.4%)、「運動、体力づくり」(モニター調査；15.6%、企業調査；29.4%)、「睡眠」(モニター調査；22.9%、企業調査；33.8%)となっている。

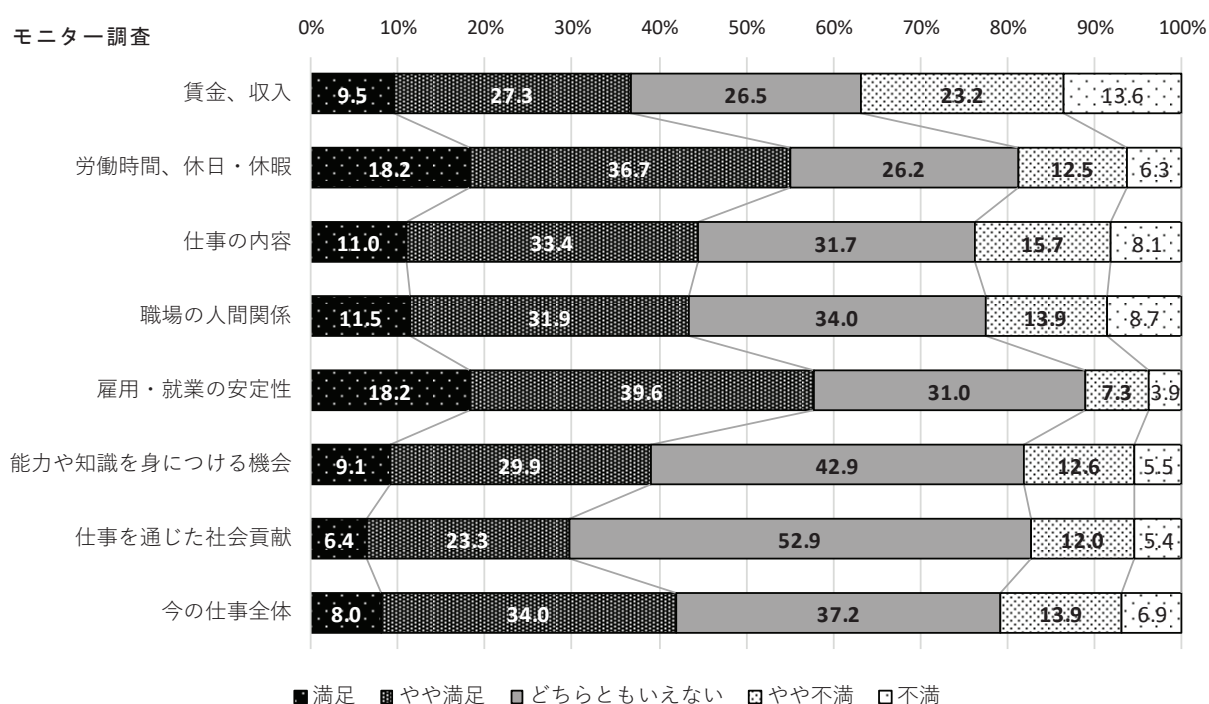
それでは、残業が減った分、ボランティアや社会貢献活動に時間を使うと答えた人はどのくらいいるのだろうか。モニター調査では1.8%、企業調査では2.3%で割合はかなり小さい。年齢階層でみると、55歳以上で少し割合が高くなっているが、割合が小さすぎるため、傾向ははっきりとはわからない。

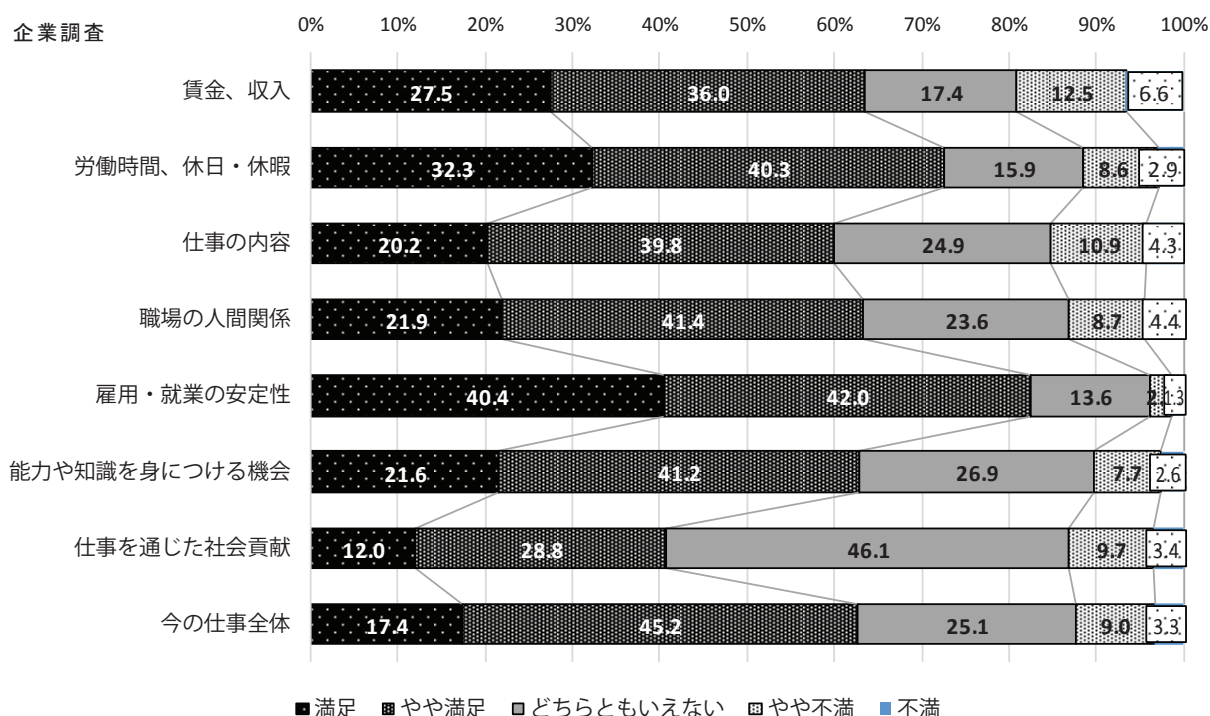
第3節 仕事の満足度と社会貢献活動

1. 仕事の満足度

Q17では、仕事の満足度8項目について、「満足」から「不満」までの5段階で聞いている。第3-1図は、モニター調査と企業調査の仕事の満足度について示している。これを見ると、企業調査では「満足」(満足+やや満足)とする割合がすべての項目で10ポイント以上高く、モニター調査では「どちらともいえない」の割合が高いことがわかる。

第3-1図 仕事の満足度の割合





満足度が高い項目は、モニター調査、企業調査ともに「雇用・就業の安定性」（モニター調査；57.8%、企業調査；82.4%）、「労働時間、休日、休暇」（モニター調査；54.9%、企業調査；72.6%）となっている。不満（不満＋やや不満）が高い項目についてみると、「賃金、収入」（モニター調査；36.8%、企業調査；19.1%）であった。モニター調査と企業調査の割合の差が最も大きいのもこの項目で、企業調査の調査対象者は一般的な大企業の正社員に比べて賃金満足度が高いといえる。なお、「どちらともいえない」が高い項目は、「仕事を通じた社会貢献」（モニター調査；52.9%、企業調査；46.1%）であった。

以下、「賃金、収入」、「労働時間、休日、休暇」「仕事の内容」「仕事を通じた社会貢献」の満足度について、個別にクロス集計で傾向をみていく。

2. 賃金、収入の満足度

第3-11表は、モニター調査から、賃金、収入の満足度と、性別、勤続年数、最終学歴、収入の関係についてみている。満足（満足＋やや満足）と不満（不満＋やや不満）の割合を対比してみると、まず性別では、男性では満足（37.2%）が不満（34.6%）を上回っているが、女性では不満（39.2%）が満足（36.2%）を上回っている。勤続年数別にみると、勤続10年未満のグループでは不満の割合が満足を上回り、その後逆転する。最終学歴では、「中学・高等学校」と「短大・高専・各種・専門学校」では不満が満足を上回る。年収をみると、世帯年収では800万円以上、本人年収では600万円以上で満足の割合が不満を上回るようになる。

第 3-11 表 賃金、収入の満足度

【モニター調査：賃金、収入】

(%)

		総数	満足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不満
全体		3831	9.5	27.3	26.5	23.2	13.6
性別	男性	2034	10.2	27.0	28.2	21.7	12.9
	女性	1797	8.6	27.6	24.6	24.8	14.4
勤続年数	5年未満	682	8.8	22.7	25.4	26.2	16.9
	5年～10年未満	658	8.8	24.0	25.8	26.1	15.2
	10～20年未満	1132	9.6	28.4	25.0	24.6	12.4
	20～30年未満	726	9.1	31.1	28.5	20.0	11.3
	30年以上	633	11.1	29.1	28.8	18.0	13.1
最終学歴	中学・高等学校	568	6.9	20.4	29.4	23.2	20.1
	短大、高専、各種、専門学校	584	6.2	25.5	26.9	27.2	14.2
	大学・大学院	2679	10.8	29.1	25.8	22.3	12.1
世帯年収	400万円未満	460	3.7	13.3	23.7	32.4	27.0
	400～600万円未満	809	5.2	21.5	28.9	28.1	16.3
	600～800万円未満	771	6.2	28.0	28.1	24.8	12.8
	800～1,000万円未満	740	9.6	30.5	28.4	20.5	10.9
	1,000～1,500万円未満	768	15.1	35.7	23.4	18.1	7.7
	1,500～2,000万円未満	180	21.7	36.7	23.9	9.4	8.3
	2,000万円以上	103	29.1	27.2	21.4	12.6	9.7
あなた自身の 年収 (本人年収)	300万円未満	474	2.3	16.7	23.2	30.8	27.0
	300～400万円未満	589	5.4	16.3	25.3	32.6	20.4
	400～600万円未満	1170	6.2	26.5	29.1	25.4	12.9
	600～800万円未満	729	10.7	31.8	28.0	20.0	9.5
	800～1,000万円未満	466	16.1	35.6	25.5	14.8	7.9
	1,000万円以上	403	23.6	40.2	23.1	9.4	3.7

3. 労働時間、休日、休暇の満足度

第 3-12 表は、モニター調査から、労働時間、休日、休暇の満足度と、性別、年齢、雇用区分、本人収入および残業時間との関係を見ています。

性別では、女性の方が満足（満足＋やや満足）の割合が男性よりも 6 ポイント程度高い。年齢階層でみると、年齢が高くなるほど満足度が高まり、35 歳未満では不満（不満＋やや不満）の割合が 55 歳以上に比べて 10 ポイント程度高くなる。雇用区分でみると「働く地域に制限がある、転居を伴う異動がない社員」の満足の割合が「働く地域に制限がない社員」よりも高い。本人年収をみると、600 万円以上のグループで満足の割合が高い。一方、不満の割合が最も高かったのは「300～400 万円未満」のグループであった。

残業時間との関係を見ると、残業時間が長くなると満足の割合が下がり、不満の割合が高まる傾向がある。「4 時間以下」のグループで満足の割合は最も高く 64.9%、不満は 12.3% とかなり低い。「5-14 時間以下」のグループの満足の割合も 64.1%だが、「やや満足」(43.6%) が「4 時間以下」のグループに比べて高い。残業時間が長い「45 時間以上」のグループでは、不満 (37.8%) が満足 (33.4%) を上回っている。35 時間以上のグループで不満の割合が急激に増えるようである。

第 3-12 表 労働時間、休日、休暇の満足度

【モニター調査：労働時間、休日、休暇】		(%)					
		総数	満足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不満
全体		3831	18.2	36.7	26.2	12.5	6.3
性別	男性	2034	16.1	35.8	29.0	12.3	6.8
	女性	1797	20.6	37.7	23.1	12.7	5.8
年齢	35歳未満	1110	18.5	35.0	23.1	15.7	7.7
	35～44歳	1000	16.5	37.8	27.5	12.3	5.9
	45～54歳	1000	18.9	36.6	26.9	11.1	6.5
	55歳以上	721	19.1	38.0	28.4	9.8	4.6
雇用区分	働く地域に制限がない社員	2710	17.6	36.0	27.8	12.5	6.1
	働く地域に制限がある、転居を伴う 異動がない社員	1097	19.1	38.7	22.6	12.7	6.9
	役員、その他	24	37.5	33.3	16.7	4.2	8.3
あなた自身 の年収 (本人収入)	300万円未満	474	16.5	33.3	27.0	13.5	9.7
	300～400万円未満	589	17.8	30.4	26.5	15.4	9.8
	400～600万円未満	1170	16.7	38.5	25.5	13.8	5.6
	600～800万円未満	729	18.5	39.2	25.5	12.2	4.5
	800～1,000万円未満	466	18.2	39.1	27.7	9.2	5.8
	1,000万円以上	403	24.6	37.7	26.8	7.7	3.2
ベース：フルタイム就業者							
全体		3732	18.1	36.7	26.3	12.5	6.4
残業時間	4時間以下	752	30.1	34.8	22.7	7.8	4.5
	5-14時間以下	845	20.5	43.6	21.1	10.9	4.0
	15-24時間以下	752	14.2	41.8	29.5	10.2	4.3
	25-34時間以下	545	14.3	35.6	29.9	14.3	5.9
	35-44時間以下	428	13.3	30.1	30.1	19.4	7.0
	45時間以上	410	8.8	24.6	28.8	19.3	18.5

4. 仕事の内容の満足度

第 3-13 表は、モニター調査と企業調査から、仕事内容の満足度と、性別、年齢、雇用区分、職種と仕事の難易度との関係を見ています。モニター調査では、満足（満足＋やや満足）が全体で 44.4%、不満（不満＋やや不満）が 23.8% で、クロスした項目で目立った差が出た項目はほとんどなかった。職種の「製造・生産管理・生産技術」で満足が「管理職」に比べて 7 ポイント程度低く、不満の割合も 7 ポイント程度高い。

一方、企業調査では、男性の方が仕事内容に満足とする割合が女性に比べて 10 ポイント以上高い。年齢階層でみると、若いほど仕事内容の満足する割合が低く、不満の割合が高くなっている。雇用区分では、「働く地域に制限がない社員」が「働く地域に制限がある、転居を伴う異動がない社員」に比べて満足の割合が高い。職種別にみると、「事務」や「製造・生産管理・生産技術」で満足の割合が低く、不満の割合が高くなっている。

仕事の難易度との関係を見ると、両調査ともに定型業務よりも判断業務で満足の割合は高くなる傾向にある。地域限定で働く社員は、職种的には事務や製造業務が多い傾向があり、また性別では女性が多い、また仕事内容も定型的業務が多い傾向にある。このことから、地域限定で働く社員の仕事に対する満足度は、「働く地域に制限がない社員」に比べて低くなっているものと推測される。

第 3-13 表 仕事の内容の満足度

【モニター調査：仕事の内容】

(%)

	総数	満足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不満
全体	3831	11.0	33.4	31.7	15.7	8.1
性別 男性	2034	10.5	31.8	33.4	16.7	7.7
女性	1797	11.6	35.3	29.9	14.6	8.6
年齢 35歳未満	1110	12.0	30.3	29.4	18.8	9.5
35～44歳	1000	9.3	35.1	34.2	13.4	8.0
45～54歳	1000	10.9	33.7	31.3	16.4	7.7
55歳以上	721	12.2	35.5	32.6	13.2	6.5
雇用区分 働く地域に制限がない社員	2710	11.3	32.1	32.4	16.4	7.7
働く地域に制限がある、転居を伴う 異動がない社員	1097	9.9	36.6	30.4	14.1	8.9
役員、その他	24	29.2	33.3	20.8	8.3	8.3
職種（最も 長く携わっ た仕事） 管理職	332	16.3	33.1	31.0	14.5	5.1
人事・労務・総務	264	15.9	32.6	31.1	11.7	8.7
財務・経理・会計	184	9.2	33.2	36.4	12.5	8.7
法務系・広報系・経営企画系	134	14.9	28.4	29.9	21.6	5.2
営業、販売（国内）	627	9.9	32.2	32.9	17.7	7.3
事務	733	9.1	34.5	33.0	13.6	9.7
設計・技術・開発・調査・研究	628	10.4	35.4	30.1	15.9	8.3
製造・生産管理・生産技術	251	10.0	31.9	31.1	18.7	8.4
建設・品質保証・管理・ＩＣＴ・シ ステム・調達	309	11.3	34.0	30.4	16.2	8.1
その他	369	9.8	33.3	31.2	17.1	8.7
仕事の難易 度 指示を受けて行う定型的な仕事	456	9.9	26.5	36.2	16.4	11.0
おおむね指示を仰ぎながら、本人の 判断もある程度必要な仕事	1461	9.0	32.4	33.0	16.9	8.7
たまに指示を受ける程度で、おおむ ね本人の判断による仕事	1393	10.6	38.0	29.4	15.6	6.3
ほぼ指示を受けずに、本人の判断で 行う仕事	521	19.0	29.8	30.7	11.9	8.6

【企業調査：仕事の内容】

(%)

	総数	満足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不満
全体	11788	20.2	39.8	24.9	10.9	4.3
性別 男性	7577	23.7	40.5	22.1	9.6	4.1
女性	4211	13.8	38.5	29.8	13.2	4.7
年齢 35歳未満	3278	17.4	37.6	26.1	12.6	6.2
35～44歳	2763	19.3	41.0	25.2	10.3	4.2
45～54歳	3867	21.6	40.8	23.7	10.4	3.5
55歳以上	1880	23.1	39.7	24.8	9.5	2.8
雇用区分 働く地域に制限がない社員	7461	23.1	41.2	21.8	9.8	4.1
働く地域に制限がある、転居を伴う 異動がない社員	3865	14.1	37.5	30.5	13.1	4.8
役員、その他	462	22.9	35.3	27.9	9.7	4.1
職種（最も 長く携わっ た仕事） 管理職	876	28.0	41.9	18.8	8.1	3.2
人事・労務・総務	546	21.6	42.3	20.7	9.9	5.5
財務・経理・会計	559	21.6	41.7	20.2	11.8	4.7
法務系・広報系・経営企画系	495	26.1	39.0	22.4	9.1	3.4
営業、販売（国内）	3125	21.3	39.1	25.2	10.2	4.2
事務	2334	14.4	38.4	30.8	11.8	4.7
設計・技術・開発・調査・研究	1303	21.4	42.0	21.6	11.5	3.5
製造・生産管理・生産技術	519	14.6	37.4	28.7	12.7	6.6
建設・品質保証・管理・ＩＣＴ・シ ステム・調達	707	17.4	42.3	21.8	13.0	5.5
その他	1324	21.6	38.3	25.8	10.7	3.6
仕事の難易 度 指示を受けて行う定型的な仕事	526	12.2	29.7	30.6	15.6	12.0
おおむね指示を仰ぎながら、本人の 判断もある程度必要な仕事	4300	15.4	37.0	29.9	12.7	5.0
たまに指示を受ける程度で、おおむ ね本人の判断による仕事	5647	21.0	43.3	22.5	10.0	3.3
ほぼ指示を受けずに、本人の判断で 行う仕事	1315	35.3	37.9	16.7	6.9	3.2

5. 仕事を通じた社会貢献の満足度

営利企業であっても、仕事を通じて社会に貢献出来ているという思いは、仕事上のモチベーションにつながる。第3-14表は、モニター調査と企業調査から、仕事を通じた社会貢献の満足度と、性別、年齢、職種とボランティア経験の有無との関係をもっている。

第3-14表 仕事を通じた社会貢献の満足度

【モニター調査：仕事を通じた社会貢献】		(%)				
	総数	満足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不満
全体	3831	6.4	23.3	52.9	12.0	5.4
性別 男性	2034	5.9	22.6	53.6	12.2	5.7
女性	1797	7.1	24.1	52.0	11.7	5.1
年齢 35歳未満	1110	7.6	26.6	47.0	12.4	6.4
35～44歳	1000	5.5	24.6	52.5	11.8	5.6
45～54歳	1000	6.2	19.9	58.2	10.8	4.9
55歳以上	721	6.4	21.2	55.1	13.0	4.3
職種（最も長く携わった仕事） 管理職	332	9.0	26.2	50.9	9.3	4.5
人事・労務・総務	264	10.6	23.1	47.3	13.6	5.3
財務・経理・会計	184	3.8	19.0	54.3	14.7	8.2
法務系・広報系・経営企画系	134	11.2	20.1	49.3	14.2	5.2
営業、販売（国内）	627	7.0	27.8	48.6	13.4	3.2
事務	733	4.9	19.8	58.9	11.1	5.3
設計・技術・開発・調査・研究	628	5.3	24.5	54.1	11.0	5.1
製造・生産管理・生産技術	251	6.0	20.3	54.2	13.1	6.4
建設・品質保証・管理・ICT・システム・調達	309	6.5	19.7	58.3	10.7	4.9
その他	369	5.1	26.6	46.9	12.2	9.2
ボランティア経験の有 有り	1577	8.9	27.3	45.8	12.6	5.3
無し	2254	4.7	20.5	57.8	11.5	5.5

【企業調査：仕事を通じた社会貢献】		(%)				
	総数	満足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不満
全体	11788	12.0	28.8	46.1	9.7	3.4
性別 男性	7577	14.3	30.3	43.0	9.1	3.4
女性	4211	7.9	26.2	51.8	10.6	3.5
年齢 35歳未満	3278	12.7	30.3	40.7	11.4	4.9
35～44歳	2763	11.0	28.2	46.5	10.5	3.7
45～54歳	3867	12.5	29.2	47.5	8.6	2.3
55歳以上	1880	11.2	26.3	52.3	7.7	2.5
職種（最も長く携わった仕事） 管理職	876	15.0	32.2	42.0	8.1	2.7
人事・労務・総務	546	12.3	26.0	46.9	11.2	3.7
財務・経理・会計	559	13.2	25.9	48.1	10.2	2.5
法務系・広報系・経営企画系	495	12.5	27.5	43.2	11.9	4.8
営業、販売（国内）	3125	14.2	32.1	40.3	9.8	3.6
事務	2334	7.6	24.4	54.5	10.1	3.5
設計・技術・開発・調査・研究	1303	13.3	30.4	44.4	9.1	2.9
製造・生産管理・生産技術	519	8.5	28.3	52.8	7.5	2.9
建設・品質保証・管理・ICT・システム・調達	707	11.7	27.4	45.1	11.6	4.1
その他	1324	11.9	28.8	47.4	8.5	3.4
ボランティア経験の有 有り	7249	12.6	29.9	44.0	9.7	3.8
無し	4539	11.0	27.1	49.5	9.6	2.8

モニター調査、企業調査ともに、性別、年齢では目立った傾向はみられない。職種に関しては、「管理職」（モニター調査；35.2%、企業調査；47.2%）で満足（満足＋やや満足）の

割合が高く、「事務職」（モニター調査；24.7%、企業調査；32.0%）では、「管理職」より 10 ポイント程度低いことが両調査で共通している。また、モニター調査では、「財務・経理・会計」に関しても満足割合が 22.8%と低く、不満足割合が 22.9%と高い。企業調査では「製造・生産管理・生産技術」の満足割合が 36.8%と「管理職」に比べて 10 ポイント以上低くなっている。これらの満足度が低い職種は、あまり顧客や仕事で外部との接触が少ない部門で働く者が多いと推察される。実感として、自身が社会に貢献出来ているという思いを得にくいことが考えられる。

6. 仕事の満足度と活動参加希望の関係

仕事の満足度は、今後のボランティアや社会貢献活動への参加希望に対してどのような影響を与えるのだろうか（第 3-15 表）。

第 3-15 表 仕事の満足度と活動参加希望

モニター調査		(%)				
	総数	今後、ボランティア や社会貢献活動に参 加したいと思うか。		東京オリパラボランティアへの参 加希望		
		思う	思わない	参加予定	検討中	参加しない
全体	3831	35.9	64.1	3.1	20.2	76.7
Q17_1 賃金、収入						
満足（満足＋やや満足）	1408	44.7	55.3	5.3	24.5	70.2
どちらともいえない	1015	31.0	69.0	1.9	18.7	79.4
不満（不満＋やや不満）	1408	30.6	69.4	1.6	17.0	81.4
Q17_2 労働時間、休日・休暇						
満足（満足＋やや満足）	2104	41.0	59.0	3.7	22.1	74.2
どちらともいえない	1005	30.8	69.2	2.6	18.3	79.1
不満（不満＋やや不満）	722	28.1	71.9	1.9	17.2	80.9
Q17_3 仕事の内容						
満足（満足＋やや満足）	1703	42.8	57.2	4.4	22.5	73.1
どちらともいえない	1216	30.5	69.5	2.4	17.4	80.2
不満（不満＋やや不満）	912	30.3	69.7	1.4	19.6	78.9
Q17_4 職場の人間関係						
満足（満足＋やや満足）	1662	41.8	58.2	4.2	22.1	73.7
どちらともいえない	1304	31.4	68.6	2.3	19.8	77.9
不満（不満＋やや不満）	865	31.4	68.6	2.1	17.1	80.8
Q17_5 雇用・就業の安定性						
満足（満足＋やや満足）	2215	40.5	59.5	3.3	21.8	74.9
どちらともいえない	1186	30.0	70.0	2.6	18.2	79.2
不満（不満＋やや不満）	430	28.6	71.4	2.8	17.7	79.5
Q17_6 能力や知識を身につける機会						
満足（満足＋やや満足）	1493	44.7	55.3	5.2	23.3	71.5
どちらともいえない	1645	28.9	71.1	1.5	17.4	81.1
不満（不満＋やや不満）	693	33.6	66.4	2.2	20.2	77.6
Q17_7 仕事を通じた社会貢献						
満足（満足＋やや満足）	1140	48.6	51.4	6.0	26.1	68.0
どちらともいえない	2026	29.1	70.9	1.9	17.0	81.0
不満（不満＋やや不満）	665	35.0	65.0	1.5	19.8	78.6
Q17_8 今の仕事全体						
満足（満足＋やや満足）	1608	43.8	56.2	4.4	23.9	71.7
どちらともいえない	1424	30.5	69.5	2.0	18.0	80.0
不満（不満＋やや不満）	799	29.7	70.3	2.3	16.6	81.1

	総数	今後、ボランティア や社会貢献活動に参 加したいと思うか。		東京オリパラボランティアへの参 加希望		
		思う	思わない	参加予定	検討中	参加しない
全体	11788	59.0	41.0	3.1	33.2	63.7
Q17_1 賃金、収入						
満足（満足＋やや満足）	7487	62.7	37.3	3.3	34.4	62.3
どちらともいえない	2049	54.9	45.1	2.5	31.8	65.7
不満（不満＋やや不満）	2252	50.4	49.6	3.2	30.4	66.3
Q17_2 労働時間、休日・休暇						
満足（満足＋やや満足）	8567	61.6	38.4	3.3	34.2	62.6
どちらともいえない	1870	54.4	45.6	2.5	31.8	65.7
不満（不満＋やや不満）	1351	48.9	51.1	3.0	29.3	67.7
Q17_3 仕事の内容						
満足（満足＋やや満足）	7066	62.1	37.9	3.4	34.7	61.9
どちらともいえない	2934	56.2	43.8	2.6	31.7	65.7
不満（不満＋やや不満）	1788	51.5	48.5	3.0	29.7	67.3
Q17_4 職場の人間関係						
満足（満足＋やや満足）	7459	62.0	38.0	3.3	34.6	62.1
どちらともいえない	2784	54.6	45.4	2.8	30.6	66.6
不満（不満＋やや不満）	1545	52.4	47.6	3.0	31.2	65.8
Q17_5 雇用・就業の安定性						
満足（満足＋やや満足）	9713	61.0	39.0	3.2	34.2	62.6
どちらともいえない	1609	50.2	49.8	2.4	29.9	67.7
不満（不満＋やや不満）	466	47.9	52.1	3.4	25.1	71.5
Q17_6 能力や知識を身につける機会						
満足（満足＋やや満足）	7402	61.7	38.3	3.3	34.9	61.8
どちらともいえない	3175	54.7	45.3	2.6	30.7	66.7
不満（不満＋やや不満）	1211	53.8	46.2	3.4	29.6	67.0
Q17_7 仕事を通じた社会貢献						
満足（満足＋やや満足）	4810	64.5	35.5	3.6	36.8	59.5
どちらともいえない	5438	53.6	46.4	2.4	30.3	67.3
不満（不満＋やや不満）	1540	60.8	39.2	4.0	32.3	63.6
Q17_8 今の仕事全体						
満足（満足＋やや満足）	7383	63.2	36.8	3.3	35.0	61.7
どちらともいえない	2956	52.7	47.3	2.7	31.0	66.3
不満（不満＋やや不満）	1449	50.7	49.3	3.0	28.6	68.4

8 項目の仕事に関して、満足（満足＋やや満足）、どちらともいえない、不満（不満＋やや不満）の 3 段階で、今後の活動参加希望との関係をみると、いずれの項目でも、満足の方は今後の活動参加を希望する割合が不満の人に比べて概ね 10 ポイント程度高い傾向にある。特にその傾向は「賃金、収入」で顕著である。また、「労働時間、休日、休暇」も両調査ともに満足と不満足の人での参加希望割合の差が大きく、金銭的、時間的な余裕が活動参加意識を高めるに重要であることがわかる。

東京オリンピック・パラリンピックボランティアへの参加については、すでに予定している人の割合は両調査ともに 3%程度と全体的に低い、特に、不満＝不参加の関係で相関がみられている。

第4節 会社への期待、求められる支援制度

ボランティアや社会貢献活動に参加しようとする際、自分が勤めている会社にどのようなことを期待するのだろうか。当アンケート調査の予備的調査として、複数の大企業社員に対するヒアリング調査¹が先行的に実施された。ヒアリング調査においては、ボランティア等を行う上で会社に期待される事として、以下のような知見が得られた。

- ・ 制度の創設・活用（兼業やボランティア休暇など）
- ・ 働き方改革（残業時間の圧縮等）による時間の確保
- ・ 人事評価制度への反映
- ・ 経営層のメッセージ、会社による奨励
- ・ 半強制的な施策（ボランティア等の契機になる）
- ・ 退職までの助走期間の活用
- ・ 社内イントラネット、社内報（ボランティア実践者の紹介など）
- ・ 社員研修に含める、社内勉強会の開催
- ・ 労組との連携
- ・ 退職後における会社からの情報提供

また逆に、ボランティア等を行う上で会社における阻害要因としては、以下のようなものが挙げられた。

- ・ 兼業規定への抵触
- ・ ロールモデルの不在

上記の結果を踏まえ、本節では、アンケート調査から、「会社に求める活動支援策（Q24）」と、「ボランティア紹介・マッチングシステムの利用（Q25）」に関する設問の回答結果についてみていくことにする。

1. 会社に求める活動支援策

Q24 では、「あなたの会社がどのような状態になれば、ボランティアや社会貢献活動に参加しやすくなると思いますか」という質問を行った。なお、回答は複数回答である（第 3-2 図）。

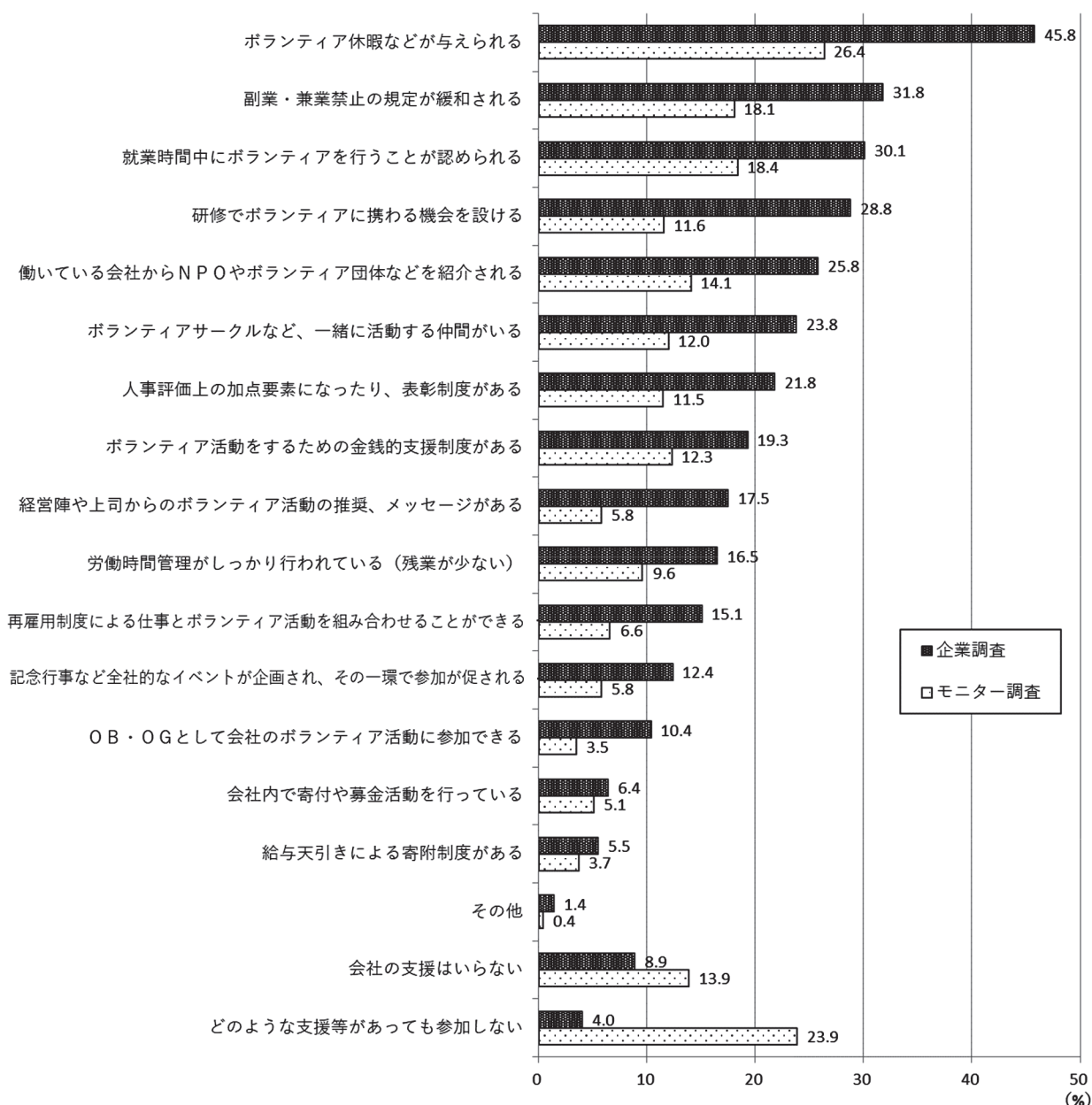
グラフからは主に以下の点を読み取ることができる。まず、企業調査ではモニター調査に比べて、全般的にみて、何らかの会社の支援があればボランティア等に参加しやすくなると思う人の割合が高い。そして会社を期待する支援の内容としては、ボランティア等を行うための時間確保に対する支援（「ボランティア休暇などが与えられる」「副業・兼業禁止の規

¹ JILPT 編『生涯現役を見据えたパラレルキャリアと社会貢献活動 ―企業人の座談会から―』JILPT 資料シリーズ No.215、2019 年。

定が緩和される」「就業時間中にボランティアを行うことが認められる」など）への期待が比較的高い。逆に寄付制度への期待は低い。

他方、モニター調査をみると、「どのような支援があっても参加しない」と考える人の割合が企業調査に比べて非常に高くなっている。モニター調査は企業調査に比べて、全体として、ボランティア等の活動に対し、かなり消極的な傾向がみられる。

第 3-2 図 会社を求める活動支援策



2. 今後の活動参加希望との関係

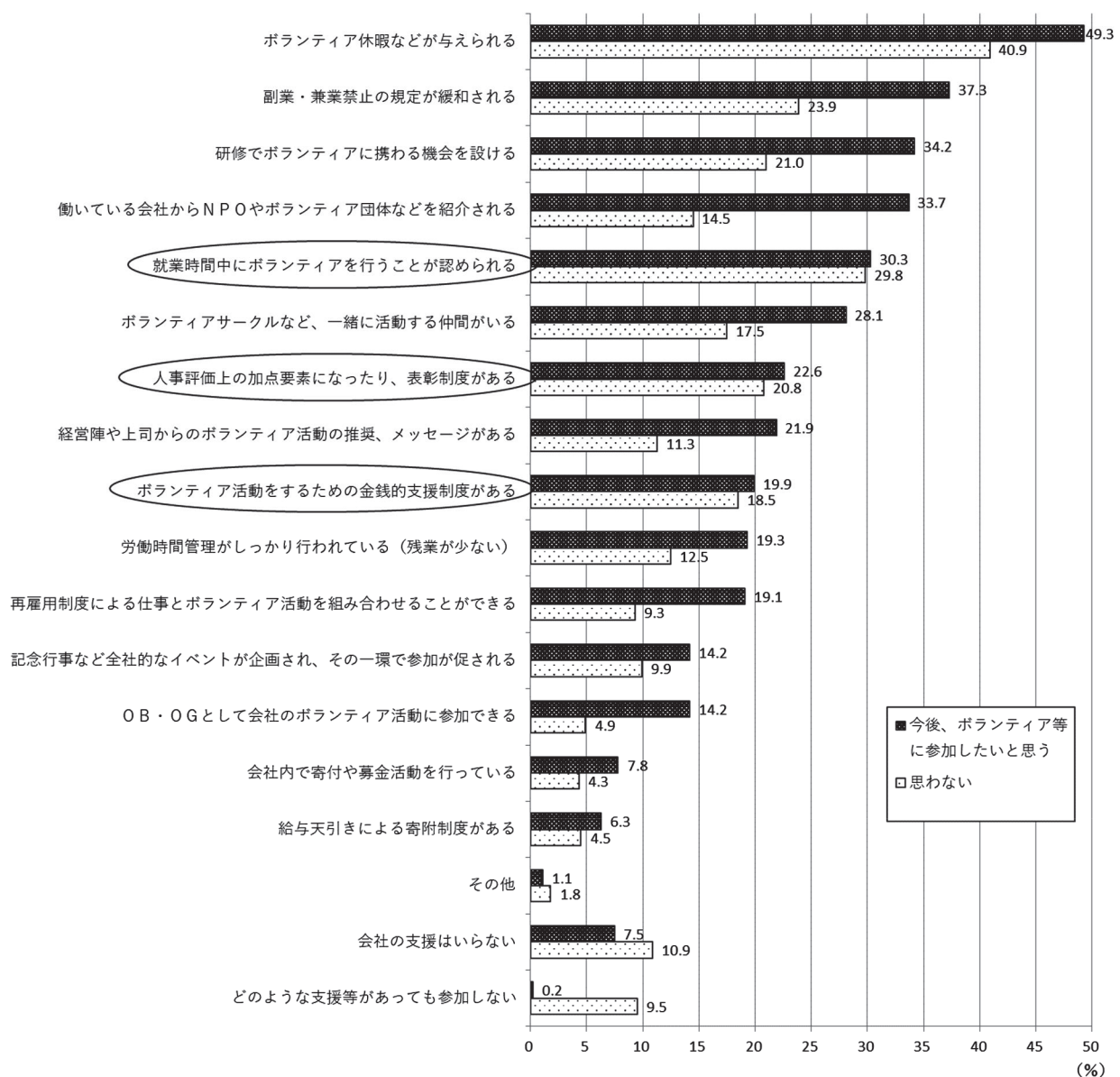
次に、Q24をQ23とクロス集計させた結果について分析する。Q23では、「今後、ボランティアや社会貢献活動に参加したい（活動されている方は継続したい）と思いますか」とい

う質問を行い、「思う」「思わない」の2択で回答を得た。第3-3図からは主に以下の点を読み取ることができる。

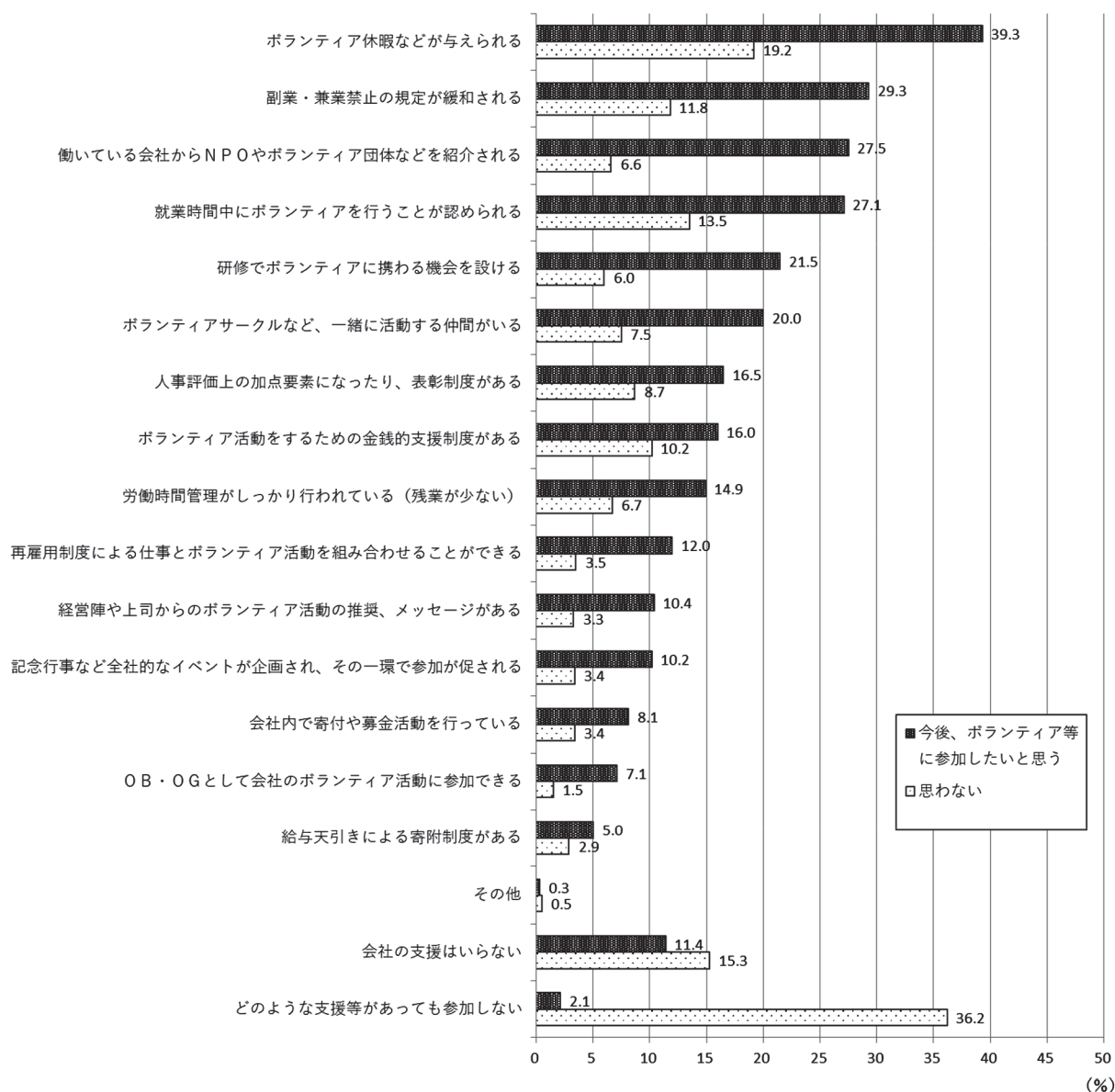
企業調査では、「就業時間中に活動できる」「人事上有利になる」「金銭的支援がある」の項目において「思わない」人（参加意欲が低い人）の割合が「思う」人（参加意欲が高い人）に近接している。つまり、ボランティア等への参加意欲が低い人でも、これらの支援策が行われれば、参加意欲が高い人と同じぐらい、ボランティア等に参加しやすくなる可能性があると考えられる。他方でモニター調査では、ボランティア等への参加意欲が低い人は、高い人に比べて、「どんな支援があっても参加しない」と考えている人の割合が非常に高く、留意する必要がある。

第3-3図 活動参加希望の有無と会社を求める活動支援策

企業調査



モニター調査

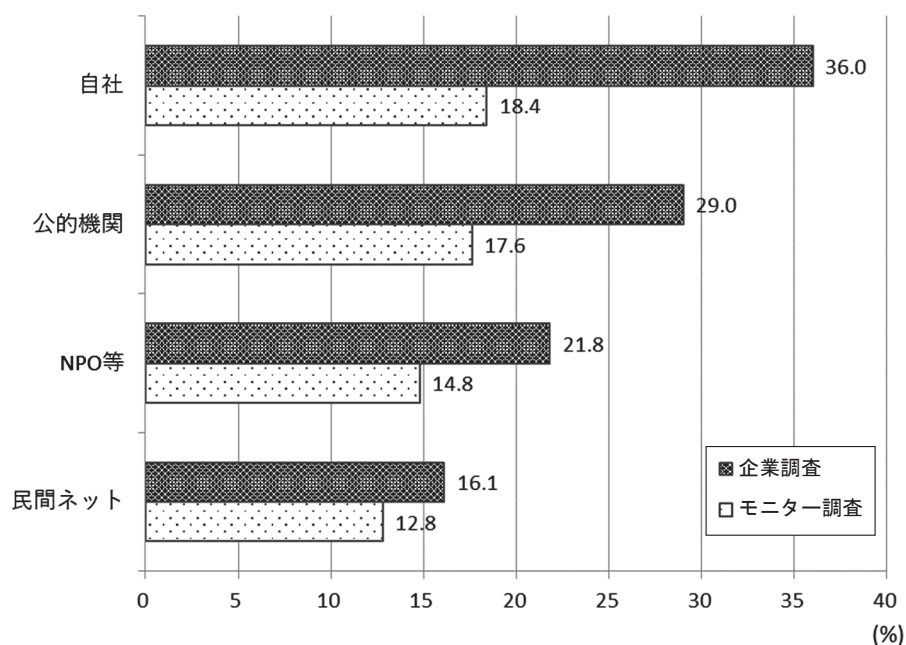


3. ボランティア紹介・マッチングシステムの利用

Q25 では、「あなたは公的機関や会社からボランティアや社会貢献活動を紹介・マッチングしてくれるシステムが提供されれば利用しますか」という質問を行った。選択肢としては、①公的機関（国や自治体）、②NPO・公益法人等、③民間のインターネットサイト、④現在働いている会社、の4つから選んでもらっている（第3-4図）。

全般的に、企業調査では、モニター調査よりも、ボランティア等の紹介・マッチングシステムが提供されれば利用したいと考える人の割合が高く、なかでも特に、自社の紹介・マッチングシステムなら利用すると回答した人の割合が高い。このことから、企業調査の調査対象者はボランティア等の紹介・マッチングシステムの利用に積極的で、かつ自社に対する信頼がより高いといえることができる。

第 3-4 図 ボランティア紹介・マッチングシステムを利用する人の割合

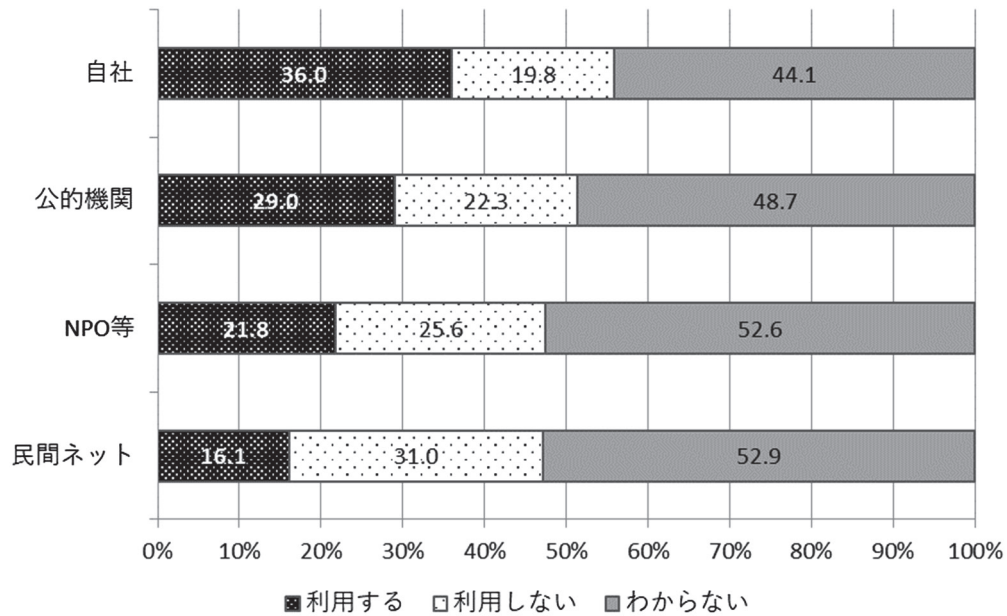


第 3-5 図は、Q25 の結果を、企業調査とモニター調査のそれぞれについてより詳しく表したものである。ここからは主に以下の点を読み取ることができる。

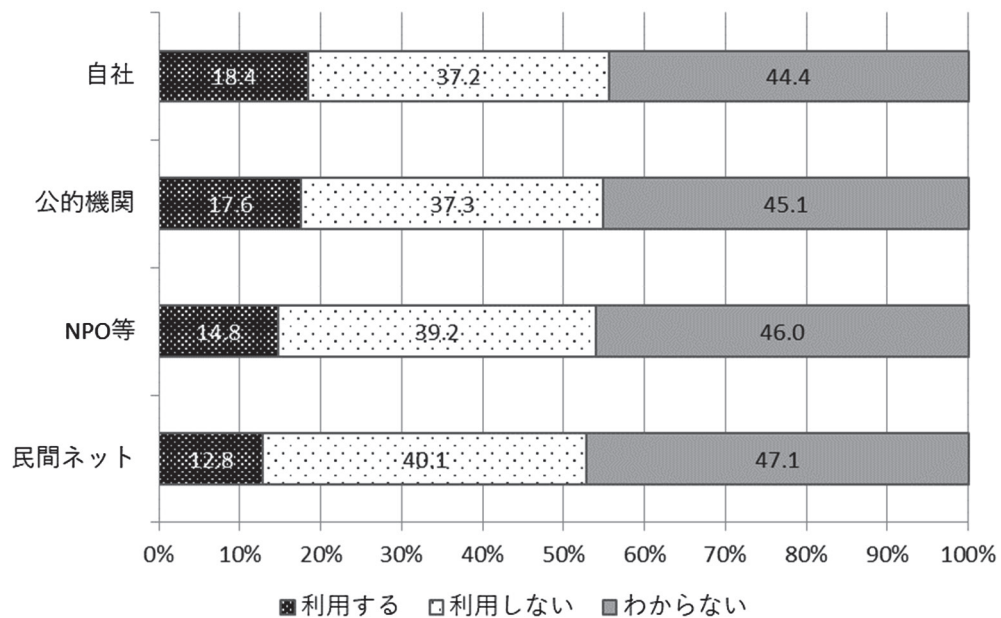
企業調査とモニター調査ではいずれも、①現在働いている会社、②公的機関、③NPO・公益法人等、④民間のインターネットサイトの順に、紹介・マッチングシステムを利用したいと回答している。また企業調査では、「自社」や「公的機関」について、利用したくないと考える人より、利用したいと考える人の方が多い。他方、モニター調査では 4 つの選択肢すべてについて、利用したくないと考える人の方が、利用したいと考える人より、何倍も多く、紹介・マッチングシステムの利用について非常に消極的であることが分かる。また、企業調査とモニター調査のいずれにおいても「分からない」と回答している人が半数近くを占めており、そもそも紹介・マッチングシステムについてイメージがわからない人が多いように思われる。

第 3-5 図 ボランティア紹介・マッチングシステムの利用
(企業調査とモニター調査の比較)

(企業調査)



(モニター調査)



4. 小括；求められる活動支援策

これまでの分析結果を簡潔にまとめる。

第一に、企業調査では、ヒアリング調査と同様に、自社の支援があればボランティア等に参加しやすくなると考える人が多い。支援の内容としては、特に「ボランティア等のための時間確保につながる支援」に対する期待が高い。

第二に、企業調査の方がモニター調査より、ボランティア参加に積極的であり、自社の支援に対する信頼が高い。

第三に、ボランティア等への参加意欲が低い人でも、自社からの積極的な働きかけ（「就業時間中に活動できる」「人事上有利になる」「金銭的支援がある」）があれば、参加意欲が向上する可能性がある。

第四に、ボランティア等の紹介・マッチングシステムの利用については、モニター調査ではその利用に非常に消極的であるが、企業調査では、自社や公的機関のシステムであれば利用したいと考えている人が比較的多い。ただし、紹介・マッチングシステムの利用の是非について判断がつかない人もかなり多い。

調査対象企業（企業調査）の社員は、ボランティア参加に比較的積極的で、自社の支援に対する信頼が高く、ボランティア等のための時間確保につながる支援を特に期待していた。対して、一般的な大企業（モニター調査）は、ボランティア参加に消極的で、自社の支援への期待が全般的に低く、またその信頼度も低かった。

このことから、企業が社員のボランティア意欲をより向上させるためには、企業個別の社員の選好の特徴を捉えることと、社員の希望を考慮しながら、必要とされている支援を積極的に提供していくことが重要になると考えられる。