

## 第4章 仕事に対する意識に関する集計結果

本章では、どのような職業生活を送りたいと思っているか、仕事に関する事で何がストレスとなっているか、仕事に対してどの程度満足しているかなど、仕事に対する意識について、年齢階層間の違いを中心にクロス集計の結果などを紹介する。

### 第1節 職業生活に関する今後の希望

今後の職業生活について、会社との関わり方を中心にどのような希望をもっているかを、性別・年齢階層別の分布で見たのが第4-1-1表である。

第4-1-1表 性別・年齢階層別 今後の職業生活について

	TOTAL (N)	いろいろな業務を経験してこの会社の経営層に加わりたい	ある程度昇進して、この会社の管理職として仕事をしたい	昇進できるかどうかはともかく、定年までこの会社で勤めあげたい	自分の経験、専門、資格等を活かしてこの会社で腕をふるいたい	自分の経験、資格等を活かせるならば、現在の会社にこだわらない	独立開業をして自分の力を試したい	いいところがあればすぐにも転職したい	特に希望はなく、成り行きに任せる	その他	無回答	
TOTAL	100 (1528)	5.3	8.2	18.1	15.1	23.2	3.5	12.5	10.9	2.0	1.2	
男性	20歳代	100 (102)	8.8	11.8	8.8	7.8	36.3	4.9	12.7	7.8	1.0	0
	30歳代	100 (406)	8.1	12.1	14.0	15.8	23.2	4.2	14.3	4.4	1.7	2.2
	40歳代	100 (402)	7.2	11.7	18.4	14.2	21.9	4.0	11.2	10.4	0.7	0.2
	50歳代	100 (161)	2.5	3.1	25.5	15.5	20.5	2.5	9.9	16.1	3.1	1.2
	合計	100 (1071)	7.0	10.6	16.9	14.4	23.5	3.9	12.3	8.8	1.5	1.1
女性	20歳代	100 (71)	1.4	1.4	11.3	16.9	25.4	2.8	19.7	12.7	5.6	2.8
	30歳代	100 (156)	2.6	2.6	17.3	12.8	26.3	3.8	12.8	17.3	3.8	0.6
	40歳代	100 (176)	0.6	3.4	22.7	17.6	21.0	1.7	13.1	16.5	1.1	2.3
	50歳代	100 (54)	0.0	1.9	38.9	24.1	11.1	0	3.7	14.8	5.6	0
	合計	100 (457)	1.3	2.6	21.0	16.6	22.3	2.4	12.9	16.0	3.3	1.5

「いろいろな業務を経験してこの会社の経営層に加わりたい」や「ある程度昇進して、この会社の管理職として仕事をしたい」で女性の割合が5%を下回っているのに対して、男性は、いずれについても50歳代では5%を下回っているが、それ以外の年齢階層については前者は7～9%、後者は12%前後となっていて、昇進を希望する割合が女性よりも男性のほうが高い。

「昇進できるかどうかはともかく、定年までこの会社で勤めあげたい」については、男女とも年齢階層が高いほうが割合も高く、男性よりも女性の割合の水準が高い。年齢が高いほど転職が難しいということを示している。

「自分の経験、専門、資格等を活かしてこの会社で腕をふるいたい」と「自分の経験、資格等を活かせるならば、現在の会社にこだわらない」は、自分の能力を活かした働き方を希望するという点では共通している。しかし、前者は現在の会社にとどまることを希望していて、男性の場合は20歳代の割合が最も少なく、他の年齢階層は15%前後となっている。女性は50歳代の割合が最も高く、その他の年齢階層は12.8%～17.6%と差は5ポイント以内である。後者の場合は、自分の能力を活かせれば現在の会社にこだわらないということで、男女

とも20歳代や30歳代のほうが割合が高いが、男性は20歳代の割合が最も高く、その他の年齢階層は20%強である。一方、女性の場合は、50歳代の割合が最も低く、その他の年齢階層は2割を超えていて、これら2つのカテゴリーの傾向がちょうど逆転した形となっている。能力があっても、男性に比べて女性は、若年で経験が少ない場合か高齢の場合には、より転職が難しいということが示唆される。

「独立開業をして自分の力を試したい」は男女とも5%以下と少ないが、「いいところがあればすぐにでも転職したい」は男女とも50歳代以外は1割を超えている。男性は最も割合が低い50歳代が9.9%で最も割合の高い30歳代が14.2%であり、その差は5ポイントに満たない。それに対して女性は、20歳代の割合が19.7%と最も高く、最も割合の低い50歳代は3.7%であり、15ポイント以上の差がある。

「特に希望はなく、成り行きに任せる」では、男性の場合、20歳代や30歳代は1割未満で、50歳代の割合が最も高い。一方、女性はすべての年齢階層で1割を超えている。

全体としては、若年階層のほうが現在の会社かどうかにかかわらず、逆に年齢階層が高いほうが現在の会社で継続して働くことを希望する傾向が見られる。また、男性に比べて女性は組織の中で目標を持ちにくい傾向が見られる。

第4-1-2表 性別・職種別 今後の職業生活について

	TOTAL (N)	いろいろな業務を経験してこの会社の経営層に加わりたい	ある程度昇進して、この会社の管理職として仕事をしたい	昇進できるかどうかはともかく、定年までこの会社で勤めあげたい	自分の経験、専門、資格等を活かしてこの会社で腕をふるいたい	自分の経験、資格等を活かせるならば、現在の会社にこだわらない	独立開業をして自分の力を試したい	いいところがあればすぐにでも転職したい	特に希望はなく、成り行きに任せる	その他	無回答	
TOTAL	100 (1528)	5.3	8.2	18.1	15.1	23.2	3.5	12.5	10.9	2.0	1.2	
男性	総務・一般事務等	100 (162)	13.0	13.6	21.6	12.3	19.1	2.5	4.9	11.1	0.6	1.2
	営業販売、接客	100 (280)	9.6	13.9	13.9	11.1	19.6	5.7	15.4	8.6	1.1	1.1
	専門職	100 (265)	6.4	6.8	9.4	20.4	39.2	2.3	8.3	4.2	1.9	1.1
	製造・生産関連	100 (306)	2.6	8.5	22.5	12.1	17.6	5.2	17.3	11.4	1.3	1.3
	その他	100 (55)	3.6	14.5	21.8	20.0	14.5	0	10.9	9.1	5.5	0
女性	総務・一般事務等	100 (176)	2.3	1.7	27.3	11.9	18.8	3.4	14.2	17.0	2.3	1.1
	営業販売、接客	100 (57)	1.8	5.3	15.8	8.8	24.6	3.5	15.8	22.8	1.8	0
	専門職	100 (157)	0.6	2.5	15.9	23.6	26.8	1.3	11.5	11.5	4.5	1.9
	製造・生産関連	100 (32)	0	3.1	25.0	21.9	9.4	3.1	9.4	21.9	3.1	3.1
	その他	100 (32)	0	3.1	15.6	18.8	28.1	0	12.5	15.6	6.3	0

職種別では、男性の場合に「総務・一般事務等」や「営業販売、接客」は、「いろいろな業務を経験してこの会社の経営層に加わりたい」や「ある程度昇進して、この会社の管理職として仕事をしたい」など、現在の会社で昇進を希望する割合が他の職種と比べると若干高い。「昇進できるかどうかはともかく、定年までこの会社で勤めあげたい」については、男女とも「総務・一般事務等」や「製造・生産関連」の割合が高い。また「専門職」に関しては、男女とも「自分の経験、専門、資格等を活かしてこの会社で腕をふるいたい」や「自分の経験、資格等を活かせるならば、現在の会社にこだわらない」など自分の経験を活かしたいと考えている割合が高く、男性の場合は現在の会社にこだわらない割合のほうが高い。

## 第2節 仕事に関するストレス

仕事に関する11項目のストレスについて、性別・年齢階層別を中心にそれぞれの項目の「強く感じる」もしくは「やや感じる」と回答した割合の傾向を見る。

第4-2-1表 性別・年齢階層別 仕事のストレス：責任が重すぎる

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	11.6	42.5	37.0	7.7	1.0	54.2
男性	20歳代	100 (102)	8.8	40.2	38.2	12.7	0	49.0
	30歳代	100 (406)	7.9	44.3	39.4	6.9	1.5	52.2
	40歳代	100 (402)	14.4	44.5	32.8	8.0	0.2	59.0
	50歳代	100 (161)	15.5	38.5	36.0	6.8	3.1	54.0
	合計	100 (1071)	11.6	43.1	36.3	7.8	1.1	54.7
女性	20歳代	100 (71)	12.7	40.8	35.2	9.9	1.4	53.5
	30歳代	100 (156)	15.4	38.5	39.1	6.4	0.6	53.8
	40歳代	100 (176)	9.1	44.9	37.5	8.0	0.6	54.0
	50歳代	100 (54)	9.3	37.0	46.3	5.6	1.9	46.3
	合計	100 (457)	11.8	41.1	38.7	7.4	0.9	53.0

「責任が重すぎる」（第4-2-1表）については、「強く感じる」の割合が、男性は40歳代以上、女性では逆に30歳代以下で高い。「やや感じる」を合わせた場合、男性では40歳代が58.9%で最も高く、50歳代が54.0%、30歳代が52.2%である。女性の場合は、40歳代が54.0%で最も高く、30歳代が53.9%、20歳代が53.5%となり、50歳代以外の年齢階層間の差は小さくなる。

役職別に見ると<sup>1</sup>、男性では「強く感じる」と「やや感じる」を合わせた場合に「課長クラス」の割合が最も高く、「一般社員」の割合が最も低い（第4-2-2表）。

第4-2-2表 性別・役職別 仕事のストレス：責任が重すぎる

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	11.6	42.5	37.0	7.7	1.0	54.2
男性	一般社員	100 (512)	10.2	28.9	43.4	16.6	1.0	39.1
	係長・主任	100 (323)	11.1	35.0	41.8	10.8	1.2	46.1
	課長クラス	100 (173)	12.7	39.3	37.6	7.5	2.9	52.0
	部長・本部長クラス	100 (63)	12.7	30.2	42.9	14.3	0	42.9
女性	一般社員	100 (361)	8.9	29.1	45.4	15.5	1.1	38.0
	係長・主任	100 (83)	10.8	32.5	42.2	13.3	1.2	43.4
	課長クラス	100 (7)	28.6	42.9	28.6	0	0	71.4
	部長・本部長クラス	100 (6)	0	50.0	50.0	0	0	50.0

<sup>1</sup> 女性は「課長クラス」以上の数が少ないため言及しない。

リストラなどによる人員の変化から、仕事上のしわ寄せを受けることがある。1年前と比べた人員の変化との関係を見ると、女性の場合は変化による違いはないが、男性では「減っている」と答えた人で「強く感じる」と回答した割合が最も高く、「やや感じる」を合わせると約半数に達している（第4-2-3表）。

第4-2-3表 性別・職場の人員の増減別 仕事のストレス：責任が重すぎる

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	11.6	42.5	37.0	7.7	1.0	54.2
男性	増えている	100 (194)	8.8	32.5	43.8	13.4	1.5	41.2
	変わらない	100 (456)	8.3	30.9	46.1	13.8	0.9	39.3
	減っている	100 (377)	15.6	34.0	36.6	11.9	1.9	49.6
	わからない(1年前には 自分がいなかった)	100 (40)	10.0	35.0	35.0	20.0	0	45.0
女性	増えている	100 (89)	7.9	31.5	39.3	21.3	0	39.3
	変わらない	100 (212)	9.9	29.2	45.8	14.2	0.9	39.2
	減っている	100 (134)	9.7	30.6	46.3	12.7	0.7	40.3
	わからない(1年前には 自分がいなかった)	100 (17)	11.8	23.5	58.8	0	5.9	35.3

「相談する相手がいない」（第4-2-4表）は、男女とも年齢階層が40歳代以上で「強く感じる」と答えている割合が高い。「やや感じる」を加えると、男性は、40歳代が48.0%で最も高く、50歳代が42.2%で、30歳代が41.4%となる。女性は、30歳代が44.2%で最も高く、50歳代が40.7%、40歳代が39.2%となっている。

第4-2-4表 性別・年齢階層別 仕事のストレス：相談する相手がいない

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	10.5	31.8	42.7	13.7	1.2	42.3
男性	20歳代	100 (102)	9.8	26.5	42.2	20.6	1.0	36.3
	30歳代	100 (406)	7.9	33.5	44.3	12.8	1.5	41.4
	40歳代	100 (402)	13.9	34.1	38.3	12.9	0.7	48.0
	50歳代	100 (161)	12.4	29.8	44.7	10.6	2.5	42.2
	合計	100 (1071)	11.0	32.5	41.9	13.3	1.3	43.5
女性	20歳代	100 (71)	4.2	25.4	43.7	25.4	1.4	29.6
	30歳代	100 (156)	7.7	36.5	41.7	13.5	0.6	44.2
	40歳代	100 (176)	10.8	28.4	47.7	12.5	0.6	39.2
	50歳代	100 (54)	16.7	24.1	44.4	11.1	3.7	40.7
	合計	100 (457)	9.4	30.2	44.6	14.7	1.1	39.6

役職別では、男性の場合に「強く感じる」と「やや感じる」を合わせた割合が「課長クラス」で最も高く、「責任が重すぎる」と似た傾向を示している。いずれも年齢階層との相関が高い（第4-2-5表）。

第4-2-5表 性別・役職別 仕事のストレス：相談する相手がいない

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	10.5	31.8	42.7	13.7	1.2	42.3
男性	一般社員	100 (512)	10.2	28.9	43.4	16.6	1.0	39.1
	係長・主任	100 (323)	11.1	35.0	41.8	10.8	1.2	46.1
	課長クラス	100 (173)	12.7	39.3	37.6	7.5	2.9	52.0
	部長・本部長クラス	100 (63)	12.7	30.2	42.9	14.3	0	42.9
女性	一般社員	100 (361)	8.9	29.1	45.4	15.5	1.1	38.0
	係長・主任	100 (83)	10.8	32.5	42.2	13.3	1.2	43.4
	課長クラス	100 (7)	28.6	42.9	28.6	0	0	71.4
	部長・本部長クラス	100 (6)	0	50.0	50.0	0	0	50.0

「働く時間が長い」（第4-2-6表）については、「強く感じる」では男性の合計の割合（22.4%）が女性の割合（13.8%）よりも高い。年齢階層別では、男性の場合は30歳代以上で「強く感じる」と答えている割合が高いが、女性は年齢階層が低いほうが割合が高い。「やや感じる」を加えると、男性は、40歳代が54.0%で最も高く、50歳代が51.6%で、30歳代が51.5%となる。女性は、30歳代が48.1%で最も高く、20歳代が46.5%、40歳代が43.8%となっている。第3章では、30歳代と40歳代の労働時間が長いという結果が示されたが、ストレスに関してはあまり大きな差は見られない。

第4-2-6表 性別・年齢階層別 仕事のストレス：働く時間が長い

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	19.8	29.9	36.0	13.0	1.3	49.7
男性	20歳代	100 (102)	17.6	29.4	32.4	20.6	0	47.1
	30歳代	100 (406)	23.9	27.6	36.9	10.1	1.5	51.5
	40歳代	100 (402)	22.4	31.6	36.1	9.5	0.5	54.0
	50歳代	100 (161)	21.7	29.8	32.3	12.4	3.7	51.6
	合計	100 (1071)	22.4	29.6	35.5	11.2	1.3	52.0
女性	20歳代	100 (71)	18.3	28.2	32.4	19.7	1.4	46.5
	30歳代	100 (156)	14.7	33.3	32.7	17.9	1.3	48.1
	40歳代	100 (176)	13.6	30.1	39.2	16.5	0.6	43.8
	50歳代	100 (54)	5.6	27.8	50.0	13.0	3.7	33.3
	合計	100 (457)	13.8	30.6	37.2	17.1	1.3	44.4

男性の役職別では、「強く感じる」ではほとんど差がないが、「やや感じる」を加えると、「課長クラス」と「係長・主任」が若干高い（第4-2-7）。第3章では、「課長クラス」の労働時間が長いとされたが、年齢階層の結果と同様に、ストレスに関しては大きな差はない。

第4-2-7表 性別・役職別 仕事のストレス：働く時間が長い

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	19.8	29.9	36.0	13.0	1.3	49.7
男性	一般社員	100 (512)	22.7	27.0	36.1	13.1	1.2	49.6
	係長・主任	100 (323)	22.9	31.3	34.7	9.9	1.2	54.2
	課長クラス	100 (173)	20.8	35.8	34.1	6.9	2.3	56.6
	部長・本部長クラス	100 (63)	22.2	25.4	38.1	14.3	0	47.6
女性	一般社員	100 (361)	13.6	30.7	35.7	18.6	1	44.3
	係長・主任	100 (83)	15.7	28.9	42.2	12.0	1.2	44.6
	課長クラス	100 (7)	0.0	42.9	57.1	0.0	0.0	42.9
	部長・本部長クラス	100 (6)	16.7	33.3	33.3	17	0.0	50.0

「仕事が適性に合わない」(第4-2-8表)は、全体的に「強く感じる」もしくは「やや感じる」と回答した割合が低い。「強く感じる」では、差はほとんど見られないが、「やや感じる」をあわせると、男女とも20歳代の割合が最も高く、50歳代の割合が最も低い。しかし、年齢階層間の差は男女とも10ポイント以内である。

第4-2-8表 性別・年齢階層別 仕事のストレス：仕事が適性に合わない

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	3.7	17.9	54.0	23.1	1.3	21.6
男性	20歳代	100 (102)	5.9	18.6	52.0	23.5	0	24.5
	30歳代	100 (406)	4.2	17.5	51.2	25.6	1.5	21.7
	40歳代	100 (402)	4.0	19.2	56.2	20.1	0.5	23.1
	50歳代	100 (161)	3.7	13.0	57.8	21.7	3.7	16.8
	合計	100 (1071)	4.2	17.6	54.2	22.8	1.3	21.8
女性	20歳代	100 (71)	4.2	21.1	54.9	18.3	1.4	25.4
	30歳代	100 (156)	2.6	17.3	58.3	20.5	1.3	19.9
	40歳代	100 (176)	2.8	19.3	53.4	23.9	0.6	22.2
	50歳代	100 (54)	0.0	16.7	38.9	40.7	3.7	16.7
	合計	100 (457)	2.6	18.6	53.6	23.9	1.3	21.2

職種別では、「やや感じる」をあわせると、男女とも「営業・販売、接客」の割合が他の職種に比べると少し高い(第4-2-9表)。また、男女とも「製造・生産関連」の割合が最も低い。

第4-2-9表 性別・職種別 仕事のストレス：仕事が適性に合わない

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	3.7	17.9	54.0	23.1	1.3	21.6
男性	総務・一般事務等	100 (162)	4.9	17.9	57.4	17.9	1.9	22.8
	営業販売、接客	100 (280)	4.3	20.7	48.9	25.0	1.1	25.0
	専門職	100 (265)	5.3	17.0	55.1	21.9	0.8	22.3
	製造・生産関連	100 (306)	2.9	14.7	58.5	22.5	1.3	17.6
	その他	100 (55)	3.6	18.2	43.6	30.9	3.6	21.8
女性	総務・一般事務等	100 (176)	4.0	17.0	58.5	19.9	0.6	21.0
	営業販売、接客	100 (57)	3.5	26.3	49.1	19.3	1.8	29.8
	専門職	100 (157)	1.3	19.1	51.6	26.1	1.9	20.4
	製造・生産関連	100 (32)	0.0	15.6	46.9	37.5	0.0	15.6
	その他	100 (32)	3.1	15.6	53.1	28.1	0.0	18.8

「情報化・技術革新への対応が困難」（第4-2-10表）については、「強く感じる」では男性に顕著な差は見られず、女性は20歳代が1.4%で最も割合が低く、40歳代で10.8%と最も割合が高い。「やや感じる」も合わせると、男女とも50歳代の割合が最も高い（それぞれ44.1%、51.9%）。最も割合が低いのは、男性は30歳代（30.8%）で、女性は20歳代（29.6%）である。

第4-2-10表 性別・年齢階層別 仕事のストレス：情報化・技術革新への対応が困難

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	7.2	30.7	47.3	13.5	1.4	37.9
男性	20歳代	100 (102)	9.8	25.5	42.2	22.5	0	35.3
	30歳代	100 (406)	5.7	25.1	49.3	18.5	1.5	30.8
	40歳代	100 (402)	7.5	31.6	49.5	10.9	0.5	39.1
	50歳代	100 (161)	8.1	36.0	41.6	11.2	3.1	44.1
	合計	100 (1071)	7.1	29.2	47.5	14.9	1.2	36.3
女性	20歳代	100 (71)	1.4	28.2	53.5	14.1	2.8	29.6
	30歳代	100 (156)	7.1	36.5	47.4	8.3	0.6	43.6
	40歳代	100 (176)	10.8	30.7	46.6	10.2	1.7	41.5
	50歳代	100 (54)	5.6	46.3	35.2	9.3	3.7	51.9
	合計	100 (457)	7.4	34.1	46.6	10.1	1.8	41.6

職種別では、男女とも「製造・生産関連」の割合が最も高い（第4-2-11表）。男性の場合、その他の職種に差はないが、女性は「営業・販売、接客」の割合が他の職種に比べると少し低い。

第4-2-11表 性別・職種別 仕事のストレス：情報化・技術革新への対応が困難

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	7.2	30.7	47.3	13.5	1.4	37.9
男性	総務・一般事務等	100 (162)	6.8	27.2	54.3	10.5	1.2	34.0
	営業販売、接客	100 (280)	5.7	27.1	48.9	17.1	1.1	32.9
	専門職	100 (265)	5.3	27.9	47.2	18.9	0.8	33.2
	製造・生産関連	100 (306)	10.5	32.7	43.8	11.8	1.3	43.1
	その他	100 (55)	5.5	30.9	43.6	16.4	3.6	36.4
女性	総務・一般事務等	100 (176)	8.0	31.3	49.4	10.2	1.1	39.2
	営業販売、接客	100 (57)	5.3	24.6	59.6	8.8	1.8	29.8
	専門職	100 (157)	7.0	37.6	45.2	8.9	1.3	44.6
	製造・生産関連	100 (32)	12.5	37.5	34.4	12.5	3.1	50.0
	その他	100 (32)	6.3	46.9	31.3	12.5	3.1	53.1

「会社の将来に対する不安」(第4-2-12表)については、男性の場合、「強く感じる」では差はほとんどないが、「やや感じる」を加えると30歳代と40歳代の割合が高い。女性は、「強く感じる」では30歳代の割合が最も高いが、「やや感じる」を加えると、30歳代以上がそれぞれ6割前後となり、差はほとんどない。

第4-2-12表 性別・年齢階層別 仕事のストレス：会社の将来性に対する不安

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	24.2	37.2	27.6	9.7	1.4	61.4
男性	20歳代	100 (102)	25.5	34.3	30.4	9.8	0	59.8
	30歳代	100 (406)	23.9	40.6	24.9	8.9	1.7	64.5
	40歳代	100 (402)	25.1	39.8	24.9	9.2	1.0	64.9
	50歳代	100 (161)	24.8	26.1	32.9	13.7	2.5	50.9
	合計	100 (1071)	24.6	37.5	26.6	9.8	1.4	62.2
女性	20歳代	100 (71)	19.7	28.2	36.6	14.1	1.4	47.9
	30歳代	100 (156)	27.6	34.0	27.6	9.0	1.9	61.5
	40歳代	100 (176)	20.5	42.0	29.5	6.8	1.1	62.5
	50歳代	100 (54)	24.1	35.2	27.8	13.0	0	59.3
	合計	100 (457)	23.2	36.3	29.8	9.4	1.3	59.5

職場で一緒に働く人の増減との関係は、男女とも「減っている」で「強く感じる」と答えている割合が高い(第4-2-13表)。男性の場合は、「やや感じる」を合わせた割合でも「減っている」と答えている人の割合が高いが、女性の場合は差がほとんどなくなる。

第4-2-13表 性別・職場の人員の増減別 仕事のストレス：会社の将来性に対する不安

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	24.2	37.2	27.6	9.7	1.4	61.4
男性	増えている	100 (194)	16.5	37.6	32.5	11.9	1.5	54.1
	変わらない	100 (456)	20.6	36.6	30.3	11.2	1.3	57.2
	減っている	100 (377)	33.7	39.0	18.8	6.9	1.6	72.7
	わからない(1年前には 自分がいなかった)	100 (40)	27.5	35.0	25.0	12.5	0	62.5
女性	増えている	100 (89)	19.1	42.7	24.7	12.4	1.1	61.8
	変わらない	100 (212)	21.7	36.3	31.6	9.0	1.4	58.0
	減っている	100 (134)	30.6	32.1	29.1	8.2	0	62.7
	わからない(1年前には 自分がいなかった)	100 (17)	11.8	35.3	35.3	11.8	5.9	47.1

会社の先行きによっては、個人の給与に直接的な影響がある。1年前と比べた収入の見込みによる違いを見ると、男女とも「減りそう」と答えている人の「強く感じる」の割合が高い（第4-2-14表）。

第4-2-14表 性別・年収の見込み別 仕事のストレス：会社の将来性に対する不安

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	24.2	37.2	27.6	9.7	1.4	61.4
男性	増えそう	100 (171)	14.0	39.8	32.2	13.5	0.6	53.8
	あまり変わらなそう	100 (610)	23.1	39.0	27.7	8.9	1.3	62.1
	減りそう	100 (282)	34.4	33.3	20.2	9.9	2.1	67.7
女性	増えそう	100 (48)	20.8	29.2	39.6	8.3	2.1	50.0
	あまり変わらなそう	100 (279)	17.9	36.2	34.4	10.0	1.4	54.1
	減りそう	100 (128)	35.9	39.1	15.6	8.6	0.8	75.0

また、会社の将来性にかかわる他の属性として従業員規模があるが、付1-Q15f表を見ると従業員規模が小さいほうが割合が高くなっている。また業種別では、男女とも「建設業」で「強く感じる」と回答した割合が高く、「公務」の割合が最も低い。

「自分の雇用の安定性に対する不安」（第4-2-15表）は、男性では「強く感じる」で年齢階層間の違いはあまりないが、女性は20歳代の割合が低い。「やや感じる」をあわせると、男性の40歳代の割合が59.5%で最も高く、他の年齢階層は50%前後となる。女性の場合は、50歳代が59.3%と最も割合が高く、年齢階層が高いほど割合も高くなる。

第4-2-15表 性別・年齢階層別 仕事のストレス：自分の雇用の安定性に対する不安

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	19.4	34.6	34.5	10.4	1.1	54.0
男性	20歳代	100 (102)	20.6	26.5	40.2	12.7	0	47.1
	30歳代	100 (406)	17.7	34.5	37.7	8.6	1.5	52.2
	40歳代	100 (402)	21.1	38.3	31.3	8.7	0.5	59.5
	50歳代	100 (161)	18.0	32.3	29.8	17.4	2.5	50.3
	合計	100 (1071)	19.3	34.8	34.4	10.4	1.1	54.2
女性	20歳代	100 (71)	8.5	38.0	39.4	12.7	1.4	46.5
	30歳代	100 (156)	23.1	30.1	35.9	9.6	1.3	53.2
	40歳代	100 (176)	20.5	34.7	35.2	9.1	0.6	55.1
	50歳代	100 (54)	22.2	37.0	24.1	14.8	1.9	59.3
	合計	100 (457)	19.7	33.9	34.8	10.5	1.1	53.6

雇用の安定性への不安については、個人の経済状況も影響するだろう。1年前と比べた年収の見込みでは、男女とも「減りそう」と回答している人で「強く感じる」の割合が高い(第4-2-16表)。また、実際の年収で見ると、やはり年収が低いほうが「強く感じる」割合も高い。そして、個人の経済状況として、家計に負担となるような負債の有無による違いも見てみると、大きな違いではないが、男女とも「ある」と答えている人のほうが「強く感じる」あるいは「やや感じる」の割合が高い。

第4-2-16表 性別・経済状況別 仕事のストレス：自分の雇用の安定性に対する不安

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる	
TOTAL		100 (1528)	19.4	34.6	34.5	10.4	1.1	54.0	
年収の見込み	男性	増えそう	100 (171)	8.2	33.3	43.9	14.0	0.6	41.5
		あまり変わらなそう	100 (610)	17.9	35.2	37.2	8.9	0.8	53.1
		減りそう	100 (282)	29.4	35.8	21.6	11.0	2.1	65.2
	女性	増えそう	100 (48)	16.7	25.0	47.9	10.4	0	41.7
		あまり変わらなそう	100 (279)	14.7	34.1	39.4	10.4	1.4	48.7
		減りそう	100 (128)	32.0	36.7	19.5	10.9	0.8	68.8
年収	男性	100～300万円未満	100 (124)	33.1	37.1	24.2	5.6	0	70.2
		300～500万円未満	100 (334)	21.6	34.4	35.9	6.6	1.5	56.0
		500～700万円未満	100 (324)	17.6	38.6	32.7	9.9	1.2	56.2
		700～1,000万円未満	100 (228)	11.8	33.3	36.0	17.5	1.3	45.2
		1,000～2,000万円未満	100 (42)	9.5	23.8	52.4	14.3	0	33.3
	女性	100～300万円未満	100 (160)	26.3	32.5	31.3	8.8	1.3	58.8
		300～500万円未満	100 (175)	17.1	37.7	37.7	6.9	0.6	54.9
		500～700万円未満	100 (75)	16.0	29.3	37.3	16.0	1.3	45.3
		700～1,000万円未満	100 (33)	6.1	33.3	33.3	27.3	0	39.4
		1,000～2,000万円未満	100 (3)	33.3	33.3	33.3	0	0	66.7
負債の有無	男性	ある	100 (546)	21.1	37.9	30.8	9.2	1.1	59.0
		ない	100 (521)	17.7	31.9	37.8	11.5	1.2	49.5
	女性	ある	100 (184)	21.7	36.4	29.9	10.3	1.6	58.2
		ない	100 (271)	18.5	32.1	38.0	10.7	0.7	50.6

また、職場の状況として、一緒に働いている人の増減による違いも見てみると、男性の場合に「減っている」と答えている人の「強く感じる」や「やや感じる」の割合が高い（第4-2-17表）。また、「会社の将来に対する不安」と同様に、従業員規模が小さいほうが割合が高い（付1-Q15g表）。

第4-2-17表 性別・職場の人員の増減別 仕事のストレス：自分の雇用の安定性に対する不安

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	19.4	34.6	34.5	10.4	1.1	54.0
男性	増えている	100 (194)	13.4	36.1	38.1	11.3	1.0	49.5
	変わらない	100 (456)	16.7	32.5	39.3	10.5	1.1	49.1
	減っている	100 (377)	25.7	38.2	26.5	8.2	1.3	63.9
	わからない(1年前には 自分がいなかった)	100 (40)	20.0	27.5	30.0	22.5	0	47.5
女性	増えている	100 (89)	16.9	27.0	38.2	18.0	0	43.8
	変わらない	100 (212)	18.9	38.7	34.4	6.6	1.4	57.5
	減っている	100 (134)	21.6	30.6	35.1	12.7	0	52.2
	わからない(1年前には 自分がいなかった)	100 (17)	29.4	41.2	17.6	5.9	5.9	70.6

「仕事の成果が過度に重視される」（第4-2-18表）については、「強く感じる」で、男性は20歳代のみが10%未満であるが大きな違いはなく、女性も30歳代と50歳代が10%を超えているが年齢階層間の差は大きくない。「やや感じる」を合わせると、男性では40歳代が45.5%で最も高く、50歳代が40.4%、女性では50歳代の割合が44.4%で最も高く、30歳代が35.3%となっている。

第4-2-18表 性別・年齢階層別 仕事のストレス：仕事の成果が過度に重視される

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	10.6	27.1	49.1	11.3	1.9	37.7
男性	20歳代	100 (102)	7.8	25.5	57.8	8.8	0	33.3
	30歳代	100 (406)	10.1	25.6	49.8	12.1	2.5	35.7
	40歳代	100 (402)	11.7	33.8	42.5	10.4	1.5	45.5
	50歳代	100 (161)	11.8	28.6	48.4	8.1	3.1	40.4
	合計	100 (1071)	10.7	29.1	47.6	10.6	2.0	39.9
女性	20歳代	100 (71)	7.0	12.7	60.6	18.3	1.4	19.7
	30歳代	100 (156)	12.2	23.1	50.6	12.2	1.9	35.3
	40歳代	100 (176)	9.1	22.7	54.5	12.5	1.1	31.8
	50歳代	100 (54)	13.0	31.5	42.6	9.3	3.7	44.4
	合計	100 (457)	10.3	22.3	52.7	12.9	1.8	32.6

職種別では、男女とも「営業販売、接客」の割合が最も高く、「製造・生産関連」の割合がそれに次いで高い（第4-2-19表）。

第4-2-19表 性別・職種別 仕事のストレス：仕事の成果が過度に重視される

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	10.6	27.1	49.1	11.3	1.9	37.7
男性	総務・一般事務等	100 (162)	5.6	28.4	51.2	13.0	1.9	34.0
	営業販売、接客	100 (280)	15.0	29.6	43.2	10.4	1.8	44.6
	専門職	100 (265)	5.3	30.6	50.9	10.9	2.3	35.8
	製造・生産関連	100 (306)	12.7	29.1	46.4	10.1	1.6	41.8
	その他	100 (55)	20.0	21.8	49.1	5.5	3.6	41.8
女性	総務・一般事務等	100 (176)	8.0	22.2	51.7	16.5	1.7	30.1
	営業販売、接客	100 (57)	21.1	28.1	43.9	5.3	1.8	49.1
	専門職	100 (157)	8.9	19.7	58.6	10.8	1.9	28.7
	製造・生産関連	100 (32)	12.5	21.9	50.0	15.6	0	34.4
	その他	100 (32)	9.4	25.0	50.0	15.6	0	34.4

「仕事量が多い」（第4-2-20表）は、性別の合計で男性の割合の水準が女性よりも少し高い。年齢階層別では、男性は20歳代の「強く感じる」割合が少し低く、女性は逆に20歳代の割合が最も高くなっている。「やや感じる」を加えると、男性は40歳代が64.9%で最も高く、30歳代が61.3%となる。女性は、40歳代が56.3%で他の年齢階層は約50%となる。

第4-2-20表 性別・年齢階層別 仕事のストレス：仕事量が多い

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	20.8	38.2	32.6	7.1	1.3	59.0
男性	20歳代	100 (102)	13.7	44.1	31.4	10.8	0	57.8
	30歳代	100 (406)	23.9	37.4	32.3	4.9	1.5	61.3
	40歳代	100 (402)	22.6	42.3	28.4	5.7	1.0	64.9
	50歳代	100 (161)	21.1	35.4	30.4	9.9	3.1	56.5
	合計	100 (1071)	22.0	39.6	30.4	6.5	1.4	61.6
女性	20歳代	100 (71)	25.4	25.4	35.2	12.7	1.4	50.7
	30歳代	100 (156)	17.9	32.7	39.7	8.3	1.3	50.6
	40歳代	100 (176)	15.9	40.3	35.2	8.0	0.6	56.3
	50歳代	100 (54)	14.8	35.2	42.6	5.6	1.9	50.0
	合計	100 (457)	17.9	34.8	37.6	8.5	1.1	52.7

男性の役職別では、「強く感じる」の割合は「係長・主任」と「部長・本部長クラス」で高いが、「やや感じる」を加えると、「係長・主任」と「課長クラス」の割合が最も高くなる（第4-2-21表）。

第4-2-21表 性別・役職別 仕事のストレス：仕事量が多い

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	20.8	38.2	32.6	7.1	1.3	59.0
男性	一般社員	100 (512)	20.3	37.5	33.0	7.8	1.4	57.8
	係長・主任	100 (323)	25.4	40.6	29.1	3.7	1.2	65.9
	課長クラス	100 (173)	19.7	46.2	24.3	7.5	2.3	65.9
	部長・本部長クラス	100 (63)	25.4	33.3	33.3	7.9	0	58.7
女性	一般社員	100 (361)	19.1	32.4	38.2	9.1	1.1	51.5
	係長・主任	100 (83)	15.7	42.2	33.7	7.2	1.2	57.8
	課長クラス	100 (7)	0	57.1	42.9	0	0	57.1
	部長・本部長クラス	100 (6)	0	50.0	50.0	0	0	50.0

職種別では、「強く感じる」については男女とも「専門職」の割合が最も高く、「総務・一般事務等」の割合が最も低い（第4-2-22表）。男性は「営業・販売、接客」の割合も比較的高く、女性の場合は「製造・生産関連」の割合も高い。

第4-2-22表 性別・職種別 仕事のストレス：仕事量が多い

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	20.8	38.2	32.6	7.1	1.3	59.0
男性	総務・一般事務等	100 (162)	17.9	37.0	32.1	11.7	1.2	54.9
	営業販売、接客	100 (280)	22.1	40.7	28.9	6.4	1.8	62.9
	専門職	100 (265)	27.2	38.5	28.3	5.3	0.8	65.7
	製造・生産関連	100 (306)	20.6	40.2	33.0	4.9	1.3	60.8
	その他	100 (55)	16.4	43.6	29.1	7.3	3.6	60.0
女性	総務・一般事務等	100 (176)	11.9	30.1	44.9	13.1	0	42.0
	営業販売、接客	100 (57)	15.8	33.3	45.6	3.5	1.8	49.1
	専門職	100 (157)	25.5	35.0	31.8	5.7	1.9	60.5
	製造・生産関連	100 (32)	21.9	43.8	21.9	12.5	0	65.6
	その他	100 (32)	15.6	56.3	25.0	3.1	0	71.9

「職場の環境が悪い」（第4-2-23表）については、男性の場合、「強く感じる」では年齢階層間の差は大きくない。「やや感じる」の割合を加えると、50歳代が49.1%で最も高く、20歳代は40.2%で最も低くなる。女性も「強く感じる」では50歳代の割合が10%未満となる他はあまり差がないが、「やや感じる」を加えると20歳代の割合が52.1%で他の年齢階層より高い。

第4-2-23表 性別・年齢階層別 仕事のストレス：職場環境が悪い

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	14.0	30.7	42.1	11.9	1.3	44.7
男性	20歳代	100 (102)	17.6	22.5	43.1	16.7	0	40.2
	30歳代	100 (406)	13.1	33.0	40.9	11.3	1.7	46.1
	40歳代	100 (402)	13.9	30.3	43.0	11.9	0.7	44.3
	50歳代	100 (161)	16.1	32.9	38.5	9.3	3.1	49.1
	合計	100 (1071)	14.3	31.0	41.5	11.8	1.4	45.3
女性	20歳代	100 (71)	12.7	39.4	33.8	12.7	1.4	52.1
	30歳代	100 (156)	14.1	27.6	44.9	12.2	1.3	41.7
	40歳代	100 (176)	14.2	27.8	46.0	11.4	0.6	42.0
	50歳代	100 (54)	9.3	31.5	42.6	14.8	1.9	40.7
	合計	100 (457)	13.3	30.0	43.3	12.3	1.1	43.3

一緒に働く人の増減との関係では、男女とも「減っている」と回答している人の「強く感じる」割合が最も高い（第4-2-24表）。女性の場合はあまり大きな差ではないが、男性の場合は、「強く感じる」でも「やや感じる」でも割合が高い。

第4-2-24表 性別・職場の人員の増減別 仕事のストレス：職場環境が悪い

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	14.0	30.7	42.1	11.9	1.3	44.7
男性	増えている	100 (194)	11.9	29.4	45.4	11.3	2.1	41.2
	変わらない	100 (456)	11.2	28.3	45.8	13.6	1.1	39.5
	減っている	100 (377)	19.1	34.7	35.0	9.5	1.6	53.8
	わからない(1年前には 自分がいなかった)	100 (40)	17.5	32.5	35.0	15.0	0	50.0
女性	増えている	100 (89)	11.2	31.5	43.8	13.5	0	42.7
	変わらない	100 (212)	12.3	28.3	46.2	12.3	0.9	40.6
	減っている	100 (134)	17.2	31.3	38.8	11.9	0.7	48.5
	わからない(1年前には 自分がいなかった)	100 (17)	11.8	29.4	47.1	5.9	5.9	41.2

職種では、男女とも「製造・生産関連」の割合が最も高い（第4-2-25表）。男性の場合は他の職種に比べると、「総務一般事務等」の割合が少し低い。また他の属性として、従業員規模が100人未満の割合が少し高い（付1-Q15j表）。業種では、「卸・小売業」、「製造業」、「建設業」などの割合が比較的高い。

第4-2-25表 性別・職種別 仕事のストレス：職場環境が悪い

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	14.0	30.7	42.1	11.9	1.3	44.7
男性	総務・一般事務等	100 (162)	10.5	24.7	45.7	17.9	1.2	35.2
	営業販売、接客	100 (280)	11.1	32.5	40.7	14.3	1.4	43.6
	専門職	100 (265)	14.3	33.2	42.6	8.7	1.1	47.5
	製造・生産関連	100 (306)	18.6	30.7	40.2	9.2	1.3	49.3
	その他	100 (55)	18.2	30.9	36.4	10.9	3.6	49.1
女性	総務・一般事務等	100 (176)	13.6	26.1	47.7	12.5	0	39.8
	営業販売、接客	100 (57)	12.3	26.3	49.1	10.5	1.8	38.6
	専門職	100 (157)	11.5	33.1	41.4	12.1	1.9	44.6
	製造・生産関連	100 (32)	18.8	34.4	31.3	15.6	0	53.1
	その他	100 (32)	18.8	37.5	34.4	9.4	0	56.3

「職場の人間関係が悪い」（第4-2-26表）については、「強く感じる」では男女とも大きな差は見られない。「やや感じる」を加えると、男性は50歳代が36.6%で最も高いが、最も割合の低い20歳代が31.4%である。女性の場合は、20歳代の女性の割合が50.7%と最も高く、年齢階層が低いほど割合が高くなる。

第4-2-26表 性別・年齢階層別 仕事のストレス：職場の人間関係が悪い

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	9.6	26.5	47.0	15.6	1.2	36.1
男性	20歳代	100 (102)	11.8	19.6	46.1	22.5	0	31.4
	30歳代	100 (406)	8.6	25.4	48.0	16.3	1.7	34.0
	40歳代	100 (402)	10.0	25.4	49.5	14.4	0.7	35.3
	50歳代	100 (161)	8.1	28.6	49.1	11.8	2.5	36.6
	合計	100 (1071)	9.3	25.3	48.6	15.5	1.3	34.6
女性	20歳代	100 (71)	8.5	42.3	29.6	18.3	1.4	50.7
	30歳代	100 (156)	9.6	31.4	44.2	13.5	1.3	41.0
	40歳代	100 (176)	12.5	23.3	47.7	15.9	0.6	35.8
	50歳代	100 (54)	7.4	25.9	44.4	20.4	1.9	33.3
	合計	100 (457)	10.3	29.3	43.3	16.0	1.1	39.6

職場の人員の増減との関係では、女性には顕著な傾向は見られないが、男性の場合、「減っている」と答えている人の「強く感じる」と「やや感じる」を合わせた割合が少し高い（第4-2-27表）。職場の人員の増減は、仕事の責任など男性に対して様々な影響を及ぼしている。

第4-2-27表 性別・職場の人員の増減別 仕事のストレス：職場の人間関係が悪い

		TOTAL (N)	強く感じる	やや感じる	あまり 感じない	まったく 感じない	無回答	強く感じる+ やや感じる
TOTAL		100 (1528)	9.6	26.5	47.0	15.6	1.2	36.1
男性	増えている	100 (194)	9.3	25.3	50.0	13.9	1.5	34.5
	変わらない	100 (456)	8.1	20.0	53.1	17.8	1.1	28.1
	減っている	100 (377)	10.6	31.6	44.0	12.2	1.6	42.2
	わからない(1年前には 自分がいなかった)	100 (40)	12.5	27.5	30.0	30.0	0	40.0
女性	増えている	100 (89)	7.9	28.1	42.7	21.3	0	36.0
	変わらない	100 (212)	11.8	29.2	43.4	14.6	0.9	41.0
	減っている	100 (134)	9.0	32.1	41.8	16.4	0.7	41.0
	わからない(1年前には 自分がいなかった)	100 (17)	5.9	23.5	58.8	5.9	5.9	29.4

ここまで個別の項目について見てきたが、それぞれの項目について、性別・年齢階層別に「強く感じる」と回答した割合を示したのが第4-2-28表である。割合の水準としては、「会社の将来性に対する不安」や「自分の雇用の安定性に対する不安」、そして「働く時間が長い」や「仕事量が多い」などの項目が高い。年齢階層別に比べると、男性の場合は「責任が重すぎる」や「相談する相手がいない」で40歳代以上の割合が高く、「働く時間が長い」や「仕事量が多い」などでは20歳代の割合が他の年齢階層よりも低い。女性の場合、「相談する相手がいない」では男性と同じく40歳代以上の割合が高いが、「責任が重すぎる」では男性とは逆に30歳代以下の割合が高い。また、「働く時間が長い」や「仕事量が多い」などでは年齢階層が低いほうが割合が高くなっている。しかし、「会社の将来性に対する不安」や「自分の雇用の安定性に対する不安」については20歳代の割合が他の年齢階層と比べて低い。

第4-2-28表 仕事のストレス：性別・年齢階層別「強く感じる」と回答した割合

		責任が重 すぎる	相談する 相手が いない	働く時間 が長い	仕事が適 性にあ わない	情報化・技 術革新へ の対応が 困難	会社の将 来性に対 する不安	自分の雇 用の安定 性に対す る不安	仕事の成 果が過度 に重視さ れる	仕事量 が多い	職場環境 が悪い	職場の 人間関係 が悪い
男性	20歳代	8.8	9.8	17.6	5.9	9.8	25.5	20.6	7.8	13.7	17.6	11.8
	30歳代	7.9	7.9	23.9	4.2	5.7	23.9	17.7	10.1	23.9	13.1	8.6
	40歳代	14.4	13.9	22.4	4.0	7.5	25.1	21.1	11.7	22.6	13.9	10.0
	50歳代	15.5	12.4	21.7	3.7	8.1	24.8	18.0	11.8	21.1	16.1	8.1
女性	20歳代	12.7	4.2	18.3	4.2	1.4	19.7	8.5	7.0	25.4	12.7	8.5
	30歳代	15.4	7.7	14.7	2.6	7.1	27.6	23.1	12.2	17.9	14.1	9.6
	40歳代	9.1	10.8	13.6	2.8	10.8	20.5	20.5	9.1	15.9	14.2	12.5
	50歳代	9.3	16.7	5.6	0.0	5.6	24.1	22.2	13.0	14.8	9.3	7.4

さらに、項目間の傾向の類似性を調べるために、主成分分析を行ったところ、第4-2-29表のように4つの成分が抽出された。第1成分は、「仕事量が多い」、「働く時間が長い」、「責任が重すぎる」、「仕事の成果が過度に重視される」の4つの項目から構成されており、「仕事の負荷」の成分とする。第2成分は、「職場の人間関係が悪い」、「職場環境が悪い」、「相談

する相手がいない」という3つの項目から構成されており、「職場環境」の成分とする。第3成分は、「自分の雇用の安定性に対する不安」と「会社の将来性に対する不安」の項目からなり、「雇用不安」の成分とする。第4成分は、「情報化・技術記述革新への対応が困難」と「仕事が適性にあわない」の項目から成り、「仕事の適性」の成分とする。

第4-2-29表 仕事のストレス：主成分分析

	第1成分 (仕事の負荷)	第2成分 (職場環境)	第3成分 (雇用不安)	第4成分 (仕事の適性)
i. 仕事量が多い	0.875	0.169	0.015	0.006
c. 働く時間が長い	0.795	0.200	0.007	-0.041
a. 責任が重すぎる	0.649	0.046	0.032	0.371
h. 仕事の成果が過度に重視される	0.498	-0.023	0.362	0.306
k. 職場の人間関係が悪い	0.055	0.872	0.120	0.137
j. 職場環境が悪い	0.197	0.831	0.193	0.102
b. 相談する相手がいない	0.222	0.498	0.132	0.400
g. 自分の雇用の安定性に対する不安	0.081	0.130	0.882	0.100
f. 会社の将来性に対する不安	0.005	0.198	0.852	0.056
e. 情報化・技術革新への対応が困難	0.035	0.065	0.213	0.775
d. 仕事が適性にあわない	0.128	0.330	-0.074	0.608

第4-2-30表 仕事のストレス：性別・年齢階層別 各成分の平均値

		仕事の負荷	職場環境	雇用不安	仕事の適性
男性	合計	2.60 (1048)	2.40 (1052)	2.71 (1056)	2.16 (1057)
	20歳代	2.46 (102)	2.29 (101)	2.65 (102)	2.15 (102)
	30歳代	2.59 (396)	2.38 (398)	2.72 (399)	2.09 (400)
	40歳代	2.65 (395)	2.42 (397)	2.77 (398)	2.21 (400)
	50歳代	2.60 (155)	2.45 (156)	2.58 (157)	2.20 (155)
	F値	2.66 p < .05	1.39 n.s.	2.04 n.s.	2.82 p < .05
女性	合計	2.48 (449)	2.38 (451)	2.69 (450)	2.20 (448)
	20歳代	2.44 (70)	2.34 (70)	2.49 (70)	2.14 (69)
	30歳代	2.51 (153)	2.40 (154)	2.75 (153)	2.22 (154)
	40歳代	2.48 (174)	2.38 (175)	2.72 (174)	2.21 (173)
	50歳代	2.46 (52)	2.34 (52)	2.68 (53)	2.13 (52)
	F値	0.25 n.s.	0.17 n.s.	1.77 n.s.	0.55 n.s.

ストレスが高いほうが数値も高くなるように、それぞれの項目の値を反転させて、4つの成分ごとに加算し、比較できるように成分に含まれる項目の数で割った合成変数を作成した。第4-2-30表は、それぞれの成分の合成変数について、性別・年齢階層別に平均値を算出したものであり、F値は年齢階層間の差を検定したものである。統計的に有意な差が得られたものは少ないが、平均値の分布は、男性は40歳代の値が、女性は30歳代の値が高い傾向が見られる。

### 第3節 仕事に関する満足度

仕事に関する6項目の満足度について、性別・年齢階層別を中心にそれぞれの項目の「不満」もしくは「少し不満」と回答した割合の傾向を見る。

第4-3-1表 性別・年齢階層別 仕事の満足度：給料・賃金の額

		TOTAL (N)	満足	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満	無回答	不満+ 少し不満
TOTAL		100 (1528)	4.1	22.4	19.2	27.0	26.6	0.7	53.6
男性	20歳代	100 (102)	4.9	19.6	26.5	20.6	28.4	0	49.0
	30歳代	100 (406)	3.4	23.4	16.3	25.4	30.0	1.5	55.4
	40歳代	100 (402)	4.7	19.4	16.9	29.9	29.1	0	59.0
	50歳代	100 (161)	1.2	18.6	22.4	31.1	25.5	1.2	56.5
	合計	100 (1071)	3.7	20.8	18.4	27.5	28.9	0.7	56.3
女性	20歳代	100 (71)	1.4	23.9	19.7	25.4	28.2	1.4	53.5
	30歳代	100 (156)	5.1	28.8	22.4	25.6	17.3	0.6	42.9
	40歳代	100 (176)	5.1	26.1	21.6	23.9	22.7	0.6	46.6
	50歳代	100 (54)	7.4	20.4	18.5	35.2	18.5	0	53.7
	合計	100 (457)	4.8	26.0	21.2	26.0	21.2	0.7	47.3

「給料・賃金の額」(第4-3-1表)については、女性と比べると男性のほうが、「不満」もしくは「少し不満」と回答した割合が高い。年齢階層別では、男性は「不満」と回答した割合にほとんど差は見られないが、「少し不満」を加えると、40歳代の割合が59.0%で最も高く、20歳代が49.0%で最も低い。女性は、「不満」で20歳代の割合が28.2%で最も高いが、「少し不満」を加えると、50歳代と20歳代の割合がほぼ同じとなる。

経済状況についての項目でも見てみると、まず年収で比べた場合は、男女とも年収が低いほうが割合も高い(第4-3-2表)。1年前と比べた年収の見込みでも、男女とも「減りそう」と答えている人のほうが「不満」と「少し不満」を合わせた割合が高いが、女性の場合、その傾向はあまり明確ではない。そして、負担となる負債の有無については、男性の場合は「ある」と答えている人のほうが「不満」もしくは「少し不満」の割合が少し高いが、女性の場合はほとんど差がない。

また他の属性として、従業員規模が1000人未満の割合が少し高い(付1-Q16a表)。業種では、「建設業」、「運輸業」などの割合が比較的高い。

第4-3-2表 性別・経済状況別 仕事の満足度：給料・賃金の額

		TOTAL (N)	満足	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満	無回答	不満+ 少し不満
TOTAL		100 (1528)	4.1	22.4	19.2	27.0	26.6	0.7	53.6
男性	100～300万円未満	100 (124)	1.6	12.9	19.4	19.4	46.8	0	66.1
	300～500万円未満	100 (334)	1.5	14.7	16.8	30.5	35.6	0.9	66.2
	500～700万円未満	100 (324)	3.4	20.1	19.1	31.5	25.0	0.9	56.5
	700～1,000万円未満	100 (228)	6.1	31.6	19.7	24.1	17.5	0.9	41.7
	1,000～2,000万円未満	100 (42)	16.7	38.1	19.0	14.3	11.9	0	26.2
女性	100～300万円未満	100 (160)	2.5	16.3	17.5	26.3	36.9	0.6	63.1
	300～500万円未満	100 (175)	5.7	24.6	23.4	32.0	14.3	0	46.3
	500～700万円未満	100 (75)	6.7	44.0	18.7	20.0	9.3	1.3	29.3
	700～1,000万円未満	100 (33)	6.1	39.4	30.3	15.2	9.1	0	24.2
	1,000～2,000万円未満	100 (3)	33.3	66.7	0	0	0	0	0
男性	増えそう	100 (171)	8.8	36.8	16.4	16.4	21.1	0.6	37.4
	あまり変わらないそう	100 (610)	3.0	18.9	21.1	29.7	26.9	0.5	56.6
	減りそう	100 (282)	2.5	14.5	14.2	29.1	38.3	1.4	67.4
女性	増えそう	100 (48)	10.4	20.8	27.1	14.6	27.1	0	41.7
	あまり変わらないそう	100 (279)	3.6	26.9	23.3	27.6	17.9	0.7	45.5
	減りそう	100 (128)	5.5	25.8	14.8	27.3	25.8	0.8	53.1
男性	ある	100 (546)	3.7	16.7	17.4	29.9	31.5	0.9	61.4
	ない	100 (521)	3.8	24.8	19.4	25.1	26.3	0.6	51.4
女性	ある	100 (184)	3.8	26.6	23.4	26.1	19.0	1.1	45.1
	ない	100 (271)	5.5	25.5	19.9	26.2	22.5	0.4	48.7

「休日・休暇の日数」では、男性の場合、「不満」と答えた割合は年齢階層間で差が見られないが、「少し不満」を加えると、50歳代の割合が少し低い。女性は20歳代で「不満」と答えた割合が高く、50歳代の割合が低い（第4-3-3表）。「少し不満」の割合を加えても傾向は変わらない。

第4-3-3表 性別・年齢階層別 仕事の満足度：休日・休暇の日数

		TOTAL (N)	満足	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満	無回答	不満+ 少し不満
TOTAL		100 (1528)	12.3	32.5	17.7	21.5	14.9	1.0	36.5
男性	20歳代	100 (102)	19.6	28.4	12.7	25.5	13.7	0	39.2
	30歳代	100 (406)	10.3	30.5	17.5	23.4	16.7	1.5	40.1
	40歳代	100 (402)	10.4	29.6	22.1	23.1	14.2	0.5	37.3
	50歳代	100 (161)	8.7	37.9	19.3	17.4	14.9	1.9	32.3
	合計	100 (1071)	11.0	31.1	19.0	22.6	15.2	1.0	37.8
女性	20歳代	100 (71)	22.5	18.3	16.9	18.3	22.5	1.4	40.8
	30歳代	100 (156)	15.4	40.4	10.3	19.2	14.1	0.6	33.3
	40歳代	100 (176)	11.9	36.9	14.8	22.2	13.1	1.1	35.2
	50歳代	100 (54)	16.7	42.6	24.1	9.3	7.4	0	16.7
	合計	100 (457)	15.3	35.9	14.7	19.0	14.2	0.9	33.3

第4-3-4表 性別・年齢階層別 仕事の満足度：休日・休暇の日数

		TOTAL (N)	満足	まあ満足	どちらとも 言えない	少し不満	不満	無回答	不満+少 し不満
TOTAL		100 (1528)	12.3	32.5	17.7	21.5	14.9	1.0	36.5
男性	総務・一般事務等	100 (162)	17.9	42.0	17.9	14.2	7.4	0.6	21.6
	営業販売、接客	100 (280)	11.1	28.6	21.4	21.8	16.1	1.1	37.9
	専門職	100 (265)	10.9	33.2	20.0	23.8	11.3	0.8	35.1
	製造・生産関連	100 (306)	8.8	24.5	17.3	26.1	22.2	1.0	48.4
	その他	100 (55)	3.6	40.0	12.7	25.5	14.5	3.6	40.0
女性	総務・一般事務等	100 (176)	15.9	38.6	17.0	16.5	11.9	0.0	28.4
	営業販売、接客	100 (57)	17.5	35.1	15.8	17.5	14.0	0.0	31.6
	専門職	100 (157)	12.1	34.4	12.1	21.7	17.8	1.9	39.5
	製造・生産関連	100 (32)	9.4	34.4	15.6	21.9	18.8	0.0	40.6
	その他	100 (32)	31.3	28.1	12.5	21.9	6.3	0.0	28.1

職種別では、男女とも「製造・生産関連」の割合が高く、女性は「専門職」の割合も高い（第4-3-4表）。他の属性として、従業員規模が100人未満の割合が少し高い（付1-Q16b表）。業種別では、「運輸業」や「建設業」、「医療、福祉」の割合が高い。

「仕事の内容」については、全体に「不満」と回答した割合が少ない。「少し不満」を加えても、男性では年齢階層間に差が見られないが、女性は50歳代の割合が少し低い（第4-3-5表）。

第4-3-5表 性別・年齢階層別 仕事の満足度：仕事の内容

		TOTAL (N)	満足	まあ満足	どちらとも 言えない	少し不満	不満	無回答	不満+少 し不満
TOTAL		100 (1528)	7.1	35.1	31.4	19.9	5.5	0.9	25.4
男性	20歳代	100 (102)	6.9	38.2	27.5	24.5	2.9	0	27.5
	30歳代	100 (406)	9.6	34.0	29.8	20.4	4.7	1.5	25.1
	40歳代	100 (402)	4.5	34.6	33.3	20.4	7.0	0.2	27.4
	50歳代	100 (161)	4.3	39.1	28.6	20.5	5.0	2.5	25.5
	合計	100 (1071)	6.6	35.4	30.7	20.8	5.4	1.0	26.2
女性	20歳代	100 (71)	9.9	22.5	40.8	19.7	5.6	1.4	25.4
	30歳代	100 (156)	10.3	36.5	28.8	17.3	6.4	0.6	23.7
	40歳代	100 (176)	4.0	35.2	35.8	19.3	5.1	0.6	24.4
	50歳代	100 (54)	14.8	42.6	25.9	11.1	5.6	0	16.7
	合計	100 (457)	8.3	34.6	33.0	17.7	5.7	0.7	23.4

男性の役職別では、あまり大きな差ではないが、職位が高いほうが「不満」と「少し不満」を合わせた割合が高い（第4-3-6表）。

第4-3-6表 性別・役職別 仕事の満足度：仕事の内容

		TOTAL (N)	満足	まあ満足	どちらとも言 えない	少し不満	不満	無回答	不満+ 少し不満
TOTAL		100 (1528)	7.1	35.1	31.4	19.9	5.5	0.9	25.4
男性	一般社員	100 (512)	7.0	32.2	30.9	23.4	5.5	1.0	28.9
	係長・主任	100 (323)	7.1	32.5	33.4	19.8	6.2	0.9	26.0
	課長クラス	100 (173)	3.5	43.4	30.1	17.3	4.0	1.7	21.4
	部長・本部長クラス	100 (63)	9.5	54.0	17.5	14.3	4.8	0	19.0
女性	一般社員	100 (361)	8.6	31.9	34.9	17.5	6.4	0.8	23.8
	係長・主任	100 (83)	7.2	42.2	26.5	20.5	3.6	0	24.1
	課長クラス	100 (7)	0	71.4	14.3	14.3	0	0	14.3
	部長・本部長クラス	100 (6)	17	50.0	33.3	0.0	0	0	0

「自分に与えられた仕事の裁量」については、「不満」と回答した割合についても、「少し不満」を加えた割合についても、男女ともに目立った違いは見られない（第4-3-7表）。

第4-3-7表 性別・年齢階層別 仕事の満足度：仕事の裁量

		TOTAL (N)	満足	まあ満足	どちらとも言 えない	少し不満	不満	無回答	不満+ 少し不満
TOTAL		100 (1528)	6.0	31.0	35.3	19.3	7.2	1.2	26.5
男性	20歳代	100 (102)	2.9	35.3	33.3	22.5	5.9	0	28.4
	30歳代	100 (406)	6.9	30.8	35.0	17.2	8.1	2.0	25.4
	40歳代	100 (402)	5.0	30.1	36.8	19.7	7.7	0.7	27.4
	50歳代	100 (161)	7.5	30.4	34.2	19.3	6.8	1.9	26.1
	合計	100 (1071)	5.9	30.9	35.4	19.0	7.6	1.3	26.5
女性	20歳代	100 (71)	2.8	28.2	38.0	22.5	7.0	1.4	29.6
	30歳代	100 (156)	7.7	27.6	38.5	17.9	7.1	1.3	25.0
	40歳代	100 (176)	5.1	33.0	34.1	21.6	5.1	1.1	26.7
	50歳代	100 (54)	9.3	38.9	25.9	18.5	7.4	0	25.9
	合計	100 (457)	6.1	31.1	35.2	20.1	6.3	1.1	26.5

第4-3-8表 性別・役職別 仕事の満足度：仕事の裁量

		TOTAL (N)	満足	まあ満足	どちらとも言 えない	少し不満	不満	無回答	不満+ 少し不満
TOTAL		100 (1528)	6.0	31.0	35.3	19.3	7.2	1.2	26.5
男性	一般社員	100 (512)	4.7	28.7	39.1	18.0	8.0	1.6	26.0
	係長・主任	100 (323)	5.0	28.2	37.5	20.1	8.4	0.9	28.5
	課長クラス	100 (173)	6.9	37.0	27.2	23.1	4.0	1.7	27.2
	部長・本部長クラス	100 (63)	17.5	46.0	17.5	9.5	9.5	0	19.0
女性	一般社員	100 (361)	6.9	27.4	38.0	19.1	7.2	1.4	26.3
	係長・主任	100 (83)	2.4	43.4	25.3	25.3	3.6	0	28.9
	課長クラス	100 (7)	0	57.1	14.3	28.6	0	0	28.6
	部長・本部長クラス	100 (6)	17	50.0	33.3	0	0	0	0

男性の役職別に見た場合は、「部長・本部長クラス」で「少し不満」と答えた割合が低い  
が、他の職位間にはほとんど違いが見られない（第4-3-8表）。

「あなたに対する評価・待遇」については、女性よりも男性で「不満」と回答した割合が高い（第4-3-9表）。年齢階層別では、男性で「不満」と回答した割合は40歳代で最も高いが、「少し不満」の割合を加えると、20歳代の割合が低く、30歳代以上では差がほとんどない。女性の場合は、「不満」と答えた割合は50歳代が最も高く、「少し不満」を加えると、年齢階層が高いほうが割合も高くなる。

第4-3-9表 性別・年齢階層別 仕事の満足度：評価・待遇

		TOTAL (N)	満足	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満	無回答	不満＋ 少し不満
TOTAL		100 (1528)	3.7	24.9	37.1	22.1	11.2	1.0	33.2
男性	20歳代	100 (102)	6.9	34.3	36.3	11.8	10.8	0	22.5
	30歳代	100 (406)	5.2	23.9	34.7	24.9	9.4	2.0	34.2
	40歳代	100 (402)	2.7	22.9	36.6	22.1	15.4	0.2	37.6
	50歳代	100 (161)	2.5	17.4	41.6	25.5	11.2	1.9	36.6
	合計	100 (1071)	4.0	23.5	36.6	22.7	12.0	1.1	34.7
女性	20歳代	100 (71)	1.4	23.9	50.7	16.9	5.6	1.4	22.5
	30歳代	100 (156)	4.5	32.1	35.3	17.9	9.6	0.6	27.6
	40歳代	100 (176)	2.3	27.3	36.4	24.4	8.5	1.1	33.0
	50歳代	100 (54)	3.7	24.1	37.0	20.4	14.8	0	35.2
	合計	100 (457)	3.1	28.0	38.3	20.6	9.2	0.9	29.8

1年前と比べた年収の見込みとの関係は、男女とも「減りそう」と答えた人で「不満」と答えた割合が高い（第4-3-10表）。

第4-3-10表 性別・年収の見込み別 仕事の満足度：評価・待遇

		TOTAL (N)	満足	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満	無回答	不満＋ 少し不満
TOTAL		100 (1528)	3.7	24.9	37.1	22.1	11.2	1.0	33.2
男性	増えそう	100 (171)	9.4	31.6	29.8	20.5	8.2	0.6	28.7
	あまり変わらないそう	100 (610)	3.3	23.4	37.7	23.3	11.3	1.0	34.6
	減りそう	100 (282)	2.5	18.4	37.9	23.0	16.3	1.8	39.4
女性	増えそう	100 (48)	8.3	35.4	29.2	18.8	8.3	0	27.1
	あまり変わらないそう	100 (279)	2.9	28.7	40.1	20.4	6.8	1.1	27.2
	減りそう	100 (128)	1.6	23.4	38.3	21.1	14.8	0.8	35.9

「仕事と生活のバランス」については、「不満」と答えた割合は、男性は50歳代が若干低く、女性は30歳代の割合が比較的高い（第4-3-11表）。「少し不満」を加えてもその傾向は変わらず、男女とも50歳代の割合が最も低い。

第4-3-11表 性別・年齢階層別 仕事の満足度：仕事と生活のバランス

		TOTAL (N)	満足	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満	無回答	不満+ 少し不満
TOTAL		100 (1528)	3.8	26.8	29.4	28.0	11.1	0.9	39.1
男性	20歳代	100 (102)	3.9	34.3	25.5	25.5	10.8	0	36.3
	30歳代	100 (406)	4.4	22.4	28.6	31.8	11.1	1.7	42.9
	40歳代	100 (402)	3.7	27.4	29.1	26.4	13.2	0.2	39.6
	50歳代	100 (161)	1.2	32.3	33.5	23.0	8.1	1.9	31.1
	合計	100 (1071)	3.6	26.9	29.2	27.8	11.4	1.0	39.2
女性	20歳代	100 (71)	4.2	36.6	22.5	26.8	8.5	1.4	35.2
	30歳代	100 (156)	5.1	26.3	23.7	30.1	14.1	0.6	44.2
	40歳代	100 (176)	2.3	19.9	38.6	29.0	9.7	0.6	38.6
	50歳代	100 (54)	7.4	35.2	27.8	24.1	5.6	0	29.6
	合計	100 (457)	4.2	26.5	29.8	28.4	10.5	0.7	38.9

1年前と比べた労働時間の変化との関係では、男女とも「増えそう」と答えている人で「不満」の割合が最も高い（第4-3-12表）。

第4-3-12表 性別・労働時間の変化別 仕事の満足度：仕事と生活のバランス

		TOTAL (N)	満足	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満	無回答	不満+ 少し不満
TOTAL		100 (1528)	3.8	26.8	29.4	28.0	11.1	0.9	39.1
男性	増えそう	100 (238)	2.1	15.1	26.5	37.0	18.1	1.3	55.0
	あまり変わらないそう	100 (676)	4.0	27.7	29.9	26.9	10.7	0.9	37.6
	減りそう	100 (140)	4.3	42.1	28.6	18.6	5.0	1.4	23.6
女性	増えそう	100 (104)	1.9	21.2	26.0	35.6	15.4	0	51.0
	あまり変わらないそう	100 (293)	5.5	28.0	31.1	25.9	9.2	0.3	35.2
	減りそう	100 (58)	1.7	29.3	31.0	29.3	6.9	1.7	36.2

また、所定労働時間を超えて働くことがどの程度あるかで見ると（第4-3-13表）、男女とも「よくある」と答えている人で「不満」の割合が最も高い。

第4-3-13表 性別・超過労働の頻度別 仕事の満足度：仕事と生活のバランス

		TOTAL (N)	満足	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満	無回答	不満+ 少し不満
TOTAL		100 (1528)	3.8	26.8	29.4	28.0	11.1	0.9	39.1
男性	よくある	100 (81)	1.2	13.6	27.2	40.7	17.3	0	58.0
	ときどきある	100 (256)	3.5	22.3	33.6	27.7	11.3	1.6	39.1
	ほとんどない	100 (413)	3.4	31.5	26.2	28.8	9.4	0.7	38.3
	まったくない	100 (315)	4.8	27.6	29.8	23.8	12.7	1.3	36.5
女性	よくある	100 (45)	0	13.3	28.9	40.0	17.8	0	57.8
	ときどきある	100 (101)	4.0	19.8	34.7	30.7	9.9	1.0	40.6
	ほとんどない	100 (135)	3.7	26.7	34.1	26.7	8.9	0	35.6
	まったくない	100 (175)	5.7	33.7	24.0	25.7	10.3	0.6	36.0

さらに、仕事を自宅に持ち帰って行うことがどの程度あるかでも、男女ともに「よくある」と答えている人で「不満」の割合が高い（第4-3-14表）。

第3章でも、労働時間が長いほうが「仕事と生活のバランス」について「不満」の割合が高いことが示されたが、仕事と生活のバランスを取るにはやはり労働時間の調整が重要であることが確認された。

第4-3-14表 性別・持ち帰りの頻度別 仕事の満足度：仕事と生活のバランス

		TOTAL (N)	満足	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満	無回答	不満+ 少し不満
TOTAL		100 (1528)	3.8	26.8	29.4	28.0	11.1	0.9	39.1
男性	よくある	100 (565)	2.3	19.6	26.5	34.2	16.8	0.5	51.0
	ときどきある	100 (327)	4.0	34.3	32.7	22.0	5.8	1.2	27.8
	ほとんどない	100 (158)	8.2	38.6	28.5	17.1	5.1	2.5	22.2
女性	よくある	100 (133)	1.5	16.5	25.6	33.8	22.6	0	56.4
	ときどきある	100 (172)	4.7	27.9	31.4	30.2	5.2	0.6	35.5
	ほとんどない	100 (143)	6.3	34.3	32.2	20.3	6.3	0.7	26.6

職種別に見た場合、男女とも「総務・事務一般等」の割合が最も低い（第4-3-15表）。女性の場合は「製造・生産関連」の割合が最も高い。

第4-3-15表 性別・職種別 仕事の満足度：仕事と生活のバランス

		TOTAL (N)	満足	まあ満足	どちらとも言えない	少し不満	不満	無回答	不満+ 少し不満
TOTAL		100 (1528)	3.8	26.8	29.4	28.0	11.1	0.9	39.1
男性	総務・一般事務等	100 (162)	6.2	38.3	29.6	18.5	6.8	0.6	25.3
	営業販売、接客	100 (280)	2.9	25.4	31.1	29.6	10.0	1.1	39.6
	専門職	100 (265)	3.8	24.9	26.0	33.2	11.3	0.8	44.5
	製造・生産関連	100 (306)	2.9	23.9	29.7	28.1	14.4	1.0	42.5
	その他	100 (55)	3.6	29.1	29.1	18.2	16.4	3.6	34.5
女性	総務・一般事務等	100 (176)	4.0	31.3	31.3	23.9	9.7	0	33.5
	営業販売、接客	100 (57)	3.5	29.8	28.1	31.6	7.0	0	38.6
	専門職	100 (157)	3.8	20.4	33.8	31.2	9.6	1.3	40.8
	製造・生産関連	100 (32)	6.3	21.9	18.8	31.3	21.9	0	53.1
	その他	100 (32)	3.1	28.1	18.8	34.4	15.6	0	50.0