

国際比較から見える日本のジョブの特徴

明日山陽子

(日本貿易振興機構アジア経済研究所副主任研究員)

本稿では、主にPIAACとISSPという2つの国際比較調査に基づき、日本の雇用者 (employees) のジョブ (仕事) の特徴を明らかにする。他の高所得国と比較した際の日本のジョブの主な特徴は、(i) 他者と一緒に働く機会が多いにもかかわらず、情報共有、同僚・上司からの学び、指導・アドバイスといった相互の学びは少なく、他人の業務を計画、説得・感化といった積極的な他者との関わりが希薄であること、そして、職場の人間関係や自身の仕事の社会的意義に対する評価が低いこと、(ii) 一般的な情報収集・学びは盛んだが、実際の仕事を通じた学びや成長機会、スキルを有効活用する機会は少ないこと、(iii) その一方で、書類記入や報告書作成タスクの頻度が高いことである。これらの日本のジョブの特徴は、直近の別の調査や統計データからも概ね観察されるもので、日本の仕事の面白さや起業率の国際的な低さにつながっていると考えられる。また、日本では男女のジョブの特徴の違いが顕著であることも見いだされた。

目次

- I はじめに
- II PIAACに基づくタスクの比較
- III ISSPに基づくジョブの特徴比較
- IV ジョブの特徴の違いがもたらす帰結
- V 総括と直近の動向

I はじめに

本稿では、国際成人力調査 (Programme for the International Assessment of Adult Competencies: PIAAC) と International Social Survey Programme (ISSP) という2つの国際比較調査のデータに基づき、他の高所得国と比較した際の日本の雇用者 (employees) のジョブ (仕事) の特徴を明らかにする (II, III)。自営業者と雇用者ではジョブの特徴が異なりうるため雇用者に分析を限定するが、雇用者は日米欧の全雇用の8~9割を占めて

おり、各国の労働者の全体像をかなり捉えることができる¹⁾。国際比較調査では、質問票の翻訳に伴うニュアンスの違い、調査手法やサンプリング手法の違いなどの問題があり、各国間の厳密な数値の比較は難しいが (米田 2021)、PIAACとISSPは可能な限りそれらの問題を小さくするよう努力している。IVでは、PIAACやISSPから明らかになった日本のジョブの特徴が、日本の仕事の面白さや起業率の低さにつながっている可能性について、筆者の研究を紹介する。Vでは結果を総括するとともに、別の調査や統計データから直近の動向を確認したい。

II PIAACに基づくタスクの比較

各ジョブはさまざまなタスクの束で構成されている。本節ではPIAACに基づき、日本の雇用者のタスクの特徴を分析する。PIAACは、各国の

16-65歳の成人のスキルの計測・比較を目的に経済協力開発機構（Organisation for Economic Co-operation and Development：OECD）が実施した国際比較調査である。テストを通じて読解力、数的思考力、情報技術（IT）を活用した問題解決能力を計測する他、回答者の属性や職場におけるさまざまなタスクの実施状況についても調査している（卯月 2022；PIAAC ウェブサイト）。

本稿では、PIAAC 第1回（1st cycle）調査のラウンド1（2011-12年実施）とラウンド2（2014-15年実施）に参加した計33カ国のうち、個票データが入手可能で、調査時点で高所得国に分類される計29カ国の雇用者を分析対象とした²⁾。具体的な対象国は、2011-12年調査実施のオーストリア、ベルギー（フランドルのみ）、カナダ、キプロス、チェコ、デンマーク、エストニア、フィンランド、フランス、ドイツ、アイルランド、イタリア、日本、韓国、オランダ、ノルウェー、ポーランド、スロバキア、スペイン、スウェーデン、英国（イングランド、北アイルランドのみ）、米国、2014-15年調査実施のチリ、ギリシャ、イスラエル、リトアニア、ニュージーランド、シンガポール、スロベニアである。

分析対象のタスクは図1に挙げた47のタスクである。うち、42のタスクについては実施頻度を、1つのタスク（「同僚と仕事・協力」）については労働時間に占める割合を、仕事の裁量に関する4つのタスクについては裁量の程度を、すべて5段階の選択肢で尋ねている。実施頻度と労働時間割合を問うタスクについては、5段階尺度の回答をより頻度や時間割合を近似する値に直してから使用した。図1はそれらの近似値を用いて算出した、日本の雇用者の各タスクの平均値（各タスクについて29カ国の平均値がゼロ、同標準偏差が1になるように標準化したもの）を示している。なお、タスクAよりタスクBの実施頻度が高いといったタスク間の絶対水準の比較はできない。47タスクの左にある「ICT（情報通信技術）」「対人関係・管理」「自律性」「数学」「財務・販売」「OJ（On-the-Job）学習」「一般的学習」「書類仕事」は、因子分析の結果に基づいて47のタスクを似たようなタスクのまとまりに分類し名付けたタスクグ

ループである³⁾。

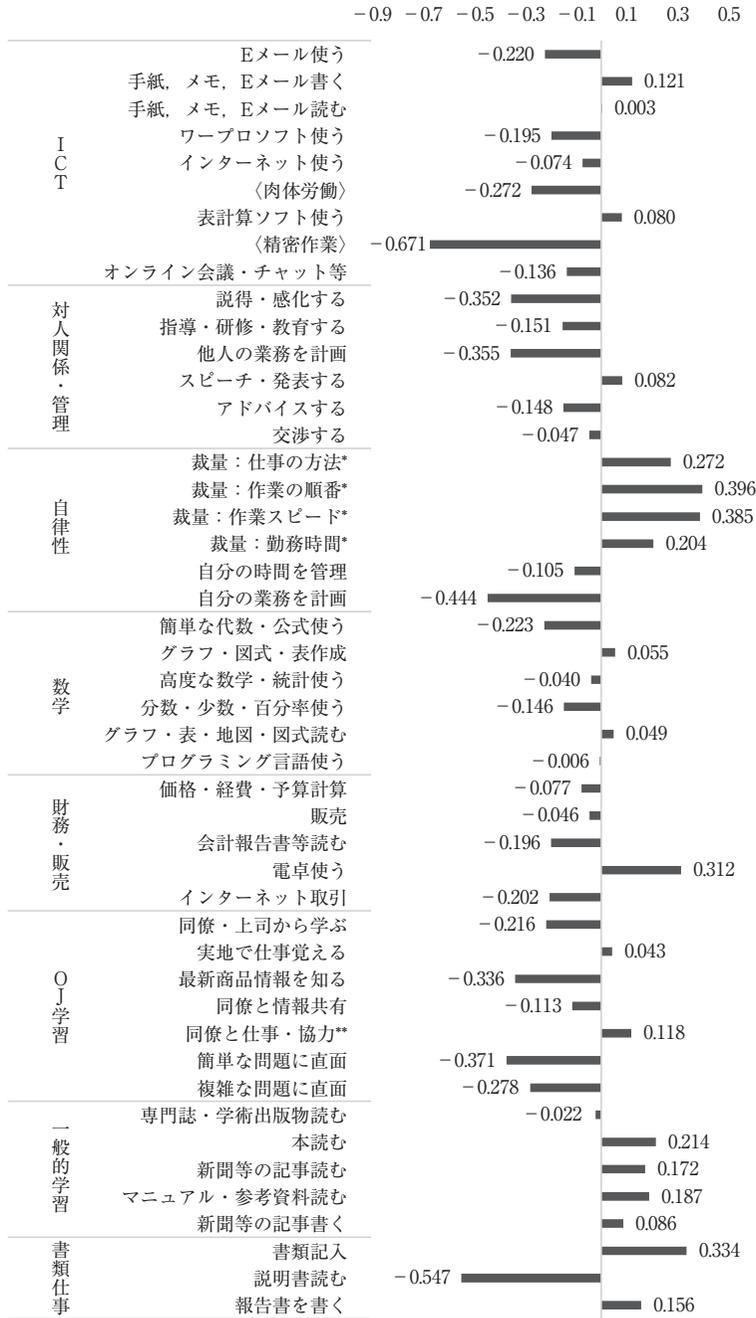
図1から見てくる日本の雇用者のタスクの特徴は次の通りである⁴⁾。まず、「同僚と仕事・協力」する機会は多いにもかかわらず、「同僚と（仕事関連の）情報共有」「（業務に関連した新しい事柄を）同僚・上司から学ぶ」「指導・研修・教育する」「アドバイスする」のスコアは低く、互いに学び合う機会は少ない。また、「他人の業務を計画」「説得・感化する」といった他人との積極的な関わりも少ない。

「最新商品情報を知る」「（5分以内に良い解決策が見つかるような比較的）簡単な問題に直面」「（良い解決策を見つけるのに少なくとも30分はかかるような）複雑な問題に直面」する機会も少なく、実際の仕事を通じた学びや成長機会が少ない。一方で、本や雑誌・新聞等の記事、マニュアル・参考資料などから情報収集して学ぶ機会や、「書類記入」や「報告書を書く」といった書類仕事は多い。日本では69.6%の雇用者が「現在の職務を十分にこなすには、さらなる訓練や研修が必要だと感じますか」というPIAACの質問に対して「はい」と答えている。このほぼ7割という数値は、29カ国平均（35.1%）の約2倍、29カ国中最も高い数値であり、職務に直結する学びが足りないことは労働者にも認識されている。

仕事の方法・順番・スピード・勤務時間についての自己裁量は大きいものの、「自分の時間管理」や「自分の業務を計画」のスコアは低いことから、仕事の自律性は不完全で限定的だと解釈できる。また、「精密作業」や「（長時間）肉体労働」は顕著に低い。Eメールやワープロソフト、インターネット、チャット等の純粋なICT使用頻度は低い。ちなみに、労働時間が長いほど、タスクの実施頻度が増える傾向にあるが、週労働時間の平均値は日本が40.8時間、29カ国平均が38.4時間で、日本の方が長時間労働だ。

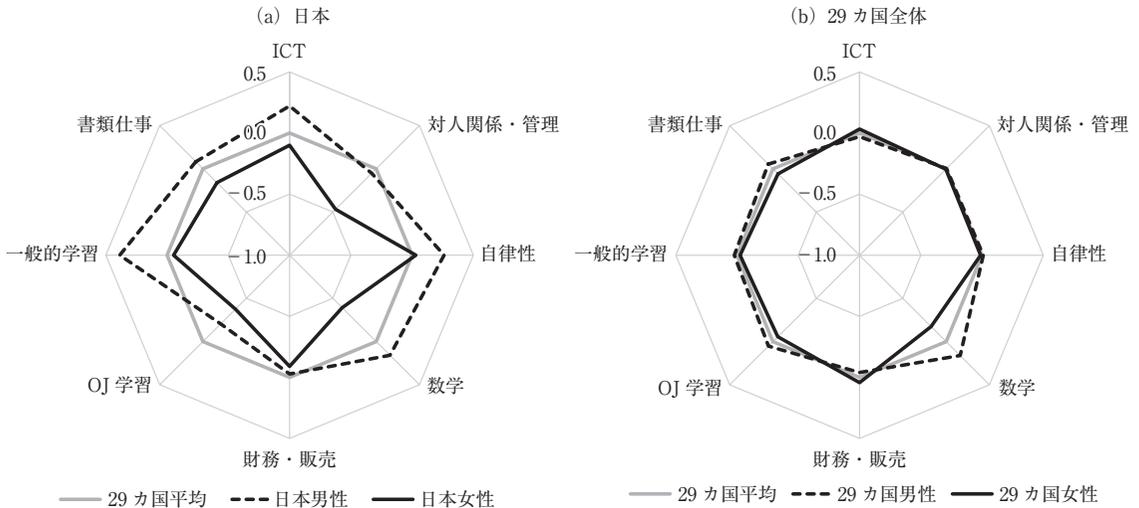
性別や年齢、教育水準、労働時間といった属性別の分析を行うと、日本は特に男女差が大きい⁵⁾。図2は各タスクグループに含まれるタスクの平均値（標準化済み）を、日本、29カ国全体について男女別にプロットしたものである。特に、「対人関係・管理」や「OJ学習」タスクが少ないとい

図1 日本の雇用者の47タスクの平均値 (PIAAC)



注：*のついたタスクはどの程度自由に決められるか5段階（1：まったくできない，2：ほとんどできない，3：少しはできる，4：できる，5：かなりできる）で回答。**のついたタスクは労働時間に占める割合を5段階で回答。それ以外のタスクは5段階のタスク頻度を回答。実施頻度と労働時間割合を問うタスクについては，次のとおり，5段階尺度の回答をより頻度や時間割合を近似する値に直してから使用した。頻度については，「1：まったくない」を0に，「2：月に1回未満」を0.12に，「3：月に1回以上，週に1回未満」を0.62に，「4：週に1回以上。ただし，毎日ではない」を3に，「5：毎日」を5に変更した。時間割合については，「1：なし」を0に，「2：労働時間の1/4以下」を0.125に，「3：労働時間の半分以下」を0.375に，「4：労働時間の半分を超える」を0.750に，「5：常に」を1に変更した。図1はそれらの近似値を用いて算出した日本の雇用者のタスクの平均値を，各タスクについて高所得29カ国の平均値がゼロ，同標準偏差が1になるように標準化したもの。PIAACの調査ウェイト（ただし各国のウェイトは等しくなるように調整済み）を適用。より正確なタスクの内容については，PIAACウェブサイト掲載の日本語のbackground questionnaireのD, F, Gの設問項目を参照。タスクグループは探索的因子分析に基づく（脚注3参照）。〈 〉で囲まれた「肉体的労働」と「精密作業」は少ないほどICT関連タスクが多いと解釈する。タスクにより多少異なるが，標本数は29カ国全体が約10万7800，うち日本が約3450。

図2 日本と高所得 29 カ国のタスクグループの平均値：男女別 (PIAAC)



注：各タスクグループに含まれるタスク（タスクごとに標準化した数値）の平均値を算出し、その数値を 29 カ国全体の平均値がゼロ、標準偏差が 1 になるよう再度、標準化したもの。PIAAC の調査ウェイト（ただし各国のウェイトは等しくなるように調整済み）を適用。なお、「ICT」に含まれる「肉体的労働」「精密作業」のタスクは少ないほど ICT 関連タスクが多いとみなすため、各タスクのスコアにマイナスを掛けてから平均値を算出した。

う日本の特徴は、女性で顕著である。

仕事を通じた学びだけでなく、既に保有するスキルの有効活用も進んでいない。日本、米国、英国の PIAAC データを分析した川口 (2017) は、労働者の読解力や数的思考力は男女とも日本の方が米英より高いにもかかわらず、日本ではそれら技能の仕事での活用度が低水準であること、特に女性でその傾向が顕著であることを見いだしている。

III ISSP に基づくジョブの特徴比較

ISSP は約 40 の国・地域が参加し、毎年、「職業意識」「政府の役割」「家族と男女の役割」「宗教」などのテーマで国際比較調査を行っている (村田 2020；ISSP ウェブサイト)。本節では、「職業意識」(Work Orientations) をテーマとした 1997 年、2005 年、2015 年の ISSP 調査すべてに参加した 10 の高所得国 (フランス、ドイツ、英国、イスラエル、日本、ノルウェー、スペイン、スウェーデン、スイス、米国) の雇用者を分析対象とする。分析では 3 年間の調査をプールするが、これは、標本数を増やし、かつ調査手法の国や年による違いがもたらす影響を小さくするためである⁶⁾。た

だ、年別に分析しても、本節で示す日本のジョブの特徴は変わらない。

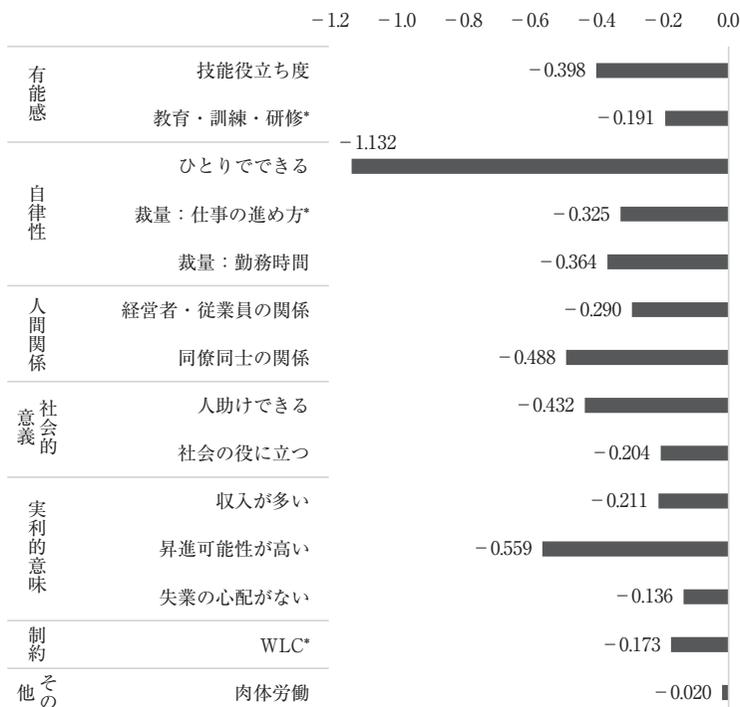
ジョブの特徴を表す変数は、付表に挙げた 14 属性である。それら属性の左にある「グループ」は、IV で紹介する Asuyama (2021) で使用された分類である。*印のついた 3 つの属性については、1997 年は設問がないため 2005 年、2015 年の 2 年間のサンプルを合わせたものを分析対象とした。

図 3 の数値は図 1 と同じように、各属性の回答について日本の雇用者の平均値を算出し、それを 10 カ国全体の平均がゼロ、標準偏差が 1 となるように標準化したものである。図 3 においても、属性間の絶対水準の比較はできない。

図 3 からはまず、すべての属性において日本の数値が 10 カ国の平均値 (ゼロ) より低いことが分かる。特に日本では、「ひとりのできる仕事」が顕著に少ない。これは、日本は「同僚と仕事・協力」する機会が多いという PIAAC の分析結果と整合的である。仕事の進め方や勤務時間に関する裁量は小さく、ISSP は PIAAC よりも日本のジョブの自律性が低いことを示す結果となった。

PIAAC からは実際の仕事を通じた学びが少なく、スキルが有効活用されていない日本のジョブ

図3 日本の雇用者のジョブの14属性の平均値 (ISSP)



注：日本の雇用者のジョブの各属性の平均値を算出し、高所得10カ国の平均値がゼロ、同標準偏差が1になるように標準化したもの。ISSPの調査ウェイト（ただし各国のウェイトは等しくなるように調整済み）を適用。*の数値は2005, 2015年のみのデータから算出。14属性については付表参照。属性により多少異なるが、3年間全体の標本数は10カ国全体が2万~2万1000、うち日本が約1600。

の姿が確認されたが、ISSPにおいても、仕事で身につけた経験や技能が現在の仕事に役立っていると認識している人や、仕事の技能を高めるための教育・訓練・研修を受けた人が少ないことが確認できる。

また、職場の「同僚同士の関係」や「経営者・従業員の関係」についての評価が低く、自身の仕事が「人助けできる」または「社会の役に立つ」仕事だと認識している人も少ない。更に、自身の仕事に実利的意味を見いだす人も少ない。具体的には、自身の仕事を「昇進可能性が高い」仕事だとみなす人が顕著に少なく、「収入が多い」または「失業の心配がない」仕事だとみなす人も少ない。一方、ワーク・ライフ・コンフリクト（WLC）を感じる程度や「肉体労働」の頻度は、10カ国平均より若干低い水準にある。

主に客観的なタスク頻度を尋ねたPIAACと比べて、ISSPの14属性のほとんどは3~5段階の評価尺度から回答を選ぶ質問形式となっている。

日本を含む東アジアの人々は欧米人に比べ、極端な回答を避けて中間的な回答を選び、自分について肯定的な回答を控える傾向にあるとされる（池田ほか2019：18章）。この日本人の特性が、日本の数値の全般的低さをもたらしているかチェックするために、評価尺度のうち肯定的および否定的な回答をした人の比率を、日本と10カ国全体と比較したのが表1である。ここで、肯定的回答とは例えば、「1：そう思わない、2：どちらかといえば、そう思わない、3：どちらともいえない、4：どちらかといえば、そう思う、5：そう思う」や「1：非常に悪い、2：少し悪い、3：どちらともいえない、4：まあ良い、5：非常に良い」という選択肢があった場合、4および5の回答を指す。否定的回答は反対に、1および2の回答を指す。どちらも日本人が選びがちだと言われる中間的回答を除外し、かつ極端な回答の影響を抑えることができる。更に、否定的回答を比較することで、ポジティブな回答をしにくいという日本人の傾向

表1 日本と高所得10カ国の雇用者のジョブの属性：肯定的回答と否定的回答の割合（ISSP）
（単位：％）

		肯定的回答割合		否定的回答割合	
		日本	10カ国全体	日本	10カ国全体
有能感	技能役立ち度	47.7	67.6	52.3	32.4
	教育・訓練・研修*	42.0	51.5	58.0	48.5
自律性	ひとりでできる	27.8	71.8	54.1	15.7
	裁量：仕事の進め方*	11.6	23.3	34.5	23.9
	裁量：勤務時間	6.5	7.0	74.3	52.1
人間関係	経営者・従業員の関係	60.3	70.0	11.6	9.2
	同僚同士の関係	77.4	87.0	6.1	2.6
社会的意義	人助けができる	49.2	69.8	23.7	13.2
	社会の役に立つ	59.6	70.1	14.0	10.6
実利的意味	収入が多い	19.2	24.2	48.6	44.9
	昇進可能性が高い	9.7	23.9	62.2	46.5
	失業の心配がない	57.5	67.4	21.1	16.4
その他	肉体労働	18.0	23.6	55.0	53.2

注：WLCはインデックスのため算出できない。ISSPの調査ウェイト（ただし各国のウェイトは等しくなるように調整済み）を適用。各属性については付表参照。

もかなり制御することができる。表1を見ると、肯定的回答、否定的回答のどちらで測っても、つまり、日本人特有の回答傾向を考慮してもなお、図3に見られた日本のジョブの傾向は変わらないことが分かる。

図表は省略するが、ISSPデータではPIAACほど日本のジョブの特徴に男女差は見られない。ただ、10カ国全体と比較して日本は「昇進可能性が高い」「裁量：仕事の進め方」「技能役立ち度」「教育・訓練・研修」において、女性の数値の低さが目立つ。PIAAC調査からは指導やアドバイス、交渉、他人の業務の計画といった対人関係・管理のタスクの実施が日本の女性で顕著に少ないことが判明したが、これらのタスクは昇進とともに増えると考えられるため、女性の昇進可能性の低さが日本の女性の「対人関係・管理」タスクの低さに繋がっている可能性があるかもしれない。

IV ジョブの特徴の違いがもたらす帰結

本節では、II、IIIでみたジョブの特徴の違いがどのような帰結をもたらしているのか、筆者の研究を2つ紹介したい。一つ目の研究（Asuyama 2021）は、ISSPデータ等を用いて、仕事の面白さの規定要因を分析したものである。IIIで使用し

たISSPのデータを用いると、日本では自身の仕事を「おもしろい」仕事だと思っている雇用者（5段階尺度のうち、「そう思う」「どちらかといえば、そう思う」と回答した人）の割合が50.8%で10カ国平均（74.0%）に比べて顕著に少ない。これは10カ国中最低の水準である。

日本は職務満足度も顕著に低く、自身の仕事に満足している雇用者の割合は、ISSPデータでは65.7%、PIAACデータでは57.8%となり、高所得国平均のそれぞれ80.8%、79.2%を大きく下回る最下位または韓国に次ぐ2番目の低水準となっている⁷⁾。

仕事を面白いと感じることは、職場の良好な人間関係と並び、高い職務満足度につながる最も重要な要素である（Asuyama 2021；Krekel, Ward and De Neve 2019）。また、仕事を面白いと感じる人ほど、一生懸命働き、離職しにくく、メンタルヘルスが良好である傾向がみられるほか（Asuyama 2021）、教育心理学の知見に基づけば、仕事が面白いことは自発的な学びを促進しうる（O’Keefe, Horberg and Plante 2017）。このように、労働者が仕事を面白いと感じることは労働者・企業双方にメリットがある。

Asuyama（2021）は、主に心理学の既存研究に基づき、仕事の面白さを規定する要因として付表や図3に記載した変数（および、自身の興味・関心

と現実の仕事のマッチ程度)に注目し、仕事の面白さとの関係を調べた。重回帰分析の結果、図3の14属性のうち、「裁量：勤務時間」「失業の心配がない」「WLC」「肉体的労働」を除く10属性は、個人属性をコントロールしても、仕事の面白さと有意な正の相関があることが分かった。Ⅲで見た通り、これら10属性の日本の数値は低く、これらのジョブの特徴が日本の雇用者の仕事の面白さを引き下げている可能性が高い。

また、仕事の面白さのバリエーションに対するそれらの属性の説明力を推定したところ、日本でもそれ以外の高所得9カ国でも、興味・関心と現実の仕事のマッチ程度や、仕事に社会的意義を感じる程度(「社会的意義」)の説明力が高かった⁸⁾。一方で、日本とその他9カ国で違いも見られた。9カ国では、仕事の「自律性」(特に自分ひとりのできる仕事かどうか)の説明力が高いが、日本では低く、かわりに9カ国では説明力の低い職場の「人間関係」が「社会的意義」と同等の高い説明力をもったのである。

Ⅱ、Ⅲで見た通り、日本のジョブはひとりのできる仕事が多く、同僚と一緒に働く機会が多いため、人間関係が仕事の面白さに与える影響も大きくなると解釈できる。また、心理学では、欧米人が自己を周囲から独立した主体と考えるのに対し、東アジアの人々は自己を人間関係の中で他者に依存するものとして捉えるという傾向が知られている(池田ほか2019:18章)。こういった文化的要因も、日本において「自律性」より「人間関係」の重要度が高いことに影響している可能性がある。

ジョブの特徴の違いは、起業率にも影響を与える。Asuyama(2022)は、PIAACのデータを用いて起業家(他人を雇用している自営業主)のタスクを分析し、雇用者が起業家と似たようなタスクに従事している環境にいる人ほど起業確率が高まることを実証した。図1のタスク分類に基づく、起業家は「自律性」や「財務・販売」「対人関係・管理」に分類されるタスクの実施が多い一方、「書類仕事」タスクの実施は少ない。Ⅱで見た通り、日本の雇用者は特に「対人関係・管理」タスクを経験する機会が少なく、反対に一部の

「書類仕事」が多い。起業家の多くが、雇用者(企業の従業員)として働いた経験を活かして起業することを考えると、日本の雇用者が起業家に必要なタスクを経験する機会が少ないことは、起業率低迷の一因になっていると考えられる⁹⁾。

V 総括と直近の動向

ここまで、PIAACとISSPという2つの国際比較調査から、他の高所得国と比較した際の日本の雇用者のジョブの特徴を明らかにしてきた。結果をまとめると、第一に、日本の雇用者は他者と一緒に働く機会が多いにもかかわらず、情報共有、同僚・上司からの学び、指導・アドバイスといった相互の学びや、他人の業務を計画、説得・感化といった積極的な他者との関わりが希薄である。職場の人間関係に対する評価も低く、自身の仕事が社会や他人の役に立つと感じている人も少ない。

日本企業の意思決定は国際的に見て、関係部門の総意を重視する傾向が顕著で(メイヤー2015)、組織内調整や根回しに費やす時間が長いことが知られている(沼上ほか2007;山本・黒田2014)。こうした組織内調整の多さや集団的意思決定方式が、他者と一緒に働く機会を増やし、その結果、日本の雇用者にとっての人間関係の重要度が高くなっているものと考えられる。実際、パーソル総合研究所が2019年と2022年に日本とアジア太平洋や欧米の主要都市で行った調査によれば、仕事選択で重視する点や転職理由において「職場の人間関係」を挙げる人が日本は他国より多い(パーソル総合研究所2019,2022)。しかし、本稿のPIAACとISSPの分析からは、良好な人間関係をもたらすと予想される同僚・上司からの学びやアドバイス・指導などは少なく、日本の職場の人間関係は国際的にみて良好とはいえない状況にある。

同じパーソル総合研究所の調査によれば、職場の組織文化として「自分勝手に仕事を進める人よりも和を重視する人のほうが評価される」や「社内では波風を立てないことが何よりも重要とされる」を選んだ人が日本を含む東アジアで多い。こ

のような、日本企業が内向きの調整ばかりを重視し、過剰ともいえる和を求める傾向（沼上ほか2007）が更に、人間関係や仕事の社会的意義を押し下げる要因となっている可能性もあるだろう。

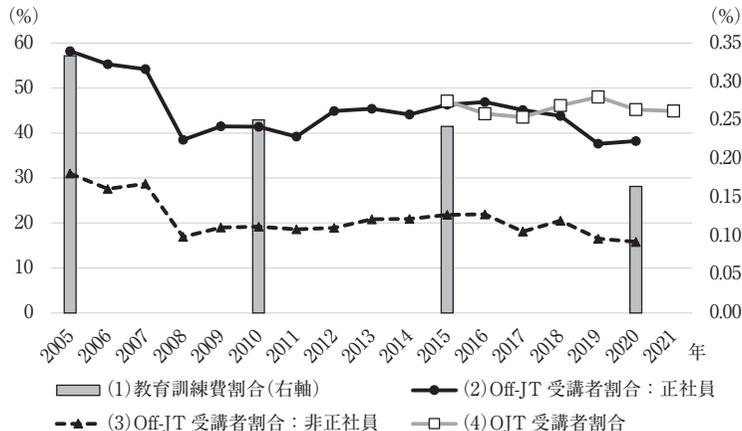
人間関係に対する評価のデータが得られたISSPは2015年までしかカバーしていないが、その後、日本の職場の人間関係は向上したのだろうか。リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査（JPSED）」から、職場の人間関係に満足していた労働者（「満足していた」に対し「あてはまる」「どちらかというあてはまる」と回答した労働者）の比率の推移を見ると、2015～2017年は39%だったのが徐々に上昇し2021年には44%となっている。ただ、JPSEDはパネル調査であるため、職場の人間関係に満足しない人が仕事をやめた、またはより人間関係の良好な仕事に転職したといった行動が満足度の上昇につながっている可能性もある。次に、厚生労働省の「雇用動向調査」を見ると、転職入職者が前職をやめた理由のうち、個人的理由の中で「人間関係が好ましくなかった」を選んだ割合は男女とも増加傾向にあり¹⁰⁾、日本の職場の人間関係が直近、どう変化しているか判断は難しい。

PIAACとISSPから明らかになった日本のジョブの特徴の2つ目は、一般的な情報収集・学びは盛んだが、実際の仕事を通じた学びや成長機会、

スキルの有効活用機会は少ないことである。前述のパーソル総合研究所の2019年、2022年の調査でも、仕事を通じて成長を実感している人の割合は日本で顕著に低い。また、厚生労働省の「能力開発基本調査」からOff-JTを受講した労働者の割合の推移をみると、2008年のリーマンショック後、正社員、非正社員ともに落ち込み、その後、2016年にかけて多少向上したが、2019～20年に再度落ち込んだことが分かる（図4）。前述のJPSEDから算出したOJT受講者割合（2015～2021年）、厚生労働省の「就労条件総合調査」に基づく教育訓練費が労働費用に占める割合（2005、10、15、20年）の推移からも、日本の職場の教育訓練状況について似たような傾向が見てとれる（図4）。本稿の分析から判断する限り、日本企業の強さの源泉が組織能力、知識、熟練、人材形成にあり（藤本2006）、そのスキル形成は主に企業によるOJTやOff-JTが担ってきた（Busemeyer and Trampusch 2012）という伝統的通念は、少なくとも日本経済全体についてはもはや当てはまらないと言える。

日本のジョブの特徴の3つ目は、書類記入や報告書作成タスクの頻度が高いことである。正社員の部下をもつ日本企業の30代～50代の課長897人を対象に、産業能率大学総合研究所が2020年2月に行った調査では、本来最も時間を割くべき

図4 Off-JT, OJT, 教育訓練費の推移



注：(1)は当該年に教育訓練費が労働費用総額に占める割合(%)、常用労働者1カ月平均ベース。
 (2)、(3)は当該年度にOff-JTを受講した労働者の割合。(4)は当該年に仕事の実務を通じて、新しい知識や技術を習得する機会が全くなかった労働者の割合(%)を100%から引いた数値。
 出所：(1)は厚生労働省「就労条件総合調査」、(2)(3)は厚生労働省「能力開発基本調査」(個人調査)、(4)はリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査(JPSED)」。

業務は「部下とのコミュニケーション」や「戦略や方針の策定」だと考える課長が多いにもかかわらず、実際に日ごろ多く時間を割いている業務として「社内向け資料作成」だと答えた課長が最も多いという結果になった（産業能率大学総合研究所 2020）。サンプルが限定的ではあるが、PIAACと整合的な結果であると言える。

PIAACとISSPの分析からはその他、これらの日本のジョブの特徴が、仕事の面白さや起業率の国際的低さにつながっている可能性が示唆された。また、日本では男女のジョブの特徴の違いがより顕著であることも判明した。

本稿で見いだされた日本のジョブの特徴は、ほとんどがネガティブな側面であったが、それらが改善に向かう兆しもある。例えば、2023年4月現在、岸田政権が学び直し（リスキリング）への支援など「人への投資」の強化を打ち出していること（首相官邸ウェブサイト）、新型コロナウイルス感染症の流行によってデジタル技術の活用などを通じた間接業務の効率化が進むと考えられることなどだ。2022-23年に実施されるPIAACの第2回（2nd cycle）調査や2025年実施予定のISSPの「職業意識」調査の結果に、変化の兆しが見られるのか、注視したいところである。

また今後は、属性別の分析やジョブの特性に影響を与える要因についての計量分析など、更に掘り下げた分析が期待される。IVで見たように、ジョブの特性が労働者の厚生や生産性にもたらす影響は、各国の労働市場のあり方や文化によって異なりうるため、日本にとって最適なジョブのあり方を模索していくことも必要だろう。

* 本稿の分析には、JSPS 科研費 JP19J00295、JP22K20179の助成を受けた。本稿の内容・意見は執筆者個人に属し、所属組織の公式意見を示すものではない。

- 1) 2021年の全雇用に占める雇用者（自営業者以外の労働者）の割合は、日本が90%、米国が93%、欧州連合（EU）が86%（OECD Stat, 2023年1月6日アクセス）。
- 2) 高所得国かの判断は世界銀行の定義に基づく。ⅢのISSPの分析でも同様。
- 3) 29カ国の全雇用者（10万6002人）の47のタスク情報について探索的因子分析を行った。principal factor method（主因子法）、quartimin oblique rotation（クォーティミン斜交回転）使用。8つの因子数はスクリープロットや因子の解釈のしやすさから決定した。因子負荷量の絶対値が最も高い因子に各タ

クを分類し、各因子グループにおいて同因子負荷量の絶対値が大きい順にタスクを並べた。なお、47タスクの分類が主目的のため、因子負荷量が低いタスクや複数の因子に因子負荷量が高いタスクを分析から落とすことはしていない。

- 4) 図1では各国の雇用者の属性の違いは制御されていない。しかし、属性の違いを制御するために雇用者単位のデータを用いて、各タスクを個人のさまざまな属性と国ダミーに回帰し、日本ダミーの係数の大きさをプロットしても図1とほとんど同じような図が描ける。これはⅢのISSPの分析でも同様である。
- 5) 日本でも29カ国全体でも、短時間労働者の方がすべてのタスクグループの数値が低い。短時間労働者の大部分（今回の分析サンプルでは約7割）は女性であるが、労働時間が週30時間以上の雇用者に限定して男女別の分析を行っても図2に見るような男女差は大部分残る。これはⅢのISSPの分析でも同様である。
- 6) 例えば、日本は1997年、2005年が個人面接法、2015年が配布回収法で実施された。日前の調査員に回答する個人面接法では、社会的に望ましいと考えられる回答がなされる傾向が知られている（NHK放送文化研究所 2010）。このため、2005年から2015年にかけてのジョブの属性に対する日本の回答者の認識の変化が、どこまでが実態の変化で、どこまでが調査手法の変更によるものなのか判断が難しいのである。
- 7) 「仕事に満足している」とは、ISSPでは7段階尺度のうち、「完全に満足している」「満足している」「まあ満足している」の合計、PIAACでは5段階尺度のうち、「非常に満足」「満足」の合計。なお、仕事の面白さ、職務満足度とも、回答の平均値や否定的回答の割合で計測しても、日本が低水準である傾向は変わらない。
- 8) 本稿Ⅲとは異なり、Asuyama (2021) は日本と日本以外の高所得9カ国を分けて分析した。また、Asuyama (2021) のメインの分析には自営業者も含まれるが、自営業者を除く雇用者サンプルの分析結果はAppendix Figure B5に記載されている。なお、Asuyama (2021) では完全な因果関係の特定はできないが、日本については別途パネルデータを用いる、GMM推定を行うなど、内生性の問題にできる限り対処した。
- 9) Asuyama (2022) が用いたGlobal Entrepreneurship Monitorの2012~17年のデータに基づく。起業準備中および起業後5年以内の起業家が労働者（起業後5年超の起業家は除く）に占める比率は、日本は6.0%で、分析対象の23カ国平均の約半分、23カ国中最下位の水準であった。
- 10) 男性は2010年の14%から2019年の27%までほぼ毎年増加し、2021年は21%となっている。女性は2010年の13%から2021年の20%まで増加傾向にある。なお、2021年は新設の選択肢である「その他個人的理由」を除いた個人的理由を100%として割合を算出した。

参考文献

- 池田謙一・唐沢穰・工藤恵理子・村本由紀子（2019）『補訂版 社会心理学』有斐閣。
- 卯月由佳（2022）『国際比較データ』『日本労働研究雑誌』No. 741, pp. 65-69.
- NHK放送文化研究所（世論調査部調査方式比較プロジェクト）（2010）『世論調査における調査方式の比較研究——個人面接法、配付回収法、郵送法の2008年比較実験調査から』『NHK放送文化研究所年報』第54集, pp. 105-175.
- 川口大司（2017）『日本における技能利用の男女差——PIAACを用いた日米英比較からの知見』井伊雅子・原千秋・細野薫・松島斉編『現代経済学の潮流2017』東洋経済新報社, pp. 29-63.
- 産業能率大学総合研究所（2020）『日本企業のミドルマネジャー

調査報告書].
 沼上幹・軽部大・加藤俊彦・田中一弘・島本実 (2007)『組織の
 〈重さ〉——日本の企業組織の再点検』日本経済新聞出版社.
 パーソル総合研究所 (2019)「APAC 就業実態・成長意識調査
 (2019年)」.
 —— (2022)「グローバル就業実態・成長意識調査 (2022年)」.
 藤本隆宏 (2006)「日本企業の能力・知識・熟練・人材」伊丹敬
 之・藤本隆宏・岡崎哲二・伊藤秀史・沼上幹編『リーディング
 ス 日本の企業システム 第Ⅱ期 第4巻 組織能力・知識・人材』
 有斐閣, pp. 1-18.
 村田ひろ子 (2020)「世界を読み解く国際比較調査 ISSP——その
 意義と課題」『放送研究と調査』70巻11号, pp. 36-48.
 メイヤー, エリン (2015)『異文化理解力——相手と自分の真意
 がわかる ビジネスパーソン必須の教養』英治出版.
 山本勲・黒田祥子 (2014)『労働時間の経済分析——超高齢社会
 の働き方を展望する』日本経済新聞出版社.
 米田幸弘 (2021)「日本人の働く意味の変化——国際比較の視点
 から」『日本労働研究雑誌』No. 736, pp. 51-64.
 Asuyama, Yoko (2021) "Determinants of Job Interestingness:
 Comparison of Japan and Other High-Income Countries,"

Labour Economics, Vol. 73: 102082.
 —— (2022) "Learning Entrepreneurship as an Employee,"
 IDE Discussion Paper, No.860.
 Busemeyer, Marius R. and Christine Trampusch (2012) "The
 Comparative Political Economy of Collective Skill Formation,"
 In Marius R. Busemeyer and Christine Trampusch (eds.)
The Political Economy of Collective Skill Formation. Oxford
 University Press, pp. 3-38.
 Krekel, Christian, George Ward and Jan-Emmanuel De Neve
 (2019) "What Makes for a Good Job? Evidence Using
 Subjective Wellbeing Data," In Mariano Rojas. (ed.) *The
 Economics of Happiness*. Springer, pp. 241-268.
 O'Keefe, Paul A., E.J. Horberg and Isabelle Plante (2017) "The
 Multifaceted Role of Interest in Motivation and Engagement,"
 In Paul A. O'Keefe and Judith M. Harackiewicz (eds.) *The
 Science of Interest*, Cham: Springer, pp. 49-67.
 首相官邸ウェブサイト: https://www.kantei.go.jp/jp/headline/seisaku_kishida/index.html
 ISSP ウェブサイト: <https://issp.org/>
 PIAAC ウェブサイト: <https://www.oecd.org/skills/piaac/>

付表 ISSP で分析したジョブの14属性

グループ	属性 (変数)	内容
有能感	技能役立ち度	4段階。これまでの仕事で得た経験・身につけた技能が現在の仕事にどれくらい役立っているか (1:ほとんど役立っていない, 2:少し役立っている, 3:かなり役立っている, 4:ほぼすべて役立っている)
	教育・訓練・研修*	0/1変数。この1年間に、職場やそれ以外の場所で、仕事の技能を高めるための教育・訓練・研修を受けたことがあれば1, なければ0
自律性	ひとりのできる	5段階。「自分ひとりのできる」仕事だと思うか (1:そう思わない, 2:どちらかといえば、そう思わない, 3:どちらともいえない, 4:どちらかといえば、そう思う, 5:そう思う)
	裁量:仕事の進め方*	3段階。毎日の仕事をどう進めるかを、1:自分で決めることはできない, 2:ある程度、自分で決められる, 3:自分で自由に決められる
	裁量:勤務時間	3段階。勤務時間はどのように決まっているか (1:はじめと終わりの時刻が決められており、勝手に変えられない, 2:一定の枠内であれば、はじめと終わりの時刻を自分で変えることができる, 3:はじめと終わりの時刻を好きなように定めることができる)
人間関係	経営者・従業員の関係	5段階。「経営者と従業員の関係」はうまくいっているか (1:非常に悪い, 2:少し悪い, 3:どちらともいえない, 4:まあ良い, 5:非常に良い)
	同僚同士の関係	5段階。「職場の同僚どうしの関係」はうまくいっているか (選択肢は「経営者・従業員の関係」と同じ)
社会的意義	人助けができる	5段階。「人助けができる」仕事だと思うか (選択肢は「ひとりのできる」と同じ)
	社会の役に立つ	5段階。「社会の役に立つ」仕事だと思うか (選択肢は「ひとりのできる」と同じ)
実利的意味	収入が多い	5段階。「収入が多い」仕事だと思うか (選択肢は「ひとりのできる」と同じ)
	昇進可能性が高い	5段階。「昇進の可能性が高い」仕事だと思うか (選択肢は「ひとりのできる」と同じ)
	失業の心配がない	5段階。「失業の心配がない」仕事だと思うか (選択肢は「ひとりのできる」と同じ)
制約	WLC*	ワーク・ライフ・コンフリクト・インデックス。「仕事、家庭生活の妨げになること」と「家庭生活が、仕事の妨げになること」を感じる程度 (1:まったく感じない~5:いつも感じる)をそれぞれ標準化し、その平均をとった指標
その他	肉体労働	5段階。「きつい肉体労働をしなければならないこと」がどの程度あるか (1:まったくない, 2:ほとんどない, 3:ときどきある, 4:よくある, 5:いつもある)

注: オリジナルの尺度の順番を反転させた場合もある。*のついた変数は2005, 2015年のデータのみ存在。

出所: ISSP 質問票

あすやま・ようこ 日本貿易振興機構アジア経済研究所
 開発研究センター 副主任研究員。最近の論文に
 "Determinants of Job Interestingness: Comparison of Japan
 and Other High-Income Countries," *Labour Economics*, Vol.
 73, 102082 (2021年) など。労働経済学, 開発経済学専攻。