



これからの働きやすさ

M5400 サヤカ



2018年10月20日

目次

はじめに

1. 働きやすさの条件:

働きやすさを仕事に求めるものと設定し、その条件と労働環境との結びつきを
考える

2. 時代による条件の変化:

現在と過去の労働環境と求める条件を挙げ、働きやすさの変化を見る

2.1 現在の働きやすさ

2.2 現在の労働事情

2.3 過去の働きやすさと労働事情

3. 今後の働きやすさ:

2020年以降の将来の労働環境を予測し、それに伴う働きやすさの条件を予想す

る

3.1 将来の労働環境

3.2 将来の予想

4.まとめ

参考文献の引用箇所

1. 働きやすさの条件

2. 時代による条件の変化

2.1 現在の働きやすさ 『MONO』

2.2 現在の労働事情 『労働 29』

2.3 過去の働きやすさと労働事情 『雇用』

3. 今後の働きやすさ

3.1 将来の労働環境 『労働 29』

3.2 将来の予想

4. まとめ

まえがき

現在、我が国の労働人口は増加し、働き方にも多様性が見られる。今後、さらなる高齢化とともに、年金支給開始年齢の引き上げ、それに伴う定年の引き上げや廃止なども進んでいくと考えられる。今後の人生が百寿までならその4割以上を仕事に捧げていくこととなるだろう。

そこでこの論文では、人生で多くの時間を費やす仕事について、実際に働く人が仕事に求める条件を働きやすさとし、その働きやすさが何によって変化するのか、また今後の働きやすさはどう変化していくのかを考えた。

結論として、個人が仕事に求めるものはその時代の労働環境により変化しることが分かった。

1.働きやすさの条件

仕事に対する動機づけに関しては 1950 年代にアメリカで研究が始まった、モチベーション理論が有名である。この理論は経営、教育やスポーツにおいてもモチベーション向上のために実践されてきた。モチベーション理論は「内容理論」と「過程理論」の 2 つの視点に大別される。内容理論は「個人を動機づけるのは何か」に注目し、過程理論は「どのようなプロセスで動機づけられるのか」を研究したものである。本論文は仕事に対して何を求めるのか、つまり「個人を動機づけるもの」に関する研究である。このことから、内容理論の研究という観点で先行研究を紹介する。

内容理論の中でも特に有名なものが、A.マズローの自己実現理論、その自己実現理論に基づく人間観と科学的管理法の経済人モデルの人間観をもとに提唱された D.マクレガーの XY 理論、そして F.ハーズバーグの衛生理論などがある。

(概要紹介)

これらの研究では、仕事に対するモチベーションを上げるためには職務の充実や、仕事そのものの魅力を高める必要があると結論づけている。それに対し

て、本論文は個人の動機づけ要因がその時代の労働環境に依存し、その変化によって動機づけ要因も変化すると仮説を立てた。

3 時代による条件の変化

仕事に求める条件は時代によって変化する、という仮定から現在と過去の労働環境を挙げ、またそれぞれの時代に求める条件とその変化について考える。

3.3 現在の働きやすさ

2017年の調査によると現在最も仕事に求めることは「プライベートを大切に働けること」である[1]。次に「人間関係の良い職場環境で働くこと」、そして「自分らしい生活を送ること」となっている。バブル期の“日本的経営”が確立される頃は、仕事とは会社への奉仕活動であり、会社と労働者との間に労使関係というはっきりとした意識は無かったといえる。

それに対し、現代では仕事はあくまで「仕事」であり、生活を害するものになってはいけないという意識が高まってきている。過労による自殺の問題や、労災などの事故が大きく事件として取り上げられることも増えてきた。これらの問題は、少なからず以前も起きていたはずだが、ニュースになるようなことは少なかった。

3.4 現在の労働事情

2016年の労働力人口(就業者と完全失業者の和)は6648万人と前年差50万人増となった[2]。これは4年連続の増加であり、男女別では、男性は3765万人と同9万人増、女性は2883万人と同41万人増となった。年齢別では、15～64歳層の非労働力人口は、女性の労働市場への参加拡大などにより、近年減少傾向にあるが、65歳以上の非労働力人口は、高齢化の進展により比較可能な1968年以降、増加が続いている。

2016年平均の就業者は6440万人と前年差64万人増(4年連続の増加)となった。男女別に見ると、男性は3639万人と前年差17万人増、女性は2801万人と前年差47万人増となった。

有効求人倍率は、2009年平均で過去最低の0.47倍となった後は回復に転じ、2016年平均は1.36倍となった。

3.5 過去の働きやすさと労働条件

本論文では、現在との対比として過去の労働環境と当時の働きやすさについて考察していく。具体的には、現在は景気が回復しつつあるという状況に対して失業率が高く、求人倍率も低い水準にあった1990年代を「過去」として設定した。

1994年に就業者数は6453万人で、前年差3万人増となり、1975年以来最低の増加幅となった[3]。就業者数のここ数年の動きを見ると、1986年末からの景気拡大期に大幅な増加を示し、1990年には前年差121万人増となったが、1992年以降、増加幅が減少していた。

1994年の新規求職者は前年比7.3%増と、前年(同14.3%増)に比べ増加幅は縮小したものの、3年連続の増加となった。

4 今後の働きやすさ

現在、過去に対して、東京オリンピック・パラリンピックが開催された後の2020年以降を「将来」として設定する。現在では労働力率の上昇や、求人倍率がバブル期を超えるなど、好景気に向かっているが、建設業などにおいては2020年以降下火になっていくと思われる。一方で、宿泊業・飲食サービス業や、医療・福祉の分野においては2020年以降も労働者不足は続いていくと見られる。

4.3 将来の労働環境

2010年代に総人口のピークを迎え、2018年現在既に日本の人口減少は進み始めている。同時に少子高齢化が進むことにより、さらに労働力が必要とされる時代になるだろう。高齢化はともかくとして、少子化の背景を改善しないことには日本経済の担い手が減少していくことに他ならないのである。現在でも仕事と育児・家庭に対する両立支援の施策が進められている。

3.2 将来の労働環境

2020年以降、労働環境の変化に伴って、働きやすさの条件も変化していくと思われる。先述した通り、現在ではプライベートを大切にできることや、人間環境を重視した働き方がのぞまれている。多くの人は賃金やスキルアップなど、仕事そのものに何かを求めるのではなく、仕事をしながらも私生活を豊かにさせ、ストレスなく働いていきたいと考えているのだ。

この流れは将来も続いていくと考えられる。総人口は減少し、労働力が求められていく中で、人生において仕事に携わる時間はさらに増えていくだろう。

5 まとめ

参考文献

『人間』 A.H.マズロー著；小口忠彦監訳,人間性の心理学,産業能率短期大学出版部,1971

『企業』 D.マクレガー著；高橋達男訳,企業の人間の側面,産業能率短期大学出版部,1966

『動機』 フレデリック・ハーズバーグ著；北野利信訳,仕事と人間性：動機づけ-衛生理論の新展開,東洋経済新報社,1968

[2] 『労働 29』 厚生労働省,労働経済白書,2017.

[3] 『雇用』 日本労働研究機構,雇用創出を通じた労働市場の構造変化への対応,1995

参考 Web サイト

[1] 『MONO』 20代が仕事に求めること,参照日 2018-10-25,

<http://monoist.atmarkit.co.jp/mn/articles/1710/10/news050.html>.

謝辞

本研究を進めるに当たり、指導教官の西村和夫教授からは多大な助言を賜りました。厚く感謝を申し上げます。