

トピック

Well-being とは何か

～仕事への意識と満足度の観点から～

内閣府政策統括官(経済社会システム担当)付
参事官(総括担当)付
門野 愛

はじめに

内閣府では、Well-beingに着目し、GDPだけでなく、幅広い視点から見える化するという観点から、主観的指標である生活満足度や関連する生活実態の動向について把握すべく、これまで5回にわたり「満足度・生活の質に関する調査」を行ってきた。

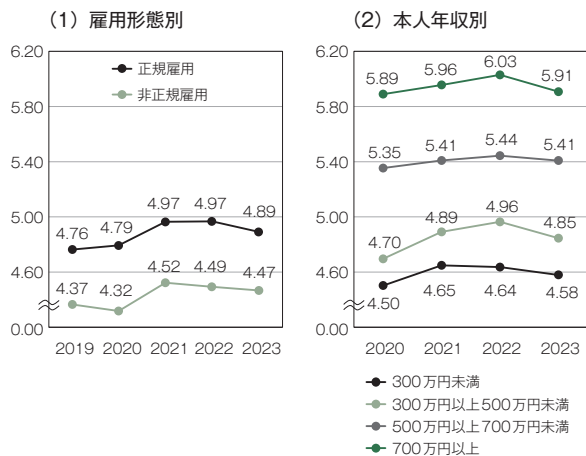
本稿では、2023年7月に公表した「満足度・生活の質に関する調査報告書2023」から、仕事への感じ方と満足度の関係を紹介する。

仕事への意識と「雇用環境と賃金」満足度の関係

今回の調査の特徴として、生活の中で多くの時間を占める仕事が、満足度にどのように影響しているかを分析するために、日々の仕事にやりがいを感じるか等といった仕事への感じ方について新たに質問している。

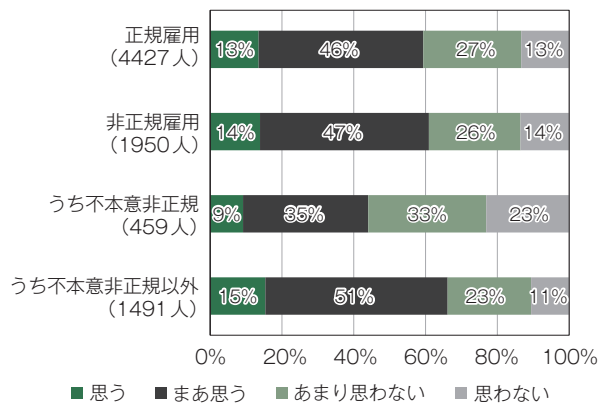
まず、仕事への意識の影響を受けやすいと思われる「雇用環境と賃金」満足度の推移について、雇用形態別に確認すると、正規雇用が非正規雇用よりも高くなっていることが分かる。また、本人年収別に見ると、年収が高いほど満足度が高い傾向にある(図表1)。

図表1 「雇用環境と賃金」満足度の推移



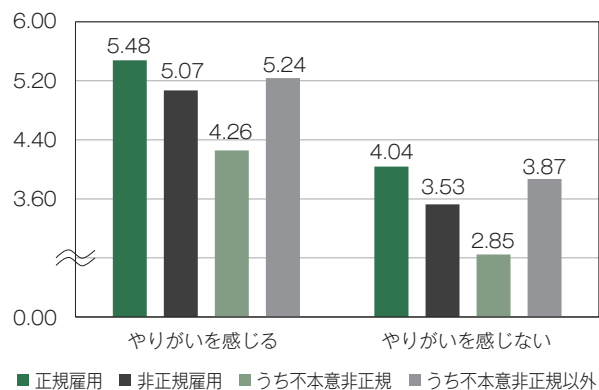
仕事へのやりがいを感じているかについて、現状を把握するため、雇用形態別に回答割合を確認すると、正規雇用と非正規雇用で大きな違いがないことが見て取れる。本調査では、非正規雇用に従事している方に対して、就業理由を質問しており、当該質問において、「正規の職員・従業員の仕事がないから」を選択した人を「不本意非正規」と定義し、非正規雇用を細分化して分析することが可能である。非正規雇用を不本意非正規とそれ以外に分けて回答割合を確認すると、不本意非正規は正規雇用よりもやりがいを感じている割合が低い結果となっている。一方で、「不本意非正規以外」は正規雇用よりもやりがいを感じている割合が高い結果となった。(図表2)

図表2 仕事への意識の回答割合(やりがいを感じるか)¹



これを踏まえ、仕事のやりがいと「雇用環境と賃金」満足度の関係を雇用形態別に確認すると、全ての雇用形態において、やりがいを感じる場合に顕著に満足度が高くなっている。前述のとおり、非正規雇用は正規雇用よりも満足度が低い傾向にあるが、やりがいを感じる非正規雇用はやりがいを感じない正規雇用よりも満足度が高くなっている(図表3)。

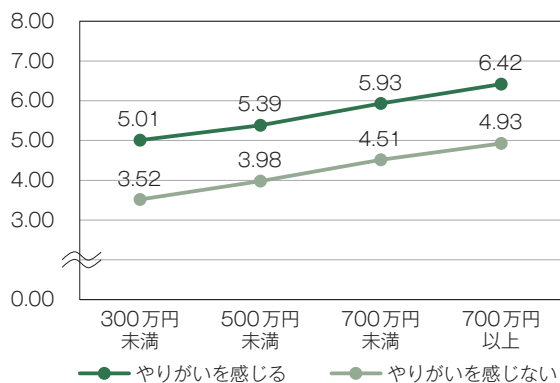
図表3 仕事のやりがいと「雇用環境と賃金」満足度(雇用形態別)



1 以下の分析では、仕事のやりがいに関する質問について、「思う」「まあ思う」を選択した人を「やりがいを感じる」、「あまり思わない」「思わない」を選択した人を「やりがいを感じない」としている。

同様に、仕事のやりがいと「雇用環境と賃金」満足度の関係を本人年収別に確認すると、仕事への意識に関わらず年収が高くなるほど、「雇用環境と賃金」満足度が上昇する傾向にあるとともに、仕事へのやりがいがあることで、満足度が顕著に高くなっていることが分かる。また、やりがいを感じていない本人年収が700万円以上よりも、やりがいを感じている300万円未満の方が、満足度は高い結果となっており、本人年収という客観的な要素に加え、仕事への主観的な意識が大きな影響を与えていることが伺える（図表4）。

図表4 仕事のやりがいと「雇用環境と賃金」満足度（本人年収別）

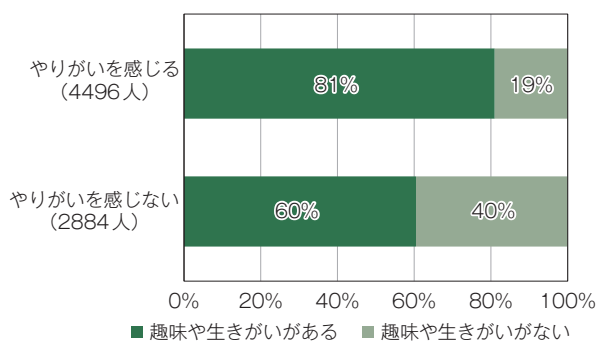


仕事のやりがい・生きがいの有無と満足度の関係

ここまで、仕事への意識が満足度に与える影響を見てきたが、「やりがいを感じる」場合に、「雇用環境と賃金」満足度が高い傾向にあることが確認できた。過去の調査報告書において、趣味や生きがいの有無が生活満足度へ影響を与えることが明らかとなっていることを踏まえ、仕事のやりがいの有無と生きがいの有無を組み合わせた4パターンについて、満足度を確認する。

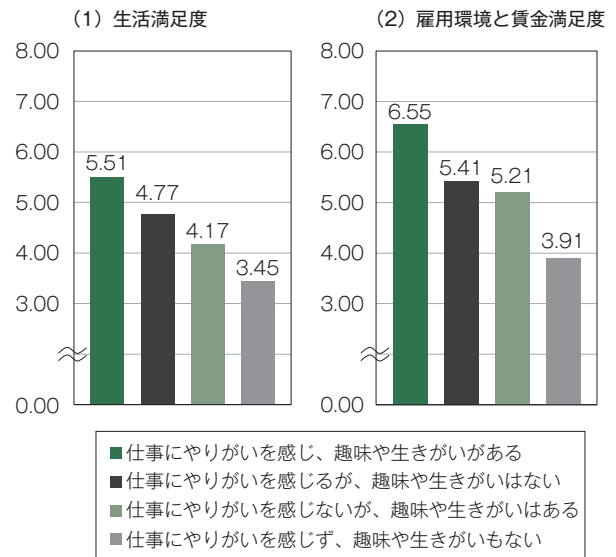
仕事のやりがいの有無ごとに趣味や生きがいの有無の割合について見ると、やりがいを感じる人のうち約8割が趣味や生きがいがあると回答しているのに対し、やりがいを感じない人は約6割程度と相対的に少なくなっている（図表5）。

図表5 仕事のやりがいと趣味・生きがいの有無の関係



この場合分けについて、生活満足度と「雇用環境と賃金」満足度を確認する。どちらの満足度においても、仕事のやりがいと生きがいの両方がある場合が最も高く、その反対の両方ない場合が最も低い。一方、仕事のやりがいのみ又は生きがいのみがある場合、「雇用環境と賃金」満足度は、両者にあまり差がないが、生活満足度は、仕事のやりがいのみの方が高くなっている。（図表6）。

図表6 仕事のやりがい・生きがいの有無と各種満足度



おわりに

仕事への感じ方と満足度の関係から、仕事のやりがいを高めることは、労働者にとって良い影響を与えることができる。そのため、人事政策や経営戦略等にWell-beingの視点を取り入れる企業が増えてきており、近年の日本の労働環境は大きく変化している。

ビジネスの現場では、テレワークが普及し、働き方改革が進む中、Well-beingの概念がますます重視されていくだろう。また、ビジネスにとどまらず、Well-beingは、生き方や価値観が多様化する現代社会において、必要不可欠な概念であり、今後ますます注目されていくことが期待される。

門野 愛（かどの ちか、岡山県真庭市より派遣）