

令和3年8月6日

報道機関 各位

日本の低い仕事満足、
「仕事への興味」や「能力の使われ方」で改善可能

富山大学学術研究部医学系疫学・健康政策学講座 立瀬剛志助教らのグループは、仕事満足の決定要因に関する国際比較研究を行った結果、1. 英国と日本とで仕事満足に寄与する因子に大きな違いはなく、ストレス要因よりも「仕事への興味」や「能力の使われ方」といった仕事の動機づけ側面の方がより寄与度は高く、2. 日本の仕事満足は仕事を動機づける個別要因の改善によって英国よりも良くなる可能性が示唆されました。また、3. 低い職業階級における仕事の不満についても、職務ストレスや仕事の動機づけ要因で改善することが分析から明らかになりました。

日本の仕事満足が世界的にも低く、2015年の世界的調査(ISSP)においても調査した37カ国中35位と先進国・発展途上国問わず悪い状況です。また労働損失には、病気による長期欠勤の6倍仕事への意欲低下が影響していることが分かっており、日本の仕事満足の低さは国民のメンタルヘルスだけでなく、労働生産力との問題とも深くかかわっています。今回の研究では、日英それぞれの公務員を比較し、仕事満足の決定要因は両国で違いはなく、「仕事への興味」や「能力の使われ方」といった仕事を動機づける個別要因の満足の違いが関連していたことが示されました。

英国・日本両国で仕事不満足に関連する寄与因子に違いがないことが分かったことから、同様の要因が両国の仕事満足の決定要因であり、また「仕事への興味」や「能力の使われ方」などの仕事を動機づける個別要因の満足によって、日本の仕事満足の低さを改善することが可能であると言えます。また、本研究は同質な調査票をそれぞれの集団に適応し、英国ロンドン大ホワイトホールⅡ研究と共同にて実施された国際比較研究の成果として発表されました。

この研究成果は科学専門雑誌「Journal Of Occupational and Environmental Medicine」に米国時間2021年8月6日（日本時刻：8月7日午前1時）に掲載されました。

論文タイトル: The role of facets of job satisfaction in National and socioeconomic differences in overall job satisfaction: a comparison between studies of civil servants in Great Britain and Japan.

著者: Takashi Tatsuse, Michikazu Sekine, Masaaki Yamada, Noriko Cable, Tarani Chandola, Michael G. Marmot.

雑誌: Journal Of Occupational and Environmental Medicine (2021)

研究の内容

【目的】

日本の仕事満足度は、国際的にも悪く 2015 年の ISSP 調査(International Social Survey Programme)においても、37 カ国中 35 位と悪く満足度が低い結果が長年続いています。仕事への不満は、仕事のストレスが強く関連していると言われていました。また仕事の不満足な状態による仕事への意欲低下は、病気による長期欠勤の 6 倍も仕事の生産性に悪い影響を与えることが分かっており、日本の仕事満足の低さは我が国の重要な課題といえます。しかし、これまでの研究では、日本の仕事の満足度の低さのみが強調され、具体的にどの要因によって日本の仕事満足の低さが説明されるかを評価したものはありません。

そこで富山大学では、英国ロンドン大学との共同研究を行っている「公務員研究」のデータ(日本公務員研究 2290 名・英国ホワイトホールⅡ研究 3250 名)を用いて、全体としての仕事満足(Overall job satisfaction)の決定要因が両国それぞれのグループで違うのか、また両国の仕事の満足-不満足の違いがどの関連因子によって説明されるのか、さらにそれらは健康格差の要因の一つである職業階級の低さによる仕事満足の悪さに対しても作用するのかを調べました。

本研究では、英国と日本のグループは共に同じ調査項目を用いた研究を実施しており、今回全体の仕事満足に対して、職業階級(管理職・中間管理職・一般職)、労働時間、仕事のストレス因子(ストレスチェック制度で使用される仕事の裁量度・要求度・支援度)、仕事を動機づける個別要因における満足の有無(Facets job satisfaction: 「仕事への興味」「能力の使われ方」「課の運営方針」「人的環境」「物理的環境」「将来性」「給与」)のうちどの因子がより仕事の全体満足を説明しうるかの検討を行いました。

また、これらの項目の関連の強さを英国・日本でそれぞれ分析した後、見出された関連因子が
1. 英国に対する日本の仕事満足の悪さをどの程度説明するか、2. 両国における職業階級の低さによる仕事満足の悪さをどの程度説明するかについても疫学的統計解析を行いました。

表. 日本と英国の職務特性の違い									
			英国	日本	p値 (χ^2 test)				
			%						
全体としての仕事不満足			14.7	33.4	<0.001	労働時間			
職務ストレス	仕事の裁量度					8時間			
		高い	13.9	59.7		8-9時間			
		中程度	33.9	34.3		9-11時間			
	低い	46.2	6.0	<0.001	11時間以上				
仕事の要求度						仕事の個別側面での不満			
		低い	27.9	56.3		給与			
		中程度	32.9	25.5		将来性			
		高い	39.2	18.2	<0.001	人的資源			
仕事の支援度						物的資源			
		高い	18.4	54.3		課の運営方針			
		中程度	42.2	33.4		能力の使われ方			
		低い	22.1	12.3	<0.001	興味や技術満足			

【結果】

表が示す通り、仕事に不満足な人の割合は、英国で 14.7%に対して日本は 33.4%に上り、職務ストレスでは、裁量度と支援度は日本が低く、要求度は英国が高いという結果となりました。また労働時間に関しては、英国の方が9時間以上の長時間労働が多いのに対し、仕事を動機づける7つの個別要因の満足は、いずれも日本が英国より悪い状況になっています。

疫学的統計解析の結果を示す図 1-1 と図 1-2 は、英国・日本それぞれの国での仕事不満足の関連因子は一部違いがあるものの(11時間以上の労働や仕事の裁量度)、両国ほとんど同じ傾向で、特に仕事を動機づける個別要因の満足(図 1-2)はすべて有意なオッズ比を示し、おおむね同じ傾向を示しました。

同じく疫学的統計解析の結果である図 2-1 と図 2-3 は、図 1 で示した関連因子を補正した結果、英国と日本の全体の仕事満足の違いがどう変化するか(図 2-1)、及び低い職業階級が示す仕事不満足へのリスクがどう変化するかを示したものです。

図 2-1 ではまず性・年齢・職業階級のみを考慮したモデル 1 では英国に対して日本のリスク(関連オッズ比)は 2.26 と有意に高い値を示し、その後労働時間とストレスを調整すると 0.99 となり有意差が消失します(モデル 2)。また仕事の個別要因を調整すると 0.72 と逆の有意性(つまり日本が良い)を示す結果となりました(モデル 3)。さらにストレス因子、仕事の個別要因を調整すると 0.59 で有意な差となり、日本の仕事満足は英国より良いという結果と変化しました。

図 2-2 では管理職に対して、中間管理職、一般職の順に仕事満足が有意に悪い（不満が多い）という結果に対して（モデル 1）、労働時間とストレスを調整するとこれら低い職業階級のリスクが低下します（モデル 2）。さらに仕事を動機づける個別要因を加えるとオッズ比が逆転し（モデル 3）、すべての因子を調整すると管理職に対して、中間管理職、一般職の順に有意に仕事満足が良いという結果になりました。

図 1-1. 全体の仕事不満足に対する労働時間及び心理社会ストレスの関連オッズ比（ロジスティック回帰分析）

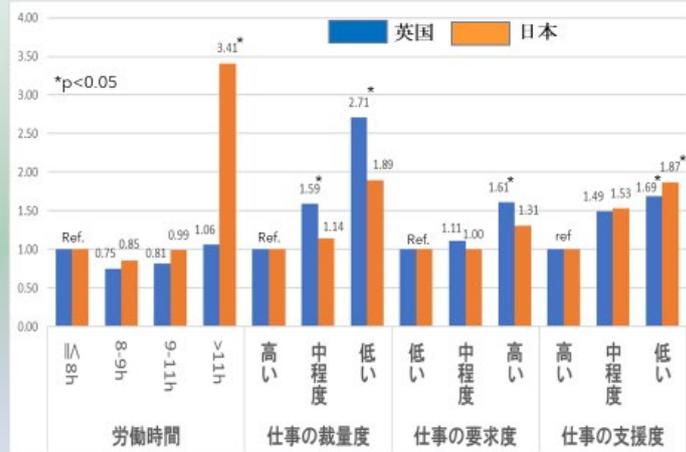
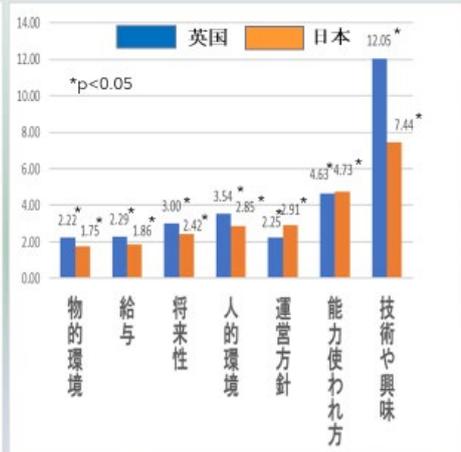


図 1-2. 全体の仕事不満足に対する個別要素満足の関連オッズ比（ロジスティック回帰分析）



※次の因子で補正した値：性、年齢、職位、労働時間、心理社会ストレス（仕事裁量度、仕事要求度、仕事支援度）、仕事個別要素（物的環境、給与、将来性、同僚、運営方針、能力使われ方、技術や興味）

図 2-1. 全体の仕事不満足に対する日本の英国への関連オッズ比の変化（ロジスティック回帰分析）

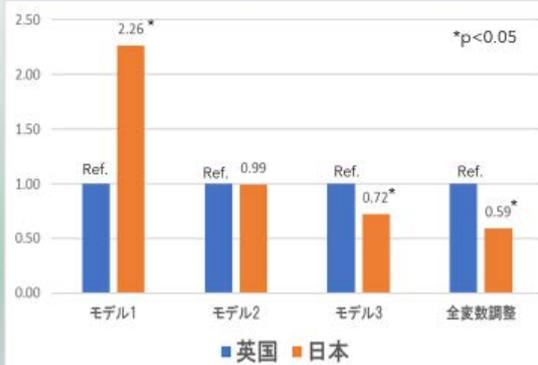
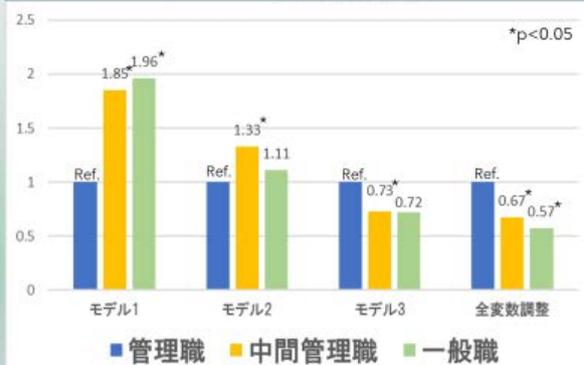


図 2-2. 全体の仕事満足に対する一般職・中間管理職の管理職への関連オッズ比の変化（ロジスティック回帰分析）



モデル1: 国+性+年齢+職業階級調整

モデル2: モデル1+労働時間+心理社会ストレス（仕事裁量度・仕事要求度・仕事支援度）調整

モデル3: モデル1+仕事の個別要素（物的環境・給与・将来性・同僚・運営方針・能力使われ方・技術興味）調整

【まとめ】

本研究では、日本と英国の公務員集団を用いて全体としての仕事満足（Overall job satisfaction）の決定要因の検討を行いました。その結果、仕事の労働時間やストレス要因よりも、仕事を動機づける個別要因の満足（Facets satisfaction）がより全体の仕事満足に寄与するという結果となりました。さらにそれら仕事の個別要因のうち特に「仕事への興味」や「能力の使われ方」といった内的動機づけを促す要因が強く寄与しており、それらを調整（どちらの国も同じ程度だと統計上推定）した結果、英国より悪い日本の仕事満足は逆転し日本の方が良い結果に、また職業階級の低さに伴う仕事満足の悪さも逆転するという結果となりました。

こうした結果は、日本の国際的な課題である仕事満足の低さに対してより具体的且つ有効な対策を示すものであり、単に労働時間の削減やストレス環境の改善だけでなく、仕事の個別要因の満足、特に「仕事への興味」や「能力の使われ方」といった仕事への内的動機づけを促進する介入が重要だということを示す結果となりました。また、こうした要因に配慮することは、国際的な健康課題である健康格差（職業階級や社会経済状態の違いによる健康状態の格差）問題に対しても有効であることが示されました。

補足

○日本公務員研究と国際比較研究

本学疫学・健康政策学講座では1998年より、英国ロンドン大学及び、フィンランドヘルシンキ大学との共同研究による疫学の国際比較研究を行っています。この研究は3カ国それぞれの大学が同じ調査項目で同質の対象者（公務員）に調査を行うことで国際比較の質を高めることを目的に実施されているものです。健康格差に関する研究の多くは英国ホワイトホール研究に端を欲するものであり、富山大学の日本公務員研究もこの健康格差研究を基盤として多くの論文を発表しています。これら3カ国の研究チームは互いのデータや情報を共有しながら国際比較研究を進めており、これまでジョイントミーティングを定期的で開催しながら国際的な研究ネットワークを形成し継続しているもので、今回の結果もこうした一連の研究成果の一つです。

【本件に関する問い合わせ先】

富山大学 学術研究部医学系疫学健康政策学講座
担当 立瀬剛志
TEL. 076-434-7273
FAX. 076-434-5022
E-mail: tatsuse@med.u-toyama.ac.jp