

第7章 若年労働者の職業満足度の構造と規定要因

第1節 はじめに

本報告の第3章では、若年労働者が安定的かつ健全にキャリアを形成できる職場環境の指標として、勤務先事業所による雇用管理（勤続への期待のあり方や育成方針・育成方法、職場定着のための様々な対策）や労働条件（賃金・労働時間）などを分析してきた。これらの客観的な待遇改善に加えて、若年労働者の健全なキャリア形成を支援する上で重要であるのが、労働者が自らの仕事に対して抱く主観的な満足感・幸福感の向上である。人々の「幸福」の規定要因について膨大な先行研究をとりまとめ検討を行った Argyle (2001) によれば、仕事に対する満足度は人生全体に対する満足度（幸福感）と強い相関をもつ。更に、職務業績、組織市民行動（organizational citizenship behavior）、無断欠勤・転職率などに影響を及ぼす。したがって、労働者の仕事に対する満足度を高めることは労働者本人の幸福感を高めるだけでなく、勤務先組織の人材確保や生産性向上にもつながる可能性がある。若年労働者の仕事満足度を高めることができる、勤務先事業所による雇用管理や労働条件を明らかにすることは、若年労働者と彼・彼女らを雇用する事業主の双方が利する職場作りの一助になりえるだろう。

以上を踏まえ本稿では、「平成25年若年者雇用実態調査（以下「本調査」）」の事業所調査と個人調査を紐つけした統合データを用いて、正社員および非正社員として働く若年者の仕事満足度を高める要因とを明らかにする。この課題に取り組むにあたり、仕事に対する満足度を測る指標として、本調査の個人調査から「あなたは職業生活についてどのように感じていますか」という設問に対する回答を用いる。この設問では職業生活を構成する9つの要素と「職業生活全体」に対する満足度を5段階で尋ねている。仕事に対する満足度の指標として心理学の領域で広く用いられているJDI尺度(job descriptive index(Smith et. Al 1969))は、「仕事そのもの」「賃金」「昇進機会」「現在の仕事に対する監督の質」「同僚との関係」の5領域について72の指標を設定したものであるが、本調査の職業生活を構成する9要素は「仕事の内容・やりがい」「賃金」「人事評価・処遇のあり方」「職場の人間関係、コミュニケーション」「労働時間・休日等の労働条件」「職場の環境（照明、空調、騒音等）」「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練・能力開発のあり方」と、指標の数は少ないがJDI尺度の各領域と対応した要素が概ね含まれている。また、「職業生活全体」のように単一の指標による計測は、一般に複数の指標による計測よりも精度が落ちるため、本稿では、上述の職業生活を構成する9要素に対する満足度の回答を、仕事に対する満足度の指標として用いる。なお、本稿の分析対象は、本調査の個人調査の回答者から在学者を除いた15,567人のうち、調査時点における就業形態が不詳であった9人を除く15,558人（正社員10,029人、非正社員5,529人）である。

第2節 職業満足度の構造

1. 正社員と非正社員に共通の傾向

はじめに、職業生活を構成する各要素に対する若年労働者の満足度がどのような構造を持っているのかを概観しよう。各要素に対する満足度を「満足＝5点」「やや満足＝4点」「どちらでもない＝3点」「やや不満＝2点」「不満＝1点」と得点化し、相関係数を非在学の若年労働者全体について算出したところ（図表7-1）、全ての組み合わせにおいて統計的に有意な正の相関係数が得られ、平均値は0.414（標準偏差0.0927）、最大値0.615、最小値0.265であった¹。正社員と非正社員それぞれについて算出した場合にも同様の傾向がみられた²。

次に、これらの得点の平均値と標準偏差を就業形態別に算出し順位を示した（図表7-2）。

「雇用の安定性」と「労働時間・休日等の労働条件」を除くと、満足度の順位は正社員と非正社員とでよく似ている。正社員・非正社員ともに「職場の人間関係、コミュニケーション」「仕事の内容・やりがい」「福利厚生」「職場の環境（照明、空調、騒音等）」は満足度が比較的高く、「人事評価・処遇のあり方」「教育訓練・能力開発のあり方」「賃金」は満足度が比較的低い。特に「賃金」はいずれの就業形態でも、5段階評価で「不満」と答えた割合が9要素の中で唯一1割を超える（正社員11.0%、非正社員12.1%）。「やや不満」を足すと、正社員では33.8%、非正社員では35.4%とおおよそ3人に1人が賃金に不満を感じている。

¹ 図表3の網掛けされていない72通りの相関係数を総数として算出。

² 正社員は平均値0.422（標準偏差0.0926）、最大値0.623、最小値0.262。非正社員は平均値0.408（標準偏差0.0920）、最大値0.615、最小値0.248。いずれの就業形態においても全ての組み合わせにおいて正かつ有意（ $p<0.0001$ ）な相関係数が得られた。

図表7-1 職業生活の構成要素と「職業生活全体」に対する満足度得点間の相関係数（非在学者全体 15,388人）

	職業生活 全体	福利厚生	雇用の 安定性	労働時間・ 休日等の 労働条件	職場の環境 (照明、空 調、騒音等)	教育訓練・ 能力開発 のあり方	賃金	人事評価・ 処遇の あり方	仕事の内容 ・やりがい、 人間関係、 コミュニケーション	職場の 人間関係、 コミュニケーション
職業生活全体	1	.478**	.465**	.474**	.460**	.601**	.523**	.615**	.611**	.548**
福利厚生	.478**	1	.524**	.381**	.371**	.496**	.396**	.402**	.280**	.266**
雇用の安定性	.465**	.524**	1	.293**	.349**	.420**	.369**	.390**	.283**	.265**
労働時間・休日等 の労働条件	.474**	.381**	.293**	1	.405**	.323**	.386**	.380**	.303**	.306**
職場の環境(照明、 空調、騒音等)	.460**	.371**	.349**	.405**	1	.370**	.336**	.387**	.333**	.357**
教育訓練・ 能力開発のあり方	.601**	.496**	.420**	.323**	.370**	1	.417**	.508**	.417**	.365**
賃金	.523**	.396**	.369**	.386**	.336**	.417**	1	.558**	.368**	.319**
人事評価・ 処遇のあり方	.615**	.402**	.390**	.380**	.387**	.508**	.558**	1	.518**	.484**
仕事の内容 ・やりがい	.611**	.280**	.283**	.303**	.333**	.417**	.368**	.518**	1	.458**
職場の人間関係、 コミュニケーション	.548**	.266**	.265**	.306**	.357**	.365**	.319**	.484**	.458**	1

** p<.0001

※全ての項目に有効回答がある15,388ケースについて算出し、重複・同一変数間の相関係数を網掛した

図表 7-2 就業形態別職業生活に対する満足度（5点満点）平均値と Welch の T 検定結果

職業生活の構成要素	p	正社員				非正社員				全体			
		順位	平均	標準偏差	N	順位	平均	標準偏差	N	順位	平均	標準偏差	N
福利厚生	***	3	3.8	1.06	9,998	5	3.5	1.08	5,497	4	3.7	1.07	15,502
雇用の安定性	***	1	4.1	0.95	9,999	7	3.2	1.22	5,498	2	3.8	1.14	15,504
労働時間・休日等の労働条件	***	6	3.6	1.21	10,003	1	3.8	1.14	5,504	5	3.7	1.18	15,514
職場の環境(照明、空調、騒音等)	N.S.	5	3.7	1.10	10,002	4	3.6	1.12	5,502	6	3.7	1.10	15,511
教育訓練・能力開発のあり方	***	8	3.3	1.05	9,993	8	3.1	0.98	5,485	8	3.2	1.03	15,485
賃金	***	9	3.1	1.19	10,001	9	2.9	1.22	5,504	9	3.0	1.20	15,512
人事評価・処遇のあり方	***	7	3.4	1.06	9,999	6	3.3	1.11	5,500	7	3.3	1.08	15,506
仕事の内容・やりがい	*	4	3.8	0.98	10,002	3	3.7	1.00	5,505	3	3.7	0.99	15,514
職場の人間関係、コミュニケーション	**	2	3.8	1.03	10,003	2	3.7	1.07	5,503	1	3.8	1.05	15,513
職業生活全体	***		3.5	0.97	9,998		3.4	0.98	5,500		3.5	0.97	15,505

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

以上をまとめると、職業満足度には正社員と非正社員に共通する特徴がある。すなわち、職業生活を構成する各要素に対する満足度は強い相関関係をもっており、ある一つの要素に満足している（不満である）人は、他の要素についても満足している（不満である）傾向が高い。また就業形態を問わず、若年労働者は職業生活の構成要素のうち、職場の人間関係や仕事のやりがい、福利厚生や職場環境については比較的満足しているが多いが、人事評価・処遇や教育訓練、とりわけ賃金については不満をもつ人が多い。

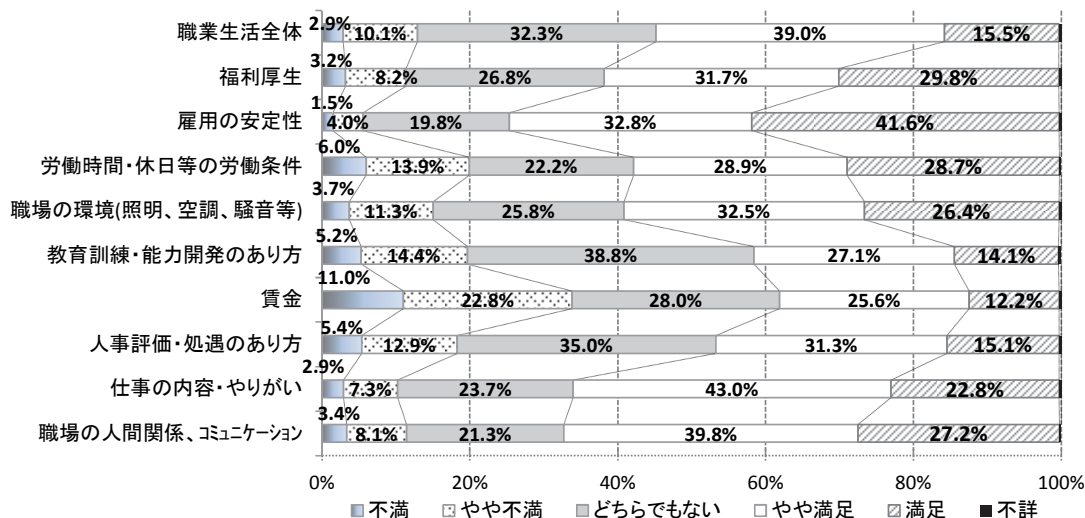
2. 正社員と非正社員とで異なる傾向

一方で、正社員と非正社員とで対照的な傾向も観察された。正社員で第1位の「雇用の安定性」が非正社員では第6位、非正社員で第1位の「労働時間・休日等の労働条件」が正社員では第5位と、これらの2要素は就業形態によって対照的な特徴をもつ。また、図表7-2では、各構成要素に対する満足度の平均値が正社員と非正社員との間で差があるといえるのか Welch の T 検定を行った結果を示している。その結果、「職場の環境（照明、空調、騒音等）」以外の要素について全て有意な差があることが分かった。「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度が非正社員でより高い他は、全ての要素において正社員の満足度がより高い。

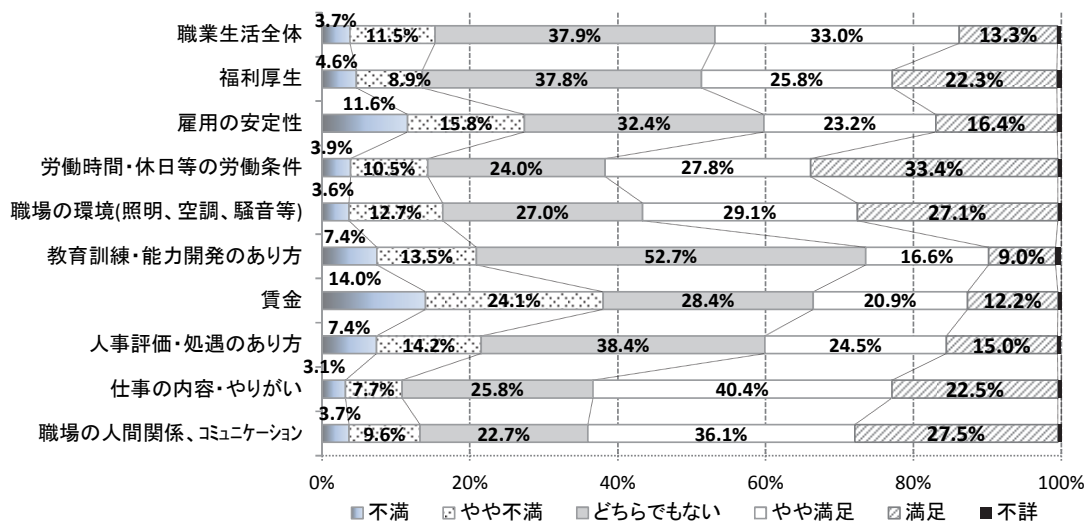
こうした満足度の差がどういった回答分布の違いから生み出されたのかを確認するため、クロス集計を行った。正社員（図表7-3①）と非正社員（図表7-3②）を比較すると、回答分布の形状は似ているが、全体的に正社員では「やや満足」に、非正社員では「どちらでもない」に回答が集中している。さらに、満足度を測る5段階の尺度を3段階にまとめた³上で、不詳を除いてクロス集計と調整済み残差の検定を行った結果を図表7-4に示した。

³ 「満足」と「やや満足」、「不満」と「やや不満」とをまとめた。

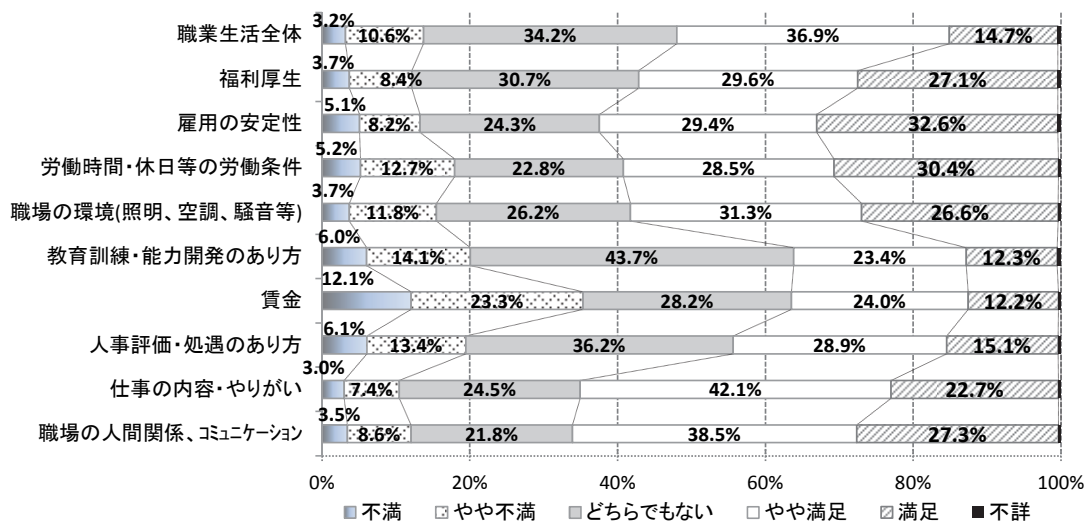
図表 7-3 ① 職業生活構成要素・「職業生活全体」に対する満足度の分布(正社員 N=10,029)



図表 7-3 ② 職業生活構成要素・「職業生活全体」に対する満足度の分布(非正社員 N=5,529)



図表 7-3 ③ 職業生活構成要素・「職業生活全体」に対する満足度の分布(全体 N=15,558)



図表 7-4 就業形態と職業生活構成要素・「職業生活全体」に対する満足度との
クロス集計結果（調整済み残差）

職業生活構成要素	p		不満・やや不満	どちらでもない	やや満足・満足
職業生活全体	***	非正社員	4.2	7.2	-9.7
		正社員	-4.2	-7.2	9.7
福利厚生	***	非正社員	4.1	14.4	-16.1
		正社員	-4.1	-14.4	16.1
雇用の安定性	***	非正社員	38.6	17.7	-42.7
		正社員	-38.6	-17.7	42.7
労働時間・ 休日等の労働条件	***	非正社員	-8.7	2.6	4.6
		正社員	8.7	-2.6	-4.6
職場の環境(照明、 空調、騒音等)	**	非正社員	2.2	1.7	-3.1
		正社員	-2.2	-1.7	3.1
教育訓練・ 能力開発のあり方	***	非正社員	2.0	17.0	-19.2
		正社員	-2.0	-17.0	19.2
賃金	***	非正社員	5.3	0.5	-5.8
		正社員	-5.3	-0.5	5.8
人事評価・ 処遇のあり方	***	非正社員	5.0	4.3	-8.2
		正社員	-5.0	-4.3	8.2
仕事の内容 ・やりがい	**	非正社員	1.2	3.0	-3.4
		正社員	-1.2	-3.0	3.4
職場の人間関係、 コミュニケーション	***	非正社員	3.4	2.1	-4.2
		正社員	-3.4	-2.1	4.2

*** p<.001 ** p<.01

※調整残差の検定結果が有意（5%水準）のカテゴリを、正の場合を網掛、負の場合を強調した

カイ二乗検定の結果、9つの構成要素の全てと「職業生活全体」について、就業形態と満足度との間には有意な関連がみられた。また、調整済み残差の値をみると、就業形態による回答分布の差が最も大きいのは「雇用の安定性」であり、次いで「教育訓練・能力開発のあり方」「福利厚生」である。これらはいずれも正社員の方が「満足」または「やや満足」の割合が著しく高い（章末付表7-3①、章末付表7-3②）。ただし「雇用の安定性」は正社員では「満足」「やや満足」が、非正社員では「不満」「やや不満」が多いという形で差が現れているのに対し、「教育訓練・能力開発のあり方」「福利厚生」は、正社員は「満足」「やや満足」、非正社員は「どちらでもない」が多いという形で差が現れている。反対に、非正社員の方が「満足」「やや満足」が多い唯一の要素は「労働時間・休日等の労働条件」である。

以上をまとめると、次のように言えるだろう。職業生活を構成する多様な要素のうち、就業形態によって満足度に対照的な違いが現れるのは「雇用の安定性」と「労働時間・休日等の労働条件」であり、前者は正社員、後者は非正社員でより満足度が高い。反対にあまり違いが現れないのは「職場の環境（照明、空調、騒音等）」である。これら以外の要素については全般に正社員は非正社員より満足度が高めであるが、非正社員は「どちらでもない」という回答が多く、強い不満を抱えている人が多いというよりもむしろ、自身の職業生活に対する満足度を判断しかねている状態にある人が多いと推測できる。

3. 職業満足度と客観的な待遇

こうした就業形態によって生じる満足度の差は、正社員と非正社員とで客観的待遇が異なるためと推測できる。そこで、本調査の個人調査から「賃金（平成 25 年 9 月に支払われた賃金総額）」「労働時間（平成 25 年 9 月最終週の実労働時間）」「職種（仕事内容）」を、事業所調査から「若年労働者へ期待する勤続期間」「若年労働者に対する育成方針」「若年労働者の育成方法」「実施している若年労働者の職場定着対策」をとりあげ、これらの待遇が就業形態によってどう異なるのかクロス集計によって確かめた（図表 7-5 ①, 7-5 ②）。「不詳」と「該当する労働者がいない」を除いて⁴カイ二乗検定を行った結果、「若年労働者の育成方法（MA）」の「その他」を除く全ての項目について有意な関連がみられた（ $p<.05$ ）。さらに同一項目について関連する職業生活構成要素に対する満足度とのクロス集計を行った（図表 7-6 ①, 7-6 ②）。「不詳」と「該当する労働者がいない」を除いて⁵カイ二乗検定を行った結果、同じく「若年労働者の育成方法（MA）」の「その他」を除く全てのクロス表において有意な関連がみられた（ $p<.05$ ）。これらの、図表 7-5 ①から図表 7-6 ②までの分析結果を、照合しながらみていこう。

⁴ 「賃金（月額）」では「支給がない」、「週あたり実労働時間」では「働いていなかった」も除いた。「支給がない」とは、9月分の給与算定期間より後に採用されるなど、9月の給与が支給されないことをいう。

⁵ 「賃金（月額）」では「支給がない」、「週あたり実労働時間」では「働いていなかった」も除いた。

図表 7-5① 就業形態別職種、月額賃金、週あたり実労働時間

		非正社員	正社員	全体
N		5,529	10,029	15,558
合計		100.0%	100.0%	100.0%
職種	管理的な仕事	.7%	3.3%	2.4%
	専門的・技術的な仕事	18.7%	26.8%	23.9%
	*** 事務的な仕事	41.1%	42.5%	42.0%
	販売の仕事	6.5%	7.8%	7.3%
	サービスの仕事	10.2%	5.4%	7.1%
	保安の仕事	.5%	.5%	.5%
	生産工程の仕事	13.5%	7.5%	9.6%
	輸送・機械運転の仕事	1.8%	2.0%	1.9%
	建設・採掘の仕事	.4%	2.5%	1.8%
	運搬・清掃・包装等の仕事	5.2%	1.1%	2.5%
	その他の仕事	.7%	.3%	.4%
	月額賃金 (税込)	支給がない	1.9%	.2%
5万円未満		1.4%	.1%	.6%
*** 5万円～10万円未満		11.6%	.3%	4.3%
10万円～15万円未満		33.4%	6.0%	15.7%
15万円～20万円未満		25.2%	23.1%	23.9%
20万円～25万円未満		14.6%	32.7%	26.3%
25万円～30万円未満		5.0%	18.8%	13.9%
30万円～35万円未満		2.6%	10.4%	7.6%
35万円以上	3.1%	8.0%	6.3%	
週あたり 実労働時間	20時間未満	4.2%	1.4%	2.4%
	20～25時間未満	5.5%	.7%	2.4%
	*** 25～30時間未満	7.1%	1.2%	3.3%
	30～35時間未満	11.5%	4.2%	6.8%
	35～40時間未満	26.1%	17.5%	20.5%
	40～45時間未満	22.0%	30.9%	27.8%
	45～50時間未満	10.7%	21.7%	17.8%
	50～60時間未満	6.5%	14.8%	11.9%
	60時間以上	3.7%	6.4%	5.5%
働いていなかった	1.9%	.4%	.9%	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※「不詳」は表示を割愛した

図表7-5② 就業形態別勤め先事業所の若年労働者に期待する勤続期間、若年労働者に対する育成方針・育成方法・実施している職場定着対策

		非正社員	正社員	全体
	N	5,529	10,029	15,558
	合計	100.0%	100.0%	100.0%
若年労働者に対する育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	18.9%	66.4%	49.5%
	短期的に研修等で人材を育成	43.6%	17.7%	26.9%
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	19.4%	4.5%	9.8%
	その他	9.2%	1.7%	4.3%
若年労働者の育成方法(MA)	OFF-JT ***	28.5%	58.0%	47.5%
	OJT ***	75.7%	83.0%	80.4%
	ジョブローテーション ***	10.9%	43.6%	32.0%
	自己啓発への支援 ***	32.2%	58.3%	49.0%
	その他 N.S.	3.8%	4.1%	4.0%
	行っていない ***	9.6%	3.3%	5.5%
若年労働者に期待する勤続期間	1年未満	.7%	.0%	.3%
	1年以上3年未満	7.9%	.0%	2.8%
	3年以上5年未満	11.6%	.9%	4.7%
	5年以上10年未満	5.8%	2.5%	3.7%
	10年以上	25.7%	11.8%	16.8%
	定年まで	—	69.1%	44.5%
	職種によって違う	19.1%	4.6%	9.8%
	労働者によって違う	20.1%	5.6%	10.7%
実施している若年労働者に対する職場定着対策(MA)	採用前の詳細な説明・情報提供 ***	52.1%	59.4%	56.8%
	本人の能力・適性にあった配置 ***	48.9%	62.7%	57.8%
	職場での意思疎通の向上 ***	56.5%	62.4%	60.3%
	仕事の成果に見合った賃金 ***	25.5%	31.9%	29.6%
	昇格・昇任基準の明確化 ***	15.5%	34.2%	27.5%
	教育訓練の実施・援助 ***	39.8%	66.2%	56.8%
	仕事と家庭の両立支援 ***	27.1%	32.7%	30.7%
	配転・勤務地等人事面での配慮 ***	17.4%	30.2%	25.7%
	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励 ***	29.9%	37.6%	34.8%
	職場環境の充実・福利厚生充実 ***	34.1%	45.2%	41.3%
	その他 *	2.5%	3.1%	2.9%
定着のための対策は行っていない ***	13.1%	8.1%	9.9%	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※「不詳」と「該当する労働者がいない」ケースは表示を割愛した

※「若年労働者に期待する勤続期間」として「非正社員」には「定年まで」という選択肢が設定されていないため「—」とした

※本調査の事業所調査において「若年労働者へ期待する勤続期間」「若年労働者に対する育成方針」「若年労働者の育成方法」「実施している若年労働者の職場定着対策」は、就業形態（例：正社員／正社員以外の労働者／派遣労働者）や正社員の採用枠組（新卒採用／中途採用）ごとに回答するよう調査票が設計されている。本稿では、個人調査のデータと事業所調査のデータを合成し、分析対象となる若年労働者個人の就業形態および採用枠組に該当する若年労働者に対して勤め先の事業所が回答した内容を分析に用いる

1) 職業満足度と職種・賃金・労働時間

第一に、若年労働者の職種、月額賃金、週あたり実労働時間が就業形態によってどう異なるのか、また、これらの実態が仕事内容や賃金、労働時間等に対する満足度とどのような関係にあるのかをみていこう。

図表7-5①より、正社員は約9割が15万円以上を得ているのに対して、非正社員は15万円未満が約半数にのぼる。この結果と対応するように、月額賃金の実態と賃金に対する満足度の関係(図表7-6②)は10万円～15万円未満を境に分断されている。賃金が15万円以上の人々(その多くは正社員)の間では賃金が高いほど満足度が高いが、10万円未満の人々(その多くは非正社員)では賃金額と「賃金」に対する満足度との間に直線的な関係があるとは言い難い。そこで正社員のみについて月額賃金と「賃金」に対する満足度との関連をみると(章末付表7-1②)⁶、賃金が高いほど満足度が高い傾向が明確にみられる。これに対して非正社員のみについて月額賃金と「賃金」に対する満足度との関連をみると(章末付表7-2②)、若年労働者全体でみた場合と同様に、満足度が最も低いのは10万円～15万円未満の人々であるが、10万円未満の人々は20万円～30万円未満の人々と同程度の満足度を示している。以上の結果は、正社員と賃金10万円以上の非正社員に限れば、賃金が高いほど「賃金」に対する満足度が高いといえる一方、賃金が10万円未満の非正社員については賃金に関する金額以外の事柄が「賃金」に対する満足度を規定している可能性がある。

次に週あたり実労働時間は、正社員では40～50時間未満に集中するのに対し、非正社員では35時間～45時間未満を中心に広く分布しており多様性がみられる。そして、「労働時間・休日等の労働条件」に「やや満足」あるいは「満足」と答えた割合(図表7-6①)は45時間未満まで6～7割で横ばいであるのに対し、45時間を越えると急激に減少する。正社員のみ(章末付表7-1①)および非正社員のみ(章末付表7-2①)に限定して同様の関連をみても、同じく45時間を越えると満足度が急速に下がる。以上の分析結果は、労働時間が長い正社員の「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度が低いことと整合的である。一方で、非正社員の労働時間が多様であることから、非正社員の「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度が高いのは労働時間が単に短いからではなく、それぞれの労働者のニーズにあった労働時間であるためだと推察される。

次に職種の分布をみると、正社員では「管理的な仕事」「専門的・技術的な仕事」「建設・採掘の仕事」が、非正社員では「サービスの仕事」「生産工程の仕事」「運搬・清掃・包装等の仕事」が多い。概ね、正社員は知識集約的業務に携わる仕事に、非正社員は労働集約的業務に携わる仕事に分布が偏る。そして「仕事内容・やりがい」に対する満足度は、正社員に多い「専門的・技術的な仕事」「管理的な仕事」で高く、非正社員に多い「生産工程の仕事」

⁶ この傾向は正社員の94%を占める賃金10万円以上の人々について確認できる。なお賃金10万円未満の正社員62人のうち23人は勤務開始からの経過期間が3ヶ月未満であり、9月に支払われる賃金の算定期間中に雇用されたため満額が支払われなかった可能性がある。

「運搬・清掃・包装等の仕事」で低い。しかし非正社員に多い「サービスの仕事」と正社員に多い「建設・採掘の仕事」の満足度は同程度で、ともに職種全体の満足度に近い。

これらの分析結果は、概ね正社員の方が「仕事内容・やりがい」への満足度が高いことと整合するといえなくもないが、どのような仕事に「やりがい」を感じるかは後述の働く目的等の個人の価値観に依存する。したがって、以上の分析結果は「仕事内容」との関連に限定して解釈すべきだろう。

2) 職業満足度と事業所による雇用管理

第二に、若年労働者が勤めている事業所が彼・彼女らに対して実施している育成方針や育成方法、職場定着対策、期待する勤続期間の実態が、若年労働者の就業形態によってどの様に異なるか（図表7-5②）、また、これらの待遇の条件が福利厚生、労働時間、職場環境、教育訓練・能力開発のあり方、賃金、人事評価・処遇のあり方、仕事の内容・やりがい、職場の人間関係・コミュニケーションに対する満足度とどの様な関係にあるのかみていこう（図表7-6①, 7-6②）。

まず、事業所の育成方針の分布をみると（図表7-5②）、正社員の6割強が長期的視野で育成されているのに対し、非正社員は6割強が短期的育成や若年労働者自身に任せる方針の下で働いている。そのため育成方法にも明確な違いがみられ、非正社員では勤め先事業所がそもそも非正社員に対していずれの育成方法も実施していないケースが約1割を占める。また、全ての育成方法についても正社員の方が「実施している」事業所で働いている割合が高い。特にOff-JTやジョブローテーションで就業形態間の差が大きい。そして図表7-6②をみると、「長期的な教育訓練等で人材を育成」する事業所で働く若者は、「教育訓練・能力開発のあり方」に対して「満足」または「やや満足」と答える傾向が突出して高い。育成方法についても、育成を「行っていない」事業所で働く若者は「教育訓練・能力開発のあり方」に「満足」または「やや満足」と答える割合が低く、反対に「OFF-JT」「ジョブローテーション」「自己啓発への支援」を実施している事業所で働く若者は満足度が高い。これらの結果は、正社員の方が「教育訓練・能力開発のあり方」に対する満足度が高い先の分析結果と整合的である。

次に、事業所の若年労働者に期待する勤続期間をみると（図表7-5②）、正社員の7割弱が定年までの勤続を期待されているのに対し、非正社員の多くは職種や個々の労働者ごとに雇い主の期待が異なる職場環境で働いている。そして図表7-6①をみると、「雇用の安定性」に対する満足度は事業所から期待されている勤続期間が長いほど高い。また、職種や個々の労働者によって期待が異なる事業所で働く人の満足度は、期待されている勤続期間が5年未満の人よりは高いが、5年以上あるいは定年までの勤続を期待されている人よりは低い。これらの結果は、正社員の方が「雇用の安定性」に対する満足度が高いことと整合的である。

図表7-6① 職業生活構成要素の満足度と職業生活の実態との関連（若年労働者全体）

		不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	N
「福利厚生」に対する満足度							
実施している	仕事と家庭の両立支援 ***	3.4%	8.6%	25.9%	31.1%	30.6%	4,776
職場定着対策(MA)	職場環境の充実・福利厚生の充実 ***	2.9%	7.3%	25.6%	32.3%	31.5%	6,418
	全体	3.7%	8.5%	30.8%	29.7%	26.9%	15,235
「雇用の安定性」に対する満足度							
若年労働者に期待する勤続期間	1年未満	6.5%	23.9%	37.0%	17.4%	15.2%	46
	1年以上3年未満	16.0%	18.7%	30.9%	15.6%	18.1%	443
	3年以上5年未満	15.3%	17.1%	28.5%	21.5%	16.7%	730
***	5年以上10年未満	5.8%	8.9%	30.8%	28.9%	25.0%	571
	10年以上	5.1%	9.1%	31.6%	29.6%	24.0%	2,606
	定年まで※	1.2%	3.6%	18.2%	33.1%	43.7%	6,928
	職種によって違う	10.2%	13.8%	27.3%	25.1%	23.2%	1,519
	労働者によって違う	7.3%	12.7%	29.5%	27.4%	22.7%	1,666
	全体	4.9%	8.1%	24.3%	29.7%	32.6%	14,509
「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度							
週あたり実労働時間	20時間未満	2.9%	8.0%	25.5%	29.7%	33.7%	377
	20～25時間未満	3.7%	7.9%	24.2%	29.5%	34.7%	380
***	25～30時間未満	2.7%	6.8%	22.8%	30.0%	37.4%	513
	30～35時間未満	3.5%	10.3%	20.7%	29.5%	35.8%	1,057
	35～40時間未満	2.0%	8.0%	19.2%	31.0%	39.6%	3,195
	40～45時間未満	3.4%	10.8%	22.3%	30.0%	33.4%	4,321
	45～50時間未満	5.2%	14.8%	26.1%	29.5%	24.3%	2,771
	50～60時間未満	10.2%	20.7%	26.3%	23.9%	18.6%	1,846
	60時間以上	21.9%	27.1%	22.3%	17.3%	11.2%	851
	働いていなかった	3.4%	10.3%	23.4%	24.8%	37.2%	145
	全体	5.3%	12.7%	22.9%	28.6%	30.4%	15,311
実施している	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励 ***	4.3%	10.9%	20.1%	30.7%	33.5%	5,420
職場定着対策(MA)	仕事と家庭の両立支援 ***	4.6%	11.1%	20.5%	29.3%	34.1%	4,776
	全体	5.3%	12.7%	23.0%	28.6%	30.0%	15,235
「職場の環境(照明、空調、騒音等)」に対する満足度							
実施している	職場環境の充実・福利厚生の充実 ***	3.5%	11.3%	24.0%	31.8%	28.9%	6,418
職場定着対策(MA)	全体	3.7%	11.9%	26.4%	31.4%	26.4%	15,235

***p<.001 **p<.01 *p<.05

※「定年まで」は正社員にのみ設定されている選択肢である

※「不詳」は掲載を省略したため各満足度段階の合計は100%にならない場合がある

図表7-6② 職業生活構成要素の満足度と職業生活の実態との関連（若年労働者全体）

		不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	N
「教育訓練・能力開発のあり方」に対する満足度							
若年労働者に対する育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	4.5%	13.4%	38.8%	28.2%	14.7%	7,708
	短期的に研修等で人材を育成	7.8%	14.6%	48.5%	18.6%	9.9%	4,185
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	8.3%	16.2%	52.7%	13.9%	8.0%	1,527
	その他	8.0%	14.9%	50.0%	18.3%	8.0%	676
	全体	6.1%	14.2%	43.7%	23.3%	12.2%	14,096
若年労働者の育成方法(MA)	OFF-JT ***	5.0%	14.1%	39.8%	27.1%	13.8%	7,389
	OJT ***	6.0%	13.9%	43.1%	24.2%	12.4%	12,504
	ジョブローテーション ***	4.2%	13.8%	38.8%	28.0%	14.9%	4,971
	自己啓発への支援 ***	4.9%	13.9%	39.5%	27.1%	14.2%	7,626
	その他 N.S.	6.1%	15.3%	44.2%	21.9%	12.4%	622
	行っていない ***	7.0%	14.8%	54.5%	14.5%	8.5%	858
全体	6.1%	14.2%	43.8%	23.2%	12.2%	14,314	
実施している職場定着対策(MA)	教育訓練の実施・援助 ***	5.1%	14.4%	40.5%	25.7%	13.8%	8,841
	本人の能力・適性にあつた配置 ***	5.7%	14.2%	42.0%	24.9%	12.7%	8,990
	全体	6.1%	14.2%	43.8%	23.3%	12.2%	15,235
「賃金」に対する満足度							
月額賃金(税込)	支給がない	5.3%	14.5%	35.1%	22.9%	21.4%	131
	5万円未満	14.3%	20.9%	27.5%	19.8%	17.6%	91
	5万円～10万円未満	12.1%	19.5%	30.4%	21.4%	16.3%	667
	10万円～15万円未満	19.9%	27.1%	28.8%	16.1%	7.8%	2,451
	15万円～20万円未満	14.9%	28.4%	28.6%	20.0%	8.0%	3,716
	20万円～25万円未満	10.7%	23.1%	29.2%	25.1%	11.7%	4,087
	25万円～30万円未満	8.1%	21.5%	28.8%	28.7%	12.8%	2,159
	30万円～35万円未満	6.3%	16.4%	25.5%	32.1%	19.4%	1,190
	35万円以上	4.3%	12.0%	20.0%	36.8%	26.5%	973
	全体	12.1%	23.4%	28.1%	24.0%	12.1%	15,334
実施している職場定着対策(MA)	仕事の成果に見合った賃金 ***	10.6%	20.4%	27.3%	26.5%	14.9%	4,612
	全体	12.1%	23.3%	28.3%	23.9%	12.1%	15,235
「人事評価・処遇のあり方」に対する満足度							
実施している職場定着対策(MA)	昇格・昇任基準の明確化 ***	5.2%	13.5%	33.5%	31.0%	16.4%	4,284
	全体	6.1%	13.4%	36.2%	28.8%	15.0%	15,235
「仕事の内容・やりがい」に対する満足度							
職種	管理的な仕事	3.2%	8.1%	19.9%	40.1%	28.2%	372
	専門的・技術的な仕事	2.1%	5.8%	15.6%	45.3%	31.1%	3,724
	事務的な仕事	3.0%	8.4%	27.4%	42.5%	18.5%	6,535
	販売の仕事	3.5%	7.4%	25.4%	41.5%	22.3%	1,136
	サービスの仕事	2.9%	6.2%	23.6%	41.3%	25.5%	1,113
	保安の仕事	2.6%	7.7%	28.2%	35.9%	25.6%	78
	生産工程の仕事	4.3%	8.0%	34.6%	36.1%	16.9%	1,500
	輸送・機械運転の仕事	3.3%	6.0%	24.9%	40.2%	24.9%	301
	建設・採掘の仕事	4.4%	4.4%	24.9%	41.8%	24.2%	273
	運搬・清掃・包装等の仕事	5.1%	10.9%	28.5%	37.4%	17.7%	396
	その他の仕事	4.3%	7.1%	11.4%	41.4%	35.7%	70
	全体	3.0%	7.4%	24.5%	42.1%	22.7%	15,498
	「職場の人間関係、コミュニケーション」に対する満足度						
実施している職場定着対策(MA)	職場での意思疎通の向上 ***	3.2%	8.7%	20.9%	38.7%	28.2%	9,382
	全体	3.5%	8.7%	21.9%	38.4%	27.2%	15,235

***p<.001 **p<.01 *p<.05

※「不詳」は掲載を省略したため各満足度段階の合計は100%にならない場合がある

最後に、事業所の若年労働者の職場定着のために実施している対策をみると（図表7-5②）、いずれの支援対策についても、正社員の方が「実施している」と答えた事業所で働いている割合が高い。先述のとおり、事業所が非正社員に期待する勤続期間は職種や個々の労働者によって異なる場合が多いため、「非正社員」全体に一律の職場定着対策を実施する動機付けは低くなると推測できる。反対に、定年までの勤続を期待されている人が7割を占める正社員に対して、雇い主が職場定着のために多様な対策を行うのは当然だろう。更に図表7-6①、7-6②をみると、「職場環境の充実・福利厚生の実施」「仕事と家庭の両立支援」を実施している事業所で働く若者は「福利厚生」に対する満足度が、「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」「仕事と家庭の両立支援」を実施している事業所で働く若者は「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度が、「職場環境の充実・福利厚生の実施」を実施している事業所で働く若者は「職場の環境（照明、空調、騒音等）」に対する満足度が、「教育訓練の実施・援助」や「本人の能力・適性にあった配置」を実施している事業所で働く若者は「教育訓練・能力開発のあり方」に対する満足度が、「仕事の成果に見合った賃金」を実施している事業所で働く若者は「賃金」に対する満足度が、「昇格・昇任基準の明確化」を実施している事業所で働く若者は「人事評価・処遇のあり方」に対する満足度が、「職場での意思疎通の向上」を実施している事業所で働く若者は「職場の人間関係、コミュニケーション」に対する満足度が高い。以上の結果は、正社員においてこれらの職業生活構成要素に対する満足度が高いことと整合的である。

4. 第2節のまとめ

本節の分析により、賃金・労働時間、職種（仕事内容）等の労働条件や、勤務先事業所による教育訓練・職場定着対策などの雇用管理状況の違いが、正社員・非正社員間の職業生活に対する満足度の差を生みだしていることと、正社員と非正社員とでは仕事満足度を規定する要因が異なる可能性が示唆された。ただしこれらの要素は相互に関係をもつだけでなく、性別・年齢・学歴等の個人属性、産業・企業規模等の勤務先事業所の属性とも関連を持つ。したがって本節の分析が見いだした傾向は擬似的なものかもしれない。そこで次の第3節では多変量解析の手法によって、正社員と非正社員のそれぞれについて職業満足度を規定する要因を勤務先事業所による雇用管理や労働条件を中心に探索する。

第3節 若年労働者の「職業満足度」の規定要因

1. 分析に用いる変数

この第3節では、若年労働者の職業満足度を規定する要因について、正社員と非正社員のそれぞれについて検討を行う。従属変数は、9つの職業生活の構成要素に対する満足度を得点化したものを用いる（算出手続きは後述）。独立変数は就業形態（非正社員の中の多様性）と、勤務先事業所による労働条件・雇用管理（月額賃金、週当たり実労働時間、若年労働者に対する育成方針、若年労働者に実施している育成方法・職場定着対策）の状況である。さらに、これらの独立変数と職業満足度との関連を媒介するいくつかの要素を統制する。統制変数の選出および分析結果の解釈においては、以下の通り Clark（1997）による理論整理を参照する。

まず Clark（1997）は、職業満足度と相関をもつ客観的な要素として、性別・年齢・教育程度・職業の特徴（職種）・健康状態・労働組合への加入状況・勤務先の規模・労働時間・賃金を挙げており、主観的な要素として、働くことに対する価値観を挙げている。本調査では、上記のうち健康状態と労働組合への加入状況を除いた全てを分析に用いることができる。

次に、満足度は絶対的な指標ではなく相対的な指標である点にも注意が必要である。人は準拠集団の他のメンバーの状況から自分が置かれるべき状況を予測・期待し、その期待と現実とを比較して、現実が期待以上であると感じたときに満足度が高まる。本調査の場合、例えば正社員と同等あるいは類似した働き方をしている非正社員は、自分の待遇を正社員のそれと比較するため、賃金や福利厚生等の一般的に正社員の方が恵まれている要素に対する満足度が他の非正社員よりも低いかもしれない。また、雇用機会に恵まれにくい特徴（例：低学歴、30代、女性、地方在住、子どもあり）を持つ若年者は職業生活に対する期待水準が低くなり、雇用機会に恵まれやすい特徴（例：高学歴、20代、男性、都市在住、独身）を持つ若者よりも満足度が高く現れる可能性がある。

さらに、サンプルの偏りに考慮する必要がある。本調査の個人調査の対象者は、事業所調査の対象事業所で調査時点において働いていた若年労働者であり、かつて対象事業所で働いていたが調査時点までに離職した若者は含まれていない。職業生活に対する満足度が高い人より低い人のほうが離職しやすいと考えると、個人調査の回答者（＝事業所に留まることを選んだ若者）の職業満足度は、離職者を含む調査対象事業所で働いたことがある若者全体よりも高く現れている可能性がある。

以上を踏まえて本節では、職業満足度に対する就業形態および勤務先事業所による雇用管理・労働条件の効果を検討するにあたり、個人属性（性別、年齢、最終学歴）、家庭状況（子どもの同居、自分の収入で生活しているか否か）、働く目的、職種、非正社員内の多様性（フルタイム／短時間、雇用期間の定めの有無）、勤務先事業所の属性（企業規模、産業、所在地域）の効果を統制する。そして結果を解釈する際には、上述のサンプルの偏りと期待水準と満足

度との関係に考慮して結論を導き出す。

2. 従属変数「職業満足度得点」の抽出とその特徴

分析に先立ち、従属変数となる「職業満足度得点」の作成手順を説明する。前節においては、職業満足度の指標として職業生活を構成する9つの要素に対する満足度をそれぞれ個別に検討してきたが、本節では9つの要素に対する満足度の回答を「満足＝5点」「やや満足＝4点」「どちらでもない＝3点」「やや不満＝2点」「不満＝1点」と得点化した合計点（9～45点）を、満点が100点となるように標準化したものを「職業満足度得点」とよび従属変数とする。9項目間の α 係数は0.847であり、尺度としての信頼性は十分であると判断した。なお、非在学の若年労働者全体を対象に職業生活を構成する9要素について因子分析を行ったところ、1因子のみが抽出され分類することはできなかった⁷。

3. 独立変数・統制変数別にみた「職業満足度得点」の平均値・度数分布

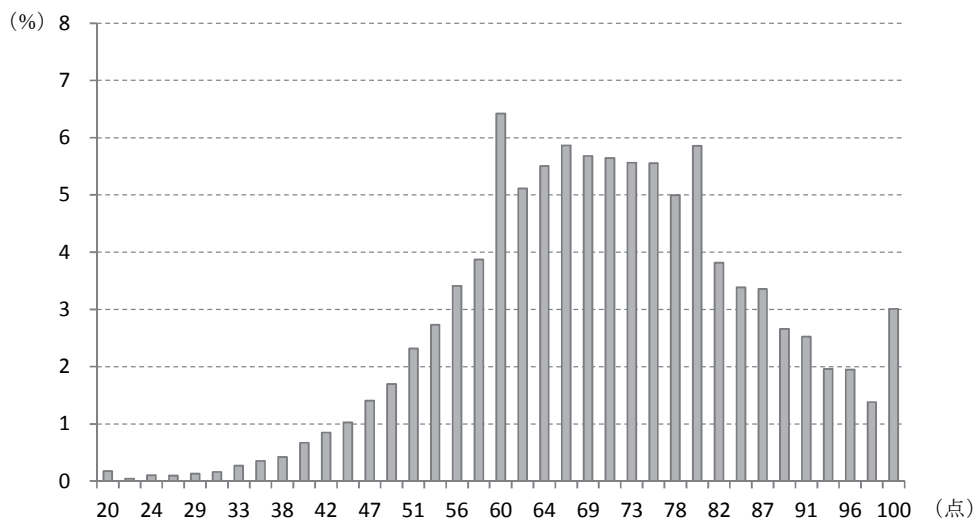
1) 就業形態と「職業満足度得点」

重回帰分析を行う前に、分析に投入する独立変数・統制変数と、従属変数との関連を個々に確認しておこう。まず、独立変数である就業形態との関連について確認する。「職業満足度得点」の平均値・標準偏差を算出したところ、非在学の若年労働者全体では70.9（標準偏差：14.70、N：15,396）、正社員では72.07（標準偏差：14.53、N：9,949）、非正社員では68.5（標準偏差：14.73、N：5,440）であった。WelchのT検定を行ったところ、正社員の方が非正社員よりも有意に平均値が高い（ $t=-14.483$, $df=11,052.6$, $p<.0001$ ）。次に、図表7-7①～7-7③の棒グラフは、横軸に「職業満足度得点」を、縦軸に各得点に該当する人の全分析対象者に占める割合を示したものである。就業形態ごとの分布を比べると、非正社員では全ての要素に「どちらでもない」と答えた場合に得られる60点に分布が集中するのに対して、正社員では60点から80点にかけて横ばいしている。この結果は前節における、職業生活を構成する個々の要素に対する満足度の就業形態間比較の分析結果と整合的である。

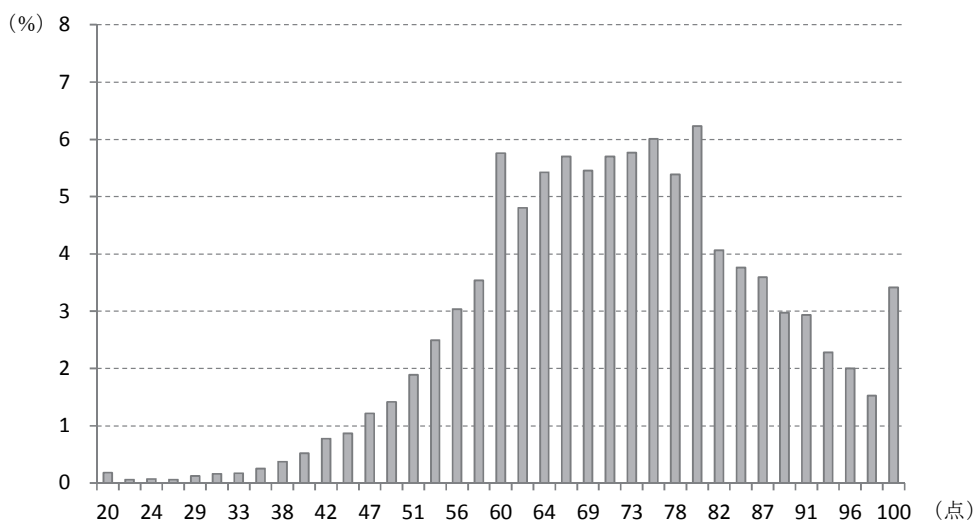
更に非正社員内部の多様性を考慮する。図表7-8に、非正社員の雇用契約内容別に、「職業満足度得点」の平均と標準偏差を示した。確かにいずれのタイプの非正社員も正社員より低い値を示してはいるが、統計的にも正社員との間に平均値の差があるといえるかどうかWelchのT検定を行ったところ、雇用期間の定めがない短時間非正規と正社員との間には有意な差があるとはいえなかった（ $t=.789$, $df=378.3$, N.S.）。したがって、以下では非正社員の多様性を考慮した分析を行うことにする。

⁷ なお、男性と女性を分けて因子分析を行っても、いずれも1因子のみが抽出され分類することはできなかった。

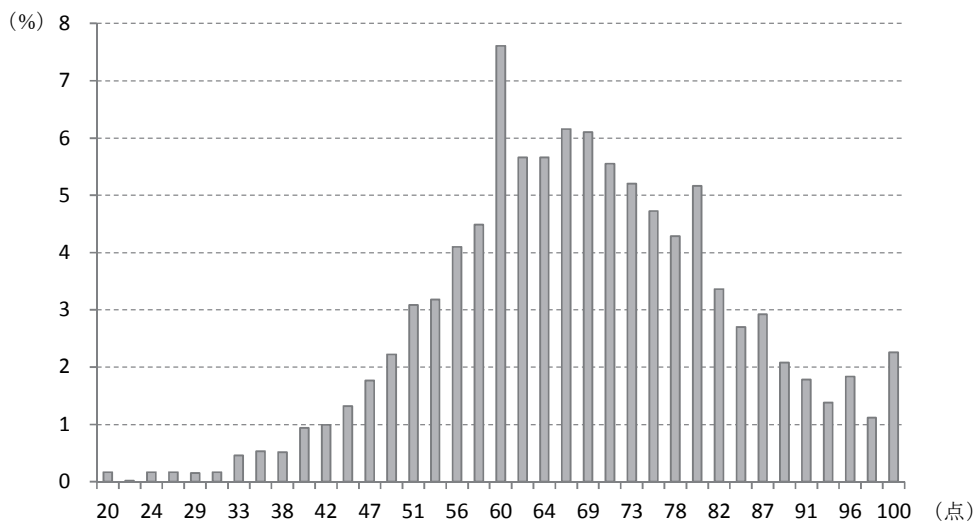
図表 7-7 ① 若年労働者全体の「職業満足度得点」の分布 (N=15,396)



図表 7-7 ② 正社員の「職業満足度得点」の分布 (N=9,949)



図表 7-7 ③ 非正社員の「職業満足度得点」の分布 (N=5,440)



図表 7-8 就業形態別「職業満足度得点」平均値と Welch の修正分散分析結果

	平均	N	標準 偏差	若年労働者全体				非正社員			
				Welch	df1	df2	p	Welch	df1	df2	p
若年労働者全体	70.8	15,396	14.70	—	—	—	—	—	—	—	—
正社員	72.1	9,949	14.53					—	—	—	—
雇用期間の定めあり・フルタイム	67.9	3,545	14.58	61.16	4	1502.86	***	10.93	3	1103.22	***
雇用期間の定めあり・短時間	70.2	906	14.82								
雇用期間の定めなし・フルタイム	67.7	634	15.03								
雇用期間の定めなし・短時間	71.4	355	14.94								
非正社員計	68.5	5,440	14.73	—	—	—	—	—	—	—	—

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

2) 各種統制変数・雇用管理と「職業満足度得点」

それでは、勤務先事業所による労働条件・雇用管理と、各種統制変数について「職業満足度得点」との関連を確認しよう。図表 7-9、7-10①、7-10②へ、若年労働者全体・正社員・非正社員について、労働条件・雇用管理に関する諸変数（賃金・労働時間・若年労働者に対する育成方針・実施している育成方法と職場定着対策）および統制変数（個人属性・家庭状況・働く目的・職種・勤務先事業所の属性）のカテゴリごとに「職業満足度得点」の平均と標準偏差を算出した結果を示した。さらに図表 7-9 には Welch の T 検定結果を、図表 7-10①と 10-2 には Welch の修正分散分析の結果を示している。修正分散分析の結果が有意であった変数については Games-Howell の多重比較の検定を実施しており、以下では有意な差が確認できたカテゴリ同士の関係性を「A>B」のような形で示す（図表は省略）。

2-1) 若年者個人に関連する統制変数と「職業満足度得点」

若年労働者全体に占める正社員の割合は 64.6%にのぼるため、若年労働者全体の平均値の傾向は正社員の傾向に影響を受けやすい。したがって以下では、正社員と非正社員の分析結果を比較しながら各種統制変数および雇用管理に関する変数と職業満足度との関連をみる。

はじめに、性別・年齢・学歴・子との同居・主な収入・職種・働く目的との関連をみよう。図表 7-9 をみると、正社員では、性別、子との同居、自分の収入で生活しているか否か、「主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」に働いているか否かは職業満足度と関連をもたず、「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠であるため」に働く人の満足度は低い。非正社員では、女性や、子と同居している人、自分以外の収入で生活している人の満足度が高く、「主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」に働く人の満足度が低い。これらは、結婚や出産によって男女のキャリアが分かれることに由来する⁸。家庭生活を優先するべく補助的な稼ぎを得る目的で非正社員として働く女性の満足度が高いと推察される。

⁸ 本章が分析対象とした非在学若年者のうち、男性の 77.2%、女性の 51.0%が正社員である。これに対して子と同居している場合、男性は 87.8%、女性は 33.7%が正社員、子と同居していない場合は、男性は 74.4%、女性は 54.4%が正社員である。同じく、配偶者と同居している場合、男性は 86.6%、女性は 42.1%が正社員、配偶者と同居していない場合は、男性は 72.5%、女性は 54.3%が正社員である。

図表7-9 個人属性・家庭状況・働く目的・勤務先事業所育成方法・職場定着対策別「職業満足度得点」平均値とWelchのT検定結果（若年労働者全体）

	若年労働者全体			正社員			非正社員		
	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N
全体	70.8	14.70	15,396	72.1	14.53	9,949	68.5	14.73	5,440
性別									
男性	71.1	14.98	7,885	72.1	14.81	6,098	67.5	15.02	1,784
女性	70.5	14.40	7,511	72.0	14.09	3,851	69.0	14.57	3,656
子どもの同居									
子ども同居なし	70.8	14.66	12,501	72.2	14.44	8,064	68.2	14.70	4,431
子ども同居あり	71.0	14.88	2,882	71.6	14.88	1,877	69.9	14.83	1,004
主な収入									
自分以外の収入で生活	70.3	14.60	5,059	71.6	14.28	2,373	69.2	14.79	2,683
自分の収入で生活	71.0	14.75	10,319	72.2	14.60	7,563	67.8	14.66	2,752
働く目的(MA)									
主たる稼ぎ手として、生活を維持するため	71.0	14.81	8,062	72.2	14.61	6,095	67.5	14.88	1,964
主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠であるため	70.0	14.36	5,369	71.4	14.18	2,716	68.5	14.39	2,651
自分の学費や娯楽費を稼ぐため	69.3	14.19	5,447	70.2	13.77	3,361	67.8	14.71	2,082
自己実現のため	73.3	14.69	3,453	75.3	14.10	2,392	68.9	15.02	1,060
生きがい、社会参加のため	74.6	14.06	4,521	76.0	13.71	3,124	71.3	14.28	1,397
将来のための技能・技術の習得のため	72.2	14.31	2,658	72.9	14.18	1,714	70.9	14.47	944
自立のため	71.3	14.36	5,200	72.7	13.92	3,464	68.6	14.82	1,733
時間が余っているため	69.1	15.88	296	67.7	17.20	108	70.0	15.06	188
若年労働者の育成方法(MA)									
何も行っていない	68.9	15.40	844	69.4	15.45	322	68.6	15.38	522
何かしらの教育訓練を実施	70.9	14.64	13,320	72.2	14.43	8,771	68.3	14.67	4,549
OFF-JT	72.0	14.38	7,336	73.1	14.16	5,782	68.2	14.52	1,554
OJT	71.0	14.59	12,379	72.3	14.41	8,266	68.3	14.57	4,113
ジョブローテーション	73.0	14.33	4,947	73.6	14.07	4,353	68.0	15.25	594
自己啓発への支援	72.2	14.44	7,564	73.4	14.12	5,811	68.5	14.84	1,753
その他	71.4	14.42	618	72.9	14.26	409	68.5	14.31	209
実施している職場定着対策(MA)									
何も行っていない	69.7	14.97	1,518	70.7	14.81	808	68.5	15.09	710
何かしらの定着対策を実施	70.8	14.66	13,549	72.1	14.48	8,941	68.4	14.70	4,608
採用前の詳細な説明・情報提供	71.0	14.71	8,736	72.3	14.57	5,899	68.2	14.63	2,837
本人の能力・適性にあつた配置	71.3	14.61	8,900	72.7	14.45	6,237	68.0	14.47	2,663
職場での意思疎通の向上	71.4	14.66	9,282	72.8	14.48	6,216	68.4	14.58	3,066
仕事の成果に見合った賃金	71.9	14.95	4,567	73.6	14.60	3,176	68.0	14.99	1,391
昇格・昇任基準の明確化	72.7	14.75	4,241	73.6	14.48	3,398	69.0	15.23	843
教育訓練の実施・援助	71.5	14.54	8,751	72.6	14.34	6,584	68.3	14.68	2,167
仕事と家庭の両立支援	72.6	14.56	4,728	74.3	14.23	3,244	69.1	14.62	1,484
配転・勤務地等人事面での配慮	72.3	14.68	3,953	73.6	14.38	3,008	68.3	14.92	945
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	72.6	14.56	5,366	74.1	14.22	3,735	69.1	14.73	1,631
職場環境の充実・福利厚生の実施	72.5	14.60	6,351	74.1	14.30	4,493	68.7	14.62	1,858
その他	73.0	15.21	445	74.0	15.09	306	70.8	15.31	139

***p<.001 **p<.01 *p<.05

図表7-10① 就業形態別個人属性・職種・賃金・労働時間別「職業満足度得点」平均値

		若年労働者全体						
		平均	標準 偏差	N	Welch	df1	df2	p
全体		70.8	14.70	15,396				
年齢	15~19歳	77.2	14.45	274	64.25	3	1,298.66	***
	20~24歳	73.2	14.30	3,213				
	25~29歳	70.5	14.67	6,139				
	30~34歳	69.5	14.73	5,765				
最終学歴	中学	70.2	16.49	239	35.44	5	1,838.00	***
	高校	69.2	15.25	4,220				
	専修学校(専門課程)	68.3	14.50	1,672				
	高専・短大	70.8	14.43	1,428				
	大学	72.1	14.25	6,971				
	大学院	73.3	14.40	866				
職種	管理的な仕事	73.9	15.25	370	27.27	10	963.95	***
	専門的・技術的な仕事	71.6	14.44	3,700				
	事務的な仕事	71.9	14.29	6,475				
	販売の仕事	70.5	14.90	1,131				
	サービスの仕事	68.8	14.73	1,091				
	保安の仕事	70.5	15.32	78				
	生産工程の仕事	66.1	14.80	1,483				
	輸送・機械運転の仕事	70.4	15.94	294				
	建設・採掘の仕事	70.8	15.38	271				
	運搬・清掃・包装等の仕事	65.9	15.76	389				
	その他の仕事	72.3	14.44	70				
	月額賃金 (税込)	支給がない	75.0	14.37				
5万円未満		70.9	15.80	89				
5万円～10万円未満		70.4	15.08	662				
10万円～15万円未満		68.1	15.08	2,416				
15万円～20万円未満		69.4	14.68	3,677				
20万円～25万円未満		71.3	14.34	4,055				
25万円～30万円未満		71.9	14.14	2,149				
30万円～35万円未満		73.2	14.93	1,181				
35万円以上		75.3	13.94	965				
週あたり 実労働時間	20時間未満	71.4	15.34	373	14.25	9	1,964.50	***
	20～25時間未満	71.1	15.28	376				
	25～30時間未満	71.7	14.35	508				
	30～35時間未満	71.1	14.57	1,050				
	35～40時間未満	72.0	14.39	3,164				
	40～45時間未満	71.3	14.54	4,283				
	45～50時間未満	70.2	14.59	2,742				
	50～60時間未満	69.6	14.89	1,832				
	60時間以上	66.3	15.35	844				
働いていなかった	73.9	14.36	142					

***p<.001 **p<.01 *p<.05

と Welch の修正分散分析結果

正社員							非正社員						
平均	標準 偏差	N	Welch	df1	df2	p	平均	標準 偏差	N	Welch	df1	df2	p
72.1	14.53	9,949					68.5	14.73	5,440				
78.4	14.14	209					73.2	14.82	65				
74.0	14.00	2,177	37.32	3	984.05	***	71.4	14.77	1,036	20.87	3	308.00	***
71.8	14.43	4,035					68.1	14.81	2,100				
70.8	14.76	3,524					67.4	14.44	2,238				
72.6	17.16	84					69.0	16.08	154				
70.7	15.27	2,405					67.3	15.01	1,811				
68.8	14.54	900	24.32	5	750.28	***	67.6	14.46	771	7.32	5	858.62	***
71.4	14.30	749					70.2	14.54	678				
73.0	14.05	5,138					69.5	14.51	1,833				
75.2	14.02	673					66.6	13.68	193				
74.0	15.29	332					73.2	15.10	38				
72.3	14.24	2,668					69.8	14.82	1,032				
73.3	14.06	4,236					69.2	14.32	2,236				
70.9	14.99	775					69.8	14.68	356				
69.2	14.55	535					68.3	14.88	554				
72.5	15.47	50	14.39	10	508.20	***	66.9	14.65	28	10.03	10	264.28	***
67.7	15.17	747					64.5	14.26	735				
71.8	16.12	197					67.5	15.24	97				
70.2	15.34	247					76.6	14.91	24				
67.1	14.71	105					65.5	16.14	284				
69.7	15.63	31					74.4	13.27	39				
75.9	14.44	24					74.8	14.42	104				
68.7	15.63	11					71.2	15.89	78				
67.6	18.36	27					70.5	14.93	635				
69.4	16.28	598					67.6	14.65	1,817				
70.3	14.57	2,300	16.66	8	143.75	***	67.9	14.73	1,375	6.46	8	665.78	***
72.1	14.17	3,254					68.0	14.55	799				
72.4	14.07	1,874					68.8	14.20	275				
73.9	14.91	1,036					68.2	14.20	145				
76.1	13.67	792					71.8	14.65	173				
73.5	15.16	141					70.2	15.34	232				
72.4	15.41	75					70.8	15.26	301				
74.0	13.31	120					71.0	14.60	388				
73.7	14.45	419					69.4	14.41	630				
74.5	14.15	1,739					69.0	14.08	1,425				
72.7	14.21	3,083	20.02	9	573.45	***	67.9	14.84	1,198	9.79	9	1,117.09	***
71.5	14.30	2,162					65.3	14.63	578				
70.5	14.74	1,476					65.7	14.86	355				
66.2	15.39	641					66.7	15.25	203				
72.0	14.29	42					74.7	14.39	100				

図表7-10② 就業形態別事業所属性・勤務先事業所の育成方針ごとの「職業満足度得点」

		若年労働者全体						
		平均	S.D.	N	Welch	df1	df2	p
全体		70.8	14.70	15,396				
事業所 企業規模	1,000人以上	72.4	14.37	7,895				
	300～999人	69.3	14.40	2,845				
	100～299人	68.6	14.48	2,102	55.49	4	3,832.88	***
	30～99人	68.3	15.17	1,620				
	5～29人	71.0	16.32	934				
事業所 産業	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	74.7	15.75	289				
	建設業	71.4	14.28	669				
	製造業	68.9	15.05	2,950				
	電気・ガス・熱供給・水道業	75.1	14.71	931				
	情報通信業	70.8	14.93	583				
	運輸業, 郵便業	70.1	15.57	934				
	卸売業	71.5	14.63	700				
	小売業	69.5	15.15	623				
	金融業・保険業	73.3	13.57	828	17.61	16	4,064.45	***
	不動産業・物品賃貸業	70.9	15.25	500				
	学術研究, 専門・技術サービス業	72.2	13.88	963				
	宿泊業, 飲食サービス業	67.2	14.85	407				
	生活関連サービス業, 娯楽業	69.8	15.12	401				
	教育, 学習支援業	73.0	14.37	1,516				
	医療, 福祉	69.8	13.85	1,549				
	複合サービス事業	69.0	13.73	1,070				
サービス業(他に分類されないもの)	69.7	14.17	483					
事業所 所在地	北海道	70.7	15.32	670				
	東北	69.0	14.78	1,236				
	南関東	71.2	14.88	4,370				
	北関東・甲信	69.6	14.98	1,084				
	北陸	70.2	14.69	768				
	東海	70.6	14.15	1,890	5.43	10	2,510.20	***
	近畿	70.7	14.42	2,302				
	中国	71.7	15.10	1,011				
	四国	73.3	13.95	479				
	九州	71.0	14.72	1,458				
	沖縄	73.0	11.80	128				
若年労働者 に対する 育成方針	長期的な 教育訓練等で人材を育成	72.6	14.36	7,660				
	短期的に研修等で人材を育成	68.8	14.73	4,129	84.42	3	2,431.42	***
	特別な研修等は行わず、 社員自身に任せる	67.8	15.11	1,496				
	その他	70.2	14.32	663				

***p<.001 **p<.01 *p<.05

平均値と Welch の修正分散分析結果

正社員							非正社員						
平均	S.D.	N	Welch	df1	df2	p	平均	S.D.	N	Welch	df1	df2	p
72.1	14.53	9,949					68.5	14.73	5,440				
74.7	13.83	4,845					68.7	14.45	3,049				
70.2	14.18	1,822					67.9	14.69	1,021				
68.9	14.34	1,395	87.81	4	2,790.56	***	67.9	14.71	704	2.30	4	977.37	
68.4	14.91	1,162					68.0	15.83	457				
71.0	16.31	725					71.0	16.37	209				
74.9	15.68	263					73.5	16.69	26				
71.4	14.23	572					71.7	14.62	97				
70.7	14.87	1,913					65.7	14.86	1,035				
77.4	14.42	658					69.7	13.99	273				
72.1	14.82	388					68.0	14.81	195				
72.5	15.47	520					67.0	15.17	414				
73.0	14.14	475					68.2	15.14	225				
70.4	15.19	345					68.4	15.04	278				
75.9	12.80	541	21.76	16	2,700.42	***	68.4	13.65	287	4.21	16	932.84	***
71.6	15.82	310					69.9	14.26	190				
73.7	13.27	628					69.2	14.50	334				
65.8	14.45	280					70.2	15.32	127				
71.0	14.30	206					68.4	15.85	193				
75.1	13.74	878					70.2	14.74	638				
69.8	13.62	913					69.7	14.18	636				
68.8	13.48	714					69.4	14.24	354				
70.3	14.11	345					68.3	14.26	138				
72.8	14.76	348					68.3	15.56	318				
70.5	14.67	727					66.7	14.64	509				
72.6	14.67	3,016					68.1	14.87	1,353				
70.7	14.89	726					67.5	14.98	357				
70.7	14.80	510					69.1	14.44	258				
71.4	13.86	1,280	4.82	10	1,238.88	***	69.1	14.64	610	2.55	10	1,129.13	**
72.3	14.18	1,439					68.0	14.42	862				
72.6	15.30	646					70.1	14.65	365				
74.6	13.90	317					70.8	13.74	162				
72.0	14.37	887					69.5	15.15	571				
77.1	11.98	53					70.1	10.85	75				
73.1	14.24	6,624					68.9	14.55	1,036				
69.3	14.70	1,762	41.10	3	609.01	***	68.4	14.75	2,367	3.48	3	1,700.63	*
68.4	15.62	442					67.5	14.89	1,054				
71.0	13.66	168					69.9	14.54	495				

他の働く目的については、正社員の方が非正社員より多くの目的で有意差が現れ、何を目的に働くかということが職業満足度に影響を及ぼす傾向が強いようだ。具体的には、正社員・非正社員ともに「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」に働く人は満足度が低く、「生きがい・社会参加のため」「将来のための技能・技術の習得のため」に働く人は満足度が高い。また正社員ではさらに「自己実現のため」「自立のため」に働く人は満足度が高く、「時間が余っているため」に働く人の満足度が低い。

次に図表7-10①をみると、年齢・学歴・職種はすべて有意差がみられた。Games-Howellの多重比較の検定 ($p<0.05$) を行ったところ、年齢は正社員では全ての組み合わせで有意差があり若いほど満足度が高い。非正社員に限定すると「15～19歳、20～24歳>25～29歳、30～34歳」と大まかだがやはり若いほど満足度が高い傾向が見られた。

また学歴ごとの職業満足度には、正社員・非正社員ともに概ね高学歴ほど満足度が高い傾向がある。ただし正社員では「大学院>大学>高専・短大、高校>専修学校（専門課程）」という傾向がみられ、専修学校（専門課程）卒の満足度が中学・高校卒より有意に低く最低値を示した。また非正社員では「大学、高専・短大>高校」「大学、高専・短大>専修学校（専門課程）」「高専・短大>大学院」という傾向がみられ、最も教育年数の長い大学院の満足度が最も低い。

最後に職種ごとの職業満足度には、正社員では「管理、事務、専門・技術>販売、サービス、生産工程、運搬・清掃・包装等」、非正社員では「建設・採掘、その他、管理、専門・技術、販売、事務、サービス>運搬・清掃・包装等、生産工程」といった傾向がみられた。すなわち、正社員では知識集約的な業務を担う職種が他の職種より満足度が高く、非正社員ではマニュアル職が他の職種より満足度が低い。販売、サービスの仕事は正社員の場合はマニュアル職、非正社員の場合は知識集約的な職種と同程度の満足度を示す。

2-2) 勤務先事業所の属性に関連する統制変数と「職業満足度得点」

第二に、勤務先事業所の属性（企業規模、産業、所在地）についてみていこう。図表7-10②をみると、産業・所在地ごとの職業満足度には、正社員、非正社員いずれにおいても有意差が見られた。これに対して企業規模ごとの職業満足度には正社員のみ有意差がみられた。正社員では「1,000人以上>5～29人>300～999人>100～299人、30～99人」「5～29人>100～299人、30～99人」といった傾向が見られるのに対し、非正社員に限定すると有意ではなくなる。これは、小規模企業の事業所ではそもそも非正社員を雇用していないケースが多く⁹、非正社員に限定すると小規模企業の事業所で働く若者のケースが大幅に失われるためと推察される。一方で、正社員において5～29人の小規模企業が1,000人以上の大企業に匹敵する満足度の高さを示す点は興味深い。

⁹ 事業所調査のデータから算出したところ、企業規模5～29人の事業所では、所属する若年労働者（15～34歳）の全てを正社員として雇用している事業所が68.5%にのぼる（第1章 章末付表1-3②）。

産業ごとの職業満足度については、正社員では「電気・ガス・熱供給・水道業、金融業・保険業、教育・学習支援業、鉱業、砕石業、砂利採取業>学術研究・専門・技術サービス業、卸売業、運輸業・郵便業、情報通信業、不動産業・物品賃貸業、建設業、生活関連サービス業、娯楽業>製造業、小売業、サービス業（他に分類されないもの）、医療・福祉>複合サービス事業、宿泊業・飲食サービス業」と、知的集約産業や歴史の長い産業で満足度が高く、労働集約産業や対人サービスが中心業務の産業で満足度が低い傾向がみられる。一方で非正社員では「建設業、教育、学習支援業、不動産業・物品賃貸業、医療・福祉、電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス事業、学術研究・専門・技術サービス業>製造業」と、有意差が見られる組み合わせが減少した。この結果は、正社員と比べて非正社員では、製造業以外のどの産業で働いても職業に対する満足度に大差が無いことを意味する。その一方で、製造業で働く若年非正社員の厳しい状況がうかがわれる。

最後に勤務先事業所の所在地ごとの職業満足度には、正社員では「沖縄、四国>東海、北陸」「沖縄、四国、南関東>北関東・甲信、東北」、非正社員では「中国>東北」といった傾向が見られた。概ね西日本で満足度が高く東日本で低い傾向はどちらも同じだが、正社員にはより多くの地域間に差が現れた。

2-3) 労働条件・雇用管理と「職業満足度得点」

最後に、勤務先事業所による労働条件及び雇用管理のあり方と職業満足度得点との関連をみていこう。はじめに、月額賃金（平成 25 年 9 月に支払われた月額賃金総額）の金額ごとの職業満足度得点の差について図表 7-10①をみると、正社員では「35 万円以上>30 万円~35 万円未満>25 万円~30 万円未満、20 万円~25 万円未満>15 万円~20 万円未満、10 万円~15 万円未満」、非正社員では「支給がない¹⁰、35 万円以上>25 万円~30 万円未満、30 万円~35 万円未満、20 万円~25 万円未満>5 万円~10 万円未満>20 万円~25 万円未満、15 万円~20 万円未満、10 万円~15 万円未満」といった傾向がみられた。就業形態にかかわらず 10 万円~15 万円未満の人で不満が大きい。一方で、正社員では概ね賃金が高いほど満足度が高いのに対して、非正社員では賃金額が中程度の人の満足度が低い。これは先述のとおり、家庭生活を優先するべく家計補助の目的であえて非正社員として働く女性の満足度が高く、かつそうした女性たちの中には税・社会保障制度上の配偶者控除を受けられる範囲で働く人も存在するため、「5~10 万円未満」の非正社員の満足度が相対的に高く現れるのだと推察される。

次に、週あたり実労働時間（平成 25 年 9 月最終週の実労働時間）と職業満足度得点との関連をみよう。正社員では「35~40 時間未満、25~30 時間未満、30~35 時間未満、20 時

¹⁰ 本調査（平成 25 年 10 月 1 日現在について実施）では、平成 25 年 9 月に現在の勤務先から支払われた賃金総額（税込）を尋ねている。「支給がない」とは、9 月分の給与算定期間より後に採用されるなど、9 月の給与が支給されないことをいう。

間未満＞40～45時間未満、20～25時間未満、45～50時間未満、50～60時間未満＞60時間以上」、非正社員では「働いていなかった、25～30時間未満、20～25時間未満、20時間未満＞30～35時間未満、35～40時間未満、40～45時間未満、60時間以上＞50～60時間未満、45～50時間未満」と、就業形態によって大幅に異なる傾向が現れた。そもそも正社員で法定労働時間の含まれる「35～40時間」より少ない選択肢を選んだ人々は1割に満たず、休暇取得者や短時間勤務制度利用者などのイレギュラーなケースが想定される。そこで週35時間以上働いた正社員の職業満足度をみると、労働時間が長いほど満足度が下がる。一方、非正社員の労働時間は散らばりが大きく、職業満足度得点との関係は直線的ではない。先述のとおり、扶養控除の範囲内で働くことを意図する人々の職業満足度が高いため、週25時間前後働く人の満足度が高く現れたのだと推察される。

最後に、若年労働者に対する育成方針、実施している育成方法・職場定着対策と職業満足度得点との関連について図表7-9と図表7-10②をみていこう。まず若年労働者に対する育成方針との関連は、正社員では「長期的な教育訓練等で人材を育成＞短期的に研修等で人材を育成、特別な研修等は行わず社員自身に任せる」、非正社員では「その他＞特別な研修等は行わず社員自身に任せる」といった傾向がみられた。いずれも、若年労働者の育成を行わず社員自身の自己啓発に任せる方針の職場で働く若者の満足度が低い。

次に若年労働者に対する育成方法（図表7-9）と職業満足度得点との関連をみると、正社員では「その他」を除く全ての方法において有意な関連がみられ、実施していない場合より実施している場合で満足度が高い。しかし非正社員では、すべての育成方法との関連が有意ではなくなる。

同様に職場定着対策（図表7-9）と職業満足度得点との関連をみると、正社員については、全ての職場定着対策において実施している事業所で働く若者の満足度がより高い。しかし非正社員に限定すると、有意な関連が見られる対策は「仕事と家庭の両立支援」「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」の2つに限られ、いずれも実施している事業所で働く若者の満足度がより高い。

3) 小活

ここまで、若年労働者の職業満足度に対する、個人属性（性別、年齢、最終学歴）、家庭状況（子との同居、自分の収入で生活しているか否か）、働く目的、職種、非正社員内の多様性（フルタイム／短時間、雇用期間の定めの有無）、勤務先事業所の属性（企業規模、産業、所在地域）、勤務先事業所による労働条件・雇用管理（月額賃金、週当たり実労働時間、若年労働者に対する育成方針、若年労働者に実施している育成方法・職場定着対策）との関連を、若年労働者の就業形態ごとに比較しながらみてきた。

まず、正社員と非正社員とで似た傾向が現れたのは、学歴、年齢、働く目的、職種、勤務先事業所の産業、所在地、若年労働者に対する育成方針である。正社員・非正社員ともに、

学歴は高いほど、年齢は若いほど、「生きがい・社会参加」や「将来のための技能・技術の習得」のために働く人で、東日本より西日本で、知的集約産業や歴史の長い産業で、マニュアル職よりも知識を用いる職業で、若年労働者に何らかの育成を行う方針の事業所で働く人で職業満足度が高い。

一方で、正社員と非正社員とで異なる傾向もあった。全体に、正社員は事業所側の条件との関連が、非正社員は個人側の条件との関連がより多く見いだされた。個人側の条件としては、正社員では有意でなかった性別や子との同居、収入源が非正社員では有意であり、女性、子どもと同居している人、自分以外の収入で生活している人の満足度が高い。働く目的も、正社員は自分が主たる稼ぎ手である方が、非正社員は自分が補助的な稼ぎ手である方が高い満足度を示す。事業所側の条件としては、正社員では大企業や小規模企業の事業所で働く人で、賃金は高いほど、労働時間は法定労働時間に近いほど満足度が高く、非正社員では企業規模にかかわらず扶養控除の適用範囲内で働く人の満足度が高い。また、具体的な育成方法や職場定着対策については、正社員についてはいずれの育成方法・職場定着対策も、実施している事業所で働く人の満足度がより高い。非正社員についてはワーク・ライフバランスに関連した職場定着対策だけが上記のような関連を持ち、育成方法と職業満足度との間には関連がみられない。

本章の目的は、正社員と非正社員の職業満足度を規定する、勤務先事業所による雇用管理・労働条件を探索することであった。以上の分析結果からは「①正社員と非正社員の職業満足度の規定要因は全く異なる構造をもつ可能性がある」「②労働時間・賃金が非正社員の職業満足度を規定する要因を探索する際には、非正社員の中の多様性を考慮したモデルを作成する必要がある」「③勤務先事業所による雇用管理のあり方は非正社員よりも正社員に対してより強い規定力を持つ可能性がある」という3点が示唆された。ただし、本項で職業満足度との関連を検討した独立変数・統制変数は互いに影響力を持ち合うため、お互いの影響力を統制するとまた異なる結果が現れる可能性がある。次項ではこれらの点に考慮して多変量解析の手法を用いた分析をすすめよう。

4. 重回帰分析による職業満足度の規定要因の探索

1) 重回帰分析に用いる変数

本項では、重回帰分析の手法により、非正社員と正社員のそれぞれについて職業満足度の規定要因を検討する。従属変数は本節の冒頭で抽出した「職業満足度得点」である。

一つ目の独立変数である就業形態については、分析対象者を正社員と非正社員に分けて、それぞれ同じ規定要因を検討するモデルを作成して両者を比較する。また非正社員についてモデルを作成する際には、非正社員内の多様性に考慮して、「雇用期間の定めのあるフルタイム非正規」を対照カテゴリとする「就業形態」変数を投入する。もう一つの独立変数である、勤務先事業所による労働条件と雇用管理のあり方については、イレギュラーなケースを除外するため、月額賃金（平成 25 年 9 月に支払われた月額賃金総額）からは「支給がない¹¹⁾」、週あたり実労働時間（平成 25 年 9 月最終週の実労働時間）からは「働いていなかった」を除外して用いる。また、勤務先事業所の若年労働者に対する育成方針、若年労働者に実施している育成方法・職場定着対策については全て、事業所調査と個人調査のデータを合成した変数を用いる¹²⁾。

統制変数については、「働く目的 (MA)」のうち「主たる稼ぎ手として、生活を維持するため」と「主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠であるため」は、「主な収入（自分の収入で生活しているか否か）」と強い相関を持つため分析から除いた。その他の統制変数からは、ケース数が少ないカテゴリを除外した¹³⁾。

2) 正社員の職業満足度の規定要因

ここまでみてきたように、職業満足度と関連を持つ変数には正社員と非正社員とで一致するものもあれば一致しないものもある。若年労働者の職業満足度を高めようとするならば、どういった就業形態の若者にどのような雇用管理上の工夫を行うことが効果的なのか、それぞれの就業形態に分けて検討する必要があるだろう。図表 7-11 は「職業満足度得点」を従属変数として正社員、非正社員それぞれについて重回帰分析を行った結果である。

¹¹⁾ 本調査（平成 25 年 10 月 1 日現在について実施）では、平成 25 年 9 月に現在の勤務先から支払われた賃金総額（税込）を尋ねている。「支給がない」とは、9 月分の給与算定期間より後に採用されるなど、9 月の給与が支給されないことをいう。

¹²⁾ 本調査の事業所調査において「若年労働者へ期待する勤続期間」「若年労働者に対する育成方針」「若年労働者の育成方法」「実施している若年労働者の職場定着対策」は、就業形態（例：正社員／正社員以外の労働者／派遣労働者）や正社員の採用枠組（新卒採用／中途採用）ごとに回答するよう調査票が設計されている。本稿では、個人調査のデータと事業所調査のデータを合成し、分析対象とする若年労働者の就業形態および採用枠組に該当する従業員に対する勤め先事業所による実施状況を、分析対象とする若年労働者が経験している雇用管理であると見なして分析に用いている。いずれの変数も重回帰分析の際には、ケース数の少ない「その他」「該当する労働者がいない」を分析から除外した。

¹³⁾ 勤務先事業所の産業からは「鉱業、砕石業、砂利採取業」を、職種からは「保安の仕事」「その他の仕事」を分析から除外した。

はじめに、正社員の分散分析の結果は有意である。調整済み R 二乗値は.160 で非正社員よりも大きい。投入した変数の効果をみていこう。まず個人の特徴は、性別は有意ではなく、年齢は若いほど満足度が高い。最終学歴は専修学校卒と比べると短大・高専以外の全ての学歴の満足度が高い。子との同居や主な収入源は有意ではなく、働く目的は「時間が余っているため」以外全てが有意であった。「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」に働く人は満足度が低い、その他は全て目的を持って働いている人の方が満足度が高い。

次に勤務先の条件を見ていこう。「建設採掘」「運搬清掃包装」以外の全ての職種は、生産工程より満足度が高い。企業規模は「30～99人」と比べた場合、「1,000人以上」の大企業だけでなく「5～99人」においても満足度が高く、特筆すべき事だろう。また産業は「製造業」と比べた場合、「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業・保険業」「教育、学習支援業」では満足度が高く、「宿泊業、飲食サービス業」「複合サービス事業」では満足度が低い。「勤務先」事業所の所在地は、「南関東」と比べた場合「北海道」と「四国」で満足度が高い。

以上を統制した上で、勤務先事業所による労働条件や雇用管理のあり方が正社員の職業満足度に及ぼす効果として、一見して明らかなのは、賃金と労働時間の影響力が大変強いことである。月額賃金は概ね高いほど満足度が高く、週あたり実労働時間（対照カテゴリ：60時間以上）の影響力（偏回帰係数）は1週間の法定労働時間が含まれる35～40時間を頂点とする正規分布を描く。育成方針については、若年労働者を「短期的に研修等で育成」したり、「社員自身に任せる」事業所で働く人は「長期的な教育」を志向する事業所で働く人より満足度が低い。育成方法については、「OJT」による育成を行う事業所で働く人の満足度が低い。職場定着対策として「職場環境の充実・福利厚生の実施」「仕事の成果に見合った賃金」を実施している事業所で働く人は実施していない事業所で働く人より満足度が高く、「採用前の詳細な説明・情報提供」を実施している事業所で働く人は実施していない事業所で働く人より満足度が低い。ただし、「OJT」や「採用前の詳細な説明・情報提供」の実施が若者の満足度を下げていると解釈すべきではない。「Off-JT」「ジョブローテーション」「自己啓発への支援」を実施している事業所の大半が同時にOJTも実施していることから、本分析結果は、「OJTしか実施しない」事業所で働く若者の満足度が相対的に低いことを反映していると思われる¹⁴。また、「採用前の詳細な説明・情報提供」を実施する事業所で働く人の職業満足度が低いのは、就業環境が厳しく職業満足度が下がりがちな事業所では、そうではない事業所よりも、採用前に求職者へ厳しい現実を予め伝える傾向が高いことを反映しているのだろう¹⁵。

¹⁴ 本調査の事業所調査のデータについて算出したところ、新卒採用した若年正社員にOFF-JTを実施している事業所の97.1%（対中途採用した正社員：95.3%、対非正社員：93.8%）、ジョブローテーションを実施している事業所の95.9%（対中途採用した正社員：93.2%、対非正社員：86.2%）、自己啓発への支援を実施している事業所の95.2%（対中途採用した正社員：91.2%、対非正社員：85.0%）がOJTも同時に実施しているのに対し、新卒採用した若年正社員にOJTを実施している事業所の15.6%（中途採用正社員：21.8%、非正社員：46.0%）はOJTしか実施していない。

¹⁵ 本調査の事業所調査のデータについて算出したところ、過去1年間に自己都合により退職した若年労働者がいた事業所の方が、自己都合による退職者がいなかった事業所よりも、若年正社員および若年非正社員に対して「採用前の詳細な説明・情報提供」を実施している割合が有意に高い（対正社員：自己都合退職者あり59.4%、なし41.8%。対非正社員：自己都合退職者あり43.8%、なし29.3%）。

図表7-11 職業満足度得点の規定要因を探索する重回帰分析の結果（就業形態間比較）

	正社員			非正社員		
	調整済み R2 乗	F 値	有意確率	調整済み R2 乗	F 値	有意確率
	.160	18.300	.000	.069	4.313	.000
	N	7,708		N	3,948	
	B	t値	p	B	t値	p
定数	50.801	32.768	***	55.145	26.143	***
性別	男性 (ref:女性)	-.220	-.583	-.905	-1.518	
年齢	15～19歳	11.275	9.087	7.983	3.745	***
ref:30～34歳	20～24歳	5.444	11.042	5.288	7.690	***
	25～29歳	1.818	4.747	1.152	2.161	*
最終学歴	中学	7.339	3.839	1.363	.866	
ref:専修学校	高校	1.294	2.014	.399	.524	
(専門課程)	高専・短大	1.287	1.683	2.245	2.455	*
	大学	1.403	2.431	1.280	1.675	
	大学院	1.757	2.128	-1.319	-.867	
子との同居有無	子と同居している (ref:していない)	.706	1.589	2.592	3.767	***
主な収入源	自分の収入 (ref:自分以外の収入)	-.158	-.396	.240	.468	
働く目的(MA)	自分の学費や娯楽費を稼ぐため	-1.324	-3.907	-.663	-1.343	
ref:非選択	自己実現のため	2.795	7.556	.080	.132	
	生きがい・社会参加のため	4.752	13.970	4.199	7.744	***
	将来のための技能・技術の習得のため	1.528	3.683	2.552	3.947	***
	自立のため	1.113	3.288	1.007	1.967	*
	時間が余っているため	-1.579	-1.062	2.442	1.916	
職種	管理	7.637	7.240	8.405	2.559	*
ref:生産工程	専門・技術	4.311	5.784	3.352	2.931	**
	事務	5.892	8.336	2.537	2.401	*
	販売	4.553	5.067	4.256	2.839	**
	サービス	4.107	4.122	2.502	1.946	
	輸送機械運転	3.544	2.452	3.232	1.549	
	建設採掘	2.600	1.851	7.348	1.643	
	運搬清掃包装	1.623	1.005	.682	.499	
企業規模	1000人以上	2.322	3.968	.760	.816	
ref:30～99人	300～999人	.532	.865	.549	.549	
	100～299人	-.450	-.719	.513	.491	
	5～29人	2.972	3.773	1.625	1.031	
産業	建設業	.311	.410	3.735	1.858	
ref:製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	2.004	2.678	-.175	-.119	
	情報通信業	1.702	1.942	-.538	-.365	
	運輸業、郵便業	.538	.625	.482	.390	
	卸売業	1.121	1.416	.472	.344	
	小売業	-1.046	-1.118	-1.085	-.714	
	金融業・保険業	1.859	2.437	-.675	-.509	
	不動産業・物品賃貸業	1.225	1.273	2.572	1.652	
	学術研究、専門・技術サービス業	.348	.483	.809	.620	
	宿泊業、飲食サービス業	-3.873	-3.655	3.087	1.689	
	生活関連サービス業、娯楽業	1.087	.923	.861	.565	
	教育、学習支援業	2.415	3.402	.905	.782	
	医療、福祉	-2.545	-3.679	-.288	-.254	
	複合サービス事業	-1.657	-2.279	1.549	1.241	
	サービス業(他に分類されないもの)	.344	.361	1.546	.900	

勤務先事業所所在地 ref:南関東	北海道	3.013	3.248	**	1.915	1.692	
	東北	.886	1.328		.388	.417	
	北関東甲信	-.465	-.741		1.193	1.192	
	北陸	-.969	-1.260		2.273	1.892	
	東海	.226	.442		1.291	1.541	
	近畿	.606	1.246		.766	1.047	
	中国	1.329	1.919		3.203	3.148	**
	四国	2.162	2.297	*	3.425	2.318	*
	九州	.902	1.494		2.152	2.428	*
	沖縄	3.895	1.825		.982	.435	
就業形態 (ref:正社員)	雇用期間定めありフルタイム非正規						
	雇用期間定めあり短時間非正規				1.192	1.459	
	雇用期間定めなしフルタイム非正規				.608	.802	
	雇用期間定めなし短時間非正規				1.730	1.495	
月額賃金(税込) ref:10~15万円未満	5万円未満	4.247	.891		5.011	2.253	*
	5~10万円未満	-1.340	-.446		.398	.422	
	15~20万円未満	1.452	1.991	*	1.967	3.099	**
	20~25万円未満	3.822	5.061	***	2.326	2.937	**
	25~30万円未満	4.675	5.619	***	4.238	3.545	***
	30~35万円未満	6.078	6.659	***	4.960	3.356	**
	35万円以上	7.809	7.998	***	5.554	3.989	***
週あたり実労働時間 ref:60時間以上	20時間未満	6.622	4.769	***	4.706	2.516	*
	20~25時間未満	7.353	4.139	***	5.805	3.390	**
	25~30時間未満	8.525	5.533	***	5.403	3.364	**
	30~35時間未満	8.762	8.937	***	5.072	3.521	***
	35~40時間未満	8.918	12.268	***	4.647	3.518	***
	40~45時間未満	7.109	10.525	***	3.140	2.390	*
	45~50時間未満	5.813	8.428	***	.487	.353	
	50~60時間未満	4.006	5.555	***	1.531	1.037	
育成方針 ref:長期的な教育	短期的に研修等で育成	-2.530	-6.171	***	-.376	-.643	
	社員自身に任せる	-3.081	-3.765	***	-2.236	-2.855	**
育成方法 (MA) ref:非選択	OFF-JT	-.178	-.473		-.358	-.638	
	OJT	-1.316	-2.049	*	-.458	-.654	
	ジョブローテーション	-.191	-.545		.235	.320	
	自己啓発への支援	.223	.591		.064	.117	
実施している 職場定着対策 (MA) ref:非選択	採用前の詳細な説明・情報提供	-1.326	-3.726	***	-.671	-1.313	
	本人の能力・適性にあった配置	.567	1.554		-.567	-1.104	
	職場での意思疎通の向上	.460	1.279		.046	.087	
	仕事の成果に見合った賃金	1.025	2.551	*	-.341	-.585	
	昇格・昇任基準の明確化	-.364	-.898		.678	.933	
	教育訓練の実施・援助	-.581	-1.513		-.673	-1.220	
	仕事と家庭の両立支援	-.089	-.207		.077	.125	
	配転・勤務地等人事面での配慮	-.413	-1.066		.126	.184	
	労働時間の短縮・有給休暇の 積極的な取得奨励	.336	.833		.575	.947	
	職場環境の充実・福利厚生 の充実	2.226	6.039	***	1.042	1.822	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

3) 非正社員の職業満足度の規定要因

次に非正社員についてみていこう。正社員の調整済み R 二乗値が.160 とそれなりの説明力をもつものに対して、非正社員は分散分析の結果は有意であるが調整済み R 二乗値は.069 とわずかな説明力しかない。有意な効果を持つ統制変数は、若年正社員の場合と比べて大幅に減少した。まず個人の特徴は、正社員と同様に、性別は有意ではなく年齢は若いほど満足度が高い。専修学校（専門課程）卒と比べた場合の各学歴の効果は高専・短大卒でのみ正の効果のみみられた。また、正社員とは異なり子どもと同居している人はそうではない人より有意に満足度が高い。働く目的は、正社員では有意であった「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」「自己実現のため」が有意ではなくなり、他は正社員と同様に「生きがい・社会参加のため」「将来のための技能・技術の習得のため」「自立のため」に働いている人は満足度が高く、「時間が余っているため」は有意ではない。

次に勤務先の条件を見ていこう。職種の効果を見ると、「建設採掘」「運搬清掃包装」に加えて正社員では有意であった「サービス」「輸送機械運転」も有意な効果は見られない。「管理」「専門・技術」「事務」「販売」の仕事に従事する人はすべて、生産工程の仕事をする人より満足度が高い。企業規模と産業はいずれも有意ではなく、勤務先所在地は、首都圏と比べた場合「中国」「四国」「九州」で満足度が高い。

以上を統制した上で、独立変数の効果を見ていこう。まず、就業形態はいずれも有意な効果を示さなかった。非正社員の内部は多様性に富んでいるが、職業満足度に影響を及ぼす多様性は、雇用期間の定めの有無や、フルタイム労働者であるか否かでは推し量ることはできないようだ。

さらに、勤務先事業所による雇用管理のあり方や労働条件が非正社員の職業満足度に及ぼす効果を見ていこう。正社員と同様に、月額賃金と週あたり労働時間の影響力が大変強い。ただしその効果の様相は正社員とは異なる。月額賃金は正社員とは異なり必ずしも金額と職業満足度が線形の関係にはなく、たとえば「5万円未満」の人は「10～15万円未満」の人よりも満足度が高い。週あたり実労働時間は、45 時間以上は有意ではなく、週の労働時間が20～40 時間未満の範囲であるなら、どれだけの時間働いても満足度はそれほど変わらない。次に雇用管理についてみると、若年労働者に対する育成方針が「社員自身に任せる」事業所で働く人は「長期的な教育」を志向する事業所で働く人より満足度が低い。しかしその他の、育成方法や職場定着のための対策については、職業満足度に対する有意な効果が一切見られない。勤務先事業所による非正社員の雇用管理のあり方は、正社員に対するそれほどには影響力をもたないようだ。

第4節 おわりに

本章で明らかにされた事柄を以下にまとめる。第一に、職業生活を構成する様々な要素について非正社員より正社員の職業満足度が高い。ただし労働時間については非正社員の満足度がより高い。また、正社員は労働時間、非正社員は雇用の安定性、両者とも賃金に多くの人が不満を感じていた。若年労働者の職業満足度の向上にはこれらの要素が鍵となるだろう。

第二に、本章が分析に用いた独立変数（就業形態・勤務先事業所による労働条件・雇用管理）や統制変数（個人属性・家庭状況・働く目的・職種・勤務先事業所の属性）は、非正社員の職業満足度を説明する力が十分ではない。すなわち、非正社員の職業満足度は本調査が調べていない他の事柄によって相当部分が規定されている。そもそも非正社員とは「正社員ではない労働者」が全て混在した集団である。個々の若者が非正社員となった経緯や目的、望む働き方などは多様であり、彼・彼女らの職業に対する満足度を高めるためには、まずは非正社員として働く若者の多様性の内実を明らかにするための調査が必要だろう。

第三に、正社員・非正社員ともに、職業満足度に最も影響を及ぼす要素は労働時間と賃金である。特に若年正社員にとって、法定労働時間に近い労働時間で働くことは大きな正の効果を持つ。また賃金は高額であるほど満足度が高まる効果が確認されたが、一方で職場定着のために「仕事の成果に見合った賃金」を実施している事業所で働くことが、様々な職場定着対策の中で唯一有意な正の効果を示した。若年正社員にとって賃金は生活の糧であると同時に他者からの評価の証でもある。雇用主に対しては、能力開発等の雇用管理の改善に加え、賃金・労働時間といった労働条件の見直しも、若年正社員の職業生活への満足感を高め、ひいては職場定着や動機づけの向上を目指す上で重要であることを改めて周知するべきだろう。

最後に、正社員の若者については、5～29人の小規模企業の事業所で働く若者が、1,000人以上規模に次いで高い職業満足度を示した。この小規模企業で働くことの効果は、成果に見合った賃金の上昇、法定労働時間の遵守、自己啓発やOJTだけに頼らない長期的視野に立った積極的な育成、職場環境・福利厚生の実施などの雇用管理改善を行うことで更に上昇し、1,000人以上企業を追い越す。むしろ若年正社員の職業満足度が低いのは30～99人の中規模企業の事業所である¹⁶。今後、中小企業を若年者が健全に初期キャリアを形成していく場として育てていくためには、上記のような雇用管理の改善を、中規模企業を中心に推し進めていくことが重要だろう。

¹⁶ JILPT（2015）においても、従業員（約8割が正社員）の全般的職務満足度およびジョブインボルブメント（現在の職務や仕事に対する、没頭、思い入れ、のめり込み等の程度、関心の高さ）と勤務先の企業規模との間にはU字型の関係がみられ、それぞれの平均値はいずれも企業規模30人以下、3,001人以上の順に高く、中規模企業で低かった。

【引用文献】

Argyle, Michel, 2001, *The Psychology of Happiness*, Second Edition, Routledge.

Clark, A.E., 1997, “Job Satisfaction and Gender: Why are Women So Happy at Work?”,
Labour Economics, 4, pp.341-372.

Smith, P.C. Kendall, L.M. and Hulin, C.L., 1969, *The Measurement of Satisfaction in Work
and Retirement*, Rand McNally.

JILPT (2015) 『経営組織の診断と活性化のためのチェックリスト—HRM チェックリスト利
用活用マニュアル (改訂増補版)』.

マイケル・アーガイル著、石田梅男訳 (1994) 『幸福の心理学』誠心書房.

章末付表 7-1① 職業生活構成要素の満足度と職業生活の実態との関連（正社員）

		不満	やや 不満	どちら でもない	やや 満足	満足	N
「福利厚生」に対する満足度							
実施している	仕事と家庭の両立支援 ***	2.5%	8.0%	21.6%	32.9%	34.6%	3,277
職場定着対策(MA)	職場環境の充実・福利厚生の充実 ***	2.2%	6.8%	22.5%	33.2%	35.0%	4,534
	全体	3.2%	8.3%	27.0%	31.8%	29.5%	9,828
「雇用の安定性」に対する満足度							
若年労働者に 期待する 勤続期間	1年未満	—	—	—	—	—	5
	1年以上3年未満	—	—	—	—	—	4
	3年以上5年未満	2.2%	7.7%	23.1%	34.1%	33.0%	91
***	5年以上10年未満	3.6%	3.6%	27.3%	31.7%	33.3%	249
	10年以上	2.2%	6.1%	28.5%	32.3%	30.5%	1,185
	定年まで※	1.2%	3.6%	18.2%	33.1%	43.7%	6,928
	職種によって違う	1.5%	3.7%	16.4%	32.5%	45.5%	464
	労働者によって違う	1.4%	5.0%	22.1%	33.8%	37.5%	557
	全体	1.5%	4.0%	19.9%	33.0%	41.4%	9,483
「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度							
週あたり 実労働時間	20時間未満	3.5%	7.7%	21.7%	34.3%	32.2%	143
	20～25時間未満	4.0%	13.3%	24.0%	25.3%	33.3%	75
***	25～30時間未満	1.7%	9.1%	26.4%	30.6%	31.4%	121
	30～35時間未満	3.8%	11.6%	20.7%	28.5%	35.4%	421
	35～40時間未満	2.3%	8.2%	19.0%	32.4%	37.8%	1,751
	40～45時間未満	3.3%	10.6%	21.5%	31.0%	33.5%	3,102
	45～50時間未満	5.2%	14.8%	24.3%	30.4%	25.1%	2,180
	50～60時間未満	10.5%	21.8%	25.1%	23.4%	19.0%	1,485
	60時間以上	24.0%	27.6%	21.4%	17.3%	9.4%	646
	働いていなかった	7.1%	16.7%	19.0%	26.2%	31.0%	42
	全体	6.0%	13.9%	22.2%	29.0%	28.7%	9,966
実施している	労働時間の短縮・ 有給休暇の積極的な取得奨励 ***	4.7%	11.5%	19.4%	31.1%	33.0%	3,767
職場定着対策(MA)	仕事と家庭の両立支援 ***	5.1%	11.9%	19.3%	30.1%	33.2%	3,277
	全体	6.0%	14.0%	22.3%	29.1%	28.3%	9,828
「職場の環境(照明、空調、騒音等)」に対する満足度							
実施している	職場環境の充実・福利厚生の充実 ***	3.5%	10.4%	23.2%	32.9%	29.6%	4,534
職場定着対策(MA)	全体	3.7%	11.4%	25.9%	32.6%	26.1%	9,828

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※「定年まで」は正社員にのみ設定されている選択肢である

※「不詳」は掲載を省略したため各満足度段階の合計は100%にならない場合がある

※度数(N)が10以下のセルは%を「—」で示した

章末付表7-1② 職業生活構成要素の満足度と職業生活の実態との関連（正社員）

		不満	やや 不満	どちら でもない	やや 満足	満足	N	
		「教育訓練・能力開発のあり方」に対する満足度						
若年労働者に 対する育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	4.2%	13.9%	36.7%	29.6%	15.4%	6,661	
	短期的に研修等で人材を育成	8.1%	16.2%	44.0%	21.6%	9.7%	1,777	
	特別な研修等を行わず、社員自身に任せる	8.4%	16.6%	46.5%	16.8%	10.8%	452	
	その他	6.5%	14.8%	45.6%	23.7%	9.5%	169	
	全体	5.3%	14.5%	38.8%	27.3%	13.9%	9,059	
若年労働者の 育成方法(MA)	OFF-JT ***	4.5%	14.3%	36.8%	29.2%	14.9%	5,813	
	OJT ***	5.2%	14.4%	38.2%	27.8%	14.1%	8,321	
	ジョブローテーション ***	4.0%	14.1%	37.0%	29.2%	15.5%	4,371	
	自己啓発への支援 ***	4.3%	14.2%	36.4%	29.3%	15.5%	5,845	
	その他 N.S.	3.4%	14.1%	40.3%	27.4%	14.8%	412	
	行っていない **	5.2%	15.6%	48.8%	19.6%	10.4%	326	
全体	5.2%	14.5%	38.8%	27.2%	14.0%	9,156		
実施している 職場定着対策(MA)	教育訓練の実施・援助 ***	4.6%	14.5%	37.4%	28.0%	15.1%	6,639	
	本人の能力・適性にあった配置 ***	4.9%	14.5%	37.6%	28.1%	14.6%	6,285	
	全体	5.3%	14.5%	39.0%	27.0%	13.9%	9,828	
		「賃金」に対する満足度						
月額賃金 (税込)	支給がない	8.3%	0.0%	33.3%	33.3%	25.0%	24	
	5万円未満	18.2%	9.1%	27.3%	36.4%	9.1%	11	
	5万円～10万円未満	29.6%	25.9%	14.8%	18.5%	11.1%	27	
	10万円～15万円未満	22.4%	28.7%	25.4%	16.1%	7.1%	602	
	15万円～20万円未満	15.2%	28.3%	29.3%	20.0%	7.1%	2,320	
	20万円～25万円未満	10.6%	23.5%	29.6%	25.1%	11.0%	3,277	
	25万円～30万円未満	8.2%	21.7%	29.5%	28.5%	12.0%	1,881	
	30万円～35万円未満	6.0%	16.8%	25.9%	31.8%	19.3%	1,044	
	35万円以上	4.0%	11.9%	19.9%	37.0%	26.9%	800	
	全体	11.0%	22.9%	28.0%	25.7%	12.2%	9,986	
実施している 職場定着対策(MA)	仕事の成果に見合った賃金 ***	8.9%	19.3%	26.5%	29.0%	16.0%	3,201	
	全体	11.0%	22.9%	28.2%	25.6%	12.0%	9,828	
		「人事評価・処遇のあり方」に対する満足度						
実施している 職場定着対策(MA)	昇格・昇任基準の明確化 ***	4.6%	13.2%	32.7%	32.6%	16.4%	3,428	
	全体	5.4%	13.0%	34.9%	31.3%	15.1%	9,828	
		「仕事の内容・やりがい」に対する満足度						
職種	管理的な仕事	2.7%	9.0%	19.8%	40.7%	27.2%	334	
	専門的・技術的な仕事	2.3%	6.3%	16.5%	45.6%	29.3%	2,688	
	事務的な仕事	2.7%	8.0%	26.9%	43.4%	18.9%	4,261	
	販売の仕事	3.7%	8.2%	24.8%	41.8%	21.5%	778	
	サービスの仕事	3.5%	6.4%	24.4%	41.5%	23.7%	545	
	保安の仕事	4.0%	10.0%	24.0%	30.0%	32.0%	50	
	生産工程の仕事	4.1%	7.1%	31.8%	37.0%	19.8%	751	
	輸送・機械運転の仕事	3.0%	5.5%	22.4%	40.3%	28.4%	201	
	建設・採掘の仕事	4.8%	4.4%	26.1%	42.2%	22.1%	249	
	運搬・清掃・包装等の仕事	6.6%	10.4%	27.4%	39.6%	15.1%	106	
	その他の仕事	9.7%	3.2%	12.9%	48.4%	25.8%	31	
	全体	2.9%	7.3%	23.8%	43.0%	22.8%	9,994	
			「職場の人間関係、コミュニケーション」に対する満足度					
	実施している 職場定着対策(MA)	職場での意思疎通の向上 ***	3.2%	8.0%	20.4%	39.7%	28.5%	6,260
全体		3.4%	8.1%	21.4%	39.7%	27.1%	9,828	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

章末付表7-2① 職業生活構成要素の満足度と職業生活の実態との関連（非正社員）

		不満	やや 不満	どちら でもない	やや 満足	満足	N
「福利厚生」に対する満足度							
実施している	仕事と家庭の両立支援 *	5.5%	9.9%	35.4%	27.0%	21.7%	1,499
職場定着対策(MA)	職場環境の充実・福利厚生の充実 ***	4.6%	8.3%	33.1%	30.1%	23.2%	1,884
	全体	4.6%	8.9%	37.8%	25.8%	22.2%	5,407
「雇用の安定性」に対する満足度							
若年労働者に 期待する 勤続期間	1年未満	7.3%	26.8%	36.6%	17.1%	12.2%	41
	1年以上3年未満	16.2%	18.7%	31.0%	15.7%	17.8%	439
	3年以上5年未満	17.2%	18.5%	29.3%	19.7%	14.4%	639
***	5年以上10年未満	7.5%	13.0%	33.5%	26.7%	18.6%	322
	10年以上	7.6%	11.6%	34.2%	27.4%	18.6%	1,421
	定年まで※	—	—	—	—	—	—
	職種によって違う	14.0%	18.3%	32.0%	21.9%	13.4%	1,055
	労働者によって違う	10.3%	16.6%	33.2%	24.3%	15.2%	1,109
	全体	11.5%	15.8%	32.6%	23.4%	16.1%	5,026
「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度							
週あたり 実労働時間	20時間未満	2.6%	8.1%	27.8%	26.9%	34.6%	234
	20～25時間未満	3.6%	6.6%	24.3%	30.5%	35.1%	305
***	25～30時間未満	3.1%	6.1%	21.7%	29.8%	39.3%	392
	30～35時間未満	3.3%	9.5%	20.8%	30.1%	36.1%	634
	35～40時間未満	1.5%	7.8%	19.4%	29.3%	41.7%	1,444
	40～45時間未満	3.5%	11.3%	24.2%	27.4%	33.4%	1,217
	45～50時間未満	5.3%	14.6%	32.8%	26.1%	21.1%	589
	50～60時間未満	9.2%	16.4%	31.7%	25.8%	16.7%	360
	60時間以上	15.1%	25.9%	25.4%	17.1%	16.6%	205
	働いていなかった	1.9%	7.8%	25.2%	24.3%	39.8%	103
	全体	3.9%	10.6%	24.0%	27.8%	33.5%	5,483
実施している	労働時間の短縮・ 有給休暇の積極的な取得奨励 **	3.6%	9.5%	21.8%	29.9%	34.8%	1,653
職場定着対策(MA)	仕事と家庭の両立支援 *	3.5%	9.5%	23.1%	27.6%	36.0%	1,499
	全体	3.9%	10.4%	24.3%	27.9%	33.0%	5,407
「職場の環境(照明、空調、騒音等)」に対する満足度							
実施している	職場環境の充実・福利厚生の充実 N.S.	3.7%	13.7%	26.0%	29.2%	27.0%	1,884
職場定着対策(MA)	全体	3.6%	12.7%	27.2%	29.1%	26.9%	5,407

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※「定年まで」は正社員にのみ設定されている選択肢である

※「不詳」は掲載を省略したため各満足度段階の合計は100%にならない場合がある

章末付表7-2② 職業生活構成要素の満足度と職業生活の実態との関連（非正社員）

		不満	やや 不満	どちら でもない	やや 満足	満足	N
「教育訓練・能力開発のあり方」に対する満足度							
若年労働者に 対する育成方針	長期的な教育訓練等で人材を育成	6.4%	10.7%	52.5%	19.3%	10.4%	1,047
	短期的に研修等で人材を育成	7.6%	13.4%	51.8%	16.4%	10.1%	2,408
	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	8.2%	16.1%	55.3%	12.7%	6.8%	1,075
	その他	8.5%	15.0%	51.5%	16.6%	7.5%	507
	全体	7.6%	13.6%	52.7%	16.2%	9.2%	5,037
若年労働者の 育成方法(MA)	OFF-JT ***	6.6%	13.3%	50.5%	19.2%	9.6%	1,576
	OJT *	7.5%	13.1%	52.7%	16.9%	9.0%	4,183
	ジョブローテーション *	6.0%	11.7%	52.0%	19.2%	10.8%	600
	自己啓発への支援 ***	7.0%	13.1%	49.5%	19.8%	9.9%	1,781
	その他 *	11.4%	17.6%	51.9%	11.0%	7.6%	210
	行っていない **	8.1%	14.3%	58.1%	11.3%	7.3%	532
全体	7.7%	13.5%	52.8%	16.2%	9.0%	5,158	
実施している 職場定着対策(MA)	教育訓練の実施・援助 **	6.8%	13.9%	50.1%	18.7%	9.7%	2,202
	本人の能力・適性にあった配置 N.S.	7.5%	13.3%	52.2%	17.7%	8.2%	2,705
	全体	7.5%	13.5%	52.5%	16.6%	9.1%	5,407
「賃金」に対する満足度							
月額賃金 (税込)	支給がない	4.7%	17.8%	35.5%	20.6%	20.6%	107
	5万円未満	13.8%	22.5%	27.5%	17.5%	18.8%	80
	5万円～10万円未満	11.4%	19.2%	31.1%	21.6%	16.6%	640
	10万円～15万円未満	19.1%	26.6%	30.0%	16.1%	8.0%	1,847
	15万円～20万円未満	14.3%	28.6%	27.4%	20.2%	9.5%	1,394
	20万円～25万円未満	11.0%	21.8%	27.6%	24.8%	14.7%	808
	25万円～30万円未満	6.8%	19.8%	24.1%	29.9%	18.7%	278
	30万円～35万円未満	8.2%	13.7%	23.3%	34.2%	20.5%	146
	35万円以上	5.8%	12.7%	20.8%	35.8%	24.9%	173
	全体	14.1%	24.2%	28.4%	21.0%	12.2%	5,473
実施している 職場定着対策(MA)	仕事の成果に見合った賃金 N.S.	14.5%	22.7%	29.1%	20.8%	12.6%	1,411
	全体	14.1%	24.0%	28.5%	20.8%	12.2%	5,407
「人事評価・処遇のあり方」に対する満足度							
実施している 職場定着対策(MA)	昇格・昇任基準の明確化 N.S.	7.7%	14.7%	36.6%	24.4%	16.2%	856
	全体	7.4%	14.3%	38.5%	24.3%	14.9%	5,407
「仕事の内容・やりがい」に対する満足度							
職種	管理的な仕事	7.9%	0.0%	21.1%	34.2%	36.8%	38
	専門的・技術的な仕事	1.6%	4.6%	13.3%	44.6%	35.8%	1,036
	事務的な仕事	3.5%	9.1%	28.3%	41.0%	17.9%	2,271
	販売の仕事	3.1%	5.6%	26.5%	40.8%	24.0%	358
	サービスの仕事	2.3%	6.0%	23.0%	41.2%	27.2%	566
	保安の仕事	0.0%	3.6%	35.7%	46.4%	14.3%	28
	生産工程の仕事	4.4%	9.0%	37.4%	35.2%	14.0%	748
	輸送・機械運転の仕事	4.0%	7.0%	30.0%	40.0%	18.0%	100
	建設・採掘の仕事	0.0%	4.2%	12.5%	37.5%	45.8%	24
	運搬・清掃・包装等の仕事	4.5%	11.1%	29.1%	36.7%	18.7%	289
	その他の仕事	0.0%	10.3%	10.3%	35.9%	43.6%	39
	全体	3.1%	7.7%	25.9%	40.5%	22.6%	5,497
	「職場の人間関係、コミュニケーション」に対する満足度						
実施している 職場定着対策(MA)	職場での意思疎通の向上 *	3.2%	10.2%	21.7%	36.9%	27.5%	3,122
	全体	3.7%	9.7%	22.7%	36.1%	27.4%	5,407

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

章末付表 7-3 正社員の職業生活満足度の因子分析結果（バリマックス回転後の因子負荷量）

	第一因子	第二因子	共通性	平均値	標準偏差
福利厚生	.768	.194	.628	3.770	1.063
雇用の安定性	.664	.245	.501	4.093	.950
労働時間・休日等の労働条件	.479	.320	.332	3.605	1.206
職場の環境(照明、空調、騒音等)	.476	.334	.338	3.667	1.096
教育訓練・能力開発のあり方	.484	.454	.441	3.305	1.049
賃金	.437	.469	.411	3.052	1.189
人事評価・処遇のあり方	.348	.718	.637	3.381	1.059
仕事の内容・やりがい	.217	.653	.473	3.756	.982
職場の人間関係、コミュニケーション	.210	.595	.397	3.796	1.035
因子寄与	2.125	2.033			
累積寄与率(%)	23.613	46.204			

※1 因子抽出法: 主因子法

※2 回転法: Kaiser の正規化を伴うバリマックス法

※3 因子得点の計算方法: 回帰法

※4 各要素について「満足=5点」「やや満足=4点」「どちらでもない=3点」「やや不満=2点」「不満=1点」を与えて因子分析を行った

※5 絶対値が0.4以上の因子負荷量を網掛した

※6 第1因子・第2因子のそれぞれと相関の高い各要素（因子負荷量を網掛した要素）について、上記※4と同様に得点化した合計点（第1因子=6~30点、第2因子=5~25点）を、満点が100点となるように標準化したものを、第1因子については「生業得点」、第二因子については「生きがい得点」とよぶ。α係数は「生業得点」の6要素間では正社員で0.804、非正社員で0.777「生きがい得点」の5要素間では正社員で0.798、非正社員で0.791である

※7 平均値・標準偏差を算出したところ、「生業得点」では正社員が71.6 (S.D.15.57)、非正社員が67.0 (S.D.15.52)、「生きがい得点」では正社員が69.2 (S.D.15.83)、非正社員が66.9 (S.D.15.96)であった

章末付表7-4 個人属性・家庭状況・働く目的・勤務先事業所育成方法・職場定着対策別
「生業得点」「生きがい得点」平均値と Welch の T 検定結果（正社員）

	生業得点				生きがい得点			
	平均	標準 偏差	p	N	平均	標準 偏差	p	N
全体	71.6	15.57		9,967	69.2	15.83		9,970
性別	男性	71.5	15.91	6,112	69.4	16.06	*	6,111
	女性	71.9	15.02	3,855	68.8	15.46		3,859
子との同居	子ども同居なし	71.8	15.44	*	8,077	69.2	15.76	8,082
	子ども同居あり	71.0	16.10		1,882	68.9	16.10	1,880
主な収入	自分の収入で生活	71.8	15.65	7,576	69.4	15.92	**	7,580
	自分以外の収入で生活	71.2	15.31	2,378	68.4	15.49		2,377
働く目的(MA)	主たる稼ぎ手として、生活を維持するため	71.7	15.69	6,106	69.4	15.94	*	6,105
	主たる稼ぎ手ではないが、生活を維持するには不可欠であるため	71.1	15.26	*	2,720	68.0	15.44	***
	自分の学費や娯楽費を稼ぐため	69.9	14.91	***	3,368	66.9	14.90	***
	自己実現のため	74.4	15.30	***	2,396	72.9	15.41	***
	生きがい・社会参加のため	75.4	14.90	***	3,127	73.3	15.12	***
	将来のための技能・技術の習得のため	72.0	15.36		1,718	70.8	15.47	***
	自立のため	72.5	15.12	***	3,469	69.6	15.15	*
	時間が余っているため	68.6	18.14		108	63.0	18.01	***
若年労働者の育成方法(MA)	何も行っていない	68.9	15.76	***	324	66.8	16.98	**
	何かしらの教育訓練を実施	71.8	15.51		8,785	69.3	15.73	
	OFF-JT	72.9	15.22	***	5,791	70.0	15.54	***
	OJT	71.9	15.49	***	8,280	69.4	15.71	***
	ジョブローテーション	73.5	15.14	***	4,358	70.5	15.42	***
	自己啓発への支援	73.3	15.11	***	5,819	70.1	15.59	***
	その他	72.5	15.53		410	70.3	15.42	
実施している職場定着対策(MA)	何も行っていない	70.3	15.80	*	809	67.3	15.93	**
	何かしらの定着対策を実施	71.6	15.52		8,958	69.2	15.80	
	採用前の詳細な説明・情報提供	71.9	15.62	**	5,911	69.5	15.87	***
	本人の能力・適性にあつた配置	72.3	15.52	***	6,249	69.8	15.77	***
	職場での意思疎通の向上	72.5	15.50	***	6,225	70.0	15.82	***
	仕事の成果に見合った賃金	73.5	15.63	***	3,182	70.8	15.99	***
	昇格・昇任基準の明確化	73.5	15.52	***	3,405	70.4	15.90	***
	教育訓練の実施・援助	72.3	15.33	***	6,595	69.6	15.75	***
	仕事と家庭の両立支援	74.3	15.17	***	3,249	71.1	15.75	***
	配転・勤務地等人事面での配慮	73.3	15.42	***	3,012	70.5	15.73	***
	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	74.2	15.10	***	3,743	70.8	15.76	***
	職場環境の充実・福利厚生充実	74.1	15.21	***	4,503	70.9	15.87	***
	その他	73.3	15.95		306	71.8	16.57	**

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

章末付表7-5① 個人属性・職種・賃金・労働時間別「生業得点」平均値と Welch の修正分散分析結果（正社員）

		平均	標準偏差	N	Welch	df1	df2	p
全体		71.6	15.57	9,967				
年齢	15~19歳	78.1	14.97	209	36.74	3	985.31	***
	20~24歳	73.8	14.99	2,183				
	25~29歳	71.3	15.58	4,038				
	30~34歳	70.4	15.72	3,533				
最終学歴	中学	71.3	17.94	84	24.71	5	750.76	***
	高校	70.3	16.21	2,413				
	専修学校(専門課程)	67.8	15.41	903				
	高専・短大	71.0	15.85	750				
	大学	72.6	15.10	5,143				
	大学院	74.9	15.03	674				
職種	管理的な仕事	73.3	16.41	332	22.51	10	509.31	***
	専門的・技術的な仕事	71.4	15.35	2,674				
	事務的な仕事	73.7	14.92	4,239				
	販売の仕事	70.2	16.15	776				
	サービスの仕事	67.3	15.52	538				
	保安の仕事	71.9	16.26	50				
	生産工程の仕事	66.5	16.24	749				
	輸送・機械運転の仕事	71.0	16.94	198				
	建設・採掘の仕事	69.4	15.94	248				
	運搬・清掃・包装等の仕事	66.6	15.25	106				
	その他の仕事	68.0	16.64	31				
月額賃金 (税込)	支給がない	75.3	15.66	24	15.19	8	143.74	***
	5万円未満	67.6	18.20	11				
	5万円~10万円未満	65.4	18.95	27				
	10万円~15万円未満	68.8	17.14	599				
	15万円~20万円未満	69.8	15.54	2,303				
	20万円~25万円未満	71.7	15.31	3,260				
	25万円~30万円未満	72.1	14.97	1,877				
	30万円~35万円未満	73.3	16.02	1,039				
35万円以上	75.8	14.93	794					
週あたり 実労働時間	20時間未満	73.9	16.22	142	26.96	9	573.96	***
	20~25時間未満	71.6	16.52	75				
	25~30時間未満	74.0	14.14	120				
	30~35時間未満	73.8	15.43	419				
	35~40時間未満	74.6	14.91	1,740				
	40~45時間未満	72.5	15.15	3,090				
	45~50時間未満	71.0	15.30	2,165				
	50~60時間未満	69.2	15.99	1,480				
	60時間以上	64.7	16.39	642				
働いていなかった	71.9	15.25	42					

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

章末付表7-5② 個人属性・職種・賃金・労働時間別「生きがい得点」平均値と Welch の修正分散分析結果（正社員）

		平均	標準偏差	N	Welch	df1	df2	p
全体		69.2	15.83	9,970				
年齢	15~19歳	76.6	14.98	209	39.18	3	986.72	***
	20~24歳	71.3	15.10	2,183				
	25~29歳	68.7	15.82	4,044				
	30~34歳	68.0	16.08	3,530				
最終学歴	中学	72.3	17.75	84	16.82	5	751.63	***
	高校	68.0	16.32	2,411				
	専修学校(専門課程)	66.4	15.88	904				
	高専・短大	68.4	15.15	750				
	大学	69.9	15.53	5,148				
	大学院	72.4	15.80	673				
職種	管理的な仕事	72.0	16.70	332	6.01	10	508.57	***
	専門的・技術的な仕事	70.3	15.46	2,676				
	事務的な仕事	69.1	15.66	4,244				
	販売の仕事	68.4	15.99	776				
	サービスの仕事	67.9	15.71	537				
	保安の仕事	70.6	17.57	50				
	生産工程の仕事	66.6	16.19	747				
	輸送・機械運転の仕事	69.6	16.87	198				
	建設・採掘の仕事	69.3	16.57	248				
	運搬・清掃・包装等の仕事	63.5	17.06	105				
	その他の仕事	68.3	17.12	31				
月額賃金 (税込)	支給がない	74.2	15.15	24	25.60	8	143.85	***
	5万円未満	67.6	13.91	11				
	5万円~10万円未満	65.8	19.29	27				
	10万円~15万円未満	66.1	17.13	599				
	15万円~20万円未満	66.8	15.72	2,309				
	20万円~25万円未満	69.0	15.51	3,259				
	25万円~30万円未満	69.6	15.46	1,877				
	30万円~35万円未満	71.9	16.26	1,037				
35万円以上	74.5	14.63	793					
週あたり 実労働時間	20時間未満	70.2	15.85	141	7.72	9	574.30	***
	20~25時間未満	69.8	16.85	75				
	25~30時間未満	71.6	14.36	121				
	30~35時間未満	70.0	15.55	420				
	35~40時間未満	70.9	15.84	1,742				
	40~45時間未満	69.3	15.57	3,087				
	45~50時間未満	68.7	15.70	2,170				
	50~60時間未満	68.9	15.92	1,479				
	60時間以上	64.8	16.88	641				
働いていなかった	69.2	16.61	42					

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

章末付表7-6① 事業所属性・勤務先事業所の育成方針別「生業得点」平均値と Welch の修正分散分析結果（正社員）

		平均	標準偏差	N	Welch	df1	df2	p
全体		71.6	15.57	9,967				
事業所 企業規模	1,000人以上	74.9	14.68	4,851				
	300～999人	69.5	15.38	1,823				
	100～299人	67.9	15.27	1,397	113.05	4	2,805.46	***
	30～99人	67.2	16.11	1,165				
	5～29人	69.9	16.85	731				
事業所 産業	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	75.1	16.40	264				
	建設業	70.7	15.45	573				
	製造業	70.1	15.84	1,916				
	電気・ガス・熱供給・水道業	78.2	15.36	658				
	情報通信業	72.0	16.08	388				
	運輸業, 郵便業	72.1	16.44	521				
	卸売業	72.5	15.40	475				
	小売業	69.7	15.92	346				
	金融業・保険業	76.1	13.60	542	24.79	16	2,706.52	***
	不動産業・物品賃貸業	70.7	17.13	310				
	学術研究, 専門・技術サービス業	73.6	14.30	630				
	宿泊業, 飲食サービス業	64.0	15.32	281				
	生活関連サービス業, 娯楽業	69.2	15.76	207				
	教育, 学習支援業	74.4	14.75	880				
	医療, 福祉	69.2	14.56	916				
	複合サービス事業	69.0	14.34	714				
サービス業(他に分類されないもの)	69.3	14.85	346					
事業所 所在地	北海道	73.0	15.72	348				
	東北	70.1	15.88	728				
	南関東	72.2	15.73	3,023				
	北関東・甲信	70.1	16.20	727				
	北陸	70.9	15.73	511				
	東海	70.8	14.91	1,283	4.89	10	1,241.34	***
	近畿	71.8	15.22	1,440				
	中国	71.7	16.47	649				
	四国	74.6	14.45	318				
	九州	71.6	15.19	887				
	沖縄	76.8	12.21	53				
	若年労働者 に対する 育成方針	長期的な 教育訓練等で人材を育成	72.9	15.24	6,633			
短期的に研修等で人材を育成		68.5	15.88	1,765	47.93	3	610.94	***
特別な研修等は行わず、 社員自身に任せる		67.2	16.76	446				
その他		70.6	14.39	168				

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

章末付表7-6② 事業所属性・勤務先事業所の育成方針別「生きがい得点」平均値と Welch の修正分散分析結果（正社員）

		平均	標準偏差	N	Welch	df1	df2	p
全体		69.2	15.83	9,970				
事業所 企業規模	1,000人以上	71.3	15.49	4,852				
	300～999人	67.2	15.40	1,824				
	100～299人	66.5	15.47	1,398	50.35	4	2,823.80	***
	30～99人	66.4	15.85	1,168				
	5～29人	69.4	17.63	728				
事業所 産業	鉱業, 砕石業, 砂利採取業	73.0	16.95	264				
	建設業	69.4	15.35	574				
	製造業	68.3	15.94	1,914				
	電気・ガス・熱供給・水道業	72.7	16.23	659				
	情報通信業	68.6	16.23	388				
	運輸業, 郵便業	69.7	16.60	521				
	卸売業	70.2	15.34	476				
	小売業	67.9	16.66	345				
	金融業・保険業	72.5	14.65	542	16.93	16	2,708.96	***
	不動産業・物品賃貸業	69.2	17.07	311				
	学術研究, 専門・技術サービス業	70.8	14.81	629				
	宿泊業, 飲食サービス業	64.1	15.76	280				
	生活関連サービス業, 娯楽業	69.9	15.46	208				
	教育, 学習支援業	72.3	15.35	880				
	医療, 福祉	67.1	14.74	917				
	複合サービス事業	63.7	15.05	715				
サービス業(他に分類されないもの)	68.1	15.24	347					
事業所 所在地	北海道	69.5	16.13	350				
	東北	67.8	15.56	729				
	南関東	69.5	16.04	3,019				
	北関東・甲信	67.7	16.00	729				
	北陸	67.2	16.00	514				
	東海	68.9	15.20	1,283	4.16	10	1,239.64	***
	近畿	69.5	15.56	1,440				
	中国	70.4	16.40	648				
	四国	71.7	15.72	317				
	九州	69.1	15.76	888				
	沖縄	74.5	13.73	53				
	若年労働者 に対する 育成方針	長期的な 教育訓練等で人材を育成	70.2	15.63	6,635			
短期的に研修等で人材を育成		66.4	15.89	1,766	30.86	3	614.57	***
特別な研修等は行わず、 社員自身に任せる		66.6	16.69	444				
その他		67.8	14.42	169				

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05