

正社員のキャリア志向とキャリア

——多様化の現状と正社員区分の多様化

佐野 嘉秀

(法政大学教授)

目次

- I はじめに
- II 正社員におけるキャリア志向の多様化
- III キャリア志向と企業内キャリア
- IV キャリア志向と仕事・キャリアへの評価
- V まとめ——正社員キャリアの個別的多様化と正社員区分の多様化

I はじめに

本稿では、「正社員の多元化」というテーマに関連して、「正社員」として雇用される社員（以下、正社員）の自らの今後のキャリアに関する希望の多様性をキャリア志向という概念でとらえる¹⁾。そして、正社員のキャリア志向の多様化の現状と、そうしたキャリア志向に対応した正社員の企業内キャリアの多様化の実態を明らかにしたい。また、キャリア志向ごとの就業満足度を比較し、キャリア志向が異なる正社員グループごとの自らの仕事やキャリア、働き方に対する評価を知ることで、現在、政策的にも焦点が当てられている正社員の雇用区分²⁾の多様化の意義について検討を試みることとする。

「正社員の多元化」について社会的な関心がよせられる理由の一つは、企業が「正社員」として雇用する社員の雇用区分の多様化が一定の進展を見せていることにある（佐藤・佐野・原 2003；西村・守島 2009；労働政策研究・研修機構 2013）。すなわち、企業に期間の定めのない雇用契約で雇用され、フ

ルタイムで勤務し、長期的な企業内キャリア形成の対象と位置づけられ、転勤を通じて幅広い職場と仕事を体験し、管理職層へと昇進していくような典型的な正社員とは、異なる働き方やキャリア形成が予定される正社員の雇用区分を導入する企業の事例がみられる。

とくに近年では、従来からある「総合職」正社員と「一般職」正社員を分けるかたちの雇用区分の多様化だけでなく、転勤を伴う配置転換がない区分や、従事する職種が限定された区分、勤務時間が短い区分などとして、様々な呼称の正社員の雇用区分の導入が行われている。これらの正社員の雇用区分は、従来型の正社員と比べて、勤務地や職種、労働時間に関して限定があることから、「限定正社員」と総称されることもある³⁾。

このような現状を踏まえ、政策的にも、常用雇用者としての正社員の就業機会の拡大や非正社員から正社員への転換を促す手段として、正社員の雇用区分の多様化に関心がよせられている（雇用政策研究会 2010；「多様な形態による正社員」に関する研究会 2012）。勤務地や職種、労働時間等に関して限定的な働き方は、これまで主として非正社員の働き方と位置付けられてきた。正社員区分の多様化により、正社員としてそうした働き方の選択肢が増えることは、正社員として就業するなかで多様な就業ニーズを満たすことに貢献すると期待されている（久本 2003）。

しかし他方で、こうした限定正社員の雇用区分は、企業内キャリアに関して、従来型の正社員の

区分と比べ、昇進・昇格の上限が低く設定され、賃金水準も低い傾向にある（高橋 2013）。このような状況を踏まえて、正社員の雇用区分の多様化の進展を批判する意見もある。限定正社員の区分において昇進・昇格に上限が課される背景としては、企業の低成長や組織のフラット化に伴う管理職ポストの抑制といった、企業が直面する課題であろう。企業としては、正社員区分の多様化により、正社員のキャリアを複線化し、管理職登用にに向けた積極的なキャリア形成と教育訓練投資の対象を限定することで人材育成の効率化がはかれる。また、それ以外の層に対しては、管理職昇進の機会に代えて、職種や勤務地、労働時間等に関する企業による拘束を小さくして就業ニーズを満たすことで、幅広い正社員層からの企業への貢献や人材確保を期待しているものと解釈できる（今野 2010）。

このように、限定正社員の雇用区分は、企業内キャリアにおいて管理職への昇進機会が限定される代わりに、職種や、勤務地や労働時間等の働き方に関して、企業からの拘束度が低い働き方が可能な雇用区分として設定されることが多いとみられる。それでは、はたしてこのようなキャリアのあり方は、正社員として働く人のニーズに対応していると言えるだろうか。正社員の雇用区分の多様化が、就業者にとって肯定的に広く受け入れられる条件の一つは、正社員が期待するキャリアとして、管理職への昇進よりも、専門的な仕事での活躍や、家庭・社会生活をより重視した働き方を望むかたちで、正社員の就業ニーズが多様化していることが前提となろう⁴⁾。

そこで、本稿では、第1に、そうした正社員がもつ自らの今後の仕事のあり方への期待をキャリア志向という概念でとらえ、キャリアと働き方に関する希望の多様化の実態を明らかにしたい。現状において、正社員の雇用区分の多様化は、一般職正社員の区分の設定に典型的にみられるように、実質的には女性活用を主に想定した正社員区分を設けるかたちで進んできた。しかし、もちろん男性正社員においても、キャリア志向は多様化している可能性がある。そうしたキャリア志向の現状を知るとは、男性正社員も広く対象に含め

る形で、正社員区分の多様化をすすめる余地について考えるうえで重要な情報となろう。

そのうえで、本稿では、第2に、そうしたキャリア志向に対応したキャリアの多様化の現状についても分析を試みたい⁵⁾。この点に関し、雇用区分に関する先行研究は、企業が正社員の雇用区分を多様化する主な理由として、雇用区分ごとの仕事・キャリアの設定を挙げている（佐藤・佐野・原 2003）。また、総合職・一般職正社員に関する研究は、企業が正社員の雇用区分を分ける目的として、女性の就業継続可能性に関わる、入社時点での女性のキャリアに関する希望のちがいに応じて、キャリアルートを複線化することの合理性について指摘している（脇坂 1998）⁶⁾。キャリア志向に応じたキャリア設定は、企業が雇用区分を多様化する重要な目的の一つと考えられる。

現状において、キャリア志向に対応したキャリアの多様化が見られるとすれば、それは、①異なる正社員区分のあいだで生じている場合のほか、②同じ正社員の雇用区分のなかで、配置や仕事の割り振りによる個別的管理を通じて生じている場合の両方が考えられる。とくに男性正社員については、限定正社員としての就業が一般的でないことから、主として後者（②）の結果として、キャリア志向に応じたキャリアの多様化が進むものと考えられる。女性正社員についても、①異なる正社員区分のあいだで生じるちがいと、②同じ雇用区分の中で個別的管理を通じて生じるちがいの影響がともに想定できよう。そうしたなかでも、個別的な管理の結果も含め、キャリア志向に応じたキャリアの多様化が進んでいるかを明らかにしたい。

もちろん、このようなキャリアの多様化が、正社員の就業に対する期待に十分に込んでいるとは限らない。そこで、本稿では、第3に、就業満足度を手掛かりにして、キャリア志向の異なる正社員グループごとの自らの仕事やキャリア、働き方に関する評価について分析することにした。とくに、限定正社員の雇用区分が想定するような、管理職への昇進よりも仕事内容や働き方を重視するキャリア志向の正社員の期待は満たされていると言えるか。正社員による現状への評価を知るこ

とで、正社員区分の多様化の意義に関する検討につなげたい。その際には、働き方への満足度の背景として、キャリア志向ごとの働き方のちがいをとして、転居を伴う転勤と労働時間の状況を確認することとする。

分析においては、労働政策研究・研修機構が2011年10月末～2012年1月末の調査期間に実施した「第2回働くことと学ぶことについての調査」の個票データを用いる。同調査では、25歳～44歳までの男女を対象に、本稿の分析に関わる、今後のキャリアについての就業意識や、キャリアや働き方の状況をきいている⁷⁾。ただし本稿では、回答者のうち、調査時点において従業員規模100名以上の民間企業に雇用される25歳～39歳までの正社員（「正社員・正職員」）に限定して分析を行うことにする⁸⁾。管理職昇進に向けた長期的な企業内キャリアが可能と考えられる従業員規模の企業で働く、初期のキャリア形成期の正社員を対象を限定する意図からである。このほか、分析の趣旨に応じて、集計ごとに企業での勤続期間等に関する追加的な限定を行っている。

II 正社員におけるキャリア志向の多様化

正社員のキャリア志向は、現状において、どのくらい多様化しているだろうか⁹⁾。調査では、キャリア志向を把握するうえで、「現在の勤務先に限らず、転職した場合も含めて、あなたは今後、どのように仕事をしていきたいですか」という問により、必ずしも現在の就業先でのキャリア形成機会や就業条件を前提としない、今後のキャリアについての長期的な方針をたずねている¹⁰⁾。

設問では、キャリアと働き方との関係について、複数のキャリア志向の選択肢を用意し、そのうち一つを選択してもらった形式をとった。選択肢のうち、①「会社幹部もしくは管理職としてマネジメントの仕事につきたい」という方針は、管理職への昇進を重視するキャリア志向と見ることができる。また、②「専門性や技能を活かせるような仕事につきたい」は、①の選択肢との関係を考慮すると、管理職への昇進よりも、専門的な仕事

内容を重視するキャリア志向と言える。③「社内での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」は、昇進や仕事内容よりも就業自体を重視するキャリア志向と解釈できる。④「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」は、仕事よりも私生活や社会生活を重視するキャリア志向と言える¹¹⁾。

この他の選択肢を見ると、⑤「なりゆきにまかせたい」は状況次第で柔軟にキャリアを選択したいという志向と言える。また、⑥「わからない」を選択した回答者は、現時点で明確なキャリア志向を持たない。これら⑤⑥は、いずれも、今後のキャリアについて現時点では具体的なキャリアについての希望を持たない点で共通点がある。

以上の検討を踏まえ、キャリア志向の特徴を端的に把握するうえで、①～⑥のキャリア志向をそれぞれ、①「管理職志向」、②「専門職志向」、③「就業重視志向」、④「生活重視志向」、⑤「状況依存志向」、⑥「未確定」という名称を付けた。以下、それぞれこの名称で分析を進めることとしたい。

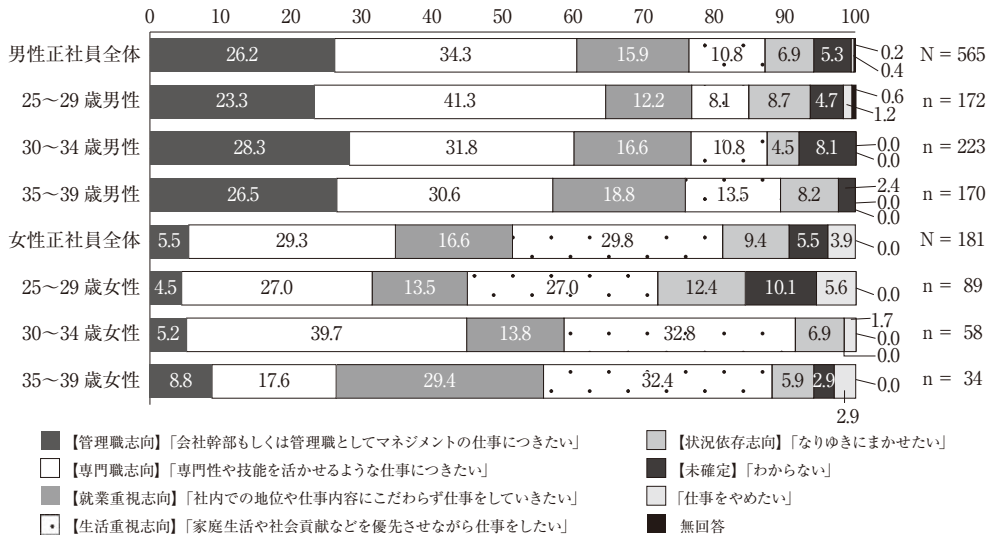
こうしたキャリア志向は、性別や年齢によっても異なる可能性がある¹²⁾。そこで、図1は、性別・年齢別に、キャリア志向の構成比を集計したものである。まず男性正社員全体についての集計結果を見ると、男性正社員においても、「管理職志向」は4分の1程度を占めるにとどまる。男性正社員では、それ以上に「専門職志向」の割合が3割を超えて高く、「就業重視志向」「生活重視志向」もそれぞれ1割台を占める。男性正社員のキャリア志向が、管理職昇進を重視する志向以外に多様化している現状が分かる。

同じ図1から、男性正社員について、年齢層別に見ると、20歳台後半層において、「専門職志向」の割合がやや高く、それ以外の志向の割合がそれぞれやや低いことを除き、必ずしも大きな構成比の変化はない。男性正社員において、キャリア志向がある程度、安定的であることを示すと考えられる。

女性正社員全体では、男性正社員全体と比べ、「管理職志向」の割合が1割未満とより低い。女性正社員では、「専門職志向」と「生活重視志向」の割合がそれぞれ約3割を占め、最も高い比率と

図1 男女別、年齢層別のキャリア志向の構成比

(単位：%)



注1：従業員規模100名以上の民間企業に雇用される25歳～39歳までの正社員（「正社員・正職員」）が集計対象である。
 2：設問は、「現在の勤務先に限らず転職した場合も含めて、あなたは今後、どのように仕事をしていきたいですか」。

なっている。

女性正社員の年齢層別の集計を見ても、「管理職志向」の割合は、年齢層に関わらず一貫して低い。他方、「生活重視志向」は年齢層に関わらず、安定して3割程度を占めている。これに対し、「専門職志向」の割合は、30歳台前半層で高く、30歳台後半層で低い。その分、「就業重視志向」の割合は、30歳台後半では約3割を占め、とくに高くなっている。この変化が、世代のちがいによるものか、ライフサイクルやキャリア段階に応じたキャリア志向の変化の結果なのかは、データの制約から確認できない¹³⁾。

Ⅲ キャリア志向と企業内キャリア

1 キャリア志向と職種・管理職登用

以上から、正社員のキャリア志向が多様化している現状を確認できた。管理職への昇進を重視するキャリア志向を持つ割合は、女性よりも男性で多い。ただし、その割合は、男性でも一部を占めるにすぎず、男女ともに、キャリア志向は多様化していると言える。

それでは、こうしたキャリア志向に応じて、異なる企業内キャリアが形成されているだろうか。

キャリアに関わる指標として、ここではまず、第1に、キャリア志向ごとの職種構成のちがいを、第2に、キャリア志向ごとの管理職昇進の状況のちがいについて明らかにしてみたい。

第1に、キャリア志向と職種との関係について、表1は、男女別に、キャリア志向ごとの職種構成について集計したものである。特徴的な傾向のみ指摘すると、男女ともに、「管理職志向」では、販売職の割合が高い。店舗や売場の管理者としてのキャリアが想定される。また、「専門職志向」で専門・技術職の割合が高く、半数程度を占める。キャリア志向において重視する専門的な仕事内容と職種との対応関係が読み取れる。このほか、男女間で異なる点としては、男性では、「生活重視志向」で販売職、「状況依存志向・未確定」では技能工・生産職およびその他の職種の割合が高い。女性では、「就業重視志向」と「生活重視志向」で事務職、「状況依存志向・未確定」で販売職の割合が高い。

以上のように、男女とも、キャリア志向により職種構成は異なっている。なかでもキャリア志向と対応関係が理解しやすいものとしては、「専門職志向」において専門・技術職の割合が高いことが挙げられる。

第2に、キャリア志向と管理職登用との関係を

表1 キャリア志向別、職種構成

(男性正社員)	専門・技術	管理	事務	販売	サービス	技能工・生産	その他	無回答	合計	度数
【管理職志向】	23.0%	10.1%	21.6%	29.7%	3.4%	8.8%	3.4%	0.0%	100.0%	148
【専門職志向】	42.3%	.5%	10.8%	14.9%	7.7%	18.6%	5.2%	0.0%	100.0%	194
【就業重視志向】	15.6%	4.4%	20.0%	18.9%	14.4%	13.3%	13.3%	0.0%	100.0%	90
【生活重視志向】	14.8%	0.0%	19.7%	29.5%	9.8%	16.4%	9.8%	0.0%	100.0%	61
【状況依存志向・未確定】	8.7%	1.4%	13.0%	15.9%	11.6%	24.6%	24.6%	0.0%	100.0%	69
男性正社員全体	25.8%	3.7%	16.4%	21.2%	8.4%	15.7%	8.9%	0.0%	100.0%	562
(女性正社員)	専門・技術	管理	事務	販売	サービス	技能工・生産	その他	無回答	合計	度数
【管理職志向】	0.0%	10.0%	30.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	10
【専門職志向】	54.7%	0.0%	28.3%	9.4%	7.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	53
【就業重視志向】	10.0%	3.3%	63.3%	10.0%	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%	100.0%	30
【生活重視志向】	20.4%	0.0%	51.9%	22.2%	3.7%	0.0%	1.9%	0.0%	100.0%	54
【状況依存志向・未確定】	14.8%	0.0%	48.1%	29.6%	0.0%	3.7%	3.7%	0.0%	100.0%	27
女性正社員全体	27.0%	1.1%	44.8%	19.5%	4.6%	1.7%	1.1%	0.0%	100.0%	174

注：従業員規模100名以上の民間企業に雇用される25歳～39歳までの正社員（「正社員・正職員」）が集計対象である。ただし、今後の仕事の希望に関して「仕事を辞めたい」とする回答者および無回答の票を除いて集計した。

みたい。表1からも、「管理職志向」において、管理の職種の割合がやや高い。しかし、仕事の種類についての質問への回答であるため必ずしも正確に管理職昇進の状況を示すとは言えない。そこで、役職（相当職含む）についてたずねる他の設問から、キャリア志向と管理職昇進の関係を見ることとする¹⁴⁾。ただし、管理職昇進の機会は、性別や年齢、学歴などの個人属性のほか、職種、従業員規模や業種等の企業属性によっても左右されると考えられる。これらは、キャリア志向とも関連している可能性がある。そこで、これらの属性をコントロールしても、キャリア志向と管理職登用との関係が見られるかを検討したい。

表2は、このような観点から、順序ロジスティック回帰分析の手法により、現在の役職の状況（課長・課長相当職以上を2、係長・係長相当職等を1、役職なしを0と得点化）を被説明変数とし、個人と企業の基本属性をコントロール変数とくわえたうえで、キャリア志向の影響を推計したものである。

推計結果から、個人と企業の基本属性をコントロールしても、キャリア志向として「管理職志向」を持つことは、「就業重視志向」の正社員と比べて、管理職昇進に対して統計的に有意にプラスの影響を与えている。他方で、「専門職志向」であることは、有意にマイナスの影響を与えている（いずれも有意水準は5%）。

他の変数についてみると、男性であること、20

歳台後半と比べて30歳台であること、業種が製造・建築業と比べて卸・小売業であることは、管理職昇進に対して統計的に有意にプラスの影響を与えている（順に有意水準は1%、1%、5%）。これに対し、高卒・中卒と比べ専門学卒・短大卒・高専卒であること、事務職と比べ「その他」の職種（運輸通信、保安、農林漁業関連、その他）であること、従業員規模100～299名と比べ300～999名であることは、管理職昇進にマイナスの有意な影響を与えている（有意水準はいずれも10%）。

以上のように、性別や年齢、学歴といった個人属性や職種、企業の主な業種や従業員規模に関わらず、「管理職志向」の正社員において、実際にも管理職昇進の機会が多く、「専門職志向」では管理職昇進の機会が小さい傾向にある。ただし、表1で確認したように、「専門職志向」の正社員は、専門・技術職に従事する割合が高い点で、キャリア志向とキャリアとの対応関係が見られる。

2 キャリア志向と企業内での仕事経験

以上のように、正社員のなかでも、キャリア志向に対応するかたちで、経験する職種や管理職昇進の状況にちがいが生じている。ところで、このうち管理職昇進のちがいに着目すると、「管理職志向」の正社員については、管理職昇進前のより初期の段階も含め、管理職登用にに向けた仕事経験の機会が充実する傾向にある可能性がある。実際

表2 現在の職位の規定要因（順序ロジスティック回帰分析）

		B	Wald
キャリア志向	【管理職志向】	.634	5.238**
	【専門職志向】	-.639	5.392**
	【就業重視志向】（基準）		
	【生活重視志向】	-.235	.546
	【状況依存志向・未確定】	-.139	.170
男性		1.092	13.919***
年齢	(25～29歳)（基準）		
	30～34歳	1.520	33.549***
	35～39歳	2.467	82.549***
学歴	大卒・大学院卒	-.413	2.689
	専門学校卒・短大卒・高専卒	-.548	3.619*
	(高卒・中卒等)（基準）		
職種	専門・技術職、管理職	.259	.911
	(事務職)（基準）		
	販売職	.093	.104
	サービス職	-.197	.141
	生産工程工	-.181	.241
	その他	-.868	3.784*
従業員規模	(従業員数100～299名)（基準）		
	従業員数300～999名	-.446	3.261*
	従業員数1000名以上	-.107	.239
業種	(製造、建設)（基準）		
	電気・ガス・熱供給・水道、情報通信、運輸、郵便	.224	.645
	卸売、小売	.666	4.410**
	金融、保険、不動産、物品賃貸	-.074	.043
	医療、福祉、学術研究、専門・技術サービス、教育、学習支援	.598	1.366
	宿泊、飲食サービス、生活関連サービス、娯楽	-.368	1.058
	その他サービス、その他	.614	1.947
N			735
カイ2乗			204.616***
Negellerke R2			.310

- 注：1) 従業員規模100名以上の民間企業に雇用される25歳～39歳までの正社員（「正社員・正職員」）が集計対象である。ただし、今後の仕事の希望に関して「仕事を辞めたい」とする回答者および各変数について無回答の票を除いて集計した。
 2) 被説明変数としては、現在の職位に関して、課長・課長相当職以上（「課長、課長相当職」「部長、部長相当職」）を2、係長・相当職等（「職長、班長、組長」「係長、係長相当職」）を1、「役職なし」を0と得点化している。
 3) ***: $p < 0.01$, **: $p < 0.05$, *: $p < 0.1$ 。

にはどうだろうか。

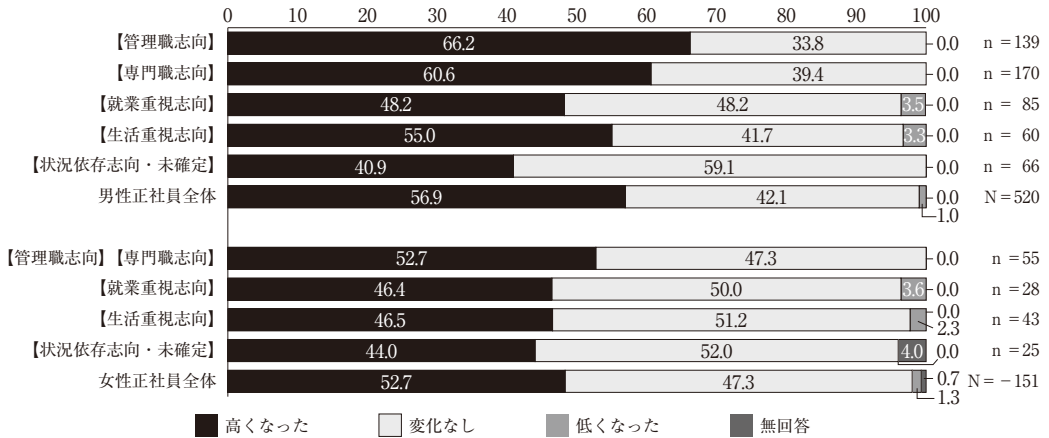
そうした仕事経験のちがいを把握する指標として、ここでは昨年度1年間の「仕事のレベル」の変化の経験に着目したい。人材育成を促すと考えられる仕事の変化としては、大きく分けて、仕事内容の高度化と仕事の範囲の拡大の双方が考えられる。このうち、管理職への昇進につながる仕事経験としては、仕事内容の高度化の経験がより重要と考える¹⁵⁾。

図2は、キャリア志向と「仕事のレベル」の変化との関係を見たものである。集計から、男性正社員においては、やはり「管理職志向」において「仕事レベル」が「高くなった」とする割合が最も高い。「専門職志向」がこれに次ぐ結果となっている。「専門職志向」は、表2で見たように管理職昇進の機会が小さい傾向にある。しかし、専門的な仕事の性質ゆえに必ずしも仕事内容を高度

化させる機会が小さいわけではないのだと考えられる。女性正社員については、「管理職志向」の回答者数が少ないため、「管理職志向」と「専門職志向」を合わせて集計した。女性正社員においても、「管理職」と「専門職志向」を合わせたグループにおいて、「仕事のレベル」が高くなったとする割合が高い。

ただし、こうした仕事の変化の経験は、キャリア志向だけでなく、性別や年齢、学歴といった個人属性や職種のほか、企業規模や業種といった企業の属性によっても左右されている可能性がある。キャリア志向とも関連している可能性があるこうした変数の影響を取り除いても、「管理職志向」の正社員において、仕事内容の高度化を経験する傾向が認められるであろうか。この点を検証するため、表3は、二項ロジスティック回帰分析の手法を用いて、これらの変数をコントロール

図2 キャリア志向別、「仕事のレベル」の変化（昨年度1年間）（単位：％）



注：1) 従業員規模 100 名以上の民間企業に雇用される 25 歳～39 歳までの正社員（「正社員・正職員」）で、昨年度より以前（2010 年 3 月以前）から現在の企業に就業している回答者が集計対象である。ただし、今後の仕事の希望に関して「仕事を辞めたい」とする回答者および無回答の票を除いて集計した。
 2) 設問では、「昨年度 1 年間に、「仕事に関する変化がありましたか」として、「仕事のレベル」についての変化をたずねている。

表 3 仕事レベル高度化経験の規定要因（二項ロジスティック回帰分析）

		B	Wald
キャリア志向	【管理職志向】	.753	7.494***
	【専門職志向】	.335	1.806
	【就業重視志向】（基準）		
	【生活重視志向】	.226	.629
	【状況依存志向・未確定】	-.165	.305
男性		.557	6.030**
年齢	(25～29 歳)（基準）		
	30～34 歳	-.148	.566
	35～39 歳	-.433	4.055**
学歴	大卒・大学院卒	-.043	.031
	専門学校卒・短大卒・高専卒 (高卒・中卒等)（基準）	.271	1.052
職種	専門・技術職、管理職 (事務職)（基準）	-.048	.035
	販売職	-.320	1.369
	サービス職	-.534	1.437
	生産工程工	-.513	2.275
	その他	-.534	1.741
従業員規模	(従業員数 100～299 名)（基準）		
	従業員数 300～999 名	-.434	3.722*
	従業員数 1000 名以上	.140	.455
業種	(製造、建設)（基準）		
	電気・ガス・熱供給・水道、情報通信、運輸、郵便	.145	.304
	卸売、小売	.310	1.018
	金融、保険、不動産、物品賃貸	.836	6.263**
	医療、福祉、学術研究、専門・技術サービス、教育、学習支援	.266	.371
	宿泊、飲食サービス、生活関連サービス、娯楽	.214	.485
その他サービス、その他	.881	3.394*	
定数		-.332	.636
N			670
カイ 2 乗			51.938***
Negellerke R2			.100

注：1) 従業員規模 100 名以上の民間企業に雇用される 25 歳～39 歳までの正社員（「正社員・正職員」）で、昨年度より以前（2010 年 3 月以前）から現在の企業に就業している回答者が集計対象である。ただし、今後の仕事の希望に関して「仕事を辞めたい」とする回答者および各変数について無回答の票を除いて集計した。
 2) 被説明変数は、昨年度 1 年間の仕事に関する変化として、「仕事のレベル」が「高くなった」を 1、「変化なし」「低くなった」を 0 として得点化したものである。
 3) ***: $p < 0.01$, **: $p < 0.05$, *: $p < 0.1$.

したうえで、キャリア志向と「仕事のレベル」の高度化の経験の有無との関係を推計したものである。

推計結果から、基本属性をコントロールしても、「管理職志向」であることは、役職や仕事内容を重視しない「就業重視志向」であることと比べて、「仕事のレベル」の高度化を経験する統計的に有意な傾向がある（有意水準は1%）。また、その他のキャリア志向については、「専門職志向」も含め、有意な影響は認められなかった。

他の変数の影響を見ると、個人属性では、女性よりも男性の方が、仕事内容の高度化を経験する傾向にある（有意水準は5%）。また、25～29歳の年齢層と比べて、35～39歳の年齢層では、仕事内容の高度化を経験することが少ない（有意水準は5%）。その間の30～34歳の年齢層では、統計的に有意ではないものの、仕事の高度化への影響はマイナスであり、総じて、仕事の高度化の経験は若年層ほど多い傾向にあると言える。企業属性では、有意水準は10%にとどまるものの、従業員規模300名以上999名の規模の企業の正社員で仕事の高度化を経験することが少ない傾向にある。業種を見ると、製造・建設業と比べて、金融・不動産等およびその他サービス等の業種において、仕事の高度化の経験が充実している（有意水準は、それぞれ5%および10%）。

このように、仕事内容の高度化は、男性、若年層ととくに経験される傾向にある。また、業種によっても経験は異なっている。とはいえ、こうした個人と企業の属性をコントロールしても、「管理職志向」をもつ正社員において、とくに仕事内容の高度化を経験する傾向が確認できた。勤続のなかで徐々に高度な仕事を担当していくようなキャリア形成の機会には、「管理職志向」の正社員においてとくに充実する傾向にあることが分かる。

IV キャリア志向と仕事・キャリアへの評価

前節の分析からは、正社員の中でもキャリア志向に応じて、企業内でのキャリアの相違が生じて

いることが確認できた。それでは、このような企業内キャリアの現状を踏まえ、正社員として働く人たちは、自らの就業機会をどう評価しているだろうか。自らの就業に対する総合的な評価は、もちろんキャリアのあり方だけを基準に行われるわけではないだろう。とくに、働き方への関心が高いと考えられる「生活重視志向」の正社員などでは、労働時間等の働き方の実態とそれへの評価が、就業全体への評価を左右する可能性がある。

そこで、以下では、まず、キャリア志向ごとに、働き方の現状に関して調査から把握可能な指標として、転居を伴う転勤と労働時間の現状を確認する。そのうえで、キャリアや働き方、就業全体に対する就業満足度を把握する。そして、両者を関係づけて、キャリア志向ごとの就業に対する評価の現状について明らかにしたい。

1 キャリア志向と働き方のちがい

キャリア志向ごとの働き方のちがいに関し、まず表4は、キャリア志向の異なる正社員別に、1年半前の職場の所在地と現在の住居との都道府県の異同をたずねた集計結果である。1年半と限定された期間の変化についてはあるが、両者が異なるケースが多いほど、転居を伴う配置転換が多い傾向にあると考えられる。なお、女性正社員については、サンプルサイズの制約を踏まえ、仕事内容や役職を重視するキャリア志向（「管理職志向」「専門職志向」とそれ以外（「就業重視志向」「生活重視志向」「状況依存志向・未確定」）とに大きく2つに分けて集計している。表からは、「管理職志向」をもつ男性正社員において、1年半前の職場と現在の住居の都道府県が異なる割合が高く、転居を伴う配置転換が最も頻繁に行われている可能性が読み取れる。

つぎに、表5は、働き方のちがいに関して、キャリア志向別に、週当たりの残業を含む労働時間の平均値について集計したものである。合わせて分散分析により、キャリア志向の異なる正社員グループ間における平均値の差の検定を行った。集計から、男性正社員では、キャリア志向のちがいにより統計的に有意に労働時間のちがいがあるとは言えない。「生活重視志向」においても週当た

表4 キャリア志向別、1年半前の職場の所在地

(男性正社員)	現在の住居と 違う都道府県	現在の住居と 同じ都道府県	合計	度数
【管理職志向】	24.6%	75.4%	100.0%	134
【専門職志向】	19.0%	81.0%	100.0%	168
【就業重視志向】	15.0%	85.0%	100.0%	80
【生活重視志向】	16.9%	83.1%	100.0%	59
【状況依存志向・未確定】	11.1%	88.9%	100.0%	63
男性正社員全体	18.7%	81.3%	100.0%	504
(女性正社員)	現在の住居と 違う都道府県	現在の住居と 同じ都道府県	合計	度数
【管理職志向】【専門職志向】	10.0%	90.0%	100.0%	50
【就業重視志向】【生活重視志向】【状況依存志向・未確定】	14.9%	85.1%	100.0%	94
女性正社員全体	13.2%	86.8%	100.0%	144

注：従業員規模100名以上の民間企業に雇用される25歳～39歳までの正社員（「正社員・正職員」）で、1年半前より以前（2010年3月以前）から現在の企業に就業している回答者が集計対象である。ただし、今後の仕事の希望に関して「仕事を辞めたい」とする回答者および無回答の票、1年半前の職場の所在地に関して無回答の票を除いて集計した。

表5 キャリア志向別、週当たり労働時間

(単位：時間)

(男性正社員)		週当たり 労働時間 (2011年 10月最終 週)	(女性正社員)		週当たり 労働時間 (2011年 10月最終 週)
	平均値	51.90		平均値	46.49
【管理職志向】	標準偏差	12.476	【管理職志向】【専門職志向】	標準偏差	7.407
	度数	143		度数	57
【専門職志向】	平均値	52.67	【就業重視志向】【生活重視志 向】【状況依存志向・未確定】	平均値	42.66
	標準偏差	12.248		標準偏差	7.162
	度数	183		度数	87
【就業重視志向】	平均値	52.16	女性正社員全体	平均値	44.17
	標準偏差	12.327		標準偏差	7.475
	度数	85		度数	144
【生活重視志向】	平均値	53.33			
	標準偏差	11.774			
	度数	57			
【状況依存志向・未確定】	平均値	54.13			
	標準偏差	11.834			
	度数	60			
男性正社員全体	平均値	52.62			
	標準偏差	12.201			
	度数	528			

注：1) 従業員規模100名以上の民間企業に雇用される25歳～39歳までの正社員（「正社員・正職員」）が集計対象である。ただし、今後の仕事の希望に関して「仕事を辞めたい」とする回答者および無回答の票、満足度の各項目について無回答の票を除いて集計した。

2) ***: $p < 0.01$, **: $p < 0.05$, *: $p < 0.1$ (分散分析による)。

り労働時間は平均約53.3時間であり、男性正社員の平均約52.6時間とほぼ同じ水準である。これに対し、女性正社員では、仕事内容や役職を重視するキャリア志向のグループとそれ以外との比較ではあるが、両者のあいだで、週当たり労働時間の平均値に統計的に有意な差が認められ（有意水準は1%）、後者（約42.6時間）の方が前者（約46.5時間）よりも労働時間が短い傾向にある。

2 キャリア志向と就業満足度

それでは、以上で見たような、キャリアおよび働き方の現状を背景に、正社員において、キャリア志向ごとの就業満足度には、どのようなちがいがあろうか。

表6は、キャリア志向別に、キャリアや仕事、働き方、処遇に関わる主要な項目について、正社

員の就業満足度を得点化し、その平均値を集計したものである。このうち「仕事全体」の満足度は、総合的な就業満足度を示すと考えることができる。得点が高いほど、満足度が高いことを示す。また、分散分析により、項目ごとに平均値の差の検定を行っている。

表6から、まず男性正社員について、統計的に

有意な差が見られる項目に着目すると、①「管理職志向」において、「今後のキャリアの見通し」と「労働時間」の満足度が最も高く、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」と「仕事内容」の得点が「専門職志向」に次いで高い¹⁶⁾。そして、「仕事全体」の満足度は最も高い。

こうした高い満足度の背景を考えると、「管理

表6 キャリア志向別、就業満足度

		仕事に役立つ能力や知識を身につける機会 ***	今後のキャリアの見通し ***	仕事内容 **	労働時間 **	休日・休暇	収入の水準	仕事全体 ***
【管理職志向】	平均値	.3605	.0204	.3878	.1088	.4830	-.1701	.4218
	標準偏差	1.0065	1.0032	1.0563	1.2114	1.2571	1.1667	.8908
	度数	147	147	147	147	147	147	147
【専門職志向】	平均値	.4093	-.0777	.4767	-.1192	.3575	-.2383	.3990
	標準偏差	.9317	.9237	1.0056	1.1776	1.2672	1.1204	.8548
	度数	193	193	193	193	193	193	193
【就業重視志向】	平均値	.2472	-.2809	.1910	-.2584	.2135	-.2472	.1910
	標準偏差	.8296	.7228	.9278	1.1533	1.2475	1.1004	.8512
	度数	89	89	89	89	89	89	89
【生活重視志向】	平均値	-.0847	-.4746	.0678	-.4068	.1864	-.2881	.0169
	標準偏差	1.0050	.7956	.8879	1.2051	1.3061	1.2601	.8807
	度数	59	59	59	59	59	59	59
【状況依存志向・未確定】	平均値	-.0448	-.3731	.1642	-.1642	.1194	-.5373	.1493
	標準偏差	.8779	.7753	1.0239	1.0954	1.0944	1.1590	1.0625
	度数	67	67	67	67	67	67	67
男性正社員全体	平均値	.2631	-.1622	.3261	-.1171	.3207	-.2631	.3009
	標準偏差	.9534	.9007	1.0054	1.1831	1.2480	1.1507	.9020
	度数	555	555	555	555	555	555	555
【管理職志向】【専門職志向】	平均値	.5873	.0952	.5079	.0317	.4921	-.2222	.4762
	標準偏差	.9941	1.0273	1.0453	1.2439	1.2296	1.1838	.8203
	度数	63	63	63	63	63	63	63
【就業重視志向】【生活重視志向】 【状況依存志向・未確定】	平均値	.2673	-.0594	.1881	.4752	.7327	-.0099	.3366
	標準偏差	.9888	.9468	1.1110	1.1366	1.1823	1.2206	1.0127
	度数	101	101	101	101	101	101	101
女性正社員全体	平均値	.3902	-0.0000	.3110	.3049	.6402	-.0915	.3902
	標準偏差	1.0001	.9783	1.0942	1.1950	1.2027	1.2074	.9432
	度数	164	164	164	164	164	164	164

注：1) 従業員規模100名以上の民間企業に雇用される25歳～39歳までの正社員（「正社員・正職員」）が集計対象である。ただし、今後の仕事の希望に関して「仕事を辞めたい」とする回答者および無回答の票を除いて集計。また、満足度の各項目について全て回答した票のみを集計している。

2) ***: p < 0.01, **: p < 0.05, *: p < 0.1 (分散分析による)。

3) 満足度はいずれも、「満足」1点、「やや満足」2点、「どちらともいえない」0点、「やや不満」-1点、「不満」-2点として得点化している。

4) 網掛け部分は、全体（男女別）の平均と比べて得点の低いセルを示す。

職志向」の正社員では、前節で確認したように、実際にも、管理職昇進とそれに向けた仕事経験の機会が充実する傾向にあることが挙げられる。また、労働時間への満足度の高さについては、先に見たように労働時間の長さ自体は他の志向と同様であるものの、昇進機会に関わる機会の充実度との関係で納得している可能性があろう。以上の結果として就業全体への満足度が高いと解釈できる。

次に、「専門職志向」では、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」と「仕事内容」の満足度が最も高い。また、「仕事全体」への満足度も、「管理職志向」に準じて高い。前節での分析から、「専門職志向」の正社員は、専門的な仕事内容への期待に対応して、専門・技術職の仕事に従事する割合が高かった。このことが、「専門職志向」の正社員の就業満足度の高さに反映されていると考えられる。

これに対し、「就業重視志向」「生活重視志向」「状況依存志向・未確定」では、「今後のキャリアの見通し」「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」「仕事内容」「労働時間」、そして「仕事全体」のいずれについても、満足度はより低い。

このうちキャリア展望や能力向上機会、仕事内容に関する満足度については、管理職昇進やそれに向けた仕事経験の機会が「管理職志向」と比べて小さいことを反映していよう。これに対し、労働時間については、男性正社員において、キャリア志向による相違は見られない。それにも関わらず、「就業重視志向」「生活重視志向」「状況依存志向・未確定」で労働時間への満足度が低いのは、これらの志向において、働き方の面への期待が相対的に高いためと考えられる。とくに「生活重視志向」は家庭生活等と両立しやすい働き方を重視するために、労働時間の満足度が最も低く、就業全体の満足度の低さにつながっていると考えられる¹⁷⁾。

なお、転居を伴う配置転換の頻度は、「管理職志向」の男性正社員で最も多かった。しかし、そうした「管理職志向」と比べて「就業重視志向」「生活重視志向」「状況依存志向・未確定」のほうが「仕事全体」への満足度は低く、これらの志向におい

て転勤の頻度が少ないことが就業満足度を大きく高めているとは言えない。

女性正社員については、サンプルサイズの制約から、「管理職志向」「専門職志向」を合わせたグループと「就業重視志向」「生活重視志向」「状況依存志向・未確定」を合わせたグループの間で比較したところ、役職や仕事内容を重視している前者のグループで、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」と「仕事内容」の満足度が統計的に有意に高い（ただし「仕事内容」の有意水準は10%にとどまる）。他方、より働き方への期待が大きいと考えられる後者のグループでは、「労働時間」への満足度が統計的に有意に高くなっている。

背景として、女性正社員においては、実際にも、「管理職志向」「専門職志向」のグループで、仕事内容が高度化する経験が多く、「就業重視志向」「生活重視志向」「状況依存志向・未確定」のグループで、労働時間が短い傾向にあった。女性正社員においては、仕事内容ないし働き方の面で、それぞれの重視する事項についての期待が満たされる傾向にある。その結果として、就業全体（「仕事全体」）への満足度に、キャリア志向によるちがいが見られず、男性正社員と比べても平均して就業満足度は高い傾向にあるのだと解釈できる。

V まとめ——正社員キャリアの個別的多様化と正社員区分の多様化

以上の分析結果をまとめると、以下の1)～4)のようになる。

1) 対象とした20歳台後半から30歳台の正社員において、管理職への昇進を重視する管理職志向の割合は、男性でも一部を占めるにすぎない。男性も含めて、正社員の期待するキャリアと働き方は多様化している。正社員においてもキャリアや働き方の多様化が求められていると言えよう。

2) このようなキャリア志向に対応するかたちでキャリアの多様化が見られる。すなわち、管理職志向の正社員において、実際にも、管理職（係長職等相当以上）への昇進機会とそれに向けた仕事内容の高度化の経験が充実する傾向にある。また、専門職志向の正社員では、管理職昇進の機会

は小さい一方で、専門・技術職に従事する割合が高い。

3) 他方で、労働時間に着目すると、キャリア志向に応じた働き方の多様化は、女性正社員のみを確認できた。すなわち、男性正社員では、生活重視志向等の正社員においても労働時間が短い傾向にはない(週平均50時間以上)。これに対し、女性正社員では、管理職志向や専門職志向と比べ、生活重視志向等の週平均労働時間は短い傾向にある(前者が約46.5時間に対し後者は約42.6時間)。

4) キャリア志向と就業満足度との関係を見ると、男性正社員では、管理職志向と専門職志向において、能力向上機会や仕事内容、労働時間、そして就業全体への満足度が相対的に高い。他方、とくに家庭生活等を重視した働き方を望む生活重視志向において、労働時間および就業全体への満足度が低くなっている。これに対し、女性正社員では、管理職志向と専門職志向で、能力向上機会や仕事内容への満足度が高く、生活重視志向等では、労働時間への満足度が高い。女性正社員では、キャリア志向による就業全体への満足度にちがいがみられず同様に高い傾向にある。

上記2)に関して、Iでも述べたように、現状において、キャリアの多様化は、正社員区分の多様化だけでなく、従来型の正社員区分のなかで、配置や仕事の割り振りなどの個別的管理を通じても生じていると考えられる¹⁸⁾。男性正社員ではとくにその傾向が強いはずである。そうしたなかであっても、キャリア志向に応じたキャリアの多様化が見られた。「正社員の多元化」という特集テーマに関連付けると、この点で、正社員はすでにある程度、「多元化」しているとも言える。それでは、こうした現状において、個別的管理ではなく、あえて正社員区分を多様化することの意義はどのような点にあるだろうか。

正社員区分の多様化は、従来型の正社員のなかでの個別的管理を通じたキャリアや働き方の多様化とは異なり、制度として、正社員区分ごとに異なるかたちで、昇進の上限や職種、働き方等の雇用条件を設定する。通常は入社ないし各区分への転換の時点から、正社員区分ごとに制度上、異なるキャリアや働き方をもうける点に、個別的管理

による多様化との大きな相違があると言える。

これに伴う就業者への利点からその意義を考えると、第1に、個別的管理の場合と比べて、キャリアの見通しを明確化できることが挙げられる。本稿で確認したように、管理職昇進よりも専門的な仕事内容を重視する正社員の割合は高い。そして、現状でもそうした専門職志向の正社員は、専門的職種に従事する傾向にある。しかし、従来型の正社員の区分においては、職種転換の可能性もあり、就業者にとって、重視する職種に今後も従事できるかどうかは不確実である。これに対し、職種限定型の正社員区分を設けることで、例えば専門的職種でのキャリアを制度的に保証することは、専門職志向の正社員のキャリアへの期待に即した施策となる可能性がある¹⁹⁾。

第2に、働き方の面で企業からの拘束度の低い正社員区分の設定を通じて、長時間労働を避けられるなど、働き方に関する利点を制度的に保証しうる。上記3)のように男性正社員において、労働時間を見る限り、個別的管理のもとでは、キャリア志向に応じた働き方の多様化はみられない。こうした現状を背景に、家庭生活等を重視した働き方を期待する男性正社員の労働時間への不満は大きい。これに対し、正社員区分の多様化を通じて、例えば残業のない働き方など、労働時間において拘束性の少ない働き方を制度的に保証することができれば、このような生活重視志向の正社員の期待に応えられる可能性がある²⁰⁾。

ただし、以上のように、正社員区分の多様化が、実際にも、正社員の就業に対する期待に応える手段として有効に機能するためには、正社員区分の選択が、就業者のキャリア志向に対応するかたちで行われることが重要な条件となる。限定正社員の区分は、昇進の上限や職種、労働時間などに関して、それぞれ限定のある就業機会でもある。そのため、就業者のキャリア志向に即さない正社員区分で働くことは、むしろ就業者それぞれの就業への期待の実現を難しくすることにもなる。したがって、正社員区分の多様化に際しては、採用時の説明等を通じて、就業者に対して各区分のキャリアや働き方の特徴を十分に理解してもらうことが合わせて必要となろう。さらに、キャリア志向

は可変的でもある。キャリア志向に応じて正社員区分の転換が可能な仕組みを用意することも重要と考える。

*本研究は JSPS 科研費 23330132 の助成に基づく成果の一部である。

- 1) キャリア志向に関するオリジナルな論考については、稲上 (1981) を参照のこと。
- 2) ここで「雇用区分」とは、企業内で、呼称により区別され、雇用契約や就業規則等により、制度上、キャリア (昇進・昇格範囲) や仕事の範囲、転勤の範囲、労働条件等がいずれかの点において互いに異なる社員のグループそれぞれを指すこととする。
- 3) 例えば、高橋 (2013) は、「従来の正社員とは異なり、包括的な人事権に服することを前提としない正社員」として、限定正社員を定義している。
- 4) 限定正社員の制度設計において、通常の正社員区分と同等の昇進・昇格機会を設ける方法も考えられる。ただし、本稿では、現状において普及していると見られる、昇進・昇格機会が限定的なタイプの限定正社員の区分を念頭に議論をすすめる。
- 5) 本稿では、キャリア志向について、可変的ではあるものの安定的な意識であると仮定して分析を進める。正社員のキャリア志向とキャリアのあいだに対応関係が見られるとすれば、①企業により、雇用区分間ないし雇用区分内において、キャリア志向を踏まえた配置や仕事の割り振りが行われている可能性のほかに、②キャリア形成の機会と見通しを前提にキャリア志向が形成・変化する可能性も考えられる。とはいえ、後者の場合でも、短期的には、キャリア志向を踏まえた配置や仕事の割り振り等が行われていると考えることができる。
- 6) 同著 (脇坂 1998) では他方で、女性の就業継続意志の入社後の変化を示し、採用時でキャリアを分けるコース別人事の問題点も指摘している。
- 7) 同調査研究プロジェクトのメンバーは小杉礼子 (労働政策研究・研修機構)、香川めい (立教大学)、山本雄三 (青山学院大学)、佐藤博樹 (東京大学)、原ひろみ (日本女子大学)、佐野嘉秀 (法政大学) であった (所属は当時)。その成果は労働政策研究・研修機構 (2013) にまとめられている。本稿の内容の着想にあたっては同プロジェクトでの議論が有益であった。メンバーに記してお礼申し上げたい。ただし、本稿の分析内容は、上記報告書での筆者の分析とは異なる。
- 8) 従業員規模は、パートや契約社員等も含めた人数である。
- 9) 本稿において、「多様化」は、必ずしも時系列的に多様化が進んでいることを意味せず、多様な状況を指す言葉として用いている。
- 10) キャリア志向の安定的な性格を示唆するデータとして、①男性正社員のキャリア志向の構成比が年齢に関わらずほぼ一定である (女性正社員についても「管理職志向」と「生活重視志向」の比率は一定している)。また、②キャリア志向別に、現在の勤務先を選択した理由 (複数回答) を集計 (男女正社員計 N=733) すると、理由として「やりたい仕事ができるから」を挙げる割合が「管理職志向」(53.2%) と「専門職志向」(55.3%) で高く (正社員全体では 45.2%)、「資格を活かしたいから」を挙げる割合が「専門職志向」(24.4%) で高く (正社員全体では 13.4%)、「能力を発揮したいから」を挙げる割

- 合は「管理職志向」(36.1%) と「専門職志向」(27.6%) で高く (正社員全体では 24.8%)、「収入が安定しているから」を挙げる割合は「管理職志向」(40.5%) と「就業重視志向」(43.7%) で高く (正社員全体では 36.8%)、「仕事と生活を両立させたいから」を挙げる割合は「生活重視志向」(15.7%) で高い (正社員全体では 6.7%)。入社時点での就業選択理由と現在のキャリア志向とのあいだに論理的な関係が読みとれる。また、②表 6 の集計結果のように、「生活重視志向」の正社員は労働時間の現状への満足度が低く、現在の就業条件からキャリア志向が自律的であることが示唆される。
- 11) 正社員の雇用区分との対応関係を考えると、①は、管理職への昇進を期待される従来型の正社員の区分になじむキャリア志向と考えられる。他方、②③④は、必ずしも管理職への昇進を重視していない点で、限定正社員の雇用区分が想定するキャリア志向と位置付けることができよう。とくに、②④は、今後のキャリアにおいて重視する内容が明確であり、②は例えば、職種限定型の正社員区分、④は労働時間限定型や勤務地限定型の正社員区分との対応関係がそれぞれ想定できる。
 - 12) キャリア志向とこのほかの個人属性との関係を示すと、男性正社員 (N=562) では①学歴とキャリア志向に統計的に有意な関係 (カイ二乗検定で有意水準は 1%) が見られ、「管理職志向」の割合は、短大卒・専門学校卒・高専卒では 18.3%、高卒・中卒 (高校中退等を含む) で 18.2% であるのに対し、大卒・大学院卒 (大学院中退を含む) で 33.2% と最も高い。他方、「専門職志向」の割合は、短大卒・専門学校卒・高専卒で最も多く (40.4%)、大卒・大学院卒では 34.9%、高卒・中卒では 29.9% である。②従業員規模とキャリア志向にも統計的に有意な関係がみられ (ただし有意水準は 10%)、「管理職志向」の割合は、1000 名以上規模で最も高く 32.4%、300 ~ 999 名で 24.3%、100 ~ 299 名で 18.2% である。③同居の子供の有無とキャリア志向との関係も統計的に有意であり (ただし有意水準は 10%)、同居の子供がいる方が、「管理職志向」の割合がやや高く (いない場合 21.6% に対し、いる場合 29.6%)、「専門職志向」の割合はやや低い (いない場合 38.1% に対し、いる場合 32.0%)。④女性正社員ではこれらの基本属性とキャリア志向とのあいだに統計的に有意な関係は見られなかった。
 - 13) このほか、女性正社員で、キャリア志向による離職率の相違の影響もありうる。
 - 14) 紙幅の制約から表として示さないが、正社員 (N=736) において、課長・課長相当職以上の割合は 5.4%、係長・係長相当職等の割合は 25.5%、役職なしの割合は 69.0% であった。同じ対象について、キャリア志向別に役職のある割合 (課長・課長相当職以上と係長・係長相当職を合わせた割合) を示すと、「管理職志向」で 50.6%、「専門職志向」で 21.1%、「就業重視志向」で 32.5%、「生活重視志向」で 27.0%、「状況依存志向・未確定」で 27.1%、全体では 31.0% である。「管理職志向」において役職者の割合が高いことが確認できる (うち課長・課長相当職以上は 12.7%)。
 - 15) 他の側面の仕事の変化に関して、2011 年度に「仕事のレベル」が「高まった」とする正社員 (n=369) は、「変わらない」「低くなった」とする正社員 (n=301) と比べて、「仕事の担当範囲」が「広く」なること (前者は 83.2% に対し後者は 22.6%)、「仕事上の責任」が「大きく」なること (前者は 79.9% に対し後者は 19.6%) を合わせて経験している。また、能力開発の機会に関して、「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」(前者が 36.6% に対し後

は18.3%)や「教育訓練」(「勤め先の指示」により受講する「研修や講習会」)の受講(前者が54.5%に対し後者は43.5%)、自行啓発を経験(前者が41.7%に対し後者は25.2%)する割合が高く、調査年(2011年)が「能力が伸びたと思う時期」に該当する認識する割合も高い(前者が28.7%に対し後者は11.3%)。

- 16) 「収入の水準」について、就業満足度得点に統計的に有意な差は見られなかった。ただし、男性正社員では、キャリア志向のちがいに時間給換算賃金額(2011年10月時点)について統計的に有意な差が見られ(分散分析により有意水準は1%)、「管理職志向」で平均約2149円と高く、「専門職志向」約1741円、「就業重視志向」約1796円、「生活重視志向」約1790円、「状況依存志向・未確定」約1702円となっている(N=482)。女性正社員では時間給換算賃金額にキャリア志向による有意な差は見られず、女性正社員全体では平均約1415円であった(N=131)。
- 17) サンプルサイズの制約(N=59)はあるものの、「生活重視志向」の正社員について、週労働時間別に労働時間への満足度得点を集計すると、週労働時間が「45時間未満」で約0.22、「45時間以上50時間未満」で約-0.09、「50時間以上55時間未満」で-0.71、「55時間以上」で-1.00となっており、グループ間の平均の差は統計的に有意である(分散分析により有意水準は5%)。このように、「生活重視志向」においても、週労働時間が短いほど労働時間満足度は高いことから、同志向の正社員において、労働時間の長さ(平均週約53.3時間)が労働時間満足度の低さにつながっていると考えられる。また、同志向の正社員において、労働時間満足度の高い「45時間未満」層では「仕事全体」への満足度も約0.33と高い(同志向全体では約0.02)。ただし、「仕事全体」の満足度に関しては平均の差は統計的に有意ではない。
- 18) なお、本稿での分析からは、女性正社員において、キャリア志向に関わらず、男性正社員と比べ、管理職昇進とそれに向けた仕事高度化の機会が小さい傾向にあることも確認された。また、そもそも女性正社員において、管理職志向を持つ割合は男性正社員と比べて低く1割程度にとどまる。個別的な管理の中で、男女の正社員のキャリア形成機会が均等に行われていないことに加え、昇進範囲に上限が課されることの多い限定正社員の区分が、女性を中心に適用されていることがその背景にあると考えられる。
- 19) 本稿では対象としなかったよりシニアな層の正社員では、専門職制度のなかで実現していることでもある。現在、議論されている職種限定正社員は、これと比べ、必ずしも専門的

仕事での職種限定を想定しない点、入社時点等のより初期のキャリア段階から仕事の範囲を限定する点、管理職と同等の社員格付けを必ずしも設けない点に、相違点があると考えられる。

- 20) ただし、もちろんそれは、個別的管理のなかでの労働時間への配慮や長時間労働の是正を促す施策を通じても実現すべきことである。

参考文献

- 稲上毅(1981)『労使関係の社会学』東京大学出版会。
今野浩一郎(2010)「雇用区分の多様化」『日本労働研究雑誌』No.597, pp.48-51。
雇用政策研究会(2010)「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム(雇用政策研究会報告書)」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000c0guk.html>)。
佐藤博樹・佐野嘉秀・原ひろみ(2003)「雇用区分の多元化と人事管理の課題—雇用区分間の均衡処遇」『日本労働研究雑誌』No.518, pp.31-46。
高橋康二(2013)「限定正社員のタイプ別にみた人事管理上の課題」『日本労働研究雑誌』No.636, pp.48-62。
「多様な形態による正社員」に関する研究会(2012)「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000260c2.html>)
西村孝史・守島基博(2009)「企業内労働市場の分化とその規定要因」『日本労働研究雑誌』No.586, pp.20-33。
久本憲夫(2003)『正社員ルネサンス—多様な雇用から多様な正社員へ』中公新書。
労働政策研究・研修機構編(2012)「『多様な正社員』の人事管理—企業ヒアリング調査から」(資料シリーズNo.107)。
労働政策研究・研修機構編(2013)『働き方と職業能力・キャリア形成—「第2回働くことと学ぶことについての調査」(労働政策研究報告書No.152)。
脇坂明(1998)『職場類型と女性のキャリア形成(増補版)』御茶の水書房。

さの・よしひで 法政大学経営学部教授。最近の主な著作に「生産職種の請負・派遣社員の就業意識」『人材サービス産業の新しい役割』第3章(有斐閣, 2014年)。産業社会学・人的資源管理論専攻。