

## 第2章 仕事についての意識

### 第1節 仕事（やりがい）満足度

仕事にやりがいをもつことができ、満足できることは、豊かな勤労生活の重要な条件である。しかし、一口に「仕事への満足」と言っても、満足を感じる次元は人によって異なる。

就業は経済的豊かさや社会的地位を獲得する手段であるため、給与や昇進などの待遇への満足度はこうした社会的資源の分配の結果を反映している。しかし、就業は能力を発揮したり、自己を成長させたり、社会的責任を担ったりする意味でも重要であり、こうした非物質的要素によって仕事にやりがいを感じ満足することもある。

そこで、本調査では、「努力の次元」、「能力の次元」、「仕事の次元」、「責任の次元」の4次元から「仕事（やりがい）満足度」を測定した。

質問：あなたがなさっている仕事（会社勤めや自営やパートなどの仕事）についておたずねします。(1) から (4) のような点で、仕事に満足していますか。

- (1) 努力に見合った待遇（給与・昇進）が得られる（努力の次元）
- (2) 自分の能力が十分に発揮できる（能力の次元）
- (3) 仕事に新しいチャレンジ（刺激）がある（仕事の次元）
- (4) 責任を任されている範囲が広い（責任の次元）

回答

- |             |            |
|-------------|------------|
| 1 満足している    | 2 まあ満足している |
| 3 やや不満である   | 4 不満である    |
| 5 どちらともいえない | 6 わからない    |

#### 全体の傾向

図 2.1.1. は「仕事（やりがい）満足度」の単純集計の推移である。3年とも「責任の次元」が最も高く約60%ある。日本の企業では職務が契約や協定で決まっておらず、柔軟に職務の範囲が変わることから、責任の広さが仕事のやりがいとなっていると考えられる。また、「能力の次元」も約60%と高い。「努力の次元」と「仕事の次元」は約50%で相対的に低くなっている。3年間では2001年に「責任の次元」が減少し、「努力の次元」と「仕事の次元」に増加が見られる。「能力の次元」は安定しており、大きな変化はなかった。

では、職種によって満足度は異なるだろうか。図 2.1.2. は職種別のクロス集計結果である。どの次元も、管理職の満足度が一番高い。ここから、管理職が責任の面でも、能力の面でも、努力の面でも、仕事の面でも一番恵まれていることがうかがえる。そして、この背景には、日本の企業の年功制が関係しているものと考えられる。逆に事務職はどの次元でも最も低い。事務職には若者や女性が多く、非正規雇用労働者も多いことが満足度の低さにつな

図2.1.1. 仕事（やりがい）満足度（単純集計 1999-2001年）

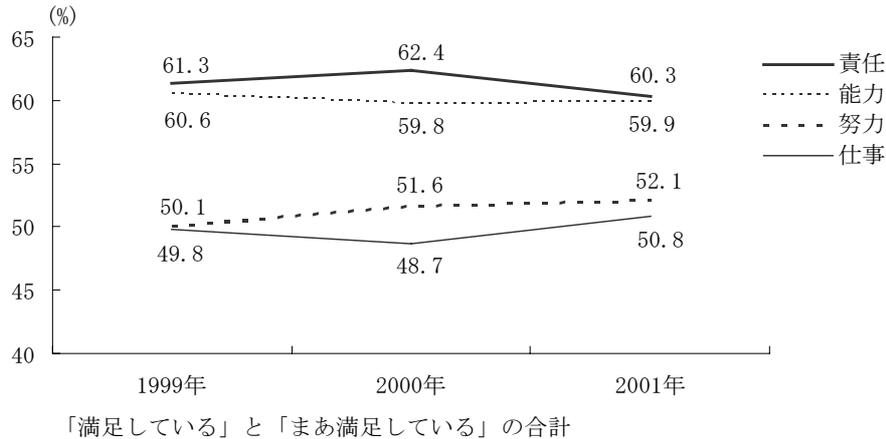
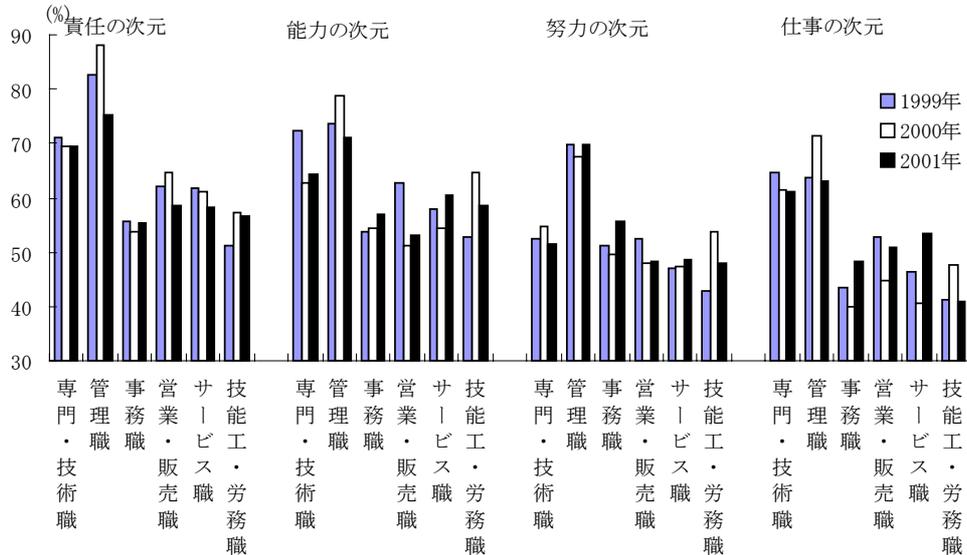


図2.1.2. 仕事（やりがい）満足度（1999-2001年 職種別）



がっていると考えられる。3年間では、管理職の「責任の次元」が大きく減少している。逆に、事務職とサービス職では「努力の次元」と「能力の次元」が増えている。

### 「仕事（やりがい）満足度」の規定要因

「仕事（やりがい）満足度」は有職者限定の質問項目である。表2.1.1.はその規定要因である。まず、どの次元も収入が高いほど満足度が高いことに注目したい。「努力の次元」・「能力の次元」・「責任の次元」は3年間一貫して有意な効果を与えており、「仕事の次元」も1999年と2001年で有意な効果をもっている。つまり、金銭的な待遇への満足度であれ非金銭的なものへの満足度であれ、賃金は仕事（やりがい）満足の有力な規定要因となっている。また、性別・年齢による効果では、年齢が高いほど「能力の次元」の満足度が高い。年功制

表2.1.1. 「仕事（やりがい）満足」の規定要因（重回帰分析・就職者のみ）

	努力の次元			能力の次元		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.029	-.062*	-.015	-.089***	.005	-.044
年齢	.025	.035	.058	.086**	.083**	.086**
学歴	-.010	.007	-.003	-.038	-.002	-.078**
本人収入	.167***	.107***	.160***	.153***	.077**	.161***
転職回数	-.022	-.039	-.107***	.012	-.042	-.054*
勤続年数	.028	.037	-.056	.020	.002	-.055
従業先規模	-.002	-.008	-.049*	-.060*	-.040	-.088***
正規従業員	-.070**	-.061*	-.125***	-.036	-.049	-.136***
職種（vs. 技能工）						
専門・技術職	.027	-.004	.020	.156***	-.031	.084***
管理職	.066**	.041	.075**	.072**	.031	.044
事務職	.052	-.027	.064*	.015	-.081**	.045
営業・販売職	.061*	-.036	.000	.069**	-.105***	-.025
サービス職	.034	-.040	-.007	.014	-.065**	.049
その他	.005	-.018	-.001	-.002	-.014	.019
R2	.043	.031	.055	.062	.045	.065
adj-R2	.034	.021	.046	.053	.036	.056
F値	4.576***	3.149***	6.090***	6.747***	4.696***	7.202***
N	1442	1399	1466	1443	1397	1463

	仕事の次元			責任の次元		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
性別	-.051	.000	-.073**	.024	-.010	.024
年齢	-.015	.013	.037	-.008	.042	.056
学歴	-.018	.081**	.003	.005	.051	-.004
本人収入	.165***	.041	.148***	.128***	.076**	.116***
転職回数	.028	-.021	-.059**	.054*	-.038	-.046
勤続年数	-.027	-.007	-.027	.087**	.096***	.016
従業先規模	-.005	-.005	-.078***	-.032	-.081***	-.065**
正規従業員	-.091***	-.069**	-.066**	-.119***	-.044	-.139***
職種（vs. 技能工）						
専門・技術職	.136***	.027	.132***	.129***	.041	.099***
管理職	.054*	.069**	.082**	.104***	.096***	.048
事務職	-.018	-.076**	.068**	.038	-.042	.019
営業・販売職	.082***	-.052	.073**	.058*	.014	.001
サービス職	.009	-.041	.091***	.084***	.036	.032
その他	.010	.041	.037	.017	.013	-.007
R2	.048	.034	.047	.067	.063	.056
adj-R2	.039	.024	.038	.058	.054	.047
F値	5.137***	3.485***	5.071***	7.250***	6.639***	6.149***
N	1427	1389	1458	1435	1397	1457

\*\*\* 1%水準で有意    \*\* 5%水準で有意    \*10%水準で有意

にもとづく職務の分担では、年長者ほど難しい仕事を任されるため、能力発揮の機会に恵まれていると考えられる。

次に就業先の効果を見よう。まず、企業の正規従業員でないほど「努力の次元」・「仕事の次元」・「責任の次元」の満足度が高いことに注目したい。2001年では「能力の次元」の満足度も正規従業員でないほど高くなっている。正規従業員以外の層には、自営業や自由業など、独立型の就業者も含まれる。そのため、自分の裁量で働き、その結果が自分自身に返ってくることで、この層の満足度を高めていると考えられる。クロス集計では、管理職の満足度が高く、事務職の満足度が低いとの結果があったが、「努力の次元」・「仕事の次元」・「責任の次元」については、技能工・労務職に比べて管理職の満足度は高くなっている。なかでも「仕事の次元」の満足度については3年とも一貫して有意な効果がある。また管理職の「責任の次元」の満足度は2001年で減少していたが、重回帰分析において有意な規定力はな

くなっている。ほかでは、規定力は大きくないものの、従業員規模が小さいほど、「能力の次元」と「責任の次元」の満足度が高い効果もある。人数が少ない組織の方が能力発揮の機会に恵まれたり、任される責任の範囲が広がったりすることがうかがえる。

### 雇用・分配・生活意識との相関

「仕事（やりがい）満足度」は雇用・分配・生活意識における「二つの層」とどのような関係にあるのだろうか。「仕事（やりがい）満足度」と「二つの層」との相関関係を探りたい。

表2.1.2.は「仕事（やりがい）満足度」と雇用・分配・生活意識との相関係数である。ま

表2.1.2. 雇用・分配・生活の意識と仕事（やりがい）満足度の相関係数（全体）

		努力の次元	能力の次元	仕事の次元	責任の次元
終身雇用	1999年	.114**	.092**	.028	.032
	2000年	.058*	.067**	-.006	.039
	2001年	.037	.071**	.018	.034
年功賃金	1999年	.042	.020	-.025	-.037
	2000年	.018	-.009	-.047	.003
	2001年	.028	.043	.009	-.001
福利厚生との給与化	1999年	-.029	-.022	.009	-.030
	2000年	-.036	-.022	-.009	-.010
	2001年	-.040	-.020	.000	.005
自己啓発型能力開発	1999年	.028	.027	.055*	.021
	2000年	.011	.042	.075**	.067**
	2001年	.080**	.059*	.068**	.099**
組織との一体感	1999年	.088**	.076**	.079**	.090**
	2000年	.099**	.133**	.109**	.113**
	2001年	.076**	.078**	.086**	.104**
実績原理	1999年	.054*	.085**	.054*	.071**
	2000年	.043	.005	.071**	.036
	2001年	.052*	.026	.015	.053*
努力原理	1999年	.048*	.073**	.050*	.056*
	2000年	.046	.035	.036	.089**
	2001年	-.001	.026	.029	.043
必要原理	1999年	.041	.017	.023	.012
	2000年	.009	.005	-.021	-.001
	2001年	.015	.012	-.009	.004
平等原理	1999年	-.028	-.047	-.032	-.088**
	2000年	.022	-.011	-.011	-.013
	2001年	-.023	-.015	-.009	-.010
地位競争不安	1999年	-.015	-.049*	.016	-.036
	2000年	-.038	-.050*	.026	-.037
	2001年	-.073**	-.140**	-.061*	-.081**
地位喪失不安	1999年	-.036	-.067**	.017	-.018
	2000年	-.047	-.064**	.015	-.032
	2001年	-.094**	-.166**	-.075**	-.078**
現状維持	1999年	.029	.060*	-.012	.079**
	2000年	.075**	.066**	.012	.065**
	2001年	.014	.114**	.031	.068**
脱他人志向	1999年	.062*	.078**	.063**	.077**
	2000年	.048*	.033	.112**	.089**
	2001年	.020	.089**	.093**	.062**
脱地位志向	1999年	.035	.036	.030	.064**
	2000年	.024	.047	.039	.026
	2001年	.011	.059*	.025	.052*
自己肯定	1999年	.103**	.135**	.167**	.155**
	2000年	.014	.032	.097**	.055*
	2001年	.067**	.076**	.134**	.117**
脱物質主義	1999年	.077**	.078**	.074**	.104**
	2000年	.087**	.091**	.096**	.111**
	2001年	.051*	.119**	.090**	.075**

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意

ず、どの次元の満足度も「組織との一体感」・「自己肯定」・「脱他人指向」・「脱物質主義」と正の相関があることに注目したい。「組織との一体感」と「脱物質主義」は雇用意識と生活意識において、「第一の層」と「第二の層」を架橋する意識と位置づけられたが、仕事満足にとってもこの二つは重要な要因となっている。「努力の次元」は、「終身雇用」・「実績原理」とも正の相関がある。「能力の次元」は「終身雇用」・「地位競争不安」・「地位喪失不安」・「現状維持」と正の相関がある。ここから「努力の次元」と「能力の次元」に満足する層は、多くの部分で「第一の層」と重なっていると考えられる。これに対し、「仕事の次元」の満足度は「自己啓発型能力開発」・「実績原理」と正の相関があり、多くの部分で「第二の

表2.1.3. 雇用・分配・生活意識と仕事（やりがい）満足度の相関係数（男性）

		努力の次元	能力の次元	仕事の次元	責任の次元
終身雇用	1999年	.157**	.081*	-.019	.005
	2000年	.065	.108**	-.006	.023
	2001年	.068*	.068*	-.007	.018
年功賃金	1999年	.074*	.014	-.050	-.055
	2000年	-.003	-.029	-.070*	-.027
	2001年	.042	.038	-.027	-.032
福利厚生 の給与化	1999年	-.007	.045	.049	.026
	2000年	-.043	-.042	-.004	-.015
	2001年	-.014	.006	.007	.000
自己啓発型 能力開発	1999年	.072*	.067*	.056	.030
	2000年	.009	.031	.099**	.074*
	2001年	.117**	.093**	.065*	.105**
組織との 一体感	1999年	.109**	.084*	.070*	.112**
	2000年	.084	.115**	.075*	.065
	2001年	.138**	.127**	.116**	.137**
実績原理	1999年	.064*	.075*	.055	.048
	2000年	.091**	.018	.101**	.081*
	2001年	.054	.010	.060	.064*
努力原理	1999年	.053	.074*	.060	.042
	2000年	.057	.062	.038	.112**
	2001年	.016	.066*	.045	.048
必要原理	1999年	.061	.007	.001	.016
	2000年	.022	.025	.003	.042
	2001年	.029	-.011	-.042	-.029
平等原理	1999年	-.006	-.046	-.034	-.102**
	2000年	-.027	-.023	-.021	.000
	2001年	.006	.000	-.059	.010
地位競争 不安	1999年	-.027	-.023	.038	-.007
	2000年	-.033	-.040	.045	-.035
	2001年	-.086**	-.118**	-.076*	-.044
地位喪失 不安	1999年	-.053	-.042	.012	.020
	2000年	-.034	-.060	.016	-.009
	2001年	-.106**	-.187**	-.111**	-.093**
現状維持	1999年	.049	.051	-.048	.087**
	2000年	.053	.089**	.008	.075
	2001年	.020	.166**	.030	.095**
脱他人志 向	1999年	.081*	.057	.049	.107**
	2000年	.039	.001	.094**	.068*
	2001年	.039	.094**	.111**	.061
脱地位志 向	1999年	.059	.039	.005	.059
	2000年	-.013	.052	.037	.012
	2001年	.030	.067*	.026	.055
自己肯定	1999年	.072*	.114**	.136**	.125**
	2000年	.020	.022	.090**	.046
	2001年	.064	.071*	.138**	.119**
脱物質主 義	1999年	.100**	.104**	.086**	.128**
	2000年	.088**	.125**	.133**	.122**
	2001年	.075*	.173**	.108**	.090**

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意

層」と重なっている。「責任の次元」の満足度は、「自己啓発型能力開発」・「実績原理」と正の相関がある一方で、「努力原理」・「現状維持」とも正の相関があり、「第二の層」の特徴を有しながらも「第一の層」とも近い特徴をもっている。2001年ではどの次元についても、「地位競争不安」・「地位喪失不安」がないほど満足度が高まっている。近年は競争が厳しさを増しているが、仕事の満足度を高めるには、逆に地位に拘泥しない態度が重要になっているようである。

表 2.1.3. は男性における「仕事（やりがい）満足度」と雇用・分配・生活意識の相関係数

表2.1.4. 雇用・分配・生活意識と仕事（やりがい）満足度の相関係数（女性）

		努力の次元	能力の次元	仕事の次元	責任の次元
終身雇用	1999年	.061	.106**	.099**	.083*
	2000年	.050	.020	.002	.069
	2001年	-.009	.073	.054	.064
年功賃金	1999年	.010	.027	.015	-.001
	2000年	.049	.030	-.006	.057
	2001年	.011	.046	.055	.049
福利厚生との給与化	1999年	-.054	-.115**	-.043	-.101**
	2000年	-.026	.006	-.012	.000
	2001年	-.076*	-.057	-.011	.015
自己啓発型能力開発	1999年	-.030	-.026	.053	.007
	2000年	.012	.043	.035	.044
	2001年	.033	.019	.077*	.077*
組織との一体感	1999年	.049	.068	.079*	.041
	2000年	.116**	.144**	.139**	.154**
	2001年	-.004	.017	.054	.048
実績原理	1999年	.029	.100**	.045	.083*
	2000年	-.011	-.023	.027	-.029
	2001年	.049	.050	-.031	.027
努力原理	1999年	.041	.071	.034	.074*
	2000年	.031	.002	.036	.061
	2001年	-.025	-.032	.007	.037
必要原理	1999年	.012	.030	.054	.004
	2000年	-.008	-.022	-.053	-.057
	2001年	-.002	.044	.034	.051
平等原理	1999年	-.047	-.051	-.026	-.058
	2000年	.086*	.010	.007	-.022
	2001年	-.057	-.037	.050	-.025
地位競争不安	1999年	-.005	-.084*	-.018	-.085*
	2000年	-.047	-.072*	-.006	-.050
	2001年	-.057	-.169**	-.040	-.134**
地位喪失不安	1999年	-.023	-.101**	.017	-.090*
	2000年	-.071	-.086*	.002	-.082*
	2001年	-.080*	-.131**	-.020	-.066
現状維持	1999年	.015	.073*	.045	.085*
	2000年	.109**	.054	.033	.074*
	2001年	.008	.037	.028	.044
脱他人志向	1999年	.041	.107**	.083*	.042
	2000年	.060	.069	.132**	.112**
	2001年	-.004	.082*	.068	.065
脱地位志向	1999年	.012	.033	.073*	.084*
	2000年	.080*	.051	.054	.062
	2001年	-.013	.044	.021	.059
自己肯定	1999年	.140**	.163**	.207**	.193**
	2000年	.004	.034	.097**	.054
	2001年	.069	.084*	.132**	.107**
脱物質主義	1999年	.053	.041	.063	.083*
	2000年	.088*	.058	.060	.112**
	2001年	.019	.042	.063	.061

\*\* 1%水準で有意

\* 5%水準で有意

である。また表 2.1.4. は女性における「仕事（やりがい）満足度」と雇用・分配・生活意識の相関係数である。男性の傾向は、全体とほぼ一致している。これに対し、女性は「仕事（やりがい）満足度」と雇用・分配意識との相関関係は薄い。生活意識についても男性ほど強い相関関係はないが、「自己肯定」的であるほど「能力の次元」・「仕事の次元」・「責任の次元」が高まっている。

## 第2節 職業キャリア

一つの企業に定着して管理職になるという働き方は、日本型雇用慣行の進展とともに日本人のキャリア形成のモデルとなっている。しかし、日本型雇用慣行の動揺とともに、一つの企業に定着したキャリアを自明視することは難しくなりつつある。他方で、ある仕事の専門家になる場合は、必ずしも一つの企業に定着せず、いくつかの企業を経ながらキャリア形成する場合もある。また、独立・自営の道もあるが、バブル崩壊以後、開業率は低下しつづけている。日本型雇用慣行の維持と改革が期待されるなかで、今後の職業キャリアのあり方を展望することは重要な課題の一つである。

本調査では、まず職業キャリアのあり方について〈雇用か自営か〉の軸を設定した。そして、雇成型キャリアを〈一企業型／複数企業型〉、〈管理職コース／専門職コース〉の2系列4類型に分け、自営の場合は〈最初から独立／雇用後独立〉の2つに分けた。

質問：世の中には、いろいろな仕事のコース（職業キャリア）がありますが、この中からあなたがもっとも望ましいと思うものを1つあげてください。

1. 一つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース（一企業管理職）
2. いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース  
(複数企業管理職)
3. 一つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース（一企業専門家）
4. いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース（複数企業専門家）
5. 最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース（雇用後独立）
6. 最初から独立して仕事をするコース（最初から独立）
7. どちらともいえない
8. わからない

### 全体の傾向

日本型雇用慣行のなかの職業キャリアにおいては、〈管理職か専門家か〉の相違よりも、組織への定着との関連で〈一企業型か複数企業型か独立型か〉の相違がより際だつ。そこで、この点について3年間における望ましい職業キャリアの推移を示したのが図 2.2.1. である。近年においても、「一企業型」が約40%で最も高い。次に「複数企業型」が高く約20%。「独

図2.2.1. 職業キャリア (1999-2001年)

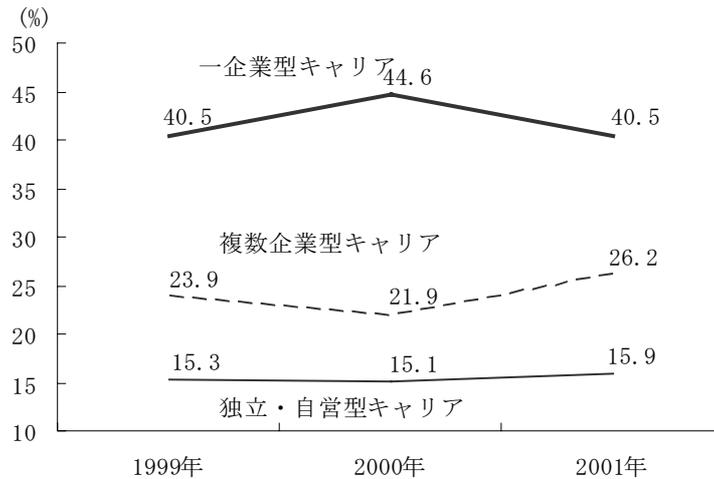
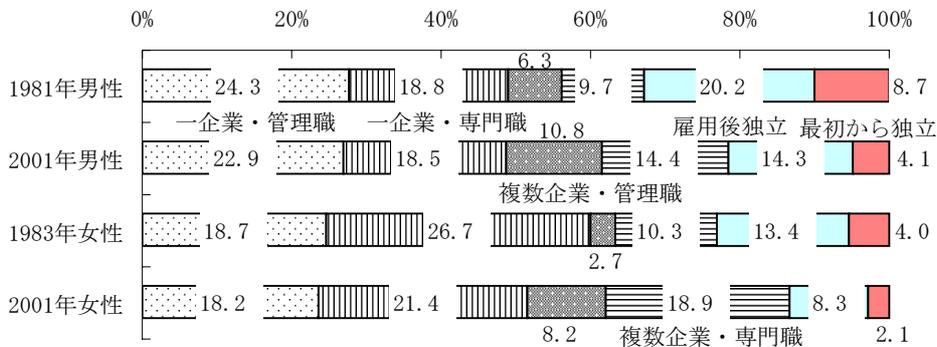


図2.2.2. 職業キャリア (約20年前との比較)



立・自営型」は約15%である。2001年では「一企業型」が減少する一方で、「複数企業型」が増加している。しかし、基本的な構造は3年を通じて変わっていない。

では、約20年前と比較して、望ましいキャリアのあり方は変わっているだろうか。図2.2.2.は1981年と1983年に男性と女性を対象に行われた調査結果と2001年の本調査との比較である。なお、質問文は1981年調査も1983年調査も本調査と同じである。まず、男性も女性も一企業型キャリア志向は約20年経っても変わっていない。1980年代初頭は、オイルショックのダメージを引きずる欧米に対し、早々と経済を立て直した日本の企業経営が世界の注目を浴びはじめていた時代である。そのため、当時と今とでは日本型雇用慣行についての評価は真逆であった。それにもかかわらず、約20年前も今も一企業型キャリアを望む層は厚い。これに対し、複数企業型キャリアと独立・自営型キャリアには変化がある。約20年前と比べて、男女とも独立・自営型が減少し、複数企業型が増加している。ここから、近年の不況は、雇用不安による一企業型から複数企業型へのシフトではなく、企業に定着しない者に独立・自営型から複数企業型への転換をうながしていると解釈することができる。バブル崩壊以来、日本の開業率は低下し続けているが、そこにはこうした職業キャリア観の変化も関係していると言える。

図2.2.3. 一企業キャリア意識 (1999-2001年 性・年齢別)

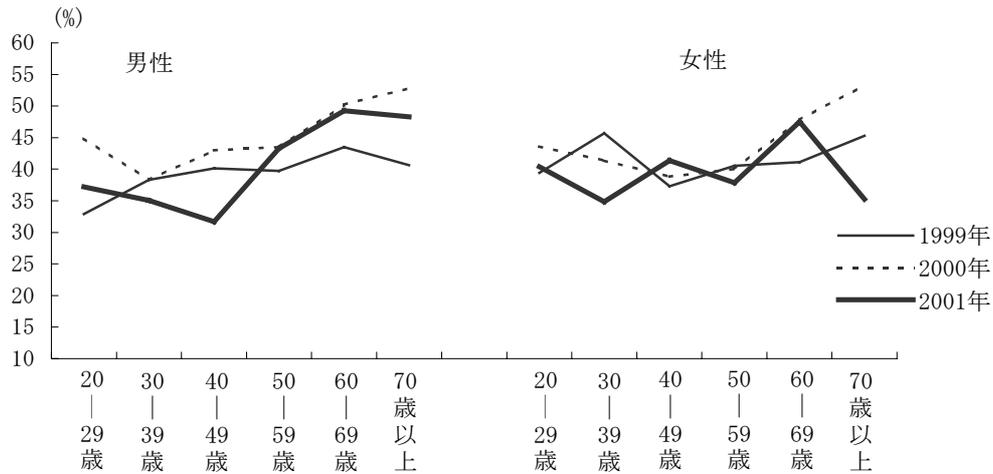


図2.2.4. 複数企業キャリア意識 (1999-2001年 性・年齢別)

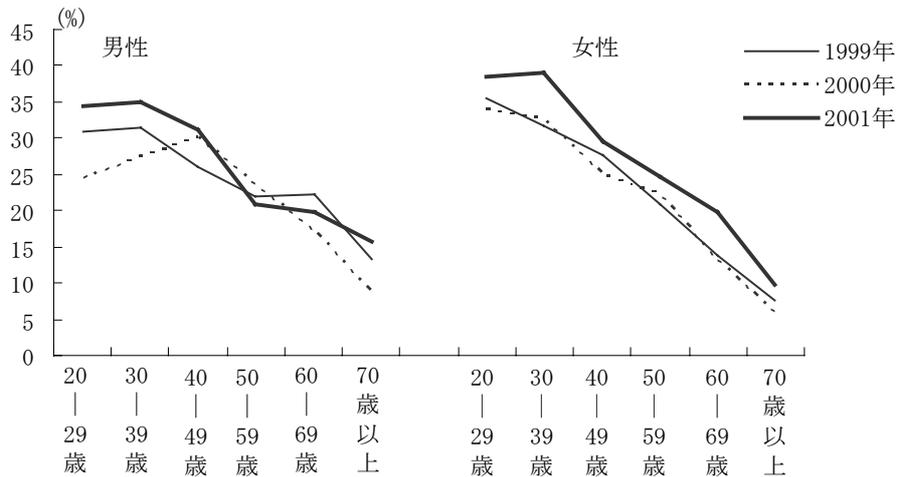


図2.2.3. は一企業型キャリアを性・年齢別にまとめたものである。男性では年長ほど一企業型キャリアを望む傾向がある。しかし、2001年では男性の30～40歳代が大きく減少している。若年期には適職模索のために企業を移ることも珍しくないが、組織に定着していた男性の30～40歳代でも「一企業型」志向が低下していることは注目に値しよう。また女性でも30歳代は年々減少している。女性の30歳代は結婚や出産などでキャリア選択の機会が多い。そうした選択の際に、必ずしも一企業型キャリアに拘らない選択が広がっているものと考えられる。

また図2.2.4. は複数企業型キャリアを同じく性・年齢別にまとめたものである。男女とも若年であるほど「複数企業型」を望んでいる。そして、2001年では男女とも若年層で「複数企業」志向が増加している。したがって、若年層の「複数企業」志向は年齢効果というよりも、近年の時代状況の影響と見ることができる。さらに女性では、どの年齢層でも複数企業型キャリア志向が増加している。このように、一企業型キャリア志向は依然根強く維持さ

れているものの、若年層においては「複数企業」志向も広がりつつある。

### 「職業キャリア」の規定要因

全体の傾向として「一企業型」キャリア志向は根強く維持されているが、性・年齢別のクロス集計にあったように、一部の層では新たなキャリア志向が浸透しつつある。では、複数企業型キャリアや独立・自営型キャリアはどのような層で支持されているのだろうか。

表2.2.1.1.はサンプル全体において、〈雇用か自営か〉を選択するに当たって、独立・自営型キャリアを選択する場合の規定要因である。また表2.2.1.2.は、サンプル全体で雇用型キャリアを選択した者のなかでの〈一企業が複数企業か〉の選択における複数企業型キャリアの規定要因である。「独立・自営型」は男性ほど志向している。近年では女性の企業家がマスメディアで数多く取り上げられているが、全体では男性の方が独立・自営志向が強いのである。「複数企業型」は、年齢が低いほど、学歴が高いほど高い。年齢の効果は性・年齢別のクロス集計にも表れていたが、それよりも学歴の効果が強い。一般に若い世代ほど全体的に学歴が高い。このため、クロス集計における年齢による差には単純な年齢効果だけでなく学歴の効果も含まれていると考えられる。

表2.2.2.1.は〈雇用か自営か〉の選択における有職者の独立・自営志向の規定要因である。ここでも男性の方が独立・自営志向がある。就業先属性による効果では、正規従業員でないほど、勤続年数が長いほど、従業先規模が小さいほど独立・自営志向がある。また2000年と2001年では、技能工・労務職に比べてサービス職で独立・自営志向が高い。正規従業員でな

表2.2.1.1. 雇用型か独立型か (ロジスティック回帰分析・全体)

	独立・自営型キャリア					
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	.655***	1.926	.787***	2.197	.527***	1.694
年齢	-.009	.991	-.006	.994	-.004	.996
学歴	-.072***	.931	-.023	.977	-.015	.986
本人収入	.000	1.000	.000	1.000	.000	1.000
定数	-.714	.490	-1.537***	.215	-1.793***	.166
chi-square	40.476***		44.123***		28.837***	
-2 log likelihood	1991.222		1973.593		1902.692	
N	2298		2345		2348	

表2.2.1.2. 一企業型か複数企業型か (ロジスティック回帰分析・全体)

	複数企業型キャリア					
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	.097	1.102	-.064	.938	.050	1.051
年齢	-.016***	.984	-.018***	.982	-.020***	.980
学歴	.113***	1.120	.121***	1.129	.108***	1.114
本人収入	.000	1.000	.000	1.000	.000	1.000
定数	-1.526***	.217	-1.630***	.196	-1.096***	.334
chi-square	86.607***		99.787***		100.169***	
-2 log likelihood	2306.764		2253.3		2449.604	
N	1927		1983		2011	

\*\*\* 1%水準で有意 \*\* 5%水準で有意 \*10%水準で有意

表2.2.2.1. 雇用型か独立型か (ロジスティック回帰分析・有職者のみ)

	独立・自営型キャリア					
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	.996***	2.709	1.151***	3.163	.717***	2.048
年齢	-.030***	.970	-.012	.988	-.003	.997
学歴	-.036	.964	-.041	.960	.033	1.033
本人収入	.000	1.000	.000	1.000	.000	1.000
転職回数	.031	1.032	.003	1.003	.039	1.040
勤続年数	.033***	1.034	.014*	1.014	.016**	1.017
従業先規模	-.001***	.999	-.001***	.999	-.001***	.999
正規従業員	-.948***	.388	-.918***	.399	-.626***	.535
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	-.720***	.487	.124	1.133	.385	1.470
管理職	-.750**	.472	-.043	.958	-.001	.999
事務職	.109	1.115	.068	1.070	-.108	.898
営業・販売職	-.134	.875	.719***	2.053	.385	1.469
サービス職	.033	1.034	.610**	1.840	.552**	1.736
その他	-.338	.714	-.230	.795	-.475	.622
定数	-.192	.825	-1.044	.352	-2.364***	.094
chi-square	136.217***		136.280***		106.803***	
-2 log likelihood	1207.796		1155.959		1228.572	
N	1438		1384		1456	

表2.2.2.2. 一企業型か複数企業型か (ロジスティック回帰分析・有職者のみ)

	複数企業型キャリア					
	1999		2000		2001	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
性別	.152	1.164	-.009	.991	.214	1.239
年齢	-.012*	.988	-.009	.991	-.024***	.976
学歴	.121***	1.129	.135***	1.145	.105***	1.110
本人収入	.001*	1.001	.000	1.000	.000	1.000
転職回数	.160***	1.173	.064*	1.066	.119***	1.126
勤続年数	-.014*	.986	-.010	.990	-.015**	.985
従業先規模	.000*	1.000	.000	1.000	.000	1.000
正規従業員	-.119	.888	.046	1.047	-.158	.854
職種 (vs. 技能工)						
専門・技術職	.143	1.154	.392	1.480	.350	1.419
管理職	.015	1.015	.585*	1.796	.067	1.070
事務職	.139	1.149	.093	1.097	.208	1.231
営業・販売職	.367	1.444	.147	1.158	.199	1.220
サービス職	.344	1.411	.033	1.034	.141	1.152
その他	-.018	.982	.317	1.373	-.240	.786
定数	-2.064***	.127	-2.146***	.117	-1.030*	.357
chi-square	77.012***		50.706***		92.279***	
-2 log likelihood	1451.036		1381.076		1494.742	
N	1183		1139		1206	

\*\*\* 1%水準で有意 \*\* 5%水準で有意 \*10%水準で有意

い層には、自営業や自由業が多く含まれているため、この層で独立・自営志向が高まっていると考えられる。性別や従業上の地位に比べて、勤続年数や従業先規模による効果は小さい。しかし、一つの勤務先にある程度定着して職業能力を蓄積してから独立するパターンや、比較的人数の少ない企業で経験を積んだ後に独立するパターンをここから取り出すことができよう。さらに今日サービスの業種の需要は高まっているが、サービス職の独立・自営志向はこうした時代のニーズに適うものと言えよう。バブル崩壊以来開業率は低下し、勤労者の独立・自営志向も約20年前に比べて低下しているが、独立・自営を志す層は明確に存在している。

表 2.2.2. は、〈一企業か複数企業か〉の選択における有職者の複数企業型キャリア志向の規定要因である。ここでもやはり学歴の効果が高く、1999年と2001年では年齢の効果もある。就業先属性による効果では、転職回数が多いほど複数企業型キャリアを志向しており、1999年と2001年では勤続年数が短いほど複数企業型キャリアを望んでいる。つまり、組織への定着度が低い人びとは将来的にも組織に定着することなく、企業を移りながらキャリアアップしようとする傾向が強いようである。

#### 雇用・分配・生活意識との相関

「望ましい職業キャリア」は雇用・分配・生活意識における「二つの層」とどのような関係にあるのだろうか。「望ましい職業キャリア」と「二つの層」との相関関係を探りたい。

表 2.2.3. は「望ましい職業キャリア」と雇用・分配・生活意識との相関係数である。ここでも、〈雇用か自営か〉の選択における独立・自営志向との相関、および雇用型キャリアにおける〈一企業か複数企業か〉での複数企業型キャリアとの相関を示している。

雇用意識との相関については、「独立・自営型」も「複数企業型」も3年間一貫して「終身雇用」・「年功賃金」と負の相関があり、「自己啓発型能力開発」と正の相関がある。「複数企業型」と「自己啓発型能力開発」との男女別の相関では、1999年と2001年では女性のみ有意な相関があるのに対して、2001年では男性のみ有意な相関がある。このように男女による違いはあるものの、全体としては3年とも有意な相関がある。

分配原理との相関については、1999年と2000年で複数企業型キャリアと「努力原理」・「平等原理」に負の相関があったが、2001年では有意な相関がなくなっており、どの分配原理とも有意な相関はない。

生活意識との相関については、1999年と2000年で「独立・自営型」と「地位競争不安」・「地位喪失不安」に正の相関があり、男性において「地位喪失不安」との相関は顕著であった。しかし2001年では有意な相関はなくなっている。これに対して、「複数企業型」は2000年から2001年に女性で「地位競争不安」と正の相関がある。このように、組織に定着しないキャリア志向には、若干の地位不安が付随している。しかし、より重要なことは、「独立・自営型」も「複数企業型」も「自己肯定」を特徴とすることである。独立・自営志向と「自己肯定」は2000年と2001年で正の相関があり、この相関はとりわけ男性において顕著である。また複数企業型キャリア志向は3年とも「自己肯定」と正の相関があり、女性の方が強い相関をもっている。さらに、複数企業型キャリア志向は男女とも3年間一貫して「現状維持」と負の相関がある。

このように、独立・自営志向は、「終身雇用」・「年功賃金」に否定的で、「自己啓発型能力開発」を支持し、「自己肯定」的である。また複数企業型キャリア志向も「終身雇用」・「年功賃金」に否定的で、「自己啓発型能力開発」を支持し、「現状維持」的でなく「自己肯定」的である。したがって、独立・自営型キャリア志向と複数企業型キャリア志向は「第二の

層」の特徴をもっていると言える。

表2.2.3. 雇用・分配・生活意識と「望ましい職業キャリア」の相関係数

		雇用か自営か			一企業か複数企業か		
		独立・自営型キャリア志向			複数企業型キャリア志向		
		全体	男性	女性	全体	男性	女性
終身雇用	1999年	-.105**	-.104**	-.093**	-.211**	-.235**	-.188**
	2000年	-.137**	-.158**	-.097**	-.189**	-.213**	-.167**
	2001年	-.129**	-.151**	-.090**	-.225**	-.227**	-.224**
年功賃金	1999年	-.102**	-.132**	-.044	-.186**	-.193**	-.177**
	2000年	-.098**	-.109**	-.059*	-.165**	-.164**	-.164**
	2001年	-.102**	-.090**	-.101**	-.164**	-.205**	-.131**
福利厚生 <sup>の</sup> 給与化	1999年	.034	.043	.031	.003	.041	-.030
	2000年	.028	.041	.010	.056*	.081*	.036
	2001年	.041*	.082**	.000	.020	.035	.005
自己啓発型能力開発	1999年	.159**	.158**	.151**	.061**	.059	.062*
	2000年	.141**	.154**	.103**	.081**	.058	.098**
	2001年	.120**	.148**	.071**	.054*	.106**	.013
組織との一体感	1999年	-.024	-.067*	-.006	-.035	-.041	-.036
	2000年	-.030	-.075*	-.016	-.078**	-.054	-.094**
	2001年	.021	-.023	.039	-.017	-.077*	.031
実績原理	1999年	.024	.002	.027	-.038	-.064*	-.022
	2000年	.016	-.012	.017	-.033	-.035	-.035
	2001年	.022	-.021	.041	-.010	-.012	-.010
努力原理	1999年	.008	.022	-.008	-.048*	-.054	-.041
	2000年	.041*	.059*	.029	-.052*	-.059	-.045
	2001年	.012	.028	-.007	-.007	-.019	.004
必要原理	1999年	.031	.034	.026	-.031	-.043	-.020
	2000年	.032	.034	.035	-.047*	-.075*	-.023
	2001年	.013	.014	.016	.009	-.024	.036
平等原理	1999年	.002	.028	-.013	-.061**	-.064*	-.055
	2000年	-.020	.010	-.037	-.073**	-.053	-.086**
	2001年	.002	.014	.006	-.032	-.045	-.021
地位競争不安	1999年	.044*	.051	.022	.015	-.009	.032
	2000年	.074**	.084**	.047	.025	-.028	.066*
	2001年	.002	-.001	-.002	.036	.002	.063*
地位喪失不安	1999年	.071**	.077**	.043	.008	-.022	.030
	2000年	.069**	.082**	.034	.005	-.019	.024
	2001年	.025	.023	.017	.057**	.048	.065*
現状維持	1999年	.022	.043	.021	-.117**	-.109**	-.119**
	2000年	.012	.054	-.013	-.096**	-.133**	-.064*
	2001年	.027	.056	.020	-.108**	-.169**	-.059*
脱他人志向	1999年	.057**	.041	.076**	-.005	-.035	.020
	2000年	.020	-.023	.064*	.039	.067*	.016
	2001年	.038	.057*	.022	-.009	.002	-.018
脱地位志向	1999年	.025	.037	.026	.028	.040	.022
	2000年	.019	.018	.042	.046*	-.015	.100**
	2001年	.000	.007	.009	.030	.022	.038
自己肯定	1999年	.010	-.001	.012	.076**	.059	.087**
	2000年	.056**	.063*	.027	.090**	.077*	.100**
	2001年	.076**	.094**	.040	.078**	.069*	.085**
脱物質主義	1999年	.037	.045	.041	.030	-.004	.065*
	2000年	.005	-.020	.060*	.035	.039	.034
	2001年	-.002	-.011	.019	.018	.001	.033

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意