

## 第4章 非正社員の就業形態選択理由と満足度

第2章と第3章では、調査票で使われている就業形態の分類を基本とし、各年で比較可能な質問項目について、事業所調査と個人調査のデータから、基本属性による分布とその変化を中心に検討してきた。

本章では、就業形態選択理由と職業生活に関する満足度の設問を中心に、H6、H11、H15のそれぞれの調査に共通する比較可能な調査項目を使って分析を行う。分析の方法は、第3章と同様、佐藤（1998）や日本労働研究機構（2003）で行われたものをベースにし、パートタイム労働者は基本的に若年者パート、女性既婚パート、高齢者パートに分けて分析する。

### 第1節 就業形態の選択理由について

#### 1. 就業形態選択の理由

多様化調査では、現在の就業形態を選択した理由を複数回答でたずねている（それぞれの調査年の項目の詳細については第1章を参照）。その中で、「正社員として働ける会社になかったから」という消極的な理由をあげている割合を就業形態別に見たのが第4-1-1表である。

第4-1-1表 現在の就業形態についた理由：

正社員として働ける会社になかったから（％）

	H6	H11	H15
契約社員	16.9	28.7	31.5
男性	14.7	27.9	28.5
女性	19.1	29.8	35.5
常用型派遣	16.5	21.2	37.3
男性	13.1	16.6	32.7
女性	19.1	26.2	39.9
登録型派遣	23.4	31.2	38.0
男性	12.3	40.2	45.3
女性	26.0	29.7	37.0
若年者パート	19.3	9.3	25.9
男性	12.2	3.7	27.8
女性	25.0	15.3	25.2
女性既婚パート	9.6	7.2	14.9
高齢者パート	8.1	8.5	9.3
男性	7.7	9.8	6.2
女性	8.6	6.5	12.2

注：現在の就業形態に就いた理由（複数回答、当てはまるものすべて選択）のうち「正社員として働ける会社になかったから」を選択した者の比率を表示した。

いずれの就業形態についても、H15の値が最も高い。ただし、若年者パートの場合、女性はH6のH15と値に差がないが、男性はH15の値が最も高い。就業形態別に見ると、契約社員や派遣社員の割合がパートタイム労働者と比べて高い。男女別でも同様の傾向が見られる。

この設問は調査年によって項目の内容が若干異なるため（調査年ごとの項目の違いについては第1章を参照）、選択された項目の割合の順位を比べてみたのが第4-1-2表および第4-1-3表である。

第4-1-2表 現在の就業形態の選択理由（1）（％）

（上段の網掛け部分がH6で、中段がH11、下段がH15の結果）

	1位	2位	3位	4位	5位
契約社員	その他（32.5）	専門資格（26.0）	自分の都合（21.0）		
	専門資格（36.3）	正社員になれない（28.7）	その他（23.2）		
男性	専門資格（36.3）	正社員になれない（31.5）			
	その他（36.3）	専門資格（29.4）			
女性	専門資格（46.3）	正社員になれない（27.9）	その他（23.2）		
	専門資格（43.7）	正社員になれない（28.5）			
常用型派遣	自分の都合（29.0）	その他（28.5）	家計補助（26.4）	専門資格（22.5）	
	正社員になれない（29.8）	専門資格（23.4）	その他（23.2）	家庭など両立（21.5）	通勤時間（20.6）
男性	正社員になれない（35.5）	専門資格（26.5）	家計補助（21.0）		
	その他（40.0）				
女性	その他（30.0）	専門資格（27.0）	正社員になれない（22.1）	収入（21.4）	
	正社員になれない（37.3）				
登録型派遣	その他（47.0）	専門資格（26.2）			
	その他（34.4）	専門資格（31.7）	収入（25.7）		
男性	正社員になれない（32.7）	専門資格（32.4）			
	その他（34.6）	家計補助（26.2）	自分の都合（22.8）		
女性	正社員になれない（26.8）	その他（25.5）	専門資格（22.3）	家庭など両立（20.9）	
	正社員になれない（39.9）	家庭など両立（20.7）	家計補助（20.0）		
常用型派遣	自分の都合（36.9）	その他（25.6）	家計補助（23.5）	正社員になれない（23.4）	
	組織（33.3）	正社員になれない（31.5）	家庭など両立（26.1）	専門資格（25.6）	
男性	正社員になれない（38.0）	組織（25.2）	家庭など両立（25.0）		
	その他（35.7）	自分の都合（26.1）	専門資格（21.3）		
女性	正社員になれない（40.6）	専門資格（39.2）	その他（28.9）	収入（25.9）	
	正社員になれない（45.3）	専門資格（31.6）			
登録型派遣	自分の都合（39.4）	家計補助（27.8）	正社員になれない（26.0）	その他（23.2）	短時間（20.4）
	組織（36.7）	正社員になれない（30.0）	家庭など両立（29.2）	専門資格（23.3）	
	正社員になれない（37.0）	家庭など両立（26.8）	組織（26.6）		

注1：表中の略記は下記を意味する。

専門資格：専門的な資格・技能を活かせるから、  
 収入：より収入の多い仕事に従事したかったから  
 短時間：勤務時間や日数を短くしたかったから、  
 家計補助：家計の補助、学費等を得るため、  
 家庭など両立：家庭生活や他の活動と両立しやすいから（平成11年のみ）、  
 通勤時間：通勤時間が短いから（平成11年のみ）、  
 辞める：すぐ辞められるから（平成6年のみ）、  
 社会活動：社会活動に参加したいから（平成6年のみ）、  
 健康：健康を考えて、  
 自由なお金：自由に使えるお金を得たいから（平成15年のみ）

正社員になれない：正社員として働ける会社がなかったから、  
 組織：組織にしばられないから（平成11年のみ）  
 自分の都合：自分の都合のよい時間に働けるから  
 簡単な仕事：簡単な仕事ができ、責任も少ないから  
 学生生活：学生生活と両立させるため（平成6年のみ）

注2：20%以上の比率を得た選択肢を表示。

注3：就業形態の選択理由に関する設問は、正社員を対象としていない。

まず第4-1-2表を見ると、契約社員の場合は「専門資格」の順位が高く、特に男性の場合は「正社員になれない」よりも上位にあり、割合の差も比較的大きい。女性の場合は、H6を除いて「正社員になれない」が1位となっているが、「専門資格」との割合の差は、男性に比べるとあまり大きくない。

常用型派遣については、性別計で「正社員になれない」以外に20%を超える項目はなく、男女別でもH15では1位となっている。女性の場合はH11でも1位であったが、男性は、H6とH11では「その他」が1位であり、H15において「正社員になれない」の順位が上がっている。2位以下に関しては、男性は「専門資格」となっているが、女性は「家庭など両立」など様々な理由がある。

登録型派遣も、常用型派遣と同じく、「正社員になれない」が性別計でも男女別でもH15で1位となっている。H6やH11に比べて順位が上がっているが、特に男性の「正社員になれない」の順位が高まっている。2位以下については、男性は「専門資格」が上位にあるが、女性はH15とH11で「家庭など両立」や「組織」が上位となっている。

契約社員や派遣労働者では「正社員になれない」の順位が高かったが、パートタイム労働者の場合、「正社員になれない」を選択した割合が上位となることは少ない。

第4-1-3表 現在の就業形態の選択理由(2)(%)

(上段の網掛け部分がH6で、中段がH11、下段がH15の結果)

	1位	2位	3位	4位	5位
若年者パート	自分の都合 (44.3)	その他 (24.4)	学生生活 (23.5)	家計補助 (21.2)	
	自分の都合 (60.3)	通勤時間 (31.9)	家庭など両立 (25.7)	家計補助 (22.1)	短時間 (21.9)
	自分の都合 (42.0)	自由なお金 (36.1)	家庭など両立 (29.6)	正社員になれない (25.9)	家計補助 (20.7)
男性	自分の都合 (45.7)	学生生活 (38.8)	その他 (25.2)	家計補助 (22.7)	
	自分の都合 (66.6)	通勤時間 (34.8)	短時間 (25.9)	家庭など両立 (23.7)	
	自分の都合 (62.8)	自由なお金 (44.1)	正社員になれない (27.8)		
女性	自分の都合 (43.2)	正社員になれない (25.0)	その他 (23.7)	家計補助 (20.0)	
	自分の都合 (53.5)	通勤時間 (28.9)	家庭など両立 (27.8)	家計補助 (24.6)	
	自分の都合 (34.8)	家庭など両立 (33.5)	自由なお金 (33.4)	正社員になれない (25.2)	家計補助 (21.8)
女性既婚パート	家計補助 (60.1)	自分の都合 (51.5)	短時間 (24.2)		
	家計補助 (51.7)	短時間 (44.5)	家庭など両立 (44.3)	自分の都合 (41.2)	通勤時間 (40.3)
	家計補助 (52.3)	通勤時間 (39.9)	自分の都合 (36.0)	短時間 (31.9)	家庭など両立 (25.9)
高齢者パート	健康 (56.9)	自分の都合 (35.8)	短時間 (21.3)	家計補助 (21.0)	
	健康 (47.8)	短時間 (40.0)	自分の都合 (25.8)	家計補助 (25.1)	通勤時間 (23.4)
	短時間 (32.3)	自由なお金 (31.1)	通勤時間 (23.8)		
男性	健康 (62.4)	自分の都合 (30.0)	短時間 (21.9)		
	健康 (57.0)	短時間 (33.8)			
	短時間 (32.3)				
女性	健康 (49.0)	自分の都合 (44.1)	家計補助 (26.9)	簡単な仕事 (22.4)	短時間 (20.4)
	短時間 (49.9)	自分の都合 (37.7)	通勤時間 (33.7)	家計補助 (33.6)	健康 (33.2)
	自由なお金 (43.4)	通勤時間 (32.5)	短時間 (32.3)		

注：表中の略記などは第4-1-2表と同じ。

第4-1-3表において、若年者パートの場合は、男女ともに「自分の都合」が1位となっている。H15では、新たな項目として追加された「自由なお金」が男性で2位、女性で3位となっていて、「正社員になれない」が男女とも2割を超えている。その他の項目としては、

女性の場合に「家庭など両立」や「家計補助」が上位に位置することが多い。

女性既婚パートでは、「家計補助」がすべての調査年で1位である。H15では「通勤時間」が2位となっているが、2位以下では「自分の都合」や「短時間」などが上位となっている。

高齢者パートは、「短時間」が上位となることが多い。H6やH11では、特に男性で「健康」が1位となっているが、H15では男女とも20%に達していない。女性の場合、H15の1位は「自由なお金」で、2位は「通勤時間」であり、H6とH11では2位は「自分の都合」となっている。

パートタイム労働者全体で見た場合、H15で新たに追加された「自由なお金」が、若年者パートと女性の高齢者パートで上位にある。

全体で見ると、男性よりも女性のほうが20%を超える項目が多い傾向が見られる。逆に言えば、男性のほうが特定の理由に偏る傾向があるということになる。契約社員や派遣労働者の場合、男性は「正社員になれない」と「専門資格」そして「その他」が上位のほとんどを占めるが、女性では、「家庭など両立」や「家計補助」が「正社員になれない」以外の理由としてあげられることが多い。パートタイム労働者の場合、男女差はあまり大きくなく、若年者パートでは共通している項目が多い。高齢者パートについて男女で異なっているのは、女性で「自由なお金」や「家計補助」など経済的な理由が上位にあることである。

以上のように、現在の就業形態の選択理由として、契約社員や派遣労働者では「正社員として働ける会社がなかったから」という理由が大きいが、パートタイム労働者ではほとんど上位にない。時系列で見た場合、第4-1-1表ではすべての就業形態で「正社員になれない」のH15の割合が高いことが示されたが、他の理由と比較した場合に、特に派遣労働者で「正社員になれない」の順位が高まる傾向が見られる。

第4-1-4表は、就業形態選択の理由で「正社員になれない」を選択した場合（「不本意型」）、それ以外で「収入」あるいは「専門資格」を選択した場合（「収入・専門性重視型」）、これら以外の理由のみ選択した場合（「自己都合型」）に分けて、就業形態別に見たものである。

「不本意型」については、女性既婚パートや高齢者パートの割合が低い。推移で比べると、男性の高齢者パート以外はH15の割合が最も高い。第4-1-2表や第4-1-3表での項目の順位と相関が見られ、男性の常用型派遣や若年者パートでH15の割合が大きいが、順位でもH15のみ「正社員になれない」が上位を占める。

「自己都合型」は順位で見た場合と同様に、パートタイム労働者の割合が高い。時系列の推移では、女性の高齢者パートを除くとH15の割合が最も低い。全体的に、「不本意型」が増えて「自己都合型」が減るという傾向が見られる。

「収入・専門性重視型」は、契約社員や派遣労働者で比較的割合が高い。男性の場合、割合の変化は小さい。女性は、契約社員についてはほとんど変化がないが、派遣労働者と高齢者パートについてはH11の割合が少し高い。第4-1-2表で見たように、割合の順位でも派遣労働者については「専門資格」が上位を占めている。

第4-1-4表 現在の就業形態の選択理由の類型（％）

			計	不本意型	収入・専門性重視型	自己都合型	無回答
男性	契約社員	H6	100.0	14.7	33.4	51.8	0.0
		H11	100.0	27.9	40.2	29.6	2.2
		H15	100.0	28.5	40.5	20.9	10.1
	常用型派遣	H6	100.0	13.1	32.2	54.7	0.0
		H11	100.0	16.6	43.8	34.5	5.2
		H15	100.0	32.7	37.3	20.1	9.8
	登録型派遣	H6	100.0	12.3	28.8	58.9	0.0
		H11	100.0	40.2	31.4	27.2	1.2
		H15	100.0	45.3	26.5	19.3	8.9
	若年者パート	H6	100.0	12.2	14.9	72.8	0.0
		H11	100.0	3.7	13.1	82.7	0.4
		H15	100.0	27.8	13.3	57.2	1.6
	高齢者パート	H6	100.0	7.7	9.9	82.4	0.0
		H11	100.0	9.8	9.2	79.8	1.2
		H15	100.0	6.2	12.4	43.4	38.0
女性	契約社員	H6	100.0	19.1	26.8	54.1	0.0
		H11	100.0	29.8	25.8	42.5	1.9
		H15	100.0	35.5	26.3	32.9	5.3
	常用型派遣	H6	100.0	19.1	19.4	61.4	0.0
		H11	100.0	26.2	29.4	42.2	2.1
		H15	100.0	39.9	15.3	36.1	8.7
	登録型派遣	H6	100.0	26.0	15.3	58.7	0.0
		H11	100.0	29.7	27.5	41.9	0.9
		H15	100.0	37.0	19.1	40.5	3.4
	若年者パート	H6	100.0	25.0	8.1	66.9	0.0
		H11	100.0	15.3	11.2	72.0	1.5
		H15	100.0	25.2	9.8	54.5	10.5
	女性既婚パート	H6	100.0	9.6	5.1	85.3	0.0
		H11	100.0	7.2	7.1	83.2	2.5
		H15	100.0	14.9	9.6	69.6	6.0
高齢者パート	H6	100.0	8.6	4.9	86.5	0.0	
	H11	100.0	6.5	14.0	77.2	2.3	
	H15	100.0	12.2	5.0	79.6	3.3	

注1：「不本意型」とは、「正社員として働ける会社になかったから」を理由としたものである。「収入・専門性重視型」とは、「より収入の多い仕事に従事したかったから」および「専門的な資格・技能を生かせるから」のいずれかを理由としたものである。「自己都合型」とは、「勤務時間や労働日数が短いから」、「簡単な仕事で責任が少ないから」、「通勤時間が短いから」、「体力的に正社員として働けないから」などいずれかを理由にしたものである。

注2：設問は多重回答だが、3種類の理由に排他性をつけて合計値が100%となるように処理している。具体的には、「不本意型」とその他複数の理由を選択した場合、「不本意型」の理由を最優先した。また、「不本意型」の理由を選択せず、その他の複数の理由を選択した場合、「収入・専門性重視型」の理由を優先した。「不本意型」「収入・専門性重視型」のいずれも選択せず、その他の理由を選択した場合、「自己都合型」とした。

## 2. 正社員への希望

今後の就業形態についてどのように考えているのだろうか。現在の就業形態でいいのか、他の就業形態に変わりたいのか、また変わりたい場合にそれが正社員を希望しているのかを示したのが第4-1-5表である。

第4-1-5表 今後希望する就業形態（%）

	今の就業形態を続けたい			他の就業形態に変わりたい			うち正社員に変わりたい		
	H6	H11	H15	H6	H11	H15	H6	H11	H15
正社員	92.1	89.9	87.9	2.5	1.3	0.9	—	—	—
男性	93.1	90.1	89.5	1.6	1.1	0.3	—	—	—
女性	89.6	89.5	85.3	4.7	1.9	1.9	—	—	—
契約社員	77.0	65.0	64.5	16.2	20.4	24.8	15.4	19.1	21.7
男性	80.4	66.1	69.5	9.6	16.5	19.4	9.4	16.1	17.0
女性	73.5	63.7	58.0	23.0	25.5	31.8	21.6	22.9	27.9
常用型派遣	66.2	61.9	53.3	28.2	20.3	29.3	22.1	18.1	25.2
男性	61.1	65.0	47.3	29.1	18.3	33.9	23.3	16.8	31.2
女性	70.0	58.7	56.8	27.6	22.4	26.7	21.2	19.5	21.7
登録型派遣	64.6	62.6	53.5	26.9	23.8	32.1	24.6	21.4	28.7
男性	61.0	67.8	37.5	27.2	17.6	46.1	24.2	17.1	43.7
女性	65.4	61.8	55.7	26.8	24.9	30.2	24.7	22.1	26.6
若年者パート	66.6	62.4	43.3	28.2	18.5	38.8	24.9	15.4	38.4
男性	70.5	56.8	33.5	24.0	19.1	55.8	19.1	17.0	55.7
女性	63.5	68.6	46.7	31.5	17.8	32.9	29.4	13.7	32.4
女性既婚パート	88.0	88.2	81.2	9.4	6.2	10.5	7.6	4.4	7.4
高齢者パート	93.2	88.9	86.0	3.1	1.5	2.1	0.7	0.5	1.5
男性	92.3	89.0	83.2	4.1	2.5	0.7	0.3	0.8	0.1
女性	94.6	88.7	88.6	1.6	0.0	3.4	1.3	0.0	2.9

注1：いずれも各雇用形態を100とした比率である。「今の就業形態を続けたい」と「他の就業形態に変わりたい」の他に、「独立して事業を始めたい」「仕事をすっかり辞めたい」「その他」の選択肢があるが掲載していない。

注2：平成11年調査では、「あなたは今後も現在の就業形態を続けていきたいと思いませんか」という設問に対して、「現在の会社で現在の就業形態を続けたい」「別の会社で現在の就業形態を続けたい」「現在の会社で他の就業形態に変わりたい」「別の会社で他の就業形態に変わりたい」と、就業形態に加えて所属する会社を変えたいかどうかをあわせてたずねており、ここでは前の2項目をあわせて「今の就業形態を続けたい」とし、後の2項目をあわせて「他の就業形態に変わりたい」としている。

例えば、H15の契約社員の場合、「他の就業形態に変わりたい」と回答している24.8%のうち「正社員に変わりたい」と答えている割合が21.7%（24.8%の87.7%）とほとんどを占めている。そのようにして見ると、他の就業形態に変わりたい場合は、ほとんどが正社員を希望していることが分かる。

それぞれの就業形態別に割合の水準を比べると、まず明らかなのは女性既婚パートと高齢者パートで正社員を希望する人の割合が他の就業形態と比べて低いことである。これらの就業形態については、現在の就業形態の選択理由についても「正社員として働ける会社がなかったから」を理由としてあげる割合が20%を超えていない（第4-1-1表）。

他の就業形態については、女性の場合にはどの調査年でも「正社員に変わりたい」割合は2

割から3割程度であるが、男性の場合、H15の割合が最も高い。第4-1-2表では、男性の派遣労働者のH15で「正社員になれない」が1位となり、第4-1-3表の若年者パートの男女で20%を超えるなど、比重は高まっている。

では、どのような人が正社員への転換を希望しているのか、その決定要因をプロビット分析によって探る（第4-1-6表）。常用雇用型の派遣労働者をベースとして、契約社員、登録型派遣とパートタイム労働者で比較する。ここでは、パートタイム労働者は分けて全体として分析する。なお、H6では賃金をたずねていないため、H11とH15のデータを使用する。

第4-1-6表 正社員希望の決定要因（プロビット分析）

被説明変数＝正社員を希望するか 正社員希望＝1、希望しない＝0	H11			H15		
	推定係数	標準誤差		推定係数	標準誤差	
就業形態（ベース＝常用型派遣）						
契約社員	0.316	0.006 ***		0.145	0.004 ***	
登録型派遣	0.066	0.006 ***		0.146	0.004 ***	
パートタイム労働者	0.178	0.006 ***		0.161	0.004 ***	
年齢	-0.036	0.000 ***		-0.034	0.000 ***	
性別ダミー（男性＝1）	0.358	0.002 ***		0.459	0.002 ***	
配偶者の有無（有り＝1）	-0.328	0.002 ***		-0.588	0.001 ***	
1週間の労働時間	0.009	0.000 ***		0.010	0.000 ***	
1ヶ月の実質賃金総額	0.000	0.000 ***		0.000	0.000 ***	
職業生活の満足度	-0.148	0.000 ***		-0.099	0.000 ***	
就業形態選択理由（ベース＝自己都合型）						
不本意型	0.954	0.002 ***		0.597	0.001 ***	
収入・専門性重視型	-0.043	0.003 ***		-0.344	0.002 ***	
サンプルサイズ		5,937,943			8,610,239	
モデルの適合度（Pr > chi2）		0.000			0.000	
擬似決定係数		0.326			0.342	
対数尤度		-1,354,710			-3,170,230	

注1：\*\*\*は0.1%水準、\*\*は1%水準、\*は5%水準で有意であることを示す。

注2：表中の変数以外の説明変数は、学歴、勤続年数、職種、勤務先の業種・規模である。

注3：サンプルサイズは倍率復元後の値。

注4：職業生活の満足度には満足度得点を使用した。

係数の傾向を全体で見ると、H11とH15の結果は一致している。

まず就業形態では、常用型派遣と比べた場合、契約社員や登録型派遣そしてパートタイム労働者のほうが正社員を希望している。第4-1-5表では、正社員を希望している割合に大きな違いは見られなかったが、様々な変数で統制すると、このような結果となった。特にパートタイム労働者の場合、就業形態の選択理由（第4-1-3表）で「正社員になれなかったから」の割合は高くなかったが、第4-1-5表では若年者パートの割合は比較的高く、次に見るように主に若年者の傾向が反映されたものと思われる。

属性に注目すると、正社員を希望しているのは、若年で、男性で、配偶者はいなくて、労

働時間が長く、賃金が高いという傾向がH11とH15で共通して見られる。係数値が小さいが、労働時間が長く、賃金が高いということは、より正社員に近い働き方をしているほうが正社員を希望していると示唆される。

また、職業生活の満足度<sup>1</sup>は低いほうが正社員を希望している。職業生活の満足度については、第2節で詳しく分析する。

就業形態の選択理由<sup>2</sup>については、「自己都合型」に比べると、当然ながら「不本意型」はより正社員を希望しているが、「収入・専門性重視型」は希望していない。第4節で職業生活の満足度を3つの類型で比較しているが（第4-4-1表）、「収入・専門性重視型」の満足度が最も高く、他の類型と比べて正社員を希望しないという傾向を裏付けるものと言えるだろう。

## 第2節 職業生活に関する満足度について

### 1. 職業生活に関する満足度の推移

職業生活の満足度については、各年の調査で職業生活全体と、職業生活に関する様々な事柄の満足度についてたずねている。各年で、一部の項目を除いて<sup>3</sup>同じ項目が使用されている。ここでは、特定の調査年でのみ使用されている項目も含めて分析を行う。

まず職業生活全体の満足度を就業形態別に見る<sup>4</sup>。

第4-2-1図を見ると、正社員の場合、男女ともH6よりH11やH15のほうが「満足」の割合が少し高いが、「満足」と「やや満足」の割合を加えると差はあまりない。

契約社員や派遣労働者では、「満足」の割合の傾向はまちまちだが、「満足」と「やや満足」を合わせた割合は、H11やH15よりH6が高い。派遣労働者の場合、男性の「やや不満」の割合が高まっている。

---

<sup>1</sup> 満足度得点を作成するにあたり、満足度に関する質問は調査年によって項目の数が異なるため、因子分析によって項目を共通因子に分けて加重平均を算出した後に、それらを加算した合計値を満足度得点とした。各調査年とも、得点の範囲は4～20点であり、H6は平均値13.17、標準偏差2.77、H11は平均値13.65、標準偏差2.91、H15は平均値13.63、標準偏差3.10である。なお、値が高いほうが満足度も高くなるように、それぞれの項目の値を反転した上で使用している。

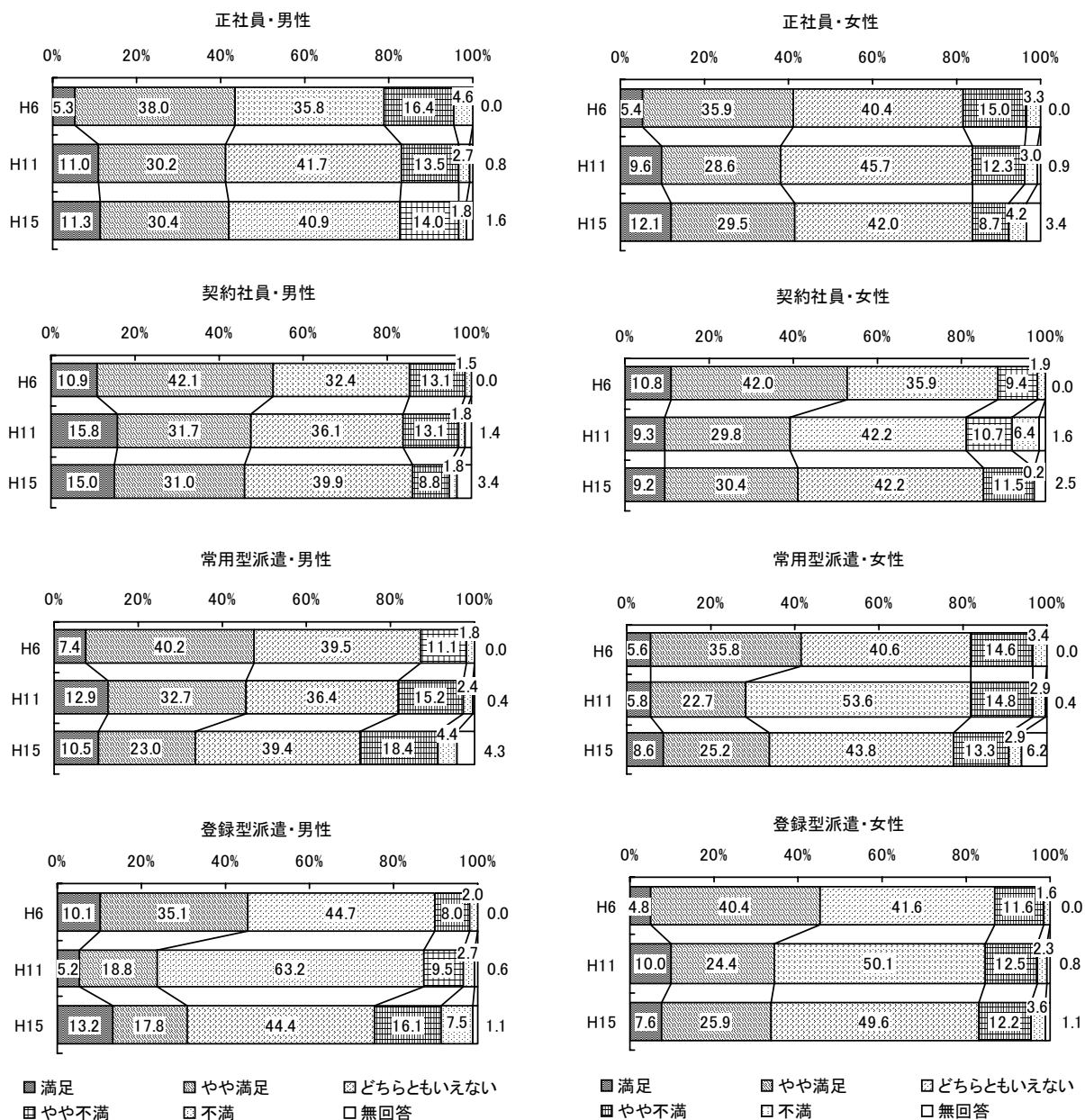
<sup>2</sup> 就業形態選択理由の類型については、第4-1-4の注1および注2を参照。

<sup>3</sup> H6で「労働時間の長さ」と「休日の多さ」が別の項目になっているが、H11とH15では「労働時間・休日数」と1つの項目になっている。また、「出勤時刻など勤務体制」はH6とH11のみの項目である。

<sup>4</sup> H11とH15では「やや満足」だが、H6では「まあ満足」となっている。

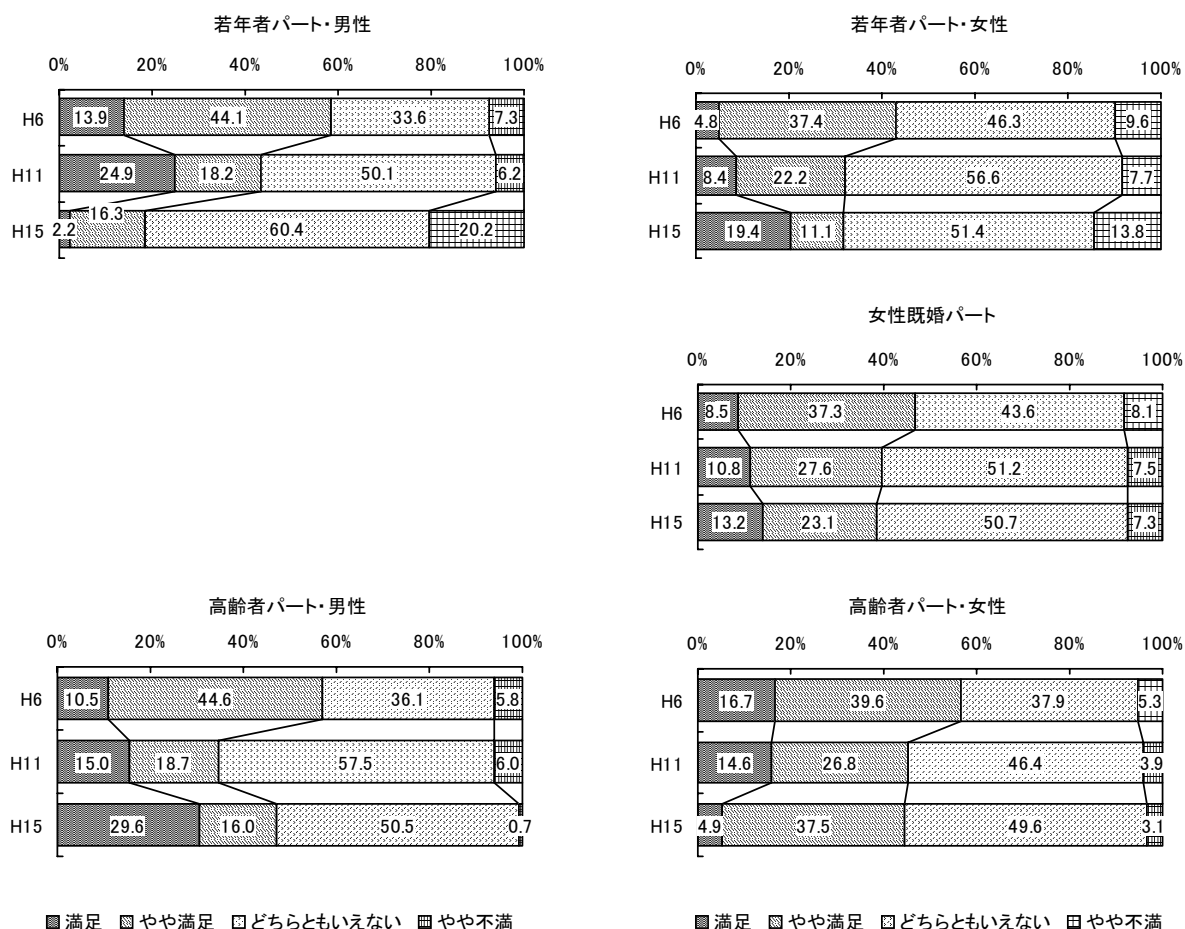


第4-2-1図 職業生活全体の満足度（その1）（％）



第4-2-2図は、パートタイム労働者の職業生活全体に対する満足度のグラフである。若年者パートは、男性の割合が大きく動いている。「満足」と「やや満足」を合わせた割合が、H6からH11でも低くなっているが、さらにH15では2割を下まわり、「どちらともいえない」が6割を超え、「やや不満」も2割程度となっている。女性は、男性とは逆に「満足」の割合がH15で高いが、「まあ満足」を加えるとH6のほうが少し高い。また、「やや不満」は男性と同様にH15の割合が最も高い。

第4-2-2図 職業生活全体の満足度（その2）（％）



女性既婚パートは、「満足」の割合はH15が最も高いが、「やや満足」を加えるとH15が最も低い。

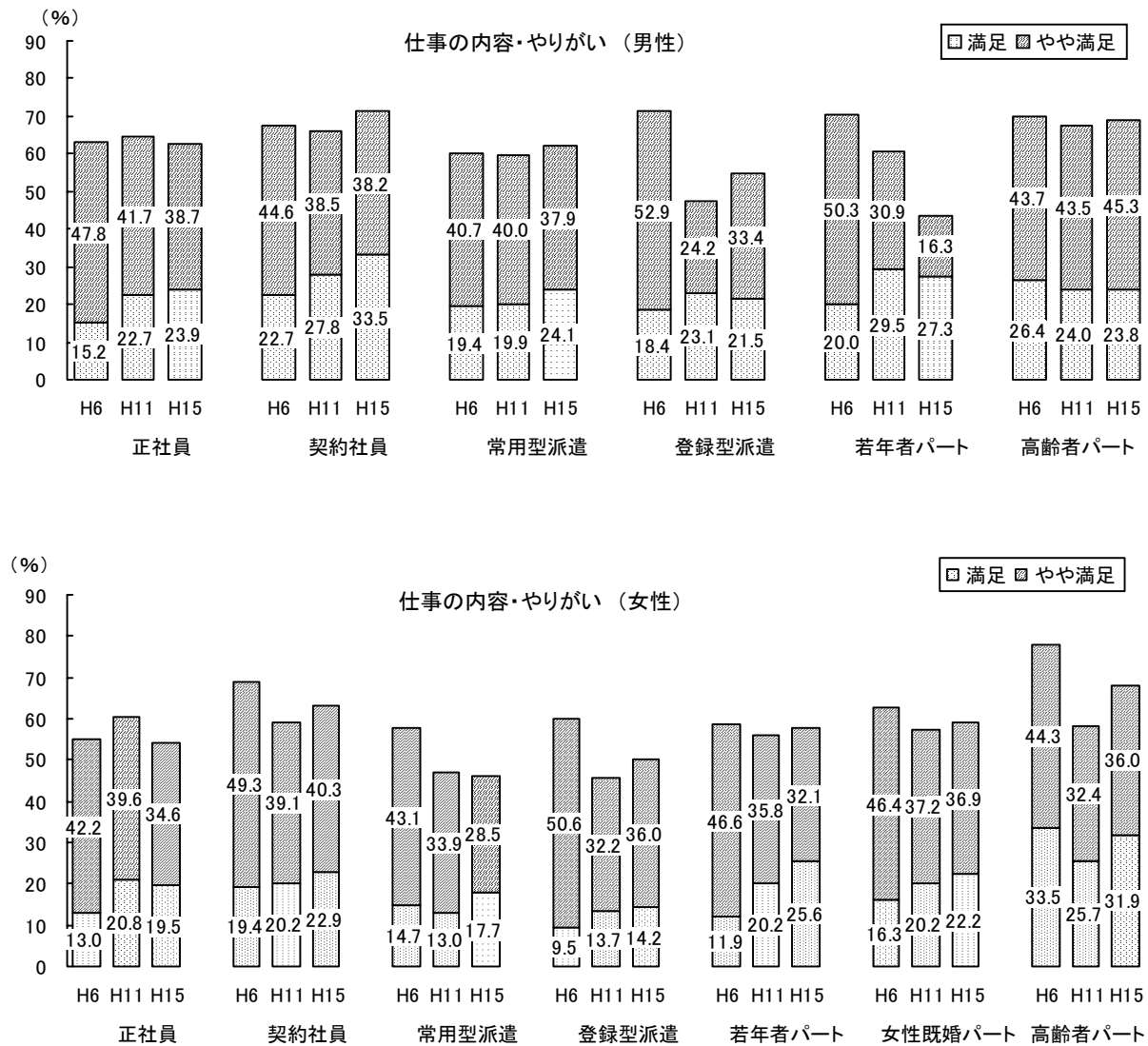
高齢者パートは、男性はH15の「満足」の割合が最も高いが、女性は逆に最も低い。「満足」と「やや満足」を加えた割合は、男女ともH6が最も高い。

パートタイム労働者の全体の傾向としては、契約社員や派遣労働者と同じく、「満足」と「やや満足」を加えた割合はH6が最も高い。正社員では、「満足」と「やや満足」を加えた割合はほとんど変化がないが、非正社員はH6と比べてH11やH15の割合が低い。

以上のように、職業生活全体の満足度については、正社員に大きな違いは見られないが、非正社員では「満足」もしくは「やや満足」と回答している割合が低下しているものが多い。男性の派遣労働者や若年者パートの男女では、「やや不満」の割合が上昇している。では、職業生活の具体的な事柄に関する満足度はどうだろうか。

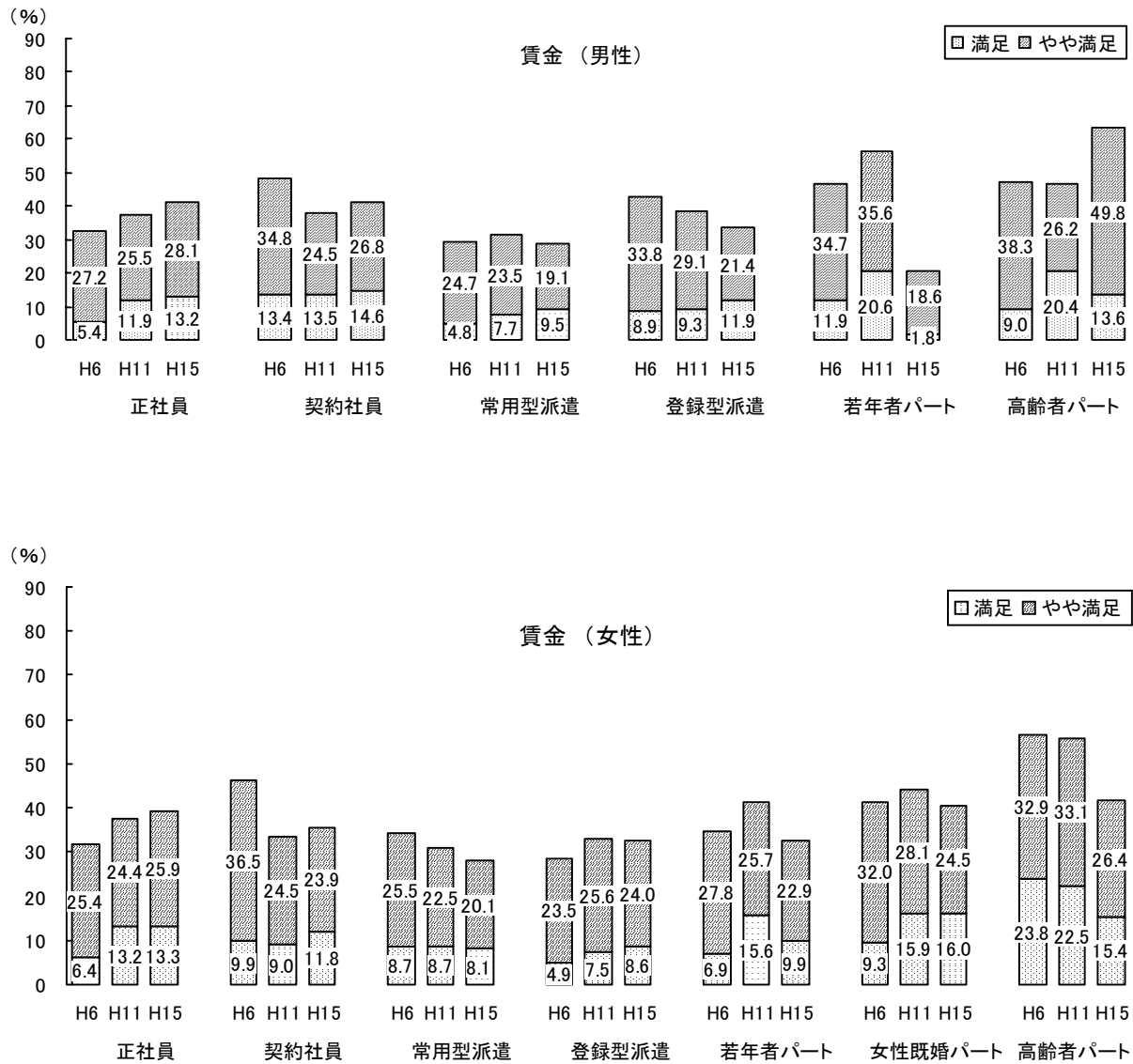
以下において、職業生活の様々な事柄に対する満足度の項目について、それぞれ「満足」と「やや満足」の割合を取り出して男女別に比較する。

第4-2-3図 職業生活の満足度：仕事の内容



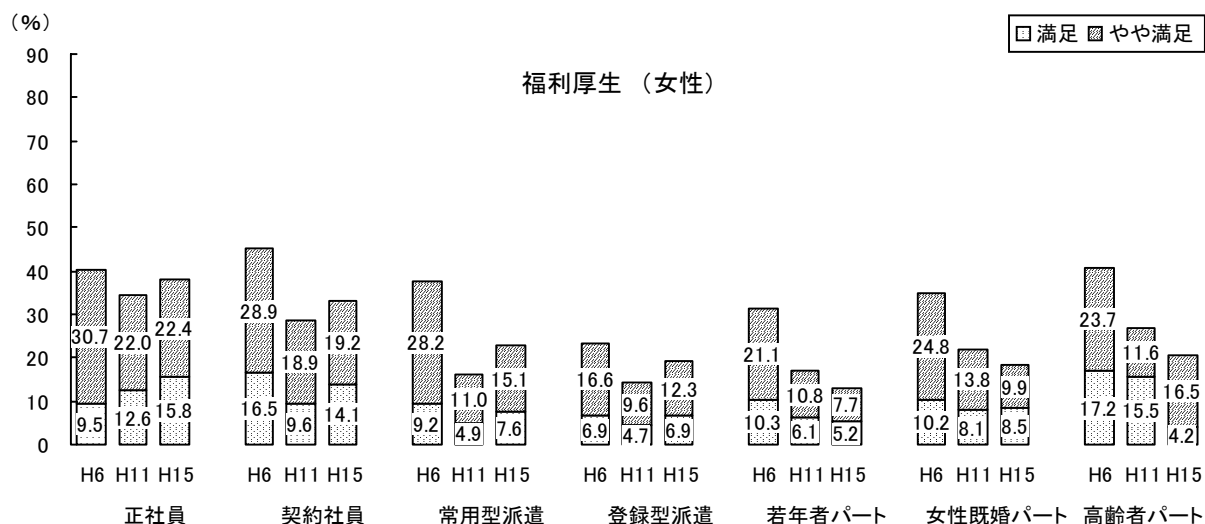
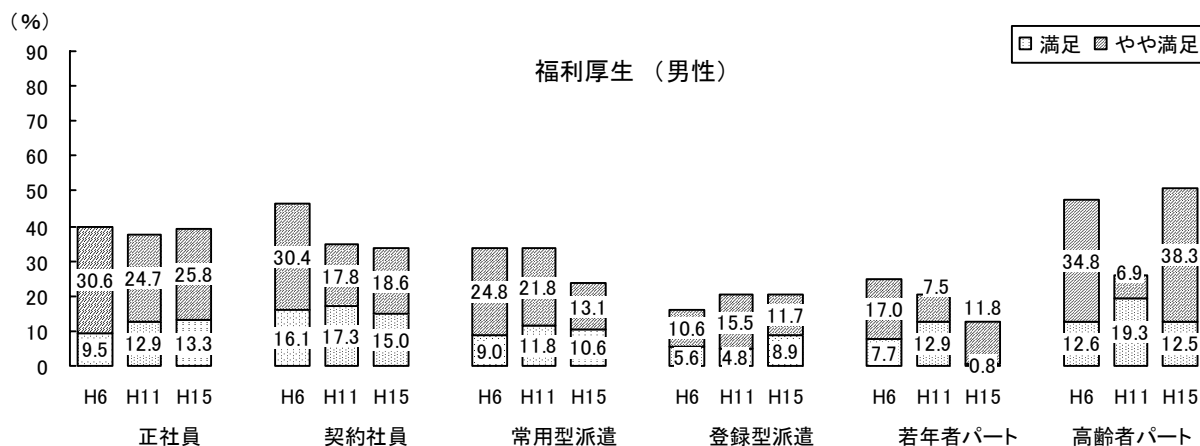
まず、「仕事の内容・やりがい」については、男性の場合、登録型派遣と若年者パートで、H6と比べてH11やH15の割合が低い（第4-2-3図）。その他の就業形態では、各年の差は小さい。女性の場合は、正社員以外はH6よりH11やH15の割合が低い傾向が見られる。特に、派遣労働者の割合が、他の就業形態より低い。

第4-2-4図 職業生活の満足度：賃金



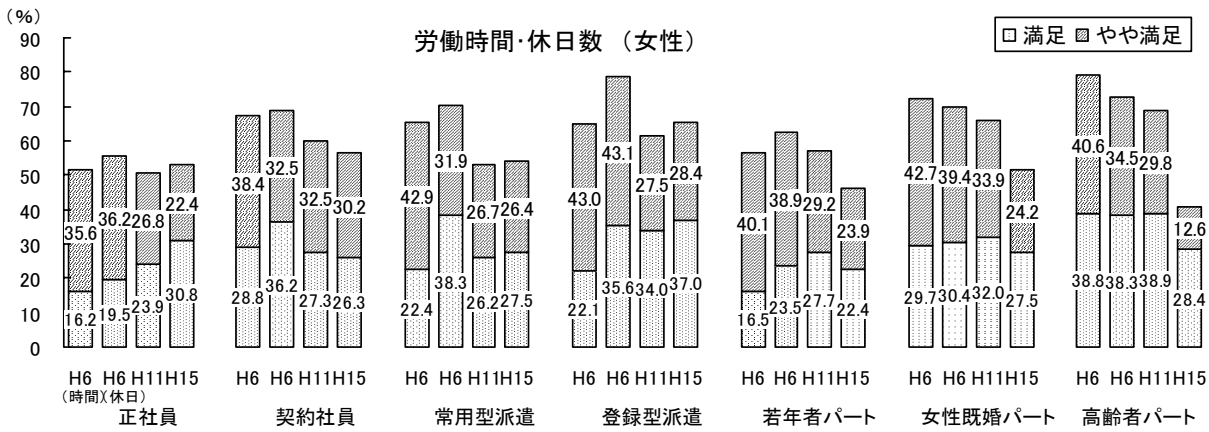
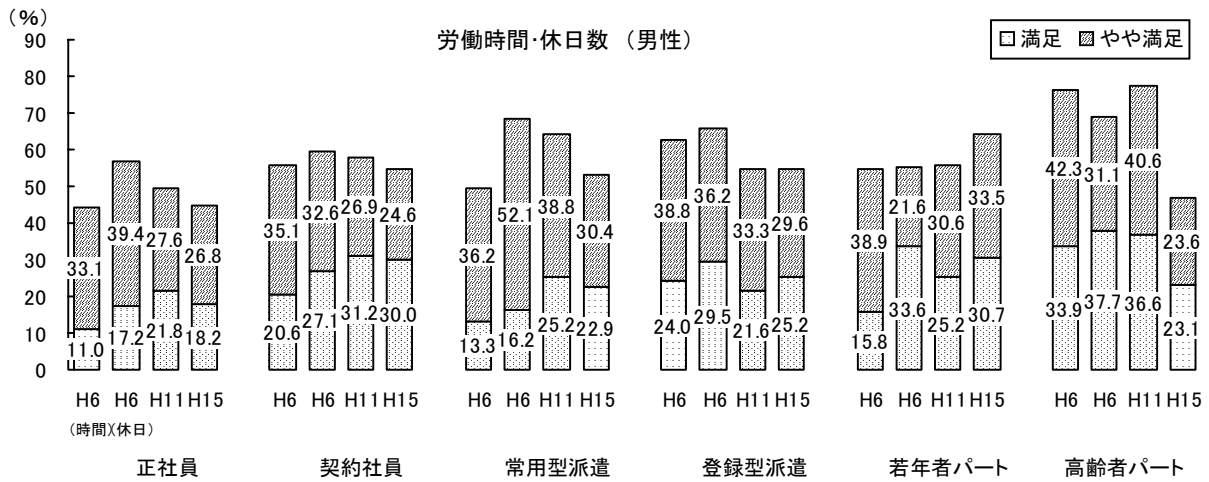
「賃金」については、男女とも割合の水準が5割に満たないものが多い（第4-2-4図）。高齢者パートの割合の水準は、他の就業形態よりも相対的に高い。女性既婚パートも比較的高い。各年の傾向としては、まず、正社員は男女とも割合が高くなっている。また、男性の高齢者パートもH15の割合が高い。逆に割合が下がっているのは、男性では契約社員、登録型派遣、若年者パートであり、女性は契約社員、常用型派遣、高齢者パートなどである。若年者パートは、男女ともH11が最も高い。

第4-2-5図 職業生活の満足度：福利厚生



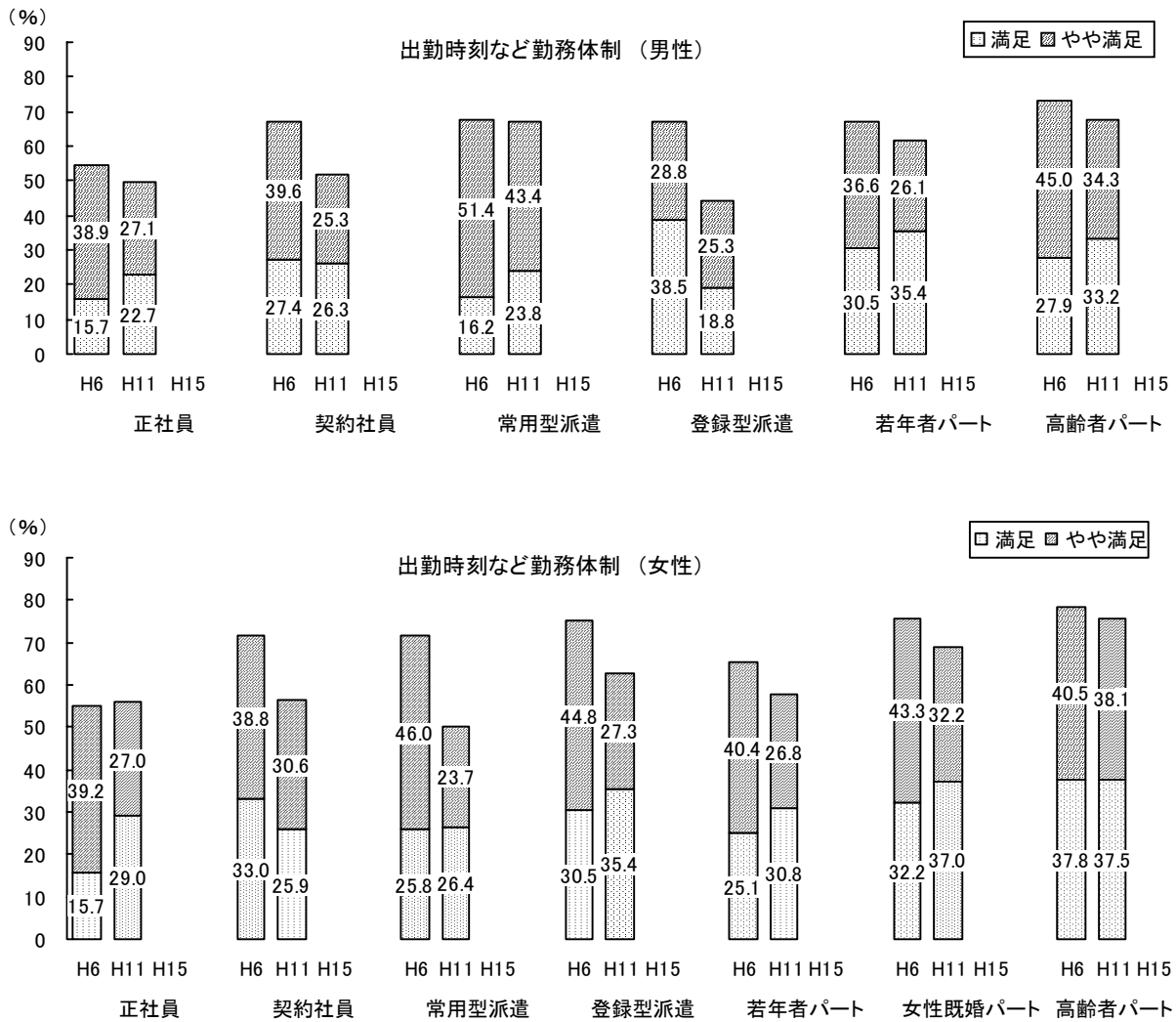
福利厚生については、正社員も非正社員もほとんどが5割に満たない（第4-2-5図）。最も値が高いのがH15の男性の高齢者パートで50.8%（12.5+38.3）である。調査年で比べると、正社員の各年の割合の差は男女とも小さい。非正社員の場合は、男性の登録型派遣と高齢者パートを除いて、H6よりH11やH15の割合が低い。第2章で、「福利厚生施設」の適用の割合は、H11よりH15が就業形態に関係なく低かったが、満足度にあまり大きな違いは見られない。

第4-2-6図 職業生活の満足度：労働時間・休日数



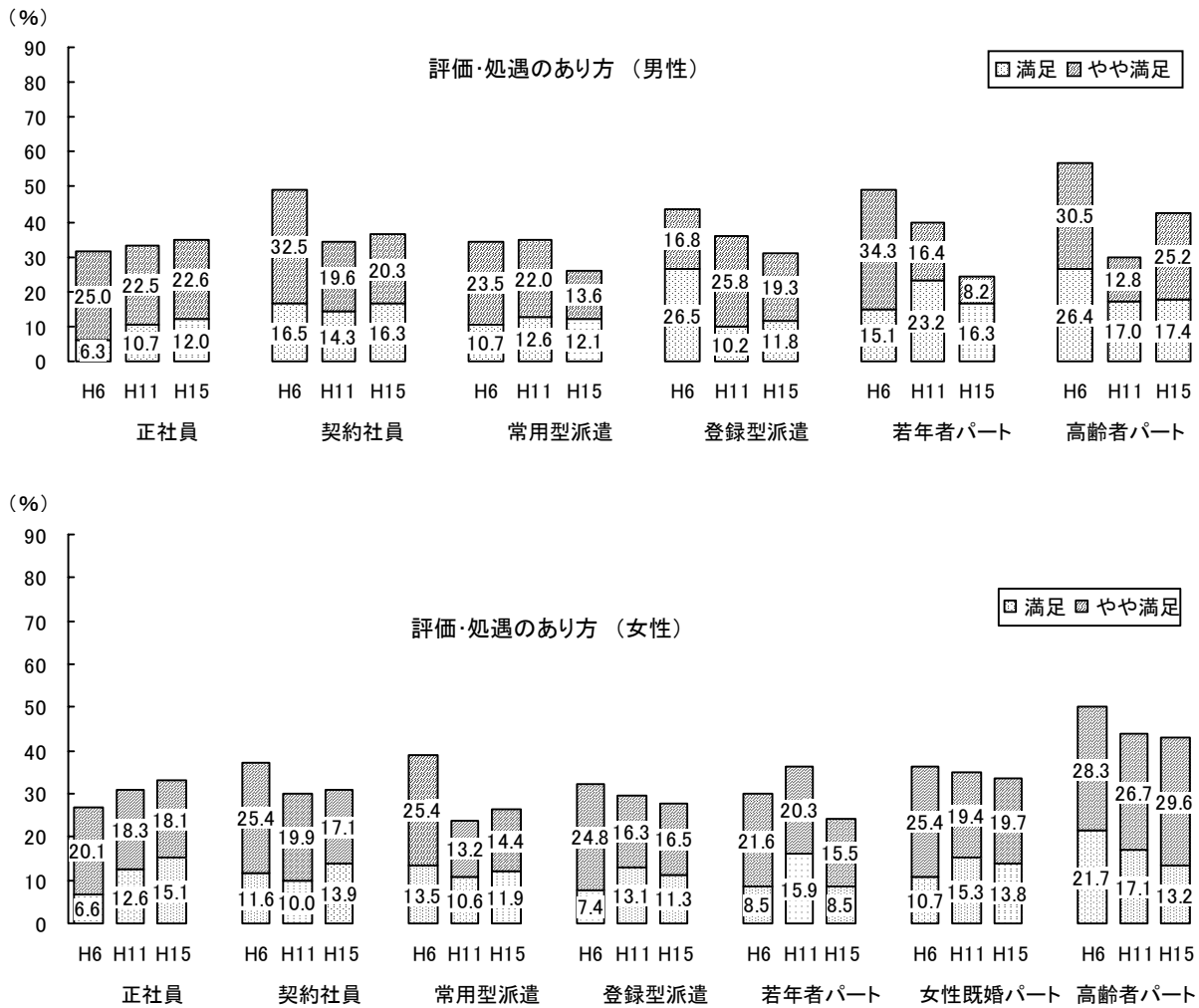
「労働時間・休日数」については、H6では「時間」と「休日」に項目が分かれている（第4-2-6図）。傾向としては、正社員は、男性でH6の「時間」が少し低いが、H11、H15と割合が低下している。女性の正社員には各年でありあまり差が見られない。契約社員は男女ともH15の割合が最も低い。派遣労働者や、男性の若年者パートを除いたパートタイム労働者もH15の割合が低い傾向が見られる。

第4-2-7図 職業生活の満足度：出勤時刻など勤務体制



「出勤時刻など勤務体制」は、H6とH11にのみ質問している（第4-2-7図）。正社員は、男性はH6よりH11の割合が低い、男女ともあまり差がない。契約社員はH6よりH11の割合が低い。派遣労働者は、男性の常用型以外はH6よりH11の割合が低い。また、パートタイム労働者も、H6よりH11のほうが割合が低い。項目の内容が類似していることから、「労働時間・休日数」（第4-2-6図）と傾向が似ている。

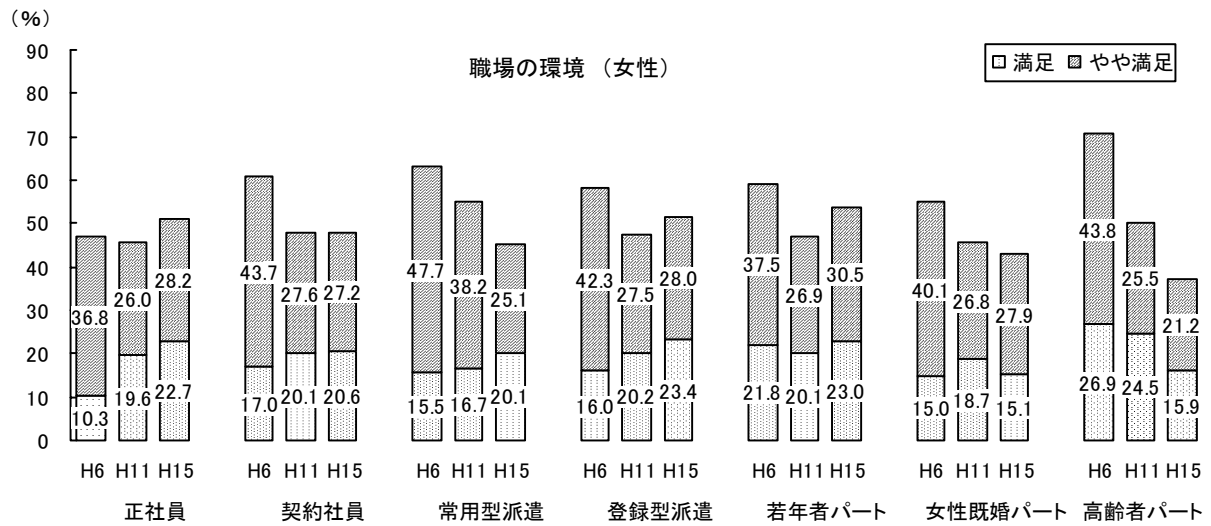
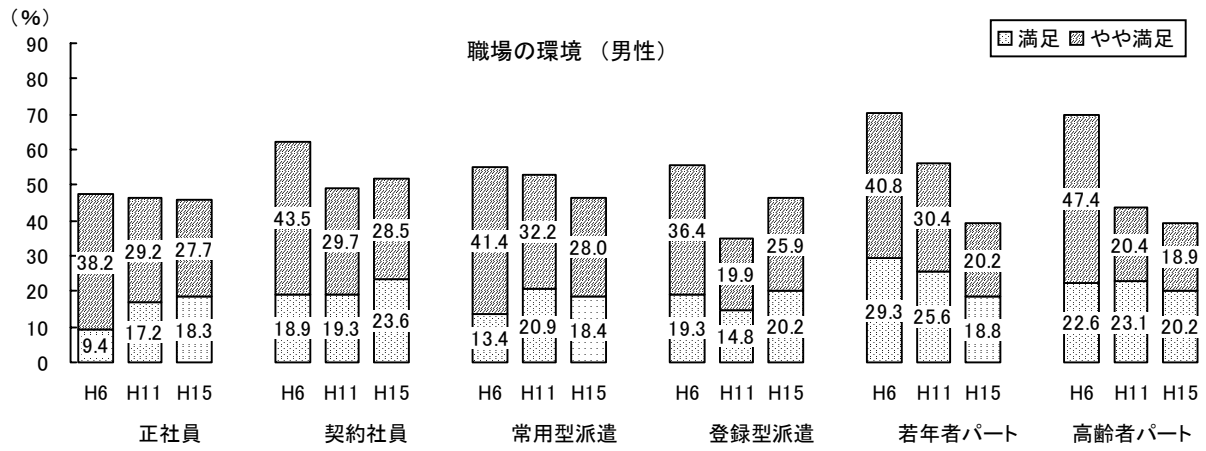
第4-2-8図 職業生活の満足度：評価・処遇のあり方



「評価・処遇のあり方」については、5割を超えているのはH6の高齢者パート（男女）のみである（第4-2-8図）。時系列の傾向としては、正社員は男性ではほとんど変わらないが、女性はわずかながら割合が調査年ごとに上昇している。非正社員は逆に低下しているものが多く、H15の割合が最も高いものはない。ただ、10ポイント以上の差があるものは少ない。

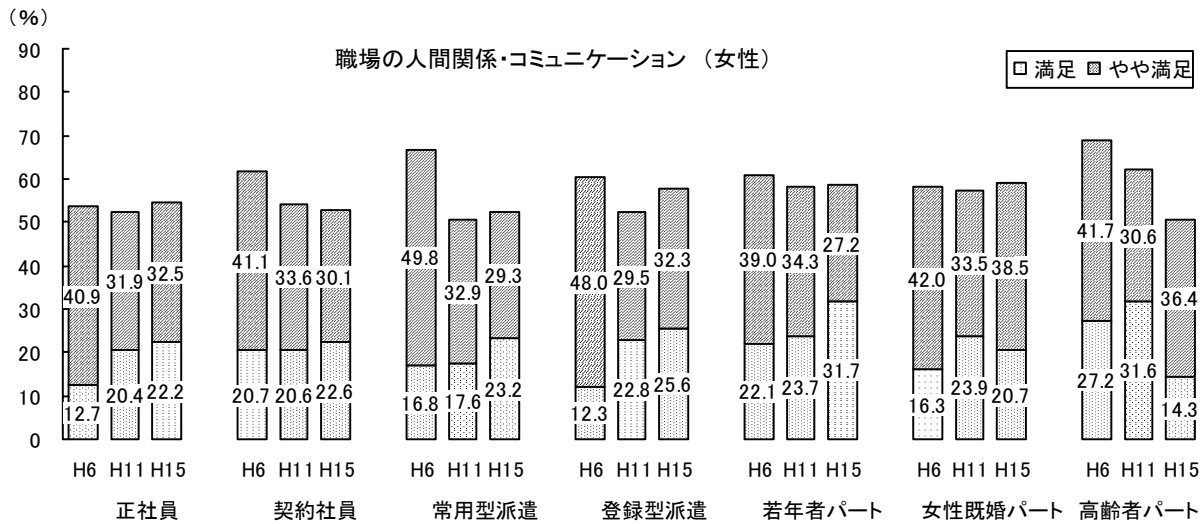
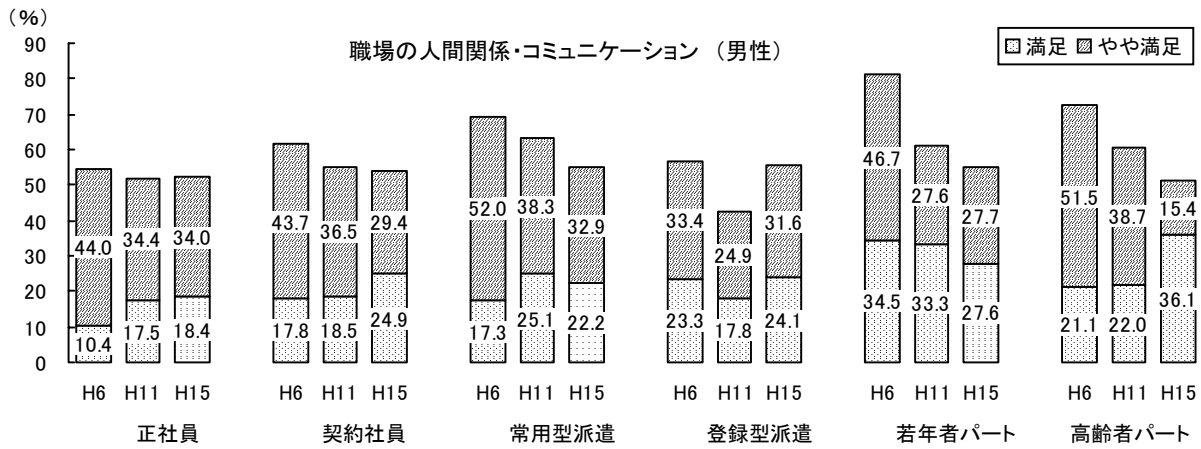


第4-2-9図 職業生活の満足度：職場の環境



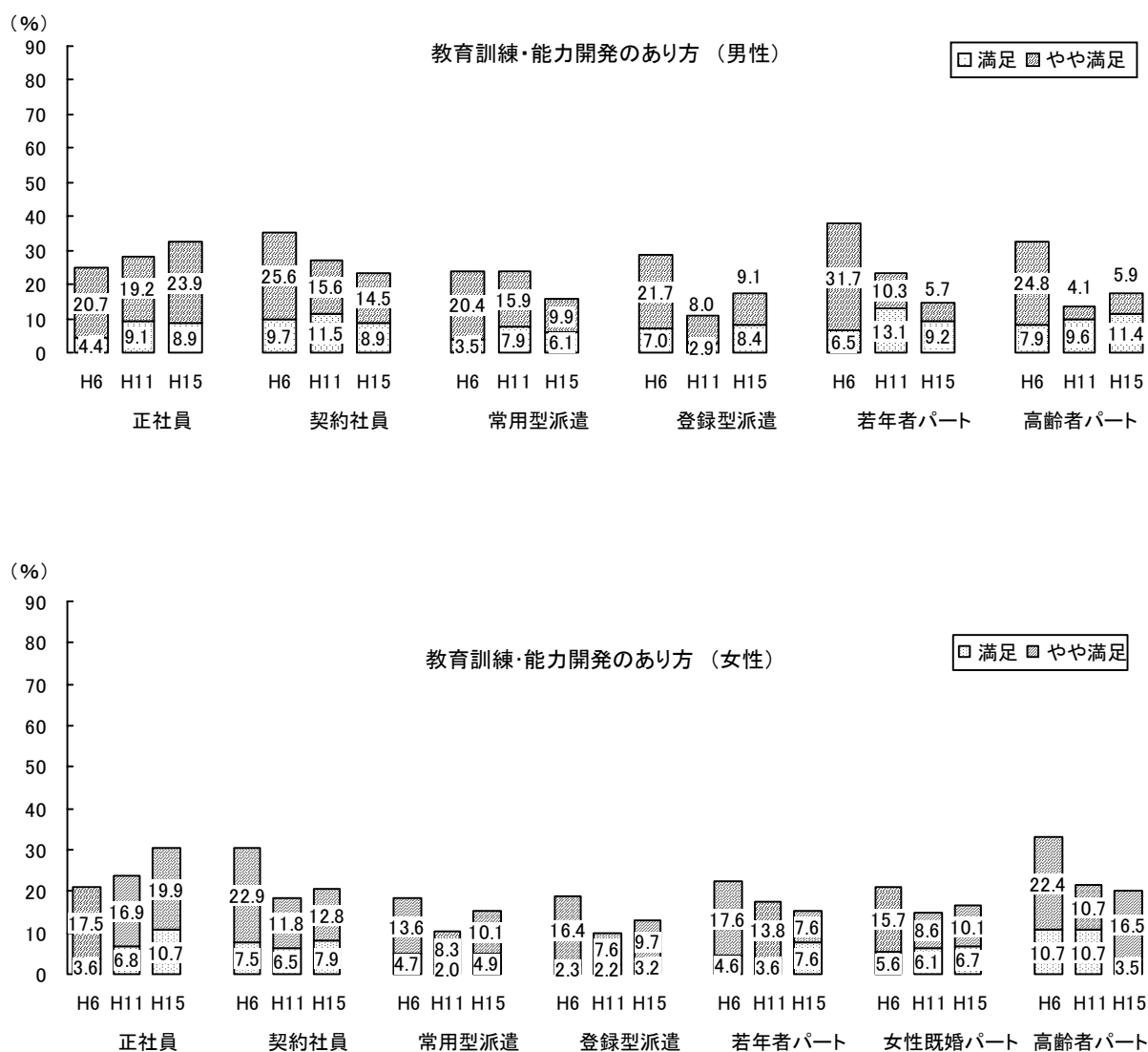
「職場の環境」については、正社員は男女とも「満足」の割合が調査年ごとに上昇しているが、「やや満足」を加えた割合の差は小さい（第4-2-9図）。非正社員は総じてH6の割合が最も高く、低下傾向にある。特に、高齢者パートは男女ともH6からH11の差が大きい。

第4-2-10図 職業生活の満足度：職場の人間関係・コミュニケーション



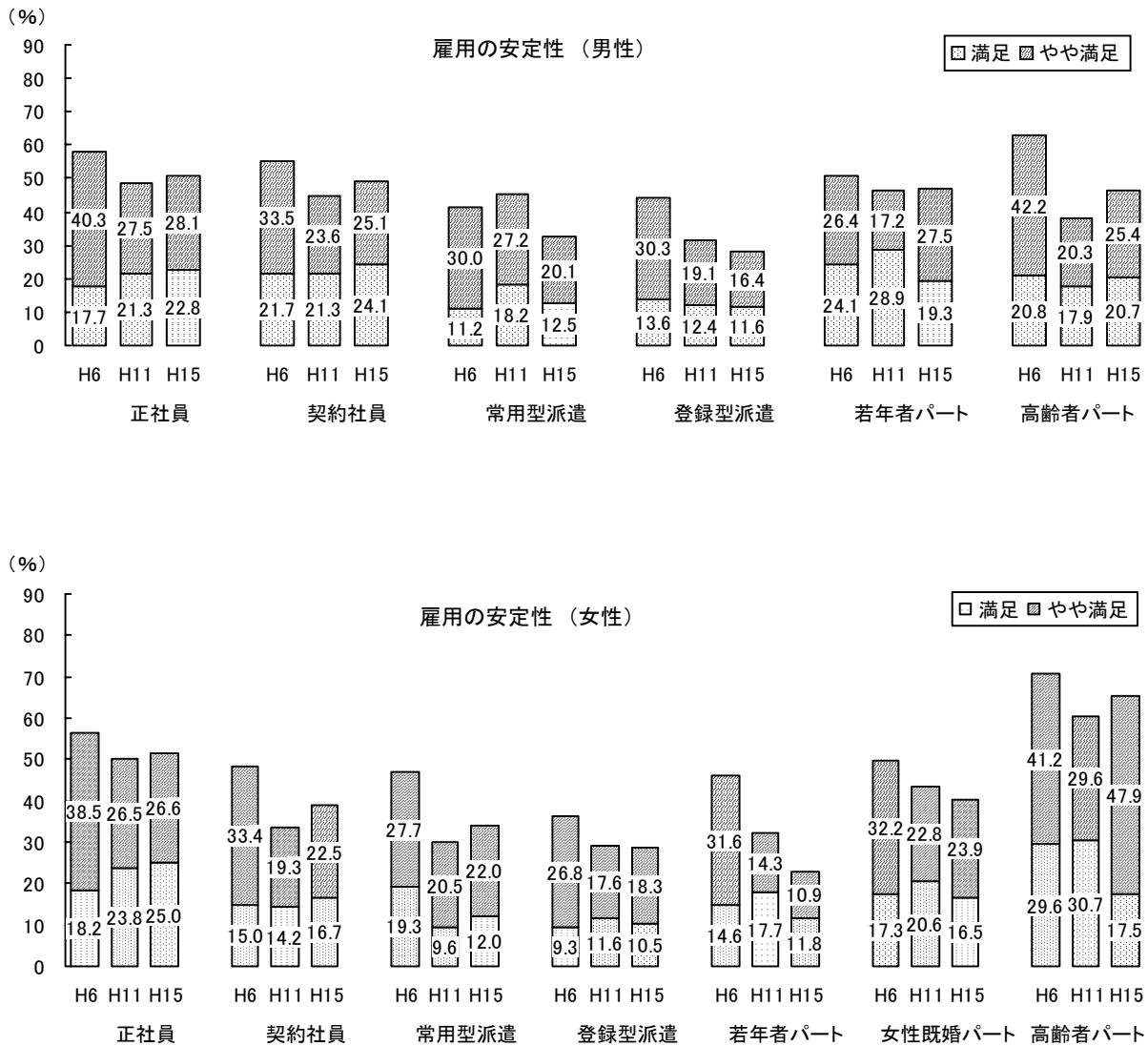
「職場の人間関係・コミュニケーション」については、正社員の場合、「満足」の割合は若干上昇傾向にあるが、「やや満足」を加えた割合ではほとんど差がない（第4-2-10図）。非正社員は、女性の登録型派遣や若年者パートなど、「満足」の割合が上昇しているものもあるが、「やや満足」を加えた全体の傾向としては低下しているものが多い。

第4-2-11図 職業生活の満足度：教育訓練・能力開発のあり方



「教育訓練・能力開発のあり方」については、「満足」と「やや満足」を加えた割合が4割を超えているものではなく、全体的に割合の水準が低い（第4-2-11図）。傾向としては、正社員は男女とも上昇傾向にあるが、非正社員は低下しているものが多い。第4-3-1表で見るように、「職業能力を高めたい」という希望が女性既婚パートと高齢者パート以外で5割を超えているが、期待するようなものは提供されていないか、あまり期待されていないということだろう。

第4-2-12図 職業生活の満足度：雇用の安定性



「雇用の安定性」については、割合の水準は正社員で5割程度となっているが、女性の高齢者パートを除いて、非正社員で5割を超えるものはほとんどない（第4-2-12図）。傾向としては、正社員を含めて全体的に低下している。女性の場合、すべての就業形態でH6の割合が最も高い。

以上のように、職業生活に関する満足度の傾向について見てきたが、ここで「満足」と「やや満足」を合わせた割合の傾向についてまとめておく。まず正社員については、職業生活全体の満足度の傾向（第4-2-1表）と同様に、各年で大きな違いは見られなかった。上昇傾向が見られたのは、男女の「賃金」、女性の「評価・処遇のあり方」、男女の「教育訓練・能力開発のあり方」である。低下傾向が見られたのは、男性の「労働時間・休日数」、男女の「雇用の安定性」である。一方、非正社員については低下傾向が見られるものが多く、

上昇傾向が見られたのは、男性の高齢者パートの「賃金」と「福利厚生」、男性の若年者パートの「労働時間・休日数」くらいである。つまり、非正社員の満足度は概ね低下しているということになる。

## 2. 満足度指数による分析

第4-2-13表 職業生活に関する評価（満足度指数）（1）

（上段の網掛け部分がH6で、中段がH11、下段がH15の結果）

	a) 正社員		b) 契約社員		c) 常用型派遣		d) 登録型派遣	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1) 職業生活全体	23.1	25.0	47.9	50.3	25.6	40.4	43.3	35.2
	33.4	29.6	46.6	25.1	38.7	13.7	14.2	27.2
	35.4	36.7	48.5	28.8	16.9	23.3	13.2	21.9
2) 仕事の内容・やりがい	61.0	50.9	75.0	75.7	65.2	56.1	70.6	55.9
	73.3	68.7	79.9	62.4	66.0	43.6	60.8	37.5
	72.7	63.8	98.1	73.3	72.5	46.8	57.8	47.4
3) 賃金	-24.1	-18.8	24.3	13.7	-29.9	-16.5	1.2	-24.0
	2.3	9.1	6.8	-14.9	-13.0	-14.8	10.6	-8.2
	14.1	5.5	14.4	-1.6	-15.0	-14.1	-8.7	-7.3
4) 福利厚生	7.6	15.2	40.3	34.2	-0.6	18.7	-0.7	-11.8
	18.0	20.8	30.2	9.5	7.9	-22.4	-2.6	-18.8
	23.3	33.8	24.3	24.8	-2.7	-0.6	-6.1	-6.4
5・6) 労働時間・（労働時間の長さ・H6） 休日数（休日の長さ・H6）	18.9	41.3	52.7	84.6	43.9	65.1	67.7	72.2
	42.4	42.5	67.2	86.6	66.9	89.1	73.8	106.7
	41.0	43.8	74.6	63.3	71.7	53.0	69.2	83.9
	36.6	56.4	67.6	63.2	52.5	63.1	62.6	87.5
7) 出勤時刻など勤務体制	46.4	47.9	76.9	92.7	67.6	81.8	93.7	98.5
	56.0	70.4	63.9	63.5	79.5	60.8	56.6	88.2
	-	-	-	-	-	-	-	-
8) 評価・処遇のあり方	3.5	1.4	43.3	18.2	6.7	21.8	55.4	18.6
	14.7	17.4	23.5	4.1	18.1	17.6	31.5	23.4
	22.0	16.2	32.4	17.8	8.4	14.8	18.3	15.3
9) 職場の環境	23.5	25.4	64.0	59.0	39.9	59.4	61.1	52.1
	38.2	36.0	51.0	42.7	58.1	54.2	22.3	45.3
	48.7	47.5	62.2	48.1	50.0	40.8	43.2	48.9
10) 職場の人間関係・コミュニケーション	43.4	43.0	69.9	67.2	75.5	69.9	71.8	56.4
	51.3	55.1	52.8	56.1	79.4	55.6	44.4	58.8
	54.3	57.3	68.9	57.4	60.8	57.6	65.9	67.9
11) 教育訓練・能力開発のあり方	-16.4	-11.1	21.1	9.3	-23.3	-10.7	17.1	-5.0
	4.2	-1.0	8.0	-7.8	-8.3	-28.8	-19.4	-23.3
	11.4	15.6	11.4	-0.1	-20.2	-12.0	-13.6	-21.6
12) 雇用の安定性	58.5	61.0	54.1	40.0	25.3	40.8	24.0	6.1
	52.7	59.7	39.5	11.2	27.9	-3.5	17.9	1.0
	56.0	65.7	51.8	24.1	14.6	16.8	-1.9	-3.9
13) 満足度指数計（1-12の合計）	287.6	323.5	636.6	631.6	362.7	516.0	578.9	460.8
	385.1	409.5	476.7	315.1	426.0	229.0	305.7	315.1
	374.6	398.5	479.6	335.7	237.8	236.4	230.7	249.5

注）：設問は、各項目ごとに満足であるか、不満足であるかをたずねるもので、選択肢は「満足」「やや満足」「どちらともいえない」「やや不満」「不満」の五つである。満足度指数は「満足」(%)×2+「やや満足」(%)×1+「どちらともいえない」(%)×0+「やや不満」(%)×(-1)+「不満」(%)×(-2)で算出した。  
全員が「満足」と回答した場合は、100(%)×2となり、指数は200と算出される。逆に、全員が「不満」の場合は、100(%)×(-2)となり、指数は-200となる。

第4-2-13表と第4-2-14表は、佐藤（1998）や日本労働研究機構（2003）で行われた分析をベースにして、職業生活に関する満足度の質問項目を指数化したものである（指数化の方法については第4-2-13表の注を参照）。ただし、佐藤（1998）や日本労働研究機構（2003）では、派遣労働者や若年パート、高齢者パートについて男女別に分けていなかったが、ここではすべての就業形態について男女別に集計を行った。

第4-2-14表 職業生活に関する評価（満足度指数）（2）

（上段の網掛け部分がH6で、中段がH11、下段がH15の結果）

	e) 若年者パート		f) 女性既婚パート	d) 高齢者パート	
	男性	女性		男性	女性
1) 職業生活全体	62.3	33.6	41.1	53.8	66.5
	60.8	21.9	38.2	41.5	50.7
	0.2	34.6	37.2	72.4	42.0
2) 仕事の内容・やりがい	84.8	57.6	69.1	90.4	105.3
	80.0	66.2	68.1	89.2	71.3
	47.8	78.9	72.2	90.6	98.8
3) 賃金	9.4	-12.6	4.8	24.9	51.3
	49.9	25.4	26.4	47.8	54.8
	-87.0	2.0	21.9	66.1	29.3
4) 福利厚生	7.5	14.7	10.0	28.2	35.2
	18.4	-6.4	1.5	33.3	22.2
	-24.8	-1.2	-4.4	50.2	6.3
5・6) 労働時間・（労働時間の長さ・H6） 休日数（休日の長さ・H6）	55.8	53.2	91.5	95.9	109.2
	68.2	67.2	85.5	84.2	103.8
	70.6	74.5	85.5	110.1	102.6
	91.2	38.5	62.0	68.8	57.8
7) 出勤時刻など勤務体制	87.6	78.1	98.6	84.2	108.2
	89.7	80.9	98.7	99.0	109.4
	-	-	-	-	-
8) 評価・処遇のあり方	52.3	11.6	20.2	54.2	56.6
	49.9	35.5	32.1	43.1	49.9
	14.2	15.8	23.0	54.0	49.1
9) 職場の環境	92.1	62.2	45.5	77.9	86.3
	70.0	47.5	41.8	55.5	55.0
	44.4	70.3	36.6	49.7	36.2
10) 職場の人間関係・コミュニケーション	113.9	66.9	54.5	81.7	83.8
	85.7	69.4	68.3	77.0	86.2
	61.9	83.2	66.3	78.8	55.7
11) 教育訓練・能力開発のあり方	24.3	-0.5	-1.4	13.6	29.3
	24.4	-6.8	-1.0	11.0	21.8
	-18.9	8.6	-5.1	22.0	9.1
12) 雇用の安定性	62.2	42.0	46.4	67.6	89.1
	66.5	33.2	48.2	49.4	82.6
	61.5	17.2	37.0	61.2	77.6
13) 満足度指数計(1-12の合計)	720.4	473.8	565.8	756.6	924.7
	666.0	441.2	507.8	656.8	706.5
	190.4	347.9	346.6	613.9	461.9

注) : 指数化の方法は第4-2-13表の注を参照。

まず、「1) 職業生活全体」では、正社員で男女ともH15の値が最も高い。以下に述べるように、他の項目についても正社員の値はH15が高い傾向が見られる。第4-2-1図では、

「満足」と「やや満足」を加えた割合に男女ともあまり差が見られなかったが、「やや不満」の割合がH6に比べてH11やH15のほうが低かったことによる。非正社員では、H15の値が高いのは、女性の若年者パートと男性の高齢者パートである。女性の常用型派遣も、H11と比べるとH15の値が高くなっている。H15の値が最も低いのは、男性の契約社員、男性の常用型派遣、男女の登録型派遣、男性の若年者パート、女性の高齢者パートである。男性の若年者パートの値は、H11からH15で大きく低下している。女性既婚パートは、各年の値にあまり差はない。

「2）仕事の内容・やりがい」については、値が比較的高いものが多い。正社員は、男女ともH6と比べるとH11やH15の値が少し高い。非正社員については、値が上昇しているのは、男性の契約社員と常用型派遣、女性の若年者パートである。女性の登録型派遣や女性の高齢者パートもH11と比べるとH15の値が比較的高い。

「3）賃金」では、正社員の場合、H6で値がマイナスだったが、H11とH15ではプラスになっている。特に男性は、H15の値が最も高い。非正社員では、H15の値が最も高いのは、男性の高齢者パートのみであり、値が低下しているものが多い。若年者パート以外のパートタイム労働者は、正社員と比べて値の水準が高い。

「4）福利厚生」は、正社員では男女とも値が上昇している。非正社員については、値の変動はまちまちであるが、正社員と比べて値の水準が高いのは、男性の高齢者パートのみである。

「5・6）労働時間・休日数」については、H6では「労働時間の長さ」と「休日の長さ」に分かれている。正社員の場合、H11と比べてH15の値は男性では若干低くなっているが、女性は高くなっている。非正社員では、男性の契約社員や派遣労働者では、H11に比べてH15の値が低下している。パートタイム労働者は、男性の若年者パート以外でH15の値が最も低い。

「7）出勤時刻など勤務体制」は、H6とH11のみである。正社員は男女ともH11の値がH6より高い。非正社員では、男性の常用型派遣ではH11の値がH6より高いが、契約社員やその他の派遣労働者は逆にH11のほうが値が低い。パートタイム労働者は、男性の高齢者パートでH11のほうが値が高いが、その他のパートタイム労働者では、差は小さい。

「8）評価・処遇のあり方」では、正社員は男性で値が若干上昇しているのに対して、女性はH6からH11では高くなっているが、H11とH15ではほとんど差はない。非正社員の場合、派遣労働者では、男女ともH11からH15で値が低下している。また、パートタイム労働者は、男女の若年者パートでH11からH15で値が低下しているが、その他のパートタイム労働者にあまり大きな差は見られない。

「9）職場の環境」は、正社員では男女とも値が上昇している。非正社員では、契約社員や登録型派遣では、男女ともH11の値が最も低い。常用型派遣では、男女ともH11よりH15の値が低くなっている。パートタイム労働者の場合、値の水準は比較的高いものの、女性の

若年者パート以外は値が低下している。

「10) 職場の人間関係・コミュニケーション」では、あまり大きな差はないが、正社員の値が男女とも上昇している。非正社員では、女性の契約社員と女性の常用型派遣は、H6からH11で値が低下しているが、H11とH15にほとんど差がない。男性の契約社員と男女の登録型派遣は、H11からH15で値が上昇している。パートタイム労働者では、男性の若年者パートと女性の高齢者パートの値が、H11からH15で低下しているが、女性の若年者パートは値が上昇している。

「11) 教育訓練・能力開発のあり方」では、値の水準は低いものの、正社員の値は男女とも上昇している。非正社員も値の水準が低く、男性の契約社員はプラスだが、派遣労働者はほとんどで値がマイナスとなっている。パートタイム労働者では、女性の若年者パートと男性の高齢者パートでH15の値が最も高くなっているが、男性の若年者パートと女性の高齢者パートは逆にH15の値が最も低い。

「12) 雇用の安定性」では、正社員の値に大きな差は見られない。非正社員では、契約社員や派遣労働者の値の水準は正社員よりも低く、女性の契約社員と女性の常用型派遣以外は値が低下している。登録型派遣はH15でマイナスとなっている。パートタイム労働者の場合は、契約社員や派遣労働者と比べて値の水準が比較的高い。男性の高齢者パート以外はH15の値が最も低い、特に女性の若年者パートと女性既婚パートの値の水準が低い。

「満足度指数計」については、各年で項目の数が異なるため比較ができないが、就業形態間の比較は可能である。H6については、正社員の男女の値が低く、非正社員では、男性の常用型派遣は正社員と変わらないが、その他の就業形態は正社員より値が高い。特に高齢者パートの値が高い。しかし、H11では、契約社員や派遣労働者の値は正社員と同じくらいかむしろ低い。パートタイム労働者の値は、それらよりも高い。H15になると、契約社員と女性既婚パートの値は正社員と同じ水準にあるが、派遣労働者や男性の若年者パートの値は正社員より低い。正社員より値が高いのは高齢者パートだが、値の差が大きいのは男性の高齢者パートのみとなっている。

満足度指数計は、単純にそれぞれの項目の満足度指数を加算したものであり、これ以上の分析はできない。そこで、項目の値から満足度得点を算出し<sup>5</sup>、重回帰分析(OLS)を用いて、属性をコントロールした上で、全体の満足度の傾向を正社員とその他の就業形態の間で比べた(第4-2-15表)。ただし、H6では賃金をたずねていないため、H11とH15のデータのみ使用する。

---

<sup>5</sup> 満足度得点の作成方法については脚注1に示したが、改めて簡単な説明を記しておく。それぞれの調査年のデータについて、満足度に関する項目を因子分析によって共通因子に分けて加重平均を算出した後に、それらを加算した合計値を満足度得点とした。値が高いほうが満足度も高くなるように、それぞれの項目の値を反転した上で使用している。



第4-2-15表 非正社員の正社員に対する満足度得点の傾向（OLS）

被説明変数＝満足度得点  
就業形態ダミーのベース＝正社員

		H11			H15		
		推定係数	標準誤差	T値	推定係数	標準誤差	T値
男性	契約社員	0.010	0.004	44.151 ***	0.041	0.004	168.686 ***
	常用型派遣	0.004	0.011	20.456 ***	-0.004	0.010	-18.220 ***
	登録型派遣	-0.002	0.013	-8.461 ***	0.004	0.011	20.994 ***
	若年パート	0.053	0.004	203.869 ***	0.003	0.005	11.888 ***
	高齢パート	0.022	0.006	89.998 ***	0.042	0.007	173.970 ***
	その他	0.012	0.003	53.471 ***	-0.003	0.003	-13.808 ***
	定数項			2043.373 ***			2279.177 ***
	サンプルサイズ			21,715,113			19,842,877
F値			53,818.28			83,033.34	
決定係数			0.096			0.152	
女性	契約社員	-0.017	0.005	-66.510 ***	-0.007	0.004	-30.303 ***
	常用型派遣	-0.005	0.011	-20.362 ***	-0.023	0.008	-102.637 ***
	登録型派遣	-0.021	0.006	-80.436 ***	-0.033	0.004	-140.446 ***
	若年者パート	0.011	0.004	36.327 ***	-0.004	0.004	-13.478 ***
	女性既婚パート	0.039	0.003	92.880 ***	-0.117	0.003	-313.007 ***
	高齢者パート	0.024	0.007	85.980 ***	0.006	0.006	22.437 ***
	その他	0.023	0.002	72.326 ***	-0.042	0.003	-151.840 ***
	定数項			1784.853 ***			2212.832 ***
サンプルサイズ			15,297,483			18,891,773	
F値			22,201.61			49,885.42	
決定係数			0.060			0.104	

注1：サンプルサイズは倍率復元後の値。

注2：F値の有意確率は、すべて0.1%水準で統計的に有意。

注3：\*\*\*は0.1%水準、\*\*は1%水準、\*は5%水準で有意であることを示す。

注4：就業形態以外の説明変数は、年齢、配偶者の有無、勤続年数、学歴、職種、勤務先の業種・規模、1週間の実労働時間、1ヶ月の実質賃金総額である。

第4-2-15表の結果を、第4-2-14表の満足度指数計で見られた正社員とその他の就業形態との傾向と比べてみると、概ね一致していることが分かる。すなわち、H11に比べてH15のほうが正社員より満足度の低い就業形態が多い。男性の場合、H11では登録型派遣のみ正社員より満足度得点が低いが、H15では常用型派遣とその他の就業形態が低い。満足度指数では、H15で男性の登録型派遣と若年者パートの値が正社員より低かったが、満足度得点では属性などで影響をコントロールした結果、係数の符号がプラスになっている。女性の場合、H11では契約社員や派遣労働者の満足度得点が正社員より低いが、H15では若年者パートや女性既婚パートも係数がマイナスであり、満足度指数で見られた傾向と一致している。

ここで、それぞれの就業形態について、各年で数値の高い項目から3つ選んで、その推移を見るとともに就業形態間で比較する。

第4-2-16表 職業生活に関する満足度指数の高い項目（％）

（上段の網掛け部分がH6で、中段がH11、下段がH15の結果）

		上位1位	上位2位	上位3位
正社員	男性	仕事の内容 (61.0)	雇用の安定性 (58.6)	勤務体制 (46.5)
		仕事の内容 (73.8)	勤務体制 (46.5)	雇用の安定性 (53.0)
		仕事の内容 (72.7)	雇用の安定性 (56.0)	人間関係 (54.3)
	女性	雇用の安定性 (61.1)	仕事の内容 (50.9)	勤務体制 (48.0)
		勤務体制 (70.9)	仕事の内容 (69.0)	雇用の安定性 (60.1)
		雇用の安定性 (65.7)	仕事の内容 (63.8)	人間関係 (57.3)
契約社員	男性	勤務体制 (76.9)	仕事の内容 (75.0)	人間関係 (69.9)
		仕事の内容 (79.9)	労働時間・休日数 (67.2)	勤務体制 (63.9)
		仕事の内容 (98.1)	人間関係 (68.9)	職場の環境 (67.6)
	女性	勤務体制 (92.7)	休日の長さ (86.6)	労働時間の長さ (84.6)
		勤務体制 (63.5)	労働時間・休日数 (63.3)	仕事の内容 (62.4)
		仕事の内容 (73.3)	労働時間・休日数 (63.2)	人間関係 (57.4)
常用型派遣	男性	人間関係 (75.5)	勤務体制 (67.6)	休日の長さ (66.9)
		勤務体制 (79.5)	人間関係 (79.4)	労働時間・休日数 (71.7)
		仕事の内容 (72.5)	人間関係 (60.8)	労働時間・休日数 (52.5)
	女性	休日の長さ (89.1)	勤務体制 (81.8)	人間関係 (69.9)
		勤務体制 (60.8)	人間関係 (55.6)	職場の環境 (54.2)
		労働時間・休日数 (63.1)	人間関係 (57.6)	仕事の内容 (46.8)
登録型派遣	男性	勤務体制 (93.7)	休日の長さ (73.8)	人間関係 (71.8)
		労働時間・休日数 (69.2)	仕事の内容 (60.8)	勤務体制 (56.6)
		人間関係 (65.9)	労働時間・休日数 (62.6)	仕事の内容 (57.8)
	女性	休日の長さ (106.7)	勤務体制 (98.5)	労働時間の長さ (72.2)
		勤務体制 (88.2)	労働時間・休日数 (83.9)	人間関係 (58.8)
		労働時間・休日数 (87.5)	人間関係 (67.9)	職場の環境 (48.9)
若年者パート	男性	人間関係 (113.9)	職場の環境 (92.1)	勤務体制 (87.6)
		勤務体制 (89.7)	人間関係 (85.7)	仕事の内容 (80.0)
		労働時間・休日数 (91.2)	人間関係 (61.9)	雇用の安定性 (61.5)
	女性	勤務体制 (78.1)	休日の長さ (67.2)	人間関係 (66.9)
		勤務体制 (80.9)	労働時間・休日数 (74.5)	人間関係 (69.4)
		人間関係 (83.2)	仕事の内容 (78.9)	職場の環境 (70.3)
女性既婚パート	勤務体制 (98.6)	労働時間の長さ (91.5)	休日の長さ (85.5)	
	勤務体制 (98.7)	労働時間・休日数 (82.2)	人間関係 (83.7)	
	仕事の内容 (72.2)	人間関係 (66.3)	労働時間・休日数 (62.0)	
高齢者パート	男性	労働時間の長さ (95.9)	仕事の内容 (90.4)	勤務体制 / 休日の長さ (84.2)
		労働時間・休日数 (110.1)	勤務体制 (99.0)	仕事の内容 (89.2)
		仕事の内容 (90.6)	人間関係 (78.8)	労働時間・休日数 (68.8)
	女性	労働時間の長さ (109.2)	勤務体制 (108.2)	仕事の内容 (105.3)
		勤務体制 (109.4)	労働時間・休日数 (102.6)	人間関係 (86.2)
		仕事の内容 (98.8)	雇用の安定性 (77.6)	労働時間・休日数 (57.8)

注1: ( )内の数値は満足度指数。

注2: 表中の略記は以下の通り。

仕事の内容: 仕事の内容・やりがい、勤務体制: 出勤時刻など勤務体制、  
 評価処遇: 評価・処遇のあり方、人間関係: 職場の人間関係・コミュニケーション、  
 教育訓練: 教育訓練・能力開発のあり方

注3: 「労働時間の長さ」および「休日の長さ」は H6 のみ。「勤務体制」は H11 と H15 のみ。

第4-2-16表を見ると、男性の正社員と契約社員は「仕事の内容」が1位もしくは2位にある。「勤務体制」も上位にあるのが共通しているが、正社員の場合は「雇用の安定性」があるのに対して、契約社員は「労働時間・休日数」や「職場の環境」も上位にある。女性の場合、正社員では「雇用の安定性」が男性より上位にあることが多く、契約社員は「勤務体制」や「労働時間・休日数」が上位にある。

派遣労働者の場合、常用型では男女ともに「人間関係」や「勤務体制」などが上位を占めるが、H15では「仕事の内容」が男性で1位、女性で3位となっている。登録型は、男女とも常用型と比べて「労働時間・休日数」がより上位にあるが、男性の場合は「仕事の内容」もH11とH15で上位にある。

パートタイム労働者については、まず若年者パートは男女とも「人間関係」が上位にある。また女性の場合、H6とH11では「勤務体制」が1位だがH15では3位まででない。女性既婚パートは「勤務体制」や「労働時間・休日数」が上位を占めるが、H15では「仕事の内容」が1位となっている。高齢者パートは、「勤務体制」や「労働時間・休日数」とともに、「仕事の内容」が他のパートタイム労働者と比べて上位にある。

全体の傾向として、正社員は「雇用の安定性」の満足度が比較的高く、正社員や契約社員の男性は「仕事の内容」が上位に多い。また、常用型派遣では「人間関係」が上位に多い。その他の就業形態については、若年者パートを除いて「労働時間・休日数」が上位に多い。非正社員の場合は、働きやすさについて満足度が高い傾向がある。

今度は、満足度指数の低い項目を見てみると（第4-2-17表）、「賃金」、「教育訓練」、「評価・処遇」、「福利厚生」に限られている。全体の傾向として、正社員や契約社員、常用型派遣では「賃金」が1位となることが多いが、その他の就業形態は「教育訓練」が1位となることが多い。また、正社員や契約社員では「評価・処遇」が3位に並んでいるが、その他の就業形態には少なく、「福利厚生」が2位や3位によく見られる。

満足度が低いということは、それに対するニーズが満たされていないということにもなる。例えば、「福利厚生」については、他の就業形態に比べると、正社員に対してはある程度制度が整っているためか、3位までにはない。

また、「教育訓練」については男女のすべての就業形態で、満足度指数の最も低い順から3位までに入っている。多様化調査では、H11とH15で教育訓練についてたずねている設問がある。ただし、具体的な方法については、たずねている内容の多くが異なっている。

そこで次節では、H11とH15で共通している「職業能力を高めたいと思っているか」について2時点で比較し、具体的な内容についてはH15データを用いて就業形態間の傾向を見る。

第4-2-17表 職業生活に関する満足度指数の低い項目（％）

（上段の網掛け部分がH6で、中段がH11、下段がH15の結果）

		下位1位	下位2位	下位3位
正社員	男性	賃金 (-24.2)	教育訓練 (-16.2)	評価・処遇 (3.6)
		賃金 (2.3)	教育訓練 (4.3)	評価・処遇 (14.9)
		教育訓練 (11.4)	賃金 (14.1)	評価・処遇 (22.0)
	女性	賃金 (-18.8)	教育訓練 (-11.0)	評価・処遇 (1.3)
		教育訓練 (-1.0)	賃金 (9.1)	評価・処遇 (17.6)
		賃金 (5.5)	教育訓練 (15.6)	評価・処遇 (16.2)
契約社員	男性	教育訓練 (21.1)	賃金 (24.3)	福利厚生 (40.3)
		賃金 (6.8)	教育訓練 (8.0)	評価・処遇 (23.5)
		賃金 (5.1)	教育訓練 (5.3)	福利厚生 (9.6)
	女性	教育訓練 (9.3)	賃金 (13.7)	評価・処遇 (18.2)
		賃金 (14.9)	教育訓練 (-7.8)	評価・処遇 (4.1)
		賃金 (5.1)	教育訓練 (-0.5)	評価・処遇 (18.1)
常用型派遣	男性	賃金 (-29.9)	教育訓練 (-23.3)	福利厚生 (-0.6)
		賃金 (-13.0)	教育訓練 (-8.3)	福利厚生 (7.9)
		教育訓練 (-20.2)	賃金 (-15.0)	福利厚生 (-2.7)
	女性	賃金 (-16.5)	教育訓練 (-10.7)	福利厚生 (18.7)
		教育訓練 (-28.8)	福利厚生 (-22.4)	賃金 (-14.8)
		賃金 (-14.1)	教育訓練 (-12.0)	福利厚生 (-0.6)
登録型派遣	男性	福利厚生 (-0.7)	賃金 (1.2)	教育訓練 (17.1)
		教育訓練 (-19.4)	福利厚生 (-2.6)	賃金 (10.6)
		教育訓練 (-13.6)	賃金 (-8.7)	福利厚生 (-6.1)
	女性	賃金 (-24.0)	福利厚生 (-11.8)	教育訓練 (-5.0)
		教育訓練 (-23.3)	福利厚生 (-18.8)	賃金 (-8.2)
		教育訓練 (-21.6)	賃金 (-7.3)	福利厚生 (-6.4)
若年者パート	男性	賃金 (2.0)	福利厚生 (2.5)	教育訓練 (27.7)
		福利厚生 (21.3)	教育訓練 (33.7)	評価・処遇 (56.4)
		賃金 (-99.7)	福利厚生 (-33.4)	教育訓練 (-28.5)
	女性	賃金 (-1.0)	教育訓練 (-0.2)	福利厚生 (16.9)
		教育訓練 (8.3)	福利厚生 (10.1)	賃金 (51.7)
		福利厚生 (6.4)	教育訓練 (17.9)	雇用の安定性 (23.2)
女性既婚パート		教育訓練 (-1.4)	賃金 (4.8)	福利厚生 (10.0)
		教育訓練 (-1.0)	福利厚生 (1.5)	賃金 (26.4)
		教育訓練 (-5.1)	福利厚生 (-4.4)	評価・処遇 (23.0)
高齢者パート	男性	教育訓練 (13.6)	賃金 (24.9)	福利厚生 (28.2)
		教育訓練 (11.0)	福利厚生 (33.3)	評価・処遇 (43.1)
		教育訓練 (22.0)	職場の環境 (49.7)	福利厚生 (50.2)
	女性	教育訓練 (29.3)	福利厚生 (35.2)	賃金 (51.3)
		教育訓練 (21.8)	福利厚生 (22.2)	評価・処遇 (49.9)
		福利厚生 (6.3)	教育訓練 (9.1)	賃金 (29.3)

注1: ( )内の数値は満足度指数。

注2: 表中の略記は以下の通り。

評価・処遇: 評価・処遇のあり方、教育訓練: 教育訓練・能力開発のあり方

### 第3節 能力開発と非正社員

#### 1. 職業能力向上の意思

H11とH15では、職業能力を高めたいと思っているかどうかについてもたずねている。H11とH15を比べると、全体の割合の水準に大きな差は見られない（第4-3-1表）。

就業形態別に見た場合、正社員と登録型派遣が8割前後で割合の水準が最も高い。

正社員の場合は、H11もH15も男性のほうが女性より割合が高いが、H11では10ポイント程度、H15では5ポイント程度の差となっている。登録型派遣の場合は、H11では女性のほうが男性より約10ポイント高いが、H15では男女とも約8割で差はない。

契約社員と常用型派遣では、H11では男女とも7割程度で差はほとんどない。H15では、契約社員は女性の割合が男性より15ポイント弱高いが、常用型派遣は男性のほうが女性より約6ポイント高い。

若年者パートは、H11では男性のほうが約10ポイント高いが、H15では男性の割合が約8割となり、差は15ポイントとなった。

女性既婚パートは5割を下回っているが、H11とH15では差は小さい。

高齢者パートは最も割合の水準が低い。H11では男女で差は小さいが、H15では女性の割合が低く、約15ポイントの差がある。

第4-3-1表 職業能力向上の意思（％）

	職業能力を高めたい	
	H11	H15
正社員	80.1	77.3
男性	83.6	79.3
女性	71.7	74.0
契約社員	69.7	62.5
男性	68.8	56.3
女性	70.9	70.8
常用型派遣	72.0	70.3
男性	71.0	74.0
女性	73.1	68.1
登録型派遣	79.5	81.6
男性	71.0	80.9
女性	81.0	81.7
若年者パート	62.5	68.7
男性	66.1	80.1
女性	57.1	64.7
女性既婚パート	42.6	47.5
高齢者パート	22.9	20.7
男性	24.5	28.7
女性	20.4	13.4

全体で見た場合、パートタイム労働者の割合が低い。また、H11では正社員、登録型派遣、若年者パートで男女の差が10ポイント程度あり、H15では高齢者パートで15ポイント程度の差があったが、その他の就業形態については5ポイント程度以内となっている。

## 2. 能力開発の取り組み（H15のみ）

### （1）資格・免許の有無

現在の仕事で役に立つ資格・免許を持っているかどうかについて、「仕事で役に立つ資格・免許を持っている」と回答した割合は、性別計では正社員と契約社員が4割を超えていて最も高い（第4-3-2表）。性別では、男性の割合が高い。また、常用型派遣の男性も4割を超えているが、女性は2割程度となっている。登録型派遣の場合は、性別計で3割弱となっている、男女別では大きな差は見られない。

パートタイム労働者は「わからない」と回答している割合が比較的高いが、資格・免許がある人の割合は、若年者パートでは女性は2割程度だが男性は1割に満たない。女性既婚パートは約2割で、高齢者パートの場合は、男性は3割強だが女性は1割に満たない。

資格・免許を持っていない人で、取得を希望しているかどうかを比べてみると、女性既婚パートや高齢者パート以外は、取得したいと希望している割合のほうが高い。特に割合が高いのは、男性の若年者パートで5割を超えている。

第4-3-2表 就業形態別：資格・免許の取得状況（%）

	合計	仕事で役立つ資格・免許がある	役立つ資格・免許を取得したい	役立つ資格・免許を取得したいと思わない	わからない	無回答
正社員	100.0	43.6	29.2	8.9	15.8	2.5
男性	100.0	47.4	27.1	9.1	14.3	2.0
女性	100.0	37.2	32.6	8.6	18.2	3.4
契約社員	100.0	42.6	19.5	14.7	20.8	2.4
男性	100.0	48.8	14.1	15.2	19.8	2.2
女性	100.0	34.5	26.6	14.0	22.2	2.7
常用型派遣	100.0	28.9	33.3	11.7	19.7	6.4
男性	100.0	41.5	32.7	8.2	13.2	4.3
女性	100.0	21.5	33.7	13.8	23.5	7.5
登録型派遣	100.0	28.3	38.2	9.5	22.5	1.5
男性	100.0	23.2	41.3	12.4	21.0	2.1
女性	100.0	29.0	37.7	9.1	22.7	1.4
若年者パート	100.0	19.0	32.0	9.9	35.8	3.3
男性	100.0	7.4	52.6	5.4	29.3	5.3
女性	100.0	23.0	24.8	11.4	38.1	2.6
女性既婚パート	100.0	20.1	18.1	20.9	37.4	3.4
高齢者パート	100.0	20.2	4.2	31.1	41.4	3.0
男性	100.0	34.5	7.8	30.1	26.3	1.3
女性	100.0	7.2	0.9	32.0	55.3	4.6

第4-3-3表 職種別：資格・免許の取得状況（％）

		合計	仕事で役立つ 資格・免許があ る	役立つ資格・免 許を取得したい	役立つ資格・免 許を取得したい と思わない	わからない	無回答
正社員	専門的・技術的な仕事	100	77.9	13.3	4.7	3.6	0.5
	管理的な仕事	100	51.8	18.9	12.4	16.3	0.5
	事務の仕事	100	34.8	41.4	10.1	13.5	0.1
	販売の仕事	100	28.0	32.3	7.6	31.9	0.2
	サービスの仕事	100	34.3	25.9	9.0	26.2	4.6
	保安の仕事	100	23.7	76.3	—	—	—
	運輸・通信の仕事	100	74.7	17.4	2.3	5.5	—
	生産工程・労務の仕事	100	40.2	16.2	10.5	30.3	2.7
契約社員	専門的・技術的な仕事	100	50.8	22.6	9.6	15.7	1.3
	管理的な仕事	100	37.8	14.6	27.4	18.3	1.9
	事務の仕事	100	26.7	25.1	18.2	26.8	3.2
	販売の仕事	100	27.3	13.9	19.4	34.3	5.1
	サービスの仕事	100	31.4	20.7	23.7	23.1	1.1
	保安の仕事	100	33.4	7.7	22.3	35.2	1.3
	運輸・通信の仕事	100	78.1	3.3	5.4	11.8	1.4
	生産工程・労務の仕事	100	27.4	11.0	24.2	34.5	2.9
常 用 型 派 遣	専門的・技術的な仕事	100	37.5	41.1	7.1	10.7	3.6
	管理的な仕事	100	18.2	62.5	3.2	12.8	3.3
	事務の仕事	100	26.5	37.9	14.8	19.6	1.1
	販売の仕事	100	27.4	16.8	10.1	43.9	1.7
	サービスの仕事	100	25.5	41.0	13.8	15.1	4.6
	保安の仕事	100	100.0	—	—	—	—
	運輸・通信の仕事	100	92.0	4.1	2.5	1.4	—
	生産工程・労務の仕事	100	19.5	23.9	12.9	36.9	6.9
登 録 型 派 遣	専門的・技術的な仕事	100	43.9	27.5	8.1	19.9	0.6
	管理的な仕事	100	34.8	27.6	20.9	13.8	2.8
	事務の仕事	100	29.2	39.9	8.7	21.6	0.7
	販売の仕事	100	15.7	28.1	6.6	31.2	18.4
	サービスの仕事	100	17.8	31.7	14.6	31.6	4.2
	保安の仕事	100	—	—	—	—	—
	運輸・通信の仕事	100	25.2	70.2	0.6	4.0	—
	生産工程・労務の仕事	100	10.2	34.8	18.2	35.2	1.7
パ ー ト タ イ ム 労 働 者	専門的・技術的な仕事	100	75.9	5.7	7.1	9.8	1.5
	管理的な仕事	100	49.4	41.8	7.2	1.3	0.4
	事務の仕事	100	25.3	26.8	13.4	34.0	0.5
	販売の仕事	100	13.1	21.4	20.9	43.2	1.4
	サービスの仕事	100	12.8	21.3	19.6	41.9	4.4
	保安の仕事	100	33.1	12.1	16.2	38.6	—
	運輸・通信の仕事	100	18.4	16.4	30.8	34.0	0.4
	生産工程・労務の仕事	100	4.0	15.6	37.0	41.2	2.2

就業形態別に職種別の傾向を見ると（第4-3-3表<sup>6</sup>）、資格・免許を持っている割合が比較的高いのは、「専門的・技術的な仕事」と「運輸・通信の仕事」である。「管理的な仕事」も資格・免許を持っている割合が比較的高いが、一方で「取得したいと思わない」割合も契約社員や登録型派遣で他の職種に比べて高い。

どの就業形態でも、「事務の仕事」は資格・免許を持っている割合が3割前後となっている。それと比べて、正社員、契約社員、パートタイム労働者では同じくらいの割合の人が、派遣労働者では10ポイント程度高い割合の人が取得を希望している。

「販売の仕事」や「サービスの仕事」は、正社員や契約社員と常用型派遣では、資格・免許を持っている割合は「事務の仕事」と同じくらいだが、常用型派遣の「サービスの仕事」を除いて、取得を希望している割合は若干低い。登録型派遣やパートタイム労働者では、資格・免許を持っている割合も取得を希望している割合も、「事務の仕事」より低い。これらの職種の場合、「わからない」と答える割合も比較的高い。短期間の講習を受ければ済むような仕事が多いと思われる。

「生産工程・労務の仕事」の場合は、資格・免許を持っている割合が低く、「わからない」と答える割合が比較的高い。

## （2）資格・免許の種類

第4-3-4表 資格・免許の種類（1）[取得したもの]（％）

	合計	技術関係	医療・保健 衛生・社会 福祉関係	法務・財務・ 経理・不動 産関係	教育関係	事務処理 関係	営業・販売、 サービス、 保安関係	運輸・通信 関係	製造・電気・ 建設・土木 関連の技能 関係	その他の 資格・免許	無回答
正社員	100.0	16.9	7.8	2.4	1.8	20.9	7.3	15.5	13.2	13.5	0.6
男性	100.0	23.2	1.1	2.0	1.6	11.4	9.1	21.0	16.2	13.8	0.5
女性	100.0	3.5	21.8	3.4	2.4	40.9	3.7	4.0	7.0	12.7	0.7
契約社員	100.0	9.4	13.6	0.9	9.2	12.0	9.5	22.4	12.4	7.1	3.5
男性	100.0	12.7	4.9	0.7	6.6	3.3	9.2	31.3	18.8	8.0	4.6
女性	100.0	3.2	30.0	1.2	14.1	28.5	10.2	5.7	0.2	5.4	1.4
常用型派遣	100.0	11.6	3.4	1.3	0.9	32.6	6.6	28.3	5.5	8.2	1.7
男性	100.0	20.1	0.6	1.8	0.1	5.9	4.2	49.7	8.4	6.8	2.2
女性	100.0	1.9	6.5	0.7	1.8	62.5	9.1	4.2	2.3	9.8	1.1
登録型派遣	100.0	5.0	4.8	1.3	3.0	67.7	3.9	5.5	1.3	7.1	0.4
男性	100.0	15.1	1.2	2.2	2.1	17.4	7.6	34.7	9.5	10.0	0.1
女性	100.0	3.9	5.2	1.2	3.0	73.2	3.5	2.4	0.5	6.7	0.5
若年者パート	100.0	0.2	37.3	0.7	6.9	22.5	12.4	2.5	0.8	16.8	0.0
男性	100.0	1.7	0.9	6.8	8.0	18.0	25.7	7.8	7.6	23.4	0.0
女性	100.0	0.0	41.4	0.0	6.7	23.0	10.9	1.9	0.0	16.1	0.0
女性既婚パート	100.0	2.8	32.6	0.1	3.4	36.7	11.0	8.9	0.0	4.0	0.6
高齢者パート	100.0	1.2	8.9	0.3	3.8	2.9	1.1	38.1	40.4	3.3	0.0
男性	100.0	1.5	3.5	0.4	3.3	3.3	1.1	33.2	49.6	4.0	0.0
女性	100.0	0.0	32.4	0.0	6.1	1.0	0.8	59.7	0.0	0.0	0.0

<sup>6</sup> 「保安の仕事」はサンプルサイズが小さいため、結果について言及しない。



では、具体的にどのような資格・免許を持っているのだろうか。第4-3-4表は、既已取得した資格・免許について示したものである。全体として、性別での違いが多く見られる。

男性は総じて「運輸・通信関係」の資格・免許を持っている割合が比較的高い。「運輸・通信関係」については、女性の高齢者パートの割合も高い。

また、男性の場合、正社員や常用型派遣で「技術関係」の割合が2割を超えている。高齢者パートで「製造・電気・建設・土木関連の技能関係」の割合が比較的高い。若年者パートについては「営業・販売・サービス、保安関係」と「その他の資格・免許」が2割を超えている。

女性の場合は、高齢者パートを除いて「事務処理関係」の割合が高い。また、派遣労働者を除いて「医療・保健衛生・社会福祉関係」の割合が2割を超えている。

第4-3-5表 職種別：資格・免許の種類(1) [取得したもの] (%)

	男性		女性		
	1位	2位	1位	2位	
正社員	専門的・技術的な仕事	技術関係 (56.4)	技能関係 (18.5)	医療・福祉関係(79.8)	教育関係(10.3)
	管理的な仕事	その他の資格・免許 (23.0)	運輸・通信関係 (18.4)	その他の資格・免許(73.9)	医療・福祉関係(14.4)
	事務の仕事	事務処理関係 (32.9)	技術関係 (20.3)	事務処理関係(63.4)	その他の資格・免許(14.3)
	販売の仕事	運輸・通信関係 (42.4)	営業・販売、保安関係 (41.7)	技能関係(73.7)	事務処理関係(11.5)
	サービスの仕事	営業・販売、保安関係 (60.6)	技能関係 (28.1)	営業・販売、保安関係(62.8)	運輸・通信関係(16.3)
	保安の仕事	その他の資格・免許 (100)	—	—	—
	運輸・通信の仕事	運輸・通信関係 (53.6)	技能関係 (22.8)	運輸・通信関係(100)	—
	生産工程・労務の仕事	運輸・通信関係 (48.4)	技能関係 (34.3)	技能関係(79.5)	運輸・通信関係(15.8)
契約社員	専門的・技術的な仕事	技術関係(18.7)	運輸・通信関係(18.6)	医療・福祉関係(36.8)	事務処理関係(22.0)
	管理的な仕事	運輸・通信関係(20.5)	技能関係(17.4)	事務処理関係(58.6)	教育関係(41.4)
	事務の仕事	技能関係(25.0)	運輸・通信関係(24.7)	事務処理関係(81.0)	運輸・通信関係(9.6)
	販売の仕事	技能関係(34.0)	運輸・通信関係(32.4)	営業・販売、保安関係(49.8)	医療・福祉関係(18.6)
	サービスの仕事	運輸・通信関係 (40.9)	営業・販売、保安関係(18.3)	営業・販売、保安関係(35.9)	医療・福祉関係(16.4)
	保安の仕事	営業・販売、保安関係(55.5)	その他の資格・免許(21.0)	—	—
	運輸・通信の仕事	運輸・通信関係(87.5)	技能関係(8.4)	運輸・通信関係(100)	—
	生産工程・労務の仕事	技能関係(45.4)	運輸・通信関係(28.1)	営業・販売、保安関係(42.6)	その他の資格・免許(22.0)
常用型派遣	専門的・技術的な仕事	技術関係 (60.5)	運輸・通信関係 (12.4)	医療・福祉関係(54.0)	事務処理関係(16.3)
	管理的な仕事	運輸・通信関係 (35.6)	その他の資格・免許 (31.4)	営業・販売、保安関係(69.5)	技術関係(30.5)
	事務の仕事	事務処理関係 (40.9)	営業・販売、保安関係 (16.4)	事務処理関係(71.5)	その他の資格・免許(10.5)
	販売の仕事	営業・販売、保安関係 (39.0)	その他の資格・免許 (32.6)	営業・販売、保安関係(82.4)	その他の資格・免許(17.6)
	サービスの仕事	運輸・通信関係 (54.8)	技術関係 (12.4)	医療・福祉関係(33.2)	事務処理関係(28.6)
	保安の仕事	運輸・通信関係 (100)	—	—	—
	運輸・通信の仕事	運輸・通信関係 (88.7)	技能関係(4.7)	運輸・通信関係(100)	—
	生産工程・労務の仕事	運輸・通信関係 (79.2)	技能関係(11.5)	その他の資格・免許(45.9)	技能関係(45.9)
登録型派遣	専門的・技術的な仕事	技術関係(30.2)	その他の資格・免許(24.0)	医療・福祉関係(29.0)	事務処理関係(28.1)
	管理的な仕事	運輸・通信関係(85.7)	技術関係(7.7)	その他の資格・免許(66.0)	事務処理関係(34.0)
	事務の仕事	事務処理関係(69.0)	運輸・通信関係(19.8)	事務処理関係(83.9)	その他の資格・免許(5.9)
	販売の仕事	運輸・通信関係(100)	—	営業・販売、保安関係(42.4)	事務処理関係(24.4)
	サービスの仕事	営業・販売、保安関係(36.8)	事務処理関係(30.6)	医療・福祉関係(25.9)	教育関係(21.4)
	保安の仕事	—	—	—	—
	運輸・通信の仕事	運輸・通信関係(80.6)	その他の資格・免許(19.4)	法務・経理・不動産関係(65.4)	その他の資格・免許(18.2)
	生産工程・労務の仕事	運輸・通信関係(64.1)	技術関係(14.7)	運輸・通信関係(49.9)	教育関係(39.1)

注：表中の略記は下記を意味する。

医療・福祉関係＝医療・保健衛生・社会福祉関係、  
技能関係＝製造・電気・建設・土木関連の技能関係、

法務・経理・不動産関係＝法務・財務・経理・不動産関係  
営業・販売、保安関係＝営業・販売、サービス、保安関係

取得した資格・免許について、就業形態ごとに性別・職種別に分け、割合の高いものから2つまで示したのが第4-3-5表である<sup>7</sup>。

いずれの就業形態でも、「専門的・技術的な仕事」の場合、男性では「技術関係」が、女性では「医療・福祉関係」が1位となっている。「管理的な仕事」では、男性はそれぞれの就業形態で「運輸・通信関係」が1位か2位となっているが、女性には共通したものは見られない。「事務の仕事」の場合、男性の契約社員を除いて、男女とも「事務処理関係」が1位となっている。「販売の仕事」や「サービスの仕事」では、男女とも「営業・販売、保安関係」が1位か2位であることが多いが、その他に男性では「運輸・通信関係」、女性では「医療・福祉関係」が多い。「運輸・通信の仕事」や「生産工程・労務の仕事」では、「運輸・通信関係」や「技能関係」が多い。このように、取得した資格・免許の種類は、それぞれの職種との関連が強いものが多い。

第4-3-6表は、これから取得を希望している資格・免許について示したものである。ここでも、性別での違いが多く見られる。

男性は、「技術関係」が契約社員と派遣労働者、そして若年者パートで2割を超えており、特に派遣労働者の割合が比較的高い。また、正社員では「法務・財務・経理・不動産関係」が3割強となっている。若年者パートでは「運輸・通信関係」と「事務処理関係」、高齢者パートで「医療・保健衛生・社会福祉関係」の割合が他の就業形態と比べて高い。

第4-3-6表 資格・免許の種類(2) [取得を希望しているもの] (%)

	合計	技術関係	医療・保健 衛生・社会 福祉関係	法務・財務・ 経理・不動 産関係	教育関係	事務処理 関係	営業・販売、 サービス、 保安関係	運輸・通信 関係	製造・電気・ 建設・土木 関連の技能 関係	その他の 資格・免許	無回答
正社員	100.0	7.3	7.4	24.8	0.6	29.8	12.1	1.0	3.9	13.2	0.0
男性	100.0	10.0	4.8	32.8	0.4	13.3	17.8	1.7	6.0	13.0	0.1
女性	100.0	3.5	10.9	13.7	0.9	52.5	4.2	0.0	1.0	13.4	0.0
契約社員	100.0	9.5	6.5	11.9	3.0	31.1	19.2	3.1	5.8	8.2	1.8
男性	100.0	17.5	3.7	16.3	2.8	12.2	15.6	6.0	13.4	10.6	1.9
女性	100.0	3.8	8.4	8.8	3.2	44.3	21.7	1.0	0.4	6.5	1.8
常用型派遣	100.0	17.2	5.2	13.0	2.5	36.0	6.6	3.4	5.1	7.1	3.9
男性	100.0	35.5	3.5	14.8	3.6	6.7	3.1	7.2	12.7	12.7	0.2
女性	100.0	6.8	6.1	12.0	1.9	52.6	8.6	1.2	0.9	3.9	6.0
登録型派遣	100.0	9.1	6.0	7.9	1.5	57.1	6.6	2.0	2.5	5.5	1.8
男性	100.0	36.3	3.5	11.1	0.7	12.5	6.3	9.7	13.3	3.9	2.7
女性	100.0	5.0	6.4	7.4	1.6	63.7	6.6	0.9	0.9	5.8	1.6
若年者パート	100.0	11.3	15.4	3.0	4.6	24.6	24.2	11.0	0.4	2.0	3.5
男性	100.0	26.1	4.8	1.1	1.4	20.5	13.2	22.2	1.0	2.1	7.5
女性	100.0	0.4	23.1	4.4	7.0	27.7	32.3	2.7	0.0	1.9	0.5
女性既婚パート	100.0	0.6	21.1	3.6	0.5	38.7	20.3	1.0	2.3	11.6	0.2
高齢者パート	100.0	0.9	24.8	1.5	0.0	0.0	10.8	0.0	0.0	12.4	49.6
男性	100.0	0.0	27.7	1.7	0.0	0.0	1.7	0.0	0.0	13.2	55.7
女性	100.0	8.3	1.3	0.0	0.0	0.0	84.1	0.0	0.0	6.2	0.0

<sup>7</sup> パートタイム労働者については、資格・免許を取得した割合が低いため、表に示していない。また、「保安の仕事」はサンプルサイズが小さいため、結果について言及しない。

女性では、高齢者パートを除いて「事務処理関係」の割合が高い。高齢者パートは「営業・販売、サービス、保安関係」が8割を超えている。「営業・販売、サービス、保安関係」については、契約社員や女性既婚パートと若年者パートも2割を超えている。また、女性既婚パートと若年者パートは「医療・保健衛生・社会福祉関係」で2割強となっている。

第4-3-7表 職種別：資格・免許の種類〔取得を希望しているもの〕（%）

	男性		女性		
	1位	2位	1位	2位	
正社員	専門的・技術的な仕事	技術関係(42.8)	営業・販売、保安関係(20.8)	技術関係(49.5)	技能関係(30.4)
	管理的な仕事	法務・経理・不動産関係(51.8)	事務処理関係(16.2)	事務処理関係(56.5)	法務・経理・不動産関係(43.5)
	事務の仕事	法務・経理・不動産関係(48.5)	事務処理関係(19.3)	事務処理関係(52.7)	その他の資格・免許(13.8)
	販売の仕事	営業・販売、保安関係(72.4)	技能関係(9.5)	事務処理関係(56.4)	その他の資格・免許(43.6)
	サービスの仕事	営業・販売、保安関係(40.7)	技術関係(25.3)	事務処理関係(59.4)	医療・福祉関係(20.3)
	保安の仕事	その他の資格・免許(61.8)	技術関係(38.2)	—	—
	運輸・通信の仕事	その他の資格・免許(55.1)	運輸・通信関係(31.7)	—	—
	生産工程・労務の仕事	技能関係(45.8)	その他の資格・免許(22.4)	事務処理関係(95.7)	技術関係(4.3)
契約社員	専門的・技術的な仕事	技術関係(25.8)	営業・販売、保安関係(17.9)	事務処理関係(44.6)	営業・販売、保安関係(18.0)
	管理的な仕事	法務・経理・不動産関係(31.4)	営業・販売、保安関係(25.3)	事務処理関係(96.2)	その他の資格・免許(3.8)
	事務の仕事	法務・経理・不動産関係(49.2)	事務処理関係(34.9)	事務処理関係(60.7)	その他の資格・免許(7.9)
	販売の仕事	営業・販売、保安関係(51.5)	運輸・通信関係(34.1)	営業・販売、保安関係(65.8)	事務処理関係(15.8)
	サービスの仕事	技能関係(49.0)	営業・販売、保安関係(14.1)	営業・販売、保安関係(73.8)	医療・福祉関係(18.7)
	保安の仕事	その他の資格・免許(39.0)	営業・販売、保安関係(28.9)	営業・販売、保安関係(100)	—
	運輸・通信の仕事	技能関係(53.4)	運輸・通信関係(26.9)	法務・経理・不動産関係(41.3)	運輸・通信関係(41.3)
	生産工程・労務の仕事	技能関係(30.5)	技術関係(18.4)	営業・販売、保安関係(49.5)	医療・福祉関係(21.7)
常用品派遣	専門的・技術的な仕事	技術関係(59.7)	法務・経理・不動産関係(15.4)	技術関係(80.0)	事務処理関係(10.4)
	管理的な仕事	その他の資格・免許(53.1)	法務・経理・不動産関係(21.0)	事務処理関係(100)	—
	事務の仕事	法務・経理・不動産関係25.7	技術関係(23.7)	事務処理関係(56.4)	営業・販売、保安関係(8.1)
	販売の仕事	法務・経理・不動産関係(32.5)	技術関係(32.5)	事務処理関係(44.9)	営業・販売、保安関係(22.6)
	サービスの仕事	営業・販売、保安関係(47.8)	教育関係(28.1)	事務処理関係(38.0)	営業・販売、保安関係(22.9)
	保安の仕事	—	—	—	—
	運輸・通信の仕事	運輸・通信関係(48.6)	技術関係(41.5)	事務処理関係(100)	—
	生産工程・労務の仕事	技能関係(38.2)	運輸・通信関係(24.7)	事務処理関係(36.8)	医療・福祉関係(20.1)
登録型派遣	専門的・技術的な仕事	技術関係(72.5)	事務処理関係(7.8)	技術関係(36.4)	事務処理関係(34.6)
	管理的な仕事	その他の資格・免許(68.3)	営業・販売、保安関係(31.7)	事務処理関係(80.5)	その他の資格・免許(9.1)
	事務の仕事	法務・経理・不動産関係(34.1)	技術関係(30.1)	事務処理関係(65.8)	法務・経理・不動産関係(8.6)
	販売の仕事	営業・販売、保安関係(45.4)	法務・経理・不動産関係(19.4)	営業・販売、保安関係(41.0)	事務処理関係(31.5)
	サービスの仕事	営業・販売、保安関係(40.4)	運輸・通信関係(34.5)	事務処理関係(50.7)	営業・販売、保安関係(22.6)
	保安の仕事	—	—	—	—
	運輸・通信の仕事	事務処理(67.0)	営業・販売、保安関係(20.0)	事務処理関係(95.7)	医療・福祉関係(4.3)
	生産工程・労務の仕事	技能関係(31.6)	運輸・通信関係(22.3)	事務処理関係(23.0)	医療・福祉関係(21.9)

注：表中の略記は第4-3-5表と同じ。

第4-3-5表と同様に、第4-3-7表では取得を希望している資格・免許について、就業形態ごとに性別・職種別に分けて、割合の高いものから2つまで示した<sup>8</sup>。

「専門的・技術的な仕事」では、女性の契約社員を除いて、「技術関係」が1位となってい

<sup>8</sup> パートタイム労働者については、第4-3-5表と同じ理由で表に示していない。また、「保安の仕事」の結果についても同様に言及しない。

る。「管理的な仕事」や「事務の仕事」の場合、男性では「法務・経理・不動産関係」が1位か2位となっているが、女性はすべての就業形態で「事務処理関係」が1位となっている。「販売の仕事」や「サービスの仕事」では、男女とも「営業・販売、保安関係」が多いが、女性は「事務処理関係」も多い。「運輸・通信の仕事」や「生産工程・労務の仕事」は、男性の場合、「運輸・通信関係」や「技能関係」が多いが、女性は「事務処理関係」や「医療・福祉関係」が多いなど、男女差が顕著である。

#### 第4節 就業形態選択理由と満足度

第1節1.の第4-1-5表で就業形態の選択理由を類型化した変数を作成し、就業形態別に分布を確認したが、ここでは職業生活の満足度との関連を見る（第4-4-1表）<sup>9</sup>。

第4-4-1表 現在の就業形態の選択理由の類型別 職業生活に関する満足度指数

			非正社員	契約社員	常用型派遣	登録型派遣	パートタイム労働者	(若年者パート)	(女性既婚パート)
男性	H6	不本意型	18.6	35.8	30.5	-27.0	3.5	32.9	—
		収入・専門性重視型	63.2	75.5	42.0	56.4	71.1	58.5	—
		自己都合型	43.9	33.5	14.7	51.5	51.9	68.0	—
	H11	不本意型	25.8	50.0	6.4	14.1	-13.4	-45.3	—
		収入・専門性重視型	58.5	66.1	61.6	2.1	56.9	42.4	—
		自己都合型	44.5	17.8	19.0	25.8	52.0	68.5	—
	H15	不本意型	15.0	26.8	-12.0	8.1	7.7	-59.7	—
		収入・専門性重視型	68.1	61.8	39.8	35.3	106.2	88.3	—
		自己都合型	30.5	58.7	36.2	-6.5	23.2	9.1	—
女性	H6	不本意型	17.4	30.7	5.4	19.3	18.7	11.6	23.6
		収入・専門性重視型	58.8	62.8	51.5	42.9	62.7	76.8	55.9
		自己都合型	42.0	51.1	47.8	40.2	42.6	36.6	42.2
	H11	不本意型	7.2	12.2	2.5	3.8	9.7	19.9	16.7
		収入・専門性重視型	46.5	50.5	33.6	34.3	56.3	54.0	54.7
		自己都合型	35.3	18.6	10.3	39.7	36.3	17.0	39.6
	H15	不本意型	3.7	9.4	9.2	4.5	1.1	3.1	1.3
		収入・専門性重視型	50.1	59.2	33.8	43.2	53.8	47.0	62.8
		自己都合型	42.2	28.3	35.8	29.1	44.5	60.2	42.8

注：満足度の設問は、各項目ごとに満足であるか、不満足であるかをたずねるもので、選択肢は「満足」「やや満足」「どちらともいえない」「やや不満」「不満」の五つである。満足度指数は「満足」(%)×2+「やや満足」(%)×1+「どちらともいえない」(%)×0+「やや不満」(%)×(-1)+「不満」(%)×(-2)で算出した。全員が「満足」と回答した場合は、100(%)×2となり、指数は200と算出される。逆に、全員が「不満」の場合は、100(%)×(-2)となり、指数は-200となる。

満足度指数を性別・就業形態別に満足度指数を比べてみると、概ね「収入・専門性重視型」の値が最も高い傾向が見られる。この類型は、収入が高かったり、仕事に自分の専門性を活かしたりすることが就業形態選択の理由であることから自発性も高く、満足度も比較的

<sup>9</sup> 類型化によりデータが細かく分割されるため、パートタイム労働者は全体とし、若年者パートと女性既婚パートの結果も参考として示した。

高いと思われる。

非正社員全体で見た場合、就業形態選択の3つの類型の中で「不本意型」の満足度指数が最も低く、男女ともH15の値が最も低い。個別の就業形態では、女性の場合ではすべての就業形態で「不本意型」の満足度指数が最も低い。値の推移は、契約社員や女性既婚パートでは、H15の値が最も低い。男性では傾向がまちまちだが、「不本意型」に注目すると、契約社員や常用型派遣、若年者パートではH15の値が最も低い。第4-1-3表で、男性の常用型派遣や若年者パートでは「正社員になれない」の順位が高まっていることとの関連が考えられる。

ここでH11とH15のデータについて、性別、就業形態別に、満足度得点を被説明変数として重回帰分析(OLS)を行い、満足度に対する就業形態選択理由の影響を確認する(第4-4-2表)<sup>10</sup>。

第4-4-2表 就業形態別 満足度得点への就業形態選択理由の影響(OLS)

(就業形態選択理由ダミー変数のベースは「自己都合型」)

		契約社員			常用型派遣			登録型派遣			パートタイム労働者			
		推定 係数	標準 誤差	T値	推定 係数	標準 誤差	T値	推定 係数	標準 誤差	T値	推定 係数	標準 誤差	T値	
男性	H11	不本意型ダミー	0.026	0.011	15.308 ***	0.060	0.032	14.818 ***	-0.084	0.037	-11.206 ***	-0.105	0.010	-119.804 ***
		収入・専門性重視型ダミー	0.169	0.011	98.140 ***	0.307	0.025	67.585 ***	-0.048	0.038	-6.569 ***	-0.001	0.009	-1.385 n.s.
		定数項			319.473 ***			68.873 ***			139.863 ***			742.839 ***
	H15	サンプルサイズ			465.815			67,388			44,786			1,125,754
		F値			3848.09			922.65			466.14			11133.43
		決定係数			0.248			0.348			0.278			0.283
女性	H11	不本意型ダミー	-0.026	0.011	-14.793 ***	-0.130	0.024	-29.137 ***	-0.157	0.012	-75.123 ***	-0.125	0.005	-258.160 ***
		収入・専門性重視型ダミー	0.146	0.013	75.369 ***	0.005	0.024	1.153 n.s.	-0.004	0.013	-1.807 n.s.	0.085	0.006	161.214 ***
		定数項			267.717 ***			140.473 ***			184.903 ***			1326.231 ***
	H15	サンプルサイズ			363,107			60,730			260,150			4,327,929
		F値			1949.59			903.75			1470.93			8254.00
		決定係数			0.177			0.355			0.181			0.071
女性	H11	不本意型ダミー	-0.113	0.009	-78.247 ***	-0.088	0.017	-28.330 ***	-0.074	0.009	-45.345 ***	-0.142	0.003	-339.062 ***
		収入・専門性重視型ダミー	0.115	0.010	76.893 ***	0.027	0.022	8.746 ***	0.091	0.010	56.760 ***	0.110	0.004	250.471 ***
		定数項			435.619 ***			187.131 ***			268.593 ***			1475.223 ***
	H15	サンプルサイズ			616,318			139,001			491,463			6,330,121
		F値			2216.48			512.77			724.69			24966.66
		決定係数			0.126			0.123			0.053			0.136

注1: サンプルサイズは倍率復元後の値。

注2: F値の有意確率は、すべて0.1%水準で統計的に有意。

注3: \*\*\*は0.1%水準、\*\*は1%水準、\*は5%水準で有意であることを示す。n.s.は有意でない。

注4: 表中の変数以外の説明変数は、年齢、配偶者の有無、1週間の実労働時間、1ヶ月の実質賃金総額、勤続年数、学歴、職種、勤務先の業種・規模である。

係数値の傾向は、第4-4-1表と概ね一致している。様々な変数によって統制しても同様の結果が得られた。女性の場合、すべての就業形態について、「自己都合型」に対して「不本意型」の満足度が低く(係数値がマイナス)、「収入・専門性重視型」の満足度が高い(係数値がプラス)という傾向が示されている。ただし、H11の常用型派遣と登録型派遣に

<sup>10</sup> H6では賃金をたずねていないため分析を行わない。

については統計的に有意な結果となっていない。男性の場合は、H11では、契約社員と常用型派遣では「自己都合型」よりも「不本意型」や「収入・専門性重視型」の満足度が高いが、H15では「自己都合型」より「不本意型」の満足度が低くなっている。いずれも、第4-1-2表では「専門資格」を就業形態の選択理由として重視する傾向が見られるが、第4-4-1表ではH11と比べてH15の「自己都合型」の満足度指数が高く、「不本意型」が低下している。H15の契約社員には嘱託社員も含まれていることが結果に影響を与えている可能性がある。登録型派遣とパートタイム労働者は、H11では「自己都合型」に対して「不本意型」と「収入・専門性重視型」の満足度が低い傾向が示されたが、H15ではパートタイム労働者の「不本意型」を除いて値がプラスになっている。第4-4-1表では、H11に比べてH15の「自己都合型」の満足度指数が低下し、「収入・専門性重視型」の満足度が上昇している。第4-1-2表では、男性の登録型派遣のH15では20%を超える「自己都合型」の項目はなく、男性の若年者パートでは、H15で「自己都合」の割合が最も高いものの、2位が「自由なお金」（H15のみの項目）、3位が「正社員になれない」であり、「自己都合」の内情がより切迫したものへと変わってきている可能性も考えられる。

## 第5節 まとめ

本章では、就業形態選択理由と職業生活に関する満足度の設問を中心に、就業形態別の傾向などを検討した。

就業形態選択理由では、「正社員として働ける会社がなかったから」（以下、「正社員になれない」）を中心に、就業形態間の違いを見た。選択した割合の高い順に並べてみると、「正社員になれない」を選択したのは、契約社員や派遣労働者に比較的多く、パートタイム労働者に少ない。しかし、契約社員の場合には、「正社員になれない」より「専門的な資格・技能を活かせるから」を理由として選んだ割合のほうが高い。パートタイム労働者は、「自分の都合のよい時間に働けるから」など柔軟な働き方に関わる理由を選択している。女性の場合、「家計の補助、学費等を得るため」や「家庭生活や他の活動と両立しやすいから」というような項目の割合も高いことが多く、男性よりも理由の幅が広い。また、時系列に比べると、全体的に「正社員になれない」の比重が高まる傾向が見られた。

今後の働き方として正社員を希望するかどうかについて比較した場合、女性既婚パートや高齢者パートでは希望する割合が低い。その他の就業形態については、正社員を希望する割合が男女とも高まっている。その要因としては、若年で、男性で、配偶者はなく、労働時間が長くて、賃金が高いという傾向がH11とH15に共通して見られた。

また、就業形態の選択理由は複数回答であったが、選択理由に優先順位をつけて「不本意型」、「収入・専門性重視型」、「自己都合型」の3つの類型に分けた上で、その傾向を見た。割合の順序で見たときと同様に、「不本意型」は女性既婚パートや高齢者パートで低く、パートタイム労働者は「自己都合型」の割合が高い。時系列では、全体に「不本意型」が増え

て「自己都合型」が減るという傾向が見られた。

職業生活に関する満足度については、職業生活全体では、正社員の満足度にあまり変化はないが、非正社員は低下傾向が見られ、職場の環境など個別の満足度でも概ね同様の傾向が得られた。満足度を指数化した場合、指数の合計について、H6では非正社員の値が正社員よりも高かったが、H15では逆に多くの就業形態で正社員より値が低い。

個別の満足度で見ると、指数が高いのは、正社員では「仕事の内容・やりがい」や「雇用の安定性」であるが、非正社員は「勤務体制」や「人間関係」が上位を占めることが多い。逆に、指数が低いのは、「賃金」、「教育訓練」、「福利厚生」、「評価・処遇」などである。

特に教育訓練は、すべての就業形態で下位3位までに入っており、ニーズがあるのに満たされていないのではないかとということで、H15のデータで実態を見てみた。「職業能力を高めたい」と答えた割合は、女性既婚パートと高齢者パート以外は5割を超えている。仕事で役立つ資格や免許を持っている人は、正社員と契約社員は4割程度だが、その他の就業形態は2割から3割である。これから資格や免許を取得したいと考えている人は、派遣労働者や若年者パート、そして正社員で3割程度いる。実際に取得した資格や免許は、男性は「技術関係」や「運輸・通信関係」などが比較的多いが、女性は「事務処理関係」や「医療・保健衛生・社会福祉関係」が比較的多い。また、取得を希望するものでは、男性は、派遣労働者や若年者パートでは「技術関係」、正社員は「法務・財務・経理・不動産関係」で、女性は、高齢者パート以外で「事務処理関係」、パートタイム労働者が「医療・保健衛生・社会福祉関係」となっている。このように、男女差が明確にあらわれている。また、職種別では、「専門的・技術的な仕事」や「運輸・通信の仕事」に就いている人に資格や免許を持った人が比較的多く、持っている資格・免許の種類は、それぞれの職種との関連が強い傾向が見られた。取得を希望している資格・免許の種類については、男性で「運輸・通信関係」や「技能関係」が多く、女性で「事務処理関係」や「医療・福祉関係」が多いなど、男女差が顕著であった。

最後に、就業形態選択理由の3つの類型別に満足度指数を比べると、「収入・専門性重視型」の値が最も高く、「不本意型」が最も低い傾向が見られた。就業形態別でも、概ね同様の傾向が見られた。また、「自己都合型」の内容の変化の可能性を示唆する結果も得られた。

以上の結果をまとめると、就業形態選択の理由に関する分析からは、非正社員で正社員として働くことを希望する人が増えていることが分かった。また、職業生活に関する満足度の分析からは、正社員の満足度は若干改善しているが、非正社員の場合はむしろ悪化していることが多い。特に、正社員として働くことを希望する人の満足度が悪化している。働き方が正社員に近くなったのに対して、処遇面などで正社員と開きがあるという実感が反映されたものではないかと考えられる。

