

## 第4章 非正社員の就業形態選択理由と満足度

この章では、就業形態選択理由（正社員と出向社員以外）と職業生活に関する満足度の設問を中心に、平成15年（H15）と同19年（H19）の調査項目を使って集計を行う。正社員ではなく、派遣やパートタイム労働などのいわゆる非正規の働き方を選択したのには、ある特定のメリットがあって積極的に選んだ場合もあれば、その就業形態を希望していなかったが結果的にそうせざるを得なかったなど様々な理由があるだろう。調査では、「その他」を含めて14項目でその理由を尋ねている。

集計の際には、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」に分ける。この区分はパートタイム労働者の主な担い手に即したものである<sup>1</sup>。年齢の区切り方は、「若年者パート」は未婚で15歳以上34歳以下、「女性既婚パート」は既婚で25歳以上59歳以下、「高齢者パート」は60歳以上とする<sup>2</sup>。ちなみに、H15で就業形態全体に占める「若年者パート」の比率は5.5%、「女性既婚パート」は12.1%、「高齢者パート」は1.9%であり、パートタイム労働者全体の86.5%を占める。H19では、「若年者パート」の比率が3.4%、「女性既婚パート」は11.3%、「高齢者パート」は3.1%で、パートタイム労働者全体の79.5%である。

以下において、最初に、現在の就業形態について主な理由を就業形態別に示し、理由の項目を「不本意型」「収入・専門性重視型」「自己都合型」の3つに分類して集計を行う。次に、今後希望する就業形態について、正社員への変更を希望しているのかを中心にみる。職業生活についての満足度に関しては、「職業生活全体の満足度」を含めた10項目の満足度を得点化した指標も用いながら就業形態別に比較する。また、能力開発の取り組みについては、資格や免許の有無とその種類を就業形態別に比べる。そして最後に、就業形態の選択理由と職業生活の満足度の関係について検討する。

### 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尋ねている（それぞれの調査年の項目の詳細については第1章3.を参照）。ただしH15では「該当する番号

<sup>1</sup> 佐藤博樹（1998）「非典型的労働の実態—柔軟な就業機会の提供か？—」『日本労働研究雑誌』第462号：2-14。

<sup>2</sup> 佐藤（1998）では、「女性既婚パート」を25歳以上60歳以下、「高齢者パート」を61歳以上と区分しているが、H19では個人の年齢を5歳刻みで尋ねていて、60歳は「60～64歳」に含まれている。このため、本稿では「女性既婚パート」を25歳以上59歳以下、「高齢者パート」を60歳以上と区分して分析を行う。また、「若年者パート」について、佐藤（1998）は未婚で24歳以下としているが、本稿では「フリーター」の定義（15～34歳で在学していない者のうち、女性は未婚者で、「アルバイト・パート」として就業している者）に準じて15歳以上34歳以下とした。なお、労働政策研究・研修機構（2006）『雇用の多様化の変遷：1994～2003』（労働政策研究報告書No.68）でも同様の集計を行っているが、就業形態や年齢の区分などが異なっているため、H15の結果は必ずしも一致しない。

すべて」を選ぶ形式なのに対して H19 では「該当する主なものを 3つまで」選ぶ形式となっている。このように回答の形式が異なっているため、H15 と H19 の数値を直接的に比較する際には注意が必要となる。

このように、単純に回答比率の数値の違いを H15 と H19 で比較するのには問題があるため、選択された項目の比率の順位で比べてみたのが第 4-1-1 表および第 4-1-2 表である。表には、20%以上の比率を得た選択肢のみを表示している。

まず第 4-1-1 表をみると、契約社員の場合は男性ではいずれの調査年でも「専門資格」の順位が 1 位であり、「正社員になれない」が 2 位となっている。女性の場合は、「正

**第 4-1-1 表 現在の就業形態の選択理由 (1) (%)**

(上段の網掛け部分がH15で、下段がH19の結果)

	1位	2位	3位	4位	5位
契約社員	専門資格 (40.7)	正社員になれない (36.1)			
	専門資格 (37.0)	正社員になれない (31.5)	その他 (22.4)		
男性	専門資格 (54.9)	正社員になれない (32.9)			
	専門資格 (47.0)	正社員になれない (32.6)	その他 (24.5)	収入 (21.0)	
女性	正社員になれない (38.7)	専門資格 (29.3)	家計補助 (21.5)	自由なお金 (20.4)	
	正社員になれない (30.6)	専門資格 (28.7)	家計補助 (26.0)	その他 (20.6)	通勤時間 (20.3)
嘱託社員	専門資格 (37.3)	正社員になれない (31.2)			
	専門資格 (40.3)	その他 (27.2)	家計補助 (25.9)		
男性	専門資格 (42.3)	正社員になれない (30.4)			
	専門資格 (44.6)	その他 (27.5)	家計補助 (23.5)		
女性	正社員になれない (33.3)	家計補助 (24.6)	専門資格 (23.4)		
	家計補助 (34.0)	その他 (26.0)	専門資格 (25.5)	自由なお金 (22.0)	正社員になれない (21.9)
登録型派遣	正社員になれない (39.6)	組織 (26.2)	家計補助 (26.1)	専門資格 (20.7)	
	正社員になれない (37.9)	自分の都合 (22.4)	自由なお金 (20.7)	収入 (20.2)	
男性	正社員になれない (49.7)	専門資格 (34.6)	収入 (20.3)		
	正社員になれない (43.6)	収入 (26.7)	自由なお金 (24.1)		
女性	正社員になれない (38.3)	家計補助 (27.8)	組織 (27.5)		
	正社員になれない (35.3)	自分の都合 (26.0)	家庭など両立 (25.2)	通勤時間 (21.3)	家計補助 (21.1)
常用型派遣	正社員になれない (41.0)	専門資格 (21.9)			
	正社員になれない (36.6)	その他 (26.3)	専門資格 (22.6)	収入 (22.3)	
男性	正社員になれない (36.3)	専門資格 (36.0)	収入 (20.5)		
	正社員になれない (37.5)	その他 (29.3)	専門資格 (28.7)	収入 (23.1)	
女性	正社員になれない (43.7)	家庭など両立 (22.7)	家計補助 (21.9)	自由なお金 (20.4)	
	正社員になれない (35.1)	家計補助 (25.4)	通勤時間 (21.6)	その他 (21.6)	収入 (21.0)
臨時的雇用者	家計補助 (39.1)	家庭など両立 (33.5)	通勤時間 (22.8)	自分の都合 (21.6)	正社員になれない (20.2)
	自分の都合 (42.9)	自由なお金 (30.1)	家計補助 (27.3)		
男性	正社員になれない (26.1)				
	自分の都合 (44.5)	自由なお金 (33.5)	専門資格 (23.1)		
女性	家計補助 (58.9)	家庭など両立 (45.3)	通勤時間 (24.7)	自分の都合 (24.5)	
	自分の都合 (41.1)	家計補助 (36.0)	家庭など両立 (29.4)	自由なお金 (26.5)	通勤時間 (21.7)

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、  
就業調整：就業調整をしたいから、  
通勤時間：通勤時間が短いから、  
自由なお金：自由に使えるお金を得たいから

正社員になれない：正社員として働ける会社になかったから、  
組織：組織にしばられないから  
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  
家庭など両立：家庭生活や他の活動と両立しやすいから、  
体力：体力的に正社員として働けなかったから、  
その他：その他

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。

社員になれない」が1位で「専門資格」が2位であるが、比率の差はあまり大きくない。また、女性の場合、3位が「家計補助」であり、男性と比べて理由が分散している。

嘱託社員の場合、男性は「専門資格」が1位で、H15は「正社員になれない」が2位だが、H19では「その他」、「家計補助」という順になっている。女性は、H15は「正社員になれない」が1位だが、H19は「家計補助」が1位である。男性の場合、1位と2位の比率の差は10ポイント以上あるが、女性は10ポイント未満である。

登録型派遣については、性別計でも男女別でも「正社員になれない」が1位となっている。2位以下の選択肢はまちまちであるが、男性はH15の3位とH19の2位に「収入」がある。

常用型派遣も、登録型派遣と同じく、「正社員になれない」が性別計でも男女別でも1位となっている。2位以下については、男性は「専門資格」や「収入」が上位にあるが、女性は「家計補助」がH15とH19で共通して上位となっている。

臨時的雇用は、H15では男性の1位が「正社員になれない」、女性が「家計補助」、「家庭など両立」の順となっているが、H19では男女とも「自分の都合」が1位となっている。2位以下では、女性は「家計補助」や「家庭など両立」もあるが、男女共通して「自由なお金」が5位以内にある。

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4-1-2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。そして、「自由なお金」が2位、もしくは3位となっていて、「正社員になれない」がH19の女性以外は2割を超えている。その他の項目としては、男性の4位が「家計補助」でH15とH19で共通している。

第4-1-2表 現在の就業形態の選択理由(2)(%)

(上段の網掛け部分がH15で、下段がH19の結果)

	1位	2位	3位	4位	5位
若年者パート	自分の都合 (46.5)	自由なお金 (36.8)	正社員になれない (30.1)	家庭など両立 (29.5)	家計補助 (24.3)
	自分の都合 (77.3)	自由なお金 (32.8)	正社員になれない (23.5)	簡単な仕事 (23.2)	
男性	自分の都合 (57.7)	自由なお金 (42.0)	正社員になれない (28.9)	家計補助 (24.7)	家庭など両立 (20.3)
	自分の都合 (76.7)	自由なお金 (38.3)	正社員になれない (33.9)	家計補助 (24.4)	簡単な仕事 (23.6)
女性	自分の都合 (39.6)	家庭など両立 (35.2)	自由なお金 (33.6)	正社員になれない (30.8)	家計補助 (24.0)
	自分の都合 (78.0)	自由なお金 (25.2)	家庭など両立 (22.8)	簡単な仕事 (22.6)	通勤時間 (21.1)
女性既婚パート	家計補助 (55.7)	通勤時間 (42.1)	自分の都合 (38.2)	短時間 (33.6)	家庭など両立 (27.3)
	家計補助 (53.9)	自分の都合 (53.1)	家庭など両立 (40.1)	通勤時間 (29.2)	自由なお金 (23.9)
高齢者パート	短時間 (41.2)	自由なお金 (37.6)	通勤時間 (32.0)	自分の都合 (23.4)	家計補助 (20.4)
	自分の都合 (35.7)	自由なお金 (31.6)	短時間 (31.3)	家計補助 (28.3)	通勤時間 (20.3)
男性	短時間 (50.0)	自由なお金 (30.1)	自分の都合 (23.8)	簡単な仕事 (21.6)	通勤時間 (20.6)
	短時間 (39.5)	自由なお金 (29.4)	専門資格 (28.5)	就業調整 (24.9)	自分の都合 (21.9)
女性	自由なお金 (41.8)	通勤時間 (38.2)	短時間 (36.4)	家計補助 (24.8)	自分の都合 (23.1)
	自分の都合 (48.4)	家計補助 (35.3)	自由なお金 (33.7)	家庭など両立 (32.0)	短時間 (23.8)

注：表中の略記などは第4-1-1表と同じ。

女性既婚パートでは、「家計補助」がいずれの調査年でも1位である。2位は、H15は「通勤時間」だが、H19は「自分の都合」である。

高齢者パートは、男性は「短時間」が1位で、2位が「自由なお金」でH15とH19共通している。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、H19は1位が「自分の都合」で2位は「家計補助」となっていて、ばらつきがある。

パートタイム労働者全体でみた場合、「自分の都合」や「自由なお金」が上位にあることが多い。

全体でみると、表4-1-1では男性よりも女性の方が20%を超える項目が多く、女性の方が選択理由にばらつきがある傾向が見られる。また、H15に比べてH19の方が20%を超える項目が多く、選択理由にばらつきが見られる。

以上のように、現在の就業形態の選択理由として、契約社員や嘱託社員、派遣労働者の場合は、「専門資格」や「正社員になれない」などが上位を占めるが、パートタイム労働者の場合、「自分の都合」や「自由なお金」が上位を占める。

第4-1-3表は、個別の項目ではなく、項目を3つに分類して就業形態別に集計したものである。タイプの分け方は、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」）、そしてこれら以外の理由のみ選択した場合（「自己都合型」）である<sup>3</sup>。

「不本意型」については、男性の登録型派遣がH15もH19も4割以上で高く、男性では常用型派遣も3割を超えている。女性では、契約社員や登録型派遣、常用型派遣などが3割から4割程度となっている。これらの就業形態については、第4-1-1表でも「正社員になれない」が上位にある。逆に「不本意型」の比率が低いのは、女性既婚パートや高齢者パートの男女、女性の臨時的雇用者などである。H15とH19で比べた場合、男女の嘱託社員や男性の臨時的雇用者、女性の若年者パートなどはH19の比率の方が低い。これらの就業形態は、第4-1-1表や第4-1-2表において、「正社員になれない」の順位がH15よりH19の方が低い。

「自己都合型」は、臨時的雇用者やパートタイム労働者の比率が高い。男性よりも女性の方が比率が高く、特に女性既婚パートや女性の高齢者パートでは、H15と比べてH19の比率が高い傾向が見られる。第4-1-1表や第4-1-2表においては「自分の都合」の順位に同様の傾向が見られる。

「収入・専門性重視型」は、男性の契約社員や嘱託社員で相対的に比率が高い。第4-1-1表でみたように、比率の順位でも男性の契約社員や嘱託社員は「専門資格」が上位を占めている。

---

<sup>3</sup> 詳しくは、表下の注を参照。

第4-1-3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	H15	100.0	28.8	45.0	13.6	12.6
		H19	100.0	28.8	38.9	20.7	11.6
	嘱託社員	H15	100.0	28.2	35.8	28.6	7.5
		H19	100.0	17.2	40.9	35.3	6.6
	登録型派遣	H15	100.0	45.3	26.5	19.3	8.9
		H19	100.0	42.4	25.4	29.4	2.8
	常用型派遣	H15	100.0	32.7	37.3	20.1	9.8
		H19	100.0	30.4	25.8	24.7	19.1
	臨時的雇用者	H15	100.0	23.2	11.0	54.5	11.2
		H19	100.0	13.0	27.0	55.7	4.2
	若年者パート	H15	100.0	28.3	14.5	55.2	2.1
		H19	100.0	29.6	13.2	44.3	12.8
高齢者パート	H15	100.0	8.2	11.5	44.9	35.4	
	H19	100.0	4.0	23.2	56.3	16.4	
女性	契約社員	H15	100.0	36.6	26.8	31.2	5.4
		H19	100.0	29.1	28.5	37.6	4.8
	嘱託社員	H15	100.0	31.7	24.6	38.9	4.9
		H19	100.0	20.3	26.9	45.8	6.9
	登録型派遣	H15	100.0	37.0	19.1	40.5	3.4
		H19	100.0	34.9	19.9	44.2	0.9
	常用型派遣	H15	100.0	39.9	15.3	36.1	8.7
		H19	100.0	32.9	20.0	41.0	6.1
	臨時的雇用者	H15	100.0	14.9	8.1	66.4	10.6
		H19	100.0	13.9	16.3	58.5	11.3
	若年者パート	H15	100.0	27.4	11.8	49.8	11.0
		H19	100.0	8.7	5.3	82.9	3.2
	女性既婚パート	H15	100.0	14.7	9.6	69.7	6.0
		H19	100.0	8.0	8.9	81.9	1.1
高齢者パート	H15	100.0	16.2	6.2	74.2	3.4	
	H19	100.0	13.5	6.0	75.4	5.2	

注1：「不本意型」とは、「正社員として働ける会社がなかったから」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、「不本意型」と「収入・専門性重視型」以外の項目の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

調査では、現在の就業形態を選択した理由に加えて、今後どのように働きたいと考えているのかについても尋ねている。第4-1-4表は、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、また他の就業形態に変わりたい場合に、正社員を希望しているのかを示している。

例えば、H15の契約社員（男女計）の場合、「他の就業形態に変わりたい」と回答している32.1%のうち「正社員に変わりたい」と答えている比率が29.5%（32.1%の91.9%）

第4-1-4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	
	H15	H19	H15	H19	H15	H19
正社員	87.9	86.9	0.9	2.2	—	—
男性	89.5	88.0	0.3	1.5	—	—
女性	85.3	84.2	1.9	4.0	—	—
契約社員	55.8	40.8	32.1	41.8	29.5	39.0
男性	56.2	43.5	30.2	40.1	28.7	38.0
女性	55.5	38.4	33.7	43.3	30.2	39.8
嘱託社員	79.2	67.0	12.5	13.1	8.7	9.4
男性	83.5	69.2	8.1	11.2	4.8	7.7
女性	66.6	59.6	25.2	19.6	20.1	15.0
出向社員	73.0	67.4	15.9	21.4	14.5	18.4
男性	72.9	69.2	15.7	19.9	14.3	17.4
女性	73.2	58.1	17.0	29.2	15.3	23.3
登録型派遣	53.5	37.1	32.1	44.6	28.7	40.6
男性	37.5	32.9	46.1	45.3	43.7	43.4
女性	55.7	39.1	30.2	44.3	26.6	39.4
常用型派遣	53.3	42.5	29.3	41.3	25.2	38.3
男性	47.3	40.6	33.9	41.6	31.2	39.2
女性	56.8	46.1	26.7	40.9	21.7	36.7
臨時的雇用者	43.1	46.1	34.0	26.6	15.0	20.2
男性	49.4	43.3	22.6	28.9	20.8	22.6
女性	39.2	48.8	40.9	24.4	11.4	17.8
若年者パート	41.1	29.4	43.2	37.8	42.5	36.5
男性	27.0	7.6	63.6	50.3	63.6	50.2
女性	48.9	62.9	31.8	18.5	30.9	15.5
女性既婚パート	81.1	74.7	10.6	13.8	7.5	12.8
高齢者パート	86.1	66.4	2.1	4.7	1.6	2.2
男性	82.8	56.8	1.3	5.8	0.7	0.9
女性	88.8	76.5	2.8	3.5	2.4	3.5

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：調査票では、H15は「あなたは今後どのように働きたいと思いますか」という設問に対して、「現在の就業形態を続けたい」「他の就業形態に変わりたい」のそれぞれについて「現在の会社で」と「別の会社で」に分けてたずねている。H19では「現在の会社で働きたいか」「別の会社で働きたいか」たずねたうえで、「現在の就業形態を続けたいか」「他の就業形態に変わりたいか」、変わりたい場合にどの就業形態に変わりたいかをたずねている。

とほとんどを占めている。つまり、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。

就業形態別に比べると、正社員はH15もH19も「今の就業形態を続けたい」と答えている比率が男女計で9割弱であり、男女別でもほとんど差がない。他の就業形態では、嘱託社員や出向社員、女性既婚パート、高齢者パートなども「今の就業形態を続けたい」と答えている比率が高い。

一方、「他の就業形態に変わりたい」と答えた人で「正社員に変わりたい」比率が高い就業形態は、男性の若年者パートがH15が63.6%でH19が50.2%でもっとも高い。第

4-1-2表では、「自分の都合」が1位で「自由なお金」が2位で、3位が「正社員になれない」であった。同じ若年者パートでも、女性は「正社員に変わりたい」人はH15で30.9%で、H19は15.5%である。登録型派遣や常用型派遣では、女性の「正社員に変わりたい」比率がH15よりH19で高い。

また、女性既婚パートや高齢者パートでは正社員を希望する人の比率は低い。これらの就業形態については、「今の就業形態を続けたい」人が多く、現在の就業形態の選択理由についても「正社員になれない」を理由としてあげる割合が20%を超えていない（第4-1-2表）。

では、正社員への転換を希望しているのはなぜなのか。第4-1-5表は、H19のみであるが、正社員を希望する理由を就業形態別にみたものである。どの就業形態についても、「より多くの収入を得たいから」と「正社員の方が雇用が安定しているから」を選択する比率が高い。

その他の理由については、「より経験を深め、視野を広げたいから」で出向社員の比率が4割程度で比較的高く、契約社員や常用型派遣の比率が3割弱となっている。「自分の意欲と能力を十分に活かしたいから」は、嘱託社員や出向社員の男性の比率が5割弱と高い。契約社員や登録型および常用型派遣も3割程度である。「専門的な資格・技能を活

第4-1-5表 正社員を希望する理由（H19のみ）

	より多くの収入を得たいから	正社員の方が雇用が安定しているから	キャリアを高めたいから	より経験を深め、視野を広げたいから	自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	専門的な資格・技能を活かしたいから	家事・育児・介護等の制約がなくなるから	その他	不明
契約社員	70.0	82.2	16.8	26.9	32.1	15.5	2.9	6.8	0.1
男性	69.3	84.6	18.2	25.4	36.5	20.0	0.1	7.9	0.0
女性	70.6	80.2	15.6	28.2	28.4	11.7	5.3	5.9	0.2
嘱託社員	76.6	69.4	5.0	22.7	44.4	20.6	3.8	5.8	0.3
男性	73.7	64.9	6.8	18.8	49.6	27.2	0.9	7.1	0.5
女性	81.8	77.1	2.0	29.4	35.4	9.1	9.0	3.7	0.0
出向社員	50.2	53.7	22.1	40.2	40.7	20.7	2.2	13.6	0.4
男性	46.4	52.8	22.7	39.9	46.6	22.7	0.8	13.2	0.2
女性	64.4	57.1	19.9	41.3	18.1	13.3	7.4	15.2	0.9
登録型派遣	67.2	87.7	19.0	22.5	29.3	7.2	4.5	8.3	0.1
男性	64.9	89.2	20.2	23.7	31.5	10.1	0.7	7.5	0.0
女性	68.4	87.0	18.4	21.9	28.1	5.7	6.5	8.8	0.1
常用型派遣	67.2	82.0	20.4	27.9	30.6	9.7	2.1	8.4	0.0
男性	67.1	81.1	18.8	26.5	32.1	10.7	0.6	9.3	0.0
女性	67.3	83.7	23.7	30.8	27.6	7.5	4.9	6.6	0.0
臨時的雇用者	79.4	85.5	10.0	6.3	21.8	23.8	2.3	6.5	0.0
男性	67.7	80.8	14.2	9.6	31.6	25.8	0.0	9.5	0.0
女性	94.0	91.4	4.7	2.1	9.5	21.3	5.2	2.8	0.0
若年者パート	73.2	91.7	22.7	21.1	22.3	10.3	0.0	33.8	0.0
男性	72.3	97.2	24.0	21.6	22.4	3.5	0.0	36.9	0.0
女性	77.8	64.8	16.1	18.6	22.0	44.6	0.0	18.0	0.0
女性既婚パート	81.2	70.1	6.1	21.2	28.9	6.7	40.9	2.5	0.0
高齢者パート	96.1	92.8	0.0	0.0	11.1	7.0	65.6	0.0	0.0
男性	82.2	100.0	0.0	0.0	17.8	32.2	0.0	0.0	0.0
女性	100.0	90.8	0.0	0.0	9.2	0.0	83.9	0.0	0.0

第 4-1-6 表 正社員を希望する理由 (H19 のみ)

	より多くの収入を得たいから	正社員の方が雇用が安定しているから	キャリアを高めたいから	より経験を深め、視野を広げたいから	自分の意欲と能力を十分に活かしたいから	専門的な資格・技能を活かしたいから	家事・育児・介護等の制約がなくなるから	その他	不明
不本意型	70.0	82.2	16.8	26.9	32.1	15.5	2.9	6.8	0.1
男性	69.3	84.6	18.2	25.4	36.5	20.0	0.1	7.9	0.0
女性	70.6	80.2	15.6	28.2	28.4	11.7	5.3	5.9	0.2
収入・専門性重視型	76.6	69.4	5.0	22.7	44.4	20.6	3.8	5.8	0.3
男性	73.7	64.9	6.8	18.8	49.6	27.2	0.9	7.1	0.5
女性	81.8	77.1	2.0	29.4	35.4	9.1	9.0	3.7	0.0
自己都合型	50.2	53.7	22.1	40.2	40.7	20.7	2.2	13.6	0.4
男性	46.4	52.8	22.7	39.9	46.6	22.7	0.8	13.2	0.2
女性	64.4	57.1	19.9	41.3	18.1	13.3	7.4	15.2	0.9

かしたいから」は女性の若年者パートの比率が 44.6%で高く、「家事・育児・介護等の制約がなくなるから」は女性既婚パートと女性の高齢者パートの比率が高い。

就業形態選択理由の類型別<sup>4</sup>に比べてみると(第 4-1-6 表)、「不本意型」はやはり「正社員の方が雇用が安定しているから」の比率が男女とも 8 割以上で他の類型より比率が高い。「収入・専門性重視型」は、「自分の意欲と能力を十分に活かしたいから」の比率が他の類型と比べて少し高いが、「専門的な資格・技能を活かしたいから」の比率はあまり高くない。「自己都合型」は、「より経験を深め、視野を広げたいから」の比率が男女とも約 4 割で他の類型よりも高く、男性に関しては「自分の意欲と能力を十分に活かしたいから」の比率も高い。

## 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、職業生活全体と、職業生活に関する 9 項目の様々な事柄の満足度について尋ねている。H15 と H19 で同じ項目が使用されている。最初に、それぞれの満足度について就業形態別に分布を示した後、値を指数化したものの比較を行う。

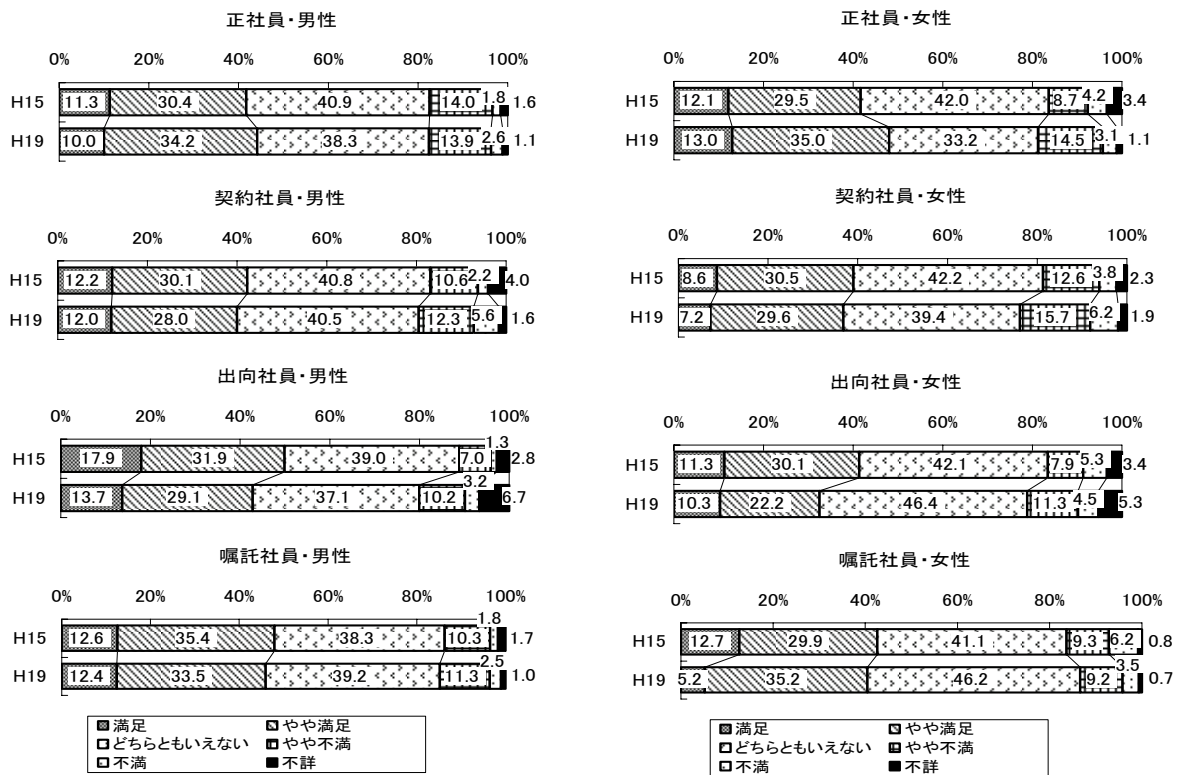
まず、職業生活全体の満足度の分布を就業形態別にみる。

第 4-2-1 図は、正社員、契約社員、出向社員、嘱託社員のグラフである。全体に「どちらともいえない」と「やや満足」の比率が高く、「満足」と「やや満足」を加えた比率が 40%から 50%であり、どの就業形態でも H15 と H19 を比べた場合に大きな差は見られない。全体の傾向として、「満足」と「やや満足」を合わせた比率が、正社員はわずかながら H15 より H19 の比率が高いが、その他の就業形態、特に出向社員の男女は、H15 より H19 がやや低い。

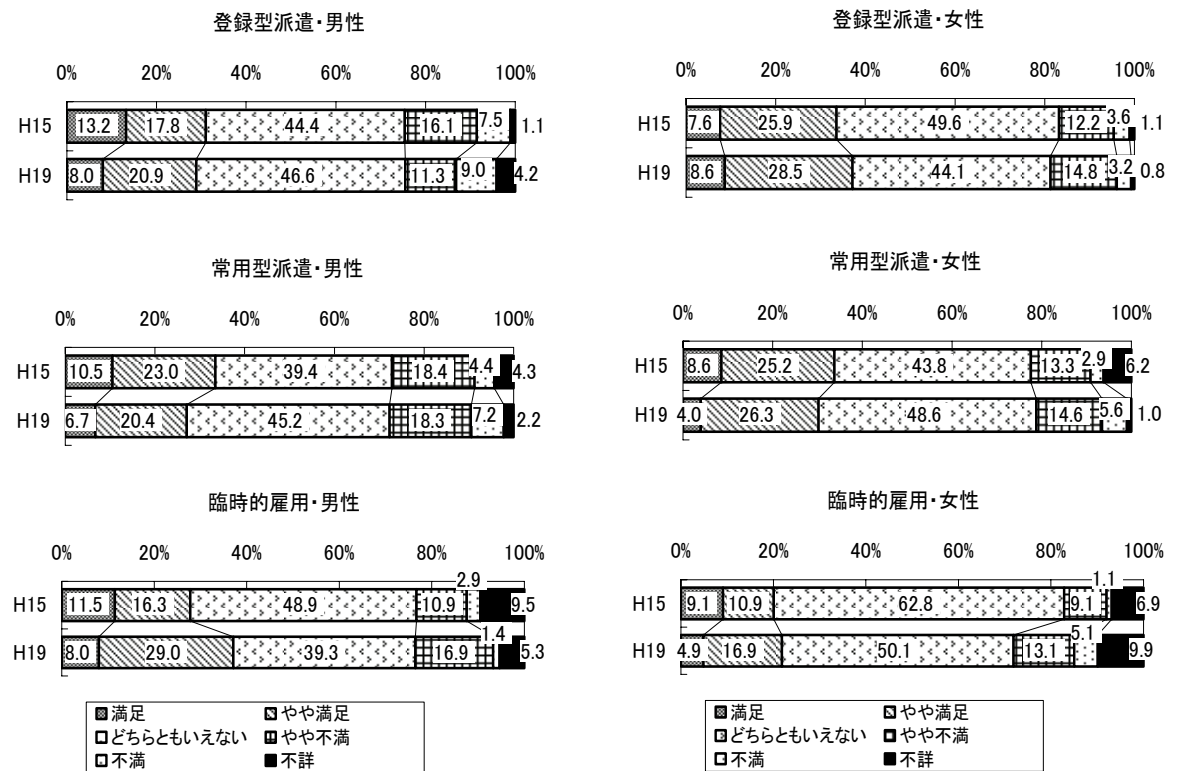
<sup>4</sup> 就業形態選択理由の類型については、第 4-1-3 の注 1 および注 2 を参照。



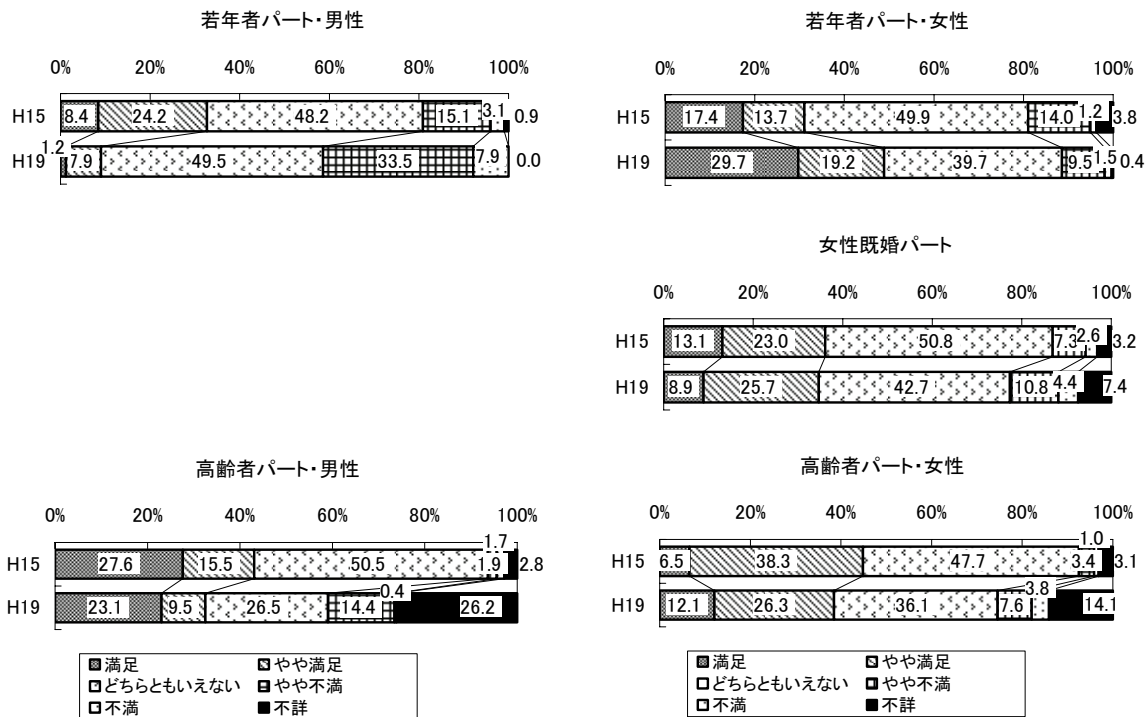
第4-2-1図 職業生活全体の満足度（その1）（％）



第4-2-2図 職業生活全体の満足度（その2）（％）



第 4-2-3 図 職業生活全体の満足度（その 3）（％）



第 4-2-2 図は、派遣労働者と臨時的雇用者の職業生活全体に対する満足度のグラフである。

「満足」と「やや満足」を加えた比率は 3 割程度で 4 割を超えるものはない。特に、女性の臨時的雇用の比率が 2 割程度で他の就業形態と比べて低い。H15 と H19 で比べると、女性の登録型派遣以外は「満足」の比率が H15 より H19 の方が低い傾向がみられるが大きな違いはなく、男性の臨時的雇用は H15 より H19 の「満足」と「やや満足」を加えた比率が少し高い。

第 4-2-3 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、男性は H19 の「満足」と「やや満足」を合わせた比率が H15 と比べてかなり低く（32.6%と 9.1%）、H19 の「やや不満」の比率が H15 より高い。それに対して、女性は H15 より H19 の比率が高い（31.1%と 48.9%）。

女性既婚パートは、H19 の「満足」の比率が H15 と比べて若干低いが、「やや満足」を加えるとほぼ同じになる。

高齢者パートは、男性は H19 の「満足」と「やや満足」の比率が H15 と比べて少し低く、H19 の「やや不満」の比率が H15 より高い。女性は、H15 より H19 の「満足」の比率は少し高いが、「やや満足」は逆に H15 より H19 が低い。

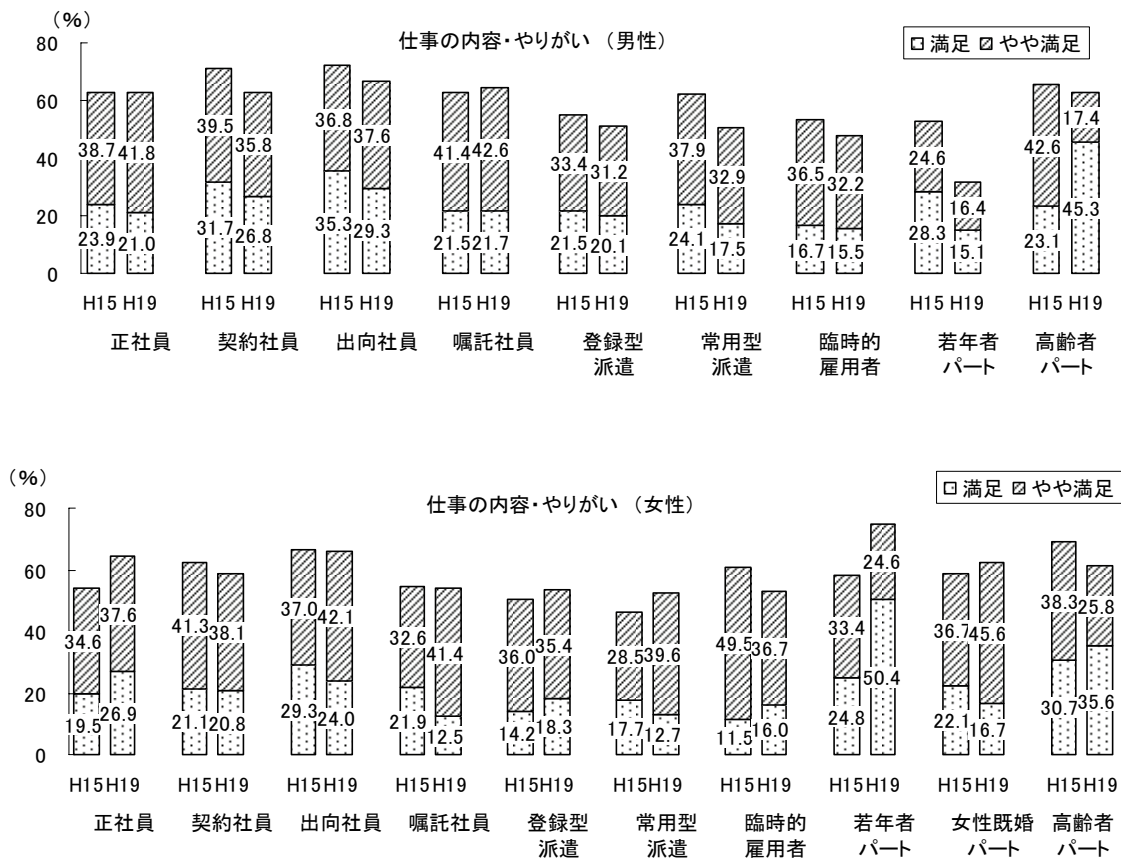
パートタイム労働者の傾向として、若年者パートは男女で傾向が大きく異なるが、高齢者パートの場合は、男女とも H15 より H19 の比率が低い。

以上、職業生活全体の満足度の分布を男女別・就業形態別に示した。「満足」と「やや満足」を合わせた比率でみると、正社員や契約社員、嘱託社員などの水準は、その他の就業形態と比べてやや高い傾向がある。H15とH19の値を比べた場合は、全体の傾向として大きな違いはみられなかった。比較的違いがみられたのは、男性の臨時的雇用者と女性の若年者パートでH15よりH19の「満足」と「やや満足」を合わせた比率が高いのと、逆に男性の若年者パートと男性の高齢者パートでH15よりH19の比率が低いことである。

次に、これ以降、職業生活の具体的な事柄に関する9項目の満足度について、それぞれ「満足」と「やや満足」の比率を取り出して男女別に集計したものを比較する。

「仕事の内容・やりがい」については、男性の場合、就業形態間では、登録型派遣や臨時的雇用者、若年者パートなどの比率が相対的に低く、高齢者パートの比率が高い。また、H15と比べてH19の比率の方が低い傾向が見られる（第4-2-4図）。例えば、契約社員や常用型派遣、若年者パートなどで、H15よりH19の比率が低い。特に若年者パートの差が大きい。高齢者パートは、H15と比べてH19の「満足」の比率は高いが、「やや満足」を加えると、差はあまりない。

第4-2-4図 職業生活の満足度：仕事の内容



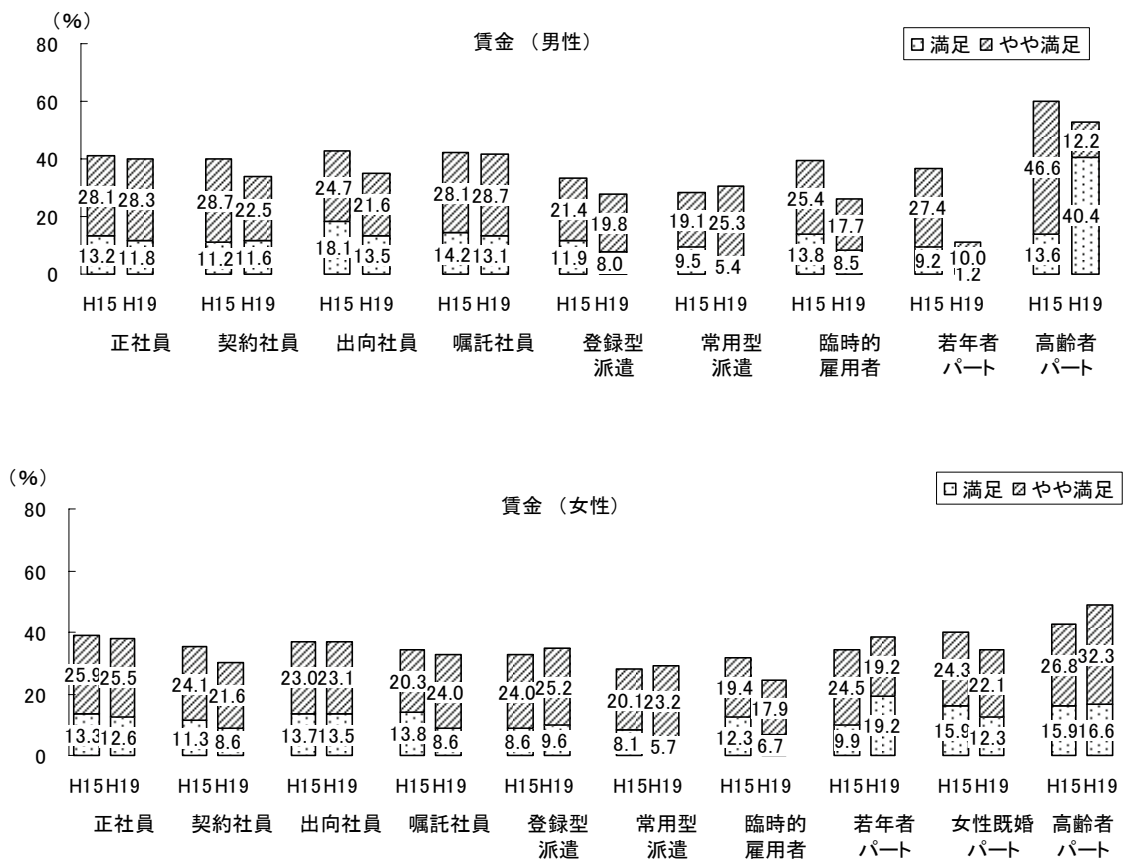
女性の場合は、就業形態間では、登録型派遣や常用型派遣などの比率が低く、パートタイム労働者の比率が相対的に高い。H15とH19では、H15よりH19の比率が低いのは臨時的雇用者や高齢者パートで、正社員や常用型派遣はH15よりH19の方が比率が高い。

「賃金」については、男女ともほとんどの就業形態の「満足」と「やや満足」を合わせた比率が5割に満たない（第4-2-5図）。5割を超えているのは男性の高齢者パートのみである。

H15とH19を比べると、男性はH15よりH19の比率が低いものが多いが、特に臨時的雇用と若年者パートでH19の比率が低い。高齢者パートは、H15と比べてH19の「満足」の比率は高いが、「やや満足」を加えると、H19の比率の方が低くなる。

女性はH15とH19で顕著な差のある就業形態はないが、H15よりH19の方が比率が低いのが、契約社員、臨時的雇用、女性既婚パートなどである。逆に、H15よりH19の比率が高いのは高齢者パートである。

第4-2-5図 職業生活の満足度：賃金



「労働時間・休日数」については、全体的に男女とも「満足」と「やや満足」を合わせた比率が5割前後となっている（第4-2-6図）。

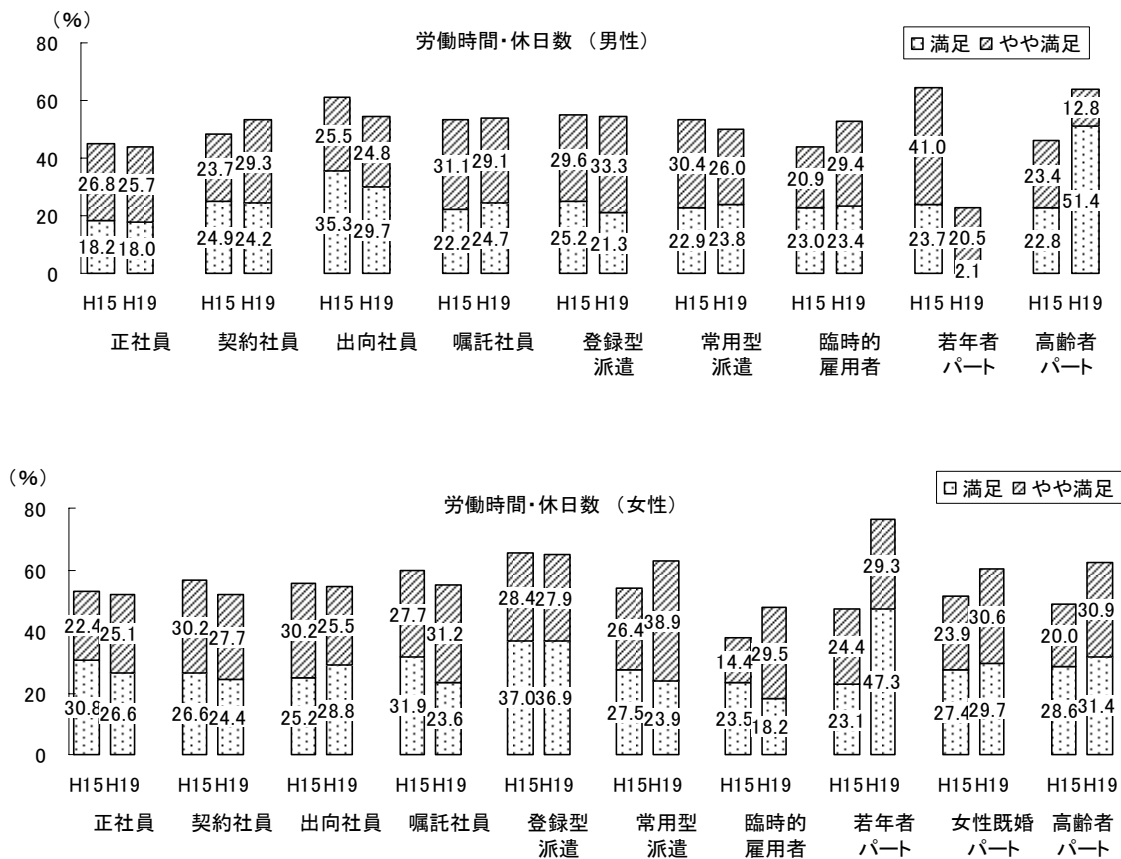
男性の場合、若年者パートでH15よりH19の比率がかなり低い。高齢者パートは、H15と比べてH19の「満足」の比率は高く、「やや満足」を加えても、H19の比率の方が高い。臨時的雇用もH15よりH19の方が少し比率が高い。

女性は、雇用形態間では臨時的雇用の比率が低い。H15とH19を比べると、常用型派遣や臨時的雇用、若年者パート、女性既婚パート、高齢者パートなどで、H19の比率が高い傾向が見られる。特に若年者パートでの差が大きい。

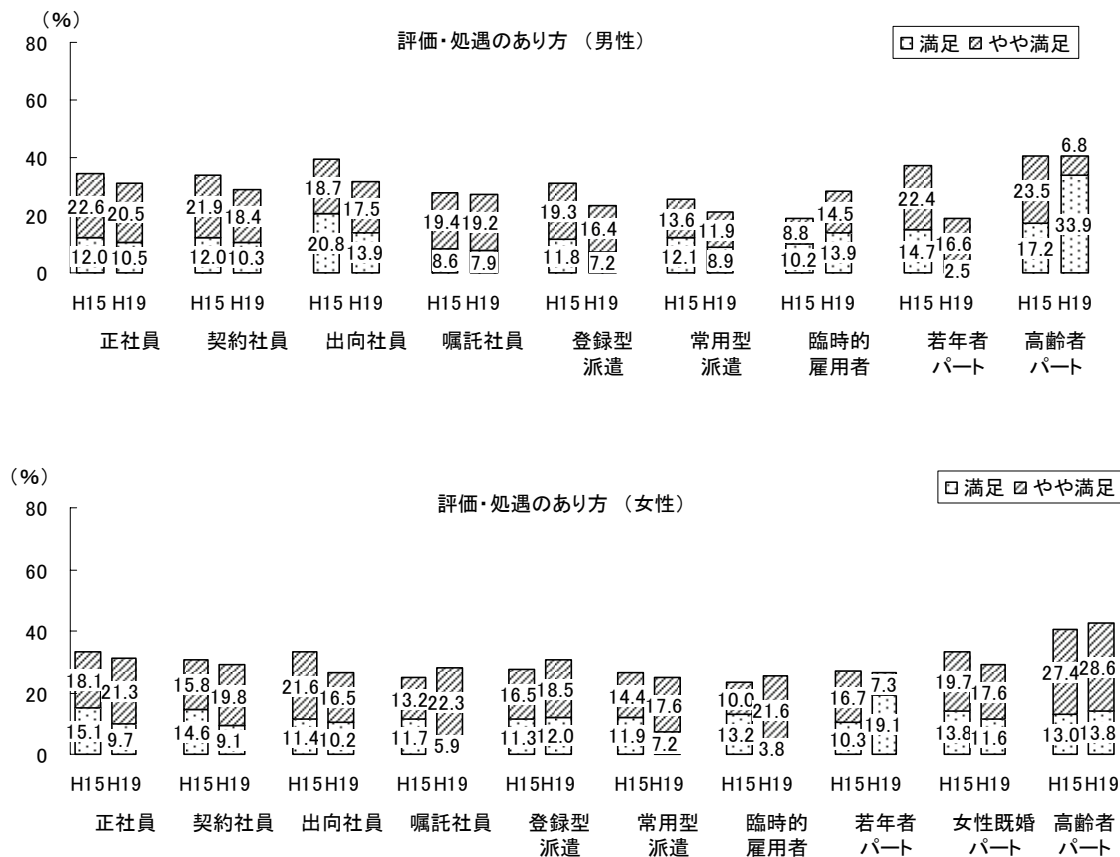
「評価・処遇のあり方」については、男女ともに「満足」と「やや満足」を合わせた比率が3割前後の就業形態が多い。4割を超えているのは高齢者パートの男女のみである（第4-2-7図）。

男性では、臨時的雇用者以外はH15と比べてH19の比率が低い傾向が見られる。特に若年者パートの差が大きい。高齢者パートは、H15よりH19の「満足」の比率が高いが、「やや満足」を加えるとほぼ同じ水準となる。

第4-2-6図 職業生活の満足度：労働時間・休日数



第4-2-7図 職業生活の満足度：評価・処遇のあり方



女性は、高齢者パートの比率が少し高いほかは、就業形態間でほとんど差はみられない。H15とH19で顕著な差がみられる就業形態はない。

「職場の環境」については、「満足」と「やや満足」を合わせた比率が4割から5割程度となっている（第4-2-8図）。

男性は、臨時的雇用者でH15よりH19の比率が少し高いが、登録型派遣や常用型派遣、若年者パートでH15よりH19の比率が少し低い。

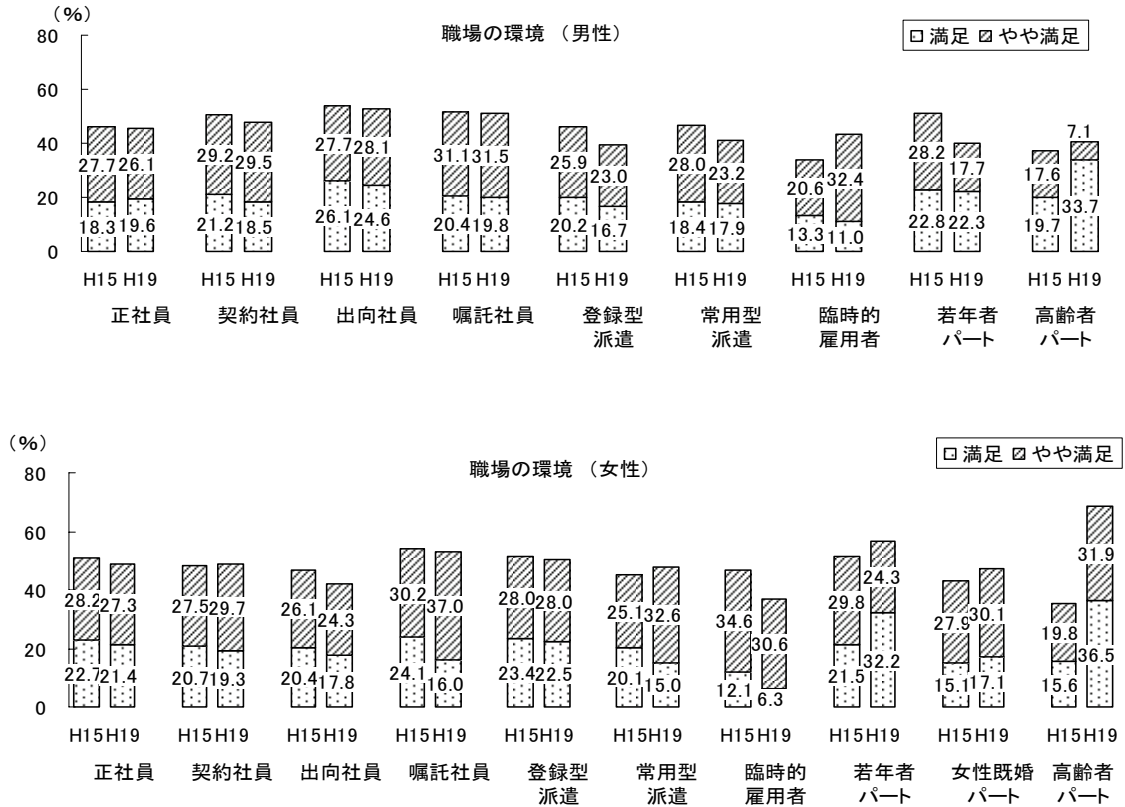
女性は、臨時的雇用者でH15よりH19の比率が少し低いが、若年者パートや女性既婚パート、高齢者パートなどでH15よりH19の比率が高い。特に高齢者パートで差が大きい。

「職場の人間関係・コミュニケーション」については、「満足」と「やや満足」を合わせた比率が5割程度の就業形態が多い（第4-2-9図）。

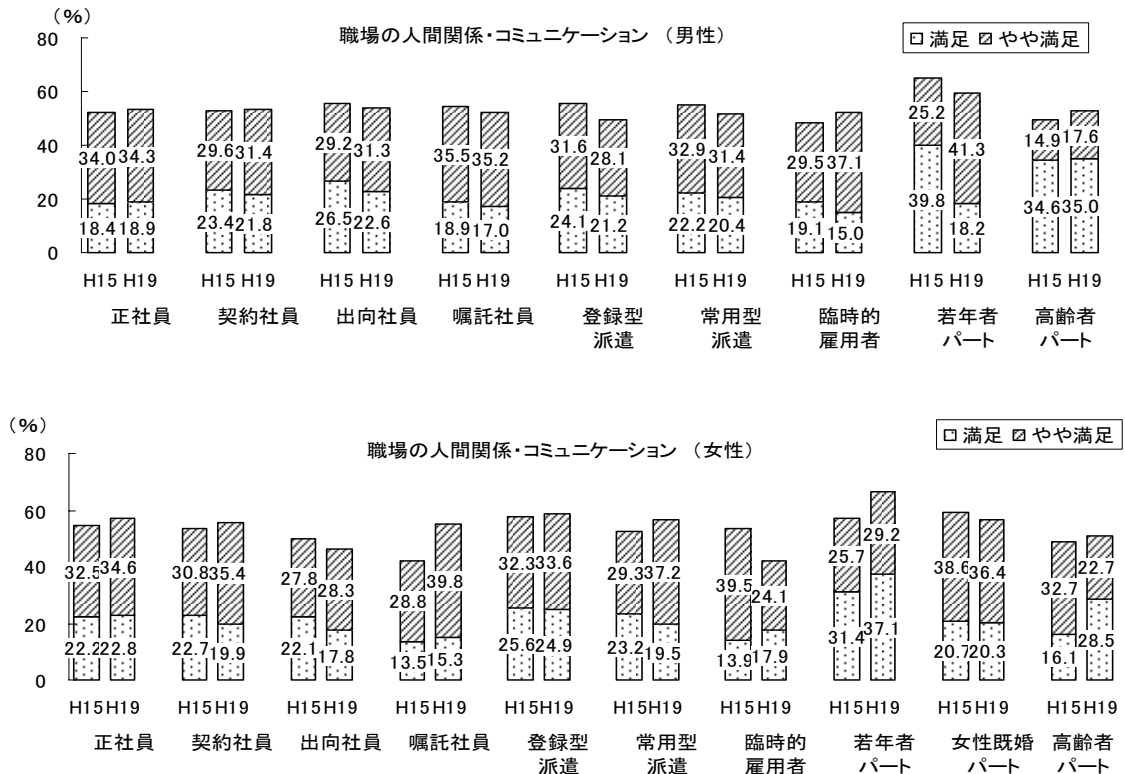
男性では、若年者パートの比率が他の就業形態と比べて少し高い。H15とH19を比べると、若年者パートで「満足」の比率がH15よりH19の方が低く、「やや満足」を加えても少し低い。

女性は、臨時的雇用者でH15よりH19の比率が低く、嘱託社員や若年者パートなどでH15よりH19の比率が高い。

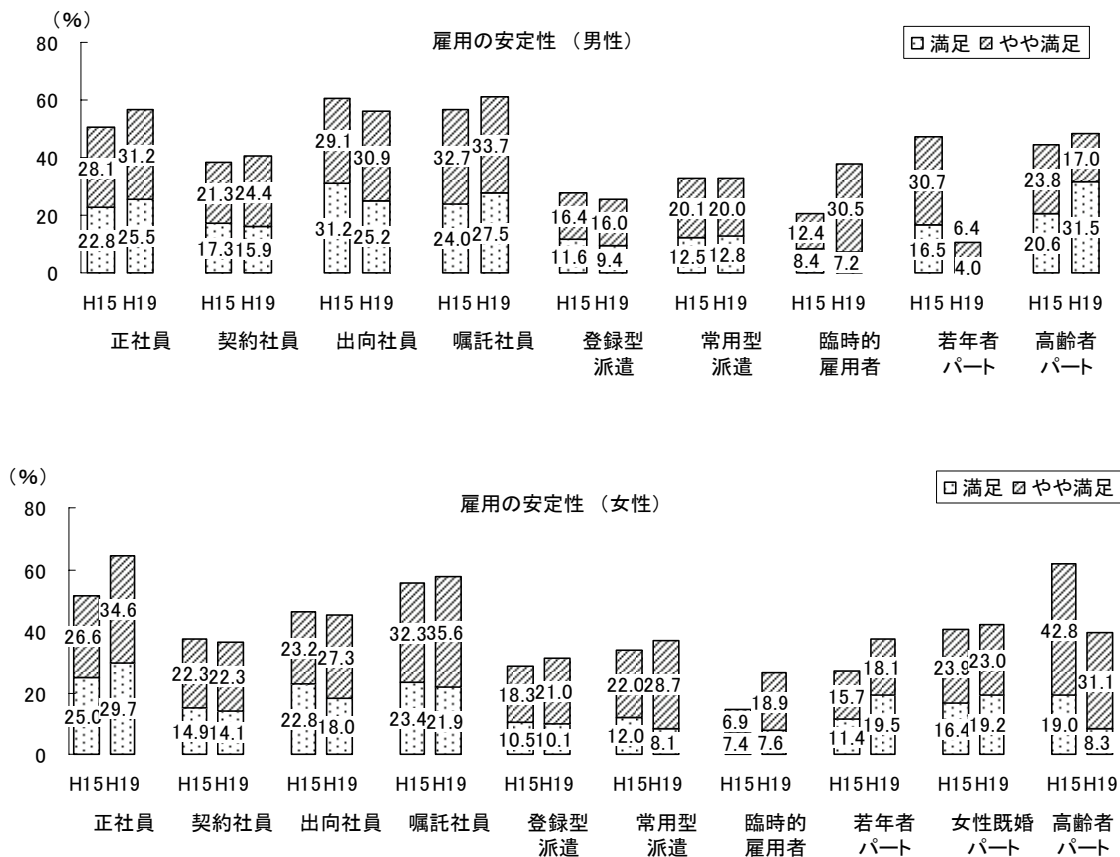
第4-2-8図 職業生活の満足度：：職場の環境



第4-2-9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



第4-2-10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、就業形態間で比率の水準に差が大きい。男女とも、正社員や出向社員、嘱託社員の比率が他の就業形態に比べて比較的高く、派遣労働者や臨時的雇用者の比率が低い傾向が見られる（第4-2-10図）。

男性では、臨時的雇用者でH15よりH19の比率が高いが、若年者パートはH15よりH19の比率が低く、その差が大きい。

女性は、臨時的雇用者や若年者パートでH15よりH19の比率が高いが、高齢者パートでH15よりH19の比率が低く、その差が大きい。

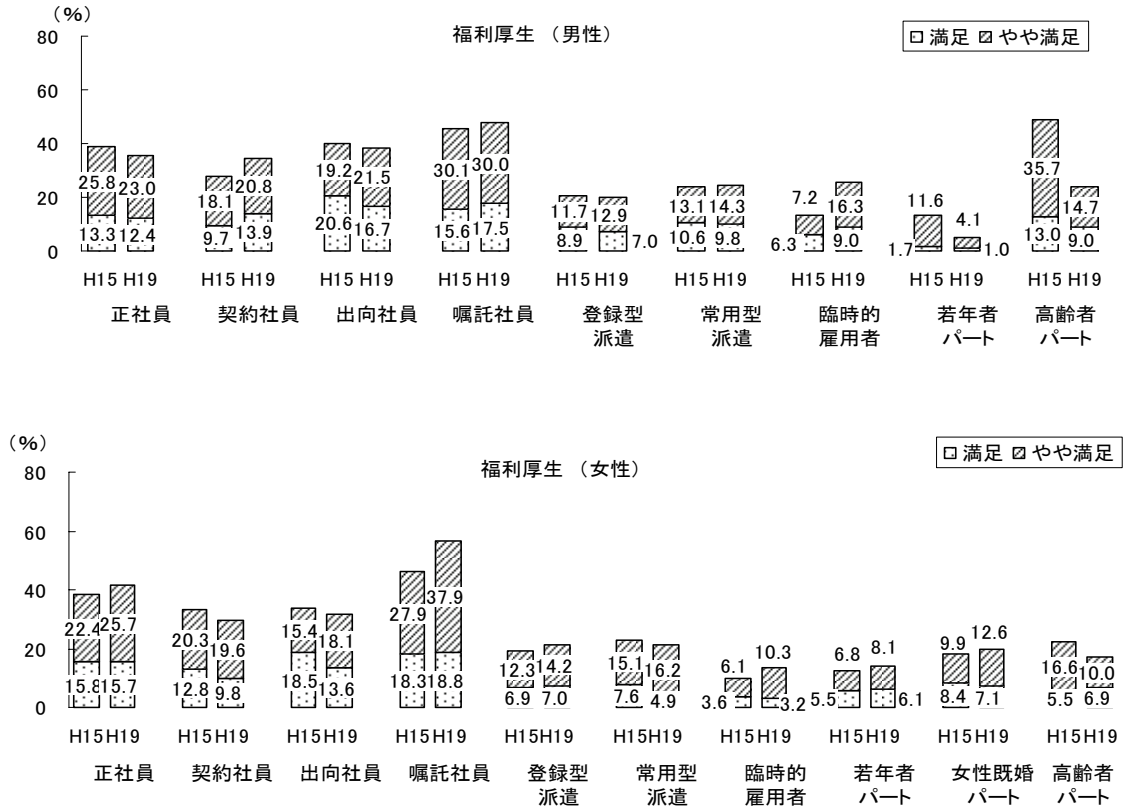
「福利厚生」については、男女とも嘱託社員の比率が相対的に高いが、派遣労働者や臨時的雇用者、そしてH15の男性の高齢者パートを除いたパートタイム労働者の比率が低く、ほとんどが「満足」と「やや満足」の比率を合わせても2割に満たない（第4-2-11図）。

H15とH19の比率を比べると、男性では、高齢者パートでH15よりH19の比率が低く、その差が大きい。女性は、嘱託社員のH19の比率がH15より高い。

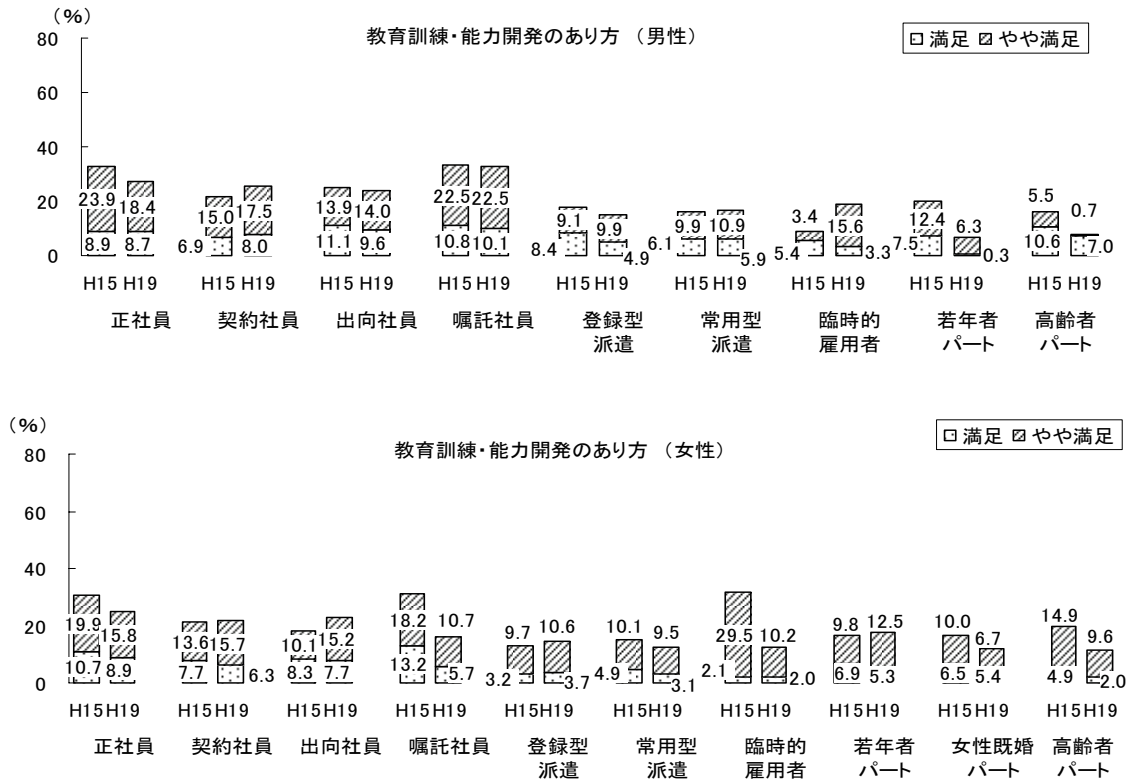
「教育訓練・能力開発のあり方」については、「満足」と「やや満足」の比率を合わせても2割程度の就業形態が多く、全体的に比率の水準が低い（第4-2-12図）。



第4-2-11図 職業生活の満足度：福利厚生



第4-2-12図 職業生活の満足度：教育訓練・能力開発のあり方



男性では、派遣労働者や臨時的雇用者、パートタイム労働者の比率が低く、女性も派遣労働者やパートタイム労働者の比率が低い。女性では、嘱託社員と臨時的雇用者の H19 より H15 の比率が低い。

以上のように、職業生活に関する満足度の傾向について「満足」と「やや満足」を合わせた比率の傾向を中心に見てきた。

全体的な比率の水準をそれぞれの満足度で比べると、「仕事の内容」や「労働時間・休日数」、「職場の環境」、「職場の人間関係・コミュニケーション」は比較的高く、「賃金」や「評価・処遇のあり方」、「教育訓練・能力開発のあり方」は比較的低い。「雇用の安定性」や「福利厚生」は、正社員や嘱託社員、出向社員の比率が相対的に高く、派遣労働者や臨時的雇用者、パートタイム労働者の比率が低い傾向がみられた。

H15 と H19 を比べた場合に、男性の若年者パートで H15 より H19 の比率低く、その差が大きい傾向が見られた。また、男性の高齢者パートでは、H15 より H19 の「満足」の比率が高い場合が多かった。

## 2. 満足度指数による分析

第 4-2-13 表から第 4-2-15 表は、佐藤（1998）や岩田・藤本（2003）<sup>5</sup>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<sup>6</sup>。以下において、それぞれの満足度の項目について就業形態別に指数を比較する。

「1）職業生活全体」は、男性の出向社員や嘱託社員、男女の高齢者パートで比較的高く、派遣労働者で低い傾向が見られる。H15 と H19 の値を比べると、H19 の方が 10 ポイント以上低いのは、男女の契約社員と嘱託社員、男女の常用型派遣と女性の臨時的雇用者、男性の若年者パートと女性既婚パート、男女の高齢者パートである。H19 方が 10 ポイント以上高いのは、女性の若年者パートのみである。

「2）仕事の内容・やりがい」では、指数の値が高いのは、男性の契約社員、嘱託社員の男女、高齢者パートの男女である。逆に、値が低いのは女性の派遣労働者である。H15 と H19 の値を比べた場合、H19 の方が 10 ポイント以上高いのは、女性の正社員と女性の若年者パートのみである。H19 の方が 10 ポイント以上低いのは、男性の契約社員、男性の嘱託社員、男性の登録型派遣、男性の常用型派遣、男女の臨時的雇用者、男性の若年者パート、女性の高齢者パートであり、H15 より H19 の方が値が低いのは男性に多い。こうしてみると、第 4-2-4 図で見られた傾向とだいたい一致している。

<sup>5</sup> 岩田克彦・藤本隆史（2003）「非典型雇用労働者の多様な就業実態」日本労働研究機構『非典型雇用労働者の多様な就業実態』（調査研究報告書 No.158），pp.10-38。

<sup>6</sup> 指数化の方法については第 4-2-13 表の注を参照。

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H15で、下段がH19の結果）

	a) 正社員		b) 契約社員		c) 嘱託社員		d) 出向社員	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1) 職業生活全体	35.4	36.7	39.4	27.3	58.2	34.1	46.7	33.5
	35.1	40.4	28.4	15.9	40.0	22.4	42.1	29.5
2) 仕事の内容・やりがい	72.7	63.8	94.8	70.2	101.5	84.3	69.4	56.1
	70.1	79.8	73.7	62.8	85.7	77.2	70.5	49.9
3) 賃金	14.1	5.5	5.1	-4.3	24.0	7.9	16.9	-9.3
	6.1	9.4	-6.7	-25.5	-4.0	-0.7	12.4	-11.5
4) 労働時間・休日数	36.6	56.4	52.1	63.6	83.8	61.7	55.5	67.8
	29.5	50.6	53.5	46.5	67.3	63.3	52.3	59.0
5) 評価・処遇のあり方	22.0	16.2	23.3	18.1	41.9	16.9	2.2	-14.1
	12.3	9.1	8.7	-1.1	19.5	2.7	-0.8	6.0
6) 職場の環境	48.7	47.5	57.2	48.8	67.5	45.8	50.3	53.6
	40.6	46.0	48.2	36.9	62.8	36.9	52.1	40.6
7) 職場の人間関係・コミュニケーション	54.3	57.3	66.3	57.0	71.6	58.6	57.8	18.5
	51.7	64.5	58.6	52.8	63.0	39.2	49.9	48.0
8) 雇用の安定性	56.0	65.7	25.5	18.4	79.5	43.8	67.2	53.8
	73.6	85.0	24.9	12.9	66.4	43.1	78.7	59.8
9) 福利厚生	23.3	33.8	9.6	23.2	39.7	30.4	38.9	44.4
	19.6	29.3	13.3	5.0	26.9	13.5	47.9	54.5
10) 教育訓練・能力開発のあり方	11.4	15.6	5.3	-0.5	17.9	1.0	22.6	8.7
	4.3	4.1	1.2	-3.5	10.3	-3.0	19.2	-14.6
11) 満足度指数計(1-10の合計)	374.6	398.5	378.7	321.8	585.5	384.4	427.5	313.2
	342.9	418.1	303.9	202.5	437.8	294.5	424.4	321.2

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4-2-14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H15で、下段がH19の結果）

	e) 登録型派遣		f) 常用型派遣		g) 臨時的雇用者	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1) 職業生活全体	13.2	21.9	16.9	23.3	22.6	17.9
	7.6	24.7	1.0	8.5	25.5	3.4
2) 仕事の内容・やりがい	57.8	47.4	72.5	46.8	59.5	61.7
	47.6	56.5	47.9	47.1	48.9	48.4
3) 賃金	-8.7	-7.3	-15.0	-14.1	26.9	-9.0
	-28.7	-7.6	-30.7	-24.7	-13.4	-29.7
4) 労働時間・休日数	62.6	87.5	52.5	63.1	53.2	21.5
	56.8	88.9	51.5	68.7	60.7	37.0
5) 評価・処遇のあり方	18.3	15.3	8.4	14.8	14.7	21.3
	0.1	13.2	-13.8	-4.4	23.8	-11.7
6) 職場の環境	43.2	48.9	50.0	40.8	30.8	37.4
	31.1	45.9	30.8	30.0	32.4	12.0
7) 職場の人間関係・コミュニケーション	65.9	67.9	60.8	57.6	54.4	54.5
	50.5	61.8	52.5	54.3	50.7	33.6
8) 雇用の安定性	-1.9	-3.9	14.6	16.8	-7.0	-55.9
	-5.7	4.0	13.2	13.4	24.4	2.8
9) 福利厚生	-6.1	-6.4	-2.7	-0.6	-17.2	-60.6
	-9.7	-10.7	-8.2	-16.0	0.3	-41.2
10) 教育訓練・能力開発のあり方	-13.6	-21.6	-20.2	-12.0	-10.5	13.4
	-20.0	-16.5	-22.3	-27.1	2.4	-18.0
11) 満足度指数計(1-10の合計)	230.7	249.5	237.8	236.4	227.5	102.1
	129.8	260.2	121.9	149.6	255.7	36.6

注) : 指数化の方法は第4-2-13表の注を参照。

第4-2-15表 職業生活に関する評価（満足度指数）（3）

（上段の網掛け部分がH15で、下段がH19の結果）

	h) 若年者パート		i) 女性既婚パート	j) 高齢者パート	
	男性	女性		男性	女性
1) 職業生活全体	19.8	32.0	36.7	65.5	46.0
	-39.1	66.0	24.0	40.3	35.3
2) 仕事の内容・やりがい	62.7	76.5	71.7	85.5	98.9
	45.2	118.2	68.1	94.8	85.5
3) 賃金	-27.1	3.4	21.2	60.7	34.5
	-81.1	0.3	-0.3	66.3	38.2
4) 労働時間・休日数	77.7	41.5	61.4	66.9	67.5
	-14.6	110.8	67.9	111.2	83.2
5) 評価・処遇のあり方	23.3	20.0	22.7	49.6	47.4
	17.3	31.5	10.7	37.4	28.3
6) 職場の環境	56.5	62.8	36.4	46.8	33.8
	55.3	63.7	31.2	59.5	85.4
7) 職場の人間関係・コミュニケーション	80.3	80.9	66.3	74.6	56.3
	74.9	95.6	57.5	86.7	67.0
8) 雇用の安定性	49.4	21.3	36.7	58.5	75.5
	-2.8	34.8	41.3	73.6	27.9
9) 福利厚生	-19.6	-4.7	-4.9	46.8	11.6
	-32.0	-9.0	-7.2	-2.8	-2.0
10) 教育訓練・能力開発のあり方	-9.6	8.8	-5.4	17.8	10.0
	-8.2	0.1	-10.3	2.8	-14.7
11) 満足度指数計(1-10の合計)	313.5	342.6	342.8	572.7	481.6
	14.9	511.9	282.8	569.8	434.2

注）：指数化の方法は第4-2-13表の注を参照。

「3）賃金」は、全体的に値の水準が低くマイナスの値も多いが、相対的に高いのは高齢者パートである。H15とH19の値を比べた場合に、H19の方が値が低い就業形態が多い。特に低いのは、男性の若年者パートで、その他にも女性の契約社員、男性の登録型派遣、男女の常用型派遣と臨時的雇用者、女性既婚パートの値が低くなっている。H15よりH19の値が10ポイント以上高いものはない。

「4）労働時間・休日数」については、H15とH19ともに指数が高いのは、女性の登録型派遣である。H15とH19の値を比べた場合、H19の値が10ポイント以上低いのは、女性の契約社員、男性の嘱託社員、男性の若年者パートである。男性の若年者パートは、特に値の差が大きい。H19の値の方が高いのは、女性の臨時的雇用者と若年者パート、そして男女の高齢者パートである。特に女性の若年者パートは、値の差が大きい。

「5）評価・処遇のあり方」は、総じて値の水準が高くない。相対的に値が高いのは、男女の高齢者パートである。H15とH19の値を比べた場合に、H19の方が低いことが多い。H19の方が10ポイント以上低いのは、女性の契約社員と出向社員、男性の登録型派遣と男女の常用型派遣、女性の臨時的雇用者と女性既婚パート、男女の高齢者パートである。H19の方が10ポイント以上高いのは、女性の若年者パートのみである。

「6）職場の環境」は、マイナスの値は1つもなく、H15とH19ともに値が比較的高いのは、男性の嘱託社員と女性の若年者パートである。H15とH19の値を比べたとき、

H19の方が10ポイント以上低いのは、女性の契約社員と出向社員、男性の登録型派遣と男女の常用型派遣、女性の臨時的雇用者である。H19の方が10ポイント以上高いのは、男女の高齢者パートで、特に女性の高齢者パートの差が大きい。

「7) 職場の人間関係・コミュニケーション」は、総じて値の水準が高い。特に、男女の若年者パートと男性の高齢者パートの値が高い。H15とH19の値を比べると、H19の方が10ポイント以上低いのは、女性の嘱託社員と男性の登録型派遣、そして女性の臨時的雇用者である。H19の方が10ポイント以上高いのは、女性の出向社員と若年者パート、男女の高齢者パートである。

「8) 雇用の安定性」は、就業形態間で値のばらつきが大きい。値が比較的高いのは、男女の正社員、男性の嘱託社員や出向社員、男性の高齢者パートである。低いのは、派遣労働者や臨時的雇用者などである。H15とH19の値を比べた場合、H19の方が10ポイント以上低いのは、男性の嘱託社員と若年者パート、女性の高齢者パートである。H19の方が10ポイント以上高いのは、男女の正社員、男性の出向社員、男女の臨時的雇用者、女性の若年者パート、男性の高齢者パートである。

「9) 福利厚生」は、正社員、契約社員、嘱託社員、出向社員では値がプラスだが、その他の就業形態ではほとんどマイナスとなっている。H15とH19の値を比べて、H19の方が10ポイント以上低いのは、女性の契約社員と男女の嘱託社員、女性の常用型派遣、男性の若年者パートと男女の高齢者パートである。特に男性の高齢者パートの値の差が大きい。H19の方が10ポイント以上高いのは、男女の出向社員、女性の常用型派遣、男女の臨時的雇用者である。

「10) 教育訓練・能力開発のあり方」は、総じて値の水準は低く、マイナスの値も多い。特に値の水準が低いのは派遣労働者である。H15とH19の値を比べた場合に、H19の方が10ポイント以上低いのは、女性の正社員と出向社員、女性の常用型派遣と臨時的雇用者、男女の高齢者パートである。H19の方が10ポイント以上高いのは、男性の臨時的雇用者のみである。

「11) 満足度指数計」は、上記の1)から10)の指数を加算したものである。値が相対的に高いのは、男性の嘱託社員や出向社員、男女の高齢者パートである。低いのは、派遣労働者や臨時的雇用者で、特に女性の臨時的雇用者の値が低い。H15とH19の値を比べたときに、H19の方が顕著に値が高いのは女性の若年者パートのみであり、低いのは男女の契約社員や嘱託社員、男性の登録型派遣と男女の常用型派遣、女性の臨時的雇用者、男性の若年者パート、女性既婚パートと、低い場合が多い。

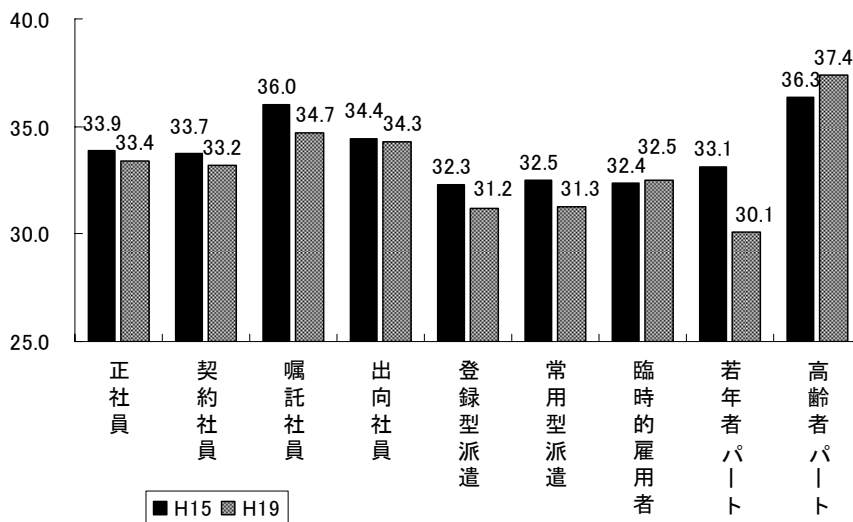
満足度指数計は、単純にそれぞれの項目の満足度指数を加算したものであるが、今度は、項目の値から満足度得点を算出し<sup>7</sup>、平均値を男女別・就業形態別に比べてみた（第

---

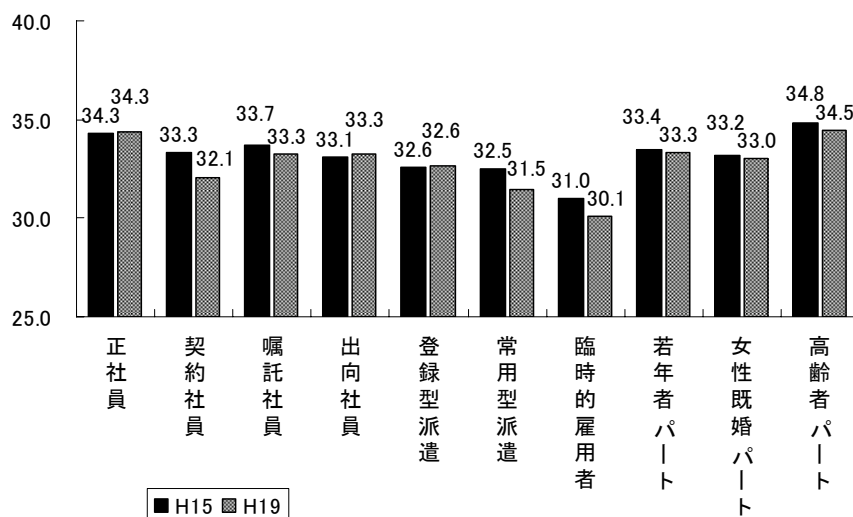
<sup>7</sup> 満足度得点は、満足度に関する項目を加算した合計値を満足度得点とした。値が高い方が満足度も高くなるように、それぞれの項目の値を反転した上で使用している。

4-2-16 図および第 4-2-17 図)。全体的に大きな違いはないが、男女とも高齢者パートの値が最も高い。男性は、派遣労働者や臨時的雇用者、若年者パートの値が他の就業形態と比べて少し低い。わずかな差であるが、総じて H15 より H19 の値が低い傾向が見られる。これは、満足度指数で見られた傾向と概ね一致していると言える。

第 4-2-16 図 職業生活に関する評価（満足度得点の平均値）（男性）



第 4-2-17 図 職業生活に関する評価（満足度得点の平均値）（女性）



第4-2-18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H15で、下段がH19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（72.7）	雇用の安定性（56.0）	人間関係（54.3）
		雇用の安定性（73.6）	仕事の内容（70.1）	人間関係（51.7）
	女性	雇用の安定性（65.7）	仕事の内容（63.8）	人間関係（57.3）
		雇用の安定性（85.0）	仕事の内容（79.8）	人間関係（64.5）
契約社員	男性	仕事の内容（94.8）	人間関係（66.3）	職場の環境（57.2）
		仕事の内容（73.7）	人間関係（58.6）	労働時間・休日数（53.5）
	女性	仕事の内容（70.2）	労働時間・休日数（63.6）	人間関係（57.0）
		仕事の内容（62.8）	人間関係（52.8）	労働時間・休日数（46.5）
嘱託社員	男性	仕事の内容（101.5）	労働時間・休日数（83.8）	雇用の安定性（79.5）
		仕事の内容（85.7）	人間関係（67.3）	職場の環境（66.4）
	女性	仕事の内容（84.3）	労働時間・休日数（61.7）	人間関係（58.6）
		仕事の内容（77.2）	労働時間・休日数（63.3）	雇用の安定性（43.1）
出向社員	男性	仕事の内容（69.4）	雇用の安定性（67.2）	人間関係（57.6）
		雇用の安定性（78.7）	仕事の内容（70.5）	労働時間・休日数（52.3）
	女性	労働時間・休日数（67.8）	仕事の内容（56.1）	雇用の安定性（53.8）
		雇用の安定性（59.8）	労働時間・休日数（59.0）	福利厚生（54.5）
登録型派遣	男性	人間関係（65.9）	労働時間・休日数（62.6）	仕事の内容（57.8）
		労働時間・休日数（56.8）	人間関係（50.5）	仕事の内容（47.6）
	女性	労働時間・休日数（87.5）	人間関係（67.9）	職場の環境（48.9）
		労働時間・休日数（88.9）	人間関係（61.8）	仕事の内容（56.5）
常用型派遣	男性	仕事の内容（72.5）	人間関係（60.8）	労働時間・休日数（52.5）
		人間関係（52.5）	労働時間・休日数（51.5）	仕事の内容（47.9）
	女性	労働時間・休日数（63.1）	人間関係（57.6）	仕事の内容（46.8）
		労働時間・休日数（68.7）	人間関係（54.3）	職場の環境（47.1）
臨時的雇用者	男性	仕事の内容（59.5）	人間関係（54.4）	労働時間・休日数（53.2）
		労働時間・休日数（60.7）	人間関係（50.7）	仕事の内容（48.9）
	女性	仕事の内容（61.7）	人間関係（54.5）	職場の環境（37.4）
		仕事の内容（48.4）	労働時間・休日数（37.0）	人間関係（33.6）
若年者パート	男性	人間関係（80.3）	労働時間・休日数（77.7）	仕事の内容（62.7）
		人間関係（74.9）	職場の環境（55.3）	仕事の内容（45.2）
	女性	人間関係（80.9）	仕事の内容（76.5）	職場の環境（62.8）
		仕事の内容（118.2）	労働時間・休日数（110.8）	人間関係（95.6）
女性既婚パート		仕事の内容（71.7）	人間関係（66.3）	労働時間・休日数（61.4）
		仕事の内容（68.1）	労働時間・休日数（67.9）	人間関係（57.5）
高齢者パート	男性	仕事の内容（85.5）	人間関係（74.6）	労働時間・休日数（66.9）
		労働時間・休日数（111.2）	仕事の内容（94.8）	人間関係（86.7）
	女性	仕事の内容（98.9）	雇用の安定性（75.5）	労働時間・休日数（67.5）
		仕事の内容（85.5）	職場の環境（85.4）	労働時間・休日数（83.2）

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、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

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つまで選んで、その推移をみるとともに就業形態間で比較する。

第4-2-18表をみると、正社員と出向社員は男女とも「雇用の安定性」が3位までにあるが、他の就業形態にはほとんど見られない。しかも、H15に比べてH19の方が指数

が高い。正社員と出向社員に関して、その他の上位項目は「仕事の内容」と「人間関係」であるが、これらは他の就業形態でも共通して3位までにある。出向社員は、正社員と異なり、「労働時間・休日数」も上位にある。

契約社員と嘱託社員は、ともに1位が「仕事の内容」であるが、2位については契約社員は「人間関係」が多く、嘱託社員は「労働時間・休日数」が多い。契約社員も嘱託社員も、H15に比べてH19の指数が低い傾向が見られる。

派遣労働者の場合、1位と2位は、男性の常用型以外は「労働時間・休日数」と「人間関係」で占められる。特に、女性はH15もH19も1位が「労働時間・休日数」で2位が「人間関係」である。その他には「仕事の内容」と「職場の環境」が多い。常用型派遣では、「仕事の内容」の順位がH15よりH19の方が低い。

臨時的雇用者は、H19の男性を除いて「仕事の内容」が1位であり、「人間関係」と「労働時間・休日数」が2位もしくは3位となっている。男性では、「仕事の内容」と「労働時間・休日数」の順位がH15とH19で入れ替わっている。

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」が上位を占める。また「仕事の内容」も男女とも3位までにあるが、男性と比べて女性の方が上位にあり、指数も高い。女性既婚パートは「仕事の内容」がH15もH19も1位であり、「労働時間・休日数」と「人間関係」が2位と3位にある。高齢者パートは、「仕事の内容」が1位もしくは2位であり、「労働時間・休日数」も3位までにある。男性は、H15もH19も3位までにあるが、女性はH15は「雇用の安定性」が2位で、H19は「職場の環境」が2位となっている。

ある項目の満足度が高いということは、それが重視されているということも言えるだろう。正社員は「雇用の安定性」の満足度が比較的高く、契約社員や嘱託社員は「仕事の内容」が上位に多い。また、派遣労働者は「労働時間・休日数」や「人間関係」であり、臨時的雇用者やパートタイム労働者は「仕事の内容」もしくは「人間関係」である。

今度は、満足度指数の低い項目を3つまで取り出して見てみると（第4-2-19表）、「賃金」、「教育訓練」、「評価・処遇」、「福利厚生」がほとんどを占める。

就業形態間の大まかな傾向としては、正社員や出向社員、女性の嘱託社員で「評価・処遇」が3位までにあるが、その他の就業形態には少なく、「福利厚生」が2位や3位に多い。「福利厚生」は、ある程度制度が整っているためか、正社員や出向社員、女性の嘱託社員には3位までにない。

「教育訓練」については、男女のほとんど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。つまり、職場における教育訓練に関しては、総じて満足度が高くないということになる。

調査では、職業能力開発に関する質問項目はH15でのみ尋ねているが、仕事に役立つ資格や免許の取得状況などについては両調査年で尋ねている。そこで次節では、仕事に



役立つ資格や免許について、取得状況や具体的な内容を就業形態別に比較する。

第4-2-19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H15で、下段がH19の結果）

		下位1位	下位2位	下位3位
正社員	男性	教育訓練 (11.4)	賃金 (14.1)	評価・処遇 (22.0)
		教育訓練 (4.3)	賃金 (6.1)	評価・処遇 (12.3)
	女性	賃金 (5.5)	教育訓練 (15.6)	評価・処遇 (16.2)
		教育訓練 (4.1)	評価・処遇 (9.1)	賃金 (9.4)
契約社員	男性	賃金 (5.1)	教育訓練 (5.3)	福利厚生 (9.6)
		賃金 (-6.7)	教育訓練 (1.2)	評価・処遇 (8.7)
	女性	賃金 (-4.3)	教育訓練 (-0.5)	福利厚生 (18.1)
		賃金 (-25.5)	教育訓練 (-3.5)	福利厚生 (-1.1)
嘱託社員	男性	教育訓練 (17.9)	賃金 (24.0)	福利厚生 (39.7)
		賃金 (-4.0)	教育訓練 (10.3)	福利厚生 (19.5)
	女性	教育訓練 (1.0)	賃金 (7.9)	評価・処遇 (16.9)
		教育訓練 (-3.0)	賃金 (-0.7)	評価・処遇 (2.7)
出向社員	男性	評価・処遇 (2.2)	賃金 (16.9)	教育訓練 (22.6)
		評価・処遇 (-0.8)	賃金 (12.4)	教育訓練 (19.2)
	女性	評価・処遇 (-14.1)	賃金 (-9.3)	教育訓練 (8.7)
		教育訓練 (-14.6)	賃金 (-11.5)	評価・処遇 (6.0)
登録型派遣	男性	教育訓練 (-13.6)	賃金 (-8.7)	福利厚生 (-6.1)
		賃金 (-28.5)	教育訓練 (-20.0)	福利厚生 (-9.7)
	女性	教育訓練 (-21.6)	賃金 (-7.3)	福利厚生 (-6.4)
		教育訓練 (-16.5)	福利厚生 (-10.7)	賃金 (-7.6)
常用型派遣	男性	教育訓練 (-20.2)	賃金 (-15.0)	福利厚生 (-2.7)
		賃金 (-30.7)	教育訓練 (-22.3)	評価・処遇 (-13.8)
	女性	賃金 (-14.1)	教育訓練 (-12.0)	福利厚生 (-0.6)
		教育訓練 (-27.1)	賃金 (-24.7)	福利厚生 (-16.0)
臨時的雇用者	男性	福利厚生 (-17.2)	教育訓練 (-10.5)	雇用の安定性 (-7.0)
		賃金 (-13.4)	福利厚生 (0.3)	教育訓練 (2.4)
	女性	福利厚生 (-60.6)	雇用の安定性 (-55.9)	賃金 (-9.0)
		福利厚生 (-41.2)	賃金 (-29.7)	教育訓練 (-18.0)
若年者パート	男性	賃金 (-27.1)	福利厚生 (-19.6)	教育訓練 (-9.6)
		賃金 (-81.1)	福利厚生 (-32.0)	労働時間・休日数 (-14.6)
	女性	福利厚生 (-4.7)	賃金 (3.4)	教育訓練 (8.8)
		福利厚生 (-9.0)	教育訓練 (0.1)	賃金 (0.3)
女性既婚パート		教育訓練 (-5.4)	福利厚生 (-4.9)	賃金 (21.2)
		教育訓練 (-10.3)	福利厚生 (-7.2)	賃金 (-0.3)
高齢者パート	男性	教育訓練 (17.8)	福利厚生 (46.78)	職場の環境 (46.81)
		福利厚生 (-2.8)	教育訓練 (2.8)	評価・処遇 (37.4)
	女性	教育訓練 (10.0)	福利厚生 (11.6)	職場の環境 (33.8)
		教育訓練 (-14.7)	福利厚生 (-2.0)	雇用の安定性 (27.9)

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. 能力開発の取り組み

##### (1) 資格・免許の有無

現在の仕事で役に立つ資格・免許の取得に関する質問について、「仕事で役に立つ資格・免許を持っている」と回答した比率は、性別計では正社員と契約社員、嘱託社員が4割を超えている（第4-3-1表）。その他の就業形態では、2割から3割程度である。男女別では、登録型派遣と若年者パートを除いて、男性の方が女性より比率が高い傾向が見られる。H15とH19を比べて顕著な差が見られるのは、臨時的雇用者と若年者パートでH15よりH19の比率が低いことと、男性の高齢者パートでH15よりH19の比率が高いことである。

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（「役立つ資格・免許を取得したい」と「役立つ資格・免許を取得したいと思わない」）を比べてみると、嘱託社員、臨時的雇用者、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比率の方が高い。臨時的雇用者やパートタイム労働者は「わからない」の比率が高い。

第4-3-1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	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
正社員	100.0	43.6	50.8	29.2	31.3	8.9	9.7	15.8	7.3	2.5	0.9
男性	100.0	47.4	53.9	27.1	30.3	9.1	10.4	14.3	4.7	2.0	0.7
女性	100.0	37.2	42.8	32.6	33.9	8.6	7.8	18.2	14.0	3.4	1.6
契約社員	100.0	42.7	43.2	25.0	26.5	10.9	14.7	19.4	14.4	2.1	1.1
男性	100.0	50.7	48.2	19.7	26.2	9.4	15.6	17.9	9.3	2.3	0.7
女性	100.0	35.7	38.8	29.7	26.8	12.2	14.0	20.7	18.9	1.8	1.5
嘱託社員	100.0	42.5	46.3	10.2	9.3	21.1	28.7	23.2	11.9	3.0	3.8
男性	100.0	46.8	49.4	8.2	8.6	21.2	27.3	21.8	11.5	2.0	3.1
女性	100.0	30.2	35.7	15.9	11.9	20.6	33.3	27.3	13.0	6.0	6.2
登録型派遣	100.0	28.3	24.8	38.2	31.1	9.5	23.6	22.5	19.9	1.5	0.7
男性	100.0	23.2	24.7	41.3	30.8	12.4	23.6	21.0	19.8	2.1	1.1
女性	100.0	29.0	24.8	37.7	31.2	9.1	23.5	22.7	20.0	1.4	0.5
常用型派遣	100.0	28.9	28.8	33.3	34.1	11.7	18.8	19.7	17.1	6.4	1.2
男性	100.0	41.5	34.3	32.7	34.5	8.2	17.2	13.2	13.4	4.3	0.7
女性	100.0	21.5	18.5	33.7	33.4	13.8	21.8	23.5	24.1	7.5	2.2
臨時的雇用者	100.0	35.5	25.4	14.5	19.5	11.2	28.2	31.7	23.0	7.2	3.8
男性	100.0	42.0	29.7	11.5	21.9	10.5	27.0	29.8	20.2	6.2	1.2
女性	100.0	31.6	21.2	16.3	17.1	11.6	29.5	32.8	25.8	7.7	6.4
若年者パート	100.0	21.3	10.5	31.5	24.5	12.5	34.7	31.6	30.1	3.1	0.1
男性	100.0	14.6	5.9	43.5	26.2	12.8	35.3	26.0	32.6	3.0	0.0
女性	100.0	25.0	17.5	24.8	22.0	12.4	33.9	34.8	26.2	3.1	0.4
女性既婚パート	100.0	20.1	18.0	18.3	18.8	20.6	31.8	37.6	26.7	3.5	4.7
高齢者パート	100.0	20.3	32.8	3.7	16.7	32.5	34.9	39.9	12.1	3.7	3.5
男性	100.0	32.5	51.2	7.3	7.5	29.5	26.3	29.5	10.3	1.2	4.7
女性	100.0	10.3	13.5	0.7	26.3	35.0	44.0	48.3	14.0	5.7	2.2

就業形態別に、職種別の傾向をみると（第 4-3-2 表<sup>8</sup>）、どの就業形態でも資格・免許を持っている比率が比較的高いのは、「専門的・技術的な仕事」である。契約社員や臨時的雇用者で、H15 より H19 の比率が高い。

正社員や契約社員、派遣労働者では、「運輸・通信の仕事」の資格・免許を持っている比率が高い。登録型派遣や臨時的雇用者では H15 より H19 の比率が高い。登録型派遣では、資格・免許の取得を希望する比率が H15 より H19 の比率がかなり低くなっている。常用型派遣では、H15 より H19 の比率が低いが、資格・免許の取得を希望する比率は H15 より H19 が高い。パートタイム労働者も、資格・免許の取得を希望する比率が H15 より H19 が高い。

「管理的な仕事」の資格・免許を持っている比率も正社員や契約社員などで比較的高いが、取得したいと思わない比率が契約社員や登録型派遣、臨時的雇用者で他の職種に比べて高い。H15 と H19 の比率を比べると、契約社員や常用型派遣では H15 より H19 の資格・免許を持っている比率が高く、登録型派遣や臨時的雇用者、パートタイム労働者では H19 の比率が低い。正社員や登録型派遣では、H15 より H19 の資格・免許の取得を希望する比率が高い。

「事務の仕事」は、資格・免許を持っている比率がどの就業形態でも、2 割から 3 割程度である。また、それより少し高い比率の人が、資格・免許の取得を希望している。H15 と H19 の比率を比べると、契約社員では資格・免許を持っている比率が H15 より H19 方が高い。臨時的雇用者では、資格・免許を持っている比率も取得を希望している比率も H15 より H19 の方が低く、取得したいと思わない比率が H19 で高い。

「販売の仕事」は、臨時的雇用者やパートタイム労働者以外は、資格・免許を持っている比率は概ね 2 割から 3 割程度である。正社員は、H15 より H19 の資格・免許を持っている比率が高い。資格・免許の取得を希望している比率も、取得したいと思わない比率も H15 より H19 の方が高く、H15 より H19 の「わからない」の比率が低い傾向がある。

「サービスの仕事」は、資格・免許を持っている比率は、正社員や契約社員で 3 割を超えている。正社員は、H15 より H19 の比率が高い。臨時的雇用者は、H15 は 5 割を超えているが、H19 では 1 割強となっている。臨時的雇用者は、取得したいと思わない比率が H19 で高い。

「生産工程・労務の仕事」は、正社員では資格・免許を持っている比率が比較的高いが、総じて「わからない」と答える比率が高い。正社員や契約社員では、H15 より H19 の資格・免許を持っている比率や取得を希望する比率が高い。

---

<sup>8</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。パートタイム労働者も、若年者パートや女性既婚パート、高齢者パートに分割せず、「パートタイム労働者」として集計した。

第4-3-2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		
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	
正社員	専門的・技術的な仕事	100	77.9	70.5	13.3	15.3	4.7	9.5	3.6	3.3	0.5	1.4
	管理的な仕事	100	51.8	55.1	18.9	29.4	12.4	10.7	16.3	4.4	0.5	0.3
	事務の仕事	100	34.8	31.3	41.4	46.2	10.1	10.0	13.5	12.3	0.1	0.2
	販売の仕事	100	28.0	58.8	32.3	26.6	7.6	11.6	31.9	3.0	0.2	0.0
	サービスの仕事	100	34.3	55.9	25.9	14.6	9.0	13.4	26.2	6.1	4.6	10.0
	保安の仕事	100	23.7	0.0	76.3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸・通信の仕事	100	74.7	83.1	17.4	13.5	2.3	0.0	5.5	3.4	0.0	0.0
	生産工程・労務の仕事	100	40.2	53.1	16.2	31.7	10.5	7.2	30.3	7.9	2.7	0.0
契約社員	専門的・技術的な仕事	100	50.1	69.4	24.8	15.0	8.8	8.1	15.3	7.1	1.0	0.5
	管理的な仕事	100	31.4	46.3	16.8	17.3	22.3	16.5	20.8	19.7	8.6	0.2
	事務の仕事	100	15.7	27.5	38.1	34.2	10.6	17.8	34.2	19.8	1.4	0.8
	販売の仕事	100	17.2	23.5	20.8	42.5	15.9	21.6	37.6	12.1	8.6	0.3
	サービスの仕事	100	31.8	34.3	34.9	35.9	18.4	12.0	14.8	16.2	0.0	1.6
	保安の仕事	100	10.8	34.2	21.6	37.6	13.7	19.4	53.9	5.2	0.0	3.7
	運輸・通信の仕事	100	75.4	72.2	6.4	14.3	8.0	8.3	8.1	5.2	2.1	0.0
	生産工程・労務の仕事	100	16.7	30.9	17.1	26.7	24.3	19.8	39.8	19.9	2.0	2.7
登録型派遣	専門的・技術的な仕事	100	43.9	46.4	27.5	26.0	8.1	13.0	19.9	12.2	0.6	2.4
	管理的な仕事	100	34.8	11.3	27.6	42.7	20.9	26.0	13.8	15.6	2.8	4.3
	事務の仕事	100	29.2	25.7	39.9	34.3	8.7	22.9	21.6	16.8	0.7	0.3
	販売の仕事	100	15.7	21.1	28.1	33.6	6.6	24.6	31.2	18.5	18.4	2.2
	サービスの仕事	100	17.8	26.5	31.7	24.4	14.6	15.6	31.6	31.6	4.2	1.9
	保安の仕事	100	0.0	13.8	0.0	13.3	0.0	53.5	0.0	19.3	0.0	0.0
	運輸・通信の仕事	100	25.2	45.6	70.2	24.7	0.6	14.5	4.0	10.3	0.0	4.9
	生産工程・労務の仕事	100	10.2	15.0	34.8	30.0	18.2	29.2	35.2	25.5	1.7	0.3
常用型派遣	専門的・技術的な仕事	100	37.5	43.0	41.1	39.3	7.1	11.9	10.7	5.7	3.6	0.2
	管理的な仕事	100	18.2	40.7	62.5	41.1	3.2	9.8	12.8	8.5	3.3	0.0
	事務の仕事	100	26.5	22.5	37.9	39.0	14.8	19.0	19.6	19.3	1.1	0.3
	販売の仕事	100	27.4	23.9	16.8	26.9	10.1	37.3	43.9	12.0	1.7	0.0
	サービスの仕事	100	25.5	25.2	41.0	21.1	13.8	16.0	15.1	14.5	4.6	23.2
	保安の仕事	100	100.0	22.8	0.0	32.7	0.0	44.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸・通信の仕事	100	92.0	62.9	4.1	20.4	2.5	8.7	1.4	8.0	0.0	0.0
	生産工程・労務の仕事	100	19.5	23.0	23.9	30.1	12.9	21.8	36.9	24.2	6.9	0.9
臨時的雇用者	専門的・技術的な仕事	100	52.2	63.7	16.1	21.0	15.2	7.5	16.5	7.8	0.0	0.0
	管理的な仕事	100	1.3	9.9	10.8	0.0	67.3	90.1	20.6	0.0	0.0	0.0
	事務の仕事	100	27.9	15.1	31.8	11.8	8.4	49.1	30.2	23.1	1.7	0.8
	販売の仕事	100	10.1	3.2	49.4	48.6	16.5	29.8	23.8	18.2	0.2	0.2
	サービスの仕事	100	51.1	11.5	8.5	14.6	9.6	26.7	20.5	43.5	10.4	3.7
	保安の仕事	100	10.6	15.5	17.6	16.4	11.7	28.3	22.0	32.2	38.1	7.7
	運輸・通信の仕事	100	54.8	75.1	19.0	8.2	15.2	16.0	11.0	0.8	0.0	0.0
	生産工程・労務の仕事	100	25.5	19.8	6.9	16.0	10.3	35.4	55.5	25.8	1.8	3.0
パートタイム労働者	専門的・技術的な仕事	100	75.9	79.9	5.7	9.1	7.1	3.5	9.8	7.4	1.5	0.0
	管理的な仕事	100	49.4	28.6	41.8	47.5	7.2	8.0	1.3	15.9	0.4	0.0
	事務の仕事	100	25.3	22.0	26.8	33.3	13.4	23.7	34.0	19.8	0.5	1.2
	販売の仕事	100	13.1	2.1	21.4	25.4	20.9	24.6	43.2	46.3	1.4	1.6
	サービスの仕事	100	12.8	15.0	21.3	15.3	19.6	42.8	41.9	21.0	4.4	6.0
	保安の仕事	100	33.1	0.0	12.1	40.6	16.2	17.1	38.6	1.3	0.0	41.0
	運輸・通信の仕事	100	18.4	28.5	16.4	48.8	30.8	20.2	34.0	2.5	0.4	0.0
	生産工程・労務の仕事	100	4.0	13.9	15.6	8.1	37.0	39.3	41.2	36.2	2.2	2.5

第 4-3-3 表 現在の就業形態の選択理由の類型別：資格・免許の取得状況（％）

			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	不詳	合計
男性	H15	不本意型	35.6	28.5	10.8	24.5	0.6	100.0
		収入・専門性重視型	49.1	21.8	9.0	18.5	1.5	100.0
		自己都合型	17.7	25.5	21.3	32.7	2.8	100.0
	H19	不本意型	26.7	30.6	15.7	26.4	0.6	100.0
		収入・専門性重視型	48.2	19.5	19.8	12.0	0.5	100.0
		自己都合型	27.8	21.2	23.6	25.3	2.1	100.0
女性	H15	不本意型	21.6	29.6	19.3	26.2	3.3	100.0
		収入・専門性重視型	51.3	16.4	13.4	17.7	1.3	100.0
		自己都合型	14.6	18.3	20.3	43.8	3.0	100.0
	H19	不本意型	19.8	33.1	24.7	21.3	1.2	100.0
		収入・専門性重視型	59.2	16.3	11.3	11.7	1.5	100.0
		自己都合型	12.3	21.7	33.1	28.9	4.0	100.0

現在の就業形態の選択理由を 3 つの類型に分類したものの<sup>9</sup>によって、資格・免許の取得状況を比べてみると（第 4-3-3）、資格・免許を持っているのは男女とも「収入・専門性重視型」である。「不本意型」と「自己都合型」では、資格・免許を持っているか取得したいと希望する比率を合わせると、「自己都合型」より「不本意型」の方が高い。言い換えると、「不本意型」の方が「自己都合型」より資格・免許に対して積極的であるといえよう。なお、「役立つ資格・免許を取得したいと思わない」の比率が H15 より H19 のほうが高い傾向がみられる

## （2）資格・免許の種類

次に、資格・免許の具体的な種類について就業形態別に見ておく。第 4-3-4 表は、既に取得した資格・免許について示したものである。総じて、性別での違いが多くみられる。

「技術関係」では、男性の正社員や常用型派遣の比率が 2 割を超えている。常用型派遣は、H15 より H19 の比率が高い。

「医療・保健衛生・社会福祉関係」は、正社員、契約社員、嘱託社員などで女性の比率が高く、女性既婚パートでも比較的比率が高い。正社員や嘱託社員などでは H19 の比率が高い。男性では、高齢者パートや H19 の若年者パートの比率が高い。

「事務処理関係」は女性の比率が高い傾向が見られる。特に、派遣労働者の比率が高い。しかし、正社員や嘱託社員、派遣労働者など、H15 より H19 の比率が低いものが多い。

<sup>9</sup> 就業形態選択理由の類型については、第 4-1-3 表の注 1 および注 2 を参照。

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	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
正社員	100.0	16.9	13.8	7.8	14.1	2.4	7.6	1.8	2.5	20.9	10.6	7.3	9.7	15.5	14.4	13.2	17.5	13.5	8.5	0.6	1.2
男性	100.0	23.2	17.4	1.1	5.9	2.0	7.9	1.6	1.8	11.4	5.4	9.1	9.8	21.0	18.1	16.2	22.3	13.8	9.9	0.5	1.6
女性	100.0	3.5	2.0	21.8	40.8	3.4	6.8	2.4	4.6	40.9	27.6	3.7	9.5	4.0	2.6	7.0	1.9	12.7	4.1	0.7	0.1
契約社員	100.0	9.6	11.4	17.5	24.8	1.0	2.4	13.2	9.9	13.2	10.8	11.2	8.2	17.0	14.6	7.7	10.3	5.3	6.6	4.3	0.9
男性	100.0	14.3	17.3	7.1	12.9	0.6	2.4	11.0	8.9	3.6	2.4	11.3	6.8	26.5	23.5	13.7	19.0	5.1	6.4	6.8	0.5
女性	100.0	3.8	4.9	30.5	38.1	1.5	2.4	15.8	11.0	25.2	20.2	11.0	9.9	5.4	4.8	0.2	0.6	5.4	6.7	1.3	1.4
嘱託社員	100.0	9.1	14.6	7.1	11.9	0.6	2.2	2.6	2.6	10.0	4.8	6.8	7.3	31.3	29.7	20.2	17.3	10.1	8.8	2.1	0.8
男性	100.0	10.8	17.2	2.4	3.4	0.8	2.4	1.6	2.0	2.9	3.1	6.8	7.0	36.8	34.1	24.7	20.7	11.2	9.2	2.1	0.8
女性	100.0	1.1	2.5	28.3	51.9	0.2	0.9	7.2	5.3	42.0	13.1	6.8	8.7	7.0	8.9	0.1	1.0	5.4	6.8	1.9	1.0
登録型派遣	100.0	5.0	6.7	4.8	4.2	1.3	6.8	3.0	1.7	67.7	43.9	3.9	4.7	5.5	10.2	1.3	13.5	7.1	8.0	0.4	0.4
男性	100.0	15.1	13.6	1.2	0.6	2.2	2.7	2.1	1.2	17.4	5.3	7.6	4.3	34.7	28.3	9.5	38.6	10.0	5.1	0.1	0.3
女性	100.0	3.9	3.4	5.2	5.8	1.2	8.7	3.0	2.0	73.2	62.0	3.5	4.9	2.4	1.7	0.5	1.6	6.7	9.4	0.5	0.4
常用型派遣	100.0	11.6	28.3	3.4	3.7	1.3	1.4	0.9	0.5	32.6	12.7	6.6	3.6	28.3	21.8	5.5	22.3	8.2	4.8	1.7	1.0
男性	100.0	20.1	33.9	0.6	1.3	1.8	0.4	0.1	0.1	5.9	1.2	4.2	2.2	49.7	27.5	8.4	28.2	6.8	4.1	2.2	0.9
女性	100.0	1.9	8.8	6.5	11.8	0.7	4.7	1.8	1.7	62.5	53.0	9.1	8.2	4.2	1.8	2.3	1.7	9.8	7.0	1.1	1.4
臨時的雇用者	100.0	1.7	7.0	5.1	26.5	0.2	0.0	42.2	2.9	8.0	5.9	2.7	2.5	19.6	37.8	7.9	10.4	12.1	6.9	0.5	0.0
男性	100.0	3.3	11.1	3.6	1.2	0.0	0.0	0.9	0.6	0.4	0.0	4.8	2.6	42.7	58.2	17.2	15.0	25.9	11.4	1.2	0.0
女性	100.0	0.3	1.3	6.3	61.8	0.4	0.0	75.9	6.1	14.1	14.1	1.0	2.4	0.8	9.5	0.3	4.0	0.8	0.6	0.0	0.0
若年者パート	100.0	0.5	3.1	39.4	27.4	0.5	0.0	5.3	13.3	18.0	1.7	16.0	0.1	8.3	0.0	0.5	0.0	11.5	54.4	0.0	0.0
男性	100.0	0.5	9.1	14.5	54.9	1.8	0.0	2.2	18.6	5.7	0.2	35.7	0.0	29.3	0.0	2.0	0.0	8.3	17.2	0.0	0.0
女性	100.0	0.5	0.0	47.5	13.2	0.0	0.0	6.3	10.5	22.0	2.5	9.6	0.1	1.5	0.0	0.0	0.0	12.6	73.7	0.0	0.0
女性既婚パート	100.0	2.8	2.8	33.0	43.6	0.1	0.1	3.3	4.2	37.1	30.9	11.1	5.0	7.9	6.9	0.0	1.1	4.1	4.5	0.6	1.0
高齢者パート	100.0	1.1	2.7	12.1	11.6	0.3	7.5	4.1	2.9	2.5	12.5	0.9	0.0	40.9	54.0	35.3	4.9	2.8	2.5	0.0	1.5
男性	100.0	0.0	0.0	34.3	46.7	0.0	0.0	6.1	6.6	0.6	0.1	0.4	0.0	58.5	38.6	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	7.3
女性	100.0	1.5	3.4	3.5	2.8	0.4	9.4	3.3	2.0	3.3	15.6	1.1	0.0	34.1	57.9	48.9	6.1	3.9	3.0	0.0	0.0

「運輸・通信関係」の資格・免許を持っている比率は男性に高い傾向がみられる。嘱託社員や派遣労働者、臨時的雇用者、高齢者パートの比率が高い。高齢者パートでは女性の比率も高い。常用型派遣や高齢者パートでは、H15よりH19の比率が低い、臨時的雇用者ではH19の方が高い。

「製造・電気・建設・土木関連の技能関係」も男性の方が女性より比率が高い。男性の嘱託社員でH15もH19も2割を超えている。男性の派遣労働者では、H15よりH19の比率が高くなっている。

第4-3-5表は、これから取得を希望している資格・免許の種類について示したものである。ここでも、持っている資格・免許と同様に、性別での違いが多く見られる。

男性の場合、契約社員や派遣労働者などで「技術関係」が2割を超えている。若年者パートもH15では4割を超えているが、H19ではほとんどいない。「製造・電気・建設・土木関連の技能関係」では、男性の派遣労働者や臨時的雇用者などでH15よりH19の比率が高い。

女性では、臨時的雇用者とパートタイム労働者を除いて「事務処理関係」の割合が高い。しかし、H15と比べてH19の比率が低い。「医療・保健衛生・社会福祉関係」については、H19の嘱託社員や臨時的雇用者などで2割を超えている。

また、「法務・財務・経理・不動産関係」は、正社員や嘱託社員などで比較的比率が高

い。女性の正社員は、H15よりH19の比率が高い。

「営業・販売、サービス、保安関係」については、契約社員や臨時的雇用者、パートタイム労働者で比較的比率が高い。男性の臨時的雇用者や男女の若年者パートでは、H15よりH19の比率が高くなっている。

第4-3-5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	
		H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19	H15	H19
正社員	100.0	7.3	10.6	7.4	11.5	24.8	32.4	0.6	0.6	29.8	22.8	12.1	6.2	1.0	2.8	3.9	7.1	13.2	5.9	0.0	0.0
男性	100.0	10.0	14.6	4.8	10.6	32.8	34.1	0.4	0.8	13.3	12.3	17.8	6.3	1.7	3.7	6.0	10.2	13.0	7.4	0.1	0.0
女性	100.0	3.5	1.5	10.9	13.7	13.7	28.6	0.9	0.2	52.5	47.1	4.2	5.9	0.0	0.8	1.0	0.0	13.4	2.3	0.0	0.0
契約社員	100.0	10.8	10.5	6.3	9.0	11.9	5.6	2.8	4.1	31.4	24.4	19.9	21.0	2.5	6.1	5.5	9.3	7.2	10.0	1.6	0.1
男性	100.0	22.5	16.1	3.6	6.2	15.4	3.5	3.0	4.2	10.7	7.7	13.9	24.5	4.9	9.1	14.5	16.5	9.8	12.2	1.7	0.1
女性	100.0	4.0	5.6	7.9	11.5	9.9	7.4	2.6	4.0	43.4	39.0	23.3	17.9	1.2	3.5	0.3	3.0	5.6	8.0	1.6	0.1
嘱託社員	100.0	3.9	9.2	7.2	14.7	11.8	20.2	4.1	3.6	29.7	16.7	16.2	12.6	5.2	3.9	6.9	11.0	12.3	7.6	2.6	0.4
男性	100.0	4.8	11.8	4.1	9.4	18.6	23.7	2.3	2.0	16.1	12.7	19.9	12.1	8.7	5.4	10.7	15.1	12.5	7.3	2.3	0.4
女性	100.0	2.6	2.8	11.8	27.7	1.7	11.7	6.9	7.6	50.0	26.5	10.7	13.8	0.0	0.3	1.1	0.8	12.0	8.4	3.2	0.4
登録型派遣	100.0	9.1	13.2	6.0	4.2	7.9	9.2	1.5	0.6	57.1	39.6	6.6	5.5	2.0	3.1	2.5	17.0	5.5	7.4	1.8	0.2
男性	100.0	36.3	24.8	3.5	1.8	11.1	5.3	0.7	0.7	12.5	6.4	6.3	4.2	9.7	7.4	13.3	41.5	3.9	7.6	2.7	0.3
女性	100.0	5.0	7.9	6.4	5.2	7.4	11.0	1.6	0.5	63.7	55.0	6.6	6.1	0.9	1.1	0.9	5.6	5.8	7.3	1.6	0.2
常用型派遣	100.0	17.2	27.4	5.2	3.7	13.0	5.9	2.5	0.5	36.0	17.4	6.6	5.3	3.4	6.8	5.1	24.9	7.1	8.1	3.9	0.2
男性	100.0	35.5	36.3	3.6	2.4	14.8	5.2	3.6	0.3	6.7	4.2	3.1	4.3	7.2	8.2	12.7	32.9	12.7	5.9	0.2	0.2
女性	100.0	6.8	10.2	6.1	6.1	12.0	7.3	1.9	0.8	52.6	42.9	8.6	7.1	1.2	3.9	0.9	9.3	3.9	12.3	6.0	0.3
臨時的雇用者	100.0	3.1	14.3	29.9	16.5	3.5	2.3	0.7	0.2	17.2	8.9	21.0	30.4	10.2	6.4	3.5	11.4	10.0	9.6	0.9	0.0
男性	100.0	4.4	5.8	0.9	9.1	6.4	1.0	0.8	0.1	5.1	2.2	24.7	40.8	27.7	11.3	7.6	20.4	19.2	9.4	3.1	0.0
女性	100.0	2.6	25.1	42.4	25.9	2.3	4.1	0.6	0.4	22.4	17.5	19.4	17.3	2.6	0.0	1.7	0.0	6.0	9.8	0.0	0.0
若年者パート	100.0	21.6	0.2	12.6	5.2	2.8	30.9	3.5	3.1	26.1	11.0	19.9	41.2	8.2	3.7	0.3	0.0	1.6	4.7	3.5	0.0
男性	100.0	43.4	0.3	3.1	0.0	0.7	47.8	0.9	4.9	18.1	2.8	11.3	32.8	14.3	4.2	0.6	0.0	1.4	7.2	6.3	0.0
女性	100.0	0.3	0.0	21.9	14.7	4.8	0.0	5.9	0.0	34.0	26.1	28.2	56.4	2.3	2.9	0.0	0.0	1.8	0.0	0.8	0.0
女性既婚パート	100.0	0.6	5.1	21.1	15.4	3.6	7.1	0.5	0.0	38.7	42.1	20.3	20.6	1.0	1.6	2.3	2.7	11.6	5.4	0.2	0.0
高齢者パート	100.0	0.9	0.0	24.8	5.7	1.5	23.3	0.0	0.0	0.0	30.4	10.8	20.6	0.0	2.4	0.0	13.0	12.4	4.7	49.6	0.0
男性	100.0	0.0	0.0	27.7	0.0	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7	24.2	0.0	0.0	0.0	56.4	13.2	19.5	55.7	0.0
女性	100.0	8.3	0.0	1.4	7.3	0.0	30.2	0.0	0.0	0.0	39.5	84.1	19.6	0.0	3.1	0.0	0.0	6.2	0.3	0.0	0.0

## 第4節 就業形態選択理由と満足度

第1節では、非正規労働者の就業形態の選択理由に関する設問の集計結果を示し、類型化した変数を作成した。そして第2節では、職業生活に関する満足度についてみた。ここでは、就業形態の選択理由の類型と「職業生活全体」の満足度との関連をみる（第4-4-1表）<sup>10</sup>。

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、男女ともいずれの就業形態においても「収入・専門性重視型」の値が他の類型と比べて最も高い傾向が見られる。

「収入・専門性重視型」は、第4-3-3表で仕事に役立つ資格・免許を持っている比率が他の類型より高かったが、自分が持っているある程度の専門性を仕事に活かすことができていることが満足度につながっている可能性がある。H15とH19の値を比べると、男性は、パートタイム労働者でH15よりH19の値がかなり低いが、他の就業形態では大きな差は見られない。女性は、登録型派遣以外はH15よりH19の値が低く、特に嘱託社員やパートタイム労働者の値の差が大きい。

「収入・専門性重視型」以外の類型については、「自己都合型」と比べて「不本意型」の満足度指数が低い傾向が見られる。「不本意型」は「正社員として働ける会社がなかった」ことが就業形態選択の理由であり、とりあえずその就業形態で働いているということが多いただろう。それに対して「自己都合型」は「体力的に正社員として働けなかったから」といった消極的な理由もあるが、「自分の都合のよい時間に働けるから」や「通勤時間が短いから」など、自分に何らかのメリットがあることがその就業形態の選択につながっているため、ある程度納得して働いているのではないと思われる。H15とH19

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

			契約社員	嘱託社員	登録型派遣	常用型派遣	臨時的雇用者	パートタイム労働者	(若年者パート)	(女性既婚パート)	(高齢者パート)
男性	H15	不本意型	27.3	26.4	8.1	-12.0	16.5	7.7	-7.6	-	24.0
		収入・専門性重視型	51.9	74.8	35.3	39.8	59.6	106.2	93.1	-	147.7
		自己都合型	33.6	71.3	-6.5	36.2	24.0	23.2	15.4	-	46.1
	H19	不本意型	13.9	-8.8	4.5	9.2	-11.8	1.1	3.3	-	0.6
		収入・専門性重視型	51.3	89.1	43.2	33.8	43.2	53.8	48.2	-	62.5
		自己都合型	25.7	35.6	29.1	35.8	22.8	44.5	59.4	-	42.3
女性	H15	不本意型	13.9	-8.8	4.5	9.2	-11.8	1.1	3.3	0.6	-42.1
		収入・専門性重視型	51.3	89.1	43.2	33.8	43.2	53.8	48.2	62.5	52.7
		自己都合型	25.7	35.6	29.1	35.8	22.8	44.5	59.4	42.3	1.9
	H19	不本意型	-10.2	-4.9	-2.6	-4.1	-38.6	-12.5	6.8	-22.9	-22.9
		収入・専門性重視型	35.0	48.1	48.7	23.6	24.4	19.8	-2.7	14.2	14.2
		自己都合型	23.6	21.5	35.7	10.1	1.1	32.9	75.0	30.9	30.9

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。

<sup>10</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、若年者パートや女性既婚パート、高齢者パートの結果も参考として示した。



の値を比べた場合に、「不本意型」も「自己都合型」も H15 より H19 の値が低いものが多い。H19 の値が H15 より高いのは、男性では登録型派遣とパートタイム労働者の「自己都合型」と、常用型派遣の「不本意型」で、女性では登録型派遣の「自己都合型」のみである。

ここで H15 と H19 のデータについて、性別、就業形態別に、満足度得点の平均値を比較した（第 4-4-2 表）。満足度指数は「職業生活全体」に関する満足度を尋ねた単独の設問による値であるが、満足度得点は、職業生活に関する満足度のすべての質問項目（10 項目）から作成した合成変数によるものである。

表をみると、満足度得点は満足度指数の場合（第 4-4-1 表）と比べて値の差が小さいが、概ね傾向は一致している。すなわち、「収入・専門性重視型」の値が他の 2 つの類型と比べて値が高く、「自己都合型」と「不本意型」を比べると「自己都合型」の値の方が高い。しかし、「収入・専門性重視型」と「自己都合型」が近い場合が多い。つまり、「収入・専門性重視型」や「自己都合型」と比べて「不本意型」の値が低いことが多いということである。また、H15 と H19 の値を比べた場合、差はわずかだが H15 より H19 の値が低い傾向が見られる。

**第 4-4-2 表 性別・就業形態別：就業形態選択理由の類型による満足度得点の平均値**

			契約社員	嘱託社員	登録型派遣	常用型派遣	臨時的 雇用者	パートタイ ム労働者	(若年者 パート)	(女性既婚 パート)	(高齢者 パート)
男性	H15	不本意型	32.0	32.9	31.7	30.6	32.5	30.4	29.6	—	32.2
		収入・専門性重視型	35.5	38.2	34.1	34.2	36.2	37.4	35.2	—	43.5
		自己都合型	32.3	37.0	31.2	33.6	31.8	34.5	34.3	—	35.7
	H19	不本意型	30.2	31.2	29.7	29.5	27.3	29.5	30.6	—	27.6
		収入・専門性重視型	35.5	36.3	32.2	33.5	33.7	38.1	33.9	—	39.5
		自己都合型	33.5	34.6	32.6	31.4	33.1	32.1	28.4	—	34.2
女性	H15	不本意型	31.7	30.5	31.2	31.0	26.1	30.7	31.8	30.4	34.8
		収入・専門性重視型	35.7	38.0	34.3	33.7	32.8	35.5	35.2	36.2	35.3
		自己都合型	33.2	33.9	33.1	33.6	31.7	33.7	35.0	33.4	34.9
	H19	不本意型	30.0	29.2	30.4	30.6	25.2	30.6	30.1	30.1	34.8
		収入・専門性重視型	33.6	35.5	34.4	33.3	30.9	32.8	32.4	32.0	35.4
		自己都合型	32.6	33.9	33.6	31.4	30.8	33.5	33.6	33.5	34.9

## 第5節 本章のまとめ

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、就業形態別の集計結果を示した。

就業形態の選択理由の設問については、「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みた。それぞれの就業形態で、選択した比率の高い項目の順に並べてみると、「正社員になれない」が上位となるのは、契約社員や派遣労働者に比較的多く、臨時的雇用者やパートタイム労働者には少なかった。しかし、契約社員の男性の場合には、「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比率の方が高い。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」といった柔軟な働き方に関わる理由が上位となる。高齢者の場合は「勤務時間や労働日数が短いから」が上位となる。女性の場合は、「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」といた項目も上位にあり、男性よりも理由が多様である。また、パートタイム労働者の場合、「自分で自由に使えるお金を得たいから」も上位に多い（第4-1-1~2表）。

また、就業形態の選択理由の項目を「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集計を行った。結果は、「不本意型」（「正社員になれない」）が派遣労働者で比較的比率が高く、既婚女性パートや高齢者パートでは低い傾向が見られた。「自己都合型」は臨時的雇用者やパートタイム労働者に多く、「収入・専門性重視型」は男性の契約社員や嘱託社員に多かった（第4-1-3表）。

次に、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が、正社員として働くことを希望する比率が高いのは、契約社員や派遣労働者、若年者パートなどである。若年者パート以外では、H15よりH19の比率が高い。女性既婚パートや高齢者パートでは比率が低い。H19のみで正社員を希望する理由について尋ねているが、全体として「正社員の方が雇用が安定しているから」や「より多くの収入が得たいから」と答えた比率が高かった。その他の理由としては、臨時的雇用者と高齢者パート以外で「より経験を深め、視野を広げたいから」、高齢者パート以外で「自分の意欲と能力を十分に活かしたいから」、出向社員や派遣労働者そして若年者パートで「キャリアを高めたいから」が比較的多い（第4-1-5表）。就業形態選択理由の3類型別にみると、「正社員の方が雇用が安定しているから」は「不本意型」、「より多くの収入が得たいから」は「収入・専門性重視型」と「不本意型」、「より経験を深め、視野を広げたいから」は「自己都合型」に多かった（第4-1-6表）。

職業生活に関する満足度について、職業生活全体で「満足」と「やや満足」を合わせた比率を比べると、正社員や契約社員、嘱託社員などの水準が、その他の就業形態よりやや高い。H15とH19とでは、全体として大きな違いは見られなかった。男性の臨時的雇用者と女性の若年者パートで「満足」と「やや満足」を合わせたH15の比率がH19

より高く、男性の若年者パートと男性の高齢者パートで H15 より H19 が低かった（第 4-2-1~3 図）。この質問項目を指数化した場合、派遣労働者の値が低かった。H15 から H19 の期間には派遣労働者を中心に非正社員の活用が進んだことが第 2 章でも言及されているが、派遣労働者の場合、第 4-1-3 表に示したとおり「不本意型」が多いことが、満足度が低い傾向となった 1 つの要因と考えられる。また、正社員以外では、総じて H15 より H19 の方が値が低い傾向が見られたが、特に男性の若年者パートの値の差が大きかった（第 4-2-13~15 表）。男性のパートタイム労働者についてはケース数が少ないため過大な解釈は禁物であるが、この傾向の背景について考えてみると、景気が多少持ち直したことによって、新卒の状況は改善したものの、いわゆる“就職氷河期”に就職できずにそのままパートタイム労働を続けていた場合に、賃金もあまり上がらず、特に男性の状況は厳しい<sup>11</sup>ということの影響があるのではないだろうか。第 4-1-3 表では「自己都合型」の比率が H15 より H19 のほうが低い、様々な点において希望を持ちにくい状況になったと考えられる。

個別の満足度について就業形態別に指数の高い順にみると（第 4-2-18 表）、正社員は「雇用の安定性」の満足度が比較的高く、契約社員や嘱託社員は「仕事の内容・やりがい」が上位に多い。派遣労働者は「労働時間・休日数」や「職場の人間関係・コミュニケーション」、臨時的雇用者やパートタイム労働者は「仕事の内容・やりがい」もしくは「職場の人間関係・コミュニケーション」が上位を占める。

指数が低い項目は全体に共通していて、「賃金」、「教育訓練・能力開発のあり方」、「福利厚生」、「評価・処遇のあり方」などである（第 4-2-19 表）。

特に「教育訓練・能力開発のあり方」については、すべての就業形態で下位 3 位までにある。そこで、調査では仕事で役立つ資格・免許についての設問があるので、資格・免許の取得状況や具体的な種類について就業形態別に調べた。資格・免許を持っている人は、性別計では正社員と契約社員、嘱託社員が 4 割を超えているが、その他の就業形態は 2 割から 3 割程度である（第 4-3-1 表）。登録型派遣と若年者パートを除いて、女性より男性の方が比率が高い。資格・免許を持っていない人で、これから取得したいと考えているか、取得したいと思わないかの比率を比べた場合に、嘱託社員や臨時的雇用者、女性既婚パート、高齢者パートを除いて取得を希望する就業形態が多い。就業形態の選択理由の 3 つの類型で比べると、資格・免許を持っているのは「収入・専門性重視型」の比率が高い（第 4-3-3 表）。「不本意型」と「自己都合型」を比べた場合に、「不本意型」は「自己都合型」より免許・資格を持っているか取得したいと希望する比率が高い。取得した資格・免許の種類については、性別による違いが顕著である（第 4-3-4 表）。男性は「技術関係」や「運輸・通信関係」などが比較的多く、女性は「事務処理

<sup>11</sup> 阿部正浩（2008）「非正規社員の構造変化とその政策対応」総合研究開発機構編『就職氷河期世代のきわどさー高まる雇用リスクにどう対応すべきか』（NIRA 研究報告書），pp.25-34.

関係」や「医療・保健衛生・社会福祉関係」が比較的多い。取得を希望する資格・免許の種類については、男性は、契約社員や派遣労働者などで「技術関係」が比較的多く、女性は臨時的雇用者とパートタイム労働者を除いて「事務処理関係」の割合が高い（第4-3-5表）。また、正社員や嘱託社員などで「法務・財務・経理・不動産関係」の比率が比較的高く、「営業・販売、サービス、保安関係」は、契約社員や臨時的雇用者、パートタイム労働者で比較的比率が高い。

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、総じて「収入・専門性重視型」の値が最も高く、「不本意型」が最も低い（第4-4-1表）。「不本意型」と「自己都合型」において、H15とH19の値を比べた場合にH15よりH19の値が低い傾向が見られた。

ある程度の専門性を持って仕事に就いている人に比べると、それ以外の人により状況が厳しく、不満（不安）が強まった可能性が考えられる。第4-3-3表で、「役立つ資格・免許を取得したいと思わない」の比率がH15よりH19のほうが高い傾向がみられるが、資格や免許があっても実務経験がある程度ないとなかなか正社員への採用に結びつかないといった現実が反映されているのかもしれない。結果として、熟練を要しない低賃金の仕事にとどまることになってしまう。若年層の問題もそうだが、企業の採用のあり方が問われていると言えるのではないだろうか。