

第4章 職業生活に対する満足感と職場への定着

平成25年若年者雇用実態調査の二次分析を行った先行研究（JILPT 2016）では、若者の職業生活に対する満足感是非正規社員より正社員で高いことや、若年正社員の職業生活への満足感が、賃上げ、法定労働時間の遵守、長期的な育成方針、OJTだけに頼らない多様な育成方法、などの雇用管理の改善に加え、「仕事の成果に見合った賃金」「職場環境・福利厚生 の充実」といった職場定着対策の実施によって向上する可能性が示唆された。ただしこれらの分析は、男女を一括りに「正社員」として「非正規社員」と比較する形で行われていた。本章では平成30年若年者雇用実態調査を二次分析することで、若者の職業生活に対する満足感と職場への定着との関連を探索するが、大まかな分析を行った前回とは異なり、そもそもどのような特徴をもつ若者やどのような会社等で働く若者で、職業生活のどのような要素について満足感が高（低）いのか、より詳細な検討を行いたい。後述の通り、若年正社員の職業生活に対する満足感には転職希望状況と強い関連を持つ。職業生活に不満を抱きがちなる若者、およびその勤務する事業所の特徴を明らかにすることは、不本意離職の潜在的なリスクを抱えている若者、および彼・彼女らを雇用する事業所の特徴を明らかにすることであり、若者の安定的なキャリア形成を支え、若者の職場定着に課題を持つ事業所を支援することにつながる。その上で、職業生活に対して不満を抱く若者が転職を希望する傾向を、抑制できる可能性のある職場定着対策を探索する。

分析には「平成30年若年者雇用実態調査(以下「H30年調査」)」の事業所調査と個人調査のデータを対応させた統合データを用いる。分析対象とするのは、調査時点において非在学者であった19,316人（正社員13,463人、正社員以外の労働者5,835人）のうち職業生活に対する満足感を問う質問（個人調査票問5（6））に有効な回答があった者である。

分析の手順は以下の通りである。第1節では、若者の基本属性（性別、学歴、年齢、雇用形態、正社員への採用経緯）、第2節では勤務先事業所の特徴（産業、企業規模、仕事内容（職種））と職業生活に対する満足感との関連を検討することで、職業生活に不満を抱くがゆえに、離職・転職の潜在的リスクが濃厚な若者層（を雇用する事業所）の特徴を明らかにする。第3節では、分析対象を回答事業所に正社員として雇用されている者に限定し、その転職希望状況と職業生活満足度との関連を検討する。そうすることで、職業生活を構成する9要素から、不満の強さが転職を促す可能性のある要素と、満足感の高さが転職を抑制する可能性のある要素を抽出する。第4節では、前節で抽出した転職希望と強い関連を持つ職業生活構成要素について、若年正社員の転職希望と勤務先事業所による職場定着対策実施状況との関連を検討する。

第1節 若者の基本属性と職業生活満足度

本節では、若者の基本属性と職業生活に対する満足感との関係を分析し、どのような特徴を持つ若者が、職業生活のどのような要素に対して満足感が高い／低いのか検討する。

職業生活への満足感を測る指標としては、以下の手順で作成した「職業生活満足度」を用いる。本調査の個人調査ではすべての回答者（若年労働者）に対して、「職業生活全体」および職業生活を構成する9つの要素、すなわち「仕事の内容・やりがい」「賃金」「人事評価・処遇のあり方」「職場の人間関係、コミュニケーション」「労働時間・休日等の労働条件」「職場の環境（照明、空調、騒音等）」「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練・能力開発のあり方」について、満足の程度を5段階で回答させている¹。本章の第1節ではその回答を「満足」＝5点、「やや満足」＝4点、「どちらでもない」＝3点、「やや不満」＝2点、「不満」＝1点と得点化して、量的変数として用いる。なお、これらの9要素はJDI尺度²の各領域と概ね対応しており、職業生活に対する満足度の指標として適切である。これらの職業生活を構成する9つの要素それぞれについて、若者の属性ごとの平均値を算出して相互に比較する。2つのグループ間を比較する場合はT検定、3つ以上のグループ間を比較する場合には分散分析を行うことで、複数のグループの間で統計的に有意な差があるといえるのかを確認する。

1. 職業生活満足度の雇用形態による違い

本調査の回答事業所で正社員として働いていた若者と、正社員以外の労働者（以下「非正規社員」）として働いていた若者の、職業生活満足度の平均値を性別・最終学歴ごとに図表4-1-1①へ示した。それらの値をレーダー図にした図表4-1-1②の折れ線の形状を概観すると、男女とも学歴・雇用形態を問わず、「仕事内容・やりがい」「人間関係・コミュニケーション」「福利厚生」については突出し（＝満足度が高い）、「賃金」「人事評価・処遇」「教育訓練・能力開発」についてはくぼむ（＝満足度が低い）傾向がみられる。

これを踏まえて、雇用形態によって職業生活満足度がどう異なるのか確認する。正社員と非正規社員との間で有意差がみられた要素をみていこう。男女とも全ての学歴において、正社員の方が「雇用の安定性」の満足度が大幅に高い。特に大学・大学院卒でその差が顕著である。その他の要素についてみると、「福利厚生」「教育訓練・能力開発」は専門・高専・短大卒の男性を除くすべてのグループにおいて正社員の満足度がより高い。さらに高校卒男性では「人事評価・処遇」、大学・大学院卒男性では「人事評価・処遇」「賃金」、高校卒女性では「人事評価・処遇」「職場の環境」についても正社員の方が高得点を示した。

¹ 「あなたは職業生活についてどのように感じていますか」と尋ね、「職業生活全体」および9つの要素について「満足」「やや満足」「どちらでもない」「やや不満」「不満」の5段階から一つを選択。

² JDI尺度（job descriptive index（Smith et al. 1969））は、心理学の領域で広く用いられている仕事に対する満足度の指標であり、「仕事そのもの」「賃金」「昇進機会」「現在の仕事に対する監督の質」「同僚との関係」の5領域について72の指標を設定している。

図表4-1-1 若年労働者の雇用形態ごとの職業生活満足度の平均値の差（学歴別）

①平均値の差の検定結果

	男性			女性			男性				女性				
	正社員		非正規	正社員		非正規	正社員		非正規		正社員		非正規		
	平均値	平均値	p	平均値	平均値	p	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	
非 在 学 者 計	仕事の内容・やりがい	3.64	3.69		3.67	3.67		1.06	8,126	1.03	2,030	0.99	5,294	0.98	3,769
	人事評価・処遇のあり方	3.31	> 3.23	**	3.35	> 3.27	***	1.10	8,121	1.14	2,029	1.07	5,290	1.09	3,754
	職場の人間関係、コミュニケーション	3.74	> 3.67	*	3.67	3.66		1.07	8,119	1.07	2,028	1.07	5,291	1.08	3,760
	賃金	2.99	2.95		2.94	2.90		1.21	8,119	1.22	2,031	1.20	5,286	1.20	3,761
	労働時間・休日等の労働条件	3.55	3.55		3.61	< 3.87	***	1.24	8,120	1.17	2,029	1.23	5,290	1.13	3,761
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	3.61	> 3.50	***	3.65	> 3.57	***	1.13	8,122	1.13	2,030	1.10	5,287	1.15	3,763
	雇用の安定性	4.02	> 3.26	***	4.11	> 3.38	***	0.97	8,124	1.21	2,030	0.93	5,290	1.17	3,760
	福利厚生	3.74	> 3.50	***	3.84	> 3.58	***	1.08	8,122	1.06	2,029	1.05	5,289	1.07	3,759
	教育訓練・能力開発のあり方	3.21	> 3.09	***	3.26	> 3.08	***	1.08	8,118	1.06	2,029	1.04	5,285	0.98	3,760
高 校 卒	仕事の内容・やりがい	3.60	3.60		3.61	3.62		1.02	2,276	1.01	833	0.97	1,194	0.97	1,293
	人事評価・処遇のあり方	3.31	> 3.21	*	3.37	> 3.26	*	1.06	2,271	1.09	833	1.04	1,193	1.06	1,286
	職場の人間関係、コミュニケーション	3.70	3.65		3.61	3.58		1.06	2,274	1.05	832	1.07	1,195	1.09	1,286
	賃金	2.90	2.90		2.84	2.89		1.20	2,272	1.17	833	1.19	1,190	1.19	1,288
	労働時間・休日等の労働条件	3.47	3.54		3.61	< 3.80	***	1.21	2,271	1.12	832	1.18	1,193	1.10	1,290
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	3.41	3.38		3.58	> 3.44	**	1.16	2,273	1.13	832	1.08	1,193	1.16	1,290
	雇用の安定性	3.86	> 3.38	***	3.96	> 3.51	***	1.01	2,273	1.11	832	0.94	1,192	1.09	1,288
	福利厚生	3.78	> 3.58	***	3.89	> 3.64	***	1.04	2,273	0.98	833	0.99	1,191	1.02	1,289
	教育訓練・能力開発のあり方	3.29	> 3.09	***	3.30	> 3.08	***	1.04	2,272	1.04	832	1.00	1,189	0.95	1,289
専 門 ・ 高 専 ・ 短 大 卒	仕事の内容・やりがい	3.52	3.54		3.73	> 3.64	*	1.11	925	1.04	293	0.96	1,097	0.97	1,058
	人事評価・処遇のあり方	3.20	3.24		3.29	3.27		1.12	925	1.13	292	1.11	1,096	1.08	1,054
	職場の人間関係、コミュニケーション	3.60	3.57		3.59	3.62		1.11	923	1.09	294	1.06	1,093	1.11	1,056
	賃金	2.78	< 2.98	*	2.80	2.84		1.22	923	1.18	294	1.19	1,096	1.20	1,056
	労働時間・休日等の労働条件	3.45	< 3.60	*	3.38	< 3.83	***	1.27	924	1.07	293	1.26	1,095	1.13	1,054
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	3.47	3.33		3.59	3.56		1.14	925	1.08	294	1.10	1,094	1.12	1,055
	雇用の安定性	3.80	> 3.34	***	3.93	> 3.48	***	1.04	925	1.17	294	0.98	1,096	1.14	1,055
	福利厚生	3.60	3.50		3.72	> 3.57	**	1.09	925	1.07	294	1.06	1,096	1.09	1,054
	教育訓練・能力開発のあり方	3.12	3.13		3.24	> 3.10	***	1.07	925	1.06	294	1.02	1,095	0.96	1,055
大 学 ・ 大 学 院 卒	仕事の内容・やりがい	3.68	3.87		3.68	< 3.75	*	1.06	4,823	1.01	819	1.00	2,983	1.00	1,297
	人事評価・処遇のあり方	3.33	> 3.24	*	3.37	3.30		1.12	4,823	1.20	819	1.07	2,981	1.12	1,293
	職場の人間関係、コミュニケーション	3.78	3.75		3.72	3.79		1.05	4,820	1.06	817	1.06	2,983	1.02	1,297
	賃金	3.07	> 2.98	*	3.03	2.96		1.21	4,822	1.26	819	1.21	2,980	1.21	1,296
	労働時間・休日等の労働条件	3.61	3.57		3.69	< 3.99	***	1.25	4,823	1.24	819	1.23	2,982	1.12	1,296
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	3.73	3.70		3.70	3.74		1.09	4,823	1.11	819	1.11	2,980	1.13	1,297
	雇用の安定性	4.14	> 3.11	***	4.23	> 3.17	***	0.93	4,824	1.31	819	0.89	2,982	1.24	1,296
	福利厚生	3.74	> 3.44	***	3.86	> 3.55	***	1.10	4,822	1.14	818	1.06	2,982	1.10	1,296
	教育訓練・能力開発のあり方	3.18	> 3.08	*	3.25	> 3.07	***	1.10	4,819	1.08	818	1.07	2,981	1.02	1,296

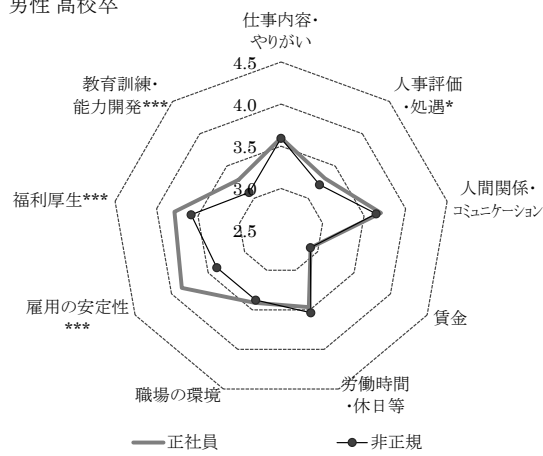
*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※T検定の結果、5%水準で有意差のある要素について大きい方の平均値を網掛した

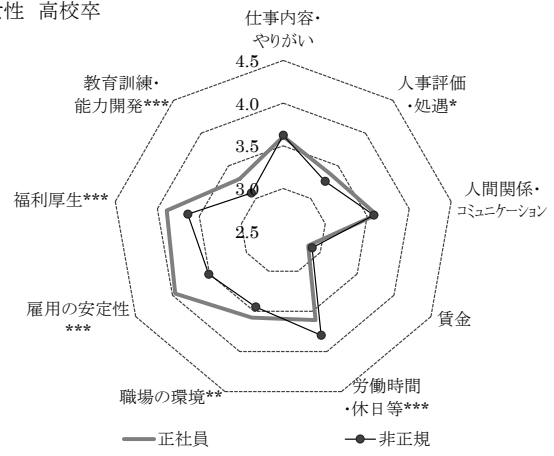
一方で、非正規社員の方が高い得点を示した要素もある。専門・高専・短大卒の男性では「労働時間・休日等の労働条件」と「賃金」について非正規社員の方が高い得点を示した。すべての学歴の女性で「労働時間・休日等の労働条件」、大学・大学院卒の女性では「仕事の内容・やりがい」について非正規社員の方が高い得点を示した。職業生活と家庭生活とを両立させるため非正規社員となることを積極的に選んだ女性が、女性非正規社員の満足度を引き上げているためと推察される。非正規社員の「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度が高い傾向は平成25年調査でもみられた傾向である。

②平均値のレーダー図

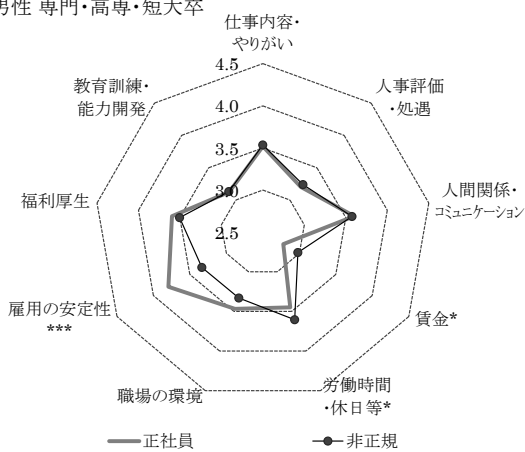
男性 高校卒



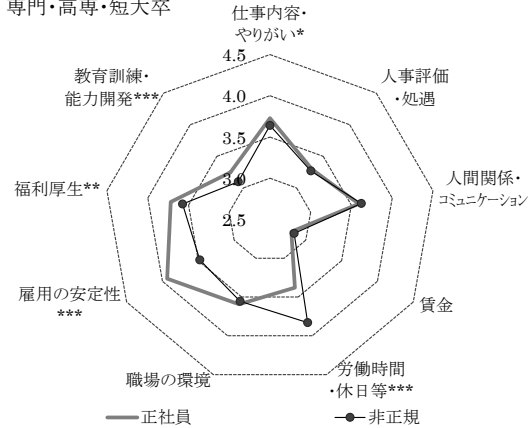
女性 高校卒



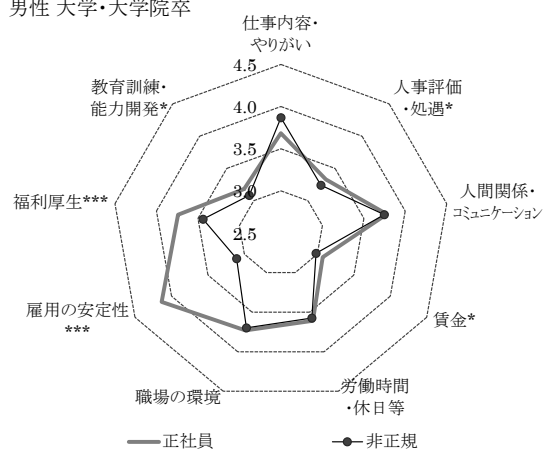
男性 専門・高専・短大卒



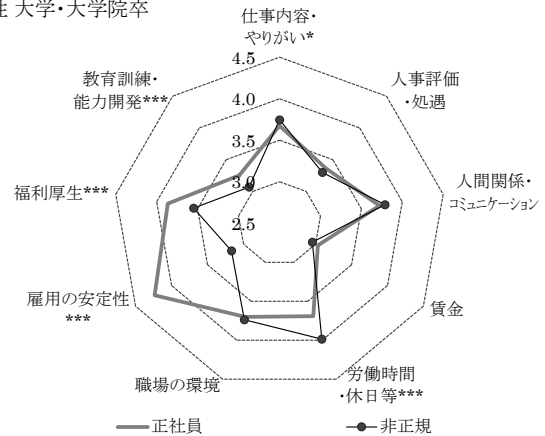
女性 専門・高専・短大卒



男性 大学・大学院卒



女性 大学・大学院卒



*** p<.001 **p<.01 *p<.05 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

※職業生活を構成する9要素の名称は、図表4-1-1①で示した名称を簡略化して示した。

2. 若年正社員の職業生活満足度の採用経緯による違い

次に、分析対象者を正社員に絞り、採用経緯によって職業満足度がどう異なるのか検討しよう。大企業を中心に新規学卒一括採用の慣行が根強いわが国では、就労経験のない若者が正社員の仕事を獲得する機会は最終学歴の学校卒業時に集中する。同じ正社員といっても、新卒採用の機会を逃し無業や非正規社員としての就労期間を経た後に採用された若者は、卒業してまもなく採用された新卒の若者より、勤務先での教育訓練や先輩・上司とのコミュニケーション、賃金、労働時間など、職業生活にかかわる様々な要素において不利な状況にある（JILPT 2019）。若者たちの職業生活に対する満足度にも、こうした採用経緯による格差が影響を及ぼしているのではないだろうか。

そこで本章では、本調査の回答事業所で正社員として働く非在学者 13,463 人を、最終学歴の学校を卒業後 1 年以内に回答事業所に正社員として採用された「新卒正社員³⁾」、回答事業所に正社員として採用される前に他社で正社員として就労した経験がある「中途正社員⁴⁾」、卒業後に無業や非正規社員として働いた期間を経た後に回答事業所に正社員として採用された「既卒正社員⁵⁾」の三つに分ける⁶⁾。そしてこれら三者の間で、職業生活を構成する 9 要素に対する満足感に統計的に有意な差があるといえるのか検討を行う⁷⁾。

図表 4-1-2 ①②に、非在学正社員の職業生活満足度を採用経緯間で比較した結果を性・学歴別に示した。Welch の修正分散分析を行い、5%水準で統計的に有意な差があるといえる場合にアスタリスク (*) を示した。さらに Games-Howell の多重比較法を行い、どの採用経緯とどの採用経緯の間に有意差があるのかを確認した。5%水準で有意となった場

³⁾ 個人調査の問 5 (1)「現在勤務する事業所で正社員になった経緯」へ「学校を卒業してすぐ(1年以内)に正社員として現在の会社に勤務した」と答え、かつ問 8 (1)「最終学校卒業から 1 年間の状況」に「正社員として勤務した」と答えた者を新卒正社員とした(第 2 章の「生え抜き正社員」と同一)。

⁴⁾ 個人調査の問 5 (1)「現在勤務する事業所で正社員になった経緯」へ「他の会社の正社員から現在の会社に正社員として転職した」と答えた者、および問 8 (2)「最終学校卒業後、現在の会社へ勤務するまでの間に、どのような経験をしましたか」へ「他の会社で正社員として働いた」と答えた者を「中途正社員」とした。

⁵⁾ 個人調査の問 5 (1)「現在勤務する事業所で正社員になった経緯」へ「学校を卒業してすぐ(1年以内)に正社員として現在の会社に勤務した」と答え、かつ問 8 (1)「最終学校卒業から 1 年間の状況」に「正社員以外の労働者として勤務した」または「働いていなかった」と答えた者、および問 5 (1)「現在勤務する事業所で正社員になった経緯」へ「正社員以外の労働者として現在の会社に勤務後、正社員に転向した」「他の会社の正社員以外の労働者から現在の会社に正社員として転職した」「働いていなかったが現在の会社に正社員として勤務した」「その他」のいずれかを答えた者を「既卒正社員」とした。

⁶⁾ 個人調査の問 8 (1)「最終学校卒業から 1 年間の状況」が無回答の者、問 5 (1)「現在勤務する事業所で正社員になった経緯」が無回答の者、正社員からの転職者以外の正社員でかつ問 8 (2)「最終学校卒業から現在の会社へ勤務するまでの間に『他の会社で正社員として働いた』経験の有無」に無回答の者の計 142 人は、採用経緯について無回答として処理した。

⁷⁾ 本調査の個人調査の問 8 では、最終学校卒業から 1 年間の状況を「正社員として勤務した」「正社員以外の労働者として勤務した」「働いていなかった」の 3 つから選択し、さらに「正社員以外の労働者として勤務した」「働いていなかった」場合に、「最終学校卒業後、現在の会社へ勤務するまでの間」の正社員としての勤務経験を尋ねる設問がある。本章および第 3 章ではこの設問への回答を「既卒」と「中途」とを分けるための変数として用いているが、この設問について提供されたデータに精査が必要な点があるため、今後「中途採用正社員」と「既卒採用正社員」の人数には若干の変更が生じる可能性がある。

合、平均値が高い方の値を、新卒と中途については斜体、新卒と既卒については網掛、中途と既卒については強調した。さらに性・学歴別の結果を図表4-1-2③に図示した。

まずは大まかな傾向をみるため、図表4-1-2③の形状を採用経緯間で比較しよう。男性はどの学歴においても、新卒正社員の図が最も大きく他の採用経緯の図を囲んでいる。男性は、学歴を問わず新卒が主観的には最も大きな満足感を得ているようだ。女性は、新卒正社員の得点が既卒や中途より小さい要素が複数どの学歴にもあり、必ずしも新卒正社員が最も大きな満足感を得ているとはいえない。新卒一括採用システムにとって典型的なキャリアを歩むことのメリットは、女性より男性により明確に現れている。また、男性の「人事評価・処遇」、女性の「雇用の安定性」については、いずれの学歴においても、またどの採用経緯の組み合わせにおいても有意差がみられない。これらの要素への満足度は、採用経緯とは異なる別の事柄に左右されるようだ。

以上をふまえて、ここからは、詳細な傾向を見るため学歴別に採用経緯間の違いを検討する。

図表4-1-2 若年正社員の採用経緯ごとの職業生活満足度の平均値の差（性、学歴別）

①平均値の差の検定結果		男性				女性					
		新卒	中途	既卒	p	新卒	中途	既卒	p		
非 在 学 正 社 員 計	仕事の内容・やりがい	3.63	< 3.72	>	3.63 **	3.63	< 3.78	<<	3.76 ***		
	人事評価・処遇	3.33		>	3.23 **	3.37			3.30		
	人間関係、コミュニケーション	3.79	>	3.67	>	3.58 ***	3.70	>	3.59	>	3.56 ***
	賃金	3.05	>	2.95	>	2.80 ***	2.95		2.95		2.84
	労働時間・休日等	3.59		3.58	>	3.30 ***	3.62		3.71	>	3.41 ***
	職場の環境	3.66	>	3.54	>	3.47 ***	3.68		3.65	>	3.53 **
	雇用の安定性	4.08	>	3.91	>	3.91 ***	4.14	>	4.05		4.07 *
	福利厚生	3.79	>	3.61	>	3.70 ***	3.87	>	3.70	<	3.86 ***
	教育訓練・能力開発	3.27	>	3.08	>	3.09 ***	3.33	>	3.07	>	3.14 ***
高 校 卒	仕事の内容・やりがい	3.56	<	3.75		3.62 **	3.57		3.72		3.67
	人事評価・処遇	3.35		3.29		3.25	3.34		3.48		3.35
	人間関係、コミュニケーション	3.76		3.67	>	3.58 *	3.61		3.61		3.54
	賃金	2.96		2.94	>	2.76 **	2.84		3.00	>	2.68 *
	労働時間・休日等	3.51		3.46	>	3.29 **	3.63		3.61		3.49
	職場の環境	3.43		3.44		3.35	3.58		3.71	>	3.43 *
	雇用の安定性	3.93	>	3.77	>	3.77 ***	3.97		4.04		3.90
	福利厚生	3.88	>	3.64	>	3.64 ***	3.93		3.84		3.75
	教育訓練・能力開発	3.41	>	3.13	>	3.11 ***	3.35		3.24	>	3.13 **
専 門 ・ 高 専 ・ 短 大 卒	仕事の内容・やりがい	3.53		3.59		3.37	3.71		3.84	>	3.60 *
	人事評価・処遇	3.25		3.20		3.04	3.35		3.34	>	3.03 **
	人間関係、コミュニケーション	3.67		3.58	>	3.38 *	3.62		3.63	>	3.39 *
	賃金	2.82		2.85		2.59	2.78		2.89		2.72
	労働時間・休日等	3.45		3.51		3.35	3.32	<	3.55		3.40 *
	職場の環境	3.55		3.33		3.43	3.65		3.56		3.48
	雇用の安定性	3.86		3.80	>	3.60 *	3.97		3.87		3.92
	福利厚生	3.71	>	3.44		3.49 **	3.74		3.64		3.76
	教育訓練・能力開発	3.17		3.04		3.09	3.33	>	3.13		3.12 **
大 学 ・ 大 学 院 卒	仕事の内容・やりがい	3.67		3.75		3.70	3.62	<	3.76	<<	3.88 ***
	人事評価・処遇	3.34		3.33		3.26	3.38		3.26		3.39
	人間関係、コミュニケーション	3.82	>	3.70	>	3.63 ***	3.76	>	3.56		3.66 **
	賃金	3.12	>	2.99	>	2.89 ***	3.05		2.96		2.99
	労働時間・休日等	3.65		3.68	>	3.30 ***	3.72		3.85	>	3.36 ***
	職場の環境	3.77		3.68	>	3.56 ***	3.72		3.67		3.61
	雇用の安定性	4.17		4.03	>	4.10 ***	4.26		4.15		4.24
	福利厚生	3.76	>	3.63	<	3.79 **	3.88	>	3.67	<	3.98 ***
	教育訓練・能力開発	3.23	>	3.05	>	3.08 ***	3.33	>	2.97	<	3.16 ***

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

※図表4-1-1①で示した項目名称を略して示した。 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

※Welchの修正分散分析の結果が5%水準で有意で、かつGames-Howellの多重比較法を行い5%水準で有意な差が見られた場合、隣り合った二組については「>」「<」を、隣り合わない二組については「>>」「<<」を示した。さらに、新卒と中途に有意差がある場合より高い値を斜体に、新卒と既卒に有意差がある場合より高い値を網掛けし、中途と既卒に有意差がある場合より高い値を強調した。

	②標準偏差と度数						女性						
	男性			女性			新卒		中途		既卒		
	標準偏差	N		標準偏差	N		標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	
非 在 学 正 社 員 計	仕事の内容・やりがい	1.05	5,286	1.03	1,591	1.12	1,176	0.99	3,628	1.00	832	0.97	767
	人事評価・処遇	1.10	5,284	1.11	1,590	1.12	1,174	1.05	3,625	1.12	832	1.11	766
	人間関係・コミュニケーション	1.05	5,281	1.07	1,591	1.13	1,174	1.05	3,623	1.11	833	1.08	768
	賃金	1.21	5,283	1.21	1,590	1.21	1,173	1.20	3,618	1.21	833	1.20	768
	労働時間・休日等	1.22	5,283	1.23	1,589	1.31	1,175	1.22	3,624	1.24	833	1.28	766
	職場の環境	1.11	5,283	1.13	1,591	1.16	1,175	1.09	3,619	1.12	834	1.16	767
	雇用の安定性	0.95	5,284	1.00	1,591	1.04	1,176	0.91	3,623	0.97	833	0.95	768
	福利厚生	1.07	5,284	1.09	1,590	1.10	1,175	1.03	3,623	1.15	834	1.02	766
	教育訓練・能力開発	1.07	5,282	1.09	1,590	1.09	1,173	1.04	3,618	1.05	834	1.03	767
	高 校 卒	仕事の内容・やりがい	1.02	1,409	0.99	524	1.05	419	0.96	828	1.04	161	0.97
人事評価・処遇		1.03	1,407	1.12	522	1.08	418	1.04	826	1.15	161	1.01	211
人間関係・コミュニケーション		1.03	1,408	1.13	523	1.10	419	1.09	828	1.10	161	1.03	211
賃金		1.19	1,408	1.22	523	1.21	417	1.19	823	1.18	161	1.17	211
労働時間・休日等		1.20	1,407	1.22	522	1.24	418	1.18	827	1.24	160	1.17	211
職場の環境		1.17	1,407	1.12	523	1.17	418	1.08	826	1.05	161	1.11	211
雇用の安定性		1.00	1,406	1.00	524	1.02	419	0.93	826	0.94	161	0.96	211
福利厚生		0.99	1,408	1.06	522	1.10	419	0.96	826	1.11	161	1.02	210
教育訓練・能力開発		1.01	1,406	1.08	523	1.06	419	0.99	823	1.07	161	0.93	211
専 門 ・ 高 専 ・ 短 大 卒		仕事の内容・やりがい	1.11	500	1.03	252	1.25	162	0.95	649	0.94	244	1.04
	人事評価・処遇	1.13	500	1.11	252	1.09	162	1.08	649	1.14	244	1.16	177
	人間関係・コミュニケーション	1.11	499	1.05	252	1.20	161	1.03	646	1.12	243	1.11	178
	賃金	1.25	499	1.19	251	1.16	162	1.17	648	1.25	244	1.18	178
	労働時間・休日等	1.30	499	1.25	252	1.23	162	1.25	649	1.24	244	1.28	176
	職場の環境	1.14	500	1.20	252	1.06	162	1.04	646	1.17	244	1.18	178
	雇用の安定性	1.00	500	1.08	252	1.06	162	0.95	648	1.05	244	0.98	178
	福利厚生	1.10	500	1.09	252	1.08	162	1.03	649	1.14	244	1.06	177
	教育訓練・能力開発	1.08	500	1.06	252	1.07	162	0.98	648	1.06	244	1.08	177
	大 学 ・ 大 学 院 卒	仕事の内容・やりがい	1.05	3,377	1.05	815	1.11	595	1.01	2,151	1.02	427	0.93
人事評価・処遇		1.12	3,377	1.11	816	1.14	594	1.05	2,150	1.09	427	1.11	378
人間関係・コミュニケーション		1.04	3,374	1.03	816	1.13	594	1.04	2,149	1.10	429	1.09	379
賃金		1.20	3,376	1.20	816	1.21	594	1.21	2,147	1.20	428	1.21	379
労働時間・休日等		1.22	3,377	1.22	815	1.38	595	1.21	2,148	1.22	429	1.34	379
職場の環境		1.07	3,376	1.10	816	1.18	595	1.10	2,147	1.13	429	1.17	378
雇用の安定性		0.90	3,378	0.96	815	1.01	595	0.86	2,149	0.93	428	0.91	379
福利厚生		1.10	3,376	1.11	816	1.11	594	1.04	2,148	1.16	429	0.99	379
教育訓練・能力開発		1.09	3,376	1.10	815	1.12	592	1.07	2,147	1.02	429	1.07	379

※図表4-1-1①で示した項目名称を略して示した。※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

2-1. 高校卒の若年正社員

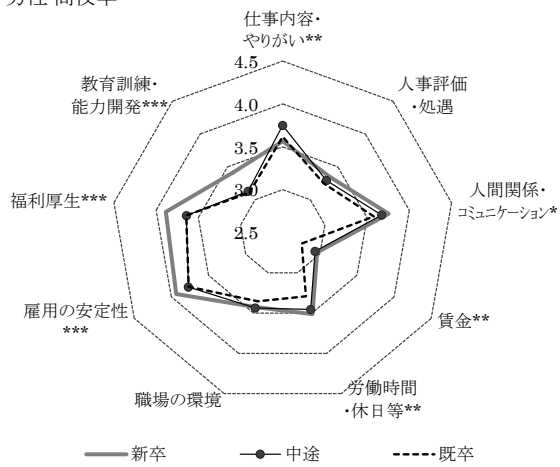
高卒男性は新卒正社員の満足度が最も高い。「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練・能力開発」について、新卒は中途・既卒より満足度が高い。また、「人間関係・コミュニケーション」「賃金」「労働時間・休日等」については新卒と中途には有意差がなく、新卒が既卒より満足度が高い。「仕事の内容・やりがい」のみ中途が新卒より満足度が高い。

女性は、男性ほど採用経緯間の差がみられない。「賃金」「職場の環境」について中途が既卒より満足度が高く、「教育訓練・能力開発」について新卒が既卒より満足度が高い。

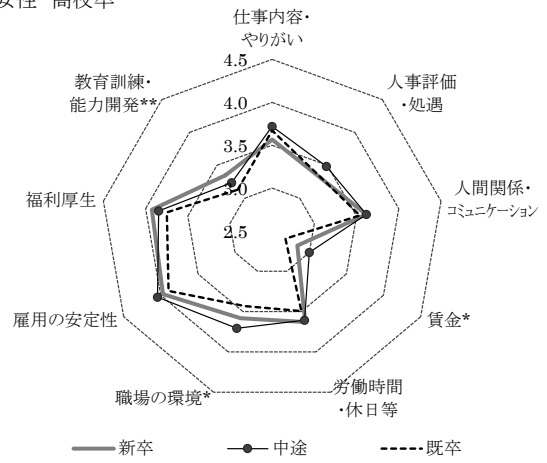
高校卒の男女に共通してみられた傾向は、おおむね既卒正社員の満足度が最も低い点である。新卒正社員の優位性が現れたのは男性のみであった。男性は新卒時に正社員として就職することが主観的な満足感という点では最も大きなメリットを得られる。しかし女性の職業生活に対する満足度は、採用経緯以外の要素によって左右される傾向があるようだ。

③平均値のレーダー図

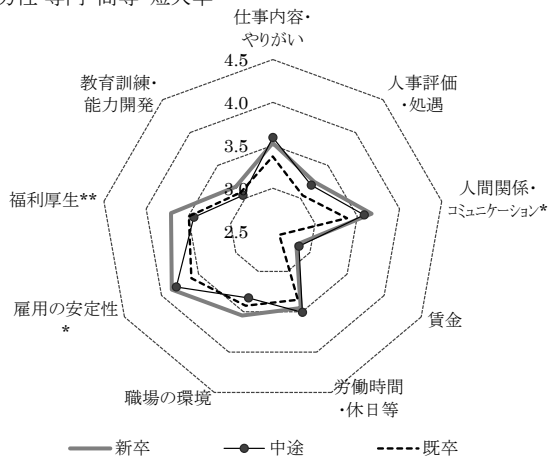
男性 高校卒



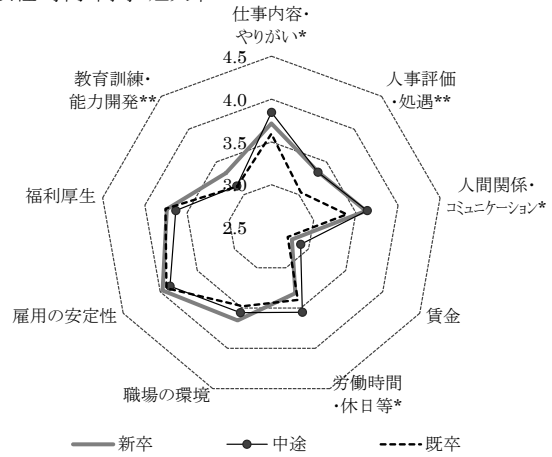
女性 高校卒



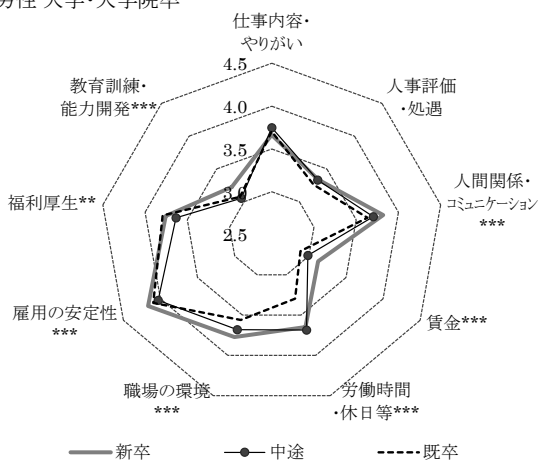
男性 専門・高専・短大卒



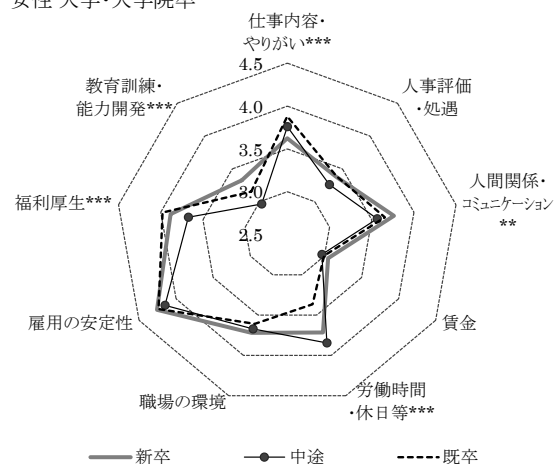
女性 専門・高専・短大卒



男性 大学・大学院卒



女性 大学・大学院卒



*** p<.001 **p<.01 *p<.05 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

※職業生活を構成する9要素の名称は、図表4-1-1①で示した名称を簡略化して示した。

2-2. 専門・高専・短大卒の若年正社員

専門・高専・短大卒の男性は、新卒は中途より「福祉厚生」について満足度が高い。また、新卒は既卒より「人間関係・コミュニケーション」「雇用の安定性」について満足度が高い。既卒と中途との間には有意差のある要素は一切見られない。他の学歴ではより多くの要素に有意差があることを鑑みると、専門・高専・短大卒の男性は他の学歴の男性と比べて、採用経緯が職業生活への満足度に影響を及ぼす程度が小さいといえる。

一方、女性は複雑な傾向を示した。「仕事の内容・やりがい」について中途は既卒より満足度が高い。「人事評価・処遇」について、新卒・中途は既卒より満足度が高い。「人間関係・コミュニケーション」について新卒は既卒より満足度が高い。「労働時間・休日等」について中途は新卒より満足度が高い。「教育訓練・能力開発」について新卒は中途より満足度が高い。既卒が他の採用経緯より満足度が高い要素は一切見られなかった。

専門・高専・短大卒の男女に共通してみられた傾向は、既卒正社員の職業生活満足度が他の採用経緯より高い要素が一切見られない点である。この傾向は高校卒と同様である。

2-3. 大学・大学院卒の若年正社員

大学・大学院卒の男性は高校卒と同様に、新卒正社員の満足度が最も高い。「人間関係・コミュニケーション」「賃金」「教育訓練・能力開発」について、新卒は中途・既卒より満足度が高い。「職場の環境」「雇用の安定性」について、新卒は既卒より満足度が高い。「労働時間・休日等」について、新卒・中途は既卒より満足度が高い。「福利厚生」について新卒・既卒は中途より満足度が高い。新卒が他の採用経緯より満足度が低い要素は一切ない。

女性は他の学歴と比べて中途正社員の満足度が低い要素が目立つ。「仕事の内容・やりがい」について、中途・既卒は新卒より満足度が高い。「人間関係・コミュニケーション」について新卒は中途より満足度が高い。「労働時間・休日等」について、新卒・中途は既卒より満足度が高い。「福利厚生」について、新卒・既卒は中途より満足度が高い。「教育訓練・能力開発」について新卒は中途・既卒より満足度が高くかつ既卒は中途より満足度が高い。

大学・大学院卒の男女に共通する他の学歴にはない傾向は、他の会社等で正社員経験を積んでから転職した中途正社員より、卒業後に無業や非正規社員として働いた後に正社員となった既卒正社員の方が、満足度が高い要素が存在する点である。男女とも「福利厚生」については既卒の満足度が中途より高い。女性は「教育訓練・能力開発」についても既卒の満足度が中途より高く、「仕事の内容・やりがい」については既卒の満足度が新卒より高い。高学歴者は卒業時に正社員の仕事を得られず無業や非正規社員として働いていても、卒業からの経過期間が短ければ、いわゆる「3年以内既卒者」として比較的条件のよい求人へ新卒扱いで雇用される機会に、非大卒層より恵まれているのかもしれない。

2-4. 採用経緯間の職業満足度の差についてのまとめ

新卒正社員と既卒正社員には、正社員としての就労経験がなく、採用選考時には未熟練労働者として扱われるという共通点がある。両者を分けるのは、卒業時に新規学卒一括採用システムにおける「典型的キャリア」から逸脱したか否かという点である。中途正社員も、「典型的キャリア」から逸脱したという点は既卒正社員と共通するが、他社での正社員経験があるため即戦力と見なされうる。未就労または非正規の就労経験しかない既卒は未熟練労働者と見なされがちであるため、既卒と中途では応募可能な求人の範囲が大きく異なる。

このように、中途正社員と新卒正社員は既卒の若者と比べて労働市場で有利な立場にある。一方で、労働市場における中途と新卒のセールスポイントは真逆の方向をむいている。新卒は若さと「白地性」が訓練可能性の高さを、中途は他社での正社員経験が即戦力たりうる可能性を雇用主にアピールできる。既卒正社員はそのどちらにおいても中途半端な存在であるため労働市場において不利な立場に置かれる。同じ時点において同じ正社員として働いている若者であっても、勤務先事業所への応募時点からこうしたハンデを背負っているが故に、既卒正社員は新卒正社員と中途正社員の両方と比べてあらゆる職業生活の要素について満足度が低いのだろう。

一方、男女ともいずれの学歴でも、新卒正社員は最も高い満足感を示す傾向が多く要素についてみられた。この新卒時に正社員として就職するメリットは、女性より男性で、男性の中では専門・高専・短大卒より高校卒や大学・大学院卒でより大きい。新卒一括採用の慣行はすべての労働者に対して同じように適用されるわけではない。新卒一括採用とは、白地性（訓練可能性）の高い若者を早期に囲い込み、長期的視点で組織に独自の人材へと組織内で教育訓練するとともに、長期勤続を促すことで投資を回収するという仕組みである。したがって、補助的な業務に配置されがちな女性や、職業に直結した専門的技能を教授する短期高等教育機関の卒業生が輩出される労働市場では、新卒であることの優位性が、長期勤続を期待されがちな男性（第3章参照）や、高校卒や大学・大学院卒の男性ほどには作用しないのだろう。

なお、唯一、新卒正社員の満足度が既卒・中途より低かった要素は「仕事の内容・やりがい」である。既卒・中途には年齢が比較的高い若者が多く含まれており、仕事のやりがいはある程度の就労経験を積んではじめて実感できるものであるためと推察できる。

3. 若年正社員の職業生活満足度の学歴による違い

次に、学歴によって若年正社員の職業生活に対する満足感にどのような違いがあるのかを検討しよう。図表4-1-3①②に、職業生活を構成する9要素それぞれについて、高校卒、専門・高専・短大卒、大学・大学院卒の3グループの間で満足度の平均値に統計的に有意な差があるといえるのか、Welchの修正分散分析を行った結果を、性別および採用経緯別に示した。3種の学歴のどの組み合わせで有意な差が認められるのか Games-Howell の多重比較

法により確認し、有意差がみられた組み合わせを二種類の不等号によって示した。さらに、これらの分析結果を図表4-1-3③に図示した。以下に、職業生活を構成する9要素それぞれについての傾向を、採用経緯と性別にみていこう。

図表4-1-3 若年正社員の学歴ごとの職業生活満足度の平均値の差（性、採用経緯別）

①平均値の差の検定結果										
	男性					女性				
	高校卒	専門・高専・短大卒	大学・大学院卒	p		高校卒	専門・高専・短大卒	大学・大学院卒	p	
非在学正社員計	仕事の内容・やりがい	3.60	3.52 <<	< 3.68	***	3.61 <	3.73	3.68	*	
	人事評価・処遇	3.31 >	3.20	< 3.33	**	3.37	3.29	3.37		
	人間関係、コミュニケーション	3.70 >	3.60 <<	< 3.78	***	3.61	3.59 <<	< 3.72	***	
	賃金	2.90 >	2.78 <<	< 3.07	***	2.84	2.80 <<	< 3.03	***	
	労働時間・休日等	3.47	3.45 <<	< 3.61	***	3.61 >	3.38	< 3.69	***	
	職場の環境	3.41	3.47 <<	< 3.73	***	3.58	3.59 <<	< 3.70	***	
	雇用の安定性	3.86	3.80 <<	< 4.14	***	3.96	3.93 <<	< 4.23	***	
	福利厚生	3.78 >	3.60	< 3.74	***	3.89 >	3.72	< 3.86	***	
	教育訓練・能力開発	3.29 >	3.12 >	3.18	***	3.30	3.24	3.25		
新卒正社員	仕事の内容・やりがい	3.56	3.53 <<	< 3.67	***	3.56 <	3.71	3.62	*	
	人事評価・処遇	3.35	3.25	3.34		3.33	3.35	3.38		
	人間関係、コミュニケーション	3.75	3.67 <	< 3.82	**	3.61	3.62 <<	< 3.76	***	
	賃金	2.96	2.82 <<	< 3.12	***	2.84	2.78 <<	< 3.05	***	
	労働時間・休日等	3.51	3.45 <<	< 3.65	***	3.63 >	3.32	< 3.72	***	
	職場の環境	3.42	3.55 <<	< 3.77	***	3.58	3.65 <<	< 3.72	**	
	雇用の安定性	3.93	3.86 <<	< 4.17	***	3.97	3.97 <<	< 4.26	***	
	福利厚生	3.88 >	3.71 >	3.76	***	3.92 >	3.74	< 3.88	**	
	教育訓練・能力開発	3.41 >	3.17 >	3.23	***	3.35	3.33	3.33		
既卒正社員	仕事の内容・やりがい	3.60	3.37 <	< 3.70	**	3.67	3.60 <<	< 3.88	**	
	人事評価・処遇	3.21	3.04	3.26		3.38 >	3.03	< 3.39	**	
	人間関係、コミュニケーション	3.59	3.38	3.63		3.58	3.39 <	< 3.66	*	
	賃金	2.69	2.59 <<	< 2.89	**	2.71	2.72 <<	< 2.99		
	労働時間・休日等	3.30	3.35	3.30		3.50	3.40	3.36		
	職場の環境	3.35	3.43 <<	3.56	*	3.44	3.48	3.61		
	雇用の安定性	3.74	3.60 <<	< 4.10	***	3.89	3.92 <<	< 4.24	***	
	福利厚生	3.63	3.49 <	< 3.79	**	3.77	3.76 <<	< 3.98	*	
	教育訓練・能力開発	3.07	3.09	3.08		3.15	3.12	3.16		
中途正社員	仕事の内容・やりがい	3.73	3.59	3.75		3.75	3.84	3.76		
	人事評価・処遇	3.26	3.20	3.33		3.51	3.34	3.26		
	人間関係、コミュニケーション	3.66	3.58	3.70		3.63	3.63	3.56		
	賃金	2.90	2.85	2.99		2.99	2.89	2.96		
	労働時間・休日等	3.46	3.51 <<	3.68	**	3.65	3.55 <	< 3.85	**	
	職場の環境	3.42	3.33 <<	< 3.68	***	3.73	3.56	3.67		
	雇用の安定性	3.74	3.80 <<	< 4.03	***	4.07	3.87 <	< 4.15	**	
	福利厚生	3.61	3.44 <	< 3.63	*	3.88	3.64	3.67		
	教育訓練・能力開発	3.09	3.04	3.05		3.25	3.13 >	2.97	**	

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

※図表4-1-1①で示した項目名称を略して示した。 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

※Welchの修正F検定の結果が5%水準で有意で、かつGames-Howellの多重比較法を行った結果5%水準で、隣り合った二組に有意な差が見られた場合に「>」「<」、隣り合わない二組に有意な差が見られた場合に「>>」「<<」を示した。さらに、高校卒と専門・高専・短大卒に有意差がある場合より高い値を斜体に、高校卒と大学・大学院卒に有意差がある場合より高い値を網掛けし、専門・高専・短大卒と大学・大学院卒に有意差がある場合より高い値を強調した。

②標準偏差と度数	男性						女性						
	高校卒		専門・高専・短大卒		大学・大学院卒		高校卒		専門・高専・短大卒		大学・大学院卒		
	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	
非在学正社員計	仕事の内容・やりがい	1.02	2,276	1.11	925	1.06	4,823	0.97	1,194	0.96	1,097	1.00	2,983
	人事評価・処遇	1.06	2,271	1.12	925	1.12	4,823	1.04	1,193	1.11	1,096	1.07	2,981
	人間関係・コミュニケーション	1.06	2,274	1.11	923	1.05	4,820	1.07	1,195	1.06	1,093	1.06	2,983
	賃金	1.20	2,272	1.22	923	1.21	4,822	1.19	1,190	1.19	1,096	1.21	2,980
	労働時間・休日等	1.21	2,271	1.27	924	1.25	4,823	1.18	1,193	1.26	1,095	1.23	2,982
	職場の環境	1.16	2,273	1.14	925	1.09	4,823	1.08	1,193	1.10	1,094	1.11	2,980
	雇用の安定性	1.01	2,273	1.04	925	0.93	4,824	0.94	1,192	0.98	1,096	0.89	2,982
	福利厚生	1.04	2,273	1.09	925	1.10	4,822	0.99	1,191	1.06	1,096	1.06	2,982
	教育訓練・能力開発	1.04	2,272	1.07	925	1.10	4,819	1.00	1,189	1.02	1,095	1.07	2,981
	仕事の内容・やりがい	1.02	1,406	1.11	500	1.05	3,377	0.96	827	0.95	649	1.01	2,151
新卒正社員	人事評価・処遇	1.03	1,404	1.13	500	1.12	3,377	1.04	825	1.08	649	1.05	2,150
	人間関係・コミュニケーション	1.03	1,405	1.11	499	1.04	3,374	1.09	827	1.03	646	1.04	2,149
	賃金	1.19	1,405	1.25	499	1.20	3,376	1.19	822	1.17	648	1.21	2,147
	労働時間・休日等	1.20	1,404	1.30	499	1.22	3,377	1.17	826	1.25	649	1.21	2,148
	職場の環境	1.17	1,404	1.14	500	1.07	3,376	1.08	825	1.04	646	1.10	2,147
	雇用の安定性	1.00	1,403	1.00	500	0.90	3,378	0.93	825	0.95	648	0.86	2,149
	福利厚生	0.99	1,405	1.10	500	1.10	3,376	0.96	825	1.03	649	1.04	2,148
	教育訓練・能力開発	1.01	1,403	1.08	500	1.09	3,376	0.99	822	0.98	648	1.07	2,147
	仕事の内容・やりがい	1.05	358	1.25	162	1.11	595	0.97	200	1.04	178	0.93	379
	人事評価・処遇	1.08	357	1.09	162	1.14	594	1.01	201	1.16	177	1.11	378
既卒正社員	人間関係・コミュニケーション	1.08	358	1.20	161	1.13	594	1.01	201	1.11	178	1.09	379
	賃金	1.20	356	1.16	162	1.21	594	1.17	201	1.18	178	1.21	379
	労働時間・休日等	1.25	357	1.23	162	1.38	595	1.18	201	1.28	176	1.34	379
	職場の環境	1.18	358	1.06	162	1.18	595	1.11	201	1.18	178	1.17	378
	雇用の安定性	1.03	358	1.06	162	1.01	595	0.94	201	0.98	178	0.91	379
	福利厚生	1.11	358	1.08	162	1.11	594	1.01	200	1.06	177	0.99	379
	教育訓練・能力開発	1.06	358	1.07	162	1.12	592	0.94	201	1.08	177	1.07	379
	仕事の内容・やりがい	0.99	488	1.03	252	1.05	815	1.04	153	0.94	244	1.02	427
	人事評価・処遇	1.11	486	1.11	252	1.11	816	1.14	153	1.14	244	1.09	427
	人間関係・コミュニケーション	1.12	487	1.05	252	1.03	816	1.07	153	1.12	243	1.10	429
中途正社員	賃金	1.21	487	1.19	251	1.20	816	1.18	153	1.25	244	1.20	428
	労働時間・休日等	1.22	486	1.25	252	1.22	815	1.24	152	1.24	244	1.22	429
	職場の環境	1.13	487	1.20	252	1.10	816	1.04	153	1.17	244	1.13	429
	雇用の安定性	1.00	488	1.08	252	0.96	815	0.94	153	1.05	244	0.93	428
	福利厚生	1.07	486	1.09	252	1.11	816	1.11	153	1.14	244	1.16	429
	教育訓練・能力開発	1.08	487	1.06	252	1.10	815	1.08	153	1.06	244	1.02	429

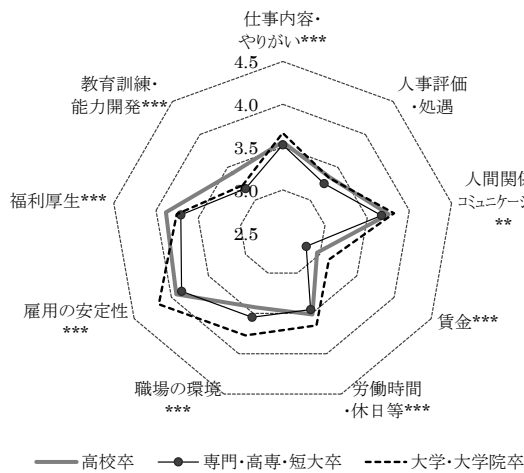
※図表4-1-1①で示した項目名称を略して示した。 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

3-1. 新卒正社員

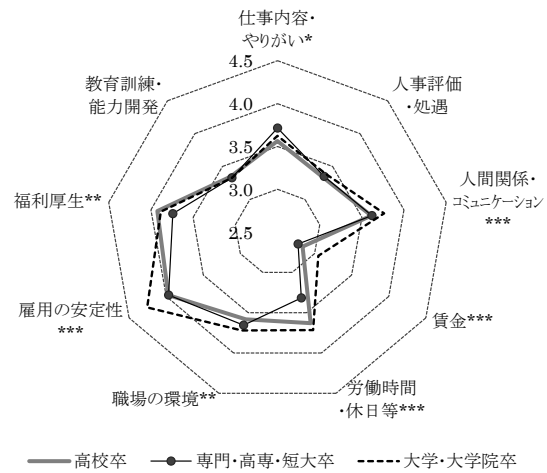
新卒正社員の男性について、最も多くの要素に有意差がみられた組み合わせは、大学・大学院卒の満足度が高校卒および専門・高専・短大卒より高いという傾向である。「仕事の内容・やりがい」「賃金」「労働時間・休日等」「職場の環境」「雇用の安定性」が該当する。次に多くの要素に有意差がみられた組み合わせは、高校卒の満足度が専門・高専・短大卒および大学・大学院卒より高い傾向で、「福利厚生」「教育訓練・能力開発」が該当する。他には「人間関係・コミュニケーション」への満足度が専門・高専・短大卒より大学・大学院卒で高い傾向がみられた。専門・高専・短大卒の満足度が他の学歴より高い要素は皆無であった。

③平均値のレーダー図

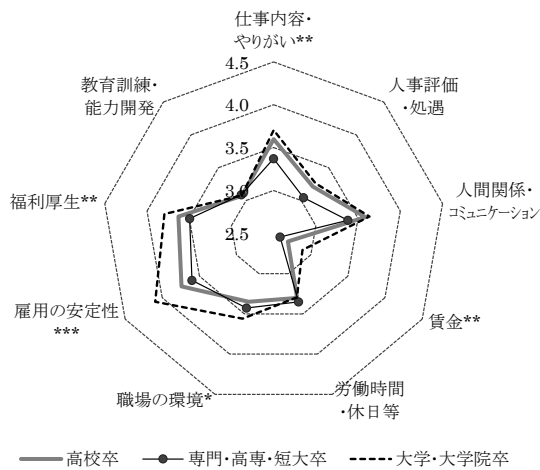
男性新卒正社員



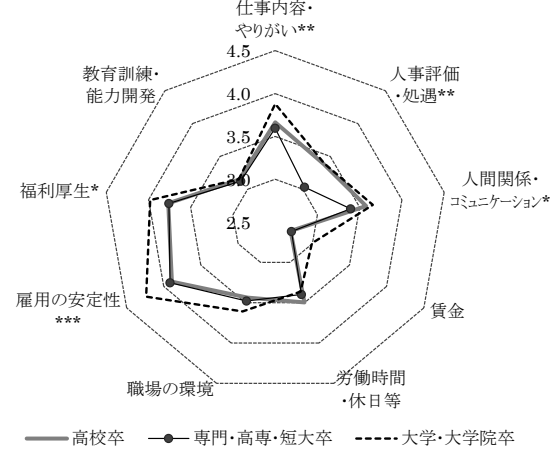
女性新卒正社員



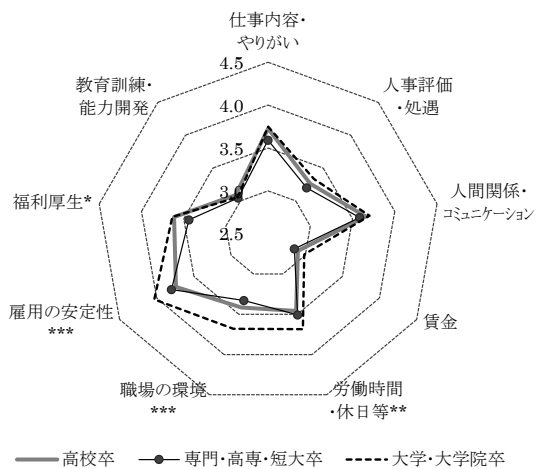
男性既卒正社員



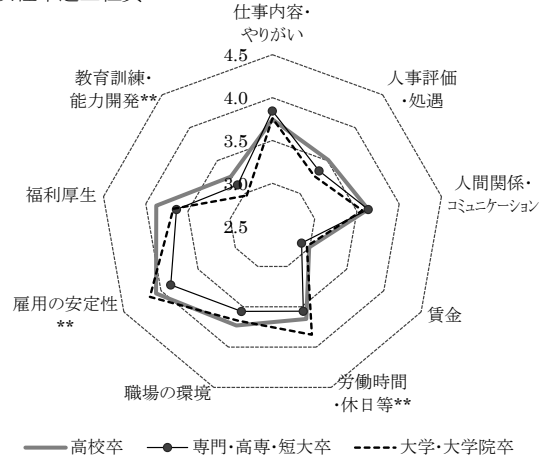
女性既卒正社員



男性中途正社員



女性中途正社員



*** p<.001 **p<.01 *p<.05 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

※職業生活を構成する9要素の名称は、図表4-1-1①で示した名称を簡略化して示した。

女性も、最も多くの要素に有意差がみられた組み合わせは、大学・大学院卒の満足度が高校卒および専門・高専・短大卒より高いという傾向で、「人間関係・コミュニケーション」「賃金」「雇用の安定性」が該当する。次に多くの要素に有意差がみられた組み合わせは専門・高専・短大卒の満足度が高校卒および大学・大学院卒より低い傾向で、「労働時間・休日等」「福利厚生」が該当する。また「仕事の内容・やりがい」への満足度が他の学歴より専門・高専・短大卒で、「職場の環境」への満足度が高校卒より大学・大学院卒で高い傾向がみられた。

3-2. 既卒正社員

既卒正社員の男性は、大学・大学院卒の満足度が他より高いというパターンのみが見いだされた。大学・大学院卒の満足度は、「賃金」「雇用の安定性」については高校卒および専門・高専・短大卒より、「仕事の内容・やりがい」「福利厚生」については専門・高専・短大卒より、「職場の環境」については高校卒より高い。高校卒や専門・高専・短大卒が他の学歴より満足度が高い要素は皆無である。

女性も、大学・大学院卒の満足度が他より高いというパターンが大半を占める。大学・大学院卒の満足度は、「仕事の内容・やりがい」「賃金」「雇用の安定性」については高校卒および専門・高専・短大卒より、「人間関係・コミュニケーション」については専門・高専・短大卒より、「福利厚生」については高校卒より有意に高い。唯一「人事評価・処遇」については高校卒と大学・大学院卒がともに専門・高専・短大卒より満足度が高い。専門・高専・短大卒が他の学歴より満足度が高い要素は皆無である。

3-3. 中途正社員

中途正社員の男性は、既卒と同様に大学・大学院卒の満足度が他より高いパターンのみが見いだされた。大学・大学院卒の満足度は、「職場の環境」「雇用の安定性」については高校卒および専門・高専・短大卒より、「福利厚生」については専門・高専・短大卒より、「労働時間・休日等」については高校卒より有意に高い。高校卒や専門・高専・短大卒が他の学歴より満足度が高い要素は皆無である。

女性は、学歴間に有意差がみられる要素が大変少ない。「労働時間・休日」「雇用の安定性」について大学・大学院卒の満足度が専門・高専・短大卒より高い傾向と、「教育訓練・能力開発」について高校卒の満足度が大学・大学院卒より高い傾向がみられたのみである。

3-4. 学歴間の職業生活満足度の差についてのまとめ

図表4-1-3③を概観すると、男女とも既卒正社員や中途正社員よりも新卒正社員で顕著に学歴間の違いが表れている。男女とも最も多くの要素に有意差がみられた組み合わせは、大学・大学院卒の職業生活満足度が他の学歴よりも高いパターンである。この大学・大学院卒の突出した満足度の高さは、既卒や中途より新卒においてより多くの要素についてみられ

る。大卒以上の学歴を獲得したことで得られる満足感が最大化されるのは、新卒時に正社員の仕事を果たした場合である。

一方、既卒や中途正社員の場合、特に男性においては、学歴間に有意差がみられる要素が新卒正社員の場合ほどには多くない。卒業後に紆余曲折を経て非新卒者として正社員の職を得た場合、入職前に正社員としての就労経験があろうとなかろうと、働き始めた後の職業生活に対する満足感は、最終学歴以外の要素によって決まる部分が大きくなる。特に専門・高専・短大卒と高校卒との間には、職業生活の構成要素の大半について有意差がほとんど見られない。とはいえ、大学・大学院卒と他の学歴との間の有意差は、新卒より少ない要素についてはあるが存在する。特に「雇用の安定性」は男女ともいずれの採用経緯においても大学・大学院卒の得点が他の学歴より大幅に大きい。大卒以上の学歴があることは、新卒時だけでなく、卒業後のキャリア形成においても、安定的な雇用を得たという主観的な満足感を得ることに影響力を持ち続ける。

興味深いのは、「教育年数の長さがそのまま若年正社員の職業生活満足度の高さと連動するわけではない」ことが分析により明らかになったことである。高校卒の満足度が他の学歴より高い傾向は複数の要素について見られたのに対し⁸、専門・高専・短大卒が他の学歴より満足度が高い傾向は、男女ともどの採用経緯についても、ほとんどの要素についてみられなかった（唯一、新卒正社員の女性の「仕事の内容・やりがい」のみ高校卒より高い傾向がみられた）。専門・高専・短大卒の若者は、正社員という比較的恵まれた雇用形態で働いていても、他の学歴の若者と比べて不満が募りやすい状況に置かれている。

4. 若年正社員の職業生活満足度の年齢層による違い

最後に、若年正社員の年齢層によって職業生活に対する満足感にどのような違いがあるのか検討する。図表4-1-4①②に、職業生活を構成する9要素それぞれについて、20～24歳、25～29歳、30～34歳の3グループの間で満足度の平均値に統計的に有意な差があるといえるのか、Welchの修正分散分析を行った結果を示した。15～19歳はケース数が極めて少なく、高校卒が大半を占めるため学歴の効果と年齢の効果を区別しがたいため分析から外した。3種類の年齢層のどの組み合わせで有意差があるのかGames-Howellの多重比較法により確認し、有意差がみられた組み合わせを二種類の不等号で示した。

全体を概観するべく図表4-1-4③の形状をみると、年齢層による職業生活満足度の差は既卒・中途正社員より新卒正社員で顕著に現れている。学歴間の差をみた前項と同じく、年齢間の満足度の差にも、採用経緯によって異なる構造があるようだ。また、20～34歳という年齢は若者にとって新しい家族を形成する時期でもある。男性と女性とでは家族形成と正

⁸ 高校卒が大学・大学院卒より満足度が高いパターンは、新卒正社員男性の「福利厚生」「教育訓練・能力開発」および中途正社員女性の「教育訓練・能力開発」についてみられた。

社員としての就業との関係は異なる形で現れるだろう。そこで以下では、性別および採用経緯別に職業生活を構成する9要素それぞれについての傾向をみていこう。

図表4-1-4 若年正社員の年齢層ごとの職業生活満足度の平均値の差(性、採用経緯別)

①平均値の差の検定結果						男性					女性					
		15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	p	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	p	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	p
非 在 学 正 社 員 計	仕事の内容・やりがい	3.86	3.66	3.61	3.65		3.83	3.67	3.64	3.70		3.83	3.67	3.64	3.70	
	人事評価・処遇	3.77	3.50	> 3.29	>> 3.21	***	3.86	3.48	> 3.28	>> 3.24	***	3.86	3.48	> 3.28	>> 3.24	***
	人間関係、コミュニケーション	3.97	3.87	> 3.75	>> 3.63	***	3.87	3.77	> 3.62	>> 3.60	***	3.87	3.77	> 3.62	>> 3.60	***
	賃金	3.35	3.02	2.95	3.00		3.41	2.96	2.87	2.96	*	3.41	2.96	2.87	2.96	*
	労働時間・休日等	3.73	3.57	3.54	3.53		3.93	3.57	3.60	3.61		3.93	3.57	3.60	3.61	
	職場の環境	3.71	3.70	> 3.59	>> 3.57	***	3.94	3.76	> 3.60	>> 3.57	***	3.94	3.76	> 3.60	>> 3.57	***
	雇用の安定性	4.07	4.08	4.04	>> 3.97	***	4.22	4.13	4.07	4.13		4.22	4.13	4.07	4.13	
	福利厚生	4.15	3.92	> 3.73	>> 3.62	***	4.22	3.90	> 3.80	>> 3.78	**	4.22	3.90	> 3.80	>> 3.78	**
	教育訓練・能力開発	3.89	3.45	> 3.18	>> 3.06	***	3.90	3.46	> 3.15	>> 3.12	***	3.90	3.46	> 3.15	>> 3.12	***
新 卒 正 社 員	仕事の内容・やりがい	3.85	3.65	3.60	3.61		3.83	3.64	3.56	< 3.67	*	3.83	3.64	3.56	< 3.67	*
	人事評価・処遇	3.76	3.50	> 3.28	>> 3.20	***	3.88	3.47	> 3.25	>> 3.25	***	3.88	3.47	> 3.25	>> 3.25	***
	人間関係、コミュニケーション	3.97	3.88	3.80	>> 3.67	***	3.89	3.77	> 3.65	>> 3.63	**	3.89	3.77	> 3.65	>> 3.63	**
	賃金	3.35	3.05	2.99	< 3.09	*	3.44	2.97	> 2.86	2.98	*	3.44	2.97	> 2.86	2.98	*
	労働時間・休日等	3.72	3.58	3.60	3.58		3.94	3.57	3.61	3.67		3.94	3.57	3.61	3.67	
	職場の環境	3.70	3.71	3.64	3.64		3.94	3.77	> 3.60	>> 3.59	***	3.94	3.77	> 3.60	>> 3.59	***
	雇用の安定性	4.07	4.11	4.08	4.03		4.24	4.15	4.09	4.19		4.24	4.15	4.09	4.19	
	福利厚生	4.16	3.94	> 3.74	>> 3.66	***	4.25	3.91	> 3.80	3.82	*	4.25	3.91	> 3.80	3.82	*
	教育訓練・能力開発	3.89	3.47	> 3.20	>> 3.10	***	3.92	3.47	> 3.18	>> 3.22	***	3.92	3.47	> 3.18	>> 3.22	***
既 卒 正 社 員	仕事の内容・やりがい	—	3.70	3.62	3.62		—	3.81	3.80	3.70		—	3.81	3.80	3.70	
	人事評価・処遇	—	3.41	3.25	3.16		—	3.49	3.35	3.20		—	3.49	3.35	3.20	
	人間関係、コミュニケーション	—	3.76	3.60	3.53		—	3.72	3.54	3.56		—	3.72	3.54	3.56	
	賃金	—	2.74	2.75	2.84		—	2.76	2.85	2.87		—	2.76	2.85	2.87	
	労働時間・休日等	—	3.45	3.22	3.33		—	3.43	3.40	3.40		—	3.43	3.40	3.40	
	職場の環境	—	3.76	> 3.45	>> 3.42	*	—	3.59	3.51	3.52		—	3.59	3.51	3.52	
	雇用の安定性	—	3.87	3.93	3.90		—	4.04	4.07	4.09		—	4.04	4.07	4.09	
	福利厚生	—	3.83	3.79	> 3.61	*	—	3.77	3.94	3.82		—	3.77	3.94	3.82	
	教育訓練・能力開発	—	3.44	> 3.12	>> 2.99	***	—	3.41	3.18	>> 3.04	**	—	3.41	3.18	>> 3.04	**
中 途 正 社 員	仕事の内容・やりがい	—	3.85	3.69	3.73		—	3.87	3.80	3.73		—	3.87	3.80	3.73	
	人事評価・処遇	—	3.48	3.35	3.24	*	—	3.60	3.35	3.23	*	—	3.60	3.35	3.23	*
	人間関係、コミュニケーション	—	3.89	3.70	>> 3.63	*	—	3.82	3.58	3.55		—	3.82	3.58	3.55	
	賃金	—	2.94	2.96	2.94		—	3.00	2.90	2.98		—	3.00	2.90	2.98	
	労働時間・休日等	—	3.61	3.61	3.56		—	3.77	3.76	3.66		—	3.77	3.76	3.66	
	職場の環境	—	3.58	3.55	3.54		—	3.92	3.66	>> 3.56	*	—	3.92	3.66	>> 3.56	*
	雇用の安定性	—	3.83	3.95	3.89		—	4.13	4.03	4.04		—	4.13	4.03	4.04	
	福利厚生	—	3.75	3.64	3.57		—	3.92	3.68	3.66		—	3.92	3.68	3.66	
	教育訓練・能力開発	—	3.30	3.13	>> 3.01	**	—	3.38	> 3.06	>> 2.99	*	—	3.38	> 3.06	>> 2.99	*

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

※図表4-1-1①で示した項目名称を略して示した。 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

※15-19歳の既卒正社員と中途正社員はケース数が10以下であるため平均値を表示しない

※Welchの修正F検定の結果が5%水準で有意で、かつGames-Howellの多重比較法を行った結果5%水準で、隣り合った二組に有意な差が見られた場合に「>」「<」を、隣り合わない二組に有意な差が見られた場合に「>>」「<<」を示した。さらに、20-24歳と25-29歳に有意差がある場合より高い値を斜体に、20-24歳と30-34歳に有意差がある場合より高い値を網掛けし、25-29歳と30-34歳に有意差がある場合より高い値を強調した。

4-1. 新卒正社員

新卒正社員は、概ね男女とも年齢が若いほど満足度が高い傾向が、あらゆる要素についてみられる。ただし性別によって特徴が現れやすい年齢層が異なる。

男性は、30～34歳の満足度が他より低い傾向が目立つ。「人事評価・処遇」「福利厚生」「教育訓練・能力開発」については20～24歳の満足度が25～29歳と30～34歳より高い。「教育訓練・能力開発」については25～29歳の満足度が30～34歳より高い傾向もみられる。

「人間関係・コミュニケーション」については20～24歳と25～29歳の満足度が30～34歳より高い。唯一「賃金」についてのみ、30～34歳の満足度が25～29歳より高い。

女性は、20～24歳の満足度が他の年齢より高い傾向が目立つ。20～24歳の満足度は、「人事評価・処遇」「人間関係・コミュニケーション」「職場の環境」「教育訓練・能力開発」については25～29歳・30～34歳より、「賃金」「福利厚生」については、25～29歳より高い。唯一「仕事の内容・やりがい」のみ、30～34歳の満足度が25～29歳より高い。25～29歳の満足度が他の年齢層より高い要素は皆無であった。

②標準偏差と度数	男性								女性								
	15-19歳		20-24歳		25-29歳		30-34歳		15-19歳		20-24歳		25-29歳		30-34歳		
	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	
非 在 学 正 社 員 計	仕事の内容・やりがい	0.96	230	1.05	1,638	1.08	3,098	1.04	3,159	0.95	196	0.97	1,523	1.00	2,077	1.00	1,496
	人事評価・処遇	0.94	230	1.05	1,637	1.11	3,096	1.11	3,157	0.94	196	1.01	1,521	1.07	2,076	1.11	1,495
	人間関係・コミュニケーション	1.02	230	1.04	1,637	1.08	3,095	1.06	3,156	1.09	196	1.04	1,522	1.08	2,073	1.06	1,498
	賃金	1.10	230	1.22	1,636	1.21	3,096	1.21	3,156	1.21	194	1.18	1,521	1.22	2,073	1.18	1,496
	労働時間・休日等	1.14	230	1.25	1,637	1.25	3,095	1.24	3,157	1.05	196	1.24	1,521	1.24	2,075	1.23	1,496
	職場の環境	1.10	230	1.12	1,636	1.14	3,096	1.11	3,159	0.96	195	1.06	1,519	1.11	2,076	1.15	1,495
	雇用の安定性	0.94	230	0.94	1,637	0.97	3,098	0.99	3,158	0.83	196	0.90	1,521	0.97	2,075	0.92	1,496
	福利厚生	0.95	230	1.00	1,636	1.10	3,096	1.10	3,159	0.90	195	1.01	1,521	1.05	2,074	1.08	1,497
	教育訓練・能力開発	0.97	230	1.04	1,637	1.08	3,092	1.07	3,158	0.92	193	1.01	1,518	1.05	2,076	1.02	1,496
	仕事の内容・やりがい	0.96	219	1.05	1,401	1.07	2,051	1.03	1,615	0.97	186	0.97	1,335	1.01	1,358	0.99	749
新 卒 正 社 員	人事評価・処遇	0.94	219	1.05	1,400	1.10	2,050	1.12	1,615	0.95	186	1.01	1,333	1.04	1,357	1.12	749
	人間関係・コミュニケーション	1.02	219	1.03	1,400	1.05	2,049	1.05	1,613	1.09	186	1.03	1,334	1.05	1,354	1.07	749
	賃金	1.11	219	1.22	1,400	1.21	2,050	1.20	1,614	1.20	184	1.18	1,333	1.22	1,353	1.18	748
	労働時間・休日等	1.15	219	1.25	1,400	1.23	2,049	1.20	1,615	1.06	186	1.24	1,333	1.22	1,356	1.20	749
	職場の環境	1.10	219	1.12	1,400	1.12	2,050	1.10	1,614	0.97	185	1.05	1,331	1.09	1,356	1.16	747
	雇用の安定性	0.94	219	0.92	1,400	0.95	2,051	0.97	1,614	0.83	186	0.89	1,333	0.94	1,356	0.89	748
	福利厚生	0.92	219	0.99	1,399	1.09	2,051	1.11	1,615	0.89	185	1.01	1,333	1.03	1,356	1.06	749
	教育訓練・能力開発	0.98	219	1.05	1,400	1.07	2,049	1.06	1,614	0.92	183	1.00	1,330	1.05	1,356	1.02	749
	仕事の内容・やりがい	—	8	1.08	109	1.16	457	1.09	601	—	8	0.94	83	0.93	331	1.03	344
	人事評価・処遇	—	8	1.08	109	1.15	457	1.09	599	—	8	1.09	83	1.11	330	1.11	344
既 卒 正 社 員	人間関係・コミュニケーション	—	8	1.22	109	1.15	456	1.10	600	—	8	1.11	83	1.12	331	1.04	345
	賃金	—	8	1.16	108	1.22	456	1.20	600	—	8	1.11	83	1.21	331	1.22	345
	労働時間・休日等	—	8	1.28	109	1.33	457	1.30	600	—	8	1.23	83	1.28	330	1.30	344
	職場の環境	—	8	1.11	108	1.19	457	1.15	601	—	8	1.15	83	1.14	331	1.19	344
	雇用の安定性	—	8	1.06	109	1.03	457	1.04	601	—	8	0.97	83	0.98	331	0.92	345
	福利厚生	—	8	1.09	109	1.11	456	1.09	601	—	8	0.97	83	0.99	329	1.06	345
	教育訓練・能力開発	—	8	0.99	109	1.13	455	1.06	600	—	8	1.01	83	1.04	331	1.02	344
	仕事の内容・やりがい	—	3	0.97	117	1.07	558	1.01	913	—	0	0.97	92	1.00	366	1.01	373
	人事評価・処遇	—	3	1.06	117	1.10	557	1.12	913	—	0	1.07	92	1.12	367	1.11	372
	人間関係・コミュニケーション	—	3	1.04	117	1.10	558	1.05	913	—	0	1.08	92	1.15	366	1.07	374
中 途 正 社 員	賃金	—	3	1.23	117	1.21	558	1.20	912	—	0	1.22	92	1.25	367	1.17	373
	労働時間・休日等	—	3	1.25	117	1.22	557	1.23	912	—	0	1.18	92	1.25	367	1.23	373
	職場の環境	—	3	1.18	117	1.17	557	1.10	914	—	0	1.06	92	1.16	367	1.09	374
	雇用の安定性	—	3	0.99	117	1.01	558	0.99	913	—	0	0.90	92	1.01	366	0.95	374
	福利厚生	—	3	1.04	117	1.08	557	1.10	913	—	0	1.12	92	1.16	367	1.13	374
	教育訓練・能力開発	—	3	0.96	117	1.07	556	1.10	914	—	0	1.11	92	1.06	367	1.01	374

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

※図表4-1-1①で示した項目名称を略して示した。 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

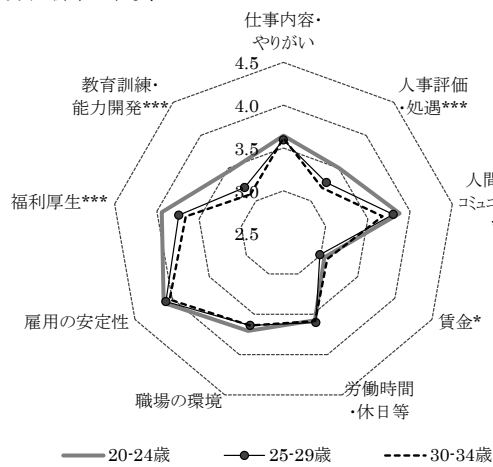
※15-19歳の既卒正社員と中途正社員はケース数が10以下であるため標準偏差を表示しない

4-2. 既卒正社員

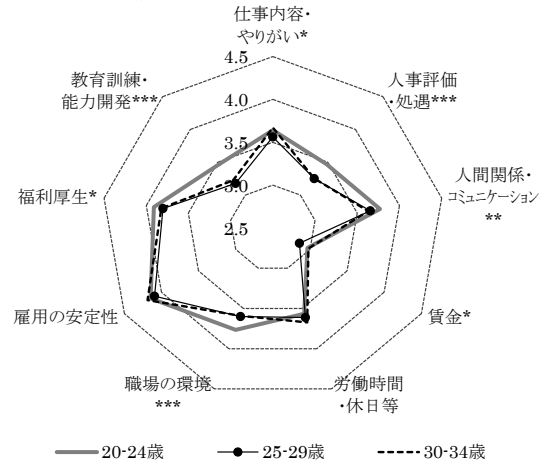
既卒正社員は新卒正社員と比べて男女とも有意差がみられる要素が少ない。男性は「職場の環境」「教育訓練・能力開発」について20～24歳の満足度が25～29歳と30～34歳より高い。「福利厚生」については25～29歳の満足度が30～34歳より高い。30～34歳が他の学歴より満足度が高い要素は皆無である。女性は有意差がある要素は一つだけで、「教育訓練・能力開発」について20～24歳の満足度が30～34歳より高い傾向が見られた。

③平均値のレーダー図

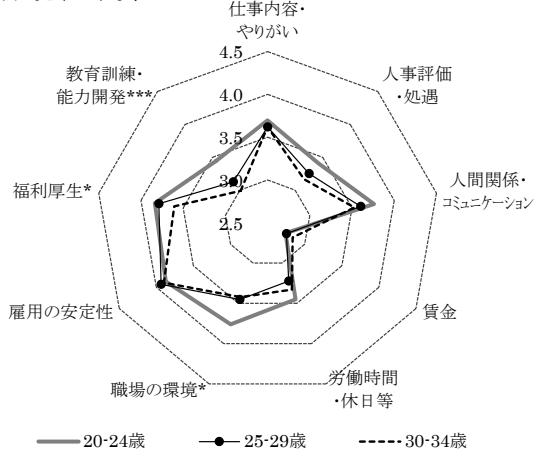
男性新卒正社員



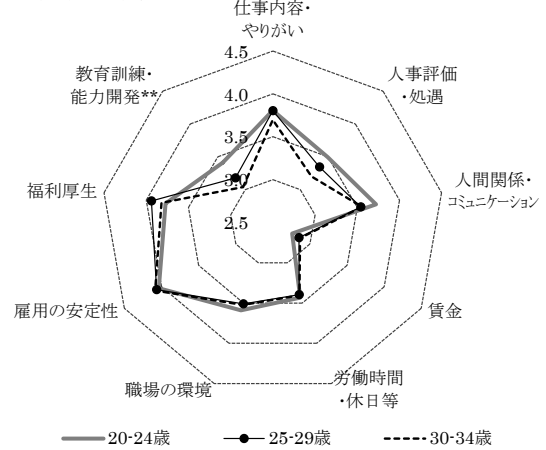
女性新卒正社員



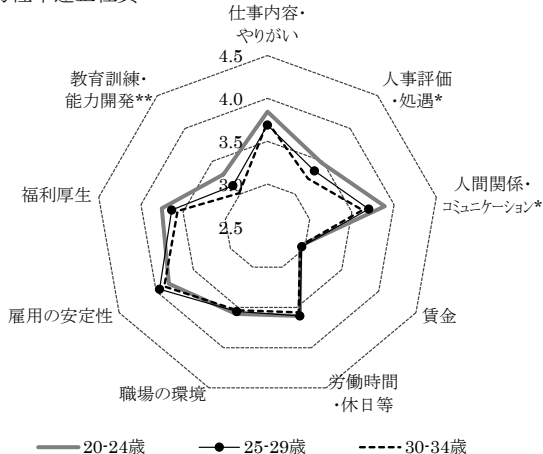
男性既卒正社員



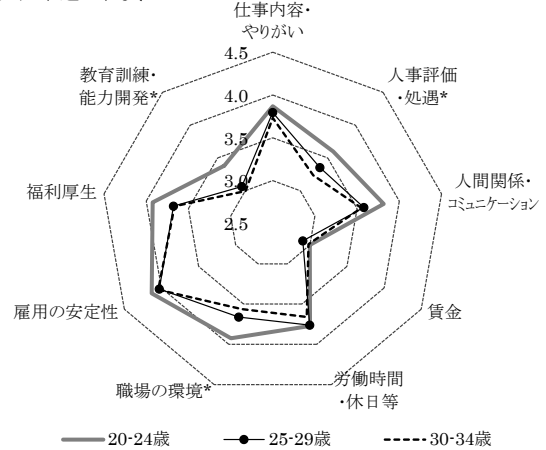
女性既卒正社員



男性中途正社員



女性中途正社員



*** $p < 0.001$ ** $p < 0.01$ * $p < 0.05$ ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

※職業生活を構成する9要素の名称は、図表4-1-1①で示した名称を簡略化して示した。

4-3. 中途正社員

中途正社員も、有意差がみられる要素が男女とも新卒正社員より少ない。また男女とも有意差がある全ての要素において、20～24歳の満足度が他の年齢層より高い。男性は、「人間関係・コミュニケーション」「教育訓練・能力開発」について20～24歳の満足度が30～34歳より高い。女性は、20～24歳の満足度が、「教育訓練・能力開発」については25～29歳と30～34歳より、「人事評価・処遇」「職場の環境」については30～34歳より高い。

4-4. 年齢層間の職業生活満足度の差についてのまとめ

以上をまとめよう。男女ともいずれの採用経緯においても、年齢が若いほど満足度が高い傾向があらゆる要素について確認できた。特に「教育訓練・能力開発」は男女とも全ての採用経緯において有意差がみられ、20～24歳の満足度が他の年齢層と比べて突出して高い。これは、教育訓練が採用直後の時期に集中しているためと思われる。勤続期間が長くなれば、任される業務の難易度も責任も増していく。採用後も各段階に応じた教育訓練を継続することが、若者の満足度の低下を防ぐ上で必要だろう。

若いほど職業生活満足度が高い傾向は、既卒や中途より新卒正社員で顕著である。新卒正社員の採用時の年齢は20～24歳に集中するのに対し、既卒・中途正社員が回答事業所に採用された時の年齢は個々人で異なる。既卒・中途正社員の年長層の中には回答事業所に採用された直後の人が含まれており、年長であっても新規採用者に対するケアを周囲から受けている最中の人や、正社員の仕事を獲得できたことに喜びを感じている人も含まれる。そのため既卒・中途正社員では、20～24歳の満足度が突出する傾向が現れにくいのであろう。

一方、年長者の満足度はあらゆる要素について低い。20～34歳の15年間は、離学、離家、転職、結婚、出産など様々なライフイベントが立て続けに生じる時期である。20代前半は大半が独身でかつ職場での責任もそれほど重くはない。一方、年長者ほど勤続年数の長い者が多く含まれ、業務の難易度や職場での責任は増していく。結婚や出産を経験した者も年齢とともに増加していく。自分自身のことだけに集中できる20代前半と比べて、多方面において責任を背負う年長層は、職業生活を営む上で課題となる事柄も多く、それらの課題を解決する上で勤務先から支援を得られないことが不満の源泉となっている可能性がある。

第2節 若年労働者の職業満足度と勤務先事業所の特徴

本節では分析対象を若年正社員に限定し、その勤務する事業所の特徴と職業生活満足度との関連を検討する。具体的には、9種類の職業生活構成要素について、「満足」または「やや満足」と答えた人を「満足層」、「不満」または「やや不満」と答えた人を「不満層」と名付け、それぞれが勤務する事業所の産業、企業規模、そこで従事している仕事内容（職種）の分布を比較する。分析対象とするのは、調査時点において学校に在学しておらず、事業所調

査の回答事業所に正社員として雇用されていた 13,463 人である。前節で述べたように、若年正社員の職業生活満足度は性別と採用経緯によって異なる構造をもつので、性と採用経緯とを統制して集計を行う。なお、本章ではウェイトバックをしていないデータを用いているため、回収率の低かった小規模企業および小規模企業を多く含む産業の比率が実社会における構成比率より小さく現れることに留意する必要がある（図表序-2-2、序-2-3）。

1. 勤務先事業所の産業分布と職業生活満足度

図表 4-2-1 へ、非在学若年正社員の勤務先事業所の産業分布を性・採用経緯別に示した。男女ともカイ二乗検定の結果は有意であるが、大幅に分布が偏る産業は少ない。本章ではウェイトバックをしていないデータを用いており、実社会では既卒の若者が多く働いている小規模事業所の割合が高い産業⁹の状況が反映されにくいためであろう¹⁰。

各採用経緯の産業分布を非在学正社員計と比べて、構成比率に 5 ポイントを超える差がある産業をみていこう。男性では既卒正社員に製造業が少なく、教育、学習支援業が多い。女性では中途正社員に医療・福祉が多く、既卒に教育、学習支援業が多い。教育、学習支援業には公的教育機関が含まれることから、教員採用試験に数年遅れで合格した若者が既卒の正規職員として入職しているのだと思われる。

図表 4-2-1 若年正社員の勤務先事業所の産業（性、採用経緯別） 単位：％ Nは実数

	男性非在学正社員***				計	女性非在学正社員***			
	新卒	中途	既卒	計		新卒	中途	既卒	計
鉱業、土石業、砂利採取業	2.1	3.9	1.9	2.5	0.4	0.7	0.8	0.5	
建設業	8.9	7.0	6.1	8.1	5.2	2.9	3.6	4.6	
製造業	25.1	22.9	17.7	23.5	15.6	13.5	12.4	14.8	
電気・ガス・熱供給・水道業	11.1	8.8	6.9	10.0	3.2	2.7	1.8	2.9	
情報通信業	4.8	4.1	3.6	4.5	4.2	4.5	4.7	4.3	
運輸業、郵便業	5.1	7.1	7.9	5.9	3.7	2.6	3.5	3.5	
卸売業	5.1	5.0	2.5	4.7	5.3	5.7	3.4	5.0	
小売業	2.6	2.1	3.3	2.6	4.5	2.7	4.0	4.1	
金融業・保険業	5.5	1.6	0.5	4.0	8.7	3.9	3.9	7.3	
不動産業・物品賃貸業	2.4	3.9	1.9	2.7	2.6	3.1	3.1	2.7	
学術研究、専門・技術サービス業	7.7	6.6	3.8	6.9	5.1	7.6	3.8	5.3	
宿泊業、飲食サービス業	1.2	2.1	2.1	1.5	3.5	3.1	4.4	3.6	
生活関連サービス業、娯楽業	1.2	2.8	2.8	1.8	2.5	3.3	4.4	3.0	
教育、学習支援業	5.0	5.8	18.5	7.1	10.6	11.5	21.5	12.4	
医療、福祉	4.8	7.9	7.2	5.8	14.5	23.4	16.3	16.2	
複合サービス事業	4.7	1.8	5.2	4.2	8.7	2.5	3.6	6.9	
その他のサービス業	2.5	6.5	8.2	4.2	1.7	6.0	4.8	2.9	
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
N	5,298	1,596	1,181	8,149	3,637	837	772	5,314	

***p<.001 **p<.01 *p<.05 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

※非在学者計との差が5ポイント以上でかつ非在学者計より大きい場合を網掛、小さい場合を斜体+強調した。

⁹ 若者が初めて正社員として勤めた会社等の特徴を新卒と既卒とで比較した先行研究（JILPT 2019）では、既卒の若者が小規模企業および小売業やサービス業で初めての正社員経験を積む傾向がみられた。

¹⁰ 本調査に回答した事業所の産業分布は、ウェイトバック後の復元値と比べて小売業、宿泊業、飲食サービス業、医療・福祉といった小規模事業所を多く含む産業の比率が小さい（本報告の序参照）。

以上を踏まえ、正社員の勤務先の産業分布を満足層と不満層とで比較する。各採用経緯の正社員計の分布と比べて構成比率に5ポイントを超える差がある産業をみていこう。

図表4-2-2 若年正社員の勤務先事業所の産業（性、採用経緯、職業生活満足度別）

① 男性

単位：% Nは実数

非在学正社員 男性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 コミュニケーション		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
鉱業、砕石業、砂利採取業	2.1	2.3	2.0	2.4	2.7	2.2	1.8	2.9	2.0	2.5
建設業	6.8	8.2	6.7	8.8	6.6	8.6	6.1	10.5	9.9	7.2
製造業	26.0	22.0	23.4	22.9	28.4	22.2	22.9	23.0	23.5	22.6
電気・ガス・熱供給・水道業	10.4	9.9	9.0	10.5	8.7	10.5	9.4	10.4	4.9	13.6
情報通信業	5.6	4.4	5.0	4.4	5.1	4.2	4.6	3.8	3.0	5.2
運輸業、郵便業	5.7	6.0	5.0	6.1	4.9	6.1	6.0	6.1	6.0	5.3
卸売業	4.7	4.7	5.3	4.2	3.9	4.8	4.7	5.4	5.3	4.8
小売業	2.1	2.5	2.9	2.3	1.6	2.7	3.2	1.9	3.9	1.9
金融業・保険業	4.9	3.9	3.8	4.2	3.2	4.0	3.8	4.5	2.2	4.9
不動産業・物品賃貸業	2.1	2.7	2.4	2.6	1.6	2.8	2.2	3.0	2.5	2.6
学術研究、専門・技術サービス業	5.8	7.6	6.6	7.1	6.8	7.2	5.9	8.1	6.2	7.6
宿泊業、飲食サービス業	1.7	1.5	1.8	1.4	1.9	1.4	2.3	0.9	2.5	1.1
生活関連サービス業、娯楽業	1.6	1.7	2.7	1.4	2.1	1.6	2.3	1.1	2.4	1.5
教育、学習支援業	4.9	9.0	7.2	8.1	7.0	7.6	7.2	7.7	10.8	5.9
医療、福祉	6.1	5.9	7.2	5.4	7.2	5.7	7.1	4.5	6.8	4.9
複合サービス事業	5.3	3.5	5.0	3.8	4.3	4.3	6.3	2.2	3.5	4.5
その他のサービス業	4.3	4.1	4.1	4.2	3.8	4.2	4.2	3.9	4.7	3.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,120	5,038	1,716	3,665	1,098	5,334	2,964	3,046	1,785	4,627
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		正社員 男性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層		
鉱業、砕石業、砂利採取業	3.2	2.0	2.8	2.3	2.5	2.3	1.7	2.6		2.5
建設業	6.8	8.3	6.2	8.2	6.8	8.2	6.7	9.7		8.1
製造業	35.2	19.3	30.1	21.2	25.2	22.0	25.5	22.0		23.5
電気・ガス・熱供給・水道業	7.6	11.6	3.3	12.1	5.6	12.4	7.7	12.2		10.0
情報通信業	3.8	5.0	5.9	4.3	4.7	3.9	6.2	3.7		4.5
運輸業、郵便業	6.0	5.7	3.9	6.2	4.3	6.6	4.4	6.7		5.9
卸売業	4.2	5.2	5.7	4.5	6.6	4.3	6.3	3.9		4.7
小売業	3.2	2.4	5.0	2.1	4.9	2.2	3.3	2.2		2.6
金融業・保険業	2.6	4.3	1.7	4.3	3.6	4.3	3.1	4.8		4.0
不動産業・物品賃貸業	1.9	2.9	2.2	2.8	3.8	2.4	2.4	2.5		2.7
学術研究、専門・技術サービス業	6.0	7.7	6.1	7.1	7.6	7.0	7.2	6.9		6.9
宿泊業、飲食サービス業	1.7	1.5	2.0	1.3	1.8	1.4	1.7	1.0		1.5
生活関連サービス業、娯楽業	1.7	1.6	4.0	1.5	2.5	1.4	2.4	1.2		1.8
教育、学習支援業	7.0	7.7	4.0	8.6	4.4	8.5	6.6	8.1		7.1
医療、福祉	4.6	5.7	7.7	5.5	8.6	4.9	6.6	4.8		5.8
複合サービス事業	2.2	4.6	5.5	4.1	3.8	4.3	4.4	4.0		4.2
その他のサービス業	2.6	4.4	4.0	3.9	3.3	3.7	4.0	3.8		4.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
N	1,393	4,672	545	5,879	1,025	5,051	1,861	3,150		8,149

※空白セルは該当者0の意。満足層＝満足＋「やや満足」、不満層＝不満＋「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

新卒正社員 男性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 コミュニケーション		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
鉱業、砕石業、砂利採取業	1.7	2.2	1.5	2.2	1.4	2.3	1.5	2.8	1.1	2.5
建設業	8.3	8.8	8.1	9.5	8.1	9.4	6.7	11.7	10.9	7.9
製造業	28.1	23.4	25.2	24.2	30.4	23.8	24.8	23.7	26.6	23.3
電気・ガス・熱供給・水道業	9.7	11.5	9.2	12.1	9.3	11.7	10.1	12.0	4.9	14.8
情報通信業	6.0	4.8	5.3	4.6	5.6	4.6	5.0	4.3	3.8	5.4
運輸業、郵便業	4.7	5.4	3.8	5.6	4.1	5.2	5.2	5.1	4.5	4.8
卸売業	5.9	5.0	6.0	4.3	5.0	5.0	5.2	5.7	6.0	5.2
小売業	1.6	2.4	2.5	2.4	1.5	2.8	3.2	1.8	4.1	2.0
金融業・保険業	6.7	5.3	5.6	5.6	4.7	5.3	5.7	5.8	3.4	6.5
不動産業・物品賃貸業	2.0	2.4	2.0	2.4	1.1	2.6	2.0	2.7	2.5	2.2
学術研究、専門・技術サービス業	6.3	8.6	8.1	8.0	7.8	7.9	6.7	9.2	6.7	8.5
宿泊業、飲食サービス業	1.6	1.2	1.5	1.2	1.5	1.2	1.8	0.6	2.9	0.7
生活関連サービス業、娯楽業	0.9	1.2	1.6	1.1	1.1	1.1	1.7	0.8	1.6	1.1
教育、学習支援業	3.2	6.2	5.3	5.6	5.3	5.4	5.4	4.9	7.5	4.1
医療、福祉	4.5	5.3	5.6	4.6	5.2	4.9	5.4	3.9	5.9	4.0
複合サービス事業	5.9	4.0	5.8	4.1	5.6	4.5	7.4	2.7	4.3	4.9
その他のサービス業	2.9	2.3	2.7	2.4	2.1	2.5	2.2	2.4	3.4	2.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	750	3,231	1,099	2,446	655	3,598	1,848	2,088	1,092	3,102

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		新卒 男性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
鉱業、砕石業、砂利採取業	1.3	2.3	2.3	2.1	2.0	2.2	1.3	2.5	2.1
建設業	8.8	9.1	8.2	9.0	8.7	9.0	8.2	10.2	8.9
製造業	38.4	20.5	34.0	22.7	26.6	23.5	27.0	23.2	25.1
電気・ガス・熱供給・水道業	8.3	12.9	4.2	13.2	5.4	13.7	7.1	13.8	11.1
情報通信業	4.8	5.0	5.9	4.5	5.6	4.2	6.9	4.1	4.8
運輸業、郵便業	5.8	4.7	1.0	5.6	2.9	6.0	4.1	5.8	5.1
卸売業	4.8	5.5	7.2	4.9	7.4	4.7	7.8	3.8	5.1
小売業	2.9	2.4	5.2	2.0	4.2	2.3	3.0	2.3	2.6
金融業・保険業	3.8	5.7	2.3	5.7	5.0	5.7	4.0	6.4	5.5
不動産業・物品賃貸業	1.7	2.6	1.6	2.6	3.9	2.1	1.8	2.4	2.4
学術研究、専門・技術サービス業	6.7	8.5	7.5	7.9	9.8	7.5	9.0	7.3	7.7
宿泊業、飲食サービス業	1.4	1.1	2.0	1.0	1.2	1.0	1.2	1.0	1.2
生活関連サービス業、娯楽業	1.1	1.2	2.9	1.0	1.4	1.0	1.3	0.9	1.2
教育、学習支援業	3.2	5.6	1.0	6.2	2.6	5.9	4.4	5.5	5.0
医療、福祉	3.0	5.0	3.9	4.9	6.8	4.3	5.2	4.2	4.8
複合サービス事業	2.7	5.2	7.8	4.4	4.8	4.7	5.3	4.5	4.7
その他のサービス業	1.4	2.6	2.9	2.4	1.7	2.1	2.3	2.1	2.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	841	3,149	306	3,956	646	3,435	1,124	2,200	5,298

※空白セルは該当者0の意。満足層＝満足、「やや満足」、不満層＝不満、「やや不満」、「どちらでもない」者は集計から除いた。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

まずは男性について検討する（図表4-2-2①）。すべての採用経緯に共通して「職場の環境」に不満な層は製造業が多い傾向がみられた。この不満層で製造業が多い傾向は、新卒および中途の「人間関係・コミュニケーション」「雇用の安定性」、中途の「仕事の内容・やりがい」、既卒の「福利厚生」にもみられる。製造業以外で不満（満足）層が多（少ない）産業は、既卒にのみみられた。「仕事の内容・やりがい」に不満な層は電気・ガス・熱供給・水道業、「労働時間・休日」に不満な層は教育、学習支援業、「雇用の安定性」「福利厚生」に不満な層は医療・福祉が多い。

中途正社員 男性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 コミュニケーション		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
鉱業、砕石業、砂利採取業	3.9	3.6	3.3	3.4	5.2	3.1	3.7	3.9	4.4	3.2
建設業	3.9	7.3	4.7	6.9	4.8	7.1	5.7	8.0	9.7	5.6
製造業	29.3	20.8	25.1	22.7	29.6	21.1	22.1	24.3	23.5	22.7
電気・ガス・熱供給・水道業	10.5	8.3	8.9	8.1	7.8	9.0	9.6	7.2	5.0	12.0
情報通信業	5.0	3.8	4.1	4.5	4.8	3.7	3.7	2.9	2.1	5.0
運輸業、郵便業	10.5	6.6	8.0	6.5	5.7	7.5	7.8	7.5	8.8	6.1
卸売業	4.4	5.2	4.1	6.1	2.6	5.9	4.4	6.7	4.4	5.2
小売業	2.2	2.3	3.3	1.4	2.2	1.9	2.7	1.5	3.2	1.3
金融業・保険業	1.1	1.9	0.6	1.8	1.3	1.5	1.0	2.4	0.6	2.3
不動産業・物品賃貸業	0.6	4.1	2.4	4.4	2.2	4.2	2.7	4.8	3.2	4.3
学術研究、専門・技術サービス業	5.0	8.2	5.0	7.5	6.1	6.9	5.1	7.4	7.3	6.3
宿泊業、飲食サービス業	1.7	2.4	1.8	2.0	1.7	2.3	2.5	1.9	1.5	2.4
生活関連サービス業、娯楽業	2.8	2.9	5.3	2.3	3.5	2.5	3.4	1.5	2.6	2.3
教育、学習支援業	5.0	6.9	5.3	6.2	4.3	5.8	5.6	7.2	6.7	5.9
医療、福祉	7.2	7.3	10.1	7.4	12.6	7.3	10.1	6.0	8.5	6.8
複合サービス業	1.7	1.5	2.4	1.6	0.4	2.3	2.7	0.7	1.8	2.2
その他のサービス業	5.5	6.7	5.6	7.2	5.2	7.6	7.1	6.0	6.7	6.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	181	1,042	338	706	230	996	592	584	341	917

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		中途 男性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
鉱業、砕石業、砂利採取業	7.4	2.1	5.3	3.4	4.2	3.4	2.8	4.1	3.9
建設業	3.0	7.0	3.8	7.0	3.4	7.3	4.9	9.2	7.0
製造業	34.2	18.8	28.6	20.1	22.4	21.7	26.5	21.0	22.9
電気・ガス・熱供給・水道業	6.7	9.5	2.3	11.1	6.8	10.8	9.2	9.6	8.8
情報通信業	3.0	5.5	5.3	4.1	3.8	3.8	4.7	3.0	4.1
運輸業、郵便業	5.7	7.6	8.3	7.3	5.5	8.2	4.0	8.9	7.1
卸売業	3.0	6.4	3.8	5.1	6.3	4.9	4.0	5.9	5.0
小売業	3.7	1.5	4.5	1.8	5.1	1.8	2.3	1.7	2.1
金融業・保険業	1.3	1.9	0.8	1.7	1.3	1.6	1.9	1.5	1.6
不動産業・物品賃貸業	3.0	5.1	3.0	4.1	3.8	3.8	4.2	3.9	3.9
学術研究、専門・技術サービス業	6.0	7.4	5.3	6.9	5.5	7.3	5.4	7.4	6.6
宿泊業、飲食サービス業	1.7	2.4	0.8	2.1	2.1	2.4	2.3	1.1	2.1
生活関連サービス業、娯楽業	1.7	2.5	6.0	2.3	5.1	1.9	4.2	1.5	2.8
教育、学習支援業	7.4	6.2	5.3	6.8	5.1	6.3	6.3	6.1	5.8
医療、福祉	8.4	7.1	11.3	7.1	10.5	6.8	9.2	6.1	7.9
複合サービス業	1.0	1.6		2.1	1.7	1.6	2.1	1.1	1.8
その他のサービス業	2.7	7.4	6.0	6.8	7.6	6.5	5.9	8.1	6.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	298	874	133	1,095	237	892	426	542	1,596

※空白セルは該当者0の意。満足層＝満足＋「やや満足」、不満層＝不満＋「やや不満」、「どちらでもない」者は集計から除いた。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

対照的に満足（不満）層が多（少な）い産業は、新卒・中途における電気・ガス・熱供給・水道業と既卒における教育、学習支援業である。新卒と中途の「雇用の安定性」に不満な層や、新卒の「労働時間・休日等」「福利厚生」に不満な層は電気・ガス・熱供給・水道業が少ない。また既卒正社員では、「仕事内容・やりがい」「人事評価・処遇」「賃金」「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練・能力開発」に満足（不満）な層で、教育、学習支援業が多（少な）い。

既卒正社員 男性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 コミュニケーション		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
鉱業、砕石業、砂利採取業	1.7	1.2	1.9	1.5	4.3	0.7	1.0	1.4	1.5	1.6
建設業	3.9	6.5	3.4	8.1	3.8	6.5	4.4	7.5	7.2	5.9
製造業	14.9	18.0	14.6	17.5	21.6	16.1	17.3	17.8	14.3	18.7
電気・ガス・熱供給・水道業	12.2	5.1	8.2	6.1	7.7	6.3	7.0	5.7	4.5	9.8
情報通信業	4.4	3.3	4.9	2.5	3.8	3.0	4.2	2.3	1.5	4.5
運輸業、郵便業	5.5	8.0	6.3	7.3	6.3	9.1	6.8	9.5	8.4	6.6
卸売業	0.6	2.6	4.1	1.3	1.9	2.2	3.2	2.0	4.2	1.7
小売業	3.3	2.9	3.4	3.3	1.4	3.0	3.2	3.4	3.6	2.4
金融業・保険業	1.1	0.5	0.4	0.8	0.7	0.7	0.4	0.3	0.3	0.7
不動産業・物品賃貸業	3.3	1.8	3.7	0.8	2.4	1.7	2.0	1.4	1.5	2.1
学術研究、専門・技術サービス業	4.4	2.9	2.6	2.7	4.8	3.7	3.6	3.2	3.0	4.9
宿泊業、飲食サービス業	2.2	1.9	3.0	1.5	3.4	1.4	3.4	1.1	2.1	1.7
生活関連サービス業、娯楽業	3.3	2.3	3.7	1.9	3.8	2.4	2.8	2.3	4.5	2.4
教育、学習支援業	12.2	24.9	17.2	24.2	15.4	21.7	16.1	25.8	25.7	15.6
医療、福祉	11.6	5.8	10.1	5.6	7.7	7.2	9.7	5.2	8.4	6.3
複合サービス事業	6.6	4.3	4.9	6.1	4.3	5.9	6.6	2.3	2.7	6.6
その他のサービス業	8.8	8.1	7.8	8.8	7.2	8.3	8.0	8.9	6.9	8.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	181	728	268	479	208	696	497	349	335	572
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		既卒 男性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層		
鉱業、砕石業、砂利採取業	4.5	0.5	1.0	1.2	2.2	1.2	1.7	1.3	1.9	
建設業	4.9	5.8	2.9	5.8	4.4	5.9	3.7	7.9	6.1	
製造業	25.7	14.0	21.6	15.4	23.5	15.1	18.6	16.5	17.7	
電気・ガス・熱供給・水道業	6.5	8.1	2.0	8.1	4.4	8.4	7.6	7.1	6.9	
情報通信業	1.6	3.9	6.9	3.0	2.2	2.5	6.0	1.8	3.6	
運輸業、郵便業	6.5	8.1	6.9	7.8	8.8	7.8	6.3	8.4	7.9	
卸売業	3.3	2.3	2.9	2.1	3.7	1.8	3.7	1.3	2.5	
小売業	3.3	3.5	3.9	3.1	6.6	2.5	5.0	2.6	3.3	
金融業・保険業		0.7	1.0	0.5	1.5	0.6	1.0	0.5	0.5	
不動産業・物品賃貸業	0.8	1.2	2.9	1.7	2.9	1.8	2.3	0.8	1.9	
学術研究、専門・技術サービス業	3.7	3.9	2.9	3.9	1.5	4.0	3.3	3.9	3.8	
宿泊業、飲食サービス業	2.4	2.3	3.9	1.8	3.7	1.9	2.7	1.0	2.1	
生活関連サービス業、娯楽業	3.7	2.3	4.9	2.6	3.7	2.8	3.3	2.4	2.8	
教育、学習支援業	19.6	21.2	11.8	24.0	11.0	24.8	15.6	26.2	18.5	
医療、福祉	5.3	6.9	14.7	5.8	13.2	5.3	7.6	5.5	7.2	
複合サービス事業	1.6	6.4	4.9	5.7	2.9	6.3	4.0	5.5	5.2	
その他のサービス業	6.5	9.0	4.9	7.7	3.7	7.5	7.6	7.1	8.2	
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
N	245	608	102	778	136	681	301	381	1,181	

※空白セルは該当者0の意。満足層＝満足＋「やや満足」、不満層＝不満＋「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

同様の分析を、女性正社員についても行おう（図表4-2-2②）。男性ではすべての採用経緯でみられた、不満層の分布が製造業に偏る傾向は、女性では既卒についてのみみられた。製造業で働く既卒女性は「職場の環境」「福利厚生」に不満な層で多く、「教育訓練・能力開発」に満足な層で少ない。

② 女性

単位：％ Nは実数

非在学正社員 女性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 コミュニケーション		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
鉱業、採石業、砂利採取業	1.6	0.4	0.5	0.5	0.4	0.5	0.5	0.7	0.8	0.5
建設業	5.0	4.3	3.2	5.2	3.4	4.8	2.6	5.7	2.8	5.5
製造業	15.8	13.6	14.6	14.1	17.4	13.8	13.8	15.7	13.2	15.5
電気・ガス・熱供給・水道業	3.1	3.0	2.3	3.4	2.0	3.0	1.7	3.7	0.9	4.0
情報通信業	4.0	4.4	4.8	4.4	3.7	4.4	4.6	4.4	2.3	5.3
運輸業、郵便業	3.9	3.7	3.4	3.5	2.7	3.8	3.7	3.4	4.0	3.4
卸売業	5.0	4.6	4.8	4.8	5.5	5.3	5.0	4.8	4.2	5.8
小売業	3.9	3.9	5.3	3.9	3.5	4.3	4.7	3.9	4.9	3.2
金融業・保険業	8.8	6.5	5.7	7.9	5.7	7.8	7.4	8.3	2.9	9.5
不動産業・物品賃貸業	2.6	2.6	2.9	2.8	2.0	2.9	2.5	3.6	1.6	3.3
学術研究、専門・技術サービス業	7.6	5.3	5.7	5.5	5.1	5.5	4.3	6.4	3.4	6.6
宿泊業、飲食サービス業	3.4	3.9	4.3	3.4	3.9	3.4	4.8	2.3	5.6	2.8
生活関連サービス業、娯楽業	2.3	3.1	3.3	3.0	3.6	3.0	3.2	2.7	4.2	2.3
教育、学習支援業	8.4	15.4	12.0	13.4	12.5	13.0	11.0	15.1	19.2	9.7
医療、福祉	13.0	17.4	17.2	15.4	18.3	15.1	18.3	12.8	23.5	12.2
複合サービス事業	8.4	5.4	7.0	6.3	6.6	6.9	8.8	4.1	4.4	7.2
その他のサービス業	3.3	2.6	3.1	2.5	3.7	2.6	3.1	2.5	2.3	3.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	645	3,360	1,104	2,499	803	3,354	2,078	1,903	1,153	3,163
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		正社員 女性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層		
鉱業、採石業、砂利採取業	0.7	0.6		0.6	0.7	0.6	0.8	0.6		0.5
建設業	3.1	5.4	1.1	5.0	2.8	5.0	3.5	5.0		4.6
製造業	17.3	13.7	14.4	14.1	14.0	14.3	15.3	12.9		14.8
電気・ガス・熱供給・水道業	2.9	3.1	0.4	3.6	0.3	3.9	2.0	3.8		2.9
情報通信業	4.8	4.3	5.6	4.2	5.3	4.1	5.0	3.6		4.3
運輸業、郵便業	4.0	3.1	2.5	3.6	2.6	4.1	3.2	3.8		3.5
卸売業	5.8	5.2	4.9	4.9	8.8	4.3	6.9	3.4		5.0
小売業	4.8	3.4	7.0	3.6	5.2	3.7	4.8	3.6		4.1
金融業・保険業	6.3	8.5	6.3	7.8	4.7	8.1	5.9	9.6		7.3
不動産業・物品賃貸業	1.5	3.1	2.5	2.8	2.6	3.0	2.9	2.8		2.7
学術研究、専門・技術サービス業	5.1	5.7	4.6	5.4	6.4	5.1	6.0	4.8		5.3
宿泊業、飲食サービス業	3.3	3.2	9.5	2.8	5.3	2.7	4.5	3.1		3.6
生活関連サービス業、娯楽業	3.1	3.0	6.0	2.4	5.0	2.3	4.4	2.4		3.0
教育、学習支援業	13.6	12.4	8.5	14.0	7.1	14.2	11.9	14.4		12.4
医療、福祉	15.8	14.7	20.1	15.5	22.6	14.6	14.3	16.6		16.2
複合サービス事業	4.9	7.8	2.1	7.1	2.9	7.7	5.6	7.6		6.9
その他のサービス業	2.9	2.7	4.6	2.6	3.8	2.4	3.0	2.0		2.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
N	891	3,181	284	4,045	580	3,500	1,104	2,089		5,314

※空白セルは該当者0の意。満足層＝「満足」＋「やや満足」、不満層＝「不満」＋「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

すべての採用経緯に共通する傾向は、「労働時間・休日等」に不満な層で教育、学習支援業が多い点である。一方で教育、学習支援業で働く女性正社員は、新卒・既卒の「雇用の安定性」、既卒の「仕事の内容」「福利厚生」に不満な層で少なく、既卒の「賃金」「教育訓練・能力開発」に満足な層では多い。

新卒正社員 女性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 コミュニケーション		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
鉱業、砕石業、砂利採取業	1.3	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5	0.2	0.8	0.3	0.6
建設業	5.4	5.2	4.1	5.9	3.7	5.4	3.0	6.4	3.0	6.5
製造業	16.1	14.1	15.7	14.7	20.4	14.2	14.2	17.6	13.7	16.2
電気・ガス・熱供給・水道業	3.0	3.7	2.6	3.9	2.3	3.4	1.8	4.4	0.9	4.4
情報通信業	3.6	4.1	4.3	4.4	2.9	4.2	4.3	4.6	2.0	5.0
運輸業、郵便業	4.5	3.8	4.0	3.5	3.5	3.9	4.0	3.5	4.5	3.5
卸売業	5.6	4.7	5.2	4.8	4.3	5.8	5.1	5.2	4.3	6.2
小売業	4.5	4.2	6.4	4.0	4.1	4.7	5.6	3.8	5.9	3.2
金融業・保険業	11.4	7.8	7.0	9.1	7.8	9.2	9.3	9.6	3.5	11.7
不動産業・物品賃貸業	2.1	2.8	2.2	2.8	1.9	2.8	2.6	3.2	1.6	3.2
学術研究、専門・技術サービス業	7.1	5.0	4.8	5.8	4.7	5.4	3.8	6.7	3.1	6.2
宿泊業、飲食サービス業	3.2	3.9	4.6	3.5	3.3	3.6	4.6	2.0	5.9	2.5
生活関連サービス業、娯楽業	2.4	2.5	2.9	2.5	3.7	2.2	2.6	2.3	3.9	1.6
教育、学習支援業	7.3	13.6	9.3	12.0	9.7	11.3	9.7	13.0	16.2	8.4
医療、福祉	10.9	15.7	15.5	13.5	16.9	13.5	16.7	10.4	24.3	9.8
複合サービス事業	9.7	7.0	8.8	7.9	8.7	8.5	11.1	5.1	5.5	9.1
その他のサービス業	1.9	1.4	2.1	1.3	1.7	1.5	1.5	1.5	1.3	1.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	466	2,238	724	1,737	515	2,363	1,411	1,327	764	2,183
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		新卒 女性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層		
鉱業、砕石業、砂利採取業	0.5	0.5		0.5	0.5	0.5	0.4	0.6		0.4
建設業	3.7	6.2	1.2	5.7	4.1	5.6	4.4	5.6		5.2
製造業	17.7	14.4	15.3	14.8	13.8	15.2	16.1	14.0		15.6
電気・ガス・熱供給・水道業	3.2	3.4		4.0	0.5	4.3	2.3	4.2		3.2
情報通信業	4.4	4.2	5.9	3.7	5.4	3.8	5.5	3.4		4.2
運輸業、郵便業	4.2	3.2	3.5	3.8	2.7	4.2	4.0	3.8		3.7
卸売業	5.7	5.5	5.9	5.2	10.8	4.4	6.5	3.8		5.3
小売業	5.7	3.6	10.0	3.7	6.8	3.9	6.1	3.8		4.5
金融業・保険業	8.1	9.9	7.1	9.4	6.5	9.5	6.7	11.0		8.7
不動産業・物品賃貸業	1.5	3.1	2.9	2.7	2.7	2.7	3.0	2.6		2.6
学術研究、専門・技術サービス業	4.9	5.4	4.1	5.4	4.9	5.1	5.7	4.9		5.1
宿泊業、飲食サービス業	3.7	3.2	10.6	2.6	5.9	2.4	4.6	3.0		3.5
生活関連サービス業、娯楽業	2.9	2.4	3.5	2.0	3.0	2.1	3.6	2.0		2.5
教育、学習支援業	11.1	10.5	5.3	11.9	6.8	11.9	9.2	12.3		10.6
医療、福祉	14.3	13.1	18.8	14.1	19.2	13.3	13.1	14.6		14.5
複合サービス事業	6.2	9.9	2.4	8.9	4.3	9.5	7.0	9.4		8.7
その他のサービス業	2.2	1.6	3.5	1.6	2.2	1.5	1.8	1.1		1.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
N	594	2,222	170	2,818	370	2,453	703	1,566		3,637

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」、「どちらでもない」者は集計から除いた。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体+強調した。

医療・福祉は、新卒・中途の「労働時間、休日等」、中途・既卒の「福利厚生」、既卒の「雇用の安定性」に不満な層が多い。生活関連サービス業、娯楽業は、中途・既卒の「雇用の安定性」、既卒の「福利厚生」に不満な層が多い。宿泊業・飲食サービス業は新卒・既卒の「雇用の安定性」に不満な層が多い。卸売業は、新卒の「福利厚生」、中途の「人間関係・コミュニケーション」に不満な層が多い。小売業は新卒の「雇用の安定性」に不満な層が多い。

中途正社員 女性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 コミュニケーション		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
鉱業、採石業、砂利採取業	2.3	0.7	0.5	1.0	0.7	0.8	1.2	0.7	1.2	0.7
建設業	3.4	2.5	0.5	3.9	3.5	2.8	1.2	3.3	1.7	3.2
製造業	16.1	13.4	10.1	13.8	9.7	14.4	10.4	14.3	12.7	14.2
電気・ガス・熱供給・水道業	2.3	2.5	1.6	3.4	0.7	2.8	1.5	3.7	1.7	3.4
情報通信業	2.3	4.8	6.9	3.4	4.2	4.9	5.2	5.0	3.5	5.4
運輸業、郵便業	2.3	2.9	1.6	3.4	0.7	2.8	1.2	3.7	2.3	2.8
卸売業	3.4	5.2	4.8	5.2	11.1	5.1	6.4	4.3	4.0	6.4
小売業	1.1	2.7	1.6	2.9	2.8	2.4	1.5	4.0	1.7	2.8
金融業・保険業	2.3	4.1	3.2	5.2	2.8	4.5	3.0	5.0	1.2	4.5
不動産業・物品賃貸業	5.7	2.1	4.8	2.9	2.8	3.0	3.0	4.3	2.3	3.4
学術研究、専門・技術サービス業	6.9	8.0	10.1	6.8	8.3	8.3	7.0	7.3	5.2	9.0
宿泊業、飲食サービス業	4.6	3.0	4.8	2.6	3.5	2.8	4.9	3.0	5.8	2.2
生活関連サービス業、娯楽業	1.1	3.4	4.8	2.9	3.5	3.6	4.6	3.0	4.0	2.8
教育、学習支援業	12.6	12.3	13.8	10.4	13.9	11.1	10.7	12.0	16.8	9.9
医療、福祉	20.7	24.6	22.9	23.1	22.9	21.7	27.7	19.0	30.1	19.9
複合サービス事業	3.4	1.8	2.1	2.3	2.1	2.4	3.7	1.0	1.2	2.8
その他のサービス業	9.2	5.9	5.9	7.0	6.9	6.5	6.7	6.3	4.6	6.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	87	560	188	385	144	494	328	300	173	534

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		中途 女性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
鉱業、採石業、砂利採取業	1.4	0.4		1.0		1.0	0.9	0.8	0.7
建設業	1.4	3.4	1.8	3.2	0.8	3.2	1.9	3.2	2.9
製造業	14.5	13.1	10.9	14.2	9.8	15.2	11.7	13.9	13.5
電気・ガス・熱供給・水道業	2.2	3.0		3.4		3.6	1.9	3.2	2.7
情報通信業	5.8	4.6	3.6	5.5	6.1	4.3	3.7	3.6	4.5
運輸業、郵便業	2.9	2.6	1.8	2.4	0.8	3.4	1.4	4.0	2.6
卸売業	8.0	5.8	3.6	5.6	6.8	4.7	9.3	2.0	5.7
小売業	2.2	2.8	3.6	2.9	2.3	3.0	2.3	2.4	2.7
金融業・保険業	1.4	5.6	3.6	4.2	1.5	4.5	3.7	5.6	3.9
不動産業・物品賃貸業	2.2	3.4	1.8	3.4	3.0	4.2	2.8	4.0	3.1
学術研究、専門・技術サービス業	7.2	8.7	7.3	7.1	12.1	6.3	8.4	7.6	7.6
宿泊業、飲食サービス業	1.4	2.6	5.5	2.7	3.8	2.6	3.7	2.8	3.1
生活関連サービス業、娯楽業	2.2	4.2	10.9	2.3	6.8	2.2	6.1	2.0	3.3
教育、学習支援業	13.8	11.5	10.9	13.0	9.1	12.6	14.0	12.4	11.5
医療、福祉	26.8	19.5	25.5	21.4	29.5	21.7	20.6	24.7	23.4
複合サービス事業	1.4	3.0	1.8	2.6	0.8	3.0	1.9	2.8	2.5
その他のサービス業	5.1	5.6	7.3	5.2	6.8	4.5	5.6	5.2	6.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	138	497	55	621	132	506	214	251	837

※空白セルは該当者0の意。満足層＝「満足」＋「やや満足」、不満層＝「不満」＋「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

以上の若年正社員の職業生活満足度と産業との関係についての分析結果を考察しよう。職業生活の様々な構成要素について満足している層が集中する産業は、既卒男女の教育、学習支援業に限定された。教育、学習支援業には公的教育機関が多く含まれることから、公立学校の教職員採用試験へ数年遅れで合格した若者が高い満足感を示しているのだと思われる。本章の第2節でみたように、既卒者は新卒者や正社員経験をもつ転職希望者より条件のよい求人に恵まれにくく、正社員となれた場合にも職業生活に対する満足感は新卒正社員や中途正社員より低くなりがちである。しかし教育、学習支援業で正規の職員として採用された場合には、労働時間・休日等への不満を除けば、他の産業で働く若者より概ね満足度の高い職

既卒正社員 女性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 コミュニケーション		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
鉱業、採石業、砂利採取業	2.4	0.4	1.1	0.3		0.4	1.2	0.8	2.5	
建設業	4.7	2.9	2.2	3.7	2.2	4.0	1.9	4.8	2.5	3.7
製造業	12.9	11.8	14.3	11.7	13.8	11.3	14.9	7.9	11.4	13.2
電気・ガス・熱供給・水道業	4.7	1.2	1.6	1.1	2.2	1.8	1.6	0.8	3.2	
情報通信業	8.2	4.7	4.9	5.4	6.5	4.4	5.3	3.2	3.0	6.1
運輸業、郵便業	2.4	4.1	3.3	3.4	2.2	4.4	5.0	2.4	4.0	3.9
卸売業	3.5	3.5	3.3	4.3	4.3	3.3	3.4	4.0	4.0	3.4
小売業	3.5	3.9	4.9	4.6	2.2	4.4	4.3	4.4	4.5	4.2
金融業・保険業	2.4	3.1	3.3	4.3	1.4	3.8	3.4	4.4	2.0	4.2
不動産業・物品賃貸業	2.4	2.5	3.8	3.1	1.4	3.5	1.9	5.2	1.5	3.9
学術研究、専門・技術サービス業	9.4	3.3	3.8	2.9	3.6	3.1	3.4	4.0	2.0	5.4
宿泊業、飲食サービス業	3.5	3.9	3.3	3.1	5.8	2.4	5.3	1.6	4.5	4.2
生活関連サービス業、娯楽業	3.5	4.3	2.2	4.9	2.9	5.3	3.7	4.4	5.0	4.4
教育、学習支援業	9.4	26.2	19.2	23.4	20.3	24.3	16.8	29.8	31.2	15.9
医療、福祉	15.3	17.5	19.2	16.9	19.6	16.6	16.8	17.1	15.3	14.7
複合サービス事業	7.1	2.7	4.9	3.1	3.6	3.5	4.7	2.4	3.5	3.7
その他のサービス業	4.7	4.1	4.4	3.7	8.0	3.5	6.5	3.2	3.5	5.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	85	515	182	350	138	453	322	252	202	408

	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		既卒 女性計
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	
鉱業、採石業、砂利採取業	0.7	0.9		0.7	2.9	0.8	1.7	0.4	0.8
建設業	2.7	3.8		3.9		4.2	1.7	3.6	3.6
製造業	18.1	11.1	10.2	11.3	20.0	9.9	16.7	6.0	12.4
電気・ガス・熱供給・水道業	2.7	2.1	2.0	2.1		2.4	1.1	2.4	1.8
情報通信業	6.0	4.7	8.2	5.0	4.3	5.4	4.6	4.8	4.7
運輸業、郵便業	4.0	3.8		3.9	5.7	4.0	2.3	4.0	3.5
卸売業	4.7	3.8	4.1	3.2	2.9	3.4	5.7	2.8	3.4
小売業	4.0	3.3	2.0	3.5	2.9	3.4	2.9	3.2	4.0
金融業・保険業	4.0	4.0	8.2	3.2	1.4	4.6	5.7	4.0	3.9
不動産業・物品賃貸業	0.7	3.5	2.0	3.0	1.4	3.4	2.9	2.8	3.1
学術研究、専門・技術サービス業	4.0	3.3	4.1	3.5	4.3	4.0	3.4	2.0	3.8
宿泊業、飲食サービス業	3.4	3.5	10.2	3.2	5.7	3.4	5.2	3.6	4.4
生活関連サービス業、娯楽業	4.0	3.8	10.2	3.5	10.0	3.0	5.2	4.0	4.4
教育、学習支援業	22.8	22.9	10.2	25.5	5.7	26.2	20.1	29.8	21.5
医療、福祉	11.4	17.7	22.4	16.1	27.1	14.1	11.5	21.0	16.3
複合サービス事業	3.4	2.6	2.0	3.7		4.2	5.2	2.0	3.6
その他のサービス業	3.4	5.0	4.1	4.6	5.7	4.0	4.0	4.0	4.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	149	423	49	565	70	504	174	252	772

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体+強調した。

※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

業生活を送っているようだ。ただし長時間労働の解消が課題である。

全ての採用経緯の男性と既卒女性では、多くの要素について不満層の分布が製造業に偏っていた。後述するが、男性は同様の要素について不満層が生産工程の仕事に偏って分布する傾向があり(図表4-2-6①)、ものづくりの現場で働く若者が不満を募らせている状況を示す分析結果と捉えるべきだろう。対照的に女性の不満層は、医療・福祉や教育、学習支援業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、小売業といった対人サービスを提供する産業に偏って分布していた。男性と比べて女性はこれらの産業で働く比率が高く、かつこれらの産業は厚生労働省が毎年公表する新規学卒者の入職後3年以内離職率が高い産

業とも重なる¹¹。厚生労働省が公表している産業別の3年以内離職率は男女計のものであるが、これらの産業の3年以内離職率が高い背景には、若い女性たちの職業生活に対する不満があるのかもしれない。またそうした不満への対策は、新卒だけでなく他の採用経緯によって採用された女性正社員に対しても必要だろう。ただし本章ではウェイトバック前のデータを用いており、これらの産業のうち比較的従業員規模の大きい事業所の傾向が本調査の実測値には現れていることに注意が必要である。

2. 勤務先事業所の企業規模と職業生活満足度

次に、若年正社員の勤務先事業所の企業規模の分布について検討する。図表4-2-3へ、非在学若年正社員の勤務先事業所の企業規模の分布を性・採用経緯別に示した。

図表4-2-3 若年非在学正社員の勤務先の企業規模（性、採用経緯別） 単位：％ Nは実数

	男性非在学正社員***				計	女性非在学正社員***				計
	新卒	中途	既卒			新卒	中途	既卒		
1,000人以上	47.0	19.9	19.8	37.6	40.8	18.8	22.5	34.5		
300～999人	18.6	14.8	14.6	17.3	20.1	14.9	17.0	18.8		
100～299人	14.1	16.3	16.4	14.8	15.2	21.9	16.6	16.5		
30～99人	8.8	24.2	17.4	13.1	11.3	22.2	18.3	14.1		
5～29人	2.7	14.0	12.9	6.5	3.8	14.3	9.3	6.3		
官公営	8.8	10.8	18.8	10.6	8.8	7.9	16.3	9.7		
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
N	5,298	1,596	1,181	8,149	3,637	837	772	5,314		

***p<.001 **p<0.1 *p<.05 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

※非在学者計との差が5ポイント以上でかつ非在学者計より大きい場合を網掛、小さい場合を斜体+強調した。

男女ともカイ二乗検定の結果は有意で、採用経緯ごとの分布は大幅に異なる。非在学正社員計と比べて構成比率に5ポイントを超える差がある企業規模をみよう。男女とも1,000人以上は新卒正社員では4～5割弱、中途・既卒では2割弱と大きな差がある。中途は既卒と比べるとやや規模の大きい企業に勤めており、男性は5～99人、女性は5～299人に分布が偏る。既卒は、男性は5～29人の小企業と官公営、女性は官公営事業所に分布が偏る。本章ではウェイトバック前の実測値を分析しているため、企業規模の構成比率は回収率の高い大企業で高く、回収率の低い小企業で低く現れる。実社会における企業規模の分布は、新卒でも本章の分析結果ほどには大企業へ集中せず、既卒・中途ではより一層小規模企業へ偏っていると推察される。また、公的機関が労働市場で不利な立場にある既卒の若者に正社員の雇用機会を提供する役割を果たしていることが確認できた。

¹¹ 2016年3月卒業者の入職後3年以内離職率は、大学卒は宿泊業・飲食サービス業（50.4%）、生活関連サービス業・娯楽業（46.6%）、教育・学習支援業（45.9%）、医療・福祉（39.0%）、小売業（37.4%）、高校卒は宿泊業・飲食サービス業（62.9%）、生活関連サービス業・娯楽業（58.0%）、教育・学習支援業（58.0%）、小売業（49.4%）、不動産業、物品賃貸業（46.7%）である（出典：厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」）。

図表4-2-4 若年正社員の勤務先の企業規模（性、採用経緯、職業生活満足度別）

①男性

単位：％ Nは実数

非在学正社員 男性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 コミュニケーション		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	40.5	37.5	35.0	40.5	34.2	39.5	31.4	45.4	31.8	40.9
300～999人	18.8	17.0	19.6	16.1	16.3	17.2	19.4	15.9	17.1	17.0
100～299人	16.2	14.2	17.5	13.0	17.5	14.0	17.6	12.4	17.3	13.6
30～99人	10.5	13.3	13.1	12.1	14.2	12.4	14.5	11.3	16.4	11.0
5～29人	4.2	6.6	5.2	6.9	7.7	5.4	5.7	6.1	6.9	5.9
官公営	9.8	11.5	9.6	11.4	10.0	11.4	11.3	8.9	10.5	11.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,120	5,038	1,716	3,665	1,098	5,334	2,964	3,046	1,785	4,627
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		正社員 男性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層		
1,000人以上	36.4	40.0	24.2	41.5	30.1	42.6	30.2	44.3	37.6	
300～999人	16.6	17.5	19.4	16.5	22.0	16.1	20.4	15.4	17.3	
100～299人	15.8	14.0	21.1	12.7	18.8	12.4	19.4	11.8	14.8	
30～99人	15.0	11.2	22.8	10.5	17.5	10.0	16.2	9.6	13.1	
5～29人	5.5	6.0	10.1	5.4	6.8	5.1	6.2	5.9	6.5	
官公営	10.8	11.3	2.4	13.4	4.8	13.8	7.6	12.9	10.6	
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
N	1,393	4,672	545	5,879	1,025	5,051	1,861	3,150	8,149	
新卒正社員 男性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 コミュニケーション		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	48.1	47.3	43.1	50.0	45.5	48.4	38.9	56.1	41.4	49.9
300～999人	19.9	18.5	20.9	17.5	16.6	18.3	21.3	16.5	19.0	18.0
100～299人	15.3	13.5	16.9	12.3	15.9	13.3	16.8	11.9	16.9	13.0
30～99人	7.3	8.7	8.4	8.6	9.9	8.2	10.2	6.6	11.4	6.9
5～29人	1.6	2.4	3.0	2.2	3.5	2.3	3.2	2.0	3.0	2.6
官公営	7.7	9.5	7.6	9.4	8.6	9.5	9.5	6.9	8.2	9.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	750	3,231	1,099	2,446	655	3,598	1,848	2,088	1,092	3,102
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		新卒 男性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層		
1,000人以上	47.2	48.6	30.7	50.9	39.0	51.7	39.0	53.6	47.0	
300～999人	18.2	18.5	21.9	17.3	24.0	16.8	22.4	16.1	18.6	
100～299人	14.5	13.3	22.9	12.2	17.3	12.1	18.4	11.3	14.1	
30～99人	10.0	7.3	18.0	6.5	11.8	6.5	11.7	6.5	8.8	
5～29人	2.5	2.5	5.2	2.2	4.5	1.7	2.9	2.4	2.7	
官公営	7.6	9.7	1.3	10.9	3.4	11.2	5.6	10.2	8.8	
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
N	841	3,149	306	3,956	646	3,435	1,124	2,200	5,298	

※空白セルは該当者0の意。満足層＝「満足」＋「やや満足」、不満層＝「不満」＋「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

以上をふまえて、若年正社員の勤務先企業規模の分布が満足層と不満層とでどう異なるのか、性・採用経緯別にみていこう。まずは男性について検討する（図表4-2-4①）。

中途正社員 男性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 コミュニケーション		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	32.0	18.4	20.7	20.4	17.8	20.5	18.8	22.6	16.7	22.1
300～999人	13.8	15.2	16.3	14.4	12.2	15.6	15.2	15.2	15.5	15.0
100～299人	17.1	16.1	18.9	15.2	20.4	15.5	18.2	13.9	19.1	14.8
30～99人	19.9	24.0	26.0	21.1	23.0	24.6	25.0	23.3	27.3	21.5
5～29人	7.7	15.0	8.9	17.4	17.0	12.5	11.0	15.4	15.0	12.5
官公営	9.4	11.3	9.2	11.5	9.6	11.4	11.8	9.6	6.5	14.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	181	1,042	338	706	230	996	592	584	341	917
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		中途 男性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	19.8	21.9	12.0	22.6	11.8	24.2	15.5	22.5		19.9
300～999人	14.4	15.7	14.3	15.3	17.7	15.4	17.4	14.8		14.8
100～299人	18.5	15.9	18.8	14.4	21.1	13.3	19.5	14.6		16.3
30～99人	25.8	21.6	34.6	20.9	31.6	19.3	27.0	18.5		24.2
5～29人	10.4	13.8	15.8	12.6	10.5	13.5	12.0	15.3		14.0
官公営	11.1	11.1	4.5	14.2	7.2	14.4	8.7	14.4		10.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
N	298	874	133	1,095	237	892	426	542		1,596
既卒正社員 男性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 コミュニケーション		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	18.2	20.9	20.9	21.9	17.8	21.1	19.5	20.1	16.7	22.4
300～999人	18.8	12.6	16.8	11.3	19.2	13.6	17.1	12.6	12.2	14.5
100～299人	19.3	14.7	18.7	14.2	19.2	15.9	19.7	13.8	17.0	15.6
30～99人	14.4	17.7	16.0	15.9	17.3	16.8	17.7	18.6	21.5	16.3
5～29人	11.0	12.9	9.7	15.0	11.1	11.4	8.7	14.9	10.7	12.6
官公営	18.2	21.2	17.9	21.7	15.4	21.1	17.3	20.1	21.8	18.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	181	728	268	479	208	696	497	349	335	572
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		既卒 男性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	20.8	21.5	20.6	20.8	19.9	21.3	18.6	21.3		19.8
300～999人	13.1	14.3	19.6	13.8	18.4	13.4	17.3	12.1		14.6
100～299人	17.1	15.6	17.6	13.9	22.8	13.1	23.3	11.8		16.4
30～99人	18.4	16.0	22.5	15.7	20.6	15.0	17.6	14.4		17.4
5～29人	9.0	12.5	16.7	10.7	11.0	10.9	10.0	13.1		12.9
官公営	21.6	20.1	2.9	25.2	7.4	26.4	13.3	27.3		18.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
N	245	608	102	778	136	681	301	381		1,181

※空白セルは該当者0の意。満足層＝「満足」＋「やや満足」、不満層＝「不満」＋「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

概ね、不満（満足）層は30～99人、100～299人、300～999人といった中規模の企業に多（少な）く、満足（不満）層は1,000人以上の大企業と官公営に多（少な）い傾向がみられる。これらの30～999人の3カテゴリを「中規模企業」と一括りにすると、若年男性正社

員の職業生活満足度と勤務先企業規模との関係は以下の6類型に分けられる。

- ①満足（不満）層が1,000人以上で多（少な）い＋中規模で少な（多）い場合も
新卒の「賃金」「労働時間・休日等」「教育訓練・能力開発」、中途の「福利厚生」
- ②不満層が官公営と1,000人以上で少なく、中規模が多い
新卒・中途の「雇用の安定性」、新卒の「福利厚生」
- ③不満（満足）層が官公営で少な（多）く、中規模で多（少な）い
既卒の「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練・能力開発」
- ④満足層が中規模で少ない
中途の「教育訓練・能力開発」
- ⑤不満層が1,000人以上で多い
中途の「仕事の内容・やりがい」
- ⑥不満層が5～29人で少ない
中途の「仕事の内容・やりがい」「人事評価・処遇」

同様の分析を女性についても行った（図表4-2-4②）。満足（不満）層が1,000人以上の大企業と官公営に多（少な）い点は男性と同様だが、300～999人規模が1,000人以上と同様の傾向を示す場合があることや、5～29人の小規模企業でも不満層が多い点は男性とは異なる。先行研究（JILPT 2015）で指摘されている、職業生活に対する満足感は大規模・小規模組織で高く、中規模組織で低く現れる傾向は、本調査の女性には該当しない¹²。

以上をふまえて、5～299人の3カテゴリを「中小規模企業」と一括りにして、女性の職業生活満足度と勤務先企業規模との関連を類型化した。男性と類似の傾向がみられた類型には、男性の類型と同じ番号を付した。なお男性の類型⑥に対応する類型はみられなかった。

- ①満足（不満）層が1,000人以上で多（少な）い＋中規模で少な（多）い
新卒の「人事評価・処遇」「賃金」「労働時間・休日等」、新卒・中途の「教育訓練・能力開発」
- ②満足（不満）層が官公営と300人以上で多（少な）い（＋中小規模で少な（多）い）
新卒・中途・既卒の「雇用の安定性」と「福利厚生」
- ③満足（不満）層が官公営で多（少な）い（＋中規模で少な（多）い）
既卒の「人事評価・処遇」「賃金」「教育訓練・能力開発」
- ④不満層が中規模で多い
中途の「人間関係・コミュニケーション」、中途・既卒の「労働時間・休日等」

¹² 平成25年の若年者雇用実態調査を分析した際に、組織規模に対して職業生活満足度が「U字状」に分布する傾向が確認されたのは（JILPT 2016）、男女をまとめた分析をしたため、人数の多い男性の傾向が男女計の傾向として現れたのだろう。

②女性

単位：% Nは実数

非在学正社員 女性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 コミュニケーション		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	40.5	33.6	30.7	37.5	32.3	35.9	31.3	39.3	27.3	38.8
300～999人	21.7	17.6	20.6	17.2	17.6	18.8	20.9	16.6	17.3	19.0
100～299人	15.8	16.7	17.3	15.1	17.6	15.6	18.1	13.5	17.7	15.7
30～99人	13.2	12.9	17.0	12.3	17.7	12.9	15.7	11.8	18.0	12.6
5～29人	4.2	7.2	6.8	6.4	7.2	6.3	6.7	6.7	7.5	5.7
官公営	4.7	12.0	7.6	11.4	7.7	10.5	7.3	12.1	12.2	8.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	645	3,360	1,104	2,499	803	3,354	2,078	1,903	1,153	3,163
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		正社員 女性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	31.8	36.9	22.5	37.5	22.1	39.3	28.2	42.6		34.5
300～999人	19.0	19.0	16.9	18.1	24.1	17.2	20.7	17.3		18.8
100～299人	16.4	15.3	21.5	14.7	21.7	14.1	19.8	12.5		16.5
30～99人	14.3	13.3	22.5	12.4	19.8	11.5	18.5	9.2		14.1
5～29人	5.3	6.7	14.8	5.3	9.7	5.6	6.9	5.3		6.3
官公営	13.4	8.9	1.8	11.9	2.6	12.3	5.9	13.2		9.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
N	891	3,181	284	4,045	580	3,500	1,104	2,089		5,314
新卒正社員 女性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 コミュニケーション		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	45.5	40.2	35.5	44.6	39.0	42.2	36.1	47.0	32.9	46.2
300～999人	24.2	18.3	23.5	17.8	20.4	19.3	22.7	17.1	17.5	20.2
100～299人	15.2	15.2	16.6	13.5	18.1	14.4	16.7	12.3	16.4	14.3
30～99人	10.1	10.6	14.2	9.6	12.8	10.5	12.7	9.1	16.1	9.1
5～29人	1.1	4.7	3.9	3.8	4.3	4.0	4.5	3.8	5.5	2.7
官公営	3.9	10.9	6.4	10.8	5.4	9.5	7.2	10.6	11.6	7.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	466	2,238	724	1,737	515	2,363	1,411	1,327	764	2,183
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		新卒 女性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	37.2	43.9	27.1	44.4	26.8	45.7	33.4	48.3		40.8
300～999人	20.7	20.3	21.2	18.9	26.8	18.1	23.2	17.9		20.1
100～299人	16.5	13.3	21.2	13.5	21.4	13.2	19.9	12.0		15.2
30～99人	11.8	10.5	19.4	9.5	17.0	8.9	14.9	7.5		11.3
5～29人	2.5	4.1	9.4	3.1	4.9	3.2	3.6	3.0		3.8
官公営	11.3	8.0	1.8	10.5	3.2	10.8	5.0	11.3		8.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
N	594	2,222	170	2,818	370	2,453	703	1,566		3,637

※空白セルは該当者0の意。満足層＝「満足」＋「やや満足」、不満層＝「不満」＋「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

⑤不満層が1,000人以上で多（く官公営で少な）い。

中途・既卒の「仕事の内容・やりがい」

⑦不満層の比率が官公営が多い

中途・既卒の「職場の環境」

中途正社員 女性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 コミュニケーション		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	25.3	18.0	15.4	20.5	15.3	20.2	17.1	20.0	14.5	19.7
300～999人	16.1	15.0	16.0	14.8	11.8	15.8	15.5	15.3	16.8	15.2
100～299人	17.2	23.4	20.2	21.6	18.1	21.3	24.7	19.7	18.5	23.4
30～99人	23.0	19.5	23.9	20.0	31.3	20.4	24.4	19.3	29.5	21.3
5～29人	11.5	15.5	16.5	15.3	15.3	14.8	13.7	16.7	13.3	14.2
官公営	6.9	8.6	8.0	7.8	8.3	7.5	4.6	9.0	7.5	6.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	87	560	188	385	144	494	328	300	173	534
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		中途 女性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層		
1,000人以上	16.7	19.5	10.9	19.5	11.4	22.1	16.4	23.9	18.8	
300～999人	13.8	14.5	7.3	15.3	18.9	14.4	15.9	17.1	14.9	
100～299人	17.4	23.3	20.0	21.7	24.2	20.6	22.0	17.1	21.9	
30～99人	23.2	20.9	32.7	20.9	25.0	19.4	25.2	15.1	22.2	
5～29人	15.9	15.7	27.3	12.7	19.7	13.6	15.0	17.5	14.3	
官公営	13.0	6.0	1.8	9.8	0.8	9.9	5.6	9.2	7.9	
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
N	138	497	55	621	132	506	214	251	837	
既卒正社員 女性	仕事の内容 ・やりがい		人事評価・ 処遇		人間関係、 コミュニケーション		賃金		労働時間・ 休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
1,000人以上	30.6	21.6	27.5	20.6	25.4	20.8	24.2	22.6	18.8	24.3
300～999人	12.9	18.1	14.3	17.4	13.8	19.0	18.6	15.1	16.8	17.4
100～299人	17.6	15.7	17.0	16.6	13.0	15.7	17.7	12.3	22.3	13.0
30～99人	20.0	15.5	22.0	16.6	22.5	16.1	20.8	16.3	15.3	19.9
5～29人	12.9	8.7	8.2	9.7	10.1	9.1	8.7	9.5	9.4	9.6
官公営	5.9	20.4	11.0	19.1	15.2	19.4	9.9	24.2	17.3	15.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	85	515	182	350	138	453	322	252	202	408
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・ 能力開発		既卒 女性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層		
1,000人以上	23.5	21.5	22.4	23.0	17.1	24.8	21.8	25.8	22.5	
300～999人	16.1	17.5	8.2	17.3	20.0	15.7	17.8	13.5	17.0	
100～299人	16.1	15.8	20.4	13.3	17.1	11.9	16.7	11.9	16.6	
30～99人	16.8	18.2	26.5	17.0	27.1	16.5	24.7	13.1	18.3	
5～29人	6.0	9.7	20.4	8.1	15.7	8.9	9.2	6.3	9.3	
官公営	21.5	17.3	2.0	21.2	2.9	22.2	9.8	29.4	16.3	
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
N	149	423	49	565	70	504	174	252	772	

※空白セルは該当者0の意。満足層＝「満足」＋「やや満足」、不満層＝「不満」＋「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

類型①は、1,000人以上の大企業で働く若者の満足感が突出した類型である。この類型は男女とも新卒正社員に集中し、「賃金」「労働時間・休日等」「福利厚生」「教育訓練・能力開発」「人事評価・処遇」について現れた。その背景には、新卒一括採用は大企業を中心に維持されてきた慣行であることがあるだろう。賃金や福利厚生は、他の条件が同じであれば企業規模が大きいほど水準が高い傾向がある。また、新卒一括採用とは未熟な若者をその可塑性（訓練可能性）の高さに期待して組織内へ長期間囲い込むことを意味し、そうした雇用管理を行う企業では、組織内での教育訓練を充実させざるを得ない。

類型②は、官公営事業所と1,000人以上の大企業で働く若者は不満が少なく、中規模企業で働く若者に不満が多い類型である。女性では全ての採用経緯の「雇用の安定性」「福利厚生」、男性では新卒・中途の「雇用の安定性」、中途の「福利厚生」にみられた。既卒の男性は1,000人以上の大企業へ正社員として採用されても、雇用の安定性や福利厚生に満足を得る人は多くはない。また男女とも、中小企業に務めると正社員であっても雇用の安定性に不満を覚えがちであるのは、企業の存続そのものへの不安からくるのかもしれない。

類型③は、官公営事業所で働く若者の満足感が突出した類型である。この類型は男女とも既卒正社員にのみ現れ、男性は「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練・能力開発」、女性は「人事評価・処遇」「賃金」「教育訓練・能力開発」について現れた。図表4-2-3でみたように、既卒正社員の勤務先は官公営事業所に偏っている。労働市場で不利な立場にある既卒者に対して比較的質の高い雇用機会を提供できている点で、官公営事業所の社会的な役割は大きい。

類型④は中規模企業で働く若者に不満が多い類型である。男性は中途の「教育訓練・能力開発」、女性は中途の「人間関係・コミュニケーション」、中途・既卒の「労働時間・休日等」に現れる。他の組織で正社員経験を積んだ後に採用された中途正社員は、即戦力とみなされがちだが、企業内での教育訓練や職場に馴染ませるための人間関係上の配慮が不足しがちであるが、この課題は、経営層と従業員との距離が近く目が行き届きやすい小企業や、新規採用者の受け入れ対応の制度化が比較的進んでいるであろう大企業や官公営事業所と比べて、中規模企業において顕在化しやすいのかもしれない。

類型⑤は1,000人以上の大企業で働く若者に不満が多い類型である。男女とも「仕事のやりがい」について、男性は中途、女性は中途と既卒の正社員に現れた。「仕事の内容・やりがい」に不満な層は、男性の中途正社員では製造業で働く人や生産工程の仕事に就いている人でも多く、女性の中途・既卒正社員では事務職でも多い。大企業の製造現場で働く男性や、事務職の女性に対しては、仕事にやりがいを感じられるような工夫をすることが、若年正社員の不満を改善する上で重要なかもしれない。

類型⑥は5～29人の小企業で働く若者に不満が少ない類型で、男性中途正社員の「仕事の内容・やりがい」「人事評価・処遇」について現れた。上記の類型⑤の傾向とあわせて考察すると、他の組織で正社員経験を積んだ後に中途採用された若年男性の中には、やりがいや納得感ある処遇を求めて小規模企業へと転職した人が一定数含まれているのだろう。

類型⑦は官公営事業所で働く若者に不満が多い類型で、女性の中途・既卒正社員の「職場の環境」にのみ現れた。「職場の環境」に不満な中途女性は専門技術職が多く（図表4-2-6②）、「職場の環境」に満足な中途女性の勤務先の産業分布を中途女性全体のそれと比べて最も差が大きいのは医療・福祉で（中途女性全体：23.4%。「職場の環境」不満層：

19.5%)¹³、同様の傾向が既卒女性にもみられる。官公営事業所はあらゆる要素において若年正社員の満足感が高い傾向にあるが、唯一、公営の医療・福祉施設で働く専門技術職の女性正職員には、職場環境へ不満を抱く人が少なくないようだ。

3. 勤務先事業所における仕事内容（職種）

最後に、若年正社員が勤務先事業所で従事している仕事内容（職種）の分布を、満足層と不満層とで比較しよう。図表4-2-5へ、非在学若年正社員の勤務先事業所における仕事内容（職種）の分布を性・採用経緯別に示した。ケース数が多いため男女ともカイ二乗検定の結果は有意だが、非在学正社員計と比べて構成比率に5ポイントを超える差がある職種は、男女ともいずれの採用経緯についても無かった。産業や企業規模の分布とは異なり、若年正社員の仕事内容は若者が正社員へ採用された経緯に影響を受けにくいようだ。

図表4-2-5 若年正社員の勤務先事業所での職種（性、採用経緯別）

単位：% Nは実数

	男性非在学正社員***				女性非在学正社員***			
	新卒	中途	既卒	計	新卒	中途	既卒	計
管理的な仕事	3.8	4.3	3.8	3.9	1.2	1.3	0.8	1.2
専門的・技術的な仕事	32.0	25.6	30.1	30.4	27.7	31.8	33.3	29.2
事務的な仕事	28.6	23.1	23.1	26.7	51.2	52.0	47.0	50.5
販売の仕事	9.6	8.6	5.6	8.8	7.6	4.1	4.9	6.6
サービスの仕事	4.3	7.5	8.1	5.5	6.4	5.7	8.4	6.8
保安の仕事	0.9	1.0	1.8	1.0	0.1	0.1	0.1	0.1
生産工程の仕事	13.2	14.0	12.6	13.3	4.4	3.2	3.6	4.2
輸送・機械運転の仕事	1.8	6.3	5.3	3.2	0.2	0.4	0.4	0.2
建設・採掘の仕事	3.6	5.8	4.2	4.2	0.3	0.2		0.2
運搬・清掃・包装等の仕事	1.5	3.1	4.6	2.3	0.4	0.2	0.9	0.5
その他の仕事	0.2	0.3	0.2	0.2	0.0	0.1		0.0
無回答	0.5	0.4	0.5	0.5	0.3	0.8	0.5	0.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	5,298	1,596	1,181	8,149	3,637	837	772	5,314

***p<.001 **p<0.1 *p<.05 ※中途と既卒の区別は暫定的なもので今後精査が必要になる可能性がある。

※空白セルは該当者なし。「0.0」は0.01%未満の値。※非在学者計との差が5ポイントを超えるセルは皆無。

図表4-2-6①へ、男性正社員の勤務先事業所における職種の分布を満足層と不満層とで比較できるように示した。各採用経緯の正社員計と比べて構成比率に5ポイントを超える差がある職種をみていこう。最も多くの要素について満足度の高さが現れた職種は事務である。全ての採用経緯で「労働時間・休日等」「職場の環境」「雇用の安定性」「福利厚生」に不満な層は事務職が少ない。一方で、既卒の「仕事の内容・やりがい」に不満な層でも事務職が多い。次いで満足度が高いのは専門・技術職で、新卒・既卒の「仕事の内容・やりがい」に満足（不満）な層と、既卒の「教育訓練・能力開発」に満足な層で多（少な）い。

¹³「職場の環境」に不満な既卒女性は製造業の比率も高いが現在の日本社会に官公営の製造業は希少である。

図表4-2-6 若年正社員の勤務先事業所の職種（性、採用経緯、職業生活満足度別）

①男性

単位：％ Nは実数

非在学正社員 男性	仕事の内容・やりがい		人事評価・処遇		人間関係・コミュニケーション		賃金		労働時間・休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
管理的な仕事	3.6	4.0	3.2	4.5	3.0	4.1	2.8	5.1	3.8	3.7
専門的・技術的な仕事	26.2	33.7	30.7	32.4	31.8	30.6	30.1	31.4	31.7	30.0
事務的な仕事	31.1	25.6	26.6	27.1	24.0	27.7	26.3	27.4	17.5	32.4
販売の仕事	8.8	8.8	8.9	8.8	7.2	9.1	9.0	8.9	10.0	8.6
サービスの仕事	6.1	5.4	6.6	5.0	6.6	5.4	7.5	3.9	7.5	4.7
保安の仕事	1.3	1.1	1.2	1.1	0.5	1.2	1.4	0.8	1.5	0.8
生産工程の仕事	15.2	11.4	14.5	11.0	17.9	11.8	13.8	12.0	14.7	11.5
輸送・機械運転の仕事	3.1	3.2	3.1	2.9	3.0	3.1	3.1	3.1	3.6	2.5
建設・採掘の仕事	2.1	4.4	2.9	4.3	3.7	4.2	3.1	4.9	6.2	3.2
運搬・清掃・包装等の仕事	2.0	2.2	1.9	2.4	1.9	2.3	2.3	2.1	3.0	1.9
その他の仕事	0.3	0.1	0.1	0.1	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
不詳	0.4	0.2	0.2	0.3	0.2	0.3	0.3	0.3	0.2	0.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,120	5,038	1,716	3,665	1,098	5,334	2,964	3,046	1,785	4,627
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・能力開発		正社員男性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層		
管理的な仕事	3.1	4.2	3.9	3.9	4.3	3.7	3.3	4.6	3.9	
専門的・技術的な仕事	28.4	31.6	31.0	31.2	32.6	30.6	31.2	33.5	30.4	
事務的な仕事	19.0	31.1	16.0	29.9	20.5	29.5	28.4	26.0	26.7	
販売の仕事	6.0	9.6	8.3	8.8	10.6	8.2	9.3	8.3	8.8	
サービスの仕事	4.8	5.4	9.2	4.8	8.5	4.9	5.8	4.9	5.5	
保安の仕事	0.9	1.0	1.3	1.1	1.0	1.1	1.1	1.0	1.0	
生産工程の仕事	27.4	8.3	20.0	11.4	12.6	12.4	12.8	11.3	13.3	
輸送・機械運転の仕事	3.4	2.6	3.1	2.9	3.0	3.2	2.0	3.6	3.2	
建設・採掘の仕事	4.4	3.6	4.4	3.6	4.2	3.9	3.4	4.5	4.2	
運搬・清掃・包装等の仕事	2.2	2.1	2.8	2.1	2.1	2.1	2.1	1.8	2.3	
その他の仕事	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	
不詳	0.2	0.3	0.2	0.2	0.4	0.2	0.3	0.3	0.5	
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
N	1,393	4,672	545	5,879	1,025	5,051	1,861	3,150	8,149	
新卒正社員 男性	仕事の内容・やりがい		人事評価・処遇		人間関係・コミュニケーション		賃金		労働時間・休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
管理的な仕事	3.2	4.1	2.9	4.1	2.7	3.9	2.5	5.0	3.7	3.7
専門的・技術的な仕事	26.0	35.8	33.0	33.9	32.7	32.3	31.3	32.4	32.8	31.6
事務的な仕事	32.3	27.7	27.4	29.4	26.0	29.8	28.0	30.1	18.2	34.4
販売の仕事	10.4	9.2	9.8	9.1	9.0	9.4	10.7	8.6	11.6	9.1
サービスの仕事	5.3	4.1	5.0	4.3	4.9	4.2	6.1	3.2	6.1	3.6
保安の仕事	1.2	0.8	1.0	0.9	0.3	1.0	1.2	0.6	1.3	0.7
生産工程の仕事	15.6	10.9	14.4	10.7	17.9	11.8	13.6	11.9	16.9	10.6
輸送・機械運転の仕事	2.0	1.8	2.3	1.8	1.4	1.7	1.9	1.5	2.0	1.4
建設・採掘の仕事	2.1	4.0	2.6	3.9	2.7	3.9	2.6	4.8	5.3	3.2
運搬・清掃・包装等の仕事	1.2	1.3	1.2	1.5	1.8	1.5	1.5	1.5	1.7	1.3
その他の仕事	0.1	0.1	0.1	0.2	0.3	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2
不詳	0.5	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4	0.2	0.2	0.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	750	3,231	1,099	2,446	655	3,598	1,848	2,088	1,092	3,102
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・能力開発		新卒男性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層		
管理的な仕事	2.6	4.1	3.3	3.9	4.0	3.9	3.2	4.8	3.8	
専門的・技術的な仕事	28.8	33.5	31.0	32.6	35.6	31.8	33.2	34.5	32.0	
事務的な仕事	20.5	32.9	18.0	31.5	23.1	31.2	30.5	27.8	28.6	
販売の仕事	7.3	9.8	9.2	9.3	11.9	8.8	10.1	8.7	9.6	
サービスの仕事	3.8	4.1	7.8	3.8	6.5	3.6	4.1	4.4	4.3	
保安の仕事	0.7	0.8	1.3	0.9	0.8	0.8	1.0	0.9	0.9	
生産工程の仕事	28.1	8.2	21.6	11.1	11.0	12.4	11.9	11.3	13.2	
輸送・機械運転の仕事	2.9	1.2	1.3	1.7	1.5	1.9	1.2	2.0	1.8	
建設・採掘の仕事	3.3	3.7	3.6	3.4	3.6	3.7	2.8	4.1	3.6	
運搬・清掃・包装等の仕事	1.7	1.3	2.6	1.4	1.4	1.5	1.4	1.1	1.5	
その他の仕事	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	
不詳	0.4	0.3	0.3	0.2	0.6	0.2	0.4	0.2	0.5	
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
N	841	3,149	306	3,956	646	3,435	1,124	2,200	5,298	

※空白セルは該当者0の意。満足層＝「満足」＋「やや満足」、不満層＝「不満」＋「やや不満」、「どちらでもない」者は集計から除いた。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

中途正社員 男性	仕事の内容・やりがい		人事評価・処遇		人間関係、コミュニケーション		賃金		労働時間・休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
管理的な仕事	5.5	4.1	4.1	5.7	3.0	4.7	2.4	5.7	4.4	4.3
専門的・技術的な仕事	27.6	26.6	25.7	27.2	30.0	24.3	26.5	26.5	25.2	26.7
事務的な仕事	24.9	23.4	23.1	22.5	20.9	23.5	24.7	20.7	16.1	27.2
販売の仕事	5.0	9.7	8.0	10.5	6.1	9.9	6.3	12.3	9.1	9.3
サービスの仕事	6.6	7.4	8.9	6.5	7.8	7.8	9.6	5.1	8.2	7.1
保安の仕事		1.0	0.9	1.3		1.3	1.2	1.2	1.2	0.7
生産工程の仕事	19.3	12.0	17.2	11.9	20.0	12.1	15.2	12.8	13.2	13.3
輸送・機械運転の仕事	6.1	6.5	3.8	5.7	4.3	6.6	4.9	7.2	6.7	4.8
建設・採掘の仕事	1.7	5.7	5.3	4.8	6.5	5.5	5.6	5.0	9.7	3.6
運搬・清掃・包装等の仕事	2.8	3.1	2.7	3.4	1.3	3.3	3.2	2.7	5.6	2.6
その他の仕事	0.6	0.2	0.3	0.1		0.4	0.5		0.6	0.2
不詳		0.4		0.4		0.4		0.7		0.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	181	1,042	338	706	230	996	592	584	341	917
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・能力開発		中途 男性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
管理的な仕事	3.7	5.1	5.3	4.4	6.3	3.5	4.7	4.6		4.3
専門的・技術的な仕事	26.8	25.1	30.1	25.1	28.7	24.2	27.0	27.3		25.6
事務的な仕事	16.4	27.3	13.5	27.6	14.8	26.0	23.7	22.3		23.1
販売の仕事	3.7	11.2	9.0	9.2	8.9	8.7	9.2	9.6		8.6
サービスの仕事	6.7	8.1	8.3	6.5	12.7	7.6	8.2	5.9		7.5
保安の仕事		0.8	0.8	1.1	0.8	1.2	0.9	0.9		1.0
生産工程の仕事	29.2	8.8	20.3	12.2	13.9	13.5	15.7	11.4		14.0
輸送・機械運転の仕事	4.7	5.7	4.5	5.8	4.6	6.6	2.8	8.3		6.3
建設・採掘の仕事	6.0	4.1	7.5	4.5	6.3	5.2	5.6	6.1		5.8
運搬・清掃・包装等の仕事	2.3	3.0	0.8	3.1	2.1	2.9	1.6	3.0		3.1
その他の仕事	0.3	0.2		0.1	0.8	0.1	0.5	0.2		0.3
不詳		0.5		0.4		0.4		0.4		0.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
N	298	874	133	1,095	237	892	426	542		1,596
	仕事の内容・やりがい		人事評価・処遇		人間関係、コミュニケーション		賃金		労働時間・休日等	
既卒正社員 男性	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
管理的な仕事	2.8	3.4	3.4	4.4	3.8	3.7	4.6	4.0	3.3	2.8
専門的・技術的な仕事	26.5	35.3	28.4	33.6	31.7	31.5	30.8	33.5	34.9	28.1
事務的な仕事	32.0	19.5	26.9	22.1	20.7	23.4	22.5	22.1	16.7	30.2
販売の仕事	4.4	5.6	6.0	5.2	2.4	6.5	5.4	4.9	5.4	5.1
サービスの仕事	8.8	7.3	10.4	6.1	10.6	7.3	10.5	6.3	11.3	6.5
保安の仕事	2.8	2.1	2.6	2.1	1.9	2.2	2.2	1.4	2.7	1.4
生産工程の仕事	9.9	12.9	11.9	10.9	15.9	11.1	12.7	11.7	9.9	13.8
輸送・機械運転の仕事	4.4	4.7	5.6	4.8	6.3	5.3	5.0	5.4	6.0	4.4
建設・採掘の仕事	2.8	4.3	0.7	5.0	3.8	3.9	2.0	5.2	5.7	3.0
運搬・清掃・包装等の仕事	4.4	4.7	3.7	5.6	2.4	4.9	3.8	5.2	3.9	4.2
その他の仕事	0.6	0.1			0.5	0.1	0.2			0.4
不詳	0.6	0.1	0.4	0.2		0.1	0.2	0.3	0.3	0.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	181	728	268	479	208	696	497	349	335	572
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・能力開発		既卒 男性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
管理的な仕事	4.1	3.1	3.9	3.1	2.2	2.9	1.7	3.4		3.8
専門的・技術的な仕事	30.2	32.2	33.3	33.0	26.5	33.5	30.2	36.7		30.1
事務的な仕事	17.1	27.8	13.7	25.1	16.9	25.3	27.2	21.0		23.1
販売の仕事	4.1	5.9	2.0	5.7	7.4	4.6	6.0	4.5		5.6
サービスの仕事	6.1	8.1	14.7	7.5	11.0	7.3	9.0	6.0		8.1
保安の仕事	2.4	1.8	2.0	1.9	2.2	2.2	1.7	1.3		1.8
生産工程の仕事	23.3	7.9	15.7	11.4	17.6	10.6	12.3	11.8		12.6
輸送・機械運転の仕事	3.3	5.1	6.9	4.9	7.4	5.6	4.0	5.8		5.3
建設・採掘の仕事	6.1	2.6	2.0	3.1	3.7	3.7	2.7	5.0		4.2
運搬・清掃・包装等の仕事	3.3	4.9	5.9	4.0	5.1	4.0	4.7	4.2		4.6
その他の仕事		0.2		0.3		0.3	0.3			0.2
不詳		0.3		0.1		0.1	0.3	0.3		0.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
N	245	608	102	778	136	681	301	381		1,181

※空白セルは該当者0の意。満足層＝「満足」＋「やや満足」、不満層＝「不満」＋「やや不満」。『どちらでもない』者は集計から除いた。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛けした。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体＋強調した。

②女性

単位：％ Nは実数

非在学正社員 女性	仕事の内容・やりがい		人事評価・処遇		人間関係、コミュニケーション		賃金		労働時間・休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
管理的な仕事	0.8	1.3	1.3	1.2	0.9	1.3	0.9	1.7	0.3	1.5
専門的・技術的な仕事	22.9	34.2	29.8	30.0	31.0	29.4	30.6	29.2	43.5	22.7
事務的な仕事	54.3	46.8	49.0	49.8	47.8	51.6	47.2	52.8	33.1	59.9
販売の仕事	8.8	5.6	7.0	6.9	5.2	6.7	7.2	6.3	5.6	6.3
サービスの仕事	6.8	7.2	7.6	6.9	7.6	6.3	8.0	4.9	10.1	5.2
保安の仕事		0.2	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.2	0.2	0.1
生産工程の仕事	5.4	3.6	4.2	3.8	5.5	3.6	4.5	4.0	5.6	3.4
輸送・機械運転の仕事	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2
建設・採掘の仕事		0.3	0.1	0.3	0.1	0.3	0.3	0.3	0.4	0.2
運搬・清掃・包装等の仕事	0.6	0.5	0.5	0.4	1.0	0.4	0.9	0.2	0.9	0.3
その他の仕事		0.0	0.1	0.0		0.0	0.0	0.1	0.1	0.0
不詳	0.2	0.1	0.3	0.2	0.4	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	645	3,360	1,104	2,499	803	3,354	2,078	1,903	1,153	3,163
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・能力開発		正社員 女性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層		
管理的な仕事	1.0	1.3	0.4	1.3	1.0	1.3	1.1	1.4		1.2
専門的・技術的な仕事	32.7	27.2	36.3	29.5	36.6	28.6	28.5	31.8		29.2
事務的な仕事	46.5	54.8	34.9	52.5	41.9	52.5	52.3	48.1		50.5
販売の仕事	5.8	6.6	8.1	6.5	5.9	6.9	6.7	7.5		6.6
サービスの仕事	5.2	6.4	12.0	5.7	8.3	6.0	6.4	6.7		6.8
保安の仕事		0.0		0.1		0.1		0.2		0.1
生産工程の仕事	7.0	2.7	6.7	3.2	4.1	3.5	3.7	3.3		4.2
輸送・機械運転の仕事	0.1	0.2		0.3	0.2	0.3	0.1	0.2		0.2
建設・採掘の仕事	0.3	0.2		0.3	0.3	0.3	0.1	0.2		0.2
運搬・清掃・包装等の仕事	1.1	0.3	1.4	0.4	1.4	0.4	0.8	0.4		0.5
その他の仕事		0.0		0.0		0.0	0.1	0.0		0.0
不詳	0.3	0.2	0.4	0.1	0.3	0.1	0.2	0.2		0.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
N	891	3,181	284	4,045	580	3,500	1,104	2,089		5,314
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・能力開発		新卒 女性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層		
管理的な仕事	1.0	1.4	0.6	1.3	1.1	1.3	1.0	1.6		1.2
専門的・技術的な仕事	30.0	25.3	36.5	27.6	38.1	26.6	27.5	29.6		27.7
事務的な仕事	48.0	56.0	32.4	53.6	39.7	53.7	51.4	50.0		51.2
販売の仕事	6.9	7.5	7.1	7.6	7.8	7.7	8.8	8.1		7.6
サービスの仕事	5.2	6.0	13.5	5.2	8.1	5.7	6.4	5.8		6.4
保安の仕事		0.0		0.1		0.1		0.2		0.1
生産工程の仕事	7.4	2.9	8.2	3.3	3.2	3.8	4.0	3.7		4.4
輸送・機械運転の仕事	0.2			0.2	0.3	0.2	0.1	0.1		0.2
建設・採掘の仕事	0.3	0.2		0.3	0.3	0.4	0.1	0.3		0.3
運搬・清掃・包装等の仕事	0.7	0.4	1.8	0.4	1.1	0.4	0.6	0.4		0.4
その他の仕事							0.1			0.0
不詳	0.3	0.1		0.1	0.3	0.1		0.2		0.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
N	594	2,222	170	2,818	370	2,453	703	1,566		3,637

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体+強調した。

中途正社員 女性	仕事の内容・やりがい		人事評価・処遇		人間関係、コミュニケーション		賃金		労働時間・休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
管理的な仕事	2.3	1.1	2.7	0.8	1.4	1.4	0.9	2.0		1.3
専門的・技術的な仕事	24.1	35.5	29.3	31.7	32.6	31.6	34.8	29.0	43.4	26.8
事務的な仕事	60.9	48.9	56.9	51.2	55.6	53.2	48.8	55.3	42.2	58.6
販売の仕事	2.3	3.9	3.7	4.7	2.8	4.5	4.3	4.0	1.2	4.1
サービスの仕事	5.7	5.5	5.3	6.2	5.6	4.5	6.4	5.0	7.5	4.3
保安の仕事		0.2		0.3	0.7		0.3		0.6	
生産工程の仕事	4.6	3.4	1.6	3.4	1.4	3.2	2.7	3.3	4.0	3.2
輸送・機械運転の仕事		0.4		0.5		0.4	0.3	0.3		0.6
建設・採掘の仕事		0.4				0.4	0.3	0.3		0.4
運搬・清掃・包装等の仕事		0.2		0.3	0.7	0.2	0.6		0.6	0.2
その他の仕事		0.2		0.3		0.2		0.3		0.2
不詳		0.4	0.5	0.8	0.7	0.4	0.6	0.3	0.6	0.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	87	560	188	385	144	494	328	300	173	534
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・能力開発		中途 女性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層		
管理的な仕事	1.4	1.2		1.3	0.8	1.4	1.4	1.2		1.3
専門的・技術的な仕事	42.0	29.6	36.4	31.6	34.8	31.2	30.8	33.9		31.8
事務的な仕事	42.8	55.5	43.6	53.6	49.2	52.6	56.1	47.8		52.0
販売の仕事	2.9	4.4	9.1	4.2	3.0	4.9	2.8	5.6		4.1
サービスの仕事	3.6	5.2	3.6	5.3	7.6	5.5	5.6	7.2		5.7
保安の仕事				0.2				0.4		0.1
生産工程の仕事	5.1	2.4	5.5	2.6	2.3	3.4	2.3	2.4		3.2
輸送・機械運転の仕事		0.4		0.3		0.4		0.4		0.4
建設・採掘の仕事	0.7	0.2		0.3	0.8					0.2
運搬・清掃・包装等の仕事	0.7	0.2		0.2	0.8			0.4		0.2
その他の仕事		0.2		0.2		0.2		0.4		0.1
不詳	0.7	0.6	1.8	0.3	0.8	0.4	0.9	0.4		0.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
N	138	497	55	621	132	506	214	251		837
既卒正社員 女性	仕事の内容・やりがい		人事評価・処遇		人間関係、コミュニケーション		賃金		労働時間・休日等	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層
管理的な仕事		1.0	0.5	1.1	0.7	0.9	0.6	1.2	0.5	1.2
専門的・技術的な仕事	24.7	40.2	35.2	35.4	34.1	36.6	27.0	41.7	42.6	27.9
事務的な仕事	56.5	41.6	44.5	46.9	46.4	48.3	50.6	44.8	36.6	55.1
販売の仕事	4.7	4.1	5.5	4.6	2.9	4.0	5.0	4.8	3.5	4.7
サービスの仕事	9.4	8.2	8.2	8.0	10.1	6.2	9.9	5.2	10.4	7.4
保安の仕事		0.2		0.3		0.2		0.4		0.2
生産工程の仕事	4.7	3.1	3.8	2.6	4.3	2.6	4.7	1.6	4.0	2.9
輸送・機械運転の仕事		0.6		0.9		0.7	0.3	0.4		0.2
建設・採掘の仕事										
運搬・清掃・包装等の仕事		1.2	2.2	0.3	1.4	0.4	1.9		2.5	0.2
その他の仕事										
不詳										
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	85	515	182	350	138	453	322	252	202	408
	職場の環境		雇用の安定性		福利厚生		教育訓練・能力開発		既卒 女性計	
	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層	不満層	満足層		
管理的な仕事	0.7	0.9		1.1	1.4	1.0	1.1	0.4		0.8
専門的・技術的な仕事	34.9	34.5	34.7	36.6	31.4	35.7	30.5	44.8		33.3
事務的な仕事	45.6	48.5	36.7	46.4	42.9	47.0	52.3	36.1		47.0
販売の仕事	4.7	5.2	12.2	3.7	1.4	5.6	3.4	6.3		4.9
サービスの仕事	6.0	8.5	14.3	7.4	10.0	7.1	5.7	9.5		8.4
保安の仕事				0.2		0.2		0.4		0.1
生産工程の仕事	5.4	1.7		3.5	8.6	2.4	4.0	1.6		3.6
輸送・機械運転の仕事		0.7		0.5		0.6		0.8		0.4
建設・採掘の仕事										0.0
運搬・清掃・包装等の仕事	2.7		2.0	0.5	4.3	0.4	2.9			0.9
その他の仕事										0.0
不詳										0.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
N	149	423	49	565	70	504	174	252		772

※空白セルは該当者0の意。満足層=「満足」+「やや満足」、不満層=「不満」+「やや不満」。「どちらでもない」者は集計から除いた。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて大きい満足層の値と、5ポイントを超えて小さい不満層の値を網掛した。

※各採用経緯全体の構成比率より5ポイントを超えて小さい満足層の値と、5ポイントを超えて大きい不満層の値を斜体+強調した。

対照的に、最も多くの要素について満足度の低さが現れた職業は生産工程である。生産工程は、全ての採用経緯の「職場の環境」、新卒・中途の「雇用の安定性」、中途の「仕事の内容・やりがい」「人間関係・コミュニケーション」、既卒の「福利厚生」に不満な層が多い。次いで満足度が低い職種はサービス職で、中途の「福利厚生」と既卒の「雇用の安定性」に不満な層が多い。

女性について同様の分析を行った(図表4-2-6②)。最も多くの要素について満足度の高さが現れた職種は、男性と同様に事務職である。事務職はすべての採用経緯の「労働時間・休日等」「雇用の安定性」、新卒の「賃金」「福利厚生」、中途の「職場環境」に満足(不満)な層で多(少な)い。一方で事務職は、中途・既卒の「仕事の内容・やりがい」や既卒の「教育訓練・能力開発」に不満(満足)な層でも多(少な)い。次いで満足度が高い職種は男性と同様に専門・技術職で、全ての採用経緯の「仕事の内容・やりがい」に満足(不満)な層と、既卒の「賃金」「教育訓練・能力開発」に満足な層で多(少な)い。女性の専門技術職は男性とは異なり、満足度の低さも最も多くの要素について現れた。専門技術職は全ての採用経緯の「労働時間・休日等」、新卒の「雇用の安定性」「福利厚生」、中途の「職場の環境」に不満(満足)な層でも多(少な)い。満足度の低さだけが現れた職種はサービス職と販売職で、サービス職は新卒・既卒の「雇用の安定性」、販売職は中途・既卒の「雇用の安定性」に不満な層が多い。

以上の分析結果を考察しよう。実測値では若年正社員の二大職種である事務職と専門技術職について考察しよう。両者は対照的な傾向を示した。事務職は、「労働時間・休日等」「職場の環境」「雇用の安定性」「福利厚生」といった衛生要因(不十分であると労働者の仕事に対する不満が高まる要因)については男女とも不満が少ないが、動機づけ要因(労働者の仕事に対する動機付けを高める効果があるとされる要因)である「仕事の内容・やりがい」には不満を抱く傾向が非新卒者でみられる。一方で専門技術職は、動機づけ要因である「仕事の内容・やりがい」「教育訓練・能力開発」については男女とも不満が少ないが、女性では「労働時間・休日等」「職場の環境」「雇用の安定性」「福利厚生」といった衛生要因に不満を抱く傾向があり、特に「労働時間・休日等」に対する不満は全ての採用経緯の女性で突出している。専門技術職にみられる衛生要因に対する満足度の男女差は、専門技術職内部での具体的な仕事内容の違いから来ている。非在学正社員全体について、専門技術職の10%以上が勤務している産業をみると、男性は製造業(19.1%)、学術研究・専門・技術サービス業(14.2%)、電気・ガス・熱供給・水道業(14.1%)、教育、学習支援業(13.0%)と多岐にわたるかつ採用経緯別にみるとさらに多様性が増す。これに対して女性は医療・福祉(41.4%)と教育、学習支援業(28.0%)に集中しており、採用経緯別でもその傾向は変わらない。若い女性が専門的スキルを生かして安定的に働ける機会が、長時間労働や過酷な職場環境が問題視されている医療・福祉や教育の領域に集中していることは、女性の就業継続に負の影響を及ぼす可能性があると考えられる。

生産工程は男性では専門技術職、事務職に次いで多い職種だが、高卒男性では最も多い職種である。生産工程に就いた男性正社員は「職場の環境」「雇用の安定性」「福利厚生」といった衛生要因に不満を抱く傾向がある。さらに中途男性では「仕事の内容・やりがい」「人間関係・コミュニケーション」といった動機付け要因に不満を抱く傾向も見られる。ものづくりの現場においては、若者の仕事への動機付けを高めるために重要な要因と、動機付けを下げないために重要な要因の両方が改善課題になっているといえる。

最後に、サービス職や販売職では雇用の安定性や福利厚生について不満を抱く傾向がみられた。これらの職種は近年、若者が正社員として就く職業として存在感を増している職種だが(太田 2010)、労働需要の高さに対して若者の希望が少ない充足率の低い職種でもある¹⁴。これらの職種で若年人材を確保し定着を図るには雇用不安の解消が急務といえよう。

本章はウェイトバック前の実測値を分析したため、復元値と比べて小売業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉といった産業で働く若者の比率が小さい。本章が分析対象とした非在学若年正社員の、男性の5割強、女性の約8割を専門技術職または事務職が占めるのは、本調査の回収率が上記の産業で小さく販売職やサービス職の若年正社員のケースが実社会より大幅に少ないためと推察される。したがって、本章の分析で明らかにした、専門技術職や事務職にみられた傾向は実社会ではより小さく、サービス職や販売職の若者にみられた傾向は実社会ではより一層大きく現れている可能性がある。

第3節 職業生活に不満をもつ若年正社員の転職希望状況と定着支援対策

人々の「幸福」の規定要因について先行研究をとりまとめた Argyle (2001) によれば、仕事に対する満足感は労働者自身の人生全般における幸福感と強い相関をもつだけでなく、職務業績や組織市民行動 (organizational citizenship behavior)、無断欠勤・転職率など、職場や社会における行動にも影響を及ぼす。本節ではこれらの中から「転職」への影響に着目する。はじめに、9つの職業生活構成要素に対する若年正社員の満足感の程度と転職希望状況との関係を検討し、満足(不満)感が低下(上昇)すると転職希望が増す傾向のある職業生活構成要素を抽出する。次に、この抽出した要素に対して不満を抱いている若年正社員(=「不満層」)のみを対象として、その勤務先事業所が実施している職場定着対策と転職希望状況との関係を検討する。以上の分析結果は、若年正社員の職場要因による離職を防ぐには職業生活を構成するどの要素に特に注意すべきなのか、またそれらの要素に不満を抱く若者を職場に定着させるためにはどのような対策をとるべきなのか、若年正社員の職場定着に課題をもつ事業主に対して重要な示唆を提供することができよう。

¹⁴ 厚生労働省「職業安定業務統計(2016年3月卒業者の最終状況)」によれば、新規学卒者(高校)に対する職業別の求人充足率(=就職者数÷求人数)は、「その他の職業」を除いて最も低いのはサービス職(32.2%)で、次に低いのは販売職(49.0%)である。

図表4-3-1 若年正社員の職業生活満足度ごとの転職希望率（性・採用経緯別）

単位：％ Nは実数

男性		非在学正社員計		新卒正社員		中途正社員		既卒正社員	
		％	N	％	N	％	N	％	N
仕事内容・やりがい	不満層	<u>53.7</u>	1,120	<u>52.7</u>	750	<u>56.4</u>	181	<u>56.4</u>	181
	満足層	13.4	5,038	13.2	3,231	12.8	1,042	15.4	728
人事評価・処遇	不満層	42.4	1,716	41.3	1,099	42.9	338	46.3	268
	満足層	11.5	3,665	11.9	2,446	9.9	706	12.3	479
人間関係、コミュニケーション	不満層	43.2	1,098	44.9	655	40.0	230	41.8	208
	満足層	16.3	5,334	16.6	3,598	14.6	996	17.2	696
賃金	不満層	34.8	2,964	34.8	1,848	32.4	592	37.2	497
	満足層	12.4	3,046	12.6	2,088	12.2	584	11.7	349
労働時間・休日等	不満層	35.8	1,785	37.3	1,092	33.4	341	32.8	335
	満足層	16.3	4,627	16.4	3,102	15.0	917	18.2	572
職場の環境	不満層	33.0	1,393	32.6	841	33.9	298	33.5	245
	満足層	17.6	4,672	17.8	3,149	15.6	874	19.1	608
雇用の安定性	不満層	45.9	545	44.1	306	<u>45.9</u>	133	<u>51.0</u>	102
	満足層	17.7	5,879	18.2	3,956	15.5	1,095	17.7	778
福利厚生	不満層	40.0	1,025	38.4	646	37.6	237	<u>50.7</u>	136
	満足層	16.0	5,051	16.1	3,435	14.1	892	17.6	681
教育訓練・能力開発	不満層	39.5	1,861	40.7	1,124	37.6	426	37.9	301
	満足層	12.3	3,150	12.6	2,200	10.0	542	13.1	381
	計	21.9	8,149	21.9	5,298	20.2	1,596	24.0	1,181
女性		非在学正社員計		新卒正社員		中途正社員		既卒正社員	
		％	N	％	N	％	N	％	N
仕事内容・やりがい	不満層	<u>66.7</u>	645	<u>67.6</u>	466	<u>65.5</u>	87	<u>62.4</u>	85
	満足層	21.2	3,360	21.8	2,238	19.8	560	20.0	515
人事評価・処遇	不満層	53.1	1,104	53.6	724	<u>55.9</u>	188	47.8	182
	満足層	18.0	2,499	18.7	1,737	15.3	385	16.9	350
人間関係、コミュニケーション	不満層	<u>58.3</u>	803	<u>58.4</u>	515	<u>59.7</u>	144	<u>58.0</u>	138
	満足層	22.2	3,354	23.6	2,363	19.0	494	17.9	453
賃金	不満層	45.3	2,078	46.8	1,411	46.3	328	37.9	322
	満足層	16.9	1,903	17.3	1,327	15.3	300	15.5	252
労働時間・休日等	不満層	49.4	1,153	52.2	764	48.0	173	41.1	202
	満足層	22.9	3,163	23.7	2,183	20.8	534	21.1	408
職場の環境	不満層	42.0	891	43.3	594	41.3	138	38.9	149
	満足層	25.0	3,181	25.8	2,222	22.9	497	22.2	423
雇用の安定性	不満層	<u>63.7</u>	284	<u>68.2</u>	170	<u>61.8</u>	55	<u>55.1</u>	49
	満足層	25.4	4,045	26.5	2,818	23.0	621	22.8	565
福利厚生	不満層	51.7	580	53.2	370	52.3	132	44.3	70
	満足層	23.9	3,500	24.9	2,453	19.8	506	22.2	504
教育訓練・能力開発	不満層	51.2	1,104	53.2	703	51.4	214	43.7	174
	満足層	18.4	2,089	19.4	1,566	12.4	251	17.9	252
	計	30.2	5,314	31.1	3,637	28.7	837	27.8	772

※満足層＝「満足」＋「やや満足」、不満層＝「不満」＋「やや不満」。「どちらでもない」と「不詳」の転職希望率は表示を略した。

※転職希望率＝現在勤務する会社等を転職したいと「思っている」人の占める割合。

※各採用経緯計と比べて10ポイントを超えて高い値を網掛、低い値を斜体＋強調で示し、25ポイントを超えて高い値は下線を追記。

1. 若年労働者の職業生活満足度と転職希望状況

はじめに、若年正社員の転職希望と関連が強い職業生活構成要素を抽出しよう。本調査の個人調査では、非在学の若年正社員に現在勤務している会社等を「今後、転職したいと思いますか」と尋ね、「思っている」「思っていない」「わからない」の三択で回答させている。この「思っている」と回答した人の割合を「転職希望率」と呼び、各職業生活構成要素に「満足」または「やや満足」と答えた「満足層」と、「不満」または「やや不満」と答えた「不満層」の転職希望率を、男女の各採用経緯の正社員全体の値と比較する。不満層の転職希望率が高い要素は、若者の満足感を低下させると転職を促す可能性があり、満足層の転職希望率が低い要素は、若者の満足感を上昇させると転職を抑制する可能性がある」と解釈できる。

図表4-3-1～9種類の職業生活構成要素について「満足層」および「不満層」の転職希望率を性・採用経緯別に示した。各採用経緯全体の値より10ポイントを超えて高い値を網掛、低い値を斜体と強調で示し、さらに25ポイントを超えて高い値には下線を追記した。男性既卒正社員の「労働時間・休日等」「職場の環境」を除くと、男女とも全ての採用経緯において、全ての職業生活構成要素について不満層の転職希望率が全体と比べて10ポイントを超えて高い。なかでも際立って転職希望率が高いのは、全採用経緯の男女の「仕事内容・やりがい」、全採用経緯の女性および中途・既卒男性の「雇用の安定性」、全採用経緯の女性の「人間関係・コミュニケーション」、既卒男性の「福利厚生」、中途女性の「人事評価・処遇」に不満な人々で、その転職希望率は全体と比べて25～40ポイント高い。これらの要素について若者の満足感を低下させると転職につながる可能性が高いといえる。

反対に、満足層の転職希望率が各採用経緯全体の値と比べて10ポイントを超えて低い要素は少ない。全採用経緯の男女の「人事評価・処遇」、既卒男性および全採用経緯の女性の「賃金」、中途・既卒男性および新卒・中途女性の「教育訓練・能力開発」に満足な人々がこれに該当する。これらの要素について若者の満足感を上昇させることは、転職を抑制する可能性があるといえる。

以上の分析により、若年正社員の転職希望を抑制し職場定着を促すためには、職業生活に対する満足感を高めること以上に、不満を抱かせないようにすることがより重要であることが明らかになった。9つの職業生活構成要素のほぼすべてが、それに対する不満が若年正社員の転職希望につながりうるが、なかでも「仕事内容・やりがい」と「雇用の安定性」は、性別や正社員への採用経緯を問わずあらゆる若年正社員にとって、不満の高さが転職につながる傾向が高い。また女性においては「人間関係・コミュニケーション」への不満が、どのような採用経緯で雇用された若年正社員にとっても、転職を希望する契機になりうるようだ。

2. 若年労働者の職業満足度と勤務先事業所による雇用管理

前項において、9つの職業生活構成要素の全てについて、それらに対する不満が若年正社員の転職を促す可能性が見いだされた。そこで次に、各職業生活構成要素に不満を抱いてい

る若年正社員の転職希望率を低下させうる雇用管理のあり方を探索したい。本調査の事業所調査では、若年正社員の定着のために実施している対策を、13の選択肢から当てはまるものすべてを選ぶ複数回答の形で尋ねている。選択肢の一つは、他の12種類（「その他」を含む）の定着対策のいずれか一つ以上を実施しているか否かを尋ねるものである。まずはこの、「何らかの定着対策を実施している」か否かと若年正社員の転職希望状況との関連を検討する。

図表4-3-2 若年正社員の勤務先事業所による定着対策実施の有無別転職希望率（各職業生活構成要素に「不満」または「やや不満」と答えた者について） 単位：% Nは実数

①男性	勤務先事業所による 定着対策の実施の有無	「今後、転職したいと」			計	N	p
		思っている	思っていない ・わからない	不詳			
「仕事の内容・やりがい」不満層							
非在学正社員計	全体	54.3	44.7	0.9	100.0	1,084	
	何らかの定着対策を実施	55.3	43.8	1.0	100.0	1,026	**
	定着のための対策は行っていない	37.9	62.1		100.0	58	
新卒正社員	全体	53.3	46.2	0.6	100.0	723	
	何らかの定着対策を実施	54.3	45.2	0.6	100.0	691	*
	定着のための対策は行っていない	31.3	68.8		100.0	32	
「人事評価・処遇のあり方」不満層							
非在学正社員計	全体	43.0	56.0	1.0	100.0	1,658	
	何らかの定着対策を実施	43.9	55.2	1.0	100.0	1,553	**
	定着のための対策は行っていない	30.5	68.6	1.0	100.0	105	
「職場の人間関係、コミュニケーション」不満層							
非在学正社員計	全体	43.7	55.3	0.9	100.0	1,063	
	何らかの定着対策を実施	44.6	54.7	0.8	100.0	1,010	*
	定着のための対策は行っていない	28.3	67.9	3.8	100.0	53	
新卒正社員	全体	45.5	53.9	0.6	100.0	629	
	何らかの定着対策を実施	46.4	53.0	0.7	100.0	608	*
	定着のための対策は行っていない	19.0	81.0		100.0	21	
「賃金」不満層							
非在学正社員計	全体	35.2	64.1	0.7	100.0	2,860	
	何らかの定着対策を実施	36.0	63.3	0.6	100.0	2,656	***
	定着のための対策は行っていない	24.5	74.0	1.5	100.0	204	
既卒正社員	全体	37.8	62.0	0.2	100.0	482	
	何らかの定着対策を実施	39.4	60.6		100.0	434	*
	定着のための対策は行っていない	22.9	75.0	2.1	100.0	48	
「労働時間・休日等の労働条件」不満層							
非在学正社員計	全体	36.0	63.4	0.6	100.0	1,741	
	何らかの定着対策を実施	36.6	62.9	0.5	100.0	1,641	*
	定着のための対策は行っていない	26.0	72.0	2.0	100.0	100	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※空白セルは該当者0の意。
※各採用経緯全体の比率より5ポイントを超える差がある場合を斜体+強調で示した。

②女性	勤務先事業所による 定着対策の実施の有無	「今後、転職したいと」			計	N	p
		思っている	思っていない ・わからない	不詳			
「賃金」不満層							
非在学正社員計	全体	45.3	53.4	1.3	100.0	2,028	
	何らかの定着対策を実施	45.8	52.9	1.3	100.0	1,930	*
	定着のための対策は行っていない	35.7	63.3	1.0	100.0	98	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05
※各採用経緯全体の比率より5ポイントを超える差がある場合を斜体+強調で示した。

9種類の職業生活構成要素について「不満」または「やや不満」と答えた若年正社員を分析対象とし、その転職希望状況と勤務先事業所が「何らかの定着対策を実施している」か否かを、性・採用経緯別にクロス集計した。図表4-3-2にFisherの直接確率検定(両側)により5%水準で有意となった組み合わせを示した。各採用経緯全体の構成比率より、5ポイントを超える差がある場合を斜体と強調で示した。男性は「仕事の内容・やりがい」「人事評価・処遇のあり方」「職場の人間関係、コミュニケーション」「賃金」「労働時間・休日等の労働条件」に不満な層について、女性は「賃金」に不満な層について有意な関連がみられた。ただし男女とも全ての採用経緯において、いずれの職業生活構成要素についても、「定着のための対策は行っていない」場合の方が転職したいと「思っている」人の比率、すなわち転職希望率は大幅に低い。この分析結果は、定着対策を実施すると転職希望が増すことを意味するのではなく、そもそも若年正社員が転職を希望しない職場定着状況が良好な事業所では、定着対策を実施する必要がないことを意味していると解釈すべきだろう。

次に、残り12種類の定着対策、すなわち「採用前の詳細な説明・情報提供」「本人の能力・適性にあった配置」「職場での意思疎通の向上」「仕事の成果に見合った賃金」「昇格・昇任基準の明確化」「教育訓練の実施・援助」「仕事と家庭の両立支援」「女性の活躍に向けた支援」「配転・勤務地等人事面での配慮」「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」「職場環境の充実・福利厚生の実施」「その他」について、これらを勤務先事業所が実施しているか否かによって、不満層の転職希望状況がどう異なるのか検討しよう。先ほどと同様に、9種類の職業生活構成要素それぞれについて「不満」または「やや不満」と答えた若年正社員を分析対象とし、その転職希望の有無と勤務先事業所が各定着対策を実施しているか否かを、性・採用経緯ごとにクロス集計した。以下では、Fisherの直接確率検定(両側検定)により5%水準で統計的に有意な結果が得られたものに限定して、分析結果をみていこう。

まずは男性について検討する(図表4-3-3①)。「職場の環境」を除く全ての職業生活構成要素について、非在学正社員全体またはいずれかの採用経緯の正社員において、転職希望状況との間に有意な関連がみられる定着対策が存在した。ただしその大半は、実施している場合に転職希望率が「高く」現れるという関連であった。採用経緯別の分析結果について、実施している場合の転職希望率が不満層全体より5ポイントを超えて高い定着対策は、「採用前の詳細な説明・情報提供」「仕事の成果に見合った賃金」の2つのみであった。具体的には、「人事評価・処遇のあり方」に不満な中途男性は「採用前の詳細な説明・情報提供」を、「職場の人間関係、コミュニケーション」に不満な層は、中途男性においては「仕事の成果に見合った賃金」、既卒男性においては「採用前の詳細な説明・情報提供」を、「賃金」に不満な既卒男性は「採用前の詳細な説明・情報提供」および「仕事の成果に見合った賃金」を、勤務先事業所が実施している場合に転職希望率が大幅に高い。この分析結果は、「採用前の詳細な説明・情報提供」「仕事の成果に見合った賃金」を定着対策として実施すると若年男性正社員の転職希望が増すというよりも、もともと若年男性正社員の多くが転職を希望するよう

な事業所は「採用前の詳細な説明・情報提供」「仕事の成果に見合った賃金」を定着対策として行う傾向があると解釈するべきだろう。

図表4-3-3① 男性若年正社員の勤務先事業所が実施した定着対策別転職希望率（各職業生活構成要素に「不満」または「やや不満」と答えた者について） 単位：％ Nは実数

男性	勤務先事業所による 定着対策の実施の有無	「今後、転職したいと」			計	N	p
		思っている	思っていない ・わからない	不詳			
「仕事の内容・やりがい」不満層							
	全体	54.3	44.7	0.9	100.0	1,084	
非在学正社員計	仕事と家庭の両立支援 実施なし	50.6	48.7	0.7	100.0	439	*
	女性の活躍に向けた支援 実施なし	56.9	42.0	1.1	100.0	645	
		50.4	48.9	0.8	100.0	397	*
		56.6	42.4	1.0	100.0	687	
「人事評価・処遇のあり方」不満層							
	全体	43.0	56.0	1.0	100.0	1,658	
非在学正社員計	仕事の成果に見合った賃金 実施なし	47.0	52.4	0.6	100.0	500	*
		41.3	57.6	1.1	100.0	1,158	
中途正社員	全体	42.8	55.4	1.8	100.0	332	
	採用前の詳細な説明・情報提供 実施なし	48.3	50.7	1.0	100.0	203	*
		34.1	62.8	3.1	100.0	129	
「職場の人間関係、コミュニケーション」不満層							
	全体	43.7	55.3	0.9	100.0	1,063	
非在学正社員計	仕事の成果に見合った賃金 実施なし	49.1	50.0	0.9	100.0	344	*
		41.2	57.9	1.0	100.0	719	
中途正社員	全体	40.9	57.3	1.8	100.0	225	
	仕事の成果に見合った賃金 実施なし	50.8	46.2	3.1	100.0	65	*
		36.9	61.9	1.3	100.0	160	
既卒正社員	全体	42.2	57.4	0.5	100.0	204	
	採用前の詳細な説明・情報提供 実施なし	50.5	49.5		100.0	111	*
		32.3	66.7	1.1	100.0	93	
「賃金」不満層							
	全体	35.2	64.1	0.7	100.0	2,860	
非在学正社員計	採用前の詳細な説明・情報提供 実施なし	37.9	61.3	0.7	100.0	1,754	***
		30.9	68.4	0.6	100.0	1,106	
新卒正社員	全体	35.1	64.3	0.6	100.0	1,777	
	採用前の詳細な説明・情報提供 実施なし	36.9	62.4	0.7	100.0	1,154	*
		31.8	67.7	0.5	100.0	623	
中途正社員	全体	32.9	66.3	0.9	100.0	575	
	採用前の詳細な説明・情報提供 実施なし	36.6	62.5	0.9	100.0	325	*
		28.0	71.2	0.8	100.0	250	
	職場での意思疎通の向上 実施なし	37.0	61.7	1.3	100.0	308	*
		28.1	71.5	0.4	100.0	267	
既卒正社員	全体	37.8	62.0	0.2	100.0	482	
	採用前の詳細な説明・情報提供 実施なし	43.4	56.6		100.0	258	**
		31.3	68.3	0.4	100.0	224	
	仕事の成果に見合った賃金 実施なし	46.5	53.5		100.0	127	*
		34.6	65.1	0.3	100.0	355	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※空白セルは該当者0の意。

※各採用経緯全体の比率より5ポイントを超える差がある場合を斜体+強調で示した。

※各定着対策を「実施なし」より「実施している」方が転職希望率が小さい場合を網掛した。

男性続き	勤務先事業所による 定着対策の実施の有無	「今後、転職したいと」			計	N	p
		思っている	思っていない ・わからない	不詳			
「労働時間・休日等の労働条件」不満層							
非在学正社員計	全体	36.0	63.4	0.6	100.0	1,741	
	採用前の詳細な説明・情報提供	37.8	61.7	0.5	100.0	1,108	*
	実施なし	32.7	66.4	0.9	100.0	633	
	職場での意思疎通の向上	34.1	65.3	0.6	100.0	1,073	*
	実施なし	38.9	60.3	0.7	100.0	668	
新卒正社員	全体	37.5	62.2	0.4	100.0	1,065	
	職場での意思疎通の向上	34.7	65.0	0.3	100.0	688	*
	実施なし	42.4	57.0	0.5	100.0	377	
「雇用の安定性」不満層							
新卒正社員	全体	43.8	55.2	1.0	100.0	299	
	職場環境の充実・福利厚生の実施	36.2	62.3	1.5	100.0	130	*
	実施なし	49.7	49.7	0.6	100.0	169	
中途正社員	全体	45.8	53.4	0.8	100.0	131	
	採用前の詳細な説明・情報提供	56.1	43.9		100.0	66	*
	実施なし	35.4	63.1	1.5	100.0	65	
「福利厚生」不満層							
新卒正社員	全体	38.4	60.5	1.1	100.0	628	
	仕事の成果に見合った賃金	44.9	54.6	0.5	100.0	207	*
	実施なし	35.2	63.4	1.4	100.0	421	
「教育訓練・能力開発のあり方」不満層							
非在学正社員計	全体	39.6	59.5	0.9	100.0	1,813	
	その他	20.0	80.0		100.0	50	**
	実施なし	40.2	58.9	1.0	100.0	1,763	
新卒正社員	全体	40.8	58.4	0.7	100.0	1,095	
	その他	18.9	81.1		100.0	37	**
	実施なし	41.6	57.7	0.8	100.0	1,058	
既卒正社員	全体	61.6	38.1	0.3	100.0	294	
	仕事と家庭の両立支援	71.1	27.7	1.2	100.0	83	*
	実施なし	57.8	42.2		100.0	211	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※空白セルは該当者0の意。

※各採用経緯全体の比率より5ポイントを超える差がある場合を斜体+強調で示した。

※各定着対策を「実施なし」より「実施している」方が転職希望率が小さい場合を網掛した。

対照的に、実施している場合に転職希望率が「低く」現れる対策もわずかだが存在した。採用経緯別の分析結果について、実施している場合の転職希望率が不満層全体より5ポイントを超えて低い、職業生活構成要素と定着対策の組み合わせをみると、「雇用の安定性」に不満な新卒男性は「職場環境の充実・福利厚生の実施」を、「教育訓練・能力開発のあり方」に不満な新卒男性は「その他」の定着対策を、勤務先事業所が実施している場合に転職希望率が大幅に低い。新卒採用された男性については、勤務先事業所の職場環境や福利厚生が充実していると、雇用の安定性への不満があっても転職を希望するまでには至らず、勤務を継続する可能性があるといえよう。また、教育訓練・能力開発に不満がある新卒男性が転職を思いとどまる「その他」の対策とは何か明らかにするためには、別途他の要因との関連を分析する必要がある。この点については今後の課題としたい。

次に、女性について同様の分析を行った結果を検討する（図表4-3-3②）。全ての職業生活構成要素について、非在学正社員全体またはいずれかの採用経緯の正社員において、転職希望状況との間に有意な関連がみられる定着対策が存在した。男性とは異なり、定着対策を実施した場合に転職希望率が高い組み合わせと、低い組み合わせとが、同程度存在する。

図表 4-3-3② 女性若年正社員の勤務先事業所が実施した定着対策別転職希望率（各職業生活構成要素に「不満」または「やや不満」と答えた者について） 単位：％ Nは実数

女性	勤務先事業所による 定着対策の実施の有無	「今後、転職したいと」			計	N	p
		思っている	思っていない ・わからない	不詳			
「仕事の内容・やりがい」不満層							
非在学正社員計	全体	66.5	32.8	0.8	100.0	629	
	職場での意思疎通の向上 実施なし	70.4	28.9	0.8	100.0	395	*
		59.8	39.3	0.9	100.0	234	
中途正社員	全体	64.7	35.3		100.0	85	
	職場での意思疎通の向上 実施なし	77.8	22.2		100.0	36	*
		55.1	44.9		100.0	49	
既卒正社員	全体	61.9	36.9	1.2	100.0	84	
	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励 実施なし	75.0	21.9	3.1	100.0	32	*
	その他				100.0	3	*
		64.2	34.6	1.2	100.0	81	
「人事評価・処遇のあり方」不満層							
非在学正社員計	全体	52.8	46.2	1.0	100.0	1,080	
	仕事の成果に見合った賃金 実施なし	58.4	39.2	2.4	100.0	291	*
		50.7	48.8	0.5	100.0	789	
新卒正社員	全体	53.6	45.8	0.6	100.0	709	
	労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励 実施なし	48.9	50.3	0.8	100.0	372	*
		58.8	40.9	0.3	100.0	337	
中途正社員	全体	54.9	44.0	1.1	100.0	184	
	仕事の成果に見合った賃金 実施なし	67.4	27.9	4.7	100.0	43	*
		51.1	48.9		100.0	141	
「賃金」不満層							
中途正社員	全体	46.0	53.1	0.9	100.0	322	
	昇格・昇任基準の明確化 実施なし	32.3	66.2	1.5	100.0	65	*
	配転・勤務地等人事面での配慮 実施なし	30.9	67.6	1.5	100.0	68	**
		50.0	49.2	0.8	100.0	254	
「職場の環境(照明、空調、騒音等)」不満層							
非在学正社員計	全体	42.2	56.9	0.9	100.0	863	
	職場環境の充実・福利厚生の充実 実施なし	46.2	52.6	1.2	100.0	409	*
		38.5	60.8	0.7	100.0	454	
既卒正社員	全体	38.3	61.0	0.7	100.0	141	
	職場環境の充実・福利厚生の充実 実施なし	50.0	50.0		100.0	60	*
		29.6	69.1	1.2	100.0	81	
「雇用の安定性」不満層							
既卒正社員	全体	55.1	44.9		100.0	49	
	女性の活躍に向けた支援 実施なし	27.3	72.7		100.0	11	*
		63.2	36.8		100.0	38	
「福利厚生」不満層							
既卒正社員	全体	44.3	55.7		100.0	70	
	仕事の成果に見合った賃金 実施なし	28.0	72.0		100.0	25	*
	配転・勤務地等人事面での配慮 実施なし	53.3	46.7		100.0	45	*
		17.6	82.4		100.0	17	*
		52.8	47.2		100.0	53	
「教育訓練・能力開発のあり方」不満層							
中途正社員	全体	51.7	47.9	0.5	100.0	211	
	配転・勤務地等人事面での配慮 実施なし	34.1	65.9		100.0	41	*
		55.9	43.5	0.6	100.0	170	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05 ※空白セルは該当者0の意。Nが10以下の場合の転職希望率は「-」とした。

※各採用経緯全体の比率より5ポイントを超える差がある場合を斜体+強調で示した。

※各定着対策を「実施なし」より「実施している」方が値が小さい場合を網掛した。

まずは実施している場合に転職希望率が「高く」現れる対策について検討しよう。採用経緯別の分析結果について、実施している場合の転職希望率が不満層全体より5ポイントを超

えて高い定着対策は4種類と、2種類に限られた男性と比べて多様である。具体的には、「仕事の内容・やりがい」に不満な層は、中途女性においては「職場での意思疎通の向上」、既卒女性においては「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」を、「人事評価・処遇のあり方」に不満な中途女性は「仕事の成果に見合った賃金」を、「職場の環境」に不満な既卒女性は「職場環境の充実・福利厚生の実施」を、勤務先事業所が実施している場合、転職希望率が全体と比べて大幅に高い。この分析結果は男性の場合と同様に、「職場での意思疎通の向上」「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」「仕事の成果に見合った賃金」「職場環境の充実・福利厚生の実施」を実施すると若年女性正社員の転職希望が増すというよりも、もともと若年女性正社員の多くが転職を希望するような事業所はこれらの定着対策を行う傾向があると解釈するべきだろう。

次に、実施している場合に転職希望率が「低く」現れる対策について検討する。採用経緯別の分析結果について、実施している場合の転職希望率が不満層全体より5ポイントを超えて低い定着対策は5種類と、2種類に限定された男性と比べて多様である。具体的には、「賃金」に不満な中途女性は「昇格・昇任基準の明確化」「配転・勤務地等人事面での配慮」を、「雇用の安定性」に不満な既卒女性は「女性の活躍に向けた支援」を、「福利厚生」に不満な既卒女性は「仕事の成果に見合った賃金」または「配転・勤務地等人事面での配慮」を、「教育訓練・能力開発のあり方」に不満な中途女性は「配転・勤務地等人事面での配慮」を、勤務先事業所が実施している場合、全体と比べて転職希望率が大幅に低い。

新卒正社員にのみ定着対策の効果が示唆された男性とは異なり、女性は中途や既卒の正社員にのみ定着対策の効果が示唆された。中途採用された女性は、賃金に不満があっても、昇格・昇任の基準が明確で、配転・勤務地等人事面での配慮が十分であれば、転職を希望するまでには至らず勤務を継続する可能性がある。既卒女性は、仕事の成果に見合った賃金が支払われ、配転・勤務地等人事面での配慮が十分であれば、福利厚生に不満があっても転職を希望するまでには至らない可能性がある。なお、雇用の安定性に不満がある既卒女性の転職希望を押し下げる「女性の活躍に向けた支援」とは具体的に何か明らかにするためには、別途他の要因との関連を分析する必要がある。この点については今後の課題としたい。

第4節 本章のまとめ

(1) 職業生活に不満を抱える潜在的な離職リスクが高い若者の特徴

本章の分析の結果、若年正社員は職業生活に対する満足感が低いほど、現在勤務する会社等を転職したいと「思っている」傾向が明らかになった。この傾向は性別や正社員に採用された経緯にかかわらず、職業生活を構成するあらゆる要素に関してみられる強固な傾向である。したがって、若年正社員の職場定着を支援する際には、これらの職業生活に不満を抱く若者たちを「潜在的な離職リスクが高い層」とみなして対策を講じるべきである。具体的に

は、以下の特徴を持つ若者に支援が必要だろう。

第一に、卒業後無業や非正規の期間を経た後に正社員へ採用された既卒者である。わが国の若者が安定した雇用を得る機会は学卒時に集中している。その機会を逃した既卒の若者は、経験重視の中途採用枠に応募することも難しく、労働市場において最も不利な立場にある者たちである。そのため既卒者がなんとか正社員としての雇用を得ることができても、その待遇等は新卒採用された若者や他社で経験を積んだ後に中途採用された若者ほどには恵まれず、本章の分析でも既卒正社員の職業生活満足度は他の要素を統制しても概ね最も低く現れる。

第二に、入職からしばらく経過した 20 代後半の若者である。若年正社員の職業生活満足度は、男女ともいずれの採用経緯でも概ね 20 代前半で高く、20 代後半や 30 代前半で低い。この傾向は中途・既卒正社員より新卒正社員で顕著で、「教育訓練・能力開発」について最も顕著に現れた。第 3 章で述べたように若年正社員の転職希望率は 20 代後半および勤続期間 2～3 年未満でピークを迎え、30 歳および勤続期間が 3 年を超える頃に急速に低下する。若者が転職を決断しがちな 20 代後半までに、教育訓練・能力開発への不満を抑制することが、特に新卒採用された若者の職場定着促進に効果的かもしれない。

第三に、非大卒の若者である。学歴と職業生活満足度との関連を検討したところ、男女ともいずれの採用経緯においても、大学・大学院卒の満足度があらゆる要素について高い傾向がみられた。その傾向は特に新卒採用された若者において明確に現れた。新卒正社員では教育年数が短い高校卒よりもむしろ、専門・高専・短大卒の若者の満足度が最も低い。厚生労働省が公表している学歴別の新規学卒者就職後 3 年以内離職率は、近年「短大等」が「高校」を上回り、中学卒に次ぐ高い比率を維持している。短期高等教育機関には専修学校、短期大学、高等専門学校など多様なタイプの教育機関が混在しており、それぞれの課題の違いを今後明らかにしていく必要があるだろう。

(2) 潜在的な離職リスクの高い若者を雇用する事業所の特徴

若者の職場定着を支援するには、若者自身だけでなく、その勤務先に働きかけることが重要である。第 3 章で示した通り、若者が本人の前向きな意思ではなく、長期勤続を望みながら転職を希望する背景には、勤務先の問題があるためだ。潜在的な離職リスクの高い若者が多い事業所の特徴をつかむことは、事業主に対する雇用管理改善支援のターゲットを定める一助となるだろう。本章の分析の結果、職業生活に「不満」「やや不満」と答えた若者の勤務先には次のような特徴がみられた。

第一に、官公営より民営の事業所、民営の中では企業規模が中程度の事業所である。男女とも概ね、雇用の安定性や福利厚生、教育訓練・能力開発に不満を抱く若者は企業規模 30～299 人の事業所で働いている場合が多い。企業規模 1,000 人以上の事業所では、これらの要素については不満層の分布が少ないが、男女の中途正社員や女性既卒正社員では仕事の内容・やりがいにも不満を抱く若者が企業規模 1,000 人以上の事業所で働いている傾向がある。なお本調査は常用労働者 5 人未満の事業所は調査対象外なので、小規模事業所の傾向については

別途調査を実施する必要がある。

第二に、以下の産業の事業所である。すなわち、新卒男性は製造業、中途男性は情報通信業、既卒男性は製造業と電気・ガス・熱供給・水道業、教育、学習支援業、医療・福祉で多くの不満層が働いている。また、新卒女性は卸売業、小売業、宿泊業・飲食サービス業、教育、学習支援業、医療・福祉、中途女性は卸売業、生活関連サービス業、教育、学習支援業、医療・福祉、既卒女性は製造業、学術研究・専門・技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業、教育、学習支援業、医療・福祉で多くの不満層が働いている。

第三に、以下の職業の労働者を多く雇用する事業所である。全ての採用経緯に共通して、また多くの職業生活の要素について、不満層の男性は生産工程の仕事、女性は専門・技術職に就いている傾向がある。さらに男性は、福利厚生に不満を抱く中途男性はサービスの仕事、仕事の内容・やりがいにも不満を抱く既卒男性は事務職、雇用の安定性にも不満を抱く既卒男性はサービスの仕事に就いている傾向がある。女性は、雇用の安定性にも不満を抱く新卒女性はサービスの仕事、中途女性は販売職、既卒女性は販売職かサービスの仕事に、仕事の内容・やりがいにも不満を抱く中途・既卒女性は事務の仕事に就いている傾向がある。

(3) 不満内容ごとに異なる有効な職場定着対策

これらの潜在的離職リスクの高い若者を雇用する事業所に対して、具体的にどのような定着対策推進の支援を行うべきだろうか。本章の最終節では、勤務先事業所が定着対策を実施するか否かによって、職業生活に不満を抱く若年正社員の転職を希望する比率がどのように変化するか検討した。その結果、そもそも転職希望者が多く発生している事業所ほど、その状況を変えるべく様々な定着対策を実施していることが分かった。

一方で、若年正社員の転職希望を抑制する効果が期待できる定着対策は、性別や正社員への採用経緯によって異なった。男性は新卒正社員に対してのみ定着対策の効果が示唆された。新卒採用された男性は、雇用の安定性にも不満を抱いても、勤務先の職場環境や福利厚生が充実していると、勤務を継続する可能性がある。また新卒男性については、具体的な内容は不明だが、教育訓練・能力開発にも不満がある場合に転職を思いとどまらせる効果を見込める「その他」の対策が存在する。

女性は各採用経緯の若年正社員に対して定着対策の効果が示唆された。新卒採用された女性は、人事評価・処遇のあり方に不満があっても、労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励がなされると、勤務を継続する可能性がある。中途採用された女性は、賃金にも不満があっても、昇格・昇任の基準が明確で、配転・勤務地等人事面での配慮が十分であれば、勤務を継続する可能性がある。既卒者として採用された女性は、福利厚生にも不満があっても、仕事の成果に見合った賃金が支払われ、配転・勤務地等人事面での配慮が十分であれば、転職を希望するまでには至らない可能性がある。また既卒女性については、具体的な内容は不明だが、雇用の安定性にも不満がある場合に転職を思いとどまらせる効果を見込める「女性の活躍に向けた支援」が存在する。女性に対しては、公正で客観的な評価やワーク・ライフ・

バランスへの配慮が職場定着対策として有効なようだ。

(4) 今後の課題

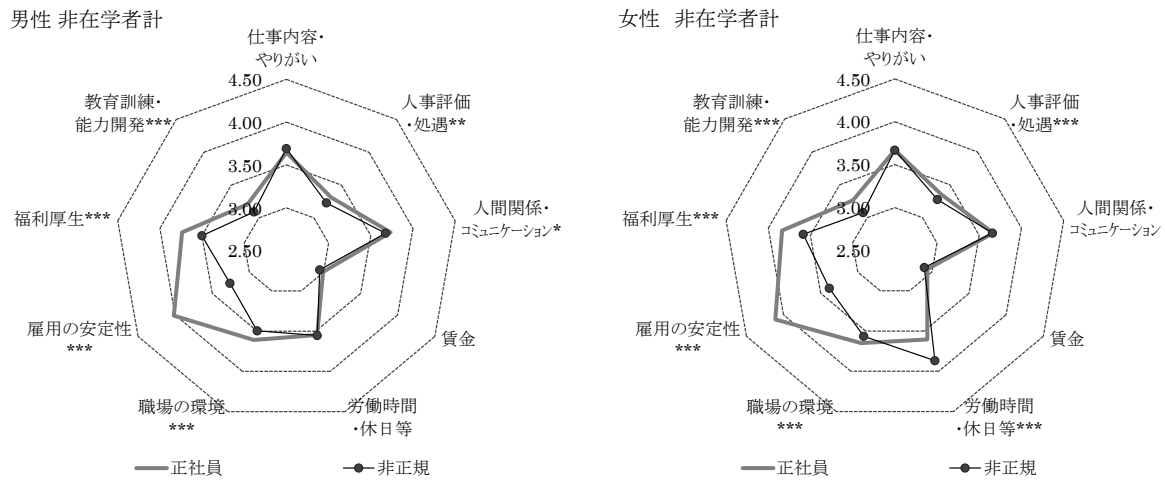
本項の冒頭で述べたとおり、若年正社員は職業生活に不満を抱くと転職を希望する傾向があるが、その傾向は特に、「仕事の内容・やりがい」「雇用の安定性」「人間関係・コミュニケーション」に対する不満が生じた場合に顕著に表れる。これらは第3章の分析で、若年正社員が長期勤続を望ましいと考えながらも転職を希望する理由の上位項目とも重複する（図表3-1-2①）。このうち、「雇用の安定性」については、新卒男性に対する「職場環境・福利厚生充実の充実」、既卒女性に対する「女性の活躍に向けた支援」の職場定着促進効果が見いだされた。しかし「仕事の内容・やりがい」「人間関係・コミュニケーション」については、本調査が設定した「定着対策」の中には転職希望を抑制する可能性が見込めるものがなく、新たに探索する必要がある¹⁵。特に今回、職場定着に効果を持ちうる対策を全く見いだせなかった男性の中途・既卒正社員については、重点的な探索を進める必要があるだろう。

<引用文献>

- Argyle, Michel, 2001, *The Psychology of Happiness*, Second Edition, Routledge.
- Clark, A.E., 1997, “Job Satisfaction and Gender: Why are Women So Happy at Work?”, *Labour Economics*, 4, pp.341-372.
- Smith, P.C. Kendall, L.M. and Hulin, C.L., 1969, *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Rand McNally.
- 太田聡一（2010）『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版。
- JILPT（2015）『経営組織の診断と活性化のためのチェックリスト—HRM チェックリスト利用活用マニュアル（改訂増補版）』。
- JILPT（2019）『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ（第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）』調査シリーズ No.191.
- JILPT（2015）『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状：『平成25年若年者雇用実態調査』より』資料シリーズ No.171.
- マイケル・アーガイル著、石田梅男訳（1994）『幸福の心理学』誠心書房。
- 松本真作（2017）『高業績で魅力ある会社とチームのためのデータサイエンス—職場と仕事を数値化する測定尺度、チェックリスト集—（3刷）』JILPT.

¹⁵ 先行研究（松本 2017、p.47）では、職業全般への満足度を測る指標「全般的職務満足感」に最もプラスの影響があったのは「職務」（達成、成長、自律性、参画、意義）であった。ただし、松本（2017）の分析対象者は若年正社員に限定されたものではないので、若者に特有の傾向等を掴むためには、新たな調査研究を進めていく必要がある。

付表4-1 若年労働者の雇用形態ごとの職業生活満足度平均値（性別）

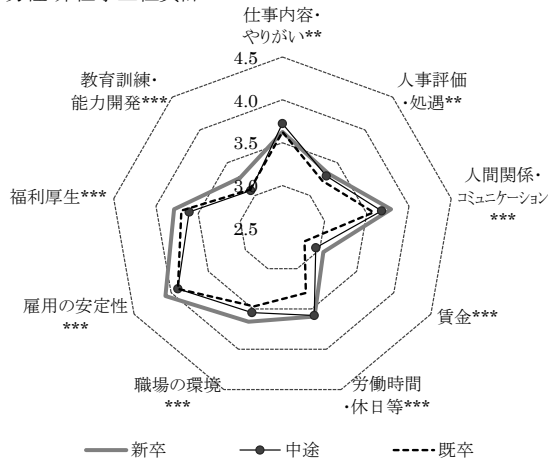


*** p<.001 **p<.01 *p<.05

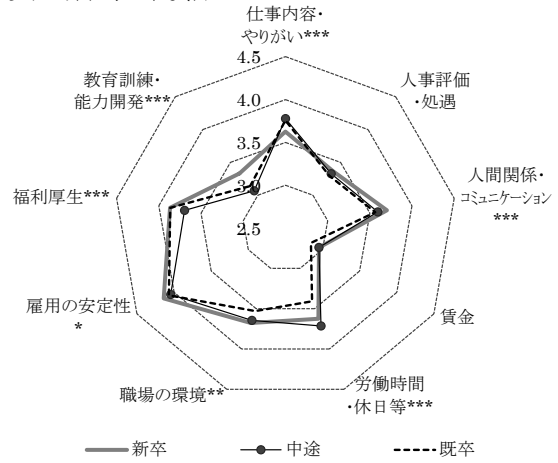
※職業生活を構成する9要素の名称は、図表4-1-1①で示した名称を簡略化して示した。

付表4-2 若年正社員の採用経緯・学歴・年齢層ごとの職業生活満足度平均値（性別）

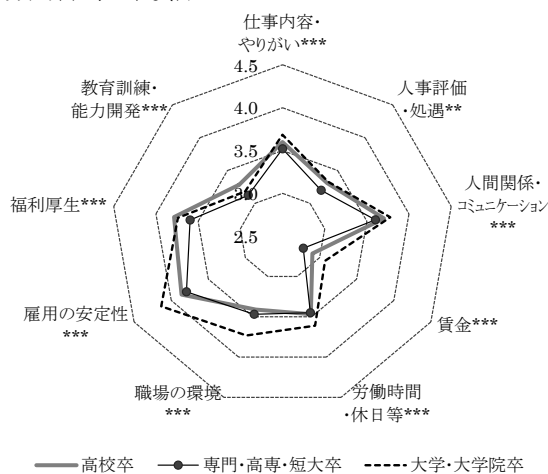
男性 非在学正社員計



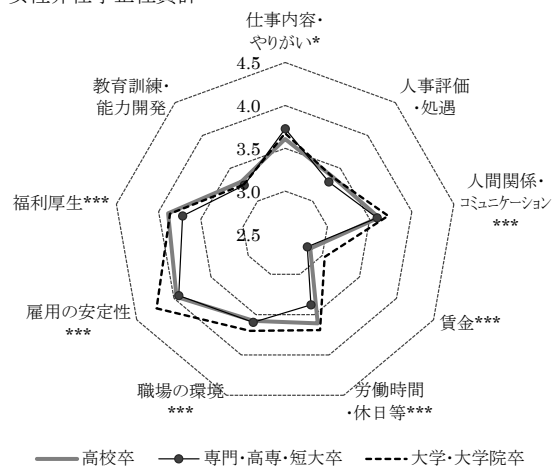
女性 非在学正社員計



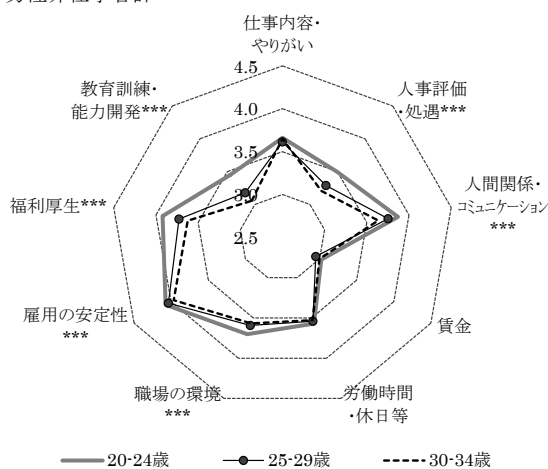
男性 非在学正社員計



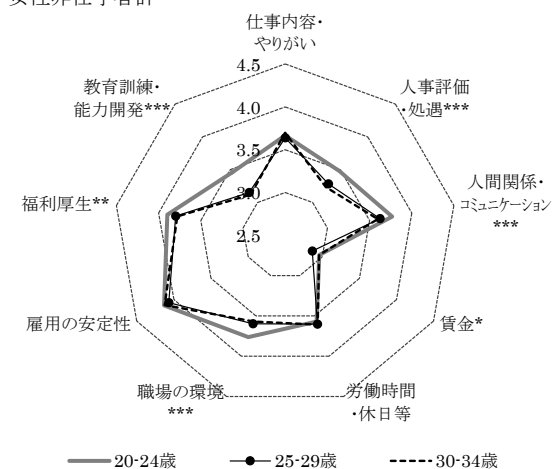
女性 非在学正社員計



男性 非在学者計



女性 非在学者計



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

※職業生活を構成する9要素の名称は、図表4-1-1①で示した名称を簡略化して示した。

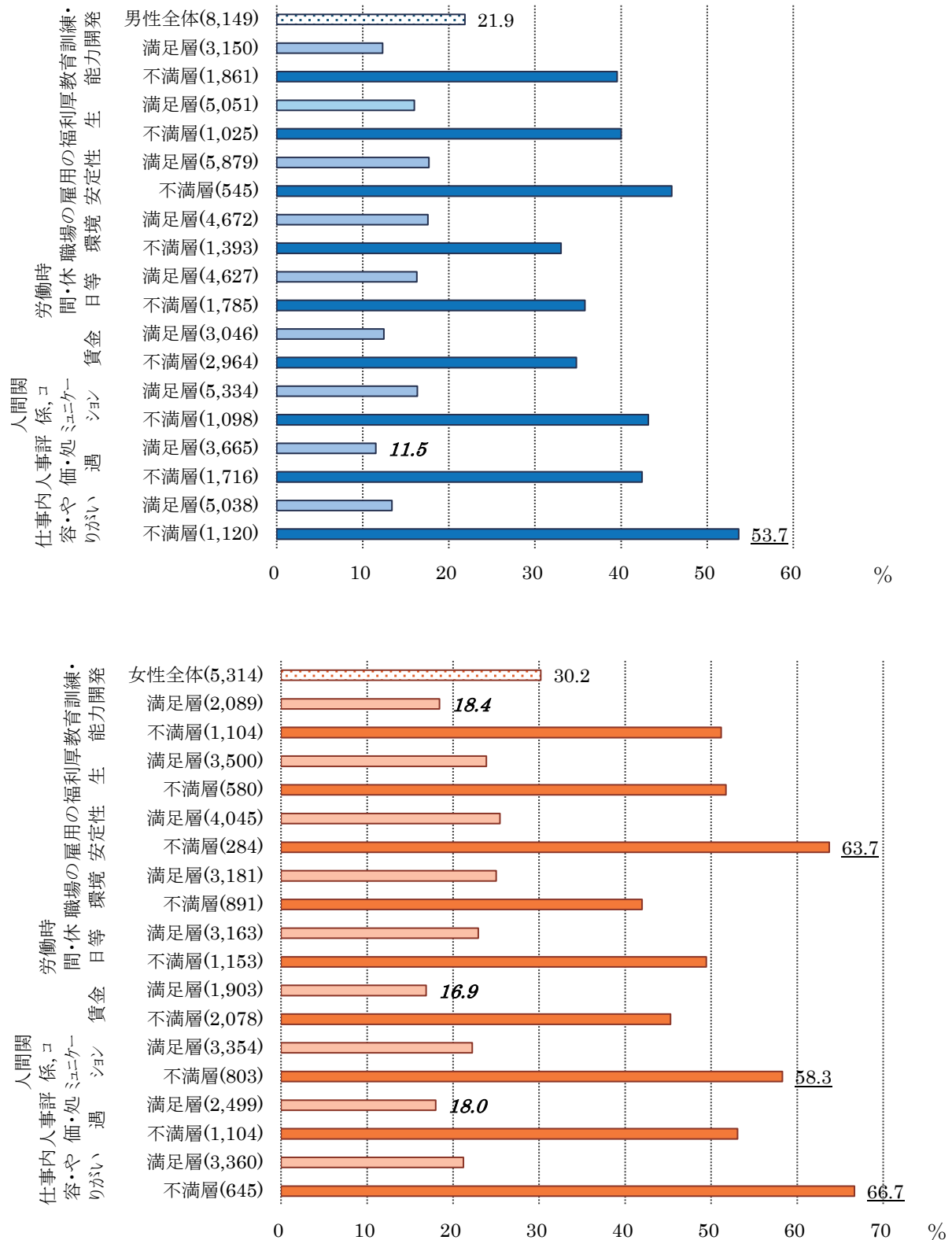
付表4-3 非在学正社員の採用経緯ごとの職業生活満足度の平均値の差（性・学歴別）

		①平均値の差の検定結果												
		男性正社員			女性正社員									
		新卒	中途	既卒	新卒	中途	既卒							
非在学正社員計	仕事の内容・やりがい	3.63	< 3.72 >	3.63	**	3.63	< 3.78 <<	3.76 ***						
	人事評価・処遇のあり方	3.33		3.30	»	3.23	**	3.30						
	職場の人間関係、コミュニケーション	3.79	>	3.67	»	3.58	***	3.70 >	3.59	»	3.56	***		
	賃金	3.05	>	2.95	>	»	2.80	***	2.95	2.95	2.84			
	労働時間・休日等の労働条件	3.59		3.58	>	»	3.30	***	3.62	3.71	>	»	3.41	***
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	3.66	>	3.54	»	3.47	***	3.68		3.65	»	3.53	**	
	雇用の安定性	4.08	>	3.91	»	3.91	***	4.14	>	4.05		4.07	*	
	福利厚生	3.79	>	3.61	»	3.70	***	3.87	>	3.70	<	3.86	***	
	教育訓練・能力開発のあり方	3.27	>	3.08	»	3.09	***	3.33	>	3.07	»	3.14	***	
	高校卒	仕事の内容・やりがい	3.56	<	3.75		3.62	**	3.57	3.72		3.67		
人事評価・処遇のあり方		3.35		3.29		3.25		3.34	3.48		3.35			
職場の人間関係、コミュニケーション		3.76		3.67	»	3.58	*	3.61	3.61		3.54			
賃金		2.96		2.94	»	2.76	**	2.84	3.00	>	2.68	*		
労働時間・休日等の労働条件		3.51		3.46	»	3.29	**	3.63	3.61		3.49			
職場の環境(照明、空調、騒音等)		3.43		3.44		3.35		3.58	3.71	>	3.43	*		
雇用の安定性		3.93	>	3.77	»	3.77	***	3.97	4.04		3.90			
福利厚生		3.88	>	3.64	»	3.64	***	3.93	3.84		3.75			
教育訓練・能力開発のあり方		3.41	>	3.13	»	3.11	***	3.35		3.24	»	3.13	**	
専門卒		仕事の内容・やりがい	3.52		3.56		3.34		3.73	3.80	>	»	3.36	**
	人事評価・処遇のあり方	3.27		3.22	»	2.98	*	3.35	3.39		3.04	*		
	職場の人間関係、コミュニケーション	3.66		3.54	»	3.33	*	3.62	3.62		3.40			
	賃金	2.75		2.84		2.55		2.80	2.97		2.66			
	労働時間・休日等の労働条件	3.43		3.46		3.40		3.26	3.51		3.26			
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	3.52		3.34		3.41		3.59	3.48		3.42			
	雇用の安定性	3.79		3.80	»	3.52	*	3.94	3.88		3.92			
	福利厚生	3.59		3.48		3.44		3.68	3.64		3.73			
	教育訓練・能力開発のあり方	3.10		3.09		3.05		3.30	3.11		3.02	*		
	高専・短大卒	仕事の内容・やりがい	3.54		3.69		3.50		3.70	3.91		3.87		
人事評価・処遇のあり方		3.22		3.13		3.31		3.35	3.28		3.02			
職場の人間関係、コミュニケーション		3.69		3.71		3.56		3.62	3.65		3.39			
賃金		2.93		2.89		2.75		2.76	2.79		2.79			
労働時間・休日等の労働条件		3.49		3.66		3.16		3.37	3.62		3.56			
職場の環境(照明、空調、騒音等)		3.60		3.29		3.50		3.71	3.67		3.55			
雇用の安定性		3.98		3.81		3.91		3.99	3.86		3.91			
福利厚生		3.91	>	3.31		3.72	**	3.80	3.62		3.79			
教育訓練・能力開発のあり方		3.29	>	2.89		3.25	*	3.36	3.16		3.24			
大学卒		仕事の内容・やりがい	3.63	<	3.74		3.68	*	3.61	3.73	<<	3.86	***	
	人事評価・処遇のあり方	3.33		3.33		3.25		3.36	3.26		3.40			
	職場の人間関係、コミュニケーション	3.82	>	3.72	»	3.63	***	3.76	>	3.56	»	3.66	**	
	賃金	3.06		2.99	»	2.85	***	3.01	2.96		2.98			
	労働時間・休日等の労働条件	3.61		3.67	>	»	3.30	***	3.69	3.84	>	»	3.39	***
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	3.75		3.70	>	»	3.53	***	3.72	3.66		3.61		
	雇用の安定性	4.15	>	4.04		4.11	*	4.24	4.14		4.25			
	福利厚生	3.76		3.66		3.79		3.88	>	3.67	<	3.99	***	
	教育訓練・能力開発のあり方	3.23	>	3.06	»	3.08	***	3.32	>	2.96	<	»	3.17	***
	大学院卒	仕事の内容・やりがい	3.83		3.78		3.94		3.85	4.16		4.03		
人事評価・処遇のあり方		3.38		3.37		3.35		3.75	3.32		3.29	*		
職場の人間関係、コミュニケーション		3.83		3.58		3.70		3.80	3.60		3.68			
賃金		3.40	>	3.00		3.17	*	3.65	3.04		3.19	*		
労働時間・休日等の労働条件		3.81		3.78	»	3.30	*	4.05	3.88	»	3.13	**		
職場の環境(照明、空調、騒音等)		3.85	>	3.49		3.79	*	3.76	3.88		3.61			
雇用の安定性		4.27	>	3.97		3.97	*	4.46	4.28		4.13			
福利厚生		3.76	>	3.41		3.78	*	3.89	3.76		3.87			
教育訓練・能力開発のあり方		3.19		2.99		3.06		3.40	3.08		3.00			

※Welchの修正F検定の結果が5%水準で有意で、かつGames-Howellの多重比較法を行った結果5%水準で、隣り合った二組に有意な差が見られた場合に「>」「<」を、隣り合わない二組に有意な差が見られた場合に「>>」「<<」を示した。さらに、新卒と中途に有意差がある場合より高い値を斜体に、新卒と既卒に有意差がある場合より高い値を網掛けし、中途と既卒に有意差がある場合より高い値を強調した。

②標準偏差と度数		男性正社員						女性正社員					
		新卒		中途		既卒		新卒		中途		既卒	
		標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N	標準偏差	N
非 在 学 正 社 員 計	仕事の内容・やりがい	1.05	5,286	1.03	1,591	1.12	1,176	0.99	3,628	1.00	832	0.97	767
	人事評価・処遇のあり方	1.10	5,284	1.11	1,590	1.12	1,174	1.05	3,625	1.12	832	1.11	766
	職場の人間関係、コミュニケーション	1.05	5,281	1.07	1,591	1.13	1,174	1.05	3,623	1.11	833	1.08	768
	賃金	1.21	5,283	1.21	1,590	1.21	1,173	1.20	3,618	1.21	833	1.20	768
	労働時間・休日等の労働条件	1.22	5,283	1.23	1,589	1.31	1,175	1.22	3,624	1.24	833	1.28	766
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	1.11	5,283	1.13	1,591	1.16	1,175	1.09	3,619	1.12	834	1.16	767
	雇用の安定性	0.95	5,284	1.00	1,591	1.04	1,176	0.91	3,623	0.97	833	0.95	768
	福利厚生	1.07	5,284	1.09	1,590	1.10	1,175	1.03	3,623	1.15	834	1.02	766
	教育訓練・能力開発のあり方	1.07	5,282	1.09	1,590	1.09	1,173	1.04	3,618	1.05	834	1.03	767
	高 校 卒	仕事の内容・やりがい	1.02	1,409	0.99	524	1.05	419	0.96	828	1.04	161	0.97
人事評価・処遇のあり方		1.03	1,407	1.12	522	1.08	418	1.04	826	1.15	161	1.01	211
職場の人間関係、コミュニケーション		1.03	1,408	1.13	523	1.10	419	1.09	828	1.10	161	1.03	211
賃金		1.19	1,408	1.22	523	1.21	417	1.19	823	1.18	161	1.17	211
労働時間・休日等の労働条件		1.20	1,407	1.22	522	1.24	418	1.18	827	1.24	160	1.17	211
職場の環境(照明、空調、騒音等)		1.17	1,407	1.12	523	1.17	418	1.08	826	1.05	161	1.11	211
雇用の安定性		1.00	1,406	1.00	524	1.02	419	0.93	826	0.94	161	0.96	211
福利厚生		0.99	1,408	1.06	522	1.10	419	0.96	826	1.11	161	1.02	210
教育訓練・能力開発のあり方		1.01	1,406	1.08	523	1.06	419	0.99	823	1.07	161	0.93	211
専 門 卒		仕事の内容・やりがい	1.08	316	1.04	190	1.30	130	0.96	309	0.95	146	1.06
	人事評価・処遇のあり方	1.09	316	1.10	190	1.12	130	1.08	309	1.14	146	1.12	96
	職場の人間関係、コミュニケーション	1.10	316	1.06	190	1.19	129	1.02	307	1.13	145	1.07	96
	賃金	1.20	315	1.18	189	1.20	130	1.17	308	1.20	146	1.20	96
	労働時間・休日等の労働条件	1.31	315	1.23	190	1.23	130	1.23	309	1.26	146	1.34	95
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	1.18	316	1.21	190	1.08	130	1.03	306	1.19	146	1.15	96
	雇用の安定性	1.01	316	1.06	190	1.07	130	0.98	308	0.99	146	0.97	96
	福利厚生	1.11	316	1.06	190	1.09	130	1.06	309	1.13	146	1.04	95
	教育訓練・能力開発のあり方	1.05	316	1.08	190	1.10	130	0.99	309	1.08	146	1.01	95
	高 専 ・ 短 大 卒	仕事の内容・やりがい	1.17	184	0.98	62	1.05	32	0.94	340	0.92	98	0.95
人事評価・処遇のあり方		1.20	184	1.15	62	0.97	32	1.07	340	1.13	98	1.21	81
職場の人間関係、コミュニケーション		1.14	183	1.01	62	1.22	32	1.03	339	1.10	98	1.16	82
賃金		1.33	184	1.22	62	0.98	32	1.17	340	1.31	98	1.15	82
労働時間・休日等の労働条件		1.29	184	1.29	62	1.25	32	1.26	340	1.22	98	1.19	81
職場の環境(照明、空調、騒音等)		1.08	184	1.18	62	0.95	32	1.04	340	1.12	98	1.21	82
雇用の安定性		0.99	184	1.14	62	1.00	32	0.93	340	1.13	98	1.00	82
福利厚生		1.04	184	1.15	62	0.99	32	1.00	340	1.16	98	1.09	82
教育訓練・能力開発のあり方		1.11	184	0.99	62	0.95	32	0.97	339	1.03	98	1.15	82
大 学 卒		仕事の内容・やりがい	1.06	2,793	1.05	737	1.12	532	1.01	2,020	1.01	402	0.93
	人事評価・処遇のあり方	1.13	2,793	1.12	738	1.14	531	1.05	2,019	1.10	402	1.11	347
	職場の人間関係、コミュニケーション	1.05	2,791	1.02	738	1.14	531	1.05	2,018	1.10	404	1.09	348
	賃金	1.22	2,793	1.20	738	1.20	531	1.20	2,017	1.20	403	1.22	348
	労働時間・休日等の労働条件	1.23	2,793	1.22	737	1.36	532	1.21	2,017	1.21	404	1.33	348
	職場の環境(照明、空調、騒音等)	1.07	2,792	1.10	738	1.18	532	1.10	2,017	1.14	404	1.18	347
	雇用の安定性	0.91	2,794	0.96	737	0.98	532	0.87	2,018	0.93	403	0.90	348
	福利厚生	1.09	2,792	1.11	738	1.09	531	1.04	2,017	1.15	404	0.99	348
	教育訓練・能力開発のあり方	1.09	2,792	1.09	737	1.12	530	1.07	2,017	1.03	404	1.07	348
	大 学 院 卒	仕事の内容・やりがい	1.00	584	1.08	78	1.01	63	0.98	131	1.07	25	0.87
人事評価・処遇のあり方		1.06	584	1.06	78	1.14	63	0.95	131	0.99	25	1.22	31
職場の人間関係、コミュニケーション		1.01	583	1.15	78	1.10	63	1.00	131	1.19	25	1.14	31
賃金		1.10	583	1.20	78	1.24	63	1.15	130	1.24	25	1.17	31
労働時間・休日等の労働条件		1.16	584	1.22	78	1.48	63	1.09	131	1.39	25	1.43	31
職場の環境(照明、空調、騒音等)		1.06	584	1.08	78	1.19	63	1.09	130	0.88	25	1.09	31
雇用の安定性		0.85	584	0.94	78	1.27	63	0.78	131	0.89	25	0.99	31
福利厚生		1.14	584	1.05	78	1.21	63	1.10	131	1.27	25	0.96	31
教育訓練・能力開発のあり方		1.10	584	1.17	78	1.14	62	1.09	130	0.95	25	1.06	31

付表4-4 若年正社員の職業生活満足度ごとの転職希望率（性・採用経緯別）



※全体より 25 ポイントを超えて高い値に下線を記し、10 ポイントを超えて低い値を斜体+強調した。