

第2章 働くことの満足度と個人・企業の属性

1 はじめに

この章では、**2004**年に実施された「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」^(注1)を基に、働くことの満足度と個人や企業の属性との関係が分析される。

働くことの満足度については、次のような観点が考えられる。

- ① いかにして「働くことの満足度」を定義し、測定するか。
- ② 働くことの満足度は、どのような要因によって規定されるのか。
- ③ 働くことの満足度は、どのような効果をもたらすか。とりわけ、労働生産性や企業業績への効果は存在するのか。
- ④ どのような人や職場で満足度が高いのか。

いうまでもなく、これらの研究は、日本や欧米で膨大な蓄積があり、また、組織社会学、産業組織心理学などの分野で、確固たる領域を占めている^(注2)。

本稿では、「従業員の満足度を高めるために企業はどういう方策を取り得るか？」という問題意識を念頭に、上記の④の観点からの分析を行う。本来ならば②の観点の方が直接的だが、資料の制約から、因果関係の特定について今回は見送ることにした。ただ、どのような人や職場で満足度が高いかを概観するだけでも、ある程度②への示唆は得られよう。

また、満足度を高める方策として、本稿では、主として従業員の処遇や企業の施策に焦点を合わせた。別の接近方法として、心理学的知見に基づく詳細なチェックリストにより職場を診断し、その結果をみながら職場の改善を図る、という方策がある^(注3)。こちらの方がきめ細かい対応であり本筋といえよう。本稿の接近方法は、そういう形をとっていない。ただ、大局的傾向をつかみやすいという側面を持つことから、雇用管理の大枠を考える上で、本稿のような接近方法もある程度有用な情報を提供できると思われる。

今回の分析に強みがあるとすれば、企業と従業員のマッチングデータが得られたことであろう。その意味は、**2**つある。ひとつは、企業の施策と個人の満足度との直接対比ができることであり、もうひとつは、**1**企業から複数の従業員が回答したことで、企業内構造と企業間構造を分別した分析が可能になることである。特に後者により、企業一塊りではなく、ひとりひとりの従業員の処遇や意識の散らばりにまで目を配った分析が可能になる。

なお、吟味された専門用語として「職務満足 (**job satisfaction**)」という言葉があるが、本

^(注1) 労働政策研究・研修機構[6]

^(注2) 小野[1]にコンパクトなレビューがある。

^(注3) 例えば日本労働研究機構[2]。

稿では、あえてこの言葉を避けて、「働くことの満足度」ということにする。厳密に定義されたものではないという意味を滲ませたものである。本稿では、「あなたは、現在の仕事の以下の事項についてそれぞれの程度満足していますか」という質問の下で、「仕事全体」という事項への回答により「働くことの満足度」が測定されている^(注4)。

(主な結果)

分析の結果、おおむね次のようなことが明らかになった。

- ① 賃金や労働時間といった労働条件以上に、能力発揮、達成感、成長感をもたらすような、仕事の内容そのものが働くことの満足度に関係しているようだ。
- ② 賃金は満足度と正の関係があり、労働時間は満足度と負の関係がある。ただ、関係のメカニズムは、賃金と労働時間で違いがありそうだ。
- ③ 満足度が高い企業では、従業員から企業への発言の機会を提供したり、能力開発の機会を提供したりしているところが多い。
- ④ 満足度が高い企業では、「適材適所」に配慮した雇用方針を持っているところが多い。反面、いわゆる成果主義と満足度との関連は明瞭でない。
- ⑤ 売り上げが伸びた企業では、賃金が高く、また、満足度も高い。ただ、賃金や満足度の散らばりも大きい。

さらに、これらの結果から、労働者の多くがやりがいのある仕事を望んでいること、そして、仕事のやりがいは、企業の人材育成への姿勢や企業業績とも関わっていること、などが推測される。

2 単純集計による概観

本稿で使用したデータは、**2004**年に労働政策研究・研修機構が実施した「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」の個票である。この調査は、以下の通り、企業調査と従業員調査からなる（詳細は労働政策研究・研修機構 [6]）。

図表 2-2-1 調査の概要

	企業調査	従業員調査
調査期間	2004年1月	2004年1月
調査方法	郵送による調査票の配布・回収	郵送による調査票の配布・回収
調査対象	従業員数 100 人以上の企業	調査対象企業の労働者
標本抽出	業種・規模別に層化無作為抽出された 10,000 社（株式会社東京商工リサーチの名簿を使用）	1 企業当たり 10 人ずつ調査対象企業において抽出
有効回収数	1,066 社	7,828 人

^(注4) 調査では、「仕事全体」を含め、「仕事の内容」、「賃金」、「休日・休暇」、「雇用の安定性」、「会社の将来性」など**19**の事項について満足度を質問している。

分析に入る前に、単純集計による結果を概観しておこう（図表 2-2-2）。男性が女性より満足度が高い。年齢が高まるほど満足度が高い。また、職種では、専門的な職種や管理的な職種で満足度が高い。年齢や職種と満足度との関係は、他の調査でもみられる傾向である（後出 7 の（1）参照）。一方、男性と女性との比較については、調査により異なる結果を示すものもある。

就業形態別には、非正規従業員の方がやや満足度が高い。これは、本調査だけでなく日本労働研究機構 [3] でも同様な傾向が観察されている。しかし、本調査を含め多くの調査で共通してみられるのは、むしろ、仕事のどの側面を重視するかによって満足度が大きく異なることである。すなわち、雇用の安定性に関しては正規従業員の方が満足度が高く、ワークライフバランスに関しては非正規従業員の方が満足度が高い（後出 7 の（1）参照）。

所得が高い層で満足度が高く、また、労働時間が長い層で満足度が低い。一方、企業規模と満足度との関係は、それほど明瞭でない。これらの傾向は、他の調査でもみられる。

図表 2-2-2 働くことの満足度別労働者構成

属性		計	満足、どちらかといえ ば満足	どちらとも いえない	不満足、ど ちらかとい えば不満足	検定
合計 (n = 6,941)		100.0	47.1	32.9	20.0	
性	男性	100.0	48.6	31.6	19.9	(基準)
	女性	100.0	45.0	34.8	20.2	**
年齢	29 歳以下	100.0	43.5	33.5	23.1	(基準)
	30 歳以上 49 歳以下	100.0	45.9	34.0	20.1	**
	50 歳以上	100.0	57.3	27.8	14.9	***
就業形態	正規従業員	100.0	46.1	33.3	20.6	(基準)
	非正規従業員	100.0	49.9	31.6	18.5	***
職種	事務の仕事	100.0	44.0	35.2	20.8	(基準)
	専門的な仕事	100.0	51.0	30.5	18.5	***
	技術的な仕事	100.0	49.9	30.6	19.6	*
	管理的な仕事	100.0	53.6	27.1	19.3	***
	販売の仕事	100.0	44.8	34.4	20.8	
	サービスの仕事	100.0	44.7	35.3	20.0	
	保安の仕事	100.0	55.6	33.3	11.1	
	運輸・通信の仕事	100.0	43.5	31.8	24.7	
	技能工・生産工程の仕事	100.0	47.8	33.8	18.4	
本人の年間所得	300 万円未満	100.0	44.2	35.1	20.7	(基準)
	300 万円以上 500 万円未満	100.0	44.7	34.1	21.2	
	500 万円以上 800 万円未満	100.0	50.2	31.1	18.7	***
	800 万円以上	100.0	66.5	19.7	13.8	***
週間労働時間	40 時間未満	100.0	48.1	33.9	18.0	(基準)
	40 時間以上 50 時間未満	100.0	47.5	32.5	20.0	
	50 時間以上	100.0	42.2	32.8	25.0	***
企業規模	299 人以下	100.0	45.5	34.9	19.6	(基準)
	300 人以上 999 人以下	100.0	47.2	32.9	19.9	
	1000 人以上	100.0	50.4	28.6	21.0	*

(注) 1) 検定欄は、(基準)と記された属性との差をみて、ウィルコクソン順位検定で 1%水準で有意なものを「***」、5%水準で有意なものを「**」、10%水準で有意なものを「*」とした。
2) 不備がある回答を除いたので、本表の集計対象 (6,941 人) は有効回収数 (7,828 人) より少ない。

3 満足度等に関する回帰分析

単純集計では、目的とする属性とは別の属性の影響が混じっている可能性がある。例えば、女性労働者は男性労働者に比べて若年者が多いことから、女性で満足度が低いのは若年者が多いためである可能性がある。そこで、属性をもう少し制御するために、回帰分析を行う。

以下のとおり、専門的技術的職業で満足度が高いこと、満足度は企業業績や所得と正の関係があり労働時間と負の関係があること、が示される。さらに、満足度を左右する最も大きな要因は能力発揮、達成感、成長感といった仕事の内容そのものであることが示される。

(1) 分析の概要

従属変数と独立変数を次のように設定して、最小 2 乗法による線形回帰を行った。すべての変数に回答があったデータのみを用いたので、サンプルサイズは、調査の有効回収数より少ない **3,332** 人となった。

(従属変数)

従属変数は、満足度と就業継続意識の **2** 種類を考える。

満足度については、仕事全体に対して「満足している」を **2** 点、「どちらかといえば満足している」を **1** 点、「どちらともいえない」を **0** 点、「どちらかといえば満足していない」を **-1** 点、「満足していない」を **-2** 点とする。

就業継続意識については、現在の就業形態または他の就業形態で「現在の会社」を続けたいとするものを **1** 点とし、「別の会社」に変わりたい、「独立」したい、仕事をすっかり「やめたい」とするものを **0** 点とする^(注5)。

(独立変数)

独立変数は、個人属性、処遇属性、会社属性を考える。これらの分類は、便宜的なものである。個人属性として、性、年齢、学歴、転職経験、勤続年数などをとる。処遇属性としては、就業形態、職種、役職、所得、労働時間をとる。会社属性としては、従業員規模^(注6)、産業、及び業績指標をとる。業績指標については、一応、次の **5** 種類を候補とする。

^(注5) 就業継続意識については、**0** と **1** の値しかとらないので、プロビット分析を用いる考え方もある。しかし、本稿では、満足度を従属変数とするケースとの共通性を考慮して、回帰分析を用いることとした。いくつか試してみたところ、回帰分析とプロビット分析で結果に大きな差が認められなかった。

^(注6) 企業調査の **F6** で会社の従業員数を質問している。しかし、この設問には不備があるので、**F7** (正規従業員数) 及び **F8** (非正規従業員数) の合計と **F6** の回答との大きい方を従業員数として用いた。ただし、**F6**、**F7**、**F8** のすべてが **0** 人になっているものは、従業員数不明として扱った。

図表 2-3-1 業績指標の候補

指標の値	指標				
	売上高増減(3年前との比)	1人当たり売上高	1人当たり売上高増減(3年前との差)	1人当たり経常利益	1人当たり経常利益増減(3年前との差)
-2	90%未満	1千万円未満	-500万円未満	-50万円未満	-50万円未満
-1	90%以上 100%未満	1千万円以上 2千万円未満	-500万円以上 0円未満	-50万円以上 0円未満	-50万円以上 0円未満
0	100%以上 110%未満	2千万円以上 3千万円未満	0円以上 500万円未満	0円以上 50万円未満	0円以上 50万円未満
1	110%以上 120%未満	3千万円以上 5千万円未満	500万円以上 1千万円未満	50万円以上 100万円未満	50万円以上 100万円未満
2	120%以上	5千万円以上	1千万円以上	100万円以上	100万円以上

金額や増減率をそのまま用いず階層に分けたのは、満足度との関係が非線形と想定されることから、極端に大きな観測値や小さな観測値が計測を攪乱することを防ぐためである^(注7)。それぞれの区分は、各階層にサンプルがバランス良く配分されるように設定した。

なお、個人属性については、外形的属性だけを採用した。現在の仕事への感想や一般的な仕事観など、意識面での属性は採用していない。これらを試みに独立変数に取り入れたところ、満足度と極めて高い相関が観測された。これは、意識属性が満足度等の要因になっているというよりは、むしろ、満足度等を別の側面から測定しているに過ぎないことを強く示唆するものである。例えば、「仕事を通じて達成感を味わうことができる」と回答した人は、満足度が高い。達成感が満足度の要因になりうることはもちろん認めるにしても、この回答は、そういう因果関係を示すというより、満足度と達成感を一体のものとして回答されている、とみる方が自然ではないか。このような変数を独立変数に取り入れてしまうと、性、年齢、学歴、勤続、職種、労働時間、賃金、産業、規模などといった属性が意識属性を經由して、あるいは、意識属性と同時に満足度に及ぼす効果が、観測されないことになる。

仮に達成感と満足度との因果関係を調べるとすれば、達成感を向上させるような施策と満足度の関係をみる、あるいは、達成感を感じさせるような経験（大きな仕事をやり遂げたなど）と満足度の関係をみる、などといった工夫が必要と思われる。ただ、本稿ではこの分析は割愛する。

(2) 満足度の計測結果

(年齢が高い層、専門的・技術的職業、管理的職業)

計測結果をみると、年齢と満足度との相関があること、専門的技術的職業や管理的職業で

^(注7) 満足度が-2から2までの限られた範囲の値しかとらないのに対して、金額や増減率はすべての正数（売上高の場合）または実数（経常利益の場合）を取りうる。したがって、これらが厳密に線形関係となることはありえない。一方、回帰分析は、これらを線形関係で近似するものであるから、極端に大きな値や小さな値のデータをそのまま用いると近似の精度に悪影響を与える。

満足度が高いこと、企業規模との関係が明瞭でないこと、で単純集計と同じ結果が得られた（図表 2-3-2）。ただし、単純集計と異なり、女性と満足度との関係や正規・非正規と満足度との関係は、明瞭でない。また、転職経験者で満足度が低い。

（労働時間と負の関係、所得と正の関係）

労働時間が長いほど満足度が低い。一方、所得と満足度との関係は、図表 2-3-2 からは明瞭でない。

しかし、所得についての計測結果は、慎重に解釈する必要がある。産業、従業員規模、売上高増減、職種、役職などは、賃金水準（所得）に影響すると考えられるが、これらが独立変数に含まれていることにより、これらを経由する所得の効果が独立変数としての「所得」の係数から除去されている可能性がある。試みに、独立変数を思い切って絞った場合で計測してみると、所得と満足度には有意な関係があることが分かる（図表 2-3-3）。

ただ、図表 2-3-2 で所得の係数が有意でないことは、それ自体の意味がある。すなわち、単純集計や独立変数を絞った回帰分析で観測される所得と満足度との関係には、売上げが伸びること自体が満足、役職や専門的職種に就くこと自体が満足、といった効果が紛れ込んでいる可能性があることを示している。所得と満足度との関係には、複数のメカニズムが混在していると考えられるのである。これに比べると、労働時間と満足度との関係の方は、比較的単純ではっきりしているように思われる。

（売上高増減と正の関係）

売上高が伸びた企業ほど満足度が高い。ただし、売上高増減以外の業績指標と満足度との関係は、はっきりしない（図表 2-3-2 参考欄）。

個別のデータから業績指標相互の関係を別途調べてみると、互いに強い相関関係があることが分かった。したがって、これらをすべて独立変数とすると、多重共線性の問題を起こすおそれがある。また、5 つの指標のうちひとつでも不明データがあると、サンプルから脱落してしまい、利用可能なデータ数を制限してしまう。これらを考慮して、以後、本稿では、主に売上高増減を業績指標として扱っていくことにする。

なお、売上げと満足度との関係の方が所得と満足度との関係よりはっきり表れていることは、興味深い。これは、企業業績（売上げ）と満足度との関係が、「企業業績向上→（所得向上）→満足度向上」という間接的なものというよりは、むしろ、企業業績と満足度が直接結びついている可能性を示唆する^{（注8）}。

^{（注8）} 後出の Mean と Diff の分析からも、企業業績と満足度との直接的結びつきを示唆する結果が得られている（脚注 14 参照）。

図表 2-3-2 満足度に対する回帰分析の結果

	独立変数	従属変数=満足度			参考 (すべての業績指標を使った場合) 従属変数=満足度		
		係数	有意確率	検定	係数	有意確率	検定
個人属性	女性ダミー	-0.017	0.710		-0.010	0.842	
	年齢	0.008	0.003	***	0.008	0.007	***
	大学・大学院ダミー	0.012	0.775		0.030	0.504	
	短大・高専・専門ダミー	-0.010	0.831		-0.028	0.572	
	主たる家計維持者ダミー	0.021	0.609		0.007	0.879	
	転職経験ダミー	-0.100	0.016	**	-0.085	0.056	*
	勤続年数	-0.004	0.160		-0.004	0.207	
処遇属性	正規従業員ダミー	-0.048	0.360		-0.072	0.197	
	専門的技術的職業ダミー	0.117	0.009	***	0.089	0.060	*
	管理的職業ダミー	0.101	0.045	**	0.081	0.122	
	販売・サービス職ダミー	0.074	0.243		0.044	0.520	
	運輸・通信職ダミー	-0.118	0.328		-0.217	0.087	*
	生産労働者ダミー	0.113	0.330		0.202	0.116	
	役職ダミー	0.086	0.059	*	0.056	0.246	
	所得対数変換	0.022	0.645		0.070	0.178	
労働時間対数変換	-0.154	0.026	**	-0.151	0.039	**	
会社属性	従業員規模	0.000	0.626		0.000	0.690	
	売上高増減	0.039	0.001	***	0.054	0.016	**
	1人当たり売上高	-	-	-	-0.001	0.952	
	1人当たり売上高増減	-	-	-	-0.025	0.337	
	1人当たり経常利益	-	-	-	-0.009	0.594	
	1人当たり経常利益増減	-	-	-	0.010	0.524	
	産業ダミー群		(注)			(注)	
自由度調整済決定係数		0.021			0.019		
観測数		3,332人			2,969人		

(注) 1) ***は1%水準で有意、**は5%水準で有意、*は10%水準で有意。

2) 学歴に関するダミーの対照グループは中学・高校卒、職業に関するダミーの対照グループは事務的職業とした。

3) 産業ダミー群は、建設業、製造業（消費関連）、製造業（素材関連）、製造業（機械関連）、製造業（その他）、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業、その他のサービス業、その他の、16個のダミー変数からなる。これらは、産業による特性をコントロールするために置かれたもの。これらの16個を合計すると恒等的に1になるので、推計式から定数項を省いてある。

4) 推計はOLSによる。

図表 2-3-3 満足度に対する回帰分析の結果（独立変数を絞った場合）

	独立変数	従属変数=満足度					
		所得と労働時間のみ			所得、労働時間、性、年齢、 正規・非正規		
		係数	有意確率	検定	係数	有意確率	検定
個人属性	女性ダミー	-	-	-	-0.054	0.180	
	年齢	-	-	-	0.005	0.003	***
処遇属性	正規従業員ダミー	-	-	-	-0.073	0.138	
	所得対数変換	0.131	0.000	***	0.090	0.030	**
	労働時間対数変換	-0.215	0.002	***	-0.167	0.016	**
定数項		0.286	0.241		0.227	0.434	
自由度調整済決定係数		0.006			0.010		
観測数		3,332人			3,332人		

(注) 1) ***は1%水準で有意、**は5%水準で有意、*は10%水準で有意。

2) 推計はOLSによる。

(男性非正規の主たる家計維持者、女性非正規の専門的技術的職業)

図表 2-3-4 と図表 2-3-5 に男女別、正規・非正規別の計測結果を示した。概して有意な変数が少ないが、これは、サンプルサイズが縮小して検出力が落ちたためである。有意ではないものの、どのケースでも安定して、労働時間は負の符号になっており売上高増減は正の符号になっている。

注目されるのは、男女計では目立たなかったいくつかの変数で、有意なものが散見されることである。男性の非正規従業員では、主たる家計維持者の満足度が高い。仕事への取り組み姿勢が満足度に影響を与えているのかも知れない。男性・非正規従業員について、主たる家計維持者を主たる家計維持者以外と比べると、若年者が少ない、勤続年数が長い、専門的・技術的職業が多い、役職者が多いといった特徴がみられる^(注9)。

また、女性の非正規従業員では、専門的技術的職業の満足度が高い。女性の非正規かつ専門的技術的職業とはどういう人達か。別途集計した産業別分布をみると、医療・福祉と金融・保険業に 20%程度ずつ、その他のサービス業に 15%程度で、この 3 分野で過半数を占めている。

図表 2-3-4 満足度に対する回帰分析の結果 (男性)

	独立変数	従属変数=満足度					
		正規従業員			非正規従業員		
		係数	有意確率	検定	係数	有意確率	検定
個人属性	年齢	0.003	0.465		-0.010	0.234	
	大学・大学院ダミー	-0.002	0.967		-0.003	0.986	
	短大・高専・専門ダミー	0.050	0.509		-0.060	0.838	
	主たる家計維持者ダミー	0.025	0.681		0.696	0.003	***
	転職経験ダミー	-0.067	0.284		0.035	0.858	
	勤続年数	-0.007	0.125		0.011	0.151	
処遇属性	専門的技術的職業ダミー	0.110	0.062	*	0.044	0.844	
	管理的職業ダミー	0.104	0.084	*	0.039	0.882	
	販売・サービス職ダミー	0.126	0.120		-0.193	0.496	
	運輸・通信職ダミー	-0.191	0.194		-0.054	0.883	
	生産労働者ダミー	0.038	0.820		0.325	0.568	
	役職ダミー	0.107	0.057	*	0.051	0.834	
	所得対数変換	0.193	0.025	**	-0.184	0.312	
	労働時間対数変換	-0.091	0.402		-0.416	0.178	
会社属性	従業員規模	0.000	0.440		0.000	0.883	
	売上高増減	0.031	0.068	*	0.052	0.412	
	産業ダミー群		(注)			(注)	
自由度調整済決定係数		0.023			0.005		
観測数		1,792 人			178 人		

(注) 図表 2-3-2 の注を参照

(注9) 29歳以下の割合：主たる家計維持者 8%、主たる家計維持者以外 38%。勤続 2 年以下の割合：主たる家計維持者 8%、主たる家計維持者以外 38%。専門的・技術的職業の割合：主たる家計維持者 37%、主たる家計維持者以外 19%。役職者の割合：主たる家計維持者 29%、主たる家計維持者以外 8%。

図表 2-3-5 満足度に対する回帰分析の結果（女性）

	独立変数	従属変数＝満足度					
		正規従業員			非正規従業員		
		係数	有意確率	検定	係数	有意確率	検定
個人属性	年齢	0.016	0.047	**	0.013	0.020	**
	大学・大学院ダミー	-0.001	0.994		-0.118	0.413	
	短大・高専・専門ダミー	-0.123	0.129		0.080	0.436	
	主たる家計維持者ダミー	-0.010	0.881		-0.086	0.403	
	転職経験ダミー	-0.138	0.164		-0.206	0.041	**
	勤続年数	-0.009	0.300		-0.018	0.093	*
処遇属性	専門的技術的職業ダミー	-0.041	0.698		0.381	0.003	***
	管理的職業ダミー	0.145	0.266		-0.236	0.358	
	販売・サービス職ダミー	-0.124	0.486		0.008	0.962	
	運輸・通信職ダミー	0.577	0.173		0.272	0.619	
	生産労働者ダミー	0.150	0.614		0.232	0.305	
	役職ダミー	-0.046	0.662		0.972	0.091	*
	所得対数変換	0.003	0.981		0.017	0.868	
	労働時間対数変換	-0.013	0.919		-0.216	0.204	
会社属性	従業員規模	0.000	0.481		0.000	0.334	
	売上高増減	0.033	0.174		0.074	0.019	**
	産業ダミー群		(注)			(注)	
自由度調整済決定係数		0.011			0.046		
観測数		863人			499人		

(注) 図表 2-3-2 の注を参照

(他にも多くの要因がある)

なお、以上の計測で自由度調整済決定係数が **0.005～0.046** と極めて小さいことに留意する必要がある。これは、独立変数に採用した指標が、満足度を左右する要因のほんの一部をカバーしているに過ぎないことを示している^(注10)。

(3) 就業継続意識の計測結果

(満足度が高いほど就業継続意識も高い)

就業継続意識を従属変数とする計測結果をみると、年齢と正の関係があること、売上高増減と正の関係があること、労働時間と負の関係があること、については満足度と同様の傾向である(図表 2-3-6)。ただ、満足度と異なり、女性の就業継続意識が有意に低い^(注11)。また、満足度が高いとされた専門的技術的職業、管理的職業、役職者は、とくに就業継続意識が高いわけではない^(注12)。さらに、満足度が低いとされた転職経験者の就業継続意識がとくに低いわけでもない。

^(注10) 過去の研究で多く取り上げられている要因であって今回の計測で採用できなかったものとして、個人のパーソナリティ、職場の人間関係、仕事の詳細な内容、家族的要因、社会的要因などがある(小野[1])。

^(注11) 女性の就業継続意識が低いことは、他の多くの調査でも共通して観測される(後出7の(2)参照)

^(注12) ただし、別の調査で、専門的・技術的職業や管理的職業の就業継続意識が高いことを示すものも見られる(後出図表 2-7-12 参照)。

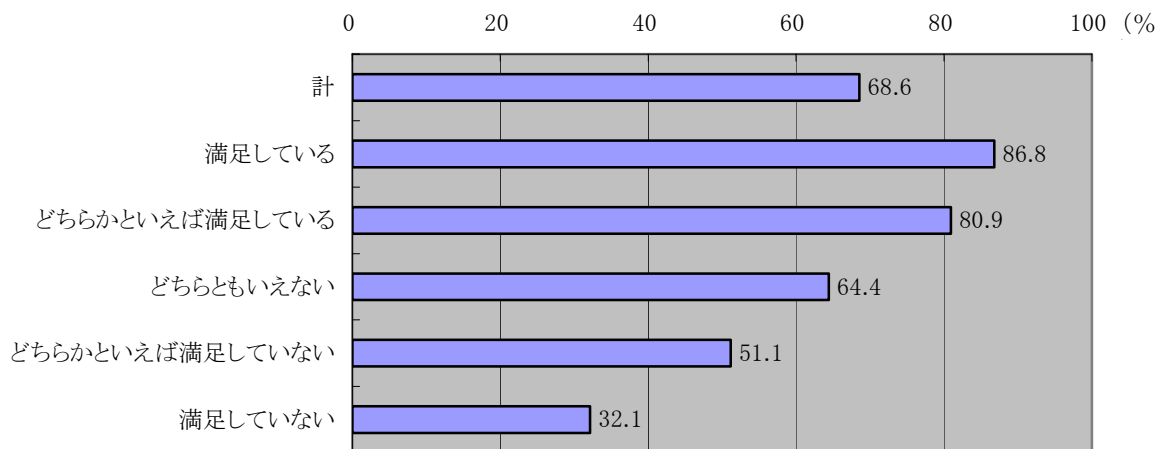
図表 2-3-6 就業継続意識に対する回帰分析の結果

	独立変数	従属変数=就業継続意識		
		係数	有意確率	検定
個人属性	女性ダミー	-0.056	0.013	**
	年齢	0.006	0.000	***
	大学・大学院ダミー	-0.029	0.164	
	短大・高専・専門ダミー	-0.051	0.026	**
	主たる家計維持者ダミー	0.036	0.070	*
	転職経験ダミー	-0.027	0.181	
	勤続年数	0.000	0.964	
処遇属性	正規従業員ダミー	-0.013	0.621	
	専門的技術的職業ダミー	0.009	0.683	
	管理的職業ダミー	-0.006	0.816	
	販売・サービス職ダミー	-0.020	0.529	
	運輸・通信職ダミー	-0.033	0.581	
	生産労働者ダミー	0.014	0.808	
	役職ダミー	0.021	0.352	
	所得対数変換	0.015	0.528	
	労働時間対数変換	-0.097	0.004	***
会社属性	従業員規模	0.000	0.129	
	売上高増減	0.010	0.097	*
	産業ダミー群		(注)	
自由度調整済決定係数		0.043		
観測数		3,332 人		

(注) 図表 2-3-2 の注を参照

上の結果は、就業継続意識が満足度と必ずしも同一視できないことを示している。しかし、そうは言っても、一般に、満足度が高い者ほど就業継続意識も高いことは明かである（図表 2-3-7）。

図表 2-3-7 満足度別就業継続意識



(注) 現在の就業形態または他の就業形態で「現在の会社」を続けたいとする者の割合を示した。従業員調査で有効回収された 7,828 人についての集計結果。

(就業継続意識が高い企業ほど定着率が高い)

就業継続意識が平均的に高い企業は、実体面でも従業員の定着率が高いのだろうか。回帰分析の結果をみると、規模や産業をコントロールした上で、就業継続意識と定着率には確かに正の関係が認められる(図表 2-3-8 の case1)。

なお、満足度と定着率の間には有意な関係が観測されなかった(同 case2)。満足度と就業継続意識には正の関係があり(同 case3 及び前掲図表 2-3-7)、就業継続意識と定着率には正の関係があるのだから、満足度と定着率にも正の関係が期待できそうだが、ワククッションを置いているために関係が薄まって、計測に表れなかったものと思われる。

図表 2-3-8 従業員定着度等に対する回帰分析の結果

独立変数	従属変数=従業員定着度						従属変数 =平均就業継続意識		
	case 1			case 2			case 3		
	係数	有意確率	検定	係数	有意確率	検定	係数	有意確率	検定
平均満足度	—	—	—	0.02	0.686		0.16	0.000	***
平均就業継続意識	0.59	0.000	***	—	—	—	—	—	—
従業員規模	-0.00	0.167		-0.00	0.275		0.00	0.030	**
産業ダミー群		(注)			(注)			(注)	
自由度調整済決定係数		0.062			0.050			0.108	
観測数		636 社			636 社			636 社	

(注) 1) ***は 1%水準で有意、**は 5%水準で有意、*は 10%水準で有意。

2) 従業員定着度は、正規従業員採用 1 年後の定着率 70%未満を -2、70%以上 80%未満を -1、80%以上 90%未満を 0、90%以上 100%未満を 1、100%を 2 とした。

3) 産業ダミー群については、図表 2-3-2 の注を参照。

4) 推計は、企業ごとの回答従業員数をウェイトとする加重回帰によった。

(4) 満足感の内容

これまでは、仕事全体の満足度だけをみてきた。しかし、働くことの満足度にはいろいろな事項がある。そこで、それぞれの事項別満足度と全体の満足度との関係、及び就業継続意識との関係をもてみる。

このために、仕事全体の満足度及び就業継続意識を従属変数とし、事項別満足度を独立変数とする回帰分析を行う。事項別満足度については、「満足している」、「どちらかといえば満足している」、「どちらともいえない」、「どちらかといえば満足していない」、「満足していない」のそれぞれに 2 点、1 点、0 点、-1 点、-2 点を与えて数値化した。回帰係数が大きいほど仕事全体の満足度や就業継続意識との関係が深いと判断される。

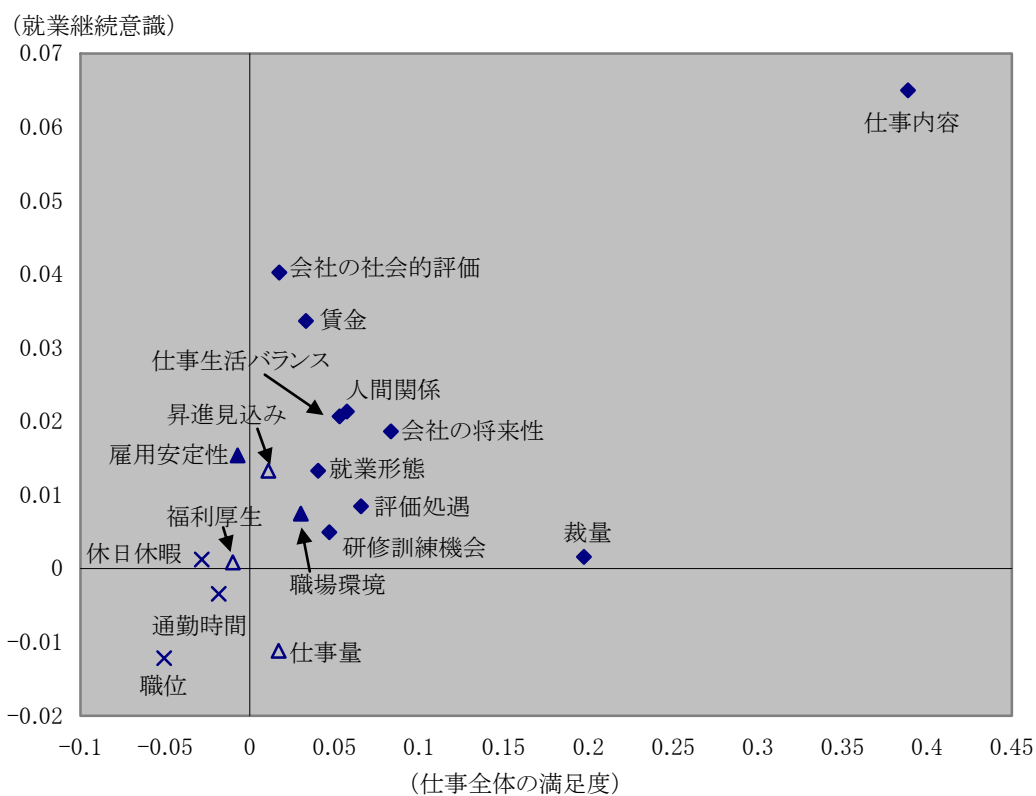
(仕事の内容と最も大きな関係)

結果は、図表 2-3-9 の通りである。仕事全体の満足度と最も関係が深いのは、「仕事内容」であり、次いで「裁量」、「会社の将来性」、「評価処遇」、「人間関係」などが挙げられる。

「職位」と「休日休暇」については、仕事全体への満足度に対する係数が 1%水準で有意だったが、マイナス符号だった。「通勤時間」も 5%水準で有意かつマイナス符号だった。これらの事項については、他の事項で満足を得ることの代償として、敢えて不満な状態に甘んじているケースが多いことを伺わせる。

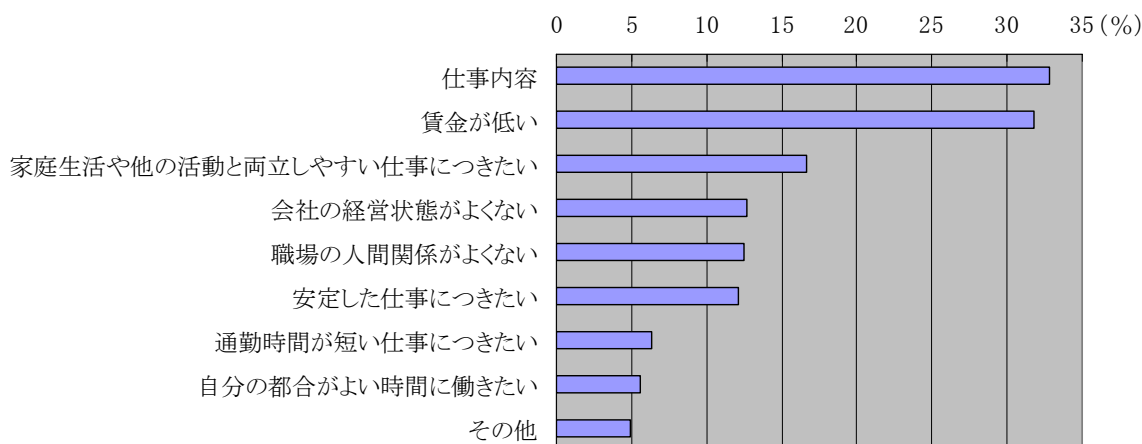
一方、就業継続意識と最も関係が深いのも「仕事内容」である。その後が続くのは、「会社の社会的評価」、「賃金」、「人間関係」、「仕事生活バランス」などとなっている。就業継続意識を左右する最も大きな要因は、仕事の内容そのものであることが示唆される。調査では、転職希望者にその理由を直接聞いている。これによっても、仕事内容、賃金、家庭生活等との両立などが上位に挙がっており、上の分析と整合的な結果となっている(図表 2-3-10)。

図表 2-3-9 事項別満足度と仕事全体の満足度及び就業継続意識との関係



- (注) 1) 図に示された 18 個の事項についての満足度を独立変数として、仕事全体の満足度及び就業継続意識を従属変数とする回帰分析 (OLS) を行った。図には、その結果得られた回帰係数をプロットした。
- 2) ◆印は、「仕事全体の満足度」または「就業継続意識」のいずれかとの関係で、プラス符号かつ 1%水準で有意となったものである。▲印は、同様にプラス符号かつ 10%水準で有意となったものである。×印は、「仕事全体の満足度」との関係でマイナス符号かつ 10%水準で有意となったものである。△印は、「仕事全体の満足度」と「就業継続意識」のいずれとの関係でも 10%水準で有意とならなかったものである。
- 3) 観測数は 4,418 人で、自由度調整済み決定係数は仕事全体の満足度が 0.506、就業継続意識が 0.117 だった。

図表 2-3-10 転職を希望する理由（複数回答）



- (注) 1) 「別の会社で他の就業形態に変わりたい」「別の会社で現在の就業形態を続けたい」「独立して事業をやりたい」「仕事はすっかりやめたい」「その他」と回答した 2,100 人を集計したもの。
 2) 「仕事内容」の項目は、「仕事の内容が自分の能力・適正に合わない」「資格・技能をいかしたい」「責任が重くやりがいがある仕事につきたい」「責任が軽い仕事につきたい」のいずれかに回答した者を計上した。

（能力発揮、達成感、成長感）

それでは、従業員は仕事内容のどんな側面に満足感を見いだしているのだろうか。この観点に接近するため、仕事内容への満足度を従属変数として、いろいろな側面での仕事への感じ方を独立変数とする回帰分析を行った（図表 2-3-11）。属性をコントロールするため、個人属性、処遇属性、会社属性も独立変数に加えてある。

結果を見ると、「自分の能力を十分発揮して働けている」ことが仕事内容への満足度と最も関係が深く、次いで「仕事を通じて達成感を味わうことができる」、「仕事を通じて自分が成長していると感じる」といった側面が続いている。

なお、興味深いことに、「私の仕事は顧客や社会の役に立っている」は、仕事内容への満足度と有意に負の関係がみられる。仕事内容そのものへの満足度を多少犠牲にしても、社会に貢献したいという層の存在を伺わせる。

（転職希望理由は転職理由と違う）

なお、図表 2-3-10 について補足すると、労働条件面での転職希望理由は、賃金を上げる者が家庭生活等との両立など労働時間を上げる者より多い。この傾向は、他の調査でも共通してみられる。しかし、実際に転職した者の転職理由では、賃金より労働時間の方が上位である（後出 7 の (3) 参照）。転職希望理由が必ずしも転職理由と一致しないことに留意する必要がある。

図表 2-3-11 仕事内容への満足度に対する回帰分析の結果

	独立変数	従属変数=仕事内容への満足度		
		係数	有意確率	検定
仕事への感じ方	仕事を通じて達成感を味わうことができる	0.218	0.000	***
	仕事を通じて自分が成長していると感じる	0.071	0.000	***
	職場で必要とされていると感じる	0.042	0.028	**
	私の仕事は会社や部門の業績に貢献している	-0.014	0.456	
	私の仕事は顧客や社会の役に立っている	-0.041	0.031	**
	自分の能力を十分発揮して働いている	0.338	0.000	***
個人属性	女性ダミー	-0.056	0.505	
	年齢	0.005	0.254	
	大学・大学院ダミー	-0.044	0.513	
	短大・高専・専門ダミー	-0.087	0.284	
	主たる家計維持者ダミー	-0.109	0.177	
	転職経験ダミー	-0.063	0.357	
	勤続年数	-0.011	0.014	**
処遇属性	正規従業員ダミー	0.035	0.673	
	専門的技術的職業ダミー	-0.051	0.478	
	管理的職業ダミー	-0.052	0.568	
	販売・サービス職ダミー	-0.017	0.876	
	運輸・通信職ダミー	-0.006	0.971	
	生産労働者ダミー	-0.168	0.309	
	役職ダミー	0.036	0.638	
	所得対数変換	-0.019	0.796	
	労働時間対数変換	0.009	0.937	
会社属性	従業員規模	0.000	0.899	
	売上高増減	0.002	0.877	
	産業ダミー群		(注 3)	
自由度調整済決定係数		0.333		
観測数		3,332 人		

- (注) 1) 仕事内容への満足度は、「満足している」、「どちらかといえば満足している」、「どちらともいえない」、「どちらかといえば満足していない」、「満足していない」のそれぞれに 2 点、1 点、0 点、-1 点、-2 点を与えた。
- 2) 仕事への感じ方は、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらともいえない」、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」のそれぞれに 2 点、1 点、0 点、-1 点、-2 点を与えた。
- 3) 図表 2-3-2 の注を参照

(5) 企業間構造と企業内構造

上で、いくつかの属性が満足度と関係することをみた。例えば、所得と満足度との関係については、産業、規模、企業業績、役職、年齢などとの相互関係に留意する必要があるものの、緩やかな正の関係があることをみた。細かく言えば、これらには 2 つの解釈が考えられる。すなわち、所得については、

- ① 給与水準が高い企業に勤めることが満足
- ② 同僚よりも高賃金を得ることの優越感

という解釈が考えられる。この問題意識に接近するために、Mean と Diff という 2 種類の回帰分析を実行した。これは各企業から複数の従業員が回答していることを利用した分析である。

(Mean) 従属変数、独立変数ともに企業の平均値を用いる。

(Diff) 従属変数、独立変数ともに企業の平均値からの差を用いる^(注13)。

もし、Mean で有意であり Diff で有意でない変数があったとすれば、①の妥当性を示唆し、Mean で有意でなく Diff で有意な変数があったとすれば、②の妥当性を示唆すると考えられる。

結果を示した図表 2-3-12 から、独立変数を次のように分類できる。

図表 2-3-12 満足度に対する回帰分析の結果 (Mean と Diff)

	独立変数	Mean			Diff		
		係数	有意確率	検定	係数	有意確率	検定
個人属性	女性ダミー	0.084	0.050	**	-0.022	0.650	
	年齢	0.009	0.000	***	0.007	0.012	**
	大学・大学院ダミー	-0.022	0.528		0.036	0.426	
	短大・高専・専門ダミー	-0.076	0.066	*	0.000	0.998	
	主たる家計維持者ダミー	-0.065	0.124		0.033	0.418	
	転職経験ダミー	-0.131	0.000	***	-0.101	0.023	**
	勤続年数	-0.009	0.000	***	-0.003	0.309	
処遇属性	正規従業員ダミー	-0.086	0.046	**	-0.070	0.227	
	専門的技術的職業ダミー	0.232	0.000	***	0.084	0.076	*
	管理的職業ダミー	0.232	0.000	***	0.062	0.223	
	販売・サービス職ダミー	0.014	0.800		0.079	0.234	
	運輸・通信職ダミー	0.179	0.029	**	-0.288	0.033	**
	生産労働者ダミー	0.150	0.073	*	0.167	0.208	
	役職ダミー	0.015	0.710		0.105	0.027	**
	所得対数変換	0.072	0.048	**	0.042	0.450	
労働時間対数変換	-0.003	0.966		-0.228	0.002	***	
定数項		-0.350	0.207		-	-	-
自由度調整済決定係数		0.029			0.016		
観測数		3,332 人			3,332 人		

(注) 1) ***は 1%水準で有意、**は 5%水準で有意、*は 10%水準で有意。

2) Mean は各変数に企業内平均値を用いたもの。Diff は、各変数に企業内平均値との差を用いたもの。

3) 学歴に関するダミーの対照グループは中学・高校卒、職業に関するダミーの対照グループは事務的職業とした。

4) 推計は OLS による。

(Mean と Diff の両方で有意なもの)

年齢や転職経験では、Mean と Diff の両方で有意である。これらについては、その属性自体が満足度と関係しているとみられる。

(Mean で有意だが Diff で有意でないもの ～ 所得など)

勤続年数、正規従業員、及び所得は、Mean で有意だが Diff で有意でない。

^(注13) 1 企業当たり回答従業員数は、不備の回答を除くと平均 5 人であり、多いといえない。しかし、このことで Diff の回帰分析に精度の問題が生じることはない。実際、証明は省略するが、1 企業当たり回答従業員数が少ない場合でも、企業数が多ければ、Diff の回帰分析の係数パラメータや標準誤差の推計値が真値に確率収束することを示すことができる。

長期勤続者の回答が多い企業や、正規従業員の回答が多い企業で満足度が低い傾向があるのである。その背景については、業績が伸びない企業で採用が少なく、結果として長期勤続者や正規従業員の割合が高くなっていることなどが想像される（後出 4 の (2) 参照）が、結論付けるためには別途実態調査が必要であろう。

所得についての結果は、いわゆる成果主義との関連で興味深い。もし、②が妥当していたとすれば、成果を上げた従業員の賃金を上げることにより、単に所得増加の効果だけではなく、「あなたを優秀と認めている」というシグナルを送ることにより本人の優越感にうったえて満足度を上げる効果も期待できたと考えられる。しかし、今回の計測結果は、正味の所得増効果しか期待できない可能性を示唆している^(注14)。

(Diff で有意だが Mean で有意でないもの ～ 労働時間など)

役職及び労働時間については、Diff で有意だが Mean で有意でない。役職については、同じ企業の中で役職者が非役職者より満足度が高いことを示している。

労働時間については、ひとつの企業でも特定の人に長時間労働が偏っていて、その人たちが不満を募らせている結果なのかも知れない。賃金（所得）と異なり、労働時間では他の従業員の状況が直接目に触れて自分との比較が容易であることも一因であろう。もしそうだとすれば、企業全体として平均的に労働時間を短縮することだけでなく、特定の長時間労働者への対応を図ることが、満足度を高める上で重要である可能性がある。

4 売上高との関係

この項では、企業業績と従業員属性との関係を見る。満足度が高い企業で業績も良好であることが示される。ただし、業績が良好な企業では、賃金の散らばりが大きく、また、不満を抱えた長時間労働者が比較的多いことも示される。

(1) 分析手法

(従属変数と独立変数)

企業業績を表す指標として売上高をとった。回帰分析によることとし、従属変数は、3 年前の売上高を 100 として、現在 90 未満を -2、90 以上 100 未満を -1、100 以上 110 未満を 0、110 以上 120 未満を 1、120 以上を 2 とした。

^(注14) 所得と満足度との関係が Diff で有意でないことのもうひとつの解釈として、「満足度向上→(会社業績向上)→所得向上」、または「会社業績向上→満足度向上、会社業績向上→所得向上」という因果関係を想定することが考えられる。この因果関係の下で、所得と満足度との関係は、個々の労働者の散らばり (Diff) でなく、会社全体の平均像 (Mean) に依存することになる。しかし、今回の個票データで因果関係についてこれ以上分析を深めるのは、難しい。

独立変数は、これまで用いてきたものに加えて、個人の意識属性も用いることにする。ただし、企業を対象とする回帰分析なので、いずれも企業ごとの平均値をとる。意識属性については、満足度と就業継続意識のほか、7個の意識属性も独立変数とする。これは、従業員調査の質問項目から主成分分析により構成したものである。そのほか、所得、労働時間、満足度については、散らばりの情報を取り入れるため、平均値とともに標準偏差も独立変数とする^(注15)。

(7個の意識属性)

本調査では、調査対象者の仕事観を把握するため20個の質問を行っている。そこで、独立変数の個数を節約するため、20個の質問への回答を効率よく分類する軸を主成分分析によって構成した。固有ベクトルの大きさが1以上のものを選んで、次の7個の意識属性が得られた^(注16)。

図表 2-4-1 回帰分析に用いる意識属性

意識属性	内容（各属性との相関係数）
Factor1	仕事以外の生活に合った働き方ができるようになるべきだ(0.707) ライフステージに合わせて働き方を選ぶべきだ(0.701) (マイナス) 同じ会社で一生働きたい(-0.569)
Factor2	困難を伴っても自分がやりたい仕事をしたい(0.690) 自分の専門的知識・技能を發揮できる仕事をしたい(0.667) もっと成果を重視した処遇にするべきだ(0.522)
Factor3	仕事は単にお金を稼ぐ手段にすぎない(0.605) 働かなくても暮らせるのならば、定職につきたくない(0.537) 仕事のために家庭生活が犠牲になることもやむをえない(0.370)
Factor4	長期雇用制度を維持するべきだ(0.712) 同じ会社で一生働きたい(0.542) 成果を短期的に反映させなくても長期的に反映させればよい(0.406)
Factor5	年功制賃金を縮小する方向で見直すべきだ(0.458) もっと成果を重視した処遇にするべきだ(0.448) 非正規従業員と正規従業員の均等待遇を進めるべきだ(0.391)
Factor6	能力が發揮できる機会があれば昇進にこだわらない(0.478) (マイナス) 出世や昇進のためにはつらいことでも我慢したい(-0.407) 非正規従業員と正規従業員の均等待遇を進めるべきだ(0.386)
Factor7	能力が發揮できる機会があれば昇進にこだわらない(0.450) 仕事は単にお金を稼ぐ手段にすぎない(0.348) 働かなくても暮らせるのならば、定職につきたくない(0.337)

(注) 仕事観に関する20個の質問への回答を用いて主成分分析を実行して、表の7個の属性を構成した。

^(注15) 就業継続意識は、0と1の値しか取らないので、標準偏差を独立変数に採用しなかった。0と1の値しか取らない変数は、2項分布の理論で良く知られているように、標準偏差が平均値により完全に決定される。

^(注16) 個々人の意識属性は、職場での処遇や社会・家庭環境との相互作用で形作られると考えられ、したがって、ダイナミックに変化すると考えられる。ただし、日本人全体での意識構造（各属性の平均的強さ及び相互の関係）は比較的安定していることが分かっている（今田・池田[5]、労働政策研究・研修機構[8]参照）

(2) 計測結果

売上高が伸びた企業には、次のような特徴がみられた（図表 2-4-2）。

図表 2-4-2 売上高が伸びた企業の特徴

	独立変数	従属変数=売上高増減		
		係数	有意確率	検定
個人属性	女性ダミー	0.075	0.611	
	年齢	-0.017	0.029	**
	大学・大学院ダミー	-0.074	0.532	
	短大・高専・専門ダミー	-0.602	0.000	***
	主たる家計維持者ダミー	-0.306	0.026	**
	転職経験ダミー	0.256	0.029	**
	勤続年数	-0.062	0.000	***
処遇属性	正規従業員ダミー	0.220	0.139	
	専門的技術的職業ダミー	0.293	0.017	**
	管理的職業ダミー	0.563	0.000	***
	販売・サービス職ダミー	-0.181	0.322	
	運輸・通信職ダミー	0.254	0.398	
	生産労働者ダミー	0.439	0.100	*
	役職ダミー	0.158	0.225	
	所得対数変換	0.624	0.000	***
	所得対数変換標準偏差	0.310	0.019	**
	労働時間対数変換	-0.241	0.359	
労働時間対数変換標準偏差	0.053	0.784		
意識属性	満足度	0.382	0.000	***
	満足度標準偏差	0.131	0.078	*
	就業継続意識	0.284	0.021	**
	Factor1	0.160	0.006	***
	Factor2	-0.035	0.517	
	Factor3	0.146	0.006	***
	Factor4	0.022	0.682	
	Factor5	-0.124	0.014	**
Factor6	0.076	0.144		
Factor7	0.300	0.000	***	
会社属性	従業員規模	0.000	0.105	
	産業ダミー群		(注)	
自由度調整済決定係数		0.177		
観測数		591 社		

(注) 1) ***は 1%水準で有意、**は 5%水準で有意、*は 10%水準で有意。

2) 推計は、企業ごとの回答従業員数をウェイトとする加重回帰によった。

3) 図表 2-3-2 の注を参照

(若年、短期勤続、専門的・技術的職業、管理的職業)

高齢者や長期勤続者が少ない一方で、転職者が多い。これらは、売り上げの増加にともなって採用者が多かったためかも知れない。また、専門的・技術的職業や管理的職業が多い。

(高所得、高満足度、ただし散らばり大)

所得が高い者が多い。満足度が高い者と就業継続意識が高い者も多い。ただし、所得と満

足度については、企業内での散らばりも大きい。

売り上げの増加を企業業績の代理指標とみなすならば、企業業績に貢献している、という意味での企業からみた雇用の質と、仕事に満足する、という意味での労働者からみた雇用の質とが、大局的には同じ方向を指していると考えられる。ただ、部分的には、以下にみるように、やや配慮の必要性を感じさせる面も散見される。

(ワークライフバランスへの欲求と成果主義への消極姿勢)

意識属性の **Factor1** の傾向が強い者が多く **Factor5** の傾向が強い者が少ない。**Factor1** は、「仕事以外の生活に合った働き方ができるようになるべきだ」、「ライフステージに合わせて働き方を選ぶべきだ」といったワークライフバランスへの要求を表していると思われる。

Factor5 は、「年功賃金を縮小する方向で見直すべきだ」、「もっと成果を重視した処遇にするべきだ」といったいわゆる成果主義的な傾向を表している。この傾向の強い者が少ないということは、いわゆる成果主義への消極的姿勢を示している。

この分析では因果関係を明らかにできないので、①成果主義への消極姿勢が売り上げを伸ばしたのか、②売り上げが伸びたことが成果主義への消極姿勢を生んだのか、あるいは、③第3の要因が両者に効いているのか、は分からない。しかし、売り上げが伸びた企業では所得の散らばりが大きいことを合わせ考えると、こうした所得格差が成果主義への疲れやワークライフバランスへの要求を促したとみる考え方もあり得るように思われる。

(仕事への距離感)

意識属性の **Factor3** の傾向が強い者及び **Factor7** の傾向が強い者が多い。**Factor3** と **Factor7** には、「仕事は単にお金を稼ぐ手段にすぎない」「働かなくても暮らせるのならば、定職につきたくない」という傾向がある。どちらも、仕事からある程度心理的な距離を置いている点で共通している^(注17)。

Factor3 や **Factor7** の傾向が強いというのは、どういう人達をイメージすればよいのだろうか。**Factor3** と **Factor7** を従属変数とする回帰分析の結果から、次のことが読みとれる(図表2-4-3)。すなわち、**Factor3** の傾向が強い人には、男性で年齢が高い者が多く、転職者もやや多い。運輸・通信職が多い^(注18)。

一方、**Factor7** の傾向が強い人には、高校卒、長期勤続、事務職、正規従業員、といった者が多い。さらに特徴的なのは、長時間労働で所得が低く、満足度及び就業継続意識も低いことである。先に、売上高が伸びた企業では平均的に満足度が高いものの、満足度や所得の

^(注17) 共通点があるからといって **Factor3** と **Factor7** が類似しているということではない。主成分分析により構成しているため、**Factor3** と **Factor7** は当然無相関である。

^(注18) 産業ダミーの係数(結果表では省略)をみると、**Factor3** については、運輸業と情報通信業のいずれの値も大きい。このことから、**Factor3** では、運輸職と通信職のいずれも多いとみられる。

散らばりも大きいことをみた。散らばりの大きいことの背景には、このような **Factor7** の傾向が相対的に強い人達の存在があるのかも知れない。

図表 2-4-3 Factor3 と Factor7 の特徴

	独立変数	従属変数=Factor3			従属変数=Factor7		
		係数	有意確率	検定	係数	有意確率	検定
満足度等	満足度	-0.001	0.960		-0.062	0.001	***
	就業継続意識	0.033	0.374		-0.125	0.001	***
個人属性	女性ダミー	-0.349	0.000	***	0.097	0.036	**
	年齢	0.008	0.002	***	0.005	0.039	**
	大学・大学院ダミー	-0.106	0.004	***	-0.207	0.000	***
	短大・高専・専門ダミー	-0.055	0.223		-0.087	0.052	*
	主たる家計維持者ダミー	-0.083	0.064	*	0.192	0.000	***
	転職経験ダミー	-0.063	0.099	*	0.040	0.286	
	勤続年数	0.001	0.827		0.015	0.000	***
処遇属性	正規従業員ダミー	-0.198	0.000	***	0.278	0.000	***
	専門的技術的職業ダミー	-0.169	0.000	***	-0.140	0.000	***
	管理的職業ダミー	0.132	0.009	***	-0.223	0.000	***
	販売・サービス職ダミー	-0.162	0.008	***	-0.085	0.158	
	運輸・通信職ダミー	0.301	0.002	***	-0.314	0.001	***
	生産労働者ダミー	-0.152	0.097	*	0.017	0.853	
	役職ダミー	-0.082	0.058	*	-0.043	0.309	
	所得対数変換	0.028	0.475		-0.236	0.000	***
	労働時間対数変換	-0.142	0.027	**	0.146	0.021	**
会社属性	従業員規模	0.000	0.303		0.000	0.146	
	産業ダミー群		(注)			(注)	
自由度調整済決定係数		0.123			0.117		
観測数		3,332 人			3,332 人		

- (注) 1) ***は 1%水準で有意、**は 5%水準で有意、*は 10%水準で有意。
 2) 就業継続意識は、現在の会社で継続して働きたい者を 1、そうでない者を 0 とした。
 3) 学歴に関するダミーの対照グループは中学・高校卒、職業に関するダミーの対照グループは事務的職業とした。産業ダミー群については図表 2-3-2 の注を参照。
 4) 推計は OLS による。

5 属性別集計による分析

前出の **Mean** による回帰分析でも、満足度が高い企業の特徴がある程度浮かび上がった。ここでは、回帰分析に取り込めなかったもう少し細かい質問項目から、満足度が高い企業等の特徴を見ることにする。

以下のとおり、人材育成、能力開発、最適配置が満足度と企業業績の両方に良好な効果を及ぼしていることなどが、示唆される。

(1) 手法

手法は、シンプルで、満足度が平均を超える企業グループと平均以下の企業グループの別に各質問項目を単純集計して、そこにどういう違いがあるかをみる、というものである。ま

た、同様の手法により、売上高が伸びた企業の特徴も探ることとする。

従業員調査による満足度の平均点数は **0.256** 点だった。平均点がプラスなのは、回答の分布がやや「満足」のほうに位置していることを示している。そこで、各企業でその企業に属する従業員の平均点を算定し、平均点が **0.256** 点を超える企業を「満足度が高い企業」とし、**0.256** 点以下の企業を、「満足度が低い企業」とする。

売上高については、**3** 年前より売上高が増加した企業と、売上高が減少又は横ばいだった企業との **2** 区分に分けて集計することとする。

集計の対象とする企業属性は、企業調査で調査された項目をほぼ網羅する方針とするが、回答担当者の感想や意見、見通しに類するものは原則として省いた。ただし、労働生産性の認識など、感想、意見であっても集計対象としたものがいくつかある。

この手法だと、回帰分析と異なり、①数量化が難しい属性も分析対象にできる、②大量の属性（独立変数）を分析対象にできる、という利点がある。しかし、③属性相互の影響をコントロールしていないことから、結果の解釈に留意が必要である。とくに売上高増減別の集計については、産業による業績の差を強く反映している可能性があるので、注意して解釈しなければならない。さらに、回帰分析と同様に、④因果関係についてはなにも示していないので、因果関係の有無やその方向については、それぞれの属性の内容から別途考えるしかない。

(2) 満足度が高い企業の特徴

結果表には、全体像を見やすくするために、集計数値を省略して、満足度との関係が有意かどうかだけを示した（図表 2-5-1）。満足度が高い企業について、次のような特徴が読みとれる。

(最適な人事配置等)

社の方針では、「早い段階から配置・育成について差別化」し、「最適な人事配置」を行い、「能力開発を強化」している企業が多い。また、男女の均等処遇も進めている。一方で、「年齢や勤続年数より成果を重視」、「昇進・昇格に差を付ける時期を早める」といったいわゆる成果主義的な方針と満足度との関係は、明瞭でない。

「早い段階から配置・育成について差別化」することと「昇進・昇格に差を付ける時期を早める」ことは、似て非なるものかも知れない。そこに従業員を育成する観点があるかどうか、満足度を高める上で重要な分かれ目になっている可能性がある^(注19)。

^(注19) 守島[9]では、仕事への意欲を分析した上で、「もし企業が、競争でない、より内発的な意欲を促進したいのであれば、成果主義ではなく、人材育成を重視すべきことを示唆する」としている (p.119)。本稿の結果は、これを別の側面から補強していると考えられる。

(適度な緊張感)

職場の雰囲気では、「部下や後輩を育てよう」、「能力を活かそう」、「競い合う」、「自由に意見が言える」といった適度な緊張感を保った職場が多い。一方で、「ゆとりをもって」、「仲間と協力して」、「生活時間を大切に」といったいわば和やかな職場との関係は明瞭でない。

(発言の機会と能力開発)

雇用管理制度では、「自己申告制度」、「社内公募制度」、「苦情相談制度」といった従業員から企業への発言の機会を提供する制度、及び、「計画的 OJT」、「Off-JT」、「有給教育訓練休暇」、「自己啓発支援」といった能力開発関係の制度に、有意なものが集中している。

労働時間の関係では、「長期休暇制度」を除いて、満足度との明瞭な関係が認められない。これは、上の **Mean** と **Diff** の分析で明らかになった「労働時間については企業内格差が満足度との関係で重要」という結果と整合的である。

(女性と高齢者)

人材確保に関する方針では、「高齢者の継続雇用・再雇用」、「女性の積極的活用」を図るところが満足度の高い企業に多い。この 2 項目は、今後の労働力供給制約への対応の観点からも重要視されるものである。社会的要請と従業員の満足度がこの点で一致していることが確認された。

(会社の変化)

会社の変化では、「賃金のカット」、「人員の削減」が満足度と負の関係がある。一方、「組織の統廃合」とは、正の関係がみられる。

(企業業績)

従業員の意欲や企業業績との関係を見ると、満足度が高い企業では従業員の意欲が高いと認識されており、また、売上高や経常利益が伸びている企業が多い。

(3) 売上げが伸びた企業の特徴

売上高が 3 年前より増加した企業について、次のような特徴がみられる。ただし、売上高については、満足度以上に産業の影響を強く受けると考えられることから、これを念頭に解釈する必要がある。

(最適人事配置と成果主義)

満足度と同様に、「早い段階から配置・育成について差別化」や「最適な人材配置」を行っ

ている企業が多い。

また、満足度とは異なり、「仕事の成果を賃金に反映させる制度」、「年俸制」、「年齢や勤続年数より成果を重視」、「昇進・昇格に差を付ける時期を早める」といった成果主義的制度・方針を持っている企業が有意に多い。これは、業績が伸びた産業で成果主義の導入が進んだためと思われる^(注20)。

(能力開発と柔軟な労働時間制度)

「Off-JT 制度」、「計画的な OJT」、「自己啓発に関する支援制度」といった能力開発と有意な関係がみられる。これは、満足度と同じである。ただ、満足度と異なり、「裁量労働制」、「フレックスタイム制度」といった柔軟な労働時間制度との関係が認められ、「自己申告制度」、「社内公募制度」、「配置・処遇に関する苦情相談制度」といったものとの有意な関係がみられない。

(大卒者、若年)

正規従業員、非正規従業員、新規学卒採用、中途採用のいずれも、増加した企業が多い。大卒者比率が高く中高年者比率が低い。中高年者比率が低いのは、新規学卒採用が相対的に多かったためかも知れない。なお、研究・技術職比率が低いのは、最近までの製造業の不振が影響しているのかも知れない。

(その他)

当然ながら、「賃金のカット」や「人員削減」とは負の関係が認められる。「会社の合併・統合」と正の関係があるのは、規模拡大の効果が単純に表れているだけの可能性がある。

労働生産性や従業員の意欲と正の関係がある。しかし、これは、売上高の増減についての情報を調査回答者が事前に分かっていることから、このことが回答にバイアスを与えている可能性がある（「売上げが伸びているのだから生産性や意欲が高いに違いない」と思い込むなど）^(注21)。

^(注20) 成果主義と企業業績の関係については、第1章で詳しく分析されたところである。そこで得られた知見は、「成果主義と企業業績に統計的に有意な関係がみいだせない」ということであった。この章の結果が第1章の分析と一見異なるように見える最大の理由は、産業をコントロールしていない点にある。業績が伸びた産業で成果主義の導入が進むと同時に、同じ産業の中では成果主義の導入状況で業績に差がない、として全体を整合的に解釈できる。ただし、同じ調査の中で計測方法により結果が安定しないこと自体が、成果主義と企業業績の間に因果関係が存在しないか、あるいは、仮に存在したとしてもごく弱いものであることを示唆する。

^(注21) 一方、満足度別集計については、売上高のような明確な数値情報を回答者が持っていないことから、このようなバイアスは小さいと考えられる。

図表 2-5-1 満足度等と企業属性の関係

種類	質問項目	満足度別集計	売上高増減別集計
社の方針	q3_1 正規従業員を中心に長期雇用を維持	+	
	q3_2 早い段階から配置・育成について差別化	+++	++
	q3_3 非正規従業員を積極的に活用	+	+
	q3_4 最適な人材配置	++	++
	q3_5 年齢や勤続年数より成果を重視		+
	q3_6 昇進・昇格に差を付ける時期を早める		+
	q3_7 能力開発を強化	++	
	q3_8 仕事と生活の調和に配慮	+	+
	q3_9 男女の均等処遇をすすめる	++	+
経営方針の伝達	q19 従業員に経営方針を伝える		
職場の雰囲気	q4_1 部下や後輩を育てようという雰囲気	++	
	q4_2 一人ひとりの能力を活かそうという雰囲気	++	+
	q4_3 ゆとりをもって仕事をしている雰囲気		
	q4_4 職場の業績や成果をあげようという雰囲気		
	q4_5 社員同士が競い合う雰囲気	+	
	q4_6 仲間と協力して仕事をしようという雰囲気		
	q4_7 一人ひとりが自由に意見を言える雰囲気	+	
	q4_8 自分の生活時間を大切にしようという雰囲気		
雇用管理制度	q5_1 目標管理制度		
	q5_2 仕事の成果を賃金に反映させる制度		+++
	q5_3 スtockオプション制度		
	q5_4 年俸制		+++
	q5_5 自己申告制度	+++	
	q5_6 社内公募制度	+++	
	q5_7 配置・処遇に関する苦情相談制度	+++	
	q5_8 計画的な OJT	+++	++
	q5_9 Off-JT 制度	++	+++
	q5_10 自己啓発に関する支援制度	+	++
	q5_11 有給教育訓練休暇制度	++	
	q5_12 資格取得の支援		--
	q5_13 外部教育訓練に関する情報提供		
	q5_14 専門職制度	+	
	q5_15 裁量労働制		+++
	q5_16 非正規と正規の間の転換制度		++
	q5_17 フレックスタイム制度		++
	q5_18 短時間勤務制度		
	q5_19 変形労働時間制		-
	q5_20 在宅勤務制度		
	q5_21 長期休暇制度	++	++
	q5_22 1年を超える育児休業制度		
	q5_23 3か月を超える介護休業制度		
	q5_24 育児・介護退職者の再雇用制度		
	q5_25 育児・介護のための勤務時間繰上・繰下		
	q5_26 育児・介護のための残業・休日労働の免除		
	q5_27 地域限定の勤務制度		
	q5_28 定年退職者の再雇用、60歳超の定年		
人材確保に関する方針	q11_1 新規学卒採用を重視		+
	q11_2 中途採用を重視		++
	q11_3 高齢者の継続雇用・再雇用を重視	+++	
	q11_4 女性の積極的な活用	+++	
	q11_5 人材の社内育成を重視		
	q11_6 その他		

種類	質問項目	満足度別集計	売上高増減別集計
従業員の増減	q7_1 正規従業員の増加	+	+++
	q7_2 非正規従業員の増加		+++
正規従業員の採用	q12_1 新規学卒採用増加		+++
	q12_2 中途採用増加	++	+++
従業員の構成	f11_1 管理職比率		
	f11_2 研究・技術職比率		--
	f11_3 事務職比率		
	f12_1 女性管理職比率		
	f12_2 中高年者比率		----
	f12_3 大卒者比率	+	+++
	f12_4 女性非正規従業員比率		
会社の変化	q20_1 組織のフラット化		
	q20_2 組織の統廃合	++	
	q20_3 会社の分割		
	q20_4 会社の合併・統合		+++
	q20_5 アウトソーシングの増加	+	
	q20_6 賃金のカット	---	---
	q20_7 人員削減	--	---
	q20_8 その他		
生産性	q1a 労働生産性の認識（現在）		+++
	q1b 労働生産性の認識（3年前との比較）		+++
意欲	q2a 従業員の意欲の認識（現在）	++	++
	q2b 従業員の意欲の認識（3年前との比較）		+
業績	f3 3年前からの売上高増減	+++	
	f4 3年前からの経常利益増減	+	+++

(注) 1) 満足度別集計については、従業員の満足度が平均を超える企業と平均未満の企業の別に各質問項目を集計した。売上高増減別集計については、3年前より売上高が増加した企業と減少・横ばいだった企業の別に集計した。

- 2) 集計の結果、比較グループ相互に1%水準で有意な差がみられる項目に+++（正の関係）または---（負の関係）を付し、5%水準で有意な差がみられる項目に++または--を付し、10%水準で有意な差がみられる項目に+または-を付した。選択肢が順序尺度になっている項目にはウィルコクソン順位和検定を適用し、そうでない項目には χ^2 検定を適用した
- 3) 集計対象は、原則として次の通り。

満足度別集計：満足度を回答した従業員を有する企業 940 社
売上高増減別集計：売上高を回答した企業 573 社
ただし、それぞれの項目ごとに無回答を省いて集計した。

6 まとめ

以上の分析から、おおむね次のようなことが明らかになった。

（能力発揮、達成感、成長感）

第1に、仕事の内容そのものが、働くことの満足度や就業継続意識に大きく関わっていることである。賃金や労働時間などの労働条件も満足度や就業継続意識に関わっているが、それは、仕事の内容に比べれば副次的にみえる。

また、仕事の内容のなかでも、労働者は、能力発揮、達成感、成長感といった側面に強い関心がある。

(賃金と労働時間)

第2に、賃金(所得)と満足度との正の関係、及び、労働時間と満足度との負の関係が確認されたことである。ただし、賃金と労働時間では、満足度との関係のメカニズムに違いがある。

ひとつには、因果関係の面から、賃金については「賃金増加→満足度上昇」と「満足度上昇→(企業業績向上)→賃金増加」という両方の経路が想定できるのに対して、労働時間については、「労働時間増加→満足度低下」という経路のみが想定され、逆の経路は想定しにくい。

ふたつには、賃金については、企業全体としての平均的な賃金水準が満足度と関係しているのに対して、労働時間については、むしろ、企業内の労働時間格差が満足度と関係している。したがって、労働時間は、企業全体として平均的に短縮を図るというより、むしろ企業内の特定の長時間労働者への対応が重要であろう。労働時間についての不満は賃金についての不満より離職につながりやすいとみられることから、この事実は、雇用管理の観点から示唆に富むと思われる。

(発言の機会、能力開発、適度な緊張、適材適所、人材育成)

第3に、満足度が高い企業では、従業員から企業への発言の機会を提供しているところが多く、また、能力開発の機会を提供しているところが多いことである。適材適所や人材育成の差別化を図っている企業も多い。また、職場の雰囲気では、和やかというより適度な緊張を保っているところが多い。

先の能力発揮、達成感、成長感といった「仕事の内容が重要」という点とも照らし合わせると、労働者は、楽な仕事より、むしろ、やりがいのある仕事を望んでいるように推測される。

(成果主義との関係は不明瞭)

第4に、いわゆる成果主義的な方針・制度と満足度との関係が明瞭でないことである。これに関し、賃金の上昇は満足度を高めるものの、「他の従業員と比べて」高いことの満足度上昇効果はとくに観測できなかった。一方、満足度が高い企業では、最適な人材配置を積極的に行っているところや、早い段階から配置・育成について差別化を図っているところが多かった。「早い段階から配置・育成の差別化」することと「成果主義」とは、似て非なるものようだ。

(企業業績と満足度)

第5に、売上高が伸びた企業では、平均的に満足度が高く賃金も高い傾向があることである。この意味で、企業業績に貢献するという意味での雇用の質と仕事に満足するという意味

での雇用の質は、大局的には同じ方向を向いている。ただ、一方で、売上高が伸びた企業では、賃金の散らばりが大きいこと、及び、長時間労働で不満を抱えかつ仕事から心理的距離を置いている者が相対的に多く存在すること、などが観測され、これらが満足度の散らばりを大きくしているようだ。

企業業績と満足度が大局的に同じ方向を向いている背景として、「企業業績→(所得)→満足度」、「満足度→企業業績」、「第3の要因→企業業績、第3の要因→満足度」などの因果関係が考えられるが、今回の分析では、それを特定する作業を行っていない。ただ、企業業績と満足度との間に、所得を媒介とした間接的なものだけでなく、もっと直接的な関係が存在することを示唆する分析結果がいくつか得られた。いずれの因果関係も同時に混在しているというのが、最もありそうな姿である。

因果関係の特定は、それ自体興味深いテーマである。しかし、それが特定できなくても処方を書ける場合があることに注意したい。例えば、人材育成、最適配置、能力開発などは、企業業績と満足度のいずれとも正の関係がある。したがって、「人材育成→企業業績→満足度」、「人材育成→満足度→企業業績」のいずれの因果であるかにかかわらず、これらは企業経営に良い効果をもたらすことが期待できよう。

7 (補論) 既存調査のサーベイ

働くことの満足度や就業継続意識などについて、すでに多くの調査が実施されている。この項では、過去の調査結果にどのような傾向が現れていたかを概観する。以下の調査を取り上げた。

労働省「平成9年若年者就業実態調査」

5人以上の民営事業所に就業する30歳未満の若年者約21,000人を対象。1997年10月実施。

労働省「平成10年転職者総合実態調査」

5人以上の民営事業所に就業する転職者約22,000人を対象。1998年10月実施。

厚生労働省「平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

5人以上の民営事業所の労働者約30,000人を対象。1999年10月実施。

リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査2002(首都圏)」

首都圏で就業している18~59歳13,085人を対象。2002年8月実施。

総務省統計局「平成14年就業構造基本調査」

全国の15歳以上約105万人を対象。2002年10月実施。

日本労働研究機構「企業の人事戦略と就業意識に関する調査」

従業員100人以上の企業の10人以上の事業所で働く就業者50,000人を対象。有効回答

数 7,566 人。2003 年 1 月実施。

厚生労働省「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

5 人以上の民営事業所の労働者約 30,000 人を対象。2003 年 10 月実施。

労働政策研究・研修機構「第 4 回勤労生活に関する調査」

全国 20 歳以上の 4,000 人を対象。有効回答数 2,729 人。2004 年 8～9 月実施。

連合総合生活開発研究所「第 8 回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」

(株) インテージのモニターで首都圏および関西圏に居住する 20 代～50 代の民間企業に勤める雇用者を対象。有効回答数 794 人。2004 年 10 月実施。

(1) 満足度について

(正社員では雇用の安定性・教育訓練など、非正社員では労働時間など)

男女別に満足度を比較すると、男性の方が満足度が高いもの(図表 2-7-1、図表 2-7-2、図表 2-7-5)、女性の方が満足度が高いもの(図表 2-7-4、図表 2-7-9)、及び正社員と非正社員で逆転するもの(図表 2-7-6)があり、全般的に傾向がはっきりしない。基本的に男女で満足度に大きな差がない中で、調査対象の選定方法や調査票の言葉遣いなどにより、結果にゆらぎが生じているものと思われる。

年齢別には、多くの調査で年齢が高いほど満足度が高い結果となっている(図表 2-7-4、図表 2-7-5、図表 2-7-8)が、傾向がはっきりしないものも一例ある(図表 2-7-9)。

正社員と非正社員の別には、正社員の方が満足度が高いもの(図表 2-7-4、図表 2-7-6)、非正社員の方が満足度が高いもの(図表 2-7-1、図表 2-7-2、図表 2-7-9)、はっきりしないもの(図表 2-7-5)があり、ばらばらである。しかし、満足度の側面を分けてみると、多くの調査で結果が一致しており、雇用の安定性、福利厚生、教育訓練については正社員の満足度が高く、労働時間や勤務体制については非正社員の満足度が高い(図表 2-7-3、図表 2-7-5、図表 2-7-7)。

そのほか、管理職や専門・技術職で満足度が高い例(図表 2-7-8)や、規模別に傾向が認められない例(図表 2-7-9)がある。

(2) 就業継続意識について

(女性非正社員に逆転現象も)

男女別に就業継続意識をみると、一例(図表 2-7-15)を除いて多くの例で男性の方が就業継続意識が高い(図表 2-7-10、図表 2-7-11、図表 2-7-12、図表 2-7-13、図表 2-7-14)。ただし、非正社員だけに限ってみると、多くの例で女性の方が就業継続意識が高い(図表 2-7-10、図表 2-7-11、図表 2-7-14、図表 2-7-15)。満足度と異なり、

就業継続意識には男女の差がはっきり表れている。

年齢別には、高齢者ほど就業継続意識が高い（図表 2-7-11、図表 2-7-12、図表 2-7-13、図表 2-7-15）。これは、満足度と同じ傾向である。

正社員と非正社員の別には、多くの例で正社員の方が就業継続意識が高い（図表 2-7-10、図表 2-7-11、図表 2-7-12、図表 2-7-13、図表 2-7-14）。ただし、女性については、正社員よりパートタイマーの方が就業継続意識が高いもの（図表 2-7-11）や、正社員より非正社員の方が就業継続意識が高いもの（図表 2-7-15）もみられる。

規模別には、大企業で就業継続意識が高い（図表 2-7-11、図表 2-7-12、図表 2-7-15）。ただし、極めて小規模の企業でかえって就業継続意識が高いようにみえる例もある（図表 2-7-11、図表 2-7-12）。

そのほか、年収が多いほど就業継続意識が高い（図表 2-7-11、図表 2-7-12）、管理的職業従事者や専門的・技術的職業従事者で就業継続意識が高い（図表 2-7-12）、労働時間が長いと就業継続意識が低い（図表 2-7-12）といった例もみられる。

(3) 転職希望理由と転職理由

(転職理由は賃金より労働時間)

転職希望理由には、仕事の内容、会社の将来性、人間関係、労働条件（賃金、労働時間等）などが挙げられている。とくに労働条件に着目して、賃金とそれ以外（労働時間等）に分けてみると、多くの調査では賃金を理由に挙げる者の方が多い（図表 2-7-16、図表 2-7-17、図表 2-7-18、図表 2-7-19）。

一方、実際の転職者の転職理由をみると、賃金を挙げる者は少なく、「労働時間・休日・休暇」、「労働条件（賃金以外）」、「勤務条件（勤務時間、休日数など）」、「労働条件が悪かった」などを挙げる者が多い（図表 2-7-20、図表 2-7-21、図表 2-7-22、図表 2-7-23）。

転職希望理由と転職理由のずれは、多くの調査で共通してみられる傾向である。その背景には、希望する賃金を取得できる就職先がなかなか見つからない、という労働市場の要因があるものと思われる^(注22)。この結果は、労働時間の不満の方が賃金の不満より離職に結びつきやすいということであり、雇用管理の観点から示唆的である。裏返せば、賃金の不満は企業内に鬱積しやすいともいえる。

^(注22) 齋藤[7]で離職願望と離職ギャップの関係について分析されている。この中で、「おそらく離職願望はプッシュ要因（個人を組織から押し出す内部の力）が存在するだけで発生するが、離職行動はプッシュ要因とプル要因（個人を引きつける外部の力、例えば新たな仕事の機会など）が合わさって初めて生まれるのではなかろうか。」とされている（p.47）。

図表 2-7-1 満足度（労働省「平成 9 年若年者就業実態調査」1997）

(%ポイント)

区分		満足度 D.I.
15-29 歳計		17.1
性	男性	19.5
	女性	14.3
最終学歴	中学	0.2
	高校	8.9
	専修学校	14.9
	高専・短大	18.2
	大学・大学院	30.3
就業形態	正社員	15.2
	非正社員	23.0
	パートタイマー	13.4
	アルバイト	27.2
	派遣労働者	16.1
	その他	23.0

(注)「あなたは、今の会社での職場生活を総合的にみてどのように感じていますか」の質問で、「満足している」、「どちらかといえば満足している」の割合 - 「不満である」、「どちらかといえば不満である」の割合)をとった。

図表 2-7-2 満足度（厚生労働省「平成 11 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」1999）

(%ポイント)

区分	満足度 D.I.	(非正社員内訳)	満足度 D.I.
男女計	25.3	契約社員	28.5
正社員	24.7	臨時的雇用者	40.8
非正社員	26.6	短時間のパート	28.0
男性	25.8	その他のパート	22.2
正社員	25.2	出向社員	29.6
非正社員	29.0	派遣労働者	18.3
女性	24.4	登録型	18.6
正社員	23.1	常用雇成型	19.9
非正社員	25.6	その他	26.9

(注)「現在の職場での満足度について、各項目ごとにお答えください」の質問で、「職業生活全体」の項目に対し、「満足」、「やや満足」の割合 - 「不満」、「やや不満」の割合)をとった。

図表 2-7-3 項目別満足度（厚生労働省「平成 11 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」1999）

(%ポイント)

項目	満足度 D.I.		
	計	正社員	非正社員
職業生活全体	25.3	24.7	26.6
仕事の内容・やりがい	51.7	52.6	50.1
賃金	4.8	1.7	12.4
労働時間・休日数	32.8	25.8	49.0
出勤時刻など勤務体制	43.7	38.7	55.5
評価・処遇のあり方	12.4	9.8	18.4
職場の環境（照明、空調、騒音等）	26.3	24.8	29.5
職場の人間関係、コミュニケーション	39.6	38.0	43.3
雇用の安定性	32.8	35.6	26.1
福利厚生	10.4	12.9	4.4

(注)「現在の職場での満足度について、各項目ごとにお答えください」の質問で、「職業生活全体」の項目に対し、「満足」、「やや満足」の割合 - 「不満」、「やや不満」の割合)をとった。

図表 2-7-4 満足度（リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査 2002（首都圏）」）
（%ポイント）

区分	満足度 D.I.	区分	満足度 D.I.
男性計	62.2	女性計	74.1
正社員・正職員	65.2	正社員・正職員	75.5
18～24 歳	53.8	18～24 歳	71.8
25～29 歳	60.4	25～29 歳	72.4
30～34 歳	63.5	30～34 歳	73.1
35～39 歳	69.2	35～39 歳	79.7
40～44 歳	65.9	40～44 歳	84.2
45～49 歳	67.8	45～49 歳	76.6
50～54 歳	68.9	50～54 歳	75.0
55～59 歳	70.4	55～59 歳	85.0
契約社員・嘱託	44.0	契約社員・嘱託	78.8
パートタイマー	38.5	パートタイマー	75.3
フリーター	37.5	フリーター	54.3
派遣	39.9	派遣	72.6

（注）現在の勤務先に入社したことが、「非常に良かったと思う」、「まあ良かったと思う」の割合 — 「良かったとは思えない」、「あまり良かったとは思えない」の割合）をとった。

図表 2-7-5 満足度（日本労働研究機構「企業の人事戦略と就業意識に関する調査」2003）
（%ポイント）

区分	満足度 D.I.					
	職業生活全体	仕事の内容・やりがい	賃金	労働時間・休日数	出勤時刻など勤務体制	評価・処遇のあり方
男女計	30.7	49.4	-1.1	40.7	51.0	3.2
正社員	31.7	50.1	1.4	33.8	46.3	2.2
非正社員	29.0	48.4	-6.0	54.3	60.4	4.9
男性	34.3	52.6	2.6	37.6	49.2	6.3
正社員	33.9	52.1	1.8	35.1	48.3	4.9
非正社員	36.8	56.4	7.5	53.1	55.2	14.1
女性	26.5	45.5	-5.6	44.3	53.1	-0.7
正社員	26.7	45.3	0.5	30.7	41.7	-3.9
非正社員	26.5	45.8	-10.3	54.7	62.0	1.9
15～29 歳	27.3	41.9	-5.9	34.0	46.1	2.1
30～39 歳	27.2	45.8	-4.6	37.0	46.8	-1.1
40～49 歳	31.1	51.3	-4.7	40.5	52.9	1.2
50～59 歳	37.5	58.7	9.3	50.7	58.3	7.6
60 歳以上	48.6	72.5	33.2	66.8	70.4	36.4
区分	職場の環境（照明、空調、騒音等）	職場の人間関係、コミュニケーション	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発のあり方	
男女計	32.9	43.5	45.0	25.5	2.1	
正社員	33.1	42.7	53.5	28.6	5.4	
非正社員	33.0	45.1	28.2	19.7	-4.3	
男性	38.9	46.7	51.9	27.5	6.5	
正社員	37.5	45.8	53.4	27.0	6.4	
非正社員	47.7	52.6	43.1	30.2	7.4	
女性	25.8	39.5	36.7	23.2	-3.0	
正社員	22.9	35.7	53.5	32.1	3.2	
非正社員	28.3	42.7	23.5	16.4	-8.1	
15～29 歳	28.9	45.9	43.9	28.8	0.7	
30～39 歳	29.7	44.6	40.8	24.3	-3.6	
40～49 歳	30.2	37.4	41.5	20.3	1.3	
50～59 歳	43.1	42.8	54.1	28.2	10.5	
60 歳以上	54.6	59.3	61.8	32.5	20.0	

（注）「あなたは、現在の仕事・職場にどの程度満足していますか」の質問で、「職業生活全体」の項目に対し、「満足」、「やや満足」の割合 — 「不満」、「やや不満」の割合）をとった。

図表 2-7-6 満足度（厚生労働省「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」2003）

(%ポイント)

区分	満足度 D.I.	(非正社員内訳)	満足度 D.I.
男女計	25.7	契約社員	25.8
正社員	27.0	臨時的雇用者	38.1
非正社員	23.3	短時間のパート	34.5
男性	25.8	その他のパート	16.2
正社員	25.9	出向社員	16.6
非正社員	24.8	派遣労働者	15.1
女性	25.8	登録型	11.4
正社員	28.7	常用雇成型	22.8
非正社員	22.7	その他	20.0

(注)「現在の職場での満足度について、各項目ごとにお答えください」の質問で、「職業生活全体」の項目に対し、「満足」、「やや満足」の割合 — 「不満」、「やや不満」の割合)をとった。

図表 2-7-7 項目別満足度（厚生労働省「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」2003）

(%ポイント)

項目	満足度 D.I.		
	計	正社員	非正社員
職業生活全体	25.7	27.0	23.3
仕事の内容・やりがい	49.1	49.2	49.1
賃金	6.6	7.9	4.1
労働時間・休日数	29.4	26.7	34.6
人事評価・処遇のあり方	12.0	12.5	11.2
職場の環境（照明、空調、騒音等）	30.8	32.0	28.6
職場の人間関係、コミュニケーション	40.7	39.3	43.1
雇用の安定性	32.5	38.1	21.4
福利厚生	12.4	18.5	0.4
教育訓練・能力開発のあり方	4.5	8.5	-2.9

(注)「現在の職場での満足度について、各項目ごとにお答えください」の質問で、「職業生活全体」の項目に対し、「満足」、「やや満足」の割合 — 「不満」、「やや不満」の割合)をとった。

図表 2-7-8 満足度（労働政策研究・研修機構「第4回勤労生活に関する調査」2004）

(%ポイント)

区分	満足度 D.I.			
	(1) 努力に見合った待遇（給与・昇進）が得られる	(2) 自分の能力が十分に発揮できる	(3) 仕事に新しいチャレンジ（刺激）がある	(4) 責任を任されている範囲が広い
有職者計	34.2	27.6	17.7	33.9
男性	35.3	24.4	13.3	34.4
女性	32.9	31.5	23.5	33.2
20-29歳	30.5	2.1	9.6	18.7
30-39歳	24.7	15.0	13.4	25.0
40-49歳	34.4	29.4	20.4	33.7
50-59歳	32.1	31.2	18.9	35.6
60-69歳	52.5	51.1	22.3	51.2
70歳以上	47.8	52.2	24.6	56.6
自営	36.6	42.3	18.8	45.4
雇用者	33.6	23.8	17.5	31.0
専門・技術職	41.8	39.1	33.8	42.7
管理職	57.0	50.4	37.2	63.5
事務職	37.8	18.6	15.9	31.2
営業・販売職	22.8	14.6	10.3	25.6
サービス職	31.6	27.5	14.4	31.0
保守的職業	0.0	-25.0	-62.5	-25.0
運輸・通信的職業	14.8	4.9	8.2	14.8
技能工・労務職	27.1	26.4	3.2	26.2

(注) 「(1) から (4) のような点で仕事に満足していますか」の質問で、「満足している」、「まあ満足している」の割合 — 「不満である」、「やや不満である」の割合) をとった。

図表 2-7-9 満足度（連合総合生活開発研究所「第 8 回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」2004）

(%ポイント)

区分		満足度 D.I.	区分	満足度 D.I.
雇用者計		-10.1	(再掲) 男女計	-10.1
産業	建設業	-30.3	20～29 歳	-9.5
	製造業	-8.7	30～39 歳	-8.3
	運輸・通信業	-25.0	40～49 歳	-20.6
	卸売・小売・飲食店	-13.6	50～59 歳	-2.6
	金融・保険・不動産	-5.1	正社員	-15.1
	サービス業	-4.6	非正社員	1.8
世帯年収	400 万未満	-18.1	男性	-16.1
	400～600 万未満	-17.6	20～29 歳	-15.6
	600～800 万未満	-8.8	30～39 歳	-9.9
	800～1,000 万未満	-14.0	40～49 歳	-31.4
	1,000～1,200 万未満	22.7	50～59 歳	-9.3
	1,200 万以上	-1.9	正社員	-15.2
企業規模	29 人以下	-2.4	非正社員	-26.9
	30 人～99 人以下	-27.0	女性	-0.7
	100～299 人以下	-6.9	20～29 歳	-2.3
	300～999 人以下	-24.7	30～39 歳	-5.5
	1,000～2,999 人以下	-1.0	40～49 歳	-3.1
	3,000 人以上	-3.1	50～59 歳	8.4
労組の有無	あり	-10.9	正社員	-14.6
	なし	-12.8	非正社員	8.7
労組への加入	入っている	-14.4		
	入っていない	-7.9		
地域	首都圏	-9.9		
	関西圏	-10.3		

(注) 仕事の満足度について（「かなり満足」、「やや満足」の割合 - 「かなり不満」、「やや不満」の割合）をとった。

図表 2-7-10 就業継続意識（厚生労働省「平成 11 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」1999）

(%)

区分	現在の会社を続けたい者の割合
男女計	83.6
正社員	85.5
非正社員	79.2
男性	84.3
正社員	86.4
非正社員	71.6
女性	82.6
正社員	83.1
非正社員	82.3

(注) 「あなたは今後も現在の就業形態を続けていきたいと思いませんか」という質問に対して「現在の会社で現在の就業形態を続けたい」、「現在の会社で他の就業形態に変わりたい」と答えた者の割合をとった。他の選択肢は、「別の会社で現在の就業形態を続けたい」、「別の会社で他の就業形態に変わりたい」、「独立して事業を始めたい」、「仕事をすっかりやめたい」、「その他」。

図表 2-7-11 転職意向（リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査 2002（首都圏）」）

(%)

区分	転職意向者の割合	区分	転職意向者の割合
男性計	38.2	女性計	41.9
正社員・正職員	34.1	正社員・正職員	40.4
18～24歳	51.2	18～24歳	52.5
25～29歳	48.6	25～29歳	53.2
30～34歳	40.5	30～34歳	44.3
35～39歳	34.2	35～39歳	37.2
40～44歳	29.8	40～44歳	31.6
45～49歳	24.7	45～49歳	36.4
50～54歳	21.2	50～54歳	17.9
55～59歳	19.2	55～59歳	14.9
契約社員・嘱託	53.9	契約社員・嘱託	46.7
パートタイマー	64.1	パートタイマー	37.4
フリーター	78.3	フリーター	72.2
派遣	72.1	派遣	55.5

(正社員について)

区分	転職意向者の割合	区分	転職意向者の割合
正社員計	38.2	(昨年の年収)	
(勤務先規模)		50万円未満	44.7
9人以下	32.8	50～100万円未満	50.9
10～19人	44.8	100～200万円未満	53.4
20～49人	41.4	200～300万円未満	50.5
50～99人	40.0	300～400万円未満	45.7
100～299人	40.7	400～500万円未満	42.2
300～499人	39.1	500～600万円未満	36.0
500～999人	34.3	600～700万円未満	27.7
1000～4999人	36.3	700～800万円未満	25.2
5000人以上	31.4	800～900万円未満	18.1
公務	13.5	900～1000万円未満	22.1
		1000～1200万円未満	19.8
		1200万円以上	29.0

(注)「現在転職したいと考えており、転職活動をしている」、「現在転職したいと考えているが、転職活動はしていない」、「いずれ転職したいと思っている」と答えた者の割合をとった。他の選択肢は、「転職するつもりはない」。

図表 2-7-12 転職希望（総務省統計局「平成 14 年就業構造基本調査」2002）

(%)

区分	転職希望割合	区分	転職希望割合
雇用者計	13.3	1-29 人	13.5
男性	12.9	30-99 人	16.8
女性	13.9	100-299 人	17.0
15-19 歳	23.4	300-999 人	15.9
20-29 歳	21.7	1000 人以上	13.6
30-39 歳	15.8	官公庁	5.0
40-49 歳	11.0	その他の法人・団体	9.8
50-59 歳	7.5	週 35 時間未満	14.2
60 歳以上	4.1	週 35-42 時間	10.4
会社などの役員	3.2	週 43-45 時間	11.5
正規の職員・従業員	11.8	週 46-48 時間	11.7
パート	14.0	週 49-59 時間	13.8
アルバイト	28.9	週 60 時間以上	17.8
労働者派遣事業所の派遣社員	28.7	年間 100 万円未満	16.5
契約社員・嘱託	16.9	年間 100-299 万円	18.1
その他	13.8	年間 300-499 万円	13.5
専門的・技術的職業従事者	9.4	年間 500-700 万円	7.3
管理的職業従事者	3.0	年間 700-999 万円	4.0
事務従事者	12.6	年間 1000 万円以上	2.5
販売従事者	16.5		
サービス職業従事者	16.5		
保安職業従事者	9.8		
農林漁業作業従事者	9.1		
運輸・通信従事者	16.9		
生産工程・労務作業従事者	14.3		
分類不能の職業	15.1		

(注) 1) 雇用者のうち転職希望者の割合をとった。

2) 労働時間別の計数は、年間 200 日以上就業している者についてのもの。

図表 2-7-13 就業継続意識（日本労働研究機構「企業の人事戦略と就業意識に関する調査」2003）

(%)

区分	現在の会社を続けたい者の割合
男女計	71.2
正社員	74.0
非正社員	65.9
男性	76.0
正社員	76.9
非正社員	72.1
女性	65.4
正社員	67.4
非正社員	63.9
15~29 歳	57.6
30~39 歳	69.2
40~49 歳	79.7
50~59 歳	81.5
60 歳以上	79.3

(注) 「あなたは今後も現在の就業形態を続けていきたいと思いませんか」という質問に対して「現在の会社で現在の就業形態を続けたい」、「現在の会社で他の就業形態に変わりたい」と答えた者の割合をとった。他の選択肢は、「別の会社で現在の就業形態を続けたい」、「別の会社で他の就業形態に変わりたい」、「独立して事業をやりたい」、「仕事をすっかり辞めたい」、「その他」。

図表 2-7-14 就業継続意識(厚生労働省「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」2003)

(%)

区分	現在の会社を続けたい者の割合
男女計	79.5
正社員	82.4
非正社員	73.7
男性	82.0
正社員	84.5
非正社員	71.4
女性	76.7
正社員	79.0
非正社員	74.5

(注)「あなたは今後も現在の就業形態を続けていきたいと思いませんか」という質問に対して「現在の会社で現在の就業形態を続けたい」、「現在の会社で他の就業形態に変わりたい」と答えた者の割合をとった。他の選択肢は、「別の会社で現在の就業形態を続けたい」、「別の会社で他の就業形態に変わりたい」、「独立して事業を始めたい」、「仕事をすっかりやめたい」、「その他」。

図表 2-7-15 勤務会社変更願望(連合総合生活開発研究所「第 8 回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」2004)

(%)

区分		勤務会社変更願望者の割合	区分	勤務会社変更願望者の割合
雇用者計		34.6	(再掲) 男女計	34.6
産業	建設業	27.9	20~29 歳	49.7
	製造業	33.1	30~39 歳	36.1
	運輸・通信業	36.7	40~49 歳	34.3
	卸売・小売・飲食店	35.6	50~59 歳	18.3
	金融・保険・不動産	33.9	正社員	34.6
	サービス業	36.4	非正社員	35.4
世帯年収	400 万未満	45.2	男性	35.5
	400~600 万未満	37.0	20~29 歳	53.4
	600~800 万未満	29.8	30~39 歳	33.3
	800~1,000 万未満	27.0	40~49 歳	35.2
	1,000~1,200 万未満	30.3	50~59 歳	22.7
	1,200 万以上	33.3	正社員	33.8
企業規模	29 人以下	41.1	非正社員	53.7
	30 人~99 人以下	41.0	女性	33.2
	100~299 人以下	31.0	20~29 歳	45.3
	300~999 人以下	35.2	30~39 歳	41.1
	1,000~2,999 人以下	27.9	40~49 歳	32.8
	3,000 人以上	27.7	50~59 歳	11.1
労組の有無	あり	28.4	正社員	37.4
	なし	38.3	非正社員	31.0
労組への加入	入っている	25.0		
	入っていない	38.6		
地域	首都圏	35.0		
	関西圏	33.8		

(注) 勤務会社を「変わりたいと思っている」と答えた者の割合をとった。

図表 2-7-16 転職意向理由（リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査 2002（首都圏）」）

（複数回答、％）

転職意向理由	割合
転職意向者計	100.0
現在の賃金水準に不満があるから	30.1
現在の勤務先の将来に不安があるから	27.4
肉体的あるいは精神的につらい仕事だから	26.8
勤務条件（勤務時間、休日数など）に不満があるから	23.9
専門性の向上やキャリアアップできる仕事ができない	17.1
自分の能力・適正や専門性を活かさないから	17.0
会社の理念や経営戦略に賛同できないから	14.6
評価に納得がいかないから	11.7
勤務条件（勤務時間、休日数など）が悪くなったから	9.4
不満はないが、今なら有利な転職ができると思うから	9.0
通勤時間が長い、または通勤が不便だから	7.7
賃金を下げられたから	6.2
上司とうまくいかないから	6.1
結婚	4.3
定年（役職定年を含む）	4.2
出産・育児	4.0
契約期間の満了	2.7
同僚とうまくいかないから	2.6
希望しない配置転換や出向・転籍を命じられたから	2.1
自分のけがや病気	1.7
不満はないが、他社から誘われたから	1.5
早期退職優遇制度があるから	1.3
看護・介護	0.8
その他	8.9
無回答	0.4

（注）「現在転職したいと考えており、転職活動をしている」、「現在転職したいと考えているが、転職活動はしていない」、「いずれ転職したいと思っている」と答えた者についての集計。

図表 2-7-17 転職希望理由（総務省統計局「平成 14 年就業構造基本調査」2002）

（％）

転職希望理由	割合
転職希望雇用者計	100.0
一時的についた仕事だから	11.7
収入が少ない	28.3
事業不振や先行き不安	11.2
定年又は雇用契約の満了に備えて	2.6
時間的・肉体的に負担が大きい	19.3
知識や技能を活かしたい	11.1
余暇を増やしたい	3.7
家事の都合	1.5
その他	10.5

（注）転職希望の雇用者についての集計。

図表 2-7-18 転職希望理由（日本労働研究機構「企業の人事戦略と就業意識に関する調査」2003）

(複数回答、%)

転職希望理由	割合
転職希望者計	100.0
仕事の内容が自分の能力・適性に合わない	20.0
賃金が低い	38.4
職場の人間関係が良くない	13.3
会社の経営状態が良くない	12.3
資格・技能を活かしたい	14.2
安定した仕事に就きたい	19.0
責任が重くやりがいがある仕事に就きたい	12.9
自分の都合が良い時間に働きたい	6.0
家庭生活などと両立しやすい仕事に就きたい	13.3
通勤時間が短い仕事に就きたい	6.3
責任が軽い仕事に就きたい	6.0
その他	11.6
無回答	22.3

(注)「別の会社で他の就業形態に変わりたい」、「現在の会社で他の就業形態に変わりたい」、「別の会社で現在の就業形態を続けたい」と答えた者についての集計。

図表 2-7-19 勤務会社変更願望理由（連合総合生活開発研究所「第8回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」2004）

(%)

勤務会社変更願望理由	割合
勤務会社変更願望者計	100.0
会社の将来に不安を感じたから	23.2
賃金が低いから	23.6
賃金以外の労働条件がよくないから	9.9
今の仕事は時間的・肉体的に負担が大きいから	13.7
職場の人間関係がよくないから	5.7
自分の能力や適性にあった仕事でないから	13.7
その他	10.3
無回答	0.0

(注) 勤務会社を「変わりたいと思っている」と答えた雇用者についての集計。

図表 2-7-20 転職理由（労働省「平成9年若年者就業実態調査」1997）

(%)

転職理由	割合
転職若年者計	100.0
仕事が自分に合わない	20.3
技能・能力が活かせなかった	5.7
責任のある仕事が与えられなかった	1.2
会社に将来性がない	5.7
賃金の条件がよくなかった	7.9
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	10.7
人間関係がよくない	13.0
倒産・解雇	2.1
健康上の理由、家庭の事情、結婚のため	15.2
独立して事業を始めるため	0.2
家業をつぐため	1.2
その他	16.1
不明	0.6

(注)「初めて正社員として就職した会社」を辞めて転職した30歳未満の雇用者について集計。

図表 2-7-21 転職理由（労働省「平成 10 年転職者総合実態調査報告」1998）

(%)

転職理由	割合
転職者計	100.0
満足のいく仕事内容でなかったから	15.3
能力・実績が正当に評価されなかったから	5.7
賃金が低かったから	8.0
労働条件（賃金以外）がよくなかったから	14.2
人間関係がうまくいかなかったから	10.7
会社の将来に不安を感じたから	12.1
結婚・育児・介護のため	5.5
他に良い仕事があったから	5.5
いろいろな会社で経験を積みたいから	7.0
その他	16.1
不明	0.0

(注)「あなたが前の会社を辞めた理由は、主にどのようなことでしたか」という質問への回答。

図表 2-7-22 転職理由（リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査 2002（首都圏）」）

(複数回答、%)

転職理由	割合
転職者計	100.0
肉体的あるいは精神的にきつい仕事だったから	21.3
勤務条件（勤務時間、休日数など）に不満があったから	19.0
前の勤務先の将来性に不安があったから	13.8
賃金水準に不満があったから	13.4
結婚	12.3
会社の理念や経営戦略に賛同できなかったから	11.9
自分の能力・適正や専門性を活かさない仕事だったから	11.3
会社倒産、人員整理・解雇	10.9
不満はないがより良い仕事や会社があった、見つける為	10.8
上司や同僚とうまくいかなかったから	10.3
出産・育児	9.5
専門性の向上やキャリアアップできる仕事ができない	9.1
評価に納得がいかなかったから	8.7
通勤時間が長かった、あるいは通勤が不便だったから	7.4
勤務条件（勤務条件、休日数など）が悪くなったから	6.6
自分のけがや病気	5.5
契約期間の満了	3.6
賃金を下げられたから	3.5
希望しない配置転換や出向・転籍を命じられたから	3.1
進学や資格取得のため	2.6
早期退職優遇制度があったから	1.4
看護・介護	1.3
家業を継ぐため	1.0
定年（役員定年を含む）	0.9
その他	5.8
無回答	6.5

(注) 直近 5 年以内転職経験者について集計。

図表 2-7-23 転職理由（総務省統計局「平成 14 年就業構造基本調査」2002）
（%）

転職理由	割合
転職者計	100.0
人員整理・勸奨退職のため	8.8
会社倒産・事業所閉鎖のため	8.2
事業不振や先行き不安	6.5
一時的についた仕事だから	7.9
収入が少なかった	7.9
労働条件が悪かった	12.5
自分に向かない仕事だった	7.8
家族の転職・転勤又は事業所移転のため	1.3
定年又は雇用契約の満了のため	8.5
病気・高齢のため	2.8
結婚のため	2.4
育児のため	1.7
家族の介護・看護のため	1.1
その他	22.6

（注）1997 年 10 月以降に離職、前職雇用者、かつ 2002 年 10 月現在有業者について集計。

文献

- [1] 小野公一 1993 「職務満足感と生活満足感」 白桃書房
- [2] 日本労働研究機構 2003 「組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発 ― HRM チェックリストの開発と利用・活用―」 調査研究報告書 No.161
- [3] 日本労働研究機構 2003 「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」
- [4] 厚生労働省 2004 「平成 16 年版労働経済白書」
- [5] 今田幸子・池田心豪 2004 「勤労意識のゆくえ」 労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No.2
- [6] 労働政策研究・研修機構 2004 「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」 調査シリーズ No.1
- [7] 齊藤耕一郎 2005 「離職に関する願望と行動」 日本経済研究センター「人事経済学と成果主義」 人事経済学研究報告書 所収
- [8] 労働政策研究・研修機構 2005 「第 4 回勤労生活に関する調査」 調査シリーズ No.6
- [9] 守島基博 2005 「人材育成、成果主義、そして組織の活力」 労働政策研究・研修機構「変貌する人材マネジメントとガバナンス・経営戦略」 労働政策研究報告書 No.33 所収