

第2章 仕事や職場の選択で重視される要因:Web 調査から

1. 問題

以前から中小企業では求人を出してもなかなか人が取れないということがあったが、雇用情勢の厳しい今日においても、応募が集まらない求人があるとされる。

それでは、求職者は求人情報のどのような点を重視し、応募等を考えているのであろうか。ここでは、求人情報における仕事や会社の魅力について考えるため、仕事や会社に関する様々な情報において、求職者がどのような点を重視しているか調査している。

調査結果の内容は労働政策研究・研修機構（2011）としても公表しているが、ここでは主要な結論の部分の因子分析をさらに検討している。また、章末のチェックリストも試行を踏まえ項目や文章を修正している。このように内容的には一部重複しているが追記修正しており、報告書全体として内容が網羅されるようにした。

2. これまでの研究や調査

求職者が仕事において何に魅力を感じ何を重視するかに関して、参考となる考え方にマズロー（Maslow, A. H., 1943）の欲求階層説がある。マズローは人間の欲求を生理的（physiological）欲求、安全（safety）の欲求、愛（love）の欲求、自尊（esteem）の欲求、自己実現（self-actualization）の欲求に分類し、生理的欲求が満たされると、安全の欲求が顕在化し、これが満たされると次のものが顕在化するという具合に階層性があるとした。全体としては社会が豊かになるなか、低次の欲求への関心が薄れ、「自己実現」が重視されるようになっていくとされる。しかしながら、この理論を実際のデータで検証しようとするとなかなか難しいとされてきた。そうした中、アルダファ（Alderfer, C. P., 1969）はマズローの考え方を修正、発展させ、欲求は生存（existence）、関係（relatedness）、成長（growth）の三つがコア（核）であるとした。生存とは文字通り生存の欲求であるが、給与、雇用の保障、安全な職場環境等が含まれる。関係とは同僚、友人、家族との人間関係の欲求である。成長とはマズローの自己実現と似ているが、自らの能力を伸ばしたいという欲求である。彼の理論は existence、relatedness、growth の頭文字をとって ERG 理論と呼ばれている。そして生存→関係→成長という具合に低次の欲求から高次の欲求へとしている点ではマズローの考え方と同じであるが、それぞれの欲求は同時に平行して存在するとされた。ERG 理論は理解しやすく、経営等の現場でも広く適用されており、しかもこの理論は、その後、実際のデータで支持する研究が多い。そこで本研究ではこの ERG 理論を一つの枠組みとして、調査項目等の選定を行った。

また、日本労働研究機構(2003)の第Ⅲ部第3章多次元企業魅力度尺度では、企業の魅力に関して作成した189項目を用いて、大学生を対象に調査を行い「経営と事業内容に対する魅

力」として9因子、「組織と雇用管理に対する魅力」として9因子を見出している。ここで見出された因子も考慮し項目を作成している。

「経営と事業内容に対する魅力」の9因子は以下の通り。

- 第1因子「若者の価値との合致」若者との接触、価値観との一致、ファッションや流行への関与などの項目に高い負荷量。
- 第2因子「企業業績の優秀性」優秀な人材や技術、事業の競争的優位、事業の規模や先端性などの項目に高い負荷量。
- 第3因子「事業内容の独創性」商品やサービスのユニークさ、面白さ、新しさ、創造性などの項目に高い負荷量。
- 第4因子「事業展開の国際性」国際的な事業、海外勤務の可能性、国際的な人材と文化の交流などの項目に高い負荷量。
- 第5因子「社会と環境への配慮」福祉活動への援助、環境や健康への配慮、社会的なルールの遵守などの項目に高い負荷量。
- 第6因子「将来性と市場即応」企業の将来性、発展や成長の可能性、時代の流れや社会変化への対応能力などの項目に高い負荷量。
- 第7因子「知名度と競争優位」社会で一流の大企業として評価されていること、業界内で優位な地位にあることなどを表す項目に高い負荷量。
- 第8因子「経営の安定性」時代や景気変動に影響されない業績や経営の安定性を表す項目に高い負荷量。
- 第9因子「顧客利益の重視」顧客の利益や満足の実現、日常生活への関わりなどの項目に高い負荷量。

「組織と雇用管理に対する魅力」の9因子は以下の通り。

- 第1因子「能力主義の管理」年齢や学歴にかかわらず、能力、努力、業績によって、地位や給与などの処遇が決まることを表す項目に高い負荷量。
- 第2因子「コミュニケーションの開放性」組織内での自由な発言、対等で緊密なコミュニケーションを表す項目に高い負荷量。
- 第3因子「勤務時間の安定性」規則的な勤務時間、休日が確実にとれること、私生活の重視などの項目に高い負荷量。
- 第4因子「人的資源の重視」社員の希望や就職志望者に対する配慮などの項目に高い負荷量。
- 第5因子「組織のチームワーク」社員の一体感、チームワーク、仕事への意欲などの項目に高い負荷量。

- 第 6 因子「女性就業者への支援」女性と男性の職務や昇進の平等性、結婚や育児への配慮などの項目に高い負荷量。
- 第 7 因子「キャリア開発への支援」技能や資格取得への援助、教育プログラムの充実、キャリア開発への配慮などの項目に高い負荷量。
- 第 8 因子「終身雇用と年功制」年齢に従った昇進、昇給と終身雇用の保障に関する項目に高い負荷量。
- 第 9 因子「組織の若さ」年齢構成の若さ、若年社員の活用などの項目に高い負荷量。

3. 仕事や職場の選択に関する Web 調査の実施

以上より、ここでは仕事や職場の選択において何が重視されているか、多数の項目を用意し、その調査結果に基づき、仕事や職場の選択で何を重視するか、職場や仕事の魅力を整理することとした。

仕事や職場の選択で重視される内容の項目を ERG 理論や日本労働研究機構（2003）の多次元企業魅力尺度を参考に収集し、類似性の高い項目を削除する等整理し 60 項目を作成した。この 60 項目により、男女年代を均等に Web モニター 500 名から回答を収集した。以下に Web での調査票画面を示している。ここでは Web 調査の最初の部分のみを示しているが、以下に続き全体で 60 項目となり、その後で性別や年齢他の属性を聞いている。

調査の開始は 2010 年 8 月 25 日 11:40 であり、終了は 2010 年 8 月 26 日 23:00 である。終了時間は目標とする 500 名が性別年齢均等に収集できた時点の時刻である。調査開始から終了までの間で段階的に調査依頼メールを送信しており、配信数は終了までに 6,460 件であった。

Q1 あなたが今後、仕事や職場を選ぶとしたら、下記の仕事や職場の要素をどの程度重視しますか。
【必須】 下記のそれぞれに5段階で回答してください。
 (矢印方向にそれぞれひとつだけ)

		重視しない	あまり重視しない	どちらともいえない わからない	少し重視する	重視する
1. 高い技術力がある会社であること	⇒	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 自分で創意工夫できる仕事	⇒	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. 年休が取りやすいこと	⇒	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. 各人が年齢にふさわしい仕事をできること	⇒	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. 土日の休日が取れること	⇒	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. 女性が働きやすいこと	⇒	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. 周りにちょっと自慢のできる仕事	⇒	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. 興味・関心もてる仕事	⇒	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. お互いに助け合う雰囲気のある職場	⇒	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. 外資系の会社であること	⇒	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(以下 60 項目まで続く)

Q3 あなたの最終学歴をお答えください。中退等を含み、以下の中で近いものを。
【必須】

- 1. 高校卒
- 2. 専門学校卒
- 3. 短大卒
- 4. 大学卒
- 5. 大学院卒

次へ

(以下属性を回答する画面が続く)

4. Web 調査の結果

図表 1-2-1 から図表 1-2-8 に回答者の属性を示している。年齢性別は均等になるようデータを収集しておりそのような結果となっている(図表 1-2-1)。最終学歴では高卒 191 名 38.2%、次いで大卒 179 名 35.8%となっている(図表 1-2-2)。就労等の状況では従業員として就労している者が 224 名 44.8%、自営等で就労している者が 34 名 6.8%、合わせて 258 名 51.6% が就労者となり、その他は主婦や学生等となっている(図表 1-2-3)。就労している 258 名について就業形態をみると正社員が 177 名 68.6%と多い(図表 1-2-4)。現在の職業では事務職が 87 名 33.7%、次いで技術職が 59 名 22.9%となっている(図表 1-2-5)。現在の職位では一般が 159 名 61.6%と多くなっている(図表 1-2-6)。現在の年収では 300~599 万円が 101 名 39.1%、300 万未満が 91 名 35.3%等が多い(図表 1-2-7)。勤めている会社の業種としては、製造業 57 名 22.1%、サービス業(対個人) 47 名 18.2%、サービス業(対事業所) 39

名 15.1%等が多い（図表 1-2-8）。このように性別年齢を均一に収集したデータではあるが、大きく何らかの偏りがあるものとはなっていない。

図表 1-2-1 回収データの性別年代別（上段度数／下段%）

	18-19 歳	20代	30代	40代	50代	60-65 歳	合計
男	41	42	42	42	42	41	250
	16.4	16.8	16.8	16.8	16.8	16.4	100.0
女	41	42	42	42	42	41	250
	16.4	16.8	16.8	16.8	16.8	16.4	100.0
全体	82	84	84	84	84	82	500
	16.4	16.8	16.8	16.8	16.8	16.4	100.0

図表 1-2-2 最終学歴

	度数	%
高校卒	191	38.2
専門学校卒	50	10.0
短大卒	58	11.6
大学卒	179	35.8
大学院卒	22	4.4
合計	500	100.0

図表 1-2-3 就労等の状況

	度数	%
就労（従業員等）	224	44.8
就労（自営等）	34	6.8
学生	92	18.4
主婦・主夫	94	18.8
無職（収入あり）	30	6.0
無職（収入なし）	26	5.2
合計	500	100.0

図表 1-2-4 就業形態(就労している 258 名)

	度数	%
正社員	177	68.6
パート・アルバイト	29	11.2
派遣	3	1.2
契約	12	4.7
嘱託	6	2.3
自営	29	11.2
その他	2	0.8
合計	258	100.0

図表 1-2-5 現在の職業(就労している 258 名)

	度数	%
事務職	87	33.7
技術職	59	22.9
専門職	37	14.3
営業・販売職	37	14.3
現業職	38	14.7
合計	258	100.0

図表 1-2-6 現在の職位(就労している 258 名)

	度数	%
一般	159	61.6
係長・主任相当	26	10.1
課長相当	26	10.1
部長・次長相当	15	5.8
役員・経営者等	32	12.4
合計	258	100.0

図表 1-2-7 現在の年収(就労している 258 名)

	度数	%
～299 万円	91	35.3
300～599 万円	101	39.1
600～999 万円	51	19.8
1,000～1,499 万円	9	3.5
1,500～1,999 万円	4	1.6
2,000 万円以上	2	0.8
合計	258	100.0

図表 1-2-8 会社の業種(就労している 258 名)

	度数	%
建設業	21	8.1
製造業	57	22.1
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.4
運輸・通信業	24	9.3
卸・小売	19	7.4
飲食業	4	1.6
金融・保険業	7	2.7
不動産業	7	2.7
サービス業(対事業所)	39	15.1
サービス業(対個人)	47	18.2
その他	32	12.4
合計	258	100.0

図表 1-2-9 は重要度の平均値の高いものから項目を示している。理解のある上司や経営者であること、興味・関心がもてる仕事、収入が安定している仕事、社会保険（健康、雇用等）に加入していること、解雇等がない／当面ないこと、お互いに助け合う雰囲気職場、雇用が安定している仕事、安全で衛生的な仕事、やりたいことができる仕事、色々な知識やスキルが得られる仕事、等が上位 10 位に来ている。

ERG の枠組みで考えると、理解のある上司や経営者であることは R、興味・関心がもてる仕事は G、収入が安定している仕事は E、社会保険（健康、雇用等）に加入していることは E、解雇等がない／当面ないことは E、お互いに助け合う雰囲気職場は R、雇用が安定し

ている仕事は E、安全で衛生的な仕事は E、やりたいことができる仕事は G、色々な知識やスキルが得られる仕事は G となり、様々な要素になっているが E が上位 10 位中 5 個となり、多い。

一方、下位の 10 項目をみると (51 位から 60 位)、リーダーシップを発揮できる仕事は R、周囲で有名な企業であることは R、社長も「さん」づけのような上下関係のない職場は R、良く知られた製品やサービスの仕事は R、独身寮、社宅、等があることは E、将来的には独立することもできる仕事は G、会社に託児所があることは E、新しい社屋や最近リフォームした職場は R、海外に進出している会社であることは R、外資系の会社であることは R、等となり、こちらも様々なものとなるが R が 7 個と多い。

以上のように上位 10、下位 10 で考えると、重要度として上位に来るものは E が多く、下位にくるもの、すなわち重視されないものには R が多い傾向となっている。

このように重視するもの、重視しないものを ERG で考えると、様々なものが上がっている。そこで、次に 60 項目全体を因子分析しどのような因子が大きいかをみることにした (計算は SPSS Ver.19.0 による)。因子分析は因子の抽出個数、回転方法によって様々な結果となることから、まず、因子の抽出と回転について様々な方法で行い結果を比較した (図表 1-2-10 の上)。まず、因子の抽出を固有値 1 以上とした場合、主因子法によっても最尤法によってもまた回転が直交回転 (バリマックス回転) であっても斜交回転 (プロマックス) であっても、後で命名する「創意・自律・個性」、「定時・安全・通勤」、「社屋・海外・有名」、「人員・財務・売上」は大きな因子となり、「社会・貢献」、「職場・上司」、「資格・知識」、「女性・活躍」に関しては多くは抽出されるが、一部は類似の別の因子となる結果であった (図表中の△)。「アットホーム」に関しては抽出される場合もあるが小さな因子となった。次に、抽出される因子の大きさをみると第 6 因子になると急に小さくなることから (スクリーンプロット)、抽出因子を 5 個として様々な抽出法と回転法を行ったところ (図表 1-2-10 の下)、「創意・自律・個性」、「定時・安全・通勤」、「社屋・海外・有名」、「人員・財務・売上」の 4 つが大きな因子として安定して求められるという結果であった。

以上から因子の抽出は主因子法で行い、固有値が 1 以上の 12 因子に関して、プロマックス法 (斜交回転) で回転することとした (図表 1-2-11)。因子分析では一般的な方法といえるが、ここでの検討のように他の方法でも類似の結果となる。回転前の 12 因子の説明率は 64.2% であった。

第 1 因子は、自分で創意工夫できる仕事、自律的に自分の判断で進められる仕事、自分の能力や個性が生かせる仕事、リーダーシップを発揮できる仕事、やりたいことができる仕事、次第に大きな責任のある仕事が任されること、色々とチャレンジできる仕事、高い技術力がある会社であること、等に負荷量が大きく「創意・自律・個性」の因子と命名した。ERG では G に対応すると考えられる。第 2 因子は、残業があまりなく定時に帰れること、安全で衛

生的な仕事、職場が家から近く通勤に便利なこと、転勤がない／少ないこと、解雇等がない／当面ないこと、すぐに採用されすぐに収入があること、等に負荷量が大きく ERG では E に対応するが、「定時・安全・通勤」とした。第 3 因子は、新しい社屋や最近リフォームした職場、海外に進出している会社であること、周囲で有名な企業であること、新鋭設備が導入されていること、外資系の会社であること、会社の託児所があること、将来的には独立することもできる仕事、良く知られた製品やサービスの仕事、周りにちょっと自慢のできる仕事、等に負荷量が大きく、「社屋・海外・有名」とした。第 4 因子は、組織、人員が縮小していないこと、財務内容が良さそうな会社であること、売上が上昇していること、雇用が安定している仕事、銀行からの借入等が少ない会社であること、等の負荷量が大きく、「人員・財務・売上」とした。

第 5 因子は、社会に必要な製品やサービスの仕事、社会に貢献できる仕事、環境問題に貢献する仕事、等の負荷量が大きく、「社会・貢献」とした。第 6 因子は、お互いに助け合う雰囲気職場、興味・関心もてる仕事、理解のある上司や経営者であること、等の負荷量が大きく、「職場・上司」とした。第 7 因子は、資格や免許の取得に繋がる仕事、色々な知識やスキルが得られる仕事、等の負荷量が大きく、「資格・知識」とした。第 8 因子は、女性が働きやすいこと、女性が多く活躍していること、等の負荷量が大きく、「女性・活躍」とした。第 9 因子は、年休が取りやすいこと、各人が年齢にふさわしい仕事をできること、土日の休日が取れること、第 10 因子は、社会保険（健康、雇用等）に加入していること、収入が安定している仕事、第 11 因子は、人間関係の良いアットホームな職場となっている。第 9 因子以降は、含まれる項目が少ないことから、ここでは第 8 因子までを以下、検討している。

図表 1-2-12 は第 8 因子までを性別に集計し平均値の差を見たものである。数値上は大きな差ではないが、「創意・自律・個性」は男性が有意に高く、「定時・安全・通勤」は女性が有意に高い。また「女性・活躍」も女性が有意に高い。他の因子に関して有意差は求められなかった。

同様に年齢に関しても因子得点を集計し、平均の差の検討をしたところ、同じように数値上は大きな差ではないが、分散分析により年齢が有意な要因となるのは、「創意・自律・個性」、「社屋・海外・有名」、「人員・財務・売上」の三つであった（図表 1-2-13）。多重比較により年齢段階間で差を見ると、「創意・自律・個性」の因子は 60 歳代が 20 歳代に比べ有意に高く、「社屋・海外・有名」の因子が 20 歳代、30 歳代、40 歳代に比べて 10 歳代が高く、また同因子が 30 歳代・40 歳代に比べて 60 歳代が有意に高かった。「人員・財務・売上」の因子では 40 歳代と 50 歳代が 30 歳代に比べて有意に高かった。有意ではあるものの僅かな差であるが、「社屋・海外・有名」は若年と高齢者で高く、「人員・財務・売上」は今現在現役の働き盛りである中年（40 歳代、50 歳代）が高いという傾向となっている。

図表 1-2-9 重要度平均値ランキング(n=500)

順位	項目	ERG	平均値	標準偏差
1	理解のある上司や経営者であること	R	4.29	0.784
2	興味・関心をもてる仕事	G	4.27	0.818
3	収入が安定している仕事	E	4.21	0.793
4	社会保険(健康、雇用等)に加入していること	E	4.17	0.958
5	解雇等がない／当面ないこと	E	4.15	0.943
6	お互いに助け合う雰囲気職場	R	4.13	0.831
7	雇用が安定している仕事	E	4.00	0.849
8	安全で衛生的な仕事	E	3.98	0.903
9	やりたいことができる仕事	G	3.93	0.840
10	色々な知識やスキルが得られる仕事	G	3.88	0.849
11	職場が家から近く通勤に便利なこと	E	3.88	0.916
12	年休が取りやすいこと	E	3.86	0.974
13	土日の休日が取れること	E	3.85	1.138
14	人間関係の良いアットホームな職場	R	3.82	0.951
15	自分の能力や個性が生かせる仕事	G	3.81	0.922
16	転勤がない／少ないこと	E	3.76	1.086
17	少しずつ自分が成長できる仕事	G	3.75	0.871
18	女性が働きやすいこと	E	3.74	1.121
19	体への過度の負担がない仕事	E	3.70	0.909
20	すぐに採用されすぐに収入があること	E	3.67	0.932
21	自分で創意工夫できる仕事	G	3.66	1.059
22	各人が年齢にふさわしい仕事をできること	R	3.64	0.985
23	顧客や同僚から喜ばれる仕事	R	3.62	0.901
24	入ったときの教育訓練がしっかりしていること	G	3.61	0.894
25	財務内容が良さそうな会社であること	E	3.57	0.938
26	会社のマイナスイメージ等がないこと	R	3.51	0.901
27	自律的に自分の判断で進められる仕事	G	3.50	0.843
28	高い技術力がある会社であること	G	3.50	1.085
29	家族等の都合で早退等がしやすいこと	E	3.50	0.976
30	次第に大きな責任のある仕事が任されること	G	3.49	1.000
31	組織、人員が縮小していないこと	E	3.48	0.894
32	残業があまりなく定時に帰れること	E	3.48	1.060
33	様々な仕事を経験できること	G	3.45	0.915
34	同業他社と同等かそれ以上の給料	E	3.44	0.942
35	色々とチャレンジできる仕事	G	3.43	0.991
36	売上が上昇していること	E	3.42	0.921
37	資格や免許の取得に繋がる仕事	G	3.33	0.954
38	色々な人との出会いがある仕事	R	3.32	0.949
39	社会に貢献できる仕事	R	3.31	1.004
40	銀行からの借入等が少ない会社であること	E	3.26	0.961
41	社会に必要な製品やサービスの仕事	R	3.26	0.919
42	商品やサービスの市場シェアが高いこと	R	3.24	0.924
43	仕事に必要な様々な研修に参加できること	G	3.23	1.004
44	周りにちょっと自慢のできる仕事	R	3.21	0.976
45	若手や部下を育成する仕事	R	3.20	0.936
46	女性が多く活躍していること	E	3.15	0.970
47	環境問題に貢献する仕事	R	3.11	0.966
48	大変だけれども収入が高い仕事	G	3.01	0.959
49	自分の学歴を生かせる仕事	G	3.01	1.016
50	新鋭設備が導入されていること	G	2.98	0.932
51	リーダーシップを発揮できる仕事	R	2.97	0.971
52	周囲で有名な企業であること	R	2.93	0.965
53	社長も「さん」づけのような上下関係のない職場	R	2.92	1.009
54	良く知られた製品やサービスの仕事	R	2.87	0.932
55	独身寮、社宅、等があること	E	2.63	1.093
56	将来的には独立することもできる仕事	G	2.61	1.092
57	会社の託児所があること	E	2.50	1.088
58	新しい社屋や最近リフォームした職場	R	2.48	0.925
59	海外に進出している会社であること	R	2.43	1.041
60	外資系の会社であること	R	2.04	0.944

注)ERG はアルダファ(Alderfer, C. 1969)の生存(Existence)、関係(Relatedness)、成長(Growth)を示す。

図表 1-2-10 様々な因子分析での検討
抽出因子を固有値1.0以上とした場合

抽出法	主因子法	主因子法	最尤法	最尤法	主成分
回転法	斜交	直交	斜交	直交	
創意・自律・個性	◎	◎	◎	◎	収束せず 因子を抽出 できなかった
定時・安全・通勤	◎	◎	◎	◎	
社屋・海外・有名	◎	◎	◎	◎	
人員・財務・売上	◎	◎	◎	◎	
社会・貢献	○	○	○	○	
職場・上司	○	△	○	△	
資格・知識	○	△	○	△	
女性・活躍	○	○	○	○	
アットホーム	△		△	△	

因子のスクリープロットにより抽出因子を5個とした場合

抽出法	主因子法	主因子法	最尤法	最尤法	主成分	主成分
回転法	斜交	直交	斜交	直交	斜交	直交
創意・自律・個性	◎	◎	◎	◎	◎	◎
定時・安全・通勤	◎	◎	◎	◎	◎	◎
社屋・海外・有名	◎	◎	◎	◎	◎	◎
人員・財務・売上	◎	◎	◎	◎	◎	◎
社会・貢献						
職場・上司						
資格・知識						
女性・活躍					○	○
アットホーム						

図表 1-2-11 因子分析の結果(n=500)

項目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
自分で創意工夫できる仕事	.864	-.028	.033	.052	-.093	.144	-.125	-.021	.225	-.068	-.379	-.058
自律的に自分の判断で進められる仕事	.800	.108	-.229	-.067	.188	-.193	.023	.014	.089	-.089	.074	-.068
自分の能力や個性が生かせる仕事	.782	-.001	-.010	-.040	-.063	.178	-.122	.075	-.096	-.072	.144	-.020
リーダーシップを発揮できる仕事	.675	-.039	.086	.089	.020	-.279	.077	-.117	.128	.062	-.101	-.089
やりたいことができる仕事	.672	.132	-.017	-.250	-.067	.173	-.004	.087	.031	-.095	.255	.133
次第に大きな責任のある仕事が任せられること	.611	-.084	-.002	.195	.010	-.009	.146	-.014	-.026	.069	-.267	.050
色々とチャレンジできる仕事	.594	-.094	.056	.104	.036	.023	.165	-.068	.004	-.095	.092	-.075
高い技術力がある会社であること	.532	-.070	.151	.078	.026	.146	-.043	-.092	.134	.084	-.366	.018
様々な仕事を経験できること	.495	.106	.033	-.204	.096	-.002	.486	-.023	-.055	-.072	-.014	.079
色々な人との出会いがある仕事	.473	.047	-.068	-.054	.165	-.065	.431	.161	-.065	-.022	-.089	.012
若手や部下を育成する仕事	.402	.069	.242	-.039	.063	-.107	.149	.001	.012	.096	-.054	-.009
顧客や同僚から喜ばれる仕事	.366	-.001	-.159	.267	.315	.096	-.066	-.002	-.041	-.065	.133	.052
自分の学歴を生かせる仕事	.362	-.079	.174	.033	.112	-.104	-.149	.216	.020	.063	.065	.121
仕事に必要な様々な研修に参加できること	.301	-.228	.099	.137	.034	-.055	.219	-.011	.111	.211	.049	-.117
残業があまりなく定時に帰れること	-.132	.681	.195	-.047	.076	-.076	-.036	.045	.165	-.161	.042	-.058
安全で衛生的な仕事	.046	.666	.078	-.036	.061	.093	.035	.039	-.025	.063	-.081	-.058
職場が家から近く通勤に便利なこと	.055	.639	-.024	-.129	-.127	-.013	.178	.073	.074	-.042	.160	.029
転職がない／少ないこと	.035	.619	-.080	.166	-.092	-.010	-.040	.088	-.007	-.086	.016	-.037
解雇等がない／当面ないこと	-.097	.555	-.097	.318	-.011	.050	.056	.050	-.011	.135	-.158	-.007
すぐに採用されずに収入があること	.154	.540	.028	.206	-.147	-.075	.145	-.071	-.018	-.074	-.051	.130
体への過度の負担がない仕事	-.066	.449	-.024	.133	.243	.059	-.115	.013	.143	.059	.012	-.086
家族等の都合で早退等がしやすいこと	-.167	.401	.096	-.168	.064	-.004	.220	.063	.242	.026	.229	.058
会社のマイナスイメージ等がないこと	.223	.251	.028	.244	.023	-.073	-.082	.099	-.083	.120	.136	.006
新しい社屋や最近リフォームした職場	-.116	.251	.809	-.022	.040	-.007	-.062	-.025	-.038	-.213	.082	.141
海外に進出している会社であること	.044	-.128	.739	-.033	.143	.072	-.021	.059	.051	-.037	-.253	.207
周囲で有名な企業であること	-.108	-.027	.714	-.039	.012	.035	.022	-.044	.007	.176	.038	.559
新鋭設備が導入されていること	.158	.170	.710	.110	-.006	.100	-.048	-.121	-.150	-.057	-.045	.010
外資系の会社であること	-.099	-.035	.646	.042	.082	-.030	.007	.092	.037	-.214	-.223	.137
会社の託児所があること	-.125	-.029	.596	.002	-.073	.062	.114	.307	.022	.011	-.001	-.072
将来的には独立することもできる仕事	.256	-.072	.572	-.144	-.097	.047	.017	.206	-.032	.020	-.027	-.052
良く知られた製品やサービスの仕事	-.046	-.036	.543	.209	.117	-.067	-.044	-.092	-.112	.008	.258	.266
周りこちょっと自慢のできる仕事	.022	-.023	.525	.014	.034	.213	.015	.092	-.031	-.022	-.031	.479
独身寮、住宅、等があること	-.036	-.156	.496	.108	-.037	-.034	.157	-.092	.016	.117	.054	-.037
商品やサービスの市場シェアが高いこと	.085	.093	.395	.110	.063	-.068	.122	.021	-.035	.254	-.068	.164
社長も「さん」づけのような上下関係のない職場	.090	.088	.313	.125	.085	-.050	-.017	-.060	.087	-.170	.289	-.058
組織、人員が縮小していないこと	-.040	.021	.079	.844	-.055	.012	-.040	.065	-.006	-.023	-.010	-.115
財務内容が良さそうな会社であること	.042	-.002	.076	.831	.061	-.015	-.195	-.067	.013	.094	-.102	.035
売上が上昇していること	.089	.096	.107	.690	-.115	-.017	-.007	.128	-.076	.069	-.015	.003
雇用が安定している仕事	-.036	.186	-.225	.595	.044	.041	-.101	.107	.033	.215	.002	.075
銀行からの借入等が少ない会社であること	-.053	.248	.157	.563	.027	-.032	.078	.021	-.011	.003	-.278	-.106
同業他社と同等かそれ以上の給料	-.049	.109	.206	.465	-.169	.009	.039	-.149	.105	.064	.122	.185
大変だけれども収入が高い仕事	.262	-.260	.261	.355	-.180	-.058	-.017	.036	.168	-.091	.141	.274
少しずつ自分が成長できる仕事	.293	-.085	-.117	.303	.026	.243	.165	.078	-.058	.063	.122	-.102
社会に必要な製品やサービスの仕事	.196	-.023	.122	-.088	.684	.054	-.058	-.098	-.024	.020	.070	.015
社会に貢献できる仕事	.205	-.081	.088	-.069	.610	.156	.090	.046	.027	-.091	-.085	.062
環境問題に貢献する仕事	.060	.074	.261	.000	.558	.020	.006	-.046	.089	-.069	.020	-.037
入ったときの教育訓練がしっかりしていること	.029	-.083	-.014	.170	.284	.125	.123	.004	-.041	.258	.197	-.170
お互いに助け合う雰囲気職場	-.008	.074	.103	.045	.134	.685	-.059	.041	.004	.026	-.009	.149
興味・関心もてる仕事	.429	-.036	.013	-.067	.029	.550	-.167	.047	-.012	.112	-.033	.077
理解のある上司や経営者であること	.247	.381	-.022	.007	-.012	.433	.002	-.171	-.037	-.021	.033	-.029
資格や免許の取得に繋がる仕事	.086	.106	.078	-.075	-.037	-.141	.731	.050	-.049	.263	.020	-.018
色々な知識やスキルが得られる仕事	.348	.067	.042	-.099	-.034	.290	.441	-.126	-.078	.140	-.013	.076
女性が働きやすいこと	-.073	.236	.039	-.036	-.077	.137	.009	.660	.093	.121	-.043	.095
女性が多く活躍していること	.131	.106	.082	.230	-.011	-.124	.062	.552	-.100	-.047	.085	-.055
年休が取りやすいこと	.169	.423	-.027	-.121	-.088	.037	-.095	-.016	.567	.101	.060	-.141
各人が年齢にふさわしい仕事をできること	.282	.144	-.110	.155	.066	-.027	-.050	-.004	.499	-.083	-.092	.049
土日の休日が取れること	-.107	.294	.072	-.012	.084	-.025	-.047	.037	.469	.208	-.036	.042
社会保険(健康、雇用等)に加入していること	-.062	.020	-.134	.239	-.055	.058	.244	.046	.068	.627	-.116	.038
収入が安定している仕事	-.062	.237	-.218	.250	-.019	.187	.131	-.008	.175	.276	.056	.149
人間関係の良いアットホームな職場	-.122	.018	-.079	.359	.079	.339	.002	.038	.069	-.188	.410	-.054
因子間相関	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	-	.11	.49	.54	.50	.30	.38	.08	.17	.40	.43	-.02
2		-	.05	.39	.25	.38	.15	.24	.21	.27	.34	.13
3			-	.41	.45	-.05	.37	.14	.26	.27	.34	-.19
4				-	.52	.34	.48	.18	.33	.36	.48	.08
5					-	.22	.35	.29	.16	.26	.36	-.09
6						-	.36	.23	.22	.20	.28	-.17
7							-	.19	.32	-.01	.24	-.06
8								-	.14	.02	.27	-.13
9									-	.12	.17	-.03
10										-	.44	-.03
11											-	-.09
12												-

図表 1-2-12 仕事魅力因子の男女比較(n=500)

下位尺度	男性 (n=250)		女性 (n=250)		t 値
	合計値 平均値	標準 偏差	合計値 平均値	標準 偏差	
創意・自律・個性	11.3	2.27	10.6	2.33	3.31 **
定時・安全・通勤	10.6	2.26	12.1	2.13	-7.50 **
社屋・海外・有名	8.0	2.22	7.6	2.49	1.80
人員・財務・売上	10.4	2.34	10.5	2.45	-0.49
社会・貢献	6.6	1.66	6.5	1.80	0.85
職場・上司	8.3	1.50	8.5	1.34	-1.73
資格・知識	7.3	1.57	7.1	1.55	1.15
女性・活躍	6.0	1.60	7.8	1.54	-13.10 **

注)**は 1%水準で有意。

図表 1-2-13 仕事魅力因子の年齢段階別比較(n=500)

	18-19歳 (N=82)		20代 (N=84)		30代 (N=84)		40代 (N=84)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
創意・自律・個性	10.8	2.54	10.4	2.37	10.6	2.46	11.3	2.17
定時・安全・通勤	11.0	2.60	11.3	2.47	11.4	2.22	11.4	2.29
社屋・海外・有名	8.8	2.29	7.7	2.44	7.0	2.05	7.2	2.54
人員・財務・売上	10.4	2.75	10.3	2.07	9.8	2.52	10.8	2.41
社会・貢献	6.6	1.88	6.3	1.82	6.3	1.93	6.6	1.49
職場・上司	8.3	1.60	8.3	1.60	8.5	1.38	8.7	1.24
資格・知識	7.2	1.68	7.4	1.72	7.1	1.83	7.4	1.41
女性・活躍	7.0	2.04	6.8	1.83	6.7	1.89	6.8	1.94

50代 (N=84)		60-65歳 (N=82)		F値		多重比較
平均値	標準偏差	平均値	標準偏差			
11.3	2.00	11.5	2.20	3.39	**	20代<60代
11.7	2.09	11.3	2.17	0.98		
8.0	2.02	8.4	2.38	7.43	**	10代>20代・30代・40代、30代・40代<60代
10.8	2.07	10.6	2.37	2.42	*	30代<40代・50代
6.9	1.31	6.8	1.84	1.80		
8.4	1.42	8.3	1.25	1.39		
7.2	1.36	7.0	1.30	0.93		
7.0	1.58	7.0	1.63	0.39		

5. 考察とチェックリスト作成

因子分析により 12 因子が抽出され、その中の大きな 8 因子に関して検討してきた。ERG 理論との関係で考えると、ERG の各要素が分解されて因子となっているといえる。第 1 因子の創意・自律・個性は G、第 2 因子の定時・安全・通勤は E、第 3 因子の社屋・海外・有

名は R、第 4 因子の人員・財務・売上は E となり、ここまでが大きな因子といえるが、この 4 つの因子に関しては、E が身近なものとして第 2 因子の定時・安全・通勤と会社全体の安定性といえる第 4 因子の人員・財務・売上に分かれて出ている。以下の相対的に小さな因子では、第 5 因子の社会・貢献は R、第 6 因子の職場・上司は R、第 7 因子の資格・知識は G と考えることができる。第 8 因子の女性・活躍は ERG には当てはめられない因子である。

日本労働研究機構(2003)における浅井(2003)の多次元企業魅力度尺度の調査では、「経営と事業内容に対する魅力」の第 1 因子「若者の価値との合致」、第 2 因子「企業業績の優秀性」、第 3 因子は「事業内容の独創性」、第 4 因子「事業展開の国際性」、第 5 因子「社会と環境への配慮」、第 6 因子「将来性と市場即応」、第 7 因子「知名度と競争優位」、第 8 因子「経営の安定性」、第 9 因子「顧客利益の重視」の 9 因子が抽出され、「組織と雇用管理に対する魅力」では、第 1 因子「能力主義の管理」、第 2 因子「コミュニケーションの開放性」、第 3 因子「勤務時間の安定性」、第 4 因子「人的資源の重視」、第 5 因子「組織のチームワーク」、第 6 因子「女性就業者への支援」、第 7 因子「キャリア開発への支援」、第 8 因子「終身雇用と年功制」、第 9 因子「組織の若さ」の 9 因子が抽出されている。この中で「経営と事業内容に対する魅力」の第 2 因子「企業業績の優秀性」、第 4 因子「事業展開の国際性」、第 5 因子「社会と環境への配慮」、第 7 因子「知名度と競争優位」、第 8 因子「経営の安定性」、「組織と雇用管理に対する魅力」の第 3 因子「勤務時間の安定性」、第 5 因子「組織のチームワーク」、第 6 因子「女性就業者への支援」は類似の因子が今回の調査でも抽出されている。多次元企業魅力度尺度での因子と今回の因子を比較すると、多次元企業魅力度尺度の調査が大学生で行われていることから、就業経験のない大学生のイメージが「経営と事業内容に対する魅力」と「組織と雇用管理に対する魅力」の計 18 因子になっているといえる。

ここで因子となった仕事の進め方や社内の人間関係等々は、求人票等には通常示されない情報ではあるが、求職者がこのような情報を求めているのであれば、可能な限りこのような情報を把握し職業紹介の際等に口頭で伝えられると有効であるといえる。

また、今回の因子分析の結果から、仕事と職場の魅力に関するチェックリストを作成している(章末「仕事職場魅力チェックリスト」)。このチェックリストによって、求人企業は自らの求人どの点が良くアピールできるかを確認でき、どこを改善すべきかがわかる。また、自社の求人の意外な魅力を発見ができることも考えられる。公共職業安定所等で求人を受理する職員は、求人受理の時点で求人魅力を確認し、求職者にアピールするようにもっと強調すべきところ、また内容を見直すと人が集まるところ等を指導することができる。このように「仕事職場魅力チェックリスト」は企業の人事担当者も利用できるが、公共職業安定所等でも活用できるものである。

「仕事職場魅力チェックリスト」には自由記述欄が A から H の項目ごとに用意している。

それぞれのチェック項目を5段階評価するとき、関連する内容で思い出す点があればこの自由記述欄に書くことになる。この記述から求人においてより具体化にアピールできる点を発見できることもあると考えられる。

仕事や職場の魅力は地域や産業によって違いがあることも考えられる。自由記述にはこのような地域や産業の違いによる、より具体的な仕事魅力が記述されることも考えられる。チェックリストとしてこのような自由記述が集積されていくと、今後、チェックリスト自体をもっと充実させていくこともできる。集まった自由記述を整理しチェックリストをより多面的で的確なものとしていくことができる。チェックリストの文章も何年か経つと見直しが必要になるとも考えられる。この際にも蓄積された自由記述が改訂の良い参考資料となる。

A から H の項目ごとに自由記述欄を用意したが、この自由記述欄は以上のように、現時点で求人企業や公共職業安定所のためになり、今後、このようなチェックリストを充実させていくためにも活用できるものといえる。

なお、本チェックリストは労働政策研究・研修機構(2011)にも掲載しているが、試行等の反応を踏まえ、企業の人事担当者等がより自然に回答できるよう、自由記述の部分の説明を変更し、また、<B.定時・安全・通勤>の項目6はWeb調査としては「職場が家から近く通勤に便利なこと」であったが「通いやすく通勤に便利なこと」とし、<D.人員・財務・売上>の項目11は「財務内容が良さそうな会社であること」から「財務内容が良い会社であること」としている。また、もともと職場に関する内容もあったが、以前のものと違いを明確にするため名称も「仕事職場魅力チェックリスト」とした。

文 献

Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142-175.

浅井千秋 (2003). 多次元企業魅力度尺度 日本労働研究機構 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— JIL 調査研究報告書 No. 161. pp. 318-346.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.

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— JIL 調査研究報告書 No. 161.

労働政策研究・研修機構 (2011). 求人企業サービスに関する研究—仕事魅力、求人充足、求人開拓、事業所訪問、他— JILPT 資料シリーズ No. 85.

仕事職場魅力チェックリスト：求職者が魅力を感じる求人か確認

<A.創意・自律・個性>		No	やや No	どちら ともい えない	やや Yes	Yes
1	自分で創意工夫できる仕事	1	2	3	4	5
2	自律的に自分の判断で進められる仕事	1	2	3	4	5
3	自分の能力や個性が生かせる仕事	1	2	3	4	5

このような点で関連する魅力、具体的な魅力等があれば以下に書きましょう。

<B.定時・安全・通勤>		No	やや No	どちら ともい えない	やや Yes	Yes
4	残業があまりなく定時に帰れること	1	2	3	4	5
5	安全で衛生的な仕事	1	2	3	4	5
6	通いやすく通勤に便利なこと	1	2	3	4	5

このような点で関連する魅力、具体的な魅力等があれば以下に書きましょう。

<C.社屋・海外・有名>		No	やや No	どちら ともい えない	やや Yes	Yes
7	新しい社屋や最近リフォームした職場	1	2	3	4	5
8	海外に進出している会社であること	1	2	3	4	5
9	周囲で有名な企業であること	1	2	3	4	5

このような点で関連する魅力、具体的な魅力等があれば以下に書きましょう。

<D.人員・財務・売上>		No	やや No	どちら ともい えない	やや Yes	Yes
10	組織、人員が縮小していないこと	1	2	3	4	5
11	財務内容が良い会社であること	1	2	3	4	5
12	売上が上昇していること	1	2	3	4	5

このような点で関連する魅力、具体的な魅力等があれば以下に書きましょう。

(E.社会・貢献)		No	やや No	どちら ともい えない	やや Yes	Yes
13	社会に必要な製品やサービスの仕事	1	2	3	4	5
14	社会に貢献できる仕事	1	2	3	4	5

(F.職場・上司)

15	お互いに助け合う雰囲気職場	1	2	3	4	5
16	理解のある上司や経営者であること	1	2	3	4	5

(G.資格・知識)

17	資格や免許の取得に繋がる仕事	1	2	3	4	5
18	色々な知識やスキルが得られる仕事	1	2	3	4	5

(H.女性・活躍)

19	女性が働きやすいこと	1	2	3	4	5
20	女性が多く活躍していること	1	2	3	4	5

E～Hとその他の点で魅力となること具体的な魅力を以下に書きましょう。