

現職での学校教育活用度が仕事内容満足度に及ぼす効果

——学歴間の違いに着目して——

小林来輝・西堂貴昭・砂田啓太

(東北大学教育学部)

1 はじめに

1.1 問題意識

学校で受けてきた教育によって得られた知識が、私たちの仕事のどのような部分に対して影響をもっているのであろうか。義務教育課程を修了したのち、高等学校に進学する者の割合は 98.5%であり、高等学校を卒業したのち大学・短大等に進学する者の割合は 58.7%に上る。その中で平成 23 年 3 月卒業の新規学卒者の 3 年以内の離職率が大学 32.4%、短大等 41.2%、高校 39.6%、中学 64.8%と学歴によって差がありながらも、すべて高い数値であるのが現状である。

大学教育と仕事のかかわりについては、2001 年に日本ほか 11 か国共同で行われた研究成果が、日本労働研究機構が発表した『日欧の大学と職業』にまとめられている。この研究において大学教育の仕事活用度を国別に集計したデータがある。それが図 1 である。図 1 を見るとわかる通り、日本は他国に比べて大学教育で得た知識を仕事で活用できていると感じる人の割合は低くなっていることがわかる。

では教育によって得ることができた知識を活用できている人と活用できていない人では何が変わるのであるだろうか。仮説の先取りとなるが、筆者らは、学校教育で得た知識を仕事で活用できていると感じる人は、仕事満足度が高くなるのではないかと考えた。また特に仕事満足度の中でも、仕事内容への満足度と関係があるのではないかと考えた。これはつまり学校教育で得た知識と仕事の内容とのつながりの深さが仕事内容への満足度に関係してくるのではないかということである。また図 1 では大学教育に焦点が当てられているが、日本において教育で得た知識を仕事で活用できていると感じる人が少ないのは大学教育に限ったことなのであるだろうか。単に教育といっても学歴によってその教育内容はさまざまであるので、学歴間によって獲得知識と仕事内容とのつながりが仕事内容への満足度に与える影響は異なるのではないかと考えた。本稿ではこれらの事柄について分析を加える。

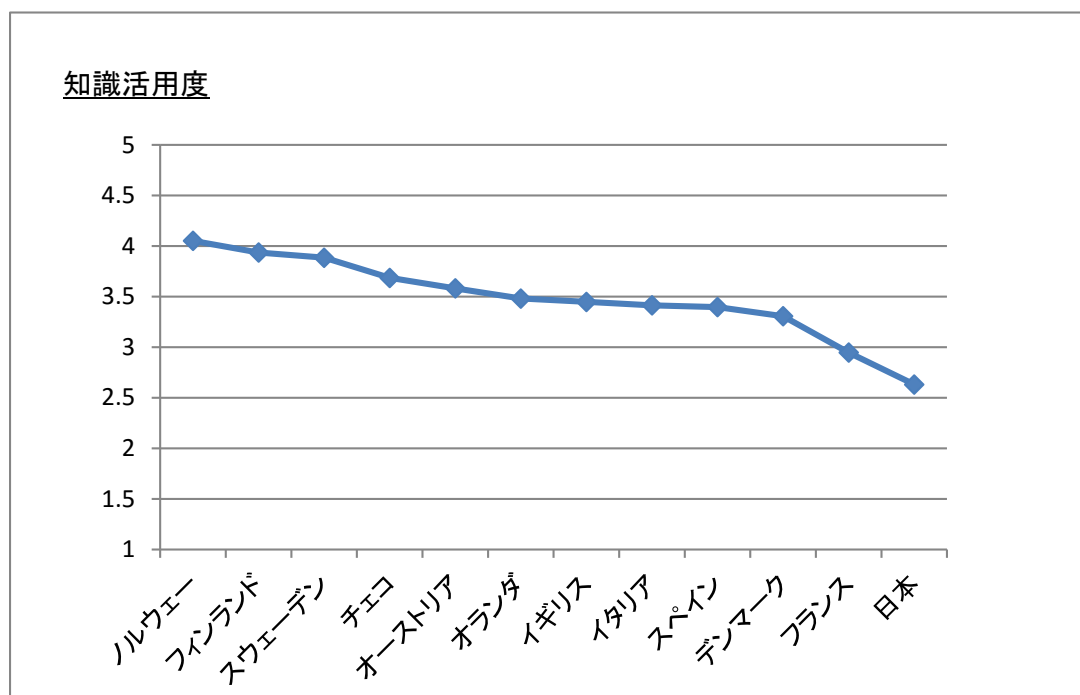


図1 仕事における大学知識活用度の国際比較

日本労働研究機構(2001)をもとに作成

1.2 先行研究と本研究の意義

仕事満足度に関する既存の研究に関して、医療職に従事する人の仕事満足度についての研究は数多く蓄積されている。一方国内においては、医療系だけにとどまらず職業一般について仕事満足度をはかった研究は非常に少ない。

数少ないながらも仕事満足度を従属変数とおいた先行研究には、職業満足度と企業内賃金との関連を明らかにした研究として参鍋・齋藤(2008)、性別によって仕事満足度に違いが出ることを明らかにした研究として野崎(2010)がある。また国外で行われた研究に目を向けると、仕事満足度を独立変数とおいた先行研究には、仕事満足度と離転職の関係を明らかにした Clark et al. (1998) がある(図2)。Clark et al. (1998) は応用経済学の立場から、賃金も重要ではあるが仕事満足度も労働者の離転職において重要な要素であることを示している。また同様の先行研究として Akerlof et al. (1998) がある。Akerlof et al.

(1988) はマクロ経済学の視点から、仕事満足度は賃金以上に離転職を決定づけることを示している。厚生労働省による「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」の調査によると、昭和62年から平成23年にかけての新規学卒業者の3年以内の離職率は約30%と高い数値である日本では、これらは非常に意義ある先行研究であるといえる。

以上のように、国内における仕事満足度に関する研究の蓄積はまだ不足しており、その中でも学校教育で得た知識の仕事への活用度と仕事満足度との関連は既存の研究によっては明らかになっていない。学校教育で得た知識の仕事への活用度という尺度を用いたの

は、もし学校教育で学んだことを仕事で活かすことによって仕事満足が増すのであれば、図1の活用度を上げるためのなんらかの手がかりになりうると考えたからである。またこれを明らかにすることで、上述した Clark et al. (1998) の先行研究と関連を持たせることができる。そうすると学校教育で得た知識の仕事への活用度と仕事満足度、離転職の関係を確認できる。義務教育よりさらに高いレベルで教育を受けることが当たり前になっており、若年者の離職率が高いかつ学歴によって離職率に差がある昨今の現状を鑑みると、学校教育で得た知識の仕事への活用度と仕事満足度との関連は実証的に分析される必要があるだろう。

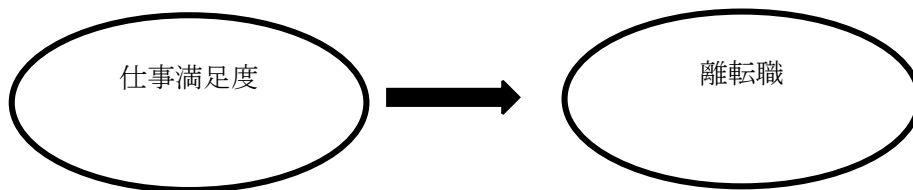


図2 Clark et al.(1998)の先行研究

2 仮説

2.1 基本仮説

本研究では、「学校で受けた教育の内容を仕事で活用できているほうが、仕事内容への満足度が大きくなる」という基本仮説を設定した(図3)。

仕事満足度という概念は、収入や労働時間のようなさまざまな尺度で測ることができる。今回はその中でも仕事内容への満足度、という尺度を中心にして分析していく。その理由は、「学校で受けた教育の内容を仕事で活用できているか否か」ということは「学校教育で受けた教育の内容と仕事内容には結びつきがあるか否か」という形に言い換えることができ、この概念が仕事満足度の中でもどの尺度とかわりがあるか、ということ考えるとそれは仕事内容への満足度である、ということができるからである。このことから「仕事内容への満足度」という尺度は有用なものであるといえるだろう。

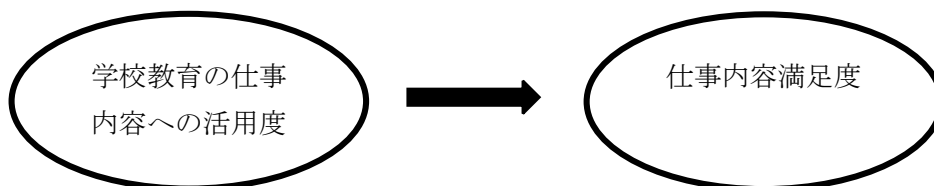


図3 基本仮説

2.2 作業仮説

基本仮説を操作化するにあたり、「学校で受けた教育の内容を仕事で活用できているか」を「学校授業内容の仕事への活用度」として得点化したものを作業変数として使用する。これは主観的な指標ではあるが、日本労働研究機構もこの指標を採用していることからわかる通りよく用いられる指標であり、十分な信頼性があるとみなされる。また「仕事内容への満足度」はこれを得点化したものを作業変数とする。以上の作業変数を設定したうえで、作

業仮説を「学校授業内容の仕事への活用度得点が高くなれば、仕事内容への満足度得点が高くなる」とする。さらに高等教育を受けたか否かによって「仕事内容への満足度得点」に変化があるかを分析する。それぞれの変数の説明は 3.2 節でなされている。

3 データ・変数

3.1 データ

今回の分析で用いるデータは、2015 年 7 月に東北大学教育学部と山形大学地域教育文化学部が共同で実施した「若年者のライフスタイルと意識に関する調査」である。調査対象者は日本全国に在住する 20 歳から 39 歳までの非学生男女である。実査は調査票の郵送法によって行われたが、サンプルは調査会社とモニター契約を結んでいる個人を無作為に抽出しているため、正確にはウェブ調査とモニター調査を併用した実査となっている。計画サンプルサイズは 400 名で、そのうち有効回収数は 369 名である。

3.2 変数

今回の分析で用いる変数の算出方法について説明する。

まず 4 つのダミー変数を独立変数として以下のように算出した。性別を「男性ダミー変数」、雇用形態が経営者・役員・常時雇用の一般従業者であるものを「正規雇用ダミー」、従業員数・家族従業者・パート・アルバイトの人数が 1000 人以上の企業規模及び官公庁を「大企業ダミー」、最終学歴が専門学校・短期大学・高等専門学校、大学、大学院のものを「高等教育ダミー」として算出した。

そして「学校授業内容の仕事への活用度」を独立変数として、「仕事に対する各満足度（収入、仕事内容、福利厚生、職場の人間関係、労働時間、職場での裁量の余地、能力向上の機会）」を従属変数として用いた。これらは 5 件尺度で測られた主観的得点である。

また以上の 12 の変数全てに対する有効回答数が 358 であった。したがって以下ではこの 358 名の回答に対してのみ分析を行った。学校授業内容の仕事への活用度及び仕事に対する各満足度の記述統計量が表 1 である。すべて値は 1 から 5 までをとり、値が大きくなるほど満足度は高くなっている。

4 分析方法

本稿では仕事内容への満足度に対して、学校授業の仕事への活用度がどれほどの影響を与えるか、またその影響は学歴によって異なるのかについて検討を加える。「仕事満足度」は本来さまざまな観点から評価されるべきものであり、仕事内容への満足度も仕事満足度の尺度の一つである。今回の分析ではまず仕事内容への満足度に関して分析を行い、のちに収入、福利厚生、職場での人間関係、労働時間、仕事における裁量の余地、職場における能力向上の機会というほかの仕事満足度の尺度についても分析を加える。学校授業内容の仕事への活用度は学校の授業で学んだ知識を仕事において活用できているかを測る変数である。また学歴間の分析は、最終学歴が専門学校・短期大学・高等専門学校、大学、大学院である人を高等教育経験者とみなし、高等教育を受けたか否かでその影響が異なるのかどう

かを調べている。

表 1 学校授業の活用度及び仕事に対する各満足度の記述統計量

	平均値	標準偏差
収入満足度	2.88	1.25
仕事内容満足度	3.41	1.17
福利厚生	3.13	1.26
人間関係	3.54	1.13
労働時間	3.52	1.24
裁量の余地	3.32	1.07
能力向上機会	3.14	1.10
学校授業活用度	3.10	1.36

注)すべて最小値1.00, 最大値5.00, 度数358

今回の分析では従属変数を仕事満足度, 独立変数を学校授業内容の仕事への活用度として重回帰分析を行った。重回帰分析はある変数がほかの変数によってどれだけ予測・説明されるかについて, 予測する変数を従属変数, 原因となる変数を独立変数として変数間の関連をはかる分析手法である。独立変数を統制するコントロール変数としては男性ダミー, 年齢, 正規雇用ダミー, 大企業ダミー, 高等教育ダミーを用いている。正規雇用ダミー, 大企業ダミー, 高等教育ダミーに関しては, 雇用形態が正規雇用であるか非正規雇用であるか, 働いている企業が大企業であるかそうではないか, 自身が最終学歴で受けた教育は高等教育であるかそうではないか, は学校授業内容の仕事への活用度のほかにも仕事満足度に対して大きな影響を与えると判断して今回はコントロール変数に加えている。

また上で行った重回帰分析に加えて, 高等教育を受けているかそうでないかで仕事内容満足度に違いが出るかについて, 「高等教育ダミー×学校授業活用度」という交互作用項²⁾を投入して重回帰分析を行っている。

本稿の分析の仮説は「学校授業内容と仕事内容が結びついているほうが, 仕事満足度は高くなる」というものであった。この仮説の頑健性を調べるために, 独立変数は学校授業内容の仕事への活用度のままで, 従属変数を「ほかの観点から見た仕事満足度」として重回帰分析を行っている。「ほかの観点から見た仕事満足度」であるが具体的には収入, 福利厚生, 職場での人間関係, 労働時間, 仕事における裁量の余地, 職場における能力向上の機会の6つの仕事満足度を用いた。この分析の際, 「仕事内容への満足度」をコントロール変数として独立変数に組み込んで分析を行う。

5 分析結果

5.1 仕事内容満足度に関する分析結果

本節では独立変数を学校授業内容の仕事への活用度, 従属変数を仕事内容への満足度と

して重回帰分析を行い、学校授業内容の活用度が仕事内容への満足度をどれだけ説明できているかを分析する。

その前提として学歴別の学校授業内容の仕事への活用度と各仕事満足度をクロス集計して分析を施した。その結果が表 2 である。これより高等教育を受けた人の方が学校授業内容を仕事に活用できていると感じているのがわかる。しかしそれでもなお図 1 を考慮すると欧米諸国よりもその割合は低いといえる。各仕事満足度に関しては、職場での人間関係、労働時間の 2 つを除いて高等教育を受けた人の方が受けていない人より満足度が高かった。そして「学校授業内容が仕事に役立った・やや役立った」かつ「各仕事満足度の尺度に対して満足している・やや満足している」と回答した人と「学校授業内容が仕事に役立たなかった・あまり役立たなかった」かつ「各仕事満足度の尺度に対して不満・やや不満」と回答した人を学歴別に比較した。すると収入、福利厚生、能力向上の機会の 3 つにおいて高等教育を受けていない人では前者より後者の割合の方が高かった。またすべての尺度において「学校授業内容が仕事に役立った・やや役立った」かつ「各仕事満足度の尺度に対して満足している・やや満足している」と回答した人は高等教育を受けた人の割合の方が受けていない人よりも高かった。

表 3 は本節冒頭の分析結果を示したものである。学校授業内容の仕事への活用度はほかの変数を統制したうえでも 1%水準で有意となっている。このことは学校授業内容の仕事への活用度が仕事内容への満足度に対して説明力を持っていることを明らかにしている。

次にこの学校授業内容の仕事への活用度の効果が学歴によって異なるのかどうかを、「高等教育ダミー×学校授業活用度」という交互作用項を重回帰分析の独立変数に投入することによって調べた。この分析結果もまた表 3 である。表 3 からわかる通り、交互作用項である「高等教育ダミー×学校授業活用度」が 5%水準で有意となり、高等教育を受けたか否かで学校授業内容の仕事への活用度の効果が異なることを表している。さらにその効果の差は拡大している。図 4 でこの効果のちがいを視覚的に表している。このことは学校授業内容の仕事への活用度が大きくなるにつれ、仕事内容に対する仕事満足度が上がる可能性が高等教育を受けた人のほうが高いことを表している。

5.2 その他の仕事満足度に関する分析結果

次に独立変数に学校授業内容の仕事への活用度、従属変数にさまざまな仕事満足度を入れ、コントロール変数として 5.1 節で述べたものに加えて仕事内容の満足度を投入した重回帰分析を行った。

この分析結果が付表 1 である。能力向上の機会以外の仕事満足度の指標では、学校授業内容の活用度が有意とならない。このことは学校授業内容の仕事への活用度と仕事内容への満足度との結びつきの強さを示しており、「学校で受けた教育の内容を仕事で活用できているほうが、仕事内容への満足度が大きくなる」という今回の仮説の頑健性を裏付ける結果となった。

6 結論と今後の課題

6.1 分析結果の考察

本稿で明らかになったものとして、①学校授業内容の仕事への活用度が上昇すると、仕事内容への満足度が上昇すること、②この満足度の上昇度合いは高等教育を受けている否かで大きく異なり、高等教育を受けた人のほうが活用度の上昇に伴い仕事内容の満足度が上がる可能性が高いこと、という2点が挙げられる。そこで次に、分析結果が得られたメカニズムについて考察を行ったのちこの結果がもたらす社会的インプリケーションについて述べていきたい。

学歴によって「仕事内容への満足度」の上昇度合いにちがいが出た理由として、「他者とは異なる知識・技能」と「その知識・技能の専門性の高さ」があるのではないかと筆者らは考えた。

中学や高校で勉強する内容は普通科と商業科、工業科などで授業内容に大きく違いはあるものの画一化がなされているため、他者に比べてある特定の分野に関する知識を多く得ている、という状況はあまり起こらない。しかしながら高校を卒業した後の進路として考えられる専門学校、短期大学、4年制大学などに進む際には、「どのようなことを学ぶのか・どのような技能を身につけるのか」について膨大な選択肢の中から自ら選択しなければならない。そしてそういった学校に進学した暁には、自らが望む限りにおいて選択した分野の体系的な知識・技能を習得していくことが可能になる。高等教育を受けたのち労働市場に参入する人と中学校や高校卒業時点で労働市場に参入する人では、「他者とは異なる知識・技能」、「その知識・技能の専門性の高さ」の2点で差がついていると考えられる。高等教育経験者が学校教育で身につけた知識を活用できる仕事に就くことができたとき、「自分が他者とは異なる知識・技能を持っていて、その知識・技能の専門性も高い」という自負が「この仕事は自分にしかできない」という自信につながり、仕事内容への満足度を中卒・高卒の人に比べて大きくさせるのではないか。

表2 学歴別学校授業活用度と各仕事満足度のクロス表

高等教育ダミー	収入満足度				仕事内容満足度				福利厚生				人間関係				合計										
	どちらでもない		やや満足		どちらでもない		やや満足		どちらでもない		やや満足		どちらでもない		やや満足												
	不満	やや不満	満足	やや満足	不満	やや不満	満足	やや満足	不満	やや不満	満足	やや満足	不満	やや不満	満足	やや満足											
高等学校 経験者	度数	6	11	3	6	32	2	10	7	10	3	32	8	3	8	9	4	32	5	14	5	32	100.0%				
	%	18.8%	34.4%	9.4%	18.8%	100.0%	6.3%	31.3%	21.9%	31.3%	9.4%	100.0%	25.0%	9.4%	25.0%	28.1%	12.5%	100.0%	15.6%	48.8%	15.6%	100.0%	100.0%				
	度数	4	19	10	7	43	3	10	10	15	6	43	3	10	14	8	12	17	43	3	12	17	4	43	100.0%		
高等学校 未経験者	度数	5	10	12	3	33	3	7	12	9	4	33	3	4	14	7	5	33	2	6	9	11	5	33	100.0%		
	%	15.2%	30.3%	36.4%	9.1%	100.0%	3.0%	21.2%	36.4%	27.3%	12.1%	100.0%	9.1%	12.1%	42.4%	21.2%	15.2%	100.0%	6.1%	18.2%	27.3%	33.3%	15.2%	100.0%	100.0%		
	度数	7	17	16	21	66	3	7	8	34	14	66	6	11	20	20	9	66	2	6	20	28	10	66	100.0%		
非経験者	度数	6	6	11	20	10	53	2	3	11	20	17	53	3	10	11	18	53	3	10	30.3%	42.4%	15.2%	100.0%	100.0%		
	%	11.3%	11.3%	20.8%	37.7%	18.9%	100.0%	3.8%	5.7%	20.8%	37.7%	32.1%	100.0%	5.7%	18.9%	20.8%	34.0%	100.0%	1.9%	5.7%	18.9%	41.5%	32.1%	100.0%	100.0%		
	度数	28	63	52	57	227	10	37	48	88	44	227	23	38	67	62	37	227	13	27	54	92	41	227	100.0%		
合計	度数	11	4	6	4	27	6	2	8	5	6	27	8	7	8	3	1	27	8	7	8	3	1	27	100.0%		
	%	40.7%	14.8%	22.2%	14.8%	100.0%	22.2%	7.4%	29.6%	18.5%	22.2%	100.0%	29.6%	25.0%	29.6%	11.1%	3.7%	100.0%	7.4%	7.4%	25.9%	37.0%	22.2%	100.0%	100.0%		
	度数	3	7	12	6	30	3	3	9	11	4	30	3	7	11	8	1	30	3	7	11	8	1	30	100.0%		
非経験者	度数	7	4	7	10	4	32	3	5	9	6	32	7	3	7	6	9	32	4	3	8	9	8	32	100.0%		
	%	21.9%	12.5%	21.9%	31.3%	12.5%	100.0%	9.4%	15.6%	28.1%	18.8%	100.0%	21.9%	9.4%	21.9%	18.8%	28.1%	100.0%	12.5%	9.4%	25.0%	28.1%	25.0%	100.0%	100.0%		
	度数	11	6	5	8	31	3	8	8	12	0	31	6	5	7	7	6	31	0	6	6	15	4	31	100.0%		
合計	度数	0	3	3	4	11	0	1	0	3	5	11	1	1	2	3	4	11	1	1	0	1	5	4	11	100.0%	
	%	0.0%	27.3%	27.3%	36.4%	9.1%	100.0%	18.2%	9.1%	0.0%	27.3%	45.5%	100.0%	9.1%	9.1%	18.2%	27.3%	36.4%	100.0%	9.1%	0.0%	9.1%	45.5%	36.4%	100.0%	100.0%	
	度数	32	24	33	32	131	13	19	34	40	21	131	25	23	35	27	21	131	10	16	26	50	29	131	100.0%		
高等教育ダミー	度数	6	5	6	7	32	4	6	12	6	4	32	9	6	12	4	1	32	9	6	12	4	1	32	100.0%		
	%	18.8%	15.6%	18.8%	21.9%	100.0%	12.5%	18.8%	37.5%	18.8%	12.5%	100.0%	28.1%	18.8%	37.5%	12.5%	3.1%	100.0%	28.1%	18.8%	37.5%	12.5%	3.1%	100.0%	100.0%		
	度数	3	7	10	14	9	43	2	6	15	12	8	43	2	6	12	18	5	43	4.7%	14.0%	27.9%	41.9%	11.6%	100.0%	100.0%	
非経験者	度数	5	2	7	15	4	33	1	7	16	6	3	33	1	6	18	7	1	33	3.0%	21.2%	48.5%	21.2%	3.0%	100.0%	100.0%	
	%	15.2%	6.1%	21.2%	45.5%	12.1%	100.0%	3.0%	21.2%	48.5%	18.2%	9.1%	100.0%	3.0%	18.2%	54.5%	21.2%	3.0%	100.0%	3.0%	18.2%	54.5%	21.2%	3.0%	100.0%	100.0%	
	度数	4	3	20	23	16	66	2	4	27	24	9	66	4	7	25	24	6	66	6.1%	10.0%	37.9%	36.4%	9.1%	100.0%	100.0%	
合計	度数	6	7	12	9	19	53	0	2	20	18	13	53	3	9	11	22	8	53	9.1%	17.0%	20.8%	41.5%	15.1%	100.0%	100.0%	
	%	11.3%	13.2%	22.6%	17.0%	35.8%	100.0%	0.0%	3.8%	37.7%	34.0%	24.5%	100.0%	5.7%	17.0%	20.8%	41.5%	15.1%	100.0%	5.7%	17.0%	20.8%	41.5%	15.1%	100.0%	100.0%	
	度数	24	24	55	68	56	227	9	25	90	66	37	227	19	34	78	75	21	227	8.4%	15.0%	34.4%	33.0%	9.3%	100.0%	100.0%	
非経験者	度数	2	1	7	9	8	27	2	8	6	5	27	6	3	8	5	5	27	6	3	8	5	5	27	100.0%		
	%	7.4%	3.7%	25.9%	33.3%	29.6%	100.0%	22.2%	7.4%	29.6%	22.2%	18.5%	100.0%	22.2%	11.1%	29.6%	18.5%	18.5%	100.0%	22.2%	11.1%	29.6%	18.5%	18.5%	100.0%	100.0%	
	度数	1	5	7	8	9	30	2	2	14	10	2	30	2	8	13	6	1	30	6.7%	26.7%	43.3%	20.0%	3.3%	100.0%	100.0%	
非経験者	度数	3	3	6	10	10	32	3	5	12	9	3	32	4	7	13	4	4	32	12.5%	21.9%	40.6%	12.5%	12.5%	100.0%	100.0%	
	%	9.4%	9.4%	18.8%	31.3%	31.3%	100.0%	9.4%	15.6%	37.5%	28.1%	9.4%	100.0%	12.5%	21.9%	40.6%	12.5%	12.5%	100.0%	12.5%	21.9%	40.6%	12.5%	12.5%	100.0%	100.0%	
	度数	1	5	6	11	8	31	2	4	15	8	1	31	2	4	16	6	3	31	6.5%	12.9%	51.6%	19.4%	9.7%	100.0%	100.0%	
合計	度数	3	3	4	2	11	11	2	1	3	2	3	11	4	2	4	3	3	11	0.0%	9.1%	36.4%	27.3%	3.3%	11	100.0%	
	%	9.1%	27.3%	36.4%	18.2%	9.1%	100.0%	18.2%	9.1%	27.3%	18.2%	27.3%	100.0%	0.0%	9.1%	36.4%	27.3%	27.3%	100.0%	0.0%	9.1%	36.4%	27.3%	27.3%	100.0%	100.0%	
	度数	8	17	30	40	36	131	16	14	52	35	14	131	14	23	54	24	16	131	10.7%	17.6%	41.2%	18.3%	12.2%	131	100.0%	
合計	度数	6	1%	13.0%	22.9%	30.5%	27.5%	100.0%	12.2%	10.7%	39.7%	26.7%	10.7%	100.0%	10.7%	17.6%	41.2%	18.3%	12.2%	100.0%	10.7%	17.6%	41.2%	18.3%	12.2%	100.0%	100.0%
	%	6.1%	13.0%	22.9%	30.5%	27.5%	100.0%	12.2%	10.7%	39.7%	26.7%	10.7%	100.0%	10.7%	17.6%	41.2%	18.3%	12.2%	100.0%	10.7%	17.6%	41.2%	18.3%	12.2%	100.0%	100.0%	
	%	6.1%	13.0%	22.9%	30.5%	27.5%	100.0%	12.2%	10.7%	39.7%	26.7%	10.7%	100.0%	10.7%	17.6%	41.2%	18.3%	12.2%	100.0%	10.7%	17.6%	41.2%	18.3%	12.2%	100.0%	100.0%	

表 3 仕事内容満足度に関する重回帰分析

独立変数	仕事内容満足度			
	B	ベータ	B	ベータ
(定数)	2.544	***	2.475	***
男性ダミー	-.120	-.051	-.132	-.056
正規雇用ダミー	-.208	-.088	-.195	-.082
大企業ダミー	.185	.071	.180	.069
年齢	.027	.120 *	.028	.124 *
高等教育ダミー	.241	.099 +	.271	.111 *
学校授業活用度	.164	.190 **	.031	.036
高等教育ダミー×学校授業活用度			.194	.183 *
R^2		.075		.085
調整済 R^2		.059		.067
N		358		358

注)B：非標準化回帰係数 ベータ：標準化回帰係数 + $p<.10$,* $p<.05$,** $p<.01$,*** $p<.001$

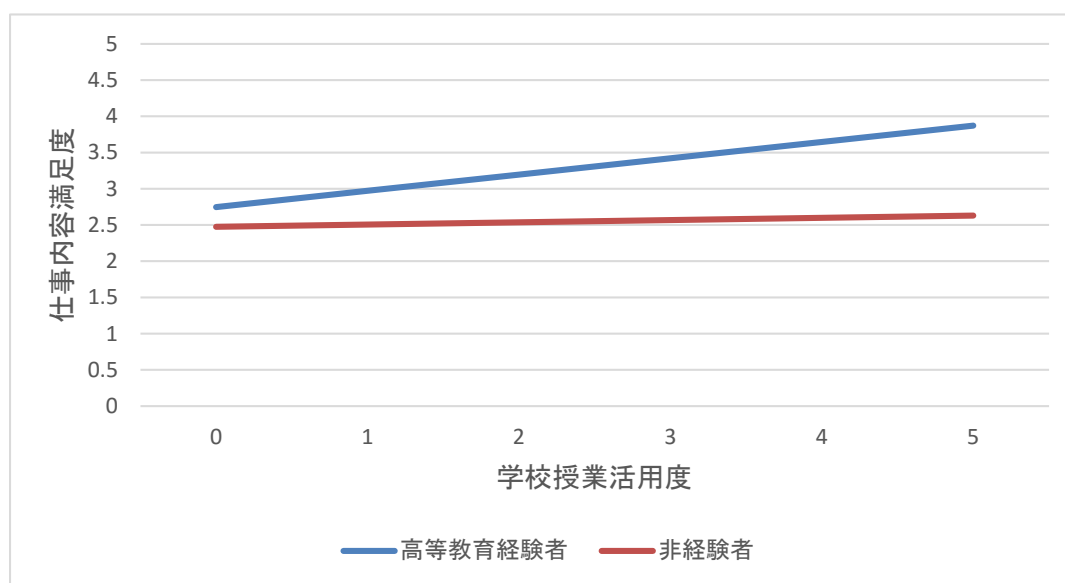


図 4 学歴で分けた学校授業活用度と仕事内容満足度のグラフ

6.2 社会的インプリケーション

ではこの分析結果からどんな社会的インプリケーションを述べるができるだろうか。

1.2 節で述べたとおり、「仕事満足度が上昇すると離職率が下がる」ということが先行研究から明らかになっている。今回の分析で、現職においては「学校で受けた教育の内容を仕事で活用できているほうが、仕事内容への満足度が大きくなる」ということを明らかにしたことで、「学校教育で得た知識を仕事で活かしているほど、離職率が下がるのではないか」

というさらなる示唆を上述の先行研究に付け加えることができる。なぜならば、仕事内容への満足度は仕事満足度をはかる尺度のうちの 1 つとなっているからである。厚生労働省の発表した『平成 25 年雇用動向調査』によると、前職を辞めた理由として男性 4.7%、女性 5.7%の人が「仕事内容に興味を持たず」を挙げていることからわかる通り、仕事内容への不満から離職を選択する人は少なくない。こういった人たちにとって重要なことは、自らが学んだことを活かせる仕事に就くことである可能性が示唆されたのである。

今回の分析の課題としては逆因果の問題が挙げられるだろう。独立変数として用いた学校授業活用度も従属変数として用いた仕事内容への満足度も主観的な指標であるため重回帰分析では逆因果の可能性を排除できなかった。この問題はより高度な統計的手法を用いることで解決が可能であるが、それは今後の課題としたい。さらに今回の学歴間の分析では高等教育を受けているか否かで分類したが、高等教育を受けた中でも差があり、最終学歴が大学、大学院の中でも文系・理系で効果に差があることが考えられる。今回は最終学歴を細かに分類するのに十分なサンプル数ではなかったため、そうした各学歴の詳細な分析もまた今後の課題としたい。

[注]

- 1) 医療職に従事する人の仕事満足度についての研究として中山・野嶋（2001）が有名である。
- 2) 交互作用項を独立変数に加えて重回帰分析する際には、学校授業内容の仕事への活用度は中心化したのち、変数として用いている。

[文献]

- Akerlof George, Andrew Rose and Janet Yellen, 1988“Job Switching and Job Satisfaction in the U.S. Labor Market, ”*Brookings Papers on Economic Activity*, 2: 495-594.
- Clark Andrew, Yannis Georgellis and Peter Sanfey, 1998 “Job Satisfaction, Wage Change and Quit, ”*Research in Labor Economics*, 17: 95-121.
- 厚生労働省, 2014, 『新規学卒者の離職状況（平成 23 年 3 月卒業者の状況）——新規学卒者の卒業後 3 年以内の離職率は大学 32.4%, 高校 39.6%といずれも前年比増』.
- 厚生労働省, 2013, 『平成 25 年雇用動向調査結果の概況：結果の概要』.
- 三輪哲・林雄亮編, 2014, 『SPSS による応用多変量解析』オーム社.
- 文部科学省, 2013, 『教育指標の国際比較 平成 25（2013）年版』.
- 日本労働研究機構, 2001, 『日欧の大学と職業』調査研究報告書 No.143.
- 中山洋子・野嶋佐由美, 2001, 「看護研究の現在——現状を変える視点（3）看護婦の仕事の継続意志と満足度に関する要因の分析」『看護』53(8): 81-91.
- 野崎華世, 2010, 「日本における仕事満足度と性差」『生活経済学研究』32: 33-49.
- 参鍋篤司, 齋藤隆志, 2008, 「企業内賃金分散・仕事満足度・企業業績」『日本経済研究』58: 38-55.

付表1 従属変数に各仕事満足度をおいた重回帰分析と

それにコントロール変数として仕事内容満足度を加えた重回帰分析の比較

独立変数	B	ベータ	B	ベータ
(定数)	1.764	***	.887	*
男性ダミー	-.400	-.160 **	-.349	-.140 **
正規雇用ダミー	.238	.094 +	.327	.129 *
大企業ダミー	.495	.178 **	.416	.150 **
年齢	.021	.086 +	.009	.038
高等教育ダミー	.110	.042	.006	.002
学校授業活用度	.102	.111 *	.032	.035
仕事内容満足度	—	—	.430	.403 ***

a. 従属変数 収入満足度

独立変数	B	ベータ	B	ベータ
(定数)	2.774	***	1.937	***
男性ダミー	.068	.022	.117	.046
正規雇用ダミー	.213	.027	.298	.117 *
大企業ダミー	.972	.083 ***	.896	.320 ***
年齢	-.015	-.064	-.026	-.190 *
高等教育ダミー	.038	.015	-.061	-.023
学校授業活用度	.125	.134 **	.058	.062
仕事内容満足度	—	—	.410	.382 ***

a. 従属変数 福利厚生

独立変数	B	ベータ	B	ベータ
(定数)	3.641	***	2.605	***
男性ダミー	-.338	-.150 **	-.270	-.120 *
正規雇用ダミー	-.118	-.052	-.016	-.007
大企業ダミー	.236	.094 *	.146	.059
年齢	-.007	-.035	-.022	-.101 *
高等教育ダミー	-.088	-.038	-.212	-.090 *
学校授業活用度	.115	.139 *	.030	.036
仕事内容満足度	—	—	.517	.537 ***

a. 従属変数 人間関係

独立変数	B	ベータ	B	ベータ
(定数)	2.609	***	1.524	***
男性ダミー	-.119	-.056	-.055	-.026
正規雇用ダミー	-.294	-.136 *	-.183	-.085 +
大企業ダミー	.068	.029	-.030	-.013
年齢	.012	.057	-.003	-.013
高等教育ダミー	.274	.124 *	.146	.066
学校授業活用度	.124	.157 **	.036	.046
仕事内容満足度	—	—	.532	.584 ***

a. 従属変数 裁量の余地

独立変数	B	ベータ	B	ベータ
(定数)	2.812	***	1.688	***
男性ダミー	.006	.003	.072	.033
正規雇用ダミー	-.069	-.031	.046	.021
大企業ダミー	.155	.064	.053	.022
年齢	-.006	-.029	-.021	-.100 *
高等教育ダミー	.068	.030	-.065	-.029
学校授業活用度	.152	.188 **	.062	.076 +
仕事内容満足度	—	—	.552	.590 ***

a. 従属変数 能力向上機会

注)B：非標準化回帰係数 ベータ：標準化回帰係数 +p<.10,*p<.05,**p<.01,***p<.001

付表 2 仕事内容満足度を従属変数とした重回帰分析の多重共線性の確認

独立変数	共線性の統計量	
	許容度	VIF
男性ダミー	.880	1.137
正規雇用ダミー	.850	1.177
大企業ダミー	.946	1.057
年齢	.981	1.019
高等教育ダミー	.932	1.073
学校授業活用度	.301	3.322
高等教育ダミー×学校授業活用度	.319	3.132

a. 従属変数 仕事内容満足度