

仕事へのこだわりと職務満足度の関連

相原早貴・田村奏恵・三藤航太

(東北大学教育学部)

1 研究の背景と目的

現在の日本は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、労働者のニーズの多様化」といった状況に直面している。こうした中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっている（厚生労働省 2019）。

2018年に成立した「労働基準法等の一部を改正する法律案」を皮切りに、近年「働き方改革」が推進されている。「働き方改革」は、上記のような課題を解決するため、労働者が個々の事情に応じて多様な働き方を選択できる社会を実現し、一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目的としている。以上のような社会的背景を踏まえ、労働者が意欲・能力を存分に発揮できる環境作りを目指すにあたって、従業員の職務満足度が重要な指標になると考えられるため、これに着目する。

職務満足度は内閣府(2009)によると、内容・やりがいについて満足しているという回答者は9.1%、どちらかといえば満足しているという回答者は46.3%という結果である。これは約半数は満足しているといえるが、半数は満足していないということになる。労働条件についても同様に、満足しているという回答者は12.5%、どちらかといえば満足しているという回答者は43.6%であった（内閣府 2009）。したがって、労働環境の改善が促されている一方で、満足度は未だ改善の余地があるという現状にある。

本研究では、職務満足度に影響を与える要因について明らかにする。多様な価値観をもって働く人々にとって、満足度に影響を与える要因は異なると考えられる。中でも若年層を対象とすることで、これからの社会を担う世代が重視する要因が明らかになる。

また、仕事へのこだわりと職務満足度の関連を明らかにする。仕事へのこだわりを強く持つ個人ほど、職務への重要性を感じるようになり、不満を感じやすくなるのではないか。

2 先行研究の整理と本稿の課題

職務満足度に関する研究はこれまでもなされてきた。例えば、Herzberg(1966=1968)の二要因理論の流れを汲む研究は、今日にも影響を与えているといえる。二要因理論とは、ある要因が満たされると満足度が上昇するのではなく、満足に関わる要因と不満足に関わる要因はそれぞれ別のものであるという考え方である。

Herzberg(1966=1968)の理論によって、その後の研究において動機づけに焦点が当てられるようになった。Hackman and Oldham(1980)の職務特性理論は、ハーズバーグの動機づけ

要因と類似しており、仕事の特性が個人のモチベーションに繋がると考えた。仕事の特性とは具体的に、技術多様性、自律性、フィードバック、課業の手ごたえ、仕事の有意義性であり、これらが満たされることで、仕事において個人が重視する心理状態を満たし、成果として現れ満足感を得られるという。

Herzberg(1966=1968)やHackman and Oldham(1980)は、日本における職務満足度の研究にも影響を与えてきた。田中規子(2009)は、達成感、職場の満足感、仕事から得られる満足感はどれも職業満足度に正の影響を与えることを明らかにしている。具体的に、達成感とは、仕事の達成感、個人の成長感、能力の発揮を表し、職場の満足感とは、仕事量、職場環境、人間関係を表し、仕事から得られる満足感とは、仕事の裁量性、仕事の内容を表している。いずれの要因も職業満足度に影響していることが明らかである。

また、山本圭三(2010)は、職務における他者との協力、あるいはそれに基づく集団での共同作業やその集団への帰属についての認識も職務満足度に影響を与えることを明らかにした。

職業満足度の規定要因に関する研究は多くなされている一方で、労働者の実態に着目した研究は少ない。仕事の要素(特性)について自分が重要だと考える水準と現実との乖離度が職務満足度に影響を与えていることが確認されている(山本 2018)。職業満足度の規定要因が明らかであっても、個々人によって仕事において重視する観点は異なると考えられる。そのため個人が重視する観点と職場の実態が合致して初めて職業満足度に繋がるのではないかと考えられ、職務満足度について検討する場合には個人の観点を導入する実用があると考えられる。

ここまでの先行研究の検討を踏まえ、本稿では個々人の仕事に関する理想と実態の差に着目し、職業満足度への影響を分析する。

3 仮説の設定

本稿で検証する仮説として以下の4つを設定した。

仮説①「職場環境と満足度に関連がある。」

仮説②「仕事に関する理想と実態に乖離があるほど、職務満足度が低い。」

仮説③「仕事の要素において『地位』『自律』を重視するほど、職務満足度が低い。」

仮説④「仕事の要素において『安定』『両立』を重視するほど、職務満足度が高い。」

4 使用データと使用変数

4.1 使用データ

本稿の分析で使用するデータは、東北大学教育学部が2019年8月1日から9月4日にかけて実施した「若者のライフスタイルと意識に関する調査〈2〉」である。この調査は、日本全国の20歳以上40歳未満の男女(ただし学生は除く)を対象としており、サンプル数

は 300 人、有効回答数は 275 人(回収率 91.7%)であった。

4.2 使用変数

本稿で使用する主な変数は、「重視度」「達成度」「ギャップ」「職場満足度」「総合職務満足度」である。また、その他の統制変数として、「男性ダミー」「正規雇用ダミー」「学歴」「年収」を用いる。「重視度」「達成度」「ギャップ」「職場満足度」「総合職務満足度」は、本稿の仮説検証のために作成した変数である。山本(2018)を参考に測定した。詳しい変数の定義は以下の表 1、2 の通りである。また、他の変数の詳しい作成方法は表 3 の通りである。

表 1 用語の定義と質問内容

設問	用語	定義<質問内容>
a	有意味	自分の仕事にとるに足りないものではなく、むしろ大きな意味をもつこと。〈専門知識や技能を活かせること〉
b	共同	自分以外のメンバーとのありよう。〈職場での人間関係が良好であること〉
c	負荷回避	労働が適性の範囲内に行われ、仕事で過度の負荷を強いられないこと。〈労働時間が適切であること〉
d	安定	経済的な安定(収入, 失業, 福利厚生)。〈経済的に安定していること〉
e	地位	組織における地位(昇進, 責任, 発言力の大きさ)。〈地位が獲得できること〉
f	自律	独立や裁量の余地。〈個人の決定が認められていること〉
g	両立	ワークライフバランス。〈仕事と家庭を両立できること〉

表 2 変数の定義

変数	定義
重視度	働く上で重視することについて、表 1 の 7 つの項目を設け、1=全くそう思わない、2=そう思わない、3=あまりそう思わない、4=ややそう思う、5=そう思う、6=とてもそう思う、の 6 件法でそれぞれ選択したものを得点化した。
達成度	現在の職場に関して、表 1 の 7 つの項目を設け、1=全くそう思わない、2=そう思わない、3=あまりそう思わない、4=ややそう思う、5=そう思う、6=とてもそう思う、の 6 件法でそれぞれ評価したもの。
ギャップ	7 つの項目それぞれの、重視度-達成度の値をとったもの。

職場満足度	現在の職場の満足度を、表 1 の 7 つの項目を設け、1=全くそう思わない、2=そう思わない、3=あまりそう思わない、4=ややそう思う、5=そう思う、6=とてもそう思う、の 6 件法でそれぞれ選択したものを、すべて合計したもの。(クロンバッハの α 係数は $\alpha = 0.815$ より信頼性が十分である。)
職務満足度	現在の職務の総合的な満足度を、1=全く満足していない、2=満足していない、3=あまり満足していない、4=やや満足している、5=満足している、6=とても満足している、の 6 件法で選択したもの。

表 3 その他変数の作成方法	
変数	作成方法
男性ダミー	男性を 1, 女性を 0 とした。
正規雇用ダミー	Q4「あなたの働き方として最も近いもの」という質問に対し、「経営者・役員」、「常時雇用の一般従業員」、「自営業主・自由業者」と回答したものを 1, 「臨時雇用・パート・アルバイト」「派遣社員」「契約社員」「内職」と回答したものを 0 とした。
大学・大学院ダミー	Q28「あなたが最後に卒業された学校は次のうちどちらに当たりますか」という質問に対し、「大学(旧制高校, 旧制高等専門学校を含む)」「大学院」と回答したものを 1, 「中学校」「高等学校」「専修学校, 各種学校等」「短期大学(高専等を含む)」と回答したものを 0 とした。

5 分析結果

5.1 記述統計

まず、使用する変数の記述統計量は、以下の表 4 にまとめた。なお、本稿では現在の職場環境や職務満足度に関する調査であるため、各項目は有職者のデータを採用している。重視度について見ると、安定、両立、共同の順で平均値が高い。これらの項目から、生活の安定のために労働することだけでなく、労働と私生活の両立や職場の人間関係を重視する傾向が分かる。また、地位、自律の項目は他の項目よりも平均値が低く、標準偏差が高い。このことから、他の項目よりも地位や自律に対してこだわりを持つ人と持たない人が存在することが分かる。

達成度について見ると、両立、負荷回避、共同の項目の順で平均値が高く、地位、自律の項目は平均値が低いことが分かる。

ギャップは、重視度-達成度の値であるため、正の値になるほど理想に対して現実が追いついていないことを示し、負の値になるほど職場の環境が理想以上に整備されていることを示す。また、絶対値が大きいほど理想と現実の乖離があることを示す。それぞれの平

均値を見ると、すべて正の値であることから、理想に現実が追い付かない現状が見られることが分かる。しかし、標準偏差の値から、個人によって散らばりがあることが分かる。

表 4 記述統計量

		N	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
重視度	有意味	236	4.16	1.107	4	6	1
	共同	237	5.1	0.96	5	6	1
	負荷回避	237	5.06	1.017	5	6	1
	安定	237	5.16	0.928	5	6	1
	地位	237	3.44	1.162	3	6	1
	自律	237	3.91	1.011	4	6	1
	両立	237	5.15	0.961	5	6	1
達成度	有意味	236	4.09	1.293	4	6	1
	共同	236	4.26	1.233	4	6	1
	負荷回避	236	4.31	1.4	5	6	1
	安定	236	4.05	1.315	4	6	1
	地位	234	3.3	1.122	3	6	1
	自律	236	3.58	1.24	4	6	1
	両立	236	4.43	1.21	5	6	1
ギャップ	有意味	235	0.06	1.235	4	4	-3
	共同	236	0.84	1.333	4	5	-3
	負荷回避	236	0.75	1.542	4	5	-3
	安定	236	1.11	1.395	4	5	-3
	地位	234	0.15	1.396	4	5	-5
	自律	236	0.33	1.265	4	4	-4
	両立	236	0.71	1.296	4	5	-4
職場満足度		234	27.4017	6.12118	28	42	7
職務満足度		236	4	1.112	4	6	1

職場満足度は最小値 7、最大値 42 をとる。合成変数であるため、項目数の 7 で割ると、合計変数の平均値を見ることができる。職場満足度の平均 3.915 と職務満足度を比較すると、わずかに職務満足度の方が高いが、大きな差はないことが分かる。

次に、職務満足度の度数分布表は以下の表 5 の通りである。

表 5 職務満足度の度数分布表

項目	N	%
----	---	---

全く満足していない	9	3.3
満足していない	16	5.8
あまり満足していない	35	12.7
やや満足している	93	33.8
満足している	72	26.2
とても満足している	11	4.0

また、本稿で使用するダミー変数の度数分布表は以下の表 6 の通りである。性別に関して見ると、有職男性の割合が 54.1%，有職女性の割合が 45.9%と男性の方が多いことが分かる。学歴に関して見ると、有職者の中学校～短大卒の割合は 51.7%，有職者の大学～大学院卒の割合は 48.3%である。雇用形態について見ると、正規雇用の割合は 76.8%，非正規雇用の割合は 23.2%である。

表 6 度数分布表

変数	働いている		働いていない	
	N	%	N	%
男性ダミー	237		38	
男性	128	54.1	7	18.4
女性	109	45.9	31	81.6
大学・大学院ダミー	236		38	
大学・大学院卒以外	122	51.7	26	68.4
大学・大学院卒	114	48.3	12	31.6
正規雇用ダミー	237			
正規雇用	182	76.8		
非正規雇用	55	23.2		

5.2 仮説検証

仮説①「職場環境と満足度に関連がある。」について検証する。各項目の達成度が上昇するほど職場満足度も上昇すると考え、達成度の各項目と職場満足度の相関係数をとったのち、独立変数に達成度の各項目、従属変数に職場満足度をとる重回帰分析を行った。以下の表 7 が相関係数、表 8 が重回帰分析の結果である。

表 7 達成度と職場満足度の相関係数

	達成度						
	有意味	共同	負荷回避	安定	地位	自律	両立
職場満足度	0.368**	0.625**	0.605**	0.606**	0.513**	0.514**	0.632**

*:p<.05 **:p<.01

まず、表 7 の相関係数を見ると、すべて 1%水準で有意な正の相関であり、両立、共同、安定、負荷回避、自律、地位、有意味の順で高いことが分かる。よって、すべての項目において達成度と職場満足度に関連があることが分かる。特に、上位の両立、共同、安定、負荷回避の項目と職場満足度の関連が強いということが分かる。

次に重回帰分析を用いて仮説を検討する。表 8 の分析 A は先述の通り、独立変数に達成度の各項目、従属変数に職場満足度を取り、重回帰分析を行った結果である。独立変数の有意味、共同、負荷回避、安定、自律、両立は職場満足度に対して 1%水準で正に有意な影響をもたらし、地位は職場満足度に対して 5%水準で正に有意な影響をもたらしていることがわかった。

ここで、分析 A の際に多重共線性の確認を行ったところ、両立の VIF=2.119 であったため、両立を独立変数から消去して分析 B を行った。

表 8 達成度と職場満足度の重回帰分析

A. 独立変数に達成度それぞれを投入した場合			
独立変数(達成度)	職場満足度		
	B	β	標準誤差
(定数)	-0.309		1.007
有意味	0.76**	0.161	0.163
共同	1.064**	0.215	0.181
負荷回避	0.789**	0.179	0.197
安定	1.187**	0.255	0.175
地位	0.53*	0.098	0.22
自律	1.002**	0.204	0.18
両立	1.469**	0.288	0.228
決定係数	0.889**		
調整済み決定係数	0.79		
N	232		

*:p<.05 **:p<.01 :F=120.108

B. 独立変数から両立を除いた場合

独立変数(達成度)	職場満足度		
	B	β	標準誤差
(定数)	-0.13		1.039
有意味	0.76**	0.161	0.168
共同	1.143**	0.231	0.186
負荷回避	1.314**	0.282	0.178
安定	0.478*	0.088	0.226
地位	0.997**	0.203	0.186
自律	2.05**	0.402	0.182
決定係数	0.88**		
調整済み決定係数	0.775		
N	232		

*:p<.05 ** :p<.01 :F=128.802

表8の分析Bは、独立変数に有意味、共同、負荷回避、安定、地位、自律をとり、従属変数に職場満足度をとり、重回帰分析を行った結果である。独立変数の有意味、共同、負荷回避、地位、自律は職場満足度に対して1%水準で正に有意な影響をもたらし、安定は5%水準で正に有意な影響をもたらしていることが分かった。標準化係数より、自律、負荷回避、共同、地位、有意味、安定の順で従属変数に対して相対的な影響力が高い。また、調整済み決定係数より、このモデルで77.5%程説明されることが分かった。

以上より、仮説①「職場環境と満足度に関連がある。」については、支持された。次に、仮説②「仕事に関する理想と実態に乖離があるほど、職務満足度が低い。」について検証する。

仮説②では、各項目のギャップが大きくなるほど職務満足度が低下すると考え、ギャップの値が正になるほど満足度が低下すると解釈した。そこでギャップの各項目と職務満足度の相関係数をとったのち、独立変数にギャップの各項目、従属変数に職務満足度をとる重回帰分析を行った。以下の表9が相関係数、表10が重回帰分析の結果である。

表9 ギャップと職務満足度の相関係数

	ギャップ						
	有意味	共同	負荷回避	安定	地位	自律	両立
職務満足度	-0.237**	-0.407**	-0.45**	-0.459**	-0.32**	-0.333**	-0.387**

*:p<.05 ** :p<.01

まず、表9の相関係数を見ると、すべて1%水準で有意な負の相関であり、安定、負荷回避、共同、両立、自律、地位、有意味の順で低いことが分かる。よって、すべての項目に

においてギャップが大きいほど、職務満足度が低いということが分かる。特に、安定、負荷回避、共同の項目と職務満足度の関連が強いことが分かる。

次に重回帰分析を用いて仮説を検討する。表 10 の分析 A は先述の通り、独立変数にギャップの各項目、従属変数に職務満足度を取り、重回帰分析を行った結果である。独立変数の共同、負荷回避、安定、自律は職務満足度に対して 1%水準で負に有意な影響をもたらしていることがわかった。特に安定の回帰係数がもっとも大きい。一方で、有意味、地位、両立は職場満足度に対して有意でなかった。また、調整済み決定係数より、このモデルで 37.1%程説明されることが分かり、有意確率は 0%であった。

ここで、統制変数として独立変数に「男性ダミー」「大学・大学院ダミー」「正規雇用ダミー」のそれぞれを加えて重回帰分析を行った。表 10 の分析 B は独立変数に「男性ダミー」を加えた場合の結果である。なお、「大学・大学院ダミー」「正規雇用ダミー」を加えた場合も重回帰分析を行ったが、どちらも有意な結果は得られなかった。

表 10 ギャップと職務満足度の重回帰分析

A. 独立変数にギャップそれぞれを投入した場合			
独立変数(ギャップ)	職務満足度		
	B	β	標準誤差
(定数)	4.506**		0.081
有意味	-0.088	-0.096	0.053
共同	-0.142**	-0.169	0.051
負荷回避	-0.155**	-0.211	0.054
安定	-0.176**	-0.217	0.053
地位	-0.072	-0.09	0.048
自律	-0.114**	-0.129	0.053
両立	-0.03	-0.035	0.062
決定係数	0.609**		
調整済み決定係数	0.371		
N	233		
*:p<.05 **:p<.01 : F=18.964			
B. 独立変数に男性ダミーを加えた場合			
独立変数(ギャップ)	職務満足度		
	B	β	標準誤差
(定数)	4.695**		0.103
有意味	-0.089	-0.098	0.052
共同	-0.139**	-0.166	0.05

負荷回避	-0.154**	-0.209	0.053
安定	-0.186**	-0.229	0.052
地位	-0.065	-0.082	0.048
自律	-0.111*	-0.125	0.052
両立	-0.027	-0.031	0.061
男性ダミー	-0.344**	-0.153	0.117
決定係数	0.628**		
調整済み決定係数	0.394		
N	233		

*:p<.05 **:p<.01 :F=18.241

表 10 の分析 B より，独立変数の共同，負荷回避，安定，男性ダミーは職務満足度に対して 1%水準で負に有意な影響をもたらし，独立変数の自律は職務満足度に対して 5%水準で負に有意な影響をもたらしていることがわかった．しかし，有意味，地位，両立は職場満足度に対して有意でなかった．また，調整済み決定係数より，このモデルで 39.4%程説明されることが分かり，有意確率 0%より，帰無仮説が棄却される．

以上より，共同，負荷回避，安定，性別，自律は，理想と現実乖離が生まれるほど，つまりギャップが大きいほど，職務満足度に負の影響を与えることが分かり，仮説②「仕事に関する理想と実態に乖離があるほど，職務満足度が低い。」は概ね支持されるといえる．

最後に，仮説③「仕事の要素において『地位』『自律』を重視するほど，職務満足度が低い。」と，仮説④「仕事の要素において『安定』『両立』を重視するほど，職務満足度が高い。」について検証する．

仮説③，④は，「地位」「自律」の重視度が高いほど職務満足度が低いことから，「地位」「自律」と職務満足度が負の相関を持ち，また，「安定」「両立」を重視するほど職務満足度が高いことから，「安定」「両立」と職務満足度が正の相関を持つと考え，相関係数をとった．以下の表 11 は，重視度と職務満足度の相関係数の結果である．

表 11 重視度と職務満足度の相関係数

	重視度						
	有意味	共同	負荷回避	安定	地位	自律	両立
職務満足度	0.314**	0.524**	0.494**	0.52**	0.335**	0.388**	0.501**

*:p<.05 **:p<.01

表 11 を見ると，すべて 1%水準で有意な正の相関であり，共同，安定，両立，負荷回避，自律，地位，有意味の順で相関が高いことが分かる．

よって、仮説④「仕事の要素において『安定』『両立』を重視するほど、職務満足度が高い。」については概ね支持されるが、仮説③「仕事の要素において『地位』『自律』を重視するほど、職務満足度が低い。」については、必ずしも「地位」「自律」を重視するほど職務満足度が低いとは言えないことが分かった。

6 知見と含意

本稿ではこれまで相関係数と重回帰分析を用いて仕事へのこだわりと職務満足度の関連を検討してきた。分析の結果としては、職場の環境(達成度)や仕事へのこだわり(重視度)が概ね職務満足度に影響を与えることが分かった。これは先行研究における田中(2009)や山本(2010)が明らかにしていた通りの結果である。

また、ギャップと職務満足度の関連は、共同、負荷回避、安定、自律において関連が見られることが明らかになった。共同が職務満足度に影響を与えることは山本(2010)で明らかであったが、負荷回避、安定、自律においてもギャップが職務満足度に影響するということは興味深い知見であると考ええる。職場の環境改善の流れは「働き方改革」のように「安定」や「両立」や「負荷回避」を保障する動きが主導のようだが、労働者は「自律」という観点にもこだわりを持っていることがわかる。

また、理想と現実のギャップが生じると職務満足度が低下することが分かった。このことから、理想が高くなればなるほど職務に求めるクオリティが高まってくるため、現状に満足することが難しくなると捉えることができる。

7 本研究の課題

本稿の課題は以下の三点挙げられる。

一点目は、本調査における職務満足度の結果と内閣府の調査結果に差があることである。内閣府の調査では、約半数が満足、残りの約半数が不満という回答であったが、我々のデータでは、「全く満足していない」「満足していない」「あまり満足していない」の合計は25.4%、「やや満足している」「満足している」「とても満足している」の合計は74.6%と、満足している割合が高かった。内閣府の調査と我々の調査には年代の開きがあるが、年代による推移として考えるには誤差が大きすぎると考える。このことから、本稿で用いた質問紙では、「満足度」の定義にあいまいさが残ってしまった可能性がある。

二点目は、重視度、達成度、ギャップ等に使用した7つの項目の不完全さである。本稿で用いた変数は、山本(2018)では、もともとは有意味を示す設問が5つ、共同を示す設問が4つ、負荷回避を示す設問が4つ、安定を示す設問が3つ、地位を示す設問が3つ、自律を示す設問が2つ、両立を示す設問が2つの計24の設問が存在していた。本調査はそこから重要と思われる要素を抽出して行われたため、質問項目の設定にバイアスがかかってしまった可能性や、こちらの意図に沿った回答を得られていない可能性がある。

三点目は、現在の職場の「達成度」が主観的なデータであるということである。本来職

場環境の評価は客観的な指標も考慮に入れるべきだが、調査の都合上、回答者の主観に基づくものしかえられなかった。そのため個人の満足度の影響を受けた可能性が考えられる。

これらの三点は今後の研究の課題として改善の余地がある。

[文献]

- Hackman, J. R. and Oldham, G. E, 1980, Work Redesign, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Herzberg, F., 1966, Work and the Nature of Man, New York: World Publishing. (北野利信訳, 1968, 『仕事と人間性 一動機づけ一衛生理論の新展開』東洋経済新報社)。
- 厚生労働省, 2019, 『働き方改革』の実現に向けて, 厚生労働省ホームページ, (2020年1月30日取得, <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>)。
- 田中規子, 2009「職務満足の規定要因——フレデリック・ハーズバーグの『動機づけ衛星理論』を手がかりとして」『人間文化創成科学論叢』12, 257 - 66。
- 内閣府, 2009, 「平成21年度 インターネット等による少子化施策の点検・評価のための利用者意向調査」, (2020年1月30日取得, https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/cyousa21/net_riyousha/html/2_4_2.html)。
- 山本圭三, 2010, 「職業生活の充実の構造—職業の『共同性』に注目して」, 社会学研究会。
- , 2018, 「労働者における望ましい仕事の在り方と実態—職務満足度との関係を中心に」, 経営情報研究。