

個人の特性と業種の違いが仕事に対する意識に及ぼす影響

小幡瑞紀・木戸友香子

(東北大学教育学部)

1 はじめに

1.1 研究の背景と意義

日本は雇用において様々な問題を抱えているが、そのなかには仕事に対する満足度の低さと労働生産性の低さがある。2010年に行われた内閣府の調査で、日本人のおよそ2人に1人が仕事に不満を持っていることが分かった。また、2020年の公益財団法人日本生産性本部の調べによると、日本の労働生産性は国際的に見ても低水準であり、時間当たり労働生産性はOECDに加盟している37カ国中21位、1人当たり労働生産性は26位となっている。時間あたり労働生産性にいたっては、主要先進7カ国では1970年以降最下位である。仕事に対する満足度と労働生産性は表裏一体であり、参鍋ほか(2007)は従業員の満足度が低い企業ほど労働生産性が低いことを明らかにしている。近年の働き方改革の影響もあり、ワークライフバランスや柔軟な働き方、仕事の効率化もより強く求められるようになった。しかし、前述の諸データを見る限り、日本においてはまだまだ改善の余地があるということが分かる。

仕事に対する満足度と労働生産性の問題を解決することで、ミクロな視点で見れば、労働者一人ひとりが仕事にやりがいや楽しさを見いだし、仕事も私生活も充実させることができる。また、マクロな視点で見れば、労働者が意欲を持って仕事に取り組むことで日本の労働生産性が向上するとともに、若者の早期離職といった他の労働問題の解決にもつながるだろう。そこで、本研究では、高学歴化が進み、男女が平等に社会で活躍することが求められる今日において、性や学歴といった個人の特性や業種の違いが仕事に対する満足度にどのような影響を及ぼすのかを明らかにする。また、労働者が仕事に対して不満足に思う内容でも、仕事をする上では求めていることも考えられる。労働者の満足度が低く、より強く求められる条件ほど、働き方を改善するために早急に取り組まなければならないものと言えるため、仕事に対する満足度とともに仕事で重視する条件とのギャップも見る必要がある。したがって、仕事に対する満足度に加え、個人の特性と業種の違いが仕事で重視する条件に及ぼす影響についても検討する。

1.2 先行研究とその課題

一般的に、男性よりも女性の方が雇用条件や待遇の面で不利な立場に置かれがちである。野崎（2010）も指摘するように、こうした現状があるにも関わらず、女性の方が仕事に対する満足度が高いという研究結果は多く、仕事に対する意識に性差が見られる。野崎は「日本における女性の仕事満足度が男性よりも高いのはなぜか」について考察し、労働に対する価値や選好が男女で異なることが仕事満足度の性差に影響していることを明らかにした。また、正規雇用者、既婚者、39歳以上の女性では、そもそも労働に対する期待が低いために、「仕事に就く」ということだけで高い満足を得ていることや、仕事満足度の低い女性が労働市場から退出している可能性も指摘している。

仕事観だけではなく、家庭観も含めた将来像が、ジェンダーや学歴によって異なるのかを検討した上野（2010）によると、女子短大生の将来像は家庭を中心に構成され、仕事は結婚・出産までの一時的なものと考えられているとのことである。また、男子大学生の将来像は家庭よりも仕事に関係するものが多く、女子大学生の将来像は男子大学生と近いことから、女子短大生の方がステレオタイプな性別役割分業を前提とした将来像を強く持っており、学歴による差が存在すると上野は述べる。しかし、同時に上野は、女子大学生の専業主婦希望度や勤続希望度は女子短大生と差が無いことから保守的傾向が女子大学生にも見られ、女子大学生は日々の生活における仕事の負担を大きく感じる場合には専業主婦という選択肢を考え、そうでない場合には仕事を持つことを志向するということも明らかにした。これらのことから、上野は女性の将来像には家庭という要素が強く影響し、就労に対するプレッシャーは男性よりも弱いと示唆している。上野の研究では大学生の将来像を研究対象としているが、仕事観・家庭観は実際に働くなかで変化していくものであるため、本研究では就労している若年層を対象とする。また、野崎と上野の研究結果に共通していることは、仕事満足度が低いあるいは仕事の負担を大きく感じる女性が労働市場から退出する傾向にあるということである。仕事に対する満足度とともに仕事で重視する条件をも明らかにすれば、労働者の仕事の負担を緩和し、女性が労働市場から退出することを抑制するための方策を打ち出すこともできるだろう。

さらに、労働者の仕事に対する満足度と産業の関係について論じた稲元（2019）の研究では、産業の違いによって労働者の仕事満足度に差異が見られ、他の変数とは独立した効果であることが示された。稲元は、仕事満足度は労働者個人の特性によって規定されるが、その満足度自体について産業の分類による差異が存在し、労働者がどの産業に属しているかに

よって意識が変化する可能性があることを示している。稲元の研究では＜現在の仕事に対する満足度＞を聞いているが、本研究では、労働環境を向上させるためには全体的な満足度というよりも具体的な仕事内容の満足度を尋ね、不足している部分に重点的にアプローチしていく方が効果的であると考え、仕事満足度や仕事で重視する条件について複数の項目を用意した。

2 仮説

本研究で検証する仮説として、以下の4つを立てた。

【理論仮説】

- 1 個人の特性によって仕事に対する満足度は異なる。
- 2 個人の特性によって仕事で重視する条件は異なる。
- 3 業種によって仕事に対する満足度は異なる。
- 4 業種によって仕事で重視する条件は異なる。

それぞれの理論仮説を作業仮説に換言すると次のようになる。

【作業仮説】

- 1-1 性別によって、各仕事満足度における平均に差がある。
- 1-2 高等教育の有無によって、各仕事満足度における平均に差がある。
- 1-3 性別と高等教育の有無の交互作用によって、各仕事満足度における平均に差がある。
- 2-1 性別によって、各仕事重視度における平均に差がある。
- 2-2 高等教育の有無によって、各仕事重視度における平均に差がある。
- 2-3 性別と高等教育の有無の交互作用によって、各仕事度における平均に差がある。
- 3 業種のタイプによって、各仕事満足度に対する効果が異なる。
- 4 業種のタイプによって、各仕事重視度に対する効果が異なる。

3 使用するデータと変数

本研究の分析で使用するデータは2020年8月に東北大学教育学部が実施した「若年層のライフスタイルと意識に関する調査」である。対象は学生を除いた20歳から39歳までの男女を対象としており、サンプル数は600、有効回収率は91.8%だった。

使用した変数は＜性別＞＜本人の最終学歴＞＜本人職業＞＜仕事に対する満足度＞＜仕

事で重視する条件>の5変数である(表1)。質問項目と変数の作成について以下の表にまとめた。なお、本研究では分析手法として分散分析と重回帰分析を用いる。

表1 変数作成表

性別	【分散分析】 男性, 女性 【重回帰分析】 男性=1, 女性=0として「男性ダミー」を作成。
本人の最終学歴	【分散分析】 中学校, 高等学校, 専修学校・各種学校等=「非高等教育」 短期大学(高専等も含む), 大学, 大学院=「高等教育」 【重回帰分析】 高等教育=1, それ以外(非高等教育)=0として「高等教育ダミー」を作成。
本人職業	【分散分析】 サービス業, 医療・福祉, 教育・学習支援業=「対人無形」 不動産・物品賃貸業, 卸売業=「対人有形」 農林水産業, 建設業, 製造業, 金融保険業, 公務=「対物有形」 情報通信業, 運輸郵便業, 電気・ガス・水道・熱供給業=「対物無形」 【重回帰分析】 対人無形=1, それ以外=0として「対人無形ダミー」を作成。 対人有形=1, それ以外=0として「対人有形ダミー」を作成。 対物無形=1, それ以外=0として「対物無形ダミー」を作成。
仕事に対する満足度	【分散分析・重回帰分析】以下の14項目をそれぞれ5件法で質問。 <仕事に対する満足度>
仕事で重視する条件	満足していない=1, あまり満足していない=2, どちらでもない=3, まあまあ満足している=4, 満足している=5 <仕事で重視する条件> 重要でない=1, あまり重要でない=2, どちらでもない=3, まあま

	あ重要だ=4, 重要だ=5 a.自分のやりたいことができること b.人の役に立つこと c.安定して長く続けられること d.収入が多いこと e.社会的評価の高い仕事であること f.子育て・介護等の両立がしやすいこと g.自分の生活時間が確保されていること h.福利厚生が充実していること i.自分が身につけた知識や技術が活かされること j.通勤にかかる労力が少ないこと k.実力で評価されること l.能力を高める機会があること m.特別に指示されずに、自分の責任で決められること n.人間関係が充実していること
--	---

各変数の基礎分析結果は以下の通りである（表 2, 3）.

仕事に対する満足度で平均が最も高かったのは＜c. 安定して長く続けられること＞であった. 最も低かったのは＜d. 収入が多いこと＞で、収入に満足していない労働者が多くいることが分かった. 仕事で重視する条件では、全体的に満足度よりも平均が高い値だった. 最も高かったのは＜g. 自分の生活時間が確保されていること＞で、最も低かったのは＜e. 社会的評価の高い仕事であること＞だった.

性別の割合、学歴の割合はそれぞれ均等だった. 業種は対人無形が最も多く、最も少ない対人有形と 30%の差が見られた.

表 2 記述統計

		度数	最小値	最大値	平均値	標準 偏差
仕事に 対する 満足 度	a. 自分のやりたいことができること	445	1	5	3.20	1.145
	b. 人の役に立つこと	445	1	5	3.62	0.952
	c. 安定して長く続けられること	445	1	5	3.67	1.442
	d. 収入が多いこと	444	1	5	2.65	1.163
	e. 社会的評価の高い仕事であること	444	1	5	3.08	1.054
	f. 子育て・介護等の両立がしやすいこと	445	1	5	3.32	1.751
	g. 自分の生活時間が確保されていること	445	1	5	3.64	1.074
	h. 福利厚生が充実していること	445	1	5	3.31	1.159
	i. 自分が身につけた知識や技術が活かされること	445	1	5	3.40	1.108
	j. 通勤にかかる労力が少ないこと	444	1	5	3.59	1.274
	k. 実力で評価されること	445	1	5	3.07	1.109
	l. 能力を高める機会があること	445	1	5	3.12	1.099
	m. 特別に指示されずに、自分の責任で決められること	445	1	5	3.10	1.017
	n. 人間関係が充実していること	445	1	5	3.34	1.081
	総合満足度	446	1	5	3.32	1.077
仕事で 重視 する 条件	a. 自分のやりたいことができること	550	1	5	3.99	.818
	b. 人の役に立つこと	549	1	5	3.72	.968
	c. 安定して長く続けられること	550	1	5	4.32	.774
	d. 収入が多いこと	550	1	5	4.35	.741
	e. 社会的評価の高い仕事であること	548	1	5	3.23	.954
	f. 子育て・介護等の両立がしやすいこと	550	1	5	4.01	.933
	g. 自分の生活時間が確保されていること	550	1	5	4.39	.737
	h. 福利厚生が充実していること	550	1	5	4.09	.798
	i. 自分が身につけた知識や技術が活かされること	549	1	5	3.79	.869
	j. 通勤にかかる労力が少ないこと	550	1	5	3.97	.876
	k. 実力で評価されること	549	1	5	3.89	.869
	l. 能力を高める機会があること	550	1	5	3.78	.892
	m. 特別に指示されずに、自分の責任で決められること	550	1	5	3.37	.918
	n. 人間関係が充実していること	550	1	5	4.35	.804

表 3 度数分布（性別，学歴，業種）

	度数	パーセント
男	272	49.5
女	278	50.5
合計	550	100.0
非高等教育	274	50.1
高等教育（短大以上）	273	49.9
合計	547	100.0
対人無形	174	41.6
対人有形	42	10.0
対物有形	140	33.5
対物無形	62	14.8
合計	418	100.0

4 分析結果

4.1 個人の特性による＜仕事に対する満足度＞および＜仕事で重視する条件＞への影響

まず，作業仮説 1-1，1-2，1-3 の検証のために，個人の特性と仕事に対する満足度との関連について述べる．＜性別＞＜高等教育の有無＞＜仕事に対する満足度＞を使用変数とし，分散分析により 3 者の関係を調べた．

その結果，仕事に対する総合的な満足感の評価である＜総合満足度＞と，＜g. 自分の生活時間が確保されていること＞，＜j. 通勤にかかる労力が少ないこと＞の 3 項目においてのみ個人の特性による有意な平均の差が見られた．＜総合満足度＞では性別の主効果が 5%水準で有意であり，高等教育の有無の主効果や性別と高等教育の有無の交互作用は有意とならなかった（表 4）．＜g. 自分の生活時間が確保されていること＞でも性別の主効果のみが 1%水準で有意となり（表 5），＜j. 通勤にかかる労力が少ないこと＞においても性別の主効果のみが 1%水準で有意という結果になった（表 6）．つまり，仕事に対する満足度に関しては作業仮説 1-1 のみが支持され，性別が強く影響していることが分かった．

表 4 総合満足度

変動要因	平方和	df	平均平方	F 値
級間 (モデル)	10.166	3	3.389	2.956**
級内 (誤差)	501.022	437	1.147	
全体	511.188	440		
性別	6.411	1	6.411	5.592**
高等教育の有無	2.065	1	2.065	1.801
性別×高等教育の有無	0.546	1	0.546	0.476

**:p<.05

表 5 満足度 g. 自分の生活時間が確保されていること

変動要因	平方和	df	平均平方	F 値
級間 (モデル)	15.686	3	5.229	4.616***
級内 (誤差)	493.857	436	1.133	
全体	509.543	439		
性別	15.28	1	15.28	13.49***
高等教育の有無	0.127	1	0.127	0.112
性別×高等教育の有無	0.827	1	0.827	0.73

***:p<.01

表 6 満足度 j. 通勤にかかる労力が少ないこと

変動要因	平方和	df	平均平方	F 値
級間 (モデル)	15.516	3	5.172	3.223**
級内 (誤差)	698.119	435	1.605	
全体	713.636	438		
性別	14.375	1	14.375	8.957***
高等教育の有無	1.542	1	1.542	0.961
性別×高等教育の有無	0.08	1	0.08	0.05

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

次に、作業仮説 2-1, 2-2, 2-3 の検証のために、個人の特性と仕事で重視する条件との関連について検証する。＜性別＞＜高等教育の有無＞＜仕事で重視する条件＞を使用変数として分散分析を行なった。

その結果、＜e. 社会的評価の高い仕事であること＞、＜f. 子育て、介護等の両立がしやすいこと＞、＜g. 自分の生活時間が確保されていること＞、＜j. 通勤にかかる労力が少ないこと＞、＜l. 能力を高める機会があること＞、＜m. 特別に指示されずに、自分の責任で決めら

れること>、<n. 人間関係が充実していること>の 6 項目において個人の特性による有意な平均の差が見られた。6 項目のなかで性別と高等教育の有無の交互作用が確認されたものはなかった。性別の主効果のみが見られた項目としては、<f. 子育て、介護等の両立がしやすいこと（表 8）>、<g. 自分の生活時間が確保されていること（表 9）>、<j. 通勤にかかる労力が少ないこと（表 10）>、<l. 能力を高める機会があること（表 11）>がそれぞれ 1%水準で有意であった。性別の主効果および高等教育の有無の主効果の両方が見られた項目としては、<e. 社会的評価の高い仕事であること>において性別の主効果が 5%水準で、高等教育の有無の主効果が 1%水準で有意となった（表 7）。<m. 特別に指示されずに、自分の責任で決められること>は、性別の主効果が 1%水準で、高等教育の有無の主効果が 5%水準で有意であった（表 12）。<n. 人間関係が充実していること>は、性別の主効果が 1%水準で、高等教育の有無の主効果が 10%水準で有意という結果になった（表 13）。これらのことから、仕事で重視する条件については作業仮説 2-1, 2-2 が支持され、性別の効果のみ、あるいは性別の効果と学歴の効果の 2 つが規定要因となっていることが分かった。

表 7 重視度 e. 社会的評価の高い仕事であること

変動要因	平方和	df	平均平方	F 値
級間（モデル）	12.763	3	4.254	4.745***
級内（誤差）	483.274	539	0.897	
全体	496.037	542		
性別	5.188	1	5.188	5.787**
高等教育の有無	8.304	1	8.304	9.262***
性別×高等教育の有無	0.22	1	0.22	0.245

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

表 8 重視度 f. 子育て、介護等の両立がしやすいこと

変動要因	平方和	df	平均平方	F 値
級間（モデル）	49.636	3	16.545	20.997***
級内（誤差）	426.298	541	0.788	
全体	475.934	544		
性別	47.066	1	47.066	59.73***
高等教育の有無	0.441	1	0.441	0.56
性別×高等教育の有無	1.082	1	1.082	1.373

***:p<.01

表 9 重視度 g. 自分の生活時間が確保されていること

変動要因	平方和	df	平均平方	F 値
級間（モデル）	6.287	3	2.096	3.941***
級内（誤差）	287.684	541	0.532	
全体	293.971	544		
性別	5.124	1	5.124	9.637***
高等教育の有無	0.28	1	0.28	0.526
性別×高等教育の有無	0.657	1	0.657	1.235

***:p<.01

表 10 重視度 j. 通勤にかかる労力が少ないこと

変動要因	平方和	df	平均平方	F 値
級間（モデル）	23.354	3	7.785	10.713***
級内（誤差）	393.116	541	0.727	
全体	416.47	544		
性別	23.098	1	23.098	31.788***
高等教育の有無	0.581	1	0.581	0.799
性別×高等教育の有無	0.096	1	0.096	0.132

***:p<.01

表 11 重視度 l. 能力を高める機会があること

変動要因	平方和	df	平均平方	F 値
級間（モデル）	8.723	3	2.908	3.698**
級内（誤差）	425.413	541	0.786	
全体	434.136	544		
性別	7.13	1	7.13	9.068***
高等教育の有無	2.065	1	2.065	2.626
性別×高等教育の有無	0.068	1	0.068	0.087

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

表 12 重視度 m. 特別に指示されずに、自分の責任で決められること

変動要因	平方和	df	平均平方	F 値
級間（モデル）	21.564	3	7.188	8.99***
級内（誤差）	432.571	541	0.8	
全体	454.136	544		
性別	17.577	1	17.577	21.983***
高等教育の有無	5.351	1	5.351	6.692**
性別×高等教育の有無	0.046	1	0.046	0.058

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

表 13 重視度 n. 人間関係が充実していること

変動要因	平方和	df	平均平方	F 値
級間（モデル）	12.775	3	4.258	6.778***
級内（誤差）	339.878	541	0.628	
全体	352.653	544		
性別	9.1	1	9.1	14.485***
高等教育の有無	1.868	1	1.868	2.973*
性別×高等教育の有無	1.094	1	1.094	1.742

***:p<.01 *:p<.1

4.2 業種による＜仕事に対する満足度＞および＜仕事で重視する条件＞への影響

作業仮説 3 を検証するため、業種と仕事に対する満足度の項目ごとの重回帰分析を行った。14 項目のうち＜b. 人の役に立つこと＞、＜e. 社会的評価が高い仕事であること＞、＜i. 自分が身につけた知識や技術が活かされること＞、＜j. 通勤にかかる労力が少ないこと＞、＜k. 実力で評価されること＞、＜h. 福利厚生が充実していること＞の 6 項目に 5%水準で有意差が見られた。

＜b. 人の役に立つこと（表 14）＞、＜i. 自分が身につけた知識や技術が活かされること（表 17）＞、＜j. 通勤にかかる労力が少ないこと（表 18）＞では、対人無形が対物有形に比べ有意に高かった。＜e. 社会的評価が高い仕事であること＞では、対人有形が対物有形に比べ有意に低かった（表 15）。＜h. 福利厚生が充実していること＞では、対人無形が対物有形に比べ有意に低かった（表 16）。＜k. 実力で評価されること＞では各ダミー変数に有意な影響は見られなかった（表 19）。

決定係数は全てにおいて 0.03 を下回り、有意な影響は見られるものの、他の要因が大き

く関連していると言える。

表 14 満足度 b. 人の役に立つこと

	B	ベータ	標準誤差	VIF
(定数)	3. 506		. 072	
対人無形タミー	. 338*	. 173	. 102	1. 241
対人有形タミー	-. 149	-. 046	. 162	1. 132
対物無形タミー	. 010	. 004	. 139	1. 178

* : $p < .05$ $R^2 = .029$ $df = 444$ $F = 5.465$

表 15 満足度 e. 社会的評価の高い仕事であること

	B	ベータ	標準誤差	VIF
(定数)	3. 143		. 080	
対人無形タミー	. 020	. 009	. 113	1. 240
対人有形タミー	-. 619*	-. 172	. 180	1. 132
対物無形タミー	-. 094	-. 031	. 155	1. 178

* : $p < .01$ $R^2 = .024$ $df = 443$ $F = 4.577$

表 16 満足度 h. 福利厚生が充実していること

	B	ベータ	標準誤差	VIF
(定数)	3. 536		. 089	
対人無形タミー	-. 391*	-. 165	. 124	1. 241
対人有形タミー	-. 321	-. 081	. 198	1. 132
対物無形タミー	-. 278	-. 083	. 171	1. 178

* : $p < .01$ $R^2 = .017$ $df = 444$ $F = 3.495$

表 17 満足度 i. 自分が身につけた知識や技術が活かされること

	B	ベータ	標準誤差	VIF
(定数)	3. 274		. 084	
対人無形ダミー	. 368*	. 162	. 119	1. 241
対人有形ダミー	-. 155	-. 041	. 189	1. 132
対物無形ダミー	. 017	. 005	. 163	1. 178

* :p<. 01 ' R²=. 024 df=413 F=4. 682

表 18 満足度 j. 通勤にかかる労力が少ないこと

	B	ベータ	標準誤差	VIF
(定数)	3. 423		. 098	
対人無形ダミー	. 380*	. 145	. 137	1. 240
対人有形ダミー	. 315	. 073	. 218	1. 132
対物無形ダミー	-. 052	-. 014	. 188	1. 178

* :p<. 01 R²=. 016 df=443 F=3. 413

表 19 満足度 k. 実力で評価されること

	B	ベータ	標準誤差	VIF
(定数)	3. 024		. 085	
対人無形ダミー	. 196	. 086	. 119	1. 241
対人有形ダミー	. 024	. 006	. 190	1. 132
対物無形ダミー	-. 250	-. 078	. 164	1. 178

R²=. 011 df=444 F=2. 652

次に作業仮説 4 の検証のため、業種と仕事で重視する条件ごとの重回帰分析を行った。その結果、14 項目のうち<b. 人の役に立つこと>、<f. 子育て・介護等の両立がしやすいこと>、<i. 自分が身につけた知識や技術が活かされること>、<n. 人間関係が充実していること>の 4 項目が%水準で有意だった。

<b. 人の役に立つこと（表 20）>、<i. 自分が身につけた知識や技術が活かされること（表 22）>では、対人無形が対物有形に比べ有意に高かった。<f. 子育て・介護等の両立がしやすいこと（表 21）>では、対人有形、対物無形が対物有形に比べて有意に低く、対人有形が最も低かった。<n. 人間関係が充実していること（表 23）>では、対物有形に比べ

て対人無形が有意に高く、対物無形が有意に低かった。

決定係数は全てにおいて 0.03 を下回り、有意な影響は見られるものの、他の影響が大きく関連していると言える。

表 20 重視度 b. 人の役に立つこと

	B	ベータ	標準誤差	VIF
(定数)	3.652		.058	
対人無形ダミー	.250*	.120	.093	1.119
対人有形ダミー	.015	.004	.159	1.066
対物無形ダミー	-.144	-.047	.136	1.088

* :p<.01 $R^2=.014$ df=548 F=3.541

表 21 重視度 f. 子育て、介護等の両立がしやすいこと

	B	ベータ	標準誤差	VIF
(定数)	4.059		.056	
対人無形ダミー	.028	.014	.090	1.120
対人有形ダミー	-.321*	-.091	.154	1.066
対物無形ダミー	-.284*	-.096	.130	1.089

* :p<.05 $R^2=.012$ df=549 F=3.183

表 22 重視度 i. 自分が身につけた知識や技術が活かされること

	B	ベータ	標準誤差	VIF
(定数)	4.355		.048	
対人無形ダミー	.136*	.079	.077	1.120
対人有形ダミー	-.189	-.062	.132	1.066
対物無形ダミー	-.291*	-.114	.112	1.089

* :p<.05 $R^2=.023$ df=549 F=5.232

表 23 重視度 n. 人間関係が充実していること

	B	ベータ	標準誤差	VIF
(定数)	3.732		.052	
対人無形ダミー	.245*	.131	.084	1.120
対人有形ダミー	-.160	-.049	.143	1.066
対物無形ダミー	-.070	-.026	.121	1.089

* :p<.01 R²=.019 df=548 F=4.503

4.3 個人の特性と業種の＜仕事に対する満足度＞および＜仕事に求める条件＞への影響

最後に、個人の特性と業種の両者が及ぼす影響を重回帰分析によって明らかにする。従属変数には＜総合満足度＞を加え、＜a. 自分のやりたいことができること＞、＜i. 自分が身につけた知識や技術が活かされること＞、＜k. 実力で評価されること＞、＜l. 能力を高める機会があること＞、＜m. 特別に指示されずに自分の責任で決められること＞の 5 項目で構成される＜仕事内容重視度＞、＜c. 安定して長く続けられること＞、＜d. 収入が多いこと＞、＜f. 子育て、介護等の両立がしやすいこと＞、＜g. 自分の生活時間が確保されていること＞、＜h. 福利厚生が充実していること＞、＜j. 通勤にかかる労力が少ないこと＞の 6 項目で構成される＜生活重視度＞、＜b. 人の役に立つこと＞、＜e. 社会的評価の高い仕事であること＞の 2 項目で構成される＜周囲からの評価重視度＞、＜n. 人間関係が充実していること＞のみで構成される＜人間関係重視度＞をおく。独立変数には＜男性ダミー＞＜高等教育ダミー＞＜対人無形ダミー＞＜対人有形ダミー＞＜対物無形ダミー＞をおいた。従属変数は以下のように作成した（表 24）。

分析の結果、＜総合満足度＞の重回帰分析は 10%水準で有意であり、独立変数は総合満足度の 2.6%しか説明していなかった（表 25）。男性ダミーには有意な負の影響が、高等教育ダミーには有意な正の影響が見られ、男性であると職場への総合満足度が低くなり、高等教育を受けている人ほど高くなることが分かった。＜仕事内容重視度＞には有意な差が見られなかった（表 26）。＜生活重視度＞は 1%水準で有意であり、独立変数は生活重視度の 4.6%を説明している（表 27）。男性ダミーに有意な負の影響が見られ、男性であると生活に関する項目の重視度が女性に比べ低いことがわかった。＜周囲からの評価重視度＞は 5%水準で有意であり、独立変数は生活重視度の 3.3%を説明している（表 28）。高等教育ダミ

一に有意な正の影響が見られ、高等教育を受けている人は受けていない人と比べ、周囲からの評価を重視することがわかった。＜人間関係重視度＞は1%水準で有意であり、独立変数は人間関係重視度の4.5%を説明している（表29）。男性ダミー、対物無形ダミーに有意な負の影響が見られた。

表 24 重視度変数作成表

	各項目	クロンバッハの α 係数
仕事内容重視度	a.自分のやりたいことができること	0.776
	i.自分が身につけた知識や技術が活かされること	
	k.実力で評価されること	
	l.能力を高める機会があること	
	m.特別に指示されずに自分の責任で決められること	
生活重視度	c.安定して長く続けられること	0.675
	d.収入が多いこと	
	f.子育て、介護等の両立がしやすいこと	
	g.自分の生活時間が確保されていること	
	h.福利厚生が充実していること	
	j.通勤にかかる労力が少ないこと	
周囲からの評価重視度	b.人の役に立つこと	0.634
	e.社会的評価の高い仕事であること	
人間関係重視度	n.人間関係が充実していること	

表 25 総合満足度

	B	ベータ	標準誤差	VIF
(定数)	3.381		.140	
男性ダミー	-.266*	-.122	.112	1.115
高等教育ダミー	.207**	.096	.106	1.019
対人有形ダミー	.010	.003	.191	1.194
対物無形ダミー	.018	.006	.166	1.229
対人無形ダミー	-.065	-.030	.127	1.415

* : $p < .05$ **: $p < .10$ $R^2 = .026$ $df = 414$ $F = 2.142$

表 26 仕事内容重視度

	B	ベータ	標準誤差	VIF
(定数)	14.898		.342	
男性ダミー	.278	.053	.276	1.116
高等教育ダミー	.311	.059	.261	1.018
対人有形ダミー	-.186	-.021	.467	1.194
対物無形ダミー	-.474	-.064	.406	1.228
対人無形ダミー	.020	.004	.311	1.415

$R^2=.009$ $df=413$ $F=.759$

表 27 生活重視度

	B	ベータ	標準誤差	VIF
(定数)	25.973		.394	
男性ダミー	-1.36*	-.219	.317	1.116
高等教育ダミー	-.158	-.026	.300	1.018
対人有形ダミー	-.122	-.012	.538	1.194
対物無形ダミー	.024	.003	.468	1.228
対人無形ダミー	-.085	-.014	.359	1.415

* : $p<.01$ ' $R^2=.046$ $df=413$ $F=3.913$

表 28 周囲からの評価重視度

	B	ベータ	標準誤差	VIF
(定数)	6.839		.214	
男性ダミー	.143	.043	.173	1.121
高等教育ダミー	.423*	.128	.163	1.017
対人有形ダミー	-.422	-.077	.292	1.196
対物無形ダミー	-.404	-.086	.255	1.228
対人無形ダミー	.118	.035	.195	1.420

* : $p<.05$ ' $R^2=.033$ $df=411$ $F=2.777$

表 29 人間関係重視度

	B	ベータ	標準誤差	VIF
(定数)	4.386		.103	
男性ダミー	-.141*	-.087	.083	1.116
高等教育ダミー	.081	.050	.078	1.018
対人有形ダミー	-.187	-.070	.140	1.194
対物無形ダミー	-.235*	-.103	.122	1.228
対人無形ダミー	.123	.076	.093	1.415

* : $p < .10$ ' $R^2 = .045$ $df = 413$ $F = 3.839$

5 考察

個人の特性が仕事に対する満足感に及ぼす影響では、性別による影響のみが見られた。＜総合満足度＞では性別の主効果が有意であり、男性よりも女性の方が高い満足を得ていた。＜g. 自分の生活時間が確保されていること＞と＜j. 通勤にかかる労力が少ないこと＞では、性別の主効果が特に強く影響しており、どちらも女性の満足度が高かった。仕事に対する総合的な満足度において女性の方が高いことは、野崎（2010）の研究とも整合性がある。しかし、個々の満足度に着目すると、私生活との両立に関する2項目でしか女性の満足度の方が有意に高いとは言えず、その他の項目に対する満足度は男女で差がないことが分かった。

個人の特性が仕事で重視する条件に及ぼす影響については、性別のみが規定要因となっている条件と、性別と学歴の2つが規定要因となっている条件があった。性別のみが規定要因となっている条件のうち、＜f. 子育て、介護等の両立がしやすいこと＞、＜g. 自分の生活時間が確保されていること＞、＜j. 通勤にかかる労力が少ないこと＞では女性の方が重視度の平均が高く、＜l. 能力を高める機会があること＞のみ男性の方が重視度の平均が高かった。性別と学歴の2つが規定要因となっている条件のうち、＜e. 社会的評価の高い仕事であること＞および＜m. 特別に指示されずに、自分の責任で決められること＞においては、男性と高等教育を受けた者の平均が高かった。＜n. 人間関係が充実していること＞では、女性と高等教育を受けた者の平均が高かった。

個人の特性による仕事に対する満足度と仕事で重視する条件を比較すると、男性は自分の生活時間の確保や通勤のしやすさといった、私生活との両立に関わる内容について満足度が低いにもかかわらず、重視していないことが分かる。むしろ、社会的評価や能力を高める機会、裁量のように、仕事に直結するような条件を求めている。一方で、女性においては

満足度が低くないものの、子育て・介護等の両立や生活時間の確保、通勤のしやすさといった仕事と私生活の両立を強く志向していることが分かった。荒牧（2019）によると、「結婚後も女性は仕事を持ち続けた方が良い」と考える人は2018年時点で60%存在し、その10年前の2008年より10%以上増加したそうだ。実際に、18歳未満の子どもがいる母親の就業率も上昇傾向にあると言う。しかし、家庭や私生活との両立に対する考え方にはまだまだ男女間で温度差があることが本研究で実証された。この結果を裏付けるのが内閣府（2018）の調査で、夫の家事育児に費やす時間は近年増加傾向にあるものの、妻と比較すると圧倒的に短く、世界的に見ても低水準であると言われている。ただし、男女における通勤のしやすさに対する重視度の違いは、いまだに残る保守的な家庭観が関係することも考えられる。上野（2010）の研究結果と併せて解釈すると、高学歴の女性でも保守的な家庭観を持つ傾向にあり、仕事の負担を大きく感じた場合には仕事を辞めるという選択肢も考えているため、就労するとしても家庭と両立しやすい場所にある職場で働く人が多いことが考えられる。その一方で、男性が家庭との両立を考慮して通勤しやすい場所で働くという選択肢をとることは保守的な家庭観からはあまり考えられないため、相対的に男性の方が通勤に不満を感じながらもそれほど重視していないのではないだろうか。

また、学歴による仕事に対する意識の影響が確認された項目は少なかったが、高等教育を受けた者の方が裁量と人間関係の充実をより重視していることが分かった。これは、学歴が高い人ほど組織でリーダー的役割を担うことが想定され、大企業のように多くの従業員や利害関係者と共に働く可能性があるため、仕事における人間関係に敏感なのではないかと考えられる。しかし、今回の分析では単純に高等教育の有無でしか学歴を捉えておらず、学校種別や入学難易度別などより細かな分類に基づいて分析する必要がある。

そして、業種による仕事に対する満足度について、業種による差異が見られたことは稲元（2019）の知見にも合致する。特に対人無形に満足度が高い項目が多くみられた。教育・学習支援業や医療福祉といった対人無形は実際に人と接する機会があり、社会からの反応をより身近に体感できるため、人の役に立つという項目で満足度が高かったと考えられる。また、人に大きな影響を与える業種が多く、他業種と比較して専門的な知識が活かされており、満足度が高かったと推測する。一方、同じ対人でも物を媒介すると、満足度が有意に高い項目がなく、有意に低い項目のみであった。対人有形では営業関係の職が多く、客に売り込むことが要因の一つとして影響している可能性がある。

業種による仕事に求める条件については、満足度と比較すると有意性が確認された項目

が少なかった。これは、仕事で重視する条件は業種の垣根を越え、同じである部分が多いことを示す。対人無形で人の役に立つことの重視度が高かったが、これは人と接する機会が多い職業を選んでいる労働者の価値観を表していると考えられる。人間関係についても、対人無形の人と接する頻度が高いという特徴が人間関係の重視度が高かったことにつながったのだろう。業種別の仕事に対する満足度および仕事で重視する条件をまとめると下の表 30 のようになった。

表 30 業種別の満足度および重視度の比較

満足度		重視度	
高	低	高	低
対人無形	人の役に立つ 知識や技術が活かされる 通勤の労力が少ないこと	福利厚生	人の役に立つ 知識や技術が活かされる 人間関係の充実
対人有形	社会的評価が高い		子育て・介護等の両立
対物有形			
対物無形			子育て・介護等の両立 人間関係の充実

<性別>、<学歴>、<業種>を合わせた重回帰分析では、総合満足度においては女性であり学歴が高いほど高くなることがわかった。学歴は満足度の各項目では有意な差があまり見られなかったものの、総合満足度で捉えたときは性別や業種よりも影響を与えていた。このことは、学歴別に見て具体的な満足度の違いはないが、仕事全体として捉えると学歴が高いことが自信といったプラスの効果として表れ、評価が高くなった可能性がある。重視度についてみると、生活重視度では女性が、周囲からの評価重視度では男性が高く、これは個人の特性による影響を検証した分散分析の結果と重なり、依然として残る男女役割意識や就労へのプレッシャーの違いが影響していると考えられる。業種の影響を受けていたのは人間関係重視度のみで、人間関係の重要性の捉え方が仕事によって大きく異なることが分かった。

以上の個人の特性と業種の違いが仕事に対する意識に及ぼす影響に関する考察を踏まえて、具体的な働き方の改善策を提案する。

まず、表 30 より業種別に見たときに、対人無形は有意に満足している項目、重視している項目が他業種と比較して最も多かった。<b. 人の役に立つこと>、<i. 自分が身につけた

知識や技術が活かされること>の項目では満足度が高く重視度も高いため、少なくとも現状維持が求められ、さらに強化すれば満足度は高まり、仕事の効率も上がるだろう。一方、満足度の低い<h. 福利厚生が充実していること>は重視度において有意に低くはないため、改善の余地があり、今後改善をすれば労働者のモチベーションや効率の向上につながると予想される。たとえば、対人無形において住宅手当や結婚祝い金、海外研修などの制度導入があげられる。対人有形は満足度、重視度ともに有意に高い項目がなく、低い項目のみであった。満足度の低い<e. 社会的評価の高い仕事であること>は重視度において有意に低くはないため、改善の余地がある。対策としては、消費者の声を従業員に伝えて自身の仕事が社会の為になっていることを可視化すること、テレビコマーシャルなどで企業の認知を拡大することなどがある。一方、重視していない<f. 子育て・介護等の両立がしやすいこと>については、改善しても満足度向上に効果的に作用する可能性が低く、環境改善の優先度は低くなることがいえる。対物有形においては有意な項目はなかった。そのため、業種と言うよりもむしろ職場ごとに労働者の求めていることをヒアリングし、対策をすることが求められる。対物無形は理想の職場として<f. 子育て・介護等の両立がしやすいこと>、<n. 人間関係が充実していること>の重視度が低い。したがってこの二つを改善しても理想の職場にはつながらず、社員のモチベーションや効率向上に効果的に作用しない可能性がある。

個人の特性による影響を検討した分散分析や、個人の特性と業種の両方を掛け合わせた重回帰分析では性別の影響がもっとも多く見られたことから、性別によって異なっている不満かつ重視する項目のギャップをより高い次元に向かって埋めるような取り組みが特に必要となる。なかでも本研究では、仕事と私生活との両立に対する意識において男女間で隔たりが見られた。そこで、男女ともに子育てや介護のための休暇・休業を積極的に利用させたり、テレワークや時短勤務など働き方の柔軟性を認めたりすることが効果的だと考える。厚生労働省（2016）によると、日本における男性の育休取得率はいまだ3%程度と低水準であり、介護をしている雇用者のうち介護休業等制度の利用経験のある人は約16%と制度の浸透の余地がある。また、休暇・休業をとらなくても子どもの看護や送り迎えの必要から、あるいは自分のライフスタイルに合わせて柔軟な働き方を求める人は多いだろう。野村（2018）の調査からも、働き方の柔軟性が高い個人ほど仕事満足度・生活満足度が高いことが明らかになっているため、働く場所や時間をより柔軟に選択できる仕組みを職場で運用していく合理性はあると言える。

6. 研究の課題

本研究の課題として、学歴、業種においては区別が大きな枠組みになり、同じカテゴリー内であっても実際の学歴や仕事内容が大きく異なるケースが存在する可能性がある。今後、サンプル数を増やし、より近い特性のグループを作り調査をする必要がある。また、本研究では性別、学歴、業種を独立変数とおいたが、働くことには収入や家族の有無といった他の要因も影響していると考えられる。特に現在の新型コロナウイルス感染症の状況を鑑みたとき、その影響の有無や規模は職業によって異なり、通常時と評価が異なった可能性もある。そのため、新型コロナウイルス感染症が比較的収束したときに再度調査を行うなど、この結果が現在だけに当てはまるものなのか、ある程度の普遍性をもつものなのかを区別する必要がある。

〔文献〕

- 荒牧央, 2019, 「45 年で日本人はどう変わったか(1) ——第 10 回『日本人の意識』調査から」『放送研究と調査』, 69(5): 2-37.
- 稲元洋輔, 2019, 「仕事満足度に対する産業の効果——SSM 2015 データを用いた計量的アプローチ」『評論・社会科学』, (130): 85-105.
- 上野淳子, 2012, 「ジェンダーおよび学歴による将来像の違い」『四天王寺大学紀要』, 54: 183-96.
- 公益財団法人日本生産性本部, 2020, 『労働生産性の国際比較』.
- 厚生労働省, 2016, 『改正育児・介護休業法 参考資料集』.
- 参鍋篤司・齋藤隆志, 2007, 「仕事満足度の及ぼす企業業績への影響」『経営行動科学』, 20(1): 85-90.
- 内閣府, 2010, 『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 最終報告書』.
- 2018, 『共同参画』.
- 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.
- 野村旭, 2018, 「働き方が仕事満足度・生活満足度に与える影響」『Works Discussion Paper Series』21: 1-25.