

データ分析演習 就業問題の改善に向けた施策の提唱

2015年1月
慶應義塾大学商学部
濱岡豊研究会13期
稲田愛子
鈴木伸久

アジェンダ

- ◎ はじめに
- ◎ 調査概要
- ◎ データの概要
- ◎ 研究目的
- ◎ 就業における問題点
- ◎ SEMによる分析
 - ・ 年齢別・雇用形態別・性別
- ◎ インプリケーション
- ◎ 課題
- ◎ 謝辞
- ◎ 参考文献

はじめに

- データ分析の課題に取り組むにあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター(<http://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/>)より、データを提供していただいた。
- 東京大学社会科学研究所は、法学・政治学・経済学・社会学という社会科学の4つの分野に属する研究者で構成されており、主な活動は以下の通りである。
 - ①共同研究の推進（全所的プロジェクト等）
 - ②調査の実施（社会調査、地域密着型調査等）
 - ③研究インフラの構築（SSJデータアーカイブ、図書室）
- 今回のプロジェクトでは2010年に実施された「大卒20～50代の仕事における成長についての意識調査」の結果を利用させていただきデータ分析を行う。

調査概要

- 本調査は、全国の20代から50代の年齢層にあたる4年制大学卒の男女を対象として、「仕事における成長」あるいは「成長を促す機会」に関する実態や意識を把握する目的で実施された。

| | |
|-------|--|
| 調査対象 | 4年制大学卒で、正社員・正職員、契約社員・嘱託、フリーター（社会人アルバイト）、パートタイマー、派遣で就業している22～59歳の男女 |
| データ数 | 2,000名（男性1,000名・女性1,000名） |
| 調査時点 | 2010年3月10日～15日 |
| 調査地域 | 全国 |
| 調査方法 | インターネット調査 |
| 調査実施者 | リクルートワークス研究所 |

調査概要

標本抽出に関して

- 就業形態（正社員と正社員以外）別，年齢階級（22～24歳階級と，それ以降は5歳階級）別，性（男女）別に割り付けを行った。
- 割り付けは，同年齢階級において，正社員グループは150サンプル，正社員以外グループは100サンプルとし，サンプル内で男女は半数ずつとした。

ex)22～24歳の場合



25～29歳、30～34歳、35～39歳、40～44歳、45～49歳、50～54歳、55～59歳でも同様。合計2,000の標本を抽出。

データの概要

フェース事項

- ・ 性別
- ・ 年齢

現在の就業

- ・ 就業形態
- ・ 仕事への意欲
- ・ 職種
- ・ 仕事での成長・熱中・満足
- ・ 顧客・上司からの仕事遂行能力の評価
- ・ 仕事遂行能力の自己評価
- ・ 役職
- ・ 部下
- ・ 就業先の新入社員
- ・ 自身の雇用不安
- ・ 自分を成長させてくれること
- ・ 現在の仕事にあてはまること

学卒後に初めて就いた仕事

- ・ 就業形態
- ・ 学卒後からの就業年数
- ・ 学卒後就業から3年以内の対象者に限定した項目（上司に対する満足・上司にあてはまること）
- ・ 学卒後就業から4年以上の対象者に限定した項目（最初3年間の経験・成長・上司にあてはまること）

自分自身のこと

- ・ 生活のなかで重要なこと
- ・ ソーシャルスキル
- ・ 自尊感情
- ・ 達成動機
- ・ 成長不安・抑制不安
- ・ 自我の同一性
- ・ 希望・充実感・過去受容
- ・ 現在の仕事を通じた成長の実感

研究目的

- ◎ 性別や年齢階級別、雇用形態ごとでどのような就業における問題点があるのかを把握し、与えられたデータを分析することでその改善策を提言したい。
- ◎ 具体的には、職場での上司との関係性（外的要因）と個人特性（内的要因）が勤労意欲、仕事に対する満足度の向上などにどのような影響をもたらすのかを明らかにし、就業問題の改善に繋げたい。

就業における問題点

若者の早期離職

不本意な非正規雇用

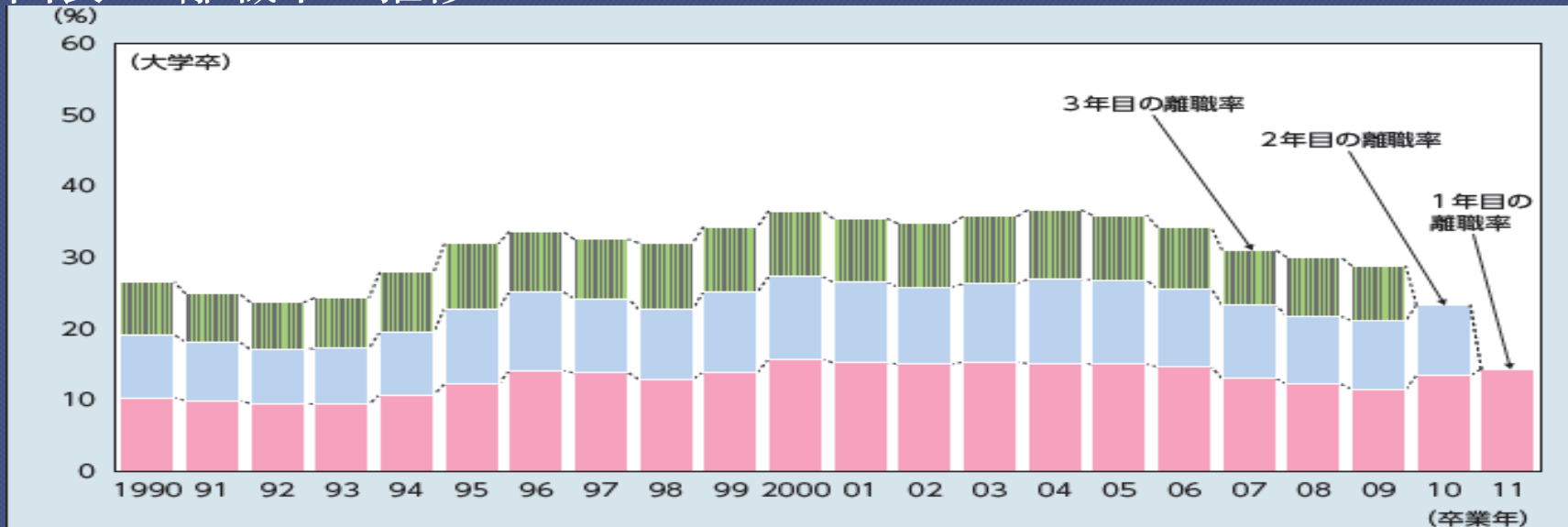
昇進を望まない女性労働者

就業における問題点

①若者の早期離職

- 新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率を見ると高卒、大卒ともにバブル崩壊後に上昇し、2004年3月卒以降は低下傾向にあるが、2009年3月の高卒で35.7%、大卒で28.8%と依然として高い水準にある(図表1)。

図表1 離職率の推移



出所) 平成25年版厚生労働白書 - 若者の意識を探る -

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/13/dl/1-02-4.pdf>

就業における問題点

②不本意な非正規雇用

- 若者が非正規雇用を選択した理由に関して、男性20～24歳では「自分の都合の良い時間に働けるから」という積極的な理由が最も多いが、25～39歳では「正社員として働ける会社がなかったから」やむを得ず選択したという理由が最も多くなっている。
- 女性については「自分の都合の良い時間に働けるから」、「家計の補助、学資等を得たいから」、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」が多くなっているが、25～39歳では「正社員として働ける会社がなかったから」とする割合も3割前後となっている。

就業における問題点

③昇進を望まない女性労働者

- 昇進を希望する女性労働者は男性に比べるとその割合は低く、一般従業員ではどの年代でも2割に満たない。
- 女性の一般従業員が昇進を望まない理由として「仕事と家庭の両立が困難になる」の割合が最も高くなっており、次いで「自分には能力がない」、「責任が重くなる」などの個人に起因するもの、「周りに同性の管理職がない」といった雇用管理に起因するものの割合が高くなっている。

就業における問題点

若者の早期離職

若者の勤労意欲や仕事に対する満足度の向上を図れば改善するのではないか

不本意な非正規雇用

非正規雇用でありながらも勤労意欲や仕事に対する満足度を高められれば不満感は解消するはず

昇進を望まない女性労働者

名誉や地位を欲し、責任ある役割を任せられても不安を感じない女性の特徴を特定することで改善策を見出せないだろうか

SEMによる分析

分析準備

目的

職場での上司との関係性（外的要因）と個人特性（内的要因）が勤労意欲、仕事に対する満足度の向上などにどのような影響をもたらすのかを①年齢別、②雇用形態別、③性別ごとに明らかにする。

①年齢別

若者（N=500）・年長者（N=1000）

②雇用形態別

非正規雇用者（N=800）・正規雇用者（N=1200）

③性別

女性（N=1000）・男性（N=1000）

- それぞれを対象にSEMを用いて最も適合度の高いモデルを構築する。
- ここでは最も適合度の高かったモデルを掲載。
- まずは因子分析を実施し、外生変数となり得る因子を抽出。

分析準備

- 上司との関係性に関するデータ（30項目）を用いて因子分析を実施。
- 以下の5因子を抽出。

Factor1
機会創出因子

Factor2
意識付け因子

Factor3
基礎力育成因子

Factor4
動機付け因子

Factor5
魅力因子

分析準備

- 個人特性に関するデータ（96項目）を用いて因子分析を実施。
- 以下の6因子を抽出。

Factor1
心配性因子

Factor2
誠実因子

Factor3
自己乖離因子

Factor4
達成動機因子

Factor5
負けず嫌い因子

Factor6
自尊因子

- SEMには勤労意欲等に良い影響をもたらすと予測される「誠実」、「達成動機」、「負けず嫌い」、「自尊」因子を用いた。
- 分析で用いた変数は以下にまとめる（図表2）。

図表2 変数一覧

| | 項目 | 観測変数 | 潜在変数 |
|---|-------------------------|------------|-------------------------|
| 外 生 変 数 ・ 外 的 要 因 | 自分の意見も聞いてくれる | superior2 | chance (機会創出) |
| | 自分に期待をしてくれる | superior7 | |
| | 自分の仕事のプロセスについて関心を持ってくれる | superior8 | |
| | 自分を信頼し、仕事を任せてくれる | superior9 | |
| | 仕事を自由にやらせてくれる | superior13 | |
| | 失敗してもまたチャンスを与える | superior14 | |
| | マネジメントの視点を与えてくれる | superior24 | consciousness (意識付け) |
| | 組織の動かし方を教えてくれる | superior29 | |
| | リーダーとしての在り方を教えてくれる | superior30 | |
| | 社会人としての基本を教えてくれる | superior22 | basis (基礎力育成) |
| | 仕事の基本能力を身に付けさせてくれる | superior23 | |
| | 仕事との面白さを教えてくれる | superior16 | motive (動機付け) |
| | 自分をやる気にさせてくれる | superior17 | |
| | 仕事で目指すべきものを意識させてくれる | superior18 | |
| | 人として惹かれる | superior4 | attractive (魅力) |
| 尊敬できる | superior5 | | |

| | 項目 | 観測変数 | 潜在変数 |
|-----------|-------------------------------|--------------------|--------------------|
| 外生変数・内的要因 | 皆に喜んでもらえる素晴らしいことをしたい | Q31.8 | 誠実 (effort) |
| | 何でも手がけたことには最善を尽くしたい | Q31.10 | |
| | 何か小さなことでも自分にしかできないことをしてみたいと思う | Q31.12 | |
| | 色々なことを学んで自分を深めたい | Q31.16 | |
| | 私には大体の将来計画がある | Q34.1 | 達成動機 (plan) |
| | 私には将来の目標がある | Q34.3 | |
| | 他人と競争して勝つと嬉しい | Q31.5 | 負けず嫌い (unyielding) |
| | 友達やライバルに負けると思うと悔しくてたまらない | Q32.10 | |
| | 少なくとも人並みには価値のある人間である | Q30.1 | 自尊 (positive) |
| | 色々な良い素質を持っている | Q30.2 | |
| 内生変数・就業態度 | 成功するということは名誉や地位を得ることだ | Q31.18 | 出世願望 (success) |
| | 社会の高い地位を目指すことは重要だと思う | Q31.20 | |
| | 世に出て成功したいと強く願っている | Q31.22 | |
| | あなたは仕事をするに対してどの程度の意欲を持っていますか | active (勤労意欲) | |
| | あなたご自身の雇用について不安を持っていますか | anxiety(雇用不安) | |
| | あなたは現在の仕事に満足していますか | satisfaction (満足度) | |

①年齢別 (若者・年長者)

対象：若者（22～29歳）

- 外的要因：動機付け（motive）
- 内的要因：誠実（effort）・達成動機（plan）・負けず嫌い（unyielding）・自尊（positive）を用いて分析。
- 分析結果、及び結果パス図はそれぞれ（図表3）、（図表4）に示す。

```
> model1<-'
+ motive=~superior16+superior17+superior18
+ effort=~Q31.8+Q31.10+Q31.12+Q31.16
+ plan=~ Q34.1+ Q34.3
+ unyielding=~ Q31.5+ Q32.10
+ positive=~ Q30.1+ Q30.2
+ satisfaction~
+ motive
+ success=~Q31.18+Q31.20+Q31.22
+ success~satisfaction
+ active~satisfaction
+ anxiety~satisfaction
+ success~active
+ anxiety~active
+ success~effort+plan+unyielding+ positive
+ active~effort+plan+unyielding+ positive
+ anxiety~effort+plan +unyielding+ positive
+
> fit <-lavaan(model=model1, data=x, estimator="ML",auto.var=TRUE,
auto.fix.first=TRUE,auto.cov.lv.x=TRUE,auto.fix.single =T)
> summary(fit, fit.measures=TRUE,standard=T)
```

図表3 若者の分析結果

| 従属変数 | 説明変数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 |
|------|-------|--------|--------|-------|--------|
| 満足度 | 動機付け | 0.385 | 9.473 | 0.000 | 0.408 |
| 出世願望 | 満足度 | -0.051 | -1.672 | 0.095 | -0.075 |
| | 勤労意欲 | 0.103 | 1.600 | 0.110 | 0.079 |
| | 誠実 | 0.087 | 1.528 | 0.127 | 0.088 |
| | 達成動機 | 0.096 | 2.283 | 0.059 | 0.111 |
| | 負けず嫌い | 0.064 | 1.742 | 0.000 | 0.091 |
| | 自尊 | 0.115 | 1.808 | 0.071 | 0.097 |
| 勤労意欲 | 満足度 | -0.051 | -1.672 | 0.000 | -0.075 |
| | 誠実 | 0.087 | 1.528 | 0.000 | 0.088 |
| | 達成動機 | 0.096 | 2.283 | 0.022 | 0.111 |
| | 負けず嫌い | 0.064 | 1.742 | 0.081 | 0.091 |
| | 自尊 | 0.115 | 1.808 | 0.028 | 0.097 |
| 雇用不安 | 満足度 | -0.272 | -9.982 | 0.000 | -0.443 |
| | 勤労意欲 | 0.216 | 3.839 | 0.000 | 0.187 |
| | 誠実 | 0.058 | 1.166 | 0.244 | 0.065 |
| | 達成動機 | 0.003 | 0.060 | 0.952 | 0.003 |
| | 負けず嫌い | -0.012 | -0.263 | 0.793 | -0.014 |
| | 自尊 | -0.194 | -3.465 | 0.001 | -0.184 |

注1) N = 500

注2) CFI=0.963、RMSEA=0.052、SRMR=0.045、AIC= 27159.861

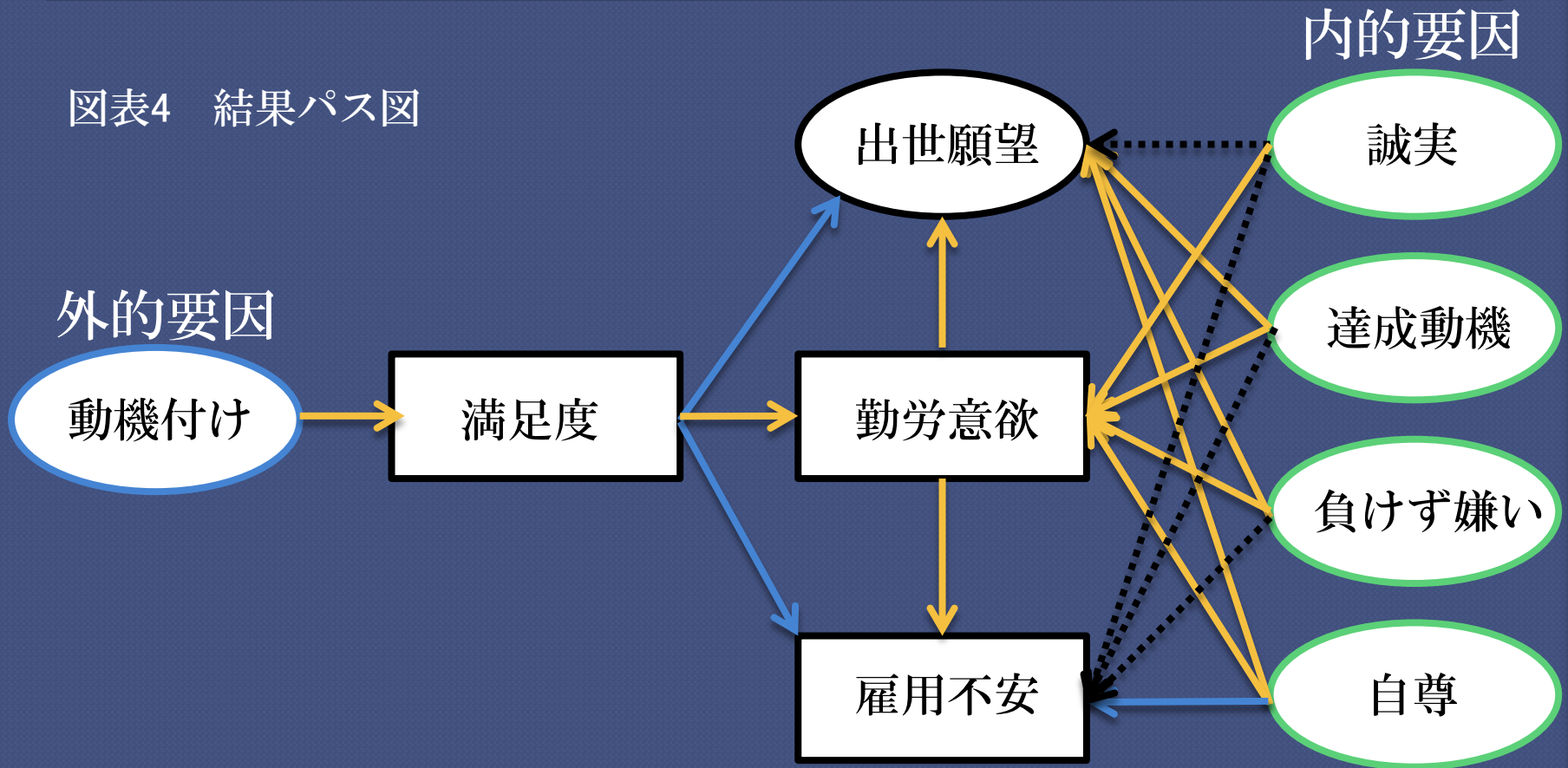
注3) 有効数字は少数第三位まで

結果まとめ（若者）

- モチベーションを向上させてくれる上司の存在は若者の仕事に対する満足度に**正の影響**を与える。
- 若者の仕事に対する満足度は出世願望に**負の影響**を与える。
- 若者の仕事に対する満足度は勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 若者の仕事に対する満足度は雇用不安に**負の影響**を与える。
- 若者の勤労意欲は出世願望に**正の影響**を与える。
- 若者の勤労意欲は雇用不安に**正の影響**を与える。
- 若者の誠実さは勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 若者の達成動機は出世願望に**正の影響**を与える。
- 若者の達成動機は勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 若者の負けず嫌いな性格は出世願望に**正の影響**を与える。
- 若者の負けず嫌いな性格は勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 若者の自尊感情は出世願望に**正の影響**を与える。
- 若者の自尊感情は勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 若者の自尊感情は雇用不安に**負の影響**を与える。

結果パス図（若者）

図表4 結果パス図



対象：年長者（40～59歳）

- 外的要因：動機付け（motive）
- 内的要因：誠実（effort）・達成動機（plan）・負けず嫌い（unyielding）・自尊（positive）を用いて分析。
- 分析結果、及び結果パス図はそれぞれ（図表5）、（図表6）に示す。

```
> model1<-'
+ motive=~superior16+superior17+superior18
+ effort=~Q31.8+Q31.10+Q31.12+Q31.16
+ plan=~ Q34.1+ Q34.3
+ unyielding=~ Q31.5+ Q32.10
+ positive=~ Q30.1+ Q30.2
+ satisfaction~
+ motive
+ success=~Q31.18+Q31.20+Q31.22
+ success~satisfaction
+ active~satisfaction
+ anxiety~satisfaction
+ success~active
+ anxiety~active
+ success~effort+plan+unyielding+ positive
+ active~effort+plan+unyielding+ positive
+ anxiety~effort+plan +unyielding+ positive
+
> fit <-lavaan(model=model1, data=x, estimator="ML",auto.var=TRUE, auto.fix.first=TRUE,auto.cov.lv.x=TRUE,auto.fix.single=T)
> summary(fit, fit.measures=TRUE,standard=T)
```


図表5 年長者の分析

| 従属変数 | 説明変数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 |
|------|-------|--------|---------|-------|--------|
| 満足度 | 動機付け | 0.135 | 4.458 | 0.000 | 0.143 |
| 出世願望 | 満足度 | -0.006 | -0.317 | 0.000 | -0.009 |
| | 勤労意欲 | -0.024 | -0.585 | 0.751 | -0.018 |
| | 誠実 | 0.135 | 2.887 | 0.004 | 0.127 |
| | 達成動機 | 0.188 | 4.619 | 0.000 | 0.171 |
| | 負けず嫌い | 0.674 | 13.745 | 0.000 | 0.667 |
| | 自尊 | -0.017 | -0.346 | 0.729 | -0.013 |
| 勤労意欲 | 満足度 | -0.006 | -0.317 | 0.000 | -0.009 |
| | 誠実 | 0.135 | 2.887 | 0.000 | 0.127 |
| | 達成動機 | 0.188 | 4.619 | 0.968 | 0.171 |
| | 負けず嫌い | 0.674 | 13.745 | 0.000 | 0.667 |
| | 自尊 | -0.017 | -0.346 | 0.620 | -0.013 |
| 雇用不安 | 満足度 | -0.242 | -12.165 | 0.000 | -0.373 |
| | 勤労意欲 | 0.037 | 0.924 | 0.356 | 0.030 |
| | 誠実 | 0.28 | 6.009 | 0.000 | 0.279 |
| | 達成動機 | -0.252 | -6.306 | 0.000 | -0.242 |
| | 負けず嫌い | 0.098 | 2.911 | 0.004 | 0.103 |
| | 自尊 | -0.243 | -4.802 | 0.000 | -0.194 |

注1) N = 1000

注2) CFI=0.965、RMSEA=0.053、SRMR=0.049、AIC= 49914.430

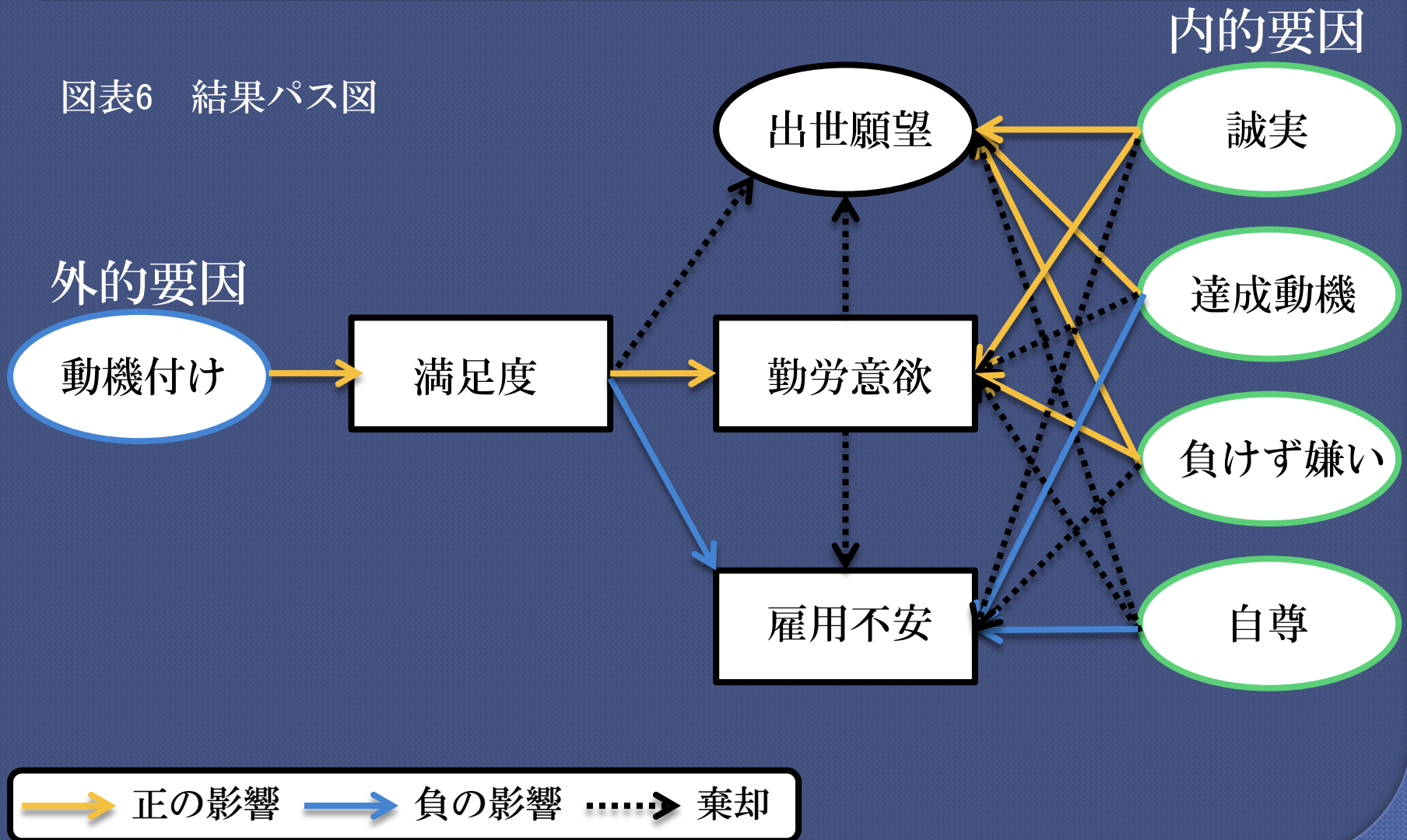
注3) 有効数字は少数第三位まで

結果まとめ（年長者）

- モチベーションを向上させてくれる上司の存在は年長者の仕事に対する満足度に**正の影響**を与える。
- 年長者の仕事に対する満足度は勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 年長者の仕事に対する満足度は雇用不安に**負の影響**を与える。
- 年長者の誠実さは出世願望に**正の影響**を与える。
- 年長者の誠実さは勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 年長者の達成動機は出世願望に**正の影響**を与える。
- 年長者の達成動機は雇用不安に**負の影響**を与える。
- 年長者の負けず嫌いな性格は出世願望に**正の影響**を与える。
- 年長者の負けず嫌いな性格は勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 年長者の自尊感情は雇用不安に**負の影響**を与える。

結果パス図（年長者）

図表6 結果パス図



結果比較（若者と年長者）

若者と年長者の分析結果の比較は以下に示す（図表7）。

図表7 分析結果比較表 ：有意かつ正の相関 ：有意かつ負の相関

| 従属変数：満足度 | 若者 | | | | 年長者 | | | |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 説明変数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 |
| 動機付け | 0.385 | 9.473 | 0.000 | 0.408 | 0.135 | 4.458 | 0.000 | 0.143 |

| 従属変数：出世願望 | 若者 | | | | 年長者 | | | |
|-----------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|
| 説明変数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 |
| 満足度 | -0.051 | -1.672 | 0.095 | -0.075 | -0.006 | -0.317 | 0.000 | -0.009 |
| 勤労意欲 | 0.103 | 1.600 | 0.110 | 0.079 | -0.024 | -0.585 | 0.751 | -0.018 |
| 誠実 | 0.087 | 1.528 | 0.127 | 0.088 | 0.135 | 2.887 | 0.004 | 0.127 |
| 達成動機 | 0.096 | 2.283 | 0.059 | 0.111 | 0.188 | 4.619 | 0.000 | 0.171 |
| 負けず嫌い | 0.064 | 1.742 | 0.000 | 0.091 | 0.674 | 13.745 | 0.000 | 0.667 |
| 自尊 | 0.115 | 1.808 | 0.071 | 0.097 | -0.017 | -0.346 | 0.729 | -0.013 |

結果比較（若者と年長者）

| 従属変数：勤労意欲 | 若者 | | | | 年長者 | | | |
|-----------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|
| 説明変数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 |
| 満足度 | -0.051 | -1.672 | 0.000 | -0.075 | -0.006 | -0.317 | 0.000 | -0.009 |
| 誠実 | 0.087 | 1.528 | 0.000 | 0.088 | 0.135 | 2.887 | 0.000 | 0.127 |
| 達成動機 | 0.096 | 2.283 | 0.022 | 0.111 | 0.188 | 4.619 | 0.968 | 0.171 |
| 負けず嫌い | 0.064 | 1.742 | 0.081 | 0.091 | 0.674 | 13.745 | 0.000 | 0.667 |
| 自尊 | 0.115 | 1.808 | 0.028 | 0.097 | -0.017 | -0.346 | 0.620 | -0.013 |

| 従属変数：雇用不安 | 若者 | | | | 年長者 | | | |
|-----------|--------|--------|-------|--------|--------|---------|-------|--------|
| 説明変数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 |
| 満足度 | -0.272 | -9.982 | 0.000 | -0.443 | -0.242 | -12.165 | 0.000 | -0.373 |
| 勤労意欲 | 0.216 | 3.839 | 0.000 | 0.187 | 0.037 | 0.924 | 0.356 | 0.030 |
| 誠実 | 0.058 | 1.166 | 0.244 | 0.065 | 0.280 | 6.009 | 0.000 | 0.279 |
| 達成動機 | 0.003 | 0.060 | 0.952 | 0.003 | -0.252 | -6.306 | 0.000 | -0.242 |
| 負けず嫌い | -0.012 | -0.263 | 0.793 | -0.014 | 0.098 | 2.911 | 0.004 | 0.103 |
| 自尊 | -0.194 | -3.465 | 0.001 | -0.184 | -0.243 | -4.802 | 0.000 | -0.194 |

考察（若者と年長者）

- 若者と年長者ともに動機付けが仕事に対する満足度に正の影響を与えるが、標準化パス係数から（若者：0.41 年長者：0.14）と若者の方がより大きな効果が期待できると判断する。
- 若者の場合、仕事に対する満足度を高めると出世願望を阻害する恐れがある。現状に甘んじて向上心が欠如することがその原因となっているのではないだろうか。
- また、若者の場合、勤労意欲の高い人ほど出世願望がある一方で、雇用に不安を感じている。意欲的に働く理由として出世したいという願望と雇用に不安を抱えているからという2点がここでは考えられる。
- 若者では自尊感情のある人ほど出世願望がある一方で年長者の場合には有意な結果は得られなかった。若いうちは自分ができる人間だから出世もしたいと強く思うかもしれないが、年を重ねるに連れてその傾向は見られなくなると推測する。

②雇用形態別 (非正規雇用者・正規雇用者)

対象：非正規雇用者

- 外的要因：動機付け (motive) ・ 基礎力育成 (basis)
- 内的要因：誠実 (effort) ・ 達成動機 (plan) ・ 負けず嫌い (unyielding) ・ 自尊 (positive) を用いて分析。
- 分析結果、及び結果パス図はそれぞれ (図表8)、 (図表9) に示す。

```
> model1<-'  
+ motive=~ superior16+superior17+superior18  
+ basis=~ superior22+superior23  
+ effort=~ Q31.8+Q31.10+Q31.12+Q31.16  
+ plan=~ Q34.1+ Q34.3  
+ unyielding=~ Q31.5+ Q32.10  
+ positive=~ Q30.1+ Q30.2  
+ satisfaction~basis +motive  
+ success=~Q31.18+Q31.20+Q31.22  
+ success~satisfaction  
+ active~satisfaction  
+ anxiety~satisfaction  
+ success~active  
+ anxiety~active  
+ success~effort+plan+unyielding+ positive  
+ active~effort+plan+unyielding+ positive  
+ anxiety~effort+plan +unyielding+ positive  
+  
> fit <-lavaan(model=model1, data=x, estimator="ML",auto.var=TRUE, auto.fix.first=TRUE,auto.cov.lv.x=TRUE,auto.fix.single=T)  
> summary(fit, fit.measures=TRUE,standard=T)
```


図表8 非正規雇用者の分析

| 従属変数 | 説明変数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 |
|------|-------|--------|---------|-------|--------|
| 満足度 | 基礎力育成 | 0.127 | 1.810 | 0.070 | 0.128 |
| | 動機付け | 0.073 | 1.090 | 0.276 | 0.075 |
| 出世願望 | 満足度 | -0.033 | -1.507 | 0.132 | -0.049 |
| | 勤労意欲 | -0.07 | -1.551 | 0.121 | -0.056 |
| | 誠実 | 0.157 | 3.058 | 0.002 | 0.151 |
| | 達成動機 | 0.062 | 1.398 | 0.162 | 0.061 |
| | 負けず嫌い | 0.720 | 11.927 | 0.000 | 0.730 |
| | 自尊 | -0.051 | -1.043 | 0.297 | -0.045 |
| 勤労意欲 | 満足度 | 0.178 | 10.59 | 0.000 | 0.332 |
| | 誠実 | 0.201 | 5.042 | 0.000 | 0.242 |
| | 達成動機 | -0.02 | -0.569 | 0.570 | -0.025 |
| | 負けず嫌い | 0.104 | 3.029 | 0.002 | 0.131 |
| | 自尊 | 0.033 | 0.853 | 0.394 | 0.037 |
| 雇用不安 | 満足度 | -0.219 | -10.779 | 0.000 | -0.371 |
| | 勤労意欲 | 0.175 | 4.307 | 0.000 | 0.160 |
| | 誠実 | 0.163 | 3.559 | 0.000 | 0.178 |
| | 達成動機 | -0.117 | -2.919 | 0.004 | -0.130 |
| | 負けず嫌い | 0.083 | 2.242 | 0.025 | 0.096 |
| | 自尊 | -0.176 | -3.947 | 0.000 | -0.177 |

注1)N=800

注2) CFI=0.965、RMSEA=0.050、SRMR=0.041、AIC= 46800.887

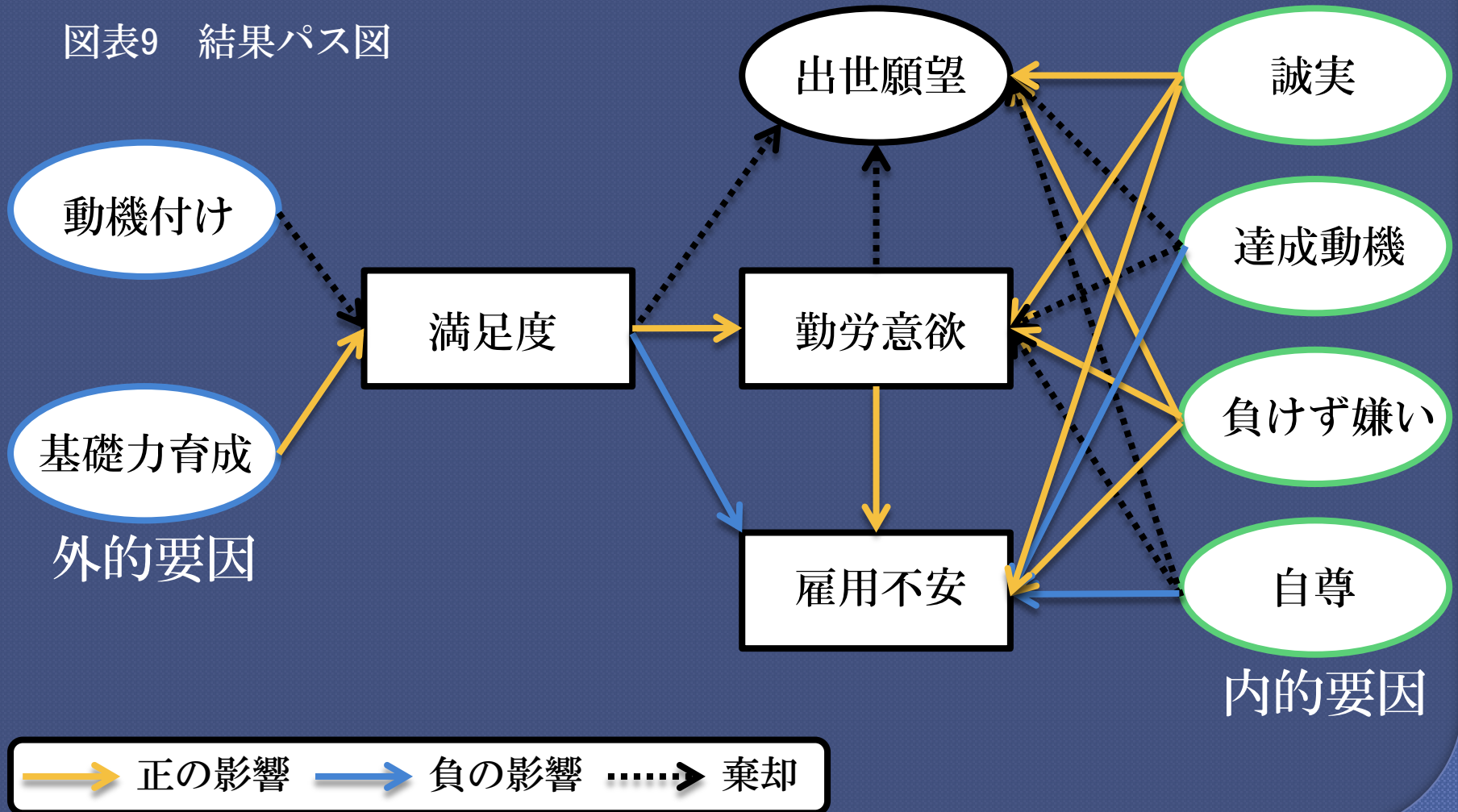
注3) 有効数字は少数第三位まで

結果まとめ（非正規雇用者）

- 上司による基礎力の育成は非正規雇用者の仕事に対する満足度に**正の影響**を与える。
- 非正規雇用者の仕事に対する満足度は勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 非正規雇用者の仕事に対する満足度は雇用不安に**負の影響**を与える。
- 非正規雇用者の勤労意欲は雇用不安に**正の影響**を与える。
- 非正規雇用者の誠実さは出世願望に**正の影響**を与える。
- 非正規雇用者の誠実さは勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 非正規雇用者の誠実さは雇用不安に**正の影響**を与える。
- 非正規雇用者の達成動機は雇用不安に**負の影響**を与える。
- 非正規雇用者の負けず嫌いな性格は出世願望に**正の影響**を与える。
- 非正規雇用者の負けず嫌いな性格は勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 非正規雇用者の負けず嫌いな性格は雇用不安に**正の影響**を与える。
- 非正規雇用者の自尊心は雇用不安に**負の影響**を与える。

結果パス図（非正規雇用者）

図表9 結果パス図



対象：正規雇用者

- 外的要因：動機付け (motive)
- 内的要因：誠実 (effort) ・達成動機 (plan) ・負けず嫌い (unyielding) ・自尊 (positive) を用いて分析。
- 分析結果、及び結果パス図はそれぞれ (図表10)、 (図表11) に示す。

```
> model1<-'
+ motive=~superior16+superior17+superior18
+ effort=~Q31.8+Q31.10+Q31.12+Q31.16
+ plan=~ Q34.1+ Q34.3
+ unyielding=~ Q31.5+ Q32.10
+ positive=~ Q30.1+ Q30.2
+ satisfaction~
+ motive
+ success=~Q31.18+Q31.20+Q31.22
+ success~satisfaction
+ active~satisfaction
+ anxiety~satisfaction
+ success~active
+ anxiety~active
+ success~effort+plan+unyielding+ positive
+ active~effort+plan+unyielding+ positive
+ anxiety~effort+plan +unyielding+ positive
+
> fit <-lavaan(model=model1, data=x, estimator="ML",auto.var=TRUE,
auto.fix.first=TRUE,auto.cov.lv.x=TRUE,auto.fix.single =T)
> summary(fit, fit.measures=TRUE,standard=T)
```

図表10 正規雇用者の分析

| 従属変数 | 説明変数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 |
|------|-------|--------|---------|-------|--------|
| 満足度 | 動機付け | 0.219 | 8.445 | 0.000 | 0.244 |
| 出世願望 | 満足度 | -0.015 | -0.719 | 0.472 | -0.021 |
| | 勤労意欲 | 0.099 | 2.311 | 0.021 | 0.071 |
| | 誠実 | 0.100 | 2.305 | 0.021 | 0.089 |
| | 達成動機 | 0.216 | 5.351 | 0.000 | 0.171 |
| | 負けず嫌い | 0.539 | 13.897 | 0.000 | 0.566 |
| | 自尊 | 0.053 | 1.098 | 0.272 | 0.038 |
| 勤労意欲 | 満足度 | 0.241 | 18.86 | 0.000 | 0.455 |
| | 誠実 | 0.136 | 4.605 | 0.000 | 0.168 |
| | 達成動機 | 0.058 | 2.127 | 0.033 | 0.064 |
| | 負けず嫌い | 0.043 | 2.038 | 0.042 | 0.063 |
| | 自尊 | 0.091 | 2.736 | 0.006 | 0.090 |
| 雇用不安 | 満足度 | -0.234 | -12.438 | 0.000 | -0.377 |
| | 勤労意欲 | 0.062 | 1.645 | 0.100 | 0.053 |
| | 誠実 | 0.175 | 4.530 | 0.000 | 0.185 |
| | 達成動機 | -0.14 | -3.978 | 0.000 | -0.132 |
| | 負けず嫌い | 0.023 | 0.862 | 0.389 | 0.029 |
| | 自尊 | -0.167 | -3.851 | 0.000 | -0.140 |

注1)N=1200

注2)CFI=0.970、RMSEA=0.048、SRMR=0.045、AIC= 61621.787

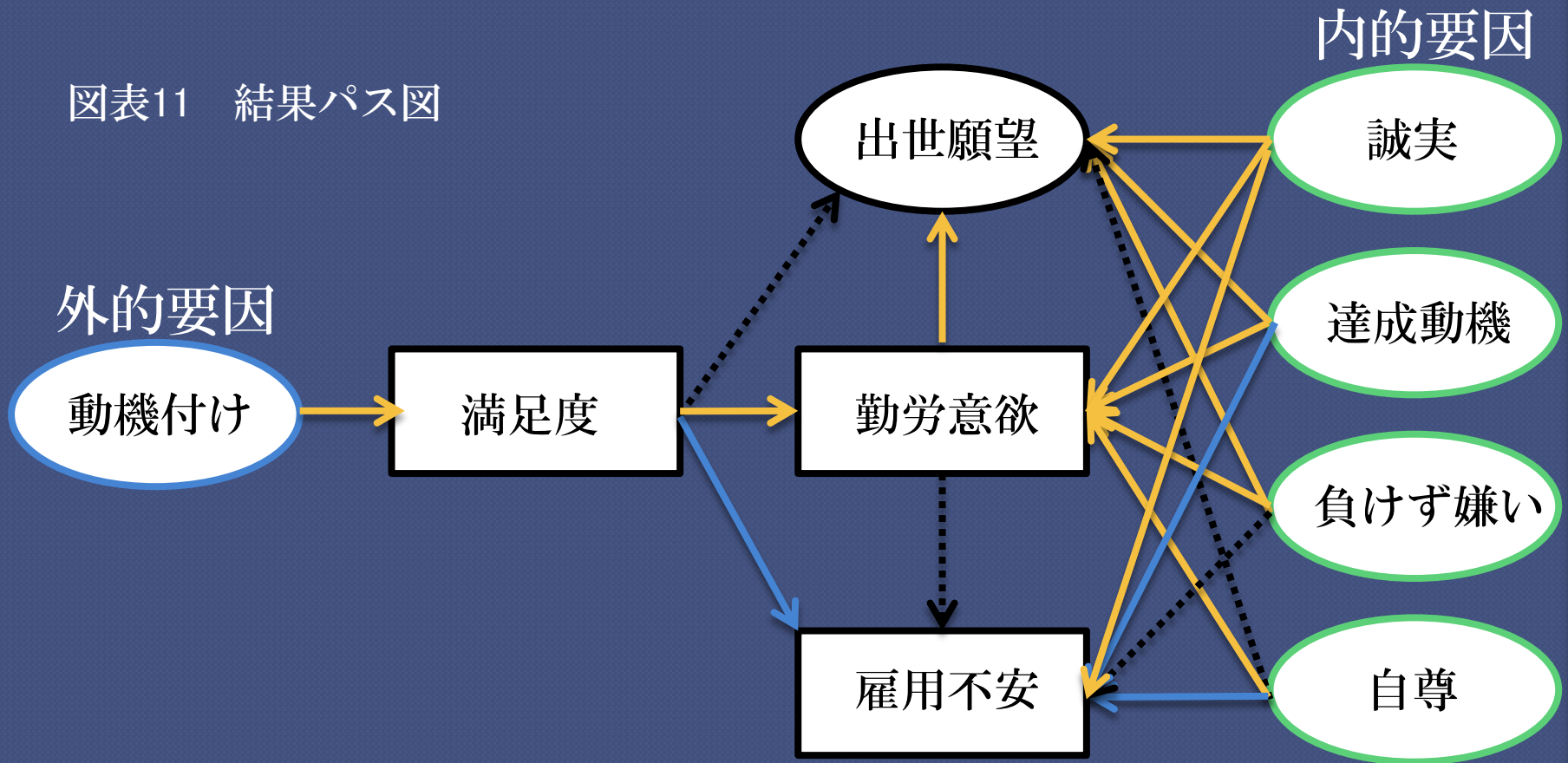
注3) 有効数字は少数第三位まで

結果まとめ（正規雇用者）

- モチベーションを向上させてくれる上司の存在は正規雇用者の仕事に対する満足度に**正の影響**を与える。
- 正規雇用者の仕事に対する満足度は勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 正規雇用者の仕事に対する満足度は雇用不安に**負の影響**を与える。
- 正規雇用者の勤労意欲は出世願望に**正の影響**を与える。
- 正規雇用者の誠実さは出世願望に**正の影響**を与える。
- 正規雇用者の誠実さは勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 正規雇用者の誠実さは雇用不安に**正の影響**を与える。
- 正規雇用者の達成動機は出世願望に**正の影響**を与える。
- 正規雇用者の達成動機は勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 正規雇用者の達成動機は雇用不安に**負の影響**を与える。
- 正規雇用者の負けず嫌いな性格は出世願望に**正の影響**を与える。
- 正規雇用者の負けず嫌いな性格は勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 正規雇用者の自尊感情は勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 正規雇用者の自尊感情は雇用不安に**負の影響**を与える。

結果パス図（正規雇用者）

図表11 結果パス図



結果比較（非正規雇用者と正規雇用者）

非正規雇用者と正規雇用者の分析結果の比較は以下に示す（図表12）。

図表12 分析結果比較表 ：有意かつ正の相関 ：有意かつ負の相関

| 従属変数：満足度 | 非正規雇用者 | | | | 正規雇用者 | | | |
|----------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 |
| 基礎力育成 | 0.127 | 1.810 | 0.070 | 0.128 | | | | |
| 動機付け | 0.073 | 1.090 | 0.276 | 0.075 | 0.219 | 8.445 | 0.000 | 0.244 |

| 従属変数：出世願望 | 非正規雇用者 | | | | 正規雇用者 | | | |
|-----------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|
| | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 |
| 満足度 | -0.033 | -1.507 | 0.132 | -0.049 | -0.015 | -0.719 | 0.472 | -0.021 |
| 勤労意欲 | -0.070 | -1.551 | 0.121 | -0.056 | 0.099 | 2.311 | 0.021 | 0.071 |
| 誠実 | 0.157 | 3.058 | 0.002 | 0.151 | 0.100 | 2.305 | 0.021 | 0.089 |
| 達成動機 | 0.062 | 1.398 | 0.162 | 0.061 | 0.216 | 5.351 | 0.000 | 0.171 |
| 負けず嫌い | 0.720 | 11.927 | 0.000 | 0.730 | 0.539 | 13.897 | 0.000 | 0.566 |
| 自尊 | -0.051 | -1.043 | 0.297 | -0.045 | 0.053 | 1.098 | 0.272 | 0.038 |

結果比較（非正規雇用者と正規雇用者）

| 従属変数：勤労意欲 | 非正規雇用者 | | | | 正規雇用者 | | | |
|-----------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|
| 説明変数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 |
| 満足度 | 0.178 | 10.590 | 0.000 | 0.332 | 0.241 | 18.860 | 0.000 | 0.455 |
| 誠実 | 0.201 | 5.042 | 0.000 | 0.242 | 0.136 | 4.605 | 0.000 | 0.168 |
| 達成動機 | -0.020 | -0.569 | 0.570 | -0.025 | 0.058 | 2.127 | 0.033 | 0.064 |
| 負けず嫌い | 0.104 | 3.029 | 0.002 | 0.131 | 0.043 | 2.038 | 0.042 | 0.063 |
| 自尊 | 0.033 | 0.853 | 0.394 | 0.037 | 0.091 | 2.736 | 0.006 | 0.090 |

| 従属変数：雇用不安 | 非正規雇用者 | | | | 正規雇用者 | | | |
|-----------|--------|---------|-------|--------|--------|---------|-------|--------|
| 説明変数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 |
| 満足度 | -0.219 | -10.779 | 0.000 | -0.371 | -0.234 | -12.438 | 0.000 | -0.377 |
| 勤労意欲 | 0.175 | 4.307 | 0.000 | 0.160 | 0.062 | 1.645 | 0.100 | 0.053 |
| 誠実 | 0.163 | 3.559 | 0.000 | 0.178 | 0.175 | 4.530 | 0.000 | 0.185 |
| 達成動機 | -0.117 | -2.919 | 0.004 | -0.130 | -0.140 | -3.978 | 0.000 | -0.132 |
| 負けず嫌い | 0.083 | 2.242 | 0.025 | 0.096 | 0.023 | 0.862 | 0.389 | 0.029 |
| 自尊 | -0.176 | -3.947 | 0.000 | -0.177 | -0.167 | -3.851 | 0.000 | -0.140 |

考察（非正規雇用者と正規雇用者）

- 外的要因に関して非正規雇用者では「基礎力育成」、正規雇用者では「動機付け」が有意となり因子構造が異なるという結果となった。
- 非正規雇用者の場合は基礎力の育成が仕事に対する満足度の向上に繋がることがわかったが、不安定な雇用、自らスキルアップを図らなければならないというデメリットがあるからこそ、社会人としての基本を教えてくれる、あるいは仕事の基本能力を身に付けさせてくれる上司の存在が非正規雇用者の満足度に影響する部分が大いのではないだろうか。
- 勤労意欲に関して、非正規雇用者の場合は雇用不安に正の影響、正規雇用者の場合は勤労意欲に正の影響が見られた。ここから非正規雇用者は自らの雇用に関わるという不安、正規雇用者は昇進に繋がるという希望が勤労意欲の向上に繋がっていると判断する。

③性別 (女性・男性)

対象：女性

- 外的要因：基礎力育成 (basis) ・ 魅力 (attractive)
- 内的要因：誠実 (effort) ・ 達成動機 (plan) ・ 負けず嫌い (unyielding) ・ 自尊 (positive) を用いて分析。
- 分析結果、及び結果パス図はそれぞれ (図表13)、 (図表14) に示す。

```
> model1<-'
+ basis=~superior22+superior23
+ attractive=~superior4+superior5
+ effort=~Q31.8+Q31.10+Q31.12+Q31.16
+ plan=~ Q34.1+ Q34.3
+ unyielding=~ Q31.5+ Q32.10
+ positive=~ Q30.1+ Q30.2
+ satisfaction~basis + attractive
+ success=~Q31.18+Q31.20+Q31.22
+ success~satisfaction
+ active~satisfaction
+ anxiety~satisfaction
+ success~active
+ anxiety~active
+ success~effort+plan+unyielding+ positive
+ active~effort+plan+unyielding+ positive
+ anxiety~effort+plan +unyielding+ positive
+
> fit<-lavaan(model=model1, data=x, estimator="ML",auto.var=TRUE,
auto.fix.first=TRUE,auto.cov.lv.x=TRUE,auto.fix.single =T)
> summary(fit, fit.measures=TRUE,standard=T)
```

図表13 女性の分析

| 従属変数 | 説明変数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 |
|------|-------|--------|---------|-------|--------|
| 満足度 | 基礎力育成 | 0.153 | 3.237 | 0.001 | 0.162 |
| | 魅力 | 0.006 | 0.147 | 0.883 | 0.007 |
| 出世願望 | 満足度 | -0.05 | -2.050 | 0.040 | -0.065 |
| | 勤労意欲 | 0.041 | 0.866 | 0.387 | 0.030 |
| | 誠実 | 0.137 | 2.832 | 0.005 | 0.119 |
| | 達成動機 | 0.144 | 3.310 | 0.001 | 0.126 |
| | 負けず嫌い | 0.533 | 12.200 | 0.000 | 0.554 |
| | 自尊 | 0.060 | 1.165 | 0.244 | 0.043 |
| 勤労意欲 | 満足度 | 0.214 | 14.510 | 0.000 | 0.396 |
| | 誠実 | 0.190 | 5.827 | 0.000 | 0.227 |
| | 達成動機 | 0.001 | 0.034 | 0.973 | 0.001 |
| | 負けず嫌い | 0.078 | 3.212 | 0.001 | 0.111 |
| | 自尊 | 0.073 | 2.085 | 0.037 | 0.072 |
| 雇用不安 | 満足度 | -0.23 | -10.700 | 0.000 | -0.347 |
| | 勤労意欲 | 0.103 | 2.444 | 0.015 | 0.085 |
| | 誠実 | 0.210 | 4.845 | 0.000 | 0.207 |
| | 達成動機 | -0.140 | -3.610 | 0.000 | -0.138 |
| | 負けず嫌い | 0.038 | 1.221 | 0.022 | 0.045 |
| | 自尊 | -0.190 | -4.080 | 0.000 | -0.152 |

注1)N=1000

注2)CFI=0.966、RMSEA=0.048、SRMR=0.043、AIC= 55139.697

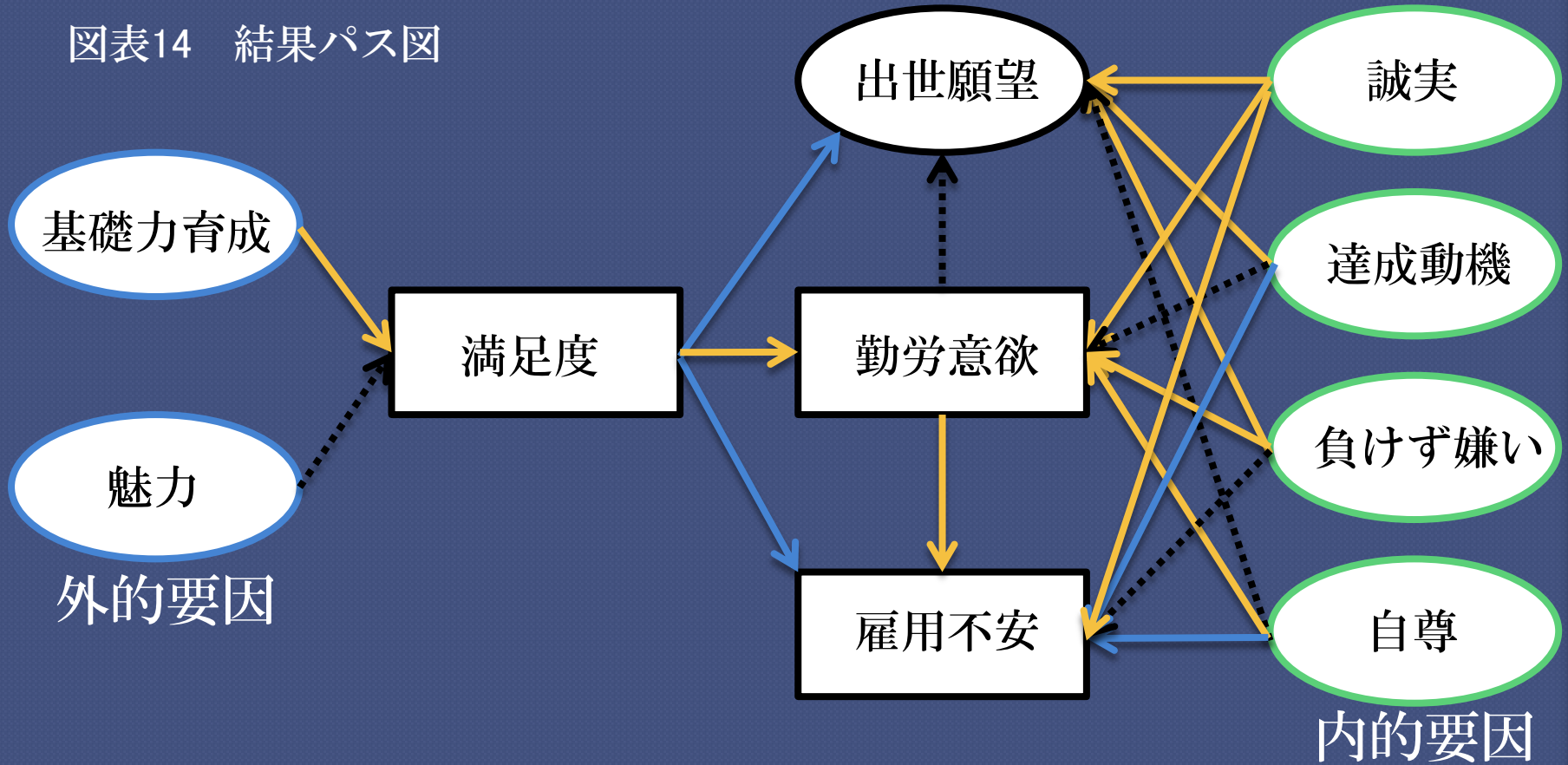
注3) 有効数字は少数第三位まで

結果まとめ（女性）

- 上司による基礎力の育成は女性の仕事に対する満足度に**正の影響**を与える。
- 女性の仕事に対する満足度は出世願望に**負の影響**を与える。
- 女性の仕事に対する満足度は勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 女性の仕事に対する満足度は雇用不安に**負の影響**を与える。
- 女性の勤労意欲は雇用不安に**正の影響**を与える。
- 女性の誠実さは出世願望に**正の影響**を与える。
- 女性の誠実さは勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 女性の誠実さは雇用不安に**正の影響**を与える。
- 女性の達成動機は出世願望に**正の影響**を与える。
- 女性の達成動機は雇用不安に**負の影響**を与える。
- 女性の負けず嫌いな性格は出世願望に**正の影響**を与える。
- 女性の負けず嫌いな性格は勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 女性の自尊感情は勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 女性の自尊感情は雇用不安に**負の影響**を与える。

結果パス図（女性）

図表14 結果パス図



→ 正の影響 → 負の影響 棄却

対象：男性

- 外的要因：意識付け（consciousness）・魅力（attractive）
- 内的要因：誠実（effort）・達成動機（plan）・負けず嫌い（unyielding）・自尊（positive）を用いて分析。
- 分析結果、及び結果パス図はそれぞれ（図表15）、（図表16）に示す。

```
> model1<-'
+ consciousness=~superior24+superior29+superior30
+ attractive=~superior4+superior5
+ effort=~Q31.8+Q31.10+Q31.12+Q31.16
+ plan=~ Q34.1+ Q34.3
+ unyielding=~ Q31.5+ Q32.10
+ positive=~ Q30.1+ Q30.2
+ satisfaction~
+ consciousness + attractive
+ success=~ Q31.18+Q31.20+Q31.22
+ success~satisfaction
+ active~satisfaction
+ anxiety~satisfaction
+ success~active
+ anxiety~active
+ success~effort+plan+unyielding+ positive
+ active~effort+plan+unyielding+ positive
+ anxiety~effort+plan +unyielding+ positive
+
> fit <-lavaan(model=model1, data=x, estimator="ML",auto.var=TRUE,
auto.fix.first=TRUE,auto.cov.lv.x=TRUE,auto.fix.single =T)
> summary(fit, fit.measures=TRUE,standard=T)
```


図表15 男性の分析

| 従属変数 | 説明変数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 |
|------|-------|--------|---------|-------|--------|
| 満足度 | 意識付け | 0.214 | 4.176 | 0.000 | 0.189 |
| | 魅力 | 0.074 | 1.715 | 0.086 | 0.078 |
| 出世願望 | 満足度 | 0.009 | 0.441 | 0.660 | 0.012 |
| | 勤労意欲 | 0.012 | 0.308 | 0.758 | 0.009 |
| | 誠実 | 0.111 | 2.360 | 0.018 | 0.106 |
| | 達成動機 | 0.160 | 3.892 | 0.000 | 0.139 |
| | 負けず嫌い | 0.686 | 13.600 | 0.000 | 0.702 |
| | 自尊 | -0.020 | -0.520 | 0.603 | -0.020 |
| 勤労意欲 | 満足度 | 0.214 | 15.030 | 0.000 | 0.408 |
| | 誠実 | 0.154 | 4.230 | 0.000 | 0.192 |
| | 達成動機 | 0.050 | 1.562 | 0.118 | 0.057 |
| | 負けず嫌い | 0.047 | 1.606 | 0.108 | 0.062 |
| | 自尊 | 0.054 | 1.468 | 0.142 | 0.059 |
| 雇用不安 | 満足度 | -0.250 | -13.300 | 0.000 | -0.422 |
| | 勤労意欲 | 0.137 | 3.595 | 0.000 | 0.122 |
| | 誠実 | 0.154 | 3.497 | 0.000 | 0.1700 |
| | 達成動機 | -0.150 | -3.900 | 0.000 | -0.152 |
| | 負けず嫌い | 0.017 | 0.499 | 0.617 | 0.020 |
| | 自尊 | -0.140 | -3.160 | 0.002 | -0.134 |

注1)N=1000

注2)CFI=0.961、RMSEA=0.054、SRMR=0.043、AIC= 58419.469

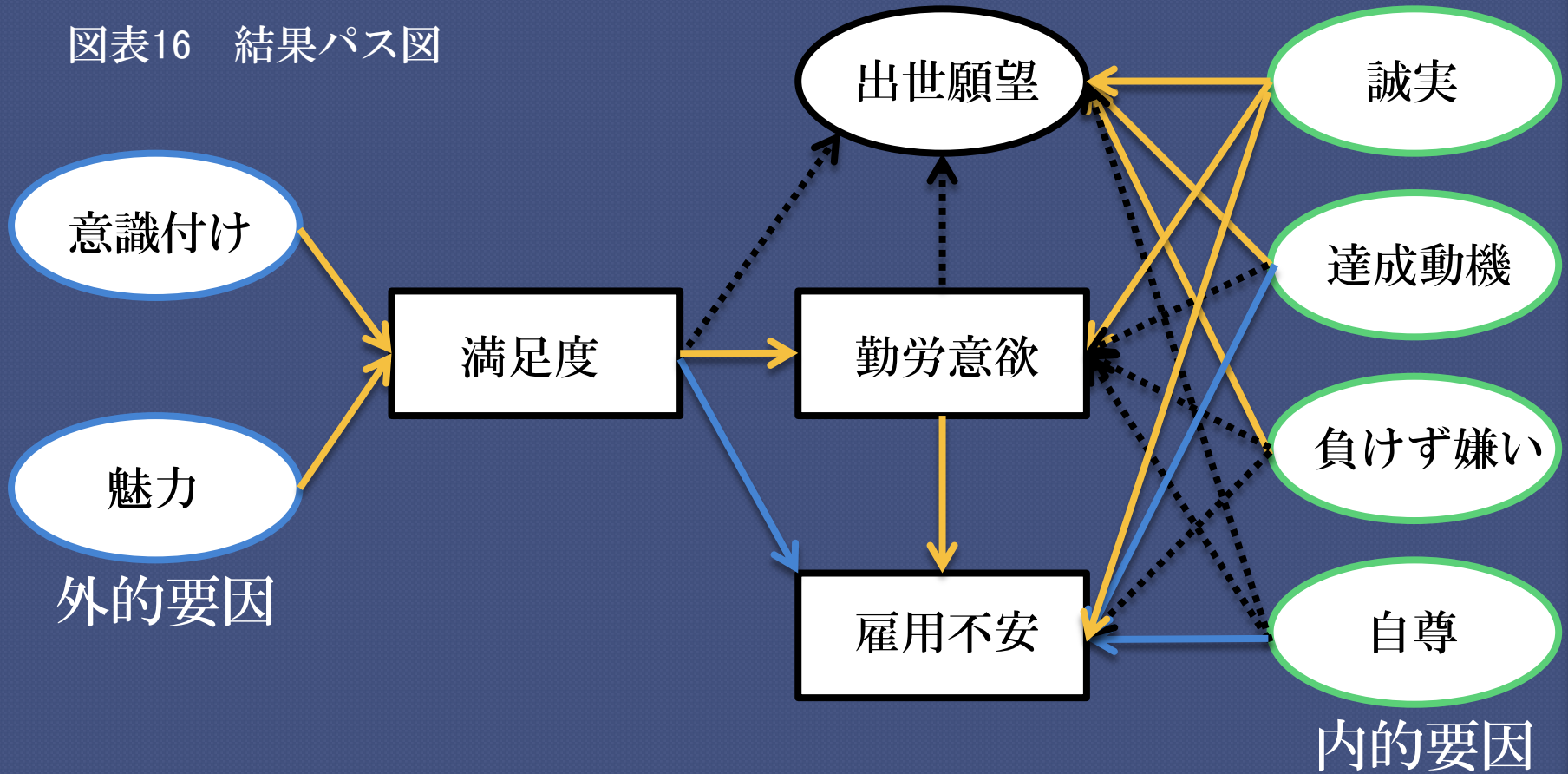
注3) 有効数字は少数第三位まで

結果まとめ（男性）

- リーダーやマネージャーとしての役割を意識付けしてくれる上司の存在は男性の仕事に対する満足度に**正の影響**を与える。
- 魅力的な上司の存在は男性の仕事に対する満足度に**正の影響**を与える。
- 男性の仕事に対する満足度は勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 男性の仕事に対する満足度は雇用不安に**負の影響**を与える。
- 男性の勤労意欲は雇用不安に**正の影響**を与える。
- 男性の誠実さは出世願望に**正の影響**を与える。
- 男性の誠実さは勤労意欲に**正の影響**を与える。
- 男性の誠実さは雇用不安に**正の影響**を与える。
- 男性の達成動機は出世願望に**正の影響**を与える。
- 男性の達成動機は雇用不安に**負の影響**を与える。
- 男性の負けず嫌いな性格は出世願望に**正の影響**を与える。
- 男性の自尊心は雇用不安に**負の影響**を与える。

結果パス図（男性）

図表16 結果パス図



→ 正の影響 → 負の影響 棄却

結果比較（女性と男性）

非正規雇用者と正規雇用者の分析結果の比較は以下に示す（図表17）。

図表17 分析結果比較表 ：有意かつ正の相関 ：有意かつ負の相関

| 従属変数：満足度 | 女性 | | | | 男性 | | | |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 説明変数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 |
| 基礎力育成 | 0.153 | 3.237 | 0.001 | 0.162 | | | | |
| 意識付け | | | | | 0.214 | 4.176 | 0.000 | 0.189 |
| 魅力 | 0.006 | 0.147 | 0.883 | 0.007 | 0.074 | 1.715 | 0.086 | 0.078 |

| 従属変数：出世願望 | 女性 | | | | 男性 | | | |
|-----------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|
| 説明変数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 |
| 満足度 | -0.048 | -2.053 | 0.040 | -0.065 | 0.009 | 0.441 | 0.660 | 0.012 |
| 勤労意欲 | 0.041 | 0.866 | 0.387 | 0.030 | 0.012 | 0.308 | 0.758 | 0.009 |
| 誠実 | 0.137 | 2.832 | 0.005 | 0.119 | 0.111 | 2.360 | 0.018 | 0.106 |
| 達成動機 | 0.144 | 3.310 | 0.001 | 0.126 | 0.160 | 3.892 | 0.000 | 0.139 |
| 負けず嫌い | 0.533 | 12.196 | 0.000 | 0.554 | 0.686 | 13.603 | 0.000 | 0.702 |
| 自尊 | 0.060 | 1.165 | 0.244 | 0.043 | -0.024 | -0.520 | 0.603 | -0.020 |

結果比較（女性と男性）

| 従属変数：勤労意欲 | 女性 | | | | 男性 | | | |
|-----------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|
| 説明変数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 |
| 満足度 | 0.214 | 14.509 | 0.000 | 0.396 | 0.214 | 15.033 | 0.000 | 0.408 |
| 誠実 | 0.190 | 5.827 | 0.000 | 0.227 | 0.154 | 4.230 | 0.000 | 0.192 |
| 達成動機 | 0.001 | 0.034 | 0.973 | 0.001 | 0.050 | 1.562 | 0.118 | 0.057 |
| 負けず嫌い | 0.078 | 3.212 | 0.001 | 0.111 | 0.047 | 1.606 | 0.108 | 0.062 |
| 自尊 | 0.073 | 2.085 | 0.037 | 0.072 | 0.054 | 1.468 | 0.142 | 0.059 |

| 従属変数：雇用不安 | 女性 | | | | 男性 | | | |
|-----------|--------|---------|-------|--------|--------|---------|-------|--------|
| 説明変数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 | 係数 | z値 | p値 | 標準化係数 |
| 満足度 | -0.227 | -10.738 | 0.000 | -0.347 | -0.250 | -13.252 | 0.000 | -0.422 |
| 勤労意欲 | 0.103 | 2.444 | 0.015 | 0.085 | 0.137 | 3.595 | 0.000 | 0.122 |
| 誠実 | 0.210 | 4.845 | 0.000 | 0.207 | 0.154 | 3.497 | 0.000 | 0.170 |
| 達成動機 | -0.140 | -3.608 | 0.000 | -0.138 | -0.151 | -3.900 | 0.000 | -0.152 |
| 負けず嫌い | 0.038 | 1.221 | 0.022 | 0.045 | 0.017 | 0.499 | 0.617 | 0.020 |
| 自尊 | -0.188 | -4.076 | 0.000 | -0.152 | -0.140 | -3.161 | 0.002 | -0.134 |

考察（女性と男性）

- 外的要因に関して女性では「基礎力育成」、男性では「意識付け」、「魅了」が有意となり因子構造が異なるという結果となった
- 女性の場合、女性という立場であっても社会人としての基本を教えてくれる、あるいは仕事の基本能力を身に付けさせてくれる上司の存在は満足度に影響する部分が大いではないだろうか。
- 男性の場合、女性とは異なりリーダーやマネージャーという立場に憧れを持っており、その役割を意識付けしてくれる上司の存在が満足度に影響する部分が大いと判断する。
- また女性の場合、仕事に対する満足度を高めると出世願望が阻害される恐れがある。いくら仕事に満足していても「自分には能力がない」、「責任が重くなる」などの理由により出世願望が阻害されることが考えられる。

インプリケーション

就業問題の改善に向けて

①若者の早期離職

⇒若者の早期離職問題を改善するには上司が仕事の面白さを教えることによりモチベーションの向上を図ることが満足度の向上、更には勤労意欲の向上や雇用不安の改善にも繋がるという点で重要であるといえる。個人特性としては達成動機があり自尊心の高いものほど勤労意欲が高いことがわかった。若者の長期的な採用を考える企業側は、採用の際に具大的な目標やビジョンを持つ人材を取るべきである。

就業問題の改善に向けて

②不本意な非正規雇用

⇒不本意な非正規雇用問題を改善するためには、上司が社会人としての基本や仕事の基礎能力を教え、スキルアップを手助けすることが重要であるといえる。

就業問題の改善に向けて

③昇進を望まない女性労働者

⇒女性の雇用満足度を高めるには上司が社会人としての基本や仕事の基礎能力を教えることが重要であるといえる。個人特性としては、負けず嫌いで自尊心が高い者ほど勤労意欲が高いことがわかった。更に、出世を強く望むと思われる特性として誠実であり、目標を持つ負けず嫌いな女性ということがわかった。目標を持ち負けず嫌いな女性が出世を強く望む傾向にあることから、雇用側は競争性の高い仕事を振り、目標を持たせるべきである。

課題

- 外的要因（上司との関係性）の変数間の相関が高かったため、変数の合成や削除などを試みたが上手く対処できず、限られた変数しかモデルに組み込むことができなかった。
- 今回はサンプルのオーバーラップを考慮せずに分析を行ったが、対象を絞り込んだ方がより精度の高い分析ができたのではないかと考える。

謝辞

- 今回、データを提供してくださった東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターには心より感謝申し上げます。ありがとうございました。

参考文献

- ◎ Social Science Japan Data Archive (SSJDA)
<http://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/>
- ◎ 平成25年版厚生労働白書 ー若者の意識を探るー
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/13/dl/1-02-4.pdf>
- ◎ SEM(共分散構造分析)：リサーチソリューションマクロミル
<http://www.macromill.com/method/c04.html>
- ◎ 共分散構造分析の基礎知識
<http://kyoumu.educ.kyoto-u.ac.jp/cogpsy/personal/Kusumi/datasem06/shiwa.pdf#search='sem%E8%A7%A3%E6%9E%90+RMSEA'>
- ◎ 構造方程式モデリングの基礎
<http://www.educ.kyoto-u.ac.jp/cogpsy/personal/Kusumi/datasem09/090708.pdf#search='SEM+CFI'>
- ◎ 心理データ解析第10回(1)
http://psy.isc.chubu.ac.jp/~oshiolab/teaching_folder/datakaiseki_folder/10_folder/da10_01.html