

展望	1	公開月例研究会講演記録〈第203回〉(10月19日)	19
公開月例研究会講演記録〈第201回〉(9月21日)	2	産研だより	29
公開月例研究会講演記録〈第202回〉(10月12日)	13		

公開月例研究会講演記録 〈第201回 (9月21日)〉

第25回産業経営動向調査プロジェクト報告 「大学卒ホワイトカラーの全体的生活満足感を 規定する職業生活上の諸要因の探索的研究」

馬場 チーム
 日本大学経済学部教授
 馬場 昌雄 他

はじめに

研究代表者の馬場でございます。この研究のテーマは「大学卒ホワイトカラーの全体的生活満足感を規定する職業生活上の諸要因の探索的研究」と非常に長いのですが、ここにいる方たちが集まって相談しているうちに、だんだん長くなったわけです。もともと私たちは職務満足感の研究が専門だったんですが、単にそれだけの研究では足りないだろう。仕事をしていくうえでの生活、家族の生活、あるいはもっと広く社会生活全般というような大きな観点から少し考え直してみよう、というのがそもそもの始まりです。

もう1つは、ここに早稲田出身の所先生がいらっしゃいますが、この方が早稲田大学卒業生を対象にした調査報告書を持ってきてくれました。それを見まして、「早稲田でやっている以上、日大でもやらないわけにはいかない」(笑)。日大卒だけを相手にした調査でも、日本全体の大学卒ホワイトカラーの人たちの平均像が何となく出てくるんじゃないか。ただ、医学部や歯学部の卒業生を入れても大して意味がないだろうということで、基本的には文系、それに一部理工系を入れて調査してみた。最後のほうで、ちょっと早稲田との比較をして、日大と早稲田とはどう違うんだろうかなんていう話も出てまいります。

それでは発表に移らせていただきます。まず所

先生からお願いいたします。

第1章 プロジェクトの問題意識・フレームワーク・主たる結果

国士館大学の所でございます。私は、本プロジェクトの問題意識、フレームワーク、主な結果などについてご説明をさせていただきます。このプロジェクトでは、大学卒ホワイトカラーの全体像をとらえてみたいということが根本的な問題意識でありました。

大学卒ホワイトカラーの問題は、10年ちょっと前あたりから、本格的に関心が寄せられるようになりました。その背景には1990年代に入ってから、日本的な経営システムの問題点、特に終身雇用、年功序列の問題点がクローズアップされてきたことがあります。それに伴って、終身雇用と年功序列の恩恵を最も受けている階層とされる大学卒ホワイトカラーに対して根本的な軌道修正を迫り、この人たちを対象とした研究が活発に行われるようになったわけです。

先ほど馬場先生からご紹介いただきました早稲田大学の労働問題研究会も1995年から97年にかけてこの問題に取り組み、また日本労働研究機構でもほぼ同じ時期に何本かの研究プロジェクトが立ち上げられております。労働経済学分野で著名な小池和男先生も大学卒ホワイトカラーの問題

で単行本を出されるなど、1990年代に入ってからこの研究が本格化しております。しかし、それらの研究は基本的に終身雇用を前提としているホワイトカラーの組織内のキャリアとか、特に昇進や職務内容など職業生活領域に限定して取り組まれております。すなわち、扱う変数を職業生活領域に限定した職務満足研究、あるいは職歴、昇進に関する調査研究が中心であり、早稲田の労働問題研究会の調査も、まさにこの脈絡で行われたものといえます。

私のホワイトカラー研究に対する考え方ですが、ホワイトカラーは労働者である以前に、家庭や地域社会との関わりをもつ人間であるということです。問題を職業生活領域に限定するということは、人間の体を分断してその一部分だけを分析するに等しく、全体像を見ていないということになると思います。今後ホワイトカラー研究を展開させるに当たって、人間の全体像をとらえる研究として取り組みたいという強い問題意識が常々ございまして、もともと心理学専攻であり、その立場で産業・組織心理学の領域で研究されている馬場先生にそのへんを申し上げましたところ、「日本大学のプロジェクトと一緒にやろうではないか」というお言葉をいただきまして、今回の調査研究が始まった次第です。

さらに私は、「超高齢時代を迎えたわが国においては、職業生活は人生の一部分であり、人生全体を充実させるためには、非職業生活領域の充実が不可欠である」と考えております。従来は「仕事が入りまくっていけば人生もうまくいく、また逆に仕事が入りまかなければ人生の敗北者である」というとらえ方があったかと思えます。人生を80年というタームで考えてみると、生涯生活時間というのは、1日24時間、それを365倍して、さらにそれを80倍すると、大体70万時間になります。それに対して労働時間は、現在年間総労働時間は1800とか1900とかいわれておりますが、仮に大ざっぱに2000時間とし、大学を出てから40年ぐらい働くとすれば、2000の40倍で8万となり、70万時間のうちの8万時間が職業生活に拘束されている時間になります。こういうとらえ方が良いのかどうか、当然異論もあるとは思いますが、少なくとも職業生活だけでは人生の一部分しか見ていないという、1つのわかりやすい根拠

にはなると思います。しかも、人間には過去があって、現在があって、そして未来がある。心理学では「生涯発達」という概念が最近注目されております。このプロジェクトは、その問題意識に即したものであるわけです。くどいようですが、あくまでも職業生活というのは人間の生活の中でOne of themであり、それだけしか見ていない研究は片手落ちであるといえます。それ故に職業生活以外の部分にも広げて、人生の全体像を見る必要がある、という問題意識をもったということなのです。

第2にこうした問題意識を受けて、どういう人間を対象に研究をするかということが問題になります。大学卒ホワイトカラーの研究というと、大企業数社に要請をし、その企業の中でデータを取る、さらに規模とか業種とかを考慮して行うという方法が一般的です。その方法も決して悪いわけではありませんが、その方法の決定的な問題点として、転職者をとらえられないということがあります。特定の企業を対象に、ましてや大企業中心の場合には、そこから動いた人間をとらえられません。大学卒ホワイトカラーの場合、転職者はそれほど多くはないということが前提になって、こうした方法がとられてきたと考えられます。転職者の位置づけが重要になってきている現在においては、特定の企業をお願いして調査票を配るという方法はあまり良くないといえます。

これに対して、特定の大学の卒業生を対象にすれば、同じ会社に長くいる人間もいれば、転職経験のある人間も含まれ、さらに業種の幅も広がり、様々なタイプの人間を対象とすることができます。その上で一定のサンプル数を確保すれば、特定の大学卒という極めて狭い偏ったサンプルではありますが、一般的な知見につながる知見も得られるのではないかと考えられます。ちなみに早稲田のプロジェクトは、この方法で行ったわけです。

今回はその日本大学版ということですが、馬場先生もおっしゃいましたように、日本大学は早稲田に比べて規模は2倍以上ですし、学部数も多く、卒業生の進路も広範囲に及んでおります。この日本大学の卒業生を母集団として、そして卒業生名簿をサンプリング台帳とし、調査を展開いたしましたので、調査研究そのものが日本大学卒業生の追跡調査的な意味合いをもっております。日本大

学を巣立っていった卒業生たちが、その後どういった人生を歩んでいるかということが、この調査研究を通して少なからず浮き彫りにすることができたと考えております。したがって、その結果は、現在日本大学で学ぶ現役学生の皆さんの将来を考える上でも有益な示唆をあたえるのではないかと思います。本調査研究は、必ずしもアカデミックな問題意識ばかりではなく、母集団となった日本大学の卒業生の追跡調査という重要な意味をもっている点を強調したい次第でございます。

第3に、この2つを問題意識として、どういうフレームワークで調査研究を行ったかということについて、ご説明させていただきます。方法としては、アンケートと面接という二本柱で行いました。人間の生きざまを調べる場合には、アンケートだけでは表面的な部分を画的にしかとらえられませんので、どうしても面接調査が必要になります。早稲田の調査でも若干面接調査をやったのですが、極めて不十分でした。その反省を踏まえて、今回の日本大学の調査では面接の方にも多くの時間を充てることとし、面接調査の実施と分析に対してはほぼ1年くらいの期間をとりました。

具体的にどういうことを聞いたかというのが、報告書の1ページの後半にあります「調査票の構造」です。総合的満足感というのは、当初、幸福感とっていたのですが、抽象的であるという指摘がありまして、総合的満足感（Total Life Satisfaction TLS）としました。これを構成する機能にはどういうものがあるか、研究会で議論を重ねまして、以下の3つの機能を考えたわけです。1つがWorking Life (WF) で、職業生活は人生全体のOne of themであると冒頭に申し上げましたが、人生において最もパワフルな時期に多くのエネルギーを投入する職業生活は、やはり中核に据えられるべきであると考えられます。2つ目にFamily Life (FL)、すなわち家庭生活です。ここでは主に家族成員間のコミュニケーションの頻度について重点的に調べております。3つ目がSociety Life (SL)、社会生活ですが、主にSocial Support or Human Network を想定しております。すなわち、人間関係、広い意味でのその人を取り巻く人的なネットワークということです。仕事をもっている人は、所属企業の中での人的ネットワーク、職場の人間関係ということがま

ずあるわけですが、この調査研究ではそれ以外にも、会社横断的なネットワーク、近所付き合い、親戚付き合い、あるいは学生時代の仲間や趣味の仲間との交流、そういうところまで広げていったわけです。1人の人間を取り巻く環境として、仕事以外に、家族があり、地域社会があり、趣味や学生時代の仲間があり、こういった周辺も絡んで全体的な満足感に結びつくわけです。こういう考え方に基づいて調査票を作ったわけですが、報告書の151～158ページに調査票の現物を縮小したものがございまして、ご参照下さい。

第4は、調査票の中身についてご説明いたします。まずWorking Lifeについては、勤務先企業の規模・業種、その人の職務内容、転勤の経験、転職経験、年収などを聞いた後、心理学的な概念である仕事コミットメント、組織コミットメントなどを聞いております。

報告書の4ページをご覧いただきたいと思いません。上のほうに「4. 職業生活への満足度」として、「①現在の労働時間や休日数に満足している」「②現在の仕事内容に満足している」をはじめとした10項目がありまして、この項目に対する回答をもって満足度の尺度といたしました。これは早稲田の労働問題研究会で用いた尺度でして、因子分析を行った結果、ある程度使えるという見通しも立ちましたので、それをそのまま今回使用しました。

その下の「仕事コミットメント尺度」も、「①業務命令であれば、仕事の専門・内容に執着しない」「②会社の仕事ではなく、自分の専門の仕事に全力を尽くしている」、あるいは「⑥会社組織に埋没せず、会社と自分との関係はドライである」など10項目から構成されております。従来、大卒ホワイトカラーというのは、組織にべったりタイプの人が多く、就職というよりも就社といったほうが適切であるとよくいわれておりました。この調査では、組織に適應することよりも、自分の仕事にプロ意識をもっているかどうか、会社とある程度距離を置いて、会社が変わっても自分の仕事だけは守っていきたいというような専門職意識、自分の仕事にこだわりをもっているかどうか、そういった点に注目しているわけです。ですから、この仕事コミットメントというのは専門職意識とお考えいただければよろしいかと思いま

す。この10項目も、早稲田の労働問題研究会で用いたものであり、因子分析の結果1つに収束した項目群です。

さらに、報告書5ページの「組織コミットメント」ですが、「①たとえ現在よりもよい仕事やよい給料があたえられても、この会社が好きなのでよその会社へ移る気はない」「②会社の将来がかなり悲観的になったとしても、この会社に魅力を感じているので留まっていたい」など、徹底的に会社にしがみついていくという組織従属的な態度を表す項目から構成されております。終身雇用を前提にこの会社に骨を埋める覚悟で入社した中高年のホワイトカラーの多くはこういう意識をもっていると思われます。組織コミットメントという概念は、本来組織に対するいろいろな関わり方を指しておりますが、ここでは組織に対する従属性としてとらえております。なお、この10項目は、元慶応大学ビジネススクール教授でいらっしゃった関本昌秀先生が、1980年代から90年代にかけて企業帰属意識変化の研究をされて論文に発表された質問項目を使わせていただきました。

Working Lifeについては、よそですでに使われているものですので、ある程度比較することも可能であったわけですが、Family LifeとSociety Lifeについては今回試験的に作った項目がほとんどです。

Family Lifeでは、特に家族成員間のコミュニケーションの頻度ということで、配偶者、子ども、家族全体の3つの尺度で考えております。報告書の3ページ後半を見ていただきますと、「配偶者尺度」として、「①食事は一緒にとる」「②テレビ番組は一緒に見る」「③共通の話題がある」など、7項目あります。これで配偶者とのコミュニケーションが十分であるかどうかを測定しております。子どもと家族全体につきましても、同様な方法で測定しております。

次にSociety Lifeという人的ネットワークについてですが、これは職場と非職場に分けて聞いております。「職場関係の人間関係尺度」としては、報告書の5ページ後半にあります「①会社の上司」「②会社の先輩」「③同期入社の仲間」「④職場の同僚」「⑤会社の部下・後輩」の5項目で、こういった人たちとのコミュニケーションの程度、信頼関係のようなものを聞いております。また

「非職場の人間関係尺度」については、「①親」「②子ども」「③親類縁者」などの8項目で聞いています。

以上のようなことをアンケートで聞いて、さらにその後、面接調査も行って、全体的な満足感を調査したわけです。

第5は、調査概要についてです。日本大学の各学部の卒業生は約35万5000人います。その中から、卒業生名簿をサンプリング台帳としまして、8000人を抽出いたしました。その抽出の方法等については、報告書の7ページ、「サンプルの抽出」のところに小野先生が詳しく書いて下さっております。35万5000人の中から基本的に等間隔抽出法で抽出した8000人のサンプルに対して、1999年の11月末から2000年の1月にかけて郵送法でアンケートを配布し、1785の有効回答が得られました。回収率は22.1%と、予想より少し低めでした。郵送法のアンケートでは2割から2割5分ぐらいというのが一般的な相場です。今回は特定の大学の調査ですのもう少し回収率は上がるかと思ったのですが、一般的な水準に留まっております。年末年始がはさまったことが低い回収率の原因になったのではないかと考えております。しかし、有効サンプルとして1785を確保できましたので、これは十分なデータといえます。なお、女性の回収数が非常に低かったために、主な分析は、女性を除いて男性だけを対象に行っております。さらに、有効データ1785のうち、面接対象者として100人を抽出しました。報告書39ページに抽出基準が記述されておりますが、この100人はあくまでもこちらの都合で抽出したものですので、ひとりひとり了解をとる必要があります。結果的にほぼ半数の49人から了解が得られて、その方々に対して2000年の7月から11月にかけて面接をいたしました。

第6は、主な分析結果と考察について簡単に申し上げます。エッセンスは報告書37～38ページにまとめてあります。かいつまんで結論を申し上げますと、職場とか家族とか地域社会において自分を取り巻く身近な人と円滑なコミュニケーションが図れている人は総合的満足感が高い。すなわち、親和的態度の形成が総合的満足感の享受と密接に結びついているということです。終身雇用が崩れ、仕事のプロが求められる時代になってきて

いるわけですが、プロ意識が強く、仕事本位で組織にこだわらず動いている転職者などは意外に満足感が低く、組織にしがみついている人間のほうが満足感が高い。仕事コミットメント型の人よりも、組織コミットメント型の、いわゆる問題が多いとされている終身雇用・年功序列の仕組みにどっぷり漬かった古いタイプの人間の方が、精神的にも安定して、ストレスも少なく、満足感をもっているという結果が導かれたということです。

一方、アンケートの回答の上では、いろいろなところにコミュニケーションのパイプをもち、活発なコミュニケーションがはかれているはずの若年層の満足度はあまり高くはありません。年齢段階別に見ると、34歳以下が一番低くなっております。すなわち、総合的満足感はコミュニケーションの頻度だけで説明できるものではなく、やはり仕事の質を中心とした職業生活の充実が深く関わっていると示唆されます。若い人はまだそれほど重要な仕事をさせてもらっているわけではないし、組織の歯車的な自覚をもっている人間も多く、仕事への充実感が感じられないがために、全体的な満足感が低くなっていると考えられます。

わが国産業社会の大きな潮流として、20世紀後半を支えたわが国の人事管理システムはいま大変革期にあり、組織コミットメントよりも仕事コミットメントのほうが今後重要になりつつあるとされております。すなわち、組織に従属していくような人間よりも、プロとしての自覚をもった人間が求められるということです。しかし、現在は組織にしがみついている人の方が、職業生活への満足感や総合的満足感が高くなっているわけです。今後は、高い仕事コミットメントをもつ人が高い総合満足感を享受できるようなライフスタイルの確立が重要になると考えられます。今回の調査結果から、そういうことが今後の課題としてより鮮明に見えてきたということです。

第2章 面接調査の分析

東京富士大学の関口でございます。第3章の面接調査の分析について説明をさせていただきます。

まず調査の概要ですが、1つ訂正がございます。報告書の39ページ、「1. 対象者」の2行目、「そして、質問紙への回答内容によって」の次に「組織・職場への両コミットメント」と記してお

りますけれども、申しわけございません、「組織・仕事への両コミットメント」に訂正していただきたいと思っております。

対象者は、質問紙の返信用封筒に「面接調査に応じてもよい」と明記いただいた方を母集団として、仕事コミットメント尺度と組織コミットメント尺度、この両尺度の高い人と低い人の組み合わせによる4群の中から抽出いたしました。さらに、この4群に入らない人の中から、職業生活への満足度尺度の高い人と低い人の組み合わせの中から抽出して、トータル100名の方を抽出いたしました。面接調査の依頼について改めてこちらからお手紙を出しました。その中から、私どものほうも夏休みを中心に面接調査にまいりましたので、日程調整の関係で、今回ご協力いただいた方は49名ということになっております。

その内容は、報告書の「表3-1-1 対象者と属性」を見ていただきますと、年齢と職業について分類し、居住地域については政令都市、市部、郡部に分けております。地域との関係、特にコミュニケーション、ネットワークの関係で差が出るのではないかとということで、こういった分け方をいたしております。面接対象者の居住地域は、北海道地区の方が3名、東北地域が7名、関東が17名、関西が6名、中部が6名、中国・四国地方が8名、九州地域が2名で、質問紙調査と同じように関東地区のウエイトが大きくなっております。また、理工学部が6名、工学部が9名、生産工学部が4名で、理工系トータル19名。農獣医学部は9名で、これを理系に含めていいのかどうか分かりませんが、含めると28名で、今回の調査にご協力いただいた方々は理系の方が若干多めになっております。文系で一番多いのは文理学部ご出身の方で9名です。

研究チームのうちの6名が分担して各面接者の方々のところにお伺いいたしておりますが、基本的な質問として、40ページにありますような質問を共通にさせていただく。その後は適宜、面接者、被面接者の関心に基づいて詳しくお伺いをするというかたちで、大体1時間から、多い方は3時間以上という例もございます。場所は、ご家庭で、あるいはご勤務先、勤務先の近くの喫茶店などを使って、相手の方のご了承を得たうえで、面接内容はすべて録音させていただいております。

このような内容で49名の方々に面接をさせていただきまして、その分析をしたものが報告書40ページの「第2節 面接調査の結果」というところにまとめてございます。学部、居住地域もばらばらですのでまとめづらい部分はあったのですが、あえて共通項を探して、ここでは大きく分けて4つの視点から結果を分析いたしております。1つは職業選択について、どういったものが要因となってその方はその職業を選んでいらっしゃるかということ。2つ目は、その職業・キャリア形成に影響をあたえた要因としてはどんなことがあるのか。3つ目は、この調査の1つの重要な視点であります生活について、どのように考え、どのようにコミットしておられるか。そして4つ目に、仕事生活と仕事以外の生活との関係、職務満足感と生活満足感とを併せて分析するかたちでまとめております。若干読みづらい部分もあるかもしれませんが、生の情報をとということで、面接者の方がご発言いただいた内容を中心に記しております。

まず1つ目の職業選択をするうえで何がその方にとって決定要因になっているかということですが、1つは家業の継承です。ご自宅が自営業の場合、それを継ぐ。これは特に長男の方が多いわけですが、長男以外の方でも家業継承が職業選択上の大きなウエイトを占めている場合がございます。

もう1つは父親の職業や考え方の影響です。自営業でなくても、父親が働いている姿を見て、父親の職業を継ぐかたちで同じような職業を選ぶ。あるいは、父親の考え方が自分自身の職業選択に影響をあたえている。中には、地域とのつながりであるとか地域社会への奉仕とか、そういったところからも職業選択に非常に影響をあたえたという方もいらっしゃいました。

3つ目に、時代背景が大きなウエイトを占めている。オイルショックの時期に就職活動せざるを得なかったために、希望とは異なった、本意ではない就職をすることになったという方もいらっしゃいます。

また、出身地での生活を望んだという方も多くなっております。これには家業を継ぐとか父親の職業の影響といったことも含まれますけれども、お墓を守るとか実家を守るために積極的に自分自

身が地元に戻って生活をしたいんだということで、それが職業選択に影響をあたえている部分もございます。

次に職業・キャリアの形成に影響をあたえた要因ですけれども、これは大きく分けて4つになります。まず、仕事の中で達成感や満足感を得た、それが次のキャリアアップするうえで大きな動機づけになっているということ。2つ目はネットワークで、特に土木系の方や建設会社にお勤めの方の場合、日本大学OBのネットワーク、日本大学卒業生同士の交流に感謝しているという方が多く見受けられました。3つ目は自己啓発です。上司なり取引先の人から影響を受けて、自分もしっかり勉強していかなければいけないということで、自己啓発に前向きに取り組んでいらっしゃる。そして4つ目の指導者と支援者という点では、最初に入った会社の上司の方の影響を、感謝をもって語られる方がかなりおられました。やはり仕事そのものの達成感・満足感と、上司、取引先、日本大学OBのネットワーク、大きく分けるとこの2つによって職業・キャリアを形成してきたといえるかと思えます。

3点目の生活については、仕事生活の部分と家庭生活の部分、両方お伺いしているわけですが、仕事に熱心に取り組んでいらっしゃるということがまず1つあります。家庭との関係では、家族を大切にしたいだけでなく、目前の仕事を一生懸命やらざるを得ないために、そこまで体が追いつかないのが現状で、そこにジレンマを感じている。ただ、自分自身が担当している仕事とかいままでにやってきた仕事については、非常に満足している、達成感を感じているという回答が多く出ております。

転職をしているか、していないかというご質問に対しては、地元で就職された方の場合、公務員あるいは教員の方が多いこともありまして、転職されていない方のほうが多いという結果が出ております。報告書の中でも書いておりますけれども、地元に戻って就職するという場合、民間企業ですぐに自分がやりたい仕事ができる場がなかなかないということで、公務員や教員として就職するという傾向が見られます。中には、一度東京とか関西圏とか大都市圏で就職したけれども、ご両親が体調を崩されて、その面倒を見なければいけない

ということで地元に戻って転職したという方もいらっしゃると思います。その場合も、安定した職業を選んでほしいという両親や家族の意向もありまして、民間企業よりは公務員や教員を選ぶ方が多いという結果が出ています。

報告書47ページに第3節のまとめを書いております。この点は私自身の感想になりますけれども、49名の面接調査の結果からいうと、本人の意識とは裏腹の部分もだいぶ多くなっている。やはり適当なサポートシステムであるとか周りから環境を変えていくようなことをしないと、総合的満足感を高めていくことは難しいのかなと思います。

もう1点は年代による差があるということで、30代、40代の方の仕事と家庭のバランスと、50代、60代の方の仕事と家庭のバランスというのは若干違った傾向が見られる。この点も、今回の面接調査の結果ないし質問紙調査の結果を見るうえで留意して判断しなければいけない点なのかなと思っております。

第3章 日本大学卒業生の会社観と仕事観

文京学院大学の谷内と申します。私のほうは、所先生からご説明がありました報告書4、5ページの仕事コミットメントの尺度と組織コミットメントの尺度を使いまして、日本大学卒業生の方々の会社観、仕事観の実態は一体どうなっているのだろうかということを、DI分析を使って調べてみました。

1つお断りしておきたいのは、仕事コミットメント尺度の中の⑧よそへ転職することを前提に能力開発に努めている、⑨自分は社内の人脈よりも社外の人脈を大切にしている、⑩定年後も自分の能力を生かし雇用される自信がある—に関しては、所先生の当初の質問紙の設計趣旨と少し意味合いが異なりますが、積極的に外部（他の会社）に出ていくという色彩が強いため、この3項目については、私は転職志向と解釈して分析をさせていただきました。

組織コミットメントについては、私なりに定着志向という言葉で置き換えさせていただいてDI分析をやってみました。なお、DI分析といいますが、これは、「その通りである」とか「ややその通りである」という肯定的な回答から「少し違う」

「全く違う」という否定的な回答を引き、ディフュージョン・インデックス（DI）を作成し、調査結果の全体的傾向を分析するものであります。

その結果をかいつまんでご紹介申し上げたいと思います。まず、会社・仕事に対するコミットメントの分析結果としては、大きく2つ掲げられるのではなかろうかと思えます。1つは、自分の専門や仕事よりも、どちらかという業務命令や会社の仕事を重視する傾向が見られます。仕事より会社に対するコミットメントが強いということは、言葉を換えていうならば、滅私奉公型の職業観が見て取れるのではなかろうかと思えます。終身雇用を前提とした帰属意識の強さが、ここにも見て取れるということでございます。

ただ、先ほど所先生から母数が小さいということで女性は省いたというご説明がありましたけれども、私は女性の傾向値も少し見てみました。そうすると、年齢間、性別間、職種間において、会社や仕事に対するコミットメントの面で若干の違いが出てきております。その1つは、45歳が1つの分岐点になっておりまして、45歳以下の若い方々と女性においては、全体的に会社に対するコミットメントがやや低くなっています。特に34歳という若年層においては、会社よりも仕事に対するコミットメントのほうが強いのが大きな特徴となっています。もう1点は職種の差で、これは当然といえば当然なのですが、経営者・役員、管理職といった方々はやはり会社に対するコミットメントが高いという結果が出ております。

次に、転職志向の分析結果です。この解釈も非常に苦しんだのですが、転職を前提に能力開発を行ったり、ネットワークを外向けに広げていくという傾向はそれほど強く出ませんでした。つまり、積極的な転職志向は残念ながら見られなかったということです。先ほどの会社へのコミットメントが強いという結果が、ここにも出てきているのではなかろうかと思えます。

自分の能力を活かし、定年後も雇用され得る自信のある人の割合は意外と低く、しかも、そういう自信のない方々は女性とか34歳以下の若年層において顕著に見られました。これは、若年層の場合、習熟とか経験知が少ないのが影響しているのかもしれない。

面白いのは、職種的に見ますと、事務職はマイ

(表3-1) 「定年後も自分の能力を生かし、雇用される自信がある」

項目	合計	そう思う	どちらかとい えばそう思う	そう思わない	どちらかとい えばそう思わ ない	DI
経営者役員	121	27.3	22.3	7.4	14.9	27.3
管理職	332	11.7	26.2	15.4	20.5	2.0
専門技術職	409	11.5	19.3	17.4	27.4	-14.0
事務職	148	4.1	9.5	25.7	33.8	-45.9
販売サービス職	101	5.0	9.9	23.8	32.7	-41.6
その他	14	-	-	35.7	21.4	-57.1

(表3-2) 「現在より規模の小さい会社には勤めたくない」

項目	合計	そう思う	どちらかとい えばそう思う	そう思わない	どちらかとい えばそう思わ ない	DI
男性	1113	16.6	18.7	16.5	26.4	-7.6
女性	66	16.7	10.6	33.3	22.7	-28.7
トータル	1179	16.9	18.2	26.1	17.4	-8.4
男 性	34歳以下	11.2	13.3	25.2	34.3	-35.0
	35～39歳	12.4	20.6	20.0	32.4	-19.4
	40～44歳	15.0	15.0	20.6	28.5	-19.1
	45～49歳	17.5	23.3	11.1	23.3	6.4
	50～54歳	17.0	21.6	13.5	21.1	4.0
	55～59歳	21.3	20.7	12.7	26.0	3.3
	60歳以上	32.5	16.4	14.0	14.8	20.1

ナス45.9、販売・サービス職はマイナス41.6で、なぜこの2つがマイナスに出てきたのかということです(表3-1参照)。これは推測ですが、事務職はルーチン性が強く、汎用性が高い職種でありますので、自分の能力を活かして定年後も雇用されるというのは難しいのが原因かと考えられます。一方、販売・サービス職においては、成果主義の弊害が出始めており、その結果として人の出入りが激しくなってきたことがマイナス41.6という数字につながっているのではなかろうかと思われます。そして、これらから何が見えるかというと、事務職とか販売・サービス職と、あるいは先ほど申し上げた女性とか、34歳以下の若い層は、潜在的に転職の可能性をもった一群に発展し得る可能性があるのではなかろうかということです。

次に定着志向の分析結果です。組織コミットメント尺度の設問10項目のうち、4項目のみがプ

ラスで、その他がマイナスで、全体的にマイナスの傾向になっています。この結果は、キャリア形成とか仕事の配分・内容、会社の業績、労働条件如何によって転職しうる可能性があることを示唆しているのではなかろうかと思われます。つまり、定着志向はそれほど高くないと読みかえてよいものと考えられます。

しかも、ここでも同じように性別間、年齢間、職種間において大きな差異が出ていまして、34歳以下と販売・サービス職、女性においては定着志向がかなり低くなっております。たとえば、「⑨たとえ興味のある仕事をやらせてくれても、この会社よりも規模の小さい会社には勤めたくない」という設問に対して、全体的にはDIはマイナス8.4ですが、34歳以下の若年層においてはマイナス35.4。つまり、面白い仕事だったら規模の小さい会社が変わってもいいよという、仕事コミットメントを重要視する傾向が見て取れます

(表3-2参照)。また、これはあたりまえといえればあたりまえですが、唯一、経営者・役員は10項目すべてにおいてDIはプラスという結果が出ました。

以上の大まかな分析から、全体的に何がいえるかということですが、まず、日本大学の卒業生の会社・仕事に対するコミットメントは、仕事よりも会社のほうを重視する傾向があり、「滅私奉公型」の職業観が見て取れるということです。女性は全体的に会社との一体感が低く、結果として定着志向の低さにつながっています。年齢的には45歳が1つの分岐点になっていて、特に34歳以下の若年層においては、会社に対するコミットメントが低く、定着志向も低いという傾向が顕著に見られます。それに対して経営者・役員及び管理職の方々の会社に対するコミットメントは高く、転職志向は低くなっています。一番判断に苦しんだのが販売・サービス職で、会社に対するコミットメントが低く、転職志向が高くなっています。こうした販売・サービス職の調査結果の解釈には、今後のさらなる詳細な調査・分析が必要になってくるだろうと思われます。

従来、終身雇用の中で一元的な集団主義管理をやってきたわけですが、高学歴化とか価値観の多様化によって、いまや働き方がさまざまに変わってきております。したがって、HRM (Human Resource Management) のあり方も従来のような一元的な管理から個を対象とした管理に変わっていかざるをえないという時代の中にあって、今回の調査はHRMを展開するうえで重要なポイント、つまり34歳以下の層においてはちょっと違うのだということが発見できたということは、1つの研究成果といえるのではなからうかと考えております。

第4章 職務満足感と生活満足感

亜細亜大学の小野でございます。今回はいろいろと貴重な情報を提供していただいたり、勉強の機会をあたえていただきまして、ありがとうございました。特に私自身興味がありますのは、職務満足感ですとか生活満足感ということなので、その部分について簡単にご説明をさせていただきます。

レジュメの真ん中に図がございますが、この

「全体的生活満足感」というのは質問紙ですと、報告書158ページのIVの⑩、それから「人生の肯定感」というのは⑩、「余暇満足感」は報告書154ページのIIの(3)の⑥、「家庭満足」は同じく(3)の⑦というかたちで尺度を使っております。

今回、私に興味があったのは、人生全体への満足に一番何が効いてくるのかということです。報告書131ページの図7-1-1「地域形態別満足度」を見ていただくと、「人生全体」とか「家庭生活」での満足感が高いものの、「職務満足」とか「余暇生活」に関する満足感は相対的に低く出ております。

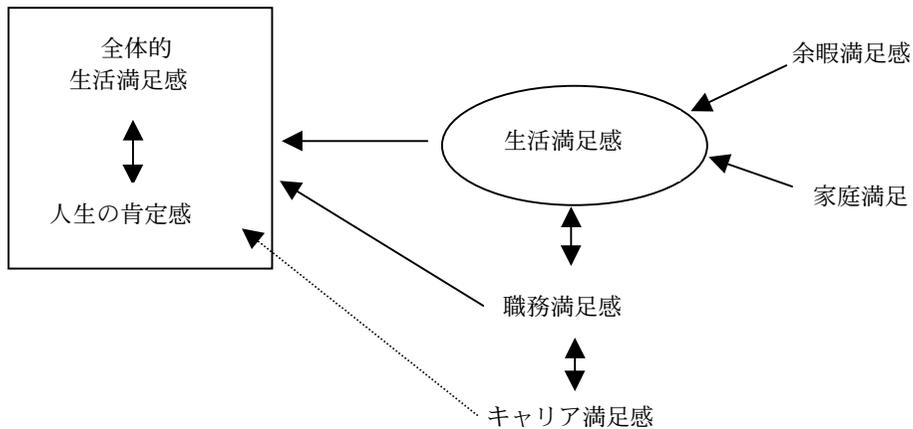
もう1つ特徴的なのは、「キャリア満足」、「余暇生活」での満足、「仕事以外の生活全体」での満足は地域差があるということです。今回、回答者のご住所を一番最後に書いていただいて、それをもとに郡部と市部と政令指定都市に分けて見ておりますが、郡部では「生活全体」に対する満足感が非常に高く、「余暇生活」についても高いというスコアが出ています。政令指定都市でも、詳しく見ますと、横浜市は「余暇生活」が非常に高く、これがどういう意味をもつのか、興味のあるところです。「キャリア満足」については、政令指定都市など、大都市圏で仕事の選択のチャンスがたくさんあるところにいる人たちは満足感が高く、市部、郡部等ではそんなに高くないという、この点でも地域差がはっきり見られます。

また、報告書131ページの図7-1-2を見ていただきますと、「キャリア満足」から「職務満足感」、「職務満足感」から「全体的生活満足感」、「生活満足感」から「全体的生活満足感」へという、この部分に関してはすでに私の別の調査で実証済みでして、これは間違いなく描ける図であると確信をもっております。

ただ、一番最後の、自分自身のいま、もしくは自分の人生そのものを肯定するかどうかということ、全体的生活満足感がどんなふうになるのかがわからなくて、今回の調査データを当てはめてやってみたのがレジュメにある図(図4-1を参照)です。

今回、「仕事以外の生活満足感」というのを1本で取ることができませんでしたので、「余暇満足感」と「家庭満足」、この2つを合成したスコアで「生活満足感」というのをつくって当てはめ

(図4-1) 職務満足感、キャリア満足感とそれに関連する諸要因の関係



てみましたところ、どうも「全体的生活満足感」から「人生の肯定感」へという直線的な関係ではなくて、この2つは同じボックスの中で相互関係してくる。どちらが上位概念になるとかという感じは見えてこないことがわかりました。

とくに「キャリア満足感」が自分のいままでの人生を肯定するというところと結びつきが強い。ボックスを指すのではなく、「人生の肯定感」だけを指すという意味で破線にしてありますが、関係自体は深い関係をもっております。所先生が目をつけられたように、キャリアの問題が重要な意味をもっているわけです。

「職務満足感」と「生活満足感」は、この図で示されているように相互関係があるのかということですが、報告書139ページに相関係数を示しておりますように、ここには明らかなスピルオーバーの関係が見られます。つまり、どこを見ましても0.3以上のスコアが出ていまして、ところどころ0.4が出てきます。その意味で、「職務満足感」と「生活満足感」はスピルオーバーするといえるのではないかと。

報告書139ページの「表7-4-2 キャリアパターン別」というのは、対象者を初めから自営業の人、途中から自営業に転職した人、ずっと同じ会社で正社員の人、正社員でも転職経験のある人に分けて見たものですが、自営業の人が「家庭生活満足感」と「職務満足感」の相関関係が高いことがわかります。これをどう判断するか、いろいろなことが考えられますが、小さい自営業を称

して「自営業」といっていらっしゃるすれば、職業生活と家庭生活は不可分である、つまり生業に近いという、そういうレベルでこのスコアが出てきたともいえますし、そうではなくて、自営業のほうが自己裁量の余地が大きい。つまり、時間やすべてのものをコントロールできる状況が多いので、仕事も生活もうまく処理できていると考えることもできるかもしれません。

正社員に関しては、「職務満足感」vs「生活満足感」も高いスコアが出ておりますが、「職務満足感」と「余暇生活満足感」の相関係数も相対的に高くなっておりまして、正社員のほうが余暇を楽しむだけの時間があるのかなということも考えられます。

レジュメの6ページにまいりまして、職務満足感に影響を及ぼすものは何かということです。まず属性では、40歳代で満足感が50%を超え、年齢が高まるにつれ、増加する。役員・経営者層や管理職では満足感が高い。自営業と正社員の間では差はありませんけれども、正社員転職者が一番満足感は低くなっています。

職務満足感に影響をあたえる要因としては、「将来に希望がもてる」とか「仕事の内容」「収入」「自分に向いている仕事」「生き甲斐のある仕事」などがあがっております。そして、どの地域でも「仕事内容」や「自分に向いている仕事」「将来に希望がもてる仕事」は大きい影響力をもつが、市部では「キャリア満足感」の影響も大きい。これは、先ほど報告書131ページの図7-1

ー1で見ていただきました、政令都市では「キャリア満足感」が高くなっていることと無関係ではないという気がいたします。

次に生活満足感についてですが、特徴的なのは40歳代で健康・老後の不安が大きいのということです。そして、健康については50歳代、老後については60歳代で不安は減少する。60歳代で老後の不安が減少するというのは、自分の老後問題と親の老後問題と、いずれも60歳代になりますとかなりクリアされてくるのかなと思われまます。それに比べて40歳代は、子どもも小さいし、老親もいる。負担の一番大きなところで、仕事も厳しいですから、ご自分の健康面でもきつい。そういうことで、40歳代が一番不安が大きくなっているのだらうと思います。

余暇生活に関しては、年齢が高くなるに従い、満足感が高くなる。家庭生活に関しては、年齢とともに満足感が高まってきて、50歳以上では60%以上の方が満足しているという結果が出ております。先ほど関口先生からご報告のありました面接調査の結果も含めて見ていきますと、家庭生活に関しては配偶者との関係が強調されることが多く、その部分がかかなり効いてくるのかなと思われまます。

おわりに

日本大学の岩出と申します。本プロジェクトの総括ということで、早稲田大学の調査結果（1994年実施）との比較をしてみたいと思われまます。まず、両調査から得られた共通点ですが、「年齢段階の上昇とともに職業生活への満足感が高い」「勤務する企業規模が大きいほど職業生活への満足感が高い」「転職経験のある者ほど仕事コミットメントが強まる半面、満足感が高い」「転職志向そのものは両大学ともそれほど高くない」といったことが見られまます。

一方、早稲田大学と日本大学との相違点の1つは転職事情です。日本大学の場合は自らの意志で転職するケースが圧倒的に多いのに対し、早稲田

大学の場合は止むをえない事情で転職するケースがかかなりのウエイトを占めています。このことは、早稲田大学はブランド大学として大企業に多く者が就職し、中堅私大としての日本大学の場合は大企業にも就職するけれども、やはり数字的には中小企業レベルの企業に就職する者が多いといった大卒の一般的な就職構造の下に、大企業レベルの安定志向、中小企業レベルの流動志向という日本の労働市場の特色を反映しているのではないかなと思われまます。

職業生活満足感についても、日本大学と早稲田大学で大きな違いが見られまます。一般的に40歳代で満足度は停滞ないし低下するといったことが先行研究を通じて明らかにされていますが、早稲田大学の場合はまさにそれを如実に示しているのに対し、日本大学の場合は年齢の上昇とともに一貫して満足感が上がっています。これは一体なぜかということですが、1つは日本大学の場合は自営業者が多いという統計的な差が考えられまます。もう1つは、中小規模企業や地元企業等への就職が比較的多いことから、地域社会における人的ネットワーク等のサポート体制やストレス解消の手段が早稲田大学の場合よりも充実していることが作用しているのではないかなといったことが考えられまます。

このプロジェクト調査は、日本大学卒のホワイトカラーを対象を限定しているという意味では日本大学卒者の個別事情を明らかにしているといったものですが、同時に、日本大学の大学としての社会的位置づけから判断すると、日本におけるごく一般的な大卒ホワイトカラーの生活事情をある程度反映したものと考えられなくもありません。日本大学卒ホワイトカラーは日本の一般的な大学卒ホワイトカラーとして平均以上の満足感のある生活をしていまます。半分以上冗談ですが、早稲田大学というブランド大学よりも中堅私大の日本大学に入ったほうが総合的には幸せなのではないでしょうか（笑）。