

修士論文（要旨）

2022年1月

日本の男性高年齢労働者における仕事満足度の関連要因

指導 杉澤 秀博 教授

老年学研究科

老年学専攻

220J6014

李 子軒

Master's Thesis(Abstract)  
January 2022

Factors associated with job satisfaction among older Japanese male workers

Li Zike

220J6014

Master's Program in Gerontology

Graduate School of Gerontology

J. F. Oberlin University

Thesis Supervisor: Hidehiro Sugisawa

## 目次

第1章：研究背景と目的 .....	1
1. はじめに .....	1
2. 先行研究 .....	1
2.1 仕事満足度の規定要因 .....	1
2.2 既存研究の問題点 .....	2
3. 研究目的 .....	2
第2章 研究方法 .....	2
1. 分析対象 .....	2
2. 分析項目 .....	2
3. 分析方法 .....	3
第3章 結果 .....	4
1. 回答者の特性 .....	4
2. 重回帰分析の結果 .....	4
第4章 考察 .....	4
第5章 結論 .....	5

引用文献

資料

# 第1章 研究背景と目的

## 1. はじめに

日本の高齢者雇用問題については、過去から現在に至るまで、その時代に応じた制度を構築してきたが、2030年には労働者の5人に1人が60歳以上となるという近年の少子高齢化の急速な進行を踏まえ、2013年4月に、いわゆる「改正高齢者雇用安定法」が施行され、定年を60歳から65歳に引き上げる法整備を行った。現在はその経過措置期間で、2025年4月から65歳定年制はすべての企業の義務になる予定である。

日本では、就業については、経済的な理由とともに仕事を通して生きがいを獲得するという位置づけが強い。同時に、現代の高齢者は昔と比較して心身共に健康であり、労働者として活躍できる[1][2]。したがって、生き生きと働く高齢者が若年者と一緒に就労している会社は、しなやかでかつ強靱な高い競争力を持つといわれている。すなわち、「高齢者の活用」は産業界全体の課題であり、各企業において数々の取り組みがなされてきている[7]。

全年齢層の就業者が生き生きと働くという指標に仕事満足度がある。仕事満足度の向上を図ることは、企業と就業者それぞれにとってメリットがある。企業にとってのメリットについては、仕事満足度の低下が離職する従業員の数に影響すること[3][4]、さらに生産性の低下にも関連することが示されている[5]。これらを考慮すると仕事満足度を高めることは企業サイドから見た場合においても有益であることが分かる。就業者によつてのメリットについては、仕事満足度が高い人では、主観的健康度が高く、自覚症状も少ない、さらに精神健康も良いなど健康状態が良好であること、加えて自己実現や生きがいの高いということが示されている[8]。

## 2. 先行研究

### 2.1 仕事満足度の規定要因

これまでの仕事満足度の規定要因に関する研究は、自由裁量[11][12][13][14]、労働時間[15][16]、職場環境[17][18]、給与[19][20]、雇用形態（正規・非正規）という5つの側面からの考察が挙げられる。

### 2.2 既存研究の問題点

学術文献データベースに「高齢労働者」「仕事満足度」「高齢労働者」「職務満足度」をキーワードとして検索したが、ヒットする研究がなかった。仕事満足度に関する既存の研究では、研究対象者として男女とともに年齢層が20歳代から60歳代までである。すなわち、高齢者の仕事満足度に関する実証分析が行われておらず、高齢者の仕事満足度の関連要因は明確ではない。高齢労働者の仕事満足度についての研究は不十分だと考えられる。

## 3. 研究目的

本研究では、日本の男性高齢労働者の仕事満足度の関連要因を明らかにすることであり。その際、高齢者の雇用形態を分析軸とする。すなわち、正規従業員と非正規従業員という雇用形態によって仕事満足度に関連する要因に違いがあるか否かかも明らかにする。

## 第2章 研究方法

### 1. 分析対象

本研究では、『中年期男性の生活の送り方に関する調査』（高齢者における健康の社会階層格差のメカニズムとその制御要因の解明プロジェクト、研究代表者：桜美林大学大学院国際学術研究科・杉澤秀博）の二次分析を行った。このデータベースは、次のような方法でデータが収集された。全国 55～64 歳男性の中から、住民基本台帳から層化無作為抽出法により 2,500 人の調査対象者を選んだ。この対象者に対して訪問面接調査を実施し、919 名に対して調査が完了した。

### 2. 分析項目

#### 1) 関連要因

関連要因は、既存研究で仕事満足度に影響する要因として指摘されている(1)自由裁量、(2)労働時間、(3)職場環境、(4)給与の4面から設定した。

#### 2) 仕事満足度

仕事満足度について、全体的な仕事満足度を1項目で把握した。

#### 3) 雇用状態

「正規従業」と「非正規従業」の2区分とした。「非正規従業」には「パート・アルバイト」「嘱託」「派遣社員」「契約社員」が含まれる。

#### 4) 調整変数

主観的健康、学歴、就業年数を用いた。

### 3. 分析方法

データベースでは、わからない、無回答という欠損の項目を含むケースがみられた。複数の項目で構成されるスケールの場合には、欠測の項目に当該項目の平均値を代入して補完した。1項目以上欠損したサンプルは削除した。その結果、分析の対象者数は704となった。「正規従業」と「非正規従業」の各群について、従属変数に仕事満足度を、独立変数に関連要因と調整変数を投入し、それぞれ重回帰分析を用いて行った。本研究で使用した統計ソフトはSPSS 26.0である。本研究の有意水準は $<.05$ であった。

## 第3章 結果

### 1. 回答者の特性

正規従業のケース数は407、非正規従業のケース数は144であった。正規従業と非正規の仕事満足度はそれぞれ1.15点と1.24点であり、非正規の方が有意に高かった。正規と非正規の間では、労働環境と職場の人間関係を除いてほとんどの変数の分布で有意差がみられた。

### 2. 重回帰分析の結果

正規従業については、自由裁量、能力の活用、人間関係と給料の増加が仕事満足度に対して有意な正の影響をもっていた。非正規従業については、能力の活用と人間関係が仕事満足度に有意な影響をもっていたものの、自由裁量と給料増減は有意な影響をもっていなかった。

## 第4章 考察

本研究では、日本の男性の高年齢労働者を対象に、正規従業、非正規従業の2群に分け、仕事満足度に関連する要因を明らかにした。労働時間については、各群とも仕事満足度に有意な影響が見られなかった。有意でなかったのは各職種や業種では実際の労働時間がかなり異なり、その意味も異なっていることから、影響が有意でなかった可能性がある。しかし、結果の追試が必要であろう。労働環境について、いずれも仕事満足度に有意な影響をもっていなかった。有意でなかったのは、正規従業の男性高年齢労働者の場合、労働環境に対して包容的な態度を取っていることが原因している可能性がある。

能力の活用と職場の人間関係については、両群とも仕事満足度を有意に向上させることが明らかになった。既存研究と同じように、能力の活用については、高齢期になっても仕事の場においても積極的に自身の知識や能力を発揮できることが仕事満足度の向上につながることを示唆された。給料の増加について、正規従業者の場合、仕事満足度の向上に有意に関連していた。しかし、非正規従業においては仕事満足度への影響は有意ではなかった。

研究では、いくつか解消すべき課題が残されている。第1には、労働時間について、各職種や業種では、その意味が異なっている可能性がある。職業や業種に分けて、労働時間の仕事満足度への影響を分析することが必要である。第2には横断研究であることから、仕事満足度と要因との因果関係の特定には慎重を要する。縦断調査による検証が必要である。

## 第5章 結論

本研究では、これまで十分に議論されてこなかった日本の男性高年齢労働者の仕事満足度に関連する要因を実証に明らかにした。分析の際には、雇用状態によって仕事満足度の関連要因の違いに着目した。分析の結果から、正規・非正規のいずれも場合も能力活用と職場の人間関係が仕事満足度の向上に有意な影響があることがあること、しかし自由裁量と給料の増加については、正規従業のみ仕事満足度を高めることに貢献することが示唆された。

### 謝辞

本研究の趣旨にご理解いただき、データベースを提供いただきました桜美林大学大学院老年学研究科の杉澤秀博先生にお礼を申し上げます。本論文の作成にご指導、ご教授くださいました桜美林大学大学院老年学研究科の杉澤秀博先生、**新野直明**先生、中谷陽明先生に心から感謝を申し上げます。

## 引用文献

- 1.藤村 和宏.職員の満足度はなぜ重要か.Nursing Today 1999 ; 24 (3) : 12 - 15.
- 2.花岡 正夫.中高年齢者意識調査結果および分析.職能開発人事管理 1998 ; 78 (6) : 29 - 35.
- 3.Freeman, R.B. & Gelber, A. M. Optimal inequality / optimal incentives: Evidence from a tournament.NBER Working Paper 2006 ; 125 : 88-91.
- 4.Akerlof, G. A., Rose, A.K. & Yellen, J. L. Job switching and job satisfaction in the U.S. labor market Brookings Papers on Economic Activity 1988 ; 2 : 495 - 582.
- 5.斉藤 隆志.仕事満足度の及ぼす企業業績への影響.経営行動科学 2007 ; 20 : 85 - 90.
- 6.斉藤 隆志.企業内賃金分散・仕事満足度・企業業績.日本経済研究 2007 ; 17 : 81-84.
- 7.守島 基博.成果主義は企業を活性化するか.日本労働研究雑誌 2004 ; 525 : 34 - 37
- 8.Fujiwara, Y. Engagement in paid work as a protective predictor of basic activities of daily living disability in Japanese urban and rural community-dwelling elderly residents:An 8-year prospective study.Geriatrics Gerontology International 2016 ; 16 : 126-134.
- 9.Radloff,L. S. . The CES-D Scale: A self-report depression scale for research in the general population. Applied Psychological Measurement 1977 ; 1 : 385-401.
- 10.佐藤 寛.労働者の働きがい感と健康習慣・自覚症状との関連性.日衛誌 1911 ; 4 (6) : 63-67.
- 11.戸田 淳仁.正社員の労働時間制度と働き方.RIETI Discussion Paper Series 2016 ; 8 : 29-34.
- 12.野村 旭.働き方が仕事満足度・生活満足度に与える影響.Works Discussion Paper 2018 ; 21 : 29-33.
- 13.松田 茂樹.柔軟な働き方はワーク・ライフ・バランスを改善するのか.Life Design Report 2008 ; 78 : 415.
- 14.奥田 隆史.柔軟な働き方が仕事満足度・幸福度に与える影響.経営情報学会 2020 年全国研究発表大会.
- 15.大竹 文雄.日本の幸福度.日本評論社 2010.
- 16.浅野 博勝.動労時間と満足度-日英独の比較研究.RIETI Discussion Paper Series 2011. ; 11J : 37-41.
- 17.宗 健.労働時間が仕事満足度・幸福度に与える影響.2018 年春季全国研究発表大会.
- 18.佐々木 昭彦.高齢社会での労働環境づくりに関する基礎的な調査.日本建築学会計画系論文集 2000 ; 530 : 87 - 94.
- 19.田村 正枝.看護職者の仕事への認識および満足度に影響を与える要因に関する検討.長野県看護大学紀要 2007 ; 37 - 39.
- 20.木村 亨.従業員の職務満足と企業業績.労働科学 2011 ; 87 : 104-108.
- 21.総務省統計局.労働力調査 2021.
- 22.高橋 義明.国際比較と政策利用からみた幸福度の測定方法のあり方—アジア諸国を中心とした幸福度調査結果から—.早稲田大学大学院アジア太平洋研究科 2018 ; 1 : 260.
- 23.高橋 義明.日本の幸福度の低さにおける文化の影響：理想の幸福度による検証.行動経

- 済学 2018 ; 11 : 13-18.
- 24.湯田 道生.健康状態と労働生産性.日本労働研究雑誌 2010 ; 601 : 25-36.
- 25.上村 一樹.労働者の健康増進が労働生産性に与える影響—パネルデータによる分析—.生活経済学研究 2017 ; 45 : 22-27.
- 26.湯田 道生.健康状態と労働生産性.日本労働研究雑誌 2001 ; 601 : 25 - 36.
- 27.厚生労働省.就業形態の多様化に関する総合実態調査 2018.
- 28.石川 経夫.仕事の満足度の分配をめぐる統計的分析.日本労働研究雑誌 1992 ; 391 : 2-14.
- 29.村田 ひろ子.仕事の満足度を左右するのは, 仕事内容か, 人間関係か～ ISSP 国際比較調査・日本の結果から～.放送研究と調査.2016 ; 17 : 27-38.
- 30.武田 文.ホワイトカラー男子勤務者の年齢層別にみた労働生活と健康状態.民族衛生 1991 ; 57 (6) : 227 - 238.
- 31.江夏 幾多郎.正規従業員と非正規従業員の間での均衡処遇と組織パフォーマンス.経営行動科学 2011 ; 24 (1) : 59-65.
- 32.木村 琢磨.非正社員・外部人材の活用と職場の諸問題.日本労働研究雑誌 2002 ; 505 : 27 - 38.
- 33.田中 明子.病院栄養士の職務満足度に影響を与える要因.日健医誌 2019 ; 31 (4) : 335 - 345.
- 34.篠原 清夫、榎本 環.社会調査の基礎—社会調査士 A・B・C・D 科目対応.弘文堂 2012 ; 3 : 61-64.
- 35.Frey, Bruno S.HAPPINESS:A Revolution in Economics, Massachusetts Institute of Technology.幸福度をはかる経済学 2012 ; 5 : 51-53.
- 36.藤本 裕三.老後所得に関する自助努力の必要性和その支援制度のあり方について.公益社団法人日本アクチュアリー会会報 2016 ; 6 : 69.