

修士論文(要旨)

2019年1月

非正規雇用労働者と正規雇用労働者の離職意思に関する比較

指導 種市 康太郎 教授

心理学研究科
臨床心理学専攻

217J4011

永野 史彰

Master's Thesis (Abstract)
January 2019

A Comparative Study of Job-leaving Intention among Regular versus Non-
Regular Workers

Fumiaki Nagano
217J4011
Master's Program in Clinical Psychology
Graduate School of Psychology
J. F. Oberlin University
Thesis Supervisor: Kotaro Taneichi

目次

| | | |
|-----|---|----|
| 第1章 | 研究背景 | 1 |
| 1.1 | 非正規雇用労働者を取り巻く環境..... | 1 |
| 1.2 | 研究対象としての離職・転職..... | 2 |
| 1.3 | 離職・転職の背景的研究..... | 3 |
| 1.4 | 日本における非正規雇用労働者の離職・転職に関する先行研究 | 9 |
| 第2章 | 目的 | 10 |
| 第3章 | 方法 | 11 |
| 3.1 | 調査対象者 | 11 |
| 3.2 | 調査方法..... | 11 |
| 3.3 | 調査期間..... | 11 |
| 3.4 | 調査項目 | 11 |
| 3.5 | 指標の作成 | 14 |
| 3.6 | 分析方法..... | 14 |
| 3.7 | 倫理的配慮 | 14 |
| 第4章 | 結果 | 16 |
| 4.1 | 対象者の属性..... | 16 |
| 4.2 | 使用した尺度の妥当性および信頼性 | 17 |
| 4.3 | t 検定による正規雇用労働者と非正規雇用労働者の差の検討..... | 18 |
| 4.4 | 正規雇用群と非正規雇用群の各群における尺度間の相関係数..... | 20 |
| 4.5 | 正規雇用群と非正規雇用群における尺度間の相関係数の有意差検定 | 28 |
| 4.6 | 転職行動、離職意思、職務定着に関する重回帰分析 | 30 |
| 第5章 | 考察 | 33 |
| 5.1 | 各尺度得点に見られる非正規雇用労働者と正規雇用労働者の違いについて | 33 |
| 5.2 | 各尺度間の相関に見られる非正規雇用労働者と正規雇用労働者の違いについて | 34 |
| 5.3 | 雇用形態による転職行動、離職意思、職務定着に関連する要因の違いについて | 37 |

引用文献

付録 A

付録 B

謝辞

第1章 研究背景

近年、有期契約労働者、パートタイム労働者、派遣労働者などの非正規雇用労働者が増加傾向にあり、2015年には約1980万人と、役員を除く雇用者全体の3分の1超を占める(厚生労働省,2016)。厚生労働省が非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を推進する一方で、2015年に改正された労働者派遣法などを筆頭に、非正規雇用労働者が非正規雇用労働者のままでキャリアを形成することへの支援が注目されている。

このような方針にあたって、非正規雇用労働者がキャリアを形成していくためには、非正規雇用労働者の不安定な雇用に見られる離職・転職を抑制し、非正規雇用労働者のキャリアドリフトの発生を抑えることが重要といえる。厚生労働省(2014)においては、事業所における専門的業務を担う非正規雇用労働者が増えている状況にある一方で、“正社員以外の労働者を活用する上での問題点”として「定着性」が挙げられており、非正規雇用を行う企業の立場からも、非正規雇用労働者の離職・転職の抑制は重要な課題となっていると言える。

第2章 目的

本研究は、Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski, & Erez(2001)の職務定着理論に基づき、企業が定着性に課題を感じており、かつキャリア発達支援が早急の課題と考えられる若年非正規雇用労働者を研究対象として、若年非正規雇用労働者に特徴的な離職意思の規定因と職務定着の規定因を検討し、非正規雇用労働者の離職・転職とキャリアドリフトを促進あるいは抑制する要因を検討することを目的とする。非正規雇用労働者の離職意思と職務定着に関して正規雇用労働者と比較検討し、その特徴を明らかにすることによって、非正規雇用労働者への適切な定着支援の実施が可能になると考えられる。

第3章 方法

3.1 調査対象者及び調査方法

22歳～34歳の男性および女性労働者のうち、国内在住の非正規雇用労働者400名および正規雇用労働者400名を調査対象とした。Web調査会社に依頼し、設定条件に該当する登録者(モニター)の抽出、調査協力依頼を行い、Web上でのアンケート調査を1人の対象者に対して1回実施した。

3.2 調査項目

調査項目には、人的資源管理尺度(山本, 2009)、キャリア発達尺度(山本, 2009)、職務満足度尺度(田中, 1998)、合成的職務定着尺度(Mitchell et al., 2001)、包括的職務定着尺度(Crossley, Bennett, Jex, & Burnfield, 2007)、職務選択肢尺度(Crossley et al., 2007)、転職行動尺度(Blau,1994)、退職意思尺度(Crossley et al., 2007)、ワークエンゲイジメント尺度短縮版(Shimazu et al, 2008)、職業性ストレス簡易調査票簡略版(労働省, 1999)を使用した。

フェイスシート項目として、性別、年齢、居住地域、雇用形態、事業所の規模、現在働いている業種、現在の業務内容、現在の職位、自己都合で勤務先を変えた回数、これまでの最長勤続期間についても回答を得た。

また、フェイスシート項目から、個人ごとの辞めやすさを表す指標である「辞めやすさ指標」を作成し分析に導入した。

3.3 分析方法

本研究においては、IBM SPSS Statistics Ver.25 を用い、次の量的な分析を行った。

- (1) 使用した尺度について、主成分分析、確認的因子分析、探索的因子分析、 α 係数の算出を行い、内的整合性について確認を行なった。
- (2) 正規雇用群と非正規雇用群の2群間において、各尺度について対応のない t 検定を行い、2群の比較検討を行った。
- (3) 正規雇用群と非正規雇用群の各群において尺度間の相関係数を算出し、2群間の相関係数の有意差の検定を行い、2群の比較検討を行った。なお、この分析については岩原(1965)を参考に、Microsoft Office Excel 2010 を用いて統計的検定を実施した。
- (4) 正規雇用群と非正規雇用群の各群において、転職行動尺度、退職意思尺度、包括的職務定着尺度を基準変数とする重回帰分析を行い、2群の比較検討を行った。相関係数の算出における各指標間の相関の仮説については、図 3-1 に示した。

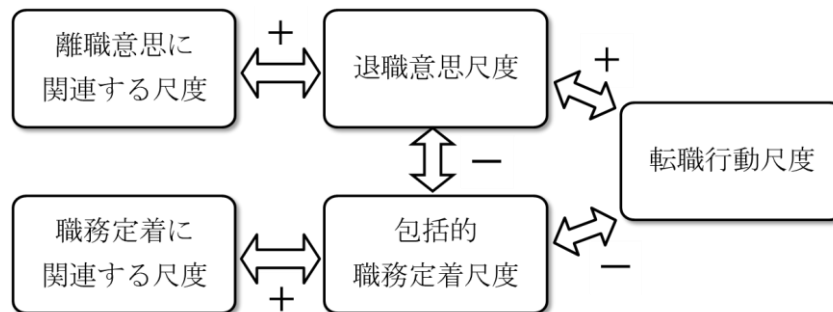


図 3-1 想定される相関関係

第4章 結果

4.1 対象者の属性

回答の妥当性が低いと判断されるデータの除外を行なった結果、回答者数 800 名に対し、有効回答者数 720 名となった(有効回答率 90.0%)。

4.2 t 検定による正規雇用労働者と非正規雇用労働者の差の検討

非正規雇用群は正規雇用群に比べて、転職行動尺度、退職意思尺度の得点が高く、キャリア満足、昇進可能性の得点が低く、心理的な仕事との負担(量)の得点は低い、仕事のコントロール度の得点も低く、上司・同僚のサポート得点が低く、抑うつ感の得点が高いことが示された。また、包括的職務定着尺度の得点が低く、合成的職務定着尺度のうち、職務内容、社内制度の満足感が低く、勤続年数が短く、人的資源管理尺度のうち雇用保障の得点が低く、辞めやすさの指標が高いことも示された。

4.3 正規雇用群と非正規雇用群の各群における尺度間の相関係数

図 4-1(正規雇用群)および図 4-2(非正規雇用群)に示す結果となった。

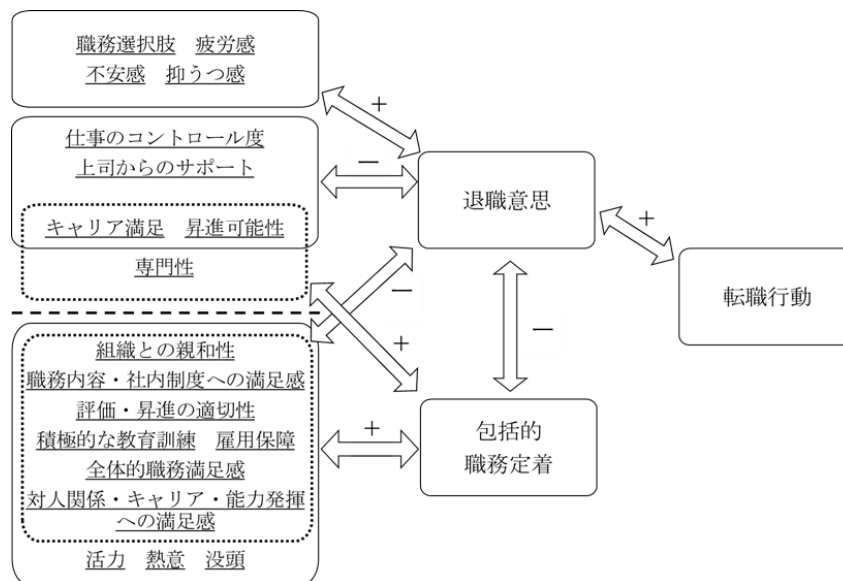


図 4-1 正規雇用群における相関

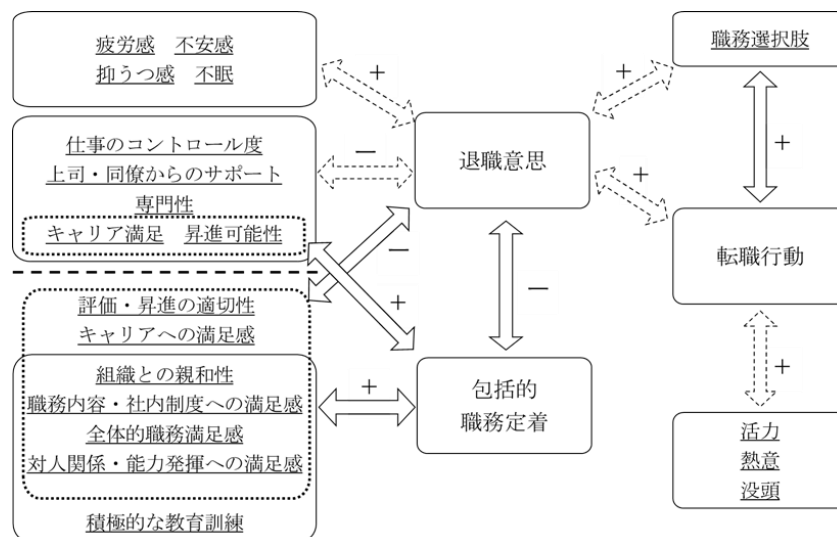


図 4-2 非正規雇用群における相関

4.4 正規雇用群と非正規雇用群における尺度間の相関係数の有意差検定

非正規雇用群は、正規雇用群と比較して、勤続期間と転職行動尺度の相関が弱く、職務選択肢尺度、雇用保障、心理的な仕事の負担(量)、不安感、抑うつ感と退職意思尺度の相関が弱く、雇用保障、同僚からのサポートと包括的職務定着尺度の相関が弱いことが示された。一方、昇進可能性、食欲不振、積極的な教育訓練と職務選択肢尺度の相関が強く、辞めやすさ指標とキャリア満足との相関が強く、不安感、抑うつ感と心理的な仕事の負担(量)の相関が強いことが示された。

4.5 転職行動、離職意思、職務定着に関する重回帰分析

正規雇用群の転職行動については、職務選択肢が多く、離職意思が強いほど転職行動が多い傾向があり、勤続期間が長いほど転職行動が少ない傾向があることが示された。また、非正規雇用群の転職行動については、職務選択肢が多く、仕事へ没頭しており、心理的な仕事の負担が強く、辞めやすさ指標が高いと転職行動が多い傾向があり、全体的職務満足感が高いほど転職行動が少ない傾向があることが示された。

正規雇用群の離職意思については、職務選択肢が多く、心理的な仕事の負担が強く、不安感が強いほど離職意思が強い傾向があり、全体的職務満足感が高く、包括的職務定着が強く、雇用が保障されており、昇進可能性が高いほど、離職意思が弱い傾向があることが示された。また、非正規雇用群の離職意思については、職務選択肢が多いほど離職意思が強い傾向があり、全体的職務満足感が高く、包括的職務定着が強いほど離職意思が弱い傾向があることが示された。

正規雇用群の職務定着については、組織との親和性が高く、雇用が保障されており、勤続期間が長いほど、職務定着が強い傾向があることが示された。また、非正規雇用群の職務定着については、組織との親和性が高く、昇進可能性が高く、勤続期間が長いほど、包括的職務定着が強い傾向があることが示された。

第5章 考察

5.1 各尺度得点に見られる非正規雇用労働者と正規雇用労働者の違いについて

非正規雇用労働者は正規雇用労働者と比較し、キャリアや現在の仕事への満足が低く、会社の長期雇用意向の低さも感じ、離職意思を持ちやすい可能性があり、サポートの少ない職場環境が離職の後押しとなることが考えられる。

5.2 各尺度間の相関に見られる非正規雇用労働者と正規雇用労働者の違いについて

非正規雇用群の相関係数の特徴から、現在の職務の要因よりも代替案となりうる職業の選択肢の有無を中心として転職行動を起こす傾向があると考えられる。また、非正規雇用群は離職意思と離職意思に影響する項目の相関が弱い点も特徴であり、今非正規雇用労働者は、今回のモデルに用いていない要因により離職意思を持つことが考えられる。

相関係数の有意差は、中核的な調査項目である転職行動尺度、退職意思尺度、包括的職務定着尺度と相関がみられる項目のいずれにおいても非正規雇用群の相関係数が低く出ていることが特徴であり、非正規雇用労働者の離職抑制を目的とした特有の施策といったものは相関係数の差からは見いだせない結果となった。

5.3 雇用形態による転職行動、離職意思、職務定着に関連する要因の違いについて

正規雇用労働者は職場の様々な要因から離職意思を持ち、離職意思が転職行動に繋がるという、媒介プロセスが想定されるのに対し、非正規雇用労働者は職場の様々な要因から離職意思を経由せず直接的に転職行動を起こすといった特徴的なプロセスが想定される。

非正規雇用労働者に特に影響がある要因は見いだせなかったが、全体的職務満足感および組織との親和性に対してアプローチすることは、雇用形態に関わらず離職抑制および職務定着に有効であると考えられる。

引用文献

- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *59*, 288-312.
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of Global Measure of Job Embeddedness and Integration into a Traditional Model of Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology*, *92*(4), 1031-1042.
- 岩原 信九郎(1965). 教育と心理のための推計学 新訂版 日本文化科学社
- 厚生労働省(2014). 平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況 retrieve from <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/14/dl/gaikyo.pdf> (2019 年 1 月 30 日)
- 厚生労働省(2016). 厚生労働白書(平成 28 年版)
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, *44*, 1102-1121.
- 労働省(1999). 平成 11 年度「作業関連疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書 retrieve from <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkkyoku-Soumuka/0000050919.pdf> (2019 年 1 月 11 日)
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., & Goto, R. (2008). Work Engagement in Japan: Validation of the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: an International Review*, *57* (3), 510-523.
- 田中 美由紀(1998). 職務満足感に関する諸要因の検討 早稲田心理学年報, *30*(1), 29-36.
- 山本 寛(2009). 人材定着のマネジメント——経営組織のリテンション研究 中央経済社