

# 労働者の職場に対する満足度の 向上について<sup>1</sup>

～就職氷河期世代からのアプローチ～

関西大学 鶴飼康東研究会 労働経済学

脇田純弘 竹内啓 好井浩 鈴木衛

2008年12月

---

<sup>1</sup>本稿は、2008年12月20日、21日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2008」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、鶴飼康東教授（関西大学）、竹村敏彦（RCSS）、村上雅俊（RCSS）、森下仙一（関西大学大学院）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

## 要約

本稿では、労働者全体の職場に対する満足度を向上させるために、氷河期世代に焦点を当てた。特に職場に対する満足度が低い氷河期世代の満足度を上げることで全世代の満足度の向上を図れるという考えの基、分析を行った後、政策提言を行う。

文部科学省『卒業者数、就職者数及び就職率等の推移[大学(学部)]』(2007)によると、バブル崩壊から就職率が激しく低下している。また、統計数理研究所『将来の見通しの推移』(2004)によると、就職氷河期の時期において将来の見通しが良いと考えている国民が著しく減少していることがわかる。つまり、就職氷河期世代の人々の入社時の心理傾向は将来に対し悲観的であったことがわかった。

本稿では先行研究として、太田、玄田、近藤(2007)を参考にした。ここでは、卒業時の就職状況が持続する背景として、日本の労働市場では、労働者の雇用機会が新卒採用に偏っていることが従来から認識されており、新卒時点で正社員に就けなかった若者は、その後正社員になることが難しくなる。

本稿では「関西大学ソシオネットワーク戦略研究機構」が行った「職場における IT 化と組織構造に関する Web アンケート調査結果」(<http://www.kansai-u.ac.jp/rcss/>) (実行: 2008 年 2 月 サンプル数 9,579 調査項目 57) に基づき、就職氷河期世代の職場に対する満足度を向上させる制度的手段を、統計学的に分析する。このアンケートデータを用いて、統計解析ソフトウェア SPSSver.16.0 の線形回帰分析を用いてどの項目が職場に対する満足度に影響を与えるかを分析する。次に、コブ・ダグラス型効用関数を用いて効用関数の設計を行う。

分析の結果、IT 化に対する評価と業績が給与に直結しているかという項目が全世代において有意であった。給与と余暇時間が一定であっても、このそれぞれの項目を向上させれば職場に対する満足度が向上するとわかった。

労働者の IT 化に対する評価が向上すれば、余暇時間と給与が一定であっても職場に対する満足度が向上する原因は、IT 化により作業効率上がり、その結果、残業や休日出勤が減るといった理由が考えられる。

IT 化に対する評価があがるということは職場に IT 設備を導入することにより業務の効率化が図られることを言う。

そこで、社内ブログや社内 Wiki を導入を提案する。そしてあるテーマごとに問題点や解決策等の情報を共有させ、問題解決に役立てることで仕事の効率化を図る。

給与体系が成果主義になれば余暇時間と給与が一定であっても、職場に対する満足度が上昇する理由として、資産価格のバブル崩壊による期待賃金の低下により、実力次第ですぐに高収入を得られる成果主義賃金を選択するという理由が考えられる。

若林・山岡・松山・本間(2006)の研究で、成果主義人事制度野本では、人事制度運用の公平さが求められていた。人事制度の運用の公平性とは評価基準の公平性である。そこで、公平な評価基準を作る方法には企業間の評価基準の情報共有をすることを提案する。

## 目次

### はじめに

## 第1章 現状・問題意識

### 第1節 (1. 1) 現状整理

- (1. 1. 1) 就職氷河期世代の定義
- (1. 1. 2) 就職氷河期世代の就職率
- (1. 1. 3) 就職氷河期世代の転職率
- (1. 1. 4) 国民の心理傾向
- (1. 1. 5) 現在国が行っている就職氷河期世代への対策

### 第2節 (1. 2) 問題意識

### 第3節 (1. 3) 先行研究

## 第2章 分析

### 第1節 (2. 1) 分析の方針

### 第2節 (2. 2) 分析

- (2. 2. 1) 線形回帰分析
- (2. 2. 2) 他世代との比較
- (2. 2. 3) 効用関数の設計
- (2. 2. 4) 結論

## 第3章 考察

### 第1節 (3. 1) IT化に対する評価についての考察

### 第2節 (3. 2) 成果主義についての考察

## 第4章 職場に対する満足度向上に向けた提案

### 第1節 (4. 1) IT化に対する評価について

- (4. 1. 1) IT化に対する評価を向上させる方法
- (4. 1. 2) 社内ネットワークの利用した情報

### 第2節 (4. 2) 成果主義の導入について

- (4. 2. 1) 方針
- (4. 2. 2) 成果主義的人事制度の公平性
- (4. 2. 3) 公平性を保つための提案

### おわりに

### 参考文献・データ出典

# はじめに

---

日本は1991年に資産価格のバブル崩壊が起り、不況の波にさらされた。これに伴い、企業の倒産と再編、正社員の雇用の縮小が起り、就業意欲を持つものであっても、働くことができない事態に陥った。この時期に、求職活動を行った人々がいわゆる「就職氷河期世代」と言われる人々である。また、長期にわたる不景気が、労働者の採用を抑制し、非正規雇用者の増加に繋がった。更に、小泉政権の労働市場政策により、労働基準法と労働者派遣法が改正され、派遣社員の派遣期間が3年から無制限に延長され、派遣社員の増加が起り、正社員の雇用の縮小が起った。その後、日本は一時的に不景気を脱することができたが、日本の雇用方針は実務経験のない新卒者の採用が一般的であるため、景気が回復してもいまだに既卒者に対する採用は厳しい。また、厚生労働省が2007年10月1日に調査した「就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」のデータによると、ここ3年における職場内の非正社員の割合は37%を占めており、前回調査した2003年から34.6%から37.8%に増加している。このことから、正社員としての雇用は未だ厳しいのが現状である。以上のことから、いくら景気が拡大しても「就職氷河期世代」の人々は雇用において救われない。本稿ではこの「就職氷河期世代」の人々を最も職場に対する満足度が低いと考え、就職氷河期世代を含んだ全世代の職場の満足度を上げる政策的提案を行う。

# 第1章 現状・問題意識

## 第1節 現状整理

### 1.1.1 就職氷河期世代の定義

本稿では、資産価格のバブル崩壊の影響が就職率に如実に影響を与えた、1993年(平成4年)から2004(平成16)年に就職期を迎えた世代を就職氷河期世代と定義する。また、この年から現時点での就職氷河期世代の年齢を23歳から37歳とする。

### 1.1.2 就職氷河期世代の就職率

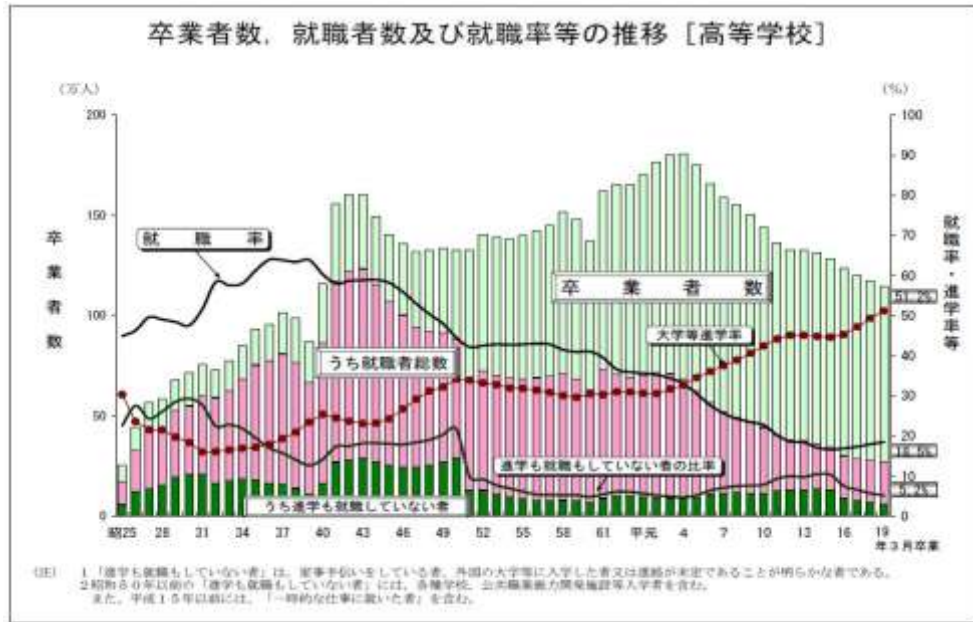
就職率は、文部科学省『卒業生数、就職者数及び就職率等の推移[大学(学部)]』(2007)(図1)によると、平成3年の資産価格のバブル崩壊から就職率が激しく低下し、2004年には約55%まで低下している。また、『卒業生数、就職者数及び就職率等の推移[高等学校]』(図2)においても同時期に就職率が約17%まで低下していることがわかる。

図1 『卒業生数、就業者及び就職率等の推移[大学(学部)]』



出典：文部科学省「平成19年度 学校基本調査速報」より抜粋

図 2 『卒業数、就職者数及び就職率等の推移[高等学校]』

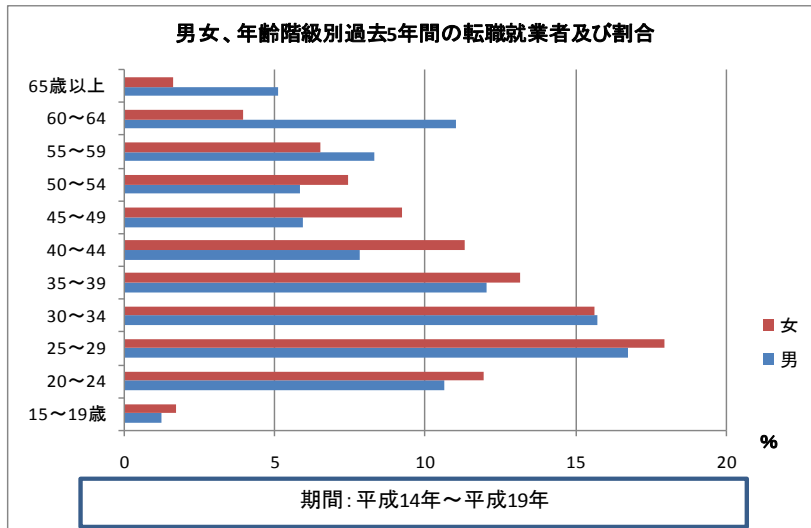


出典：文部科学省「平成 19 年度 学校基本調査速報」より抜粋

1.1.3 就職氷河期世代の転職率

総務省統計局『平成 19 年就業構造基本調査結果の概要』(2007)(図 3)によると、就職氷河期世代の転職率が他世代と比べて高いことがわかる。

図 3 『男女、年齢階級別過去 5 年間の転職就業者及び割合』

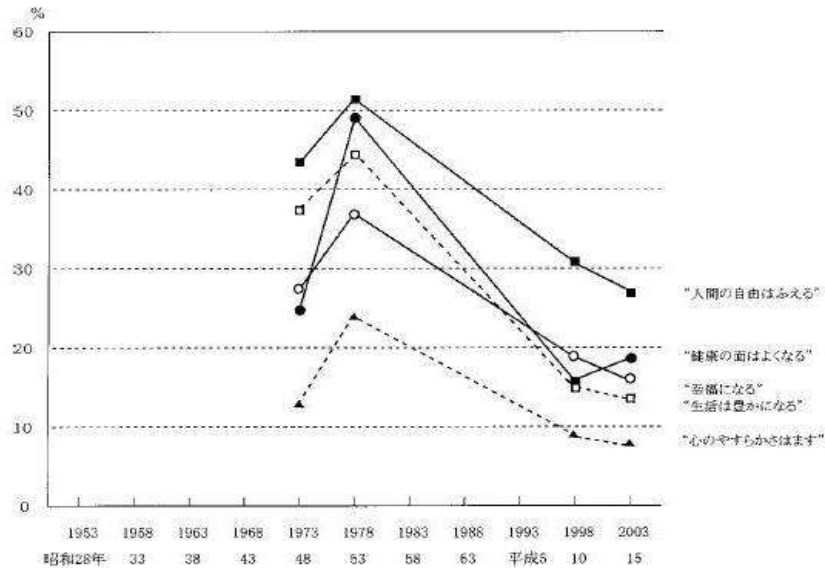


出典：総務省統計局「平成 19 年就業構造基本調査結果の概要」より抜粋

1.1.4 国民の心理傾向

統計数理研究所『将来の見通しの推移』(2004)(図 4)によると、就職氷河期の時期において将来の見通しが良いと考えている国民が著しく減少していることがわかる。つまり国民の全体の心理傾向は将来に対し悲観的であったことがわかる。

図 4 『将来の見通しの推移』(2004)



出典：統計数理研究所「日本人の国民性 50 年の軌跡」より抜粋

1.1.5 現在国が行っている就職氷河期世代への対策

2007 年に国家公務員中途採用者選考試験（再チャレンジ試験）が行われ、国家公務員Ⅲ種試験に就職氷河期世代の含まれる 30 代を対象とした特別枠を設けた。行政事務、税務など 7 職種の申込者 25,075 人のうち、合格者は 162 人で、倍率 154.8 倍という結果となり、ほとんど効果があがっていない。また、受験資格は職歴などに関係なく、年齢のみであり、前述の「2007 年時点で 30 代」という条件さえ合えば誰でも受験できた。だが、「2007 年時点で 30 代」に満たない就職氷河期世代の人々は、参加の資格もらえないなど実際に就職氷河期世代の人々が、この制度でどれだけ救われてきたかは疑問である。

## 第2節 問題意識

### 1.2 問題意識

玄田(1997)は「各世代の大学・高校新卒時の就職市場の状況と同期入社的人数が就職氷河期世代の雇用や賃金に持続的な影響を及ぼす」と指摘している。つまり、1.1.2、1.1.3、1.1.4 に該当している就職氷河期世代は雇用や賃金に持続的に悪影響が及ぼされたままになる。それにより就職氷河期世代は現状に対して不満を持ち、職場に対する満足度が下がってしまう。この状況を問題意識とし、職場に対する満足度を向上させる政策提言を行う。

## 第3節 先行研究

### 1.3 先行研究

本稿では先行研究として、太田、玄田、近藤(2007)を参考にした。

先行研究では、労働市場の世代効果として、性別、学歴、卒業年によって、実質賃金、採用、離職、昇進等の決定に固有の影響をもたらされるとみなしている。日本の労働市場の特徴として世代効果に着目する理由として、玄田(1997)が「新卒時の就職市場の状況と同期入社的人数が各世代の雇用や賃金に持続的な影響を及ぼす」と言っていることから理由づけられる。また、世代効果に関する他の研究として、大竹・猪木(1997)、太田(1999)、岡村(2000)、黒澤・玄田(2001)、Kondo(2007)、太田・玄田(2007)、Genda,Kondo,Ohta(2007)があり、これらを踏まえた上で、日本の労働市場の特徴として世代効果を着目する。そして、「世代」という要因が、就業機会や処遇にどのような影響を与えるのかを、就職氷河期世代を含むデータを用い、日本に特有な世代効果が生まれる背景を、制度と論理の両面から考察したものである。もし、新卒時の就職市場の状況と同期入社的人数が労働者の生涯にわたる職業生活に永続的な影響をもたらすならば、恵まれた世代に属する人々とそうでない人々の間で、能力や努力で埋めることのできない、真の意味の格差が生まれることが考えられる。

このような世代効果が存在するとすれば、卒業時点の労働需要状況は、賃金や就業状態だけでなく、離職率にも永続的な影響を与える。失業率の上昇によって就職機会が縮小すると、能力や意識にあった仕事を見いだしにくくなり、新卒時点での就業意欲を減らすだけでなく、その後に離職する傾向も高まる。大竹・猪木(1997)によれば、賃金の世代効果は戦後一貫して上昇傾向を持ち、就職した時点での採用動向については、賃金に対して永続的な影響を与えている。よって、好況期に就職した世代ほど勤続年数が長くなると言われている。先行研究では、就業した企業規模に対する分析の結果、不況期に卒業した世代ほど大企業への就業が持続的に制限される傾向が、高学歴層で顕著に観察された。一方、バブル崩壊以前の大学卒業者を対象とした大竹・猪木(1997)では、卒業時の需給と大企業就職率に有意な関係はみられなかった。その相違は、バブル崩壊以降、正社員就業機会を確保するために大学卒の間に中小企業へと就職先を広げていく傾向が生まれたからと推測される。

卒業時の影響が持続する背景として、日本の労働市場では、労働者の雇用機会が新卒採用に偏っていることが従来から認識されており、新卒時点で正社員に就けなかった若者は、その後フリーター状態から抜け出せないといわれてきた。さらに1990年代以降、ニート状態に陥る若者も、高校卒業者を中心に増加してきた。そのなかには卒業後一度も就職経験を持たない者も含まれている。背景としては、卒業時の不況のために正社員として採用される機会を逃し、非正社員や無職となった高校卒業者の正社員化が進まないことが考えられる。このことは、非正社員や無職であるという履歴が期待生産性の負のシグナルとして企業側から評価されているので、卒業時点で正社員とならなかった事実は、その個人の生産性の低さを語る尺度と企業側に認識されることから言える。加えて何らかの理由により中途採用市場が機能していない場合、卒業時点の履歴を更新することが出来ないため、卒業時点の状況を変



更することは困難となり、安定的な雇用機会を失い続けることになる。

このことから、本稿では就職氷河期世代は労働者の職場に対する満足度が最も低いと考え、就職氷河期世代を中心に職場の満足度を上げる政策的提案を行うことが有効と考えた。

## 第2章 分析

第2章では Web アンケートデータを使用して、線形回帰分析を行い、政策提言につなげることができる変数を導出する。その後、導出した変数を使い効用関数の設計を行う。

### 第1節 分析の方針

#### 2.1 アンケートデータの集計方法

本稿では「関西大学ソシオネットワーク戦略研究機構」が行った「職場における IT 化と組織構造に関する Web アンケート調査結果」(<http://www.kansai-u.ac.jp/rcss/>) (実行: 2008 年 2 月 サンプル数 9,579 調査項目 57) に基づき、就職氷河期世代の職場に対する満足度を向上させる制度的手段を、統計学的に分析する。本稿で使用するアンケートデータは関西大学ソシオネットワーク戦略研究機構が調査会社に依頼をし、調査会社に登録している 18 歳以上の社会人を対象にメールを送り集計したもので、集計結果のサンプル総数は 9,549 件である。

### 第2節 分析

#### 2.2 効用関数の設計

本稿では統計解析ソフトウェア SPSSver.16.0 の線形回帰分析を用いてどの項目が職場に対し満足度に影響を与えるかを分析する。次に、コブ・ダグラス型効用関数を用いて効用関数の設計を行う。

##### 2.2.1 線形回帰分析

就職氷河期世代の職場に対する満足度を従属変数  $U$  とする。満足度は質問項目では 4 段階表示(1.満足していない 2.あまり満足していない 3.まあ満足している 4.満足している)としている。数字が上がれば労働供給者は職場に対して満足していると判断する。52 の質問項目から政策提言につながる 14 項目と余暇時間をあわせた、計 15 項目を独立変数候補とし、これらを標準化した上で線形回帰をかけた。尚、余暇時間のデータは、厚生労働省の毎月勤労統計調査平成 20 年 9 月分結果速報および、平成 20 年会期賞与の結果 (確報) 中のデータ月刊実労働時間および出勤日数から算出した。

$U$ : 職場や仕事全般に対する満足度。満足していない、あまり満足していない、まあ満足している、満足している、の 4 段階評価

YOK:余暇時間。厚生労働省の毎月勤労統計調査、平成 20 年 9 月分結果速報中のデータから月刊実労働時間および出勤日数から算出した。

PCT:パソコンの使用時間

MOB:モバイルPCの1日あたりの平均利用時間

PCN:パソコンの利用台数。利用していない、1台を複数の人で利用、1人1台、1人2台以上の4段階評価

PAR:パートタイマーの比率。増えた、変わらない、減った、の3段階評価

HAK:派遣社員の比率。増えた、変わらない、減った、の3段階評価

MOC:持ち株制度を実施しているか否か

FLE:フレックスタイムがあるか否か

BUN:分社化が進んでいるか否か

SEK:責任分担が明確化しているか否か

JOB:過去の転職回数

KYU:業績上の実績が給与に直結している仕組みになっているかどうか。全く反映されない、あまり反映されない、ある程度は反映される、明確に反映される、の4段階評価

SOU:早期退職が実施されているか否か

INC:年収。最低を200万円未満、最高を1,000万円以上として間を100万円ずつ区切った10段階評価

ITE:職場におけるIT化の評価。全く仕事がかどらない、仕事がかどらない、どちらともいえない、仕事がかどる、とても仕事がかどる、の5段階評価

U、PCN、PAR、HAK、MOC、FLE、BUN、SEK、KYU、SOU、INC、ITE、は本来なら順位尺度の質的変数であるが量的変数と見なして分析した。相関関係をみることで多重共線性の有無を判断した。これらに多重共線性は存在しなかった。尚、我々は独立変数の相関係数の絶対値が0.7以上であれば多重共線性があると定義した。()はt値、<>はp値を示している。

$$U = 0.039YOK^* - 0.049PCT^* + 0.051JOB^* + 0.324KYU^* + 0.062INC^* + 0.111ITE^*$$

(2.422)	(-3028)	(3.353)	(20.319)	(3.808)	(7.015)
<0.015>	<0.002>	<0.001>	<0.000>	<0.000>	<0.000>

adjR<sup>2</sup>=0.142  
n=3699

分析の結果、自由度修正済み決定係数は 0.142 となり、説明力は約 14% である。また、P 値はいずれも 5% 水準で有意である。

上記の変数で最も偏回帰係数の絶対値が高いのは KYU である。つまり、業務上の実績が給与に直結するほど職場に対する満足度が上昇する。

2 番目に偏回帰係数の絶対値が高いのは ITE である。つまり、職場における IT 化が仕事のしやすさに役立っているほど職場に対する満足度が上昇する。

3 番目に偏回帰係数の絶対値が高いのは JOB である。つまり、氷河期就職世代において過去の転職回数が多ければ多いほど職場に対する満足度は上昇する。

4 番目に偏回帰係数の絶対値が高いのは INC である。つまり収入が多ければ多いほど職場に対する満足度が上昇することを指している。

5 番目に偏回帰係数の絶対値が高いのは PCT である。つまり PC を使う労働時間が増えれば増えるほど職場に対する満足度が減少する。

6 番目に偏回帰係数の絶対値が高いのは YOK である。つまり、余暇時間が増えれば増えるほど職場に対する満足度は上昇する。

### 2.2.2 他世代との比較

他世代との比較を行うために 2.1 で使用したものと同様の変数を用いて他世代の標準化データを用いた線形回帰分析を行った。

尚、他世代とは、全年齢、18～19 歳、20～24 歳、25～29 歳、30～34 歳、35～39 歳、40～44 歳、45～49 歳、50～54 歳、55～59 歳、60～64 歳である。

以下が各年代に線形回帰分析を行った結果である。() は t 値、<> は p 値を示している。

#### 全年齢

$$U^* = 0.055YOK^* - 0.06PCT^* + 0.015JOB^* + 0.281KYU^* + 0.079INC^* + 0.112ITE^*$$

(5.163)	(-5.652)	(1.482)	(26.368)	(7.187)	(11.669)
<0.000>	<0.000>	<0.138>	<0.000>	<0.000>	<0.000>

adjR<sup>2</sup>=0.123

n=8486

#### 18～19 歳

$$U^* = -0.223YOK^* + 0.408PCT^* - 0.722JOB^* + 0.201KYU^* - 0.146INC^* + 0.024ITE^*$$

(2.503)	(0.029)	(-1.824)	(0.698)	(-0.516)	(0.189)
<0.041>	<0.029>	<0.095>	<0.698>	<0.615>	<0.853>

adjR<sup>2</sup>=0.010

n=17

#### 20～24 歳

$$U^* = -0.009YOK^* - 0.147PCT^* - 0.021JOB^* + 0.291KYU^* + 0.185INC^* + 0.111ITE^*$$

(-0.153)	(-2.275)	(-0.364)	(4.762)	(2.973)	(1.803)
<0.879>	<0.024>	<0.716>	<0.000>	<0.003>	<0.073>

adjR<sup>2</sup>=0.15

n=262

25～29 歳

$$U^* = 0.051YOK^* - 0.053PCT^* + 0.005JOB^* + 0.323KYU^* + 0.081INC^* + 0.089ITE^*$$

(2.206)	(-2.323)	(0.211)	(14.248)	(3.479)	(3.958)
<0.027>	<0.020>	<0.833>	<0.000>	<0.001>	<0.000>

adjR<sup>2</sup>=0.138

n=1824

30～34 歳

$$U^* = 0.051YOK^* - 0.019PCT^* + 0.061JOB^* + 0.344KYU^* + 0.051INC^* + 0.156ITE^*$$

(1.595)	(-0.557)	(1.965)	(10.782)	(1.567)	(4.900)
<0.111>	<0.577>	<0.050>	<0.000>	<0.117>	<0.000>

adjR<sup>2</sup>=0.163

n=902

35～39 歳

$$U^* = 0.038YOK^* - 0.046PCT^* + 0.053JOB^* + 0.285KYU^* + 0.003INC^* + 0.126ITE^*$$

(1.324)	(-1.558)	(1.917)	(10.105)	(0.096)	(4.513)
<0.186>	<0.120>	<0.056>	<0.000>	<0.924>	<0.000>

adjR<sup>2</sup>=0.105

n=1234

40～44 歳

$$U^* = 0.034YOK^* - 0.070PCT^* - 0.052JOB^* + 0.326KYU^* + 0.045INC^* + 0.138ITE^*$$

(1.081)	(-2.209)	(-1.688)	(10.462)	(1.311)	(4.553)
<0.280>	<0.027>	<0.092>	<0.000>	<0.192>	<0.000>

adjR<sup>2</sup>=0.154

n=989

45～49 歳

$$U^* = 0.085YOK^* - 0.094PCT^* - 0.063JOB^* + 0.270KYU^* + 0.079INC^* + 0.074ITE^*$$

(2.2995)	(-2.577)	(-1.688)	(7.304)	(1.933)	(2.064)
<0.022>	<0.010>	<0.096>	<0.000>	<0.054>	<0.039>

adjR<sup>2</sup>=0.108

n=710

50～54 歳

$$U^* = 0.063YOK^* - 0.032PCT^* - 0.017JOB^* + 0.232KYU^* + 0.008INC^* + 0.172ITE^*$$

(2.211)	(-1.123)	(-0.587)	(8.203)	(0.264)	(6.113)
<0.027>	<0.262>	<0.557>	<0.000>	<0.729>	<0.000>

adjR<sup>2</sup>=0.094

n=1220

55～59 歳

$$U^* = 0.111YOK^* + 0.034PCT^* - 0.049JOB^* + 0.118KYU^* + 0.046INC^* + 0.084ITE^*$$

(2.836)	(0.874)	(-1.271)	(4.939)	(1.099)	(2.153)
<0.005>	<0.383>	<0.204>	<0.000>	<0.272>	<0.032>

adjR<sup>2</sup>=0.056

n=704

60～64 歳

$$U^* = 0.042YOK^* - 0.040PCT^* - 0.023JOB^* + 0.218KYU^* + 0.220INC^* + 0.081ITE^*$$

(1.077)	(-1.004)	(-0.587)	(5.519)	(5.303)	(1.986)
<0.282>	<0.316>	<0.558>	<0.000>	<0.000>	<0.048>

adjR<sup>2</sup>=0.129

n=602

以上の結果をまとめたものが付録 2 となる。

2.2.2 の分析では就職氷河期世代の結果では、KYU、ITE の係数が大きいことがわかった。また、就職氷河期世代と他世代との比較をすると、ほぼ全ての世代において KYU、ITE が有意であった。よって以下の効用関数の設計では、ほぼ全ての世代において有意であった KYU と ITE を用いる。

### 2.2.3 効用関数の設計

2.1 において係数の大きかった KYU、ITE を使い労働者全体のコブ・ダグラス型効用関数の設計を行う。

2.2 から、ほぼすべての世代において KYU、ITE において有意な値が出ていたことがわかった。そこで、全世代のデータを使い、この 2 つの変数を使った効用関数の設計を行う。

まず職場に対する満足度を従属変数に、給与体系、余暇時間、給与を独立変数として自然対数による重回帰分析を行う。0 は t 値、<> は p 値を示している。

$$\ln U = 0.271 \ln KYU + 0.018 \ln INC + 0.799 \ln YOK - 1.611$$

(30.366)	(3.189)	(5.741)
<0.000>	<0.001>	<0.000>

adjR<sup>2</sup>=0.109

n=8464

自由度修正済み決定係数は 0.109 で説明力は約 11% である。定数項 -1.611 を Microsoft Office Excel の EXP 関数を使い計算したところ 0.199688 であった。式を変換すると、以下のようになった。

$$U = 0.199688 KYU^{0.271} INC^{0.018} YOK^{0.799}$$

次に、U を従属変数に、ITE、INC、KYU を独立変数として自然対数による重回帰分析を行う。0 は t 値、<> は p 値を示している。

$$\begin{aligned} \text{Ln}U &= 0.258\text{LnITE} + 0.049\text{LnINC} + 0.787\text{LnYOK} - 1.720 \\ &\quad (16.148) \quad (8.450) \quad (5.447) \\ &\quad <0.000> \quad <0.000> \quad <0.000> \\ \text{adj}R^2 &= 0.041 \\ n &= 8464 \end{aligned}$$

自由度修正済み決定係数は 0.041 となり説明力は 4.1%である。定数項-1.720 の自然対数を Microsoft Office Excel の EXP 関数を使い自然対数を計算すると 0.179066 であった。式を変換すると、以下のようなになる。

$$U = 0.179066\text{ITE}^{0.258}\text{INC}^{0.049}\text{YOK}^{0.787}$$

#### 2.2.4 結論

2.2.3 の分析では、YOK と INC が一定であっても、KYU があがるほど、または ITE 上がるほど U が上昇することがわかった。

## 第3章 考察

---

2 章の分析で、IT 化に対する評価が向上するほど、また職場に対する満足度が向上するという結果が出た。以下の節ではなぜそれぞれの項目が向上すれば職場に対する満足度が向上するのかを考察していく。

### 第1節 IT化に対する評価の向上についての考察

#### 3.1 考察 1

IT 化の評価が向上すれば、余暇時間と給与が一定であっても職場に対する満足度が向上する。その理由としては社内の IT 化の設備改善により作業効率上がり、残業や休日出勤が減少することが考えられる。

### 第2節 成果主義についての考察

#### 3.2 考察 2

業績上の実績が給与に直結している仕組みになっていけば余暇時間と給与が一定であっても、職場に対する満足度が向上する。その理由として考えられるのは、バブル崩壊以前は、終身雇用制度と年功序列賃金制度によって、将来の高い賃金が保障されていた。しかし、バブル崩壊以後、終身雇用制度が取りやめる企業が増えてきた。このことで、将来高賃金がもらえる保障がなくなった。よって、実力次第ですぐに高収入を得られる成果主義賃金を選択すると考えられる。

若林・山岡・松山・本間（2006）の研究では、成果主義的人事制度の下では、人事制度運用が公平であれば満足度が向上するという研究結果が出ている。



## 第4章 職場に対する満足度向上に向けた提案

第3章では、なぜIT化に対する評価が向上すれば職場に対する満足度が上昇するのか、また、なぜ業績上の実績が給与に直結している仕組みになっていれば職場に対する満足度が向上するのかを考察した。本章では、これらを向上させる方法について提案していく。

### 第1節 IT化に対する評価について

#### 4.1.1 IT化に対する評価を向上させる方法

3.1.1で、労働者がIT化によって仕事の効率を上げることが出来れば、IT化に対する評価を向上させることができると考えた。そのためには、労働者は仕事の能率を上げるための情報をより多く保有する必要がある。本節では、情報をより多く取得するための場として、情報の蓄積と共有ができる環境整備について考える。

#### 4.1.2 社内ネットワークを利用した情報の蓄積

従来の企業は、職場の組織図においてピラミッド型の組織が優れているとされており、この組織図が広く採用されてきた。だが、現在において、ピラミッド型である組織での問題点が指摘されている。具体的にいえば、ピラミッド型組織図が徹底されている職場は、縦割りの人間関係が形成され、横のつながりが希薄となる。結果、同じ会社に所属しているにもかかわらず、人間関係が分断されている状態となり、会社内の全情報を各労働者が交換することが出来ない。そこで、社内ネットワークを利用した情報交換を推進する必要がある。

さまざまな情報を取得するためにはテーマごとに情報交換できる場が必要となる。そのための場として、社内ブログや社内Wikiを活用することを提案として考える。例えば、営業での失敗事例や成功事例の情報を交換することで労働者はそれについての情報を蓄積し、商談の成功率を向上させることが期待できる。このとき交換した情報をデータベース化することで、社内の知識や技術のKnow-Howをだれでもいつでも引き出すことができる。

#### 4.1.3 社外ネットワークを利用した情報の共有

4.1.2で示したような社内ネットワークだけでは、そのデータベースは社内の情報のみ反映されることになる。ここで、社外からでも社内ネットワークにアクセスできるようにすることを考える。すると、労働者はいつでも情報を取得できるようになり、仕事の効率を上げることができる。これに関係したプロジェクトとして、総務省が行っているu-Japan戦略が挙げられる。

u-Japan戦略では、ユビキタスネット社会を進めるための政策を行っている。その第一歩として、2000年からu-Japan戦略の前身であるe-Japan戦略が実施された。この政策では2005年までにインターネットに常時接続可能な環境である高速回線(ADSL等)を3,000万世帯、超高速回線(FTTH)1,000万世帯を目標に行われた。結果的に高速回線(ADSL

等)は4,630万世帯、超高速回線 (FTTH) は3,590万世帯と大幅な普及がみられ、e-Japan 戦略は目標を達成した。次のステップとして2004年からu-Japan 戦略が実施されている。u-Japan 戦略には3つの方向性があり、1つ目はユビキタスネットワーク整備、2つ目はICT 利用の高度化、3つ目はそれらに伴うセキュリティの強化を目指している。

1つ目の方向性であるユビキタスネットワーク整備のための一例として、RFID 技術の利用が促進されている。RFID 技術が普及すれば、トレーサビリティなどの安全技術やお財布 ケータイなどの電子マネーや商品の在庫管理だけでなく、消費行動の調査などが可能となる。

2つ目の方向性である ICT 利用の高度化として、電子政府・電子自治体の推進や高度な ICT 人材の育成、更には高齢者・障害者の ICT 利用支援体制が整えられている。そして、2010年までに国民の80%が ICT は課題解決に役立つと評価する社会を目指している。

3つ目の方向性である高度な情報セキュリティが確保された情報システムの導入により、労働者間の情報共有・活用を促進する。それにより、部門間・企業間の壁が無くなり、情報資産を有効に利用することが可能になるので、高度な ICT 経営を行うことが期待できる。

#### 事例 1

情報の共有化により業務効率の向上を図る取り組みとしては株式会社エスイーシーが行っているインターネットを利用した地域医療連携システムがある。これは、機能分化が進んでいる医療機関の情報共有・開示を図ることにより、医療行為の効率化の改善と医療費の削減を狙ったものである。

#### 事例 2

日立製作所では KeyMobile という鍵があればイントラネットやインターネットサービス等を通じてどこからでも企業内情報センターにアクセスできるというシステムを導入している。これにより、いつでもどこでもオフィス同様の環境を利用できるようになった。これにより提案見積の所要時間が50%減少したというデータがある。

## 第2節 成果主義の導入について

### 4.2.1 方針

労働者の給与体系が業績に直結していれば、労働者の職場に対する満足度を向上させることができる。しかし、3.2.1 から成果主義的人事制度運用の公平性が伴っている必要があるとわかる。

### 4.2.2 成果主義的人事制度の公平性

成果主義的人事制度の公平性とは社員の業績が公平に評価されているかどうかである。つまり、社員の業績への公平な評価基準が必要となる。よって、成果主義的人事制度の公平性を保つ方法について考察していく。

### 4.2.3 公平性を保つための提案

社内で、各社員の業務と評価がどのようにつながったかという情報を共有できるようにする。これにより、各社員は他の部署では評価がどのようになるかを知ることができる。よって、評価基準が適切かどうかを知ることが可能となる。

# おわりに

本稿では、就職氷河期世代が最も職場に対しての不満が高いとし、その世代を中心として職場に対する満足度がどのような要因で上昇するのかを調べその問題を解決する政策提案を提示しようとした。そこで、関西大学ソシオネットワーク戦略機構が行った「職場における IT 化と組織構造に関する Web アンケート調査結果」を基に分析を進めた。結果、いくつかの項目にしばられた。そこで、他世代と比較したところ就職氷河期特有の項目は発見されず、代わりに職場の IT 化における評価が上昇すればするほど、職場に対する満足度が上昇する (ITE) と自身の仕事の成果が給料に反映されればされるほど職場に対する満足度が上昇する (KYU) という項目が、ほぼ全世代の効用を上昇させるものと発見した。

これを受け、本稿では就職氷河期世代のみの職場に対する満足度を上げる提案ではなく、労働者全体の職場に対する満足度が上昇する提案と位置づけた。

## 参考文献・データ出典

### 《主要参考文献》

- 玄田有史(2001)「仕事のなかのあいまいな不安」、中央公論新社、全 251 ページ  
 玄田有史(2004)「ジョブクリエーション」、日本経済新聞社、全 368 ページ  
 大竹文雄・唐渡広志 (2003)「成果主義的賃金制度と労働意欲」、『経済研究』(一橋大学経済研究所)、第 54 巻、第 3 号、岩波書店、193-206 ページ  
 Satoshi OKABE (2007) 'Views on Youth Job Satisfaction of Non-regular Employment: Focusing on Single Male Non-regular employees,' *Sociological Theory and Methods*, Vol. 22 pp.169-187, Japanese Association For Mathematical Sociology.  
 峰滝和典・吉田倫子 (2007)「イントラネットにおけるブログ・SNS の活用と生産性について」財団法人日本情報通信学会  
 <<http://www.jotsugakkai.or.jp/doc/2007-6-24/24-N-minetaki.pdf>>  
 江沢太一 (2001)「ネットワーク外部性、互換性および企業行動」『学習院大学 経済論集』第 38 巻 第 2 号 学習院大学 93-102 ページ  
 若林直樹・山岡徹・松山一紀・本間利通 (2006)「成果主義的人事制度改革と組織帰属意識の変化」『京都大学大学院経済学研究科 WorkingPaperNo.J-51』

### 《先行論文》

- 太田聰一・玄田有史・近藤絢子(2007)「溶けない氷河-世代効果の展望-」『日本労働研究雑誌』2007 年 12 月号 4-16 ページ

## 《データ出典》

- 厚生労働省(2007) 『就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況』  
<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/ITiran/roudou/syugyou/2007/1107-1.html>>
- 厚生労働省(2008) 『毎月勤労統計調査 平成20年9月分結果確報』
- 統計数理研究所(2004) 『日本人の国民性 50年の軌跡』  
<<http://www.ism.ac.jp/edITsec/toukei/pdf/53-1-003.pdf>>全31ページ
- 文部科学省(2007) 『卒業者数, 就職者数及び就職率等の推移 [大学(学部)]』  
<[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/001/07073002/002/sanzu11.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/07073002/002/sanzu11.pdf)>
- 文部科学省(2007) 『卒業者数, 就職者数及び就職率等の推移 [高等学校]』  
<[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/001/07073002/002/sanzu07.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/07073002/002/sanzu07.pdf)>
- 警察庁(2007) 『平成19年中における自殺の概要資料』  
<[http://www.npa.go.jp/toukei/chiiki10/h19\\_zisatsu.pdf](http://www.npa.go.jp/toukei/chiiki10/h19_zisatsu.pdf)>
- 総務省 『e-Japan 戦略の今後の展開への貢献』  
<[http://www.soumu.go.jp/menu\\_02/ict/u-japan/new\\_outline01.html](http://www.soumu.go.jp/menu_02/ict/u-japan/new_outline01.html)>
- 総務省 『u-Japan 政策パッケージ』  
<[http://www.soumu.go.jp/menu\\_02/ict/u-japan/new\\_plcy\\_pckg.html](http://www.soumu.go.jp/menu_02/ict/u-japan/new_plcy_pckg.html)>
- 財団法人関西生産性本部 『<<http://www.kpcnet.or.jp/kigyo/ms/j002.pdf>>全4ページ
- 総務省 『成果主義を支えるインフラ構築～個人と組織が対等な関係で契約するために労使で整備すべき環境は何か～ インターネットを利用した地域医療連携システム』  
<[http://www.soumu.go.jp/menu\\_02/ict/u-japan/pdf/bp\\_2008/03g.pdf](http://www.soumu.go.jp/menu_02/ict/u-japan/pdf/bp_2008/03g.pdf)>
- 総務省 『u-Japan 推進計画 2006』  
<[http://www.soumu.go.jp/s-news/2006/pdf/060908\\_3\\_1.pdf](http://www.soumu.go.jp/s-news/2006/pdf/060908_3_1.pdf)>

# 付録

付録1「職場におけるIT化と組織構造に関するWebアンケート調査結果」  
情報通信技術と組織構造に関する職場調査  
実施2008年2月29日-4月23日実施  
研究代表者 鵜飼康東  
予備調査 (20,000 スクリーニング)

Q 1 あなたは現在何か仕事をしていますか。

- 1. 仕事をしていない 終了
- 2. 仕事をしている Q2へ

Q 2 あなたは過去3年間で転職をしましたか。

- 1. いいえ。現在の勤め先に3年以上在籍しています。本調査へ
- 2. はい。転職をしました。 終了

本調査 (10,000 サンプル回収予定)

Q 1 あなたのお仕事の職業分類についておうかがいします。

該当する項目に○をおつけください。(SA) 「ランダムイズ設定」

- 1. 専門的・技術的職業従事者
- 2. 管理的職業従事者
- 3. 事務従事者
- 4. 販売従事者
- 5. サービス職業従事者
- 6. 保安職業従事者
- 7. 農林漁業作業者
- 8. 運輸・通信従事者
- 9. 生産工程・労務作業者
- 10. その他「20字以内でご記入ください」 ( )

Q 2 あなたのお仕事の産業分類についておうかがいします。

該当する項目に○をおつけください。(SA)

- 1. 農業
- 2. 林業
- 3. 漁業
- 4. 鉱業
- 5. 建設業
- 6. 製造業
- 7. 電気・ガス・熱供給・水道業
- 8. 情報通信業
- 9. 運輸業
- 10. 卸売・小売業
- 11. 金融・保険業

- 12. 不動産業
- 13. 飲食店、宿泊業
- 14. 医療、福祉
- 15. 教育、学習支援行
- 16. 複合サービス業
- 17. サービス業（他に分類されない項目）
- 18. 公務（ほかに分類されない項目）
- 19. その他「20 字以内でご記入ください」（ ）

Q 3 あなたのご自身の雇用形態についておうかがいします。  
該当する項目に○をおつけください。（SA）

- 1. 自営業主
- 2. 家族従業者
- 3. 常用雇用（正社員など）
- 4. 派遣社員

Q 4 あなたのお仕事に関連したコンピュータの一日あたりの平均利用時間をご記入ください。

約（ ）分

Q 5 外出先での職務に関するモバイルPC の平均利用時間をお答えください。

約（ ）分

Q 6 以下のソフトウェアの中であなたが使いこなせる自信のある項目をすべて選んでください（複数回答可）。

- 1. ワードプロソフト
- 2. 表計算ソフト
- 3. プレゼンテーションソフト
- 4. 電子メールソフト
- 5. グループウェア
- 6. Web 検索ソフト
- 7. データベースソフト

Q 7 あなたの働く会社は自社ホームページを持っていますか。（SA）

- 1. 持っていない
- 2. 持っている

Q 8 あなたは職場でパソコン（モバイルツールは含まない）をどのように利用していますか。（SA）

- 1. 利用していない
- 2. 1 台を複数の人で利用
- 3. 1 人 1 台
- 4. 1 人 2 台以上

Q 9 あなたはモバイル端末を仕事に利用していますか。（SA）

- 1. 利用していない Q 1 1 へ
- 2. 利用している Q 1 0 へ

Q10 Q9で利用していると答えた方に質問です。それはどのようなモバイル端末ですか。該当する項目に○をおつけください。(SA)

- ( ) 1. 携帯電話
- ( ) 2. PDA
- ( ) 3. その他 ( )

Q11 あなたは情報システムを利用した以下のような知識データベースをどのように活用していますか。

該当する項目を全てクリックしてください。(複数回答可) 「ランダムイズ設定」

- ( ) 1. 日常の仕事に関わるプロセス情報の共有
- ( ) 2. ミーティング内容の情報共有
- ( ) 3. 公式プレゼンテーションの情報共有
- ( ) 4. プロジェクト成果の記録、報告書等の情報共有
- ( ) 5. 個人プロフィール等人事情報の共有

Q12 あなたの職場の3年前の状況と現在の状況を比べた変化についてお伺いします。以下の項目で該当する箇所をチェックしてください。(SAMAT)

	増えた	変化なし	減った
サテライト・オフィス数			
社長から平社員までの階層数			
中間管理職の種類			
中間管理職の人員数			
管理者1人あたりの部下の人数			
パートタイマーの比率			
派遣社員の比率			
外注数			
組織横断的なプロジェクトチーム数			
組織横断的でないプロジェクトチーム数			
職場の最小単位のチーム内の人数			

Q13 あなたの職場で該当する項目をすべてお選びください(複数回答可)。

- ( ) 1. 上部組織から下部組織への権限委譲が行われている
- ( ) 2. ストックオプション(自社株購入権制度)を実施している
- ( ) 3. 従業員持ち株制度を実施している
- ( ) 4. フレックスタイムを採用している
- ( ) 5. 分社化が進んでいる
- ( ) 6. 最小単位のチーム内における各人の責任分担が明確化している

Q14 あなたの職場のIT化による情報流通量についておうかがいします。

該当する項目に○をおつけください。(SAMAT)

	増加した	やや増加した	変化なし	やや減少した	減少した
中央から現場に向けて					
現場から中央に向けて					
現場から現場に向けて					

Q 15 あなたの職場のIT化による情報のスピードについておうかがいします。  
該当する項目に○をおつけください。(SAMAT)

	速くなった	やや速くなった	変化なし	やや遅くなった	遅くなった
中央から現場に向けて					
現場から中央に向けて					
現場から現場に向けて					

Q 16 あなたは職場で創造的活動(例えば,革新的なシステムの提案,新しい仕事の進め方)に貢献しているとお考えですか。(SA)

- ( ) 1. 貢献していない  
( ) 2. ある程度貢献している  
( ) 3. 非常に貢献している

Q 17 あなたは,同期入社の人とくらべて会社での昇進のスピードをどのようにお考えですか。(SA)

- ( ) 1. 非常におそい  
( ) 2. おそいほう  
( ) 3. 普通  
( ) 4. はやいほう  
( ) 5. とてもはやい

Q 18 あなたは職場において『会社に貢献している。』と評価されているとお考えですか。(SA)

- ( ) 1. まったく評価されていない  
( ) 2. あまり評価されていない  
( ) 3. 普通  
( ) 4. ある程度評価されている  
( ) 5. とても評価されている

Q 19 あなたは職場における自分の専門性についてどの程度自信を持っていますか。(SA)

- ( ) 1. まったく自信をもっていない  
( ) 2. あまり自信をもっていない  
( ) 3. まあ自信を持っている  
( ) 4. 非常に自信を持っている

Q 20 あなたの現在の会社や仕事全般に関する満足度はいかがですか。(SA)

- ( ) 1. 満足していない  
( ) 2. あまり満足していない  
( ) 3. まあ満足している  
( ) 4. 満足している

Q 21 あなたは現在の勤め先を変わる可能性についてどう思われますか。(SA)

- ( ) 1. 多分、今の会社を変わないと思う  
( ) 2. 自己の専門性を今以上に活かせそうな先があれば転職すると思う  
( ) 3. 報酬面でもっといい条件があれば転職すると思う



Q 2 2 あなたの業務上の実績（成果）は給与に直結する仕組みになっていると思われませんか。（SA）

- 1. 全く反映される仕組みになっていない
- 2. あまり反映される仕組みになっていない
- 3. ある程度は反映される仕組みになっている
- 4. 明確に反映される仕組みになっている

Q 2 3 あなたの職場の報酬体系は以下のどれが一番重視されていますか？該当する項目に○をおつけください。（SA）

- 1. 年功
- 2. 個人の成果(業績)
- 3. 組織単位(会社,課,部,事業部)の業績
- 4. 技能や精通した知識

Q 2 4 あなたの現在の報酬制度は年俸制ですか。（SA）

- 1. 年俸制ではない
- 2. 年俸制である

Q 2 5 あなたの職場について以下の項目で該当するものをすべてお選びください。（複数回答可）

- 1. OJT(職場内教育)を重視している
- 2. 職務範囲が細分化されており,固定的である
- 3. 幅広い能力育成のための部署替えが行われている
- 4. 同僚や他部門を支援するなど環境に合わせて職務範囲を弾力的に変化させている
- 5. 多様な問題について協力して問題解決をおこなう労使関係が形成されている
- 6. 早期退職制度が実施されている

Q 2 6 あなたの公的資格等の保有や取得意向等についておうかがいします。（SA）

- 1. 資格取得に興味がない
- 2. 仕事に関連する公的資格を取得しようという意思がある
- 3. 仕事に関連する公的資格をすでにもっているしかし、ほかの資格の取得は考えていない
- 4. 仕事に関連する公的資格をすでにもっているさらにこれからも違う資格を取得しようと思っている

Q 2 7 あなたの会社ではIT 化に適応するための自己啓発を推進するための取り組みとして、どのような事項を重視していますか。

該当する項目を全てクリックしてください。（複数回答可）

- 1. 通信教育の受講料等の金銭的援助
- 2. 講座、セミナー等の開催
- 3. 有給教育訓練休暇の付与
- 4. 就業時間への配慮（フレックスタイム制適用等）
- 5. 教育訓練に関する情報提供（社外研修機関の紹介等）

Q 28 あなたの直属の上司は次のどれに該当しますか。(SA)

- 1. 直属の上司はいない
- 2. 生え抜き人材
- 3. 中途入社者
- 4. わからない

Q 29 あなたが所属する部門やグループのリーダー(管理者)はどのような状況でしょうか。(複数回答可)

- 1. 業務に関する高い専門知識がある
- 2. 組織メンバーの能力や状況を的確に把握し、チーム運営に長けている
- 3. 従来の方法にとらわれず、新しい方法や提案を行っている
- 4. 社内外の人脈・ネットワークを広く持っている
- 5. 人材、予算、時間、情報など経営資源の獲得能力がある
- 6. 部下の意見や情報を上位職制に伝達も調整もうまく行っている
- 7. 国際感覚を備えている
- 8. 多彩な経歴や特徴を持った人々を活性化できる
- 9. 情報の入手・発信・的確な判断を迅速に行っている
- 10. 部門やグループのリーダー(管理者)はいない(排他) Q30へ

Q 30 全体的にみて、あなたは、あなたが所属する部門やリーダー(管理者)にどの程度満足していますか。(SA)

- 1. 全く満足していない
- 2. あまり満足していない
- 3. まあ満足している
- 4. 満足している

Q 31 あなたの働いている会社の従業員数はどれくらいですか。概算でお答えください。約( )人

Q 32 あなたの働いている日本企業ですか外資系企業ですか?(SA)

- 1. 日本企業
- 2. 外資系企業
- 3. どちらともいえない

Q 33 あなたは過去に転職経験はございますか。ある場合はその回数をお答えください。もしなければ0とお答えください。

( ) 回

Q 34 あなたの役職をお答えください。(SA)

- 1. 役職ナシ
- 2. その他管理職
- 3. 部次長・課長・グループ長
- 4. 本部長・統括部長・部長
- 5. 取締役・執行役員

Q 35 あなたの直近の昇進は、何年何カ月前ですか。

昇進していない方や、覚えていないかたは0とお答えください。

( ) 年 ( ) ヶ月前

Q 3 6 あなたの働いている会社の資本金規模をお答え下さい。  
資本金規模 ( ) 百万円

Q 3 7 あなたの現在の勤務先での勤務年数をお答えください。通算勤務経験年数  
( ) 年

Q 3 8 あなたご自身の年収をお答えください。課税前の数字で結構です。(SA)

- ( ) 1. 200 万円未満
- ( ) 2. 200 万円-299 万円
- ( ) 3. 300 万円-399 万円
- ( ) 4. 400 万円-499 万円
- ( ) 5. 500 万円-599 万円
- ( ) 6. 600 万円-699 万円
- ( ) 7. 700 万円-799 万円
- ( ) 8. 800 万円-899 万円
- ( ) 9. 900 万円-999 万円
- ( ) 10. 1000 万円以上

Q 3 9 あなたの最終学歴についてお答えください。(SA)

- ( ) 1. 中学卒業
- ( ) 2. 高等学校卒業
- ( ) 3. 各種専門学校卒業
- ( ) 4. 短期大学卒業
- ( ) 5. 高等専門学校卒業
- ( ) 6. 大学学部卒業
- ( ) 7. 大学院修了
- ( ) 8. その他 ( )

Q 4 0 あなたの配偶者(夫もしくは妻)の最終学歴についてお答えください。(SA)

- ( ) 1. 中学卒業
- ( ) 2. 高等学校卒業
- ( ) 3. 各種専門学校卒業
- ( ) 4. 短期大学卒業
- ( ) 5. 高等専門学校卒業
- ( ) 6. 大学学部卒業
- ( ) 7. 大学院修了
- ( ) 8. その他 ( )

Q 4 1 あなたの全く知らない他人に対するあなたの評価についておうかがいします。該当する項目に○をおつけください。(SAMAT)

全くそう思わない あまりそう思わない どちらでもない ある程度そう思う 完全にそう思う

	全くそう思わない	あまりそう思わない	どちらでもない	ある程度そう思う	完全にそう思う
ほとんどの人は基本的に正直である	A()	B()	C()	D()	E()
私は人を信頼する方である	A()	B()	C()	D()	E()
ほとんどの人は基本的に善良で親切である	A()	B()	C()	D()	E()
ほとんどの人は他人を信頼している	A()	B()	C()	D()	E()
ほとんどの人は信用できる	A()	B()	C()	D()	E()

Q 4 2 あなたの職場における重要情報(顧客情報・社内製品開発情報等)の取り扱いに関しておうかがいします。該当する項目に○をおつけください。(SA)

- ( ) 1. 自由に持ち帰って仕事ができる
- ( ) 2. 上司の許可を得て持ち帰って仕事ができる
- ( ) 3. 持ち帰ることができない
- ( ) 4. インターネットを通じて社外からアクセスし、仕事ができる
- ( ) 5. セキュリティレベルが高いVPN を通じて社外からアクセスし、仕事ができる

Q 4 3 あなたの職場においてIT に関するトラブルが発生したときの連絡先についておうかがいします。該当する項目を全てクリックしてください。(複数回答可)

- ( ) 1. 上司に連絡する
- ( ) 2. 専門部署に連絡する
- ( ) 3. その他 ( )

Q 4 4 あなたの職場での取引企業との関係についておうかがいします。該当する項目を全てクリックしてください。(複数回答可)

- ( ) 1. 打ち合わせは直接会っておこなっている
- ( ) 2. DM で商品情報を提供している
- ( ) 3. FAX で商品情報を提供している
- ( ) 4. FAX で見積もり等のやりとりをしている
- ( ) 5. E-mail で商品情報を提供している
- ( ) 6. E-mail で見積もり等のやりとりをしている
- ( ) 7. 電子決済をしている
- ( ) 8. 打ち合わせはISDN もしくはテレビ会議等のIT システムを利用している

Q 4 5 あなたの職場での顧客との関係についておうかがいします。該当する項目を全てクリックしてください。(複数回答可)

- ( ) 1. 打ち合わせは直接会っておこなっている
- ( ) 2. DM で商品情報を提供している
- ( ) 3. FAX で商品情報を提供している
- ( ) 4. FAX で見積もり等のやりとりをしている
- ( ) 5. E-mail で商品情報を提供している
- ( ) 6. E-mail で見積もり等のやりとりをしている
- ( ) 7. 電子決済をしている

Q 4 6 あなたの職場でのオフィスのIT 化の程度についておうかがいします。

該当する項目を全てクリックしてください。(複数回答可)

- 1. ISDN もしくはインターネットテレビ会議システムが利用されている
- 2. インスタントメッセージ (AOL、Yahoo!、MSN メッセージなど) が利用されている
- 3. 職場において使用されているソフトは各PC にインストールされておらず、サーバー上に置かれているソフトを呼び出して使用している
- 4. グループウェアがある
- 5. 有線のインターネットが利用できる
- 6. 有線のイントラネット (社内ネットワーク) がある
- 7. 無線のインターネットが利用できる
- 8. 無線のイントラネット (社内ネットワーク) がある
- 9. 社員証がIC カードになっている
- 10. 職場における全ての事務機器 (コピー機等) にIP アドレスが付与されている

Q 4 7 あなたの職場においてIT 化自体に対する評価をお聞かせください。(SA)

- 1. 全く仕事はかどらない
- 2. 仕事はかどらない
- 3. どちらともいえない
- 4. 仕事はかどる
- 5. とても仕事はかどる

Q 4 8 Q 4 7 でお答えになった理由を教えてください。

以上

出典:「関西大学ソシオネットワーク戦略研究機構」2008

『職場における IT 化と組織構造に関する Web アンケート調査結果』

[http://www.rcss.kansai-u.ac.jp/webdb/office\\_ict07.pdf](http://www.rcss.kansai-u.ac.jp/webdb/office_ict07.pdf)

## 付録 2 就職氷河期世代と他世代との比較

SATISFACTIONは4段階評価数字があがるほど職場満足度は上昇する  
 以下のグラフは就職氷河期世代(23歳~37歳)サンプル数3699において  
 有意であるものが他の年代で差異があるかどうかしらべるものである。  
 5%水準で有意とする。5%有意であるものは○、10%有意を△、5%・10%共に有意でないものは×で表す。  
 このデータは余暇時間がわからない産業に所属している人を削除したものである、  
 有意であったものの横には標準化回帰係数値をつける。

変数 \ 年代	18~19	20~24	25~29	30~34
YOK	×	×	○(0.051)	×
PCT	×	○(-0.147)	○(-0.053)	×
JOB	×	×	×	○(0.061)
KYU	×	○(0.291)	○(0.323)	○(0.344)
INC	×	○(0.185)	○(0.081)	×
ITE	×	△(0.111)	○(0.089)	○(0.156)
adjR <sup>2</sup>	0.01	0.153	0.138	0.163
データ数	17	262	1824	902

変数 \ 年代	35~39	40~44	45~49	50~54
YOK	×	×	○(0.085)	○(0.063)
PCT	×	○(-0.070)	○(-0.094)	×
JOB	×	△(-0.052)	△(-0.063)	×
KYU	○(0.285)	○(0.326)	○(0.270)	○(0.232)
INC	×	×	△(0.079)	×
ITE	○(0.126)	○(0.138)	○(0.074)	○(0.172)
adjR <sup>2</sup>	0.105	0.154	0.106	0.094
データ数	1234	989	710	1220

変数 \ 年代	55~59	60~64
YOK	○(0.111)	×
PCT	×	×
JOB	×	×
KYU	○(0.118)	○(0.218)
INC	×	○(0.217)
ITE	○(0.084)	○(0.081)
adjR <sup>2</sup>	0.056	0.129
データ数	704	602