

# 新規開業者におけるワークライフバランスの決定要因

日本政策金融公庫総合研究所 首席主任研究員

深 沼 光

日本政策金融公庫総合研究所 研究員

松 原 直 樹

## 要 旨

昨今、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進について、多くの論議がなされている。たとえば、内閣府男女共同参画会議が2007年に取りまとめた「「ワークライフバランス」推進の基本的方向報告」では、ワークライフバランスの推進は、多様性に富んだ活力ある社会を創出する基盤として極めて重要であるとしている。ただ、こうした論議は主に勤務者を念頭に置いたもので、企業経営者に関する研究はほとんどみられない。

そこで本稿では、企業経営者のなかでも新規開業者のワークライフバランスに着目した。新規開業者の多くは開業前に勤務者であった人たちであり、働き方が変わったことで、ワークライフバランスの捉え方も変化していると考えられる。新規開業者はワークライフバランスが改善したと感じているのか、変化の背景にはどのような要因が関係しているのか、「2009年度新規開業実態調査（特別調査）」をもとに明らかにすることにした。

本論のクロス集計による分析からは、半数を超える新規開業者が開業前に比べてワークライフバランスが改善したと感じていること、労働時間は減少するほど、仕事の充実感や仕事時間の裁量度が高いほど、ワークライフバランスが改善したと捉える傾向にあること、開業前と比べた収入の変化もワークライフバランスの変化に関係していること、などが示された。こうした結果から、新規開業は経営者のワークライフバランスの改善につながる可能性があり、改善の背景には多様な要因が考えられることが結論付けられた。

さらに、補論では統計的分析による検証を行い、その結果が本論のクロス集計と整合していることを示すとともに、経営者の仕事と生活の優先度に関する考え方の違いによって、ワークライフバランスの変化の要因も異なることを明らかにした。

## 1 はじめに

昨今、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進について、多くの論議がなされている<sup>1</sup>。たとえば、内閣府（2007）<sup>2</sup>には、「ワークライフバランス」とは老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態である。このことは、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらし、多様性に富んだ活力ある社会を創出する基盤として極めて重要である」とある。2007年12月には、官民一体となってワークライフバランスの実現に取り組むため、経済界や地方公共団体の代表、有識者等からなる「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」のもと、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」<sup>3</sup>および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。

このように、ワークライフバランスの推進は、社会が発展を続けていくために重要なことであるとされる。ただ、具体的に何をもってワークライフバランスが達成されたかについては、統一的な定義があるわけではない。

内閣府（2010）では、憲章にもとづき、「仕事と生活が実現化した社会の姿」として、「①就労による経済的自立が可能な社会」「②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」「③多様な働き方・生き方が選択できる社会」の3点について、それぞれ1年前と比べた変化を尋ねている。

また、前述の内閣府「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、具体的な指標目標として、①については、「就業率」「時間当たり労働生産性の伸び」「フリーター数」、②については、「労使の話し合いの時間」「長時間雇用者の比率」「有給休暇取得率」「メンタルヘルスケアへの取り組み率」、③については、「テレワーカー比率」「短時間正社員制度導入率」「自己啓発労働者率」「育児休業取得率」「第一子出産後女性の継続就業率」などを挙げている。ただし、これらは個別企業が目標とする指標ではなく、また、特にウエートを付けているものでもない。

一方、労働者にワークライフバランスの状況を直接聞くことで、達成度を指標化し、その決定要因を探ろうとする試みもなされている。藤本・脇坂（2008）は、「ワークライフバランスに関する満足度」を5区分の順序尺度で直接尋ねた、電機連合（2006）のデータを用いて、労働者の属性や働き方による満足度の違いを順序プロビットにより検証している<sup>4</sup>。残業時間を考慮したモデルでは、仕事のコントロール度（仕事の手順と量の決定権の合成尺度）が高い場合には満足度も高くなり、残業時間が増えると満足度は下がるという結果になった<sup>5</sup>。また、企画職、研究職は相対的に満足度が高く、女性、役職がある人は満足度が低いということもわかった。東京大学社会科学研究所（2009）でも、「仕事と生活の時間についてのバランス満足度」を4区分の順序尺度で質問している<sup>6</sup>。そのうえで、業務の裁量性、効率的な業務管理、生活に対する上司の配慮などがプラスに、

<sup>1</sup> 「ワーク・ライフ・バランス」と表記するケースもあるが、本稿では「ワークライフバランス」に統一した。

<sup>2</sup> とりまとは男女共同参画会議。

<sup>3</sup> 同憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会を、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と規定している。

<sup>4</sup> 選択肢は「非常に満足している」「どちらともいえない」「あまり満足していない」「全く満足していない」である。

<sup>5</sup> 藤本・脇坂（2008）では、海外においても労働時間短縮だけではなく、仕事の裁量度合いがワークライフバランスに影響するという研究があることも指摘している。

<sup>6</sup> 選択肢は「非常に満足している」「ある程度満足している」「あまり満足していない」「全く満足していない」である。

表－1 2009年度新規開業実態調査（特別調査）の実施要領

調査時点：2009年8月
調査対象：国民生活金融公庫（現・日本政策金融公庫国民生活事業）が2008年4月から同年9月にかけて融資した企業のうち、融資時点で開業後5年以内の企業（開業前の企業を含む）10,776社
調査方法：郵送、無記名回答
有効回答数：2,541社（有効回答率23.6%）
経営形態：個人経営59.2%、法人経営40.8%

過剰就労や長時間就労の風土がマイナスに作用することを、パス解析により示している。

ここまでワークライフバランスに関する官公庁の報告や諸研究を簡単にレビューしてきたが、これらは基本的には勤務者を念頭に置いたものと考えられる<sup>7</sup>。部分的に自営業を取り上げた報告はないわけではない<sup>8</sup>。ただ、企業経営者のワークライフバランスやその決定要因などについて分析したものは、筆者が調べた限りではみられなかった<sup>9</sup>。

こうしたことから、企業経営者のなかでも、勤務者から企業経営者になった場合の働き方や収入などの変化を観察することができる新規開業者について、独自のアンケートをもとに分析していくことにする。

本稿の構成は次のとおりである。第2節では、調査の概要と、本調査におけるワークライフバランスの定義を示す。第3節では、クロス集計結果から、ワークライフバランスが変化したと捉える背景について、時間、仕事、収入といった観点から分析する。第4節では、ワークライフバランスが改善したと感じている新規開業者の特徴について考察する。第5節では、開業後における仕事や生活の満足度の状況について論じる。第6節は、調査結果のまとめである。なお、補論では、統計的手法を用いて、本論の結果を検証するとともに、経営者の考え方によるワークライフバランスの決

定要因の違いについても言及する。

## 2 調査概要

企業経営者は自身のワークライフバランスをどう捉えているのだろうか。ワークライフバランスの感じ方は、個人によって差が大きいと思われる。置かれている状況が同じようにみえても、バランスが「取れている」と捉える人もいれば、「取れていない」とする人もいるだろう。おそらく、現在の状況ではなく、企業経営者になる前と後の変化をみた方が、特徴をつかみやすい。

そのため、本稿では新たに事業を営営することを選択した新規開業者に着目した。新規開業者は、開業前に比べてワークライフバランスが改善したと感じているのだろうか。改善したと捉えているのなら、どのような要因が影響しているのか。こうした疑問に答えるため、2009年8月に「新規開業実態調査（特別調査）」を実施した（表－1）。なお、本調査においてはワークライフバランスを、「[ワークライフバランス]推進の基本的方向報告」や、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」を参考に、表－2のとおり定義した。アンケート回答企業の調査時点における業歴は、25.2カ月である。

開業によるワークライフバランスの変化をみると、「大幅に改善した」が15.4%、「やや改善した」

<sup>7</sup> たとえば、東京大学社会科学研究所（2009）の調査対象は従業員規模50以上の民間企業の勤務者である。

<sup>8</sup> 内閣府（2008）では、雇用者だけではなく、自営業主にもアンケートを実施し、家庭生活のための時間、休養のための時間などは、雇用者よりも自営業主の方が取れている傾向にあると報告している。

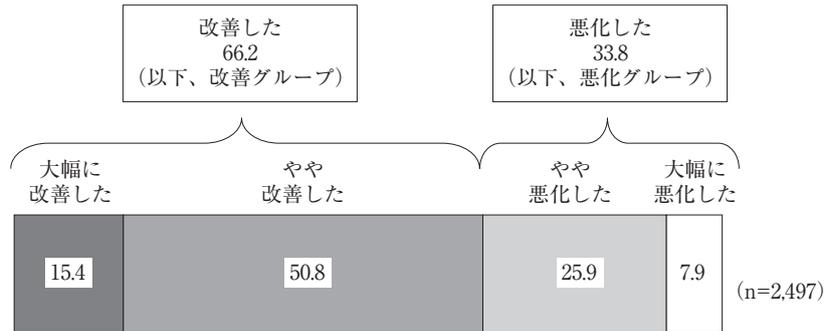
<sup>9</sup> YahooおよびGoogleの検索、日経テレコンの新聞・雑誌記事検索等で、経営者、自営業、ワークライフバランス等のキーワードで調べたが、該当する研究をみつけることはできなかった。

表-2 本調査におけるワークライフバランスの定義 (調査票に記載した文章)

ワークライフバランス (仕事と生活の調和) が取れている状態とは、やりがいや充実感を感じながら仕事上の責任を果たすとともに、家族との生活、地域活動、趣味や学習など、さまざまな活動について自ら希望するバランスで行うことのできる状態をいいます。(仕事あるいは生活の一方に大きなウエートを置いているからといって、直ちにバランスが悪いということではありません。)

図-1 ワークライフバランスの変化

(単位: %)



資料: 日本政策金融公庫総合研究所「2009年度新規開業実態調査(特別調査)」(以下同じ。)

が50.8%と、改善したと感じている人は約7割を占めている (図-1)。以下では、時間、仕事、収入といった観点から、ワークライフバランスの改善要因をみていく。

### 3 改善の主要因

#### (1) 労働時間の増減

ワークライフバランスを改善させるための取り組みと聞いて、労働時間の抑制を思い浮かべる人は少なくないだろう。一般的に、仕事にかかる時間を意識的に減らし、趣味や勉強、育児や介護など、仕事以外の活動に充てる時間を増やすことで、ワークライフバランスが改善したと感じるのではないかと考えられる。

では、新規開業者の労働時間は、開業前に比べてどう変化したのだろうか。図-2①は、開業前後の1日の労働時間である。「6時間以上8時間未満」とする割合が、開業前は33.0%、調査時点では31.5%と、ともに最も高く、平均をみると、

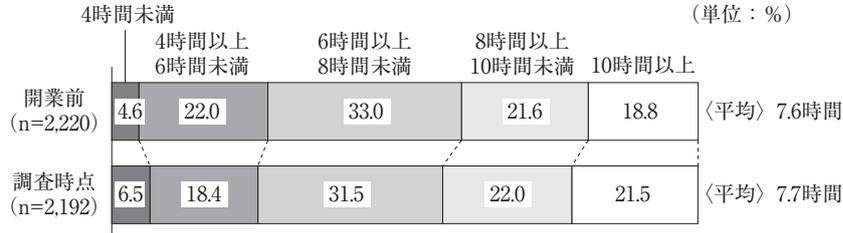
開業前は7.6時間、調査時点では7.7時間となっている。構成比や平均時間については、開業前後でそれほど大きな差はみられない。

しかし、労働時間の変化をみると、「1時間以上増加」が27.9%、「1時間未満増加」が12.8%と、増加した人が約4割いる一方、「1時間以上減少」が23.9%、「1時間未満減少」が8.2%と、約3割の人は減少している (図-2②)。つまり、新規開業者の約7割は労働時間が変化しているのである。

労働時間の変化とワークライフバランスの関係を見ると、改善したと捉える人の割合は、労働時間が「1時間以上減少」では85.2%、「1時間未満減少」では85.9%、「変わらない」では73.5%と、労働時間が減少すると高くなる傾向にある (図-2③)。逆に、労働時間が増加する場合、とりわけ「1時間以上増加」するようなケースでは、ワークライフバランスが改善したと感じる割合は44.5%と、半数に満たない。労働時間の増減に伴い、ワークライフバランスも大きく変わるといってもよいだろう。

図-2 1日の労働時間

①開業前と調査時点の状況

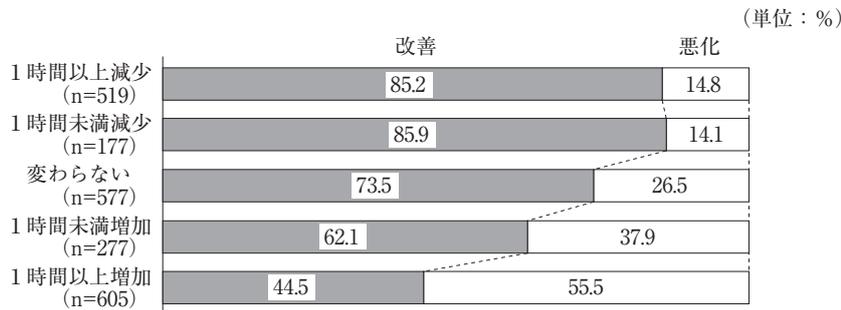


(注) 1 開業前に働いていた人のみ集計。以下、図-5まで同じ。  
 2 1日の労働時間 = 1週間の労働時間 ÷ 7

②労働時間の変化



③ワークライフバランスの変化 (労働時間の変化別)



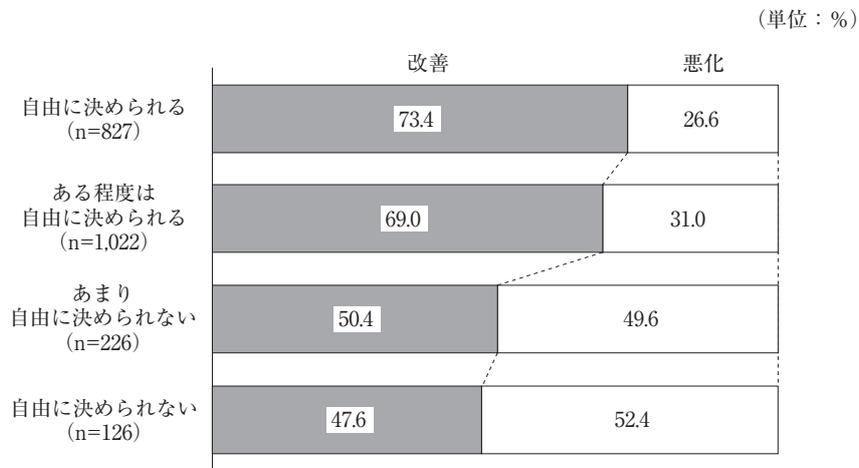
ちなみに、通勤時間の変化とワークライフバランスの関係を見ても、改善したとする人の割合は、開業前に比べて片道の通勤時間が「30分以上減少」では70.4%、「30分未満減少」では71.2%、「変わらない」では64.9%、「30分未満増加」では62.1%、「30分以上増加」では54.7%と、通勤時間が短くなるほど高くなる傾向にある。

また、勤務者の場合、仕事をする時間帯の裁量があるケースはそれほど多くはない。アンケート結果を見ると、開業前は「自由に決められなかった」人が41.4%、「あまり自由に決められなかった」人が21.5%と、自由に決められなかった人は約6

割を占めている。一方、調査時点では「自由に決められる」人が37.5%、「ある程度は自由に決められる」人が46.4%と、約8割の人は自由に決められると回答している。仕事をする時間帯の裁量をもてるようになる傾向にあることは、開業者の特徴の一つである。

仕事をする時間帯の裁量とワークライフバランスの関係を見ると、改善したと捉える割合は、「自由に決められる」人では73.4%、「ある程度は自由に決められる」人では69.0%などとなっており、裁量があるほど高い(図-3)。単に労働時間の増減だけではなく、仕事をする時間帯を自分で決

図-3 ワークライフバランスの変化 (仕事をする時間帯の裁量別)



めることができるかどうかといった労働の自由度も、ワークライフバランスと大きく関係しているといえる。

## (2) 仕事の充実感

仕事について、充実感やストレスといった、時間以外の精神的な部分に目を向けてみる。仕事の充実感をみると、開業前は「かなり感じていた」とする人が22.5%、「やや感じていた」とする人が44.8%と、充実感があつた人は約7割となっている。これに対して、調査時点では「かなり感じている」人が57.1%、「やや感じている」人が38.4%と、仕事が充実していると捉えている人は9割を超え、開業前を上回っている。

では、仕事の充実感とワークライフバランスはどのような関係にあるのだろうか。仕事の充実感を「かなり感じている」人では71.0%、「やや感じている」人では64.9%、「感じていない」人では48.5%と、充実感を感じているほどワークライフバランスが改善したと捉える割合は高い(図-4)。新規開業者はリスクを背負いながら経営者となる道を選んだだけに、手がける事業に対する思い入れは相当強いはずだ。長年温めていた計画を実現させた場合は、なおさらだろう。労働時間とは尺度の異なる、仕事の充実感という要素も、

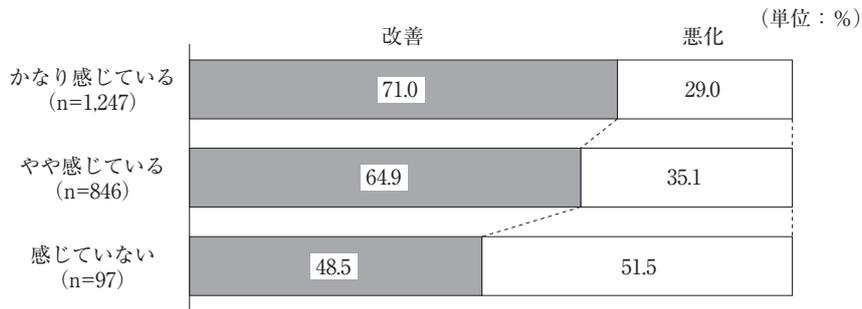
ワークライフバランスの変化と大きく関係しているのである。

一方、仕事の充実感ではなく、経営者となることで精神的なプレッシャーやストレスを覚えることもあるかもしれない。従業員の労務管理や資金繰りなど、勤務者であったころにはあまり経験しなかった仕事が増えるケースは少なくないからだ。

仕事に対するストレスの状況をみると、開業前は「かなり感じていた」が35.5%、「やや感じていた」が43.9%と、約8割の人がストレスを感じていたと回答している。これに対し、調査時点では「かなり感じている」人は13.9%、「やや感じている」人は42.4%と、合わせて約6割である。何らかのストレスを感じている人は半数を超えるものの、開業前と比べるとむしろ少なくなっていることがわかる。

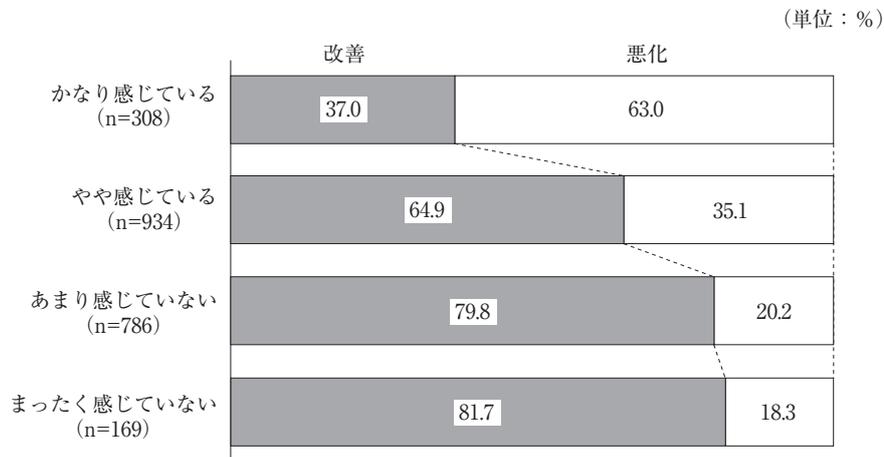
仕事のストレスとワークライフバランスの関係をみると、改善したと捉える人の割合は、仕事のストレスを「まったく感じていない」場合に81.7%と最も高く、「あまり感じていない」では79.8%、「やや感じている」では64.9%、「かなり感じている」では37.0%と、順に低下していく(図-5)。開業後の仕事が過度なストレスになっている状況では、ワークライフバランスが改善したとは捉えにくくなるのである。

図-4 ワークライフバランスの変化（仕事の充実感別）



(注)「まったく感じていない」のサンプルサイズが小さいことから、「あまり感じていない」と「まったく感じていない」を合わせて、「感じていない」とした。

図-5 ワークライフバランスの変化（仕事のストレス別）



### (3) 収入と事業の採算

図-6①は、経営者本人の収入（月平均の手取り）の状況である。開業前、調査時点ともに「25万円以上50万円未満」の割合が最も高く、それぞれ46.3%、40.3%となっている。平均収入をみると、開業前は42.0万円、調査時点は42.2万円で、構成比や平均値は、開業前後でそれほど大きな差がみられない。

しかし、収入の変化をみると、「変わらない」とする人は17.0%にとどまる（図-6②）。「10万円以上増加」は31.5%、「1万～9万円増加」は11.5%と、収入が増加した人は約4割いる一方、「10万円以上減少」が31.0%、「1万～9万円減

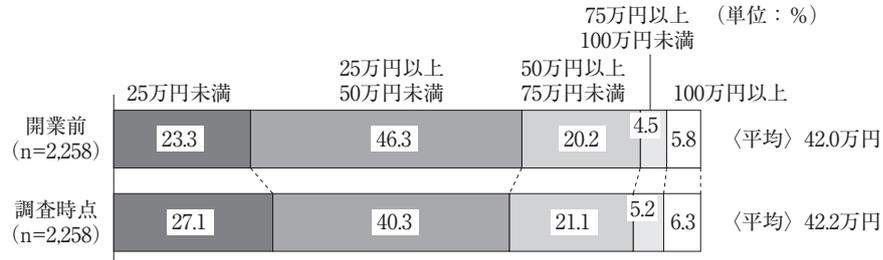
少」が9.1%と、約4割の人は減少している。

収入の変化も、ワークライフバランスに関係する。開業後に収入が「10万円以上増加」した人では、ワークライフバランスが改善したと感じる割合は70.3%、「1万～9万円増加」した人では70.8%、「変わらない」人では70.2%と、いずれもほぼ同じ水準となっている（図-6③）。これに対し、「1万～9万円減少」した人では62.7%、「10万円以上減少」した人では59.8%と、収入が減少すると、ワークライフバランスが改善したと捉える割合は低くなる。開業前と同水準以上の収入を得るかどうか、ワークライフバランスの改善を実感することに関係していると考えられる。

新規開業者は、年金や不動産賃貸収入といった

図-6 収入（経営者本人・月平均の手取り）

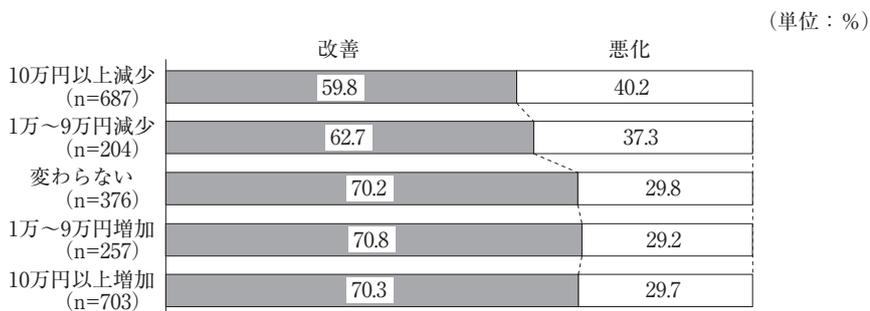
①開業前と調査時点の状況



②収入の変化



③ワークライフバランスの変化（収入の変化別）



別収入や、生計を同一にする家族に収入がある場合を除いて、手がけている事業からの収入で家計を支えているケースが少なくない。それゆえ、事業の採算状況はワークライフバランスの変化にも影響を及ぼすと推測される。

アンケート回答企業の採算状況は、全体では「黒字」が55.7%、「赤字」が44.3%である。採算状況とワークライフバランスの関係を見ると、「黒字」では70.3%、「赤字」では62.2%と、パフォーマンスが良い方が改善したと捉える割合は高い（図-7）。

「赤字」でも約6割の人は改善したと感じているものの、やはり、事業の採算は、ワークライフバランスと関係があることがうかがえる。

新しく事業を始めることを検討している人のなかには、開業によって自分の夢が実現できればよく、採算は二の次と考える人もいるかもしれない。しかし、経営基盤が脆弱では、生計を維持していくのは難しい。経営者のワークライフバランスという観点からも、開業に当たっては事業の計画を十分検討することが求められるといえよう。

図-7 ワークライフバランスの変化（事業の採算別）

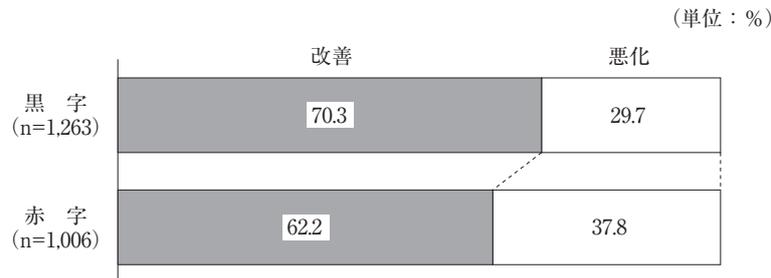


表-3 ワークライフバランスの改善要因スコアと改善割合の関係

(単位：%)

改善要因スコア	改善割合	構成比	構成比
			n
+ 3	94.8	7.8	153
+ 2	81.6	14.5	283
+ 1	71.5	29.2	569
0	64.8	22.1	432
- 1	59.1	17.8	347
- 2	35.3	7.8	153
- 3	7.1	0.7	14
合計	—	100.0	1,951

- (注) 1 改善要因スコアは、労働時間の変化、仕事の充実感、収入の変化、それぞれの指標の合計。なお、指標の算出に当たっては、労働時間の変化については「減少」を「+1」、「不変」を「0」、「増加」を「-1」、仕事の充実感については「かなり感じている」を「+1」、「やや感じている」を「0」、「あまり感じていない」および「まったく感じていない」を「-1」、収入の変化については「増加」を「+1」、「不変」を「0」、「減少」を「-1」とした。
- 2 開業前に働いていた人のみ集計。

#### (4) 多様な要因

ワークライフバランスの変化の背景には、時間、仕事、収入といった、多様な要因が存在している。それらが共に達成されれば、ワークライフバランスの改善割合は、より高まるのではないだろうか。そこで、上述した要因のうち、労働時間の変化、仕事の充実感、収入の変化について、それぞれの状況を「+1」「0」「-1」に指標化し、合計点（改善要因スコア）とワークライフバランスの関係のみてみることにする。

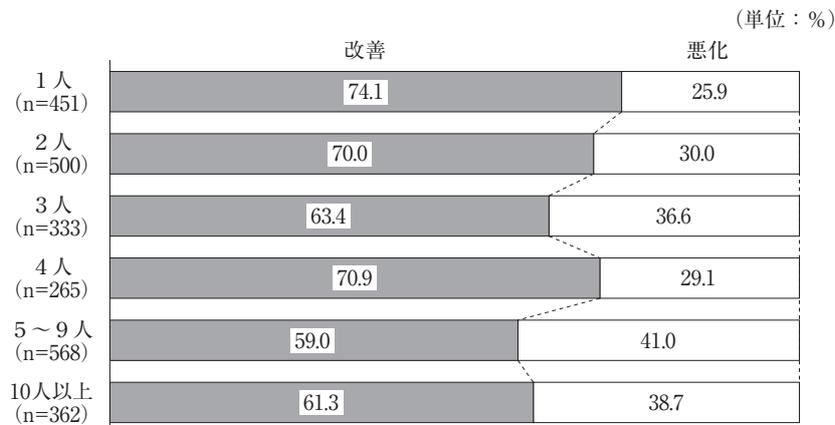
改善要因スコアが「+3」の場合は、三つの要因すべてがワークライフバランスを改善させる方

向にあり、逆に、「-3」の場合は、すべての要因が悪化につながる方向にあることを示す。分布をみると、最も割合が高いのは「+1」で29.2%、次いで「0」が22.1%、「-1」が17.8%となっており、これらを合わせると全体の約7割を占めている（表-3）<sup>10</sup>。「+3」は7.8%、「-3」は0.7%と、両端に位置するケースは、それほど多くはない。

改善要因スコアとワークライフバランスとの関係をみると、「+3」で改善したと捉える割合が94.8%と最も高く、以下、「+2」では81.6%、「+1」では71.5%などとなっている。スコアが高いほど改善したと感じる割合が上昇することか

<sup>10</sup> 三つの分析軸は異なる概念であり、スコア間の距離は必ずしも等価ではないという問題もあるものの、ここでは便宜的に同じウェイトとして計算した。

図-8 ワークライフバランスの変化 (調査時点の従業者数別)



ら、やはり、ワークライフバランスの変化は一つの要因だけで決まるものではなく、複数の要因が影響していることがうかがえる。

#### 4 属性別の変化

##### (1) 従業者数別

ワークライフバランスが改善したと感じている開業者はどのような特徴があるのか。主な属性をみていく。

図-8は調査時点の従業者数別にみたワークライフバランスの変化である。改善したと捉える割合をみると、従業者数が「1人(経営者本人のみ)」の場合に74.1%と最も高く、以下、「2人」では70.0%、「3人」では63.4%と、少ない方が改善したと認識する割合が高くなる傾向にある。

なぜ、こうした傾向にあるのだろうか。その理由の一つに、仕事をする時間帯の裁量がある。従業者数が少ないほど、営業時間や仕事をする時間などの融通が利きやすくなると考えられるからだ。そこで、従業者数別に仕事をする時間帯の裁量をみると、従業者数が「1人」の場合、仕事をする時間を「自由に決められる」人は51.5%、「ある程度は自由に決められる」人は40.4%と、合わ

せて91.9%であり、従業者数が「10人以上」のケース(77.4%)を14.5ポイント上回る。時間帯の裁量がある分、規模が小さい企業ではワークライフバランスが改善したと感じるようになる傾向にあるといえる。

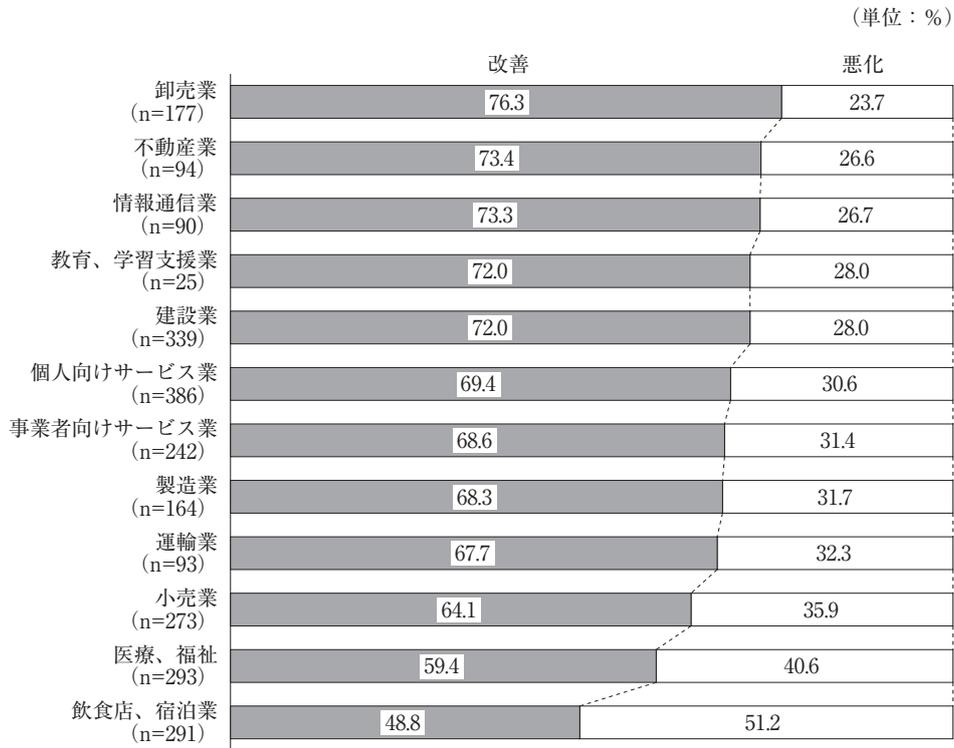
ちなみに、仕事をする時間を「自由に決められる」人に絞って、従業者数別にワークライフバランスが改善したと認識する割合をみても、「1人」では77.9%、「2人」では73.3%、「3人」では72.7%と、従業者数によってやや差がみられる。規模が大きい方が、従業者の労務管理や資金繰りへの心配が増えるといった、時間の裁量以外の要因も存在していることが推測される。

〈事例1〉  
 事業内容：皮革卸  
 創業：2006年 経営者の性別：男性  
 従業者数：1人 開業時の年齢：49歳

Aさんは、欧米諸国や中国から皮革を仕入れ、国内のメーカーに販売する事業を1人で手がけている。Aさんは、開業する直前こそ食品関係の仕事についていたものの、それ以前の約25年間は皮革卸の会社に勤務していた。開業のきっかけは、かつての取引先に勧められたことだった。

従業員を雇わないメリットとデメリットをAさんは感じている。メリットの一つに、従業員のことを気にする必要がなく、仕事の時間を好きなよう

図-9 ワークライフバランスの変化（業種別）



（注）「その他」の業種は省略した。

に配分できることを挙げる。たとえば、遠方に出張する際は、趣味の時間も組み込んでいる。音楽鑑賞が趣味のAさんは、出張先で開かれているコンサートに出かけることも少なくない。サラリーマンをしていたころには絶対できなかったとAさんはいう。

ただし、デメリットもある。人手が少ない分、新規取引先の開拓がなかなか進まない。後継者がいないため、自分の引退は、すなわち廃業を意味している。それでも、Aさんは開業したことに満足している。自宅の2階に事務所があるため、通勤時間もなくなり、開業前に比べてワークライフバランスは大きく改善したと考えている。

## （2）業種により異なる改善割合

業種別にみると、ワークライフバランスが改善したと感じている割合が最も高いのは「卸売業」

の76.3%で、以下、「不動産業」では73.4%、「情報通信業」では73.3%などとなっている（図-9）。一方、改善したと捉える割合が最も低いのは「飲食店、宿泊業」で、48.8%と半数に満たない。ほかに、「医療、福祉」では59.4%、「小売業」では64.1%となっており、これらはアンケート回答企業全体の66.2%を下回る。

業種によって違いがみられる理由の一つに、労働時間の変化が異なることを指摘できる。ワークライフバランスが改善したと捉える人の割合が最も低い「飲食店、宿泊業」では、開業前に比べて労働時間が「増加」した人は52.1%と過半を占め、「変わらない」の23.3%や、「減少」の24.6%を大きく上回る。たしかに、飲食店では、開店前には料理の下準備をしておく必要があるし、閉店後には後片付けや翌日の段取りがある。宿泊業では、宿泊者の滞在中の対応はもちろんのこと、チェック

アウト後からチェックインまでの間には、部屋の掃除や食事の仕込みなどやるべきことがたくさんある。「飲食店、宿泊業」だけに限った話ではないが、消費者のニーズが多様化するなか、提供する商品に付加価値を付けたり、サービスの質を高めたりするために、働く時間が長くなるケースは少なくないだろう。

〈事例2〉

事業内容：カフェレストラン	
創業：2008年	経営者の性別：女性
従業員数：9人	開業時の年齢：42歳

Bさんは、地元の契約農家から仕入れた米や野菜でつくった料理や、自然の甘味料であるメープルシロップを使った手づくりのケーキなど、「体にやさしい食材を提供する」カフェレストランを営んでいる。店を訪れるのは、健康や美容に関心のある女性を中心である。

開業前、Bさんは、化学肥料を使わずに育てた野菜や、添加物の入っていない素材を使った料理を提供するレストランに勤めていた。もっと多くの人に食事を通じて健康になってもらいたいとの思いから、独立を果たしたのである。

店の営業時間は、午前11時30分から午後7時。月曜日を定休日としているものの、Bさんは仕事以外に充てる時間がほとんど取れていない状況にある。というのも、営業日は午前8時からランチの準備に取りかかり、弁当の予約が大量に入っている日には早朝5時から始めることもある。閉店後や定休日には、新作の料理に取り組んだり、帳簿を整理したりと、仕事は山ほどあるからだ。開業したことに満足しているとはいえ、仕事にかかる時間を減らしたいと感じているBさんは、ワークライフバランスは悪化したと胸の内を語る。

ここで、労働時間が「増加」した人に限って、

業種別にワークライフバランスの変化をみても、改善したと感じている割合は、「飲食店、宿泊業」が35.2%と最も低い。業種によって存在する、労働時間の減少を妨げるさまざまな要因が、ワークライフバランスの変化の背景にあると考えられる<sup>11</sup>。

### (3) 若年層ほど改善傾向

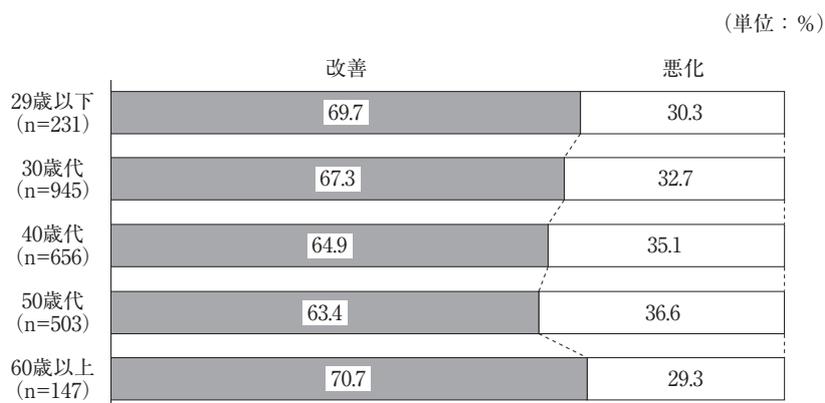
経営者の年齢別にワークライフバランスが改善したと感じている割合をみると、「60歳以上」を除けば、「29歳以下」では69.7%、「30歳代」では67.3%、「40歳代」では64.9%と、若年層の方が改善したと捉える割合はやや高くなっている(図-10)。

その要因として、収入の変化に着目した。成果にもとづく報酬形態という企業はなくはないものの、一般的に、勤務者の収入は年齢や勤務年数に相応しており、若年層の方が開業することで増える可能性は高いと考えられる。そこで、経営者の年齢別に収入の変化をみると、開業前に比べて収入が増加した人は「29歳以下」では56.6%、「30歳代」では45.3%、「40歳代」では39.2%、「50歳代」では36.9%と、若い世代ほど高い傾向にある。若年層はベテラン社員に比べても同様の収入が低く、開業前に比べて増える傾向にあるため、収入の増加を通じてワークライフバランスの改善割合が高くなることに寄与しているものと考えられる。

ちなみに、収入が「増加」した人だけについて、年齢別にワークライフバランスが改善したとする割合をみると、「29歳以下」では70.6%、「30歳代」では70.8%、「40歳代」では70.5%、「50歳代」では67.9%と、それほど大きな差はみられない。年齢によるワークライフバランスの改善度合いの違いには、収入の変化が大きく関係していることがわかる。

<sup>11</sup> 現在の業種が、開業する直前の勤務先と「同じ事業」もしくは「関連する事業」と回答した人に絞って、業種と労働時間の変化をみても、労働時間が増えた人の割合が最も高いのは「医療、福祉」で54.1%、次いで、「飲食店、宿泊業」で48.0%、「小売業」で44.2%などとなっており、図-9とほぼ同様の傾向にある。

図-10 ワークライフバランスの変化（年齢別）



〈事例3〉

事業内容：中古車の販売

創業：2007年 経営者の性別：男性

従業者数：6人 開業時の年齢：25歳

Cさんは、中古車販売業を営んでいる。主に軽自動車を取り扱っており、国道沿いの敷地には、50万円から80万円程度の中古車が常時200台近く展示されている。

中古車販売店に8年近く勤務したCさんが開業したきっかけは、同業者が展示場として使っていた、立地条件の良い物件が売りに出されるという情報を耳にしたことだった。敷地は広く、目の前の国道は自動車の往来が激しい。こうしたチャンスに巡り合うことはめったにないと考え、開業に踏み切ったのである。

サラリーマンから経営者となったことで、Cさんの生活は大きく変化した。店は午前9時から午後6時までの営業だが、顧客とのアポイントの状況によっては午後8時ごろまで開けることもある。毎月第3水曜日が定休日で、従業員は週休2日の勤務形態としているものの、Cさんは月に1日も休みを取得できないこともある。開業前に比べて働く時間は大幅に増えた。

とはいえ、Cさんは、ワークライフバランスが悪化したとは捉えていない。自分のライフステー

ジにおいて、今は仕事が最優先であると考えており、生活のための時間が減ることに不満はない。開業前に比べて収入は増加し、むしろ、生活基盤を固めるために、もっと働きたいと感じている。

(4) 捉え方に男女で違い

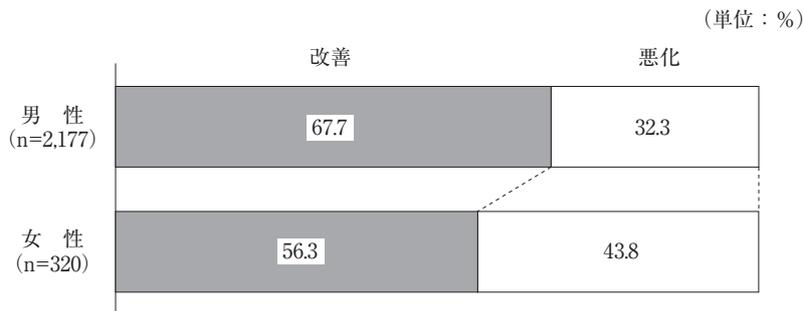
図-11は、男女別にみたワークライフバランスの変化である。改善したと感じている割合は、「男性」は67.7%、「女性」は56.3%である。

男女別に違いがみられる背景として、労働時間の変化が考えられる。開業直前の職業が「会社や団体の常勤役員」「正社員（管理職）」「正社員（管理職以外）」といった、いわゆる「常勤の勤務者」であった人の割合は、男性では89.3%、女性では56.4%である。女性は、「パートタイマー・アルバイト」の割合が21.0%と、男性の2.8%に比べて18.2ポイント高く、「専業主婦」だった人も9.6%を占めている<sup>12</sup>。短時間の勤務、もしくは、そもそも働いていなかったという人の割合が相対的に高いことから、開業によって労働時間が増加するケースが少なくないのである。

開業前に働いていた人に限って、男女別に労働時間の増減をみても、男性は「増加」が39.4%、「変わらない」が27.8%、「減少」が32.7%であるのに

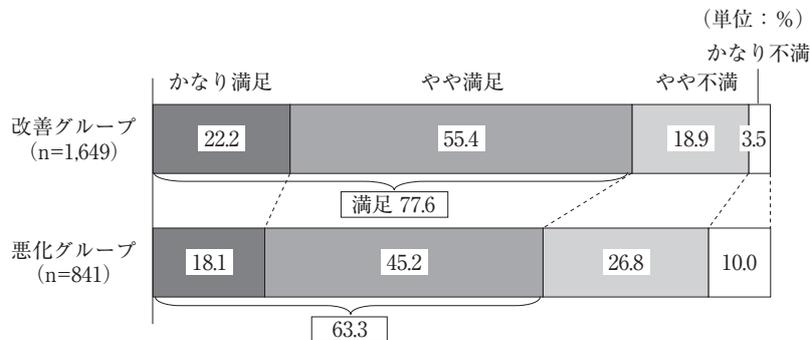
<sup>12</sup> 開業直前の職業を「専業主婦」と回答した男性は、0.0%である。

図-11 ワークライフバランスの変化 (男女別)



(注) ワークライフバランスの状況について、開業前「取れていた」人は、男性では47.0%、女性では56.9%、調査時点で「取れている」人の割合は、男性では64.3%、女性では56.0%である。

図-12 仕事に対する満足度 (ワークライフバランスの変化別)



(注) アンケート回答者の仕事に対する満足度は、全体では「かなり満足」が20.8%、「やや満足」が52.0%、「やや不満」が21.4%、「かなり不満」が5.7%である。

対し、女性はそれぞれ51.0%、22.3%、26.7%である。女性は、働く時間が増えた人の割合が過半を占め、男性を11.6ポイント上回る。労働時間が増加し、仕事以外に充てる時間が減少する傾向にあることが、ワークライフバランスが改善したとは捉えにくくなる要因の一つになっていると推測される。

## 5 満足度との関係

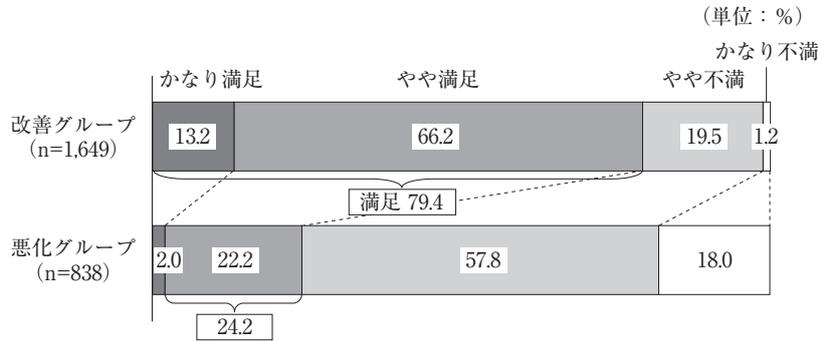
Aさんのように趣味や自己啓発に時間を割けるようになったことでワークライフバランスが改善したと捉えるケースもあれば、Cさんのように仕事に大きなウエートを置いていても悪化したとは

感じていないケースもある。

では、ワークライフバランスが改善したと感じている開業者は、仕事や生活にどの程度満足しているのだろうか。図-12は、ワークライフバランスの変化別にみた仕事に対する満足度である。改善したと感じているグループでは、仕事に「かなり満足」が22.2%、「やや満足」が55.4%と、満足している人の割合は77.6%となっている。ただ、悪化したと感じているグループでも、「かなり満足」は18.1%、「やや満足」は45.2%と、63.3%の人が満足しており、改善グループとの差は14.3ポイントであった。

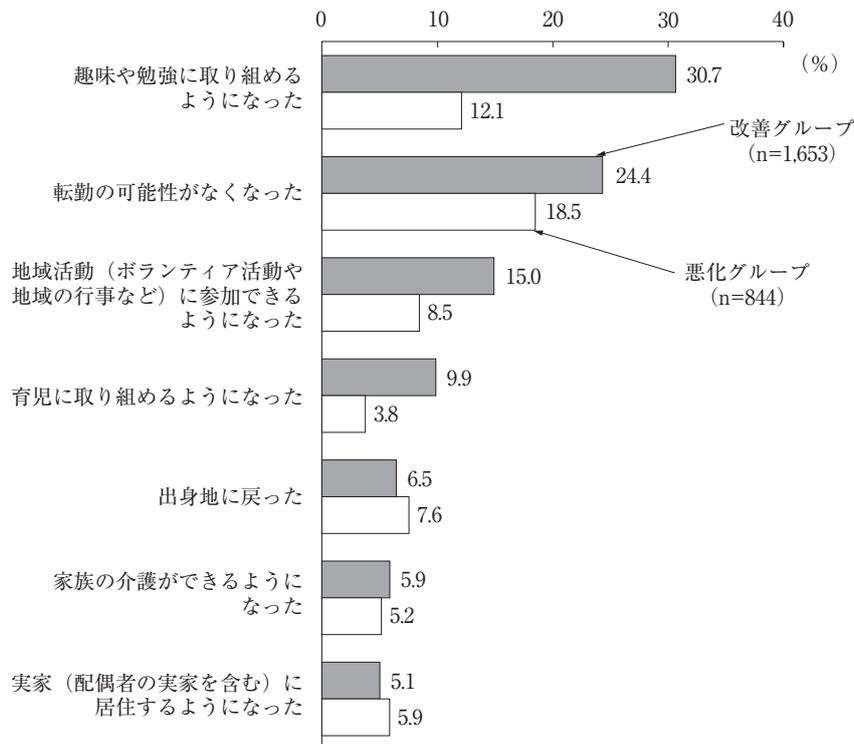
生活に対する満足度をみると、改善グループでは「かなり満足」が13.2%、「やや満足」が66.2%

図-13 生活（家族との生活、地域活動、趣味や学習など）に対する満足度（ワークライフバランスの変化別）



(注) アンケート回答者の生活に対する満足度は、全体では「かなり満足」が9.5%、「やや満足」が51.5%、「やや不満」が32.3%、「かなり不満」が6.8%である。

図-14 開業をきっかけとする出来事（複数回答）



と、79.4%の人が満足している一方、悪化グループでは「かなり満足」している人は2.0%、「やや満足」している人は22.2%と、合わせて24.2%にとどまる（図-13）。生活に満足している人の割合は、改善グループが悪化グループを55.2ポイント上回り、仕事に対する満足度に比べて開きがかなり大きい。つまり、改善グループは、仕事と生

活ともに満足度が高く、とりわけ、生活面に満足している割合が高い傾向にある。

また、ワークライフバランスが改善したと感じている人は、自己啓発の取り組みや地域活動への参加といった、仕事以外の活動に取り組むケースも少なくない。図-14は、開業をきっかけとする出来事である。改善グループでは、「趣味や勉強

に取り組めるようになった」が30.7%、「転勤の可能性がなくなった」が24.4%、「地域活動（ボランティア活動や地域の行事など）に参加できるようになった」が15.0%、「育児に取り組めるようになった」が9.9%、「家族の介護ができるようになった」が5.9%と、それぞれ悪化グループに比べて高くなっている。こうした出来事が、ワークライフバランスが改善したと捉えることにつながり、生活面での満足度を高める要因になっているのではないかと考えられる。

〈事例4〉

事業内容：交通標識の設計

創業：2007年 経営者の性別：男性

従業員数：4人 開業時の年齢：53歳

Dさんは、悪天候時に「路面凍結注意」「通行止め」などの情報を道路沿いに表示する装置を設計する会社を立ち上げた。それぞれの装置にはセンサーやカメラなどが組み込まれており、路面の状況に応じて事務所のパソコンからでもスイッチを入れることができるようになっている。

開業する直前には電気部品メーカーの役員を務めていたDさんは、そのまま定年まで勤める予定だった。ただ、勤務先では不採算部門の撤退、営業所の閉鎖といった事業の再構築が進められており、地方の営業所長であったDさんは、本社への異動を命じられた。暮らしていた場所が自分の出身地であったことや、家庭の事情で転居や単身赴任が難しいといったことなどから、Dさんは30年近く勤めた会社を退社し、独立する道を選んだ。

Dさんは、転勤の可能性がなくなっただけではなく、会議のためだけの資料づくりや、本社や各地の営業所への出張をしなくてもすむようになった。目の前の仕事に集中して取り組める環境が整い、毎日がとても充実していると感じている。仕事の根回しをしたり、上司の顔色をうかがったりしなくてもすむことは、ストレスの軽減にもつながっている。収入面でも満足しており、Dさんは開業によってワークライフバランスが大きく改善

したと捉えている。

## 6 結 び

新規開業者の約7割は、開業前に比べてワークライフバランスが改善したと認識している。そして、改善したと感じている人たちは、とくに生活面での満足度が高く、開業をきっかけに趣味や勉強に取り組んだり、地域の活動に取り組んだり、仕事以外の活動に積極的であることがわかった。

ただ、事例で紹介したように、ワークライフバランスの感じ方は開業者によってさまざまである。ヒアリング先のなかには、労働時間や通勤時間が短縮し、勤務者であったところと同水準の収入を得ているにもかかわらず、売掛金の約8割を6カ月の手形で回収していることが大きなストレスになっていることから、ワークライフバランスは大幅に悪化したと捉えているケースもあった。

また、育児に取り組みながら事業を立ち上げた、ある女性経営者は、勤務者であったところに比べて仕事のやりがいを大いに感じている。労働時間は大幅に増えたにもかかわらず、もっと働きたいと、睡眠時間を削ってまでビジネスブログの更新に努めている。開業したことで、行政機関や地域のNPOの関係者など、これまで接点のなかった人たちとつながりをもてるようになり、人脈が広がったことは大きな収穫であるようだ。ただ、思い描いていたほどは収益が上がらないため、全体でみればワークライフバランスは悪くなったと感じているという。

ワークライフバランスというと、労働時間という側面のみに着目しがちである。しかしながら、アンケート結果や企業ヒアリングからは、時間の要素だけで判断できるものではないことがわかった。労働時間や仕事をする時間帯の裁量といった、時間に関するものだけではなく、仕事の充実感やストレス、収入や事業の採算、あるいはその人の

ライフステージなど、さまざまな要因がワークライフバランスの変化の背景にある。なかでも、開業前と同水準以上の収入を得ることは、改善につながる重要な要素の一つであり、開業計画を立てる際には事業の収支の見通しを慎重に検討することが大切である。

新規開業は、これまで多くの報告で指摘されているように地域経済の活性化や雇用の創出に貢献するだけでなく、経営者本人のワークライフバランスの改善にもつながる可能性がある。少子高齢化が進展し、多様な生き方や働き方を選択できる社会が求められているということを鑑みれば、ワークライフバランスという視点からも新規開業を評価できるのではないだろうか。

## 補論 統計的手法による検証

### (1) 問題意識

本論では、新規開業者のワークライフバランスの変化に関する要因について、主にクロス集計による分析を行った。開業前と比べた調査時点のワークライフバランスの変化（「改善」したか「悪化」したか）と、企業や経営者の属性の関係を示した。こうしたクロス集計は、実際の分布をそのまま示すものであり、直感的にわかりやすいというメリットがある。ただ、分析内容によってはみかけ上の関係性が表れてしまう可能性があるという欠点もある。

そこで補論では、統計的手法を用いて検証することで、本論で示したクロス集計による分析の結

果をサポートしていく。また、サンプルサイズの問題からクロス集計では示すことのできなかった、生活と仕事の優先度に対して異なる考え方をもち新規開業者におけるワークライフバランスの変化要因の違いについても、明らかにしていく。

### (2) 統計的手法による先行研究

本論では、労働者のワークライフバランスに関して、その決定要因を統計的手法により分析した研究として、藤本・脇坂（2008）、東京大学社会科学研究所（2009）を示した。一方、本論でも述べたとおり、新規開業企業の経営者のワークライフバランスに関する先行研究は見当たらなかったが、類似のものとして、生活に関する満足度の決定要因を統計的手法により探った研究は、拙著を含めていくつかある。原田（2000）は、生活全般に関する満足度を被説明変数として、その決定要因をロジスティック回帰モデルで分析している<sup>13</sup>。その結果、企業のパフォーマンスと満足度の関連が高いことを明らかにした<sup>14</sup>。ただ、「労働時間」はデータに含まれないため考慮されていない。深沼（2005）は、生活全般の満足度について、満足度の水準を被説明変数とし、決定要因をロジスティック回帰モデルにより分析した<sup>15</sup>。その結果、収入が増えること、労働時間の決定権があることが満足度にプラスに、労働時間が増えることがマイナスに作用することを明らかにした。また、働く目的が「生きがいを見つけるため」とした人は、全体の推計と同じ結論になったが、「お金を得るため」「才能や能力を発揮するため」とした人は、労働時間や時間の裁量は関係がなく、収入が非常に重要であることを示している。

<sup>13</sup> 国民生活金融公庫総合研究所「新規開業実態調査（1994年度）および（1996年度）」を利用。「収入」「仕事」に関する満足度についても分析している。

<sup>14</sup> 「月商ダミー」「収入増減ダミー」「採算状況ダミー」の係数を観察した。

<sup>15</sup> 国民生活金融公庫総合研究所「2002年度新規開業実態調査」を使用。「収入」「仕事」に関する満足度についても分析している。

### (3) データ

データは本論と同じく日本政策金融公庫総合研究所「2009年度新規開業実態調査(特別調査)」を用いた。使用した変数は補論表-1の記述統計量のとおりである。ここでは、推計に用いたサンプルの特性をより正確に示すため、「ワークライフバランス変化」「本人収入変化」「労働時間変化」のすべてに回答したケースのみ集計した<sup>16</sup>。

まず、被説明変数として使用する「ワークライフバランス変化ダミー」は、本論と同じく、「改善」=1、「悪化」=0とする2区分のダミー変数とした。説明変数として使用する順序尺度も、本論と同様、「本人収入変化」(5区分)、「労働時間変化」(5区分)、現在の「仕事の充実感」(4区分)、現在の「仕事をする時間帯」の裁量状況(4区分)を採用した<sup>17</sup>。次に、これら順序尺度を、それぞれダミー変数化した。

コントロール変数としては、これも本論のクロス集計を参考に、「業種ダミー」(13業種)、「男性ダミー」「LN現在従業者数」を採用した。また、「開業年齢」については、クロス集計で明らかに60歳以上のデータが異なる動きをみせているため、60歳以上ダミーと開業年齢を乗じた「開業年齢交差項」を加えている。

### (4) 推計モデル

被説明変数は前述のとおり「ワークライフバランス変化ダミー」とした。この変数は2区分であるため、推計には二項ロジスティック回帰モデルを採用した。

説明変数としては、まず本論のクロス集計をな

ぞるため、順序尺度を採用した。ただ、本論でも触れたように、順序尺度の変数の間隔は必ずしも同一ではないことから、それぞれの順序尺度から作成したダミー変数を順序尺度の代わりに採用したモデルで再度推計を行った。ダミー変数の基準は、それぞれ「本人収入ダミー-03(=不変)」「労働時間ダミー-03(=不変)」「仕事充実感ダミー-03(=感じていない)」「仕事時間帯ダミー-04(=自由に決められない)」である。

コントロール変数としては、補論表-1の記述統計に示したとおり、「業種ダミー」のほか、「男性ダミー」「開業年齢」「開業年齢交差項」「LN現在従業者数」などの変数を使用している。なお、「業種ダミー」の基準は、クロス集計で改善割合が最も高くなった「卸売業」(=「業種ダミー-05」)とした。

### (5) 順序尺度による推計結果

順序尺度による推計結果は補論表-2のとおりである。推計①は、「本人収入変化」「労働時間変化」「仕事の充実感」を説明変数として採用した推計である。これによると、「本人収入変化」のオッズ比は1.130と1を超えており、数値がプラスになるほど、つまり収入が増加するほどワークライフバランスは改善するという結果になった<sup>18</sup>。一方、「労働時間変化」のオッズ比は0.585と1より小さく、数値がプラスになるほど、つまり労働時間が増えているほどワークライフバランスは悪化する、「仕事の充実感」のオッズ比は0.616で数値がプラスになるほど、すなわち充実感が乏しくなるほどワークライフバランスは悪化するという結果になった。これは本論のクロス集計の結果を裏

<sup>16</sup> 1,965件が該当。条件に合ったケースのみを集計したため、本論の数値とは一部異なるが、分布の傾向は大きくは変わらない。

<sup>17</sup> 「仕事の充実感」については、「まったく感じていない」との回答が7件しかないため、本論のクロス集計では「あまり感じていない」と統合して「感じていない」としている。ダミー変数でも同様の処理を行った。ただし、スケール尺度では、原数値をそのまま採用している。

<sup>18</sup> オッズ比(=Exp( $\beta$ ))は、説明変数の変化による被説明変数が1になる確率の違いを示したものである。たとえばオッズ比が2であれば、説明変数が1単位増えると被説明変数が1になる確率(ここではワークライフバランスが改善する確率)が2倍になり、0.5であれば0.5倍になることを意味している。

補論表－１ 記述統計量

変数	定義	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
ワークライフバランス変化ダミー	「改善」=1 「悪化」=0	1,965	0	1	0.677	0.468
本人収入変化 (5区分)	「10万円以上減少」=1 「10万円未満減少」=2 「不変」=3 「10万円未満増加」=4 「10万円以上増加」=5	1,965	1	5	3.004	1.647
労働時間変化 (5区分)	「1時間以上減少」=1 「1時間未満減少」=2 「不変」=3 「1時間未満増加」=4 「1時間以上増加」=5	1,965	1	5	3.126	1.517
仕事の充実感 (現在・4区分)	「かなり感じている」=1 「やや感じている」=2 「あまり感じていない」=3 「まったく感じていない」=4	1,951	1	4	1.472	0.590
仕事をする時間帯 (現在・4区分)	「自由に決められる」=1 「ある程度は自由に決められる」=2 「あまり自由に決められない」=3 「自由に決められない」=4	1,961	1	4	1.829	0.813
本人収入ダミー01	「10万円以上減少」=1	1,965	0	1	0.317	0.465
本人収入ダミー02	「10万円未満減少」=1	1,965	0	1	0.093	0.290
本人収入ダミー03	「不変」=1	1,965	0	1	0.169	0.375
本人収入ダミー04	「10万円未満増加」=1	1,965	0	1	0.111	0.315
本人収入ダミー05	「10万円以上増加」=1	1,965	0	1	0.309	0.462
労働時間ダミー01	「1時間以上減少」=1	1,965	0	1	0.242	0.429
労働時間ダミー02	「1時間未満減少」=1	1,965	0	1	0.084	0.278
労働時間ダミー03	「不変」=1	1,965	0	1	0.262	0.440
労働時間ダミー04	「1時間未満増加」=1	1,965	0	1	0.127	0.333
労働時間ダミー05	「1時間以上増加」=1	1,965	0	1	0.284	0.451
仕事充実感ダミー01	「かなり感じている」=1	1,951	0	1	0.574	0.495
仕事充実感ダミー02	「やや感じている」=1	1,951	0	1	0.384	0.487
仕事充実感ダミー03	「感じていない」=1 ※「まったく感じていない」が7件しかないため、「あまり感じていない」と統合して「感じていない」とした。	1,951	0	1	0.042	0.201
仕事時間帯ダミー01	「自由に決められる」=1	1,961	0	1	0.378	0.485
仕事時間帯ダミー02	「ある程度は自由に決められる」=1	1,961	0	1	0.466	0.499
仕事時間帯ダミー03	「あまり自由に決められない」=1	1,961	0	1	0.104	0.305
仕事時間帯ダミー04	「自由に決められない」=1	1,961	0	1	0.052	0.222
業種ダミー01	建設業	1,965	0	1	0.141	0.348
業種ダミー02	製造業	1,965	0	1	0.065	0.246
業種ダミー03	情報通信業	1,965	0	1	0.037	0.189
業種ダミー04	運輸業	1,965	0	1	0.037	0.189
業種ダミー05	卸売業	1,965	0	1	0.071	0.257
業種ダミー06	小売業	1,965	0	1	0.113	0.317
業種ダミー07	飲食店、宿泊業	1,965	0	1	0.105	0.306
業種ダミー08	医療、福祉	1,965	0	1	0.117	0.322
業種ダミー09	教育、学習支援業	1,965	0	1	0.009	0.095
業種ダミー10	一般消費者を主な顧客とするサービス業	1,965	0	1	0.146	0.353
業種ダミー11	企業、官公庁を主な顧客とするサービス業	1,965	0	1	0.106	0.308
業種ダミー12	不動産業	1,965	0	1	0.041	0.198
業種ダミー13	その他	1,965	0	1	0.012	0.108
男性ダミー	「男性」=1	1,965	0	1	0.894	0.308
開業年齢	開業年齢(歳)	1,960	20	74	41.860	9.989
開業年齢交差項	開業年齢(歳)×60歳以上ダミー(開業年齢「60歳以上」=1)	1,960	0	74	3.137	13.694
LN現在従業者数	Log <sub>e</sub> (現在の従業者数・人) ※経営者を含む。	1,948	0	5	1.263	0.933

補論表-2 順序尺度による推計

単位:  $\text{Exp}(\beta) = \text{オッズ比}$ 

	推計①	推計②	推計③
本人収入変化 (5区分)	1.130***	1.127***	1.144***
労働時間変化 (5区分)	0.585***	0.588***	0.591***
仕事の充実感 (現在・4区分)	0.616***	0.640***	
仕事をする時間帯(現在・4区分)		0.779***	
業種ダミー01 ※基準はダミー05	0.712	0.717	0.733
業種ダミー02	0.847	0.839	0.811
業種ダミー03	0.879	0.903	0.908
業種ダミー04	0.611	0.585	0.556*
業種ダミー06	0.664	0.681	0.653
業種ダミー07	0.460***	0.462***	0.477***
業種ダミー08	0.629*	0.680	0.675
業種ダミー09	1.159	1.266	1.235
業種ダミー10	0.866	0.871	0.915
業種ダミー11	0.656	0.640	0.691
業種ダミー12	1.080	1.056	1.054
業種ダミー13	0.684	0.618	0.628
男性ダミー	1.445**	1.396*	1.408**
開業年齢	0.996	0.994	0.993
開業年齢交差項	1.010**	1.010**	1.010**
LN現在従業者数	0.786***	0.812***	0.797***
定数	29.352***	44.806***	14.268***
Cox & Snell R <sup>2</sup> 乗	0.152	0.158	0.142
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗	0.212	0.220	0.198
n	1,929	1,927	1,943

(注) 1 被説明変数はすべて「ワークライフバランス変化ダミー」。

2 \*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ1%、5%、10%で有意であることを示す。

付けるものである。

また、「男性ダミー」のオッズ比は1を超えていることから、男性の方が女性よりワークライフバランスが改善したと感じている人が多い、「LN現在従業者数」のオッズ比は0.786で、従業者数が増えるとワークライフバランスが悪化しているという結果になっており、これもクロス集計と一致している。

次に「開業年齢」については、オッズ比が1より小さく、60歳未満では若年層ほどワークライフバランスが改善傾向にあるというクロス集計の結

果と整合したものの、10%水準で有意とはならなかった<sup>19</sup>。ただ、「開業年齢交差項」の係数は有意で1を超えており、クロス集計と同じく60歳以上の経営者は改善割合が高いという結果となっている。

また、業種についてみると、「飲食店、宿泊業」(=「業種ダミー07」)、「医療、福祉」(=「業種ダミー08」)で、基準である「卸売業」(=「業種ダミー05」)に比べてワークライフバランスが改善しているケースが非常に少ないことがわかる。これも概ねクロス集計と整合しているといつてよいだ

<sup>19</sup> 「開業年齢」の係数は0.996で、有意水準は0.487であった。なお、後述する推計②～推計⑤でも、「開業年齢」の係数は0.993～0.996と、年齢が上がるほどワークライフバランスが悪化している傾向にあることを示している。ただし、有意水準は0.243～0.510にとどまった。ただし、推計⑥では、「開業年齢」の係数は1.035で、有意水準は0.279となっている。

ろう。

ここで、「仕事をする時間帯」を説明変数に加えたのが推計②である。現在の時点で「仕事をする時間帯」を自由に決められない場合に、ワークライフバランスが悪化したと感じる人がより多くなるという結果で、これもクロス集計と整合している。また、推計①で確認した各説明変数の符号、大きさ、有意水準の状況も、ほぼ同じとなった。さらに、「本人収入変化」や「労働時間変化」と、「仕事の充実感」の間に相関がみられることから、念のため推計①から「仕事の充実感」を除いてみてみたのが推計③である<sup>20</sup>。ここでも、全体の推計結果は大きな違いはみられなかった。

なお、今回の推計結果はワークライフバランスの水準には、仕事のコントロール度、業務の裁量性がプラスに、残業時間の増加や過剰就労がマイナスに作用するという、労働者に関する先行研究とも整合している。このことは、新規開業経営者のワークライフバランスの決定要因が、一般労働者と比べて極端に異なっているわけではない可能性を示唆しているといえよう。さらに、収入増加や労働時間決定権の存在がプラスに、労働時間の増加がマイナスに作用するという、新規開業者の生活全般の満足度に関する先行研究とも似た結果となった。

## (6) ダミー変数による推計結果

ここまで順序尺度による推計結果を示したが、

本論でも指摘したとおり、スケール間の距離は一定とは限らない。実際、クロス集計をみると、クロス集計におけるワークライフバランスの変化の状況は、必ずしも直線的ではない。そこで、前段の推計②の順序尺度をダミー変数に入れ換えたのが、推計④である（補論表-3）。結果は推計②と大きく異なるものではないが、ダミー変数の採用によって、いくつか新しい発見が得られた。

まず、「本人収入」については、減少した場合にはワークライフバランスが低下するものの、増えた場合に不変の場合と比べて改善するというわけではないことがわかる。また、オッズ比は「本人収入ダミー01」が0.649、「本人収入ダミー02」が0.621と、差は小さく、減少幅はそれほど変化率に影響を与えていないといえる。この結果は、クロス集計のグラフの形状とほぼ同じであるといえる。

次に「労働時間」については、開業前と比べて減少するとワークライフバランスはより改善し、増加するとより悪化するという結果となった。オッズ比でみると減少幅の大小によってワークライフバランスの水準はあまり変わらないが、労働時間が大きく（1時間以上）増加した場合には、少し（1時間未満）増加した場合よりも悪化割合がかなり高くなる。これも、クロス集計のグラフの形状と整合している。

さらに、「仕事充実感」は、感じている度合いが高いほど改善割合が高くなること、「仕事時間

<sup>20</sup> 「本人収入変化」と「労働時間変化」の間には有意な相関関係は認められなかった。なお、主な説明変数間の相関係数は以下のとおりである。

脚注表 主な説明変数間の相関係数

	労働時間変化 (5区分)	仕事の充実感 (現在・4区分)	仕事をする時間帯 (現在・4区分)
本人収入変化 (5区分)	-0.014	-0.077***	-0.016
労働時間変化 (5区分)		-0.043*	0.090***
仕事の充実感 (現在・4区分)			0.090***

(注) \*\*\*, \*はそれぞれ1%, 10%で有意であることを示す。

補論表-3 ダミー変数による推計

単位: Exp( $\beta$ ) = オッズ比

サンプル	推計④	推計⑤	推計⑥
	全体	仕事と生活の優先度	
		仕事優先	生活優先
本人収入ダミー01 ※基準はダミー03	0.649***	0.628***	1.028
本人収入ダミー02	0.621**	0.665*	0.679
本人収入ダミー04	1.066	1.024	1.747
本人収入ダミー05	0.992	0.987	1.511
労働時間ダミー01 ※基準はダミー03	1.924***	1.812***	3.585*
労働時間ダミー02	1.957***	1.930**	3.915
労働時間ダミー04	0.455***	0.440***	0.673
労働時間ダミー05	0.267***	0.299***	0.084***
仕事充実感ダミー01 ※基準はダミー03	3.158***	2.903***	14.436***
仕事充実感ダミー02	2.060***	1.853**	6.485**
仕事時間帯ダミー01 ※基準はダミー04	2.128***	1.809**	14.543**
仕事時間帯ダミー02	2.150***	1.833**	15.766**
仕事時間帯ダミー03	1.140	0.995	5.310
業種ダミー01 ※基準はダミー05	0.717	0.665	2.169
業種ダミー02	0.859	0.789	2.461
業種ダミー03	0.900	0.910	1.776
業種ダミー04	0.612	0.540	1.653
業種ダミー06	0.725	0.611*	4.952
業種ダミー07	0.478***	0.442***	2.184
業種ダミー08	0.726	0.516**	29.944***
業種ダミー09	1.303	4.640	0.000
業種ダミー10	0.876	0.835	2.084
業種ダミー11	0.670	0.626	1.861
業種ダミー12	1.086	0.938	5.2×10 <sup>8</sup> ***
業種ダミー13	0.654	0.667	0.535
男性ダミー	1.396*	1.501**	0.865
開業年齢	0.996	0.993	1.035
開業年齢交差項	1.009**	1.010**	1.010
LN現在従業者数	0.802***	0.802***	0.734
定数	1.171	1.709***	0.005**
Cox & Snell R <sup>2</sup> 乗	0.167	0.161	0.387
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗	0.233	0.224	0.557
n	1927	1706	214

(注) 補論表-2に同じ。

帯」の決定権は、自由に決められる場合にはっきりと改善すること、などもクロス集計のグラフ形状と一致しており、推計②とも整合している。その他のコントロール変数も、推計②の結果とほぼ同じであった。

ところで、こうしたワークライフバランスの変

化については、そもそもワークライフバランスを意識して開業したかどうかによって異なるのではないかと疑問が残る。今回のデータでは直接該当する設問はなかったが、類似するものとして、「仕事と生活の優先度」に対する現在の考え方について聞いている。結果は、「仕事優先」が全体

の88.9%と主流派ではあるものの、「生活優先」と回答した経営者も11.1%存在する<sup>21</sup>。そこで、両者を分割して推計してみたのが推計⑤（仕事優先）と推計⑥（生活優先）である。

結果をみると、当然ながら推計⑤については、約9割のケースが重複している推計④とほぼ同じ結果となっている。一方、推計⑥をみてみると、明らかに異なる傾向が現れた。まず、「本人収入」については有意な結果が得られず、収入の変化とワークライフバランスの変化が連動していないことがわかる。一方、「労働時間」については、大きく増減した場合に有意な違いがみられた。推計⑤と係数を比較するとかなり大きいことも指摘できる。つまり、「生活優先」と考えている人の場合、開業によって労働時間が大きく（1時間以上）減ると、変化しない場合に比べてワークライフバランスの改善を感じる確率が3.585倍（=オッズ比）になる一方、開業によって労働時間が大きく（1時間以上）増えると、変化しない場合に比べてワークライフバランスの悪化を感じる確率が11.9倍<sup>22</sup>と非常に高くなるということになる。

また、「仕事の充実感」と「仕事時間帯」についても、符号は推計⑤と同じであるものの、係数ははるかに大きくなった。また、推計①～推計⑤と異なり、「男性ダミー」「開業年齢交差項」「LN現在従業者数」は有意とはならず、「生活優先」のグループでは、こうした属性がワークライフバランスの変化とは無関係であることが示された。

#### <参考文献>

電機連合（2006）「仕事と生活に関する調査」2006年7月

東京大学社会科学研究所（2009）「働き方とワーク・ライフ・バランスの現状に関する調査」報告書、2009年7月

総合すると、生活優先と考えている経営者のワークライフバランスは、属性や収入変化には影響を受けることがなく、仕事優先と考える人と比べると労働時間や働き方に関して非常に敏感であるということがいえるだろう。

#### （7）推計結果からの小括

補論の推計によって、新規開業経営者のワークライフバランスの変化には、労働時間だけではなく、仕事の充実感、仕事をする時間帯の決定権、本人の収入といった、さまざまな要因が関係しているという、本論のクロス集計での結論が間違っていないということが裏付けられた。また、ワークライフバランスの決定要因については、一般労働者と類似する部分もあり、新規開業経営者が仕事と生活のバランスに関して彼らとまったく異なる考え方をもっているわけではなさそうだとすることも、示唆された。さらに、経営者の仕事と生活の優先度に関する考え方の違いによって、ワークライフバランスの変化の要因も大きく異なることがわかった。このように開業者の考え方によってワークライフバランスの決定要因が異なるのであれば、新規開業の計画を進める際に開業後の働き方を十分に想定し、ビジネスモデルにおける優先順位を付けていくことが、新規開業者にも、それを支援する人たちにも必要であると、この結果から推測できるのではないだろうか。

<sup>21</sup> 推計⑤と推計⑥に使用した、「本人収入変化」「労働時間変化」「仕事の充実感」「仕事をする時間帯」をすべて回答したケース（「仕事優先」1,706件、「生活優先」214件）のみを集計した割合。「生活優先」のサンプルサイズが小さく、属性ごとに細かくサンプルを分割した場合に、割合が一つのケースに影響を受ける場合が多くなることから、クロス集計での分析は行わなかった。

<sup>22</sup> 改善を感じる確率はオッズ比の0.084倍であることから、悪化を感じる確率  $1 \div 0.084 = 11.9$ 倍となる。分割した場合に、割合が一つのケースに影響を受ける場合が多くなることから、クロス集計での分析は行わなかった。

内閣府 (2007) 「「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告」内閣府男女共同参画会議、2007年7月

—— (2008) 「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) に関する特別世論調査」2008年7月

—— (2010) 「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) と最近の経済情勢の影響に関する意識調査」  
2010年2月

原田信行 (2000) 「新規開業の満足度」『国民生活金融公庫調査季報』No.54、2000年8月

深沼光 (2005) 「新規開業者の開業満足度とその決定要因」『小さな企業の創業と経営』SSJ Data Archive  
Research Paper Series SSJDA-32 東京大学社会科学研究所、2005年3月

藤本哲史・脇坂明 (2008) 「従業員のワーク・ライフ・バランス意識～仕事欲求度-コントロールモデルに基づく  
検討～」『学習院大学経済論集』第45巻3号、2008年10月