論　文

女性従業員による中小企業の評価

日本政策金融公庫総合研究所上席主任研究員
深　沼　　光

日本政策金融公庫総合研究所研究員
野　中　卓　人

要　旨

わが国の労働市場に占める女性のウエートは年々高まっている。そのなかで、中小企業は多くの女性に働く場を提供してきた。では、女性従業員は、中小企業でどのように働き、職場をどう評価しているのか。また、中小企業のなかでも比較的規模の大きい「中企業」と規模の小さい「小企業」では、働き方や職場の評価に違いはあるのか。こうした疑問を明らかにするため、日本政策金融公庫総合研究所ではインターネットによるアンケートによって女性従業員から直接データを収集し、規模別に分析した。

その結果、小企業、中企業が、大企業に比べて転職者を多く受け入れていること、転職者がより規模の小さい層に移動していること、就労時間や通勤時間、転勤、定年などの点で大企業より働きやすい側面があること等を示した。また、制度・設備の整備水準は低いものの、運用上は大企業に近いことも確認できた。これらの結果は、2010年に実施した小企業経営者へのアンケートの結果と整合するものである。

一方、制度・設備や働き方に対する項目について、充足度の認識が経営者と従業員の間で異なるといった課題も明らかになった。また、興味深いことに、中企業の水準が、大企業だけではなく、小企業も下回るという現象が、いくつかの項目でみられた。こうした事実を、経営者も謙虚に受けとめる必要があるだろう。

生産年齢人口が減少するなかで一定の経済成長を実現するためには、より多くの女性が、それぞれの置かれた状況にあわせて働くことのできる環境を整えることが急がれる。小企業、中企業が、一方では規模が小さいことによる柔軟性を活かしつつ、他方では必要な制度・設備を充実させていき、女性従業員の働き方へのニーズを満たしていくことが求められている。

「女性の働き方に関するアンケート」実施要領

⑴　調査時点　　2011年８月
⑵　調査対象　　国内の中小企業および大企業で働く20歳から59歳までの女性就業者
　　（公務員、教員、企業経営者、家族従業員、および休職中の人は除く）
⑶　調査方法　　インターネットによるアンケート
⑷　有効回答数　6,568件（回収率64.4％）

【正社員・非正社員の定義】

「正社員」・・・「役員」「正社員（管理職）」「正社員（非管理職）」
「非正社員」・・「パート・アルバイト」「派遣社員」「契約社員」

【企業規模の定義】

「小企業」・・・　従業者数19人以下
「中企業」・・・　従業者数20～299人
「大企業」・・・　従業者数300人以上
※派遣社員は実際に働いている企業の規模による。

【サンプルの構成】

⑴　規模・年齢

①　正社員　（単位：人、％）

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	全　体
小企業 ［39.8歳］	271 (24.9)	270 (24.8)	272 (25.0)	275 (25.3)	1,088 (100.0)
中企業 ［39.6歳］	273 (24.9)	272 (24.8)	272 (24.8)	278 (25.4)	1,095 (100.0)
大企業 ［39.3歳］	271 (24.8)	272 (24.9)	274 (25.1)	274 (25.1)	1,091 (100.0)
合　計 ［39.5歳］	815 (24.9)	814 (24.9)	818 (25.0)	827 (25.3)	3,274 (100.0)

②　非正社員　（単位：人、％）

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	全　体
小企業 ［39.6歳］	274 (25.0)	274 (25.0)	275 (25.1)	274 (25.0)	1,097 (100.0)
中企業 ［39.6歳］	283 (25.7)	274 (24.9)	270 (24.5)	275 (25.0)	1,102 (100.0)
大企業 ［39.8歳］	276 (25.2)	273 (24.9)	272 (24.8)	274 (25.0)	1,095 (100.0)
合　計 ［39.7歳］	833 (25.3)	821 (24.9)	817 (24.8)	823 (25.0)	3,294 (100.0)

（注）１　小数第２位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100％にならない（以下同じ）。
　　２　［　］内は平均年齢。
　　３　以下の図のサンプルサイズ（n）は、断りのない限り、⑴の内訳のとおり（個別の記載は省略）。

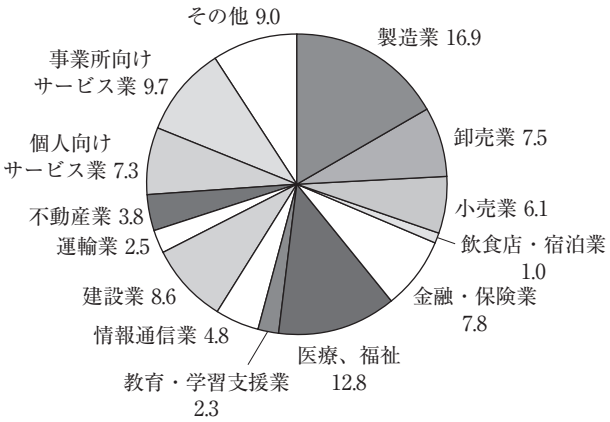
⑵　職　種

（単位：％）

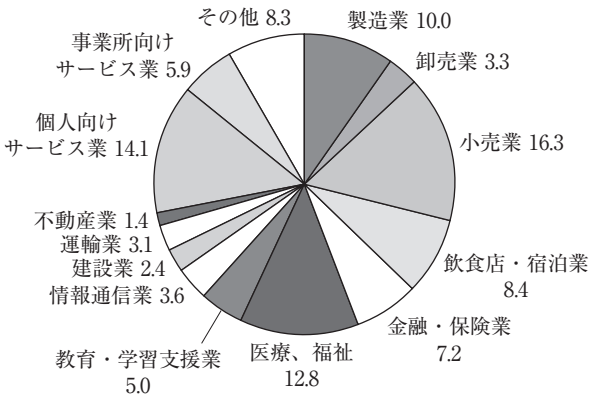
	事務職	専門技術職	営業職	サービス・保安職	販売職	生産労務職	経営管理職	補助的業務・その他	運輸通信職
①正社員	67.1	15.2	5.7	4.6	2.3	2.2	1.8	0.8	0.3
②非正社員	37.0	10.1	1.8	20.8	12.9	6.5	0.0	9.6	1.4

⑶　業　種

①　正社員　（単位：％）



②　非正社員　（単位：％）



1　先行調査と問題意識

わが国の労働市場における女性のウエートは、近年上昇を続けている。総務省「労働力調査」によれば、就業者に占める女性の割合は、2011年には全体の42.2％に達した[1]。規模の小さい企業ほど、女性の割合が高くなる傾向がみられる[2]。こうしたことから、中小企業が、女性従業員に対し、より働きやすい職場を提供することは、以前にも増して求められている課題であるといえよう。そして、それに対応していくためには、まず働く女性の実態を、より詳しく知ることが肝要である。

2010年８月、日本政策金融公庫総合研究所では、中小企業のなかでも比較的規模の小さい企業で働く女性の実態を明らかにすべく、「企業経営と従業員の雇用に関するアンケート」（以下、日本政策金融公庫総合研究所（2010））を行った[3、4]。

その結果、小企業は、相対的に賃金は低いものの、高齢者、家計補助のために働く既婚者、育児中の人、大企業の勤務経験者、柔軟な就業形態を望む人、自宅近くで働きたい人など、多様な女性の雇用の受け皿になっていること、あくまで経営者の視点からの評価ではあるが、収入、仕事、ワークライフバランスに対する満足度も高いこと等を示した（深沼・藤井、2011）。ケーススタディを加えた分析からも、仕事と家庭の両立の難しさという課題をもちながらも、多くの小企業で、さまざまな形で女性が活躍している姿が明らかになった（藤井、2011）。

ただ、日本政策金融公庫総合研究所（2010）は小企業の経営者が回答したものであり、働き方への評価も従業員がどう考えていると思うかを経営者に尋ねているという限界がある。そのため、従業員の声を、直接反映したとはいえない。

また、中小企業と一口にいっても、従業員が数人しかいないような小さな企業と、従業員が100人を超えるような大企業に近い規模の企業とでは、職場環境はかなり違うと考えられる。そこでの女性の働き方も、大きく異なる可能性があるだろう。しかしながら、日本政策金融公庫総合研究所（2010）が対象とした企業規模は、小企業に限定されているというサンプルの制約があり、中小企業のなかでも、より規模の大きい層の状況は捉えられていない。また、大企業と比べた場合の違いについても、明確にはなっていない[5]。

そうした問題意識から、今回は視点を変え、大企業を含めた民間企業で働く女性に、直接アンケートを実施することにした。その結果から、中小企業に勤務する女性の働き方の実態を、あらためて確認したうえで、勤め先に対する評価について、みていこうと試みた。

また、規模による違いをより明確に示すため、ここでは便宜的に、中小企業を、従業者数19人以下の「小企業」と20～299人の「中企業」に分けて分析することにする[6]。また、比較対象とする

1　総務省（2012）。年平均で、岩手、宮城、福島の各県を除いた割合。

2　総務省（2012）では、非農林業雇用者に占める女性の割合は、従業者規模「１～29人」で45.5％、「30～499人」で44.0％、「500人以上」で38.2％であった。

3　一次報告書は、2010年12月に「小企業の女性雇用に関する実態調査」として発表（参考文献参照）。

4　同アンケートの調査対象は、日本政策金融公庫国民生活事業の取引先企業で、経営者から回答を得ている。規模別のサンプル構成は、本稿でいうところの「小企業」が88.1％、「中企業」が11.9％であるが、便宜的に全体を小企業のデータとして使用する。なお、主な調査結果は、深沼・藤井（2011）、藤井（2011）を参照されたい。

5　深沼・藤井（2011）では、類似のアンケート調査や官庁統計を利用して、より規模の大きい企業との比較を行ったが、それぞれサンプルの性質や選択肢が異なるため、厳密には比較しにくいという問題があった。

6　中小企業基本法では、中小企業は、業種別に従業者数と資本金により細かく定義されているが、ここでは便宜的にすべての業種を従業者数により区分した。したがって、本稿の中小企業は中小企業基本法でいう中小企業とは異なっている。ただ、本稿は従業員の働き方に関する研究であることから、業種に関わらず従業者数を尺度にした方が、より規模の違いを明確に示すと考えられる。なお、同様に、本稿でいう小企業は、中小企業基本法での小規模企業とは異なる定義である。

「大企業」は、従業者300人以上と定義し、そこで働く女性についてもデータを収集した。

さらに、勤務先での働き方に対する評価に関しては、従業員と経営者との認識の相違を明らかにするために、日本政策金融公庫総合研究所（2010）で得られたデータと比較することができるよう、設問の形式は、可能な限り同アンケートと同じになるように工夫した。

2　調査の概要

(1)　実施要領

調査は、「女性の働き方に関するアンケート」として、2011年８月にインターネットを通じて行った。インターネット調査会社に事前に登録している人（登録モニター）からサンプルを抽出することで、郵送によるアンケートと比べて、大規模なデータを比較的容易に収集することが可能であるためである[7]。

調査対象は、国内の中小企業と大企業で働く20歳から59歳までの女性である。サンプルの詳細な構成は、実施要領に示した。ここでは、「正社員」と「非正社員」の別、企業規模、年齢階層の三つの軸でカテゴリーに分けたうえで、それぞれがほぼ同数（約270件）となるように、調査の依頼と回収を行った[8]。企業規模は、前述のとおり、従業者数19人以下の「小企業」と20～299人の「中企業」、従業者300人以上の「大企業」の三区分を、主な分析軸とした[9]。

なお、年齢階層は、「20歳代」「30歳代」「40歳代」「50歳代」の４区分としている。実際には、60歳以上で働く女性も多く、とくに規模が小さい層では高齢の従業員が相対的に高い割合となっている。日本政策金融公庫総合研究所（2010）によると、小企業で働く女性のうち「65歳以上」が6.5％、「55～64歳」が18.1％であった。しかしながら、60歳以上の女性でインターネットを日常的に使用している人の割合は他の年代よりも低く、インターネット調査会社の登録モニターになっている人の数も少ない。このため、十分なサンプルサイズの確保が困難であったことから、やむなく59歳以下を調査対象とした。

(2)　サンプルの特性

今回のサンプルは、規模別・年齢構成別にカテゴリーごとの件数を揃えたことから、規模や年齢による個別の従業員の傾向の違いを、より明確に知ることができる。前述の日本政策金融公庫総合研究所（2010）などでは、一次的な集計結果は企業規模による年齢分布の違いを考慮していないものとなるため、観察される現象が年齢の違いによるものか規模の違いによるものかが不明瞭になる可能性があるが、今回のデータは規模ごとの年齢構成を揃えることで、こうしたバイアスを、ある程度補正したものとなっているからである。

一方、例えば、小企業は大企業よりも高年齢者の割合が高いというような、全体の分布を知ることはできない。また、インターネット調査という特性から、インターネットを普段から使っている人が多く回答する傾向がある点にも注意する必要がある。回答者の職種、勤務先の業種の構成は、実施要領に記載したが、例えば、「事務職」のウエートが正社員で67.1％、非正社員で37.0％と、比較

7　調査は、マイボイスコム㈱を通じて実施した。なお、調査の中立性を保つために、調査対象者には、当研究所の名前は明示していない。

8　インターネット調査会社から登録モニターに対し、調査対象に該当するかどうかを判断するための簡易なアンケート（スクリーニング調査）を実施したうえで、該当者から詳細なアンケート（本調査）への回答を得た。回収率は、本調査依頼先を基準にしたものである。依頼は電子メールで行い、回答はウェブサイト上の調査画面に回答者自身が直接入力する形式である。

9　勤務先が複数ある場合は、最も収入の多い先についての記入を依頼している。

的高いといったかたよりもみられる。ただ、こうしたバイアスは、すべての規模別・年齢階層別カテゴリーで発生しているため、それぞれのカテゴリー間の比較においては大きな問題ないものと考えて分析を進めることにする。

なお、ここで、公務員、教員、企業経営者、家族従業員は、働き方の傾向が、一般の民間企業の従業員とは異なると考えられるため除外した。現在実際に働いている人の状況を把握することを目的としたため、休職中の人も除いている。また、派遣社員については、派遣元の企業ではなく、実際に出勤している派遣先企業での働き方について回答を依頼した。職場の規模を考える場合、派遣先企業の規模で定義する方が実態に近いと考えたからである。

3　勤務先の移動

(1)　転職経験と平均勤務年数

小企業・中企業で働く女性従業員のうち、初めて仕事に就いてから、そのまま同じ企業で働いている人は少数派であり、むしろ、他の企業で勤務した後に転職してきた人のウエートが高い。正社員で転職した経験のある人の割合は、全体では小企業で82.8％、中企業で73.8％、大企業で48.9％となっており、規模が小さいほど転職経験者が多くなっている[10]（図－１①）。

これを年齢階層別にみると、小企業の転職経験者の割合は、「20歳代」ですでに68.3％に達しており、「30歳代」では77.8％、「40歳代」「50歳代」では90％以上にのぼっている。

これに対し、大企業でも「20歳代」で24.0％、「30歳代」で54.8％、「40歳代」で53.3％、「50歳代」で63.1％と、年齢が高まるにつれて転職経験者は増えていく。ただ、水準は小企業よりかなり低い。「50歳代」でも４割近くが一つの企業にしか勤めた経験がないという結果になった。

一方、中企業は、「20歳代」では41.8％と、小企業ほどではないものの、大企業と比べれば転職者の割合はかなり高い。また、「30歳代」では76.5％、「40歳代」では86.4％、「50歳代」では90.3％と、小企業とあまり変わらない値となっている。

次に、非正社員をみると、小企業で92.6％、中企業で93.0％、大企業で93.3％と、ほとんどの人が転職した経験を持っていることがわかる（図－１②）。規模間で、有意な差はみられない。年齢階層別では、「20歳代」でも８割以上が、30歳代以上では９割以上が転職経験者となっており、どの年齢階層も、規模による違いは有意ではなかった。

ここで、現在の勤務先での平均勤務年数をみると、正社員では、小企業が7.9年、中企業が8.9年、大企業が12.2年と、規模が大きいほど長くなる傾向にある[11]（図－２①）。年齢階層別では、「20歳代」は、小企業が3.5年、中企業が3.7年、大企業が3.8年と、ほぼ同じであったが、年齢階層が高まるにつれて大企業の方が平均年数はより長くなり、「50歳代」では小企業が12.0年、中企業が14.6年、大企業が20.8年と大きな差が出てきている。転職経験者の割合からも予想されたことではあるが、ここでも、中企業は、大企業よりもむしろ小企業に近い水準である[12]。

一方、非正社員では全体では４～５年と正社員よりも短くなっている。中企業が小企業、大企業より有意に短いが、水準の差はそれほど大きくはない（図－２②）。また、年齢が高まるとともに、

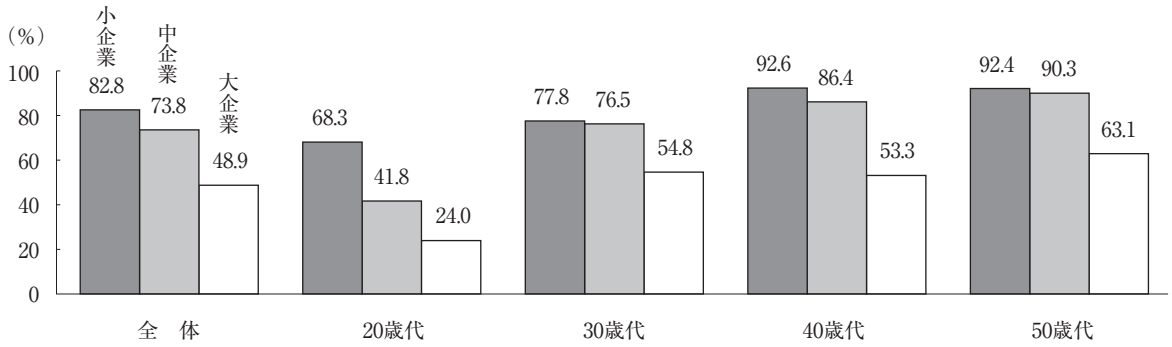
[10]　三変数でのカイ二乗検定でも、全体、年齢階層別ともに１％水準で有意となった。なお、二変数間（例えば、小企業と中企業）の差の有意性の確認のためには、二変数のカイ二乗検定を行う必要があるが、カテゴリーが多く煩雑であるため省略した。以下、同じである。

[11]　平均の差のt検定の結果は、正社員の全体では、いずれの規模の間も１％水準で有意。

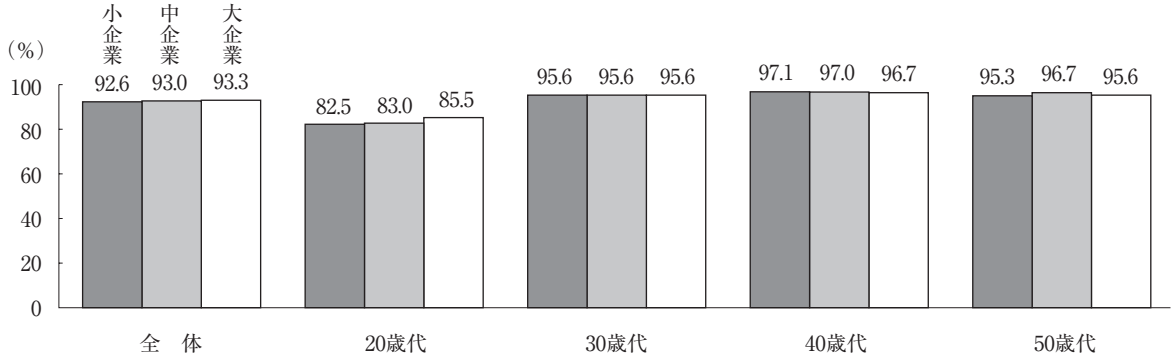
[12]　小企業と中企業の差は、「50歳代」以外は有意ではない。

図－１　転職経験者の割合（全体・年齢階層別）

① 正社員



② 非正社員



資料：日本政策金融公庫総合研究所「女性の働き方に関するアンケート」（2011年８月）（以下断りのない限り同じ）
（注）カイ二乗検定（小企業、中企業、大企業の三変数）の結果は以下のとおり。なお、有意水準が１％は＊＊＊、５％は＊＊、10％は＊と表示。10％水準で有意とならなかった場合は空欄とした（以下同じ）。

	全　体	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
正社員	＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊
非正社員					

すべての規模で勤務年数は長くなっている。なお、年齢階層別でも、規模による大きな違いはみられないようである[13]。

これら結果を整理すると、現在大企業に勤めている女性正社員は、最初に入社した企業に長く勤める傾向にある一方、小企業、中企業の女性正社員は若い年代でも転職者のウエートが高く、勤務年数も大企業より短いということになる。一方、非正社員は、規模や年齢に関わらず、転職者が大半である。

こうしたデータは、大企業の正社員は比較的長く勤務し続けることができる環境にあり、小企業、中企業はそうではないことを示唆している。大企業が新卒中心の人事政策をとっていて転職者をあまり受け入れておらず、小企業、中企業の方が、即戦力を得るために積極的に中途採用を行っている結果とも捉えられる。

⑵　規模間の移動

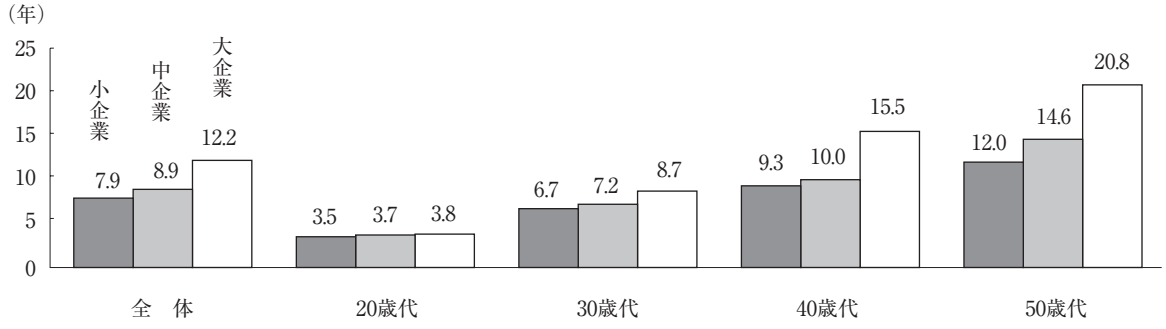
続いて、小企業、中企業に勤めている転職者が、以前はどの規模の企業に勤めていたのかみてみよう。ここでは３年前との比較で分析する。

まず、正社員のうち、３年前に現在と「同じ会社

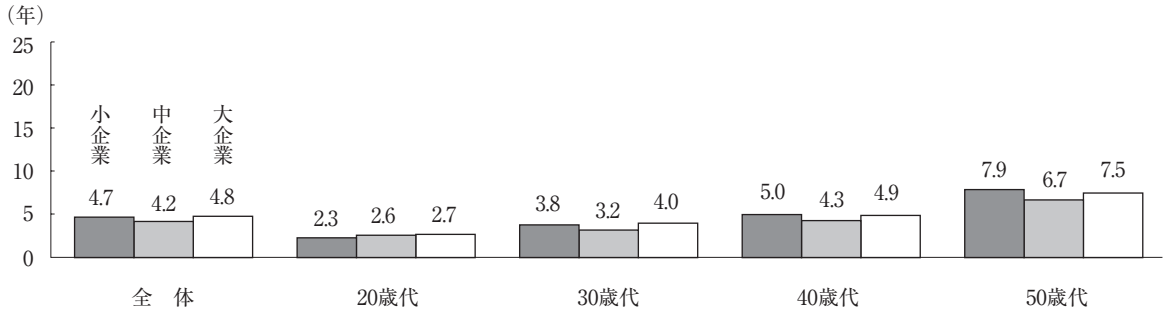
[13]　「20歳代」を除けば中企業が有意に短い傾向にあるが、水準の差はそれほど大きくはない。

図－２　現在の勤務先での勤務年数（全体・年齢階層別）

① **正社員**



② **非正社員**



（注）平均の差のt検定の結果は以下のとおり。

		全　体	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
正社員	小企業vs中企業	＊＊＊				＊＊＊
	中企業vs大企業	＊＊＊		＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊
	小企業vs大企業	＊＊＊	＊	＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊
非正社員	小企業vs中企業	＊＊＊		＊＊	＊	＊＊
	中企業vs大企業	＊＊＊		＊＊＊	＊	＊
	小企業vs大企業		＊＊			

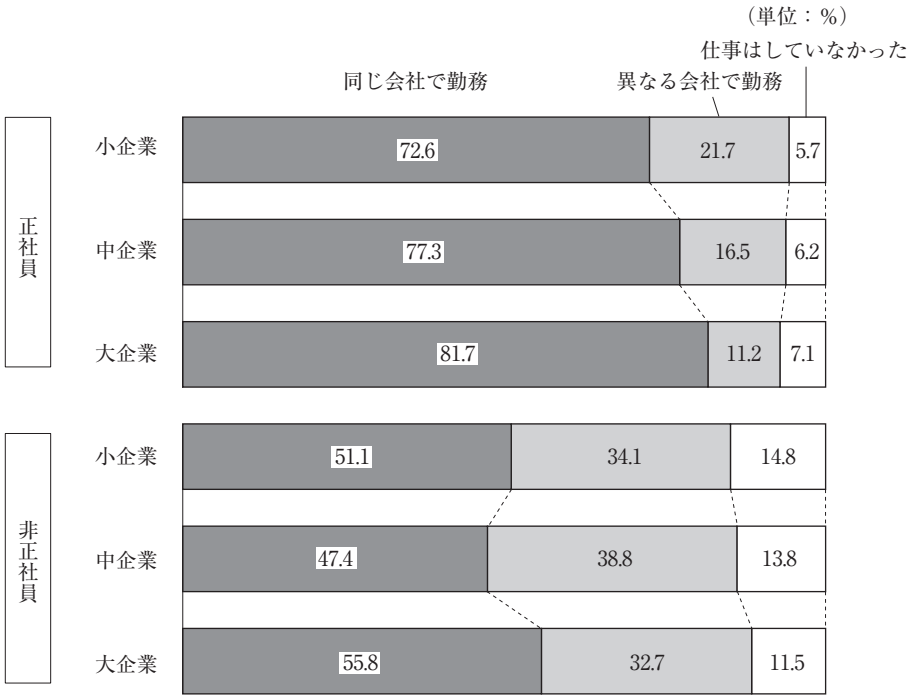
で勤務」していた人の割合は、小企業で72.6％、中企業で77.3％、大企業で81.7％と、規模が小さいほど有意に低い（図－３）。これに対し、「異なる会社で勤務」していた人の割合は、小企業で21.7％、中企業で16.5％、大企業で11.2％と、規模が小さいほど高くなっている。

一方、非正社員では、「同じ会社で勤務」していた人は、小企業で51.1％、中企業で47.4％、大企業で55.8％、「異なる会社で勤務」していた人は、小企業で34.1％、中企業で38.8％、大企業で32.7％と、それぞれ規模の差はあまりみられない[14]。正社員に比べると、転職経験者が多いことがわかる。この結果は、前段の勤務年数のデータとも整合するものである。

ここで、３年前に現在と「異なる会社で勤務」していた人に限って、現在「小企業」「中企業」「大企業」に勤務している人が、それぞれ３年前にどのカテゴリーの企業に勤務していたかを整理してみたのが図－４である。まず、正社員では、同じ規模層への移動が50.1％、小さい規模層へ32.5％、

[14]　三変数のカイ二乗検定で、１％水準で有意であるが、水準の差はそれほど大きくはない。

図－３　３年前の勤務状況



（注）三変数のカイ二乗検定の結果は、正社員、非正社員とも１％水準で有意。

大きい規模層へ17.4％となっており、相対的に小さい規模層に移動する傾向がみられる。非正社員でも、同じ規模層へ51.4％、小さい規模層へ28.5％、大きい規模層へ20.1％と、正社員と良く似た結果となった[15]。

今回のアンケートでは最近３年間の動きしか調べていないが、より長期間であれば、結果的に規模が小さい企業にシフトした人の割合は、さらに高くなると考えられる。

4　働き方の特徴

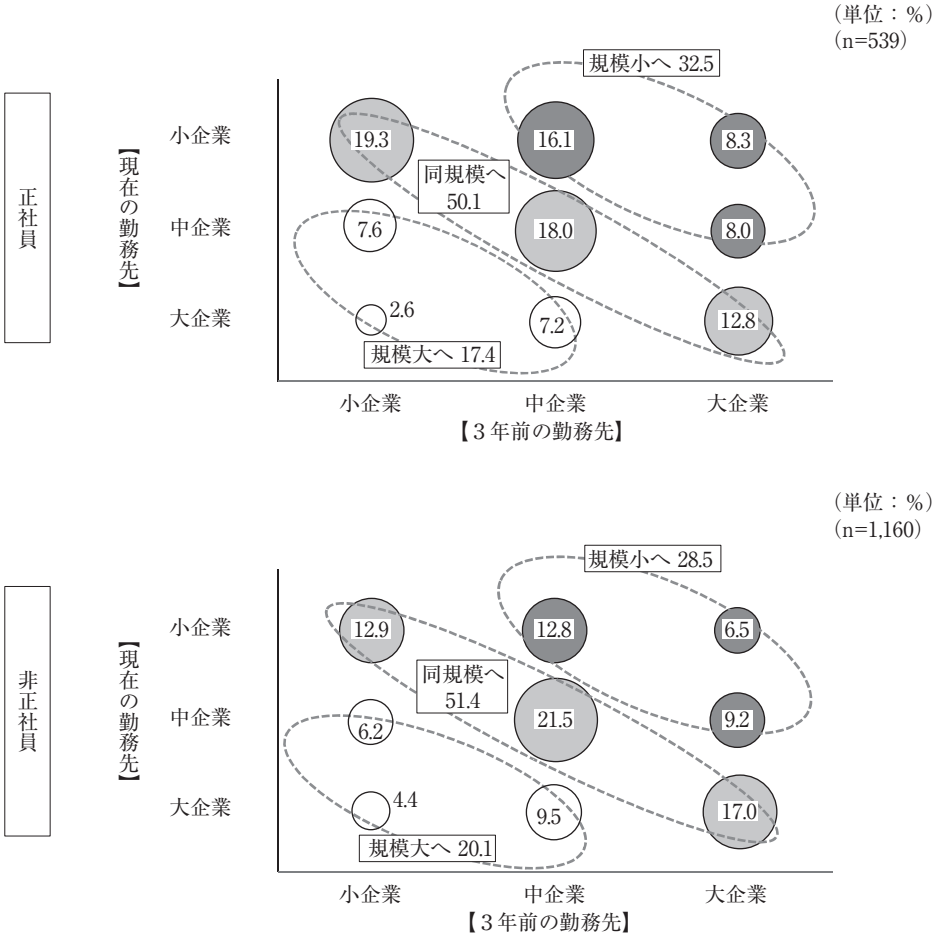
(1)　勤務時間と通勤時間

次に、企業規模別にみた働き方について、今回のサンプルの特性を整理する。まず、１週間当たりの就業時間が「34時間以下」の短時間勤務者の割合をみてみると、正社員では全体で小企業16.7％、中企業12.1％、大企業15.1％となった[16]（図－５①）。年齢階層別にみても、水準はそれほど変わらない。また、全体、年齢階層別のいずれでも、中企業の割合が、大企業、小企業よりわずかながら低い傾向がみられた[17]。

一方、非正社員は、全体では小企業74.8％、中企業63.2％、大企業52.6％と、規模が小さいほど有意に高い割合となっている（図－５②）。短い時間だけ働きたいというニーズが一部にあり、規模が小さいほど、それに応えているとも考えられる。これに対し、大企業では勤務時間でみる限り、非正社員でも正社員に近い働き方をしている女性

[15]　比較対象として、同じ規模層への移動割合を固定し小さい規模層と大きい規模層への移動が同じ割合となる分布を仮定したうえで、三変数のカイ二乗検定を行ったところ、正社員は１％水準で、非正社員は５％水準で有意となった。
[16]　就業時間、収入、通勤時間は、勤務先が複数であっても、収入の多い先には限定せず、合計を尋ねている。
[17]　三変数のカイ二乗検定では、全体では１％水準で有意になったが、年齢別では必ずしも有意ではなかった。

図－４　勤務先規模の動き（３年前→現在）



（注）１　３年前に現在と「異なる会社で勤務」していたと回答した人を分析。
　　正社員または非正社員の該当者（現在を基準）を、それぞれ100％とした値。
　　２　小数第２位を四捨五入しているため、四角内の値は内訳の合計と必ずしも一致しない。
　　３　３年前の勤務先の大企業には公務員をふくむ。

が規模の小さい企業より多くなる。年齢層別にみると、年齢が高まるとともに短時間勤務者の割合も高くなる傾向にあるが、概ね大企業のウエートが最も低い[18]。とくに「20歳代」では31.5％と低く、逆にいえば７割の人が正社員と遜色のない時間働いているということになる。これは、主に大企業の若年層において、これまで正社員が行っていた仕事を、代わりに非正社員が行うようになってきていることを、示しているともいえよう。

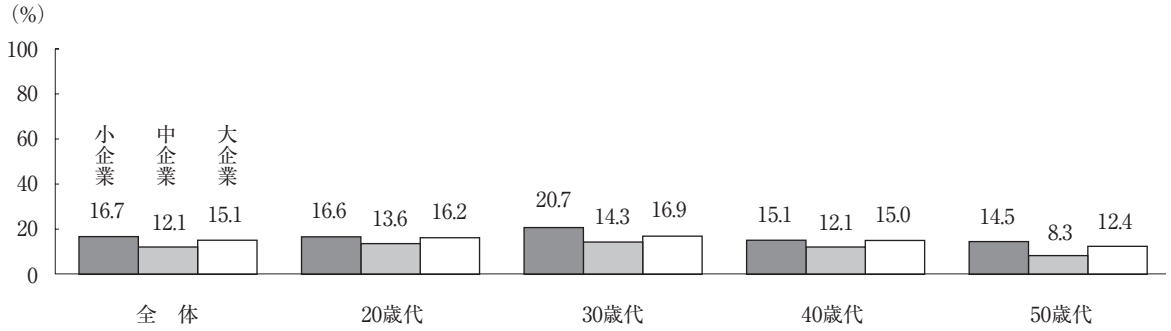
さらに、通勤時間をみてみると、正社員では、片道「29分以下」が小企業で51.9％、中企業で42.6％、大企業で29.3％となっており、規模が小さいほど自宅に近い場所で働いている傾向がみられる[19]。非正社員でも、片道「29分以下」が小企業で68.6％、中企業で62.2％、大企業で49.2％と規模が小さい方が短時間である。また、どの規模も、正社員よりも近いところで働いている人のウエートが高い。

就業時間と通勤時間を除いた時間の長さを考えれば、規模の小さい企業で働く女性ほど、家事や

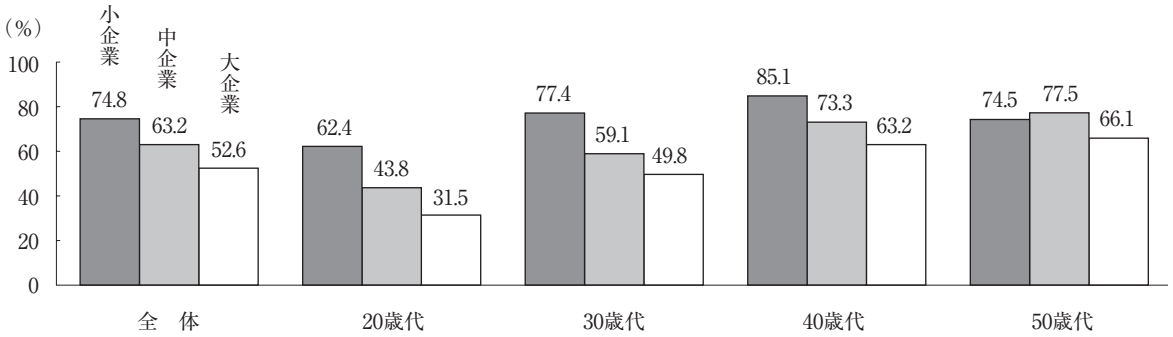
[18]　いずれの年齢階層とも１％水準または10％水準で有意。
[19]　図は省略。三変数のカイ二乗検定では、正社員、非正社員とも１％水準で有意。

図－５　短時間勤務者の割合（全体・年齢階層別）

① 正社員



② 非正社員



（注）１　短時間勤務者は、ここでは１週間当たりの就業時間が34時間以下の者。
　　２　カイ二乗検定（小企業、中企業、大企業の三変数）の結果は以下のとおり。

	全　体	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
正社員	＊＊＊				＊
非正社員	＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊	＊

育児など仕事以外のことに割くことができる時間が多いといってよいだろう。とくに非正社員では、その傾向が強いといえる。

⑵　定年と転勤の有無

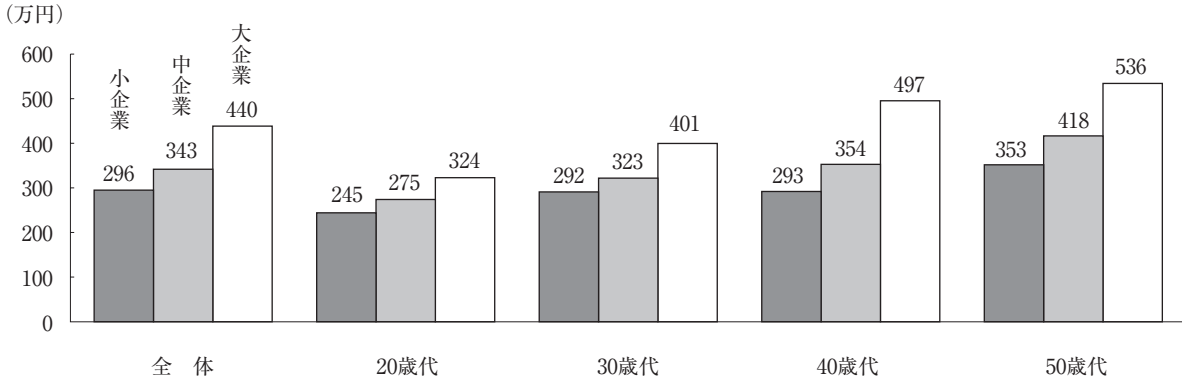
続いて、定年制度についてみてみよう。本人に「定年がある」と回答した人の割合は、正社員では、小企業で39.2％、中企業で73.8％、大企業で86.3％となっており、小企業と中企業・大企業の間に大きな差がみられた[20]。非正社員でも、小企業で13.2％、中企業で29.4％、大企業で39.8％と、正社員と比べて全体の水準は低いものの、同様の傾向にある。日本政策金融公庫総合研究所（2010）や総務省「就業構造基本調査[21]」でも、規模が小さい企業の方が、高齢者を多く雇用していることが示されている。制度としての定年を設けないことで、高齢になっても働くことができる場を提供しているということもできるだろう。

次に、本人に「転勤の可能性がある」人の割合をみてみると、正社員は、小企業では4.5％と非常に少ないが、中企業では20.1％、大企業では47.5％となった[22]。非正社員でも、小企業で3.7％、

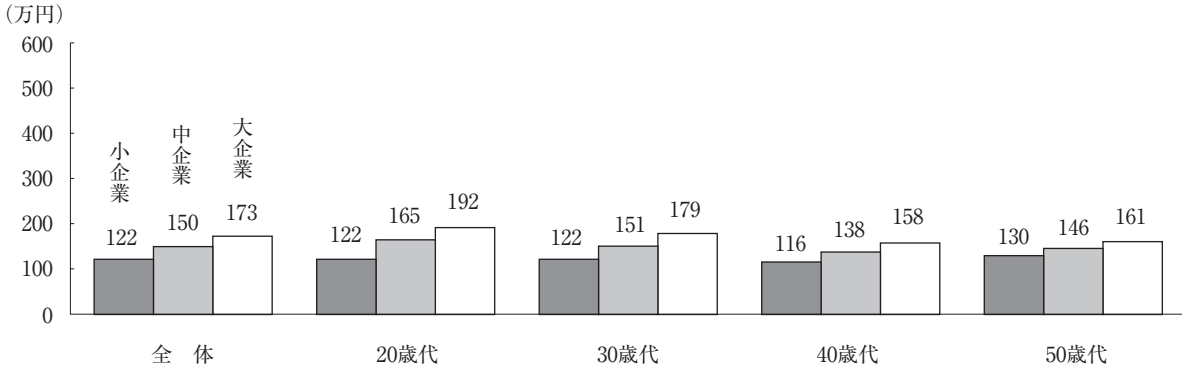
[20]　図は省略。三変数のカイ二乗検定では、正社員、非正社員とも１％水準で有意。なお、回答は、本人に定年があるかどうかについて、「はい」「いいえ」「わからない」の三つの選択肢による。
[21]　総務省（2007）。
[22]　図は省略。三変数のカイ二乗検定では、正社員、非正社員とも１％水準で有意。

図－６　平均年間収入（全体・年齢階層別）

① 正社員



② 非正社員



（注）回答はカテゴリー変数のため、例えば「50 ～ 99万円」と回答した人はすべて75万円とするなど、それぞれの中央の値を用いて平均値を便宜的に計算した。そのため、検定は省略。なお、「～ 49万円」は25万円、「1,500万円～」は1,500万円とした。

中企業で6.5%、大企業で12.9%と、正社員より水準は低いものの、規模が大きくなるほど転勤の可能性が高まる傾向がみられる。企業の規模が拡大すれば、支店や分工場などが増えていくため、当然の結果ではある。とはいえ、転勤は、日々の生活に大きな変化をもたらす可能性がある。家事や育児について家庭で中心的な役割を果たすことが多い女性にとって、転勤の可能性が低いことは、働くうえではプラスの要因であるといってよいだろう。

(3)　相対的に少ない年収

続いて、年間の収入について規模ごとに平均値をみてみると、正社員の全体で小企業が296万円、中企業が343万円、大企業が440万円と、規模が小さい方が収入は少ないという結果になった[23]（図－６①）。年齢階層別では、年齢が高まるにつれて、いずれの規模でも収入が多くなるものの、規模間の差はむしろ拡大する傾向にある。

一方、非正社員の平均年間収入は、小企業が122万円、中企業が150万円、大企業が173万円と、前段の正社員に比べるとかなり少ない（図－６②）。また、正社員ほど差は大きくはないものの、規模が小さい方が収入は少ない傾向にある。年齢階層別にみると、小企業では差はみられないが、中企業、大企業では、年齢が高まるにつれて収入は逆に低下していく傾向にある。

[23]　カテゴリー変数の積算のため、平均のt検定はできない。念のため、正社員、非正社員それぞれについて、全体のカテゴリー分布の差のカイ二乗検定を行ったところ、いずれも１%水準で有意となった。

5　女性従業員による職場の評価

(1)　家庭と仕事を両立させる支援策

それでは、女性従業員は自分が働く勤務先をどのように評価しているのだろうか。正社員と非正社員のそれぞれについて、詳しくみていくことにする。

評価の指標としては、まず、女性の就労に関して重要と考えられる、家庭と仕事を両立させるための支援策の充実度を取り上げる。アンケートでは、支援策を列挙し、それぞれについて、「A　制度・設備がある（よく利用されている）」「B 制度・設備がある（あまり利用されていない）」「C 制度・設備はない（柔軟に対応されている）」「D 制度・設備はない（柔軟な対応もない）」の選択肢を設けた。また、職場に制度・設備を利用する該当者がいないケースも考えられるため、本人または同僚の正社員（または非正社員）に小学校６年生以下の子どもをもつ人のみから回答を得た。

まず、「A＋B」を「①制度・設備がある」として整理し、正社員の状況をみたのが図－７①である。まずわかるのは、例えば、「子どもが病気の時の休暇」のある割合は、小企業の18.9％に対し、中企業は33.1％、大企業は60.0％となるなど、明らかに規模が小さい企業の方が、整備水準が低いことである。このほか、すべての項目で規模が大きくなるほど制度や設備が充実しており、整備レベルの差も有意に大きい。

ところが、実際に対応できている割合をみると、様相は変わってくる。ここでは、前述の「A+C」を「②実際に対応ができている」とした（図－７②）。その水準をみると、全体に大企業が最も高い傾向で統計的にも概ね有意ではあるものの、設備・制度がある割合に比べると小企業、中企業との差は小さい。また、すべての項目で小企業が中企業を若干だが上回っている。

次に、非正社員をみると、「①制度・設備がある」割合は、やはり多くの項目で規模が小さいほど低くなる傾向にある[24]（図－８①）。水準を規模別に正社員と比較すると、大企業、中企業では正社員より低いものの、小企業では多くの項目で正社員との差はほとんどみられなかった。

一方、「②実際に対応ができている」割合は、概ね正社員よりも高い（図－８②）。非正社員は、正社員よりも、むしろ融通のきく勤務形態であることがわかる。規模別では、正社員では大企業がやや抜きんでていたが、非正社員では小企業と大企業はほぼ同じ水準となり、差が有意となる項目も少ない。興味深いことに、統計的にはすべてが有意ではないものの、中企業が小企業と比べてやや水準が低いという状況は、正社員と同じであった。

さて、ここで小企業における支援策の充実度について、今回のデータを、日本政策金融公庫総合研究所（2010）で得られた小企業経営者の判断と比べてみたい。同調査は、この設問については正社員と非正社員は区別せずに聞いているため、ここでは便宜的に小企業の正社員のデータと比較する（図－７を参照）。

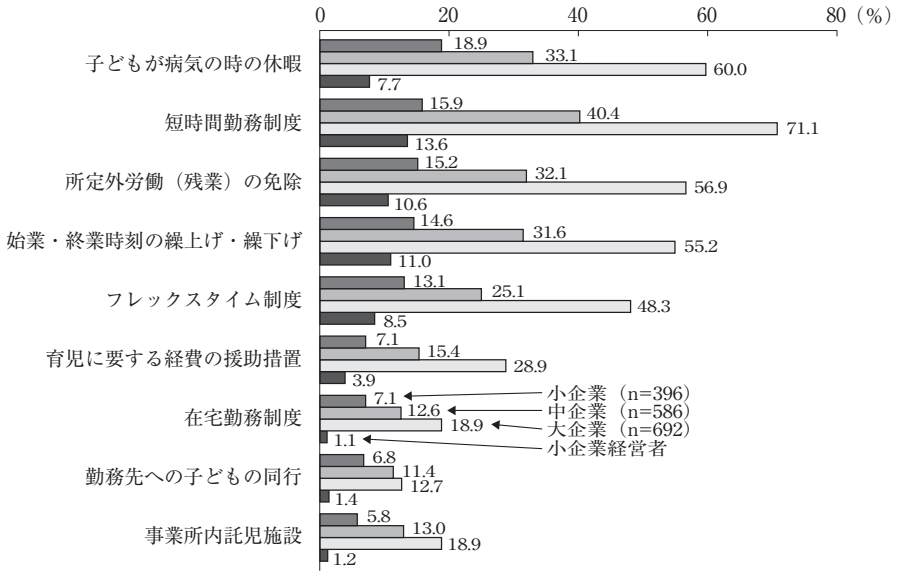
まず、「①制度・設備がある」割合は、全体に経営者の回答の方が正社員のものより低い。これは、厳密にいえば制度としては確立されていないものの、従業員の側は実態として制度が存在すると感じていることによるものと推測される。

一方、「②実際に対応ができている」については、「子どもの病気の時の休暇」では正社員が63.9％、経営者が48.9％と、正社員の評価は経営者の判断を上回っている。ただ、それ以外では、「短時間勤務」では正社員の41.4％に対し経営者が78.7％、「所定外労働（残業）の免除」では正社員の44.9％

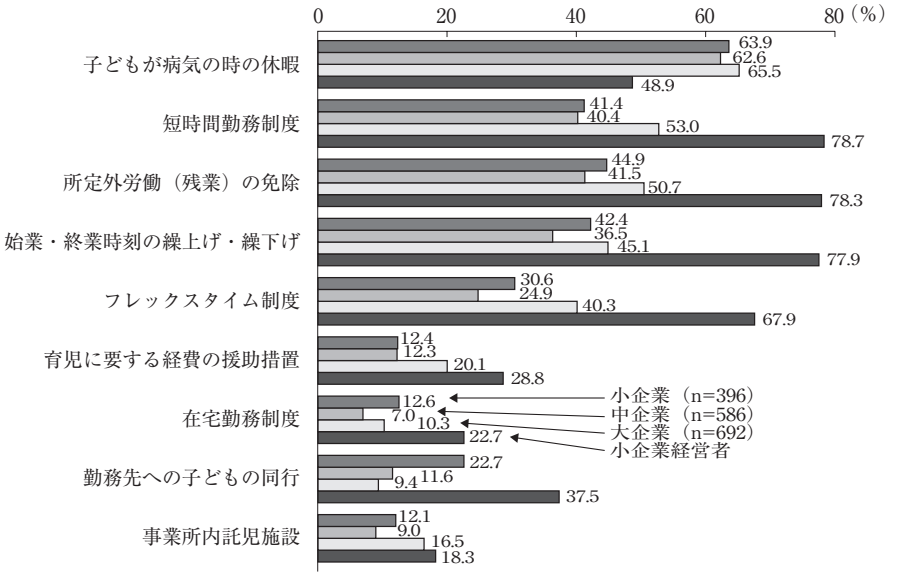
[24]　上位５項目については１％水準で有意となった。

図－７　家庭と仕事を両立させるための支援策【正社員】

①　制度・設備がある割合



②　実際に対応ができている割合



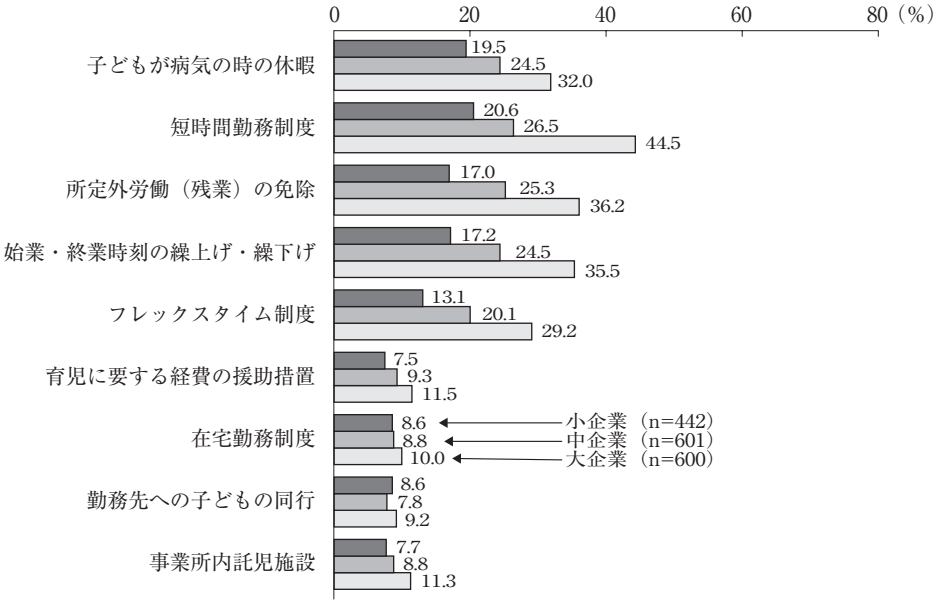
資料：⑴日本政策金融公庫総合研究所「女性の働き方に関するアンケート」（2011年８月）（従業員）
　　⑵日本政策金融公庫総合研究所「企業経営と従業員の雇用に関するアンケート」（2010年８月）（小企業経営者）

（注）１　⑴は、本人または同僚の正社員に、小学校６年生以下の子どもをもつ人がいる場合のみ回答。
　　２　⑴は、「A 制度・設備がある（よく利用されている）」「B 制度・設備がある（あまり利用されていない）」「C 制度・設備はない（柔軟に対応されている）」「D 制度・設備はない（柔軟な対応もない）」の選択肢のうち、「①制度・設備がある割合」はA+B、「②実際に対応ができている割合」はA+Cの値である。
　　３　⑵は、正社員、非正社員を区別せず、小企業経営者が回答。サンプルサイズ（n）は項目ごとに異なるため省略。
　　４　項目は①で小企業の回答割合が高い順に並べた。
　　５　カイ二乗検定（小企業、中企業、大企業の三変数）の結果は、以下のとおり。

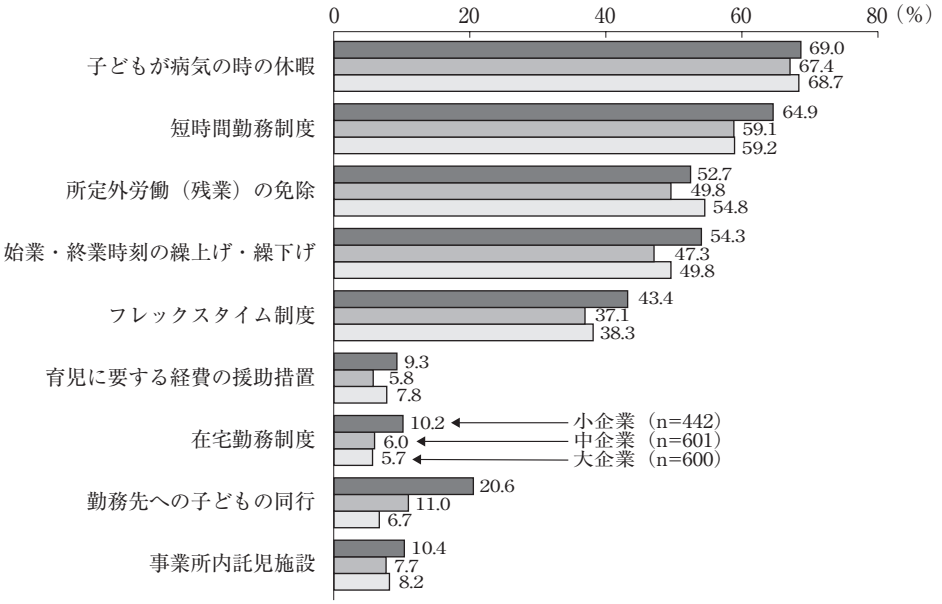
	子どもが病気の時の休暇	短時間勤務制度	所定外労働（残業）の免除	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	フレックスタイム制度	育児に要する経費の援助措置	在宅勤務制度	勤務先への子どもの同行	事業所内託児施設
①	＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊
②		＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊	＊＊	＊＊＊	＊＊＊

図－８　家庭と仕事を両立させるための支援策【非正社員】

①　制度・設備がある割合



②　実際に対応ができている割合



資料：図－７（１）に同じ。
（注）１　本人または同僚の非正社員に、小学校６年生以下の子どもをもつ人がいる場合のみ回答。
　　２　図－７（注）２に同じ。
　　３　項目は、図－７と同じ順に並べた。
　　４　カイ二乗検定（小企業、中企業、大企業の三変数）の結果は、以下のとおり。

	子どもが病気の時の休暇	短時間勤務制度	所定外労働（残業）の免除	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	フレックスタイム制度	育児に要する経費の援助措置	在宅勤務制度	勤務先への子どもの同行	事業所内託児施設
①	＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊	＊			
②				＊	＊		＊＊＊	＊＊＊	

に対し経営者が78.3％などとなっており、すべての項目で正社員の評価が経営者よりも低くなっている。サンプルの性質が異なるので断定することはできないものの、全体としてみれば、経営者としては精一杯対応してはいるものの、従業員は不十分と感じているケースが多いことが推測される[25]。

⑵　働き方に関する項目の充足度

次に、女性が企業で働くうえで何を重視し、それに対し実際にはどのように感じているのか、みていくことにする。正社員が働き方に関する項目のなかで重視するものとしては、いずれの規模とも「収入」が８割弱と最も多く選ばれた[26]（図－９①）。それに続いて、「通勤のしやすさ」「職場の雰囲気」「仕事のやりがい」が上位に挙げられている。規模別の違いはあまり大きくはないが、上位の回答のなかでは「通勤のしやすさ」が小企業51.8％、中企業48.4％、大企業41.9％と、規模が小さい方が重視するウエートがやや高い[27]。

なお、非正社員も、「収入」を挙げる人が、小企業64.3％、中企業69.7％、大企業70.6％と、正社員よりやや水準はやや低いものの、全体の項目のなかでは最も高くなった（図－９②）。そのほか、「通勤のしやすさ」「職場の雰囲気」「柔軟な働き方」は正社員より多く選ばれている。

これについても、小企業経営者の判断と比較してみよう。比較するデータは、従業員が働き方の項目のなかで何を重視しているのか、正社員と非正社員のそれぞれについて、経営者の推測を回答してもらったものである。

まず注目されるのは、正社員が「収入」を重視していると考えている経営者の割合は64.6％と最も高いものの、正社員自身の79.9％に比べれば、重要度を低くみているという点であろう。「通勤のしやすさ」「職場の雰囲気」についても、経営者の考える重要度の方が相対的に低くなっている。一方、「仕事のやりがい」は経営者が思っているほどには、正社員にとって重要度は高くはない。

次に、非正社員についてみてみると、正社員と同じく、経営者では「収入」が56.9％と最も回答割合が高い。ただ、非正社員自身の64.3％に比べれば低く、ここでも意識のギャップがみられた。また、「通勤のしやすさ」「職場の雰囲気」についても、正社員と同じく、経営者よりも重要度を高く判断していることがわかる。

最後に、これら働き方に関する項目について、その充足度をみてみた。まず、正社員が最も重視している「収入」についてみると、小企業が42.1％、中企業が42.5％と充足度は低く、大企業の55.1％を下回っている（図－10①）。これは、前述の収入水準の違いからも推察できる。大企業における充足度もけっして高いとはいえないものの、とくに小企業、中企業において必要な従業員を確保する際の課題の一つが浮き彫りになっているといえよう。

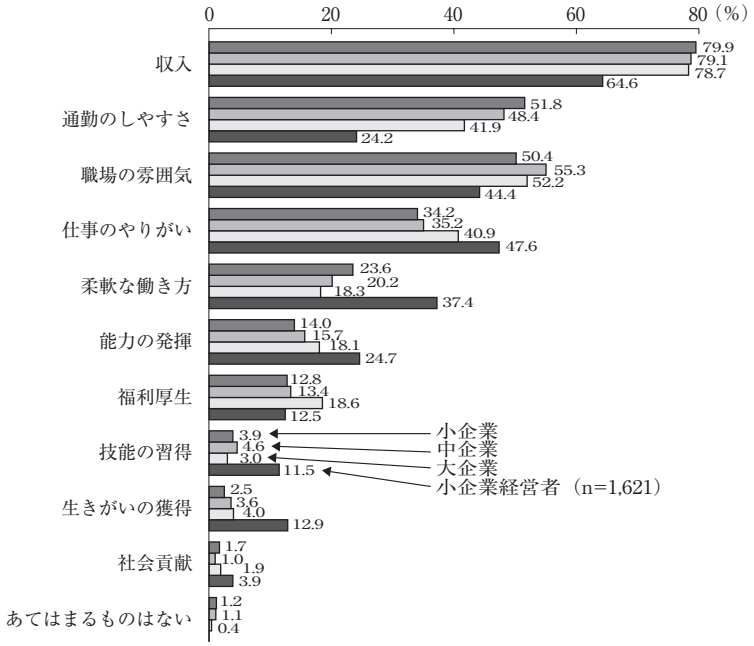
ただ、「収入」を除けば、働き方に関する項目のなかで重視するものとして上位に取り上げられた「通勤のしやすさ」「職場の雰囲気」「仕事のやりがい」「柔軟な働き方」「能力の発揮」はどの規模でも充足度が半数を超えている。これら５項目について規模別にみると、小企業、中企業の水準は大企業に遜色なく、むしろ多くの項目で小企業が、中企業、大企業を上回っている[28]。

なお、非正社員では、「収入」は小企業43.9％、中企業46.1％、大企業44.2％と、水準は低いものの規模間の差はみられなかった（図－10②）。そ

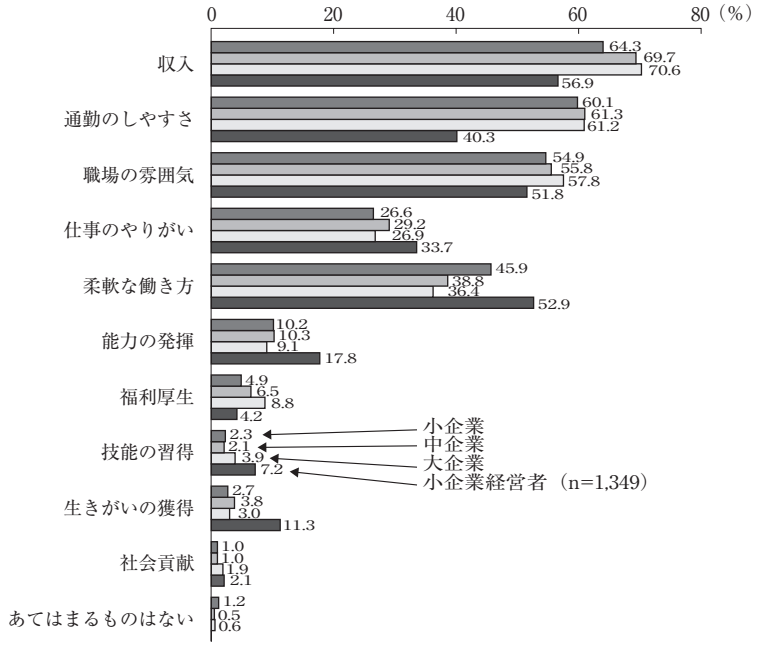
[25] 図－８②の小企業非正社員のデータと比較しても、小企業経営者の評価水準は、相対的に高くなっている。
[26] 規模による差は有意とはならなかった。
[27] １％水準で有意となった。
[28] 多くの項目で統計的にも有意になった。

図－９　働き方に関する項目のなかで重視するもの

①　正社員



②　非正社員

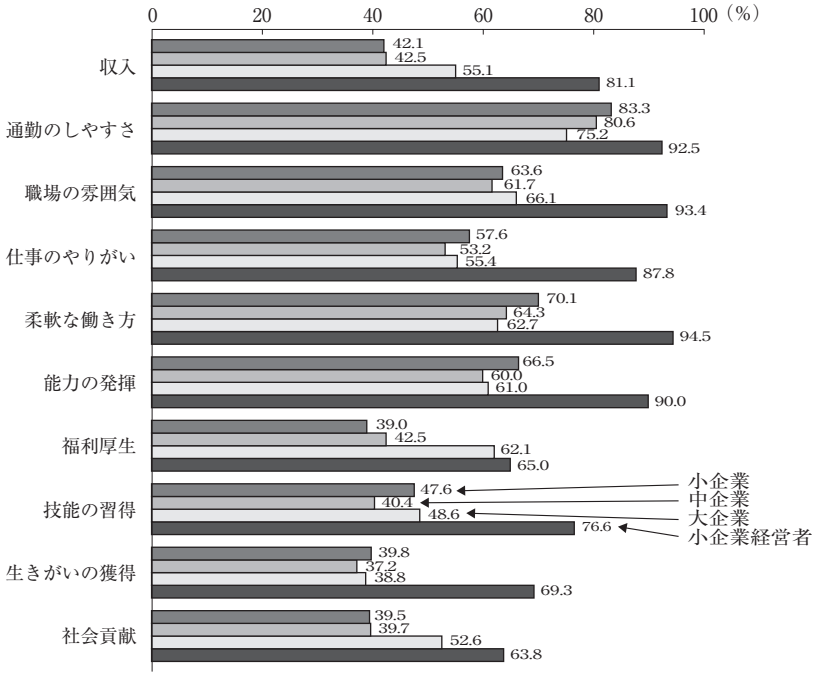


資料：図－７に同じ。
（注）１　三つまでの複数回答。
　　２　「正社員」「小企業」の回答が多い順に並べた。
　　３　「小企業経営者」は、自社の正社員、または非正社員が重視していると思う項目を回答。
　　４　カイ二乗検定（小企業、中企業、大企業の三変数）の結果は、以下のとおり。

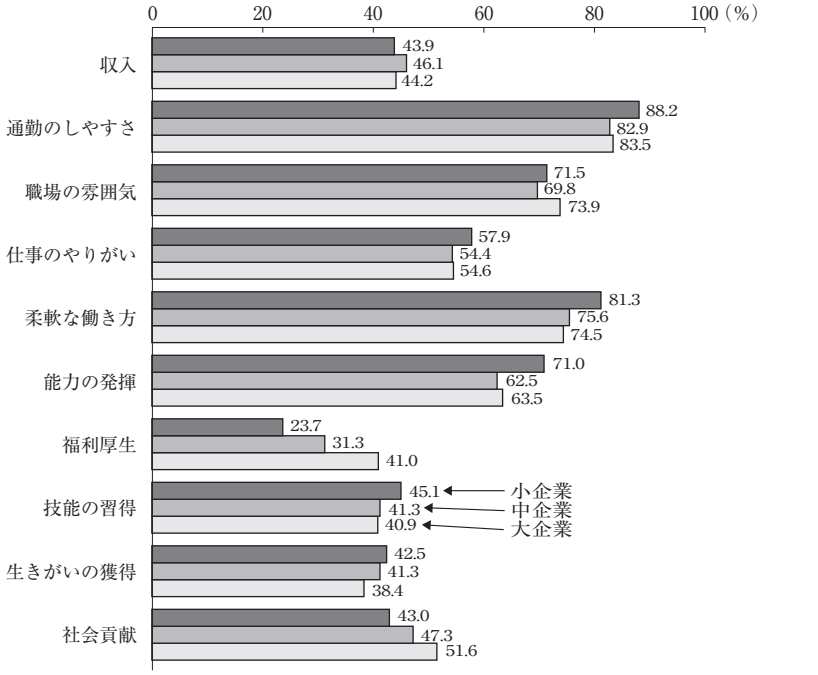
	収入	通勤のしやすさ	職場の雰囲気	仕事のやりがい	柔軟な働き方	能力の発揮	福利厚生	技能の習得	生きがいの獲得	社会貢献	あてはまるものはない
正社員		＊＊＊	＊	＊＊＊	＊＊＊	＊＊	＊＊＊				＊
非正社員	＊＊＊				＊＊＊		＊＊＊	＊＊		＊	

図－10　働き方に関する項目の充足度

①　正社員



②　非正社員



資料：図－７に同じ。
（注）１　「十分満たしている」「ある程度満たしている」の合計。
　　２　項目は、図－９の順に並べた。
　　３　図－７（注）３に同じ。
　　４　カイ二乗検定（小企業、中企業、大企業の三変数）の結果は、以下のとおり。

	収入	通勤のしやすさ	職場の雰囲気	仕事のやりがい	柔軟な働き方	能力の発揮	福利厚生	技能の習得	生きがいの獲得	社会貢献
正社員	＊＊＊	＊＊＊			＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊		＊＊＊
非正社員		＊＊＊			＊＊＊	＊＊＊	＊＊＊	＊		＊＊＊

の他の項目についても、正社員と同様に、多くの項目で小企業が、中企業、大企業を上回った[29]。

ここで、充足度についても小企業経営者の認識と比較してみた[30]（前掲図－10①）。すると、再び大きなギャップが観察された。「収入」の充足度は、経営者では81.1％であるのに対し、正社員は42.1％と、おおよそ２倍の開きがある。その他の項目も、経営者の認識は、正社員が考える充足度の水準よりも、かなり高い[31]。

小企業は、経営者と従業員の距離が相対的に近く、大企業や中企業に比べれば、実際に何を考えているのか把握しやすいのではないかと思われる[32]。それでも、これだけの差が出てくるということは、従業員が遠慮して、その本音が経営者まで伝わっていないのかもしれない。これを解決するのは簡単ではないだろうが、少なくともこうした認識の違いがあることを理解しておくことは、企業経営者が働きやすい職場を提供するには重要であろう。

6　小　括

今回のアンケートでは、小企業、中企業が、大企業に比べて転職者を多く受け入れていること、転職者は転職する際に、より規模の小さい層に移動していることを示した。また、就労時間や通勤時間、転勤、定年などの点で、小企業、中企業には、大企業に比べて働きやすい側面があることも明らかにした。家庭と仕事を両立させるための制度・設備が、名目上の整備水準は低いものの、運用上は大企業にかなり近いレベルであることも確認できた。働き方に対する充足度も、多くの項目で大企業に近い水準であることもわかった。これらの結果のなかには、日本政策金融公庫総合研究所（2010）で示されたものも一部あるが、働く女性に直接尋ねた今回のアンケートによって、さらに裏付けされた。

一方で、課題も浮き彫りになった。しばしば指摘されるように、小企業、中企業とも、働く人の収入の水準が相対的に低い。そのため、従業員の収入に対する充足度も、大企業より低くなっている。さらに、家庭と仕事を両立させるための制度・設備や、働き方に対する項目について、その充足度の認識が経営者と従業員の間で異なることも明らかになった。データで示したのは小企業についてであるが、中企業においても同様の課題があることが容易に予想できる。こうした認識のギャップを完全になくすことは困難ではあるが、従業員とのコミュニケーションの密度を高めたりすることで、できるだけ差を縮めていくことが求められよう。少なくとも、認識に違いがみられるということは、経営者も謙虚に受けとめる必要があるのではないだろうか。

また、興味深いことに、中企業の水準が、大企業だけではなく、小企業も下回るという現象が、いくつかの項目でみられた。小企業では、仮に制度・設備が未整備であったとしても、小さい組織のなかで従業員それぞれの状況を把握しやすく、経営者の判断も素早くできることから、柔軟に対応することが比較的容易である。一方、中企業くらいの規模になると、大企業に比べれば柔軟な対応ができるものの、最終判断のできる経営者と従業員との接触頻度は小企業より少なく、従業員のニーズを捉えきれていない可能性がある。仮に捉

29　多くの項目で統計的にも有意になった。
30　充足度は、図－８と同様、正社員と非正社員を区別せずに尋ねている。
31　図－10②の小企業非正社員のデータと比較しても、小企業経営者の評価水準は、相対的に高くなっている。
32　当アンケートで経営者と気軽に話ができると回答した人の割合は、正社員では、小企業が65.0％、中企業が43.6％、大企業が21.4％、非正社員では小企業が57.0％、中企業が25.0％、大企業が8.9％となった（いずれも、１％水準で有意）。

えたとしても、一人にだけ柔軟に対応しすぎると他の従業員に不公平感が出てくるだろう。にもかかわらず、制度・設備の整備は、大企業と比べればかなり遅れている。中企業は、こうした、制度の整備と柔軟な対応の谷間となっているのではないだろうか。そうだとすれば、とくに中企業にとって、従業員にとって働きやすい職場をつくるために、支援制度をできるところからでも整備していくことは重要であると考えられる。こうした制度を、従業員募集の段階からはっきりと提示することができれば、新たな優秀な人材の確保にもつながっていくだろう。

生産年齢人口が減少するなかで一定の経済成長を実現するためには、より多くの女性が、それぞれの置かれた状況にあわせて働くことのできる環境を整えることが急がれる。小企業、中企業が、一方では規模が小さいことによる柔軟性を活かしつつ、他方では必要な制度・設備を充実させていき、女性従業員の働き方へのニーズを満たしていくことが、これからも求められているのではないだろうか。

＜参考文献＞

総務省（2007）「平成17年就業構造基本調査結果」
――――（2012）「労働力調査平成23年平均（速報）結果」
日本政策金融公庫総合研究所（2010）「小企業の女性雇用に関する実態調査」（日本政策金融公庫ホームページ掲載、http://www. jfc. go. jp/common/pdf/sme_findings101227.pdf）
深沼光・藤井辰紀（2011）「小企業の女性雇用の実態」日本政策金融公庫総合研究所編『女性が輝く小企業』同友館
藤井辰紀（2011）「女性雇用の効果と残された課題」日本政策金融公庫総合研究所編『女性が輝く小企業』同友館