

# 小企業就業者の仕事満足度に影響を及ぼす要因\*

日本政策金融公庫総合研究所主席研究員

井上 考二

## 要 旨

小企業は女性や高齢者の雇用の受け皿となっているが、就業先としての小企業を評価するためには、仕事に満足しているかという雇用の質の面についても明らかにする必要がある。そこで、就業者を対象に実施されたアンケートのデータを利用して、従業員規模が29人以下の就業先を小企業、30～299人を中小企業、300人以上を大企業と三つに分類し、それぞれのグループの就業者の仕事への満足度に関する分析を行った。

まず、企業規模別の仕事への満足度を確認すると、「かなり満足」と「やや満足」を合わせた「満足」の割合は、小企業が35.9%、中小企業が32.4%、大企業が36.7%であった。小企業だからといって満足度が低いわけではないようである。

続いて、計量分析により就業者が満足や不満を感じる要因を探った。満足度の分析においては順序プロビットモデルがよく用いられるが、満足をもたらす要因と不満を解消する要因は異なる可能性がある。そのため、多項プロビットモデルによる分析も行い、満足をもたらす要因と不満を解消する要因を同時に探った。多項プロビットモデルによる分析結果は、順序プロビットモデルにより推計された満足度の水準に及ぼす影響を、不満と満足のそれぞれの影響に分解したものともいえる。

分析結果から小企業における就業者の満足度に関する特徴を整理すると、以下の点が挙げられる。小企業の就業者は不満を感じにくいという点で、より規模の大きい企業と比べて異なる。小企業においては女性だからといって不満に感じることはない。小企業では中小企業や大企業と異なり、年齢による満足度の違いはみられない。小企業の就業者は中小企業や大企業より低い年収で不満が解消される可能性や、年収が満足を感じる要因とならない可能性がある。仕事の特徴に対する捉え方は中小企業や大企業と共通する点が多いが、一部の特徴に対しては受け止め方が異なる。

小企業は中小企業や大企業では満たされにくい、性別に関係なく働きたい、年齢に左右されない働き方をしたいといった就業ニーズをかなえており、小企業の就業者は雇用の質に十分に満足していると考えられる。雇用の質的な面においても、小企業は重要な役割を果たしているといえる。

\* 本稿は、日本政策金融公庫総合研究所『多様性で人材格差を乗り越える一時代をリードする小企業の働き方改革―』（同友館、2019年）に収録した論文「企業規模別にみた就業者の仕事への満足度」の一部に手を加えて再掲したものである。同論文は、井上考二「小企業の就業者が満足や不満を感じる要因」東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター『2018年度参加者公募型二次分析研究会 勤労者の仕事と暮らしに関する二次分析：データから見た2007年～2017年 研究成果報告書』（2019年3月）の内容を再構成したものである。なお、二次分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「勤労者の仕事と暮らしに関する二次分析：データから見た2007年～2017年」（連合総合生活開発研究所）の個票データの提供を受けた。ここに記して感謝申し上げたい。

## 1 女性や高齢者を雇用する小企業

日本は人口減少社会を迎え、生産年齢人口の減少による経済成長の停滞が懸念されている。対応策として労働生産性や労働参加率の向上が求められており、そのなかでも、女性や高齢者の労働参加については、阿部・山本編(2018)や鶴(2016)などが指摘するように、大きな期待が寄せられている。

ただし、女性や高齢者は、従来の主要な労働の担い手であった男性の現役世代とは異なる就業ニーズをもつと考えられる。多くの企業が提供している働き方とのミスマッチが懸念され、その労働力を十分に活用できない可能性がある。

中小企業庁編(2018)では、総務省「2016年労働力調査」を再分析し、仕事を探しているものの就業していない完全失業者の、仕事に就けない理由を年齢別にみている。最も割合が高い理由となっているのは、35～44歳、45～54歳の女性は「勤務時間・休日などが希望とあわない」で、55～64歳、65歳以上の女性および60～64歳、65歳以上の高齢者は「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」である。

さらに、仕事に就きたいけれど仕事を探していない人はどうだろうか。中小企業庁編(2018)では同様に、仕事を探していない理由を年齢別に確認している。結果をみると、45～54歳、55～64歳、65歳以上の女性および60～64歳、65歳以上の高齢者では「適当な仕事がありそうにない」という理由の割合が最も高い。25～34歳、35～44歳の女性においても「適当な仕事がありそうにない」は、「出産・育児のため」に次いで割合が高い。さらに「適当な仕事がありそうにない」について内訳をみていくと、「勤務時間・賃金などが希望

にあう仕事がありそうにない」や「近くに仕事がありそうにない」が、主要なものとなっている。

現在、政府が働き方改革に取り組んでいるのは、こうした働き方のミスマッチにより就業できていない人が存在する現状を踏まえ、子育て期の女性や定年退職後の高齢者をはじめとする多様な人材が、個々の事情に応じた柔軟な働き方を選択可能な社会にするためでもある。

もっとも、女性や高齢者がまったく就業できていないというわけではない。すでに就業している女性や高齢者は存在している。どのような企業で就業しているかを総務省「2018年労働力調査」により確認すると、従業者数が1～29人の小企業<sup>1</sup>が受け皿となっていることがわかる。就業者に占める女性の割合を就業先の従業者規模別にみると、規模が小さい企業ほど割合が高く、1,000人以上の企業の41.7%に対し、1～29人の企業は47.4%である(表-1)。5歳ごとの年齢階層に分けてみても、1～29人の企業は20～24歳から60～64歳までの年齢層において最も割合が高い。また、いわゆるM字カーブ(女性の労働力率が出産・育児をする年齢層で低下し、育児が一段落する年齢層で再び上昇する現象で、グラフにするとMの字のような曲線になる)の底に当たる30～34歳、35～39歳の年齢でも、1～29人の企業は45%を超える値を維持しており、ほかの規模の企業より落ち込みが小さい。

高齢者についてみると、60～64歳の就業者のうち、1～29人の企業で働いている割合は30.5%、同じく65歳以上では46.5%である(表-2)。ほかの年齢層がおおむね20%台であるのと比べその割合が高い。

このように小企業は女性や高齢者の雇用の受け皿として重要な存在であることがうかがえる。しかし、それが小企業以外では就業がかなわな

<sup>1</sup> データの制約等から、小企業および後述する中小企業や大企業の定義は中小企業基本法における企業規模の定義とは異なる。

表－1 年齢別・就業先の従業者規模別にみた女性割合（非農林業雇用者）

	1～29人	30～99人	100～499人	500～999人	1,000人以上	官公庁	全 体
全 体	47.4	46.4	45.0	44.3	41.7	43.6	45.0
15～19歳	51.7	53.8	52.9	50.0	51.4	33.3	51.4
20～24歳	52.6	52.3	50.0	51.4	45.4	41.4	49.2
25～29歳	48.4	48.0	46.2	47.5	44.1	42.6	46.1
30～34歳	46.7	44.3	44.4	45.2	41.5	42.3	44.0
35～39歳	46.5	46.2	44.0	43.2	40.0	43.1	43.7
40～44歳	48.9	46.8	45.0	43.4	40.0	47.7	45.3
45～49歳	48.9	47.7	45.0	41.8	41.6	47.8	45.8
50～54歳	50.3	48.4	47.4	46.7	40.5	44.4	45.9
55～59歳	49.3	48.2	44.1	40.5	40.2	42.6	44.7
60～64歳	44.8	43.2	42.3	35.7	39.0	40.0	42.5
65歳以上	42.1	40.6	39.1	38.5	43.6	31.8	41.2

資料：総務省「労働力調査」（2018年）

（注）1 値は小数第2位を四捨五入して表記している（以下同じ）。

2 四捨五入する前の値が50%以上を濃い網掛け、45～50%未満を薄い網掛けにしている。

表－2 年齢別にみた就業先の従業者規模別構成比（非農林業雇用者）

	1～29人	30～99人	100～499人	500～999人	1,000人以上	官公庁	規模不詳	合 計
全 体	26.2	15.2	18.6	7.0	23.1	8.6	1.3	100.0
15～19歳	26.6	11.9	15.6	7.3	32.1	2.8	3.7	100.0
20～24歳	22.2	14.9	18.8	8.0	27.2	6.6	2.5	100.0
25～29歳	18.5	14.6	20.6	7.8	26.5	10.5	1.6	100.0
30～34歳	21.8	14.4	19.6	7.6	25.8	9.5	1.1	100.0
35～39歳	24.1	15.2	19.4	7.4	24.3	8.5	1.2	100.0
40～44歳	25.1	15.0	19.3	7.3	23.4	9.0	1.2	100.0
45～49歳	24.9	14.7	18.6	7.3	24.5	8.9	1.2	100.0
50～54歳	24.0	14.3	18.2	7.1	25.5	9.9	0.9	100.0
55～59歳	25.0	15.0	18.5	6.7	23.0	11.1	0.9	100.0
60～64歳	30.5	16.8	17.7	6.4	18.6	9.1	0.9	100.0
65歳以上	46.5	18.0	15.5	4.6	9.8	3.9	1.6	100.0

資料：表－1に同じ

（注）四捨五入する前の値が30%以上を濃い網掛け、20～30%未満を薄い網掛けにしている。

めに、やむなく働き方とのミスマッチを受け入れて就業している結果であったとしたら、彼女ら、彼らは必ずしも幸せとはいえない。

就業先としての小企業を正しく評価するためには、雇用の量的な面だけではなく、就業者が仕事に満足しているのか、満足しているとすれば、どのような点に満足しているのか、といった雇用の質の面についても明らかにしなければならないだろう。

そこで本稿では、就業者を就業先の企業規模によって三つに分類し、それぞれのグループの仕事への満足度について、データを使って分析する。構成は以下のとおりである。次の第2節は、仕事への満足度や小企業での就業に関する先行研究を確認する。続く第3節は、分析で使用するデータを紹介したうえで、クロス集計の結果をもとに企業規模別に就業者の属性や仕事の状況などをみる。そして第4節では、仕事への満足度に影響を

及ぼす要因を計量分析により探り、その結果から読み取れる小企業における就業の特徴を説明する。最後の第5節は、まとめである。分析の結果を踏まえて、小企業が提供している働き方はどのように評価できるかを示す。

## 2 満足度に関する先行研究

分析に先立ち、これまでの研究で、仕事への満足度についてどのように述べられているか、また、小企業における就業の特徴および仕事への満足度に関して、どのようなことが明らかになっているか、確認しておこう。

### (1) 仕事への満足度

まずは仕事への満足度である。就業者が仕事のどのような点に満足を感じるかについての研究は数多いが、ここでは二つの理論を紹介したい。

一つは、Herzberg (1966) の動機づけ・衛生理論である。これは、満足をもたらす要因（動機づけ要因）と、不満をもたらす要因（衛生要因）は異なるというものだ。前者は、達成、承認、仕事そのもの、責任、昇進といった、就業者が行う仕事に関係し、個人的な成長に関する欲求を満たすものであるため、満足をもたらす。対して後者は、会社の政策と経営、監督、対人関係、作業条件、給与といった、就業者が仕事を行う周囲の状況に関係し、不快を回避したいという欲求にかかるものであるため、満たされないことで不満が生まれる。そして、満足をもたらす要因と不満をもたらす要因は、両極的ではなく単極的なものであるという。すなわち、満足をもたらす要因が満たされないからといって不満を感じるわけではなく、不満をもたらす要因が解消されたからといって満足を感じるわけではないのである。

もう一つは、Schein (1990) のキャリア・アンカーである。就業者は自身のキャリア選択に当た

り、絶対に譲れない自己イメージ（船のいかりになぞらえてキャリア・アンカーという）をもっている。このキャリア・アンカーには、八つのカテゴリー、すなわち①専門・職能別コンピタンス、②全般管理コンピタンス、③自律・独立、④保障・安定、⑤起業家的創造性、⑥奉仕・社会貢献、⑦純粋な挑戦、⑧生活様式（生き方全般のバランスと調和）があり、自身のキャリア・アンカーと一致しない仕事に従事する場合、幸せを感じることはないという。したがって、たとえ同じ仕事に従事していたとしても、就業者のキャリア・アンカーが違えば、その仕事に対する受け止め方は違ってくる。

例えば、管理職として部下をまとめ、組織目標の達成を目指すマネジメントの仕事は、責任ある立場での組織運営や意思決定の仕事を望む②全般管理コンピタンスのキャリア・アンカーをもつ人にとっては大いに満足できるものであるが、①専門・職能別コンピタンスのキャリア・アンカーをもち、特定の仕事の専門性を高めて、その能力の発揮を強く求める人にとっては、逆に不満を感じるものとなるだろう。また、いわゆる日本型雇用システムのように、雇用の安定と引き換えに、遅くまで残業したり頻繁に転動したりしなければいけない仕事は、④保障・安定のキャリア・アンカーをもつ人は受け入れられるが、⑧生活様式（生き方全般のバランスと調和）のキャリア・アンカーをもつ人は耐えられないだろう。何に満足を感じるか、あるいは不満を感じるかは、人によって異なる可能性がある。

### (2) 小企業での就業

続いて、小企業での就業に関する研究をみてみよう。竹内 (2008) は、小企業での就業について、正社員の給与や賞与はより規模の大きな企業と比べて少ないが、一般に就業「弱者」と位置づけられる人にとっては、必ずしも条件の悪い職場では

ないと述べている。例えば、定年制度がない企業の割合が高く、求人が少ない高齢者に多くの雇用機会を提供しており、賃金体系も能力給や職務給であることから、能力さえあれば賃金は下がらないという。また、非正社員に関しては、専門・技術職として働く人が多く、時給はより大きな企業を上回る場合がある一方、労働時間はより大きな企業よりも短い人が多く、自身の都合（育児や介護など）に合わせた働き方が可能であるという。

小企業で働く女性に焦点を当てた深沼・藤井(2011)は、小企業は女性の多様な就業ニーズの受け皿になっていることを示している。そして、受け皿となれる理由として、二つの柔軟性（採用や人材評価の柔軟性、就業ニーズへの対応の柔軟性）と二つの近接性（経営者と従業員の近接性、職場と住居の近接性）という小企業ならではの特徴を挙げている。

三輪(2011)は、若年女性のキャリアの観点から小企業での就業を分析し、いくつかの知見を得ている。小企業での勤務経験は小企業に再就職する際に評価され、正社員としてキャリアの再出発を図りやすいことや、社会的ネットワーク（家族や友人とのネットワーク）を活用して、求職者は自分に適した職場かどうかを、企業はポストに見合う人かどうかを、事前に把握するため、就業や採用の満足度が高いことなどである。また、労働市場において大企業などと比べて不利であることが、かえって小企業の働きやすい職場環境づくりにつながっていると推察している。

これらの研究からうかがえる小企業での就業は、悪い面ばかりではなく、ある面においてはほかの規模の企業より優れているといえるものだ。男性正社員の仕事への満足度を分析した太田(2013)でも、そうした点が確認できる。太田(2013)は、仕事や働き方に関するさまざまな項目についての満足度を企業規模別にみている。雇用保障のように規模が小さい企業ほど満足度が直線的に下

がる項目がある一方、労働時間のように1～5人の企業のほうが高い満足を示す項目や、昇進のチャンスのように規模による違いがない項目があることが示されている。加えて、30～99人の企業規模で最も満足度が小さくなる項目が多い点から、満足度に対する企業規模の効果はJ字型の様相を呈していると述べている。

### 3 就業者や仕事の状況

先行研究を概観すると、小企業の就業環境は働く人を満足させているといえそうだ。しかし、Herzberg(1966)の動機づけ・衛生理論とSchein(1990)のキャリア・アンカーの理論を踏まえると、個人の就業ニーズは多様であり、ある人にとっては満足をもたらす要因が、ほかの人にとっては不満をもたらす要因になる可能性は否定できない。

満足度に関するアンケートは、「満足」の対極に置く選択肢を「満足していない」あるいは「不満」として満足度を測定することが多い。そのため、そのデータをそのまま利用して分析すると、不満に関する要因を把握できない、把握できたとしても、満足をもたらす要因と不満を解消する要因を同じものとして捉えてしまう、といった問題が生じる。そこで、満足をもたらす要因と不満を解消する要因は異なるものである可能性を念頭に置いたうえで、企業規模ごとの仕事への満足度に関する分析を行っていきたい。より具体的には、満足の対極の選択肢を不満としているアンケートのデータを利用し、満足に及ぼす影響と不満に及ぼす影響のそれぞれを同時に計測できる手法を用いて分析する。

#### (1) 使用するデータと分析対象

分析で使用するのは、連合総合生活開発研究所が就業者を対象に年2回実施している「勤労者の

表－3 勤め先の従業員規模の分布と分析対象

(1)従業員規模の分布 (単位：%)			(2)分析対象 (単位：%)		
	度数	構成比		度数	構成比
9人以下	2,615	9.3	小企業 (29人以下)	5,615	22.3
10～29人	3,000	10.7			
30～99人	4,159	14.9			
100～299人	3,678	13.1	中小企業 (30～299人)	7,837	31.2
300～499人	1,678	6.0			
500～999人	1,981	7.1			
1,000～2,999人	2,583	9.2	大企業 (300人以上)	11,702	46.5
3,000人以上	5,460	19.5			
わからない	2,846	10.2			
合計	28,000	100.0	合計	25,154	100.0

資料：連合総合生活開発研究所「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」(2011年4月～2017年10月)(以下同じ)

仕事と暮らしについてのアンケート」(以下、勤労者短観)のうち、第21回調査(2011年4月)から第34回調査(2017年10月)まで14回の調査のデータである。インターネットによるWEBモニター調査で、サンプルサイズは各回2,000で計2万8,000になる。調査の対象になっているのは、首都圏(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県)および関西圏(滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県)に居住する20歳代から60歳代前半の民間企業に雇用されている人である。勤め先の従業員規模の分布は表－3のとおりで、このうち、勤め先の従業員規模が明確な2万5,154件を三つのカテゴリーに分類して分析の対象とする。カテゴリーの一つ目は29人以下の小企業、二つ目は30～299人の中小企業、三つ目は300人以上の大企業である。

## (2)小企業の特徴

満足度に関する分析を行う前に、小企業の就業者や仕事の状況に関する特徴を確認しておこう。表－4は企業規模ごとに就業者の属性を集計した結果である。

性別をみると、小企業の女性の割合は54.3%で、中小企業の41.6%、大企業の33.7%と比べて高い。

表－4 就業者の属性

		(単位：%)			
		小企業	中小企業	大企業	全体
性別	男性	45.7	58.4	66.3	59.2
	女性	54.3	41.6	33.7	40.8
年齢	20歳代	19.5	20.5	20.7	20.4
	30歳代	25.8	28.8	26.6	27.1
	40歳代	26.2	24.4	25.3	25.3
	50歳代	20.5	18.1	20.9	20.0
	60歳代前半	8.0	8.0	6.4	7.3
最終学歴	中学校	2.7	1.4	0.6	1.3
	高校	31.2	25.7	17.9	23.3
	専修・各種学校	15.3	13.2	7.8	11.2
	短大・高专	13.5	10.2	8.8	10.3
	大学	35.1	45.8	55.3	47.8
	大学院	2.2	3.8	9.6	6.1

(注) 四捨五入する前の値が最も割合が高いものを濃い網掛け、次に割合が高いものを薄い網掛けにしている(以下表－6まで同じ)。

年齢については、どの年齢層においても規模による大きな違いはなさそうである。平均年齢も小企業は41.8歳、中小企業は41.1歳、大企業は41.3歳であった。最終学歴は規模が小さい企業ほど、大学と大学院の割合が低い。

続いて、仕事の状況に関する項目を企業規模ごとにみたものが表－5である。

就業形態は、いずれの規模でも正社員の割合が最も高い。ただし、小企業の正社員の割合は61.1%で、中小企業の69.7%、大企業の76.5%より低い。代わりに小企業では、パートタイマーやアルバイトの割合が相対的に高くなっている。

1週間当たりの実労働時間をみると、小企業はほかの規模の企業と比べて20時間未満、20～30時間未満の割合が高く、40～50時間未満、50～60時間未満、60時間以上の割合が低い。パートタイマーやアルバイトの割合が高いために労働時間が短いように思われるが、正社員に限って集計しても、小企業では20～30時間未満、30～40時間未満の割合が高かった。小企業の就業者の労働時間は相対的に短いといえる。

表-5 仕事の状況

(単位：%)

		小企業	中小企業	大企業	全 体
就業形態	正社員	61.1	69.7	76.5	70.9
	パートタイマー	22.3	14.1	8.5	13.3
	アルバイト	11.2	5.7	3.0	5.7
	契約社員	3.5	6.8	7.6	6.4
	派遣労働者	1.8	3.4	3.9	3.3
	嘱 託	0.2	0.4	0.6	0.4
1週間当たりの 実労働時間	20時間未満	16.0	9.0	6.5	9.4
	20～30時間未満	14.2	9.3	7.3	9.5
	30～40時間未満	21.1	21.6	20.0	20.8
	40～50時間未満	32.4	40.7	44.5	40.6
	50～60時間未満	8.7	10.6	12.5	11.1
	60時間以上	7.5	8.7	9.1	8.6
過去1年間の 賃金年収（税込）	200万円未満	38.3	24.0	14.8	22.9
	200万～400万円未満	38.6	38.2	27.3	33.2
	400万～600万円未満	17.2	24.5	25.1	23.2
	600万～800万円未満	4.2	9.0	16.3	11.3
	800万円以上	1.6	4.3	16.5	9.4
仕事 の 特 徴	仕事に働きがいを感じている	46.9	46.4	49.4	47.9
	自分の能力・専門性を十分に活かしている	43.8	43.3	47.1	45.2
	職業能力やキャリアを高めるための機会や支援がある	19.0	24.7	36.6	29.0
	一定の責任・裁量を与えられている	52.0	49.4	55.2	52.7
	家計をまかなえる賃金・処遇条件である	33.1	40.6	51.5	44.0
	賃金・処遇が適切で納得性がある	33.6	30.8	38.5	35.0
	肉体的疲労は感じない	41.7	37.4	40.7	39.9
	精神的に過度なストレスがない	34.2	30.0	31.1	31.5
	職場の人間関係がよい	54.4	50.1	55.1	53.4
	仕事と生活のバランスが適度にとれている	51.6	46.9	50.7	49.7

(注) 仕事の特徴は「当てはまる」「どちらかという当てはまる」と回答した割合。

過去1年間の賃金年収（税込）については、小企業は200万円未満、200万～400万円未満の割合が高い一方、400万～600万円未満、600万～800万円未満、800万円以上の割合は低い。労働時間と同様に正社員に限って集計しても、この傾向は変わらず、ほかの企業と比べて小企業の就業者は年収が低いようである。

仕事の特徴は、アンケートで尋ねている10項目

に対して「当てはまる」「どちらかという当てはまる」と回答した割合を示している<sup>2</sup>。企業規模による違いがあるものを挙げると、まず、「職業能力やキャリアを高めるための機会や支援がある」と「家計をまかなえる賃金・処遇条件である」の割合は、規模が小さい企業ほど低くなっている。他方、「精神的に過度なストレスがない」は、小企業は中小企業や大企業と比べて高い。また、大

<sup>2</sup> 各項目の選択肢は、「当てはまる」「どちらかという当てはまる」「どちらかという当てはまらない」「当てはまらない」「わからない」の五つである。

表-6 仕事への満足度

(単位：%)

		小企業	中小企業	大企業	全体
仕事への満足度	かなり不満	10.0	11.0	9.6	10.1
	やや不満	16.5	19.4	18.0	18.1
	どちらともいえない	37.6	37.2	35.6	36.6
	やや満足	29.0	28.2	31.1	29.7
	かなり満足	6.9	4.3	5.6	5.5

企業と同じ、あるいは低い水準だが、中小企業より高い項目として、「一定の責任・裁量を与えられている」「賃金・処遇が適切で納得性がある」「肉体的疲労は感じない」「職場の人間関係がよい」「仕事と生活のバランスが適度にとれている」がある。小企業が最も割合が低い項目はあるものの、そうでない項目も多い。仕事の特徴をみる限り、小企業における就業環境はけっして中小企業や大企業に劣るものではないといえそうだ。

なお、表には掲載していないが、勤め先の業種<sup>3</sup>と就業者の職種<sup>4</sup>について触れておこう。中小企業や大企業と比べて小企業のほうが割合が高い業種は、建設業、卸売・小売業、医療・福祉、サービス業などである。逆に、製造業、情報通信業、運輸業、金融・保険業は、中小企業や大企業のほうが高い割合となっている。就業者の職種については、小企業は事務職、サービス職の割合が中小企業や大企業より高く、管理職、専門・技術職の割合は低い。

最後に、企業規模別の仕事への満足度を表-6からみてみよう。小企業は「かなり満足」が6.9%、「やや満足」が29.0%で、合わせて35.9%の就業者が「満足」していると回答している。中小企業はそれぞれ4.3%、28.2%で合計32.4%<sup>5</sup>、大企業はそれぞれ5.6%、31.1%で合計36.7%である。小企業

だからといって満足度が低いわけではないようである。

#### 4 満足や不満をもたらす要因

仕事の状況は企業規模による差異があったが、仕事への満足度について明確な違いは確認できなかった。仮にすべての就業者が同じ要素に満足を感じるとしたら、仕事の状況の差異は、そのまま満足度の違いとして表れてもおかしくない。小企業で働く人は、満足を感じる点がほかの企業で働く人と異なる面があるのではないだろうか。計量分析により、小企業の就業者が満足や不満を感じる要因を探っていこう。

##### (1) 分析方法と変数

計量分析とは、さまざまな要素があって表面的にはよくわからない事象について、統計的な分析手法を用いて、本質的な法則性・関係性・因果性を浮き彫りにしようとするものである(山本、2015)。ここで実施する満足度に関する分析でいえば、仕事への満足度についてのデータが、よくわからなくて明らかにしたい事象となり、この仕事への満足度に対して、就業者の属性と仕事の状況のデータが、どのように関係しているかを分析することになる。仕事への満足度は説明される変数であるため被説明変数、就業者の属性と仕事の状況は被説明変数を説明する変数であるため、説明変数という。

使用する分析手法は順序プロビットモデルと多項プロビットモデルの二つである。以下では、これらのモデルと被説明変数および説明変数について説明する。

<sup>3</sup> 業種の選択肢は、「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業」「卸売・小売業」「金融・保険業」「不動産業」「飲食店・宿泊業」「医療・福祉」「教育・学習支援業」「郵便局・協同組合」「サービス業」の13業種である。

<sup>4</sup> 職種の選択肢は、「管理職」「専門・技術職」「事務職」「営業・販売職」「サービス職」「保安・警備職」「生産技能」「輸送・機械運転」「建設作業・採掘」「運搬・清掃・包装作業」「その他」の11職種のほか「わからない」である。

<sup>5</sup> 小数第2位を四捨五入により切り上げて表記しているため、合計は32.5%ではなく32.4%となる。

被説明変数である仕事への満足度は、「かなり満足」「やや満足」「どちらともいえない」「やや不満」「かなり不満」の5段階の選択肢で回答してもらっている。

まず、順序プロビットモデルによる分析の際は、「かなり満足」に5、「やや満足」に4、「どちらともいえない」に3、「やや不満」に2、「かなり不満」に1をそれぞれ割り当てている。順序プロビットモデルは、仕事への満足度の変数を順序尺度(データの値の大小関係にのみ意味がある尺度)として扱い、説明変数が仕事への満足度の水準に及ぼす影響を分析するものである。値が大きいほど満足度が高くなるようにデータを扱うことで、説明変数が被説明変数に対してプラスに作用する(被説明変数の値を大きくする)のなら満足度の水準を高める要因、逆にマイナスに作用する(被説明変数の値を小さくする)のなら満足度の水準を低める要因と、直感的に解釈できるようにする。

次に、多項プロビットモデルによる分析の際は、「かなり不満」と「やや不満」をまとめて「不満」に、「かなり満足」と「やや満足」をまとめて「満足」にしている。多項プロビットモデルは、仕事への満足度の変数を順序のない名義尺度として扱い、基準となる参照カテゴリーと比べて、被説明変数のうちのあるカテゴリーが説明変数の影響によってどれくらい選択されやすくなるか、あるいは選択されにくくなるかを、分析するものである。つまり、仕事への満足度を「不満」「満足」「どちらともいえない」の三つのカテゴリーとし、「どちらともいえない」を参照カテゴリーにした分析を行うことで、「不満」が選ばれやすくなる要因や選ばれにくくなる要因、「満足」が選ばれやすくなる要因や選ばれにくくなる要因を探ることができる。

また、いずれの分析手法においても、分析対象

をすべて含めた分析と、小企業、中小企業、大企業それぞれの就業者だけでの分析を実施する。

説明変数は、すでに述べたように就業者の属性と仕事の状況に関するデータである。就業者の属性に関するデータは、前掲表-4で確認した項目である。性別は女性を1、男性を0とするダミー変数、年齢は年齢そのものを変数とする1乗項と年齢を2乗した2乗項、学歴は大学・大学院を1、それ以外を0とするダミー変数としている。年齢の2乗項を説明変数に加えているのは、年齢によって仕事への満足度に対する影響の程度が変わってくる可能性があるためである。

仕事の状況に関するデータは、前掲表-5で確認した項目である。就業形態は正社員を参照変数とするダミー変数、1週間当たりの実労働時間は20時間未満を参照変数とするダミー変数、過去1年間の賃金年取(税込)は200万円未満を参照変数とするダミー変数である。仕事の特徴に関する変数はそれぞれの項目について「当てはまる」「どちらかという当てはまる」を1、それ以外を0とするダミー変数である。また、分析対象をすべて含めた分析では、小企業を参照変数とする企業規模のダミー変数を加えている。

なお、勤め先の業種と就業者の職種は仕事への満足度に対して影響を及ぼす可能性があるため、これらのデータをコントロール変数として分析に含め、その影響を除いている。

## (2)分析結果

以上の内容で順序プロビットモデルと多項プロビットモデルによる分析を行った結果を整理すると、表-7のとおりになった<sup>6</sup>。全体は分析対象をすべて含めて分析した結果、小企業、中小企業、大企業はそれぞれの企業規模の就業者だけで分析した結果である。

<sup>6</sup> 順序プロビットモデルと多項プロビットモデルによる分析結果の詳細は、文末の参考表-1、参考表-2に示している。

表-7 仕事への満足度に影響を及ぼす要因

		全 体			小企業			中小企業			大企業		
		水 準	不 満	満 足									
勤め先の従業員規模 (参照変数：小企業)	中小企業 大企業	---	---										
女性ダミー		+++	---	+++	+++		+++	---	+++	+++	-	+++	
年 齢		---		---				---	---	---		---	
年齢2乗項		+++		+++				++	+++	+++		+++	
大学・大学院ダミー				---					-				
就業形態 (参照変数：正社員)	パートタイマー アルバイト 契約社員 派遣労働者 嘱 託	+++	++		++					+++	+		
1週間当たりの実労働時間 (参照変数：20時間未満)	20～30時間未満 30～40時間未満 40～50時間未満 50～60時間未満 60時間以上	++						+			+		
過去1年間の賃金年収(税込) (参照変数：200万円未満)	200万～400万円未満 400万～600万円未満 600万～800万円未満 800万円以上	--	--	-				--	---	-			
		+++	+++		+			+++		+++	++		
		+++	+++		+++	++		+++		+++	+++		
仕事の特徴	仕事に働きがいを感じている	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++
	自分の能力・専門性を十分に活かしている	+++	+++	+++	+++	++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++
	職業能力やキャリアを高めるための機会や支援がある	+++	+++	+++	++	++		+++	+++		+++	++	+++
	一定の責任・裁量を与えられている		---	+++	---	++		--	++		--	+++	
	家計をまかなえる賃金・処遇条件である										--		
	賃金・処遇が適切で納得性がある	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++
	肉体的疲労は感じない	--	---				+	--	--		--	---	
	精神的に過度なストレスがない	+++	+++	+++	+++	+	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++
	職場の人間関係がよい	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++
仕事と生活のバランスが適度にとれている	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	+++	

(注) 1 「水準」の列は順序プロビットモデルによる分析の結果、「不満」と「満足」の列は、多項プロビットモデルによる分析の結果である。また、「-」はマイナスの影響を、「+」はプラスの影響を示し、符号の数は有意水準（三つは1%、二つは5%、一つは10%）を示す（以下同じ）。

2 順序プロビットモデルと多項プロビットモデルによる分析結果の詳細は、文末の参考表-1、参考表-2に示している。

また、それぞれの分析対象における「水準」の列は、順序プロビットモデルにおいて、5段階で評価した仕事への満足度の水準が、各説明変数によって高くなるか、低くなるかを示すものである。「不満」と「満足」の列は、多項プロビットモデルにおいて、「どちらともいえない」と比較して、

各説明変数によって不満あるいは満足に、なりやすいか、なりにくいかなを示すものである。「-」はマイナスの影響があることを、「+」はプラスの影響があることを示しており、符号の数は統計的に影響がある（影響が偶然に生じているとは考えにくい）とみなせる有意水準（三つは1%、二つ

表－8 通勤時間が仕事への満足度に及ぼす影響

		全 体			小企業			中小企業			大企業		
		水 準	不 満	満 足									
勤め先の従業員規模 (参照変数：小企業)	中小企業 大企業												
通勤時間 (分)		--	--		--	--							
勤め先の業種		yes	yes		yes	no		yes	yes		yes	yes	
職 種		yes	yes		yes	no		yes	yes		yes	yes	

(注) 1 通勤時間を尋ねている第22回 (2011年10月) 調査と第31回 (2016年4月) 調査のデータのみで推計した結果である。  
 2 その他の変数は掲載を省略。  
 3 勤め先の業種と職種の「yes」はコントロール変数として含めて分析していることを、「no」は含めた場合に分析が収束しなかったため除いて分析していることを示す。

は5%、一つは10%)を示している。  
 この表－7で特に着目したいのは、不満に及ぼす影響の有無と満足に及ぼす影響の有無を示す不満と満足の列である。水準の列で示される満足度全体に及ぼす影響を、不満と満足のそれぞれの影響に分解したものともいえる。満足度の分析においてよく用いられている順序プロビットモデルでは把握できないもので、多項プロビットモデルによる分析から明らかになったものである。  
 それでは、仕事への満足度に影響を及ぼしている要因をみていこう。

勤め先の従業員規模をみると、中小企業、大企業ともに、水準と不満でマイナスの影響がある。小企業と比較して規模が大きい企業の就業者は不満を感じやすく、満足度の水準を低下させるという結果である。この理由としては小企業における通勤時間の短さが考えられる。勤労者短観は、第22回 (2011年10月) 調査と第31回 (2016年4月) 調査で、1日のうちの通勤にかかる時間を尋ねている。平均値を計算すると、小企業は64.4分、中小企業は80.9分、大企業は97.2分と、規模が小さい企業ほど短い。

そこで、通勤時間を説明変数に加えた分析を実施してみた。ただし、利用できるデータは第22回 (2011年10月) 調査と第31回 (2016年4月) 調査に限られる。小企業の就業者を対象にした多項プ

ロビットモデルについては、サンプルサイズが小さく分析が収束しなかったため、コントロール変数として設定していた勤め先の業種と就業者の職種を除いて分析した。その点に留意する必要があるものの、分析の結果は、従業員規模は仕事への満足度に対して影響がないというものであった (表－8)。

そして、新たに説明変数に加えた通勤時間は、全体と小企業を対象にした分析で、通勤時間が長いほど不満を感じやすくなり、満足度の水準を下げるという結果であった。これは、逆にいえば、短いほど不満を感じにくくなるということである。小企業の就業者は通勤時間が短いため不満を感じない人が多く、逆に中小企業や大企業のほうが相対的に不満を感じやすいのだろう。

表－7に戻って女性ダミーをみると、水準と満足でプラスの影響となっており、女性は男性より満足しているといえる。しかし、中小企業と大企業では不満に感じやすいという傾向も確認でき、その結果として、全体の分析でも不満を感じやすくなっていることがわかる。小企業以外で不満を感じる理由としては、女性であることで、昇進の可能性が低くなったり、意欲や能力に見合った仕事ができなかったりすることなどが考えられる。能力があるにもかかわらず、組織内で昇進できないことを意味するガラスの天井や、仕事と育児を

両立できるものの、仕事内容は責任や負担の軽いものとなり、昇進が難しくなるマミートラックといった言葉から、仕事に対して不満を感じる女性がいることがうかがえる。

年齢については、小企業以外の水準と満足で、1乗項がマイナスの影響、2乗項がプラスの影響になっている。これは、仕事への満足度に対する影響が、線形ではなく非線形のU字型である、つまり、若年層と高齢層で満足になりやすいという傾向を示すものである。ただし、小企業の就業者においては、年齢による満足度への影響はみられないようである。

大学・大学院ダミーでは、小企業の満足と中小企業の満足でマイナスの影響になっており、全体の満足でもマイナスの影響が出ている。大学や大学院の卒業者は、規模が小さい企業での就業は、不満を感じるわけではないが、満足を感じにくいという結果である。

就業形態に関しては、パートタイマーでの就業は正社員と比べて、小企業と大企業で満足度の水準を高める傾向があるようだ。都合に合わせて働く日数や時間を柔軟に設定できるためだろう。また、契約社員は大企業で、派遣労働者は中小企業と大企業で、満足に感じやすいという結果になっている。

1週間当たりの実労働時間をみると、50～60時間未満と60時間以上で、マイナスの影響が確認できる。ただし、影響が生じているのは、ほとんどが満足度の水準や不満をもたらす要因としてである。労働時間が長いと不満をもたらし、満足度の水準を低下させるが、逆に労働時間が短いからといって、満足を感じるわけではないといえるだろう。なお、大企業では不満との関係が相対的に弱いようである。もともとほかの規模の企業と比べて労働時間が長く、長時間の労働でもそれほど不満に思わない人がいることがうかがえる。

過去1年間の賃金年収(税込)については、

800万円以上と600万～800万円未満でプラスの影響になっているものが多い。しかし、満足をもたらす要因として影響があるのは、小企業の800万円以上のみである。小企業で年収が800万円以上である割合はわずか1.6%(前掲表-5)で、例外的なケースと考えられる。Herzberg(1966)で給与は不満をもたらす要因とされているとおり、年収が高いと不満は解消されて満足度の水準は高まるが、必ずしも満足を生み出すとはいえないようである。また、200万～400万円未満は小企業以外ではマイナスの影響がみられるのに対し、小企業では影響は確認できない。さらに、小企業では400万～600万円未満でも不満を感じにくくなっている。小企業の就業者は、ほかの企業規模の就業者と比べて、相対的に年収が低くても不満に思わない傾向があるように思われる。

もっとも、小企業は年収の水準が中小企業や大企業と比べて低かった。賃金に対する満足度の感じ方は、金額そのものの絶対な水準だけではなく、特定の基準(参照点)と比べて高いか低いかによっても変わってくる(佐野・大竹、2007)。同僚や同じ規模の企業で働く友人・知人の収入を、就業者が満足度を判断する際の基準にしていれば、小企業の就業者は参照点が低くなるために、中小企業や大企業と比べて低い年収であっても不満に思わない可能性がある。

そこで、年収を同規模内での相対的な年収水準に変換して推計を行ってみた。相対的な年収水準は、同規模における累積相対度数、すなわち、その就業者が下位から何%の位置にいるかを示したものである。小企業の就業者を対象に行った分析の結果は、不満と水準で1乗項がマイナス、2乗項がプラスのU字型の影響となっており、年収が相対的に低い層や高い層は不満を感じにくくなることが確認できた(表-9)。小企業の就業者において中小企業や大企業より低い年収で不満が解消されるのは、やはり、参照点になっている年収

表-9 同規模内での相対的な年収水準が仕事への満足度に及ぼす影響

	全 体			小企業			中小企業			大企業		
	水 準	不 満	満 足									
同規模内での相対的な年収水準	---	---	-	--	---		---	---	-	--		-
同規模内での相対的な年収水準 2 乗項	+++	+++	++	+++	+++		+++	+++	+	+++	++	++

(注) 1 過去1年間の賃金年収(税込)を同規模内での相対的な年収水準に変換して推計した結果である。  
2 その他の変数は掲載を省略。

が低いことが理由として考えられる。

なお、中小企業と大企業の就業者における不満と水準の結果は、大企業の不満の1乗項で影響を確認できなかったほかは、小企業の分析結果と同じ傾向であった。ただし、満足の結果については、影響がみられなかった小企業とは違って、中小企業、大企業ともに1乗項がマイナス、2乗項がプラスになっている。中小企業と大企業は、他者と比較した年収水準が満足を感じさせる要因となるのに対し、小企業はそうではないという結果である。小企業の就業者と中小企業や大企業の就業者では、収入に対する考え方が異なることがうかがえる。

最後に、仕事の特徴が及ぼす影響を確認すると、「仕事に働きがいを感じている」や「自分の能力・専門性を十分に活かしている」など、多くの項目がどの企業規模においても不満の解消と満足の向上に影響し、満足度の水準を高めている。しかし、そうでない項目もいくつかみられる。「職業能力やキャリアを高めるための機会や支援がある」は、小企業と中小企業では満足を感じさせる要因にはなっていない。「一定の責任・裁量を与えられている」に関しては、満足をもたらす要因であるが、同時に不満をもたらす要因でもあるようだ。これは、就業者のキャリア・アンカーが何であるかによって、責任・裁量のある仕事についての受け止め方が異なってくるからだろう。「肉体的疲労は感じない」は、中小企業と大企業では不満をもたらす要因になっているが、小企業では満足を感じさせる要因になっている。中小企業と大企業は小

企業と比較して労働時間が長い傾向にある。労働時間が長いにもかかわらず、肉体的疲労を感じないのは閑職にいるためとも推測され、不満の要因になるのではないだろうか。「家計をまかなえる賃金・処遇条件である」は、大企業で不満をもたらす要因になっているものの、それ以外では影響はないという結果であり、満足度との関連は薄いといえる。

## 5 就業先としての小企業の評価

ここまで、小企業における雇用の質の面について明らかにしようと、就業者を就業先の企業規模によって三つのグループに分類し、仕事への満足度に関する分析を行ってきた。順序プロビットモデルと多項プロビットモデルの二つの手法で分析した結果をもとに、小企業の就業者の満足度に関する特徴を整理すると、以下の点が指摘できる。

第1に、小企業での勤務は不満を感じにくいという点で、より規模の大きい企業と比べて異なる。その理由としては通勤時間の短さが考えられる。

第2に、一般的に女性は男性より仕事に満足しているが、中小企業や大企業では男性より不満を感じる女性もおり、二極化の傾向がみられる。しかし、小企業においては、女性だからといって不満に感じることはない。

第3に、小企業では年齢が若いほど、あるいは高いほど満足を感じやすい中小企業や大企業と異なり、年齢による満足度の違いはみられない。

第4に、小企業では中小企業や大企業より低い

年取で不満が解消される可能性や、年取が満足を感じる要因とならない可能性を指摘できる。総じて、小企業の就業者は年取に対するこだわりが少ないといえる。

第5に、仕事の特徴に関しては中小企業や大企業と共通する点が多いが、「職業能力やキャリアを高めるための機会や支援がある」と「肉体的疲労は感じない」に対しての感じ方については、小企業の就業者はほかの企業より満足や不満の要因にはなりにくい。

こうした特徴をもとに就業先としての小企業を評価すると、自宅の近くで働きたい、性別に関係なく自分の能力やスキルを発揮したい、年齢に左右されない働き方をしたいといった就業ニーズをかなえてくれる存在であるといえる。これらは中小企業や大企業では満たされにくい面がある。給与水準は中小企業や大企業と比べて低いかもしれないが、給与よりもこうした特定の就業ニーズを優先したいという就業者にとっては、小企業での就業は満足できるものとなるはずだ。小企業の就

業者は雇用の質について十分に満足しており、決して本来の希望とミスマッチがあるにもかかわらず、それを甘んじて受け入れて働いているわけではないと考えられる。小企業は就業者のニーズに応える形で多様な働き方ができる職場を提供していると評価することができるだろう。

最後に今回の分析の限界を述べておくと、二次分析を行った勤労者短観の調査対象は、首都圏および関西圏に居住する20~64歳の就業者であり、日本の就業者の一部に限られている。地方と都市部では、給与水準や通勤時間、単身赴任の有無といった職場環境が異なる可能性があり、地方においては満足をもたらす要因や不満をもたらす要因は異なるかもしれない。また、65歳以上の年齢層は小企業で働く割合が高い。65歳以上の就業者を含めて分析すると、小企業においても年齢による満足度の違いが生じる可能性がある。地方の企業の就業者や65歳以上の就業者を含むデータセット、あるいは事例調査によって、本分析の成果を検証する必要がある。

#### <参考文献>

- 阿部正浩・山本勲編 (2018) 『多様化する日本人の働き方—非正規・女性・高齢者の活躍の場を探る』慶應義塾大学出版会
- 太田聰一 (2013) 「企業規模と仕事の満足度—格差と類似性—」日本政策金融公庫総合研究所『日本政策金融公庫論集』第19号、pp.35-61
- 佐野晋平・大竹文雄 (2007) 「労働と幸福度」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.558、pp.4-18
- 竹内英二 (2008) 「小企業における雇用の実態」国民生活金融公庫総合研究所『調査季報』第86号、pp.1-18
- 中小企業庁編 (2018) 『中小企業白書 (2018年版)』日経印刷
- 鶴光太郎 (2016) 『人材覚醒経済』日本経済新聞出版社
- 深沼光・藤井辰紀 (2011) 「小企業における女性就労の実態」日本政策金融公庫総合研究所『日本政策金融公庫論集』第12号、pp.19-40
- 三輪哲 (2011) 「女性のキャリア移動における小企業の意味」日本政策金融公庫総合研究所『日本政策金融公庫論集』第10号、pp.59-87
- 山本勲 (2015) 『実証分析のための計量経済学 正しい手法と結果の読み方』中央経済社
- Herzberg, Frederick (1966) *Work and the Nature of Man*, Cleveland: World Pub.Co. (フレデリック・ハーズバーグ著、北野利信訳 (1968) 『仕事と人間性 動機づけ—衛生理論の新展開』東洋経済新報社)
- Schein, Edgar H. (1990) *Career Anchors: Discovering Your Real Values*, San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer. (エドガー・H・シャイン著、金井壽宏訳 (2003) 『キャリア・アンカー 自分のほんとうの価値を発見しよう』白桃書房)

参考表-1 順序プロビットモデルによる分析の結果

		全 体	小企業	中小企業	大企業
勤め先の従業員規模 (参照変数：小企業)	中小企業	-0.086 ***			
	大企業	-0.087 ***			
女性ダミー		0.072 ***	0.112 ***	0.048	0.076 ***
年 齢		-0.020 ***	0.005	-0.023 ***	-0.035 ***
年齢2乗項		0.000 ***	0.000	0.000 **	0.000 ***
大学・大学院ダミー		-0.022	-0.029	-0.018	-0.027
就業形態 (参照変数：正社員)	パートタイマー	0.138 ***	0.118 **	0.079	0.188 ***
	アルバイト	0.013	0.034	-0.014	0.030
	契約社員	0.045	0.042	0.020	0.069
	派遣労働者	0.061	-0.078	0.153 **	0.058
	嘱 託	0.131	-0.067	0.185	0.127
1週間当たりの実労働時間 (参照変数：20時間未満)	20～30時間未満	0.010	-0.029	0.101 *	-0.031
	30～40時間未満	0.064 **	0.031	0.065	0.089 *
	40～50時間未満	-0.005	-0.030	0.003	0.012
	50～60時間未満	-0.102 ***	-0.135 *	-0.020	-0.126 **
	60時間以上	-0.150 ***	-0.183 **	-0.187 ***	-0.103 *
過去1年間の賃金年収(税込) (参照変数：200万円未満)	200万～400万円未満	-0.061 **	0.001	-0.111 **	-0.073 *
	400万～600万円未満	0.031	0.030	0.009	0.039
	600万～800万円未満	0.117 ***	0.109	0.080	0.142 ***
	800万円以上	0.202 ***	0.367 ***	0.215 ***	0.212 ***
仕事の特徴	仕事に働きがいを感じている	0.700 ***	0.653 ***	0.681 ***	0.744 ***
	自分の能力・専門性を十分に活かしている	0.331 ***	0.277 ***	0.314 ***	0.374 ***
	職業能力やキャリアを高めるための機会や支援がある	0.146 ***	0.094 **	0.143 ***	0.165 ***
	一定の責任・裁量を与えられている	-0.009	-0.039	0.000	0.001
	家計をまかなえる賃金・処遇条件である	0.017	0.050	0.039	-0.013
	賃金・処遇が適切で納得性がある	0.469 ***	0.479 ***	0.481 ***	0.454 ***
	肉体的疲労は感じない	-0.037 **	0.023	-0.062 **	-0.050 **
	精神的に過度なストレスがない	0.270 ***	0.295 ***	0.265 ***	0.258 ***
	職場の人間関係がよい	0.323 ***	0.371 ***	0.297 ***	0.318 ***
	仕事と生活のバランスが適度にとれている	0.330 ***	0.318 ***	0.370 ***	0.307 ***
観測数		25,154	5,615	7,837	11,702
対数尤度		-29666.3	-6724.2	-9242.3	-13623.5

(注) 1 係数を掲載。\*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%の水準で有意であることを示す(以下同じ)。

2 勤め先の業種と職種は掲載を省略(以下同じ)。

3 参考表-1と参考表-2の各説明変数の影響の有無を整理して記載したものが、表-7である(以下同じ)。

参考表-2 多項プロビットモデルによる分析の結果 (その1: 全体および小企業)

		全 体		小企業	
		不 満	満 足	不 満	満 足
勤め先の従業員規模 (参照変数: 小企業)	中小企業	0.105 ***	-0.010		
	大企業	0.145 ***	0.029		
女性ダミー		0.105 ***	0.222 ***	-0.013	0.271 ***
年 齢		0.000	-0.038 ***	-0.021	-0.018
年齢2乗項		0.000	0.000 ***	0.000	0.000
大学・大学院ダミー		-0.037	-0.086 ***	-0.069	-0.127 **
就業形態 (参照変数: 正社員)	パートタイマー	-0.132 **	0.055	-0.031	0.105
	アルバイト	0.010	-0.001	0.012	0.097
	契約社員	0.084	0.113 *	0.045	0.146
	派遣労働者	0.074	0.210 ***	0.052	-0.028
	嘱 託	-0.152	0.003	-0.717	-1.082 *
1週間当たりの実労働時間 (参照変数: 20時間未満)	20~30時間未満	0.010	0.029	0.014	-0.031
	30~40時間未満	-0.069	0.052	-0.002	0.113
	40~50時間未満	0.059	0.029	0.090	-0.017
	50~60時間未満	0.255 ***	0.044	0.412 ***	0.242 *
	60時間以上	0.266 ***	-0.017	0.432 ***	0.104
過去1年間の賃金年収 (税込) (参照変数: 200万円未満)	200万~400万円未満	0.102 **	-0.081 *	0.011	-0.031
	400万~600万円未満	-0.078	-0.100 *	-0.226 *	-0.179
	600万~800万円未満	-0.196 ***	0.011	-0.343 *	-0.071
	800万円以上	-0.258 ***	0.068	-0.039	0.565 **
仕事 の 特 徴	仕事に働きがいを感じている	-0.554 ***	0.799 ***	-0.420 ***	0.844 ***
	自分の能力・専門性を十分に活かしている	-0.238 ***	0.398 ***	-0.185 **	0.374 ***
	職業能力やキャリアを高めるための機会や支援がある	-0.161 ***	0.114 ***	-0.197 **	-0.017
	一定の責任・裁量を与えられている	0.131 ***	0.137 ***	0.207 ***	0.167 **
	家計をまかなえる賃金・処遇条件である	0.028	0.043	-0.050	-0.048
	賃金・処遇が適切で納得性がある	-0.351 ***	0.538 ***	-0.337 ***	0.540 ***
	肉体的疲労は感じない	0.126 ***	0.027	0.053	0.127 *
	精神的に過度なストレスがない	-0.184 ***	0.292 ***	-0.145 *	0.378 ***
	職場の人間関係がよい	-0.255 ***	0.387 ***	-0.263 ***	0.447 ***
仕事と生活のバランスが適度にとれている	-0.308 ***	0.354 ***	-0.291 ***	0.368 ***	
観測数		25,154		5,615	
対数尤度		-21499.2		-4779.1	

参考表-2 多項プロビットモデルによる分析の結果（その2：中小企業および大企業）

		中小企業		大企業	
		不満	満足	不満	満足
勤め先の従業員規模 (参照変数：小企業)	中小企業 大企業				
女性ダミー		0.171 ***	0.226 ***	0.107 *	0.206 ***
年齢		-0.016	-0.055 ***	0.024	-0.043 ***
年齢2乗項		0.000	0.001 ***	0.000	0.000 ***
大学・大学院ダミー		-0.056	-0.093 *	0.013	-0.057
就業形態 (参照変数：正社員)	パートタイマー	-0.124	-0.035	-0.195 *	0.084
	アルバイト	0.011	-0.125	0.015	0.028
	契約社員	0.044	-0.057	0.105	0.203 **
	派遣労働者	0.014	0.308 **	0.119	0.249 **
	嘱託	-0.058	0.311	-0.089	0.023
1週間当たりの実労働時間 (参照変数：20時間未満)	20～30時間未満	-0.046	0.140	0.083	0.005
	30～40時間未満	-0.057	0.031	-0.112	0.044
	40～50時間未満	0.086	0.052	0.028	0.039
	50～60時間未満	0.244 **	0.093	0.201 *	-0.053
	60時間以上	0.351 ***	-0.048	0.147	-0.036
過去1年間の賃金年収(税込) (参照変数：200万円未満)	200万～400万円未満	0.227 ***	-0.077	0.067	-0.112
	400万～600万円未満	0.057	-0.010	-0.117	-0.135
	600万～800万円未満	-0.037	0.058	-0.268 **	-0.015
	800万円以上	-0.168	0.207	-0.310 ***	-0.009
仕事の特徴	仕事に働きがいを感じている	-0.538 ***	0.783 ***	-0.643 ***	0.802 ***
	自分の能力・専門性を十分に活かしている	-0.240 ***	0.376 ***	-0.261 ***	0.434 ***
	職業能力やキャリアを高めるための機会や支援がある	-0.185 ***	0.095	-0.116 **	0.177 ***
	一定の責任・裁量を与えられている	0.120 **	0.126 **	0.094 **	0.128 ***
	家計をまかなえる賃金・処遇条件である	-0.020	0.073	0.109 **	0.079
	賃金・処遇が適切で納得性がある	-0.299 ***	0.565 ***	-0.397 ***	0.516 ***
	肉体的疲労は感じない	0.135 **	-0.033	0.155 ***	0.012
	精神的に過度なストレスがない	-0.184 ***	0.307 ***	-0.208 ***	0.240 ***
	職場の人間関係がよい	-0.268 ***	0.332 ***	-0.249 ***	0.389 ***
仕事と生活のバランスが適度にとれている	-0.363 ***	0.366 ***	-0.277 ***	0.336 ***	
観測数		7,837		11,702	
対数尤度		-6767.7		-9845.9	