

三田祭論文

仕事満足の決定要因分析

—世代間比較—

江口翼,^{*} 立花潤,^{**} 前木歩^{***}

要旨

本稿では個票データを用いて、仕事における満足度・充実度に影響を与える要因を考察した。分析の結果、仕事における満足度・充実度と職場環境に関して有意な結果が得られた一方、賃金はほとんどの場合で有意ではなかった、また労働時間はほとんどの場合で有意であったものの一意的な結果が得られなかった。

Keyword: 仕事満足、賃金、労働時間、個人属性、仕事職場属性

* 慶應義塾大学経済学部

** 慶應義塾大学経済学部

*** 慶應義塾大学経済学部

目次

要旨

序章 はじめに

第一章 問題の背景と先行研究

第一節 仕事と生活の現状

第二節 満足度指標の要因

第三節 先行研究

第二章 使用するデータ・分析方法

第一節 分析モデル

第二節 使用するデータ

第三章 推定結果およびその考察

第四章 おわりに

参考文献リスト

付録 1 説明変数の詳細

付録 2 賃金の推定について

付録 3 推定結果の表中で使用している変数名についての詳細

序章 はじめに

仕事に関する満足度や充実度はどのような要因によって決定されるのだろうか。佐野・大竹（2007）は、「賃金の絶対水準は幸福度を引き上げ、労働それ自身は幸福度を下げる」と述べている。幸福度を満足度と言い換えても、これは直観的には正しいように思われる。しかしながら、十分な賃金を得ても仕事に対して不満を持つ人や一定水準以下の賃金しか得られていなくても仕事に対して満足感を抱く人も存在している。これは、労働時間や賃金以外にも様々な要因が仕事の満足度に影響していることを示唆している。

内閣府の国民生活白書平成 20 年度版によれば、生活の豊かさを上げれば幸福度も上がるわけではない（つまり正の相関がみられない）ことを「幸福のパラドックス」¹と呼ぶ。所得があがれば豊かさは上がると考えられるが、上記は、所得が上がっても必ずしも幸福度もあがるわけではない事を示唆している。言い換えると、賃金が上昇しても仕事から得られる満足度が必ずしも上がるわけではないといえる。しかし自分の絶対的な所得は関係なくとも、他人との比較で相対的に明かされる相対所得は満足度の増減に関係あるとの結果が得られている。（内閣府、2008 年）

本稿ではこうした仕事の満足度は、どのような要因がどのように影響して決まるのか、それらは世代間においてどのように異なるのかを分析する。本稿の分析によると、賃金の上昇は満足度の上昇には必ずしもつながっておらず、賃金以外の要因である労働環境ややりがいなどの方が仕事の満足度へ影響を与えていることが分かった。

仕事満足に関する研究のほとんどはクロスセクション分析であるため、観測されない個人の属性(固定効果) が満足度に影響を与えている可能性がある。こ

¹ ただし、ある一定の賃金までは、賃金と仕事満足の相関関係が認められるという議論もある。

の問題を解決するために、本研究ではパネルデータを用いて個別効果の影響を考慮して分析を行う。

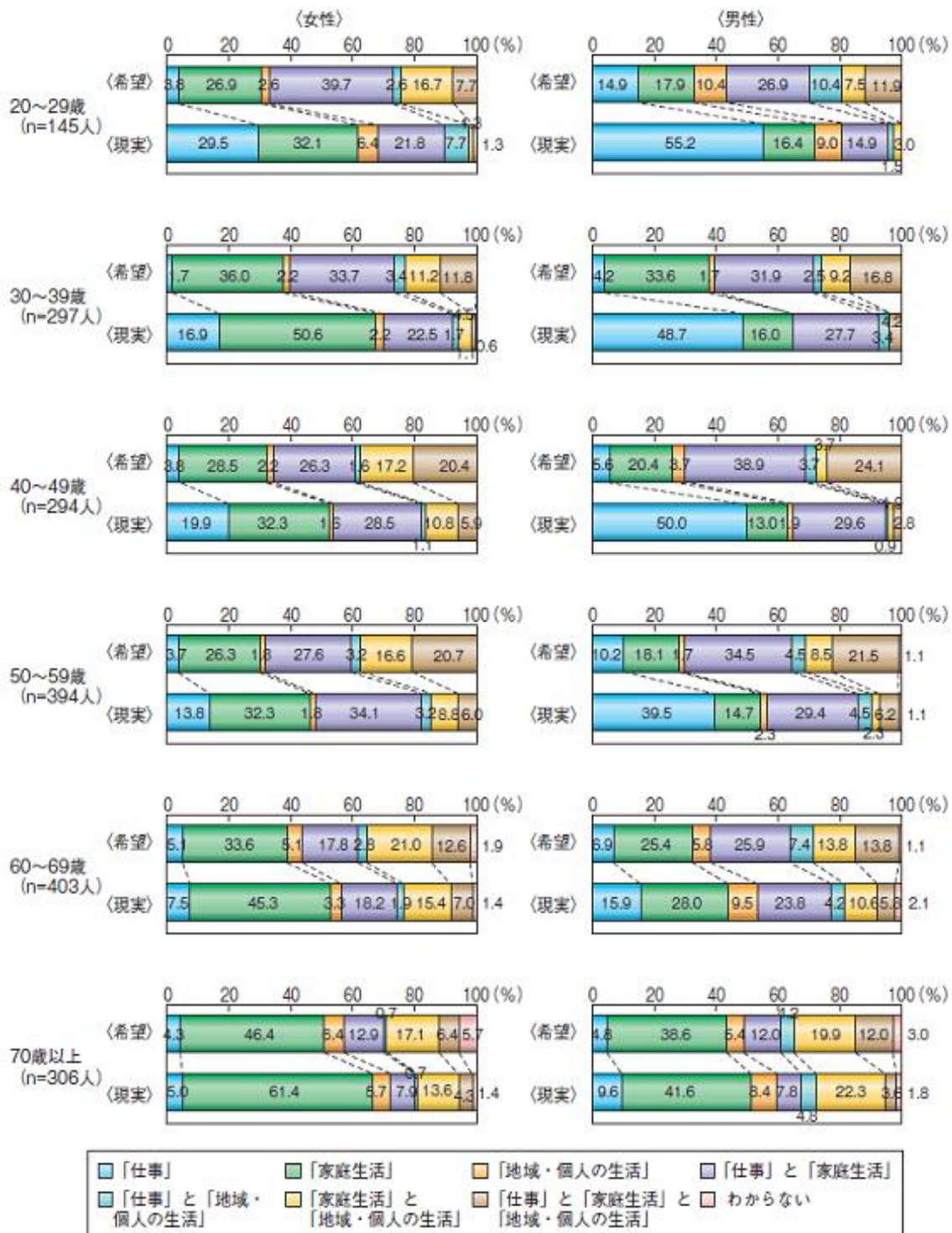
本稿の構成は以下の通りである。次章で、この論文で取り上げる問題の背景について述べる。また本稿の先行研究を挙げ、仕事満足度の一般的な捉え方を説明する。第二章では、本研究で使用するデータの詳細と分析方法について、第三章はモデルの推定結果を述べ、考察を行った。第四章では本稿の分析を踏まえ若干の提言を述べる。また付録において本文において省略した方法、データの説明等について詳細を述べる。

第一章 問題の背景

第一節 仕事と生活の現状

実際に私たちの生活において仕事が占める割合はどれほどなのか。内閣府男女共同参画局によれば、以下の「仕事と生活の調和に関する希望と現実」(図1：内閣府男女共同参画局 第一部男女共同参画社会の形成の状況 第三節仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) 第17図より抜粋)において、年代別および性別の結果が得られている。この図によるとすべての世代で、希望より現実にしめる仕事の割合が大きく、また、この傾向は世代が若くなるほど顕著になっていることが分かる。男女間で比較すると同じ年代であれば男性の方がこの違いが大きい。働き盛りの20～40代男性では現実に仕事が占める割合が50%ほどとなっており、希望の約4倍から8倍になっている。女性では男性と比較して全体的に家庭生活の占める割合が多い。また、女性に比べて男性の方が希望において仕事の割合が高い傾向がある。

図1 仕事と生活の調和に関する希望と現実

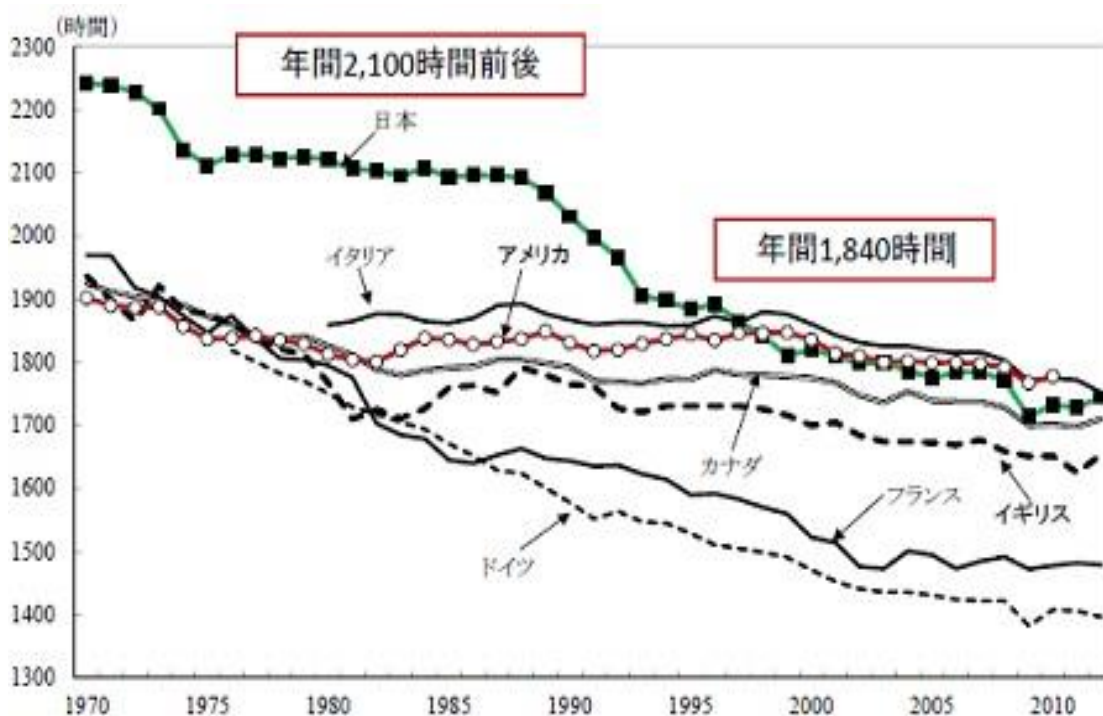


(備考) 1. 内閣府「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する特別世論調査(平成20年6月調査)より作成。
 2. 「生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度についてお伺いします。まず、あなたの希望に最も近いものをこの中から1つお答えください。それでは、あなたの現実(現状)に最も近いものをこの中から1つお答えください。」への回答。

図2は OECD 各国の 1970 年からの労働時間の推移である²。これによると、世界的にみて、日本は労働時間が多いと言える。特に 1970 年代から 1990 年代は突出して多い。近年では労働時間は減少傾向にあるが、それでも依然として主要先進諸国と比べて高い水準にある（日本を上回っているのはイタリアとアメリカのみ）。経済力に大きな差のないドイツやフランスなどと比較すると日本の労働時間は300～400時間多い。

図2 1970 年以降の労働時間の推移

(OECD より：雇用者一人当たり)



(出典) 黒田(2013)より抜粋

日本人の労働時間が多い要因はなんであろうか？単純に「日本人は働くことが好き」と考える事もできるだろう。しかしながら、黒田（2013）によれば、日本で働いていた労働者が欧州の事業所への転勤した例を用いて分析したところ、週当たりの労働時間は日本に在住していた時よりも減少傾向にあり、有給

²出典：黒田の『日本人の働き方と労働時間に関する現状』により抜粋

休暇取得日数においては大幅に増加するという結果が出た。この結果は上記の単純な考えとは矛盾するものである。このような事例から「環境によって、日本人でも労働時間は変化しうる」と考察できる。よって労働時間の高い水準は日本人の(生まれつきもしくは成長過程で備えられた)特性によるものではなく、日本の労働環境・労働文化が原因であると考えられる事ができよう。

日本の労働環境・労働文化を論じる上で、「年功序列」と「終身雇用」という2つのキーワードがある。年功序列とは勤続年数や年齢が増すに従って(労働成果に関係なく)役職や賃金が上がるという人事制度のことを指す。欧州での成果主義とは対照的である。そして終身雇用とは企業が一旦採用した人を定年まで雇い続けることである。本稿の分析では考察しないが、このように明文化されない日本企業の伝統や文化なども仕事満足に影響を与えている可能性がある。

第二節 満足度指標の要因

幸福度の指標として、国民総幸福量 GNH(Gross National Happiness)がある。このGNHが最も高い国がブータンであることは有名である。ブータンは国の豊かさを表す一般的なGDP(Gross Domestic Product)を用いず、国家の指標としてGNHを用いている。

GNHは、経済成長を重視する姿勢を見直し、伝統的な社会・文化や民意、環境にも配慮した「国民の幸福」の実現を目指す考え方である(外務省、2011)。ブータンでは2005年時点で貧困率が23.2%あり、1人当たり年間GDPが1416米ドルという低い水準にある。このような状況においてもGNHが高いのは、国家の幸福は、国民のそれぞれの幸福から成立するものだと考え、各個人の幸福を追求することを課題としているからである。GNHは図3に挙げる9つの分野から算出されている。GNHは、定量的に計測できるものの他に、定性的なもの

図3 GNH指標の9分野

- 1,心理的な幸福
- 2,国民の健康
- 3,教育
- 4,文化の多様性
- 5,地域の活力
- 6,環境の多様性と活力
- 7,時間の使い方とバランス
- 8,生活水準・所得
- 9,良き統治

や質的なものを含め、数量化しにくい項目についても考慮しており、このような概念、考え方は仕事満足度の測定に関する議論においても考慮に値するだろう。先ほど論じた日本の労働環境においても、賃金、残業時間、学歴、福利厚生のみならず、職場の同僚・上司などの人間関係（人々の結びつき）が良いか悪いかによっても満足度が影響されると考えられる。さらにはその仕事に対するやりがい、健康状態、その環境によって自己が成長できる場所であるかも同様である。

第三節 先行研究

仕事満足についての研究は、その特性上応用経済学だけではなく、心理学、社会心理学、社会学など、多くの学問領域で研究されてきたテーマである(田中、2013)。先行研究では、クロスセクションのデータを用いて、1 時点の仕事満足度（正確には彼らは幸福度と呼んでいる）について論じている論文が多い。パ

ネルデータ分析を用いたものには佐野・大竹（2007）がある。彼らの研究では、短期的な幸福度の変動、他人との比較の重要性、日米比較を行っている。彼らの推定結果によると、短期的には個人的なニュースが幸福度の決定に重要であり、壮年期における失業は幸福度を引き下げることが確認された。

彼らの研究において考慮された就業形態の違い、他人との比較に基づいた生活水準や産業間の違いによる分析は本研究にも適用することができる。

第二章 使用するデータ・分析方法

第一節 分析モデル

本稿の分析では固定効果を含めたパネル二項ロジットモデルを使用した。固定効果を取り入れることによって、個人の性格などの観測できない主体間の異質性をコントロールすることができる。

今 y_{it} を i 番目の個人が仕事に満足している時は $y_{it} = 1$ を満足していない時には $y_{it} = 0$ となる変数とする。この時、 $\Pr(y_{it}=1)$ である確率は次のような 2 項ロジットモデルによって決定されるとする。

$$\Pr(y_{it} = 1) = \frac{\exp(\alpha_i + \mathbf{x}'_{it}\boldsymbol{\beta})}{1 + \exp(\alpha_i + \mathbf{x}'_{it}\boldsymbol{\beta})}, \quad i = 1, \dots, n, \quad t = 1, \dots, T$$

ここで \mathbf{x}_{it} は i 番目の個人の時点 t における属性を表すベクトル（ i 番目の個人に関する説明変数ベクトル）、 α_i は i 番目の個人の時点に依存しない属性（固定効果）である。 $\boldsymbol{\beta}$ は \mathbf{x}_{it} の未知の係数である。具体的な \mathbf{x}_{it} についてと y_{it} の作成方法については後述する。

本稿では固定効果 α_i も未知パラメータとして扱い推定するが、このような固

定効果を含めた非線形モデルにおいて、固定効果 α_i を未知パラメータとして推定すると、いわゆる incidental parameter 問題が発生する。すなわち、総観測期間 T を固定したまま個人の総数 n を大きくしても、通常最尤法によっては、 β の一致推定量が得られないという問題である。これは n が増えることによって、推定すべき未知パラメータである固定効果 α_i も同じスピードで増えてしまう事に起因している。この問題には様々な対処方が提案されているが、本稿では Hahn and Newy (2004) の提案した非線形固定効果パネルデータに対するジャックナイフ推定量を採用する。これは T を固定した時には一致推定量ではないが、 T を固定する事によって生じる推定量の漸近バイアスを $1/T$ のオーダーまで修正した推定量であり、 T が比較的小さい場合でもバイアスが小さい事が示されている。

第二節 使用するデータ

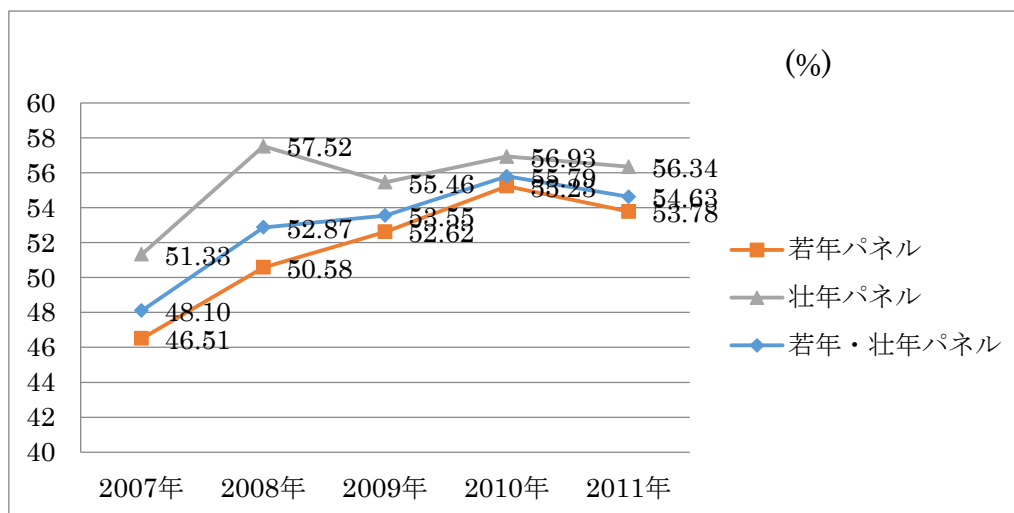
本稿では東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターが提供する SSJDA (Social Science Japan Data Archive) が行った社研パネル調査の 2007 年から 2011 年までの 5 ヶ年分の若年パネル(以下 PY)、壮年パネル(以下 PM)のそれぞれの単年パネルをマッチングさせたパネルデータを用いて分析を行った。³これらのデータにおいて、「仕事の充実度・満足度」の高さを主観的に 5 段階に評価した指標がある。具体的にはアンケートにおいて「仕事の充実度・満足度は高いか」という質問に対し、1.「そう思う」、2.「どちらかといえばそう思う」、3.「どちらともいえない」、4.「どちらかといえばそう思わない」、5.「そう思わない」の主観的な 5 段階評価をした指標である。本稿では、この 5 段階評価において、1 または 2 と答えた人を、「仕事に満足している」とし、ま

³ [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 [「東大社研・若年パネル調査」「東大社研・壮年パネル調査」] の個票データの提供を受けました。

た 3-5 と答えた人を「仕事に満足していない」と分類し、各個人に対して、満足していた場合は 1 を、していない場合は 0 をとるダミー変数を作成し、それを被説明変数として、上記に説明したパネル二項ロジットモデルにより分析する。

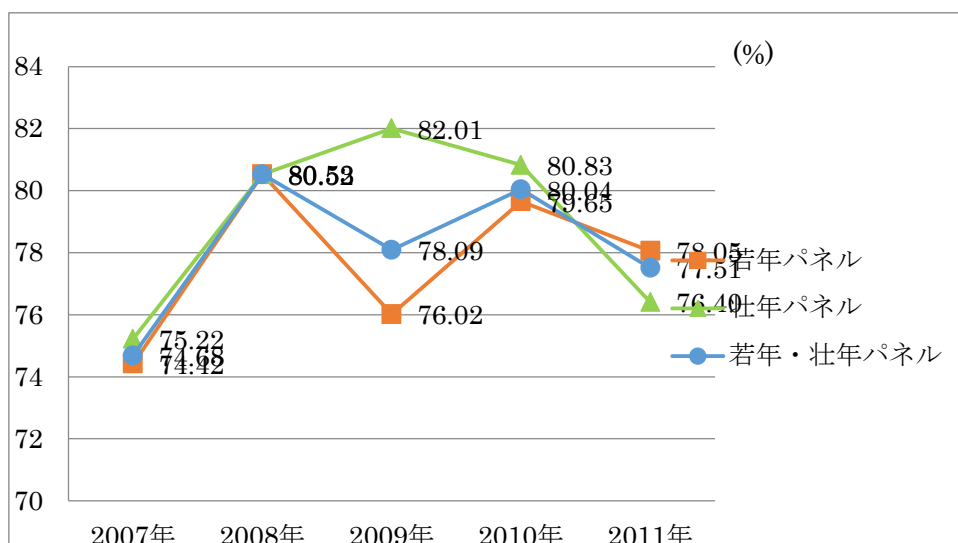
しかしこのような分け方は恣意的であり、分け方により結果が異なってしまう可能性がある。よって本稿では先程の質問項目で 1-3 と答えた人を 1 とし、4 か 5 と答えた人を 0 とするダミー変数についても同様の分析を行い、その比較も行った。図 4 と図 5 はそれぞれ、壮年データにおける各段階の割合と若年データにおける各段階の割合を図示したものである。

図 4: 5 段階評価で 1 と 2 を「満足」とした時の満足している個人の割合の推移



説明変数としては、「年齢」、「パート・アルバイトダミー」、「自営業ダミー」、「職種ダミー」、「対数労働時間」、「対数賃金」、「企業規模についてのダミー（300～999人と1000人以上）」、「官公庁ダミー」、「通勤時間ダミー」、職場環境についてのダミー、仕事のやりがいダミー、健康ダミー、「既婚ダミー」、「離別ダミー」を用いた。これらの説明変数のより詳しい作成法については付録に載せた。

図 5: 5 段階評価で 1-3 を「満足」とした時の満足している個人の割合の推移



以上の説明変数のうち、対数賃金については少々問題がある。それは東大社研パネルデータの1期目（2007年）には収入の額を尋ねる質問項目が無いということである（年収の範囲を選択する項目しかない）。そこで1期目の賃金データに関しては、残りの2～5期目のデータから線形回帰モデルで推定した値で置き換えることにした。これについても詳しい説明は付録に載せてある。

標本数はPYが $n=688$ 、PMが $n=338$ である。分析対象のサンプルの平均年齢はPYが31.43歳、PMが40.37歳、サンプルが占める業種の割合はPY、PMがそれぞれ、自営業者が2.06%、3.31%、専門職が28.20%、24.44%、管理職が0.41%、7.99%、事務職が26.02%、26.39%、販売職が14.04%、10.06%、サービス職が12.80%、9.70%、技能職が11.98%、12.78%、運輸職が3.42%、5.15%である。月平均の労働時間はそれぞれ196.08時間、188.67時間となっている。

第三章 推定結果およびその考察

仕事満足分析の推定結果

以下の表は先ほどのモデルの係数の推定結果をまとめたものである。(変数名についての詳細は付録3参照)。満足(1,2)は上述で説明した選択肢の1と2を満足、それ以外を不満足とした満足ダミー変数に関する結果であり、満足(1,2,3)は選択肢の1,2,3を満足、それ以外を不満足とした満足ダミー変数に対する結果である。

表1：世代別仕事満足モデルの推定結果

| | 若年 | | 壮年 | |
|-----------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| | 満足度(1,2) | 満足度(1,2,3) | 満足度(1,2) | 満足度(1,2,3) |
| 年齢 | 0.082*** (0.019) | 0.028 (0.028) | 0.122** (0.047) | -0.108* (0.049) |
| パート | -0.095 (0.258) | 0.367 (0.346) | -0.850** (0.313) | -0.244 (0.337) |
| 自営業 | 0.306 (0.781) | -1.284 (0.683) | -4.319*** (0.785) | 13.720*** (1.303) |
| 専門職・技術職 | 0.673 (0.451) | 0.292 (0.624) | -0.164 (0.673) | 0.944 (0.707) |
| 管理職 | -0.056 (0.811) | 0.757 (1.316) | -0.128 (0.742) | 0.667 (0.807) |
| 事務職 | 0.206 (0.448) | 0.390 (0.607) | -0.426 (0.660) | 0.007 (0.684) |
| 販売職 | 0.515 (0.470) | 0.536 (0.611) | -0.243 (0.678) | -0.419 (0.727) |
| サービス職 | 0.521 (0.490) | 0.226 (0.646) | -0.750 (0.688) | 0.038 (0.737) |
| 生産現場職・技能職 | 0.308 (0.473) | 0.777 (0.629) | -0.626 (0.677) | -0.055 (0.713) |
| 運輸・保安職 | 0.781 (0.551) | 0.645 (0.777) | 0.141 (0.767) | 0.472 (0.841) |
| 対数労働時間 | -0.182*** (0.002) | -0.452*** (0.004) | 0.078*** (0.003) | 0.048*** (0.003) |
| 対数賃金 | 0.095 (0.252) | 0.517 (0.421) | -0.285 (0.276) | 0.264 (0.282) |
| 企業規模(中) | -0.229 (0.218) | -0.035 (0.332) | 0.181 (0.289) | -0.017 (0.298) |
| 企業規模(大) | 0.038 (0.188) | -0.010 (0.262) | -0.029 (0.250) | 0.072 (0.270) |

| | | | | |
|------------------|------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 官公庁 | 0.347 (0.320) | 0.542 (0.502) | 0.841* (0.409) | 0.335 (0.436) |
| 通勤時間 | 0.445 (0.299) | 0.045 (0.385) | 0.457 (0.335) | -0.339 (0.353) |
| ほぼ毎日残業 | -0.128 (0.168) | -0.124 (0.251) | -0.158 (0.231) | -0.265 (0.244) |
| 社員数が恒常的に不足 | -0.464** (0.166) | -0.176 (0.230) | -0.097 (0.210) | -0.660** (0.222) |
| いつも納期に追われている | -0.327 (0.203) | -0.454 (0.272) | -0.688** (0.253) | 0.061 (0.258) |
| 互いに助け合う雰囲気 | 0.609*** (0.161) | 0.930*** (0.235) | 0.227 (0.213) | 0.312 (0.237) |
| 独立して仕事 | 0.111 (0.175) | 0.113 (0.255) | -0.029 (0.230) | 0.027 (0.232) |
| 連携しながら仕事 | 0.242 (0.171) | 0.076 (0.253) | 0.076 (0.220) | 0.177 (0.241) |
| 先輩が後輩を指導する雰囲気 | 0.045 (0.167) | 0.300 (0.243) | 0.271 (0.232) | 0.310 (0.272) |
| 社員の希望で異動できる | 0.084 (0.212) | 0.272 (0.315) | 0.176 (0.290) | 0.542 (0.338) |
| 若手社員の相談相手 | 0.335 (0.356) | 0.200 (0.554) | -0.160 (0.448) | -0.444 (0.483) |
| 将来の仕事について相談できる | 0.366 (0.268) | 0.560 (0.407) | 0.063 (0.366) | 0.490 (0.483) |
| 仕事のペース | 0.151 (0.169) | 0.238 (0.237) | 0.592** (0.221) | 0.617** (0.239) |
| 職場の仕事のやり方 | 0.303 (0.162) | 0.337 (0.231) | -0.031 (0.221) | 0.024 (0.240) |
| 部下の仕事のやり方 | 0.032 (0.191) | 0.169 (0.277) | 0.232 (0.247) | -0.011 (0.291) |
| 教育訓練を受ける機会 | 0.194 (0.165) | 0.142 (0.262) | 0.715*** (0.216) | 0.270 (0.230) |
| 仕事を通じて能力を高める機会 | 0.409* (0.169) | 0.414 (0.254) | 0.237 (0.224) | 0.183 (0.229) |
| 仕事を調整しやすい | 0.504** (0.155) | 0.499* (0.227) | 0.508* (0.199) | 0.403 (0.213) |
| 今後1年間で失業(倒産)する不安 | -0.955*** (0.228) | -0.916** (0.280) | -0.556 (0.284) | -0.411 (0.259) |
| 健康 | -0.318 (0.228) | -0.302 (0.307) | -0.081 (0.280) | 0.096 (0.257) |
| 既婚 | -0.587*** (0.151) | -0.685** (0.214) | 0.138 (0.211) | 0.024 (0.226) |
| 離別 | 0.131 (0.341) | 0.674 (0.620) | -0.745 (0.403) | 0.167 (0.403) |

注：括弧の中は標準誤差。***は0.1%、**は1%、*は5%水準で有意であることを示す。

以下では（有意水準 5%以下で）有意だった変数について取り上げる。

まず満足(1,2)の結果について考察する。「年齢」は若年・壮年世代ともに正の値で有意で、年齢が上がるとともに仕事ができるようになり満足度は上昇するとの考えと整合的な結果が得られた。「パート・アルバイトダミー」は壮年モデルでのみ負の値で有意となった。壮年世代であるにも関わらずパートなどの雇用形態であることが負の影響をもたらしていると考えられる。「自営業ダミー」は壮年世代で負の値で有意だった。自営業であれば自分の裁量で好きなように仕事が出来て満足度は上がると考えられる反面、収入が不安定になりがちで将来への不安もあると考えられ満足度が下がる可能性もある。「労働時間」については興味深い結果となっている。若年・壮年世代ともに有意であるが、符号は若年で負、壮年で正であった。この結果を単純に解釈すると、壮年世代は長時間労働への選好を持っているといえる。日本人は世界的に見て昔から長時間労働を選好しているとされているが、壮年世代についてはそのような言明が実際に成り立っている可能性がある。しかしながら若年世代では壮年世代と労働時間の符号が異なっており、労働時間の影響は世代によって変化してきている事を示唆している。また、職場については壮年世代で官公庁に勤める場合に仕事満足度が上がっている。

職場環境と仕事のやりがいについては、以下のようにまとめられる。

- (1)社員数が恒常的に不足していると若年世代で仕事満足に負の影響。
- (2)いつも納期に追われていると壮年世代で仕事満足に負の影響。
- (3)互いに助け合う雰囲気があると若年世代で仕事満足に正の影響。
- (4)自分の仕事のペースを自分で決めることができると壮年世代で仕事満足に正の影響。
- (5)教育訓練を受ける機会があると壮年世代で仕事満足に正の影響。

(6)仕事を通じて能力を高める機会があると若年世代で仕事満足に正の影響。

(7)出産・育児などに関連して、仕事の調整がつけやすいと若年・壮年世代で仕事満足に正の影響。

(8)今後1年間で失業(倒産)する不安があると若年世代で仕事満足に負の影響。

この結果によると、社員が不足していたり、納期に追われていたりなど忙しい状況で一人ひとりの労働強度が上がってしまえば、仕事満足度は低下する事、それに対して自分の仕事のペースを自分で決めることができれば仕事満足度は上昇する事、出産・育児などで仕事の調整がつけやすいと仕事満足度は上昇する事、を示唆している。また教育訓練や仕事を通じて能力を高める機会があるということは、自己の成長性につながり仕事のやりがいを実感することになるから、仕事満足度を上昇させる要因になっているのだろう。「お互いに助け合う雰囲気」が若年世代でのみ有意なのは、若者の方が職場の空気感に敏感である事を示唆しているのかもしれない。「今後1年間の失業不安」は若年世代で強い結果を示しており、これは若年世代にフリーターが多いことが一因になっていると考えられる。

今回は有意になかった変数についていくつか述べておく。まず、職種ダミーは一つも有意にならなかった。職種による満足度の差はそれほど大きくない事が示唆される。また、「賃金」も有意にならなかった。賃金は単純に考えれば、仕事の満足度と正の関係があると考えられが、賃金が上昇した分、仕事量が増えたり責任が増したりする等の負の効果も考えられる。今回の分析ではこうした賃金の上昇に伴って発生する負の影響を考慮に入れていないため、その効果が混ざり、このような結果になった可能性がある。賃金と仕事満足度との純粋な関係（つまり仕事の負担等、その他の要因は同じで賃金だけが大きくなった時の関係）の測定にはそのような効果の影響を抜いて考える必要があるだろう。

次に満足(1,2,3)の結果について考察する。被説明変数に「どちらともいえない」という中位の回答を含めてしまうと、仕事満足に対する説明変数の反応が弱まってしまい、有意な変数の数が減少している。満足(1,2)では有意だったもので、満足(1,2,3)では有意でない変数として、若年モデルにおいては、「年齢」、「社員が恒常的に不足」、「仕事を通じて能力を高める機会」、となっており、壮年モデルでは、「パート・アルバイト」、「官公庁」、「納期に追われている」、「教育訓練」、「出産・育児などで仕事を調整しやすい」、となっている。これらの変数に関しては仕事満足度への寄与度が高いと言えるだろう。

これに対して、満足(1,2)では有意でないが、満足(1,2,3)では有意な変数、およびどちらでも有意だが符号が変わってしまっている変数を見ると、若年世代ではそのような変数がない一方、壮年世代では、「年齢」、「自営業」、「社員が恒常的に不足」、がある。これらの結果はこれらの変数も仕事満足と不満足に分ける要因として影響力がある事を示唆している。

次に男女別に同様の分析を行った。推定結果は表2にまとめてある（表中の空欄部分は多重共線性の可能性など推定の都合上、変数を抜いたことによるもの。）ここでは満足(1,2)についてのみ考察する。

まず壮年男性モデルだが、男女分けしない時と比べて有意な変数が大幅に減っている。「自営業ダミー」については引き続き負で有意になっているが、「年齢」、「労働時間」、「賃金」、労働環境の変数を見ても有意な反応を示すものは無かった。また「官公庁ダミー」については有意であるが符号が逆になっている。さらに「既婚ダミー」が新たに有意に負となっている。対照的に壮年女性モデルでは有意な変数が大幅に増えた。特に職種ダミーに有意な変数が増えている。「専門・技術職」、「事務職」、「サービス業」、「運輸・保安職」は正に有意だが、「管理職」は負で有意になっている。管理職の符号が負なのは興味深い。総じ

表2：男女別の推定結果

| | 若年 | | 壮年 | |
|--------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 年齢 | 0.077*** (0.018) | 0.088*** (0.022) | 0.116 (0.075) | 0.143* (0.065) |
| パート | -0.652* (0.284) | 0.201 (0.253) | -1.007 (0.821) | -1.067** (0.361) |
| 自営業 | 0.241 (0.532) | | -13.548*** (1.313) | |
| 専門職・技術職 | -0.110 (0.448) | 1.049* (0.425) | -27.699 (208.239) | 40.825*** (0.808) |
| 管理職 | -0.559 (0.656) | | -27.482 (208.239) | -11.834*** (1.219) |
| 事務職 | -0.603 (0.465) | 0.694 (0.405) | -29.116 (208.239) | 2.411** (0.771) |
| 販売職 | -0.292 (0.464) | 1.045 (0.458) | -26.217 (208.239) | 1.434 (0.816) |
| サービス職 | -0.062 (0.488) | 0.818 (0.448) | -2.285 (208.240) | 1.797* (0.785) |
| 生産現場職・技能職 | -0.125 (0.452) | 0.036 (0.563) | -27.603 (208.239) | 0.027 (0.834) |
| 運輸・保安職 | 0.235 (0.510) | | 0.296 (208.240) | 19.903*** (1.227) |
| 対数労働時間 | -0.276 (0.269) | -0.182 (0.341) | -0.801 (0.727) | 2.319*** (0.481) |
| 対数賃金 | 0.021 (0.260) | -0.087 (0.317) | -0.443 (0.555) | -2.378*** (0.472) |
| 企業規模(中) | -0.514* (0.214) | 0.057 (0.259) | 0.192 (0.448) | -0.421 (0.423) |
| 企業規模(大) | -0.132 (0.181) | -0.425 (0.223) | 0.545 (0.377) | 1.230** (0.375) |
| 官公庁 | 0.197 (0.299) | 0.204 (0.390) | -15.165*** (0.705) | 0.829 (0.665) |
| 通勤時間 | 0.315 (0.237) | 0.449 (0.424) | 0.981* (0.446) | 0.325 (0.647) |
| ほぼ毎日残業 | 0.274 (0.163) | -0.611*** (0.179) | -0.244 (0.333) | -0.085 (0.338) |
| 社員数が恒常的に不足 | -0.325* (0.163) | -0.432* (0.190) | 0.039 (0.300) | -0.442 (0.318) |
| いつも納期に追われている | -0.301 (0.173) | -0.352 (0.270) | -0.060 (0.330) | -0.195 (0.403) |
| 互いに助け合う雰囲気 | 0.488** (0.157) | 0.560** (0.177) | -0.251 (0.341) | 0.788** (0.288) |
| 独立して仕事 | 0.181 (0.161) | 0.092 (0.213) | 0.068 (0.314) | 0.428 (0.339) |

| | | | | |
|------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| 連携しながら仕事 | 0.094 (0.169) | 0.382* (0.190) | -0.317 (0.341) | 1.108*** (0.295) |
| 先輩が後輩を指導する雰囲気 | -0.211 (0.165) | 0.337 (0.184) | 0.382 (0.366) | 0.464 (0.316) |
| 社員の希望で異動できる | 0.088 (0.209) | -0.084 (0.229) | 0.109 (0.401) | -0.653 (0.438) |
| 若手社員の相談相手 | 0.541 (0.336) | 0.146 (0.365) | -0.776 (0.580) | -0.023 (0.818) |
| 将来の仕事について相談できる | 0.385 (0.249) | 0.675 (0.348) | -0.151 (0.437) | -0.996 (0.608) |
| 仕事のペース | 0.165 (0.160) | 0.029 (0.182) | 0.512 (0.365) | 0.825** (0.284) |
| 職場の仕事のやり方 | 0.487** (0.156) | 0.130 (0.182) | -0.292 (0.343) | 0.156 (0.305) |
| 部下の仕事のやり方 | -0.161 (0.177) | 0.169 (0.225) | -0.011 (0.325) | -0.881 (0.498) |
| 教育訓練を受ける機会 | 0.330* (0.153) | 0.312 (0.195) | 0.433 (0.333) | 0.868** (0.300) |
| 仕事を通じて能力を高める機会 | 0.390* (0.165) | 0.209 (0.188) | -0.147 (0.339) | 0.075 (0.303) |
| 仕事を調整しやすい | 0.518*** (0.151) | 0.395* (0.172) | -0.289 (0.299) | 0.771** (0.276) |
| 今後1年間で失業(倒産)する不安 | -0.807*** (0.243) | -0.900*** (0.242) | -0.792 (0.443) | 0.623 (0.413) |
| 健康 | -0.368 (0.218) | -0.361 (0.264) | 0.173 (0.397) | 0.449 (0.416) |
| 既婚 | -1.092*** (0.147) | 0.176 (0.174) | -2.533*** (0.353) | 1.966*** (0.301) |
| 離別 | 14.771*** (0.743) | -0.265 (0.318) | 1.987* (0.845) | 26.369*** (0.506) |

注：括弧の中は標準誤差。***は0.1%、**は1%、*は5%水準で有意であることを示す。

て女性の方が職種によって満足度の影響をより受けるといえる。また、「賃金」が有意になったが符号は負であり単純な労働経済学の理論とは反するが、前述したような賃金の発生に伴う労働負担の増加などを考慮していないため、ここでの説明変数でとらえきれていない賃金上昇に伴うそれらの増大の負の影響の方が大きいのかかもしれない。職場環境や仕事についての変数を見ると、男女分けしない壮年モデルと同様に「仕事のペースを自分で決められること」、「教育訓練を受ける機会があること」、「仕事を調整しやすいこと」が有意になってい

た。それに加えて、「互いに助け合う雰囲気」や、「連携して行う仕事が多いこと」も有意に正の影響を持っていた。また「既婚」が壮年男性では有意に負であるのに対して女性では有意に正になっており、男女で影響が逆になるのは興味深い。「離別」も女性では有意に正になっている。

次に若年世代の男女別の結果を見ていく。男女共に、「労働時間」は有意では無い。職場環境についての変数では、男性のほうで「職場の仕事のやり方」、「教育訓練を受ける機会」、「仕事を通じて能力を高める機会」が有意になっている。また、壮年男性と同様、既婚が有意に負、離別が有意に正になっている。

以上の、男女別の分析結果は仕事満足度に関して影響を与える要素が男女間で非常に異なっている可能性を示唆している。

また、大卒か非大卒かによっても仕事も満足度が影響を受ける要因が異なる可能性を考え、大卒か非大卒かで分けた分析も行った。その推定結果は表 3 にまとめてある。まず若年世代の結果を見てみよう。大卒では「運輸職ダミー」が有意に負であるのに対して非大卒では有意に正となっている。また、大卒では「労働時間」が有意だが符号は正で、大卒・非大卒を分けない結果と符号が変わっているのは興味深い。これは若年世代全体で労働時間の影響が負という結果が得られたのは、主に非大卒の方の傾向である事を示唆しているが、ここで非大卒の方が負で有意になっていないのは若干非整合的である。労働環境の変数についても大卒と非大卒で若干の違いはあるが、符号に関してはほぼ今まで通りの結果であった。

次に壮年世代の方を見ていく。まず、大卒の「労働時間」が有意に負になっている一方、非大卒の方で有意に正になっている。これは大卒・非大卒でわかなかった場合に、壮年世代で「労働時間」の符号が有意に正となっていたのは非大卒労働者の影響が大きかったという事であるが、これは若年世代とまった

表3：世代・学歴別モデルの推定結果

| | 若年 | | 壮年 | |
|--------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| | 大卒 | 非大卒 | 大卒 | 非大卒 |
| 年齢 | 0.104*** (0.026) | 0.035 (0.018) | -0.079 (0.210) | 0.018 (0.076) |
| パート | -0.416 (0.388) | -0.067 (0.221) | | -0.630 (0.568) |
| 自営業 | 19.711 (596.924) | 0.255 (0.573) | | -5.603*** (1.259) |
| 専門職・技術職 | 0.293 (0.591) | 0.775 (0.429) | 59.878*** (2.158) | -1.281 (1.039) |
| 管理職 | -0.502 (0.878) | -0.093 (0.836) | 31.533*** (2.660) | -1.644 (1.429) |
| 事務職 | 0.586 (0.591) | 0.586 (0.423) | | -0.703 (0.987) |
| 販売職 | -0.555 (0.605) | 1.534*** (0.451) | 33.237*** (1.687) | -0.944 (1.009) |
| サービス職 | -0.469 (0.670) | 1.125* (0.443) | 71.077*** (2.291) | -0.982 (1.032) |
| 生産現場職・技能職 | -0.284 (0.709) | 0.582 (0.429) | 33.969 (224.878) | -1.653 (1.022) |
| 運輸・保安職 | -33.638*** (0.924) | 1.086* (0.498) | | 0.031 (1.241) |
| 対数労働時間 | 0.068*** (0.003) | -0.0005 (0.002) | -1.473*** (0.018) | 0.463*** (0.006) |
| 対数賃金 | -0.174 (0.323) | -0.291 (0.252) | -0.366 (2.038) | -0.177 (0.585) |
| 企業規模(中) | -0.106 (0.268) | -0.291 (0.227) | -3.175 (1.795) | 0.525 (0.502) |
| 企業規模(大) | -0.179 (0.231) | 0.080 (0.191) | -1.940 (2.710) | -0.082 (0.457) |
| 官公庁 | 0.343 (0.373) | 0.716 (0.373) | -26.099*** (2.505) | 1.350 (0.870) |
| 通勤時間 | 0.988** (0.325) | 0.145 (0.337) | -0.411 (1.712) | 1.198 (0.750) |
| ほぼ毎日残業 | 0.055 (0.213) | -0.236 (0.162) | -0.678 (1.357) | -0.206 (0.452) |
| 社員数が恒常的に不足 | -0.155 (0.204) | -0.544*** (0.165) | 0.834 (1.088) | -0.240 (0.368) |
| いつも納期に追われている | -0.374 (0.236) | -0.078 (0.206) | -0.415 (1.026) | -0.559 (0.446) |
| 互いに助け合う雰囲気 | 0.647** (0.203) | 0.461** (0.152) | 1.171 (1.094) | 0.376 (0.376) |
| 独立して仕事 | 0.085 (0.222) | 0.114 (0.172) | -0.124 (1.230) | 0.273 (0.431) |

| | | | | |
|------------------|-----------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| 連携しながら仕事 | 0.095 (0.218) | 0.352* (0.166) | 1.021 (1.534) | 0.092 (0.380) |
| 先輩が後輩を指導する雰囲気 | 0.090 (0.215) | -0.045 (0.159) | -0.872 (1.234) | 0.386 (0.415) |
| 社員の希望で異動できる | -0.492 (0.269) | 0.441* (0.206) | 0.272 (2.032) | 0.088 (0.564) |
| 若手社員の相談相手 | 0.520 (0.409) | -0.082 (0.330) | -0.950 (2.713) | 0.082 (0.867) |
| 将来の仕事について相談できる | 0.643* (0.327) | 0.022 (0.277) | -1.298 (2.008) | -0.290 (0.798) |
| 仕事のペース | 0.194 (0.207) | 0.106 (0.159) | -0.450 (1.466) | 0.421 (0.383) |
| 職場の仕事のやり方 | 0.209 (0.199) | 0.320* (0.157) | -0.576 (1.148) | -0.031 (0.404) |
| 部下の仕事のやり方 | 0.270 (0.241) | -0.123 (0.182) | 0.130 (1.485) | 0.379 (0.459) |
| 教育訓練を受ける機会 | 0.347 (0.211) | 0.134 (0.159) | 0.010 (1.108) | 0.920* (0.376) |
| 仕事を通じて能力を高める機会 | 0.469* (0.218) | 0.084 (0.159) | -1.262 (0.894) | 0.086 (0.395) |
| 仕事を調整しやすい | 0.511* (0.203) | 0.486** (0.148) | -0.114 (0.834) | 0.614 (0.346) |
| 今後1年間で失業(倒産)する不安 | -0.401 (0.364) | -1.025*** (0.202) | | -0.341 (0.492) |
| 健康 | -0.327 (0.306) | -0.318 (0.219) | -2.077 (2.689) | 0.078 (0.488) |
| 既婚 | -1.08*** (0.190) | -0.258 (0.146) | 0.002 (1.067) | 0.571 (0.364) |
| 離別 | -0.158 (0.598) | 0.788* (0.321) | 16.966*** (2.569) | -1.113 (0.628) |

注：括弧の中は標準誤差。***は0.1%、**は1%、*は5%水準で有意であることを示す。

く逆の結果である。また大卒においては、職種ダミーに有意で正のものが多く見て取れる。さらに「官公庁ダミー」が（大卒・非大卒負合わせた結果と異なり）有意に負となっている。また、大卒・非大卒ともに労働環境・仕事のやりがいの変数がほぼ有意でなくなっている。壮年世代は男女や学歴で分割したときに労働環境や仕事のやりがい変数が有意でなくなってしまう場合が多いが、若年世代では分割した場合も、それらの変数は安定して有意であった。

このことから、若年世代では仕事満足と労働環境や仕事のやりがいといった要因がより強い関係にあることが示唆される。

これまでの結果をまとめると以下のようなになる。

- (1)賃金と仕事満足に有意な関係はほぼ見られない
- (2)仕事満足度と労働時間間に有意な関係性があるが、符号は男女間、大卒かどうかで異なっている可能性がある。
- (3)職場環境・仕事のやりがいについて、男女、大卒、非大卒関係なく有意な関係性がある。
- (4)(3)については特に若年世代でその傾向がある。

(3)については、旧来の労働経済学では賃金と労働時間に重点が置かれていたが、仕事満足度を考える場合、職場環境や仕事のやりがいも重要であるということをも本稿の分析結果は示唆している。特に若年世代では「お互いに助け合う雰囲気」が男女、大卒・非大卒関係なく有意である事は特筆すべきことだろう。

第4章 おわりに

新卒入社3年以内での離職率の高さが問題にあげられる場合がある。この問題について、新卒労働者の仕事満足度を高めることが一つの解決法であろう。そのためには、賃金を引き上げるという方法も考えられるが、本稿の分析によるとその他さまざまな要因が仕事満足度に影響を与えており、例えば、職場環境を整備することにより、より仕事に対する満足度があがる事が示唆されている。本稿の分析によるとこれは特に若年労働者層により重要である事が示されている。

参考文献リスト

Hahn and Newey (2004) “Jackknife and Analytical Bias Reduction for Nonlinear Panel Models”,
Econometrica 72(4), pp.1295-1319.

佐野晋平、大竹文雄『労働と幸福度』 日本労働研究雑誌 2007年 No.558 pp.4-18.

田中規子『賃金と仕事満足の変化と離転職：日本家計パネル調査の結果から』

2013年 ジェンダー研究：お茶の水女子大学ジェンダー研究センター年報 第16号
pp.19-36.

〈WEB〉

内閣府男女共同参画局 第一部男女共同参画社会の形成の状況 第三節仕事と生活の調和
(ワーク・ライフ・バランス)

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h21/gaiyou/html/honpen/b1_s03.html (参照：
14年10月25日)

黒田祥子 (2013)『日本人の働き方と労働時間に関する現状』内閣府規制改革会議雇用ワー
キンググループ資料

<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg2/koyo/131031/item2.pdf> (参照：
14年11月3日)

国民生活白書平成20年度版 第一章 消費者市民社会に向けた消費者・生活者の役割と
課題 第三節 社会の主体としての消費者・生活者～幸福の探求

http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h20/10_pdf/01_honpen/pdf/08sh_0103_01.pdf (参
照：14年11月3日)

外務省 (2011)『わかる！国際情報：ブータン～国民総幸福量（GNH）を尊重する国』

<http://www.mofa.go.jp/mofaj/press/pr/wakaru/topics/vol79/> (参照：11月10日)

付録 1： 説明変数の詳細

職種ダミーには専門職・技術職、管理職、事務職、販売職、サービス職、生産現場職・技能職、運輸・保安職の7つがある。

対数労働時間は、「ふだん仕事に従事している時間」という項目から、1日あたり時間（残業を含み、休憩時間を除く）と月あたり日数（休日出勤含む）の回答を用いて月あたり労働時間を計算し、対数をとったものである。

対数賃金については時給、日給、週給、月給、年俸、その他から自分の給与形態を選んで、さらにその金額を答えるという質問形式だったため、すべて月給に揃えるための換算をした。具体的には、時給なら先程計算した月あたり労働時間を、日給なら月あたり日数を乗じた。週給はそれに4を乗じ、年俸は12で除すことで月あたり換算をした。給与形態が「その他」の場合は、データセットに金額の情報が含まれていなかったため推定モデルからは除外した。

通勤時間ダミーは通勤時間が90分以上と回答した場合に1をとるダミー変数である。

職場環境に関するダミーとして、「あなたの現在の職場について、あてはまるものはありますか。」という選択式の質問から作成した。質問内容は 1. ほぼ毎日残業をしている、2. 社員数が恒常的に不足している、3. いつも締め切り（納期）に追われている、4. 互いに助け合う雰囲気がある、5. 一人ひとりが独立して行う仕事が多い、6. お互い連携しながら行う仕事が多い、7. 先輩が後輩を指導する雰囲気がある、8. 社員の希望で異動できる仕組みがある、9. 若手社員の仕事や生活についての相談相手を決めている、10. 将来の仕事について相談できる機会がある、11. いずれもあてはまらないがあり、1~10までの項目でそれぞれ選択した場合には1をとるダミー変数とした。

仕事のやりがいダミーとは、現在の仕事に関する7つの質問に4段階の尺

度で回答するという項目で、1と2（かなりあてはまる、ある程度あてはまる）を選択したら1をとり、3と4（あまりあてはまらない、あてはまらない）を選択したなら0をとっている変数である。7つの質問とは A. 自分の仕事のペースを、自分で決めたり変えたりすることができる、B. 職場の仕事のやり方を、自分で決めたり変えたりすることができる、C. 部下の仕事のやり方を、自分が決めている、D. 教育訓練を受ける機会がある、E. 仕事を通じて職業能力を高める機会がある、F. 子育て・家事・勉強など自分の生活の必要に合わせて、時間を短くしたり休みをとったりするなど、仕事を調整しやすい職場である、G. 今後1年間に失業（倒産を含む）をする可能性がある、というものである。

付録 2: 賃金の推定について

ここでは、観測されない賃金データをその推定値置換した際の、推定方法について詳しく説明する。以下は 2~5 期目のデータを用いて 1 期目の対数賃金を推定するモデルの説明である。

被説明変数は対数賃金。説明変数は年齢、年齢の二乗、男性ダミー、大卒ダミー、地方ダミー、都市規模ダミー、労働時間、パート・アルバイトダミー、自営業ダミー、職種ダミー、企業規模ダミー、役職ダミーである。

地方ダミーは東京、大阪周辺の都市圏に居住している影響を考慮するために、関東地方に住んでいるか、近畿地方に住んでいるかでダミー変数をそれぞれ作成した。都市規模ダミーは住んでいる都市が、16 大都市であるか、人口 20 万人以上の都市であるかのダミー変数である。役職ダミーはその人が課長であるか、部長であるか、それとも社長・重役・役員・理事などであるのかでそれぞれダミー変数とした。推定結果は以下のようになる。

表 4: 賃金関数の推定結果

| | 若年 | 壮年 |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|
| (Intercept) | 9.354 *** (0.221) | 8.138 ** (2.691) |
| 課長 | 0.203 *** (0.029) | 0.250 *** (0.031) |
| 部長 | 0.178 *** (0.052) | 0.298 *** (0.051) |
| 役員 | 0.329 *** (0.033) | 0.271 *** (0.038) |
| 関東 | 0.091 *** (0.011) | 0.103 *** (0.017) |
| 近畿 | 0.017 (0.013) | 0.022 (0.022) |
| 16都市 | 0.063 *** (0.011) | 0.048 ** (0.018) |
| 20万都市 | 0.030 * (0.012) | 0.035 (0.018) |
| 男性 | 0.122 *** (0.011) | 0.281 *** (0.021) |
| 年齢 | 0.104 *** (0.015) | 0.148 (0.132) |
| 年齢 ² | -0.001 *** (0.000) | -0.002 (0.002) |
| パート | -0.389 *** (0.013) | -0.465 *** (0.022) |
| 自営業 | 0.007 (0.034) | -0.118 ** (0.039) |
| 専門職 | 0.210 *** (0.022) | 0.185 *** (0.029) |
| 事務職 | 0.154 *** (0.023) | 0.117 *** (0.029) |
| 販売職 | 0.015 (0.023) | -0.111 *** (0.032) |
| サービス職 | -0.008 (0.024) | -0.113 *** (0.034) |
| 技能職 | 0.152 *** (0.023) | -0.003 (0.033) |
| 運輸職 | 0.139 *** (0.031) | -0.035 (0.043) |
| 労働時間 | 0.004 *** (0.000) | 0.004 *** (0.000) |
| 企業規模(中) | 0.122 *** (0.014) | 0.128 *** (0.025) |
| 企業規模(大) | 0.191 *** (0.012) | 0.211 *** (0.020) |
| 大卒 | 0.048 *** (0.010) | 0.073 *** (0.018) |
| R ² | 0.616 | 0.691 |
| 自由度 | | |
| 調整済みR ² | 0.614 | 0.688 |
| 標本数 | 6975 | 3260 |

*** p < 0.001, ** p < 0.01, * p < 0.05

決定係数は 60%以上あり、かなりの変動を説明できている。ここから有意な変数のみで再度、回帰分析をして推定したパラメーターと 1 期目の属性値から 1 期目の賃金を推定した。

付録3：推定結果の表中で使用している変数名についての詳細

| 変数名 | 詳細 |
|------------------|---|
| パート | パート・アルバイト（学生アルバイト含む）・契約・臨時・嘱託 |
| 自営業 | 自営業主、自由業者 |
| 専門職・技術職 | 医師、看護師、弁護士、教師、技術者、デザイナーなど専門的知識・技術を要するもの |
| 管理職 | 企業・官公庁における課長職以上、議員、経営者など |
| 事務職 | 企業・官公庁における一般事務、経理、内勤の営業など |
| 販売職 | 小売・卸売店主、店員、不動産売買、保険外交、外回りのセールスなど |
| サービス職 | 理・美容師、料理人、ウェイトレス、ホームヘルパーなど |
| 生産現場職・技能職 | 製品製造・組立、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産物加工など |
| 運輸・保安職 | トラック・タクシー運転手、船員、郵便配達、通信士、警察官、消防官、自衛官、警備員など |
| 対数労働時間 | 月当たり換算した労働時間の対数 |
| 対数賃金 | 月当たり換算した賃金の対数 |
| 企業規模(中) | 会社全体（支社等含む）の従業員数（家族従業者、パート・アルバイトも含む）が300~999人 |
| 企業規模(大) | 会社全体（支社等含む）の従業員数（家族従業者、パート・アルバイトも含む）が1000人以上 |
| 官公庁 | 官公庁に勤めている |
| 通勤時間 | 通勤時間が90分以上 |
| ほぼ毎日残業 | ほぼ毎日残業をしている |
| 社員数が恒常的に不足 | 社員数が恒常的に不足している |
| いつも納期に追われている | いつも締め切り（納期）に追われている |
| 互いに助け合う雰囲気 | 互いに助け合う雰囲気がある |
| 独立して仕事 | 一人ひとりが独立して行う仕事が多い |
| 連携しながら仕事 | お互い連携しながら行う仕事が多い |
| 先輩が後輩を指導する雰囲気 | 先輩が後輩を指導する雰囲気がある |
| 社員の希望で異動できる | 社員の希望で異動できる仕組みがある |
| 若手社員の相談相手 | 若手社員の仕事や生活についての相談相手を決めている |
| 将来の仕事について相談できる | 将来の仕事について相談できる機会がある |
| 仕事のペース | 自分の仕事のペースを、自分で決めたり変えたりすることができる |
| 職場の仕事のやり方 | 職場の仕事のやり方を、自分で決めたり変えたりすることができる |
| 部下の仕事のやり方 | 部下の仕事のやり方を、自分が決めている |
| 教育訓練を受ける機会 | 教育訓練を受ける機会がある |
| 仕事を通じて能力を高める機会 | 仕事を通じて職業能力を高める機会がある |
| 仕事を調整しやすい | 子育て・家事・勉強など自分の生活の必要に合わせて、時間を短くしたり休みを取るなど、仕事を調整しやすい職場である |
| 今後1年間で失業(倒産)する不安 | 今後1年間に失業（倒産を含む）をする可能性がある |
| 健康 | 健康状態がとても良い、まあ良い |
| 課長 | 課長、課長相当職 |
| 部長 | 部長、部長相当職 |
| 役員 | 社長、重役、役員、理事 |
| 男性 | 性別が男性 |
| 大卒 | 最終学歴が大卒以上 |
| 関東 | 対象者居住地・地域 |
| 近畿 | 対象者居住地・地域 |
| 16都市 | 対象者居住地・都市規模 |
| 20万都市 | 対象者居住地・都市規模 |