

経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査

(別 冊)

（補論 1）企業の経営課題及び重視する人材マネジメントが経常利益に与える影響

本調査では、企業調査の一環として、企業経営と人材マネジメントについて調査を行っているが、実際に、どのような経営課題や重視する人材マネジメントの項目が企業経営に対してよい影響を与えるのかを企業の属性をコントロールした上で分析してみることとしたい。具体的には、重視する経営課題や人材マネジメントの項目が経常利益の拡大に与える影響を産業、正社員数を説明変数に加えたロジスティック回帰分析によって分析する。

なお、分析は、①3年前と比べて重視されるようになった経営課題、②人材の活用・確保について重視する項目、③賃金や処遇に反映させる要素について重視する項目、④人材育成やキャリア形成について重視する項目、⑤福利厚生・社内コミュニケーションについて重視する項目、の5つの調査事項について行ったが、④、⑤については、10%以上の水準で有意性を確認できる項目がないため、以下では①～③についての解説を行う。

1. 3年前と比べて重視されるようになった経営課題

3年前と比べて重視されるようになった経営課題の各項目を説明変数とした場合、「株主価値の向上」、「コーポレート・ガバナンスの強化」は、経常利益増加企業（前年の経常利益が前々年度と較べて10%以上増加した企業）となる確率を有意に高めている。一方、「収益性の向上」は、当該確率を有意に低めている。（表(1)－①）

表(1)－① 重視されるようになった経営課題

説明変数	回帰係数(B)	標準誤差	Wald	有意確率	Exp(B)
(産業 製造業を基準)					
建設業	0.0700	0.2783	0.0632	0.8015	1.0725
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.0627	0.7193	0.0076	0.9305	0.9392
情報通信業	0.4415	0.3995	1.2211	0.2691	1.5551
運輸業	-0.6910	0.2688	6.6107	0.0101	0.5011 **
卸売・小売業	-0.2020	0.2036	0.9845	0.3211	0.8171
金融・保険業、不動産業	0.6333	0.3968	2.5478	0.1105	1.8838
飲食店、宿泊業	-0.1093	0.3512	0.0969	0.7556	0.8964
医療・福祉	0.1201	0.5969	0.0405	0.8405	1.1276
教育・学習支援業	-20.4895	14696.0156	0.0000	0.9989	0.0000
サービス業(上記を除く)	-0.2540	0.2009	1.5986	0.2061	0.7757
その他	-0.5765	0.8336	0.4782	0.4892	0.5619
(規模)					
正社員数	0.0001	0.0001	1.7562	0.1851	1.0001
(重視されるようになった経営課題)					
新製品や新サービスの開発	0.0820	0.1516	0.2925	0.5886	1.0854
収益性の向上	-0.2373	0.1402	2.8645	0.0906	0.7888 *
人材育成の強化	0.2189	0.1476	2.2002	0.1380	1.2447
雇用の柔軟化	-0.1479	0.1593	0.8628	0.3530	0.8625
株主価値の向上	0.5204	0.2926	3.1628	0.0753	1.6827 *
顧客満足度の向上	-0.2144	0.1395	2.3645	0.1241	0.8070
企業の社会的責任(CSR)	0.0327	0.1428	0.0523	0.8190	1.0332
売上高や市場におけるシェアの拡大	0.2199	0.1605	1.8774	0.1706	1.2460
事業再編	-0.3546	0.2257	2.4688	0.1161	0.7014
コーポレート・ガバナンスの強化	0.5545	0.1470	14.2342	0.0002	1.7410 ***
品質の管理・向上	0.1619	0.1452	1.2445	0.2646	1.1758
現場の強化	0.1340	0.1475	0.8254	0.3636	1.1434
コストの削減	-0.2220	0.1391	2.5483	0.1104	0.8009
財務の健全化	0.0383	0.1530	0.0626	0.8025	1.0390
その他	-0.0584	0.6160	0.0090	0.9244	0.9432
定数	-0.9433	0.2107	20.0391	0.0000	0.3893
被説明変数	経常利益10%以上増加企業=1, その他=0				
サンプル数	1,232				
-2対数尤度	1412.446				

(注) *は10%、**は5%、***は1%で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

2. 人材の活用・確保について重視する項目

人材の活用・確保について重視する項目を説明変数とした場合、派遣労働者や請負会社の社員といった「外部人材の活用」は、経常利益増加企業となる確率を有意に高めている。一方、「新規学卒者の通年採用」は、当該確率を有意に低めている。

(表(1)－②)

表(1)－② 人材の活用・確保に関して重視する項目

説明変数	回帰係数(B)	標準誤差	Wald	有意確率	Exp(B)
(産業 製造業を基準)					
建設業	0.1122	0.2819	0.1584	0.6906	1.1187
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.4911	0.8138	0.3642	0.5462	0.6119
情報通信業	0.5147	0.3903	1.7394	0.1872	1.6731
運輸業	-0.7514	0.2704	7.7191	0.0055	0.4717 ***
卸売・小売業	-0.2165	0.1888	1.3147	0.2515	0.8054
金融・保険業、不動産業	0.6569	0.3822	2.9538	0.0857	1.9289 *
飲食店、宿泊業	-0.0808	0.3506	0.0532	0.8177	0.9223
医療・福祉	0.1037	0.5813	0.0318	0.8584	1.1093
教育・学習支援業	-20.6397	15137.5050	0.0000	0.9989	0.0000
サービス業(上記を除く)	-0.2911	0.1934	2.2646	0.1324	0.7475
その他	-0.5049	0.8139	0.3849	0.5350	0.6036
(規模)					
正社員数	0.0002	0.0001	3.0515	0.0807	1.0002 *
(人材の活用・確保について重視する項目)					
新規学卒者の定期採用	0.0492	0.1424	0.1196	0.7295	1.0505
新規学卒者の通年採用	-0.4637	0.2333	3.9499	0.0469	0.6290 **
第二新卒者の採用	-0.1440	0.2937	0.2405	0.6238	0.8659
中途採用者の活用	-0.0791	0.1392	0.3228	0.5699	0.9240
非正社員の活用	0.1406	0.1368	1.0564	0.3040	1.1510
外部人材の活用	0.2987	0.1492	4.0100	0.0452	1.3481 **
非正社員の正社員への転換	-0.1270	0.2033	0.3901	0.5322	0.8807
外国人労働者の採用	-0.1061	0.3659	0.0841	0.7718	0.8993
女性管理職の育成・登用	0.0684	0.2336	0.0859	0.7695	1.0708
高齢者の継続雇用	0.1344	0.1409	0.9103	0.3400	1.1439
障害者の採用	0.0400	0.2111	0.0359	0.8496	1.0408
定数	-0.9058	0.2085	18.8648	0.0000	0.4042
被説明変数	経常利益10%以上増加企業=1, その他=0				
サンプル数	1,208				
-2対数尤度	1420.490				

(注) *は10%、**は5%、***は1%で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

3. 賃金や処遇に反映させる要素について重視する項目

人材育成やキャリア形成について重視する項目を説明変数とした場合、「継続的な成果の把握に基づく評価」は、経常利益増加企業となる確率を有意に高めている。

(表(1)－③)

表(1)－③ 賃金・処遇に反映させる要素として重視する項目

説明変数	回帰係数(B)	標準誤差	Wald	有意確率	Exp(B)
(産業 製造業を基準)					
建設業	-0.0583	0.2710	0.0463	0.8297	0.9434
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.1570	0.7042	0.0497	0.8235	0.8547
情報通信業	0.4853	0.3900	1.5480	0.2134	1.6246
運輸業	-0.7252	0.2625	7.6355	0.0057	0.4842 ***
卸売・小売業	-0.2631	0.1821	2.0884	0.1484	0.7687
金融・保険業,不動産業	0.6993	0.3783	3.4169	0.0645	2.0123 *
飲食店,宿泊業	-0.1935	0.3396	0.3248	0.5687	0.8240
医療・福祉	0.0637	0.5771	0.0122	0.9121	1.0658
教育・学習支援業	-20.5055	15146.9409	0.0000	0.9989	0.0000
サービス業(上記を除く)	-0.3225	0.1876	2.9544	0.0856	0.7243 *
その他	-0.4097	0.8295	0.2439	0.6214	0.6639
(規模)					
正社員数	0.0002	0.0001	3.4222	0.0643	1.0002 *
(賃金・処遇に反映させる要素について重視する項目)					
学歴・年齢・勤続等外形的な要素	0.1406	0.1396	1.0136	0.3140	1.1509
従業員の世帯の状況	-0.0087	0.1818	0.0023	0.9620	0.9914
職務の困難さ	-0.0786	0.1373	0.3278	0.5669	0.9244
職務能力や保有する資格	0.1004	0.1323	0.5755	0.4481	1.1056
継続的な成果の把握に基づく評価	0.2705	0.1334	4.1133	0.0425	1.3106 **
短期的な会社や部門の業績	0.1490	0.1635	0.8310	0.3620	1.1607
短期的な成果の評価	0.0736	0.1628	0.2043	0.6513	1.0763
同僚による評価	-0.2565	0.4454	0.3315	0.5648	0.7738
部下による評価	0.2559	0.4197	0.3717	0.5421	1.2916
定数	-1.0520	0.1967	28.6011	0.0000	0.3492
被説明変数	経常利益10%以上増加企業=1, その他=0				
サンプル数	1,203				
-2対数尤度	1427.904				

(注) *は10%、**は5%、***は1%で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

(補論2) 賃金制度等が従業員の満足度に与える影響

本調査の従業員調査では、従業員の仕事の満足度について調査を行っている。近年、企業では業績・成果主義的賃金制度等の導入が進んでいるが、これらが従業員の仕事の満足度に対してどの様に影響しているのか、従業員の諸属性をコントロールした上で分析してみることとしたい。また、仕事と生活の調和のとれた働き方を実現することの重要性が近年指摘されているが、仕事と生活の調和のとれた働き方をしていることは、従業員の仕事の満足度に対してどの様に影響しているか、併せて分析することとしたい。

なお、分析は、①基本給の決定にあたって重視されていると考える要素、②適用されている労働時間制度、③仕事と生活の調和がとれているか否か、の3つの内容について行っているが、②については、10%以上の水準で有意性を確認できる項目がないため、以下では①、③についての解説を行う。

1. 基本給の決定にあたって重視されていると考える要素

基本給の決定にあたって重視されていると考える要素を説明変数とした場合、「仕事への努力」、「仕事の困難さや職務内容」、「個人の成果」、「個人の資格や能力」といった賃金の決定要素を重視していることは、現在の仕事に「満足」する確率を有意に高めている。これらの項目の中では、「仕事への努力」の影響が最も大きい。(表(2)－①)

表(2)－① 基本給の決定にあたって重視されていると考える要素

説明変数	回帰係数(B)	標準誤差	Wald	有意確率	Exp(B)
(職業 事務の仕事を基準)					
専門的・技術的な仕事	0.2111	0.1266	2.7784	0.0955	1.2350 *
管理的な仕事	0.4510	0.1533	8.6537	0.0033	1.5699 ***
販売の仕事	0.1907	0.1564	1.4862	0.2228	1.2101
保安・サービスの仕事	0.2378	0.2260	1.1068	0.2928	1.2684
運輸・通信の仕事	0.2859	0.2571	1.2361	0.2662	1.3309
技能工・生産工程・労務作業	-0.1990	0.1955	1.0369	0.3085	0.8195
その他	0.6197	0.2266	7.4785	0.0062	1.8583 ***
(役職 一般社員を基準)					
課長相当職	-0.4062	0.1439	7.9696	0.0048	0.6662 ***
部長相当職以上	-0.0119	0.1875	0.0040	0.9494	0.9882
(勤続年数 1年以上3年未満を基準)					
6カ月未満	0.8159	0.2942	7.6902	0.0056	2.2613 ***
6カ月以上1年未満	0.4969	0.2097	5.6125	0.0178	1.6436 **
3年以上10年未満	-0.2223	0.1352	2.7031	0.1002	0.8006
10年以上20年未満	-0.4258	0.1412	9.0912	0.0026	0.6533 ***
20年以上	-0.5513	0.1557	12.5303	0.0004	0.5762 ***
(年収階級 500万円以上750万円未満を基準)					
150万円未満	0.1640	0.3290	0.2484	0.6182	1.1782
150万円以上250万円未満	-0.1975	0.1806	1.1956	0.2742	0.8208
250万円以上500万円未満	-0.1739	0.1061	2.6866	0.1012	0.8404
750万円以上1000万円未満	0.2843	0.1333	4.5489	0.0329	1.3288 **
1000万円以上1500万円未満	0.5625	0.2178	6.6711	0.0098	1.7550 ***
1500万円以上2000万円未満	0.4091	0.7054	0.3364	0.5619	1.5055
(週労働時間、年休取得日数)					
週労働時間(時間)	-0.0139	0.0046	9.2949	0.0023	0.9862 ***
年休取得日数(日)	0.0090	0.0069	1.6863	0.1941	1.0090
(配偶者の有無 配偶者なしを基準)					
配偶者あり	0.1794	0.0980	3.3513	0.0672	1.1964 *
(性別 男性を基準)					
女性	0.2050	0.1117	3.3678	0.0665	1.2276 *
(年齢)					
年齢(歳)	0.0213	0.0052	16.8090	0.0000	1.0215 ***
(学歴 中卒・高卒を基準)					
専修・各種学校卒	0.0707	0.1426	0.2460	0.6199	1.0733
短大・高専卒	-0.3468	0.1529	5.1452	0.0233	0.7069 **
大学卒・大学院卒	-0.0896	0.0932	0.9251	0.3361	0.9143
(基本給の決定にあたって重視されていると考える要素)					
個人の成果	0.2438	0.0985	6.1301	0.0133	1.2760 **
部門・会社の業績	0.0926	0.1001	0.8548	0.3552	1.0970
個人の資格や能力	0.2243	0.0961	5.4421	0.0197	1.2514 **
仕事への努力	0.4547	0.1242	13.4162	0.0002	1.5758 ***
仕事の困難さや職務内容	0.2952	0.1069	7.6279	0.0057	1.3434 ***
勤続年数	-0.0353	0.0896	0.1549	0.6939	0.9653
年齢	0.1368	0.0896	2.3303	0.1269	1.1466
職務経歴・経験	0.1139	0.0954	1.4260	0.2324	1.1206
周囲との協調性やコミュニケーション能力	0.0554	0.1874	0.0875	0.7673	1.0570
学歴	0.0465	0.1126	0.1708	0.6794	1.0476
採用区分(一般職/総合職、など)	-0.0412	0.1252	0.1081	0.7423	0.9597
その他	-0.8153	0.3561	5.2432	0.0220	0.4425 **
定数	-2.2742	0.3868	34.5618	0.0000	0.1029
被説明変数	現在の仕事に満足している=1, その他の項目=0				
サンプル数	6,293				
-2対数尤度	4736.158				

(注) *は10%、**は5%、***は1%で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

2. 仕事と生活の調和がとれているか否か

仕事と生活の調和がとれているか否かを説明変数とした場合、仕事と生活の調和がとれた働き方をしていることは、現在の仕事に「満足」する確率を有意に高めている。(表(2)－②)

表(2)－② 仕事と生活の調和

説明変数	回帰係数(B)	標準誤差	Wald	有意確率	Exp(B)
(職業 事務の仕事を基準)					
専門的・技術的な仕事	0.2660	0.1295	4.2186	0.0400	1.3048 **
管理的な仕事	0.5421	0.1582	11.7400	0.0006	1.7196 ***
販売の仕事	0.3070	0.1619	3.5939	0.0580	1.3593 *
保安・サービスの仕事	0.2819	0.2334	1.4582	0.2272	1.3256
運輸・通信の仕事	0.2651	0.2658	0.9947	0.3186	1.3036
技能工・生産工程・労務作業	-0.1927	0.1987	0.9401	0.3323	0.8248
その他	0.6405	0.2393	7.1650	0.0074	1.8975 ***
(役職 一般社員を基準)					
課長相当職	-0.4342	0.1488	8.5097	0.0035	0.6478 ***
部長相当職以上	-0.1145	0.1933	0.3505	0.5538	0.8919
(勤続年数 1年以上3年未満を基準)					
6カ月未満	0.7823	0.2954	7.0123	0.0081	2.1866 ***
6カ月以上1年未満	0.5278	0.2144	6.0602	0.0138	1.6952 **
3年以上10年未満	-0.1948	0.1386	1.9751	0.1599	0.8230
10年以上20年未満	-0.3565	0.1441	6.1210	0.0134	0.7001 **
20年以上	-0.5201	0.1587	10.7465	0.0010	0.5945 ***
(年収階級 500万円以上750万円未満を基準)					
150万円未満	0.2919	0.3323	0.7718	0.3797	1.3390
150万円以上250万円未満	-0.3034	0.1842	2.7117	0.0996	0.7383 *
250万円以上500万円未満	-0.2206	0.1089	4.1024	0.0428	0.8021 **
750万円以上1000万円未満	0.3082	0.1374	5.0351	0.0248	1.3610 **
1000万円以上1500万円未満	0.6419	0.2225	8.3227	0.0039	1.9000 ***
1500万円以上2000万円未満	0.5294	0.7128	0.5517	0.4576	1.6980
(週労働時間、年休取得日数)					
週労働時間(時間)	0.0073	0.0049	2.2334	0.1351	1.0073
年休取得日数(日)	0.0073	0.0071	1.0384	0.3082	1.0073
(配偶者の有無 配偶者なしを基準)					
配偶者あり	0.2969	0.1014	8.5672	0.0034	1.3456 ***
(性別 男性を基準)					
女性	0.3021	0.1149	6.9160	0.0085	1.3527 ***
(年齢)					
年齢(歳)	0.0180	0.0053	11.7691	0.0006	1.0182 ***
(学歴 中卒・高卒を基準)					
専修・各種学校卒	0.0503	0.1458	0.1188	0.7304	1.0515
短大・高専卒	-0.4127	0.1576	6.8542	0.0088	0.6619 ***
大学卒・大学院卒	-0.1158	0.0952	1.4808	0.2236	0.8906
(仕事と生活の調和)					
仕事と生活の調和がとれている	1.2746	0.0967	173.7803	0.0000	3.5772 ***
定数	-3.8329	0.3939	94.6832	0.0000	0.0216
被説明変数	現在の仕事に満足している=1, その他の項目=0				
サンプル数	6,198				
-2対数尤度	4479.513				

(注) *は10%、**は5%、***は1%で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

(補論3) 賃金制度等が従業員の意欲に与える影響

本調査の従業員調査では、仕事の満足度と併せて、従業員の就業意欲についても調査を行っている。これについても、補論2と同様に分析してみることとしたい。

なお、分析は、①基本給の決定にあたって重視されていると考える要素、②適用されている労働時間制度、③仕事と生活の調和がとれているか否か、の3つの内容について行ったが、②については、10%以上の水準で有意性を確認できる項目がないため、以下では①、③についての解説を行う。

1. 基本給の決定にあたって重視されていると考える要素

基本給の決定にあたって重視されていると考える要素を説明変数とした場合、「仕事への努力」、「個人の成果」、「個人の資格や能力」、「年齢」といった賃金の決定要素を重視していることは、3年前と比べて働く意欲が「高まった」とする確率を有意に高めている。これらの項目の中では、「仕事への努力」の影響が最も大きい。(表(3)－①)

表(3)－① 基本給の決定にあたって重視されていると考える要素

説明変数	回帰係数(B)	標準誤差	Wald	有意確率	Exp(B)
(職業 事務の仕事を基準)					
専門的・技術的な仕事	-0.1085	0.1086	0.9973	0.3180	0.8972
管理的な仕事	0.3269	0.1375	5.6547	0.0174	1.3867 **
販売の仕事	0.2444	0.1228	3.9599	0.0466	1.2769 **
保安・サービスの仕事	-0.1576	0.2048	0.5926	0.4414	0.8541
運輸・通信の仕事	0.3557	0.2244	2.5134	0.1129	1.4272
技能工・生産工程・労務作業	0.1676	0.1497	1.2536	0.2629	1.1825
その他	0.3234	0.2115	2.3377	0.1263	1.3819
(役職 一般社員を基準)					
課長相当職	0.0399	0.1272	0.0983	0.7539	1.0407
部長相当職以上	0.1881	0.1839	1.0468	0.3062	1.2070
(勤続年数 1年以上3年未満を基準)					
6カ月未満	0.0640	0.2804	0.0521	0.8194	1.0661
6カ月以上1年未満	-0.0582	0.1800	0.1045	0.7465	0.9435
3年以上10年未満	-0.2715	0.1049	6.7048	0.0096	0.7622 ***
10年以上20年未満	-0.5232	0.1145	20.8679	0.0000	0.5926 ***
20年以上	-0.7322	0.1406	27.1020	0.0000	0.4809 ***
(年収階級 500万円以上750万円未満を基準)					
150万円未満	-0.1165	0.2930	0.1581	0.6909	0.8900
150万円以上250万円未満	-0.2875	0.1510	3.6255	0.0569	0.7501 *
250万円以上500万円未満	-0.0493	0.0913	0.2912	0.5894	0.9519
750万円以上1000万円未満	0.0717	0.1303	0.3028	0.5822	1.0743
1000万円以上1500万円未満	-0.2572	0.2594	0.9830	0.3215	0.7732
1500万円以上2000万円未満	0.0551	0.8090	0.0046	0.9457	1.0567
(週労働時間、年休取得日数)					
週労働時間(時間)	0.0054	0.0037	2.1218	0.1452	1.0054
年休取得日数(日)	0.0098	0.0061	2.5677	0.1091	1.0099
(配偶者の有無 配偶者なしを基準)					
配偶者あり	0.2004	0.0803	6.2232	0.0126	1.2219 **
(性別 男性を基準)					
女性	0.0698	0.0926	0.5679	0.4511	1.0722
(年齢)					
年齢(歳)	-0.0305	0.0049	38.0810	0.0000	0.9700 ***
(学歴 中卒・高卒を基準)					
専修・各種学校卒	-0.0036	0.1232	0.0009	0.9764	0.9964
短大・高専卒	-0.0168	0.1199	0.0196	0.8886	0.9833
大学卒・大学院卒	0.0177	0.0812	0.0477	0.8272	1.0179
(基本給の決定にあたって重視されていると考える要素)					
個人の成果	0.3310	0.0853	15.0702	0.0001	1.3924 ***
部門・会社の業績	-0.0031	0.0886	0.0012	0.9725	0.9969
個人の資格や能力	0.2512	0.0861	8.5071	0.0035	1.2856 ***
仕事への努力	0.4426	0.1106	16.0023	0.0001	1.5568 ***
仕事の困難さや職務内容	0.1207	0.0973	1.5363	0.2152	1.1282
勤続年数	0.0395	0.0756	0.2721	0.6019	1.0402
年齢	0.1296	0.0758	2.9260	0.0872	1.1384 *
職務経歴・経験	0.1256	0.0827	2.3084	0.1287	1.1338
周囲との協調性やコミュニケーション能力	0.0944	0.1602	0.3470	0.5558	1.0990
学歴	-0.0392	0.0928	0.1787	0.6725	0.9615
採用区分(一般職/総合職、など)	0.0613	0.1013	0.3661	0.5451	1.0632
その他	0.2722	0.2085	1.7038	0.1918	1.3128
定数	-0.7162	0.3276	4.7793	0.0288	0.4886
被説明変数	働く意欲が高まった=1, その他の項目=0				
サンプル数	6,391				
-2対数尤度	6039.475				

(注) *は10%、**は5%、***は1%で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

2. 仕事と生活の調和がとれているか否か

仕事と生活の調和がとれているか否かを説明変数とした場合、「仕事と生活の調和がとれている」働き方をしていることは、3年前と比べて働く意欲が「高まった」とする確率を有意に高めている。(表(3)－②)

表(3)－② 仕事と生活の調和

説明変数	回帰係数(B)	標準誤差	Wald	有意確率	Exp(B)
(職業 事務の仕事を基準)					
専門的・技術的な仕事	-0.1017	0.1093	0.8662	0.3520	0.9033
管理的な仕事	0.3689	0.1388	7.0639	0.0079	1.4462 ***
販売の仕事	0.2888	0.1244	5.3888	0.0203	1.3349 **
保安・サービスの仕事	-0.1734	0.2079	0.6962	0.4041	0.8408
運輸・通信の仕事	0.2329	0.2365	0.9702	0.3246	1.2623
技能工・生産工程・労務作業	0.1598	0.1505	1.1278	0.2883	1.1733
その他	0.3433	0.2171	2.5007	0.1138	1.4096
(役職 一般社員を基準)					
課長相当職	0.0311	0.1284	0.0585	0.8089	1.0316
部長相当職以上	0.0988	0.1862	0.2817	0.5956	1.1039
(勤続年数 1年以上3年未満を基準)					
6カ月未満	0.0482	0.2826	0.0291	0.8645	1.0494
6カ月以上1年未満	-0.0784	0.1827	0.1843	0.6677	0.9246
3年以上10年未満	-0.2573	0.1060	5.8988	0.0152	0.7731 ***
10年以上20年未満	-0.4578	0.1153	15.7783	0.0001	0.6327 ***
20年以上	-0.6616	0.1412	21.9664	0.0000	0.5160 ***
(年収階級 500万円以上750万円未満を基準)					
150万円未満	-0.0329	0.2947	0.0125	0.9111	0.9676
150万円以上250万円未満	-0.3624	0.1524	5.6562	0.0174	0.6960 **
250万円以上500万円未満	-0.0885	0.0920	0.9259	0.3359	0.9153
750万円以上1000万円未満	0.0929	0.1317	0.4978	0.4805	1.0973
1000万円以上1500万円未満	-0.1679	0.2588	0.4207	0.5166	0.8454
1500万円以上2000万円未満	0.1271	0.7995	0.0253	0.8737	1.1355
(週労働時間、年休取得日数)					
週労働時間(時間)	0.0152	0.0039	15.0786	0.0001	1.0153 ***
年休取得日数(日)	0.0106	0.0062	2.8994	0.0886	1.0106 *
(配偶者の有無 配偶者なしを基準)					
配偶者あり	0.2612	0.0816	10.2370	0.0014	1.2985 ***
(性別 男性を基準)					
女性	0.0912	0.0933	0.9551	0.3284	1.0955
(年齢)					
年齢(歳)	-0.0333	0.0050	44.7196	0.0000	0.9672 ***
(学歴 中卒・高卒を基準)					
専修・各種学校卒	-0.0194	0.1245	0.0243	0.8761	0.9808
短大・高専卒	-0.0602	0.1218	0.2442	0.6212	0.9416
大学卒・大学院卒	0.0348	0.0818	0.1806	0.6708	1.0354
(仕事と生活の調和)					
仕事と生活の調和がとれている	0.5913	0.0733	65.0471	0.0000	1.8063 ***
定数	-1.1963	0.3235	13.6714	0.0002	0.3023
被説明変数	働く意欲が高まった=1, その他の項目=0				
サンプル数	6,286				
-2対数尤度	5904.884				

(注) *は10%、**は5%、***は1%で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

※ 設問には、他に従業員の希望する健康維持のための会社の取組み、今後利用したい勤務制度といった調査項目も含まれているが、これらは、調査時点において設けられている取組みや制度を示すものではなく、現在の満足度等に与える影響の解釈も困難であることから、分析対象とはしていない。

(参考) ロジスティック回帰分析について

経済主体に関するある特定の量（被説明変数）の水準を決定する諸要因（説明変数）を分析する場合、通常な回帰分析では、被説明変数が連続的な値をとることを前提に最小2乗法によって各説明変数の係数等が推計される。しかしながら、被説明変数が離散的な2値をとる場合、最小2乗法による推計を行うことができない。このため、被説明変数がある値をとる確率について、関数を用いて表現した計量モデル（ロジスティック・モデル）を作り、推計する。

具体的には、次のようなモデルを設定する。被説明変数を Y 、 $Y=1$ となる確率を P 、 Y を規定する要因（説明変数）を X_1, X_2, \dots, X_n という変数で表した場合、ロジスティック・モデルは、

$$P = \frac{\text{Exp}\left(B_0 + \sum_{i=1}^n B_i X_i\right)}{1 + \text{Exp}\left(B_0 + \sum_{i=1}^n B_i X_i\right)} \quad \dots \text{(A)}$$

($B_0, B_1, B_2, \dots, B_n$: 定数)

と表され、(A) 式に実際のデータに当てはめた最尤法により、各係数 B_i 等を推計する。

また、(A) 式は、下の (B) 式のように変形することが可能である。

$$\ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = B_0 + \sum_{i=1}^n B_i X_i \quad \dots \text{(B)}$$

ここで、対数式内の値 $P/(1-P)$ をオッズという。また、説明変数 X_i が k ($k=1$ または 0) となり他の説明変数がゼロとなる場合に $Y=1$ となる条件付確率を $P_{X_i=k}$ と表したとき、

$$\frac{P_{X_i=1}}{1-P_{X_i=1}} \bigg/ \frac{P_{X_i=0}}{1-P_{X_i=0}}$$

をオッズ比という。オッズ比が大きいことは、説明変数 X_i が $Y=1$ となる確率を高めることを意味する。オッズ比の対数値は、

$$\ln\left(\frac{P_{X_i=1}}{1-P_{X_i=1}} \bigg/ \frac{P_{X_i=0}}{1-P_{X_i=0}}\right) = \ln\left(\frac{P_{X_i=1}}{1-P_{X_i=1}}\right) - \ln\left(\frac{P_{X_i=0}}{1-P_{X_i=0}}\right) = (B_0 + B_i) - B_0 = B_i$$

と変形することが可能であることから、ロジスティック・モデルにおいて推計された係数を指数化した値 $\text{Exp}(B_i)$ は、説明変数 X_i に対応したオッズ比であるとみなすことができる。