

秋学期ミニプロジェクト 「仕事の満足度向上へ向けた提言」

2020年12月

赤澤 真朋

濱岡豊研究会 19期

慶應義塾大学 商学部

目次

- 使用するデータセットの概要
- 研究の目的
- 分析の方針
- 単純集計
- 分析結果
- 考察
- 提言
- 参考文献

使用するデータセットの概要

使用するデータセットの概要

1989年、1997年、2005年、2015年にかけて、雇用、仕事の特徴、仕事の経験、仕事の成果、ワークライフバランスなどを対象に調査。各年の調査によって若干質問内容が変化している。

具体的な質問項目

仕事に対する満足度、転職の可能性、仕事をする意義、仕事をする上で重要な要素(収入・昇進etc.)、経営者や同僚との関係性、在宅勤務の有無などの労働環境、副業の経験etc.

研究の目的

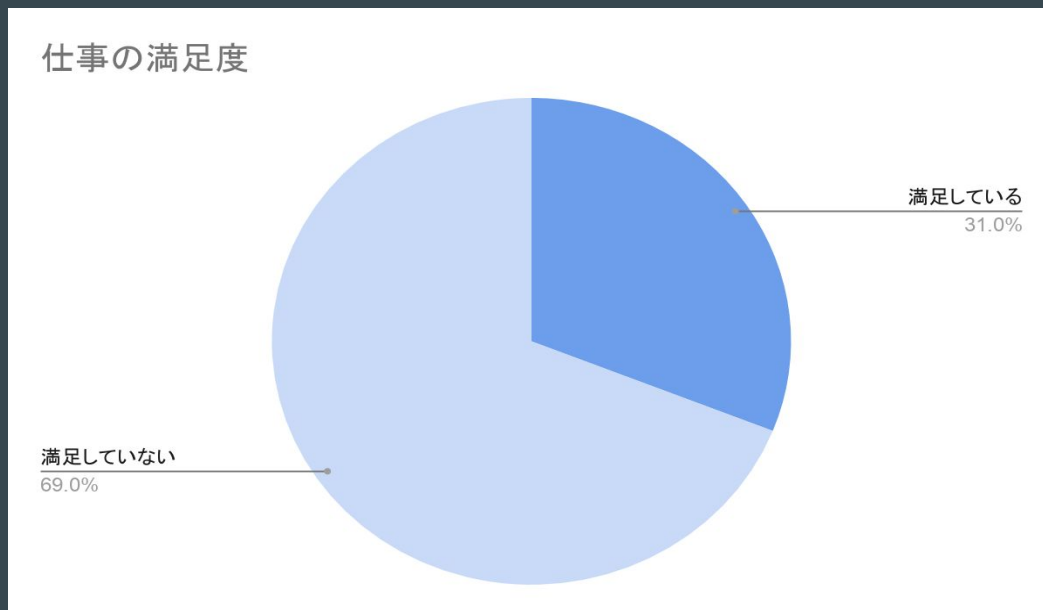
研究の目的

- 本研究はInternational Social Survey Programmeで公開されている“Work Orientation”というモジュール内の2015年の調査結果「ZA6770_v2-1-0.por.zip SPSS portable (Datasets)」を用いている。
- データ内で、各国の仕事の満足度と現在就いている仕事の環境や条件に関する設問に着目し、労働者の職場に対する満足度を高める要因について分析し、提言を行う。
- 具体的には、収入の高さ、昇進の可能性、面白さ、経営者・同僚との関係性などと仕事の満足度との関係性について調査する。

二次データ

二次データ①

2017年に人材サービスを提供している株式会社エン・ジャパンが6,427名に対して、仕事の満足度をテーマに調査を実施した。



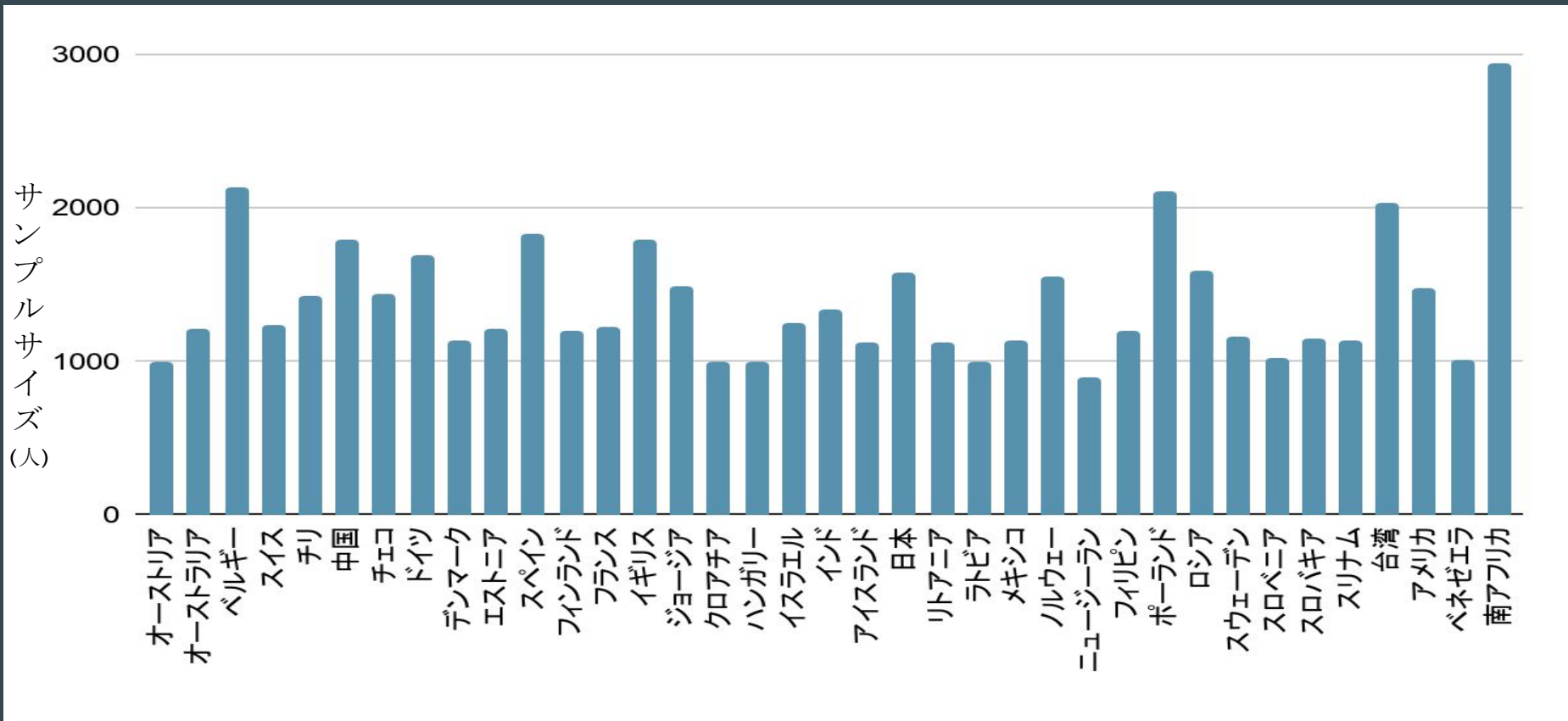
分析の方針

分析の方針

- 前ページの通り、「ZA6770_v2-1-0.por.zip SPSS portable (Datasets)」には様々な国ごとに、仕事の満足度や収入や昇進など現在の仕事に関わる要素ごとのデータが収集されている。そこで、仕事の満足度の高い国と低い国を抽出し、重回帰分析を用いることで、理論値を算出する。
- 数値をもとに考察を行い、満足度の差の要因となりうる要素を発見し、仕事の満足度向上へ向けた提言を行う。

単純集計

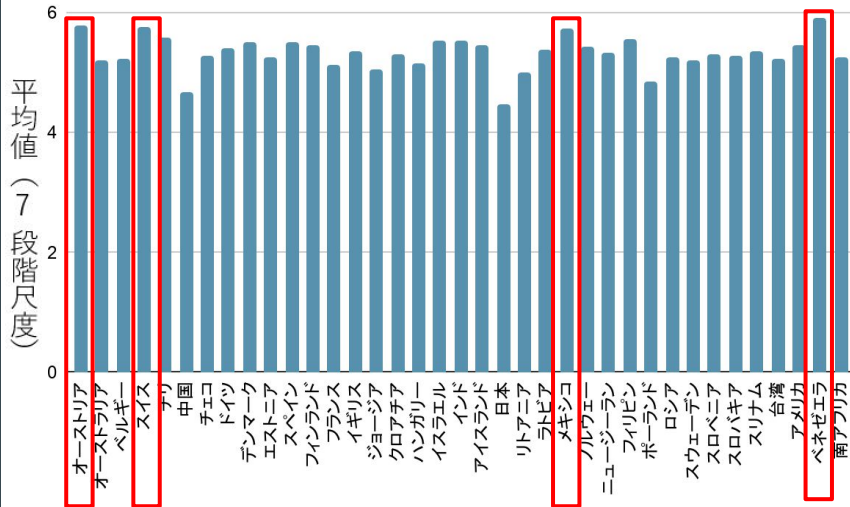
各国のサンプル数



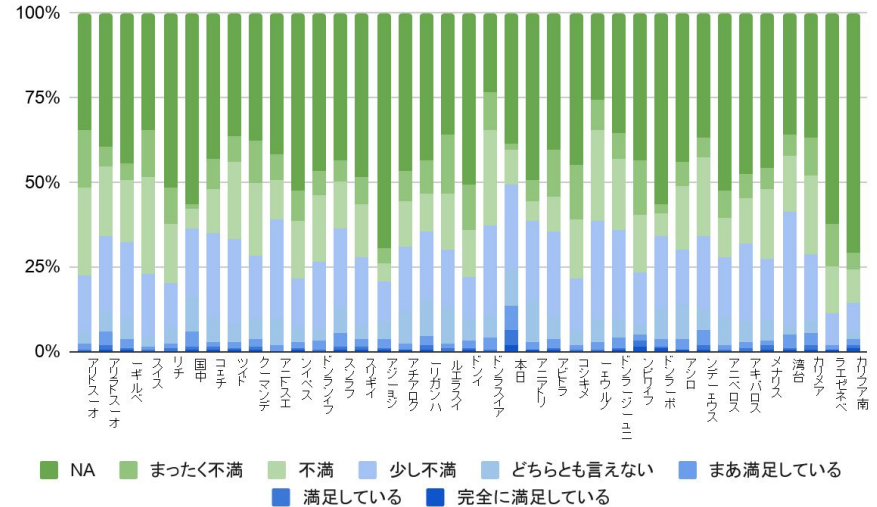
仕事の満足度

ベネゼエラ、オーストリア、スイス、メキシコが比較的高い値を記録した一方で、中国と日本は他の国々よりも大幅に低い。

各国の平均値



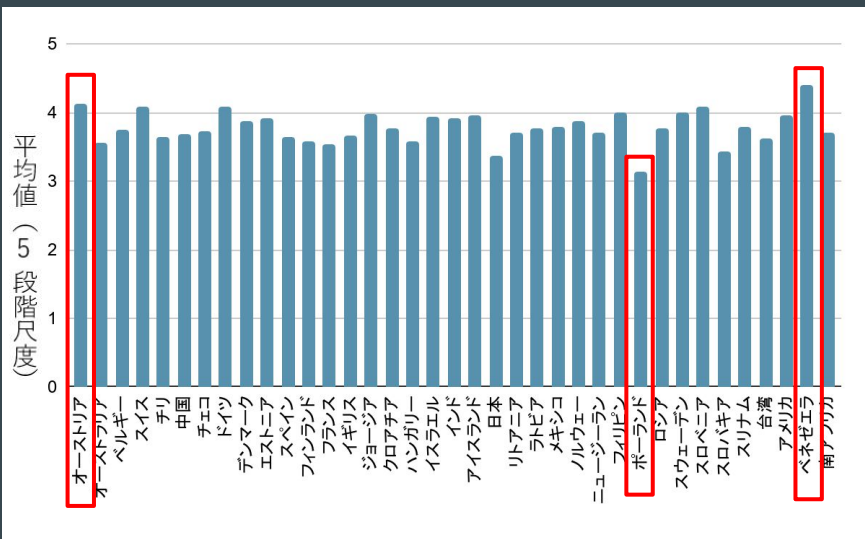
各国の回答比率



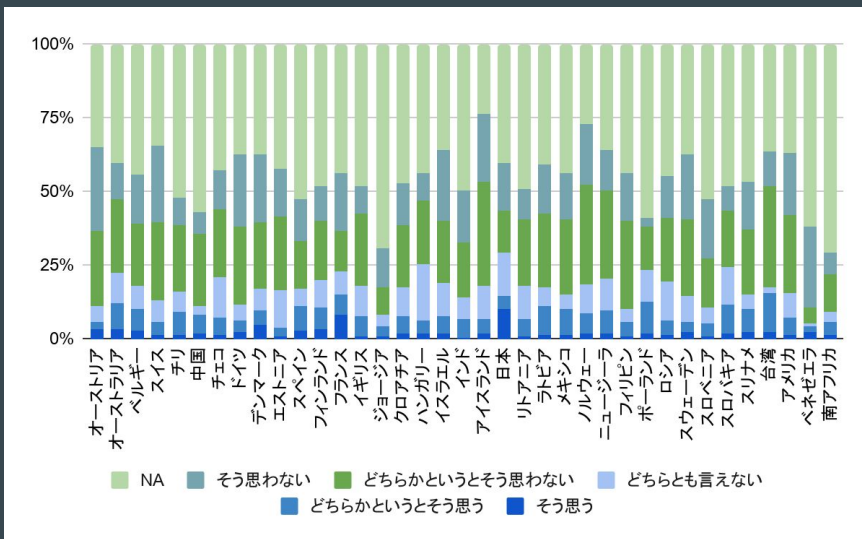
失業の可能性

ベネゼエラやオーストリアなど、一部平均値が高い国もあるが、基本的にどの国も大きな差は見られない。しかし、ポーランドだけ大幅に低い値を記録し、有効回答も少ない。

各国の平均値



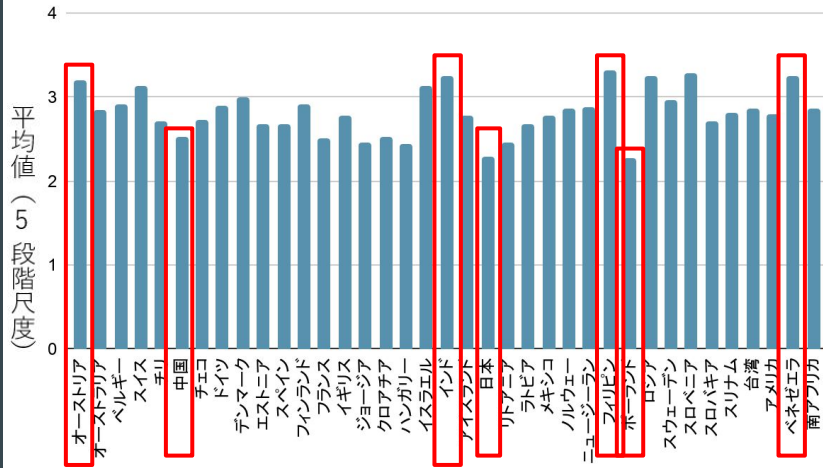
各国の回答比率



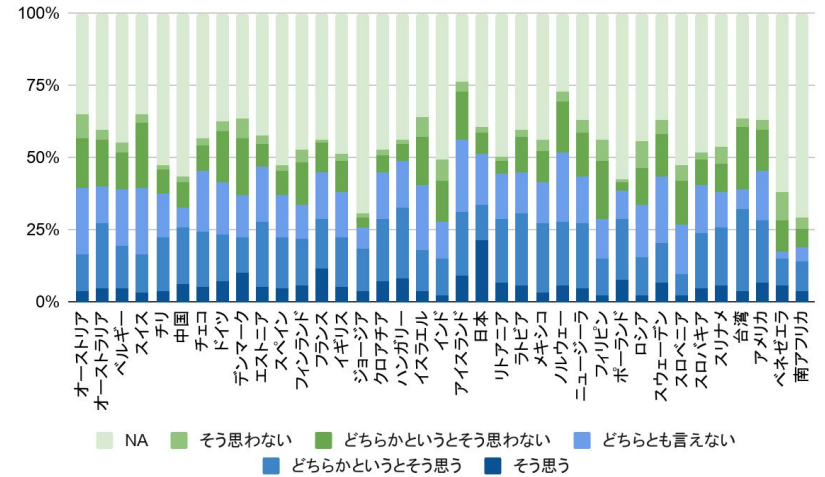
収入の多さ

仕事の満足度の平均値が高い、オーストリア、ベネゼエラに加えて、フィリピン、インドも高い。
一方で、仕事の満足度の平均値が低い中国、日本、ポーランドの平均値がワースト3となっている。

各国の平均値



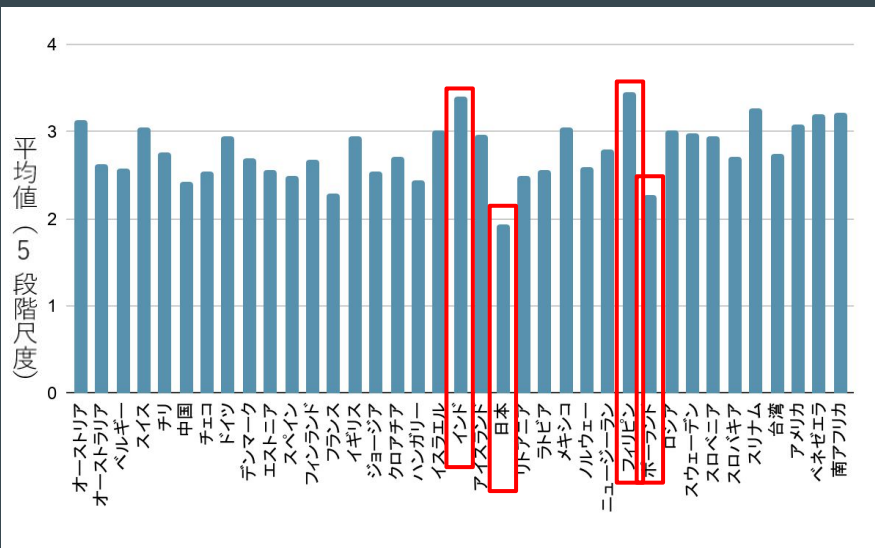
各国の回答比率



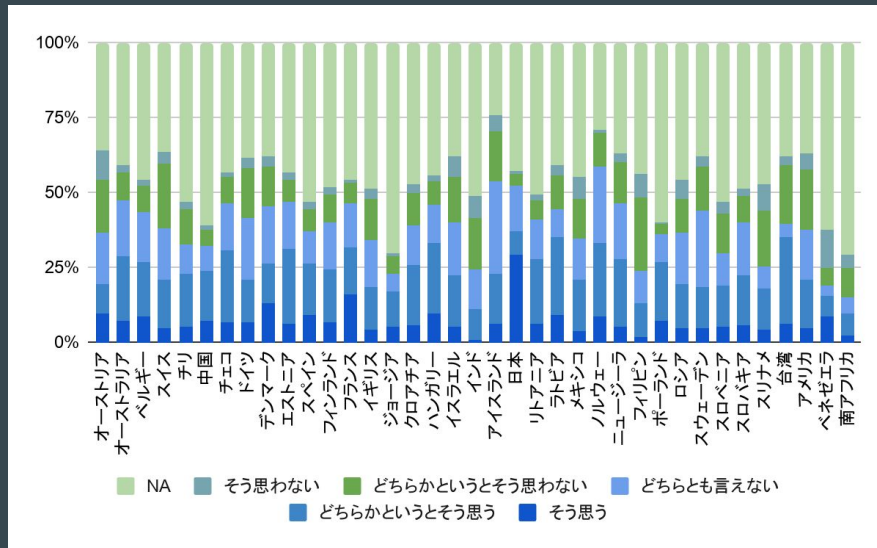
昇進の可能性

日本とポーランドの平均値が低い。一方で海外企業の進出が進インドやフィリピンでは高い値を記録している。

各国の平均値



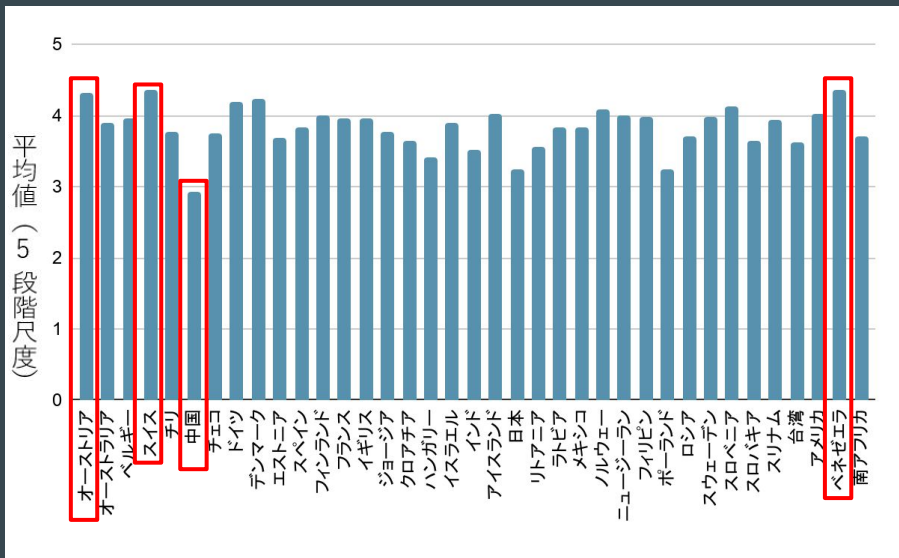
各国の回答比率



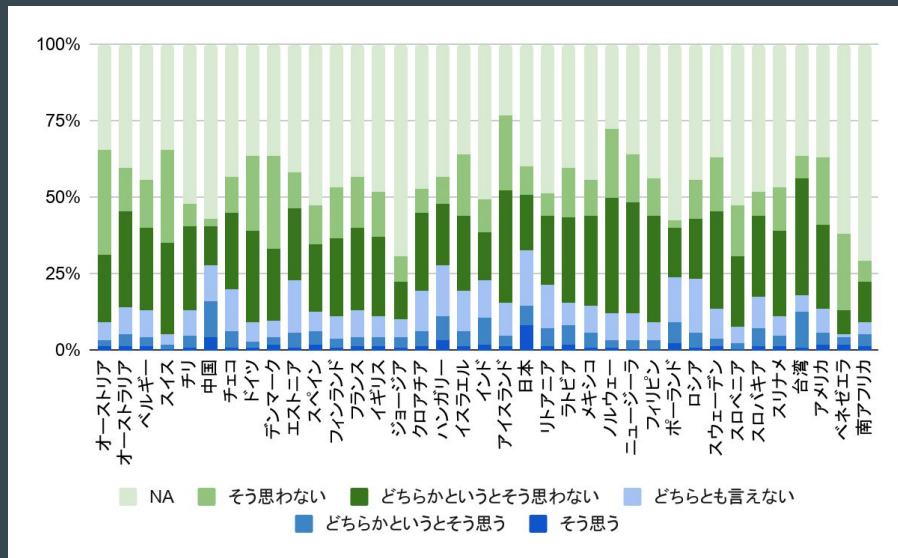
面白さ

中国の平均値が最も低い。平均値の高い国々はオーストリア、ベネゼエラ、スイスなどと仕事の満足度と類似している。

各国の平均値



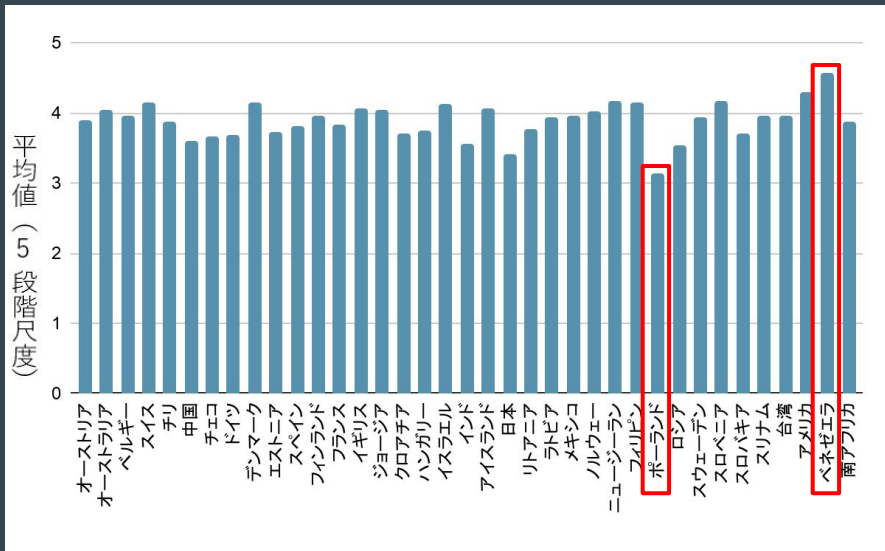
各国の回答比率



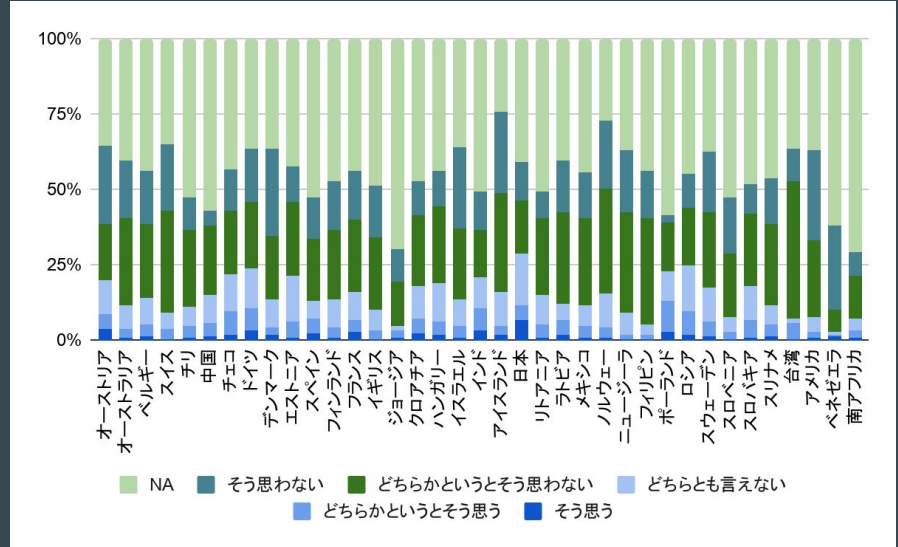
人助けになるか

ベネゼエラやアメリカの平均値が高いが、多くの国が横並びになっている。そんな中、ポーランドの平均値が圧倒的に低い。

各国の平均値



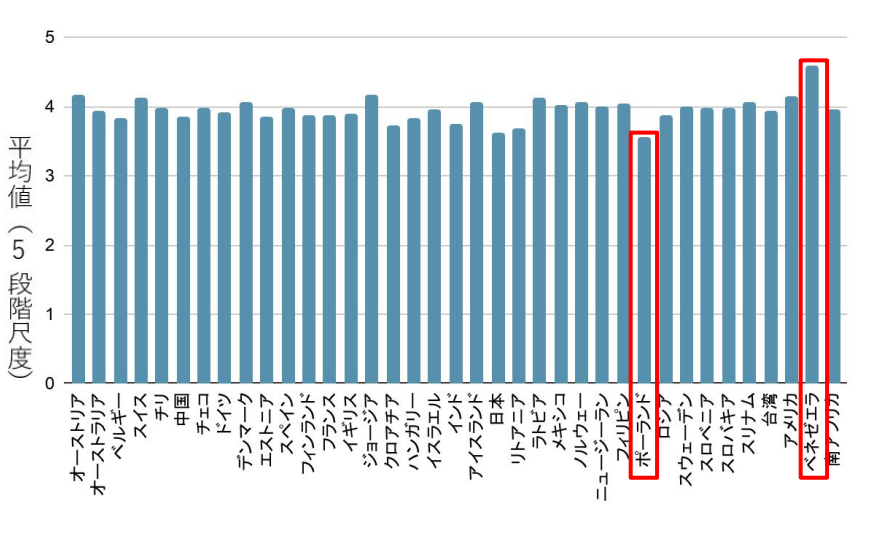
各国の回答比率



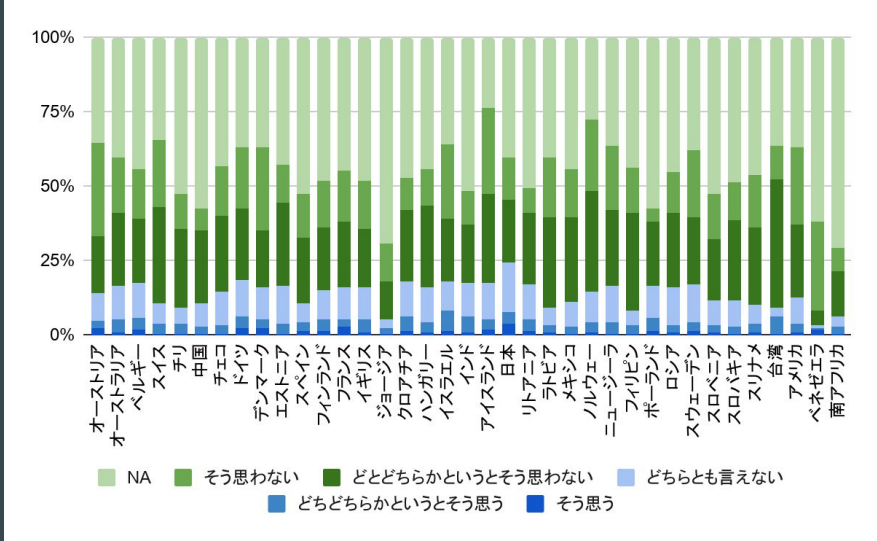
社会の役に立つか

ベネゼエラやポーランドを除いて、多少の差はあるがどの国も横並び。

各国の平均値



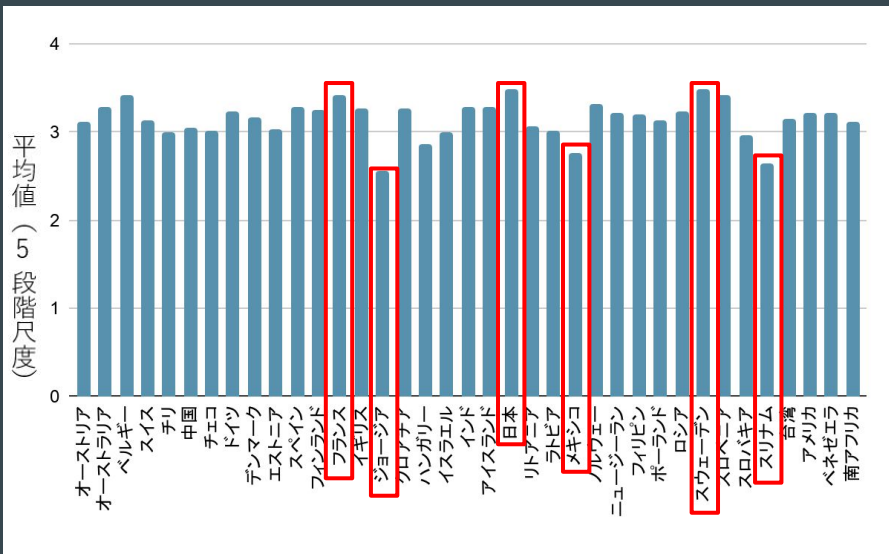
各国の回答比率



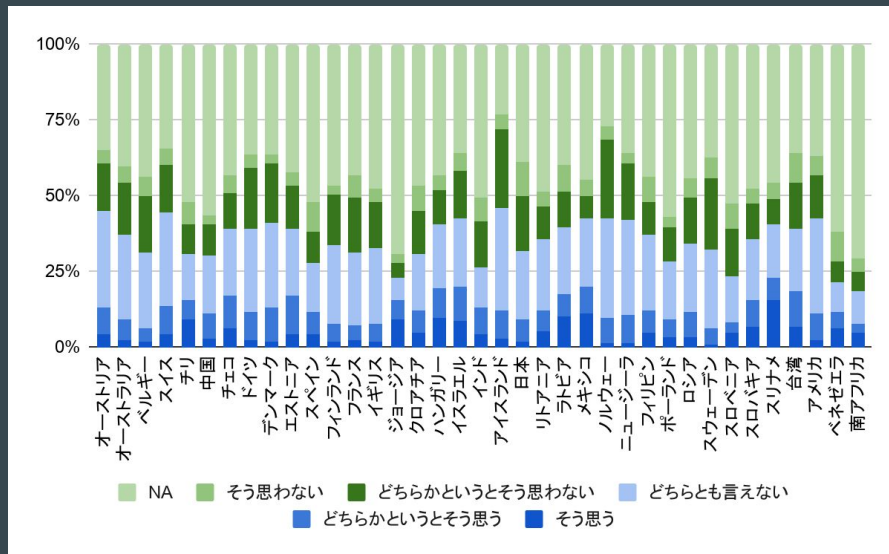
ストレスの度合い

ジョージアやメキシコ、スリナムが大幅に低い平均値である。一方で、日本、フランス、スウェーデンなどが比較的高い値をとっている。

各国の平均値



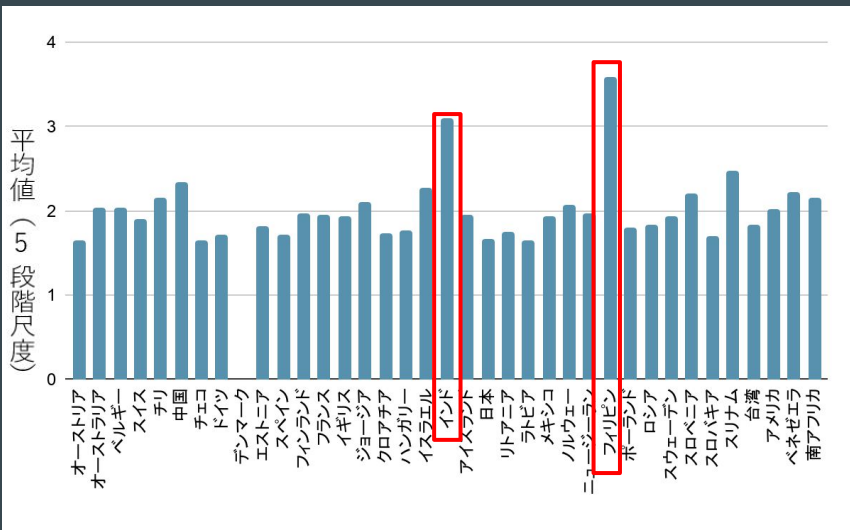
各国の回答比率



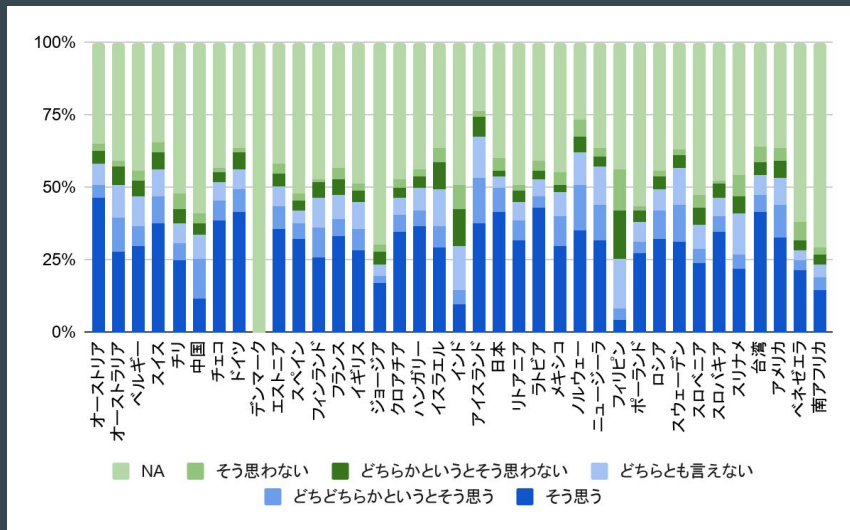
在宅勤務の頻度

インドやフィリピンが圧倒的に高い値をとっているが、2015年の調査ということもあり、どの国も低い値である。

各国の平均値



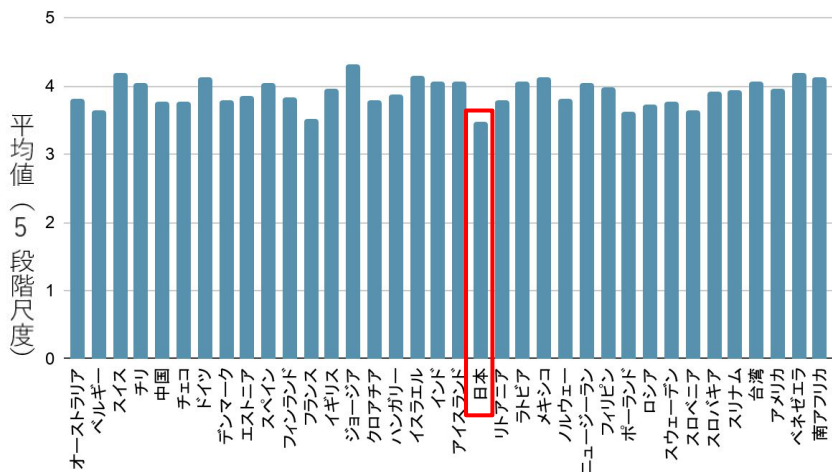
各国の回答比率



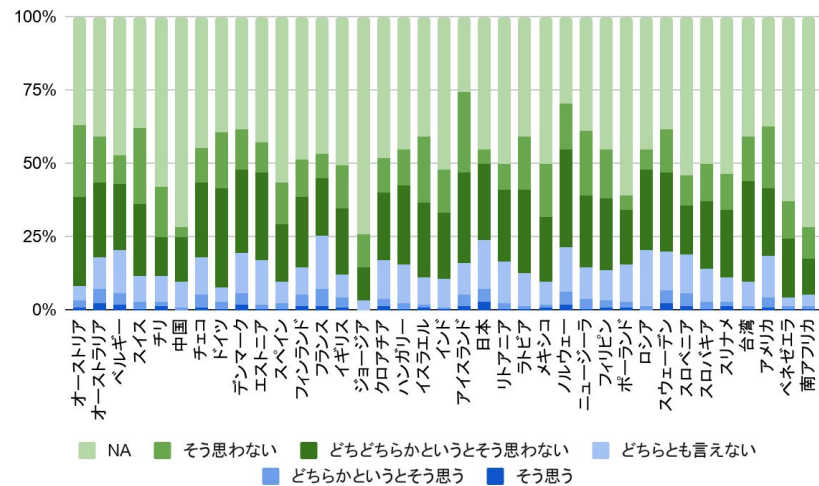
経営者との関係性

経営者と直接関係を持つ機会が少ないことから大幅に差のある国は少ないと考えられる。しかし、その中では、日本は低い値である。

各国の平均値



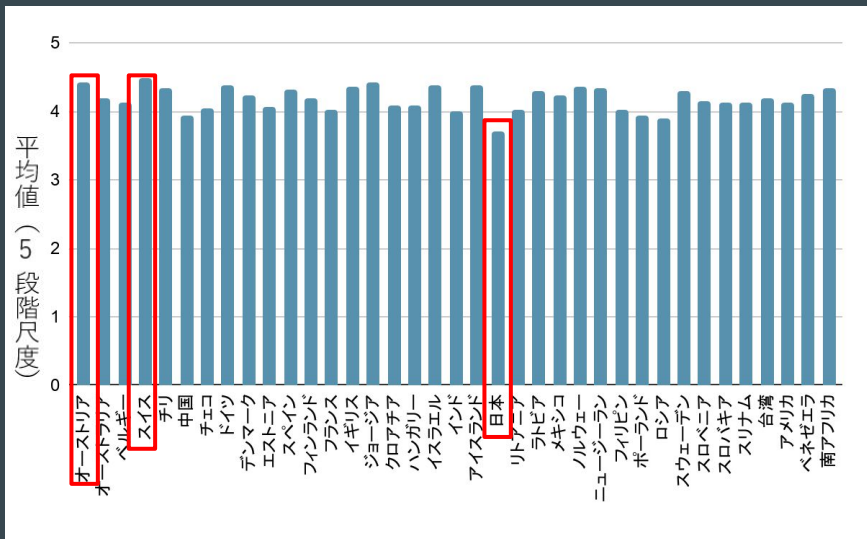
各国の回答比率



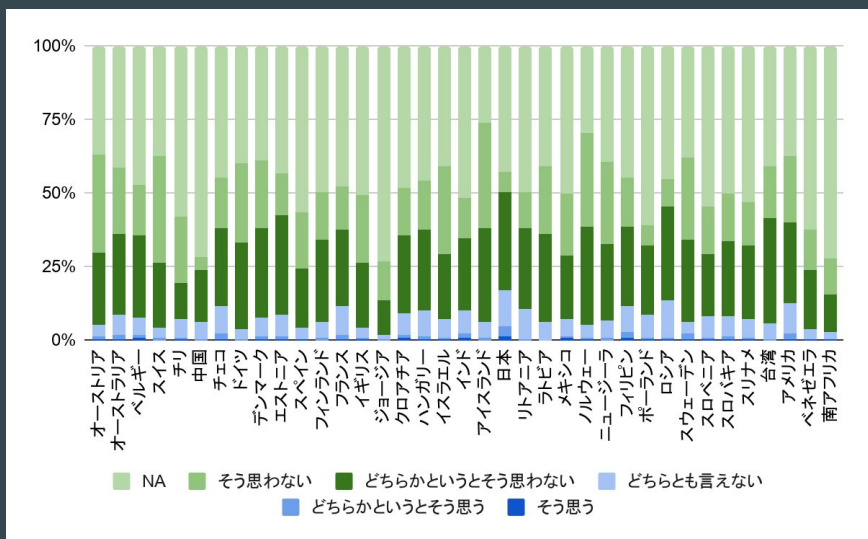
同僚との関係性

経営者との関係性よりは差が出たが、大きな差はない。スイス、オーストリアなどの平均値が高く、日本の平均値が低い。

各国の平均値

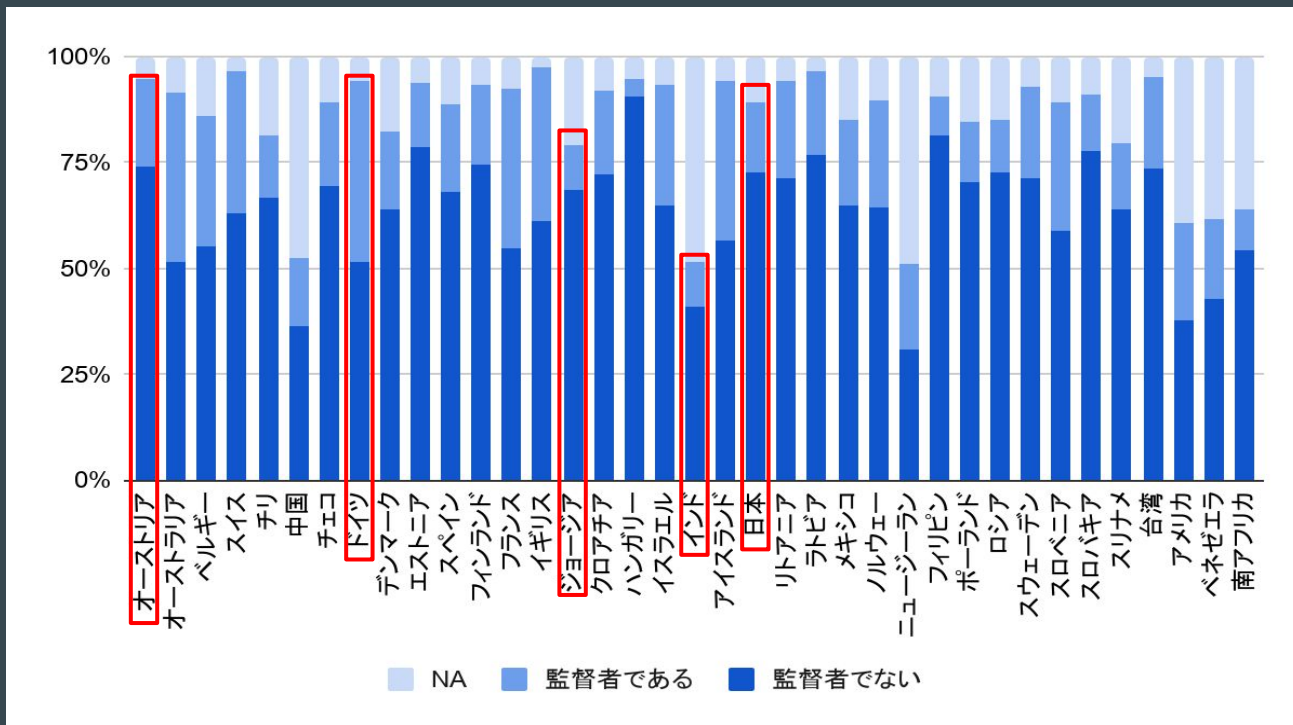


各国の回答比率



監督者であるかどうか

国によって無効回答の差が大きいですが、監督者であるかどうかの比率では、ドイツやオーストラリアの割合が高い。一方で、インドやジョージア、日本の割合が低い。



分析過程

分析過程①

- ・まず、日本について単純集計で取り上げた項目と年齢、性別を加えて重回帰分析を実行した。
- ・しかし、次ページの通り、「昇進の可能性」や「人助けになるか」について多重共線性の可能性が疑われるような結果が得られた。
- ・そこで、VIF(分散拡大係数)を算出し、多重共線性について調査した。

重回帰分析(日本)①

		Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	VIF
(Intercept)	質問の内容	0.879	0.316	2.782	0.00554 **	1.272453
Q12a_secure	失業の可能性	0.057	0.029	1.951	0.05150 .	1.415912
Q12b_income	収入の多さ	0.160	0.036	4.458	9.64e-06 ***	1.580193
Q12c_advance	昇進の可能性	0.001	0.040	0.025	0.980	1.319014
Q12d_interesting	面白さ	0.371	0.034	11.047	< 2e-16 ***	2.155940
Q12f_help	人助けになるか	-0.036	0.042	-0.849	0.396	2.086146
Q12g_useful	社会の役に立つか	0.087	0.046	1.871	0.06181 .	1.568725
Q22a_relation_management	経営者との関係性	0.320	0.046	6.897	1.20e-11 ***	1.468761
Q22b_relation_workmates	同僚との関係性	0.297	0.050	5.983	3.50e-09 ***	1.224549
Q13b_stress	ストレスの度合い	-0.282	0.039	-7.171	1.91e-12 ***	1.165973
Q_age	年齢	0.009	0.003	3.291	0.00105 **	1.081660
Q14a_work_at_house	在宅勤務の頻度	0.019	0.034	0.550	0.582	1.243903
as.factor(Q_supervise)5	監督者であるか	0.034	0.097	0.347	0.729	1.153018
as.factor(Q_sex)5	性別	-0.104	0.076	-1.377	0.169	1.272453
Multiple R-squared)				0.5395		
Adjusted R-squared				0.5309		
p value				< 2.2e-16		
AIC				1936.12		
サンプルサイズ				711		

有意水準: 0%=*** 0.1%=** 1%=* 5%=.

分析過程②

- ・VIF (分散拡大係数) は一般的に10未満であれば問題ないとされているが、今回は説明変数が多いことから比較的数値の高い「昇進の可能性」と「人助けになるか」を削除して再分析する。

- ・それをもとに他の国々と比較し、考察を進める。

分析結果

分析結果

仕事の満足度が**高い**国々



オーストリア



メキシコ



ベネゼエラ

仕事の満足度が**低い**国々



日本



中国



ポーランド

仕事の満足度の高い国

重回帰分析(仕事の満足度が高い国)

	オーストリア			メキシコ			ベネゼエラ		
	Estimate	tvalue	Pr(> t)	Estimate	tvalue	Pr(> t)	Estimate	tvalue	Pr(> t)
(intersept)	1.705	5.695	1.95e-08 ***	1.805	5.333	1.45e-07 ***	1.870	3.638	0.000323 ***
失業の可能性	0.146	4.099	4.74e-05 ***	0.066	1.708	0.0882 .	0.078	1.596	0.112
収入の多さ	0.194	5.824	9.43e-09 ***	0.158	3.940	9.28e-05 ***	0.093	2.247	0.025386 *
面白さ	0.165	3.815	0.000150 ***	0.277	5.242	2.33e-07 ***	0.103	1.839	0.066835 .
社会の役に立つか	0.115	3.472	0.000554 ***	0.087	1.659	0.0978 .	0.173	2.740	0.006509 **
経営者との関係性	0.327	7.140	2.76e-12 ***	0.310	4.824	1.86e-06 ***	0.409	5.282	2.45e-07 ***
同僚との関係性	0.169	3.196	0.001470 **	0.105	1.569	0.117	0.152	1.670	0.096004 .
ストレスの度合い	-0.116	-3.462	0.000575 ***	-0.072	-2.181	0.0296 *	-0.084	-2.239	0.025854 *
年齢	-0.002	-0.713	0.476	0.007	2.153	0.0318 *	-0.002	-0.413	0.680
在宅勤務の頻度	-0.006	-0.192	0.848	0.031	1.001	0.317	0.047	1.297	0.196
監督者であるか	-0.073	-0.943	0.346	0.125	1.410	0.159	0.095	0.827	0.409
性別	0.033	0.521	0.602	-0.064	-0.815	0.415	-0.037	-0.328	0.743
Multiple R-squared	0.476			0.346			0.307		
Adjusted R-squared	0.466			0.332			0.282		
p value	< 2.2e-16			< 2.2e-16			< 2.2e-16		
AIC	1370.335			1348.987			860.135		
サンプルサイズ	601			522			314		

有意水準: 0%=*** 0.1%=** 1%=* 5%=.

仕事の満足度の低い国

重回帰分析(仕事の満足度が低い国)

	日本			中国			ポーランド		
	Estimate	tvalue	Pr(> t)	Estimate	tvalue	Pr(> t)	Estimate	tvalue	Pr(> t)
(intersept)	0.966	3.155	0.001670 **	1.560	3.995	7.64e-05 ***	1.425	5.000	7.34e-07 ***
失業の可能性	0.046	1.693	0.090819 .	0.165	3.512	0.000492 ***	0.174	5.039	6.06e-07 ***
収入の多さ	0.154	4.729	2.70e-06 ***	0.121	2.700	0.007216 **	0.040	1.015	0.310
面白さ	0.359	11.386	< 2e-16 ***	0.179	3.847	0.000138 ***	0.340	9.413	< 2e-16 ***
社会の役に立つか	0.070	2.066	0.039181 *	0.059	1.025	0.306	0.050	1.383	0.167
経営者との関係性	0.322	7.150	2.09e-12 ***	0.159	1.863	0.063118 .	0.388	7.881	1.34e-14 ***
同僚との関係性	0.295	6.119	1.53e-09 ***	0.165	1.801	0.072410 .	0.094	1.704	0.0889 .
ストレスの度合い	-0.295	-7.787	2.32e-14 ***	-0.103	-2.419	0.015974 *	-0.072	-2.066	0.0392 *
年齢	0.009	3.533	0.000436 ***	0.010	2.598	0.009696 **	0.001	0.447	0.655
在宅勤務の頻度	0.004	0.120	0.904	0.049	1.178	0.239	-0.048	-1.668	0.0958 .
監督者であるか	0.030	0.325	0.745	0.197	2.206	0.027919 *	-0.015	-0.188	0.851
性別	-0.089	-1.225	0.221	0.038	0.470	0.639	0.056	0.903	0.367
Multiple R-squared	0.539			0.306			0.441		
Adjusted R-squared	0.532			0.287			0.432		
p value	< 2.2e-16			< 2.2e-16			2.2e-16		
AIC	2032.949			1093.054			1609.33		
サンプルサイズ	750			435			673		

有意水準: 0%=*** 0.1%=** 1%=* 5%=.

考察

単純集計と重回帰分析の結果から、仕事の満足度に関して以下のようなことが考えられる。

・単純集計から、日本や中国、ポーランドといった、仕事の満足度が低い分類の国々では、年収の高さ・昇進の可能性・面白さの平均値が低かった。

・社会に役に立つか、ストレスの高さなどその他の項目では共通して低い平均値をとってはいなかったが、仕事の満足度の低い国が特徴的な値を取るケースが多く見られた。

具体的には、日本がストレスの高さの平均値で最上位、経営者・同僚との関係性で最下位の値を取ったり、ポーランドが社会の役に立つかで最も低い値を記録している。

考察②

- ・重回帰分析の結果から、満足度の低い国々では共通して、面白さと経営者との関係性が仕事の満足度と比較的高い関係性が確認された。
- ・仕事の満足度が高い国々は共通して、社会の役に立つかが仕事の満足度に対して正に有意な理論値が算出されたが、満足度の低い国々では共通して有意にならなかった。
- ・このデータからは年齢・性別・監督者であるか・在宅勤務の頻度はあまり仕事の満足度との関係性が確認されなかった。

提言

共通の提言

- ・収入の高さ、面白さは満足度の高低に関わらず仕事の満足度と高い関係性がある為、人材に対する積極的な投資を行ったり、裁量や機会を譲渡する風土を定着させる。
- ・仕事の満足度の高い国々は社会の役に立っているかが仕事の満足度に対して正で有意であるのに対し、低い国々は有意でないことから、根本的な仕事に対する考え方について教育の機会を設けることによって、各人の仕事が世の中を支えていることなどを訴求する。

日本への提言

- ・日本人は他の国と比較してストレスが満足度に対して大きな影響を及ぼすのにも関わらず、ストレスの平均値が高い。その主な原因は人間関係や待遇や評価が挙げられる。実際に日本は、収入の高さ、経営者との関係性、同僚との関係性の平均値も低い現状である。
- ・外部の相談機関を設けるなどのハラスメント対策や定期的な従業員サーベイ、FFS(Five Factors and Stress)などの思考や行動特性を科学的に分析するツールを用いて従業員同士のコミュニケーションや関係性に配慮するための対策を講じるべきだと考える。

最後に

- 本研究では、International Social Survey Programmeで公開されている“Work Orientation”というモジュール内のデータセットを用いて、仕事の満足度を高めるための要素について分析を行なった。分析から有用な結果が得られた一方で、解答者の業種などさらに調査すべき要素があると考えた。しかし、今回分析を行う中で、自身の知見を高めることができた。今後の卒業論文等の活動で活かしていきたい。
- Acknowledgement
データを提供し、分析を可能にして頂いた International Social Survey Programme に感謝致します。
We thanks to International Social Survey Programme for releasing this dataset and enabling analyze this data.

参考文献

・”International Social Survey Programme”

<https://www.gesis.org/en/issp/home> (11/10最終アクセス)

・公益財団法人 日本生産性本部「労働生産性の国際比較」

<https://www.jpc-net.jp/research/list/comparison.html> (11/10最終アクセス)

・レバレッジズキャリア「メキシコについて知る」

<https://lc-mexico.com/contents/article/3810/> (11/10最終アクセス)