

出社に関する心理的コストが就職先の選択に与える影響

郷地 麟太郎^a

要約

本研究では、選択型コンジョイント分析によって、架空の2つの就職先を提示して、回答者にどちらの会社に就職したいかについて選択してもらった。それぞれの就職先の選択肢は、年収（400万円、500万円、600万円）、年間休日（105日、120日、135日）、出社一度当たりに乗る必要がある満員電車の時間（0分、30分、60分）、週当たりに出社する必要がある回数（1日、3日、5日）を直行法によって組み合わせている。近畿大学経済学部の1年生から4年生の生徒に Google フォームを利用してアンケート調査を行った。回答数は230件であった。分析結果によると回答者は、就職先の選択を行う際に出社に伴う負の効用を考慮していることが確認された。また、出社に関する心理的コストは回答者の属性によって様々に異なっていることが確認された。

JEL 分類番号： C25, J20

キーワード： 選択型コンジョイント分析, テレワーク, 通勤, 心理的コスト

^a 近畿大学大学院経済学研究科博士前期課程 1711510181f@kindai.ac.jp

1. イントロダクション

新型コロナウイルス感染症の拡大とともに、テレワークを導入する企業が増加している。国土交通省による平成 29 年度テレワーク人口実態調査によると、平成 2017 年 10 月時点でのテレワーカーの割合は、雇用型で 14.8%、自営型でも 22.2%に過ぎなかったが（国土交通省 2018）、2020 年月に行われたテレワーク緊急実態調査によると、終日の業務をテレワークで行った経験がある労働者は 27.1%、数時間から半日程度の業務をテレワークで行った経験がある労働者は 25.2%、ごく一部の業務のみを業務をテレワークで行った経験がある労働者は 28.5%となった(リクルート 2020)。テレワーク緊急実態調査は公的機関ではなくリクルートによって行われたものであり、調査対象が「働き方改革」を推進している企業で働く人や働き方に何らかの変化を感じた人であることから、この水準は社会一般の実態より高いことが推測されるが、それを差し引いてもテレワークの普及が一気に進んだと言えるだろう。テレワークを導入することによって、労働者にとっては出社するためにかかる様々なコストを節約することが出来る。今後、テレコミュニケーションが新しい働き方として定着すると、労働者が就職先を選択する際に、企業がどの程度テレコミュニケーションを導入しているのかについて考慮することになる可能性がある。本研究では、現在または近い将来に就職活動を行うであろうと考えられる大学生を対象に、就職先を選択する際にどのような要素をどの程度重視するのかを調査、分析を行った。

2. 調査の概要

今回の分析では、選択型コンジョイント分析によって、架空の 2 つの就職先を提示して、回答者にどちらの会社に就職したいかについて選択してもらった。それにより、回答者が就職先を選ぶ際にどのような点を重視しているかについて分析する。

従来のコンジョイント分析では、回答者にプロフィールの選好順に番号をつけてもらう方法をとっていたが、設定する属性や水準の数によっては、直行表を用いて少なくともなお被験者の回答が困難になる数になってしまうことが多かった。

一方、選択型コンジョイント分析は、決定したプロフィールの中から無作為にいくつかのプロフィールを抜き出し、その中で回答者が一番良いと感じるものを選択させるという、現実における選択に最も近い方法が取られているため、回答者の負担も少なく、正確な調査を行うことが出来る。

本研究では、就職先を選択する際に属性として、年収（400 万円、500 万円、600 万円）、年間休日（105 日、120 日、135 日）、出社一度当たりに乗る必要がある満員電車の時間（0 分、30 分、60 分）、週あたりに出社する必要がある回数（1 日、3 日、5 日）を考慮する。そのうえで、それぞれの属性の水準を直行法によって組み合わせている。

アンケート調査では、架空の企業 A 社と B 社を想定し、直行法によって A 社と B 社の属性の水準を様々な組み合わせることによって、どちらの企業に就職したいかについての 9 個の質問を作成した。9 個の質問は表 1 に要約されている。

近畿大学経済学部の 1 年生から 4 年生の生徒に Google フォームを利用してアンケート調査を行った。回答数は 230 件であった。回答者の属性は表 2 に要約されている。

表 1 質問表

質問	選択肢
1.就職するならA社とB社、どちらが良いか	A社:年収400万、年間休日105日、満員電車0分、出社日数1日 B社:年収500万、年間休日135日、満員電車30分、出社日数5日
2.就職するならA社とB社、どちらが良いか	A社:年収400万、年間休日120日、満員電車30分、出社日数5日 B社:年収500万、年間休日105日、満員電車60分、出社日数3日
3.就職するならA社とB社、どちらが良いか	A社:年収400万、年間休日135日、満員電車60分、出社日数3日 B社:年収500万、年間休日120日、満員電車0分、出社日数1日
4.就職するならA社とB社、どちらが良いか	A社:年収500万、年間休日105日、満員電車30分、出社日数3日 B社:年収600万、年間休日135日、満員電車60分、出社日数1日
5.就職するならA社とB社、どちらが良いか	A社:年収500万、年間休日120日、満員電車60分、出社日数1日 B社:年収600万、年間休日105日、満員電車0分、出社日数5日
6.就職するならA社とB社、どちらが良いか	A社:年収500万、年間休日135日、満員電車0分、出社日数5日 B社:年収600万、年間休日120日、満員電車30分、出社日数3日
7.就職するならA社とB社、どちらが良いか	A社:年収600万、年間休日105日、満員電車60分、出社日数5日 B社:年収400万、年間休日135日、満員電車0分、出社日数3日
8.就職するならA社とB社、どちらが良いか	A社:年収600万、年間休日120日、満員電車0分、出社日数3日 B社:年収400万、年間休日105日、満員電車30分、出社日数1日
9.就職するならA社とB社、どちらが良いか	A社:年収600万、年間休日135日、満員電車30分、出社日数1日 B社:年収400万、年間休日120日、満員電車60分、出社日数5日

表 2 回答者の属性

質問	選択肢	回答数	構成比
性別	・男性	186	80.87%
	・女性	44	19.13%
年齢	・18歳	13	5.65%
	・19歳	79	34.35%
	・20歳	69	30.00%
	・21歳	20	8.70%
	・22歳	21	9.13%
	・23歳以上	8	3.48%
希望する就職先	・民間企業	181	78.70%
	・公務員	49	21.30%
学年	・1年生	19	8.26%
	・2年生	133	57.83%
	・3年生	32	13.91%
	・4年生	46	20.00%

2. 分析結果

2.1. 今回の調査におけるモデル

本研究では、回答者が選んだ選択肢を1、選ばなかった選択肢を0とする”choice ダミー”を被説明変数とし、グループ変数を回答者 ID、説明変数に”年収”、”年間休日”、”入社1度当たり”に何分満員電車に乗車する必要があるかを示す”満員電車への乗車時間”、”週当たり”に”入社する必要がある回数を指定した””入社回数”を使用し、条件付きロジスティック分析によって、ある就職先を選んだ場合の確定効用を推定した。推定モデルは以下の通りである。

$$Y = \beta_1 \times \text{年収} + \beta_2 \times \text{年間休日} + \beta_3 \times \text{満員電車への乗車時間} + \beta_4 \times \text{入社回数}$$

3. 分析結果

分析結果と解釈は以下の通りである。表3～7はそれぞれ、回答者全体、男性、女性、公務員志望者、民間企業志望者の推定結果である。

また、各属性の係数を年収の係数で除すことによって、各属性の年間所得との限界代替率である限界支払い意思額を求めた。

表 3 全体の推定結果

説明変数	係数	標準誤差	P値	限界支払い意思額
年収	0.0114511	0.0004646	0.000	
年間休日	0.0220575	0.0027576	0.000	1.926234
満員電車への乗車時間	-0.0153589	0.00141	0.000	-1.341259
入社回数	-0.284923	0.0220662	0.000	-24.88171

年収の係数は正で有意である。年収が高い会社に就職することは効用が高まる。また、年間休日は正で有意である。休日数が多い会社に就職することは効用が高まる。また、満員電車への乗車時間の係数は負で有意である。つまり、入社する際に満員電車に乗車する必要がある会社に就職することは効用が低下する。

表 4 男性の推定結果

説明変数	男性			
	係数	標準誤差	P値	限界支払い意思額
年収	0.0114532	0.0005141	0.000	
年間休日	0.021668	0.0030638	0.000	1.891873
満員電車への乗車時間	-0.0141039	0.0015605	0.000	-1.2314375
入社回数	-0.2742847	0.0244292	0.000	-23.9483

表 5 女性の推定結果

説明変数	女性			
	係数	標準誤差	P値	限界支払い意思額
年収	0.0115019	0.0010896	0.000	
年間休日	0.0238528	0.0063545	0.000	2.07381389
満員電車への乗車時間	-0.0208469	0.0033074	0.000	-1.812474
出社回数	-0.3325484	0.0516561	0.000	-28.912475

出社回数が多いほどその仕事を選んだ場合の効用が低下する。加えて、男性よりも女性の方が、出社回数が多い場合の効用低下が大きい。

表 6 公務員志望者の推定結果

説明変数	公務員			
	係数	標準誤差	P値	限界支払い意思額
年収	0.0114896	0.0010292	0.000	
年間休日	0.0182886	0.0060402	0.002	1.59175254
満員電車への乗車時間	-0.0169711	0.0031195	0.000	-1.4770836
出社回数	-0.3323807	0.0488459	0.000	-28.9288312

表 7 民間企業志望者の推定結果

説明変数	民間企業			
	係数	標準誤差	P値	限界支払い意思額
年収	0.0114484	0.0005209	0.000	
年間休日	0.0230659	0.0031013	0.000	2.01477062
満員電車への乗車時間	-0.0149448	0.0015813	0.000	-1.3054051
出社回数	-0.2725386	0.0247463	0.000	-23.805824

民間企業を志望している学生よりも、公務員を志望している学生の方が、出社回数が多い場合の効用低下の程度が大きい。

表 8 出社に伴う心理的コストの金銭的価値

	全体	男性	女性	公務員	民間企業
満員電車への乗車/hour	-0.27373	-0.25131	-0.36989	-0.30145	-0.26641
出社回数/time	-0.47849	-0.46054	-0.55601	-0.55632	-0.45780

表 8 は、表 3 から表 7 で求めた限界支払い意思額から、1 時間当たり満員電車に乗ることの金銭的価値及び 1 回当たりの出社回数の負担の金銭的価値を計算し、それを属性ごとに要約したものである。

ここでは、満員電車のへの乗車時間の限界支払い意思額を今回使用したプロフィールにおける 1 年あたりの出社回数の平均である、 $(365-120) \times 3/5=147$ (回)で割っている。さらにそれを 2 で割ることによって片道の 1 分あたりの限界支払い意思額となる。その値に 60 を

かけることによって、1時間当たりの満員電車に乗ることの心理的コストの金銭的価値が計算される。

また1回あたりの出社回数の限界支払い意思額を1年の週の回数である、 $365/7 \cong 52$ で割ることによって、出社1回当たりの心理的コストの金銭的価値が計算される。

属性ごとに比較すると、出社に伴う心理的コストが異なっている。特に男性に比べて女性は、満員電車への乗車、出社共に心理的コストが大きく、例えば今回使用したプロフィールにおける平均である、週3日出社、満員電車への乗車30分という条件で1週間働いたとき、表8を元に出社に関わる心理的コストを計算すると、男性が約21356円の損失と同じだけの非効用を感じるのに対して、女性は約27777円の損失と同じだけの非効用を感じることになる。女性の社会進出が著しい現代においてさらにテレワークを推進するにはこのような属性による差も考慮する必要がある。

4. おわりに

本研究では、現在就職活動を行っている、または今後数年以内に就職活動を行う学生が、就職先の選択の際、出社することによってもたらされる非効用を考慮しているのかを明らかにするために行った。分析結果によると、①労働者は1度出社すると、約4785円の損失と同じだけの非効用を感じる。②労働者は出社によって1時間満員電車に乗車すると、約2737円の損失と同じだけの非効用を感じる。③出社及び満員電車に乗車することによる効用の低下はどちらも女性の方が男性より大きい。ということが分かった。

また、出社する途中に感じるストレスが多いほど、男性は職場で攻撃的になることが報告されている(Hennessy 2008)。本研究においては、属性ごとに出社に関わる心理的コストが様々に異なることが明らかになった。従業員にとってより良い労働環境を構築させるためには、労働者の属性を考慮し、テレワークの拡大も含めて、様々な角度から施策を検討する必要があるだろう。

引用文献

- ・国土交通省,2018. 平成29年度テレワーク人口実態調査
<https://www.mlit.go.jp/common/001267251.pdf>
- ・リクルート,2020. テレワーク緊急実態調査
https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry_report/0000000846/
- ・Dwight A. Hennessy, 2008. The Impact of Commuter Stress on Workplace Aggression. *Journal of Applied Social Psychology* 38, 2315-2335