

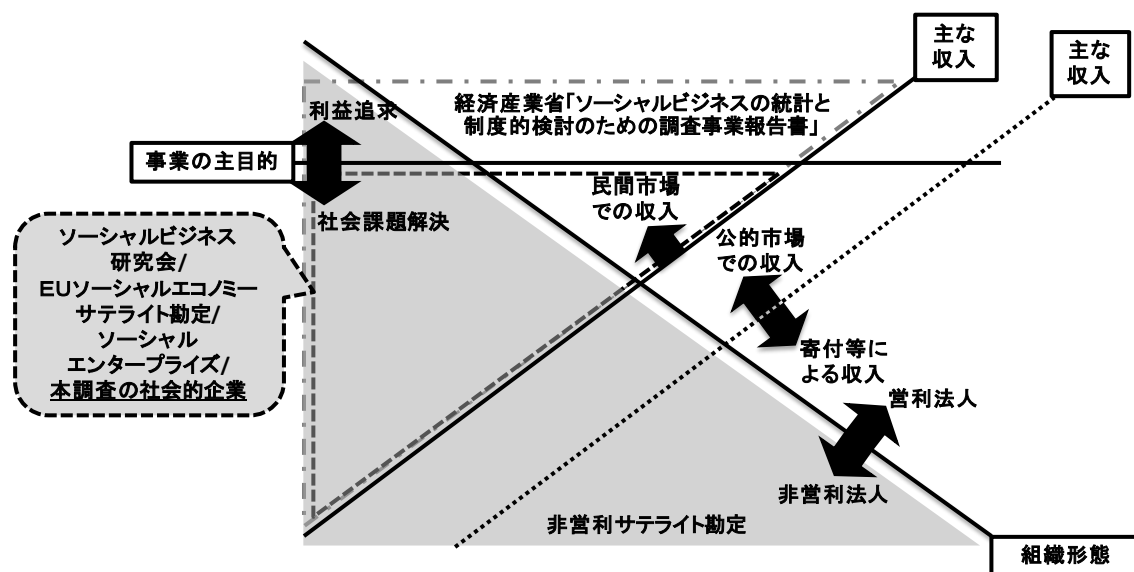
第 III 章 定量分析

1. 定量分析における社会的企業の定義

定量分析における社会的企業の定義は、昨年度実施した「我が国における共助社会づくりの担い手の活動規模調査」に準拠する。すなわち、社会的企業を「社会的課題をビジネスを通して解決・改善しようとする活動を行う事業者」と定義する。具体的には以下の基準に基づいて判定する。社会的企業を定義するにあたって、①組織形態、②主な収入（財やサービスの提供（ビジネス）によって社会的課題を解決しようとしているかどうか）、③事業の主目的（組織の主目的が社会課題の解決なのかどうか）から、既存の類似推計の範囲を含めて整理したものが図表 7 である。

今回の定義における社会的企業は、組織形態は営利か非営利かを問わず、民間市場から主な収入を得ていて、事業の主目的が社会課題の解決である事業者であるため、太点線で囲んだ吹き出し部分となる。

図表 7 推計の範囲



上記図表の太点線の範囲を、より詳細な条件として整理したものが図表 8 である。①が社会的事業をそもそも実施しているかどうか、②～④が「事業の主目的」に関する条件、⑤～⑦は「主な収入」に関する条件である。非営利法人については、③・④は満たされていると仮定する。

本章の以下の節では、クロス集計や回帰分析を用いて社会的企業の実態を定量的に明らかにしているが、昨年度調査では図表 8 の②および③で「1. とてもよく当てはまる」のみを社会的企業と定義した推計も行っている。本章でも図表 8 の②および③で「1. とて

もよく当てはまる」に該当した企業のみを社会的企業と定義した分析も行ったが、サンプルサイズの小ささ等の理由で統計的に有意な違いが確認されなかったため、以下では「１．とてもよく当てはまる」と「２．当てはまる」のいずれかに該当する企業を社会的企業と定義して分析を行う¹。

図表 8 社会的企業の条件

	類型	条件	基準・昨年度アンケート設問
①	社会的事業の実施	「ビジネスを通じた社会的課題の解決・改善」に取り組んでいる	問２で「１．取り組んでいる」と回答した事業者
②	事業の主目的	事業の主目的は、利益の追求ではなく、社会的課題の解決である	問３で「１．とてもよく当てはまる」および「２．当てはまる」と回答した事業者
③		利益は、出資や株主への配当ではなく、主として事業に再投資する (営利法人のみの条件)	問５で「１．とてもよく当てはまる」および「２．当てはまる」と回答した事業者
④		利潤のうち出資者・株主に配当される割合が一定以下である (営利法人のみの条件)	問６で 50%未満とした事業者
⑤	主な収入	事業収益の合計は収益全体の一定割合以上である	問７で「事業収益／収益合計」が 50%以上の事業者 (財団法人でその他収益（財産所得）が大きい場合を加味してこうした基準を採用)
⑥		事業収益のうち、公的保険（医療・介護等）からの収益は一定割合以下である	問７で「公的保険サービス（医療・介護等）からの収益／事業収益」が 50%以下の事業者
⑦		事業収益（補助金・会費・寄付以外の収益）のうち、行政からの委託事業収益は一定割合以下である	問７で「うち行政からの委託事業収益／事業収益」が 50%以下の事業者

¹ また、昨年度アンケート問８では、収益合計のうち社会的事業からの収益割合を質問しているが、図表５の条件に当てはまる企業であっても社会的事業からの収益割合が 0%であることも考えられる。そうした企業は社会的企業から除外すべきとも考えられるが、実際にはそうした企業はほとんど存在しないため、分析では考慮しなかった。

2. クロス集計による社会的企業とその他企業の特性比較

(1) 事業年数

組織形態別に社会的企業とその他企業の特性を比較したものが図表 10～図表 12 である。それぞれ、事業年数、代表者の女性割合、収益（収益合計、事業収益）、職員数（有給職員数、常勤有給職員数）、生産性について、平均値・標準偏差・中央値を比較している。また、社会的企業とその他企業でそれぞれの統計量に差があるのかどうかの検定結果も併記している（差の検定（p 値））。

事業年数についてみると、いずれの組織形態においても、社会的企業か否かで大きな差は確認できない。ただし、公益財団法人については、社会的企業の方がその他企業と比較して事業年数が長い傾向にあることが分かる。公益社団法人および公益財団法人については、社会的企業の方が標準偏差が小さい傾向が確認できる。

(2) 代表者の女性割合

代表者が女性である割合を見ても、社会的企業とその他企業で明確な差は確認できない。若干であるが、一般財団法人については社会的企業の方が女性割合が高く、公益社団法人については社会的企業の方が女性割合が低いものの、いずれも統計的には有意な差ではない。

(3) 収益

収益合計（団体にとっての収入の合計）と事業収益の平均値をみると、中小企業についてはいずれも社会的企業の方がやや小さいが、全体の平均が 2.5 億円程度であるのに対して差は 1,500 万円程度でありそれほど大きくなく、統計的にも有意な差ではない。その一方で、標準偏差をみると、その他企業と比較して社会的企業はバラつきが小さく中央値でみると、社会的企業の方がその他企業よりも高くなっている。標準偏差と中央値の差は、統計的に有意である。こうした結果から、中小企業の社会的企業はその他企業と比較して、安定的な事業を営んでいる姿が見えてくる。こうした点をさらに確認するため、収益合計についてカーネル密度関数を示したものが図表 13 および図表 14 である。図表 13 は収益合計そのものの密度関数であり、図表 14 は収益合計の自然対数値の密度関数である。これらの図をみると、その他企業の場合は収益の小さな企業と大きな企業が共に多く、社会的企業は分布の中央に集中していることが見て取れる。

社団・財団・NPO 法人といった非営利法人についてみると、平均値および中央値のいずれでみても、社会的企業の方が規模が大きい傾向にある。中央値でみると、それらの差はすべて統計的に有意である。非営利法人の場合、社会的事業を行うことで団体の事業性を高めることにより、組織の規模が大きくなり、安定的な収益基盤が確保されと考えられる。

(4) 有給職員数

中小企業の有給職員数については、収益とほぼ同様の傾向が確認できる。すなわち、平均値でみると社会的企業の方がその他企業よりも規模が小さいものの、中央値では社会的企業の方が大きく（有給職員数のみ）、標準偏差も小さい。平均値や中央値の差は統計的に有意ではないが、標準偏差の差は統計的に有意である。収益合計と同様に、有給職員数についてカーネル密度関数を描いたものが図表 15 および図表 16 である。これらの分布をみると、社会的企業の場合、分布が中央に集中するとともに、分布のピークはより大きな水準にあることが分かる。収益に関する分布とあわせて考えると、社会的企業はより労働集約度が高く、雇用の受け皿となっていることが示唆される。

社団・財団・NPO 法人といった非営利法人についても、収益とほぼ同様の傾向が確認できる。すなわち、社会的企業の方が平均値および中央値のいずれでみても、有給職員数が多い傾向にある。中央値についてみると、すべて統計的に有意な差が確認できる。

(5) 労働生産性

労働生産性の分子は生産額、分母は労働投入量となるが、それぞれの指標は図表 9 のいずれかを採用した（合計で生産額 4 パターン×労働投入量 2 パターン＝8 パターン）。複数の指標を検討するのは、松永（2009）²が指摘するように、社会的企業の主たる目的は利益ではなく社会課題の解決であるため、単一の指標で生産性を測定することが困難だと考えられるためである。

図表 10～図表 12 の「労働生産性」には、上段に生産額の指標（収益合計、事業収益、自主事業収益、利益）、下段に労働投入量の指標（常勤有給職員数、有給職員数）を示している。

図表 9 労働生産性の指標

生産額の指標（分子）	労働投入量の指標（分母）
・ 収益合計 ・ 事業収益 ・ 自主事業収益 ・ 利益（＝収益合計－費用合計）	・ 常勤有給職員数 ・ 有給職員数

中小企業について労働生産性をみると、平均値ではその他企業の方が労働生産性が高い傾向にある。しかし、中央値でみると、逆に社会的企業の方が労働生産性が高く、標準偏差が小さい。中央値の差と標準偏差の差については、全体的に統計的に有意である。労働生産

² 松永佳甫（2009）「社会的企業の理論・実証分析」大阪商業大学論集 第4巻第3号

性の分子を収益合計、分母を常勤有給職員数とした労働生産性について、カーネル密度関数を描いたものが図表 17 および図表 18 である。これらの分布をみると、社会的企業の場合、分布のピークが高い水準にあると共に、分布が中央に集中している傾向があることが分かる。社会的企業は、安定して高い生産性を示しているケースが多いことが示唆される。

非営利法人については、平均値および中央値のいずれでみても、社会的企業の方が労働生産性が高い傾向が確認できる。加えて、社会的企業は標準偏差が小さい傾向にある。以上から、非営利法人の場合、社会的企業の方が平均的な生産性水準と事業の安定性の双方が高いことが分かる。

このように社会的企業の場合、全体的に生産性が高くなる傾向が確認できる。社会的企業で働いている人は、実際の労働対価にプラスして働きがいを求めるため、賃金以上の労働生産性を発揮している可能性があると考えられる。

図表 10 社会的企業とその他企業の特性比較（平均値）

組織形態	社会的企業	事業 年数	代表者 女性 割合	収益 合計 (万円)	事業 収益 (万円)	有給 職員数 (人)	常勤 有給 職員数 (人)	労働生産性(万円)							
								収益合計		事業収益		自主事業収益		利益	
								常勤 有給 職員	有給 職員	常勤 有給 職員	有給 職員	常勤 有給 職員	有給 職員	常勤 有給 職員	有給 職員
中小企業	社会的企業	25.1	10.3%	24,776	24,194	39.0	23.0	1,477	1,228	1,438	1,185	996	866	23	132
	その他企業	24.1	10.6%	26,911	25,681	44.1	28.4	1,509	1,157	1,383	1,036	1,026	768	87	82
	差の検定(p値)	0.454	0.921	0.721	0.802	0.434	0.165	0.929	0.826	0.871	0.624	0.925	0.736	0.838	0.850
一般社団法人	社会的企業	33.6	0.0%	37,880	33,422	31.7	28.1	1,766	1,613	1,388	1,283	1,065	981	271	242
	その他企業	34.5	1.4%	45,148	14,774	12.4	10.8	2,272	1,925	1,117	930	384	283	-25	-54
	差の検定(p値)	0.656	0.158	0.796	0.299	0.338	0.346	0.177	0.349	0.408	0.234	0.001	0.000	0.184	0.141
一般財団法人	社会的企業	31.5	8.7%	179,942	171,684	90.8	84.3	2,361	1,927	2,089	1,717	1,762	1,438	313	241
	その他企業	31.3	4.2%	43,432	32,260	38.2	30.0	2,688	1,975	1,288	793	857	467	56	51
	差の検定(p値)	0.912	0.328	0.211	0.187	0.235	0.219	0.632	0.934	0.100	0.019	0.073	0.017	0.258	0.259
公益社団法人	社会的企業	28.6	5.7%	27,628	23,682	15.0	10.4	3,382	2,712	2,898	2,298	1,940	1,527	-6	-4
	その他企業	29.4	9.0%	20,636	11,336	10.2	7.0	3,735	2,776	2,157	1,617	553	363	41	384
	差の検定(p値)	0.489	0.199	0.043	0.000	0.048	0.011	0.540	0.875	0.138	0.071	0.000	0.000	0.799	0.269
公益財団法人	社会的企業	32.0	6.0%	137,559	129,538	52.8	40.7	6,718	6,010	6,375	5,746	5,468	4,889	818	625
	その他企業	27.8	5.5%	39,735	29,277	24.1	17.6	3,326	2,331	1,318	986	468	273	-305	100
	差の検定(p値)	0.000	0.877	0.001	0.001	0.039	0.061	0.035	0.010	0.001	0.001	0.001	0.001	0.158	0.347
NPO法人	社会的企業	8.0	.	2,885	2,557	7.7	3.3	1,023	562	888	480	494	265	146	78
	その他企業	7.4	.	3,372	1,554	7.2	3.0	809	476	468	211	319	129	90	55
	差の検定(p値)	0.000	.	0.637	0.000	0.198	0.105	0.001	0.107	0.000	0.000	0.000	0.000	0.004	0.193

(注) 中小企業、一般社団法人、一般財団法人、公益社団法人、公益財団法人の事業年数は、アンケートにおける事業年数の回答（9つの選択肢からの回答）の中央値を用いて算出している。

「差の検定」は平均値の差の検定の p 値（両側）であり、グレー地は平均値の差が 10%水準で統計的に有意な結果を表している。図表 11 で示されている通り、等分散が成り立たないケースが多いため、Welch 検定を行っている。

図表 11 社会的企業とその他企業の特性比較（標準偏差）

組織形態	社会的企業	事業 年数	代表者 女性 割合	収益 合計 (万円)	事業 収益 (万円)	有給 職員数 (人)	常勤 有給 職員数 (人)	労働生産性(万円)							
								収益合計		事業収益		自主事業収益		利益	
								常勤 有給 職員	有給 職員	常勤 有給 職員	有給 職員	常勤 有給 職員	有給 職員	常勤 有給 職員	有給 職員
中小企業	社会的企業	12.7	30.5%	52,863	52,466	57.1	30.3	2,856	2,797	2,806	2,719	2,627	2,594	2,147	1,756
	その他企業	12.4	30.8%	71,458	70,453	82.4	57.5	4,346	3,739	3,861	3,184	3,680	3,009	4,507	4,269
	差の検定(p値)	0.742	0.922	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.051	0.000	0.067	0.000	0.000
一般社団法人	社会的企業	12.0	0.0%	118,464	110,619	128.2	116.7	1,148	1,042	1,009	962	1,097	1,039	917	859
	その他企業	9.7	11.8%	252,218	58,694	29.5	27.9	3,502	3,276	3,055	2,870	944	645	1,788	1,653
	差の検定(p値)	0.072		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.229	0.000	0.000	0.000
一般財団法人	社会的企業	12.2	28.5%	725,918	702,996	290.1	289.8	2,559	2,520	2,442	2,399	2,597	2,510	970	678
	その他企業	11.4	20.2%	131,568	107,304	115.1	100.6	5,721	4,795	3,144	1,355	3,113	1,197	1,720	1,417
	差の検定(p値)	0.548	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.066	0.000	0.186	0.000	0.000	0.000
公益社団法人	社会的企業	10.5	23.3%	31,273	27,831	25.5	13.9	2,334	1,911	2,156	1,690	2,256	1,884	900	876
	その他企業	12.6	28.7%	40,012	30,110	23.0	12.6	8,260	5,912	7,041	5,485	1,947	858	2,587	5,323
	差の検定(p値)	0.010	0.004	0.001	0.266	0.122	0.168	0.000	0.000	0.000	0.000	0.040	0.000	0.000	0.000
公益財団法人	社会的企業	9.1	23.8%	251,492	247,102	123.0	110.6	13,047	12,274	12,939	12,155	12,953	12,130	5,834	4,919
	その他企業	11.5	22.8%	130,441	128,153	49.3	32.9	10,099	5,460	5,801	4,903	3,152	1,424	7,494	1,773
	差の検定(p値)	0.011	0.607	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.010	0.000
NPO法人	社会的企業	3.7		6,420	5,739	22.4	12.5	1,473	891	1,230	772	956	576	681	435
	その他企業	3.8		100,511	6,589	17.7	8.5	3,430	3,553	595	387	453	194	691	1,097
	差の検定(p値)	0.004		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.508	0.000

(注) 中小企業、一般社団法人、一般財団法人、公益社団法人、公益財団法人の事業年数は、アンケートにおける事業年数の回答（9つの選択肢からの回答）の中央値を用いて算出している。

「差の検定」は等分散の検定の p 値（両側）であり、グレー地は 10%水準で統計的に有意な結果を表している。

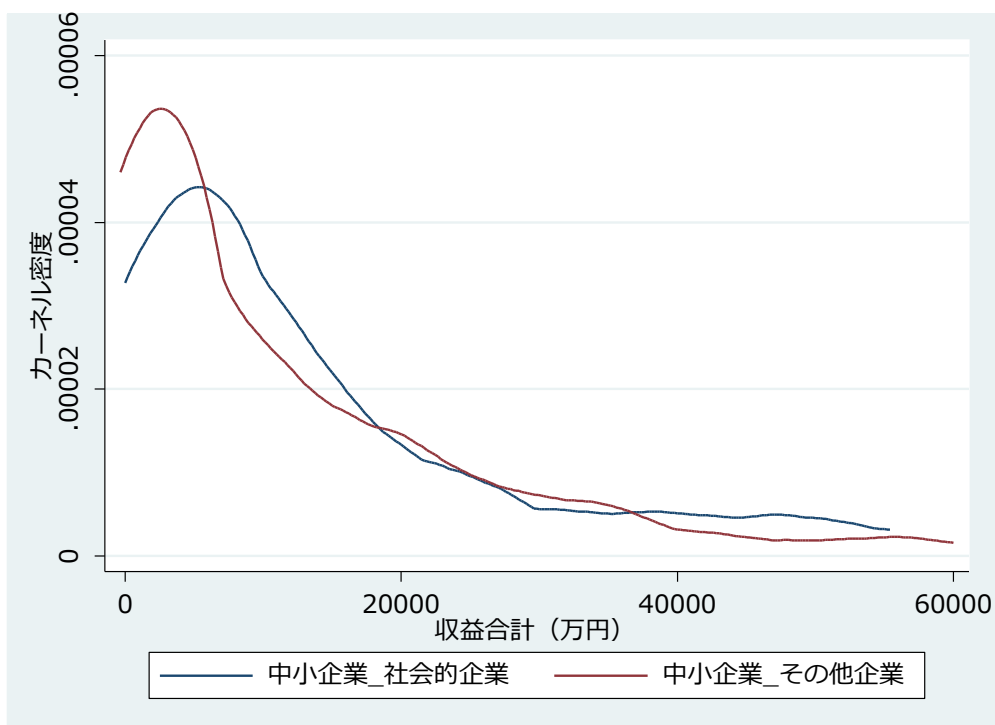
図表 12 社会的企業とその他企業の特性比較（中央値）

組織形態	社会的企業	事業 年数	代表者 女性 割合	収益 合計 (万円)	事業 収益 (万円)	有給 職員数 (人)	常勤 有給 職員数 (人)	労働生産性(万円)							
								収益合計		事業収益		自主事業収益		利益	
								常勤 有給 職員	有給 職員	常勤 有給 職員	有給 職員	常勤 有給 職員	有給 職員	常勤 有給 職員	有給 職員
中小企業	社会的企業	25.0	0.0%	9,037	8,900	20.0	11.0	848	639	834	624	126	90	66	39
	その他企業	25.0	0.0%	8,000	7,129	17.0	12.0	680	438	641	423	213	163	24	16
	差の検定(p値)	0.459	0.921	0.165	0.097	0.480	0.857	0.065	0.094	0.038	0.057	0.821	0.655	0.152	0.070
一般社団法人	社会的企業	40.0	0.0%	9,274	7,392	6.0	5.0	1,365	1,305	938	967	818	756	23	26
	その他企業	40.0	0.0%	4,770	953	4.0	3.0	1,242	1,034	341	301	22	22	14	8
	差の検定(p値)	0.762	0.441	0.017	0.000	0.071	0.044	0.346	0.102	0.000	0.000	0.000	0.000	0.522	0.345
一般財団法人	社会的企業	35.0	0.0%	17,834	16,241	14.5	10.0	1,630	1,330	1,391	1,012	1,098	851	9	3
	その他企業	35.0	0.0%	6,825	1,638	5.0	3.0	1,330	897	598	367	141	67	1	0
	差の検定(p値)	0.833	0.242	0.001	0.000	0.003	0.002	0.096	0.060	0.000	0.000	0.000	0.000	0.104	0.062
公益社団法人	社会的企業	25.0	0.0%	19,011	16,122	8.0	6.0	3,066	2,484	2,596	2,107	1,358	954	1	1
	その他企業	35.0	0.0%	6,343	1,264	4.0	3.0	1,670	1,320	385	234	74	49	6	4
	差の検定(p値)	0.050	0.216	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.999	0.930
公益財団法人	社会的企業	35.0	0.0%	31,557	28,377	18.5	13.0	1,829	1,288	1,497	1,066	976	585	32	3
	その他企業	25.0	0.0%	8,981	927	6.0	4.5	1,491	1,100	324	185	24	9	0	1
	差の検定(p値)	0.002	0.874	0.000	0.000	0.000	0.000	0.017	0.020	0.000	0.000	0.000	0.000	0.160	0.248
NPO法人	社会的企業	8.0	.	888	750	2.0	0.0	694	329	605	292	219	94	7	2
	その他企業	8.0	.	297	11	1.0	0.0	605	274	367	120	113	33	3	1
	差の検定(p値)	0.000	.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.021	0.037

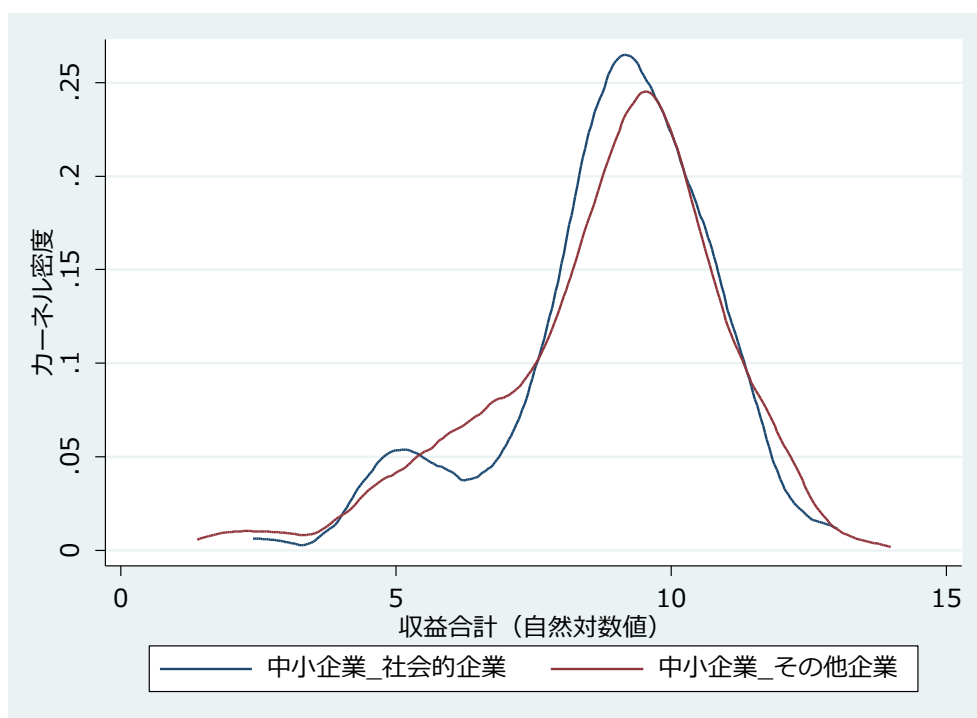
(注) 中小企業、一般社団法人、一般財団法人、公益社団法人、公益財団法人の事業年数は、アンケートにおける事業年数の回答（9つの選択肢からの回答）の中央値を用いて算出している。

「差の検定」は中央値の差の検定（Mann-Whitney-Wilcoxon 検定）の p 値（両側）であり、グレー地は中央値の差が 10%水準で統計的に有意な結果を表している。

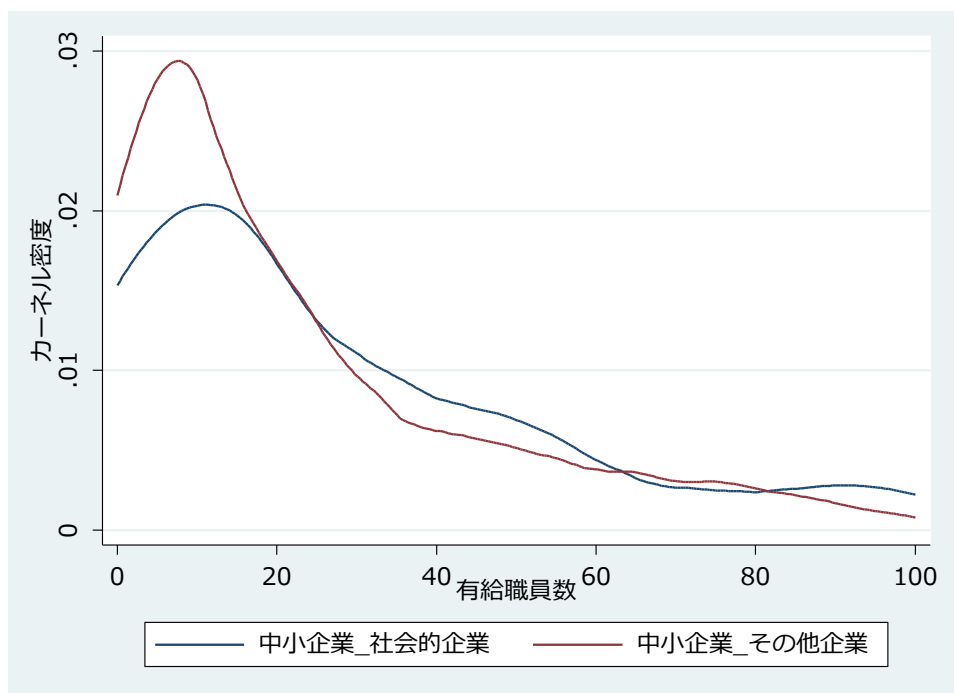
図表 13 社会的企業とその他企業の収益合計のカーネル密度関数
(中小企業・収益合計)



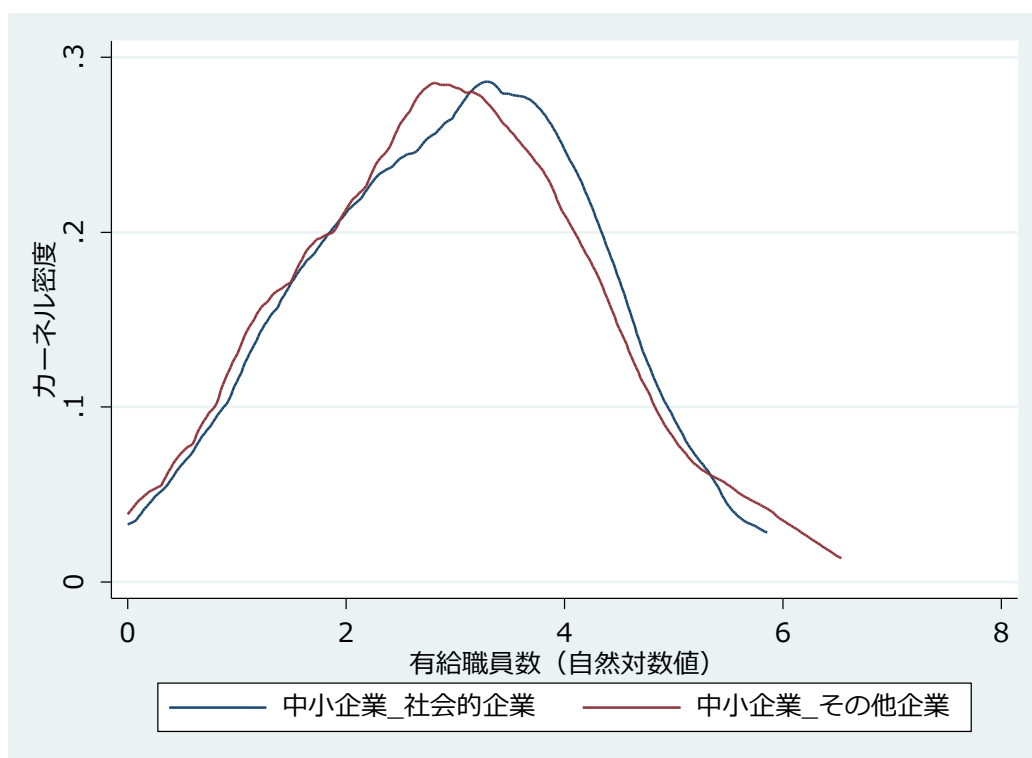
図表 14 社会的企業とその他企業の収益合計のカーネル密度関数
(中小企業・収益合計の自然対数値)



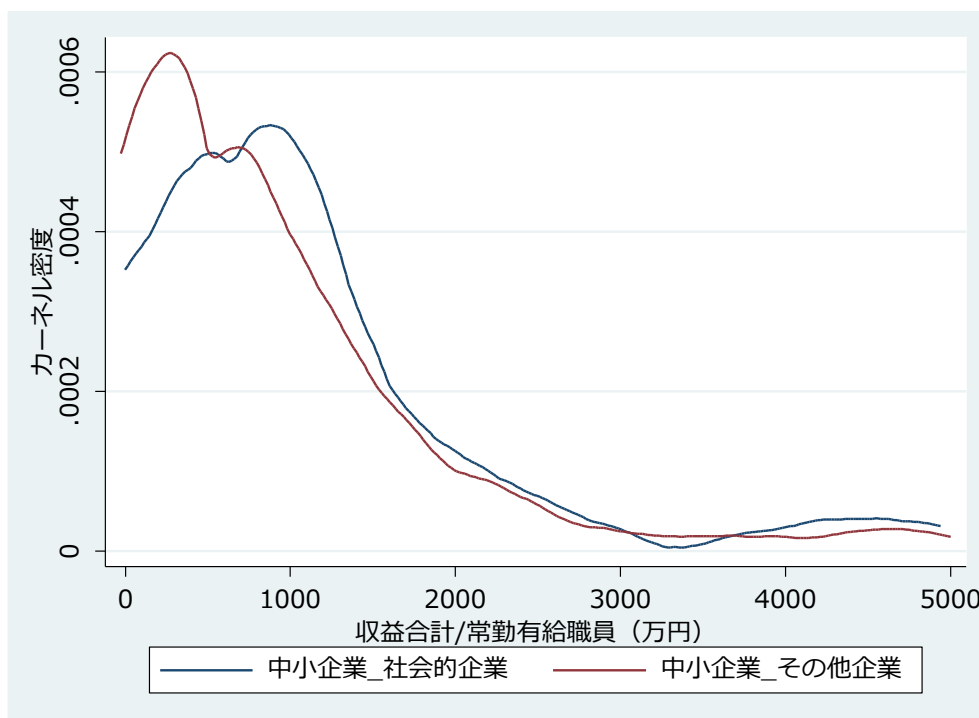
図表 15 社会的企業とその他企業の有給職員数のカーネル密度関数
(中小企業・有給職員数)



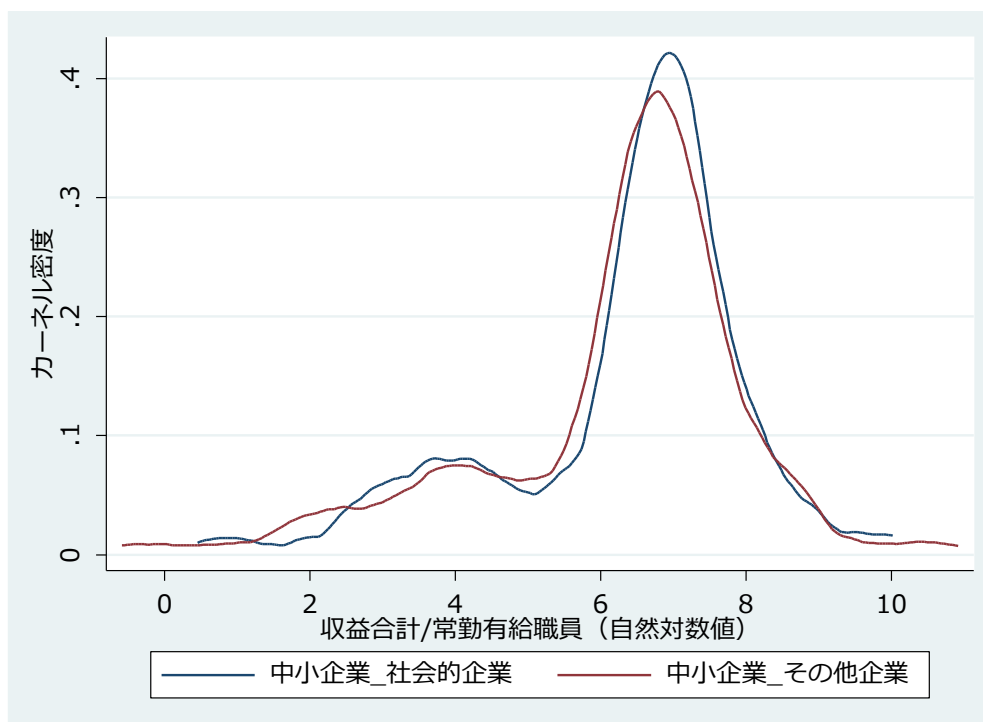
図表 16 社会的企業とその他企業の有給職員数のカーネル密度関数
(中小企業・有給職員数の自然対数値)



図表 17 社会的企業とその他企業の労働生産性のカーネル密度関数
(中小企業・収益合計/常勤有給職員数)



図表 18 社会的企業とその他企業の労働生産性のカーネル密度関数
(中小企業・収益合計/常勤有給職員数の自然対数値)



(6) 代表者の年齢

代表者の年齢分布を示したものが図表 19 である。なお、代表者の年齢は昨年度実施したアンケート調査のみで調査している項目であるため、NPO 法人については分からない。

中小企業の社会的企業の場合、50 代までで過半数（53.3%）を占めている一方で、その他企業の場合は 47.3%となっており、社会的企業の代表者（経営者）の方が若い傾向にある。逆に非営利法人の代表者は、社会的企業の方が全体的に年齢が高い傾向にある。

図表 19 社会的企業とその他企業の特性比較（代表者の年齢分布）

組織形態	社会的企業	20代以下	30代	40代	50代	60代	70代	合計
中小企業	社会的企業	0.0	6.5	18.7	28.0	33.6	13.1	100.0
	その他企業	0.2	5.5	16.5	25.2	36.8	15.9	100.0
一般社団法人	社会的企業	0.0	0.0	0.0	2.4	42.9	54.8	100.0
	その他企業	0.0	0.7	2.1	20.0	47.9	29.3	100.0
一般財団法人	社会的企業	0.0	0.0	6.5	13.0	37.0	43.5	100.0
	その他企業	0.0	0.0	1.4	12.7	52.8	33.1	100.0
公益社団法人	社会的企業	0.0	0.6	0.6	8.1	37.9	52.9	100.0
	その他企業	0.0	2.0	2.3	16.4	41.0	38.3	100.0
公益財団法人	社会的企業	0.0	0.0	1.2	14.3	41.7	42.9	100.0
	その他企業	0.0	0.0	1.7	10.5	45.9	42.0	100.0

(7) 有給職員を増やす計画

有給職員を増やす計画があるかどうかの設問の回答を整理したものが図表 20 である。この設問についても昨年度実施したアンケート調査のみで調査している項目であるため、NPO 法人については分からない。

結果をみると、組織形態を問わず、社会的企業の方が有給職員の増員意欲が高いことが分かる。特に中小企業および公益社団・財団法人では、有給職員を「増やす計画が具体的にあり」という回答がかなり高くなっている。図表 21 は独立性の検定（Pearson のカイ 2 乗検定）の結果を示したもののだが、中小企業と公益財団法人については、社会的企業の方が雇用を増やす意欲が高いという結果が統計的にも有意に裏付けられている。

図表 20 社会的企業とその他企業の特性比較（有給職員を増やす計画の割合）

組織形態	社会的企業	増やす 計画が 具体的 にある	増や したい が、具 体的な 計画は ない	増やし たくない	合計
中小企業	社会的企業	43.4	41.5	15.1	100.0
	その他企業	26.9	46.4	26.7	100.0
一般社団法人	社会的企業	7.3	46.3	46.3	100.0
	その他企業	8.5	36.9	54.6	100.0
一般財団法人	社会的企業	6.5	54.4	39.1	100.0
	その他企業	5.8	37.7	56.5	100.0
公益社団法人	社会的企業	11.6	56.7	31.8	100.0
	その他企業	7.2	56.0	36.8	100.0
公益財団法人	社会的企業	17.9	56.0	26.2	100.0
	その他企業	9.5	45.4	45.1	100.0

図表 21 有給職員を増やす計画の割合に関する独立性の検定（Pearson のカイ 2 乗検定）

組織形態	統計値	p値
中小企業	13.4	0.001
一般社団法人	1.2	0.550
一般財団法人	4.3	0.115
公益社団法人	2.9	0.233
公益財団法人	11.8	0.003

(8) クロス集計結果からのまとめ

以上のクロス集計結果の内容をまとめると、図表 22 のような結果となる。

中小企業の場合、企業規模を平均値でみるとその他企業の方が大きい統計的には有意ではなく、中央値でみると社会的企業の方が規模が大きく、標準偏差が小さい。また有給職員数については、社会的企業の方が全体的に多くなっている。社会的企業はその他企業と比較して事業の安定性が高く、雇用の受け皿となっていることが示唆される。労働生産性をみると、中央値では社会的企業の方が生産性が高く、標準偏差が小さい。また、社会的企業の方が職員増加意欲の高い企業が多い。

非営利法人の場合、社会的企業の方が規模が大きく生産性も高い。非営利法人の場合、社会的事業を行うことで団体の事業性を高めることにより、組織の規模が大きくなり、安定的な収益基盤が確保されと考えられる。有給職員の増加意欲についても、社会的企業の方が高くなっている。

図表 22 クロス集計結果からのまとめ

	規模		生産性	その他
	収益	雇用		
中小企業	・社会的企業の方が中央値は大きく、標準偏差は小さい。 ・平均値でみると、その他企業の方が大きいですが、統計的には有意ではない。 →社会的企業は安定性が高く、平均的な規模も大きい。	・社会的企業の方が中央値は大きく、標準偏差は小さい。 ・平均値でみると、その他企業の方が大きいですが、統計的には有意ではない。 →社会的企業は安定性が高く、平均的な規模も大きい。その他企業に比べると雇用の受け皿となっている。	・社会的企業の方が中央値は大きく、標準偏差は小さい。 →社会的企業は、平均的な生産性が高く安定性も高い。	・社会的企業の方が、雇用を増やす意欲が統計的に有意に高い。 →社会的企業は、雇用を増やす意欲も有意に高い。
非営利法人	・社会的企業の方が、平均値・中央値が高い傾向にある。 →事業性を高めることによって、規模が大きくなる傾向にある。	・社会的企業の方が、平均値・中央値が高い傾向にある。 →事業性を高めることによって、規模が大きくなる傾向にある。	・社会的企業の方が、平均値・中央値が高い傾向にある。 →事業性を高めることによって、生産性が高くなる傾向にある。	・社会的企業の方が、雇用を増やす意欲が若干高い傾向。 →事業性を高めることによって、雇用増加意欲が高まる傾向にある。

3. 回帰分析による検証

(1) 社会的企業の決定要因分析

どういった企業が社会的企業になりえるのかの決定要因を分析する。分析は、社会的企業の場合に1、そうではない場合に0となるダミー変数（社会的企業ダミー）を被説明変数とした以下のような式を推定することによって行う。分析手法は、質的従属変数の分析でよく用いられるプロビットを利用する。なお以下の式の「F」は「関数」を表しており、「ln」は自然対数を表している。組織形態別（中小企業、社団・財団、NPO 法人）の違いをみるため、各変数は組織形態ダミーとの交差項を用いて分析を行っている。

$$\text{社会的企業ダミー} = F(\text{組織形態、事業年数、ln 収益合計、有給職員ありダミー、} \\ \text{ln 有給職員数、産業ダミー、活動分野ダミー})$$

プロビット推定の限界効果（説明変数が1単位増加した時に、社会的企業になる確率がどの程度高まるか）を示したものが図表 23 である。推定(1)は組織形態ダミーのみを用いた推定であり、推定(2)は組織形態ダミーに加えて、事業年数、ln 収益合計、有給職員ありダミー、ln 有給職員数に回帰したものである。推定(3)はさらに産業ダミー（中小企業のみ）を追加したものである。組織形態ダミーの基準は中小企業である。

推定(1)をみると、社団・財団ダミーと NPO 法人ダミーが共にプラスで有意な推定値になっており、中小企業と比較すると、これらの法人では社会的企業となる確率が 12%ほど高くなることが分かる。

しかしながら推定(2)で収益規模や職員数などの組織属性を加味すると、社団・財団ダミーはマイナスで有意な推定値になっており、NPO 法人ダミーの係数は有意ではなくなっている。つまり、推定(1)からは組織形態ごとに社会的企業となる確率が異なっていることが示唆されるが、これは収益規模や職員数等の違いに起因するものであり、組織形態の違いに由来するものではないと考えられる。事業年数についてみると、NPO 法人ダミーとの交差項の係数のみが統計的に有意にプラスで推定されている。つまり NPO 法人の場合、事業年数が長くなるほど社会的企業となる確率が高くなり、仮に事業年数が 10 年長くなると、社会的企業となる確率が 4.85%上昇する。収益合計についてみると、社団・財団ダミーおよび NPO 法人ダミーの係数が共にプラスで有意になっている。非営利法人の場合、事業性を高めることによって収益基盤を確立することが、社会的企業になる確率を高めているものと考えられる。一方で中小企業の場合は、収益規模が社会的企業になるかどうかの確率には影響を与えていない。営利法人の場合、そもそも事業性の高い活動を展開しているため、収益規模の多寡は社会的企業になるかどうかとはあまり関係していないと考えられる。有給職員ダミーや有給職員数の係数は全体的に統計的に有意な結果とはなっていないが、NPO 法人の場合、有給職員が多い事業者は社会的企業となる確率が低くなる傾向が確認できる。

産業ダミーを加えた推定(3)についてみると、基準となるその他産業と比較して、「教育、

学習支援業」の係数のみプラスで有意に推定されている。中小企業のなかでは、「教育，学習支援業」である場合は、社会的企業である確率が 24.0%高くなる。こうした産業はそもそも社会性が高く、結果として社会的企業となる確率が高いと考えられる。

図表 23 社会的企業の決定要因分析（限界効果）

変数		(1)	(2)	(3)
組織形態	社団・財団ダミー	0.119*** (0.0280)	-0.321*** (0.0513)	-0.309*** (0.0583)
	NPO法人ダミー	0.120*** (0.0183)	-0.0359 (0.171)	0.00593 (0.163)
事業年数	× 中小企業ダミー		0.00202 (0.00174)	6.76e-05 (0.00207)
	× 社団・財団ダミー		-0.000277 (0.00122)	-0.000277 (0.00122)
	× NPO法人ダミー		0.00485*** (0.00120)	0.00484*** (0.00120)
ln収益合計	× 中小企業ダミー		0.00324 (0.0120)	0.00388 (0.0125)
	× 社団・財団ダミー		0.0805*** (0.0129)	0.0804*** (0.0129)
	× NPO法人ダミー		0.0444*** (0.00281)	0.0444*** (0.00281)
有給職員ダミー	× 中小企業ダミー		0.0281 (0.142)	0.0510 (0.140)
	× 社団・財団ダミー		0.0408 (0.0762)	0.0408 (0.0762)
	× NPO法人ダミー		0.0137 (0.0132)	0.0137 (0.0132)
ln有給職員数	× 中小企業ダミー		-0.00438 (0.0189)	0.00262 (0.0220)
	× 社団・財団ダミー		-0.0200 (0.0154)	-0.0200 (0.0154)
	× NPO法人ダミー		-0.0633*** (0.00538)	-0.0633*** (0.00538)
産業ダミー	不動産業			0.0682 (0.0916)
	飲食店, 宿泊業			0.0246 (0.0959)
	医療, 福祉			-0.0654 (0.0764)
	教育, 学習支援業			0.240*** (0.0829)
	サービス業(その他)			-0.0527 (0.0753)
観測数		12,889	12,889	12,889
対数尤度		-7877	-7672	-7659
擬似決定係数		0.0023	0.0276	0.0290
LR検定統計値		35.84	435.8	457.5
LR検定統計p値		0.000	0.000	0.000

カッコ内は標準誤差

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

組織形態ダミーの基準は中小企業

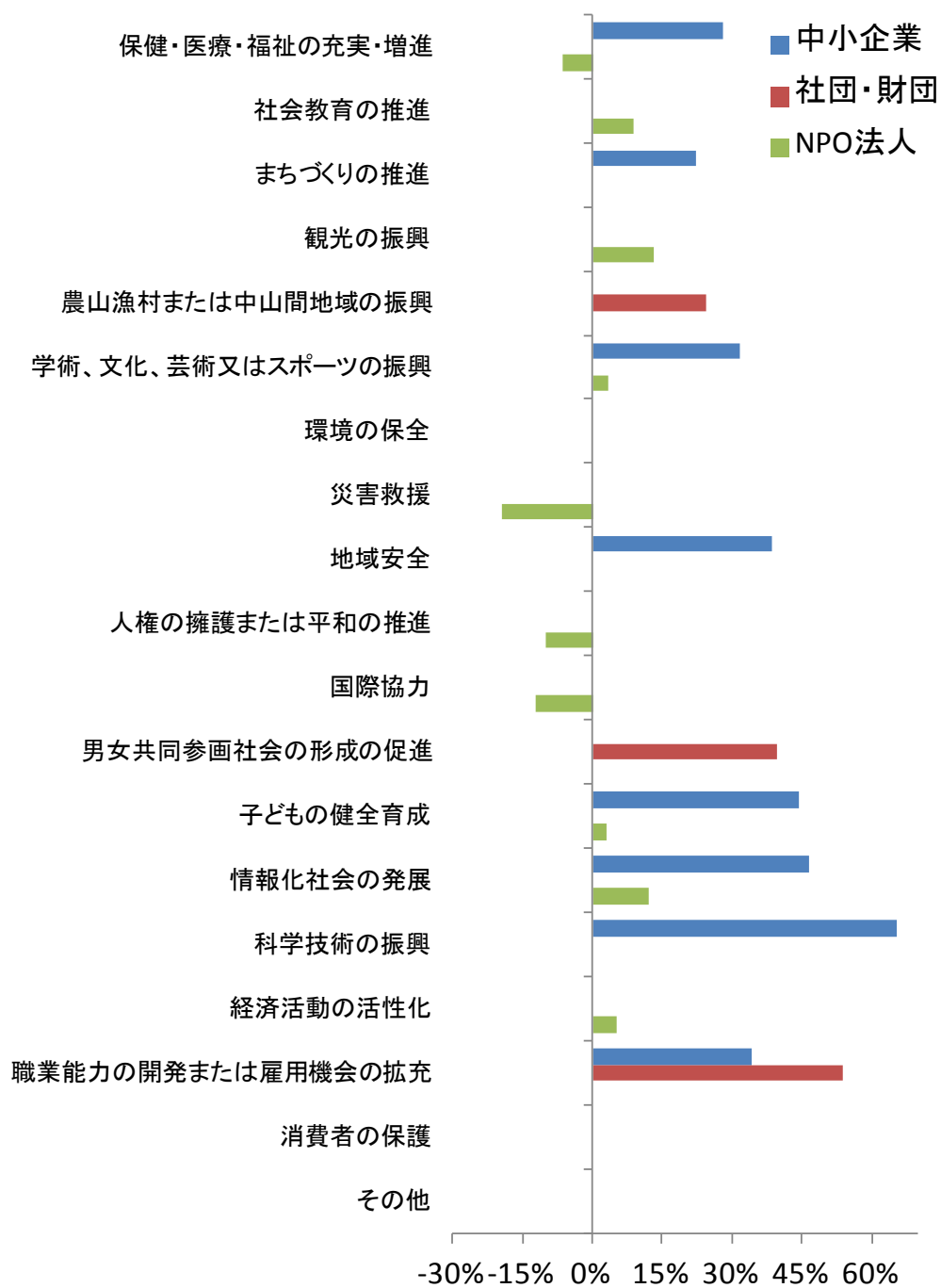
産業ダミーの基準はその他産業

図表 23 の推定(3)に主活動分野ダミーを加味して推定し、主活動分野ダミーの係数をグラフ化したものが図表 24 である。図表 24 では、有意水準 10%で統計的に有意な係数のみをグラフ化している。中小企業の場合、「保健・医療・福祉の充実・増進」、「まちづくりの推進」、「学術、文化、芸術又はスポーツの振興」、「地域安全」、「子どもの健全育成」、「情報化社会の発展」、「科学技術の振興」、「職業能力の開発または雇用機会の拡充」を主活動分野としている場合、社会的企業となる確率が高くなる。中小企業の場合、事業性は高いことが通常であるため、社会性の高い主活動分野の場合は社会的企業となる確率が高くなるものと考えられる。

社団・財団法人の場合、「農山漁村または中山間地域の振興」、「男女共同参画社会の形成の促進」、「職業能力の開発または雇用機会の拡充」を主活動分野としている場合、社会的企業となる確率が高くなる。こういった分野は事業性が高く、社会的企業となりやすいことが推察される。

NPO 法人の場合、「保健・医療・福祉の充実・増進」、「災害救援」、「人権の擁護または平和の推進」、「国際協力」などを主活動分野としている場合、社会的企業となる確率が低くなる。これらの分野は事業性が低いと考えられるため、社会的企業となる確率が低くなるものと推察される。一方、「社会教育の推進」、「観光の振興」、「学術、文化、芸術又はスポーツの振興」、「子どもの健全育成」、「情報化社会の発展」、「経済活動の活性化」を主活動分野としている場合、社会的企業となる確率が高くなるが、これはこうした分野の事業性の高さを反映したものだと考えられる。

図表 24 社会的企業の決定要因分析（主活動分野、限界効果）



(2) 社会的企業と企業特性の関係性：中小企業データを用いた分位点回帰分析

① 分析の枠組み

クロス集計でも確認されたように、中小企業の企業規模および生産性指標は、社会的企業の場合、中央値が高く、標準偏差が小さいことが確認された。ただしこうした傾向は、業種別に社会的企業の割合が異なるため、業種特性を反映してしまっただけの可能性がある。そこで以下では、回帰分析の枠組みを用いて、業種特性をコントロールした上でも上記の特性が確認できるかどうかを検証する³。

具体的には、中小企業データを用いて以下のような関数を推定する。

$$\text{被説明変数} = F(\text{社会的企業ダミー、産業ダミー})$$

被説明変数としては、規模を表す変数と生産性を表す変数の双方を用いる。規模変数としては、収益合計（万円）、事業収益（万円）、常勤有給職員数（人）、有給職員数（人）の4つを用いる。生産性変数としては、収益合計/常勤有給職員数、収益合計/有給職員数、事業収益/常勤有給職員数、事業収益/有給職員数の4つを用いる。

クロス集計で確認されたように、規模や生産性は、社会的企業か否かによって、平均値では統計的に有意な差が確認されなかったが、中央値や標準偏差では統計的に有意な差が確認された。そこで今回は、通常最小2乗法による推定に加えて、分位点回帰（Quantile Regression）による検証を行う。分位点回帰とは、被説明変数がある％点にあるときの説明変数の影響を推定する方法である。例えば10％点における分位点回帰の結果は、被説明変数が10％点（下位10％）にあるときに、説明変数が被説明変数にどういった影響を与えるのかを示している。また、通常最小2乗法の回帰分析は説明変数が被説明変数の平均値に与える影響を推定する方法だが、50％点における分位点回帰の結果は説明変数が被説明変数の中央値に与える影響を推定する方法であり、これはまさに図表10（平均値）と図表12（中央値）に対応している。

② 規模に対する影響

規模変数を被説明変数とした推定における社会的企業ダミーの係数を示したものが図表25である。表側は被説明変数であり、表頭は推定方法を表している。分位点回帰については、10％点、20％点、50％点、75％点、90％点の5つの推定結果を示している。

最小2乗法の推定結果をみると、社会的企業ダミーの係数はすべて統計的に有意ではない。図表10でも、社会的企業か否かで平均値の差は確認できなかったが、業種特性をコン

³ ボランティアを賃金ゼロの労働力だと捉えると、ボランティアの多い事業者ほど収益規模や生産性が高くなる可能性が考えられる。そのためボランティア数も加味した推定も行ったが、以降の結果に大きな違いは生まれなかった。これは中小企業の場合、そもそもボランティア数があまり多くないためだと考えられる。

トロールしたとしても、社会的企業か否かによって企業規模の平均値には違いがないことが確認できる。

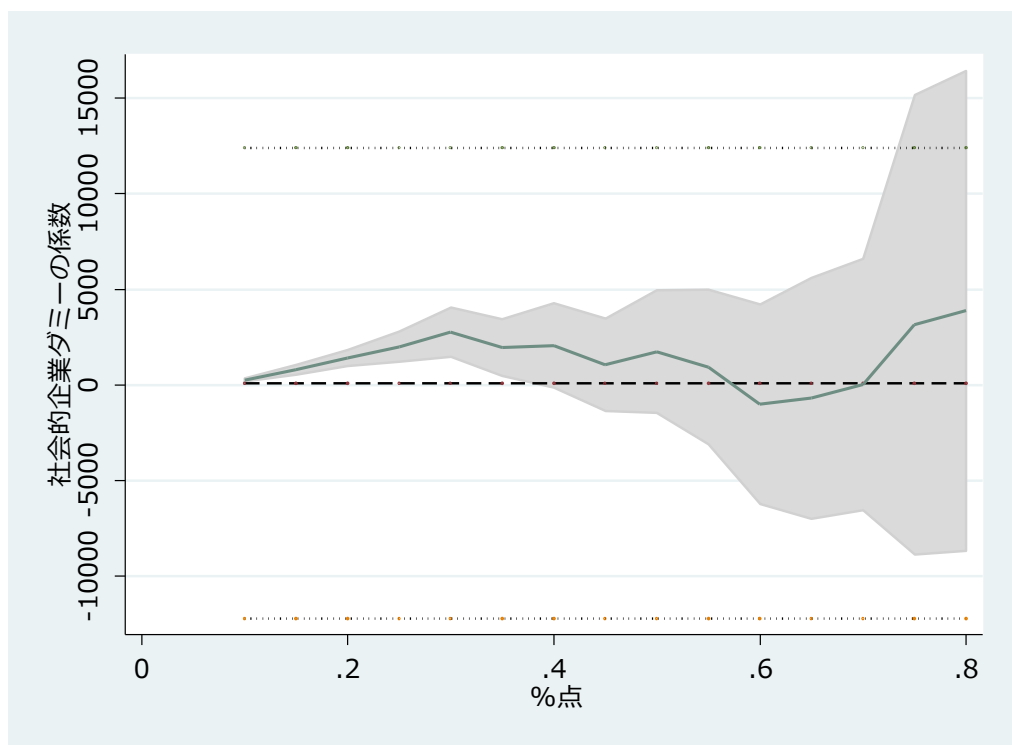
一方、分位点回帰の結果をみると、収益合計および事業収益については、10%点および25%点では統計的に有意にプラスとなっているが、50%点以上では有意ではない。つまり規模の小さな企業に着目すると、同じ業種であったとしても社会的企業の方が収益合計や事業収益が大きくなっている。その一方で、規模の大きな企業の場合、社会的企業であるか否かで企業規模に大きな違いは生まれていない。社会的企業の場合、収益合計や事業収益の標準偏差は小さくなっているが、これは社会的企業であることによって小規模企業の収益が高まっていることによるものと考えられる。収益合計および事業収益を被説明変数とした際の推定値を図で表したものが図表 26 および図表 27 である。図表をみると、規模の下位3分の1の企業については、社会的企業の方が収益が高いことが分かる。

常勤有給職員数および有給職員数については、いずれも統計的に有意な結果が得られていない。

図表 25 社会的企業ダミーが規模変数に与える影響の推定結果

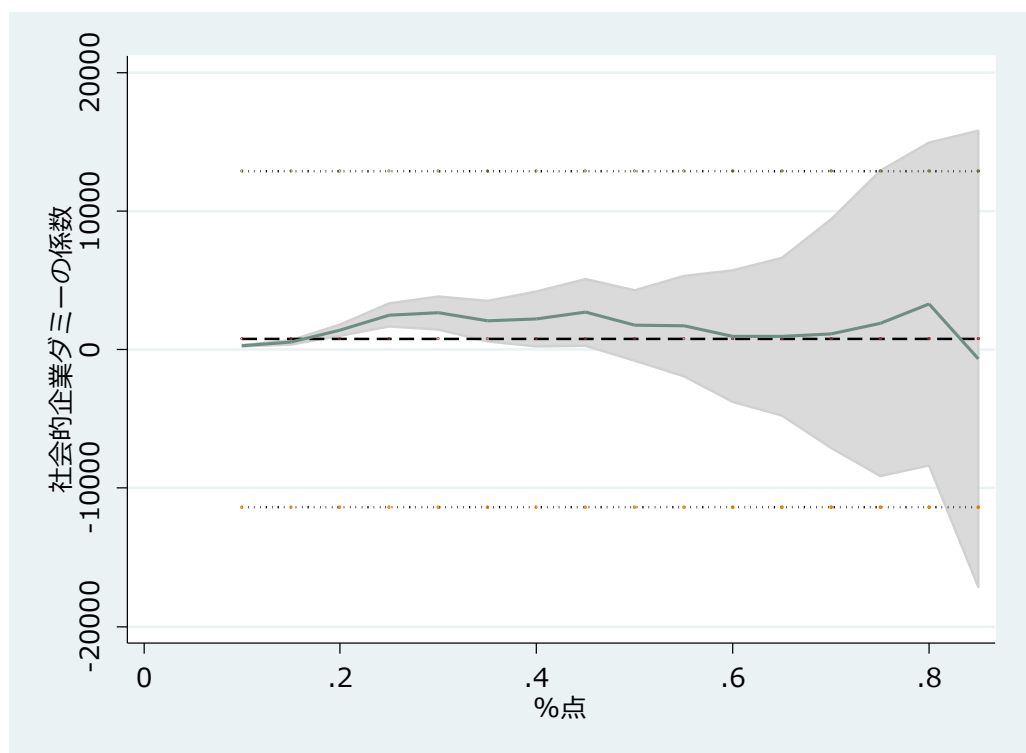
被説明変数	推定方法・%点					
	最小 2乗法	分位点回帰				
		10%点	25%点	50%点	75%点	90%点
収益合計	110.3 (7,471)	271* (157.8)	2,000*** (751.6)	1,753 (2,045)	3,143 (5,528)	-11,818 (24,085)
事業収益	756.5 (7,368)	271** (132.0)	2,500*** (715.3)	1,753 (1,937)	1,887 (5,633)	-9,378 (23,243)
常勤有給職員数	-2.415 (5.835)	0 (0.630)	1 (1.226)	1 (2.096)	2 (6.346)	6 (21.34)
有給職員数	-1.378 (8.441)	0 (0.955)	1 (1.601)	3 (3.139)	-3 (10.02)	3 (29.40)

図表 26 社会的企業ダミーが収益合計に与える影響



(注) 緑の線が分位点回帰の推定結果であり、グレー地は90%信頼区間。破線は最小2乗法による推定値であり、点線はその90%信頼区間。

図表 27 社会的企業ダミーが事業収益に与える影響



(注) 緑の線が分位点回帰の推定結果であり、グレー地は90%信頼区間。破線は最小2乗法による推定値であり、点線はその90%信頼区間。

③ 生産性に対する影響

規模変数を被説明変数とした推定における社会的企業ダミーの係数を示したものが図表 28 である。

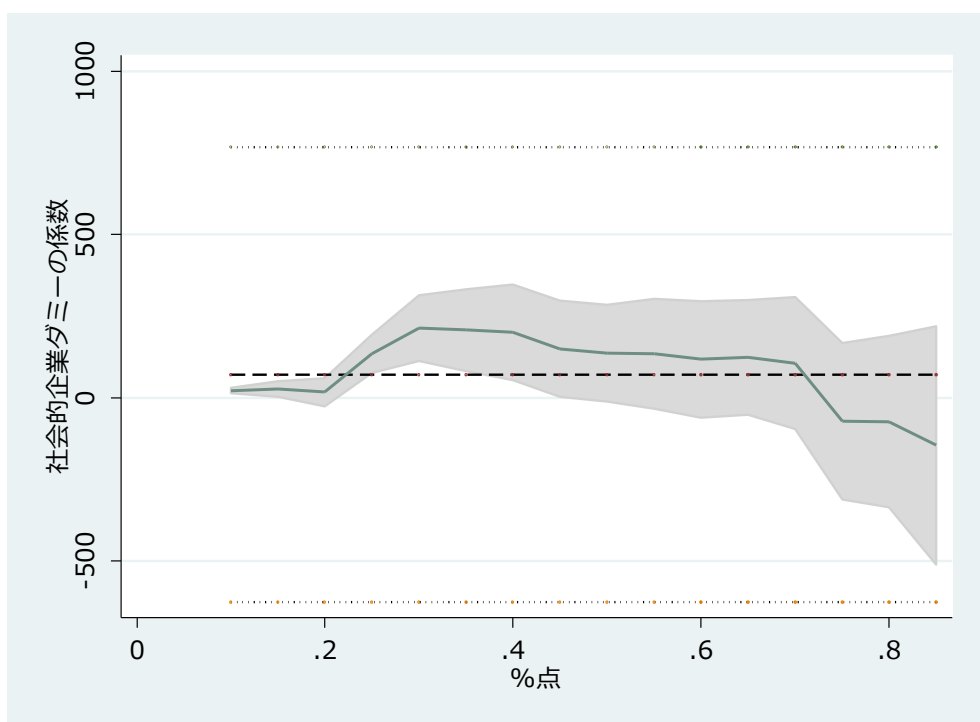
最小 2 乗法を用いた推定結果は、いずれも統計的に有意ではないが、事業収益を生産性の分子とした分位点回帰推定では、10%点・20%点で統計的に有意な結果が得られている。つまり生産性が相対的に低い企業については、同じ業種であったとしても社会的企業の方が生産性は高い。その一方で、生産性の高い企業については、社会的企業であるか否かで生産性に大きな違いは生まれていない。社会的企業の場合、生産性の標準偏差は小さくなっているが、これは社会的企業であることによって、下位企業の生産性が高まっていることによるものと解釈できる。

事業収益/常勤有給職員数と事業収益/有給職員数を被説明変数とした推定について、社会的企業ダミーの分位点回帰推定値を示したものが図表 29 および図表 30 である。下位 40% の企業に着目すると、社会的企業であることによって生産性が高まっていることが確認できる。

図表 28 社会的企業ダミーが生産性変数に与える影響の推定結果

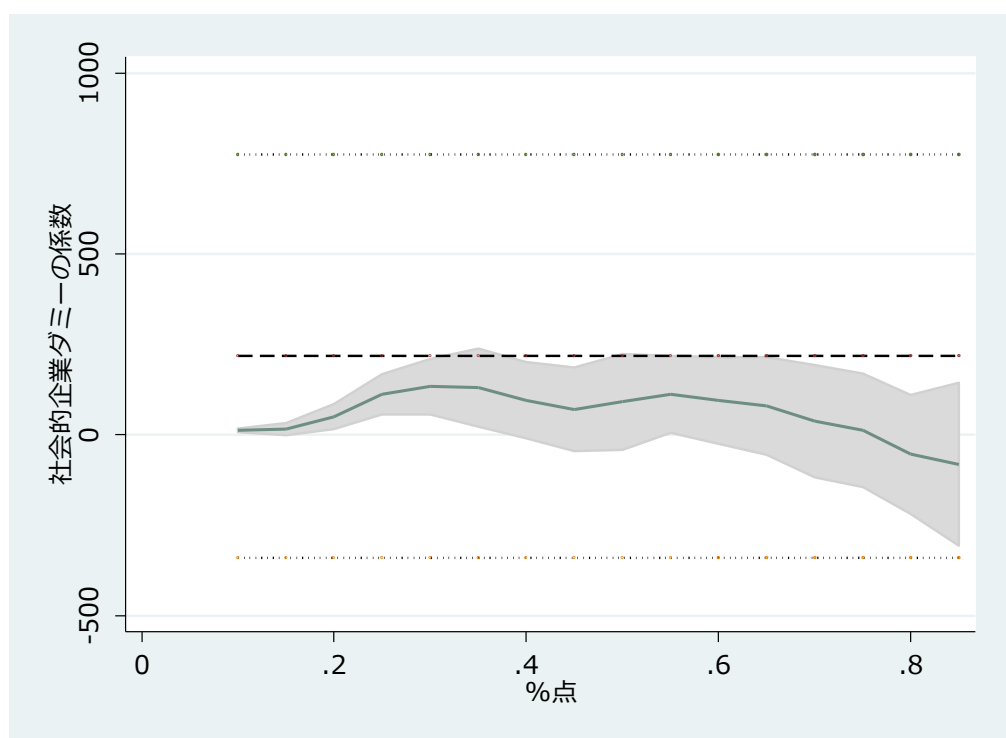
被説明変数	推定方法・%点					
	最小 2乗法	分位点回帰				
		10%点	25%点	50%点	75%点	90%点
収益合計/常勤有給職員数	-48.38 (469.0)	21.99 (15.66)	110.2 (98.91)	133.6 (138.6)	-72.01 (246.7)	-262.5 (948.4)
収益合計/有給職員数	116.6 (389.7)	12.23 (10.72)	60.57 (61.42)	91.28 (112.1)	11.96 (199.3)	-138.1 (501.9)
事業収益/常勤有給職員数	71.36 (422.9)	21.99* (12.64)	134.0 (86.70)	136.4 (126.9)	-62.50 (243.4)	-280.4 (645.1)
事業収益/有給職員数	217.7 (338.6)	12.08* (6.653)	111.8** (50.78)	91.25 (115.1)	12.33 (192.1)	-161.8 (493.3)

図表 29 社会的企業ダミーが事業収益/常勤有給職員数に与える影響



(注) 緑の線が分位点回帰の推定結果であり、グレー地は90%信頼区間。破線は最小2乗法による推定値であり、点線はその90%信頼区間。

図表 30 社会的企業ダミーが事業収益/有給職員数に与える影響



(注) 緑の線が分位点回帰の推定結果であり、グレー地は90%信頼区間。破線は最小2乗法による推定値であり、点線はその90%信頼区間。

(3) 雇用拡大意向に関する分析

図表 20 において、中小企業の場合は社会的企業の方が雇用拡大意向が強いことが確認されたが、事業年数や企業規模、生産性、業種特性といった要素をコントロールしたとしても、こうした結果が成り立つのか否かをプロビット分析によって検証する。推定する式は以下の通りである。ここで雇用拡大意向ダミーとは、アンケートにおいて「有給職員を増やす計画が具体的にある」とした企業で 1 となるダミー変数である。推定は、組織形態ごとに別々に行う。

$$\text{雇用拡大意向ダミー} = F(\text{社会的企業ダミー、事業年数、収益合計、有給職員数、事業収益/有給職員数、産業ダミー})$$

中小企業のデータを用いてプロビット推定を行い、限界効果（説明変数が 1 単位増加した時に、「有給職員を増やす計画が具体的にある」と回答する確率がどの程度高まるか）を示したものが図表 31 である。中小企業の場合、収益合計や有給職員数といった規模が大きくなると、雇用拡大意向が高まることが分かる。しかしこれらの要因をコントロールしたとしても、社会的企業の場合は雇用拡大意向が 20%ほど高くなることが分かる。

図表 31 雇用拡大意向の決定要因分析（限界効果）

	(1) 中小企業
社会的企業ダミー	0.204*** (0.0562)
事業年数	-0.00280 (0.00180)
収益合計	7.19e-07* (4.37e-07)
有給職員数	0.000536* (0.000285)
事業収益/有給職員数	-3.90e-06 (8.33e-06)
観測数	
対数尤度	-338.9
擬似決定係数	0.0878
LR検定統計値	65.22
LR検定統計p値	0.000

カッコ内は標準誤差

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

産業ダミーを考慮しているが、表からは除外している

