

キャリア満足に関する研究 — 家族要因の調整効果に注目して —

キャリアデザイン学部キャリアデザイン学科4年
黒田 直由奈・矢沢 めい・土橋 真奈・崔 淳貴

《論文要旨》

近年の日本は、終身雇用の崩壊や転職の増加、女性の社会進出などに見られるように、キャリアパターンが多様化している。こうした状況においては、会社依存ではなく自律的なキャリア構築が求められる。自律的なキャリア構築には、自分のキャリアに満足することが不可欠である。そこで我々は、キャリア満足を強める要因や、それらの要因とキャリア満足との関連を調整する要因について実証的な研究を行った。

我々は、キャリア満足とその要因に関して2つの仮説を立てた。仮説1はキャリア満足直接的に強める要因を検証する直接効果仮説であり、「年収やコミットメント、年齢、性別とキャリア満足の間に相関がある」とする。仮説2は、年収やコミットメントとキャリア満足の関連を調整する変数に注目する調整効果仮説であり、次の2つの仮説から成る。仮説2-aは「年収とキャリア満足の相関の強さは配偶者の有無によって異なる」という予測である。仮説2-bは「コミットメントとキャリア満足の相関の強さは子どもの有無によって異なる」という予測である。



調査方法は、質問紙を使ったサーベイである。2039人から得られたデータを使用して重回帰分析を行った結果、仮説1、2abは全て支持された。

この研究の結果、キャリア満足と年収、コミットメントは正の相関があることが明らかになった。また、配偶者の有無や子どもの有無によっても調整され、キャリア満足がワークの面からだけでなく、ファミリーの面からも影響を受けることが明らかになったと言える。

目次

はじめに
目的
仮説
方法
結果
考察
参考文献
付録

はじめに

近年の日本では、終身雇用の崩壊や転職の増加、女性の社会進出などに見られるように、キャリアパターンの多様化がすすんでいる。その変化の中で、個人は自身の働き方を自律的に設計することが求められ、職業生活とどう向き合うかという問題と対峙することになる。このような環境の中、生涯設計をする上で、個人のキャリア価値観がより重要になってくるであろう。山本（1992）は、組織行動や産業・組織心理学における従業員のモチベーションなどに比べて、キャリア満足が従業員のポジティブな態度や反応変数としてとりあげられることが少ないことを指摘した。さらに、職務満足というミクロな満足感に対して、キャリア満足はマクロな満足感と捉えることが可能だと主張し、その重要性を強調した。キャリア理論では、キャリア満足は外的インセンティブ（昇給や昇進）と内的インセンティブ（役割意識や帰属意識）によって影響されると言われており、森田（2004）も給料や組織コミットメントとキャリア満足の関係性について言及している。また、冒頭で述べたキャリアパターンの多様化に加え、近年ではワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）がますます重要視されている。以上を踏まえ、自律的なキャリアデザインが求められるなか、家庭生活も含めたキャリア価値観の検討を行うことは意義あることと思われた。本研究ではキャリア満足をメインテーマに、キャリア満足を直接的に強める要因、またそれらの要因とキャリア満足との関連を調整する要因を明らかにする。

目的

本研究の目的は、年収そして組織コミットメントがキャリア満身に影響を与えるかどうかについて調べることである。「配偶者の有無」、「子どもの有無」によって調整されると予測する。この点が、本研究の独自の部分である。

上記の目的を実現するために、我々は大規模なキャリア意識を調べる調査から得られたデータを基に実証的な研究を行った。

仮説

森田（2004）は、心理学的キャリア理論に依拠しながら、給料や組織コミットメントとキャリア満身の関係について論じている。しかし森田の研究は、年収、組織コミットメントとキャリア満身の関係を理論的に述べたもので、これらの関係性を実証的に示したものではない。そこで、我々は、年収と組織コミットメント、そしてキャリア満足感の間に関連性があると考え、以下の仮説を導出した。

仮説1：年収や組織コミットメントとキャリア満足の間に相関がある

また、現代は、ワーク・ライフ・バランスの大切さが認識されつつある。ワーク・ライフ・バランスとは仕事と生活の調和である（武石 2010）。よって、キャリア満足というワーク領域における満足感要因を論ずるうえでも、ファミリー領域からの影響を無視するわけにはいかない。ワーク・ファミリー・コンフリクトの研究によると、ワークで体験したストレスがファミリーへ波及し、逆にファミリーで感じたストレスがワークへと一方に波及すると主張した。これは漏れ出し（spillover）効果と呼ばれている（Somech & Drach-Zahavy, 2007）。こうした研究を根拠として、我々は、「配偶者の有無」と「子どもの有無」が年収、組織コミットメントそしてキャリア満足感の関連性を調整すると予測する。この予測の妥当性は、図表でみる教育 OECD インディケータ（2010 年版）からも示唆される。この調査では、日本人が子育てをする場合にかかる費用（特に教育費）は各国と比較しても多くなっている。このことから、「子どもの有無」を各要因（年収、組織コミットメント）がキャリア満足に与える影響を調整する変数であると仮定した。また、現存の研究では配偶者にとっての年収と生活満足感に関する調査が多い点に注目し、我々の研究のオリジナリティーとして、主たる家計主にとっての配偶者の有無がどのように影響するのかを調べた。そこで年収や組織コミットメントによるキャリア満足の变化を考えるべく、「配偶者の有無」を調整要因とした。

そこで我々は以下のような仮説を導出した。

仮説2-a：年収、組織コミットメントとキャリア満足の相関の強さは配偶者の有無によって異なる

仮説2-b：年収、組織コミットメントとキャリア満足の相関の強さは子どもの有無によって異なる

今回の研究モデルは、以下のように図式化される。（図1）

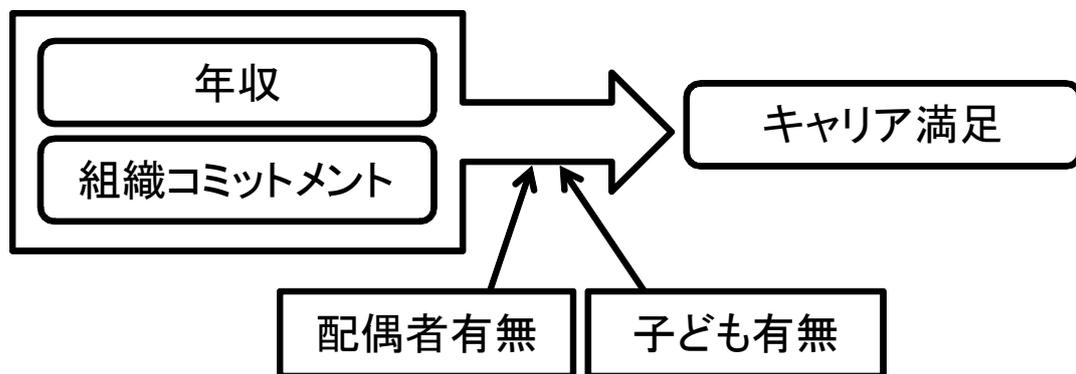


図1 本研究のモデル図

方法

手続きと調査協力者

日本全国の企業規模100名以上の民間企業に勤める男女正社員を調査対象とした。年齢は25-39歳、最終学歴は大卒・修士卒（短大卒、博士卒は含まない）を対象とした。

調査はマイボイスコム株式会社の登録モニターを対象に、同社のウェブサイトにて調査票を掲載し、インターネットを通じた自記式によって回答する方法によって行われた。調査期間は、2011年1月28日から1月31日であった。全サンプル数は2000件とした。

最終的に、2039人から回答を得られた。調査協力者の属性は、男性1545人（75.8%）女性494人（24.2%）、平均年齢は32.73歳で標準偏差は4.15、学歴の内訳は、大学卒1646人（80.7%）、大学院卒393人（19.3%）であった。

質問項目

独立変数：本研究では、独立変数として「年収」「組織コミットメント」の2変数を用いた。

年収については、100万円未満から1000万円以上まで50万円刻みで20分割し、あてはまるものを選択してもらった。20分割とは以下の通りである。「100万円未満(1人0.1%)」、「100~149万円(3人0.3%)」、「150~199万円(9人0.9%)」、「200~249万円(36人3.7%)」、「250~299万円(65人6.7%)」、「300~349万円(141人14.5%)」、「350~399万円(137人14.1%)」、「400~449万円(148人15.2%)」、「450~499万円(122人12.5%)」、「500~549万円(108人11.1%)」、「550~599万円(62人6.4%)」、「600~649万円(50人5.1%)」、「650~699万円(28人2.9%)」、「700~749万円(24人2.5%)」、「750~799万円(9人0.9%)」、「800~849万円(9人0.9%)」、「850~899万円(4人0.4%)」、「900~949万円(2人0.2%)」、「950~999万円(3人0.3%)」、「1000万円以上(12人1.2%)」の20分割である。

組織コミットメントは、Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990) から3項目を使用し、「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」までの7段階のリッカート法を使用した。質問項目は以下の通りである。「会社が抱えている問題を、あたかも自分の問題のように感じる」、「現在の勤め先は、私にとって大きな個人的な意義を与えてくれている」、「現在の勤め先へ強い帰属意識を感じるができない(逆転)」。

従属変数：従属変数は、キャリア満足を用いた。キャリア満足は、Greenhaus, Parasuraman, & Wormley (1990) のものを山本(1992, 1994) が日本語に訳出した5項目を使用した。組織コミットメントと同じく7段階のリッカート法を使用した。質問項目は、以下の通りである。「キャリアにおいて得た結果に満足している」、「キャリアにおける目標達成に満足している」、「キャリアの収入面には満足している」、「キャリアの昇進面では満足している」、「キャリアの知識や技術には満足している」。

調整変数：調整変数は、「配偶者の有無」と「子どもの有無」を用いた。配偶者の有無は、「結婚したことがない」「現在結婚している」「離別・死別したことがあり現在は結婚していない」の3つから1つを、子どもの有無は「いる」「いない」の2つから1つを選択してもらうことで回答を得た。

なお、コントロール変数として「性別」「年齢」の2変数を仮定した。

結果

方法

分析にあたり、変数データの加工を行った。

「年収」については、手続きで述べたように20分割で回答を得たが、人数の分布を均等にするため4分割とした。回答1~7(100万円未満~399万円)をグループ1、回答8~9(400~499万円)をグループ2、回答10~13(500~649万円)をグループ3、回答14~20(650~1000万円以上)をグループ4とした。この1~4を得点として、年収の独立変数として使用した。度数分布は以下の通りである。

表1. 年収(4分割)の度数分布

		度数	パーセント
1	100未満~399万円	582	28.5
2	400~499万円	496	24.3
3	500~649万円	553	27.1
4	650~1000万円以上	408	20
合計		2039	100

基礎統計量

本研究での基礎統計量は以下の通りである(表2)。同項目の交わる部分には信頼性係数(α 係数)を示してある。組織コミットメントの信頼性がやや低い、キャリア満足については、十分な値を示したと考えられる。

表2. 主要変数の基礎統計量、相関係数

	平均	標準偏差	1	2	3	4	5	6	7
1.年齢	32.733	4.154	-						
2.性別	-	-	-.26 ^{**}	-					
3.年収	2.39	1.10	.45 ^{**}	-.33 ^{**}	-				
4.組織コミットメント	2.85	0.69	0	-.02	.13 ^{**}	.484			
5.満足	3.73	1.10	-.02	-.06 [*]	.21 ^{**}	.46 ^{**}	.895		
6.婚姻関係(事実婚を含む)			.32 ^{**}	-.18 ^{**}	.301 ^{**}	.05 [*]	.051 [*]	-	
7.お子様の有無			-.32 ^{**}	.20 ^{**}	-.28 ^{**}	-.02	-.02	-.62 ^{**}	-

1)年収は4分割に再編したもの

2)コミットメント、満足は7段階のリッカート法

3)同項目の対角線上に信頼性を示してある。

4)性別は 1:男性 2:女性となっている。

** 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。

* 相関係数は 5% 水準で有意 (両側) です。

キャリア満足に対する要因分析

年収、組織コミットメントがキャリア満足に与える影響を検討するために、キャリア満足を従属変数とする重回帰分析を行った。仮説で仮定した年収と組織コミットメント、そしてコントロール変数として仮定した性別と年齢を独立変数とする重回帰分析を行った。結果は表3の通りである。

表3. キャリア満足に対する諸要因の効果

要因	標準偏回帰係数
年収	.208 ^{**}
組織コミットメント	.430 ^{**}
性別	-.010
年齢	-.121 ^{**}
R	.494
R ²	.243
F値	164.472 ^{**}
自由度	4,2034

**p<.01 *p<.05 1)性別 男性:1 女性:2

その結果、キャリア満足に関する4つの要因のうち、性別を除いた3つに有意な影響が見られた。キャリア満足に与える影響力の強さは、標準偏回帰係数の大きい順に①組織コミットメント②年収③年齢であった。特に組織コミットメントの影響が強く、次いで年収にもやや弱いキャリア満足を高める効果が見られた。年齢については、年齢が若いほどキャリア満足が高いという結果になった。

仮説1は、年収や組織コミットメントとキャリア満足の間に相関があるというものである。分析の結果、年収や組織コミットメントとキャリア満足の間には正の相関が見られた。一方、年齢とキャリア満足には弱い負の相関が見られた。これらの結果から、仮説1は支持されたと考えられる。

次に、調整要因による効果を測定するため、配偶者の有無(未婚、既婚、離婚・離別)と子どもの有無(いる、いない)でグループ分割をし、同じように重回帰分析を行った。結果は、表4、表5の通りである。なお、離婚・離別群に関しては、データ数が少なかったため(41人、2%)、参考程度のデータとして扱う。

表4. キャリア満足に対する諸要因の効果(配偶者有無別)

要因	標準偏回帰係数		
	未婚	既婚	離婚・離別
年収	.136 **	.248 **	.448 **
組織コミットメント	.457 **	.399 **	.419 **
性別	-.025	.000	.098
年齢	-.103 **	-.115 **	-.168
R	.489	.497	.645
R2	.236	.245	.350
F値	76.036 **	83.855 **	6.395 **
自由度	4,968	4,1020	4,36

**p<.01 *p<.05

1)性別 男性:1 女性:2

表5. キャリア満足に対する諸要因の効果(子ども有無別)

要因	標準偏回帰係数	
	子ども有り	子ども無し
年収	.252 **	.178 **
組織コミットメント	.406 **	.438 **
性別	.028	-.027
年齢	-.056	-.131 **
R	.508	.491
R2	.254	.238
F値	60.082 **	106.079 **
自由度	4,690	4,1339

**p<.01 *p<.05

1)性別 男性:1 女性:2

はじめに表4は、配偶者の有無別に分析した結果である。未婚および既婚群においては、全体と同じように①組織コミットメント②年収③年齢の順にキャリア満足への有意な効果が見られた。離婚・離別群においては、年齢からキャリア満足に対しては有意な影響が見られず、キャリア満足への影響力の強さは①年収②組織コミットメントの順となった。独立変数別に見てみると、年収は、群間差が見られた。年収の標準偏回帰係数は離婚・離別群が最も高く(.448**), 次いで既婚群 (.248**), 最も低いのが未婚群 (.136**) という結果となった。

組織コミットメントがキャリア満足に与える影響をみると、僅かに群間差が見られた。組織コミットメントからキャリア満足に対する効果サイズ(標準偏回帰係数)は、①未婚群 (.457**) ②離婚・離別群 (.419**) ③既婚群 (.399**) という順にキャリア満足への影響が見られた。つまり組織コミットメントがキャリア満足を高める効果は、既婚や離婚・離別群よりも未婚群により顕著という傾向が示唆された。

仮説2-aは、年収、組織コミットメントとキャリア満足の相関の強さは配偶者の有無によって異なるというものがあった。実際に、年収とキャリア満足に関して離婚・離別群、既婚群、未婚群の順に相関関係が高い結果となった。組織コミットメントについては未婚群、離婚・離別群、既婚群の順に高い傾向となった。よって仮説2-aは基本的に支持された。

次に、表5より子どもの有無別の分析結果を見てみる。子ども有り群と無し群の双方において、①組織コミットメント②年収の順にキャリア満足への有意な影響が見られた。年収の影響力は、子ども有り群 (.252**)の方が子ども無し群 (.178**)より高かった。これに対し、組織コミットメントの影響力は、子ども有り群 (.406**)よりも子ども

無し群 (.438**) の方が高いという結果になった。要約すると、年収がキャリア満足を高める効果は、子どもがいる方が強く、組織コミットメントがキャリア満足を強める効果は、子どもがいない方が強くなるという結果になった。仮説 2-b は、年収、組織コミットメントとキャリア満足の相関の強さは子どもの有無によって異なることであった。上記でも述べたように、年収とキャリア満足の相関関係は、子ども無し群に比べて、子ども有り群のほうが高くなった。また、組織コミットメントとキャリア満足の相関関係は子ども有り群に比べて子ども無し群の方が強くなった。これらの結果から、仮説 2-b は基本的に支持されたとと言える。

考察

本研究の目的は、従業員アンケートを用いて、年収や組織コミットメントがキャリア満身に与える影響を検討し、上記の関連が「配偶者の有無」や「子どもの有無」によって調整されるかどうかを明らかにすることだった。

本研究は、年収や組織コミットメントがキャリア満身を有意に強めることを明らかにした。キャリア理論でも述べられているような、年収（金銭的報酬）という外的インセンティブと会社への愛着（組織コミットメント）という内的インセンティブがキャリア満身を強めるという関係が改めて証明された。また、年齢とキャリア満身には弱い負の相関があることが明らかになった。以上のことから、キャリア満身に関しては、年代での差はなく、年収や組織コミットメントによって影響されるとと言える。

また、配偶者の有無や子どもの有無が、年収や組織コミットメントとキャリア満身との関連を調整する効果が見られた。配偶者の有無に関して、年収とキャリア満身では、未婚よりも既婚の方が些細ではあるが相関が高くなっていた。つまり、主たる家計主の方が、より年収からキャリア満身を得る傾向があることが推測される。また、参考程度ではあるが、離婚・離別という配偶者の有無を経た調整要因については相関が高くなる傾向があり、特に年収に関しては顕著であった。主たる家計主の経験により、年収に関してシビアに考えるようになったことが推測される。組織コミットメントとキャリア満身では、年収とは逆で既婚よりも未婚の方が相関が高くなる傾向が見られ、これは、既婚だと、会社以外に家族にもコミットしていることが影響していると考えられる。つまり、家族にもコミットしていると、会社の意向での転勤など考えるべきことが多くなり、未婚の時に比べて相関が下がると推測される。

子どもの有無に関しては、年収とキャリア満身では、子ども有り群の方が相関が高くなっている。本研究の目的の部分でも述べたように、子育てに、特に教育にお金がかかる日本だからこそ、顕著に結果として現れたと推測される。組織コミットメントとキャリア満身では、配偶者の有無の時と同様に年収とは逆で、子ども無し群の方が相関が高くなっている。これは、子どもがいることでより家族へのコミットが強くなり、転勤などについてより考えるべき状況にあることが要因であると考えられる。

全体の結果としては、全ての調整要因に関して組織コミットメントの方が年収よりも相関係数が高い点が興味深い。これにより、年収とキャリア満身は直結する要因としてすぐに考えやすい要因であるが、実は会社にどれだけコミット意識があるかどうかの方がよりキャリア満身を高める要因であることが明らかになった。

本研究の問題点と課題は以下の 2 つである。

第 1 に、調整要因として用いた配偶者の有無のデータ数に大きな差があった点である。離婚・離別群のデータ数をもっと集めることが出来れば、より興味深い分析が出来たと考える。

第 2 に、パーソナリティをはじめとする被験者のプロフィールによる分析でさらに緻密な研究になる点である。アイデンティティの部分も共に調査することで、より精密な研究となるだろう。

本研究のテーマは、時代背景、景気などによって結果が大きく変化するものであると言える。継続的な調査を積み重ねることにより、時代背景やパーソナリティにより、考えの変化を予測することも可能になるかもしれない。

個人が長期的な経験を基に形成するキャリア満身という感覚に対しても、組織コミットメントという特定の対象への好意的な態度が影響を与えることが示された。これは我が国に特有な現象かもしれないが、組織コミットメント以外の会社評価に関する変数とキャリア満身の関連について一層の研究が求められる。たとえば、職務関与感や組織との交換関係、上司からのサポートなど、組織における評価とキャリア満身の関連を探る試みが今後求められる。

参考文献

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 1-19.
- 「図表でみる教育 OECD インディケータ」(2010). Education at a Glance の概要報道発表 文部科学省
- 武石恵美子 (2010). ワーク・ライフ・バランス実現への課題 国際比較調査からの示唆 経済産業研究所
- 村上あかね (2008). 「世帯収入の変動とその心理的影響についての日韓比較」季刊家計経済研究 AUTUMN NO.80
- 森田慎一郎 (2004). 会社員の仕事意識に対する日本の独自性. 東京大学大学院教育学研究科紀要 第43巻 197-204.
- 山内弘継・橋本宰監修・岡市廣成・鈴木直人 (2006). 「心理学概論」ナカニシヤ出版
- 山本寛 (1992). 勤労者のキャリア満足に関連する要因の検討. *進路指導研究: 日本進路指導学会研究紀要*, 13, 1-5.
- 山本寛 (1994). 勤労者のキャリア意識とキャリア上の決定・行動との関係についての研究 *経営行動科学*, 9, 1-11.

注

ウェブ調査の画面の一部（表紙と今回の研究の該当部分）を付録に添付した。



若手・中堅社員のキャリア形成に関する調査

MyVoiceメンバーの皆様へ

◎ 守秘義務について下記をご確認くださいませよう、お願いいたします。

モニターメンバーは、回答を求められたアンケートに回答したか否かにかかわらず、当該アンケートを通じて知り得た情報について守秘義務を負うものとします。

- アンケートへの回答内容を第三者に一切漏らさない
- アンケートの質問文の内容及びアンケート質問のHTML上に使用されているテキスト、画像、動画等を、いかなる手段・方法によっても第三者へ漏洩せずかつアンケートへの回答以外のいかなる目的にも使用・転用しない

注意事項

アンケート回答中は、ブラウザの「戻る」ボタンを使用しないでください。

[次へ進む](#)

※このアンケートは、次の条件に該当する方のみ、ご回答ください

今回のアンケート対象者

- 年齢: 25歳から39歳
- 最終学歴: 大学、大学院(修士)
- 就業形態: 民間企業の正社員
- 勤務先企業規模: 正社員数100名以上

Q. あなたは、上記の条件にあてはまりますか
確かにあてはまる

あてはまる方は、次のアンケートにお答えください

[次へ進む](#) [戻る](#)

調査ご協力をお願い

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

法政大学キャリアデザイン学部・大学院経営学研究科キャリアデザイン学専攻では、社会の変化の中で「キャリアデザイン」に学際的な視点からトータルにアプローチをすることの重要性に鑑み、この分野における研究の蓄積に努めてきております。

このたび、キャリア研究の一環として、20代、30代の若手・中堅社員の皆様のキャリア形成の現状を明らかにすることを目的に、本調査を企画いたしました。大学・大学院での生活、その後の職業キャリアの状況、さらにキャリアに関するご意見等についてお尋ねさせていただきます。

お忙しい中誠に恐縮ですが、本調査へのご協力を賜りますようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただきました内容はすべて統計的に処理し、個人の情報が特定されるような情報が外部に漏れることは一切ございません。

敬具

2011年 1月

法政大学キャリアデザイン学部
法政大学大学院経営学研究科キャリアデザイン学専攻

研究プロジェクト

(法政大学 キャリアデザイン学部、大学院経営学研究科キャリアデザイン学専攻)

上西充子、梅崎修、佐藤厚、林洋一郎、武石恵美子

[次へ進む](#) [戻る](#)

4/17ページ

I. あなたご自身についておききます

Q1. 性別

1. 男性
2. 女性

Q2. 生年月

西暦 選択して下さい 年 選択して下さい 月

Q3. 婚姻関係(事実婚を含む)

1. 結婚したことがない
2. 現在結婚している(事実婚を含む)
3. 離別・死別したことがあり現在は結婚していない

Q4. お子様の有無

1. いる
2. いない

Q5. 居住地

7)	購買・外注	<input type="checkbox"/>
8)	販売・サービス	<input type="checkbox"/>
9)	建設・製造	<input type="checkbox"/>
10)	物流・運輸	<input type="checkbox"/>
11)	その他 ()	<input type="checkbox"/>
12)	入社後最初の部門及び現在の部門以外に経験した部門はない	<input type="checkbox"/>

次へ進む 戻る

9/17ページ

Q20. 現在の部門の業務はいつから担当していますか

西暦 選択して下さい 年 選択して下さい 月

Q21. 現在の業務で一人前になるにはどのような方法が効果的ですか(回答は1つ)

1. 一つの勤め先で長期にわたって同じ業務を続ける
2. 会社・法人は変わっても同じ業務を続ける
3. 一人前になるまでは同じ勤め先で働き続け、そのあとは会社・法人を変わって経験を積む
4. その他 ()

Q22. あなたは現在の勤め先で転居を伴う転勤の経験はありますか(回答は1つ)

1. 海外と国内両方で転勤経験がある
2. 海外への転勤経験がある
3. 国内での転勤経験がある
4. 転勤経験はない

Q23. 現在の勤め先では、一人前になってからも、さらに職業経験を積むことでより高度な仕事に挑戦できる職業的キャリアが、用意されていますか(回答は1つ)

1. より専門性を高められるような職業的キャリアが確立されている
2. 基本的な仕事の内容は変わらないが、昇進して管理・監督的な仕事を用意されている
3. 基本的な仕事の内容は変わらないが、のれん分けなど独立・開業の機会が多い
4. 一人前になっても、その先の仕事は質的にあまり変わらない

Q24. 現在の勤め先で、同期(同じ入社年)や同年齢の同じようなコースの社員と比較した場合、あなたの昇格・昇進状況はどのように感じますか(回答は1つ)

1. はやい
2. ややはやい
3. 平均的
4. ややおそい
5. おそい
6. 比べる社員がいない

Q25. 昨年のあなたの年間の税込み給与総額はどのくらいですか(回答は1つ)

- | | |
|-----------|-----------|
| 100万円未満 | 550～599万円 |
| 100～149万円 | 600～649万円 |

150～199万円	650～699万円
200～249万円	700～749万円
250～299万円	750～799万円
300～349万円	800～849万円
350～399万円	850～899万円
400～449万円	900～949万円
450～499万円	950～999万円
500～549万円	1000万円以上

次へ進む 戻る

10/17ページ

III. あなたの現在の働き方や働くことへのお考えについておききます

Q26. あなたの平均的な1週間あたりの労働時間(残業時間や休日出勤を含む)をお答えください(回答は半角数字)

1週あたり約 時間

Q27. あなたの平均的な1週間の勤務日は何日ですか

1週あたり 選択して下さい 日

Q28. 現在のあなたの仕事や生活についての満足度についておたずねします。下記の1～8の各項目について、どの程度満足しているかお答えください(それぞれ回答は1つ)

	全く満足していない	ほとんど満足していない	あまり満足していない	どちらともいえない	やや満足している	かなり満足している	非常に満足している
1) 仕事の量							
2) 仕事の内容							
3) 給与水準							
4) 役職							
5) 教育・訓練の機会							
6) 労働時間							
7) 就業条件全般							
8) 仕事を含めた生活全般							

Q29. あなたの今後の仕事の見通しは、次のどれに近いとお考えでしょうか(回答は1つ)

1. 現在の勤め先に定年くらいまで勤務したい
2. 勤め先を変えて定年くらいまで働きたい
3. いずれ自営業など独立して仕事をしたい
4. 一度仕事を辞めるが、一定の期間をおいて再就職したい
5. 仕事を辞めたい
わからない、考えていない

6.

Q30. 現在のあなたの勤め先の状況についておたずねします。下記の1～15の各項目について、どの程度あてはまるかお答えください(それぞれ回答は1つ)

	全くあてはまらない	ほとんどあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	かなりあてはまる	非常にあてはまる
1) 社内における自分の価値を高めるようなスキルを開発するチャンスが与えられている							
2) 昇進・昇格への機会が開かれている							
3) 自己成長につながるような挑戦的な業績目標が設定されている							
4) 社外でも評価される価値の高いスキル開発の機会が提供されている							
5) 現在の勤め先だけでなく、他に移るチャンスが広がるような仕事がある							
6) 雇用が保証されている							
7) 家族に対しても充実した福利厚生が提供されている							
8) 企業の短期的な利益よりも、従業員のことを大切にする							
9) 経営上の判断や決定にあたっては、従業員のことを考慮する							
10) 従業員が長年にわたって安心して幸せに暮らせることに関心を持っている							
11) 将来も現在の勤め先で働き続けられるという保証はない							
12) 入社時に任された仕事の責任や範囲からほとんど変わることがない							
13) 成果に応じた給与しか支払われない							
14) 仕事上の責任が十分に与えられない							
15) 自分が、今後も雇われ続けるかどうか分からない							
	全くあてはまらない	ほとんどあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	かなりあてはまる	非常にあてはまる

Q31. 現在のあなたご自身のことについておたずねします。下記の1～22の各項目について、どの程度あてはまるかお答えください(回答は1つ)

	全くあてはま	ほとんどあて	あまりあては	どちらともい	ややあてはま	かなりあては	非常にあては

	らない	はまらない	まらない	えない	る	まる	まる
1) キャリアにおいて得た成果に満足している							
2) キャリアにおける目標の達成状況に満足している							
3) キャリアの収入面には満足している							
4) キャリアの昇進面には満足している							
5) キャリアの技術や知識の習得の面で満足している							
6) 私は、今現在、自分の人生に起こっていることに集中する							
7) 私は、自分の現在の立ち位置というものをよく考える							
8) 私は、人生の今を大事に生きたいと考えている							
9) これまでの自分の人生に起きたことを思い出して考えにふけることがある							
10) 私はものごとを過去の視点から考える傾向にある							
11) 私は過去の自分を思い返すことがある							
12) 私は、将来への備えをしっかりと考えるほうだ							
13) 私は、明日が私に何をもたらしてくれるのだろうかということを想像する							
14) 私の関心は、未来にある							
15) 会社が抱えている問題を、あたかも自分の問題のように感じる							
16) 現在の勤め先に感じているものと同程度の愛着を、他の会社を感じることはたやすいと思う							
17) 現在の勤め先は、私にとって大きな個人的な意義を与えてくれる							
18) 現在の勤め先へ強い帰属意識を感じるができない							
19) 自分の勤め先に大きな怒りを感じることもある							
20) 自分の勤め先から、裏切られたと感じることがある							
21) 自分と勤め先の会社との間の契約や取り決めが守られていないと感じることがある							
22) 勤め先の自分に対する扱いに、強い不満を感じることもある							
	全くあてはまらない	ほとんどあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	かなりあてはまる	非常にあてはまる

次へ進む 戻る

IV. あなたの学生時代についておききします

Q32. あなたの高校と大学の学歴についてあてはまるものをお答えください