

JILPT 資料シリーズ

No.287 2024年11月

Web提供型の仕事価値観検査の開発



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

Web提供型の仕事価値観検査の開発

ま え が き

仕事や進路を選ぶときに影響するいくつかの要因の一つに、個人が仕事に対して求めている条件や理想とする働き方、生活スタイルをどのように考えるかを示す「仕事価値観」に関わる特性がある。

これまでに当機構では、職業能力や職業興味を測定するためのさまざまな検査やガイダンスツールを開発してきたが、近年は、仕事価値観という特徴を測定する機能をもつ検査の開発研究に取り組んできた。この研究の過程で作られた検査は、大学生等の高等教育課程在学者や若年求職者を対象とする検査の一部として使われるが、このほど、Web サイト上での職業情報の検索に取り掛かるときの入り口としての利用を想定する必要性が生じた。具体的には厚生労働省が運営する職業情報提供サイト（job tag）に用意されている自己診断ツールへの組み込みである。

利用の制限なく誰でも使える Web サイト上の検査を提供するにあたっては、結果をどう受け止めるかは利用者に任されるため、開発においては専門家の管理下で行われる通常の検査とは異なる工夫が必要となる。また、冒頭で述べた通り、仕事価値観は職務そのものに関連する特性というよりも、仕事に対する個人の認識や考え方の表現であるので、職業との連結はとても難しい。そのため Web サイト上で使われる仕事価値観検査については、利用者が結果に関して疑問を感じたり、イメージと異なる結果が示されて納得がいかなかったりすることも想定される。

当機構でこれまでに研究開発を進めてきた仕事価値観検査については、本来、Web 上での利用や具体的な職業名との連結は想定されていない。ただ、job tag に組み込まれる Web 版の新たな仕事価値観検査の作成にあたってはこれらの機能は必須の条件となるため、尺度構成や職業との連結方式等に関する様々な検討が行われた。本書にまとめられている資料は Web 版としての利用を想定した仕事価値観検査の開発過程において検討された開発の考え方、データ分析の方法と結果、検査内容などを整理したものである。通常の検査では「手引」として、検査の目的や使い方、開発関連の資料が用意されているが、Web 版の検査には「手引」となるものがないので、本書の内容がその役割の一端を果たせればと考えている。今後、公表される新たな仕事価値観検査を利用していただく方々の参考になれば幸いである。

2024 年 11 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤 村 博 之

執筆担当者（執筆順）

氏 名	所 属	担 当
室山 晴美	労働政策研究・研修機構 特任研究員	序章～第2章、第4章～補章、 付属資料
秋山 史子	労働政策研究・研修機構 研究員	第3章

仕事価値観検査開発のための研究会メンバー（上記執筆者以外）

氏 名	所 属
田中 歩	労働政策研究・研修機構 統括研究員
深町 珠由	労働政策研究・研修機構 副統括研究員
石井 悠紀子	労働政策研究・研修機構 研究員
松本 真作	労働政策研究・研修機構 元特任研究員

目 次

序章 研究の背景と目的	1
1. 研究の背景.....	1
2. 本研究の目的と課題.....	2
3. 本書の構成と各章の概要.....	3
第 I 部 仕事価値観尺度の作成	7
第 1 章 仕事価値観尺度の内容に関する検討.....	9
1. 概念設計.....	9
2. 尺度項目の作成.....	13
3. まとめ.....	13
第 2 章 尺度作成のための調査内容と回答者の属性についての基礎集計.....	15
1. 調査の目的.....	15
2. 方法.....	15
3. 回答者の属性についての基礎集計.....	18
4. まとめ.....	27
第 3 章 調査対象者の心理的側面に関する調査結果の整理.....	28
1. はじめに.....	28
2. 就業者を対象とした心理的側面に関する調査結果.....	28
3. 高等教育課程在学者を対象とした心理的側面に関する調査結果.....	37
4. 若年就業者と未就業在学者の比較.....	41
5. まとめ.....	42
第 4 章 尺度の作成.....	44
1. 本章の目的.....	44
2. 方法.....	44
3. 新規に作成した変数に関する主成分分析の結果と項目選定.....	47
4. 「仕事選び基準尺度」からの変数に関する主成分分析の結果と項目選定	59
5. まとめ.....	70
第 5 章 尺度を用いた仕事価値観の測定.....	72
1. 本章の目的.....	72
2. 分析対象としたデータについて.....	72
3. 各尺度合計得点の平均値、標準偏差.....	72
4. 11 尺度の構造の検討	77

5. 合成変数の作成と得点の分布	80
6. まとめ	85
第Ⅱ部 仕事価値観からみた職業の分析と個人特性との連結	87
第6章 仕事価値観の変数を用いた職業の分析	89
1. 本章の目的	89
2. 分析対象のデータについて	89
3. 仕事価値観の変数に関する数値情報の分析	90
4. 職業のグループ分けに関する検討	94
5. 個人の得点と連結させるための職業グループの作成	101
6. まとめ	107
第7章 個人の検査結果と職業との連結方法に関する検討	108
1. 連結方法の基本的な考え方	108
2. 3つの合成変数の高低の組み合わせによる個人データの集計	108
3. 個人の得点水準の区分と職業グループの連結方法の検討	110
4. 個人得点を用いた提示職業の確認	112
5. まとめ	114
第8章 システム化に向けた仕事価値観検査の流れ	116
1. 検査項目の提示と回答	116
2. 採点と回答者のプロフィールの提示	116
3. プロフィールの結果の説明	118
4. プロフィールに関連させた職業リストの作成	119
5. まとめ	120
終章 本研究の総括	122
1. 本研究で取り組んだこと	122
2. 本研究の結果から明らかになったこと	124
3. 研究に関する今後の課題	128
補章 仕事価値観検査の尺度とその他の変数との関連性の検討	130
1. 分析の対象としたデータと変数	130
2. 仕事価値観尺度とキャリア・インサイト価値観項目との関連性の検討	131
3. 基礎的性格特性、基礎的生活特性尺度との関連性の検討	140
4. まとめ	145

付属資料	149
資料 1 Web 調査票 2022 年 仕事価値観に係る調査 _ 設問票	150
資料 2 Web 調査票 2023 年 仕事価値観に係る調査 _ 就業者・在学者全体版 設問票	164

序章 研究の背景と目的

1. 研究の背景

職業選択の時に、能力や職業興味という観点から適性を測定し評価することは従来よく行われてきた。能力の測定については、職業適性を測定する検査として厚生労働省編一般職業適性検査（General Aptitude Test Battery：以下 GATB）が 1952 年に公表されて以来、改訂を重ねながら継続的に用いられてきたし、職業興味の測定に関しては、当機構が開発した紙筆検査である職業レディネス・テスト（Vocational Readiness Test：以下 VRT）が 1972 年、VPI 職業興味検査（Vocational Preference Inventory：以下 VPI）が 1985 年に公表され、それぞれ改訂を経て今日でも活用されているところである。

Super,D.E. による職業適合性（Vocational Fitness）の定義では、職業適合性のなみは大きく能力（Ability）とパーソナリティ（Personality）に分かれており（Super,1957）、上記の GATB はこのうちの能力的側面を測定するための検査である。他方、VRT や VPI はパーソナリティに含まれる要素の一つである興味（Interest）を中心とした特性を測定するための検査である。なお、パーソナリティには他の要素として適応（Adjustment）、価値（Value）、態度（Attitude）もあり、職業適合性を職務遂行のための能力的側面とは別に、パーソナリティという特徴からみたときには興味以外にもいろいろな要素の影響を考慮する必要があることが示唆されている。とりわけ、仕事を選ぶときに、「得意だから」、「興味があるから」という観点とは別に、その仕事に就くことによって自らの目標や欲求が満たされるかどうか、仕事を通して得られる生活が自分のイメージと合っているかどうか等の価値観的側面は、近年の就業形態や労働環境の多様化を考慮すると、以前よりも一層、職業選択における重要性を増していることが考えられる。

そこで、当機構では主に中学生、高校生向けに利用されている VRT を大学生等の高等教育課程の在学者や 30 代前半程度の若年求職者に適用するための研究の一環として、仕事選びの際に重視する条件の特徴や就業に関連する基礎的性格特性、基礎的生活特性を測定するための尺度が組み込まれている若年者向けの検査（ワークスタイルチェックテスト：以下 WSCT）の開発を行った（労働政策研究・研修機構，2020，2022）¹。このうち、仕事選びの際の重視条件を測る「仕事選び基準尺度」は、働くことに何を求めるのか、どのように働きたいかという個人の思いを捉えるための尺度であり、職業選択に係る価値観的な側面の測定を目指すものであるといえる。

そのような折、厚生労働省が提供している職業情報提供サイト（job tag：以下この名称

¹ 開発に関するプロセスをまとめた資料の公表時点では、この検査について「ワークスタイルチェックテスト（WSCT）」という名称は使われていない。VRT に関連して開発された大学生等の若年者向けの新テストという表現で説明されている。

を使用)に用意されている「自己診断ツール」の中の各種検査のうち価値観検査の開発に関する要請があった。job tag は総合的な職業情報提供サイトであり、約 500 の職業について、仕事の職務内容、求められるスキル、能力、興味などの適性情報、就業状況、職場環境などの労働条件等に関する様々な情報が説明文、動画、データに基づく図表等によって提示されている。job tag の「自己診断ツール」には職業探索の入り口としていくつかの検査が用意されているが、今回は機能の一つとして提示される新たな仕事価値観検査の開発が要請された次第である。

この要請を受けて当機構では job tag に搭載されることを前提とした Web 版の仕事価値観検査の開発に取り組むこととなったが、job tag 上には既に稼働している価値観検査²もあるので、そこで扱われている変数に加え、当機構で既に開発していた WSCT の「仕事選び基準尺度」の変数等も含めて、新たな仕事価値観検査の構成を検討する方針をとった。尺度作成に関する具体的なプロセスは第 1 章以降で述べることとし、次節では job tag という Web サイト上で用いられる仕事価値観検査の作成という要請を受けて、本研究がどのような目的や課題意識をもって進められたのかを記述する。

2. 本研究の目的と課題

本研究の目的は、job tag 上の「自己診断ツール」として利用される仕事価値観検査の開発である。現行版の検査は価値観検査となっているが、本研究では、検査のめざすものが価値観のうち特に仕事や職業生活に関する考え方、捉え方の測定であることを踏まえ、価値観検査という名称ではなく仕事価値観検査という名称を用いている。

仕事価値観検査を構築する研究では、主に 3 つの課題目標を設定した。

1 つ目は、仕事価値観を測定する尺度開発に関わる課題である。この中には個人のもっている就業や仕事に対する価値観を測るための仕事価値観尺度を構成する要素の決定、検査項目の作成という尺度開発のプロセスおよび得られた結果の表示などの処理方式の決定に関するプロセスが含まれる。

2 つ目は、職業を仕事価値観の数値情報から整理する方法に関わる課題である。job tag は職業情報提供サイトであるため、「自己診断ツール」内の各検査は職業を絞り込むときの手がかりとしての機能が主体である。つまり検査結果から何らかの職業が提示されることが目的となっているため、job tag に搭載されている職業を仕事価値観に関して個人の結果と結合できるような枠組みで整理する必要がある。

3 つ目は、個人の結果と職業を結びつける方式（ロジック）の決定に関わる課題である。これは上記の 1 点目、2 点目とも関連するが、個人の仕事価値観の特徴に合致した職業をど

² 2024 年時点で job tag の「自己診断ツール」に搭載されている検査では「価値観検査」という表記が用いられている。

のようにして選択するかという具体的な方法の構築を意味する。この3つの課題目標をすべて達成することによって、Web 上での仕事価値観の正確な測定および検査した結果に応じた具体的な職業名の提示という検査全体の流れが完成することになる。

なお、課題目標とは別に、仕事価値観検査の作成にあたり特に留意したことは、この検査が Web 上で実施されるという特徴を持つことである。職業適性検査は本来、専門的知識を有する検査者が一定の条件下で受検者に対して実施することが基本である。その点からみると Web 上で誰もがどこでも簡単に受検できる検査は、適性検査としての本来の実施条件から大きくかけ離れている。すなわち、本来であれば専門家である検査者が検査実施後の結果の読み取りや解釈について受検者に説明し、提示される職業についてアドバイスや注意を与えるところであるが、Web 提供型の検査では専門家が傍らにいない条件でも利用できてしまうので、結果説明や解釈に関わるサポートの部分が欠落してしまい、結果をどのように受け止めるかは受検者個人に任されることになる。これは Web 提供型のように利用条件に制限をかけずに実施される検査の場合には避けることができない大きな課題である。そのため、検査を開発する際には紙筆検査や特定のパソコンにソフトウェアをインストールして使用されるガイダンスツールよりも、上記のような条件を踏まえた上での特別な配慮が必要になる。具体的には、説明をわかりやすくしたり、結果として示される特性の記述についてあえて深く踏み込まないような説明を工夫したり、検査結果だけがすべてではないというような留意点を簡潔に示したりするなどの作りこみの部分での工夫が不可欠である。

ただ、当然のことながらこのような工夫のみで充分であるとは言えないため、job tag 上で利用される検査は適性評価を主目的とするものではなく、あくまでも職業探索への入り口としての役割をもつことを利用者にも意識してもらえるようにするにはどうしたらよいかを考えることはとても大きな課題であった。

3. 本書の構成と各章の概要

本書の表題には Web 提供型の仕事価値観検査の開発というタイトルをつけているが、本研究で取り組むのは検査の構築に必要な前述の3つの課題に沿って内容を具体的に決めるところまでであり、プログラム開発までは行わない。そのため本書は、仕事価値観検査の開発という研究への取り組みの過程、すなわち、尺度開発、職業情報のグループ化、結果と職業との連結方式に関する検討がどのように進められたかをデータに基づいて記述する内容とした。

本書は大きく分けて2部構成となっている。第Ⅰ部には仕事価値観尺度の作成のプロセスに関する章が含まれる。尺度作成のために行われた調査の概要および得られたデータに基づく尺度開発の手続きが報告される。第Ⅱ部には仕事価値観からみた職業の分析と個人特性との連結方式の検討およびシステム化のイメージまでの章が含まれる。具体的な章立てと主な

内容は以下の通りである。

まず、仕事価値観尺度の作成のプロセスをまとめた第Ⅰ部は5つの章で構成される。

第1章では、仕事価値観を測定するための変数がどのように検討され、決められたかというプロセスが記述される。

第2章および第3章では、仕事価値観検査の尺度作成のために行われた2回の調査について、主にデータを構成する対象者の属性や考え方などの特性に関する項目を中心に集計した結果が報告される。尺度作成の基準となるデータがどのような対象者で構成されているのかを明確にしておくための章となっている。第2章では対象者の年齢や現在の状況等の属性に関する回答や従事している仕事、最終学歴や専攻などの項目への回答の集計結果が示される。続く第3章ではデータを構成する就業者と在学者別に過去の進路や職業選択を振り返ったときの意識的側面なども含めた項目への回答の集計結果がまとめられている。

第4章と第5章では、調査データに基づいて実施された尺度の選定に関わる分析および作成された尺度を用いてどのように仕事価値観を測定するかという点に関する検討過程が記述される。第4章では、各尺度を測定するために作られた項目への評価データに基づき、job tag の仕事価値観検査に組み込まれる11個の変数に関して各4項目が選定される過程が説明される。第5章では、第4章で構成された仕事価値観尺度についてそれぞれの変数における平均値や標準偏差などの基礎統計上の数値、および就業者と在学者、男性と女性という属性別にみた平均値の水準や特徴が示される。また、11尺度を3つのまとまりとして構造化したときの合成変数の得点水準や度数分布が示される。以上が、第Ⅰ部に含まれる尺度の作成に関わる5つの章の概要である。

第Ⅱ部は3つの章で構成され、仕事価値観の数値を用いて職業を分類する方法についての検討結果、職業と個人特性との連結方法について検討した内容および仕事価値観検査が具体的なツールとしてWeb化されるときに説明文やイメージを記載する章が含まれる。

第6章では、job tag に搭載されている各職業の就業者に仕事価値観の各要素に関わる満足感の得やすさを評価してもらった評価値（数値情報）を用いて、職業を仕事価値観の特徴によってグループにまとめるための方法と結果が報告される。第7章では、第4章で作成された仕事価値観尺度の個人の得点結果を具体的な職業と連結させるための考え方と具体的な連結方式（ロジック）の検討過程がまとめられる。また、考案された連結方式を用いて、尺度作成の時に収集した調査対象者全体のデータを整理したときに提示される職業グループの割合に関する確認作業の結果も報告される。第8章ではWeb上で提示される仕事価値観検査の構成として、検査の実施、検査結果としてのプロフィール、コメント、職業リストの作成までの内容がどのようなイメージで示されるのかという点が記述される。

以上を踏まえた上で、最後に本書の総括を行う終章では、仕事価値観の測定および職業との連結を行うWeb版の検査の開発に伴い、今回の開発で明らかになったことと今後の課題として考えられる事項がまとめられる。

なお、終章の後に、補章として、仕事価値観検査の開発過程で収集した他の変数と新たに開発された仕事価値観尺度との関連性を検討した内容がまとめられている。ここでは仕事価値観の 11 尺度と、当機構が開発したパソコンを用いたガイダンスシステムである「キャリア・インサイト」の価値観検査や WSCT の基礎的性格特性、基礎的生活特性尺度の項目との関連性が検討され、ある程度、結果に妥当な関連がみられることが確認されている。

前述した通り、本研究は Web 上で提示される仕事価値観検査の開発を目的として実施されたものであるがプログラム開発までは行っていないため、第 8 章で検査の流れの概要は記述したものの、本書を読んだだけでは Web サイトの画面上で検査がどのように行われ、結果がどのように示されるのかという具体的な内容についてはイメージしにくいかもしれない。ただ、今後、本研究で作成した検査が Web 上で公開された後を想定すると、誰でも利用できる検査であるからこそ検査に対する理解を深めてもらうことは重要であり、そのためには検査そのものの信頼性や回答に応じた結果が導かれるまでの考え方について必要に応じて参照できるような資料を明示しておくことは意味があると考えた。そのような認識に基づいて本書はまとめられている。

引用文献

- 労働政策研究・研修機構 (2020). 「職業レディネス・テストの改訂に関する研究Ⅰ—大学生等の就職支援のための尺度の開発—」 JILPT 資料シリーズ, No.230.
- 労働政策研究・研修機構 (2022). 「職業レディネス・テストの改訂に関する研究Ⅱ—高等教育課程在学者の進路選択に関連した特性の理解—」 JILPT 資料シリーズ, No.251.
- Super, D.E. (1957). The Psychology of Careers. Harper & Brothers.

第 I 部 仕事価値観尺度の作成

第 1 章 仕事価値観尺度の内容に関する検討

1. 概念設計

Web 上で提供される仕事価値観検査の作成に際しては、序章で述べたとおり、job tag 上で使われている既存の価値観検査の変数とともに、大学生等の高等教育課程の在学者や若年求職者向けに開発された「ワークスタイルチェックテスト：WSCT」の一部である「仕事選び基準尺度」で用いられている変数についても組み込む方向で総合的に検討することとした。それぞれの検査で取り上げられている変数の内容は次のとおりである。

(1) job tag 上の仕事価値観の変数に関して

現時点で公開されている job tag の価値観検査では 10 個の変数が用いられているが、これは job tag 上で公開されている職業のデータのうち「仕事価値観」に関する 10 項目に対応しているものである。

job tag の職業情報の一つとして収集されている各職業の特性に関するデータのうち、「仕事価値観」の数値情報に関しては、達成感、自律性、社会的認知・地位、良好な対人関係、労働条件、労働安全衛生、組織的な支援体制、専門性、奉仕・社会貢献、私生活との両立という 10 項目で構成されている。数値情報の収集は就業者に対する Web 調査で実施されているが、その際には、各職業の就業者に対して、これらの 10 項目の説明文を示した上で、これらについて満足感を得やすいかどうかを「満足感を得にくい」から「満足感を得やすい」までの 5 段階（1 点から 5 点）で評価してもらう。job tag に搭載されている職業についての数値情報（ダウンロード版のデータ³）では、上記 10 項目に関する個々の職業の就業者の平均値が示される。

この 10 項目の選び方であるが、米国 O*NET で情報提供する仕事価値観の 6 次元から取った項目と Schein,E.H. のキャリアアンカーに関する項目がベースとなっている（Schein,1990; 労働政策研究・研修機構,2020a）。米国 O*NET の 6 次元に基づいているものは、達成感、自律性、社会的認知・地位、良好な対人関係、組織的な支援体制、労働条件、労働安全衛生である。他方、キャリアアンカーに含まれるものは達成感、自律性、社会的認知・地位、労働条件、専門性、奉仕・社会貢献、私生活との両立である。達成感、自律性、社会的認知・地位、労働条件は米国 O*NET と共通であるが、最後の 3 項目はキャリアアンカーの概念を参考として独自に追加されたものとなる（図表 1-1）。

³ job tag では Web サイトから職業の数値情報のファイルがダウンロードできる。労働政策研究・研修機構では職業に関する数値情報のほか、職業解説、タスク情報等を収集・整備して厚生労働省に提供しており、これらはインプットデータと称されている。

図表 1-1 job tag (旧日本版 O-NET) の仕事価値観の 10 個の項目

変数名	調査票上の文言	出典	
		O*NET (TWA)	キャリア アンカー
達成感	努力した結果が達成感に結びつく。	○	○
自律性	自ら意思決定し、自主的に業務を遂行できる。	○	○
社会的認知・地位	人から認められたり、社会的な地位が高い。	○	○
良好な対人関係	仕事で関わる人々と良好な人間関係を築ける。	○	—
労働条件	雇用や報酬が安定している。	△	○
労働安全衛生	安全で衛生的な環境で働ける。	△	—
組織的な支援体制	企業や団体の内外から就業者のための組織的支援が受けられる。	○	—
専門性	自分の専門性を生かして働き、さらに専門性を高めていくことができる。	—	○
奉仕・社会貢献	社会全体や、困っている人々のために働くことができる。	—	○
私生活との両立	仕事だけでなく、家族と過ごす時間や趣味の時間など、私生活も充実することができる。	—	○

※労働政策研究・研修機構(2020a) p.45 図表3.2を一部修正して転載。

※○は概念をそのまま用いたもの。△は1つの概念だったものを2つに分けて取り入れたもの。

(2) WSCT の一部として作成された「仕事選び基準尺度」の変数に関して

上記が job tag に組み込まれた仕事価値観に関する項目であるが、これに加えて、労働政策研究・研修機構が開発した仕事選びや働き方のスタイルに関する新たな尺度に含まれている変数の追加が検討された。これは、大学生等の高等教育課程の在学者と 30 代前半程度までの若年求職者の仕事選びの基準や職業生活上の適応に関連した基礎的性格特性、基礎的生活特性を測定するための「ワークスタイルチェックテスト (WSCT)」として開発された下位尺度の一部であり、「仕事選び基準尺度」という名称で作られたものである(室山, 2022 ; 室山・深町・秋山, 2020, 2022 ; 労働政策研究・研修機構, 2020b)。

「仕事選び基準尺度」には、自己成長、社会貢献、主観的進路選択、地位、経済性、仕事と生活のバランスという 6 変数がある。WSCT 内ではこの 6 変数を「フィールド」と称しているがそれぞれの概念が意味する内容は図表 1-2 のとおりである。

図表 1-2 「仕事選び基準尺度」を構成する 6 つの下位尺度の概念

フィールド名	概 念
自己成長	自らの能力や興味を発揮できる職業を選択し、仕事を通して自分自身の成長に関心をもつこと。
社会貢献	職業を通じて国や地域社会などの多くの人々のために役立ち、貢献するような活動に関心をもつこと。
主体的進路選択	職業を選択する時、周囲の人の考えや意見よりも、自分自身で積極的に選ぶとする傾向が強いこと。
地位	上昇志向が強く、仕事上の成功による、高い地位の獲得を志向すること。
経済性	職業に就くことによって得られる収入、生活の安定、経済生活の向上といった点を重視すること。
仕事と生活のバランス	仕事と仕事以外の生活を切り離して考え、どちらかに偏ることなく時間を使うことを志向すること。

各フィールドには仕事を選ぶ時の考え方を問う 8 項目があり、受検者には全 48 項目について各記述を読んで内容が自分にあてはまるかどうかを「あてはまらない」から「あてはまる」までの 5 段階（0 点から 4 点で採点）で回答してもらう。job tag の仕事価値観の数値情報が、就業中の職業に関する各条件の満足感の得やすさの評価となっているのに対して、「仕事選び基準尺度」は、個人が仕事を選ぶ時の考え方の傾向を評価する尺度であるため、両者は評価の観点が異なっている。ただ、変数そのものが示す概念としては、2 つのツール間で重複するものも多い。

（3）2 つのツールに関する変数の整理

今回開発する仕事に対する価値観を調べるための検査は、利用者が自らの傾向を調べ、その結果に基づいて職業を検索できるようにすることが目的なので、各変数は、利用者側の特性を測定するものであるとともに、個々の職業としてもその変数に関する数値情報をもつことが条件となる。

そこで、job tag の仕事価値観の項目と「仕事選び基準尺度」の 6 変数を合わせて検討し、概念が類似しているものや重複感があるものは整理し、また、職業に関してその概念を評価してもらうことが難しいものを除いた。例えば、類似しているものとして 1 つの変数にまとめたのは「社会的認知・地位」（図表 1-1）と「地位」（図表 1-2）、「奉仕・社会貢献」（図表 1-1）と「社会貢献」（図表 1-2）、「私生活との両立」（図表 1-1）と「仕事と生活のバランス」（図表 1-2）である。

また、job tag の既存の変数のうち 1 つの変数を 2 つの概念に分けたものもある。例えば「労働条件」（図表 1-1）には雇用の安定と報酬に関する条件という 2 つが含まれており、このうちの報酬に関しては「仕事選び基準尺度」の「経済性」（図表 1-2）と重複する条件である。そこで、「労働条件」については、経済的な面と雇用の安定という面を 2 つに分け、「経済性」に該当するものとしては「報酬や収入」という変数を、雇用の安定に関しては「雇用や生活の安定」という変数を新たに作成することにした。

また、それぞれの変数から削除したものもある。例えば job tag の「組織的な支援体制」（図表 1-1）については、本来の概念が曖昧であること、価値観というより所属組織の規模や職種で回答が影響される傾向があるという理由から仕事価値観尺度の変数としては適切ではないという判断があり、新尺度の変数には組み込まないという方針となった。ただし、就業者から集める数値情報としては従来との継続性を保つ意味で「周囲や組織の支援」という変数名でデータが収集される。他方、「仕事選び基準尺度」の変数のうち「主体的進路選択」（図表 1-2）は、概念の内容からみて、就業者から集める各職業の仕事価値観に関する調査には変数として入れ込むのが難しいという理由から、今回の新尺度の変数からは除外する方針と

なった⁴。ただし、この変数についても過去に集めた「仕事選び基準尺度」とのデータの関連性を将来的に検討する可能性があるため、個人に対して行う調査には項目として含めることにした。

このように、職業情報のデータ収集に組み込まれる変数、尺度作成のための個人調査に組み込まれる変数などが完全に一致しないため、ややわかりにくい関係になっているが、これを整理したものが図表 1-3 である。

図表 1-3 新しい仕事価値観尺度の作成に関連してデータ収集される変数

No.	変数名	内容	新尺度候補	既存 job tag	仕事選び基準尺度
1	達成感	努力した結果が達成感に結びつく	○	○	
2	自律性	自ら意思決定し、自主的に業務を遂行できる	○	○	
3	専門性	自分の専門性を生かして働き、仕事を通してさらに専門性を高められる	○	○	
4	雇用や生活の安定性	失業の心配が少なく、経済的にも安定した生活が送れる	○	○	
5	良好な対人関係	仕事で関わる人々と良好な対人関係を築ける	○	○	
6	労働安全衛生	安全で衛生的な環境で働ける	○	○	
7	周囲や組織の支援	必要な時には周囲や組織がサポートしてくれる		○	
8	自己成長	仕事を通して自分自身を成長・向上させることができる	○		○
9	奉仕・社会貢献	社会全体や困っている人々のために働くことができる	○	○	○
10	社会的認知・地位	人から認められたり、社会的な地位が高い	○	○	○
11	報酬や収入	仕事を通して高い報酬や収入を得られる	○	○	○
12	私生活との両立	仕事だけでなく、家族と過ごす時間や趣味の時間など、私生活も充実することができる	○	○	○
13	主体的進路選択	職業を選択するとき、周囲の人の考えや意見よりも自分自身で積極的に選ぶようとする傾向が強い			○

※就業者に対する数値情報収集ではNo.7「周囲や組織の支援」は含められ、No.13「主体的進路選択」は外される。

※尺度作成のために実施される個人調査の際には、No.1～No.13のすべての変数が含まれる。

変数は全部で 13 個あり、このうち新しい仕事価値観尺度の候補として考えられたのは「新尺度候補」の欄に○がついている「達成感」、「自律性」、「専門性」、「雇用や生活の安定性」、「良好な対人関係」、「労働安全衛生」、「自己成長」、「奉仕・社会貢献」、「社会的認知・地位」、「報酬や収入」、「私生活との両立」の 11 変数となる。各変数が既存の job tag に由来する場合、「仕事選び基準尺度」に由来する場合には表の該当欄にそれぞれ○印をつけた。

なお、新尺度の候補となる変数は 11 個であるが、表の下注に示した通り、No.7「周囲や組織の支援」に関する項目は就業者に対する数値情報の調査ではデータが集められる。また、個人調査に関しては No.7 のほか、No.13「主体的進路選択」も含む全変数が調査には組み込まれる。

このように仕事価値観の概念としては 11 変数が候補とされたが、新しい仕事価値観尺度に正式に組み込まれるかどうかは尺度の作成に関して実施される調査データの分析結果を踏

⁴ 「主体的進路選択」の内容は、過去において進路や職業を選択する際に能動的に自分の意思で決めてきたか、あるいは今後、決めていきたいかを問う項目である。他方、職業情報の収集を目的とした就業者調査では、各概念が示す内容についての満足感の得やすさが就業者自身の職業に関して評定される。そこで「主体的進路選択」のような個人の意識的側面を尋ねるような評定は職業情報の調査に含めることは難しいと判断された。

まえた上で検討されることになった。

2. 尺度項目の作成

図表 1-3 に新しい仕事価値観尺度の候補となる 11 変数を示したが、この中には job tag 由来の変数と、WSCT の一部である「仕事選び基準尺度」から取り入れた変数があり、個人の特性を測定する尺度を作成するためには、これらの変数の概念を表現する具体的な項目を用意する必要がある。

項目の作成にあたっては、開発の効率化のため、まずは「仕事選び基準尺度」に由来する 5 変数、各 8 項目は全て用いることにした。これらの項目は既に過去の調査で信頼性が検証されており、尺度としてのまとまりも確認されているためである。仕事価値観尺度に組み込まれる予定の変数のうち、「仕事選び基準尺度」での 8 項目を有するものは、図表 1-3 の変数名でみると「自己成長」、「奉仕・社会貢献」、「社会的認知・地位」、「報酬や収入」、「私生活との両立」、の 5 つである。なお、「私生活との両立」については、「仕事選び基準尺度」の作成時に全体として各項目の平均値が高かったため、現行のものよりも適切な項目を模索する意図により、調査票の作成時には「仕事選び基準尺度」での 8 項目に加えて新規に 9 項目の新しい項目が追加された。

一方、今回初めて尺度項目を作成して選定する必要がある新しい変数は、図表 1-3 の変数のうち「達成感」、「自律性」、「専門性」、「雇用や生活の安定性」、「良好な対人関係」、「労働安全衛生」、「周囲や組織の支援」の 7 つである。これらについては、それぞれの概念の内容を測定するための予備調査項目を研究会の委員を中心に作成し、相互に意見調整をした上で各 11 個から 12 個の項目案が作成された。なお、各項目への回答方式は「仕事選び基準尺度」と揃えて、項目の内容に関して「あてはまる」、「ややあてはまる」、「どちらともいえない」、「あまりあてはまらない」、「あてはまらない」までの 5 段階で評価してもらう形式とした。

以上、尺度を構成するための概念の内容と項目案の作成について述べたが、次の段階として調査の実施および調査結果に基づく項目の検討を行い、想定した変数を測定する項目が適切に作成され、一定の信頼性を担保した尺度として利用できるかを確認した上で最終的な尺度とそれに含まれる項目が選定されることになる。

3. まとめ

仕事価値観検査に組み込む尺度の変数としては、既に job tag に組み込まれている価値観検査の変数と WSCT の一部である「仕事選び基準尺度」の変数を調整した結果、最終的に 11 変数が候補となった。ただし、尺度作成のために実施される調査では、従来、job tag の価値観の変数として含まれていた「周囲や組織の支援」と「仕事選び基準尺度」に含まれて

いた「主体的進路選択」を含む 13 変数に取り上げられる。

仕事価値観を測定する概念が定まったところで、各変数を測定するための具体的な項目の作成が行われた。「仕事選び基準尺度」から取り出された変数に関しては元の尺度に含まれる各 8 項目が利用されるが、それ以外の新規の変数に関しては各概念を測定するための新たな項目案が作成された。

仕事価値観尺度に組み込まれる変数を測定するための項目案が定まったところで、次の段階としては、調査で集められたデータに基づいて各変数を測定するための適切な項目を選び、信頼性を検討した上で、仕事価値観を測定するための尺度を完成させる。具体的な調査方法と結果については次章以降で報告される。

引用文献

- 室山晴美 (2022). 第 2 部就職支援ツール等の整備と今後の展開 第 3 章価値観評価ツールの検討と整備 労働政策研究・研修機構 (編) 「全員参加型の社会実現に向けたキャリア支援」 JILPT 第 4 期プロジェクト研究シリーズ, NO2. pp.161-183.
- 室山晴美・深町珠由・秋山史子 (2020). 大学生等の就職支援のための尺度の開発 (I) —仕事選び基準尺度の作成と信頼性、妥当性の検討— 日本心理学会大会発表論文集, 84, PC-018.
- 室山晴美・深町珠由・秋山史子 (2022). 大学生等の就職支援のための検査の開発 日本心理学会第 86 回大会発表論文集, 86, 2EV-004-PC.
- 労働政策研究・研修機構 (2020a). 「職業情報提供サイト (日本版 O-NET) のインプットデータ開発に関する研究」 労働政策研究・研修機構 資料シリーズ No.227.
- 労働政策研究・研修機構 (2020b). 「職業レディネス・テストの改訂に関する研究—大学生等の就職支援のための尺度の開発—」 労働政策研究・研修機構 資料シリーズ No.230.
- Schein, E.H. (1990). Career Anchor: Discovering your real values. San Diego, CA: Pfeiffer. (シャイン, E.H. 金井壽宏 (訳) (2003). キャリア・アンカー —自分のほんとうの価値を発見しよう 白桃書房)

第2章 尺度作成のための調査内容と回答者の属性についての基礎集計

仕事価値観尺度は就業者と在学者から構成されるデータに基づいて作成されたが、第2章ではこの尺度作成のために実施した調査の内容およびデータを構成している就業者と在学者の年代、性別、現在の状況、学歴等の属性に関する基礎集計の結果をまとめる。

1. 調査の目的

調査は2回実施したが、1回目の調査は仕事価値観尺度を作成するために適切な項目を選択することが主目的であり、想定した変数に対してそれを測定するための候補となる項目を多数用意して行った。当初は尺度構成の決定を目的としたので、就業者のみを対象として調査を実施した。ただ、1回目の調査によって絞り込まれた変数やこれまでに作成されたテスト項目を用いて平均値等を算出したところ、予想よりも平均値が低めとなっていたため、2回目の調査では就業者の平均値の水準が妥当かどうかの確認および大学生等の高等教育課程の在学者の平均値との比較を行うため、就業者と在学者を含めてデータ収集を行った。

なお、調査にあたっては仕事価値観尺度の候補となる項目のほかに、回答者の属性や現在の状況に関する項目、仕事価値観尺度との関連性を検討できるような他の検査の項目なども調査票に組み込み回答を集めた。これによって尺度を作成するときの信頼性の検討だけでなく、内容的な妥当性に関する検討も行うことができるようにした。

2. 方法

調査はWebモニターを有する調査会社に委託して2回実施した。以下、1回目の調査を調査1、2回目の調査を調査2とする。

(1) 調査1

1) 調査時期と方法

2022年3月に調査会社のWebモニターのうち、対象者に該当する者に調査票画面を配信してもらい、回答を収集した。調査項目の多くは5段階等の評定尺度であるため、尺度に対する回答のうちすべての項目に対して同一の評価をしているもの（ストレート回答）など、信頼性に疑いがもたれるサンプルについてはデータに含めないという条件で実施した。

2) 調査対象者

20～64歳までの現在就業中の男女計2,000名。居住地は日本国内であれば限定していない。職業、雇用形態についても限定していない。年齢区分による割付けを図表2-1に示す。

図表 2-1 収集するサンプルの年齢区分と人数

年齢区分	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	計
人数	450	450	450	450	200	2000

なお、20～29歳、30～39歳、40～49歳、50～59歳に関しては、それぞれ男性を150名以上、女性を150名以上確保し、60～64歳に関しては男性を60名以上、女性を60名以上確保することを条件とした。

2) 調査票の構成と内容

Web 調査にあたり、作成した調査票の構成と内容を図表 2-2 に示す。最初にフェイスシートとなる設問があり、ここには回答者の属性や現在の状況に関する項目、就業者の仕事や働き方についての現状やどのように受け止めているか等の評価に関わる項目が含まれている。次に、仕事価値観に関する設問があり大きく3つのパートに分かれている。1つ目は仕事価値観の測定のために新規に作成した88項目、2つ目はワークスタイルチェックテスト(以下、WSCT)のうち「仕事選び基準尺度」に含まれている48項目、3つ目はキャリア・インサイトの適性評価に組み込まれている価値観評価25項目に新規尺度に関連した6項目を追加した計31項目となっている。

図表 2-2 調査1の調査項目の内訳

構成	設問 区分	内容	項目数
フェイスシート	1	回答者についての設問	7
		仕事や働き方についての設問	11
仕事価値観に関する設問	2	仕事価値観に関する設問(新規に作成した項目)	88
	3	働くことに関する考え方、基本的態度に関する設問 (仕事選び基準尺度の項目)	48
	4	仕事を選ぶ時の条件の重視度(キャリア・インサイト 等価値観評価の項目)	31
計			185

(2) 調査2

1) 調査時期と方法

2023年2月に調査1と同一の調査会社のWebモニター(調査1への参加者はあらかじめ除外)に調査票画面を配信して回答を収集した。回答の信頼性が疑われるサンプルを除外してデータを集めるという条件は調査1と同一である。

2) 調査対象者

調査2では調査1では収集していない在学者のサンプルも調査対象に含めた。就業者は20歳から64歳までの男女計1,100名、在学者は18歳から34歳までの高等教育課程(大学院、大学、短期大学、高等専門学校、専門学校)に在学中の者、男女各600名の計1,200

名とした。就業者と在学者を合わせて 2,300 名のデータ収集を目標とした。なお、調査 1 と同じく、居住地は日本国内であれば限定していない。就業者の職業、雇用形態についても限定しないという条件とした。就業者、在学者別、年齢区分による割付けを図表 2-3 に示す。

図表 2-3 年齢区分、性別、人数

属性	年齢区分	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	計
就業者	男	150	150	100	100	50	550
	女	150	150	100	100	50	550
	計	300	300	200	200	100	1100

属性	年齢区分	18～34歳
在学者(学生)	男	600
	女	600
	計	1200

3) 調査票の構成と内容

調査票の構成と内容を図表 2-4 に示す。

図表 2-4 調査 2 の調査項目の内訳

構成	設問対象	設問区分	内容	項目数
フェイスシート	就業者・在学者共通	1	回答者についての設問	4
	就業者		学歴、学科についての設問	3
			仕事や働き方についての設問	11
	在学者用		学歴、学科についての設問	3
			仕事や働き方についての設問	8
	仕事価値観に関する設問		就業者・在学者共通	2
3		仕事選びの基準や働くときの基本的態度に関する設問		72
4		仕事を選ぶ時の条件の重視度(キャリア・インサイト等価値観評価の項目)		31
(就業者用計)				187
(在学者用計)			184	

調査 1 とは異なり、調査 2 では就業者のほかに在学者も対象となるため、フェイスシートのうち、性別、年齢、現在の状況に関する設問は共通であるが、それに続く学歴、学科についての設問と、仕事や働き方についての設問については別々の項目が用意された。Web 調査上では属性にあわせた設問が提示された。仕事価値観に関する設問は就業者、在学者共通とした。設問区分 2 について、調査 1 の時には新規の項目として 88 項目を用意したが、調査 2 では調査 1 の結果により 66 項目に絞って実施した。設問区分 3 については調査 1 では WSCT の「仕事選び基準尺度」の項目だけを実施したが、調査 2 では WSCT の全項目を用いたため、72 項目となっている。設問区分 4 は調査 1 と同様の項目である。

3. 回答者の属性についての基礎集計

(1) 年齢区分、性別

回答者の年齢区分、性別による人数の内訳を調査 1 と調査 2 に分けて整理した結果を図表 2-5 に示す。

図表 2-5 調査ごとの分析対象者の属性別、人数の内訳

状況	年代	調査1(2022)				調査2(2023)				調査計			
		男	女	計	割合	男	女	計	割合	男	女	計	割合
就業者	20-29歳	217	233	450	(22.5)	149	150	299	(24.9)	366	383	749	(17.4)
	30-39歳	228	222	450	(22.5)	150	150	300	(25.0)	378	372	750	(17.4)
	40-49歳	220	230	450	(22.5)	100	100	200	(16.7)	320	330	650	(15.1)
	50-59歳	229	221	450	(22.5)	100	100	200	(16.7)	329	321	650	(15.1)
	60-64歳	97	103	200	(10.0)	50	50	100	(8.3)	147	153	300	(7.0)
在学者	18-34歳	0	0	0	(0.0)	599	600	1199	(52.2)	599	600	1199	(27.9)
計(人)		991	1009	2000	(100.0)	1148	1150	2298	(100.0)	2139	2159	4298	(100.0)
割合(%)		(49.6)	(50.5)			(50.0)	(50.0)			(49.8)	(50.2)		

調査 1 では、就業者のみを調査対象としたので、在学者のデータは含まれていない。また、調査 2 において、回答の信頼性が疑われるデータが 2 名みられたので⁵、そのデータは分析からはずしている。

男女別の内訳をみると、調査 1 では、男女の人数を明確に指定していなかったもので、若干人数にばらつきがあり、わずかに女性の数が多いものの、調査 1 と調査 2 の両方とも男女比率は 50%程度でほぼ同じ割合である。

年齢区分をみると、調査 1 では 60-64 歳の就業者以外は各年齢区分の割合は 22.5%となっており、60-64 歳が 10.0%である。調査 2 では就業者のうち 20-29 歳と 30-39 歳がやや多く 25%程度、40-49 歳、50-59 歳が 16.7%、60-64 歳が 8.3%である。就業者全体の人数は 1,099 名で 47.8%を占める。在学者は 18-34 歳までまとめて 1,199 名、52.2%となった。

調査 1 と調査 2 をまとめると男女の割合は女性が 50.2%、男性が 49.8%でやや女性が多いがほぼ 5 割程度で大きな差はない。就業者の年齢区分では 20-29 歳、30-39 歳が各 17.4%、40-49 歳、50-59 歳が各 15.1%、60-64 歳が 7.0%となっており、20 代と 30 代がやや多めの構成である。調査全体に占める在学者は 27.9%、就業者は 72.1%なので、在学者が約 3 割、就業者が約 7 割という構成である。

⁵ 調査データの収集の際にストレート回答のデータは含まれないような設定としていたが、調査項目への回答結果を調べたところ評定が 1、2、3 の順で繰り返されるなどすべて規則的な回答となっているなどのデータが 2 名あった。

(2) 居住地域

分析対象者の居住地域を7つのブロックに分けて人数を集計した結果を図表2-6に示す。

調査1、調査2ともに関東（東京を除く）ブロックが25%程度、近畿ブロックが20%程度で2番目に多かった。続いて東海・中部・北陸ブロック、東京ブロック、北海道・東北ブロック、中国・四国ブロック、九州・沖縄ブロックの順となった。調査1と調査2のブロック別の割合の順位が同じだったので、調査計でもブロック別の人数割合は同程度となっている。

図表2-6 調査ごとの分析対象者の居住地域ブロック別、人数の内訳

地域ブロック	調査1(2022)		調査2(2023)		調査計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
北海道・東北	171	(8.55)	227	(9.88)	398	(9.3)
関東(東京除く)	502	(25.10)	556	(24.19)	1058	(24.6)
東京	314	(15.70)	330	(14.36)	644	(15.0)
東海・中部・北陸	326	(16.30)	364	(15.84)	690	(16.1)
近畿	400	(20.00)	449	(19.54)	849	(19.8)
中国・四国	147	(7.35)	192	(8.36)	339	(7.9)
九州・沖縄	140	(7.00)	180	(7.83)	320	(7.4)
計	2000	(100.00)	2298	(100.00)	4298	(100.0)

(3) 現在の状況

調査年毎に、年齢区分、男女別に「現在の状況」についての人数を集計した結果を図表2-7に示す。一番右の「調査計」の欄には全体の4,298名に占める状況別の人数の割合を示した。最も多かったのは就業者の「正規の職員、従業員」で42.6%、次が在学者のうちの「アルバイト等で仕事をしている」という回答で16.9%となった。その次は、就業者の「パート」で13.3%、在学者の「特に仕事をしていない」という回答が11.0%と続いた。

なお、図表2-7の「調査計」に示した現在の状況別の人数を用いて就業者と在学者別に各人数に占める現在の状況の割合を算出した結果を図表2-8に示す。就業者は調査1と調査2を合わせて3,099名であり、これに占める「正規の職員、従業員」の割合は59.1%、「パート」は18.5%となり、上位2つで77.6%を占めた。それ以降は、「自営・フリーランス(7.6%)」、「契約社員、期間従業員(6.2%)」、「アルバイト(学生以外)(4.3%)」、「派遣社員(3.5%)」、「経営層(1.0%)」となっている。在学者は合計が1,199名であり、このうち「アルバイト等で仕事をしている」者は60.6%、「特に仕事をしていない」者は39.4%となった。

図表 2-7 現在の状況に関する年齢区分別、男女別の人数の内訳

項目 番号	現在の状況	調査1(2022年)										調査2(2023年)										調査計			
		就業者										就業者												在学者	
		20-29歳		30-39歳		40-49歳		50-59歳		60-64歳		20-29歳		30-39歳		40-49歳		50-59歳		60-64歳		18-34歳			
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	人数	割合(%)		
1	正規の職員、従業員	167	152	174	112	162	80	165	78	53	23	116	93	120	82	77	37	74	31	20	14	—	—	1830	(42.6)
2	パート	12	42	17	64	7	96	3	94	9	41	11	24	7	35	5	39	3	40	3	21	—	—	573	(13.3)
3	派遣社員	6	14	3	8	8	14	2	7	2	3	2	4	3	5	3	10	3	7	2	1	—	—	107	(2.5)
4	契約社員、期間従業員	12	11	7	18	8	22	11	13	13	15	3	12	3	13	2	3	2	10	10	4	—	—	192	(4.5)
5	自営、フリーランス	5	2	15	6	24	6	39	20	13	18	5	5	9	8	9	8	15	9	13	5	—	—	234	(5.4)
6	経営層	0	0	1	0	5	2	6	0	6	1	1	1	0	0	1	1	2	0	2	1	—	—	30	(0.7)
7	アルバイト(学生以外)	15	12	11	14	6	10	3	9	1	2	11	11	8	7	3	2	1	3	0	4	—	—	133	(3.1)
8	学生(アルバイト等で仕事をしている)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	349	378	727	(16.9)
9	学生(特に仕事をしていない)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	250	222	472	(11.0)
	計	217	233	228	222	220	230	229	221	97	103	149	150	150	150	100	100	100	100	50	50	599	600	4298	(100.0)

注1:2022年調査および2023年調査では「就業者」として収集する場合、項目番号1から7を選択した場合に調査対象とした。2023年調査の「在学者」は項目番号8と9のみを選択した者を調査対象とした。

注2:上記のほか、項目番号10「専業主婦(主夫)」、項目番号11「無職(退職者、求職中等を含む)」、項目番号12「その他」が用意されたが、これらの選択者は調査対象から外した。

図表 2-8 就業者、在学者別の現在の状況に関する割合

項目 番号	現在の状況	人数	割合(%)
1	正規の職員、従業員	1830	(59.1)
2	パート	573	(18.5)
3	派遣社員	107	(3.5)
4	契約社員、期間従業員	192	(6.2)
5	自営、フリーランス	234	(7.6)
6	経営層	30	(1.0)
7	アルバイト(学生以外)	133	(4.3)
	就業者計	3099	(100.0)
8	学生(アルバイト等で仕事をしている)	727	(60.6)
9	学生(特に仕事をしていない)	472	(39.4)
	在学者計	1199	(100.0)

(4) 仕事の業種

次に、現在の仕事の業種についての集計結果を図表 2-9 に示す。現在就業中の場合（就業者のみ）に、業種として 20 の選択肢を示し、普段、就業している主な仕事に関してあてはまるものを一つ選んでもらった。

調査 1、調査 2 とともに選択の割合が最も高かったのは製造業であった（17～18%）。次に多かったのは医療・福祉で 14～15%、その次が卸売業・小売業で 11%程度であった。どちらの調査年でも上位は同じ業種であったため、調査計をみても、上から順に製造業、医療・福祉、卸売業・小売業となっている。

図表 2-9 現在、主に就業している仕事の業種

業種	調査1(2022年)		調査2(2023年)		調査計	
	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
1 農業、林業	16	(0.8)	10	(0.9)	26	(0.8)
2 漁業	2	(0.1)	3	(0.3)	5	(0.2)
3 鉱業、採掘業、砂利採取業	2	(0.1)	5	(0.5)	7	(0.2)
4 建設業	110	(5.5)	28	(2.6)	138	(4.5)
5 製造業	341	(17.1)	201	(18.3)	542	(17.5)
6 電気・ガス・熱供給・水道業	11	(0.6)	12	(1.1)	23	(0.7)
7 情報通信業	144	(7.2)	78	(7.1)	222	(7.2)
8 運輸業、郵便業	94	(4.7)	45	(4.1)	139	(4.5)
9 卸売業・小売業	219	(11.0)	123	(11.2)	342	(11.0)
10 金融業、保険業	58	(2.9)	25	(2.3)	83	(2.7)
11 不動産業、物品賃貸業	33	(1.7)	29	(2.6)	62	(2.0)
12 学術研究、専門・技術サービス業	55	(2.8)	28	(2.6)	83	(2.7)
13 宿泊業、飲食店	80	(4.0)	35	(3.2)	115	(3.7)
14 生活関連サービス業、娯楽業	36	(1.8)	39	(3.6)	75	(2.4)
15 教育・学習支援業	109	(5.5)	75	(6.8)	184	(5.9)
16 医療、福祉	295	(14.8)	150	(13.7)	445	(14.4)
17 複合サービス業	18	(0.9)	7	(0.6)	25	(0.8)
18 サービス業(他に分類されないもの)	160	(8.0)	78	(7.1)	238	(7.7)
19 公務(他に分類されるものを除く)	118	(5.9)	63	(5.7)	181	(5.8)
20 その他	99	(5.0)	65	(5.9)	164	(5.3)
計	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)

(5) 就業者の学歴や専攻についての状況

1) 学歴について

学歴については就業者と在学者で問いを分けているので、ここでは就業者の最終学歴を尋ねた問いへの回答結果を図表 2-10 に示す。問いでは「最終学歴」としての学校種を選択した後、卒業状況を選んでもらう形式をとった⁶。卒業状況について調査 1 では「卒業、在学中、中退」の 3 つの選択肢を用意したが、調査 2 では「卒業・修了、単位取得退学、在学中、中退」としたため、「調査計」においては調査 1 の「卒業」と調査 2 の「卒業・修了」の選択者数は合わせたが、「単位取得退学」については調査 2 の選択者数を記載した。

⁶ この問いでは「最終学歴」として聞いたが「卒業状況」を含めて聞いているので、厳密な意味での「最終学歴」ではなく最後に所属した学校種という認識で回答されていると考えられる。

図表 2-10 就業者の学歴・学校種・卒業状況

学校種	調査1(2022年)					調査2(2023年)					
	卒業	在学中	中退	人数計	割合 (%)	卒業・ 修了	単位取 得退学	在学中	中退	人数計	割合 (%)
中学校	19	0	2	21	(1.1)	10	0	0	1	11	(1.0)
高等学校(高認も含む)	424	0	15	439	(22.0)	243	0	1	5	249	(22.7)
専門学校	264	0	10	274	(13.7)	131	4	0	5	140	(12.7)
短期大学・高専	188	0	1	189	(9.5)	92	2	0	2	96	(8.7)
大学	891	2	42	935	(46.8)	508	1	4	16	529	(48.1)
大学院	132	0	9	141	(7.1)	71	1	0	2	74	(6.7)
その他	0	0	1	1	(0.1)	0	0	0	0	0	(0.0)
学校種計	1918	2	80	2000	(100.0)	1055	8	5	31	1099	(100.0)
学校種別割合(%)	(95.9)	(0.1)	(4.0)	(100.0)		(96.0)	(0.7)	(0.5)	(2.8)	(100.0)	

学校種	調査計					
	卒業・ 修了	単位取 得退学	在学中	中退	人数計	割合 (%)
中学校	29	0	0	3	32	(1.0)
高等学校(高認も含む)	667	0	1	20	688	(22.2)
専門学校	395	4	0	15	414	(13.4)
短期大学・高専	280	2	0	3	285	(9.2)
大学	1399	1	6	58	1464	(47.2)
大学院	203	1	0	11	215	(6.9)
その他	0	0	0	1	1	(0.0)
学校種計	2973	8	7	111	3099	(100.0)
学校種別割合(%)	(95.9)	(0.3)	(0.2)	(3.6)	(100.0)	

卒業状況を込みにしてみると選択された学校種では「大学」が最も多く、調査1が46.8%、調査2が48.1%、次が「高等学校（高認も含む）」でそれぞれ22.0%、22.7%、「専門学校」が13.7%、12.7%となった。どちらの調査でもこの3つを合わせると8割を超える。続いて「短期大学・高専」が9.5%、8.7%、「大学院」が7.1%、6.7%、「中学校」が1.1%、1.0%となった。

同じく卒業状況を込みにして2つの調査をあわせた調査計の欄で「専門学校」、「短期大学・高専」、「大学」、「大学院」の高等教育課程を選択した人の割合を集計したところ76.7%となり、約8割が高等教育課程を卒業したか在学したことがあるという結果となった。

2) 在学時の専攻、学科

①高等学校（高認も含む）での学科

学歴において「高等学校」を選択した就業者に学科を選択してもらった回答の集計を図表2-11に示す。調査1、調査2ともに「普通科」が最も多く、それぞれ56.5%、58.6%となり、全体では57.3%で6割程度となった。次が「商業科」で17.1%と17.3%、その次が「工業科」で16.0%、12.5%であった。2つの調査を合わせた調査計でみると、この3つの学科で89.2%となり、全体の約9割を占めた。

図表 2-11 「高等学校」を選択した就業者の学科別人数と割合

学科	調査1(2022)		調査2(2023)		調査計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
1 普通科	248	(56.5)	146	(58.6)	394	(57.3)
2 農業に関する学科	7	(1.6)	8	(3.2)	15	(2.2)
3 工業に関する学科	70	(16.0)	31	(12.5)	101	(14.7)
4 商業に関する学科	75	(17.1)	43	(17.3)	118	(17.2)
5 水産に関する学科	4	(0.9)	1	(0.4)	5	(0.7)
6 家庭に関する学科	5	(1.1)	7	(2.8)	12	(1.7)
7 看護に関する学科	2	(0.5)	0	(0.0)	2	(0.3)
8 情報に関する学科	7	(1.6)	1	(0.4)	8	(1.2)
9 福祉に関する学科	4	(0.9)	1	(0.4)	5	(0.7)
10 その他の専門教育を施す学科(理数、 外国語、音楽・美術、体育など)	9	(2.1)	5	(2.0)	14	(2.0)
11 総合学科	8	(1.8)	6	(2.4)	14	(2.0)
計	439	(100.0)	249	(100.0)	688	(100.0)

②専門学校での専攻・学科

学校種で「専門学校」を選択した者に関する専攻・学科の集計結果を図表 2-12 に示す。

調査 1 と調査 2 の両方で最も割合が高かったのが「医療関係」でそれぞれ 2 割を超えた。それに続いて 10%を超えているものを高い順にみていくと、調査 1 では「文化・教養関係 (17.2%)」、「商業実務関係 (13.5%)」、「工業関係 (12.4%)」、「衛生関係 (11.7%)」であった。次に調査 2 で 10%を超えているものをみると「文化・教養関係 (18.6%)」、「衛生関係 (12.1%)」、「商業実務関係 (12.1%)」、「工業関係 (11.4%)」となった。このうち「衛生関係」と「商業実務関係」は人数が同じなので同順位となる。調査 1 と調査 2 で多少順位にずれはあるが、10%以上の選択率となったものは同じ専攻・学科であった。「調査計」でみると 10%以上は「医療関係 (24.2%)」、「文化・教養関係 (17.6%)」、「商業実務関係 (13.0%)」、「工業関係 (12.1%)」、「衛生関係 (11.8%)」で調査 1 および調査 2 は同じ学科で構成された。なお 10%未満の専攻・学科の割合についても調査 1 と調査 2 でほぼ同程度の割合となった。

図表 2-12 「専門学校」を選択した就業者の学科別人数と割合

専攻・学科	調査1(2022)		調査2(2023)		調査計	
	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
1 工業関係(測量、土木・建築、電気・電子、無線・通信、自動車整備、機械、電子計算機、情報処理、その他)	34	(12.4)	16	(11.4)	50	(12.1)
2 農業関係(農業、園芸、その他)	2	(0.7)	1	(0.7)	3	(0.7)
3 医療関係(看護、歯科衛生、歯科技工、臨床検査、診療放射線、はり・きゅう・あんま、柔道整復、理学・作業療法、その他)	63	(23.0)	37	(26.4)	100	(24.2)
4 衛生関係(栄養、調理、理容、美容、製菓・製パン、その他)	32	(11.7)	17	(12.1)	49	(11.8)
5 教育・社会福祉関係(保育士養成、教員養成、介護福祉、社会福祉、その他)	20	(7.3)	9	(6.4)	29	(7.0)
6 商業実務関係(商業、経理・簿記、タイピスト、秘書、経営、旅行、情報、ビジネス、その他)	37	(13.5)	17	(12.1)	54	(13.0)
7 服飾・家政関係(家政、家庭、和洋裁、料理、編物・手芸、ファッションビジネス、その他)	16	(5.8)	6	(4.3)	22	(5.3)
8 文化・教養関係(音楽、美術、デザイン、茶華道、外国語、演劇・映画、写真、通訳・ガイド、受験・補習、動物、法律行政、スポーツ、その他)	47	(17.2)	26	(18.6)	73	(17.6)
9 各種学校のみにある課程(予備校、学習・補習、自動車操縦、外国人学校、その他)	23	(8.4)	11	(7.9)	34	(8.2)
計	274	(100.0)	140	(100.0)	414	(100.0)

③短期大学、高等専門学校、大学、大学院での専攻、学科

学校種で「短期大学」、「高等専門学校」、「大学」、「大学院」を選択した者について、専攻・学科を集計した結果を図表 2-13 に示す。

図表 2-13 「短期大学、高等専門学校、大学、大学院」を選択した就業者の学科別人数と割合

専攻・学科	調査1(2022)		調査2(2023)		調査計	
	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
1 人文科学(文学、哲学、史学、その他の人文科学)	183	(14.5)	106	(15.2)	289	(14.7)
2 社会科学(法学、政治学、商学、経済学、社会学、社会福祉、その他の社会科学)	393	(31.1)	209	(29.9)	602	(30.7)
3 理学(数学、物理学、化学、生物、地学、その他の理学)	76	(6.0)	41	(5.9)	117	(6.0)
4 工学(工業、機械工学、電気通信工学、土木建築工学、応用科学、応用理学、原子力工学、鉱山学、金属工学、繊維工学、船舶工学、航空工学、経営工学、工芸学、その他の工学)	224	(17.7)	112	(16.0)	336	(17.1)
5 農学(農業、農学、農芸化学、農業工学、農業経済学、林学、林産学、獣医学、畜産学、水産学、その他の農学)	22	(1.7)	14	(2.0)	36	(1.8)
6 保健(医学、薬学、歯学、看護学、医療、衛生、その他の保健)	89	(7.0)	45	(6.4)	134	(6.8)
7 家政(家政学、食物学、被服学、住居学、児童学)	56	(4.4)	30	(4.3)	86	(4.4)
8 商船(商船学)	2	(0.2)	1	(0.1)	3	(0.2)
9 教育(教育、教育学、体育学、体育専門学、その他)	78	(6.2)	50	(7.2)	128	(6.5)
10 芸術(美術、デザイン、音楽、芸術専門学、その他)	39	(3.1)	20	(2.9)	59	(3.0)
11 その他(教養学、総合科学、国際関係学、人間関係科学、その他)	103	(8.1)	71	(10.2)	174	(8.9)
計	1265	(100.0)	699	(100.0)	1964	(100.0)

調査 1 および調査 2 で最も割合が高かったのが「社会科学」で約 3 割を占めた。どちらの調査でも 2 位は「工学」、3 位は「人文科学」となった。調査 1 ではこれらの学科の選択割合の合計は 63.3%、調査 2 では 61.1%でそれぞれ 6 割程度を占めている。そのほか、調査 1 では「その他」、「保健」、「教育」、「理学」、「家政」、「芸術」、「農学」、「商船」の順となった。これらのうち 5%を超えているのは「理学」までとなった。調査 2 の 4 位目以降は「そ

の他」、「教育」、「保健」、「理学」、「家政」、「芸術」、「農学」、「商船」の順となり、調査 1 と同様に 5%を超えているのは「理学」までとなった。調査 1 と 2 で「教育」と「保健」の順位は入れ替わっているがそのほかは同じ順位であり、割合の数値にも大きな違いは見られなかった。

(6) 在学者の学歴や専攻についての状況

1) 学校種と学年

在学者が現在在学している学校種と学年により集計した結果を図表 2-14 に示す。

学校種としては、「大学」が最も多く全体の約 8 割を占めた。次が「大学院（博士前期）」と「専門学校」で各 7%程度、「大学院（博士後期）」と「短期大学」は各 2%程度、最も少ないのは「高等専門学校」で 1%弱であった。

学年で見ると全体の 9 割以上を 1 年生から 4 年生までが占めていて、割合としてもそれほど大きな違いが無かった。数値で見ると 4 年生と 1 年生の割合が 26 ～ 27%で、2 年生、3 年生よりも若干多くなっていた。

図表 2-14 在学者の在学する学校種と学年別人数と割合

学校種	学年							学年計	
	1年	2年	3年	4年	5年	6年	1-6年 以外	人数	割合(%)
1 短期大学	9	10	2	0	0	0	1	22	(1.8)
2 専門学校	39	31	8	2	0	0	1	81	(6.8)
3 高等専門学校	0	0	0	3	2	0	2	7	(0.6)
4 大学	219	195	234	311	10	6	2	977	(81.5)
5 大学院(博士前期)	38	44	3	1	0	1	0	87	(7.3)
6 大学院(博士後期)	5	8	8	1	1	2	0	25	(2.1)
学校種計	310	288	255	318	13	9	6	1199	(100.0)
学校種別割合(%)	(25.9)	(24.0)	(21.3)	(26.5)	(1.1)	(0.8)	(0.5)		

2) 専攻、学科

①専門学校での専攻・学科

現在の在学中の学校種として「専門学校」を選択した者に専攻・学科を回答してもらった結果を図表 2-15 に示す。

「専門学校」を選択した 81 名のうち専攻をみると、最も多かったのは「医療関係」で 33.3%を占めた。次が「工業関係」で 16.1%、その次が「衛生関係」と「文化・教養関係」が同じ人数で 12.4%となった。そのほかの専攻の選択率は 10%未満となった。

図表 2-15 「専門学校」在学者の専攻・学科別人数と割合

専攻・学科	人数	割合 (%)
1 工業関係(測量、土木・建築、電気・電子、無線・通信、自動車整備、機械、電子計算機、情報処理、その他)	13	(16.1)
2 農業関係(農業、園芸、その他)	0	(0.0)
3 医療関係(看護、歯科衛生、歯科技工、臨床検査、診療放射線、はり・きゅう・あんま、柔道整復、理学・作業療法、その他)	27	(33.3)
4 衛生関係(栄養、調理、理容、美容、製菓・製パン、その他)	10	(12.4)
5 教育・社会福祉関係(保育士養成、教員養成、介護福祉、社会福祉、その他)	5	(6.2)
6 商業実務関係(商業、経理・簿記、タイピスト、秘書、経営、旅行、情報、ビジネス、その他)	6	(7.4)
7 服飾・家政関係(家政、家庭、和洋裁、料理、編物・手芸、ファッションビジネス、その他)	3	(3.7)
8 文化・教養関係(音楽、美術、デザイン、茶華道、外国語、演劇・映画、写真、通訳・ガイド、受験・補習、動物、法律行政、スポーツ、その他)	10	(12.4)
9 各種学校のみにある課程(予備校、学習・補習、自動車操縦、外国人学校、その他)	7	(8.6)
計	81	(100.0)

②短期大学、高等専門学校、大学、大学院での専攻、学科

短期大学、高等専門学校、大学、大学院の在学者に専攻、学科を尋ねた結果を図表 2-16 に示す。

最も多かったのが「社会科学」で 28.4% となり約 3 割を占めた。次が「工学」(14.1%)、「人文科学」(13.6%)、「保健」(12.2%) の順となった。10% 以上となったのは上記のみであり、これらを合わせると 68.3% で約 7 割となる。それ以降は「その他」、「理学」、「教育」、「農学」、「家政」、「芸術」、「商船」の順になった。

図表 2-16 「短期大学、高等専門学校、大学、大学院」在学者の専攻・学科別人数と割合

専攻・学科	人数	割合 (%)
1 人文科学(文学、哲学、史学、その他の人文科学)	152	(13.6)
2 社会科学(法学、政治学、商学、経済学、社会学、社会福祉、その他の社会科学)	318	(28.4)
3 理学(数学、物理学、化学、生物、地学、その他の理学)	90	(8.1)
4 工学(工業、機械工学、電気通信工学、土木建築工学、応用科学、応用理学、原子力工学、鉱山学、金属工学、繊維工学、船舶工学、航空工学、経営工学、工芸学、その他の工学)	158	(14.1)
5 農学(農業、農学、農芸化学、農業工学、農業経済学、林学、林産学、獣医学、畜産学、水産学、その他の農学)	36	(3.2)
6 保健(医学、薬学、歯学、看護学、医療、衛生、その他の保健)	136	(12.2)
7 家政(家政学、食物学、被服学、住居学、児童学)	33	(3.0)
8 商船(商船学)	1	(0.1)
9 教育(教育、教育学、体育学、体育専門学、その他)	65	(5.8)
10 芸術(美術、デザイン、音楽、芸術専門学、その他)	32	(2.9)
11 その他(教養学、総合科学、国際関係学、人間関係科学、その他)	97	(8.7)
計	1118	(100.0)

4. まとめ

本章では尺度を作成するために集めた就業者と在学者のデータの属性に関する集計結果を記述した。就業者については調査 1 と調査 2 として 2022 年と 2023 年の 2 回に分けてデータを収集し、在学者は調査 2 のみでデータを収集した。

就業者と在学者も含めて 2 つの調査を合わせると分析対象となる 4,298 名のうち就業者は約 7 割、在学者は約 3 割となった。年代の内訳をみると就業者に関しては 20 歳から 64 歳のデータを集めたが、20 代と 30 代が 35%、40 代と 50 代が 30%、60 代が 7%で、残りの 28%は在学者（18 ～ 34 歳）である。男女の構成比はほぼ 50%ずつである。

就業者、在学者別に現在の状況をみると、就業者に関しては「正規の職員、従業員」が最も多く約 6 割を占めた。在学者に関しては「アルバイト等の仕事をしている」という者と「特に仕事をしていない」という者が 6 対 4 の割合であった。

学歴についての回答結果をみると、就業者では最終学歴として「大学」の選択割合が 5 割弱で最も高く、次が「高等学校（高認も含む）」、「専門学校」となり、これら 3 つで 8 割を超えた。在学者については高等教育課程在学者のみを対象としたので、「大学」の在学者が 8 割を占め、最も多かった。就業者に関しては対象者が重ならないようにして調査 1 と調査 2 の 2 回で集めたデータを用いたが回答者の属性に関して大きな違いはみられなかった。

なお、調査対象者のうち就業者と在学者に分けてそれぞれに関連して用意された質問項目に関する基礎集計結果は次の第 3 章にまとめた。この中には、これまでの進路や職業選択に関する評価や現在の仕事への満足度など心理的な側面に関する項目への回答が含まれる。

第3章 調査対象者の心理的側面に関する調査結果の整理

1. はじめに

本章では、仕事の経験年数、働き方および職業選択等の心理的側面に関する調査結果を就業者と高等教育課程在学者に分けて報告する。就業者 3,099 名を対象とした調査結果では、仕事の経験年数および働き方、これまでの進路選択や仕事選択に関する主観的な評価、そして、現在の仕事に関する満足度等の結果を示す。在学者 1,199 名を対象とした調査結果では、今後の働き方への希望およびこれまでの進路選択に関する評価等に関する結果を示す。最後に、若年就業者と未就業在学者を対象として、進路選択や仕事選択に関する調査結果の比較を行う。

2. 就業者を対象とした心理的側面に関する調査結果

本節では、2022 年調査（調査 1）の回答者 2,000 名および 2023 年調査（調査 2）のうち現在就業している 1,099 名の計 3,099 名を対象とした調査結果を報告する。対象者の属性に関する詳細は、第 2 章を参照されたい。

（1）仕事の経験年数、これまでの働き方および今後の働き方に関する調査結果

現在の職業の経験年数を図表 3-1 に示す。現在の職業に途中で中断があった場合、その通算の年数について回答するよう求めた。

図表 3-1 現在の職業の経験年数

	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
1 1年未満	164	(8.2)	121	(11.0)	285	(9.2)
2 1年以上3年未満	253	(12.7)	149	(13.6)	402	(13.0)
3 3年以上5年未満	239	(12.0)	145	(13.2)	384	(12.4)
4 5年以上10年未満	399	(20.0)	259	(23.6)	658	(21.2)
5 10年以上20年未満	467	(23.4)	235	(21.4)	702	(22.7)
6 20年以上30年未満	288	(14.4)	105	(9.6)	393	(12.7)
7 30年以上40年未満	166	(8.3)	70	(6.4)	236	(7.6)
8 40年以上	24	(1.2)	15	(1.4)	39	(1.3)
計	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)

図表 3-1 から、調査 1 では「10 年以上 20 年未満」が 23.4%と最も高く、次いで「5 年以上 10 年未満」の 20.0%、調査 2 では「5 年以上 10 年未満」の 23.6%が最も高く、「10 年以上 20 年未満」が 21.4%で次に高い割合だった。両調査回ともに「5 年以上 10 年未満」および「10 年以上 20 年未満」の経験年数が回答者の 4 割を占めていた。各調査の 3 番目に

高い割合をみると、調査 1 では「20 年以上 30 年未満」(14.4%) である一方、調査 2 では「1 年以上 3 年未満」(13.6%) であった。各調査で最も高い割合を示した経験年数は異なっていたものの、回答の分布をみると調査回による大きな違いは認められなかった。

続いて、調査対象者のこれまでの働き方に関する結果を図表 3-2 に示す。「正社員・正規職員として 1 つの会社・事業所等で働いてきた」が 43.1% (調査 1 = 42.7%、調査 2 = 44.0%) と最も高い割合を示し、次いで「正社員・正規職員として複数の会社・事業所等で働いてきた」が 30.6% (調査 1 = 31.0%、調査 2 = 29.9%) で続き、正社員・正規職員としてこれまで働いてきた層が回答者全体の 7 割を占めていた。3 番目に高い割合であったのは、「パートやアルバイト、派遣等で働き (在学中の経験は除く)、正社員・正規職員として働いた経験がない」で 16.3% (調査 1 = 16.1%、調査 2 = 16.7%) であった。

図表 3-2 これまでの働き方

	調査 1		調査 2		計	
	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
1 正社員・正規職員として一つの会社・事業所等で働いてきた	853	(42.7)	484	(44.0)	1337	(43.1)
2 正社員・正規職員として複数の会社・事業所等で働いてきた	620	(31.0)	329	(29.9)	949	(30.6)
3 会社や事業所等での勤務経験後、自営するか独立した	62	(3.1)	46	(4.2)	108	(3.5)
4 ずっと独立自営等で働いてきた	51	(2.6)	26	(2.4)	77	(2.5)
5 パートやアルバイト、派遣等で働き (在学中の経験は除く)、正社員・正規職員として働いた経験がない	322	(16.1)	183	(16.7)	505	(16.3)
6 その他	92	(4.6)	31	(2.8)	123	(4.0)
計	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)

今後の働き方について尋ねた結果が図表 3-3 である。この質問に対しても「正社員・正規職員として 1 つの会社・事業所等で働く」という回答が最も高く 43.1% (調査 1 = 43.5%、調査 2 = 42.6%) であった。次いで「状況に応じて転職するなど複数の会社・事業所等で正社員・正規職員として働く」の 20.4% (調査 1 = 19.3%、調査 2 = 22.4%) であった。今後の働き方に関しては、正社員・正規職員として働くと回答した層が合わせて 6 割程度になった。3 番目に高い割合であったのは「正社員・正規職員として就職しないで、アルバイトやパート等で働く」の 17.0% (調査 1 = 17.3%、調査 2 = 16.6%)、続いて「働く必要がなくなったら仕事をやめる」の 10.3% (調査 1 = 10.5%、調査 2 = 9.8%) であった。

図表 3-3 今後の働き方

	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
1 正社員・正規職員として一つの会社・事業所等で働く	869	(43.5)	468	(42.6)	1337	(43.1)
2 状況に応じて転職するなど複数の会社・事業所等で正社員・正規職員として働く	385	(19.3)	246	(22.4)	631	(20.4)
3 会社や事業所等での勤務経験後、自営するか独立する	52	(2.6)	28	(2.5)	80	(2.6)
4 ずっと独立自営等で働く	119	(6.0)	61	(5.6)	180	(5.8)
5 正社員・正規職員として就職しないで、アルバイトやパート等で働く	345	(17.3)	182	(16.6)	527	(17.0)
6 働く必要がなくなったら仕事をやめる	210	(10.5)	108	(9.8)	318	(10.3)
7 その他	20	(1.0)	6	(.5)	26	(.8)
計	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)

(2) これまでの進路選択や仕事選択に関する調査結果

本項では、就業者がこれまで経験した進路選択や仕事選択に関する調査結果を整理する。はじめに、就職活動や仕事探し（アルバイトを含む）の場面で感じた困難さの程度に関する結果を図表 3-4 に示す。調査 1、2 とともに「やや困難を感じた」が 31.7%（調査 1 = 31.6%、調査 2 = 31.9%）で最も高く、次いで「あまり困難を感じなかった」の 28.2%（調査 1 = 27.5%、調査 2 = 29.5%）であった。

図表 3-4 就業者の就職活動や仕事探しで感じた困難さ

	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
1 困難を感じた	371	(18.6)	209	(19.0)	580	(18.7)
2 やや困難を感じた	631	(31.6)	351	(31.9)	982	(31.7)
3 あまり困難を感じなかった	550	(27.5)	324	(29.5)	874	(28.2)
4 困難を感じなかった	276	(13.8)	127	(11.6)	403	(13.0)
5 就職活動や仕事探しをしたことがないのでわからない	172	(8.6)	88	(8.0)	260	(8.4)
計	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)

次に、今までの進路選択や仕事選択が回答者の個性や適性からみて、どの程度適切であったと思うかを 4 段階評定（1 = 適切ではなかった～4 = 適切だった）で回答を求めた（図表 3-5）。「まあ適切だった」が 53.8%（調査 1 = 54.1%、調査 2 = 53.1%）と最も高い割合を示した。2 番目に高い割合であったのは「あまり適切ではなかった」の 24.8%（調査 1 = 24.5%、調査 2 = 25.6%）であった。

同様に、今までの進路選択や仕事選択の満足度を4段階評定（1＝満足していない～4＝満足している）で尋ねた（図表3-6）。その結果、「まあ満足している」が50.1%（調査1＝49.8%、調査2＝50.7%）と最も高い割合を示し、およそ半数を占めた。次に「あまり満足していない」の26.7%（調査1＝26.3%、調査2＝27.5%）が続いた。

進路選択や仕事選択の適切だと思う程度と満足度については、平均値と標準偏差も算出し図表3-7に示した。適切だと思う程度の平均値は2.73（ $SD = .79$ ）、満足度の平均値は2.62（ $SD = .84$ ）という結果が示され、ともに理論的中点よりもやや高かった。両調査回それぞれの平均値および標準偏差の結果はほぼ同程度の値であった。

図表 3-5 進路選択や仕事選択の適切だと思う程度

	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
1 適切ではなかった	158	(7.9)	84	(7.6)	242	(7.8)
2 あまり適切ではなかった	489	(24.5)	281	(25.6)	770	(24.8)
3 まあ適切だった	1082	(54.1)	584	(53.1)	1666	(53.8)
4 適切だった	271	(13.6)	150	(13.6)	421	(13.6)
計	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)

図表 3-6 進路選択や仕事選択の満足度

	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
1 満足していない	246	(12.3)	108	(9.8)	354	(11.4)
2 あまり満足していない	525	(26.3)	302	(27.5)	827	(26.7)
3 まあ満足している	996	(49.8)	557	(50.7)	1553	(50.1)
4 満足している	233	(11.7)	132	(12.0)	365	(11.8)
計	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)

図表 3-7 進路選択や仕事選択の適切だと思う程度および満足度の平均値（ M ）と標準偏差（ SD ）

	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		全体	
	M	SD	M	SD	M	SD
適切だと思う程度	2.73	(.79)	2.73	(.79)	2.73	(.79)
満足度	2.61	(.85)	2.65	(.82)	2.62	(.84)

（3）現在の仕事に関する調査結果

①現在の仕事における満足度

16個の観点から、現在の仕事への満足度を4段階評定（1＝満足していない～4＝満足している）で調査した結果を整理する。度数分布の結果を図表3-8に、平均値と標準偏差を

図表 3-9 に示す。

それぞれの観点において「まあ満足している」という回答が最も高い傾向にあり、「まあ満足している」が約 5 割を占める観点が 16 個中 13 個あった（「5. 賃金・報酬などの収入」、「10. 将来性・発展性」、「13. 昇進や昇格などの処遇」を除く）。具体的に両調査回の結果を合わせた割合をみると、「1. 仕事の内容」53.5%（調査 1 = 52.7%、調査 2 = 55.1%）、「2. やりがい」47.5%（調査 1 = 47.2%、調査 2 = 48.1%）、「3. 社会貢献」50.5%（調査 1 = 51.3%、調査 2 = 49.2%）、「4. 仕事と生活のバランス」47.7%（調査 1 = 46.3%、調査 2 = 50.2%）、「6. 職場環境」48.4%（調査 1 = 47.7%、調査 2 = 49.9%）、「7. 地位・社会的立場」50.6%（調査 1 = 50.1%、調査 2 = 51.6%）、「8. 独立性・自由度」49.3%（調査 1 = 48.1%、調査 2 = 51.5%）、「9. 安定性」49.6%（調査 1 = 48.0%、調査 2 = 52.5%）、「11. 仕事と自分との相性・適性」53.4%（調査 1 = 53.6%、調査 2 = 53.0%）、「12. 職場の人間関係」50.6%（調査 1 = 49.4%、調査 2 = 52.9%）、「14. 仕事の量や質」48.5%（調査 1 = 48.4%、調査 2 = 48.9%）、「15. 労働時間、休暇の取りやすさなどの待遇」48.3%（調査 1 = 48.3%、調査 2 = 48.5%）、「16. 仕事、働き方全体としての満足度」52.5%（調査 1 = 52.6%、調査 2 = 52.3%）となった。

一方、「10. 将来性・発展性」と「13. 昇進や昇格などの処遇」の 2 つの観点については「まあ満足している」が前者は 40.1%（調査 1 = 40.3%、調査 2 = 39.8）、後者は 40.3%（調査 1 = 39.8%、調査 2 = 41.4%）と 4 割程度であった。それに対し、「あまり満足していない」という回答も前者で 37.5%（調査 1 = 37.3%、調査 2 = 37.9%）、後者で 36.3%（調査 1 = 36.3%、調査 2 = 36.3%）と 3 割以上という結果であった。そして、「5. 賃金・報酬などの収入」については、「まあ満足している」という回答が 37.1%（調査 1 = 38.5%、調査 2 = 34.8%）に留まり、「満足していない」という回答が他の観点よりも高く、21.3%（調査 1 = 20.8%、調査 2 = 22.3%）となった。

調査 1 と調査 2 を合わせた全体の各満足度の平均値を見ると（図表 3-9）、「1. 仕事の内容」が 2.78 ($SD = .81$) と最も高く、次に「4. 仕事と生活のバランス」が 2.77 ($SD = .87$)、「15. 労働時間、休暇の取りやすさなどの待遇」が 2.76 ($SD = .89$) と続いた。

一方、平均値の低い観点では「5. 賃金・報酬などの収入」が最も低い 2.32 ($SD = .89$)、次いで「13. 昇進や昇格などの処遇」が 2.37 ($SD = .84$)、「10. 将来性・発展性」が 2.41 ($SD = .83$) であった。

図表 3-8 現在の仕事における満足度の度数分布表

	1.仕事の内容						2.やりがい						3.社会貢献					
	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
1 満足していない	162	(8.1)	84	(7.6)	246	(7.9)	203	(10.2)	118	(10.7)	321	(10.4)	144	(7.2)	95	(8.6)	239	(7.7)
2 あまり満足していない	444	(22.2)	245	(22.3)	689	(22.2)	516	(25.8)	284	(25.8)	800	(25.8)	564	(28.2)	309	(28.1)	873	(28.2)
3 まあ満足している	1053	(52.7)	605	(55.1)	1658	(53.5)	943	(47.2)	529	(48.1)	1472	(47.5)	1025	(51.3)	541	(49.2)	1566	(50.5)
4 満足している	341	(17.1)	165	(15.0)	506	(16.3)	338	(16.9)	168	(15.3)	506	(16.3)	267	(13.4)	154	(14.0)	421	(13.6)
計	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)

	4.仕事と生活のバランス						5.賃金・報酬などの収入						6.職場環境					
	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
1 満足していない	193	(9.7)	112	(10.2)	305	(9.8)	415	(20.8)	245	(22.3)	660	(21.3)	235	(11.8)	124	(11.3)	359	(11.6)
2 あまり満足していない	460	(23.0)	250	(22.7)	710	(22.9)	649	(32.5)	395	(35.9)	1044	(33.7)	494	(24.7)	274	(24.9)	768	(24.8)
3 まあ満足している	926	(46.3)	552	(50.2)	1478	(47.7)	769	(38.5)	382	(34.8)	1151	(37.1)	953	(47.7)	548	(49.9)	1501	(48.4)
4 満足している	421	(21.1)	185	(16.8)	606	(19.6)	167	(8.4)	77	(7.0)	244	(7.9)	318	(15.9)	153	(13.9)	471	(15.2)
計	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)

	7.地位・社会的立場						8.独立性・自由度						9.安定性					
	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
1 満足していない	210	(10.5)	116	(10.6)	326	(10.5)	200	(10.0)	115	(10.5)	315	(10.2)	217	(10.9)	109	(9.9)	326	(10.5)
2 あまり満足していない	575	(28.8)	315	(28.7)	890	(28.7)	586	(29.3)	304	(27.7)	890	(28.7)	477	(23.9)	260	(23.7)	737	(23.8)
3 まあ満足している	1002	(50.1)	567	(51.6)	1569	(50.6)	961	(48.1)	566	(51.5)	1527	(49.3)	959	(48.0)	577	(52.5)	1536	(49.6)
4 満足している	213	(10.7)	101	(9.2)	314	(10.1)	253	(12.7)	114	(10.4)	367	(11.8)	347	(17.4)	153	(13.9)	500	(16.1)
計	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)

	10.将来性・発展性						11.仕事と自分との相性・適性						12.職場の人間関係					
	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
1 満足していない	288	(14.4)	163	(14.8)	451	(14.6)	169	(8.5)	94	(8.6)	263	(8.5)	219	(11.0)	113	(10.3)	332	(10.7)
2 あまり満足していない	746	(37.3)	416	(37.9)	1162	(37.5)	462	(23.1)	275	(25.0)	737	(23.8)	440	(22.0)	238	(21.7)	678	(21.9)
3 まあ満足している	806	(40.3)	437	(39.8)	1243	(40.1)	1072	(53.6)	582	(53.0)	1654	(53.4)	988	(49.4)	581	(52.9)	1569	(50.6)
4 満足している	160	(8.0)	83	(7.6)	243	(7.8)	297	(14.9)	148	(13.5)	445	(14.4)	353	(17.7)	167	(15.2)	520	(16.8)
計	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)

	13.昇進や昇格などの処遇						14.仕事の量や質						15.労働時間、休暇の取りやすさなどの待遇					
	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
1 満足していない	340	(17.0)	180	(16.4)	520	(16.8)	238	(11.9)	132	(12.0)	370	(11.9)	211	(10.6)	134	(12.2)	345	(11.1)
2 あまり満足していない	726	(36.3)	399	(36.3)	1125	(36.3)	591	(29.6)	332	(30.2)	923	(29.8)	421	(21.1)	236	(21.5)	657	(21.2)
3 まあ満足している	795	(39.8)	455	(41.4)	1250	(40.3)	967	(48.4)	537	(48.9)	1504	(48.5)	965	(48.3)	533	(48.5)	1498	(48.3)
4 満足している	139	(7.0)	65	(5.9)	204	(6.6)	204	(10.2)	98	(8.9)	302	(9.7)	403	(20.2)	196	(17.8)	599	(19.3)
計	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)

	16.仕事、働き方全体としての満足度					
	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
1 満足していない	176	(8.8)	109	(9.9)	285	(9.2)
2 あまり満足していない	527	(26.4)	293	(26.7)	820	(26.5)
3 まあ満足している	1051	(52.6)	575	(52.3)	1626	(52.5)
4 満足している	246	(12.3)	122	(11.1)	368	(11.9)
計	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)

※項目1から15までは、調査票において各観点の最後に「～という点」という表記を付けて質問したが、表中では略している。

図表 3-9 現在の仕事における満足度の平均値（M）および標準偏差（SD）

	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		全体	
	M	SD	M	SD	M	SD
1 仕事の内容	2.79	(.82)	2.77	(.79)	2.78	(.81)
2 やりがい	2.71	(.86)	2.68	(.86)	2.70	(.86)
3 社会貢献	2.71	(.79)	2.69	(.82)	2.70	(.80)
4 仕事と生活のバランス	2.79	(.88)	2.74	(.86)	2.77	(.87)
5 賃金・報酬などの収入	2.34	(.90)	2.26	(.88)	2.32	(.89)
6 職場環境	2.68	(.88)	2.66	(.85)	2.67	(.87)
7 地位・社会的立場	2.61	(.81)	2.59	(.80)	2.60	(.81)
8 独立性・自由度	2.63	(.83)	2.62	(.81)	2.63	(.82)
9 安定性	2.72	(.88)	2.70	(.83)	2.71	(.86)
10 将来性・発展性	2.42	(.83)	2.40	(.83)	2.41	(.83)
11 仕事と自分との相性・適性	2.75	(.81)	2.71	(.80)	2.74	(.81)
12 職場の人間関係	2.74	(.88)	2.73	(.84)	2.73	(.86)
13 昇進や昇格などの処遇	2.37	(.84)	2.37	(.82)	2.37	(.84)
14 仕事の量や質	2.57	(.83)	2.55	(.82)	2.56	(.82)
15 労働時間、休暇の取りやすさなどの待遇	2.78	(.89)	2.72	(.90)	2.76	(.89)
16 仕事、働き方全体としての満足度	2.68	(.80)	2.65	(.81)	2.67	(.80)

※項目1から15までは、調査票において各観点の最後に「～という点」という表記を付けて質問したが、表中では略している。

②現在の仕事に合う特性に関する調査結果

Holland の 6 つの職業的パーソナリティ特性について、現在従事している仕事に合っていると思う程度を 5 段階評定（1 = 合っていない～5 = 合っている）で調査した。本項では回答者全体の回答結果を単純集計し、図表 3-10 に整理する。現実的職業領域を表す「1. 機械、道具を使ったり、モノ（動植物を含む）を対象とした具体的で実地的な仕事や活動が好きな人」は、「どちらともいえない」が 29.7%（調査 1 = 29.2%、調査 2 = 30.8%）で最も高かった。研究的職業領域を表す「2. 研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動が好きな人」もまた「どちらともいえない」が最も高く、27.6%（調査 1 = 26.9%、調査 2 = 28.9%）であった。芸術的職業領域を意味する「3. 音楽、デザイン、絵画、文学等、芸術的な仕事や活動が好きな人」では「合っていない」が最も高い 31.1%（調査 1 = 31.8%、調査 2 = 30.0%）、社会的職業領域を意味する「4. 人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動が好きな人」では「どちらかという合っている」が最も高い 27.1%（調査 1 = 27.7%、調査 2 = 26.2%）であった。企業的職業領域である「5. 企画、立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動が好きな人」は「どちらともいえない」が最も高い 32.6%（調査 1 = 32.0%、調査 2 = 33.8%）、慣習的職業領域を表す「6. 定型的な方式や規則、慣習を重視し、それに従って行う仕事や活動が好きな人」もまた「どちらともいえない」が高く、34.3%（調査 1 = 33.5%、調査 2 = 35.8%）であった。

図表 3-10 現在の仕事に合っていると思う職業特性

	機械、道具を使ったり、モノ(動植物を含む)を対象とした具体的で実際の仕事や活動が好きの人						研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動が好きの人						音楽、デザイン、絵画、文学等、芸術的な仕事や活動が好きの人					
	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計	
	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
1 合っていない	452	(22.6)	266	(24.2)	718	(23.2)	428	(21.4)	256	(23.3)	684	(22.1)	635	(31.8)	330	(30.0)	965	(31.1)
2 どちらかという合っていない	381	(19.1)	225	(20.5)	606	(19.6)	429	(21.5)	246	(22.4)	675	(21.8)	528	(26.4)	293	(26.7)	821	(26.5)
3 どちらともいえない	583	(29.2)	338	(30.8)	921	(29.7)	537	(26.9)	318	(28.9)	855	(27.6)	509	(25.5)	287	(26.1)	796	(25.7)
4 どちらかという合っている	434	(21.7)	203	(18.5)	637	(20.6)	466	(23.3)	201	(18.3)	667	(21.5)	239	(12.0)	142	(12.9)	381	(12.3)
5 合っている	150	(7.5)	67	(6.1)	217	(7.0)	140	(7.0)	78	(7.1)	218	(7.0)	89	(4.5)	47	(4.3)	136	(4.4)
計	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)

	人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動が好きの人						企画、立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動が好きの人						定型的な方式や規則、慣習を重視し、それに従って行う仕事や活動が好きの人					
	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計	
	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
1 合っていない	261	(13.1)	138	(12.6)	399	(12.9)	328	(16.4)	185	(16.8)	513	(16.6)	165	(8.3)	104	(9.5)	269	(8.7)
2 どちらかという合っていない	293	(14.7)	162	(14.7)	455	(14.7)	447	(22.4)	232	(21.1)	679	(21.9)	297	(14.9)	195	(17.7)	492	(15.9)
3 どちらともいえない	502	(25.1)	287	(26.1)	789	(25.5)	639	(32.0)	372	(33.8)	1011	(32.6)	669	(33.5)	393	(35.8)	1062	(34.3)
4 どちらかという合っている	553	(27.7)	288	(26.2)	841	(27.1)	442	(22.1)	229	(20.8)	671	(21.7)	638	(31.9)	291	(26.5)	929	(30.0)
5 合っている	391	(19.6)	224	(20.4)	615	(19.8)	144	(7.2)	81	(7.4)	225	(7.3)	231	(11.6)	116	(10.6)	347	(11.2)
計	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)

③現在従事している仕事において得られる満足感

回答者が現在従事している仕事で得られる満足感について 5 段階評定（1＝満足感を得にくい～5＝満足感を得やすい）にて回答を求めた。その結果を図表 3-11 に示す。「達成感」は「どちらかという満足感を得やすい」が最も高い 35.4%（調査 1＝35.7%、調査 2＝34.8%）、「自律性」も同じく「どちらかという満足感を得やすい」が高く 34.2%（調査 1＝34.1%、調査 2＝34.4%）であったが「どちらともいえない」も同程度の割合が示された。「専門性」も「どちらかという満足感を得やすい」が最も高く、33.5%（調査 1＝33.4%、調査 2＝33.8%）であった。「自己成長」もまた「どちらかという満足感を得やすい」が 34.0%（調査 1＝33.6%、調査 2＝34.8%）と高いものの、「どちらともいえない」も同程度の 32.9%（調査 1＝33.4%、調査 2＝32.2%）であった。

「社会的認知・地位」および「奉仕・社会貢献」はいずれも「どちらともいえない」が最も高く、それぞれ 37.7%（調査 1＝39.1%、調査 2＝35.0%）と 36.5%（調査 1＝37.1%、調査 2＝35.6%）であった。「良好な対人関係」と「労働安全衛生」もまた「どちらかという満足感を得やすい」と「どちらともいえない」が同程度に高い結果であった。具体的には「良好な対人関係」については「どちらかという満足感を得やすい」が 35.5%（調査 1＝35.5%、調査 2＝35.6%）であったのに対し、「どちらともいえない」との回答もまた 35.3%（調査 1＝35.9%、調査 2＝34.3%）、「労働安全衛生」では「どちらかという満足感を得やすい」が 34.8%（調査 1＝34.9%、調査 2＝34.7%）に対して「どちらともいえない」との回答は 33.9%（調査 1＝34.6%、調査 2＝32.6%）であった。

「私生活との両立」は「どちらかという満足感を得やすい」が最も高く、35.1%（調査1 = 35.4%、調査2 = 34.5%）であった。そして、「雇用や生活の安定性」、「報酬や収入」および「周囲や組織の支援」はいずれも「どちらともいえない」が最も高い割合であった。「雇用や生活の安定性」は「どちらともいえない」が32.8%（調査1 = 32.5%、調査2 = 33.5%）である一方、「どちらかという満足感を得やすい」も30.9%（調査1 = 31.6%、調査2 = 29.8%）と同程度の割合を示した。「どちらともいえない」の割合は「報酬や収入」では32.7%（調査1 = 32.8%、調査2 = 32.7%）、「周囲や組織の支援」では39.5%（調査1 = 39.5、調査2 = 39.6）であった。

現在の仕事における満足感についても、各項目の平均値と標準偏差を算出した（図表3-12）。両調査全体の平均値が最も高かったのは「私生活の両立」で3.37（ $SD = 1.09$ ）、次に「専門性」3.36（ $SD = 1.14$ ）、「良好な対人関係」3.33（ $SD = 1.02$ ）、「労働安全衛生」3.33（ $SD = 1.05$ ）と続いた。一方、平均値が低い項目を順に確認すると「報酬や収入」が2.81（ $SD = 1.16$ ）と最も低く、「社会的認知・地位」もまた2.96（ $SD = 1.08$ ）と同じく理論的中点である3点を下回っていた。次いで「奉仕・社会貢献」が3.10（ $SD = 1.09$ ）と3番目に低い値であった。

図表 3-11 現在従事している仕事で得られる満足感の度数分布

	達成感						自律性						専門性					
	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
1 満足感を得にくい	149	(7.5)	78	(7.1)	227	(7.3)	145	(7.3)	92	(8.4)	237	(7.6)	146	(7.3)	84	(7.6)	230	(7.4)
2 どちらかという満足感を得にくい	331	(16.6)	189	(17.2)	520	(16.8)	328	(16.4)	171	(15.6)	499	(16.1)	291	(14.6)	179	(16.3)	470	(15.2)
3 どちらともいえない	583	(29.2)	322	(29.3)	905	(29.2)	660	(33.0)	364	(33.1)	1024	(33.0)	569	(28.5)	293	(26.7)	862	(27.8)
4 どちらかという満足感を得やすい	714	(35.7)	383	(34.8)	1097	(35.4)	681	(34.1)	378	(34.4)	1059	(34.2)	667	(33.4)	372	(33.8)	1039	(33.5)
5 満足感を得やすい	223	(11.2)	127	(11.6)	350	(11.3)	186	(9.3)	94	(8.6)	280	(9.0)	327	(16.4)	171	(15.6)	498	(16.1)
計	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)

	自己成長						社会的認知・地位						奉仕・社会貢献					
	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
1 満足感を得にくい	146	(7.3)	84	(7.6)	230	(7.4)	232	(11.6)	117	(10.6)	349	(11.3)	205	(10.3)	88	(8.0)	293	(9.5)
2 どちらかという満足感を得にくい	282	(14.1)	167	(15.2)	449	(14.5)	390	(19.5)	220	(20.0)	610	(19.7)	341	(17.1)	203	(18.5)	544	(17.6)
3 どちらともいえない	667	(33.4)	354	(32.2)	1021	(32.9)	782	(39.1)	385	(35.0)	1167	(37.7)	741	(37.1)	391	(35.6)	1132	(36.5)
4 どちらかという満足感を得やすい	672	(33.6)	383	(34.8)	1055	(34.0)	456	(22.8)	294	(26.8)	750	(24.2)	521	(26.1)	310	(28.2)	831	(26.8)
5 満足感を得やすい	233	(11.7)	111	(10.1)	344	(11.1)	140	(7.0)	83	(7.6)	223	(7.2)	192	(9.6)	107	(9.7)	299	(9.6)
計	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)

	良好な対人関係						労働安全衛生						私生活との両立					
	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
1 満足感を得にくい	117	(5.9)	61	(5.6)	178	(5.7)	129	(6.0)	72	(6.6)	192	(6.2)	146	(7.3)	70	(6.4)	216	(7.0)
2 どちらかという満足感を得にくい	246	(12.3)	148	(13.5)	394	(12.7)	259	(13.0)	148	(13.5)	407	(13.1)	249	(12.5)	149	(13.6)	398	(12.8)
3 どちらともいえない	718	(35.9)	377	(34.3)	1095	(35.3)	692	(34.6)	358	(32.6)	1050	(33.9)	599	(30.0)	351	(31.9)	950	(30.7)
4 どちらかという満足感を得やすい	709	(35.5)	391	(35.6)	1100	(35.5)	698	(34.9)	381	(34.7)	1079	(34.8)	708	(35.4)	379	(34.5)	1087	(35.1)
5 満足感を得やすい	210	(10.5)	122	(11.1)	332	(10.7)	231	(11.6)	140	(12.7)	371	(12.0)	298	(14.9)	150	(13.6)	448	(14.5)
計	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)

	雇用や生活の安定性						報酬や収入						周囲や組織の支援					
	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計		調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		計	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)
1 満足感を得にくい	163	(8.2)	89	(8.1)	252	(8.1)	306	(15.3)	190	(17.3)	496	(16.0)	158	(7.9)	83	(7.6)	241	(7.8)
2 どちらかという満足感を得にくい	281	(14.1)	165	(15.0)	446	(14.4)	469	(23.5)	229	(20.8)	698	(22.5)	288	(14.4)	158	(14.4)	446	(14.4)
3 どちらともいえない	649	(32.5)	368	(33.5)	1017	(32.8)	655	(32.8)	359	(32.7)	1014	(32.7)	790	(39.5)	435	(39.6)	1225	(39.5)
4 どちらかという満足感を得やすい	632	(31.6)	327	(29.8)	959	(30.9)	426	(21.3)	241	(21.9)	667	(21.5)	627	(31.4)	327	(29.8)	954	(30.8)
5 満足感を得やすい	275	(13.8)	150	(13.6)	425	(13.7)	144	(7.2)	80	(7.3)	224	(7.2)	137	(6.9)	96	(8.7)	233	(7.5)
計	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)	2000	(100.0)	1099	(100.0)	3099	(100.0)

図表 3-12 現在従事している仕事で得られる満足感の平均値（*M*）および標準偏差（*SD*）

	調査1 (2022年)		調査2 (2023年)		全体	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1 達成感	3.27	(1.09)	3.27	(1.09)	3.27	(1.09)
2 自律性	3.22	(1.06)	3.19	(1.07)	3.21	(1.06)
3 専門性	3.37	(1.14)	3.33	(1.15)	3.36	(1.14)
4 自己成長	3.28	(1.08)	3.25	(1.07)	3.27	(1.07)
5 社会的認知・地位	2.94	(1.08)	3.01	(1.09)	2.96	(1.08)
6 奉仕・社会貢献	3.08	(1.10)	3.13	(1.08)	3.10	(1.09)
7 良好な対人関係	3.32	(1.01)	3.33	(1.02)	3.33	(1.02)
8 労働安全衛生	3.33	(1.04)	3.34	(1.07)	3.33	(1.05)
9 私生活との両立	3.38	(1.11)	3.35	(1.08)	3.37	(1.09)
10 雇用や生活の安定性	3.29	(1.12)	3.26	(1.12)	3.28	(1.12)
11 報酬や収入	2.82	(1.15)	2.81	(1.17)	2.81	(1.16)
12 周囲や組織の支援	3.15	(1.01)	3.18	(1.03)	3.16	(1.02)

3. 高等教育課程在学者を対象とした心理的側面に関する調査結果

本節では、調査2で高等教育課程に現在在学していると回答した1,199名を対象に行った調査結果を整理し、報告する。

(1) 正社員・正規職員としての就業経験

今までに正社員・正規職員として働いた経験があるかについて調査した結果を図表3-13に示す。正社員・正規職員としての就業経験が「全くない」が最も高い96.4%、次いで「ある（6か月未満）」の1.0%であった。

図表 3-13 正社員・正規職員としての就業経験

	人数	割合(%)
1 全くない	1156	(96.4)
2 ある(6か月未満)	12	(1.0)
3 ある(6か月以上1年未満)	6	(0.5)
4 ある(1年以上3年未満)	8	(0.7)
5 ある(3年以上5年未満)	7	(0.6)
6 ある(5年以上)	10	(0.8)
計	1199	(100.0)

(2) 将来の仕事や働き方の希望

本項では、今後働くとしたらどのような職業タイプや業種、職種、そして、働き方を希望しているか調査した結果を示す。まず、希望する職業タイプ(図表3-14)の結果を見ると、「民間企業の会社員（大手企業）」が最も高い33.8%となり、「民間企業の会社員（中小企業）」の29.9%と「公務員や教員」の21.1%がそれに続く結果であった。

図表 3-14 希望する職業タイプ

	人数	割合(%)
1 民間企業の会社員(大手企業)	405	(33.8)
2 民間企業の会社員(中小企業)	359	(29.9)
3 公務員や教員	253	(21.1)
4 自営等、その他	182	(15.2)
計	1199	(100.0)

次に、希望する業種について整理した（図表 3-15）。「19. その他」（18.3%）に続き「11. サービス業（医療・福祉系）」が 12.3%と高く、続いて「12. サービス業（IT・情報通信系）」が 11.2%、「16. 教育・学習支援業」が 10.4%であった。反対に「10. 不動産業」は最も希望する割合が低い 1.0%、次いで「4. 電気・ガス・熱供給・水道業」が 1.4%、「18. 農・林・漁業」が 1.5%であった。

図表 3-15 希望する業種

業種名	人数	割合(%)
1 建設業	21	(1.8)
2 製造業(鉄鋼・金属・機械・化学系)	70	(5.8)
3 製造業(その他)	39	(3.3)
4 電気・ガス・熱供給・水道業	17	(1.4)
5 運輸・倉庫業	21	(1.8)
6 卸売業・商社	41	(3.4)
7 小売店	41	(3.4)
8 飲食業・宿泊業	20	(1.7)
9 金融・保険業	44	(3.7)
10 不動産業	12	(1.0)
11 サービス業(医療・福祉系)	147	(12.3)
12 サービス業(IT・情報通信系)	134	(11.2)
13 サービス業(マスコミ・広告)	39	(3.3)
14 サービス業(専門サービス・調査・研究)	30	(2.5)
15 サービス業(その他)	50	(4.2)
16 教育・学習支援業	125	(10.4)
17 公務・非営利団体	110	(9.2)
18 農・林・漁業	18	(1.5)
19 その他	220	(18.3)
計	1199	(100.0)

希望する職種に関する結果（図表 3-16）では、「9. 専門・技術（その他の専門職・技術者）」が最も高い 21.8%、次に「1. 事務（総務・人事・経理・秘書・受付等）」、「14. その他」が同率の 15.1%、「7. 専門・技術（医療系専門職）」が 3 番目に高い 12.7%であった。一方、割合が低かったのは「11. 保安」の 0.7%、次が「10. 運輸・通信（車輛運転・通信設備操作）」と「4. 経営・管理（個人経営店長・所長）」の 1.3%であった。

図表 3-16 希望する職種

	人数	割合(%)
1 事務(総務・人事・経理・秘書・受付等)	181	(15.1)
2 事務補助・一般職	93	(7.8)
3 経営・管理(課長相当以上管理・経営職等)	29	(2.4)
4 経営・管理(個人経営店長・所長)	16	(1.3)
5 営業・販売	84	(7.0)
6 サービス(介護・家事・保育・調理等)	49	(4.1)
7 専門・技術(医療系専門職)	152	(12.7)
8 専門・技術(教育・講師)	85	(7.1)
9 専門・技術(その他の専門職・技術者)	261	(21.8)
10 運輸・通信(車輛運転・通信設備操作)	15	(1.3)
11 保安	8	(0.7)
12 生産・労務(製造、機械操作、清掃、建設工事作業等)	27	(2.3)
13 農・林・漁業	18	(1.5)
14 その他	181	(15.1)
計	1199	(100.0)

将来希望する働き方の希望について整理した結果を図表 3-17 に示す。これは就業者にも同じ質問が設けられているが(図表 3-3 参照)、在学者を対象とした質問では回答の選択肢に「7. 特に働きたいとは思わない」が加えられている点が異なる。図表 3-17 を見ると「1. 正社員・正規職員として一つの会社・事業所等で働く」が最も高い 54.6%、次いで「2. 状況に応じて転職するなど複数の会社・事業所等で正社員・正規職員として働く」の 22.1%であった。希望する割合が低かったのは「4. ずっと独立自営等で働く」、「5. 正社員・正規職員として就職しないで、アルバイトやパート等で働く」の 1.8%であった。在学者を対象とした質問のみに設定された「7. 特に働きたいとは思わない」は 3.7%という結果であった。

図表 3-17 希望する働き方

	人数	割合(%)
1 正社員・正規職員として一つの会社・事業所等で働く	655	(54.6)
2 状況に応じて転職するなど複数の会社・事業所等で正社員・正規職員として働く	265	(22.1)
3 会社や事業所等での勤務経験後、自営するか独立する	69	(5.8)
4 ずっと独立自営等で働く	21	(1.8)
5 正社員・正規職員として就職しないで、アルバイトやパート等で働く	22	(1.8)
6 働く必要がなくなったら仕事をやめる	85	(7.1)
7 特に働きたいとは思わない	44	(3.7)
8 その他	38	(3.2)
計	1199	(100.0)

(3) これまでの進路選択や仕事選択に関する調査結果

在学者にも就業者と同様に、これまで経験した進路選択や仕事選択に関する質問を行った。

就職活動や仕事探し（アルバイトを含む）の場面で感じた困難さの程度に関する調査結果を図表 3-18 に示す。「2. やや困難を感じた」が最も高い 37.2%、次に「3. あまり困難を感じなかった」が 20.7%、「5. 就職活動や仕事探しをしたことがないのでわからない」が 17.3%という結果であった。

図表 3-18 就職活動や仕事探して感じた困難さ

	人数	割合(%)
1 困難を感じた	192	(16.0)
2 やや困難を感じた	446	(37.2)
3 あまり困難を感じなかった	248	(20.7)
4 困難を感じなかった	105	(8.8)
5 就職活動や仕事探しをしたことがないのでわからない	208	(17.3)
計	1199	(100.0)

続いて、今までの進路選択や仕事選択が回答者の個性や適性からみて、どの程度適切であったと思うかを 4 段階評定（1＝適切ではなかった～4＝適切だった）で回答を求めた（図表 3-19）。最も割合が高かったのは「3. まあ適切だった」の 57.5%、次に高かったのは「2. あまり適切ではなかった」の 20.4%であった。

今までの進路選択や仕事選択の満足度についても 4 段階評定（1＝満足していない～4＝満足している）で尋ねた（図表 3-20）。「3. まあ満足している」が 53.0%と最も高く、次いで「2. あまり満足していない」が 23.4%となった。

進路選択や仕事選択の適切だと思う程度と満足度については、就業者と同様に平均値と標準偏差も算出し図表 3-21 に示した。適切だと思う程度の平均値は 2.86 ($SD = .75$)、満足度の平均値は 2.81 ($SD = .79$) と理論的中点よりもやや高かった。

図表 3-19 進路選択や仕事選択の適切だと思う程度

	人数	割合(%)
1 適切ではなかった	64	(5.3)
2 あまり適切ではなかった	244	(20.4)
3 まあ適切だった	690	(57.5)
4 適切だった	201	(16.8)
計	1199	(100.0)

図表 3-20 進路選択や仕事選択の満足度

	人数	割合(%)
1 満足していない	78	(6.5)
2 あまり満足していない	280	(23.4)
3 まあ満足している	635	(53.0)
4 満足している	206	(17.2)
計	1199	(100.0)

図表 3-21 進路選択や仕事選択の適切だと思う程度と満足度の平均値 (M) および標準偏差 (SD)

	M	SD
適切だと思う程度	2.86	(.75)
満足度	2.81	(.79)

4. 若年就業者と未就業在学者の比較

最後に、若年就業者と未就業の在学者について、両者に共通する質問項目である進路選択や仕事選択に関する調査結果を整理する。本調査は在学者の年代（18～34歳）と比較可能となるよう就業者の回答の中から18～34歳までを若年就業者として抽出し、対象とした。さらに、在学者に関しても前節で示した正社員・正規職員として働いた経験が「全くない」と回答した未就業者のみを対象とした。その結果、若年就業者は2回の調査を合わせて1,047名、未就業在学者は1,156名であった。

まず、就職活動や仕事探し（アルバイトを含む）で感じた困難さの程度に関する結果を整理した（図表 3-22）。若年就業者、在学者ともに「2. やや困難を感じた」が最も高い割合であった（若年就業者＝36.7%、未就業在学者＝37.0%）。

進路選択や仕事選択が回答者の個性や適性からみてどの程度適切であったと思うかに関する結果を図表 3-23 に示す。両グループともに「3. まあ適切だった」が最も高く（若年就業者＝49.2%、未就業在学者＝58.2%）、「1. 適切ではなかった」が最も低い割合であった（若年就業者＝9.6%、未就業在学者＝5.3%）。今までの進路選択や仕事選択の満足度に関する調査結果では（図表 3-24）、両グループともに「3. まあ満足している」が最も高かった（若年就業者＝45.4%、未就業在学者＝53.5%）。そして、この2つの質問項目については両グループの平均値と標準偏差を算出した（図表 3-25）。その結果、進路選択や仕事選択が適切だったと思う程度の結果では若年就業者の平均値が2.65（SD＝.82）、未就業在学者が2.87（SD＝.75）、そして、満足度の結果では若年就業者の平均値が2.58（SD＝.86）、未就業在学者が2.82（SD＝.79）と、ともに未就業在学者の方が若年就業者よりもやや高い平均値を示した。

図表 3-22 若年就業者と未就業在学者の就職活動や仕事選択（アルバイト含む）で感じた困難さ

	若年就業者		未就業在学者	
	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
1 困難を感じた	198	(18.9)	187	(16.2)
2 やや困難を感じた	384	(36.7)	428	(37.0)
3 あまり困難を感じなかった	272	(26.0)	238	(20.6)
4 困難を感じなかった	126	(12.0)	96	(8.3)
5 就職活動や仕事探しをしたことがないのでわからない	67	(6.4)	207	(17.9)
計	1047	(100.0)	1156	(100.0)

図表 3-23 若年就業者と未就業在学者の進路選択や仕事選択が適切だったと思う程度

	若年就業者		未就業在学者	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)
1 適切ではなかった	101	(9.6)	61	(5.3)
2 あまり適切ではなかった	299	(28.6)	227	(19.6)
3 まあ適切だった	515	(49.2)	673	(58.2)
4 適切だった	132	(12.6)	195	(16.9)
計	1047	(100.0)	1156	(100.0)

図表 3-24 若年就業者と未就業在学者の進路選択や仕事選択の満足度

	若年就業者		未就業在学者	
	人数	割合(%)	人数	割合(%)
1 満足していない	127	(12.1)	73	(6.3)
2 あまり満足していない	315	(30.1)	266	(23.0)
3 まあ満足している	475	(45.4)	618	(53.5)
4 満足している	130	(12.4)	199	(17.2)
計	1047	(100.0)	1156	(100.0)

図表 3-25 若年就業者と未就業在学者の進路選択や仕事選択に関する調査結果の平均値(M)および標準偏差(SD)

	若年就業者		未就業在学者	
	M	SD	M	SD
適切だと思う程度	2.65	(.82)	2.87	(.75)
満足度	2.58	(.86)	2.82	(.79)

5. まとめ

本章では、就業者と高等教育在学者それぞれの調査対象者について、心理的側面を中心とした調査結果を整理し、報告を行った。

就業者の仕事の経験年数では2回の調査回ともに調査対象者の4割が5年以上20年未満の経験年数であった。働き方に関してはこれまで正社員・正規職員として働いてきたと回答した就業者が約7割、今後の働き方においても正社員・正規職員として働くとの回答が約6割であった。

これまでの進路選択や仕事選択に関しては、就業者の半数程度が困難を感じていた傾向にあった。その一方で、これまでの選択が適切だったと思う程度と満足度については約6割がポジティブな傾向を示した。

現在の仕事への満足度の結果では、仕事の内容面や職場環境の面には比較的高い満足度を示す一方、報酬面や処遇の面では満足度が比較的低い傾向にあった。現在の仕事で得られる満足感に関する調査結果でも、同様の傾向が示されている。

現在の仕事に適していると考えられる職業的パーソナリティに関する単純集計の結果では、調査を通して、社会的職業領域に比較的に合っていると評定された仕事が3割弱、芸術的

職業領域には合っていないとの回答が約 3 割であった。これらを除く 4 つの職業領域については、どちらともいえないという回答が最も高かった。本章での報告は職業別に整理した結果ではないため、このような結果になったと考えられる。

次に、高等教育課程在学者を対象とした調査結果について概観すると、本調査対象者は 9 割強が正社員・正規職員としての就業経験がなく、8 割弱が今後正社員・正規職員として働くことを希望していた。希望する職業タイプでは民間企業の従業員が最も多く約 7 割に上った。希望する職種の結果をみると、専門技術を要する職を希望する割合が比較的高く、業種においても専門技術を生かす業種に希望が集まる傾向にあった。

在学者を対象とした調査結果においても、約半数がこれまでの進路選択や仕事選択において困難を感じていた傾向にあった。その一方で、選択を適切だったと思う程度と満足度については約 7 割がポジティブな傾向を示した。これら 3 点に関しては、就業者の中から抽出した若年就業者と正社員・正規職員としての就業経験のない在学者の結果を整理、比較したところ、困難さの程度については両グループで類似した結果が示されたが、適切だと思う程度や満足度については未就業在学者の方が若年就業者よりも平均値が高い傾向が示された。

本章を通じて、就業者を対象とした心理的側面に関する調査結果については、調査 1 と調査 2 で大きな差異は見られなかった。他方、在学者と就業者の比較では、大きな違いではないものの、やや異なる傾向があることが示された。

第4章 尺度の作成

1. 本章の目的

第4章では仕事価値観を測定するための尺度の開発のために実施した調査について、収集したデータに基づき、どのような方法で仕事価値観尺度を作成したかをまとめる。

第2章で記述したように調査は2022年（調査1）と2023年（調査2）の2回実施した。最初に実施した調査1の目的は、やや多めの項目数を用意し、その中から仕事価値観の概念に含まれる変数を正確に測定することができる項目を選択することであった。そこで、調査対象者は就業者のみとした。調査2では、仕事価値観の調査項目としては、調査1のデータ分析によってある程度絞りこまれた項目を用いた。ただ、尺度の平均値の水準や信頼性についても併せて検討するため、回答者の属性として就業者だけでなく在学者も含めたり、尺度と関連する変数を新たに入れ込んだ形で調査を実施した。最終的には仕事価値観尺度は11変数、各4項目の全44項目で構成されるものとして完成した。

本章では、項目作成と選定の方法に関する概要を述べた後、仕事価値観尺度の各変数を測定するための項目選定に関連する分析結果と各下位尺度の信頼性に関する結果について記述する。

2. 方法

（1）調査1で収集した各変数と項目の内容、構成

調査1の目的は仕事価値観に含まれるものとして想定した変数を測定するための項目を選ぶことであった。調査1において仕事価値観尺度に用いるために新規に作成した項目は88項目、それに加えて既に関連していた「ワークスタイルチェックテスト（WSCT）」の下位尺度の一つである「仕事選び基準尺度」の項目が48項目である。

新規に作成した項目に係る設問の表記は次のとおりである⁷。

「以下には、仕事を選ぶ時の考え方や態度に関する記述があります。各記述の内容があなた自身の考えにあてはまるかどうかを5段階のいずれかで回答してください（「あてはまらない：1」～「あてはまる：5」まで）。なお、あなたが現在就業している仕事・職業の条件や性質について考慮する必要はありません」。

このような表記の後、例えば「仕事で知り合う人たちと良好な対人関係を築ける仕事ができる」という項目があり、「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」、「あてはまる」のいずれか1つを選択することが求められる。図表4-1に、仕事価値観を測定するものとして調査1に組み込まれた変数、出典、項目数な

⁷ 調査票の詳細な内容は付属資料を参照のこと。

どを示す。

表中で「調査票上の変数名」となっているのは、今回の仕事価値観尺度の作成にあたって用いられた変数名である。その右隣の「元の出典上での変数名」は調査票上の変数名が元の出典上での変数名から変更された場合のみ記載されている。

「変数の出典」は各変数がどのような資料（Web サイト上の概念や尺度）から採用されたものかを示している。表記が“job tag”となっているのは厚生労働省の職業情報提供サイト（job tag）の価値観を構成する変数として従来用いられているものを示す。“WSCT”となっているのは当機構が開発したワークスタイルチェックテスト（WSCT）のうちの「仕事選び基準尺度」として作成した変数であることを示す。なお、job tag の価値観の変数と WSCT の「仕事選び基準尺度」の変数には概念として重複しているものがあり、それについては※を付している。

「項目作成」の欄には“新規”と“WSCT”の記載があるが job tag から利用した変数のうち、WSCT から採用した変数と重複していないものについては、それを測定するための項目を新規に作成した。WSCT から用いた変数については既に信頼性が検証されている 8 項目を用いた。ただし、注にも書いた通り「私生活との両立」については WSCT の 8 項目と新規に作成した項目の両方を用意した。

図表 4-1 仕事価値観尺度作成のために調査 1 で用意された各変数と項目数

NO	調査票上の変数名	元の出典上での変数名 (異なる場合のみ記載)	変数の出典	項目作成	項目数	項目計
1	達成感		job tag	新規	12	88
2	自律性		job tag	新規	11	
3	専門性		job tag	新規	12	
4	雇用や生活の安定性	労働条件	job tag	新規	11	
5	良好な対人関係		job tag	新規	11	
6	労働安全衛生		job tag	新規	11	
7	周囲や組織の支援	組織的な支援体制	job tag	新規	11	
8	私生活との両立	仕事と生活のバランス	job tag	新規	9	
9	自己成長		WSCT	WSCT	8	48
10	奉仕・社会貢献	社会貢献	WSCT※	WSCT	8	
11	社会的認知・地位	地位	WSCT※	WSCT	8	
12	報酬や収入	経済性	WSCT※	WSCT	8	
13	私生活との両立	仕事と生活のバランス	WSCT※	WSCT	8	
14	主体的進路選択		WSCT	WSCT	8	
					計	136

注1: ※は変数の示す概念が、job tagとWSCTの両方で重複していたものである。

注2: 「私生活との両立」はNO8とNO13の2つあるが、新規に作成された項目と、もともとWSCTに含まれていた項目の2種類を用意した。

（２）調査２で収集した各変数と項目数

調査２の実施にあたっては、調査１の分析によって各変数の候補の項目を絞ったが、WSCTの「仕事選び基準尺度」が各変数８項目で構成されていたため、絞り込むとしても最低８項目を残し、候補として確認したい項目を若干付け加えるように項目を選択した。図表４-２に内訳を示す。

また、「私生活との両立」に関する項目は調査１においてWSCTで利用している項目以外に新規に作成して調査したが、WSCTの８項目以上に適切な項目が抽出できなかったため、調査２では新規項目のうち逆転項目の１項目だけを確認項目として含めて調査している。

図表４-２ 調査２で用いられた仕事価値観尺度作成のための変数と項目数

NO	調査票上の変数名	項目数	確認項目	項目計
1	達成感	8	1	66
2	自律性	9	1	
3	専門性	9	1	
4	雇用や生活の安定性	8	1	
5	良好な対人関係	8	1	
6	労働安全衛生	8	1	
7	周囲や組織の支援	8	1	
8	私生活との両立		1	
9	自己成長	8		48
10	奉仕・社会貢献	8		
11	社会的認知・地位	8		
12	報酬や収入	8		
13	私生活との両立	8		
14	主体的進路選択	8		
			計	114

（３）尺度項目の選定の方法

調査２では当初、仕事価値観を測定するものとして最終的に各変数８項目程度での測定を目標としてデータを収集した。その理由はWSCTが８項目で作成されている検査であり、その内容と信頼性をそのまま生かせる方向を考慮したためである。しかしながら、今回の検査がWeb上で回答してもらう形式をとること、検査の目的が詳細な自己分析というよりもjob tag上の職業検索の入り口という役割であることを踏まえ、収集したデータ分析に基づいて各変数の項目数を８項目から６項目程度に絞り込む作業を行った。さらにその後、利用者の負担軽減のため項目数はできるだけ少なくしたいという厚生労働省の要望もあり、最終的には各変数４項目で測定するという絞り込みを行った。その絞り込みの過程では各変数用に作成された項目ごとに主成分分析を行ったが、その結果を次節で述べる。

3. 新規に作成した変数に関する主成分分析の結果と項目選定

ここでは、今回の仕事価値観検査に組み込む尺度として、新規に作成された変数に関する分析結果を報告する。変数名は「達成感」、「自律性」、「専門性」、「雇用や生活の安定性」、「良好な対人関係」、「労働安全衛生」、「周囲や組織の支援」の7つである。このうち「周囲や組織の支援」については、新しい「仕事価値観検査」では使用しない予定となっているが調査項目には含めていたため、参考として分析結果を提示する。また、上記の変数のほか「私生活との両立」については新しい項目を加えて調査を行ったが、もともとはWSCTの「仕事選び基準尺度」の項目の補足的な意味で集めたものであるため、分析結果についてはWSCTから使用した「私生活との両立」の変数のところで記述する。

(1) 達成感

「達成感」の尺度の作成にあたっては、調査1で12項目、調査2で8項目と確認のための1項目の計9項目についてそれぞれ主成分分析を行った。図表4-3に調査1、図表4-4に調査2の分析結果を示す。項目番号はどちらの調査も調査票の設問3に用意された項目番号を示す（以下、各変数の項目番号も同様である）。

調査1の12項目に対する主成分分析の結果、第1主成分の固有値は5.51、第2主成分の固有値は1.54でそれ以降は1未満の値となった。第1主成分の負荷量の大きい順に項目を並べ、右側の「選択」の欄に記した番号1から8までの項目と確認用の1項目を選んだ（図表4-3）。候補とした8項目の主成分負荷量をみると、一番上の項目（選択1）のみが.80以上でそれ以外の7項目は.70以上となり、同程度の値でまとまっていた。

なお、項目選定の際は各項目の平均値も参照した。平均値の算出にあたっては「あてはまらない」から「あてはまる」の5段階評定を0点から4点の1点刻みで得点化した。逆転項目については「あてはまらない」の得点を4点とし、「あてはまる」を0点とするなど得点化を逆にした。調査1で選択された項目の平均値をみると最も低いものは2.02（選択1）、最も高いものは2.57（選択7）となっている。この段階で選択番号1から8までの8項目を用いて信頼性係数（クロンバックの α 係数）を算出したところ.90となった。選択番号8を除いた7項目の α 係数は.90、7と8を除いた6項目の α 係数は.89となり、比較的項目が少なくても信頼性は高いことが確認された。

調査2では調査1で選択した9項目を用いて同様に主成分分析を行った。第1主成分の固有値は5.07、第2主成分の固有値は1.05、第3主成分以降は1未満となり、調査2でも第1主成分負荷量を用いて項目選定を行った。図表4-4は図表4-3と項目の並び順を一致させているので主成分負荷量の大きさの順になっていないが、上から順にみて調査2の項目番号52までは主成分負荷量が.80以上となった。

続いて、調査2の対象者全体および就業者のみ、在学者のみ（一度も就業経験のない者に

限定)に分けて各項目の平均値を算出した。就業者に関しては調査1(就業者のみで構成)とほぼ同程度の値が得られ、データの信頼性が確認された。在学者に関しては、就業者よりも全体として高めとなり、その結果、調査2の全体の平均値は調査1よりも若干高めとなった。WSCTの「仕事選び基準尺度」を用いた平均値でも就業者に比べて在学者の平均値は高くなっていたが、新規に作成した「達成感」の尺度項目に関しても同様の傾向が確認された。

調査1の分析で6項目でも.90に近い高い信頼性が得られたがさらに項目数を絞るという方針となったため、調査2の結果を踏まえて“最終結果”欄に○を付した4項目を選んだ。46番は主成分負荷量が高いが64番と表現が似ているため外して56番を加えた。

最後に調査1と調査2のサンプルを合わせた4,298名のデータについて、この4項目でクロンバックの α 係数を算出したところ、.86となり6項目よりは値は低下したが信頼性に関してほぼ満足できる水準であることが確認された。

図表 4-3 調査1の「達成感」各項目の主成分負荷量、平均値(M)、標準偏差(SD)

調査1 /項目 番号	調査2 /項目 番号	項目内容	調査1(n=2000)			選択
			主成分 負荷量	M	SD	
80	58	難易度の高い仕事に挑戦し、努力によって目標を達成したい	.80	2.02	(1.03)	1
86	64	日々、何らかの課題に挑戦していけるような仕事をしたい	.79	2.15	(.95)	2
64	46	日々、何らかの目標をもって仕事を成し遂げたい	.79	2.46	(.89)	3
52	38	高いパフォーマンスを発揮して成果を残したい	.78	2.32	(.98)	4
78	56	自分の力を試せる機会が多い仕事をしたい	.78	2.34	(.93)	5
71	52	自分の努力を通じて、仕事上の困難を克服したい	.77	2.34	(.90)	6
13	8	仕事を通して納得のいく業績をあげたい	.71	2.57	(.92)	7
24	18	努力して頑張っていることは自分にとって大事なことです	.70	2.51	(.93)	8
47	-	大きなプロジェクトに関わり、最後までやり遂げたい	.69	1.89	(1.08)	
38	-	仕事の目的を達成するためには多少の無理もやむをえない	.57	2.07	(1.00)	
26	20	仕事に多くの時間や労力を割きたくない(#)	-.14	1.35	(.98)	確認
8	-	目標やノルマが厳しい仕事はできるだけ避けたい(#)	-.04	1.03	(.98)	

※平均値の算出については、(#)項目は得点化を逆転(4→0、3→1、2→2、1→3、0→4)

図表 4-4 調査2の「達成感」各項目の主成分負荷量、平均値(M)、標準偏差(SD)

調査1 /項目 番号	調査2 /項目 番号	項目内容	調査2全体(n=2298)			就業者(n=1099)		在学者 (n=1156)		最終 選択
			主成分 負荷量	M	SD	M	SD	M	SD	
80	58	難易度の高い仕事に挑戦し、努力によって目標を達成したい	.80	2.19	(1.11)	2.03	(1.07)	2.33	(1.12)	○
86	64	日々、何らかの課題に挑戦していけるような仕事をしたい	.82	2.30	(1.05)	2.14	(.99)	2.45	(1.08)	○
64	46	日々、何らかの目標をもって仕事を成し遂げたい	.83	2.60	(1.00)	2.45	(.94)	2.74	(1.03)	
52	38	高いパフォーマンスを発揮して成果を残したい	.81	2.52	(1.01)	2.33	(.97)	2.70	(1.00)	○
78	56	自分の力を試せる機会が多い仕事をしたい	.82	2.49	(1.02)	2.40	(.99)	2.59	(1.04)	○
71	52	自分の努力を通じて、仕事上の困難を克服したい	.80	2.49	(.98)	2.36	(.92)	2.61	(1.01)	
13	8	仕事を通して納得のいく業績をあげたい	.74	2.69	(1.00)	2.56	(.97)	2.83	(1.00)	
24	18	努力して頑張っていることは自分にとって大事なことです	.74	2.68	(1.00)	2.55	(.97)	2.82	(1.00)	
47	-	大きなプロジェクトに関わり、最後までやり遂げたい								
38	-	仕事の目的を達成するためには多少の無理もやむをえない								
26	20	仕事に多くの時間や労力を割きたくない(#)	-.05	1.35	(1.05)	1.30	(1.00)	1.39	(1.09)	
8	-	目標やノルマが厳しい仕事はできるだけ避けたい(#)								

※平均値の算出については、(#)項目は得点化を逆転(4→0、3→1、2→2、1→3、0→4)

※在学者の平均値では、就業経験のある者(43名)を外している。そのため就業者数と在学者数の計は調査2全体計よりも43名少ない。

（２）自律性

「自律性」については調査１では１１項目、調査２では選択された９項目に確認のための１項目を加えた計１０項目の回答を得た。どちらの調査においても「自律性」測定のための項目について主成分分析を行った。図表４・５に調査１、図表４・６に調査２の分析結果を示す。

調査１では１１項目に対して主成分分析を行った結果、第１主成分の固有値は４.２６、第２主成分の固有値は１.７８で、それ以降は１未満の値となった。第１主成分の主成分負荷量の大きい順に項目を並べ、調査２に向けては、右側の“選択”の欄に記した番号１から９までの項目と確認用の１項目を選択した（図表４・５）。主成分負荷量は最も高いものでも.７６で、上から５項目めまでは.７０台であったが、その他はそれより低くなっていた。各項目の平均値を算出したところ選択された項目の平均値は最も高いもので２.９６（選択７）、低いもので２.４２（選択２）となった。

調査１の時点では他の変数と揃える意味で項目数は多くても８項目を想定していたため、選択番号が１から８までの８項目を用いて信頼性係数（クロンバックの α 係数）を算出したところ.８６となった。選択番号８を除いた７項目の α 係数は.８６、７と８を除いた６項目の α 係数も.８６となり、比較的項目が少なくても同程度の高い信頼性が得られることが確認された。

調査２では調査１で候補として選択した８項目とともに、主成分負荷量がほぼ同程度であった９個目の項目（調査２項目番号３７）および逆転項目（調査２項目番号４４）を加えた１０項目でデータを収集した。主成分分析を行った結果、第１主成分の固有値は４.２９、第２主成分の固有値は１.３６、第３主成分以降は１未満となった。調査１と同様に第１主成分負荷量を用いて項目選定を行ったが、図表４・６は図表４・５と項目の並び順を一致させているので主成分負荷量の大きさの順になっていない。調査１で候補とした８項目はほぼ同程度の主成分負荷量となったが、調査２で追加した３７番の負荷量の方が２１番の負荷量よりも若干高くなっていた。

次に、調査２の対象者全体の平均値と就業者と在学者別の平均値を算出した。全体として就業者よりも在学者の平均値が高めの傾向はあったが、いくつかの項目では就業者の平均値が在学者よりも高くなっていた。例えば調査１で候補とした８項目の中では、項目番号１０の“人の指示通りに働くよりも自分が主体的に動ける仕事がしたい”、項目番号２の“仕事のやり方や進め方を自分で決められる方がよい”がある。また、項目番号１６の“自分の裁量で仕事内容を決められる方がよい”は就業者と在学者の平均値が同値となり、差がなかった。

最終的には、調査２の結果を踏まえて「最終選択」に○を付した４項目（項目番号１６、１０、３１、３４）を選んだ。調査１と調査２のサンプルを合わせた４,２９８名のデータについて、この４項目でクロンバックの α 係数を算出したところ、.８０となり調査１の.８６より値は低下したものの、信頼性に関してほぼ満足できる水準であることが確認された。

図表 4-5 調査 1 の「自律性」各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

調査1 /項目 番号	調査2 /項目 番号	項目内容	調査1(n=2000)			選択
			主成分 負荷量	M	SD	
22	16	自分の裁量で仕事内容を決められる方がよい	.76	2.60	(.88)	1
15	10	人の指示通りに働くよりも自分が主体的に動ける仕事をしたい	.76	2.42	(.96)	2
40	31	自分の仕事でやりたいことを自由にできる環境が大事だ	.76	2.59	(.84)	3
46	34	自主的に考え、行動する機会が多いような働き方がのぞましい	.75	2.43	(.90)	4
3	2	仕事のやり方や進め方を自分で決められる方がよい	.74	2.68	(.89)	5
84	62	自分の考えやアイデアを仕事に反映できる方がよい	.68	2.51	(.91)	6
68	49	自分のペースで働ける仕事のがのぞましい	.60	2.96	(.83)	7
27	21	他者からの仕事の指示を断れないような職場は避けたい	.56	2.69	(.91)	8
51	37	他者からの指示や制限を多く受けるような仕事は避けたい	.51	2.39	(.91)	9
61	44	仕事のときに自分で考えたり判断したりしなくてすむ方がよい(＃)	-.11	2.00	(1.02)	確認
76	-	働くなら、いつ、何の仕事をすべきかを誰かが指示してくれる環境がよい(＃)	.03	1.76	(.92)	

※平均値の算出については、(＃)項目は得点化を逆転 (4→0、3→1、2→2、1→3、0→4)

図表 4-6 調査 2 の「自律性」各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

調査1 /項目 番号	調査2 /項目 番号	項目内容	調査2全体(n=2298)			就業者(n=1099)		在学者(n=1156)		最終 選択
			主成分 負荷量	M	SD	M	SD	M	SD	
22	16	自分の裁量で仕事内容を決められる方がよい	.75	2.58	(.95)	2.58	(.91)	2.58	(.97)	○
15	10	人の指示通りに働くよりも自分が主体的に動ける仕事をしたい	.69	2.32	(1.02)	2.37	(.99)	2.27	(1.05)	○
40	31	自分の仕事でやりたいことを自由にできる環境が大事だ	.78	2.78	(.93)	2.64	(.91)	2.92	(.93)	○
46	34	自主的に考え、行動する機会が多いような働き方がのぞましい	.73	2.57	(.98)	2.50	(.93)	2.63	(1.02)	○
3	2	仕事のやり方や進め方を自分で決められる方がよい	.67	2.57	(.99)	2.61	(.94)	2.54	(1.02)	
84	62	自分の考えやアイデアを仕事に反映できる方がよい	.72	2.59	(.99)	2.43	(.96)	2.73	(1.00)	
68	49	自分のペースで働ける仕事のがのぞましい	.64	3.01	(.91)	2.93	(.89)	3.08	(.92)	
27	21	他者からの仕事の指示を断れないような職場は避けたい	.58	2.77	(.98)	2.69	(.94)	2.84	(1.00)	
51	37	他者からの指示や制限を多く受けるような仕事は避けたい	.61	2.43	(1.01)	2.45	(.98)	2.41	(1.04)	
61	44	仕事のときに自分で考えたり判断したりしなくてすむ方がよい(＃)	.10	1.87	(1.04)	1.95	(1.01)	1.78	(1.06)	
76	-	働くなら、いつ、何の仕事をすべきかを誰かが指示してくれる環境がよい(＃)								

※平均値の算出については、(＃)項目は得点化を逆転 (4→0、3→1、2→2、1→3、0→4)

※在学者の平均値では、就業経験のある者(43名)を外している。そのため就業者数と在学者数の計は調査2全体計よりも43名少ない。

(3) 専門性

「専門性」については、調査 1 で 12 項目、調査 2 で 9 項目と確認用の 1 項目をあわせた 10 項目に対する回答を集め、主成分分析を行った。図表 4-7 に調査 1、図表 4-8 に調査 2 の分析結果を示す。

調査 1 では 12 項目に対して主成分分析を行った。その結果、第 1 主成分の固有値は 6.31、第 2 主成分の固有値は 1.36 で、それ以降は 1 未満の値となった。第 1 主成分の主成分負荷量の大きい順に項目を並べ、右側の「選択」の欄に記した番号 1 から 9 までの項目と確認用の 1 項目 (調査 1 項目番号 82) を調査 2 の候補として選んだ (図表 4-7)。調査 1 の項目番号 19 と 82 は、「選択」の欄が「8」となっている項目番号 33 よりも主成分負荷量が高いが、項目番号 19 は項目番号 60 と表現上の重複感が強いこと、項目番号 82 は逆転項目

であるが確認のための項目として含めることとした。各項目の平均値を算出したところ、「専門性」に関しては逆転項目を除いて得点のばらつきがそれほど大きくなかった。主な候補である選択番号 1 から 8 までの項目の平均値は最も高いもので 2.69（選択 2）、低いもので 2.37（選択 7）となった。また、選択番号 1 から 8 までの 8 項目を用いて信頼性係数（クロンバックの α 係数）を算出したところ .92 となった。選択番号 8 を除いた 7 項目の α 係数は .92、7 と 8 を除いた 6 項目の α 係数も .91 となり信頼性の水準は十分に高いことが確認された。

調査 2 では調査 1 で選択した 8 項目のほか、調査 2 項目番号 13、60 の 2 項目を合わせた 10 項目で主成分分析を行った。第 1 主成分の固有値は 6.01、第 2 主成分以降は 1 未満となった。第 1 主成分の値を図表 4-8 に示すが、調査 1 と項目順を揃えたので負荷量の大きさ順にはなっていない。上から 6 項目めまでの主成分負荷量がすべて .80 以上となり、高い値を示している。

各項目の平均値は、調査 1 で選択した項目を中心にみると、就業者、在学者全体では逆転項目を除き、2.53 から 2.84 となり多少ばらつきはあるが 2.60 台から 2.80 台が多かった。就業者と在学者の各平均値をみると逆転項目（項目番号 60）を除いてすべて就業者より在学者の平均値が高くなっていた。

上記の結果を考慮し、加えて、主成分負荷量は高くても表現上の重複が気になるような項目をはずすという判断を経て最終的には調査 2 項目番号の 61、33、22、41 の 4 項目を選択した。調査 1 と調査 2 を合わせた 4,298 名のデータについて、この 4 項目でクロンバックの α 係数を算出したところ、.88 となり調査 1 の 6 項目版である .91 に比べて値は低下したものの、信頼性に関して満足できる高い水準であることが確認された。

図表 4-7 調査 1 の「専門性」各項目の主成分負荷量、平均値（ M ）、標準偏差（ SD ）

調査1 /項目 番号	調査2 /項目 番号	項目内容	調査1(n=2000)			選択
			主成分 負荷量	M	SD	
83	61	仕事を通して専門知識や技術を習得できるとよい	.82	2.63	(.89)	1
42	33	今までに学んだ知識や技術を生かせるような仕事をしたい	.81	2.69	(.89)	2
28	22	仕事の中で自分の専門性が発揮できるとよい	.81	2.67	(.93)	3
7	5	専門的な知識やスキルを仕事に生かせるるとよい	.81	2.66	(.97)	4
56	41	特定の技能やスキルを身につけることは重要だ	.80	2.59	(.91)	5
16	11	専門知識や経験を生かせる仕事に就くのがのぞましい	.79	2.60	(.95)	6
60	43	仕事のために資格をとったり専門的な勉強をしたい	.77	2.37	(1.00)	7
19	13	仕事のために資格をとったり専門知識を学ぶことは大事だ	.76	2.65	(.92)	9
82	60	いろいろな業務を経験して、広範囲にわたる知識や経験を得たい(#)	.65	1.63	(.93)	確認 8
33	26	いろいろな分野の仕事を経験するよりも自分の専門分野を極めたい	.60	2.44	(.91)	
66	-	国家資格や技能の認定が必要な仕事にあこがれる	.57	2.14	(1.09)	
77	-	一つの専門分野でずっと働き続けるよりは様々な業務を経験したい(#)	.34	2.00	(.95)	

※平均値の算出については、(#)項目は得点化を逆転（4→0、3→1、2→2、1→3、0→4）

図表 4-8 調査 2 の「専門性」各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

調査1 /項目 番号	調査2 /項目 番号	項目内容	調査2全体(n=2298)			就業者(n=1099)		在学者(n=1156)		最終 選択
			主成分 負荷量	M	SD	M	SD	M	SD	
83	61	仕事を通して専門知識や技術を習得できるとよい	.82	2.80	(.97)	2.64	(.96)	2.96	(.96)	○
42	33	今までに学んだ知識や技術を生かせるような仕事をしたい	.83	2.84	(.96)	2.73	(.91)	2.95	(.99)	○
28	22	仕事の中で自分の専門性が発揮できるとよい	.83	2.77	(1.00)	2.68	(.95)	2.86	(1.04)	○
7	5	専門的な知識やスキルを仕事に生かせるるとよい	.82	2.77	(1.05)	2.64	(.99)	2.88	(1.08)	
56	41	特定の技能やスキルを身につけることは重要だ	.81	2.76	(.94)	2.61	(.92)	2.90	(.93)	○
16	11	専門知識や経験を生かせる仕事に就くのがのぞましい	.82	2.67	(1.05)	2.56	(1.00)	2.77	(1.07)	
60	43	仕事のために資格をとったり専門的な勉強をしたい	.78	2.62	(1.08)	2.39	(1.03)	2.82	(1.08)	
19	13	仕事のために資格をとったり専門知識を学ぶことは大事だ	.77	2.88	(.97)	2.68	(.94)	3.06	(.96)	
82	60	いろいろな業務を経験して、広範囲にわたる知識や経験を得たい(＃)	.61	1.50	(1.00)	1.62	(.96)	1.39	(1.02)	
33	26	いろいろな分野の仕事を経験するよりも自分の専門分野を極めたい	.62	2.53	(1.01)	2.44	(.97)	2.62	(1.04)	
66	-	国家資格や技能の認定が必要な仕事にあこがれる								
77	-	一つの専門分野でずっと働き続けるよりは様々な業務を経験したい(＃)								

※平均値の算出については、(＃)項目は得点化を逆転 (4→0、3→1、2→2、1→3、0→4)

※在学者の平均値では、就業経験のある者(43名)を外している。そのため就業者数と在学者数の計は調査2全体計よりも43名少ない。

(4) 雇用や生活の安定性

「雇用や生活の安定性」については、調査 1 で 11 項目、調査 2 で 8 項目と確認用の 1 項目をあわせた 9 項目に対する回答を集め、主成分分析を行った。図表 4-9 に調査 1、図表 4-10 に調査 2 の分析結果を示す。

調査 1 の 11 項目に対して主成分分析を行った結果、第 1 主成分の固有値は 5.11、第 2 主成分の固有値は 1.17 で、それ以降は 1 未満の値となった。第 1 主成分の主成分負荷量の大きい順に項目を並べ、右側の選択番号 1 から 8 までの項目と確認用の 1 項目(調査 1 項目番号 23)を選んだ(図表 4-9)。選択される候補の 8 項目のうち、上の 2 つの主成分負荷量は .80 以上であったが、残りは .70 台であった。各項目の平均値を算出したところ、「雇用や生活の安定性」に関しては全体として得点が高めの傾向があり、3.0 を超える項目が 3 項目あった。候補として選択された 8 項目の平均値は最も高いもので 3.12 (選択 4)、低いもので 2.76 (選択 7) となった。また、選択番号 1 から 8 までの 8 項目を用いて信頼性係数(クロンバックの α 係数)を算出したところ .90 となった。選択番号 8 を除いた 7 項目の α 係数は .90、7 と 8 を除いた 6 項目の α 係数も .89 となり信頼性の水準は十分に高いことが確認された。

調査 2 では調査 1 で選択した 8 項目のほか、調査 2 項目番号 17 を合わせた 9 項目で主成分分析を行った。第 1 主成分の固有値は 5.10、第 2 主成分以降は 1 未満となった。各項目の第 1 主成分の値を図表 4-10 に示す。調査 1 と項目順を揃えたので負荷量の大きさ順にはなっていないが、上から 4 項目めまでの主成分負荷量はすべて .80 以上となり、高い値を示している。

各項目の平均値は調査 1 と同様に全体に高めであり、3.0 以上の項目が 4 項目あった。就業者と在学者の平均値をみるとすべて就業者より在学者の平均値が高くなっていた。

図表 4-9 調査 1 の「雇用や生活の安定性」各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

調査1 /項目 番号	調査2/ 項目番 号	項目内容	調査1(n=2000)			選択
			主成分 負荷量	M	SD	
67	48	失業や解雇の心配をしなくて働ける仕事がいい	.83	3.02	(.89)	1
32	25	不況によって失業の可能性が高まるような仕事は避けたい	.80	3.05	(.89)	2
87	65	給料の変動が少なく安定した収入が得られる仕事を選びたい	.78	2.94	(.86)	3
12	7	景気に左右されず、一定の収入が見込める仕事に就きたい	.77	3.12	(.86)	4
5	4	雇用が長期にわたって保障されているような仕事に就きたい	.77	2.94	(.92)	5
39	30	仕事を選ぶ時にはまず雇用や給料の安定が重要な条件だ	.74	2.87	(.88)	6
49	35	仕事をするなら毎月固定の給与があることが必須条件だ	.74	2.76	(.96)	7
75	55	短期間で転職を繰り返すような働き方は避けたい	.70	2.98	(.96)	8
57	-	アルバイトやパートタイマーではなく、正社員として働きたい	.48	2.65	(1.21)	
23	17	仕事を選ぶ時に雇用や生活の安定はそれほど重視していない(＃)	-.43	2.61	(1.10)	確認
44	-	失業や解雇に遭ってもまた次の仕事を見つければよい(＃)	-.06	1.95	(1.07)	

※平均値の算出については、(＃)項目は得点化を逆転 (4→0、3→1、2→2、1→3、0→4)

図表 4-10 調査 2 の「雇用や生活の安定性」各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

調査1 /項目 番号	調査2/ 項目番 号	項目内容	調査2全体(n=2298)			就業者(n=1099)		在学者(n=1156)		最終 選択
			主成分 負荷量	M	SD	M	SD	M	SD	
67	48	失業や解雇の心配をしなくて働ける仕事がいい	.84	3.11	(.93)	3.04	(.91)	3.19	(.93)	○
32	25	不況によって失業の可能性が高まるような仕事は避けたい	.83	3.11	(.92)	3.05	(.93)	3.18	(.91)	
87	65	給料の変動が少なく安定した収入が得られる仕事を選びたい	.83	2.98	(.93)	2.91	(.91)	3.05	(.94)	
12	7	景気に左右されず、一定の収入が見込める仕事に就きたい	.80	3.15	(.93)	3.07	(.92)	3.24	(.9)	○
5	4	雇用が長期にわたって保障されているような仕事に就きたい	.77	2.97	(.98)	2.91	(.94)	3.04	(.99)	○
39	30	仕事を選ぶ時にはまず雇用や給料の安定が重要な条件だ	.78	2.96	(.94)	2.88	(.93)	3.06	(.93)	○
49	35	仕事をするなら毎月固定の給与があることが必須条件だ	.75	2.87	(.97)	2.78	(.98)	2.95	(.96)	
75	55	短期間で転職を繰り返すような働き方は避けたい	.67	3.00	(.99)	3.00	(.97)	3.02	(1.01)	
57	-	アルバイトやパートタイマーではなく、正社員として働きたい								
23	17	仕事を選ぶ時に雇用や生活の安定はそれほど重視していない(＃)	-.40	2.62	(1.16)	2.53	(1.15)	2.70	(1.16)	
44	-	失業や解雇に遭ってもまた次の仕事を見つければよい(＃)								

※平均値の算出については、(＃)項目は得点化を逆転 (4→0、3→1、2→2、1→3、0→4)

※在学者の平均値では、就業経験のある者(43名)を外している。そのため就業者数と在学者数の計は調査2全体計よりも43名少ない。

上記の結果を考慮し、加えて、主成分負荷量は高くても表現や概念の重複が気になるような項目をはずすという判断を経て最終的には調査 2 項目番号の 48、7、4、30 の 4 項目を選択した。調査 1 と調査 2 を合わせた 4,298 名のデータについて、この 4 項目でクロンバックの α 係数を算出したところ、.85 となり調査 1 の 6 項目版である .89 に比べて値は低下したものの、信頼性に関して満足できる水準であることが確認された。

(5) 良好な対人関係

「良好な対人関係」については、調査 1 で 11 項目、調査 2 で 8 項目と確認用の 1 項目をあわせた 9 項目に対する評定値について主成分分析を行った。図表 4-11 に調査 1、図表 4-12 に調査 2 の分析結果を示す。

調査 1 の 11 項目に対して主成分分析を行った結果、第 1 主成分の固有値が 4.69、第 2 主成分の固有値が 1.34、第 3 主成分の固有値が 1.28 で、それ以降は 1 未満の値となった。前述の 4 つの変数に比べて第 1 主成分の固有値が低めとなったので、「良好な対人関係」に関して作成した項目群には複数の要素が混在している可能性が考えられた。ただ、調査 1 の目的はできるだけ同じ要素を測定している項目を絞り込むことであるため、第 1 主成分の主成分負荷量の大きい順に項目を並べ、右側の「選択」の欄に記した番号 1 から 8 までの項目と確認用の 1 項目（調査 1 項目番号 55）を候補として選んだ（図表 4-11）。選択項目となった 8 項目の主成分負荷量は半分が .70 台、残りの半分が .60 台であった。各項目の平均値を算出したところ、全体として得点のばらつきは小さく、特に候補とした 8 項目は最も高いものが 2.94（選択 5）、最も低いものが 2.82（選択 4 と 7）となった。選択番号 1 から 8 までの 8 項目を用いて信頼性係数（クロンバックの α 係数）を算出したところ .87 となった。選択番号 8 を除いた 7 項目の α 係数は .86、7 と 8 を除いた 6 項目の α 係数も .84 となり信頼性は高いことが確認された。

調査 2 では調査 1 で選択した 8 項目のほか、調査 2 の項目番号 40 を合わせた 9 項目で主成分分析を行った。第 1 主成分の固有値は 4.31、第 2 主成分の固有値は 1.33 で、それ以降は 1 未満となった。各項目の第 1 主成分負荷量の値を図表 4-12 に示す。項目順を調査 1 と揃えたため、負荷量の大きさ順にはなっていない。上から 4 項目めまでの負荷量は .80 前後で比較的高めであるが、5 項目めより下はそれよりも低くなっている。

各項目の平均値をみると、上から 4 項目めまでと下から 2 つめの項目（項目番号 1）は 3.0 前後で相対的に高めであるが、それ以外はやや値が低くなっていた。就業者と在学者の平均値をみると上から 4 項目めまでと下から 2 つめの項目については就業者より在学者の平均値が高くなっていたが、それ以外は就業者の方が高いか、もしくは同値であった。

上記の結果および主成分負荷量が高くても表現や概念の重複が気になるような項目をはずすという判断を経て、最終的には調査 2 項目番号の 59、54、27、24 の 4 項目を選択した。調査 1 と調査 2 を合わせた 4,298 名のデータについて、この 4 項目でクロンバックの α 係数を算出したところ、.87 となり調査 1 の 6 項目版である .84 に比べて値はやや高くなった。複数の要素が混在していた調査 1 の項目群からさらに項目を絞り込むことによって信頼性が若干高くなったと推察された。

図表 4-11 調査 1 の「良好な対人関係」各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

調査1 /項目 番号	調査2 /項目 番号	項目内容	調査1(n=2000)			選択
			主成分 負荷量	M	SD	
81	59	一緒に働く人との人間関係がよいかどうかは私にとってとても重要だ	.79	2.90	(.90)	1
73	54	困ったことが起きた時、皆で助け合える職場で働きたい	.76	2.92	(.85)	2
34	27	同僚や上司と気軽に会話できるような職場環境がのぞましい	.75	2.89	(.87)	3
31	24	他者とうまく関わりながら仕事に従事したい	.70	2.82	(.91)	4
14	9	人と対立するような機会が多そうな仕事は避けたい	.68	2.94	(.98)	5
69	50	人と争うような業務が多い仕事は自分には向いていない	.66	2.86	(.96)	6
20	14	他の人と勝ち負けや優劣を競うような仕事はやりたくない	.66	2.82	(.96)	7
1	1	仕事で知り合う人たちと良好な対人関係を築ける仕事のがのぞましい	.65	2.89	(.92)	8
62	-	他者から怒られたり苦情を言われるような仕事は絶対に嫌だ	.55	2.68	(.97)	確認
55	40	仕事上の競争で人間関係が悪くなってもやむをえない(＃)	-.42	2.59	(1.07)	
43	-	仕事で関わる人との人間関係の良し悪しはそれほど気にならない(＃)	-.42	2.54	(1.07)	

※平均値の算出については、(＃)項目は得点化を逆転 (4→0、3→1、2→2、1→3、0→4)

図表 4-12 調査 2 の「良好な対人関係」各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

調査1 /項目 番号	調査2 /項目 番号	項目内容	調査2全体(n=2298)			就業者(n=1099)		在学者(n=1156)		最終 選択
			主成分 負荷量	M	SD	M	SD	M	SD	
81	59	一緒に働く人との人間関係がよいかどうかは私にとってとても重要だ	.81	2.97	(.95)	2.87	(.92)	3.08	(.95)	○
73	54	困ったことが起きた時、皆で助け合える職場で働きたい	.81	3.04	(.90)	2.93	(.87)	3.16	(.91)	○
34	27	同僚や上司と気軽に会話できるような職場環境がのぞましい	.80	3.00	(.93)	2.90	(.90)	3.12	(.93)	○
31	24	他者とうまく関わりながら仕事に従事したい	.77	2.95	(.97)	2.82	(.94)	3.09	(.97)	○
14	9	人と対立するような機会が多そうな仕事は避けたい	.59	2.86	(1.07)	2.87	(1.02)	2.86	(1.10)	
69	50	人と争うような業務が多い仕事は自分には向いていない	.67	2.88	(1.02)	2.89	(1.00)	2.89	(1.03)	
20	14	他の人と勝ち負けや優劣を競うような仕事はやりたくない	.61	2.71	(1.03)	2.74	(.97)	2.70	(1.07)	
1	1	仕事で知り合う人たちと良好な対人関係を築ける仕事のがのぞましい	.73	3.02	(1.01)	2.87	(.99)	3.17	(.99)	
62	-	他者から怒られたり苦情を言われるような仕事は絶対に嫌だ								
55	40	仕事上の競争で人間関係が悪くなってもやむをえない(＃)	-.28	2.51	(1.14)	2.55	(1.09)	2.48	(1.18)	
43	-	仕事で関わる人との人間関係の良し悪しはそれほど気にならない(＃)								

※平均値の算出については、(＃)項目は得点化を逆転 (4→0、3→1、2→2、1→3、0→4)

※在学者の平均値では、就業経験のある者(43名)を外している。そのため就業者数と在学者数の計は調査2全体計よりも43名少ない。

(6) 労働安全衛生

「労働安全衛生」については、調査 1 で 11 項目、調査 2 で 8 項目と確認用の 1 項目をあわせた 9 項目に対する評定値に関して主成分分析を行った。図表 4-13 に調査 1、図表 4-14 に調査 2 の分析結果を示す。

調査 1 の 11 項目に対して主成分分析を行った結果、第 1 主成分の固有値が 4.47、第 2 主成分の固有値が 1.41、第 3 主成分の固有値が 1.02、それ以降は 1 未満の値となった。第 1 主成分の主成分負荷量の大きい順に項目を並べ、右側の「選択」の欄に記した番号 1 から 8 までの項目と確認用の 1 項目 (調査 1 項目番号 35) を候補として選んだ (図表 4-13)。選択された 8 項目の主成分負荷量は選択 1 の項目が .80 以上であるが、その他は .70 台が 4 項目、.60 台が 3 項目となった。各項目の平均値を算出したところ、3.0 以上の項目はなく中程度の水準にまとまっていた。候補とした 8 項目では最も高いものが 2.99 (選択 3)、最も

低いものが2.38（選択5）の範囲だった。選択番号が1から8までの8項目を用いて信頼性係数（クロンバックの α 係数）を算出したところ.86となった。選択番号8を除いた7項目の α 係数は.85、7と8を除いた6項目の α 係数も.84となり信頼性は高いことが確認された。

調査2では調査1で選択した8項目のほか、調査2の項目番号28を合わせた9項目で主成分分析を行った。第1主成分の固有値は4.31、第2主成分の固有値は1.07で、それ以降は1未満となった。各項目の第1主成分の値を図表4-14に示す。調査1と項目順を揃えたので負荷量の大きさは項目間で多少前後するが、調査1で候補となっていた8項目のうち、調査2の項目番号39の主成分負荷量は.81で最も高く、項目番号23が.65で最も低く、そのほかは.70程度で同程度の大きさだった。

各項目の平均値をみると、項目番号66、3および39が3.0前後で相対的に高めであったが、そのほかは2.4から2.8の間となっていた。就業者と在学者の平均値をみると9項目すべてにおいて在学者の平均値が就業者よりも高かった。

上記の結果および衛生面と安全面の記述が2項目ずつ入っていることなどを条件として項目を選択し、最終的には調査2項目番号の39、45、66、15の4項目を選択した。調査1と調査2を合わせた4,298名のデータについて、この4項目でクロンバックの α 係数を算出したところ、.80となり調査1の6項目版の.84に比べて値は低くなったが、一定の信頼性は保たれていると判断した。

図表4-13 調査1の「労働安全衛生」各項目の主成分負荷量、平均値（ M ）、標準偏差（ SD ）

調査1 /項目 番号	調査2 /項目 番号	項目内容	調査1(n=2000)			選択
			主成分 負荷量	M	SD	
54	39	働く場所が清潔で衛生的であることは欠かせない条件だ	.81	2.72	(.88)	1
63	45	働くときにはまず職場の清潔感が気にかかる	.77	2.46	(.90)	2
88	66	従業員の安全面に配慮する職場を選びたい	.73	2.99	(.84)	3
21	15	仕事を選ぶ時、職場の安全管理面の条件を特に重視する	.70	2.62	(.89)	4
79	57	定期的に清掃されている環境でないと働けない	.70	2.38	(.94)	5
4	3	仕事をするとき安全な環境であるかどうかが重要なポイントだ	.66	2.88	(.88)	6
72	53	働く時には従業員の健康や精神衛生に関する配慮や支援体制を必ず確認する	.64	2.44	(.90)	7
30	23	少しでも危険が伴うような職場や仕事は避けたい	.61	2.81	(.97)	8
45	-	働く場所の騒音やにおいなどの条件がとても気になる	.59	2.39	(.99)	
35	28	働く場所の建物や設備の清潔感についてはそれほど気にならない(＃)	-.32	2.43	(1.09)	確認
10	-	多少の危険が伴っても仕事であれば割り切って働ける(＃)	-.16	2.48	(1.08)	

※平均値の算出については、(＃)項目は得点化を逆転（4→0、3→1、2→2、1→3、0→4）

図表 4-14 調査 2 の「労働安全衛生」各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

調査1 /項目 番号	調査2 /項目 番号	項目内容	調査2全体(n=2298)			就業者(n=1099)		在学者(n=1156)		最終 選択
			主成分 負荷量	M	SD	M	SD	M	SD	
54	39	働く場所が清潔で衛生的であることは欠かせない条件だ	.81	2.80	(.93)	2.71	(.89)	2.89	(.95)	○
63	45	働くときにはまず職場の清潔感が気にかかる	.73	2.53	(.97)	2.45	(.93)	2.60	(1.01)	○
88	66	従業員の安全面に配慮する職場を選びたい	.73	3.03	(.89)	2.93	(.88)	3.13	(.89)	○
21	15	仕事を選ぶ時、職場の安全管理面の条件を特に重視する	.72	2.65	(.96)	2.55	(.91)	2.75	(.99)	○
79	57	定期的に清掃されている環境でないと働けない	.70	2.53	(.98)	2.44	(.96)	2.63	(.99)	
4	3	仕事をするとき安全な環境であるかどうかが重要なポイントだ	.72	2.98	(.94)	2.83	(.89)	3.12	(.94)	
72	53	働く時には従業員の健康や精神衛生に関する配慮や支援体制を必ず確認する	.71	2.68	(.97)	2.48	(.94)	2.87	(.96)	
30	23	少しでも危険が伴うような職場や仕事は避けたい	.65	2.74	(1.00)	2.74	(.99)	2.76	(1.01)	
45	-	働く場所の騒音やにおいなどの条件がとても気になる								
35	28	働く場所の建物や設備の清潔感についてはそれほど気にならない(＃)	-.24	2.43	(1.14)	2.35	(1.11)	2.52	(1.17)	
10	-	多少の危険が伴っても仕事であれば割り切って働ける(＃)								

※平均値の算出については、(＃)項目は得点化を逆転 (4→0、3→1、2→2、1→3、0→4)

※在学者の平均値では、就業経験のある者(43名)を外している。そのため就業者数と在学者数の計は調査2全体計よりも43名少ない。

(7) 周囲や組織の支援

「周囲や組織の支援」については、web 上で提供される新しい仕事価値観検査の尺度に組み込まない予定ではあるが、現行版の job tag 上の価値観検査において使われてきた変数でもあり、職業情報のインプットデータの開発においても継続して数値情報を収集していることから、調査でも新規に項目を作り、尺度としての構造を検討した。

調査 1 では 11 項目、調査 2 では 8 項目と確認用の 1 項目の計 9 項目についてそれぞれ主成分分析を行った。図表 4-15 に調査 1、図表 4-16 に調査 2 の分析結果を示す。

調査 1 の 11 項目に対して主成分分析を行った結果、第 1 主成分の固有値が 5.31、第 2 主成分の固有値が 1.22 で、第 3 主成分以降は 1 未満の値となった。第 1 主成分の主成分負荷量の大きい順に項目を並べ、右側の「選択」の欄に記した番号 1 から 8 までの項目と確認用の 1 項目 (調査 1 項目番号 85) を候補として選んだ (図表 4-15)。選択された 8 項目の主成分負荷量をみると、上から 2 項目までは .80 台、次の 4 つが .70 台、残りが .60 台となった。各項目の平均値を算出したところ、3.0 以上の項目は 1 項目あり (選択 5)、その他は中程度の水準にまとまっていた。候補とした 8 項目では最も高いものが 3.01 (選択 5)、最も低いものが 2.60 (選択 7) の範囲だった。選択番号が 1 から 8 までの 8 項目を用いて信頼性係数 (クロンバックの α 係数) を算出したところ .90 となった。選択番号 8 を除いた 7 項目の α 係数は .89、7 と 8 を除いた 6 項目の α 係数も .90 となり信頼性は高いことが確認された。

調査 2 では調査 1 で選択した 8 項目のほか、調査 2 の項目番号 63 を合わせた 9 項目で主成分分析を行った。第 1 主成分の固有値は 5.05、第 2 主成分以降の固有値は 1 未満となった。各項目の第 1 主成分の値を図表 4-16 に示す。調査 1 と項目順を揃えたので負荷量の大きさは項目間で入れ替わっている部分もあるが、調査 1 で候補となっていた 8 項目のうち、上から 5 項目めまでは主成分負荷量が .80 以上で全体として高めの数値が得られた。

各項目の平均値をみると全体的に高めとなっており、特に上から5つめまでは3.0以上となった。ただし就業者の平均値には3.0を超えるものはなく、在学者の平均値がすべて就業者よりも高めであり、全体の平均値には在学者の値の影響が反映されているようであった。

以上が調査1および調査2で得られた項目の分析結果であるが、概念を測定するための尺度として一定以上の信頼性が得られる項目が抽出された。なお「周囲や組織の支援」という変数は今回の仕事価値観検査には組み込まないため、他の尺度のように最終的な4項目の選定は行っていない。

図表 4-15 調査1の「周囲や組織の支援」各項目の主成分負荷量、平均値（*M*）、標準偏差（*SD*）

調査1 /項目 番号	調査2 /項目 番号	項目内容	調査1(n=2000)			選択
			主成分 負荷量	<i>M</i>	<i>SD</i>	
50	36	従業員の健康や生活への支援体制が充実している職場で働きたい	.83	2.92	(.85)	1
18	12	困ったときに相談できる体制が整っている職場で働きたい	.82	2.94	(.89)	2
25	19	心身の不調の時に相談体制がある職場がのぞましい	.79	2.89	(.88)	3
65	47	休職しても復職しやすい環境が整っている職場がよい	.78	2.86	(.86)	4
9	6	仕事上の問題が生じたとき組織として支援してくれるような職場がよい	.77	3.01	(.89)	5
58	42	育児や介護について理解を示してくれる職場で働きたい	.72	2.73	(.99)	6
41	32	新しいスキルや知識の習得を積極的に支援してくれる組織で働きたい	.67	2.60	(.90)	7
37	29	障がいがあっても働きやすい環境が整っている職場がのぞましい	.65	2.67	(.91)	8
2	-	従業員のキャリアアップを支援してくれるような職場で働きたい	.63	2.59	(.93)	
74	-	従業員への研修や講習会などが定期的に行われる職場がよい	.51	2.32	(.98)	
85	63	従業員の心身の不調に対する職場の支援体制の有無は特に気にならない(＃)	-.26	2.42	(1.06)	確認

※平均値の算出については、(＃)項目は得点化を逆転(4→0、3→1、2→2、1→3、0→4)

図表 4-16 調査2の「周囲や組織の支援」各項目の主成分負荷量、平均値（*M*）、標準偏差（*SD*）

調査1 /項目 番号	調査2 /項目 番号	項目内容	調査2全体(n=2298)			就業者(n=1099)		在学者(n=1156)	
			主成分 負荷量	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
50	36	従業員の健康や生活への支援体制が充実している職場で働きたい	.86	3.01	(.91)	2.88	(.88)	3.14	(.92)
18	12	困ったときに相談できる体制が整っている職場で働きたい	.83	3.08	(.92)	2.94	(.9)	3.21	(.92)
25	19	心身の不調の時に相談体制がある職場がのぞましい	.81	3.04	(.93)	2.92	(.89)	3.15	(.94)
65	47	休職しても復職しやすい環境が整っている職場がよい	.83	3.02	(.92)	2.88	(.89)	3.18	(.91)
9	6	仕事上の問題が生じたとき組織として支援してくれるような職場がよい	.80	3.07	(.93)	2.91	(.92)	3.24	(.9)
58	42	育児や介護について理解を示してくれる職場で働きたい	.79	2.93	(.99)	2.79	(.96)	3.07	(.99)
41	32	新しいスキルや知識の習得を積極的に支援してくれる組織で働きたい	.70	2.78	(.95)	2.62	(.92)	2.95	(.95)
37	29	障がいがあっても働きやすい環境が整っている職場がのぞましい	.65	2.69	(.96)	2.58	(.91)	2.80	(.99)
2	-	従業員のキャリアアップを支援してくれるような職場で働きたい							
74	-	従業員への研修や講習会などが定期的に行われる職場がよい							
85	63	従業員の心身の不調に対する職場の支援体制の有無は特に気にならない(＃)	-.33	2.50	(1.16)	2.41	(1.1)	2.58	(1.21)

※平均値の算出については、(＃)項目は得点化を逆転(4→0、3→1、2→2、1→3、0→4)

※在学者の平均値では、就業経験のある者(43名)を外している。そのため就業者数と在学者数の計は調査2全体計よりも43名少ない。

4. 「仕事選び基準尺度」からの変数に関する主成分分析の結果と項目選定

ここからは、WSCTの「仕事選び基準尺度」として既に信頼性が確認されている6変数、各8項目を用いて分析した結果を報告する。なお、図表4-1で示したとおり、変数名は「仕事選び基準尺度」とは変更になっているものもあり、新しい仕事価値観尺度でとりあげる変数名は「自己成長」、「奉仕・社会貢献」、「社会的認知・地位」、「報酬や収入」、「私生活との両立」の5つである。なお「仕事選び基準尺度」に含まれる「主体的進路選択」についてはjob tagの職業情報であるインプットデータの「仕事価値観」の変数として組み込まれていないため新しい尺度からは外すことにしたが、「仕事選び基準尺度」としてこれまでに収集したデータとの比較から尺度としての信頼性やデータの信頼性を検討できるため、参考の意味で分析結果を掲載した。

(1) 自己成長

「自己成長」の項目は、ワークスタイルチェックテスト（WSCT）の「仕事選び基準尺度」の項目であるため、これまでの研究で信頼性が確認されている。そこで、調査1と調査2の両方の調査で同一の8項目を用いて主成分分析を行った。図表4-17に調査1、図表4-18に調査2の分析結果を示す。

調査1のデータに関して8項目で主成分分析を行った結果、第1主成分の固有値が5.17、第2主成分以降の固有値は1未満となった。第1主成分の主成分負荷量の大きい順に項目を並べ、右側の「選択」の欄に番号1から8までの番号をいれた（図表4-17）。「自己成長」の各項目については、主成分負荷量が全体として高く上から5項目めまでが.80以上で、残りの3項目も.70台であった。各項目の平均値を算出したところ、3.0以上の項目はなく中程度の水準にまともっていた。8項目では最も高いものが2.71（選択7）、最も低いものが2.41（選択5と8）となった。選択番号が1から8までの8項目を用いて信頼性係数（クロンバックの α 係数）を算出したところ.92、選択番号8を除いた7項目の α 係数は.92、7と8を除いた6項目の α 係数も.91となり信頼性の高さが確認された。

調査2では調査1と同じ項目でデータを収集し、主成分分析を行った。第1主成分の固有値は5.49、第2主成分以降の固有値は1未満となった。各項目の第1主成分の値を図表4-18に示したが、調査1と項目順を揃えたので負荷量の大きさ順にはなっていない。8項目のうち、上から6項目の主成分負荷量がすべて.80以上となり、残りの2項目も負荷量が.79で高かった。

全体の平均値をみると調査1よりは高めであったが、3.0以上のものはなかった。就業者、在学者別の平均値をみるとすべて在学者が就業者よりも高かった。就業者の平均値は調査1とそれほど変わらないので、全体の平均値は在学者の値に影響を受けて高めとなったことが考えられる。最終選択は調査2項目番号の55、19、37、43とした。調査1と調査2を合

図表 4-17 調査 1 の「自己成長」各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

調査1 /項目 番号	調査2 /項目 番号	項目内容	調査1(n=2000)			選択
			主成分 負荷量	M	SD	
37	55	仕事を通して成長できるような働き方が理想だ	.86	2.59	(.92)	1
13	19	自分の才能を少しでも伸ばせる仕事に就きたい	.82	2.58	(.90)	2
25	37	自分の将来の目標につながるような仕事がしたい	.82	2.43	(.93)	3
1	1	職業を通して、自分を向上させていきたい	.82	2.55	(1.00)	4
31	43	仕事を通じた自己実現は自分にとって大事なことだ	.80	2.41	(.94)	5
19	25	人生を通してずっと夢中になれるような仕事をもちたい	.79	2.54	(.96)	6
43	61	やりがいを感じられる仕事に就くことが理想だ	.77	2.71	(.92)	7
7	7	一生懸命に仕事をして少しでもよい成果をおさめたい	.74	2.41	(.93)	8

図表 4-18 調査 2 の「自己成長」各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

調査1 /項目 番号	調査2 /項目 番号	項目内容	調査2全体(n=2298)			就業者(n=1099)		在学者(n=1156)		最終 選択
			主成分 負荷量	M	SD	M	SD	M	SD	
37	55	仕事を通して成長できるような働き方が理想だ	.84	2.78	(.97)	2.63	(.94)	2.93	(.98)	○
13	19	自分の才能を少しでも伸ばせる仕事に就きたい	.86	2.79	(.99)	2.59	(.97)	2.97	(.96)	○
25	37	自分の将来の目標につながるような仕事がしたい	.85	2.72	(1.02)	2.50	(.99)	2.93	(1.00)	○
1	1	職業を通して、自分を向上させていきたい	.88	2.75	(1.04)	2.54	(1.05)	2.95	(.99)	
31	43	仕事を通じた自己実現は自分にとって大事なことだ	.80	2.64	(1.01)	2.42	(.99)	2.83	(.98)	○
19	25	人生を通してずっと夢中になれるような仕事をもちたい	.80	2.76	(1.01)	2.57	(.99)	2.96	(.98)	
43	61	やりがいを感じられる仕事に就くことが理想だ	.79	2.91	(.97)	2.75	(.97)	3.06	(.95)	
7	7	一生懸命に仕事をして少しでもよい成果をおさめたい	.79	2.64	(.99)	2.48	(.95)	2.80	(.99)	

※在学者の平均値では、就業経験のある者(43名)を外している。そのため就業者数と在学者数の計は調査2全体計よりも43名少ない。

わせた 4,298 名のデータについて、この 4 項目でクロンバックの α 係数を算出したところ .89 となり、項目数は少なくとも信頼性は高いことが確認された。

(2) 奉仕・社会貢献

「奉仕・社会貢献」の項目は、「自己成長」と同じくワークスタイルチェックテスト (WSCT) で信頼性が確認されているため、調査 1 と調査 2 の両方の調査で同一の 8 項目を用いて主成分分析を行った。図表 4-19 に調査 1、図表 4-20 に調査 2 の分析結果を示す。

調査 1 のデータに関して 8 項目で主成分分析を行った結果、第 1 主成分の固有値が 5.57、第 2 主成分以降の固有値は 1 未満となった。第 1 主成分の主成分負荷量の大きい順に項目を並べ、右側の「選択」の欄に番号 1 から 8 までの番号をいれた (図表 4-19)。奉仕・社会貢献の各項目については、主成分負荷量が全体として高く上から 7 項目めまでが .80 以上で、

残りの 1 項目も .70 台であった。各項目の平均値を算出したところ、3.0 以上の項目はなくすべて 2.5 未満であり他の尺度と比較すると平均値はやや低めの水準にまとまっていた。最も高いものが 2.49（選択 7）、最も低いものが 2.14（選択 8）となった。選択番号が 1 から 8 までの 8 項目を用いて信頼性係数（クロンバックの α 係数）を算出したところ .94 となった。選択番号 8 を除いた 7 項目の α 係数は .94、7 と 8 を除いた 6 項目の α 係数も .93 となり信頼性の高さが確認された。

調査 2 では調査 1 と同じ項目でデータを収集し、主成分分析を行った。第 1 主成分の固有値は 5.86、第 2 主成分以降の固有値は 1 未満となった。各項目の第 1 主成分の値を図表 4-20 に示す。調査 1 と項目順を揃えたので負荷量の大きさは多少前後しているが、8 項目すべての主成分負荷量が .80 以上となった。

全体の平均値をみると、調査 1 よりも全体として高めであった。ただ就業者と在学者に分けてみると、就業者の平均値は調査 1 とほぼ同程度であったので在学者の平均値がどの項目でも就業者より高めであるため、その影響を受けているといえる。最終的に選択した項目は 56、44、26、2 の 4 項目であり、調査 1 と調査 2 を合わせた 4,298 名のデータについて、この 4 項目でクロンバックの α 係数を算出したところ $\alpha = .91$ となり、項目数は少なくとも信頼性は高いことが確認された。

図表 4-19 調査 1 の「奉仕・社会貢献」各項目の主成分負荷量、平均値（ M ）、標準偏差（ SD ）

調査1 /項目 番号	調査2 /項目 番号	項目内容	調査1(n=2000)			選択
			主成分 負荷量	M	SD	
38	56	仕事を通してなにか社会貢献ができるとよい	.88	2.44	(.96)	1
32	44	何らかの形で人を支えたり、助けるような仕事がしたい	.86	2.45	(.94)	2
20	26	地域や社会のために自分の力を生かしたい	.85	2.30	(.96)	3
2	2	世の中のためになるような職業を選びたい	.84	2.41	(.96)	4
26	38	より良い社会にしていくなための仕事をしたい	.84	2.34	(.93)	5
14	20	困っている人たちのために力を尽くしたい	.84	2.39	(.95)	6
8	8	社会で必要とされていることをしたい	.81	2.49	(.94)	7
44	62	公共の福祉につながるような仕事や活動をしてみたい	.74	2.14	(.98)	8

図表 4-20 調査 2 の「奉仕・社会貢献」各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

調査1 /項目 番号	調査2 /項目 番号	項目内容	調査2全体(n=2298)			就業者(n=1099)		在学者(n=1156)		最終 選択
			主成分 負荷量	M	SD	M	SD	M	SD	
38	56	仕事を通してなにか社会貢献ができるとよい	.89	2.62	(1.03)	2.41	(.99)	2.83	(1.02)	○
32	44	何らかの形で人を支えたり、助けるような仕事がしたい	.88	2.67	(1.00)	2.48	(.98)	2.83	(.99)	○
20	26	地域や社会のために自分の力を生かしたい	.85	2.51	(1.05)	2.30	(1.00)	2.71	(1.05)	○
2	2	世の中のためになるような職業を選びたい	.86	2.58	(1.04)	2.36	(1.01)	2.81	(1.01)	○
26	38	より良い社会にしていくなための仕事をしたい	.87	2.55	(1.03)	2.34	(1.00)	2.74	(1.02)	
14	20	困っている人たちのために力を尽くしたい	.86	2.66	(1.00)	2.46	(.96)	2.85	(1.00)	
8	8	社会で必要とされていることをしたい	.84	2.68	(1.00)	2.53	(.97)	2.83	(.99)	
44	62	公共の福祉につながるような仕事や活動をしてみたい	.80	2.33	(1.08)	2.14	(1.02)	2.51	(1.10)	

※在学者の平均値では、就業経験のある者(43名)を外している。そのため就業者数と在学者数の計は調査2全体計よりも43名少ない。

(3) 社会的認知・地位

「社会的認知・地位」の項目は、「自己成長」、「奉仕・社会貢献」と同じくワークスタイルチェックテスト (WSCT) で信頼性が確認されているため、調査 1 と調査 2 の両方の調査で同一の 8 項目を用いて主成分分析を行った。図表 4-21 に調査 1、図表 4-22 に調査 2 の分析結果を示す。

調査 1 のデータに関して 8 項目で主成分分析を行った結果、第 1 主成分の固有値が 5.06、第 2 主成分以降の固有値は 1 未満となった。第 1 主成分の主成分負荷量の大きい順に項目を並べ、右側の「選択」の欄に番号 1 から 8 までの番号をいれた (図表 4-21)。「社会的認知・地位」の各項目については、主成分負荷量が全体として高く上から 6 項目めまでは負荷量が .80 以上となった。8 項目めはやや低く .67 であった。各項目の平均値を算出したところ、全体に値が低くすべての項目が 2.0 未満であった。社会的認知・地位の評価に関しては WSCT でも同様の傾向がみられている。選択番号が 1 から 8 までの 8 項目を用いて信頼性係数 (クロンバックの α 係数) を算出したところ .92 となった。選択番号 8 を除いた 7 項目の α 係数は .92、7 と 8 を除いた 6 項目の α 係数も .91 となり信頼性の高さが確認された。

調査 2 では、調査 1 と同じ項目でデータを収集し主成分分析を行った。第 1 主成分の固有値は 5.25、第 2 主成分以降の固有値は 1 未満となった。各項目の第 1 主成分の値を図表 4-22 に示す。調査 1 と項目順を揃えたので負荷量の大きさは多少前後しているが、調査 1 よりも負荷量の値は高く、8 項目のうち 6 項目は .80 以上となった。

全体の平均値をみると、調査 1 よりも全体として高めであった。ただ就業者と在学者に分けてみると、就業者の平均値は調査 1 とほぼ同程度であった。他方、在学者の平均値はどの項目でも就業者より高めであるため、在学者の平均値の高さが全体の平均値の値に影響しているといえる。最終的に選択した項目は調査 2 項目番号の 64、58、28、40 の 4 項目とした。この 4 項目について調査 1 と調査 2 を合わせた 4,298 名のデータによりクロンバックの α 係数を算出したところ $\alpha = .89$ となり、信頼性の高さが確認された。

図表 4-21 調査 1 の「社会的認知・地位」各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

調査1 /項目 番号	調査2/ 項目番 号	項目内容	調査1(n=2000)			選択
			主成分 負荷量	M	SD	
46	64	仕事で高い評価を受けて世間に認められたい	.83	1.84	(1.07)	1
40	58	仕事でがんばって他の人より出世したい	.83	1.69	(1.08)	2
22	28	会社に入ったら高い地位をめざしたい	.82	1.79	(1.11)	3
28	40	社会的地位の高い仕事にあこがれる	.81	1.84	(1.08)	4
34	46	仕事の世界で成功して有名になりたい	.81	1.50	(1.13)	5
16	22	世間の注目を集めるような成果をあげたい	.80	1.70	(1.07)	6
4	4	仕事を選ぶ時、社会的な地位の高さは重要な条件だ	.78	1.79	(1.01)	7
10	10	世間的に知名度の高い会社で働けるとよい	.67	1.93	(1.01)	8

図表 4-22 調査 2 の「社会的認知・地位」各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

調査1 /項目 番号	調査2/ 項目番 号	項目内容	調査2全体(n=2298)			就業者(n=1099)		在学者(n=1156)		最終 選択
			主成分 負荷量	M	SD	M	SD	M	SD	
46	64	仕事で高い評価を受けて世間に認められたい	.84	1.99	(1.09)	1.84	(1.10)	2.21	(1.17)	○
40	58	仕事でがんばって他の人より出世したい	.85	2.00	(1.18)	1.78	(1.13)	2.20	(1.18)	○
22	28	会社に入ったら高い地位をめざしたい	.84	1.99	(1.16)	1.79	(1.12)	2.17	(1.16)	○
28	40	社会的地位の高い仕事にあこがれる	.85	2.01	(1.20)	1.83	(1.17)	2.18	(1.20)	○
34	46	仕事の世界で成功して有名になりたい	.81	1.68	(1.21)	1.51	(1.16)	1.84	(1.23)	
16	22	世間の注目を集めるような成果をあげたい	.81	1.91	(1.18)	1.72	(1.12)	2.08	(1.19)	
4	4	仕事を選ぶ時、社会的な地位の高さは重要な条件だ	.78	1.99	(1.09)	1.82	(1.04)	2.16	(1.10)	
10	10	世間的に知名度の高い会社で働けるとよい	.70	2.11	(1.10)	1.95	(1.03)	2.26	(1.14)	

※在学者の平均値では、就業経験のある者(43名)を外している。そのため就業者数と在学者数の計は調査2全体計よりも43名少ない。

(4) 報酬や収入

「報酬や収入」の項目は、「自己成長」、「奉仕・社会貢献」、「社会的認知・地位」と同じくワークスタイルチェックテスト (WSCT) で信頼性が確認されているため、調査 1 と調査 2 の両方の調査で同一の 8 項目を用いて主成分分析を行った。図表 4-23 に調査 1、図表 4-24 に調査 2 の分析結果を示す。

調査 1 のデータに関して 8 項目で主成分分析を行った結果、第 1 主成分の固有値が 4.16、第 2 主成分以降の固有値は 1 未満となった。第 1 主成分の主成分負荷量の大きい順に項目を並べ、右側の「選択」の欄に番号 1 から 8 までの番号をいれた (図表 4-23)。報酬や収入の各項目については、主成分負荷量が .80 以上のものはみられず、.79 ~ .65 の範囲でややばらついていていた。各項目の平均値をみると、全体的に値は中程度でまとまっていた。最も高いものは 2.89 (選択 4)、最も低いものは 2.37 (選択 2) であった。選択番号が 1 から 8 までの 8 項目を用いて信頼性係数 (クロンバックの α 係数) を算出したところ .87 となった。選

択番号 8 を除いた 7 項目の α 係数は .86、7 と 8 を除いた 6 項目の α 係数も .85 となり一定以上の信頼性の高さが確認された。

調査 2 では、調査 1 と同じ項目でデータを収集し主成分分析を行った。第 1 主成分の固有値は 4.56、第 2 主成分以降の固有値は 1 未満となった。各項目の第 1 主成分の値を図表 4-24 に示す。調査 1 と項目順を揃えたので負荷量の大きさは多少前後しているが、調査 1 よりも負荷量の値は高めとなった。主成分負荷量が .80 以上のものが 2 項目、.70 台後半のものが 3 項目、.70 前後の項目が 3 項目だった。

全体の平均値をみると、調査 1 に比べて平均値が小さくなったものもあるが、全体として高めとなった。就業者と在学者に分けてみると、WSCT の他の尺度の項目と同様に、就業者の平均値は調査 1 とほぼ同程度である一方、在学者の平均値はどの項目でも就業者より高くなった。そこで全体の平均値には、在学者の平均値の高さが影響しているといえる。最終的に選択した項目は調査 2 項目番号の 5、41、47、23 の 4 項目とした。この 4 項目について、調査 1 と調査 2 を合わせた 4,298 名のデータによりクロンバックの α 係数を算出したところ $\alpha = .83$ となり、信頼性の高さが確認された。

図表 4-23 調査 1 の「報酬や収入」各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

調査1 /項目 番号	調査2/ 項目番 号	項目内容	調査1(n=2000)			選択
			主成分 負荷量	M	SD	
5	5	高い給料の仕事に就いて、よい生活を送りたい	.79	2.57	(.99)	1
29	41	仕事を選ぶ際の重要な基準は、給料の高さである	.77	2.37	(.93)	2
35	47	自分の理想とする生活を送るためには高収入は不可欠だ	.77	2.25	(1.01)	3
17	23	給料が高いことは仕事の意欲を高めると思う	.73	2.89	(.90)	4
23	29	経済的な成功は仕事をする上での大きな目標である	.69	2.40	(.96)	5
41	59	自分がやりたい仕事でも収入が少ない場合にはためらいを感じる	.69	2.60	(.92)	6
47	65	お金をかせぐことや貯めることは自分にとって大切なことだ	.68	2.82	(.91)	7
11	11	給料が低い仕事には興味がない	.65	2.39	(.95)	8

図表 4-24 調査 2 の「報酬や収入」各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

調査1 /項目 番号	調査2/ 項目番 号	項目内容	調査2全体(n=2298)			就業者(n=1099)		在学者(n=1156)		最終 選択
			主成分 負荷量	M	SD	M	SD	M	SD	
5	5	高い給料の仕事に就いて、よい生活を送りたい	.82	2.70	(1.02)	2.52	(1.03)	2.86	(.98)	○
29	41	仕事を選ぶ際の重要な基準は、給料の高さである	.81	2.53	(1.01)	2.38	(.99)	2.67	(1.01)	○
35	47	自分の理想とする生活を送るためには高収入は不可欠だ	.77	2.46	(1.05)	2.34	(1.04)	2.58	(1.05)	○
17	23	給料が高いことは仕事の意欲を高めると思う	.78	3.00	(.95)	2.87	(.96)	3.12	(.91)	○
23	29	経済的な成功は仕事をする上での大きな目標である	.76	2.58	(1.02)	2.44	(1.00)	2.71	(1.03)	
41	59	自分がやりたい仕事でも収入が少ない場合にはためらいを感じる	.71	2.58	(.98)	2.54	(.94)	2.61	(1.01)	
47	65	お金をかせぐことや貯めることは自分にとって大切なことだ	.71	2.97	(.95)	2.83	(.94)	3.10	(.92)	
11	11	給料が低い仕事には興味がない	.66	2.37	(1.01)	2.34	(.99)	2.39	(1.01)	

※在学者の平均値では、就業経験のある者(43名)を外している。そのため就業者数と在学者数の計は調査2全体計よりも43名少ない。

（５）私生活との両立

「私生活との両立」に関して用いられた８項目は、WSCTの「仕事選び基準尺度」の「仕事と生活のバランス」で使われている８項目であった。この項目については過去の２回の調査に基づいた分析により、クロンバックの α 係数による信頼性が.87および.88となり、高い値を示すことが確認されている（労働政策研究・研修機構,2022）。ただ、「仕事と生活のバランス」の尺度作成にあたっては、全体として「あてはまる」という肯定的な回答が多く、各項目の平均値が高めとなるという天井効果がみられることから、主成分負荷量が多少低くても平均値が高いものだけに偏らないようにするという判断で項目が選定された。そこで今回の調査１ではWSCTの「仕事と生活のバランス」の項目だけでなく、新規の項目もいくつか作成し、平均値等も含めて検討してみることにした。

まず初めに、新規に作成した９項目および「仕事選び基準尺度」からの８項目の全１７項目に対して主成分分析を行った。その結果、１つの主成分のみでの解釈に無理があることがわかったので、主成分解による因子分析に切り替え、２因子を指定してPromax解で回転させた。回転後の因子負荷量を図表４-25に示す。第１因子と第２因子の因子相関は.523であった。

図表 4-25 調査１の「私生活との両立」に関する１７項目の因子分析の結果と平均値（*M*）、標準偏差（*SD*）

調査1/ 項目番号	項目内容	調査1(n=2000)				調査1 選択
		第1因子	第2因子	<i>M</i>	<i>SD</i>	
4_18	働くときには仕事と私生活のバランスを大切にしたい	.798	.021	3.09	(.88)	2
4_48	仕事だけの生活は味気ない	.769	-.024	3.12	(.91)	5
4_6	毎日、仕事だけに追われるような人生は送りたいくない	.767	-.011	3.13	(.93)	4
4_36	自分の時間がとれないような働き方はしたくない	.749	.082	3.04	(.91)	1
3_11	仕事だけでなく趣味の時間をもつことは自分にとってとても重要だ	.730	-.049	3.11	(.88)	
3_29	仕事もプライベートも無理のない生活をするのが理想だ	.714	.049	3.18	(.87)	
3_6	仕事も家で過ごす時間も共に充実させたい	.643	.023	3.08	(.91)	
4_12	仕事とプライベートは、はっきり区別したい	.629	.186	3.04	(.91)	3
3_17	仕事を選ぶなら、休みがしっかりとれるかどうかを重視する	.580	.261	2.97	(.90)	
3_36	休みたいときにも休めないような仕事は絶対にしたくない	.559	.209	2.99	(.93)	
4_42	どんなに忙しくても休日に仕事の予定を入れることは避けたい	.416	.379	2.74	(1.02)	6
3_70	プライベートを犠牲にしても、仕事上で成果をあげたい(＃)	-.728	.368	2.77	(1.13)	確認
3_53	仕事と育児が両立できるかは自分にとって重要な条件だ	-.247	.716	2.32	(1.16)	
3_48	締め切りや期限に追われる働き方は自分には絶対に無理だ	-.110	.668	2.28	(1.03)	
4_30	毎日決まった時刻に帰れるような働き方をしたい	.335	.533	2.80	(.95)	7
4_24	仕事や作業が進んでいなくても家では仕事をしたくない	.215	.512	2.57	(1.07)	8
3_59	勤務時間がきっちり決まっている仕事の方が好ましい	.335	.487	2.82	(.95)	

※平均値の算出については、(＃)項目は得点化を逆転(4→0、3→1、2→2、1→3、0→4)

図表４-25の左の項目番号で最初に３が付いているのは新規作成項目、４が付いているのはWSCTの「仕事選び基準尺度」からの項目である。第１因子は3_70までの１２項目、第２因子はそれ以降の５項目の負荷量大きい。第１因子と第２因子の示す概念の違いについては解釈が難しいが、強いて言うならば第１因子には仕事とともに私生活を充実させること

への意識に関わる項目が多く集まっているのに対して、第 2 因子の 5 項目は勤務時間など働き方の条件に向けた意識が関連しているように考えられた。また、各項目の平均値をみると、上から 10 項目め (3_36) まではほぼ 3.0 以上となっているが、それ以降は上の項目よりは平均値が低めであり、さらに標準偏差も高めで評定のばらつきが大きい可能性が示されている。以上が全 17 項目の因子分析の結果であり、この結果を踏まえて新規項目との差し替えが必要かどうかを検討した。

図表 4-25 をみると、「仕事選び基準尺度」からの 8 項目のうち、半数の 4 項目は第 1 因子の負荷量が高い上位 4 項目で構成されておりこれらは平均値も 3.0 以上と高くなっている。次に「4_12 仕事とプライベートをはっきり区別したい」および「4_42 どんなに忙しくても休日に仕事の予定を入れることは避けたい」という 2 項目は第 1 因子への負荷量が高いが平均値がやや低めとなっている。残りの 2 項目である「4_30 毎日決まった時刻に帰れるような働き方をしたい」と「4_24 仕事や作業が進んでいなくても家では仕事をしたくない」は第 1 因子より第 2 因子の負荷量が高く、項目の平均値は 3.0 未満でそれほど高くない。この構成で見ると 8 項目のうち、概念として等質性が高い項目が 8 項目中の半数の 4 項目で、残りの 4 項目には少しずつ異なる要素を含むものを 2 項目ずつ入れているということが示され、尺度全体としてはバランスがとれた項目構成になっていると考えた。加えて調査 2 で項目を絞り込む必要があることを考慮すれば、この時点で新規項目に差し替える必要はないと考えられた。

なお、念のため新規項目に関する既存項目からの差し替えの可能性を検討した結果であるが、まず項目「3_11 仕事だけでなく趣味の時間をもつことは自分にとってとても重要だ」、「3_29 仕事もプライベートも無理のない生活をするのが理想だ」、「3_6 仕事も家で過ごす時間も共に充実させたい」については第 1 因子への負荷量が高かったが「仕事選び基準尺度」の 8 項目のうちの 4 項目の方が負荷量が高く、加えて平均値の水準も類似していたので既存項目と差し替える意義は薄いと判断した。新規項目の「3_17 仕事を選ぶなら休みがしっかりとれるかどうかを重視する」と「3_36 休みたいときにも休めないような仕事は絶対にしたくない」は「仕事選び基準尺度」の 4_12 と 4_42 に関して内容的に類似しており平均値の水準も同程度であったため、あえて差し替える必要はないと考えられた。「仕事選び基準尺度」の 4_30 と 4_24 は、前述のとおり第 2 因子への負荷量が高く平均値もやや低めで全体の中ではやや質が異なる項目である。そこで、「4_30 毎日決まった時刻に帰れるような働き方をしたい」について、内容の類似している新規項目の「3_59 勤務時間がきっちり決まっている仕事の方が好ましい」に差し替えることを検討したが、この 2 つは平均値の大きさが同水準であり、因子負荷量は既存項目の方が若干高くなっていたため、差し替えの必要はないと判断した。

このようなことから、「私生活との両立」については調査 1 において新規項目を作成したが、分析の結果、調査 2 では「仕事選び基準尺度」からの 8 項目を用いることとした。そこで、

改めて調査 1 のデータに関して「仕事選び基準尺度」の 8 項目のみを用いて主成分分析を行った。第 1 主成分負荷量、各項目の平均値 (M)、標準偏差 (SD) の結果を図表 4-26 に示す。負荷量の大きい順に項目を並べ替え、“選択”の欄に 1 から 8 までの番号を付けた。8 項目を用いたクロンバックの α 係数は .89、1 から 7 までの 7 項目での α 係数は .89、下の 2 項目を除いた 6 項目での α 係数は .88 となり、高い信頼性が確認できた。

図表 4-26 調査 1 の「私生活との両立」各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

調査1 /項目 番号	調査2 /項目 番号	項目内容	調査1(n=2000)			選択
			主成分 負荷量	M	SD	
36	48	自分の時間がとれないような働き方はしたくない	.81	3.04	(.91)	1
18	24	働くときには仕事と私生活のバランスを大切にしたい	.80	3.09	(.88)	2
12	12	仕事とプライベートは、はっきり区別したい	.78	3.04	(.91)	3
6	6	毎日、仕事だけに追われるような人生は送りたくない	.76	3.13	(.93)	4
48	66	仕事だけの生活は味気ない	.76	3.12	(.91)	5
42	60	どんなに忙しくても休日に仕事の予定を入れることは避けたい	.73	2.74	(1.02)	6
30	42	毎日決まった時刻に帰れるような働き方をしたい	.72	2.80	(.95)	7
24	30	仕事や作業が進んでいなくても家では仕事をしたくない	.63	2.57	(1.07)	8

次に、調査 2 においては「私生活との両立」に関して、調査 1 の新規尺度から逆転項目である 3_70 を 1 項目入れたが、これは評定の確認のための項目として含めたので、尺度としての分析は「仕事選び基準尺度」の 8 項目だけで行った。調査 2 で実施した「私生活との両立」に関する各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD) を図表 4-27 に示す。項目の並び順は主成分負荷量の大きさ順ではなく図表 4-26 と同じにしている。

図表 4-27 調査 2 の「私生活との両立」各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

調査1 /項目 番号	調査2 /項目 番号	項目内容	調査2全体(n=2298)			就業者(n=1099)		在学者(n=1156)		最終 選択
			主成分 負荷量	M	SD	M	SD	M	SD	
36	48	自分の時間がとれないような働き方はしたくない	.84	3.13	(.96)	3.05	(.95)	3.21	(.95)	○
18	24	働くときには仕事と私生活のバランスを大切にしたい	.82	3.19	(.92)	3.10	(.92)	3.29	(.90)	○
12	12	仕事とプライベートは、はっきり区別したい	.77	3.07	(.94)	3.00	(.92)	3.13	(.94)	○
6	6	毎日、仕事だけに追われるような人生は送りたくない	.80	3.17	(.95)	3.14	(.95)	3.21	(.94)	
48	66	仕事だけの生活は味気ない	.80	3.10	(.97)	3.05	(.96)	3.15	(.97)	
42	60	どんなに忙しくても休日に仕事の予定を入れることは避けたい	.77	2.85	(1.04)	2.80	(1.02)	2.90	(1.05)	○
30	42	毎日決まった時刻に帰れるような働き方をしたい	.75	2.89	(.98)	2.80	(.99)	2.99	(.97)	
24	30	仕事や作業が進んでいなくても家では仕事をしたくない	.60	2.62	(1.09)	2.60	(1.07)	2.63	(1.10)	

※在学者の平均値では、就業経験のある者(43名)を外している。そのため就業者数と在学者数の計は調査2全体計よりも43名少ない。

全体の平均値は上から 5 項目までが 3.0 以上となり、これは調査 1 と同じであった。次に就業者と在学者に分けて平均値を算出したが、就業者に関しては調査 1 の平均値とほとんど

変わらなかった。5項目までは3.0以上であり、6項目めと7項目めが2.8程度、8項目めが2.6程度であり最も低い点も調査1と一貫していた。在学者の平均値は就業者よりも全体に高めとなっていた。5項目めまでが3.0以上であるのは同じであるが、数値も高めであり、6項目めと7項目めも3.0未満とはいえ2.9以上であった。8項目めの平均値は就業者とあまり変わらなかった。これらの項目のうち4項目を選択するにあたっては、等質性がやや落ちると考えられる調査2項目番号42と30は含めず、48、24、12、60とした。48と24は図表4-25では上位4項目に含まれる2項目から選択し、12と60は図表4-25では調査1項目番号12と42に該当するもので、主成分負荷量の上位4つよりも負荷量、平均値ともに若干低めの項目となっている。

調査2項目番号6と66はどちらの調査でも主成分負荷量は調査2項目番号60よりも高いが、調査1における平均値が他の項目よりも高いこと、調査2においても平均値が相対的に高めであることを考慮して選択しなかった。WSCTで8項目を選択するときも天井効果を考えて主成分負荷量の高さに関わらず平均値が高めの項目はあえて外したが、今回はWSCTよりさらに項目数が少ない4項目であるため、平均値が高い項目を含めることの影響の大きさを考慮したためである。なお、項目選択の検討をする際には、調査2項目番号48、24、12に加えて、調査項目6、66、60をそれぞれ1項目ずつ追加した上で4項目版での信頼性係数を比較し、大きな違いがないことを予め確認している。

このような手続きを経て選定した上記の4項目により、調査1と調査2のサンプルを合わせた4,298名のデータでクロンバックの α 係数を算出した結果は.84となり、一定の信頼性は保たれていることを確認した。

(6) 主体的進路選択

「主体的進路選択」の8項目は、ワークスタイルチェックテスト（WSCT）の「仕事選び基準尺度」において用いられているものである。「主体的進路選択」という変数については、今回開発している「仕事価値観検査」の中には組み込まれないが、他の変数との関連に関してこれまでの研究によるデータがあるので、データの信頼性の確認という意味も含めて今回の調査において「主体的進路選択」に関する項目も含めた。調査1と調査2のそれぞれについてこれら8項目を用いて主成分分析を行った。図表4-28に調査1、図表4-29に調査2の分析結果を示す。

調査1のデータに関して8項目で主成分分析を行った結果、第1主成分の固有値が4.10、第2主成分以降の固有値は1未満となった。第1主成分の主成分負荷量の大きい順に項目を並べ、右側の「選択」の欄に番号1から8までの番号をいれた（図表4-28）。8項目の主成分負荷量は「仕事選び基準尺度」の他の変数に比べてやや低めであり、.80から.60程度の範囲であった。平均値もやや低めであり3.0以上のものはなかった。「選択」の欄の8項目めまでのクロンバックの α 係数は.86、7項目めまでが.86、6項目めまでが.85であり、信

信頼性係数は一定以上の高い水準となった。

調査 2 のデータについても同様に主成分分析を行った結果、第 1 主成分の固有値は調査 1 と同様に 4.10、第 2 主成分以降の固有値は 1 未満となった。各項目の第 1 主成分負荷量の値を図表 4-29 に示す。調査 1 と項目順を揃えたので負荷量の大きさは多少前後しているが、調査 1 と負荷量の値はほぼ同程度であり、それほど高くなかった。

全体の平均値をみると、調査 1 に比べて平均値が小さくなった 1 項目を除き（調査 2 項目番号 45）、全体として高くなった。就業者と在学者に分けてみると、WSCT の他の尺度の項目と同様に、就業者の平均値は調査 1 とほぼ同程度である一方、在学者の平均値は調査 2 項目番号 45 を除き、就業者より高くなった。そこで全体の平均値には在学者の平均値の高さが影響しているといえる。なお「主体的進路選択」という変数は今回の仕事価値観検査には組み込まないため、他の尺度のように最後の 4 項目の選定は行っていない。

図表 4-28 調査 1 の「主体的進路選択」各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

調査1 /項目 番号	調査2/ 項目番 号	項目内容	調査1(n=2000)			選択
			主成分 負荷量	M	SD	
27	39	職業選択のときに一番大事なのは自分の意志だ	.80	2.84	(.88)	1
15	21	自分でよく考えて進路や仕事を選びたい	.79	2.82	(.83)	2
3	3	仕事を選ぶ時に大事なのは自分がやりたいと思えるかどうかだ	.76	2.84	(.90)	3
39	57	周りの人が何といても自分が選んだ仕事に就きたい	.75	2.46	(.89)	4
21	27	仕事を選ぶ時には自分の能力が生かせるかどうかを重視する	.70	2.52	(.91)	5
33	45	自分の進路は今までずっと自分の考えで決めてきた	.66	2.67	(.99)	6
9	9	人が決めた進路や仕事に進んでもつまらないと思う	.64	2.42	(.96)	7
45	63	やりたい仕事や、やりたくない仕事ははっきりしている	.59	2.55	(.95)	8

図表 4-29 調査 2 の「主体的進路選択」各項目の主成分負荷量、平均値 (M)、標準偏差 (SD)

調査1 /項目 番号	調査2/ 項目番 号	項目内容	調査2全体(n=2298)			就業者(n=1099)		在学者(n=1156)	
			主成分 負荷量	M	SD	M	SD	M	SD
27	39	職業選択のときに一番大事なのは自分の意志だ	.79	3.00	(.90)	2.85	(.89)	3.14	(.88)
15	21	自分でよく考えて進路や仕事を選びたい	.80	2.96	(.90)	2.77	(.88)	3.15	(.87)
3	3	仕事を選ぶ時に大事なのは自分がやりたいと思えるかどうかだ	.77	3.01	(.95)	2.85	(.95)	3.18	(.91)
39	57	周りの人が何といても自分が選んだ仕事に就きたい	.76	2.64	(.96)	2.53	(.92)	2.75	(.98)
21	27	仕事を選ぶ時には自分の能力が生かせるかどうかを重視する	.76	2.69	(.96)	2.56	(.92)	2.81	(.98)
33	45	自分の進路は今までずっと自分の考えで決めてきた	.58	2.65	(1.04)	2.67	(.99)	2.64	(1.09)
9	9	人が決めた進路や仕事に進んでもつまらないと思う	.62	2.55	(1.04)	2.45	(1.00)	2.64	(1.07)
45	63	やりたい仕事や、やりたくない仕事ははっきりしている	.61	2.63	(1.01)	2.55	(1.00)	2.70	(1.01)

※在学者の平均値では、就業経験のある者(43名)を外している。そのため就業者数と在学者数の計は調査2全体計よりも43名少ない。

5. まとめ

本章では、仕事価値観を測定するための検査を構成する尺度の作成について調査データの分析結果に基づいて報告した。変数としては新規に作成されたものと既存尺度に用いられていたものを使ったが、2つの調査により最終的には11個の変数について各4個の項目が選択された。各尺度の変数名、および最終的に選択された4項目の内容および信頼性係数（クロンバックの α 係数）のまとめを次ページの図表4-30に示す。

尺度の信頼性を高めたいのであれば項目数は多い方が有効である。しかし、今回はWeb提供型の検査であること、各特性に関する精度の高い検査を作ることをめざすというよりは職業情報への連結という役割が重視されるという目的があることを踏まえ、項目数を4項目に絞った。データ分析の結果からは、項目数は少なくとも信頼性に関しては一定以上の水準が確保できていることが確認された。

他方、信頼性には問題ないとしても、尺度としての結果の表示や職業との連結を考えたとき、項目数が少ないと各変数の合計得点を算出するときの得点範囲が狭くなるため、平均的な水準に多くの変数の得点が集まってしまい、同じようなプロフィールになるなどの難しい問題が起こることも推察される。これは各尺度の評定結果をどのように処理し、プロフィール等の特徴を表示するかという点に関わってくる重要な問題であるが、それについては改めて次章で報告する。

図表 4-30 仕事価値観を測定するための 11 尺度とそれぞれに含まれる項目、信頼性係数（クロンバックの α ）

■新規作成項目	
達成感 ($\alpha = .86$)	雇用や生活の安定性 ($\alpha = .85$)
難易度の高い仕事に挑戦し、努力によって目標を達成したい	失業や解雇の心配をしないで働ける仕事が良い
日々、何らかの課題に挑戦していけるような仕事をしたい	景気に左右されず、一定の収入が見込める仕事に就きたい
高いパフォーマンスを発揮して成果を残したい	雇用が長期にわたって保障されているような仕事に就きたい
自分の力を試せる機会が多い仕事をしたい	仕事を選ぶ時にはまず雇用や給料の安定が重要な条件だ
自律性 ($\alpha = .80$)	良好な対人関係 ($\alpha = .87$)
自分の裁量で仕事内容を決められる方がよい	一緒に働く人との人間関係がよいかどうかは私にとってとても重要だ
人の指示通りに働くよりも自分が主体的に動ける仕事がしたい	困ったことが起きた時、皆で助け合える職場で働きたい
自分の仕事でやりたいことを自由にできる環境が大事だ	同僚や上司と気軽に会話できるような職場環境がのぞましい
自主的に考え、行動する機会が多いような働き方がのぞましい	他者とうまく関わりながら仕事に従事したい
専門性 ($\alpha = .88$)	労働安全衛生 ($\alpha = .80$)
仕事を通して専門知識や技術を習得できるとよい	働く場所が清潔で衛生的であることは欠かせない条件だ
今までに学んだ知識や技術を生かせるような仕事をしたい	働くときにはまず職場の清潔感が気にかかる
仕事の中で自分の専門性が発揮できるとよい	従業員の安全面に配慮する職場を選びたい
特定の技能やスキルを身につけることは重要だ	仕事を選ぶ時、職場の安全管理面の条件を特に重視する
■「仕事選び基準尺度」項目	報酬や収入 ($\alpha = .83$)
自己成長 ($\alpha = .89$)	高い給料の仕事に就いて、よい生活を送りたい
仕事を通して成長できるような働き方が理想だ	仕事を選ぶ際の重要な基準は、給料の高さである
自分の才能を少しでも伸ばせる仕事に就きたい	自分の理想とする生活を送るためには高収入は不可欠だ
自分の将来の目標につながるような仕事がしたい	給料が高いことは仕事の意欲を高めると思う
仕事を通した自己実現は自分にとって大事なことだ	
奉仕・社会貢献 ($\alpha = .91$)	私生活との両立 ($\alpha = .84$)
仕事を通してなにか社会貢献ができるとよい	自分の時間がとれないような働き方はしたくない
何らかの形で人を支えたり、助けるような仕事がしたい	働くときには仕事と私生活のバランスを大切にしたい
地域や社会のために自分の力を生かしたい	仕事とプライベートは、はっきり区別したい
世の中のためになるような職業を選びたい	どんなに忙しくても休日に仕事の予定を入れることは避けたい
社会的認知・地位 ($\alpha = .89$)	
仕事で高い評価を受けて世間に認められたい	
仕事でがんばって他の人より出世したい	
会社に入ったら高い地位をめざしたい	
社会的地位の高い仕事にあこがれる	

引用文献

労働政策研究・研修機構 (2022). 「職業レディネス・テストの改訂に関する研究Ⅱ—高等教育課程在学者の進路選択に関連した特性の理解」 JILPT 資料シリーズ, No.251.

第5章 尺度を用いた仕事価値観の測定

1. 本章の目的

第4章では「仕事価値観」を測定するための11個の尺度⁸を構成する各項目の選定について報告したが、第5章では選定された44項目を用いて構成された11尺度に関する平均値等の基礎的な統計資料を示す。その上で、「仕事価値観」としてのプロフィールの表示や職業との連結に向けた方向性などについて検討する。

2. 分析対象としたデータについて

本研究では、第2章で述べたとおり2つの調査が実施された。調査1（2022年実施）は就業者のみのサンプルで構成され、調査2（2023年実施）は就業者のほかに高等教育課程在学者のサンプルを含む。

第5章の分析において、就業者のデータとしては調査1と調査2のサンプルをまとめたデータセットを用いることにした。調査1と調査2の就業者のサンプルには重複がなく、加えて第4章で示したとおり、就業者については各項目の平均値が調査1と調査2で近似する値を示すことが確認されたためである。調査1の就業者数は2,000名、調査2は除外サンプルを除いて1,099名であることから本章で扱う就業者のデータは合わせて3,099名となる。

他方、在学者については第4章と同じく、就業者の平均値と比較する場合には「正社員としての経験がない者」に限定して調査2のうち43名のデータを除く1,156名のデータを用いた。ただし、比較ではなく就業者と在学者を込みにして全体としての平均値や得点分布をみる場合には在学者のデータのうち信憑性の理由で除外された1サンプルを除いた1,199名のデータを用いている。したがって、調査全体で得点を算出する場合には4,298名を分析の対象とした。

3. 各尺度合計得点の平均値、標準偏差

（1）全体、就業者、在学者別の各尺度合計得点の平均値、標準偏差

各尺度の合計得点の平均値（*M*）と標準偏差（*SD*）について、調査対象者全体、就業者（調査1と調査2を合わせたもの）、在学者（正社員経験ありを除く）別に算出した結果を図表5-1に示す。この表の尺度の並び順は第4章と合わせた。また、今回の「仕事価値観検査」に用いない「周囲や組織の支援」と「主体的進路選択」の2尺度については表中に記載して

⁸ 第4章では「仕事価値観」を測定するための11個の特性を指して「変数」という語を用いたが、ここでは各特性を測定するための4項目で構成される、測定のための一つの道具として「尺度」という語を用いている。

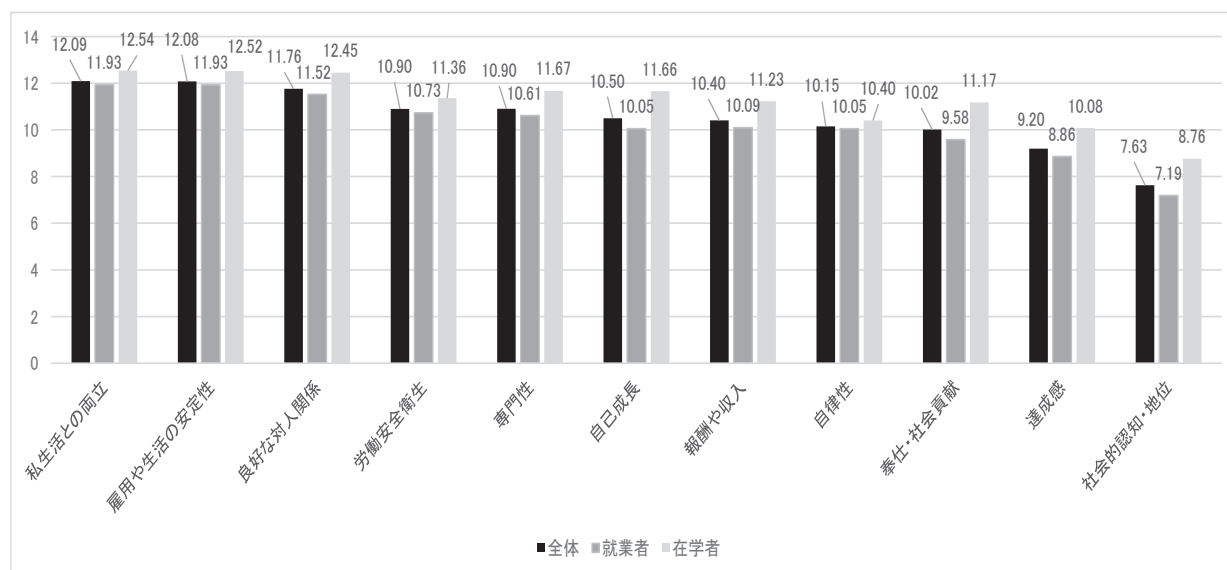
いない。各尺度は4項目（0点から4点の範囲を取る）から構成されるので、合計得点の範囲は0点から16点の範囲となる。

図表 5-1 全体、就業者、在学者別にみた11尺度の合計得点の平均値（*M*）と標準偏差（*SD*）

尺度名	調査全体(n=4298)		就業者(n=3099)		在学者(n=1156)		在学者と就業者の <i>M</i> の差
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
達成感	9.20	(3.42)	8.86	(3.29)	10.08	(3.60)	1.22
自律性	10.15	(2.98)	10.05	(2.92)	10.40	(3.08)	0.35
専門性	10.90	(3.22)	10.61	(3.11)	11.67	(3.36)	1.06
雇用や生活の安定性	12.08	(3.03)	11.93	(2.98)	12.52	(3.08)	0.59
良好な対人関係	11.76	(3.09)	11.52	(2.98)	12.45	(3.24)	0.93
労働安全衛生	10.90	(2.88)	10.73	(2.79)	11.36	(3.05)	0.64
自己成長	10.50	(3.37)	10.05	(3.23)	11.66	(3.46)	1.60
奉仕・社会貢献	10.02	(3.54)	9.58	(3.40)	11.17	(3.62)	1.59
社会的認知・地位	7.63	(3.95)	7.19	(3.81)	8.76	(4.08)	1.57
報酬や収入	10.40	(3.23)	10.09	(3.15)	11.23	(3.27)	1.14
私生活との両立	12.09	(3.11)	11.93	(3.07)	12.54	(3.13)	0.61

図表 5-1 の平均値を調査全体の平均値の高い順に並べ替えてグラフにしたものが図表 5-2 である。調査全体の平均値をみると、12 点以上と高くなったのは「私生活との両立」と「雇用や生活の安定性」であった（それぞれ 12.09 と 12.08）。次が 11 点台の「良好な対人関係」であり、続いて 10 点台では、「労働安全衛生」と「専門性」が同点の 10.90 で、その下に「自己成長」、「報酬や収入」、「自律性」、「奉仕・社会貢献」となる。9 点台は「達成感」で、もっとも低いのは「社会的認知・地位」で 7.63 であった。

図表 5-2 全体の平均値順に並べ替えた 11 尺度（就業者・在学者別）



次に就業者のみの平均値をみると、「私生活との両立」と「雇用や生活の安定性」は 11.93 で同値となり、その次に「良好な対人関係」となった (11.52)。続いて「労働安全衛生」、「専門性」、「報酬や収入」、「自己成長」と「自律性」(同値) が 10 点台だった。「奉仕・社会貢献」は 9 点台、「達成感」は 8 点台、「社会的認知・地位」は 7 点台となった。

在学者の平均値をみると、最も高いのが「私生活との両立」、次が「雇用や生活の安定性」で、それぞれ 12.54、12.52 となり 13 点近かった。また「良好な対人関係」も 12.45 で 12 点を超えた。続いて 11 点台では「専門性」、「自己成長」、「労働安全衛生」、「報酬や収入」、「奉仕・社会貢献」となった。10 点台には「自律性」、「達成感」があり、最も低いのは「社会的認知・地位」で 8.76 であった。

就業者と在学者で尺度により得点の並び順が多少前後になるものはあるが、得点が高い尺度と低い尺度の傾向は似ていた。高めなのは「私生活との両立」、「雇用や生活の安定性」、「良好な対人関係」である。「労働安全衛生」、「専門性」、「報酬や収入」、「自己成長」についてはどちらもほぼ中間の位置にあったが、「自律性」では得点の高さの並び順は就業者の方が在学者よりも高めに位置しており、他方、「奉仕・社会貢献」は就業者より在学者の方が高めに位置していた。また「達成感」と「社会的認知・地位」はどちらも低めとなった。

このように就業者と在学者の平均値による 11 尺度の高低には一貫性があったが、図表 5-2 の棒グラフの高さに示されているように、平均値は就業者より在学者の方がすべての尺度において高かった。図表 5-1 の右端に在学者の平均値と就業者の平均値の差を示したが、差が 1 以上あったものは「達成感」、「専門性」、「自己成長」、「奉仕・社会貢献」、「社会的認知・地位」「報酬や収入」となった。他方、「自律性」、「雇用や生活の安定性」、「労働安全衛生」、「私生活との両立」については在学者と就業者でそれほど大きな差はみられなかった。

(2) 男女別の各尺度合計得点の平均値、標準偏差

今回作成した 11 尺度のうち 5 尺度は「仕事選び基準尺度」から選択された項目であり、これらの尺度を作成したときの男女別の平均値の検討では、就業者、在学者間の平均値の違いに比べて男女間の平均値の違いは小さかった。

そこで、今回作成した仕事価値観検査に組み込む 11 尺度についても男女間の平均値の傾向を確認することとし、男女別の平均値 (M) と標準偏差 (SD) を算出した。結果を図表 5-3 に示す。尺度の並び順と調査全体の平均値は図表 5-1 と同じである。また、全体の平均値順に 11 尺度を並べ替えたグラフを図表 5-4 に示す。

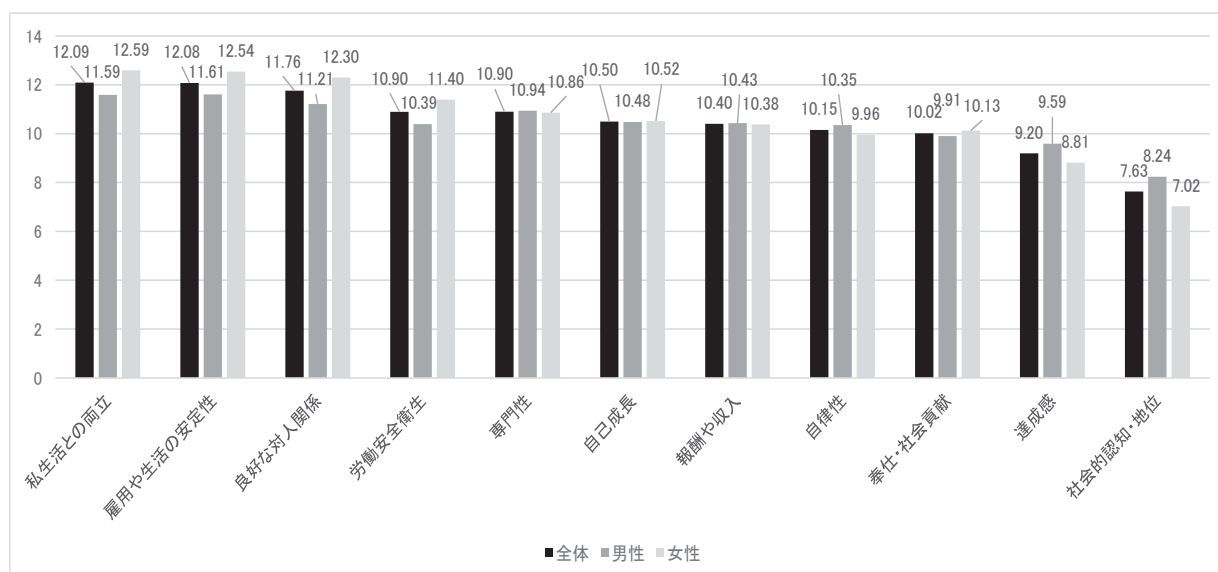
男性の平均値をみると、「雇用や生活の安定性」、「私生活との両立」、「良好な対人関係」が上位 3 つとなりすべて 11 点以上となった。次に 10 点台となったのが上から順に「専門性」、「自己成長」、「報酬や収入」、「労働安全衛生」、「自律性」の 5 尺度であった。次に 9 点台が「奉仕・社会貢献」と「達成感」の 2 つであり、8 点台で最も値が小さかったのが「社会的認知・地位」となった。

図表 5-3 全体、男女別にみた 11 尺度の合計得点の平均値 (M) と標準偏差 (SD)

尺度名	調査全体(n=4298)		男性(n=2139)		女性(n=2159)		男性と女性 のMの差
	M	SD	M	SD	M	SD	
達成感	9.20	(3.42)	9.59	(3.36)	8.81	(3.45)	0.78
自律性	10.15	(2.98)	10.35	(3.05)	9.96	(2.89)	0.39
専門性	10.90	(3.22)	10.94	(3.22)	10.86	(3.23)	0.08
雇用や生活の安定性	12.08	(3.03)	11.61	(3.14)	12.54	(2.86)	-0.93
良好な対人関係	11.76	(3.09)	11.21	(3.15)	12.30	(2.92)	-1.09
労働安全衛生	10.90	(2.88)	10.39	(2.92)	11.40	(2.76)	-1.00
自己成長	10.50	(3.37)	10.48	(3.39)	10.52	(3.36)	-0.04
奉仕・社会貢献	10.02	(3.54)	9.91	(3.56)	10.13	(3.52)	-0.22
社会的認知・地位	7.63	(3.95)	8.24	(3.91)	7.02	(3.90)	1.21
報酬や収入	10.40	(3.23)	10.43	(3.27)	10.38	(3.20)	0.06
私生活との両立	12.09	(3.11)	11.59	(3.23)	12.59	(2.90)	-1.00

女性の平均値をみると、12 点台が 3 つで上から順に「私生活との両立」、「雇用や生活の安定性」、「良好な対人関係」であった。上位 3 尺度に含まれるものは男性、女性ともに同じであり、性別に限らず重視されている特徴であるといえる。次に 11 点台は「労働安全衛生」の 1 尺度となり、10 点台は上から順に「専門性」、「自己成長」、「報酬や収入」、「奉仕・社会貢献」の 4 尺度となった。9 点台は「自律性」、8 点台は「達成感」で最も平均値が低かったのが「社会的認知・地位」で 7 点台となった。並び順としては、値が低かった下位 2 つが「達成感」と「社会的認知・地位」であるのは男性と同じであったが、「労働安全衛生」の順位と「奉仕・社会貢献」の順位が男性よりも高くなった。

図表 5-4 全体の平均値順に並べ替えた 11 尺度 (男女別)



男性と女性の平均値の差をみると、値が正のものは男性が女性よりも高い尺度であり、差が 1.0 以上で高かったのは「社会的認知・地位」であった。そのほか「達成感」も 1.0 未満ではあったが男性が女性よりも高めとなった。女性の平均値が男性よりも 1.0 以上高くなっていたのは「良好な対人関係」、「労働安全衛生」、「私生活との両立」であった。また「雇用や生活の安定性」は 1.0 未満ではあるが女性の方が高めとなった。そのほかの尺度は男女間でそれほど大きな違いはなかった。

以上をまとめると、男女ともに上位 3 尺度および下位 2 尺度は同じ尺度であった。平均値が上位および下位の尺度の中間に位置するそのほかの尺度の並び順については、女性の方が「労働安全衛生」の順位が高かったり、「奉仕・社会貢献」が「自律性」よりも高くなっていたりした点で男性とは異なるが、並び順のおおまかな傾向は男女間でそれほど大きく違ってはいない。なお、就業者と在学者の平均値に関しては、在学者の方が就業者よりもすべてにおいて高いという結果となったが、男女間の比較ではどちらが全体に高いということはなく、男性が高めの尺度、女性が高めの尺度がそれぞれ確認された。

(3) 属性による平均値の大きさによる 11 尺度の並び順の検討

就業者、在学者および男性、女性という属性に関して 11 尺度の平均値の並び順を整理した結果を図表 5-5 に示す。

図表 5-5 属性別にみた 11 尺度の平均値の並び順

就業者(n=3099)		在学者(n=1156)		男性(n=2139)		女性(n=2159)	
尺度名	平均値	尺度名	平均値	尺度名	平均値	尺度名	平均値
私生活との両立	11.93	私生活との両立	12.54	雇用や生活の安定性	11.61	私生活との両立	12.59
雇用や生活の安定性	11.93	雇用や生活の安定性	12.52	私生活との両立	11.59	雇用や生活の安定性	12.54
良好な対人関係	11.52	良好な対人関係	12.45	良好な対人関係	11.21	良好な対人関係	12.30
労働安全衛生	10.73	専門性	11.67	労働安全衛生	10.39	労働安全衛生	11.40
専門性	10.61	自己成長	11.66	専門性	10.94	専門性	10.86
自己成長	10.05	労働安全衛生	11.36	自己成長	10.48	自己成長	10.52
報酬や収入	10.09	報酬や収入	11.23	報酬や収入	10.43	報酬や収入	10.38
自律性	10.05	奉仕・社会貢献	11.17	自律性	10.35	奉仕・社会貢献	10.13
奉仕・社会貢献	9.58	自律性	10.40	奉仕・社会貢献	9.91	自律性	9.96
達成感	8.86	達成感	10.08	達成感	9.59	達成感	8.81
社会的認知・地位	7.19	社会的認知・地位	8.76	社会的認知・地位	8.24	社会的認知・地位	7.02

※平均値の並び順の上位3位に濃い網掛け、下位2位に薄い網掛けをした。

平均値が上位 3 位までの尺度は属性に関わらず、「私生活との両立」、「雇用や生活の安定性」、「良好な対人関係」であることが示され、これらの特性は仕事を選ぶときに多くの人によって共通に重視される条件であることがわかる。他方、最も低いのは「社会的認知・地位」であり、下から 2 番目は「達成感」であった。これらは仕事を通しての上昇志向や地位に対する意欲的な態度と関わる特性であると推察されるが、この 2 つも共通に低くなっていた。この 2 つは 11 尺度の中で相対的に重視度が低い条件であることが示唆されている。

中間にある 6 尺度については属性によって並び順が入れ替わっているものがあるが、「労働安全衛生」は在学者を除いて高めであり、「自律性」と「奉仕・社会貢献」は相対的に低めであるが、就業者と男性は「奉仕・社会貢献」の方が低く、在学者と女性は「奉仕・社会貢献」の方が高いことが示された。ただ、全体として各尺度の相対的な位置づけをみると、属性別の尺度の並び順はばらばらではなくて、おおまかな順位は共通しているとみることができる。

このことから各尺度の個々の平均値には属性により高低があるが、11 個の尺度に対する相対的な重視度には、就業者か在学者か、あるいは男性か女性かという属性によらず、多くの人に共通した傾向がみられることが示された。

4. 11 尺度の構造の検討

(1) 11 尺度を用いた因子分析

前節で述べたとおり、就業者、在学者あるいは男女など属性による平均値に関する若干の高低の違いはあるが、11 尺度全体の並び順の傾向をみると、上位、中位、下位に位置するものはだいたい共通していることがわかった。その尺度の特徴を考えると、高めの尺度は仕事の中身に関わるものよりも働き方や環境に関連するものが多く、中程度のところに仕事の内容や仕事から得られる満足感、あるいはやりがいのような要素を含む尺度が多くなっているように推察される。また、順位が下位の尺度には、仕事に関する上昇志向や地位に対する意欲的態度に関する特徴を持つ尺度が共通に含まれていた。

このように 11 尺度の中で相互に関連が高いものがあり、尺度間の関係を反映させた構造化が可能であるならば、その点を明らかにしておくことは検査結果の解釈の際に役立つ情報となると考えられる。すなわち、検査の結果を示す際に、単に 11 尺度の高低を並列的に示して解説を付記するだけでなく、内容の関連が高そうな尺度についてはグループ化した上でおおまかな傾向を示し、結果を読み取れるようにするということである。

職業との連結に際しても、11 尺度の得点の上位のものをそのまま用いると、得点傾向からみて上位の尺度が多くの人に共通している可能性が高いため、多くの利用者に対して同じ職業が提示されるケースが生じることが予測される。そのためにも尺度の構造化を試み、尺度全体の得点を用いて仕事価値観の特徴を把握し職業との連結を考える方法を検討することにした。

そこで、11 尺度それぞれの合計得点を使って探索的因子分析を行った。分析で用いたのは調査 1 および調査 2 の全体の 4,298 サンプルである。11 尺度は平均値に関して高め、中間、低めの 3 層で構成されている特徴があったため 3 因子構造を想定して妥当な解釈ができるかを検討した。主因子法により初期解を求めたところ、1 以上の固有値は 5.14 および 1.39 で 2 因子での解釈が可能であったことから、想定した 3 因子のほかに因子数を 2 に指定したと

きの場合についても検討することにした。2 因子および 3 因子と指定したときの 2 通りでそれぞれ Promax 法により回転させた。そのうち 3 因子を指定した場合の回転後の因子負荷量を図表 5-6 に示す。

図表 5-6 11 尺度の合計点を用いた因子分析（回転後の因子負荷量）

尺度	第1因子	第2因子	第3因子
達成感	.869	-.167	.124
専門性	.792	.188	-.109
自己成長	.772	.072	.129
奉仕・社会貢献	.657	.108	.063
自律性	.620	.142	.019
雇用や生活の安定性	-.039	.836	.065
私生活との両立	-.125	.768	.040
良好な対人関係	.287	.679	-.100
労働安全衛生	.204	.642	-.006
社会的認知・地位	.377	-.176	.555
報酬や収入	-.002	.447	.535

因子間相関	第1因子	第2因子	第3因子
第1因子	1		
第2因子	.473	1	
第3因子	.466	.146	1

※各因子に負荷量の高い尺度に網掛けをした。

第 1 因子には「達成感」、「専門性」、「自己成長」、「奉仕・社会貢献」、「自律性」の 5 尺度の負荷量が高かった。これらは平均値に関して 11 個のうち、中間程度にあった尺度が多く、仕事の中身や仕事を通して得られるもの、仕事の性質に関連した要素をもつ点が共通しているように推察された。

第 2 因子には「雇用や生活の安定性」、「私生活との両立」、「良好な対人関係」、「労働安全衛生」の 4 尺度が含まれた。これらは平均値に関しては尺度の中で高めのものが多く、労働環境や働き方に関連する要素を含むものと考えられた。

第 3 因子には「社会的認知・地位」と「報酬や収入」の 2 尺度が含まれた。これらは地位や報酬など、仕事で獲得する具体的な目標を表現している尺度としての特徴をもつと解釈した。因子間相関をみると、第 1 因子との相関は比較的強いが、第 2 因子との相関は弱かった。ただ、尺度ごとに 2 因子への負荷量をみると「社会的認知・地位」は第 1 因子への負荷量がある程度高く、「報酬や収入」は第 2 因子への負荷量が高かった。確認のために行った 2 因子を指定して回転させた後の因子分析の結果をみると「社会的認知・地位」は第 1 因子に、「報酬や収入」は第 2 因子に含まれる構造であることがわかった。そこで、これらの 2 尺度を 2 つの因子に振り分けて 2 因子構造とするか、2 つを合わせて独立の 1 因子とし、3 因子構造として解釈するかを検討した。結果としては 3 因子構造を選択することにしたが、その理由

は次のとおりである。すなわち、この尺度は「仕事選び基準尺度」からの項目で構成されているが（8項目中の4項目）、「仕事選び基準尺度」における尺度間での因子分析の結果においても「社会的認知・地位（地位）」および「報酬や収入（経済性）」が他の尺度とは別に、この2尺度で1つの因子にまとまることが確認されていること（労働政策研究・研修機構、2022）⁹、加えて、検査結果のプロフィールを表示したり最終的に職業と連結させたりするときに、2因子よりは3因子構造の方が多面的な見方や組み合わせの可能性も高まるだろうという見通しがあったことによる。このようなことから「社会的認知・地位」と「報酬や収入」については2尺度を1因子として独立させ、11尺度の構造については3因子を基本として解釈していくこととした。

（2）11尺度間の相互の関連性

因子分析により11尺度の構造は確認できたが、念のため個々の尺度間の関連性についても検討した。調査1および調査2のサンプル全体（4,298名）を用いて合計得点の相関係数（Pearsonのr）を算出した結果を図表5-7に示す。尺度の並び順は因子分析の表と揃えた。

図表 5-7 尺度間の相関係数

下位尺度	達成感	専門性	自己成長	奉仕・社会貢献	自律性	雇用や生活の安定性	私生活との両立	良好な対人関係	労働安全衛生	社会的認知・地位	報酬や収入
達成感	1										
専門性	.699 **	1									
自己成長	.723 **	.732 **	1								
奉仕・社会貢献	.585 **	.589 **	.735 **	1							
自律性	.632 **	.644 **	.568 **	.441 **	1						
雇用や生活の安定性	.220 **	.461 **	.354 **	.326 **	.372 **	1					
私生活との両立	.083 **	.318 **	.295 **	.275 **	.269 **	.589 **	1				
良好な対人関係	.373 **	.578 **	.509 **	.501 **	.446 **	.694 **	.551 **	1			
労働安全衛生	.355 **	.503 **	.449 **	.432 **	.431 **	.632 **	.519 **	.649 **	1		
社会的認知・地位	.583 **	.342 **	.525 **	.444 **	.369 **	.084 **	-.018 ns	.146 **	.169 **	1	
報酬や収入	.382 **	.412 **	.473 **	.355 **	.378 **	.497 **	.412 **	.406 **	.413 **	.476 **	1

注1: **...p<.01; ns...有意ではない 注2: r=.50以上に網掛け

サンプルサイズが大きいので数値的には小さくても統計的にはほとんどの数値が正の有意な相関を示した。ただ、「私生活との両立」と「社会的認知・地位」の間の相関係数は他とは異なり負の値となり、有意ではなかった。

表では、目安として5.0以上の強い相関がみられたところに網掛けをしたが、因子分析で

⁹ ワークスタイルチェックテストの開発にあたり、「仕事選び基準尺度」の6つの下位尺度と「基礎的性格特性」および「基礎的生活特性」の各2尺度を併せて因子分析を行った。「仕事選び基準尺度」のうち「自己成長」、「社会貢献（奉仕・社会貢献）」、「主体的進路選択」は1つの因子にまとまり、「地位（社会的認知・地位）」と「経済性（報酬や収入）」は別の1因子に、「仕事と生活のバランス（私生活との両立）」は単独で1つの因子となった（労働政策研究・研修機構、2022, p.95）。

第1因子にまとまった「達成感」、「専門性」、「自己成長」、「奉仕・社会貢献」、「自律性」の5尺度は相互に強い正の相関を示した。このほか「達成感」と「自己成長」は「社会的認知・地位」との間に強い相関関係を示した。また、「専門性」、「自己成長」、「奉仕・社会貢献」に関しては第2因子に含まれる「良好な対人関係」や「労働安全衛生」とも比較的強い相関がみられた。「雇用や生活の安定性」、「私生活との両立」、「良好な対人関係」、「労働安全衛生」の4尺度は相互に強い正の相関があることが確認された。「社会的認知・地位」については上記の通り「達成感」、「自己成長」との正の相関のほかに、5.0以下ではあるが「報酬や収入」との相関係数が高めであった ($r=.476$)。「報酬や収入」については5.0以上の相関係数はみられなかったが、「雇用や生活の安定性」との相関係数が最も高く ($r=.497$)、次に「社会的認知・地位」($r=.476$)、「自己成長」($r=.473$)との相関係数が高めであった。

5. 合成変数の作成と得点の分布

(1) 3つの合成変数の名称および全体、就業者、在学者別の平均値、標準偏差

11尺度の構造を3因子のまとまりで解釈することにしたので、各因子に負荷量の高かった尺度の合成変数を作成した。第1因子に集まった「達成感」、「専門性」、「自己成長」、「奉仕・社会貢献」、「自律性」の5尺度を「職務重視志向（以下、表記は職務重視）」とした。第2因子に負荷量の高かった「雇用や生活の安定」、「私生活との両立」、「良好な対人関係」、「労働安全衛生」の4尺度を「働き方重視志向（以下、働き方重視）」とした。第3因子に負荷量の高かった「社会的認知・地位」と「報酬や収入」の2尺度については「報酬・地位重視志向（以下、報酬・地位重視）」とした。

3つの変数に関して、各下位尺度の合計得点を算出し、平均値 (M) と標準偏差 (SD) を求めた。全体のデータのほかに、就業者、在学者別の平均値も算出した。結果を図表5-8に示す。なお3つの変数は含まれる尺度数が異なるので、職務重視は得点の幅が0点～80点、働き方重視は0点～64点、報酬・地位重視は0～32点となる。このように得点の幅が異なるため、3変数の値の大きさについては直接比較することはできない。就業者と在学者については各尺度で個別に算出した平均値と同じく、合成変数についても在学者の方が就業者

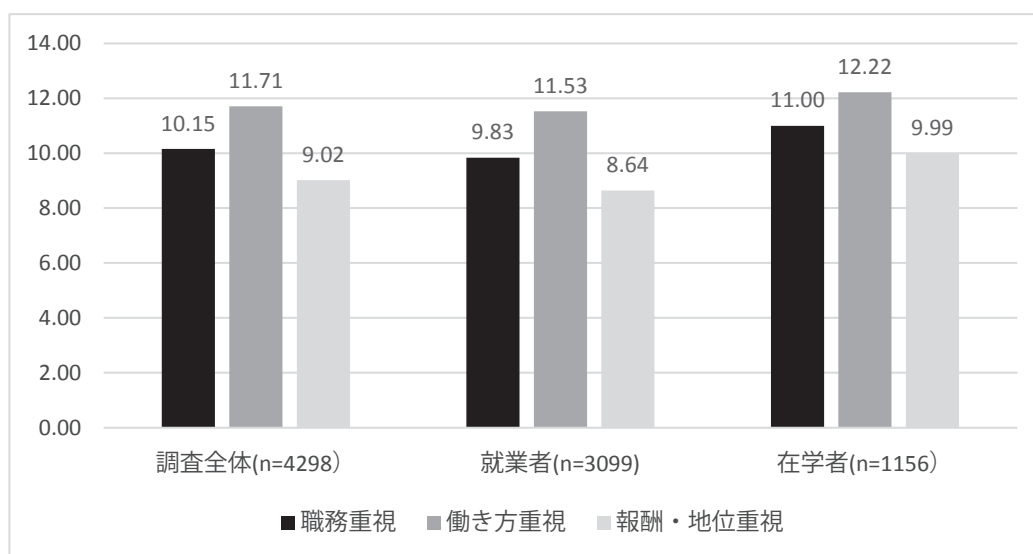
図表 5-8 全体、就業者、在学者別の合成変数の平均値 (M) と標準偏差 (SD)

合成変数	調査全体(n=4298)		就業者(n=3099)		在学者(n=1156)	
	M	SD	M	SD	M	SD
職務重視	50.76	(13.93)	49.16	(13.37)	54.98	(14.44)
働き方重視	46.83	(10.17)	46.11	(9.91)	48.88	(10.41)
報酬・地位重視	18.03	(6.18)	17.28	(5.92)	19.99	(6.41)

よりもどの変数でも高かったが、中でも職務重視での得点差が大きくなっていた。

3つの合成変数のうち、得点の高低を相対的に比較するため、各変数に含まれる尺度数（職務重視は5、働き方重視は4、報酬・地位重視は2）で除した値をグラフにしたものが図表5-9である。就業者でも在学者でも働き方重視の得点が相対的に高く、次が職務重視、最後が報酬・地位重視となった。在学者では3つの合成変数の差が比較的小さいが、就業者は在学者に比べて差が大きい傾向が読み取れる。就業者では働き方重視に比べて職務重視がやや低く、報酬・地位重視はそれよりもさらに低くなっており、働き方重視よりも3点程度低くなっている。

図表 5-9 合成変数の平均値を尺度数で除した値（全体、就業者、在学者別）



（2）3つの合成変数の全体、男女別の平均値、標準偏差

続いて3つの合成変数に関して男女別に算出した平均値（*M*）と標準偏差（*SD*）を図表5-10に示す。この数値でも3つの変数に含まれる尺度数が異なるので変数間での比較はできない。男女間で比較してみると、職務重視と報酬・地位重視は1点程度の違いであるが男性の方が女性よりも高めとなっている。働き方重視については女性の平均値が男性よりも4

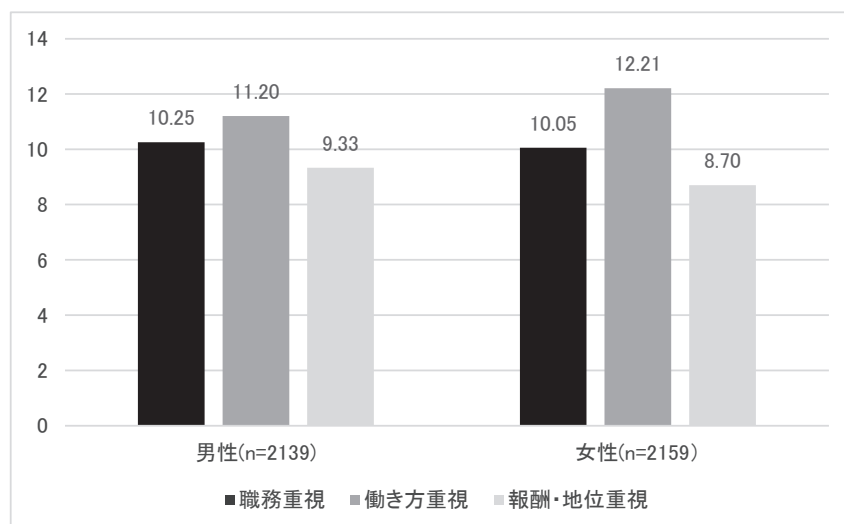
図表 5-10 全体、男女別の合成変数の平均値（*M*）と標準偏差（*SD*）

合成変数	調査全体(n=4298)		男性(n=2139)		女性(n=2159)	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
職務重視	50.76	(13.93)	51.26	(14.01)	50.27	(13.84)
働き方重視	46.83	(10.17)	44.80	(10.38)	48.83	(9.54)
報酬・地位重視	18.03	(6.18)	18.67	(6.27)	17.40	(6.04)

点程度高い。男女間の評定の差は働き方重視に関して最も顕著であった。

次に 3 つの合成得点を各変数に含まれる尺度数で除した値を図表 5-11 に示す。男女ともに働き方重視が最も高く、次が職務重視、最も低いのが報酬・地位重視となっている。職務重視に関しては男女差はほとんどなく同程度であり、働き方重視に関しては女性の方が男性より高く、報酬・地位重視に関しては男性の方が女性よりも若干高くなっている。

図表 5-11 合成変数の平均値を尺度数で除した値（男女別）

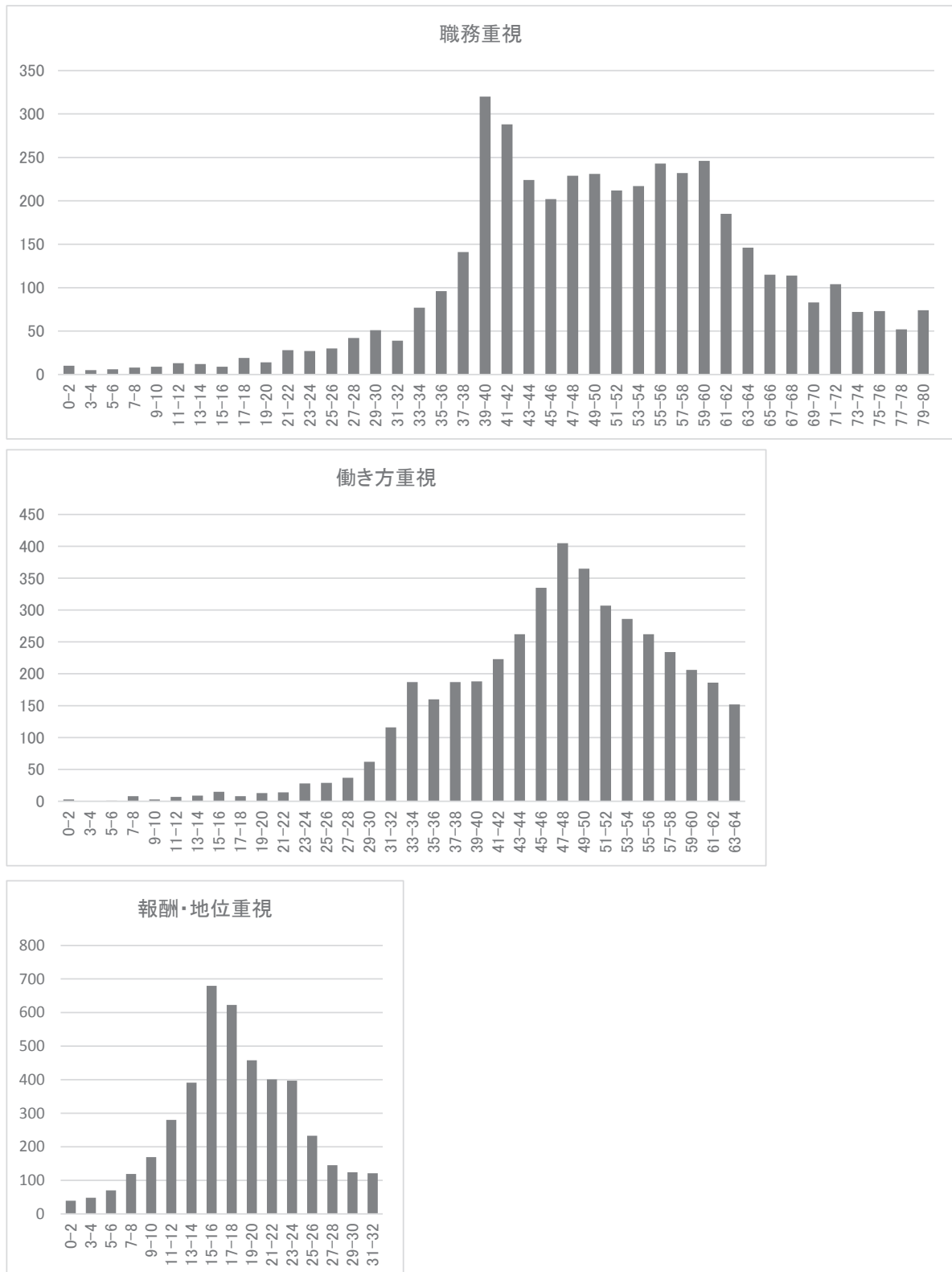


（3）得点の分布

ここまで 11 尺度個別の平均値や合成変数による平均値について属性別に検討してきた。その結果、11 尺度では属性に関して就業者よりも在学者の方が全体として平均値が高いという傾向があること、男性の方が高い尺度、女性の方が高い尺度があるということが示されたが、3 つの合成変数にまとめてみると働き方重視が相対的に高めであり、次が職務重視で、報酬・地位重視が相対的に低いという傾向は属性に関わらず一致していることが示された。

以上を踏まえ、仕事価値観検査としての 11 尺度に関する結果の提示方式を検討したが、得点が高い尺度や低い尺度が多くの人に共通している可能性があることを考えるならば、4 項目の評定値をそのまま置き換えた粗点の合計点を用いて並列的に結果を示すと、多くの人のプロフィールが同じようなものになることが想定される。そこで、プロフィール作成にあたっては、多くの人と比較したときの個人の回答の相対的な位置を示すパーセンタイル順位により各尺度の粗点を置き換えた上で結果を表示することを考えた。その際に、就業者と在学者、男性と女性で換算点を別々に算出した方がよいかという点も検討したが、3 つの合成変数で平均値をみたとき、属性に関わらず相対的な高低の関係が一致していることを踏まえ、属性別ではなく対象者全体をまとめたデータで換算基準を作成することにした。換算基準の具体的な数値については本検査が Web 上で公開されることを考慮し、本書には掲載しないが、参考として対象者全体のデータから作成した 3 つの合成変数の得点分布を図表 5-12 に

図表 5-12 3つの合成変得点に関する度数分布（人）



示す。

分布をみると各変数がとりうる得点幅が異なることも影響していると考えられるが、職務重視は得点のばらつきが最も大きく、次が働き方重視、もっとも小さいのが報酬・地位重視となった。形状をみると職務重視では 0 から 80 点までの中央値は 40 点であり、40 点近辺の度数は高いが、分布としてはそれより右に多く集まっている。同じく、働き方重視は 0 点から 64 点の中央値は 32 点であるが、全体としての得点が高めであるため、最頻値は 47 から 48 点近辺にあり分布が右寄りにずれている。その点、報酬・地位重視は、32 点までの中央値である 16 点近辺に多くのサンプルが集まっていた。このように職務重視と働き方重視の 2 つの合成変数では得点の分布が右寄りではあるものの、3 つの合成変数に共通して、形状としては左右が低めで中央部分に多くのサンプルが集まるという正規分布に近いものであることが確認できた。

そこで、3 つの合成変数の得点に関しては、たとえば分布の左右それぞれ 15 パーセントや 20 パーセントなどのサンプルが含まれる得点の範囲とそれ以外の中心部分に含まれるサンプルの得点範囲を決めて、受検者の得点が相対的に低い水準に含まれるのか、それとも平均的水準なのか、高めなのかという目安を示すことを検討した。得点水準の「低」、「中間」、「高」という区切りに相当する得点を決めるにあたっては、15 パーセンタイル、20 パーセンタイル、25 パーセンタイルでの得点の区切りを作って 3 つの合成変数による組合せも含めてデータのばらつきを検討した。サンプル全体の特徴を適切に把握できるかどうか、加えて職業との連結を行うときに問題となるような大きな偏りが生じることがないかどうかという条件を考慮した結果、職務重視、働き方重視、報酬・地位重視の低、中、高の得点水準の区分を決めた。各水準の得点区分およびサンプル全体でその区分に含まれる人数を図表 5-13 に示す。

図表 5-13 3 つの合成変数による得点水準の区分とサンプル全体の中で含まれる人数

職務重視(5変数合計)				働き方重視(4変数合計)			
合計点	人数	含まれるパーセント	区分	合計点	人数	含まれるパーセント	区分
61-80	1018	25.66	H	55-64	1040	25.01	H
42-60	2177	50.65	M	41-54	2183	50.79	M
0-41	1103	23.69	L	0-40	1075	24.20	L

報酬・地位重視(2変数合計)			
合計点	人数	含まれるパーセント	区分
23-32	1020	25.97	H
15-22	2162	50.30	M
0-14	1116	23.73	L

※「含まれるパーセント」とは調査全体の4298名中、その得点をとるサンプル数の割合を示す。

高めとなる得点（表中の区分 H）には上位 25 ～ 26 パーセント程度が含まれ、中間（平均的水準：区分 M）には 50 ～ 51 パーセント程度、低めとなる得点（区分 L）には 23 ～

24 パーセント程度が含まれる。この区分は他の心理検査等の平均的な水準と比較すると平均的な水準の幅が狭く、上位と下位の得点の幅が広がっているが、3つの合成変数を組み合わせ、職業との連結を行う場合には中間の得点の幅をやや狭くし、上下の得点の幅をやや広くしておく必要があったことからこの得点区分を採用した。

6. まとめ

本章では11尺度について選定された各4項目を用いて尺度得点を算出し、それぞれの尺度得点の高低の傾向を検討した。その結果、得点が高い尺度、低い尺度はサンプルの属性にかかわらず共通していることが明らかになった。

そこで、11尺度の構造化を念頭におき、因子分析を行った。その結果、11尺度を職務重視、働き方重視、報酬・地位重視という3つの合成変数に組み込み、全体を整理して傾向を把握する方式が考えられた。

また、サンプルデータの得点分布もみた上で、11尺度の得点および3つの合成変数の得点をパーセンタイル順位による換算点に置き換えることが検討された。

本章で示された内容は尺度得点の平均値の水準と構造化に関する分析結果であるので、これをどのように実際の仕事価値観検査の中に反映させていくのかという点、すなわち、Web上での検査結果の具体的な表示形式や結果に応じて提示されるコメントの例などについてはシステム化に向けたイメージに関する後半の章で紹介する。

引用文献

労働政策研究・研修機構 (2022). 「職業レディネス・テストの改訂に関する研究Ⅱ—高等教育課程在学者の進路選択に関連した特性の理解」 JILPT 資料シリーズ, No.251.

第Ⅱ部 仕事価値観からみた職業の分析と個人特性との連結

第 6 章 仕事価値観の変数を用いた職業の分析

1. 本章の目的

第 5 章までは調査データに基づいて仕事価値観検査に含まれる尺度を作成するための手続きや結果についてまとめた。第 6 章では当機構が定期的に job tag のために提供している職業情報（インプットデータ）の一つである仕事価値観に関する変数の数値情報を分析する。分析の目的は、各職業の仕事価値観に関する満足感の得やすさの評定値によって職業をグループ分けし、仕事価値観尺度の結果と連結できるようなしくみを検討することである。

2. 分析対象のデータについて

job tag に搭載されている職業は様々な変数の数値情報をもっているが、本章ではこのうち仕事価値観に関する数値情報を扱う。仕事価値観については、各職業の就業者に対して、「あなたが従事している仕事では、どのような点で満足感を得やすいですか？」という問いを用意し、仕事価値観に関わる 12 の変数に対して「満足感を得にくい」、「どちらかという満足感を得にくい」、「どちらともいえない」、「どちらかという満足感を得やすい」、「満足感を得やすい」までの 5 段階で回答を求めている。仕事価値観についてはこれまで 10 個の変数での数値情報が集められていたが、今回新しい仕事価値観検査を作成するにあたり、12 個の変数についての評定のデータが収集され、2023 年後半に提供を受けた¹⁰。

12 個の変数の名称と内容を図表 6-1 に示す。このうち「周囲や組織の支援」（従来は「組織的な支援体制」として掲載）については、今回作成する仕事価値観の変数には組み込まない計画となったがデータだけは収集されている。

このデータセットに関しては 559 個の職業名が掲載されていたが、仕事価値観に関する 12 変数に関して 20 名以上の回答が得られていない職業については各変数の平均値が記入されていないため分析の対象外となった。その結果、今回分析の対象となった職業名（仕事価値観の数値情報が取得されているもの）は 426 職業であった。

仕事価値観の数値は、「満足感を得にくい」（1 点）から「満足感を得やすい」（5 点）まで 1 点刻みで得点化され、該当職業に含まれるサンプルの得点の平均値が小数点以下第 3 位まで記入されている。

¹⁰ job tag の各職業の数値情報は当機構の「職業解説、タスク、および職業横断の数値情報の開発に関する研究」（主担当：鎌倉哲史）により収集されている。本研究で分析対象としたデータは 2023 年に提供を受けた ver.5.00 となる。11 変数による仕事価値観検査はこの時点では開発途中であるため、job tag からダウンロードできる現時点での価値観の数値情報のデータには一部の変数しか含まれていない。

図表 6-1 「仕事価値観」に関する就業者調査での項目名と説明

番号	調査項目の名称	説明
1	達成感	努力した結果が達成感に結びつく。
2	自律性	自ら意思決定し、自主的に業務を遂行できる。
3	専門性	自分の専門性を生かして働き、仕事を通してさらに専門性を高められる。
4	自己成長	仕事を通して自分自身を成長・向上させることができる。
5	社会的認知・地位	人から認められたり、社会的な地位が高い。
6	奉仕・社会貢献	社会全体や困っている人々のために働くことができる。
7	良好な対人関係	仕事で関わる人々と良好な人間関係を築ける。
8	労働安全衛生	安全で衛生的な環境で働ける。
9	私生活との両立	仕事だけでなく、家族と過ごす時間や趣味の時間など、私生活も充実することができる。
10	雇用や生活の安定性	失業の心配が少なく、経済的にも安定した生活が送れる。
11	報酬や収入	仕事を通して高い報酬や収入を得られる。
12	周囲や組織の支援	必要なときには周囲や組織がサポートしてくれる。

3. 仕事価値観の変数に関する数値情報の分析

(1) 各変数の平均値と標準偏差

まずは、基礎的な資料として、12 個の変数に関する 426 個の職業の評定値の平均値 (M) と標準偏差 (SD) を図表 6-2 に示す。変数の並び順は平均値が高い順とした。評定値は 1 点から 5 点までの範囲をとるので、3 点が中間であるが、3.5 以上で最も高かったのが専門性となった。次に 3.4 程度であったのが達成感、自己成長、自律性であった。それに続いて良好な対人関係、私生活との両立、労働安全衛生、雇用や生活の安定性の順になる。3.0 以上 3.1 未満は奉仕・社会貢献、周囲や組織の支援の 2 つで、3.0 未満は社会的認知・地位および報酬や収入であった。

図表 6-2 各変数に対する 426 職業の平均値 (M) と標準偏差 (SD)

変数名	M	SD	最小値	最大値
専門性	3.543	.472	2.174	4.571
達成感	3.430	.397	1.850	4.679
自己成長	3.397	.390	2.370	4.571
自律性	3.385	.362	2.350	4.321
良好な対人関係	3.308	.284	2.364	4.321
私生活との両立	3.223	.287	2.364	4.238
労働安全衛生	3.193	.311	2.125	3.931
雇用や生活の安定性	3.105	.384	1.958	4.176
奉仕・社会貢献	3.077	.399	2.250	4.158
周囲や組織の支援	3.072	.246	2.236	3.778
社会的認知・地位	2.905	.373	2.022	4.050
報酬や収入	2.816	.393	1.965	3.926

この並び順をみると、就業者に、その職業における仕事価値観に関する満足感の得ら

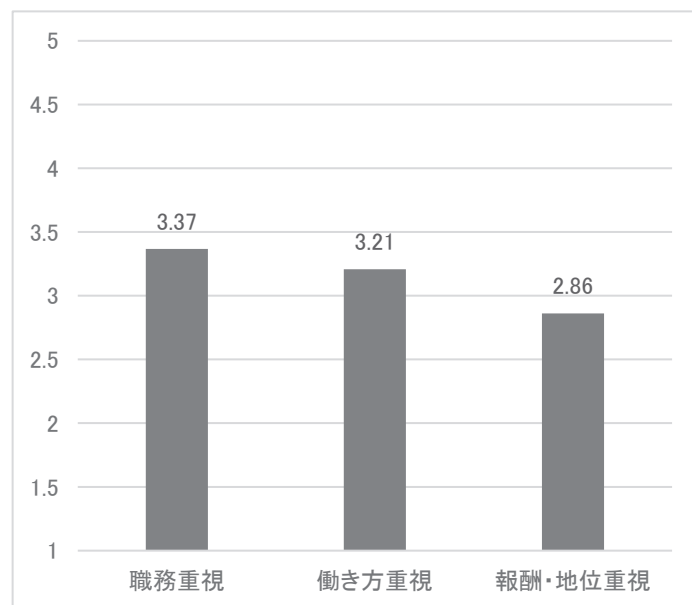
れやすさを評定してもらった結果では、仕事価値観の 11 変数を 3 つに分類したときの「職務重視」に関わる変数が相対的に高く、「働き方重視」に関わる変数が中間で、「報酬・地位重視」に関わる変数が相対的に低めとなっていることが示された。

そこで、職業の評定値についても 11 変数を 3 つの合成変数にまとめて平均値を算出した（図表 6-3）。3 つの合成変数に含まれる変数は、「職務重視」に関しては達成感、自己成長、専門性、奉仕・社会貢献、自律性、「働き方重視」に関しては私生活との両立、雇用や生活の安定性、良好な対人関係、労働安全衛生、「報酬・地位重視」に関しては報酬や収入、社会的認知・地位である。3 つの合成変数には含まれる変数の数が異なるので、「職務重視」の平均値を 5、「働き方重視」を 4、「報酬・地位重視」を 2 で除した値でグラフを作ったものが図表 6-4 である。

図表 6-3 3 つの合成変数にまとめたときの仕事価値観の評定値の平均値（*M*）と標準偏差（*SD*）

合成変数	<i>M</i>	<i>SD</i>	最小値	最大値
職務重視	16.83	1.78	11.826	21.928
働き方重視	12.83	.91	9.683	14.946
報酬・地位重視	5.72	.71	4.158	7.800

図表 6-4 職務重視、働き方重視、報酬・地位重視の評定値の比較（変数の数で除して比較）



職業の評定値は 1 点から 5 点の範囲であるから 3 点が中央値であるが、「職務重視」と「働き方重視」がそれよりやや高め、「報酬・地位重視」が 3 点よりもやや低めであることがわかる。また、個人の評定で合成変数を作り平均値を求めた際には、「働き方重視」が最も高く、「職務重視」、「報酬・地位重視」の順であったが（図表 5-9）、職業の数値情報を用いた場合

には、職務重視の方が働き方重視よりも若干高くなっていた。このことから仕事価値観に関する条件を個人が重視する仕事価値観の条件として考える場合と、各職業において満たされる条件として考える場合には構造的にややずれがあることが示された。

(2) 11 変数の平均値による職業の並べ替え

Web 提供型の仕事価値観検査の目的は、個人の仕事価値観の特徴を明らかにするとともに、検査の結果を踏まえて job tag に提示されている職業を検索できるようにすることである。そのため、仕事価値観に用意されている変数に関して job tag 上の職業の特徴と連結させるための方法を考案することが必要となった。

単純に考えれば 11 変数それぞれについて平均値が高い順に職業を並べ替えて、例えば上位 20 個の職業を示すという方式がもっとも直接的であるため、この方式でリストの作成を試みた。図表 6-5 に各尺度の平均値順に並べ替えた上位 20 位までの職業名を示す。

図表 6-5 各変数の平均値で並べ替えた上位 20 位までの職業名

NO	達成感		自己成長		専門性	
	職業名	平均値	職業名	平均値	職業名	平均値
1	通訳ガイド	4.679	通訳ガイド	4.571	通訳ガイド	4.571
2	ブライダルコーディネーター	4.465	録音エンジニア	4.185	助産師	4.417
3	インダストリアルデザイナー	4.455	ブライダルコーディネーター	4.163	スクールカウンセラー	4.413
4	インテリアデザイナー	4.323	動物看護	4.148	獣医師	4.365
5	録音エンジニア	4.259	トリマー	4.140	アートディレクター	4.340
6	トリマー	4.211	通訳者	4.105	録音エンジニア	4.333
7	アートディレクター	4.189	インテリアデザイナー	4.097	インテリアデザイナー	4.290
8	CG制作	4.188	助産師	4.083	トリマー	4.281
9	リフレクソロジスト	4.158	アートディレクター	4.075	インダストリアルデザイナー	4.273
10	ネイリスト	4.157	リフレクソロジスト	4.070	動画制作	4.267
11	アロマセラピスト	4.145	イラストレーター	4.067	ファッションデザイナー	4.267
12	舞台美術スタッフ	4.143	マーチャンダイザー、バイヤー	4.043	証券アナリスト	4.265
13	雑誌記者	4.135	スクールカウンセラー	4.043	通訳者	4.263
14	助産師	4.133	国際協力専門家	4.037	医学研究者	4.263
15	広告ディレクター	4.125	インダストリアルデザイナー	4.030	アロマセラピスト	4.255
16	図書編集者	4.123	証券アナリスト	4.029	ブックデザイナー	4.250
17	放送ディレクター	4.120	臨床開発モニター	4.000	社会保険労務士	4.246
18	マーチャンダイザー、バイヤー	4.087	データサイエンティスト	4.000	リフレクソロジスト	4.246
19	中小企業診断士	4.082	化粧品訪問販売	4.000	産婦人科医	4.244
20	イラストレーター	4.067	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	4.000	翻訳者	4.241

図表 6-5 各変数の平均値で並べ替えた上位 20 位までの職業名 (続き)

NO	奉仕・社会貢献		自律性		私生活との両立	
	職業名	平均値	職業名	平均値	職業名	平均値
1	救急救命士	4.158	通訳ガイド	4.321	検針員	4.238
2	海上保安官	4.059	証券アナリスト	4.088	図書館司書	4.000
3	助産師	4.033	アートディレクター	4.075	学校事務	3.905
4	ベビーシッター	4.023	助産師	4.067	証券アナリスト	3.882
5	消防官	4.020	司法書士	4.053	通訳者	3.842
6	児童相談所相談員	4.000	ブライダルコーディネーター	4.047	知的財産コーディネーター	3.828
7	介護タクシー運転手	3.980	中小企業診断士	4.041	翻訳者	3.828
8	臨床開発モニター	3.972	はり師・きゅう師	4.032	化粧品訪問販売	3.821
9	小児科医	3.959	医学研究者	4.018	給食調理員	3.774
10	保育補助者	3.958	情報工学研究者	4.000	内部監査人	3.769
11	キャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント	3.944	インダストリアルデザイナー	4.000	会社経営者	3.746
12	カウンセラー(医療福祉分野)	3.934	経営コンサルタント	4.000	ベーカーリーショップ店員	3.741
13	治験コーディネーター	3.920	小児科医	4.000	学童保育指導員	3.738
14	海上自衛官	3.875	柔道整復師	3.983	インダストリアルデザイナー	3.727
15	NPO法人職員(企画・運営)	3.870	イラストレーター	3.983	行政書士	3.724
16	スクールカウンセラー	3.870	放送ディレクター	3.980	通信販売受付事務	3.722
17	理学療法士(PT)	3.868	リフレクソロジスト	3.965	ベビーシッター	3.721
18	外科医	3.852	AIエンジニア	3.964	音楽教室講師	3.717
19	陸上自衛官	3.846	録音エンジニア	3.963	スクールカウンセラー	3.717
20	訪問介護員/ホームヘルパー	3.817	雑誌記者	3.962	社会保険労務士	3.684

NO	雇用や生活の安定性		良好な対人関係		労働安全衛生	
	職業名	平均値	職業名	平均値	職業名	平均値
1	海上保安官	4.176	通訳ガイド	4.321	翻訳者	3.931
2	陸上自衛官	4.173	ブライダルコーディネーター	4.302	化粧品訪問販売	3.893
3	消防官	4.100	化粧品訪問販売	4.000	柔道整復師	3.864
4	海上自衛官	4.083	臨床開発モニター	3.972	知的財産コーディネーター	3.862
5	航空自衛官	4.067	中小企業診断士	3.939	証券アナリスト	3.853
6	救急救命士	4.026	マーチャンダイザー、バイヤー	3.913	内部監査人	3.846
7	小児科医	4.020	銀行支店長	3.891	AIエンジニア	3.821
8	警察官(都道府県警察)	4.000	助産師	3.883	データサイエンティスト	3.800
9	原子力技術者	3.960	インダストリアルデザイナー	3.879	ブライダルコーディネーター	3.791
10	臨床開発モニター	3.944	小児科医	3.878	弁理士	3.783
11	税務事務官	3.942	保育補助者	3.875	IR広報担当	3.767
12	学校事務	3.937	インテリアデザイナー	3.871	治験コーディネーター	3.760
13	中学校教員	3.929	アートディレクター	3.868	視能訓練士	3.714
14	児童相談所相談員	3.906	IR広報担当	3.867	アロマセラピスト	3.709
15	発電所運転管理	3.863	通訳者	3.816	保育補助者	3.708
16	外科医	3.852	エステティシャン	3.815	職業訓練指導員	3.704
17	助産師	3.850	ベビーシッター	3.814	ベビーシッター	3.674
18	小学校教員	3.836	アロマセラピスト	3.782	臨床開発モニター	3.667
19	国家公務員(行政事務)	3.821	柔道整復師	3.780	理容師	3.667
20	特別支援学校教員、特別支援学級教員	3.804	NPO法人職員(企画・運営)	3.778	NPO法人職員(企画・運営)	3.667

図表 6-5 各変数の平均値で並べ替えた上位 20 位までの職業名 (続き)

NO	報酬や収入		社会的認知・地位	
	職業名	平均値	職業名	平均値
1	外科医	3.926	助産師	4.050
2	医薬情報担当者(MR)	3.918	銀行支店長	3.982
3	小児科医	3.857	小児科医	3.878
4	銀行支店長	3.818	外科医	3.852
5	公認会計士	3.759	消防官	3.780
6	臨床開発モニター	3.722	マーチャンダイザー、バイヤー	3.739
7	産婦人科医	3.689	公認会計士	3.722
8	内科医	3.646	通訳ガイド	3.714
9	ITコンサルタント	3.636	救急救命士	3.684
10	海上自衛官	3.604	税理士	3.677
11	精神科医	3.604	弁護士	3.644
12	証券アナリスト	3.588	社会保険労務士	3.632
13	弁理士	3.565	医学研究者	3.614
14	ディーラー	3.563	パイロット	3.613
15	会社経営者	3.542	臨床開発モニター	3.611
16	セキュリティエキスパート(オペレーション)	3.542	情報工学研究者	3.596
17	薬学研究者	3.538	産婦人科医	3.556
18	AIエンジニア	3.536	内科医	3.542
19	証券外務員	3.535	新聞記者	3.542
20	助産師	3.533	化粧品訪問販売	3.536

図表 6-5 の職業リストをみると、奉仕・社会貢献や雇用や生活の安定性に社会福祉系や公務系の職業が多くみられるなど納得できる部分もあるが、他方で、達成感、自己成長、専門性、自律性、良好な対人関係のすべての 1 位が「通訳ガイド」となっていたり、そのほかにも同じ職業名が重複して含まれていたりするなど、職業によっては複数の変数に関して同じように高い評価をしているケースもあることがわかった。このようなことから、個人の得点に関して 11 個のうち得点が高い変数だけに注目して職業のリストを作成する方式では、同じ職業が繰り返し選択されたり、全く選択されなかったりする職業が生じる可能性が高い。そこで、個々の変数の値に注目するのではなく、11 の変数の数値を用いた職業のグループ分けを試みることにした。

4. 職業のグループ分けに関する検討

(1) クラスタ分析による職業のグループ分け

11 変数の評価の平均値を用いて、k-means 法によるクラスタ分析を行った。クラスタ数を 7 に指定したところ反復 12 回で収束し、最小 34 個から最大 76 個までの職業が含まれる 7 個のクラスタが得られた。最終クラスタ中心の値と各クラスタに含まれる職業数を図表 6-6 に示す。なお、表中の上から 5 つ目の変数までは、尺度の構造化で得られた 3 つの合成変数のうち「職務重視」に関する変数、その下の 4 つ目までは「働き方重視」に関する変数、

最後の2つは「報酬・地位重視」に関する変数となるように並べている。各クラスタ内で上位2つの尺度と最下位の尺度には網掛けをした。

図表 6-6 11 変数を用いたクラスタ分析で得られた7クラスタの最終クラスタ中心、職業数

仕事価値観変数	クラスタ番号						
	1	2	3	4	5	6	7
達成感	3.427	3.416	2.863	3.920	3.140	3.516	3.798
自己成長	3.589	3.411	2.758	3.881	3.120	3.403	3.769
専門性	3.733	3.613	2.782	4.077	3.181	3.586	3.984
奉仕・社会貢献	3.632	3.006	2.656	3.302	2.897	2.853	3.524
自律性	3.400	3.425	2.882	3.797	3.086	3.431	3.750
私生活との両立	3.180	3.285	3.053	3.395	3.240	3.088	3.295
雇用や生活の安定性	3.412	3.345	2.864	2.796	3.116	2.756	3.550
良好な対人関係	3.417	3.321	2.946	3.599	3.188	3.236	3.531
労働安全衛生	3.174	3.321	2.850	3.397	3.173	3.033	3.381
報酬や収入	2.713	3.110	2.483	2.730	2.697	2.529	3.395
社会的認知・地位	3.065	3.017	2.385	3.137	2.686	2.733	3.434
クラスタに含まれる職業数	34	75	58	59	76	66	58

※クラスタごとに、上位2変数に濃い網掛け、最下位1変数に薄い網掛け。

最終クラスタ中心の値をみると、クラスタ1は「職務重視」の値が高めで、次が「働き方重視」、「報酬・地位重視」の順である。専門性と奉仕・社会貢献が高く、報酬や収入が低めである。

クラスタ2は「職務重視」が「働き方重視」よりやや高めで「報酬・地位重視」もほぼ同程度となっている。最も高いのは専門性、次が自律性で奉仕・社会貢献が最も低い。

クラスタ3は全体に低めの値であるが、「働き方重視」が「職務重視」よりも高く、「報酬・地位重視」は最も低い。最も高いのは私生活との両立、次が良好な対人関係で、最も低いのは社会的認知・地位である。

クラスタ4は全体に高めであり「職務重視」が高い。次が「働き方重視」、「報酬・地位重視」の順である。最も高いのは専門性で7つのクラスタの中で唯一4.0以上となっている。次に高いのは達成感でこれも7つのクラスタの中で最も高かった。他方、最も低いのは報酬や収入であった。

クラスタ5は「働き方重視」と「職務重視」が同程度であるが「働き方重視」がやや高めである。「報酬・地位重視」はそれよりも少し低めとなっている。最も高いのは私生活との両立で、次が良好な対人関係であった。最も低いのは社会的認知・地位であった。

クラスタ6は「職務重視」が高く、次が「働き方重視」、「報酬・地位重視」の順である。最も高いのが専門性、次が達成感で、最も低いのが報酬や収入となった。

クラスタ7の値は全体に高く、3つの合成変数の値もどれも高めである。「職務重視」が最も高く、「働き方重視」、「報酬・地位重視」の順である。最も高いのは専門性、次が達成感であり、最も低いのが私生活との両立であった。

このように見てみると、おおまかな傾向として、クラスタ 4 とクラスタ 6 とクラスタ 7 は似ているが、クラスタ 7 はどれも高めの値であること、専門性の傾向が最も強いのはクラスタ 4 であるといえる。また、クラスタ 1 とクラスタ 2 も「職務重視」で専門性は高めであるが、クラスタ 1 が奉仕・社会貢献の高さに特徴があるのに対して、クラスタ 2 はこの変数の値がもっとも低い点で特徴が分かれる。クラスタ 3 とクラスタ 5 はどちらも「働き方重視」で私生活との両立と良好な対人関係の値が高い点は共通であるが、クラスタ 3 の方が全体の値が低く、社会的認知・地位が最も低い。さらに、最終クラスタ中心間の距離を図表 6-7 に示す。

図表 6-7 最終クラスタ中心間の距離

クラスタ	1	2	3	4	5	6	7
1		0.803	2.072	1.107	1.238	1.143	1.028
2	0.803		1.811	1.213	0.921	0.963	1.063
3	2.072	1.811		2.604	0.930	1.443	2.816
4	1.107	1.213	2.604		1.791	1.238	1.096
5	1.238	0.921	0.930	1.791		0.843	1.932
6	1.143	0.963	1.443	1.238	0.843		1.745
7	1.028	1.063	2.816	1.096	1.932	1.745	

※クラスタ1からクラスタ7の各列を縦に見て最も低い値に網掛け。

列ごとに縦にみていくと、クラスタ 1 からみて最も距離が近いのはクラスタ 2 である。その他は数値が 1 以上でやや離れており、最も離れているのはクラスタ 3 である。クラスタ 2 については上記の通りクラスタ 1 が最も近いが、クラスタ 5 あるいはクラスタ 6 も 1 未満で近くなっている。クラスタ 3 は最も距離が近いのはクラスタ 5 である。それ以外は値が大きく距離があるが、最も離れているのはクラスタ 7 である。クラスタ 4 は 1 未満の値はなく、どのクラスタともやや離れているがクラスタ 7 が最も近く、クラスタ 3 が最も離れている。クラスタ 5 はクラスタ 6 と最も近い。そのほかクラスタ 2 あるいはクラスタ 3 が 1 未満で近くなっている。最も遠いのはクラスタ 7 である。クラスタ 6 はクラスタ 5 と最も近くなっている。そのほかクラスタ 2 も 1 未満である。最も離れているのはクラスタ 7 である。クラスタ 7 は全体として値が大きい最も近いのはクラスタ 1 で、最も離れているのはクラスタ 3 である。

各クラスタの特徴およびクラスタ間の関係については上記の通りであるが、これらの特徴を踏まえた上で、各クラスタに該当した職業の例をまとめたものが図表 6-8 である。各クラスタについて最終クラスタ中心からの距離に近いものに並べ替え、値が小さい順に 10 職業を例示した。

クラスタ 1 は奉仕・社会貢献の値が他に比べて高いこともあり、医療、福祉系の職業が多くみられる。このほか、例示されていないものには公務のうち人の支援を行うような職業も

多く含まれていた。クラスタ 2 には専門・技術的な職業が多く含まれている。クラスタ 3 には製造、サービス、運送など様々な職種で構成されていた。クラスタ 4 では専門性が最も高い値を示していたが、上位の職業には理美容関係の専門職が多かった。また対人系の職業が多いのも特徴であった。クラスタ 5 もクラスタ 3 と同じように製造系、販売系の職業が多くなっていた。クラスタ 6 も製造、技術、販売など複数の職業で構成されていた。クラスタ 7 には教育、医療、技術、研究など専門職が多くなっていた。

構成されている職業として一貫性がみられるのはクラスタ 1 であるが、そのほかは複数の職種で構成されていることもあり、各クラスタに関して職業グループの特徴を示すような名称をつけるのは難しかった。そこでこのグループ分けについてはクラスタ 1 からクラスタ 7 という名称をそのまま用いることにした。

図表 6-8 7つのクラスタに分類された職業例（最終クラスタ中心からの距離が近いもの）

クラスタ1	クラスタ2	クラスタ3	クラスタ4
作業療法士（OT）	精密機器技術者	冷凍加工食品製造	図書編集者
訪問介護員/ホームヘルパー	電気通信技術者	ルート配送ドライバー	メイクアップアーティスト
臨床検査技師	機械設計技術者	かん詰・びん詰・レトルト食品製造	ネイリスト
老人福祉施設生活相談	ファイナンシャル・プランナー	織布工/織機オペレーター	美容師
言語聴覚士	ソフトウェア開発（スマホアプリ）	プラスチック成形	リフレクソロジスト
福祉用具専門相談員	独立系ファイナンシャル・アドバイザー（IFA）	レンタカー店舗スタッフ	スポーツインストラクター
歯科衛生士	Webマーケティング（ネット広告・販売促進）	コールセンターオペレーター	アナウンサー
福祉ソーシャルワーカー	自動車技術者	マンション管理フロント	エステティシャン
保健師	ソフトウェア開発（パッケージソフト）	工場労務作業員	動画制作
栄養士	商社営業	製品包装作業員	学習塾教師

クラスタ5	クラスタ6	クラスタ7
非鉄金属製錬技術者	サッシ取付	高等学校教員
生産用機械組立	測量士	デジタルビジネスインベーター
光学機器組立	看板制作	薬学研究者
化粧品製造	印刷営業	内科医
携帯電話販売	鉄筋工	税理士
スーパー店員	自動車整備士	歯科医師
ハム・ソーセージ・ベーコン製造	印刷オペレーター	情報工学研究者
しょうゆ製造	金属プレス工	送電線工事
電器店店員	花き栽培者	医療機器開発技術者
清酒製造	リサイクルショップ店員	ITコンサルタント

※各クラスタについて最終クラスタ中心からの距離が近いもの10職業を例示。

（2）合成変数によるレベル値を用いた職業の区分

クラスタ分析では 11 個の変数を用いてグループ分けを試みたが、提示される職業グループが 7 パターンのみというのは、個人の仕事価値観のプロフィールに対して表示される職業のパターンとしては不足感があること、加えて、個人の結果との連結において 3 つの合成変数の得点水準の組み合わせを使う方法についても検討したいと考えた。そこで、11 変数を 3 つの合成変数にまとめてそれぞれの評定値の合計を算出し、426 個の職業を並べ替え、一定の数で区切ってレベル分けするという方法を試みた（レベル値による区分）。

「職務重視」に関しては、前出の図表 6-3 で示したように得点の幅は 11.826 から 21.928 まで、「働き方重視」については、9.683 から 14.946 まで「報酬・地位重視」については、4.158 から 7.800 までの幅で分布している。各変数の得点に関して 426 個の職業数の度数の集計結果を図表 6-9 に示す。各合成変数には含まれる変数の数が異なるため得点の幅には違いがあるが、1 点刻みで該当職業数の度数をみると職務重視に関しては比較的得点のばらつきが大きいのに対して、「働き方重視」、「報酬・地位重視」はばらつきが小さく、特定の範囲に該当する職業が多くなっているようであった。

図表 6-9 3つの合成変数の得点に関する職業の度数

職務重視合計	度数	%	累積度数	累積%
12.5未満	3	0.7	3	0.7
12.5以上13.5未満	13	3.05	16	3.76
13.5以上14.5未満	30	7.04	46	10.8
14.5以上15.5未満	56	13.15	102	23.94
15.5以上16.5未満	77	18.08	179	42.02
16.5以上17.5未満	87	20.42	266	62.44
17.5以上18.5未満	69	16.2	335	78.64
18.5以上19.5未満	70	16.43	405	95.07
19.5以上20.5未満	19	4.46	424	99.53
20.5以上21.5未満	1	0.23	425	99.77
21.5以上22.5未満	1	0.23	426	100

働き方重視合計	度数	%	累積度数	累積%
10.5未満	4	0.94	4	0.94
10.5以上11.5未満	28	6.57	32	7.51
11.5以上12.5未満	124	29.11	156	36.62
12.5以上13.5未満	167	39.2	323	75.82
13.5以上14.5未満	93	21.83	416	97.65
14.5以上15.5未満	10	2.35	426	100

報酬・地位重視合計	度数	%	累積度数	累積%
4.5未満	14	3.29	14	3.29
4.5以上5.5未満	160	37.56	174	40.85
5.5以上6.5未満	190	44.6	364	85.45
6.5以上7.5未満	58	13.62	422	99.06
7.5以上8.5未満	4	0.94	426	100

このような分布を考慮に入れた上で、合成変数ごとに評定値順に職業を並べ替え、各変数について「高」、「中」、「低」の区切りをどこにするか検討し、「高」については上から 28.4 %（122 個）、中については中央の 43 %（183 個）、「低」については下から 28.6 %（121 個）までに該当する職業で区切ることとした。これらの区切りで職業を区分した上で「高」、「中」、「低」の各レベル値に該当する職業について評定値の範囲、評定の平均値（ M ）および標準

偏差（SD）を算出した結果を図表 6-10 に示す。

図表 6-10 レベル値に該当する職業の評定値の範囲、平均値（*M*）、標準偏差（*SD*）

職務重視	レベル値	範囲	含まれる職業数	<i>M</i>	<i>SD</i>
	高	21.928～17.980	122	18.94	.63
	中	17.979～15.807	183	16.89	.61
	低	15.781～11.826	121	14.62	.90
働き方重視	レベル値	範囲	含まれる職業数	<i>M</i>	<i>SD</i>
	高	14.946～13.381	122	13.90	.38
	中	13.378～12.280	183	12.84	.32
	低	12.276～9.683	121	11.74	.53
報酬・地位重視	レベル値	範囲	含まれる職業数	<i>M</i>	<i>SD</i>
	高	7.800～6.120	122	6.60	.37
	中	6.114～5.233	183	5.68	.25
	低	5.222～4.158	121	4.90	.25

（３）３つの合成変数のレベル値の組み合わせによる職業の分類とクラスタとの関係

「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」に関連する合成変数の評定値で作成したレベル値の区切りを組み合わせで職業を整理した。「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」には各３水準のレベル値があるので、組み合わせのパターンとしては２７通りとなる。それぞれの組み合わせに該当する職業の数および各職業のクラスタの内訳を図表 6-11 に示す。

合成変数は左から順に「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」となっており、それぞれの下にレベル値があり、レベル値の組み合わせで２７通りの区分がある。横にみていくと、例えば「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」が「高」、「高」、「高」という NO1 の区分には、職業が 43 個含まれており、そのうち、クラスタ 7 に該当するものが 33 個、クラスタ 4 が 8 個、クラスタ 1 が 2 個という内訳になる。

この表のレベル値とクラスタの組み合わせを見ていくと、「職務重視」に関して「高」の区分に比較的多くの職業が集まり、「中」にいくつかあるという構成はクラスタ 4 およびクラスタ 7 である。このうちクラスタ 7 は「報酬・地位重視」も「高」の職業が多い。

同様に「職務重視」が「高」および「中」にすべての職業が位置しているものとしてクラスタ 1 とクラスタ 2 があるが、クラスタ 2 の方は「職務重視」が「高」なのは 1 職業のみで残りは「中」に集まっている。また「働き方重視」では「高」と「中」が多い。他方、クラスタ 1 では「職務重視」が「高」の職業もいくつかみられる。

図表 6-11 3つの合成得点のレベル値の組み合わせによる27パターンと含まれる職業のクラスタ

レベル値			NO	クラスタ別職業数							計
職務重視	働き方重視	報酬・地位重視		クラスタ1	クラスタ2	クラスタ3	クラスタ4	クラスタ5	クラスタ6	クラスタ7	
高	高	高	1	2	0		8			33	43
		中	2	4	0		14			2	20
		低	3	0	0		0			0	0
高	中	高	4	2	0		8			13	23
		中	5	5	1		19			0	25
		低	6	0	0		2			0	2
高	低	高	7	0	0		0			2	2
		中	8	1	0		2			0	3
		低	9	0	0		3		1	0	4
中	高	高	10	3	21		0	0	0	7	31
		中	11	4	10		1	2	0	0	17
		低	12	0	0		0	1	0	0	1
中	中	高	13	2	16		1	0	0	1	20
		中	14	8	22		1	9	16	0	56
		低	15	2	0		0	3	13	0	18
中	低	高	16	0	3		0	0	0	0	3
		中	17	0	2		0	3	17	0	22
		低	18	1	0		0	1	13	0	15
低	高	高	19			0		0	0		0
		中	20			0		6	0		6
		低	21			0		4	0		4
低	中	高	22			0		0	0		0
		中	23			1		20	0		21
		低	24			7		11	0		18
低	低	高	25			0		0	0		0
		中	26			4		9	1		14
		低	27			46		7	5		58
計				34	75	58	59	76	66	58	426

「職務重視」が「中」に多いものとして、先にあげたクラスタ2のほかに、クラスタ6もあげられる。クラスタ6は「働き方重視」の「高」は1つのみで、多くの職業が「職務重視」が「中」、「働き方重視」と「報酬・地位重視」に「中」か「低」が多い。

「職務重視」が「低」に多いのはクラスタ3およびクラスタ5の職業である。クラスタ5では「職務重視」の「中」にもいくつかの職業が含まれるが、クラスタ3ではすべて「低」に該当する。

このように見ていくとクラスタ分析では11変数全体を用いてグループ分けをしたが、3つの合成変数の得点水準でレベル分けした各組み合わせの区分にもそれぞれのクラスタの特徴が反映されていることがわかった。

また、27通りの組み合わせの区分を横にみていき、426個のうちいくつかの職業が該当す

るかをみると、そのレベル値の職業が1つも含まれなかったり職業数が少なかったりする区分もある。また、レベル値の組み合わせの区分によっては、特に「職務重視」が「中」のところなど、複数のクラスタに該当する職業が混在しているものもあった。

このうち特に問題なのは該当職業が1つもない、あるいは数が極端に少ない場合である。検査の実施時には3つの合成変数による個人の得点区分についてすべての組み合わせを想定しなくてはならないので、個人の得点と職業との連結を考えると、図表6-11に示した27個の区分に該当する職業グループをそのまま表示する方式では、得点区分によって職業が表示されないケースが出てしまうということになる。そこで、個人の得点区分と職業の得点区分を連結させる場合を想定し、3つの合成変数のレベル値、各職業のクラスタの特徴を考慮しながら、各区分に含まれる職業数を調整する作業を行い、14個の職業グループを作成した。

5. 個人の得点と連結させるための職業グループの作成

(1) レベル値とクラスタを用いた14グループの作成

14個の職業グループを作成する過程では、前述の3つの合成変数のレベル値による区分わけとそれに含まれるクラスタを基本とした。ただし、該当職業がなかったり、極端に少なかったりする場合には前後の得点区分に含まれる職業について個々の職業の11変数の評定値の高低を考慮した上でグループの調整を行った（各グループに含まれる3つの合成変数のレベル値や含まれる職業のクラスタについては後述の図表6-13を参照）。

調整の結果作成された14個のグループとそこに含まれる職業のクラスタの内訳と合計数を図表6-12に示す。グループ名はGR1からGR12となっており、そのうちGR6とGR10にはAとBがあるのでグループ数は全部で14個ある。GR6AとGR6BおよびGR10AとGR10Bについては、当初GR6およびGR10というグループでまとめていたものであったが、個人得点との連結を考慮した関係で変数のレベル値により2分割したため、それぞれAとBに分かれている¹¹。

表の見方としては、例えばGR1はクラスタ1の34個の職業のすべてが含まれているが、その他にクラスタ4、クラスタ5、クラスタ6の職業が各1個、クラスタ7の職業が4個含まれていて合計41個の職業で構成される、ということになる。グループ内のクラスタの構成をみると、GR2はクラスタ7、GR6Bはクラスタ2、GR12はクラスタ3など単一のクラスタに該当する職業で構成されているものもある。ほとんどは2個あるいは3個のクラスタであるが、グループごとにクラスタ別の職業数の内訳をみると、どのグループでも職業数の多い中心的なクラスタがあることがわかる。

¹¹ グループ編成にあたり、「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」に関して、それぞれ合成得点で並べ替え、「高」の職業を得点の高い順にAとB、「中」の職業をC、D、E、「低」の職業をF、Gの7ランクに分けた。6Aと6B、10Aと10Bは3つの合成変数の高低のパターンは同じであるが、記号にAがつくグループの方がBのグループよりも構成される職業の「職務重視」に関するA～Gのランクが高いものが選定されている。

図表 6-12 14 グループに含まれるクラスタ別の職業数

グループ	クラス タ1	クラス タ2	クラス タ3	クラス タ4	クラス タ5	クラス タ6	クラス タ7	計
GR1	34			1	1	1	4	41
GR2							30	30
GR3				22			1	23
GR4				8			15	23
GR5		1		25		1		27
GR6A		14		1			8	23
GR6B		26						26
GR7		32		1	3			36
GR8				1	11	28		40
GR9		2			4	30		36
GR10A			1		26			27
GR10B			7		15			22
GR11			4		16	6		26
GR12			46					46
計	34	75	58	59	76	66	58	426

他方、クラスタの方に軸をおいて縦にみていくと、クラスタ1のようにGR1にすべての職業がまとまっているものもあるが、多くは複数のグループに分割して配置されている。ただし、同じクラスタに属する職業が複数の職業グループに分かれて配置されているケースは、それらのグループが「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」のレベル値に関して似たパターンをもっている場合が多い。レベル値との関係をわかりやすくするため、3つの合成要素のレベル値の組み合わせごとに職業のグループおよび含まれる職業のクラスタの内訳を整理した。結果を図表 6-13 に示す。

図表 6-13 は横長になるため途中の GR6B までで区切って 2 段に分けた。左側は「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」の変数によるレベル値の組み合わせである。その隣の「区分」欄には図表 6-11 と対応して 1 から 27 までである。表頭はグループ名である。

同じクラスタに該当する職業が複数のグループに配置されているケースをみると、それらのグループは左端の「職務」、「働き方」、「報酬・地位」のレベル値の水準がほぼ同程度のところにあるなど、パターンとして共通の特徴があることがわかる。これは 1 から 27 のレベル値の近い区分で職業のまとまりを調整したことによる。

図表 6-13 作成された 14 個のグループとレベル値、クラスタによる職業の内訳

職務	働き方	報酬・地位	区分	GR1					GR2	GR3		GR4		GR5			GR6A			GR6B
				クラス スタ1	クラス スタ4	クラス スタ5	クラス スタ6	クラス スタ7	クラス スタ7	クラス スタ4	クラス スタ7	クラス スタ7	クラス スタ4	クラス スタ4	クラス スタ2	クラス スタ6	クラス スタ2	クラス スタ7	クラス スタ4	クラス スタ2
高	高	高 中 低	1 2 3	2 4				3 1	30	8 14	1									
	中	高 中 低	4 5 6	2 5	1							13	8		18 2	1				
	低	高 中 低	7 8 9	1								2			2 3		1			
中	高	高 中 低	10 11 12	3 4													6	7		15
	中	高 中 低	13 14 15	2 7 3			1	1									6	1	1	10
	低	高 中 低	16 17 18														2			1
低	高	高 中 低	19 20 21																	
	中	高 中 低	22 23 24																	
	低	高 中 低	25 26 27																	
職業数計				34	1	1	1	4	30	22	1	15	8	25	1	1	14	8	1	26
グループ計				41					30	23		23		27			23			26

職務	働き方	報酬・地位	区分	GR7			GR8			GR9			GR10A		GR10B		GR11			GR12	計
				クラス2	クラス4	クラス5	クラス5	クラス6	クラス4	クラス6	クラス2	クラス5	クラス5	クラス3	クラス5	クラス3	クラス5	クラス6	クラス3	クラス3	
高	高	高	1																		43
		中	2																		20
		低	3																		0
	中	高	4																		23
		中	5																		25
		低	6																		2
	低	高	7																		2
		中	8																		3
		低	9																		4
中	高	高	10	10	1	2															31
		中	11																		17
		低	12			1															1
	中	高	13																		20
		中	14	22			9	16	1												55
		低	15				2	12													19
	低	高	16																		3
		中	17							17	2	3									22
		低	18							13		1									15
低	高	高	19											6							0
		中	20																		6
		低	21												4						4
	中	高	22																		0
		中	23											20	1						21
		低	24													11	7				18
	低	高	25																		0
		中	26															9	1	4	14
		低	27															7	5		46
職業数計				32	1	3	11	28	1	30	2	4	26	1	15	7	16	6	4	46	426
グループ計				36			40			36			27		22		26			46	426

(2) 職業グループ別にみた仕事価値観の 11 変数に関する評定値の傾向

11 変数に基づいたクラスタ分析および 3 つの合成変数の得点の水準によるレベル値の組み合わせにより 14 個の職業グループが作成されたところで、グループごとの各変数の評定値に関する特徴をみるため、平均値を算出した。そして 3 つの合成変数に関して、平均値の大きさによる順位付けを行った。結果を図表 6-14 に示す。

図表 6-14 職業グループごとの 11 変数の平均値と 3 つの合成変数内での得点順位

職業GR		「職務重視」に関する変数					「働き方重視」に関する変数				「報酬・地位重視」に関する変数	
		達成感	自己成長	専門性	奉仕・社会貢献	自律性	私生活との両立	雇用や生活の安定	良好な対人関係	労働安全衛生	報酬や収入	社会的認知・地位
GR1	平均値	3.444	3.618	3.753	3.670	3.403	3.211	3.433	3.432	3.161	2.735	3.079
	順位	4	3	1	2	5	3	1	2	4	2	1
GR2	平均値	3.850	3.826	4.039	3.526	3.829	3.371	3.609	3.604	3.494	3.466	3.445
	順位	2	4	1	5	3	4	1	2	3	1	2
GR3	平均値	3.940	3.907	4.036	3.509	3.799	3.586	2.944	3.723	3.627	2.837	3.184
	順位	2	3	1	5	4	3	4	1	2	2	1
GR4	平均値	3.866	3.777	4.036	3.415	3.786	3.081	3.179	3.453	3.212	3.204	3.434
	順位	2	4	1	5	3	4	3	1	2	2	1
GR5	平均値	3.938	3.892	4.143	3.103	3.804	3.266	2.651	3.482	3.249	2.564	2.987
	順位	2	3	1	5	4	2	4	1	3	2	1
GR6A	平均値	3.577	3.514	3.743	3.167	3.604	3.340	3.440	3.367	3.315	3.290	3.194
	順位	3	4	1	5	2	3	1	2	4	1	2
GR6B	平均値	3.289	3.380	3.565	3.041	3.356	3.321	3.433	3.350	3.356	3.241	3.121
	順位	4	2	1	5	3	4	1	3	2	1	2
GR7	平均値	3.433	3.381	3.558	2.981	3.374	3.343	3.236	3.338	3.346	2.900	2.897
	順位	2	3	1	5	4	2	4	3	1	1	2
GR8	平均値	3.477	3.391	3.505	2.912	3.442	3.235	2.863	3.338	3.212	2.591	2.783
	順位	2	4	1	5	3	2	4	1	3	2	1
GR9	平均値	3.515	3.390	3.569	2.867	3.385	3.003	2.821	3.148	2.928	2.627	2.751
	順位	2	3	1	5	4	2	4	1	3	2	1
GR10A	平均値	3.082	3.074	3.130	2.893	3.019	3.242	3.241	3.215	3.213	2.889	2.802
	順位	2	3	1	5	4	1	2	3	4	1	2
GR10B	平均値	3.039	2.963	2.918	2.735	2.997	3.385	3.076	3.209	3.229	2.481	2.438
	順位	1	3	4	5	2	1	4	3	2	1	2
GR11	平均値	3.071	3.043	3.210	2.777	3.054	2.979	2.897	3.029	2.960	2.597	2.605
	順位	2	4	1	5	3	2	4	1	3	2	1
GR12	平均値	2.861	2.755	2.806	2.653	2.882	3.006	2.820	2.903	2.786	2.445	2.367
	順位	2	4	3	5	1	1	3	2	4	1	2

※「順位」は「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」の3変数内での順位(高い順に1から)。

※「職務重視」と「働き方重視」については1位に濃い網掛け、2位に薄い網掛け。「報酬・地位重視」は1位に濃い網掛け。

各変数の平均値でみると、「職務重視」に関しては、14 個中 12 個のグループの専門性が 1 位となっていた。例外は GR10B と GR12 で、GR10B では達成感が 1 位、GR12 では自律性が 1 位だった。次に 2 位の変数としては達成感が高いグループが 10 個だった。2 位の変数が他のグループと異なるのは、GR1、GR6A、GR6B、GR10B であった。GR1 では 2 位として奉仕・社会貢献が高く、GR6A と GR10B では自律性が高い。また、GR6B では自己成長が高かった。

「働き方重視」に関しては 1 位の変数にはグループによる違いがあり私生活との両立で 1

位となったのは GR10A、GR10B、GR12 であった。これらのグループは「職務重視」の変数よりも「働き方重視」の変数の方が評定値の平均が大きい。次に雇用や生活の安定が 1 位となったのは GR1、GR2、GR6A、GR6B の 4 グループであった。良好な対人関係が 1 位だったのは比較的多く、GR3、GR4、GR5、GR8、GR9、GR11 の 6 グループだった。なお、良好な対人関係は評定値が 2 番目に高くなっているグループも多かった。労働安全衛生の評定値が 1 位となったのは GR7 だけであった。

「報酬・地位重視」に関しては、2 変数しかないので比べてもあまり意味がないが、2 つのうち報酬や収入の評定値の方が高かったグループは、GR2、GR6A、GR6B、GR7、GR10A、GR10B、GR12 の 7 グループであった。社会的認知・地位の方が高かったのは、GR1、GR3、GR4、GR5、GR8、GR9、GR11 の 7 グループであった。

以上が 14 個の職業グループごとにみた 11 変数に関する得点傾向の特徴である。全体として「職務重視」に関しては重視している変数についてグループ間での違いがあまり明確ではない。ただし、評定値の水準に関してはグループ間で違いがあり、評定値が高めのグループと低めのグループは分かれている。他方、「働き方重視」や「報酬・地位重視」については「職務重視」に比べてグループの特徴がみられるようであった。また、ここでは 1 位と 2 位を中心に説明したが、順位が 5 位とか 4 位になっている変数がどれか、という点に関する特徴も重要であろう。職業のグループ分けに用いた評定値は「あなたが従事している仕事ではどのような点で満足感を得やすいですか」という問いに対する評定結果である。そのため、順位が低い変数に関しては相対的に「満足感を得にくい」という評定であると考えられる。上位の変数や下位の変数のパターンも含めて、これらの特徴を把握しておくことは、個人の得点傾向を職業グループと連結させるときの材料として活用できるだろう。

最後に 14 個のグループにまとめられた職業名の例を図表 6-15 に示す。表の職業グループ名は GR1 から GR12 となっており、本来は 14 個の職業グループについて、その特徴を適切に示すような名称をつけるほうが分かりやすいとも考えられるが、クラスタ分析のときと同じく仕事価値観で分けたときの職業グループに含まれる職業に関しては、職種や業種に関する一貫した特徴もなく、名称をつけることが難しかった。そこで現時点では特に職業グループに関する名称はつけず、GR1 から GR12 という表記をそのまま用いている。

各グループの職業数はグループ名の下に表記されている。例示した職業名は各グループに含まれるクラスタ別に並べ替えた上で、クラスタの距離が小さいものを上から順に選んだ。複数のクラスタで構成される場合には、すべてのクラスタから職業名を選んで表示した。

図表 6-15 各職業グループに含まれる職業例

職業GR	職業名	職業GR	職業名	職業GR	職業名
GR1 41個	作業療法士（OT）	GR6A 23個	電気通信技術者	GR10A 27個	非鉄金属製錬技術者
	訪問介護員/ホームヘルパー		バイオテクノロジー技術者		光学機器組立
	臨床検査技師		システムエンジニア（組込み、IoT）		化粧品製造
	老人福祉施設生活相談員		不動産鑑定士		携帯電話販売
	言語聴覚士		ファインセラミックス製造技術者		電器店店員
	カウンセラー（医療福祉分野）		営業（IT）		飲食チェーン店店員
	障害者福祉施設指導専門員		土木施工管理技術者		接客担当（ホテル・旅館）
	医療ソーシャルワーカー		客室乗務員		貿易事務
	保育補助者		自動車営業		生産・品質管理技術者
	陸上自衛官		住宅・不動産営業		営業事務
GR2 30個	高等学校教員	GR6B 26個	精密機器技術者	GR10B 22個	スーパー店員
	デジタルビジネスインベーター		ソフトウェア開発（スマホアプリ）		ハム・ソーセージ・ベーコン製造
	薬学研究者		独立系ファイナンシャル・アドバイザー（IFA）		建具製造
	内科医		自動車技術者		ホームセンター店員
	税理士		商社営業		ラーメン調理人
	歯科医師		医薬品製造		調理補助
	情報工学研究者		半導体技術者		キitting作業員（PCセットアップ作業員）
	送電線工事		OA機器営業		スーパーレジ係
	ITコンサルタント		航空機開発エンジニア（ジェットエンジン）		コンビニエンスストア店員
	小学校教員		企画・調査担当		バックヤード作業員（スーパー食品部門）
GR3 23個	美容師	GR7 36個	機械設計技術者	GR11 26個	食品技術者
	リフレクソロジスト		ファイナンシャル・プランナー		ビル施設管理
	スポーツインストラクター		Webマーケティング（ネット広告・販売促進）		運用・管理（IT）
	エステティシャン		ソフトウェア開発（パッケージソフト）		タンクローリー乗務員
	あんまマッサージ指圧師		電子機器技術者		引越作業員
	人事コンサルタント		保険営業（生命保険、損害保険）		解体工
	行政書士		電気技術者		レンタカー店舗スタッフ
	化粧品販売/美容部員		データエンジニア		一般事務
	アロマセラピスト		フラワーショップ店員		書店員
	治験コーディネーター		介護事務		靴製造
GR4 23個	医療機器開発技術者	GR8 40個	サッシ取付	GR12 46個	冷凍加工食品製造
	広告ディレクター		看板制作		ルート配送ドライバー
	産婦人科医		印刷営業		かん詰・ひん詰・レトルト食品製造
	司法書士		花き栽培者		織布工/織機オペレーター
	航空整備士		木材製造		プラスチック成形
	アナウンサー		ミシン縫製		コールセンターオペレーター
	大工		広告デザイナー		マンション管理フロント
	広報コンサルタント		生産用機械組立		工場労務作業員
	土地家屋調査士		しょうゆ製造		製品包装作業員
	アートディレクター		雑誌編集者		ダンブカー運転手
GR5 27個	図書編集者	GR9 36個	測量士		
	メイクアップアーティスト		鉄筋工		
	ネイリスト		自動車整備士		
	動画制作		印刷オペレーター		
	学習塾教師		金属プレス工		
	専門学校教員		リサイクルショップ店員		
	英会話教師		内装工		
	雑誌記者		家具製造		
	畜産技術者		宇宙開発技術者		
	アニメーター		NC工作機械オペレーター		

6. まとめ

第6章では job tag に搭載されている職業のうち、新規の仕事価値観の変数に関する評定値をもつ 426 職業のグループ分けについての検討のプロセスを報告した。職業のグループ分けが必要となるのは、job tag 上で仕事価値観の検査を実施した後に、個人の検査結果に応じた職業リストを提示することが求められるためである。

職業リストの作成に関しては、仕事価値観として用いる 11 変数について各職業の評定値の平均値を算出して、値が高い順に職業を並べ替えて表示することが最も直接的な方法であるが、この方法では複数の変数に関して同じ職業が繰り返し表示されることや、全く表示されない職業が生じてしまうという点で問題があるため、別の方法での職業の構造化を試みた。

最終的に、各職業の仕事価値観の 11 変数の評定値を用いたクラスタ分析で得られた 7 つのクラスタによる分類と、11 変数を「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」という 3 つの合成変数にまとめたときのレベル値の組み合わせによって職業を 14 個のグループに分けた。

仕事価値観の評定に基づく職業のグループ分けは、職業興味などの特性による職業のグループ化と比較して職種や業種での一貫性が見えにくく、各グループの特徴を示すような名称を付けることが難しい。各グループに含まれる職業名を見ると、共通の特徴をもつ職業が部分的には見られるものの、業種や職務内容に関して特徴が異なる職業が含まれている場合もある。また、職業によっては、その職業の特性を示す場合、仕事価値観の 11 尺度による分類という観点で適切ではない職業もあると考えられる。すなわち、すべての得点が高かったり、低かったりするような場合には、仕事価値観の得点でその職業の特徴を捉えられるのかどうかは難しい問題である。ただ、検査結果に職業名を連結させなければならないという課題目標があるため、何らかの形で職業をグループ分けする必要があった。

最終的には 11 変数の評定値の傾向の類似度を考慮したクラスタ分析によるラベル付けと 3 つの合成変数による評定点のレベル値を用いた分類を組み合わせる方法によってグループ分けを行ったが、その結果、職務等の特徴が異なる職業が含まれていたとしてもデータに基づいた分類の結果であるため、特に調整はしていない。

なお、今回のグループ分けは現時点で収集された職業情報に基づいて行われたものである。job tag に搭載される職業は、これまでは毎年 10 職業程度新規に追加される計画で進められているが、新しい職業の仕事価値観の数値情報が追加されることで仕事価値観による職業グループ構造に影響が及ぼされる可能性もある。今後、job tag への職業の追加や数値情報の更新が回数を重ねていけば、将来的に、今回行った職業の分類についても見直す必要が生じることが考えられる。

第7章 個人の検査結果と職業との連結方法に関する検討

本章では、これまでに報告してきた仕事価値観検査の尺度の内容と仕事価値観の数値情報に基づく職業のグループ分けの結果を踏まえ、個人の得点と職業のグループをどのように連結するのかという方法に関する検討過程について報告する。

1. 連結方法の基本的な考え方

第4章で作成された仕事価値観尺度では11個の変数に関する全体で44個の質問項目に回答を求め、変数毎の得点を算出するが、続く第5章では11個の変数を3つの合成変数にまとめてその合計得点の高低で個人の水準を区分する考え方が示された。他方、職業については第6章で述べたとおり、11変数によるクラスタと3つの合成変数のレベル値により14個のグループが生成された（以下、個別職業グループは職業GR1のように表記）。

個人得点と職業の連結方法については、個人の方も職業の方も11変数の値をそれぞれ持っているので、その中で高いものを用いて連結させればよいという考え方が一番直接的でわかりやすい。しかし、11変数をばらばらに用いる場合、個人の方は、変数によっては一般に多くの人が高く評価するものがあったり、職業の方でも複数の変数に関して同じ職業の数値が高かったりするような条件があるため、その方式での連結は難しいという結論に到った。そこで、3つの合成変数の高低を用いて個人の特徴を捉え、その特徴に合致する職業グループを決めるという方法が検討された。

2. 3つの合成変数の高低の組み合わせによる個人データの集計

（1）分析に用いたデータ

分析に用いたのは2022年の調査1と2023年の調査2のデータのうち、不適切な回答を除く合計4,298名分のデータである。内訳としては、調査1が20～64歳までの現在就業中の男女計2,000名、調査2は20～64歳までの就業者の男女1,099名と高等教育課程の在学者（18～34歳）の男女1,199名である。

（2）3つの合成変数によるデータの集計

これまでの章でも繰り返し述べているが、11変数は次のような3つの合成変数にまとめられる。すなわち、達成感、自己成長、専門性、奉仕・社会貢献、自律性の5つが「職務重視」、私生活との両立、雇用や生活の安定性、良好な対人関係、労働安全衛生の4つが「働き方重視」、報酬や収入、社会的認知・地位の2つが「報酬・地位重視」である。11変数をこの3つの合成変数にまとめて合計得点を算出し、それぞれの変数ごとに高（H）、中（M）、

低（L）の得点水準を作って組み合わせた後、4,298 名がどの区切りに位置づけられるかを整理した表を図表 7-1 に示す。第 5 章の図表 5-13 に示したが、「職務重視」では、高（H）が対象者全体の 25.66%、中（M）が 50.65%、低（L）が 23.69%を含む。「働き方重視」では高（H）が 25.01%、中（M）が 50.79%、低（L）が 24.20%を含む。「報酬・地位重視」では高（H）が 25.97%、中（M）が 50.30%、低（L）が 23.73%を含む。

図表 7-1 3つの合成変数の得点水準の組み合わせ別の人数

職務重視	働き方重視	報酬・地位重視	区分	人数	割合(%)
高(H) (n=1018)	高(H) (n=541)	高(H)	1	338	7.9
		中(M)	2	166	3.9
		低(L)	3	37	0.9
	中(M) (n=429)	高(H)	4	244	5.7
		中(M)	5	142	3.3
		低(L)	6	43	1.0
	低(L) (n=48)	高(H)	7	15	0.3
		中(M)	8	18	0.4
		低(L)	9	15	0.3
中(M) (n=2177)	高(H) (n=382)	高(H)	10	89	2.1
		中(M)	11	192	4.5
		低(L)	12	101	2.3
	中(M) (n=1345)	高(H)	13	261	6.1
		中(M)	14	765	17.8
		低(L)	15	319	7.4
	低(L) (n=450)	高(H)	16	33	0.8
		中(M)	17	332	7.7
		低(L)	18	85	2.0
低(L) (n=1103)	高(H) (n=117)	高(H)	19	14	0.3
		中(M)	20	36	0.8
		低(L)	21	67	1.6
	中(M) (n=409)	高(H)	22	12	0.3
		中(M)	23	171	4.0
		低(L)	24	226	5.3
	低(L) (n=577)	高(H)	25	14	0.3
		中(M)	26	340	7.9
		低(L)	27	223	5.2
計				4298	100.0

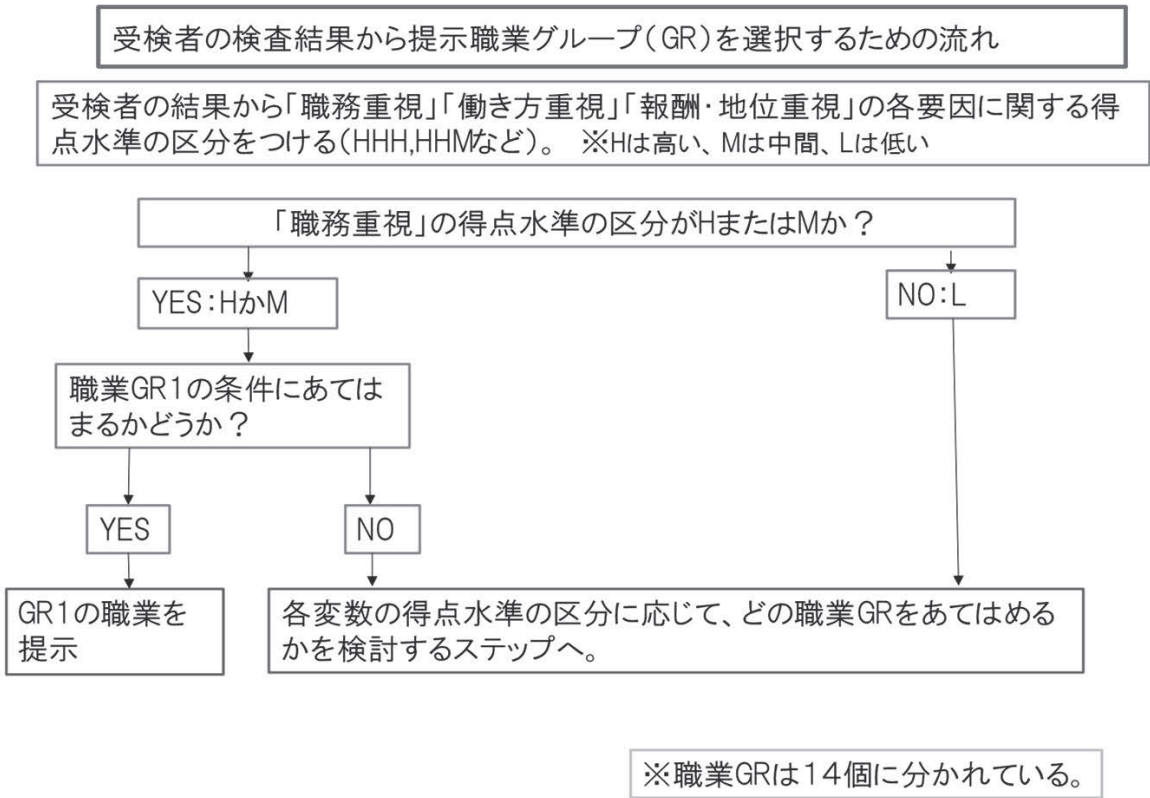
この分布をみると、「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」に関する H、M、L の区分はあらかじめ決めているので 1 対 2 対 1 程度の人数の割合になっているが、「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」の組み合わせでみていくと最終的な 1 から 27 の区分に関しては人数のばらつきがあることがわかる。つまり、3つの合成変数の得点水準の組み合わせに関して、比較的多くの度数が集まる区分と、あまり集まらない区分がみられると

いうことになる。例えば、「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」がどれも H の場合の区分 1 には 338 名、7.9%の度数が該当するが、「職務重視」、「働き方重視」が L で「報酬・地位重視」が H の区分 25 には 14 名、0.3%の度数しか該当しない。ただ、個人の得点に関してはすべてのパターンが生起する可能性を想定する必要があるため、このパターンにどの職業グループを連結するかを決めておくことは必須課題となる。

3. 個人の得点水準の区分と職業グループの連結方法の検討

図表 7-1 に示した 1 から 27 までの個人の得点水準の区分に 14 個の職業グループを連結させるにあたっては、基本的には職業の仕事価値観の数値情報のレベル値に該当する職業グループを対応させることにした（第 6 章、図表 6-13）。ただし、職業 GR1（以下、GR1）については、クラスタ 1 に該当する職業が多いものの、レベル値でみると「職務重視」の高（H）から中（M）にわたって様々な区分に職業が分散しているので、GR1 を提示する条件は他のグループとの提示条件とは切り離して決めることにした。この考え方を図式化したものが図表 7-2 である。

図表 7-2 個人得点に応じた職業グループ決定のための流れ



つまり、仕事価値観についての個人の得点をみて、最初に GR1 の提示条件に該当するかどうかを判断し、その条件に該当する場合には GR1 を提示し、条件に該当しない場合には、どの職業グループを提示するのが適切かを判断するという流れとなる。

それでは GR1 を提示する条件はなにか、ということであるが、個人の得点のうち、「職務重視」に関する変数の合計点が高（H）か中（M）のいずれかであること、さらに「職務重視」に関する上位 3 位までの変数（専門性、奉仕・社会貢献、自己成長）の得点の順位が GR1 と一致していて 4 位以下と差があることという条件とした。これは他のグループと比べたときの GR1 の特徴として「奉仕・社会貢献」が「専門性」に続いて 2 位でありとても高いこと、GR1 に含まれる職業が医療・福祉、公務系など他者への支援に関わる共通の特徴をもっていることによる。

GR1 の条件に該当しなかった場合には、3 つの合成変数による得点パターン（区分）に合致した職業グループが提示されることになる。job tag の仕事価値観の 11 変数の数値情報をもっている 426 個の職業の分類については第 6 章で検討したとおり、14 個の職業グループが作成されているので、基本的には得点区分が合致した職業グループに含まれる職業が表示されることになるが、得点区分によっては該当グループがない場合もあった。そのようなときは前後の得点区分に表示される職業グループや、3 つの合成変数の得点区分が近い職業グループが表示される。また、一つの得点区分に対して複数の職業グループの候補がある場合だが、得点区分のパターンがすべて高（H）、すべて中（M）、すべて低（L）のときは、個人の各変数の得点パターンと候補となるグループの各変数の得点パターンの類似性を評価するために、候補となるグループと個人得点の各変数の得点の差分を算出して小さい値の方の職業グループを選択する方式を取り入れることにした。

以上のような方法で、個人の得点区分に応じて表示される職業グループが定められた。表示される可能性のある職業グループをまとめた表を図表 7-3 に示す。左の列から順に、3 つの合成変数のレベル値の組み合わせ、その組み合わせに応じた 1 から 27 の区分がある。その右隣に提示グループ候補の列が 2 列あるが、1 列目は、GR1 に該当するかどうかの確認を行って、その条件に合致した場合に表示されることを意味する。前述の通り、GR1 の提示条件は「職務重視」が「高」と「中」の場合に限られるので、「低」の区分には GR1 は候補として記載されていない。2 列目は GR1 に該当しない場合に提示される候補となる職業グループである。職業グループが 2 つ記載されている場合には、2 つのうちどちらの得点パターンに類似しているかを確認した上で、提示される職業グループが決定される。

なお、ここでは第 1 候補として提示される職業グループを記載しており、Web 上で職業リストが提示される際には、この職業グループのリストのほか、もう一つ、第 2 候補の職業グループが選定され、希望すれば参照できるようにする予定である。これは job tag 上で検索するための職業リストの幅を広げることが目的である。

図表 7-3 個人の得点区分に応じて表示される職業グループの候補

職務重視	働き方重視	報酬・地位重視	区分	提示GR候補	提示GR候補
高(H)	高(H)	高(H)	1	GR1(41)	GR2(30),GR3(23)
		中(M)	2	GR1(41)	GR3(23)
		低(L)	3	GR1(41)	GR3(23)
	中(M)	高(H)	4	GR1(41)	GR4(23)
		中(M)	5	GR1(41)	GR5(27)
		低(L)	6	GR1(41)	GR5(27)
	低(L)	高(H)	7	GR1(41)	GR4(23)
		中(M)	8	GR1(41)	GR5(27)
		低(L)	9	GR1(41)	GR5(27)
中(M)	高(H)	高(H)	10	GR1(41)	GR6A(23)
		中(M)	11	GR1(41)	GR7(36)
		低(L)	12	GR1(41)	GR7(36)
	中(M)	高(H)	13	GR1(41)	GR6A(23)
		中(M)	14	GR1(41)	GR7(36),GR8(40)
		低(L)	15	GR1(41)	GR8(40)
	低(L)	高(H)	16	GR1(41)	GR6A(23)
		中(M)	17	GR1(41)	GR9(36)
		低(L)	18	GR1(41)	GR9(36)
低(L)	高(H)	高(H)	19		GR6B(26)
		中(M)	20		GR10A(27)
		低(L)	21		GR10B(22)
	中(M)	高(H)	22		GR6B(26)
		中(M)	23		GR10A(27)
		低(L)	24		GR10B(22)
	低(L)	高(H)	25		GR6B(26)
		中(M)	26		GR11(26)
		低(L)	27		GR11(26),GR12(46)

※職業GRの()内の数字は含まれる職業数

4. 個人得点を用いた提示職業の確認

個人の 11 尺度の得点に連結する職業グループとその方法が固まった段階で、4,298 名のデータを個人の仕事価値観の得点で分類し、どの職業グループが提示されるかを確認する作業を行った。この作業の目的は、検査の利用者に対して個人得点の結果に連結させて表示される職業グループがどのような頻度で出現するかを実際のデータを用いて確認することである。手続きとしては各個人の回答を 11 個の尺度得点として算出した後、3 つの合成変数を作り、3 変数の得点水準で該当する区分に割り当て、それに応じて職業グループを決定するという方法をとった。その際、11 尺度すべての合計得点が 0 または 1 となった 2 名のデータは分析から外した¹²。提示職業のグループの度数と割合をまとめた結果を図表 7-4 に示す。

¹² Web 上で検査を提供する場合にも全尺度得点の合計が 0 または 1 のときは、仕事価値観に関連させて職業リストを提示することが適切とは考えにくいため、職業リストを提示せず、他の特性による検査の実施を促すコメントを示すなどの方法をとることにした。

図表 7-4 の左側から 5 つ目の枠までは図表 7-1 で示したものと重複するが「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」の得点水準の各区分（1 ～ 27）に該当する人数および全体に占める割合が記載されている。6 つ目の枠からは第 1 候補として提示される職業グループに該当する人数とそれぞれの割合を示している。職業グループについては、得点区分の 1 から 18 までと得点区分 27 は複数の職業グループが提示候補となるので、各個人について得点の条件を検討し、第 1 候補の職業グループとして提示される職業グループを選定している。この分類結果に基づいて提示される職業グループ別にそれに該当する基準集団のサンプルの人数と割合をまとめたものを図表 7-5 に示す。

図表 7-4 基準集団データ（4298 名）の得点区分別の人数と提示職業グループ分け

()内は職業数														
職務重視	働き方重視	報酬・地位重視	区分	人数	割合(%)	職業GR候補	人数	割合(%)	職業GR候補	人数	割合(%)	職業GR候補	人数	割合(%)
高(H)	高(H)	高(H)	1	338	7.9	GR1(41)	43	1.0	GR2(30)	162	3.8	GR3(23)	133	3.1
		中(M)	2	166	3.9	GR1(41)	47	1.1	GR3(23)	119	2.8			
		低(L)	3	37	0.9	GR1(41)	12	0.3	GR3(23)	25	0.6			
	中(M)	高(H)	4	244	5.7	GR1(41)	15	0.3	GR4(23)	229	5.3			
		中(M)	5	142	3.3	GR1(41)	19	0.4	GR5(27)	123	2.9			
		低(L)	6	43	1.0	GR1(41)	8	0.2	GR5(27)	35	0.8			
	低(L)	高(H)	7	15	0.3	GR1(41)	0	0.0	GR4(23)	15	0.3			
		中(M)	8	18	0.4	GR1(41)	2	0.0	GR5(27)	16	0.4			
		低(L)	9	15	0.3	GR1(41)	3	0.1	GR5(27)	12	0.3			
中(M)	高(H)	高(H)	10	89	2.1	GR1(41)	15	0.3	GR6A(23)	74	1.7			
		中(M)	11	192	4.5	GR1(41)	52	1.2	GR7(36)	140	3.3			
		低(L)	12	101	2.3	GR1(41)	24	0.6	GR7(36)	77	1.8			
	中(M)	高(H)	13	261	6.1	GR1(41)	21	0.5	GR6A(23)	240	5.6			
		中(M)	14	765	17.8	GR1(41)	88	2.0	GR7(36)	351	8.2	GR8(40)	326	7.6
		低(L)	15	319	7.4	GR1(41)	65	1.5	GR8(40)	254	5.9			
	低(L)	高(H)	16	33	0.8	GR1(41)	5	0.1	GR6A(23)	28	0.7			
		中(M)	17	332	7.7	GR1(41)	9	0.2	GR9(36)	323	7.5			
		低(L)	18	85	2.0	GR1(41)	3	0.1	GR9(36)	82	1.9			
低(L)	高(H)	高(H)	19	14	0.3				GR6B(26)	14	0.3			
		中(M)	20	36	0.8				GR10A(27)	36	0.8			
		低(L)	21	67	1.6				GR10B(22)	67	1.6			
	中(M)	高(H)	22	12	0.3				GR6B(26)	12	0.3			
		中(M)	23	171	4.0				GR10A(27)	171	4.0			
		低(L)	24	226	5.3				GR10B(22)	226	5.3			
	低(L)	高(H)	25	14	0.3				GR6B(26)	14	0.3			
		中(M)	26	340	7.9				GR11(26)	340	7.9			
		低(L)	27	223	5.2				GR11(26)	161	3.7	GR12(46)	60	1.4
計				4298	100.0									

※区分27のうち2名のデータはすべての尺度得点が0もしくは1点となっていたため、「分類しない」という判定になる。そのため残りの221名でグループ分けをしている。

図表 7-5 第 1 候補として表示される職業グループ別にみた提示される人数、割合

提示グループ	GR1	GR2	GR3	GR4	GR5	GR6A	GR6B	GR7
人数	431	162	277	244	186	342	40	568
割合(%)	10.03	3.77	6.44	5.68	4.33	7.96	0.93	13.22

提示グループ	GR8	GR9	GR10A	GR10B	GR11	GR12	非提示	計
人数	580	405	207	293	501	60	2	4298
割合(%)	13.49	9.42	4.82	6.82	11.66	1.40	0.05	100.00

※「非提示」は回答がすべての尺度得点が0もしくは1点のデータ。

第 1 候補として提示される職業グループ別に基準集団の 4,298 名を分類した結果では、提示割合が最も多かったのが GR8、次が GR7 でそれぞれ 13%程度だった。14 個のグループの中には例えば GR6B や GR12 のように第 1 候補としての提示割合が低いグループもあるが、Web 化にあたっては第 2 候補として提示する職業グループも参照できるようにするため、実際にはこれらの職業グループのリストが提示される利用者の割合はもう少し多くなる見込みである。そこで、この結果をみる限りでは、今回用いた個人の回答結果と職業グループとの連結の方法を用いた場合、検査の利用者に対して特定の職業グループのみが偏って提示されるような可能性はそれほど高くないと判断した。

5. まとめ

本章では、仕事価値観検査の個人の得点を踏まえて例示する職業を決める方式について検討した内容を報告した。

基本的には個人の検査結果は 11 尺度を 3 つの合成変数にまとめた上での得点水準で区分し、その得点水準の区分に関して類似したパターンをもつ職業グループを連結していく方法が選択された。つまり、検査を受けた時点で多くの職業の候補から特定の変数に関して条件検索をして職業名を抽出するような方法ではなく、あらかじめ構成されている職業グループの中から、個人の得点のパターンに近い職業グループを選択して表示するという方法である。職業グループは 14 個あり、類似性が高い順に、職業リスト 1 と職業リスト 2 として、2 つのグループに含まれる職業を提示することを想定している。

Web 調査において仕事価値観の 11 変数に関して回答を得ている個人の得点を分析し、どの職業グループが提示されるかを検討した結果では、特定の職業グループのみが提示されるような条件にはならないことが確認できた。そこで、個人の得点と職業グループの連結方式としては今後、特段の問題点が見つからない限りはこの方式が採用される可能性が高いといえる。

なお、3 つの合成変数の得点水準の区分に連結する職業グループの選定に関しては、複数の職業グループが候補として考えられる場合、変数の得点水準のパターンの類似性を計算し

て候補を選ぶなどの定型的な方法がとられる。今回開発した仕事価値観検査は対面方式の検査とは異なり、Web 上のプログラムとして提供されるものであるため、何らかの方式で自動的に職業グループが提示される仕組みを作らざるをえなかった。しかしながら、検査を受検した後の個人の得点に即した職業の提示については、カウンセラーのサポートを受けながら複数の職業の候補を比較して考えていくようなやり方が理想的である。その意味においては、今回、構築した職業のグループ分けや個人得点との連結方式が利用者の仕事価値観の特徴を完全に反映したものになっているかどうかは難しい問題であるし、今後、必要に応じて適宜見直しをすることも想定しておくべきだろう。

プログラム化された方式での結果表示という限界は、仕事価値観検査に限らず Web 上で提供される職業適性検査の多くにあてはまる問題であるが、検査の実施後にサポートできる専門家がいないうちでの利用となるため、利用者が検査の結果や提示された職業を深刻に受け止めすぎたり、結果を見て混乱したり不安感をもったりすることがないように、システム化の際には説明文や表示方法に関しても十分に注意を払う必要があると考える。

第8章 システム化に向けた仕事価値観検査の流れ

ここまでの章で尺度の作成、職業の数値情報によるグループ分け、尺度の得点と職業との連結方式についての検討結果をまとめてきたが、これらの内容を踏まえて、第8章ではWeb上でどのように仕事価値観検査が提示され、検査結果が表示されるのかという点を整理する。なお、ここで記載する事項は検査の流れや表示される結果の暫定的なイメージを示すものであるため、実際にプログラムがWeb上で構築される際にはデザインや表現が変更となる場合がある。

1. 検査項目の提示と回答

仕事価値観検査の導入には、次のような説明文を表示する。

この検査では、あなたの仕事価値観の特徴を調べます。
まず、仕事を選ぶ時や働くときに重視することについて、あなたの考えに近いものを選んでください。回答結果のプロフィールと、その特徴から選んだ職業リストが作成されます。
それでは、質問への回答から始めてください。

<質問項目への回答>

仕事の内容や特徴に関する態度、考え方として、各項目はあなた自身にどの程度あてはまりますか？「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらともいえない」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」までの5つのうち、どれか1つを選んでください。

答える時に、実際の就職の可能性を考える必要はありません。また、就業者の方はあなたが現在就いている仕事の条件や性質を考慮する必要はありません。文章を読み、直感的に思ったままを回答しましょう。

この説明文の後に、検査項目（44項目）が提示される（第4章、図表4-30参照。ただし、項目の並び順は変更される）。

2. 採点と回答者のプロフィールの提示

（1）採点処理

項目への回答が終了した時点で採点が行われるが、採点は全ての項目に対して回答されている時に行うこととし、1つでも回答されていない項目がある場合には、未回答の項目があるという旨のメッセージが表示される、あるいは採点ボタンが非表示となるなどのプログラ

ム上の処理により、採点プロセスへ進めないものとする。

（２）11 尺度の得点化

44 項目全部の回答がそろった時点で、採点処理のプロセスに進む。採点は各項目について「あてはまる」を 4 点、順次 1 点刻みで「あてはまらない」を 0 点とする。その後、11 尺度の得点を算出する（粗点）。11 尺度には各 4 項目が含まれるので、得点の範囲は 0 点から 16 点となる。各変数の粗点の合計点について換算表を用いてパーセンタイル順位の値（以下、パーセンタイル値）に置き換える（0 ～ 100 パーセンタイルまで）。

（３）合成変数の得点化

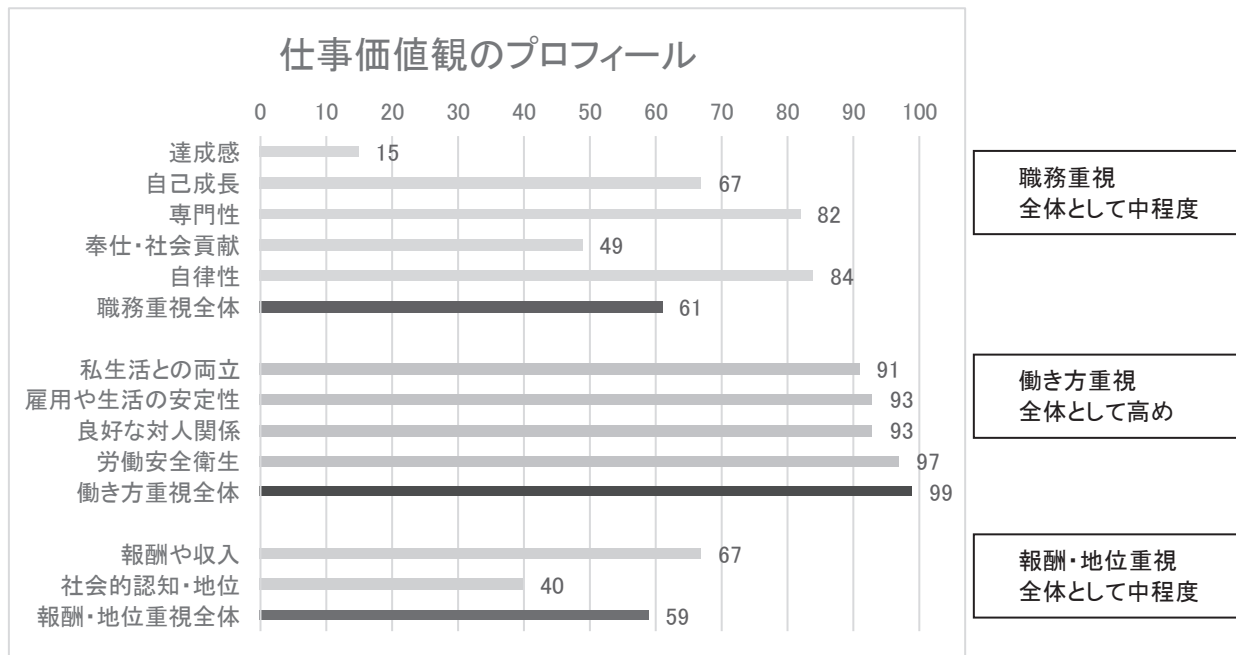
「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」の粗点の合成得点を算出する。「職務重視」は達成感、自己成長、専門性、奉仕・社会貢献、自律性の 5 尺度の得点の粗点の合計点とする。「働き方重視」は私生活との両立、雇用や生活の安定性、良好な対人関係、労働安全衛生の 4 尺度の粗点の合計点とする。「報酬・地位重視」は報酬や収入、社会的認知・地位の 2 尺度の粗点の合計点とする。

「職務重視」の合成得点の範囲は 16 点 × 5 尺度で 0 点～ 80 点。「働き方重視」の合成得点の範囲は 16 点 × 4 尺度で 0 点～ 64 点。「報酬・地位重視」の合成得点の範囲は 16 点 × 2 尺度で 0 点～ 32 点。この 3 つの合成得点についても、換算表を用いてパーセンタイル値に置き換える（0 ～ 100 パーセンタイルまで）。

（４）プロフィール表示

11 尺度および 3 つの合成得点のパーセンタイル値を用いて、プロフィールを作成する。棒グラフとして表示し、パーセンタイル値もグラフ中に表示する。参考として 11 尺度に関するサンプルプロフィールのイメージを図表 8-1 に示す。一番上が「職務重視」に関する 6 尺度および職務重視尺度全体のパーセンタイル値、中央が「働き方重視」に関する 5 尺度と尺度全体のパーセンタイル値、一番下が「職務・地位重視」に関する 2 尺度と変数全体のパーセンタイル値である。グラフの右には、「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」の得点水準が低めなのか、中程度なのか、高めなのかを説明するコメントが示される。

図表 8-1 仕事価値観結果のサンプルプロフィールのイメージ



3. プロフィールの結果の説明

Web 提供型の検査では、利用者が誰でも自由に検査を受けられるので、結果や各尺度の説明はそれぞれの利用者に読んでもらって理解できるように提示する必要がある。現時点において、プロフィールと結果の説明に関しては以下のような記載を考えている。「職務重視」等の合成変数の説明としては「3つの重視条件」、11変数については、「11個の要素」という表現を用いている。

①仕事価値観に関するあなたの回答を、3つの重視条件とそれぞれに含まれる11個の要素で整理しました。あなたのプロフィールは次の通りです（サンプルプロフィールを提示）。

②3つの重視条件は「職務重視」「働き方重視」「報酬・地位重視」となります。

「職務重視」には達成感、自己成長、専門性、奉仕・社会貢献、自律性の5つが含まれます。

「働き方重視」には私生活との両立、雇用や生活の安定性、良好な対人関係、労働安全衛生の4つが含まれます。

「報酬・地位重視」には、報酬や収入、社会的認知・地位の2つが含まれます。

③3つの重視条件と11個の各要素が示す内容は表〇〇のとおりです。（図表8-2の説明を示す）。

図表 8-2 仕事価値観尺度の3つの合成変数と11尺度の説明の表示

重視していること	11個の要素	内 容
職務重視(仕事の内容や特徴を重視する)	達成感 自己成長 専門性 奉仕・社会貢献 自律性	努力した結果が達成感に結びつく 仕事を通して自分自身を成長・向上させることができる 自分の専門性を生かして働き、仕事を通してさらに専門性を高められる 社会全体や困っている人々のために働くことができる 自ら意思決定し、自主的に業務を遂行できる
働き方重視(仕事をする上での環境や労働条件を重視する)	私生活との両立 雇用や生活の安定性 良好な対人関係 労働安全衛生	仕事だけでなく、家族と過ごす時間や趣味の時間など、私生活も充実することができる 失業の心配が少なく、経済的にも安定した生活が送れる 仕事に関わる人々と良好な人間関係を築ける 安全で衛生的な環境で働ける
報酬・地位重視(仕事を通して得られる報酬や地位を重視する)	報酬や収入 社会的認知・地位	仕事を通して高い報酬や収入を得られる 人から認められたり、社会的な地位が高い

また、プロフィールの形状については、3つの条件に関して、それぞれの得点水準が、高め、中程度、低めのどれに該当するかに関するコメントも表示される。説明の例は以下の通りである。

＜サンプルプロフィール図表の場合＞

あなたの回答について3つの重視条件をみると「働き方重視」が高めでした。次に「職務重視」と「報酬・地位重視」が中程度でした。3つの重視条件やそれぞれに含まれる11個の要素のうち、高いもの、低いものを確認してみましょう。

上記は3つの重視条件のうち、もっとも高い条件が1つ決まり、残りの2つが同程度というパターンの時に示されるコメントであるが、このようなパターンのほかに、2つの条件が同程度で1つだけが低いパターンや、3つの条件の水準がすべて異なるパターン、3つとも同程度のパターンとなる場合などにより、それぞれに応じたコメントが表示される。

4. プロフィールに関連させた職業リストの作成

検査を受けた利用者のプロフィールが表示された後には、この結果に基づいて、職業リストが作成される。説明文の例は以下の通りである。

①次に、あなたの仕事価値観の特徴（重視条件の得点水準など）を参考にして、職業リストを作成します。リストは2つ作成されます。

②職業リストは「仕事価値観」の回答に基づいて作成されるため、あなたのこれまでの教育歴、就業経験、取得資格、専門性などは考慮されていません。また、検査結果において各条件の得点がすべて高い、すべて低い、同程度など、はっきりした特徴や傾向がみられなかった場合には適切な職業リストが得られないことがあります。

このような説明文の後に、職業リストを参照するための「職業リスト1」および「職業リスト2」のボタンが用意され、それぞれをクリックするとリストに応じた職業名が提示される。職業リスト1の説明としては「特徴がよく一致している職業」、職業リスト2には「特徴がほぼ一致している職業」等の説明が提示される予定である。

なお、仕事価値観検査の11尺度の各合計点が0もしくは1の場合には、プロフィールとコメントは表示されるが、職業リストの提示は行われない。その場合には、以下のようなコメントの表示が予定されている。

<職業リスト非提示の場合>

あなたの回答結果について重視している要因をみると、「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」のいずれも低く、とくに重視するものが見られませんでした。仕事価値観からは職業リストを作成することができないため、回答をやり直していただくか、興味検査、能力検査など、他の条件から職業の検索を行ってみてください。

このコメントが提示された場合には、職業リストを参照するためのボタンは表示されず、画面上のボタンとしては「回答をやり直す」あるいは「検査を終了する」など、システム内の他の条件が提示されるページに戻るようなボタンが用意される。

5. まとめ

以上が今回開発された仕事価値観検査がWeb上で提示されときのイメージである。本研究ではプログラム開発までは実際に行っていないため、Web上で仕事価値観検査が利用されるとき検査項目、結果の採点、提示されるプロフィール、コメントの内容に関する記述、職業リストに関するプログラムの内容を構築することは行ったが、実際に画面上でどのように表示されるかという点についての確認は今後、Web画面に関するプログラムの作成が進んでからということになる。

本章で示したとおり、本研究で作成したWeb版の仕事価値観検査は、少ない項目での簡

易な検査の実施、採点結果のプロフィールの提示とそれに関する説明の提示、職業リストへの移行という基本的な機能のみで構成される内容となっており、適性評価のための示唆やガイダンス的な要素はほとんど含めない作りとなっている。

Web 上で実施される検査の場合、結果に関する説明を行う専門家が傍らにいない場合がほとんどであり、たいていは利用者が一人で検査を行い、自らの結果を見るだけの使い方になると考えられる。そのため、今回開発した仕事価値観検査では、専門家のいる環境で実施する PC 版のガイダンスシステムとは異なり、検査結果に関わる詳細で分析的なプロフィール解釈の説明は表示されない。詳細な解釈を提示することは、場合によっては利用者の思い込みや誤解を生む可能性があるためそれを回避するためである。したがって、本検査が Web 版として job tag に組み込まれる際には、仕事価値観の特徴を明確にし、自己理解につなげるという役割よりは、仕事価値観の特徴を入り口として job tag の職業情報につなげるための役割を果たすツールとしての位置づけが想定される。

ただ、仕事価値観の検査によって得られる情報は、仮に相談場面で利用するならば、利用者自身の職業興味や能力的側面なども判断材料とすることによって個性理解や職業選択のための有効な資料となりうるものである。検査に含まれる尺度そのものの信頼性は検証されているので、結果の特徴を正しく解釈することができれば、その他の適性に関する資料と組み合わせながら職業相談や就職支援に役立てていくことも可能であると考えられる。

終章 本研究の総括

1. 本研究で取り組んだこと

本研究は Web 上で提供される仕事価値観検査の開発を目的として実施された。ただ、本研究で行ったのは仕事価値観を測定するための尺度の開発および職業との連結方式の構築までであり、プログラム化して実際に動作するシステムを作成したわけではない。今回、開発された検査が Web 上で利用されるシステムとなるのは、現時点での利用が想定されている厚生労働省の職業情報提供サイトである job tag の適性評価ツールの一つとして組み込まれてからということになるが、検査のシステム化とは別に、本書では仕事価値観検査の開発の考え方および背景にある基礎的な資料や検討結果がまとめられている。

(1) 尺度の開発について

最初に行ったことは、仕事価値観を測定する要素の選定である。仕事価値観として含まれる要素については過去にも様々な研究がありいろいろな要素がとりあげられてきた (Super, 1968, 1970; 労働政策研究・研修機構, 2013 など)。本来であればそれらの研究を比較した上で適切な要素を決めるプロセスを取ることが常道であるが、今回の開発の背景には job tag 上で公開される検査を作成するという前提条件があるため、その点を考慮して内容を決める必要があった。

このような事情があることから、まずは仕事価値観を測定する要素を選定するにあたって、従来から job tag 上の仕事価値観として取り入れられている既存の変数を基本としながらも、当機構が開発した職業レディネス・テストに関連して作成されたワークスタイルチェックテスト (WSCT) の仕事選び基準尺度の変数を取り入れて、11 変数で仕事価値観を捉える尺度を構成することにした。11 変数とは、達成感、自己成長、専門性、奉仕・社会貢献、自律性、私生活との両立、雇用や生活の安定性、良好な対人関係、労働安全衛生、報酬や収入、社会的認知・地位である。

11 変数を測定する具体的な項目を用意し、2 回にわたる Web モニター調査でのデータ収集を経て、できるだけ少ない項目数で一定以上の信頼性を確保できるような尺度の作成を試みた。最終的に 11 変数、各 4 項目の合計 44 項目の尺度が完成し、信頼性についても .80 から .91 までの比較的高い値が確認された。

続いて、作成された尺度を用いて、個人の特徴をどのように示すかという点の検討が行われた。検査には仕事価値観の様々な側面を反映する 11 個の尺度が組み込まれているので、それぞれの得点傾向を個別に表示することは個人の特徴を理解する上で重要である。ただ、仕事価値観の場合には多くの人の重視度が高い共通の要素があるので、単に 11 尺度の得点順に結果を解釈すると誰もが同じ結果になってしまう可能性がある。このようなことから

11 尺度の得点のレベルを示すために、基準集団内での個人の得点の相対的な位置を示す指標としてのパーセンタイル順位を用いた得点表示が採用された。

加えて、11 尺度を 3 つの因子にまとめて「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」という観点からおおまかに解釈できるような視点を取り入れた。1 つめの「職務重視」は仕事の内容や特徴を重視する傾向であり、ここには達成感、自己成長、専門性、奉仕・社会貢献、自律性の 5 変数が含まれる。2 つめの「働き方重視」は仕事をする上での環境や労働条件を重視する傾向であり、私生活との両立、雇用や生活の安定性、良好な対人関係、労働安全衛生の 4 変数が含まれる。3 つめの「報酬・地位重視」は仕事を通して得られる報酬や地位を重視する傾向であり、報酬や収入と社会的認知・地位が含まれる。この結果、個人の得点に関しては 11 尺度の各パーセンタイル順位の値と、11 尺度を 3 つの合成変数にまとめたときのパーセンタイル順位の値を用いてプロフィールを表示することにした。

(2) 職業情報との連結について

本検査は最終的には job tag 上の自己診断ツールの一つとして搭載される目的で作られており、job tag 上の適性評価は、職業情報を検索するときの入り口としての役割をもつため、仕事価値観検査の実施後に利用者の結果に応じた職業名が表示されることが必須である。そのため、job tag に搭載されている職業名を仕事価値観検査の結果と結びつける方法が検討された。

初めに job tag 上で参照される職業を仕事価値観の観点から分析する作業が行われた。各職業の就業者自身に当該職業において仕事価値観の各要素についてどの程度満足感を得られるかを回答してもらった 5 段階の評定値の数値データが収集されていたため、本研究の開発時点で仕事価値観の数値データが揃っている 426 個の職業を分析の対象とした。11 変数の得点の高い順に職業を並べ替えてみると、多くの変数に関して共通して上位に位置する職業と、多くの変数に関して下位に位置する職業があるという問題点が示された。つまり、個人の得点の上位 1 尺度、あるいは上位 2 尺度でそれに該当する尺度の得点が上位の職業（例えば上位 30 個までなど）を選ぶような方式を採ると、誰のリストにも同じような職業が表示される状況が起こる一方で、誰のリストにも全く表示されない職業が生じてしまう。

そこで、426 の職業について、11 変数の仕事価値観の得点を用いてクラスタ分析を行い、11 変数の得点パターンの類似性により 7 つのクラスタに分けた。その後、各職業の 11 変数を「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」の 3 つの合成変数ごとにまとめて合計得点を算出し、各合計得点に関して高、中、低の 3 水準を作り、3 変数の組み合わせで 27 個の得点区分を作成した。そして、27 個の得点区分に該当する職業を分類した上で、その区分に該当する職業のクラスタの特徴などを考慮しながらグループをまとめていき、最終的に GR1 から GR12（うち、GR6 と GR10 については A と B の 2 パターンがある）という 14 個の職業グループを作成した。27 個の得点区分に関しては、一つの職業グループが割り当

てられている場合もあれば、複数の職業グループが割り当てられていることもある。

職業のグループ分けが完成した段階で、個人の仕事価値観の得点を各職業グループに連結する方式が検討された。まずは Web 調査による就業者と在学者全体のデータの得点に基づいて「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」の 3 つの合成変数の各得点水準の平均値や分布をみて、3 変数に関する得点水準をそれぞれ高、中、低の 3 つに分けた。そして、仕事価値観の検査を受けた場合には、採点后、3 つの合成変数の得点水準のパターンを求め、それに合致した職業の得点区分に該当する職業グループを提示することにした。その際、その得点区分に該当する職業グループが複数存在する場合には、受検者の 11 変数の得点パターンと職業グループの得点パターンの類似度によって提示されるグループが決められる。検査結果に合致した職業リストは 2 種類用意され、必要に応じて参照できるようにする。このほか例外として、11 変数の各合計得点が 0 か 1 のみの場合には職業リストは作成されないという条件が定められた。以上が、Web 版として提供する仕事価値観検査の開発過程の概要である。

2. 本研究の結果から明らかになったこと

次に、本研究で集めた個人の仕事価値観に関するデータの分析結果や職業の仕事価値観得点の分析結果から明らかになったことのうち、特に注目しておきたい点やそれに関連して考察したことをまとめておく。

(1) 個人が評価したときの仕事価値観について

① 平均値に基づいた変数の並び順の共通性に関して

前節の尺度の開発に関連して記述した通り、今回作成された仕事価値観検査について、Web 調査で集められたデータ全体を用いて平均値を算出してみると、仕事価値観として測定された 11 個の変数の平均値には、就業者、在学者、男女という属性条件によらず共通して高くなるもの、低くなるものがあるという傾向がわかった。すなわち、第 5 章で示したように、平均値の高い順に変数を並べ替えてみると、私生活との両立、雇用や生活の安定性、良好な対人関係は多少順位の入れ替えはあっても 11 個の中では上位の 3 位内に入る。その次には、労働安全衛生、専門性、自己成長、報酬や収入が属性により多少順位が異なるものの 4 位から 7 位までに位置する。8 位と 9 位には自律性と奉仕・社会貢献が入り、10 位と 11 位には達成感、社会的認知・地位が位置する。もちろん、個人の得点を個別にみていけばこの順位や得点の水準に個人差は反映されるのだが、全体としてみたときには、誰もが重視する条件とそれほど重視しない条件があることが示唆された。

そして、11 変数を 3 つの合成変数としてまとめたとき、得点が高めのものは「働き方重視」の要因に含まれる変数が多かったので、職務内容に関わる条件も重要ではあるが、働き方や

雇用環境に関する条件というのは、個人が仕事を選ぶ際に共通に重視する条件であることが確認された。

このような傾向が結果に直接的に反映されてしまう理由としては主に次の2点が考えられる。第1に、本検査で採用している回答方法として11変数に該当する各項目をそれぞれ独立に評価してもらう方式を採っていること、第2に、回答しやすさを考慮して項目数を4項目と絞っていることから得点のばらつきが小さくなっていることである。したがって、この傾向を弱めるには、変数を2つずつとりあげ、一対比較でどちらか重要なものを選んでもらい、変数間に強制的に順位をつけるという方法をとったり、項目数を増やす、あるいは評価尺度を5段階よりも多くするなどして得点のばらつきを広げたりするような方法が考えられる。ただ、前者に関しては11変数について1位から11位までの順位付けができるので個人が最も重要と思う条件は明確になるが、その一方で、各変数が数値情報をもたないため各条件の重視度がわからず、職業との連結が難しくなる。そして後者に関しては項目数を多くしないことや回答の際の負担をできるだけ小さくすることはこの検査の開発にあたっての必要条件であったことから、取り入れることはできなかった。

そのため、仕事価値観検査では11変数に関わる項目をそれぞれ独立に評価してもらう方式を採らざるを得なかったが、同点の場合であっても各変数の重みの違いを少しでも表現できるようにするため、プロフィールの作成にあたっては、集団の中での個人の相対的な位置を示すような換算点での表示方法を用いることにした。この方法では、Aという変数とBという変数の合計得点が同じとなっても、一般的な水準からみてどちらの変数を重視する傾向が強いのが示されるというメリットがある。ただし、仕事価値観という概念は他の人と比較したときの傾向の強さで考えるものではなく、本人の評価の中での順位で決めるべきものではないかという反論があることも想定される¹³。また、検査が実用化されたとき、各項目に対して「あてはまる」をそれほど多く選択していないのにプロフィールでは高めと表示された変数があるとか、逆に「あてはまらない」を多くつけたのにそれほど低くならなかったというような場合も全くないとは言えないため、回答者自身の自己イメージとずれるケースが発生してしまう可能性もある。そして、そのような場合にWeb版の検査では専門家のサポートが得られないため、利用者が疑問をもったままになってしまう点が大きな懸念事項である。

②就業者と在学者の平均値の水準の違い

11個の変数について就業者と在学者別に平均値を算出してみると、得点順位の並びは前

13 基準集団内での本人の特性の水準を示す標準得点やパーセンタイル順位による換算は、職業興味検査でも用いられている。職業興味や仕事価値観において他の人と比較した相対的な水準ではなく本人の興味や価値観のレベルだけで判断するべきだという考え方はあるかもしれないが、職業選択という目的を考えたときには、個人内での得点の高低に加えて他の人と比較したときの相対的な特徴の理解という観点が情報として追加される換算点の役割は重要であると考えられる。

述の通り一定の共通性はあるが、平均値の水準については就業者より在学者の方が全体的にやや高めであることが示された。これはワークスタイルチェックテスト（WSCT）を作成する過程で「仕事選び基準尺度」の変数に関して就業者と在学者の平均値を比較した際にも同様に見られた傾向であった（労働政策研究・研修機構,2020）。在学者として集計したサンプルは一度も正社員として働いた経験がない者だけを対象としているので、現在、就業中もしくは就業経験のある対象者と比較すると、在学者は仕事価値観に用いた 11 個の変数について現実的に考慮するよりは理想的な就労を思い描いて全体的に“あてはまる（重要）”と回答する傾向があるのかもしれない。この結果を踏まえると、就業者と在学者の平均値にみられる水準の違いが生じる要因を考えてみることも興味深い。就業経験により判断が現実的になるという意識面での変化のほか、対象者の学歴構成、職種構成、年齢要因、過去の進路選択に伴う認知的要因などの影響もあるかもしれない。

また、今回は就業者と在学者の得点水準の違いのみに注目したが、個人における変数間の得点差を調べ、仕事価値観の分化という観点から就業者と在学者を比較することもできるだろう。いずれにしても、この点については仕事価値観の形成や変化というテーマとして別途検討していく必要があるだろう。

（２）職業の特徴からみた仕事価値観と個人得点との連結について

今回の仕事価値観検査では、結果についての個人の特徴を示すことが最終目標ではなく、個人の結果に紐づける職業リストの作成が必須の課題であったため、その点に関しては試行錯誤を繰り返しながらの検討となった。

職業グループの作成に関する課題はいくつかあったが、そのうちの最も大きな課題は、職業を仕事価値観で分類すると、例えば職業興味の 6 領域（RIASEC）¹⁴ で分けた時のような納得できる共通性をもつ職業がグループとしてまとまらないということであった。

その理由にはいくつかあるが、主な理由として考えたのは、仕事価値観の変数は、業種や職種という枠組みを超えた独立した特徴を評価している点である。職業興味と比較してみると、例えば職業興味の S 領域（社会的領域）には人との関わりが多い特徴をもつ職業が含まれるので、対人サービス、医療、介護、教育などの職種に該当する職業が多く集まり納得感を得やすい。他方、仕事価値観の変数のうち、例えば「専門性」に関して満足感を得やすい職業を抽出することを試みると、資格が必要だったり特別な教育訓練が必要だったりする職業は様々な業種や職種に存在しているので、特定の業種や職種にとどまらない広範囲の職業が含まれることになる。唯一、「奉仕・社会貢献」に関しては公的な役割や要素をもつ仕事という点で、ある程度の共通性をもつ職業が集まったが、それ以外の変数に関しては各変数の

14 米国の研究者 Holland,J.L. が考案した職業興味の 6 領域。R 領域は現実的領域、I 領域は研究的領域、A 領域は芸術的領域、S 領域は社会的領域、E 領域は企業的領域、C 領域は慣習的領域と訳され、この 6 領域の枠組みは各種の職業興味検査で広く用いられている。

得点を基準として職業を並べてみると業種や職種という枠組みをこえた様々な職業が該当することになる。これは仕事価値観の変数そのものがもつ特徴であるので、根本的には解消することができない困難な課題である。

また、職業のグループ分けに用いる仕事価値観の数値情報に関わる課題もあった。個人の得点との連結において最も問題となったのは、全職業を仕事価値観の変数の得点順に並べ替えたとき、どの変数の上位にも同じような職業が含まれることであった。職業情報の数値データでは各職業について就業者が最低 20 名以上からなる評定の平均値がとられているが、個人の仕事価値観の評定と同じように、11 の変数に対してそれぞれ独立に評定してもらう方法がとられているので、すべての変数を高く評価する者、低く評価する者がいてもおかしくない。そのようなケースが特定の職業に多く含まれていれば、平均値を採ったとしてもどの変数の順位も高くなったり、あるいは低くなったりするので、同じ職業がほとんどの変数で上位になる、もしくは下位になるということもあり得ることである。

加えて、職業の仕事価値観の数値情報に関して 3 つの合成変数として「職務重視」、「働き方重視」、「報酬・地位重視」という要因に分けて合成得点を作成したが、特に「働き方重視」に関する変数については、職業というよりもその就業者が働いている就業先の環境に影響されている可能性も否めない。

このような様々な検討課題はあったが、最終的には、職業グループを分けるための方法として、クラスタ分析の結果と 11 変数を 3 つの合成変数にまとめてそれぞれの得点水準の区分の組み合わせで算出したパターンを用いた。ただ、この方法により仕事価値観からみて最適な職業グループの形成ができたかどうかは判断が難しいところである。また、そもそも仕事価値観に関する個人の特徴のみを用いて作成された職業リストが適職という観点からの妥当性をどの程度もつのかという根本的な問題もある。そのため、職業リストの作成に関しては、項目すべてに否定的な回答をした者については、どの条件についても重視されていないので判定不能という意味で、職業リストを提示しない方針が採られている。

なお、すべての項目に肯定的な回答をしている場合にも職業リストの提示を避けるべきかを検討したが、この場合には重視されている条件があるという点を考慮し、どの変数についても高得点となる特徴に合致する職業のリストが提示される。ただ、前にも述べたように全部の変数を重視するという特徴は、仕事価値観に関する意識が未分化である状態を反映している可能性もある。このようなことから、すべての変数に対する評価が低い、もしくは評価が高い利用者への結果の示し方については、結果や表示される職業をどう理解するかが利用者に任されるという Web 版のテストの限界を念頭に置き、実用化後の利用状況等を踏まえて注視していく必要があるだろう。

3. 研究に関する今後の課題

以上、Web 上で提供される仕事価値観検査の開発に関して、開発過程の概要、得られた結果とそれに関する懸念事項などを述べた。

最後に、仕事価値観の測定という観点にたった研究上の今後の課題について考えてみたい。

第1点は、職業選択における仕事価値観検査の特性把握が果たす役割に関する検討である。仕事価値観検査は仕事や職業選択において個人が重視している仕事の要件や望ましいと考える働き方の特徴を捉えるものであるため、個人の考え方の傾向はみることができても、その結果だけに基づいて職業を連結させていくのはかなり難しい。今回の検査の開発は、特定のシステム上に組み込むことが前提とされて出発したものであるが、仕事価値観の測定という研究テーマとして考えてみると、職業選択の際に、職業能力や職業興味という適性の他の要素とあわせて仕事価値観がどのような役割を果たすのかを検討することは重要な課題である。

仮説としては、キャリア・ガイダンスの手法に沿った理想的な使い方として、仕事価値観の結果のみに基づいた職業リストの作成よりは、職業能力や職業興味を調べた上で、ある程度職業の候補を絞り、その中で、仕事価値観の特徴に合致した職業を選び、検討していくという方法が適切であると考えている。その意味では、仕事価値観検査の結果を単独で用いたときに作成される職業リストと、他の検査との組み合わせや他の検査結果を補足するような使い方で作成される職業リストの比較などを行い、利用者にとってどのような使い方がより納得できるのか、あるいはニーズに合致するかなどを検討することも有効であろう。

第2点としては、就業者と在学者の各変数における平均値の違いに関する結果に関連して述べたような、仕事価値観の得点水準や分化およびその規定要因に関する研究である。

まず、得点水準の属性による差に関しては、前述のとおり本研究のデータでは在学者の方が就業者よりも高めとなる傾向が見られたが、在学者と就業者の比較にあたっては、今回の分析では、対象者の年齢、学歴、職歴、それまでの職業選択についての認知的側面などを厳密に統制していない。そのため、何が得点水準の違いに大きく影響しているのかを見極めることはできていない。その点は今後の課題として分析を試みる必要がある。

また、個人の得点水準についてであるが、Web 調査で集めた様々な回答者の得点水準をみると、すべての条件に対してほとんど肯定的な評価をしている者がいる一方で、どの条件に対しても否定的な回答をしている者が一定数見られた。11 個の条件の中には多くの者が高い評価をするような変数も含まれているので、すべての条件の重視度が低い場合、職業選択そのものに関する関心がないのか、それとも他の要因の影響によるのかは解釈が難しい。このように回答傾向の特徴とそれに関連する要因を明らかにして、それぞれの状況に合わせた適切な職業選択の支援の方法を考えることも、今後、仕事価値観の研究テーマとして取り上げていく必要があるだろう。

次に、仕事価値観の分化であるが、職業興味に関しては興味が高い領域と低い領域が分化するほど職業意識の発達が進んでいると評価される (Holland, 1992)。これと同様に、仕事を選ぶ時にすべての条件を同程度に重視しているか、特に重視する項目とそれほど重視しない項目が明確に分かれているかという分化という観点から職業意識の発達のレベルを推測することが可能なのかということも調べてみたい課題である。さらに、分化に影響する要因として、就業経験の長さや経験の多様さ、あるいは加齢に伴う就労目的の変化などを検討することも興味深いテーマである。すべての変数に関して得点水準が同じような場合、つまり分化が小さい場合には具体的には重要だと考える条件が決まっていない状態であることが考えられるため、そのような場合の職業選択のあり方や支援についても検討する必要があるだろう。

以上、仕事価値観に関する今後の検討課題について述べたが、本研究で開発された仕事価値観尺度は Web 上で提供されることを前提として開発されたものであり、一定以上の信頼性は保証されているものの、項目数が少ないため得点の幅も小さくなっている。したがって、今後、仕事価値観を測定し、それに関する特徴を研究として発展させていくのであれば、できれば今回の尺度作成のときに最初に検討した 6 項目版や 7 項目版を用いるなど、もう少し項目数を増やして尺度をより一層精緻化して利用することが望ましいと考える。その上で上記のような観点も含め、仕事価値観の形成に関する研究あるいは仕事価値観の測定結果を用いた職業相談や就職支援の中での活用が推進されていくことが期待される。

引用文献

- Holland, J.L. (1992). *Making Vocational Choices*. 3rd. Ed. (渡辺 三枝子、松本純平、道谷 里英 (共訳) (2013). 「ホランドの職業選択理論—パーソナリティと働く環境」雇用問題研究会)
- 労働政策研究・研修機構 (2013). 「キャリア・インサイト 利用の手引き」 労働政策研究・研修機構
- 労働政策研究・研修機構 (2020). 「職業レディネス・テストの改訂に関する研究—大学生等の就職支援のための尺度の開発—」 労働政策研究・研修機構 資料シリーズ No.230.
- Super, D.E. (1968). *Work Valuer Inventory (Sheets)*. Houghton Mifflin Company.
- Super, D.E. (1970). *Work Valuer Inventory (Manual)*. Houghton Mifflin Company.

補章 仕事価値観検査の尺度とその他の変数との関連性の検討

仕事価値観検査の開発に係る今回の一連の研究では、過去に当機構で開発した仕事価値観を測定するための他の検査項目や関連変数についてのデータも集めている。そういった検査項目や変数との関連をみておくことは、今回開発された仕事価値観尺度の妥当性の確認や、測定されている仕事価値観の概念の特徴を明確にすることができる点で役立つ資料になると考える。そこで、最後に補章として、今回作成された仕事価値観尺度と、Web 調査で集められた他の尺度や変数との関連性の分析結果を報告する。

Web 調査で仕事価値観に関する変数と同時に回答が集められたその他の変数としては、コンピュータ支援型のキャリアガイダンスシステムであるキャリア・インサイトに搭載されている価値観検査の項目がある。加えて、高等教育課程の在学者等に向けて開発されたワークスタイルチェックテスト（WSCT）に含まれる基礎的性格特性、基礎的生活特性の 2 尺度の全項目が 2 回目の調査実施時に設問に追加されている。以下、仕事価値観検査に含まれる 11 変数の各合計得点とこれらの尺度得点との関連性を検討する。

1. 分析の対象としたデータと変数

Web モニター調査で実施した 2022 年の調査 1 および 2023 年の調査 2 のうち、不適切な回答（2 名）を除く全データ 4,298 名を分析の対象とした。なお、分析上、就業者と在学者の数値を比較するような場合は、在学者のうち正社員としての就業経験がある 43 名のデータは分析の対象から外しているため、就業者の総数は 3,099 名、在学者の総数は 1,156 名となる。

仕事価値観尺度との関連をみる変数のうち、キャリア・インサイトの価値観項目については 2 回の調査とも同じ設問内の同一項目で回答を集めている。なお、現行版のキャリア・インサイトの価値観項目は 25 項目であるが¹⁵、今回、仕事価値観尺度を作成するために取り上げた変数のうち、キャリア・インサイトの項目で読み替えることが難しい 6 つの変数についてはキャリア・インサイトの現行版の項目に加えて新規に追加している。そこで、調査の設問内での項目数は全部で 31 項目となる。以下、これらの 31 項目をキャリア・インサイト価値観項目と表記する。

WSCT の基礎的性格特性尺度および基礎的生活特性尺度の項目は就業者のみを対象とした調査 1 には含めなかったが、調査 2 を実施するにあたって在学者のデータも集めることになったため、調査 2 の設問に組み込んで就業者、在学者の両方に対してデータを集めた。調査 2 の項目には WSCT 内で尺度化されている全項目をそのまま用いている。

15 キャリア・インサイトの価値観項目は、EC コース（若年者向けのコース）では 21 項目、MC コース（ミッドキャリア層向けのコース）では 25 項目ある。ここでは MC コースの 25 項目を用いている。

2. 仕事価値観尺度とキャリア・インサイト価値観項目との関連性の検討

(1) キャリア・インサイト価値観項目として集めた変数の内容

キャリア・インサイト価値観項目を含めた設問では、「仕事を選ぶときに考える条件としてあなたは各項目の内容をどの程度重視しますか」という教示を示し、選択肢としては「全く重視しない」、「重視しない」、「どちらともいえない」、「重視する」、「非常に重視する」までの5段階のうち、最もあてはまるものを1つ選んでもらう。項目内容を図表_補1に示す。

図表_補1 キャリア・インサイト価値観項目（追加6項目を含む）

番号	変数名	説明文
1	達成感	ある一定の仕事をやり遂げたときに充実感がある
2	仕事の内容	仕事の内容は自分がやりたいことであり、興味をもって取り組めるものである
3	社会への奉仕や貢献	社会へ奉仕し、貢献することができる
4	勤務地の限定	転居を伴う転勤が少ない
5	昼間勤務かつ交替制のない勤務	昼間の勤務で、交替制がない
6	休日や休暇のとりやすさ	週休二日制で、年次有給休暇がとりやすい
7	介護休暇や育児休暇の制度化	介護休暇や育児休暇が制度化されていて、それぞれの制度をとりやすい環境である
8	職場の物理的・化学的環境	職場において、温熱湿度、におい、空間など快適な環境が整っている
9	仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方	個人の成果・実績に応じて処遇を決める（給料やポストなど）
10	取り扱いや処遇の公平さ	取り扱いや処遇において、男女差別がない
11	職場の人間関係	職場において、上役や同僚、部下とよい関係を保つ
12	免許や資格取得の必要性・可能性	仕事を遂行するにあたり、取得した資格や今までの経験が重視され、また仕事を通じて資格を取得することができる
13	学問と仕事の関連	学校で学んだことが仕事に直接結びつく
14	現在までの職歴との関連	今までの経歴やキャリアが生かせる
15	趣味・特技との関連	趣味や特技が生かせる
16	独立や自営の可能性	独立して事業を始めることができる
17	仕事の継続性	仕事が会社の都合でかわるのではなく、一つの仕事に長期にわたり携わる
18	企業ブランド	企業の知名度が高く、そこに所属していることにより高い社会的地位を得ることができる
19	企業規模	企業の規模が大きく、関連会社が複数ある
20	賃金	賃金が高い
21	福利厚生等の充実	住宅補助、健康管理等の福利厚生関係の制度が充実している
22	社会保障制度の充実	企業年金等の制度が充実している
23	企業の将来性	長期的にみて将来の発展性の高い企業である
24	雇用の安定性	長期にわたる雇用が保証されている
25	産業・業界の発展性	将来の発展性が見込まれる業界である
26	自律性	自ら意思決定し、自主的に業務を遂行できる
27	社会的認知・地位	人から認められたり、社会的な地位が高い
28	労働安全衛生	安全で衛生的な環境で働ける
29	組織的な支援体制	企業や団体の内外から就業者のための組織的支援が受けられる
30	専門性	自分の専門性を生かして働き、さらに専門性を高めていくことができる
31	私生活との両立	仕事だけでなく、家族と過ごす時間や趣味の時間など、私生活も充実させることができる

キャリア・インサイトにおける価値観評価は複数の項目で一つの変数を測定するような尺度にはなっており、1項目が一つの変数に対応する形式である。なお、前述の通り、31項目中、25項目までは現行版のキャリア・インサイトの価値観項目であるが、26から31項目は仕事価値観尺度の作成に合わせて新規に追加した項目である。そのため最後の6項目は厳密にはキャリア・インサイトの価値観項目ではないが、回答形式を同じにしてデータを収集したのでここではキャリア・インサイト価値観項目としてまとめて分析する。

(2) キャリア・インサイト価値観項目と仕事価値観尺度との対応関係について

分析するにあたり、仕事価値観尺度を構成している11個の変数が、キャリア・インサイト価値観項目として集められたどの項目と対応するかを暫定的に想定したものを図表_補2に示す。キャリア・インサイトの価値観項目は尺度にはなっていないため、一つ一つが示している内容が具体的で限定的である。そのため、類似した概念を測定している項目の対応関係を考える場合、キャリア・インサイトの複数の項目が仕事価値観尺度の一つの変数に関連づけられる可能性がある。そこで、複数の項目が該当していると考えられる場合には、その中で最も仕事価値観尺度の変数の説明に近いものを一つだけ選択した。なお、この項目間の対応は相関関係の分析の際に注目する関係として仮に対応づけたものであるため、概念間の関連が実際に強いかどうかは結果を見て確認するものである。

図表_補2 仕事価値観尺度の変数とキャリア・インサイト価値観項目との対応

仕事価値観尺度		キャリア・インサイト価値観項目
合成変数	尺度名	変数名
職務重視	達成感	1 達成感
	自己成長	12 免許や資格取得の必要性・可能性
	専門性	30 専門性
	奉仕・社会貢献	3 社会への奉仕や貢献
	自律性	26 自律性
働き方重視	私生活との両立	31 私生活との両立
	雇用や生活の安定性	24 雇用の安定性
	良好な対人関係	11 職場の人間関係
	労働安全衛生	28 労働安全衛生
報酬・地位重視	報酬や収入	20 賃金
	社会的認知・地位	27 社会的認知・地位

(3) キャリア・インサイトおよび追加項目の平均値と標準偏差

キャリア・インサイトの25項目および追加6項目について、全体、就業者、在学者別に平均値 (M) と標準偏差 (SD) を算出した結果を図表_補3に示す。

図表_補3 キャリア・インサイトの各項目の平均値 (M) と標準偏差 (SD)

番号	変数	調査全体(n=4298)		就業者(n=3099)		在学者(n=1156)	
		M	SD	M	SD	M	SD
1	達成感	3.67	(.90)	3.58	(.88)	3.92	(.88)
2	仕事の内容	3.90	(.87)	3.81	(.86)	4.15	(.83)
3	社会への奉仕や貢献	3.25	(1.02)	3.15	(.98)	3.52	(1.08)
4	勤務地の限定	3.94	(1.00)	3.97	(.98)	3.87	(1.05)
5	昼間勤務かつ交代制のない勤務	3.80	(1.04)	3.83	(1.03)	3.73	(1.05)
6	休日や休暇の取りやすさ	4.10	(.93)	4.06	(.93)	4.22	(.93)
7	介護休暇や育児休暇の制度化	3.75	(1.00)	3.66	(.98)	4.00	(1.02)
8	職場の物理的・科学的環境	3.77	(.89)	3.70	(.88)	3.98	(.87)
9	仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方	3.55	(.94)	3.50	(.91)	3.66	(1.01)
10	取り扱いや処遇の公平さ	3.82	(.90)	3.73	(.87)	4.06	(.92)
11	職場の人間関係	4.07	(.84)	4.00	(.83)	4.26	(.84)
12	免許や資格取得の必要性・可能性	3.54	(.93)	3.45	(.90)	3.76	(.97)
13	学問と仕事の関連	3.32	(1.04)	3.19	(1.00)	3.66	(1.09)
14	現在までの職歴との関連	3.55	(.96)	3.51	(.94)	3.67	(1.03)
15	趣味・特技との関連	3.39	(1.02)	3.30	(.97)	3.64	(1.08)
16	独立や自営の可能性	2.69	(1.19)	2.65	(1.17)	2.79	(1.23)
17	仕事の継続性	3.61	(.90)	3.57	(.89)	3.74	(.93)
18	企業ブランド	2.98	(1.07)	2.89	(1.04)	3.23	(1.12)
19	企業規模	2.97	(1.07)	2.87	(1.03)	3.23	(1.11)
20	賃金	3.90	(.85)	3.85	(.84)	4.06	(.86)
21	福利厚生等の充実	3.82	(.92)	3.71	(.91)	4.10	(.88)
22	社会保障制度の充実	3.73	(.92)	3.64	(.90)	3.99	(.91)
23	企業の将来性	3.64	(.91)	3.55	(.88)	3.86	(.93)
24	雇用の安定性	3.93	(.90)	3.88	(.89)	4.06	(.90)
25	産業・業界の発展性	3.60	(.91)	3.52	(.87)	3.81	(.97)
26	自律性	3.56	(.89)	3.50	(.86)	3.72	(.94)
27	社会的認知・地位	3.18	(1.03)	3.09	(.99)	3.39	(1.07)
28	労働安全衛生	3.91	(.84)	3.84	(.83)	4.11	(.84)
29	組織的な支援体制	3.58	(.90)	3.47	(.88)	3.87	(.90)
30	専門性	3.59	(.95)	3.49	(.92)	3.84	(.97)
31	私生活との両立	4.13	(.87)	4.07	(.86)	4.28	(.88)

キャリア・インサイト価値観項目は「全く重視しない(1点)」から「非常に重視する(5点)」まで、1点刻みで採点しているため中間は3点となる。項目の平均値の多くが3点以上であるが、全体のデータの平均値をみると3点未満の項目は、「16 独立や自営の可能性」、「18 企業ブランド」、「19 企業規模」であった。逆に4点以上となったのは「6 休日や休暇の取りやすさ」、「11 職場の人間関係」、「31 私生活との両立」の3項目であった。

次に就業者と在学者別の平均値をみると、就業者については3点未満の項目と4点以上の項目は調査全体の結果と同じであった。

他方、在学者については就業者よりも全体的に平均値が高めとなり3点未満は「16 独立や自営の可能性」のみとなった。4点以上となったのは「2 仕事の内容」、「6 休日や休暇の取りやすさ」、「7 介護休暇や育児休暇の制度化」、「10 取り扱いや処遇の公平さ」、「11 職場の人間関係」、「20 賃金」、「21 福利厚生等の充実」、「24 雇用の安定性」、「28 労働安全衛生」、

「31 私生活との両立」の10項目で、就業者よりも多かった。

続いて、就業者、在学者別に平均値の高い順に項目を並べ替えた表を図表_補4に示す。

図表_補4 就業者、在学者別にみた項目の並べ方（重視度が高い順）

就業者の平均値の順での並べ替え			在学者の平均値の順での並べ替え		
番号	変数	M	番号	変数	M
31	私生活との両立	4.07	31	私生活との両立	4.28
6	休日や休暇の取りやすさ	4.06	11	職場の人間関係	4.26
11	職場の人間関係	4.00	6	休日や休暇の取りやすさ	4.22
4	勤務地の限定	3.97	2	仕事の内容	4.15
24	雇用の安定性	3.88	28	労働安全衛生	4.11
20	賃金	3.85	21	福利厚生等の充実	4.10
28	労働安全衛生	3.84	10	取り扱いや処遇の公平さ	4.06
5	昼間勤務かつ交代制のない勤務	3.83	24	雇用の安定性	4.06
2	仕事の内容	3.81	20	賃金	4.06
10	取り扱いや処遇の公平さ	3.73	7	介護休暇や育児休暇の制度化	4.00
21	福利厚生等の充実	3.71	22	社会保障制度の充実	3.99
8	職場の物理的科学的環境	3.70	8	職場の物理的科学的環境	3.98
7	介護休暇や育児休暇の制度化	3.66	1	達成感	3.92
22	社会保障制度の充実	3.64	29	組織的な支援体制	3.87
1	達成感	3.58	4	勤務地の限定	3.87
17	仕事の継続性	3.57	23	企業の将来性	3.86
23	企業の将来性	3.55	30	専門性	3.84
25	産業・業界の発展性	3.52	25	産業・業界の発展性	3.81
14	現在までの職歴との関連	3.51	12	免許や資格取得の必要性・可能性	3.76
9	仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方	3.50	17	仕事の継続性	3.74
26	自律性	3.50	5	昼間勤務かつ交代制のない勤務	3.73
30	専門性	3.49	26	自律性	3.72
29	組織的な支援体制	3.47	14	現在までの職歴との関連	3.67
12	免許や資格取得の必要性・可能性	3.45	9	仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方	3.66
15	趣味・特技との関連	3.30	13	学問と仕事の関連	3.66
13	学問と仕事の関連	3.19	15	趣味・特技との関連	3.64
3	社会への奉仕や貢献	3.15	3	社会への奉仕や貢献	3.52
27	社会的認知・地位	3.09	27	社会的認知・地位	3.39
18	企業ブランド	2.89	19	企業規模	3.23
19	企業規模	2.87	18	企業ブランド	3.23
16	独立や自営の可能性	2.65	16	独立や自営の可能性	2.79

表では上位から10項目ずつに区切りの点線をいれているが、在学者の平均値は就業者よりも全体に高めではあるとはいえ上位項目の構成はそれほど大きく違わないようであった。上位10位のうち就業者のみにみられる項目は「4 勤務地の限定」と「5 昼間勤務かつ交代制のない勤務」の2つで、在学者ではこれらの代わりに「21 福利厚生等の充実」と「7 介護休暇や育児休暇の制度化」が入っていた。それ以降の順位でも就業者と在学者でそれほど大きな違いはなかったが「29 組織的な支援体制」、「30 専門性」や「12 免許や資格取得の必要性・可能性」が在学者で就業者よりも順位が高く、「14 現在までの職歴との関連」、「9

仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方」は就業者が在学者よりも順位が高い点の特徴であった。

なお、全体として、就業者も在学者も、仕事価値観尺度の 3 つの合成変数のうち、「3 私生活との両立」、「11 職場の人間関係」、「28 労働安全衛生」、「24 雇用の安定性」など「働き方重視」に関連する項目の順位が、「1 達成感」、「30 専門性」、「26 自律性」などの「職務重視」に関連する項目より高めとなっているが、これは仕事価値観尺度の 11 変数を平均値の高い順に並べたときの傾向（第 5 章、図表 5・5）と一致している。「27 社会的認知・地位」の順位が下位の方に含まれている点も仕事価値観尺度を用いたときの傾向と一致していた。

（４）仕事価値観尺度得点との相関

キャリア・インサイトの価値観項目を含む全 31 項目の個々の得点と、仕事価値観尺度の 11 変数の各合計得点との相関係数（Pearson の r ）を就業者、在学者別に算出した。

①就業者における相関関係の検討

就業者に関する結果を図表_補 5 に示す。相関係数の算出には就業者 3,099 名のデータを用いており、サンプルサイズが大きいためほとんどの相関係数が 1%未満で有意となり、5%未満のもの、有意水準に達しないものはわずかだった。値の大きさの目安として相関係数が .40 以上の値には網掛けをした。

表頭には仕事価値観尺度の 11 変数が記載されているが、達成感から自律性までの 5 変数は仕事価値観尺度の合成変数である「職務重視」に該当する。「職務重視」の 5 変数のうち 3 変数以上との間で強い正の相関がみられたキャリア・インサイト関連の項目をあげると、「1 達成感」、「2 仕事の内容」、「3 社会への奉仕や貢献」、「9 仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方」、「12 免許や資格取得の必要性・可能性」、「13 学問と仕事の関連」、「14 現在までの職歴との関連」、「25 産業・業界の発展性」、「26 自律性」、「27 社会的認知・地位」、「30 専門性」の 11 個となった。なお、5 変数のうち仕事価値観尺度の自律性だけは他の変数と比べて該当項目との相関がやや弱かった。図表補_2 で示した対応を想定した変数間の値をみると、達成感、自己成長、専門性は「30 専門性」との相関係数が最も高く、奉仕・社会貢献は「3 社会への奉仕や貢献」、自律性は「26 自律性」との相関係数が最も高くなった。

表頭の私生活との両立から労働安全衛生までの 4 変数は、仕事価値観尺度の 2 つめの合成変数である「働き方重視」に該当する。キャリア・インサイト価値観項目のうち、「働き方重視」に含まれる 3 変数以上との間に .40 以上の強い相関がみられた項目には、「6 休日や休暇の取りやすさ」、「11 職場の人間関係」、「24 雇用の安定性」、「28 労働安全衛生」、「31 私生活との両立」の 5 個が該当した。また、図表_補 2 で示した仕事価値観尺度の 4 つの変数とキャリア・インサイト価値観項目内の対応項目間の相関係数はそれぞれ最も高い値となった。

表頭の最後の 2 変数である報酬や収入と社会的認知・地位は、仕事価値観尺度のうち 3 つ

めの合成変数の「報酬・地位重視」に該当する。キャリア・インサイト価値観項目のうちこれら 2 変数に共通して .40 以上の正の相関がみられた項目はなかった。個別にみると、報酬や収入に関しては、「20 賃金」、「23 企業の将来性」、「25 企業・業界の発展性」が .40 以上であり、社会的認知・地位に関しては、「16 独立や自営の可能性」、「18 企業ブランド」、「19 企業規模」、「27 社会的認知・地位」が該当した。報酬や収入についてはキャリア・インサイト項目の対応関係として想定した「20 賃金」との相関係数が最も高く、社会的認知・地位に関しては「27 社会的認知・地位」との相関係数が最も高かった。

図表_補5 仕事価値観尺度の 11 変数とキャリア・インサイト価値観項目との相関係数（就業者）

番号	変数	達成感	自己成長	専門性	奉仕・社会貢献	自律性	私生活との両立	雇用や生活の安定性	良好な対人関係	労働安全衛生	報酬や収入	社会的認知・地位
1	達成感	.520 **	.594 **	.477 **	.523 **	.418 **	.107 **	.183 **	.295 **	.264 **	.245 **	.349 **
2	仕事の内容	.344 **	.484 **	.465 **	.407 **	.387 **	.325 **	.326 **	.407 **	.326 **	.272 **	.166 **
3	社会への奉仕や貢献	.400 **	.457 **	.333 **	.676 **	.264 **	-.002 ns	.073 **	.217 **	.216 **	.130 **	.368 **
4	勤務地の限定	-.019 ns	.111 **	.162 **	.135 **	.120 **	.400 **	.399 **	.335 **	.350 **	.155 **	-.085 **
5	屋間勤務かつ交代制のない勤務	.041 *	.108 **	.129 **	.097 **	.141 **	.323 **	.298 **	.240 **	.300 **	.120 **	-.011 ns
6	休日や休暇の取りやすさ	.025 ns	.156 **	.179 **	.145 **	.187 **	.539 **	.437 **	.370 **	.402 **	.261 **	-.035 †
7	介護休暇や育児休暇の制度化	.157 **	.245 **	.236 **	.311 **	.183 **	.345 **	.346 **	.382 **	.408 **	.258 **	.098 **
8	職場の物理的科学的環境	.195 **	.305 **	.287 **	.294 **	.250 **	.368 **	.359 **	.382 **	.563 **	.283 **	.120 **
9	仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方	.433 **	.441 **	.404 **	.327 **	.399 **	.147 **	.223 **	.245 **	.305 **	.375 **	.371 **
10	取り扱いや処遇の公平さ	.280 **	.371 **	.357 **	.349 **	.328 **	.332 **	.342 **	.380 **	.437 **	.294 **	.156 **
11	職場の人間関係	.180 **	.350 **	.347 **	.311 **	.269 **	.404 **	.461 **	.593 **	.451 **	.287 **	.066 **
12	免許や資格取得の必要性・可能性	.495 **	.555 **	.563 **	.483 **	.374 **	.146 **	.223 **	.310 **	.298 **	.292 **	.325 **
13	学問と仕事の関連	.413 **	.424 **	.402 **	.403 **	.268 **	.031 †	.091 **	.153 **	.214 **	.183 **	.346 **
14	現在までの職歴との関連	.461 **	.517 **	.551 **	.446 **	.377 **	.126 **	.213 **	.285 **	.264 **	.261 **	.290 **
15	趣味・特技との関連	.376 **	.427 **	.356 **	.327 **	.308 **	.075 **	.124 **	.171 **	.208 **	.211 **	.318 **
16	独立や自営の可能性	.409 **	.283 **	.193 **	.226 **	.275 **	-.199 **	-.194 **	-.120 **	.008 ns	.124 **	.472 **
17	仕事の継続性	.260 **	.358 **	.345 **	.296 **	.281 **	.247 **	.345 **	.316 **	.322 **	.267 **	.177 **
18	企業ブランド	.381 **	.302 **	.180 **	.286 **	.190 **	-.076 **	.051 **	.054 **	.148 **	.295 **	.595 **
19	企業規模	.343 **	.255 **	.141 **	.240 **	.153 **	-.067 **	.041 *	.042 *	.152 **	.267 **	.548 **
20	賃金	.215 **	.270 **	.269 **	.184 **	.267 **	.329 **	.444 **	.302 **	.312 **	.648 **	.232 **
21	福利厚生等の充実	.205 **	.329 **	.286 **	.282 **	.231 **	.367 **	.420 **	.364 **	.394 **	.374 **	.180 **
22	社会保障制度の充実	.236 **	.331 **	.294 **	.301 **	.248 **	.323 **	.429 **	.339 **	.408 **	.389 **	.205 **
23	企業の将来性	.370 **	.425 **	.363 **	.358 **	.332 **	.231 **	.379 **	.344 **	.397 **	.427 **	.341 **
24	雇用の安定性	.151 **	.299 **	.293 **	.271 **	.213 **	.406 **	.587 **	.436 **	.445 **	.399 **	.116 **
25	産業・業界の発展性	.413 **	.475 **	.400 **	.408 **	.352 **	.232 **	.341 **	.328 **	.383 **	.412 **	.354 **
26	自律性	.523 **	.556 **	.493 **	.460 **	.578 **	.161 **	.214 **	.276 **	.293 **	.320 **	.363 **
27	社会的認知・地位	.487 **	.444 **	.320 **	.425 **	.302 **	-.019 ns	.099 **	.137 **	.199 **	.341 **	.655 **
28	労働安全衛生	.194 **	.335 **	.334 **	.309 **	.274 **	.421 **	.460 **	.459 **	.603 **	.317 **	.087 **
29	組織的な支援体制	.364 **	.428 **	.369 **	.411 **	.323 **	.237 **	.309 **	.350 **	.418 **	.337 **	.290 **
30	専門性	.570 **	.633 **	.635 **	.510 **	.447 **	.103 **	.189 **	.278 **	.272 **	.311 **	.372 **
31	私生活との両立	.058 **	.234 **	.264 **	.210 **	.229 **	.613 **	.450 **	.454 **	.429 **	.277 **	-.073 **

※ **…p<.01、*…p<.05、†…p<.10、ns…有意ではない

※ .40以上に網掛け

②在学者における相関関係の検討

在学者について、仕事価値観の 11 変数とキャリア・インサイト等の価値観評価の 31 項目との相関係数を求めた結果を図表_補 6 に示す。この表でも相関係数が .40 以上のものに網掛けをした。以下、表頭の仕事価値観の変数の並びに沿って結果を見ていく。

図表_補 6 仕事価値観尺度の 11 変数とキャリア・インサイト価値観項目との相関係数（在学者）

番号	変数	達成感	自己成長	専門性	奉仕・社会貢献	自律性	私生活との両立	雇用や生活の安定性	良好な対人関係	労働安全衛生	報酬や収入	社会的認知・地位
1	達成感	.504 **	.611 **	.469 **	.500 **	.409 **	.174 **	.163 **	.366 **	.299 **	.282 **	.364 **
2	仕事の内容	.375 **	.484 **	.444 **	.396 **	.396 **	.332 **	.252 **	.406 **	.302 **	.281 **	.237 **
3	社会への奉仕や貢献	.371 **	.468 **	.333 **	.699 **	.277 **	.125 **	.142 **	.297 **	.248 **	.163 **	.333 **
4	勤務地の限定	.025 ns	.140 **	.101 **	.142 **	.053 †	.367 **	.255 **	.216 **	.259 **	.182 **	-.001 ns
5	屋間勤務かつ交代制のない勤務	.107 **	.199 **	.144 **	.197 **	.141 **	.323 **	.250 **	.168 **	.240 **	.197 **	.133 **
6	休日や休暇の取りやすさ	.090 **	.223 **	.222 **	.229 **	.144 **	.562 **	.395 **	.313 **	.330 **	.296 **	.067 *
7	介護休暇や育児休暇の制度化	.220 **	.372 **	.326 **	.381 **	.260 **	.459 **	.358 **	.415 **	.399 **	.316 **	.164 **
8	職場の物理的科学的環境	.212 **	.333 **	.280 **	.292 **	.231 **	.373 **	.314 **	.367 **	.449 **	.339 **	.157 **
9	仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方	.463 **	.464 **	.364 **	.330 **	.399 **	.181 **	.151 **	.236 **	.246 **	.363 **	.438 **
10	取り扱いや処遇の公平さ	.261 **	.399 **	.358 **	.394 **	.322 **	.391 **	.329 **	.433 **	.400 **	.332 **	.191 **
11	職場の人間関係	.278 **	.456 **	.337 **	.414 **	.256 **	.375 **	.359 **	.565 **	.377 **	.307 **	.214 **
12	免許や資格取得の必要性・可能性	.485 **	.539 **	.554 **	.482 **	.374 **	.213 **	.225 **	.326 **	.306 **	.301 **	.307 **
13	学問と仕事の関連	.393 **	.445 **	.494 **	.417 **	.330 **	.151 **	.150 **	.247 **	.220 **	.220 **	.289 **
14	現在までの職歴との関連	.440 **	.482 **	.480 **	.432 **	.376 **	.145 **	.136 **	.257 **	.239 **	.257 **	.361 **
15	趣味・特技との関連	.345 **	.373 **	.371 **	.273 **	.385 **	.158 **	.107 **	.225 **	.223 **	.241 **	.296 **
16	独立や自営の可能性	.310 **	.203 **	.179 **	.128 **	.307 **	-.094 **	-.140 **	-.066 *	.034 ns	.141 **	.339 **
17	仕事の継続性	.258 **	.357 **	.321 **	.350 **	.250 **	.284 **	.345 **	.327 **	.347 **	.328 **	.284 **
18	企業ブランド	.303 **	.287 **	.181 **	.196 **	.213 **	.038 ns	.099 **	.123 **	.169 **	.359 **	.591 **
19	企業規模	.295 **	.270 **	.176 **	.168 **	.199 **	.045 ns	.105 **	.121 **	.183 **	.317 **	.521 **
20	賃金	.173 **	.251 **	.212 **	.180 **	.173 **	.332 **	.397 **	.263 **	.289 **	.632 **	.303 **
21	福利厚生等の充実	.219 **	.403 **	.326 **	.365 **	.213 **	.408 **	.406 **	.411 **	.405 **	.393 **	.207 **
22	社会保障制度の充実	.247 **	.385 **	.338 **	.361 **	.213 **	.392 **	.419 **	.405 **	.408 **	.404 **	.223 **
23	企業の将来性	.345 **	.427 **	.333 **	.348 **	.294 **	.254 **	.291 **	.342 **	.319 **	.422 **	.405 **
24	雇用の安定性	.139 **	.296 **	.248 **	.296 **	.145 **	.412 **	.525 **	.392 **	.380 **	.403 **	.209 **
25	産業・業界の発展性	.361 **	.414 **	.326 **	.372 **	.295 **	.254 **	.266 **	.330 **	.299 **	.379 **	.385 **
26	自律性	.510 **	.503 **	.438 **	.426 **	.564 **	.192 **	.140 **	.300 **	.285 **	.314 **	.408 **
27	社会的認知・地位	.421 **	.429 **	.273 **	.357 **	.328 **	.050 †	.120 **	.209 **	.213 **	.373 **	.671 **
28	労働安全衛生	.273 **	.413 **	.352 **	.375 **	.261 **	.422 **	.380 **	.427 **	.538 **	.389 **	.184 **
29	組織的な支援体制	.343 **	.464 **	.409 **	.413 **	.322 **	.339 **	.343 **	.399 **	.433 **	.392 **	.320 **
30	専門性	.528 **	.590 **	.630 **	.451 **	.465 **	.197 **	.198 **	.341 **	.298 **	.285 **	.320 **
31	私生活との両立	.113 **	.341 **	.296 **	.322 **	.213 **	.610 **	.415 **	.450 **	.373 **	.323 **	.070 *

※ **…p<.01, *…p<.05, †…p<.10, ns…有意ではない

※ .40以上に網掛け

仕事価値観の合成変数である「職務重視」に含まれる 5 つの変数（達成感から自律性まで）とキャリア・インサイト関連項目のうち相関係数が .40 以上の強い相関が 3 変数以上でみられた項目は「1 達成感」、「12 免許や資格取得の必要性・可能性」、「13 学問と仕事の関連」、「14 現在までの職歴との関連」、「26 自律性」、「29 組織的な支援体制」、「30 専門性」の 7 項目となった。このうち、「29 組織的な支援体制」は就業者では前記条件に該当していなかったが、在学者では該当した。また、そのほかの 6 項目は就業者でも該当項目であった。なお、在学者の該当項目は就業者よりも少なく、就業者では「2 仕事の内容」、「3 社会への奉仕や貢献」、「9 仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方」、「25 産業・業界の発展性」、「27 社会的認知・地位」の 5 項目も条件にあてはまったが、これらは在学者に関しては条件にあてはまらなかった。他方、網掛けの部分について、仕事価値観の自律性が他の変数と比べて、キャリア・インサイト価値観項目との相関関係の傾向が異なっていた点は就業者と同様だった。自律性に関しては .40 以上の相関が得られたのは高い順に「26 自律性」、「30 専門性」、「1 達成感」のみであった。また、図表補_2 の変数の対応関係から相関係数をみていくと、達成感と専門性は「30 専門性」との相関が最も高く、これは就業者の結果と同じだった。自己成長は「1 達成感」との相関が最も高かった。奉仕・社会貢献は「3 社会への奉仕や貢献」、自律性は「26 自律性」との相関が最も高かった。

「働き方重視」に関する 4 つの変数（私生活との両立から労働安全衛生まで）とキャリア・インサイト関連項目のうち相関係数が .40 以上の正の相関が 3 変数以上でみられるものをあげると、「21 福利厚生等の充実」、「22 社会保障制度の充実」、「28 労働安全衛生」、「31 私生活との両立」の 4 個であった。このうち就業者と一致している項目は「28 労働安全衛生」、「31 私生活との両立」であった。就業者は「6 休日や休暇の取りやすさ」、「11 職場の人間関係」、「24 雇用の安定性」が条件に該当したが、在学者では該当せず、代わりに「21 福利厚生等の充実」と「22 社会保障制度の充実」が含まれた。また、図表補_2 で示した仕事価値観尺度の 4 変数と対応したキャリア・インサイトの価値観項目との間での相関係数がそれぞれ最も高くなり、この結果は就業者と一致した。

「報酬・地位重視」に関する 2 つの変数（報酬や収入と社会的認知・地位）とキャリア・インサイト関連項目のうち相関係数が .40 以上の正の相関がある項目をみたところ、2 変数に共通のものは「23 企業の将来性」の 1 項目であった。それ以外は別々の項目で .40 以上の相関がみられた。まとめると、報酬や収入に関しては「20 賃金」、「22 社会保障制度の充実」、「23 企業の将来性」、「24 雇用の安定性」の 4 個が該当し、社会的認知・地位に関しては、「9 仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方」、「18 企業ブランド」、「19 企業規模」、「23 企業の将来性」、「26 自律性」、「27 社会的認知・地位」の 6 個が該当した。図表補_2 の変数間の対応でみると、報酬や収入については「20 賃金」、社会的認知・地位については「27 社会的認知・地位」との相関係数が最も高くなり、この結果は就業者と一致した。

（５）仕事価値観尺度とキャリア・インサイト価値観項目との関連のまとめ

①平均値の水準について

キャリア・インサイト価値観項目は１項目が１変数であり、尺度にはなっていないため、個々の項目の平均値を算出したが、仕事価値観尺度の１１変数の平均値の傾向と同じような結果が得られることがわかった。すなわち、平均値の高さによる順位でみると、順位が高めの項目が仕事価値観尺度の「働き方重視」に含まれる項目であり、「職務重視」に該当するような項目の順位はそれより低いこと、また、社会的認知・地位に関連するいくつかの項目の順位は最も低めということである。また、就業者と在学者で分けた場合、キャリア・インサイト価値観項目の平均値は多くの項目において就業者よりも在学者で高くなっていることも、仕事価値観尺度の傾向と一致した。これらの結果から、仕事価値観尺度の１１変数の概念は、各項目の説明について重視度を回答してもらう方式をとるキャリア・インサイトの価値観評価で測定されている仕事価値観とほぼ同じ特性を捉えることができていること、回答の信頼性も高いことが確認された。

②各変数間の相関関係について

仕事価値観尺度とキャリア・インサイト価値観項目との相関関係をみると、就業者と在学者で若干の傾向の違いはあったが、「職務重視」に関連する５変数について、キャリア・インサイト価値観項目のうち、仕事の内容や実績、経験、専門性に関連する項目との間に比較的高い正の相関関係が見られ、概念として妥当な特性を測定していることが確認できた。なお５変数のうち、自律性については他の変数と比べてやや異なる傾向がみられた。

「働き方重視」に関連する変数についても、キャリア・インサイト価値観項目のうち働き方や雇用環境、雇用状況に係わるものとの正の高い相関がみられた。ただ、「報酬・地位重視」としてまとめた報酬や収入、社会的認知・地位については、在学者に関して１項目（「23 企業の将来性」）との相関係数が２変数で共通に高かったが、それ以外に共通のものは見られなかった。各変数と高い正の相関を示す項目との関連については内容面でみればそれぞれ納得のいく項目間で最も強い正の相関がみられたので、仕事価値観尺度の報酬や収入、社会的認知・地位として測定される各特性の概念的な妥当性は確認できたといえる。

他方、報酬や収入と社会的認知・地位を「報酬・地位重視」という合成変数として１つに集約した構成上の妥当性に関してはこの結果を見る限りでは解釈が難しいところである。本書の第５章において記したとおり、１１変数に対する個人の回答を用いた因子分析の結果として報酬や収入と社会的認知・地位は３つめの因子として１つにまとまって抽出されたが、報酬や収入は働き方重視の因子にも因子負荷量が高く、社会的認知・地位は職務重視の因子にも負荷量が高めとなっている（第５章、図表 5-6）。その点からみると個人の得点の特徴を把握するための変数のまとめ方として３因子ではなく２因子での解釈を用いることも可能であろう。ただ、Web 提供版の仕事価値観検査の主要な目的である職業名との連結を考慮するならば、「職務重視」や「働き方重視」に関して同程度の水準にある職業をグループ分

けする際に、「報酬・地位重視」という 3 つめの合成変数による得点水準による区分を用いることは、もう一つ別の観点からの判断基準を追加できる点で有効な手がかりとなった。そのため、システム上で個人の結果を職業に連結させるという条件が不可欠である以上、現時点において 11 変数を 2 因子ではなく 3 因子として解釈することは必要な措置であったと考える。

3. 基礎的性格特性、基礎的生活特性尺度との関連性の検討

次に、仕事価値観尺度とワークスタイルチェックテスト (WSCT) の基礎的性格特性、基礎的生活特性尺度との関連を検討する。仕事価値観尺度の中の 11 変数のうち、5 つの変数(自己成長、奉仕・社会貢献、私生活との両立、社会的認知・地位、報酬や収入)は、もともと WSCT の仕事選び基準尺度の尺度項目として作られたものから一部の項目を選択して作成したものである。WSCT は仕事選び基準尺度と基礎的性格特性尺度、基礎的生活特性尺度から構成されているので、この 3 つの関連については、これまでの研究においても十分に検討されてきた(労働政策研究・研修機構, 2020, 2022)。今回開発された仕事価値観尺度には仕事選び基準尺度のほかにいくつかの変数が追加されているが、それらの変数も含めて基礎的性格特性、基礎的生活特性尺度との関連を改めて検討しておきたい。

(1) 基礎的性格特性、基礎的生活特性尺度の変数の内容

基礎的性格特性、基礎的生活特性尺度に該当する項目は、調査 2 の「設問区分 3 仕事選びの基準や働くときの基本的態度に関する設問」(第 2 章、図表 2-4)に組み込まれてデータが収集された。

基礎的性格特性尺度には「外界への積極性」と「気持ちの切り替え」という 2 つの下位尺度、基礎的生活特性尺度には「社会生活への心構え」という 1 つの下位尺度があり、各下位尺度はそれぞれ 8 項目で構成されている。そこで、基礎的性格特性は全体で 16 項目、基礎的生活特性は 8 項目で測定される。

質問文は、「仕事を選ぶ時の考え方や働くときの態度に関する以下の項目について、あなたにあてはまるかどうかを 5 段階で回答してください」というもので、各項目に対して「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」、「あてはまる」までの 5 段階で評価してもらう。図表_補 7 に項目内容を示す。調査では全 24 項目について順序を変えて提示した。

図表_補7 基礎的性格特性、基礎的生活特性尺度の内容

基礎的性格特性尺度	番号	項目
外界への積極性	1	いろいろなことに好奇心をもって取り組んでいける
	2	異なる考えの人と交流することも時には大事だ
	3	あれこれと色々なやり方や方法を考えたりするのが好きだ
	4	いろいろな人と交流して、自分の考えや価値観を変えていきたい
	5	計画していたことがだめになっても新しく考えなおせばよい
	6	何かを最初からやり直すことになっても受け入れられる
	7	既にやり方が決まっても、良い方法が見つければ変更を考える
	8	自分の意見や考えを他の人に積極的に伝えたい
気持ちの切り替え	1	失敗の経験をして、気持ちの切り替えができる
	2	嫌なことがあっても、その経験を良い方向に考えることができる
	3	非常にがっかりすることがあっても、そのうちに気分転換できる
	4	日頃から気晴らしをすることがうまいと思う
	5	つらいことがあっても苦しい感情で長い間悩むことは少ない
	6	人に叱られても長く落ち込むことはない
	7	嫌なことを経験しても、淡々と受け流せる方だ
	8	自分の過去の失敗をあとになってから悔やむことは少ない
基礎的生活特性尺度	番号	項目
社会生活への心構え	1	約束の時刻には遅れないように気をつけている
	2	日々、周りの人に挨拶をするよう心がけている
	3	目上の人に対しては敬語を使うようにしている
	4	日頃の体調管理は重要だ
	5	収入に見合った生活をするよう心がけている
	6	将来の生活設計を考えることは必要だ
	7	連絡をもらったら、すぐに返事をする方がよい
	8	人との約束を急にキャンセルすることは少ない

(2) 基礎的性格特性、基礎的生活特性尺度の平均値

本章の冒頭でも述べたとおり、基礎的性格特性尺度と基礎的生活特性尺度に関する項目は調査1では含まれていないため、以下の分析には調査2のデータだけが用いられている。

基礎的性格特性、基礎的生活特性に含まれる各下位尺度（以下、変数）について、各項目に対する5段階評価を0点から4点までの1点刻みで得点化し合計点を求めた。各変数の合計点の範囲は0点から32点となる。各下位尺度の平均値（*M*）と標準偏差（*SD*）を図表_補8に示す。表のうち在学者に関しては正社員としての就業経験のある43名のデータは除かれている。

図表_補8 基礎的性格特性、基礎的生活特性尺度の平均値（*M*）と標準偏差（*SD*）

WSCT尺度名	変数	調査全体(n=2298)		就業者(n=1099)		在学者(n=1156)	
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
基礎的性格特性	外界への積極性	20.66	(5.73)	19.74	(5.38)	21.51	(5.90)
	気持ちの切り替え	16.62	(7.40)	16.44	(6.95)	16.78	(7.81)
基礎的生活特性	社会生活への心構え	23.92	(5.33)	23.36	(5.36)	24.50	(5.18)

調査全体の平均値をみると基礎的性格特性では外界への積極性が 20.66、気持ちの切り替えは 16.62 であった。社会生活への心構えに関しては 23.92 となった。就業者、在学者別にみると、在学者の平均値が就業者よりも高めで、特に外界への積極性において高くなっていた。外界への積極性は就業者が 19.74、在学者が 21.51、気持ちの切り替えはあまり差がなく就業者が 16.44、在学者が 16.78、社会生活への心構えは就業者が 23.36、在学者が 24.50 であった。

さらにこの値を過去の調査の傾向と比較するため、2019 年と 2020 年の別の調査で得られた基礎的性格特性および基礎的生活特性の数値を参考として示す（図表_補 9）。なお、本研究での対象者と異なり、2019 年と 2020 年の就業者は年齢が 18 歳から 34 歳までとなっている。

図表_補 9 過去の調査で得られた平均値（*M*）と標準偏差（*SD*）

WSCT尺度名	変数	2019年						2020年	
		調査全体(n=2293)		就業者(n=1330)		在学者(n=490)		在学者(n=1161)	
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
基礎的性格特性	外界への積極性	18.83	(5.47)	18.88	(5.41)	19.56	(5.40)	22.05	(5.57)
	気持ちの切り替え	15.05	(6.99)	15.51	(6.76)	15.58	(6.99)	17.34	(7.55)
基礎的生活特性	社会生活への心構え	22.28	(5.61)	22.32	(5.53)	22.61	(5.42)	24.42	(4.59)

※2019年および2020年の在学者の数値は、正社員経験のある者を外している。

2019 年に実施した過去の調査では、就業者と在学者をまとめて算出した平均値として、外界への積極性が 18.83、気持ちの切り替えが 15.05、社会生活への心構えが 22.28 となっており、今回の調査の平均値の方がこれよりも全体として高めである。ただ、変数間の数値の関係をみると、外界への積極性が高めであるのに対して、気持ちの切り替えがそれよりも低いこと、基礎的生活特性が 20 点以上で比較的高いという傾向は同じである。

就業者、在学者別では、2019 年に実施した調査では外界への積極性は就業者 18.88、在学者 19.56 であった。気持ちの切り替えは就業者 15.51、在学者 15.58、社会生活への心構えは就業者 22.32、在学者 22.61 だった。なお、2019 年の在学者の人数が就業者に比べて少なかったこともあり、その後 2020 年に実施した在学者のみの調査では、外界への積極性は 22.05、気持ちの切り替えは 17.34、社会生活への心構えは 24.42 であったため、2019 年の平均値水準は全体的に低めだった可能性があるという解釈をしている（労働政策研究・研修機構,2022）。ただ、全体の得点傾向として、外界への積極性が 20 点前後、それに対して気持ちの切り替えが 20 点に満たないこと、社会生活への心構えは 3 変数の中では最も高く 22～24 点になることは 2019 年調査、2020 年調査で傾向として一貫しており、今回作成した仕事価値観尺度の傾向とも一致しているとみることができる。

（３）仕事価値観尺度得点との相関

仕事価値観尺度の 11 変数と基礎的性格特性および基礎的生活特性に含まれる 3 つの変数について、それぞれの合計得点を用いて就業者と在学者別に相関係数（Pearson の r ）を算出した。就業者の結果を図表_補 10 に、在学者の結果を図表_補 11 に示す。サンプルサイズが大きいため、就業者ではすべての値が 1%水準で有意となった。在学者に関しては、多くの値が 1%水準で有意だったが、一部、5%水準で有意となったものと有意水準に達しなかったものがあつたのでそれぞれ記号を付けた。また、どちらの表でも .40 以上の値に網掛けをした。

①就業者における仕事価値観と基礎的性格特性、基礎的生活特性尺度との関係

就業者における相関係数をみると（図表_補 10）、表頭の達成感から自律性までの「職務重視」に関連する 5 つの変数については、基礎的性格特性のうち外界への積極性に関してどれも .60 前後から .70 以上の強い正の相関を示した。この 5 変数と気持ちの切り替えとの相関をみると、達成感、自己成長、奉仕・社会貢献では .40 台の相関係数が得られたが、外界への積極性ほどの強い相関ではなかった。社会生活への心構えと 5 変数の関係では、達成感以外で .40 以上の正の相関が得られた。ただし、外界への積極性ほどの強い相関関係ではなかった。このことから達成感から自律性までの「職務重視」に関連する変数は外界への積極性との正の相関が最も強く、社会生活への心構えとも一定以上の正の相関があるとみることができる。

次に私生活との両立から労働安全衛生までの「働き方重視」に関連する 4 変数であるが、最も強い正の相関がみられたのは、社会生活への心構えとの関係であつた。これについてはすべて .60 前後の正の相関係数が得られている。反対に気持ちの切り替え尺度との相関係数はすべて .20 未満であり、有意ではあるものの相関は弱いとみることができる。4 変数と外界への積極性との関係をみると、良好な対人関係と労働安全衛生との間に .40 以上の正の相関がみられたが、外界への積極性との関係は「職務重視」に該当する変数の方が強い相関を示していた。

報酬や収入および社会的認知・地位に関して、2 つの変数ともに .40 以上の正の相関を示した変数は外界への積極性であつた。また、社会的認知・地位は気持ちの切り替えとの相関が .40 以上となったが、社会生活への心構えとの相関は有意とはいふものの値が小さく相関関係は弱いとみることができる。報酬や収入は、社会生活への心構えとの間に .40 以上の正の相関を示した一方で、気持ちの切り替えとの相関は .30 未満となった。

上記の特徴を基礎的性格特性、基礎的生活特性の各尺度の方からまとめてみると、外界への積極性は、全体として仕事価値観尺度の様々な変数との正の相関はあるが、達成感から自律性までの「職務重視」に関連する変数との正の相関関係が比較的強くみられる。他方、気持ちの切り替えは、仕事価値観尺度の各変数との関係は限定的で、特に「働き方重視」に関連する変数との相関関係は弱く、その一方で、達成感や社会的認知・地位のような上昇志向

の仕事価値観の変数と比較的強い正の相関を示していた。社会生活への心構えは仕事価値観尺度の多くの変数と .40 以上の正の相関を示すが、特に「働き方重視」の変数との関連が強かった。また、気持ちの切り替えとは対照的に、社会的認知・地位や達成感のような仕事上の上昇志向を象徴する変数との正の相関は弱い点が特徴であった。

図表 _ 補 10 仕事価値観尺度と基礎的性格特性、基礎的生活特性の 3 変数との相関係数（就業者）

WSCT 尺度名	変数	達成感		自己 成長		専門性		奉仕・社 会貢献		自律性	
基礎的性格 特性	外界への積極性 気持ちの切り替え	.631	**	.752	**	.626	**	.670	**	.594	**
		.475	**	.421	**	.312	**	.413	**	.354	**
基礎的生活 特性	社会生活への 心構え	.338	**	.529	**	.566	**	.492	**	.472	**

WSCT 尺度名	変数	私生活 との両 立		雇用や 生活の 安定性		良好な 対人 関係		労働安 全衛生		報酬や 収入		社会的 認知・地 位	
基礎的性格 特性	外界への積極性 気持ちの切り替え	.376	**	.381	**	.513	**	.429	**	.477	**	.465	**
		.129	**	.139	**	.194	**	.197	**	.291	**	.458	**
基礎的生活 特性	社会生活への 心構え	.687	**	.657	**	.683	**	.592	**	.486	**	.100	**

注1:***p<.01 注2:.40以上の値に網掛け

②在学者における仕事価値観と基礎的性格特性、基礎的生活特性との関係

在学者における相関係数をみると（図表 _ 補 11）、「職務重視」に該当する達成感から自律性までの 5 変数については外界への積極性と社会生活への心構えとの間に .40 以上の正の相関がみられる一方で、気持ちの切り替えとの関連がやや弱いという点で就業者と一致していた。5 つの変数について外界への積極性と社会生活への心構えとのそれぞれの値をみると、外界への積極性との相関係数の方が .60 前後から .70 台になっており、比較的強い正の相関を示すことがわかった。気持ちの切り替えについては達成感との間に .40 台の正の相関がみられたが、それ以外の相関係数は .40 未満となった。

「働き方重視」に含まれる私生活との両立から労働安全衛生については、社会生活との心構えとの関係ですべて .50 台と .60 台の比較的強い正の相関があり、これは就業者の結果と一致した。また、気持ちの切り替えと「働き方重視」の変数間では有意な値もあるが、概ねどの変数との相関係数も低めだったこと、外界との積極性では良好な対人関係、労働安全衛生との相関係数が .40 以上であった点も就業者の結果と一致した。

「報酬・地位重視」に含まれる報酬や収入、社会的認知・地位と 3 変数との関係も就業者の結果と一致した。すなわち、報酬や収入、社会的認知・地位の両方と .40 以上の正の相関関係を示したのは外界への積極性であった。そして、報酬や収入は、社会生活との心構えと

の間に .50 以上の正の相関はあるが、気持ちの切り替えとの相関は弱い。社会的認知・地位では気持ちの切り替えとの間に .40 以上の正の相関があるが、社会生活への心構えとの相関は弱かった。

在学者に関して、基礎的性格特性、基礎的生活特性の方からまとめてみると、就業者と同じく、外界への積極性では仕事価値観尺度の私生活との両立、雇用や生活の安定性以外のすべての変数と .40 以上の正の相関があるが、特に「職務重視」に該当する変数との間に比較的強い正の相関がみられる。社会的認知・地位との間の相関係数も高めである。気持ちの切り替えについては、達成感と社会的認知・地位の 2 変数とのみ .40 以上の正の相関がみられ、「職務重視」の変数との関係は中程度の相関ではあるが、「働き方重視」の変数や報酬や収入との関連は弱い。社会生活への心構えは多くの変数との間に .40 以上の正の相関があるが、社会的認知・地位との相関係数のみ高くない。なお、就業者に関しては、どちらかといえば社会生活への心構えと「働き方重視」の関連変数との相関係数の方が「職務重視」の関連変数との相関係数よりも若干高めであるが、在学者に関してはそれほど大きな違いは見られなかった。

図表_補 11 仕事価値観尺度と基礎的性格特性、基礎的生活特性の 3 変数との相関係数（在学者）

WSCT 尺度名	変数	達成感	自己 成長	専門性	奉仕・社 会貢献	自律性
基礎的性格 特性	外界への積極性	.699 **	.766 **	.598 **	.675 **	.610 **
	気持ちの切り替え	.456 **	.379 **	.259 **	.345 **	.344 **
基礎的生活 特性	社会生活への 心構え	.458 **	.657 **	.546 **	.607 **	.448 **

WSCT 尺度名	変数	私生活 との両 立	雇用や 生活の 安定性	良好な 対人 関係	労働安 全衛生	報酬や 収入	社会的認 知・地位
基礎的性格 特性	外界への積極性	.306 **	.292 **	.499 **	.410 **	.459 **	.548 **
	気持ちの切り替え	.026 ns	.063 *	.162 **	.140 **	.275 **	.489 **
基礎的生活 特性	社会生活への 心構え	.609 **	.546 **	.666 **	.557 **	.512 **	.292 **

注1:***p<.01、**p<.05、ns…有意ではない 注2:.40以上の値に網掛け

4. まとめ

補章では、調査に含めて収集された既存の尺度と仕事価値観検査との関連性が検討され、両者に含まれる類似した変数間の相関関係や得点傾向の特徴が確認された。既存の検査としては、パソコンを用いた総合的なキャリアガイダンスシステムであるキャリア・インサイトの価値観検査の項目および WSCT の基礎的性格特性、基礎的生活特性尺度の項目が取り上

げられた。

既存の検査項目については調査対象者全体のほか、就業者と在学者に分けて平均値を算出してそれぞれの特徴をみた後、仕事価値観尺度に含まれる 11 尺度それぞれとの相関係数が算出された。キャリア・インサイトの価値観項目における就業者と在学者の平均値に関しては、仕事価値観尺度と同じく在学者の平均値が就業者よりも高めとなり、傾向としては一致していた。つまり、どちらの尺度も仕事や働くことに関わる価値観を聞くような項目で構成されているが、このような項目への評価の際には、在学者の方が就業者よりもそれぞれの項目をより一層、重視するという回答が示されることが明らかになった。在学者は仕事に就く前の段階にあるので様々な仕事の要素に対してどれも同じように重要だと考えるが、就業者の方は実際に仕事に従事しているので、様々な要素に対する重視度の強弱が在学者よりも分かれていたり、理想を下げたりするという理由で重視度が低くなる可能性があるとも解釈できる。ただ、今回の分析では全就業者のデータを用いているので、在学者と比較したときの学歴構成や年齢構成の違い、就業者の職歴、過去の進路選択に伴う認知的側面等の条件が統制されておらず、そういった要因の影響も考慮する必要がある。その点を含めた検討は今後の課題である。

次に、キャリア・インサイトの価値観項目と仕事価値観尺度の変数間で相関係数を算出した結果では、キャリア・インサイトの項目と類似した変数との間で比較的強い正の相関がみられ、仕事価値観尺度の各変数の妥当性が確認できた。

他方、WSCT の基礎的性格特性、基礎的生活特性尺度については、就業者、在学者の平均値をみると今回の調査の方がやや高めではあるものの、3 つの下位尺度の得点水準の高低が過去の調査結果と同じであり、データの信頼性が確認できた。また、相関係数に関しては、就業者と在学者の傾向において特に大きな違いは見られなかった。

変数間の相関を個別に見たとき、外界への積極性は、仕事価値観尺度のうち「職務重視」に該当する変数や社会的認知・地位との間に比較的強い正の相関を示した。外界への積極性は、新しい物事や状況に積極的に関わろうとする気持ちや意識を測定する変数であるので、そのような傾向が強いほど、自己成長、達成感、奉仕・社会貢献、専門性、自律性等の変数に共通する仕事に対する意欲的な態度および社会的に認められたいという欲求も強いことが示唆されている。なお、外界への積極性は、良好な対人関係、労働安全衛生、報酬や収入ともある程度の相関があったが、私生活との両立や雇用や生活の安定性の 2 変数との相関係数はそれほど高くなかった。

気持ちの切り替えと仕事価値観の 11 変数の関係は外界への積極性や社会生活への心構えと比べると限定的であった。特徴としては、就業者、在学者ともに達成感、社会的認知・地位との間に相対的に高めの正の相関係数が得られ、仕事に対する意欲や上昇志向がこの特性に関連づけられることが示唆された。気持ちの切り替えは、失敗や困難な場面に際して、落ち込むことなく気持ちを切り替えて前向きに対処しようとする傾向を示す概念なので、仕事

価値観からみたときには仕事に取り組む時の積極的な態度や野心の強さに関連し、その結果、上記 2 つの変数との正の相関が得られたのではないかと解釈した。また、気持ちの切り替えは「働き方重視」に関連する 4 変数とは相関が有意にはならないものがあるなど、他と比べても相関係数の値が小さかった。

社会生活への心構えでは多くの変数との相関係数が比較的高めとなったが、社会的認知・地位に関しては就業者、在学者の両方で .40 を下回り、他の変数と比べて相関がほとんどみられず、この変数間の関連性は弱いと解釈できる。つまり、上昇志向が強かったり、仕事上の目標志向が強かったりする傾向とこの変数で測定される特徴との関係は独立であると解釈できる。他方、相関係数の大きさからみると、特に就業者においては「働き方重視」の変数との相関が比較強いようであった。他の変数との関連があまりみられなかった私生活との両立や雇用や生活の安定性の 2 変数との関連も強い。社会生活への心構えは社会生活を送る上での自己管理や周囲との調和に向けた意識を示すものである。正の相関関係がみられたということは、社会生活への心構えの得点が高いほど仕事価値観を測定する多くの変数の得点が高めになる、逆に社会生活への心構えの得点が低いほど仕事価値観に関わる多くの変数の得点が低めになることを意味するので、社会生活への心構えは、仕事や生活を送る上での前向きな態度を反映していることが確認できた。

引用文献

- 労働政策研究・研修機構（2020）．「職業レディネス・テストの改訂に関する研究Ⅰ—大学生等の就職支援のための尺度の開発」 JILPT 資料シリーズ, No.230.
- 労働政策研究・研修機構（2022）．「職業レディネス・テストの改訂に関する研究Ⅱ—高等教育課程在学者の進路選択に関連した特性の理解—」 JILPT 資料シリーズ, No.251.

付属資料

資料 1 Web 調査票 2022 年 仕事価値観に係る調査__設問票

(Web 調査画面そのものではなく、提示された項目内容を記載)

「就業者における仕事価値観等に関する調査」(2021 年度実施)

資料 2 Web 調査票 2023 年 仕事価値観に係る調査__就業者・在学者全体版 設問票

(Web 調査画面そのものではなく、提示された項目内容を記載)

「仕事価値観等に関する調査」(2022 年度実施)

就業者における仕事価値観等に関する調査

◆調査の主旨

厚生労働省所管の独立行政法人である労働政策研究・研修機構では、労働関係の諸問題に関する総合的な調査・研究を実施しております。(HP : <https://www.jil.go.jp/>)

今回の調査は、仕事をする上での仕事価値観等について、様々な職業の就業者ごとの特徴等を把握することが目的になります。調査で得られた結果は公的な職業情報として整備され、キャリア支援の現場等で活用されることが見込まれておりますので、本調査の趣旨をご理解の上、何とぞご協力いただきますようお願い申し上げます。

なお、回答結果はすべて統計的に処理され、研究以外の目的で利用されることはありませんので、安心してお答えください。

設問 1 あなた自身に関する質問

あなた自身について、あてはまるもの 1 つを選んでください。空欄の場合は直接ご回答をご記入ください。

Q1 あなた自身の基本的なこと

- Q1_1 あなたの性別 (1 男性 2 女性 3 その他)
- Q1_2 あなたの年齢 数字を記入 () 歳
- Q1_3 あなたのお住まいの都道府県 (選択肢から 1 つ) ()

Q2 あなたの現在の就業状況：あてはまるもの 1 つを選んでください。複数の職業で就業中の方はメインとなる職業での就業形態をお答えください。

- | | |
|----------------|-----------------------|
| 1 正規の職員、従業員 | 8 アルバイト (学生) |
| 2 パート | 9 学生 (就業していない) |
| 3 派遣社員 | 10 専業主婦 (主夫) |
| 4 契約社員、期間従業員 | 11 無職 (退職者、求職中等を含む) |
| 5 自営、フリーランス | 12 その他 →その他の具体的な内容を記入 |
| 6 経営層 | |
| 7 アルバイト (学生以外) | |

※ Q2 で 1 ～ 7 までの選択の場合、Q2_1 以降へ進む。8 ～ 12 が選択された場合は調査終了。

Q2_1 【現在就業中の方のみ】 現在の仕事の業種：複数ある場合には、普段、就業している主な仕事に関して、あてはまるもの1つを選んでください。

- | | |
|-----------------|----------------------|
| 1 農業、林業 | 11 不動産業、物品賃貸業 |
| 2 漁業 | 12 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 3 鉱業、採掘業、砂利採取業 | 13 宿泊業、飲食店 |
| 4 建設業 | 14 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 5 製造業 | 15 教育・学習支援業 |
| 6 電気・ガス・熱供給・水道業 | 16 医療、福祉 |
| 7 情報通信業 | 17 複合サービス業 |
| 8 運輸業、郵便業 | 18 サービス業（他に分類されないもの） |
| 9 卸売業・小売業 | 19 公務（他に分類されるものを除く） |
| 10 金融業、保険業 | 20 その他 |

Q3 あなたの最終学歴

Q3_1 学校の種別：あてはまるもの1つを選んでください。

- 1 中学校
- 2 高等学校（高認も含む）
- 3 専門学校
- 4 短期大学・高専
- 5 大学
- 6 大学院
- 7 その他 →その他の具体的な内容を記入（記述： ）

Q3_2 卒業状況：あてはまるもの1つを選んでください。

- 1 卒業
- 2 在学中
- 3 中退

※ Q3_1 で「中学校」が選択された場合および「その他」が選択された場合→ Q3_3 の表示なし。
--

Q3_3 在学中の専攻、学科：該当すると思われるもの1つに○をつけてください。

◆ Q3_1 で「2 高等学校（高認も含む）」が選択された場合に示す選択肢

- | | |
|------------|---|
| 1 普通科 | 7 看護に関する学科 |
| 2 農業に関する学科 | 8 情報に関する学科 |
| 3 工業に関する学科 | 9 福祉に関する学科 |
| 4 商業に関する学科 | 10 その他の専門教育を施す学科（理数、外国語、音楽・美術、
体育など） |
| 5 水産に関する学科 | |
| 6 家庭に関する学科 | 11 総合学科 |

◆ Q3_1 で「3 専門学校」が選択された場合に示す選択肢

- 1 工業関係（測量、土木・建築、電気・電子、無線・通信、自動車整備、機械、電子計算機、情報処理、その他）
- 2 農業関係（農業、園芸、その他）
- 3 医療関係（看護、歯科衛生、歯科技工、臨床検査、診療放射線、はり・きゅう・あんま、柔道整復、理学・作業療法、その他）
- 4 衛生関係（栄養、調理、理容、美容、製菓・製パン、その他）
- 5 教育・社会福祉関係（保育士養成、教員養成、介護福祉、社会福祉、その他）
- 6 商業実務関係（商業、経理・簿記、タイピスト、秘書、経営、旅行、情報、ビジネス、その他）
- 7 服飾・家政関係（家政、家庭、和洋裁、料理、編物・手芸、ファッションビジネス、その他）
- 8 文化・教養関係（音楽、美術、デザイン、茶華道、外国語、演劇・映画、写真、通訳・ガイド、受験・補習、動物、法律行政、スポーツ、その他）
- 9 各種学校のみにある課程（予備校、学習・補習、自動車操縦、外国人学校、その他）

◆ Q3_1 で「4～6（短大・高専・大学・大学院）」が選択された場合に示す選択肢

- 1 人文科学（文学、哲学、史学、その他の人文科学）
- 2 社会科学（法学、政治学、商学、経済学、社会学、社会福祉、その他の社会科学）
- 3 理学（数学、物理学、化学、生物、地学、その他の理学）
- 4 工学（工業、機械工学、電気通信工学、土木建築工学、応用科学、応用理学、原子力工学、鉱山学、金属工学、繊維工学、船舶工学、航空工学、経営工学、工芸学、その他の工学）
- 5 農学（農業、農学、農芸化学、農業工学、農業経済学、林学、林産学、獣医学、畜産学、水産学、その他の農学）
- 6 保健（医学、薬学、歯学、看護学、医療、衛生、その他の保健）
- 7 家政（家政学、食物学、被服学、住居学、児童学）
- 8 商船（商船学）
- 9 教育（教育、教育学、体育学、体育専門学、その他）
- 10 芸術（美術、デザイン、音楽、芸術専門学、その他）
- 11 その他（教養学、総合科学、国際関係学、人間関係科学、その他）

職業選択

※ここでは就業者の現在の職業を選択候補の中から1つ選択してもらう。

◆あなたの現在の職業を選択してください。

- ・「職業」とは、勤め先の会社・団体で、または事業主として行っている仕事のことです。派遣労働者の場合は、派遣先で行っている仕事のことです。
- ・あなたの職業を探す時に、「カテゴリ」は業種を意味するのではなく、職種（仕事の種類）を示しますのでご注意ください。例えば、銀行で窓口業務をしている方の場合、「7 金融系の仕事」ではなく、「10 事務系の仕事」に「銀行等窓口事務」が含まれています。
- ・もし、あなたの職業が見つからない場合は、あなたの仕事内容に最も近いと思われる職業を選んで先に進んでください。それでも、職業が見つからない場合は当調査を終了しますので、選択肢 519「自分の職業名が見つからない」を選択してください。

※職業のカテゴリ一覧を表示。 カテゴリを選択すると、該当する下位職業名一覧を表示。

※職業が選ばれたら、職業確認のページへ（以下、見本）。

◆選択した職業

※ここに選択された職業名が提示。

職業名 ○○○○

◆仕事の概要

※ここに選択された職業名の「仕事の概要説明」の文章が提示。

仕事の概要（リード文）

- ・職業に間違いが無いことを確認の上、次ページにお進みください。

あなたの職業とは異なる場合は、前のページに戻って職業を選択し直してください。

職業選択に戻る

次に進む

- ・選択肢 519 自分の職業名が見つからない が選択された場合
→当調査を終了

設問2 仕事の経験年数、働き方、職業選択等に関する質問

※あなたが選択された職業名は【〇〇〇〇〇】です。

※「職業選択」で選択された職業名をいれる。

Q4 あなたの現在の職業の経験年数を教えてください。途中で中断がある場合は通算でお答えください。

- 1 1年未満
- 2 1年以上3年未満
- 3 3年以上5年未満
- 4 5年以上10年未満
- 5 10年以上20年未満
- 6 20年以上30年未満
- 7 30年以上40年未満
- 8 40年以上

Q5 あなたは今までどのような働き方をしてきましたか。以下の項目の中から、もっともあてはまるものを1つ選んでください。

- 1 正社員・正規職員として一つの会社・事業所等で働いてきた
- 2 正社員・正規職員として複数の会社・事業所等で働いてきた
- 3 会社や事業所等での勤務経験後、自営するか独立した
- 4 ずっと独立自営等で働いてきた
- 5 パートやアルバイト、派遣等で働き（在学中の経験は除く）、正社員・正規職員として働いた経験がない
- 6 その他

Q6 あなたは今後どのような働き方をしようと思いますか。以下の項目の中からあなたの考えにもっとも近いものを1つ選んでください。

- 1 正社員・正規職員として一つの会社・事業所等で働く
- 2 状況に応じて転職するなど複数の会社・事業所等で正社員・正規職員として働く
- 3 会社や事業所等での勤務経験後、自営するか独立する
- 4 ずっと独立自営等で働く
- 5 正社員・正規職員として就職しないで、アルバイトやパート等で働く
- 6 働く必要がなくなったら仕事をやめる
- 7 その他

Q7 就職活動や仕事探し（アルバイトなどを含む）の場面で、あなたはどの程度、困難さを感じましたか。以下のうち、あなたの考えにもっとも近いものを1つ選んでください。

- 1 困難を感じた
- 2 やや困難を感じた
- 3 あまり困難を感じなかった
- 4 困難を感じなかった
- 5 就職活動や仕事探しをしたことがないのでわからない

Q8 あなたのこれまでの進路選択や仕事選択はあなたの個性や考え方からみて適切だったと思いますか。以下のうち、あなたの考えにもっとも近いものを1つ選んでください。

- 1 適切ではなかった
- 2 あまり適切ではなかった
- 3 まあ適切だった
- 4 適切だった

Q9 あなたはこれまでの進路選択や仕事選択に満足していますか。以下のうち、あなたの考えにもっとも近いものを1つ選んでください。

- 1 満足していない
- 2 あまり満足していない
- 3 まあ満足している
- 4 満足している

Q10 以下の点についてのあなたの現在の仕事の満足度はどの程度ですか。それぞれについてあてはまるところを1つ選んでください。

項目	満足していない	あまり満足していない	まあ満足している	満足している
1 仕事の内容という点	1	2	3	4
2 やりがいという点	1	2	3	4
3 社会貢献という点	1	2	3	4
4 仕事と生活のバランスという点	1	2	3	4
5 賃金・報酬などの収入という点	1	2	3	4
6 職場環境という点	1	2	3	4
7 地位・社会的立場という点	1	2	3	4
8 独立性・自由度という点	1	2	3	4
9 安定性という点	1	2	3	4
10 将来性・発展性という点	1	2	3	4
11 仕事と自分との相性・適性という点	1	2	3	4
12 職場の人間関係という点	1	2	3	4
13 昇進や昇格などの処遇という点	1	2	3	4
14 仕事の量や質という点	1	2	3	4
15 労働時間、休暇の取りやすさなどの待遇という点	1	2	3	4
16 仕事、働き方全体としての満足度	1	2	3	4

Q11 あなたが現在、従事している仕事に合っているのは、どのような人ですか。
それぞれについてあてはまるところを1つ選んでください。

項目	合 っ て い ない	ど ち ら か と い う と 合 っ て い ない	ど ち ら と も い え ない	ど ち ら か と い う と 合 っ て い る	合 っ て い る
1 機械、道具を使ったり、モノ（動植物を含む）を対象とした具体的で実的な仕事や活動が好きな人	1	2	3	4	5
2 研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動が好きな人	1	2	3	4	5
3 音楽、デザイン、絵画、文学等、芸術的な仕事や活動が好きな人	1	2	3	4	5
4 人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動が好きな人	1	2	3	4	5
5 企画、立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動が好きな人	1	2	3	4	5
6 定型的な方式や規則、慣習を重視し、それに従って行う仕事や活動が好きな人	1	2	3	4	5

Q12 あなたが現在、従事している仕事では、どのような点で満足感を得やすいですか。
それぞれについてあてはまるところを1つ選んでください。

項目		満足感を得にくい	どちらかというと満足感を得にくい	どちらともいえない	どちらかというと満足感を得やすい	満足感を得やすい
1	達成感 (努力した結果が達成感に結びつく)	1	2	3	4	5
2	自律性 (自ら意思決定し、自主的に業務を遂行できる)	1	2	3	4	5
3	専門性 (自分の専門性を生かして働き、仕事を通してさらに専門性を高められる)	1	2	3	4	5
4	自己成長 (仕事を通して自分自身を成長・向上させることができる)	1	2	3	4	5
5	社会的認知・地位 (人から認められたり、社会的な地位が高い)	1	2	3	4	5
6	奉仕・社会貢献 (社会全体や困っている人々のために働くことができる)	1	2	3	4	5
7	良好な対人関係 (仕事で関わる人々と良好な対人関係を築ける)	1	2	3	4	5
8	労働安全衛生 (安全で衛生的な環境で働ける)	1	2	3	4	5
9	私生活との両立 (仕事だけでなく、家族と過ごす時間や趣味の時間など、私生活も充実させることができる)	1	2	3	4	5
10	雇用や生活の安定性 (失業の心配が少なく、経済的にも安定した生活が送れる)	1	2	3	4	5
11	報酬や収入 (仕事を通して高い報酬や収入を得られる)	1	2	3	4	5
12	周囲や組織の支援 (必要な時には周囲や組織がサポートしてくれる)	1	2	3	4	5

設問3 仕事に対する価値観（仕事価値観新規項目 88 項目）

以下には、仕事を選ぶ時の考え方や態度に関する記述があります。各記述の内容があなた自身の考えにあてはまるかどうかを5段階のいずれかで回答してください（「あてはまらない：1」～「あてはまる：5」まで）。なお、あなたが現在就業している仕事・職業の条件や性質について考慮する必要はありません。

番号	項目内容（提示順）	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	あてはまる
1	仕事で知り合う人たちと良好な対人関係を築ける仕事のがぞましい	1	2	3	4	5
2	従業員のキャリアアップを支援してくれるような職場で働きたい	1	2	3	4	5
3	仕事のやり方や進め方を自分で決められる方がよい	1	2	3	4	5
4	仕事をするとき安全な環境であるかどうかが重要なポイントだ	1	2	3	4	5
5	雇用が長期にわたって保障されているような仕事に就きたい	1	2	3	4	5
6	仕事も家で過ごす時間も共に充実させたい	1	2	3	4	5
7	専門的な知識やスキルを仕事に生かせるとよい	1	2	3	4	5
8	目標やノルマが厳しい仕事はできるだけ避けたい	1	2	3	4	5
9	仕事上の問題が生じたとき組織として支援してくれるような職場がよい	1	2	3	4	5
10	多少の危険が伴っても仕事であれば割り切って働ける	1	2	3	4	5
11	仕事だけでなく趣味の時間をもつことは自分にとってとても重要だ	1	2	3	4	5
12	景気に左右されず、一定の収入が見込める仕事に就きたい	1	2	3	4	5
13	仕事を通して納得のいく業績をあげたい	1	2	3	4	5
14	人と対立するような機会が多そうな仕事は避けたい	1	2	3	4	5
15	人の指示通りに働くよりも自分が主体的に動ける仕事がしたい	1	2	3	4	5
16	専門知識や経験を生かせる仕事に就くのがのぞましい	1	2	3	4	5
17	仕事を選ぶなら、休みがしっかりとれるかどうかを重視する	1	2	3	4	5
18	困ったときに相談できる体制が整っている職場で働きたい	1	2	3	4	5
19	仕事のために資格をとったり専門知識を学ぶことは大事だ	1	2	3	4	5
20	他の人と勝ち負けや優劣を競うような仕事はやりたくない	1	2	3	4	5
21	仕事を選ぶ時、職場の安全管理面の条件を特に重視する	1	2	3	4	5
22	自分の裁量で仕事内容を決められる方がよい	1	2	3	4	5
23	仕事を選ぶ時に雇用や生活の安定はそれほど重視していない	1	2	3	4	5
24	努力して頑張っていることは自分にとって大事なことで	1	2	3	4	5
25	心身の不調の時に相談体制がある職場のがのぞましい	1	2	3	4	5
26	仕事に多くの時間や労力を割きたくない	1	2	3	4	5
27	他者からの仕事の指示を断れないような職場は避けたい	1	2	3	4	5
28	仕事の中で自分の専門性が発揮できるとよい	1	2	3	4	5

29	仕事もプライベートも無理のない生活をするのが理想だ	1	2	3	4	5
30	少しでも危険が伴うような職場や仕事は避けたい	1	2	3	4	5
31	他者とうまく関わりながら仕事に従事したい	1	2	3	4	5
32	不況によって失業の可能性が高まるような仕事は避けたい	1	2	3	4	5
33	いろいろな分野の仕事を経験するよりも自分の専門分野を極めたい	1	2	3	4	5
34	同僚や上司と気軽に会話できるような職場環境がのぞましい	1	2	3	4	5
35	働く場所の建物や設備の清潔感についてはそれほど気にならない	1	2	3	4	5
36	休みたいときにも休めないような仕事は絶対にしたくない	1	2	3	4	5
37	障がいがあっても働きやすい環境が整っている職場がのぞましい	1	2	3	4	5
38	仕事の目的を達成するためには多少の無理もやむをえない	1	2	3	4	5
39	仕事を選ぶ時にはまず雇用や給料の安定が重要な条件だ	1	2	3	4	5
40	自分の仕事でやりたいことを自由にできる環境が大事だ	1	2	3	4	5
41	新しいスキルや知識の習得を積極的に支援してくれる組織で働きたい	1	2	3	4	5
42	今までに学んだ知識や技術を生かせるような仕事をしたい	1	2	3	4	5
43	仕事で関わる人との人間関係の良し悪しはそれほど気にならない	1	2	3	4	5
44	失業や解雇に遭ってもまた次の仕事を見つければよい	1	2	3	4	5
45	働く場所の騒音やにおいなどの条件がとても気になる	1	2	3	4	5
46	自主的に考え、行動する機会が多いような働き方がのぞましい	1	2	3	4	5
47	大きなプロジェクトに関わり、最後までやり遂げたい	1	2	3	4	5
48	締め切りや期限に追われる働き方は自分には絶対に無理だ	1	2	3	4	5
49	仕事をするなら毎月固定の給与があることが必須条件だ	1	2	3	4	5
50	従業員の健康や生活への支援体制が充実している職場で働きたい	1	2	3	4	5
51	他者からの指示や制限を多く受けるような仕事は避けたい	1	2	3	4	5
52	高いパフォーマンスを発揮して成果を残したい	1	2	3	4	5
53	仕事と育児が両立できるかは自分にとって重要な条件だ	1	2	3	4	5
54	働く場所が清潔で衛生的であることは欠かせない条件だ	1	2	3	4	5
55	仕事上の競争で人間関係が悪くなってもやむをえない	1	2	3	4	5
56	特定の技能やスキルを身につけることは重要だ	1	2	3	4	5
57	アルバイトやパートタイマーではなく、正社員として働きたい	1	2	3	4	5
58	育児や介護について理解を示してくれる職場で働きたい	1	2	3	4	5
59	勤務時間がきっちり決まっている仕事の方が好ましい	1	2	3	4	5
60	仕事のために資格をとったり専門的な勉強をしたい	1	2	3	4	5
61	仕事のときに自分で考えたり判断したりしなくてすむ方がよい	1	2	3	4	5
62	他者から怒られたり苦情を言われるような仕事は絶対に嫌だ	1	2	3	4	5
63	働くときにはまず職場の清潔感が気にかかる	1	2	3	4	5
64	日々、何らかの目標をもって仕事を成し遂げたい	1	2	3	4	5
65	休職しても復職しやすい環境が整っている職場がよい	1	2	3	4	5
66	国家資格や技能の認定が必要な仕事にあこがれる	1	2	3	4	5
67	失業や解雇の心配をしないで働ける仕事がよい	1	2	3	4	5
68	自分のペースで働ける仕事のがのぞましい	1	2	3	4	5
69	人と争うような業務が多い仕事は自分には向いていない	1	2	3	4	5
70	プライベートを犠牲にしても、仕事上で成果をあげたい	1	2	3	4	5
71	自分の努力を通じて、仕事上の困難を克服したい	1	2	3	4	5

72	働く時には従業員の健康や精神衛生に関する配慮や支援体制を必ず確認する	1	2	3	4	5
73	困ったことが起きた時、皆で助け合える職場で働きたい	1	2	3	4	5
74	従業員への研修や講習会などが定期的に行われる職場がよい	1	2	3	4	5
75	短期間で転職を繰り返すような働き方は避けたい	1	2	3	4	5
76	働くなら、いつ、何の仕事をすべきかを誰かが指示してくれる環境がよい	1	2	3	4	5
77	一つの専門分野でずっと働き続けるよりは様々な業務を経験したい	1	2	3	4	5
78	自分の力を試せる機会が多い仕事をしたい	1	2	3	4	5
79	定期的に清掃されている環境でないと働けない	1	2	3	4	5
80	難易度の高い仕事に挑戦し、努力によって目標を達成したい	1	2	3	4	5
81	一緒に働く人との人間関係がよいかどうかは私にとってとても重要だ	1	2	3	4	5
82	いろいろな業務を経験して、広範囲にわたる知識や経験を得たい	1	2	3	4	5
83	仕事を通して専門知識や技術を習得できるとよい	1	2	3	4	5
84	自分の考えやアイデアを仕事に反映できる方がよい	1	2	3	4	5
85	従業員の心身の不調に対する職場の支援体制の有無は特に気にならない	1	2	3	4	5
86	日々、何らかの課題に挑戦していけるような仕事をしたい	1	2	3	4	5
87	給料の変動が少なく安定した収入が得られる仕事を選びたい	1	2	3	4	5
88	従業員の安全面に配慮する職場を選びたい	1	2	3	4	5

設問4 働くことに関する考え方、基本的態度（仕事選び基準尺度項目 48 項目）

以下には、仕事を選ぶ時の考え方や態度に関する記述があります。各記述の内容があなた自身の考えにあてはまるかどうかを5段階で回答してください。あてはまらない：1、あまりあてはまらない：2、どちらともいえない：3、ややあてはまる：4、あてはまる：5となります。

番号	項目内容（提示順）	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	あてはまる
1	職業を通して、自分を向上させていきたい	1	2	3	4	5
2	世の中のためになるような職業を選びたい	1	2	3	4	5
3	仕事を選ぶ時に大事なのは自分がやりたいと思えるかどうかだ	1	2	3	4	5
4	仕事を選ぶ時、社会的な地位の高さは重要な条件だ	1	2	3	4	5
5	高い給料の仕事に就いて、よい生活を送りたい	1	2	3	4	5
6	毎日、仕事だけに追われるような人生は送りたい	1	2	3	4	5
7	一生懸命に仕事をして少しでもよい成果をおさめたい	1	2	3	4	5
8	社会で必要とされていることをしたい	1	2	3	4	5
9	人が決めた進路や仕事に進んでもつまらないと思う	1	2	3	4	5
10	世間的に知名度の高い会社で働けるとよい	1	2	3	4	5
11	給料が低い仕事には興味がない	1	2	3	4	5
12	仕事とプライベートは、はっきり区別したい	1	2	3	4	5
13	自分の才能を少しでも伸ばせる仕事に就きたい	1	2	3	4	5
14	困っている人たちのために力を尽くしたい	1	2	3	4	5
15	自分でよく考えて進路や仕事を選びたい	1	2	3	4	5
16	世間の注目を集めるような成果をあげたい	1	2	3	4	5
17	給料が高いことは仕事の意欲を高めると思う	1	2	3	4	5
18	働くときには仕事と私生活のバランスを大切にしたい	1	2	3	4	5
19	人生を通してずっと夢中になれるような仕事をもちたい	1	2	3	4	5
20	地域や社会のために自分の力を生かしたい	1	2	3	4	5
21	仕事を選ぶ時には自分の能力が生かせるかどうかを重視する	1	2	3	4	5
22	会社に入ったら高い地位をめざしたい	1	2	3	4	5
23	経済的な成功は仕事をする上での大きな目標である	1	2	3	4	5
24	仕事や作業が進んでいなくても家では仕事をしたくない	1	2	3	4	5
25	自分の将来の目標につながるような仕事がしたい	1	2	3	4	5
26	より良い社会にしていこうための仕事をしたい	1	2	3	4	5
27	職業選択のときに一番大事なのは自分の意志だ	1	2	3	4	5
28	社会的地位の高い仕事にあこがれる	1	2	3	4	5
29	仕事を選ぶ際の重要な基準は、給料の高さである	1	2	3	4	5

30	毎日決まった時刻に帰れるような働き方をしたい	1	2	3	4	5
31	仕事を通して自己実現は自分にとって大事なことだ	1	2	3	4	5
32	何らかの形で人を支えたり、助けるような仕事がしたい	1	2	3	4	5
33	自分の進路は今までずっと自分の考えで決めてきた	1	2	3	4	5
34	仕事の世界で成功して有名になりたい	1	2	3	4	5
35	自分の理想とする生活を送るためには高収入は不可欠だ	1	2	3	4	5
36	自分の時間がとれないような働き方はしたくない	1	2	3	4	5
37	仕事を通して成長できるような働き方が理想だ	1	2	3	4	5
38	仕事を通してなにか社会貢献ができるとよい	1	2	3	4	5
39	周りの人が何といっても自分が選んだ仕事に就きたい	1	2	3	4	5
40	仕事でがんばって他の人より出世したい	1	2	3	4	5
41	自分がやりたい仕事でも収入が少ない場合にはためらいを感じる	1	2	3	4	5
42	どんなに忙しくても休日に仕事の予定を入れることは避けたい	1	2	3	4	5
43	やりがいを感じられる仕事に就くことが理想だ	1	2	3	4	5
44	公共の福祉につながるような仕事や活動をしてみたい	1	2	3	4	5
45	やりたい仕事や、やりたくない仕事ははっきりしている	1	2	3	4	5
46	仕事で高い評価を受けて世間に認められたい	1	2	3	4	5
47	お金をかせぐことや貯めることは自分にとって大切なことだ	1	2	3	4	5
48	仕事だけの生活は味気ない	1	2	3	4	5

設問5 仕事を選ぶ時の条件の重視度（キャリア・インサイト等価値観項目 31項目）

仕事を選ぶときに考える条件として、あなたは各項目の内容をどの程度重視しますか。「全く重視しない」～「非常に重視する」のうち、いずれか一つを選んでください。

番号	項目内容	項目の説明	全く重視しない	重視しない	どちらともいえない	重視する	非常に重視する
1	達成感	ある一定の仕事をやリ遂げたときに充実感がある	1	2	3	4	5
2	仕事の内容	仕事の内容は自分がやりたいことであり、興味をもって取り組めるものである	1	2	3	4	5
3	社会への奉仕や貢献	社会へ奉仕し、貢献することができる	1	2	3	4	5
4	勤務地の限定	転居を伴う転勤が少ない	1	2	3	4	5
5	昼間勤務かつ交替制のない勤務	昼間の勤務で、交替制がない	1	2	3	4	5
6	休日や休暇のとりやすさ	週休二日制で、年次有給休暇がとりやすい	1	2	3	4	5

7	介護休暇や育児休暇の制度化	介護休暇や育児休暇が制度化されていて、それぞれの制度をとりやすい環境である	1	2	3	4	5
8	職場の物理的・化学的環境	職場において、温熱湿度、におい、空間など快適な環境が整っている	1	2	3	4	5
9	仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方	個人の成果・実績に応じて処遇を決める（給料やポストなど）	1	2	3	4	5
10	取り扱いや処遇の公平さ	取り扱いや処遇において、男女差別がない	1	2	3	4	5
11	職場の人間関係	職場において、上役や同僚、部下とよい関係を保つ	1	2	3	4	5
12	免許や資格取得の必要性・可能性	仕事を遂行するにあたり、取得した資格や今までの経験が重視され、また仕事を通じて資格を取得することができる	1	2	3	4	5
13	学問と仕事の関連	学校で学んだことが仕事に直接結びつく	1	2	3	4	5
14	現在までの職歴との関連	今までの経歴やキャリアが生かせる	1	2	3	4	5
15	趣味・特技との関連	趣味や特技が生かせる	1	2	3	4	5
16	独立や自営の可能性	独立して事業を始めることができる	1	2	3	4	5
17	仕事の継続性	仕事が会社の都合でかわるのではなく、一つの仕事に長期にわたり携わる	1	2	3	4	5
18	企業ブランド	企業の知名度が高く、そこに所属していることにより高い社会的地位を得ることができる	1	2	3	4	5
19	企業規模	企業の規模が大きく、関連会社が複数ある	1	2	3	4	5
20	賃金	賃金が高い	1	2	3	4	5
21	福利厚生等の充実	住宅補助、健康管理等の福利厚生関係の制度が充実している	1	2	3	4	5
22	社会保障制度の充実	企業年金等の制度が充実している	1	2	3	4	5
23	企業の将来性	長期的にみて将来の発展性の高い企業である	1	2	3	4	5
24	雇用の安定性	長期にわたる雇用が保証されている	1	2	3	4	5
25	産業・業界の発展性	将来の発展性が見込まれる業界である	1	2	3	4	5
26	自律性	自ら意思決定し、自主的に業務を遂行できる	1	2	3	4	5
27	社会的認知・地位	人から認められたり、社会的な地位が高い	1	2	3	4	5
28	労働安全衛生	安全で衛生的な環境で働ける	1	2	3	4	5
29	組織的な支援体制	企業や団体の内外から就業者のための組織的支援が受けられる	1	2	3	4	5
30	専門性	自分の専門性を生かして働き、さらに専門性を高めていくことができる	1	2	3	4	5
31	私生活との両立	仕事だけでなく、家族と過ごす時間や趣味の時間など、私生活も充実することができる	1	2	3	4	5

以上で質問は終了です。ご協力ありがとうございました。

仕事価値観等に関する調査

◆調査の主旨

厚生労働省所管の独立行政法人である労働政策研究・研修機構では、労働関係の諸問題に関する総合的な調査・研究を実施しております。(HP : <https://www.jil.go.jp/>)

今回の調査は、仕事をする上での仕事価値観等について、現在仕事をしている就業者や高等教育課程の在学者の特徴等を把握することが目的になります。調査で得られた結果は公的な職業情報として整備され、キャリア支援の現場等で活用されることが見込まれておりますので、本調査の趣旨をご理解の上、何とぞご協力いただきますようお願い申し上げます。回答結果はすべて統計的に処理され、研究以外の目的で利用されることはありませんので、安心してお答えください。

なお、この調査は以前にもほぼ同じ内容のものを実施しております。もし、回答している途中で、以前、同じ調査を受けたことがあると気がついた場合には、途中で中止していただいて結構です。どうぞよろしくお願い致します。

設問1 あなた自身に関する質問

Q1 あなた自身の基本的なこと

あなた自身について、あてはまるもの1つを選んでください。空欄の場合は直接ご回答をご記入ください。

Q1_1 あなたの性別 (1 男性 2 女性 3 その他)

Q1_2 あなたの年齢 数字を記入 () 歳

Q1_3 あなたのお住まいの都道府県 (選択肢から1つ) ()

Q2 あなたの現在の状況：あてはまるもの1つを選んでください。就業者の場合、複数の職業で就業中の方は、メインとなる職業での就業形態をお答えください。

- | | |
|----------------|-----------------------|
| 1 正規の職員、従業員 | 8 アルバイト (学生) |
| 2 パート | 9 学生 (就業していない) |
| 3 派遣社員 | 10 専業主婦 (主夫) |
| 4 契約社員、期間従業員 | 11 無職 (退職者、求職中等を含む) |
| 5 自営、フリーランス | 12 その他 →その他の具体的な内容を記入 |
| 6 経営層 | |
| 7 アルバイト (学生以外) | |

※ 1-7 (就業者) の場合、Q2_1 に進む。 その後、Q12 まで。

8-9 (在学者) の場合、Q3 学歴 (在学者版) に進む。 その後、Q9 まで。

※ 10 ~ 12 と回答した場合は調査対象外となるため、調査終了。

※以下、Q2_1 から Q12 までは、Q2 の 1-7 の回答者（現在就業中の人）に提示

Q2_1 【現在就業中の方のみ】 現在の仕事の業種：複数ある場合には、普段、就業している主な仕事に関して、あてはまるもの 1 つを選んでください。

- | | |
|-----------------|----------------------|
| 1 農業、林業 | 11 不動産業、物品賃貸業 |
| 2 漁業 | 12 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 3 鉱業、採掘業、砂利採取業 | 13 宿泊業、飲食店 |
| 4 建設業 | 14 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 5 製造業 | 15 教育・学習支援業 |
| 6 電気・ガス・熱供給・水道業 | 16 医療、福祉 |
| 7 情報通信業 | 17 複合サービス業 |
| 8 運輸業、郵便業 | 18 サービス業（他に分類されないもの） |
| 9 卸売業・小売業 | 19 公務（他に分類されるものを除く） |
| 10 金融業、保険業 | 20 その他 |

Q3 あなたの最終学歴

あなたの最終学歴について教えてください。

Q3_1 学校の種別：あてはまるもの 1 つを選んでください。

- 1 中学校
- 2 高等学校（高認も含む）
- 3 専門学校
- 4 短期大学・高専
- 5 大学
- 6 大学院
- 7 その他 →その他の具体的な内容を記入。

Q3_2 卒業状況：あてはまるもの 1 つを選んでください。

- 1 卒業
- 2 在学中
- 3 中退

※ Q3_1 で「中学校」が選択され、Q3_2 で「2 在学中」が選択された場合は調査終了。
Q3_1 で「中学校」が選択され、Q3_2 で「卒業」「中退」が選択された場合は、調査は継続するが Q3_3 は表示しない。Q3_1 で「その他」が選択された場合も Q3_3 の表示なし。

Q3_3 在学中の専攻、学科：該当すると思われるもの1つに○をつけてください。

◆ Q3_1 で「2 高等学校（高認も含む）」が選択された場合に示す選択肢

- | | |
|------------|-------------------------------------|
| 1 普通科 | 7 看護に関する学科 |
| 2 農業に関する学科 | 8 情報に関する学科 |
| 3 工業に関する学科 | 9 福祉に関する学科 |
| 4 商業に関する学科 | 10 その他の専門教育を施す学科（理数、外国語、音楽・美術、体育など） |
| 5 水産に関する学科 | |
| 6 家庭に関する学科 | 11 総合学科 |

◆ Q3_1 で「3 専門学校」が選択された場合に示す選択肢

- 1 工業関係（測量、土木・建築、電気・電子、無線・通信、自動車整備、機械、電子計算機、情報処理、その他）
- 2 農業関係（農業、園芸、その他）
- 3 医療関係（看護、歯科衛生、歯科技工、臨床検査、診療放射線、はり・きゅう・あんま、柔道整復、理学・作業療法、その他）
- 4 衛生関係（栄養、調理、理容、美容、製菓・製パン、その他）
- 5 教育・社会福祉関係（保育士養成、教員養成、介護福祉、社会福祉、その他）
- 6 商業実務関係（商業、経理・簿記、タイピスト、秘書、経営、旅行、情報、ビジネス、その他）
- 7 服飾・家政関係（家政、家庭、和洋裁、料理、編物・手芸、ファッションビジネス、その他）
- 8 文化・教養関係（音楽、美術、デザイン、茶華道、外国語、演劇・映画、写真、通訳・ガイド、受験・補習、動物、法律行政、スポーツ、その他）
- 9 各種学校のみにある課程（予備校、学習・補習、自動車操縦、外国人学校、その他）

◆ Q3_1 で「4～6（短大・高専・大学・大学院）」が選択された場合に示す選択肢

- 1 人文科学（文学、哲学、史学、その他の人文科学）
- 2 社会科学（法学、政治学、商学、経済学、社会学、社会福祉、その他の社会科学）
- 3 理学（数学、物理学、化学、生物、地学、その他の理学）
- 4 工学（工業、機械工学、電気通信工学、土木建築工学、応用科学、応用理学、原子力工学、鉱山学、金属工学、繊維工学、船舶工学、航空工学、経営工学、工芸学、その他の工学）
- 5 農学（農業、農学、農芸化学、農業工学、農業経済学、林学、林産学、獣医学、畜産学、水産学、その他の農学）
- 6 保健（医学、薬学、歯学、看護学、医療、衛生、その他の保健）
- 7 家政（家政学、食物学、被服学、住居学、児童学）
- 8 商船（商船学）
- 9 教育（教育、教育学、体育学、体育専門学、その他）
- 10 芸術（美術、デザイン、音楽、芸術専門学、その他）
- 11 その他（教養学、総合科学、国際関係学、人間関係科学、その他）

職業選択

※次の質問からは Q2 で 1 から 7 を選択した場合のみ表示（学生以外）。
就業者の現在の職業を選択候補の中から 1 つ選択してもらう。

◆あなたの現在の職業を選択してください。

- ・「職業」とは、勤め先の会社・団体で、または事業主として行っている仕事のことで、派遣労働者の場合は、派遣先で行っている仕事のことで。
- ・あなたの職業を探す時に、「カテゴリ」は業種を意味するのではなく、職種（仕事の種類）を示しますのでご注意ください。例えば、銀行で窓口業務をしている方の場合、「7 金融系の仕事」ではなく、「10 事務系の仕事」に「銀行等窓口事務」が含まれています。
- ・もし、あなたの職業が見つからない場合は、あなたの仕事内容に最も近いと思われる職業を選んで先に進んでください。それでも、職業が見つからない場合は当調査を終了しますので、選択肢 519「自分の職業名が見つからない」を選択してください。

※職業のカテゴリ一覧を表示。 カテゴリを選択すると、該当する下位職業名一覧を表示。
※職業が選ばれたら、職業確認のページへ（以下、見本）。

◆選択した職業

※ここに選択された職業名が提示。
職業名 ○○○○

◆仕事の概要

※ここに選択された職業名の「仕事の概要説明」の文章が提示。
仕事の概要（リード文）

- ・ 職業に間違いが無いことを確認の上、次ページにお進みください。
あなたの職業とは異なる場合は、前のページに戻って職業を選択し直してください。

職業選択に戻る

次に進む

- ・ 選択肢 519 自分の職業名が見つからない が選択された場合
→当調査を終了

設問2 仕事の経験年数、働き方、職業選択等に関する質問

就業者のみ

※あなたが選択された職業名は【〇〇〇〇〇】です。

※「職業選択」で選択された職業名をいれる。

Q4 あなたの現在の職業の経験年数を教えてください。途中で中断がある場合は通算でお答えください。

- 1 1年未満
- 2 1年以上3年未満
- 3 3年以上5年未満
- 4 5年以上10年未満
- 5 10年以上20年未満
- 6 20年以上30年未満
- 7 30年以上40年未満
- 8 40年以上

Q5 あなたは今までどのような働き方をしてきましたか。以下の項目の中から、もっともあてはまるものを1つ選んでください。

- 1 正社員・正規職員として一つの会社・事業所等で働いてきた
- 2 正社員・正規職員として複数の会社・事業所等で働いてきた
- 3 会社や事業所等での勤務経験後、自営するか独立した
- 4 ずっと独立自営等で働いてきた
- 5 パートやアルバイト、派遣等で働き（在学中の経験は除く）、正社員・正規職員として働いた経験がない
- 6 その他

Q6 あなたは今後どのような働き方をしようと思いますか。以下の項目の中からあなたの考えにもっとも近いものを1つ選んでください。

- 1 正社員・正規職員として一つの会社・事業所等で働く
- 2 状況に応じて転職するなど複数の会社・事業所等で正社員・正規職員として働く
- 3 会社や事業所等での勤務経験後、自営するか独立する
- 4 ずっと独立自営等で働く
- 5 正社員・正規職員として就職しないで、アルバイトやパート等で働く
- 6 働く必要がなくなったら仕事をやめる
- 7 その他

Q7 就職活動や仕事探し（アルバイトなどを含む）の場面で、あなたはどの程度、困難さを感じましたか。以下のうち、あなたの考えにもっとも近いものを1つ選んでください。

- 1 困難を感じた
- 2 やや困難を感じた
- 3 あまり困難を感じなかった
- 4 困難を感じなかった
- 5 就職活動や仕事探しをしたことがないのでわからない

Q8 あなたのこれまでの進路選択や仕事選択はあなたの個性や考え方からみて適切だったと思いますか。以下のうち、あなたの考えにもっとも近いものを1つ選んでください。

- 1 適切ではなかった
- 2 あまり適切ではなかった
- 3 まあ適切だった
- 4 適切だった

Q9 あなたはこれまでの進路選択や仕事選択に満足していますか。以下のうち、あなたの考えにもっとも近いものを1つ選んでください。

- 1 満足していない
- 2 あまり満足していない
- 3 まあ満足している
- 4 満足している

Q10 以下の点についてのあなたの現在の仕事の満足度はどの程度ですか。それぞれについてあてはまるところを1つ選んでください。

番号	項目内容	満足していない	あまり満足していない	まあ満足している	満足している
1	仕事の内容という点	1	2	3	4
2	やりがいという点	1	2	3	4
3	社会貢献という点	1	2	3	4
4	仕事と生活のバランスという点	1	2	3	4
5	賃金・報酬などの収入という点	1	2	3	4
6	職場環境という点	1	2	3	4
7	地位・社会的立場という点	1	2	3	4
8	独立性・自由度という点	1	2	3	4
9	安定性という点	1	2	3	4
10	将来性・発展性という点	1	2	3	4
11	仕事と自分との相性・適性という点	1	2	3	4
12	職場の人間関係という点	1	2	3	4
13	昇進や昇格などの処遇という点	1	2	3	4
14	仕事の量や質という点	1	2	3	4
15	労働時間、休暇の取りやすさなどの待遇という点	1	2	3	4
16	仕事、働き方全体としての満足度	1	2	3	4

Q11 あなたが現在、従事している仕事に合っているのは、どのような人ですか。それぞれについてあてはまるところを1つ選んでください。

番号	項目内容	合っていない	どちらかという と合っていない	どちらとも いえない	どちらかという と合っている	合っている
1	機械、道具を使ったり、モノ（動植物を含む）を対象とした具体的で実地的な仕事や活動が好きな人	1	2	3	4	5
2	研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動が好きな人	1	2	3	4	5
3	音楽、デザイン、絵画、文学等、芸術的な仕事や活動が好きな人	1	2	3	4	5
4	人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動が好きな人	1	2	3	4	5
5	企画、立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動が好きな人	1	2	3	4	5
6	定型的な方式や規則、慣習を重視し、それに従って行う仕事や活動が好きな人	1	2	3	4	5

Q12 あなたが現在、従事している仕事では、どのような点で満足感を得やすいですか。
それぞれについてあてはまるところを1つ選んでください。

番号	項目内容	満足感を得にくい	どちらかというと満足感を得にくい	どちらともいえない	どちらかというと満足感を得やすい	満足感を得やすい
1	達成感 (努力した結果が達成感に結びつく)	1	2	3	4	5
2	自律性 (自ら意思決定し、自主的に業務を遂行できる)	1	2	3	4	5
3	専門性 (自分の専門性を生かして働き、仕事を通してさらに専門性を高められる)	1	2	3	4	5
4	自己成長 (仕事を通して自分自身を成長・向上させることができる)	1	2	3	4	5
5	社会的認知・地位 (人から認められたり、社会的な地位が高い)	1	2	3	4	5
6	奉仕・社会 貢献 (社会全体や困っている人々のために働くことができる)	1	2	3	4	5
7	良好な対人 関係 (仕事で関わる人々と良好な対人関係を築ける)	1	2	3	4	5
8	労働安全衛生 (安全で衛生的な環境で働ける)	1	2	3	4	5
9	私生活との 両立 (仕事だけでなく、家族と過ごす時間や趣味の時間など、私生活も充実させることができる)	1	2	3	4	5
10	雇用や生活の安定性 (失業の心配が少なく、経済的にも安定した 生活が送れる)	1	2	3	4	5
11	報酬や収入 (仕事を通して高い報酬や収入を得られる)	1	2	3	4	5
12	周囲や組織の支援 (必要な時には周囲や組織がサポートしてくれる)	1	2	3	4	5

※以下、Q3 から Q9 までは、Q2 で 8 または 9 と回答した者（在学者）に提示

Q3 学歴（在学者版）

Q3_1 現在の所属先：あなたが現在、在学している教育機関を選んでください。該当するものの 1 つに○

- 1 中学校
- 2 高等学校
- 3 短期大学
- 4 専門学校
- 5 高等専門学校
- 6 大学
- 7 大学院（博士前期）
- 8 大学院（博士後期）
- 9 その他 ⇒具体的な内容を記入（記述： ）

Q3_2 学年をお答えください。→学年（1,2,3,4,5,6,1～6 以外）年

※以下、Q3 から Q9 までは、Q2 で 8 または 9 と回答した者（在学者）に提示

Q3_3 あなたの現在の専攻、専門分野について、該当すると思われるもの 1 つに○をつけてください。

◆ Q3_1 で「4 専門学校」が選択された場合に示す選択肢

- 1 工業関係（測量、土木・建築、電気・電子、無線・通信、自動車整備、機械、電子計算機、情報処理、その他）
- 2 農業関係（農業、園芸、その他）
- 3 医療関係（看護、歯科衛生、歯科技工、臨床検査、診療放射線、はり・きゅう・あんま、柔道整復、理学・作業療法、その他）
- 4 衛生関係（栄養、調理、理容、美容、製菓・製パン、その他）
- 5 教育・社会福祉関係（保育士養成、教員養成、介護福祉、社会福祉、その他）
- 6 商業実務関係（商業、経理・簿記、タイピスト、秘書、経営、旅行、情報、ビジネス、その他）
- 7 服飾・家政関係（家政、家庭、和洋裁、料理、編物・手芸、ファッションビジネス、その他）
- 8 文化・教養関係（音楽、美術、デザイン、茶華道、外国語、演劇・映画、写真、通訳・ガイド、受験・補習、動物、法律行政、スポーツ、その他）
- 9 各種学校のみにある課程（予備校、学習・補習、自動車操縦、外国人学校、その他）

◆ Q3_1で「3, 5, 6, 7, 8（短大・高専・大学・大学院（博士前期・後期）」が選択された場合に示す選択肢

- 1 人文科学（文学、哲学、史学、その他の人文科学）
- 2 社会科学（法学、政治学、商学、経済学、社会学、社会福祉、その他の社会科学）
- 3 理学（数学、物理学、化学、生物、地学、その他の理学）
- 4 工学（工業、機械工学、電気通信工学、土木建築工学、応用科学、応用理学、原子力工学、鉱山学、金属工学、繊維工学、船舶工学、航空工学、経営工学、工芸学、その他の工学）
- 5 農学（農業、農学、農芸化学、農業工学、農業経済学、林学、林産学、獣医学、畜産学、水産学、その他の農学）
- 6 保健（医学、薬学、歯学、看護学、医療、衛生、その他の保健）
- 7 家政（家政学、食物学、被服学、住居学、児童学）
- 8 商船（商船学）
- 9 教育（教育、教育学、体育学、体育専門学、その他）
- 10 芸術（美術、デザイン、音楽、芸術専門学、その他）
- 11 その他（教養学、総合科学、国際関係学、人間関係科学、その他）

設問2 仕事や働き方についての質問

Q4 あなたは今までに正社員・正規職員として働いたことがありますか？

- 1 全くない
- 2 ある（6 か月未満）
- 3 ある（6 か月以上 1 年未満）
- 4 ある（1 年以上 3 年未満）
- 5 ある（3 年以上 5 年未満）
- 6 ある（5 年以上）

Q5 あなたは将来、どのような仕事、働き方をしたいですか。
今後、働くとすれば、どのような仕事を希望するかを考えて回答してください。

Q5_1 希望する職業タイプについて、以下のうち1つを選んでください。

- 1 民間企業の会社員（大手企業）
- 2 民間企業の会社員（中小企業）
- 3 公務員や教員
- 4 自営等、その他

Q5_2 希望する業種について、以下のうち1つを選んでください。

- 1 建設業
- 2 製造業（鉄鋼・金属・機械・化学系）
- 3 製造業（その他）
- 4 電気・ガス・熱供給・水道業
- 5 運輸・倉庫業
- 6 卸売業・商社
- 7 小売店

- 8 飲食業・宿泊業
- 9 金融・保険業
- 10 不動産業
- 11 サービス業（医療・福祉系）
- 12 サービス業（IT・情報通信系）
- 13 サービス業（マスコミ・広告）
- 14 サービス業（専門サービス・調査・研究）
- 15 サービス業（その他）
- 16 教育・学習支援業
- 17 公務・非営利団体
- 18 農・林・漁業
- 19 その他

Q5_3 希望する主な職種について、以下のうち1つを選んでください。

- 1 事務（総務・人事・経理・秘書・受付等）
- 2 事務補助・一般職
- 3 経営・管理（課長相当以上管理・経営職等）
- 4 経営・管理（個人経営店長・所長）
- 5 営業・販売
- 6 サービス（介護・家事・保育・調理等）
- 7 専門・技術（医療系専門職）
- 8 専門・技術（教育・講師）
- 9 専門・技術（その他の専門職・技術者）
- 10 運輸・通信（車輛運転・通信設備操作）
- 11 保安
- 12 生産・労務（製造、機械操作、清掃、建設工事作業等）
- 13 農・林・漁業
- 14 その他

Q6 あなたは今後どのような働き方をしようと思いますか。以下の項目の中からあなたの考えにもっとも近いものを1つを選んでください。

- 1 正社員・正規職員として一つの会社・事業所等で働く
- 2 状況に応じて転職するなど複数の会社・事業所等で正社員・正規職員として働く
- 3 会社や事業所等での勤務経験後、自営するか独立する
- 4 ずっと独立自営等で働く
- 5 正社員・正規職員として就職しないで、アルバイトやパート等で働く
- 6 働く必要がなくなったら仕事をやめる
- 7 特に働きたいとは思わない
- 8 その他

Q7 就職活動や仕事探し（アルバイトなどを含む）の場面で、あなたはどの程度、困難さを感じましたか。以下のうち、あなたの考えにもっとも近いものを1つ選んでください。

- 1 困難を感じた
- 2 やや困難を感じた
- 3 あまり困難を感じなかった
- 4 困難を感じなかった
- 5 就職活動や仕事探しをしたことがないのでわからない

Q8 あなたの今までの進路選択や仕事選択はあなたの個性や考え方からみて適切だったと思いますか。以下のうち、あなたの考えにもっとも近いものを1つ選んでください。

- 1 適切ではなかった
- 2 あまり適切ではなかった
- 3 まあ適切だった
- 4 適切だった

Q9 あなたはこれまでの進路選択や仕事選択に満足していますか。以下のうち、あなたの考えに もっとも近いものを1つ選んでください。

- 1 満足していない
- 2 あまり満足していない
- 3 まあ満足している
- 4 満足している

※次の設問からは就業者、在学者共通の設問

設問3 仕事に対する価値観（仕事価値観新規項目 66項目）

仕事を選ぶ時の考え方や態度に関する記述について、あなた自身にあてはまるかどうかを5段階のいずれかで回答してください（「あてはまらない：1」～「あてはまる：5」まで）。
なお、就業者の場合、あなたが現在就業している仕事・職業の条件や性質について考慮する必要はありません。

番号	項目内容（提示順）	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	あてはまる
1	仕事で知り合う人たちと良好な対人関係を築ける仕事のがぞましい	1	2	3	4	5
2	仕事のやり方や進め方を自分で決められる方がよい	1	2	3	4	5
3	仕事をするとき安全な環境であるかどうかが重要なポイントだ	1	2	3	4	5
4	雇用が長期にわたって保障されているような仕事に就きたい	1	2	3	4	5
5	専門的な知識やスキルを仕事に生かせるとよい	1	2	3	4	5
6	仕事上の問題が生じたとき組織として支援してくれるような職場がよい	1	2	3	4	5
7	景気に左右されず、一定の収入が見込める仕事に就きたい	1	2	3	4	5
8	仕事を通して納得のいく業績をあげたい	1	2	3	4	5
9	人と対立するような機会が多そうな仕事は避けたい	1	2	3	4	5
10	人の指示通りに働くよりも自分が主体的に動ける仕事をしたい	1	2	3	4	5
11	専門知識や経験を生かせる仕事に就くのがぞましい	1	2	3	4	5
12	困ったときに相談できる体制が整っている職場で働きたい	1	2	3	4	5
13	仕事のために資格をとったり専門知識を学ぶことは大事だ	1	2	3	4	5
14	他の人と勝ち負けや優劣を競うような仕事はやりたくない	1	2	3	4	5
15	仕事を選ぶ時、職場の安全管理面の条件を特に重視する	1	2	3	4	5
16	自分の裁量で仕事内容を決められる方がよい	1	2	3	4	5
17	仕事を選ぶ時に雇用や生活の安定はそれほど重視していない	1	2	3	4	5
18	努力して頑張っていることは自分にとって大事なことで	1	2	3	4	5
19	心身の不調の時に相談体制がある職場のがぞましい	1	2	3	4	5
20	仕事に多くの時間や労力を割きたくない	1	2	3	4	5
21	他者からの仕事の指示を断れないような職場は避けたい	1	2	3	4	5
22	仕事の中で自分の専門性が発揮できるとよい	1	2	3	4	5
23	少しでも危険が伴うような職場や仕事は避けたい	1	2	3	4	5
24	他者とうまく関わりながら仕事に従事したい	1	2	3	4	5
25	不況によって失業の可能性が高まるような仕事は避けたい	1	2	3	4	5
26	いろいろな分野の仕事を経験するよりも自分の専門分野を極めたい	1	2	3	4	5
27	同僚や上司と気軽に会話できるような職場環境のがぞましい	1	2	3	4	5
28	働く場所の建物や設備の清潔感についてはそれほど気にならない	1	2	3	4	5

29	障がいがあっても働きやすい環境が整っている職場がのぞましい	1	2	3	4	5
30	仕事を選ぶ時にはまず雇用や給料の安定が重要な条件だ	1	2	3	4	5
31	自分の仕事でやりたいことを自由にできる環境が大事だ	1	2	3	4	5
32	新しいスキルや知識の習得を積極的に支援してくれる組織で働きたい	1	2	3	4	5
33	今までに学んだ知識や技術を生かせるような仕事をしたい	1	2	3	4	5
34	自主的に考え、行動する機会が多いような働き方がのぞましい	1	2	3	4	5
35	仕事をするなら毎月固定の給与があることが必須条件だ	1	2	3	4	5
36	従業員の健康や生活への支援体制が充実している職場で働きたい	1	2	3	4	5
37	他者からの指示や制限を多く受けるような仕事は避けたい	1	2	3	4	5
38	高いパフォーマンスを発揮して成果を残したい	1	2	3	4	5
39	働く場所が清潔で衛生的であることは欠かせない条件だ	1	2	3	4	5
40	仕事上の競争で人間関係が悪くなってもやむをえない	1	2	3	4	5
41	特定の技能やスキルを身につけることは重要だ	1	2	3	4	5
42	育児や介護について理解を示してくれる職場で働きたい	1	2	3	4	5
43	仕事のために資格をとったり専門的な勉強をしたい	1	2	3	4	5
44	仕事のときに自分で考えたり判断したりしなくてすむ方がよい	1	2	3	4	5
45	働くときにはまず職場の清潔感が気にかかる	1	2	3	4	5
46	日々、何らかの目標をもって仕事を成し遂げたい	1	2	3	4	5
47	休職しても復職しやすい環境が整っている職場がよい	1	2	3	4	5
48	失業や解雇の心配をしないで働ける仕事が良い	1	2	3	4	5
49	自分のペースで働ける仕事のがのぞましい	1	2	3	4	5
50	人と争うような業務が多い仕事は自分には向いていない	1	2	3	4	5
51	プライベートを犠牲にしても、仕事上で成果をあげたい	1	2	3	4	5
52	自分の努力を通じて、仕事上の困難を克服したい	1	2	3	4	5
53	働く時には従業員の健康や精神衛生に関する配慮や支援体制を必ず確認する	1	2	3	4	5
54	困ったことが起きた時、皆で助け合える職場で働きたい	1	2	3	4	5
55	短期間で転職を繰り返すような働き方は避けたい	1	2	3	4	5
56	自分の力を試せる機会が多い仕事をしたい	1	2	3	4	5
57	定期的に清掃されている環境でないと働けない	1	2	3	4	5
58	難易度の高い仕事に挑戦し、努力によって目標を達成したい	1	2	3	4	5
59	一緒に働く人との人間関係がよいかどうかは私にとってとても重要だ	1	2	3	4	5
60	いろいろな業務を経験して、広範囲にわたる知識や経験を得たい	1	2	3	4	5
61	仕事を通して専門知識や技術を習得できるとよい	1	2	3	4	5
62	自分の考えやアイデアを仕事に反映できる方がよい	1	2	3	4	5
63	従業員の心身の不調に対する職場の支援体制の有無は特に気にならない	1	2	3	4	5
64	日々、何らかの課題に挑戦していけるような仕事をしたい	1	2	3	4	5
65	給料の変動が少なく安定した収入が得られる仕事を選びたい	1	2	3	4	5
66	従業員の安全面に配慮する職場を選びたい	1	2	3	4	5

設問4 働くことに関する考え方、基本的態度

仕事を選ぶ時の考え方や働くときの態度に関する以下の項目について、あなたにあてはまるかどうかを5段階で回答してください。あてはまらない：1、あまりあてはまらない：2、どちらともいえない：3、ややあてはまる：4、あてはまる：5となります。

番号	項目内容（提示順）	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	あてはまる
1	職業を通して、自分を向上させていきたい	1	2	3	4	5
2	世の中のためになるような職業を選びたい	1	2	3	4	5
3	仕事を選ぶ時に大事なのは自分がやりたいと思えるかどうかだ	1	2	3	4	5
4	仕事を選ぶ時、社会的な地位の高さは重要な条件だ	1	2	3	4	5
5	高い給料の仕事に就いて、よい生活を送りたい	1	2	3	4	5
6	毎日、仕事だけに追われるような人生は送りたい	1	2	3	4	5
7	一生懸命に仕事をして少しでもよい成果をおさめたい	1	2	3	4	5
8	社会で必要とされていることをしたい	1	2	3	4	5
9	人が決めた進路や仕事に進んでもつまらないと思う	1	2	3	4	5
10	世間的に知名度の高い会社で働けるとよい	1	2	3	4	5
11	給料が低い仕事には興味がない	1	2	3	4	5
12	仕事とプライベートは、はっきり区別したい	1	2	3	4	5
13	いろいろなことに好奇心をもって取り組んでいける	1	2	3	4	5
14	失敗の経験をして、気持ちの切り替えができる	1	2	3	4	5
15	約束の時刻には遅れないように気をつけている	1	2	3	4	5
16	異なる考えの人と交流することも時には大事だ	1	2	3	4	5
17	嫌なことがあっても、その経験を良い方向に考えることができる	1	2	3	4	5
18	日々、周りの人に挨拶をするよう心がけている	1	2	3	4	5
19	自分の才能を少しでも伸ばせる仕事に就きたい	1	2	3	4	5
20	困っている人たちのために力を尽くしたい	1	2	3	4	5
21	自分でよく考えて進路や仕事を選びたい	1	2	3	4	5
22	世間の注目を集めるような成果をあげたい	1	2	3	4	5
23	給料が高いことは仕事の意欲を高めると思う	1	2	3	4	5
24	働くときには仕事と私生活のバランスを大切にしたい	1	2	3	4	5
25	人生を通してずっと夢中になれるような仕事をもちたい	1	2	3	4	5
26	地域や社会のために自分の力を生かしたい	1	2	3	4	5
27	仕事を選ぶ時には自分の能力が生かせるかどうかを重視する	1	2	3	4	5
28	会社に入ったら高い地位をめざしたい	1	2	3	4	5
29	経済的な成功は仕事をする上での大きな目標である	1	2	3	4	5
30	仕事や作業が進んでいなくても家では仕事をしたくない	1	2	3	4	5
31	あれこれと色々なやり方や方法を考えたりするのが好きだ	1	2	3	4	5

32	非常にながかりすることがあっても、そのうちに気分転換できる	1	2	3	4	5
33	目上の人に対しては敬語を使うようにしている	1	2	3	4	5
34	いろいろな人と交流して、自分の考えや価値観を変えていきたい	1	2	3	4	5
35	日頃から気晴らしをすることがうまいと思う	1	2	3	4	5
36	日頃の体調管理は重要だ	1	2	3	4	5
37	自分の将来の目標につながるような仕事がしたい	1	2	3	4	5
38	より良い社会にしていけるための仕事をしたい	1	2	3	4	5
39	職業選択のときに一番大事なのは自分の意志だ	1	2	3	4	5
40	社会的地位の高い仕事にあこがれる	1	2	3	4	5
41	仕事を選ぶ際の重要な基準は、給料の高さである	1	2	3	4	5
42	毎日決まった時刻に帰れるような働き方をしたい	1	2	3	4	5
43	仕事を通して自己実現は自分にとって大事なことだ	1	2	3	4	5
44	何らかの形で人を支えたり、助けるような仕事がしたい	1	2	3	4	5
45	自分の進路は今までずっと自分の考えで決めてきた	1	2	3	4	5
46	仕事の世界で成功して有名になりたい	1	2	3	4	5
47	自分の理想とする生活を送るためには高収入は不可欠だ	1	2	3	4	5
48	自分の時間がとれないような働き方はしたくない	1	2	3	4	5
49	計画していたことがだめになっても新しく考えなおせばよい	1	2	3	4	5
50	つらいことがあっても苦しい感情で長い間悩むことは少ない	1	2	3	4	5
51	収入に見合った生活をするよう心がけている	1	2	3	4	5
52	何かを最初からやり直すことになっても受け入れられる	1	2	3	4	5
53	人に叱られても長く落ち込むことはない	1	2	3	4	5
54	将来の生活設計を考えることは必要だ	1	2	3	4	5
55	仕事を通して成長できるような働き方が理想だ	1	2	3	4	5
56	仕事を通してなにか社会貢献ができるとよい	1	2	3	4	5
57	周りの人が何といっても自分が選んだ仕事に就きたい	1	2	3	4	5
58	仕事でがんばって他の人より出世したい	1	2	3	4	5
59	自分がやりたい仕事でも収入が少ない場合にはためらいを感じる	1	2	3	4	5
60	どんなに忙しくても休日に仕事の予定を入れることは避けたい	1	2	3	4	5
61	やりがいを感じられる仕事に就くことが理想だ	1	2	3	4	5
62	公共の福祉につながるような仕事や活動をしてみたい	1	2	3	4	5
63	やりたい仕事や、やりたくない仕事ははっきりしている	1	2	3	4	5
64	仕事で高い評価を受けて世間に認められたい	1	2	3	4	5
65	お金をかせぐことや貯めることは自分にとって大切なことだ	1	2	3	4	5
66	仕事だけの生活は味気ない	1	2	3	4	5
67	既にやり方が決まっていっても、良い方法が見つければ変更を考える	1	2	3	4	5
68	嫌なことを経験しても、淡々と受け流せる方だ	1	2	3	4	5
69	連絡をもらったら、すぐに返事をする方がよい	1	2	3	4	5
70	自分の意見や考えを他の人に積極的に伝えたい	1	2	3	4	5
71	自分の過去の失敗をあとになってから悔やむことは少ない	1	2	3	4	5
72	人との約束を急にキャンセルすることは少ない	1	2	3	4	5

設問5 仕事を選ぶ時の条件の重視度（キャリア・インサイト等価値観項目 31項目）

仕事を選ぶときに考える条件として、あなたは各項目の内容をどの程度重視しますか。「全く重視しない」～「非常に重視する」のうち、いずれか一つを選んでください。

番号	項目内容	項目の説明	全く重視しない	重視しない	どちらともいえない	重視する	非常に重視する
1	達成感	ある一定の仕事をやり遂げたときに充実感がある	1	2	3	4	5
2	仕事の内容	仕事の内容は自分がやりたいことであり、興味をもって取り組めるものである	1	2	3	4	5
3	社会への奉仕や貢献	社会へ奉仕し、貢献することができる	1	2	3	4	5
4	勤務地の限定	転居を伴う転勤が少ない	1	2	3	4	5
5	昼間勤務かつ交替制のない勤務	昼間の勤務で、交替制がない	1	2	3	4	5
6	休日や休暇のとりやすさ	週休二日制で、年次有給休暇がとりやすい	1	2	3	4	5
7	介護休暇や育児休暇の制度化	介護休暇や育児休暇が制度化されていて、それぞれの制度をとりやすい環境である	1	2	3	4	5
8	職場の物理的・化学的環境	職場において、温熱湿度、におい、空間など快適な環境が整っている	1	2	3	4	5
9	仕事の成果や実績を反映した処遇の決め方	個人の成果・実績に応じて処遇を決める（給料やポストなど）	1	2	3	4	5
10	取り扱いや処遇の公平さ	取り扱いや処遇において、男女差別がない	1	2	3	4	5
11	職場の人間関係	職場において、上役や同僚、部下とよい関係を保つ	1	2	3	4	5
12	免許や資格取得の必要性・可能性	仕事を遂行するにあたり、取得した資格やこれまでの経験が重視され、また仕事を通じて資格を取得することができる	1	2	3	4	5
13	学問と仕事の関連	学校で学んだことが仕事に直接結びつく	1	2	3	4	5
14	現在までの職歴との関連	今までの経歴やキャリアが活かせる	1	2	3	4	5
15	趣味・特技との関連	趣味や特技が活かせる	1	2	3	4	5
16	独立や自営の可能性	独立して事業を始めることができる	1	2	3	4	5
17	仕事の継続性	仕事が会社の都合でかわるのではなく、一つの仕事に長期にわたり携わる	1	2	3	4	5
18	企業ブランド	企業の知名度が高く、そこに所属することにより高い社会的地位を得ることができる	1	2	3	4	5
19	企業規模	企業の規模が大きく、関連会社が複数ある	1	2	3	4	5
20	賃金	賃金が高い	1	2	3	4	5
21	福利厚生等の充実	住宅補助、健康管理等の福利厚生関係の制度が充実している	1	2	3	4	5
22	社会保障制度の充実	企業年金等の制度が充実している	1	2	3	4	5

23	企業の将来性	長期的にみて将来の発展性の高い企業である	1	2	3	4	5
24	雇用の安定性	長期にわたる雇用が保証されている	1	2	3	4	5
25	産業・業界の発展性	将来の発展性が見込まれる業界である	1	2	3	4	5
26	自律性	自ら意思決定し、自主的に業務を遂行できる	1	2	3	4	5
27	社会的認知・地位	人から認められたり、社会的な地位が高い	1	2	3	4	5
28	労働安全衛生	安全で衛生的な環境で働ける	1	2	3	4	5
29	組織的な支援体制	企業や団体の内外から就業者のための組織的支援が受けられる	1	2	3	4	5
30	専門性	自分の専門性を生かして働き、さらに専門性を高めていくことができる	1	2	3	4	5
31	私生活との両立	仕事だけでなく、家族と過ごす時間や趣味の時間など、私生活も充実させることができる	1	2	3	4	5

以上で質問は終了です。ご協力ありがとうございました。

JILPT 資料シリーズ No. 287
Web 提供型の仕事価値観検査の開発

発行年月日 2024年11月22日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本 株式会社相模プリント

© 2024 JILPT

Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<https://www.jil.go.jp/>)



独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training