

2022 年度 社会調査実習報告書

2023 年 4 月 6 日

関西学院大学社会学部 長松奈美江ゼミ

目次

変化する日本人の働き方

――昇進意欲、異動制度、転職、長時間労働

第1章 なぜ女性の昇進意欲は低下するのか

谷優希、太田京、溝口悠奈、沖野正俊

第2章 競争意識が長時間労働に与える影響

塩谷友理、川方一輝、杉岡奈都、鈴木貴就、高山将太郎

第3章 希望通りの異動と昇進意欲の関連

天野有紀子、浅原朋佳、貝谷天空、木村小百合

第4章 【2022年度 早期卒業 課題論文】

柔軟な異動制度と昇進意欲―人事制度が昇進意欲にもたらす影響―

松島葉奈

第5章 若年期の転職経験がキャリア満足度に与える影響

三木順太、赤松遼、上田祥太、二上紗耶香

【付録1】長松ゼミ合同発表会資料（2023年1月19日開催）

【付録2】「あなたのキャリアに関するアンケート調査」質問項目一覧

変化する日本人の働き方

――昇進意欲、異動制度、転職、長時間労働

本報告書は、2022 年度に関西学院大学社会学部長松奈美江ゼミが実施した社会調査実習の結果をまとめたものである。

長松ゼミでは、「仕事」をテーマにしたゼミを行っており、就職問題、ブラックバイト、若者の雇用、仕事とジェンダー、仕事と家族などの現代的課題について研究している。今年度の長松ゼミでは、18 名の受講生が 4 つのグループに分かれて、検討すべき課題を議論した。議論の結果、昇進意欲、異動制度、転職、長時間労働に関する問題を調査するために、「あなたのキャリアに関するアンケート調査」と題する調査票調査（インターネット調査）を行うことにした。調査の目的は、以下の通りである。

第一の目的は、変化する日本人の働き方の実態を捉えることである。今年度の調査では、以下の 4 つのリサーチクエストが設定された。(1) 女性の昇進意欲の低下に影響を与える要因は何か、(2) 個人と組織がもつ競争意識が長時間労働をもたらすのかどうか、(3) 希望通りの異動がかなうことは昇進意欲を高めるのかどうか、(4) 若年期の産業が異なる転職がキャリア満足度を高めるのかどうか。現在、ワークライフバランスを重視する考え方が広まり、仕事中心主義が見直され、自分の生活や家庭を重視する人が増加している。一方、昇進意欲の低下や、女性の昇進の少なさが問題視されている。さらに、未だになくならない過労死や過労自殺の背景には、日本における長時間労働の実態がある。こういった日本社会の労働実態は、どのように変わりつつあるのだろうか。現代日本における労働者は、職業生活におけるキャリアや昇進、そして自分の生活にどのように向き合っているのだろうか。このようなことを探究するために、調査が企画された。

第二の目的は、ゼミの所属学生が、調査の方法、データの作成法、分析、報告書の作成に至る一連の作業を体験することである。具体的には、リサーチクエストの設定、仮説の構築、調査票の作成、データのチェック、分析、報告書の作成までを学生自身が主体的に行った。こうした作業を通じて、社会調査の実施能力を高めることを目指した。

次に、実施した調査「あなたのキャリアに関するアンケート調査」の概要について説明する。調査期間は 2022 年 11 月 2 日から 11 月 4 日である。調査対象者は民間企業に勤める 25～49 歳の正社員男女である。調査方法は、株式会社クロス・マーケティングのパネルを利用したインターネット調査である。本調査の形式は誘導スクリーニング調査であり、調査会社保有のパネルを qualtrics で作成した調査画面に誘導し、対象者条件に合致する者に本調査に回答してもらった。スクリーニング調査の回収サンプル数は 2563 名であり、本調査の回収サンプル数は 2024 名（男性 1013 名、女性 1011 名）であった。

報告書をまとめるに当たっては、学生たちから提出された調査レポートをもとに、指導教

員である長松が推敲し、不必要な部分やテーマの本筋から逸れた部分を削除するとともに、不足部分は補った。また、分析自体の誤りがないかどうかについても、一通りの確認を行った。

社会調査は、調査対象者の方々の協力がなくては成り立たない。貴重な時間を割いて調査にご協力いただいた方々に感謝申し上げたい。

2023 年 4 月 6 日

関西学院大学社会学部
教授 長松奈美江

第1章

なぜ女性の昇進意欲は低下するのか

谷優希、太田京、溝口悠奈、沖野正俊

1 問題設定（担当：谷）

政府は2020年までに、管理職や国会議員など指導的な地位に就く女性の割合を30%に引き上げるという目標を掲げていた。しかしその達成は現実的に不可能と判断され、達成年限を「2020年」から「2030年までの可能な限り早期」へと調整した。この目標は2012年の衆議院選挙では自民党が「確実に達成」と公約に掲げ、安倍元総理大臣は国際公約にも掲げていた。しかし、未だに日本の女性管理職の割合は国際的にみて低い。国際労働機関（ILO）によると、2019年の女性管理職の割合はスウェーデンが40.2%で34位、アメリカは39.7%で36位、日本は14.8%で167位だった。

日本は国をあげて女性活躍の推進に取り組んでいるにもかかわらず、これほどまでに女性管理職の割合が低いのは何故か。女性の昇進意欲が低い背景には、そもそも女性の多くが昇進意欲を持っていないことがある。2016年に実施された「社員のキャリア形成の現状と課題」では入社直後の男女の昇進意欲に大きな差はないが、入社時に「昇進意欲あり」と回答した女性のうち、現在も昇進意欲を持ち続けているのは56%だった。つまり、男性に比べて女性では、昇進意欲が大きく低下してしまう（国保2019）。男女共同参画や女性活躍を推進するのであれば、女性管理職の割合が低いという現状は早急に解決しなければならない課題である。

女性労働者の多くが現在は昇進意欲を持っていないとしても、社会人になった当初は昇進意欲があった女性は、ある程度存在すると考えられる。ではなぜ、社会人になった時には昇進意欲を持っていても、後にその意欲が低下してしまうのか。本稿では女性の昇進意欲の低下に着目し、家庭要因、職場要因、個人要因という3つの観点から、昇進意欲に影響を与える要因を探究する。そのために、25～49歳の女性正社員を対象としたインターネット調査を用いて分析を行った。

本稿の流れは以下の通りである。2節で昇進意欲に関する先行研究を、女性個人の視点（個人要因）、企業側の視点（職場要因）、家庭要因に注目してまとめて批判的検討を行う。3節では仮説を定め、4節ではインターネット調査で得られたデータを示し、分析に必要な変数を説明する。5節ではクロス表、相関分析、ロジスティック回帰分析を用いてデータの分析を行う。ここでは、夫の家事育児への参加度や実家からのサポート、仕事に対する積極性等の調査項目を家庭要因、職場要因、個人要因の3つの要因に分類し、分析を行う。6節では仮説を検証し、これで得られた結果から考察していく。

2 先行研究（担当：太田）

この節では先行研究についてまとめていく。日本における女性の昇進意欲の低さについて研究が行われているもののうち、その要因を女性個人の視点（個人要因）、企業側の理由（職場要因）、家庭環境による理由（家庭要因）の3つに分けて、それぞれ検討を行う。

2-1 女性個人の視点

まず女性個人の視点から、昇進意欲の低さについて検討する。女性が昇進したくないと考える要因は3点ある。

第一に、女性は管理職になることでやりがいを得られなくなると考えている点である。佐藤（2020）は、小売業X社の従業員に対するインタビューの中で、仕事のやりがいや喜びを感じる瞬間について尋ねている。その結果は、仲間とともに自分の思い通りの売り場がつくれた時・部下の成長が見られた時・目標となる売り上げを達成でき、仲間とともに喜べた時などの回答であった。昇格することで責任者としての振る舞いが求められるようになると、小売業であるX社では、今までやりがいを感じていた売り場に関与することが難しくなり、仕事のやりがいがなくなってしまうと多くの女性が考えている（佐藤 2020: 30-31）。このことから、女性にとって日々行う仕事の内容は非常に重視されていることがわかる。したがって、仕事内容と昇進意欲の低さに密接な関係があると考えられる。

第二に、管理職になることで労働時間や拘束時間が長くなることを忌避しているという点である。多くの女性が、これまでの上司の、毎日長い時間、休日も少ないという働き方を見てきた中で、このような働き方を自分はしたくないと考えているケースが多かった。長時間労働を余儀なくされる側面のある管理職には、やはりなりたくないというのが多くの女性の本音であると述べられている（佐藤 2020: 30-31）。以上より、管理職の長時間労働を忌避するために、昇進意欲が低くなっていると考えられる。

第三に、身近にロールモデルが存在しないという点である。赤羽根（2022）は、昇進意欲の低さの要因として、身近なロールモデルが存在せず、昇進した後のキャリアビジョンが描きづらいということがあると指摘している（赤羽根 2022: 20-21）。日本における女性管理職は少ないので、職場におけるロールモデルも当然少ないだろう。よって、日本の女性管理職の少なさによって、新たな女性管理職をも生み出しにくくなっている現状がうかがえる。以上の研究から、女性自身の職場環境や経験によって形成された「仕事に対する考え方」が昇進意欲に大きな影響をもたらしていると考えられる。

2-2 企業側の理由

次に女性の昇進意欲の低さに影響を与える企業側の理由について検討を行う。はじめに、なぜ女性管理職を増やすことができていないのかという企業側の理由を明らかにし、女性の昇進意欲向上のためにはどのような取り組みが企業に必要であるのかを検討する。

企業は女性管理職が少ない理由として、管理職に相当する女性が存在しないと考えている。厚生労働省『雇用均等基本調査（平成23年度）』では、女性管理職が少ない（1割未満）あるいは全

くい不在職区分が1つでもある企業に対して、その理由が尋ねられている。調査結果によると、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がい不在」とする企業割合が54.2%と最も高く、次いで「将来管理職に就く可能性のある女性はい在が、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はい不在」が22.2%、「勤続年数が短く管理職になるまでに退職する」が19.6%となっている。つまり企業は、知識や経験、在職年数などから、管理職に相当する女性が現状い不在と判断していることがわかる。

しかし、管理職に相当する女性がい不在のは、女性に対する企業の仕事の振り方に原因があるかもしれない。大沢（2015）によると、企業が女性に対してキャリア形成の機会を提供しておらず、結婚や出産を理由として退職するケースが考えられる女性には、重要度の低い仕事が割り当てられやすい傾向があると指摘している。したがって、企業は管理職に相当する女性が存在しなと考えている一方で、管理職に相当するほどの知識や経験を得られるような仕事が、女性に割り当てられていない側面が存在するのではないかと考えられる。

では、女性管理職を増やすために、企業自身にはどのような取り組みが必要なのだろうか。「ポジティブ・アクション」に着目した川口（2012）の研究では、企業が本格的に「ポジティブ・アクション」に取り組んでおり、女性のみならず男性にも啓発を行い、職場環境や風土を改革している企業で女性の昇進意欲が高いと述べてられている。「ポジティブ・アクション」とは、男女均等化施策が中心でありながらも、両立支援施策も行う、積極的改善措置のことである。「ポジティブ・アクション」は、男女ともに昇進意欲を高め、組織の活性化に寄与する可能性を示唆していると指摘されている（川口 2012: 49-50）。

一方、武石（2014）では、企業の施策では限定的な効果しか得られず、職場において従業員が両立支援策などの施策を認識しながら働くことができる環境の整備が必要であり、さらに上司マネジメントが男女ともに昇進意欲に大きく影響を与えると述べている。したがって、企業組織における取り組みとして、職場環境や昇進制度改革などの、女性活躍推進に向けた積極的な取り組みが、女性の昇進意欲向上に非常に重要な点であると考えられる。

2-3 家庭環境による要因

最後に女性の昇進意欲の低さと家庭環境の関係について検討する。先行研究によると、女性の昇進意欲の低さに影響を与える要因として、3点挙げられる。

第一に、仕事と家庭の両立が難しいことである。武石（2014）によると、女性が昇進を希望しない理由として、「仕事と家庭の両立が困難になる」が39.8%と最も多く、昇進した後の家庭責任との両立への不安感が、管理職昇進を躊躇させていると指摘している。女性の家庭と仕事との板挟み状態を表す「タイム・バインド」という言葉が存在するなど、家庭と仕事の両立という面で様々な問題があることがうかがえる。

第二に、昇進の時期の問題である。一般的な昇進の時期が、女性にとっての結婚・出産の時期と重なっているということも指摘されている（赤羽根 2022）。

第三に、自身以外の家族の就業状態である。丸山（2001）によると、夫の年収が高くなるほど、その妻の就業インセンティブは低下するということが指摘されている。したがって、家族・家庭環境によっても、女性の昇進意欲は低下する可能性があると考えられる。

2-4 批判的検討

以上の先行研究の検討により、個人・職場・家庭のそれぞれが、女性の昇進意欲に影響をもたらしていることがわかった。先述した先行研究への批判点は2点ある。

第一に、どの要因が女性の昇進意欲に最も影響を与えているのかがわからない点である。女性の昇進意欲には、個人・職場・家庭のそれぞれの要素が複雑に絡み合っていることがうかがえるが、最も関連の強い要因が明らかになっていない。昇進意欲に影響を与える要因を比較検討して、どの要因が昇進意欲と最も関連しているのかを明らかにする必要がある。

第二に、入社後の昇進意欲の低下に焦点を当てた研究が少ない点である。1節で論じた通り、入社時では昇進意欲に大きな男女差はなかった一方で、入社後に女性のみ昇進意欲は大きく低下する。どうして女性のみ昇進意欲が低下するのか、その背景にはどのような影響があるのかを明らかにする必要があると考える。

そこで本レポートでは、女性の上社後の昇進意欲の低下をもたらす要因を、個人要因・職場要因・家庭要因の3つに分類し、どの要因が入社後の女性の昇進意欲の低下と最も関連があるのかを明らかにする。

3 仮説（担当：沖野）

先行研究についての検討から、個人・職場・家庭の3つの要因が女性の昇進意欲の低下と密接に結びついていると考えられた。先行研究では、企業側の理由が女性の昇進意欲の低下と関連が強いと述べられているものが多かったが、本研究では女性の昇進を希望しない理由の一つである家庭要因に着目し、「家庭要因が女性の昇進意欲の低下させる」という仮説を立てた。よって以下の分析では、家庭要因だけではなく職場要因と個人要因にも注目して、家庭要因が女性の昇進意欲に与える影響を明らかにする。図1は本研究における3要因と昇進意欲の低下を図示したものである。次節からは変数の説明を行う。

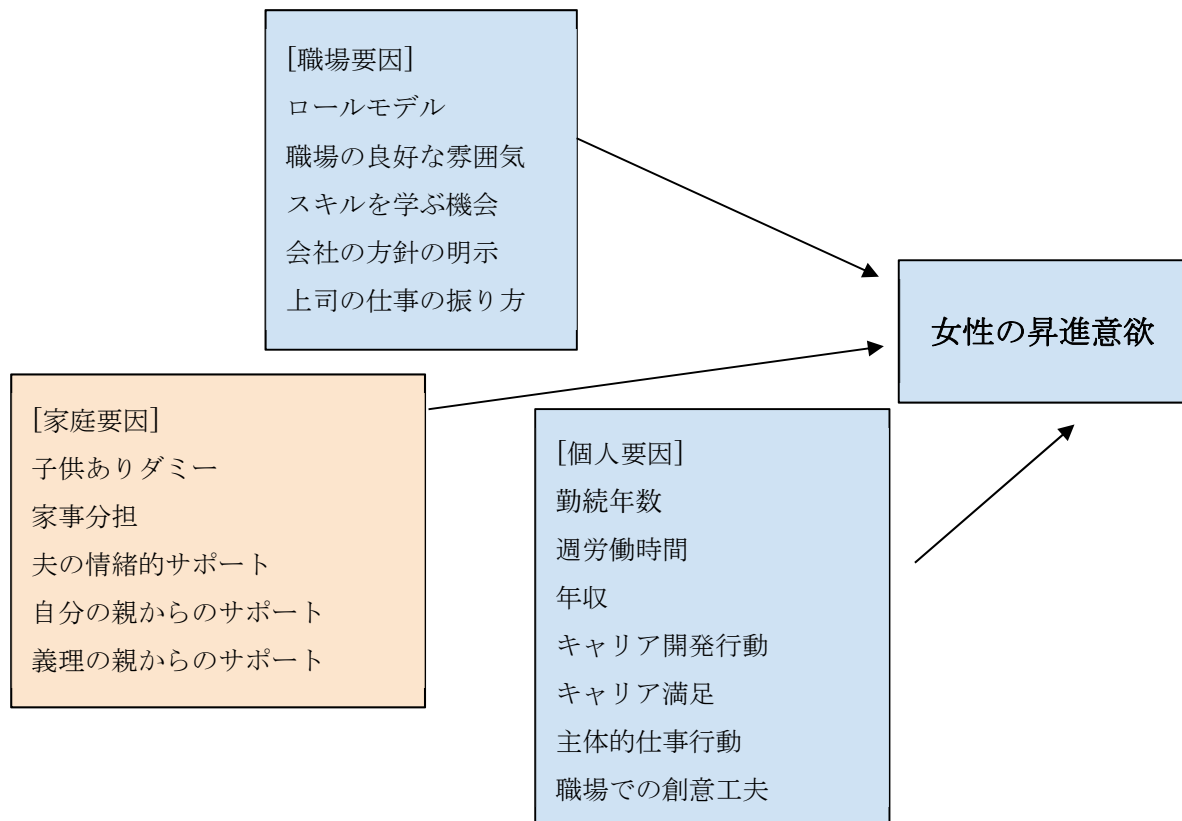


図1 仮説の図示

4 データと変数（担当：沖野）

4-1 データ

本レポートでは「あなたのキャリアに関するアンケート調査」を用いる。調査期間は 2022 年 11 月 2 日から 11 月 4 日である。調査対象者は民間企業に勤める 25～49 歳の正社員男女である。調査方法は、株式会社クロス・マーケティングのパネルを利用したインターネット調査である。本調査の形式は誘導スクリーニング調査であり、調査会社保有のパネルを qualtrics で作成した調査画面に誘導し、対象者条件に合致する者に本調査に回答してもらった。スクリーニング調査の回収サンプル数は 2563 名であり、本調査の回収サンプル数は 2024 名（男性 1013 名、女性 1011 名）である。本研究では、正社員女性のみのデータを用いて分析を行った。

4-2 変数（担当：沖野）

本研究で用いる変数の説明を行う。まず従属変数として女性の昇進意欲を用いる。この従属変数を利用するにあたって、社会人になった頃と現在に分けて、昇進意欲があるかどうかを尋ねた。具体的な質問項目としては、「あなたは昇進したいですか。あなたのお気持ちに当てはまるものをひとつ選択してください。」という質問に対して、1=係長相当職まで昇進したい、2=課長相当職まで昇進したい、3=部長相当職まで昇進したい、4=取締役など幹部として会社経営にたずさわりたい、5=昇進したくないの 5 項目で回答してもらった。これを「0=なし」「1=あり」のダミー変

数に変換した。入社時と現在の昇進意欲を掛け合わせて、入社時から現在までに昇進意欲が低下したのかどうかを判断する。

次に独立変数として用いたのは「職場要因」「家庭要因」「個人要因」の3つである。まず職場要因については、「ロールモデル」「職場の良好な雰囲気」「スキルを学ぶ機会」「会社の方針の明示」「上司の仕事の振り方」を取り上げる。ロールモデルは「目標となるような女性の先輩や上司がいる」という質問に「4=あてはまる」「3=ややあてはまる」「2=あまりあてはまらない」「1=あてはまらない」の4つの項目からあてはまるものを回答してもらった。職場の良好な雰囲気は、「業務連絡やチームワークは良好で、社員同士が協力し合っている」「目標を達成するために、粘り強く、根気強く取り組む雰囲気がある」「同僚との人間関係が良好である」の3つの質問の平均得点を取り、合成変数を作成した。信頼性の α 係数は0.792である。スキルを学ぶ機会に関しては、「業務に関係のあるスキルを学ぶための研修が充実している」、「新しいスキルを学ぶための研修が充実している」の2つの質問の平均得点を取り、合成変数を作成した。信頼性の α 係数は0.793である。会社の方針の明示に関しては、「会社の経営陣は「勝ち残り」をかけて新しいビジネス開発に本気で取り組んでいる」「部署（部・課・係）間の連携やコミュニケーションは活発で協力関係がうまくいっている」「部署を越えて情報が共有され、必要なことは文書化やデータベース化されている」「社員の業務の負担軽減に積極的に取り組んでいる」の4つの質問項目の平均得点を取り、合成変数を作成した。信頼性の α 係数は0.840である。「上司の仕事の振り方」の変数は、「上司はつきあい残業をさせる」、「上司は残業する人ほど高く評価する」、「部下への仕事の振り方が不公平だ」の3つの質問項目の平均得点を取り、合成変数を作成した。信頼性の α 係数は0.721である。「上司の仕事の振り方」の変数は、値が大きいほど、上司が残業をさせる傾向にあり、仕事の振り方が不公平だと認識していることを表す。

次に家庭要因に関しては、「子供ありダミー」「家事分担」「夫の情緒的サポート」「自分の親からのサポート」「義理の親からのサポート」を取り上げる。「子供ありダミー」は養子・継子を含めた子供の数を尋ね、「0=子供はいない」「1=1人いる」「2=2人いる」「3=3人いる」「4=4人いる」「5=5人以上いる」6項目で回答してもらった。ここから、「0=いない」「1=いる」とするダミー変数を作成した。家事分担は掃除、食事、食事の片づけ、洗濯、食料品・日用品の買い物の5項目について、「1=妻がすべて行う」「2=妻がほとんど行う」「3=妻が夫と同じぐらい行う」「4=夫がほとんど行う」「5=夫がすべて行う」「6=妻も夫も行わない」から回答してもらった。平均得点を計算して合成得点とする。信頼性の α 係数は0.821であった。なお、「3=妻が夫と同じぐらい行う」と「6=妻も夫も行わない」は一緒の選択肢とした。夫の情緒的サポートについては、「配偶者は、わたしの心配ごとや悩みごとを聞いてくれる」「配偶者は、わたしの能力や努力を高く評価してくれる」「配偶者は、わたしに助言やアドバイスをしてくれる」「配偶者とよくけんか（口論など）をする」「日々の出来事について、配偶者とよく話をする」「夫婦関係に満足している」の5つの質問の平均得点を計算し、合成得点とした。信頼性の α 係数は0.898である。自分の親からのサポート・義理の親からのサポートは「家事や育児のサポートとして、以下のことを日常的に利用していますか。あてはまるものをすべて選択してください」と尋ね、「0=なし」「1=あり」で回答してもらった。これらの変数を総じて家庭要因とする。

最後に、個人要因の変数について説明する。「勤続年数」、「週労働時間」、「年収」、「キャリア開

発行動」、「キャリア満足」、「主体的仕事行動」、「職場での創意工夫」の7項目を取り上げた。週労働時間は、1日あたりの労働時間と1週間あたりの労働日数より作成した。この変数は労働日数（1週間）と労働時間（1日あたり）を掛け合わせたもので、週に何時間働いているかを表す。

「勤続年数」は「現在の勤め先で働き始めた年」を尋ねた質問から作成した。年収については、50万円から1650万円と「わからない」の20項目で回答してもらい、「わからない」を欠損値とした。キャリア開発行動については「自分の職種、業界分野における最新動向を常に情報収集している」「仕事の為に新しいことをいろいろ勉強している」「社会・経済の動きや成り行きに関する情報を、積極的に収集している」「新しい知識・技術を積極的に学ぶように努めている」の4つの質問の平均得点を計算し、合成得点とした。信頼性の α 係数は0.882である。キャリア満足では「これまで、納得のいくキャリアを歩んできた」「自分の行動力やスキルを使ってキャリアを築いてきた」の2つの質問の平均得点を計算し、合成得点とした。信頼性の α 係数は0.774である。主体的仕事行動の変数とは「自分の満足感を高めるように、仕事のやり方を工夫している」「自分の価値観やポリシーを持って仕事に取り組んでいる」「常に自発的に仕事を行っている」の3つの質問の平均得点を計算し、合成得点とした。信頼性の α 係数は0.829である。職場での創意工夫に関しては、「職場では、自ら課題を発見して上層部に提案している」「創意工夫を活かし、新しいことに積極的に取り組んでいる」「仕事を通じて、能力や素質を向上させている」という3つの質問の平均得点を計算し、合成得点とした。信頼性の α 係数は0.857である。以上の質問項目に対しては、全て「5=あてはまる」「4=ややあてはまる」「3=どちらともいえない」「2=あまりあてはまらない」「1=あてはまらない」の5項目で回答してもらった。

コントロール変数として「年齢」、「学歴」、「役職なしダミー」「従業員規模」の変数を用いる。「年齢」は25歳から49歳までの実年齢を回答してもらった。「学歴」については「1=中学・高校卒」「2=専修学校・短大・高専」「3=大学・大学院」を区別する。「役職なしダミー」は「役職なし」を1、それ以外を0とするダミー変数である。「従業員規模」は本社・支社・工場などをすべて含めた会社の従業員数について聞き、「1=1~9人」「2=10~29人」「3=30~99人」「4=100~299人」「5=300~499人」「6=500~999人」「7=100人以上」「8=わからない」の8項目で回答してもらい、「わからない」を欠損値とした。

5 分析（担当：溝口、谷、太田、沖野）

この章では、3節で設定した仮説を検証していく。家庭要因、職場要因、個人要因の順に、5-1では用いる変数の度数分布を、5-2では昇進意欲に関する相関分析を行う。家庭要因と昇進意欲のクロス表と相関分析、職場要因・個人要因と昇進意欲の相関分析を行い、二変数間の関連を確認する。5-3では、昇進意欲を従属変数とした家庭要因、職場要因、個人要因とのロジスティック回帰分析を行い、昇進意欲の低下に最も影響のある要因を確認する。

5-1 一変数の分布の確認（担当：溝口）

はじめに、従属変数である昇進意欲が低下した人の分布について確認する。表1は、社会人になった頃と現在の昇進意欲のクロス表である。「社会人になった頃昇進意欲があった人」のうち、

「現在は昇進意欲がない人」は 38.6%であり、「現在も昇進意欲がある人」は 61.4%であった。一方、「社会人になった頃昇進意欲がなかった人」のうち、「現在も昇進意欲がない人」は 84.2%であり、「現在は昇進意欲がある人」は 15.8%であった。

5-2 節以降の分析では、社会人になった頃に昇進意欲が「なし」だった人と「あり」だった人にそれぞれ分けて、現在の昇進意欲を分析する。つまり、社会人になった頃に昇進意欲がなかった人は、その後に昇進意欲が高まったのか、ないままなのかを分析する。社会人になった頃に昇進意欲があった人は、昇進意欲が高いままなのか、低下したのかを分析する。

表 1 社会人になった頃と現在の昇進意欲の分布

クロス表(行ごとの比率%)		昇進意欲 (現在)		
		なし	あり	合計
昇進意欲 (社会人になった頃)	なし	84.2	15.8	100
	あり	38.6	61.4	100
合計		68.9	31.1	100

注)数値は行%を示す

次に、独立変数の分布を確認する。表 2 には、基本属性である「年齢」「学歴」「勤続年数」「役職」の分布を示す。「年齢」は平均で 35.6 歳だった。「学歴」は中学・高校卒が 19.9%、専修学校・短大・高専が 21.4%、大学・大学院が 58.6%だった。「勤続年数」は平均で 8.0 年だった。「役職」は役職なしが 83.3%、監督・職長・班長・組長が 4.9%、係長が 6.3%、課長が 3.7%、部長相当職以上が 1.8%だった。

表 2 基本属性の基本統計量

分析に用いた変数の基本統計量		
変数名	平均値	標準偏差
年齢	35.6	7.6
勤続年数	8.0	6.9

変数名	比率 (%)
学歴	中学・高校卒
	専修学校・短大・高専
	大学・大学院
役職	役職なし
	監督・職長・班長・組長
	係長
	課長
	部長相当職以上

5-1-1 家族要因の変数（担当：溝口）

表 3 には、家庭要因に関する変数の分布を示す。表 3 より、「家事分担」では平均値が 2.1 であり、家事分担は「妻がほとんど行う」が平均であることが分かる。「夫の情緒的サポート」は平均値が 3.8 であり、配偶者との良好な関係について「どちらかといえばあてはまる」から「どちらともいえない」の間であることがわかる。「自分の親からのサポート」、「義理の親からのサポート」、「子どもの有無」はいずれもなしが多いことが分かる。

表 3 家庭要因変数の基本統計量

家庭要因変数名	平均値	標準偏差
家事分担	2.1	0.7
夫の情緒的サポート	3.8	0.9

変数名	比率 (%)	
自分の親からのサポート	なし	76.6
	あり	23.4
義理の親からのサポート	なし	94.3
	あり	5.7
子どもの有無	なし	70.3
	あり	29.7

5-1-2 職場要因の変数（担当：太田）

表 4 には、職場要因に関する変数の分布を示す。表 4 より、「従業員規模」の平均値は 4.4 となっており、100～299 人から 300～499 人の間の規模が平均であることがわかる。「ロールモデルの有無」の平均値は 2.2 であり、「あまり当てはまらない」と考えている人が平均であるとわかる。「職場の良好な雰囲気」の平均値は 2.7 であり、「あまり当てはまらない」と「ややあてはまる」の間が平均であるとわかる。「スキルを学ぶ機会」「会社の方針の明示」はともに平均値が 2.3 であり、「あまりあてはまらない」と考えている人が平均であることがわかる。「上司の仕事の振り方」は平均値が 1.7 であり、「あてはまらない」と「あまりあてはまらない」の間が平均であることがわかった。

表4 職場要因変数の要約統計量

分析に用いた変数の基本統計量		
職場要因変数名	平均値	標準偏差
従業員規模	4.4	2.1
ロールモデルの有無	2.2	0.9
職場の良好な雰囲気	2.7	0.7
スキルを学ぶ機会	2.3	0.8
会社の方針の明示	2.3	0.7
上司の仕事の振り方	1.7	0.7

5-1-3 個人要因（担当：谷）

表5には、個人要因に関する変数の分布を示す。表5によると、「勤続年数」は平均で8年、一週間の労働時間の平均は40.8時間、年収の平均は381.1万円であり、「キャリア満足」「キャリア開発行動」「職場での創意工夫」の平均値は2.9、「主体的仕事行動」の平均値は3.2となった。最大値は5であるため、平均値が突出している項目はなく、多くの女性が労働に対して積極的でも消極的でもないことがわかる。

表5 個人要因変数の要約統計量

分析に用いた変数の基本統計量		
個人要因変数名	平均値	標準偏差
勤続年数	8.0	6.9
週労働時間	40.8	7.7
年収	381.1	207.3
キャリア満足	2.9	1.0
キャリア開発行動	2.9	1.0
主体的仕事行動	3.2	0.9
職場での創意工夫	2.9	1.0

5-2 二変数間の関連の分析

以下では、家庭要因、職場要因、個人要因ごとに昇進意欲との相関分析とクロス表分析を行う。

5-2-1 家庭要因と昇進意欲との相関分析（担当：溝口）

家庭要因では、「昇進意欲ダミー（現在）」と、「年齢」、「勤続年数」、「家事分担」、「夫の情緒的サポート」との相関分析を行い、「学歴」、「役職」、「子どもありダミー」、「自分の親からのサポート」、「義理の親からのサポート」とのクロス表を行った。表6に「昇進意欲ダミー（現在）」と、「年齢」、「勤続年数」、「家事分担」、「夫の情緒的サポート」との相関分析の結果を示す。表6によると、昇進意欲と「夫の情緒的サポート」の間には5%水準で統計的に有意な関連があることが

わかる。昇進意欲と「夫の情緒的なサポート」の相関係数は 0.107 であり、正の値である。この二変数の間には正の相関関係があることが見て取れる。昇進意欲は値が大きくなるほど昇進意欲があることを示すので、夫の情緒的なサポートがある人ほど昇進意欲がある傾向にある。昇進意欲と「年齢」、「勤続年数」、「家事分担」の相関係数は統計的に有意ではなかった。これらの変数の間には関連がないといえる。

表 6 昇進意欲と家庭要因の相関分析

	昇進意欲ダミー（現在）	N
年齢	-.007	1010
勤続年数	.031	993
家事分担	.028	370
夫の情緒的サポート	.107 *	370
** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$		

表 7 に、昇進意欲と「学歴」、「役職」、「子どもありダミー」、「自分の親からのサポート」、「義理の親からのサポート」とのクロス表の結果を示す。表 7 によると、それぞれの項目によって昇進意欲が異なっていることが分かる。「学歴」では「大学・大学院」が 36.39%であり、「中学・高校卒」、「専修学校・短大・高専」よりも昇進意欲がある傾向がある。「役職」では役職がある人は 65.87%であり、役職がない人よりも昇進意欲がある傾向がある。「子どもありダミー」では子どもがいる人は 41.47%であり、子どもがいない人よりも昇進意欲がある傾向がある。「親からのサポートあり」は 37.97%、「義理親からのサポート」は 42.11%であり、それぞれサポートがない人よりも昇進意欲がある傾向にある。

表 7 学歴、役職、家庭要因と昇進意欲（現在）のクロス表

	昇進意欲あり（現在） の比率（%）	N
中学・高校卒	20.60	199
専修学校・短大・高専	26.98	215
大学・大学院	36.39	588
役職なし	24.29	167
役職あり	65.87	840
子どもなし	26.72	711
子どもあり	41.47	299
親からのサポートなし	28.98	773
親からのサポートあり	37.97	237
義理親からのサポートなし	30.43	953
義理親からのサポートあり	42.11	57

5-2-2 職場要因と昇進意欲との相関分析（担当：太田）

次に職場要因では、「昇進意欲ダミー（現在）」と、「年齢」、「週労働時間」、「従業員規模」、「目標となるような女性の先輩や上司がいる（ロールモデルの有無）」、「職場の良好な雰囲気」、「スキルを学ぶ機会」、「会社の方針の明示」、「上司の仕事の振り方」との相関分析を行った。分析の結果を表8に示す（分析対象は社会人になった頃に昇進意欲があった人）。職場要因の変数に着目すると、「上司の仕事の振り方」は5%水準で正に有意であり、その他の変数は1%水準で正に有意であった。このことから、職場のあり方と昇進意欲は大きく関連していると考えられる。

表8 昇進意欲と職場要因の相関分析

	昇進意欲ダミー（現在）	
昇進意欲ダミー（現在）	1.000	
年齢	-.003	
N	339	
週労働時間	-.002	
N	339	
従業員規模（欠損値処理）	.044	
N	331	
目標となるような女性の先輩や上司がいる	.180 **	
N	339	
職場の良好な雰囲気	.153 **	
N	339	
スキルを学ぶ機会	.183 **	
N	339	
会社の方針の明示	.215 **	
N	339	
上司の仕事の振り方	.134 *	
N	339	
** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$		

5-2-3 個人要因と昇進意欲との相関分析（担当：谷）

最後に個人要因では、「昇進意欲ダミー（現在）」「キャリア満足」「職場での創意工夫」「主体的仕事行動」「キャリア開発行動」「個人年収」「勤続年数」の相関分析を行った。その結果を表9に示す（分析対象は社会人になった頃に昇進意欲があった人）。表9によれば、勤続年数以外はいずれも1%水準で、現在の昇進意欲と統計的に有意な関連を持っていた。特に、職場での創意工夫との相関係数の値が0.325と大きかった。職場で創意工夫をしている人ほど、現在の昇進意欲が高いことがわかった。

表9 昇進意欲と個人要因の相関分析

	昇進意欲ダミー（現在）
勤続年数	.065
N	337
年収（連続変量化）	.179 **
N	312
キャリア満足	.247 **
N	339
キャリア開発行動	.291 **
N	339
主体的仕事行動	.227 **
N	339
職場での創意工夫	.325 **
N	339

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

5-3 多変量解析

以上より、家庭要因では「夫の情緒的なサポート」が昇進意欲と関連があり、学歴が「大学・大学院」、子供がいる人、役職がある人、親・義理の親からのサポートがある人は昇進意欲がある傾向にあることがわかった。職場要因では、「従業員規模」、「ロールモデルの有無」、「職場の良好な雰囲気」、「スキルを学ぶ機会」、「会社の方針の明示」、「上司の仕事の振り方」が昇進意欲と関連があることがわかった。個人要因では、「年収」、「キャリア満足」、「キャリア開発行動」、「主体的仕事行動」、「職場での創意工夫」が昇進意欲と関連があることがわかった。

ここでは、社会人になった頃に昇進意欲が「なし」だった人と「あり」だった人に分けて、現在の昇進意欲ダミーを従属変数としたロジスティック回帰分析を行う。

5-3-1 家庭要因（担当：溝口）

まず、家庭要因に注目した分析を行う。社会人になった頃に昇進意欲があった人を対象として、現在の昇進意欲ダミーを従属変数とし、基本属性である「年齢」、「学歴」、「勤続年数」、「役職なし」に加え、「子どもありダミー」、「家事分担」、「夫の情緒的サポート」、「自分の親からのサポート」、「義理の親からのサポート」を独立変数としたロジスティック回帰分析を行った。結果を表10に示す。表10より、家庭要因モデルでは「子どもありダミー」が5%水準で有意であり、「義理の親からのサポート」が10%水準で有意であることが分かる。この結果から、役職がない人ほど昇進意欲がないといえる。また、子どもがいる人ほど昇進意欲があることと、義理の親からのサポートがある人ほど昇進意欲がないことがわかる。しかし、「義理の親からのサポート」の変数については、サポートがあると答えた人のサンプル数が少ないため、この結果だけで昇進意欲への影響を判断することは難しい。

表 10 昇進意欲ダミー（現在）を従属変数としたロジスティック回帰分析
【社会人になった頃に昇進意欲があった人】

変数名	係数	標準誤差	オッズ比
昇進意欲ダミー（現在）=0	-1.456	1.716	
年齢	-0.052	0.037	.949
専修学校・短大・高専	0.590	0.629	1.804
大学・大学院	0.308	0.517	1.361
勤続年数	0.024	0.036	1.024
役職なし	-2.385 **	0.635	.092
子どもありダミー	1.117 *	0.467	3.055
家事分担	0.279	0.331	1.322
夫の情緒的サポート	0.383	0.240	1.466
自分の親からのサポート	-0.423	0.470	.655
義理の親からのサポート	-1.017 +	0.541	.362
N		150	
R^2		.379	
** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$			

次に、社会人になった頃に昇進意欲がなかった人を対象として、現在の昇進意欲ダミーを従属変数としたロジスティック回帰分析を行った。結果を表 11 に示す。表 11 より、家庭要因モデルでは「勤続年数」と「子どもありダミー」が 10%水準で有意である。この結果から、勤続年数が長い人ほど昇進意欲があり、子どもがいる人ほど昇進意欲があることがわかる。以上より、社会人になった頃の昇進意欲の有無に関わらず、役職に就いているほど、子どもがいる人ほど昇進意欲があることが分かった。

表 11 昇進意欲ダミー（現在）を従属変数としたロジスティック回帰分析
【社会人になった頃に昇進意欲がなかった人】

変数名	係数	標準誤差	オッズ比
昇進意欲ダミー（現在）=0	0.397	1.737	
年齢	-0.031	0.033	.969
専修学校・短大・高専	0.658	0.674	1.930
大学・大学院	0.456	0.658	1.578
勤続年数	0.051 +	0.031	1.053
役職なし	-2.399 **	0.494	.091
子どもありダミー	0.950 +	0.571	2.586
家事分担	-0.016	0.331	.984
夫の情緒的サポート	0.045	0.202	1.046
自分の親からのサポート	-0.022	0.499	.978
義理の親からのサポート	0.022	0.608	1.022
N		212	
R^2		.256	
** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$			

5-3-2 職場要因（担当：太田）

次に職場要因に注目して分析を行う。まず、社会人になった頃に昇進意欲がある人を対象として、現在の昇進意欲ダミーを従属変数としたロジスティック回帰分析を行った。結果を表 12 に示す。表 12 より、「役職なし」と「上司の仕事の振り方」が 1%水準で統計的に有意な効果を持っていた。このことから、役職に就いている人ほど、上司の仕事の振り方が不公平だと認識している人ほど昇進意欲があるということが明らかとなった。

表 12 昇進意欲ダミー（現在）を従属変数としたロジスティック回帰分析
【社会人になった頃に昇進意欲があった人】

変数名	係数	標準誤差	オッズ比
昇進意欲ダミー（現在）=0	0.887	1.518	
年齢	-0.011	0.020	.989
既婚ダミー	-0.076	0.329	.926
子どもありダミー	0.663 +	0.356	1.941
専修学校・短大・高専	0.762 +	0.440	2.143
大学・大学院	0.892 *	0.372	2.441
勤続年数	0.001	0.025	1.001
週労働時間	0.002	0.018	1.002
従業員規模（欠損値処理）	-0.030	0.070	.970
役職なし	-1.573 **	0.364	.207
目標となるような女性の先輩や上司がいる	0.164	0.156	1.178
職場の良好な雰囲気	0.169	0.232	1.184
スキルを学ぶ機会	0.010	0.192	1.010
会社の方針の明示	0.114	0.269	1.121
上司の仕事の振り方	0.512 **	0.183	1.668
N		327	
R ²		.263	

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

次に、社会人になった頃に昇進意欲がない人を対象として、現在の昇進意欲ダミーを従属変数としたロジスティック回帰分析も行った。結果を表 13 に示す。表 13 より、「会社の方針の明示」「役職なし」「上司の仕事の振り方」が、1%水準で統計的に有意であった。また「スキルを学ぶ機会」が 5%水準で統計的に有意であり、「目標となるような女性の先輩や上司がいる（ロールモデルの有無）」が 10%水準で有意であった。表 12 の昇進意欲があった人の結果と比較すると、入社時に昇進意欲がなかった人の方が、昇進意欲と関連する職場要因の変数が多いことがわかった。昇進意欲がなかった人のみで有意であった変数に関しては、会社の方針の明示がされており、ロールモデルがいるほど昇進意欲があり、スキルを学ぶ機会があるほど昇進意欲がないということがわかった。

表 13 昇進意欲ダミー（現在）を従属変数としたロジスティック回帰分析
【社会人になった頃に昇進意欲がなかった人】

変数名	係数	標準誤差	オッズ比
昇進意欲ダミー（現在）=0	3.536	1.269	
年齢	-0.008	0.018	.992
既婚ダミー	-0.495	0.313	.610
子どもありダミー	0.517	0.318	1.676
専修学校・短大・高専	0.188	0.367	1.207
大学・大学院	0.194	0.327	1.214
勤続年数	0.017	0.019	1.017
週労働時間	0.006	0.015	1.006
従業員規模（欠損値処理）	0.084	0.062	1.088
役職なし	-1.380 **	0.319	.251
目標となるような女性の先輩や上司がいる	0.243 +	0.140	1.276
職場の良好な雰囲気	-0.088	0.232	.916
スキルを学ぶ機会	-0.469 *	0.230	.626
会社の方針の明示	1.002 **	0.265	2.724
上司の仕事の振り方	0.501 **	0.157	1.651
N		610	
R^2		.202	

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

最後に職場要因の分析結果をまとめると、二変数間の相関分析では、ほとんどの職場要因の変数において1%水準で正に有意であった。しかしロジスティック回帰分析では、「社会人になった頃に昇進意欲があった」人においては、「上司の仕事の振り方」しか統計的に有意な結果が得られず、「社会人になった頃から昇進意欲がない」人の分析も含めて考えてみても、職場要因は女性の昇進意欲に大きな影響をもたらしているわけではないことがわかった。

5-3-3 個人要因（担当：谷）

次に、個人要因に着目して分析を行う。表 14 には、社会人になった頃に昇進意欲がなかった人を対象とした結果を、表 15 には昇進意欲があった人を対象とした結果を示す。表 14 と表 15 によると、「役職なし」と「職場での創意工夫」が統計的に有意な効果を持っていた。社会人になった頃の昇進意欲の有無にかかわらず、役職に就いているほど、職場で創意工夫を行っているほど昇進意欲が高いということがわかった。

表 14 昇進意欲ダミー（現在）を従属変数としたロジスティック回帰分析

【社会人になった頃に昇進意欲があった人】

変数名	係数	標準誤差	オッズ比
昇進意欲ダミー（現在）=0	3.536	1.269	
年齢	-0.008	0.018	.992
既婚ダミー	-0.495	0.313	.610
子どもありダミー	0.517	0.318	1.676
専修学校・短大・高専	0.188	0.367	1.207
大学・大学院	0.194	0.327	1.214
勤続年数	0.017	0.019	1.017
週労働時間	0.006	0.015	1.006
従業員規模（欠損値処理）	0.084	0.062	1.088
役職なし	-1.380 **	0.319	.251
目標となるような女性の先輩や上司がいる	0.243 +	0.140	1.276
職場の良好な雰囲気	-0.088	0.232	.916
スキルを学ぶ機会	-0.469 *	0.230	.626
会社の方針の明示	1.002 **	0.265	2.724
上司の仕事の振り方	0.501 **	0.157	1.651
N		610	
R^2		.202	

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

表 15 昇進意欲ダミー（現在）を従属変数としたロジスティック回帰分析

【社会人になった頃に昇進意欲がなかった人】

変数名	係数	標準誤差	オッズ比
昇進意欲ダミー（現在）=0	3.395	1.203	
年齢	-0.031	0.019	.970
専修学校・短大・高専	0.111	0.379	1.117
大学・大学院	-0.074	0.339	.928
勤続年数	0.023	0.019	1.023
週労働時間	0.001	0.017	1.001
役職なし	-1.112 **	0.338	.329
【あなた個人】年収（連続変量化）	0.001	0.001	1.001
キャリア満足	0.031	0.165	1.031
キャリア開発行動	0.265	0.196	1.304
主体的仕事行動	0.218	0.217	1.243
職場での創意工夫	0.579 **	0.206	1.783
N		560	
R^2		.255	

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

5-3-4 まとめ（担当：溝口）

最後に、昇進意欲に最も効果があるもの確かめるために、基本属性（「年齢」、「学歴」、「勤続年数」、「役職なし」）に加え、各要因ごとに最も効果の高かった「子どもありダミー」、「会社の方針の明示」、「上司の仕事の振り方」、「職場での創意工夫」を独立変数とし、「現在の昇進意欲ダミ

ー」を従属変数としたロジスティック回帰分析を行った。社会人になった頃に昇進意欲があった人の分析結果を表 16 に、なかった人の分析結果を表 17 に示す。表 16 より、昇進意欲に影響を与えている変数は「大学・大学院」、「役職なし」、「子どもありダミー」、「上司の仕事の振り方」、「職場での創意工夫」であった。「役職なし」が 1%水準で統計的に有意な負の効果をもっていた。「職場での創意工夫」は 1%水準で正に有意である。「上司の仕事の振り方」は 5%水準で正に有意である。「子どもありダミー」は 10%水準で正に有意である。この結果、職場で創意工夫をしており、上司の仕事の振り方が不公平だと認識しており、子どもがいる人ほど昇進意欲があることが分かった。

表 16 昇進意欲ダミー（現在）を従属変数としたロジスティック回帰分析
【社会人になった頃に昇進意欲があった人】

変数名	係数	標準誤差	オッズ比
昇進意欲ダミー（現在）=0	1.508	1.104	
年齢	-0.020	0.020	.980
専修学校・短大・高専	0.679	0.437	1.972
大学・大学院	0.883 *	0.376	2.418
勤続年数	0.004	0.024	1.004
役職なし	-1.384 **	0.354	.251
子どもありダミー	0.558 +	0.293	1.748
会社の方針の明示	0.058	0.215	1.060
上司の仕事の振り方	0.414 *	0.176	1.514
職場での創意工夫	0.571 **	0.162	1.769
N		335	
R^2		.294	
** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$			

次に、表 17 の結果を確認する。表 17 より、昇進意欲に影響を与えている変数は「役職なし」、「会社の方針の明示」、「上司の仕事の振り方」、「職場での創意工夫」であった。「役職なし」が 1%水準で統計的に有意な負の効果をもっていた。「職場での創意工夫」と「会社の方針の明示」は 1%水準で正に有意である。「上司の仕事の振り方」は 5%水準で正に有意である。この結果、「職場での創意工夫」、「会社の方針の明示」、「上司の仕事の振り方」は昇進意欲を高めることが分かった。また、この結果から入社時の昇進意欲の有無に関わらず「職場での創意工夫」は最も昇進意欲を高めることと、社会人になった頃に昇進意欲があった人にとって、子どもがいるほど昇進意欲が維持されているということが分かった。

表 17 昇進意欲ダミー（現在）を従属変数としたロジスティック回帰分析

【社会人になった頃に昇進意欲がなかった人】

変数名	係数	標準誤差	オッズ比
昇進意欲ダミー（現在）=0	4.116	0.913	
年齢	-0.016	0.017	.984
専修学校・短大・高専	0.066	0.341	1.068
大学・大学院	0.051	0.300	1.052
勤続年数	0.016	0.017	1.016
役職なし	-1.206 **	0.301	.299
子どもありダミー	0.192	0.263	1.212
会社の方針の明示	0.481 **	0.180	1.618
上司の仕事の振り方	0.383 *	0.161	1.467
職場での創意工夫	0.702 **	0.160	2.017
N		648	
R^2		.241	

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

6 考察（担当：溝口）

本レポートでは、女性の昇進意欲を低下させる要因を分析するために、個人の属性に加えて、家庭要因、職場要因、個人要因ごとに分析を行った。分析の結果、家庭要因では子どもの有無、職場要因では上司の仕事の振り方、個人要因では職場での創意工夫が昇進意欲に影響を与えていることが分かった。そのうち最も影響があったのは、「職場での創意工夫」であった。つまり、職場で創意工夫をしている人ほど昇進意欲があることが分かった。

本研究の仮説では、家庭要因が女性の入社後の昇進意欲を低下させると考えた。しかし、家庭要因は昇進意欲に大きな効果を持っていなかった。唯一、子どもがいる人ほど社会人になった頃から現在まで昇進意欲が維持されていることがわかった。子どもの有無以外の、家事分担や夫の情緒的なサポートなどの家庭要因は、昇進意欲を保ち続ける結果にはならなかったが、昇進意欲を低下させる要因にもならなかったため、仮説は検証されないという結果になった。

6-1 解釈

分析結果を踏まえて、女性の昇進意欲に影響を与える要因について解釈していく。解釈として、以下の三点を挙げる。

一点目は、「仕事に意欲的に取り組む人ほど昇進意欲がある」ということである。先行研究では、「やりがいを得られなくなる」、「身近なロールモデルが少なく、キャリアビジョンが描きにくい」、「管理職になることで、労働時間・拘束時間が長くなる」などの女性の仕事への考え方が女性の昇進意欲の低さに起因することが述べられていた。そして、今回の個人要因に注目した分析では、職場での創意工夫をする人ほど昇進意欲があるという結果になった。この結果から、女性の仕事

への取り組み方が昇進意欲に影響すると考えられる。つまり、創意工夫をしなければ昇進意欲があるとはいえず、先行研究のように自ら仕事に積極的に取り組む意識を持つことが昇進意欲へ繋がる事が考えられる。

二点目は、「上司からの仕事の振り方に不満がある人ほど昇進意欲がある」ということである。「上司の仕事の振り方」という変数には仕事の振り方の不公平さ・残業の実施状況・残業と評価の関係等の実態の職場要因の項目であるため、これらの項目に当てはまる人ほど昇進意欲があるということになる。このことから、上司の仕事の振り方によってどのように仕事をするのか決定されるため、それを改善しようとする人ほど昇進意欲があることが考えられる。

三点目は、「昇進意欲があった人は、子どもがいることで昇進意欲を保ち続ける」ということである。先行研究では管理職になりたくない家庭的な理由として「仕事と家庭の両立が図れる自信がない」と挙げる女性が多いと述べられていた。しかし、今回の家庭要因との分析の結果で「社会人になった頃に昇進したいと思っていた」人は、子どもがいることが昇進意欲を保ち続けることに有意であることがわかった。「一方、社会人になった頃に昇進したいと思っていなかった」人は、子どもの有無による昇進意欲への影響がみられなかった。そのため、一点目の解釈も踏まえ、子どもの有無よりも仕事への取り組み方が昇進意欲に影響を与えることが考えられる。

6-2 今後の課題

先行研究では、企業からの視点を取り入れていた論文も多かったものの、今回の研究では「女性労働者視点」を重視したためにそれらの資料を十分に活用する事が出来なかったという点が挙げられるだろう。本研究から女性の昇進に上司からの仕事の振り方を始めとした会社側の女性の社会進出の取り組み援助やサポートが強い影響を与える事がわかったために、企業からの取り組みに関する研究もこれから進めていくべきではないだろうか。

参考文献

- 赤羽根和恵, 2022, 「働く女性のキャリア開発と管理職への昇進に関する研究」『愛国学園大学人間文化研究紀要』(24): 15-34.
- 川口章, 2012, 「昇進意欲の男女比較」, 『日本労働研究雑誌』, 620, 42-57.
- 厚生労働省, 2011, 「平成 23 年雇用均等基本調査」, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-23r-05.pdf>, 2022 年 7 月 14 日取得.
- 丸山桂, 2001, 「女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析」『人口問題研究』, 57(2): 3-18.
- 大沢真知子・日本女子大学現代女性キャリア研究所(編集), 2019, 『なぜ女性管理職は少ないのかー女性の昇進を妨げる要因を考える』青弓社.
- 佐藤洋子, 2020, 「女性活躍推進を進める企業で女性が管理職になりたがらないのはなぜかー小売業 X 社における管理職志向のない女性正社員の語りからー」『労働社会学研究』, 21:23-42.
- 武石恵美子, 2014, 「女性の仕事への意欲を高める職場の要因ー女性の昇進意欲と仕事のやりがいに関する分析」JILPT 調査シリーズ 119「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結

果（２）—分析編—」.

『女性管理職 3 割目標「2020 年 30%」から「30 年まで」に先送りへ 政府』, 毎日新聞, 2020 年 6 月 26 日, <https://mainichi.jp/articles/20200626/k00/00m/040/018000c>, 2022 年 7 月 14 日取得.

『世界「女性管理職比率」ランキング…先進国で圧倒的最下位、日本の「衝撃の世界順位」』, 2022 年 11 月 18 日, Yahoo! ニュース, <https://news.yahoo.co.jp/articles/5d1174c11840333fd385f0d625106d08be307f5c?page=2>, 2022 年 7 月 14 日取得.

第2章

競争意識が長時間労働に与える影響

塩谷友理、川方一輝、杉岡奈都、鈴木貴就、高山将太郎

1 問題設定（担当：川方）

2019年4月より施行された働き方改革関連法案により、働き方が以前より変わりつつある。働き方改革が謳われるようになった背景には、少子高齢化による総人口・労働人口の減少による国全体の生産力と国力の低下は避けられないということがある。働き方改革が狙うのは「労働不足の解消」である。そのためには、3つの対策を行う必要がある。1つ目は労働生産性を上げること、2つ目が女性や高齢者などの働き手を増やすこと、3つ目が出生率を上げることである。この3つのなかでも、労働生産性の向上はとくに重要であり、労働生産性を上げるには、労働環境の適正化が求められる。労働環境の適正化において、特にフォーカスされるのは「長時間労働の是正」である。長時間労働は過労死や精神疾患につながり、結果的に労働人口を減少させる。また、職場における定着率、多様な人材の労働の参加率を下げる要因でもある。長時間労働を削減することで、過労死や精神疾患による労働人口の減少が抑えられることが見込まれる。さらに、子の養育のため短い時間で働きたい人など多様な人材の労働への参加率の向上ということに繋がり、労働人口の増加が期待できる。つまり、長時間労働を削減することは労働人口の増加に繋がるため、働き方改革において、長時間労働削減は重要なキーワードとなる。

では、なぜ長時間労働は発生するのだろうか。長時間労働は企業からの強制によって行われる場合と、労働者が自発的に行う場合がある。強制的に行われる場合とは、例えば、会社の人員不足による場合などである。労働者が自発的に行う場合とは、例えば、純粋な仕事好き、時間外労働による割増賃金をもらうためによる場合などである。長時間労働が問題視されているが、全ての長時間労働を悪いものとするのではなく、自発的なものと強いられたもの、どちらの側面が強いのかを調査しておくべきであると考えた。そこで、本研究では、強制的に行われる場合と労働者が自発的に行う場合のどちらのほうが強くと長時間労働を発生させているのかについて、インターネット調査で得られたデータを用いて研究を行う。1つの指標として、競争意識に注目する。個人特性としての競争意識を自発的に行うもの、組織風土としての競争意識を強いられたものとして、競争意識が長時間労働に与える影響について研究を行う。個人特性と組織風土に関しては2章において説明を行う。

2 労働時間に関する先行研究（担当：杉岡）

2-1 長時間労働の原因

この節では、長時間労働の原因、長時間労働に影響を与える個人特性と組織特性に関する先行

研究をまとめる。日本の法律において、労働時間はどのように定められているだろうか。労働時間は、労働基準法第 32 条において、1 日 8 時間、週 40 時間が上限だと定められている。しかし、この原則の労働時間は、残業時間の上限を定める労使協定の 36 協定により、延長が可能である。2019 年以降に施行された働き方改革関連法により、時間外労働(残業)の上限規制が定められた。改正労働基準法によると、原則として月 45 時間・年 360 時間が時間外労働の上限として定められた。ただし、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合や特定の業種に関して特別条項が定められている。日本における働き過ぎの基準は、週 60 時間以上の労働と考えられている。厚生労働省による過労死ライン(労災認定する際の基準)は、発症前 1 か月間で約 100 時間、または発症前 2~6 か月間平均で月約 80 時間である。つまり、一週間で考えると、法定労働時間の 40 時間+残業 20 時間=60 時間が、働き過ぎの基準となる。

長時間労働の原因として考えられる主な 4 点を挙げる。1 つ目は、非正規雇用の増加によって正社員一人あたりの職責が重くなっているという点である。一人あたりの職責が重くなることで責任が重い業務を遂行するために必要な人材が不足し、結果として長時間労働を招いてしまう。

2 つ目は、労働時間管理制度である。労働基準法第 32 条では、「使用者は、労働者に、休憩時間を除いて、1 日 8 時間を超えて労働させてはならない。」とされている。しかし、法定労働時間を超えて働くことができる変形労働時間制、あらかじめ労使間で定めた時間分を労働時間とみなして賃金を払う裁量労働制、定められた労働時間を実労働時間に関わりなく労働したと見なす制度であるみなし労働時間制がある。そのため、法定があっても長時間労働を招いてしまう。

3 つ目は、人員不足である。近年の少子高齢化や人口減少が主な原因である。少子高齢化によって、働き手の中核である若者世代の人口が減少し、企業の人材確保に影響が出てしまう

4 つ目は、近年の人事制度の変化の最大の特徴である成果主義である。成果主義は、成果や成績のみで評価を下すシステムである。従来よりも量と質を重視され、社員は成果を示さない限り、報酬がないとすれば、時間をいとわずに働くことになる。私たちは、成果主義によって、自分がした仕事のみが評価されるため、他の社員を追い抜いて誰よりも秀でていたいという心理に繋がると考えた。そのため、成果主義はそのような競争意識と関連があると考えた。

2-2 個人特性と労働時間に関する研究

次に、個人特性と労働時間に関する研究について考察する。労働政策研究・研修機構(2011)による、仕事において個人特性と労働時間の関係性を調べた調査を見ていく。この調査では、正社員の男女の管理職・非管理職に質問紙調査をして、長時間労働に関連がある個人特性を調べた。この調査から、個人特性のうちの仕事志向の強さは労働時間を長くすることがわかった。長時間労働につながる項目は非管理職の場合「出世志向が高い」であり、管理職の場合「仕事を頼まれると断れない」である。管理職と非管理職のどちらも長時間労働に影響するのは「これまで受けてきた人事評価は高いほうだ」であった。仕事に対して「とっている点数」と「目指している点数」を満点を 100 点として労働者に自己評価をしてもらった。その結果、管理職も非管理職も、とっている点数が 100 点である場合は、どちらも労働時間が長くなる一方、「ほどほどの出来」を目指している場合は、労働時間が短くなる傾向にあることがわかった。

この研究を踏まえ、私たちは、100 点を目指すという心性が競争意識に該当すると捉えた。そ

して、個人の競争意識が高い場合、長時間労働になると考えた。

2-3 組織特性と労働時間に関する研究

最後に、組織特性と労働時間に関する研究について考察する。徐（1993）の研究では、サラリーマンの長時間労働の一大要因として、社員間の競争意識が大きく関わっているとされている。また、関本（2001）は、組織風土とは、「組織の中で生活し、活動している人々によって、明白に、あるいは暗黙に知覚」されており、「メンバーのモチベーションや態度、行動に影響を及ぼす」と考えられる一連の特性のパターンのことだと述べている。競争を強いるような組織風土は、社員の行動に影響を及ぼし、長時間労働に繋がると考えられる。

以上の先行研究では、長時間労働の原因として、非正規社員の増加などの雇用管理、裁量労働制などの労働時間管理制度、少子高齢化などによる人員不足、成果で評価を下す成果主義が挙げられていた。このような原因を、企業から強いられるような長時間労働だと捉えた。先行研究によると、個人特性と組織特性がともに長時間労働に影響を与えていた。そこで、個人特性として競争意識が高い場合と、企業や組織として競争意識が高い場合に分けて考え、どちらが長時間労働にもたらす影響が強いのかという疑問を持った。ここでの競争意識とは、他の社員とのチームワークではなく、個人の仕事や出世を最優先にして考える意識のことである。

3 仮説（担当：鈴木）

以上の先行研究に関する検討から、私たちは個人の競争意識、組織風土・社員間の競争意識が長時間労働に影響を与えていると考えた。個人の競争意識と組織風土・社員間の競争意識のどちらが長時間労働に影響を与えるのだろうか。そこで、競争性が弱い個人でも、競争性の強い企業で働き続けるとだんだんとその企業の特色に染まってしまう個人の競争性も強くなっていくのではないかと考える。そのため個人の競争性や意識よりも企業という組織の競争性が高い場合の方が長時間労働に与える影響が強いと考えた。そこで個人の競争性よりも、組織の競争性が高い方が長時間労働になるという仮説を立てた。

4 データと変数（担当：塩谷）

4-1 データ

本節では、分析に先だって、データと変数の説明を行う。本レポートでは「あなたのキャリアに関するアンケート調査」を用いる。調査期間は 2022 年 11 月 2 日から 11 月 4 日である。調査対象者は民間企業に勤める 25～49 歳の正社員男女である。調査方法は、株式会社クロス・マーケティングのパネルを利用したインターネット調査である。本調査の形式は誘導スクリーニング調査であり、調査会社保有のパネルを qualtrics で作成した調査画面に誘導し、対象者条件に合致する者に本調査に回答してもらった。スクリーニング調査の回収サンプル数は 2563 名であり、本調査の回収サンプル数は 2024 名（男性 1013 名、女性 1011 名）である。

4-2 変数

本研究で用いる変数の説明をする。従属変数には、「週労働時間」を使用する。週労働時間は、1日あたりの労働時間と1週間あたりの労働日数より作成した。この変数は労働日数（1週間）と労働時間（1日あたり）を掛け合わせたもので、週に何時間働いているかを表す。

独立変数には、「個人の競争性」を含む「個人特性」と「組織の競争性」を含む「組織特性」を使用する。

「個人特性」は「昇進や昇格で同期に遅れを取りたくない」、「出世志向が強い」、「協調性が高い」、「正義感が強い」、「責任感が強い」、「職場では、自ら課題を発見して上層部に提案している」、「創意工夫を活かし、新しいことに積極的に取り組んでいる」、「仕事を通じて能力や資質を向上させている」の8項目に対して、「5=あてはまる、4=ややあてはまる、3=どちらともいえない、2=あまりあてはまらない、1=あてはまらない」の5段階で答えてもらった。

このうち、「個人の競争性」は、「昇進や昇格で同期に遅れをとりたくない」と「出世志向が強い」という項目の平均得点を取り、合成変数を作成した。信頼性の α 係数は0.775である。

次に、「組織特性」について説明する。「業務連携やチームワークは良好で、社員同士が協力し合っている」、「目標を達成するために、粘り強く、根気強く取り組む雰囲気がある」、「競争意識が強く、互いに足を引っ張り合うような雰囲気である」、「同僚との人間関係が良好である」、「有給休暇がとりやすい」、「自分のアイデアや企画を提案する機会がある」、「仕事を通じて、自分の技術や能力を伸ばしていくことができる」、「仕事について将来の展望を持つことができる」、「目標となるような女性の先輩や上司がいる」、「目標となるような男性の先輩や上司がいる」、「仕事と家庭を両立しながら仕事を継続できる環境である」という11項目に対して、「4=あてはまる、3=ややあてはまる、2=あまりあてはまらない、1=あてはまらない」の4段階で答えてもらった。「職場の良好な雰囲気」は、「業務連携やチームワークは良好で、社員同士が協力し合っている」、「目標を達成するために、粘り強く、根気強く取り組む雰囲気がある」、「同僚との人間関係が良好である」の3つの変数を平均した合成変数である。いずれも、「4=あてはまる、3=ややあてはまる、2=あまりあてはまらない、1=あてはまらない」で答えてもらった。信頼性の α 係数は0.792である。

このうち、「組織の競争性」は、「競争意識が強く、互いに足を引っ張り合うような雰囲気である」という項目で測定をした。

次に、コントロール変数は、「性別」、「年収」、「年齢」、「未婚」、「子どもの有無」、「学歴」、「職種」、「勤務先の事業」を利用する。

「性別」は「0=男性、1=女性、2=答えたくない」で答えてもらった。「答えたくない」は欠損値とした。

「年収」は過去1年の個人年収を「1=なし、2=50万円未満、3=100万円くらい、4=200万円くらい、5=300万円くらい、6=400万円くらい、7=500万円くらい、8=600万円くらい、9=700万円くらい、10=800万円くらい、11=900万円くらい、12=1000万円くらい、13=1100万円くらい、14=1200万円くらい、15=1300万円くらい、16=1400万円くらい、17=1500万円くらい、18=1600万円くらい、19=1650万円以上、20=わからない」で答えてもらい、「わからない」を欠損値とし、連続変量化したものを使用した。

「年齢」は「実年齢で測定」し、「未既婚」は「1=未婚、2=配偶者がいる（既婚）、3=配偶者とは死別、4=配偶者とは離別」を「0=配偶者なし、1=配偶者あり」のダミー変数化したものを使用した。「子どもの有無」は、「0=子どもはいない、1=子どもが1人いる、2=子どもが2人いる、3=子どもが3人いる、4=子どもが4人いる、5=子どもが5人以上いる」を「0=子どもなし、1=子どもあり」をダミー変数化したものを使用した。

「学歴」は「1=中学校卒業、2=高校卒業、3=専修学校高等課程卒業、4=専修学校専門課程（専門学校）卒業、5=短期大学卒業、6=高専（高等専門学校）卒業、7=大学卒業、8=大学院修士課程修了、9=大学院博士後期課程修了（満期退学を含む）、10=その他、11=わからない」を「1=中学・高校卒、2=専修学校・短大・高専、3=大学・大学院」にリコードしたものを使用した。

「職種」は「1=専門職・技術職、2=管理職、3=事務職、4=販売職、5=サービス職、6=生産現場職・技能職、7=運輸・保安職、8=その他」を「その他」の欠損値としてリコードしたものを利用した。

「勤務先の事業」は「1=農業・林業・漁業、2=鉱業・採石業、3=建設業、4=製造業、5=電気・ガス・熱供給・水道業、6=運輸業・郵便業、7=情報通信・マスコミ、8=金融業、9=保険業、10=不動産・物品賃貸業、11=卸売業、12=小売業、13=飲食業・飲食サービス業、14=宿泊業、15=娯楽業、16=病院・医療・福祉、17=学校・教育・学習支援業、18=専門・技術サービス業、19=人材サービス業、20=その他のサービス業、21=その他」で測定した。ここから、「1=第1次・第2次産業、4=製造業、5=電気・ガス・熱供給・水道業、6=運輸業・郵便業、7=情報通信・マスコミ、8=金融業、9=保険業、10=不動産・物品賃貸業、11=卸売業、12=小売業、13=飲食・宿泊・娯楽業、16=病院・医療・福祉、17=学校・教育・学習支援業、18=専門・技術サービス業、19=人材サービス業、20=その他のサービス業」にリコードしたものを使用した。その他は欠損値とした。

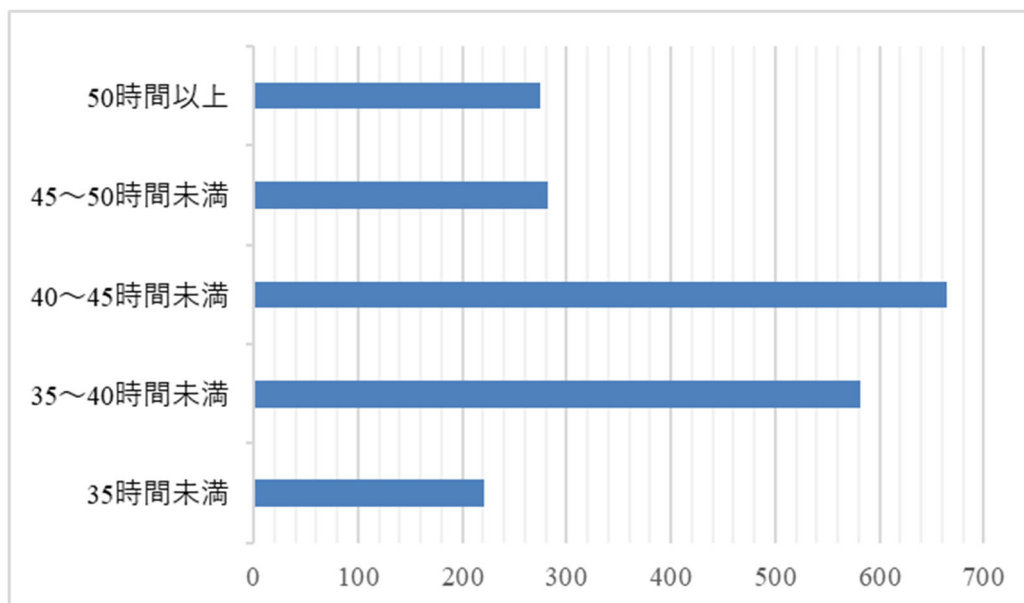
以下の二変数間の相関分析と多変量解析では、男女別で分析を行う。性別によって、労働時間が大きく異なるだけでなく、仕事に対しての価値観や企業・組織における立ち位置が異なる可能性があると考えたためである。

5 分析

この節では3節で設定した仮説を検証していく。5-1では、用いる変数の度数分布を示す。続く5-2では個人特性、組織特性と労働時間の相関分析を行う。5-3では、男女別に「週労働時間」を従属変数として個人の競争性と組織の競争性に着目した重回帰分析を行う。

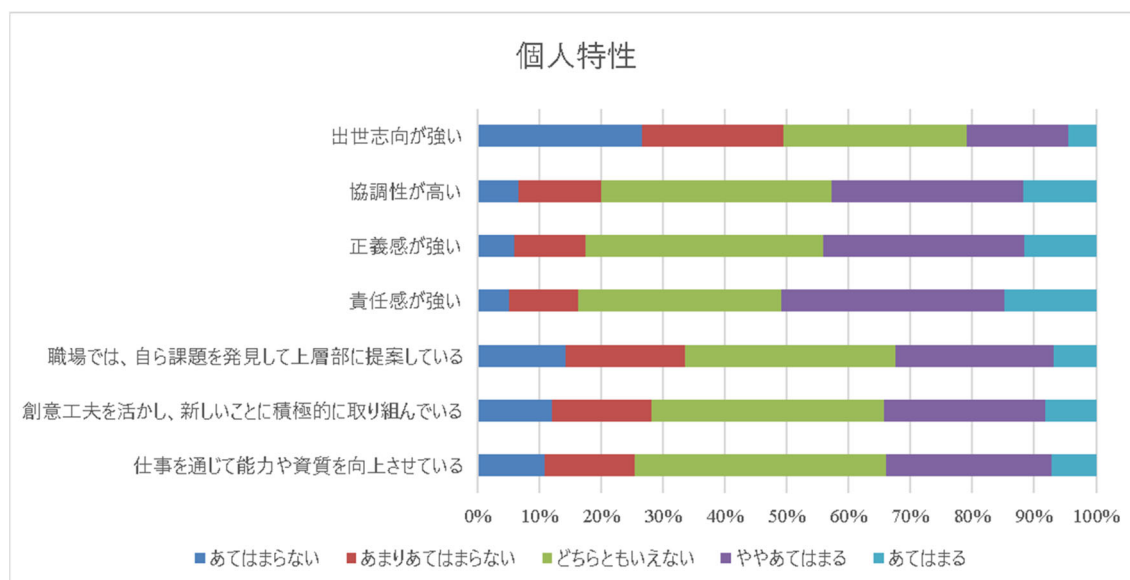
5-1 一変数の分布の確認（担当：高山）

まず、週労働時間と個人特性に関する度数分布、職場風土に関する度数分布について確認する。図表1には週労働時間に関する度数分布表を示す。図表1によると40~45時間未満（32.9%）、35~40時間未満（28.8%）の割合が多く、それ以外の50時間以上（13.5%）、45~50時間（13.9%）、35時間未満（10.9%）とあまり差はなかった。



図表 1 週労働時間の度数分布

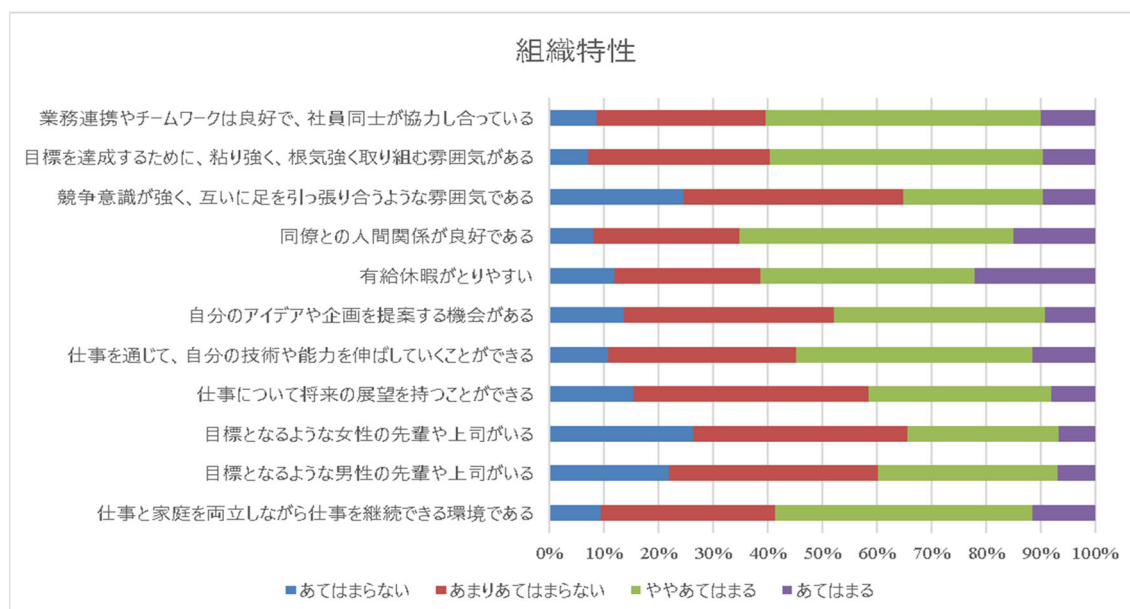
図表 2 は個人特性に関する変数の度数分布を示す。回答には違いがあり、「責任感が強い」が唯一全体の「ややあてはまる」「あてはまる」の割合が半分を超えており、「正義感が強い」「協調性が高い」の「ややあてはまる」「あてはまる」の割合が全体と比べて高い。全体的に「あてはまらない」の割合が高いのが「出世志向が高い」であった。



図表 2 個人特性に関する度数分布

図表 3 は組織特性に関する質問の度数分布を示す。全体的に「あてはまらない」の割合が高かったのが「競争意識が強く、互いに足を引っ張り合うような雰囲気である」「目標となるような女性の先輩や上司がいる」「目標となるような男性の先輩や上司がいる」であった。「ややあてはま

る」「あてはまる」の割合が比較的高かったのが「業務連携やチームワークは良好で、社員同士が協力し合っている」「目標を達成するために、粘り強く、根気強く取り組む雰囲気である」「同僚との人間関係が良好である」「有給休暇が取りやすい」「仕事を通じて、自分の技術や能力を伸ばしていくことができる」「仕事と家庭を両立しながら仕事を継続できる環境である」であった。



図表3 組織特性に関する度数分布

5-2 二変数間の関連の分析（担当：塩谷、杉岡）

労働時間と、個人特性および組織特性との関連について調べるために、それぞれについて相関分析を行った。分析の結果、個人特性と労働時間はあまり関連がないことがわかった。それに対して、組織特性の中には労働時間と関連があるものもあった。

最初に、競争性に関して確認する。4-2節でも説明した通り、「個人の競争性」は「昇進や昇格で同期に遅れを取りたくない」という項目と「出世志向が強い」という項目の合成変数で測定した。組織の競争性は「競争意識が強く、互いに足を引っ張り合うような雰囲気である」という項目で測定した。図表4では、個人の競争性は全体、男性、女性の全てで有意でなかったのに対し、組織の競争性は、負の相関があり、相関係数は、男女計では-0.067、男性では-0.108であり、1%水準で統計的に有意であることがわかる。女性では-0.058であり、10%水準で有意であった。つまり、組織の競争性が強いほど、労働時間が短くなると言える。

図表4 「個人の競争性」「組織の競争性」と「週労働時間」の相関分析

	週労働時間		
	全体	男性	女性
個人の競争性	-.007	-.037	-.005
組織の競争性	-.067 ^{**}	-.108 ^{**}	-.058 ⁺
N	2024	1013	1011
^{**} $p < .01$, [*] $p < .05$, ⁺ $p < .10$			

次に個人特性と週労働時間の相関を確認する。図表5には、「週労働時間」と「昇進や昇格で同期に遅れを取りたくない」、「出世志向が強い」、「協調性が高い」、「正義感が強い」、「責任感が強い」、「職場では、自ら課題を発見して上層部に提案している」、「創意工夫を活かし、新しいことに積極的に取り組んでいる」、「仕事を通じて能力や資質を向上させている」との相関分析の結果を示す。図表5、図表6の黄色の変数は競争性に関連のある変数である。男女計の結果では、労働時間と個人特性の各変数との有意な関連はなかった。一方、男性と女性では、労働時間と統計的に有意な関連を持つ変数が異なることが分かった。男性では、出世志向が強いという個人の競争性の10%水準で有意であり、相関係数が-0.054であり、負の相関であることから、労働時間を短くする関連があることが分かった。女性では、正義感が強いが1%水準で有意で相関係数が0.089であり、責任感が強いが5%水準で有意で相関係数が0.071であり、協調性が高いが10%水準で有意で相関係数が0.056であり、すべて正の相関であることから労働時間を長くする関連があるということが分かった。

図表5 「個人特性」と週労働時間の相関分析

	週労働時間		
	全体	男性	女性
昇格や昇進で同期に遅れを取りたくない	.005	-.014	.007
出世志向が強い	-.017	-.054 ⁺	-.016
協調性が高い	.004	-.028	.056 ⁺
正義感が強い	.029	-.002	.089 ^{**}
責任感が強い	.019	.012	.071 [*]
職場では、自ら課題を発見して上層部に提案している	-.014	-.030	-.017
創意工夫を活かし、新しいことに積極的に取り組んでいる	.013	.015	-.010
仕事を通じて能力や資質を向上させている	.015	-.007	.035
N	2,024	1,013	1,011
^{**} $p < .01$, [*] $p < .05$, ⁺ $p < .10$			

次に、組織特性と週労働時間の相関を確認する。図表6には、「週労働時間」と「業務連携やチームワークは良好で、社員同士が協力し合っている」、「目標を達成するために、粘り強く、根気強く取り組む雰囲気がある」、「競争意識が強く、互いに足を引っ張り合うような雰囲気である」、「同僚との人間関係が良好である」、「有給休暇がとりやすい」、「自分のアイデアや企画を提案す

る機会がある」、「仕事を通じて、自分の技術や能力を伸ばしていくことができる」、「仕事について将来の展望を持つことができる」、「目標となるような女性の先輩や上司がいる」、「目標となるような男性の先輩や上司がいる」、「仕事と家庭を両立しながら仕事を継続できる環境である」の相関分析の結果を示す。図表 6 によると、労働時間と組織特性との関連は、個人特性よりも大きいものであることがわかる。男女で関連が異なっているが、男女計で分析すると組織特性のすべての変数と労働時間との間には統計的に有意な関連が確認された。つまり、個人特性よりも、組織特性のほうが、労働時間との関連が大きいと言える。社員同士が協力し合っているような協調性が高い雰囲気であっても、競争意識が強く、互いに足を引っ張り合うような雰囲気であっても、負の相関があり、労働時間が短くなることがわかったため、この点に関しては今後検討していく必要があると考える。

図表 6 「組織特性」と週労働時間の相関分析

	週労働時間		
	全体	男性	女性
業務連携やチームワークは良好で、社員同士が協力し合っている	-.059 **	-.093 **	-.007
目標を達成するために、粘り強く、根気強く取り組む雰囲気がある	-.095 **	-.147 **	-.041
競争意識が強く、互いに足を引っ張り合うような雰囲気である	-.067 **	-.108 **	-.058 +
同僚との人間関係が良好である	-.071 **	-.085 **	-.031
有給休暇がとりやすい	-.140 **	-.131 **	-.139 **
自分のアイデアや企画を提案する機会がある	-.053 *	-.067 *	-.053 +
仕事を通じて、自分の技術や能力を伸ばしていくことができる	-.060 **	-.114 **	-.010
仕事について将来の展望を持つことができる	-.054 *	-.089 **	-.039
目標となるような女性の先輩や上司がいる	-.101 **	-.117 **	-.075 *
目標となるような男性の先輩や上司がいる	-.038 +	-.076 *	-.035
仕事と家庭を両立しながら仕事を継続できる環境である	-.136 **	-.157 **	-.095 **
N	2,024	1,013	1,011
** p < .01, * p < .05, + p < .10			

以上の分析から、個人／組織の競争性と労働時間との関連は小さくなく、他の特性の方がより大きな関連が確認された。以下は、協調性に注目する。分析から、個人の協調性と組織の協調性の関連の大きさに差が見られた。個人特性として「協調性が高い」場合は、女性に関しては、正の相関があり、10%水準で有意であったが、全体と男性では有意ではなかった。その一方で、組織として協調性が高いと考えられる「業務連携やチームワークは良好で、社員同士が協力し合っている」や「同僚との人間関係が良好である」という質問項目において、女性が有意でなかったのに対して、全体と男性に関しては、負の相関があり、1%水準で有意であった。ここから、女性では、個人として協調性が高ければ、労働時間は長くなり、全体や男性では、組織として協調性が高ければ労働時間は短くなるということができる。

これらのことから、個人特性と労働時間の関連は薄く、組織特性と労働時間には関連があることがわかった。特に、競争性と比べ、協調性のほうが労働時間との関連は大きいことがわかった。

以下の多変量解析では、組織特性の「業務連携やチームワークは良好で、社員同士が協力し合

っている」と「目標を達成するために、粘り強く、根気強く取り組む雰囲気がある」と「同僚との人間関係が良好である」を合成変数にし、「職場の良好な雰囲気」として分析を行う。

5-3 多変量解析（担当：川方、鈴木）

以上より個人の競争性は労働時間とは有意な関連をもっておらず、組織の競争性に関しては労働時間と負の関連があることが分かった。最後に週労働時間を従属変数とした重回帰分析を男女別に行った。男性の結果を図表7に、女性の結果を図表8に示す。はじめに男性の結果についてまとめる。属性に加え、個人特性と組織特性がどのように労働時間に影響を与えているかを調べるため、3つのモデルを推計した。モデル1は、コントロール変数のみを投入した。モデル2は、コントロール変数に加えて個人の競争性を投入した。モデル3は、さらに職場の良好な雰囲気と組織の競争性を表す変数を投入した。

まず、モデルの説明力を確認する。調整済み決定係数は、モデル1は0.075、モデル2は0.076、モデル3は0.103であった。長時間労働に対して統計的に有意な効果を持っていた変数は、モデル1とモデル2では「子どもありダミー」、「管理職」、「第一次産業」、「金融業」、「卸売業」であった。これらの変数に加え、モデル3では、「職場の良好な雰囲気」と「競争意識が強く、互いに足を引っ張り合う雰囲気である」が労働時間に対して統計的に有意な効果を持っていた。つまり、個人特性である「個人の競争性」は有意ではなかった。そして、組織特性である「職場の良好な雰囲気」と「競争意識が強く、互いに足を引っ張り合う雰囲気である」は有意な効果を持っていたが、労働時間には負の効果を与えていた。

図表 7 長時間労働に従属変数とした重回帰分析（男性）

変数名	係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差	
切片	37.315	1.832		38.403	2.102		45.688	2.520	
【あなた個人】年収（連続変量化）	0.003	0.001 +		0.003	0.001 +		0.003	0.001 *	
年齢	0.078	0.045 +		0.068	0.046		0.040	0.046	
既婚ダミー	1.175	0.919		1.177	0.919		1.229	0.907	
子どもありダミー	-2.105	0.936 *		-2.023	0.939 *		-1.900	0.927 *	
専修学校・短大・高専	-1.041	1.091		-0.960	1.094		-1.087	1.080	
大学・大学院	0.504	0.846		0.535	0.846		0.315	0.836	
管理職	2.964	1.334 *		3.061	1.337 *		3.068	1.319 *	
事務職	-0.619	0.987		-0.661	0.987		-0.863	0.975	
販売職	1.988	1.192 +		1.999	1.191 +		1.807	1.176	
サービス職	-0.466	1.750		-0.565	1.752		-1.008	1.732	
生産現場職・技能職	1.291	1.063		1.264	1.063		0.979	1.051	
運輸・保安職	0.840	1.747		0.725	1.750		0.091	1.731	
第1次・第2次産業	4.789	1.135 **		4.861	1.137 **		4.884	1.128 **	
電気・ガス・熱供給・水道業	1.783	2.226		1.965	2.233		1.832	2.203	
運輸業・郵便業	2.610	1.620		2.639	1.620		2.817	1.598 +	
情報通信・マスコミ	0.251	1.196		0.235	1.196		-0.184	1.183	
金融業	6.080	1.936 **		5.916	1.942 **		5.453	1.921 **	
保険業	1.443	2.467		1.642	2.474		1.056	2.445	
不動産・物品賃貸業	1.702	2.037		1.880	2.044		1.914	2.019	
卸売業	4.302	1.853 *		4.366	1.854 *		3.955	1.831 *	
小売業	0.501	1.544		0.584	1.546		0.907	1.527	
飲食・宿泊・娯楽業	2.054	2.328		2.169	2.331		2.345	2.300	
病院・医療・福祉	1.814	1.728		1.773	1.728		1.420	1.706	
学校・教育・学習支援業	4.385	2.716		4.532	2.719 +		4.419	2.682 +	
専門・技術サービス業	2.071	1.382		2.045	1.383		1.767	1.365	
人材サービス業	-5.711	3.012 +		-5.741	3.012 +		-5.941	2.980 *	
その他のサービス業	2.231	1.263 +		2.274	1.264 +		2.062	1.247 +	
個人の競争性				-0.313	0.296		0.155	0.306	
職場の良好な雰囲気							-1.855	0.485 **	
競争意識が強く、互いに足を引っ張り合うような雰囲気である							-1.118	0.336 **	
調整済みR2乗		.075			.076			.103	
N		907			907			907	

次に女性の結果についてまとめていく。男性と同じように、3つのモデルを推計した。調整済み決定係数は、モデル1は0.056、モデル2は0.056、モデル3は0.058であった。モデル1～3において労働時間に影響を与えていた変数は「運輸・保安職」「専門・技術サービス業」であり、労働時間に対して正の効果をもっていた。女性においては、仮説に関わる「個人の競争性」、組織特性である「職場の良好な雰囲気」「競争意識が強く、互いに足を引っ張り合うような雰囲気である」は労働時間に対して有意な効果を与えていなかった。以上により、男性と女性では労働時間に影響を与える変数が異なることがわかった。男性においてのみ、組織特性が労働時間に影響を与えていた。

図表 8 週労働時間を従属変数とした重回帰分析（女性）

変数名	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
切片	39.589	1.739	39.955	1.894	41.046	2.255
【あなた個人】年収（連続変量化）	0.002	0.001	0.002	0.001	0.002	0.001
年齢	0.042	0.036	0.040	0.036	0.037	0.036
既婚ダミー	-1.304	0.680 +	-1.302	0.680 +	-1.277	0.686 +
子どもありダミー	-1.493	0.726 *	-1.472	0.727 *	-1.406	0.730 +
専修学校・短大・高専	-0.186	0.822	-0.188	0.822	-0.169	0.823
大学・大学院	-0.750	0.732	-0.738	0.733	-0.749	0.734
管理職	2.809	1.784	2.905	1.796	3.033	1.801 +
事務職	-0.121	0.766	-0.126	0.767	-0.132	0.767
販売職	0.537	1.191	0.524	1.192	0.540	1.193
サービス職	0.317	1.117	0.315	1.117	0.303	1.118
生産現場職・技能職	1.050	1.531	1.034	1.532	1.085	1.534
運輸・保安職	7.743	3.770 *	7.813	3.775 *	7.587	3.783 *
第1次・第2次産業	-0.743	1.170	-0.743	1.170	-0.695	1.171
電気・ガス・熱供給・水道業	1.097	2.106	1.068	2.108	1.124	2.109
運輸業・郵便業	0.722	1.945	0.692	1.947	0.695	1.950
情報通信・マスコミ	-0.600	1.216	-0.630	1.219	-0.593	1.220
金融業	0.286	1.544	0.268	1.545	0.331	1.547
保険業	-0.550	1.544	-0.556	1.545	-0.444	1.550
不動産・物品賃貸業	0.610	1.599	0.583	1.600	0.440	1.606
卸売業	-0.514	1.276	-0.500	1.277	-0.465	1.278
小売業	-0.977	1.318	-1.004	1.320	-0.947	1.321
飲食・宿泊・娯楽業	1.305	1.679	1.277	1.681	1.231	1.683
病院・医療・福祉	1.156	1.048	1.139	1.049	1.144	1.050
学校・教育・学習支援業	-0.362	1.783	-0.356	1.784	-0.355	1.785
専門・技術サービス業	3.187	1.260 *	3.183	1.261 *	3.176	1.263 *
人材サービス業	2.153	1.788	2.131	1.789	2.276	1.796
その他のサービス業	0.734	0.997	0.735	0.998	0.742	0.999
個人の競争性			-0.120	0.247	-0.051	0.254
職場の良好な雰囲気					-0.232	0.411
競争意識が強く、互いに足を引っ張り合うような雰囲気である					-0.296	0.291
調整済みR2乗		.056		.056		.058
N		878		878		878

6 考察（担当：高山）

本レポートでは、組織の競争性と個人の競争性が労働時間に影響を与えているかどうかを検討するために、個人の競争性、組織の競争性、職場の良好な雰囲気に注目して分析をおこなった。分析の結果、以下の三点がわかった。第一に、個人の競争性は男女ともに労働時間とは関連が見られなかった。第二に、組織の競争性は女性では相関が見られなかったが、男性は組織の競争性が高いほど労働時間が短くなることが分かった。このことから、仮説の「個人の競争性よりも、組織の競争性が高い方が、長時間労働になる」という仮説は組織の競争性が労働時間に影響を与えるが労働時間を短くするという点で検証されなかった。第三に、職場の雰囲気が良好であるほど労働時間が短いことがわかった。

6-1 解釈

本レポートの分析の結果、男性においては組織の競争性が高いほど労働時間が短くなり、職場が良好な雰囲気であるほど労働時間が短いことがわかった。このことについて、以下の二点につ

いて解釈する。

第一に、組織の競争性が高いほど労働時間を短くする要因について解釈する。組織の競争性が高い会社はチームワークよりも個人のタスクを重視する成果主義を導入している可能性があり、それが労働時間を短くするのではないかと考えられる。成果主義を導入する会社は労働者に業績へのこだわりを強くして個人プレーに走る可能性がある。成果主義によって労働者は仕事のプロセスを見直して効率化を図ることが重要となり、自発的に業務効率化に努める労働者が増えたことによって労働時間が短い傾向にあるのではないかと考えられる。また、「働き方改革」によって長時間労働の是正や残業時間の削減が課題として挙げられたことによって、残業することが「頑張っている」という評価にならず残業しないことが評価されることが労働時間を短くすることに関わってくるのではないだろうかと考えられる。

第二に、職場が良好な雰囲気ほど労働時間が短くなる要因について解釈する。職場が良好な雰囲気ほど業務連携やチームワークが良好で社員同士が協力し合っているからこそ、労働者たちが作業を効率的に行うことができ、帰りやすい雰囲気があるためではないかと考えられる。

6-2 今後の課題

課題は三点ある。第一に、今回の結果では組織特性と長時間労働に相関がある先行研究とは違い、組織特性が労働時間を短くするという結果になったためうまく測定できなかった可能性があり、質問項目を変更する必要がある可能性がある。第二に、今回の研究では組織特性で男女に違いがある理由が言及できていない。そのため、今後の研究で組織特性の男女の違い、労働時間の男女の違いに着目して研究する必要がある。第三に、成果主義を導入している会社と成果主義を導入していない会社の労働時間の違いを見る必要があるということだ。

参考文献

濱口桂一郎, 2011, 『日本の雇用と労働法』日本経済新聞出版社

徐家駒, 1993, 「長時間労働と企業内部昇進制による社員間の競争」『年報社会学論集』1993(6), 119-130.

李ミン珍, 2008, 「成果主義と長時間労働: 労働者の同意と努力を引き出すメカニズム」『応用社会学研究』, 50, 1-18.

東日本電信電話株式会社, 「働き方改革がどのような経緯で成立したのかを解説」NTT 東日本 <https://business.ntt-east.co.jp/bizdrive/column/dr00099-004.html>, 閲覧日: 2023/1/18

労働政策研究・研修機構, 2011, 『仕事特性・個人特性と労働時間』労働政策研究報告書 128

関本昌秀・鎌形みや子・山口祐子, 2001, 「組織風土尺度作成の試み (I)」『豊橋創造大学紀要』(5), 51-65.

菅原佑香, 2015, 「若年正社員の長時間労働と就業継続意欲: 職務特性と上司の管理マネジメント特性に着目して」『生活社会科学研究』22 (2015): 47-64.

田中洋子, 2018, 「座長報告: なぜ日本の労働時間はドイツより長いのか」『社会政策』10.1 (2018): 5-24.

渡部あさみ, 2017, 「長時間労働と人事労務管理」『経済』新日本出版社 [編] (259), 52-61.

第3章

希望通りの異動と昇進意欲の関連

天野有紀子、浅原朋佳、貝谷天空、木村小百合

1 問題設定（担当：天野）

近年、国を挙げて「働き方改革」が推進されている。厚生労働省のウェブ上の記事「働き方改革の実現に向けて」によると、この「働き方改革」では労働者の置かれた個々の事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会を実現し、一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすること、つまり個人のライフプランが重視されている。働き方改革の影響でワークライフバランスが重要視されるようになり、希望通りの異動勤務地に行けるなど、異動制度にも変化がみられる。職場における異動は、転勤、昇格・降格、役職への任命、出向などの配置転換のことを指す。そして、松繁によると異動には転居を伴う「事業所間異動」と社内組織の変化を伴う「事業所内異動」がある（松繁 2000）。

労働者にとって、異動はどのような意味を持つのだろうか。労働者にとっての異動のメリットとしては、俯瞰力の向上、新しい人間関係の構築、部署レベルの均一化、昇進につながるなどが挙げられる。一方、デメリットとしては、家族への様々な負担、住宅を購入しづらい、新しい環境でのストレス、コストがかかるなどが挙げられる。

異動のパターンとして、自分から異動希望を出して、異動が決まるパターンと、上司から命じられるパターンの2つがある。従来の日本においては、企業には強い人事権があり、会社が命じれば労働者は異動を拒否できないとされてきた。しかし現在では、企業では従業員の異動希望を調査するなど、新たな取り組みが始まっている。

様々な異動制度を導入している企業として2つの企業を挙げる。一つ目は、バイエル薬品だ。バイエル薬品は2009年から「ペア・トランスファー制度」を導入している。この制度は配偶者が転勤したら、別居せずに通える拠点への異動希望を申請できる。二つ目は、三菱ケミカルだ。三菱ケミカルは2020年10月から社内異動を原則、公募制に転換している。この社内公募制に応募した社員は1100人近くおり、そのうち66%にあたる730人程度の社員のマッチングが成立した。

では、異動は昇進意欲に影響するのだろうか。柔軟な異動制度は働きやすさにつながるため、昇進意欲を高める効果をもつかもしいない。一方では、公益財団法人の「平成31年度新入社員はたらくこと意識調査」によると、プライベートに影響が出る昇進は避けられる傾向にあるため、昇進意欲が低下しているという。本レポートでは、近年ではプライベートにも重きを置くという人が増える中で昇進したいという気持があるのか、また昇進するために主体的なキャリア形成についての考えなどを職場の制度や環境面、個人的な生活環境などを踏まえた上で明らかにする。

以下では、2節で先行研究と批判的検討を通して、3節では仮説を定める。4節ではインターネット調査で得られたデータと変数を示し、分析に必要な変数を説明する。5節ではクロス表、ロジ

スティック回帰分析を用いてデータの分析を行う。6 節では仮説を検証し、これで得られた結果から考察していく。

2 先行研究（担当：天野）

この節では異動と昇進意欲の視点から先行研究をまとめていく。日本における昇進意欲と異動との関連について、2-1 節は「異動と昇進の関係」、2-2 節は「転勤」、2-3 節は「主体的なキャリア形成の必要性」の 3 つの観点から検討していく。そのうえで、2-4 節では先行研究を批判的に検討し、本稿の検証課題を述べる。

2-1 異動と昇進の関係

この節では、まず「異動と昇進の関係」について検討していく。はじめに、人事異動の目的について述べる。MIYON BLOG (2022) によると、人事異動の目的のひとつは、「組織強化」である。異動の権限は、人事部が握っている場合もあれば、本部の上位職が持っていて、人事部が全体の調整を行うケースもある。そこには、今まで携わってきた業務内容や個人の能力・年齢・同僚・上司・後輩との関係性等々、複合的な要素で判断していく。そして、管理職や課の定員はあらかじめ決まっているため、1 人の異動が生じるとその後任をあてがうことになり、次々と玉突きで異動が発生し昇進が生じる。

異動は単に人を動かして組織に当てはめることが目的ではない。社員の仕事の幅を広げて能力を開発する手段である。そして、幹部候補生は 10 年以上のスパンで既に決まっておき、出世する人は人事異動により様々なポストを経験し成長機会が作られる。以上のことから、昇進をする人は上位職の人や人事の人から目をつけられており、異動と共に様々な課や部署を経験し、上位職として相応しい者が作り上げられ、上に上に出世をするようになっているため異動と昇進は関係があると考えられる。

では、異動回数と昇進にはいかなる関係があるだろうか。梅崎によると、異動回数と昇進には関連があり、15 年以内に 5 回以上異動をすると昇進を妨げるという。つまり、15 年以内 5 回以内の異動は昇進に有利に働くとされている（梅崎 2021）。異動には、人事異動とジョブローテーション制度の 2 つがある。昇格・降格、解雇、配置転換といった企業が欠員の補充や組織の活性化のために行う「人事異動」と、社員の人材育成のために行う中長期的な「ジョブローテーション制度」がある。どちらの異動制度を企業がとっているかも個人の意欲に関連すると考えられる。

2-2 転勤

二点目は、「転勤」が昇進意欲に影響するか検討していく。kaonavi (2022) によると、エン転職が 1 万人を対象として実施した「転勤」に対するアンケート調査の結果を見ると、「転勤は退職のきっかけになる」と回答した割合は 64%に及んだ。転勤によって実際に退職を選択した理由については、「家族の体調」「入社時の条件と異なる」などが挙げられている。このように、状況によっては、会社からの転勤命令が退職を決意するきっかけになる。転勤を言い渡されることで生活

環境も変わり、退職まで考える人もいるため、どのような経緯で転勤が決まったかも大切である。会社から命令されて異動先に行くよりも自分から志望して行った方が仕事に対するやる気が違うため、仕事満足度、幸福度にも大きく影響してくる。

このような結果は「自分の市場価値を上げたい」「成長の機会を設けたい」などの個人的な要因もある。職場によっては配偶者の転勤などに伴った転勤ができるといった、家族に配慮した柔軟な転勤制度の構築をしている企業もある。これは、夫婦間で職場が違ったり、同じだとしても片方だけが転勤になり、単身赴任状態になることを避けるために企業側が配慮した制度になっている。夫についていくなどの希望を出したときに、それが希望通りにならなかった場合、転勤が退職のきっかけと考える人も出てくる可能性がある。

鶴（2019）によると、「転勤が断れない場合」「従業員やその家族に配慮するような転勤関連施策がない場合」「その家族に配慮するような転勤関連施策がない場合」は、適職感、仕事満足度、幸福度といった従業員の主観的指標が有意に低下するという。こうした転勤関連施策の数が多い場合、また「転勤可否の希望が聞かれる」「配偶者の転勤などを理由に本人の希望による勤務地転換の制度がある」場合、適職感、仕事満足度、幸福度いずれも高まることがわかっている（鶴 2019）。以上のような調査、分析結果から、転勤については本人の希望について申し出や聴取ができたり、希望の把握が行われたりする。

2-3 主体的なキャリア形成の必要性

三点目は、「主体的なキャリア形成の必要性」の観点から、先行研究をもとに主体的なキャリア形成の重要性を検討していく。

主体的なキャリア形成とはどのようなものだろうか。山本寛の「働く人のキャリアの停滞：伸び悩みから飛躍へのステップ」によると、主体的なキャリア形成には自己推薦と人的ネットワークの構築の2つがある。一つ目の自己推薦では、「上司により大きな責任を引き受けたいとアピールする」「自分のこれまでの業績、将来の希望や目標を上司に気づかせる」「自己申告の機会を利用して職務の変更を人事部門などに打診する」の3つがある。二つ目の人的ネットワークの構築には、「社内に人的なネットワークをつくり、昇進に有用な情報やサポートを獲得する」ということがある。

近年では転職活動が普通になってきており、転職するにはそれなりのキャリアが必要である。転職する理由として、労働環境や給与面の部分などが考えられるが、その中でも自分を成長させたいと思い転職を希望する人もいる。そのためには、キャリアを築いた上で転職活動をしなればいけない。HRpro(2021)は、株式会社 BIZREACH が 2021 年 4 月 26 日にキャリア観や転職活動についてアンケートを行い、その結果を発表した。調査期間は 2021 年 3 月 29 日～4 月 4 日までで、同社が運営する転職サイトの会員 775 名より回答を得ている。その調査によると、「働き方が多様化し、変わり続ける時代において、主体的なキャリア形成は重要か」と尋ねると、「どちらかといえば、そう思う」が 29.8%、「そう思う」が 68.7%と、合計 98.5%が「主体的なキャリア形成が重要」だと感じていることがわかった。つまり、年功序列などのメンバーシップ型の雇用形態から、能力が評価されるジョブ型の雇用形態に変わりつつあるため、自分自身の雇用価値を高めるために、語学力や資格取得が求められる時代になり、主体的なキャリア形成が大切と考え

る。

2-4 批判的検討

以上の先行研究に対して批判的検討を行う。前節までの先行研究によれば、異動と昇進には関連があるものの、その間の要因は分かっていない。そのため、希望通りの異動によって、昇進意欲が上がるのか「個人要因」「職場要因」「制度」「キャリア」の4つに分類し、どの要因が異動と昇進意欲に最も関連があるのか分析する。異動には会社側から異動を言い渡される場合と自分から異動希望を出す場合があるが、自分から異動希望を出す方が職場環境が悪かった場合、退職の道を選んでしまう場合があるかもしれない。しかし、異動で職場環境が良くなった場合は仕事に対する意欲が湧き、昇進に繋がる可能性が大きくなる。「個人要因」「職場要因」「制度」「キャリア」の4つに分類したのは、それぞれの要因があることによりどのように昇進意欲を形成しやすくなったり、異動がしやすくなったりするかを分析するために、プライベート要因である個人要因と職場での地位に関する職場要因、異動や昇進に関する方法などの制度、キャリアなどで分けることにする。

3 仮説（担当：貝谷）

前節の先行研究の検討から異動と昇進に関連があるがその間の具体的な要因は分かっていないことが明らかになった。そこで私たちが導き出した仮説は「柔軟な異動制度は主体的なキャリア形成を可能にし、昇進意欲を高める」というものだ。自由な選択をできる異動制度が主体的なキャリア形成を可能にする。つまり主体的なキャリア形成が異動制度と昇進意欲の間の要因になっていると考えた。そしてどのような要因が異動と昇進意欲に最も関連しているのかを検証するために以上より、以下の三つの仮説を設定した。

【仮説1】柔軟な移動制度は主体的キャリア形成を可能にする

【仮説2】主体的なキャリア形成ができるほど昇進意欲が高まる

【仮説3】柔軟な異動制度は昇進意欲を高める

また本レポートでは、異動制度や主体的なキャリア形成以外にも年齢や性別などの個人要因も昇進意欲に影響を与えていると考えた。図1には本レポートの仮説を図示した。

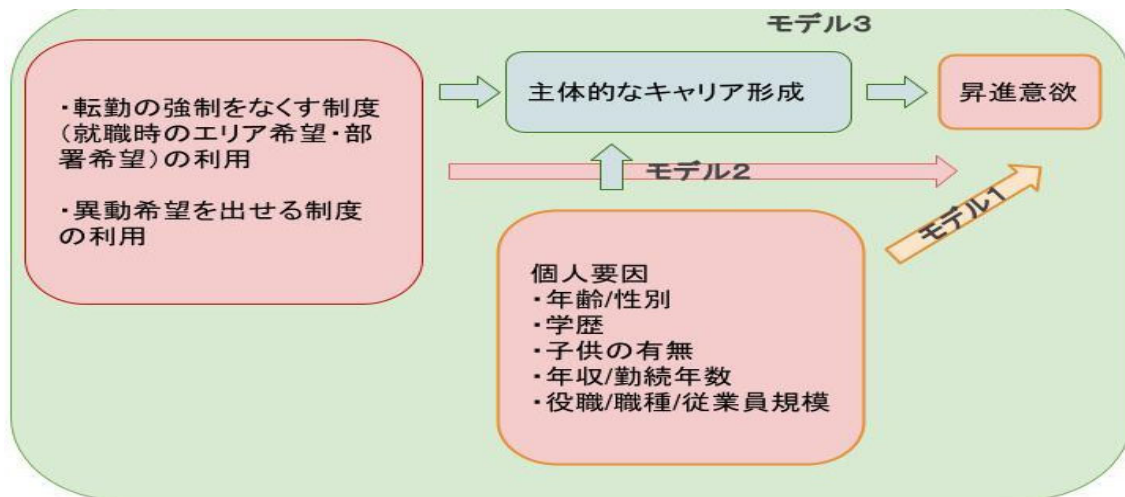


図1 仮説の図示

4 データと変数（担当：貝谷）

4-1 データ

本節では、分析に先だって、データと変数の説明を行う。本レポートでは「あなたのキャリアに関するアンケート調査」を用いる。調査期間は2022年11月2日から11月4日である。調査対象者は民間企業に勤める25～49歳の正社員男女である。調査方法は、株式会社クロス・マーケティングのパネルを利用したインターネット調査である。本調査の形式は誘導スクリーニング調査であり、調査会社保有のパネルをqualtricsで作成した調査画面に誘導し、対象者条件に合致する者に本調査に回答してもらった。スクリーニング調査の回収サンプル数は2563名であり、本調査の回収サンプル数は2024名（男性1013名、女性1011名）である。

4-2 変数

本研究で用いる変数について説明する。従属変数には「昇進意欲」を用いた。「昇進意欲」は、「1＝係長相当職まで昇進したい、2＝課長相当職まで昇進したい、3＝部長相当職まで昇進したい、4＝取締役など幹部として会社運営に携わりたい、5＝昇進したくない」の選択肢で回答してもらった。ここから、係長相当職まで昇進したい、課長相当職まで昇進したい、部長相当職まで昇進したい、取締役など幹部として会社運営に携わりたいを1＝「昇進意欲あり」、昇進したくないを0＝「昇進意欲なし」とリコードし、昇進意欲ダミーとして用いる。

仮説を検証するための独立変数には「異動制度」と「主体的キャリア形成」を用いた。異動制度に関しては「あなたの勤務先には以下のような制度はありますか、またこれまでにそれぞれの制度を利用したことがありますか」という質問文に対して、「異動希望が自己申告できる制度」、「社内公募制度」について「1＝制度あり/利用あり、2＝制度あり/利用はなし、3＝制度なし、4＝わからない」の四つの選択肢で回答してもらった。「主体的キャリア形成」の変数については、「自分の職種、業界分野における最新動向を常に情報収集している」、「仕事のために新しいことをいろいろ勉強している」、「社会・経済の動きや成り行きに関する情報を、積極的に収集している」、「新

しい知識・技術を積極的に学ぶように努めている」、「自分の満足感を高めるように、仕事のやり方を工夫している」、「常に自発的に仕事を行っている」、「自分の価値観やポリシーを持って仕事に取り組んでいる」、「自分の能力を発揮できる仕事上の得意分野が見つかっている」、「自分はどんな仕事をやりたいのか明らかである」、「自分なりの職業的な生き方に関する目標・目的がはっきりしている」の10項目を用いる。

次にコントロール変数として「年齢」「性別」「学歴」「子供の有無」「年収」「勤続年数」「役職」「職業」「従業員規模」を用いる。「年齢」については「満25～49歳」で実年齢で回答してもらった。性別については「0=男性, 1=女性, 2=答えたくない」の3つの選択肢から回答してもらった。「答えたくない」は欠損値とした。「学歴」については、「1=中学校卒業, 2=高校卒業, 3=専修学校高等課程卒業, 4=専修学校専門課程（専門学校）卒業, 5=短期大学卒業, 6=高専（高等専門学校）卒業, 7=大学卒業, 8=大学院 修士課程修了, 9=大学院 博士後期課程修了, 10=その他, 11=わからない」の11の選択肢から回答してもらった。「わからない」は欠損値とした。ここから、1=中学・高校卒、2=専修学校・短大・高専、3=大学・大学院にリコードしたものを使用した。「子供の有無」は「0=子供はいない, 1=子供は1人いる, 2=子供は2人いる, 3=子供は3人いる, 4=子供は4人いる, 5=子供は5人以上いる」の選択肢から回答してもらった。子供は1人いる、子供は2人いる、子供は3人いる、子供は4人いる、子供は5人以上いるを1とし、子供はいないを0とリコードし子どもありダミーを用いる。

「年収」に関しては過去1年の個人年収を「1=なし, 2=50万円未満, 3=100万円くらい, 4=200万円くらい, 5=300万円くらい, 6=400万円くらい, 7=500万円くらい, 8=600万円くらい, 9=700万円くらい, 10=800万円くらい, 11=900万円くらい, 12=1000万円くらい, 13=1100万円くらい, 14=1200万円くらい, 15=1300万円くらい, 16=1400万円くらい, 17=1500万円くらい, 18=1600万円くらい, 19=1650万円以上, 20=わからない」の選択肢から回答してもらった。「わからない」を欠損値として、カテゴリの中間値で連続変数化したものを用いる。「勤続年数」は、「あなたが現在のお勤め先で働き始めたのいつ頃ですか」という質問から作成した。

「役職」については「1=役職なし, 2=監督、職長、班長、組長, 3=係長、係長相当職, 4=課長、課長相当職, 5=部長、部長相当職, 6=社長、重役、役員、理事, 7=その他」の中から回答してもらいその他を欠損値とした。「職業」については「1=専門職・技術職, 2=管理職, 3=事務職, 4=販売職, 5=サービス職, 6=生産現場職・技能職, 7=運輸・保安職, 8=その他」をその他の欠損値とした。「従業員規模」に関しては「1=1~9人, 2=10~19人, 3=30~99人, 4=100~299人, 5=300~499人, 6=500~999人, 7=1000人以上, 8=わからない」の選択肢から回答してもらった。「わからない」を欠損値とした。

5 分析（担当：浅原）

この節では3節で設定した仮説を検証していく。5-1節では、用いる変数の度数分析を行う。続く5-2節では、昇進意欲に関する相関分析を行う。「社内公募制度」と「主体的なキャリア形成」、「異動希望を自己申告できる制度」と「主体的なキャリア形成」、「主体的なキャリア形成」と「昇進意欲」の二変数間の関係を確認する。最後に5-3節では、「昇進意欲」を従属変数としたロジス

ティック回帰分析を行い、昇進意欲を高める要因を検証していく。

5-1 一変数の分布の確認

最初に、用いる変数の度数分析を行う。「柔軟な異動制度」については図2の通りである。「社内公募制度」、「異動希望を自己申告できる制度（以下、異動希望制度）」ともに、制度があり利用をしたことがある回答者が10%程度、制度はあるが利用はしたことがない回答者が20~30%程度であることがわかる。

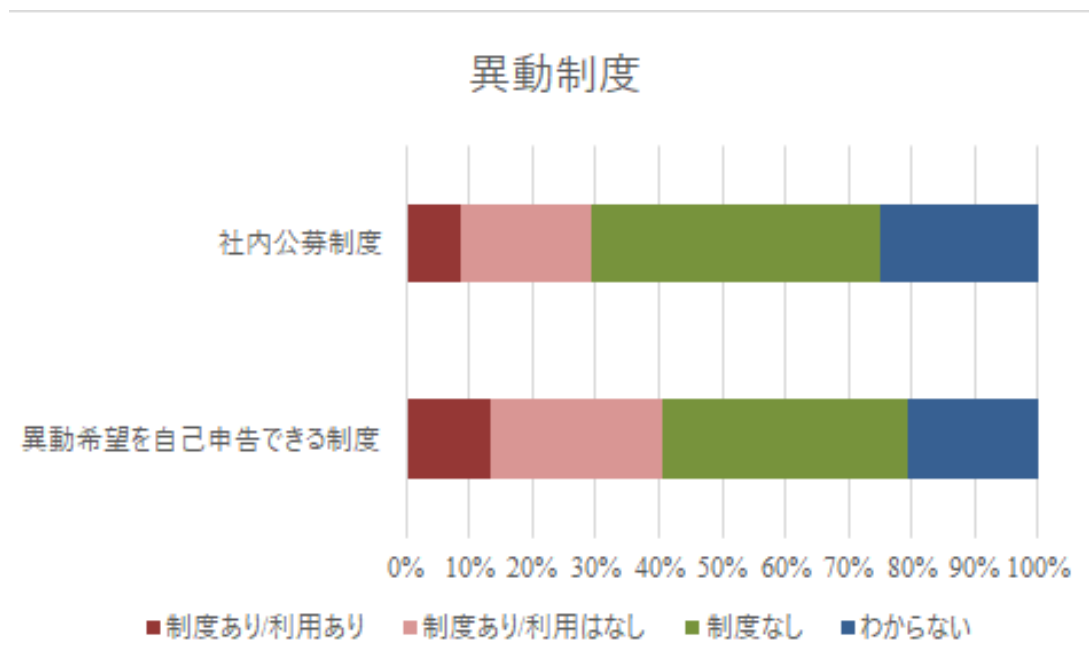


図2 柔軟な異動制度の度数分析（担当：木村）

次に、図3では「主体的なキャリア形成」の度数分析を確認する。図3では変数名を一部省略している。回答分布が似ているが、「自分の満足感を高めるように、仕事のやり方を工夫している」と「自分の価値観やポリシーを持って仕事に取り組んでいる」の「あてはまる」、「ややあてはまる」の割合が、他の項目に比べて少し大きくなっている。

5-2 節以降の分析では、これらの10項目を3つの合成変数にして使用する。具体的には、「自分の職種、業界分野における最新動向を常に情報収集している」、「仕事のために新しいことをいろいろ勉強している」、「社会・経済の動きや成り行きに関する情報を、積極的に収集している」、「新しい知識・技術を積極的に学ぶように努めている」の4項目の平均得点を計算し、「キャリア開発行動」とする（信頼性の α 係数は0.882）。「自分の満足感を高めるように、仕事のやり方を工夫している」、「常に自発的に仕事を行っている」、「自分の価値観やポリシーを持って仕事に取り組んでいる」の3項目の平均得点を計算し、「主体的仕事行動」とする（信頼性の α 係数は0.829）。最後に「自分の能力を発揮できる仕事上の得意分野が見つかった」、「自分はどんな仕事をやりたいのか明らかである」、「自分なりの職業的な生き方に関する目標・目的がはっきりしている」の3項目の平均得点を計算し、「職業的自己イメージの明確さ」とする（信頼性の α

係数は 0.862)。

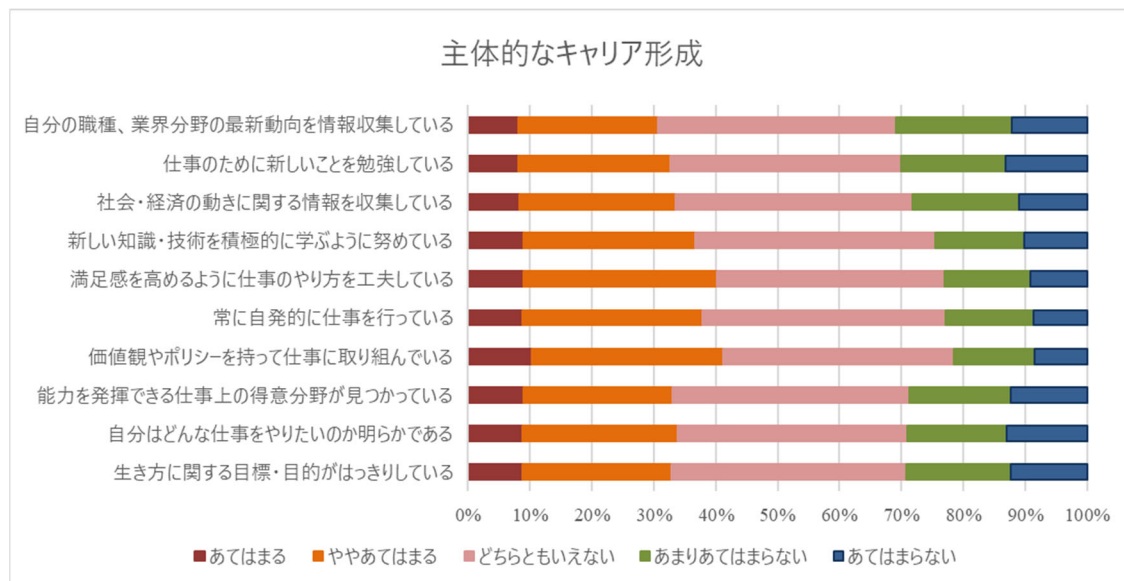


図 3 主体的なキャリア形成の度数分析

最後に図 4 では「昇進意欲」の分布を確認する。「昇進したくない」と答えた人が 6 割程度を占めているのが特徴的である。一方で、「係長相当職まで昇進したい」、「課長相当職まで昇進したい」、「部長相当職まで昇進したい」、「取締役など幹部として会社運営に携わりたい」という 4 項目では、回答が 10%程度ずつ回答が分布している。

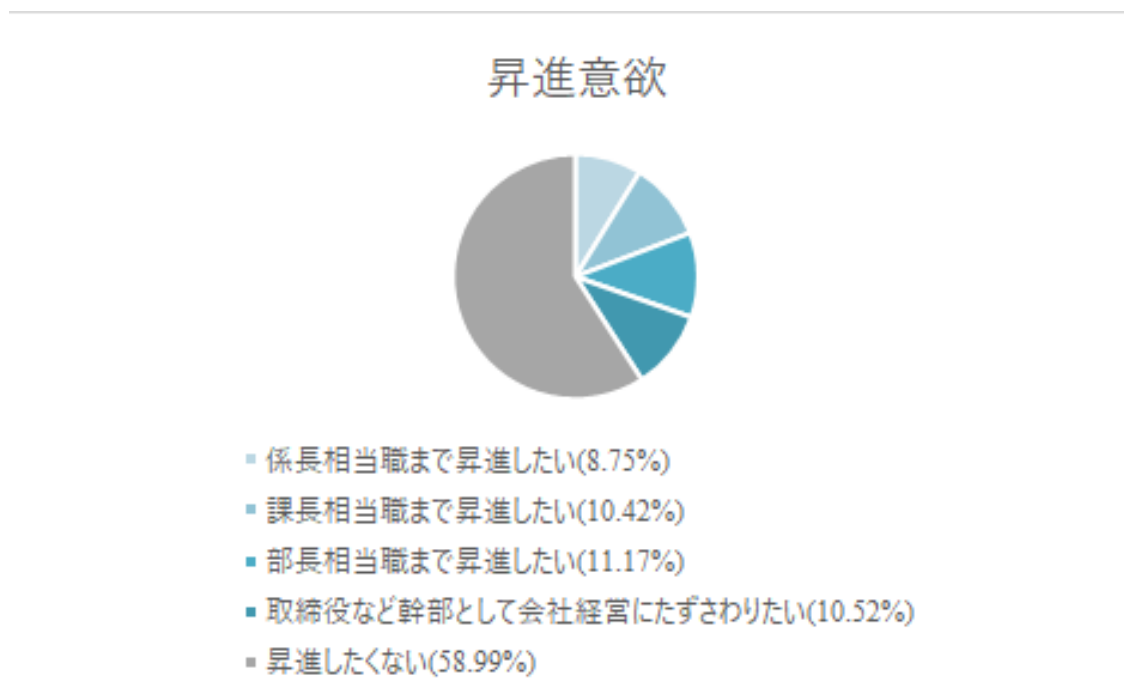


図 4 昇進意欲の度数分析（担当：木村）

5-2 二変数間の関連の分析

初めに、「社内公募制度」と「主体的なキャリア形成」の関連について相関分析を行う。分析の結果を表1に示す。ここでは「社内公募制度あり/利用あり」を1、それ以外を0とするダミー変数を使用した。表1によると、「キャリア開発行動」、「主体的仕事行動」、「職業的自己イメージの明確さ」の間に、1%水準で統計的に有意な正の関連があることがわかる。特に「社内公募制度」と「職業的自己イメージの明確さ」の相関係数が0.182と最も高い。つまり、社内公募制度がありそれを利用した人ほど、職業的自己イメージが明確であるといえる。

表1 社内公募制度と主体的なキャリア形成の相関分析

	社内公募制度利用あり
キャリア開発行動	.170 **
主体的仕事行動	.150 **
職業的自己イメージの明確さ	.182 **
N	2024.000

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

次に、「異動希望制度」と「主体的なキャリア形成」の相関分析を行った。分析結果を表2に示した。ここでは「異動希望を自己申告できる制度あり/利用あり」を1、それ以外を0とするダミー変数を使用した。表2によると、「キャリア開発行動」、「主体的仕事行動」、「職業的自己イメージの明確さ」の間に、1%水準で統計的に有意な正の関連があることがわかる。特に、「異動希望制度」と「キャリア開発行動」の相関係数が0.159と最も高い。つまり、異動希望制度がありそれを利用した人ほど、キャリア開発行動をしているといえる。

表2 異動希望制度と主体的なキャリア形成

	異動制度利用あり
キャリア開発行動	.159 **
主体的仕事行動	.127 **
職業的自己イメージの明確さ	.126 **
N	2024.000

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

続いて、表3には「主体的なキャリア形成」と「昇進意欲」の相関分析を示している。表3によると、「キャリア開発行動」、「主体的仕事行動」、「職業的自己イメージの明確さ」の間に、1%水準で統計的に有意な正の関連があることがわかる。表1、表2に比べて相関係数が高く、特に「昇進意欲」と「キャリア開発行動」の相関係数が0.376と最も高い。

表 3 主体的なキャリア形成と昇進意欲

	昇進意欲ダミー
キャリア開発行動	.376 **
主体的仕事行動	.325 **
職業的自己イメージの明確さ	.319 **
N	2021.000

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

5-3 多変量解析

以上より、「社内公募制度」・「異動希望制度」と「主体的なキャリア形成」、また、「主体的なキャリア形成」と「昇進意欲」には正の相関関係があることがわかった。5-3 節では、「昇進意欲ダミー」を従属変数としたロジスティック回帰分析を行う。分析結果を表 4 に示す。3 つのモデルを推計した。モデル 1 は昇進意欲に影響を与えると考えられる属性と職種、役職を投入した。モデル 2 は、モデル 1 の独立変数に加えて、異動希望制度と社内公募制度を投入した。モデル 3 では、モデル 2 の独立変数に加えて、主体的なキャリア形成を投入した。表 4 より、疑似決定係数は、モデル 1 が 0.172、モデル 2 が 0.201、モデル 3 が 0.273 であった。

まず、モデル 1 に注目する。昇進意欲に 1%水準で有意な効果を持っていた変数は、年齢、女性ダミー、子どもありダミー、年収、勤続年数、運輸・保安職（基準カテゴリは専門職・技術職）、監督・職長・班長・組長（基準カテゴリは役職なし）、係長（基準カテゴリは役職なし）、課長（基準カテゴリは役職なし）、部長相当職以上（基準カテゴリは役職なし）であった。つまり、年齢が若く、男性であり、子どもを持っている人ほど昇進意欲がある。また、年収が高く、勤続年数の短い、運輸・保安職に就いている人ほど昇進意欲がある。さらに、どんな役職の人も、役職のない人と比較して昇進意欲が高くなる。

次に、柔軟な異動制度と主体的なキャリア形成の関係について確認する。モデル 2 によると、異動希望制度がない企業に勤めている人と比較して、異動制度がありそれを利用したことがある人や、異動制度はあるが利用はしたことがない人の方が昇進意欲が高くなる。また、社内公募制度がない企業に勤めている人と比較して、社内公募制度がありそれを利用したことがある人や、社内公募制度はあるが利用はしたことがない人の方が昇進意欲が高くなる。

最後に、モデル 3 の結果を確認する。モデル 3 で投入した「キャリア開発行動」と「主体的仕事行動」が有意な効果を持っている。キャリア開発や主体的に仕事をするために行動しているほど、昇進意欲が高くなる。

モデル 2 で投入した「異動希望制度」と「社内公募制度」が、モデル 3 ではどうなっているか確認しよう。これらの変数は、モデル 2 では有意であったが、モデル 3 では有意な効果がなくなっている。以上から、昇進意欲と柔軟な異動制度の間に主体的なキャリア形成が媒介しているといえる。

表4 「昇進意欲」を従属変数としたロジスティック回帰分析

変数名	モデル1			モデル2			モデル3		
	係数	標準誤差	オッズ比	係数	標準誤差	オッズ比	係数	標準誤差	オッズ比
定数	-0.285	0.354		-0.525	0.364		2.152 **	0.453	
年齢	-0.039 **	0.009	.962	-0.038 **	0.009	.963	-0.044 **	0.010	.956
女性ダミー	-0.850 **	0.122	.427	-0.875 **	0.125	.417	-0.955 **	0.138	.385
子どもありダミー	0.506 **	0.122	1.658	0.456 **	0.123	1.578	0.428 **	0.129	1.535
学歴 (ref. 中学・高校卒)									
専修学校・短大・高専	0.205	0.182	1.227	0.206	0.187	1.228	0.248	0.199	1.281
大学・大学院	0.134	0.154	1.143	0.130	0.157	1.139	0.172	0.168	1.188
年収	0.001 **	0.000	1.001	0.001 **	0.000	1.001	0.001 *	0.000	1.001
勤続年数	-0.027 **	0.010	.973	-0.029 **	0.010	.972	-0.022 *	0.010	.978
従業員規模	0.062 *	0.029	1.064	-0.011	0.032	.989	-0.005	0.033	.995
職種 (ref. 専門職・技術職)									
管理職	0.384	0.327	1.469	0.423	0.335	1.527	0.371	0.338	1.449
事務職	0.299 *	0.150	1.348	0.302 +	0.155	1.352	0.420 *	0.163	1.522
販売職	-0.188	0.187	.829	-0.152	0.190	.859	-0.079	0.197	.924
サービス職	-0.313	0.244	.731	-0.292	0.249	.747	-0.293	0.257	.746
生産現場職・技能職	-0.243	0.201	.784	-0.158	0.204	.854	-0.115	0.217	.891
運輸・保安職	-0.929 **	0.322	.395	-0.878 **	0.329	.416	-0.764 *	0.339	.466
役職 (ref. 役職なし)									
監督、職長、班長、組長	1.425 **	0.242	4.159	1.431 **	0.242	4.184	1.268 **	0.255	3.553
係長	1.178 **	0.193	3.249	1.093 **	0.197	2.983	0.998 **	0.206	2.713
課長	0.921 **	0.270	2.511	0.810 **	0.274	2.247	0.632 *	0.287	1.881
部長相当職以上	1.417 **	0.380	4.123	1.352 **	0.365	3.865	0.943 **	0.363	2.566
異動希望制度 (ref. なし)									
異動希望制度あり/利用あり				0.472 *	0.215	1.604	0.328	0.231	1.388
異動希望制度あり/利用はなし				0.350 *	0.169	1.418	0.277	0.178	1.319
社内公募制度 (ref. なし)									
社内公募制度あり/利用あり				0.738 **	0.246	2.092	0.499 +	0.266	1.648
社内公募制度あり/利用はなし				0.313 +	0.174	1.368	0.176	0.183	1.192
キャリア開発行動							0.530 **	0.103	1.699
主体的仕事行動							0.314 **	0.110	1.368
職業的自己イメージの明確さ							0.114	0.089	1.120
Cox-Snell	0.172			0.201			0.273		
N	1721			1721			1721		

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

6 考察（担当：木村）

本稿では働き方改革に伴う異動制度の変化と、一方では低下する昇進意欲の二つの現象において、異動制度と昇進意欲の関連を検討するために、柔軟な異動制度、主体的キャリア形成、昇進意欲の3点に着目して分析を行った。分析の結果、以下の3点がわかった。

第一に、柔軟な異動制度と主体的なキャリア形成の関係である。相関分析の結果、「異動希望が自己申告できる制度」または「社内公募制度」を利用するほど「キャリア開発行動」と「主体的仕事行動」が行われやすくなり、「職業的自己イメージの明確さ」が高まる傾向にあることがわかった。以上より、仮説1「柔軟な移動制度は主体的キャリア形成を可能にする」は検証された。

第二に、主体的なキャリア形成と昇進意欲の関係についてである。相関分析の結果、「キャリア開発行動」、「主体的仕事行動」、「職業的自己イメージの明確さ」によって昇進意欲が向上することがわかった。以上より、仮説2「主体的なキャリア形成ができるほど昇進意欲が高まる」は検証された。

第三に、柔軟な異動制度と昇進意欲の関係についてである。ロジスティック回帰分析の結果によると、「異動希望が自己申告できる制度」または「社内公募制度」が存在すると「キャリア開発行動」および「主体的仕事行動」が行われやすくなり、これらの主体的なキャリア形成によって昇進意欲が高まることがわかった。以上より、仮説3「柔軟な異動制度は昇進意欲を高める」が検

証された。

6-1 解釈

本レポートでの分析結果を踏まえ、柔軟な異動制度が昇進意欲に与える要因について、以下の2点に関して解釈する。第一に、柔軟な異動制度の存在が主体的なキャリア形成を促すということについて説明する。ロジスティック回帰分析において、利用の有無に関わらず柔軟な異動制度がない場合よりもある場合の方が昇進意欲が高くなる傾向にある。2章で述べたように、先行研究から転勤の強制は従業員の適職感や幸福感を低下させることがわかっている（鶴 2019）。転勤に限らず、勤務内容や労働時間などの押し付けは多様な働き方に反する。したがって、勤務環境の強制は従業員の適職感や幸福感を低下させ、現在の勤務先での昇進を諦めさせるのではないか。つまり柔軟な異動制度が存在することで多様な働き方の選択肢が従業員に与えられ、これが主体的なキャリア形成を促進すると考えられる。

第二に、主体的なキャリア形成をするほど昇進意欲が高まる点について説明する。これは主体的なキャリア形成における自己学習や情報収集が、自らのキャリアプランに具体性を持たせ、昇進のメリットを認識させるのではないか。この場合昇進のメリットとは、昇給や職務経験などが挙げられる。これら昇給や職務経験などが自らの人生設計に有利に働くと認識すれば昇進意欲が高まるのは当然である。

6-2 今後の課題

本稿では柔軟な異動制度があることで昇進意欲が高まりやすいという分析結果が得られた。またロジスティック回帰分析では「女性ダミー」、「子供ありダミー」、「役職」が昇進意欲に対して統計的に有意な大きな効果を持っていた。本分析ではこれらについて検証を行わなかったが、特に女性労働者において家庭内での性的役割がいまだに大きな影響を与えていることを踏まえると、今後の調査で家庭要因についても検討が必要である。また本調査でのロジスティック回帰分析ではいずれの役職においても昇進意欲に正に有意であった。本稿では役職の影響について検討を行わなかったため、今後の分析に期待される。

参考文献

アセスメントラボ by ミイダス、「人事異動を適切に行うには？意味や手法を解説」
（https://corp.miidas.jp/assessment/617/#mds-p-outline__2, 2022年10月8日アクセス）
BOXIL,「ジョブローテーション制度とは？目的やメリット・デメリット、海外事情」,(ジョブローテーション制度とは？目的やメリット・デメリット、海外事例 | BOXIL Magazine,2022年5月23日アクセス)
働き方改革ラボ, 2021,「転勤制度のメリット・デメリットとは？これから企業が求められる対応をご紹介」(<https://workstyle.ricoh.co.jp/article/transfer.html>, 2022年6月23日アクセス)
HR プロ編集部,「9割以上が「主体的なキャリア形成」を重要視。1年におよぶコロナ禍が、働く人々のキャリア観に与えた影響とは」

(https://www.hrpro.co.jp/trend_news.php?news_no=1681, 2022 年 7 月 14 日アクセス).

kaonavi, 2022, 「人事異動とは？実施手順や目的、注意点、メリット・デメリット」
(<https://www.kaonavi.jp/dictionary/personnel-change/>, 2022 年 7 月 19 日アクセス)

公益財団法人 日本生産性本部と一般社団法人 日本経済青年協議会、2019、「平成 31 年度新入社員はたらくことの意識調査結果」(<https://www.jpc-net.jp/research/detail/002741.html>, 2022/08/22 にアクセス)

厚生労働省, 2022, 「働き方改革の実現に向けて」
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>, 2022 年 7 月 19 日アクセス)

松繁寿和, 2000, 「キャリアマラソンの序盤: 文系大卒ホワイトカラーの異動と選抜」『国際公共政策研究』, 4(2): 21-40.

MIYON BLOG, 「人事異動の仕組みを知ると出世・昇進にも繋がり立ち回りが変わる」,
(<https://nijipapa63.com/personnel-changes-promotion/#%E4%BA%BA%E4%BA%8B%E7%95%B0%E5%8B%95%E3%81%AE%E6%B1%BA%E3%81%BE%E3%82%8A%E6%96%B9>, 2021 年 2 月 12 日アクセス)

日本経済新聞, 「転勤で辞めさせない、企業の 63%、「配慮しない」。」2013 年 6 月 22 日.

日本経済新聞, 「三菱ケミカル、ジョブ型じわり浸透 導入から 1 年」2022 年 1 月 14 日.

RIETI 独立行政法人経済産業研究所, 2019, 「転勤に利点、柔軟性高めよ」
(<https://www.rieti.go.jp/jp/papers/contribution/tsuru/43.html>, 2022 年 7 月 14 日アクセス).

武石 恵美子, 2016, 「転勤政策の現状と課題」『生涯学習とキャリアデザイン』, 14(1): 49-65.

梅崎修, 2021, 『日本のキャリア形成と労使関係: 調査の労働経済学』慶應義塾出版社.

山本寛, 「働く人のキャリアの停滞: 伸び悩みから飛躍へのステップ」, 創成社, 2016.5.

第4章

【2022年度 早期卒業 課題論文】

柔軟な異動制度と昇進意欲 —人事制度が昇進意欲にもたらす影響—

松島葉奈

要旨

現在、日本で働く労働者の昇進意欲が著しく低いことが問題視されている。「働き方改革」により労働者が主体的にキャリア形成を行えるよう人事制度の改革が進んでいる一方で、会社都合の異動命令を承諾することは暗黙の了解とまで認識されている。このような半強制的な異動制度は労働者の昇進意欲に何らかの影響を与えているのではないか。本研究では、働く人が異動希望を自己申告できる制度や社内公募制度に注目して、異動希望制度・社内公募制度が労働者の主体的キャリア形成や昇進意欲にもたらす影響に着目する。従来の研究では、異動回数や異動の時期に注目して、異動が昇進にどのような影響を与えているかについて述べられていた。本研究では、働く側の異動に対する意見が反映されることで昇進意欲に変化が現われるのかについて考える。そのため、今後昇進の見込みがあると考えられる25歳～49歳の正社員を対象として、インターネット調査を行った。この調査データを用いて、全世代（25歳～49歳）、若者（25歳～34歳）、中年層（35歳～49歳）の世代別に、基本属性、異動希望制度・社内公募制度、主体的キャリア形成の度合いと昇進意欲との関連の強さを分析した。分析の結果、第一に、異動希望制度・社内公募制度があるほど、主体的キャリア形成が促進され、昇進意欲が高いことが分かった。第二に、若者ほど異動希望制度・社内公募制度があると主体的キャリア形成が促進され、昇進意欲が高いことが分かった。第三に、中年層に対しては異動希望制度・社内公募制度が昇進意欲に与える影響があまりみられないことが分かった。

1 はじめに

本研究では、公募制度や異動申告制度により柔軟な異動を設けることが、主体的なキャリア形成の実現に影響を与えているのか、また会社内での昇進意欲向上に関連があるのかについて検討する。

政府は、働く人のニーズに応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保など「働き方改革」を推進してきた。働き方改革の一環として、柔軟な働き方がしやすい環境整備も進んでおり、働き方・働く場所の選択肢が増えることで、個人が主体的にキャリアを形成して働ける可能性も広

がっている。新型コロナウイルスの影響もあり、テレワークやサテライトオフィスでの勤務が普及してきた。また近年では、従業員の異動希望を調査する企業や転勤制度を廃止する企業もでてきている。パーソル総合研究所（2021）は、従業員人数 300 人以上の企業（農業、林業、漁業、国家公務、地方公務以外）で働く、人事管理（異動配置）を把握している人事担当・経営層を対象に、「一般社員層（非管理職層）における異動配置に関する定量調査」を行った。この調査によると、人事異動に関して個人の希望や経験を申告する制度・仕組みがある企業は 63.0%である。さらに、会社主導の異動よりも個人希望の異動の方が異動後の職務満足度が 1.4 倍高く、公募制度と職務満足度に正の相関があることも明らかになっている。

一方、日本の正社員として働く上で「異動」は避けられないものとして存在する。異動とは転勤、昇格・降格、役職への任命、出向などを含む従業員の配置転換のことである。松繁（2000）は、異動を事業所間異動と事業所内異動に二分できると考えた。図 1 は、松繁（2000）を参考に異動の定義を図示したものである。松繁（2000）は、事業所間異動の中には転居を伴わないものと転居を伴うものの 2 種類があり、事業内異動の中には社内組織を変えないもの、変わるものの 2 種類があると定義した。つまり異動は、職場内での地位・職務の変更であり、転勤は異動の中でも転居を伴う異動を指す。

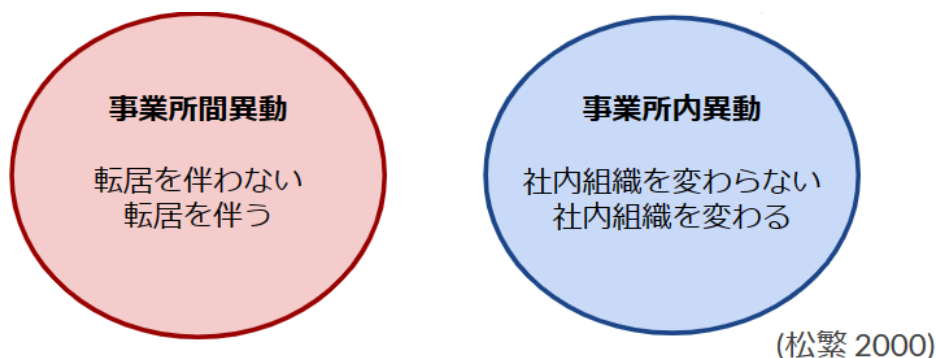


図 1 異動の分類の図示

出典：松繁寿和（2000）を参考に著者が作成

異動の中でも転勤は、大企業を中心に実施されている人事制度の 1 つである。鶴（2016）によると、転勤は、大企業の正社員にとって受け入れることが暗黙の了解になっているケースが多い。転居を伴う異動は個人のキャリア形成だけでなくライフプランにも大きな影響を及ぼすが、「転勤」の命令を受けることは大企業の正社員にとっては通常のケースである。厚生労働省（2004）によると、転居を必要とする人事異動制度のある企業の割合は全体で約 29%である。企業規模が大きいほど、転勤の実施が多く、従業員数 300～999 人の企業では 79%、1000 人以上では 89%が転勤を実施している。こうした状況を考慮すると、転勤が従業員およびその配偶者・家族へ与える影響は無視できない。会社都合による「転勤」の命令は、従業員個人が主体的にキャリア形成をするにあたって弊害になるのではないだろうか。実際、転勤は退職を考えるきっかけになっている。エン・ジャパン（2019）が実施したインターネット調査によると、10,539 名中の約 6 割が「転

勤は転職のキッカケになる」と回答している。

近年ではワークライフバランスを重視している人が増加している。日本経済青年協議会(2019)によると、「仕事中心」か「(私)生活中心」という設問に対して、「(私)生活中心」が「仕事中心」を上回り、新入社員の働くことの意識が変化していることが分かる。

超高齢社会の日本では、深刻な人材不足が予想されており、労働者の就業継続を実現するには多様な働き方を可能にするワークライフバランスが不可欠だ。男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査(男女の働き方とワーク・ライフ・バランス)」(2006)によれば、「既婚・独身問わず、男女ともに、ワーク・ライフ・バランスが図られていると考える人の方が仕事への意欲が高い傾向にある」という結果が得られた。つまり、ワークライフバランスは、労働者全体の仕事意欲向上に寄与しているといえる。では、仕事意欲の中でも「出世をしたい」、「管理職になりたい」といった昇進意欲はどうだろうか。

日本は世界的にみても昇進意欲が低い。パーソル総合研究所(2019)によると、現在非管理職の労働者のうち、日本は管理職になりたい人の割合が21.4%で、14の国・地域で最も低いことが分かっている。

ワークライフバランスが重要視されている状況では、会社都合での異動命令は労働者の多様なニーズにそぐわないだろう。労働者がワークライフバランスを保ちながら主体的にキャリアを形成するには、労働者側の異動希望を調査し、考慮する必要があるのではないだろうか。また、異動希望申告制度が整えば労働者の主体的なキャリア形成が実現し、会社での昇進意欲も高まるのではないだろうか。

そこで本研究では、公募制度や異動申告制度により柔軟な異動を設けることが、主体的なキャリア形成の実現に影響を与えているのか、また会社内での昇進意欲向上に関連があるのかについて検討する。以下では、第2節で先行研究をまとめたのち、先行研究の批判点をあげ、第3節では仮説を提示する。第4節では用いるデータや変数など、調査の概要を示す。第5節では得られたデータから分析を行う。第6節では第5節をふまえて仮説の検証と分析結果の解釈を示す。

2 昇進意欲に関する先行研究

本節では、柔軟な異動制度が昇進意欲にどのような影響を与えるかを検討する為に、昇進と異動の関係性を探求する。まず、2-1節では、異動回数と昇進の関連を述べていく。その後、2-2節では、異動希望制度や社内公募制度が昇進意欲向上に効果を持つかを検討する。2-3節では、主体的キャリア形成の必要性を検討し、2-4節で先行研究の批判的検討を行う。

2-1 異動回数と昇進意欲

本研究では、柔軟な異動制度に焦点を当てて昇進意欲との関連を見ていく。はじめに2-1節では異動回数と昇進について見ていく。まず、働く人の昇進構造を明らかにする必要がある。キャリアを分析するうえで、昇進・昇格は垂直方向の移動、異動・配置転換は水平方向の移動として分けられる。昇進は垂直方向のキャリア移動であるが、日本企業における昇進は他国と比べて遅い。日本型人事制度の昇進に関する慣行は「遅い昇進」として特徴づけられてきた。小池(2005)

によると、日本企業の昇進は欧米に比べて遅く、新卒入社後 10～15 年で縦のキャリア履歴に差が生まれはじめ、新卒入社後 20 年程度でこれ以上昇進しない人が現われるとされている。そのなかでも、昇進の早い組と遅い組で分けられるが、昇進の早い組と遅い組ではキャリアの横の履歴である異動・配置転換に差異があることが分かっている。梅崎（2021）によると、昇進が早い組は、キャリアの前半は職能内の異動が中心で異動回数も少なく、徐々に後半にかけて職能外への移動を増やしていく。対して、昇進が遅い組はキャリアの前半でも多くの職能外の異動を経験していることが分かった。つまり、昇進が早い人と遅い人で異動の種類に差異があり、早い段階で職能外の異動を経験しすぎると技能形成が阻害され昇進までに時間がかかってしまう傾向がある。

以上より、単に異動回数の多さや少なさが昇進に正の効果を持つのではなく、職務技能形成に効果をもつ異動を経験している社員ほど昇進しているということが分かった。しかし、会社主体で決定されるジョブローテーションは、職務技能形成に効果をもつ異動ばかりではなく、単なる人員補充や本人の職務能力とのミスマッチも含まれる。よって、異動を経験するほど職務遂行能力が向上し昇進するとは限らないと考えられる。

2-2 柔軟な異動制度の効果

前節では、異動回数と昇進の関連について考察した。ただし梅崎（2021）の調査は 2000 年代になされたもので、少々古い。1 節でも述べたように、近年では働く人のニーズに応じた柔軟な働き方が注目されており、異動に関しても働く人のニーズを考慮した制度の整備が求められつつある。2-2 節では、柔軟な異動を推し進める制度として異動希望制度や社内公募制度の効果について見ていく。はじめに、異動希望制度や社内公募制度について整理する。異動希望制度とは、現在の部署での勤務継続の希望を申告することや異動辞令を拒否することを可能にする制度であり、社内公募制度とは、従業員個人が会社に対して部署異動の希望を申請することを可能にする制度である。本稿では、労働者の意見に寄り添った柔軟な異動制度として、異動希望制度と社内公募制度に注目する。異動希望制度と社内公募制度は、完全に一致するものではない。異動希望制度とは、異動希望を自己申告できる制度であり、社内公募制度とは、社内の部署が募集をかけて人材を確保する異動制度のことである。つまり、社内公募制度では社内の部署が募集を呼びかけることで始まるという点で異動希望制度とは相違がある。しかし、希望を申告する側が労働者であることには変わりないため、異動希望制度も社内公募制度も労働者の意見に寄り添った柔軟な異動制度と言えるだろう。

次に、柔軟な異動制度の事例を 2 つ確認する。三菱ケミカルでは、2020 年 10 月から社内異動を原則、公募制に転換した。実際に社内公募制に応募した社員は 1100 人近くであり、約 66%、730 人程度の異動希望と配属のマッチングが成立した。バイエル薬品では、2009 年「ペア・トランスファー制度」を導入した。「ペア・トランスファー制度」とは、配偶者が転勤したら、別居せずに通える拠点への異動希望を申請できる仕組みだ。このように、従業員個人が会社に対して異動希望を出せる環境が整備されつつある。

では、企業が会社都合で配属を決めた方が早いにも関わらず個人の意見を調査するようになってきているのはなぜだろうか。企業が異動希望制度・社内公募制度を活用しはじめている理由として、以下の 2 点が挙げられる。第一に、企業内人材の確保には多様な社員個人のニーズに対応

する必要性が高まっているという点である。厚生労働省は 2017 年に、企業が転勤のあり方を見直す際に参考にすることを目的として「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を公表した（厚生労働省雇用均等・児童家庭局, 2017）。この文書を公開した背景には、人材の需給調整・人材育成などを理由とする企業主体の転勤と、労働者個人の家庭生活などを調整する重要性が高まっていることが挙げられる。企業と労働者双方の意向調整の必要性は、女性の就業率向上、共働き世帯の増加、高齢化、労働力人口の減少など、近年の社会経済情勢の変化により、一層高まっている。独立行政法人労働政策研究所が実施した「ユースフル労働統計 2019」によると、単身赴任の割合は 1990 年代後半から 2017 年までの間に約 1.5 倍に増加している。女性の就業率向上、共働き世帯の増加によって、夫の転勤に妻がついて行くといった男性中心の引っ越しが主流ではなくなり、単身赴任などで転勤に対応する家庭が増えてきているのだろう。親族の介護などの事情により、転勤の命を受けた場合であっても家族を帯同しての異動が難しいケースが増加しているとも考えられる。

第二に、柔軟な異動制度は職務満足度を高め、企業内の優秀な人材の確保に繋がるという点である。異動希望制度や社内公募制度は、職務満足度を高める効果をもつ。鶴（2019）によると、転勤関連施策の数が多い場合、また「転勤可否の希望が聞かれる」「配偶者の転勤などを理由に本人の希望による勤務地転換の制度がある」場合、適職感、仕事満足度、幸福度いずれも高まることが明らかになっている。反対に、転勤が断れない場合や、従業員やその家族に配慮するような転勤関連施策がない場合は、適職感、仕事満足度、幸福度といった従業員の主観的指標が有意に低下することも分かっている。つまり、異動希望制度や社内公募制度などの柔軟な異動制度の構築が不可欠であると提言できる。以上の 2 点から、労働者の意見に寄り添った異動制度が労働者の仕事と家庭生活の両立を推進し、企業内の人的資源の管理に役立っていることが分かった。

2-3 主体的キャリア形成の必要性

前節では、転勤可否の希望調査や勤務地転換制度の効果について考察し、異動希望制度・社内公募制度の構築が企業内人材の確保に必要不可欠であるだけでなく、労働者の主観的指標である職務満足度を高めていることが分かった。異動希望制度・社内公募制度は労働者側の意見を取り入れているという意味で労働者の主体的な行動、キャリア形成を促進していると言えるだろう。では、労働者の主体的なキャリア形成はなぜ必要なのだろうか。2-3 節では、主体的キャリア形成の必要性について見ていく。

近年、主体的にキャリアを形成する活動に関する関心が高まっている。年功序列・終身雇用といった日本的雇用システムに揺らぎがでてきたことや「人生 100 年時代」「働き方改革」といった社会の変化により、働く人の意識が変化し、主体的に働く人自身が自己責任でキャリアを形成するといった認識が高まっているのだろう。株式会社 BIZREACH は 2021 年 4 月 26 日にキャリア観や転職活動についてアンケートを行い、その結果を発表した。調査期間は 2021 年 3 月 29 日～4 月 4 日までで、同社が運営する転職サイトの会員 775 名より回答を得ている。その調査によると、「働き方が多様化し、変わり続ける時代において、主体的なキャリア形成は重要か」という質問に対し、「そう思う」が 68.7%、「どちらかといえば、そう思う」が 29.8%と、合計 98.5%が「主体的なキャリア形成が重要」だと感じていることがわかった。

では、主体的なキャリア形成とは具体的にどのような考えから成り立っているのだろうか。実は、主体的なキャリア形成はそれほど新しい考えではない。主体的なキャリア形成の考え方として、本稿では2つの概念を取り上げる。第一に、「プロティアン・キャリア」を紹介する。「プロティアン・キャリア」は、1976年にボストン大学経営大学院のダグラス・ホール教授が提唱したキャリア理論である。「プロティアン」の語は、ギリシア神話に登場するプロテウス神に由来する。プロテウス神は、火や水、竜や獅子など、自らの姿を自由自在に変えることのできる変幻自在の神だ。プロティアンから着想を得てダグラス・ホール教授は、経済・社会環境の変化に適応しながら柔軟に仕事や働き方を変えていくことのできるキャリアを体現するための考え方を「プロティアン・キャリア」と定義した(小貫 2021)。

第二に、「キャリア自律」を取り上げる。キャリア自律 (Career Self-Reliance) は、1990年代半ばにアメリカのカリフォルニアで提唱され始めた概念だ。アメリカのキャリア・アクション・センター (Career Action Center : CAC) は、キャリア自律を「めまぐるしく変化する環境の中で、自らのキャリア構築と継続的学習に積極的に取り組む、生涯にわたるコミットメント」と定義している(花田 2003)。

以上2つの概念は、主体的キャリア形成の基となる理論である。「プロティアン・キャリア」は社会・経済など環境の変化に柔軟に対応するということに力点を置いており、「キャリア自律」は、働く人が自身のキャリアに向き合い、主体的にキャリア開発・学習を行うことに力点を置いている概念だ。両者は「労働者自身の自己実現や幸福追求のために最適なキャリアを自身で構築する」という点で共通している。キャリア形成に関しては以上のように様々な表現や定義があるが、本稿では、「労働者が、企業軸ではなく個人軸で仕事や働き方を選択し、今後のキャリアを形成すること」を「主体的キャリア形成」と定義する。

主体的キャリア形成の方法には自己推薦と人的ネットワークの構築がある。山本(2016)によると、自己推薦には、上司により大きな責任を引き受けたいとアピールする、自分のこれまでの業績、将来の希望や目標を上司に気づかせる、自己申告の機会を利用して職務の変更を人事部門などに打診する、の3つがある。人的ネットワークの構築は、社内に人的ネットワークをつくり、昇進に有利な情報やサポートを獲得する、というものがある。これまでの会社都合の異動でも、人的ネットワークの構築は可能であった。しかし、働く人の意見や事情を配慮したものではないため自己推薦の面はなかったと考えられる。一方で、労働者に寄り添った柔軟な異動制度は主体的キャリア形成の自己推薦・人的ネットワークの構築の両方を実現できると考えられる。

以上のことから、働く個人の認識としても主体的キャリア形成が重要視されており、異動希望制度・社内公募制度の構築は主体的キャリア形成を促す人事制度であると考えられることが分かった。

2-4 先行研究の批判的検討

前節では、主体的キャリア形成について確認し、必要性を考察した。働く個人の認識としても主体的キャリア形成が重要視されており、異動希望制度・社内公募制度の構築は主体的キャリア形成を促す人事制度であると考えられることが分かった。2-4節では、上記の先行研究の批判的検討を行う。上記の先行研究から考えられる批判点を3点指摘する。

第一に、異動と昇進には関連があるが、昇進意欲の要因が何か分かっていないことである。異動がなぜ昇進に影響を与えるのか、そのメカニズムがわかっていない。そこで、昇進の手前にある昇進意欲に注目して、分析をする。2-1 節では、異動回数・異動内容によって昇進スピードが異なることが分かった。つまり、異動と昇進には関連がある。しかし、異動によって昇進意欲がどのように異なるかは明確に示されていない。そこで、家庭の事情や個人の意欲に応じた配属・異動が可能な企業で働いている労働者のほど昇進意欲が高まるのではないかと考えた。例えば、個人のやりたい仕事やライフプランに沿った配属が可能な場合、所属企業で活躍する意欲や仕事満足度がポジティブに働きやすく、昇進したいと思うのではないだろうか。反対に、個人のやりたい仕事やライフプランを考慮しない会社都合の異動を繰り返している場合、昇進したいという気持ちは薄れるのではないだろうか。

第二に、単に異動の有無や回数だけではなく、労働者の意思に寄り添う異動制度が昇進意欲に与える効果をみる必要がある。個人のやりたい仕事やライフプランに沿った配属を叶えるには、労働者の事情や意思に寄り添った柔軟な異動制度が必要である。そのなかでも、異動希望制度と社内公募制度の構築が効果的だと考える。異動希望制度・社内公募制度がある企業で働く場合、個人のキャリア目標に基づいた主体的キャリア形成ができ、昇進意欲にも影響を与えるのではないだろうか。

第三に、世代を区別した分析がないことである。仕事中心か（私）生活中心かという調査（日本経済青年協議会, 2019）からも分かるように、ワークライフバランスを重視する労働者が増えている。ワークライフバランスの重視により、現在の日本社会では昇進意欲が低いのだろうか。昇進意欲が低い要因は、時勢の要因による影響（時代効果）と世代差による影響（世代効果あるいは加齢効果）に分類できるが、どちらの効果が有意であるかが明らかではない。そこで、今回は、女性の就業率向上、共働き世帯の増加など若者が経験している社会と若者でない人が経験してきた社会の差が影響を与えている（世代効果）と仮定する。ワークライフバランスを実現する方法の1つである異動希望制度・社内公募制度が与える影響も年代別に違いが見られると考えた。したがって、本研究では、異動希望制度・社内公募制度が昇進意欲に影響を与えているかを明らかにするために、主体的キャリア形成について注目し、若者社員と中堅社員に分けて調査をしようと思う。

3 仮説

先行研究では、異動回数と昇進の関係、異動希望制度や社内公募制度の効果、主体的キャリア形成の必要性を確認した。本研究では、先行研究の批判的検討で述べた3点に着目して調査をしたい。まず、異動希望制度・社内公募制度と昇進意欲に関連があるかを調べる。異動が昇進に影響を与えるメカニズムを探求するため、「異動制度」と昇進の手前にある「昇進意欲」に注目する。次に、異動希望制度・社内公募制度と昇進意欲との間に主体的キャリア形成が媒介しているのかを明らかにしたい。異動希望制度・社内公募制度は、労働者自身が仕事や働き方を選択し、キャリアを形成するための人事制度である。つまり、柔軟な異動制度がある企業の労働者ほど、昇進を目標とした主体的なキャリア形成の実現度も高く、昇進意欲の高さに関連があると考えた。最

後に、異動希望制度・社内公募制度といったワークライフバランスを尊重した人事制度の効果は世代別に異なるのかを考察したい。若者と中年層の昇進意欲が世代効果によって異なる場合、ワークライフバランスを尊重した異動制度の効果も、世代によって異なる可能性が考えられるからだ。よって以下の通り、2つの仮説を設定した。

仮説 1 異動希望制度・社内公募制度の有無によって主体的キャリア形成の実現度が異なり、昇進意欲にも差異が生じる

1-1 異動希望制度・社内公募制度の有無によって昇進意欲が異なる

1-2 異動希望制度・社内公募制度の有無によって主体的キャリア形成の度合いが異なる

仮説 2 年代によって異動希望制度・社内公募制度と昇進意欲の関連が異なる

2-1 若者ほど、異動希望制度・社内公募制度によって昇進意欲が高まる

2-2 若者ほど、異動希望制度・社内公募制度が主体的キャリア形成を促し、昇進意欲が高くなる

仮説 1 については、異動希望制度・社内公募制度といった柔軟な異動制度を設けている企業の社員は自らキャリアを考え行動することができるため、昇進意欲にも何らかの影響を与えていると考えた。サブ仮説 1-1 については、異動希望制度・社内公募制度が働きやすさに繋がり昇進意欲に繋がると考えた。サブ仮説 1-2 については、異動希望制度・社内公募制度の有無によって働く人が選択できるキャリアが増えるため、労働者の主体的なキャリア形成を促しているのではないかと考えた。

仮説 2 については、近年の新入社員がワークライフバランスを重視している傾向から、若者ほど柔軟な異動制度をより重視するので、その結果、それが昇進意欲につながると考えた。仮説 2 の分析では、35 歳未満と 35 歳以上に分けて分析することで仮説 1 の結果どのように変わるかを検証する。世代別に検証するため、25 歳～34 歳を若者、35 歳～49 歳を中年層と定義する。35 歳を区切りにした理由は、内閣府の実施する労働力調査や経済財政報告書で使用されている「若者層」、「中年層」の定義と揃えるためだ。年次経済財政報告書では、若年層は 15～34 歳、中年層は 35～64 歳、高齢層は 65 歳以上と記載がある(内閣府 2019)。また、労働力調査では、15 歳～24 歳、25 歳～34 歳、35 歳～44 歳という区切りで分析が行われている(内閣府 2007)。

図 2 には、仮説 1 を図示した。この図 2 は本章の仮説に合わせて作成したものである。3つのモデルは、異動希望制度・社内公募制度と昇進意欲の関連、そして双方の間には主体的キャリア形成が媒介しているのかを明らかにするため作成した。

【モデル 1】個人属性によって昇進意欲が異なるかを調べる

【モデル 2】異動希望制度・社内公募制度の有無によって昇進意欲が異なるかを調べる(仮説 1-1)

【モデル 3】異動希望制度・社内公募制度の有無によって主体的キャリア形成の実現度が異なり、

昇進意欲にも影響を与えているかを調べる（仮説 1）

仮説 2 については、仮説 1 で用いた 3 つのモデルを 35 歳未満と 35 歳以上の 2 つに分けて分析する。以下では、データ・変数の説明をし、分析に入っていく。

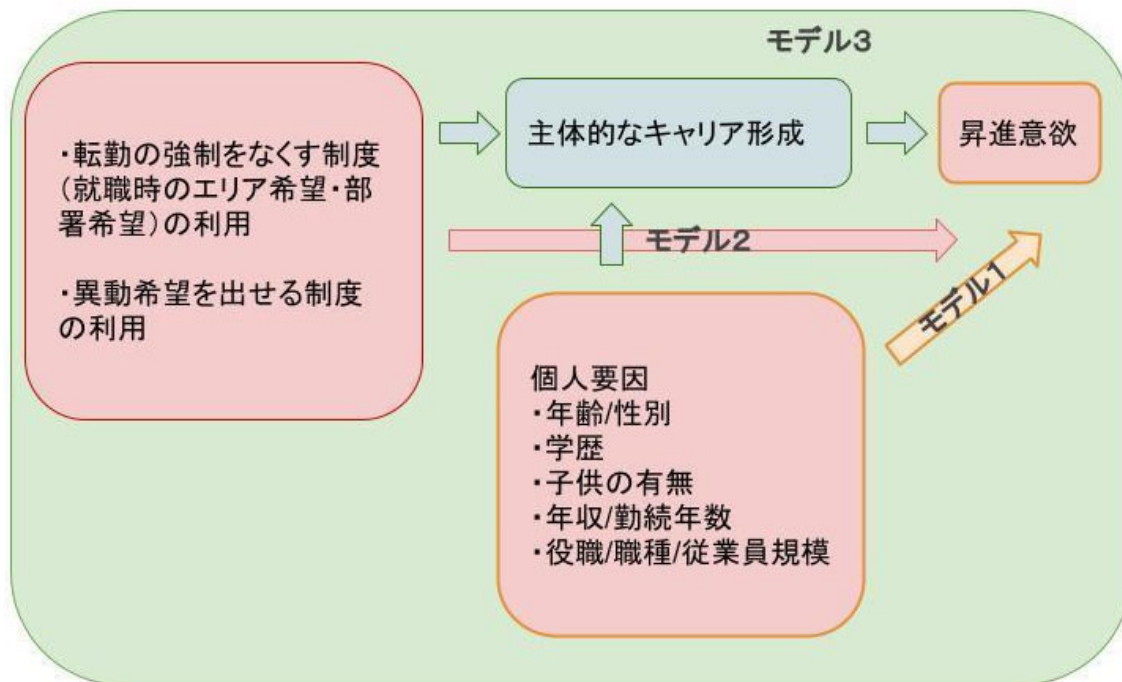


図2 仮説1とモデルの図示

4 データ・変数

4-1 データ

データは関西学院大学社会学部、長松ゼミが実施した「キャリア調査」を用いる。調査期間は、2022年11月2日～11月4日、調査対象者は、民間企業に勤める25～49歳の正社員男女である。調査方法は、株式会社クロス・マーケティングのパネルを利用したインターネット調査だ。本調査の形式は誘導スクリーニング調査であり、調査会社保有のパネルを qualtrics で作成した調査画面に誘導し、対象者条件に合致する者に本調査に回答してもらった。スクリーニング調査の回収サンプル数は2563名であり、本調査の回収サンプル数は2024名（男性1013名、女性1011名）であった。

4-2 変数

本研究で用いる変数の説明をする。従属変数には、昇進意欲を表す変数として「昇進意欲ダミー」を用いた。「昇進意欲」は、「1=係長相当職まで昇進したい, 2=課長相当職まで昇進したい, 3=部長相当職まで昇進したい, 4=取締役など幹部として会社運営にたずさわりたい, 5=昇進したくない」の選択肢で回答してもらった。なお、選択肢は、今就いている役職より上の役職を表示さ

せるようにした。例えば、現在「課長」である回答者に対しては、「3=部長相当職まで昇進したい、4=取締役など幹部として会社運営にたずさわりたい、5=昇進したくない」の3つの選択肢だけを表示させた。ここから、昇進したいを1、昇進したくないを0とする昇進意欲ダミーを作成した。1には、係長相当職まで昇進したい、課長相当職まで昇進したい、部長相当職まで昇進したい、取締役など幹部として会社経営にたずさわりたい、の回答を含めた。

次に、仮説を検証するための独立変数の説明をする。異動希望制度・社内公募制度に関しては会社にその制度があるかどうかと、回答者自身の利用の有無をかけあわせて、以下の4つの選択肢のなかから「1=制度あり/利用あり、2=制度あり/利用はなし、3=制度なし、4=わからない」で回答してもらった。主体的キャリア形成を測定する変数としては、「キャリア開発行動」、「主体的仕事行動」、「職業的自己イメージの明確さ」を用いた。コントロール変数として、「性別」、「子どもの有無」、「学歴」、「年収」、「勤続年数」、「従業員規模（欠損値処理）」、「職種」、「役職」を用いた。

「キャリア開発行動」、「主体的仕事行動」、「職業的自己イメージの明確さ」は、以下に説明する変数から合成変数を作成した。それぞれの変数については、「1=あてはまらない、2=あまりあてはまらない、3=どちらともいえない、4=ややあてはまる、5=あてはまる」の5段階で回答してもらった。「キャリア開発行動」は、「自分の職種、業界分野における最新動向を常に情報収集している」、「仕事のために新しいことをいろいろ勉強している」、「社会・経済の動きや成り行きに関する情報を、積極的に収集している」という3つの変数の平均得点を利用する。「キャリア開発行動」の信頼性 α 係数は0.882であった。「主体的仕事行動」は、「新しい知識・技術を積極的に学ぶように努めている」、「自分の満足感を高めるように、仕事のやり方を工夫している」、「常に自発的に仕事を行っている」、「自分の価値観やポリシーを持って仕事に取り組んでいる」という4つの変数の平均得点を利用する。「主体的仕事行動」の信頼性 α 係数は0.829であった。「職業的自己イメージの明確さ」は、「自分の能力を発揮できる仕事上の得意分野が見つかっている」、「自分はどんな仕事をやりたいのか明らかである」、「自分なりの職業的な生き方に関する目標・目的がはっきりしている」という3つの変数の平均得点を利用する。「職業的自己イメージの明確さ」の信頼性 α 係数は0.862であった。

「性別」は、「0=男性、1=女性、2=答えたくない」の選択肢で答えてもらった。2=答えたくないは欠損値とした。そして、「0=男性、1=女性」の女性ダミーを作成した。

「子どもの有無」は、「0=子どもはいない、1=子どもが1人いる、2=子どもが1人いる、3=子どもが1人いる、4=子どもが1人いる、5=子どもが5人以上いる」の選択肢で答えてもらった。その後、「0=子どもなし、1=子どもあり」の子どもありダミーを作成した。

「学歴」は、「1=中学校卒業、2=高校卒業、3=専修学校高等課程卒業、4=専修学校専門課程（専門学校）卒業、5=短期大学卒業、6=高専（高等専門学校）卒業、7=大学卒業、8=大学院 修士課程修了、9=大学院博士後期課程修了（満期退学を含む）、10=その他、11=わからない」の選択肢で答えてもらった。その後、1=中学校卒業、2=高校卒業を1、3=専修学校高等課程卒業、4=専修学校専門課程（専門学校）卒業、5=短期大学卒業、6=高専（高等専門学校）卒業を2、7=大学卒業、8=大学院 修士課程修了、9=大学院博士後期課程修了（満期退学を含む）を3カテゴリに変更し、10=その他、11=わからないは欠損値にした。

「年収」は、「1=なし, 2=50万円未満, 3=100万円くらい(50~150万円未満), 4=200万円くらい(150~250万円未満), 5=300万円くらい(250~350万円未満), 6=400万円くらい(350~450万円未満), 7=500万円くらい(450~550万円未満), 8=600万円くらい(550~650万円未満), 9=700万円くらい(650~750万円未満), 10=800万円くらい(750~850万円未満), 11=900万円くらい(850~950万円未満), 12=1,000万円くらい(950~1,050万円未満), 13=1,100万円くらい(1,050~1,150万円未満), 14=1,200万円くらい(1,150~1,250万円未満), 15=1,300万円くらい(1,250~1,350万円未満), 16=1,400万円くらい(1,350~1,450万円未満), 17=1,500万円くらい(1,450~1,550万円未満), 18=1,600万円くらい(1,550~1,650万円未満), 19=1,650万円以上, 20=わからない」の選択肢で答えてもらい、20=わからないは欠損値とした。

「勤続年数」は、「あなたが現在のお勤め先で働き始めたのいつ頃ですか」という質問に対して「1985~2022年」の間で答えてもらい、調査実施年(2022年)に基づいて勤続年数を割り当て、その値を使用した。

「従業員規模(欠損値処理)」は、「1=1~9人, 2=10~29人, 3=30~99人, 4=100~299人, 5=300~499人, 6=500~999人, 7=1000人以上, 8=わからない」の選択肢で回答してもらった。8=わからないは欠損値にした。

「職種」は、「1=専門職・技術職(医師、看護師、弁護士、教師、技術者、デザイナーなど専門的知識・技術を要するもの), 2=管理職(企業・官公庁における課長職以上、議員、経営者など), 3=事務職(企業・官公庁における一般事務、経理、内勤の営業など), 4=販売職(小売・卸売店主、店員、不動産売買、保険外交、外回りのセールス・営業など), 5=サービス職(理・美容師、料理人、ウェ이터・ウェイトレス、ホームヘルパー、介護など), 6=生産現場職・技能職(製品製造・組立、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産物加工など), 7=運輸・保安職(トラック・タクシー運転手、船員、郵便配達、通信士、警察官、消防官、自衛官、警備員など), 8=その他)」の選択肢で答えてもらい、8=その他を欠損値にした。

「役職」は、「1=役職なし, 2=監督、職長、班長、組長, 3=係長、係長相当職, 4=課長、課長相当職, 5=部長、部長相当職, 6=社長、重役、役員、理事, 7=その他」の選択肢で答えてもらった。その後、「1=役職なし, 2=監督、職長、班長、組長, 3=係長, 4=課長, 5=部長相当職以上」と5カテゴリにリコードし、7=その他は欠損値にした。

5 分析

この節では、3節で設定した仮説を検証していく。5-1節では、用いる変数の基本統計量を示す。続く5-2節では、「基本属性」と「昇進意欲」、「異動希望制度・社内公募制度の有無/利用の有無」と「昇進意欲」、「異動希望制度・社内公募制度の有無/利用の有無」と「主体的キャリア形成」の相関分析を行う。最後に5-3節では、「昇進意欲」を従属変数としたロジスティック回帰分析を行う。ロジスティック回帰分析では、全世代(25歳~49歳)、若者(25歳~34歳)、中年層(35歳~49歳)に分けて行う。

5-1 基本統計量

表 1、表 2、表 4、表 5 に、分析に用いた変数の基本統計量を示している。表 3 には、どの役職段階まで昇進したいかを年代別に示す。

表 1 分析に用いた基本属性の基本統計量

【基本統計量】出現値		度数	比率(%)
性別	男性	1013	50.05
	女性	1011	49.95
子どもの有無	子どもなし	1346	66.50
	子どもあり	678	33.50
学歴	中学・高校卒	416	20.55
	専修学校・短大・高専	351	17.34
	大学・大学院	1236	61.07
職業	専門職・技術職	451	22.28
	管理職	114	5.63
	事務職	738	36.46
	販売職	243	12.01
	サービス職	144	7.11
	生産現場職・技能職	243	12.01
	運輸・保安職	83	4.10
役職	役職なし	1523	75.25
	監督、職長、班長、組長	110	5.43
	係長	193	9.54
	課長	130	6.42
	部長相当職以上	65	3.21
従業員規模	1～9人	139	6.87
	10～29人	217	10.72
	30～99人	327	16.16
	100～299人	341	16.85
	300～499人	155	7.66
	500～999人	176	8.70
	1000人以上	573	28.31

表 1 分析に用いた基本属性の基本統計量（続き）

【基本統計量】	平均値	標準偏差
年齢	35.868	7.660
年収	436.688	239.647
勤続年数	8.880	7.453

表2 分析に用いた昇進意欲ダミーの基本統計量

【昇進意欲に関する基本統計量】	平均値	標準偏差
全体（25～49歳）	0.409	0.492
若者（25～34歳）	0.419	0.494
若者以外（35～49歳）	0.401	0.490

表3 昇進意欲の内訳

	出現値	昇進したくない	係長相当職まで	課長相当職まで	部長相当職まで	取締役など幹部になりたい	合計
年代	全世代（25歳～49歳）	59.08(1194)	8.76(177)	10.44(211)	11.18(226)	10.54(213)	100.00(2021)
	若者(25歳～34歳)	58.06(540)	10.75(100)	10.32(96)	11.94(111)	8.92(83)	100.00(930)
	中年層（35歳～49歳）	59.95(654)	7.06(77)	10.54(115)	10.54(115)	11.92(130)	100.00(1091)

※数値は%（ ）は実数

表4 分析に用いた柔軟な異動制度に関する基本統計量

【柔軟な異動制度に関する基本統計量】	度数	比率(%)
異動希望制度	制度あり/利用あり	270 13.34
	制度あり/利用はなし	553 27.32
	制度なし	781 38.59
	わからない	420 20.75
社内公募制度	制度あり/利用あり	172 8.50
	制度あり/利用はなし	418 20.65
	制度なし	926 45.75
	わからない	508 25.10

表5 分析に用いた主体的キャリア形成に関する基本統計量

【主体的キャリア形成に関する基本統計量】	平均値	標準偏差
キャリア開発行動	3.017	0.948
主体的仕事行動	3.180	0.919
職業的自己イメージの明確さ	3.005	0.995

以上の表から、変数の分布を確認していく。表2によると、「昇進意欲ダミー」の平均値は、全体 0.409、若者 0.419、中年層 0.401 であり、標準偏差は全体 0.492、若者 0.494、中年層 0.490 であった。「昇進意欲ダミー」の平均値は比率を表すので、25 歳～34 歳の若者の方が、昇進意欲があることが分かった。表3 では昇進意欲の内訳を表記した。「昇進したくない」人の比率は、全世代 58.99%、若者 57.88%、中年層 59.95%であった。世代別にみても「昇進したくない」人の割合は過半数を超えていることが分かった。「係長相当職まで昇進したい」人の比率は、全世代 8.75%、若者 10.72%、中年層 7.06%で、若者の方が「係長相当職まで昇進したい」と思っている人が多い。しかし、「係長相当職まで昇進したい」と回答できる人は現時点で係長相当職に就いていない人に限られる。そのため、中年層の層は既に係長相当職以上であるため、「係長相当職以上まで昇進し

たい」を選択できない人が一定数いると考えられる。「課長相当職まで昇進したい」に関してはあまり差が見られなかった。「部長相当職まで昇進したい」に関しては、全世代 11.17%、若者 11.90%、中年層 10.54%であった。若者の方が「部長相当職まで昇進したい」人が多いことが分かる。一方、「取締役など幹部として会社経営にたずさわりたい」と回答した人は、全世代 10.52%、若者 8.90%、中年層 11.92%であった。「取締役など幹部として会社経営にたずさわりたい」人は、中年層の方が多いことが分かった。「取締役など幹部として会社経営にたずさわりたい」以外では若者の方が昇進意欲が高い結果がでた。しかし、中年層の 35 歳～49 歳は既に係長、課長、部長の役職に就いているとも考えられる。現在の役職に満足しているため、現在の役職以上を望まず「昇進したくない」を回答しているとも考えられる。

表 4 によると、異動希望制度の「制度あり/利用あり」が 13.34%、「制度あり/利用はなし」が 27.32%、「制度なし」が 38.59%、「わからない」が 20.75%であった。つまり、異動希望制度がある企業に勤めている人が 40.66%、「わからない」を含め異動希望制度がない企業に勤めている人が、59.34%である。異動希望制度がある企業に勤めている人の方がやや少ないことが分かった。また、異動希望制度がある企業に勤めている人のなかでも「制度あり/利用あり」が 13.34%、「制度あり/利用はなし」が 27.32%であり、利用がまだできていない人の方が多いことが分かった。社内公募制度については、社内公募制度の「制度あり/利用あり」が 8.50%、「制度あり/利用はなし」が 20.65%、「制度なし」が 45.75%、「わからない」が 25.10%であった。ここから、異動希望制度よりも社内公募制度の方が制度の普及、利用ともに少ないことが分かった。

5-2 2 変数の関連について

前節では、基本統計量から分析に用いた変数の比率や平均値、標準偏差を記し、異動希望制度・社内公募制度がある企業で勤めている人は半数以下であり、制度があっても利用をしている人は少ないことが分かった。5-2 節では、「昇進意欲」と「基本属性」、「異動希望制度・社内公募制度の有無/利用の有無」、「主体的キャリア形成」のクロス分析と異動希望制度・社内公募制度の有無/利用の有無」と「主体的キャリア形成」をそれぞれ行う。

5-2-1 「昇進意欲」と「基本属性」のクロス表分析

以下では、仮説の検証の前に、基本属性によって昇進意欲がどのように異なっているかを確認する。

図 3 より、昇進意欲と「性別」、「子どもの有無」、「学歴」、「従業員規模」、「職業」、「役職」との間にはすべて 1%水準で統計的に有意な関連があることがわかる。

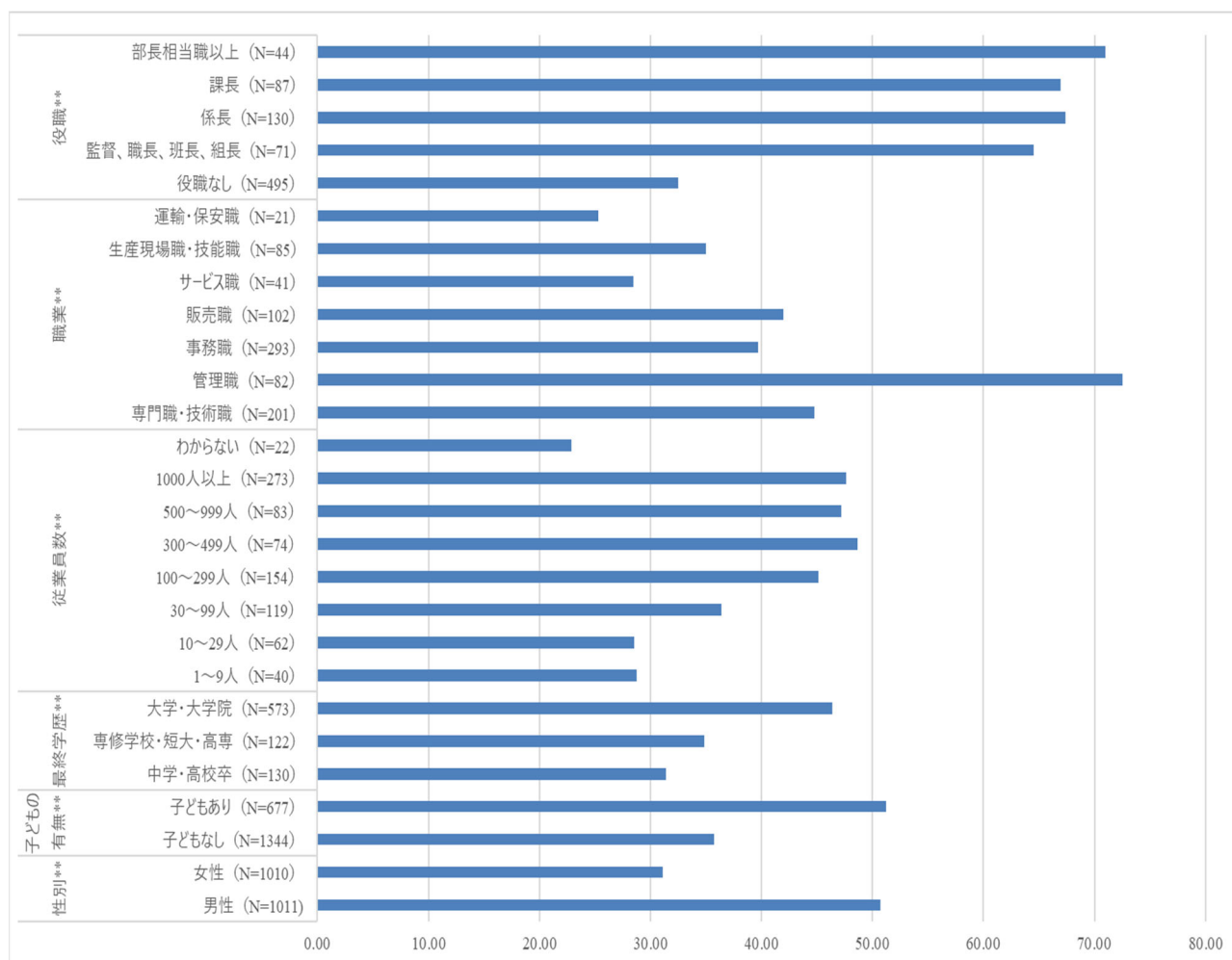


図3 昇進意欲ダミーと基本属性の関連

注) ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

横軸は昇進意欲がある人の比率 (%) を示す

5-2-2 「昇進意欲」と「異動希望制度・社内公募制度」のクロス表分析

以下では、仮説 1-1「異動希望制度・社内公募制度の有無によって昇進意欲が異なる」に関して分析していく。

昇進意欲と異動希望制度の間に関連があるかどうかをみるために、クロス表分析を行った。結果を表 6 と表 7 に示す。表 6 によると、異動希望制度の有無によって昇進意欲が異なることがわかる。異動希望制度なしと比較して、異動希望制度あり・利用ありの場合の方が昇進意欲がある人の割合が大きい傾向にある。昇進意欲ありと答えているのは、「制度あり/利用あり」では 61.48% であるが、「制度なし」では 34.87% である。

昇進意欲と異動希望制度のクロス表において独立性の検定を行ったところ、 $\chi^2(df)=120.263(3)$ で、有意水準 1% で統計的に有意となった。また、クラメールの V 係数は 0.244 であった。したがって、昇進意欲と異動希望制度の間には、統計的に有意な関連があるといえる。

表6 「昇進意欲」と「異動希望制度」のクロス表分析

変数	出現値	昇進意欲ダミー		合計
		昇進意欲なし	昇進意欲あり	
異動希望制度	制度あり/利用あり	38.52(104)	61.48(166)	100(270)
	制度あり/利用はなし	49.18(271)	50.82(280)	100(551)
	制度なし	65.13(508)	34.87(272)	100(780)
	わからない	74.05(311)	25.95(109)	100(420)
	合計	59.08(1194)	40.92(827)	100(2021)

※クロス表(行ごとの比率%) ※数値は% () は実数

表7 連関係数と独立性の検定

	推定値	95%下限	95%上限
クラメール V	.244	.202	.288
$\chi^2 =$	120.263		
df =	3		
p =	.000		

昇進意欲と社内公募制度の間に関連があるかどうかをみるために、クロス表分析を行った。結果を表8と表9に示す。表8によると、社内公募制度の有無によって昇進意欲が異なることがわかる。社内公募なしと比較して、社内公募制度あり・利用ありの場合の方が昇進意欲がある人の割合が大きい傾向にある。昇進意欲ありと答えているのは、「制度あり/利用あり」では68.02%であるが、「制度なし」では36.76%である。

昇進意欲と異動希望制度のクロス表において独立性の検定を行ったところ、 $\chi^2(df)=158.236(3)$ で、有意水準1%で統計的に有意となった。また、クラメールのV係数は0.280であった。したがって、昇進意欲と異動希望制度の間には、統計的に有意な関連があるといえる。

表8 「昇進意欲」と「社内公募制度」のクロス表分析

変数	出現値	昇進意欲ダミー		合計
		昇進意欲なし	昇進意欲あり	
社内公募制度	制度あり/利用あり	31.98(55)	68.02(117)	100(172)
	制度あり/利用はなし	42.21(176)	57.79(241)	100(417)
	制度なし	63.24(585)	36.76(340)	100(925)
	わからない	74.56(378)	25.44(29)	100(507)
	合計	59.08(1194)	40.92(827)	100(2021)

※クロス表(行ごとの比率%) ※数値は% () は実数

表9 連関係数と独立性の検定

	推定値	95%下限	95%上限
クラメル V	.280	.237	.324
$\chi^2 =$	158.236		
df =	3		
$p =$	.000		

5-2-3 「異動希望制度・社内公募制度」と「主体的キャリア形成」の分散分析

以下では、サブ仮説 1-2「異動希望制度・社内公募制度の有無によって主体的キャリア形成の度合いが異なる」に関して分析していく。

異動希望制度と主体的キャリア形成の分析結果を表 10、表 11 に示す。表 10 によると、異動希望制度によって主体的キャリア形成を示す 3 変数の「キャリア開発」、「主体的仕事行動」、「職業的自己イメージの明確さ」の平均値が異なっていることが分かる。それぞれ最も平均値が大きいのは異動希望制度あり/利用ありで、次いで制度あり/利用なし、制度なし、わからないという順番になっている。これらの 3 変数は、数値が大きいほど主体的キャリア形成ができているということを表すため、制度/利用があるほど主体的キャリア形成ができているということが分かる。表 11 の分散分析の結果からは、「キャリア開発行動」が $F(df)=78.563$ (3, 2020)、「主体的仕事行動」が $F(df)=24.368$ (3, 2020)、「職業的自己イメージの明確さ」が $F(df)=24.124$ (3, 2020) で、それぞれ 1%水準で統計的に有意であることが分かった。つまり、異動希望制度と主体的キャリア形成との間には、統計的に有意な関連があるといえる。

表 10 異動希望制度による主体的キャリア形成の平均値の分散分析

変数名	異動希望制度	平均値	標準偏差	人数
キャリア開発行動	制度あり/利用あり	3.401	0.938	270
	制度あり/利用はなし	3.145	0.913	553
	制度なし	2.917	0.963	781
	わからない	2.789	0.872	420
主体的仕事行動	制度あり/利用あり	3.478	0.909	270
	制度あり/利用はなし	3.319	0.892	553
	制度なし	3.095	0.927	781
	わからない	2.965	0.868	420
職業的自己イメージの明確さ	制度あり/利用あり	3.326	1.047	270
	制度あり/利用はなし	3.161	0.970	553
	制度なし	2.901	1.001	781
	わからない	2.790	0.898	420

表 11 モデル適合

変数名		SS	df	MS	F値	p値
キャリア開発行動	モデル	78.563	3	26.188	30.415	.000
	誤差	1739.207	2020	0.861		
	全体	1817.770	2023			
主体的仕事行動	モデル	59.625	3	19.875	24.368	.000
	誤差	1647.553	2020	0.816		
	全体	1707.177	2023			
職業的自己イメージの明確さ	モデル	69.247	3	23.082	24.124	.000
	誤差	1932.804	2020	0.957		
	全体	2002.051	2023			

社内公募制度と主体的キャリア形成の分析結果を表 12、表 13 に示す。表 12 によると、社内公募制度によって主体的キャリア形成を示す 3 変数の「キャリア開発」、「主体的仕事行動」、「職業的自己イメージの明確さ」の平均値が異なっていることが分かる。それぞれ最も平均値が大きいのは社内公募制度あり/利用ありで、次いで制度あり/利用なし、制度なし、わからないという順番になっている。これらの 3 変数は、数値が大きいほど主体的キャリア形成ができているということを表すため、制度/利用があるほど主体的キャリア形成ができているということが分かる。表 13 の分散分析の結果からは、「キャリア開発行動」 $F(df)=44.434(3, 2020)$ 、「主体的仕事行動」が $F(df)=26.745(3, 2020)$ 、「職業的自己イメージの明確さ」が $F(df)=41.199(3, 2020)$ で、それぞれ 1%水準で統計的に有意であることが分かった。つまり、社内公募制度と主体的キャリア形成との間には、統計的に有意な関連があることが分かった。

表 12 社内公募制度による主体的キャリア形成の平均値の分散分析

変数名	社内公募制度	平均値	標準偏差	人数
キャリア開発行動	制度あり/利用あり	3.547	0.963	172
	制度あり/利用はなし	3.286	0.880	418
	制度なし	2.921	0.957	926
	わからない	2.793	0.861	508
主体的仕事行動	制度あり/利用あり	3.634	0.918	172
	制度あり/利用はなし	3.339	0.872	418
	制度なし	3.123	0.933	926
	わからない	3.001	0.861	508
職業的自己イメージの明確さ	制度あり/利用あり	3.599	1.031	172
	制度あり/利用はなし	3.220	0.922	418
	制度なし	2.933	1.006	926
	わからない	2.759	0.903	508

表 13 モデル適合

変数		SS	df	MS	F値	p値
キャリア開発行動	モデル	112.531	3	37.510	44.434	.000
	誤差	1705.239	2020	0.844		
	全体	1817.770	2023			
主体的仕事行動	モデル	65.219	3	21.740	26.745	.000
	誤差	1641.958	2020	0.813		
	全体	1707.177	2023			
職業的自己イメージの明確さ	モデル	115.435	3	38.478	41.199	.000
	誤差	1886.616	2020	0.934		
	全体	2002.051	2023			

5-2-4 「主体的キャリア形成」と「昇進意欲」の分析

以下では、仮説 1「異動希望制度・社内公募制度の有無によって主体的キャリア形成の実現度が異なり、昇進意欲にも差異が生じる」を確かめるため、「主体的キャリア形成」と「昇進意欲」の平均値の差の検定を行った。

主体的キャリア形成によって昇進意欲が異なるかどうかの検定(t 検定)を行ったところ、キャリア開発行動と昇進意欲ダミーで、 $t(df)=-18.236(2019)$ で、有意水準 1%で統計的に有意となった。主体的仕事行動と昇進意欲ダミーでは $t(df)=-15.437(2019)$ で、有意水準 1%で統計的に有意となった。職業的自己イメージの明確さと昇進意欲ダミーでは $t(df)=-15.122(2019)$ で、有意水準 1%で統計的に有意となった。したがって、主体的キャリア形成と昇進意欲の間には、統計的に有意な関連があるといえる。以上の分析結果から、仮説 1 のサブ仮説 1-1、1-2 に適合的な分析結果が得られた。

表 14 「主体的キャリア形成」と「昇進意欲ダミー」の平均値の差の検定

【主体的キャリア形成×昇進意欲】	差	標準誤差	95%下限	95%上限	t値	df	p値
キャリア開発行動							
Welch検定	-0.725	0.039	-0.803	-0.647	-18.622	1896.794	.000
t検定	-0.725	0.040	-0.803	-0.647	-18.236	2019	.000
主体的仕事行動							
Welch検定	-0.607	0.039	-0.684	-0.530	-15.746	1891.189	.000
t検定	-0.607	0.039	-0.684	-0.530	-15.437	2019	.000
職業的自己イメージの明確さ							
Welch検定	-0.645	0.042	-0.729	-0.562	-15.297	1845.366	.000
t検定	-0.645	0.043	-0.729	-0.562	-15.122	2019	.000

5-3 ロジスティック回帰分析

5-2 節では、昇進意欲と基本属性、主体的キャリア形成、異動希望制度・社内公募制度がそれぞれ関連しており、仮説 1 のサブ仮説 1-1、1-2 に適合的な分析結果が得られた。また、異動希望制度・社内公募制度と主体的キャリア形成が関連していることも分かった。これらの分析で統計的に有意な結果が得られたとはいえ、仮説 1 と仮説 2 を実証するためには異動希望制度・社内公

募制度と昇進意欲の関連の間に主体的キャリア形成が媒介していることを示さなければならない。そこで、昇進意欲を従属変数としたロジスティック回帰分析を行った。

仮説 1 と仮説 2 を検証するために、以下の分析（表 15～17）を行った。まず、仮説 1 を検証するために、表 15 の分析を行った。表 15 のモデル 1 では、独立変数として「年齢」、「女性ダミー」、「子どもありダミー」、「学歴」、「年収」、「勤続年数」、「従業員規模」、「職種」、「役職」を投入した。加えて、異動希望制度・社内公募制度の有無や利用の有無によって、昇進意欲が異なるかどうかを検証するために、モデル 2 では「異動希望制度の有無/利用の有無」と「社内公募制度の有無/利用の有無」「制度なし・わからない」を投入した。そして、「異動希望制度・社内公募制度」と「昇進意欲」の間に「主体的キャリア形成」が媒介しているかどうかを検証するために、モデル 3 では主体的キャリア形成の変数である「キャリア開発行動」、「主体的仕事行動」、「職業的自己イメージの明確さ」を加えた。次に、仮説 2 を検証するために、表 16 と表 17 の分析を行った。仮説 1 を世代別に表したものであるため分析方法は同じである。表 16 は若者（25 歳～34 歳）のロジスティック回帰分析の結果、表 17 は中年層（35 歳～49 歳）のロジスティック回帰分析の結果である。

表 15 昇進意欲ダミーを従属変数としたロジスティック回帰分析

変数名	モデル1			モデル2			モデル3		
	係数	標準誤差	オッズ比	係数	標準誤差	オッズ比	係数	標準誤差	オッズ比
定数	-0.285	0.354		-0.525	0.364		2.152 **	0.453	
年齢	-0.039 **	0.009	.962	-0.038 **	0.009	.963	-0.044 **	0.010	.956
女性ダミー	-0.850 **	0.122	.427	-0.875 **	0.125	.417	-0.955 **	0.138	.385
子どもありダミー	0.506 **	0.122	1.658	0.456 **	0.123	1.578	0.428 **	0.129	1.535
学歴 (ref. 中学・高校卒)									
専修学校・短大・高専	0.205	0.182	1.227	0.206	0.187	1.228	0.248	0.199	1.281
大学・大学院	0.134	0.154	1.143	0.130	0.157	1.139	0.172	0.168	1.188
年収	0.001 **	0.000	1.001	0.001 **	0.000	1.001	0.001 *	0.000	1.001
勤続年数	-0.027 **	0.010	.973	-0.029 **	0.010	.972	-0.022 *	0.010	.978
従業員規模	0.062 *	0.029	1.064	-0.011	0.032	.989	-0.005	0.033	.995
職種 (ref. 専門職・技術職)									
管理職	0.384	0.327	1.469	0.423	0.335	1.527	0.371	0.338	1.449
事務職	0.299 *	0.150	1.348	0.302 +	0.155	1.352	0.420 *	0.163	1.522
販売職	-0.188	0.187	.829	-0.152	0.190	.859	-0.079	0.197	.924
サービス職	-0.313	0.244	.731	-0.292	0.249	.747	-0.293	0.257	.746
生産現場職・技能職	-0.243	0.201	.784	-0.158	0.204	.854	-0.115	0.217	.891
運輸・保安職	-0.929 **	0.322	.395	-0.878 **	0.329	.416	-0.764 *	0.339	.466
役職 (ref. 役職なし)									
監督、職長、班長、組長	1.425 **	0.242	4.159	1.431 **	0.242	4.184	1.268 **	0.255	3.553
係長	1.178 **	0.193	3.249	1.093 **	0.197	2.983	0.998 **	0.206	2.713
課長	0.921 **	0.270	2.511	0.810 **	0.274	2.247	0.632 *	0.287	1.881
部長相当職以上	1.417 **	0.380	4.123	1.352 **	0.365	3.865	0.943 **	0.363	2.566
異動希望制度 (ref. なし)									
異動希望制度あり/利用あり				0.472 *	0.215	1.604	0.328	0.231	1.388
異動希望制度あり/利用はなし				0.350 *	0.169	1.418	0.277	0.178	1.319
社内公募制度 (ref. なし)									
社内公募制度あり/利用あり				0.738 **	0.246	2.092	0.499 +	0.266	1.648
社内公募制度あり/利用はなし				0.313 +	0.174	1.368	0.176	0.183	1.192
キャリア開発行動							0.530 **	0.103	1.699
主体的仕事行動							0.314 **	0.110	1.368
職業的自己イメージの明確さ							0.114	0.089	1.120
Cox-Snell	0.172			0.201			0.273		
N	1721			1721			1721		

** p < .01, * p < .05, + p < .10

表 15 のモデル 2 より、昇進意欲は「異動希望制度」、「社内公募制度」がある企業で働く人ほど高いことが分かった。「異動希望制度」に関しては、利用の有無にかかわらず 1%水準で昇進意欲に有意な効果を持っていた。「社内公募制度」に関しては、「制度あり/利用があり」が係数 0.738 で 1%水準で昇進意欲に有意な効果を持ち、「制度あり/利用なし」は係数 0.313 で、10%水準で昇進意欲に有意な効果を持っていた。

次に、表 15 のモデル 3 より、主体的キャリア形成ができている人ほど昇進意欲高まることが分かった。主体的キャリア形成を示す「キャリア開発行動」は係数 0.530 で、1%水準で昇進意欲に有意な効果を持ち、「主体的仕事行動」は係数 0.314 で、1%水準で昇進意欲に有意な効果を持っていることが分かった。しかし、「職業的自己イメージの明確さ」は統計的に有意な効果を持っていなかった。また、モデル 3 の「異動希望制度」と「社内公募制度」はモデル 2 のときと異なり統計的に有意ではなくなっている、もしくは係数の値が下がっていることが分かった。つまり、「異動希望制度」や「社内公募制度」がある企業で勤務する労働者ほど「主体的キャリア形成」が実現できており、「昇進意欲」が高い傾向にあることが分かった。以上の分析結果から、仮説 1 及びサブ仮説 1-1、1-2 が検証された。

表 16 昇進意欲ダミーを従属変数としたロジスティック回帰分析 (25 歳～34 歳)

【35歳未満のモデル比較】	モデル1			モデル2			モデル3		
	係数	標準誤差	オッズ比	係数	標準誤差	オッズ比	係数	標準誤差	オッズ比
定数	1.015 **	0.370		0.725 +	0.378		3.837 **	0.593	
女性ダミー	-1.315 **	0.178	.268	-1.331 **	0.186	.264	-1.425 **	0.207	.241
子どもありダミー	0.867 **	0.210	2.380	0.817 **	0.214	2.264	0.813 **	0.228	2.254
学歴 (ref:中学・高校卒)									
専修学校・短大・高専	0.492 +	0.282	1.636	0.550 +	0.292	1.733	0.624 *	0.318	1.866
大学・大学院	0.482 *	0.243	1.619	0.494 *	0.245	1.639	0.603 *	0.266	1.828
年収	0.002 **	0.001	1.002	0.001 *	0.001	1.001	0.001 +	0.001	1.001
勤続年数	-0.051 *	0.021	.951	-0.049 *	0.022	.952	-0.046 *	0.023	.955
従業員規模 (欠損値処理)	0.028	0.042	1.028	-0.065	0.048	.937	-0.054	0.050	.947
職種 (ref:専門職・技術職)									
管理職	1.021	0.973	2.776	0.984	0.935	2.676	1.114	1.092	3.048
事務職	0.397 +	0.214	1.488	0.356	0.221	1.427	0.433 +	0.239	1.541
販売職	-0.286	0.257	.751	-0.246	0.262	.782	-0.204	0.289	.815
サービス職	-0.213	0.332	.808	-0.227	0.355	.797	-0.169	0.379	.844
生産現場職・技能職	-0.194	0.290	.824	-0.094	0.287	.910	0.063	0.310	1.065
運輸・保安職	-0.895 +	0.524	.409	-0.852	0.535	.427	-0.570	0.575	.565
役職 (ref:役職なし)									
監督・職長・班長・組長	1.410 **	0.358	4.096	1.404 **	0.362	4.072	1.166 **	0.408	3.209
係長	1.855 **	0.418	6.392	1.719 **	0.413	5.579	1.615 **	0.508	5.030
課長	1.068	0.653	2.910	0.821	0.678	2.272	0.658	0.749	1.931
部長相当職以上	0.919	0.889	2.507	1.071	0.823	2.920	0.752	0.885	2.121
異動希望制度 (ref:なし)									
異動希望制度あり/利用あり				0.752 *	0.309	2.121	0.753 *	0.330	2.124
異動希望制度あり/利用はなし				0.434 +	0.247	1.543	0.375	0.260	1.455
異動希望わからない				0.099	0.338	1.104	0.240	0.359	1.271
社内公募制度 (ref:なし)									
社内公募制度あり/利用あり				0.580 +	0.341	1.786	-0.019	0.366	.981
社内公募制度あり/利用はなし				0.478 +	0.253	1.613	0.247	0.269	1.280
社内公募制度わからない				-0.441	0.284	.643	-0.622 *	0.310	.537
キャリア開発行動							0.482 **	0.144	1.620
主体的仕事行動							0.555 **	0.156	1.743
職業的自己イメージの明確さ							0.015	0.137	1.015
Cox-Snell	.313			.313			.313		
N	804			804			804		

** p < .01, * p < .05, + p < .10

続いて、世代別の分析結果を確認していく。表 16 のモデル 2 は若者（25 歳～34 歳）世代の分析結果である。ここから、若者世代に限定しても、昇進意欲は「異動希望制度」、「社内公募制度」がある企業で働く人ほど高いことが分かった。「異動希望制度」に関しては、「制度あり/利用あり」が係数 0.752 で 5%水準で昇進意欲に有意な効果を持っていた。「制度あり/利用なし」が係数 0.434 で 10%水準で昇進意欲に有意な効果を持っていた。「社内公募制度」に関しては、「制度あり/利用あり」が係数 0.580 で 10%水準で昇進意欲に有意な効果を持ち、「制度あり/利用なし」は係数 0.478 で、10%水準で昇進意欲に有意な効果を持っていた。

次に、表 16 のモデル 3 から、主体的キャリア形成ができていない人ほど昇進意欲高まることが分かった。主体的キャリア形成を示す「キャリア開発行動」は係数 0.482 で、1%水準で昇進意欲に有意な効果を持ち、「主体的仕事行動」は係数 0.555 で、1%水準で昇進意欲に有意な効果を持っていることが分かった。しかし、「職業的自己イメージの明確さ」は統計的に有意な効果を持っていなかった。また、モデル 3 の「異動希望制度」と「社内公募制度」はモデル 2 のときと異なり統計的に有意ではなくなっている、もしくは係数の値が下がっていることが分かった。このことから、「異動希望制度」や「社内公募制度」がある企業で勤務する労働者ほど「主体的キャリア形成」が実現できており、その結果「昇進意欲」が高い傾向にあることが分かった。以上の結果は、表 15 の結果と同様である。

表 17 昇進意欲ダミーを従属変数としたロジスティック回帰分析（35 歳～49 歳）

【35歳以上のモデル比較】 変数名	モデル1			モデル2			モデル3		
	係数	標準誤差	オッズ比	係数	標準誤差	オッズ比	係数	標準誤差	オッズ比
定数	1.200 **	0.331		0.988 **	0.342		3.688 **	0.511	
女性ダミー	-0.494 **	0.175	.610	-0.520 **	0.179	.595	-0.615 **	0.196	-.136
子どもありダミー	0.284 +	0.150	1.328	0.261 +	0.153	1.298	0.260	0.160	.057
学歴（ref.中学・高校卒）									
専修学校・短大・高専	0.000	0.240	1.000	-0.020	0.245	.980	-0.028	0.255	-.005
大学・大学院	-0.043	0.205	.958	-0.057	0.211	.945	-0.101	0.220	-.022
年収	0.001 *	0.000	1.001	0.001 +	0.000	1.001	0.001	0.000	.071
勤続年数	-0.031 **	0.010	.969	-0.032 **	0.011	.969	-0.026 *	0.011	-.090
従業員規模（欠損値処理）	0.121 **	0.039	1.129	0.063	0.045	1.065	0.060	0.045	.056
職種（ref.専門職・技術職）									
管理職	0.332	0.365	1.393	0.393	0.380	1.481	0.348	0.378	.046
事務職	0.190	0.217	1.209	0.231	0.225	1.260	0.428 +	0.237	.092
販売職	-0.066	0.280	.936	-0.027	0.280	.973	0.070	0.282	.010
サービス職	-0.365	0.370	.695	-0.280	0.371	.755	-0.322	0.376	-.033
生産現場職・技能職	-0.255	0.287	.775	-0.175	0.296	.839	-0.191	0.308	-.027
運輸・保安職	-0.871 *	0.420	.419	-0.829 *	0.423	.436	-0.834 *	0.416	-.074
役職（ref.役職なし）									
監督、職長、班長、組長	1.418 **	0.336	4.128	1.431 **	0.331	4.183	1.316 **	0.331	.131
係長	0.999 **	0.224	2.715	0.934 **	0.229	2.545	0.869 **	0.239	.133
課長	0.919 **	0.311	2.508	0.834 **	0.316	2.303	0.620 +	0.330	.084
部長相当職以上	1.556 **	0.426	4.742	1.461 **	0.423	4.312	1.077 **	0.415	.107
異動希望制度（ref.なし）						1.289			
異動希望制度あり/利用あり				0.254	0.299	1.351	0.032	0.320	.005
異動希望制度あり/利用はなし				0.301	0.239	1.114	0.226	0.251	.045
異動希望わからない				0.108	0.344	2.244	-0.026	0.348	-.004
社内公募制度（ref.なし）						1.257			
社内公募制度あり/利用あり				0.808 *	0.344	.577	0.756 *	0.378	.098
社内公募制度あり/利用はなし				0.229	0.248		0.158	0.256	.029
社内公募制度わからない				-0.550 +	0.320		-0.349	0.327	-.060
キャリア開発行動							0.624 **	0.151	.262
主体的仕事行動							0.085	0.157	.034
職業的自己イメージの明確さ							0.169	0.118	.076
Cox-Snell	.253			.253			.253		
N	917			917			917		

** p < .01, * p < .05, + p < .10

次に、中年層の分析結果を示す。表 17 のモデル 2 より、中年層（35 歳～49 歳）に限定すると、「社内公募制度あり/利用あり」の人ほど昇進意欲が高いことが分かった。一方、「異動希望制度」に関しては、統計的に有意な関連が見られなかった。「社内公募制度」に関しては、「制度あり/利用あり」が係数 0.808 で 5%水準で昇進意欲に有意な効果を持っていた。しかし、「制度あり/利用なし」は統計的に有意な効果を持っていなかった。

表 17 のモデル 3 からは、主体的キャリア形成ができている人ほど昇進意欲高いことが分かった。主体的キャリア形成を示す「キャリア開発行動」は係数 0.624 で、1%水準で昇進意欲に有意な効果を持つ。しかし、「主体的仕事行動」、「職業的自己イメージの明確さ」は統計的に有意な効果を持っていなかった。また、モデル 3 とモデル 2 の「社内公募制度あり/利用あり」の有意値はいずれも 5%であり、主体的キャリア形成を示す変数を加える前と後で変化はなかった。このことから、中年層（35 歳～49 歳）の世代に限定すると「社内公募制度あり/利用あり」の労働者ほど昇進意欲が高いが、「社内公募制度」と「昇進意欲」の間に「主体的キャリア形成」が媒介しているとは検証できなかった。つまり、若者（25 歳～34 歳）では、「異動希望制度」や「社内公募制度」がある企業で勤務する労働者ほど「主体的キャリア形成」が実現できており、その結果「昇進意欲」が高いと言えるが、中年層（35 歳～49 歳）では同様の結果が得られなかった。

以上の分析結果から、仮説 2、及びサブ仮説 2-1、2-2 が検証された。

6 考察

本研究では、基本属性、異動希望制度・社内公募制度、主体的キャリア形成に注目し、昇進意欲にどのような影響を与えているのかを全世代、若者（25 歳～34 歳）、中年層（35 歳～49 歳）別に明らかにしてきた。

6-1 仮説の検証結果

3 節で提示した仮説に即して、分析結果を考察する。まず、仮説 1「異動希望制度・社内公募制度の有無によって主体的キャリア形成の実現度が異なり、昇進意欲にも差異が生じる」、サブ仮説 1-1「異動希望制度・社内公募制度の有無によって昇進意欲が異なる」、サブ仮説 1-2「異動希望制度・社内公募制度の有無によって主体的キャリア形成の度合いが異なる」については、「異動希望制度」、「社内公募制度」がある企業で働く人ほど「キャリア開発行動」、「主体的仕事行動」を体現しており、昇進意欲が高いということが分かった。したがって、仮説 1 とサブ仮説 1-1、1-2 は検証された。

次に、仮説 2「年代によって異動希望制度・社内公募制度と昇進意欲の関連が異なる」、サブ仮説 2-1「若者ほど、異動希望制度・社内公募制度によって昇進意欲が高まる」、サブ仮説 2-2「若者ほど、異動希望制度・社内公募制度が主体的キャリア形成を促し、昇進意欲が高くなる」については、若者（25 歳～34 歳）では「異動希望制度」、「社内公募制度」が「主体的キャリア形成」を媒介して昇進意欲を高めていることが分かった。一方で、中年層（35 歳～49 歳）では、「社内公募制度あり/利用あり」の人ほど昇進意欲が高いことは示されたが、「主体的キャリア形成」は昇進意欲を高めている媒介要因ではなかった。つまり、若者（25 歳～34 歳）でのみ、仮説 1 と同

様に「異動希望制度」、「社内公募制度」が主体的キャリア形成を促し、昇進意欲を高めていることが検証された。したがって、仮説 2 とサブ仮説 2-1、2-2 は検証された。

6-2 分析結果の解釈

これまでの分析結果をまとめると、異動希望制度・社内公募制度がある企業で働く人ほど主体的キャリア形成が促進され、昇進意欲も高いということが分かった。しかし、世代別にみていくと、若者（25 歳～34 歳）では同様の結果が得られるものの、中年層（35 歳～49 歳）では異動希望制度が昇進意欲に影響を与えていないことが分かった。異動希望制度・社内公募制度の整備が、若者の昇進意欲には影響を与えるということから、今後の社会を担う若者が意欲をもって勤務できるよう、企業側は異動希望制度・社内公募制度といった異動に着目した福利厚生制度を充実させていく必要があるだろう。一方で、今回の分析では異動希望制度・社内公募制度の整備と中年層の昇進意欲には関連が見られなかった。よって、中年層の意欲低下に対しては、別の制度設計が求められると考える。

最後に、本稿が抱える課題を 2 点記す。第 1 に、本稿は昇進意欲ダミー変数として扱い、基本属性、異動希望制度・社内公募制度の有無、主体的キャリア形成といった変数を用いて分析を試みた。しかし、日本型雇用システムの年功序列型・終身雇用という特徴をふまえると、年齢が高く、勤続年数が長い人ほど、既に役職についている可能性が高い。反対に、若者ほどまだ役職についていない可能性が高く、個人が納得する役職についていないため、昇進意欲があるとも考えられる。つまり、昇進意欲は現時点での役職に左右される可能性があり、昇進意欲ダミーだけでは個人の仕事に対する意欲を一概に捉え切れていないという問題が残されている。異動希望制度・社内公募制度の効果を世代別で考察するには、現時点での役職にとらわれない「活躍意欲」を指標に検討する必要があると考える。

第 2 に、今回の分析では本稿の分析では因果関係は示すことができていない。仮説 2-1 では「異動制度がある企業で働く人ほど、昇進意欲が高い」という一地点の相関は分かった。しかし、昇進意欲がそもそも高い人が柔軟な異動制度がある企業に就職する、という逆の因果関係も考えられ、本稿はそれを考慮できていない。これらの課題については、他日を期したい。

参考文献

エン・ジャパン, 2019, 「1 万人が回答！「転勤」に関する意識調査 —『エン転職』ユーザーアンケート—」 (<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/19867.html>, 2022/12/31 にアクセス) .

花田光世・宮地夕紀子, 2003, 「キャリア自律を考える:日本におけるキャリア自律の展開」『CRL REPORT』1, 1-14.

HR プロ編集部, 「9 割以上が「主体的なキャリア形成」を重要視。1 年におよぶコロナ禍が、働く人々のキャリア観に与えた影響とは」 (https://www.hrpro.co.jp/trend_news.php?news_no=1681, 2022 年 7 月 14 日アクセス) .

公益財団法人 日本生産性本部と一般社団法人 日本経済青年協議会, 2019, 「平成 31 年度新入社

- 員はたらくことの意識調査結果」(<https://www.jpc-net.jp/research/detail/002741.html>, 2022年8月22日にアクセス)。
- 小池和男, 2005, 『仕事の経済学』東洋経済新報社。
- 小貫正貴, 2021, 「人生100年時代を生きる私たちが、今すべきこと。キャリアデザイン学の専門家が語る『プロティアン・キャリア』という生き方」, パーソルプロセス&テクノロジー株式会社.(キャリアデザイン学の専門家が語る「プロティアン・キャリア」という生き方 | キャリア自律支援サービス「プロテア (protea)」 (persol-pt.co.jp), 2023/01/27 にアクセス)。
- 厚生労働省, 2004, 「平成16年度就労条件総合調査結果の概況」(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/04/index.html>, 2022/12/30 にアクセス)。
- 厚生労働省, 2022, 「働き方改革の実現に向けて」(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>, 2022年7月19日アクセス)。
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局, 2017, 「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」(<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000158686.html>, 2022/12/31 にアクセス)。
- 松繁寿和, 2000, 「キャリアマラソンの序盤: 文系大卒ホワイトカラーの異動と選抜」『国際公共政策研究』, 4 (2) : 21-40.
- 日本経済新聞, 2013, 「転勤で辞めさせない、企業の63%、『配慮しない』」。
- 日本経済新聞, 2022, 「三菱ケミカル、ジョブ型じわり浸透 導入から1年」。
- 内閣府, 2007, 『平成19年版男女共同参画白書』(https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h19/zentai/danjyo/html/honpen/chap01_03_01.html, 2023/01/27 にアクセス)。
- 内閣府, 2019, 「令和元年度年次経済財政報告－『令和』新時代の日本経済－(令和元年7月23日)」(<https://www5.cao.go.jp/keizai3/2019/0723wp-keizai/setsumei00.pdf>, 2023/01/27 にアクセス)。
- RIETI 独立行政法人経済産業研究所, 2019, 「転勤に利点、柔軟性高めよ」(<https://www.rieti.go.jp/jp/papers/contribution/tsuru/43.html>, 2022年7月14日アクセス)。
- 労働政策研究・研修機構, 2019, 『ユースフル労働統計－労働統計加工指標集－2019』(<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/2019/index.html>, 2023/01/24 にアクセス)。
- パーソル総合研究所, 2021, 「一般社員層(非管理職層)における異動配置に関する定量調査」(<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/personnel-relocating.html>, 2022/12/30 にアクセス)。
- 武石恵美子, 2016, 「転勤政策の現状と課題」『生涯学習とキャリアデザイン』, 14 (1) : 49-65.
- 鶴光太郎, 2016, 『人材覚醒経済』日本経済新聞社。
- 梅崎修, 2021, 『日本のキャリア形成と労使関係: 調査の労働経済学』慶應義塾出版社。
- 山本寛, 2016, 「働く人のキャリアの停滞: 伸び悩みから飛躍へのステップ」, 創成社。

第5章

若年期の転職経験がキャリア満足度に与える影響

三木順太、赤松遼、上田祥太、二上紗耶香

1 問題設定（担当：三木）

私達はそれぞれが自身の将来について真剣に考える時期に差し掛かっており、大学3年生の後期の頃からは多くの人が就職活動を始めていることだと思われる。昨今是一个の企業に長期で勤めるような古くからの日本的な働き方ではなく、様々な理由によって会社を転々とする人も多いようである。転職をすると職場の環境は一変し、新たに覚える仕事が増え、人間関係もまったくな状態でスタートさせることとなる。転職は大きなライフイベントと言っても過言ではないだろう。これから社会に出ていく私達にも、今後そのような機会があるかもしれない。そこで私達は転職の実態について調べてみたいと考えた。

転職は多くの人が意識する身近なものである。「転職年齢に対する意識調査(2022)」によると、初めて転職した年齢の平均は28.2歳で、転職を経験したサンプルの内70%以上が20代で初めての転職を経験している。また、「転職に興味があるか」という質問に対しては、全体の60%が「興味がある」と答え、世代別に見ると特に30代、40代、50代ではいずれも70%以上の人が転職に興味があると答えている。「転職に興味のある業界・職種」という質問では、「異職種・未経験業界」への転職に興味があると答えた人が全体最多の42.3%で、業界や職種を超える転職にも積極的な人が多いことが分かる。

では、業界や職種を超える転職は、労働者にとってどのような意味を持つのだろうか。事務作業員から土木作業員への転職など求められるスキルが大きく異なる転職(タスク距離が遠い転職)は、賃金上昇率が低いことが分かっている(労働政策研究・研修機構 2021)。さらに、転職にあたっては希望条件が叶うのであれば今の年収が下がってもよいと考える人も少なくない。「Z世代&ミレニアル世代の転職活動に関する意識調査」によると、調査対象者の60%以上が希望条件が叶うのであれば現年収キープ、または下がってもよいと回答している。これは、転職者が賃金の低下をある程度は許容していることを示唆している。つまり賃金が下がることには目を瞑って、他の労働条件を改善する為に転職をする人がいるということである。

転職に興味を持つ人は多く、「異職種・未経験業界」への転職にも挑戦する人は少なくない。しかし、求められるスキルが大きく異なる転職は賃金の低下を招くリスクも存在する。労働者は個々人の希望条件を叶えるため、様々なメリット・デメリットを取捨選択しながらキャリアを形成しているが、その手段として選ばれる転職に労働者は本当に満足しているのだろうか。本研究では、転職が最も活発に行われる20代~30代頃に注目し、その時期にした転職が後のキャリアの満足感に影響を与えるのかを考える。また、キャリア満足度はどれほど自律的にキャリアを形成してこれたかが関わってくるという予測のもと、特に仕事内容が前職から大きく異なり挑戦的な意味

合いも大きいと考えられる業界・職種を超える転職を議論の軸に考察していく。

2 先行研究（担当：二上、上田、三木）

20 代、30 代というキャリアの前半において、転職という選択をする労働者がいるのかについて、労働者の精神的側面から考察した先行研究について述べる。次に、働く目的は年代によって変化するということから、20 代、30 代がキャリア形成において重要であることを述べた先行研究について述べる。

第一に、若年層のキャリア評価に関する先行研究を考察する。20 代、30 代は他の年代に比べて、働いている期間が短く、自身の未だ安定しないキャリアに焦りを覚えることもある。Levinson (1978) によると、成人前期に当たる 20 代から 30 代は、自己満足を求め社会に自分の場を確立しようとはがくとされている (Levinson 1978)。特に 20 代は実際に働くことを通じて、自分にどのような仕事に向いているのかを見極める時期であり、30 代に関しても「キャリア探索の停滞」がキャリア焦燥感を強く感じさせ、転職に結びつきやすくなると考えられている。またキャリア焦燥感とは、キャリアに関する過去と未来の時間的展望の中で、今の自分に対する焦りや何とかしないとイケないという時間的切迫感からなる感情と定義されている。尾野・湯川によると、30 代にもなると経験を積んで一通りの仕事ができ、一定の責任を持つことも多いが、一方自分の市場価値はこのままでいいのかと焦り、年齢が高くないうちに急いで転職しようとする可能性が生じることが示唆されている(尾野・湯川 2010)。

第二に、労働者が持つ働く目的についての先行研究を取り上げる。労働者は年代によって働く目的が変化することがわかっている (坂井 2015)。坂井(2015)によると、日本人は職業人生を過ごす過程で、年代によって「働く目的」が変化し、経済性・功績性・技能性・生きがい性などの多様な職業キャリアを築いている (坂井 2015)。内閣府の「国民生活に関する世論調査」にて働く目的を年代別に集計したデータによると、18 歳から 20 代、30 代では働く目的において、お金を得るために働く「経済性」を重視する人が多く、また 18 歳から 20 代は働く目的が 30 代と比べて多様であるためか生きがいを見つけるために働く「生きがい性」を重視した目的の人が一定数存在している。そして、30 代になると自分の才能や能力を発揮するために働く「技能性」や社会の一員として務めを果たすために働く「功績性」を重視する人が増加する。さらに、50 代や 60 代あたりに差し掛かると経済性を重視する人は減少し生きがい性を重視する人が増える。このように働く目的は年代によって変化することがわかっている(坂井 2015)。

第三に、産業や職業を越える転職についての先行研究をまとめる。20 代から 30 代にかけては、自由にキャリアを形成しやすい時期であると同時に、働く目的が変化する不安定な時期である。キャリア焦燥感を感じた若年労働者は、キャリアへの満足感を得ようと、新たな業界や職種に挑戦しようとするのではないかと考える。実際に産業、職業を変更する挑戦的な転職をする労働者は少なくない。労働政策研究・研修機構(2021)によれば、前職及び現職が雇用者で職業情報がある転職者サンプル 2597 人の内、産業も職業も同じ転職ケースが 42%で最も多いが、産業も職業も変更する転職ケースが約 30%で 2 番目に多い (労働政策研究・研修機構 2021)。

では産業、職業を変更する転職はなぜ行われるのか。そこで労働者が転職先を選ぶ理由に着目

する。厚生労働省の「令和二年度転職者基本調査」によれば、現在の勤め先を選んだ理由で最も高かったのは「仕事内容・職種に満足が行くから」、次いで「自分の技能・能力が活かせるから」、「労働条件(賃金以外)が良いから」であった(厚生労働省 2021)。この結果から労働者が新たな転職先を選ぶ条件として、賃金よりも仕事内容や自分の能力を活かせるかといったことを重視していることが分かる。次に現在の勤め先における満足度について、「仕事内容・職種」が最も高く、「賃金」が最も低い。また、1 節の問題意識でも述べたように、転職の際に重視されるのは賃金より他の条件であった。

次に、上記の先行研究に対する批判的検討を行う。以下の三点を指摘する。第一に、20 代、30 代の労働者はキャリア焦燥感によって仕事における自分の立ち位置を見直し、転職意欲が掻き立てられる可能性が大きいことが分かった。しかし先行研究においては、キャリア焦燥感によって転職した 20 代、30 代の労働者が転職後のキャリアに満足しているのかについては研究されていなかった。

第二に、年代によって働く目的が変化していくことがわかった。18 歳から 20 代は生きがい目的の労働者が一定数存在するが、30 代以降は功績性や技能性が増加し生きがい性重視の人の割合が減少していることがわかった。また、30 代以降になると結婚のような様々なライフイベントなどを経験したりするため、自由なキャリア形成が困難になりやすくなる可能性があると考えられる。このことから、20 代、30 代は労働者として不安定な状況であるものの、転職がしやすく、自由に自律的なキャリア形成を行うことができる年代であると考えられる。しかし働く目的や環境が年代で変化する中で、20 代、30 代で転職を行うことで実際にキャリア満足度が上昇するのかが先行研究では研究されていなかった。

第三に、労働者にとって、仕事内容や職種に対する満足度が転職先企業の決め手になることが多いことがわかった。また、転職後も仕事内容や職種に満足する人が多いことがわかった。しかし、先行研究では産業の違う転職先企業で仕事内容や職種が変化することについて言及されていない。産業や職業が変わる転職では、同じ産業、職業の転職よりも仕事内容が大きく変化する。転職の中でも、このような違う産業、職種への転職がキャリア満足度にどれくらい影響するのかといった、キャリア満足度に対する産業間転職の影響力について言及する先行研究は少ない。

以上から、労働者が 20 代、30 代で転職した後にキャリア満足度が上昇したかどうかについては研究の余地がある。また、20 代、30 代という自律的にキャリアを形成しやすいが、働く目的が不安定な時期に転職することは、他の年代に転職するよりもキャリア満足度が上昇するのについても検討する必要がある。さらに産業の変わる転職について着目した研究は少ないため、20 代、30 代労働者が産業の変わる挑戦的な転職を選ぶことで、そうでない同じ産業での転職と比べて、キャリア満足度がどれくらい変化するかについても検討したい。

3 仮説 (担当: 上田)

前節の先行研究から、20 代、30 代の労働者は自身のキャリアへの焦りを感じやすく、働く目的が変化する不安定な時期であることがわかった。そして、「技能性」「功績性」といった働く目的を求め、任される仕事の内容が変わるような産業外転職をすることも多いということもわかった。

また、転職をする上で最も重要視されるのは、仕事内容や職種である。そこで、20 代、30 代までの産業の代わる転職によってその後のキャリア満足度が上昇するという仮説を立てる。

この仮説を立てた理由は、二点ある。第一に、30 歳代を過ぎた労働者は、仕事内容が大きく変化するような産業外転職は 20、30 歳代の労働者に比べて難しいと考える。なぜなら、労働者が家庭を持つなどといった様々なライフイベントを経験するため、働く目的を個人で自由に設定しにくくなってしまうからである。そのため、20-30 歳代の労働者は自由にキャリアを形成しやすく、自律的なキャリア形成の一環として転職を行うことで、後悔の少ないキャリア形成につながるのではないだろうか。また、後の分析で 25-34 歳を若年層、35-49 歳を中高年層とわけることで、若年層で転職をした中高年層が、過去に行った転職によってキャリア満足度が上昇したのかについても見ていく。そうすることで、産業外転職によるキャリア満足度の上昇が、現代の若年労働者に限られるものなのか、もしくは過去の世代においても若年層に転職をしておけばキャリア満足度が上昇するのかについて理解することができる。

第二に、産業外転職によってこれまでとは異なる仕事を経験する機会を得ることができると考える。産業の変わる転職は、同じ産業内での転職に比べて、任される仕事内容が前職とはより異なってくる。産業外転職で、自ら今までとは異なる仕事を行うことを選択するということは、産業内転職で似たような仕事内容を続けるということよりも、これまでに経験がないという点で挑戦的な転職であるといえる。そういった挑戦的な転職によって自身のしたい仕事に出会うことができれば、産業内で転職するよりもキャリアへの満足感をより多く得られるのではないだろうか。

以上のことを表したのが図 1 である。図 1 によれば、20 代、30 代の若年層に産業外転職を行うことが自律的キャリアの形成につながるということを表している。若年労働者自らが主体的にキャリアについて考え、産業外転職を行う。その結果、自身のしたいと思っていた仕事ができるようになれば、キャリア満足度は上昇する。

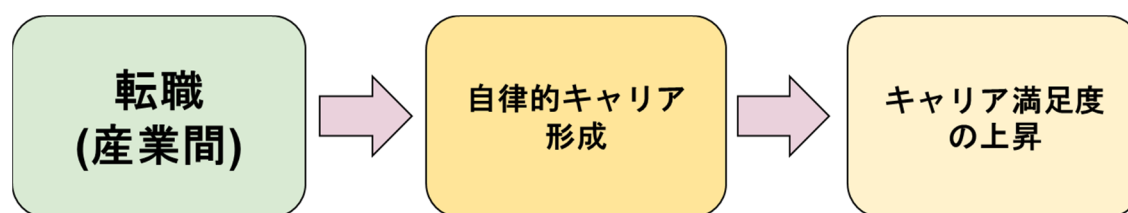


図 1 産業間転職、自律的キャリア形成、キャリア満足度の上昇のモデル

4 データ・変数（担当：上田）

4-1 データ

本節では、分析に先だって、データと変数の説明を行う。本レポートでは「あなたのキャリアに関するアンケート調査」を用いる。調査期間は 2022 年 11 月 2 日から 11 月 4 日である。調査対象者は民間企業に勤める 25～49 歳の正社員男女である。調査方法は、株式会社クロス・マーケティングのパネルを利用したインターネット調査である。本調査の形式は誘導スクリーニング調査であり、調査会社保有のパネルを qualtrics で作成した調査画面に誘導し、対象者条件に合

致する者に本調査に回答してもらった。スクリーニング調査の回収サンプル数は 2563 名であり、本調査の回収サンプル数は 2024 名（男性 1013 名、女性 1011 名）である。

4-2 変数

本研究で用いる変数について説明する。従属変数にはキャリア満足度を使用する。これは「これまで、納得のいくキャリアを歩んできた」「自分の行動力やスキルを使ってキャリアを築いてきた」の合成変数である。それぞれあてはまる人ほど高い値を取るよう回答者に 5 から 1 までの値を割り当てる。「あてはまる」=5「ややあてはまる」=4「どちらともいえない」=3「あまりあてはまらない」=2「あてはまらない」=1 である。この 2 つの変数の平均得点を取り、合成変数を作成した。信頼性の α 係数は 0.774 である。

仮説に関わる独立変数として、転職の有無と自律的キャリア形成を使用する。転職の有無は、20 代と 30 代での転職に分けて、以下の変数で測定した。転職の有無と転職前後の産業を掛け合わせて「転職なし」「転職あり（違う産業）」「転職あり（同じ産業）」という 3 カテゴリからなる変数を作成した。20 代、30 代それぞれの転職前後の産業に関してはその年代での最後の転職について回答してもらった。

自律的キャリア形成は、キャリア開発行動、主体的仕事行動、職業的自己イメージの明確さを使用した。キャリア開発行動は「キャリア満足度は自分の職種、業界分野における最新動向を常に収集している」「仕事のために新しいことをいろいろ勉強している」「社会・経済の動きや成り行きに関する情報を、積極的に収集している」「新しい知識・技術を積極的に学ぶように努めている」の合成変数である。それぞれあてはまる人ほど高い値を取るよう回答者に 5 から 1 までの値を割り当てる。「あてはまる」=5「ややあてはまる」=4「どちらともいえない」=3「あまりあてはまらない」=2「あてはまらない」=1 である。この 4 つの変数の平均得点を取り、合成変数を作成した。信頼性の α 係数は 0.882 である。

主体的仕事行動は「自分の満足感を高めるように、仕事のやり方を工夫している」「自分の満足感を高めるように、仕事のやり方を工夫している」「自分の価値観やポリシーを持って仕事に取り組んでいる」の合成変数である。それぞれあてはまる人ほど高い値を取るよう回答者に 5 から 1 までの値を割り当てる。「あてはまる」=5「ややあてはまる」=4「どちらともいえない」=3「あまりあてはまらない」=2「あてはまらない」=1 である。この 3 つの変数の平均得点を取り、合成変数を作成した。信頼性の α 係数は 0.829 である。

職業的自己イメージの明確さは、「自分の能力を発揮できる仕事上の得意分野が見つまっている」「自分はどんな仕事をやりたいのか明らかである」「自分なりの職業的な生き方に関する目標・目的がはっきりしている」の合成変数である。それぞれあてはまる人ほど高い値を取るよう回答者に 5 から 1 までの値を割り当てる。「あてはまる」=5「ややあてはまる」=4「どちらともいえない」=3「あまりあてはまらない」=2「あてはまらない」=1 である。この 3 つの変数の平均得点を取り、合成変数を作成した。信頼性の α 係数は 0.862 である。

コントロール変数には女性ダミー、年齢、既婚ダミー、子どもありダミー、学歴（専修学校・短大・高専卒、大学・大学院卒）、勤続年数、週労働時間、職業、役職、会社方針の明示、スキルを学ぶ機会を使用した。

女性ダミーは男性=0、女性=1を表す二値変数である。年齢は実年齢で答えてもらった。既婚ダミーは0=配偶者なし、1=配偶者ありを表す二値変数である。子どもありダミーは、0=子どもなし、1=子どもありを表す二値変数である。従業員規模は1=1~9人、2=10~29人、3=30~99人、4=100~299人、5=300~499人、6=500~999人、7=1000人以上、8=わからないである。わからないは欠損値とした。週労働時間は1=35時間未満、2=35~40時間未満、3=40~45時間未満、4=45~50時間未満、5=50時間以上である。職業は1=専門職・技術職、2=管理職、3=事務職、4=販売職、5=サービス職、6=生産現場職・技能職、7=運輸・保安職、8=その他である。その他は欠損値とした。役職は1=役職なし、2=監督、職長、班長、組長、3=係長、4=課長、5=部長相当職以上である。

職場での創意工夫は、「職場では、自ら課題を発見して上層部に提案している」「創意工夫を活かし、新しいことに積極的に取り組んでいる」「仕事を通じて能力や資質を向上させている」の合成変数である。それぞれあてはまる人ほど高い値を取るように回答者に5から1までの値を割り当てる。「あてはまる」=5「ややあてはまる」=4「どちらともいえない」=3「あまりあてはまらない」=2「あてはまらない」=1である。この3つの変数の平均得点を取り、合成変数を作成した。信頼性の α 係数は0.857である。

会社方針の明示は、「会社の経営陣は「勝ち残り」をかけて新しいビジネス開発に本気で取り組んでいる」「部署（部・課・係）間の連携やコミュニケーションは活発で協力関係がうまくいっている」「部署を越えて情報が共有され、必要なことは文書化やデータベース化されている」「社員の業務の負担軽減に積極的に取り組んでいる」の合成変数である。それぞれあてはまる人ほど高い値を取るように回答者に4から1までの値を割り当てる。「あてはまる」=4「ややあてはまる」=3「あまりあてはまらない」=2「あてはまらない」=1である。この4つの変数の平均得点を取り、合成変数を作成した。信頼性の α 係数は0.840である。

スキルを学ぶ機会は、「業務に関係のあるスキルを学ぶための研修が充実している」「新しいスキルを学ぶための研修が充実している」の合成変数である。それぞれあてはまる人ほど高い値を取るように回答者に4から1までの値を割り当てる。回答カテゴリは「あてはまる」=4「ややあてはまる」=3「あまりあてはまらない」=2「あてはまらない」=1である。この2つの変数の平均得点を取り、合成変数を作成した。信頼性の α 係数は0.793である。

5 分析

この節では3節で設定した仮説を検証していく。5-1では、使用する変数の度数分布を確認する。5-2では、「転職」と「自律的キャリア形成」、「自律的キャリア形成」と「キャリア満足度」、「転職」と「キャリア満足度」の二変数間の関連を確認する。5-3では、キャリア満足度を従属変数とした重回帰分析を行う。

5-1 一変数の分布の確認（担当：三木）

5-1-1 20代と30代の転職の度数分布

この節では使用する変数の分布を確認する。まずは20代の転職についての度数分布を確認す

る。表1には、20代での転職前後で産業を変えたか、変えていないか、転職経験無しの度数と割合について示している。表1より転職経験があったのは約43.8%とサンプル全体の4割強であることが分かる。また転職後で産業を変えた人（違う産業）が変えなかった人（同じ産業）より若干多いが、ほぼ同程度であった。

続いて、30代の転職についても度数分布を確認する。表2には、30代についての転職前後で産業を変えたか、変えていないか、転職経験無しの度数と割合について示している。表2によると、30代で転職経験があったのは22.5%で、20代における転職よりも転職した人の割合がかなり少なくなっている。また、転職前後で産業を変えた人（違う産業）と変えなかった人（同じ産業）の度数を比較すると、30代で転職した人では約6割の人が同じ産業内で転職をしている。若い方が新しい仕事にチャレンジしやすい為かもしれないが、年齢が上がるにつれて転職前と同じ産業で転職する傾向がある。

表1 20代の転職についての度数分布表

【20代の転職】転職前後の産業	度数	確率(%)
転職あり（違う産業）	450	22.23
転職あり（同じ産業）	436	21.54
転職なし	1138	56.23
合計	2024	100

表2 30代の転職についての度数分布表

【30代の転職】転職前後の産業	度数	確率(%)
転職あり（違う産業）	195	9.63
転職あり（同じ産業）	261	12.90
転職なし	1568	77.47
合計	2024	100

5-1-2 キャリア満足の度数分布

次に、従属変数であるキャリア満足の度数分布を確認する。5-2節以下の分析では合成変数を利用するが、ここではキャリア満足を構成する2つの変数の分布を確認する。この変数は「自分の行動力やスキルを使ってキャリアを築いてきた」と「これまで、納得のいくキャリアを歩んできた」の二つの変数の合成変数である。以下、図2にキャリア満足の度数分布の図を示す。図2によると、それぞれ中間の「どちらともいえない」という回答が最も多いが、前者の質問は「あてはまる」「ややあてはまる」と答える回答が多いのに対し、後者の質問には「ややあてはまらない」「あてはまらない」と答える回答が多い。自分のキャリアに対し努力してきたと感じる人は多い反面、そのキャリアには満足していない人が多いようである。

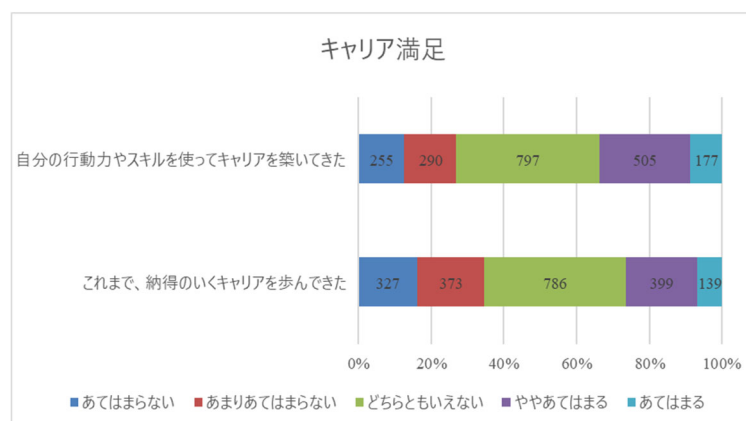


図2 キャリア満足の度数分布

5-1-3 自律的キャリア形成の度数分布

続いて自律的キャリア形成の変数について度数分布を確認する。5-2 節以下の分析では合成変数である自律的キャリア形成を利用するが、ここではそれぞれの項目を構成する各変数のキャリア開発行動、主体的仕事行動、職業的自己イメージの明確さ、職場での創意工夫、会社の方針と明示、スキルを学ぶ機会について確認する。また、キャリア開発行動、主体的仕事行動、職業的自己イメージの明確さ、職場での創意工夫は五段階評価であるのに対し、会社の方針と明示とスキルを学ぶ機会の二つに関しては四段階評価であることに注意して頂きたい。図3は前述した自律的キャリア形成を構成する各変数についての度数分布を示す。特に、主体的仕事行動は「あてはまる」「ややあてはまる」の回答が占める割合が高い。図2に示したキャリア満足の「自分の行動力やスキルを使ってキャリアを築いてきた」の質問同様、仕事に対する真面目さを問う似た質問であり、やはり仕事は真面目に努力してきたと感じる人は多い結果となったようだ。



図3 自律的キャリア形成を構成する各変数の度数分布

5-2 二変数間の関連の分析(担当：上田)

5-2-1 転職と自律的キャリア形成の関係

この節では、転職経験と自律的キャリア形成との関連を確認する。具体的には、転職経験を表す3つのカテゴリごとに、自律的キャリア形成の平均値を比較する。自律的キャリア形成（キャリア開発行動、主体的仕事行動、職業的自己イメージの明確さ）を従属変数、転職（【20代の転職】転職前後の産業、【30代の転職】転職前後の産業）を独立変数にそれぞれ平均値の差の検定を行った。その結果を図4（20代）と図5（30代）に示す。図4によれば、20代での転職におい

て、同じ産業内で転職を経験した人が、違う産業での転職をした人や転職をしていない人に比べて、自律的にキャリアを形成できている傾向にあることがわかった。また、図 5 にも示しているように、30 代での転職においても同じ産業で転職した人の方が、自律的にキャリアを形成できている傾向にあることがわかった。違う産業へ転職し 1 から仕事を覚えていくよりも、同じ産業内で転職した方が以前の職場での経験を生かすことができる。仕事内容を覚えることに頭がいっぱいになるよりも、ある程度仕事を知っていれば、自身のキャリア形成にも意識を向けることができるのだと推測できる。30 代での転職に関して、違う産業での転職を経験した人は、転職をしたことがない人と比べてもあまり差がない。そこから、30 代での転職は必ずしも自律的キャリア開発目的で行われていないことが推測される。

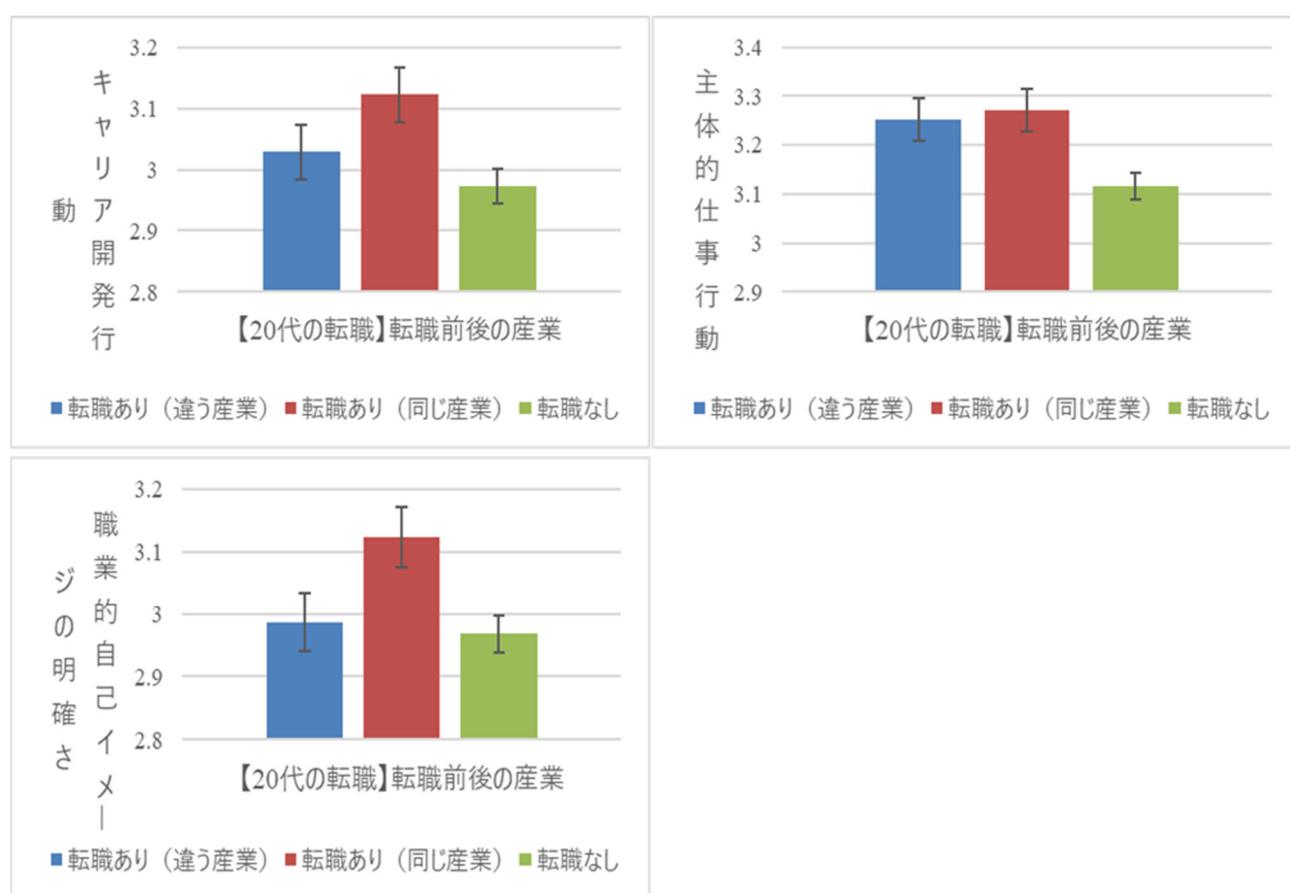


図 4 20 代での転職経験の違いによる自律的キャリア形成の平均値の比較

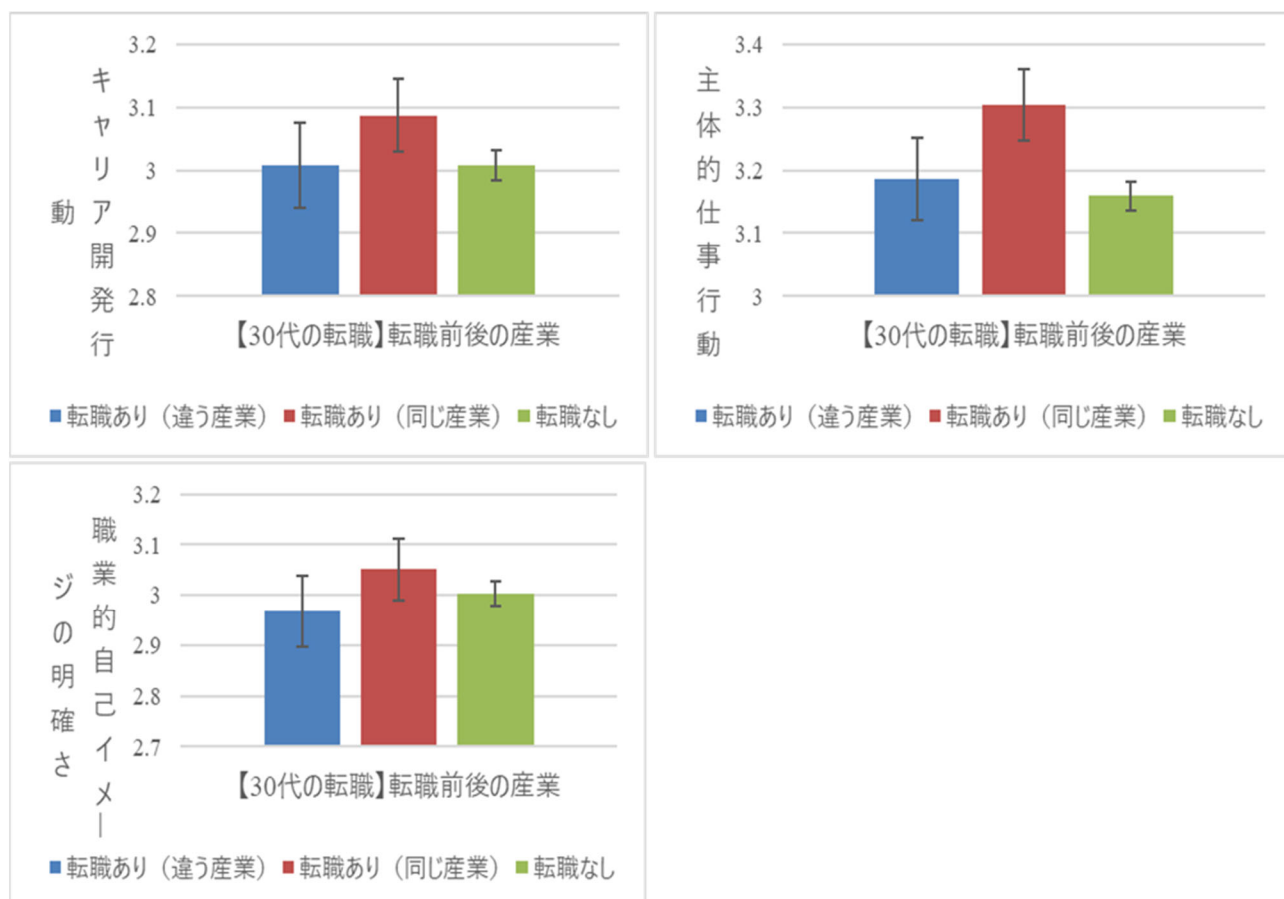


図5 30代での転職経験の違いによる自律的キャリア形成の平均値の比較

5-2-2 自律的キャリア形成とキャリア満足度の関係

キャリア満足度と自律的キャリア形成（キャリア開発行動、主体的仕事行動、職業的自己イメージの明確さ）との関連を確認するために、相関分析を行った。その結果を表3に示す。表3によれば、いずれの変数間の関連も1%水準で有意に正の関係があることがわかった。このことから、自律的にキャリアを形成できている人ほど、キャリアに満足していることがわかる。自律的にキャリアを形成できている人が、自身のキャリアに満足できているというのは容易に想像できることである。

表3 キャリア満足度と自律的キャリア形成の相関分析

	キャリア満足
キャリア開発行動	.568 **
主体的仕事行動	.565 **
職業的自己イメージの明確さ	.626 **
N	2,024
** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$	

5-2-3 転職とキャリア満足度

キャリア満足度を従属変数、転職（【20代の転職】転職前後の産業、【30代の転職】転職前後の産業）を独立変数に平均値の差の検定を行った。その結果を図6に示す。図6によれば、20代での転職では、違う産業に転職するよりも、同じ産業に転職する方がキャリア満足度が高いことがわかった。図6によれば、30代の転職では、むしろ転職経験者のほうがキャリア満足度が低いことがわかった。20代での転職は、自身の所属したいと考える産業の中で、自分にあう職場を見つけることがキャリア満足度の上昇につながっていると推測される。一方30代での転職は、キャリア満足度の上昇には直接繋がらないため、自律的キャリア形成といった明確な目的を持っていることが必要になると推測される。

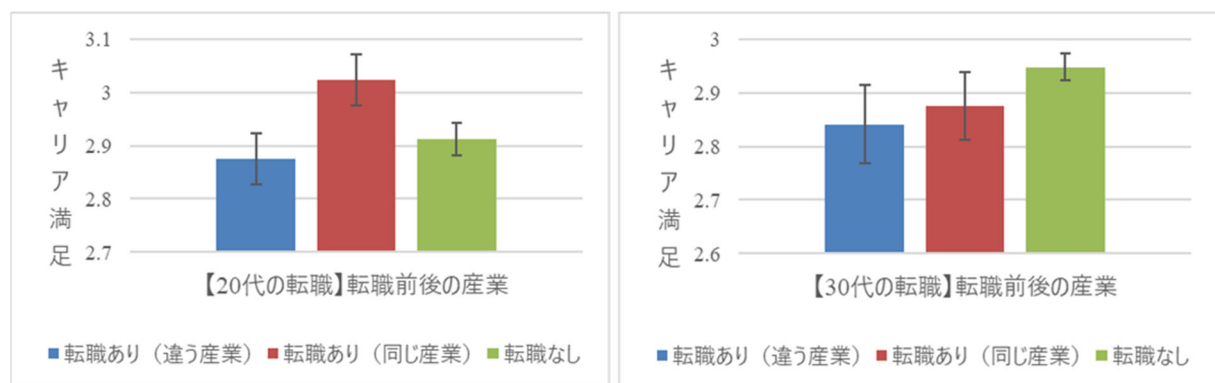


図6 20代、30代での転職経験の違いによるキャリア満足度の平均値の比較

5-3 多変量解析（担当：二上）

以上の分析により、20代、30代で同じ産業内で転職をした人ほど自律的キャリア形成をおこなっている傾向にあることがわかった。また20代で同じ産業に転職している人、自律的キャリア形成を行っている人ほどキャリア満足度が高い傾向にあることがわかった。転職前の産業を問わず、30代での転職経験者は転職未経験者に比べてキャリア満足度が低い傾向にあることがわかった。

そこで本節ではキャリア満足度を従属変数とした重回帰分析を行った。キャリア満足度に対してどのような要因が有意であるかを検討するために3回に分けて分析を行った。結果を表4に示す。はじめに、基本属性がキャリア満足度に与える影響について検証した（モデル1）。年齢、既婚ダミー、週労働時間、事務職、販売職、サービス職、運輸・保安職、従業員規模（欠損値処理）、役職の有無をあらわすすべての変数でキャリア満足度に対して統計的に有意な効果がみられた。

次に、基本属性に加えて、20代、30代の転職経験がキャリア満足度に与える影響について検証した（モデル2）。20代、30代の転職経験の効果を検証するために、独立変数に【20代】転職経験（同じ産業）、【20代】転職経験（違う産業）、【30代】転職経験（同じ産業）、【30代】転職経験（違う産業）を投入した。分析の結果、【20代】転職経験（同じ産業）がキャリア満足度に対して10%水準で統計的に有意な結果がみられ、プラスの効果を示した。基準カテゴリは【20代】転職経験なしなので、転職経験がない人と比べて20代で同じ産業への転職をした人はキャリア満足度が高い傾向にあることがわかった。モデル1、モデル2の調整済み決定係数は0.086で、キャリア満足度の分散の8.6%が投入した独立変数で説明されることがわかった。

表4 キャリア満足に従属変数とした重回帰分析（サンプル全体）

変数名	モデル1			モデル2		
	係数	標準誤差		係数	標準誤差	
切片	3.431	0.190		3.373	0.199	
女性ダミー	-0.027	0.054		-0.032	0.054	
年齢	-0.014	0.004	**	-0.013	0.004	**
既婚ダミー	0.157	0.065	*	0.156	0.065	*
子どもありダミー	0.055	0.068		0.055	0.068	
専修学校・短大・高専	0.028	0.078		0.028	0.078	
大学・大学院	0.082	0.065		0.086	0.065	
勤続年数	0.002	0.004		0.002	0.004	
週労働時間	-0.007	0.003	**	-0.008	0.003	**
管理職	0.125	0.130		0.120	0.131	
事務職	-0.152	0.065	*	-0.149	0.065	*
販売職	-0.184	0.084	*	-0.184	0.084	*
サービス職	-0.255	0.105	*	-0.269	0.106	*
生産現場職・技能職	-0.124	0.089		-0.126	0.089	
運輸・保安職	-0.319	0.133	*	-0.318	0.133	*
従業員規模（欠損値処理）	0.041	0.012	**	0.043	0.012	**
監督、職長、班長、組長	0.503	0.104	**	0.488	0.105	**
係長	0.351	0.082	**	0.345	0.082	**
課長	0.333	0.113	**	0.325	0.113	**
部長相当職以上	0.695	0.144	**	0.694	0.144	**
【20代】転職あり（違う産業）				0.015	0.060	
【20代】転職あり（同じ産業）				0.115	0.061	+
【30代】転職あり（違う産業）				-0.014	0.086	
【30代】転職あり（同じ産業）				-0.044	0.080	
N	1724					
調整済みR ²	.086	**		.086	**	
	** p < .01, * p < .05, + p < .10					

次に若年期の転職の中高年における結果を見るために、25-34 歳を若者、35-49 歳を中高年としてサンプルを分類して再度同じ検証を行った。結果を表 5 に示す。その結果、若者において【20 代】転職経験（同じ産業）、【30 代】転職経験（違う産業）がキャリア満足に対して 5%水準で統計的に有意であり、プラスの効果を示した。基準カテゴリは「転職経験なし」なので、若者において転職経験がない人に比べて、20 代で同じ産業に転職した人、30 代で違う産業に転職した人のほうがキャリア満足度が高い傾向にあることがわかった。調整済み決定係数は 0.079 で、キャリア満足の分散の 7.9%が投入した独立変数で説明されることがわかった。また中高年においては 20 代、30 代での転職経験で統計的に有意な結果がみられたものはなかった。調整済み決定係数は 0.099 で、キャリア満足の分散の 9.9%が投入した独立変数で説明されることがわかった。

表5 若者と中高年の比較

変数名	若者			中高年		
	係数	標準誤差		係数	標準誤差	
切片	3.227	0.471		3.159	0.376	
女性ダミー	-0.078	0.074		0.003	0.078	
年齢	-0.018	0.015		-0.002	0.008	
既婚ダミー	0.204	0.101	*	0.110	0.088	
子どもありダミー	0.051	0.114		0.074	0.086	
専修学校・短大・高専	-0.026	0.119		0.062	0.105	
大学・大学院	0.165	0.097	+	0.035	0.088	
勤続年数	0.015	0.008	+	-0.004	0.005	
週労働時間	-0.008	0.004	+	-0.007	0.004	+
管理職	0.419	0.290		-0.002	0.157	
事務職	0.025	0.090		-0.355	0.095	**
販売職	-0.160	0.117		-0.264	0.122	*
サービス職	-0.174	0.145		-0.439	0.156	**
生産現場職・技能職	-0.091	0.127		-0.198	0.126	
運輸・保安職	-0.321	0.199		-0.399	0.183	*
従業員規模（欠損値処理）	0.061	0.018	**	0.036	0.017	*
監督、職長、班長、組長	0.485	0.151	**	0.478	0.146	**
係長	0.423	0.151	**	0.323	0.101	**
課長	0.478	0.216	*	0.313	0.137	*
部長相当職以上	0.450	0.297		0.751	0.171	**
【20代】転職あり（違う産業）	0.134	0.089		-0.063	0.082	
【20代】転職あり（同じ産業）	0.176	0.089	*	0.091	0.084	
【30代】転職あり（違う産業）	0.510	0.223	*	-0.113	0.095	
【30代】転職あり（同じ産業）	-0.111	0.203		-0.105	0.091	
N	807			917		
調整済み R^2	.079 **			.099 **		
	** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$					

最後に、属性、20代および30代の転職経験に加えて、自律的キャリア形成の効果を検証するために、キャリア開発行動、主体的仕事行動、職業的自己イメージの明確さ、職場での創意工夫、会社の方針の明示、スキルを学ぶ機会がキャリア満足に与える影響を若者、中高年に分けて検証した。若者における結果を表6に示す。若者において、これらの独立変数の中では職業的自己イメージの明確さ、職場での創意工夫が1%水準で統計的に有意であった。キャリア開発行動、主体的仕事行動が5%水準で、会社での方針の明示が10%水準で統計的に有意であった。これらの変数はすべてキャリア満足度に対して正の効果を示した。モデル3の調整済み決定係数は0.460で、キャリア満足の分散の46%が投入した独立変数で説明されることがわかった。また、この分析で若者における【20代】転職経験（同じ産業）に有意な結果がみられなくなった。5-2-1節で確認したように、20代において同じ産業で転職した人は、転職していない人に比べて自律的キャリア形成の変数の平均値が高い傾向にあった。このことから、若者において20代での同じ産業での転職経験が自律的キャリア形成を促進し、それがキャリア満足度を高めていることがわかった。一方、若者における【30代】転職経験（違う産業）は1%水準で有意な結果がみられるようになった。このことから【30代】転職経験（違う産業）はキャリア満足度を直接高めるものであることがわかった。

表6 キャリア満足に従属変数とした重回帰分析（若者のみ）

若者 変数名	モデル1			モデル2			モデル3		
	係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差	
切片	3.143	0.450		3.227	0.471		0.584	0.382	
女性ダミー	-0.064	0.075		-0.078	0.074		0.042	0.058	
年齢	-0.011	0.014		-0.018	0.015		-0.007	0.012	
既婚ダミー	0.220	0.101	*	0.204	0.101	*	0.102	0.077	
子どもありダミー	0.035	0.114		0.051	0.114		-0.100	0.088	
専修学校・短大・高専	-0.016	0.119		-0.026	0.119		-0.040	0.091	
大学・大学院	0.147	0.098		0.165	0.097	+	0.126	0.075	+
勤続年数	0.009	0.007		0.015	0.008	+	0.016	0.006	**
週労働時間	-0.008	0.004	+	-0.008	0.004	+	-0.005	0.003	
管理職	0.430	0.290		0.419	0.290		0.342	0.222	
事務職	0.041	0.089		0.025	0.090		0.036	0.069	
販売職	-0.133	0.117		-0.160	0.117		-0.002	0.090	
サービス職	-0.130	0.144		-0.174	0.145		-0.030	0.111	
生産現場職・技能職	-0.066	0.127		-0.091	0.127		0.029	0.098	
運輸・保安職	-0.267	0.199		-0.321	0.199		-0.183	0.155	
従業員規模（欠損値処理）	0.054	0.018	**	0.061	0.018	**	0.019	0.014	
監督、職長、班長、組長	0.513	0.150	**	0.485	0.151	**	0.104	0.117	
係長	0.444	0.151	**	0.423	0.151	**	0.044	0.117	
課長	0.505	0.214	*	0.478	0.216	*	0.068	0.167	
部長相当職以上	0.535	0.297	+	0.450	0.297		0.130	0.229	
【20代】転職あり（違う産業）				0.134	0.089		-0.022	0.068	
【20代】転職あり（同じ産業）				0.176	0.089	*	-0.044	0.069	
【30代】転職あり（違う産業）				0.510	0.223	*	0.540	0.172	**
【30代】転職あり（同じ産業）				-0.111	0.203		-0.149	0.156	
キャリア開発行動							0.112	0.046	*
主体的仕事行動							0.096	0.048	*
職業的自己イメージの明確さ							0.336	0.040	**
職場での創意工夫							0.150	0.044	**
会社の方針の明示							0.096	0.054	+
スキルを学ぶ機会							0.070	0.046	
N	807								
調整済みR2乗	.072	**		.079	**		.460	**	
** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$									

続いて、中高年における結果を表7に示す。中高年において、これらの独立変数の中では主体的仕事行動、職業的自己イメージの明確さ、職場での創意工夫、スキルを学ぶ機会が1%水準で統計的に有意な結果がみられた。会社の方針の明示が5%水準で統計的に有意な効果があった。これらの変数はすべてキャリア満足度に対して正の効果を示した。モデル3の調整済み決定係数が0.501で、キャリア満足の分散の50.1%が投入した独立変数で説明されることがわかった。また20代、30代の転職経験はどれも有意な結果がみられなかった。中高年においては、20代、30代の転職経験はキャリア満足度を高める要因にはなりづらく、キャリア開発行動、主体的仕事行動、職業的自己イメージの明確さ、職場での創意工夫、会社の方針の明示、スキルを学ぶ機会といった自律的キャリア形成がキャリア満足度を高める要因になっていることがわかった。

表7 キャリア満足度を従属変数とした重回帰分析（中高年のみ）

中高年	モデル1			モデル2			モデル3		
変数名	係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差	
切片	3.216	0.372		3.159	0.376		0.588	0.303	
女性ダミー	0.006	0.078		0.003	0.078		-0.004	0.059	
年齢	-0.005	0.008		-0.002	0.008		-0.001	0.006	
既婚ダミー	0.117	0.088		0.110	0.088		0.086	0.066	
子どもありダミー	0.076	0.086		0.074	0.086		-0.011	0.064	
専修学校・短大・高専	0.062	0.105		0.062	0.105		0.006	0.078	
大学・大学院	0.045	0.088		0.035	0.088		0.040	0.066	
勤続年数	-0.001	0.005		-0.004	0.005		0.003	0.004	
週労働時間	-0.007	0.004	+	-0.007	0.004	+	-0.004	0.003	
管理職	-0.002	0.157		-0.002	0.157		-0.030	0.117	
事務職	-0.359	0.095	**	-0.355	0.095	**	-0.239	0.071	**
販売職	-0.261	0.122	*	-0.264	0.122	*	-0.192	0.091	*
サービス職	-0.417	0.155	**	-0.439	0.156	**	-0.252	0.117	*
生産現場職・技能職	-0.187	0.126		-0.198	0.126		-0.128	0.095	
運輸・保安職	-0.416	0.182	*	-0.399	0.183	*	-0.184	0.137	
従業員規模（欠損値処理）	0.035	0.017	*	0.036	0.017	*	-0.015	0.013	
監督、職長、班長、組長	0.480	0.146	**	0.478	0.146	**	0.161	0.109	
係長	0.329	0.101	**	0.323	0.101	**	0.178	0.076	*
課長	0.314	0.137	*	0.313	0.137	*	0.000	0.103	
部長相当職以上	0.743	0.171	**	0.751	0.171	**	0.270	0.129	*
【20代】転職あり（違う産業）				-0.063	0.082		-0.065	0.062	
【20代】転職あり（同じ産業）				0.091	0.084		0.012	0.063	
【30代】転職あり（違う産業）				-0.113	0.095		-0.041	0.071	
【30代】転職あり（同じ産業）				-0.105	0.091		-0.094	0.068	
キャリア開発行動							0.008	0.044	
主体的仕事行動							0.179	0.043	**
職業的自己イメージの明確さ							0.374	0.035	**
職場での創意工夫							0.126	0.040	**
会社の方針の明示							0.104	0.050	*
スキルを学ぶ機会							0.124	0.043	**
N	917								
調整済みR2乗	.098	**		.099	**		.501	**	
** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$									

6 考察（担当：赤松）

本レポートでは、産業の変わる転職に着目して、20代や30代において労働者が産業の変わる挑戦的な転職を選ぶことで、そうでない同じ産業での転職と比べて、キャリア満足度がどれくらい変化するかについても検討した。分析の結果、以下の四点がわかった。第一に、20代および30代で同じ産業の従業先へ転職をした人ほど、自律的にキャリア形成を行っていることがわかった。第二に、自律的キャリア形成とキャリア満足度の相関分析を行ったところ、自律的にキャリアを形成できている人ほど、キャリアに満足していることがわかった。第三に、20代で同じ産業の従業先へ転職をした人ほど、キャリアに満足していることがわかった。第四に、多変量解析の結果、20代で転職していない人と比べて、同じ産業で転職をした人ほど、自律的にキャリアを形成しており、その結果、キャリア満足度が高いことがわかった。この関連は、34歳以下の若者でのみ確認でき、35歳以上の中高年では確認できなかった。

6-1 仮説の検証結果と解釈

以上の分析結果から、仮説が検証されたかを確認していく。本レポートでの仮説は、「20～30代での産業の変わる転職によってその後のキャリア満足度が上昇する」というものであった。その理由として、産業の変わる転職を行うことにより、前職とは異なった形でキャリアを自律的に形成する機会を得ることができると考えた。

本レポートでの分析結果について、以下の三点について解釈を述べていく。第一に、20代の産業を変える転職は自律的キャリア形成（キャリア開発行動、主体的仕事行動、職業的自己イメージの的確さ、職場での創意工夫）全てにおいてに優位に働くとはいえないことがわかった。20代においてみれば、同じ産業で転職を行なった者が自律的キャリア形成を行っていることがわかった。つまり、産業を変える転職より産業を変えない転職をした方が自律的キャリア形成を行っていることがわかった。

第二に、転職におけるキャリア満足度の変化について解釈する。キャリア満足に関しては、20代とは異なり、30代での転職はキャリア満足度を上昇させなかった。むしろ逆に、5-2-2節の分析によれば、転職をしなかった人のキャリア満足度が高かった（図6）。ただし、若者を対象としたキャリア満足に従属変数とした重回帰分析では、30代で違う産業で転職をした人ほどキャリアに満足しているという結果が得られた（表6）。なぜ、属性等をコントロールした多変量解析において、若者のみでこのような結果が見られたのかは、さらに検討する必要があるだろう。

第三に、転職とキャリア満足度の間における自律的キャリア形成の媒介関係について解釈する。5-3節の重回帰分析の結果、20代の転職の特徴は転職自体がキャリア満足度を高めるのではなく、転職による自律的キャリア形成がキャリア満足度を高めているということがわかった（表6）。この効果は若者のみに見られた。つまり、20代で同じ産業で転職をすることは、自律的なキャリア形成を通じてキャリア満足度を高めているのである。同じ産業で転職をするということは、自分の進むべき業界が見えているということを示唆する。若いうちから自分の進むべき道を見つけれられている人は、自律的にキャリア形成ができており、それがキャリア満足につながっていると解釈できる。

6-2 今後の課題

今回のレポートでは、転職に焦点を当てて、キャリア満足度や自律的キャリア形成との関連を分析した。しかし、どの産業からどの産業への転職がどんな効果を持つかというような、産業を詳細に区別した分析は行うことができていない。産業によって、結果が異なってくるかもしれない。今後の課題として、転職前と転職後の産業にも注目しながら、転職とキャリア満足度、自律的キャリア形成との関連を分析していきたい。

参考資料

エキサイト, 2022, 「8割が転職に年齢リミットが「ある」、リミットの平均年齢は41.4歳 8割が転職に年齢リミットが「ある」、リミットの平均年齢は41.4歳」, エキサイトニュース, (https://www.excite.co.jp/news/article/Cobs_2437522/) 2022年6月28日確認

- Job 総研, 2022, 「2022 年 転職年齢に関する意識調査」, ジョブキュー, (Job 総研「2022 年 転職年齢に関する意識調査」を実施 | JobQ[ジョブキュー] (job-q.me))
- 厚生労働省, 2021, 「令和 2 年転職者実態調査」
- Levinson, D.J, 1978 「The seasons of a man's life. New york: Alfred A. Knoof. (南博 訳 1980 ライフサイクルの心理学 講談社)
- 内閣府, 2022, 「国民生活に関する世論調査 (令和 3 年 9 月)」, 「世論調査」 (<https://survey.gov-online.go.jp/r03/r03-life/index.html>) 2022 年 7 月 14 日確認
- 尾野祐美・湯川進太郎, 2010, 「ホワイトカラーのキャリア焦燥感と離転職意思一年代による比較を中心に」『カウンセリング研究』43 (1): 61-71.
- OpenWork, 2022, 「Z 世代&ミレニアル世代の転職に関する意識調査」, 共同通信 PR ワイヤー, (OpenWork Z 世代&ミレニアル世代の転職活動に関する意識調査を発表 | オープンワークのプレスリリース | 共同通信 PR ワイヤー (kyodonewsprwire.jp))
- 坂井素思, 2015, 「日本人の職業キャリアにはどのような特徴があり、いかに変化しているのか」, 『放送大学研究年報』32: 25 - 43
- 労働政策研究・研修機構, 2021, 『長期雇用社会のゆくえー脱工業化と未婚化の帰結ー』

女性の昇進意欲は なぜ低下するのか

谷優希 太田京

溝口悠奈 沖野正俊

問題意識・問い

女性管理職3割目標 「20年30%」から「30年まで」に先送りへ

政府は2020年までに、管理職など指導的な地位に就く女性の割合を**30%**にするという目標を掲げていた

→ 達成が難しくなり、**2030年に延長**

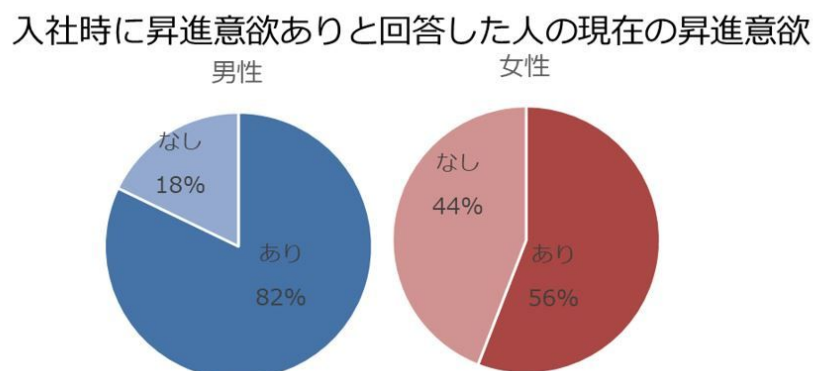
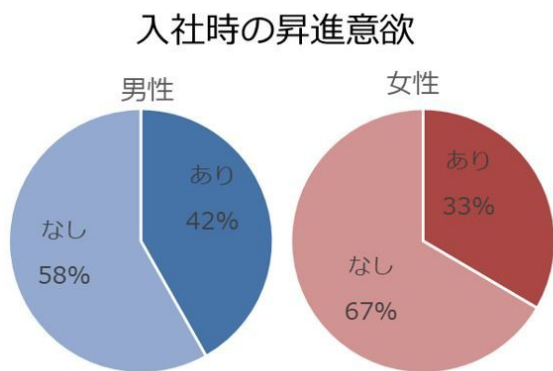
「現状では女性管理職などの割合は30%にほど遠く、

「20年の達成は現実的に不可能」(政府関係者)と判断した」

(毎日新聞,2020,6/26)

問題意識・問い

入社直後は昇進意欲に大きな男女差がない
しかしその後女性の昇進意欲は低下⇒なぜ？？？



「なぜ女性は、入社後に昇進意欲を失うのか」,Work shift Institute

問い

女性の昇進意欲はなぜ低下するのか？



先行研究のまとめと批判的検討

先行研究①家庭的な理由

昇進時期が結婚・出産の時期と重なる(赤羽根, 2022)

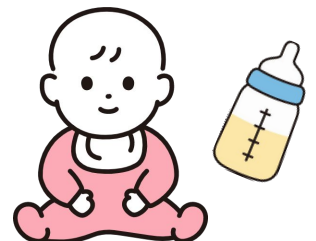
↓

管理職になりたくない女性の4割近くが「仕事と家庭の両立を図れる自信がないから」を理由として挙げている(川口, 2012)

・夫の年収が高くなるほど、妻の就業インセンティブが低下する(丸山, 2001)

家族・家庭の環境によって、労働意欲が低下する場合がある

仕事と家庭の
「タイム・バインド
(時間の板挟み)」



先行研究②職場の理由

女性管理職が少ない理由

- ・現時点では、必要な知識や経験判断力を有する女性が少ない(54.2%)
- ・将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在管理職に就くための在職年数等を満たしているものがない(22.2%)
- ・勤続年数が短く管理職になるまでに退職する(19.6%)

厚生労働省『平成23年度雇用均等基本調査』,
武石, 2014

企業がキャリア形成の機会を提供しておらず、女性には重要度の低い仕事が割り当てられやすい(大沢,2015)

▶能力を発揮しづらい

先行研究③個人的な理由

女性労働者が管理職になりたくないと感じる理由

- ・やりがいを得られなくなる←売り場に関与しづらくなる (佐藤, 2020)
- ・身近なロールモデルが少なく、キャリアビジョンが描きにくい (赤羽根, 2022)
- ・管理職になることで労働時間・拘束時間が長くなる (佐藤, 2020)



女性自身の「仕事に対する考え方」に原因



批判的検討

先行研究では家庭、職場、個人など、入社後の女性が昇進を望まない要因をそれぞれ取り上げている

しかし、女性の入社後の昇進意欲の低下の背景を家庭要因から明らかにする研究は少ない



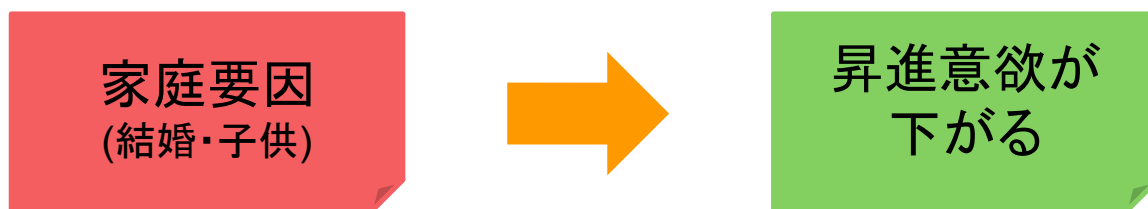
どの要因が女性の昇進意欲の低下と関連しているか検討する

仮説

家庭要因が女性の入社後の昇進意欲を低下させる

仮説

家庭要因の影響が大きいほど、昇進意欲が下がる



データ

調査期間: 2022 年 11 月 2 日～11 月 4 日

調査対象者: 民間企業に勤める25～49歳の正社員女性

調査方法: 株式会社クロス・マーケティングのパネルを利用したインターネット

有効回収サンプル数: 1011名



変数

【従属変数】

現在の昇進意欲(昇進意欲ダミー)

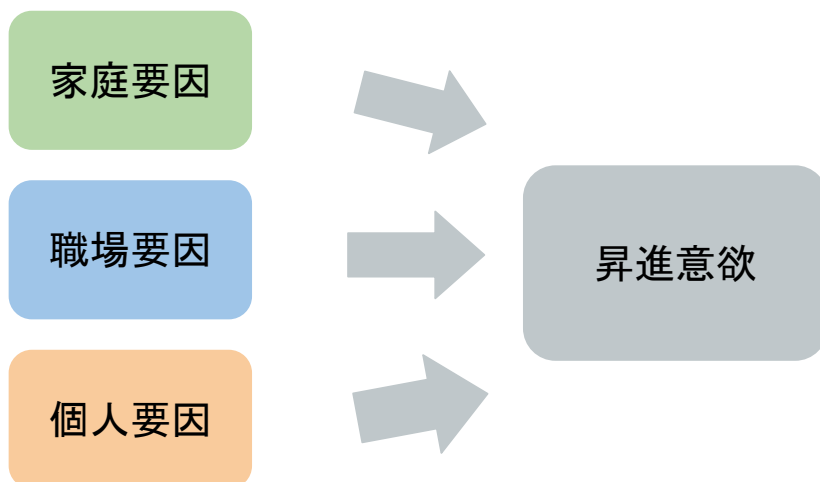
【独立変数】

家庭要因、職場要因、個人要因

【コントロール変数】

年齢、学歴、勤続年数、役職

入社時の昇進意欲



家庭要因・職場要因・個人要因とは

家庭要因

- ・子供の有無
- ・育児分担
- ・両親からのサポート
- ・夫の情緒的サポート

職場要因

- ・従業員規模
- ・週労働時間
- ・ロールモデルの有無(上司に女性がいるか)
- ・職場の良好な雰囲気
- ・スキルを学ぶ機会
- ・会社の方針の明示
- ・上司の仕事の振り方

個人要因

- ・個人年収
- ・年齢
- ・キャリア満足
- ・キャリア開発行動
- ・主体的仕事行動
- ・職場での創意工夫

分析の流れ

1. 各変数の度数分布を確認
2. 家庭要因・職場要因・個人要因と現在の昇進意欲との相関分析
3. それぞれの要因と現在の昇進意欲のロジスティック回帰分析
4. それぞれの要因で最も効果の高い変数と現在の昇進意欲のロジスティック回帰分析

一変数の分布



昇進意欲の分布

		「ずっと昇進意欲がない」		「昇進意欲が上昇した」	
クロス表(行ごとの比率%)		昇進意欲 (現在)			
		なし	あり	合計	
昇進意欲 (社会人になった頃)	なし	84.2	15.8	100	
	あり	38.6	61.4	100	
合計		68.9	31.1	100	

「昇進意欲が低下した」

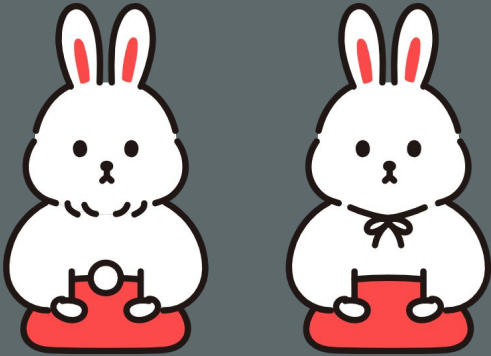
「ずっと昇進意欲がある」

家庭要因・職場要因・個人要因



「昇進意欲が低下した」
「ずっと昇進意欲がない」

二変数間の関連 相関分析



分析結果:家庭要因×「昇進意欲が低下した」

昇進意欲ダミー（現在）	
昇進意欲ダミー（現在）	1.000
年齢	-.003
専修学校・短大・高専	-.042
大学・大学院	.137 *
勤続年数	.065
役職なし	-.314 **
子どもありダミー	.164 **
家事分担	.150 +
夫の情緒的サポート	.126
自分の親からのサポート	.047
義理の親からのサポート	-.034
** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$	

「子どもありダミー」が1%で正に有意

→子どもがいる人ほど昇進意欲がある

分析結果:職場要因×「昇進意欲が低下した」

昇進意欲ダミー（現在）	
昇進意欲ダミー（現在）	1.000
年齢	-.007
既婚ダミー	.093 **
子どもありダミー	.145 **
専修学校・短大・高専	-.048
大学・大学院	.133 **
勤続年数	.031
週労働時間	.018
従業員規模（欠損値処理）	.134 **
役職なし	-.334 **
目標となるような女性の先輩や上司がいる	.201 **
職場の良好な雰囲気	.177 **
スキルを学ぶ機会	.210 **
会社の方針の明示	.299 **
上司の仕事の振り方	.148 **
** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$	

職場要因の項目全てで

1%水準で有意な結果が得られた

分析結果:個人要因×「昇進意欲が低下した」

	昇進意欲ダミー（現在）
年齢	-.003
最終学歴	.151 **
【あなた個人】年収	.134 *
役職なし	-.314 **
キャリア開発行動	.291 **
主体的仕事行動	.227 **
キャリア満足	.247 **
職場での創意工夫	.325 **
	** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

年収は5%水準で、
それ以外の個人要因の項目は
全て1パーセント水準で
有意な結果が得られた

積極的に働いている人ほど
昇進意欲がある

多変量解析 ロジスティック回帰分析



ずっと昇進意欲がない

変数名	係数	標準誤差	オッズ比
昇進意欲ダミー（現在）=0	4.116	0.913	
年齢	-0.016	0.017	.984
専修学校・短大・高専	0.066	0.341	1.068
大学・大学院	0.051	0.300	1.052
勤続年数	0.016	0.017	1.016
役職なし	-1.206 **	0.301	.299
子どもありダミー	0.192	0.263	1.212
会社の方針の明示	0.481 **	0.180	1.618
上司の仕事の振り方	0.383 *	0.161	1.467
職場での創意工夫	0.702 **	0.160	2.017
N		648	
R^2		.241	

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

「職場での創意工夫」が最も昇進意欲を高める！

昇進意欲が低下した

変数名	係数	標準誤差	オッズ比
昇進意欲ダミー（現在）=0	1.508	1.104	
年齢	-0.020	0.020	.980
専修学校・短大・高専	0.679	0.437	1.972
大学・大学院	0.883 *	0.376	2.418
勤続年数	0.004	0.024	1.004
役職なし	-1.384 **	0.354	.251
子どもありダミー	0.558 +	0.293	1.748
会社の方針の明示	0.058	0.215	1.060
上司の仕事の振り方	0.414 *	0.176	1.514
職場での創意工夫	0.571 **	0.162	1.769
N		335	
R^2		.294	

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

・入社時の昇進意欲の有無に関わらず、**「職場での創意工夫」をしている人ほど昇進意欲がある**

・昇進意欲が低下した人に限っては、**子どもがいる人ほど昇進意欲がある**

考察

昇進意欲	低下した人	ずっとない人
役職なし(属性)	○	○
<u>子どもありダミー(家庭)</u>	○	✕
<u>上司の仕事の振り方(職場)</u>	○	○
<u>職場での創意工夫(個人)</u>	○	○

仮説: 家庭要因が女性の入社後の昇進意欲を低下させる

→ ✕

解釈

1. 仕事に意欲的に取り組む人ほど昇進意欲がある(個人要因)
2. 上司からの仕事の振り方に不満がある人ほど昇進意欲がある(職場要因)
→ 上司の仕事の振り方によってどのように仕事をするのか決定されるため、それを改善しようとする
3. 昇進意欲があった人は、子どもがいることで昇進意欲を保ち続ける(家庭要因)
→ 昇進意欲がずっと無い人には子どもの有無が昇進意欲に影響しないため、仕事への取り組み方の方が昇進意欲に影響を与える

今後の課題

先行研究で企業側からの視点を取り入れていた文献もあったが、本研究では女性の昇進意欲の低下を女性側からの視点を重視したため、十分に活用する事が出来なかった。

→上司の仕事の振り方が昇進意欲に影響する事からも、上司を含む企業側からの女性の社会進出に関する取り組みとその影響に関する研究も行いたい。

参考文献

- ・佐藤洋子,2020,「女性活躍推進を進める企業で女性が管理職になりたがらないのはなぜか—小売業X社における管理職志向のない女性正社員の語りから—」『労働社会学研究』21 巻 p. 23-42
- ・大沢真知子,2015,「なぜ女性は仕事を辞めるのか 第1章 M字就労はなぜ形成されるのか」
- ・武石恵美子,「女性の昇進意欲を高める職場の要因」,日本労働研究雑誌, 2014, 648: 33-47.
- ・川口章. (2012). 昇進意欲の男女比較. 日本労働研究雑誌, 620, 42-57.
- ・毎日新聞,2020年6月26日,『女性管理職3割目標「2020年30%」から「30年まで」に先送りへ 政府』(<https://mainichi.jp/articles/20200626/k00/00m/040/018000c>),2022年7月14日取得
- ・赤羽根和恵,愛国学園大学人間文化研究紀要第24号 15～34頁,2022年3月,「働く女性のキャリア開発と管理職への昇進に関する研究」,2022年7月14日取得
- ・国保祥子,「なぜ女性は、入社後に昇進意欲を失うのか」,Work shift Institute,2022年7月14日取得 (<https://workshift.co.jp/2019/05/1289/>)

参考文献

- ・丸山桂. 女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析. 人口問題研究, 2001, 57.2: 3-18.
 - ・山田陽子,「職場が休息の場に...ワーキング・マザー過労問題のリアル」現代新書,2019,(2022年7月14日取得,<https://gendai.ismedia.jp/articles/-/64554?page=2>)
-

競争意識が長時間労働に与える影響

塩谷友理、高山将太郎、杉岡奈都、川方一輝、鈴木貴就

問題提起

- ・日本における長時間労働が大きな問題に
- ・長時間労働は個人で自発的に行うものと強いられたものに分類される
- ・**競争意識**に注目して検討をする
 - ・個人特性としての競争意識
 - ・組織風土としての競争意識



問い

競争意識(個人or組織風土)が 長時間労働に影響を与えるのか？

先行研究 個人特性と労働時間

長時間労働に影響する「個人特性」(仕事に対する意識)

- ・「出世志向が高い」(非管理職)

仕事に対して「取っている点数」と「目指している点数」(100点満点)

- ・高いほど労働時間が長い(非管理職)
- ・「ほどほどの出来」を目指している場合は労働時間が短い傾向にある。



個人の競争意識が労働時間を長くする影響がある。

先行研究 組織風土と労働時間

組織風土とは・・・

- ・組織の中で生活し、活動している人びとによって明白、暗黙に知覚
 - ・メンバーのモチベーションや態度・行動に影響
 - ・それぞれの組織体を他の組織体と識別
- (関本昌秀、2001)

社員間の競争意識が長時間労働の一大要因 (徐、1993)

批判的検討

長時間労働の原因として、

- ・雇用管理 ・人員不足 ・成果主義

が挙げられていた

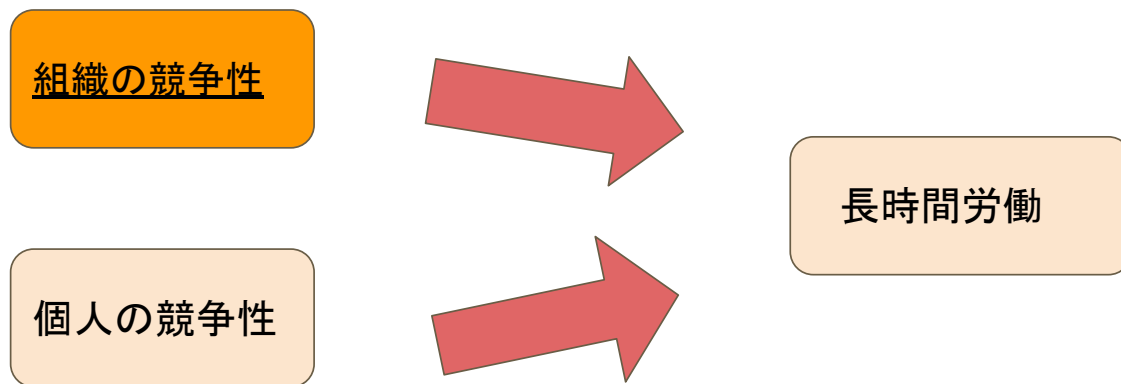
→・個人特性として競争意識が高い場合

- ・企業や組織として競争意識が高い場合

⇒どちらが長時間労働にもたらす影響が強い？

仮説

個人の競争性よりも、**組織の競争性が高い方が、**
長時間労働になる



データ

調査期間: 2022年11月2日～11月4日

調査対象者: 民間企業に勤める25～49歳の正社員の男女

調査方法: 株式会社クロス・マーケティングのパネルを利用したインターネット
調査

調

有効回収サンプル: 2024名(男性1013名、女性1011名)

↳ 男女別で分析(働き方に対する考え)

変数

『従属変数』

週労働時間

『独立変数』

個人の競争性(個人特性)、**組織**の競争性(組織風土)

『コントロール変数』

性別、年齢、年収、未婚、子どもの有無、学歴、職種、勤務先の事業、職場の良好な雰囲気

独立変数～競争性～

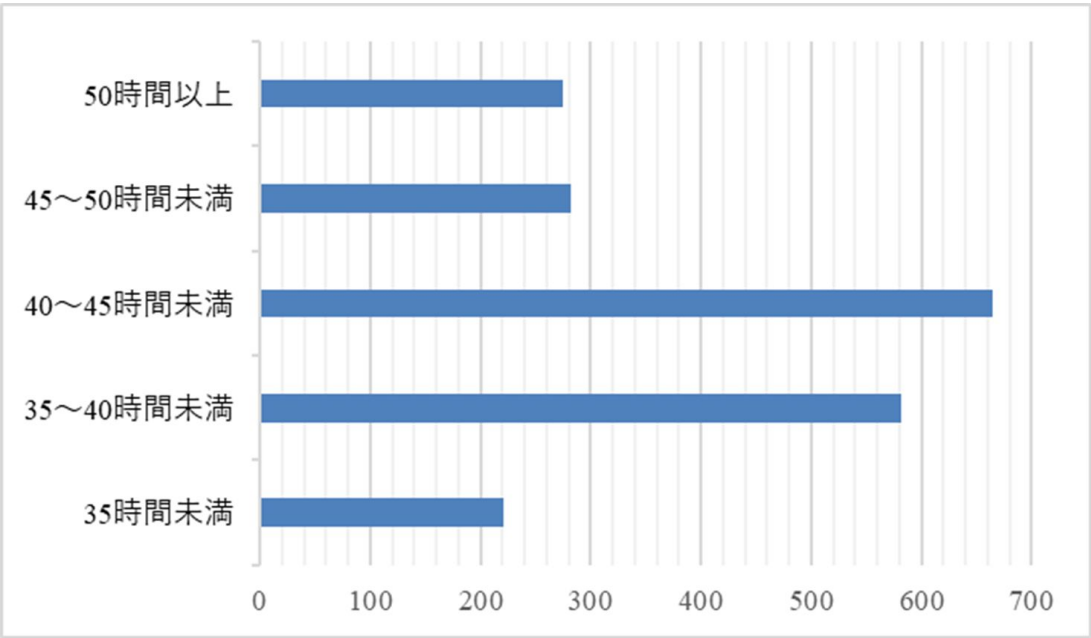
個人の競争性

⇒昇進や昇格で同期に遅れを取りたくない＋出世志向が強い

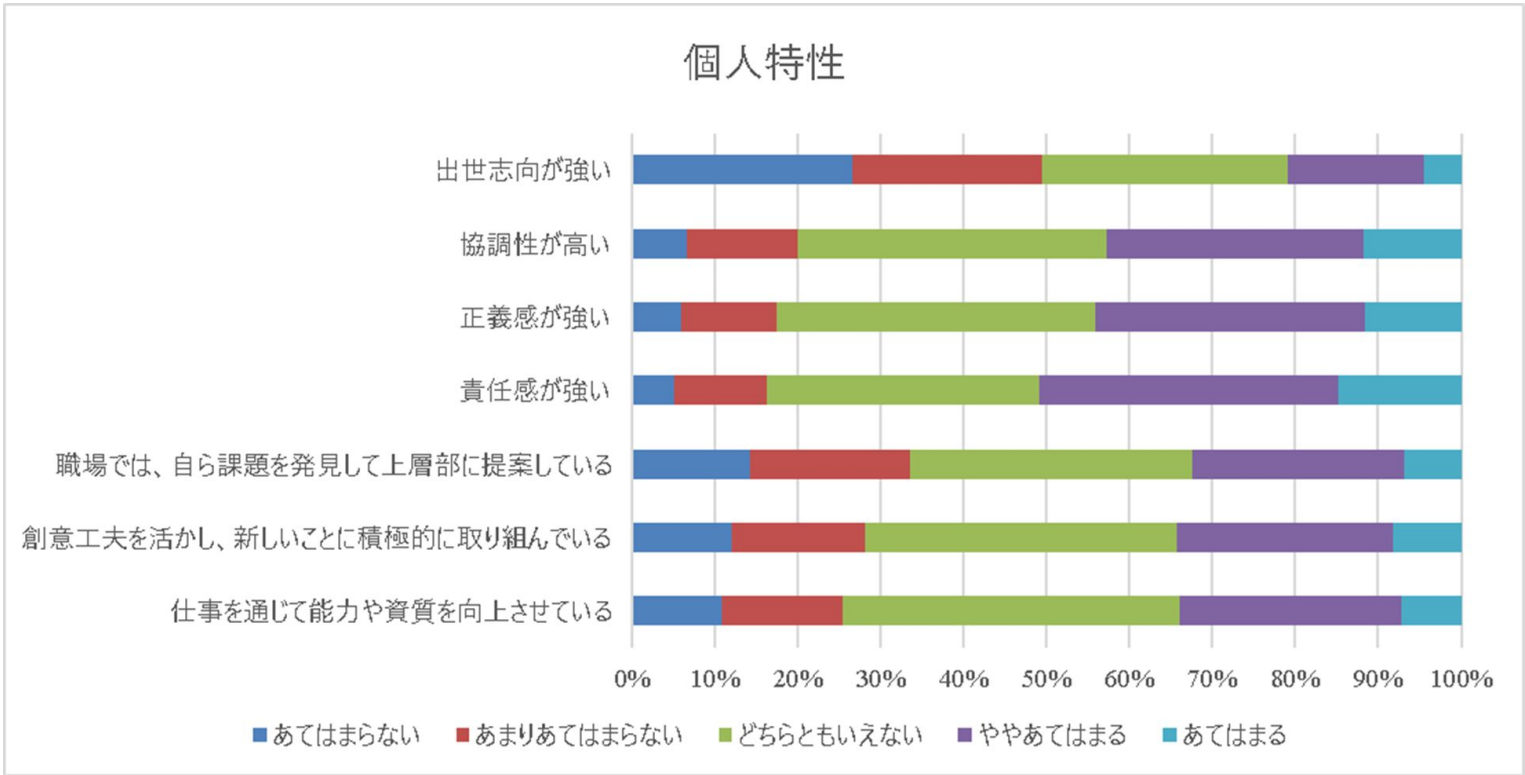
組織の競争性

⇒競争意識が強く、互いに足を引っ張り合うような雰囲気である

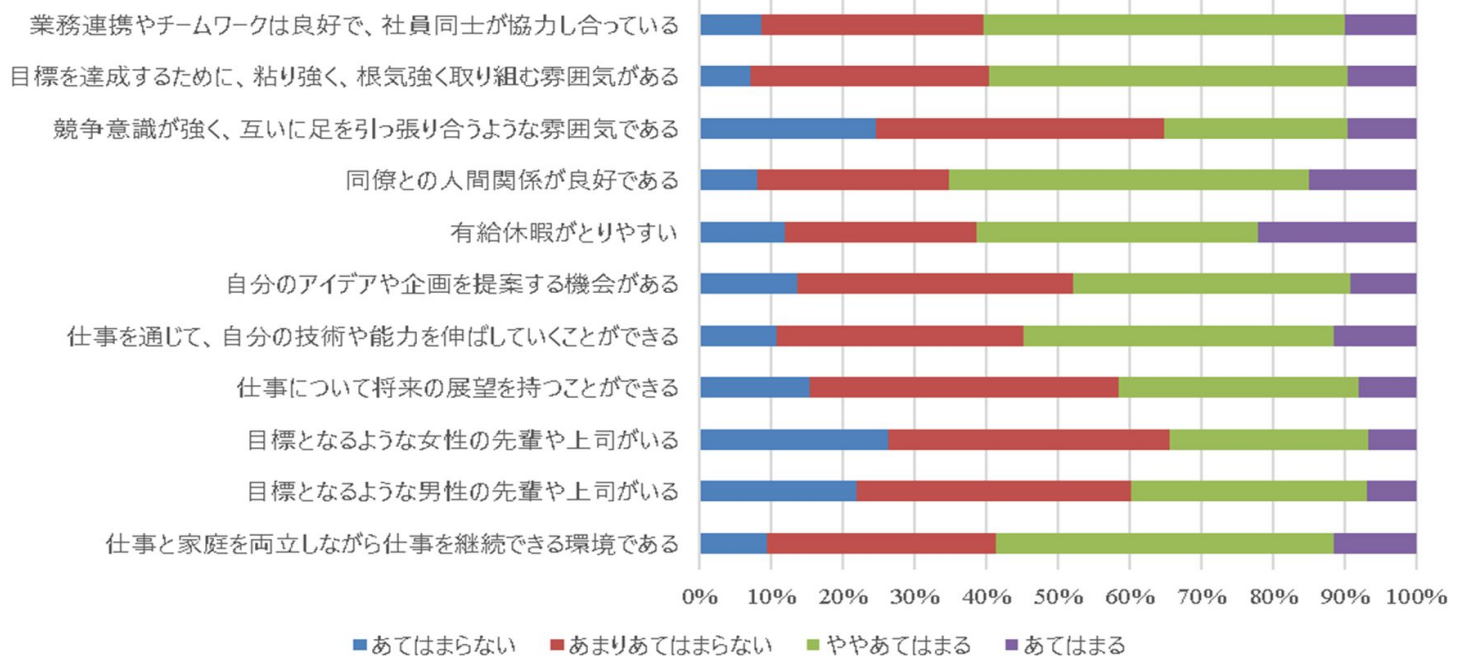
一次変数の分布



週労働時間の度数分布



組織特性



2変数の相関

	週労働時間				
	全体		男性	女性	
個人の競争性	-.007		-.037	-.005	
組織の競争性	-.067	**	-.108	-.058	+
** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$					

個人の競争性→有意でない

組織の競争性→1%で有意

(男性1%、女性10%)

組織の競争性が強い

↳労働時間は短くなる

個人⇒昇進・昇格で同期に遅れを取りたくない+出世志向が強い
組織⇒競争意識が強く、互いに足を引っ張り合うような雰囲気である

個人特性と週労働時間

	週労働時間					
	全体		男性		女性	
昇格や昇進で同期に遅れをとりたくない	.005		-.014		.007	
出世志向が強い	-.017		-.054 ⁺		-.016	
協調性が高い	.004		-.028		.056 ⁺	
正義感が強い	.029		-.002		.089 ^{**}	
責任感が強い	.019		.012		.071 [*]	
職場では、自ら課題を発見して上層部に提案している	-.014		-.030		-.017	
創意工夫を活かし、新しいことに積極的に取り組んでいる	.013		.015		-.010	
仕事を通じて能力や資質を向上させている	.015		-.007		.035	
** p < .01, * p < .05, + p < .10						

組織特性と週労働時間

	週労働時間					
	全体		男性		女性	
業務連携やチームワークは良好で、社員同士が協力し合っている	-.059**		-.093**		-.007	
目標を達成するために、粘り強く、根気強く取り組む雰囲気がある	-.095**		-.147**		-.041	
競争意識が強く、互いに足を引っ張り合うような雰囲気である	-.067**		-.108**		-.058 +	
同僚との人間関係が良好である	-.071**		-.085**		-.031	
有給休暇がとりやすい	-.140**		-.131**		-.139**	
自分のアイデアや企画を提案する機会がある	-.053*		-.067*		-.053 +	
仕事を通じて、自分の技術や能力を伸ばしていくことができる	-.060**		-.114**		-.010	
仕事について将来の展望を持つことができる	-.054*		-.089**		-.039	
目標となるような女性の先輩や上司がいる	-.101**		-.117**		-.075*	
目標となるような男性の先輩や上司がいる	-.038 +		-.076*		-.035	
仕事と家庭を両立しながら仕事を継続できる環境である	-.136**		-.157**		-.095**	
** p < .01, * p < .05, + p < .10						

重回帰分析

男性
有意

1回目⇒子どもありダミー、管理職
第一次産業、金融業、卸売業・・・①

2回目⇒①

3回目⇒①＋年収、人材サービス業
職場の良好な雰囲気、競争意識が強く
互いに足を引っ張り合う雰囲気である

変数名	係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差
切片	37.315	1.832		38.403	2.102		45.688	2.520
【あなた個人】年収（連続変量化）	0.003	0.001	+	0.003	0.001	+	0.003	0.001 *
年齢	0.078	0.045	+	0.068	0.046		0.040	0.046
既婚ダミー	1.175	0.919		1.177	0.919		1.229	0.907
子どもありダミー	-2.105	0.936 *		-2.023	0.939 *		-1.900	0.927 *
専修学校・短大・高専	-1.041	1.091		-0.960	1.094		-1.087	1.080
大学・大学院	0.504	0.846		0.535	0.846		0.315	0.836
管理職	2.964	1.334 *		3.061	1.337 *		3.068	1.319 *
事務職	-0.619	0.987		-0.661	0.987		-0.863	0.975
販売職	1.988	1.192	+	1.999	1.191	+	1.807	1.176
サービス職	-0.466	1.750		-0.565	1.752		-1.008	1.732
生産現場職・技能職	1.291	1.063		1.264	1.063		0.979	1.051
運輸・保安職	0.840	1.747		0.725	1.750		0.091	1.731
第1次・第2次産業	4.789	1.135 **		4.861	1.137 **		4.884	1.128 **
電気・ガス・熱供給・水道業	1.783	2.226		1.965	2.233		1.832	2.203
運輸業・郵便業	2.610	1.620		2.639	1.620		2.817	1.598 +
情報通信・マスコミ	0.251	1.196		0.235	1.196		-0.184	1.183
金融業	6.080	1.936 **		5.916	1.942 **		5.453	1.921 **
保険業	1.443	2.467		1.642	2.474		1.056	2.445
不動産・物品賃貸業	1.702	2.037		1.880	2.044		1.914	2.019
卸売業	4.302	1.853 *		4.366	1.854 *		3.955	1.831 *
小売業	0.501	1.544		0.584	1.546		0.907	1.527
飲食・宿泊・娯楽業	2.054	2.328		2.169	2.331		2.345	2.300
病院・医療・福祉	1.814	1.728		1.773	1.728		1.420	1.706
学校・教育・学習支援業	4.385	2.716		4.532	2.719 +		4.419	2.682 +
専門・技術サービス業	2.071	1.382		2.045	1.383		1.767	1.365
人材サービス業	-5.711	3.012 +		-5.741	3.012 +		-5.941	2.980 *
その他のサービス業	2.231	1.263 +		2.274	1.264 +		2.062	1.247 +
個人の競争性				-0.313	0.296		0.155	0.306
職場の良好な雰囲気							-1.855	0.485 **
競争意識が強く、互いに足を引っ張り合うような雰囲気である							-1.118	0.336 **
調整済みR2乗		.075			.076			.103
N		907			907			907

女性
有意

1回目⇒子供ありダミー、運輸・
保安職、専門・技術サービス業
・・・①

2回目⇒①

3回目⇒①－子供ありダミー－

切片	39.589	1.739		39.955	1.894		41.046	2.255
【あなた個人】年収（連続変量化）	0.002	0.001		0.002	0.001		0.002	0.001
年齢	0.042	0.036		0.040	0.036		0.037	0.036
既婚ダミー	-1.304	0.680 +		-1.302	0.680 +		-1.277	0.686 +
子どもありダミー	-1.493	0.726 *		-1.472	0.727 *		-1.406	0.730 +
専修学校・短大・高専	-0.186	0.822		-0.188	0.822		-0.169	0.823
大学・大学院	-0.750	0.732		-0.738	0.733		-0.749	0.734
管理職	2.809	1.784		2.905	1.796		3.033	1.801 +
事務職	-0.121	0.766		-0.126	0.767		-0.132	0.767
販売職	0.537	1.191		0.524	1.192		0.540	1.193
サービス職	0.317	1.117		0.315	1.117		0.303	1.118
生産現場職・技能職	1.050	1.531		1.034	1.532		1.085	1.534
運輸・保安職	7.743	3.770 *		7.813	3.775 *		7.587	3.783 *
第1次・第2次産業	-0.743	1.170		-0.743	1.170		-0.695	1.171
電気・ガス・熱供給・水道業	1.097	2.106		1.068	2.108		1.124	2.109
運輸業・郵便業	0.722	1.945		0.692	1.947		0.695	1.950
情報通信・マスコミ	-0.600	1.216		-0.630	1.219		-0.593	1.220
金融業	0.286	1.544		0.268	1.545		0.331	1.547
保険業	-0.550	1.544		-0.556	1.545		-0.444	1.550
不動産・物品賃貸業	0.610	1.599		0.583	1.600		0.440	1.606
卸売業	-0.514	1.276		-0.500	1.277		-0.465	1.278
小売業	-0.977	1.318		-1.004	1.320		-0.947	1.321
飲食・宿泊・娯楽業	1.305	1.679		1.277	1.681		1.231	1.683
病院・医療・福祉	1.156	1.048		1.139	1.049		1.144	1.050
学校・教育・学習支援業	-0.362	1.783		-0.356	1.784		-0.355	1.785
専門・技術サービス業	3.187	1.260 *		3.183	1.261 *		3.176	1.263 *
人材サービス業	2.153	1.788		2.131	1.789		2.276	1.796
その他のサービス業	0.734	0.997		0.735	0.998		0.742	0.999
個人の競争性				-0.120	0.247		-0.051	0.254
職場の良好な雰囲気							-0.232	0.411
競争意識が強く、互いに足を引っ張り合うような雰囲気である							-0.296	0.291
調整済みR2乗		.056			.056			.058
N		878			878			878

結論

- ・**個人の競争性**→男女ともに労働時間とは関連が見られなかった。
- ・**組織の競争性**→女性は相関が見られなかったが、男性は組織の競争性が高いほど労働時間が短くなることがわかった。

仮説「個人の競争性よりも、組織の競争性が高い方が、長時間労働になる」→×

解釈

- ・**組織の競争性が高いほど労働時間が短くなる(男性)。**
→チームワークより個人を重視する**成果主義**が関わっているのではないか。
- ・労働者が効率よく仕事をするため。
- ・個人の仕事が終われば帰宅することができる。

課題

- ・組織特性、個人特性と長時間労働の相関で先行研究と異なる結果が出た。
 - うまく測定できなかった可能性がある。
- ・組織特性で男女に違いがある理由が説明できない。
- ・成果主義を導入している会社の労働時間の違い

参考文献

徐家駒,「長時間労働と企業内部昇進制による社員間の競争」『年報社会学論集』993(6),119-130.

李ミン珍, 2008, 成果主義と長時間労働 労働者の同意と努力を引き出すメカニズム 応用社会学研究, 50, 1-18.

関本昌秀, 鎌形みや子, & 山口祐子,2001,「組織風土尺度作成の試み(Ⅰ)」『豊橋創造大学紀要』5), 51-65.

濱口桂一郎 2011「日本の雇用と労働法」日本経済新聞出版社 p16

労働政策研究 and 研修機構. "仕事特性・個人特性と労働時間" 労働政策研究報告書128 (2011): 2018.

田中洋子. "座長報告: なぜ日本の労働時間はドイツより長いのか." 社会政策 10.1 (2018): 5-24.

渡部あさみ. "長時間労働と人事労務管理" (2009).

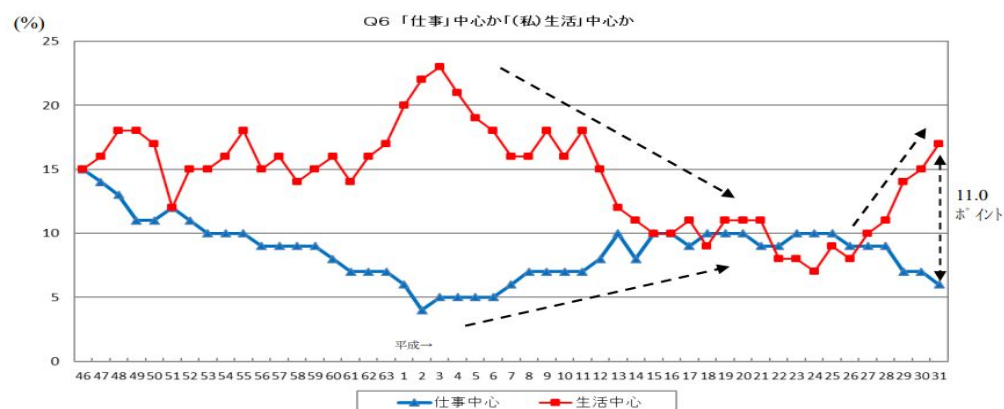
菅原佑香. "若年正社員の長時間労働と就業継続意欲 職務特性と上司の管理マネジメント特性に着目して" 生活社会科学研究 22 (2015): 47-64.

希望通りの異動と昇進意欲の関連

天野有紀子、浅原朋佳、松島葉奈、貝谷天空、木村小百合

問題意識

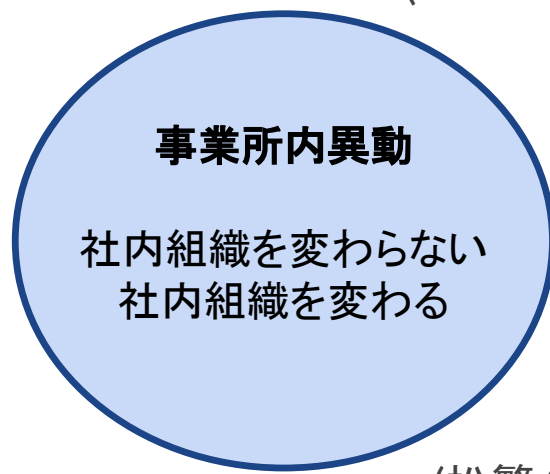
「働き方改革」でのワークライフバランスの重視により、**異動制度**が変化したほか、**昇進意欲**が低下している。



(公益財団法人 日本生産性本部と一般社団法人 日本経済青年協議会、2019)

異動の定義

異動：配置転換（転勤、昇格・降格、役職への任命、出向）
(kaonavi 2022)



(松繁 2000)

異動のメリット・デメリット

異動のメリット

- ・俯瞰力の向上
- ・新しい人間関係の構築
- ・部署レベルの均一化
- ・**昇進**につながる

異動のデメリット

- ・家族への様々な負担
- ・住宅を購入しづらい
- ・新しい環境でのストレス
- ・コストがかかる

働き方改革ラボ、2021、『転勤制度のメリット・デメリットとは？これから企業が求められる対応をご紹介』（[転勤制度のメリット・デメリットとは？これから企業が求められる対応をご紹介 | 働き方改革ラボ \(ricoh.co.jp\)](#), 2022年6月23日アクセス)

武石 恵美子、2016、「転勤政策の現状と課題」『生涯学習とキャリアデザイン』、14(1):49-65.

事例

◎バイエル薬品（日本経済新聞、2013年6月22日）

2009年に「ペア・トランスファー制度」を導入

配偶者が転勤したら、別居せずに通える拠点への異動希望を申請できる

◎三菱ケミカル（日本経済新聞、2022年1月14日）

2020年10月から社内異動を原則、公募制に転換

社内公募制に応募した社員は1100人近く

→ 20人程度の社員のマッチングが成立

約66%

問い

異動は昇進意欲に影響するのか？

どのような異動がいいの？



先行研究のまとめと批判的検討

先行研究① 異動と昇進の関係

異動回数と昇進に関連あり(梅崎修, 2021)

15年以内に5回以上異動をすると昇進を妨げる



15年間で5回以内の異動は昇進に有利に働く

昇進をする人: ・上位職の人や人事の人から目をつけられている。

・異動と共に様々な課や部署を経験し、
位職として相応しい者が作り上げらる。

上

先行研究② 転勤についての研究

「転勤可否の希望が聞かれる」

「配偶者の転勤などを理由に

本人の希望による勤務地転換の制度がある」



適職感、仕事満足度、幸福度いずれも高まる(鶴 2019)

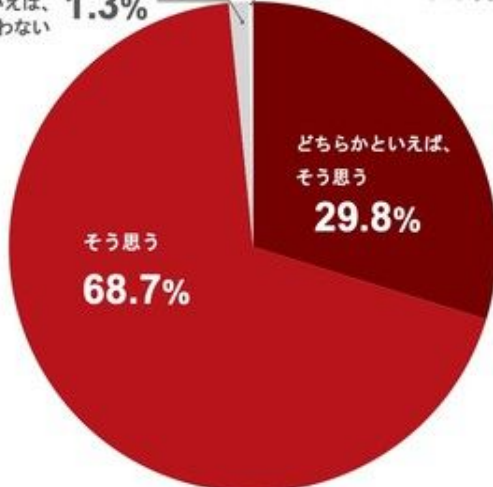
[RIETI - 転勤に利点、柔軟性高めよ](#)

先行研究③ 主体的なキャリア形成の必要性

Q. 働き方が多様化し、変わり続ける時代において、主体的なキャリア形成が重要だと思いますか？

どちらかといえば、
そう思う 1.3%

そう思わない 0.3%



主体的なキャリア形成が重要
98.5%

(n=775)

(BIZREA2021)

主体的なキャリア形成とは

自己推薦

- 上司により大きな責任を引き受けたいとアピールする
- 自分のこれまでの業績、将来の希望や目標を上司に気づかせる
- 自己申告の機会を利用して職務の変更を人事部門などに打診する

人的ネットワークの構築

- 社内に人的なネットワークをつくり、昇進に有用な情報やサポートを獲得する

(山本, 2016)

異動制度

人事異動

- 昇格・降格、解雇、配置転換といった、企業が欠員の補充や組織の活性化のために行う

ジョブローテーション制度

- 社員の人材育成のために行う

批判的検討

異動と昇進には関連があるが、
その間の要因は何か分かっていない



希望通りの異動によって昇進意欲が上がるのか検討する

仮説1

柔軟な異動制度は主体的なキャリア形成を可能にし、昇進意欲を促進する



仮説1

- 1 柔軟な異動制度は主体的なキャリア形成を可能にする
- 2 主体的なキャリア形成ができるほど昇進意欲は高まる
- 3 柔軟な異動制度は昇進意欲を高める

仮説2

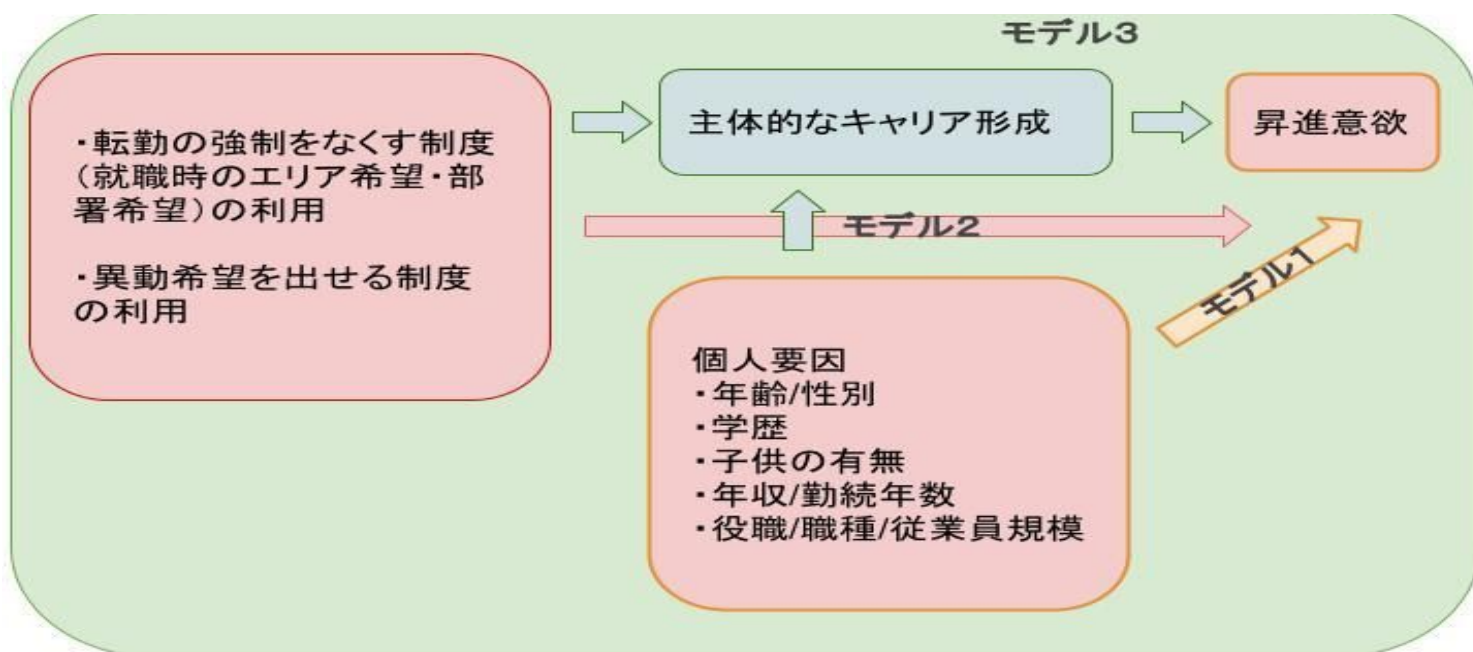
若者ほど柔軟な異動制度をより重視するので、それが昇進意欲につながる

2-1 若者ほど、異動希望制度・社内公募制度によって昇進意欲が高まる

2-2 若者ほど、異動希望制度・社内公募制度が主体的キャリア形成を促進し、昇進意欲が高くなる

➡ 35歳未満と35歳以上を仮説1で検証した結果がどのように変わるかを検証

仮説の図



データ

2022年「あなたのキャリアに関するアンケート調査」

調査期間：2022年11月2日～11月4日

調査方法：株式会社クロス・マーケティングのパネルを利用したインターネット調査

調査対象者：民間企業に勤める25～49歳の正社員男女

有効回収サンプル数：2024名（男性1013名、女性1011名）

変数

【従属変数】

→昇進意欲(昇進意欲ダミー)

【独立変数】

→異動制度(異動希望制度、社内公募制度)、主体的キャリア形成

【コントロール変数】

→年齢、性別、学歴、子どもの有無、年収、勤続年数、役職、職種、従業員規模

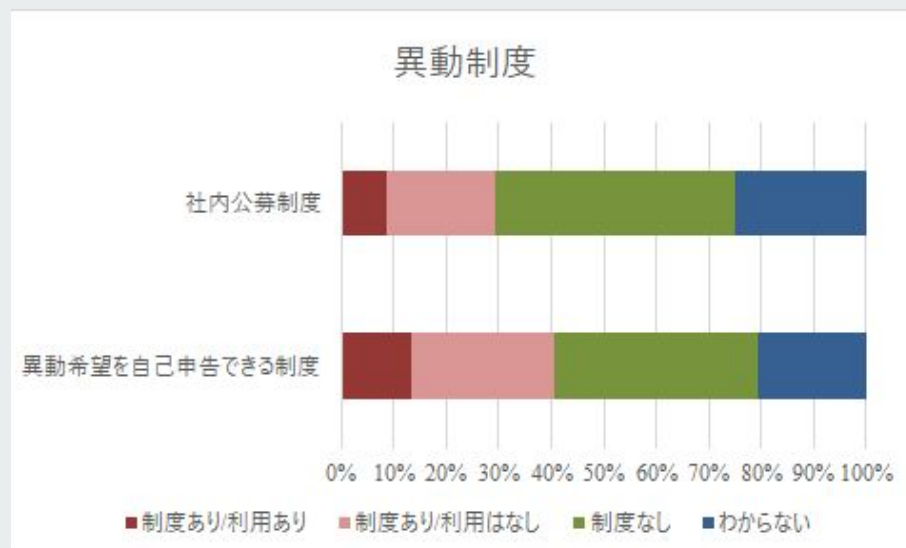
分析の流れ

1. 各変数の度数分布を確認
2. **【柔軟な異動制度】と【主体的なキャリア形成】**の相関分析
3. **【主体的なキャリア形成】と【昇進意欲】**の相関分析
4. **【昇進意欲】**を従属変数としたロジスティック回帰分析
5. **年代別**に見たロジスティック回帰分析

一変数の分布

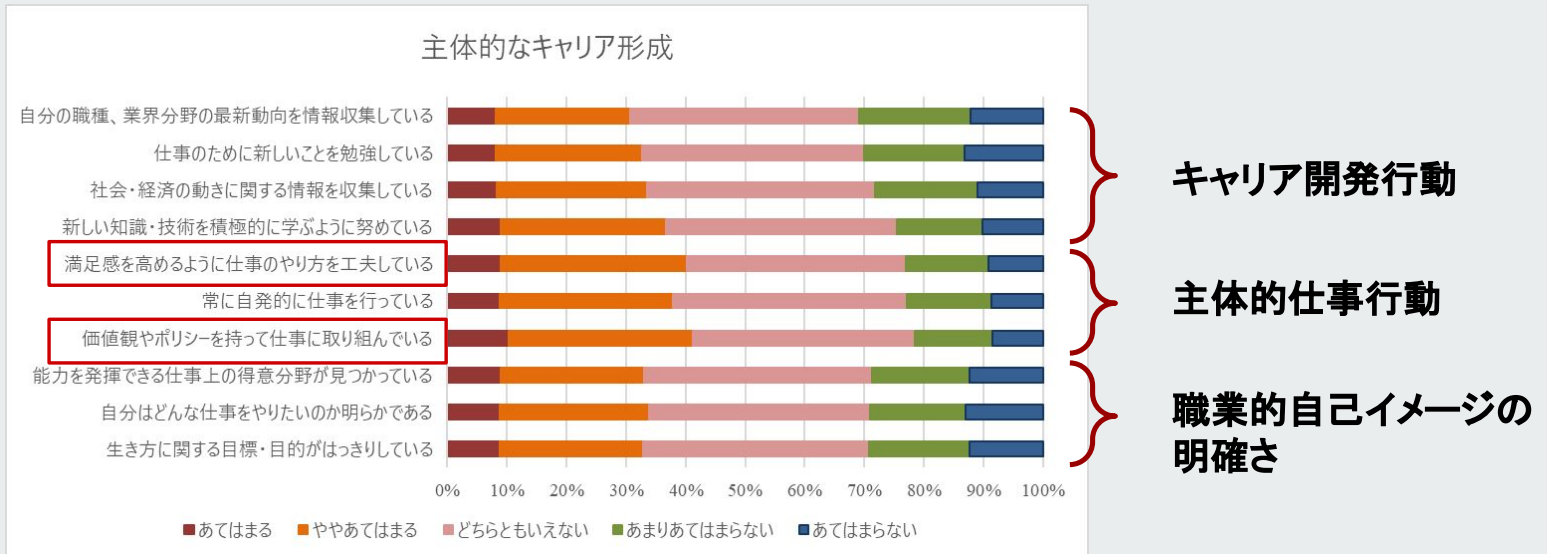
【柔軟な異動制度】

「制度あり・利用あり」「制度あり・利用はなし」の割合が半数以下



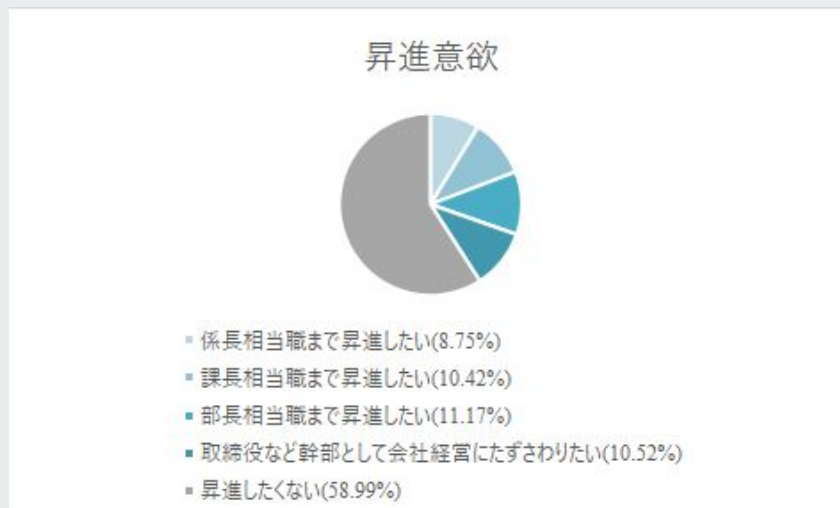
【主体的なキャリア形成】

主体的仕事行動の「あてはまる」「ややあてはまる」の割合が高い



【昇進意欲】

昇進したくない人が半数以上、各役職まで昇進したい人は一定数いる



昇進したくない=0、それ以外=1とするダミー変数を使用

相関分析

【柔軟な異動制度】×【主体的なキャリア形成】

異動希望を出せる制度 利用あり

異動希望制度利用あり	
キャリア開発行動	.159 **
主体的仕事行動	.127 **
職業的自己イメージの明確さ	.126 **
** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$	

社内公募制度 利用あり

社内公募制度利用あり	
キャリア開発行動	.170 **
主体的仕事行動	.150 **
職業的自己イメージの明確さ	.182 **
** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$	

どちらも1%水準で有意な正の相関がみられる

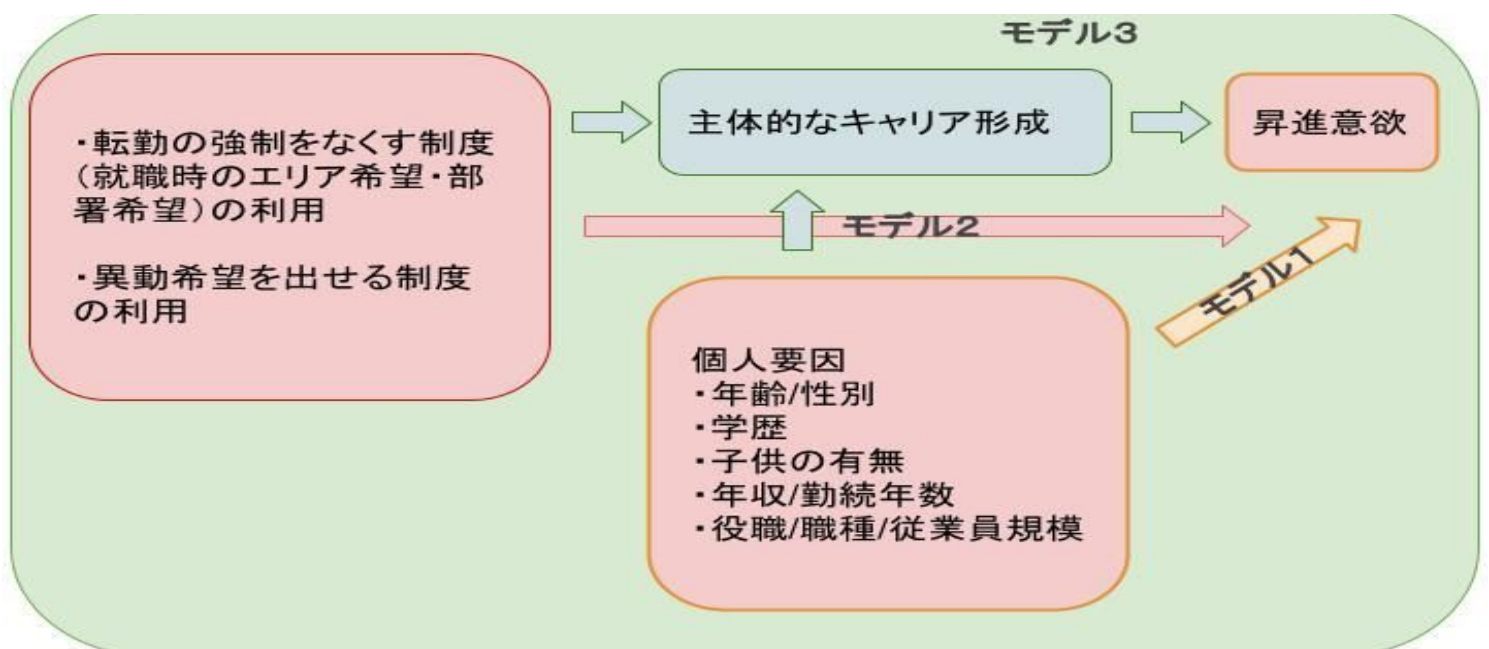
【主体的なキャリア形成】×【昇進意欲】

1%水準で有意な正の相関がみられる

	昇進意欲ダミー
キャリア開発行動	.376 **
主体的仕事行動	.325 **
職業的自己イメージの明確さ	.319 **
** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$	

ロジスティック回帰分析

変数名	モデル1			モデル2			モデル3		
	係数	標準誤差	オッズ比	係数	標準誤差	オッズ比	係数	標準誤差	オッズ比
定数	-0.285	0.354		-0.525	0.364		2.152 **	0.453	
年齢	-0.039 **	0.009	.962	-0.038 **	0.009	.963	-0.044 **	0.010	.956
女性ダミー	-0.850 **	0.122	.427	-0.875 **	0.125	.417	-0.955 **	0.138	.385
子どもありダミー	0.506 **	0.122	1.658	0.456 **	0.123	1.578	0.428 **	0.129	1.535
学歴 (ref. 中学・高校卒)									
専修学校・短大・高専	0.205	0.182	1.227	0.206	0.187	1.228	0.248	0.199	1.281
大学・大学院	0.134	0.154	1.143	0.130	0.157	1.139	0.172	0.168	1.188
年収	0.001 **	0.000	1.001	0.001 **	0.000	1.001	0.001 *	0.000	1.001
勤続年数	-0.027 **	0.010	.973	-0.029 **	0.010	.972	-0.022 *	0.010	.978
従業員規模	0.062 *	0.029	1.064	-0.011	0.032	.989	-0.005	0.033	.995
職種 (ref. 専門職・技術職)									
管理職	0.384	0.327	1.469	0.423	0.335	1.527	0.371	0.338	1.449
事務職	0.299 *	0.150	1.348	0.302 +	0.155	1.352	0.420 *	0.163	1.522
販売職	-0.188	0.187	.829	-0.152	0.190	.859	-0.079	0.197	.924
サービス職	-0.313	0.244	.731	-0.292	0.249	.747	-0.293	0.257	.746
生産現場職・技能職	-0.243	0.201	.784	-0.158	0.204	.854	-0.115	0.217	.891
運輸・保安職	-0.929 **	0.322	.395	-0.878 **	0.329	.416	-0.764 *	0.339	.466
役職 (ref. 役職なし)									
監督・職長・班長・組長	1.425 **	0.242	4.159	1.431 **	0.242	4.184	1.268 **	0.255	3.553
係長	1.178 **	0.193	3.249	1.093 **	0.197	2.983	0.998 **	0.206	2.713
課長	0.921 **	0.270	2.511	0.810 **	0.274	2.247	0.632 *	0.287	1.881
部長相当職以上	1.417 **	0.380	4.123	1.352 **	0.365	3.865	0.943 **	0.363	2.566
異動希望制度 (ref. なし)									
異動希望制度あり/利用あり				0.472 *	0.215	1.604	0.328	0.231	1.388
異動希望制度あり/利用はなし				0.350 *	0.169	1.418	0.277	0.178	1.319
社内公募制度 (ref. なし)									
社内公募制度あり/利用あり				0.738 **	0.246	2.092	0.499 +	0.266	1.648
社内公募制度あり/利用はなし				0.313 +	0.174	1.368	0.176	0.183	1.192
キャリア開発行動							0.530 **	0.103	1.699
主体的仕事行動							0.314 **	0.110	1.368
職業的自己イメージの明確さ							0.114	0.089	1.120
Cox-Snell		0.172			0.201			0.273	
N		1721			1721			1721	

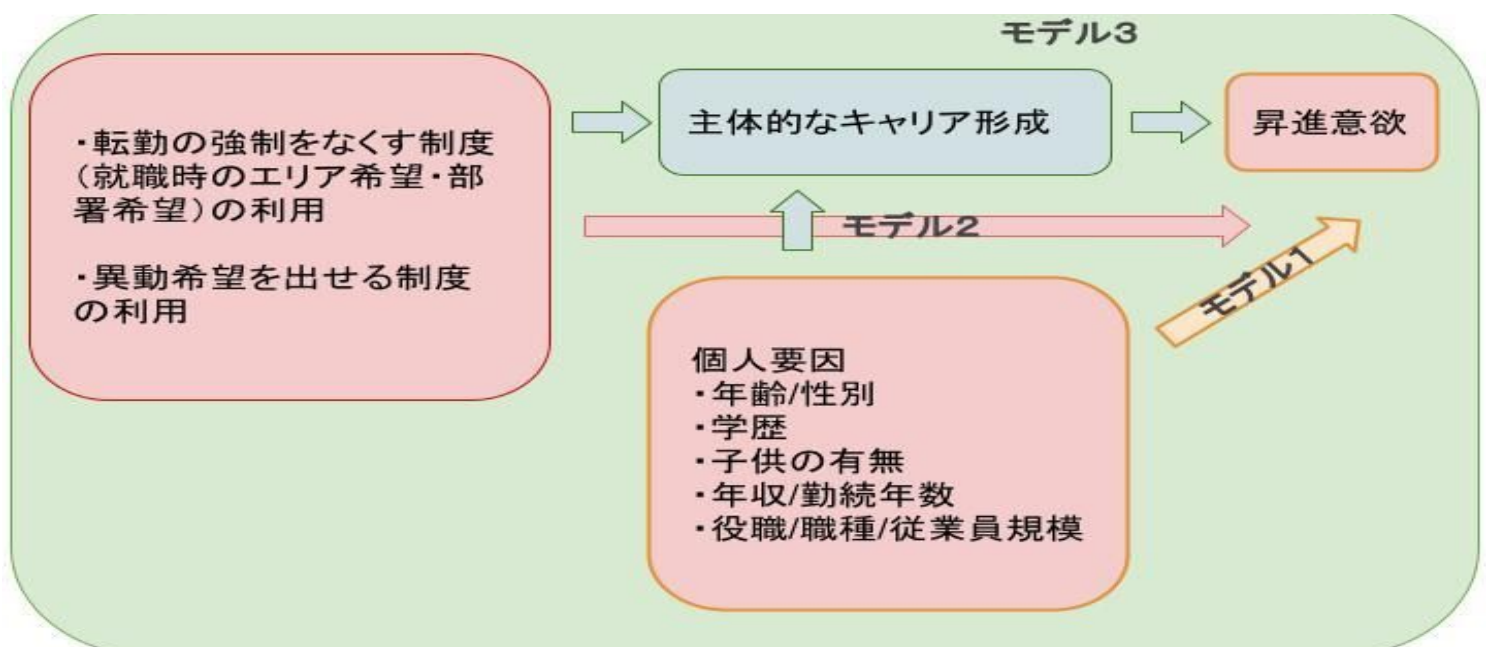


モデル1

昇進意欲×個人属性

- 年齢・女性ダミー ⇒ 負
- 子供ありダミー ⇒ 正
- 役職ダミー ⇒ 正

変数名	モデル1		
	係数	標準誤差	オッズ比
定数	-0.285	0.354	
年齢	-0.039 **	0.009	.962
女性ダミー	-0.850 **	0.122	.427
子どもありダミー	0.506 **	0.122	1.658
学歴 (ref. 中学・高校卒)			
専修学校・短大・高専	0.205	0.182	1.227
大学・大学院	0.134	0.154	1.143
年収	0.001 **	0.000	1.001
勤続年数	-0.027 **	0.010	.973
従業員規模	0.062 *	0.029	1.064
職種 (ref. 専門職・技術職)			
管理職	0.384	0.327	1.469
事務職	0.299 *	0.150	1.348
販売職	-0.188	0.187	.829
サービス職	-0.313	0.244	.731
生産現場職・技能職	-0.243	0.201	.784
運輸・保安職	-0.929 **	0.322	.395
役職 (ref. 役職なし)			
監督、職長、班長、組長	1.425 **	0.242	4.159
係長	1.178 **	0.193	3.249
課長	0.921 **	0.270	2.511
部長相当職以上	1.417 **	0.380	4.123



モデル2・モデル3

モデル2: 柔軟な異動制度が1%水準で有意な正の効果

モデル3: 主体的なキャリア形成が1%水準で有意正の効果

柔軟な異動制度が有意でなくなる ⇒ 媒介関係

変数名	モデル2			モデル3		
	係数	標準誤差	オッズ比	係数	標準誤差	オッズ比
異動希望制度 (ref. なし)						
異動希望制度あり/利用あり	0.472 *	0.215	1.604	0.328	0.231	1.388
異動希望制度あり/利用はなし	0.350 *	0.169	1.418	0.277	0.178	1.319
社内公募制度 (ref. なし)						
社内公募制度あり/利用あり	0.738 **	0.246	2.092	0.499 +	0.266	1.648
社内公募制度あり/利用はなし	0.313 +	0.174	1.368	0.176	0.183	1.192
キャリア開発行動				0.530 **	0.103	1.699
主体的仕事行動				0.314 **	0.110	1.368
職業的自己イメージの明確さ				0.114	0.089	1.120
Cox-Snell		0.201			0.273	
N		1721			1721	

考察(仮説1)

1 柔軟な異動制度は主体的なキャリア形成を可能にする

→ 支持

2 主体的なキャリア形成ができるほど昇進意欲は高まる

→ 支持

3 柔軟な異動制度は昇進意欲を高める

→ 支持

若者(25歳～34歳)の分析結果 (ロジスティック回帰分析)

モデル2: 異動希望制度あり・社内公募制度あり
→昇進意欲が高い

モデル3: 主体的キャリア形成の指標を投入すると、制度ありの係数が下がる
→制度と昇進意欲の関係には、キャリア開発行動・主体的仕事行動が媒介している

【35歳未満のモデル比較】	モデル1			モデル2			モデル3		
	係数	標準誤差	オッズ比	係数	標準誤差	オッズ比	係数	標準誤差	オッズ比
異動希望制度（ref.なし）									
異動希望制度あり/利用あり				0.752 *	0.309	2.121	0.753 *	0.330	2.124
異動希望制度あり/利用はなし				0.434 +	0.247	1.543	0.375	0.260	1.455
異動希望わからない				0.099	0.338	1.104	0.240	0.359	1.271
社内公募制度（ref.なし）									
社内公募制度あり/利用あり				0.580 +	0.341	1.786	-0.019	0.366	.981
社内公募制度あり/利用はなし				0.478 +	0.253	1.613	0.247	0.269	1.280
社内公募制度わからない				-0.441	0.284	.643	-0.622 *	0.310	.537
キャリア開発行動							0.482 **	0.144	1.620
主体的仕事行動							0.555 **	0.156	1.743
職業的 自己イメージの明確さ							0.015	0.137	1.015
Cox-Snell		.313			.313			.313	
N		804			804			804	

** p < .01, * p < .05, + p < .10

中年層(35歳～49歳)の分析結果 (ロジスティック回帰分析)

モデル2: 社内公募制度あり →昇進意欲に+に働いている

モデル3: 主体的キャリア形成の指標を投入しても、制度ありの有意値は変化なし
→制度と昇進意欲の関係に、主体的キャリア形成はあまり媒介していない

** p < .01, * p < .05, + p < .10

【25歳以上のモデル比較】 変数名	モデル1			モデル2			モデル3		
	係数	標準誤差	オッズ比	係数	標準誤差	オッズ比	係数	標準誤差	オッズ比
異動希望制度（ref.なし）						1.289			
異動希望制度あり/利用あり				0.254	0.299	1.351	0.032	0.320	.005
異動希望制度あり/利用はなし				0.301	0.239	1.114	0.226	0.251	.045
異動希望わからない				0.108	0.344	2.244	-0.026	0.348	-.004
社内公募制度（ref.なし）						1.257			
社内公募制度あり/利用あり				0.808 *	0.344	.577	0.756 *	0.378	.098
社内公募制度あり/利用はなし				0.229	0.248		0.158	0.256	.029
社内公募制度わからない				-0.550 +	0.320		-0.349	0.327	-.060
キャリア開発行動							0.624 **	0.151	.262
主体的仕事行動							0.085	0.157	.034
職業的 自己イメージの明確さ							0.169	0.118	.076
Cox-Snell		.253			.253			.253	
N		917			917			917	

考察2(仮説2)

若者ほど柔軟な異動制度をより重視するので、それが昇進意欲につながる

2-1 若者ほど、異動希望制度・社内公募制度があると昇進意欲が高い



若者は異動希望制度・社内公募制度と関連あり
中年層は社内公募制度のみ関連あり

2-2 若者ほど、異動希望制度・社内公募制度があると
主体的キャリア形成を促し、昇進意欲が高い



若者のみ、「制度あり」が「主体的キャリア形成」を促し、その結果、「昇進意欲」が高い

解釈

・柔軟な異動制度があることで主体的なキャリア形成が促される

→異動において従業員の意見が反映される制度の存在は、**従業員の働き方の多様性を可能**にし、主体的なキャリア形成を育む意思を増強させる

・主体的なキャリア形成が昇進意欲を高める

→自らのキャリアプランに**具体性が生まれ、昇進のメリットを認識**する(昇給・職務経験など)

今後の課題

- ・男女による比較

 - ...家庭要因

- ・役職による比較

 - ...いずれの役職でも正に有意

参考文献

梅崎修, 2021, 『日本のキャリア形成と労使関係: 調査の労働経済学』慶應義塾出版社.

kaonavi, 2022, 「人事異動とは？実施手順や目的、注意点、メリット・デメリット」
(<https://www.kaonavi.jp/dictionary/personnel-change/>, 2022年7月19日アクセス)

厚生労働省, 2022, 「働き方改革の実現に向けて」(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>, 2022年7月19日アクセス)

武石 恵美子, 2016, 「転勤政策の現状と課題」『生涯学習とキャリアデザイン』, 14(1):49-65.

日本経済新聞, 「三菱ケミカル、ジョブ型じわり浸透 導入から1年」2022年1月14日.

日本経済新聞, 「転勤で辞めさせない、企業の63%、「配慮しない」。」2013年6月22日.

山本寛, 「働く人のキャリアの停滞：伸び悩みから飛躍へのステップ」, 創成社, 2016.5.

参考文献

アセスメントラボ byミイダス, 「人事異動を適切に行うには？意味や手法を解説」
(https://corp.miidas.jp/assessment/617/#mds-p-outline_2, 2022年10月8日アクセス)

MIYON BLOG, 「人事異動の仕組みを知ると出世・昇進にも繋がり立ち回りが変わる」,
(<https://nijipapa63.com/personnel-changes-promotion/#%E4%BA%BA%E4%BA%8B%E7%95%B0%E5%8B%95%E3%81%AE%E6%B1%BA%E3%81%BE%E3%82%8A%E6%96%B9>
, 2021年2月12日アクセス)

BOXIL, 「ジョブローテーション制度とは？目的やメリット・デメリット、海外事情」, (ジョブローテーション制度とは？目的やメリット・デメリット、海外事例 | BOXIL Magazine, 2022年5月23日アクセス)

参考文献

公益財団法人 日本生産性本部と一般社団法人 日本経済青年協議会、2019、「平成31年度新入社員はたらくことの意識調査結果」
(<https://www.ipc-net.jp/research/detail/002741.html>, 2022/08/22にアクセス)

働き方改革ラボ, 2021, 「転勤制度のメリット・デメリットとは？これから企業が求められる対応をご紹介」
(<https://workstyle.ricoh.co.jp/article/transfer.html>, 2022年6月23日アクセス)

HRプロ編集部, 「9割以上が「主体的なキャリア形成」を重要視。1年におよぶコロナ禍が、働く人々のキャリア観に与えた影響とは」
(https://www.hrpro.co.jp/trend_news.php?news_no=1681, 2022年7月14日アクセス).

RIETI独立行政法人経済産業研究所, 2019, 「転勤に利点、柔軟性高めよ」
(<https://www.rieti.go.jp/jp/papers/contribution/tsuru/43.html>, 2022年7月14日アクセス).

松繁寿和, 2000, 「キャリアマラソンの序盤: 文系大卒ホワイトカラーの異動と選抜」『国際公共政策研究』, 4(2):21-40.



若年期の転職経験が キャリア満足度に与える影響

赤松遼、上田祥太、二上紗耶香、三木順太

問題意識①

・「初転職した年齢」... 平均**28.2歳** 70%以上が20代で経験

・「転職に興味あるか」... 全体の60%が興味あり 30、40、50代では70%越え

転職を経験した人/興味のある人は多い！

・「転職に興味のある業界・職種」... 「異職種・未経験業界」が最多

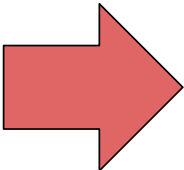
問題意識②

- ・前職からのタスク距離が遠い転職は賃金上昇率が低い。

労働政策研究・研修機構 (2021)

- ・60%以上が条件次第で、現年収キープ・下がってもよい

Z世代 & ミレニアル世代の転職活動に関する意識調査



転職による賃金低下をある程度は許容している？

問題意識まとめ

- ・転職に興味のある人は多い。特に「異職種・未経験業界」
- ・タスク距離が遠い転職をすると賃金が下がる。

転職に本当に満足しているのだろうか？

20、30代前半のキャリアへの注目に関する先行研究

・Levinson発達仮説...成人前期(20代-30代)は社会に自分の立場を確立しようとあがく

20代

- ・適する仕事を見極める時期
- ・適する仕事が見つからず衝動的に転職

30代

- ・キャリアに行き詰まり
- ・自分の市場価値を疑問視し衝動的に転職

ホワイトカラーのキャリア焦燥感と離転職意思(尾野、湯川2010)

・「キャリア焦燥感」...キャリアに関する過去と未来に関する展望の中で、今の自分に対する焦りやなんとかしないといけないという時間的な切迫感

働く目的に関する先行研究

日本人は職業人生を過ごす過程でその年代に合った「働く目的」を持っている(坂井, 2015)

功績性

社会の一員として、
務めを果たすために働く

経済性

お金を得るために働く

技能性

自分の才能や能力を発揮するために働く

生きがい性

生きがいを見つけるために働く

働く目的に関する先行研究

日本人は職業人生を過ごす過程でその年代に合った「働く目的」を持っている(坂井, 2015)

18歳-20代→経済性>>>生きがい性>功績性、技能性

30代→功績性、技能性が増加

50-60代→経済性が減少、生きがい性が増大

業界を超える転職についての先行研究

前職及び現職が雇用者で職業情報がある転職者2597人のうち

・産業も職業も同じ転職⇒42%

・**産業も職業も変更する転職⇒30% 2番目に多い!**

労働政策研究・研修機構(2021)

産業も職業も変更する挑戦的な転職をする者も多い

転職者の現在の勤め先についてのアンケート調査

○転職者が現在の勤め先を選んだ理由 TOP3

- ・「仕事の内容・職種が満足いくから」
- ・「自分の技能・能力が活かせるから」
- ・「労働条件(賃金以外)がよいから」



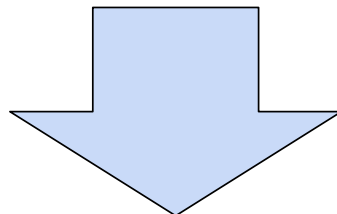
○現在の勤め先における満足度

- ・「仕事内容・職種」が最も高い
- ・「賃金」が最も低い

厚生労働省『令和2年度転職者実態調査』

批判的検討①

- ・過去のキャリア形成に対する労働者の満足度について研究されていない
- ・転職について産業に注目した研究は少ない



産業を変える転職によってキャリア満足度が上昇するか検討する

批判的検討②

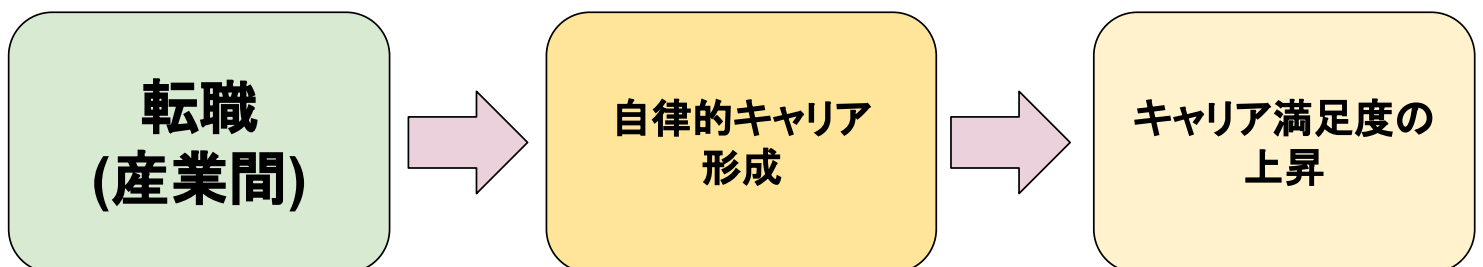
・18歳-20代では生きがい性重視が一定数存在、30代から功績性、技能性が増加、生きがい性が減少

→18ー29歳の時点は比較的自由にキャリアを形成しやすい時期

30代以降になると自由なキャリア形成が困難になりやすい？

仮説

○20,30代までの産業の変わる転職によってその後のキャリア満足度は上昇する



・産業を変える転職を行うことにより、より前職とは異なった形でキャリアを自律的に形成する機会を得ることができる

・自由にキャリアを形成しやすい時期に自律的なキャリア形成の一環として転職を行うことで、後悔の少ないキャリア形成につながる

データ

- ・対象者...民間企業に勤める25～49歳の正社員男女
- ・調査期間...2022 年 11 月 2 日～11 月 4 日
- ・調査方法...株式会社クロス・マーケティングのパネルを利用したインターネット調査
- ・回収サンプル数...2024名(男性...1013名、女性...1011名)

変数①

従属変数

キャリア満足度(合成変数)

キャリア満足度...「これまで、納得のいくキャリアを歩んできた」「自分の行動力やスキルを使ってキャリアを築いてきた」

独立変数

転職の有無

転職...【20代】転職あり(違う産業)、【20代】転職あり(同じ産業)、【30代】転職あり(違う産業)、【30代】転職あり(同じ産業)、【20代の転職】転職前後の産業、【30代の転職】転職前後の産業

コントロール変数...年齢、学歴(専修学校・短大・高専卒、大学・大学院卒)、勤続年数、週労働時間、職業、役職、性別、結婚の有無、子どもの有無、会社方針の明示、スキルを学ぶ機会

変数②

独立変数

自律的キャリア形成...キャリア開発行動、主体的仕事行動、職業的自己イメージの明確さ、職場での創意工夫(すべて合成変数)

- ・キャリア開発行動...「キャリア満足度は自分の職種、業界分野における最新動向を常に収集している」「仕事のために新しいことをいろいろ勉強している」「社会・経済の動きや成り行きに関する情報を、積極的に収集している」「新しい知識・技術を積極的に学ぶように努めている」
- ・主体的仕事行動...「自分の満足感を高めるように、仕事のやり方を工夫している」「自分の満足感を高めるように、仕事のやり方を工夫している」「自分の価値観やポリシーを持って仕事に取り組んでいる」
- ・職業的自己イメージの明確さ...「自分の能力を発揮できる仕事上の得意分野が見つかっている」「自分はどんな仕事をやりたいのか明らかである」「自分なりの職業的な生き方に関する目標・目的がはっきりしている」
- ・職場での創意工夫...「職場では、自ら課題を発見して上層部に提案している」「創意工夫を活かし、新しいことに積極的に取り組んでいる」「仕事を通じて能力や資質を向上させている」

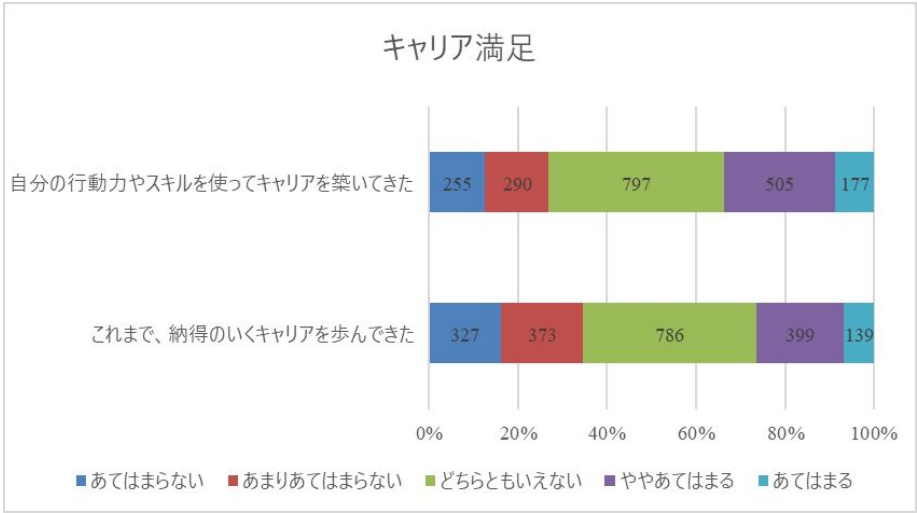
一変数の分布

- ・転職経験があったのはサンプル全体の四割強程。
- ・30代は20代より転職自体をする人が減る。
- ・30代になると産業を変える転職をする人が減る。

【20代の転職】転職前後の産業	度数	確率(%)
転職あり（違う産業）	450	22.23
転職あり（同じ産業）	436	21.54
転職なし	1138	56.23
合計	2024	100

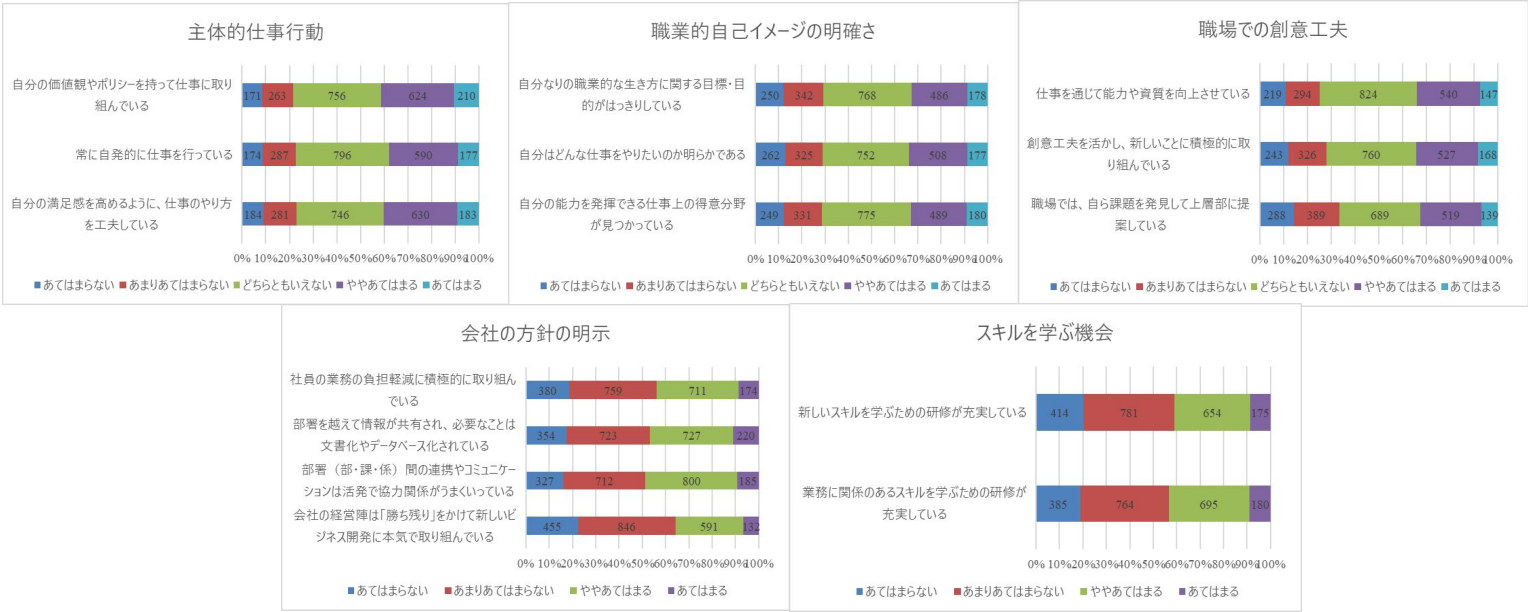
【30代の転職】転職前後の産業	度数	確率(%)
転職あり（違う産業）	195	9.63
転職あり（同じ産業）	261	12.90
転職なし	1568	77.47
合計	2024	100

キャリア満足の度数分布



自分のキャリアに対し努力してきたと感じる人は多いが、そのキャリアには満足していない人が多い。

自律的キャリア形成の度数分布



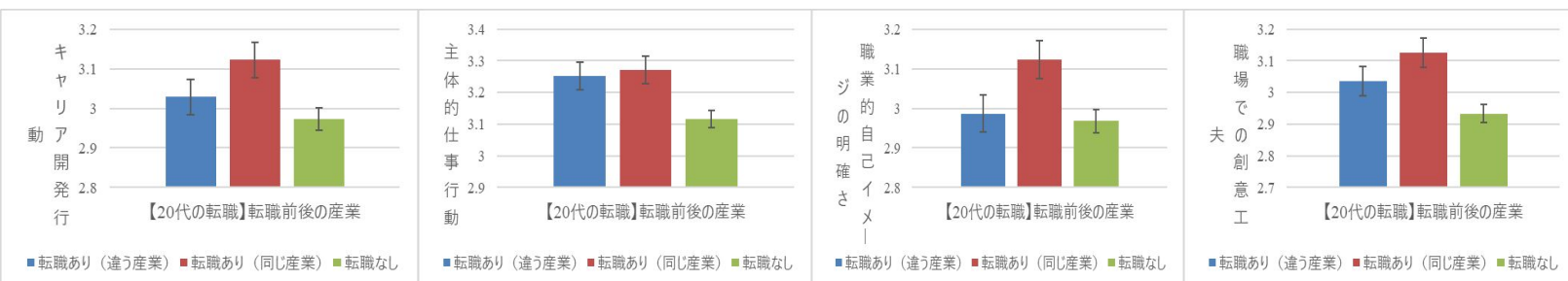
二変数間の関連の分析① 20代転職→自律的キャリア

平均値の差の検定

・従属変数...自律的キャリア形成(キャリア開発行動、主体的仕事行動、職業的自己イメージの明確さ、職場での創意工夫)

・独立変数...【20代の転職】転職前後の産業、【30代の転職】転職前後の産業

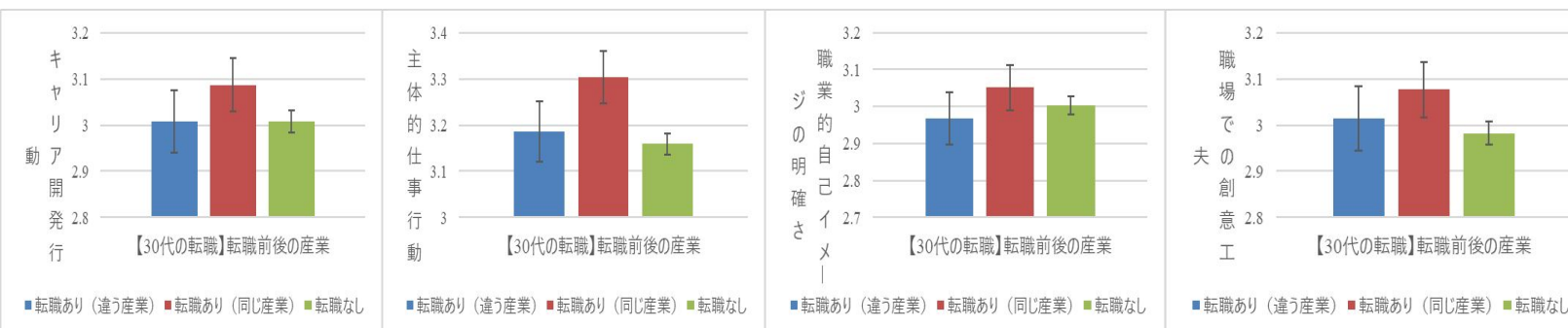
・【20代の転職】転職前後の産業



20代では同じ産業で転職をした方が自律的キャリア形成につながる

二変数間の関連の分析① 30代転職→自律的キャリア

・【30代の転職】転職前後の産業



30代においても同じ産業で転職をした方が自律的キャリア形成につながる

二変数間の関連の分析② 自律的キャリア→キャリア満足度

	キャリア満足	キャリア開発行動	主体的仕事行動	職業的自己イメージの明確さ
キャリア開発行動	.568**	1.000		
主体的仕事行動	.565**	.731**	1.000	
職業的自己イメージの明確さ	.626**	.672**	.675**	1.000
職場での創意工夫	.575**	.744**	.708**	.630**
		** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$		

相関分析

・従属変数...キャリア満足度

・独立変数...自律的キャリア形成(キャリア開発行動、主体的仕事行動、職業的自己イメージの明確さ、職場での創意工夫)

いずれの変数も1%水準で有意に正の効果を持つ

自律的にキャリアを形成できている人ほど、キャリアに満足している

二変数間の関連の分析③ 転職→キャリア満足度

平均値の差の検定

・従属変数...キャリア満足度

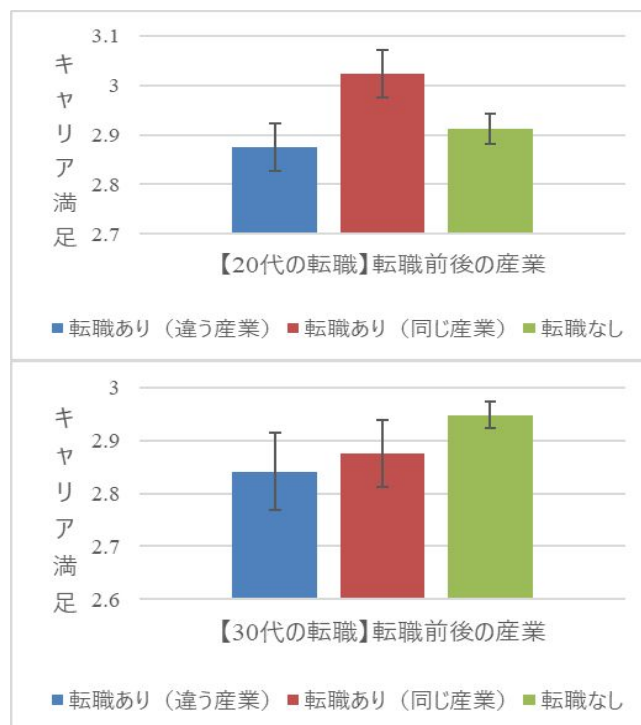
・独立変数...【20代の転職】転職前後の産業

【30代の転職】転職前後の産業

20代では同じ産業で転職をした方がキャリア満足度が

高い

30代では転職が直接キャリア満足度の上昇に繋がらない



多変量解析

重回帰分析、従属変数は「キャリア満足度」

属性、20代、30代の転職経験の効果を測定 (モデル2)

サンプル全体では20代転職あり(同じ産業)が 10%有意でプラスに効果があった

変数名	モデル1			モデル 2		
	係数	標準誤差		係数	標準誤差	
切片	3.431	0.190		3.373	0.199	
女性ダミー	-0.027	0.054		-0.032	0.054	
年齢	-0.014	0.004	**	-0.013	0.004	**
既婚ダミー	0.157	0.065	*	0.156	0.065	*
子どもありダミー	0.055	0.068		0.055	0.068	
専修学校・短大・高専	0.028	0.078		0.028	0.078	
大学・大学院	0.082	0.065		0.086	0.065	
勤続年数	0.002	0.004		0.002	0.004	
週労働時間	-0.007	0.003	**	-0.008	0.003	**
管理職	0.125	0.130		0.120	0.131	
事務職	-0.152	0.065	*	-0.149	0.065	*
販売職	-0.184	0.084	*	-0.184	0.084	*
サービス職	-0.255	0.105	*	-0.269	0.106	*
生産現場職・技能職	-0.124	0.089		-0.126	0.089	
運輸・保安職	-0.319	0.133	*	-0.318	0.133	*
従業員規模（欠損値処理）	0.041	0.012	**	0.043	0.012	**
監督、職長、班長、組長	0.503	0.104	**	0.488	0.105	**
係長	0.351	0.082	**	0.345	0.082	**
課長	0.333	0.113	**	0.325	0.113	**
部長相当職以上	0.695	0.144	**	0.694	0.144	**
【20代】転職あり（違う産業）				0.015	0.060	
【20代】転職あり（同じ産業）				0.115	0.061	+
【30代】転職あり（違う産業）				-0.014	0.086	
【30代】転職あり（同じ産業）				-0.044	0.080	
N	1724					
調整済みR ²	.086	**		.086	**	
	** p < .01, * p < .05, + p < .10					

表1 キャリア満足を従属変数とした重回帰分析 (サンプル全体)

多変量解析

若者(25-34歳)と中高年(35-49歳)を分けて比較(表2)

→中高年では有意な結果がみられなかった

→若者においては20代で同じ産業に転職、30代で違う産業に転職しているとキャリア満足度が上がる

(モデル1は省略)

変数名	若者			中高年		
	係数	標準誤差		係数	標準誤差	
切片	3.227	0.471		3.159	0.376	
女性ダミー	-0.078	0.074		0.003	0.078	
年齢	-0.018	0.015		-0.002	0.008	
既婚ダミー	0.204	0.101	*	0.110	0.088	
子どもありダミー	0.051	0.114		0.074	0.086	
専修学校・短大・高専	-0.026	0.119		0.062	0.105	
大学・大学院	0.165	0.097	+	0.035	0.088	
勤続年数	0.015	0.008	+	-0.004	0.005	
週労働時間	-0.008	0.004	+	-0.007	0.004	+
管理職	0.419	0.290		-0.002	0.157	
事務職	0.025	0.090		-0.355	0.095	**
販売職	-0.160	0.117		-0.264	0.122	*
サービス職	-0.174	0.145		-0.439	0.156	**
生産現場職・技能職	-0.091	0.127		-0.198	0.126	
運輸・保安職	-0.321	0.199		-0.399	0.183	*
従業員規模（欠損値処理）	0.061	0.018	**	0.036	0.017	*
監督、職長、班長、組長	0.485	0.151	**	0.478	0.146	**
係長	0.423	0.151	**	0.323	0.101	**
課長	0.478	0.216	*	0.313	0.137	*
部長相当職以上	0.450	0.297		0.751	0.171	**
【20代】転職あり（違う産業）	0.134	0.089		-0.063	0.082	
【20代】転職あり（同じ産業）	0.176	0.089	*	0.091	0.084	
【30代】転職あり（違う産業）	0.510	0.223	*	-0.113	0.095	
【30代】転職あり（同じ産業）	-0.111	0.203		-0.105	0.091	
N	807			917		
調整済みR ²	.079	**		.099	**	
	** p < .01, * p < .05, + p < .10					

表2 若者と中高年の比較

多変量解析

自律的キャリア形成の効果の測定(モデル3)

若者

→【30代】転職あり(違う産業)はキャリア満足度を高める

【20代】転職あり(同じ産業)はキャリア満足度を高めるが自律的キャリア形成の要因が媒介している

若者	モデル1			モデル2			モデル3		
変数名	係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差	
切片	3.143	0.450		3.227	0.471		0.584	0.382	
女性ダミー	-0.064	0.075		-0.078	0.074		0.042	0.058	
年齢	-0.011	0.014		-0.018	0.015		-0.007	0.012	
既婚ダミー	0.220	0.101 *		0.204	0.101 *		0.102	0.077	
子どもありダミー	0.035	0.114		0.051	0.114		-0.100	0.088	
専修学校・短大・高専	-0.016	0.119		-0.026	0.119		-0.040	0.091	
大学・大学院	0.147	0.098		0.165	0.097 +		0.126	0.075 +	
勤続年数	0.009	0.007		0.015	0.008 +		0.016	0.006 **	
週労働時間	-0.008	0.004 +		-0.008	0.004 +		-0.005	0.003	
管理職	0.430	0.290		0.419	0.290		0.342	0.222	
事務職	0.041	0.089		0.025	0.090		0.036	0.069	
販売職	-0.133	0.117		-0.160	0.117		-0.002	0.090	
サービス職	-0.130	0.144		-0.174	0.145		-0.030	0.111	
生産現場職・技能職	-0.066	0.127		-0.091	0.127		0.029	0.098	
運輸・保安職	-0.267	0.199		-0.321	0.199		-0.183	0.155	
従業員規模（欠損値処理）	0.054	0.018 **		0.061	0.018 **		0.019	0.014	
監督、職長、班長、組長	0.513	0.150 **		0.485	0.151 **		0.104	0.117	
係長	0.444	0.151 **		0.423	0.151 **		0.044	0.117	
課長	0.505	0.214 *		0.478	0.216 *		0.068	0.167	
部長相当職以上	0.535	0.297 +		0.450	0.297		0.130	0.229	
【20代】転職あり（違う産業）				0.134	0.089		-0.022	0.068	
【20代】転職あり（同じ産業）				0.176	0.089 *		-0.044	0.069	
【30代】転職あり（違う産業）				0.510	0.223 *		0.540	0.172 **	
【30代】転職あり（同じ産業）				-0.111	0.203		-0.149	0.156	
キャリア開発行動							0.112	0.046 *	
主体的仕事行動							0.096	0.048 *	
職業的自己イメージの明確さ							0.336	0.040 **	
職場での創意工夫							0.150	0.044 **	
会社の方針の明示							0.096	0.054 +	
スキルを学ぶ機会							0.070	0.046	
N					807				
調整済みR2乗	.072 **			.079 **			.460 **		
	** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$								

表3 キャリア満足に従属変数とした重回帰分析(若者のみ)

多変量解析

中高年

→自律的キャリア形成がキャリア満足度を高める

若者	モデル1			モデル2			モデル3		
変数名	係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差	
切片	3.143	0.450		3.227	0.471		0.584	0.382	
女性ダミー	-0.064	0.075		-0.078	0.074		0.042	0.058	
年齢	-0.011	0.014		-0.018	0.015		-0.007	0.012	
既婚ダミー	0.220	0.101 *		0.204	0.101 *		0.102	0.077	
子どもありダミー	0.035	0.114		0.051	0.114		-0.100	0.088	
専修学校・短大・高専	-0.016	0.119		-0.026	0.119		-0.040	0.091	
大学・大学院	0.147	0.098		0.165	0.097 +		0.126	0.075 +	
勤続年数	0.009	0.007		0.015	0.008 +		0.016	0.006 **	
週労働時間	-0.008	0.004 +		-0.008	0.004 +		-0.005	0.003	
管理職	0.430	0.290		0.419	0.290		0.342	0.222	
事務職	0.041	0.089		0.025	0.090		0.036	0.069	
販売職	-0.133	0.117		-0.160	0.117		-0.002	0.090	
サービス職	-0.130	0.144		-0.174	0.145		-0.030	0.111	
生産現場職・技能職	-0.066	0.127		-0.091	0.127		0.029	0.098	
運輸・保安職	-0.267	0.199		-0.321	0.199		-0.183	0.155	
従業員規模（欠損値処理）	0.054	0.018 **		0.061	0.018 **		0.019	0.014	
監督、職長、班長、組長	0.513	0.150 **		0.485	0.151 **		0.104	0.117	
係長	0.444	0.151 **		0.423	0.151 **		0.044	0.117	
課長	0.505	0.214 *		0.478	0.216 *		0.068	0.167	
部長相当職以上	0.535	0.297 +		0.450	0.297		0.130	0.229	
【20代】転職あり（違う産業）				0.134	0.089		-0.022	0.068	
【20代】転職あり（同じ産業）				0.176	0.089 *		-0.044	0.069	
【30代】転職あり（違う産業）				0.510	0.223 *		0.540	0.172 **	
【30代】転職あり（同じ産業）				-0.111	0.203		-0.149	0.156	
キャリア開発行動							0.112	0.046 *	
主体的仕事行動							0.096	0.048 *	
職業的自己イメージの明確さ							0.336	0.040 **	
職場での創意工夫							0.150	0.044 **	
会社の方針の明示							0.096	0.054 +	
スキルを学ぶ機会							0.070	0.046	
N				807					
調整済みR2乗	.072 **			.079 **			.460 **		
	** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$								

表3 キャリア満足に従属変数とした重回帰分析(若者のみ)

考察

20代の転職では同じ産業での転職をしている方がキャリア満足度が上がる

→仮説を支持しない

30代の転職では違う産業での転職をするとキャリア満足度が上がる

→仮説を支持

30代で産業の違う転職をすれば自律的キャリア形成でき、キャリア満足度の上昇につながる

解釈

・20代の転職では、産業の異なる転職によってキャリア満足度や自律的キャリア形成に優位に働く事はない。同じ産業内で転職をするなら双方に**優位**に働く。

・30代での転職においても産業を変えない転職をするのが自律的キャリア形成において**優位**に働く。しかしキャリア満足度においては転職なしが一番優位に働いていた。

→転職をするなら若いうちに、そして産業を変えないほうがいい？

参考資料

- ・エキサイト, 2022, 「8割が転職に年齢リミットが「ある」、リミットの平均年齢は1.4歳
8割が転職に年齢リミットが「ある」、リミットの平均年齢は1.4歳」, エキサイトニュース,
(https://www.excite.co.jp/news/article/Cobs_2437522/) 2022年6月28日確認
- ・OpenWork, 2022, 「Z世代 & ミレニアル世代の転職に関する意識調査」, 共同通信PRワイヤー, ([OpenWork Z世代&ミレニアル世代の転職活動に関する意識調査を発表 | オープンワークのプレスリリース | 共同通信PRワイヤー \(kyodonewsprwire.jp\)](#))
- ・厚生労働省, 2021, 「令和2年転職者実態調査」
- ・坂井素思, 2015, 「日本人の職業キャリアにはどのような特徴があり、いかに変化しているのか」, 『放送大学研究年報』32:25-43
- ・Job総研, 2022, 「2022年 転職年齢に関する意識調査」, ジョブキュー, ([Job総研「2022年 転職年齢に関する意識調査」を実施 | JobQ\[ジョブキュー\] \(job-q.me\)](#))
- ・内閣府, 2022, 「国民生活に関する世論調査(令和3年9月)」, 「世論調査」(<https://survey.gov-online.go.jp/r03/r03-life/index.html>) 2022年7月14日確認
- ・労働政策研究・研修機構, 2021, 長期雇用社会のゆくえー脱工業化と未婚化の帰結ー 3,4章
- ・尾野祐美、湯川進太郎、2010, ホワイトカラーのキャリア焦燥感と離転職意思一年代による比較を中心にー

「あなたのキャリアに関するアンケート調査」質問項目一覧

問番号	質問	値	選択肢
Q1	あなたの性別を教えてください。		
		0	男性
		1	女性
		2	答えたくない
Q2	あなたの年齢を教えてください。		
		24	24歳以下
		25	25歳
		26	26歳
		27	27歳
		28	28歳
		29	29歳
		30	30歳
		31	31歳
		32	32歳
		33	33歳
		34	34歳
		35	35歳
		36	36歳
		37	37歳
		38	38歳
		39	39歳
		40	40歳
		41	41歳
		42	42歳
		43	43歳
		44	44歳
		45	45歳
		46	46歳
		47	47歳
		48	48歳
		49	49歳
		50	50歳以上
Q3	あなたは現在、どのような働き方をしていますか。 複数のお仕事をしている方は、主なお仕事についてお答えください。		
		1	経営者・役員
		2	民間企業の正社員
		3	公務員（正職員）
		4	パート・アルバイト・臨時雇用
		5	契約社員・契約職員
		6	嘱託社員・嘱託職員
		7	派遣社員
		8	自営業主・自由業者
		9	家族従事者
		10	内職
		11	働いていない
		12	その他
Q4	あなたが住みの都道府県を教えてください。		
		1	北海道
		2	青森県
		3	岩手県
		4	宮城県
		5	秋田県

「あなたのキャリアに関するアンケート調査」質問項目一覧			
問番号	質問	値	選択肢
		6	山形県
		7	福島県
		8	茨城県
		9	栃木県
		10	群馬県
		11	埼玉県
		12	千葉県
		13	東京都
		14	神奈川県
		15	新潟県
		16	富山県
		17	石川県
		18	福井県
		19	山梨県
		20	長野県
		21	岐阜県
		22	静岡県
		23	愛知県
		24	三重県
		25	滋賀県
		26	京都府
		27	大阪府
		28	兵庫県
		29	奈良県
		30	和歌山県
		31	鳥取県
		32	島根県
		33	岡山県
		34	広島県
		35	山口県
		36	徳島県
		37	香川県
		38	愛媛県
		39	高知県
		40	福岡県
		41	佐賀県
		42	長崎県
		43	熊本県
		44	大分県
		45	宮崎県
		46	鹿児島県
		47	沖縄県
Q5	あなたが社会人になった頃、将来の仕事やキャリアに関してどのような希望をお持ちでしたか。		
	昇進したい	5	あてはまる
	なりたい理想の人物がいた	4	ややあてはまる
	入社した会社で実現したいことがあった	3	どちらともいえない
	同期よりも早く仕事を覚えたいと思っていた	2	あまりあてはまらない
	仕事を通じて実現したい夢や目標があった	1	あてはまらない
Q6	あなたは現在どのような仕事をしていますか。 次の中からあてはまるものを選んでください。 複数のお仕事をされている方は、主なお仕事についてお伺いします。		

「あなたのキャリアに関するアンケート調査」質問項目一覧			
問番号	質問	値	選択肢
			1 専門職・技術職（医師、看護師、弁護士、教師、技術者、デザイナーなど専門的知識・技術を要するもの）
			2 管理職（企業・官公庁における課長職以上、議員、経営者など）
			3 事務職（企業・官公庁における一般事務、経理、内勤の営業など）
			4 販売職（小売・卸売店主、店員、不動産売買、保険外交、外回りのセールス・営業など）
			5 サービス職（理・美容師、料理人、ウェ이터・ウェイトレス、ホームヘルパー、介護など）
			6 生産現場職・技能職（製品製造・組立、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産物加工など）
			7 運輸・保安職（トラック・タクシー運転手、船員、郵便配達、通信士、警察官、消防官、自衛官、警備員など）
			8 その他
Q7	あなたの勤務先の従業員（雇われている人）は、会社全体で何人くらいですか。 本社・支社・工場など、全て含めてお答えください。 派遣社員の場合は、派遣元会社についてお答えください。		
		1	1～9人
		2	10～29人
		3	30～99人
		4	100～299人
		5	300～499人
		6	500～999人
		7	1000人以上
		8	わからない
Q8	あなたは何かの役職についていますか。		
		1	役職なし
		2	監督、職長、班長、組長
		3	係長、係長相当職
		4	課長、課長相当職
		5	部長、部長相当職
		6	社長、重役、役員、理事
		7	その他
Q9	あなたの勤務先は、どんな事業を営んでいますか。もっとも近いものをひとつ選んでください。		
		1	農業・林業・漁業
		2	鉱業・採石業
		3	建設業
		4	製造業
		5	電気・ガス・熱供給・水道業
		6	運輸業・郵便業
		7	情報通信・マスコミ
		8	金融業
		9	保険業
		10	不動産・物品賃貸業
		11	卸売業
		12	小売業
		13	飲食業・飲食サービス業
		14	宿泊業
		15	娯楽業
		16	病院・医療・福祉

「あなたのキャリアに関するアンケート調査」質問項目一覧

問番号	質問	値	選択肢
		17	学校・教育・学習支援業
		18	専門・技術サービス業
		19	人材サービス業
		20	その他のサービス業
		21	その他
Q10	あなたが現在のお勤め先で働き始めたのは何年ですか。西暦でお答えください。		
		2022	2022年
		2021	2021年
		2020	2020年
		2019	2019年
		2018	2018年
		2017	2017年
		2016	2016年
		2015	2015年
		2014	2014年
		2013	2013年
		2012	2012年
		2011	2011年
		2010	2010年
		2009	2009年
		2008	2008年
		2007	2007年
		2006	2006年
		2005	2005年
		2004	2004年
		2003	2003年
		2002	2002年
		2001	2001年
		2000	2000年
		1999	1999年
		1998	1998年
		1997	1997年
		1996	1996年
		1995	1995年
		1994	1994年
		1993	1993年
		1992	1992年
		1991	1991年
		1990	1990年
		1989	1989年
		1988	1988年
		1987	1987年
		1986	1986年
		1985	1985年
		9999	わからない
Q11	現在、あなたはテレワーク（在宅勤務）をどの程度実施していますか。		
		6	ほぼ毎日（週5～7日）
		5	週に3～4日
		4	週に1～2日
		3	月に1～3日
		2	年に数回
		1	全くない

「あなたのキャリアに関するアンケート調査」質問項目一覧			
問番号	質問	値	選択肢
Q12	あなたは昇進したいですか。 あなたのお気持ちにあてはまるものをひとつ選択してください。		
		1	係長相当職まで昇進したい
		2	課長相当職まで昇進したい
		3	部長相当職まで昇進したい
		4	取締役など幹部として会社運営にたずさわりたい
		5	昇進したくない
Q13	あなたは、以下のことについてどう思いますか。あなたのお気持ちにもっとも近いものをそれぞれ1つずつ選んでください。		
Q13_1	仕事よりも私生活を優先したい	5	あてはまる
Q13_2	昇格や昇進で同期に遅れをとりたくない	4	ややあてはまる
Q13_3	責任者として、さい配を振るうことができる仕事がしたい	3	どちらともいえない
Q13_4	これまで、納得のいくキャリアを歩んできた	2	あまりあてはまらない
Q13_5	自分の行動力やスキルを使ってキャリアを築いてきた	1	あてはまらない
Q13_6	今の会社に定年まで勤め続けたい		
Q13_7	転職したい		
Q13_8	自分の能力を発揮できる仕事上の得意分野が見つっている		
Q13_9	自分はどんな仕事をやりたいのか明らかである		
Q13_10	自分なりの職業的な生き方に関する目標・目的がはっきりしている		
Q13_11	自分の満足感を高めるように、仕事のやり方を工夫している		
Q13_12	常に自発的に仕事を行っている		
Q13_13	自分の価値観やポリシーを持って仕事に取り組んでいる		
Q13_14	自分の職種、業界分野における最新動向を常に情報収集している		
Q13_15	仕事のために新しいことをいろいろ勉強している		
Q13_16	社会・経済の動きや成り行きに関する情報を、積極的に収集している		
Q13_17	新しい知識・技術を積極的に学ぶように努めている		
Q14	あなたには、以下のことがどの程度あてはまりますか。		
Q14_1	出世志向が強い	5	あてはまる
Q14_2	協調性が高い	4	ややあてはまる
Q14_3	正義感が強い	3	どちらともいえない
Q14_4	責任感が強い	2	あまりあてはまらない
Q14_5	職場では、自ら課題を発見して上層部に提案している	1	あてはまらない
Q14_6	創意工夫を活かし、新しいことに積極的に取り組んでいる		
Q14_7	仕事を通じて能力や資質を向上させている		
Q15	あなたの1日あたりの平均労働時間は、何時間ぐらいですか。 残業は含み、昼休みなどの休憩時間は除いてお答えください。		
		5.5	6時間未満
		6.5	6時間～7時間未満
		7.5	7時間～8時間未満
		8.5	8時間～9時間未満
		9.5	9時間～10時間未満
		10.5	10時間～11時間未満
		11.5	11時間～12時間未満
		12.5	12時間以上
Q16	あなたは1週間あたり、何日くらい働いていますか。 週によって異なる場合は平均してお答えください。		
		1	1週間あたり、1日働いている
		2	1週間あたり、2日働いている
		3	1週間あたり、3日働いている
		4	1週間あたり、4日働いている
		5	1週間あたり、5日働いている
		6	1週間あたり、6日働いている
		7	1週間あたり、7日働いている

「あなたのキャリアに関するアンケート調査」質問項目一覧			
問番号	質問	値	選択肢
Q17	あなたの直属の上司についてお伺いします。以下のことがどの程度あてはまりますか。		
	部下への仕事の振り方が不公平だ	4	あてはまる
	上司はつきあい残業をさせる	3	ややあてはまる
	上司は残業する人ほど高く評価する	2	あまりあてはまらない
	上司との人間関係は良好である	1	あてはまらない
	上司とじっくり話し合う機会がある	0	上司はいない
	上司は私の希望をよく聞いてくれる		
	上司は尊敬できる		
	上司は自分の働きぶりを適切に評価してくれる		
Q18	あなたの職場では、以下のことがどの程度あてはまりますか。		
	業務連携やチームワークは良好で、社員同士が協力し合っている	4	あてはまる
	目標を達成するために、粘り強く、根気強く取り組む雰囲気がある	3	ややあてはまる
	競争意識が強く、互いに足を引っ張り合うような雰囲気である	2	あまりあてはまらない
	同僚との人間関係が良好である	1	あてはまらない
	有給休暇がとりやすい		
	自分のアイデアや企画を提案する機会がある		
	仕事を通じて、自分の技術や能力を伸ばしていくことができる		
	仕事について将来の展望を持つことができる		
	目標となるような女性の先輩や上司がいる		
	目標となるような男性の先輩や上司がいる		
	仕事と家庭を両立しながら仕事を継続できる環境である		
Q19	あなたは、現在お勤め先の企業で部署や事業所間の異動（出向を含む）を経験したことがありますか		
		99	移動がない勤務形態である
		0	ない
		1	1回ある
		2	2回ある
		3	3回ある
		4	4回ある
		5	5回ある
		6	6回ある
		7	7回ある
		8	8回ある
		9	9回ある
		10	10回以上ある
Q20	あなたの勤務先には以下のような制度はありますか。また、これまでにそれぞれの制度を利用したことがありますか。		
	病気休暇制度	1	制度あり/利用あり
	時差出勤やフレックスタイム制度	2	制度あり/利用はなし
	短時間勤務制度	3	制度なし
	職場内保育所	4	わからない
	在宅勤務制度		
	異動希望を自己申告できる制度		
	社内公募制度（社内の部署が募集をかけて人材を確保する異動制度）		
Q21	あなたの勤務先では、以下のことがどの程度あてはまりますか。		
	会社の経営陣は「勝ち残り」をかけて新しいビジネス開発に	4	あてはまる
	部署（部・課・係）間の連携やコミュニケーションは活発で	3	ややあてはまる
	部署を越えて情報が共有され、必要なことは文書化やデータ	2	あまりあてはまらない
	社員の業務の負担軽減に積極的に取り組んでいる	1	あてはまらない
	実力があれば、年齢が若くても昇格できる		
	業務に関係のあるスキルを学ぶための研修が充実している		

「あなたのキャリアに関するアンケート調査」質問項目一覧			
問番号	質問	値	選択肢
	新しいスキルを学ぶための研修が充実している		
	部署や勤務地の配属は本人の希望を優先して決められる		
	女性管理職のための研修や制度が充実している		
	現在の配属先は自分の希望に沿ったものだった		
	入社して最初の配属先は自分の希望に沿ったものだった		
Q22	現在の勤務先で、以下のことについて男性と女性で有利・不利を感じたことはありますか。あてはまるものをそれぞれ選択してください。		
	【男女の不利】 担当する仕事の内容	1	男性の方が有利
	【男女の不利】 職場や会社に関する情報入手の機会	2	女性の方が有利
	【男女の不利】 研修に参加する機会	3	男女で有利・不利はない
	【男女の不利】 出張の機会		
	【男女の不利】 上司や先輩から声をかけてもらう機会		
	【男女の不利】 上司や先輩から厳しく指導される機会		
Q23	あなたは、現在の勤め先についてどう思いますか。あなたのお気持ちにもっとも近いものをそれぞれ1つずつ選んでください。		
	この会社を選んで本当に良かったと思う	4	そう思う
	会社の発展のためなら人並みの努力をするつもりだ	3	どちらかといえばそう思う
	もう一度就職するならば、同じ会社に入る	2	どちらかといえばそう思わない
	友人に、この会社が素晴らしい働き場所であると言える	1	そう思わない
	この会社で働くことに決めたのは、明らかに失敗であった		
	この会社にいるのは、他に良い働き場所がないからだ		
Q24	あなたには、職場のなかに以下のような人はいますか。		
	あなたの意見を支持してくれる人	4	たくさんいる
	社内でトラブルに巻き込まれたときに味方になってくれる人	3	ある程度いる
	仕事のことを相談する人	2	あまりいない
	自分のプライベートな問題を相談する人	1	まったくいない
	勤務時間外でも会う人		
Q25	あなたの勤務先では、社内の人とやり取りをする時にどのようなコミュニケーションツールを使っていますか。以下のうち、あなたが使用しているものを全てお答えください。		
Q25_1	直接会う	0	なし
Q25_2	メール	1	あり
Q25_3	電話		
Q25_4	チャットツール（slack、LINEWORKS、Chatworkなど）		
Q25_5	社内独自のコミュニケーションツール		
Q25_6	ビデオ会議システム		
Q25_7	その他		
Q25_8	特にない		
Q26	社内の人との日常的なコミュニケーションについてお伺いします。以下のコミュニケーションを、1日に何人くらいとしていますか。		
	雑談	1	ない
	業務上の報告や連絡をする	2	1～4人
	業務上の報告や連絡を受け取る	3	5～9人
	情報や知識の共有	4	10～14人
	仕事上の相談	5	15～19人
		6	20人以上
Q27	あなたの勤務先には、社内交流のための機会やイベントがありますか。あてはまるものをすべて選択してください。		
Q27_1	デスクのフリーアドレス席	0	なし
Q27_2	部活動・サークル活動	1	あり
Q27_3	食事会・飲み会		
Q27_4	歓送迎会		
Q27_5	スポーツ大会		

「あなたのキャリアに関するアンケート調査」質問項目一覧			
問番号	質問	値	選択肢
Q27_6	ファミリーデー		
Q27_7	社員旅行		
Q27_8	社内表彰式		
Q27_9	誕生日会		
Q27_10	その他		
Q27_11	いずれもない		
Q28	あなたの勤務先では、社長や経営陣と接する機会はどの程度ありますか。		
	社長や経営陣との食事会	5	週に5回以上
	社長や経営陣との面談	4	週に3～4回
	社長や経営陣に自分の意見を届ける	3	週に1～2回
	社内ブログで社長や経営陣の言葉に触れる	2	月に1～3回
	社内報で社長や経営陣の言葉に触れる	1	年に数回
	社内イベントで社長や経営陣と言葉を聞く	0	まったくない
Q29	あなたは、以下のことにどの程度満足していますか。		
	同僚との関係	5	満足している
	業務量の多さ	4	どちらかといえば満足している
	労働時間の長さ	3	どちらともいえない
	有休の取りやすさ	2	どちらかといえば不満である
	賃金	1	不満である
	勤務地		
	仕事内容・やりがい		
	人事評価・処遇のあり方		
	教育訓練・能力開発のあり方		
	家庭・個人としての生活の両立		
Q30	現職を含めてあなたが経験した会社はいくつですか。 そのうち、正社員として働いていた勤務先はいくつですか。 ※自営業・自由業・家族従業員・内職など、雇用以外で営んでいた事業や商売も勤務先の会社を含めてください。 ※派遣社員は派遣先の数をお答えください。 ※企業内での出向・配属替え・転勤は同じ会社で働いていたものとして考えてください。 ※同じ企業でも再雇用された場合は違う勤務先としてください。複数の勤務先をかけもちした方はすべて数えてください。		
Q30_1	経験した会社は	1	1力所
Q30_2	うち正社員は	2	2力所
		3	3力所
		4	4力所
		5	5力所
		6	6力所
		7	7力所
		8	8力所
		9	9力所
		10	10力所以上
Q31	あなたは以下の年齢の時に転職した（勤務先を変えた）ことがありますか。あてはまるものをすべて選択してください。		
Q31_1	20代で転職した		
Q31_2	30代で転職した		
Q31_3	40代で転職した		
Q32	20代で転職した方にお伺いします、何歳の時に転職しましたか。あてはまるものをすべて選択してください。		
Q32_0	20歳	0	なし
Q32_1	21歳	1	あり
Q32_2	22歳		
Q32_3	23歳		
Q32_4	24歳		

「あなたのキャリアに関するアンケート調査」質問項目一覧			
問番号	質問	値	選択肢
Q32_5	25歳		
Q32_6	26歳		
Q32_7	27歳		
Q32_8	28歳		
Q32_9	29歳		
Q33	あなたの20代最後の転職についてお伺いします。 転職する前と転職した後の勤務先の事業内容は次のどれにあたりますか。 複数あてはまる場合は、あなたが勤務していた事業所の主な事業を一つお答えください。		
Q33_1	転職する前		1 農業・林業・漁業
Q33_2	転職した後		2 鉱業・採石業
			3 建設業
			4 製造業
			5 電気・ガス・熱供給・水道業
			6 運輸業・郵便業
			7 情報通信・マスコミ
			8 金融業
			9 保険業
			10 不動産・物品賃貸業
			11 卸売業
			12 小売業
			13 飲食業・飲食サービス業
			14 宿泊業
			15 娯楽業
			16 病院・医療・福祉
			17 学校・教育・学習支援業
			18 専門・技術サービス業
			19 人材サービス業
			20 その他サービス業
			21 公務
			22 その他
Q34	20代最後の転職についてお伺いします。前の勤務先をやめた理由は何ですか。 あてはまるものをすべてお答えください。		
Q34_1	会社倒産・事業所閉鎖のため		0 なし
Q34_2	事業不振や先行き不安のため		1 あり
Q34_3	解雇や退勤勧奨を受けたため		
Q34_4	希望退職・早期退職に応じたため		
Q34_5	契約期間満了・定年退職のため		
Q34_6	能力や適性に合った仕事ではなかったため		
Q34_7	能力・実績に対する評価が低かったため		
Q34_8	望まない配置転換を命じられたため（出向・転籍・転勤等）		
Q34_9	キャリアアップ（技能向上・昇進等）が見込めなかったため		
Q34_10	職場の人間関係が悪くなかったため（いじめ等）		
Q34_11	給与・賞与が少なかったため		
Q34_12	労働時間が長い・休暇が取れなかったため		
Q34_13	家庭のため（結婚・出産・育児・介護等）		
Q34_14	病気・けが・高齢のため		
Q34_15	通勤時間が長かったため		
Q34_16	他により仕事が見つかったため		
Q34_17	いろんな会社で経験を積みたいから		
Q34_18	その他		
Q34_19	あてはまるものはない		
Q35	30代で転職した方にお伺いします。何歳の時に転職しましたか。 あてはまるものをすべて選択してください。		

「あなたのキャリアに関するアンケート調査」質問項目一覧			
問番号	質問	値	選択肢
Q35_0	30歳	0	なし
Q35_1	31歳	1	あり
Q35_2	32歳		
Q35_3	33歳		
Q35_4	34歳		
Q35_5	35歳		
Q35_6	36歳		
Q35_7	37歳		
Q35_8	38歳		
Q35_9	39歳		
Q36	30代最後の転職についてお伺いします。転職する前と転職した後の勤務先の事業内容は次のどれにあたりますか。複数に当てはまる場合は、あなたが勤務していた事業所の主な事業を1つお答えください。		
Q36_1	【30代】転職する前の業種	1	農業・林業・漁業
Q36_2	【30代】転職した後の業種	2	鉱業・採石業
		3	建設業
		4	製造業
		5	電気・ガス・熱供給・水道業
		6	運輸業・郵便業
		7	情報通信・マスコミ
		8	金融業
		9	保険業
		10	不動産・物品賃貸業
		11	卸売業
		12	小売業
		13	飲食業・飲食サービス業
		14	宿泊業
		15	娯楽業
		16	病院・医療・福祉
		17	学校・教育・学習支援業
		18	専門・技術サービス業
		19	人材サービス業
		20	その他サービス業
		21	公務
		22	その他
Q37	30代最後の転職についてお伺いします。前の勤務先をやめた理由は何ですか。あてはまるものをすべてお答えください。		
Q37_1	【30代転職】会社の倒産・事業所閉鎖のため	0	なし
Q37_2	【30代転職】事業不振や先行き不安のため	1	あり
Q37_3	【30代転職】解雇や退勤勧奨を受けたため		
Q37_4	【30代転職】希望退職・早期退職に応じたため		
Q37_5	【30代転職】契約期間満了・定年退職のため		
Q37_6	【30代転職】能力や適性に合った仕事ではなかったため		
Q37_7	【30代転職】能力・実績に対する評価が低かったため		
Q37_8	【30代転職】望まない配置転換を命じられたため（出向・転籍・転勤等）		
Q37_9	【30代転職】キャリアアップ（技能向上・昇進等）が見込めなかったため		
Q37_10	【30代転職】職場の人間関係が悪くなかったため（いじめ等）		
Q37_11	【30代転職】給与・賞与が少なかったため		
Q37_12	【30代転職】労働時間が長い・休暇が取れなかったため		
Q37_13	【30代転職】家庭のため（結婚・出産・育児・介護等）		
Q37_14	【30代転職】病気・けが・高齢のため		
Q37_15	【30代転職】通勤時間が長かったため		
Q37_16	【30代転職】他により仕事が見つかったため		

「あなたのキャリアに関するアンケート調査」質問項目一覧			
問番号	質問	値	選択肢
Q37_17	【30代転職】いろんな会社で経験を積みたいから		
Q37_18	【30代転職】その他		
Q37_19	【30代転職】あてはまるものはない		
Q38	あなたは、現在、結婚されていますか（配偶者の方はご健在ですか）。 なお、結婚には、正式な届出をしていない内縁や事実婚の関係も含みます。		
		1	未婚
		2	配偶者がいる（既婚）
		3	配偶者とは死別
		4	配偶者とは離別
Q39	あなたはお子様が何人いらっしゃいますか。 お子様がいらっしゃらない場合は、「子どもはいない」を選択してください。 別居の場合や、養子・継子も含めてお答えください。		
		0	子どもはいない
		1	子どもが1人いる
		2	子どもが2人いる
		3	子どもが3人いる
		4	子どもが4人いる
		5	子どもが5人以上いる
Q40	あなたの一番下のお子さんは何歳ですか。		
		0	0歳
		1	1歳
		2	2歳
		3	3歳
		4	4歳
		5	5歳
		6	6歳
		7	7歳
		8	8歳
		9	9歳
		10	10歳
		11	11歳
		12	12歳
		13	13歳
		14	14歳
		15	15歳
		16	16歳
		17	17歳
		18	18歳以上
Q 41	あなたの配偶者はどのような働き方をしていますか。複数のお仕事をしている方は、主な仕事についてお答えください。		
		1	経営者・役員
		2	民間企業の正社員
		3	公務員（正職員）
		4	パート・アルバイト・臨時雇用
		5	契約社員・契約職員
		6	嘱託社員・嘱託職員
		7	派遣社員
		8	自営業主・自由業者
		9	家族従事者
		10	内職
		11	働いていない
		12	その他
Q42	あなたと配偶者の家事・育児の分担を教えてください。		
	掃除	1	妻が全て行う

「あなたのキャリアに関するアンケート調査」質問項目一覧			
問番号	質問	値	選択肢
	食事	2	妻がほとんど行う
	食事の片づけ	3	妻と夫が同じくらい行う
	洗濯	4	夫がほとんど行う
	食料品・日用品の買い物	5	夫が全て行う
	子供の送迎	6	妻も夫も行わない
	子供の身の回りの世話		
	子供と遊ぶこと		
Q43	家事や育児のサポートとして、以下のことを日常的に利用していますか。 あてはまるものをすべて選択してください。		
Q43_1	自分の親からのサポート	0	なし
Q43_2	義理の親からのサポート	1	あり
Q43_3	家事代行サービス・家政婦		
Q43_4	幼稚園		
Q43_5	保育園		
Q43_6	幼稚園・保育園以外の託児所		
Q43_7	ベビーシッター		
Q43_8	ファミリーサポート		
Q43_9	学童保育		
Q43_10	その他		
Q43_11	あてはまるものはない		
Q44	以下の項目についてあなたはどのように思いますか。 それぞれについてあてはまるものを1つ選択してください。		
	配偶者は、わたしの心配ごとや悩みごとを聞いてくれる	5	あてはまる
	配偶者は、わたしの能力や努力を高く評価してくれる	4	どちらかといえばあてはまる
	配偶者は、わたしに助言やアドバイスをしてくれる	3	どちらともいえない
	配偶者とよくけんか（口論など）をする	2	どちらかといえばあてはまらない
	日々の出来事について、配偶者とよく話をする	1	あてはまらない
	夫婦関係に満足している		
Q45	あなたの最終学歴は次のどれにあたりますか。あてはまるものをお選びください。 中途退学した方は、中退した学校の前に卒業した学校をお答えください。在学中の方は、現在の学校に入る前に卒業した学校をお答えください。 ※大学・短大・高等専門学校を卒業後、専修学校（専門課程）に進まれた方は、大学・短大・高等専門学校を最終学歴としてください。 ※専修学校（一般課程）や各種学校（自動車教習所等）は除きます。		
		1	中学校卒業
		2	高校卒業
		3	専修学校高等課程卒業
		4	専修学校専門課程（専門学校）卒業
		5	短期大学卒業
		6	高専（高等専門学校）卒業
		7	大学卒業
		8	大学院 修士課程修了
		9	大学院 博士後期課程修了（満期退学を含む）
		10	その他
		11	わからない
Q46	過去一年間のあなた個人と配偶者（既婚の方のみ）の収入の総額は税込みでいくらぐらいでしたか。 年金、株式配当などすべての収入について臨時収入、副収入も含めてお答えください。		
Q46_1	あなた個人	1	なし
Q46_2	配偶者	2	50万円未満
		3	100万円くらい（50～150万円未満）
		4	200万円くらい（150～250万円未満）
		5	300万円くらい（250～350万円未満）
		6	400万円くらい（350～450万円未満）
		7	500万円くらい（450～550万円未満）

「あなたのキャリアに関するアンケート調査」質問項目一覧			
問番号	質問	値	選択肢
		8	600万円くらい（550～650万円未満）
		9	700万円くらい（650～750万円未満）
		10	800万円くらい（750～850万円未満）
		11	900万円くらい（850～950万円未満）
		12	1,000万円くらい（950～1,050万円未満）
		13	1,100万円くらい（1,050～1,150万円未満）
		14	1,200万円くらい（1,150～1,250万円未満）
		15	1,300万円くらい（1,250～1,350万円未満）
		16	1,400万円くらい（1,350～1,450万円未満）
		17	1,500万円くらい（1,450～1,550万円未満）
		18	1,600万円くらい（1,550～1,650万円未満）
		19	1,650万円以上
		20	わからない