

**Works
Report**

2019

人生100年時代の ライフキャリアを科学する

「キャリア曲線を描く調査」分析報告書

【2】テーマ別分析編

目次

Part1	波形分析編	1
Part2	役割分析編	34
Part3	学び分析編	41
Part4	転機分析編	59
Part5	ファーストキャリア分析編	67

調査概要

調査目的・趣旨：人生 100 年時代のライフキャリアの在り方を探索するために、個人のこれまでのキャリアをワークシート、時系列想起などを活用して動的に把握する。

調査手法：郵送調査。ワークシート、ワークシート記入のガイド資料、記入したワークシートの内容を踏まえた調査票という一式を送付し、記入したワークシート、調査票を返送してもらう形式。

調査対象：現在働いている、全国 35 ～ 64 歳の男女

抽出方法：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査 2018」の回答者より、「年齢:35 歳～ 64 歳」かつ「2017 年 12 月時点働いている」人（約 20,000 名）を抽出。事前に調査の概要・趣旨を伝え、調査協力の意向を示した対象に一式を送付。（※分析において、属性などの情報は「全国就業実態パネル調査 2018」で聴取したものを使用している）

調査時期：2018 年 10 月

有効回収数：1214 サンプル

本調査の全体像、調査結果の概要は、「①全体概要編」をご参照ください。

http://www.works-i.com/pdf/190329_kyokusen.pdf

本報告書のエッセンスは、「分析レポート『マルチサイクル・デザインの時代』」をご参照ください。

http://www.works-i.com/pdf/190329_multicycle.pdf

Part1 波形分析編

1-1 波形 11 分類と特徴

仕事経験は、大きく以下の二つに分けることができる。

- 「広げる」＝これまで経験していないことに取り組み、自身の幅を広げる。
- 「深める」＝ある分野やテーマなど、自身の専門性を深める。

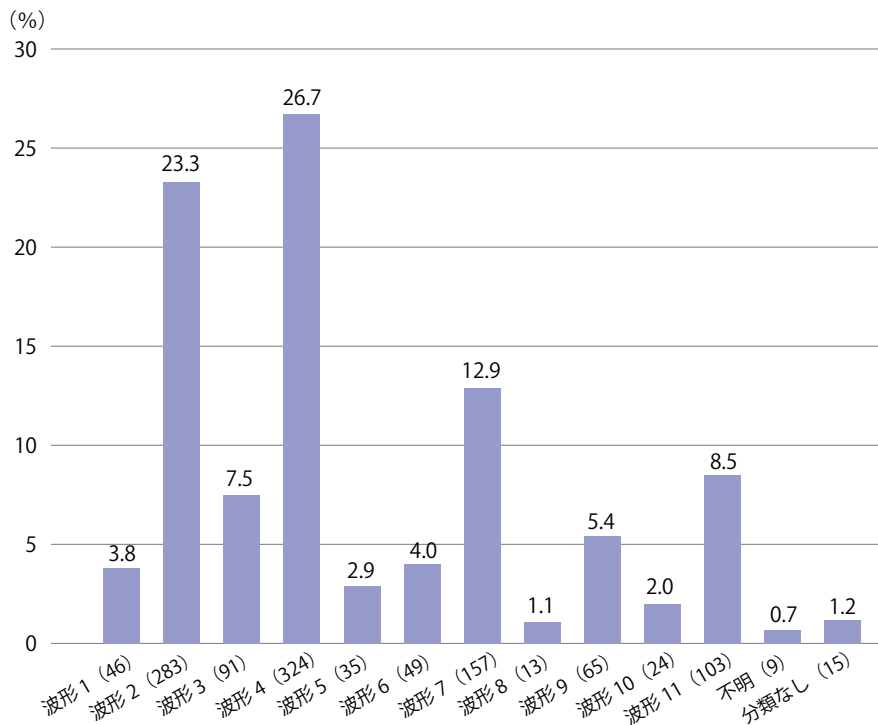
本項では、この二つの前提のもと、対象者に描いてもらったキャリア曲線データを用いた仕事経験の類型化を行った。なお、キャリア曲線データの中には、曲線に連続性のある（曲線が分断されていない）場合と、曲線に連続性がない（曲線が分断されている）場合がある。この点も考慮し、以下の 11 分類を設定した（図表 1-1-A）。

■図表 1-1-A 波形タイプの内容

波形タイプ	内 容	
波形 1	曲線に連続性のある (曲線が分断されていない)	「広げて広げて」。働き始めてから現在に至るまで、キャリアのすべてを広げるゾーンで過ごしてきたタイプ。
波形 2		「広げて深める」。キャリアをスタートしてしばらくは「広げるゾーン」に滞在しているが、ある時期を境に、「深めるゾーン」に移行していくタイプ。
波形 3		「広げて深めて広げる」。キャリア初期は「広げるゾーン」に、そこから転じて「深めるゾーン」へと移行し、後期に再び「広げるゾーン」に転じているタイプ。
波形 4		「マルチサイクル」。「広げるゾーン」と「深めるゾーン」との間を 2 回以上行き来しているタイプ。
波形 5		「深めるからスタート」。今回集まったワークシートの大半は、キャリアスタート時には「広げるゾーン」へと入るキャリア曲線を描いている。しかし、このタイプの人たちは、最初から「深めるゾーン」に入る。
波形 6	曲線に連続性がない (曲線が分断されている)	分断後の曲線が、波形 1 と同様であるタイプ。
波形 7		分断後の曲線が、波形 2 と同様であるタイプ。
波形 8		分断後の曲線が、波形 3 と同様であるタイプ。
波形 9		分断後の曲線が、波形 4 と同様であるタイプ。
波形 10		分断後の曲線が、波形 5 と同様であるタイプ。
波形 11		曲線の分断が二か所以上あるタイプ。

波形タイプ別の件数分布をみると、曲線が分断されていないマルチサイクル型の「波形 4」が 26.7%、広げて深める 1 サイクル型の「波形 2」が 23.3%と多くなっている。また分断後の曲線が波形 2 と同じである「波形 7」が 12.9%と「波形 2」に次いで多くなっている（図表 1-1-B）。

■図表 1-1-B 波形タイプ別件数



次に曲線が分断されていない波形タイプ 1～5 に着目し、各波形タイプについて設問及び因子得点等からキャリア形成等の特徴を整理した（図表 1-1-C,D）。

■図表 1-1-C 各波形タイプにおけるキャリア形成の特徴

波形タイプ	概 要	特徴（全体平均と比較した特徴）
波形 1	全体と比較して、「広げる」変曲点が多く、「深める」およびサイクル数はほぼ無し。ステージ数、転機数も少なく、転機の理由として「仕事や生活上の問題」ではなく、「働く価値の再発見」等仕事や生活価値を高められることがキャリア選択のトリガーとなっている。現在のキャリア満足度は全体よりも低い。平均年齢も低い。	<p>【全体より 0.1 以上高い】 転機 A（働く価値の再発見）平均（0.17） 転機 A（新たなテーマ・社会性の発見）平均（0.16） 転機 C（働く価値の再発見）平均（0.23） 転機 C（働くこと以外の価値の発見）平均（0.22）</p> <p>【全体より 0.1 以上低い（平均年齢は 1.0 以上）】 平均年齢（46.35） ステージ数 平均（3.93） 「広げる」変曲点の総数 平均（2.55） 「深める」変曲点の総数 平均（0.03） 「広げる」「深める」のサイクル数 平均（0.03） 転機数（0 を含む）平均（1.37） 転機 C（仕事や生活上の問題）平均（0.06） キャリア満足 平均（-0.15）</p>
波形 2	全体と比較して、変曲点、ステージ数および転機数は少ない。転機の理由として「仕事環境の変化」や「働くこと以外の価値の発見」ではなく、「働く価値の再発見」等働くことそのものの価値を高められることがキャリア選択のトリガーとなっている。平均年齢は低い。	<p>【全体より 0.1 以上高い】 転機 A（働く価値の再発見）平均（0.15） 転機 A（新たなテーマ・社会性の発見）平均（0.10）</p> <p>【全体より 0.1 以上低い（平均年齢は 1.0 以上）】 平均年齢（46.58） ステージ数 平均（4.10） 「広げる」変曲点の総数 平均（1.95） 「深める」変曲点の総数 平均（1.13） 「広げる」「深める」のサイクル数 平均（1.00） 転機数（0 を含む）平均（1.20） 転機数（0 を含まない）平均（1.82） 転機 C（仕事環境の変化）平均（0.18） 転機 C（働くこと以外の価値の発見）平均（-0.02）</p>
波形 3	全体と比較して、変曲点が少ないが、転機数が多い。転機の理由として「働く価値の再発見」等仕事や生活価値を高められることに加えて、「仕事環境の変化」がキャリア選択のトリガーとなっている。現在のキャリア展望や学び習慣、マインドセットは全体よりも低い。	<p>【全体より 0.1 以上高い】 転機数（0 を含む）平均（1.70） 転機 C（仕事環境の変化）平均（0.45） 転機 A（働く価値の再発見）平均（0.20） 転機 A（新たなテーマ・社会性の発見）平均（0.20） 転機 B（働く価値の再発見）平均（0.20） 転機 B（働くこと以外の価値の発見）平均（0.26） 転機 B（新たなテーマ・社会性の発見）平均（0.23） 転機 C（働くこと以外の価値の発見）平均（0.20）</p> <p>【全体より 0.1 以上低い】 「深める」変曲点の総数 平均（1.13） 「広げる」「深める」のサイクル数 平均（1.00） キャリア展望 平均（-0.11） 学び習慣 平均（-0.11） マインドセット 平均（-0.13）</p>

波形タイプ	概 要	特徴（全体平均と比較した特徴）
波形 4	<p>全体と比較して、変曲点が多く、ステージ数および転機数も多い。転機の理由として「働く価値の再発見」や「新たなテーマ・社会性の発見」等働くことの価値を高められることがキャリア選択のトリガーとなっている。</p> <p>実践型や体系型の学びを志向している傾向にある。</p>	<p>【全体より0.1以上高い】</p> <p>ステージ数 平均 (5.00)</p> <p>「広げる」変曲点の総数 平均 (3.69)</p> <p>「深める」変曲点の総数 平均 (2.68)</p> <p>「広げる」「深める」のサイクル数 平均 (2.54)</p> <p>転機数 (0を含む) 平均 (1.67)</p> <p>転機 B (働く価値の再発見) 平均 (0.16)</p> <p>転機 B (新たなテーマ・社会性の発見) 平均 (0.15)</p> <p>実践型学び 平均 (0.10)</p> <p>体系型学び 平均 (0.10)</p> <p>学び習慣 平均 (0.12)</p>
波形 5	<p>全体と比較して、ステージ数はやや多いが、変曲点および転機数が少ない。キャリア後半の転機（転機 C）の理由として「働く価値の再発見」や「新たなテーマ・社会性の発見」等働くことだけでなく、「働くこと以外の価値の発見」、さらに「仕事環境の変化」などキャリア選択のトリガーは多様である。</p> <p>学び習慣や実践型、創造型学び志向は全体より高く、キャリア満足が高く、キャリア展望も開けている特徴がみられる。</p> <p>平均年齢は全体より低い。</p>	<p>【全体より0.1以上高い】</p> <p>ステージ数 平均 (4.66)</p> <p>転機 C (仕事環境の変化) 平均 (0.46)</p> <p>転機 C (働く価値の再発見) 平均 (0.44)</p> <p>転機 C (働くこと以外の価値の発見) 平均 (0.31)</p> <p>転機 C (新たなテーマ・社会性の発見) 平均 (0.54)</p> <p>キャリア展望 平均 (0.26)</p> <p>キャリア満足 平均 (0.19)</p> <p>実践型学び 平均 (0.14)</p> <p>創造型学び 平均 (0.10)</p> <p>学び習慣 平均 (0.15)</p> <p>マインドセット 平均 (0.11)</p> <p>【全体より0.1以上低い（平均年齢は1.0以上）】</p> <p>平均年齢 (46.06)</p> <p>「広げる」変曲点の総数 平均 (1.94)</p> <p>「深める」変曲点の総数 平均 (1.81)</p> <p>「広げる」「深める」のサイクル数 平均 (1.19)</p> <p>転機数 (0を含む) 平均 (1.40)</p> <p>転機 C (ライフイベント) 平均 (0.02)</p> <p>転機 C (仕事や生活上の問題) 平均 (0.11)</p> <p>転機 A (新たなテーマ・社会性の発見) 平均 (-0.29)</p> <p>転機 B (働く価値の再発見) 平均 (-0.12)</p> <p>転機 B (働くこと以外の価値の発見) 平均 (-0.05)</p> <p>転機 B (新たなテーマ・社会性の発見) 平均 (-0.25)</p>

■図表 1-1-D 各波形タイプの設問及び因子得点の平均値等

		全体	波形1	波形2	波形3	波形4	波形5	波形6	波形7	波形8	波形9	波形10	波形11	不明	分類なし
全 体		1214	46	283	91	324	35	49	157	13	65	24	103	9	15
性別	男性	100.0%	4.5%	30.0%	8.9%	35.8%	4.2%	2.7%	6.0%	0.1%	2.1%	0.7%	3.3%	0.6%	1.2%
	女性	100.0%	2.9%	15.1%	5.7%	15.5%	1.3%	5.7%	21.5%	2.2%	9.4%	3.5%	14.9%	0.9%	1.3%
平均年齢		48.28	46.35	46.58	48.14	48.68	46.06	48.49	50.63	48.85	49.83	47.13	48.35	50.11	51.07
ステージ数 平均		4.53	3.93	4.10	4.47	5.00	4.66	4.37	4.30	5.15	4.97	4.50	4.63	4.33	4.13
「広げる」変曲点の総数 平均		3.15	2.55	1.95	3.06	3.69	1.94	3.65	3.26	4.15	4.45	2.17	4.23	0.50	
「深める」変曲点の総数 平均		1.91	0.03	1.13	1.13	2.68	1.81	0.96	1.80	1.85	3.44	2.00	2.64	0.50	
「広げる」「深める」のサイクル数 平均		1.73	0.03	1.00	1.00	2.54	1.19	0.93	1.67	1.85	3.13	1.38	2.30	0.50	
転機数1(度数)		268	10	68	21	63	10	10	45	4	11	6	12	3	5
転機数2(度数)		413	16	84	34	113	6	13	65	3	20	8	43	3	5
転機数3(度数)		255	7	35	22	84	9	11	24	2	21	7	31	1	1
転機数(0を含む) 平均		1.53	1.37	1.20	1.70	1.67	1.40	1.41	1.57	1.23	1.75	1.79	1.85	1.33	1.20
転機数(0を含まない) 平均		1.99	1.91	1.82	2.01	2.08	1.96	2.03	1.84	1.78	2.19	2.05	2.22	1.71	1.64
転機A	仕事環境の変化(転職、出向・転籍、転勤、海外勤務など)	0.30	0.39	0.31	0.28	0.36	0.26	0.27	0.24	0.16	0.27	0.31	0.21	0.31	0.54
	ライフイベント(結婚、恋愛、子供の誕生、自立)	0.28	0.28	0.25	0.20	0.21	0.34	0.28	0.34	0.35	0.38	0.37	0.38	0.29	0.25
	仕事の変化(昇進昇格・異動)	0.11	0.05	0.12	0.15	0.16	0.10	0.08	0.09	0.09	0.03	0.05	0.03	0.00	0.06
	仕事の意味や価値の深化	0.15	0.16	0.15	0.23	0.14	0.12	0.19	0.14	0.21	0.15	0.08	0.16	0.06	0.09
	仕事や生活上の問題(仕事での不満・悩み・挫折・失敗、本人や家族の病気・介護)	0.16	0.12	0.17	0.13	0.12	0.17	0.18	0.19	0.19	0.18	0.20	0.23	0.34	0.07
転機B	仕事環境の変化(転職、出向・転籍、転勤、海外勤務など)	0.28	0.33	0.27	0.24	0.33	0.30	0.32	0.25	0.29	0.36	0.29	0.19	0.23	0.36
	ライフイベント(結婚、恋愛、子供の誕生、自立)	0.22	0.15	0.22	0.20	0.13	0.13	0.22	0.32	0.23	0.24	0.46	0.29	0.48	0.58
	仕事の変化(昇進昇格・異動)	0.13	0.08	0.17	0.17	0.19	0.20	0.08	0.04	0.18	0.10	0.00	0.03	0.00	0.00
	仕事の意味や価値の深化	0.16	0.24	0.15	0.24	0.15	0.13	0.12	0.14	0.02	0.17	0.13	0.15	0.02	0.02
	仕事や生活上の問題(仕事での不満・悩み・挫折・失敗、本人や家族の病気・介護)	0.21	0.20	0.19	0.14	0.20	0.24	0.26	0.26	0.28	0.13	0.12	0.34	0.28	0.04
転機C	仕事環境の変化(転職、出向・転籍、転勤、海外勤務など)	0.31	0.37	0.18	0.45	0.34	0.46	0.31	0.17	0.32	0.26	0.59	0.30	0.70	0.46
	ライフイベント(結婚、恋愛、子供の誕生、自立)	0.15	0.20	0.20	0.13	0.10	0.02	0.04	0.23	0.01	0.22	0.02	0.32	0.03	0.03
	仕事の変化(昇進昇格・異動)	0.13	0.12	0.18	0.08	0.18	0.22	0.10	0.05	0.00	0.20	0.00	0.03	0.00	0.00
	仕事の意味や価値の深化	0.17	0.25	0.19	0.15	0.18	0.20	0.13	0.25	0.01	0.11	0.13	0.12	0.01	0.01
	仕事や生活上の問題(仕事での不満・悩み・挫折・失敗、本人や家族の病気・介護)	0.23	0.06	0.26	0.20	0.20	0.11	0.41	0.29	0.66	0.22	0.27	0.22	0.26	0.50
転機A	働く価値の再発見	-0.04	0.17	0.15	0.20	0.05	-0.09	-0.24	-0.23	-0.04	-0.36	-0.76	-0.33	0.39	0.12
	働くこと以外の価値の発見	-0.07	-0.10	0.01	-0.16	-0.16	-0.15	-0.12	-0.10	0.04	-0.08	0.02	0.08	0.70	-0.15
	新たなテーマ・社会性の発見	-0.05	0.16	0.10	0.20	0.01	-0.29	-0.31	-0.16	-0.21	-0.31	-0.64	-0.25	0.05	0.07
転機B	働く価値の再発見	0.03	0.02	0.12	0.20	0.16	-0.12	-0.21	-0.01	-0.64	-0.29	-0.45	-0.12	0.58	-0.43
	働くこと以外の価値の発見	0.07	0.09	0.05	0.26	0.06	-0.05	-0.05	0.06	-0.34	-0.11	0.14	0.14	0.54	0.12
	新たなテーマ・社会性の発見	0.04	-0.03	0.07	0.23	0.15	-0.25	-0.34	0.06	-0.28	-0.08	-0.31	-0.06	0.37	-0.38
転機C	働く価値の再発見	0.07	0.23	0.09	-0.01	0.06	0.44	0.05	0.05	0.03	0.19	-0.81	0.11	0.46	0.66
	働くこと以外の価値の発見	0.09	0.22	-0.02	0.20	0.06	0.31	0.18	0.13	0.24	-0.14	-0.54	0.29	1.40	-0.25
	新たなテーマ・社会性の発見	0.08	0.02	0.00	0.08	0.14	0.54	0.12	0.01	-0.93	0.20	-0.67	0.04	0.52	0.39
キャリア展望		0.00	0.04	0.04	-0.11	0.01	0.26	-0.23	0.13	-0.13	0.05	-0.27	-0.20	-0.21	0.14
キャリア満足		0.00	-0.15	0.05	0.09	0.04	0.19	-0.30	0.09	-0.06	-0.13	0.03	-0.25	-0.34	0.13
実践型学び		0.00	-0.02	0.01	-0.09	0.10	0.14	-0.14	0.02	-0.03	-0.01	-0.23	-0.22	-0.16	0.10
実践型学び		0.00	0.00	0.01	-0.01	0.04	0.10	-0.12	0.02	-0.02	0.08	-0.19	-0.18	-0.12	0.15
体系型学び		0.00	0.04	0.01	-0.09	0.10	0.07	-0.12	-0.01	-0.04	-0.04	-0.28	-0.14	-0.29	0.12
学び習慣		0.00	-0.02	0.01	-0.11	0.12	0.15	-0.12	0.01	-0.07	-0.03	-0.23	-0.21	-0.17	0.04
マインドセット		0.00	0.03	0.01	-0.13	0.01	0.11	-0.12	0.14	0.01	-0.06	0.13	-0.14	-0.15	0.11

注:全体及び転機数1、転機数2、転機数3は回答数である。平均年齢、ステージ数平均、「広げる」変曲点の総数平均、「深める」変曲点の総数平均、「広げる」「深める」のサイクル数、転機数(0を含む)平均、転機数(0を含まない)平均は数値平均である。

1-2 Q1「仕事での役割」との関係

ここでは波形タイプ別にステージ変化によるキャリア意識等の変化を把握するため、ステージ1からステージ5まで回答があった268件のうち、波形タイプなどが不明なサンプルを除いた265件を分析対象とした（1-3以降、すべての項目で265件を分析対象としている）。

各波形の各ステージにおいて、(1) マネジャーの役割、(2) リーダーの役割、(3) アドバイザーの役割、(4) プロフェッショナルの役割、(5) フロントランナーの役割、(6) プレイヤーの役割、(7) サポーターの役割の7項目の役割をどの程度担っていたか集計した。ここでは「担っていた」3点～「担っていない」1点とする平均値を算出し、以下に集計結果を整理した。

1-2-1「マネジャーの役割」について

波形2では、「ステージ3」（1.61）、「ステージ4」（1.83）、「ステージ5」（1.93）でそれぞれ全体より高く、ステージ1からステージが進むに従い、マネジャーの役割を担っている傾向がより強くみられる。

波形4では、「ステージ4」（1.68）、「ステージ5」（1.86）でそれぞれ全体より高く、ステージの後半からマネジャーの役割を担っている傾向が強くみられる。

曲線が分断されている波形タイプについては、全般的にマネジャーの役割を担っていない傾向がみられる。

■図表 1-2-A マネジャーの役割

	ステージ1	ステージ2	ステージ3	ステージ4	ステージ5
全体 (n)	1.09 265	1.35 264	1.44 264	1.57 262	1.66 264
波形1	1.80 5	1.80 5	1.80 5	1.40 5	2.00 5
波形2	1.11 54	1.44 54	1.61 54	1.83 53	1.93 54
波形3	1.10 29	1.31 29	1.48 29	1.50 28	1.48 29
波形4	1.03 72	1.33 72	1.39 72	1.68 72	1.86 72
波形5	1.00 4	1.25 4	2.00 4	2.00 4	2.75 4
波形6	1.00 12	1.42 12	1.42 12	1.33 12	1.42 12
波形7	1.15 41	1.32 41	1.32 41	1.53 40	1.55 40
波形8	1.17 6	1.33 6	1.17 6	1.17 6	1.00 6
波形9	1.00 11	1.09 11	1.09 11	1.00 11	1.09 11
波形10	1.00 4	1.25 4	1.00 4	1.50 4	1.00 4
波形11	1.04 24	1.29 24	1.46 24	1.25 24	1.21 24
不明	1.33 3	2.00 2	1.67 3	2.00 3	2.00 3

注：全体平均より、+0.1以上は赤網掛け、-0.1以下は青網掛け

1-2-2 「リーダーの役割」について

波形 2 では、「ステージ 3」(1.74)、「ステージ 4」(1.94)、「ステージ 5」(2.15) でそれぞれ全体より高く、ステージ 1 からステージが進むに従い、リーダーの役割を担っている傾向がより強くみられる。

波形 4 では、「ステージ 2」(1.54)、「ステージ 4」(1.75)、「ステージ 5」(2.07) でそれぞれ全体より高く、ステージ 2 以降でリーダーの役割を担っている傾向が強くみられる。

曲線が分断されている波形タイプについては、全般的にリーダーの役割を担っていない傾向がみられる。

■図表 1-2-B リーダーの役割

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	1.12 265	1.39 264	1.52 264	1.62 263	1.80 264
波形 1	1.80 5	2.00 5	2.00 5	1.40 5	2.00 5
波形 2	1.15 54	1.39 54	1.74 54	1.94 54	2.15 54
波形 3	1.10 29	1.34 29	1.55 29	1.61 28	1.55 29
波形 4	1.11 72	1.54 72	1.60 72	1.75 72	2.07 72
波形 5	1.00 4	1.50 4	2.00 4	2.00 4	2.50 4
波形 6	1.00 12	1.42 12	1.50 12	1.42 12	1.42 12
波形 7	1.12 41	1.27 41	1.33 40	1.50 40	1.63 40
波形 8	1.17 6	1.17 6	1.00 6	1.17 6	1.00 6
波形 9	1.00 11	1.09 11	1.18 11	1.09 11	1.27 11
波形 10	1.00 4	1.25 4	1.00 4	1.25 4	1.00 4
波形 11	1.04 24	1.25 24	1.29 24	1.25 24	1.38 24
不明	1.33 3	1.50 2	1.33 3	1.33 3	2.00 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-2-3 「アドバイザーの役割」について

波形 2 では、「ステージ 3」(1.80)、「ステージ 4」(1.91)、「ステージ 5」(2.13) でそれぞれ全体より高く、ステージ 3 からステージが進むに従い、アドバイザーの役割を担っている傾向がより強くみられる。

波形 4 では、「ステージ 4」(1.94)、「ステージ 5」(2.22) でそれぞれ全体より高く、ステージの後半からアドバイザーの役割を担っている傾向が強くみられ、ステージ 4 以降は波形 2 を上回る値となっている。

曲線が分断されている波形タイプについては、全般的にアドバイザーの役割を担っていない傾向がみられる。

■図表 1-2-C アドバイザーの役割

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	1.17 264	1.53 264	1.66 264	1.75 263	1.97 264
波形 1	1.60 5	2.00 5	1.80 5	1.40 5	2.00 5
波形 2	1.22 54	1.46 54	1.80 54	1.91 54	2.13 54
波形 3	1.32 28	1.38 29	1.62 29	1.68 28	1.83 29
波形 4	1.13 72	1.63 72	1.74 72	1.94 72	2.22 72
波形 5	1.00 4	2.00 4	2.25 4	2.00 4	2.75 4
波形 6	1.08 12	1.75 12	1.58 12	1.50 12	1.42 12
波形 7	1.15 41	1.59 41	1.55 40	1.65 40	2.00 40
波形 8	1.17 6	1.67 6	1.00 6	1.17 6	1.17 6
波形 9	1.00 11	1.18 11	1.36 11	1.27 11	1.55 11
波形 10	1.00 4	1.25 4	1.50 4	2.00 4	2.00 4
波形 11	1.13 24	1.29 24	1.50 24	1.50 24	1.54 24
不明	1.67 3	2.00 2	2.00 3	1.67 3	1.33 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-2-4「プロフェッショナルの役割」について

波形 2 では、「ステージ 3」(1.94)、「ステージ 4」(2.04)、「ステージ 5」(2.17) でそれぞれ全体より高く、ステージ 1 からステージが進むに従い、プロフェッショナルの役割を担っている傾向がより強くみられる。

波形 4 では、「ステージ 2」(1.76)、「ステージ 3」(1.96)、「ステージ 4」(2.10)、「ステージ 5」(2.39) でそれぞれ全体より高く、ステージ前半からステージが進むにつれてプロフェッショナルの役割を担っている傾向が強くみられており、その値は波形 2 よりも高い。

曲線が分断されている波形タイプについては、全般的にプロフェッショナルの役割を担っていない傾向がみられる。

■図表 1-2-D プロフェッショナルの役割

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	1.32 265	1.60 264	1.79 263	1.84 263	2.02 264
波形 1	2.20 5	2.00 5	2.00 5	1.40 5	2.00 5
波形 2	1.30 54	1.56 54	1.94 54	2.04 54	2.17 54
波形 3	1.31 29	1.62 29	1.83 29	1.93 28	1.90 29
波形 4	1.35 72	1.76 72	1.96 71	2.10 72	2.39 72
波形 5	1.25 4	2.00 4	2.00 4	2.25 4	2.75 4
波形 6	1.17 12	1.58 12	1.50 12	1.42 12	1.33 12
波形 7	1.24 41	1.46 41	1.58 40	1.63 40	1.80 40
波形 8	1.50 6	1.67 6	1.17 6	1.50 6	1.33 6
波形 9	1.27 11	1.27 11	1.45 11	1.18 11	1.55 11
波形 10	1.75 4	2.00 4	2.25 4	1.75 4	2.50 4
波形 11	1.21 24	1.29 24	1.63 24	1.50 24	1.67 24
不明	1.33 3	2.50 2	1.33 3	1.67 3	1.33 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-2-5 「フロントランナーの役割」について

波形 2 では、「ステージ 4」(1.80)、「ステージ 5」(2.00)でそれぞれ全体より高く、ステージ後半から、フロントランナーの役割を担っている傾向がより強くみられる。

波形 4 では、「ステージ 2」(1.64)、「ステージ 3」(1.72)、「ステージ 4」(1.89)、「ステージ 5」(2.07)でそれぞれ全体より高く、ほぼ全ステージにおいてフロントランナーの役割を担っている傾向が強くみられる。特にステージ 2 では、全体よりも 0.25 点高い値となっており、早い段階でフロントランナーの役割を担っている様子がうかがえる。

曲線が分断されている波形タイプについては、全般的にフロントランナーの役割を担っていない傾向がみられる。

■図表 1-2-E フロントランナーの役割

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	1.20 265	1.39 264	1.54 264	1.61 263	1.79 263
波形 1	1.40 5	1.40 5	1.60 5	1.00 5	1.80 5
波形 2	1.22 54	1.31 54	1.63 54	1.80 54	2.00 54
波形 3	1.21 29	1.31 29	1.59 29	1.61 28	1.72 29
波形 4	1.25 72	1.64 72	1.72 72	1.89 72	2.07 72
波形 5	1.25 4	1.50 4	1.75 4	2.00 4	2.50 4
波形 6	1.08 12	1.33 12	1.35 12	1.25 12	1.36 12
波形 7	1.15 41	1.37 41	1.42 40	1.50 40	1.58 40
波形 8	1.17 6	1.00 6	1.00 6	1.17 6	1.17 6
波形 9	1.00 11	1.27 11	1.36 11	1.18 11	1.36 11
波形 10	1.25 4	1.25 4	1.75 4	1.25 4	1.50 4
波形 11	1.17 24	1.13 24	1.29 24	1.21 24	1.33 24
不明	1.67 3	1.50 2	1.33 3	1.00 3	2.00 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-2-6 「プレイヤーの役割」について

波形 2 では、「ステージ 4」（2.19）で全体よりポイントが高く、「ステージ 4」のみでプレイヤーの役割を担っている傾向がより強くみられる。

波形 4 では、「ステージ 1」（1.79）、「ステージ 2」（2.17）、「ステージ 3」（2.25）、「ステージ 4」（2.28）、「ステージ 5」（2.40）と全ステージで全体より高く、全体的にプレイヤーの役割がより強い波形タイプといえる。

曲線が分断されている波形タイプについては、全般的にプレイヤーの役割を担っていない傾向がみられる。

■ 図表 1-2-F プレイヤーの役割

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	1.66 265	1.90 264	2.00 265	2.01 263	2.17 264
波形 1	2.00 5	2.00 5	2.00 5	1.80 5	2.20 5
波形 2	1.70 54	1.85 54	2.02 54	2.19 54	2.26 54
波形 3	1.72 29	1.86 29	2.07 29	2.04 28	2.10 29
波形 4	1.79 72	2.17 72	2.25 72	2.28 72	2.40 72
波形 5	1.25 4	2.00 4	1.75 4	2.25 4	2.50 4
波形 6	1.67 12	2.08 12	2.00 12	1.67 12	1.75 12
波形 7	1.44 41	1.80 41	1.78 41	1.90 40	2.00 40
波形 8	1.50 6	1.83 6	1.50 6	1.83 6	1.83 6
波形 9	1.64 11	1.36 11	1.64 11	1.45 11	1.82 11
波形 10	2.00 4	1.75 4	2.50 4	1.25 4	1.75 4
波形 11	1.50 24	1.58 24	1.75 24	1.67 24	2.13 24
不明	1.33 3	1.50 2	1.67 3	1.33 3	2.00 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-2-7 「サポーターの役割」について

波形 2 では、「ステージ 3」(2.20)、「ステージ 4」(2.28)、「ステージ 5」(2.41) でそれぞれ全体より高く、サポーターの役割を担っている傾向がより強くみられる。

波形 4 では、「ステージ 5」(2.35) で全体より高く、「ステージ 5」のみでサポーターの役割を担っている傾向が強くとみられる。

曲線が分断されている波形タイプについては、波形 7 を除いて、全般的にサポーターの役割を担っていない傾向がみられる。

■図表 1-2-G サポーターの役割

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	1.88 265	2.02 264	2.05 263	2.13 263	2.25 263
波形 1	2.60 5	2.00 5	2.00 5	1.60 5	2.50 4
波形 2	1.87 54	1.96 54	2.20 54	2.28 54	2.41 54
波形 3	1.90 29	2.03 29	1.97 29	2.14 28	1.93 29
波形 4	1.82 72	2.06 72	2.07 72	2.17 72	2.35 72
波形 5	1.75 4	1.75 4	2.00 4	2.50 4	2.75 4
波形 6	1.92 12	2.08 12	1.92 12	1.75 12	1.92 12
波形 7	1.88 41	2.02 41	2.05 39	2.23 40	2.38 40
波形 8	2.00 6	2.50 6	1.33 6	2.17 6	2.00 6
波形 9	1.91 11	1.73 11	1.82 11	1.82 11	1.91 11
波形 10	1.50 4	2.00 4	2.00 4	1.75 4	1.50 4
波形 11	2.00 24	2.08 24	2.17 24	2.08 24	2.13 24
不明	1.33 3	2.00 2	1.67 3	1.33 3	2.33 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-3 Q2「仕事の決定権（内容）」との関係

各波形の各ステージにおいて、仕事の内容の決定権をどの程度担っていたか集計した。ここでは「A（自分で決めていた）に近い」5点～「B（会社、上司や委託元の指示に従っていた）に近い」1点とする平均値を算出し、以下に集計結果を整理した。

波形2では、「ステージ3」（3.07）、「ステージ4」（3.26）、「ステージ5」（3.67）でそれぞれ全体より高く、ステージ3から「仕事内容の決定権を担っていた」傾向がより強くみられる。

波形4では、「ステージ4」（3.36）、「ステージ5」（3.68）でそれぞれ全体より高く、ステージ後半で、「仕事内容の決定権を担っていた」傾向がより強くみられる。

曲線が分断されている波形タイプについては、全体的に「会社、上司や委託元の指示に従っていた」傾向がみられる。

■図表 1-3-A 仕事の決定権（内容）

	ステージ1	ステージ2	ステージ3	ステージ4	ステージ5
全体 (n)	1.71 264	2.55 264	2.82 265	3.05 263	3.38 262
波形1	2.40 5	3.20 5	3.80 5	3.20 5	3.40 5
波形2	1.70 54	2.52 54	3.07 54	3.26 54	3.67 54
波形3	1.79 29	2.31 29	3.10 29	3.14 28	3.14 29
波形4	1.70 71	2.61 72	2.78 72	3.36 72	3.68 71
波形5	1.25 4	2.50 4	3.25 4	2.75 4	3.33 3
波形6	1.75 12	3.00 12	2.67 12	2.82 11	2.45 11
波形7	1.95 41	2.80 41	2.80 41	3.07 41	3.71 41
波形8	1.33 6	2.33 6	1.83 6	2.33 6	2.50 6
波形9	1.18 11	2.27 11	1.45 11	2.18 11	2.73 11
波形10	1.75 4	2.25 4	3.50 4	4.00 4	3.75 4
波形11	1.54 24	2.13 24	2.58 24	2.13 24	2.54 24
不明	1.33 3	2.50 2	2.67 3	2.00 3	2.67 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-4 Q3「仕事の決定権（方法）」との関係

各波形の各ステージにおいて、仕事のやり方の決定権をどの程度担っていたか集計した。ここでは「A（自分で決めていた）に近い」5点～「B（会社、上司や委託元の指示に従っていた）に近い」1点とする平均値を算出し、以下に集計結果を整理した。

波形2では、「ステージ3」（3.28）、「ステージ4」（3.64）、「ステージ5」（3.94）でそれぞれ全体より高く、ステージ3からステージが進むに従い、仕事の方法を「自分で決めていた」傾向がより強くみられる。

波形4では、「ステージ2」（3.00）、「ステージ4」（3.64）、「ステージ5」（3.86）でそれぞれ全体より高く、ステージ2からステージが進むに従い、仕事の方法を「自分で決めていた」傾向がより強くみられる。

曲線が分断されている波形タイプについては、全体的にステージ後半中心に仕事の内容を「会社、上司や委託元の指示に従っていた」傾向がみられる。

■図表 1-4-A 仕事の決定権（方法）

	ステージ1	ステージ2	ステージ3	ステージ4	ステージ5
全体 (n)	2.04 264	2.88 264	3.11 265	3.38 261	3.71 262
波形1	2.20 5	3.40 5	3.80 5	3.20 5	3.40 5
波形2	1.96 54	2.70 54	3.28 54	3.64 53	3.94 54
波形3	2.14 29	2.59 29	3.31 29	3.54 28	3.38 29
波形4	2.01 71	3.00 72	3.19 72	3.64 72	3.86 71
波形5	1.50 4	2.50 4	3.75 4	2.75 4	4.00 3
波形6	2.08 12	3.00 12	2.92 12	2.82 11	3.09 11
波形7	2.27 41	3.20 41	2.95 41	3.32 41	3.85 41
波形8	2.17 6	2.83 6	2.17 6	3.17 6	3.17 6
波形9	1.45 11	2.45 11	1.91 11	3.09 11	3.27 11
波形10	2.25 4	2.75 4	3.75 4	4.00 4	4.00 4
波形11	2.04 24	2.83 24	3.04 24	2.57 23	3.63 24
不明	1.67 3	2.50 2	2.67 3	2.00 3	2.67 3

注：全体平均より、+0.1以上は赤網掛け、-0.1以下は青網掛け

1-5 Q4「学習行動」との関係

各波形の各ステージにおいて、(1) 仕事に取り組む中で、知識などを身に着けた、(2) 会社の研修などを通じて、知識などを身に着けた、(3) 読書やウェブサイト検索によって、知識などを身に着けた、(4) 社外セミナーなどに自主的に参加して、知識などを身に着けた、(5) これまでやることがないことを試しにやってみた、(6) 仕事時間外に、上司、同僚や仕事仲間と、仕事に関する話をしていた、(7) 社内外のたくさんの人と新たに交流した、(8) 社内外の特定の人と深く交わった、(9) 自分の今後の生き方、働き方について考えていた、(10) それまでの価値観、ものの考え方を意識的に変えた、の10項目の行動をどの程度行っていたか集計した。ここでは「とてもよく行っていた」5点～「全く行っていなかった」1点とする平均値を算出し、以下に集計結果を整理した。

1-5-1「仕事に取り組む中で、知識などを身に着けた」について

波形2では、「ステージ3」(4.19)で全体より高いが、「ステージ2」(3.74)、「ステージ5」(3.81)でそれぞれ全体より低い。「仕事に取り組む中で、知識などを身に着けた」と考える傾向はステージによるばらつきがみられる。

波形4では、「ステージ1」(4.29)から「ステージ5」(4.08)まで全ステージで全体より高く、「仕事に取り組む中で、知識などを身に着けた」と考える傾向が強い波形だといえ、ステージの早い段階で仕事を通じて知識を得ているタイプだと考えられる。

曲線が分断されている波形タイプについては、波形7のステージ5で全体よりも高くなっている。

■図表 1-5-A 仕事に取り組む中で、知識などを身に着けた

	ステージ1	ステージ2	ステージ3	ステージ4	ステージ5
全体 (n)	4.03 265	3.88 264	4.02 265	3.93 264	3.96 263
波形1	3.80 5	3.80 5	4.00 5	3.80 5	3.60 5
波形2	4.02 54	3.74 54	4.19 54	3.89 54	3.81 54
波形3	4.03 29	3.86 29	3.90 29	3.82 28	3.86 29
波形4	4.29 72	4.06 72	4.29 72	4.06 72	4.08 71
波形5	3.50 4	3.75 4	3.75 4	3.50 4	4.00 4
波形6	4.00 12	3.75 12	3.75 12	3.50 12	3.82 11
波形7	3.83 41	3.83 41	3.63 41	4.00 41	4.20 41
波形8	3.83 6	3.83 6	3.83 6	4.00 6	3.67 6
波形9	4.00 11	3.82 11	4.18 11	4.27 11	4.36 11
波形10	3.75 4	4.25 4	4.50 4	3.00 4	4.00 4
波形11	4.00 24	3.83 24	3.83 24	4.04 24	3.75 24
不明	2.67 3	4.00 2	3.33 3	3.33 3	3.00 3

注：全体平均より、+0.1以上は赤網掛け、-0.1以下は青網掛け

1-5-2 「会社の研修などを通じて、知識などを身に着けた」について

波形 2 では、「ステージ 2」(3.31) のみ全体より高いが他のステージでは全体同様の水準にとどまっている。一方、波形 4 では、「ステージ 1」(3.76) から「ステージ 5」(3.34) まで全ステージで全体より高くなっており、「会社の研修などを通じて、知識などを身に着けた」と考える傾向が強い波形だといえる。(1) の仕事に加えて、ステージの早い段階から研修などを通じて知識を得ているタイプだと考えられる。

曲線が分断されている波形タイプについては、全般的に低い、波形 7 の「ステージ 4」(3.30)、「ステージ 5」(3.63) でそれぞれ全体よりも高い。

■ 図表 1-5-B 会社の研修などを通じて、知識などを身に着けた

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	3.36 265	3.11 263	3.24 263	3.16 263	3.15 263
波形 1	3.80 5	4.00 5	4.00 5	3.80 5	4.40 5
波形 2	3.44 54	3.31 54	3.22 54	3.24 54	3.15 54
波形 3	3.48 29	3.34 29	3.17 29	3.32 28	3.03 29
波形 4	3.76 72	3.30 71	3.69 72	3.32 72	3.34 71
波形 5	2.75 4	3.00 4	2.75 4	2.25 4	3.00 4
波形 6	3.42 12	3.58 12	3.17 12	2.75 12	2.91 11
波形 7	2.83 41	2.71 41	3.00 39	3.30 40	3.63 41
波形 8	3.50 6	2.33 6	2.17 6	2.83 6	2.17 6
波形 9	2.82 11	2.18 11	3.09 11	3.27 11	3.36 11
波形 10	3.00 4	3.50 4	3.50 4	3.00 4	2.25 4
波形 11	3.00 24	2.58 24	2.83 24	2.46 24	2.13 24
不明	3.33 3	3.50 2	2.00 3	2.00 3	3.00 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-5-3 「読書やウェブサイト検索によって、知識などを身に着けた」について

波形 2 では、「ステージ 3」(3.48)、「ステージ 4」(3.59)、「ステージ 5」(3.63) でそれぞれ全体より高く、ステージ 3 以降で「読書やウェブサイト検索によって、知識などを身に着けた」と考える傾向が強い。

波形 4 では、「ステージ 1」(2.99) から「ステージ 5」(3.59) まで全ステージで全体より高く、「読書やウェブサイト検索によって、知識などを身に着けた」と考える傾向が強い波形だといえる。(1) 仕事、(2) 研修に加え、早い段階から読書やウェブサイト検索によって知識などを得ているタイプだと考えられる。

一方、波形 3 をみると、ステージ 2 (2.69) からステージ 5 (3.24) まで全体よりも低く、波形 4 と正反対の傾向がみられる。

曲線が分断されている波形タイプについては、全般的に低いのが、波形 7 の「ステージ 5」(3.80) で全体よりも高い。

■図表 1-5-C 読書やウェブサイト検索によって、知識などを身に着けた

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	2.59 265	2.83 263	3.05 265	3.22 264	3.46 263
波形 1	2.80 5	3.20 5	3.20 5	3.20 5	3.60 5
波形 2	2.65 54	2.81 54	3.48 54	3.59 54	3.63 54
波形 3	2.69 29	2.69 29	2.83 29	3.07 28	3.24 29
波形 4	2.99 72	3.20 71	3.28 72	3.46 72	3.59 71
波形 5	1.50 4	2.50 4	2.25 4	1.75 4	3.25 4
波形 6	2.83 12	3.17 12	3.33 12	2.83 12	3.09 11
波形 7	2.37 41	2.66 41	2.83 41	3.22 41	3.80 41
波形 8	1.83 6	2.33 6	2.83 6	2.83 6	3.67 6
波形 9	2.18 11	3.00 11	2.91 11	3.09 11	3.45 11
波形 10	1.50 4	1.50 4	3.00 4	2.50 4	2.00 4
波形 11	2.08 24	2.29 24	2.29 24	2.63 24	2.96 24
不明	3.00 3	3.00 2	2.00 3	2.67 3	2.00 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-5-4 「社外セミナーなどに自主的に参加して、知識などを身に着けた」について

波形3では、「ステージ1」(2.21)、「ステージ2」(2.59)でそれぞれ全体より高いが、「ステージ4」(2.25)、「ステージ5」(2.24)では全体よりも低くなっており、「社外セミナーなどに自主的に参加して、知識などを身に着けた」と考える傾向はステージ前半で強く、後半になると弱くなる特徴がみられる。

波形4では、「ステージ2」(2.56)から「ステージ4」(2.74)まで全体より高く、「社外セミナーなどに自主的に参加して、知識などを身に着けた」と考える傾向が強い波形だといえる。

曲線が分断されている波形タイプについては、全般的に低いですが、波形7では、「ステージ1」(2.20)、「ステージ4」(2.78)、「ステージ5」(2.95)でそれぞれ全体よりも高い。

■図表 1-5-D 社外セミナーなどに自主的に参加して、知識などを身に着けた

	ステージ1	ステージ2	ステージ3	ステージ4	ステージ5
全体 (n)	2.09 264	2.36 263	2.51 265	2.57 264	2.76 263
波形1	3.20 5	3.80 5	3.40 5	3.60 5	4.20 5
波形2	2.11 53	2.31 54	2.70 54	2.72 54	2.81 54
波形3	2.21 29	2.59 29	2.55 29	2.25 28	2.24 29
波形4	2.14 72	2.56 71	2.61 72	2.74 72	2.85 71
波形5	2.25 4	3.25 4	2.75 4	2.50 4	3.50 4
波形6	2.50 12	3.17 12	2.92 12	2.25 12	3.18 11
波形7	2.20 41	2.00 41	2.24 41	2.78 41	2.95 41
波形8	2.33 6	1.83 6	1.50 6	1.67 6	1.67 6
波形9	2.09 11	2.00 11	2.09 11	2.27 11	3.00 11
波形10	1.00 4	2.00 4	3.75 4	2.25 4	2.50 4
波形11	1.25 24	1.67 24	2.00 24	2.13 24	2.25 24
不明	2.33 3	2.50 2	2.33 3	2.33 3	2.67 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-5-5 「これまでやったことがないことを試しにやってみた」について

波形 2 では、「ステージ 3」(3.56)、「ステージ 4」(3.63) でそれぞれ全体より高く、ステージ中盤で「これまでやったことがないことを試しにやってみた」と考える傾向が強い。

波形 4 では、「ステージ 1」(3.22)、「ステージ 2」(3.46)、「ステージ 3」(3.60) でそれぞれ全体より高く、ステージ前半で「これまでやったことがないことを試しにやってみた」と考える傾向が強い。これはサイクル数が多い波形タイプであり、ステージ初期でサイクルを経験していることが関係していると考えられる。

曲線が分断されている波形タイプについては、全般的に低いですが、波形 7 「ステージ 4」(3.59) で全体よりも高い。

■図表 1-5-E これまでやったことがないことを試しにやってみた

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	2.94 265	3.15 263	3.40 265	3.42 264	3.52 263
波形 1	3.80 5	3.60 5	3.60 5	4.00 5	3.80 5
波形 2	2.87 54	3.15 54	3.56 54	3.63 54	3.50 54
波形 3	3.00 29	3.14 29	3.38 29	3.32 28	3.52 29
波形 4	3.22 72	3.46 71	3.60 72	3.47 72	3.61 71
波形 5	3.00 4	3.50 4	3.00 4	3.25 4	4.00 4
波形 6	3.00 12	3.33 12	3.50 12	3.00 12	3.36 11
波形 7	2.51 41	2.90 41	3.20 41	3.59 41	3.56 41
波形 8	2.50 6	2.50 6	2.83 6	3.00 6	3.17 6
波形 9	2.45 11	2.73 11	3.09 11	3.18 11	3.64 11
波形 10	3.50 4	4.00 4	4.25 4	2.50 4	4.00 4
波形 11	3.08 24	2.63 24	2.96 24	3.17 24	3.29 24
不明	2.00 3	3.50 2	3.00 3	3.00 3	2.67 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-5-6 「仕事時間外に、上司、同僚や仕事仲間と、仕事に関する話をしていた」について

波形 2 では、「ステージ 2」(3.54)、「ステージ 3」(3.67)、「ステージ 4」(3.41)、「ステージ 5」(3.30) でそれぞれ全体よりも高く、「仕事時間外に、上司、同僚や仕事仲間と、仕事に関する話をしていた」と考える傾向が強い。

波形 4 においても、「ステージ 1」(3.46)、「ステージ 2」(3.58)、「ステージ 4」(3.50)、「ステージ 5」(3.41) でそれぞれ全体より高く、「仕事時間外に、上司、同僚や仕事仲間と、仕事に関する話をしていた」と考える傾向が強い波形だといえる。

曲線が分断されている波形タイプについては、全般的に低いですが、波形 7 では「ステージ 5」(3.39) で全体よりも高い。

■図表 1-5-F 仕事時間外に、上司、同僚や仕事仲間と、仕事に関する話をしていた

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	3.22 264	3.35 263	3.27 265	3.23 264	3.18 263
波形 1	3.80 5	4.20 5	3.60 5	4.00 5	4.00 5
波形 2	3.24 54	3.54 54	3.67 54	3.41 54	3.30 54
波形 3	3.17 29	3.21 29	3.17 29	2.96 28	2.83 29
波形 4	3.46 72	3.58 71	3.36 72	3.50 72	3.41 71
波形 5	3.00 4	3.50 4	3.75 4	3.50 4	3.25 4
波形 6	3.25 12	3.58 12	3.25 12	2.42 12	2.64 11
波形 7	2.88 41	3.10 41	3.07 41	3.29 41	3.39 41
波形 8	3.17 6	2.50 6	2.83 6	3.67 6	3.33 6
波形 9	3.00 11	2.45 11	2.82 11	2.73 11	2.27 11
波形 10	2.00 4	3.50 4	2.50 4	2.25 4	2.25 4
波形 11	3.42 24	3.17 24	3.04 24	2.92 24	2.92 24
不明	2.50 2	3.00 2	2.00 3	2.00 3	3.33 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-5-7 「社内外のたくさんの人と新たに交流した」について

波形 2 では、「ステージ 1」(2.96)、「ステージ 3」(3.56)、「ステージ 4」(3.46)、「ステージ 5」(3.54) でそれぞれ全体よりも高く、全体的に「社内外のたくさんの人と新たに交流した」と考える傾向が強い。

波形 4 では、「ステージ 2」(3.20)、「ステージ 4」(3.35)、「ステージ 5」(3.32) でそれぞれ全体より高く、波形 2 同様に「社内外のたくさんの人と新たに交流した」と考える傾向が強い波形だといえる。

曲線が分断されている波形タイプについては、全般的に低い傾向にある。

■図表 1-5-G 社内外のたくさんの人と新たに交流した

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	2.86 265	3.05 263	3.19 264	3.18 264	3.17 263
波形 1	3.80 5	4.20 5	3.80 5	3.60 5	3.80 5
波形 2	2.96 54	3.11 54	3.56 54	3.46 54	3.54 54
波形 3	3.03 29	3.03 29	3.21 29	3.18 28	3.00 29
波形 4	2.85 72	3.20 71	3.15 72	3.35 72	3.32 71
波形 5	3.50 4	3.50 4	3.75 4	3.25 4	3.75 4
波形 6	3.25 12	3.50 12	3.25 12	2.33 12	2.73 11
波形 7	2.71 41	2.80 41	3.00 41	3.39 41	3.12 41
波形 8	3.00 6	3.00 6	3.00 6	3.00 6	3.00 6
波形 9	2.55 11	2.55 11	2.45 11	2.36 11	2.45 11
波形 10	2.25 4	3.00 4	3.00 4	2.00 4	2.50 4
波形 11	2.50 24	2.58 24	2.96 23	2.71 24	2.54 24
不明	2.33 3	3.00 2	2.67 3	2.67 3	3.67 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-5-8 「社内外の特定の人と深く交わった」について

波形 2 では、「ステージ 3」(3.35)、「ステージ 4」(3.33)、「ステージ 5」(3.37) でそれぞれ全体より高く、ステージ 3 以降で「社内外の特定の人と深く交わった」と考える傾向が強い波形だといえる。

波形 4 においても、「ステージ 3」(3.24)、「ステージ 4」(3.38)、「ステージ 5」(3.37) でそれぞれ全体より高く、波形 2 同様に「社内外の特定の人と深く交わった」と考える傾向が強い波形だといえる。

曲線が分断されている波形タイプについては、全般的に低いが、波形 7 では、「ステージ 4」(3.29)、「ステージ 5」(3.24) でそれぞれ全体よりも高い。

■図表 1-5-H 社内外の特定の人と深く交わった

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	2.94 265	3.10 262	3.11 265	3.16 264	3.12 263
波形 1	3.80 5	3.80 5	4.00 5	3.60 5	4.00 5
波形 2	3.00 54	3.15 54	3.35 54	3.33 54	3.37 54
波形 3	2.90 29	3.00 29	3.10 29	3.00 28	2.79 29
波形 4	2.96 72	3.19 70	3.24 72	3.38 72	3.37 71
波形 5	3.25 4	4.25 4	4.00 4	3.25 4	3.00 4
波形 6	3.17 12	3.58 12	3.08 12	2.42 12	2.45 11
波形 7	2.78 41	2.80 41	2.78 41	3.29 41	3.24 41
波形 8	3.33 6	3.17 6	2.33 6	3.67 6	2.83 6
波形 9	2.82 11	2.82 11	2.73 11	2.64 11	2.36 11
波形 10	3.00 4	3.00 4	2.75 4	2.50 4	2.00 4
波形 11	2.75 24	2.75 24	2.88 24	2.67 24	2.75 24
不明	2.33 3	4.50 2	2.67 3	2.33 3	3.00 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-5-9 「自分の今後の生き方、働き方について考えていた」について

波形 4 では、「ステージ 4」(3.85)、「ステージ 5」(3.96) でそれぞれ全体より高く、ステージ後半で「自分の今後の生き方、働き方について考えていた」と考える傾向が強い波形だといえる。

曲線が分断されている波形タイプについては、全般的に低いですが、波形 7 では、「ステージ 3」(3.83)、「ステージ 4」(4.07)、「ステージ 5」(4.05) でそれぞれ全体よりも高い。

■ 図表 1-5-I 自分の今後の生き方、働き方について考えていた

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	2.97 265	3.40 263	3.56 265	3.68 264	3.85 263
波形 1	3.80 5	3.80 5	3.80 5	4.60 5	4.20 5
波形 2	3.04 54	3.35 54	3.43 54	3.69 54	3.93 54
波形 3	3.00 29	3.24 29	3.66 29	3.36 28	3.55 29
波形 4	2.92 72	3.48 71	3.51 72	3.85 72	3.96 71
波形 5	1.75 4	3.75 4	3.00 4	2.75 4	3.75 4
波形 6	3.00 12	3.67 12	3.75 12	3.25 12	3.64 11
波形 7	2.98 41	3.49 41	3.83 41	4.07 41	4.05 41
波形 8	2.83 6	3.00 6	3.17 6	3.00 6	3.50 6
波形 9	3.27 11	3.55 11	3.64 11	3.00 11	3.82 11
波形 10	2.50 4	2.75 4	3.25 4	3.25 4	3.50 4
波形 11	3.00 24	3.17 24	3.63 24	3.71 24	3.71 24
不明	2.00 3	3.50 2	2.33 3	3.00 3	2.67 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-5-10 「それまでの価値観、ものの考え方を意識的に変えた」について

波形 2 では、「ステージ 4」(3.41) で全体より高いが、「ステージ 1」(2.56)、「ステージ 3」(3.19) ではそれぞれ全体よりも低く、「それまでの価値観、ものの考え方を意識的に変えた」と考える傾向はステージ前半で弱い。

波形 4 では、「ステージ 2」(3.15)、「ステージ 4」(3.46) でそれぞれ全体より高く、「それまでの価値観、ものの考え方を意識的に変えた」と考える傾向が強い波形だといえる。これはサイクル数が多い波形タイプであることが関係していると考えられる。

曲線が分断されている波形タイプについては、全般的に低いですが、波形 7 では、「ステージ 3」(3.49)、「ステージ 4」(3.49)、「ステージ 5」(3.83) でそれぞれ全体よりも高い。

■図表 1-5-J それまでの価値観、ものの考え方を意識的に変えた

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	2.72 265	3.03 263	3.29 265	3.30 264	3.53 263
波形 1	3.80 5	3.80 5	3.60 5	3.60 5	4.00 5
波形 2	2.56 54	2.94 54	3.19 54	3.41 54	3.57 54
波形 3	2.86 29	2.83 29	3.34 29	3.07 28	3.28 29
波形 4	2.82 72	3.15 71	3.38 72	3.46 72	3.55 71
波形 5	2.50 4	3.75 4	3.00 4	3.00 4	3.50 4
波形 6	2.58 12	3.33 12	3.25 12	3.00 12	3.64 11
波形 7	2.76 41	3.02 41	3.49 41	3.49 41	3.83 41
波形 8	2.67 6	2.50 6	2.67 6	3.00 6	3.17 6
波形 9	2.55 11	3.00 11	3.45 11	2.64 11	3.09 11
波形 10	2.25 4	2.50 4	2.75 4	3.00 4	2.75 4
波形 11	2.71 24	2.88 24	3.13 24	3.21 24	3.54 24
不明	2.00 3	3.00 2	2.33 3	2.67 3	2.67 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-6 Q5「仕事で影響を受けた人」との関係

各波形の各ステージにおいて、仕事で影響を受けた人の有無とその人数を集計し、結果を整理した。

ステージ1では仕事で影響を受けた人が「いた」とする割合が52.4%とほぼ半数だが、ステージが進むに従ってその割合は低下し、ステージ5では27.3%と全体の約4分の1まで低下している。

波形2をみると、ステージ1では仕事で影響を受けた人が「いた」とする割合が51.9%と全体とほぼ同程度なのに対して、ステージ5では18.5%と8.8ポイント低く、仕事で影響を受けた人の存在がない者が多い波形だといえる。その一方で、ステージ5で「いた」とする回答者について仕事で影響を受けた人数をみると、2.80人と全体よりも多い。

■図表 1-6-A 仕事で影響を受けた人の有無

全 体		ステージ 1			ステージ 2			ステージ 3			ステージ 4			ステージ 5		
		いた	いない	不明	いた	いない	不明	いた	いない	不明	いた	いない	不明	いた	いない	不明
全 体	267	140 (52.4%)	127 (47.6%)	0 (0.0%)	117 (43.8%)	150 (56.2%)	0 (0.0%)	101 (37.8%)	166 (62.2%)	0 (0.0%)	95 (35.6%)	168 (62.9%)	4 (1.5%)	73 (27.3%)	192 (71.9%)	2 (0.7%)
波形 1	5	5 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (80.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)	2 (40.0%)	3 (60.0%)	0 (0.0%)	2 (40.0%)	3 (60.0%)	0 (0.0%)	2 (40.0%)	3 (60.0%)	0 (0.0%)
波形 2	54	28 (51.9%)	26 (48.1%)	0 (0.0%)	22 (40.7%)	32 (59.3%)	0 (0.0%)	16 (29.6%)	38 (70.4%)	0 (0.0%)	19 (35.2%)	33 (61.1%)	2 (3.7%)	10 (18.5%)	42 (77.8%)	2 (3.7%)
波形 3	29	18 (62.1%)	11 (37.9%)	0 (0.0%)	11 (37.9%)	18 (62.1%)	0 (0.0%)	12 (41.4%)	17 (58.6%)	0 (0.0%)	11 (37.9%)	18 (62.1%)	0 (0.0%)	8 (27.6%)	21 (72.4%)	0 (0.0%)
波形 4	72	40 (55.6%)	32 (44.4%)	0 (0.0%)	36 (50.0%)	36 (50.0%)	0 (0.0%)	37 (51.4%)	35 (48.6%)	0 (0.0%)	24 (33.3%)	47 (65.3%)	1 (1.4%)	20 (27.8%)	52 (72.2%)	0 (0.0%)
波形 5	4	3 (75.0%)	1 (25.0%)	0 (0.0%)	2 (50.0%)	2 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)	3 (75.0%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)	3 (75.0%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)	3 (75.0%)	0 (0.0%)
波形 6	12	5 (41.7%)	7 (58.3%)	0 (0.0%)	8 (66.7%)	4 (33.3%)	0 (0.0%)	3 (25.0%)	9 (75.0%)	0 (0.0%)	2 (16.7%)	10 (83.3%)	0 (0.0%)	2 (16.7%)	10 (83.3%)	0 (0.0%)
波形 7	41	21 (51.2%)	20 (48.8%)	0 (0.0%)	16 (39.0%)	25 (61.0%)	0 (0.0%)	15 (36.6%)	26 (63.4%)	0 (0.0%)	17 (41.5%)	23 (56.1%)	1 (2.4%)	12 (29.3%)	29 (70.7%)	0 (0.0%)
波形 8	6	3 (50.0%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	4 (66.7%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	4 (66.7%)	0 (0.0%)	3 (50.0%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)	3 (50.0%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)
波形 9	11	3 (27.3%)	8 (72.7%)	0 (0.0%)	3 (27.3%)	8 (72.7%)	0 (0.0%)	3 (27.3%)	8 (72.7%)	0 (0.0%)	4 (36.4%)	7 (63.6%)	0 (0.0%)	5 (45.5%)	6 (54.5%)	0 (0.0%)
波形 10	11	1 (25.0%)	3 (75.0%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)	3 (75.0%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)	3 (75.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)	3 (75.0%)	0 (0.0%)
波形 11	24	10 (41.7%)	14 (58.3%)	0 (0.0%)	9 (37.5%)	15 (62.5%)	0 (0.0%)	8 (33.3%)	16 (66.7%)	0 (0.0%)	9 (37.5%)	15 (62.5%)	0 (0.0%)	6 (25.0%)	18 (75.0%)	0 (0.0%)
不明	3	2 (66.7%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	2 (66.7%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)	2 (66.7%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	2 (66.7%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)

■図表 1-6-B 仕事で影響を受けた人数

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	2.43 138	1.87 115	2.07 100	2.80 94	2.03 73
波形 1	3.25 4	2.25 4	1.50 2	2.00 2	1.00 2
波形 2	2.79 28	2.14 22	2.13 15	3.16 19	2.80 10
波形 3	2.61 18	2.45 11	1.75 12	2.64 11	1.63 8
波形 4	2.28 40	1.97 36	2.30 37	3.88 24	1.65 20
波形 5	1.33 3	1.00 2	1.00 1	1.00 1	1.00 1
波形 6	3.20 5	1.14 7	2.00 3	1.00 2	1.00 2
波形 7	2.24 21	1.73 15	2.13 15	2.13 16	1.92 12
波形 8	1.67 3	1.50 2	2.50 2	3.00 3	2.33 3
波形 9	1.67 3	1.67 3	1.67 3	3.50 4	3.20 5
波形 10	2.00 1	1.00 1	5.00 1	0 0	2.00 1
波形 11	2.44 9	1.11 9	1.25 8	1.44 9	2.83 6
不明	2.00 2	2.00 2	2.00 1	1.50 2	1.50 2

1-7 Q6「仕事レベル」との関係

各波形の各ステージにおいて、仕事レベルに関する回答を集計した。ここでは以下の得点とする平均値を算出し、集計結果を整理した。

- 1点：仕事の基本や、やり方を習得しているレベル
- 2点：定められた一通りのことが自分一人のできるレベル
- 3点：コンスタントに期待以上の成果をあげられるレベル
- 4点：自分ならではの知識や技術、やり方が高く評価されているレベル
- 5点：第一人者として社会的に広く認められているレベル

波形2では、「ステージ2」(2.39)で全体より低いが、「ステージ4」(3.33)、「ステージ5」(3.41)でそれぞれ全体よりも高く、ステージ後半で「自分ならではの知識や技術、やり方が高く評価されているレベル」により近い波形だといえる。

波形4では、「ステージ2」(2.70)、「ステージ3」(2.89)、「ステージ4」(3.17)、「ステージ5」(3.50)とステージ2以降でそれぞれ全体より高い。波形2同様、ステージ後半で「自分ならではの知識や技術、やり方が高く評価されているレベル」により近い波形だといえる。

曲線が分断されている波形タイプについては、全体的に低い。

■図表 1-7-A 仕事レベル

	ステージ1	ステージ2	ステージ3	ステージ4	ステージ5
全体 (n)	1.92 265	2.49 264	2.76 264	2.95 263	3.20 264
波形1	2.40 5	2.80 5	3.00 5	2.80 5	3.00 5
波形2	1.89 54	2.39 54	2.81 53	3.33 54	3.41 54
波形3	1.79 29	2.41 29	2.86 29	2.79 29	3.03 29
波形4	1.94 72	2.70 71	2.89 72	3.17 72	3.50 72
波形5	2.25 4	2.75 4	3.25 4	2.75 4	3.50 4
波形6	1.67 12	2.75 12	2.75 12	2.64 11	2.50 12
波形7	1.83 41	2.32 41	2.37 41	2.68 40	3.13 40
波形8	1.83 6	2.83 6	2.33 6	2.67 6	2.33 6
波形9	2.18 11	2.18 11	2.73 11	2.45 11	2.73 11
波形10	1.75 4	2.00 4	2.75 4	3.00 4	3.00 4
波形11	2.08 24	2.46 24	2.88 24	2.79 24	3.08 24
不明	2.67 3	2.00 3	2.33 3	1.33 3	2.00 3

注：全体平均より、+0.1以上は赤網掛け、-0.1以下は青網掛け

1-8 Q7「仕事以外の活動に関する行動」との関係

各波形の各ステージにおいて、(1) 自己啓発活動、(2) 地域・社会活動、(3) 家族の一員としての活動、(4) 芸術・趣味・スポーツ活動、(5) 上記以外の余暇活動の5項目の役割をどの程度担っていたか集計した。ここでは「とてもよく行っていた」5点～「全く行っていなかった」1点とする平均値を算出し、以下に集計結果を整理した。

仕事以外の活動に関する行動状況をステージ別にみると、波形1、2、3、4が概ね全体よりも高い値である。

1-8-1「自己啓発活動」について

波形2では、「ステージ1」(2.15)、「ステージ2」(2.37)でそれぞれ全体より低く、「ステージ4」(2.89)で全体より高いが2点台であることから、「自己啓発活動」は積極的には行っていなかったといえる。

波形4では、「ステージ1」(2.53)、「ステージ2」(2.88)、「ステージ4」(2.82)、「ステージ5」(2.96)でそれぞれ全体より高いものの、波形2同様に2点台であり、「自己啓発活動」はあまり積極的には行っていなかったといえる。

曲線が分断されている波形タイプについては、全般的に低いが、波形7では、「ステージ5」(3.10)で全体よりも高い。

■図表 1-8-A 自己啓発活動

	ステージ1	ステージ2	ステージ3	ステージ4	ステージ5
全体 (n)	2.29 265	2.59 265	2.74 265	2.69 265	2.80 264
波形1	2.20 5	3.00 5	3.20 5	3.20 5	3.40 5
波形2	2.15 54	2.37 54	2.80 54	2.89 54	2.89 54
波形3	2.52 29	2.66 29	2.86 29	3.07 29	2.97 29
波形4	2.53 72	2.88 72	2.83 72	2.82 72	2.96 72
波形5	1.00 4	2.00 4	2.50 4	2.00 4	2.50 4
波形6	2.33 12	3.08 12	2.67 12	2.33 12	2.42 12
波形7	2.15 41	2.34 41	2.73 41	2.54 41	3.10 41
波形8	2.17 6	1.33 6	2.50 6	2.00 6	1.83 6
波形9	2.09 11	3.09 11	2.82 11	2.27 11	2.36 11
波形10	2.50 4	2.00 4	2.75 4	2.50 4	2.50 4
波形11	2.17 24	2.54 24	2.29 24	2.29 24	2.13 24
不明	2.33 3	2.67 3	2.33 3	2.00 3	1.50 3

注：全体平均より、+0.1以上は赤網掛け、-0.1以下は青網掛け

1-8-2 「地域・社会活動」について

波形 2 では、「ステージ 2」(2.00)、「ステージ 4」(2.52) でそれぞれ全体より高いが、「ステージ 5」(2.31) では、全体よりも低い。全体を通して 2 点台に留まっていることから、「地域・社会活動」は積極的には行っていないといえる。

波形 4 についても、全体を通して 2 点台に留まっており、波形 2 と同様に「地域・社会活動」は積極的には行っていないといえる。

曲線が分断されている波形タイプについては、全般的に低い。

■図表 1-8-B 地域・社会活動

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	1.63 265	1.85 265	2.13 265	2.38 265	2.49 265
波形 1	3.00 5	2.60 5	2.60 5	2.80 5	3.00 5
波形 2	1.69 54	2.00 54	2.19 54	2.52 54	2.31 54
波形 3	1.76 29	1.86 29	1.93 29	2.41 29	2.72 29
波形 4	1.64 72	1.83 72	2.08 72	2.25 72	2.58 72
波形 5	1.25 4	1.50 4	1.25 4	1.25 4	1.50 4
波形 6	1.42 12	1.75 12	1.92 12	2.42 12	2.58 12
波形 7	1.51 41	1.83 41	2.20 41	2.61 41	2.76 41
波形 8	1.17 6	1.50 6	1.83 6	1.67 6	1.67 6
波形 9	2.18 11	2.36 11	2.55 11	2.64 11	2.45 11
波形 10	1.50 4	1.25 4	2.00 4	1.25 4	1.75 4
波形 11	1.25 24	1.42 24	2.17 24	2.25 24	2.08 24
不明	2.33 3	2.33 3	3.33 3	3.33 3	3.33 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-8-3 「家族の一員としての活動」について

波形 2 では、「ステージ 2」(2.87)、「ステージ 3」(3.15) でそれぞれ全体より低く、「家族の一員としての活動」を行っていたとする傾向が全体よりも弱い波形だといえる。

波形 4 では、「ステージ 2」(2.82)、「ステージ 3」(3.18)、「ステージ 4」(3.33) でそれぞれ全体より低く、波形 2 同様に「家族の一員としての活動」を行っていたとする傾向が全体と比べて弱い波形だといえる。

曲線が分断されている波形タイプについては、波形 7 では、「ステージ 3」(3.51)、「ステージ 4」(3.56) でそれぞれ全体より高いが、「ステージ 1」(2.49) では全体よりも低い。波形 9 では、「ステージ 1」(2.82)、「ステージ 2」(3.45)、「ステージ 3」(3.55) でそれぞれ全体より高い。

■図表 1-8-C 家族の一員としての活動

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	2.61 265	2.99 265	3.30 265	3.44 265	3.57 265
波形 1	3.20 5	3.40 5	3.20 5	3.40 5	3.80 5
波形 2	2.65 54	2.87 54	3.15 54	3.46 54	3.54 54
波形 3	2.62 29	2.97 29	3.07 29	3.14 29	3.52 29
波形 4	2.56 72	2.82 72	3.18 72	3.33 72	3.49 72
波形 5	3.50 4	3.75 4	4.50 4	3.75 4	4.00 4
波形 6	2.42 12	3.25 12	3.67 12	4.08 12	4.08 12
波形 7	2.49 41	3.00 41	3.51 41	3.56 41	3.63 41
波形 8	3.17 6	3.50 6	3.67 6	3.17 6	2.83 6
波形 9	2.82 11	3.45 11	3.55 11	3.45 11	3.36 11
波形 10	2.75 4	2.25 4	3.25 4	3.50 4	3.50 4
波形 11	2.50 24	3.17 24	3.33 24	3.58 24	3.83 24
不明	2.33 3	3.33 3	3.33 3	3.33 3	3.33 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-8-4 「芸術・趣味・スポーツ活動」について

波形 2 では、「ステージ 3」(3.28)、「ステージ 4」(3.28)、「ステージ 5」(3.61) でそれぞれ全体より高く、「芸術・趣味・スポーツ活動」を行っていたとする傾向が強い波形だといえる。

波形 4 では、「ステージ 1」(3.28) で全体より高いが、ステージ 2 以降は全体と同程度となっている。ステージ 1 で「芸術・趣味・スポーツ活動」を行っていたとする傾向が全体よりも強い波形だといえる。

曲線が分断されている波形タイプについては、全般的に低い傾向がみられる。

■図表 1-8-D 芸術・趣味・スポーツ活動

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	3.09 265	3.12 265	3.10 265	3.16 265	3.27 265
波形 1	3.00 5	3.60 5	3.60 5	3.20 5	3.00 5
波形 2	3.17 54	3.17 54	3.28 54	3.28 54	3.61 54
波形 3	3.10 29	3.24 29	3.24 29	3.48 29	3.52 29
波形 4	3.28 72	3.18 72	3.19 72	3.21 72	3.25 72
波形 5	3.75 4	3.75 4	3.25 4	3.00 4	3.25 4
波形 6	2.92 12	3.17 12	3.17 12	3.17 12	3.33 12
波形 7	2.73 41	2.88 41	2.71 41	2.76 41	3.07 41
波形 8	3.00 6	2.67 6	2.33 6	3.33 6	3.33 6
波形 9	3.82 11	3.55 11	2.73 11	3.73 11	3.45 11
波形 10	2.75 4	2.50 4	3.75 4	2.75 4	2.50 4
波形 11	2.79 24	3.00 24	3.04 24	2.92 24	2.71 24
不明	2.67 3	2.67 3	2.67 3	2.67 3	2.67 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-8-5 「上記以外の余暇活動」について

波形 2 では、「ステージ 4」(3.67) で全体より高いが、他のステージでは全体と同水準である。

波形 4 では、「ステージ 3」(3.75)、「ステージ 5」(3.81) でそれぞれ全体より高く、ステージ後半で「上記以外の余暇活動」を行っていたとする傾向が強い波形だといえる。

曲線が分断されている波形タイプについては、波形 7 の「ステージ 2」(3.46)、「ステージ 3」(3.15) でそれぞれ全体よりも低く、「上記以外の余暇活動」を行っていたとする傾向が弱い波形だといえる。

■図表 1-8-E 上記以外の余暇活動

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	3.57 265	3.64 265	3.60 265	3.55 265	3.69 265
波形 1	3.40 5	3.80 5	3.80 5	3.40 5	3.20 5
波形 2	3.56 54	3.69 54	3.67 54	3.67 54	3.70 54
波形 3	3.10 29	3.48 29	3.41 29	3.55 29	3.66 29
波形 4	3.60 72	3.74 72	3.75 72	3.60 72	3.81 72
波形 5	3.75 4	4.00 4	3.75 4	3.50 4	4.00 4
波形 6	3.75 12	3.75 12	3.83 12	3.42 12	3.50 12
波形 7	3.54 41	3.46 41	3.15 41	3.54 41	3.78 41
波形 8	3.83 6	2.83 6	3.33 6	4.00 6	4.17 6
波形 9	4.09 11	3.91 11	3.73 11	3.55 11	3.73 11
波形 10	3.00 4	4.00 4	4.50 4	3.25 4	3.00 4
波形 11	3.88 24	3.67 24	3.83 24	3.29 24	3.42 24
不明	3.33 3	3.00 3	2.67 3	2.67 3	2.67 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

1-9 Q8「生活全般の生き生き度合い」との関係

各波形の各ステージにおいて、生活全般の生き生き度合いを集計した。ここでは「とても生き生きとしていた」5点～「全く生き生きとしていなかった」1点とする平均値を算出し、以下に集計結果を整理した。

生活全般の生き生き度合いは波形 6、7、8 がステージ 5 でそれぞれ全体よりも高い。

波形 2 では、「ステージ 3」(3.87)、「ステージ 4」(3.87) でそれぞれ全体より高く、生き生きとしていたとする傾向が強い波形だといえる。

波形 4 では、それぞれのステージの全体傾向とほぼ同水準であり、生き生きとしていたとする傾向にあるが、「ステージ 2」(3.61) で全体より低い。

曲線が分断されている波形タイプについては、波形 7 の「ステージ 5」(3.90) で全体よりも高く、生き生きとしていたとする傾向が強い。

■図表 1-9-A 生活全般の生き生き度合い

	ステージ 1	ステージ 2	ステージ 3	ステージ 4	ステージ 5
全体 (n)	3.56 265	3.72 265	3.69 265	3.55 265	3.70 264
波形 1	3.60 5	4.40 5	4.20 5	3.60 5	3.40 5
波形 2	3.65 54	3.67 54	3.87 54	3.87 54	3.69 54
波形 3	3.62 29	3.72 29	3.48 29	3.41 29	3.79 29
波形 4	3.47 72	3.61 72	3.67 72	3.47 72	3.68 72
波形 5	4.50 4	4.50 4	4.00 4	2.75 4	3.75 4
波形 6	3.92 12	4.17 12	3.92 12	3.42 12	3.83 12
波形 7	3.46 41	3.80 41	3.46 41	3.51 41	3.90 41
波形 8	3.00 6	3.33 6	3.00 6	4.00 6	4.00 6
波形 9	3.45 11	3.64 11	3.82 11	3.64 11	3.55 11
波形 10	4.25 4	4.00 4	4.25 4	3.25 4	3.25 4
波形 11	3.38 24	3.54 24	3.79 24	3.54 24	3.48 24
不明	4.33 3	4.00 3	3.00 3	2.67 3	3.00 3

注：全体平均より、+0.1 以上は赤網掛け、-0.1 以下は青網掛け

Part2 役割分析編

2-1 データの概観

本稿では、働く人が担う役割に注目して分析を実施した。まず、役割に関するデータを概観する。今回の調査は、10年以上の就業経験がある35歳から64歳までの人々1214名から回答を得た。回答者のキャリアにおけるステージ数は、回答者の自己認識によるものであるためばらつきがある。最も少ないステージ数は1つであり、最も多い場合は10のステージが確認された。役割については、回答者全員に、キャリアの各ステージにおいて「どのような役割を担っていたか」についてその度合いを確認した。具体的には、図表2-1-Aの7つの役割に関する設問について、3件法（①担っていた、②少しは担っていた、③担っていない）を用いて役割をどの程度担っていたかについて確認し、すべてのステージで回答を得た。各ステージの役割に関する設問は、各ステージごとに7つの役割それぞれの度合いを測定しているため、同一のステージで複数の役割を担っている回答者や、7つすべての役割を担っていないという回答者が存在する。分析上は、3件法で得られた回答を反転して、①担っていない、②少しは担っていた、③担っていたと数値を割り当てた。なお、本稿では、役割に関する設問の回答値を「役割認識度」と定義し、当該設問の回答値の高低で、「役割認識度が高い（低い）」あるいは、「役割認識が強い（弱い）」といった表現を用いる。

■図表 2-1-A 役割に関する設問

No.	役割の内容
1	直属のメンバーを持ち、部・課・グループを統率するマネジャーの役割
2	案件やプロジェクトを率先して推進するリーダーの役割
3	関係者に知識・スキルや助言などを提供するアドバイザーの役割
4	常に仕事で高い成果を上げることを期待されるプロフェッショナルの役割
5	新しいテーマや案件を担当するフロントランナーの役割
6	担当する案件を自分の力で形にするプレイヤーの役割
7	案件や周囲の人々を手助けするサポーターの役割

2-2 役割認識度

2-2-1 役割認識度の推移

最初に、各ステージにおける役割認識度の推移を、7つの役割別に概観する。図表 2-2-A および図表 2-2-B は、ステージ 1 からステージ 10 のそれぞれで、回答者が 7つの役割をどの程度認識しているかまとめたものである。全体的な傾向として、ステージ 1 からステージ 5 にかけて、役割認識度は段々と高まっていき、ステージ 6 以降は多くの役割において一定の役割認識度が継続していた。また、ステージ間で役割認識度が最も伸長するのは、ステージ 1 からステージ 2 へ移行するときであった。

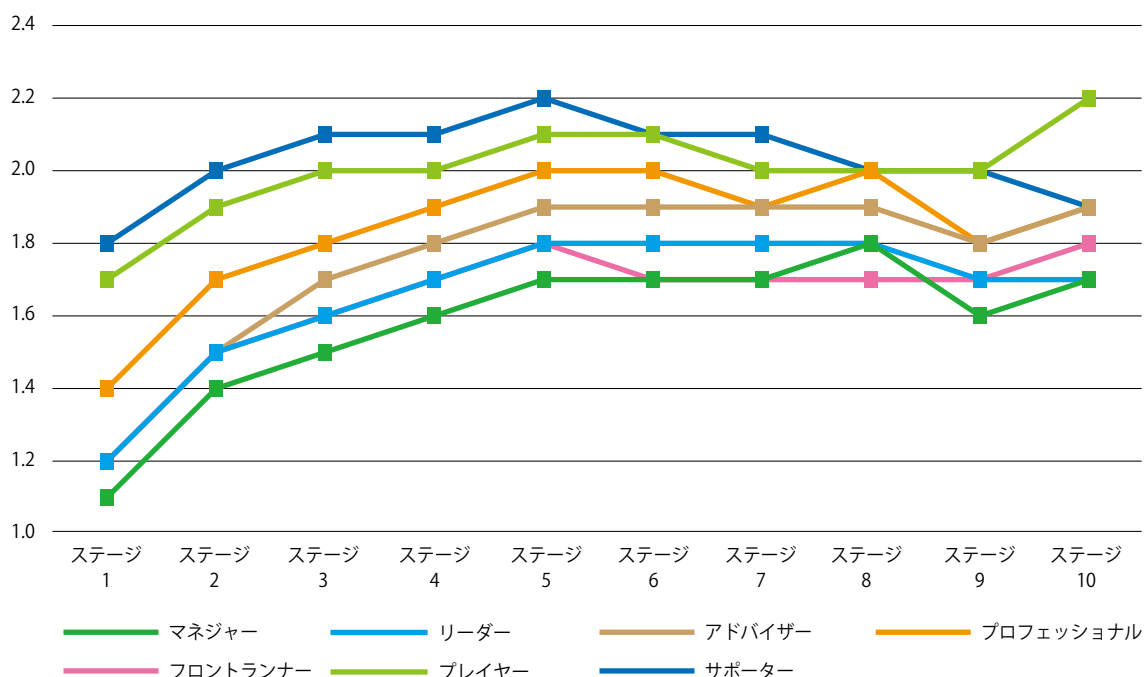
個別の役割に注目すると、サポーターとプレイヤーは早い段階から役割認識度が高かった。具体的には、ステージ 1 の段階から他の役割に比べて役割認識が強く、ステージ 2、3 の段階で 2 ポイント台になっていた。次にその傾向があるのは、アドバイザーとプロフェッショナルであった。一方で、マネジャー、リーダー、フロントランナーは全体的に役割認識度が低かった。マネジャーに代表されるように、これらの役割は誰もが経験するものではないため、役割認識度が他の役割に比べて低いと考えられる。

■図表 2-2-A 各ステージの役割認識度

役割	ステージ1 (1214人)	ステージ2 (1190人)	ステージ3 (1123人)	ステージ4 (865人)	ステージ5 (575人)	ステージ6 (308人)	ステージ7 (130人)	ステージ8 (50人)	ステージ9 (26人)	ステージ10 (15人)
マネジャー	1.1	1.4	1.5	1.6	1.7	1.7	1.7	1.8	1.6	1.7
リーダー	1.2	1.5	1.6	1.7	1.8	1.8	1.8	1.8	1.7	1.7
アドバイザー	1.2	1.5	1.7	1.8	1.9	1.9	1.9	1.9	1.8	1.9
プロフェッショナル	1.4	1.7	1.8	1.9	2.0	2.0	1.9	2.0	1.8	1.9
フロントランナー	1.2	1.5	1.6	1.7	1.8	1.7	1.7	1.7	1.7	1.8
プレイヤー	1.7	1.9	2.0	2.0	2.1	2.1	2.0	2.0	2.0	2.2
サポーター	1.8	2.0	2.1	2.1	2.2	2.1	2.1	2.0	2.0	1.9

注) 表頭のステージ 1 から 10 下部の括弧内は回答者数を記載

■図表 2-2-B 各ステージの役割認識度



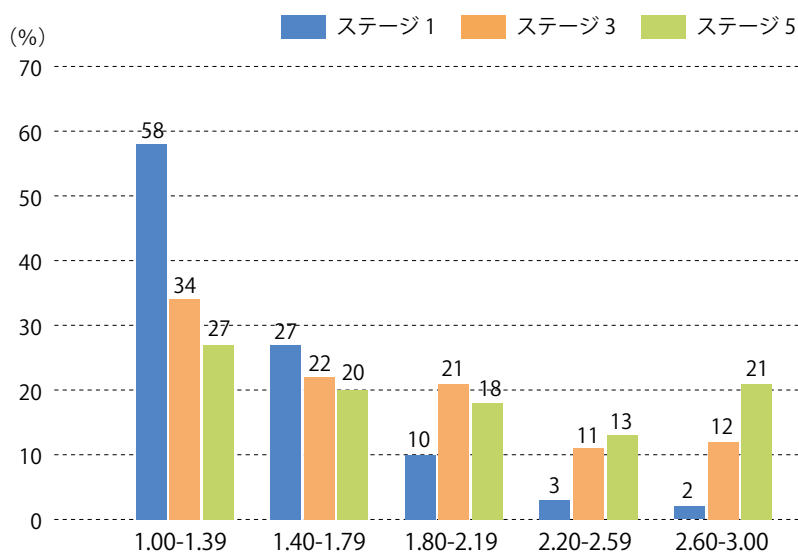
注) 縦軸は役割認識度、横軸はステージ番号を記載

2-2-2 各ステージの役割認識度の高低

次に、各ステージの役割認識度の平均値の高低について解説する。図表 2-2-C は、ステージ 1、ステージ 3、ステージ 5 における回答者の役割認識度の分布を示したものである。役割認識度が 1.00-1.39 や 1.40-1.79 の群は、役割認識が弱い群である。これらの群に着目すると、ステージが進むごとに割合が減少している。役割認識度が 2.20-2.59 や 2.60-3.00 は役割認識が強い群であり、ステージを経るたびに増加していることがみてとれる。ステージを重ねれば重ねるほど、知識や経験が蓄積されたり、職場で公的に役割を与えられたりしており、役割認識度が高い群の割合が増える（役割認識度が低い群が減る）ことは当初の想定どおりであった。役割認識度がとても低い 1.00-1.39 の群が、各ステージで相当な割合存在することが確認された。

当初、筆者らは、すべての人がキャリアの各ステージにおいて何らかの役割を担っている、という想定のもとで役割に関する設問を作成した。そのため、役割をマネジャーやリーダーだけでなく、7つ設定した。しかしながら、ステージ 1 では全体の約 6 割、ステージ 3 およびステージ 5 では約 3 割が、役割認識度がとても低い群（1.00-1.39）に該当していた。さらに、この群の詳細を確認すると、ステージ 1、ステージ 3、ステージ 5 のいずれでも役割認識度 1.15 以下が約 7 割を占めていた。役割認識度 1.15 以下とは、7つの役割すべて「担っていない」を選択している、あるいは、いずれか 1つの役割について「少しは担っている」を選択し、残りの 6つの役割はすべて「担っていない」を選択していることを意味している。ステージ 1 は、初めての就労であるケースが大半であると思われるため、役割認識を持って仕事に取り掛かったというよりも、まずは仕事を覚える段階であると考えられる。このように考えれば、役割認識度が低いことはそれほど意外な結果ではない。しかしながら、ステージ 3 やステージ 5 の段階ともなれば、すでに豊富な仕事経験を有して、十分に何らかの役割を担って仕事を進めることができるステージにあるはずだが、一定数の回答者は役割認識度がとても低い状態であることが明らかになった。

■ 図表 2-2-C ステージ 1, 3, 5 における役割認識度



注) 横軸は役割認識度の幅、縦軸はステージ毎で役割認識度に該当する人の割合を示す

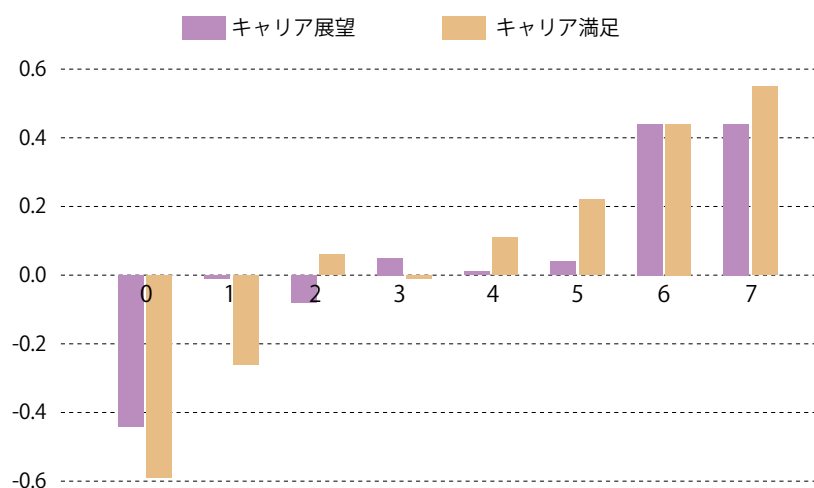
2-3 役割多様性とキャリア展望・キャリア満足の関係

人生 100 年時代を迎えると、人々はこれまでより多くのステージを経験しながらマルチサイクル・キャリアを歩いていくことになるだろう。ステージが変わるきっかけは様々な要因が考えられるが、役割の変化はそのなかの一つの重要な要因となり得る。そのため、本節では、キャリアを通じて多様な役割を担うことと、回答者の現時点でのキャリア展望やキャリア満足とが、どのような関係にあるのかについて確かめることとした。

本分析では、キャリアの各ステージを通じて、どれくらい多様な役割を担ってきたかと定義される指標を「役割多様性」と捉えて分析を進める。たとえば、これまでのキャリアで前ページの 7 つの役割をすべて担ったことがある人は役割多様性が高く、逆にすべてのステージで単一の役割を担ってきた人は役割多様性が低いと考える。回答者が、役割に関する設問で、いずれかの役割を「担っていた」と回答した場合、その役割を担ったことがあるものとした。なお、本節以降の分析では、すべての回答者のなかで、ステージ 5 が最終ステージである 268 名を分析対象とした。回答者の最終ステージを揃えたうえで、現時点の従属変数（キャリア展望・キャリア満足）との関係を確認した。また、次節以降では、自己回帰モデルによる役割パターンの発見や、役割選択肢が広がる役割の抽出などを目的としている。5 つのステージを観察すれば、一定のサンプル数を確保したうえで、役割の変化の様子がとらえられると考えたため、分析対象を限定している。

分析の結果、役割多様性とキャリア展望・キャリア満足の関係に明らかな差が確認された。図表 2-3-A のように、役割多様性が高い回答者群は、キャリア展望のスコアもキャリア満足のスコアも高い傾向にあった。キャリア展望については、役割多様性の得点が 0 の場合に因子得点が負の値となるほど低く、役割多様性の得点が 1～5 回の間では因子得点 0 前後を推移し、6 回と 7 回で高い値が確認された。一方で、キャリア満足の因子得点は、役割多様性が高くなればなるほど、高かった。ひとつの役割にとどまらず多くの役割を担ってきたことが、キャリアの見通しやこれまでのキャリアの満足につながっていると考えられる。では、どうすればキャリアを通じてさまざまな役割を経験することができるのだろうか。役割多様性が特に高い回答者群の役割認識度を確認したところ、単一のステージでも複数の役割を担っている特徴がみられた。あるステージにおいて、リーダーとプロフェッショナルの役割を担っている人もいれば、マネージャーとアドバイザーの役割を担っている人もいる。自分の役割をひとつに固定せず、単一のステージで複数の役割意識を持って仕事に取り組むことが、豊かなキャリアを歩むための鍵になるといえるであろう。

■ 図表 2-3-A 役割多様性とキャリア展望・キャリア満足の関係



注) 縦軸はキャリア展望・キャリア満足の因子得点平均値、横軸は役割多様性

2-4 自己回帰モデル

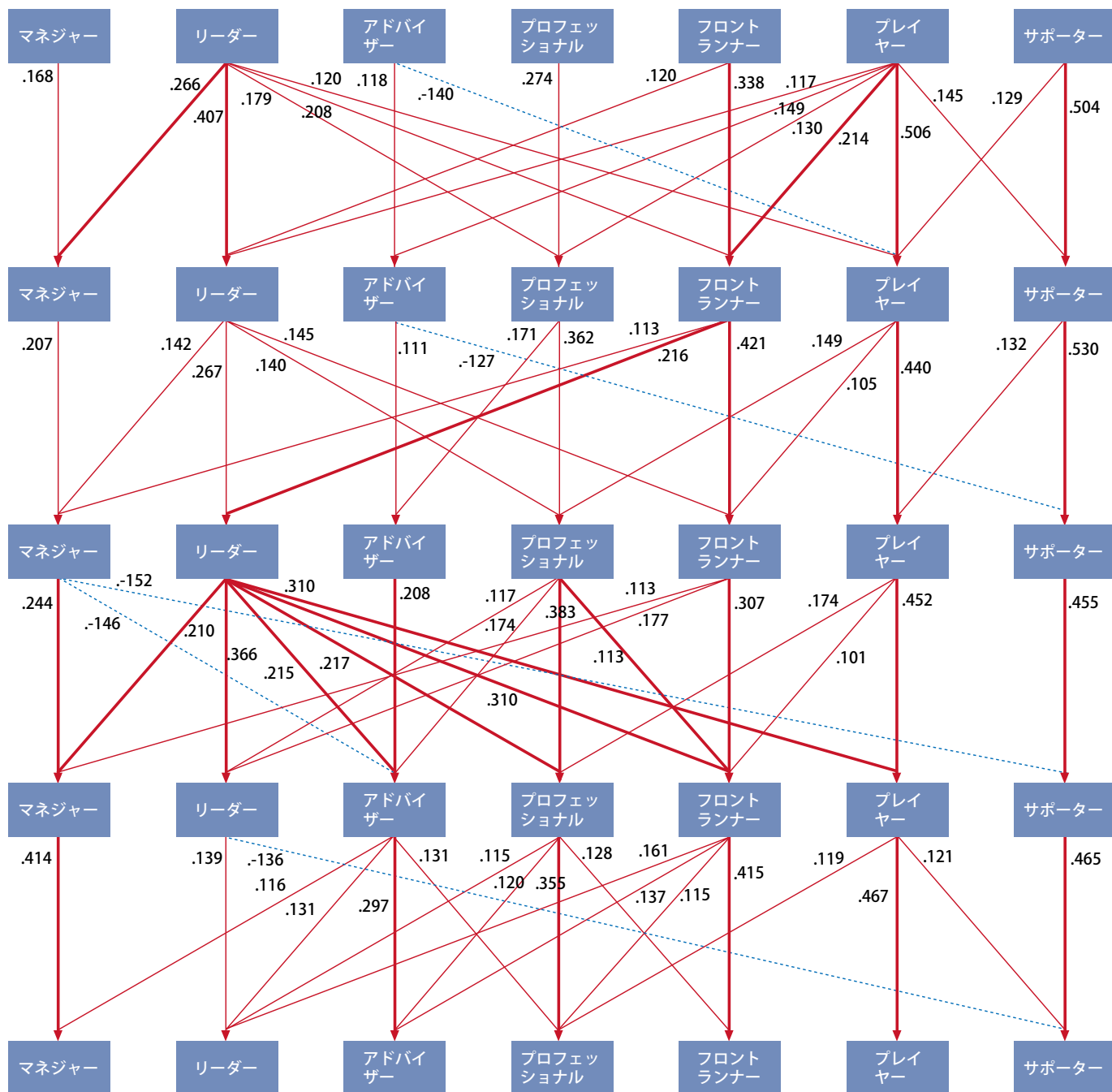
2-4-1 典型的な2つの役割パターン

多くの人は、典型的に、どのステージでどのような役割を担ってキャリアを形成しているのだろうか。この点を確認するために、前述のステージ1～5を経験している回答者268名を対象として、各ステージのデータを擬似的な時系列データと仮定して、自己回帰モデルによる分析を実施した。結果を図表2-4-Aに示す。

本モデルには6点の特徴があげられる。すなわち、①初期のサポーターは、プレイヤーに移行しやすいこと、②初期のプレイヤーは、プロフェッショナルやフロントランナーに移行しやすいこと、③フロントランナーは、リーダーやマネージャーに移行しやすいこと、④プロフェッショナルはアドバイザーに移行しやすいこと、⑤リーダーはマネージャーに移行しやすいこと、⑥アドバイザーは後期に、リーダーやマネージャーに移行しやすいことである。したがって、起点をサポーターとして順当に考えた場合、図表2-4-Bのような2つの典型的な役割パターンが浮かび上がる。どちらのパターンも、ステージ1でサポーター、ステージ2ではプレイヤーの役割を経験するが、ステージ3から役割が分岐している。役割パターンAは、ステージ3でプロフェッショナル、ステージ4でアドバイザー、ステージ5でリーダーと役割が変化している。プレイヤーから、高い成果を期待されるプロフェッショナルとなり、アドバイザーとして周囲を助け、それら周囲の人たちとともに率先してプロジェクトを推進するリーダーとなっていくことが、役割パターンAの特徴といえる。もう一方の役割パターンBは、ステージ3でフロントランナー、ステージ4でリーダー、ステージ5でマネージャーと役割が変遷する。こちらは、フロントランナーとして新しいテーマに挑戦して、リーダーとしてより大きなプロジェクトを推進し、マネージャーへと成長していく様子がみとれる。

役割変化のパターンからは、ステージの変化とともに役割も変化しており、連続したステージで同じ役割を担うことは少ないということがわかる。裏返せば、多くの人は、自身のキャリアにおいてステージが変わるとは、自分自身の役割が変わった時だと認識しているということである。つまり、自身の役割を主体的に設定することで、ステージ変化を自立的に起こすことができると考えられる。自身の役割をどのようにとらえるかが、マルチサイクル・デザインにおける必須の行動といえるだろう。

■図表 2-4-A 自己回帰モデル



注) $\chi^2(294) = 709.751, p = .000, CFI = .968, TLI = .937, RMSEA = .051[95\%CI .046, .055]$
 有意が確認されたパスのみを記載、赤線は有意な正のパス、青線は有意な負のパス

■図表 2-4-B 2つの役割パターン

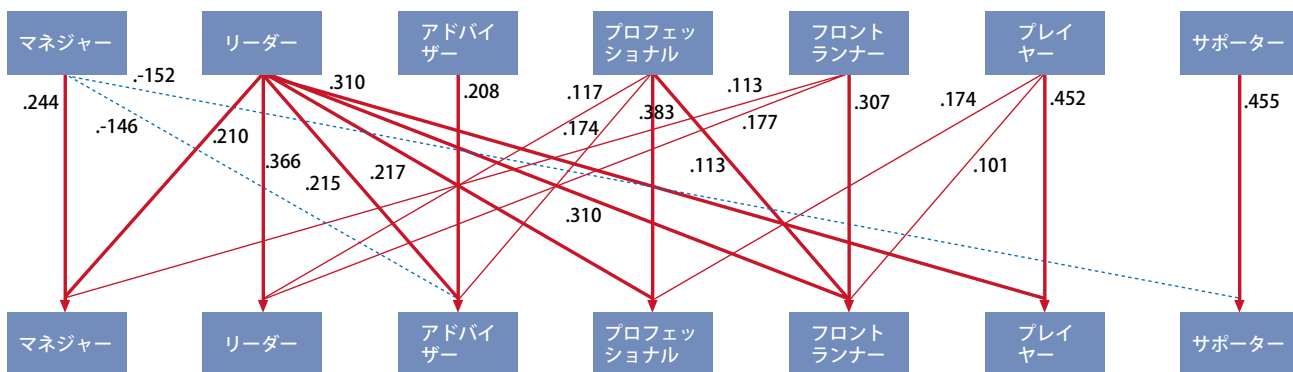
ステージ番号	役割パターンA	役割パターンB
ステージ1	サポーター	
ステージ2	プレイヤー	
ステージ3	プロフェッショナル	フロントランナー
ステージ4	アドバイザー	リーダー
ステージ5	リーダー	マネジャー

2-4-2 役割選択枝の多い役割

最後に、マルチサイクル・デザインの時代において、重要な役割は何かについて考察する。前述のように、多様な役割を担いながらステージを積み重ねていくことが、キャリア展望やキャリア満足の要因となる。この場合、次のステージへの役割選択枝の多い役割が、重要な役割と考えることが可能である。

ここでは、自己回帰モデルで示したステージ3に着目する。このステージでのリーダーの役割とプロフェッショナルの役割は、次のステージへの多くの役割を予測していた。図表 2-4-C のように、リーダーの役割からは6つのパスが、プロフェッショナルの役割からは4つのパスが、それぞれステージ4の役割にのびていた。これは、ステージ3でリーダーの役割を経験した人は、次のステージでマネジャー、アドバイザー、フロントランナー、プロフェッショナルの役割に移行しやすいことを示している。このような次ステージへの役割選択枝が多い役割の存在は、ステージ3に限ったものではない。図表 2-4-A の自己回帰モデルをつぶさに観察すれば、ステージ1のプレイヤーやステージ2のリーダー、ステージ4のプロフェッショナルとフロントランナー、アドバイザーが次ステージの選択枝が多い役割だということがわかる。マルチサイクル・デザインの時代では、あるステージで何かの役割を担う際に、「この役割を担って経験できることは、自分自身のキャリアにどのような幅をもたらすか」と考えることが、これまで以上に重要な意味を持つことになるであろう。

■図表 2-4-C 自己回帰モデル (ステージ3・4部分)



注) $\chi^2(294) = 709.751, p = .000, CFI = .968, TLI = .937, RMSEA = .051[95\%CI .046, .055]$
 有意が確認されたパスのみを記載、赤線は有意な正のパス、青線は有意な負のパス

Part3 学び分析編

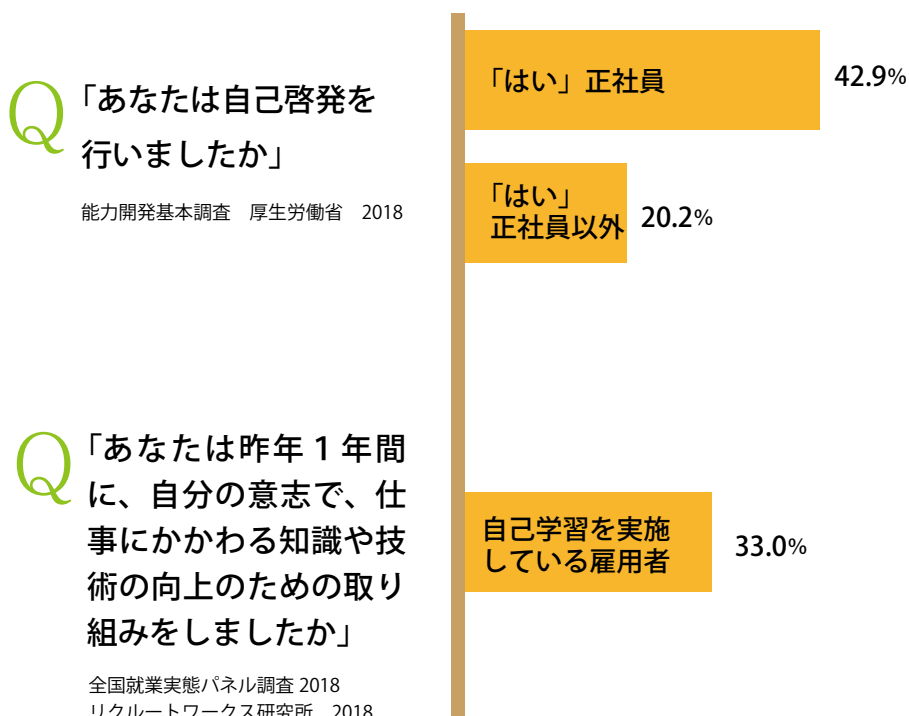
3-1 背景

本章では、学び行動について取り上げる。

安倍総理は2017年9月11日の第1回人生100年時代構想会議で、「誰もが幾つになっても、新たな活躍の機会に挑戦できるような環境整備を図ってまいりたい」と述べ、第3回（2017年11月）と6回（2018年3月）にリカレント教育が議論され、政府としてリカレント教育の拡充を行う方針を示している。

こうした背景には、「社会人が学んでいない」という問題意識があった。これまでの調査データを見ても、社会人になると自己啓発、つまり「労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動」が落ち込んでいることが明らかになっている。

■図表 3-1-A 社会人の自己啓発の取り組み



こうした状況を背景に、文部科学省は、社会人の学び直しを主題とした大規模な社会調査を2017年に行っている。調査協力者は、企業・大学・社会人学生経験のない社会人・社会人学生である。調査の結果からは、資格取得、特定職務の遂行に必要な専門知識の習得などの学び直しが、企業からも個人の視点からも重視されていることが明らかになっている。しかし、前述した自己啓発活動の定義に従うと、社会人の学びの範囲を定義するには、大学に通ったり、職場で提供される研修機会だけでは不十分である。近年では、「70 - 20 - 10の法則」（Lombardo and Eichinger, 2002）に示された、経営人材のリーダーシップ開発のために有効とされる経験の内訳が、「仕事上の経験：薫陶：offJT=70:20:10」であったという調査結果もあり、仕事を通じて得られる経験機会にも着目する必要があると考えられる。

そこで本章では社会人の学び行動について、仕事を通じて得られる日常的な経験機会も含めたうえで、学びとキャリアの関連を明らかにすることを目的とする。具体的には、日常的な学び行動を広く学習経験として捉え、それがどのようなメカニズムで個人のキャリアにつながっているのか、という点に着目した分析を行う。

3-2 問題意識

個人の学びはどのようにキャリアと接続されているのだろうか。個人の学びとキャリアの接続については、大学での学び直しとキャリアの関係に言及した研究成果（本田, 2003; 平尾, 2003; 平尾ら, 2007 など）がある。本田（2003）は、社会人大学院生の修了後の収入や転職行動の要因分析を行っており、修了後年数、年齢、外資系勤務といった変数が収入増と正の関係にあることを明らかにしている。平尾ら（2007）は、社会人大学院での教育内容と一致する仕事に就いた場合においてのみ、卒業後の賃金上昇率が高くなることを示している。つまり、これら一連の社会人大学院での経験とキャリアの関係を検証した結果からは、大学院で学んだ結果は学歴として年収に反映されることはないが、そこで学んだことが職務の中で実用的に活用された場合には、年収も高くなっていることが示されている。それでは大学院のような公式的な学習機関ではなく、職場における日常的な学びのような非公式の学びは個人のキャリアにどのようにいかされているのだろうか。これが本章で着目するもっとも大きな問いである。

この問いを解決するために、本章では以下の3つのアプローチを検討する。

第1に、個人の学習行動とキャリアの関係に着目する。前述の「70 - 20 - 10の法則」に沿うと、社会人の学びは「仕事を通じた学び」「対人的な学び」「学校や研修などの機会」が存在する。社会人はそれぞれの学びをどのように組み合わせた学習行動を行っているのか、そうした学習行動は、長期的にキャリア展望やキャリア満足にどのように影響しているのか、分析する。

第2に、個人の学びのきっかけに着目する。これまで我が国で社会人の学びが進まないのは、終身雇用によるキャリアオーナーシップの低さ、自主的に学ぶ必要性がそもそも存在しないことなどが指摘されている。従業員の学びを促進するために、新たな価値観に触れるような、社外活動経験が、学習を促進するのだとすれば、企業は制度の見直しも含めた社外活動の提供を検討することが従業員の学びを促進することになるだろう。そこで本章では、転職に関する変数、および、副業や社外での社会活動経験が個人の学習を促進するのかどうかに着目する。

第3に、学んだことはどのようにその後の職務につながっているのか、社内での役割が学習行動によって、その後変化するのかどうか、分析から明らかにする。第4に、学習がもたらす転職、転職がもたらす学習行動を明らかにする。

3-3 変数と記述統計、分析課題

学びについては、ステージごとの学び行動を尋ねた設問と、最後に自身のキャリアを振り返って尋ねた設問とを分析に使用する。

■図表 3-3-A ステージごとの学習行動および、キャリア全体を通した学びスタイル

ステージごとの学習行動	
実践型	1 仕事に取り組む中で、新たな知識やスキル、仕事のやり方を身につけた
研修	2 所属している会社が提供する研修などの教育機会を通じて、新たな知識やスキル、仕事のやり方を身につけた
日常	3 読書やウェブサイトでの検索によって、新たな知識やスキル、仕事のやり方を身につけた
研修	4 社外のセミナーやスクール、勉強会などに自主的に参加して、新たな知識やスキル、仕事のやり方を身につけた
日常	5 これまでやったことがないことを試しにやってみた
対人	6 仕事時間外に、上司、同僚や仕事仲間と、仕事に関する話をしていた
対人	7 社内外のたくさんの人と新たに交流した
対人	8 社内外の特定の人と深く交わった
内省	9 自分の今後の生き方、働き方について考えていた
内省	10 それまでの価値観、ものの考え方を意識的に変えた

キャリア全体を通した学びスタイル	
	1 関わっている仕事に必要な、新たな知識やスキルを身につけるようにしている
	2 学んだことを、文章などにまとめるようにしている
	3 他人が自分をどのように評価しているか気になる
	4 仕事に関連して体系立てて学びたいテーマがある
	5 今後の自分に必要な「学び」が何か、わかっている
	6 失敗してもいいという気持ちで新しいことにチャレンジしている
	7 学んだことについて、実践の場をつくるようにしている
	8 学んだ内容を他の人と共有する場がある
	9 新しいことを学ぶことはできても、知能（頭よさ・賢さ）そのものを変えることはできないと思う
	10 将来の自分のために必要な、新たな知識やスキルを身につけるようにしている
	11 学んだことについて、ひとと対話し、意見や感想をもらうようにしている
	12 他人の成功から、学びや気づきを得るようにしている
	13 仕事に関連しないが、体系立てて学びたいテーマがある
	14 否定的、批判的な意見は、無視するようにしている
	15 学んだことを、発信するようにしている
	16 知能（頭よさ・賢さ）は、現在のレベルに関わらず、かなり伸ばすことができると思う
	17 何かを学ぶ時には、学んだことをどう使うか、目的を設定する
	18 学んだことを役立てる場がある

順に項目作成の背景を記す。ステージごとの学習行動については、前述の「70 - 20 - 10の法則」に従って、「仕事を通じた学び」(1)「対人的な学び」(6)、(7)、(8)「学校や研修などの機会」(社内(2)、社外(4))の項目を設けた。「対人的な学び」と「学校や研修などの機会」は社内の機会と社外の機会に分けて尋ねた。さらに、経験からの学習に必要な「内省」の項目(9)、(10)を加えた。そして、学びを日常の中に取り入れているか(3)、新たな学びに対する挑戦(5)についてもあわせて尋ねた。「あなたは以下の行動をどの程度行っていましたか」と教示し、「とてもよく行っていた」から「全く行っていなかった」まで5件法で回答を促した。以上の項目より、「学校型学習」「経験的学習」「対人的学習」「内省的学習」の4因子を想定した因子分析を行った。

探索的因子分析の結果を以下に示す(図表 3-3-B)。

■ 図表 3-3-B 「学習行動」設問の探索的因子分析結果

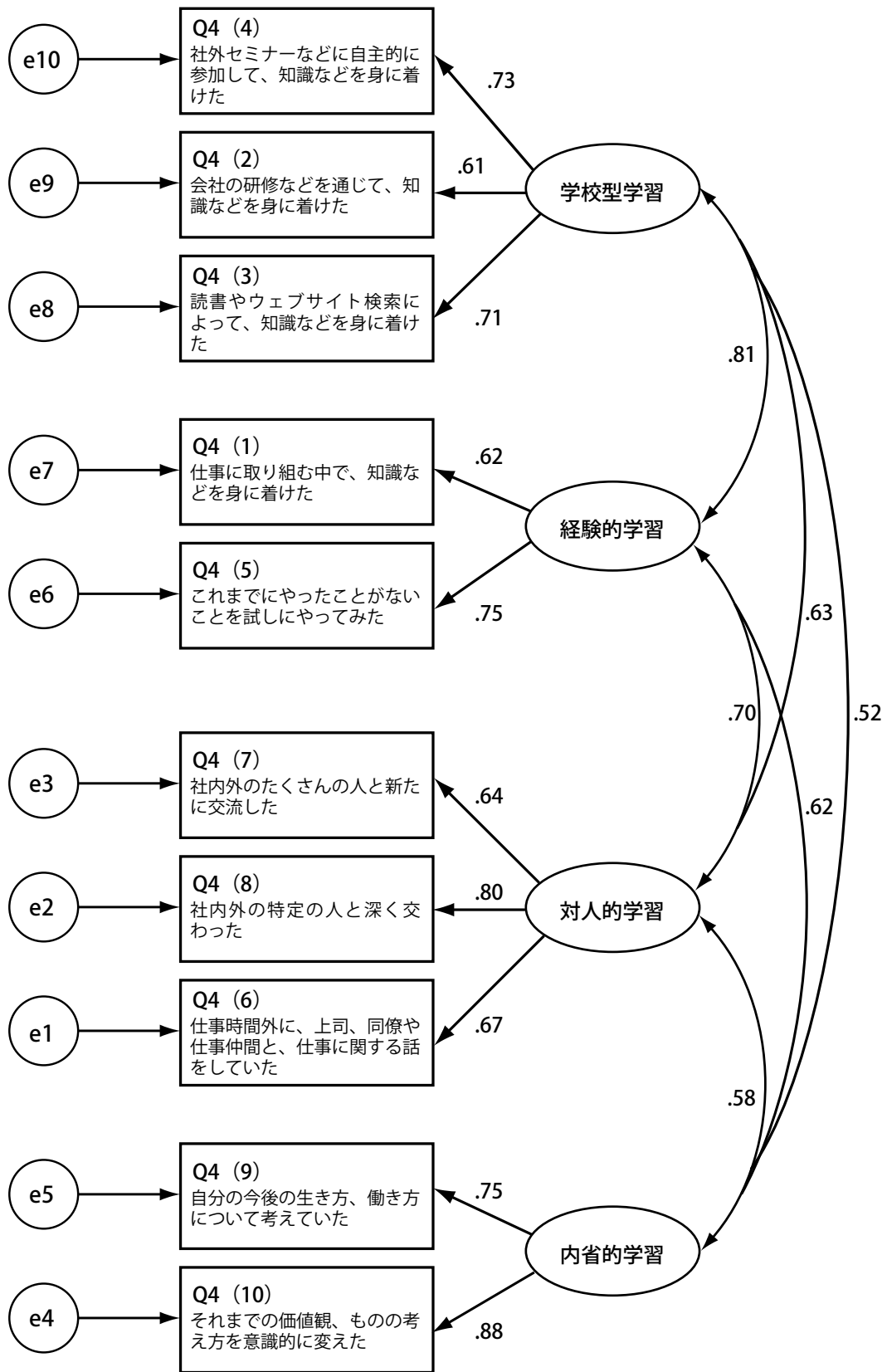
Table ステージ Q4 キャリア意識を高める行動の因子分析

項目	因子 1	因子 2	因子 3	
因子 1 スキル				
q4.4 社外のセミナーやスクール、勉強会などに自主的に参加して、新たな知識やスキル、仕事のやり方を身に着けた	.732	.040	-.029	
q4.3 読書やウェブサイトでの検索によって、新たな知識やスキル、仕事のやり方を身に着けた	.709	-.127	.121	
q4.2 所属している会社が提供する研修などの教育機会を通じて、新たな知識やスキル、仕事のやり方を身に着けた	.686	.067	-.168	
q4.1 仕事に取り組む中で、新たな知識やスキル、仕事のやり方を身に着けた	.517	.071	.032	
q4.5 これまでやったことがないことを試しにやってみた	.461	.122	.172	
因子 2 対人関係				
q4.7 社内外のたくさんの人と新たに交流した	-.028	.850	.006	
q4.8 社内外の特定の人と深く交わった	-.073	.844	.028	
q4.6 仕事時間外に、上司、同僚や仕事仲間と、仕事に関する話をしていた	.162	.563	-.010	
因子 3 将来展望				
q4.9 自分の今後の生き方、働き方について考えていた	-.057	-.013	.846	
q4.10 それまでの価値観、ものの考え方を意識的に変えた	.020	.048	.774	
	回転後の負荷量平方和	0.386	0.347	0.267
	因子間相関 因子 1		.667	.559
	因子 2			.569

探索的因子分析の結果、3因子が抽出された。第2因子（対人的学習）、第3因子（内省的学習）は想定していた分類であったが、第1因子に学校型学習と経験的学習が併合されていたことから、当初の仮説に従い、確認的因子分析で、第1因子を学校型学習と経験的学習に分離し、モデルとして成立するかを確認した。

確認的因子分析の結果を以下図表 3-3-C に示す。適合度に問題はなく学校型学習と経験的学習を分離した当初想定していたモデルでも成立することが確認された。各因子の内的整合性（因子として構成した場合のまとまり具合）を示すクロンバックの α は、学校型学習 $\alpha = 0.719$ 経験的学習 $\alpha = 0.625$ 対人的学習 $\alpha = 0.811$ 内省的学習 $\alpha = 0.794$ であった。

■図表 3-3-C「学習行動」の確証的因子分析結果



CFI=.951 RMSEA=.080

■図表 3-3-D 学習行動項目

学校型	2 所属している会社が提供する研修などの教育機会を通じて、新たな知識やスキル、仕事のやり方を身に着けた 3 読書やウェブサイトでの検索によって、新たな知識やスキル、仕事のやり方を身に着けた 4 社外のセミナーやスクール、勉強会などに自主的に参加して、新たな知識やスキル、仕事のやり方を身に着けた
経験的	1 仕事に取り組む中で、新たな知識やスキル、仕事のやり方を身に着けた 5 これまでやったことがないことを試しにやってみた
対人的	6 仕事時間外に、上司、同僚や仕事仲間と、仕事に関する話をしていた 7 社内外のたくさんの人と新たに交流した 8 社内外の特定の人と深く交わった
内省的	9 自分の今後の生き方、働き方について考えていた 10 それまでの価値観、ものの考え方を意識的に変えた

次に、年齢別に第1ステージにおける学習行動の因子得点の平均値を確認したところ、以下のような傾向が見られた(図表 3-3-E)。

■図表 3-3-E 学習行動因子の年齢別因子得点

	年 齢	度 数	平 均	標準偏差
S1_Q4_FAC1 経験的学習 因子得点	30～39歳	200	-.166	.791
	40～49歳	488	-.209	.695
	50～59歳	405	-.122	.724
	60～69歳	121	-.064	.685
	合 計	1214	-.158	.721
S1_Q4_FAC2 内省的学習 因子得点	30～39歳	200	-.356	.902
	40～49歳	488	-.416	.804
	50～59歳	405	-.273	.812
	60～69歳	121	-.286	.721
	合 計	1214	-.346	.818
S1_Q4_FAC3 対人的学習 因子得点	30～39歳	200	-.205	.762
	40～49歳	488	-.176	.679
	50～59歳	405	-.086	.688
	60～69歳	121	-.010	.635
	合 計	1214	-.134	.694
S1_Q4_FAC4 学校型学習 因子得点	30～39歳	200	-.176	.784
	40～49歳	488	-.216	.725
	50～59歳	405	-.102	.760
	60～69歳	121	-.004	.739
	合 計	1214	-.150	.750

一元配置の分散分析の結果、

第1ステージの頃

経験的学習で学んでいたのは、60代>50代>30代>40代

内省的学習で学んでいたのは、50代>60代>30代>40代

対人的学習で学んでいたのは、60代>50代>40代>30代

学校型学習で学んでいたのは、60代>50代>30代>40代

であった。この結果からは、どの学習行動においても、50代60代のほうが、30代40代に比べて初期ステージで学んでいる傾向があることが示されている。

次にキャリア全体を通した個人の学習スタイルについて項目作成の背景を記す。

ここでは、「社会人は学んだことをどのように使おうとしてきたのか」という観点から、

1)「学んだことを役立てる場がある」「学んだことについて、実践の場をつくるようにしている」「何かを学ぶ時には学んだことをどう使うか、目的を設定する」といった、学ぶことを使うことを前提に学んでいるかどうかを尋ねる項目

2)「関わっている仕事に必要な、新たな知識やスキルを身につけるようにしている」「将来の自分のために必要な、新たな知識やスキルを身につけるようにしている」といった、普段から必要なスキルを獲得する行動をしているかどうか、普段の学び習慣を尋ねる項目

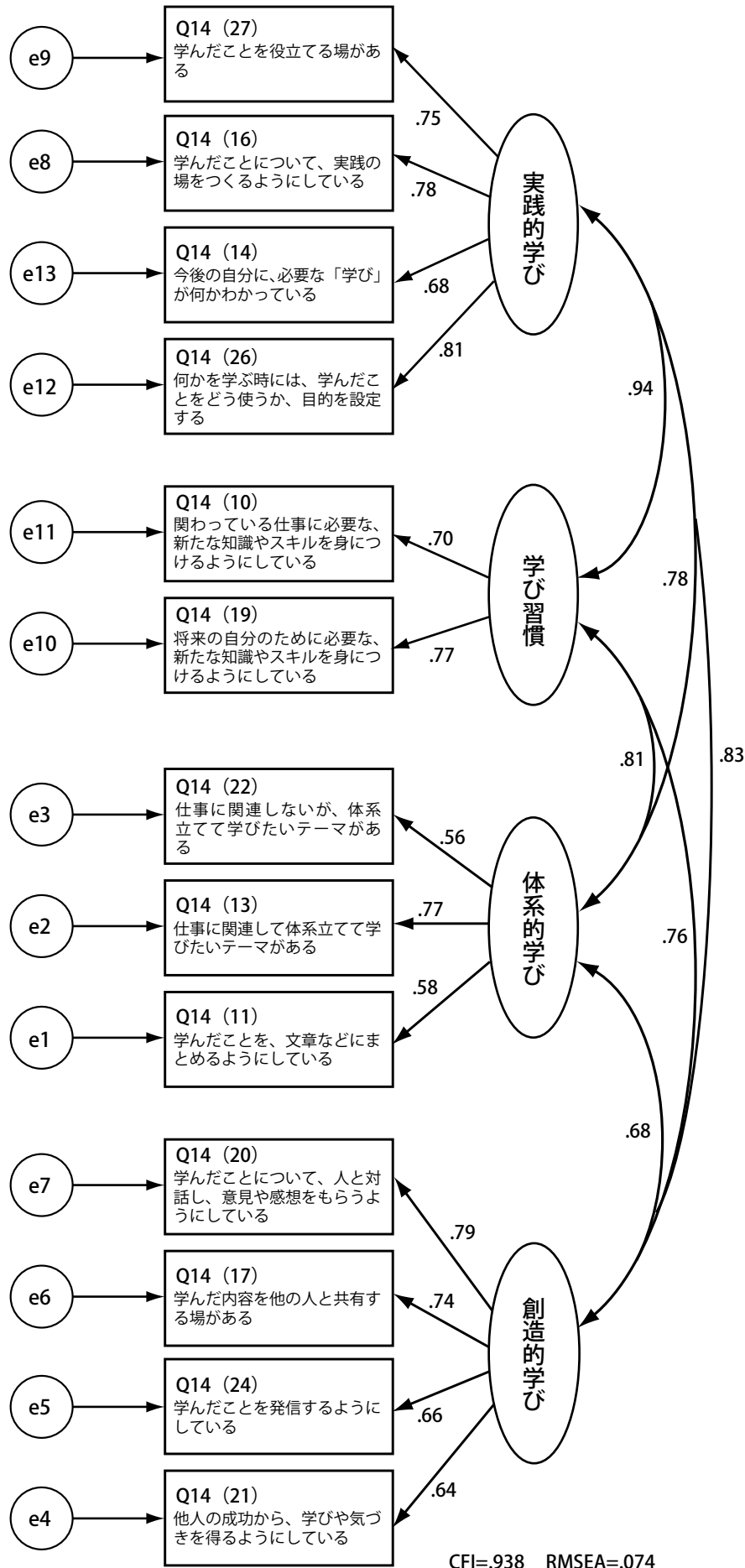
3)「仕事に関連しないが、体系立てて学びたいテーマがある」「学んだことを、文章などにまとめるようにしている」など、off-JTに代表されるように体系立てて学びたい学びのテーマがあるかどうかを尋ねる項目

4)学んだことを「他者と共有」したり、「発信」したり、「意見や感想をもらうようにしている」といった、他者との間で新たな気づきを得ようとする学びの場があるかどうかを尋ねる項目

を作成した。「以下の文章について、それぞれどの程度あてはまりますか。」と教示し、「あてはまる」から「あてはまらない」まで5件法で回答を促した。

探索的因子分析の後、確証的因子分析をおこない、前述の1から4について順に、実践型学び、学び習慣、体系型学び、創造的学びと命名した。確証的因子分析をおこなった結果、各因子の内的整合性を示すクロンバックの α は、実践型学び $\alpha = 0.797$ 学び習慣 $\alpha = 0.698$ 体系型学び $\alpha = 0.659$ 創造的学び $\alpha = 0.797$ となった。

■図表 3-3-F 「学習スタイル」の確証的因子分析結果



■図表 3-3-G 学習スタイル項目

実践型学び	5	今後の自分に必要な「学び」が何か、わかっている
	7	学んだことについて、実践の場をつくるようにしている
	17	何かを学ぶ時には、学んだことをどう使うか、目的を設定する
	18	学んだことを役立てる場がある
創造的学び	8	学んだ内容を他の人と共有する場がある
	11	学んだことについて、ひとと対話し、意見や感想をもらうようにしている
	15	学んだことを、発信するようにしている
体系型学び	2	学んだことを、文章などにまとめるようにしている
	4	仕事に関連して体系立てて学びたいテーマがある
	13	仕事に関連しないが、体系立てて学びたいテーマがある
学び習慣	1	関わっている仕事に必要な、新たな知識やスキルを身につけるようにしている
	10	将来の自分のために必要な、新たな知識やスキルを身につけるようにしている

こちらでも現在の年齢別に確認したところ、以下のような傾向が確認された。多重比較の結果、体系型学びと学び習慣に年代別の有意な差が確認された。ともに30代から40代のほうが得点は高い。

■図表 3-3-H 学習スタイルの年齢別因子得点

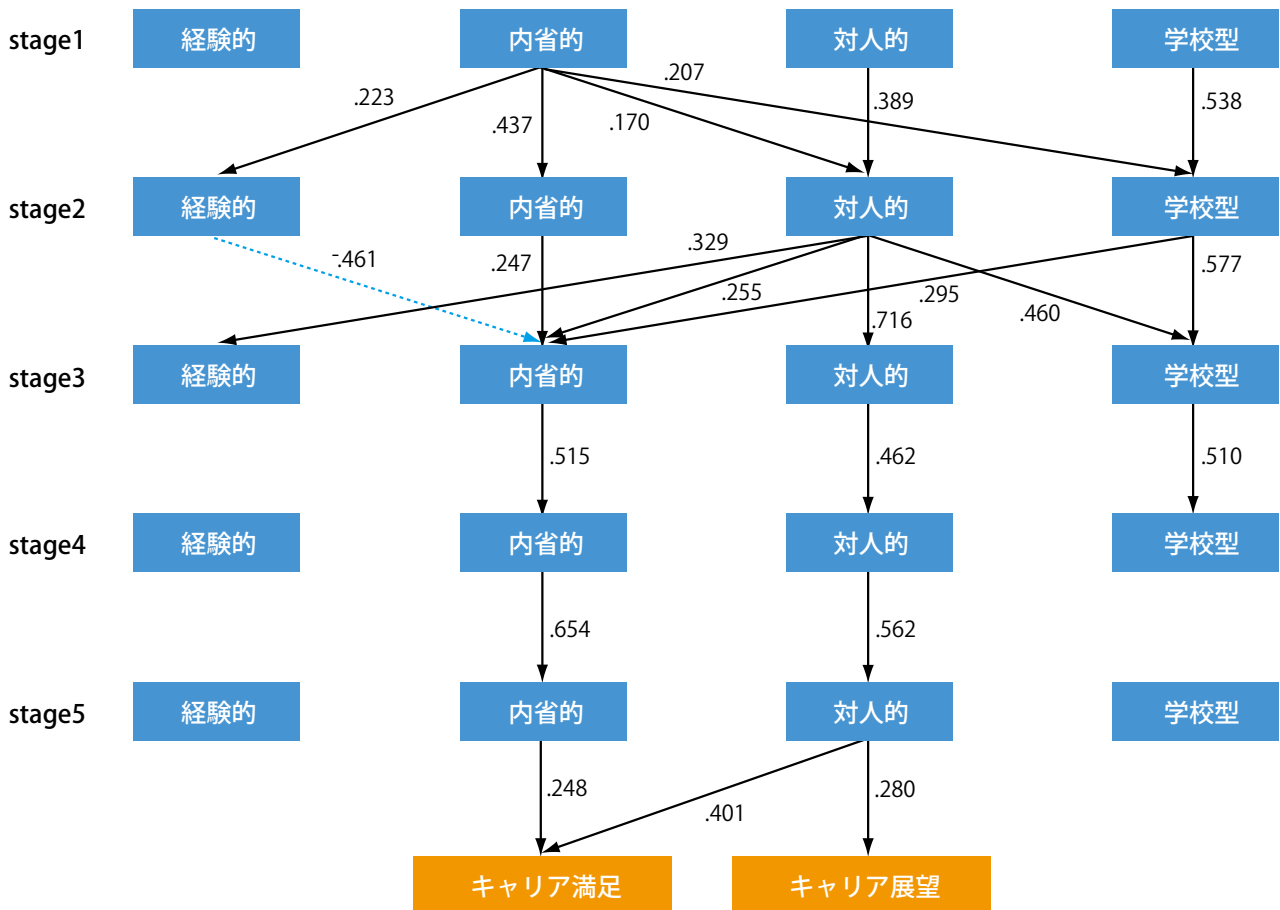
	年 齢	度 数	平 均	標準偏差
Q14_FAC1 因子得点 実践型学び	30～39歳	200	.106	.745
	40～49歳	488	-.003	.773
	50～59歳	405	-.031	.756
	60～69歳	121	-.057	.794
	合 計	1214	.000	.766
Q14_FAC2 因子得点 創造的学び	30～39歳	200	.057	.576
	40～49歳	488	-.021	.605
	50～59歳	405	-.006	.607
	60～69歳	121	.013	.618
	合 計	1214	.000	.602
Q14_FAC3 因子得点 体系型学び	30～39歳	200	.101	.605
	40～49歳	488	.005	.609
	50～59歳	405	-.038	.603
	60～69歳	121	-.059	.625
	合 計	1214	.000	.609
Q14_FAC4 因子得点 学び習慣	30～39歳	200	.120	.727
	40～49歳	488	.012	.756
	50～59歳	405	-.046	.735
	60～69歳	121	-.093	.771
	合 計	1214	.000	.747

3-4 結果

3-4-1 長期的な学習行動とキャリア満足や展望の関係

次に、ステージごとの学習行動を分析し、長期的な学習行動のキャリア満足や展望への影響を分析した。ステージ1～5までを経験している回答者 268 名を対象として、キャリア全体を通じた学習スタイルの得点の高群と低群に分けた。その後、群ごとにステージのデータを疑似的な時系列データと仮定して、自己回帰モデルによる分析を実施した。結果を以下に示す。

■図表 3-4-A 学びスタイル高群の自己回帰モデルの結果



自己回帰モデルの結果からは、以下が推察される。①キャリアの初期において、内省的（自分の今後の生き方、働き方について考えたり、考え方を意識的に変える）を経験していると、その後、経験的学習、内省的学習、対人的学習、学校型学習いずれにも向かいやすい。②第2ステージにおいては、対人的学習（上司や仕事仲間との会話、社内外の人との交流）が次のステージへの学びを促進する。③内省的学習は、キャリア満足に影響している。④対人的学習はキャリア満足にもキャリア展望にも影響している。

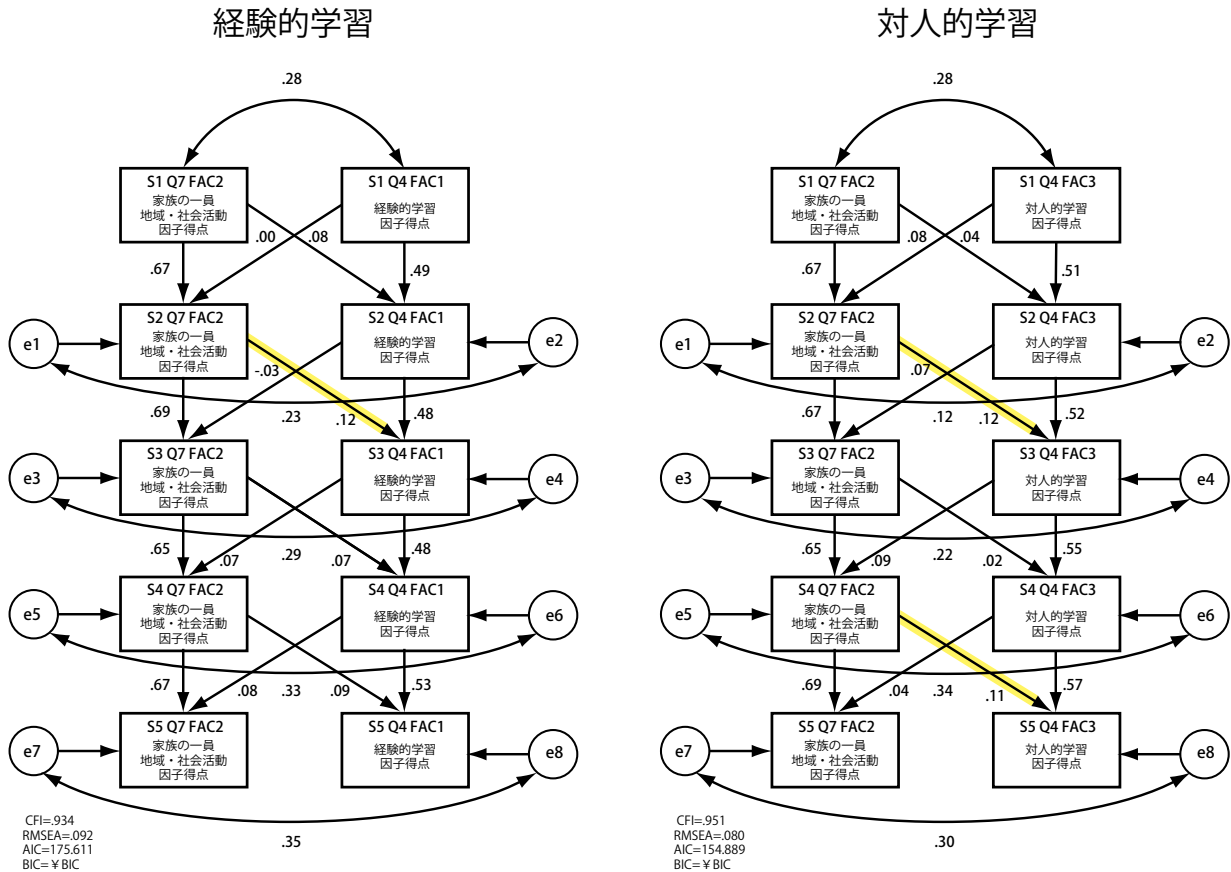
つまり、学校型学習も経験的学習もともに「知識を獲得する」「やり方を身につける」ことをしているが、知識ややり方を「input」するだけでは次のステージには接続されず、獲得した知識やスキルに基づいて、考える（内省的）ことや人と会話（対人的）をしながらキャリアを進めていくことが、キャリア満足やキャリア展望をより豊かにすることが示唆された結果となった。

3-4-2 学習行動のきっかけ（社外活動）

次に、社外での経験が学習行動にどのような影響を与えているのか分析する。具体的には、社会活動（家族の一員として・地域の活動）、および芸術・趣味・スポーツなどの活動、の社会活動が、次のステージでの学び行動に及ぼす影響を分析した。

■図表 3-4-B 社外活動の学習への影響（経験・対人）

※黄色のパスは有意なパスであることを示している（以下全て）



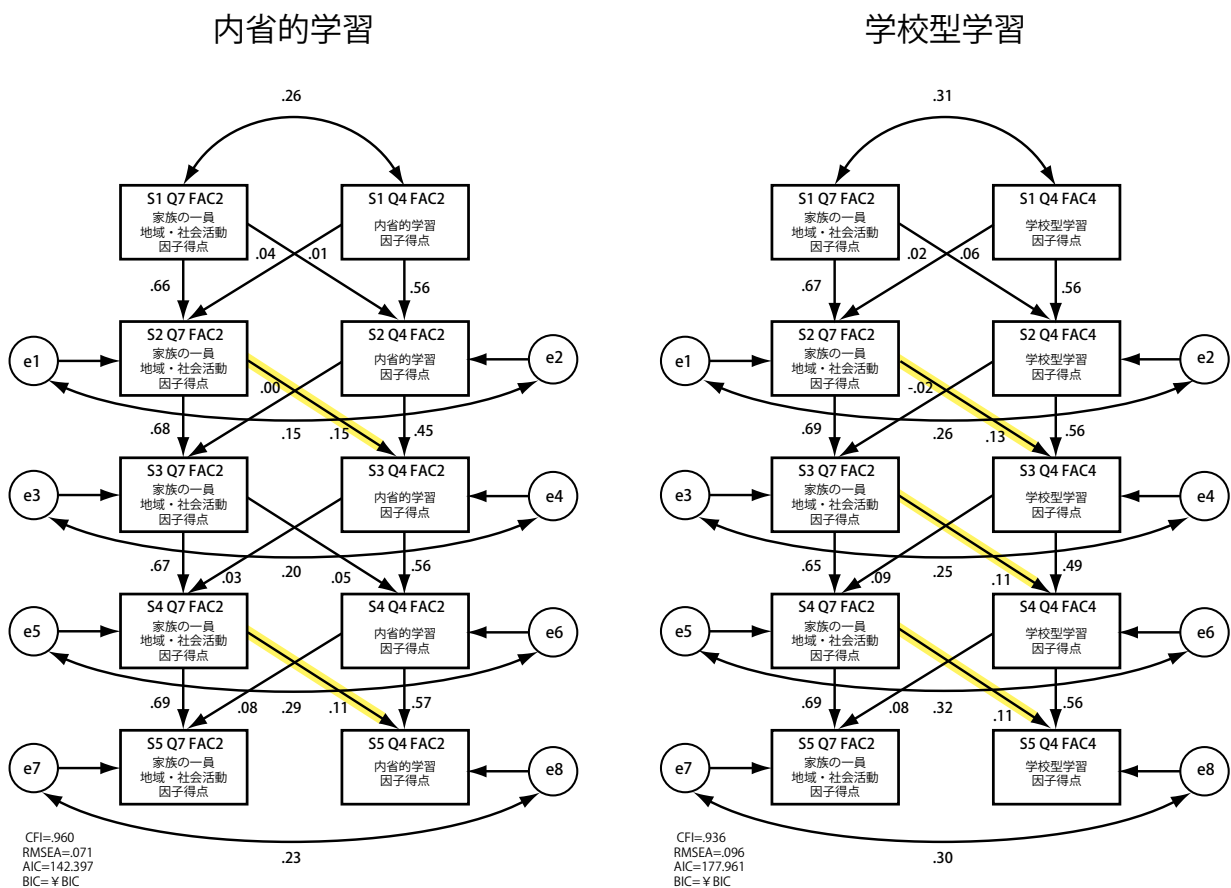
「家族の一員、地域・社会活動」は、第3ステージにおける、学校型学習、第4ステージにおける、内省的学習・対人的学習・学校型学習を促進することが示されている（図表 3-4-C）。

その結果、第2ステージでの社会活動・自己啓発活動が次のステージでの経験的（仕事に取り組む中でスキルややり方を身につける）、対人的（上司や仕事仲間との会話、社内外の人との交流）の学習行動を促進していることが明らかになった。第2ステージというのは、初期ステージでうまくいった場合にはその後の成長について考えるタイミングであり、逆に初期ステージでうまくいかなかった場合には、転換をはかろうとするタイミングである。データからは、その時期に社外での活動経験があることが、次のステージでの学習行動をより加速させることが示唆されている。

具体的には、第2ステージにおいて、社外活動をすると、より自分に必要なスキルを自覚したり、次のキャリアの展開を考えたり、目標を定めたりするのに有益で、そのことが、学習行動の促進に影響していると考えられる。この結果からは、初期キャリアが終わった段階でいったん外のことに目を向けてみる機会を意図的につくるのが長期的なキャリアには必要だということが示されている。

ではどのような社外活動がより学びを促進するのだろうか。結果を以下図表 3-4-C に記す。結果からは、「芸術・趣味・スポーツ・その他余暇」では、社外活動から学習への有意なパスは確認されていない。「家族の一員、地域・社会活動」では、第2ステージで経験した場合、第3ステージでの経験的学習・内省的学習を促進する（図表 3-4-B）。

■図表 3-4-C 社外活動の学習への影響（内省・学校）

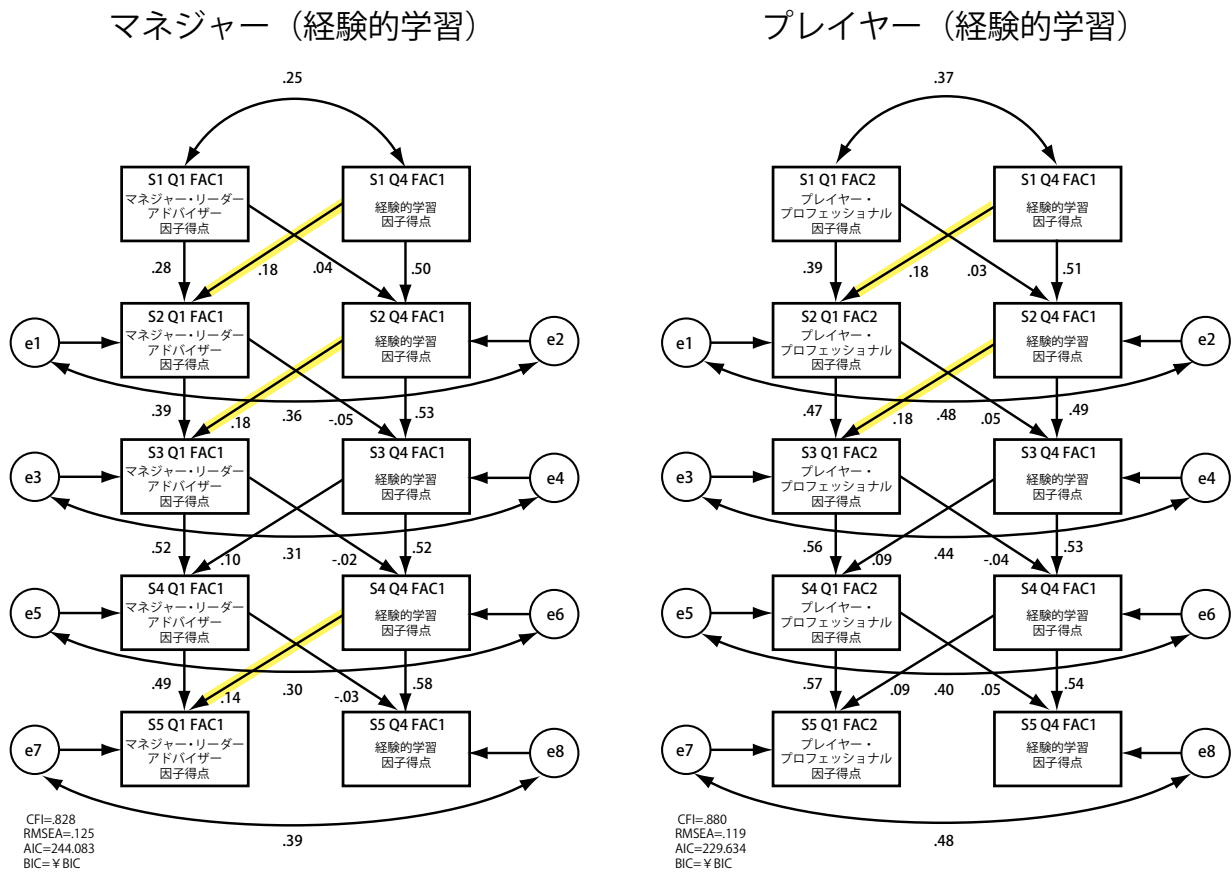


3-4-3 学び行動とその後のキャリア

次に、学んだ結果がその後のキャリアに活かされているかどうか、分析した。ここでは、7つの役割を3つに分類し、①マネジャーの役割（マネジャー・リーダー・アドバイザー）②プレイヤーの役割（プレイヤー・プロフェッショナル・フロントランナー）③サポーターの役割とした。その結果、マネジャー（メンバーやプロジェクトをマネジメントする）の役割は、学校型の学習行動によって促される一方で、プレイヤーの役割（担当する案件を自力で形にする）は、対人的学習行動によって促されるということが明らかになった（図表 3-4-D）。この結果は、集合研修を義務づけられるなどの体系立てられた学び方を経験した後はマネジャーの役割を果たしやすく、プレイヤーはそうした集合研修を受ける機会もなく、上司や同僚などの他者からの学びによっていることを示唆している。

経験的学習行動がマネジャーの役割とプレイヤーの役割に及ぼす影響は、ステージによって異なっており、マネジャーの役割には第5ステージまで影響するが、プレイヤーの役割に影響するのは第3ステージまでだということが示されている。つまり、経験型の学び行動を経験することは、マネジャーの役割には長期にわたって影響する一方で、プレイヤーの役割に影響しているのは初期段階だけであることが示唆された。サポーターについては、学びと役割の間の有意なパスは確認されていない。

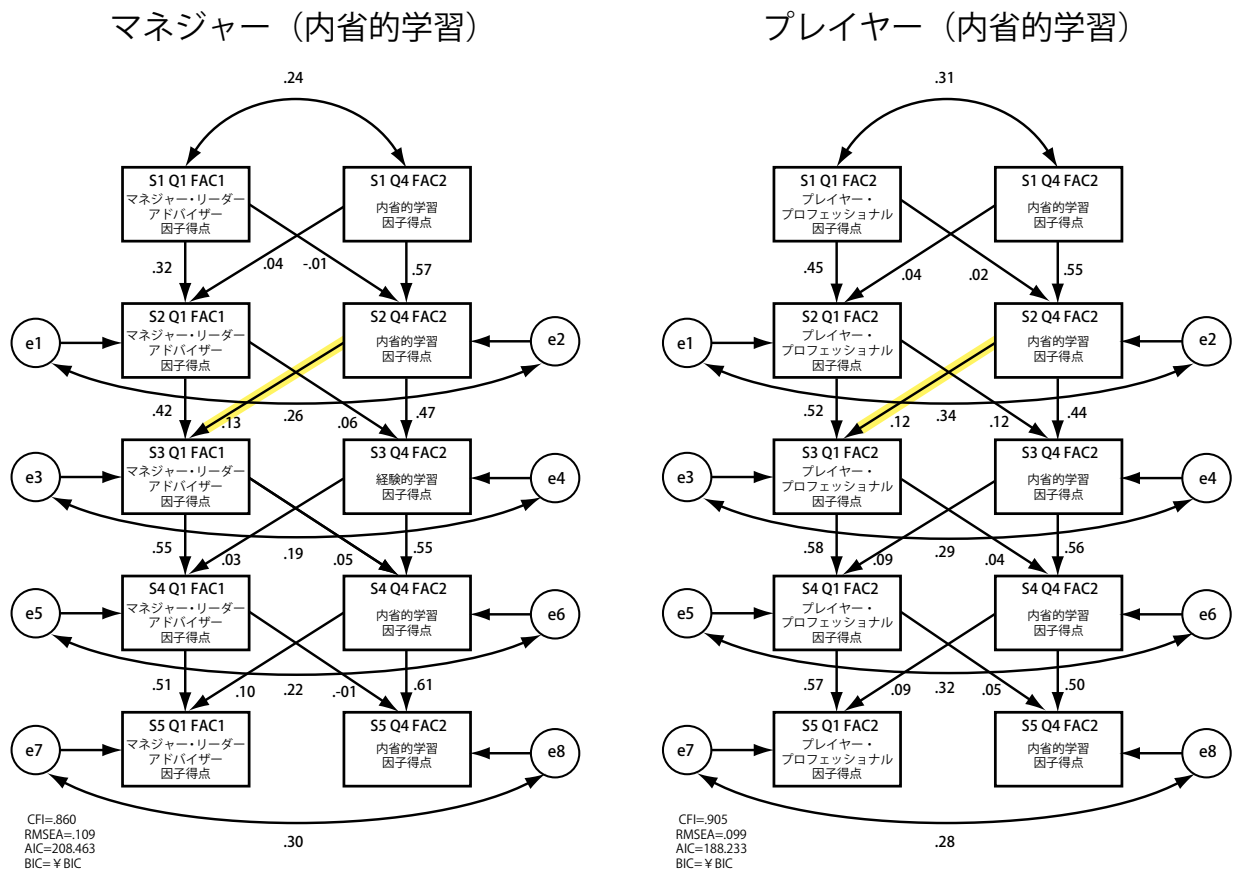
■図表 3-4-D 経験的学習の役割への影響（マネジャー・プレイヤー）



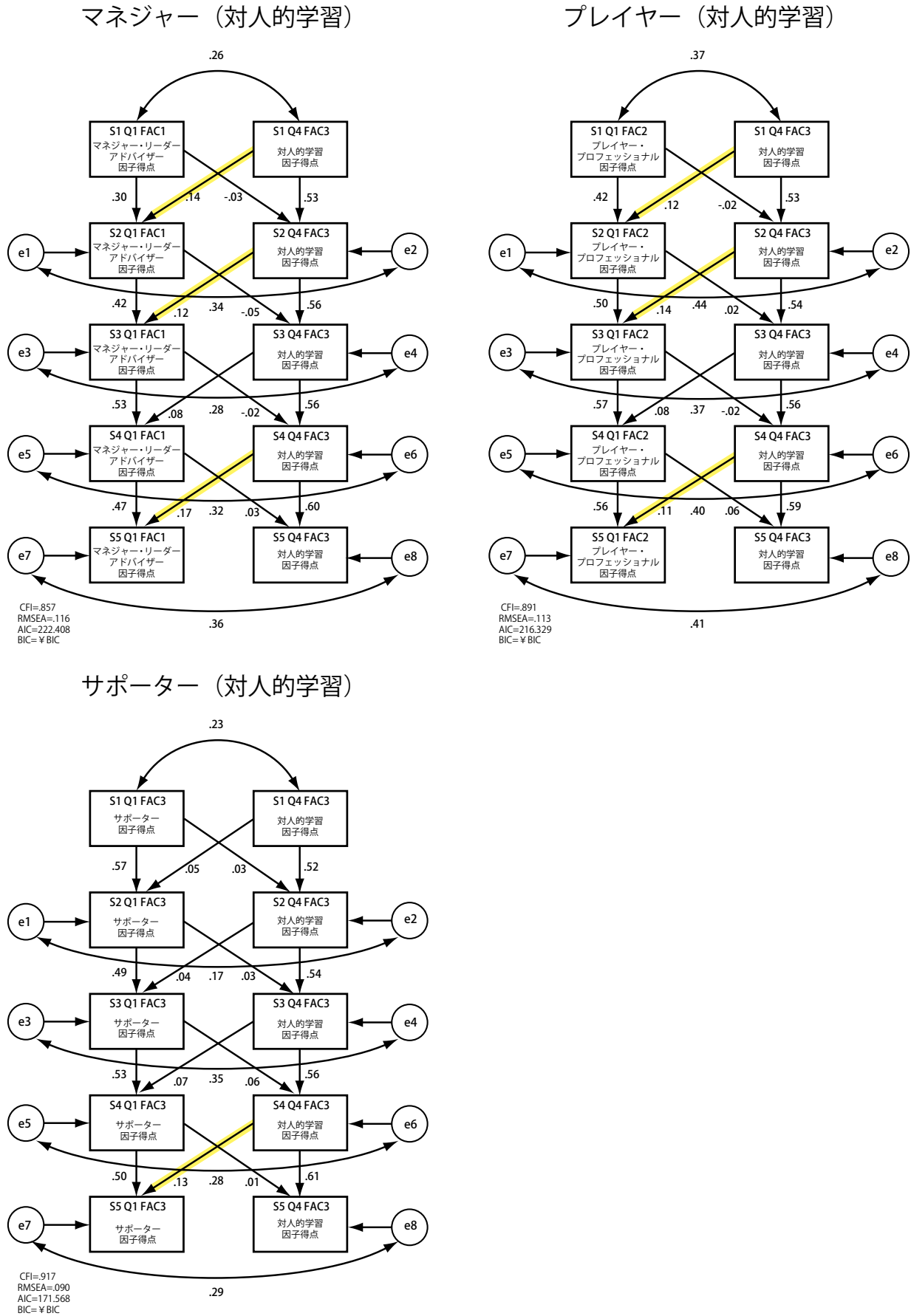
次に内省的学習を確認すると、マネジャーとプレイヤーで違いは確認されておらず、ともに第2ステージでの学習が第3ステージの役割に影響を及ぼしていることが示唆されている（図表 3-4-E）。サポーターの学びと役割の間の有意なパスは内省的学習では確認されていない。

対人的学習に着目すると、マネジャー・プレイヤー間での学び方の差は確認されておらず、いずれも第1ステージおよび第2ステージでの対人的学習が次のステージでの役割に影響していた。サポーターについては対人的学習ではじめて学びから役割への影響が確認されているが、初期段階ではなく、キャリア後期に近い（図表 3-4-F）。

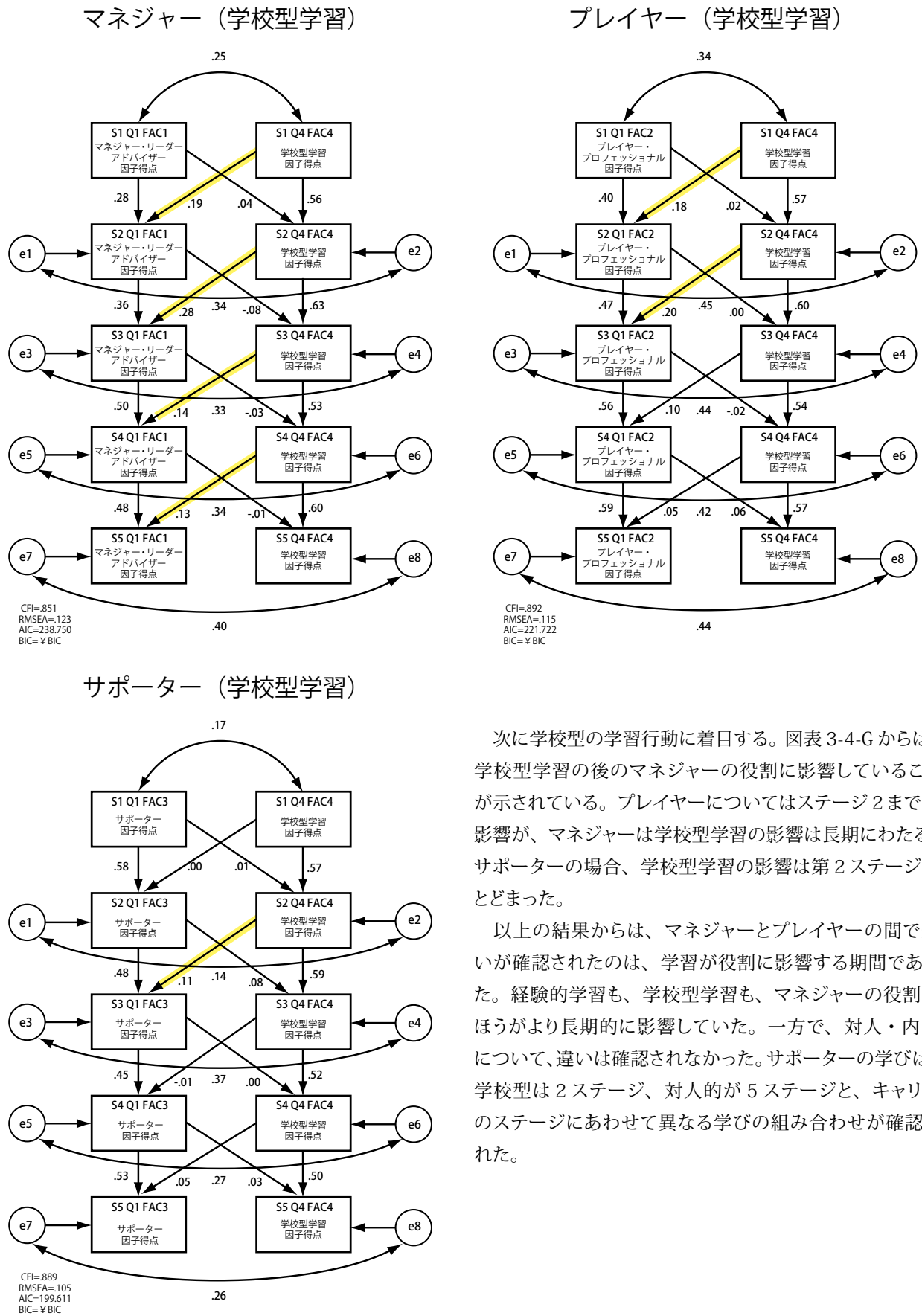
■図表 3-4-E 内省的学習の役割への影響（マネジャー・プレイヤー）



■図表 3-4-F 対人的学習の役割への影響 (マネジャー・プレイヤー・サポーター)



■図表 3-4-G 学校型学習の役割への影響（マネジャー・プレイヤー・サポーター）



次に学校型の学習行動に着目する。図表 3-4-Gからは、学校型学習の後のマネジャーの役割に影響していることが示されている。プレイヤーについてはステージ2までの影響が、マネジャーは学校型学習の影響は長期にわたる。サポーターの場合、学校型学習の影響は第2ステージにとどまった。

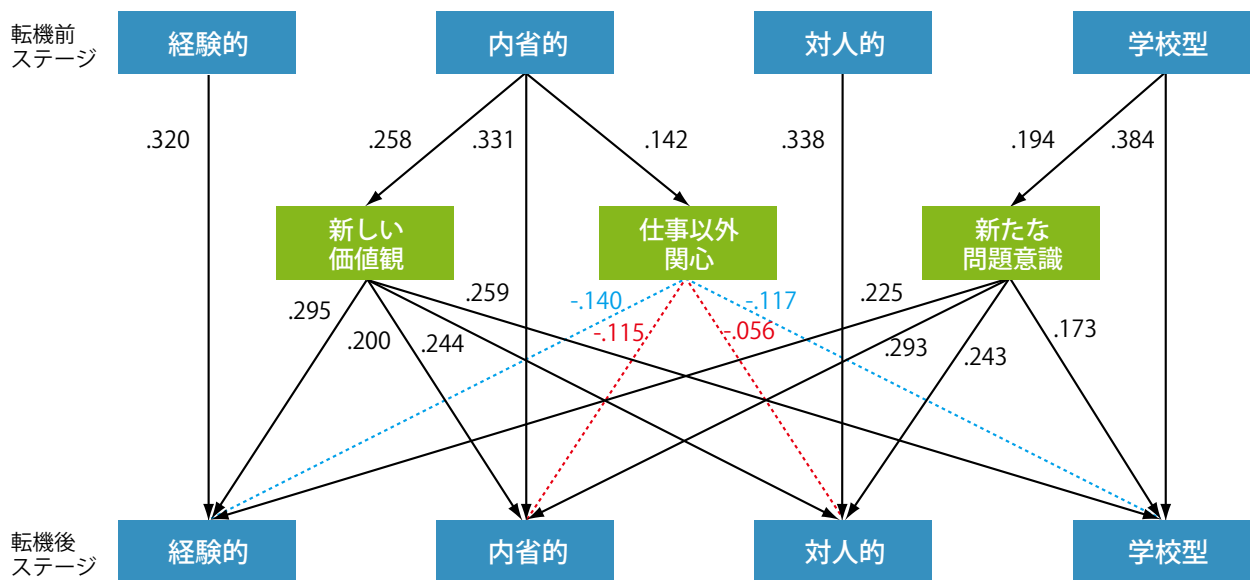
以上の結果からは、マネジャーとプレイヤーの間で違いが確認されたのは、学習が役割に影響する期間であった。経験的学習も、学校型学習も、マネジャーの役割のほうがより長期的に影響していた。一方で、対人・内省について、違いは確認されなかった。サポーターの学びは、学校型は2ステージ、対人的が5ステージと、キャリアのステージにあわせて異なる学びの組み合わせが確認された。

3-4-4 転機と学び

何かの転機は学習行動を促進するのか、学習行動に影響する転機に着目した(図表3-4-H)。その結果、内省的学習(自分の生き方・働き方を考える行為)は、「新たな価値観に触れる」転機や、「仕事以外への関心」といった転機をもたらしていた。内省的学習では、「このままのキャリアでよいのか、何か変えたほうがよいのではないか」といった自分の生き方を見つめ、その後、新たな価値観に触れたり仕事以外のことに対する関心を持ったりする経験は誰しもあるだろう。しかし、「新たな価値観に触れる」経験は、経験的・内省的・対人的・学校型のすべての学習行動を促進するが、「仕事以外への関心」といった転機は、経験的・学校型の学習行動を抑制していた。この結果からは、気持ちが目の前の仕事から離れ、別の活動に目が向いている状況を示しているように捉えられる。さらに、学校型学習行動(社内外セミナーや勉強会への参加)からは、「新たな問題意識が生まれる」といった転機に影響している。そして、その転機経験は、経験的・内省的・対人的・学校型といったすべての学習行動を促進している。

これらの結果をまとめると、内省的・学校型といった学びをきっかけに、新たな価値観・新たな問題意識を持つような転機を経験した後に新たな学習行動が促進される一方で、そうした転機によって「仕事以外への関心」に気持ちが向いてしまった場合には、学習行動はむしろ阻害されてしまうことが示唆された。

■図表 3-4-H 転機と学びの関係



$\chi^2(21) = 26.262, p = .197$ CFI = .996, TLI = .991 RMSEA = .034[95%CI .000, .071]

※黒線は有意な正のパス 青線は有意な負のパス 赤線は有意ではなかったパス

3-5 考察

本章では、個人の学びがどのようにキャリアと接続されているのかということについて、大学院などの公式的な学習機関における学びではなく、職場で日常的におこなわれている、非公式的な学びに着目した分析をおこなった。第1に、先行研究では、仕事上の経験70：薫陶（対人）20：研修10の比率が示されていたが、本分析の結果からは、仕事上の経験からの学びだけでは、キャリア展望もキャリア満足も高くなく、経験に内省を組み合わせることでキャリア展望や満足が高くなる可能性があることが示された。そして先行研究にも見られたように、対人的学習は研修（本章では学校型）よりも、キャリア展望や満足に対して強い影響が確認された。第2に、学びのきっかけについて社外活動の影響を確認した。その結果、社外活動のうち、芸術やスポーツなど自分が主に楽しむ「利己的な活動」は効果が確認されなかった。一方で、社外活動で学びに影響が確認されたのは、地域活動などの「利他的な活動」であった。さらにその活動もキャリアの初期段階では学習行動への効果は見られず、効果が確認できるのは、第2ステージであった。第3に学習と役割の関係性を分析したところ、経験的・学校型では、マネジャーの役割に対してより長期の影響があることが確認された。サポーターの役割は、初期に学校型、第5ステージでは対人的学習が、役割に対して影響を与えていた。第4に転機との関係性を分析したところ、ここでも「内省的」「対人的」の学びを中心に、新たな価値観や問題意識を持つことが次の学びを促進していることが示された。

本分析の結果からは、職場で日常的に「無意識的に」おこなわれている非公式な学びが、キャリア展望やキャリア満足に影響を及ぼすこと、特に内省的と対人的の学習が、キャリア展望やキャリア満足に効力を発揮していることを示すことができた。職場における非公式な学びが個人のキャリア展望や満足により大きな影響を与えるためには、これまでに「無意識的に」職場でおこなわれていた活動に内省を加えたり、対人的な要素を加味していく必要があるだろう。

最後に本分析の課題を記しておく。若者を中心に学習方法が多様になる中、今回のような「非公式的な」学びの効果に着目した研究は少なく、一定の成果を見出すことができたと思う。しかしながら、今回の分析では、こうした非公式な学びが個人のキャリア意識に与える影響までの分析のみにとどまっており、仕事の成果、行動に与える影響を確認するには至っていない。今後、稿を改めて解明したいと考えている。

参考文献

- 平尾智隆. (2003). 大学院修士課程における社会人教育後のキャリア展開. 立命館高等教育研究, (2), 59-71.
- 本田由紀. (2003). 社会人大学院修了者の職業キャリアと大学院教育のレリハンスー 社会科学系修士課程 (MBA を含む) に注目して— 分析編.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2002). The leadership machine: Architecture to develop leaders for any future: Lominger Limited.
- 平尾智隆, 梅崎修, 松繁寿和. (2007). 企業内における院卒従業員の処遇プレミアム -- 人事アンケート調査を使った分析. キャリアデザイン研究, 3, pp.63-74.

Part4 転機分析編

4-1 転機クラスごとのキャリア展望

潜在クラス分析によって類型化した転機の5つのクラスごとに、キャリア展望因子得点（全体概要編「6-6 キャリア意識（Q14）における類型化」）の平均値を示し、併せて転機を経験していない人のキャリア展望因子得点の平均値を示した結果が、図表 4-1-A である。

これによると、キャリア展望因子得点は転機を経験していない人で -0.25 であったのに対し、クラス1（仕事の場の変化）に該当する人は 0.04、クラス2（ライフイベント）に該当する人は 0.11、クラス3（職務・役割の変化）に該当する人は 0.14、クラス4（仕事の価値や意味の深化）に該当する人は 0.24、クラス5（仕事や生活上の問題）に該当する人は -0.09 であった。全体にキャリア展望因子得点は、①転機がある人で相対的に高い傾向があること、②転機クラスにより差があること、の2点が確認できた。

■図表 4-1-A 転機クラス別にみたキャリア展望因子得点の平均値

		Q14_FAC1 因子得点	キャリア展望
転機なし		-0.25	
転機あり	クラス1 仕事の場の変化	0.04	
	クラス2 ライフイベント	0.11	
	クラス3 職務・役割の変化	0.14	
	クラス4 仕事の価値や意味の深化	0.24	
	クラス5 仕事や生活上の問題	-0.09	

4-2 転職クラスごとにみた、転職による変化

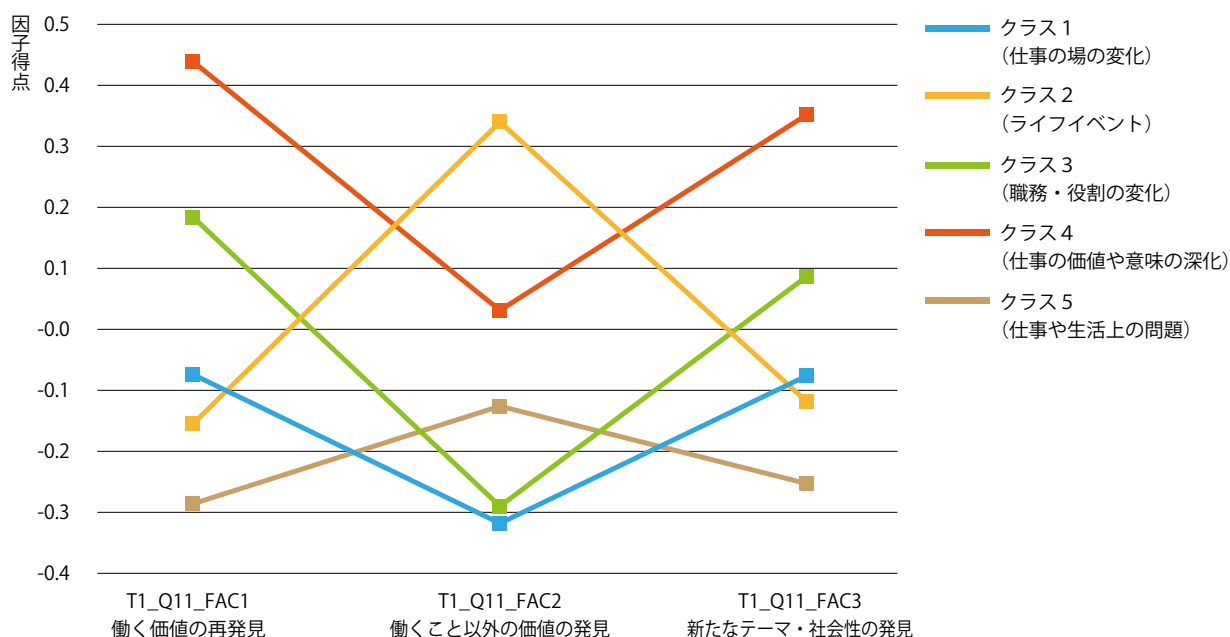
転職の5つのクラスごとに、因子分析によって3つに類型化した「転職による変化」（全体分析編「6-5 転職による変化（Q11）における類型化」）の因子得点の平均値を求めた（図表 4-2-A、4-2-B）。

これによると、クラス1（仕事の場の変化）に該当する人では「働く価値の再発見」「働くこと以外の価値の発見」「新たなテーマ・社会性の発見」のいずれもマイナスであり、平均的にみて転職による変化に結びつきにくいといえる。次に、クラス2（ライフイベント）に該当する人では、「働くこと以外の価値の発見」の因子得点が高い一方、それ以外の変化の因子得点はマイナスであった。クラス3（職務・役割の変化）については、「働く価値の再発見」の因子得点が高く、「新たなテーマ・社会性の発見」もプラスである反面、「働くこと以外の価値の発見」の因子得点はマイナス幅が大きく、仕事に関わる変化が生じやすい状況がうかがえた。クラス4（仕事の価値や意味の深化）に該当する人の場合、「働く価値の再発見」「新たなテーマ・社会性の発見」双方で因子得点が高いと同時に、「働くこと以外の価値の発見」の因子得点もプラスであった。最後に、クラス5（仕事や生活上の問題）に該当する人の場合、すべての変化で因子得点がマイナスであった。特に「働く価値の再発見」と「新たなテーマ・社会性の発見」でマイナス幅が大きく、仕事に関する前向きな変化が生じ難い状況がうかがえた。

■図表 4-2-A 転職クラス別にみた転職による変化因子得点（平均値）

	T1_Q11_FAC1 働く価値の再発見	T1_Q11_FAC2 働くこと以外の価値の発見	T1_Q11_FAC3 新たなテーマ・社会性の発見
クラス1 仕事の場の変化	-0.074	-0.318	-0.076
クラス2 ライフイベント	-0.155	0.341	-0.119
クラス3 職務・役割の変化	0.184	-0.290	0.087
クラス4 仕事の価値や意味の深化	0.439	0.031	0.352
クラス5 仕事や生活上の問題	-0.286	-0.126	-0.253

■図表 4-2-B 転職クラス別にみた転職による変化因子得点（平均値）



4-3 転機による変化がキャリア展望を高める経路の分析

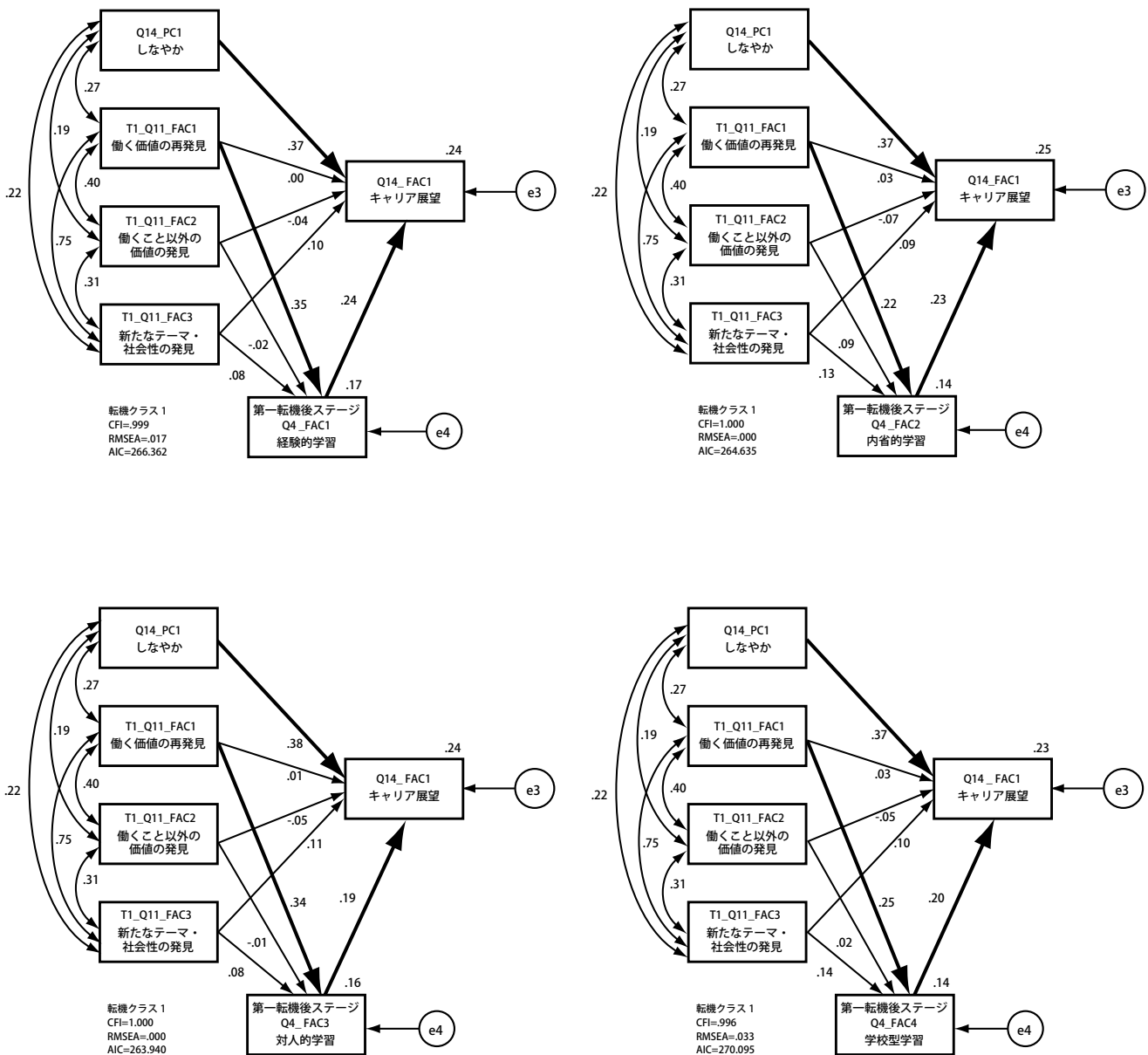
転機がどのような変化を通じて、キャリア展望に影響しうるのかを明らかにするために、構造方程式モデリングを用いた分析を行った。その際、「Part3 3-4-4 転機と学び」の分析において、転機による変化が学びを促進していたことを踏まえ、転機の5つのクラスごとに、転機による3つの類型化された変化が直接キャリア展望に影響するパスだけでなく、転機の次のステージにおける「学び」を介してキャリア展望に影響するパスを想定したモデルを推定した。また、考え方の柔軟性を示唆しキャリア展望に影響すると仮定される「しなやかマインドセット」をコントロール変数としてモデルに導入している。

モデルに盛り込む学びは、全体分析編「6-2 学習行動(Q4)における類型化」で類型化した「経験的学習」「内省的学習」「対人的学習」「学校型学習」の4つであり、学びの類型ごとに推定を行った。パラメーターは、最尤法を用いて推定し、各モデルのCFI、RMSEA、AICを図表中に記した。

4-3-1 転機クラス1

仕事の場の変化が転機のきっかけである転機クラス1では、「経験的学習」「内省的学習」「对人的学習」「学校型学習」を考慮したモデルのすべてで、「働く価値の再発見」が学びを通じてキャリア展望を高める有意なパスが確認された。一方、「働く価値の再発見」が直接キャリア展望を高めるパスは有意ではなかった。4つのモデルすべてで、「働くこと以外の価値の発見」「新たなテーマ・社会性の発見」から直接又は学びを介してキャリア展望を高める有意なパスは確認できなかった(図表4-3-A)。

■図表 4-3-A キャリア展望に対する転機による変化と学びの因果構造モデル(転機クラス1)

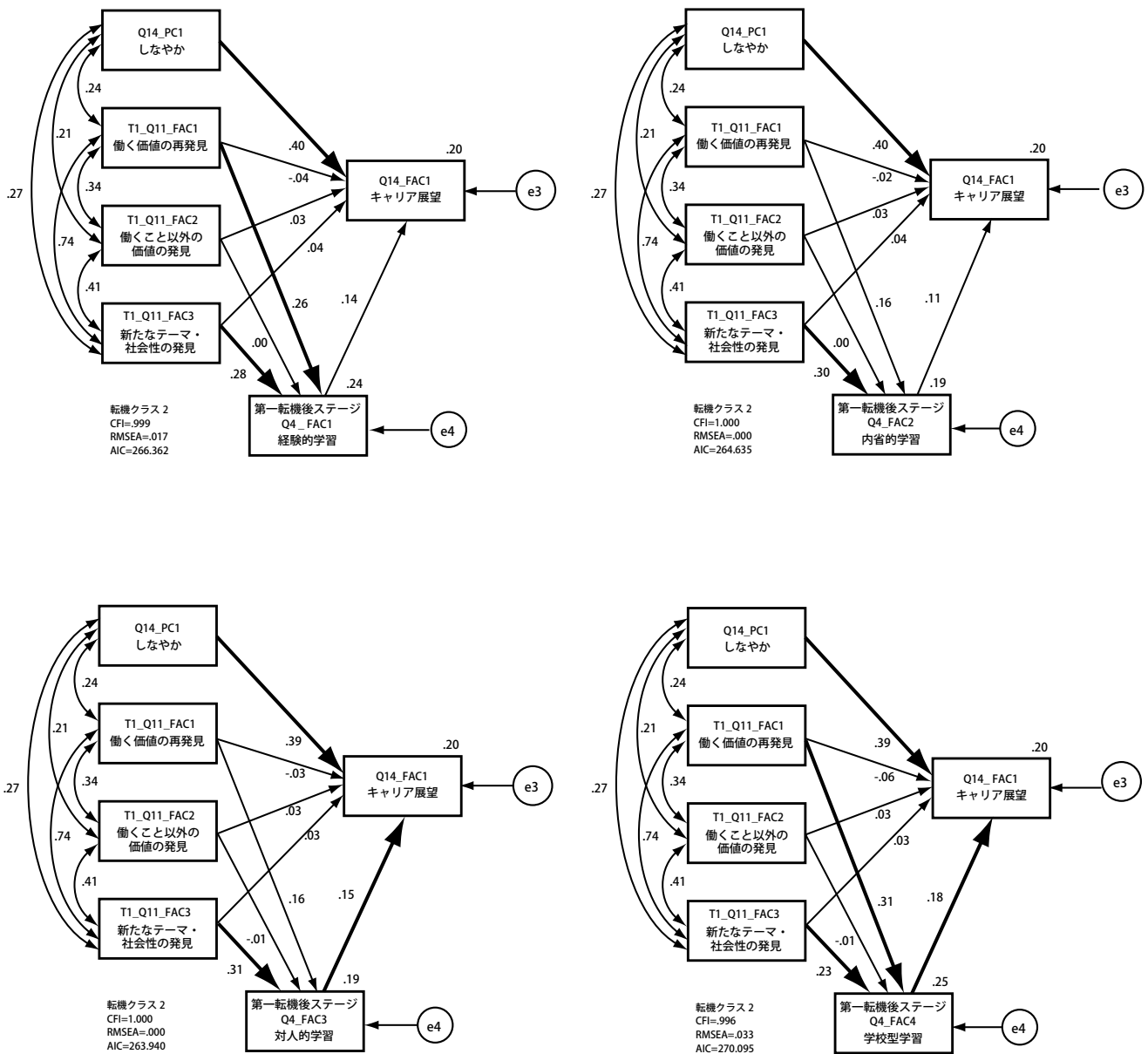


(注) 係数は標準化係数。太線は有意なパスを示している(5%有意水準)。

4-3-2 転機クラス2

ライフイベントが転機のきっかけである転機クラス2では、「経験的学習」「内省的学習」「対人的学習」「学校型学習」を考慮したモデルのうち、「対人的学習」を通じたパスを考慮したモデルで「新たなテーマ・社会性の発見」が学びを通じてキャリアを高める有意なパスが確認できた。また、「学校型学習」を通じたパスを考慮したモデルで「働く価値の再発見」及び「新たなテーマ・社会性の発見」が学びを通じてキャリア展望を高める有意な正のパスが確認できた。どのモデルでも、転機による変化が直接キャリア展望を高める有意なパスは確認できなかった（図表 4-3-B）。

■図表 4-3-B キャリア展望に対する転機による変化と学びの因果構造モデル（転機クラス2）

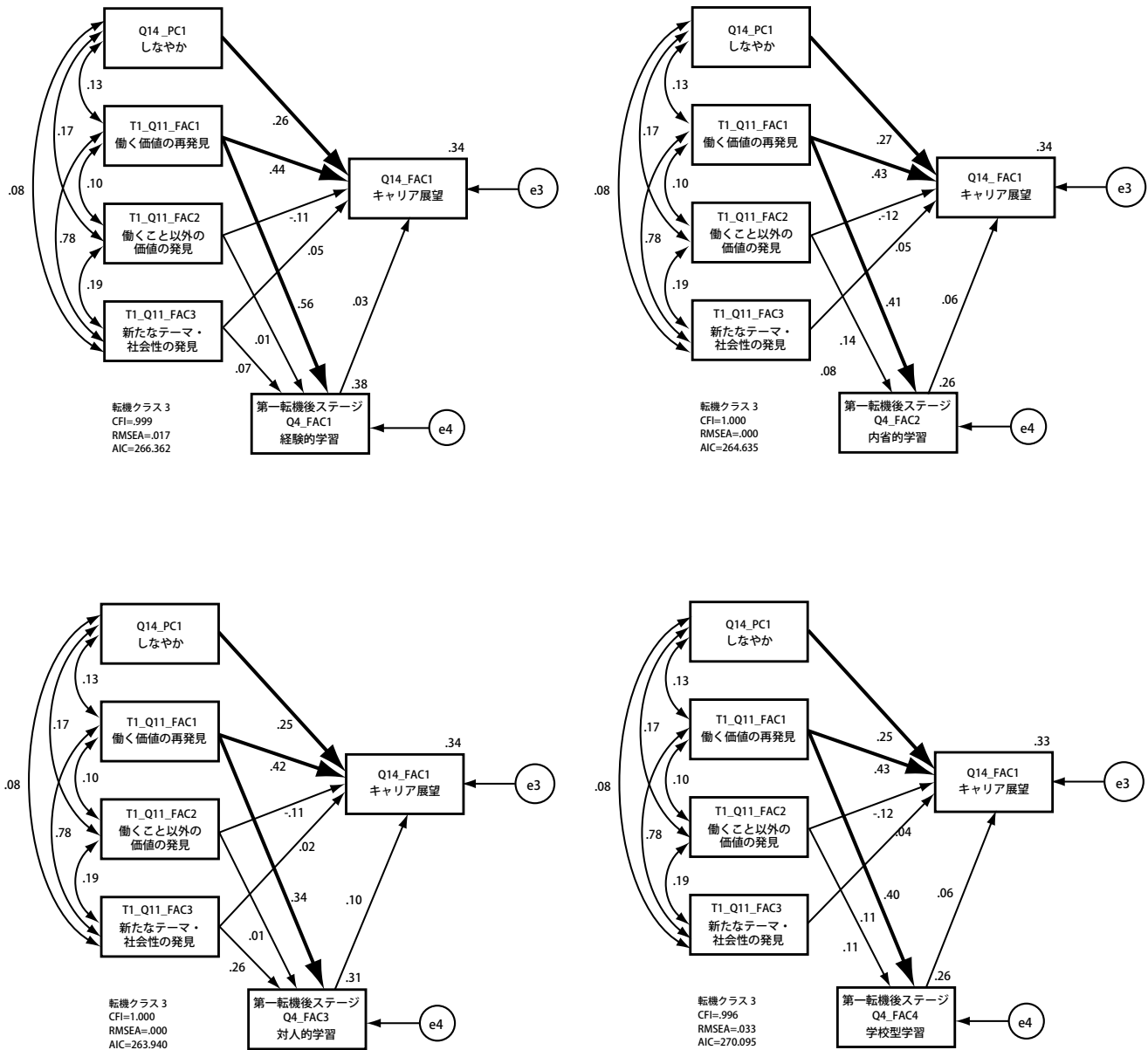


(注) 係数は標準化係数。太線は有意なパスを示している（5%有意水準）。

4-3-3 転機クラス3

職務・役割の変化が転機のきっかけである転機クラス3では、「経験的学習」「内省的学習」「对人的学習」「学校型学習」を考慮した4つのモデルすべてで、「働く価値の再発見」が直接キャリア展望を高める有意なパスが確認できた半面、「働くこと以外の価値の発見」が学びを介してキャリア展望を高めるパスは確認できなかった。さらに、「働くこと以外の価値の発見」「新たなテーマ・社会性の発見」は、直接及び学びを介したパスの双方でキャリア展望を高めていなかった(図表4-3-C)。

■図表 4-3-C キャリア展望に対する転機による変化と学びの因果構造モデル(転機クラス3)

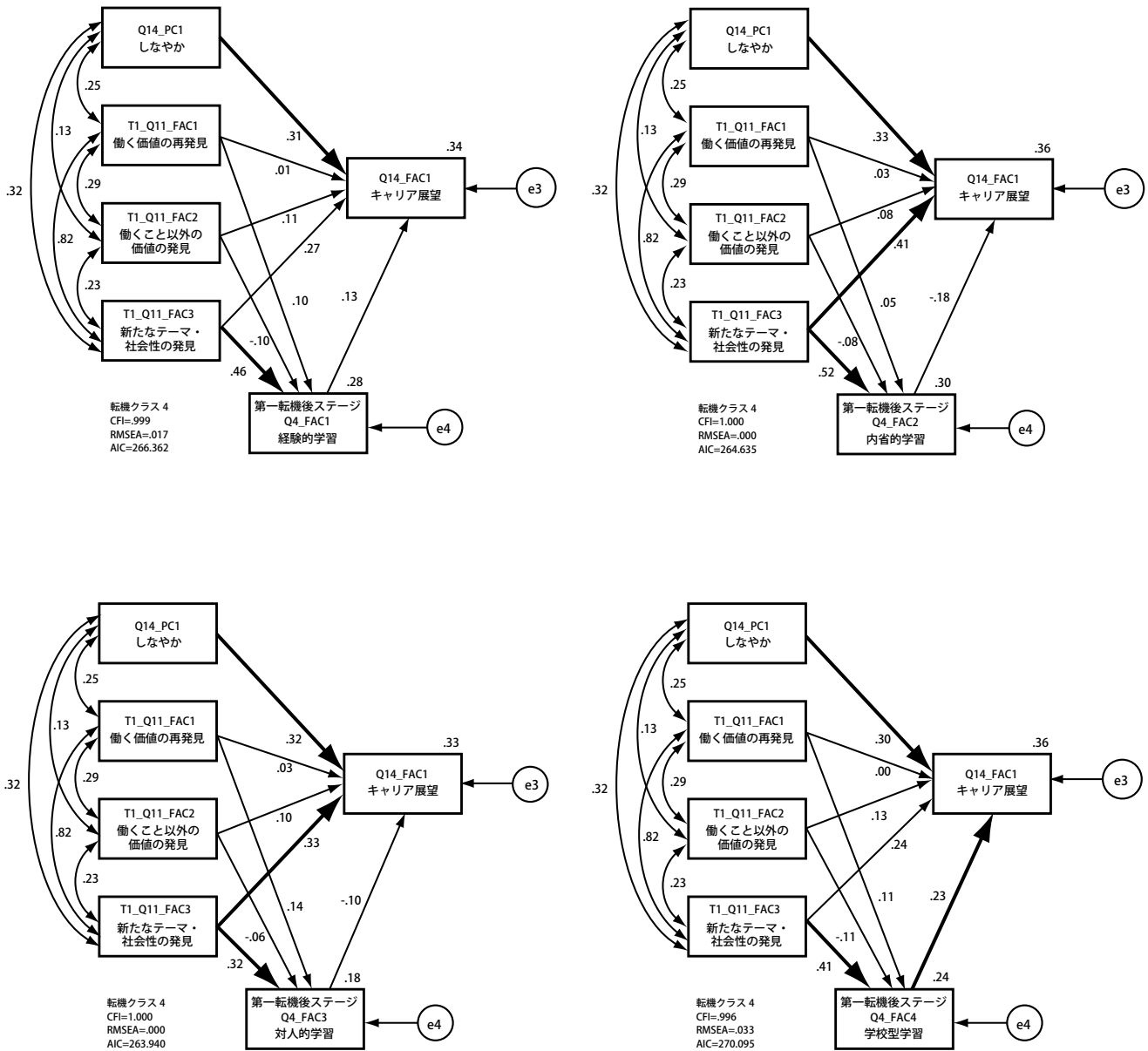


(注) 係数は標準化係数。太線は有意なパスを示している(5%有意水準)。

4-3-4 転機クラス4

仕事の価値や意味の深化が転機のきっかけである転機クラス4では、「経験的学習」「内省的学習」「対人的学習」「学校型学習」を考慮した4つのモデルのうち、「内省的学習」「対人的学習」を考慮したモデルでは、「新たなテーマ・社会性の発見」が直接キャリア展望を高めていた。一方、「学校型学習」を考慮したモデルでは、「新たなテーマ・社会性の発見」は直接キャリア展望を高めているとはいえない半面、学びを介してキャリア展望を高める有意なパスが確認できた。

■図表 4-3-D キャリア展望に対する転機による変化と学びの因果構造モデル（転機クラス4）

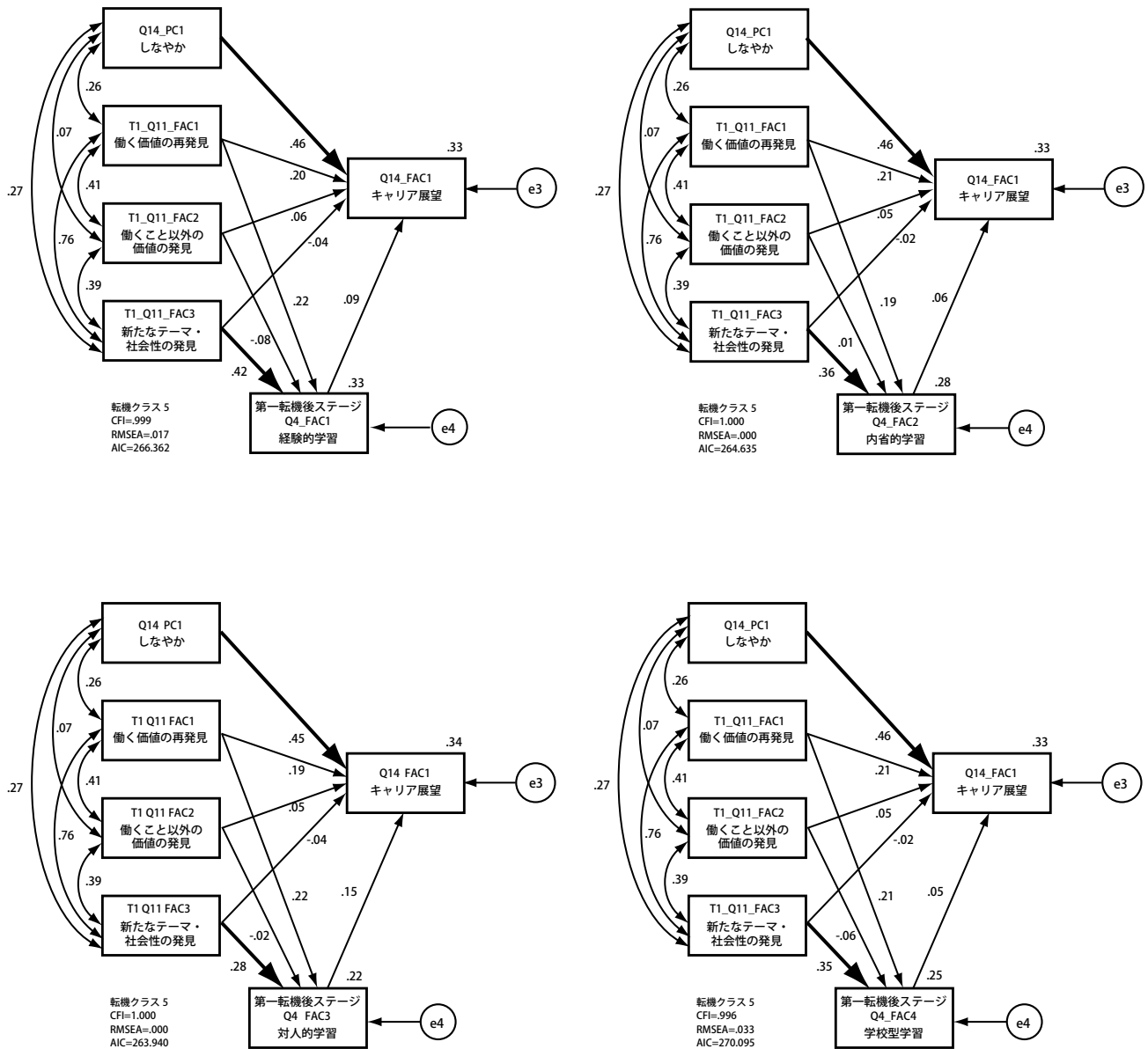


(注) 係数は標準化係数。太線は有意なパスを示している（5%有意水準）。

4-3-5 転機クラス 5

仕事や生活上の問題が転機のきっかけである転機クラス 5では、「経験的学習」「内省的学習」「対人的学習」「学校型学習」を考慮した4つのモデルのうち、「経験的学習」「内省的学習」「学校型学習」を考慮したモデルでは、転機による変化が直接又は学びを介してキャリア展望を高めるパスは確認できなかった。一方、「対人的学習」を通じた経路を考慮したモデルでは、「新たなテーマ・社会性の発見」が学びを通じて、10%有意水準と弱いながらもキャリア展望を高めていた(図表 4-3-E)。

■図表 4-3-E キャリア展望に対する転機による変化と学びの因果構造モデル(転機クラス 5)



(注) 係数は標準化係数。太線は有意なパスを示している(5%有意水準)。

Part5 | ファーストキャリア分析編

5-1 どういった初職がキャリア展望に効くのか

回答者の現時点でのキャリア展望因子得点に対して、被雇用者としてのファーストキャリアがどのように影響するのかを検証することを目的とした重回帰分析を行った。分析の対象は、企業への被雇用者としての入職を分析すること、また、最終ステージのスコアをコントロールする必要性から、初職が正規の従業員であり、最終ステージがステージ5までの個人を対象とした。キャリア意識に関する項目から抽出したキャリア展望因子得点を被説明変数とし、制御変数として回答時年齢、最終ステージの生き生きスコア、現職大企業ダミー（現職の従業員規模が1000人以上企業=1、それ以外=0）を設定し、説明変数として女性ダミー（女性=1、それ以外=0）、大卒ダミー（大学・大学院卒=1、それ以外=0）、初職大企業ダミー（初職の従業員規模が1000人以上企業=1、それ以外=0）、ステージ①の生き生きスコア（5件法、5が最高値、1が最低値）、ステージ①の仕事内容決定スコア（5件法、5が最高値で「自分で決めていた」、1が最低値で「会社、上司や委託先の指示に従っていた」）、ステージ①の仕事やり方決定スコア（5件法、仕事内容決定スコアの説明に準ずる）を設定した（図表5-1-A）。

結果は制御変数をすべて導入したモデル（3）において、ステージ①の生き生きスコアが5%水準で正に有意、ステージ①の仕事やり方決定スコアが10%水準で正に有意であった。女性ダミーや大卒ダミー、初職大企業ダミーは有意ではなかった。

大企業ダミーは初職・現職ともに有意な結果を得られず、このことは大企業に入職することの意味について再考を促す材料となるとともに、現職等に関する諸属性を制御したうえでステージ①に関するいくつかの変数から有意な結果を得られたことは、企業の規模に捉われない仕事本位の初職選びの重要性を示唆している。

■図表 5-1-A キャリア展望に対するファーストキャリアの影響に関する重回帰分析結果

VARIABLES	(1) q14_fac1	(2) q14_fac1	(3) q14_fac1
q14_fac1	.	.	.
キャリア展望因子得点	(.)	(.)	(.)
old	-0.003	-0.004	-0.004
回答時年齢	(-0.773)	(-0.979)	(-1.043)
womendamy	-0.045	-0.091	-0.097
女性ダミー（女性=1）	(-0.620)	(-1.389)	(-1.469)
daisotsu_damy	0.152**	0.078	0.081
大卒ダミー（大学・大学院卒=1）	(2.003)	(1.147)	(1.190)
fc_compscale_over1000damy	0.060	0.017	0.043
初職大企業ダミー（1000人以上企業=1）	(0.801)	(0.259)	(0.566)
ikiiki1	0.143***	0.073**	0.075**
ステージ①の生き生きスコア	(4.168)	(2.335)	(2.381)
shigotonaiyoukettei1	0.017	0.019	0.020
ステージ①の仕事内容決定スコア	(0.378)	(0.467)	(0.493)
shigotoyarikatakettei1	0.081**	0.066*	0.065*
ステージ①の仕事やり方決定スコア	(2.027)	(1.855)	(1.838)
ikiiki_final2		0.451***	0.451***
最終ステージの生き生きスコア		(12.976)	(12.960)
pp_compscale_over1000damy			-0.057
現職大企業ダミー（1000人以上企業=1）			(-0.725)
Constant	-0.624** (-2.533)	-1.937*** (-8.032)	-1.919*** (-7.912)
Observations	663	661	661
R-squared	0.054	0.251	0.252
Adj R-squared	0.0443	0.242	0.242
F-stat	5.384	27.37	24.37

t-statistics in parentheses

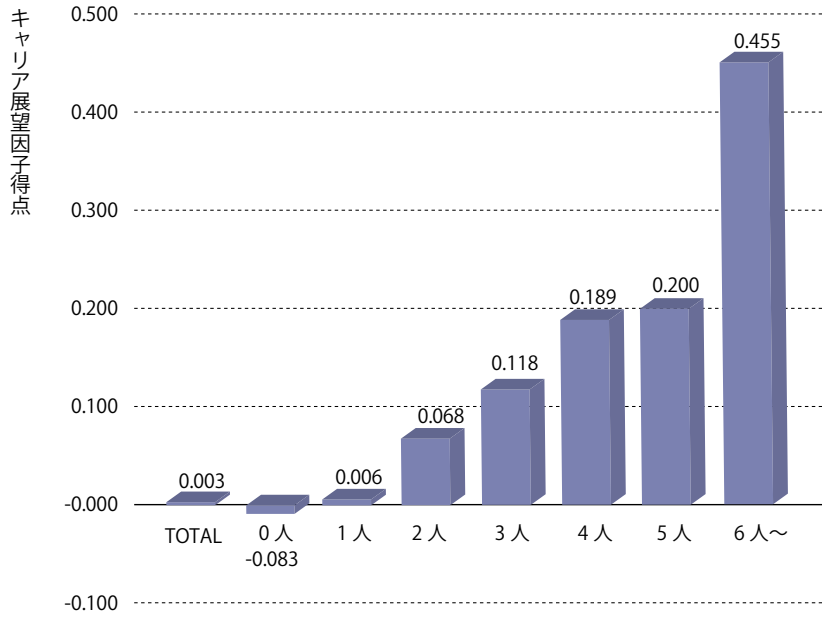
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

5-2 ステージ①で「影響を受けた人」の人数とキャリア展望

ステージ①で「仕事のやり方や仕事に取り組む姿勢に強く影響を与えた人」がいたかどうかについて、その与えた人の人数別にキャリア展望因子得点を整理したものが以下の図表 5-2-A である (N=721)。

影響を受けた人の数が多ければ多いほどキャリア展望因子得点が高くなっており、初職における人と人との関係から生まれる学びや経験、マインドセットが職業人生において重要であることを示唆している。

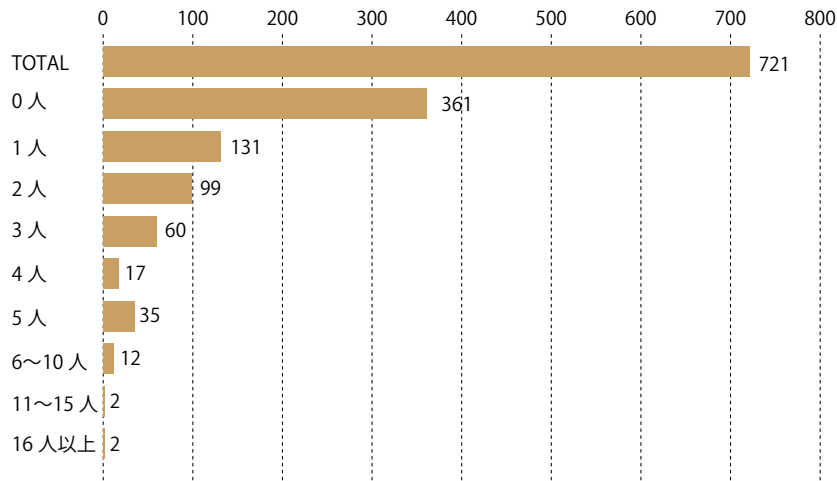
■図表 5-2-A 「影響を受けた」人数 (ステージ①) 別キャリア展望スコア



なお、全体の約半数の回答者が当該設問に対して「0人」と回答しており (図表 5-2-B)、見つけることが困難な初職における仕事環境も多く存在すると考えられることにも留意が必要である。新入社員に対して体系的な支援が必要である可能性も示唆される。

■図表 5-2-B 「影響を受けた」人数 (ステージ①) 別回答者数

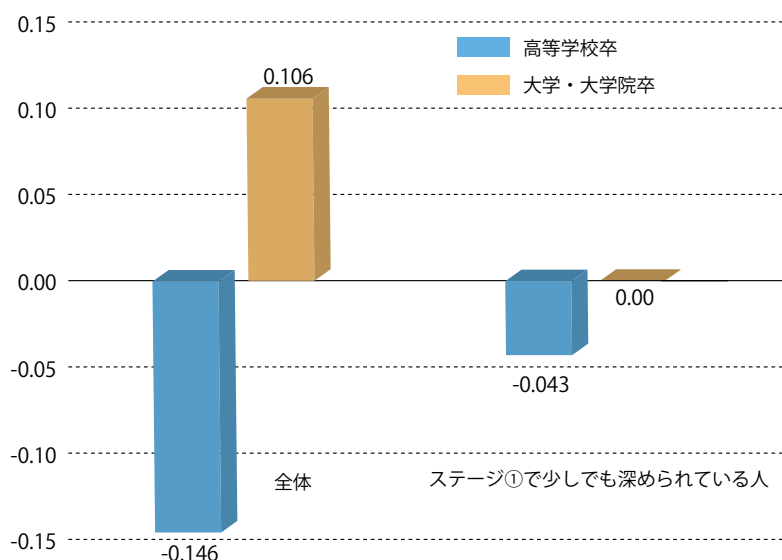
図表 5-2-A の回答別回答者数



5-3 学歴属性（大学・大学院卒、高校卒）とキャリア展望

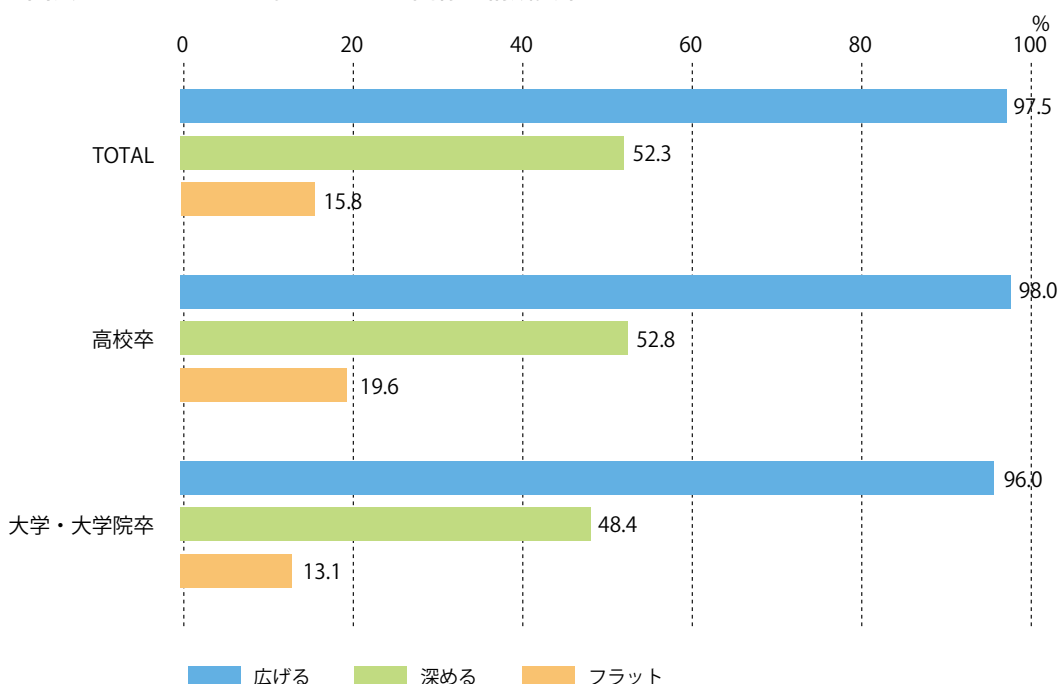
回答者の学歴属性に注目すると、単純な比較では大きな差がついている（図表 5-3-A 左側）5-1 の（2）及び（3）のモデルにおける重回帰分析においては有意な結果が得られなかった。これは学歴からの直接的な関係ではなく、学歴と関係が強い入職後の職種や現職の状況がキャリア展望因子得点に影響していることからこうした結果になることが想定される。また、今回の調査においては回答者から「キャリア曲線」の回答を得ており、その「広げる」－「深める」の波形から、学歴におけるキャリア展望因子得点の特徴を整理することを試みた。図表 5-3-A 右側にはその結果として、「ステージ①で少しでも深められている人」、つまり、最初のステージにおいて「深める」波形の要素が存在した回答者に限定した場合に学歴間の違いが大きく縮まる傾向を見出している。（高校卒 N=219、大学・大学院卒 N=268）

■図表 5-3-A 学歴別キャリア展望スコア（全体・ステージ①で深めている者）



ステージ①における「キャリア曲線」の波形については、ほぼすべての回答者において「広げる」要素を含んでおり、その中で約半数程度のものが「深める」を組み合わせた曲線になっている（図表 5-3-B）。（N=677。TOTAL には中学校卒、高等専門学校・短大卒等も含む）

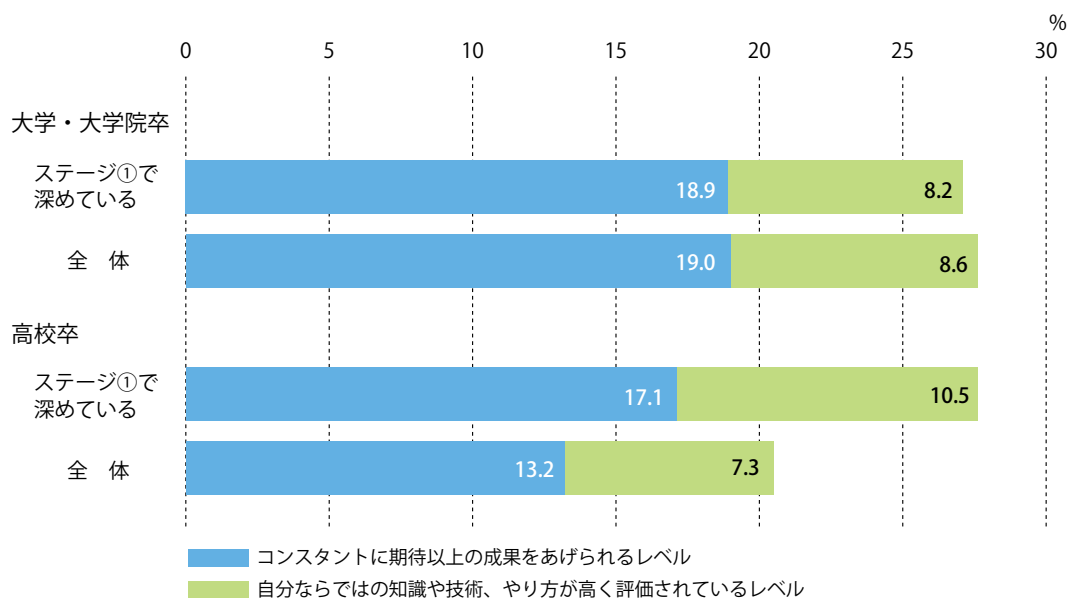
■図表 5-3-B ステージ①のキャリア曲線の構成要素



ステージ①における「深める」キャリアづくりが、学歴の差を埋めている背景について検討すると、大きな要素として「仕事のレベル」が関連していることが考えられる(図表 5-3-C)。学歴別で「ステージ①で深めている」者と全体を比較すると、高校卒では「仕事のレベルは、どの水準に達していたか」(5 件法) 設問に対する回答について大きな変化がみられる。高いほうから第 2 段階目(自分ならではの知識や技術、やり方が高く評価されているレベル)・第 3 段階目(コンスタントに期待以上の成果をあげられるレベル)の回答者比率が上昇しており、仕事のレベルが高まっている傾向がみられることがわかる。

これは、高校卒の就業者が初期キャリアから比較的職務や地域を限定された仕事を、中長期的に担うことが明確になっていることから、特定の分野の仕事を「深める」ことが将来にわたっての専門性の向上に繋がっていることが多いために大卒とは異なるこのような傾向が生じたものと理解できよう。他方、これまでの大学・大学院卒の就業者においてはジョブローテーションを基本とした短期的な職務変更が初期キャリアにおいては組み込まれることが多く、中長期的に自身の専門性に対する見通しが効きにくく、特定の仕事を「深める」行為がプラスに働かないことが示唆される。

■図表 5-3-C 学歴別①の仕事レベル(全体・ステージ①で深めている者)

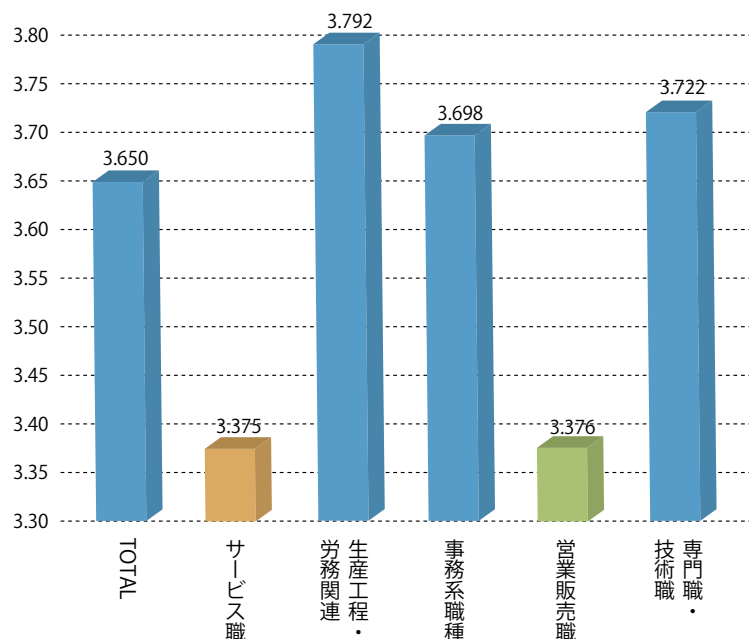


5-4 ステージ①の生き生きスコアとキャリア展望

キャリア展望因子得点は現時点でのキャリアの見通しの良さをスコアにしたものであるが、ステージ①の段階での生活全般の生き生きスコア（5件法。最高値が5）についても定量化している。当該スコアについては、各ステージにおける仕事・生活両面での充実度合いを測定する指標である。この間には、5-1 で見たように正に有意な関係が存在しているが、いくつかの分類で区切ってみた際には、ステージ①の生き生きスコアが低い属性群においてキャリア展望因子得点がむしろ高くなっているという結果が表れている。そのうちの一つが初職の職種である。

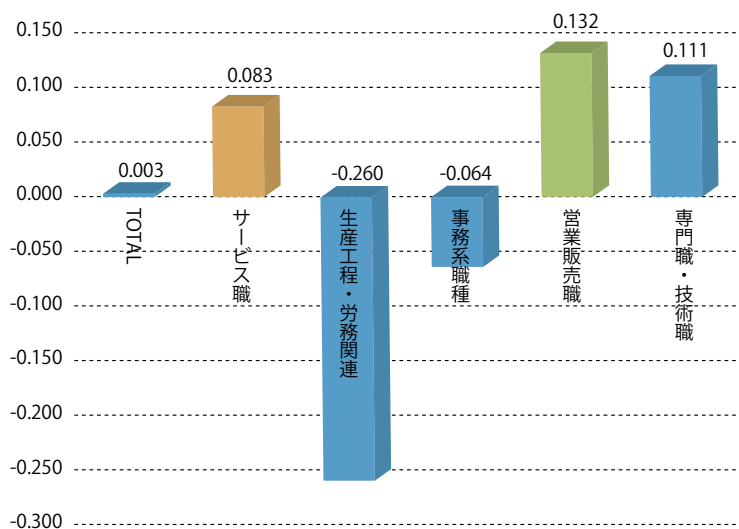
図表 5-4-A の通り、初職（6分類）において営業販売職だった者はサービス職と並んでステージ①の生き生きスコアが最低水準にある。（N=722）

■図表 5-4-A 初職職種別生活全般のステージ①時点の生き生きスコア



他方で、初職職種別にキャリア展望因子得点を整理してみると図表 5-4-A とは異なり、営業販売職は全初職中最も高い水準となっている。これは、初職においては営業販売職だった者はステージ①においては生き生きスコアが他の初職の者と比較し低かったのにも関わらず、現時点ではキャリアの見通しが開けていると回答していることを示している（図表 5-4-B）。（N=722）

■図表 5-4-B 初職職種別キャリア展望スコア



人生 100 年時代のライフキャリアを科学する
②「キャリア曲線を描く調査」テーマ別分析報告書

「人生 100 年時代のライフキャリア」プロジェクト第二期

〈プロジェクトメンバー〉

豊田義博（主幹研究員）

辰巳哲子（主任研究員）

大嶋寧子（主任研究員）

津田 郁（研究員）

古屋星斗（研究員）

阪口祐子（アソシエイト）

〈実査協力〉

株式会社インテージ

〈分析監修〉

高田治樹（目白大学専任講師）

〈分析支援〉

ヒストリカルデザイン株式会社

株式会社リベルタス・コンサルティング

Works Report 2019

リクルートワークス研究所

〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17

リクルートGINZA8ビル

株式会社リクルート

TEL 03-6835-9200

URL www.works-i.com/