

社員のキャリア形成の相違に関する調査

－大学から初職へのトランジションを含めて－

研究の概要とアンケート調査結果

2018 年 8 月 31 日

中央大学大学院戦略経営研究科

ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト

目次

1. 調査の概要.....	1
1. 調査の目的.....	1
2. 調査実施メンバー	1
3. 調査方法	1
2.単純集計.....	3
1. 回答者の属性	3
2. 就職活動中の行動や考え	10
3. 新卒で入社した企業における初期の経験.....	16
4. 現在の会社・組織における経験.....	21
3.雇用区分とキャリア形成に関する分析.....	31
1. 分析対象者の属性	31
2. 就職活動	33
3. 新卒就職時点での働き方に関する考え	38
4. 入社時と現在のキャリア変化	39
調査票	42

1. 調査の概要

1. 調査の目的

本プロジェクトでは、これまでに社員の昇進意欲などキャリア志向の変化等について、入社時から現在までの業務経験、上司の仕事管理・部下管理、職場の仕事の進め方や雰囲気等と関連付けて検討を行うためにプロジェクト参加企業のいわゆる総合職を対象としたアンケート調査および分析を実施してきた(中央大学ビジネススクール・ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト『社員のキャリア形成の現状と課題に関する調査報告書』2016)。

本調査では、上記の研究成果を踏まえて、プロジェクト参加企業以外の企業における社員のキャリア形成に関して広く実態を把握すること、キャリア形成について入社前の就業意識を含めて検討することを目的として、新たに Web モニターに対する調査を実施した。

2. 調査実施メンバー

中央大学ビジネススクール ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト研究メンバーが調査票の作成などにかかわった。

佐藤博樹（中央大学大学院 戦略経営研究科 教授） プロジェクト共同代表

武石恵美子（法政大学キャリアデザイン学部 教授） プロジェクト共同代表

池田心豪（独立行政法人労働政策研究・研修機構 主任研究員）

高見具広（独立行政法人労働政策研究・研修機構 研究員）

石原直子（リクルートワークス研究所 Works 編集長）

高村静（成城大学特任教授）

高崎美佐（中央大学大学院 戦略経営研究科 特任研究員）

松浦民恵（法政大学キャリアデザイン学部准教授）

矢島洋子（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 執行役員、

中央大学大学院戦略経営研究科客員教授）

(50 音順、2018 年 8 月時点での所属)

3. 調査方法

インテージ株式会社の調査モニターとして登録している者を対象として調査を実施した。事前にスクリーニング調査を実施し、下記の(1)に示す条件を満たした者に対して本調査を実施した。スクリーニング調査は 2016 年 5 月 26 日～2016 年 5 月 31 日の 6 日間、本調査は 2016 年 6 月 7 日～2016 年 6 月 9 日の 3 日間で実施した。スクリーニング調査、本調査ともにインターネット上の調査画面に回答者が自ら入力する方法で行った。

(1) スクリーニング条件

スクリーニング条件は以下に示す 5 つである。

1. 従業員規模 300 名以上の民間企業に正社員として勤務している者
2. 4 年制大学を卒業もしくは大学院修士課程を修了した者（ただし、大学院博士課程修了

者、もしくは博士課程退学者は除く)

3. 社会人経験年数が1年以上20年以下である者
4. 大学卒業もしくは大学院修士課程修了後に正社員として就職し1年以上は同じ会社で働いていた者
5. 大学卒業後における正規従業員でなかった期間が1か月未満の者

上記の5つの条件をすべて満たすものを本調査の対象とした。本調査への回答数は1801件であった。なお、以下の5つの条件をすべて満たす回答者は性別や社会人経験年数が偏る可能性があったため、それらが偏らず均等に回収できるよう割り付けを行った。

(2) 調査項目

1. 入社前

- ① 就職活動中の考えや行動：応募ルート、就職関連情報の収集媒体、就職先に関する希望の変遷プロセス、就職活動を通じた変化

2. 入社時

- ② 入社前の仕事に関する考え：就業継続意向、仕事と仕事以外の生活のあり方、社内でのキャリア形成に関する考え方
- ③ 新卒で入社した企業における初期の経験：プロアクティブ行動、入社3年程度の間に経験したことや感じたこと、初任配属先の直属の上司の仕事管理・部下管理、リアリティショック

3. 現在（調査時点）

- ④ 新卒から現在までの仕事の変化：社内異動、転職経験、転職理由
- ⑤ 現在の仕事に関する認知：現在の昇進意欲、現在の職場で経験したことや感じたこと、現在の直属の上司の仕事管理・部下管理、仕事の進め方や職場の雰囲気、仕事のやりがい、仕事と仕事以外の生活のバランスに関する満足度、離職意向
- ⑥ 回答者の属性：性別、年齢、最終学歴、社会人になった年（西暦）、現在の会社に入った年（西暦）、新卒時の雇用区分、新卒・初任配属職場、現在の雇用区分、現在の役職、職務内容、パートナーの有無、子どもの有無

2.単純集計

1. 回答者の属性

(1)基本的な属性

回答者 1801 名のうち男性が 51.9%、女性が 48.1%で、平均年齢は男性 32.57 歳、女性 30.63 歳であった。スクリーニング条件をすべて満たす社会人歴 10 年以上の女性が少ない一方、社会人歴 3~5 年の男性が少なかったため、男性に比べると女性の平均年齢は低めになっている(図 1)。

男性の 69.2%が 4 年制大学卒業者、30.4%が修士課程修了者であった。一方、女性は 4 年制大学卒業者が 90.5%であり、就職前の教育歴は男女で差が見られた(図 2)。勤務先企業の従業員規模は、男女ともに 1000 人以上と回答した割合が 7 割程度である(図 3)。また、図 4 から、回答者の 48.5%が首都圏(東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県)に、22.7%が北海道、愛知、大阪、兵庫、福岡といった大都市圏に在住していた。つまり、本調査の回答者は、大都市に住み、従業員規模 1000 人以上の比較的大きな企業に勤務している者である。

図 1 社会人歴

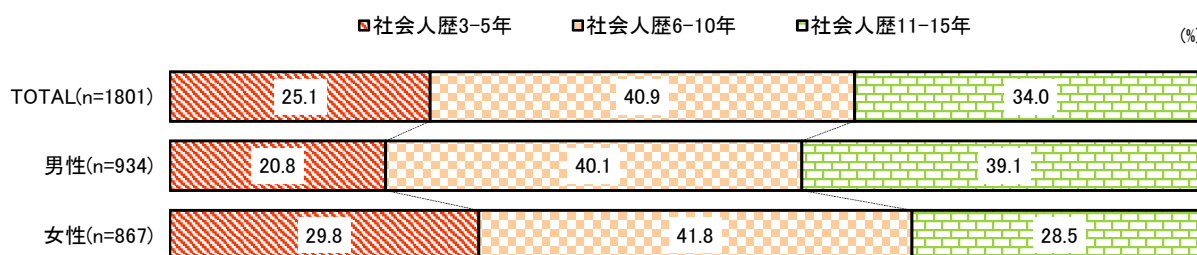


図 2 就職前に卒業した学校

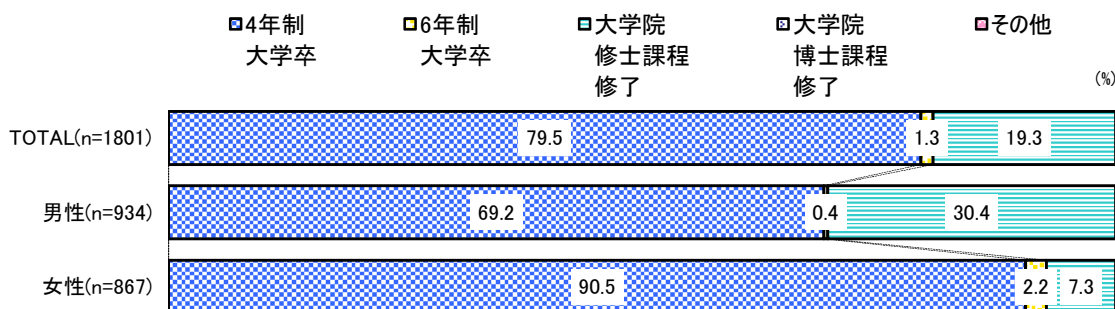


図 3 勤務先の従業員規模

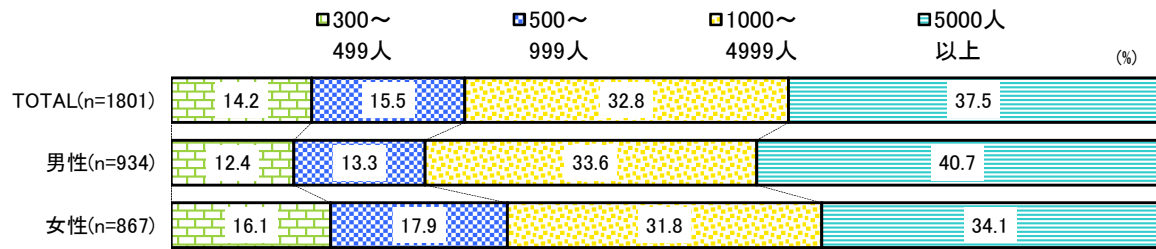
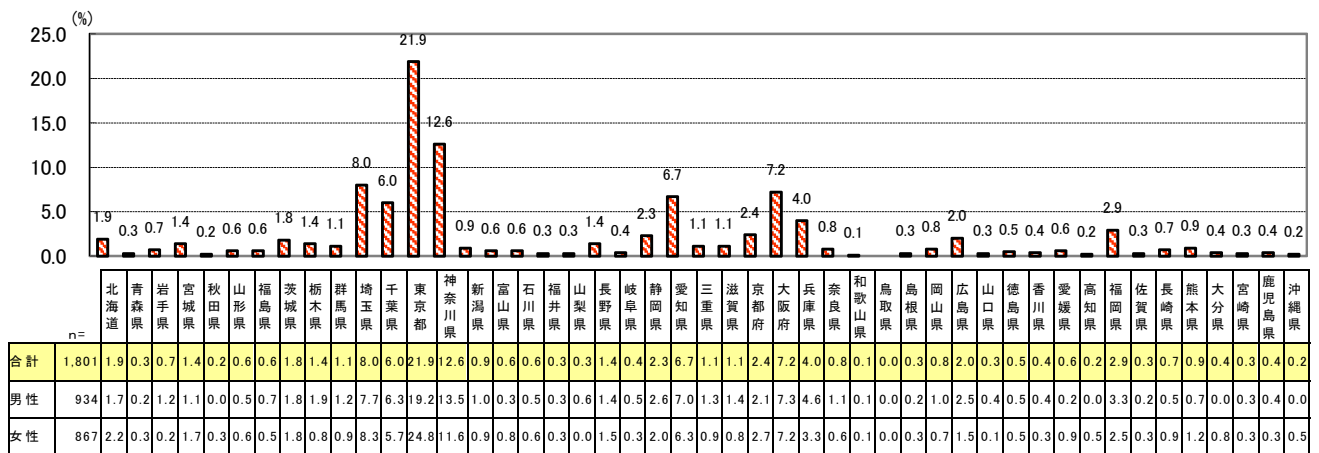


図 4 居住地



(3)現在の働き方

図 5 現在の雇用区分①

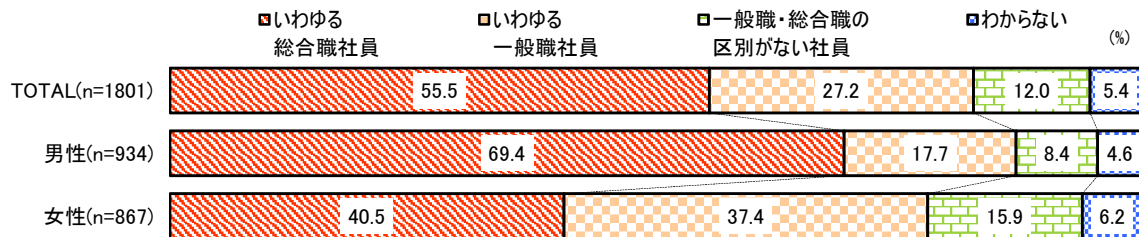


図 6 は、勤務先における回答者の現在の雇用区分に関する回答である。男性は「いわゆる総合職社員」と回答した割合が最も多く 69.4%であった。女性も「いわゆる総合職社員」と回答した割合が 40.5%と最も多いが、「いわゆる一般職社員」と回答した割合も 37.4%と同程度あり、男性とは異なる。

図 6 現在の雇用区分②

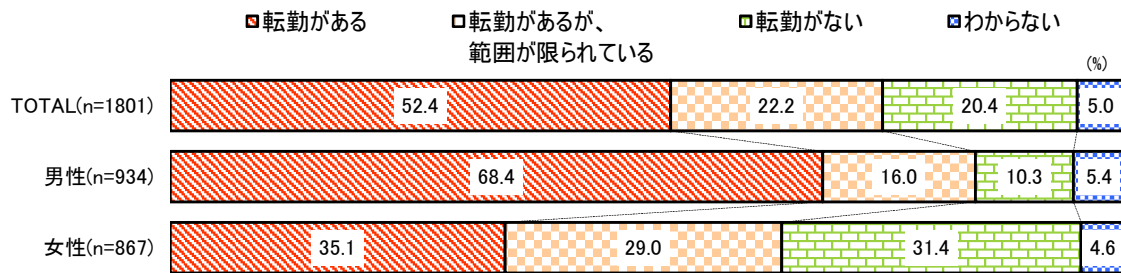


図 6 では、現在の雇用区分が、転勤のあるものであるかどうかについての回答である。男性は、「転勤がある(範囲限定なし)」が 68.4%で、「転勤があるが範囲が限られている」が 16.0%で、両者を合わせると、男性のうち 85%が転勤の可能性があることになる。

女性は「転勤がある(範囲限定なし)」が 35.1%で、「転勤があるが範囲が限られている」が 29.0%であった。女性でも転勤の可能性がある割合が 60%を超えている。

この傾向は、入社時の雇用区分と比較すると、女性について転勤可能性のある割合が若干増加している。なお、入社時の雇用区分に関しては、図 31 および図 32 を参照されたい。

図 7 所属部門

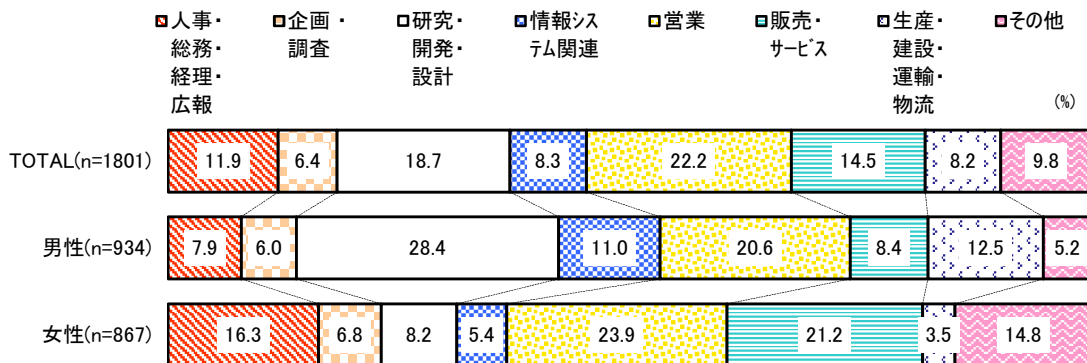


図 7 は、現在の所属部門について示している。男性は、大学院卒が多いことを反映し、「研究・開発・設計」に所属している割合が 28.4%と最も多く、次いで「営業」部門の所属が 20.6%であった。女性は、「営業」部門に所属している割合が 23.9%と最も多く、次いで「販売・サービス」部門所属が 21.2%であった。この所属部門の特徴は、初任配属部門と大きく変わっていない。

図 8 職務内容

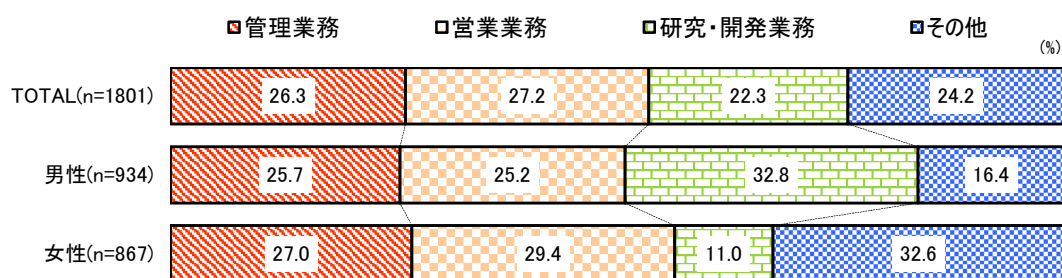


図 8 は、主に従事している職務内容について示している。男性は、「研究・開発業務」に従事している割合が最も多く 32.8%で、一方、女性は「研究・開発業務」は 11.0%と少ない。

図 9 役職

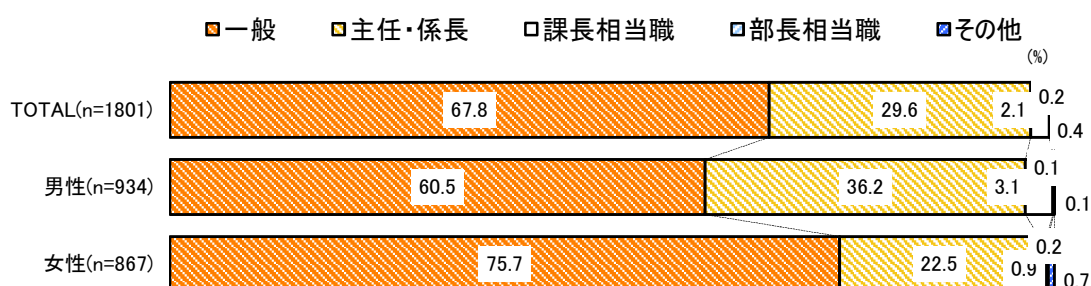


図 9 は、現在の役職を示している。本調査の対象者は 40 歳未満であることから、ほぼ一般社員もしくは主任・係長相当であり、課長相当職以上の役職についている者は少ない。女性に比べて男性では「主任・係長」の割合が多い。

図 10 職場の女性割合

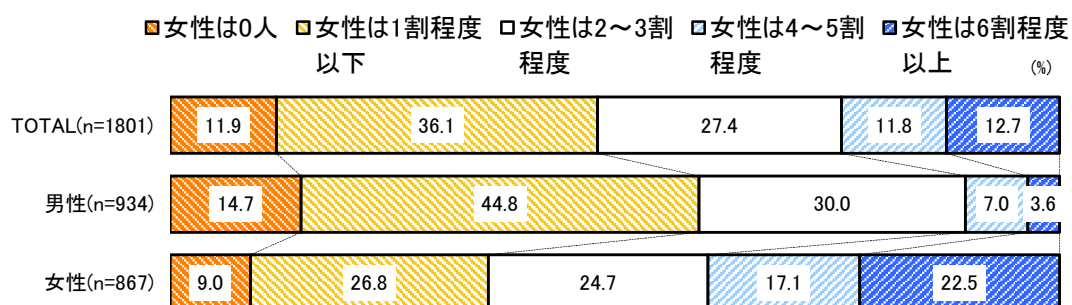


図 10 は、現在所属する部門に配属されている女性総合職の割合について示している。男性の職場には女性総合職が少ないことがわかる。

以上、図 7 から図 10 の結果によると、性別によって所属部門、従事している仕事内容が異なっている可能性があると考えられる。

図 11 転勤見通し

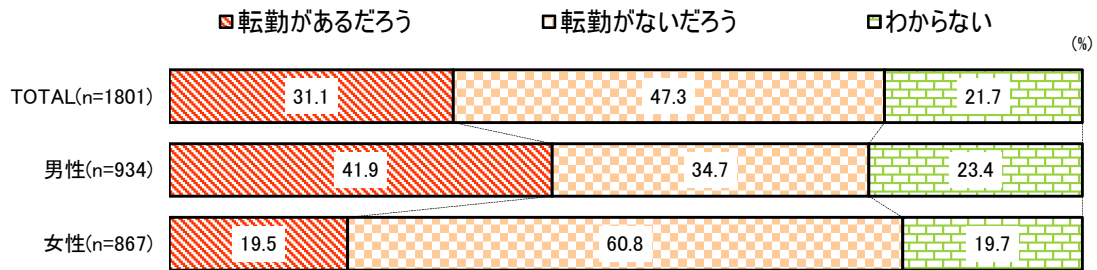


図 11 は、今後の転勤見通しについて示している。男性は「転勤があるだろう」と考えている割合が 41.9%であるが、女性は 19.5%である。図〇と合わせて考えると女性も転勤可能性のある雇用区分の者が 50%程度あるにもかかわらず、転勤の見通しではないと考えている者が多い。

図 12 勤務体系

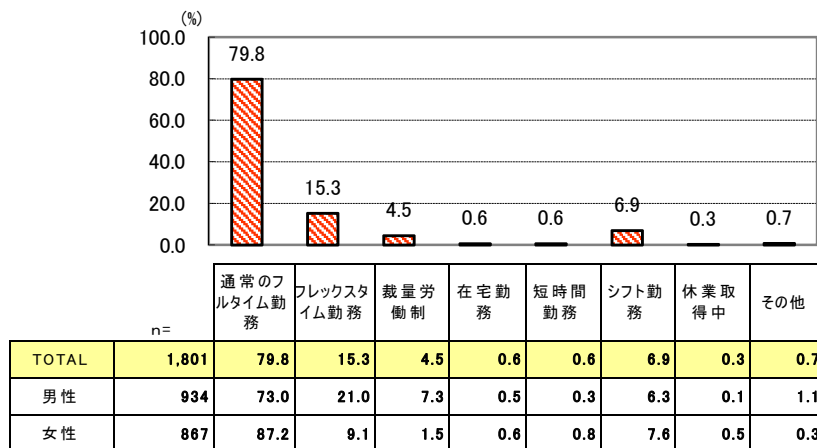
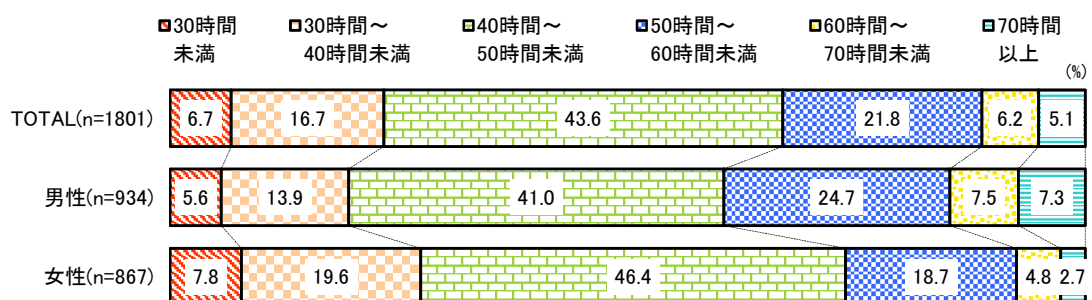


図 13 週あたり労働時間



女性は男性に比べると「通常のフルタイム勤務」が多く、男性は「通常のフルタイム勤務」が女性に比べて少ない代わりに「フレックスタイム勤務」「裁量労働制」で働いている割合が多いことがわかる(図 12)。この違いは、所属部門や職務内容と関連があると考えられる。

また、図 13 から、女性は週あたりの実労働時間が 50 時間未満の割合が 4 分の 3 程度であるのに対して、男性は 6 割である。男性は女性に比べて労働時間が長い。

(2)配偶者と子ども

回答者の配偶者について確認する。図 14 は、回答者の配偶関係を示したものである。配偶者・パートナーがいると回答した割合は男性が 64.1%、女性が 29.1%である(図 14)。

配偶者・パートナーがいるとした 851 名に対して配偶者・パートナーの就業形態について尋ねたところ、男性の場合は、「配偶者は働いていない」と回答した者が 42.6%ともっとも多く、「配偶者は正規の職員・社員」と回答した者は 37.4%であった。一方、女性の場合、「配偶者は正規の職員・社員」と回答した者が 95.6%であった(図 15)。さらに配偶者やパートナーが、仕事に取り組むことに協力的かどうかを尋ねた結果では、男女ともに、「協力的である」「どちらかといえば協力的である」と回答した割合が 9 割を超えていた(図 16)。

図 14 配偶者 パートナーの有無

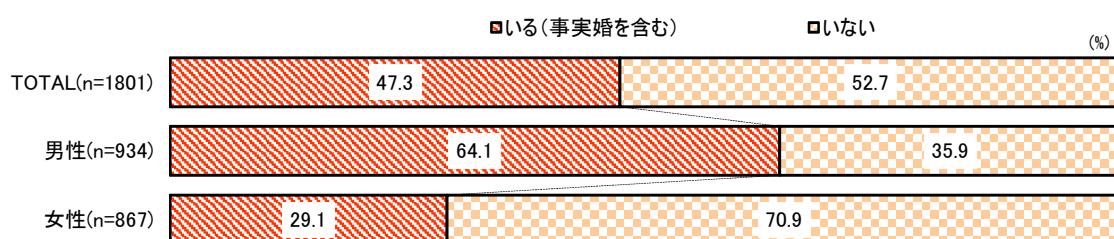


図 15 配偶者・パートナーの就業状況

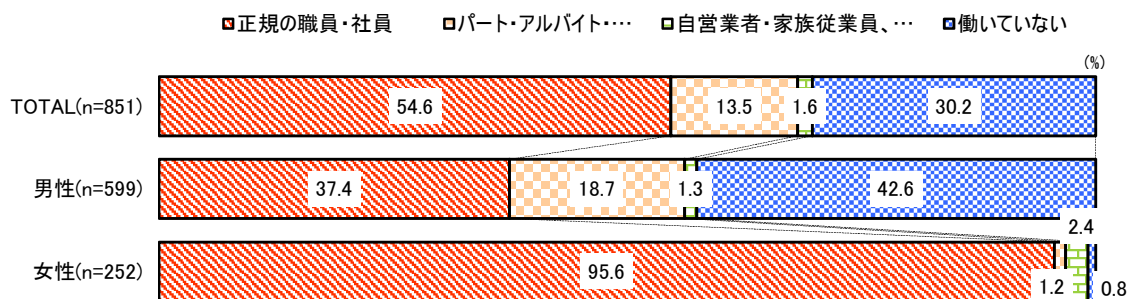
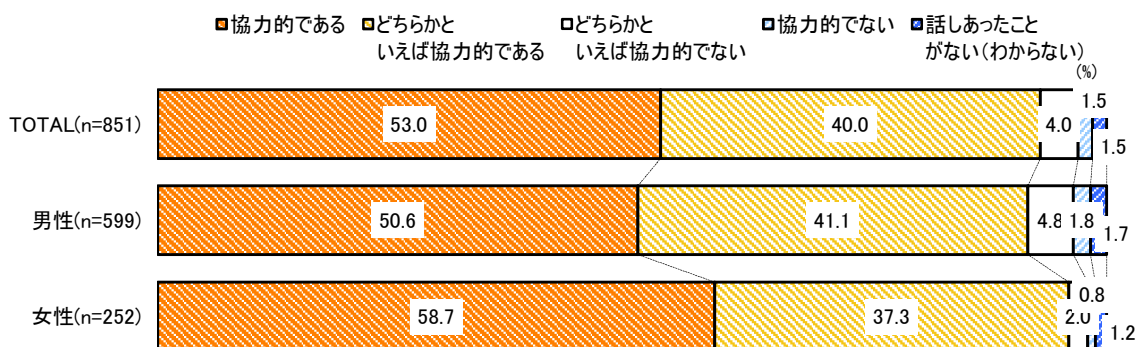


図 16 回答者の就業に対する配偶者・パートナーの協力状況



次に、子どもの有無について確認する。回答者のうち子どもがいる割合は、男性が 44.9% に対し女性は 4.7% であった(図 17)。パートナーかつ子どもがいる 451 名に対し、子育てなどについてのサポートの有無について尋ねたところ、回答には男女で差が見られた($\chi^2=5.83$, $p<.05$)。女性はパートナーのサポートが緊急時のみ可能と回答した割合が 33.3% と男性に比べると多い(図 18)。なお、男性は子育てに関わる者が相対的に少ないため、結果の解釈には留意が必要になる。さらに、子どもがいる 460 名に対し祖父母等の親族からのサポートについて尋ねた。4 割程度が通常時でも祖父母などの親族からサポートを得られているが、親族からのサポートを得られないと回答している女性は 17% 存在している(図 19)。一方で、図 20 からは、パートナーや親族からサポートが得られない場合、シッターなど外部のサポートを得て子どもを育てながら正社員として勤務を続けている女性も子どもをもつ回答者の 3 割程度(13 名)存在していると考えられる。

図 17 子どもの有無

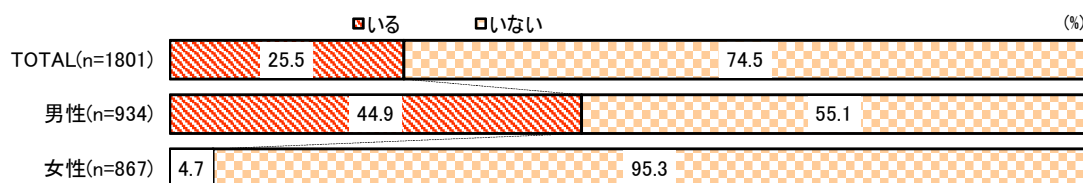


図 18 子育てなどについてのパートナーからのサポート

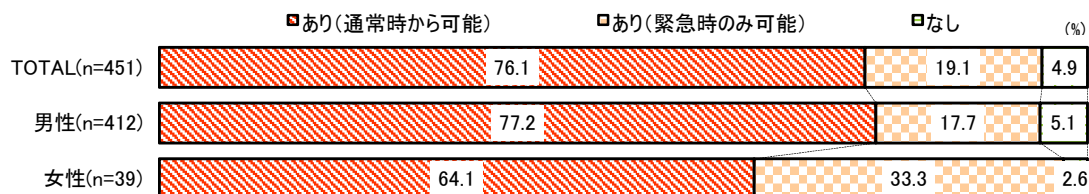


図 19 子育てなどについての祖父母などの親族からのサポート

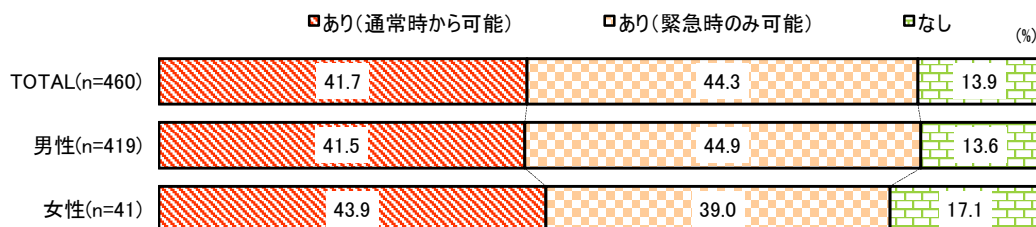
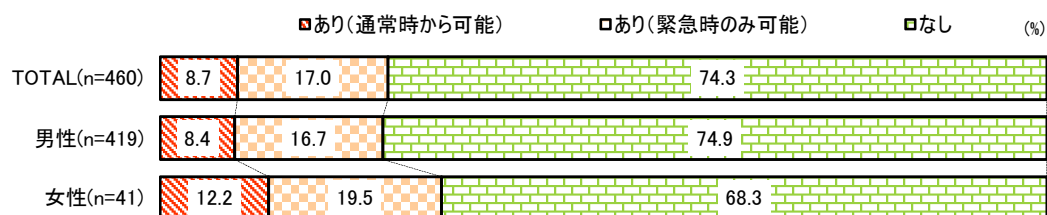


図 20 パートナーや親族以外（シッターなど）の子育て協力者



2. 就職活動中の行動や考え

本調査は、入社後のキャリア形成と入社前の就業意識の関連を明らかにすることを研究の一つの目的としている。そのため、就職活動中の自身の行動や考えについて、調査時点から回顧する形式で回答を求めた。

図 21 就職に関する行動と行動時期

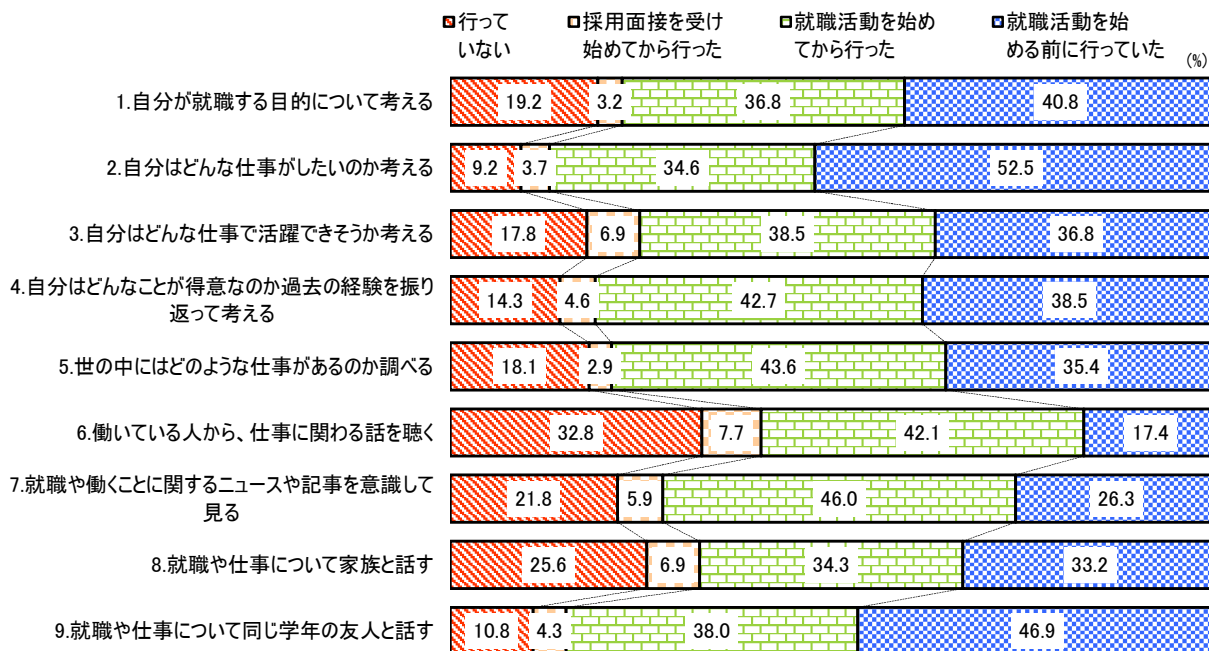


図 21 は、就職に関連する行動とそれぞれの行動時期に関する質問に対する回答を集計したものである。1~9 の項目は、職業を決定する際に行う探索行動で、環境情報探索や自己情報探索に関するものである(Stumpf, S. A, Colarelli, S. M., Hartman, K., 1983)。

「自分はどんな仕事がしたいのか考える」については、就職活動をはめる前に行っていたケースが多い(52.5%)。一方で、「働いている人から仕事に関わる話を聴く」は就職活動前、活動中を合わせても行ったケースが 67.2%、行っていないケースが 32.8%と、行っていない割合が多い項目である。また、【行っていない】との回答の割合で男女差が大きかったのは、「世の中にはどのような仕事があるのか調べる (男性 15.5%、女性 20.9%)」、「就職や仕事について家族と話す (男性 28.1%、女性 23.0%)」であった。就職に関連する行動は男女によって異なる

可能性がある。

図 22 応募ルート

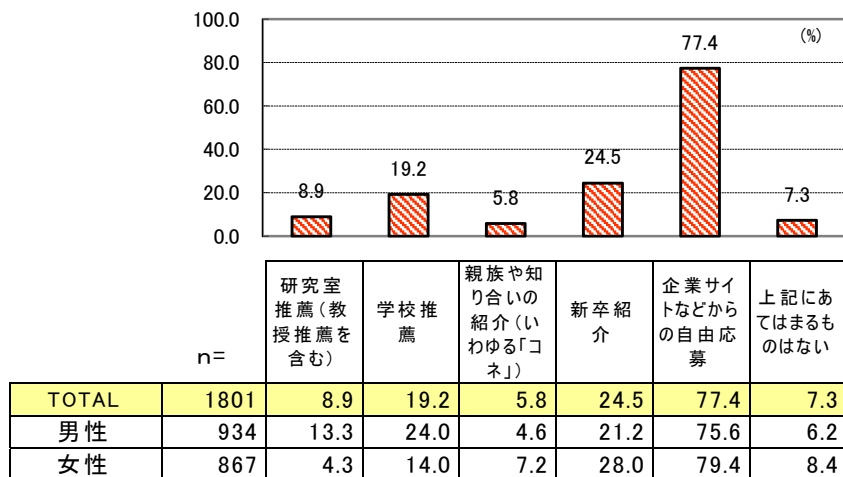
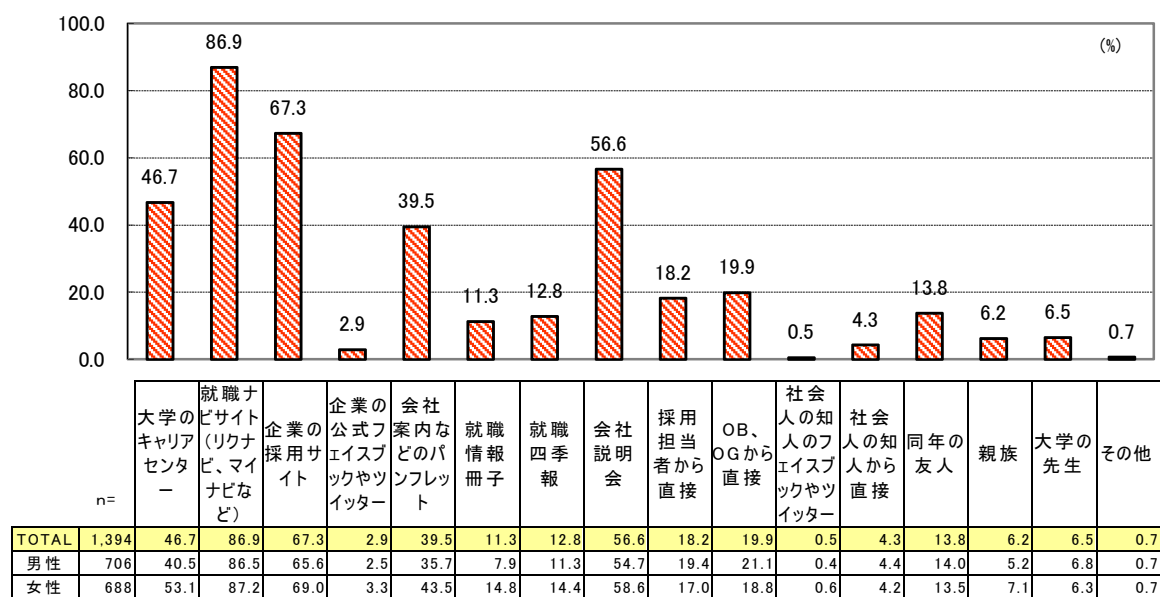


図 22 は、就職希望先への応募ルートに関する回答である。もっとも多かったのは、「企業サイトなどからの自由応募」であった。男性 75.6%、女性 79.4%が、自由応募を行っていることがわかる。また、「新卒紹介¹⁾」も 24.5%(男性 21.2%、女性 28.0%)が利用していることがわかった。なお、男性が研究室推薦や学校推薦を利用した割合が多いのは、男性は女性に比べると理工系の修士卒の割合が多いことによる影響と考えられる。

図 23 個別企業に関する情報の入手先



¹⁾ 新卒学生向けの就職エージェントサービスを指す

図 23 は、就職する企業を選ぶうえで必要な情報を入手した場所・ものに関する集計結果である。男女ともに最も多かったのが、就職ナビサイト（リクナビ、マイナビなど）であり、回答者の 86.9% が情報の入手先として選択していた。次に多いのが、企業の採用サイト（86.9%）、会社説明会（56.6%）であった。大学のキャリアセンターは、女性が男性に比べて 13.4% ポイント多いことから、女性は男性に比べるとキャリアセンターを利用している者が多いと考えられる。

図 24 入社企業の希望時期

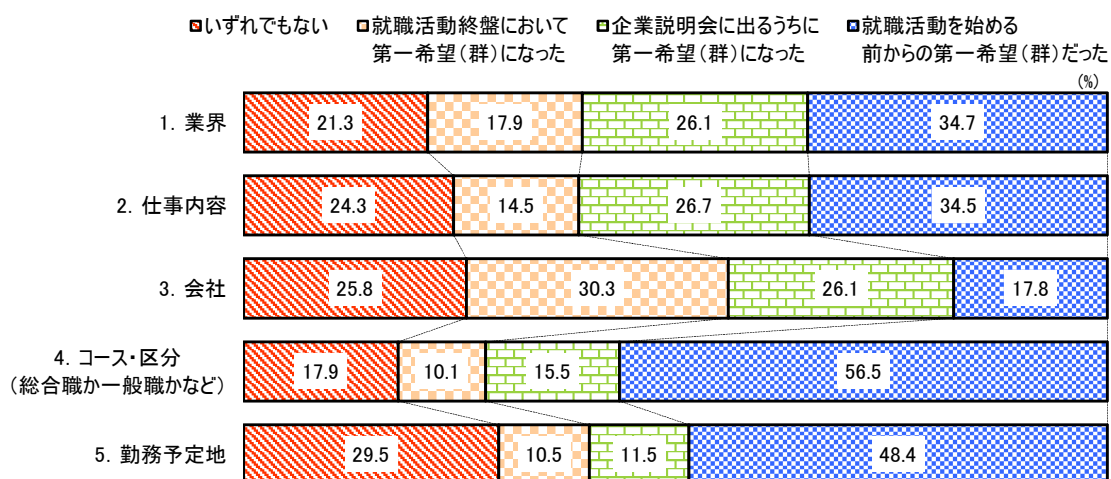


図 25 入社先が就職活動前からの第一希望でない理由

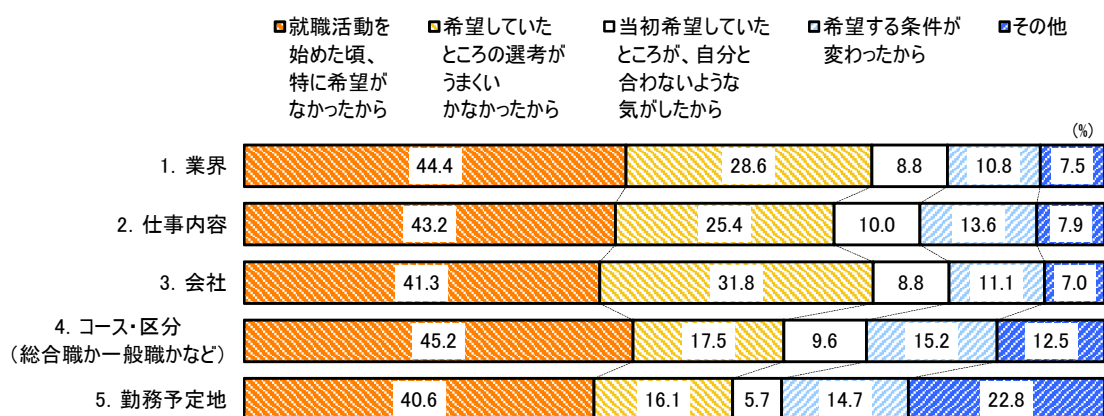


図 24 は、入社を決めた企業の業界、仕事内容、会社そのもの、雇用区分、勤務予定地について希望通りだったかどうかに関する回答である。「会社」については、就職を始める前からの第一希望(群)に入社を決めたケースは 17.8% と 2 割未満である。また、業界、仕事内容、会社そのもの、雇用区分の 4 つについて、女性は男性に比べて「就職活動を始める前からの第一希望(群)だった」を選択するケースが少なく、「いずれでもない」を選択するケースが多い。

5 つの項目それぞれについて、「就職活動を始める前からの第一希望(群)だった」を選択した

者以外に対して、第一希望でなかった理由をたずねた(図 25)。すべての項目において、「就職活動を始めた頃、特に希望がなかったから」という回答がもっとも多かった。業界、仕事内容、会社については、回答傾向に男女差はほとんど見られなかった。しかし、雇用区分では、男性に比べると女性では「当初希望していたところが合わないような気がしたから(男性 7.6%, 女性 11.6%)」、「希望する条件が変わったから(男性 10.8%, 女性 18.7%)」の比率が多く、他方で「希望していたところの選考がうまくいかなかったから(男性 20.4%, 女性 15.1%)」の比率は少ない。つまり、女性は男性に比べると応募する雇用区分(総合職か一般職かなど)を自らの意思で変更していると考えられる。

図 26 就職活動を通じた変化

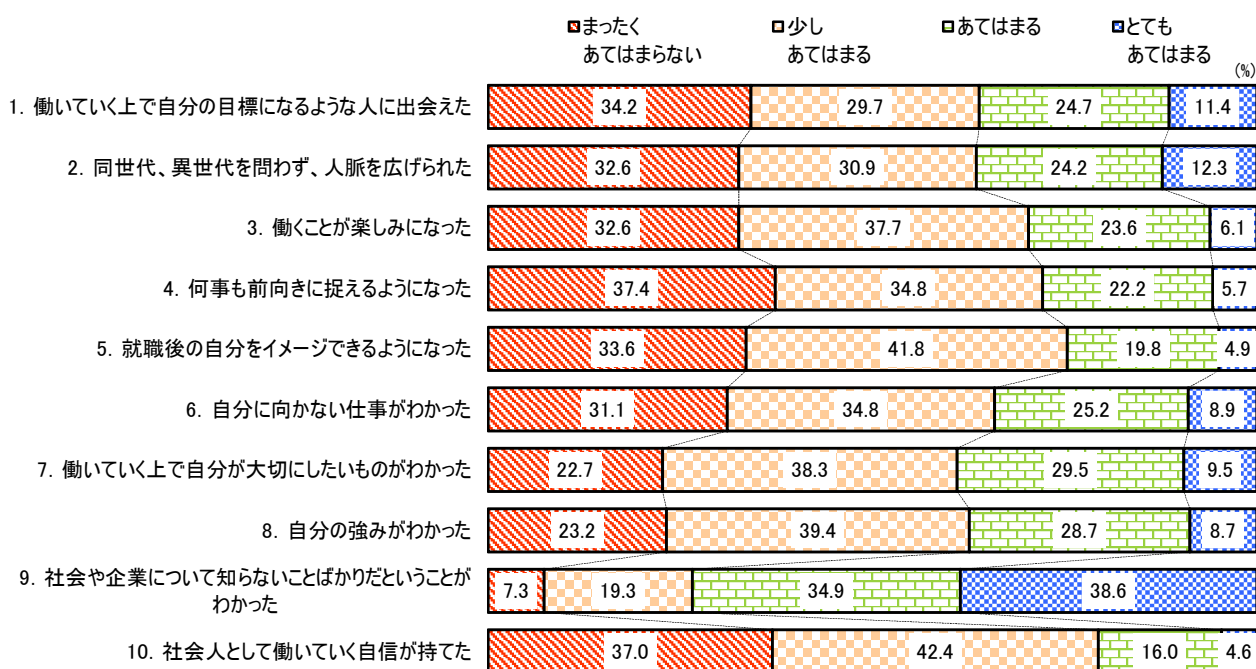


図 26 は、回答者自身が就職活動を通じて感じた変化である。男女ともに、「働いていく上で自分が大切にしたいものがわかった」「自分の強みがわかった」に対しては、【まったくあてはまらない】と回答する割合は 2 割程度と他の項目に比べると少ないが、それ以外の項目については【まったくあてはまらない】が 3 割を超えている。就職活動をすることで就職後の職業生活について何らかのイメージを持ち、働くことに対して前向きに捉えることができていなかった者が多いことが伺える。

なお、特に男女差が見られた項目は「何事も前向きに捉えるようになった」、「社会人として働いていく自信が持てた」の二つの項目であり、【それぞれまったくあてはまらない】と回答した割合が男性 33.6%に対して女性 41.4%、男性 33.8%に対して女性 40.5%であった。

図 27 新卒後初めて入社する企業での就業継続見通し

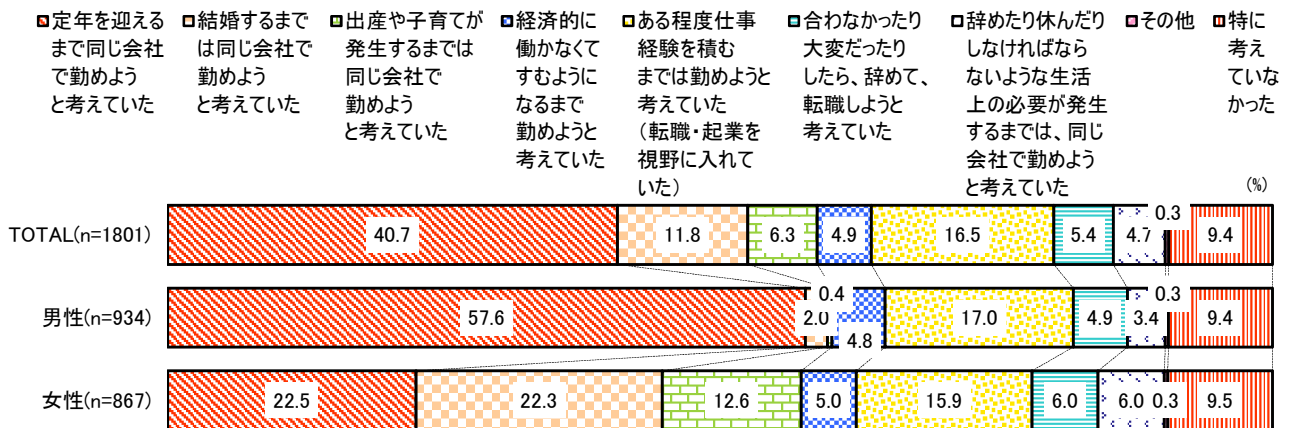


図 27 は、就職活動を終了した時点における入社した企業での就業継続見通しに関する回答の集計結果である。男性は、「定年を迎えるまで同じ企業で勤めようと考えていた」割合が 57.6% で最も多いのに対し、女性は 22.5% である。女性は、「結婚まで」が 22.3% で、「出産まで」が 12.6% を占め、入社前時点ですでに退職を視野に入れている割合がかなりを占める。

図 28 仕事と仕事以外の生活のあり方に関する希望

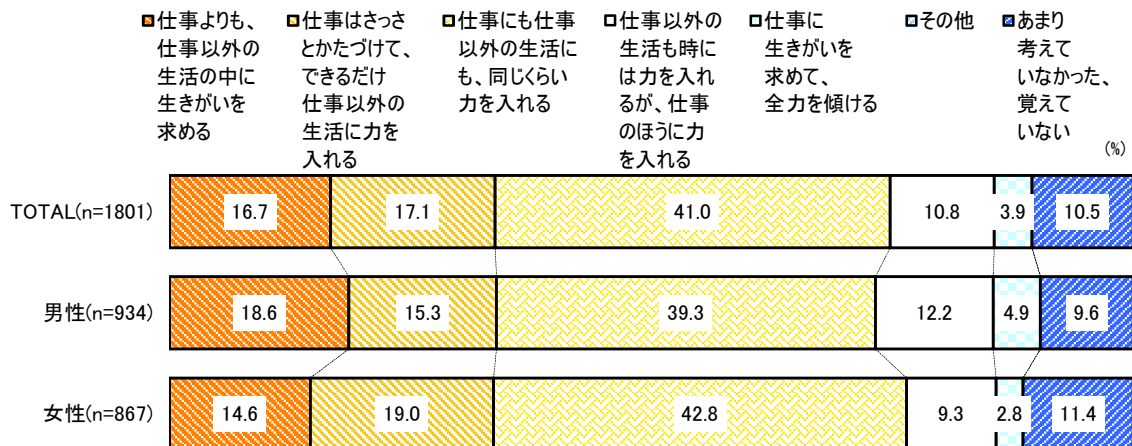


図 28 は、仕事と仕事以外の生活のあり方に関する入社前の希望に関する回答の集計結果である。「仕事にも仕事以外の生活にも同じくらい力を入れる」という回答が全体の 4 割をしめ、男女で顕著な差は見られなかった。

図 29 入社先に関して収集した情報

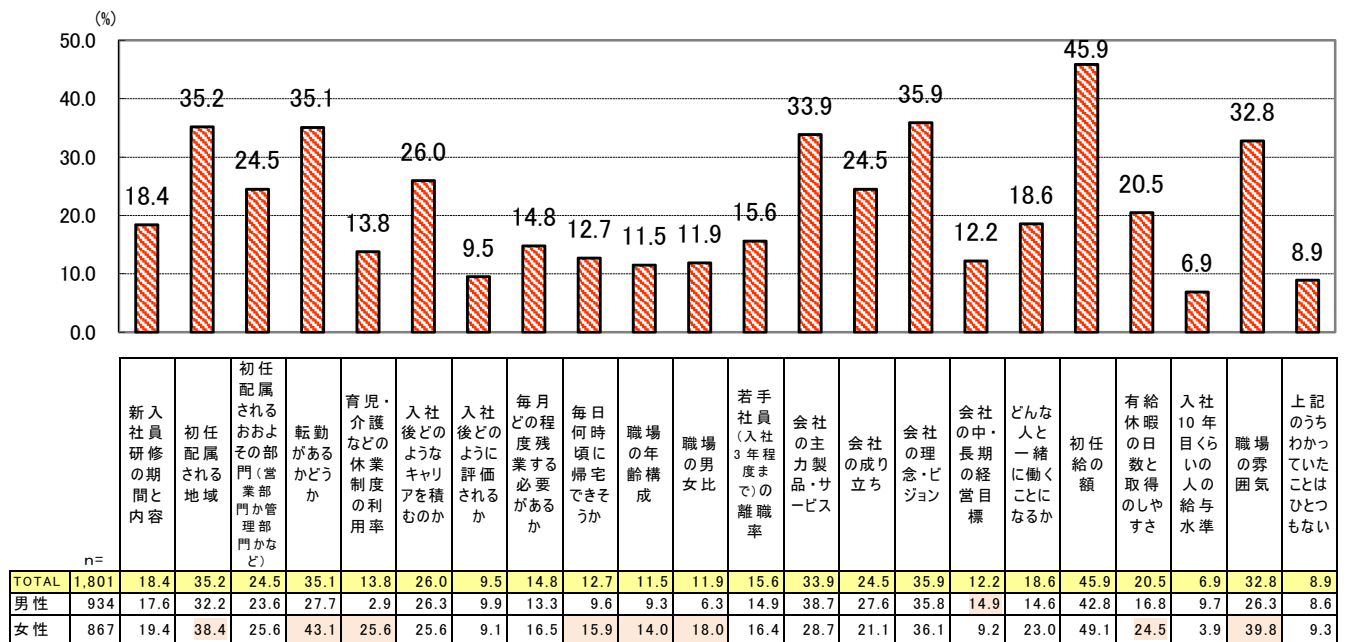


図 29 は、就職することに決めた企業に関して収集した情報である。この質問は男女の差が顕著で、女性は男性に比べると多くの種類の情報を収集している。特に、女性は「転勤」や「初任配属地域」といった勤務地に関する情報、「有休の取りやすさ」や「毎日の帰宅時間」といった労働時間に関する情報を収集している割合が多い。また、「休業制度の利用率」については、収集したと回答した男性は非常に少数（2.9％）であるが、女性は25.6％であった。

図 30 内定～初任配属までの経験

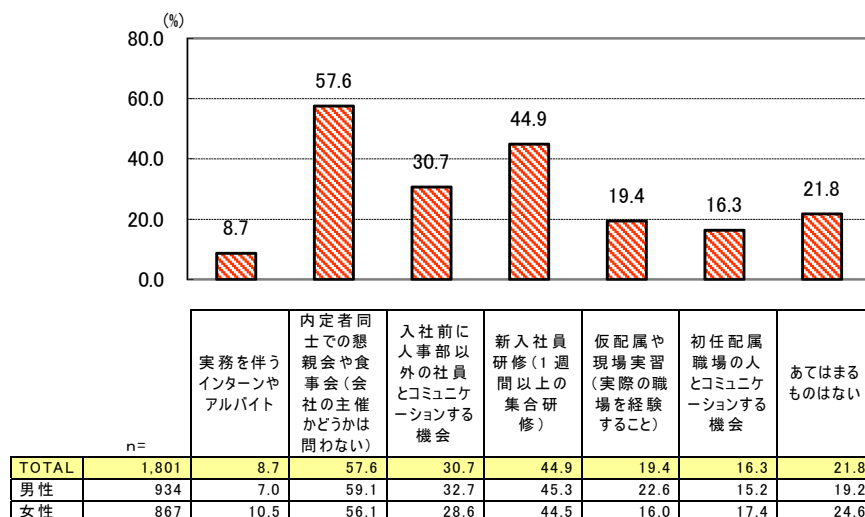


図 30 は、初任配属されるまでにした経験に関する回答の集計結果である。「内定者同士での懇親会や食事会（主催者が会社かどうかは問わない）」は6割近くが、「1週間以上の新入社員集合研修」は4割程度の人が経験していることがわかった。

3. 新卒で入社した企業における初期の経験

図 31～図 39 は、新卒後就職した組織における経験に関する質問に対する回答の集計結果を示す。

図 31 新卒入社時の雇用区分①

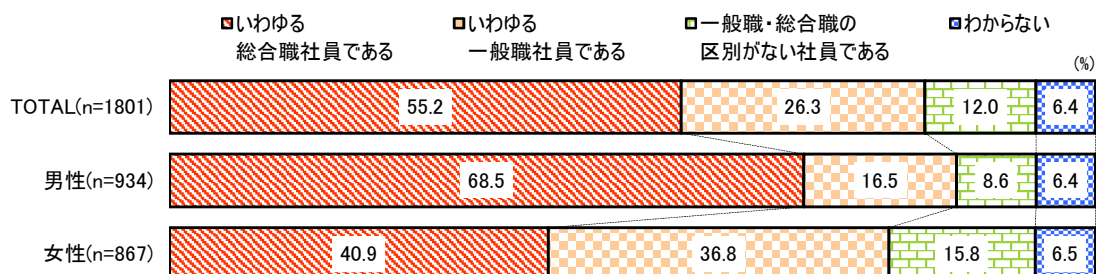


図 31 は、入社時の雇用区分に関する回答である。男性は「いわゆる総合職社員」が 68.5% ともっとも多いが、「いわゆる一般職社員」も 16.5% 存在している。なお、いわゆる一般職の男性社員は、どの業種にも存在するが、郵便・運輸業で比較的その割合が大きい。

女性は、「いわゆる総合職」と「いわゆる一般職」の比率が同程度（総合職：40.9%、一般職：36.8%）であった。ただし、金融・保険業においては、女性の総合職と一般職比が 1：2 と全体に比べると総合職が少なく、一般職が多い。また、「一般職・総合職の雇用区分がない社員」は、教育サービス業、医療・福祉業で多かった。また、女性は、男性に比べて教育サービス業、医療・福祉業に従事している者が多い。

図 32 新卒入社時の雇用区分②（転勤の有無）

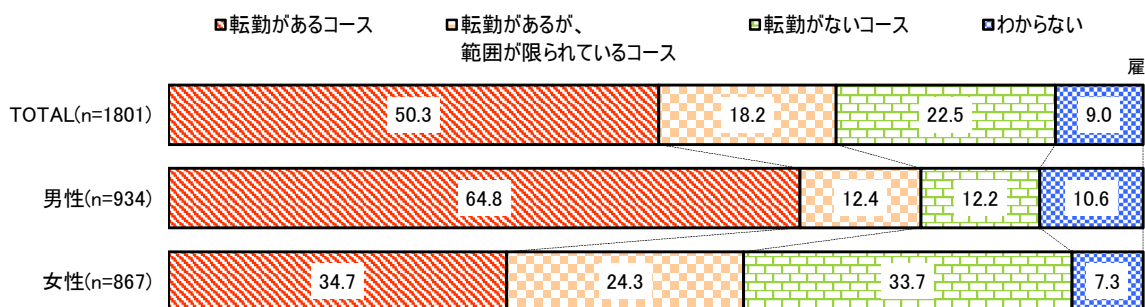


図 32 では、入社時の雇用区分が、転勤のあるものであったかどうかについての結果である。男性は、「転勤がある（範囲限定なし）」と回答した割合が 64.8% であり、「転勤があるが範囲が限られている」と回答した 12.4% と合わせて考えると、回答者の男性のうち 80% が転勤の可能性のあることになる。

女性は「転勤がある（範囲限定なし）」と回答した割合が 34.7% であり、「転勤があるが範囲が限られている」と回答した 24.3% であった。女性でも転勤の可能性のある割合が 50% を超えている。

図 33 初任配属部門

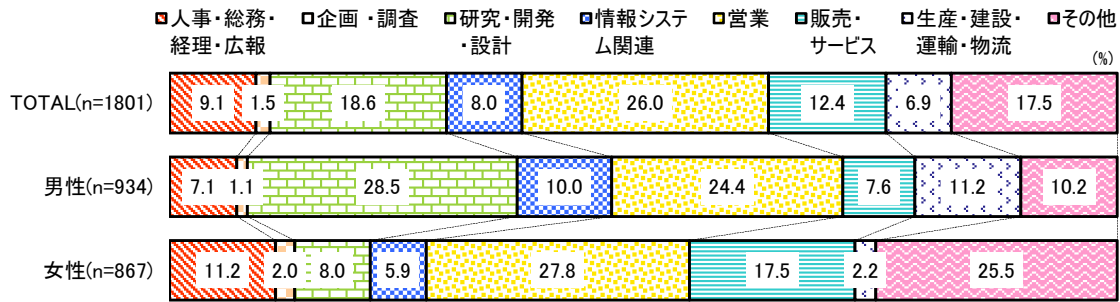


図 33 は、初任配属先に関する回答の集計結果である。男性の初任配属部門は、理工系の修士卒が多いこともあり「研究・開発・設計」といった技術関連部門が最も多く 28.5%で、2 番目に多いものが「営業」の 24.4%であった。女性の初任配属部門としてもっとも多いものは、「営業」の 27.8%で、次いで「販売・サービス」の 17.5%であった。ただし、技術系総合職（理系大学院卒が多い）と事務系総合職（文系大卒が多い）では初任配属職場が異なること、理系大学院卒の最終学歴は男性に多く、女性は文系大卒が多いことを鑑み、解釈に留意が必要である。

図 34 初任配属先の希望

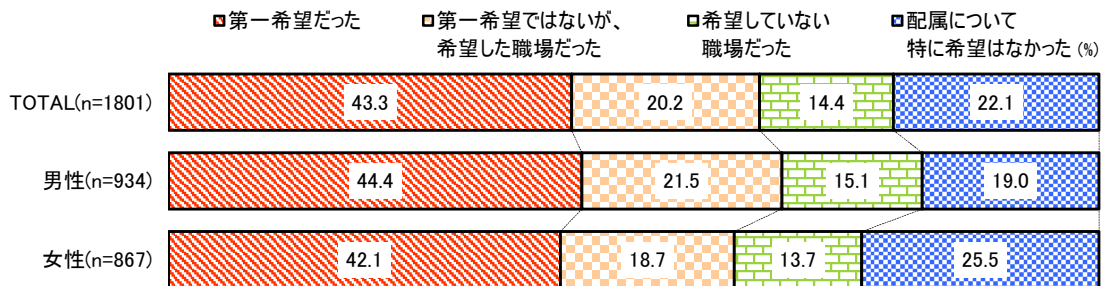


図 34 は、初任配属先が自身の希望と合致に関する回答の集計結果である。男女ともに、「第一希望だった」と回答した割合が最も多く、40%程度であった。しかし、「配属について特に希望はなかった」との回答割合も 20%程度存在し、女性においては 4 分の 1 がこの選択肢を選んでいる。また、「希望していない職場」に配属された割合も男女ともに 15%程度存在する。

図 35 職場になじむための行動

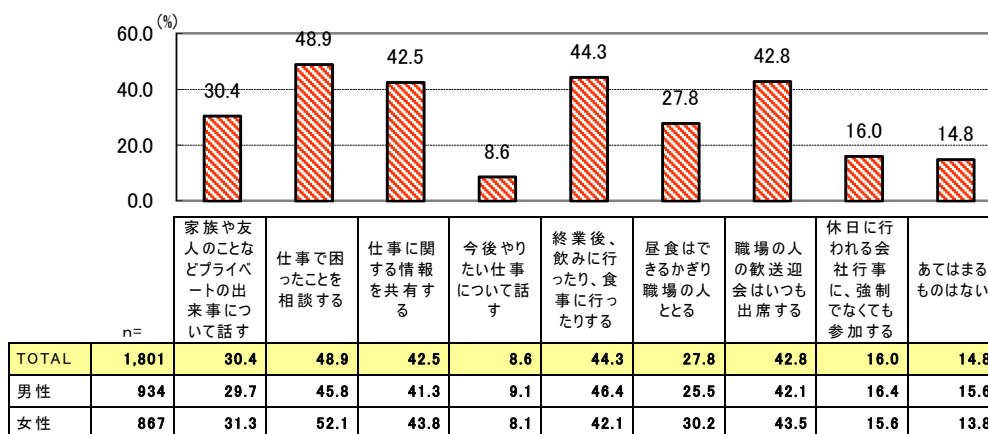


図 35 では、職場に早くなじむことを目的として自分自身が意識的に行った行動に関する回答結果である。「終業後飲みに行ったり、食事に行ったりする」や「職場の人の歓送迎会はいつも出席する」といった仕事以外の場での交流を行っている者は 4 割程度存在している。「仕事で困ったことを相談する」や「仕事に関する情報を共有する」については、仕事に関することであるが半分程度の者しか行っていない。また、こういった行動をまったく行っていない者が 14.8% 存在している。

図 36 新卒入社後の経験

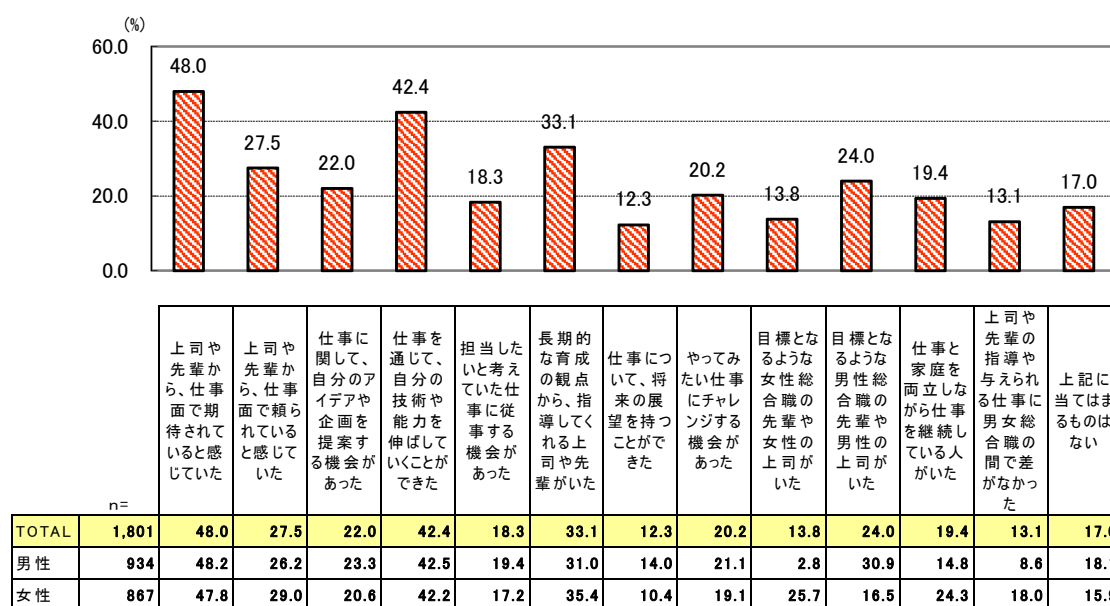


図 36 では、新卒で入社した企業での初期キャリアにおける経験に関する回答結果である。「上司や先輩から仕事面で期待されていると感じていた」と回答した割合は男性 48.2%、女性 47.8%で、「仕事を通じて自分の技術や能力を伸ばしていくことができた」は男性 42.5%、女性 42.2%と半数近くであった。

男性は、「目標となるような男性総合職の先輩や男性の上司がいた」との回答が 30.9%であるのに対して、「目標となるような女性総合職の先輩や女性の上司がいた」と回答した割合は

2.8%である。一方、女性は、「目標となるような男性総合職の先輩や男性の上司がいた」が 16.5%であるのに、「目標となるような女性総合職の先輩や女性の上司がいた」は 25.7%である。

図 37 新卒入社時の上司のマネジメント

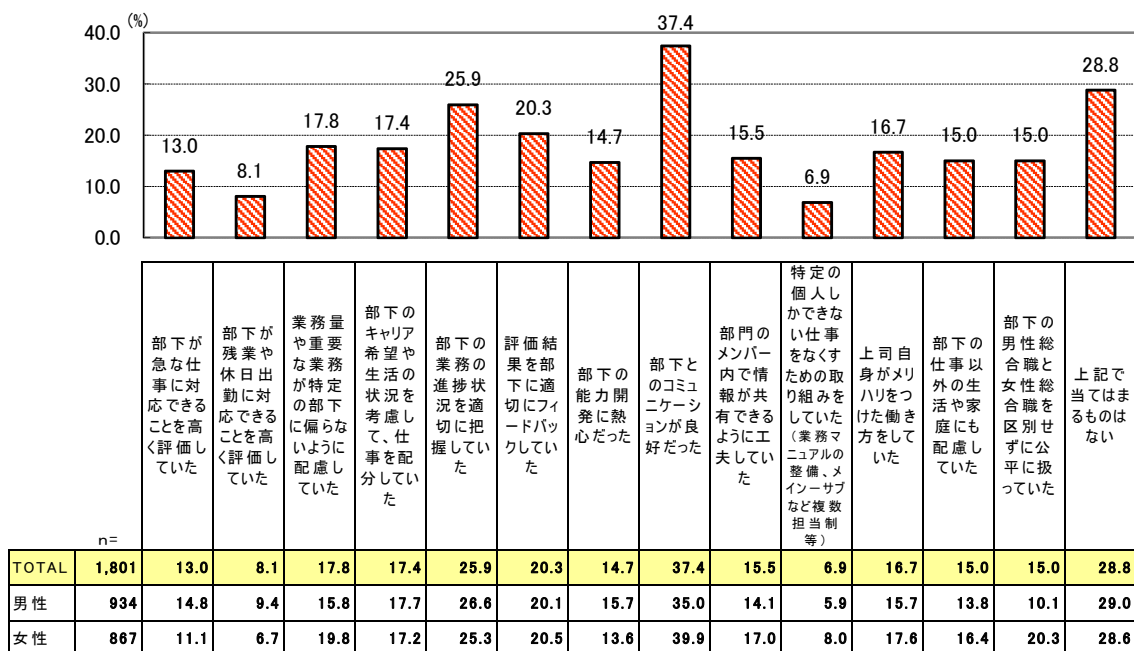


図 37 は、入社した企業ではじめての上司の仕事管理や部下管理に関する回答である。回答割合が高かったものは、「部下とのコミュニケーションが良好だった」の 37.4%、次いで「部下の業務の進捗状況を適切に把握していた」の 25.9%であった。他方で、これらの項目がひとつも当てはまらないと回答したものが男女ともに 30%弱存在している。

図 38 入社前の想像と現実の比較

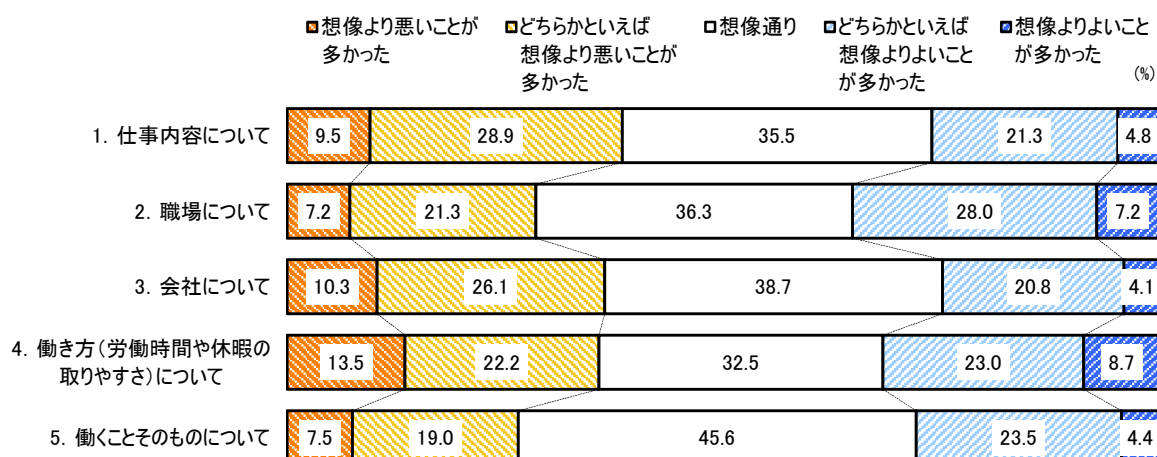


図 38 では、仕事内容、職場、会社、働き方、働くことそのものの 5 つについて、入社前に想像していたものと現実とのギャップの有無を尋ねた。「想像より悪いことが多かった」や「どちらかといえば想像より悪いことが多かった」と回答したものが最も多いのは、「仕事内容について」の 38.4%であった。「想像よりよいことが多かった」や「どちらかといえば想像よりよいことが多かった」と回答したものがもっとも多いのは「職場について」であり 35.2%であった。「働くことそのものについて」は、「想像通り」と回答した割合が 45.6%ともっとも多くなった。

図 39 新卒入社から現在までの会社・職場・上司の変化

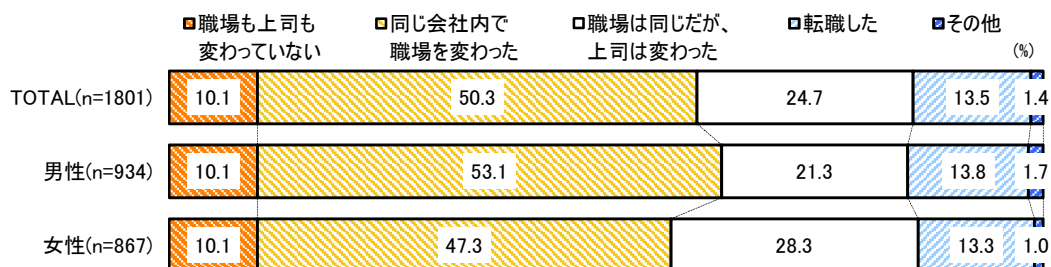


図 39 は新卒での入社時から現在に至るまでの会社、職場、上司の変化に関する回答の集計結果である。なお、これまでに転職経験のある者は、男女ともに 13%程度である²。女性は男性に比べると「職場は同じだが上司は変わった」と回答する割合が多く、職場の異動経験が少ない可能性がある。

² 本調査では、新卒後 1 年間は同一組織で継続して勤務したものを対象としている。通常の新卒者の離職率と比べると低いのは、新卒 1 年以内に転職した者は調査対象に含まれていないことによる。

図 40 転職理由

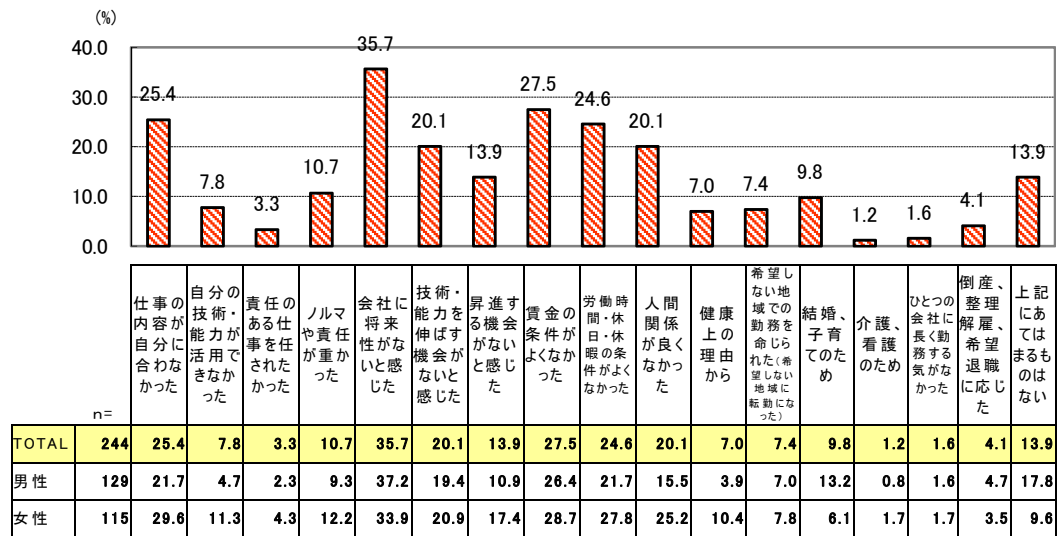


図 40 は、転職経験者に対して新卒で入社した企業をやめた理由について尋ねた結果である。回答者(転職経験者)は 244 名であった。辞めた理由としてもっとも多かったのが「会社に将来性がないと感じた」であり、次いで「賃金の条件がよくなかった」「仕事の内容が自分に合わなかった」となっている。

4. 現在の会社・組織における経験

以降は、調査時点における勤務先企業における経験に関する結果である。

図 41 現在の勤務先の業種

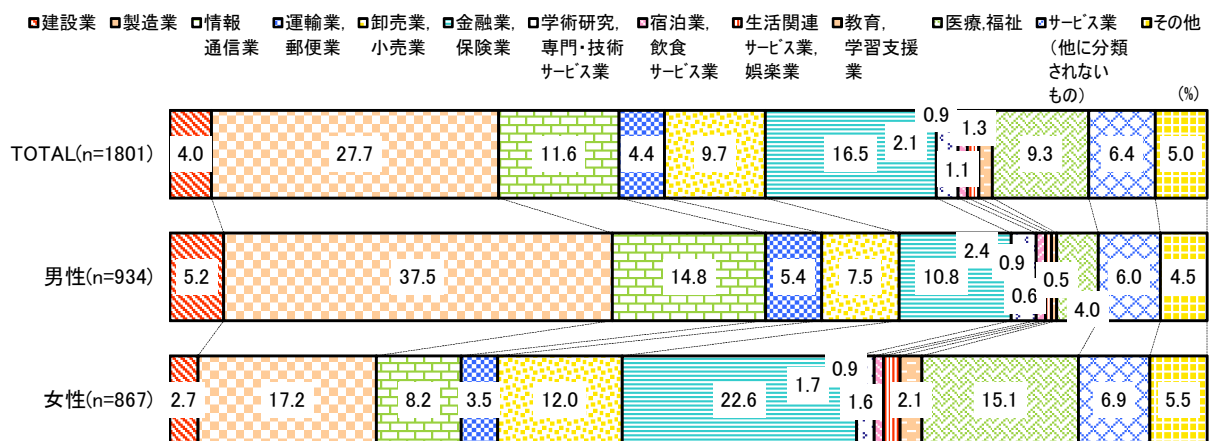


図 41 は、現在の勤務先の業種である。男性は、製造業に勤務している割合が 37.5%と最も多く、次いで情報通信業勤務の 14.8%である。女性は、金融・保険業に勤務している割合が 22.6%と最も多く、次いで製造業勤務が 17.2%、医療・福祉業勤務が 15.1%である。男女で勤務している業種が異なっている。

図 42 仕事への取り組み方

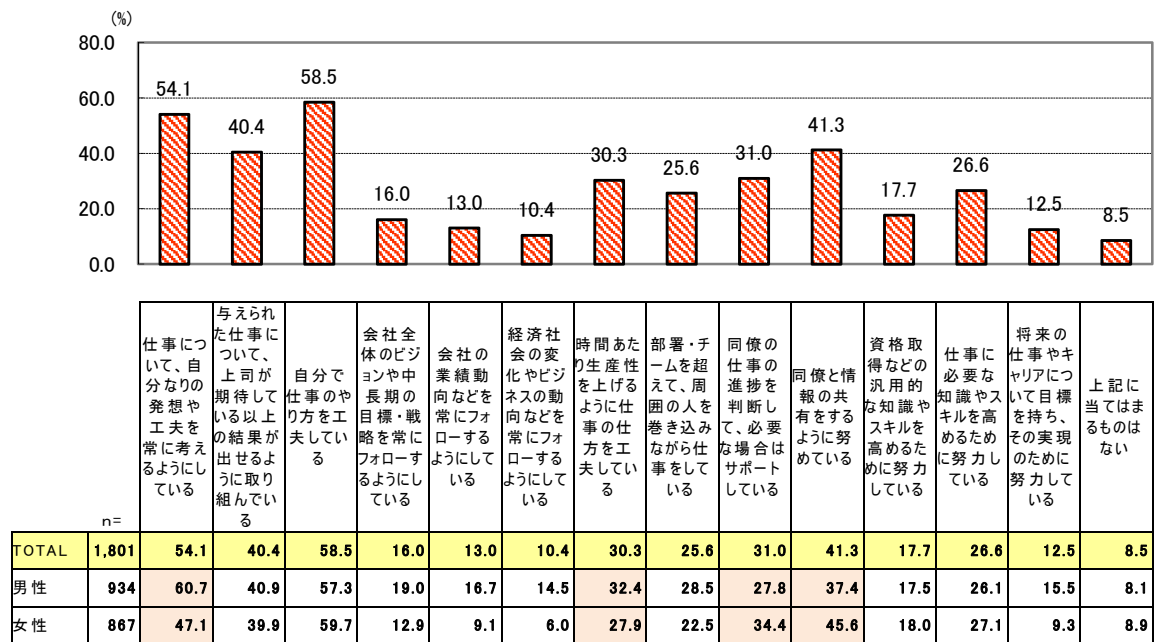


図 42 では、現在の仕事に対する取り組みに関する回答の集計結果である。男女ともに 6 割近くが「自分で仕事のやり方を工夫している」と回答している。所属部門や仕事の内容の差とも関連すると考えられるが、男女で取り組み方に差がある項目も見られた。例えば、「仕事について自分なりの発想や工夫を常に考えるようにしている」は、男性は 6 割が「あてはまる」と回答しているのに対して、女性が「あてはまる」と回答したのは 5 割弱である。「同僚と情報の共有をするように努めている」に対して「あてはまる」と回答したのは、男性よりも女性が多い。

図 43 職場の雰囲気

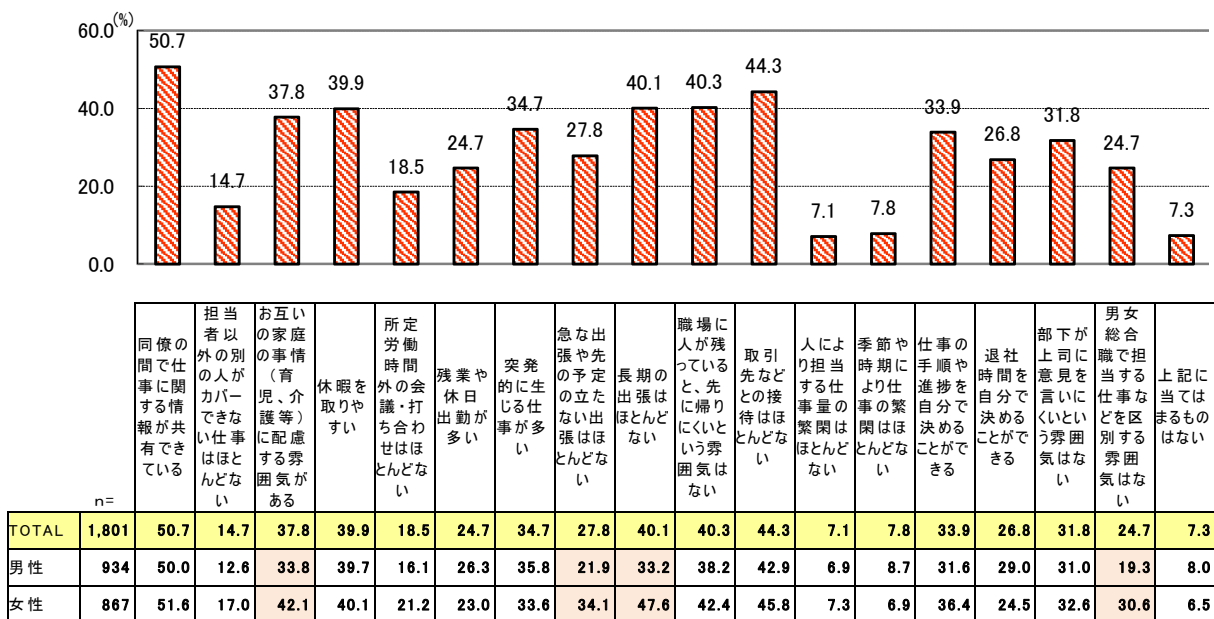


図 43 は、職場での仕事の進め方や職場の雰囲気に関する回答の集計結果である。男女ともに「同僚の間で仕事に関する情報共有ができています」に対して「あてはまる」と回答した割合が 50%程度と最も多かった。

男女で回答に差がみられた項目があり、「急な出張や予定の立たない主張はほとんどない」と「長期の出張はほとんどない」については、女性の方が「あてはまる」と回答した割合が多い。つまり、男性に比較して女性は、急な出張や長期の出張に対応することが少ないと考えられる。

「男女総合職で担当する仕事を区別する雰囲気はない」に対して「あてはまる」と回答している割合は男性に比べると女性が多い。つまり、女性は性別によって仕事を区別する雰囲気はないと考えているが、男性は性別によって仕事が区別されていると考えている。男女で割り当てられる仕事に関する認識の違いがある可能性が背景にあらう。

図 44 上司のマネジメント

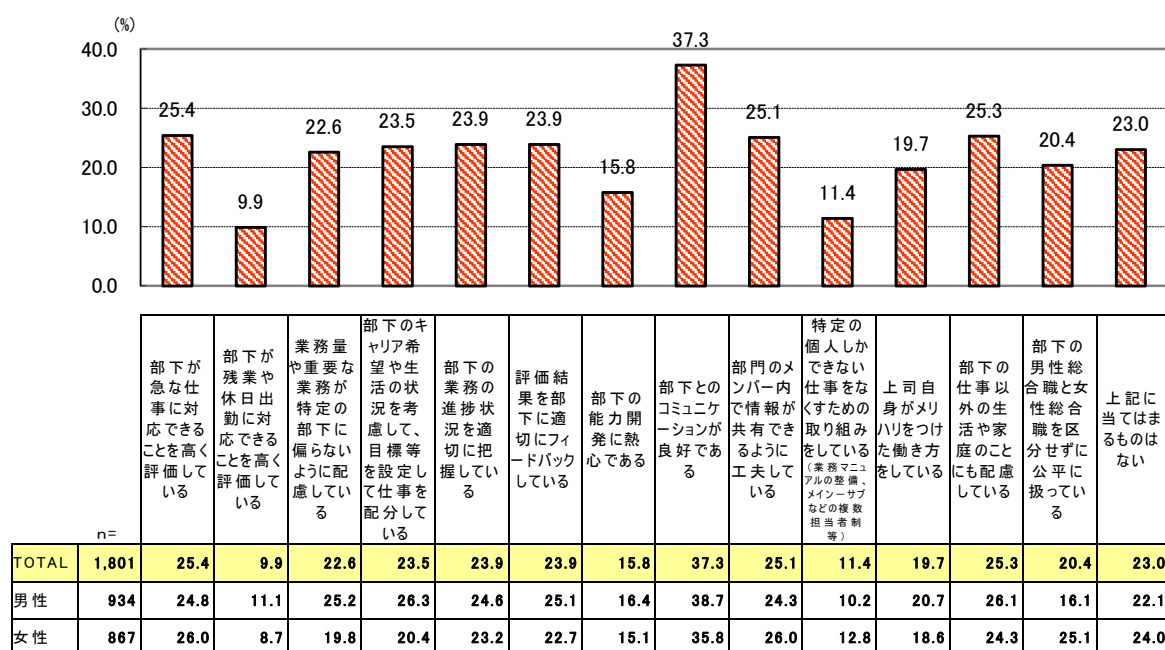


図 44 は、上司の仕事管理や部下管理に関する回答の集計結果である。「部下とのコミュニケーションが良好である」に対して「あてはまる」と回答した割合は、男女ともに 35%程度であった。「あてはまる」と回答された割合は、この項目が最も高く、その他の項目は、どの項目も「あてはまる」割合は 25%程度あり、仕事管理、部下管理が適切になされていない可能性も考えられる。

図 45 仕事について感じていること

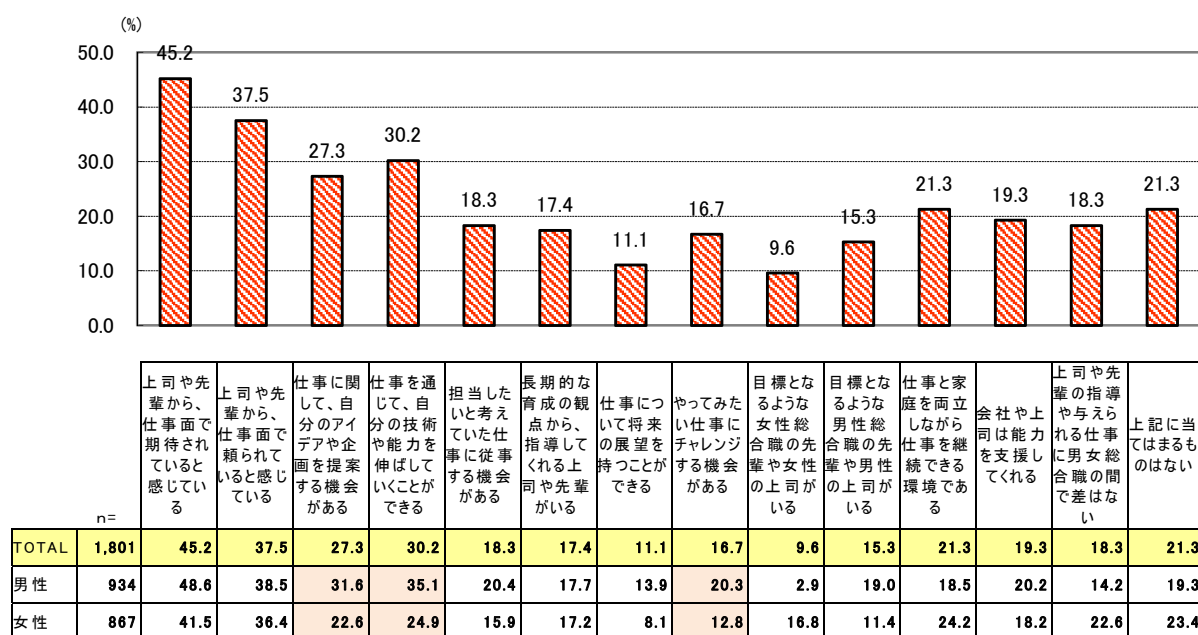


図 45 は、仕事について感じていることに関する回答の集計結果である。「あてはまる」との回答が多かったのは、「上司や先輩から仕事目で期待されていると感じている」(男性 48.6%、女性 41.5%)、「上司や先輩から仕事面で頼られていると感じている」(男性 38.5%、女性 36.4%)であった。

「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」、「仕事に関して自分のアイデアや企画を提案する機会がある」、「やってみたい仕事にチャレンジする機会がある」といった項目に、性別による回答差がみられた。これらは、仕事による能力開発に関連する項目であることから、性別によって能力開発機会が異なっている可能性が示唆される。

図 46 同期意識①

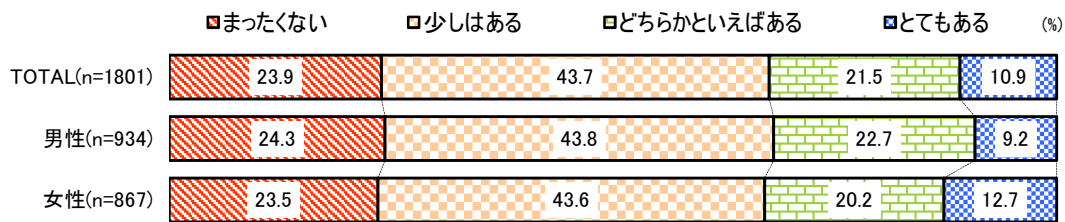


図 47 同期意識②

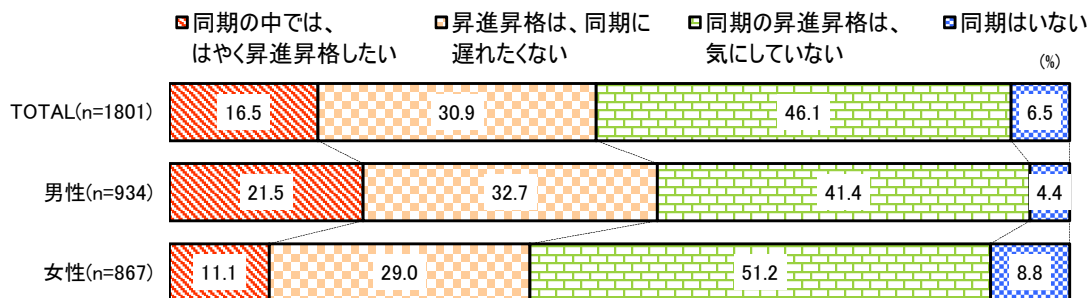


図 46 および図 47 は、同期に対する意識に関する回答である。男女ともに、「同期の昇進昇格は気にしていない」との回答が最も多い。しかし、男性は「同期の中では、はやく昇進昇格したい」と考える割合も女性に比べると多くなる。

図 48 仕事やキャリアに関する希望（現在）

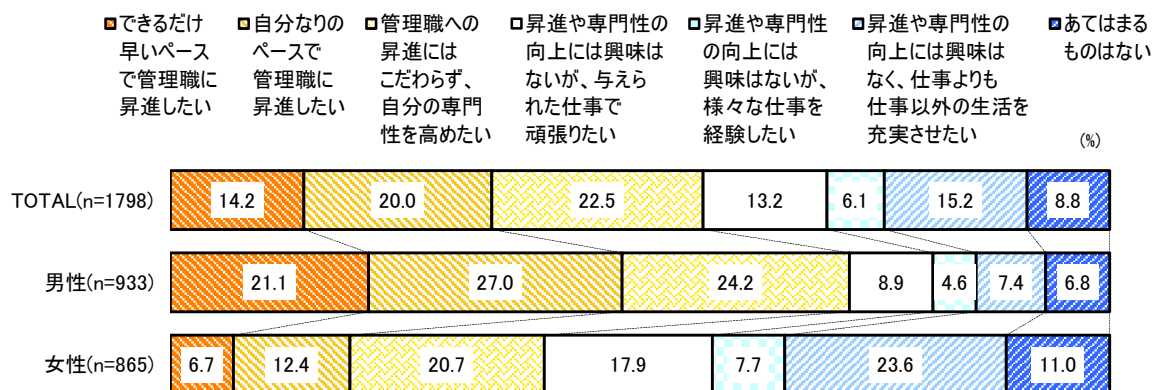


図 48 では、将来の仕事やキャリアに関する希望に関する回答の集計結果である。男性は、「できるだけ早いペースで管理職に昇進したい」、「自分なりのペースで管理職に昇進したい」の二つの項目、つまり「管理職に昇進したい」と考えている者が半数程度存在している。これに対し女性は、「管理職に昇進したい」と考えている者は、2 割弱でしかない。女性は「昇進や専門職の向上には興味がない」割合が半数程度にもなる。

図 49 仕事やキャリアに関する希望（入社時）

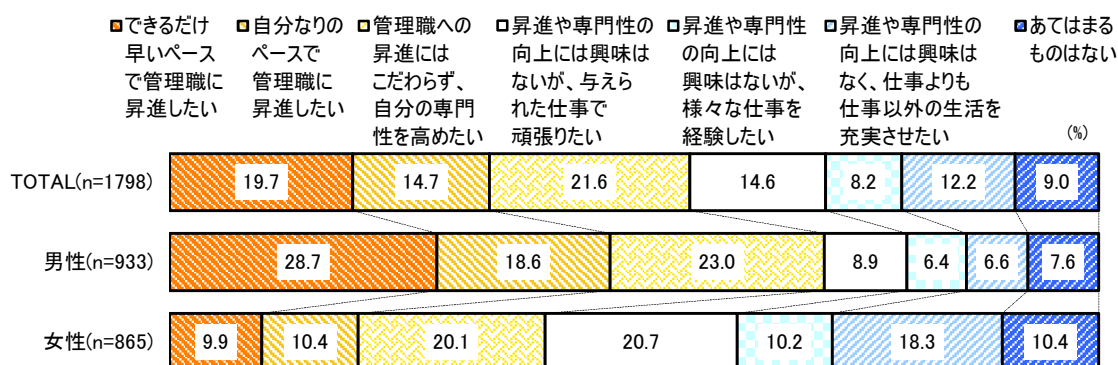


図 49 は、社会人になったころのキャリアに関する希望に関する回答の集計結果である。社会人になったころの希望も、現在の希望(図 48)と同様に、「管理職に昇進したい」と考えている者は男性に多く、他方で女性には少ない。つまり、社会人になったころから、女性が「管理職に昇進したい」という考えは主流とは言えない。

図 50 昇進意欲

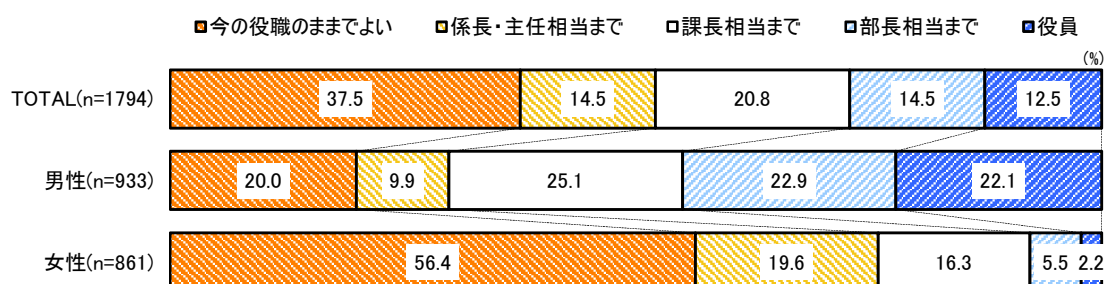
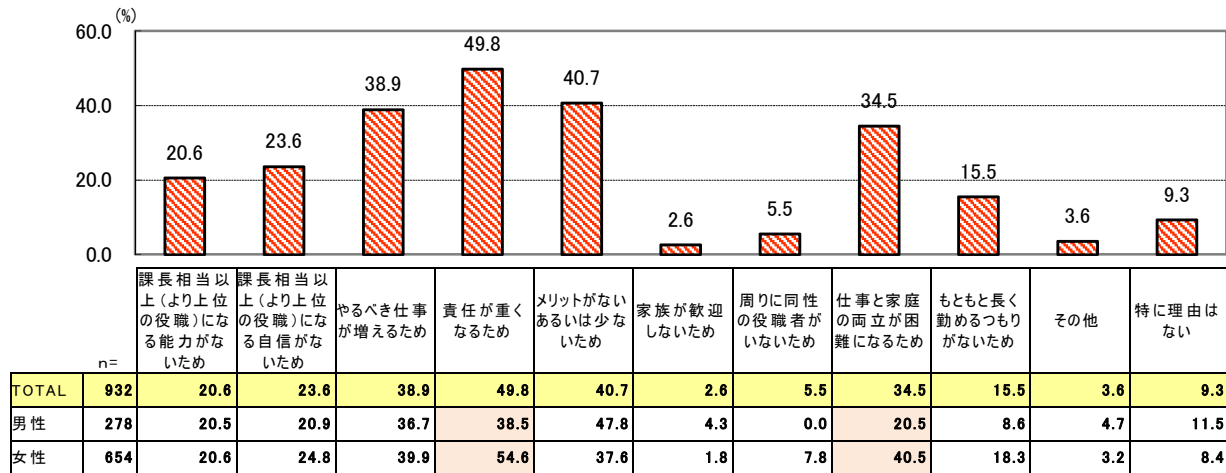


図 50 では、今後昇進したい役職に関する回答の集計結果である。

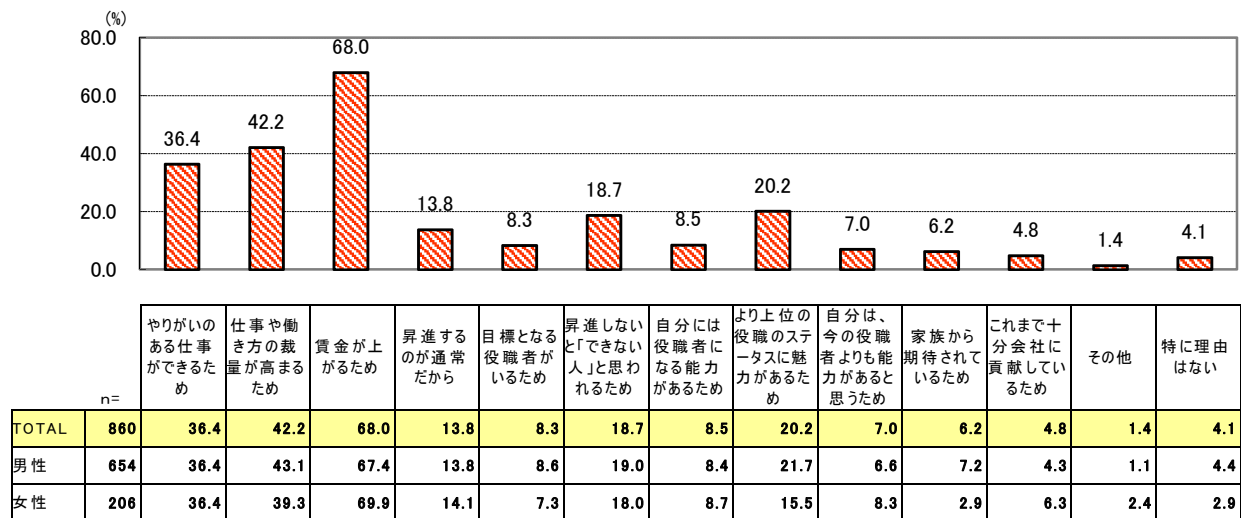
女性は、「今の役職のままでよい」と考えるものが 56.4%と半数以上で、部長や役員まで昇進したいと考えているのは 7.7%に過ぎない。一方、男性では、「課長相当まで」と考えている割合が最も多く 25.1%、他方で部長や役員まで昇進したいと考えている者も半数程度存在している。

図 51 昇進を希望しない理由



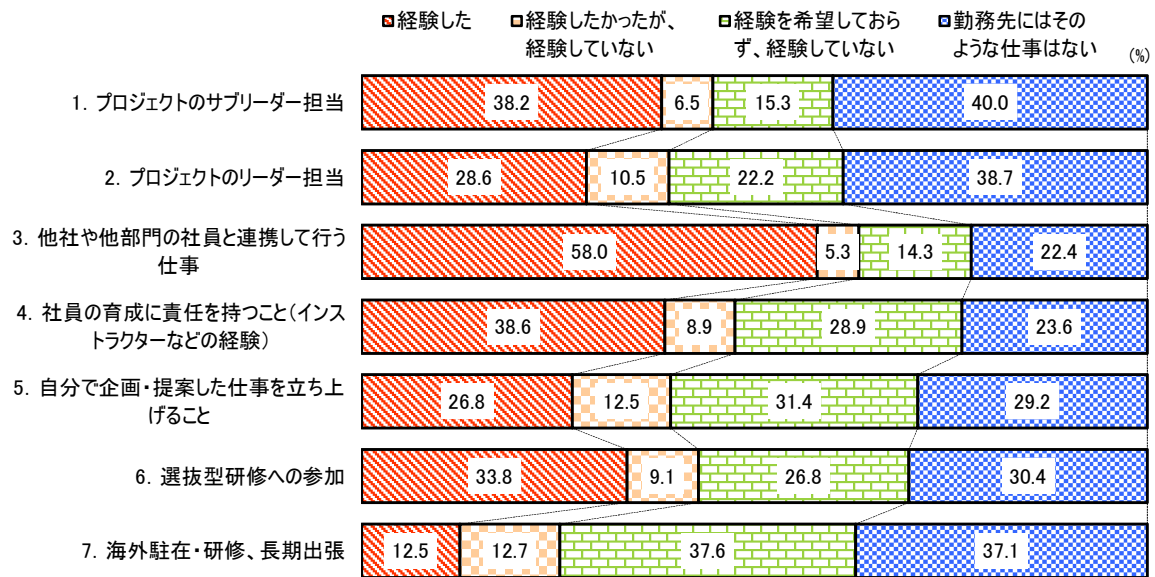
「課長以上」への昇進を希望しなかった者に対して、その理由を尋ねた回答が図 51 である。男性では、「メリットがない、あるいは少ない」ためと回答した割合が最も多く、47.8%であった。女性では、「責任が重くなるため」が 54.6%、「仕事と家庭の両立が困難になるため」と回答した割合が 40.5%になる。「昇進したくない理由」は、男女で異なる。

図 52 昇進を希望する理由



「課長以上」への昇進を希望する者に対して、その理由を尋ねた(図 52)。男女ともに「賃金上がるため」と回答した割合が最も多く 7 割程度であった。次いで、「仕事や働き方の裁量が高まるため」や「やりがいのある仕事ができるため」の二つが昇進希望理由となる。昇進を希望する理由については、男女で差がみられたものはなかった。

図 53 職務経験



入社してから現在までの職務経験についてたずねた(図 53)。「他社や他部門の社員と連携して行う仕事」は、「経験した」と回答した割合が最も多く、58.0%であった。一方、「海外駐在・研修、長期出張」は「経験を希望しておらず、経験していない」と回答した割合が最も多く 37.6%であった。この 7 項目すべてについて男女で回答に差が見られ、特に「他社や他部門の社員と連携して行う仕事」の男女差が顕著であった。この項目に対して「経験した」と回答した割合が男性では 67.5%であったのに対し、女性は 47.9%となった。

図 54 職務経験していない理由

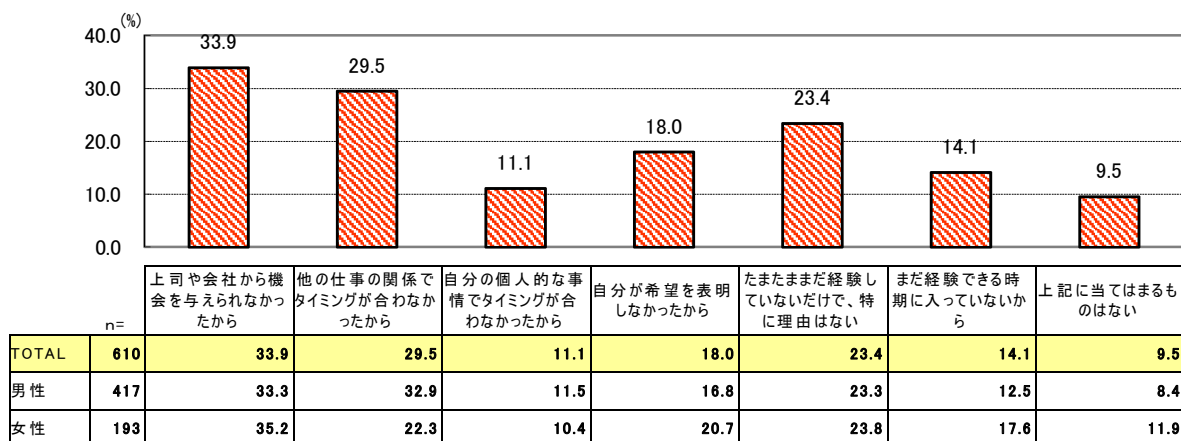
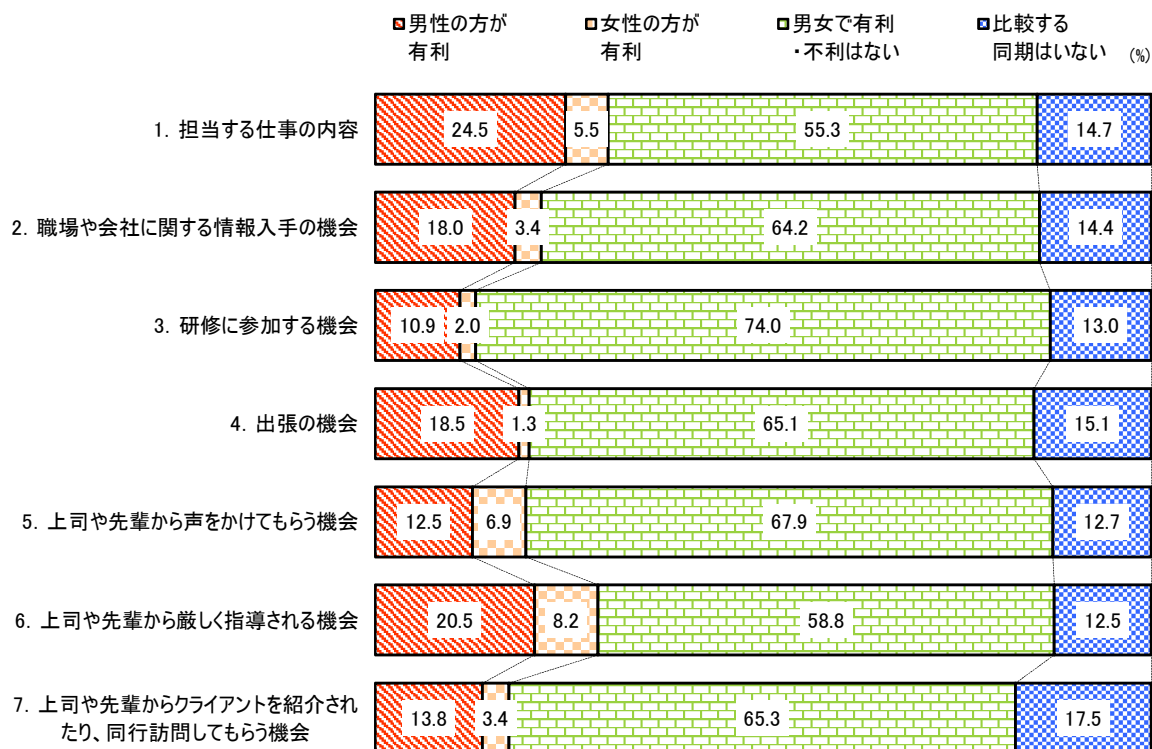


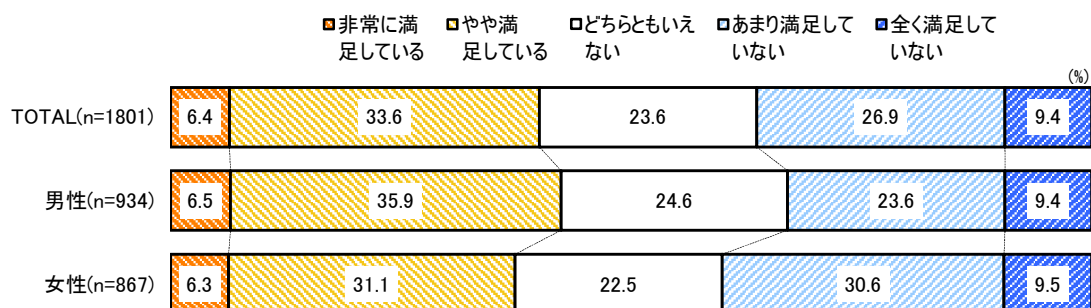
図 53 で「経験したかったが、経験できなかった」仕事経験があった者に対して、その理由を尋ねた(図 54)。男女ともに最も回答が多かったのは、「上司や会社から機会を与えられなかったから」であった。男性は「他の仕事の関係でタイミングが合わなかったから」と回答した者が 32.9%であったのに対し、女性は 22.3%で違いが見られた。

図 55 仕事に関する機会の性差認識



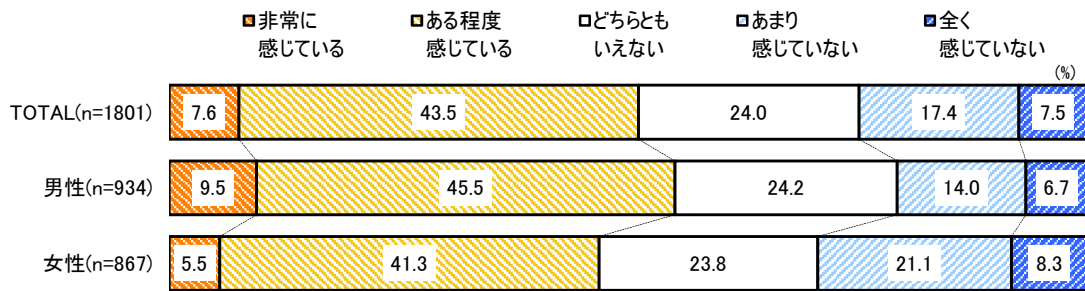
仕事に関連する様々な機会について、性別によって有利・不利になると感じているかについて尋ねた(図 55)。どの項目も、「男女で有利・不利はない」と回答している割合が多かった。

図 56 「仕事に割く時間と仕事以外の生活に割く時間のバランス」についての満足度合



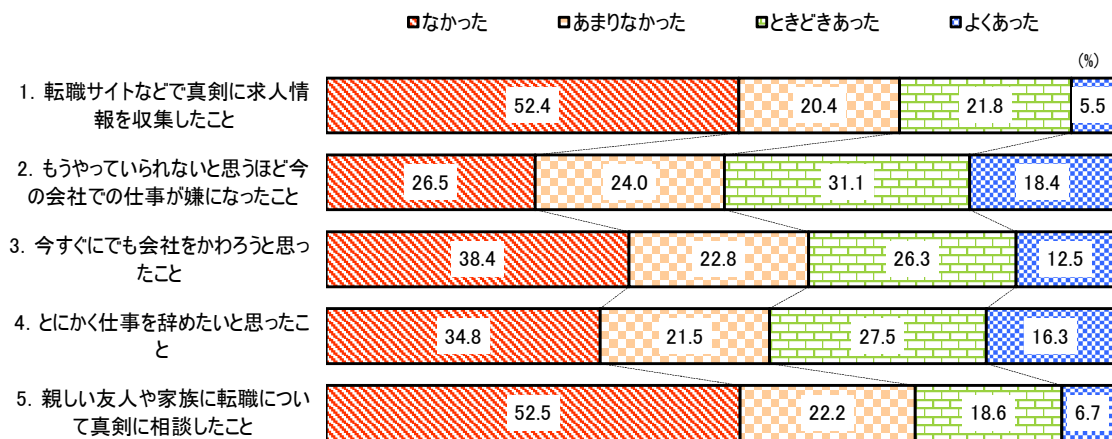
仕事に割く時間と仕事以外の生活に割く時間のバランスについて、男性に比べて女性は「あまり満足していない」と回答した割合が多かった(図 56)。

図 57 仕事に対するやりがい



男性に比べて女性は、現在の仕事に対するやりがいを「非常に感じている」「ある程度感じている」と回答した割合が少ない一方で、「あまり感じていない」と回答する割合が多かった。

図 58 転職行動



男性に比べると女性の方が転職につながる行動を行っていることがわかった（5項目すべて、 χ^2 検定の結果 $p<.001$ ）。離転職行動については、仕事のやりがいに関する意識（図 57）との関連も想定されることから、男女の職務経験についてはさらなる検討が必要と考えられる。

3.雇用区分とキャリア形成に関する分析

以下では、雇用区分によって就職活動や就業意識が異なるのかを確認する。

はじめに、以下の分析において使用する雇用区分の分類について説明する。現在、総合職でありながらも特定の地域のみを勤務地とするエリア総合職や地域限定総合職といった区分が存在しており、雇用区分が多様化している。このため、総合職か一般職かという設問(図 5)への回答と、転勤の有無と転勤する地域限定の有無に関する設問(図 6)の回答から、回答者を転勤の範囲制限がない総合職（以降、総合職と表記、グラフ中では①）、転勤の範囲制限がある総合職（以降、エリア総合職と表記、グラフ中では②）、いわゆる一般職（以降、一般職と表記、グラフ中では③）の3つに分類した。このとき、自身の雇用区分や転勤の有無・範囲がわからないとした回答者は分析対象から除外した。なお、総合職・一般職の区分を特に設けずに採用し人事管理を行っている企業もあることから、調査では回答者に雇用区分を尋ねる質問では、【いわゆる総合職】、【いわゆる一般職】のほかに【総合職・一般職の区分はない】、【わからない】の4つの選択肢から一つを選ぶことを求めている。入社当時に雇用区分の管理を行わない企業でも【総合職・一般職の区分はない】と回答した者の中から、基幹的な職務を行い昇進昇格しマネジメントを担う者と補助的な職務や現業に近い職務を担う者に分かれていく。しかし、本調査の対象となった入社15年目までの社員は、行っている職務の特性が明確でない可能性があるため、【総合職・一般職の区分はない】と回答した者も分析対象から除外した。

これらの手続きを経て、以下での分析対象となった者は男性631名、女性467名の合計1098名である。男性は、総合職が78.1% (n=493)、エリア総合職が17.7% (n=112) 一般職が4.1% (n=26)であり、女性は総合職が48.2% (n=225)、エリア総合職が21.6% (n=101)、一般職が30.2% (n=141) となった。

1. 分析対象者の属性

分析対象者の基本的な属性を示す。男女ともに総合職と回答した者は、エリア総合職や一般職に比べると従業員規模が大きな企業に勤めている割合が多かった。

図 59 従業員規模

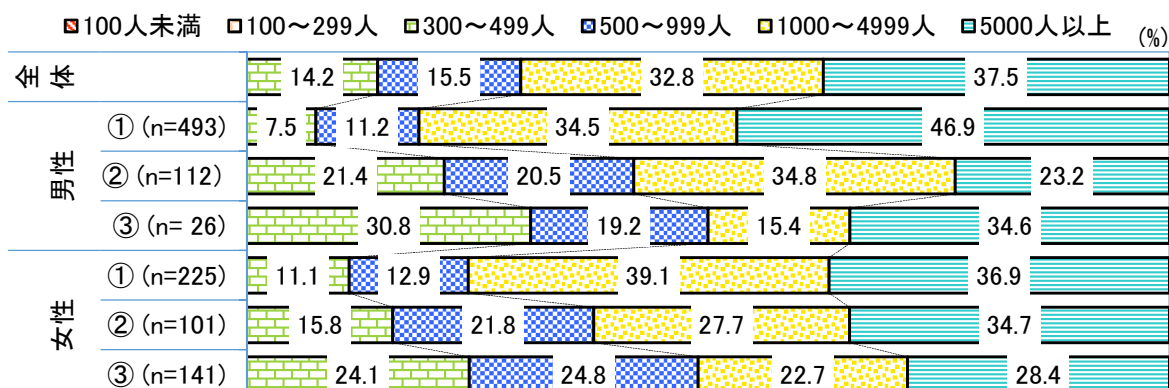
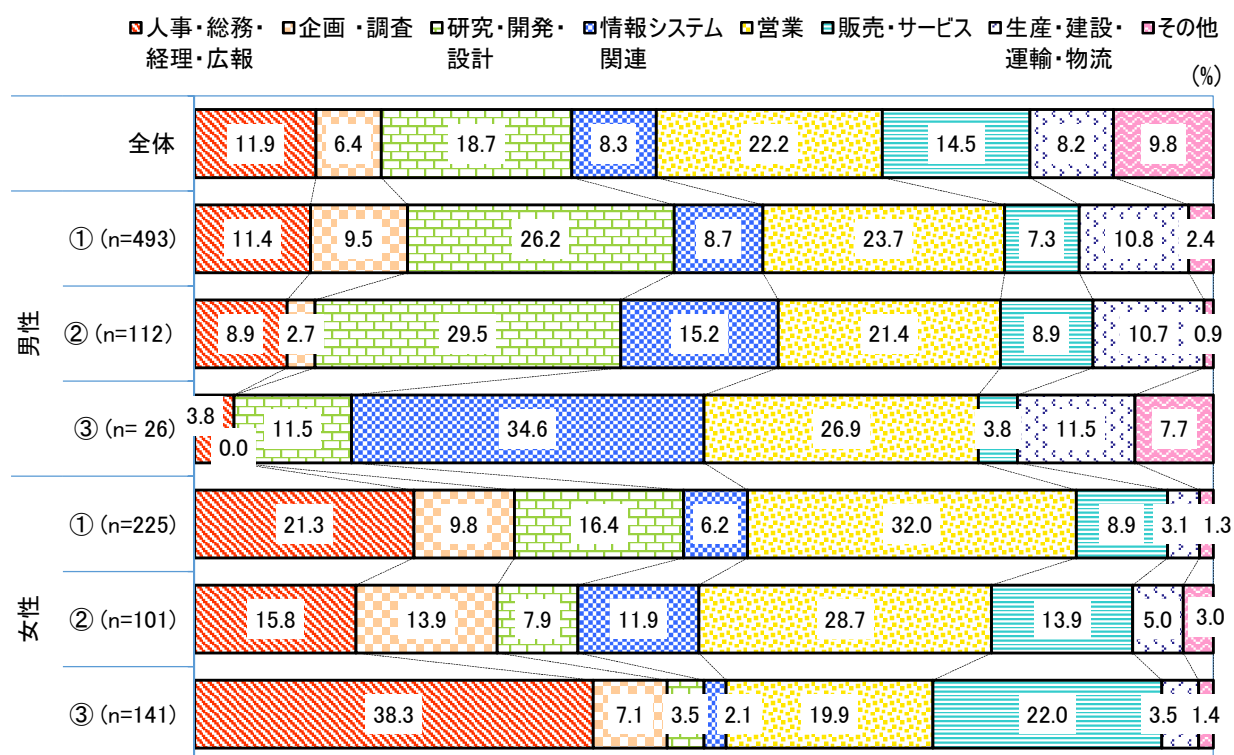


図 60 所属部門



一般職と回答した者と総合職やエリア総合職と回答した者の所属部門が異なっている。男性一般職は情報システム関連部門、女性一般職は人事・総務・経理・広報部門所属と回答している割合が多かった。また、全体集計結果（図 7）と同様の傾向ではあるが、男性は研究開発部門所属が多く、女性は営業部門に所属していると回答した割合が多かった。

図 61 現在従事している仕事

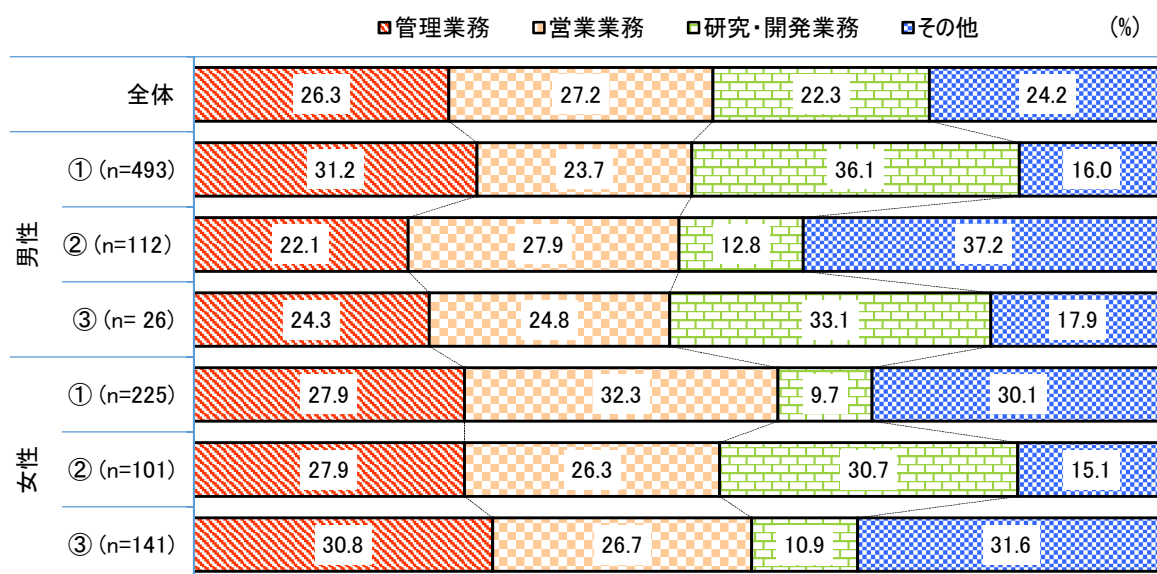


図 62 配偶者・パートナーの有無

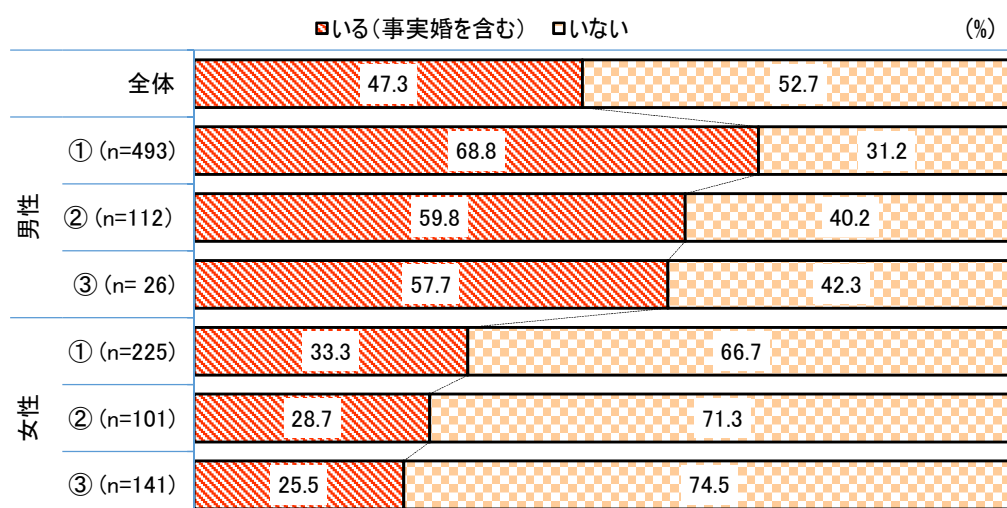
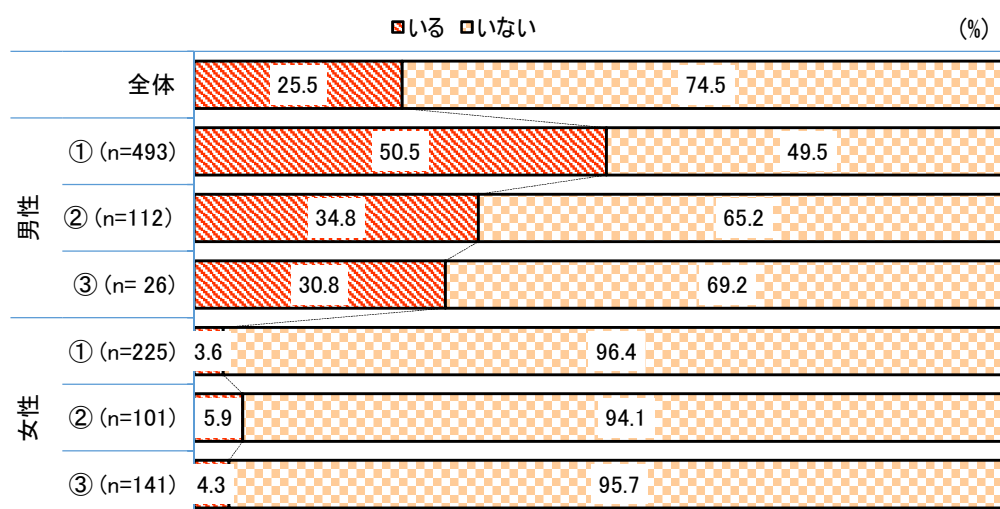


図 63 子どもの有無



男性は既婚者が半数を超えているが、女性は 3 割程度である。また、子どもがいる割合は、男性総合職が 5 割であるのに対して、女性総合職が 3.6%であった。

2. 就職活動

以下では、大学生の時に行った就職活動について雇用区分ごとに確認する。就職活動は、就職活動を行う本人が、自分の希望と求人企業の業界、仕事内容、企業、雇用区分、勤務地などを照合しつつ応募先を決め、選考を経て卒業後の所属を決定する活動である。調査では、業界、仕事内容、雇用区分、勤務地について新卒時に入社することに決めた企業におけるそれらをいつ希望したのかについて尋ね、「就職活動を始める前からの第一希望」と回答した者以外には、

その理由を尋ねた。それぞれの項目に対して、「就職活動を始めたころは特に希望がなかった」場合は「途中から希望」、「当初の希望が自分に合わない気がした」「希望する条件が変わった」のいずれかの場合は「積極的希望変更」、「希望した企業の選考がうまくいかなかった」と回答した場合は「消極的希望変更」、それ以外の場合は「その他」として、集計を行った。

なお、この設問には、自由応募によって就職活動を行った者のみが回答しており、学校推薦、研究室推薦、紹介などで就職先を決めた者は回答していない。(※就職活動の男女差については、図 24、図 25 (14 ページ) を参照のこと)

図 64 入社した企業の業界の希望状況

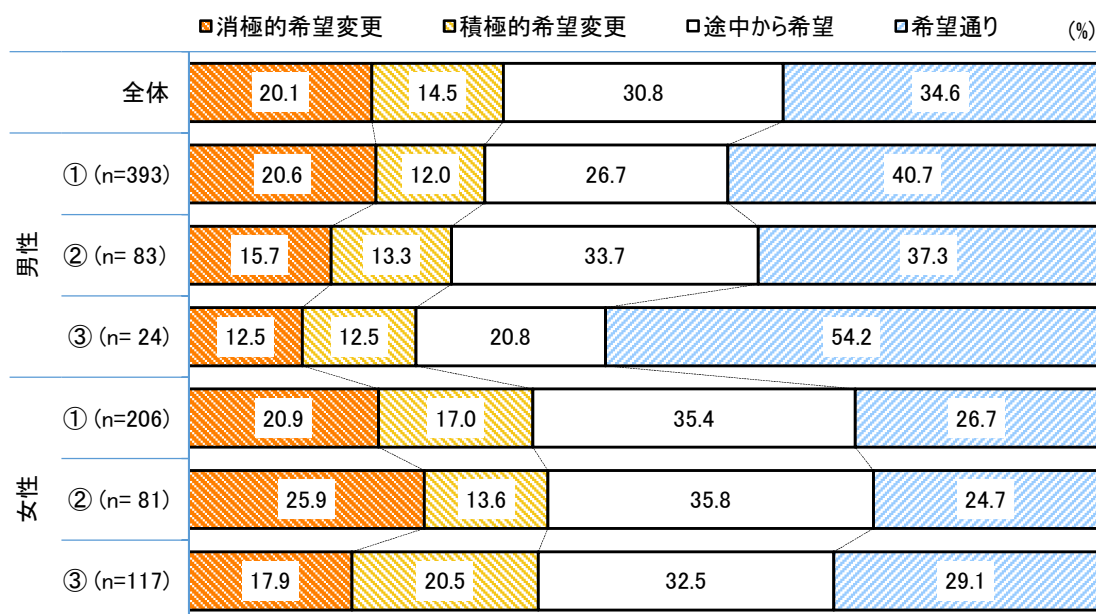


図 65 入社した企業の「仕事内容」の希望状況

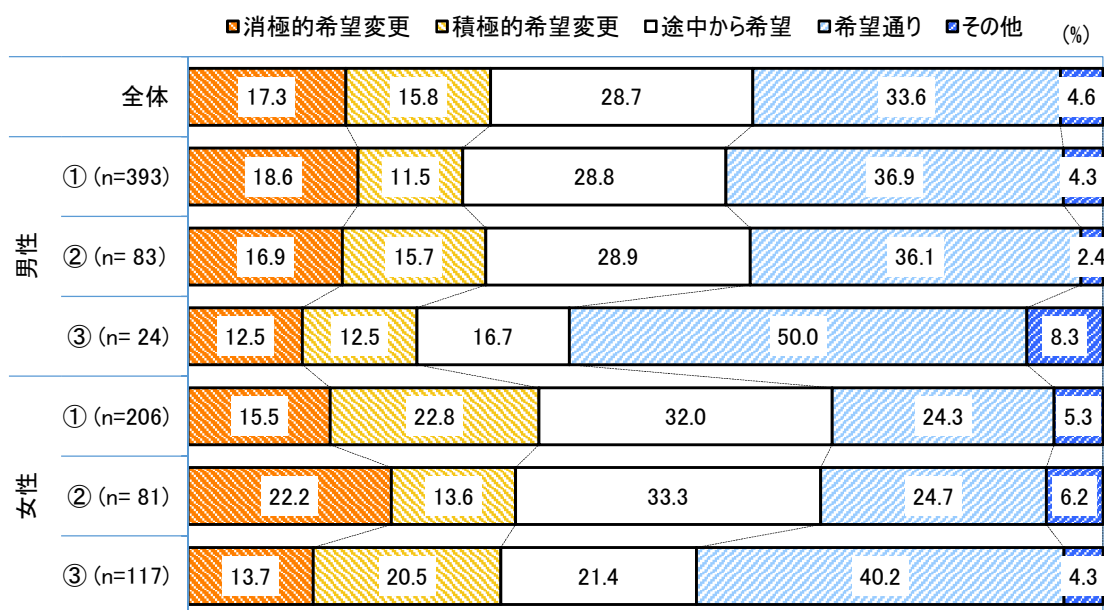


図 66 入社した企業の希望状況

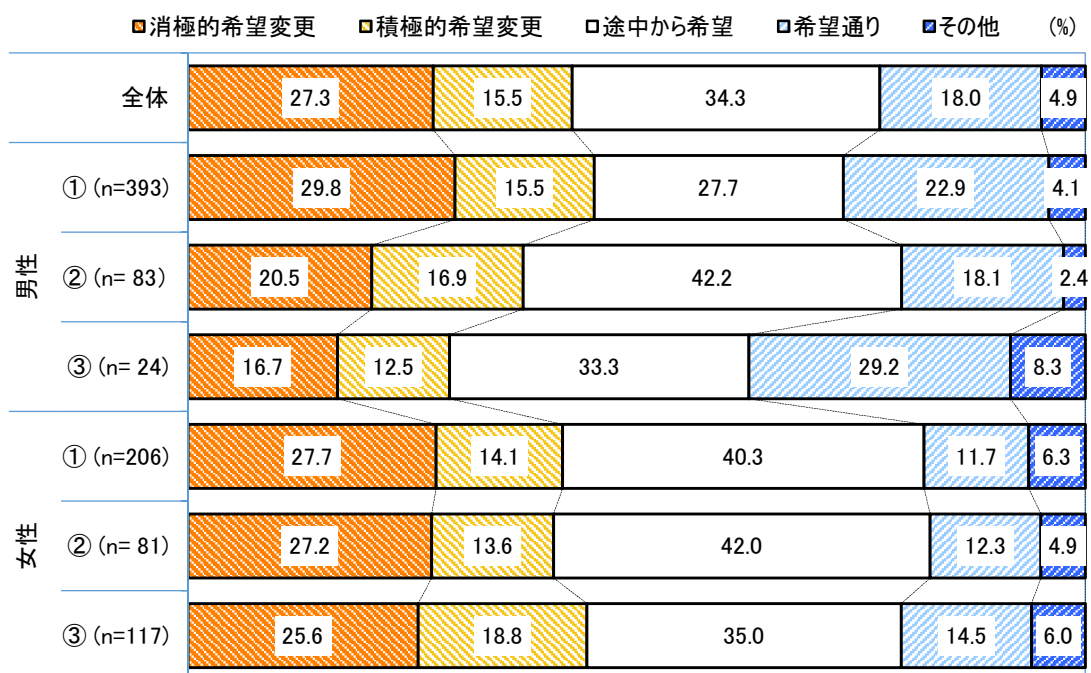


図 67 入社した雇用区分の希望状況

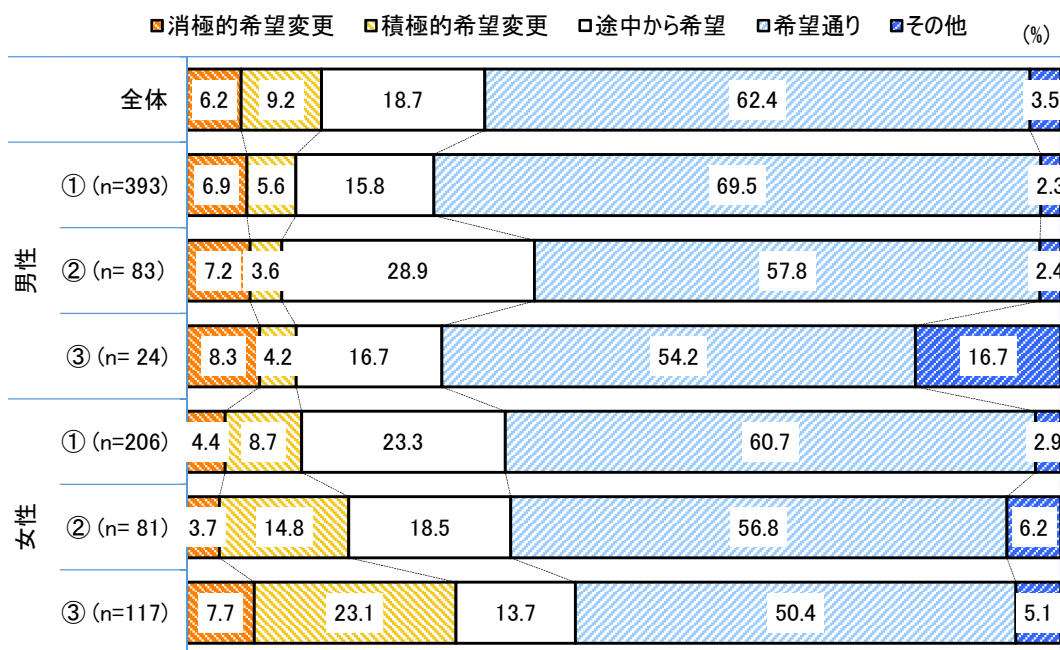
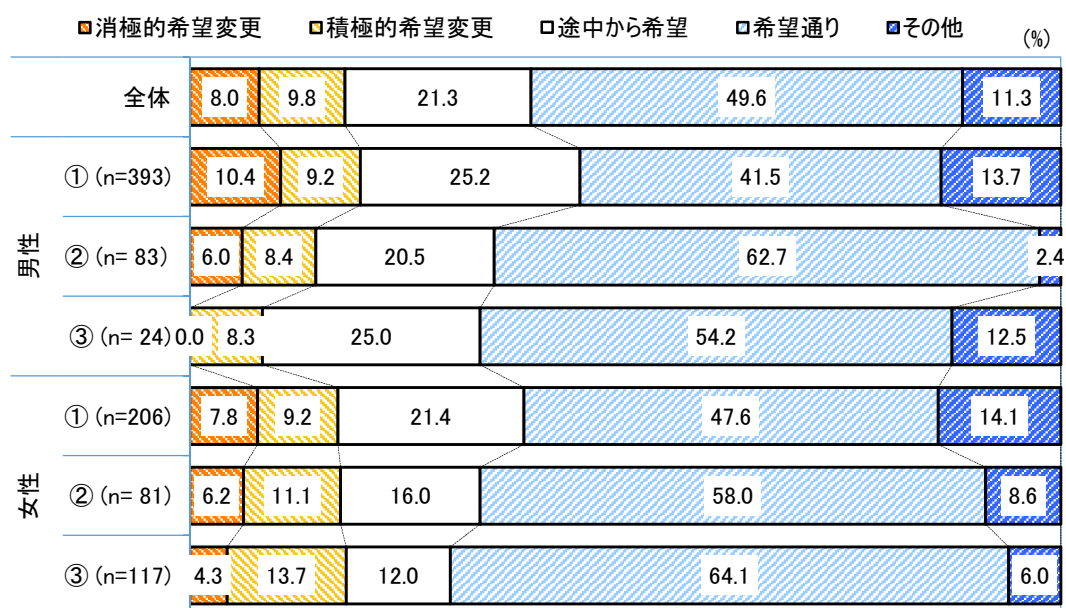


図 68 勤務地に関する希望状況



(1) 男性の就職活動

業界をはじめとする 5 項目のうち、希望状況に雇用区分による統計的に有意な違いが男性内で見られたのは、会社（図 68： $\chi^2=11.0$ 、 $p<.10$ ）と勤務予定地（図 67： $\chi^2=30.8$ 、 $p<.001$ ）であった。一般職として就職した男性の 3 割は就職活動を始める前から第一希望にしていた企業に就職することができ、4 割は企業説明会に出るうちに第一希望になった企業に就職することができている。男性総合職では就職活動を始める前からの第一希望にしていた企業に就職できたのは 23%ほどであり、総合職として就職した男性のうち 3 割が希望していた企業の選考がうまくいかなかったという理由で、別の企業に就職していることがわかった。

勤務地については、「就職活動を始める前からの第一希望だった」と回答した割合は、エリア総合職が 62.7%、一般職が 54.2%と 5 割を超えている。特にエリア総合職は、就職活動を進める中（説明会に出たり、選考が進む中）で第一希望になったと回答した者を合わせれば、9 割以上が希望した勤務地で就職ができていることがわかる。一般職では、「希望していたところの選考がうまくいかなかった」ことにより勤務地を変更せざるをえなくなったケースは一人もない。

以上のように、一般職として就職した男性について特徴的な傾向が見られたが、本調査に回答した男性の 8 割近くが総合職であったため、この傾向が男性一般職に広く当てはまる特徴かはさらなる調査が必要である。

(2) 女性の就職活動

業界をはじめとする 5 項目のうち、女性の雇用区分によって希望状況について統計的に有

意な違いが見られたのは仕事内容（図 65： $\chi^2=15.8$ 、 $p<.05$ ）と雇用区分（図 67： $\chi^2=19.7$ 、 $p<.05$ ）、さらに勤務予定地（図 68： $\chi^2=15.6$ 、 $p<.05$ ）であった。

一般職として就職した者の 4 割は、就職活動が始める前から第一希望にしていた仕事内容に就職することができたと回答しているが、総合職では就職活動が始める前からの第一希望にしていた仕事内容を得られたのは 24.3%に留まる。就職前から希望した雇用区分に就職できた者は、総合職で 60.7%と多いが、エリア総合職でも 56.8%、一般職でも 50.4%と半数を超えている。特徴的なのは、一般職として就職した者の 2 割強(23.1%)が、就職活動を進める中で積極的に雇用区分を一般職へと希望を変更したと回答していることである。勤務地については、一般職やエリア総合職は、6 割前後が第一希望をかなえられている一方で、総合職は半数に満たない。その理由として、総合職は就職活動開始時点では、勤務地に関する希望を特に持っていないことがあげられる。

上記の傾向から、一般職として就職した者は 2 つの特徴があると考えられる。1 点目は、一般職として就職した者は就職活動開始前に仕事内容、雇用区分、勤務地について「特に希望がなかった」と回答する者の割合が、総合職やエリア総合職に比べて少ないことである。2 点目は、1 点目とも関係するが、就職活動開始前に持っていた希望と会社説明会に出て収集した仕事に関する情報とを照合させながら当初の条件を見直すなど積極的に仕事内容や雇用区分勤務地を経由していることである。つまり、一般職として就職する女性は、希望がかなわなかったというよりは、自ら希望して一般職を選択しているということが示唆される。

（３）総合職の就職活動の男女差

（１）（２）では、性別ではなく、同性の中で選択した雇用区分によって就職に関する希望内容や理由が異なるかどうかを確認した。ここでは男女の総合職に限定し、就職活動における希望状況に関して男女差があるのかを確認する。

業界（図 64： $\chi^2=13.4$ 、 $p<.01$ ）、仕事内容（図 65： $\chi^2=19.5$ 、 $p<.01$ ）、会社（図 66： $\chi^2=17.4$ 、 $p<.01$ ）、雇用区分（図 67： $\chi^2=9.3$ 、 $p<.10$ ）と勤務地をのぞく 4 項目において男女間で統計的に有意な差がみられた。

いずれの項目においても、女性は男性に比べて「就職活動前からの第一希望」に就職できている割合は少ない。選考がうまくいかなかったという理由をあげる者もないわけではないが、それよりも「途中から希望」の割合が男性に比べると女性の方が大きい。つまり、就職活動開始当時は、「特に希望がなかった」という状態で、就職する業界や会社が具体的にイメージできていない可能性がある。仕事内容については、就職活動をしながら希望を積極的に変更する割合が男性に比べると多いと考えられる

3. 新卒就職時点での働き方に関する考え

(1) 新卒入社企業での就業継続見通し

新卒後すぐに入社した企業で就業を継続する見通しを男女かつ雇用区分ごとに集計した。就業継続見通しは雇用区分によっても、性別によっても異なることが分かった。

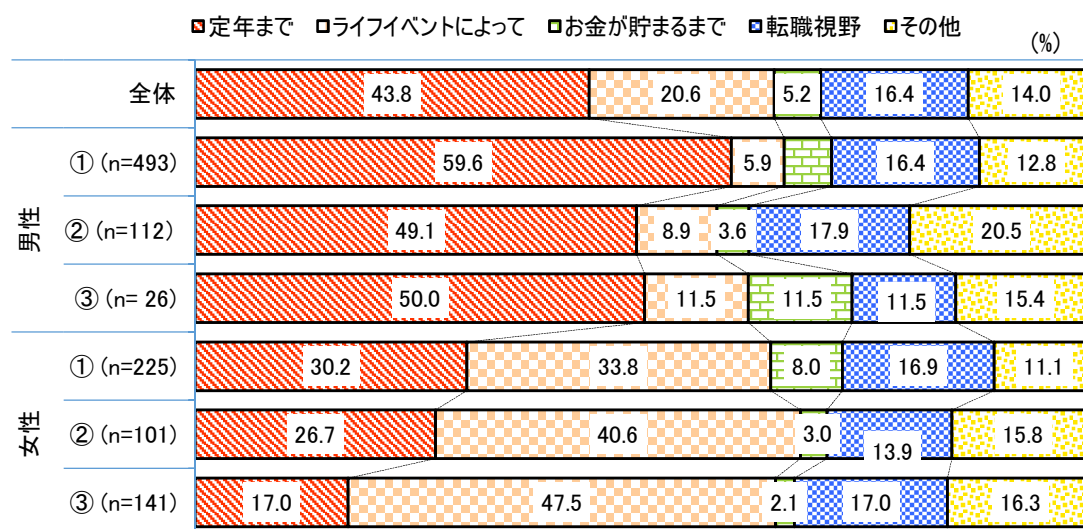
男性は「雇用区分」の違いで「就業継続見通し」について統計的に有意な差は見られなかった。一方、女性は「雇用区分」によって「就業継続見通し」に統計的に有意な差がみられた($\chi^2=19.80$, $p<.1$)。特に総合職と一般職での差が大きい。一般職の場合、結婚や出産などのライフイベントを働くことの一つの区切りと考えている割合が47.5%と半数程度存在しているが、総合職の場合は33.8%と女性総合職全体の3分の1程度である。しかし、女性総合職でも「ライフイベントまで」と回答する割合がもっとも多いことに留意が必要である。

女性は男性に比べると新卒で入社した企業での勤続を結婚や出産などのライフイベントまでと考えている割合が大きいなどの差が見られ、その差はすべての雇用区分において見られた(総合職： $\chi^2=110.96$, $p<.001$ 、エリア総合職： $\chi^2=30.37$, $p<.001$ 、一般職： $\chi^2=23.387$, $p<.001$)。その割合は一般職で50%、エリア総合職で46%、転勤範囲制限がない総合職でも30%程度存在する。一方、定年まで勤務する見通しを持っている者は一般職で16%、エリア総合職で26%、総合職で31%である。

総合職に着目すると、大学卒業時点において新卒で入社した企業に定年まで勤めようと考えている男性は6割程度いるのに対し、女性は3割程度に留まる。結婚、子育て、親の介護など仕事以外の生活の都合によって辞める可能性があるのは、男性の場合20人に1人であるが、女性の場合は3人に1人となる。

このように、大学を卒業し初めて就職する時点で勤続見通しが男女で大きく異なることが明らかになった。

図 69 新卒で入社した企業での就業継続見通し（雇用区分別）

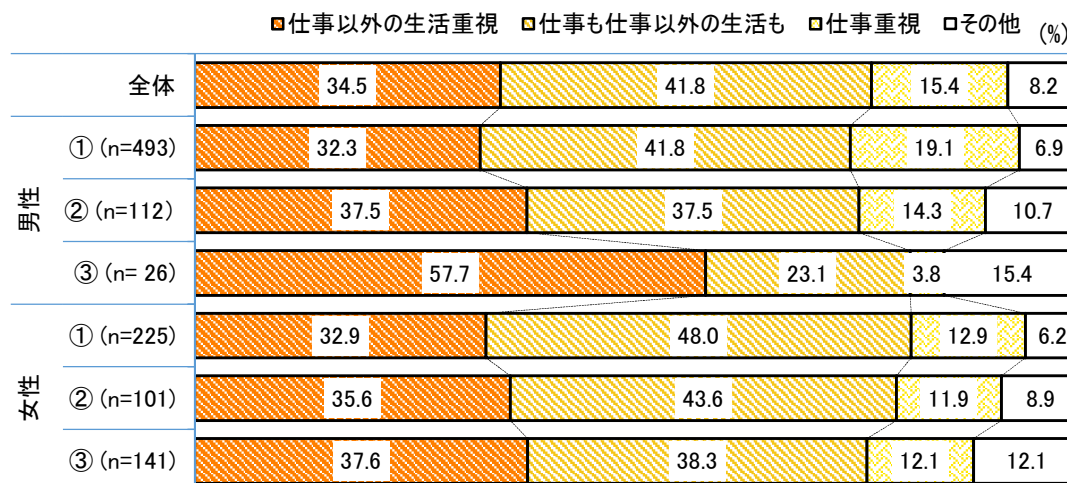


※「ライフイベントによって」は、「結婚まで」「子どもを持つまで」「親の介護など生活上の必要が生じた場合」の3つのうちいずれかを選んだ者をリコードした

（２）仕事と仕事以外の生活の望ましい在り方

大学卒業時点で仕事と仕事以外の生活の望ましい在り方についてどのように考えていたのかについて男女かつ雇用区分ごとに集計した（図 70）。

図 70 新卒入社時点で希望していた仕事と仕事以外の生活の在り方



男性は雇用区分によって統計的に有意な差が見られたが($\chi^2=15.18$, $p<.05$)、女性は雇用区分による有意差は見られなかった。男性総合職は「仕事を重視する」割合がもっとも多いが、19.2%と2割に満たない。男性一般職は「仕事以外の生活重視」が6割近く存在し、「仕事重視」は3.8% (n=1) に過ぎなかった。ただし、男性一般職は回答者数が少ないことに注意が必要である。

以上から、仕事と仕事以外の生活の在り方に関する希望は、性別による違いよりは、雇用区分による違いが大きいと考えられる。つまり、どのような働き方（仕事と仕事以外の生活の在り方）を望むかによって、雇用区分の選択がなされている可能性が高い。

4. 入社時と現在のキャリア変化

（１）キャリア希望

入社時点および調査時点（「現在」）での将来の仕事やキャリアに関してどのような希望を持っていたかについて男女かつ雇用区分ごとに集計した（図 71）。

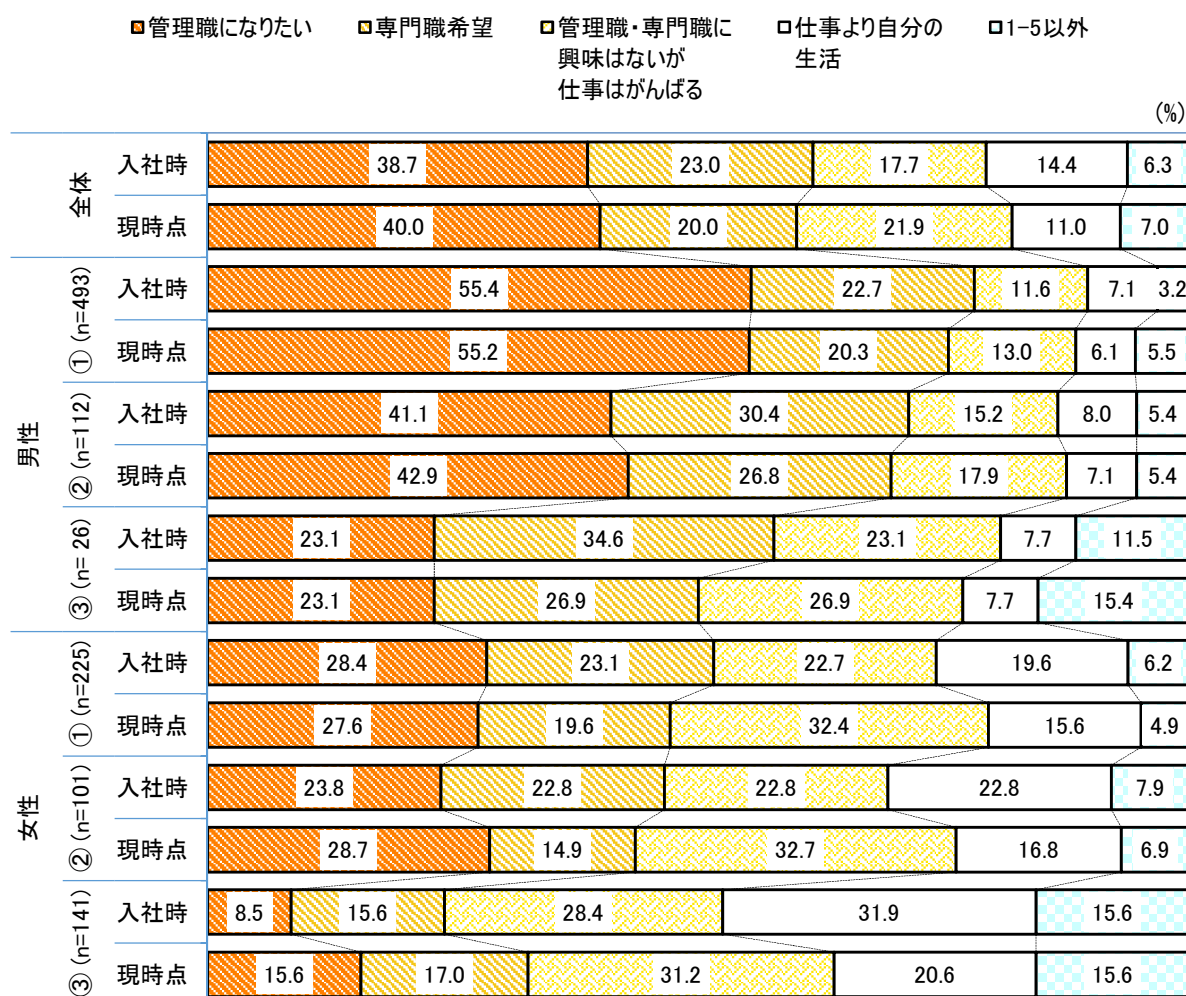
まず、男性が入社時に持っていた将来の仕事やキャリアの希望について確認する。図 71 から「管理職になりたい」と回答した割合は総合職がもっとも多く 55.4%で、エリア総合職が41.1%、一般職が23.1%である。管理職になりたいという希望は転勤の範囲制限とともに減少し、一方で「専門職を希望する」割合が増加する傾向がみられる。専門職を希望すると回答する割合は、総合職は22.7%、エリア総合職は30.4%、一般職では34.6%であった。

次に、女性が入社時に持っていた将来の仕事やキャリアについての希望について確認する(図 71)。「管理職になりたい」と回答した割合は、総合職で28.4%、エリア総合職が23.8%、一般職は8.5%であった。つまり、管理職になりたいと回答した割合は総合職がもっとも多かった。

また、女性は「管理職や専門職に興味はないが仕事はがんばりたい」と回答する割合が男性に比べると多く、総合職で 22.7%、エリア総合職は 22.8%、一般職は 28.4%であった。

この新卒時の希望に関する傾向は調査時点(「現在」)の仕事やキャリアの希望(図 71 仕事やキャリアに関する入社時点での希望と現時点での希望)と比較してもその傾向に顕著な違いは見られないが、女性はすべての雇用区分で「仕事より自分の生活」と回答する割合が減少し、「管理職・専門職に興味はないが仕事はがんばる」という回答が増加する傾向が見られる(女性全体の入社時と現時点： $\chi^2=12.0$, $p<.01$)。

図 71 仕事やキャリアに関する入社時点での希望と現時点での希望

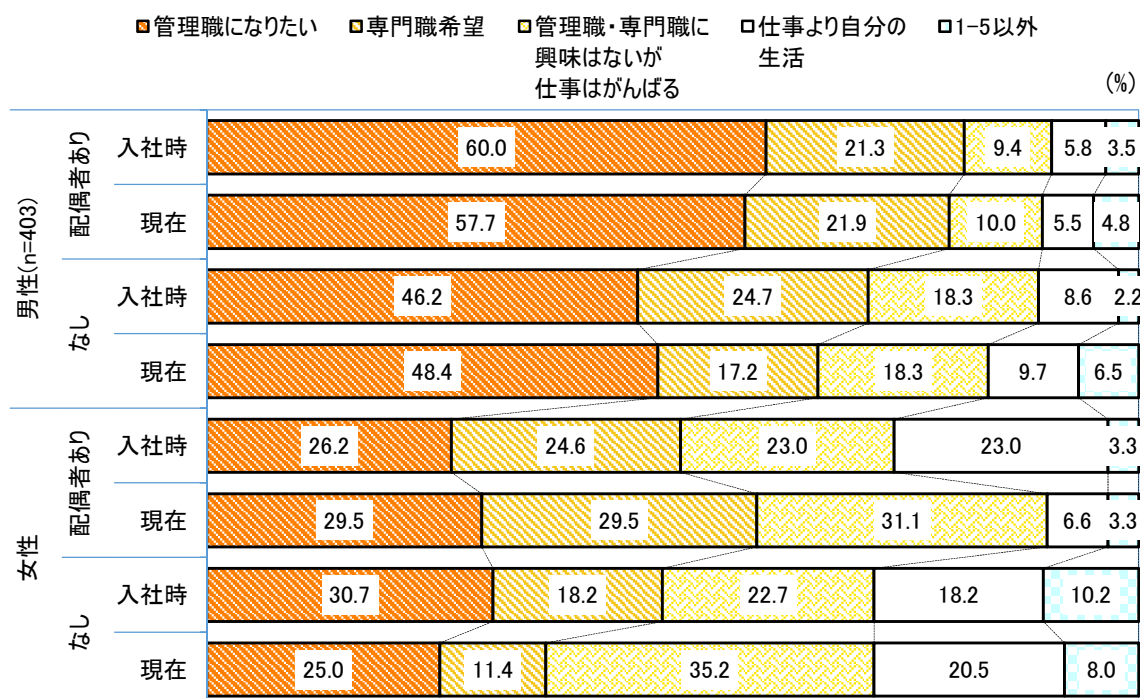


(2) キャリア希望の変化と結婚

従来、女性は結婚や出産といったライフイベントを 30 歳前後で経験するために、職業キャリアに関しての長期的な展望が持ちづらく、ライフイベントともにモチベーションの低下が起こる可能性があることが指摘されてきた。図 72 では、大卒社員がライフイベントを経験する可能性が大きい入社 6 年目から 15 年目の総合職社員に限定し、結婚がキャリアに関する希望と関連するのかを確認する。なお、配偶者の有無は「現在」での有無を示すものであり、入社時点ですでに配偶者がいた場合もある可能性はあるが、入社から「現在」に至るまでの間で結

婚（事実婚を含む）したと考えられる。

図 72 入社 6 年目～15 年目総合職のキャリアに関する希望の変化（結婚の影響）



男性は、入社時と現在ではキャリア希望の変化は見られなかった。ただし、「現在」配偶者がいるグループと配偶者がいないグループを比較すると、入社時点、「現在」ともに統計的に有意な差が見られた（入社時： $\chi^2=9.1$, $p<.10$ 、「現在」： $\chi^2=8.3$, $p<.10$ ）。女性は、入社時のキャリア希望は「現在」配偶者がいるグループといないグループの差は見られなかった。しかし、「現在」のキャリア希望は、「現在」配偶者がいるグループといないグループ間で有意な差が見られた（ $\chi^2=12.8$, $p<.01$ ）。

上記から、男性では、配偶者を持つというライフイベントとキャリア希望は関連があるとは言えない。他方で、女性では配偶者を持つというライフイベントとキャリア希望は関連がある可能性がある。具体的には、女性で配偶者ありのグループでは、入社時点で 23% あった「仕事より自分の生活」という回答が 6.6% に減り、入社時点で 23.0% であった「管理職・専門職に興味はないが仕事はがんばる」との回答が 31.1% に増える。しかし、結婚によって「管理職になりたい」と考える割合が減ったり、「専門職になりたい」という割合が増えたりといった変化は見られなかった。一方、現時点で配偶者がいないグループの入社時点と現在では「管理職になりたい」と「専門職になりたい」と回答する割合が減った分、「管理職や専門職に興味はないが仕事はがんばる」と回答する割合が 22.7% から 35.2% に増えている。この結果を踏まえると、女性のキャリア希望は、ライフイベントや仕事以外の生活の状態から影響を受けやすい可能性があるが、結婚することによって生活重視になるというわけではないと考えられる。

調査票

社員のキャリア形成の現状と課題に関する調査

本調査は、中央大学ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト(代表・佐藤博樹 中央大学大学院教授)が実施するものです。

本調査は、就職活動や入社後の企業における仕事の経験・上司のアドバイスなどの現状を調査し、キャリア形成における課題やその円滑化のための施策を検討するために必要な情報を得ることを目的としています。

回答は統計的に処理され、個々人の回答が特定化されることはありませんので、ありのままをご回答ください。

回答に要する時間は 15 分程度です。

[用語説明]

注1) 本調査での職場とは、一般的な「課・チーム」や「室」を指すこととします。管理職(課長・チーム長以上)以外の方は、あなたの上司(課長・チーム以上)が管理している範囲を指します。ただし、管理職の方は、あなたの上司(部長以上)が管理している範囲を指します。

注2) 本調査での上司とは、あなたの直属の上司を指します。管理職の方もご自分の上司を想定してください。

1. 就職活動パート

あなたが大学（大学院修士課程）在学中に行った就職活動についてお伺いします。就職活動中のことを思い出して回答してください。

問1 -あなたは以下の項目について、就職先を決める際に行いましたか。

それぞれについて、もっとも近いものを選んでください。

		企業に資料請求する前から行っていた	資料請求を始めてから行った	面接を受け始めてから行った	行っていない
1.	自分が就職する目的について考える	4	3	2	1
2.	自分はどんな仕事がしたいのか考える	4	3	2	1
3.	自分はどんな仕事で活躍できそうか考える				
4.	自分はどんなことが得意なのか過去の経験を振り返って考える	4	3	2	1
5	世の中にはどのような仕事があるのか調べる	4	3	2	1
6	働いている人から、仕事に関わる話を聴く	4	3	2	1
7	就職や働くことに関するニュースや記事を意識して見る	4	3	2	1
8	就職や仕事について家族と話す				
9	就職や仕事について同じ学年の友人と話す	4	3	2	1

問2 あなたが利用した応募のルートをすべて選んでください。

1. 研究室推薦（教授推薦を含む）
2. 学校推薦
3. 親族や知り合いの紹介（いわゆる「コネ」）
4. 新卒紹介
5. 企業サイトなどからの自由応募
6. 上記にあてはまるものはない

※[5]が選択されない場合、問3～問5は非表示。

問3 -あなたは就職する企業を選ぶ上で必要な企業に関する情報をどこから入手しましたか。以下のうち、あてはまるものをすべて選んでください。

1. 大学のキャリアセンター
2. 就職ナビサイト（リクナビ、マイナビなど）
3. 企業の採用サイト
4. 企業の公式フェイスブックやツイッター
5. 会社案内などのパンフレット
6. 就職情報冊子
7. 就職四季報
8. 会社説明会
9. 採用担当者から直接
10. OB、OG から直接
11. 社会人の知人のフェイスブックやツイッター
12. 社会人の知人から直接
13. 同年の友人
14. 親族
15. 大学の先生
16. その他（ ）

あなたが、入社する企業を決め、就職活動を終えた頃のことについて伺います

問4 あなたが入社を決めた企業について、以下の1～5の項目はいつごろから希望しましたか。

	就職活動を始める 前からの第一希望 (群)だった	企業説明会に出 るうちに第一希 望(群)になった	就職活動終盤に おいて第一希望 (群)になった	いずれでもない
1. 業界	4	3	2	1
2. 仕事内容	4	3	2	1
3. 会社	4	3	2	1
4. コース・区分（総合職か一般職かな ど）	4	3	2	1
5. 勤務予定地	4	3	2	1

問5 （問4で「資料請求を始める前から第一希望」以外を選んだ項目について）途中から希望した理由としてもっともあてはまるものをそれぞれ一つずつ選択してください。

1. 資料請求を始めた頃、特に希望がなかったから
2. 希望していたところの選考がうまくいかなかったから
3. 当初希望していたところが、自分と合わないような気がしたから
4. 希望する条件が変わったから
5. その他

問6 就職活動を通じて、以下のような変化がありましたか。

	とても あてはま る	あてはま る	少しはあ てはまる	まったく あてはま らない
1. 働いていく上で自分の目標になるような人に出会えた	4	3	2	1
2. 同世代、異世代を問わず、人脈を広げられた	4	3	2	1
3. 働くことが楽しみになった	4	3	2	1
4. 何事も前向きに捉えるようになった	4	3	2	1
5. 就職後の自分をイメージできるようになった	4	3	2	1
6. 自分に向かない仕事があった	4	3	2	1
7. 働いていく上で自分が大切にしたいものがわかった	4	3	2	1
8. 自分の強みがわかった	4	3	2	1
9. 社会や企業について知らないことばかりだということがわかった	4	3	2	1
10. 社会人として働いていく自信が持てた	4	3	2	1

問7 あなたは、新卒後初めて入社する企業でいつまで勤めようと考えていましたか。

(もっとも近いものをひとつ選択)

1. 定年を迎えるまで同じ会社で勤めようと考えていた
2. 結婚するまでは同じ会社で勤めようと考えていた
3. 出産や子育てが発生するまでは同じ会社で勤めようと考えていた
4. 経済的に働かなくてすむようになるまで勤めようと考えていた
5. ある程度仕事経験を積むまでは勤めようと考えていた (転職・起業を視野に入れていた)
6. 合わなかったり大変だったりしたら、辞めて、転職しようと考えていた
7. 辞めたり休んだりしなければならぬような生活上の必要が発生するまでは、同じ会社で勤めようと考えていた
8. その他 ()
9. 特に考えていなかった

問8 仕事と仕事以外の生活のあり方について、入社前はどれが望ましいと思っていましたか。

もっとも近いものをひとつ選択してください。

1. 仕事よりも、仕事以外の生活の中に生きがいを求める
2. 仕事はさっさとかたづけて、できるだけ仕事以外の生活に力を入れる
3. 仕事にも仕事以外の生活にも、同じくらい力を入れる
4. 仕事以外の生活も時には力を入れるが、仕事のほうに力を入れる
5. 仕事に生きがいを求めて、全力を傾ける
6. その他
10. あまり考えていなかった、覚えていない

問9 就職することを決めた企業について、次のことについて情報収集していましたか。(あてはまるものすべて)

1. 新入社員研修の期間と内容
2. 初任配属される地域
3. 初任配属されるおおよその部門 (営業部門か管理部門かなど)
4. 転勤があるかどうか
5. 育児・介護などの休業制度の利用率
6. 入社後どのようなキャリアを積むのか
7. 入社後どのように評価されるか
8. 毎月どの程度残業する必要があるか
9. 毎日何時頃に帰宅できそうか
10. 職場の年齢構成
11. 職場の男女比
12. 若手社員 (入社3年程度まで) の離職率

13. 会社の主力製品・サービス
14. 会社の成り立ち
15. 会社の理念・ビジョン
16. 会社の中・長期の経営目標
17. どんな人と一緒に働くことになるか
18. 初任給の額
19. 有給休暇の日数と取得のしやすさ
20. 入社10年目くらいの人の給与水準
21. 職場の雰囲気
22. 上記のうちわかっていたことはひとつもない

問10 就職活動を終えた後、初任配属されるまでに入社企業で経験したものをすべて選択してください。

1. 実務を伴うインターンやアルバイト
2. 内定者同士での懇親会や食事会（会社の主催かどうかは問わない）
3. 入社前に人事部以外の社員とコミュニケーションする機会
4. 新入社員研修（1週間以上の集合研修）
5. 仮配属や現場実習（実際の職場を経験すること）
6. 初任配属職場の人とコミュニケーションする機会
7. あてはまるものはない

2. 初任配属時の経験パート

あなたが大学卒業後（もしくは大学院修士課程修了後）はじめて勤務した企業での経験についてお伺いします。初任配属のことを思い出して回答してください。

問11 入社時の区分、コースとしてあてはまるものをひとつ選んでください。

1. いわゆる総合職社員である
2. いわゆる一般職社員である
3. 一般職・総合職の区別がない社員である
4. わからない

問12 入社時の雇用区分、コースとしてあてはまるものをひとつ選んでください。

1. 転勤があるコース
2. 転勤があるが、範囲が限られているコース
3. 転勤がないコース
4. わからない

問13 入社後はじめて配属された部門は次のどれですか（ひとつだけ）

1. 人事・総務・経理・広報
2. 企画・調査
3. 研究・開発・設計
4. 情報システム関連
5. 営業
6. 販売・サービス
7. 生産・建設・運輸・物流
8. その他

問14 入社後はじめての配属先は、あなたの希望と合っていましたか。（ひとつだけ）

1. 第一希望だった
2. 第一希望ではないが、希望した職場だった
3. 希望していない職場だった
4. 配属について特に希望はなかった

問15 はやく職場になじむことを目的として、あなたが意識的に職場で行っていたことをすべて選択してください。

1. 家族や友人のことなどプライベートの出来事について話す
2. 仕事で困ったことを相談する
3. 仕事に関する情報を共有する
4. 今後やりたい仕事について話す
5. 終業後、飲みに行ったり、食事に行ったりする
6. 昼食はできるかぎり職場の人ととる
7. 職場の人の歓送迎会はいつも出席する
8. 休日に行われる会社行事に、強制でなくても参加する
9. あてはまるものはない

問16 あなたが入社してから3年ほどの間に経験したことや感じたことについて、当てはまるものすべてを選んでください。(3年足らずで転職した場合、最初の会社での経験について回答してください)(複数回答可) いずれも当てはまらない場合は、選択肢最後にある「上記に当てはまるものはない」をお選びください。(以降、複数選択可の設問に関してはすべて同様に回答ください)

1. 上司や先輩から、仕事面で期待されていると感じていた
2. 上司や先輩から、仕事面で頼られていると感じていた
3. 仕事に関して、自分のアイデアや企画を提案する機会があった
4. 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た
5. 担当したいと考えていた仕事に従事する機会があった
6. 長期的な育成の観点から、指導してくれる上司や先輩がいた
7. 仕事について、将来の展望を持つことができた
8. やってみたい仕事にチャレンジする機会があった
9. 目標となるような女性総合職の先輩や女性の上司がいた
10. 目標となるような男性総合職の先輩や男性の上司がいた
11. 仕事と家庭を両立しながら仕事を継続している人がいた
12. 上司や先輩の指導や与えられる仕事に男女総合職の間で差がなかった
13. 上記に当てはまるものはない

(複数回答可)

- 問18 以下の1～5について、あなたが入社前に想像していたものと比べて、どのように感じていましたか？

問19 初任配属から現在までに、社内異動や転職を含めて、会社、職場、上司に変化はありますか。

1. 職場も上司も変わっていない
2. 同じ会社内で職場を変った
3. 職場は同じだが、上司は変わった
4. 転職した → 問 20 へ
5. その他 ()

問20 転職した人に伺います。

現在の会社は何社目ですか： _____ 社目

現在の会社へは何年に入社しましたか： _____ 年

問21 大学卒業後（もしくは、大学院修士課程修了後）すぐに入社した企業を辞めた理由としてあてはまるものをすべて選んでください。

1. 仕事の内容が自分に合わなかった
2. 自分の技術・能力が活用できなかった
3. 責任のある仕事を任されたかった
4. ノルマや責任が重かった
5. 会社に将来性がないと感じた
6. 技術・能力を伸ばす機会がないと感じた
7. 昇進する機会がないと感じた
8. 賃金の条件がよくなかった
9. 労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった
10. 人間関係が良くなかった
11. 健康上の理由から
12. 希望しない地域での勤務を命じられた（希望しない地域に転勤になった）
13. 結婚、子育てのため
14. 介護、看護のため
15. ひとつの会社に長く勤務する気がなかった
16. 倒産、整理解雇、希望退職に応じた
17. 上記にあてはまるものはない

3. 現在パート

あなたの現在の勤務先での仕事や職場の状況についてお伺いします

問22 現在のあなたの勤務先の設立はいつ頃ですか。

1. 2001 年以降
2. 1990 年代後半頃
3. 1990 年代前半頃
4. 1980 年代後半頃
5. 1980 年代前半頃
6. 1970 年代以前
7. わからない

問23 現在のあなたの勤務先の業種はつぎのどれですか。(ひとつだけ)

1. 建設業
2. 製造業
3. 情報通信業
4. 運輸業, 郵便業
5. 卸売業, 小売業
6. 金融業, 保険業
7. 学術研究, 専門・技術サービス業
8. 宿泊業, 飲食サービス業
9. 生活関連サービス業, 娯楽業
10. 教育, 学習支援業
11. 医療, 福祉
12. サービス業 (他に分類されないもの)
13. その他

問24 現在のあなたの勤務先の事業所についてあてはまるものはどれですか。(ひとつだけ)

1. 事業所は1カ所のみ
2. 国内のみに複数の事業所がある
3. 国内外に複数の事業所がある

問25 現在の区分、コースとしてあてはまるものはどれですか。(ひとつだけ)

1. いわゆる総合職社員
2. いわゆる一般職社員
3. 一般職・総合職の区別がない社員
4. わからない

問26 現在の雇用区分、コースとしてあてはまるものをひとつ選んでください。

1. 転勤がある
2. 転勤があるが、範囲が限られている
3. 転勤がない
4. わからない

問27 現在、あなたが所属している部門はつぎのどれですか。(ひとつだけ)

1. 人事・総務・経理・広報
2. 企画・調査
3. 研究・開発・設計
4. 情報システム関連
5. 営業
6. 販売・サービス
7. 生産・建設・運輸・物流
8. その他（ ）

問28 現在、あなたが主に従事している仕事は、次のどれですか。近い職種をお選びください。(ひとつだけ)

1. 管理業務
2. 営業業務
3. 研究・開発業務
4. その他

問29 あなたの役職は、次のどれですか。(ひとつだけ)

1. 一般
2. 主任・係長
3. 課長相当職
4. 部長相当職
5. その他（ ）

問30 あなたが現在所属している部に配置されている女性総合職の人数は、部全体の男女総合職全体のうちのくらいですか。(ひとつだけ)

※現在、出向中の方は、出身の部についてお答えください。

1. 女性は0人
2. 女性は1割程度以下
3. 女性は2～3割程度
4. 女性は4～5割程度
5. 女性は6割程度以上

問31 あなたは現在の勤務先において、これまでに転居を伴う転勤を何回経験しましたか。転居を伴う転勤の経験がない場合は「0（ゼロ）」を入力してください。

これまでの転居を伴う転勤の経験 _____ 回

問32 今後3年くらいの間の転居を伴う転勤の見通しについてお答えください。（ひとつだけ）

1. 転勤があるだろう
2. 転勤がないだろう
3. わからない

現在のあなたの働き方についてお伺いします

問33 あなたの勤務形態として当てはまるものはどれですか。（複数回答可）

1. 通常のフルタイム勤務
2. フレックスタイム勤務
3. 裁量労働制
4. 在宅勤務（週に1日などの部分的な在宅勤務も含む）
5. 短時間勤務
6. シフト勤務
7. 休業取得中
8. その他

問34 あなたの1週間あたりの実際の労働時間は、おおよそ何時間ですか。残業時間は含め、昼休みなど休憩時間を除いてお答ください。（ひとつだけ）

1. 30 時間未満
2. 30 時間～40 時間未満
3. 40 時間～50 時間未満
4. 50 時間～60 時間未満
5. 60 時間～70 時間未満
6. 70 時間以上

問35 あなたは、昨年度1年間に年次有給休暇や特別休暇を何日、取得しましたか。取得した日数を数値で入力ください。なお、半日休暇を取得した場合は、切り上げた数字をご入力ください。半日休暇を取得した場合は、切り上げた数字を入力してください。

※転職された方も昨年度（前の勤務先）の取得実績を入力してください

_____ 日

問36 あなたは現在、仕事に対して、どのように取り組んでいますか。当てはまるものをすべてお選びください。（複数選択可）

1. 仕事について、自分なりの発想や工夫を常に考えるようにしている
2. 与えられた仕事について、上司が期待している以上の結果が出せるように取り組んでいる
3. 自分で仕事のやり方を工夫している
4. 会社全体のビジョンや中長期の目標・戦略を常にフォローするようにしている
5. 会社の業績動向などを常にフォローするようにしている
6. 経済社会の変化やビジネスの動向などを常にフォローするようにしている
7. 時間あたり生産性を上げるように仕事の仕方を工夫している
8. 部署・チームを超えて、周囲の人を巻き込みながら仕事をしている
9. 同僚の仕事の進捗を判断して、必要な場合はサポートしている
10. 同僚と情報の共有をするように努めている
11. 資格取得などの汎用的な知識やスキルを高めるために努力している
12. 仕事に必要な知識やスキルを高めるために努力している
13. 将来の仕事やキャリアについて目標を持ち、その実現のために努力している
14. 上記に当てはまるものはない

あなたの現在の職場・上司・仕事についてお伺いします

問37 あなたの現在の職場での仕事の進め方や職場の雰囲気などについて、当てはまるものをすべてお選び下さい。（複数選択可）

1. 同僚の間で仕事に関する情報が共有できている
2. 担当者以外の別の人がカバーできない仕事はほとんどない
3. お互いの家庭の事情（育児、介護等）に配慮する雰囲気がある
4. 休暇を取りやすい
5. 所定労働時間外の会議・打合わせはほとんどない
6. 残業や休日出勤が多い
7. 突発的に生じる仕事が多い
8. 急な出張や先の予定の立たない出張はほとんどない
9. 長期の出張はほとんどない
10. 職場に人が残っていると、先に帰りにくいという雰囲気はない
11. 取引先などとの接待はほとんどない
12. 人による担当する仕事量の繁閑はほとんどない
13. 季節や時期により仕事の繁閑はほとんどない
14. 仕事の手順や進捗を自分で決めることができる
15. 退社時間を自分で決めることができる
16. 部下が上司に意見を言いにくいという雰囲気はない
17. 男女総合職で担当する仕事などを区別する雰囲気はない
18. 上記に当てはまるものはない

問38 あなたの現在の直属の上司の仕事管理や部下管理について、当てはまるものをすべてお選びください。（複数選択可）

1. 部下が急な仕事に対応できることを高く評価している
2. 部下が残業や休日出勤に対応できることを高く評価している
3. 業務量や重要な業務が特定の部下に偏らないように配慮している
4. 部下のキャリア希望や生活の状況を考慮して、目標等を設定して仕事を配分している
5. 部下の業務の進捗状況を適切に把握している
6. 評価結果を部下に適切にフィードバックしている
7. 部下の能力開発に熱心である
8. 部下とのコミュニケーションが良好である
9. 部門のメンバー内で情報が共有できるように工夫している
10. 特定の個人しかできない仕事をなくすための取り組みをしている（業務マニュアルの整備、メイン-サブなどを複数担当者制等）
11. 上司自身がメリハリをつけた働き方をしている
12. 部下の仕事以外の生活や家庭のことにも配慮している
13. 部下の男性総合職と女性総合職を区分せずに公平に扱っている
14. 上記に当てはまるものはない

問39 あなたは、今の仕事についてどのように感じていますか。当てはまるものをすべてお選びください。

(複数回答可)

1. 上司や先輩から、仕事面で期待されていると感じている
2. 上司や先輩から、仕事面で頼られていると感じている
3. 仕事に関して、自分のアイデアや企画を提案する機会がある
4. 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
5. 担当したいと考えていた仕事に従事する機会がある
6. 長期的な育成の観点から、指導してくれる上司や先輩がいる
7. 仕事について将来の展望を持つことができる
8. やってみたい仕事にチャレンジする機会がある
9. 目標となるような女性総合職の先輩や女性の上司がいる
10. 目標となるような男性総合職の先輩や男性の上司がいる
11. 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
12. 会社や上司は能力を支援してくれる
13. 上司や先輩の指導や与えられる仕事に男女総合職の間に差はない
14. 上記に当てはまるものはない

問40 同じ年度に入社した者や同じような年齢層のいわゆる「同期」について伺います。

あなたの会社では、研修など大勢が集まる場などで何年入社かを確認するというような風土がありますか。

1. まったくない
2. 少しはある
3. どちらかといえばある
4. とてもある

問41 以下の項目のうちあなたの考えと最も近いものをひとつ選んでください。

1. 同期の中では、はやく昇進昇格したい
2. 昇進昇格は、同期に遅れたくない
3. 同期の昇進昇格は、気にしていない
4. 同期はいない

昇進と仕事の経験や能力についてお伺いします

問42 A)現在、あなたは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すか。また B)入社した頃は、どのような希望をお持ちでしたか。(それぞれひとつだけ選択)

	A 現在の希望	B 社会人になった頃の希望
1. できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	1	1
2. 自分なりのペースで管理職に昇進したい	2	2
3. 管理職への昇進にはこだわらず、自分の専門性を高めたい	3	3
4. 昇進や専門性の向上には興味はないが、与えられた仕事で頑張りたい	4	4
5. 昇進や専門性の向上には興味はないが、様々な仕事を経験したい	5	5
6. 昇進や専門性の向上には興味はなく、仕事よりも仕事以外の生活を充実させたい	6	6
7. 1～6 にあてはまるものはない	7	7

問43 あなたは現在の会社で、どこまで昇進したいとお考えですか。(ひとつだけ)

1 担当職のままでよい 2 係長・主任相当まで 3 課長相当まで 4 部長相当まで 5 役員相当以上

付問 1 (問 38) へ

付問 (問 39) へ

***問 43 で 1、2 とお答えの方にお尋ねします。**

問44 課長相当以上への昇進を希望しない理由として当てはまるものをすべてお選びください。(複数回答可)

1. 管理職(課長以上)になる能力がないため
2. 管理職(課長以上)になる自信がないため
3. やるべき仕事が増えるため
4. 責任が重くなるため
5. メリットがないあるいは少ないため
6. 家族が歓迎しないため
7. 周りに同性の管理職がいないため
8. 仕事と家庭の両立が困難になるため
9. もともと長く勤めるつもりがないため
10. その他
11. 特に理由はない

***問 43 で 3、4、5 とお答えの方にお尋ねします**

問45 付問 2 課長相当以上への昇進を希望する理由として当てはまるものをすべてお選びください。
(複数回答可)

1. やりがいのある仕事ができるため
2. 仕事や働き方の裁量が高まるため
3. 賃金が上がるため
4. 昇進するのが通常だから
5. 目標となる管理職がいるため
6. 昇進しないと「できない人」と思われるため
7. 自分には管理職になる能力があるため
8. 管理職のステータスに魅力があるため
9. 今の管理職よりも能力があると思うため
10. 家族から期待されているため
11. これまで十分会社に貢献しているため
12. その他
13. 特に理由はない

問46 下記のそれぞれについて、入社してから現在までの経験の有無をお答えください。(a. ～g. についてそれぞれひとつずつ選択)

	1 経験した	2 が、経験して いなかった	3 なお、経験を 希望してい ない
a. プロジェクトのサブ・リーダー担当	1	2	3
b. プロジェクトのリーダー担当	1	2	3
c. 他社や他部門の社員と連携して行う仕事	1	2	3
d. 社員の育成に責任を持つこと（インストラクターなどの経験）	1	2	3
e. 自分で企画・提案した仕事を立ち上げること	1	2	3
f. 選抜型研修への参加	1	2	3
g. 海外駐在・研修、長期出張	1	2	3

問47 前問の間 46 で「2.経験したかったがしていないこと」を一つでも選択した方に伺います。それを経験できなかった理由は何ですか。当てはまるものをすべてお選びください。(複数回答可)

1. 上司や会社から機会を与えられなかったから
2. 他の仕事の関係でタイミングが合わなかったから
3. 自分の個人的な事情でタイミングが合わなかったから
4. 自分が希望を表明しなかったから
5. たまたままだ経験していないだけで、特に理由はない
6. まだ経験できる時期に入っていないから
7. 上記に当てはまるものはない)

問48 これまでのご自身に対する会社や上司の期待、仕事の与えられ方、研修参加機会などの面で、同期入社の男性と女性を比べて、有利・不利を感じたことがありますか。a. ～h. のそれぞれに最も当てはまる番号をお選び下さい。(それぞれひとつずつ選択)

	1 男性の方が有利	2 女性の方が有利	3 男女で有利・不利はない	4 比較する同期はいない
a. 担当する仕事の内容	1	2	3	4
b. 職場や会社に関する情報入手の機会	1	2	3	4
c. 研修に参加する機会	1	2	3	4
d. 出張の機会	1	2	3	4
e. 上司や先輩から声をかけてもらう機会	1	2	3	4
f. 上司や先輩から厳しく指導される機会	1	2	3	4
g. 上司や先輩からクライアントを紹介されたり、同行訪問してもらう機会	1	2	3	4

VII あなたのご家族の状況についてお伺いします

問49 パートナー（配偶者）の有無。（ひとつだけ）

1. いる（事実婚を含む）
2. いない

【問 49 で「1. いる」と回答した方（パートナー（配偶者）のいる方）】についてお伺いします

問50 パートナー（配偶者）の方の就業形態（ひとつだけ）

1. 正規の職員・社員
2. パート・アルバイト・臨時・派遣など
3. 自営業者・家族従業員、内職、在宅就業など
4. 働いていない

問51 あなたのパートナー（配偶者）は、あなたが仕事に取り組むことに協力的ですか。（ひとつだけ）

1. 協力的である
2. どちらかといえば協力的である
3. どちらかといえば協力的でない
4. 協力的でない
5. 話しあったことがない（わからない）

問52 お子様はいらっしゃいますか。

1. いる
2. いない →問 58 へ

問53 同居しているお子様の人数と末子の年齢をお答えください。年齢に関しましては、1 歳に満たない場合は、‘0 ゼロ’を入力ください。

人数

末子の年齢（歳）

問54 あなたは、子育てなどについて、パートナー（配偶者）、祖父母等の親族、知人などのサポートを得ることができますか。（それぞれひとつだけ選択）

	1. あり (通常時から可能)	2. あり (緊急時のみ可能)	3. なし
a. パートナー（配偶者）	1	2	3
b. 祖父母等の親族	1	2	3
c. 上記以外の協力者（ベビーシッターなども含む）	1	2	3

あなたの育児休業や育児短時間勤務制度の取得についてお伺いします

＊お子様のいる人のみご回答ください。

問55 あなたは勤務先を問わずこれまでに、産前産後休業を除く、以下の制度を利用している、もしくは利用した経験がありますか。

1. 育児休業制度（産前産後休業のみを取得した場合はのぞく）
2. 短時間勤務制度
3. いずれも利用したことはない →問 52 へ

問56 あなたの育児休業の取得期間をお答えください。

問 55 で「育児休業制度」を選択した場合表示

- ・ 複数回利用したことのある方は、通算期間をお答えください。
- ・ 現在、育児休業中の方は、取得見込み期間を加味してお答えください。
- ・ なお、産後休業は通常8週間（2ヶ月）です。

_____ヶ月

問57 あなたの短時間勤務制度の取得についてお答えください。

問 55 で「短時間勤務制度」を選択した場合表示

- ・ 複数回利用したことのある方は、通算期間をお答えください。
- ・ 現在、育児休業中の方は、取得見込み期間を加味してお答えください。

_____ヶ月

あなたの現在のお考えについてお伺いします

問58 あなたは、現在の「仕事に割く時間と仕事以外の生活に割く時間のバランス」（両者の時間配分）に満足していますか、満足していませんか。（ひとつだけ）

1. 非常に満足している
2. やや満足している
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば満足していない
5. 全く満足していない

問59 あなたは、現在の仕事にやりがいを感じていますか、感じていませんか。（ひとつだけ）

1. 非常に感じている
2. ある程度感じている
3. どちらともいえない
4. あまり感じていない
5. 全く感じていない

問60 この2～3ヶ月の間に、以下のようなことはありましたか、ありませんか。（ひとつだけ）

		よく あった	ときどき あった	あまり なかった	なかった
1.	転職サイトなどで真剣に求人情報を収集したこと	4	3	2	1
2.	もうやっていられないと思うほど今の会社での仕事が嫌になったこと	4	3	2	1
3.	今すぐにでも会社をかわろうと思ったこと	4	3	2	1
4.	とにかく仕事を辞めたいと思ったこと	4	3	2	1
5.	親しい友人や家族に転職について真剣に相談したこと	4	3	2	1

以上で、アンケートは終了です。

ご協力ありがとうございました。

中央大学ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト