

ISSN 1883-1745

広島マネジメントレビュー

Hiroshima Management Review

No. 3

個人属性による労働価値観の差異に関する研究

江口 圭一

戸梶 亜紀彦

(広島大学大学院社会科学部研究科マネジメント専攻 教授)

2010年2月2日受理
広島大学マネジメント学会

個人属性による労働価値観の差異に関する研究

江口 圭一・戸梶 亜紀彦

Examination of differences of work values among demographic variables

Keiichi EGUCHI, Akihiko TOKAJI

キーワード

労働価値観 (work values), 個人属性 (demographic variable), 職業生活への適応 (adjustment to working life), t 検定 (t -test), 分散分析 (analysis of variance)

目 的

近年、労働ストレスによる労働者の健康問題や過労死、過労自殺、フリーターやニートの増加など、職業生活における様々な不適応問題への取り組みが、社会的な重要課題として認識されている(江口・戸梶, 2005)。これらの問題の背景要因のひとつとして、経済不況に伴う労働環境の悪化や雇用形態の多様化などの環境要因が関連しているであろうことが推察できる。その一方で、同じような労働環境で働いているにも関わらず、適応的に対応できている人もいれば、体を壊すまで無理をして働き続ける人や、その状況から抜け出すために仕事を辞めてしまう人もいる。つまり、不適応問題が生じるか否か、あるいはどのような不適応問題が生じるかには個人差が大きいことも事実であろう。このような個人差を説明する上で、労働価値観概念の有用性が指摘されている(江口・戸梶, 2004, 2005)。

労働価値観とは、「個々人が職業生活の目的として重要であると考ええる要因」と定義され(江口・戸梶, 2005), 職業生活を送る上での労働者の認知や態度, 行動に深く関連する個人要因とされる(Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 大山, 1990)。つまり、同じような労働環境で働いていても、労働価値観が異なれば、自らが置かれた状況をどのように認知するのか、そして、その状況においてどのような行動を選択するのかが大きく異なり、結果として不適応問題の個人差を生む一因になっていると考えられる。

したがって、個々人の労働価値観を測定するツールは、その人の認知や行動を理解するための重要な情報を提供するだけでなく、職業生活への適応に向けた支援方策を検討する上でも大きな役割を担うことが期待される(江口・戸梶, 2004, 2005)。ところが、これまでに開発された労働価値観、あるいはそれに類似した概念を測定する尺度には、(1)労働価値観概念の構成要素に関する問題、(2)尺度の信頼性や妥当性に関する問題、(3)日本の組織における特異性の問題などが指摘されており、職業生活における労働者の認知や行動を予測するためのツールとしては不十分と言わざるを得ない(江口・戸梶, 2005)。そのため、新しい尺度の開発と信頼性・妥当性の検討が進められてきた(江口・戸梶, 2006a, 2006b, 2007a, 2007bなど)。これらの一連の研究から、7因子、38項目からなる労働価値観測定尺度38項目版(江口・戸梶, 印刷中)、および7因子、21項目からなる短縮版(江口・戸梶, 2009)

が作成され、これらの新しい尺度の信頼性と妥当性が概ね満足できるレベルであることが確認されている。

さらに、これらの尺度を用いた研究から、労働価値観が職場での労働者の行動に及ぼす影響についても実証されている (Eguchi & Tokaji, 2007)。したがって、今後は労働価値観概念を用いた具体的な介入方策の検討を進めることが必要である。そのためには、労働価値観の形成過程についての理解を深めるとともに、どのような介入によって、どのように労働価値観が変化するのかを明らかにすることが不可欠であろう。これまで、労働価値観（または価値観）の形成に影響を及ぼす要因として、環境要因と遺伝的要因の両者について研究が行われ、それぞれの影響について興味深い知見が得られている。

Eccles (1987) が、男性と女性では性役割についての社会的規範が異なっており、そのような差異が社会化の過程を経て価値観の男女差として表出されると主張するように、価値観の性差や文化差を考えると、環境が価値観の形成に及ぼす影響は比較的大きいと考えられる。環境からの影響については、早期の家庭内での経験、社会文化的要因、職業的社会化などについて検討が行われてきた (Keller, Bouchard, Arvey, Segal, & Dawis, 1992)。国内においても、親の養育態度と大学生の価値観の関連について検討した曾我・秋葉・白井・瀧野・伊藤・中村・鳥山・枋尾・橋本 (1995) の研究や、父子関係が子供の価値観形成に与える影響について調査した大谷・木田 (1993) の研究など、価値観の形成に影響を及ぼすと考えられる家庭内の要因についての研究がある。

曾我他 (1995) の研究では、大学生を対象に、自身が小学生であった頃の両親の養育態度を思い出して評価させ、それと現在の自分の価値観との関連が検討された。その結果、例えば、親の養育態度が「不満」や「非難」の傾向が強い場合、男性は「経済」価値を過小評価し、「社会」価値を重視する傾向が見られるのに対して、女性では「経済」価値を重視する傾向が見られている。このように、同じような親の養育態度であっても、子どもの性別によってその影響が異なることが示唆されている。一方、大谷・木田 (1993) の研究では、中学生とその父親を対象にそれぞれの価値観の関連が検討された。この研究によれば、父親の価値観と子どもの価値観には一致する傾向が観察され、父親の価値観が子どもの価値観の形成に影響を及ぼすことが示唆されている。ただし、父親と子どもの接触頻度や会話の頻度といった交流の程度と、子どもの父親に対する感情や父親からの心理的なサポートといった心理的紐帯の程度によって、父親の価値観が子どもの価値観に及ぼす影響の程度の差異も見出されている。

これらの家庭環境からの影響の他にも、労働の経験が労働価値観の形成に及ぼす影響が検討されている。例えば、インターンシップを経験した大学生の多くが、約2週間のインターンシップ後に「働く」ということに対して積極的な姿勢を示すなど、就業観の成長、成熟が見られている (新名主, 2005)。また、高校生を対象とした今井・高寺・清水 (2007) の調査でも、インターンシップによって職業観、役割意識、責任感などが高まる傾向が認められている。このように、実際に労働を体験することが労働価値観の形成にも影響を及ぼしていると推察される。

これらの環境要因の影響に関する研究に対して、Keller et al. (1992) の研究では、双生児を対象に遺伝の影響が検討された。この研究では、別々に育てられた一卵性双生児 23 組と二卵性双生児 20 組、およびその配偶者を対象に、労働価値観の形成に及ぼす遺伝の影響が検討された。サンプル数が少ないという問題があったが、共分散構造分析によって遺伝と環境の影響について検討したところ、労働価値

観の形成に遺伝的要因が影響を及ぼしているとする結論が導かれている。

以上のように、環境要因と遺伝的要因の両者が労働価値観の形成に及ぼす影響について研究が行われてきたが、どちらか一方の要因のみによってすべてが決定されるというよりも、遺伝的要因や身体的・知的・性格的特性などの個人的要因はもとより、家族との関係や友人との関係をはじめとする環境要因など、程度の軽重の差こそあれ、様々な要因が関与していると考えることが妥当であろう（曾我他, 1995）。

一方、環境要因や遺伝的要因をはじめとする様々な要因の影響のもとで労働価値観が形成されていくのであれば、個人属性による尺度得点の差異が生じる可能性がある。これまでに行われてきた国内の価値観研究では、主に性差や年代差についての検討が行われてきた。例えば、森永（1993）は、大学生を対象に先行研究を参考に作成した測定尺度を用いた調査を実施した。その結果、男子学生は「キャリア志向」の因子得点が有意に高いものの、それ以外の「労働条件」、「社会貢献」、「知的刺激」などの因子得点は女子学生の方が有意に高得点であることを明らかにしている。中西・三川（1988）は企業従業員を対象に Values Scale (Nevill & Super, 1989) を用いた調査を行い、価値観の性差、年代差（男性のみ）について検討した。「達成」、「自律性」、「創造性」などの内在的価値や「昇進」、「権威」などの外在的価値など、多くの下位尺度においては男性の尺度得点が有意に高く、女性が有意に高得点であったのは「社会的関係」のみであった。また、男性のみを対象とした年代差についての検討では、「能力の活用」、「創造性」、「人間的成長」などいくつかの下位尺度については30代よりも20代が有意に高得点であったが、それ以外の年代間にはほとんど有意差が認められていない。同様に Values Scale を用いた三川（1991）の研究では、高校生、大学生を対象に調査が行われ、男子は「昇進」や「経済的報酬」、「権威」などの外在的な価値を重視する傾向が強いが、女子は「人間的成長」や「能力の活用」などの内在的な価値を重視する傾向が認められている。また、年代での差に注目すると、男女ともに大学生よりも高校生の方が「昇進」や「権威」を重視する傾向が強いが、「人間的成長」や「能力の活用」などの内在的な価値については、女子のみで高校生よりも大学生の方が重視する傾向が認められている。また、木村・岡太（2002）の研究では、年齢・性別によって10群に分けられたコーホート間の価値観の相違について、個人差多次元尺度構成法と重複クラスター分析法を用いた検討がなされた。その結果、男性では40代から50代で、女性では30代から40代で、外的な要因を重視する価値志向から、内的な要因を重視する価値志向へと大きく転換していることが示されている。

海外の研究においても、学生や生徒を対象とした年代差（例えば Hales & Fenner, 1972）や性差（例えば Beutell & Brenner, 1986）の検討が中心であり、それ以外の属性についての分析や労働者を対象とした調査はあまり行われていないようである。その理由のひとつとして、労働価値観概念を用いた応用研究が生徒や学生の職業選択場面を想定したものが多くことが考えられる。しかしながら、筆者らが最終的に目指しているのは、幅広い年代を対象とする、多様な職業生活場面への労働価値観概念の応用であり、新たに開発した尺度の標準化や尺度を用いた応用研究、具体的な不適応問題への介入方策の検討を進めていく上で、年代、性別以外の属性による差異についても検討しておくことには大きな意義があると考えられる。

以上のことから、本稿では個人属性による労働価値観測定尺度の回答傾向の差異についての検討を通

して、労働価値観の形成過程や形成に影響を及ぼす要因に関する理解を深める一助とすることを目的とした。

方 法

分析対象

2005年5月から2008年9月までに、大学の夜間主コースに在籍する学生および一般の社会人から収集された1868名のデータのうち、労働価値観測定尺度短縮版のデータおよび個人属性に関するデータのみを抽出し、分析に用いた。

使用尺度

労働価値観測定尺度38項目版(江口・戸梶, 印刷中), または短縮版(江口・戸梶, 2009)を使用した。それぞれの質問項目が現在の自分にとって、仕事をしていく上でどの程度重要であるかを「非常に重要である」、「重要である」、「どちらかといえば重要である」、「どちらかといえば重要でない」、「重要でない」、「まったく重要でない」の6件法で回答を求め、それぞれ6点から1点を配点した。

調査手続き

プライバシー保護のため、調査は無記名で実施された。また、調査実施時に口頭、あるいは文書によって、調査への回答は強制ではないこと、個人が特定されるような形でのデータの分析は行わないこと、分析終了後には調査票は細断して破棄することなどを説明した。

分析方法

2群間の比較は対応のないt検定, 3群以上の比較は分散分析によって下位尺度得点の比較を行った。また、分散分析で有意差が認められた場合の多重比較は、等分散が成立した場合はBonferroni法、等分散が成立しなかった場合はTamhane法で行った。

結 果

プロフィール

分析の対象とした1868名($M=35.6$ 歳, $SD=12.4$, 範囲18~74歳)のプロフィールは以下のとおりであった。性別の内訳は、男性666名($M=39.9$ 歳, $SD=13.9$, 範囲18~71歳), 女性1188名($M=33.2$ 歳, $SD=10.7$, 範囲18~74歳), 不明14名であった。学歴については、中学卒7名, 高校卒389名, 専門学校卒555名, 高専・短大卒178名, 大学卒647名, 大学院卒60名, 不明32名であった。就業の経験については、現在就業中1782名, 就業経験有り・現在無職49名, 就業経験無し23名であり、現在就業している人の雇用形態は、正規雇用1129名, 非正規雇用・フルタイム勤務41名, 非正規雇用・パートタイム勤務131名, その他・不明481名であった。職位については、一般職1185名, 係長・主任職クラス254名, 課長職クラス202名, 部長職クラス以上120名, 不

明 21 名であり、職種は技術職 66 名、事務職 228 名、管理職 154 名、営業職 60 名、販売・サービス職 131 名、医療職 956 名、作業職 49 名、教育職 55 名、自営等 10 名、不明 73 名であった。現在の会社での在職期間は $M=10.6$ 年、 $SD=10.8$ 、通算での就業期間は $M=13.0$ 年、 $SD=11.3$ であった。

性別による比較 (表 1)

男女間で有意差が認められた下位尺度は、「達成感」($t_{1263.57}=2.527, p<.05$)、「社会的評価」($t_{1171.23}=5.101, p<.001$)、「所属組織への貢献」($t_{1839}=4.208, p<.001$) であり、いずれも男性が高得点であった。

年代による比較 (表 2)

年齢によって 19 歳以下 ($n=83$)、20 歳代 ($n=667$)、30 歳代 ($n=430$)、40 歳代 ($n=327$)、50 歳代 ($n=286$)、60 歳以上 ($n=40$) の 6 群に分け、各下位尺度得点の比較を行った。年代間で有意差が認められたのは、「自己の成長」($F_{5,1810}=4.584, p<.001$)、「達成感」($F_{5,1807}=6.021, p<.001$)、「社会的評価」($F_{5,1802}=9.401, p<.001$)、「経済的報酬」($F_{5,1818}=13.464, p<.001$)、「所属組織への貢献」($F_{5,1815}=10.101, p<.001$) であった。

分散分析で有意差が認められた下位尺度について多重比較を行ったところ、「自己の成長」は、20 歳代の群が 30 歳代、40 歳代、50 歳代の各群に対して有意に高得点であった。「達成感」は、19 歳以下、20 歳代、50 歳代の各群が 30 歳代の群に対して有意に高得点であり、19 歳以下の群は 40 歳代の群に対しても有意に高かった。「社会的評価」に関しては、19 歳以下の群がそれ以外のすべての群よりも有意に高得点であり、20 歳代の群は 30 歳代と 50 歳代の群に対して有意に高得点であった。「経済的報酬」は、19 歳以下の群が 40 歳代、50 歳代、60 歳以上の各群に対して、また 20 歳代と 30 歳代の両群が 50 歳代と 60 歳以上の両群に対して有意に高得点であり、40 歳代は 50 歳代よりも有意に高い得点であった。「所属組織への貢献」については、30 歳代の群がそれ以外のすべての群に対して有意に低い得点であった。

学歴による比較 (表 3)

中学卒が 7 名と少なかったため分析から除外し、それ以外の 5 群間で分散分析を行った。有意差が認められた下位尺度は、「自己の成長」($F_{4,1808}=6.029, p<.001$)、「達成感」($F_{4,1804}=7.488, p<.001$)、「社会的評価」($F_{4,1800}=11.805, p<.001$)、「経済的報酬」($F_{4,1816}=2.391, p<.05$)、「社会への貢献」($F_{4,1809}=2.684, p<.05$)、「所属組織への貢献」($F_{4,1811}=7.781, p<.001$) であり、「同僚への貢献」($F_{4,1799}=1.611, n.s.$) だけが有意差が認められなかった。

多重比較の結果、「自己の成長」については、高校卒が専門学校卒、高専・短大卒に対して有意に高得点であった。「達成感」については、高校卒が専門学校卒、高専・短大卒に対して有意に高得点であるとともに、大学院卒が高専・短大卒よりも有意に高い得点であった。「社会的評価」は、高校卒が専門学校卒、高専・短大卒、大学卒よりも有意に高得点であり、大学卒は専門学校卒、高専・短大卒よりも有意に高得点であった。「経済的報酬」と「社会への貢献」は、分散分析では有意差が認められたが、多重比

較では各群間に有意な差は認められなかった。「所属組織への貢献」については、高校卒が専門学校卒、高専・短大卒、大学卒よりも有意に高い得点であった。

現在の就業状態による比較 (表 4)

下位尺度得点間に有意差が認められたのは、「達成感」($F_{2,1831}=7.894, p<.001$), 「社会的評価」($F_{2,1826}=10.516, p<.001$), 「経済的報酬」($F_{2,1842}=5.135, p<.01$) であった。

多重比較を行ったところ、「達成感」と「社会的評価」は、現在就業している群が就業経験有り・現在無職と就業経験無しの群よりも有意に低い得点であった。「経済的報酬」については、就業経験無しの群が現在就業中および就業経験有り・現在無職の両群に対して有意に高得点であった。

就業経験の有無による比較 (表 5)

現在の就業状態に基づき、就業経験有り(現在就業中、就業経験有り・現在無職)と就業経験無しの2群に分け、下位尺度得点の t 検定を行った。その結果、「達成感」($t_{1832}=-2.741, p<.01$), 「社会的評価」($t_{1827}=-2.931, p<.01$), 「経済的報酬」($t_{1843}=-3.201, p<.01$), 「同僚への貢献」($t_{1827}=2.032, p<.05$) に有意差が認められた。「達成感」, 「社会的評価」, 「経済的報酬」については就業経験無しの群が有意に高得点であったが、「同僚への貢献」については就業経験有りの群が有意に高かった。

就業状態(現在有職-現在無職)による比較 (表 6)

現在の就業状態に基づき、有職と無職(就業経験有り・現在無職, 就業経験無し)の2群に分け、下位尺度得点の比較を行った。有意差が認められたのは、「達成感」($t_{1832}=-3.916, p<.001$), 「社会的評価」($t_{1827}=-4.562, p<.001$), 「所属組織への貢献」($t_{1839}=-2.272, p<.05$) であった。いずれも、現在無職の群が有意に高い得点であった。

勤務形態による比較 (表 7)

現在就業している人を対象に、勤務形態(正規雇用, 非正規雇用・フルタイム勤務, 非正規雇用・パートタイム勤務)によって下位尺度得点の比較を行った。有意差が認められた下位尺度は、「自己の成長」($F_{2,1290}=8.550, p<.001$), 「達成感」($F_{2,1285}=9.536, p<.001$), 「社会的評価」($F_{2,1287}=6.591, p<.01$), 「社会への貢献」($F_{2,1293}=3.142, p<.05$), 「同僚への貢献」($F_{2,1282}=3.546, p<.05$), 「所属組織への貢献」($F_{2,1286}=7.067, p<.001$) であった。「経済的報酬」($F_{2,1293}=0.556, n.s.$) だけが有意差が認められなかった。

「自己の成長」については、正規雇用群が非正規雇用・フルタイム群よりも有意に高得点であり、非正規雇用・パートタイム群よりも有意に低得点であった。「達成感」については、非正規雇用・パートタイム群が他の2群よりも有意に高かった。「社会的評価」は、非正規雇用・パートタイム群が正規雇用群に対して有意に高い得点であった。「社会への貢献」と「同僚への貢献」は、いずれも正規雇用群が非正規雇用・フルタイム群よりも有意に高得点であった。「所属組織への貢献」については、非正規雇用・パートタイム群が正規雇用群, 非正規雇用・フルタイム群よりも有意に高い得点であった。

雇用形態（正規雇用-非正規雇用）による比較（表 8）

正規雇用と非正規雇用の 2 群に分け、分析を行った。有意差が認められたのは「社会的評価」($t_{205.61}=-2.055, p<.05$) だけであり、非正規雇用群が有意に高得点であった。

勤務時間（フルタイム-パートタイム）による比較（表 9）

フルタイム勤務（正規雇用者と非正規雇用でフルタイム勤務者）とパートタイム勤務（非正規雇用でパートタイム勤務者）の 2 群で下位尺度得点の t 検定を行った。その結果、「自己の成長」($t_{1347}=-3.642, p<.001$)、「達成感」($t_{237.40}=-2.992, p<.01$)、「社会的評価」($t_{1344}=-2.625, p<.01$)、「所属組織への貢献」($t_{1343}=-2.753, p<.01$) に有意差が認められ、いずれの下位尺度もパートタイム勤務群が有意に高得点であった。

職位による比較（表 10）

有意差が認められた下位尺度は、「経済的報酬」($F_{3, 1748}=6.655, p<.001$)、「社会への貢献」($F_{3, 1742}=3.156, p<.05$)、「同僚への貢献」($F_{3, 1733}=2.754, p<.05$)、「所属組織への貢献」($F_{3, 1744}=8.798, p<.001$) であった。

多重比較を行ったところ、「経済的報酬」については、一般職群が課長職群および部長職以上群に対して有意に高得点であった。「所属組織への貢献」については、課長職群、部長以上職群の両群が、一般職群、係長・主任職群の両群に対して有意に高得点であった。一方、「社会への貢献」と「同僚への貢献」は多重比較では有意な差が認められなかった。

職位（一般職-係長・主任職クラス以上）による比較（表 11）

職位について、役職の有無の観点から、一般職と係長・主任職クラス以上の 2 群に分けて分析を行った。有意差が認められたのは、「達成感」($t_{1739}=-2.355, p<.05$)、「経済的報酬」($t_{1750}=3.550, p<.001$)、「社会への貢献」($t_{1744}=-3.020, p<.01$)、「同僚への貢献」($t_{1735}=-2.614, p<.01$)、「所属組織への貢献」($t_{1746}=-3.564, p<.001$) であった。このうち、「達成感」、「社会への貢献」、「同僚への貢献」、「所属組織への貢献」は係長・主任職クラス以上群が高得点であったが、「経済的報酬」だけは一般職群が高得点であった。

職位（係長・主任職クラス以下-課長職クラス以上）による比較（表 12）

職位について、一般的に管理職とされる基準によって、係長・主任職クラス以下と課長職クラス以上の 2 群に分けて分析を行った。その結果、「経済的報酬」($t_{1750}=4.397, p<.001$)、「社会への貢献」($t_{1744}=-2.412, p<.05$)、「同僚への貢献」($t_{1735}=-2.546, p<.05$)、「所属組織への貢献」($t_{1746}=-5.134, p<.001$) に有意差が認められた。「経済的報酬」は係長・主任職クラス以下群が有意に高かったが、「社会への貢献」、「同僚への貢献」、「所属組織への貢献」は課長職クラス以上群が有意に高かった。

職種による比較 (表 13)

職種のうち、自営等は $n=10$ と少なかったため分析から除外し、それ以外の職種間で下位尺度得点の比較を行った。有意差が認められた下位尺度は、「自己の成長」($F_{7,1676}=5.922, p<.001$)、「達成感」($F_{7,1672}=4.296, p<.001$)、「社会的評価」($F_{7,1667}=6.603, p<.001$)、「経済的報酬」($F_{7,1684}=5.289, p<.001$)、「社会への貢献」($F_{7,1678}=3.494, p<.01$)、「所属組織への貢献」($F_{7,1678}=5.021, p<.001$)であった。「同僚への貢献」($F_{7,1669}=1.118, n.s.$)だけは有意差が認められなかった。

多重比較の結果、「自己の成長」については、販売・サービス職が事務職、管理職、医療職、作業職に対して有意に高い得点であった。「達成感」についても、販売・サービス職が事務職、医療職よりも有意に高得点であった。「社会的評価」については、販売・サービス職が事務職、管理職、医療職、教育職に対して有意に高かった。「経済的報酬」は、管理職が販売・サービス職、医療職、作業職よりも有意に低く、教育職が営業職、販売・サービス職作業職よりも有意に低得点であった。「社会への貢献」については、教育職が技術職、作業職に対して有意に高得点であり、「所属組織への貢献」は管理職が技術職、医療職よりも高得点であった。

現在の組織での就業期間による比較 (表 14)

現在の組織での就業期間については、一般的かつ現場における経験的な区分として、新入社員とされる1年未満 ($n=232$)、早期離職が問題になる1~3年未満 ($n=322$)、戦力として扱われる3~10年未満 ($n=459$)、部下ができる10~20年未満 ($n=320$)、管理職となる20年以上 ($n=383$)の5群に分けて分析を行った。その結果、「自己の成長」($F_{4,1695}=3.629, p<.01$)、「達成感」($F_{4,1691}=3.209, p<.05$)、「経済的報酬」($F_{4,1703}=3.116, p<.05$)、「所属組織への貢献」($F_{4,1698}=5.910, p<.001$)で有意差が認められた。

多重比較を行ったところ、「自己の成長」については、3~10年未満群が10~20年未満群よりも有意に高得点であった。「達成感」については、20年以上群が10~20年未満群よりも有意に高かった。「経済的報酬」は、20年以上群が3~10年未満群、10~20年未満群に対して有意に低得点であった。「所属組織への貢献」は、1~3年未満群が10~20年未満群よりも有意に高い得点であり、20年以上群が3~10年未満群、10~20年未満群よりも有意に高得点であった。

通算就業期間 (表 15)

通算就業期間についても、1年未満 ($n=113$)、1~3年未満 ($n=172$)、3~10年未満 ($n=365$)、10~20年未満 ($n=299$)、20年以上 ($n=361$)の5群に分けて分析を行ったところ、「社会的評価」($F_{4,1289}=2.553, p<.05$)、「経済的報酬」($F_{4,1296}=5.306, p<.001$)、「所属組織への貢献」($F_{4,1293}=6.002, p<.001$)の3下位尺度で有意差が認められた。

このうち、「社会的評価」については、多重比較では有意差は認められなかった。「経済的報酬」については、20年以上群が1~3年未満群、3~10年未満群、10~20年未満群よりも有意に低かった。また、「所属組織への貢献」については、10~20年未満群が1年未満群、1~3年未満群、20年以上群よりも有意に低得点であった。

考 察

本稿では、これまでに蓄積されたデータを再分析し、個人属性による労働価値観の差異について検討した(表1～表15)。このうち、有意差が認められた属性のみを表16に示す。

「自己の成長」については、年齢が高まるほど、また、就業期間が長くなるほど重要度が低下する傾向が見られたことに加えて、正規雇用者よりも非正規雇用者の方が重要であると考えていることが示された。つまり、就業経験が少ない人ほど自分を成長させるために働くことが重要であると考えているのに対して、就業経験を重ねていくことで、そういった意識が弱まっていくと解釈できよう。「達成感」についても、若年層やパートタイム勤務者、就業経験が無い者に高得点の傾向が見られたが、30歳代、40歳代、あるいは就労期間10～20年未満群で最も低くなるU字型の変化が認められ、「自己の成長」のように一方向的な変化ではないことが示唆された。また、「社会的評価」と「経済的報酬」については、若年層ほど高得点の傾向が示されたことに加えて、就業経験がない者、現在無職の者、パートタイム勤務の者、職位が低い者など、一般的に職業上の経験が浅い者ほどこれらの価値を重要視する傾向が認められた。一方、「社会への貢献」と「同僚への貢献」については、非正規雇用者よりも正規雇用者が、また一般職の者よりも係長・主任職以上の者がより重要視する傾向が示された。しかしながら、年齢や就業期間では有意な差異が認められなかったことから、組織における立場や役割の変化とともにこれらの重要度が高まっていくと推察された。「所属組織への貢献」については、現在就労していない者やパートタイム勤務の者、職位が高い者で有意に高くなっており、30歳代、あるいは就労期間が10～20年未満の者を底とするU字型の変化が認められた。つまり、就労経験が短い者と長い者は「所属組織への貢献」を重視している傾向にあるが、いわゆる働き盛りの30～40歳の者はあまり重要であると考えていないことが示唆された。

前述したように、労働者を対象とした労働価値観調査が少ないことに加えて、若年層を対象とした研究でも、個人属性による労働価値観の差異については、あまり一貫した結果は示されていない。しかしながら、社会的な地位や金銭的な収入など外在的な価値に関連する要因については、年代が上がるとともにその重要度が低下する傾向が弱いながらも認められる。本研究においても、職業経験が少なく、社会的な地位が相対的に低いと考えられる群(例えば、若年層や非正規雇用者)が、「社会的評価」や「経済的報酬」といった外的価値志向をより重視する傾向が見られた。この結果は、先行研究の結果とほぼ一致すると判断できよう。一方、「社会への貢献」や「同僚への貢献」については、非正規雇用者よりも正規雇用者が、また職位が低い者よりも高い者が、より重要視する傾向が認められた。つまり、前述の「社会的評価」や「経済的報酬」とは逆に、職業上の経験を積み重ねていくことでそれらの重要度が高まっていくと考えられた。これらの変化が単なる発達のな変化であるのか、職業経験が長くなるに伴い、地位や収入が高まることで相対的に重要度が低くなる(そして、その反対に社会や同僚への貢献の重要度が高まる)のか、いくつかの原因が考えられる。今後、縦断的調査等の手法を用いた検討も必要であろう。

また、「達成感」と「所属組織への貢献」については、組織の中心となるべき30～40歳代、あるい

は勤続年数 10～20 年の世代が最も低くなる U 字型の変化を示した。10～20 歳代では、仕事を通して自らを高め、やり遂げた感じを得ることや、他者からの評価や収入を高めること、組織のために働くことを労働の目的として重要視しているが、30～40 歳にかけて、それらすべてが低下傾向にある。つまり、この年代の人たちは自分が何のために働いているのかということが不明確になっていると考えられる。このように職業生活における認知や態度、行動に影響を及ぼす要因とされる労働価値観が不明確になったことは、組織の中心として十分に能力を発揮していくことが期待される年代の人たちに何らかの問題を生じさせている可能性がある。これらの分析結果は、今後、不適応問題との関連や具体的な介入方策を検討する上で、基礎的な情報として活用できるであろう。

最後に、これからの課題について述べる。多くの属性において、下位尺度得点に有意差が認められたが、本研究はある一時点での横断的な調査データに基づいた検討であるという調査手法の問題がある。例えば、年代による労働価値観の差異がいくつかの下位尺度に認められたが、今回の調査データからは、それが発達的な変化による年代の差であるのか、世代（コーホート）による差であるのかの判別はできない。終身雇用制度や年功序列的賃金制度が見直されるなど雇用環境の変化もあることから、縦断的な調査によって個人内の変化とともに、世代による差異についても検討していく必要がある。また、本稿の分析は、労働価値観の各下位尺度得点の各個人属性における回答の傾向を確認することを通して、労働価値観の形成過程や形成に影響を及ぼす要因に関する理解を深める一助とすることを目的としたものであり、個々の個人属性のみに注目した分析を行った。しかしながら、例えば学歴に関して、「高卒」という群に該当する人の中には、正規雇用として就業している人もいれば、まだ学生でアルバイトをしている人も含まれ、それぞれで労働価値観が異なる可能性もある。また、就業形態に関しても、やむを得ず非正規雇用で働いている人と、積極的に非正規雇用という就業形態を選択している人とは、労働価値観に差異があるであろうことは予想できる。しかしながら、本稿で分析したデータには雇用形態や職種などサンプル数に偏りがある。したがって、今後はより多くのデータを蓄積していくとともに、より詳細な個人属性との関連を検討していくことで、労働価値観概念に関する理解を深めていくことが必要であろう。

謝 辞

本研究を進めるに当たり、多くの方々にご協力いただきました。特に、ご多忙中にもかかわらず筆者らのアンケート調査に回答いただいた学生、社会人の皆さまに深く感謝いたします。

引 用 文 献

- Adkins, C. L., & Naumann, S. E. (2001). Situational constraints on the achievement-performance relationship: A service sector study. *Journal of Organizational Behavior*, *22*, 453-465.
- Beutell, N. J., & Brenner, O. C. (1986). Sex differences in work values. *Journal of Vocational Behavior*, *28*, 29-41.

- Chiu, R. K., & Kosinski, F. A. Jr. (1995). Chinese cultural collectivism and work-related stress: Implications for employment counselors. *Journal of Employment Counseling*, 32, 98-110.
- Eccles, J. S. (1987). Gender roles and women's achievement-related decisions. *Psychology of Women Quarterly*, 11, 135-172.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2004). ストレス研究の歴史的概観：労働ストレス研究の新しい視点を目指して 広島大学マネジメント研究, 4, 195-208.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2005). 労働価値観測定尺度開発のための展望 広島大学マネジメント研究, 5, 147-152.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2006a). 労働価値観測定尺度の開発 (その1) 日本グループ・ダイナミックス学会第53回大会論文集, 156-157.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2006b). 労働価値観測定尺度の開発 (その2)：組織市民行動との関連から見た尺度の妥当性 産業・組織心理学会第22回大会発表論文集, 77-80.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2007a). 労働価値観測定尺度の因子的妥当性に関する検討 広島大学マネジメント研究, 7, 37-47.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2007b). 労働価値観測定尺度の妥当性に関する検討：達成動機との関連 日本健康心理学会第20回記念大会発表論文集, 9.
- Eguchi, K., & Tokaji, A. (2007). The relationship between work values and behaviors of employees in workplace. *Proceeding of The 3rd Asian Congress of Health Psychology*, 51.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2009). 労働価値観測定尺度 (短縮版) の開発 実験社会心理学研究, 49(1), 84-92.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (印刷中). 労働価値観測定尺度の開発 産業・組織心理学研究, 23(2)
- Hales, L. W., & Fenner, B. (1972). Work values of 5th, 8th, and 11th grade students. *Vocational Guidance Quarterly*, 20, 199-203.
- 今井由美・高寺政行・清水義雄 (2007). 高校生の職業観形成におけるインターンシップの効果 感性工学研究論文集, 7(1), 137-144.
- Keller, L. M., Bouchard, T. J., Arvey, R. D., Segal, N. L., & Dawis, R. V. (1992). Work values: Genetic and environmental influences. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 79-88.
- 木村好美・岡太彬訓 (2002). 年齢・性別によって価値観は異なるのか?：個人差多次元尺度構成法 (INDSCAL) と重複クラスター分析 (ADCLUS) による分析 柳井晴夫・岡太彬訓・繁榎算男・高木廣文・岩崎学 (編著) 多変量解析実例ハンドブック 東京：朝倉書店 Pp. 594-602.
- 三川俊樹 (1991). 日本の青年における職業 (労働) 価値観 カウンセリング研究, 24(1), 27-36.
- 森永康子 (1993). 男女大学生の仕事に関する価値観 社会心理学研究, 9(2), 97-104.
- 中西信男・三川俊樹 (1988). 職業 (労働) 価値観の国際比較に関する研究：日本の成人における職業 (労働) 価値観を中心に 進路指導研究, 9, 10-18.

Nevill, D. D., & Super, D. E. (1989). *The Values Scale: Theory, application, and research manual*. 2nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.

大谷直美・木田淳子 (1993). 中学生における父子関係と価値観形成 大阪教育大学紀要II (社会科学・生活科学), **41**(2), 54-72.

大山七穂 (1990). 価値と規範 大坊郁夫・安藤清志・池田謙一 (編) 社会心理学パースペクティブ 3 東京: 誠信書房 Pp. 237-262.

新名主雪絵 (2005). インターンシップ生は何を得られたか?—実習プログラムとコミュニケーションから見えてくるもの 労働社会学研究, **6**, 41-72.

曾我祥子・秋葉英則・白井利明・瀧野揚三・伊藤美奈子・中村淳子・鳥山平三・枳尾順子・橋本茂美 (1995). 青年の価値観と親の養育態度および個人の行動特性との関係 大阪教育大学紀要IV (教育科学), **43**(2), 145-160.

Abstract

The purpose of the present study was to examine the difference of work values among demographic variables. The data of the Work Values Scale collected by the previous studies were analyzed ($n=1868$, $mean=35.6$ years old, $SD=12.4$, range: 18-74 years old). The scores of the subscales of the Work Values Scale were compared by each demographic variable with *t*-test or analysis of variance. The results indicated that *development of self*, *social reputation*, and *monetary reward* were seen as important by the young, but not so by the middle-aged or those with longer working experience. On the other hand, the results indicated that *contribution to society* and *contribution to co-workers* were seen important by those with longer working experience. We will be able to use these results as background information in discussion of the relationship between work values and maladjustment problems or the intervention strategies in maladjustment problems. In the future, it will be necessary to collect more data and to get more understanding of work values.

表1 性別による下位尺度得点の比較

下位尺度		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	中央値	最小値	最大値	<i>df</i>	<i>t</i> 値
自己の成長	男性	658	14.12	2.59	14	3	18	1254.11	0.935
	女性	1179	14.01	2.35	14	5	18		
	合計	1837	14.05	2.44	14	3	18		
達成感	男性	661	12.45	2.81	12	3	18	1263.57	2.527 *
	女性	1173	12.12	2.55	12	3	18		
	合計	1834	12.24	2.65	12	3	18		
社会的評価	男性	653	9.70	3.14	10	3	18	1171.23	5.101 ***
	女性	1176	8.96	2.66	9	3	18		
	合計	1829	9.22	2.86	9	3	18		
経済的報酬	男性	663	14.18	2.55	15	3	18	1843	-0.129
	女性	1182	14.20	2.43	14	5	18		
	合計	1845	14.19	2.47	14	3	18		
社会への貢献	男性	657	12.28	2.87	12	3	18	1264.01	1.337
	女性	1182	12.10	2.64	12	3	18		
	合計	1839	12.17	2.72	12	3	18		
同僚への貢献	男性	654	10.94	2.81	11	3	18	1827	0.473
	女性	1175	10.87	2.66	11	3	18		
	合計	1829	10.90	2.71	11	3	18		
所属組織への貢献	男性	665	10.76	2.89	11	3	18	1839	4.208 ***
	女性	1176	10.19	2.77	10	3	18		
	合計	1841	10.40	2.83	11	3	18		

*** $p < .001$, * $p < .05$

表2 年代による下位尺度得点の比較

下位尺度	n	M	SD	中央値	最小値	最大値	多重比較	df	F 値	
自己の成長	19歳以下	82	14.63	2.55	15	9	18] *] *] *] *] *] *	5, 1810	4.584 ***
	20歳代	665	14.33	2.40	14	3	18			
	30歳代	426	13.88	2.47	14	5	18			
	40歳代	323	13.83	2.39	14	5	18			
	50歳代	282	13.80	2.42	14	4	18			
	60歳以上	38	13.61	2.38	14	8	18			
	合計	1816	14.05	2.44	14	3	18			
達成感	19歳以下	83	13.25	2.61	13	8	18] ***] **] **] *] ***] **] **] *	5, 1807	6.021 ***
	20歳代	661	12.39	2.61	12	3	18			
	30歳代	427	11.78	2.86	12	3	18			
	40歳代	322	12.12	2.40	12	3	18			
	50歳代	280	12.38	2.61	12	4	18			
	60歳以上	40	12.73	2.35	13	8	18			
	合計	1813	12.24	2.65	12	3	18			
社会的評価	19歳以下	83	10.81	2.93	10	5	18] ***] ***] ***] *] **] **] ***] ***] ***] *] **] **] ***] ***] ***] *] **] **] ***] ***] ***] *] **] **] ***] ***] ***] *] **] **] ***] ***] ***] *] **] **] ***] ***] ***] *] **] **	5, 1802	9.401 ***
	20歳代	662	9.49	2.79	9	3	18			
	30歳代	427	8.88	3.00	9	3	18			
	40歳代	321	9.18	2.68	9	3	17			
	50歳代	275	8.73	2.72	9	3	16			
	60歳以上	40	9.00	3.06	9	3	17			
	合計	1808	9.22	2.86	9	3	18			
経済的報酬	19歳以下	83	15.02	2.59	15	6	18] *] ***] ***] ***] *] ***] ***] *] ***] ***] ***] *] ***] ***] *] ***] ***] ***] *] ***] ***] *] ***] ***] ***] *] ***] ***] *] ***] ***] ***] *] ***] ***] *] ***] ***] ***] *] ***] ***] *] ***] ***] ***] *] ***] ***	5, 1818	13.464 ***
	20歳代	665	14.43	2.40	15	3	18			
	30歳代	428	14.44	2.52	15	3	18			
	40歳代	326	14.10	2.26	14	5	18			
	50歳代	282	13.29	2.44	13	7	18			
	60歳以上	40	13.15	2.69	14	5	18			
	合計	1824	14.19	2.47	14	3	18			
社会への貢献	19歳以下	83	12.27	3.08	12	5	18		5, 1812	1.264
	20歳代	665	12.13	2.76	12	3	18			
	30歳代	427	11.97	2.80	12	3	18			
	40歳代	322	12.21	2.55	12	3	18			
	50歳代	282	12.45	2.52	12	4	18			
	60歳以上	39	12.49	3.02	12	6	18			
	合計	1818	12.17	2.72	12	3	18			
同僚への貢献	19歳以下	83	10.96	2.69	11	3	16		5, 1802	2.215
	20歳代	662	11.00	2.68	11	3	18			
	30歳代	422	10.56	2.85	11	3	18			
	40歳代	324	11.17	2.57	12	3	18			
	50歳代	279	10.83	2.70	11	3	18			
	60歳以上	38	10.76	2.71	11	6	18			
	合計	1808	10.89	2.71	11	3	18			
所属組織への貢献	19歳以下	83	11.30	3.04	11	3	18] ***] ***] **] ***] ***] ***] ***] **] ***] ***] ***] ***] **] ***] ***] ***] ***] **] ***] ***] ***] ***] **] ***] ***] ***] ***] **] ***] ***] ***] ***] **] ***] ***	5, 1815	10.101 ***
	20歳代	663	10.50	2.82	11	3	18			
	30歳代	428	9.68	2.97	10	3	18			
	40歳代	324	10.44	2.64	11	3	17			
	50歳代	283	10.76	2.59	11	3	18			
	60歳以上	40	11.65	2.33	11	6	16			
	合計	1821	10.40	2.83	11	3	18			

*** p<.001, ** p<.01, * p<.05

表3 学歴による下位尺度得点の比較

下位尺度		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	中央値	最小値	最大値	多重比較	<i>df</i>	<i>F</i> 値
自己の成長	中学卒	7	13.71	2.21	14	11	17] **] **	4, 1808	6.029 ***
	高校卒	386	14.38	2.57	15	3	18			
	専門学校卒	548	13.76	2.37	14	5	18			
	高専・短大卒	176	13.64	2.50	14	3	18			
	大学卒	643	14.15	2.35	14	3	18			
	大学院卒	60	14.60	2.77	15	5	18			
	合計	1820	14.04	2.44	14	3	18			
達成感	中学卒	7	12.00	2.24	12	10	16] ***] ***] *	4, 1804	7.488 ***
	高校卒	386	12.71	2.91	13	3	18			
	専門学校卒	548	11.94	2.59	12	3	18			
	高専・短大卒	175	11.79	2.36	12	5	17			
	大学卒	640	12.26	2.54	12	3	18			
	大学院卒	60	13.03	2.89	13	6	18			
	合計	1816	12.24	2.65	12	3	18			
社会的評価	中学卒	6	8.33	2.34	9	5	11] ***] ***] *] **	4, 1800	11.805 ***
	高校卒	384	9.90	3.06	10	3	18			
	専門学校卒	551	8.75	2.70	9	3	18			
	高専・短大卒	177	8.69	2.56	9	3	16			
	大学卒	635	9.33	2.77	9	3	18			
	大学院卒	58	9.78	3.60	10	3	17			
	合計	1811	9.22	2.85	9	3	18			
経済的報酬	中学卒	6	14.00	3.74	13	10	18		4, 1816	2.391 *
	高校卒	387	14.42	2.69	15	3	18			
	専門学校卒	554	14.15	2.43	14	5	18			
	高専・短大卒	176	14.38	2.33	15	7	18			
	大学卒	645	14.09	2.36	14	5	18			
	大学院卒	59	13.54	2.81	13	5	18			
	合計	1827	14.19	2.48	14	3	18			
社会への貢献	中学卒	7	11.43	2.88	11	6	15		4, 1809	2.684 *
	高校卒	384	12.20	2.94	12	3	18			
	専門学校卒	553	12.02	2.64	12	3	18			
	高専・短大卒	176	11.86	2.73	12	3	18			
	大学卒	643	12.29	2.62	12	3	18			
	大学院卒	58	13.00	3.04	13	3	18			
	合計	1821	12.17	2.73	12	3	18			
同僚への貢献	中学卒	7	11.29	3.68	12	6	18		4, 1799	1.611
	高校卒	382	10.87	2.88	11	3	18			
	専門学校卒	551	10.80	2.71	11	3	18			
	高専・短大卒	172	10.54	2.73	11	3	17			
	大学卒	639	11.07	2.56	12	3	18			
	大学院卒	60	11.02	2.88	12	3	18			
	合計	1811	10.89	2.71	11	3	18			
所属組織への貢献	中学卒	7	10.86	2.27	12	7	13] ***] ***] *	4, 1811	7.781 ***
	高校卒	387	10.99	2.93	11	3	18			
	専門学校卒	547	10.03	2.75	10	3	18			
	高専・短大卒	176	9.99	2.78	10	3	18			
	大学卒	646	10.47	2.76	11	3	18			
	大学院卒	60	10.37	2.96	10	3	18			
	合計	1823	10.40	2.82	11	3	18			

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

中学卒は分析から除外

表4 現在の就業状態による下位尺度得点の比較

下位尺度		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	中央値	最小値	最大値	多重比較	<i>df</i>	<i>F</i> 値
自己の成長	就業者	1766	14.04	2.44	14	3	18		2, 1834	0.239
	就業経験有り・現在無職	48	14.08	2.50	15	8	18			
	就業経験無し	23	14.39	2.64	15	9	18			
	合計	1837	14.05	2.44	14	3	18			
達成感	就業者	1762	12.19	2.64	12	3	18] *] *	2, 1831	7.894 ***
	就業経験有り・現在無職	49	13.29	2.27	13	9	18			
	就業経験無し	23	13.74	3.18	14	8	18			
	合計	1834	12.24	2.65	12	3	18			
社会的評価	就業者	1757	9.16	2.83	9	3	18] **] **	2, 1826	10.516 ***
	就業経験有り・現在無職	49	10.61	3.25	10	3	18			
	就業経験無し	23	10.96	2.64	11	6	15			
	合計	1829	9.22	2.86	9	3	18			
経済的報酬	就業者	1773	14.17	2.48	14	3	18] **] *	2, 1842	5.135 **
	就業経験有り・現在無職	49	14.22	2.33	14	9	18			
	就業経験無し	23	15.83	2.12	17	12	18			
	合計	1845	14.19	2.47	14	3	18			
社会への貢献	就業者	1767	12.16	2.71	12	3	18		2, 1836	0.250
	就業経験有り・現在無職	49	12.18	3.13	12	5	18			
	就業経験無し	23	12.57	2.81	12	7	18			
	合計	1839	12.17	2.73	12	3	18			
同僚への貢献	就業者	1758	10.90	2.71	11	3	18		2, 1826	2.191
	就業経験有り・現在無職	49	11.10	2.84	12	3	16			
	就業経験無し	22	9.73	2.55	9	3	13			
	合計	1829	10.90	2.71	11	3	18			
所属組織への貢献	就業者	1769	10.37	2.82	11	3	18		2, 1838	2.891
	就業経験有り・現在無職	49	10.96	2.63	11	5	16			
	就業経験無し	23	11.52	3.17	11	6	18			
	合計	1841	10.40	2.83	11	3	18			

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表5 就業経験の有無による下位尺度得点の比較

下位尺度		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	中央値	最小値	最大値	<i>df</i>	<i>t</i> 値
自己の成長	就業経験有り	1814	14.04	2.44	14	3	18	1835	-0.681
	就業経験無し	23	14.39	2.64	15	9	18		
	合計	1837	14.05	2.44	14	3	18		
達成感	就業経験有り	1811	12.22	2.64	12	3	18	1832	-2.741 **
	就業経験無し	23	13.74	3.18	14	8	18		
	合計	1834	12.24	2.65	12	3	18		
社会的評価	就業経験有り	1806	9.20	2.85	9	3	18	1827	-2.931 **
	就業経験無し	23	10.96	2.64	11	6	15		
	合計	1829	9.22	2.86	9	3	18		
経済的報酬	就業経験有り	1822	14.17	2.47	14	3	18	1843	-3.201 **
	就業経験無し	23	15.83	2.12	17	12	18		
	合計	1845	14.19	2.47	14	3	18		
社会への貢献	就業経験有り	1816	12.16	2.73	12	3	18	1837	-0.705
	就業経験無し	23	12.57	2.81	12	7	18		
	合計	1839	12.17	2.73	12	3	18		
同僚への貢献	就業経験有り	1807	10.91	2.71	11	3	18	1827	2.032 *
	就業経験無し	22	9.73	2.55	9.5	3	13		
	合計	1829	10.90	2.71	11	3	18		
所属組織への貢献	就業経験有り	1818	10.38	2.82	11	3	18	1839	-1.921
	就業経験無し	23	11.52	3.17	11	6	18		
	合計	1841	10.40	2.83	11	3	18		

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

表6 就業状態（現在有職-現在無職）による下位尺度得点の比較

下位尺度		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	中央値	最小値	最大値	<i>df</i>	<i>t</i> 値
自己の成長	現在有職	1766	14.04	2.44	14	3	18	1835	-0.480
	現在無職	71	14.18	2.53	15	8	18		
	合計	1837	14.05	2.44	14	3	18		
達成感	現在有職	1762	12.19	2.64	12	3	18	1832	-3.916 ***
	現在無職	72	13.43	2.58	13	8	18		
	合計	1834	12.24	2.65	12	3	18		
社会的評価	現在有職	1757	9.16	2.83	9	3	18	1827	-4.562 ***
	現在無職	72	10.72	3.05	10	3	18		
	合計	1829	9.22	2.86	9	3	18		
経済的報酬	現在有職	1773	14.17	2.48	14	3	18	1843	-1.915
	現在無職	72	14.74	2.37	15	9	18		
	合計	1845	14.19	2.47	14	3	18		
社会への貢献	現在有職	1767	12.16	2.71	12	3	18	1837	-0.440
	現在無職	72	12.31	3.02	12	5	18		
	合計	1839	12.17	2.73	12	3	18		
同僚への貢献	現在有職	1758	10.90	2.71	11	3	18	1827	0.693
	現在無職	71	10.68	2.81	11	3	16		
	合計	1829	10.90	2.71	11	3	18		
所属組織への貢献	現在有職	1769	10.37	2.82	11	3	18	1839	-2.272 *
	現在無職	72	11.14	2.80	11	5	18		
	合計	1841	10.40	2.83	11	3	18		

*** $p < .001$, * $p < .05$

表7 勤務形態による下位尺度得点の比較

下位尺度		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	中央値	最小値	最大値	多重比較	<i>df</i>	<i>F</i> 値
自己の成長	正規	1122	13.98	2.34	14	5	18] **] *	2, 1290	8.550 ***
	非正規・フルタイム	41	13.15	3.66	13	3	18			
	非正規・パートタイム	130	14.74	2.56	15	8	18			
	合計	1293	14.03	2.43	14	3	18			
達成感	正規	1116	12.16	2.55	12	3	18] **] *	2, 1285	9.536 ***
	非正規・フルタイム	41	11.12	3.62	11	3	18			
	非正規・パートタイム	131	12.98	2.72	13	7	18			
	合計	1288	12.21	2.62	12	3	18			
社会的評価	正規	1120	9.12	2.71	9	3	18] **] *	2, 1287	6.591 **
	非正規・フルタイム	40	8.60	3.64	9	3	18			
	非正規・パートタイム	130	9.98	3.09	9	3	18			
	合計	1290	9.19	2.79	9	3	18			
経済的報酬	正規	1124	14.23	2.39	15	5	18		2, 1293	0.556
	非正規・フルタイム	41	14.56	3.15	15	5	18			
	非正規・パートタイム	131	14.38	2.84	15	5	18			
	合計	1296	14.25	2.47	15	5	18			
社会への貢献	正規	1124	12.14	2.69	12	3	18] *	2, 1293	3.142 *
	非正規・フルタイム	41	11.05	3.47	11	3	18			
	非正規・パートタイム	131	12.06	2.85	12	3	18			
	合計	1296	12.09	2.74	12	3	18			
同僚への貢献	正規	1114	10.93	2.68	11	3	18] *	2, 1282	3.546 *
	非正規・フルタイム	41	9.78	3.42	10	3	18			
	非正規・パートタイム	130	10.92	2.81	12	3	15			
	合計	1285	10.89	2.73	11	3	18			
所属組織への貢献	正規	1118	10.16	2.81	10	3	18] *] **	2, 1286	7.067 ***
	非正規・フルタイム	41	9.17	3.75	9	3	18			
	非正規・パートタイム	130	10.93	2.85	11	3	18			
	合計	1289	10.21	2.86	10	3	18			

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表8 雇用形態（正規雇用-非正規雇用）による下位尺度得点の比較

下位尺度		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	中央値	最小値	最大値	<i>df</i>	<i>t</i> 値
自己の成長	正規雇用	1122	13.98	2.34	14	5	18	204.47	-1.602
	非正規雇用	171	14.36	2.93	15	3	18		
	合計	1293	14.03	2.43	14	3	18		
達成感	正規雇用	1116	12.16	2.55	12	3	18	209.33	-1.541
	非正規雇用	172	12.54	3.05	13	3	18		
	合計	1288	12.21	2.62	12	3	18		
社会的評価	正規雇用	1120	9.12	2.71	9	3	18	205.61	-2.055 *
	非正規雇用	170	9.66	3.27	9	3	18		
	合計	1290	9.19	2.79	9	3	18		
経済的報酬	正規雇用	1124	14.23	2.39	15	5	18	208.01	-0.845
	非正規雇用	172	14.42	2.91	15	5	18		
	合計	1296	14.25	2.47	15	5	18		
社会への貢献	正規雇用	1124	12.14	2.69	12	3	18	1294	1.415
	非正規雇用	172	11.82	3.03	12	3	18		
	合計	1296	12.09	2.74	12	3	18		
同僚への貢献	正規雇用	1114	10.93	2.68	11	3	18	213.91	1.191
	非正規雇用	171	10.64	3.00	11	3	18		
	合計	1285	10.89	2.73	11	3	18		
所属組織への貢献	正規雇用	1118	10.16	2.81	10	3	18	212.91	-1.363
	非正規雇用	171	10.51	3.17	11	3	18		
	合計	1289	10.21	2.86	10	3	18		

* $p < .05$

表9 勤務時間（フルタイム-パートタイム）による下位尺度得点の比較

下位尺度		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	中央値	最小値	最大値	<i>df</i>	<i>t</i> 値
自己の成長	フルタイム	1163	13.95	2.41	14	3	18	1347	-3.642 ***
	パートタイム	186	14.65	2.46	15	8	18		
	合計	1349	14.05	2.42	14	3	18		
達成感	フルタイム	1157	12.13	2.60	12	3	18	237.40	-2.992 **
	パートタイム	185	12.78	2.80	13	6	18		
	合計	1342	12.22	2.64	12	3	18		
社会的評価	フルタイム	1160	9.10	2.75	9	3	18	1344	-2.625 **
	パートタイム	186	9.68	3.05	9	3	18		
	合計	1346	9.18	2.79	9	3	18		
経済的報酬	フルタイム	1165	14.24	2.42	15	5	18	234.15	-0.180
	パートタイム	187	14.28	2.76	15	5	18		
	合計	1352	14.24	2.47	15	5	18		
社会への貢献	フルタイム	1165	12.10	2.73	12	3	18	1350	0.535
	パートタイム	187	11.98	2.70	12	3	18		
	合計	1352	12.08	2.72	12	3	18		
同僚への貢献	フルタイム	1155	10.89	2.72	11	3	18	1337	0.304
	パートタイム	184	10.83	2.75	11	3	16		
	合計	1339	10.88	2.72	11	3	18		
所属組織への貢献	フルタイム	1159	10.12	2.85	10	3	18	1343	-2.753 **
	パートタイム	186	10.75	2.94	11	3	18		
	合計	1345	10.21	2.87	10	3	18		

*** $p < .001$, ** $p < .01$

表10 職位による下位尺度得点の比較

		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	中央値	最小値	最大値	多重比較	<i>df</i>	<i>F</i> 値
自己の成長	一般職	1177	14.00	2.47	14	3	18	3, 1741	0.497	
	係長・主任職	253	14.17	2.34	14	4	18			
	課長職	198	14.14	2.32	15	7	18			
	部長職以上	117	13.98	2.45	14	8	18			
	合計	1745	14.04	2.43	14	3	18			
達成感	一般職	1170	12.09	2.68	12	3	18	3, 1737	1.908	
	係長・主任職	253	12.37	2.53	12	4	18			
	課長職	199	12.47	2.60	12	3	18			
	部長職以上	119	12.36	2.43	12	7	18			
	合計	1741	12.19	2.64	12	3	18			
社会的評価	一般職	1173	9.14	2.83	9	3	18	3, 1733	1.876	
	係長・主任職	252	9.27	2.78	9	3	16			
	課長職	196	9.45	2.88	9	3	17			
	部長職以上	116	8.70	2.86	9	3	17			
	合計	1737	9.17	2.83	9	3	18			
経済的報酬	一般職	1180	14.31	2.45	15	3	18	***] *	3, 1748	6.655 ***
	係長・主任職	253	14.18	2.61	15	5	18			
	課長職	200	13.60	2.48	14	3	18			
	部長職以上	119	13.65	2.20	14	5	18			
	合計	1752	14.17	2.48	14	3	18			
社会への貢献	一般職	1178	12.02	2.74	12	3	18	3, 1742	3.156 *	
	係長・主任職	252	12.37	2.55	12	4	18			
	課長職	198	12.53	2.59	13	3	18			
	部長職以上	118	12.42	2.74	12	3	18			
	合計	1746	12.16	2.70	12	3	18			
同僚への貢献	一般職	1170	10.78	2.71	11	3	18	3, 1733	2.754 *	
	係長・主任職	251	11.01	2.64	11	3	18			
	課長職	201	11.32	2.78	12	3	18			
	部長職以上	115	11.14	2.63	12	3	18			
	合計	1737	10.90	2.71	11	3	18			
所属組織への貢献	一般職	1173	10.19	2.83	10	3	18	***] **] **] *	3, 1744	8.798 ***
	係長・主任職	254	10.22	2.79	10	3	18			
	課長職	201	11.06	2.63	11	3	17			
	部長職以上	120	11.13	2.70	11	3	16			
	合計	1748	10.36	2.81	10	3	18			

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表11 職位（一般職-係長・主任職以上）による下位尺度得点の比較

下位尺度		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	中央値	最小値	最大値	<i>df</i>	<i>t</i> 値
自己の成長	一般職	1177	14.00	2.47	14	3	18	1743	-0.999
	係長・主任職以上	568	14.12	2.35	14	4	18		
	合計	1745	14.04	2.43	14	3	18		
達成感	一般職	1170	12.09	2.68	12	3	18	1739	-2.355 *
	係長・主任職以上	571	12.40	2.53	12	3	18		
	合計	1741	12.19	2.64	12	3	18		
社会的評価	一般職	1173	9.14	2.83	9	3	18	1735	-0.521
	係長・主任職以上	564	9.22	2.84	9	3	17		
	合計	1737	9.17	2.83	9	3	18		
経済的報酬	一般職	1180	14.31	2.45	15	3	18	1750	3.550 ***
	係長・主任職以上	572	13.87	2.50	14	3	18		
	合計	1752	14.17	2.48	14	3	18		
社会への貢献	一般職	1178	12.02	2.74	12	3	18	1744	-3.020 **
	係長・主任職以上	568	12.44	2.60	12	3	18		
	合計	1746	12.16	2.70	12	3	18		
同僚への貢献	一般職	1170	10.78	2.71	11	3	18	1735	-2.614 **
	係長・主任職以上	567	11.15	2.69	12	3	18		
	合計	1737	10.90	2.71	11	3	18		
所属組織への貢献	一般職	1173	10.19	2.83	10	3	18	1746	-3.564 ***
	係長・主任職以上	575	10.70	2.74	11	3	18		
	合計	1748	10.36	2.81	10	3	18		

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表12 職位（係長・主任職以下-課長職以上）による下位尺度得点の比較

下位尺度		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	中央値	最小値	最大値	<i>df</i>	<i>t</i> 値
自己の成長	係長・主任職以下	1430	14.03	2.45	14	3	18	1743	-0.361
	課長職以上	315	14.08	2.36	14	7	18		
	合計	1745	14.04	2.43	14	3	18		
達成感	係長・主任職以下	1423	12.14	2.66	12	3	18	1739	-1.778
	課長職以上	318	12.43	2.53	12	3	18		
	合計	1741	12.19	2.64	12	3	18		
社会的評価	係長・主任職以下	1425	9.16	2.82	9	3	18	1735	-0.054
	課長職以上	312	9.17	2.89	9	3	17		
	合計	1737	9.17	2.83	9	3	18		
経済的報酬	係長・主任職以下	1433	14.29	2.48	15	3	18	1750	4.397 ***
	課長職以上	319	13.62	2.38	14	3	18		
	合計	1752	14.17	2.48	14	3	18		
社会への貢献	係長・主任職以下	1430	12.08	2.71	12	3	18	1744	-2.412 *
	課長職以上	316	12.49	2.64	13	3	18		
	合計	1746	12.16	2.70	12	3	18		
同僚への貢献	係長・主任職以下	1421	10.82	2.70	11	3	18	1735	-2.546 *
	課長職以上	316	11.25	2.72	12	3	18		
	合計	1737	10.90	2.71	11	3	18		
所属組織への貢献	係長・主任職以下	1427	10.20	2.82	10	3	18	1746	-5.134 ***
	課長職以上	321	11.08	2.65	11	3	17		
	合計	1748	10.36	2.81	10	3	18		

*** $p < .001$, * $p < .05$

表13 職種による下位尺度得点の比較

下位尺度	n	M	SD	中央値	最小値	最大値	多重比較	df	F値	
自己の成長	技術職	66	14.11	1.95	14	10	18]***]***]***]*	7, 1676	5.922 ***
	事務職	227	13.89	2.43	14	5	18			
	管理職	150	13.89	2.48	14	8	18			
	営業職	59	14.75	2.31	15	7	18			
	販売・サービス職	129	15.18	2.75	16	3	18			
	医療職	950	13.89	2.31	14	6	18			
	作業職	48	13.79	2.86	14	4	18			
	教育職	55	14.40	2.68	15	5	18			
	自営等	10	14.30	2.45	14	12	18			
	合計	1694	14.04	2.42	14	3	18			
達成感	技術職	65	12.20	2.39	12	6	16]*]***]	7, 1672	4.296 ***
	事務職	228	12.07	2.83	12	3	18			
	管理職	152	12.39	2.50	12	3	18			
	営業職	59	12.49	2.81	13	3	17			
	販売・サービス職	130	13.22	3.08	13	3	18			
	医療職	942	12.01	2.48	12	3	18			
	作業職	49	11.92	3.15	12	3	17			
	教育職	55	12.80	2.71	13	6	18			
	自営等	10	12.20	2.44	11	9	16			
	合計	1690	12.19	2.64	12	3	18			
社会的評価	技術職	64	9.56	2.47	9	5	16]**]*]***]*]	7, 1667	6.603 ***
	事務職	226	9.19	2.81	9	3	17			
	管理職	148	9.19	2.79	9	3	17			
	営業職	59	10.07	3.02	10	3	18			
	販売・サービス職	128	10.47	3.24	11	3	18			
	医療職	948	8.92	2.63	9	3	17			
	作業職	48	9.60	3.39	9	3	18			
	教育職	54	8.76	2.87	9	3	16			
	自営等	9	8.56	3.84	10	3	15			
	合計	1684	9.17	2.80	9	3	18			
経済的報酬	技術職	66	14.02	2.22	14	10	18]**]*]***]*]**]	7, 1684	5.289 ***
	事務職	228	14.10	2.46	15	3	18			
	管理職	153	13.53	2.52	14	3	18			
	営業職	58	14.67	2.34	15	9	18			
	販売・サービス職	131	14.91	2.43	15	6	18			
	医療職	952	14.20	2.46	14	5	18			
	作業職	49	14.82	2.25	15	10	18			
	教育職	55	13.22	2.75	13	7	18			
	自営等	10	13.00	1.89	13	10	16			
	合計	1702	14.17	2.47	15	3	18			
社会への貢献	技術職	65	11.55	2.96	12	3	18]*]***]*]	7, 1678	3.494 **
	事務職	226	12.04	2.79	12	3	18			
	管理職	151	12.72	2.64	13	5	18			
	営業職	60	12.22	2.62	12	3	18			
	販売・サービス職	131	11.94	3.06	12	3	18			
	医療職	952	12.15	2.61	12	3	18			
	作業職	47	11.34	3.05	12	3	16			
	教育職	54	13.26	2.52	13	6	18			
	自営等	10	11.10	3.00	11	6	16			
	合計	1696	12.16	2.71	12	3	18			
同僚への貢献	技術職	66	10.59	2.31	11	6	17]*]***]*]	7, 1669	1.118
	事務職	227	10.73	2.79	11	3	18			
	管理職	150	11.23	2.54	11	6	18			
	営業職	57	10.79	2.68	11	4	18			
	販売・サービス職	130	11.14	3.01	12	3	17			
	医療職	944	10.95	2.65	11	3	18			
	作業職	48	10.35	3.23	11	3	18			
	教育職	55	10.69	2.06	11	4	15			
	自営等	9	8.78	2.95	10	3	12			
	合計	1686	10.90	2.69	11	3	18			
所属組織への貢献	技術職	66	10.06	2.57	10	3	15]**]*]***]*]	7, 1678	5.021 ***
	事務職	227	10.53	2.84	11	3	18			
	管理職	153	11.25	2.26	11	5	16			
	営業職	60	11.18	2.60	11	3	18			
	販売・サービス職	131	10.85	3.18	11	3	18			
	医療職	945	10.11	2.79	10	3	18			
	作業職	49	10.04	3.19	10	3	15			
	教育職	55	10.20	2.59	10	4	16			
	自営等	10	8.50	3.60	9	3	14			
	合計	1696	10.36	2.81	10	3	18			

*** p<.001, ** p<.01, * p<.05

自営等は分析から除外

表14 現在の組織での就業期間による下位尺度得点の比較

下位尺度	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	中央値	最小値	最大値	多重比較	<i>df</i>	<i>F</i> 値	
自己の成長	1年未満	230	14.17	2.56	14	3	18]*	4,1695	3.629 **
	1~3年未満	321	14.16	2.23	14	3	18			
	3~10年未満	456	14.18	2.28	14	5	18			
	10~20年未満	316	13.62	2.59	14	6	18			
	20年以上	377	13.84	2.36	14	4	18			
	合計	1700	14.00	2.40	14	3	18			
達成感	1年未満	228	12.30	2.68	12	3	18]*	4,1691	3.209 *
	1~3年未満	321	12.19	2.51	12	3	18			
	3~10年未満	451	12.21	2.59	12	3	18			
	10~20年未満	319	11.70	2.73	12	3	18			
	20年以上	377	12.35	2.50	12	3	18			
	合計	1696	12.15	2.60	12	3	18			
社会的評価	1年未満	231	9.55	3.03	9	3	18]	4,1686	1.756
	1~3年未満	319	9.22	2.66	9	3	18			
	3~10年未満	453	9.05	2.80	9	3	18			
	10~20年未満	319	8.95	2.97	9	3	18			
	20年以上	369	9.11	2.74	9	3	17			
	合計	1691	9.14	2.83	9	3	18			
経済的報酬	1年未満	231	14.12	2.70	14	5	18]]*	4,1703	3.116 *
	1~3年未満	321	14.08	2.54	15	3	18			
	3~10年未満	458	14.35	2.38	15	5	18			
	10~20年未満	318	14.34	2.47	15	3	18			
	20年以上	380	13.81	2.32	14	5	18			
	合計	1708	14.14	2.47	14	3	18			
社会への貢献	1年未満	231	12.09	2.97	12	3	18]	4,1696	1.965
	1~3年未満	319	12.29	2.55	12	3	18			
	3~10年未満	457	12.02	2.71	12	3	18			
	10~20年未満	317	11.93	2.80	12	3	18			
	20年以上	377	12.42	2.55	12	3	18			
	合計	1701	12.15	2.70	12	3	18			
同僚への貢献	1年未満	232	10.95	2.99	12	3	18]	4,1687	0.672
	1~3年未満	320	10.84	2.53	11	3	18			
	3~10年未満	450	10.76	2.68	11	3	18			
	10~20年未満	316	10.88	2.78	12	3	18			
	20年以上	374	11.06	2.60	11.5	3	18			
	合計	1692	10.89	2.69	11	3	18			
所属組織への貢献	1年未満	232	10.49	3.00	11	3	18]]*]***	4,1698	5.910 ***
	1~3年未満	320	10.49	2.79	11	3	18			
	3~10年未満	457	10.08	2.68	10	3	18			
	10~20年未満	316	9.86	2.95	10	3	17			
	20年以上	378	10.76	2.65	11	3	17			
	合計	1703	10.32	2.81	10	3	18			

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表15 通算就業期間による下位尺度得点の比較

下位尺度	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	中央値	最小値	最大値	多重比較	<i>df</i>	<i>F</i> 値
自己の成長	1年未満	112	14.26	2.32	14	6	18	4, 1292	1.720
	1~3年未満	172	14.31	2.08	14	7	18		
	3~10年未満	363	14.11	2.42	14	3	18		
	10~20年未満	296	13.85	2.61	14	6	18		
	20年以上	354	13.87	2.42	14	6	18		
	合計	1297	14.03	2.42	14	3	18		
達成感	1年未満	111	12.53	2.36	13	5	18	4, 1290	2.019
	1~3年未満	171	12.29	2.40	12	3	18		
	3~10年未満	361	12.07	2.64	12	3	18		
	10~20年未満	297	11.81	2.79	12	3	18		
	20年以上	355	12.17	2.45	12	3	18		
	合計	1295	12.11	2.58	12	3	18		
社会的評価	1年未満	112	9.71	2.64	9	4	18	4, 1289	2.553 *
	1~3年未満	172	9.31	2.64	9	3	18		
	3~10年未満	359	9.22	2.73	9	3	18		
	10~20年未満	298	8.86	3.03	9	3	18		
	20年以上	353	8.95	2.74	9	3	17		
	合計	1294	9.12	2.79	9	3	18		
経済的報酬	1年未満	113	14.10	2.76	14	6	18	4, 1296	5.306 ***
	1~3年未満	171	14.40	2.51	15	3	18		
	3~10年未満	364	14.48	2.28	15	5	18		
	10~20年未満	297	14.39	2.48	15	5	18		
	20年以上	356	13.72	2.48	14	3	18		
	合計	1301	14.21	2.47	15	3	18		
社会への貢献	1年未満	113	12.50	2.66	12	3	18	4, 1293	1.216
	1~3年未満	171	12.29	2.64	12	4	18		
	3~10年未満	364	12.16	2.73	12	3	18		
	10~20年未満	296	12.07	2.78	12	3	18		
	20年以上	354	12.45	2.56	12	6	18		
	合計	1298	12.27	2.68	12	3	18		
同僚への貢献	1年未満	113	11.35	2.80	12	3	18	4, 1290	0.920
	1~3年未満	170	11.06	2.62	11	3	18		
	3~10年未満	361	10.92	2.62	11	3	18		
	10~20年未満	295	10.80	2.83	11	3	18		
	20年以上	356	10.92	2.66	11	4	18		
	合計	1295	10.95	2.69	11	3	18		
所属組織への貢献	1年未満	113	10.91	2.77	11	3	18	4, 1293	6.002 ***
	1~3年未満	172	10.63	2.77	11	3	18		
	3~10年未満	361	10.10	2.82	10	3	18		
	10~20年未満	296	9.81	2.93	10	3	18		
	20年以上	356	10.62	2.52	11	3	17		
	合計	1298	10.32	2.78	10	3	18		

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表16 有意差が認められた属性

下位尺度	属性		
自己の成長	年代	20歳代>30歳代, 40歳代, 50歳代	
	学歴	高校卒>専門学校卒, 高専・短大卒	
	勤務形態	非正規・パートタイム>正規>非正規・フルタイム	
	勤務時間	パートタイム>フルタイム	
	職種	販売・サービス職>事務職, 管理職, 医療職, 作業職	
	就業期間	3~10年未満>10~20年未満	
達成感	性別	男性>女性	
	年代	19歳以下>30歳代, 40歳代 20歳代>30歳代 50歳代>30歳代	
	学歴	高校卒>専門学校卒, 高専・短大卒 大学院卒>高専・短大卒	
	現在の就業状態	就業経験有り・現在無職, 就業経験無し>就業中	
	就業経験の有無	就業経験無し>就業経験有り	
	就業状態	現在無職>現在有職	
	勤務形態	非正規・パートタイム>正規, 非正規・フルタイム	
	勤務時間	パートタイム>フルタイム	
	職位	係長・主任職以上>一般職	
	職種	販売・サービス職>事務職, 医療職	
	就業期間	20年以上>10~20年未満	
	社会的評価	性別	男性>女性
年代		19歳以下>20歳代, 30歳代, 40歳代, 50歳代, 60歳以上 20歳代>30歳代, 50歳代	
学歴		高校卒>専門学校卒, 高専・短大卒, 大学卒 大学卒>専門学校卒, 高専・短大卒	
現在の就業状態		就業経験有り・現在無職, 就業経験無し>就業中	
就業経験の有無		就業経験無し>就業経験有り	
就業状態		現在無職>現在有職	
勤務形態		非正規・パートタイム>正規	
雇用形態		非正規>正規	
勤務時間		パートタイム>フルタイム	
職種		販売・サービス職>事務職, 管理職, 医療職, 教育職	
経済的報酬		年代	19歳以下>40歳代, 50歳代, 60歳以上 20歳代, 30歳代>50歳代, 60歳以上 40歳代>50歳代
		現在の就業状態	就業経験無し>就業中, 就業経験有り・現在無職
	就業経験の有無	就業経験無し>就業経験有り	
	職位	一般職>課長職, 部長職以上 一般職>係長・主任職以上 係長・主任職以下>課長職以上	
	職種	販売・サービス職, 医療職, 作業職>管理職 営業職, 販売・サービス職, 作業職>教育職	
	就業期間	3~10年未満, 10~20年未満>20年以上	
	通算就業期間	1~3年未満, 3~10年未満, 10~20年未満>20年以上	
	社会への貢献	勤務形態	正規>非正規・フルタイム
職位		係長・主任職以上>一般職 課長職以上>係長・主任職以下	
職種		教育職>技術職, 作業職	
同僚への貢献	就業経験の有無	就業経験有り>就業経験無し	
	勤務形態	正規>非正規・フルタイム	
	職位	係長・主任職以上>一般職 課長職以上>係長・主任職以下	
所属組織への貢献	性別	男性>女性	
	年代	19歳以下, 20歳代, 40歳代, 50歳代, 60歳以上>30歳	
	学歴	高校卒>専門学校卒, 高専・短大卒, 大学卒	
	就業状態	現在無職>現在有職	
	勤務形態	非正規・パートタイム>正規, 非正規・フルタイム	
	勤務時間	パートタイム>フルタイム	
	職位	課長職, 部長職以上>一般職, 係長・主任職 係長・主任職以上>一般職 課長職以上>係長・主任職以下	
	職種	管理職>技術職, 医療職	
	就業期間	1~3年未満>10~20年未満 20年以上>3~10年未満, 10~20年未満	
	通算就業期間	1年未満, 1~3年未満, 20年以上>10~20年未満	