
現在のキャリア満足度・ 将来のキャリアへの期待感に 関する調査



一般財団法人 エン人材教育財団

目次

本調査の目的

調査概要

回答者の基本属性

サマリー

キャリア満足度・期待値に関する年代別調査

仕事価値観

仕事価値観とは

仕事価値観に関する年代別調査

仕事価値観とキャリア満足度に関する調査

仕事価値観とキャリア期待値に関する調査

仕事への注力度

仕事への注力度に関する年代別調査

仕事への注力度の関係とキャリア満足度に関する調査

仕事への注力度の関係とキャリア期待値に関する調査

会社の風土

会社の風土に関する年代別調査

会社の風土とキャリア満足度に関する調査

会社の風土とキャリア期待値に関する調査

社会人1年目の最初の上司の要望度

最初の上司の要望度とキャリア満足度に関する調査

最初の上司の要望度とキャリア期待値に関する調査

職場環境（CareerSelectAbilityの4つの環境）

CareerSelectAbilityの4つの環境について

4つの環境全体とキャリア満足度・期待値の関係に関する年代別調査

4つの環境とキャリア満足度に関する調査

4つの環境とキャリア期待値に関する調査

本調査の目的

エン人材教育財団では、仕事を通じた社会課題の解決・社会貢献を志向する学生・若手社会人のキャリアを支援することを目的として事業を行っている。本調査では、個人のキャリア満足度や将来へのキャリアの期待感（キャリア期待値）が、どのような要因に影響を受けるのか分析するため、社会人を対象に調査を実施した。キャリア満足やキャリア期待値は、本人の仕事への考え方や姿勢、職場環境などに影響すると考えられるため、仕事価値観、仕事への注力度、職場環境などを調査した。

調査概要

調査期間：2022年8月5日（金）～2022年8月8日（月）

調査対象：従業員規模100名以上の企業の正社員

調査方法：インターネット調査

有効回答数：1,500

回答者の基本属性

本調査の回答者の年代・性別、勤務先の従業員数などの属性情報を以下に記述した。

年代・性別

	該当数	男性	女性	回答 しない
全体	1500	1019	480	1
22歳以上 30歳未満	375	136	239	0
30歳以上 40歳未満	375	226	148	1
40歳以上 50歳未満	375	308	67	0
50歳以上	375	349	26	0

勤務先の従業員数

	回答数	%
全体	1500	100.0
100人～299人	342	22.8
300人～499人	172	11.5
500人～999人	201	13.4
1,000人～2,999人	239	15.9
3,000人～4,999人	125	8.3
5,000人～9,999人	126	8.4
10,000人以上	295	19.7

勤務先会社の上場区分

		回答数	%
全体		1500	100.0
1	東証プライム市場	360	24.0
2	東証スタンダード市場	83	5.5
3	東証グロース市場	12	0.8
4	その他上場	15	1.0
5	非上場	750	50.0
6	わからない	280	18.7

年収

		回答数	%
全体		1500	100.0
1	300万円未満	176	11.7
2	300万円以上400万円未満	293	19.5
3	400万円以上500万円未満	263	17.5
4	500万円以上600万円未満	224	14.9
5	600万円以上700万円未満	149	9.9
6	700万円以上800万円未満	139	9.3
7	800万円以上900万円未満	85	5.7
8	900万円以上1,000万円未満	54	3.6
9	1,000万円以上	117	7.8

転職経験

		回答数	%
全体		1500	100.0
1	転職したことはない	819	54.6
2	1回	318	21.2
3	2回	147	9.8
4	3回	86	5.7
5	4回	46	3.1
6	5回以上	84	5.6

【サマリー】

本調査では、キャリア満足度・期待値と5つの変数の関係性を分析した結果、以下内容がわかった。

1.仕事価値観^{※1}

仕事価値観を20代から10歳区切りの年代別で分析したところ、インナーコーリング仕事観を持つことは全世代でキャリア満足度にプラスに影響することがわかった。キャリア期待値に対しては、キャリア仕事観（スキルアップのために働く）とインナーコーリング仕事観が全世代においてプラスに影響することが確認された。

2.仕事への注力度

仕事に一生懸命に取り組むほど、キャリア満足度・キャリア期待値は高い結果になった。

3.会社の風土

会社の風土を働きやすさと働きがいの観点で調査したところ、キャリア満足度・キャリア期待値共に、働きやすさよりも働きがいが高い方が、満足度が高かった。

4.社会人1年目の最初の上司

1年目の上司の要望度の高さが、キャリア満足度・キャリア期待値の高さに影響することが確認できた。

5.職場環境（CareerSelectAbility[®]※2の4つの環境^{※3}）

「CareerSelectAbilityの4つの環境」を20代から10歳区切りの年代別で調査したところ、どの年代でもキャリア満足度・期待値にプラスに働くことが明らかとなった。また、年代別で分析した結果、全ての年代で環境4「本業の商品・サービスで自社独自の主観正義性^{※4}を実感できる」がキャリア満足度・期待値共に影響していることがわかった。

※1 エン人材教育財団では、仕事のとらえ方（価値観）を以下3つに分類し、定義している。

ジョブ仕事観・・・自分の生活の糧のため＝お金・生活のため

キャリア仕事観・・・自分の能力向上のため＝スキルアップのため

インナーコーリング仕事観・・・人や社会の役に立ち、その結果として自分が人として成長するため

※2 キャリア自己選択力[®]。どんな業界・組織でも、多くの職種でも通用し、活躍できる力のこと。

※3 エン人材教育財団では、CareerSelectAbility の身につく環境として以下4つを定義している。

環境1：社内外の競争が激しく、成長基調で活気がある

環境2：20代からチャレンジングで困難な非定型業務を求められる

環境3：性別、国籍、学歴、在籍年数に関わらず、正當に評価される実力主義

環境4：本業の商品・サービスで自社独自の主観正義性^{※4}を実感できる

※4 「〇〇という課題を解決したい/△△な業界・世の中にしたい」という、顧客・業界・社会課題に対する自社ならではの思いや考え方

キャリアの満足度・期待値に関する年代別調査

現在のキャリアへの満足度、将来へのキャリアの期待について年代別の結果を集計した。キャリア満足度については、20代、30代は30%以上がキャリアに満足している一方、40代、50代以上は20%台であった。キャリア期待値については、年代ごとに低くなっていることがわかった。

【キャリア満足度】

【設問文】自分の現時点でのキャリアに満足している

22歳以上30歳未満	375	8.0	28.3	38.1	16.3	9.3
30歳以上40歳未満	375	9.6	24.3	40.8	16.5	8.8
40歳以上50歳未満	375	3.5	21.6	47.5	14.7	12.8
50歳以上	375	3.2	25.6	47.2	15.2	8.8

(375はn数)

【キャリア期待値】

【設問文】これからのキャリアに期待が持てる

22歳以上30歳未満	375	7.5	26.9	41.6	14.4	9.6
30歳以上40歳未満	375	9.3	19.5	44.0	16.8	10.4
40歳以上50歳未満	375	4.3	14.7	47.2	19.2	14.7
50歳以上	375	2.1	14.1	49.1	20.5	14.1

■ 非常にそう思う ■ そう思う ■ どちらでもない ■ そう思わない ■ 全くそう思わない

1.仕事価値観

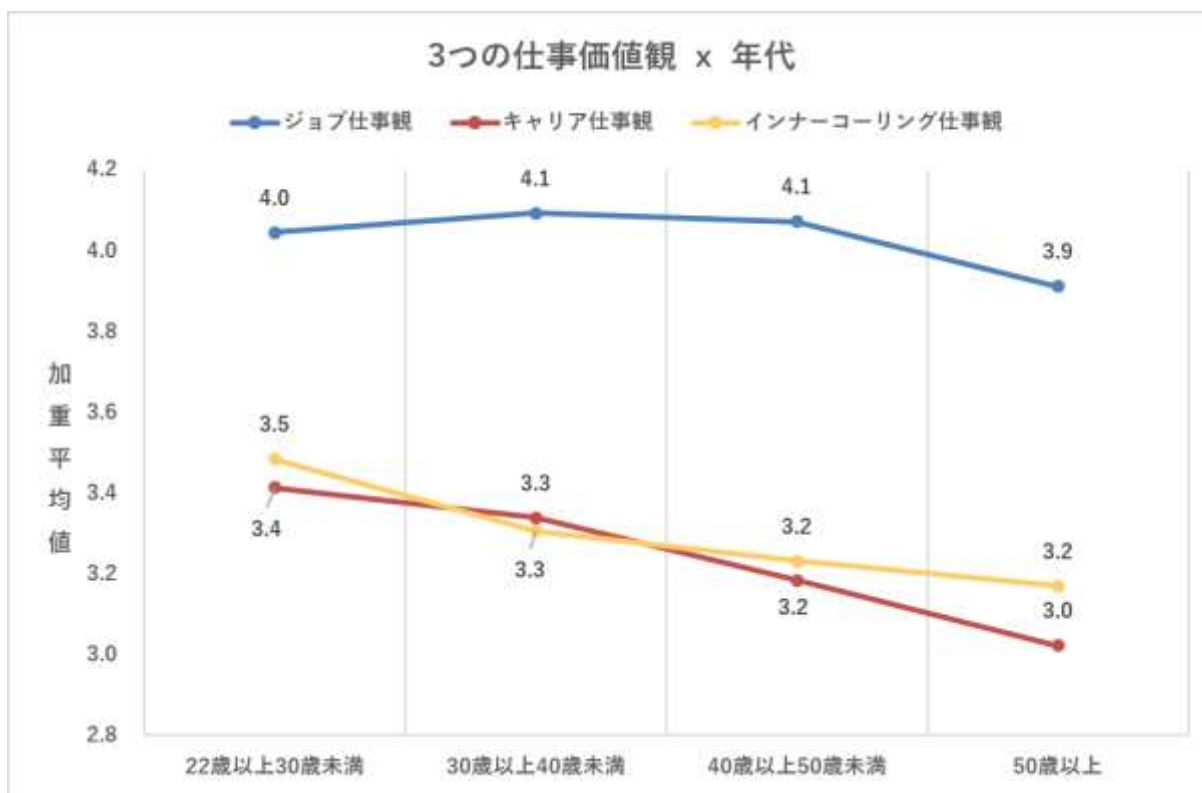
仕事価値観とは

エン人材教育財団では、仕事のとらえ方（価値観）を以下3つに分類し、定義している。

価値観	目的
ジョブ仕事観	自分の生活のため＝お金のため
キャリア仕事観	自分のスキルアップ（能力向上）のため
インナーコーリング仕事観	人や社会の役に立ち、その結果自分が人として成長するため

仕事価値観に関する年代別調査

仕事への価値観として、「何のために仕事をするか」について質問した結果を年代別に集計したところ、ジョブ価値観は全体として高く、若い世代ほどキャリア仕事観とインナーコーリング仕事観を持っているという結果であった。

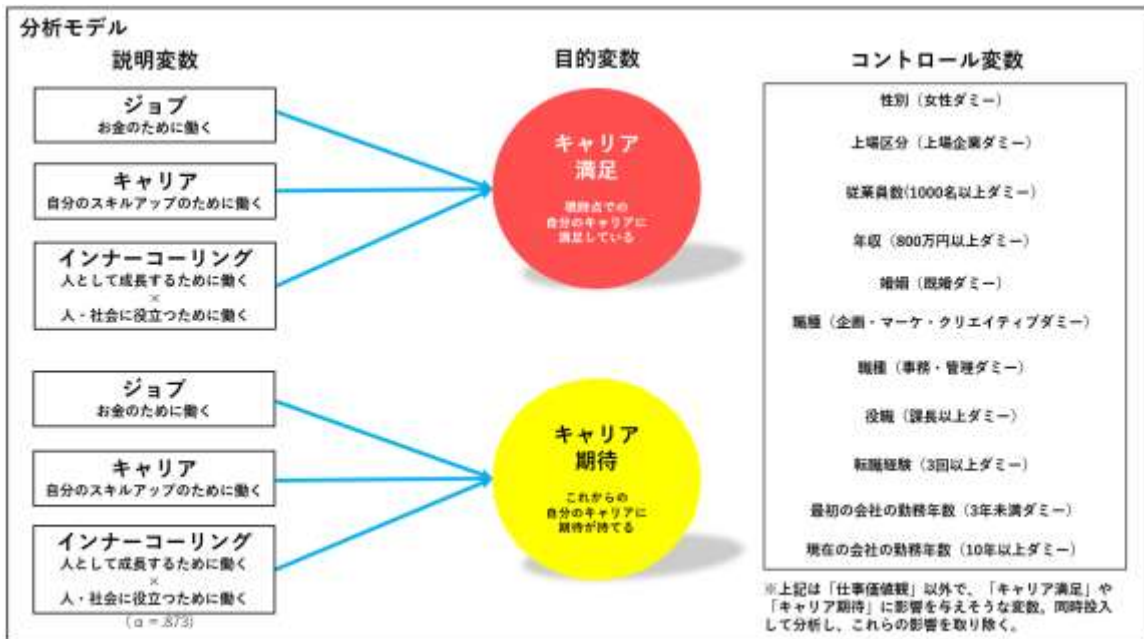


※縦軸は設問に対し「とてもそう思う」を5、「そう思う」を4、「どちらでもない」を3、「そう思わない」を2、「全くそう思わない」を1とした加重平均値

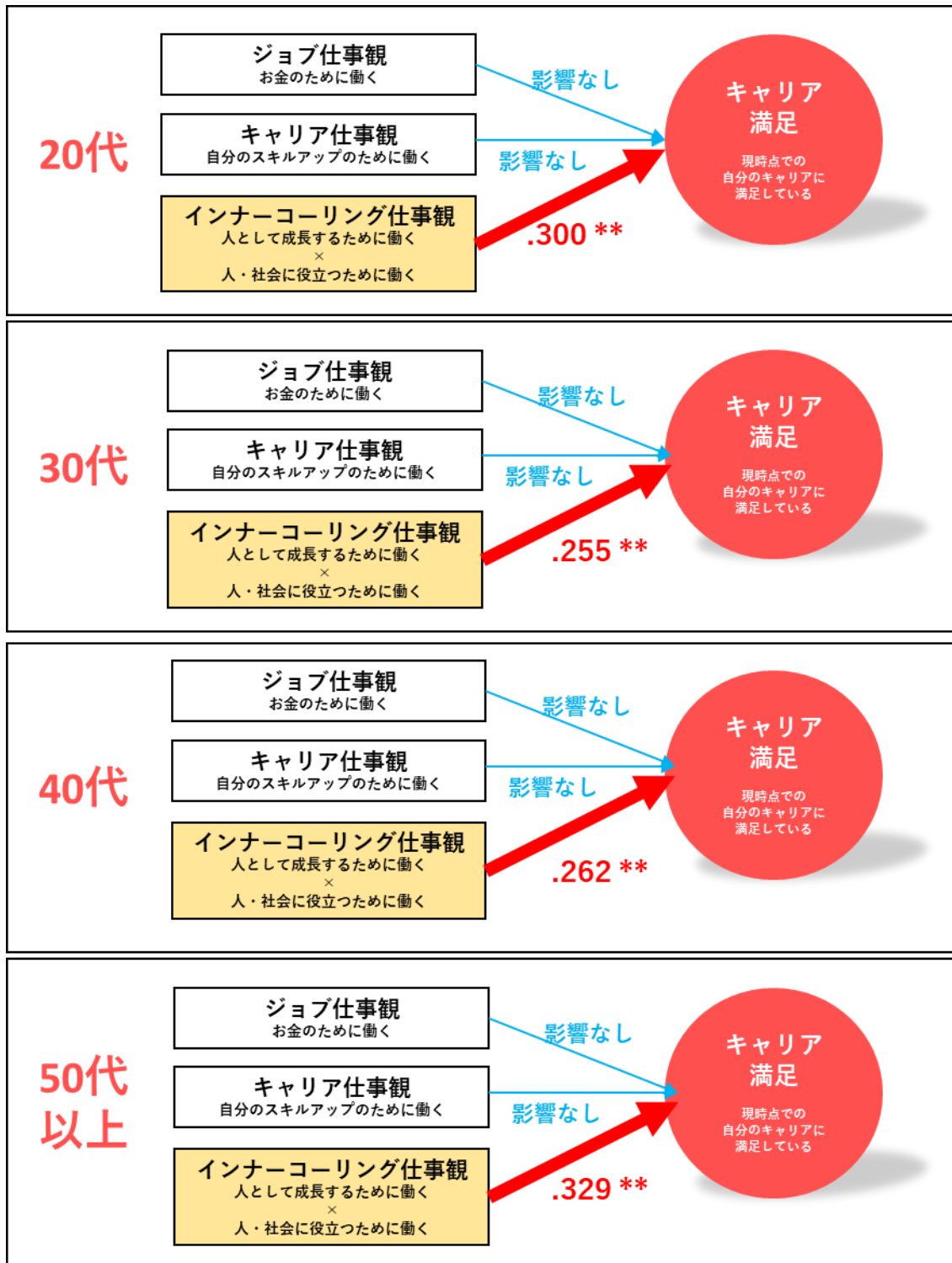
仕事価値観とキャリア満足度・期待値の関係

キャリア満足度・期待値と仕事価値観の相関を調べた。現在のキャリア満足度については、どの年代もインナーコーリングの仕事価値観（人・社会に役立つため、人として成長するために働く）が正の影響を与えていることが分かった。つまり、インナーコーリング価値観が明確な人ほど、キャリアに満足していることが示唆される。

また、将来のキャリア期待値については、全ての年代でキャリアの仕事価値観（自分のスキルアップのため）とインナーコーリングの仕事価値観（人・社会に役立つため、人として成長するために働く）がプラスに影響することが分かった。40代、50代以上においてはジョブの仕事価値観（お金のために働く）がキャリア期待値にマイナスに影響するという結果であった。



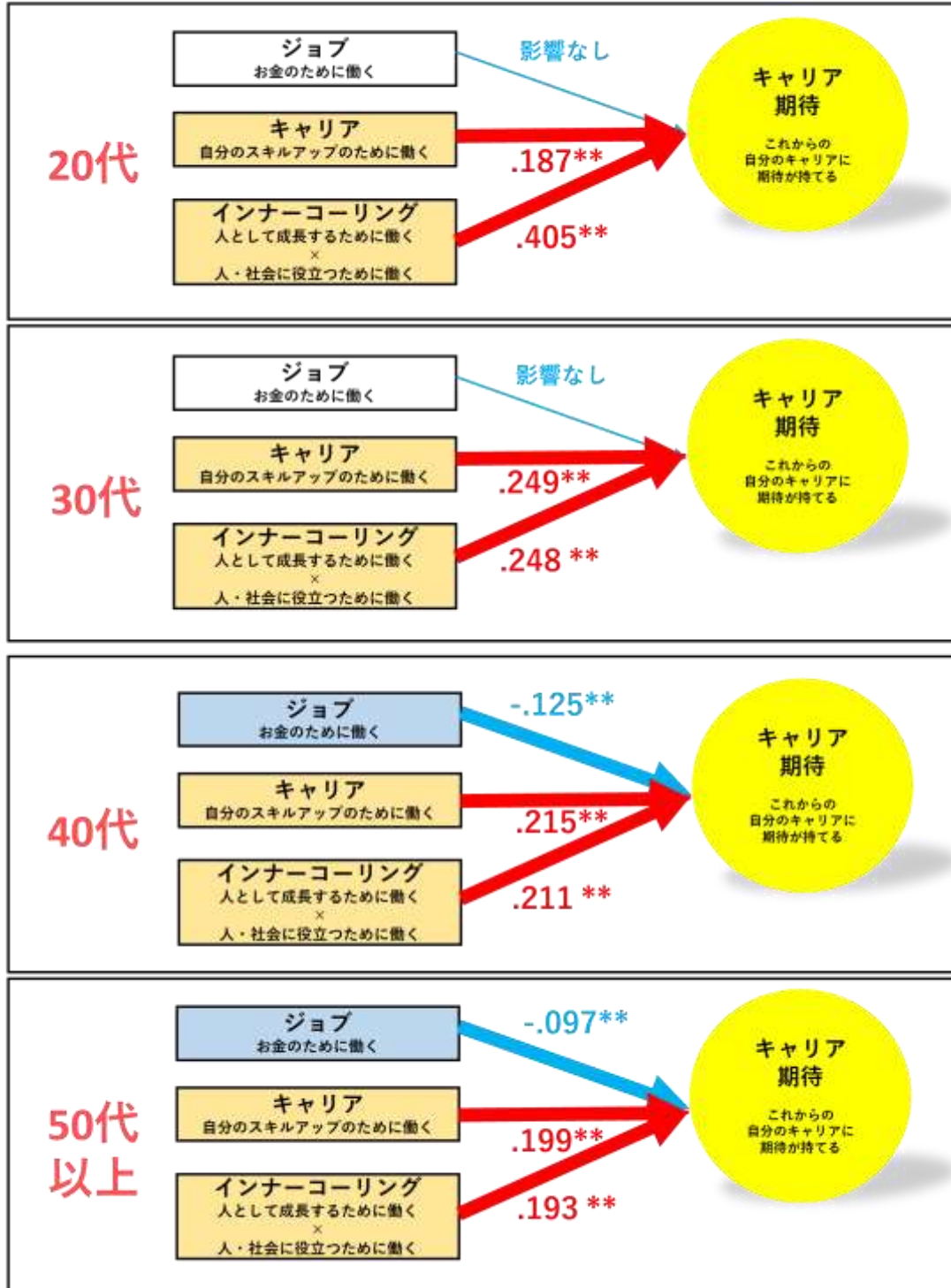
【キャリア満足度】



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

【キャリア期待値】

分析結果



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

2.仕事への注力度

仕事への注力度に関する年代別調査

仕事への注力度を調べるために、仕事に対する姿勢と、仕事とプライベートへの比率について質問した。どの年代でも「一生懸命取り組みたい」に対し「非常にそう思う」「そう思う」と答えた割合は50%台であった。

「仕事とプライベートのどちらをメインにしたいか」に関しては、どの年代も仕事メインの生活がいいと答えた割合が最も少なく、プライベート寄り（「どちらかといえばプライベートメインの生活がいい、プライベートメインの生活がいい」）の回答が60%以上となった。

仕事の対する姿勢

【設問文】仕事に一生懸命取り組みたいと思いますか？

全体	12.1	42.1	32.5	8.8	4.6
22歳以上30歳未満	11.7	47.7	25.9	8.5	6.1
30歳以上40歳未満	14.9	35.7	34.7	9.1	5.6
40歳以上50歳未満	10.4	42.7	34.4	9.3	3.2
50歳以上	11.2	42.1	34.9	8.3	3.5

■非常にそう思う ■そう思う ■どちらでもない ■そう思わない ■全くそう思わない

ワークライフバランス

【設問文】あなたの価値観はどちらに近いですか？

全体	4.3	23.3	41.3	31.0
22歳以上30歳未満	4.5	22.4	35.5	37.6
30歳以上40歳未満	6.9	17.9	41.1	34.1
40歳以上50歳未満	2.4	25.6	42.7	29.3
50歳以上	3.5	27.5	46.1	22.9

■仕事メインの生活がいい
 ■どちらかといえば仕事メインの生活がいい
 ■どちらかといえばプライベートメインの生活がいい
 ■プライベートメインの生活がいい

キャリア満足度・期待値と仕事への注力度の関係

【キャリア満足度】

仕事への注力度とキャリア満足度とのクロス集計により、以下の結果が得られた。キャリアに満足している（非常にそう思う、そう思う）と回答した人のうち、仕事に一生懸命取り組みたいと答えた人は「非常にそう思う」「そう思う」を合わせて72.9%となり、その他回答に比べて24%以上多かった。また、仕事とプライベートのどちらに重きを置くかという質問について、仕事に重きを置くと答えた人ほどキャリアに満足している傾向があることが分かった。キャリア満足度が高い人のうち、仕事メイン、もしくはどちらかといえど仕事メインの生活がいいと答えた人の割合は37.9%だった。

「仕事に一生懸命取り組みたい」ことが「自分の現時点でのキャリアに満足している」ことに影響するかを調べた結果、仕事に一生懸命取り組むことを肯定的にとらえた人ほどキャリア満足度が高いことが明らかになった。

【設問】仕事に一生懸命取り組みたいと思いますか？

キャリア満足度	満足している（非常にそう思う、そう思う）	18.3	54.6	17.0	7.1	3.0
	どちらでもない	7.8	36.3	45.9	8.3	1.7
	満足していない（そう思わない、全くそう思わない）	11.7	36.7	28.4	11.7	11.5

■非常にそう思う ■そう思う ■どちらでもない ■そう思わない ■全くそう思わない

【設問】あなたの価値観はどちらに近いですか？

キャリア満足度	満足している（非常にそう思う、そう思う）	8.0	29.9	37.4	24.7
	どちらでもない	2.5	21.5	46.5	29.5
	満足していない（そう思わない、全くそう思わない）	3.1	18.5	37.2	41.1

■仕事メインの生活がいい ■どちらかといえば仕事メインの生活がいい ■どちらかといえばプライベートメインの生活がいい ■プライベートメインの生活がいい

単回帰による「仕事への注力度」の「キャリア満足度」への影響の分析



【キャリア期待値】

キャリア期待値について、キャリアに期待できると回答した人のうち、74.5%が仕事に一生懸命取り組みたい（「非常にそう思う」「そう思う」）と答えた。

仕事とプライベートのどちらに重きを置くかという質問について、期待値が高いほど仕事に重きを置く人の割合が増えることが分かった。キャリアに期待できると答えた人のうち、仕事メイン、もしくはどちらかといえば仕事メインの生活がいいと答えた人の割合は47.1%だった。

「仕事に一生懸命取り組みたい」ことが「これからのキャリアに期待が持てる」ことに影響するかを調べたところ、キャリア満足度同様に仕事に注力することがキャリア期待値にプラスに影響することがわかった。

【設問】仕事に一生懸命取り組みたいと思いますか？

キャリア期待値	期待している（非常にそう思う、そう思う）	21.4	53.1	16.5	6.2	2.7
	どちらでもない	9.1	41.1	43.0	5.6	1.3
	期待していない（そう思わない、全くそう思わない）	8.9	34.5	29.6	15.8	11.1

■非常にそう思う ■そう思う ■どちらでもない ■そう思わない ■全くそう思わない

【設問】あなたの価値観はどちらに近いですか？

キャリア期待値	期待している（非常にそう思う、そう思う）	10.8	36.3	33.6	19.2
	どちらでもない	1.9	23.8	45.9	28.4
	期待していない（そう思わない、全くそう思わない）	2.7	12.0	40.8	44.5

■仕事メインの生活がいい ■どちらかといえば仕事メインの生活がいい ■どちらかといえばプライベートメインの生活がいい ■プライベートメインの生活がいい

単回帰による「仕事への注力度」の「キャリア期待値」への影響の分析

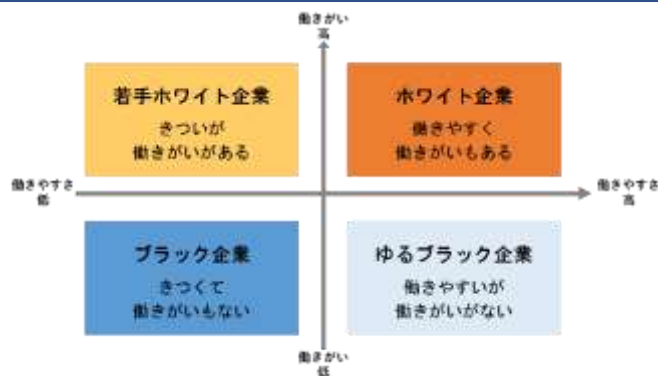


3.会社の風土

会社の風土に関する年代別調査

現在の会社の風土と、社会人1年目の会社の風土について、以下4つの象限のうちどれだと感じていたかを年代別で質問した。現在の会社の風土では、20代が56.3%、次いで30代が54.7%の割合で働きがいのある風土（ホワイト企業・若手ホワイト企業）だと感じているが、社会人1年目では50代以上が64.0%、次いで20代が61.6%の割合で働きがいのある風土（ホワイト企業・若手ホワイト企業）だと感じていることが分かった。どの世代も社会人1年目と比べると現在の方が、働きがい下がっている傾向にある。現在の会社の風土において、40代、50代以上に関しては、働きがいの有無だけで見ると、半数以上が「働きがいがない」（ゆるブラック企業・ブラック企業）と回答している。

一方、働きやすさについては、どの世代も社会人1年目より現在の方がスコアが高い。最も差が小さい40代でも、社会人1年目の風土が「働きやすい」（ホワイト企業・ゆるブラック企業）と答えた割合と、現在の風土が「働きやすい」（ホワイト企業・ゆるブラック企業）と答えた割合の差は8.8%であり、一番上がり幅の多い30代では、社会人1年目と比べて現在の方が16.3%も「働きやすい」（ホワイト企業・ゆるブラック企業）と答えた割合が上がった。



現在の会社の風土

年代	サンプル数	若手ホワイト企業	ホワイト企業	ブラック企業	ゆるブラック企業
22歳以上30歳未満	375	21.6	34.7	32.8	10.9
30歳以上40歳未満	375	24.0	30.7	32.0	13.3
40歳以上50歳未満	375	18.4	29.3	30.9	21.3
50歳以上	375	22.9	26.9	36.8	13.3

社会人1年目の会社の風土

年代	サンプル数	若手ホワイト企業	ホワイト企業	ブラック企業	ゆるブラック企業
22歳以上30歳未満	375	19.7	41.9	24.3	14.1
30歳以上40歳未満	375	17.3	37.9	22.4	22.4
40歳以上50歳未満	375	15.2	37.3	25.3	22.1
50歳以上	375	23.5	40.5	20.8	15.2

会社の風土とキャリア満足度・キャリア期待値の関係

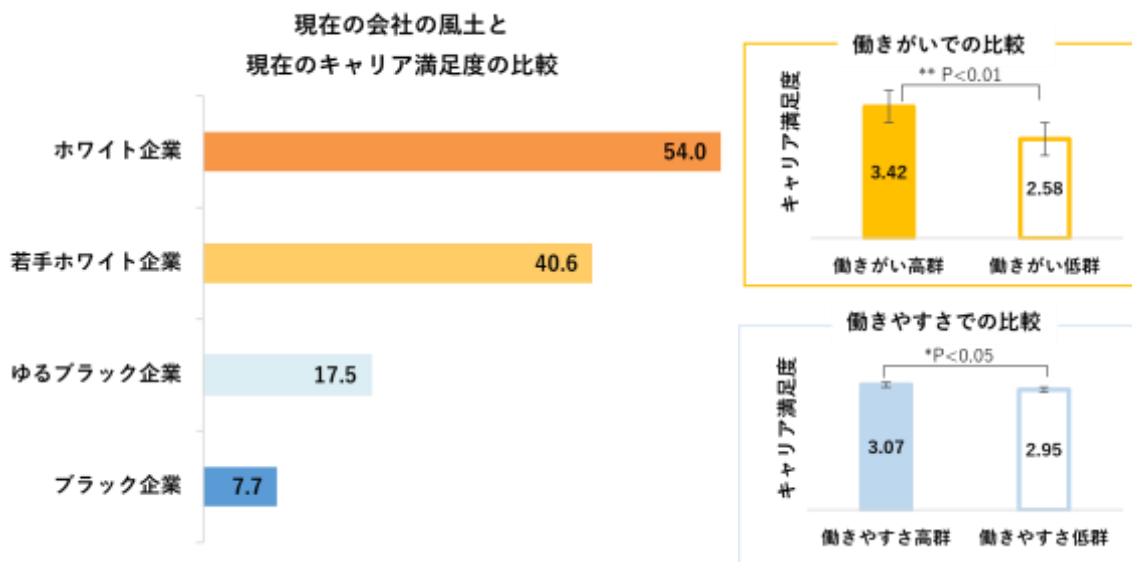
【キャリア満足度】

《現在の会社の風土とキャリア満足度の関係》

まず、現在の会社の風土において、働きやすさよりも働きがいがあることが、現在のキャリア満足度につながっていることが分かった。

キャリア満足度においては、ホワイト企業（働きやすく、働きがいがある環境）が最もキャリア満足度が高く、「自分の現時点でのキャリアに満足している」という項目に「非常にそう思う」「そう思う」と答えた人の割合は54.0%と半数以上であった。次いで満足度が高かったのは、きついが、働きがいがある「若手ホワイト企業」群であった。働きやすいが、働きがいがない「ゆるブラック企業」群では「非常にそう思う」「そう思う」と答えた割合が17.5%に留まった。

また、働きがい高群（若手ホワイト企業、ホワイト企業）と働きがい低群（ゆるブラック企業、ブラック企業）でキャリア満足度を比べると働きがいが高い方がキャリア満足度が優位に高い結果となりました。働きやすさで比較すると、高群（ホワイト企業、ゆるブラック企業）の方が低群（若手ホワイト企業、ブラック企業）よりもキャリア満足度が高い結果になりましたが、働きがいに比べると小さな差となった。



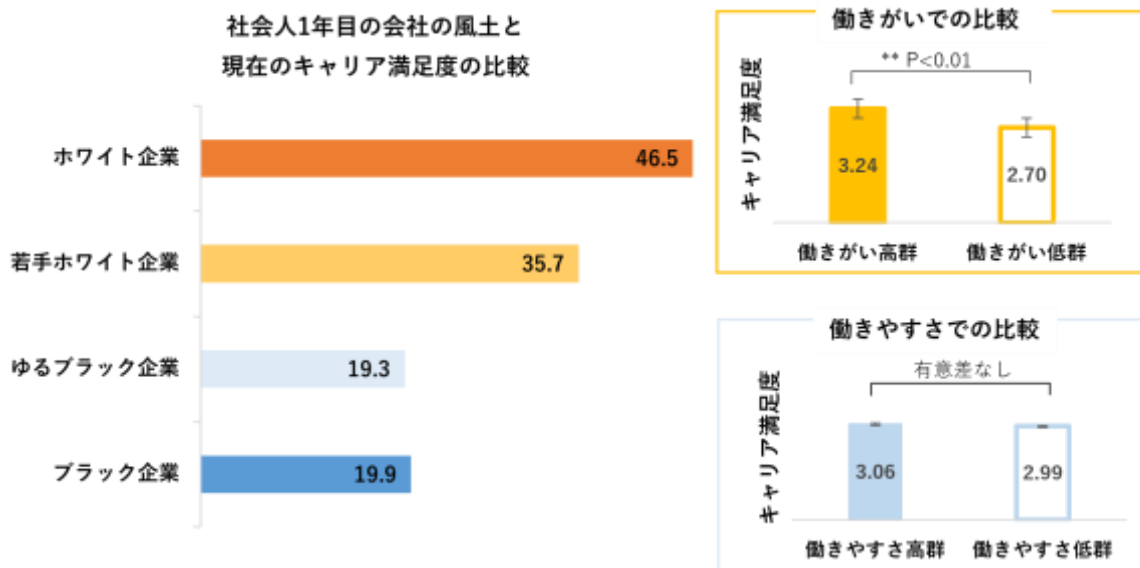
※ 「自分の現時点でのキャリアに満足している」という設問に対し「非常にそう思う」「そう思う」と答えた割合

《社会人1年目の会社の風土とキャリア満足度の関係》

現在のみならず、社会人1年目の会社における働きがいの有無も、現在のキャリア満足度に影響することが示された。

社会人1年目の会社の風土が、働きやすく、働きがいもある「ホワイト企業」の風土だと答えた人が、現在のキャリア満足度が最も高く、「非常にそう思う」と「そう思う」を合わせると46.5%だった。次いで現在のキャリア満足度が高かったのは、社会人1年目の会社の風土がきついが、働きがいがある「若手ホワイト企業」風土で、35.7%であった。現在のキャリア満足度に対し、「非常にそう思う」と「そう思う」の割合が最も低かったのは働きやすいが、働きがいがない「ゆるブラック企業」風土の19.3%で、きつくて、働きがいもない「ブラック企業」風土の19.9%より若干低かった。

社会人1年目の会社風土における働きがい高群（若手ホワイト企業、ホワイト企業）と働きがい低群（ゆるブラック企業、ブラック企業）で現在のキャリア満足度を比べると、働きがい高群のキャリア満足度が優位に高い結果となった。一方、社会人1年目の会社の働きやすさでの比較では有意差はなかった。



※「自分の現時点でのキャリアに満足している」という設問に対し「非常にそう思う」「そう思う」と答えた割合

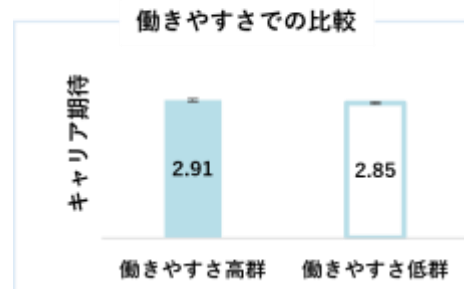
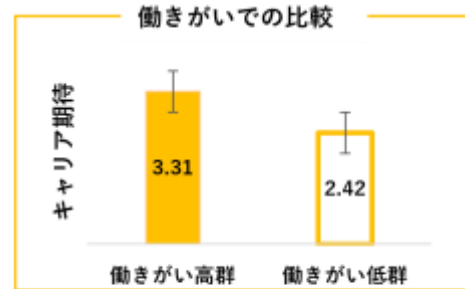
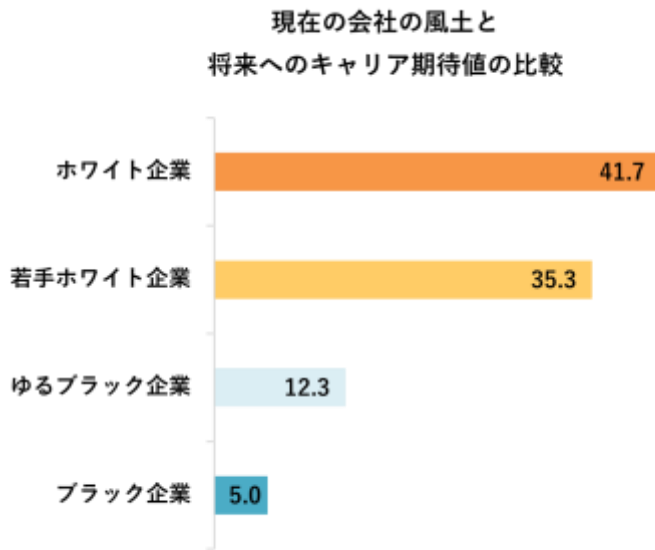
【キャリア期待値】

《現在の会社の風土とキャリア期待値の関係》

現在の会社の風土とキャリア期待値の関係性についても、キャリア満足度と同じ傾向で、働きがいがある風土と答えた人の方が、将来のキャリアへの期待を持っていることが分かった。

現在の会社が「働きやすく、働きがいがある」と「きついが、働きがいがある」風土の場合、それぞれ 41.7%、35.3%はキャリアに期待できると応えているのに対し、最もポジティブな回答が少ない「きつくて、働きがいがない」風土ではポジティブな回答は 5.0%に留まった。

働きがい高群（若手ホワイト企業、ホワイト企業）と働きがい低群（ゆるブラック企業、ブラック企業）でキャリア満足度を比べると、働きがいが高い方がキャリア期待値が優位に高い結果となり、働きがいの高低差がキャリアへの期待感に影響していることがわかった。一方、現在の会社の風土の働きやすさの高低で比べたところ、将来へのキャリア期待値には有意な差は見られなかった。



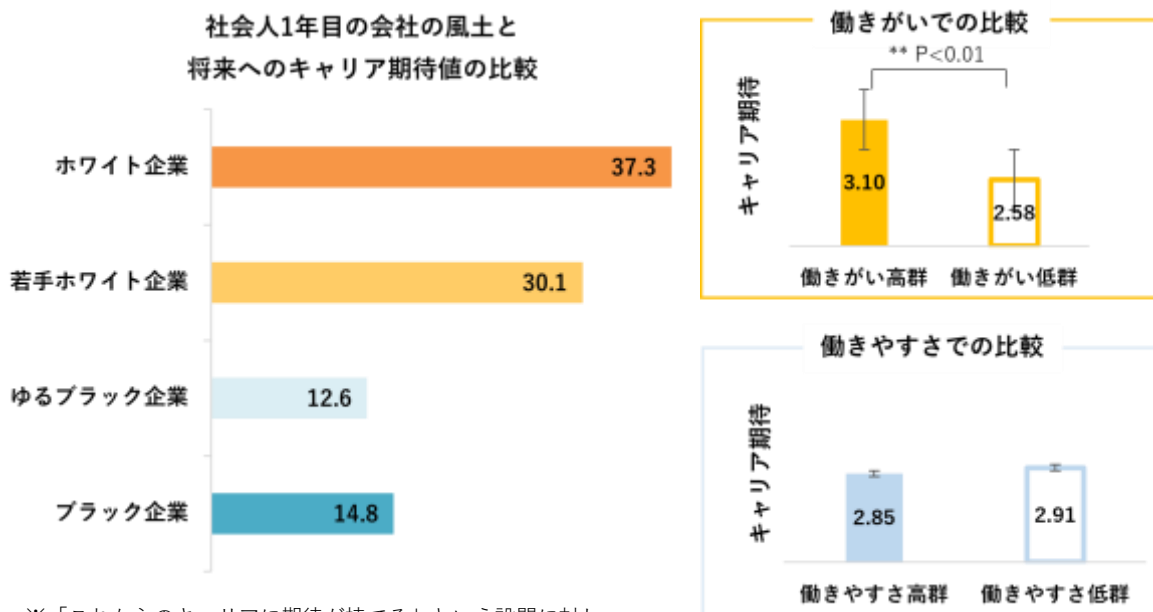
※「これからのキャリアに期待が持てる」という設問に対し「非常にそう思う」「そう思う」と答えた割合

《社会人1年目の会社の風土とキャリア期待値の関係》

社会人1年目の会社における働きがいの有無は、将来へのキャリア期待値にも影響することが示唆された。

キャリアへの期待が最も低かったのは、社会人1年目の会社が、働きやすいが働きがいが無い「ゆるブラック企業」の風土の12.6%で、社会人1年目の会社が「ブラック企業」の風土の14.8%よりも、低い結果となった。

社会人1年目の風土の働きがいと働きやすさの観点から将来へのキャリア期待値の差をそれぞれ比較したところ、社会人1年目の会社の風土の働きがい高群（若手ホワイト企業、ホワイト企業）は、働きがい低群（ゆるブラック企業、ブラック企業）に比べて優位に期待感が高いことがわかった。一方、社会人1年目の会社の働きやすさでの比較では、キャリア期待値に有意差はなかった。



※ 「これからのキャリアに期待が持てる」という設問に対し「非常にそう思う」「そう思う」と答えた割合

4. 社会人1年目の最初の上司の要望度

「社会人になって初めての上司は、目標達成を強く求めるタイプであった」という設問と、キャリア満足度・期待値の関係性について調べた。

【キャリア満足度】

社会人になって初めての上司の要望度が高いほど、現在のキャリア満足度が高くなる割合が多くなるという結果となった。

「上司が目標達成を強く求めるタイプであった」に対し、「非常にそう思う」と答えた人が、現在のキャリアに満足している割合が最も高く、31.7%が現在のキャリアへの満足度に「非常にそう思う」と答えた。「そう思う」と答えた人を合わせると、52.3%となり、半数以上が現在のキャリアに満足しているという結果になった。一方、初めての上司の要望度に対し「全くそう思わない」と答えた人のうち、59.9%がキャリアへの満足度の質問に対し「そう思わない」「全くそう思わない」と答えた。

「自分の現時点でのキャリアに満足している」と「社会人になって初めての上司は、目標達成を強く求めるタイプであった」のクロス集計

社会人になって初めての上司は、目標達成を強く求めるタイプであった	非常にそう思う	31.7	20.6	16.7	15.9	15.1
	そう思う	8.1	40.7	32.1	14.1	5.0
	どちらでもない	1.7	15.3	67.6	10.3	5.2
	そう思わない	0.4	29.9	30.2	30.2	9.3
	全くそう思わない	7.4	16.4	16.4	14.8	45.1

■ 非常にそう思う
 ■ そう思う
 ■ どちらでもない
 ■ そう思わない
 ■ 全くそう思わない

【キャリア期待値】

キャリアの期待値についても、現在のキャリア満足度と同様の傾向の結果となった。初めての上司の要望度に対し、「そう思わない」と答えた人のキャリア期待値は、現時点でのキャリア満足度に比べて大幅に低く、「これからのキャリアに期待が持てるか」という設問に、「そう思わない」「全くそう思わない」と答えた割合が半数を超える 55.6%となった。

「これからのキャリアに期待が持てる」と「社会人になって初めての上司は、目標達成を強く求めるタイプであった」のクロス集計

社会人になって 初めての上司 は、目標達成を 強く求めるタイ プであった	非常にそう思う	40.5	16.7	15.1	7.1	20.6
	そう思う	6.8	41.3	31.9	12.5	7.6
	どちらでもない	1.0	9.7	71.2	12.8	5.3
	そう思わない	13.4	31.0	42.2	13.4	
	全くそう思わない	3.3	7.4	24.6	15.6	49.2

■ 非常にそう思う ■ そう思う ■ どちらでもない ■ そう思わない ■ 全くそう思わない

5.職場環境（CareerSelectAbility の4つの環境）

CareerSelectAbility の4つの環境について

エン人材教育財団では、キャリアを自分で選んでいく力を CareerSelectAbility®（CSA）と定義し、CSA を向上させるために必要な3つの要素として考え方・能力・環境を定義している。



その中でも環境については以下4つに分け定義している。この環境を基軸に、キャリア満足度・期待値との関係について調べた。

【CSAの4つの環境】

環境1：社内外の競争が激しく、成長基調で活気がある

環境2：20代からチャレンジングで困難な非定型業務を求められる

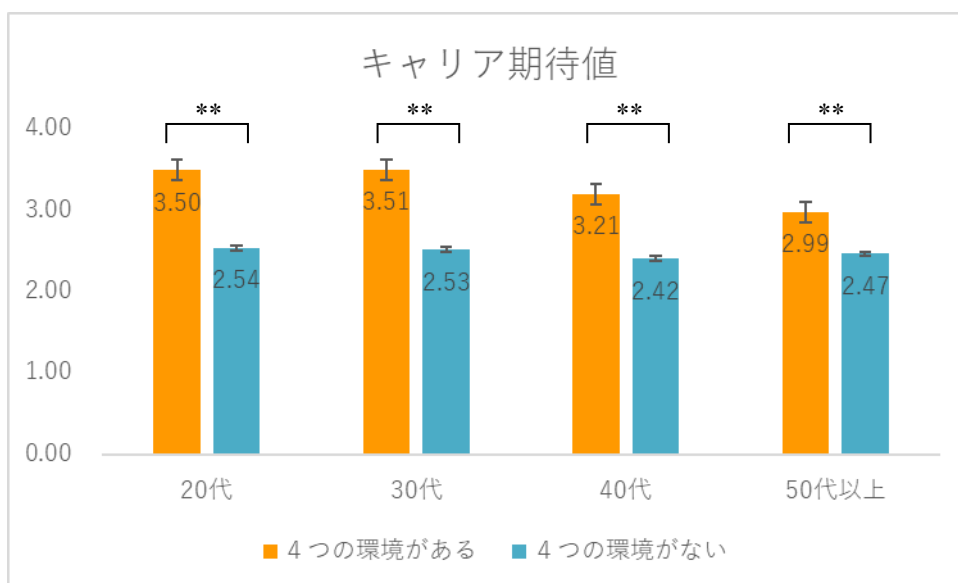
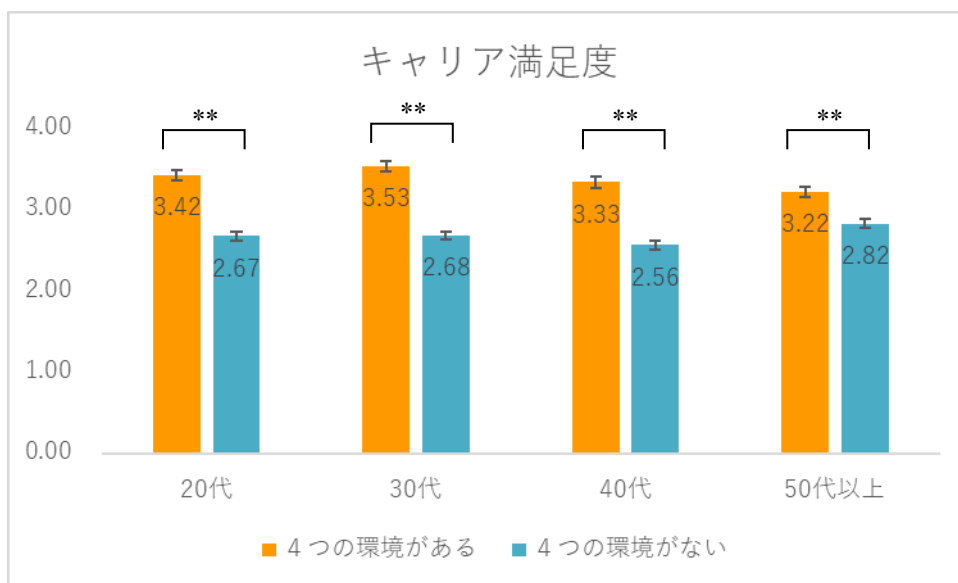
環境3：性別、国籍、学歴、在籍年数に関わらず、正當に評価される実力主義

環境4：本業の商品・サービスで自社独自の主観正義性※を実感できる

※「〇〇という課題を解決したい/△△な業界・世の中にしたい」という、顧客・業界・社会課題に対する自社ならではの思いや考え方

4つの環境全体とキャリア満足度・期待値の関係に関する年代別調査

全ての年代において、職場に4つの環境があると答えた人のキャリア満足度・キャリア期待値が高い結果となった。また、すべての年代において、キャリア満足度に比べてキャリア期待値の方が、4つの環境の有無による差がより大きくなる傾向があった。すべての年代において、4つの環境の有無は、現在のキャリア満足度にとどまらず、キャリア期待値に影響するといえる。



** p < .01

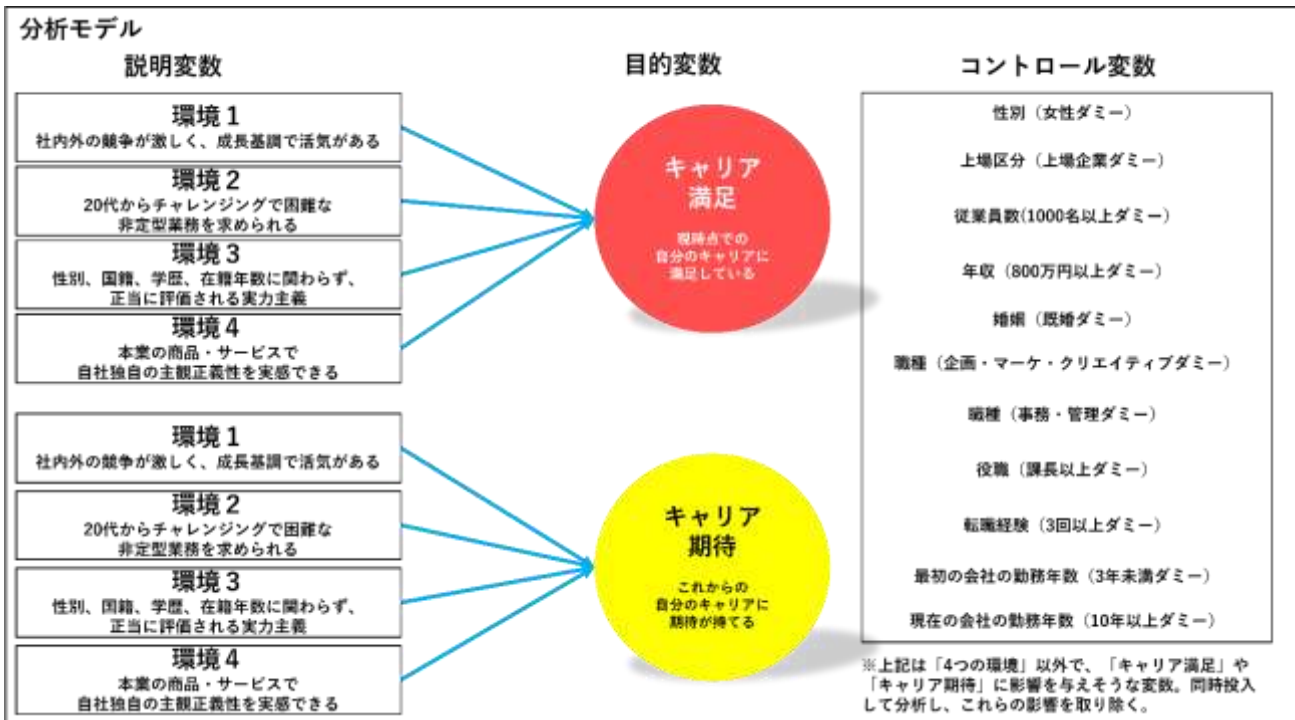
次に、キャリア満足度・キャリア期待値を目的変数とし、4つの環境をそれぞれ説明変数とした重回帰分析により、各世代ごとに4つの環境のうちどれが特にキャリア満足度・キャリア期待値に寄与するのかを調べた。

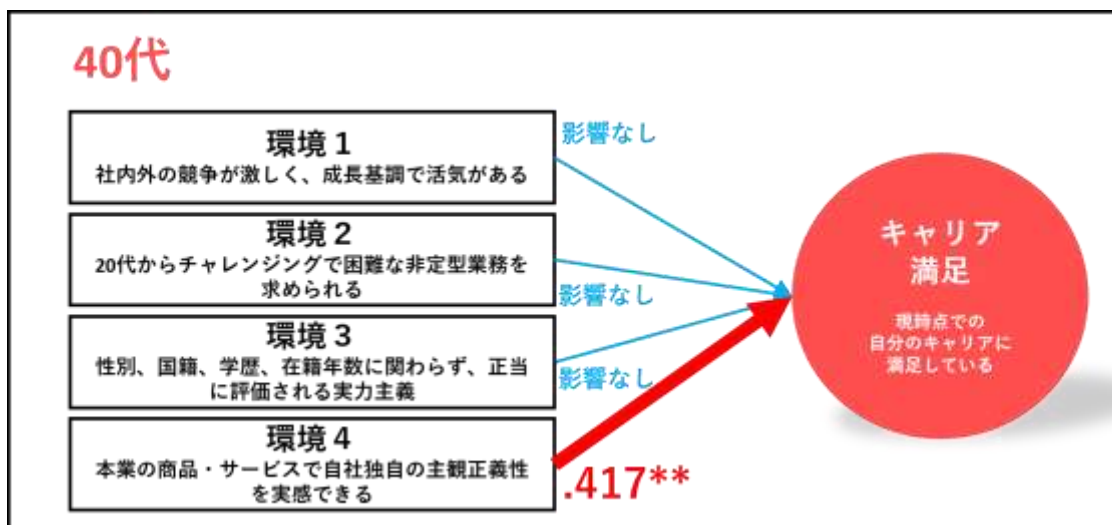
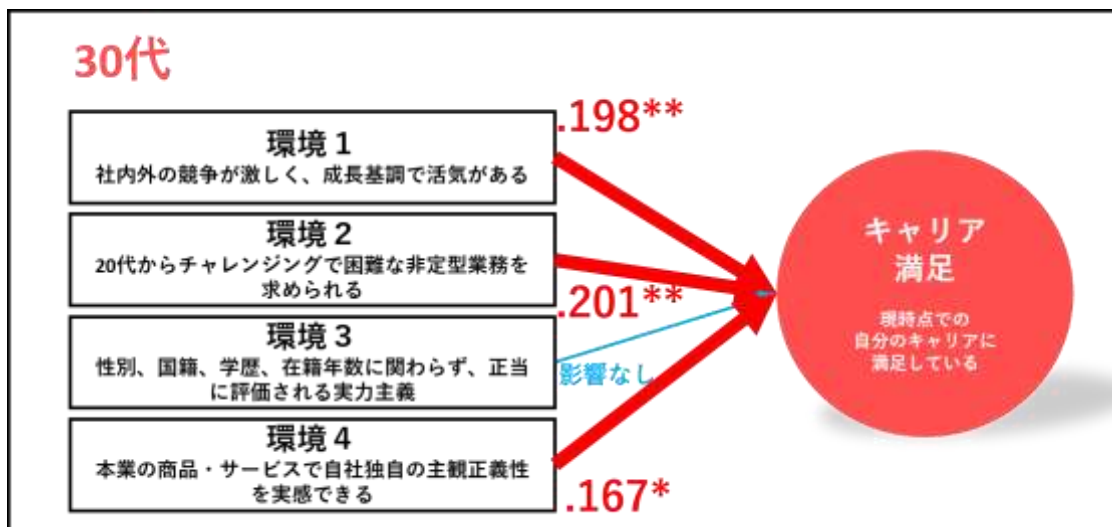
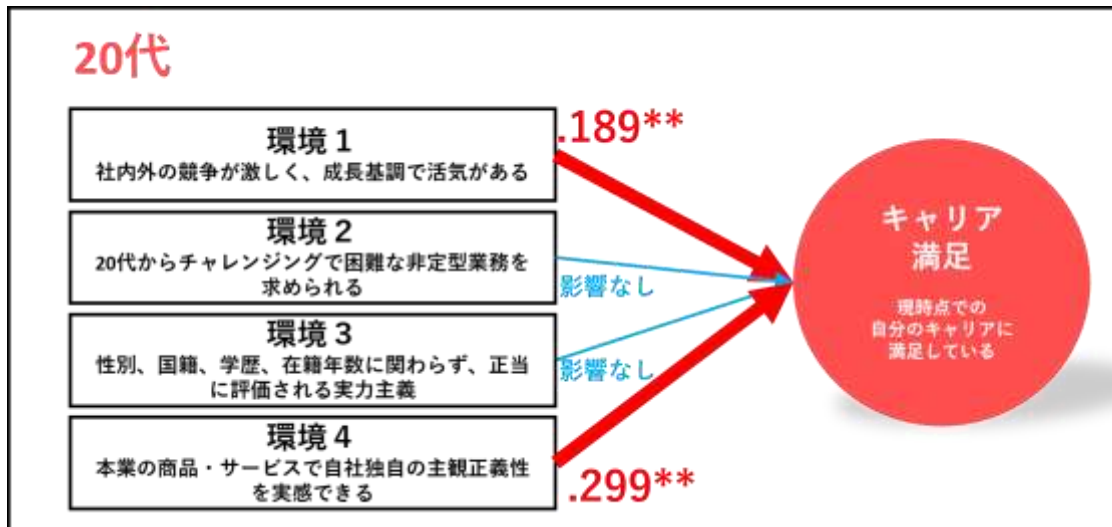
【キャリア満足度】

まず、キャリア満足度について、環境4の「本業の商品・サービスで自社独自の主観正義性を実感できること」が全世代で影響があることが示唆された。
 加えて、20代と30代は環境1の「社内外の競争が激しく、成長基調で活気があること」が、30代ではさらに環境2の「20代からチャレンジングで困難な非定型業務を求められること」に影響があるという結果になった。
 20代、40代、50代以上ではキャリア満足度に最も影響力が強かったのは環境4であったのに対し、30代は環境2が最も影響力が強いという結果であった。

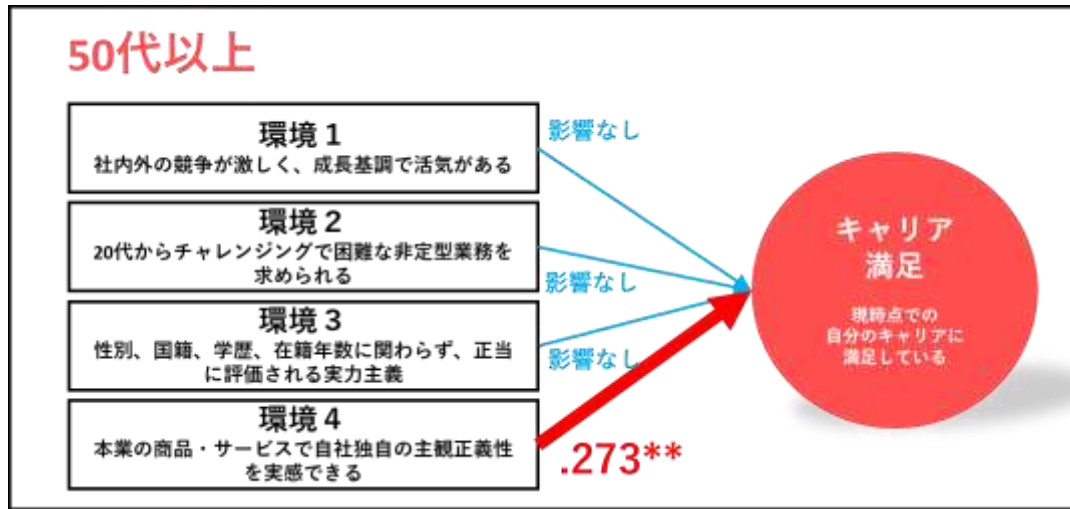
【4つの環境】

- 環境1：社内外の競争が激しく、成長基調で活気がある
- 環境2：20代からチャレンジングで困難な非定型業務を求められる
- 環境3：性別、国籍、学歴、在籍年数に関わらず、正当に評価される実力主義
- 環境4：本業の商品・サービスで自社独自の主観正義性を実感できる





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



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

【キャリア期待値】

キャリア期待値においては、全世代で環境4の「本業の商品・サービスで自社独自の主観正義性を実感できること」が、プラスに影響することがわかった。加えて20代、30代、50代では環境1の「社内外の競争が激しく、成長基調で活気があること」がキャリア期待値に影響があることが分かった。また、20代では環境2の「20代からチャレンジングで困難な非定型業務を求められること」も影響力がある。

20代、40代、50代以上は環境4がキャリア期待値に最も影響しているのに対し、30代は環境1が最も影響している結果となった。

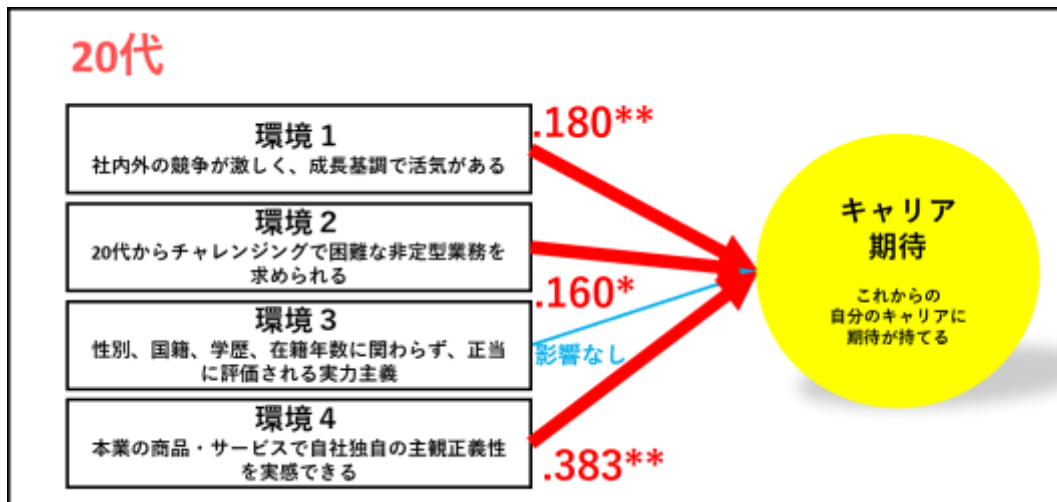
【4つの環境】

環境1：社内外の競争が激しく、成長基調で活気がある

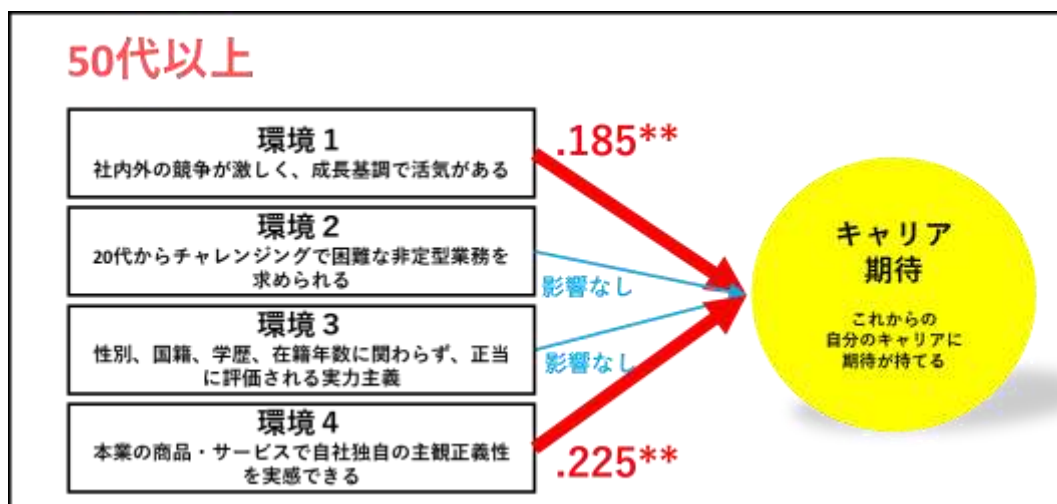
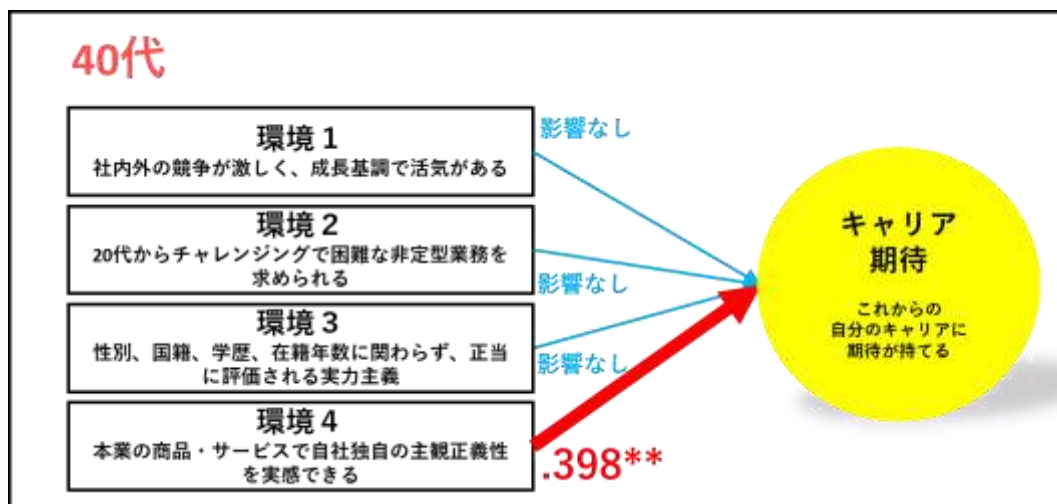
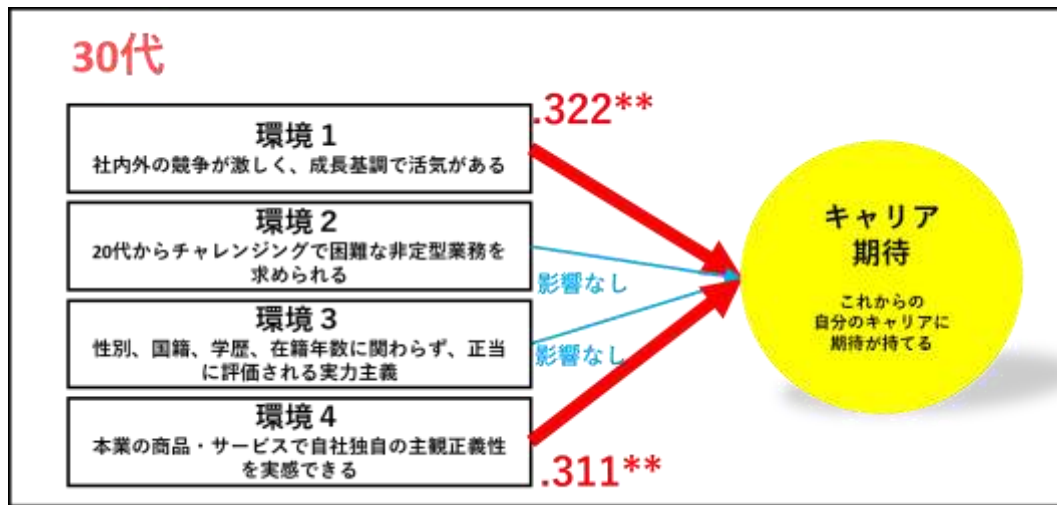
環境2：20代からチャレンジングで困難な非定型業務を求められる

環境3：性別、国籍、学歴、在籍年数に関わらず、正当に評価される実力主義

環境4：本業の商品・サービスで自社独自の主観正義性を実感できる



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



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