

若手社会人における職場適応と働き甲斐

～概要～

本研究は、熊本県男女参画・協働推進課が3カ年で進める「男女いきいき幸せ実感促進事業」の2年目の事業として平成26年度に進められている研究事業の報告書である。

「男女いきいき幸せ実感促進事業」の目的は、

- 1 若者の男女共同参画に対する理解を深め、固定的性別役割分担意識を低下させ、就労やワークライフバランス、ライフプラン、働き方に対する意識を醸成すること
- 2 県内一般企業が固定的性別役割分担意識を低下させ、社員・従業員のワークライフバランス実現を支援するようになること

である。

平成25年度に大学生を対象に行われた男女共同参画意識に関する調査により、大学生がライフプランの視点を持ち得ていない、ワークライフバランスの認知度が低い、固定的性別役割分担意識が強い、会社のワークライフバランス施策に関する情報が大学生に届かない、などの問題点が発見された。

こうした問題を解決する方途の一つとして、身近な社会人の意識と働き方を知る、という方法がありうる（私たちは境遇や立場の似ている他者を参考にしながら様々な評価を行っているため）。

そこで若手社会人に対し労働意識に関する調査を行い、結果をホームページを通じて公表することとした。具体的には「働き甲斐をもち、職場でいきいきと活躍している若手社会人に共通の特性とはどのようなものだろうか」という問いを立てた。実際の調査では、大学生と年齢も近い若手社員（入職1年目と3年目）にとっての働きやすさ、働き甲斐、職場でのパフォーマンスの現状を調査し、特に男女差に注目しつつ、これらに影響を与える要因を分析した。

★調査結果のまとめ

○入職後の職務適応が良好な人物の特徴

- ・ 大学在学中からキャリア意識を持っていた
- ・ 職務満足感が高い
- ・ 在学中の学習について高い意識を持っているほど職務満足感が高く、職務適応が良い（ただし、大学1～2年次に学習意識が高いことは異なった影響を与えた）
- ・ 男性は、在学中のキャリア意識が高いことが大きな特徴
- ・ 女性は、在学中のキャリア意識が高いことに加え、3～4年次に正課学習を頑張ったことが特徴

★分析結果の概要

○量的調査の結果

- ・ 周囲の職員たちに対する支援行動（組織市民行動）と仕事を身に付けている程度（組

組織社会化)に男女の違いは見られなかった。入職年数では、1年目より3年目の方が支援行動をよく遂行し、組織社会化の程度が高かった。

- ・ 仕事に対する満足感(職務満足感)、職場から得られるサポート(組織サポート)、上司との関係性の良さ(上司のリーダーシップ)に男女の違いは見られなかった。また入職年数の違い(1年目と3年目)の違いもほとんどみられなかった。
- ・ 在学中に高いキャリア意識(生活目標)を有していた者ほど、入職後に周囲の職員たちに対する支援行動(組織市民行動)をよく遂行し、仕事を身に付けている程度(組織社会化)が高かった。職務満足感が高いほど組織市民行動の遂行がよく、組織社会化の程度が高いが、組織からのサポートと上司との関係の良さは組織市民行動および組織社会化と直接の関連は見られなかった。
- ・ 在学中の学修が職場の評価に影響して、職務適応に影響するかどうかを検討したところ、組織市民行動には、在学中の学修→「職務満足」→組織市民行動という影響過程がみられた。組織社会化に対しては、在学中の学修→「職務満足/組織サポート」→組織社会化という影響過程がみられた。
- ・ 男女の違いに注目して変数間の関連性を包括的に確認したところ、男性サンプルでは、在学中にキャリア意識をしっかりと保有しているほど入職後の職務適応が良好である傾向がみられた。女性サンプルでは、1~2年次に高い学修意識を持つほど、入職後職場を厳しく(ネガティブに)評価する傾向がみられた。一方3~4年次に高い学習意識を持つことは、入職後職場に対し親和的な態度を形成する傾向がみられた。両者に共通する特徴として、職務満足感が高いことが職務適応を良好にする傾向がみられた。

○自由記述の分析結果

- ・ 「職場の働きやすさ施策について知っていること」を記述してもらったところ、「業務改善のために意見を聞いてくれる」「上司が相談にのってくれる」「休暇が取りやすい」「広く社員と交流できる」「特別休暇がとれる」の6つのカテゴリーに分かれた。各カテゴリーの記述頻度に男女差はほとんどみられなかった。各カテゴリーの記述頻度と職務適応の関連性を確認したところ、男女ともに「休暇が取りやすい」に言及している回答者ほど職務適応が不良であった。
- ・ 「どんなことに働き甲斐を感じるか」を記述してもらったところ、「顧客に感謝される」「職場の人間関係が良好」「先輩・上司からのサポート」「職場の雰囲気が良い」「意見・要望を実現してくれる」「休みが取りやすい」の7つのカテゴリーに分かれた。各カテゴリーの記述頻度の男女差はほとんどみられなかった。各カテゴリーの記述頻度と職務適応の関連性を確認したところ、男性では、「顧客に感謝される」「職場の雰囲気が良い」に言及するほど適応が不良であり、「良好な人間関係」に言及するほど適応が良好であった。一方女性では、「職場の雰囲気が良い」「意見・要望を実現してくれる」に言及するほど適応が不良であった。
- ・ 「有能な社会人とは」について記述してもらったところ、「汎用的な有能性」「向上心」「主張することができる」「笑顔」「仕事が好き、プライベートが充実」「信念を伝える能力」「明るい」の7つのカテゴリーに分かれた。記述頻度に男女差は見られなかった。

若手社会人における職場適応と働き甲斐

～調査結果の要約～

質問紙調査の分析結果の概要を示す。以下の目次に沿って記述することとした。

- (1) 回答者
- (2) 調査方法と分析デザイン
- (3) 回答の男女差と入職年数の違い
- (4) 入職後の適応を左右する要因の男女差
- (5) 自由記述の分析結果

(1) 回答者

熊本県内の大学を卒業し、「正規職員」「嘱託」と卒業後進路が登録された社会人を対象とした。入職1年目に対し300票、入職3年目に対し300票を郵送により送付した。回収数は145票（回収率24.2%）。1年目男性は19票、1年目女性は47票、3年目男性は19票、3年目女性は60票だった。

(2) 質問方法と分析デザイン

調査項目

下の図にあるように、大きくは3つのカテゴリーで質問項目を構成した。「在学中の学修」「職場の評価」「入職後の職務適応」の3つである。それぞれに対してさらにいくつかの下位カテゴリーが存在する。

(1) 在学中の学修

- ① 1～2年次の正課学習への学習態度
- ② 3～4年次の正課学習への学習態度
- ③ 生活目標（キャリア意識）

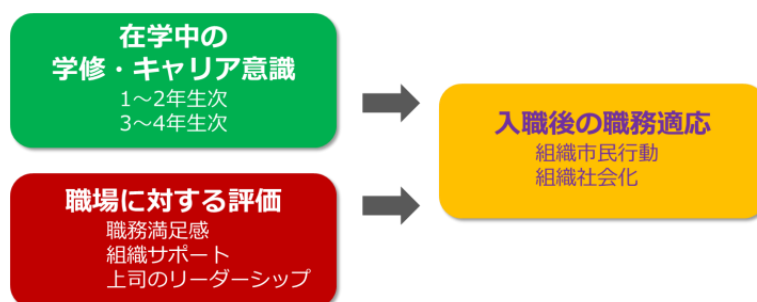
(2) 職場に対する評価

- ① 職務満足感
- ② 組織サポート
- ③ 上司のリーダーシップ

(3) 入職後の職務適応

- ① 組織市民行動
- ② 組織社会化

分析では、まず回答状況に男女差がみられるかどうかを確かめた。次に多変量分析では次ページにある枠組みに準拠した。矢印の起点が説明変数、矢印の終点が目的変数である。つまり、「在学中の学修」「職場に対する評価」がどのような状態にあるか（「学修の意欲が高い、学修に努力した」あるいは「職場のポジティブに評価する、ネガティブに評価する」）によって、「入職後の職務適応」が良好になるか、逆に不良となるかを検討した。

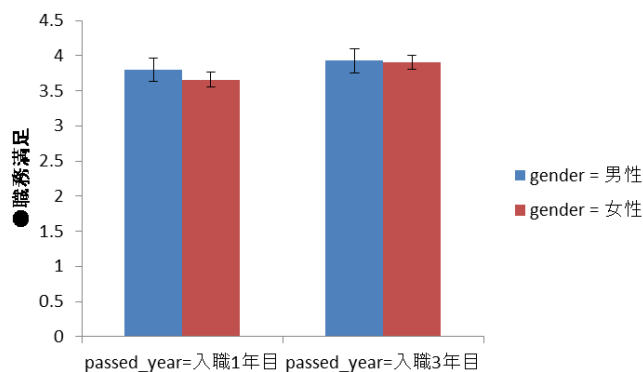


(3) 回答の男女差と入職年数の違い

「職場に対する評価」

男女差、入職年数によって職場に対する評価が変わるかどうか検討した。

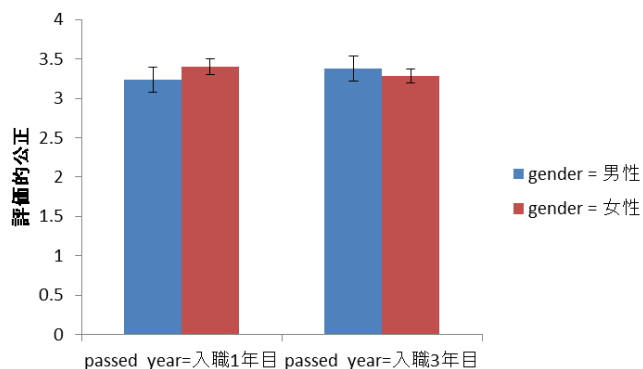
①職務満足



男女差、入職年数による差はみられなかった。

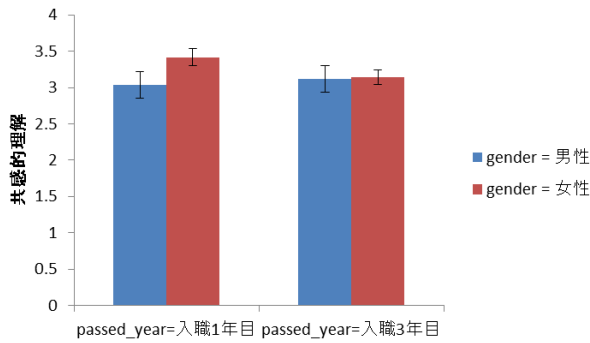
②組織サポート

○評価的公正



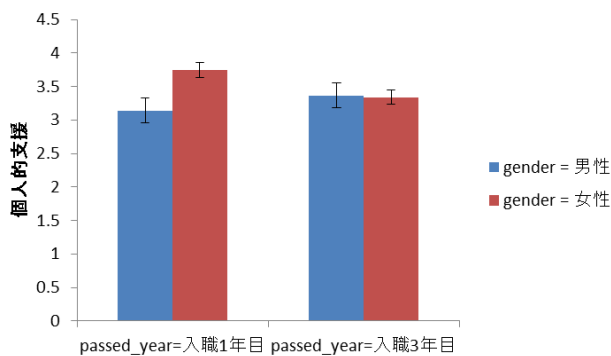
男女差、入職年数による差はみられなかった。

○共感的理解



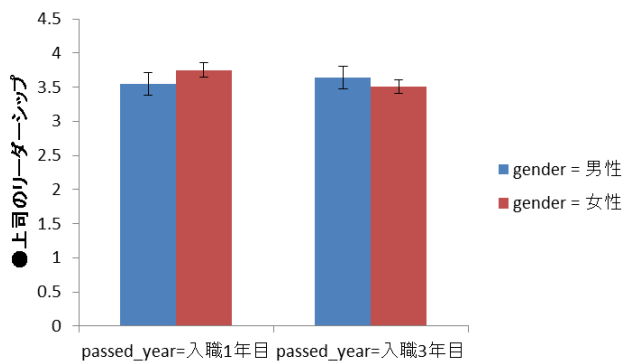
男女差、入職年数による差はみられなかった。

○個人的支援



男女差と入職年数が混在していた（交互作用がみられた）。入職3年目に男女差はみられないが、入職1年目では女性の方が男性より個人的支援を多く獲得していると回答した。

③上司のリーダーシップ

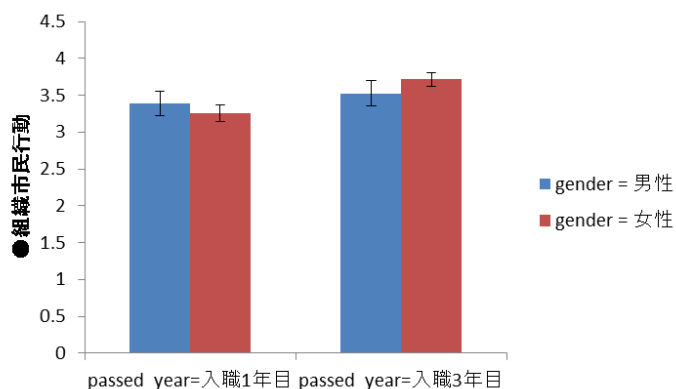


男女差、入職年数による差はみられなかった。

「入職後の職務適応」

男女差、入職年数によって職場に対する評価が変わるかどうか検討した。

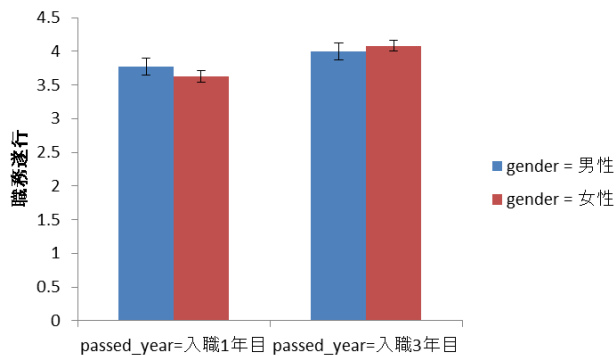
① 組織市民行動



分析の結果、入職年数の違いがみられた。入職1年目より、3年目の回答者の方が、組織市民行動をよく遂行していると回答している。男女差は見られなかった。

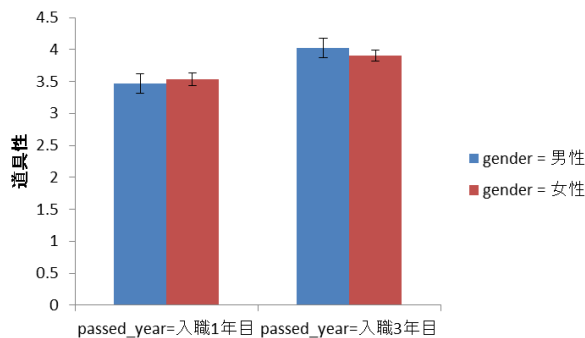
②組織社会化

○職務遂行



入職年数によって差がみられた。入職1年目より、入職3年目の方が組織社会化の程度が高いと回答していた。男女差は見られなかった。

○道具性



入職年数によって差がみられた。入職1年目より、入職3年目の方が組織社会化の程度が高いと回答していた。男女差は見られなかった。

(4) 入職後の適応を左右する要因の男女差

入職後の職務適応が良好な人物は、学生時代に学修に力を入れたのだろうか、入れていなかったのだろうか。あるいは、入職後の職務適応が良好な人物は、現行の職場環境とどのような関係を取り結び、どのように評価しているのだろうか。この点を統計的に分析した。また男女差を検討するため、男女別に解析した結果を並べた（次ページ）。

男女の共通点

- ・ 在学中の生活目標が職務適応に直接効果を持った。具体的には在学中に生活目標を高い水準で保有しているほど、職務適応が良好である。
- ・ 3～4年次に学修に積極的であるほど、職務満足が高く、その結果職務適応が良好となる間接効果がみられた。
- ・ 在学中、生活目標が高いほど、3～4年次に学修に積極的である。

男性の特徴

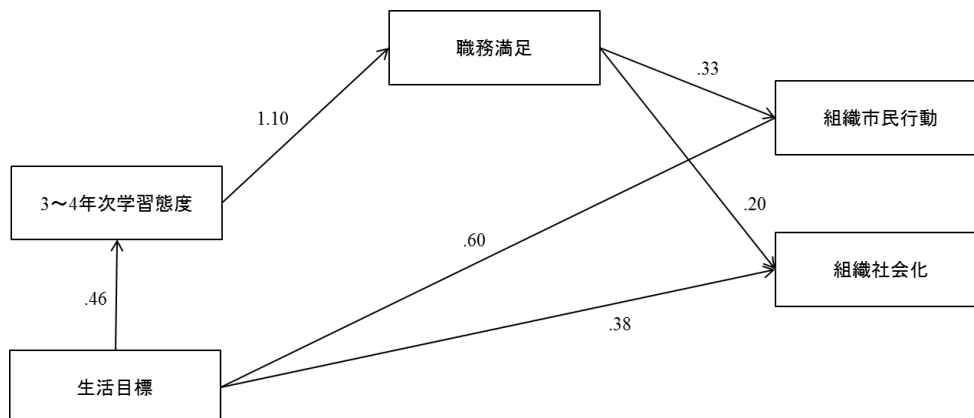
- ・ 1～2年次の学習、生活目標が職場の評価に影響を与えていない。つまり、在学中の学習と職場の評価が分断されている。

女性の特徴

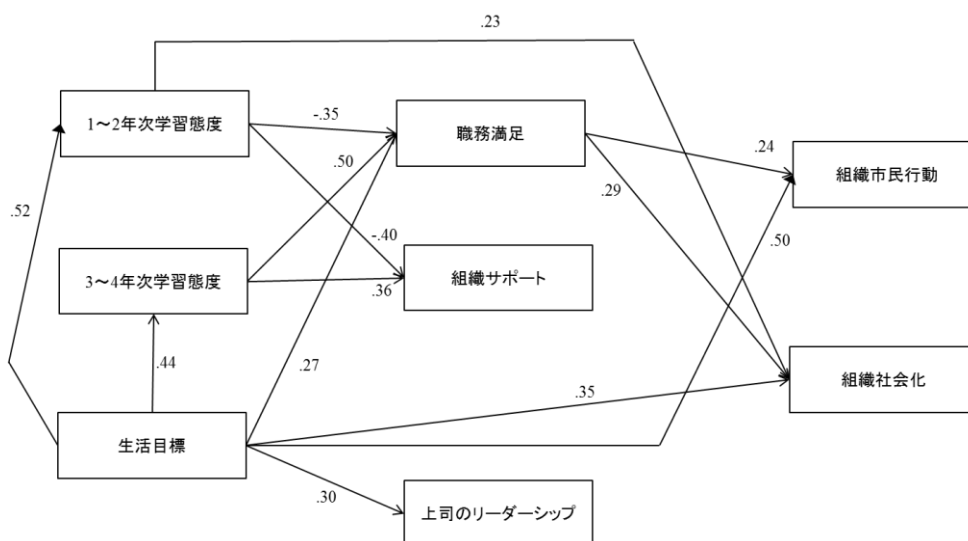
- ・ 1～2年次の学習、生活目標が職場の評価に影響を与えている。具体的には、1～2年次より正課カリキュラムに取り組むほど、職務満足感、組織サポートの評価が低減していた。生活目標が高いほど、職務満足感、組織サポートの評価は高まっていた。
- ・ その一方、1～2年次の学習は組織社会化にポジティブな影響を与えていた。

※結果が分かりにくいため、仮説的に解釈を加える。1～2年次に学習に努力するほど、職場の評価を下げる、という傾向の背後には、相対的剥奪感が控えている、という解釈がありうる。1～2年次の学習を学生がキャリア開発への自己投資・努力として行っていたならば、自己投資・努力を行うほど、入職後その回収へのインセンティブ高まるものと思われる。回収へのインセンティブが高いほど、所与の職場環境にする要求水準・期待水準は高まり、これに多くを期待するようになり、結果として相対的に回収に対する困難の感覚を抱きやすくなるかもしれない。こうした解釈はデータの範囲内で導いた仮説に過ぎず、今後の実証が必要である。

○男性



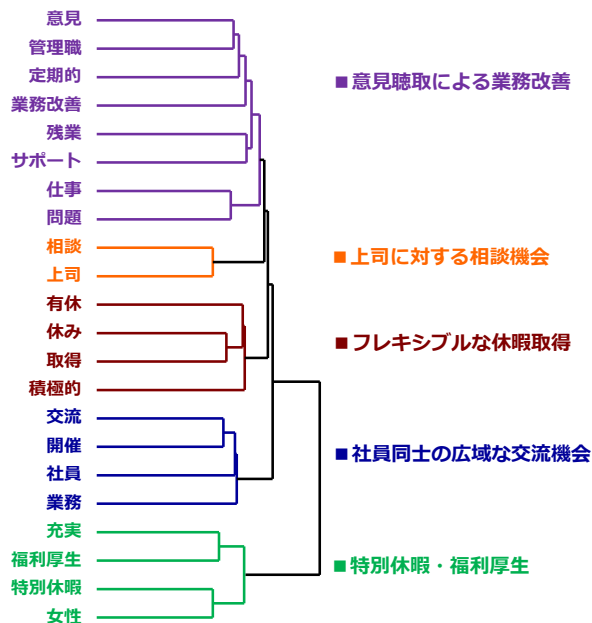
○女性



(5) 自由記述の分析結果

自由記述は「職場の働きやすさ施策について知っていること」「どんなことに働き甲斐を感じるか」の3つの質問を行った。以下では、質問毎に、階層クラスター、クラスター頻度の男女差・入職年数の差、クラスター頻度が職務適応（組織市民行動・組織社会化）に与える影響を示した。「有能な社会人とは」については共起ネットワークを男女別に示した。

○「職場の働きやすさ施策について知っていること」

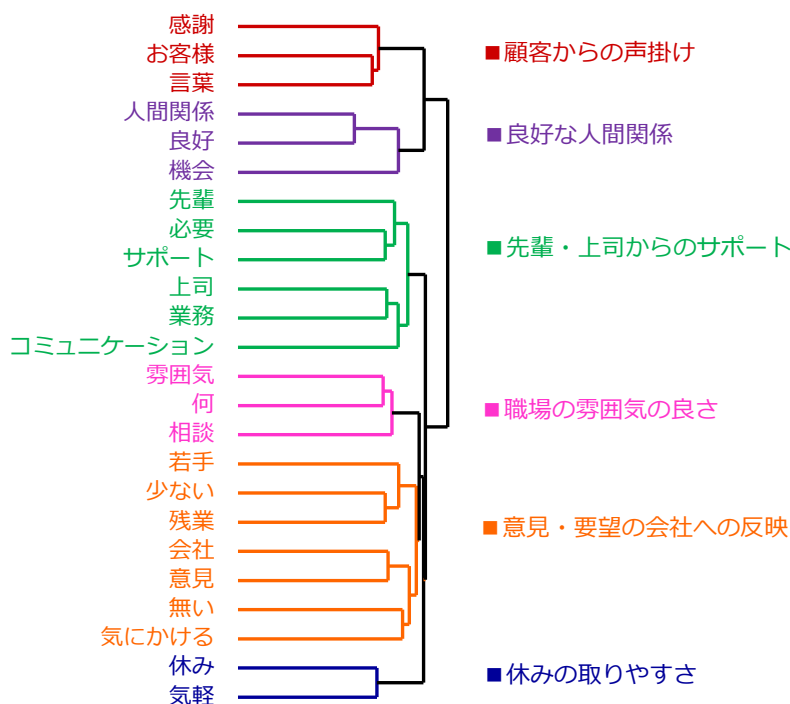


左図は階層クラスター分析のデンドログラム（5クラスター）である。

各クラスターの出現頻度に、男女差、入職年数の差異がみられるか確認したところ、「特別休暇・福利厚生」は男性の方が女性より頻度が高く、「社員同士の広域な交流機会」については入職3年目が1年目より頻度が高い、という結果になった。

クラスター頻度が職務適応に与える影響を重回帰分析によって解析したところ、「フレキシブルな休暇取得」に言及するほど、適応が不良になる傾向がみられた。

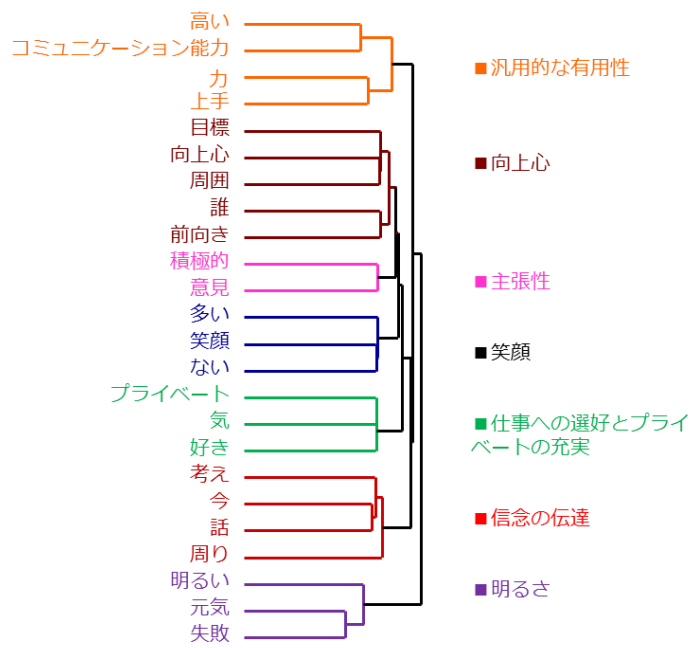
○「どんなことに働き甲斐を感じるか」



クラスター頻度の男女差、入職年数を調べたところ「意見・要望の会社への反映」は、入職1年目において男性の方が女性よりもこれに働き甲斐を感じていた。

クラスター頻度が職務適応に与える影響を重回帰分析によって解析したところ、「職場の雰囲気の良さ」を重視するほど適応が悪く、男性では、「良好な人間関係」「先輩・上司からのサポート」が適応を高めた。

○「有能な社会人とは」



クラスター頻度の男女差、入職年数を調べたところ男女は見られなかった。「信念の伝達」に対しては、入職1年目がこれへの言及頻度が高かった。

若手社会人における職場適応と働き甲斐¹

石川 勝彦

熊本県立大学 教学 IR 室 特任講師

第1章 研究の目的と方法

1 調査の目的

本研究は、熊本県男女参画・協働推進課が3カ年で進める「男女いきいき幸せ実感促進事業」の2年目の事業として平成26年度に進められている研究事業の報告書である。

「男女いきいき幸せ実感促進事業」は、「若者の男女共同参画に対する理解を深め、固定的性別役割分担意識を低下させ、就労やワークライフバランス、ライフプラン、働き方に対する意識を醸成すること」及び「県内一般企業が固定的性別役割分担意識を低下させ、社員・従業員のワークライフバランス実現を支援するようになること」を目指している。

平成25年度に大学生を対象に行われた男女共同参画意識に関する調査により、大学生がライフプランの視点を持ち得ていない、ワークライフバランスの認知度が低い、固定的性役割意識が強い、会社のワークライフバランス施策に関する情報が大学生に届かない、などの問題点が発見された。

では、ワークライフバランスと男女共同参画に関する意識をどのように醸成することができるだろうか。1つの方途として、大学生にとって身近な存在がワークライフバランス、労働、組織、性別役割などをどのように考えているのか、どのようにして働くことに悩み、折り合いをつけているのかを知ることが効果を持つのではないかと考えた。そこで大学生たちや若手社員たちがワークライフバランス、男女共同参画について考える契機となる調査資料を作成することを目的とした。具体的には「働き甲斐をもち、職場でいきいきと活躍している若手社会人に共通の特性とはどのようなものだろうか」という問いを立てた。実際の調査では、大学生と年齢も近い若手社会人（入職1年目と3年目）にとっての働きやすさ、働き甲斐、職場でのパフォーマンスの現状を調査し、これらに影響を与える要因を分析した。

また、働きやすさ、働き甲斐、職場でのパフォーマンスについて、若手社会人たちがどのような認識を持っているのか、その認識を広くすくい集めることを目的に、自由記述による回答を調査した。具体的には「職場が導入している働きやすさ施策についてどんなことを知っているか」「働き甲斐を感じるのはどのような時か」「職場でパフォーマンスの高い人材の特性（コンピテン

¹ 本研究では、野津昭文（大分県立看護科学大学 健康情報科学研究室 助教）および中里陽子（お茶の水女子大学 教育開発センター 特任講師）より有益な助言をいただき、ともに研究を進めてきた。

シー)」について自由に回答してもらった。得られた回答は単純集計を示し、ネットワーク分析、クラスター分析により単語間の関係を示した。さらにクラスター分析によって頻度を数量化したデータを用いて、クラスタリングされた単語の使用頻度が性別や入職年数によってどのように変化するか解析した。

調査・分析デザイン

働き甲斐をもち、職場でいきいきと活躍している若手社会人に共通の特性とはどのようなものだろうか。本研究では2つの特徴について調査した。1つは「大学在学中にどんな学修意識、キャリア意識をもっていたのか」という特徴、2つ目に「職場に対しどのような評価をしているのか」という特徴に注目した。在学中の学修意識、キャリア意識については、作業仮説として「在学中に目の前の勉強をしっかりとこなすこと、在学中から高いキャリア意識を持つこと」が職場でいきいきと活躍することと関連するという構想を立てた。職場に対する評価に関する作業仮説としては、「職場に対してポジティブな評価、職場を共同の精神を持って評価すること」が職場でいきいきと活躍することと関連するという構想を立てた。こうした構想に基づいて、実際の調査では以下の二つのイメージに基づいて調査をデザインした。1つは図1のように、二つの特徴がそれぞれ職場での活躍を促進するというイメージ、2つ目は図2のように在学中の学修、キャリア意識が職場をどう評価するかという認知に影響を与え、さらに職場での活躍に影響を与える、とう2つのイメージをもとに調査を組み立てた。分析では図1を重回帰分析（第4章の(2)で検討）、図2を媒介分析（第4章の(3)で検討）によって検討し、第3の方途として両方のモデルを混ぜ併せて（第5～第7章）検討した。

自由記述の調査・分析デザインについては前パラグラフに記述し通りに行った。

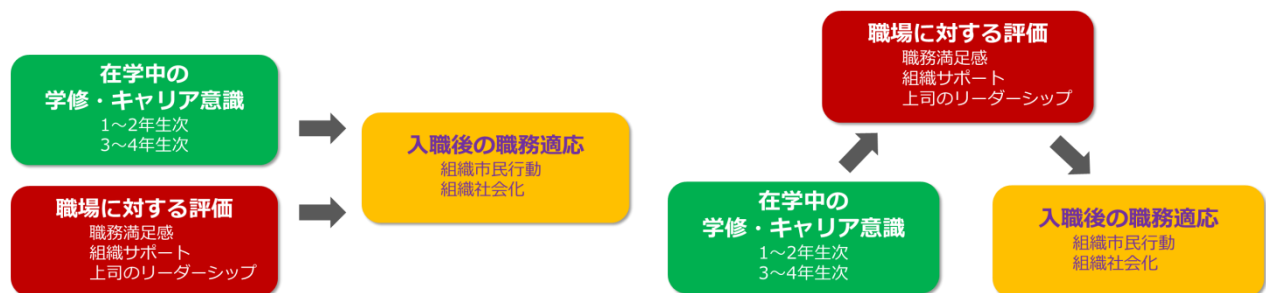


図1 「入職後の職務適応」に「在学中の学修・キャリア意識」「職場に対する評価」が直接に影響すると仮定したモデル

図2 「在学中の学修・キャリア意識」が「職場に対する評価」を媒介し間接的に「入職後の職務適応」に影響すると仮定したモデル

2 方法

回答者

熊本県内の大学を卒業した社会人に郵送により質問紙の配布・回収を行った。入職後1年目・社会人にそれぞれ300票ずつ、合計600票を郵送した。送付は平成26年12月に送付し、平成27年1月を締切に返送を求めた。回答者145票（回収率24.2%）だった。具体的には1年

目（男性：19票、女性：47票）、3年目（男性：19票、女性：60票）だった。

質問項目

在学中の学修に関する質問

(1) 大学在学中の正課内教育に関する学習態度

大学在学中に、大学の正課内教育プログラムにどの程度積極的に取り組んだかを尋ねた。具体的には「履修登録した科目は最後まで履修する」「授業で出された宿題や課題はきちんとこなす」「グループワークやディスカッションでは、異なる意見や立場に配慮する」「グループワークやディスカッションでは、積極的に貢献する」「授業で興味を持ったことについて自主的に勉強する」「授業でわからなかったことは自分で調べる」「できるかぎり良い成績をとろうとする」「卒業論文や卒業研究に積極的に取り組む」「ゼミ活動に積極的に取り組む」の9つの項目について、4年間の期間の間に学習態度は変化することを考慮して1～2年生／3～4年生を分離したうえで独立に学習態度を尋ねた。「あなたは大学での授業にどのように取り組んできましたか。1～2年生、3～4年生に分けて、それぞれ回答してください」とし、「5.当てはまる」から「1.当てはまらない」の5件法によって尋ねた。

(2) 在学中の生活目標に関する学修

授業のみに還元できない大学生活における学修を指標化するため、日常生活における様々な達成の状況について尋ねた。石川（on preparation）が開発した生活目標尺度に回答を求めた。当該尺度は「完遂と主体性」「多角的視点」「対人コミュニケーション」の3因子17項目からなり、汎用的技能、就職活動の努力と実績と相関を示すことが確かめられている。本調査では内容に重複のみられる1項目（「多角的視点」から）を削除し、「完遂と主体性」（8項目）は「自分で始めたことには最後まで責任を持つ」「1つのことに集中してやり遂げる経験をする」「どのようなことであっても最後までやり遂げる」「物事を継続してやり続ける」「会社や社会とどのように繋がりたいか考えておく」「思いつく限りの努力をする」「まず挑戦するという心掛ける」「問題意識をもって生活する」、多角的視点（4項目）は「幅広く、さまざまな視点から物事を考えることができる」「全体の流れを把握する状況判断能力を身に付ける」「物事を論理立てみる」「自分に求められていることを考える」、対人コミュニケーション（4項目）は「アルバイトで接客業をする」「普段からよく笑い、自然なコミュニケーションがとれるよう心掛ける」「アルバイトや遊びなど大学の授業以外の活動に積極的に参加する」「明るく笑顔で過ごす」を用いた。「5.よくできた」から「1.できなかった」の5件法によって尋ねた。

入職後の職務適応に関する質問

(1) 組織市民行動

卒業生の職場での適応の指標として組織市民行動に関する尺度に回答を求めた。田中（2002）から一部を抜粋して用いた。田中（2002）は「対人的援助」「誠実さ」「職務上の配慮」「組織支援行動」の4因子からなっている。本調査では、「対人的援助」から7項目（8項目中）を選んで回答を求めた。「上司の仕事であっても進んで手伝う」「他の部署を訪ねて来た訪問者の応対をする」「多くの仕事を抱えている人の手助けをする」「自分の周りにいる同僚や部下、上司に

手を貸せるようにいつも準備している」「休んでいる人の仕事を代わりに手伝ってあげる」「他の部署にいる人の仕事を助けてあげる」「仕事上のトラブルを抱えている人を、進んで手助けする」を用いた。「5.常に行う」から「1.全く行わない」の5件法によって尋ねた。

(2) 組織社会化

同じく卒業生の職場でのパフォーマンスの指標として組織社会化に関する尺度に回答を求めた。Haueter, Macan & Winter (2003) は新入社員の組織社会化は3つの領域から成るとしている。組織社会化 (organization socialization)、集団社会化 (group socialization)、課題社会化 (task socialization) の3つである。本調査では、課題社会化のサブスケール11項目を翻訳して用いた。「自分がどのような責任や仕事を果たすために雇われたか知っている」「仕事上の様々な課題をどのように処理すべきかわかっている」「仕事上の課題と責任の優先順位がわかっている」「仕事で使うさまざまな設備の使用法をわかっている (パソコン、パソコンソフト、機械、掃除道具、暖房等)」「仕事に必要な資源を調達の方法を知っている (備品、消耗品、施設等)」「必要な時に誰に相談すればよいか知っている」「自分の仕事が誰に向けて進められるべきかわかっている」「顧客のニーズをどのように満たせばよいか知っている」「上司にどのタイミングで報告や連絡をいれるべきかわかっている」「上司や顧客から何を期待されているのか知っている」「仕事を進める上で、必要な書類の作成の方法をわかっている」を用いた。「以下の項目について、現在どの程度理解できていると感じますか」と設問文を設定し、「5.十分」から「1.不十分」の5件法によって尋ねた。

職場に対する評価

(1) 職務満足感

回答者の職場に対する評価の1つ目として職務満足感に関する尺度に回答を求めた。安達(1998) は「職務内容」「職場環境」「給与」「人間関係」の4因子からなっている。本調査では「職務内容」から5項目を選抜して用いた。「私は仕事に一生懸命打ち込んでいる時には達成感を感じる」「私の仕事ぶりは職場のみんなから認められている」「今の仕事は私に適している」「私の仕事は『やりがいのある仕事をした』という感じが得られる」「仕事を立派にやり遂げることが私の人間的成長につながる」を利用した。「5.そう思う」から「1.そう思わない」の5件法によって尋ねた。

(2) 組織サポート

2つ目に、組織から得られるサポート感を測定する尺度に回答を求めた。加藤(1994) は Eisenberger (1986) の日本語短縮版であり1因子15項目で構成される。本調査では内容の類似した2項目を削除し、13項目を用いた。「会社は、私に関する決定を行うときには、私のためを思ってくれているだろう」「私が困っていたら、会社は助けてくれるだろう」「会社は私の仕事ぶりを誇りに思ってくれているだろう」「私が最善の仕事をするれば、会社はそれに気づいてくれるだろう」「会社は、私の仕事をできるだけ興味あるものにしようとしてくれているだろう」「会社は、私の幸福を本当に願ってくれているだろう」「私が会社のために貢献すれば、会社はそれを評価してくれるだろう」「私より安い給料で私の代わりに他の人を雇えるとしても、会社はそうしないだろう」「会社は私に関心を示してくれるだろう」「会社は、私が仕事に満足しているかどうかを気にかけてくれているだろう」「会社は、私に不平・不満があれば、それを理解しようとしてくれる

だろう」「会社は、私の目標や価値観をよくわかってくれているだろう」「会社は私の意見を気にかけてくれるだろう」を利用した。「5.よく当てはまる」から「1.全く当てはまらない」の5件法によって尋ねた。

(3) 上司のリーダーシップ

3つ目に上司のリーダーシップに関する尺度に回答を求めた。リーダーシップ尺度にはリーダーシップ理論に応じて様々な尺度が存在する。本研究では、Graen & Uhl-Bien (1995) が構成した7項目のうち6項目を翻訳して用いた。この尺度は、リーダーシップを「部下と上司におけるコミュニケーション」の側面からとらえた尺度である。具体的には「あなたが仕事上の問題を乗り越えるにあたり、上司は個人的に力を貸してくれる」「私は上司を信頼しているので、上司の決定を守る」「上司はあなたの能力をきちんと把握している」「上司はあなたの仕事上の問題やニーズを把握している」「上司があなたをどのように評価しているか知っている」「上司は、役職からではなく、あなたの仕事上の支援をしてくれる」を利用した。「5.よく当てはまる」から「1.全く当てはまらない」の5件法によって尋ねた。

3 分析

分析1：各尺度の因子構造を確認するため因子分析結果を示した。生活目標尺度は3因子構造、その他の尺度は1因子構造を想定していた。実際に因子分析を実施し、想定通りの因子構造が再現されるかどうか確認した。

分析2：各測度が入職年数（1年目／3年目）とジェンダー（男性／女性）によって変化しているかどうかを検討するため、各測度を従属変数、入職年数(2)×ジェンダー(2)を要因とする分散分析を行った結果を示す。

分析3：「在学中の学修」「職場に対する評価」が「入職後の職務適応」に与える直接効果、および「在学中の学修」が「職場に対する評価」に影響を与え、「入職後の職務適応」に間接的に影響するという間接効果を検討するため、①媒介を仮定しないモデル（重回帰モデル）、②媒介を仮定するモデル（交互作用項を含んだ重回帰モデルおよび媒介効果モデル）の有意性の検討および偏回帰係数の推定を行った結果を示す。

分析4：すべての変数を包括的同時にモデリングし、変数間の関連を明らかにするため、共分散構造分析によるパス解析を行った。

分析5：変数間の関連に男女差がみられるかどうかを検討するため、共分散構造分析を用いてパス解析を行った結果を示す。

分析6：変数間の関連に入職年数による差異がみられるかどうかを検討するために、共分散構造分析を用いてパス解析を行った結果を示す。

自由記述の分析1～3

それぞれ「職場が提供する働きやすさ施策の認知」「働き甲斐」「コンピテンシー」に関する記述を分析した。具体的には、単語の出現頻度、単語間の共起ネットワークの分析、クラスター分析、クラスターデータに対する性別と入職年数の影響、クラスターデータが「入職後の職務適応」に与える影響（これは「コンピテンシー」にはなじまないため分析3では割愛）を分析した。

第2章 分析1 各尺度の因子構造

1 分析の目的

各尺度の因子構造を確認する。

2 方法

回答者

上述の方法で得られた回答に対し分析を行ったが、測度によって回答が完備していない回答者が分析から除外されるため、尺度ごとに分析に含まれる回答者数が変化した。

分析項目

- ① 「在学中の学修」として「正課内教育に関する学習態度」「生活目標尺度」
- ② 「入職後の職務適応」として「組織市民行動」「組織社会化」
- ③ 「職場に対する評価」として「職務満足感」「組織サポート」「上司のリーダーシップ」に対し、入職年数およびジェンダーの効果の有無

分析方法

各測度に対し因子分析ないしは主成分分析を行った。

3 結果と考察

在学中の学修

(1) 正課内教育に関する学習態度

3～4年生の回答に対して主成分分析（プロマックス回転）を行った。カイザー基準により因子を抽出したところ4因子が抽出された（表 2-1）。第1因子は「卒業論文や卒業研究に積極的に取り組む」、「ゼミ活動に積極的に取り組む」などゼミを中心とした活動に関する内容がまとまったため「ゼミ・卒論」と命名した。第2因子は「授業で興味を持ったことについて自主的に勉強する」「授業でわからなかったことは自分で調べる」の2項目がまとまった。内容から「自主学習」と命名した。第3因子は「グループワークやディスカッションでは、異なる意見や立場に配慮する」「グループワークやディスカッションでは、積極的に貢献する」の2項目がまとまった。内容から「グループワーク」と命名した。第4因子は「履修登録した科目は最後まで履修する」「授業で出された宿題や課題はきちんとこなす」の2項目がまとまった。内容から「授業科目」と命名した。 α 係数を見ると「自主学習」は良好な値を得ているが、他の3因子については $\alpha=.71\sim.57$ と低い値に留まった。

表 2-1 「正課内教育に関する学習態度」のパターン行列

項目	F1	F2	F3	F4		
F1:ゼミ・卒論 ($\alpha=.71$)						
8 卒業論文や卒業研究に積極的に取り組む	.88	.00	.02	-.01		
9 ゼミ活動に積極的に取り組む	.82	-.10	.13	-.03		
7 できるかぎり良い成績を取ろうとする	.71	.07	-.16	.06		
F2:自主学習 ($\alpha=.83$)						
5 授業で興味を持ったことについて自主的に勉強する	-.06	.94	.06	-.05		
6 授業でわからなかったことは自分で調べる	.03	.91	-.03	.04		
F3:グループワーク ($\alpha=.68$)						
3 グループワークやディスカッションでは、異なる意見や立場に配慮する	-.08	-.05	.89	.12		
4 グループワークやディスカッションでは、積極的に貢献する	.08	.09	.83	-.11		
F4:授業科目 ($\alpha=.57$)						
1 履修登録した科目は最後まで履修する	-.05	-.12	.02	.91		
2 授業で出された宿題や課題はきちんとこなす	.10	.17	.01	.73		
	因子寄与	2.43	2.09	1.72	1.70	
	因子間相関	F2	.35	-	-	-
		F3	.25	.16	-	-
		F4	.33	.18	.10	-

(2) 生活目標尺度

平行分析を行ったところ、対角 SMC 法では 4 因子、MAP 法では 3 因子が提案された。3 因子を指定して最小二乗法・プロマックス回転による因子分析を実施し、因子負荷量の低い 3 項目（「自分に何が求められているのかを考える」「自分の置かれている状況を考慮して行動する」「まずは挑戦してみる」）を削除し、再度最小二乗法・プロマックス回転による因子分析を再度実施したところ、解釈可能で因子負荷量の高い構造が見いだされた（表 2-2）。第 1 因子は「物事を継続してやり続ける」「どのようなことも最後までやり遂げる」「1 つのことを集中してやり遂げる」など物事を継続してやり遂げることにに関する項目で構成されているため「完遂」と命名した。第 2 因子は「自分の活動が会社や社会とどのように繋がるかを考える」「問題意識をもって生活する」など、物事に社会的関心を持って取り組むことにに関する項目で構成されたため「社会的関心」と命名した。第 3 因子は「アルバイトを通して社会性を身につける」「明るく笑顔で過ごす」「普段から自然なコミュニケーションをとる」など、実社会において周囲の他者と関わりを持つこと、あるいは関わり方に関する項目で構成されたため「社会参加」と命名した。 α 係数を見てみると $\alpha=.79\sim.67$ と一部高くない値もみられた。

表 2-2 「生活目標尺度」のパターン行列

項目	F1	F2	F3
F1:完遂 ($\alpha=.79$)			
7 物事 継続してやり続ける	.80	-.05	-.01
3 どのようなことも最後までやり遂げる	.72	-.19	.12
12 ひとつのことを集中してやり遂げる	.71	.05	.07
6 自分が始めたことには最後まで責任を持つ	.70	.03	-.13
4 物事を論理的に考える	.41	.34	-.24
F2:社会的関心 ($\alpha=.70$)			
14 自分の活動が会社や社会とどのように繋がるかを考える	-.17	.74	.04
13 問題意識をもって生活する	.02	.72	-.07
15 幅広く、さまざまな観点から物事を考える	.06	.55	.12
F3:社会参加 ($\alpha=.67$)			
9 アルバイトを通して社会性を身につける	-.08	-.14	.64
2 明るく笑顔で過ごす	.06	-.07	.55
11 普段から自然なコミュニケーションをとる	.08	.07	.53
16 アルバイトやボランティアなど大学の授業以外の活動に積極的に参加する	-.15	.22	.47
10 思いつく限りの努力をする	.30	.23	.40
	因子寄与	2.9 6	2.12 1.88
	因子間相関	F2	.40 - -
		F3	.36 .18 -

入職後の職務適応

(1) 組織市民行動

7項目に対し最小二乗法・プロマックス回転による因子分析を行ったところ、1因子構造が見いだされた。原尺度通り「組織市民行動」と命名した。 $\alpha=.84$ と良好な値であった(表 2-3)。

表 2-3 「組織市民行動」のパターン行列

項目	F1
7 仕事上のトラブルを抱えている人を、進んで手助けする	.71
1 上司の仕事であっても進んで手伝う	.70
6 他の部署にいる人の仕事を助けてあげる	.68
5 休んでいる人の仕事を代わりに手伝ってあげる	.68
3 多くの仕事を抱えている人の手助けをする	.68
4 自分の周りにいる同僚や部下、上司に手を貸せるようにいつも準備している	.64
2 他の部署を訪ねて来た訪問者の対応をする	.52
	因子寄与 3.06

(2) 組織社会化

平行分析を行ったところ、対角 SMC 法は 3 因子構造を、MAP 法は 1 因子構造を提案した。主成分分析（プロマックス回転）を行い、固有値の落ち込み、因子負荷量、因子の解釈可能性を総合的に判断し、2 因子構造が望ましいと判断した。第 1 因子は職務を把握しているかどうかにかかわる内容で構成されたため「職務遂行」、第 2 因子は職場のインフラに対する理解を中心とした項目から構成されたため「道具性」と命名した。道具性については $\alpha=.56$ と不良だった（表 2-4）。

表 2-4 「組織社会化」のパターン行列

項目	F 1	F 2
F1:職務遂行 ($\alpha=.78$)		
10 上司や顧客から何を期待されているのか知っている	.85	-.18
1 自分がどのような責任や仕事を果たすために雇われたか知っている	.78	-.24
9 上司にどのタイミングで報告や連絡をいれるべきか知っている	.65	.04
8 顧客のニーズをどのように満たせばよいか知っている	.61	.04
7 自分の仕事が誰に向けて進められるべきか知っている	.53	.29
6 必要な時に誰に相談すればよいか知っている	.51	.21
F1:道具性 ($\alpha=.56$)		
4 仕事で使うさまざまな設備の使用法をわかっている（パソコン、パソコンソフト、機械、掃除道具、暖房等）	-.15	.93
11 仕事を進める上で、必要な書類の作成の仕方をわかっている	.00	.75
5 仕事で必要な資源を調達の方法を知っている（備品、消耗品、施設等）	-.22	.71
3 仕事上の課題と責任の優先順位がわかっている	.38	.59
2 仕事上の様々な課題をどのように処理すべきかわかっている	.29	.54
因子寄与	4.28	4.19
	因子間相関 F2	.67

職場に対する評価

(1) 職務満足感

平行分析の結果、対角 SMC 法・MAP 法がともに 1 因子構造を提案した。5 項目に対し最小二乗法・プロマックス回転による因子分析を実施したところ、1 因子構造が見いだされた。原尺度通り「職務満足感」と命名した。 $\alpha=.81$ であり良好な値であった（表 2-5）。

表 2-5 「職務満足感」のパターン行列

項目	F1
3 今の仕事は私に適している	.84
4 私の仕事は「やりがいのある仕事をした」という感じが得られる	.80
1 仕事に一生懸命打ち込んでいる時には達成感を感じる	.75
5 仕事を立派にやり遂げることが人間的成長につながる	.52
2 私の仕事ぶりは職場のみんなから認められている	.52
	因子寄与 2.45

(2) 組織サポート

平行分析を行ったところ、対角 SMC 法は 3 因子構造、MAP 法は 2 因子構造を提案した。最小二乗法・プロマックス回転による因子分析を行い、因子負荷量、因子の解釈可能性を総合的に判断した結果、3 因子構造が妥当と判断した。第 1 因子は「会社は私の仕事ぶりを誇りに思っているだろう」「私が最善の仕事をすれば、会社はそれに気づいてくれるだろう」「会社は私に関心を示してくれるだろう」など、会社が自己の働きぶりに関心を示し、成果を出した場合にはこれを公正に評価してくれることへの信頼感に関する項目で構成された。そこで「評価的公正」と命名した。第 2 因子は「会社は、私の目標や価値観をよくわかっているだろう」「会社は、私に不平・不満があれば、それを理解しようとしてくれるだろう」など会社が自己の内面や感情に対して理解を示してくれることへの信頼感に関する項目で構成されたため、「共感的理解」と命名した。第 3 因子は「私が困っていたら、会社は助けてくれるだろう」「会社は、私に関する決定を行うときには、私のためを思っているだろう」など、社員としての立場を超えて、一個の人間として支持的・支援的な処遇を受け得ることへの信頼感に関する項目で構成されたため、「個人的支援」と命名した。 α 係数は $\alpha = .85 \sim .82$ と良好な値を示した (表 2-6)。

(3) 上司のリーダーシップ

平行分析を行ったところ、対角 SMC 法は 2 因子構造、MAP 法は 1 因子構造を提案した。最小二乗法・プロマックス回転を行い、因子負荷量、解釈可能性を総合的に考慮して、1 因子構造が妥当と判断した。 α 係数は $\alpha = .86$ と良好な値を示した (表 2-7)。

表 2-6 「組織サポート」のパターン行列

項目	F1	F2	F3	
F1:評価的公正 ($\alpha=.85$)				
3 会社は私の仕事ぶりを誇りに思ってくれているだろう	.98	-.09	-.15	
4 私が最善の仕事をすれば、会社はそれに気づいてくれるだろう	.75	-.13	.16	
9 会社は私に関心を示してくれるだろう	.64	.06	.01	
7 私が会社のために貢献すれば、会社はそれを評価してくれるだろう	.53	.00	.27	
8 私より安い給料で私の代わりに他の人を雇えるとしても、会社はそうしないだろう	.51	.10	.01	
5 会社は、私の仕事をできるだけ興味あるものにしようとしてくれているだろう	.46	.31	.01	
F2:共感的理解 ($\alpha=.85$)				
12 会社は、私の目標や価値観をよくわかってくれているだろう	.22	.81	-.20	
11 会社は、私に不平・不満があれば、それを理解しようとしてくれるだろう	-.11	.75	.10	
10 会社は、私が仕事に満足しているかどうかを気にかけてくれているだろう	-.19	.74	.21	
13 会社は私の意見を気にかけてくれるだろう	.29	.47	.09	
F3:個人的支援 ($\alpha=.82$)				
2 私が困っていたら、会社は助けてくれるだろう	.04	.04	.81	
1 会社は、私に関する決定を行うときには、私のためを思ってくれているだろう	-.03	.03	.77	
6 会社は、私の幸福を本当に願ってくれているだろう	.26	.25	.35	
	因子寄与	5.29	5.18	4.64
	因子間相関 F2	.68	-	-
	F3	.63	.72	-

表 2-7 「上司のリーダーシップ」のパターン行列

項目	F1	
2 私は上司を信頼しているので、上司の決定に従う	.90	
1 あなたが仕事上の問題を乗り越えるにあたり、上司は個人的に力を貸してくれる	.87	
6 上司は、役職からではなく、あなたの仕事上の支援をしてくれる	.72	
4 上司はあなたの仕事上の問題やニーズを把握している	.68	
3 上司はあなたの能力をきちんと把握している	.67	
5 上司があなたをどのように評価しているか知っている	.40	
	因子寄与	3.15

第3章 分析2 在学中の学修、職場に対する評価、入職の職務適応に対する入職年数とジェンダーの効果の検討

1 分析の目的

在学中の学修、職場に対する評価、入職の職務適応に対する回答状況が、入職年数とジェンダーによって変化しているかどうかを検討する。

2 方法

回答者

上述の方法で得られた回答に対し分析を行ったが、測度によって回答が完備していない回答者が分析から除外されるため、尺度ごとに分析に含まれる回答者数が変化した。

分析項目

- ① 「在学中の学修」として「正課内教育に関する学習態度」「生活目標尺度」
 - ② 「入職後の職務適応」として「組織市民行動」「組織社会化」
 - ③ 「職場に対する評価」として「職務満足感」「組織サポート」「上司のリーダーシップ」
- に対し、入職年数およびジェンダーの効果の有無

分析方法

「在学中の学修」、「入職後の職務適応」、「職場に対する評価」の各下位尺度を従属変数、ジェンダー(2)×入職年数(2)を要因とする2要因分散分析を行った。なお、結果の詳細を記述するため、ジェンダー、入職年数、交互作用の順に要約統計量(平均値、SD)および検定統計量(df 、 F 、 p 、効果量)を記載した。

3 結果と考察

ジェンダーの効果

(1) 在学中の学習に関する回答の性別差

正課内教育に関する学習態度に関する得点を男女別に整理した(表3-1)。性別を独立変数、正課内教育に関する学習態度の得点をそれぞれ従属変数とする1要因の分散分析を行った(表3-1)。性別差がみられたのは3～4年次における「ゼミ・卒論」および「授業科目」であった。どちらも女性の方が得点が高かった。

生活目標尺度の3つの下位尺度の得点について男女別に整理した(表3-1)。性別を独立変数、生活目標尺度の3つの下位因子の得点をそれぞれ従属変数とする1要因の分散分析を行った(表3-1)。分析の結果、性別差はいずれの下位因子にもみられなかった。

表 3-1 在学中の学習における性別差

	男性		女性		df	F	p	η_p^2
	平均値	SD	平均値	SD				
[正課内教育に関する学習態度]								
1～2年次								
ゼミ・卒論	3.68	0.84	3.94	0.84	1	2.45	.12	0.018
自主学習	3.20	0.81	3.03	0.97	1	1.63	.20	0.012
グループワーク	3.57	0.85	3.45	0.81	1	0.14	.71	0.001
授業科目	4.63	0.54	4.74	0.46	1	3.40	.07	0.025
3～4年次								
ゼミ・卒論	3.97	0.81	4.26	0.66	1	5.67	.02	0.041
自主学習	3.64	0.86	3.38	1.09	1	1.30	.26	0.01
グループワーク	3.82	0.88	3.67	0.84	1	0.32	.57	0.002
授業科目	4.46	0.75	4.74	0.41	1	9.55	.00	0.067
[生活目標]								
完遂	3.87	0.68	3.81	0.64	1	0.24	.63	0.002
社会的関心	3.30	0.69	3.12	0.75	1	1.55	.22	0.011
社会参加	3.93	0.64	4.02	0.59	1	0.69	.41	0.005

(2) 入職後の職務適応に関する性別差

組織市民行動、組織社会化の下位尺度（「職務遂行」「道具性」）の得点を従属変数、性別を独立変数とする 1 要因分散分析を行ったところ、いずれの尺度にも性別差はみられなかった（表 3-2）。

表 3-2 入職後の職務適応に関する性別差

	男性		女性		df	F	p	η_p^2
	平均値	SD	平均値	SD				
組織市民行動	3.46	0.78	3.52	0.75	1	0.27	0.6	0.002
[組織社会化]								
職務遂行	3.89	0.62	3.89	0.58	1	0.01	0.94	0
道具性	3.75	0.69	3.74	0.69	1	0	0.99	0

(3) 職場に対する評価

職務満足感、組織サポートの 3 つの下位尺度（「評価的公正」「共感的理解」「個人的支援」）、上司のリーダーシップの得点を従属変数、性別を独立変数とする 1 要因分散分析を行った。分析の結果、いずれの尺度にも性別差はみられなかった（3-3）。

表 3-3 職場に対する評価の性別差

	男性		女性		df	F	p	η_p^2
	平均値	SD	平均値	SD				
職務満足	3.86	0.83	3.80	0.70	1	0.04	.85	0
[組織サポート]								
評価的公正	3.31	0.72	3.31	0.69	1	0.08	.78	0.001
共感的理解	3.08	0.70	3.27	0.82	1	1.66	.20	0.012
個人的支援	3.25	0.87	3.50	0.82	1	2.79	.10	0.02
上司のリーダーシップ	3.59	0.75	3.61	0.72	1	0.07	.79	0.001

入職年数の効果

(1) 在学中の学習に関する回答の入職年数の効果

正課内教育に関する学習態度および生活目標尺度を従属変数、入職年数を独立変数とする 1 要因分散分析を行ったところ、正課内教育に関する学習態度については、1～2年次の自主学習、3～4年次のゼミ・卒論および自主学習、生活目標の3尺度について1年目よりも3年目の回答者が高い得点を示した（表 3-4）。

表 3-4 在学中の学修に対する入職年数の効果

	1年目		3年目		df	F	p	η_p^2
	平均値	SD	平均値	SD				
[正課内教育に関する学習態度]								
1～2年次								
ゼミ・卒論	3.73	0.87	3.96	0.82	1	2.04	.16	0.02
自主学習	2.76	0.83	3.34	0.93	1	13.50	.00	0.1
グループワーク	3.47	0.85	3.49	0.79	1	0.18	.67	0
授業科目	4.67	0.54	4.74	0.43	1	0.09	.76	0
3～4年次								
ゼミ・卒論	4.05	0.78	4.28	0.66	1	4.33	.04	0.03
自主学習	3.15	1.06	3.68	0.95	1	11.37	.00	0.08
グループワーク	3.72	0.90	3.70	0.81	1	0.03	.87	0
授業科目	4.62	0.56	4.71	0.51	1	0.18	.67	0
[生活目標]								
完遂	3.72	0.71	3.92	0.58	1	4.72	.03	0.04
社会的関心	3.08	0.73	3.23	0.74	1	3.53	.06	0.03
社会参加	3.86	0.65	4.13	0.54	1	8.33	.01	0.06

(2) 入職後の職務適応に対する入職年数の効果

組織市民行動および組織社会化の下位尺度（「職務遂行」「道具性」）を従属変数、入職年数を独立変数とする1要因分散分析を行ったところ、すべての尺度得点について3年目の回答者が高い得点を示した（表3-5）。

表3-5 入職後の職務適応に対する入職年数の効果

	1年目		3年目		df	F	p	η_p^2
	平均値	SD	平均値	SD				
組織市民行動	3.30	0.76	3.68	0.72	1	8.31	.01	0.06
[組織社会化]								
職務遂行	3.67	0.63	4.06	0.49	1	19.30	.00	0.13
道具性	3.52	0.68	3.94	0.64	1	14.37	.00	0.1

(3) 職場に対する評価

職務満足感、組織サポートの下位尺度（「評価的公正」「共感的理解」「個人的支援」）、上司のリーダーシップを従属変数、入職年数を独立変数とする1要因分散分析を行った。解析の結果、入職年数の効果がみられた尺度はなかった（表3-6）。

表3-6 職場に対する評価に対する入職年数の効果

	1年目		3年目		df	F	p	η_p^2
	平均値	SD	平均値	SD				
職務満足	3.70	0.77	3.92	0.69	1	2.33	.13	0.02
[組織サポート]								
評価的公正	3.35	0.64	3.28	0.74	1	0.09	.77	0
共感的理解	3.32	0.78	3.12	0.81	1	1.32	.25	0.01
個人的支援	3.58	0.76	3.31	0.88	1	3.26	.07	0.03
上司のリーダーシップ	3.69	0.65	3.53	0.78	1	1.63	.20	0.01

ジェンダーと入職年数の交互作用

「入職後の職務適応」「職場に対する評価」について、ジェンダーと入職年数の交互作用を検討した。「在学中の学修」については、入職年数の要因は卒業年度による違いとなり、検討の目的から乖離するため検討から除外する。

各下位尺度を従属変数、ジェンダー(2)×入職年数(2)を独立変数とする2要因分散分析を行ったところ、組織サポートにおける「個人的支援」に対して交互作用が有意だった（表3-7）。Holmによる多重比較の結果、入職1年目では女性の方が個人的支援を強く入手していると回答している

が、入職3年目では性別差が消失していた(入職1年目: $t(141)=-2.75, p=.007$;入職3年目: $t(141)=.32, n.s.$) (図3-1)。

表 3-7 入職後の職務適応および職場に対する評価に対するジェンダーと入職年数の交互作用効果

	1年目				3年目				交互作用			
	男性		女性		男性		女性		df	F	p	η^2_p
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD				
[入職後の職務適応]												
組織市民行動 (組織社会化)	3.44	0.76	3.29	0.65	3.52	0.83	3.75	0.69	1	1.82	.18	0.02
職務遂行 道具性	3.76	0.72	3.62	0.57	4.06	0.53	4.12	0.49	1	0.76	.39	0.01
	3.52	0.75	3.54	0.60	4.07	0.50	3.93	0.68	1	0.37	.55	0.00
[職場の評価]												
職務満足 (組織サポート)	3.83	0.85	3.73	0.60	3.96	0.86	3.93	0.61	1	0.06	.81	0.00
評価の公正	3.24	0.69	3.39	0.63	3.42	0.80	3.26	0.72	1	1.20	.28	0.01
共感的理解	3.06	0.74	3.39	0.74	3.16	0.71	3.13	0.85	1	1.38	.24	0.01
個人的支援	3.13	1.00	3.80	0.52	3.39	0.80	3.30	0.92	1	5.53	.02	0.04
上司のリーダーシップ	3.56	0.71	3.73	0.65	3.60	0.83	3.50	0.72	1	0.90	.35	0.01

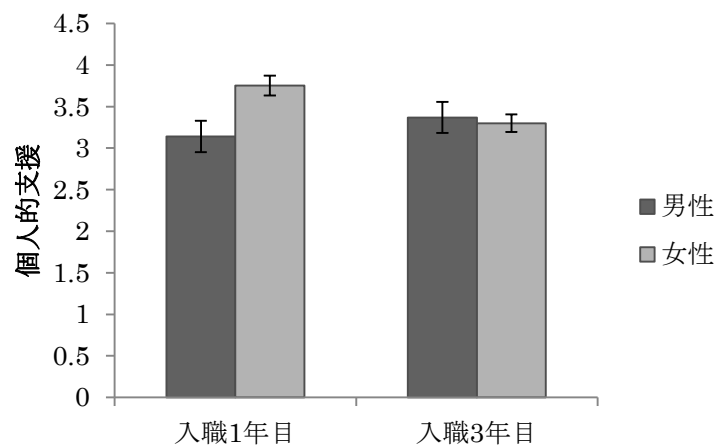


図 3-1 個人的支援に対するジェンダーと入職年数の交互作用効果

第4章 分析3 入職後の職務適応に対する在学中の学修および職場に対する評価の影響 (1) —在学中の学修の入職後の職務適応に対する直接効果と間接効果—

1 分析の目的

「入職後の職務適応」に対し、「在学中の学修」「職場評価」がどのような影響を与えているのか検討する。

2 方法

回答者

上述の方法で得られた回答に対し分析を行ったが、測度によって回答が完備していない回答者

が分析から除外されるため、尺度ごとに分析に含まれる回答者数が変化した。

分析項目

- ① 「在学中の学修」として「正課内教育に関する学習態度（1～2年次／3～4年次）」「生活目標尺度」
- ② 「入職後の職務適応」として「組織市民行動」「組織社会化」
- ③ 「職場に対する評価」として「職務満足感」「組織サポート」「上司のリーダーシップ」

分析方法

①単相関

各変数間の単相関を算出した。

②在学中の学修と職場に対する評価の直接効果の検討

重回帰分析を用いて「在学中の学修」と「職場に対する評価」が「入職後の職務適応」に与える直接効果を推定した。「組織市民行動」「組織社会化」のそれぞれを目的変数、「正課内教育に関する学習態度（1～2年次／3～4年次）」「生活目標尺度」「職務満足感」「組織サポート」「上司のリーダーシップ」を説明変数とする重回帰分析を行った。さらに、在学中の学修と職場に対する評価が交互作用を示す可能性を検討するため、生活目標×職務満足感、生活目標×組織サポート、生活目標×上司のリーダーシップ、の3つの交互作用の効果を検討した。

③職場に対する評価の媒介効果の検討

在学中の学修と職場に対する評価がどのような関係にあるのか、そして相互作用する在学中の学修と職場に対する評価が入職後の職務適応に与える影響を同時に推定するために、共分散構造分析によるパス解析を行った。具体的には在学中の学修が職場に対する評価に影響を与え、職場に対する評価が入職後の職務適応に影響を与える、というモデルを構築し、回帰係数の推定および適合度の算出を行った。

3 結果と考察

単相関

各測度間の単相関を算出し、表 4-1 に整理した。

表 4-1 各測度間の単相関（順位相関係数（ ρ ））

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 1～2年次学習態度	-							
2 3～4年次学習態度	.64 **	-						
3 生活目標	.38 **	.43 **	-					
4 組織市民行動	.17 *	.12	.31 **	-				
5 組織社会化	.24 **	.18 *	.34 **	.47 **	-			
6 職務満足	.15 +	.20 *	.27 **	.28 **	.51 **	-		
7 組織サポート	.08	.21 *	.15 +	.05	.25 **	.36 **	-	
8 上司のリーダーシップ	.08	.08	.14 +	.12	.27 **	.36 **	.50 **	-

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

重回帰モデル

回答者の全体のデータを対象に重回帰分析を行った。表 4-2 には組織市民行動を目的変数とする重回帰分析の結果、および組織社会化を目的変数とする重回帰分析の結果を整理した。step1 を見ると、生活目標、職務満足の効果がありだった。そこで step2 として生活目標と職場に対する評価の交互作用の効果を検討したところ、有意とならなかった。

表 4-2 在学中の学修と職場に対する評価が入職後の適応に与える影響（重回帰分析）

	組織市民行動		組織社会化	
	step1	step2	step1	step2
1～2年次学習態度	.133	.148	.127	.114
3～4年次学習態度	-.161	-.209 +	-.089	-.069
生活目標	.327 **	.333 **	.316 **	.306 **
職務満足	.239 *	.235 *	.322 **	.322 **
組織サポート	-.011	.021	.109	.112
上司のリーダーシップ	-.031	-.050	.036	.017
生活目標*職務満足		.183 +		.013
生活目標*組織サポート		-.131		-.105
生活目標*上司のリーダーシップ		.055		-.041
R ²	.181 **	.205 **	.326 **	.339 **
AIC	271.59	273.80	179.72	183.14
AICC	272.81	276.09	180.94	185.44
BIC	294.34	305.08	202.47	214.43

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

職場に対する評価の媒介効果の検討

説明変数として在学中の学修（「1～2年次の学修態度」「3～4年次の学修態度」「生活目標」）、媒介変数として職場に対する評価（「職務満足感」「組織サポート」「上司のリーダーシップ」）、入職後の適応（「組織市民行動」「組織社会化」）を目的変数とするパス解析を行った。なお、目的変数ごとに分析を行ったため、結果を分離して示す。さらに、3つ媒介変数についても一つずつその媒介効果を検討した。

(1) 組織市民行動に対して

「職務満足感」「組織サポート」「上司のリーダーシップ」の媒介効果を図 4-1～4-3 に整理した。単相関の分析から示唆されていたことだが、そもそも職場に対する評価から組織市民行動に有意なパスが示されたのは「職務満足感」を媒介変数とした場合のみであった。媒介効果を詳しくみてみると、1～2年次の学習態度は職務満足に対し負の影響、3～4年次の学習態度および生活

目標は職務満足に対し正の影響を及ぼし、職務満足が組織市民行動に正の影響を与えていた。

(2) 組織社会化に対して

「職務満足感」「組織サポート」「上司のリーダーシップ」の媒介効果を図 4-4～4-6 に整理した。3つの媒介変数はいずれも組織社会化に対し有意な正の係数を示した。在学中の学修から媒介変数へのパス係数を確認すると、職務満足感・組織サポートに対しては、1～2年次の学習態度が負の影響、3～4年次の学習態度が正の影響を及ぼしていたが、生活目標は有意な係数を示さなかった。上司のリーダーシップに対しては在学中の学修は影響を及ぼしていなかった。

本章分析結果のまとめ

(1) 直接効果

重回帰モデルにより、在学中の学修および職場に対する評価が入職後の職務適応に与える直接効果を検討したところ、在学中の学修における生活目標、職場に対する評価における職務満足感が、組織市民行動、組織社会化に対して直接効果を示した。

(2) 間接効果

職場に対する評価が、在学中の学修を入職後の職務適応に媒介するかという分析を通して、在学中の学修の職務適応に対する間接効果を検討した。まず組織市民行動に対しては、1～2年次および3～4年次の学習態度が職務満足感に影響を与え、間接効果を示した。組織サポート、上司のリーダーシップを通じた間接効果はみられなかった。続いて組織社会化に対しては、1～2年次および3～4年次の学習態度が職務満足感および組織サポートに影響を与え、間接効果を示した。上司のリーダーシップを通じた間接効果はみられなかった。つまり、在学中の学修の一部が、職場に対する評価に一定の影響を与え、間接的に職務適応に影響を与えていると言える。具体的には1～2年次の学習態度は職場に対する評価を抑制する効果をもち、3～4年次の学習態度は職場に対する評価を良好なものに促進する効果をもつ可能性が示された。生活目標については直接効果が高く、明確な間接効果はみられなかった。

(3) 職場に対する評価について

最後に職場に対する評価の特性について整理する。職務満足感と組織サポートは在学中の学修とも、職務適応とも一定の関連を示したが、上司のリーダーシップはその限りではなく、在学中の学修とも職務適応ともほとんど関連を示さなかった。上司のリーダーシップが在学中の学修と関連を示さなかったということは、上司のリーダーシップをどのように認知するか、上司とどのような人間関係を取り結ぶかというときに、在学中の学修に関する努力や成果がほとんど影響を与えないということである。上司のリーダーシップをどう認知するかは、端的に上司のパーソナリティや対人的特性により定義され、回答者の主観的な捉え方の自由度が狭い可能性が示唆される。

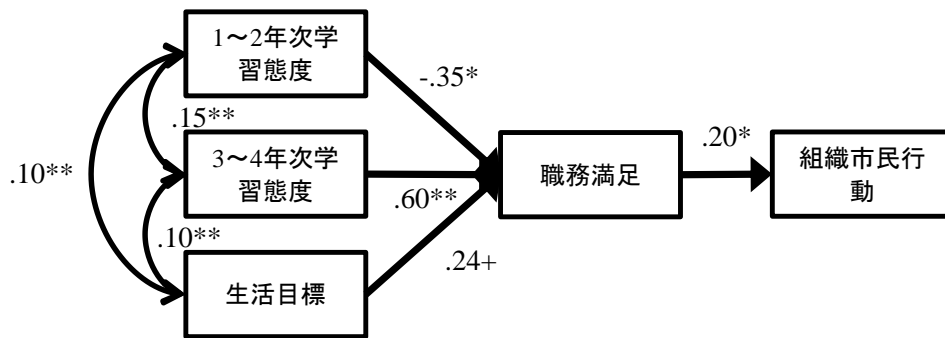


図 4-1 組織市民行動を目的変数、「職務満足」を媒介変数とするパス図（共分散構造分析）

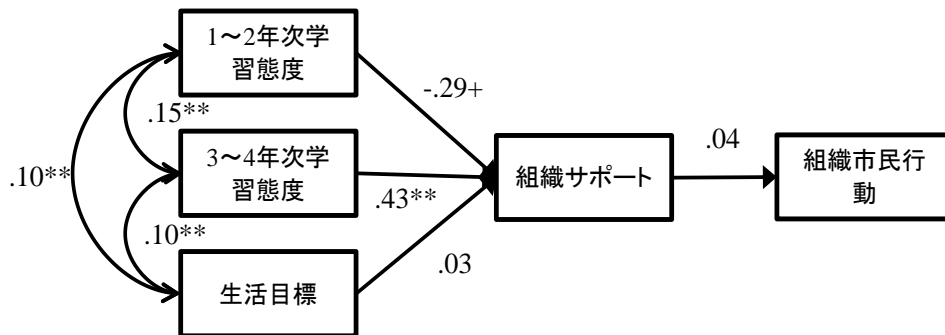


図 4-2 組織市民行動を目的変数、「組織サポート」を媒介変数とするパス図（共分散構造分析）

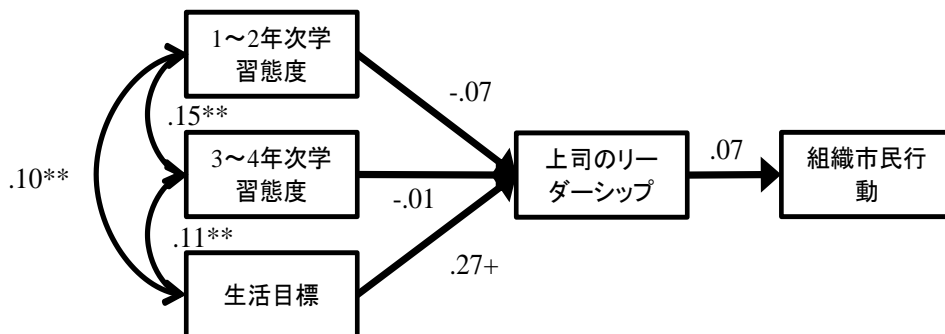


図 4-3 組織市民行動を目的変数、「上司のリーダーシップ」を媒介変数とするパス図（共分散構造分析）

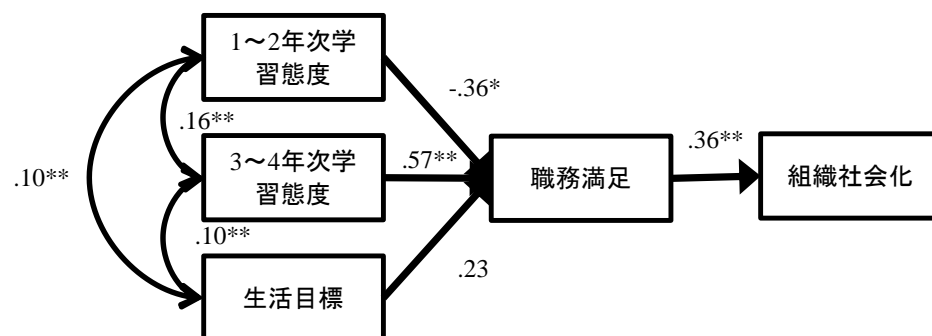


図 4-4 組織社会化を目的変数、「職務満足」を媒介変数とするパス図（共分散構造分析）

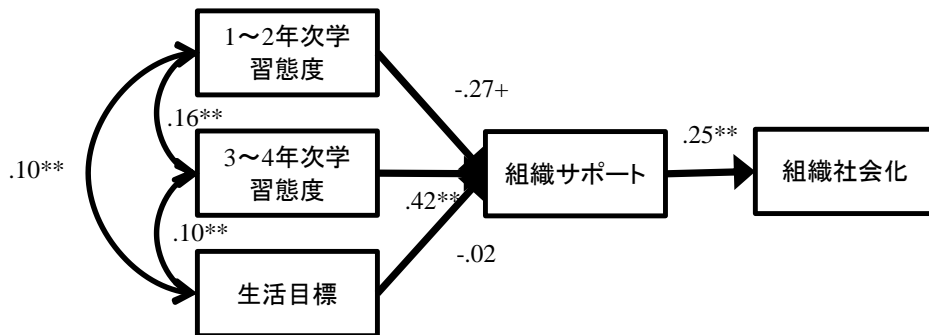


図 4-5 組織社会化を目的変数、「組織サポート」を媒介変数とするパス図（共分散構造分析）

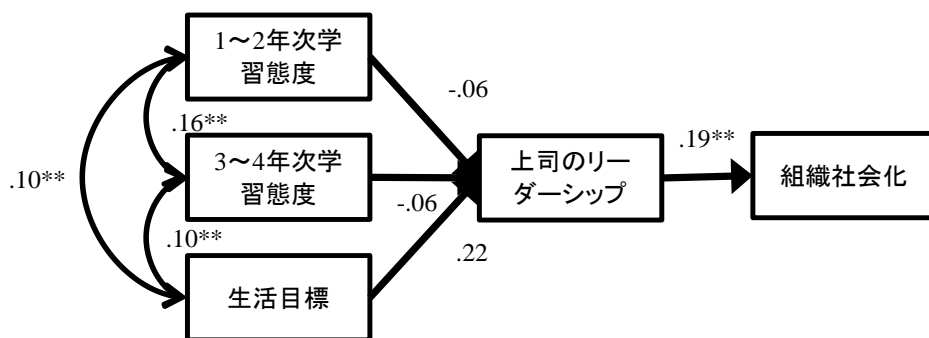


図 4-6 組織社会化を目的変数、「上司のリーダーシップ」を媒介変数とするパス図（共分散構造分析）

第5章 分析4 入職後の職務適応に対する在学中の学修および職場に対する評価の影響(2) —変数間関連性の包括的モデリング—

1 分析の目的

「入職後の職務適応」「在学中の学修」「職場に対する評価」の相互関係影響関係について、包括的にモデリングする。

2 方法

回答者

上述の方法で得られた回答に対し分析を行ったが、測度によって回答が完備していない回答者が分析から除外されるため、尺度ごとに分析に含まれる回答者数が変化した。

分析項目

- ① 「在学中の学修」として「正課内教育に関する学習態度（1～2年次／3～4年次）」「生活目標尺度」
- ② 「入職後の職務適応」として「組織市民行動」「組織社会化」
- ③ 「職場に対する評価」として「職務満足感」「組織サポート」「上司のリーダーシップ」

分析方法

フルモデルを構築し、共分散構造分析により回帰係数の推定および適合度の算出を行った。有意でなかったパスを削除し再度回帰係数の推定と適合度の算出を繰り返した。

3 結果と考察

モデルを構築したのち推定を行い、有意でないパスを削除し、再度回帰係数の推定および適合度の算出を行った結果を整理した（図 5-1）。在学中の学修のうち、生活目標は二つの職務適応のどちらにも有意な直接効果を有し、その一方1～2年次および3～4年次の学習態度は職場に対する評価を通じて間接的に職務適応に影響を与えていた。

概ねすべての回帰係数が正の値を与えており、説明変数は目的変数に対し促進的な影響を与えていた。しかし、「1～2年次の学習態度」は「職務満足感」「組織サポート」に負の影響を与えていた。

以上のことを踏まえてパス図から読みとれることをまとめる。生活目標は職務適応に対し間接効果だけでなく、直接効果を示した。在学時の学習態度は、職場に対する評価に影響を与えることで間接的に職務適応に影響していた。具体的には3～4年次の学習態度が積極的であるほど職務満足度が高く、職場から高い職場サポートを得ていると感じていた。一方1～2年次の学習態度は、職務満足と組織サポートに対し抑制的な作用を及ぼしていた。1～2年次の学習態度が積極的であるほど、職務満足感が低く、職場から得られる組織サポートが枯渇・不足していると認知されやすかった。この点は直観的な理解が困難な点である。今回のデータの範囲内でこの結果をどのように解釈すべきかを確定することは困難である。今後の詳細な事態把握が必要である。

組織サポートおよび上司のリーダーシップが組織市民行動、組織社会化のどちらにも影響を与えていなかったことは特筆に値するだろう。特に組織市民行動は、所属する組織の自己に対する処遇によって促進される、社会的な交換行為であることが確かめられている（田中、2002）。入職年数やジェンダーの効果によって打ち消されている可能性が残るため、次節にて検討する。

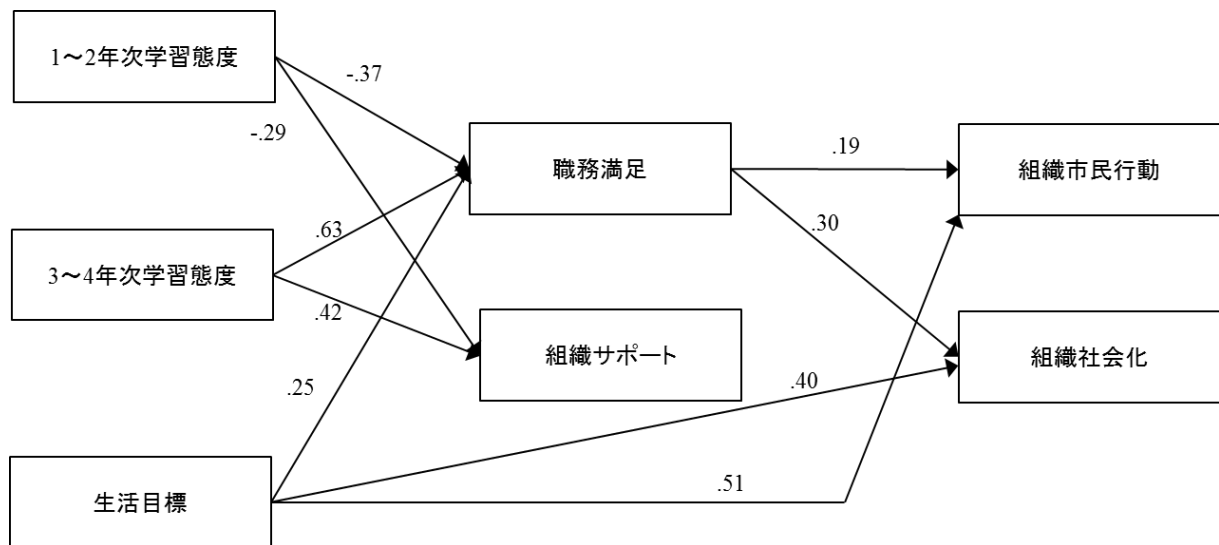


図 5-1 入職後の職務適応に対する在学中の学修および職場に対する評価の影響（パス解析）

CFI=.839、RMSEA=.179、 $\chi^2(11)=305.60$ 、共分散、誤差変数の記載は省略した。

モデルの改善

CFI、RMSEA がともに若干不良であったため、モデルの改善を行った。先のモデルでは、「職務満足感」「組織サポート」の間、「組織市民行動」「組織社会化」の間に共分散を仮定した。パスの方が妥当である可能性を考慮して、共分散をパスに代替したモデルを構築した。適合度を確認した結果適合度に改善はみられなかったため、共分散の仮定を維持した。続いて「1～2年次の学習態度」「3～4年次の学習態度」「生活目標」の間に仮定された共分散をパスに代替したモデルを構築し、共分散構造分析を行った。「生活目標」から「1～2年次の学習態度」「3～4年次の学習態度」に対しパスを引き、2つの学習態度には共分散を仮定したモデル（モデル1）、「生活目標」から「1～2年次の学習態度」「3～4年次の学習態度」に対しパスを引き、「1～2年次の学習態度」「3～4年次の学習態度」にパスを引いたモデル（モデル2）、「1～2年次の学習態度」「3～4年次の学習態度」から「生活目標」にパスを引き、2つの学習態度に共分散を仮定したモデル（モデル3）を検討した。適合度を検討した結果、モデル1、モデル2において適合度が改善された。共分散構造分析の結果、「生活目標」が2つの学習態度に影響を与えると仮定したモデルが最良のモデルとなった（図5-2）。

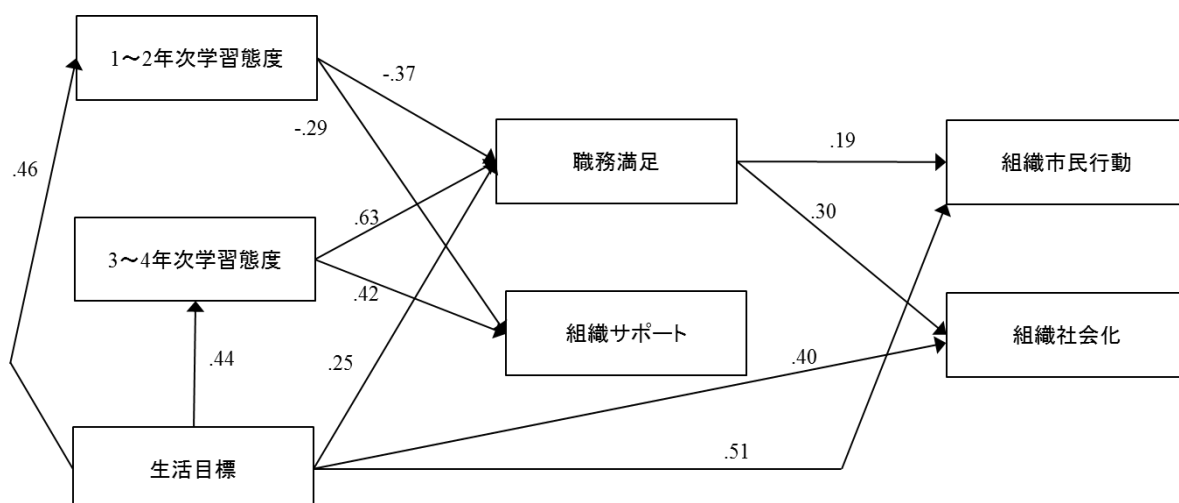


図 5-2 入職後の職務適応に対する在学中の学修および職場に対する評価の影響（パス解析、改善されたモデル[モデル1]）

CFI=.847、RMSEA=.161、 $\chi^2(11)=305.60$ 、共分散、誤差変数の記載は省略した。なおモデル2はモデル1と同じ適合度、モデル3はCFI=.837、RMSEA=.172、 $\chi^2(11)=305.60$ 、だった。

第6章 分析5 入職後の職務適応に対する在学中の学修および職場に対する評価の影響(3) —性差に注目して—

1 分析の目的

「入職後の職務適応」「在学中の学修」「職場に対する評価」の相互関係影響関係に、性別による違いがどのようにみられるのか検討した。

2 方法

回答者

測度によって回答が完備していない回答者が分析から除外されるため、尺度ごとに分析に含まれる回答者数が変化した。

分析項目

- ① 「在学中の学修」として「正課内教育に関する学習態度（1～2年次／3～4年次）」「生活目標尺度」
- ② 「入職後の職務適応」として「組織市民行動」「組織社会化」
- ③ 「職場に対する評価」として「職務満足感」「組織サポート」「上司のリーダーシップ」

分析方法

フルモデルを構築し、男性サンプルのみ、および女性サンプルのみを取り出しそれぞれ共分散構造分析により回帰係数の推定と適合度の確認を行った。

3 結果と考察

男性サンプルの結果を図 6-1、女性サンプルの結果を図 6-2 に整理した。男女に共通にみられることとして注目しうる点を述べる。在学中の学修と職務適応の関連性については、生活目標から職務適応への直接効果がみられること、学修の一部が職務満足を経由して間接効果を示すことが共通していた。職場に対する評価については、職務満足は職務適応に影響を与えているが、組織サポート・上司のリーダーシップが職務適応に影響を与えていない点が共通していた。

次に男女で異なる点に注目する。女性は1～2年生の学習態度が、3～4年生の学習態度、生活目標のいずれも、職場に対する評価に一定の影響を与えている。つまり大学の正課カリキュラムに対する取り組み方や生活目標の設定のされ方が職場をどのように評価・認知するか、さらには職務適応に影響をもっていた。さらに1～2年生の学習態度については職場の評価を下げる方向に作用している点は、女性の大きな特徴である。一方男性については3～4年生の学習態度は職務満足に大きな影響を及ぼしていたが、1～2年生の学習態度については特に影響が小さく、その後のキャリア発達に影響を及ぼしていない。

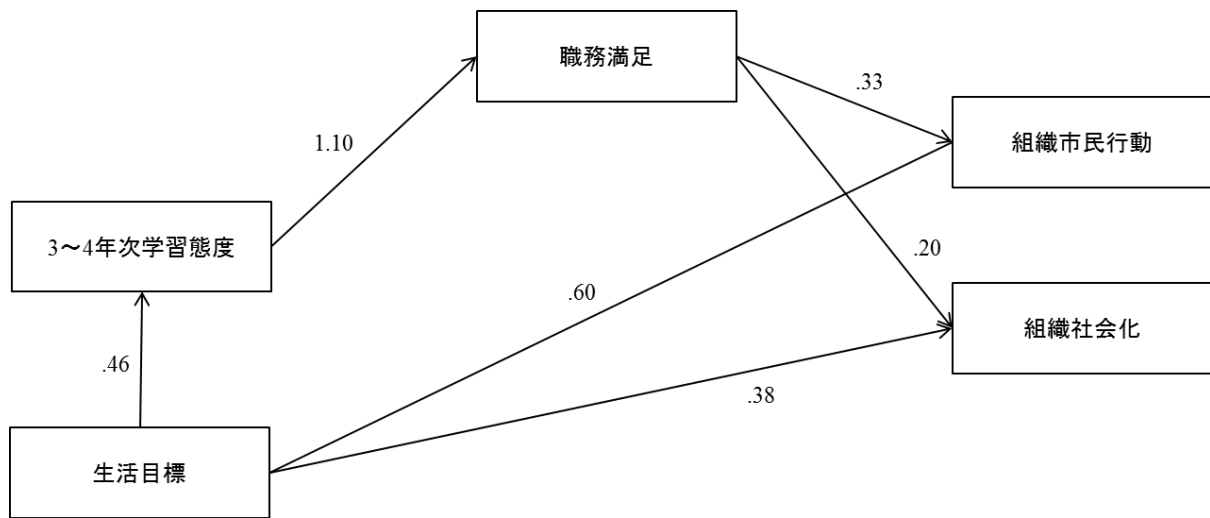


図 6-1 入職後の職務適応に対する在学中の学修および職場に対する評価の影響 (パス解析、男性サンプル) $CFI=.933$ 、 $RMSEA=.132$ 、 $\chi^2(3)=4.937$ 、共分散、誤差変数の記載は省略した。

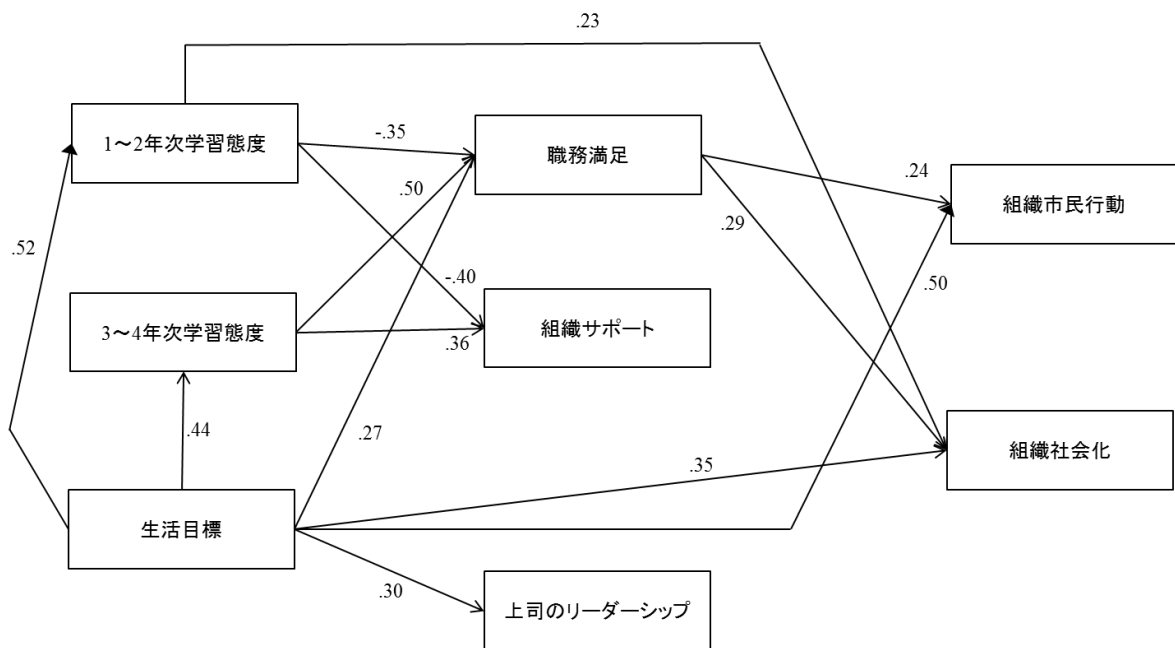


図 6-2 入職後の職務適応に対する在学中の学修および職場に対する評価の影響 (パス解析、女性サンプル) $CFI=.944$ 、 $RMSEA=.107$ 、 $\chi^2(11)=22.489$ 、共分散、誤差変数の記載は省略した。

第7章 分析6 入職後の職務適応に対する在学中の学修および職場に対する評価の影響(4) —入職1年目と3年目の比較—

1 分析の目的

「入職後の職務適応」「在学中の学修」「職場に対する評価」の相互関係影響関係に、性別による違いがどのようにみられるのか検討した。

2 方法

回答者

測度によって回答が完備していない回答者が分析から除外されるため、尺度ごとに分析に含まれる回答者数が変化した。

分析項目

- ① 「在学中の学修」として「正課内教育に関する学習態度（1～2年次／3～4年次）」「生活目標尺度」
- ② 「入職後の職務適応」として「組織市民行動」「組織社会化」
- ③ 「職場に対する評価」として「職務満足感」「組織サポート」「上司のリーダーシップ」

分析方法

フルモデルを構築し、入職1年目サンプルのみ、および入職3年目サンプルのみを取り出しそれぞれ共分散構造分析により回帰係数の推定と適合度の確認を行った。

3 結果と考察

図 7-1 に入職1年目サンプルにおけるパス解析の結果、図 7-2 に入職3年目サンプルにおけるパス解析の結果を要約した。入職1年目の特徴は、組織市民行動には在学中の学修および職場への評価が影響を与えていないこと、在学中の学修が間接効果を示さないことである。組織社会化に対しては職務満足感が影響を与えていないこと、上司のリーダーシップが影響を与えていることが特徴である。他方入職3年目の特徴は、組織市民行動と組織社会化の両者が職務満足感の影響を受けることである。在学中の学修に関しては、生活目標の直接効果が認められること、職務満足を媒介項とする間接効果が示された。

入職1年目にとって組織社会化を成し遂げるにあたって上司のリーダーシップが特異的に重要であるが、入職3年目においてそうした重要性は消失し、職務満足感が影響力を増していた。組織行動を支えるメカニズムが大きく変化していることが伺え興味深い。

在学中の学修の影響にも大きな違いが検出された。入職3年目では、在学中に生活目標を高い水準で意識していた者ほど職務適応が良好であったが、入職1年目にはそうした影響はみられない。入職1年目は組織適応の個人差が現れるほどの期間が経過しておらず、生活目標の設定の影響が顕在化していない可能性がある。

いずれにしても在学中の学修は影響プロセスを異にしているが、入職1年目、3年目の両サンプルに影響を与えていることが明らかになった。

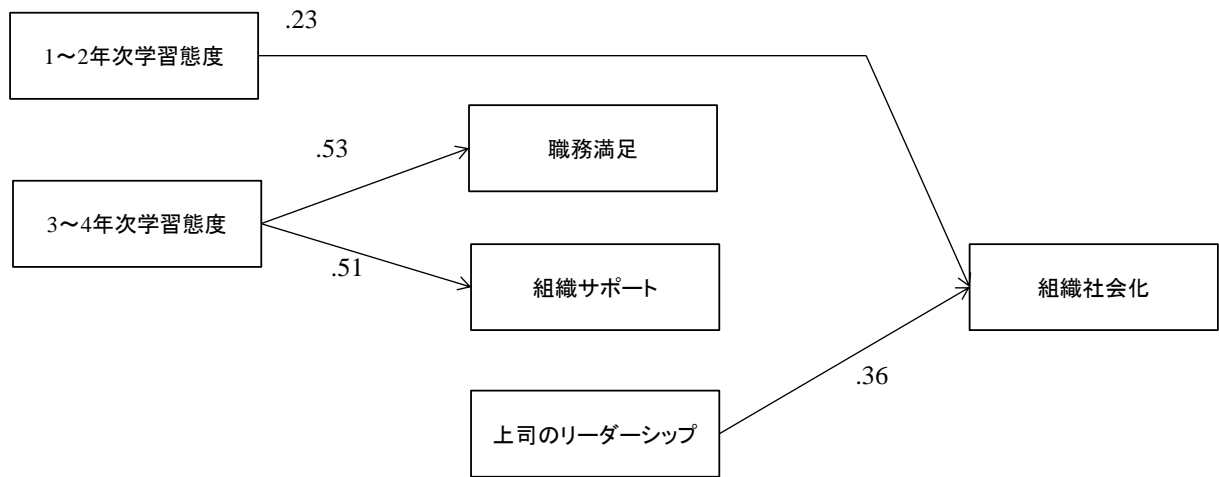


図 7-1 入職後の職務適応に対する在学中の学修および職場に対する評価の影響（パス解析、入職 1 年目サンプル） $CFI=.985$ 、 $RMSEA=.060$ 、 $\chi^2(11)=12.050$ 、共分散、誤差変数の記載は省略した。

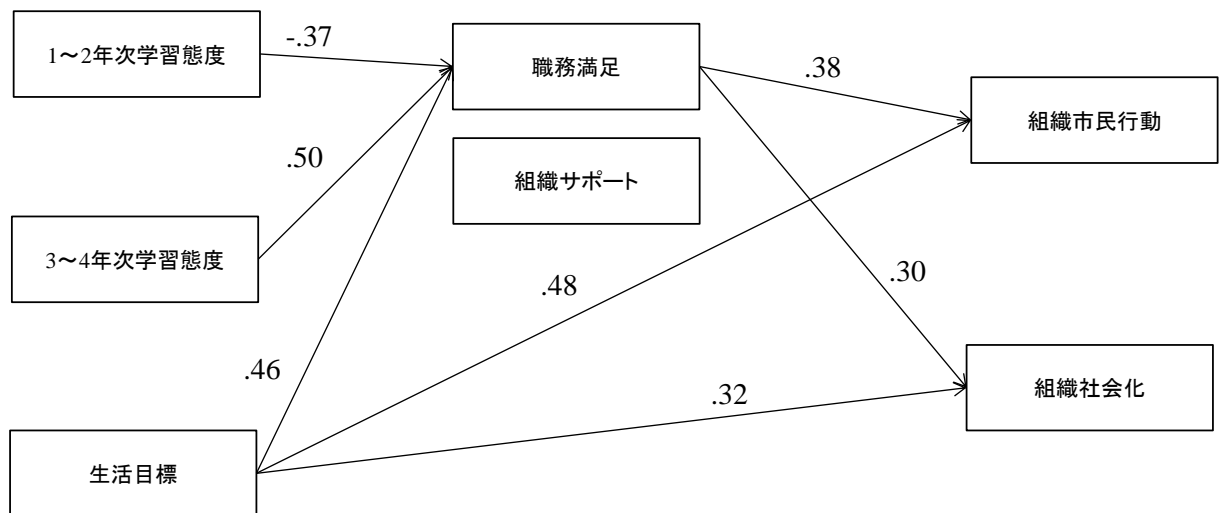


図 7-2 入職後の職務適応に対する在学中の学修および職場に対する評価の影響（パス解析、入職 3 年目サンプル） $CFI=1.000$ 、 $RMSEA=.000$ 、 $\chi^2(11)=6.237$ 、共分散、誤差変数の記載は省略した。

第 8 章 自由記述の分析 1 職場が提供する働きやすさ施策の認知

1 分析の目的

回答者が職場の働きやすさ施策について何を知っているのかを尋ねた自由記述式の回答について、性別差、入職年数の効果、職場の評価と関連、入職後の適応とどのような関係あるかを明らかにする。

2 方法

回答者

146名中75名から記述が得られた（入職1年目の男性9名、女性32名、入職3年目の男性9名、女性25名）。

分析項目

回答者が自己の所属する会社が提供する働きやすさ施策をどのように認知しているかを調査するため「あなたが現在お勤めの会社で、社員にとって働きやすい職場環境づくりのために行っていることについて何かご存知のことはありますか」と設問し、自由記述により回答を求めた。

当該質問は回答者が所属する会社の施策を調べるものではなく、回答者の主観的な認知を尋ねるものであった。したがって、この質問が調査したのは「回答者が働きやすさ施策のどこに注目しているか」である。

記述との関連を検討する項目は

- ① 「在学中の学修」として「正課内教育に関する学習態度（1～2年次／3～4年次）」「生活目標尺度」
- ② 「入職後の職務適応」として「組織市民行動」「組織社会化」
- ③ 「職場に対する評価」として「職務満足感」「組織サポート」「上司のリーダーシップ」

分析方法

テキストマイニングにより、単語の出現頻度、単語の共起ネットワーク、クラスター構造を分析した。クラスターデータを算出し、「性別」「入職年数」「在学中の学修」「入職後の職務適応」「職場に対する評価」との関連を確認した。また「入職後の職務適応」とクラスターデータとの関連を回帰分析によって確認した。

3 結果と考察

単語の出現頻度

分かち書きを行い、単語抽出ソフト「茶釜」が複合語と判断した表現をキーワードとして指定したうえで、各単語・キーワードの出現頻度（のべ出現数）を表8-1に要約した。

単語の共起ネットワーク

それぞれの単語の共起関係を把握するために共起ネットワーク分析を行った。関連が強い語同士を線で結んだものであり、距離や位置は共起とは関係ない。ここでは色の同じネットワークがサブグラフを形成している。円と文字が大きいほど出現頻度の高い語であることを示している（図8-1）。

表 8-1 会社の働きやすさ施策の認知に関する単語・キーワードの出現回数

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
社員	16	制度	7	取得	5
意見	13	相談	7	充実	5
行う	11	会社	6	出来る	5
残業	11	職員	6	積極	5
改善	10	働く	6	有休	5
コミュニケーション					
ョン	9	面談	6	ノー	4
業務	8	育休	5	開催	4
研修	8	活動	5	機会	4
女性	8	環境	5	産休	4
上司	8	休暇	5	職場	4
アンケート	7	勤務	5	組合	4
仕事	7	社長	5	定期	4
				特に	4

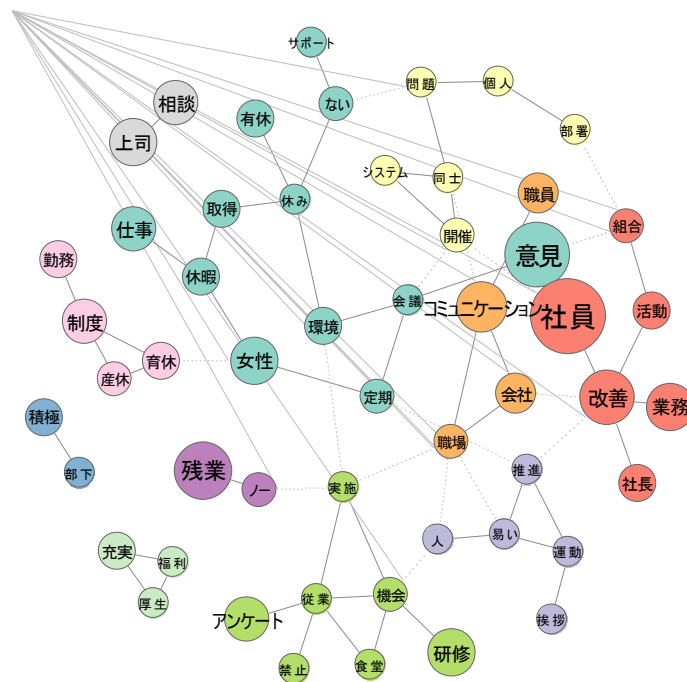


図 8-1 会社の働きやすさ施策の認知に関する単語・キーワードの共起ネットワーククラスター分析

続いて単語間の階層構造を知るため階層クラスター分析を行ったところ、5つのクラスターにクラスターリングされた。同一のクラスターに集まった単語を、元データの記述に当たりながら解釈して第1クラスターから第5クラスターをそれぞれ、「意見聴取による業務改善」「上司に対する相談機会」「フレキシブルな休暇取得」「社員同士の広域な交流機会」「特別休暇・福利厚生」と命名した（図8-2）。

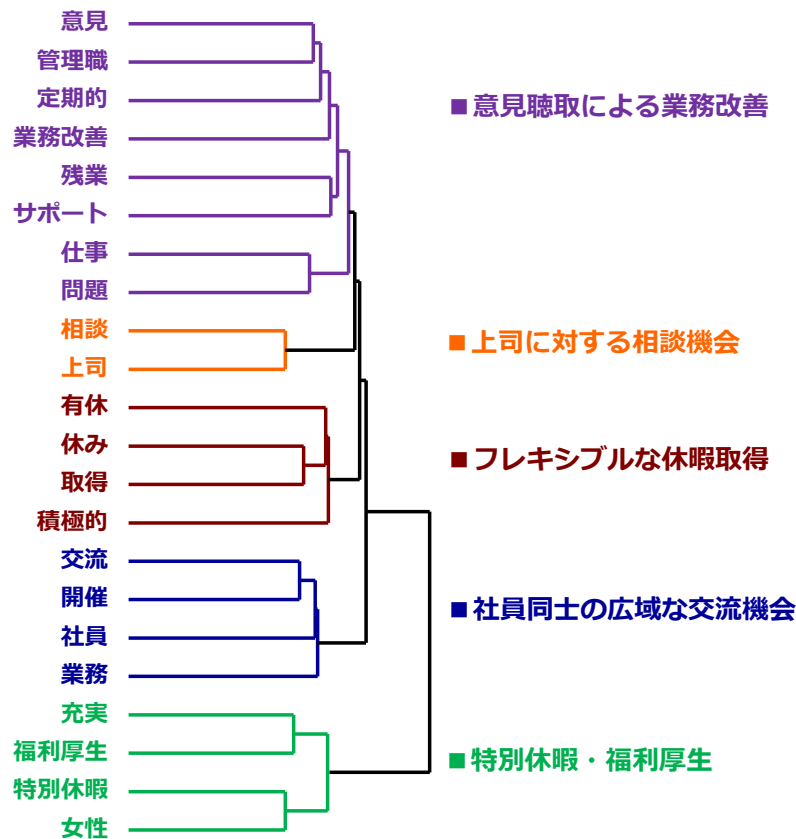


図 8-2 会社の働きやすさ施策の認知に関する単語・キーワードのデンドログラム

クラスター頻度の性差、入職年数の効果

5つのクラスターデータが、回答者の性別、入職年数とどのような関係にあるのか調べるため、クラスターデータを従属変数、性別×入職年数を独立変数とする二要因分散分析を行った（図8-3）。その結果、「社員同士の広域な交流機会」に対しては入職3年目の方が、「特別休暇・福利厚生」には男性の方が高い頻度を示した。交互作用はいずれのクラスターにも有意性を示さなかった。

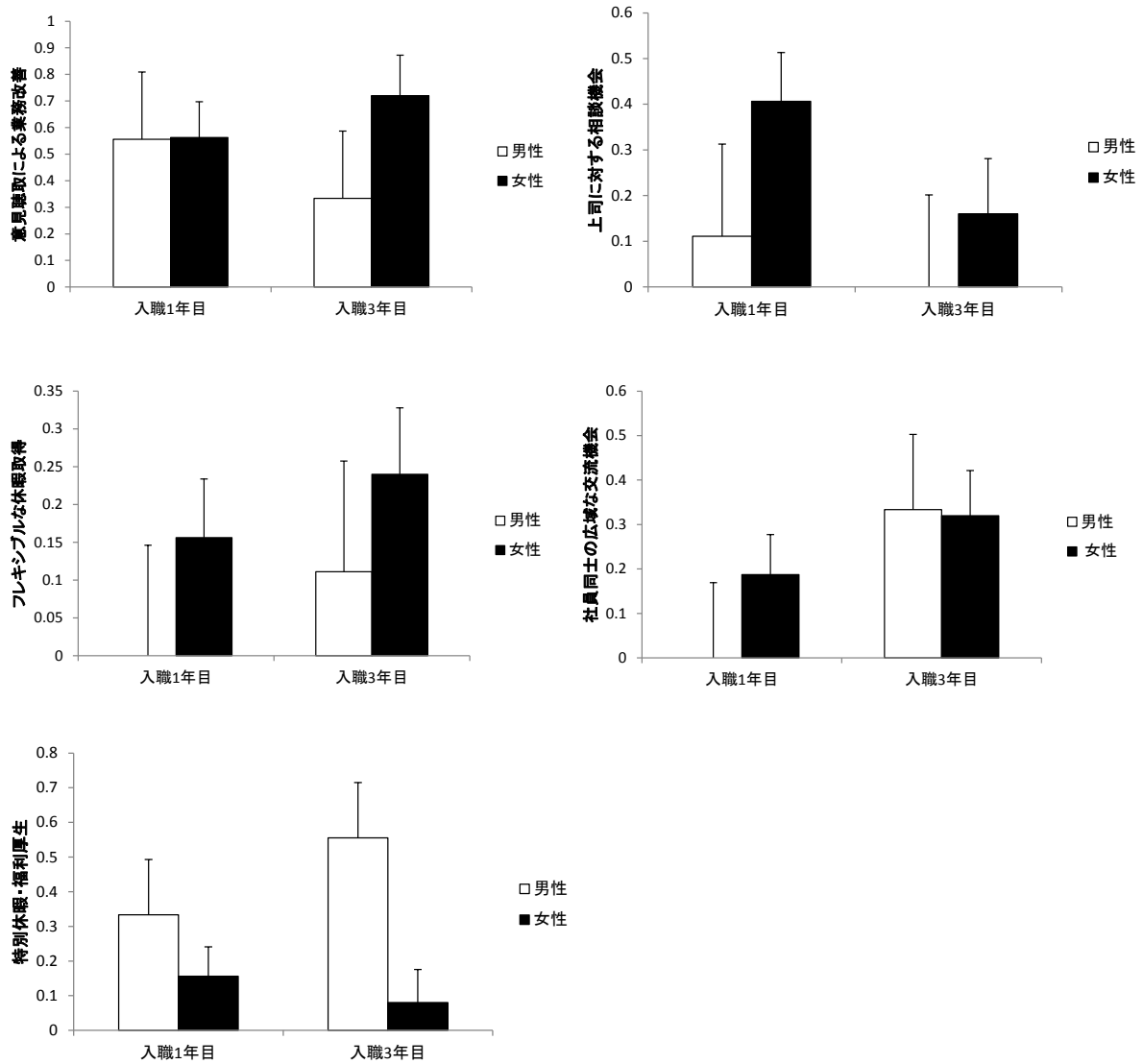


図 8-3 会社の働きやすさ施策の認知に関する各クラスターに対する性別および入職年数の効果（二要因分散分析）

変数間の単相関

単相関分析から得られた知見を見てみると、「フレキシブルな休暇取得」に言及するほど「組織市民行動」「組織社会化」のスコアが低下し、「社員同士の広域な交流機会」に言及するほど「組織市民行動」が高まっていた。「特別休暇・福利厚生」に言及するほど「生活目標」が高まる傾向にあった（表 8-2）。

表 8-2 会社の働きやすさ施策の認知に関するクラスターと「在学中の学修」「入職後の適応」「職場の評価」の単相関（ピアソンの積率相関係数）

	意見聴取 による業 務改善	上司に対 する相談 機会	フレキシ ブルな休 暇取得	社員同士 の広域な 交流機会	特別休 暇・福利 厚生
1～2年次学習態度	.08	-.16	.05	.18	-.06
3～4年次学習態度	.10	.01	-.06	.12	.11
生活目標	-.02	.08	.01	-.01	.21 +
組織市民行動	-.01	.16	-.25 *	.22 +	.14
組織社会化	.10	.03	-.23 +	.06	.05
職務満足	.18	.01	.01	-.04	.10
組織サポート	.16	.12	-.02	-.09	-.12
上司のリーダーシップ	.00	.09	.01	.01	-.07

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

クラスターが「入職後の職務適応」に与える影響

さらに、「入職後の職務適応」に会社の働きやすさ施策の認知に関するクラスターが与える影響を推定するために、5つのクラスターデータを説明変数、「組織市民行動」「組織社会化」をそれぞれ目的変数とする重回帰分析を男女別に行った（表 8-3）。モデルが有意になったのは「組織市民行動」を目的変数とするモデルの女性モデルのみであった。モデルの有意性にとらわれず回帰係数に有意性に注目すると、「フレキシブルな休暇取得」の頻度が高いほど組織市民行動と組織社会化がともに低下する傾向がみられる。また「社員同士の広域な交流機会」の頻度が高いほど組織市民行動が高まることが伺える。女性に固有にみられる現象として、「上司に対する相談機会」が組織市民行動にポジティブな影響を与えていた。

表 8-3 「入職後の職務適応」に会社の働きやすさ施策の認知に関するクラスターが与える影響（重回帰分析、男女別）

	組織市民行動		組織社会化	
	男性	女性	男性	女性
意見聴取による業務改善	.249	-.103	.112	-.033
上司に対する相談機会	-.044	.231 *	.061	-.012
フレキシブルな休暇取得	-.358 **	-.304 **	-.336 **	-.284 *
社員同士の広域な交流機会	.298 *	.256 *	.193 +	.124
特別休暇・福利厚生	.401 +	.016	.281	-.027
R ²	.239	.220 *	.154	.091

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

第9章 自由記述の分析2 働き甲斐

1 分析の目的

現在の職場における働き甲斐について尋ねた自由記述式の回答について、性別差、入職年数の効果、職場の評価と関連、入職後の適応とどのような関係あるかを明らかにする。

2 方法

回答者

146名中75名から記述が得られた（入職1年目の男性9名、女性32名、入職3年目の男性9名、女性25名）。

分析項目

回答者の現在の職場における働き甲斐の内容を調査するため「問9.あなたが今の職場で働く中で、働きやすさにつながっている事柄はありますか。あるいはどのような時に働き甲斐を感じますか。どのようなことでも結構です。自由にご記入ください」と設問し、自由記述により回答を求めた。

記述との関連を検討する項目は、

- ① 「在学中の学修」として「正課内教育に関する学習態度（1～2年次／3～4年次）」「生活目標尺度」
- ② 「入職後の職務適応」として「組織市民行動」「組織社会化」
- ③ 「職場に対する評価」として「職務満足感」「組織サポート」「上司のリーダーシップ」

分析方法

テキストマイニングにより、単語の出現頻度、単語の共起ネットワーク、クラスター構造を分析した。クラスターデータを算出し、「性別」「入職年数」「在学中の学修」「入職後の職務適応」「職場に対する評価」との関連を確認した。また「入職後の職務適応」とクラスターデータとの関連を回帰分析によって確認した。

結果と考察

単語の出現頻度

分かち書きを行い、単語抽出ソフト「茶釜」が複合語と判断した表現をキーワードとして指定したうえで、各単語・キーワードの出現頻度（のべ出現数）を表9-1に要約した。

単語の共起ネットワーク

それぞれの単語の共起関係を把握するために共起ネットワーク分析を行った。関連が強い語同士を線で結んだものであり、距離や位置は共起とは関係ない。ここでは色の同じネットワークがサブグラフを形成している。円と文字が大きいほど出現頻度の高い語であることを示している（図9-1）。

表 9-1 働き甲斐に関する単語・キーワードの出現回数

抽出後	出現頻度	抽出後	出現頻度	抽出後	出現頻度
仕事	24	ない	5	意見	3
働き甲斐	17	何	4	良好	3
感謝	12	若手	4	気軽	3
自分の	11	仕事以外	4	残業	3
人	10	会社	4	無い	3
上司	9	やりがい	4	コミュニケーション	3
自分	7	甲斐	4	それ	3
お客様	7	休み	4	気	3
先輩	7	先輩方	4	実績	3
雰囲気	7	業務	4	サポート	3
相談	7	近い	4	多い	3
職場	6	少ない	3	機会	3
人間関係	6	必要	3	話	3
言葉	5	有休	3		

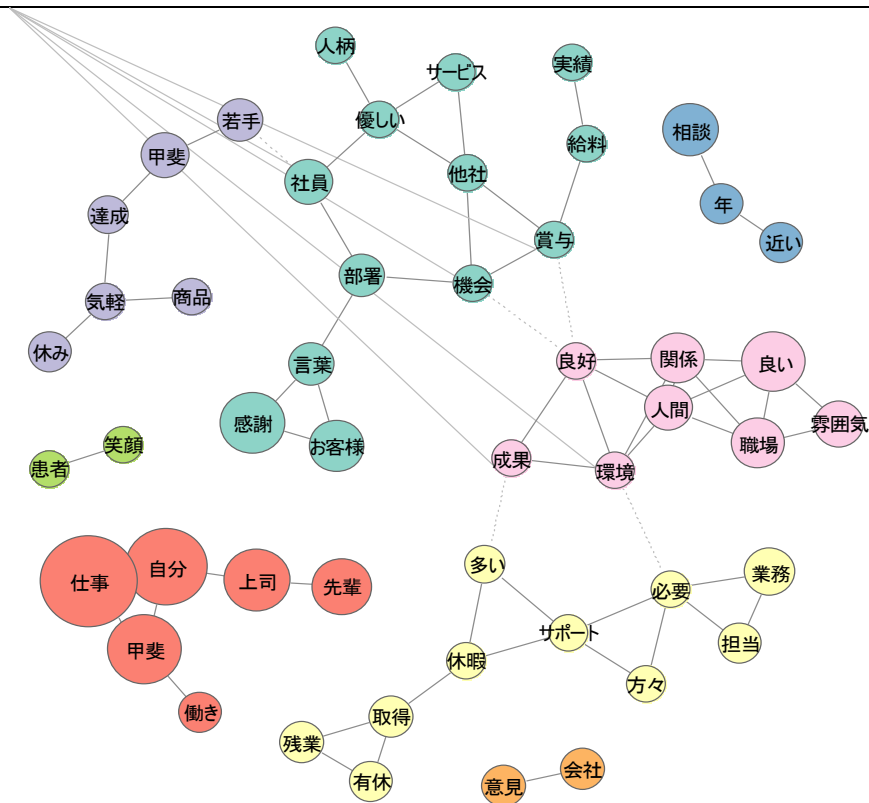


図 9-1 働き甲斐に関する単語・キーワードの共起ネットワーク

クラスター分析

続いて単語間の階層構造を知るため階層クラスター分析を行ったところ、5つのクラスターにクラスターリングされた。同一のクラスターに集まった単語を、元データの記述に当たりながら解釈して第1クラスターから第6クラスターをそれぞれ、「顧客からの声掛け」「良好な人間関係」「先輩・上司からのサポート」「職場の雰囲気の良い」「意見・要望の会社への反映」「休みの取りやすさ」と命名した（図9-2）。

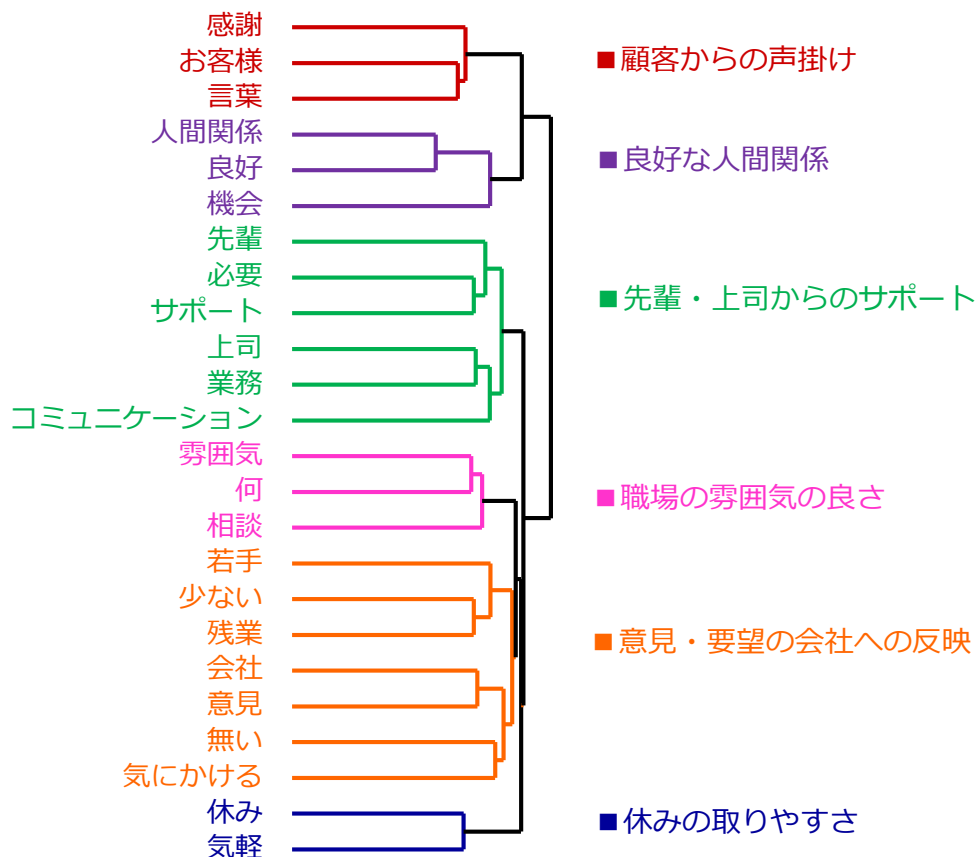


図9-2 働き甲斐に関する単語・キーワードのデンドログラム

クラスター頻度の性別差、入職年数の効果

6つのクラスターデータが、回答者の性別、入職年数とどのような関係にあるのか調べるため、クラスターデータを従属変数、性別×入職年数を独立変数とする二要因分散分析を行った（図9-3）。

「顧客からの声掛け」「良好な人間関係」「先輩・上司からのサポート」「職場の雰囲気の良い」「休みの取りやすさ」については性別および入職年数は効果を持たなかった。「意見・要望の会社への反映」に対しては、性別、入職年数の主効果が有意、さらに交互作用が有意傾向を示した。交互作用の単純主効果を調べたところ、入職1年目では男性の方が女性よりも「意見・要望の会社への反映」に仕事のやりがいを感じやすいことが分かった。

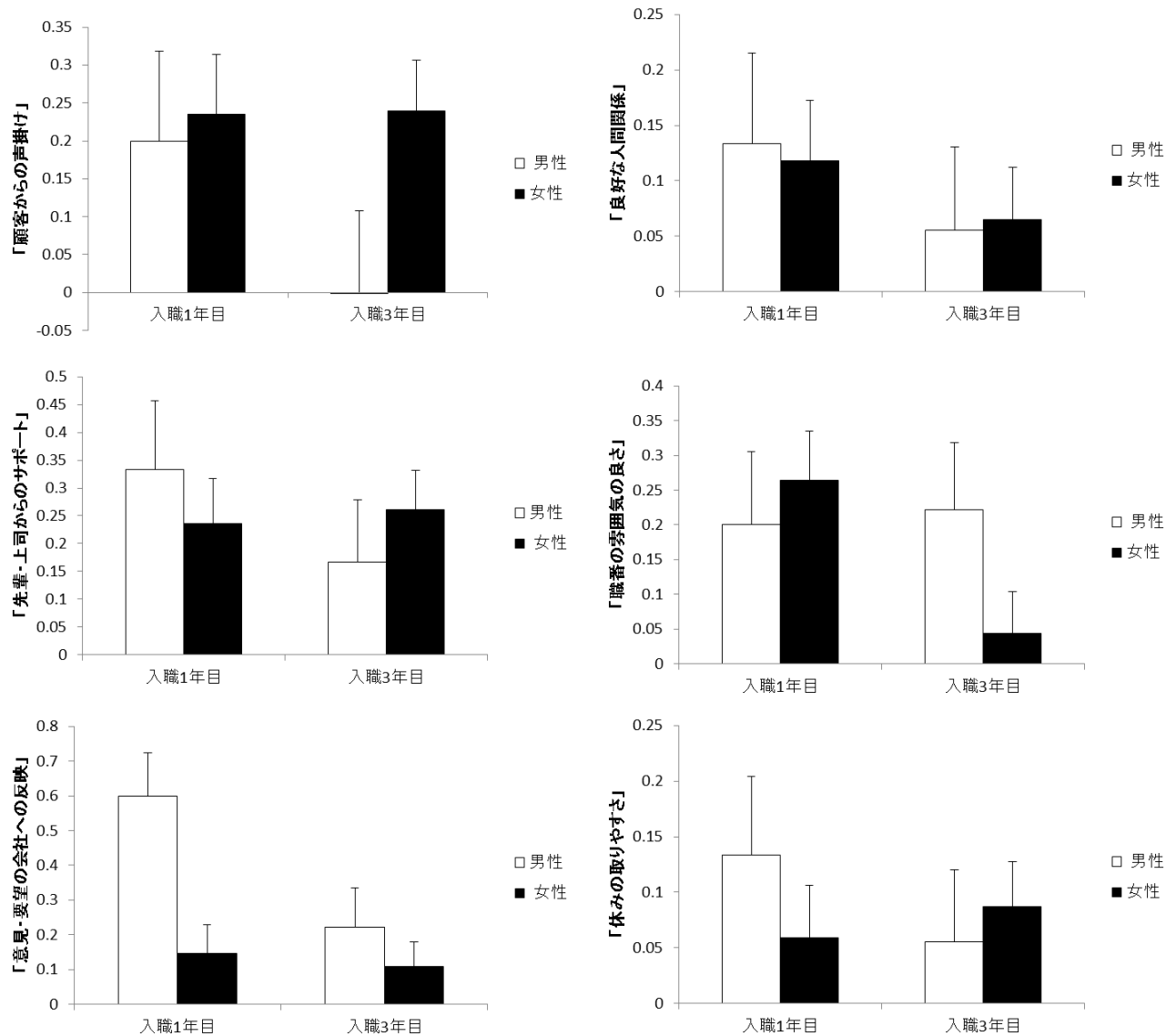


図 9-3 働き甲斐に関する各クラスターに対する性別および入職年数の効果（二要因分散分析）

変数間の単相関

変数間の単相関分析の結果を表 9-2 に要約した。

表 9-2 働き甲斐に関するクラスターと「在学中の学修」「入職後の適応」「職場の評価」の単相関
(ピアソンの積率相関係数)

	「顧客からの声掛け」	「良好な人間関係」	「先輩・上司からのサポート」	「職場の雰囲気の良いさ」	「意見・要望の会社への反映」	「休みの取りやすさ」
1～2年次学習態度	-.04	.13	-.06	.09	-.14	-.14
3～4年次学習態度	.04	.02	-.16 ⁺	.04	-.12	-.14
生活目標	.14	.05	-.05	.15	-.06	-.09
組織市民行動	-.05	-.04	.04	-.15	-.14	.11
組織社会化	.00	-.14	-.12	-.13	-.35 ^{**}	-.04
職務満足	-.15	-.16 ⁺	-.23 [*]	-.08	-.09	.02
組織サポート	.00	-.09	-.20 [*]	.00	-.05	-.12
上司のリーダーシップ	-.01	-.11	-.04	-.02	-.12	-.06

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

クラスターが「入職後の職務適応」に与える影響

「入職後の職務適応」に自由記述における働き甲斐の回答がどのように影響を与えているかを検討するために、6つのクラスターを説明変数、「組織市民行動」「組織社会化」をそれぞれ目的変数とする重回帰分析を行った(表9-3)。

男性の結果から見てみると、「顧客からの声掛け」「職場の雰囲気の良いさ」「意見・要望の会社への反映」を働き甲斐にしているほど「入職後の職務適応」は不適になる傾向がみられた。一方「良好な人間関係」「先輩・上司からのサポート」を働き甲斐にしているほど「入職後の職務適応」が良好である傾向がみられた。

女性の結果をみてみると、「職場の雰囲気の良いさ」「意見・要望の会社への反映」を働き甲斐にしているほど、特に「組織市民行動」が低下する傾向がみられた。

表 9-3 「入職後の職務適応」に会社の働き甲斐に関するクラスターが与える影響
(重回帰分析、男女別)

	組織市民行動		組織社会化	
	男性	女性	男性	女性
顧客からの声掛け	-.36 ⁺	.07	-.52 [*]	.15
良好な人間関係	.46 [*]	-.07	.46 [*]	-.07
先輩・上司からのサポート	.47 ^{**}	-.03	.13	-.15
職場の雰囲気の良いさ	-.43 [*]	-.21 ⁺	-.29 ⁺	-.30 ^{**}
意見・要望の会社への反映	-.35	-.11	-.48 [*]	-.37 ^{**}
休みの取りやすさ	-.13	.18	.01	.14
R ²	.39 ^{**}	.08 ^{**}	.47 ^{**}	.23 ^{**}

第10章 自由記述の分析3 コンピテンシー

1 分析の目的

コンピテンシー（有能な職員の行動特性）について尋ねた自由記述式の回答が、性別、入職年数によってどのように異なるのかを分析する。

2 方法

回答者

146名中112名から記述が得られた（入職1年目男性14名、入職1年目女性34名、入職3年目男性17名、入職3年目女性45名）。

分析項目

回答者の現在の職場における働き甲斐の内容を調査するため「あなたの知り合いの若手社会人の中で、いきいきと仕事をしている方を思い出してください。その方は、どのような特性・意識・特徴を持っていると感じますか。どのようなことでも結構です。自由にご記入ください」と設問し、自由記述により回答を求めた。

性別と入職年数によって、記述されたコンピテンシーがどのように異なるのかを記述する。

分析方法

テキストマイニングにより、単語の出現頻度、単語の共起ネットワーク、クラスター構造を分析した。単語の出現頻度、単語の共起ネットワークを男性・女性それぞれに対し算出し、クラスターの頻度は性別および入職年数との関係を示した。

3 結果と考察

単語の出現頻度

分かち書きを行い、単語抽出ソフト「茶釜」が複合語と判断した表現をキーワードとして指定したうえで、各単語・キーワードの出現確率の高かった単語を男女別に表10-1に要約した。

単語の共起ネットワーク

それぞれの単語の共頻関係を把握するために共起ネットワーク分析を男女別に行った（図10-1）。関連が強い語同士を線で結んだものであり、距離や位置は共起とは関係ない。ここでは色の同じネットワークがサブグラフを形成している。円と文字が大きいほど出現頻度の高い語であることを示している。

表 10-1 コンピテンシーに関する単語の出現確率

男性		女性	
能力	.135	仕事	.345
明るい	.128	持つ	.329
思う	.116	自分	.264
コミュニケーション	.103	人	.230
甲斐	.094	目標	.150
生き生き	.094	前向き	.121
関係	.086	出来る	.110
積極	.081	向上心	.096
高い	.079	良い	.085
常に	.079	好き	.075

note. 表中数字は各性別における出現確率を表す (Jaccard 距離)

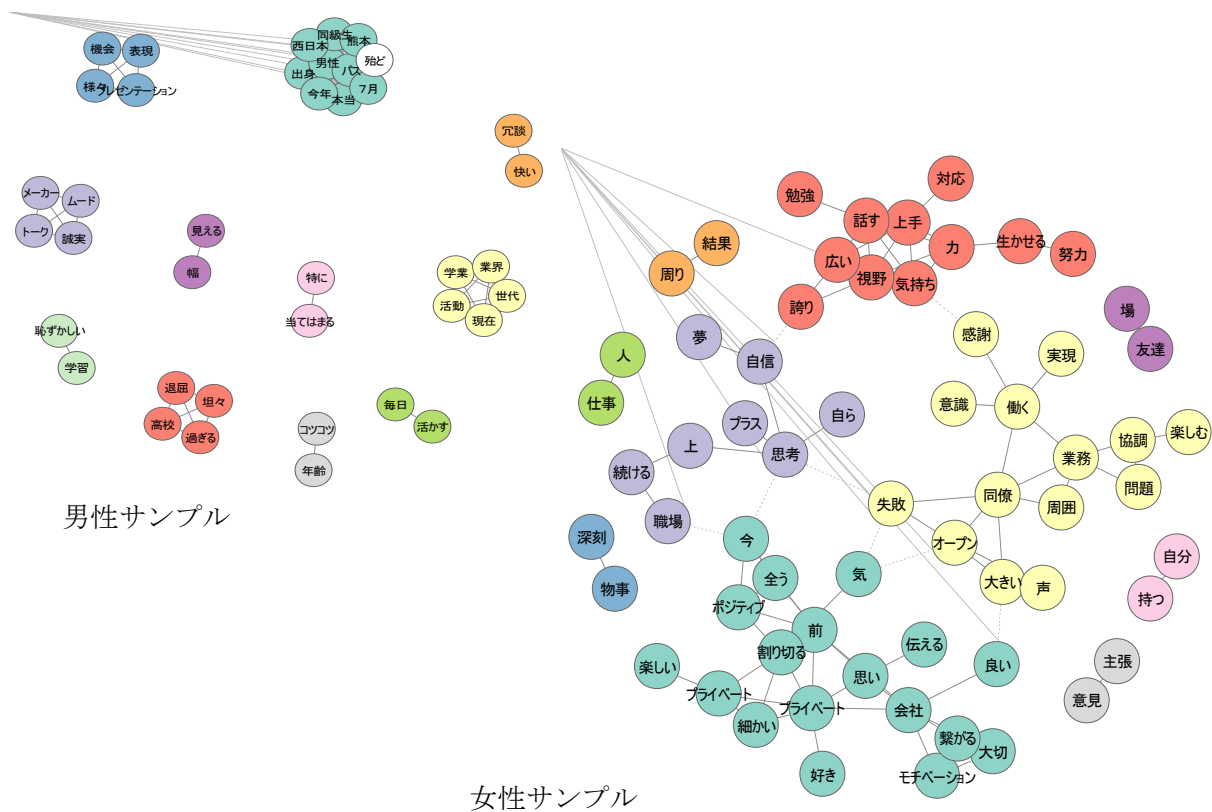


図 10-1 コンピテンシーに関する単語・キーワードの共起ネットワーク (上図：、下図：女性サンプル)

クラスター分析

続いて単語間の階層構造を知るため階層クラスター分析を行ったところ、7つのクラスターにクラスタリングされた。同一のクラスターに集まった単語を、元データの記述に当たりながら解釈して第1クラスターから第7クラスターをそれぞれ、「汎用的な有能性」「向上心」「主張性」「笑顔」「仕事への選好とプライベートの充実」「信念の伝達」「明るさ」と命名した (図 10-2)。

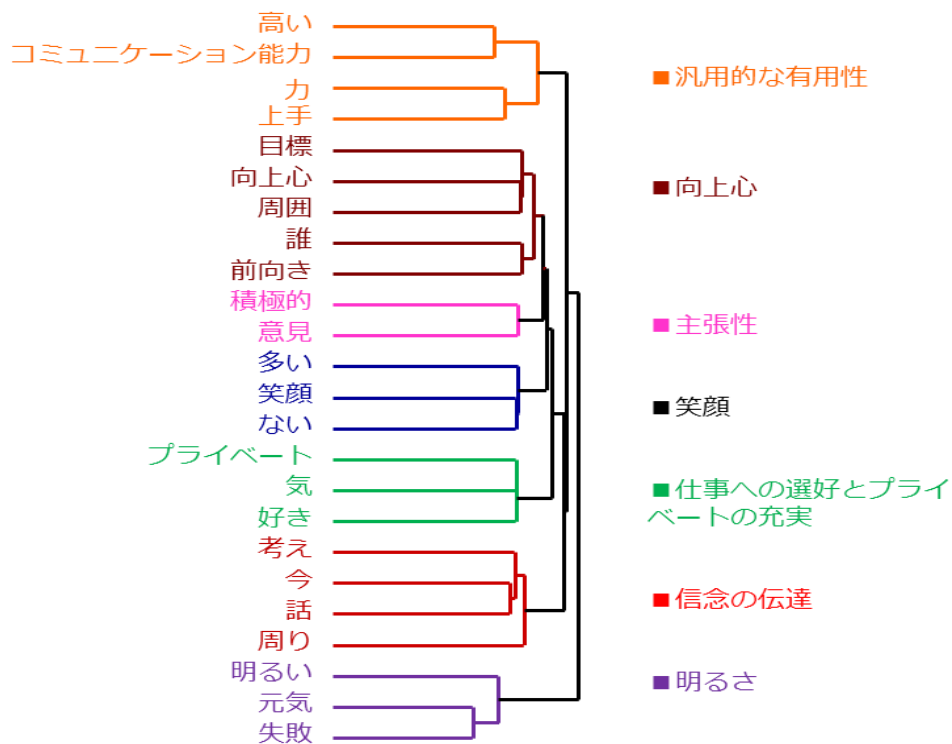


図 10-2 コンピテンシーに関する単語・キーワードのデンドログラム

クラスター頻度の性別差、入職年数の効果

7つのクラスターデータが、回答者の性別、入職年数とどのような関係にあるのか調べるため、クラスターデータを従属変数、性別×入職年数を独立変数とする二要因分散分析を行った(図 10-3)。

ほとんどのクラスターに対し性別も入職年数も効果を示さなかった。例外的に「信念の伝達」に対し有意傾向を示した。入職1年目の方がこれに高い頻度で言及していた。

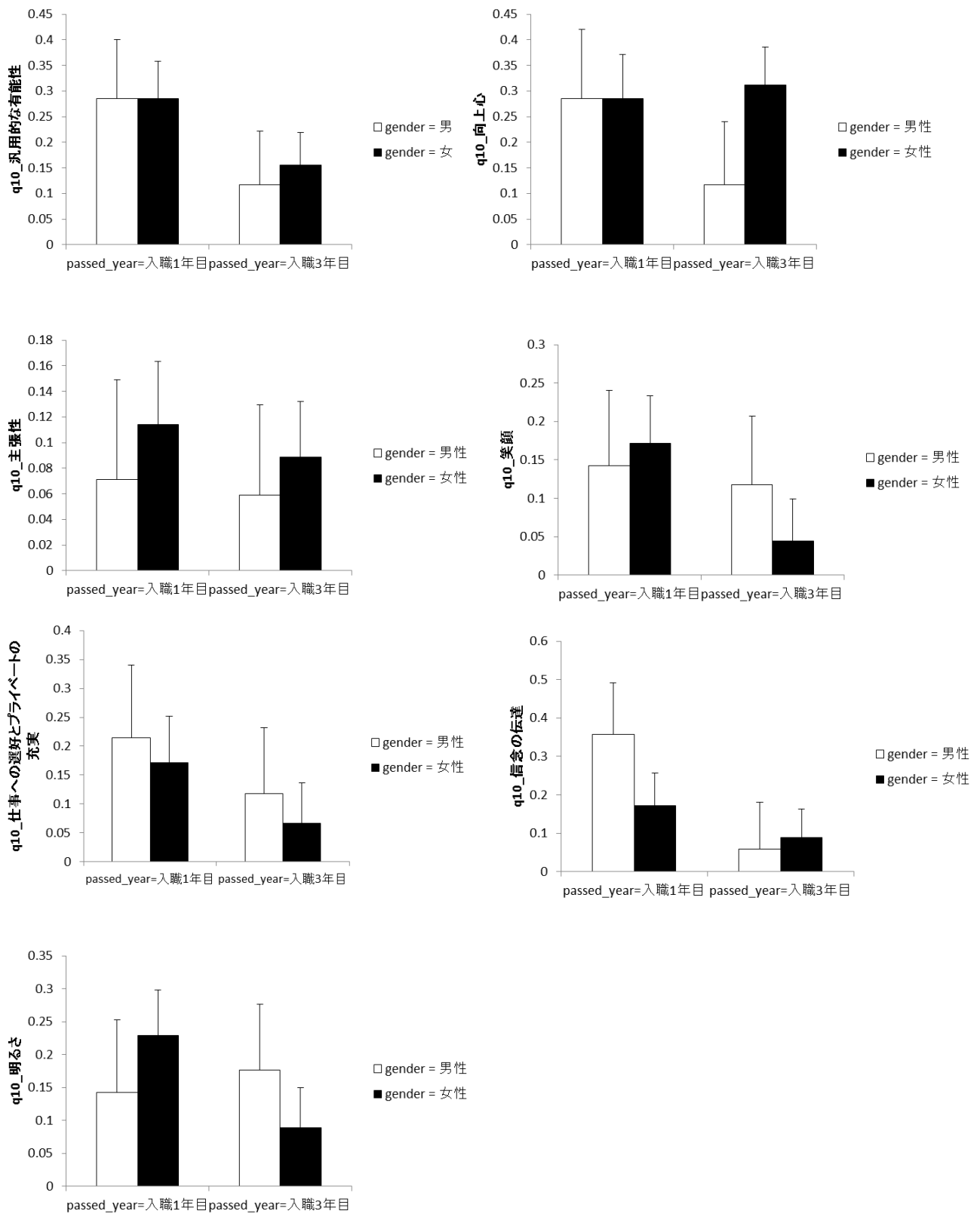


図 10-3 コンピテンシーの各クラスターに対する性別と入職年数の影響

引用文献

- 安達智子 1998 セールス職者の職務満足感—共分散構造分析を用いた因果モデルの検討—. 心理学研究, **69**(3), 223-228.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S. and Sowa, D. 1986 Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, **71**, 500-507.
- Graen, G.B. and Uhl-Bien, M. 1995 Relationship-based approach to leadership: development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, **6**(2), 219-247.
- Haueter, J.A., Macan, T.H. and Winter, J. 2003 Measurement of newcomer socialization: Construct validation of a multidimensional scale. *Journal of Vocational Behavior*, **63**, 20-39.
- 加藤尚子 1994 組織サポートに関する研究—組織コミットメントとの関係から—. 産業・組織心理学会第10回大会, 77-79.
- 田中堅一郎 2002 日本版組織市民行動尺度の研究. 産業・組織心理学研究, **15**(2), 77-88.

大学在学中の学習に関する意識と仕事に関する意識についてのアンケート

氏名 []

性別 [男 ・ 女]

問1. あなたは大学での授業にどのように取り組んできましたか。1~2 年生、3~4 年生に分けて、それぞれ回答してください。次の 5(当てはまる)、4(やや当てはまる)、3(どちらとも言えない)、2(あまり当てはまらない)、1(当てはまらない) の 5 つの選択肢のうち、最も当てはまる数字を記入してください。

1~2 年生 3~4 年生

1. 履修登録した科目は最後まで履修する		
2. 授業で出された宿題や課題はきちんとこなす		
3. グループワークやディスカッションでは、異なる意見や立場に配慮する		
4. グループワークやディスカッションでは、積極的に貢献する		
5. 授業で興味を持ったことについて自主的に勉強する		
6. 授業でわからなかったことは自分で調べる		
7. できるかぎり良い成績をとろうとする		
8. 卒業論文や卒業研究に積極的に取り組む		
9. ゼミ活動に積極的に取り組む		

問2. あなたは大学時代、以下のことをどれくらい実行したと思いますか。最も当てはまる番号に○をつけてください。

	よ く で き た	や や で き た	も 言 え な い	ど ち ら と も 言 え な い	あ ま り で き な か つ た	で き な か つ た
1. 自分の置かれている状況を考慮して行動する	5	4	3	2	1	
2. 明るく笑顔で過ごす	5	4	3	2	1	
3. どのようなことも最後までやり遂げる	5	4	3	2	1	
4. 物事を論理的に考える	5	4	3	2	1	
5. 自分に何が求められているのかを考える	5	4	3	2	1	
6. 自分が始めたことには最後まで責任を持つ	5	4	3	2	1	
7. 物事を継続してやり続ける	5	4	3	2	1	
8. まずは挑戦してみる	5	4	3	2	1	
9. アルバイトを通して社会性を身につける	5	4	3	2	1	
10. 思いつく限りの努力をする	5	4	3	2	1	
11. 普段から自然なコミュニケーションをとる	5	4	3	2	1	
12. ひとつのことを集中してやり遂げる	5	4	3	2	1	

13. 問題意識をもって生活する	5	4	3	2	1
14. 自分の活動が会社や社会とどのように繋がるかを考える	5	4	3	2	1
15. 幅広く、さまざまな観点から物事を考える	5	4	3	2	1
16. アルバイトやボランティアなど大学の授業以外の活動に積極的に参加する	5	4	3	2	1

問3. ここ最近のあなたの職場での勤務の様子を振り返ってみてください。以下に示されるのは職場や組織における様々な行動です。各項目について、あなたが行っているものかどうかについて1～5のうちから、最も当てはまる番号に○をつけてください。

	常に行う	しばしば行う	たまに行う	行わない	めったに行わない	全く行わない
1. 上司の仕事であっても進んで手伝う	5	4	3	2	1	1
2. 他の部署を訪ねて来た訪問者の応対をする	5	4	3	2	1	1
3. 多くの仕事を抱えている人の手助けをする	5	4	3	2	1	1
4. 自分の周りにいる同僚や部下、上司に手を貸せるようにいつも準備している	5	4	3	2	1	1
5. 休んでいる人の仕事を代わりに手伝ってあげる	5	4	3	2	1	1
6. 他の部署にいる人の仕事を助けてあげる	5	4	3	2	1	1
7. 仕事上のトラブルを抱えている人を、進んで手助けする	5	4	3	2	1	1

問4. 以下の項目について、現在どの程度理解できていると感じますか。最も当てはまる番号に○をつけてください。

	十分	やや十分	どちらとも言えない	やや不十分	不十分
自分がどのような責任や仕事を果たすために雇われたか知って					
1. いる	5	4	3	2	1
2. 仕事上の様々な課題をどのように処理すべきかわかっている	5	4	3	2	1
3. 仕事上の課題と責任の優先順位がわかっている	5	4	3	2	1
4. 仕事で使うさまざまな設備の使用法をわかっている(パソコン、パソコンソフト、機械、掃除道具、暖房等)	5	4	3	2	1
5. 仕事に必要な資源を調達の方法を知っている(備品、消耗品、施設等)	5	4	3	2	1
6. 必要な時に誰に相談すればよいか知っている	5	4	3	2	1
7. 自分の仕事が誰に向けて進められるべきかわかっている	5	4	3	2	1

8. 顧客のニーズをどのように満たせばよいか知っている	5	4	3	2	1
9. 上司にどのタイミングで報告や連絡をいれるべきか知っている	5	4	3	2	1
10. 上司や顧客から何を期待されているのか知っている	5	4	3	2	1
11. 仕事を進める上で、必要な書類の作成の仕方をわかっている	5	4	3	2	1

問5. あなたが仕事全般について持っている意識についてお伺いします。以下の項目を読んであなた自身
に最も当てはまる番号に○をつけてください。

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらとも言え ない	どちらかといえ ば そう思わない	そう思わない
1. 私は仕事に一生懸命打ち込んでいる時には達成感を感じる	5	4	3	2	1
2. 私の仕事ぶりは職場のみんなから認められている	5	4	3	2	1
3. 今の仕事は私に適している	5	4	3	2	1
4. 私の仕事は「やりがいのある仕事をした」という感じが得られる	5	4	3	2	1
5. 仕事を立派にやり遂げることが私の人間的成長につながる	5	4	3	2	1

問6. あなたが勤務先にもっている意識についてお伺いします。以下の項目を読んで最も当てはまる番号に
○をつけてください。

	よく当ては まる	まあ当ては まる	どちらでも ない	あまり当て はまらない	全く当ては まらない
1. 会社は、私に関する決定を行うときには、私のためを思ってくれているだろ う	5	4	3	2	1
2. 私が困っていたら、会社は助けてくれるだろう	5	4	3	2	1
3. 会社は私の仕事ぶりを誇りに思ってくれているだろう	5	4	3	2	1
4. 私が最善の仕事をするれば、会社はそれに気づいてくれるだろう	5	4	3	2	1
5. 会社は、私の仕事をできるだけ興味あるものにしようとしてくれているだろう	5	4	3	2	1
6. 会社は、私の幸福を本当に願ってくれているだろう	5	4	3	2	1
7. 私が会社のために貢献すれば、会社はそれを評価してくれるだろう	5	4	3	2	1
8. 私より安い給料で私の代わりに他の人を雇えるとしても、会社はそうしない だろう	5	4	3	2	1
9. 会社は私に関心を示してくれるだろう	5	4	3	2	1
10. 会社は、私が仕事に満足しているかどうかを気にかけてくれているだろう	5	4	3	2	1
11. 会社は、私に不平・不満があれば、それを理解しようとしてくれるだろう	5	4	3	2	1
12. 会社は、私の目標や価値観をよくわかってくれているだろう	5	4	3	2	1
13. 会社は私の意見を気にかけてくれるだろう	5	4	3	2	1

問7. あなたが勤務先にもっている意識についてお伺いします。以下の項目を読んで最も当てはまる番号に○をつけてください。

	よく当てはまる	まあ当てはまる	どちらでもない	あまり当てはまらない	全く当てはまらない
1. あなたが仕事上の問題を乗り越えるにあたり、上司は個人的に力をかしてくれる	5	4	3	2	1
2. 私は上司を信頼しているので、上司の決定を守る	5	4	3	2	1
3. 上司はあなたの能力をきちんと把握している	5	4	3	2	1
4. 上司はあなたの仕事上の問題やニーズを把握している	5	4	3	2	1
5. 上司があなたをどのように評価しているか知っている	5	4	3	2	1
6. 上司は、役職からではなく、あなたの仕事上の支援をしてくれる	5	4	3	2	1

問8. あなたが現在お勤めの会社で、社員にとって働きやすい職場環境づくりのためにやっていることについて何かご存知のことはありますか。

問9. あなたが今の職場で働く中で、働きやすさにつながっている事柄はありますか。あるいはどのような時に働き甲斐を感じますか。どのようなことでも結構です。自由にご記入ください。

問 10. あなたの知り合いの若手社会人の中で、いきいきと仕事をしている方を思い出してください。その方は、どのような特性・意識・特徴を持っていると感じますか。どのようなことでも結構です。自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました！



単純集計

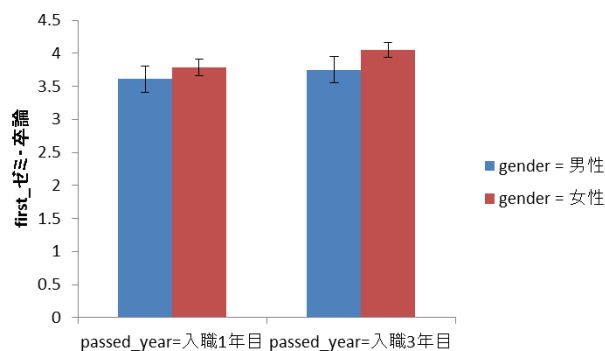
以下に性別×入職年数の4群に分けた平均値を示す。なお、ANOVAの結果を付記する。検定統計量は省略する。

- ・主効果、交互作用ともに有意でなかった場合:n.s.
- ・性別の主効果のみ有意の場合:gender
- ・入職年数のみ有意だった場合:year
- ・交互作用が有意だった場合:interaction

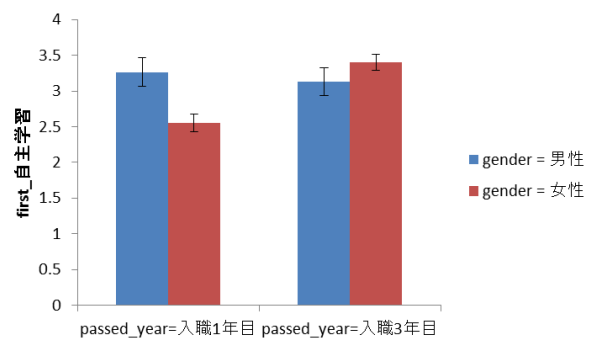
問1. あなたは大学での授業にどのように取り組んできましたか。1~2年生、3~4年生に分けて、それぞれ回答してください。次の5(当てはまる)、4(やや当てはまる)、3(どちらとも言えない)、2(あまり当てはまらない)、1(当てはまらない)の5つの選択肢のうち、最も当てはまる数字を記入してください。

○1~2年生

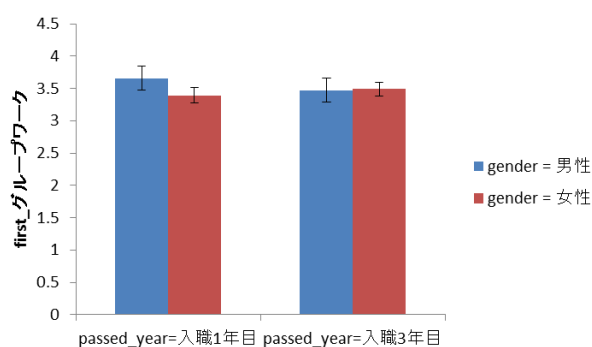
F1 ゼミ・卒論 n.s.



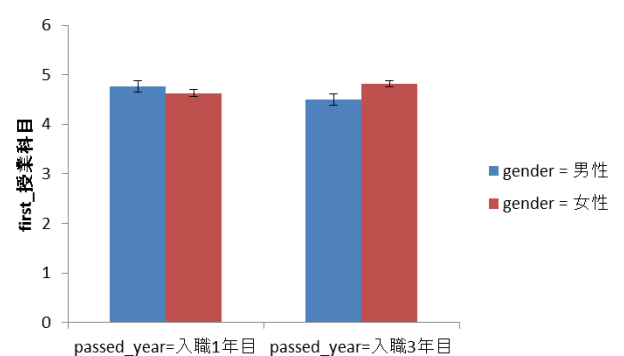
F2 自主学習 interaction



F3 グループワーク n.s.

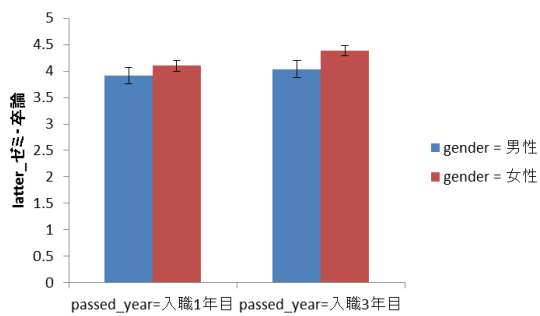


F4 授業科目 interaction

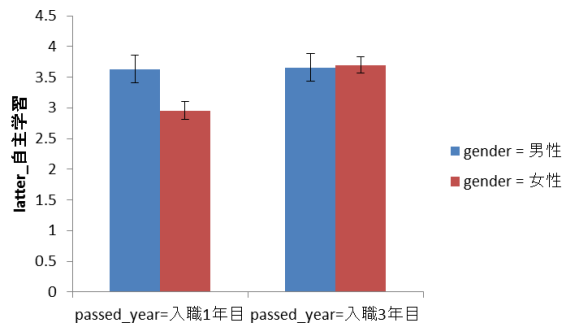


○3～4年生

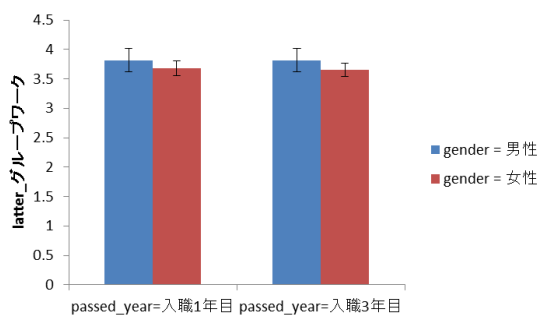
F1 ゼミ・卒論 gender



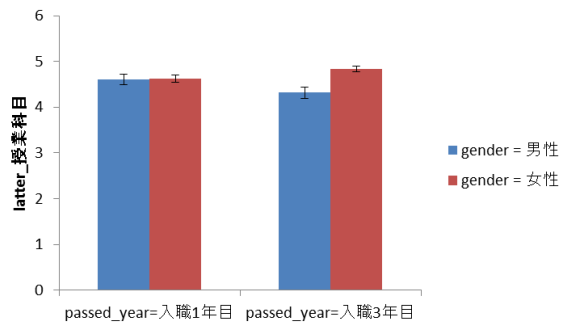
F2 自主学習 interaction



F3 グループワーク n.s.



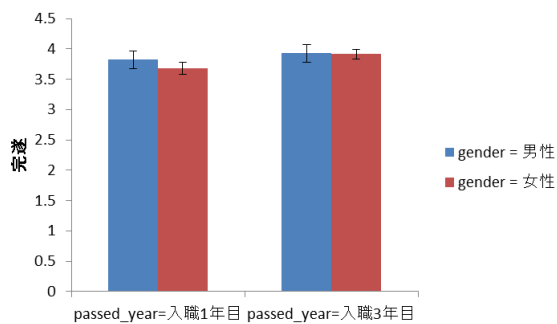
F4 授業科目 interaction



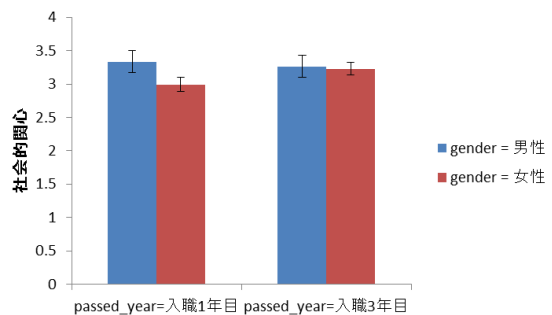
問2. あなたは大学時代、以下のことをどれくらい実行したと思いますか。最も当てはまる番号に○をつけてください。

○生活目標

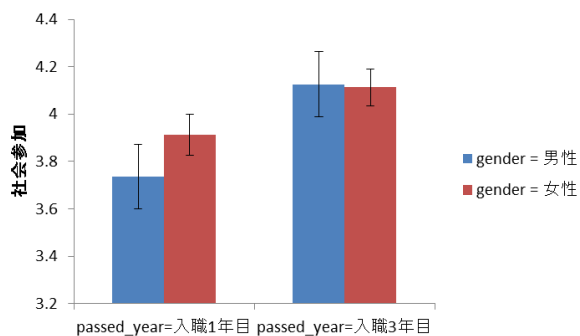
F1 完遂 n.s.



F2 社会的関心 n.s.

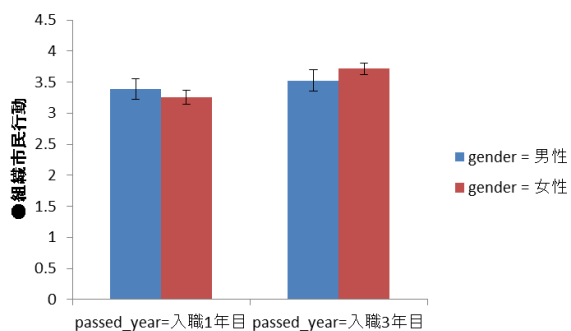


F3 社会参加 year



問3. ここ最近のあなたの職場での勤務の様子を振り返ってみてください。以下に示されるのは職場や組織における様々な行動です。各項目について、あなたが行っているものかどうかについて1～5のうちから、最も当てはまる番号に○をつけてください。

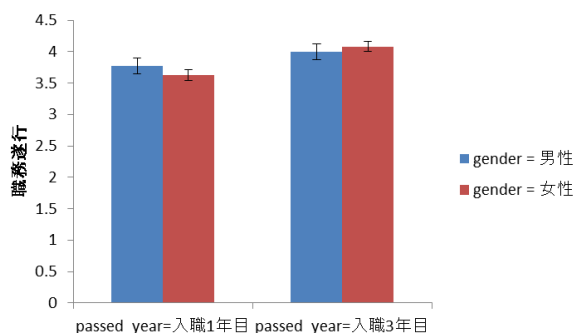
○組織市民行動 year



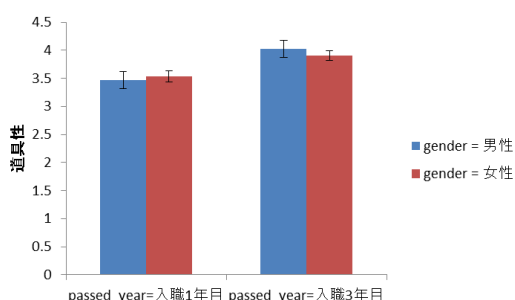
問4. 以下の項目について、現在どの程度理解できていると感じますか。最も当てはまる番号に○をつけてください。

○組織社会化

F1 職務遂行 year

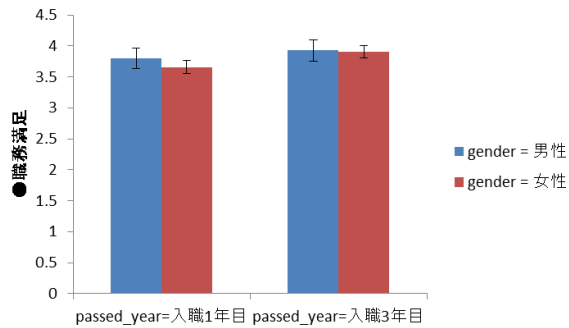


F2 道具性 year



問5. あなたが仕事全般について持っている意識についてお伺いします。以下の項目を読んであなた自身に最も当てはまる番号に○をつけてください。

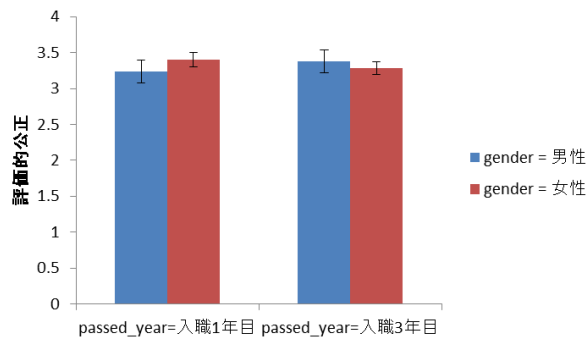
○職務満足 n.s.



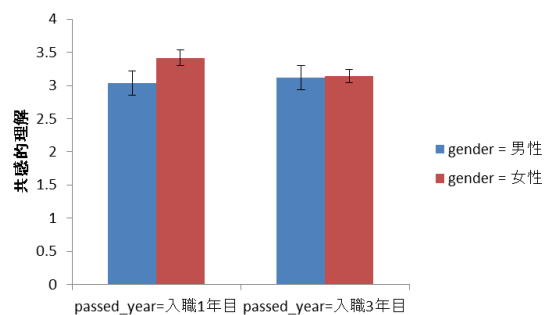
問6. あなたが勤務先にもっている意識についてお伺いします。以下の項目を読んで最も当てはまる番号に○をつけてください。

○組織サポート

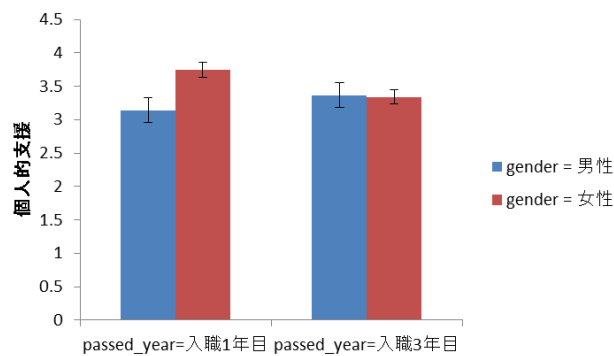
F1 評価的公正 n.s.



F2 共感的理解 n.s.

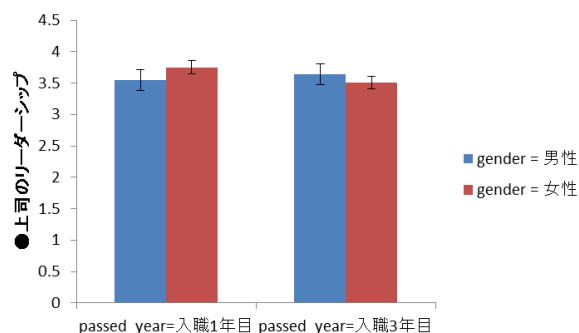


F3 個人的支援 gender interaction



問7. あなたが勤務先にもっている意識についてお伺いします。以下の項目を読んで最も当てはまる番号に○をつけてください。

○上司のリーダーシップ n.s.



問8. あなたが現在お勤めの会社で、社員にとって働きやすい職場環境づくりのためにやっていることについて何かご存知のことはありますか。

* 「わからない」「なし」などの文言であった場合、本節からは除外した。

- ・ WLB の研修、研究発表。
- ・ 不便なことが身の回りにあれば積極的に上司に相談したり、自分で出来ることは行っているつもりです。しかしそれが時には悪い方向に向かうときもあります。
- ・ 職員一人一人に上司から声掛けがある。
- ・ 朝・終礼の際、意見発表の時間があったり、定期的に女性会という会議があり、後日所属長へ働きやすくするための意見を主張できる。
- ・ 人事部に意見を言う機会がある。従業員食堂に関するアンケートを何度もとり、意見を尊重したメニュー作りをしている。
- ・ 誕生日会を3ヶ月に1回行っていること。
- ・ 定期的な親睦会の開催。社員研修が多い。旅費や交通費が出張の度にきちんと出る。ボーナスが毎年一定額支給される。
- ・ CS と ES について考える CES 会議を月に一度開催している。店舗巡回等も回数を多く行われている。
- ・ インター制度。
- ・ 月に一回、所属長へ向けたアンケート（要望などを伝えるためのもの）があります。
- ・ 朝の挨拶運動。
- ・ 福利厚生がしっかりしている。
- ・ 他部署との交流
- ・ 若手社員のためにブラザー・シスター制度がある。
- ・ 社長をはじめ、副社長、取締役といった上司が常に社内を回り、社員とコミュニケーションをとっている。現場を自身の目で確かめ、声を聞くことで現状や改善策を汲み取って

る。

- ・ 改善活動の推進。女性社員への定期的なアンケート。
 - ・ 会社全体で働きやすい環境になるよう、改善策を提案して、改善していくという取り組みを行っている。
 - ・ 半年に1回、上司（主任や課長）と1対1の面談があり、社員・パートの皆に実施されます。
 - ・ 定時退勤の促進。
 - ・ 残業時間を減らす為、新たな管理システム作りを行っている。
 - ・ 業務をより円滑に進めるため、半期に5件は“改善考案”の提出が義務付けられている。
- 社員同士のコミュニケーションを図るため、会社で飲み会を開催出来るシステムが備わっている（アルコール缶2本まで無料等）。社員は役職ではなく名前と呼ぶ決まりがある。
- ・ PCや学習場所の提供。
 - ・ 元気の良い挨拶を行う。
 - ・ チームとして仕事をすること（個人で問題を抱え込まないようにする為）。
 - ・ 福利厚生充実。
 - ・ 早期退行。面談。
 - ・ 個人用ipadの配給。
 - ・ 訪問営業が少しでもやり易いように、新商品や新しい施設に関するアイデアを次々に考えてくれている。
 - ・ 年度毎の目標や数年後どのようになりたいかを決めて業務に取り組んでいる。
 - ・ 年に一回課長との面談があること
 - ・ 産休・育休の積極的な取得を促している（実際はあまり行われていないイメージ）
 - ・ 年に一回、自分の業務についてどう感じてるのかなどのアンケートがあります。
 - ・ 悩み相談窓口がある。上司がこまめに相談をしてどうしていきたいのか聞いてくれる。
- 社員食堂がある。
- ・ 上司の人に電話などで相談しやすい雰囲気があると思います。
 - ・ 清潔さ、食事、勤務体制、交通網
 - ・ 管理職が率先して有休をとっている。
 - ・ 周りをよく見て行動する。
 - ・ OJT、組合活動、保健指導
 - ・ 個人面談が行われている。女性のための勤務制度がある。リフレッシュ休暇がある。月二回の勉強会で他部署の方と意見交換ができる。
 - ・ 急な休みを必要な時に取得しやすい。
 - ・ 中傷の禁止や役得の禁止といった社員・パート・アルバイトすべての従業員が働きやすくなるような6か条にわたる禁止条項がある
 - ・ 社長研修：5名程度が集まり社長を交えて今後の目標や課題について各自話す座談会のようなものがあります

問9. あなたが今の職場で働く中で、働きやすさにつながっている事柄はありますか。あるいはどのような時に働き甲斐を感じますか。どのようなことでも結構です。自由にご記入ください。

* 「わからない」「なし」などの文言であった場合、本節からは除外した。

- ・ 若手が少ない為、たくさんフォローしてもらえる。中堅。
- ・ ある程度一人で業務をこなすことができた時や、やり甲斐を感じられることはあります。上司の質問に対し、答えられるようになったときも同様に感じます。
- ・ 複雑な書類の作成を終えたとき。
- ・ 直接人と接する部署なので、常に感謝の言葉が聞ける。
- ・ 職場の人々の気遣いや、優しさ。
- ・ トレーナー制度があるので、何か分からないことがあった際、相談する相手がいる。自分が担当している商品が売れたとき。
- ・ 責任ある仕事や県外出張を一年目の新人にも与えてくれる。他社との飲み会や接待に参加をさせてくれる。会議も出席させてくれるので、場慣れの機会になる。
- ・ 福利厚生が充実。
- ・ 自分に、ということあまり感じないが、契約・パート・アルバイトの皆さんにとっては他社と比べても働きやすいと感じる（賞与待遇、セミナーへの無料参加等…）。
- ・ 悩みを相談できる。
- ・ 働きやすさ→一定時（9：00～17：00）にしっかりと帰ることができる。土日祝休み。働き甲斐→任された仕事が終わったとき。
- ・ 良い上司に恵まれたこと。
- ・ 休みが非常に気軽に取れる。一時間単位で使えるため応用が利く。班（係）で動くため、チームの仕事が一つ完了する度に達成感は大きい。
- ・ 部署内の女性先輩社員と上手くコミュニケーションが取れているとき。
- ・ 若手でも億を超えるようなプロジェクトの主担当に就かせてくれる。責任は重くて辛いが働き甲斐がある。
- ・ 先輩・上司との関係性が良いと仕事も任せられるようになり、働き甲斐を感じる。
- ・ 上司が若手を育てようとしている。質問にも丁寧に答えてくれるし、ミニ研修等も行ってくれる。こちらもそれに応えようと頑張れる。
- ・ 直属の上司が 29 歳と年が近いことから、仕事の話はもちろん、自分の悩みや恋愛相談、人生相談に至るまで、どんなことでも話すことができ、大人として、男として、そして上司としてアドバイスをくれる大きな存在が近くにあるということ。
- ・ 仕事と家庭の両立を会社全体で応援してくれる雰囲気。有休取得にも抵抗がないこと。
- ・ 職場でのコミュニケーションが取りやすい。自分で仕事の配分を調節して、休みも取る事が出来る。
- ・ 事務職に限ったことではないかもしれませんが、締切を除けば自分のペースで仕事が出来るところ。月並みですが自分がした業務に対して感謝されたとき。
- ・ 同じ部署の人が同世代であること。同期入社がいること。患者さんの笑顔が見れたときに働き甲斐を感じる。

- ・ 先輩が気軽によく話す。商品が売れる。
- ・ 良好な人間関係の構築。
- ・ 人間関係の良さ（周囲の方々が見守ってくれている感じが伝わる）。お客様が自分に心を開いてくれたと感じるときに働き甲斐を感じる。
- ・ 営業所内に人が少ないこともあり、密接な関係を築けることが働きやすさに繋がっていると思う。
- ・ 社員間の距離が近く、仕事での相談事がしやすい。年3回の社内レクや部活を通して、他部署の方とも話す機会が増えているように感じている。とても小さな仕事であっても自分が関与している案件が決定して結果が出たり、先輩方に努力を認められたときにやり甲斐を感じる。
- ・ 給与の不払いが無い。
- ・ 大きな仕事を終えたときはもちろんですが、毎日仕事を終えて帰るときは働き甲斐を感じます。
- ・ 休暇が多いこと。仕事面以外のサポートが充実していること。
- ・ お客様からの「ありがとう」の一言。
- ・ 人間関係。
- ・ 営業所の先輩方の年齢が私に近く、仕事以外でも共通の話題が多いことが働きやすさに繋がっている。お客様に契約を頂いたにも関わらず、感謝の言葉を口にされたときに仕事にやり甲斐を感じる。
- ・ OJT 担当の先輩をはじめ、チームや部の方々がしっかりサポートしてくださるので、不安なこともなく業務に取り組むことが出来ています。現在業務で必要な知識や技術を学習しています。少し専門的で難しく思うこともありますが、理解出来ることが増えると、もっと学習しようという意欲が湧きます。
- ・ 先輩方が声をかけて下さること（特に悩んでいる時）や上司が性格など自分のとを理解している（知っている）ことは、働きやすさにつながっていると思います。
- ・ 社員の人柄が良い（親切で優しい）。また、同期で比較的仲が良いので働きやすいので働きやすいと感じます。与えられた仕事を1つ終わらせることができたなら、そのたび働き甲斐ややりがいを感じます。
- ・ 1年目なので、隣に座ってらっしゃる方が私のお世話係（のようなもの）なのですが、その方にいつでも相談できるので、働きやすいと思います。
- ・ （働きやすさ）人間関係が良いので変なストレスが無いこと。（働き甲斐）新卒に与えるとは考えられないほどの大きな仕事を任せてくれて、それができた時。他職場と比べて厳しいと思うが成長できる。
- ・ 施設のご利用者様が食事されているところを見ることができた時は働き甲斐を感じます。
- ・ 交通の便、食事
- ・ 先輩方のサポート。
- ・ 先輩やお客様のコミュニケーションが頻繁に取れていること。
- ・ 理念をもとに色々な物事を判断する会社なので、私の意見にも最後まで耳を傾けて下さり、良いと思ったことは経費がかかっても実行して下さる。

- ・ 困っている時に適切なアドバイスを貰える。個人的な相談に乗ってもらえる。アットホームで親しみやすい。
- ・ 長時間勤務したときに働き甲斐を感じました。
- ・ 小売業の会社であるため、営業面では売らなければならない商品が売れたときはうれしくなる
- ・ 若手社員の交流:非公式でグループの20代社員が集まってバーベキューやボーリング等をします。上司:報告を聞いてくれます。客先で名前を覚えてもらったときや自分宛てに電話がかかるとやりがいを感じます。

問 10.あなたの知り合いの若手社会人の中で、いきいきと仕事をしている方を思い出してください。その方は、どのような特性・意識・特徴を持っていると感じますか。どのようなことでも結構です。自由にご記入ください。

* 「わからない」「なし」などの文言であった場合、本節からは除外した。

- ・ やる気・向上心・行動力・正確性・社会人としてのマナー。
- ・ 新入社員研修で、他企業の方々と会い、様々なことを発表する機会があり、プレゼンテーションの仕方、表現など、多く学ばなければいけないと感じるところがあり、まだまだ未熟だと思っています。人一倍努力できるところはしていきたいと思っています。
- ・ 常に向上心と分からないことは恥ずかしがらずに誰にでも聞くこと。また、学習能力に長けていると思う。
- ・ 常に笑顔で、声も大きく、はきはきしている。
- ・ 自ら発信する力を持っている。
- ・ ポジティブ、物事を気にしない、割り切っている、物事に肯定的。
- ・ 自分らしく、いつでも明るい。上品さがあり、敬語が使えている。
- ・ 先輩や上司の頼みごとを快く受ける。計画的に行動する。常に何か自分に出来ることはないかと考えている。冗談は言っても悪口はあまり言わない。
- ・ 明るく、仕事好き(前からやりたかった仕事なのでやり甲斐を感じている)。プライベートも充実、会社の方とも仲が良く後輩思い。とにかく情熱を持って仕事をしている。
- ・ 前向き、先を常に考える。
- ・ お金のために働くのではなく、自己実現・成長の為に働くという意識を持っている。怒られてもへこたれない、明るい、仕事に対して前向きな特性。
- ・ 自ら学ぶ姿勢が周囲よりも優れている。
- ・ 自分のことばかりでなく、周りのことがよく見える。関心のあることの幅が広い。
- ・ 誰とでもすぐ仲良くなる。勉強熱心。
- ・ どんなに上の方にも自分の意見をはっきり言える。
- ・ 明るい、人あたりが良い、声大きい。
- ・ 常に疑問を持っている。どうしてこうなるのか、と考えている。
- ・ 自分の“個性”や“生き方”がきちんと確立できており、それを生かせる仕事をきちんと自分の力で手に入れている。あるいはその為の努力をしていると思う。

- ・ 常に向上心を持ち、上下関係なく自分の意見を主張する人。
- ・ 上司の意見にただ従うだけでなく、「こうしたらもっと良くなるのでは」といった意見を会話の中で主張することが出来る。
- ・ 明るく元気である。向上心があり目標を持っている。若手であっても意見が言える（目上の方に対しても伝えるべきことをはっきり言える）。
- ・ 誠実、素直、気配り、ムードメーカー、笑顔、トーク等。
- ・ コミュニケーション能力、向上心、目標実現のための努力等。
- ・ あまり細かいことを気にせず、自分の好きなことを仕事に選んでいる人は仕事にも高い意識を持って取り組んでいるように感じる。あとは、よく割り切ってプライベートはプライベートで楽しめている人も仕事を生き生き出来ているように思います。
- ・ 与えられたことをこなすだけではなく、自分から仕事を探しているような印象を受ける。
- ・ 希望職種の部署に配属されずともへこたれず、前向きに配属部署で結果をきっちり残されている。大人しい方であるが、仕事の飲み込みが早いと周りの先輩から聞いている。
- ・ 若手と共に仕事を行うことはありません。
- ・ 前向き、笑顔、コミュニケーション能力
- ・ 自分の特色を持っていて、みんなに対しても親しく話せる人。
- ・ 自分の考えが無い人。
- ・ 前向きに何事も取り組んでいる。
- ・ 好きなことを仕事に出来ている人。
- ・ 仕事が好きで、どうしたら商品が売れるか勉強してる人。人と話すのが好きな人。
- ・ どこまでも知識に貪欲で、誰に対しても敬語を使う、といったようにとても謙虚だと感じる。
- ・ 就業後や休日が充実している。
- ・ コミュニケーション能力が高い・話し上手。処理能力が高い。イレギュラーに対応する能力がある。全体を見る視野の広さがある。イメージ力がある。気づく力が高い。切り替えが上手。気持ちを汲み取ることが上手。文章力がある。時間の使い方が上手。目標時間を設定し、効率アップを意識している。
- ・ いつも穏やかな表情（笑顔）をしている。趣味を持っている。忙しくても飲み会などの場に積極的に参加している。
- ・ 仕事以外のことも充実している人だと思います。趣味やスポーツなども楽しんでいる方です。
- ・ 前向きに仕事に取り組んでいる人。「この仕事をしないといけないの？」と考えるのではなく、「まずやってみる」という姿勢を持っている人。
- ・ 仕事もプライベートもしっかり分けることが出来る人。仕事に楽しさを感じる事が出来る人。
- ・ 自分に自信と誇りを持っている。やる気がある。前向き。仕事を楽しんでやりがいを感じている。
- ・ 細かいことに対してあまりくよくよしない。
- ・ 天真爛漫。

- ・ 元気、明るい、たくさんの失敗を乗り越えてきている、失敗の対処法を把握している、メリハリ。
- ・ 可能思考でいつも明るく元気。努力して上での“今”があると自らのことを捉え、自分に自信を持っている。失敗をチャンスととらえる。自分の誰にも負けない魅力を知っていて、自分の軸が絶対にぶれない。
- ・ 現状維持ではなく上を目指している。仕事にやりがいを持ち、楽しんでいる。仕事をずっと続けたいと思っている。先輩に言われた時に返事をきちんとしてすぐに行動に移す。
- ・ 前向き・積極的な印象があります。
- ・ 計画力やマネジメント能力が高い
- ・ 同僚の女性社員で、とにかく明るく元気の良い方がいます。声が大きいです。周囲にオープンで、失敗も気にせず、会議などで発言します。