

# 若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査

## 報告書

調査主体：パーソル総合研究所・ベネッセ教育総合研究所・中原淳  
(ハタチからの「学びと幸せ」探究ラボ)

Chapter	内容
	調査概要と結果のサマリ
【1】	若年層のはたらく志向性 7 タイプ
【2】	若年層の幸せな活躍に関連する「5つの学び特性」
【3】	学び特性と関連する社会人の仕事経験と学習経験
【4】	若年層の幸せな活躍につながる働く環境
【5】	ソーシャル・エンゲージメントと幸せな活躍
【6】	幸せな活躍に関連するその他の特性 ①非認知能力②セルフ・アウェアネス
【7】	大学時代の学びの実態
【8】	若年層の幸せな活躍に関連する学生時代の学び経験
	Appendix

## 引用について

本調査を引用いただく際は出所を明示してください。

出所の記載例：パーソル総合研究所・ベネッセ教育総合研究所・中原淳「若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査」

調査名称	パーソル総合研究所・ベネッセ教育総合研究所・中原淳「若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査」
調査内容	①若年就業者の多様な活躍とウェルビーイング（主観的幸福感）に重要となる資質・能力・適性を明らかにする ②活躍とウェルビーイング（主観的幸福感）のために重要となる仕事経験／大学時代の学び・経験の内容を探る
調査手法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査
調査時期	2021年11月5日-11月8日
調査対象者	有期雇用を除く25～35歳の就労者 2000名 ※全国、大卒・院卒 ※業種・職種は不問 25～29歳男性 25.1%／30～35歳男性 35.1% 25～29歳女性 17.9%／30～35歳女性 21.3%／性別不明 0.8%
実施主体	パーソル総合研究所・ベネッセ教育総合研究所・中原淳（ハタチからの「学びと幸せ」探究ラボ）

## 引用について

本調査を引用いただく際は出所を明示してください。

出所の記載例：パーソル総合研究所・ベネッセ教育総合研究所・中原淳「若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査」

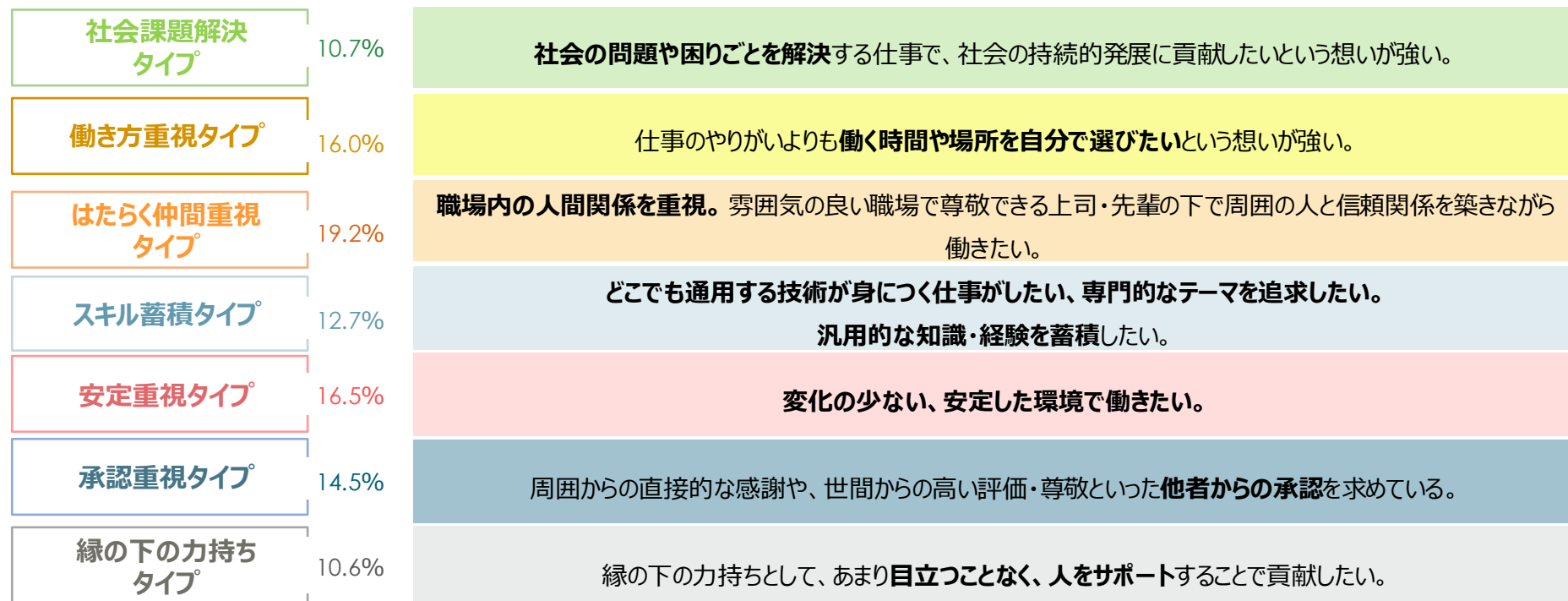
業種	農林漁業・鉱業 0.9% / 製造・建設・インフラ系 23.7% / 情報通信 8.7%、サービス 33.3% / 教育、学習支援業 6.2% / 医療、福祉 13.0% / 国家公務、地方公務 8.2% / その他 6.3%
職種	間接部門 21.4% / 事務職 15.4% / 営業職 10.3% / 販売職 2.7% / サービス職 3.9% / 生産工程・管理・製造 6.6% / 配送・物流・運輸職 1.7% / クリエイティブ職 2.2% / 情報処理・通信技術職 8.1% / 事業開発・商品開発・研究職 4.5% / 専門・技術職 20.1% / その他 3.4%
雇用形態	正社員（無期雇用社員） 80.0% / 公務員・団体職員 12.3% / 専門家（医師・弁護士・会計士など） 4.1% / 自営業 1.6% / 自由業（フリーランス） 2.1%
従業員規模	10人未満 8.4% / 10人～100人未満 22.4% / 100～2000人未満 42.3% / 2000人以上 27.0%
最終学歴	大学 88.2% / 大学院 11.9%
学部系統	人文社会学系 21.9% / 法・経済学系 27.7% / 生活科学・総合・芸術系 4.2% / 教育系 3.7%、国際・外国語学系 6.9% / 医師薬学・保健衛生系 8.5% / 理工学系 19.7% / 農学・水産学系 3.7% / その他 4.0%
卒業大学偏差値	とても難しい（偏差値66以上） 9.0% / 難しい（偏差値65～58くらい） 18.0% / どちらかといえば難しい（偏差値57～52くらい） 22.5% / 真ん中くらい（偏差値51～48くらい） 23.9% / どちらかといえば易しい（偏差値47～43くらい） 8.9% / 易しい（偏差値42以下） 5.1% / わからない 12.8%
年収	200万未満 5.9% / 200～300万未満 13.8% / 300～400万未満 25.0% / 400～500万未満 21.8% / 500～600万未満 11.6% / 600～800万未満 7.8% / 800万以上 4.3% / 不明 10.1%

※小数点の丸め誤差により合計は100%にならない場合があります。

## 1.

## 若年層の働くに関する7つの志向性タイプ

- 若年社会人は、仕事やキャリアに関する志向性（はたらく志向性）によって、以下の「社会課題解決」「働き方重視」「はたらく仲間重視」「スキル蓄積」「安定重視」「承認重視」「縁の下のか持ち」の7つのタイプに分かれる。（P26-）



## 2.

## 若年層の幸せな活躍につながる5つの学び特性

- 幸せな活躍をしている若年社会人は**全体の30.6%であった。** (P21)
- 幸せな活躍をしている層は、「**学びや学習に前向きにとりこんでいる**」人が**平均より1.8倍多く、57.1%** (P23)。  
また、社内勉強会への参加や主催、勤務時間外の研修参加など、業務以外の学習行動も多く実施している。
- 若年社会人の幸せな活躍には、「**ソーシャル・ラーニング**」「**ラーニング・レジリエンス**」「**ラーニング・ブリッジング**」「**ラーニング・グリット**」「**ラーニング・デジタル**」の5つの学び特性が影響している (P39-)。
  - 活躍度と幸福感がともに高い層は、そうでない層と比較して5つの学び特性がいずれも高い傾向が見られた。
  - 基本属性を統制した重回帰分析においても影響が確認された。

ソーシャル・ラーニング：人を巻き込みながら学ぶ

ラーニング・ブリッジング：いくつかの学びや経験を架橋する

ラーニング・グリット：一貫してコツコツ学び続ける

ラーニング・レジリエンス：困難な事からこそ学ぶ

ラーニング・デジタル：デジタルツールを積極的に使う

- “はたらく志向性”のタイプ別に見ると、**タイプによって重要な学び特性は異なるが、「ソーシャル・ラーニング」は**いずれの志向性においても共通して**幸せな活躍につながっている**(P41)。

## 3.

## 学び特性と関連する仕事と経験と社会人の学び

- 勉強会主催・参加や資格取得のための学習、社会人としての大学通学など、**主に職場外での能動的な学習が学び特性とプラスに関連している** (P52-)。  
一方で、それらの学習の経験率はいずれも全体で2割以下に留まる。
- 一般的な研修やOJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）などの受動的学習は、**経験率が高いものの、学び特性とプラスの関連性は見られなかった**(P53)。
- 仕事経験においても、**社外の人からの新たな気づきや上司・先輩からの刺激、後輩の育成などによる社内の人からの学び、新しいアイデアや企画提案といった仕事経験が、学び特性にプラスの影響を与えている**(P55-)。

## 4.

## 若年層の幸せな活躍に影響するソーシャル・エンゲージメントなどその他の特性

- 社会の一員として社会課題解決への関心の強さを示す「**ソーシャル・エンゲージメント**」の高さ、自社での仕事  
が社会課題解決につながっている実感である「**ソーシャル・レリバンス**」の高さが、ともに**幸せな活躍にプラスの影  
響を与えている**(P63-)。
  - ソーシャル・エンゲージメントが高い層と低い層を比較すると、幸せな活躍をしている人の割合が高い層は4.5倍。  
ソーシャル・レリバンスも同様に、3.2倍の多い。
  - 「ソーシャル・エンゲージメント」と、「ソーシャル・レリバンス」はすべての志向性タイプにおいて有意に影響していた。
  - 雇用形態別に見ると、正社員・専門家でソーシャル・エンゲージメントが低め。
- 「**ソーシャル・エンゲージメント**」が高い就業者は、**仕事・人間関係・考え方への従業員の主体的な工夫である  
ジョブ・クラフティング**をしている者が多く、そのことが**幸せな活躍にポジティブな影響を与えている**(P70-)。
- 「**自己効力感**」や「**GRIT**」「**レジリエンス**」などの**非認知能力は、志向性タイプごとに幸せな活躍に影響する特  
性が大きく異なり、共通の特性は見いだせなかった**(P73-)。



## 5.

## 大学時代の学びの実態

- 授業や課題など課されたものを真面目に取り組むとともに、大学での授業や学習環境を積極的に活用し、主体的、能動的に学ぶ経験をしている。**資質・能力を身につけるうえで「大学の授業」に力をいれることは効果がある** (P82、P85)。
- 主体的、能動的に学ぶ経験の特徴を、「**領域を超えたカリキュラム**」「**能動的な学び方**」「**ラーニング・クラフティング**」「**指導の手厚さ**」「**デジタルを活用した学び**」の5つに分類した(P83)。
- 大学時代に身につけた**資質・能力**として「**協働性**」「**課題解決力**」「**非認知(能力)・学び続ける姿勢**」が高くなっている。ただ、様々な価値観や考えを持つ人との協働や課題解決をするためのベースとなる「**国際性・多様性**」については課題(P84)。
- 「**領域を超えたカリキュラム**」を選択し、その中で「**ラーニング・クラフティング**」によって自分の学びを意味づけ、「**能動的に学ぶ**」ことが、**資質・能力を高め、成長実感を高める**。(P86、P87)

## 6.

## 若年層の幸せな活躍に関連する学生時代の学び

- 高校・大学時代の学習行動・態度、学びのスタイルが社会人の学び特性のベースになっており、**高校・大学時代の学びは社会人での「幸せ&活躍」に影響している** (P96)。
- 大学時代に自分の考えを深め、学びと社会や将来との結びつけるなど、**自分が学んでいることの意味づけをする (ラーニング・クラフティング) ことが、5つの学び特性を高める** (P89)。
- 「表現力・発想力」「国際性・多様性」を高めることは、様々な価値観をもつ人と協働のための「対話」を促進することにつながり、人を巻き込んで学ぶ「ソーシャル・ラーニング」で発揮される (P90)。
- 「ラーニング・クラフティング」が社会課題解決への関心の強さを示す「ソーシャル・エンゲージメント」や非認知能力の獲得に影響している。様々な学びの経験を意味づけできていることが社会人になって生きてくる。

(P94、P95)

## 社会課題解決タイプ

はたらく志向性

仕事を通じ、  
世の中や社会を  
よりよくすることに  
貢献したい

仕事の選び方

- ①. やりがいを感じられる
- ②. 社会に貢献できる
- ③. 自分の能力や個性が活かせる

幸せな活躍層の  
割合

35.5%



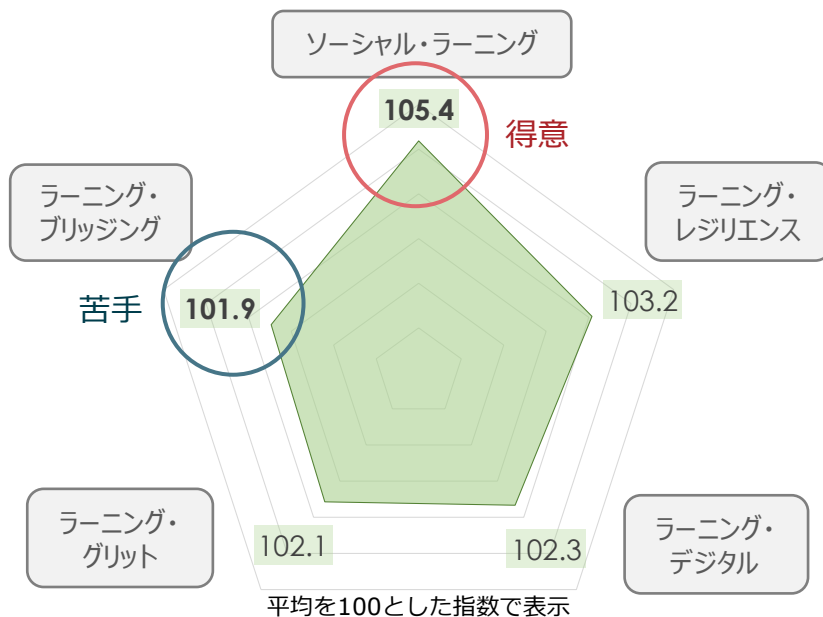
年収

460.1万円



属性

男性がやや多い／間接部門の職種がやや多い



活躍している仕事環境

- 成長の機会が与えられる職場
- オリジナリティが求められる仕事

大学時代の学びの特徴

- 「表現力・発想力」を伸ばすことができている傾向
- 「国際性・多様性」「協働性」をより身につけることを意識したい

学びへの指針

- 人を巻き込んで学んでいくのが得意（ソーシャル・ラーニング）。先輩や同僚との切磋琢磨の中で、新しいアイデアを出していく機会を創り、その力を伸ばしていきたい。
- 行き詰まったと感じたら、身軽に領域を変えていくことも大切（ラーニング・ピボッティング）

※ 7タイプの中で1位／2位の項目に 6位／7位の項目に を記載（以下同様）

## 働き方重視タイプ

はたらく志向性

仕事のやりがいよりも、  
働く時間や場所を  
自分で選びたい仕事の  
選び方

- ①. 休みが取りやすい
- ②. 希望する収入が得られる
- ③. 雇用が安定している

幸せな活躍層の  
割合

24.1 %



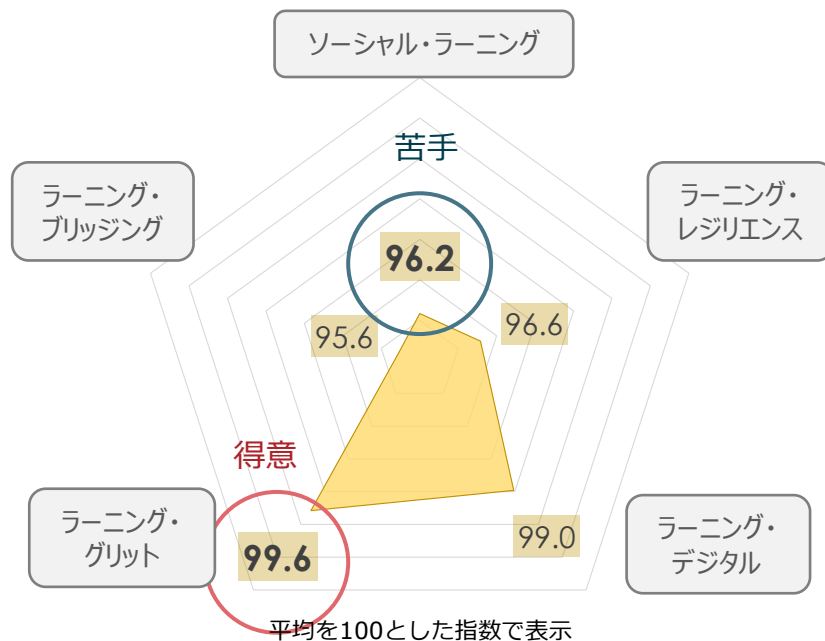
年収

448.7万円



属性

専門技術職がやや少ない



活躍している仕事環境

- プライベートでも仲良くしている組織
- 成長の機会が多くある仕事

学生時代に伸ばしたい力

- 「学び続ける態度」「デジタルツールの活用」はできている傾向
- 「国際性・多様性」をより身につけることを意識したい

学びへの  
指針

- じっくりコツコツ努力し続けるのは得意な傾向 (ラーニング・グリット)。より意識したい学びのポイントは、先輩・同僚を巻き込んでいくこと、社外の人含めた多様な人との協働プロジェクト経験を積むこと (ソーシャル・ラーニング)。
- 自分の仕事の意義を感じることができれば、幸せな活躍により近づきそう (ソーシャル・エンゲージメント)。

## はたらく仲間重視 タイプ

はたらく志向性

雰囲気の良い職場で  
周囲の人と信頼関係を  
築きながら働きたい。

仕事の  
選び方

- ①.雇用が安定している
- ②.職場の人間関係がいい
- ③.休みがとりやすい

幸せな活躍層の  
割合

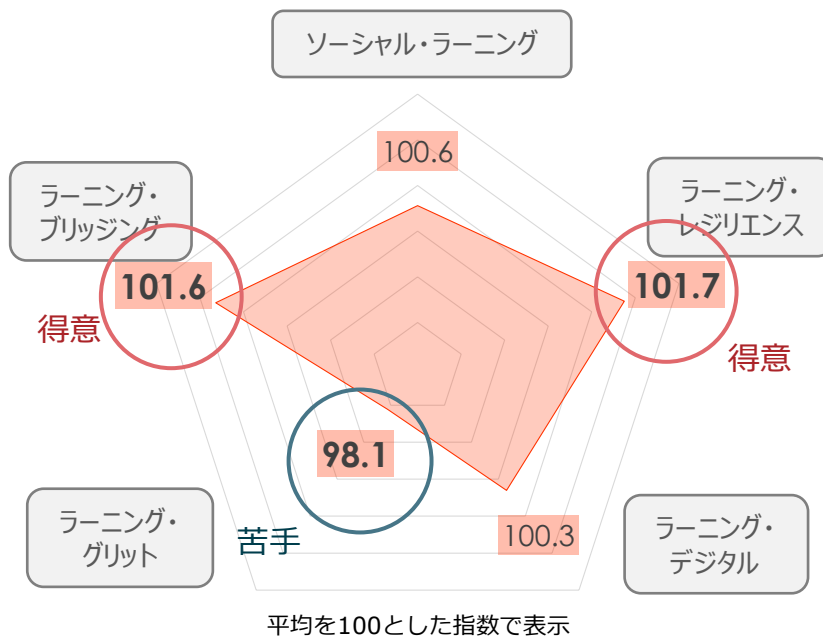
30.7 %

年収

431.1万円

属性

女性がやや多い



### 活躍している仕事環境

- フラットな人間関係で、プライベート含めた付き合いができる職場
- 仕事のやり方に裁量が持てる仕事

### 学生時代に伸ばしたい力

- 「協働性」「課題解決力」を伸ばすことができている傾向
- 「表現力・発想力」を身につけ、「デジタル活用」をより積極的に意識したい

学びへの  
指針

- 何かを学ぶときは、受け身にならず、ものごとの背景・文脈にも考えを巡らすことがポイント（コンテキスト・ラーニング）。
- 後輩の育成経験や、尊敬できる上司に追いつくなど、少しむずかしい業務経験を積極的に実施したほうが活躍につながる（ラーニング・レジリエンス）

スキル蓄積タイプ

はたらく志向性

どこでも通用する技術  
が身につく仕事がしたい、  
専門的なテーマを  
追求したい。

仕事の選び方

- ①.自分のやりたい仕事
- ②.やりがいを感じられる
- ③.能力や個性が活かせる

幸せな活躍層の割合

33.6%

年収

442.5万円

属性

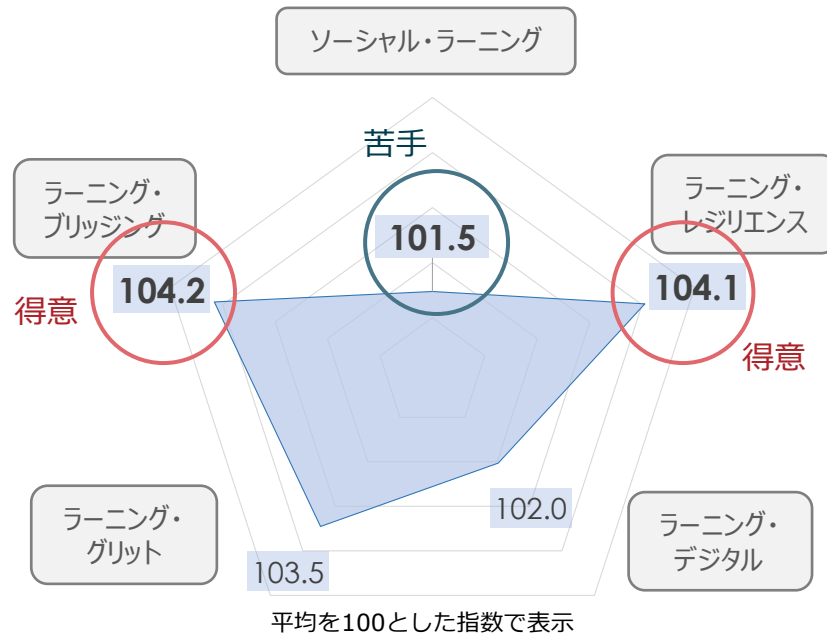
情報技術・クリエイティブ・開発研究の職がやや多い

活躍している仕事環境

- 成長の機会が多くある仕事
- 個性やオリジナリティを大切にする  
組織風土

学生時代に伸ばしたい力

- 「国際性・多様性」「学び続ける態度」を伸ばすことができている傾向
- 「表現力・発想力」「デジタル活用」をより身につけることを意識したい



学びへの指針

- コツコツと学び続けることが比較的得意（ラーニング・レジリエンス）、その学びを継続することが大事。
- 人を巻き込みながら学ぶことは苦手な傾向があるので（ソーシャル・ラーニング）、勉強会を主催したり、社外の人含めた多様な人との協働プロジェクト経験を積むことを意識したい。

## 安定重視タイプ

はたらく志向性

変化の少ない、安定した環境で働きたい。

仕事の選び方

- ①. 休みが取りやすい
- ②. 雇用が安定している
- ③. プライベートとのバランス

幸せな活躍層の割合

29.8%

年収

402.6万円



属性

女性、事務職がやや多い

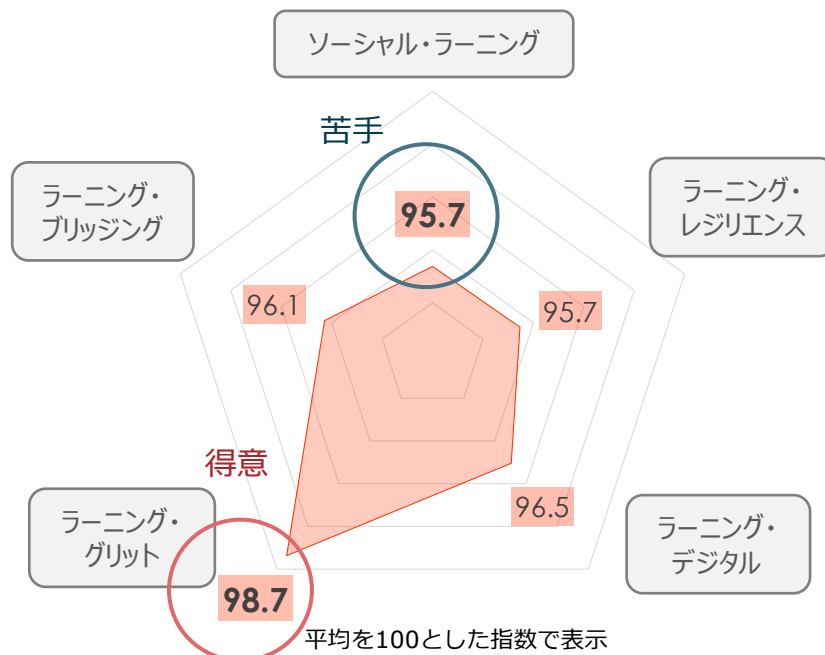
活躍している仕事環境

- 仕事のやり方に裁量が持てる仕事
- 個性やオリジナリティを大切にする組織風土

学生時代に伸ばしたい力

- 「協働性」「国際性・多様性」を伸ばすことができている傾向

- 「学び続ける態度」をより身につけることを意識したい



学びへの指針

- コツコツ学び続けることは得意で、学ぶこと自体を楽しむことが幸せな活躍につながるタイプ（ラーニング・エンジョイメント）。
- 人とともに学ぶことがやや苦手（ソーシャル・ラーニング）、先輩・同僚との切磋琢磨や、多様な人との協働プロジェクト経験を積むことを意識したい。

## 承認重視タイプ

はたらく志向性

周囲からの感謝や世間からの評価といった他者からの承認を得ながら働きたい。

仕事の選び方

- ①.雇用が安定している
- ②.やりたい仕事である
- ③.職場の人間関係がよい

幸せな活躍層の割合

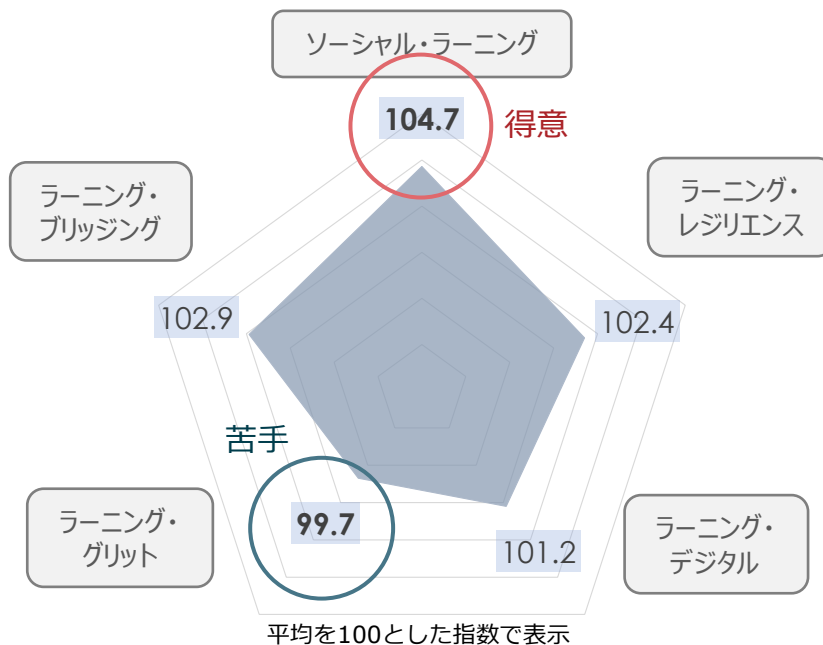
36.7% ↑

年収

448.7万円 ↑

属性

専門・技術職がやや多い



## 活躍している仕事環境

- 多くの人に影響を与えられる仕事
- 個性やオリジナリティを大切にする組織風土

## 学生時代に伸ばしたい力

- 「表現力・発想力」を伸ばすことができている傾向
- 「デジタル活用」「協働性」をより身につけることを意識したい

学びへの指針

- 人を巻き込んで学んでいくのが得意（ソーシャル・ラーニング）。先輩や同僚との切磋琢磨の中で、新しいアイデアを出していく機会を創り、その力を伸ばしていきたい。
- じっくりコツコツ努力するのがやや苦手なので（ラーニング・グリット）、継続的に学び続ける意識を持ちたい。



縁の下の力持ち  
タイプ

はたらく志向性

あまり前にでることなく、  
人をサポートすることで  
貢献したい。

仕事の選  
び方

- ①.雇用が安定している
- ②.プライベートとのバランス
- ③.休みが取りやすい

幸せな活躍層の  
割合

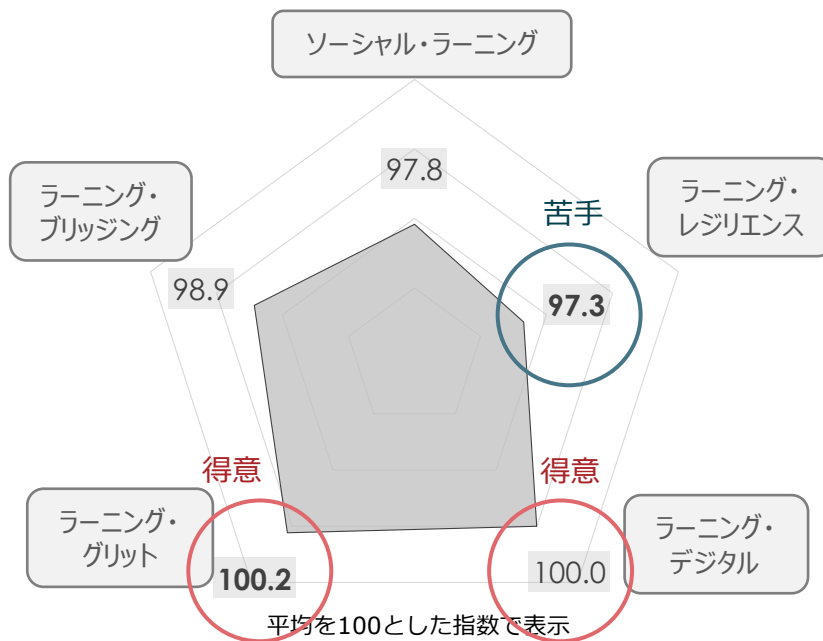
24.1 %

年収

398.0万円

属性

20代女性、事務職がやや多い



活躍している仕事環境

- 出した成果についてフィードバックが  
得られる仕事
- 長期的な視野を持った組織風土

学生時代に伸ばしたい力

- 「デジタル活用」「国際性・多様性」  
を伸ばすことができている傾向
- 「協働性」を  
より身につけることを意識したい

学びへの指針

- 人を巻き込んで学んでいくことと (ソーシャル・ラーニング) 継続的に学び続けることがやや苦手なので (ラーニング・グリット) 意識して伸ばしていきたい。
- 学びや経験をやりっ放しにせず、物事の背景や整理することで活躍につながる (コンテキスト・ラーニング)。

はたらく志向性タイプを簡易的に診断する場合は、以下の21項目のうち重視するもの上位4位までを回答し、

1位：4点／2位：3点／3位：2点／4位：1点として、合計点が最も高い志向性タイプを適用。

志向性タイプ	1位～ 4位を記入	得点	項目
社会課題解決タイプ			自分の仕事を通じて、社会の問題や困りごとを解決したい
			世の中をよりよくすることにつながる仕事がしたい
			自分の仕事を通して、社会の持続的発展に貢献したい
働き方重視タイプ			テレワークなど、勤務場所を自分で選びたい
			自由な時間帯に働きたい
			働く時間の長さは自分で決めたい
はたらく仲間重視タイプ			職場で周囲の人々との信頼関係を築きたい
			同僚との雰囲気の良い職場で働きたい
			尊敬できる上司、先輩の下で働きたい
スキル蓄積タイプ			仕事を通じて知識や経験を蓄積したい
			どこでも通用する技術が身につく仕事がしたい
			専門的なテーマを追求し続けたい
安定重視タイプ			定年まで同じ会社に勤めたい
			変化の少ない、安定した環境で働きたい
			転勤・異動の少ない会社で働きたい
承認重視タイプ			人から直接感謝される仕事がしたい
			目の前の人によるこんでくれる仕事がしたい
			周囲の同世代よりも、高い給料をもらいたい
縁の下の力持ちタイプ			縁の下の力持ちとして働きたい
			目立った活躍はせずとも、人を支援したりサポートすることで貢献したい
			あまり目立つことなく、淡々と仕事がしたい

# 【説明】分析の枠組みについて

## 若年層の活躍とウェルビーイングに影響する特性

調査主体：パーソル総合研究所・ベネッセ教育総合研究所・中原  
淳  
(ハタチからの「学びと幸せ」探究ラボ)

若年層の「幸せ」、「活躍」をそれぞれ以下の項目で測定。「幸せ」と「活躍」それぞれ5項目の平均値を標準化して  
足し合わせた数値を、「幸せな活躍（活躍していて幸せ）」の度合いとして定義した。

## 主観的に幸せを感じている状態

### 「幸せ」

はたらく幸せ実感

-以下の項目を 7 とてもそう思う～1 全くそう思わないの7件法で聴取  
-信頼性係数  $\alpha = .958$

私は、はたらくことを通じて、幸せを感じている

私は、はたらいていて、幸せを感じることが多い

私は、はたらくことを通じて、まわりよりも幸せを感じていると思う

私は、世間一般と比較して、幸せに働いていると思う

私は、幸せな気持ちで働いていることが多い

「活躍」と「幸せ」の

相関係数

0.477



## 仕事の成果が「良好な」状態

### 「活躍」

個人のジョブ・パフォーマンスの高さ

-以下の項目を 5 とてもあてはまる～1 全くあてはまらないの5件法で聴取  
-信頼性係数  $\alpha = .865$   
-人事評価との相関係数 (0.345) ※正社員のみ

顧客や関係者に任された役割を果たしている

担当した業務の責任を果たしている

仕事でパフォーマンスを発揮している

周囲に期待された以上の成果を出している

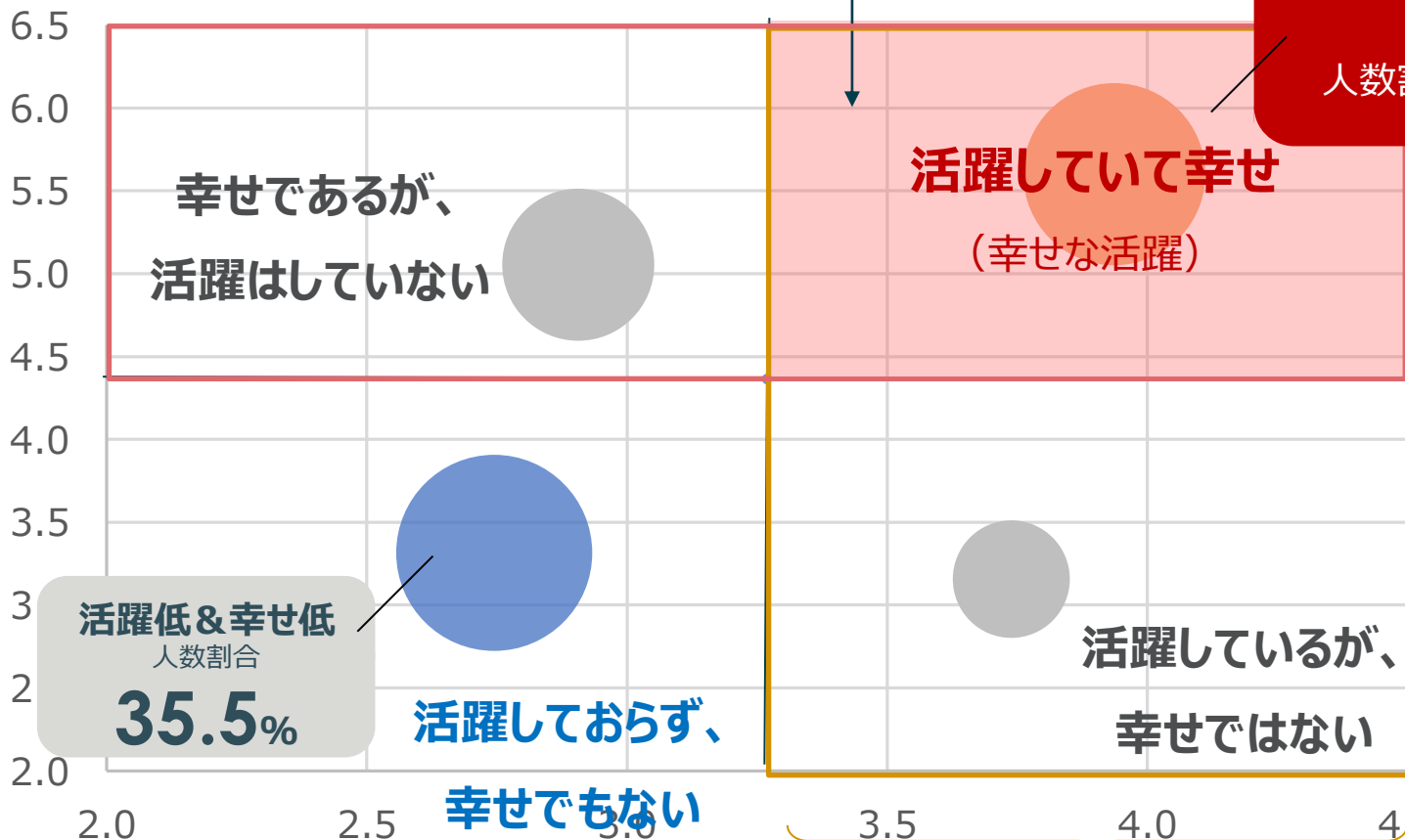
同様の仕事をしている人よりもよい評価・評判を得ている

活躍していて幸せである層の特徴を分析し、その特性を明らかにする

幸せ：7件法平均値

幸せ高群

平均  
4.4



活躍高 & 幸せ高の層

人数割合 **30.6%**

活躍していて幸せ  
(幸せな活躍)

活躍低 & 幸せ低  
人数割合  
**35.5%**

活躍しておらず、  
幸せでもない

活躍しているが、  
幸せではない

n=2000

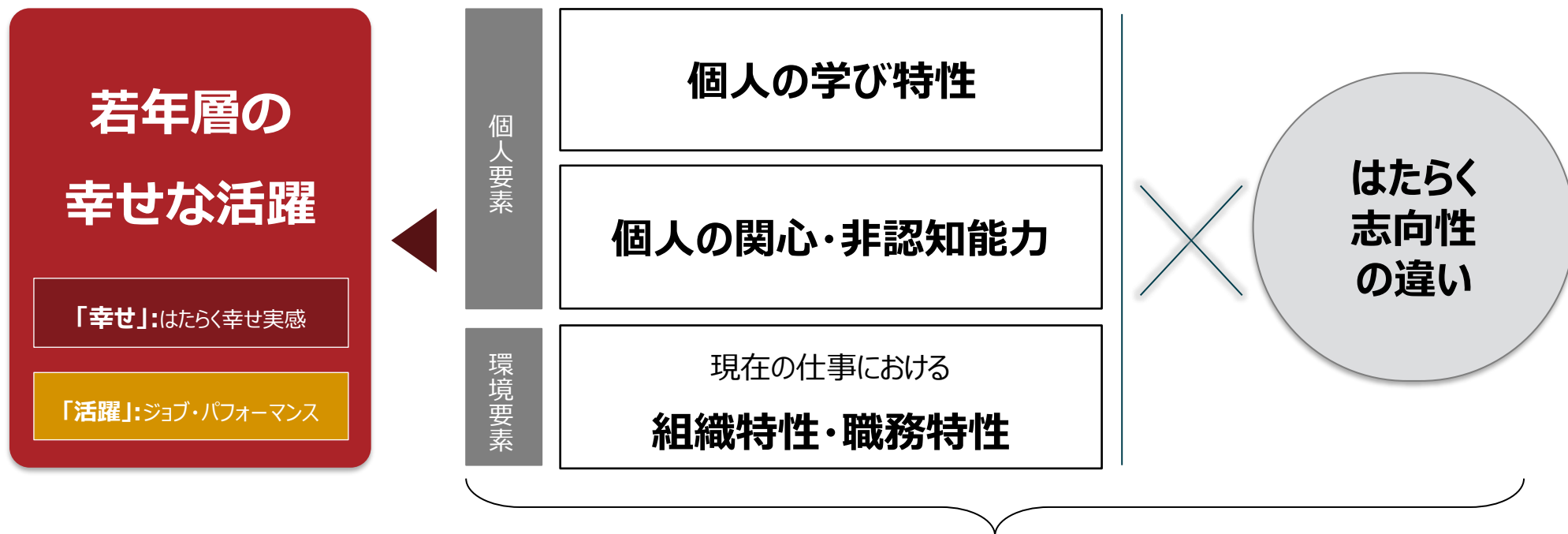
平均  
3.3

活躍高群

活躍：5件法平均値

- 【1】幸せな活躍に関連している個人要素・環境要素をそれぞれ明らかにする
- 【2】それらの傾向が「はたらく志向性のタイプ」によってどのように異なるかを検証する

## 【1】幸せな活躍に関連している以下の要素を明らかにする

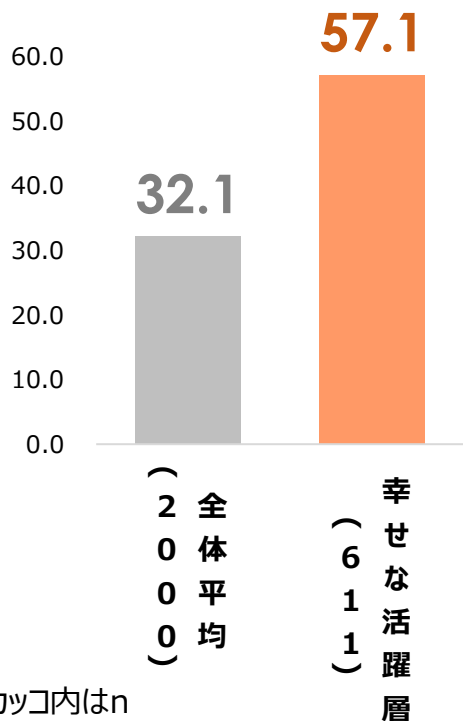


## 【2】若年層の働く志向性7タイプごとの共通点・相違点を明らかにする

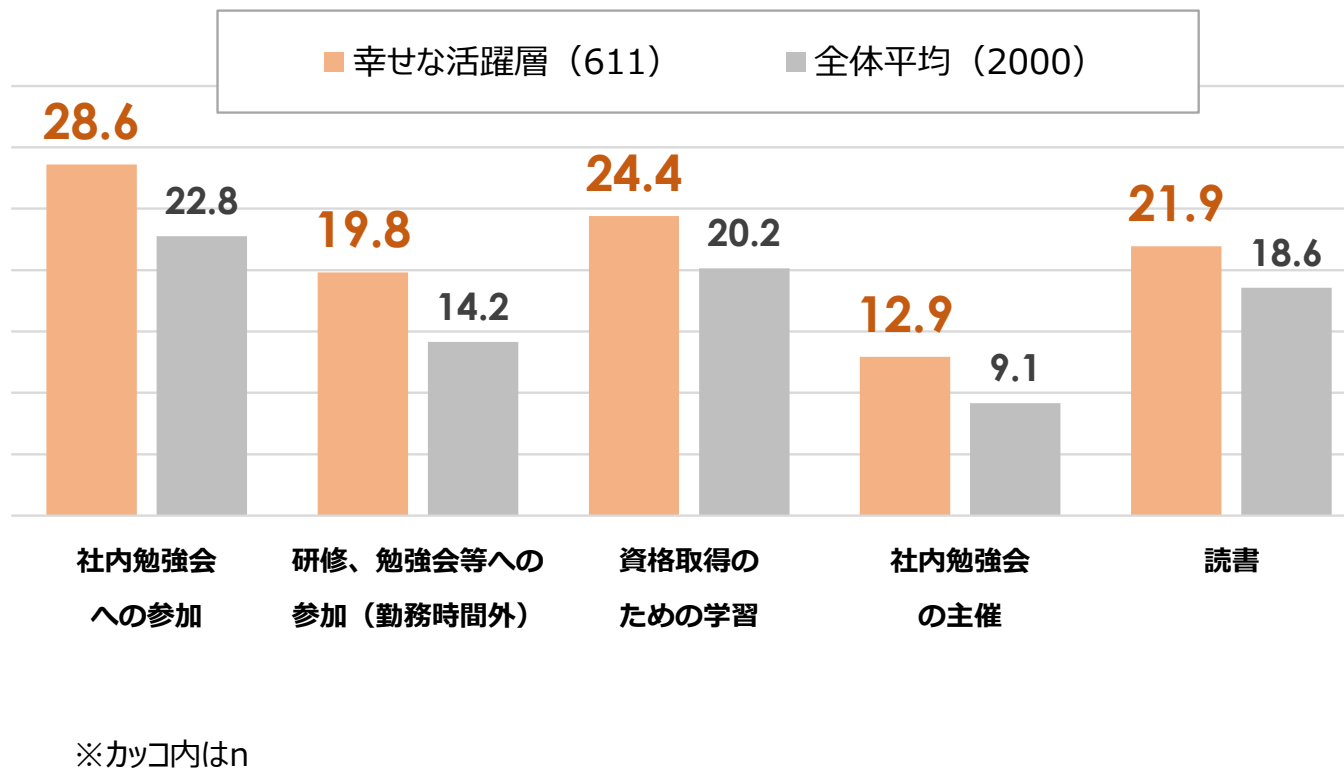
幸せな活躍をしている層は、若年層全体と比べて、「学びや学習に前向きにとりこんでいる」人が1.8倍多く、57.1%。  
また、社内勉強会への参加や主催、勤務時間外の研修参加など、業務以外の学習行動も多く実施している。

## 学習意欲

「学びや学習に前向きにとりこんでいる」  
あてはまる合計 (%)



## 学習実施率 (差が大きいもの抜粋・%)



## 幸せな活躍をしている人の割合

## 性年代

25～29歳男性	(502)	35.7%
30～35歳男性	(701)	26.2%
25～29歳女性	(357)	29.4%
30～35歳女性	(425)	33.2%
25～29歳性別不明	(7)	14.3%
30～35歳性別不明	(8)	12.5%

## 業種

農林漁業・鉱業	(17)	47.1%
製造・建設・インフラ系	(473)	27.5%
情報通信	(173)	26.0%
サービス	(665)	32.0%
教育、学習支援業	(124)	37.9%
医療、福祉	(260)	31.2%
国家公務、地方公務	(163)	29.4%
その他	(125)	31.2%

## 職種

間接部門	(427)	40.7%
事務職	(308)	22.7%
営業職	(205)	26.8%
販売職	(54)	25.9%
サービス職	(78)	32.1%
生産工程・管理・製造	(132)	28.0%
配送・物流・運輸職	(33)	33.3%
クリエイティブ職	(43)	46.5%
情報処理・通信技術職	(162)	21.6%
事業開発・商品開発・ 研究職	(89)	31.5%
専門・技術職	(401)	31.2%
その他	(68)	25.0%



## 幸せな活躍をしている人の割合

## 雇用形態

正社員（無期雇用社員）	(1600)	29.4%
公務員・団体職員	(246)	33.3%
専門家（医師・弁護士・ 会計士など）	(81)	33.3%
自営業	(31)	38.7%
自由業（フリーランス）	(42)	45.2%

## 年収

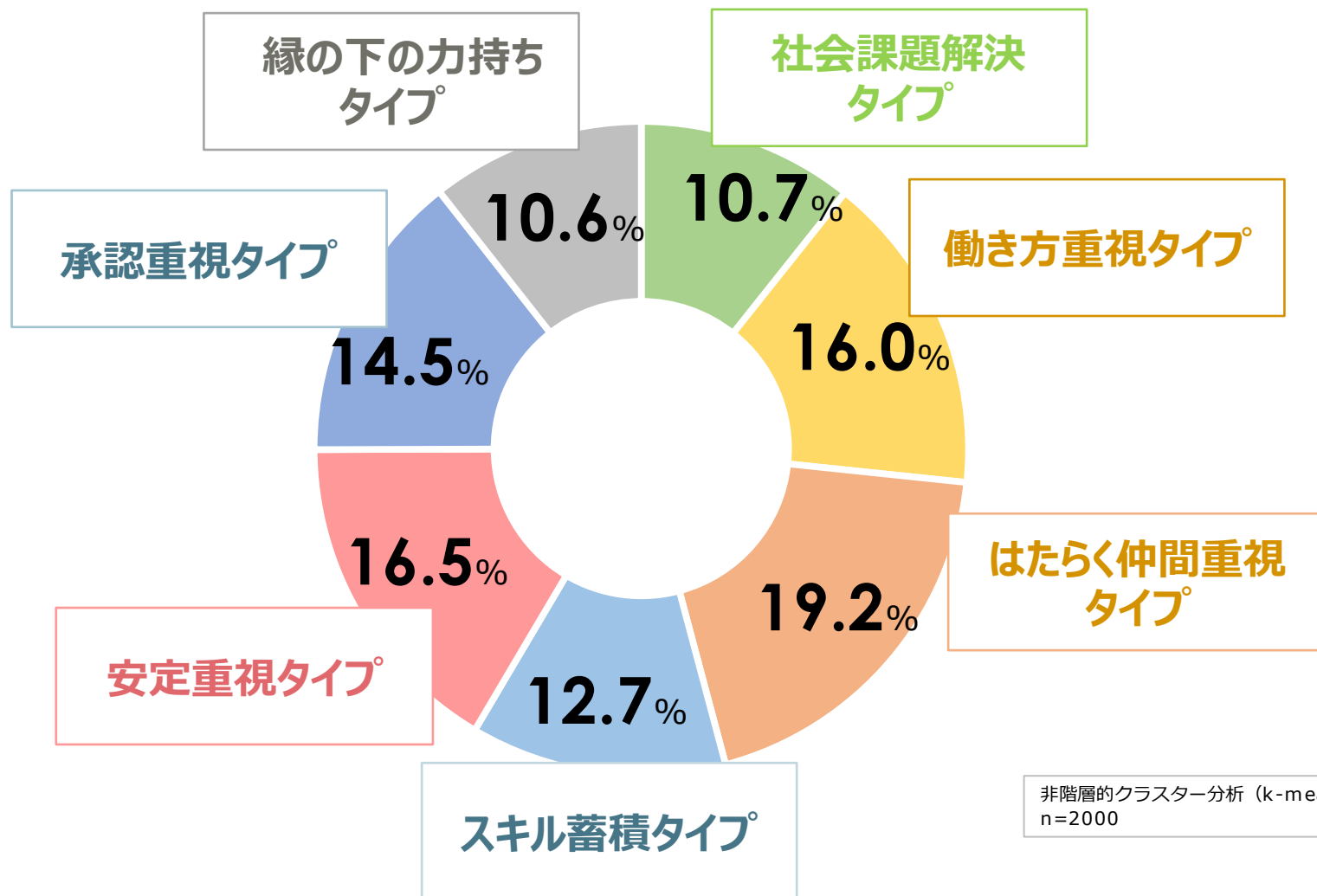
200万未満	(117)	26.5%
200～300万未満	(275)	29.8%
300～400万未満	(499)	28.5%
400～500万未満	(436)	33.5%
500～600万未満	(232)	28.9%
600～800万未満	(155)	38.1%
800万以上	(85)	47.1%
不明	(201)	21.9%

## 卒業大学偏差値

とても難しい （偏差値66以上）	(180)	40.0%
難しい （偏差値65～58くらい）	(359)	40.9%
どちらかといえば難しい （偏差値57～52くらい）	(450)	32.4%
真ん中くらい （偏差値51～48くらい）	(477)	30.2%
どちらかといえば易しい （偏差値47～43くらい）	(177)	23.7%
易しい （偏差値42以下）	(102)	18.6%
わからない	(255)	16.1%

## 【1】. 若年層のはたらく志向性7タイプ<sup>o</sup>

自身のキャリアや仕事に対する志向性に基づいて、若年層就業者を以下の7つのタイプに分類した。



非階層的クラスター分析 (k-means法) により分析  
n=2000

## 各志向性タイプの特徴は以下のとおり。

社会課題解決  
タイプ

10.7%

社会の問題や困りごとを解決する仕事で、社会の持続的発展に貢献したいという思いが強い。

## 働き方重視タイプ

16.0%

仕事のやりがいよりも働く時間や場所を自分で選びたいという思いが強い。

はたらく仲間重視  
タイプ

19.2%

## 職場内の人間関係を重視。

雰囲気の良い職場で尊敬できる上司・先輩の下で周囲の人と信頼関係を築きながら働きたい。

## スキル蓄積タイプ

12.7%

どこでも通用する技術が身につく仕事がしたい、専門的なテーマを追求したい。

汎用的な知識・経験を蓄積したい。

## 安定重視タイプ

16.5%

変化の少ない、安定した環境で働きたい。

## 承認重視タイプ

14.5%

周囲からの直接的な感謝や、世間からの高い評価・尊敬といった他者からの承認を求めている。

縁の下の力持ち  
タイプ

10.6%

縁の下の力持ちとして、あまり目立つことなく、人をサポートすることで貢献したい。

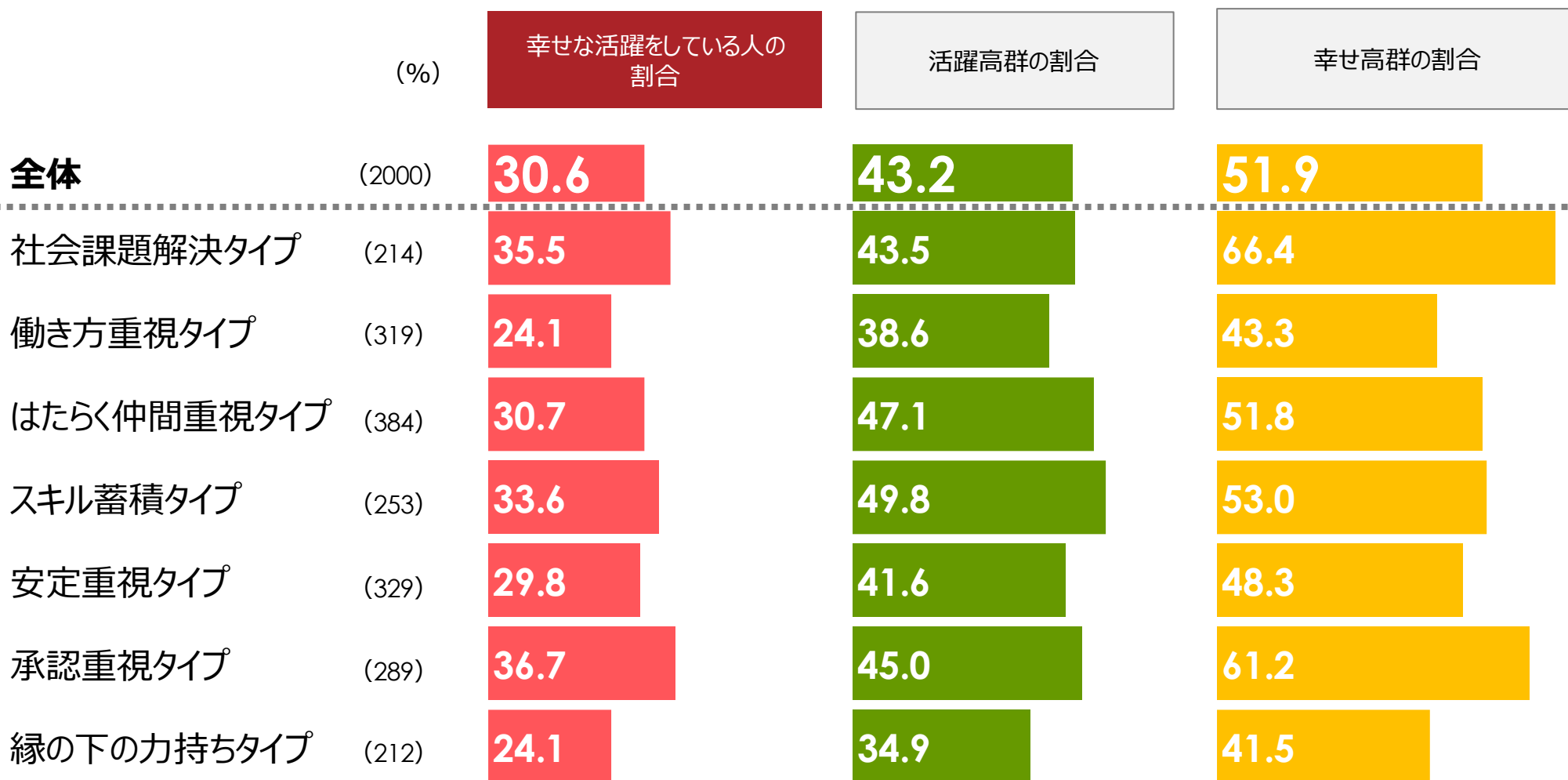
特徴的な志向性 <優先度の高いもの4つまでの選択率> の上位3項目を見ると、各タイプには以下のような特徴が見られる。

	全体 (n=2000)		社会課題解決タイプ (n=214)		働き方重視タイプ (n=319)		はたらく仲間重視タイプ (n=384)	
1	同僚との雰囲気が良い 職場で働きたい	26.1%	世の中をよりよくすることに つながる仕事がしたい	47.2%	自由な時間帯に働きたい	63.3%	同僚との雰囲気が良い 職場で働きたい	66.1%
2	変化の少ない、 安定した環境で働きたい	22.8%	自分の仕事を通して、社会の 持続的発展に貢献したい	44.4%	働く時間の長さは 自分で決めたい	52.4%	職場で周囲の人々との 信頼関係を築きたい	44.5%
3	周囲の同世代よりも、 高い給料をもらいたい	22.1%	自分の仕事を通じて、社会の 問題や困りごとを解決したい	43.5%	テレワークなど、勤務場所を 自分で選びたい	48.0%	尊敬できる上司、 先輩の下で働きたい	38.5%
	スキル蓄積タイプ (n=253)		安定重視タイプ (n=329)		承認重視タイプ (n=289)		縁の下の力持ちタイプ (n=212)	
1	仕事を通じて知識や経験を 蓄積したい	61.7%	変化の少ない、 安定した環境で働きたい	66.0%	人から直接感謝される仕事が したい	33.2%	あまり目立つことなく、 淡々と仕事がしたい	59.9%
2	どこでも通用する技術が 身につく仕事がしたい	54.2%	転勤・異動の少ない 会社で働きたい	56.2%	目の前の人がよくこんでくれる 仕事がしたい	32.9%	縁の下の力持ちとして働きたい	50.9%
3	専門的なテーマを 追求し続けたい	37.5%	定年まで同じ会社に勤めたい	35.6%	周囲の同世代よりも、 高い給料をもらいたい	28.0%	目立った活躍はせずとも、 人を支援したりサポートする ことで貢献したい	39.6%

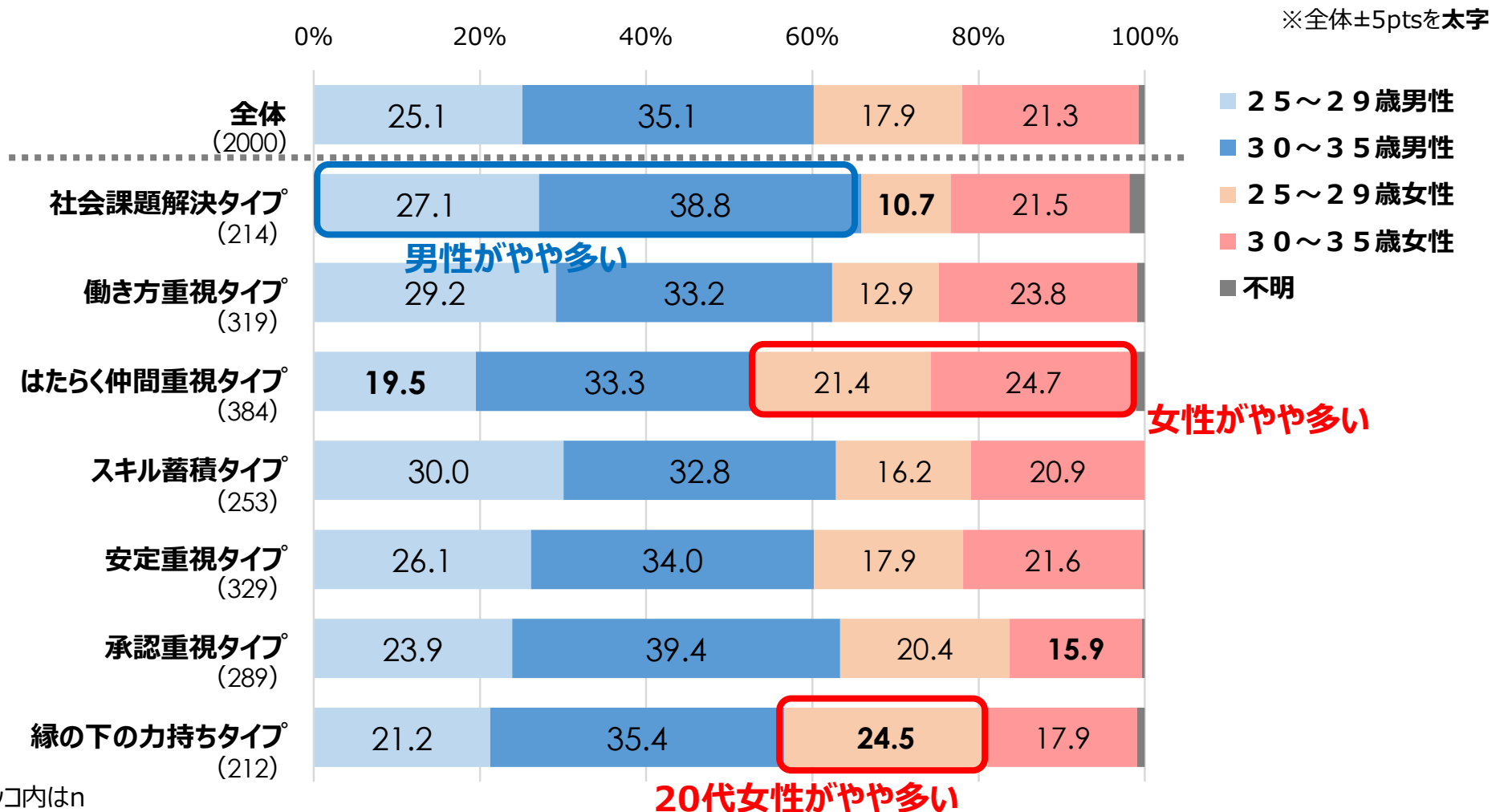
現在の仕事選択理由 <優先度の高いもの3つまでの選択率> の上位5項目を見ると、  
各タイプには以下のような特徴が見られる。

全体 (n=2000)		社会課題解決タイプ (n=214)		働き方重視タイプ (n=319)		はたらく仲間重視タイプ (n=384)		
1	雇用が安定していること	23.0%	やりがいを感じられること	19.6%	休みが取れる／取りやすいこと	25.7%	雇用が安定していること	27.1%
2	休みが取れる／取りやすいこと	20.2%	社会に貢献できること	18.2%	希望する収入が得られること	22.9%	職場の人間関係がよいこと	22.9%
3	自分のやりたい仕事であること	18.7%	自分の能力や個性が活かせること	16.4%	雇用が安定していること	22.3%	休みが取れる／取りやすいこと	22.7%
4	仕事とプライベートのバランスがとれること	18.4%	自律的に自分の判断で仕事を進められること	15.9%	仕事とプライベートのバランスがとれること	18.8%	自分のやりたい仕事であること	21.9%
5	職場の人間関係がよいこと	16.4%	自分のやりたい仕事であること	15.4%	働く時間を選択できること	13.2%	希望する収入が得られること	19.8%
スキル蓄積タイプ (n=253)		安定重視タイプ (n=329)		承認重視タイプ (n=289)		縁の下の力持ちタイプ (n=212)		
1	自分のやりたい仕事であること	27.7%	休みが取れる／取りやすいこと	30.1%	雇用が安定していること	19.7%	雇用が安定していること	26.9%
2	やりがいを感じられること	20.2%	雇用が安定していること	29.5%	自分のやりたい仕事であること	19.0%	仕事とプライベートのバランスがとれること	18.4%
3	自分の能力や個性が活かせること	19.4%	仕事とプライベートのバランスがとれること	25.2%	職場の人間関係がよいこと	17.3%	休みが取れる／取りやすいこと	17.0%
4	雇用が安定していること	17.0%	通勤の便がよいこと	19.8%	自分の能力や個性が活かせること	16.3%	自分のやりたい仕事であること	16.0%
5	仕事とプライベートのバランスがとれること	16.2%	職場の人間関係がよいこと	17.6%	やりがいを感じられること	15.6%	職場の人間関係がよいこと	15.6%
							やりがいを感じられること	15.6%

志向性タイプごとの活躍、幸福度の実態は以下。



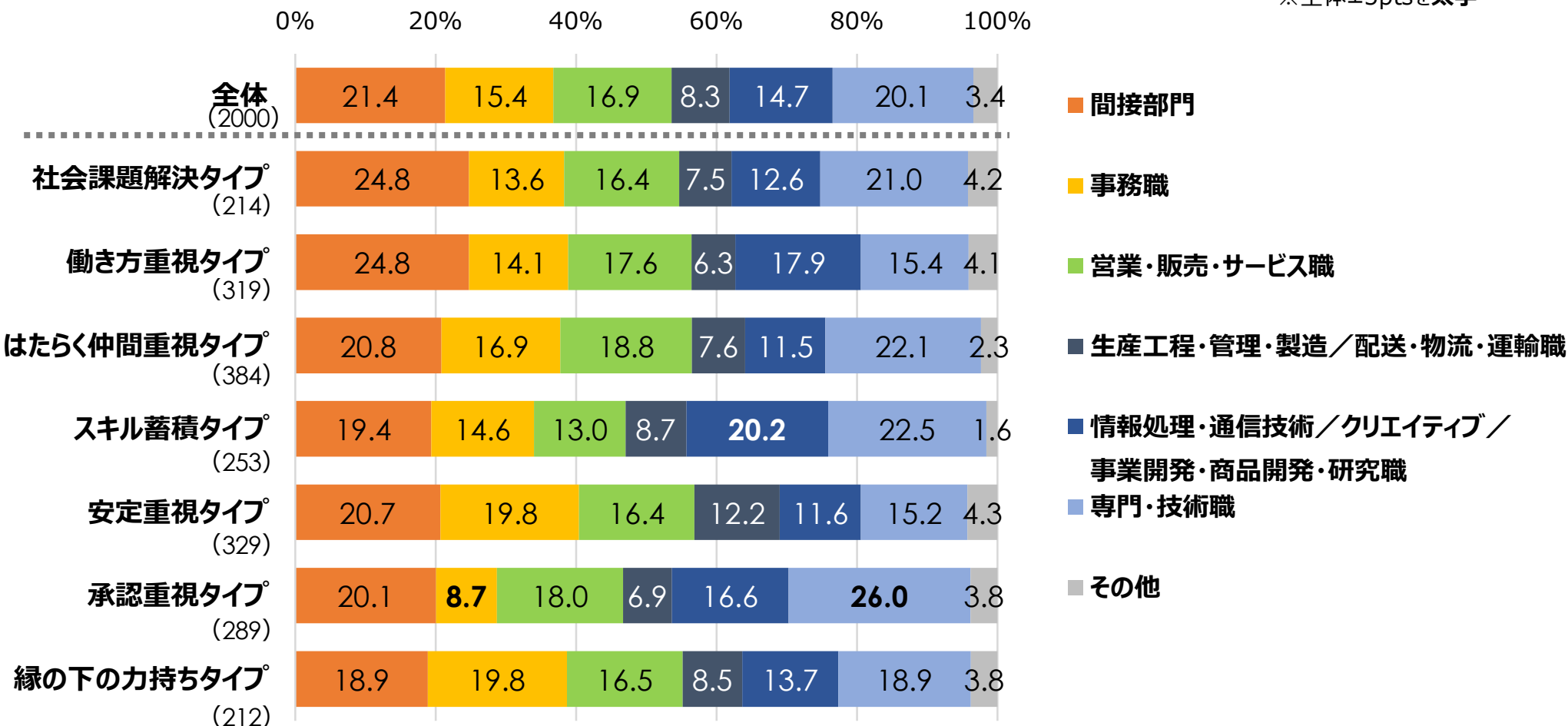
「社会課題解決タイプ」で男性、「はたらく仲間重視タイプ」で女性、「縁の下の力持ちタイプ」で20代女性がやや多いものの、その他のタイプでは特に性年代に大きな特徴は見られない。





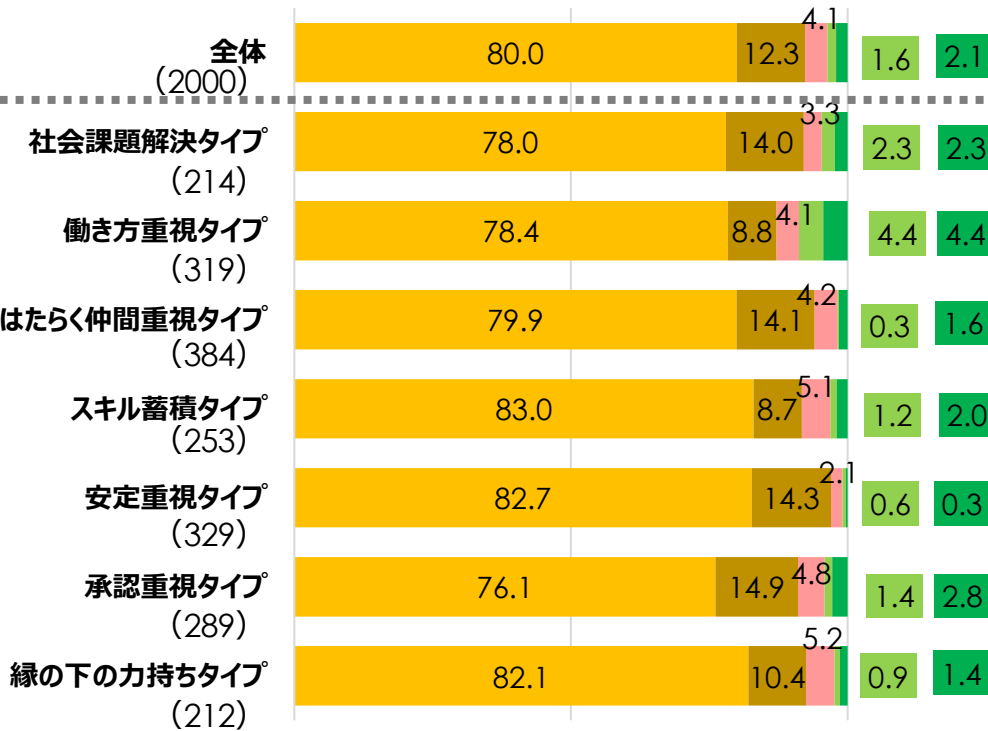
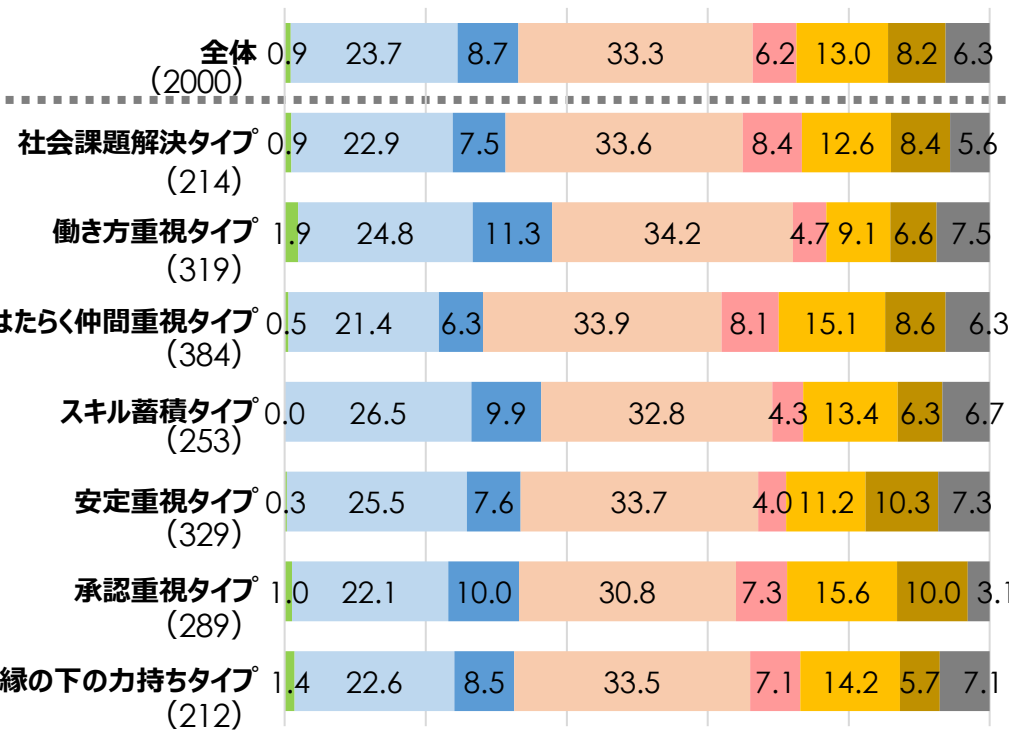
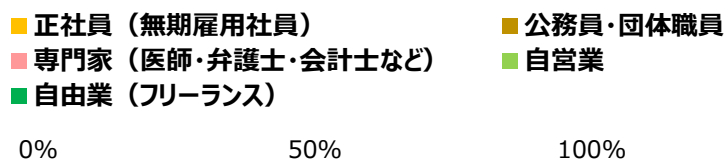
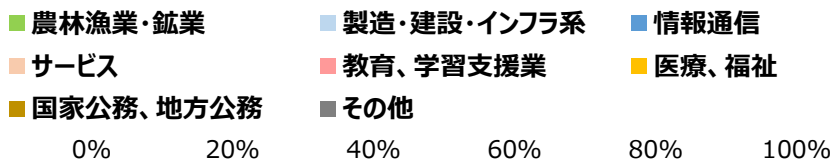
「スキル蓄積タイプ」では情報処理・通信技術/クリエイティブ/事業開発・商品開発・研究職がやや多く、「承認重視タイプ」では専門・技術職がやや多く事務職がやや少ないものの、その他のタイプでは、従事している職種に大きな特徴は見られない。

※全体±5ptsを太字



志向性タイプによって従事している業種や雇用形態に大きな特徴は見られない。

※全体±5ptsを太字

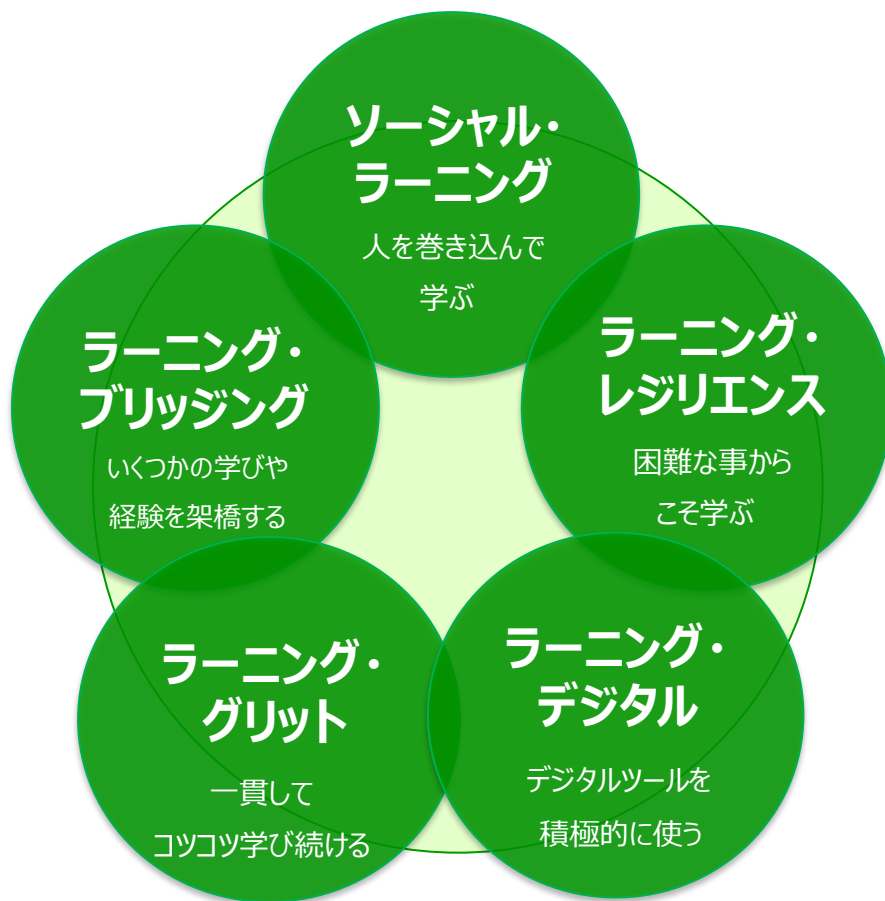


## 【2】.若年層の幸せな活躍に関連する「5つの学び特性」

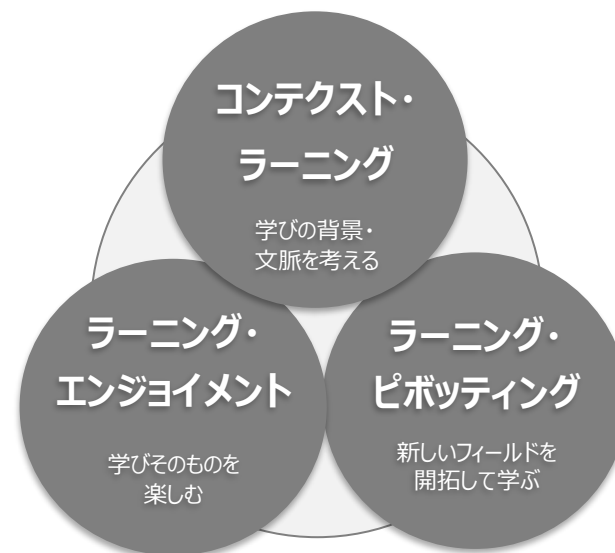
若年層の幸せな活躍とポジティブに関連している5つの学び特性が明らかになった。

また、志向性タイプによってはそれ以外の3つの学び特性も関連していた。 ※それぞれの内容は次ページ参照

## 5つの基本学び特性



## 一部の志向性タイプに有効な3つの学び特性



### ■ 志向性タイプと有効な特性の組み合わせ

- 社会課題解決タイプ：ラーニング・ピボッティング
- はたらく仲間重視タイプ：コンテキスト・ラーニング
- 安定重視タイプ：ラーニング・エンjoyメント
- 縁の下の力持ちタイプ：コンテキスト・ラーニング

5件法で聴取し、以下のように得点化した上で、各特性に紐づく項目の平均値を算出  
1 全くあてはまらない 2 あてはまらない 3 どちらともいえない 4 あてはまる 5 とてもあてはまる

## ソーシャル・ラーニング

人を巻き込んで学ぶ

α係数：.848

周囲の人や上司に自分の  
関心のある領域を積極的に伝えている

学びや経験をともにする仲間がいる

勉強会や読書会など、学習のための  
コミュニティを主催したことがある

関心ある分野の専門家や  
詳しい人に話を聞きに行くことがある

周りの人から積極的に  
意見をもらうようになっている

## ラーニング・ブリッジング

いくつかの学びや経験を  
架橋する

α係数：.875

仕事で得た経験と、これまで学んできた  
ことを結びつけて考えている

仕事で得たいくつかの経験の共通点を  
探そうとしている

ある知識を得たときは、別のところで  
得た知識と比べるようにしている

研修や読書などで得た知識を使って、  
実際の業務に役立てようとしている

常に仕事に活かすことを考えながら  
学ぶようになっている

参照：河井亨, and 木村充. “サービス・ラーニングにおけるリフレクションとラーニング・ブリッジングの役割: 立命館大学「地域活性化ボランティア」調査を通じて.” 日本教育工学会論文誌 36.4 (2013): 419-428.を大幅改変

## ラーニング・レジリエンス

困難な事からこそ学ぶ

α係数：.847

厳しい仕事こそ、自分の糧に  
しようとしている

失敗も、将来の成功の素だと捉えている

忙しい時も、粘り強く地道に  
学びを続けている

自分にとって難しいことほど  
経験する価値がある

## ラーニング・グリット

一貫して  
コツコツ努力する  
α係数：.807

一貫してコツコツ学び続けている領域がある

数年以上の長期間に渡って  
学んでいる領域がある

5件法で聴取し、以下のように得点化した上で、各特性に紐づく項目の平均値を算出

1 全くあてはまらない 2 あてはまらない 3 どちらともいえない 4 あてはまる 5 とてもあてはまる

## ラーニング・デジタル

デジタルツールを積極的に使う

α係数：.648

新しいソフトウェアや機器は比較的すぐに試してみる

インターネットで調べ物をするのは得意だ

Office系ソフト（Word、PowerPointなど）の基本的な操作はできる

SNSで自ら発信したり、ネットワークを広げたりしている

## ラーニング・ピボッティング

新しいフィールドを開拓して学ぶ

α係数：.831

知らないことを知ることは楽しいことだ

常に新しいことを経験したい

一つのことを学んだら、その関連する周辺領域のことを調べようとしている

学ぶごとに、新しい領域へ関心が広がっていく

## コンテキスト・ラーニング

学びの背景・文脈を考える

α係数：.845

何かを学ぶときは、その背景や文脈まで知ろうとしている

誰かに何かを教わる時は、その人の立場やポジションなどにも考えを巡らせている

仕事の経験を振り返って整理するようにしている

学習内容を、過去からの経緯や、歴史的な文脈に位置づけることを意識している

## ラーニング・エンjoyメント

学びそのものを楽しむ

α係数：.869

学ぶことはそれだけでも自分にとって楽しいことだ

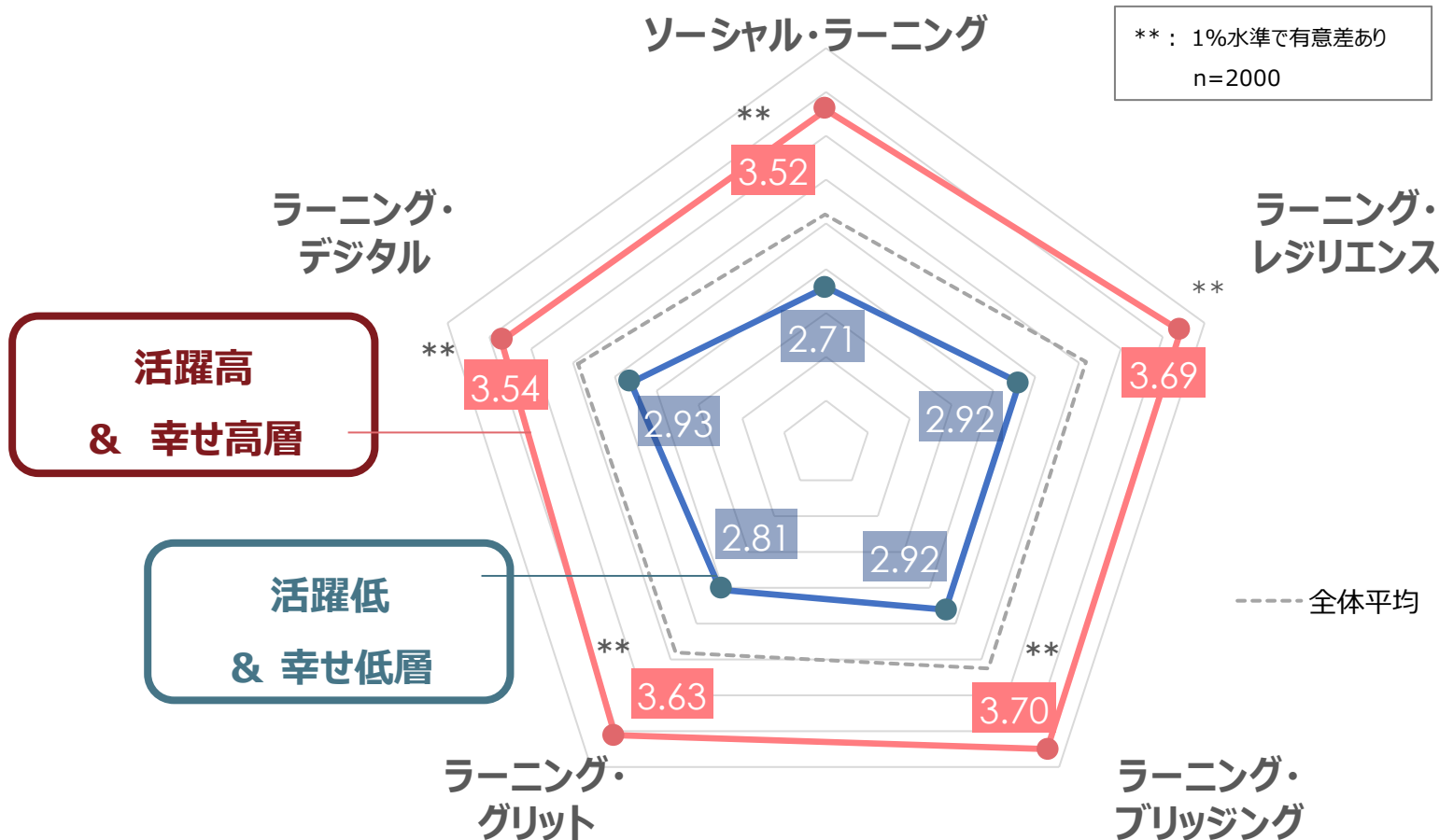
自分にとって、何かを理解することは喜びである

学んだことが仕事につながると嬉しい

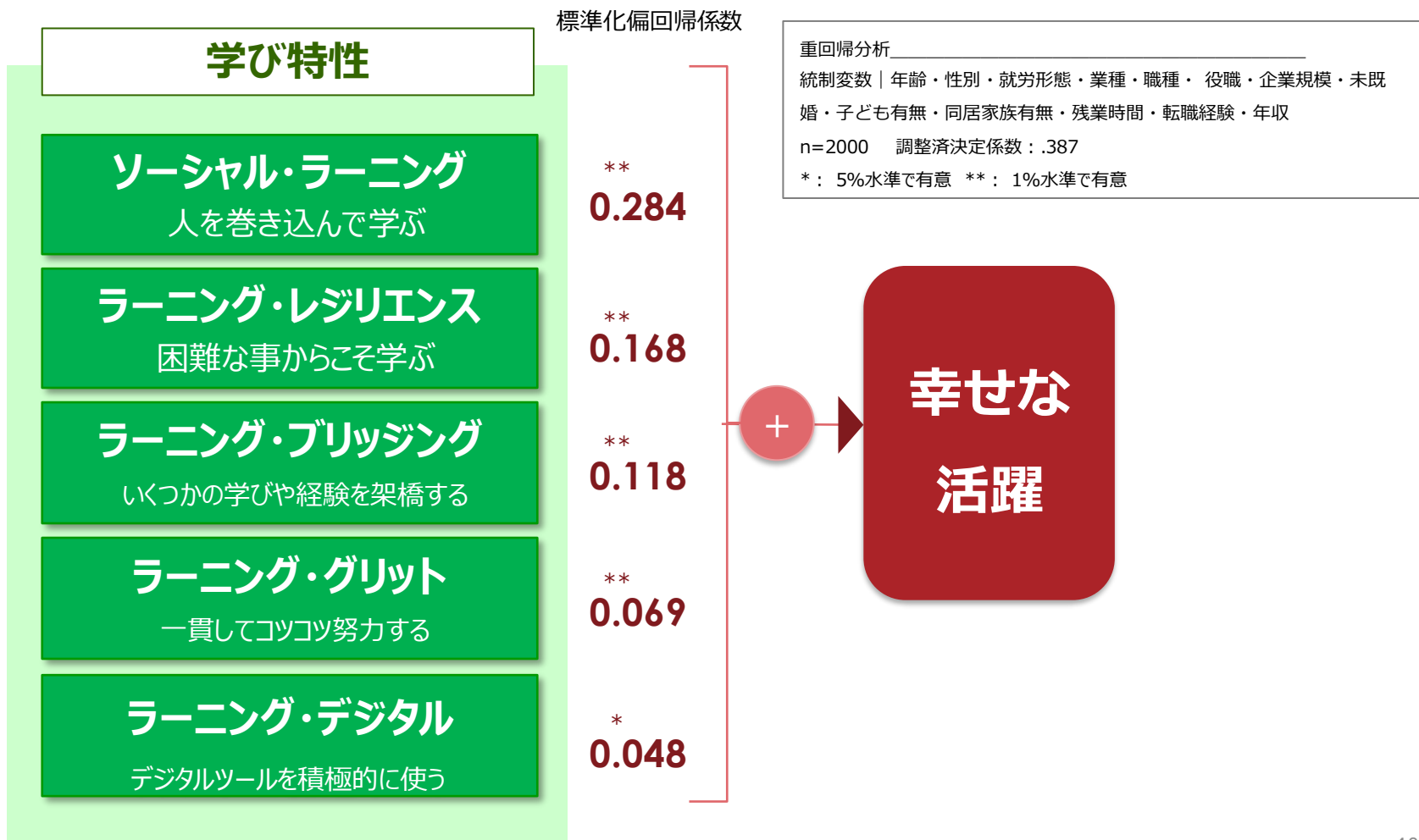
学ぶことで視野が広がることに喜びを感じる

活躍度と幸福感がともに高い層は、そうでない層と比較して5つの学び特性がいずれも高い傾向が見られた。

## 学び特性の実態 (平均値・pt)



基本的な属性・就業状態を統制した重回帰分析においても、  
5つの学び特性が若年層の幸せな活躍とプラスの関連が見られた。





## タイプ別／特に重要な学び特性

※重回帰分析で有意だった特性を○。  
最も偏回帰係数の高い特性を◎。  
表頭緑色は全体で有意だった特性。

	ソーシャル・ラーニング	ラーニング・レジリエンス	ラーニング・ブリッジング	ラーニング・グリット	ラーニング・デジタル	コンテキスト・ラーニング	ラーニング・ピボッティング	ラーニング・エンjoyメント	調整済決定係数
若年層全体 (2000)	◎	○	○	○	○				.387
社会課題解決タイプ	◎						○		.368
働き方重視タイプ	◎	○	○	○					.455
はたらく仲間重視タイプ	◎	○				○			.365
スキル蓄積タイプ	○	◎							.274
安定重視タイプ	◎	○						○	.468
承認重視タイプ	◎	○							.304
縁の下の力持ちタイプ	◎						○		.490

タイプ別に見ると、  
ソーシャル・ラーニングが  
どのタイプでも共通して影響している

## 重要な学び特性の実態

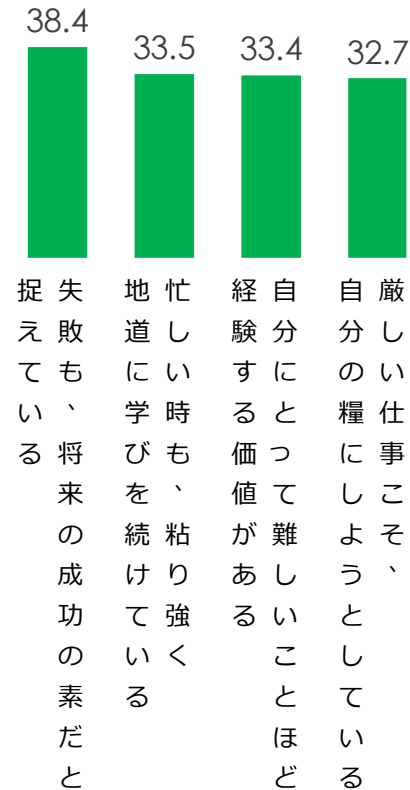
n=2000

### ソーシャル・ラーニング

とてもあてはまる/あてはまる計 (%)



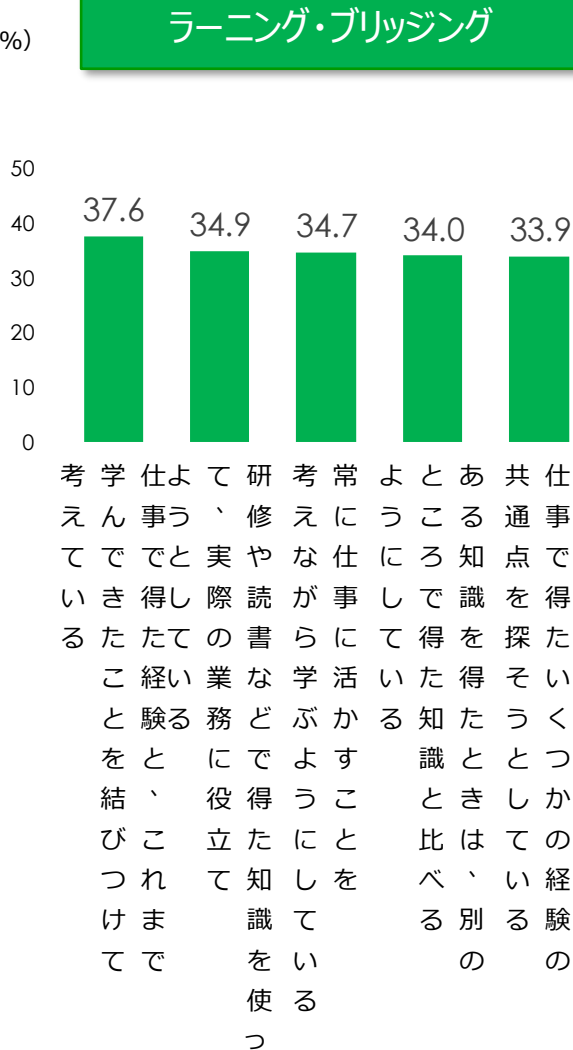
### ラーニング・レジリエンス



## 重要な学び特性の実態

とてもあてはまる/あてはまる計 (%)

n=2000



社会課題解決タイプや承認重視タイプはソーシャル・ラーニング特性が高い。  
一方で、安定重視タイプや働き方重視タイプでは総じて学び特性が低くなっている。

## タイプ別 学び特性の実態 (平均値)

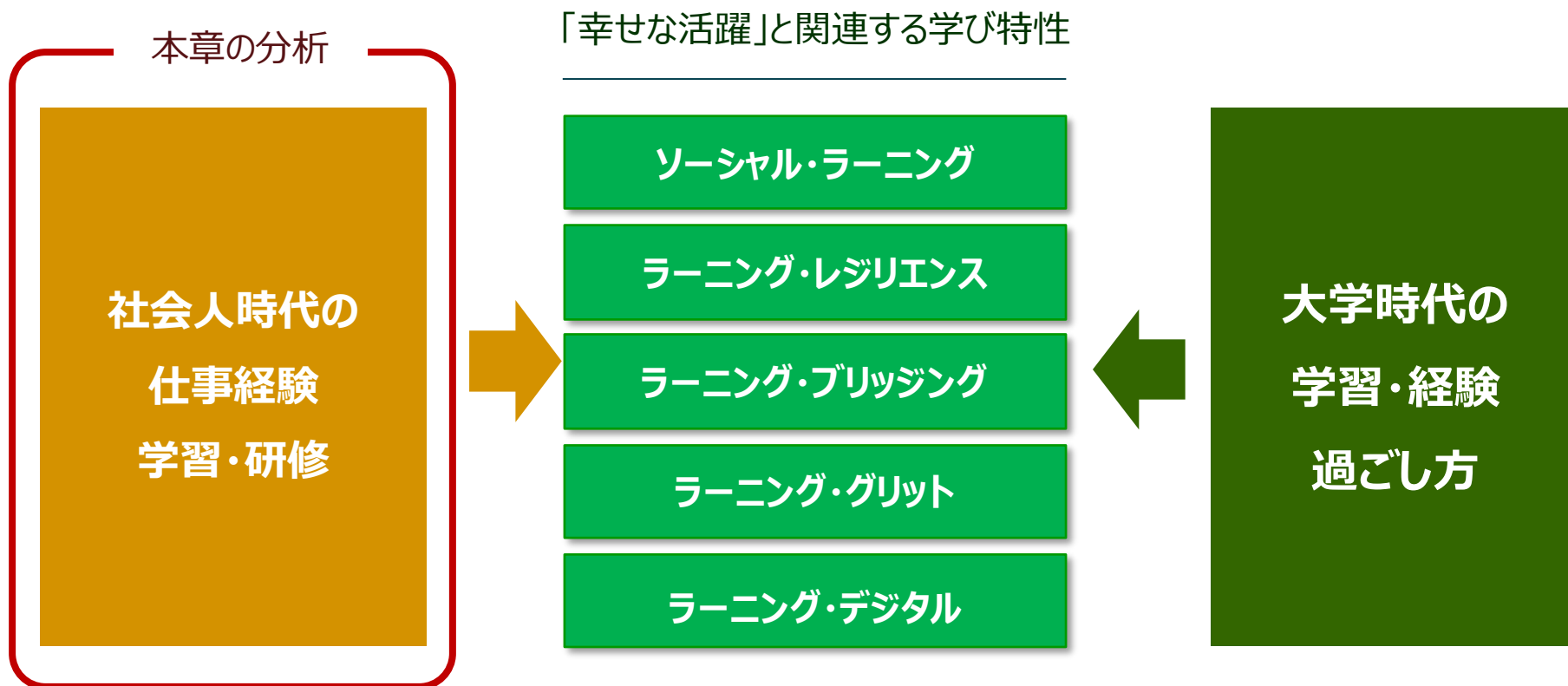
※数値は該当項目の平均値（5件法）

※列ごとに値が高いほど濃い赤になるようにハッチング。

	ソーシャル・ラーニング	ラーニング・レジリエンス	ラーニング・ブリッジング	ラーニング・グリット	ラーニング・デジタル	コンテキスト・ラーニング	ラーニング・ピボッティング	ラーニング・エンジョイメント
若年層全体 (2000)	3.04	3.23	3.24	3.15	3.18	3.21	3.31	3.38
社会課題解決タイプ	3.20	3.34	3.31	3.28	3.25	3.30	3.38	3.47
働き方重視タイプ	2.92	3.12	3.10	3.04	3.15	3.12	3.19	3.24
はたらく仲間重視タイプ	3.06	3.29	3.30	3.10	3.19	3.26	3.38	3.50
スキル蓄積タイプ	3.09	3.37	3.38	3.31	3.25	3.31	3.49	3.53
安定重視タイプ	2.91	3.10	3.12	3.02	3.07	3.08	3.12	3.25
承認重視タイプ	3.18	3.31	3.34	3.25	3.22	3.26	3.40	3.40
緑の下の力持ちタイプ	2.98	3.15	3.21	3.16	3.18	3.17	3.22	3.33

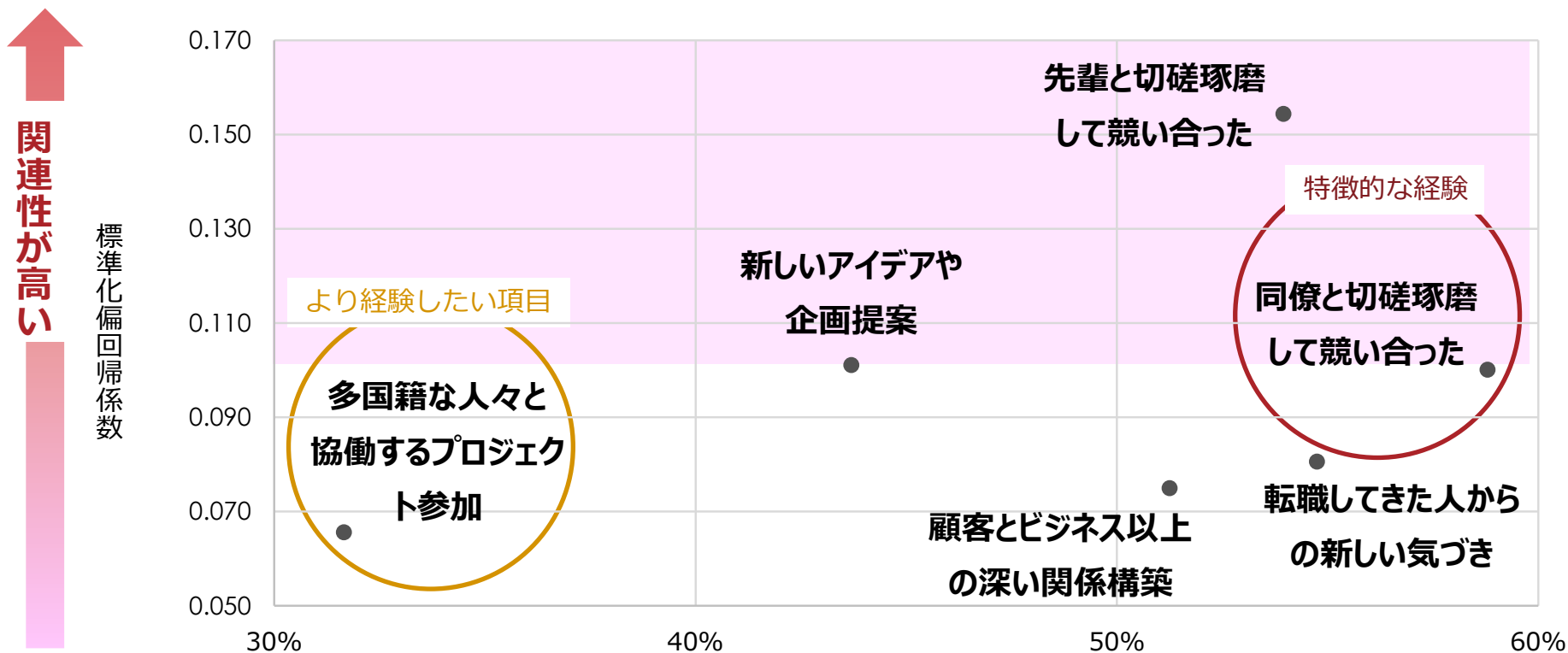
## 【3】.学び特性と関連する社会人の仕事経験と学習経験

学生や社会人のどのような学習経験・仕事経験が  
幸せな活躍につながる5つの学び特性と関連しているかを検証する。



仕事経験のうち、先輩・同僚との切磋琢磨経験や新規企画提案は、「ソーシャル・ラーニング」との関連性が高い。同僚との切磋琢磨経験はソーシャル・ラーニングのみで有意。

## ソーシャル・ラーニングと関連する仕事経験 経験率×標準化偏回帰係数

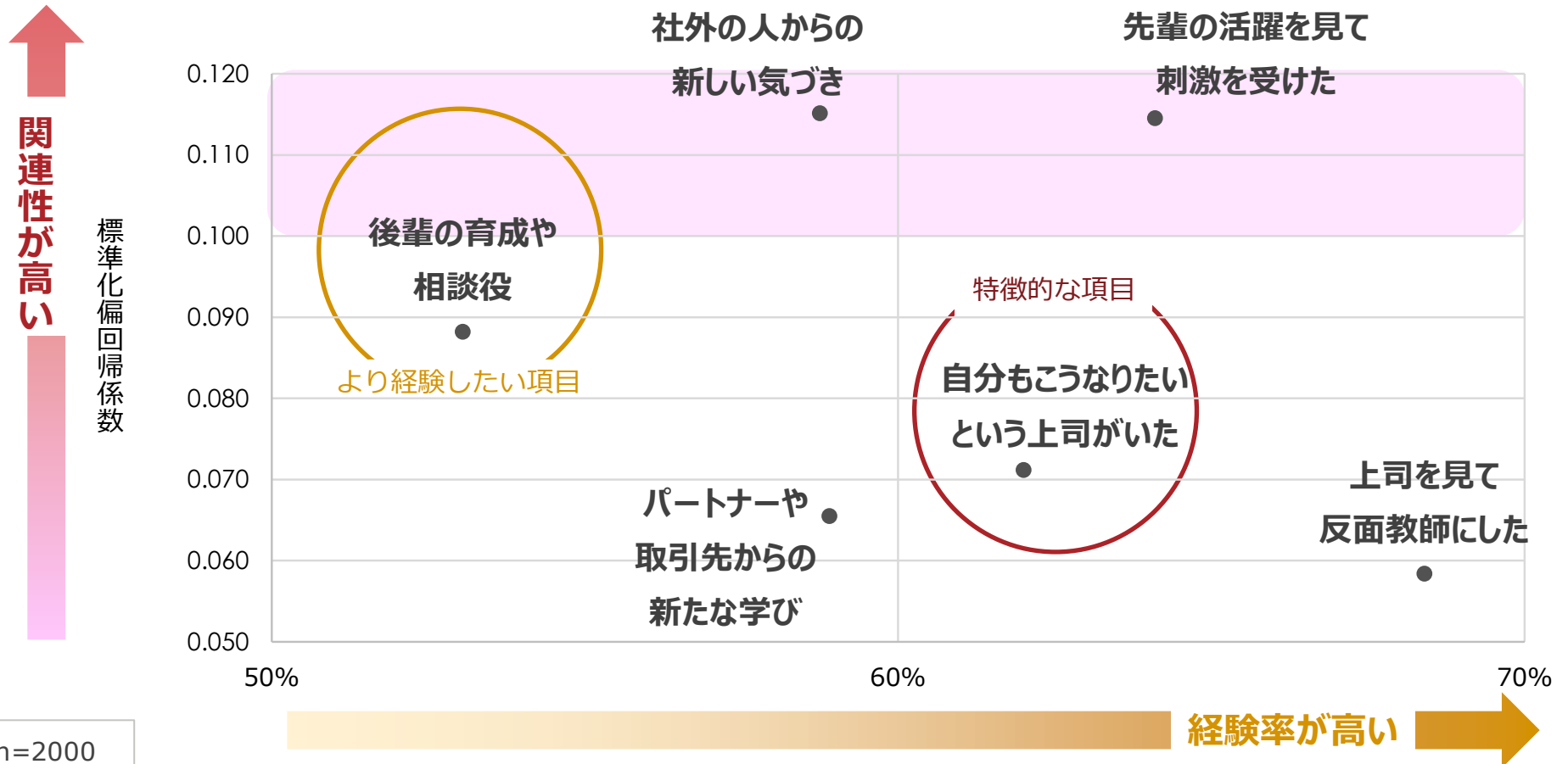


n=2000

経験率が高い

仕事経験のうち、先輩からの刺激や社外の人からの新しい気づきは、  
「ラーニング・レジリエンス」との関連性が高い。

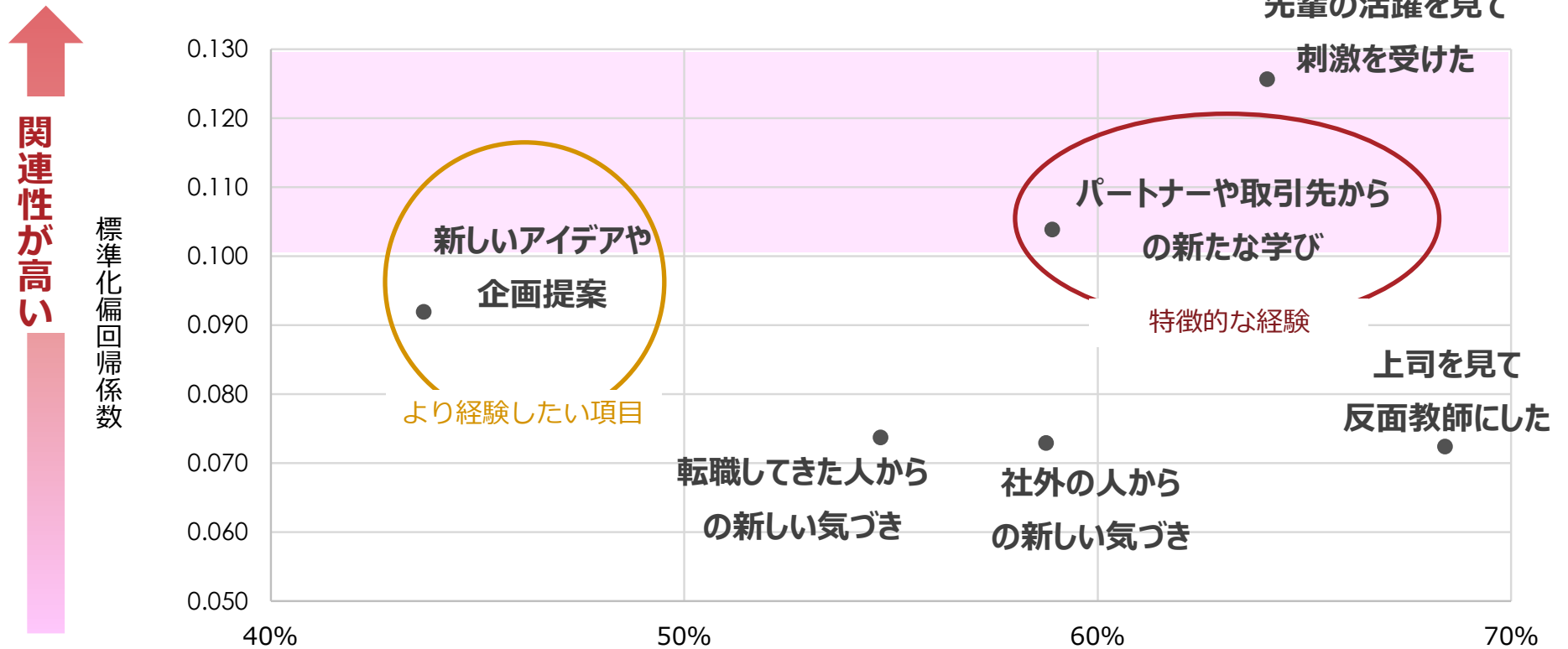
## ラーニング・レジリエンスと関連する仕事経験 経験率×標準化偏回帰係数





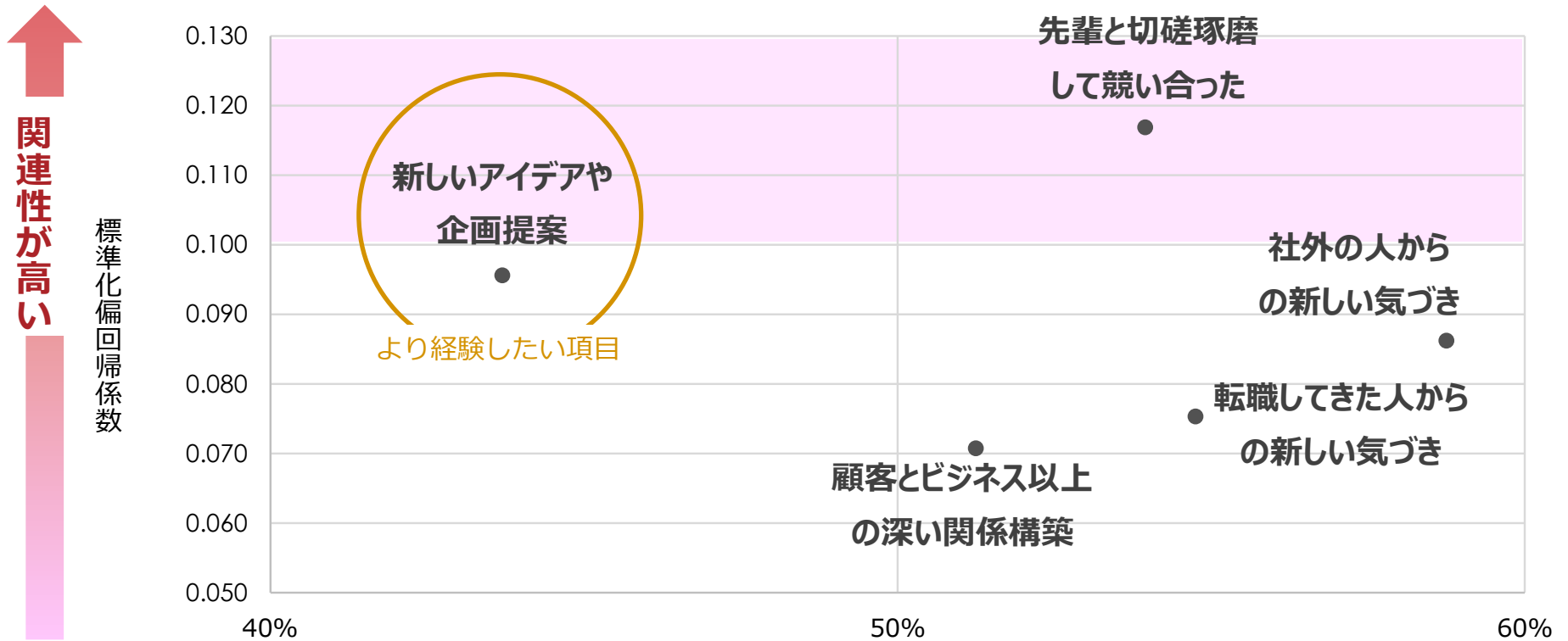
仕事経験のうち、先輩からの刺激やパートナー・取引先からの新たな学びは、  
「ラーニング・ブリッジング」との関連性が高い。

ラーニング・ブリッジングと関連する仕事経験  $\text{経験率} \times \text{標準化偏回帰係数}$



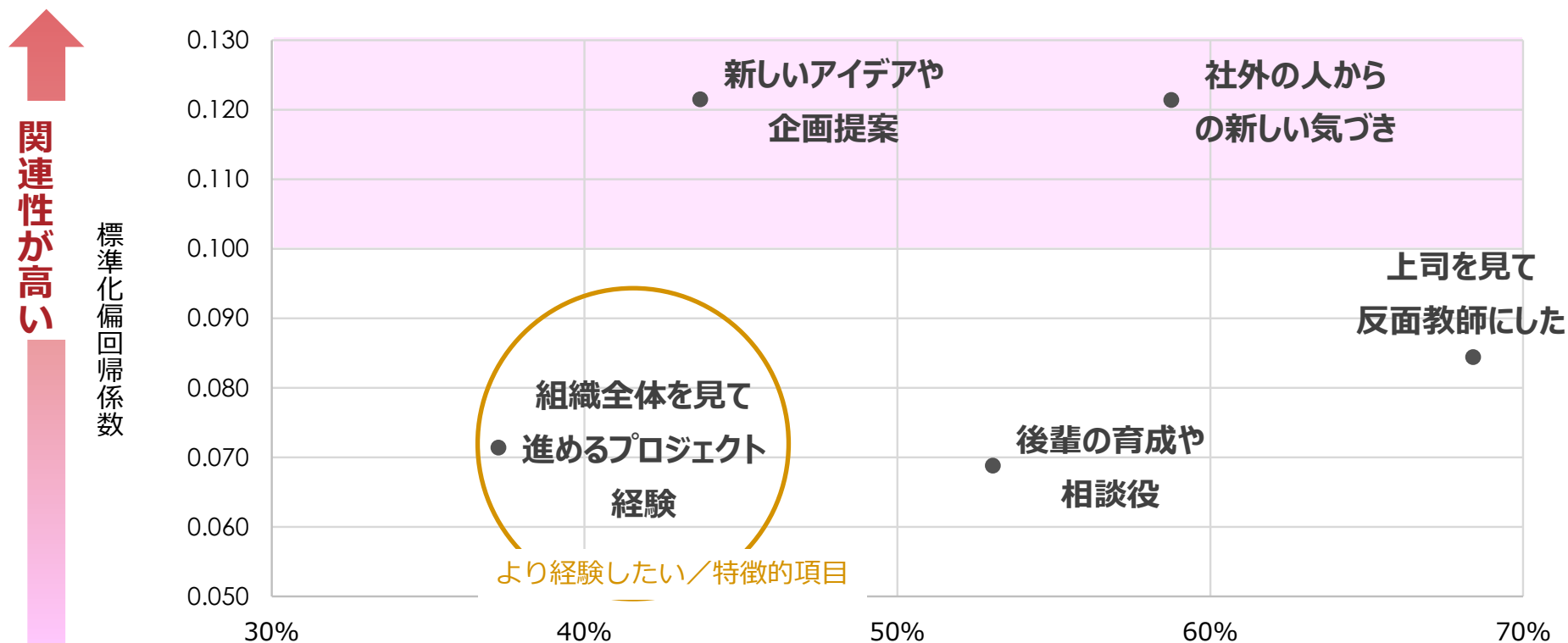
仕事経験のうち、先輩との切磋琢磨経験や新規企画提案は、  
「ラーニング・グリット」との関連性が高い。

## ラーニング・グリットと関連する仕事経験 経験率×標準化偏回帰係数



仕事経験のうち、社外の人からの新しい気づきや新規企画提案は、  
「ラーニング・デジタル」との関連性が高い。

## ラーニング・デジタルと関連する仕事経験 経験率×標準化偏回帰係数



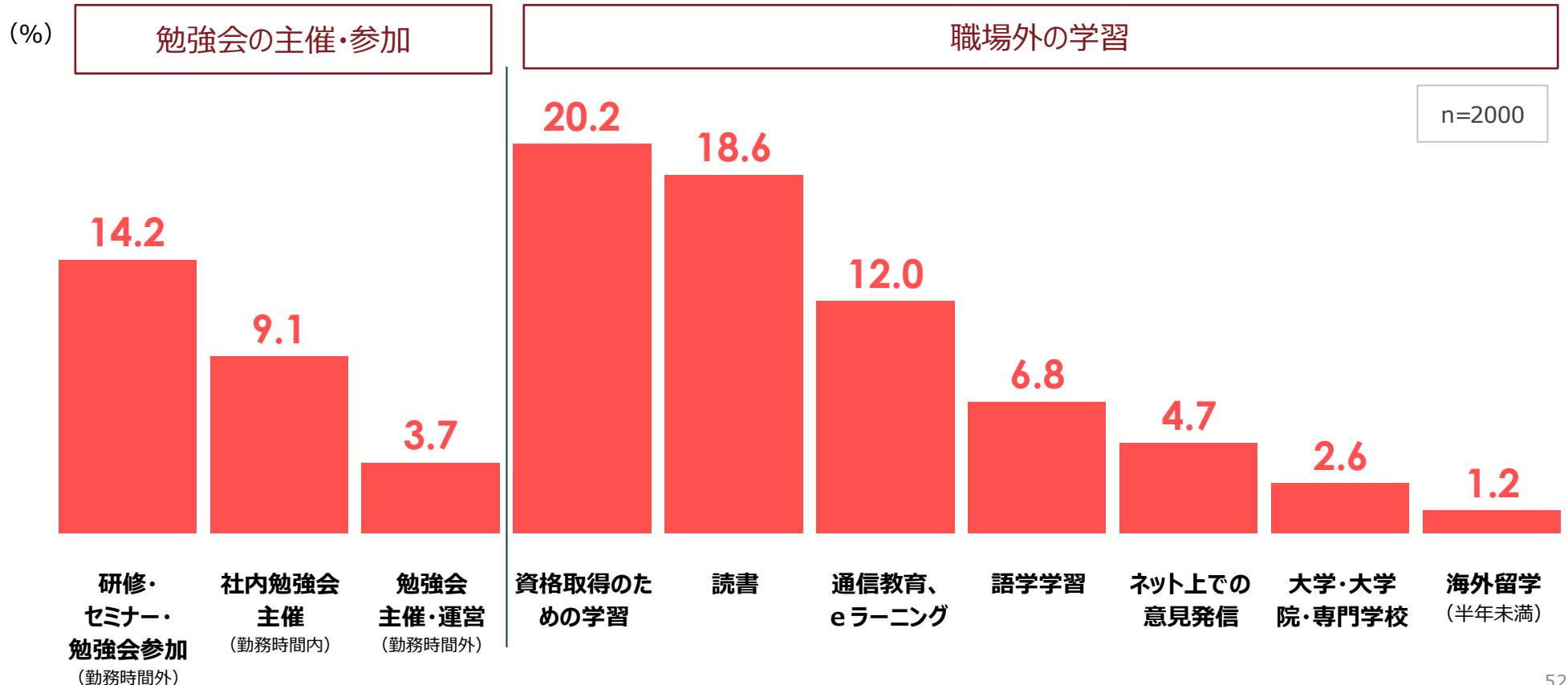
n=2000

経験率が高い

勉強会主催・参加や資格取得のための学習、大学通学など、主に職場外での能動的な学習が学び特性とプラスに関連していたが、経験率はいずれも2割以下。

## 学び特性とプラスに関連する学習行動の経験率

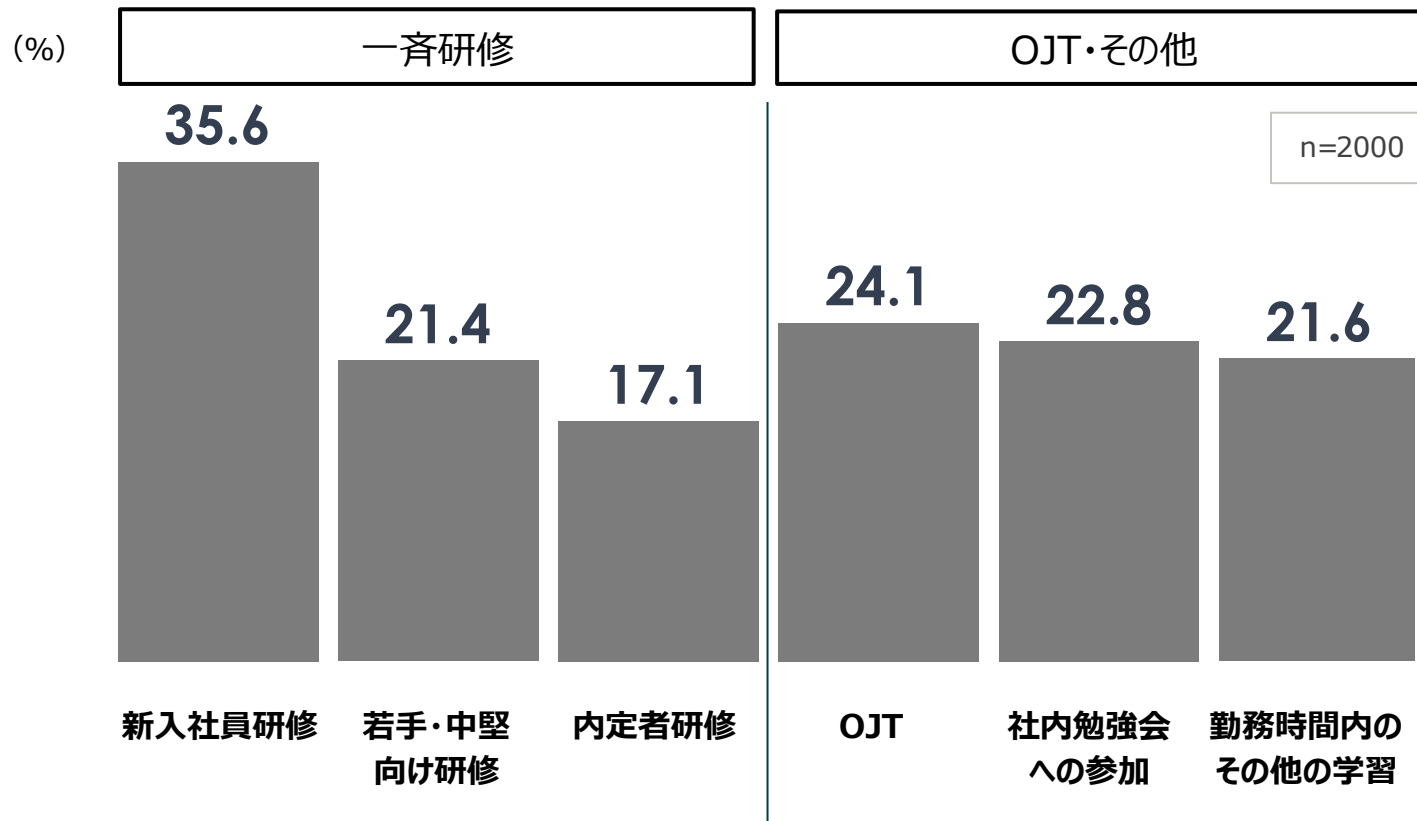
※重回帰分析で5つの学び特性いずれかにポジティブに有意な項目



一般的な研修やOJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）などの受動的学習は、  
経験率が高いものの、学び特性とプラスの関連性は見られなかった。

### 学び特性と関連の見られない学習行動の経験率

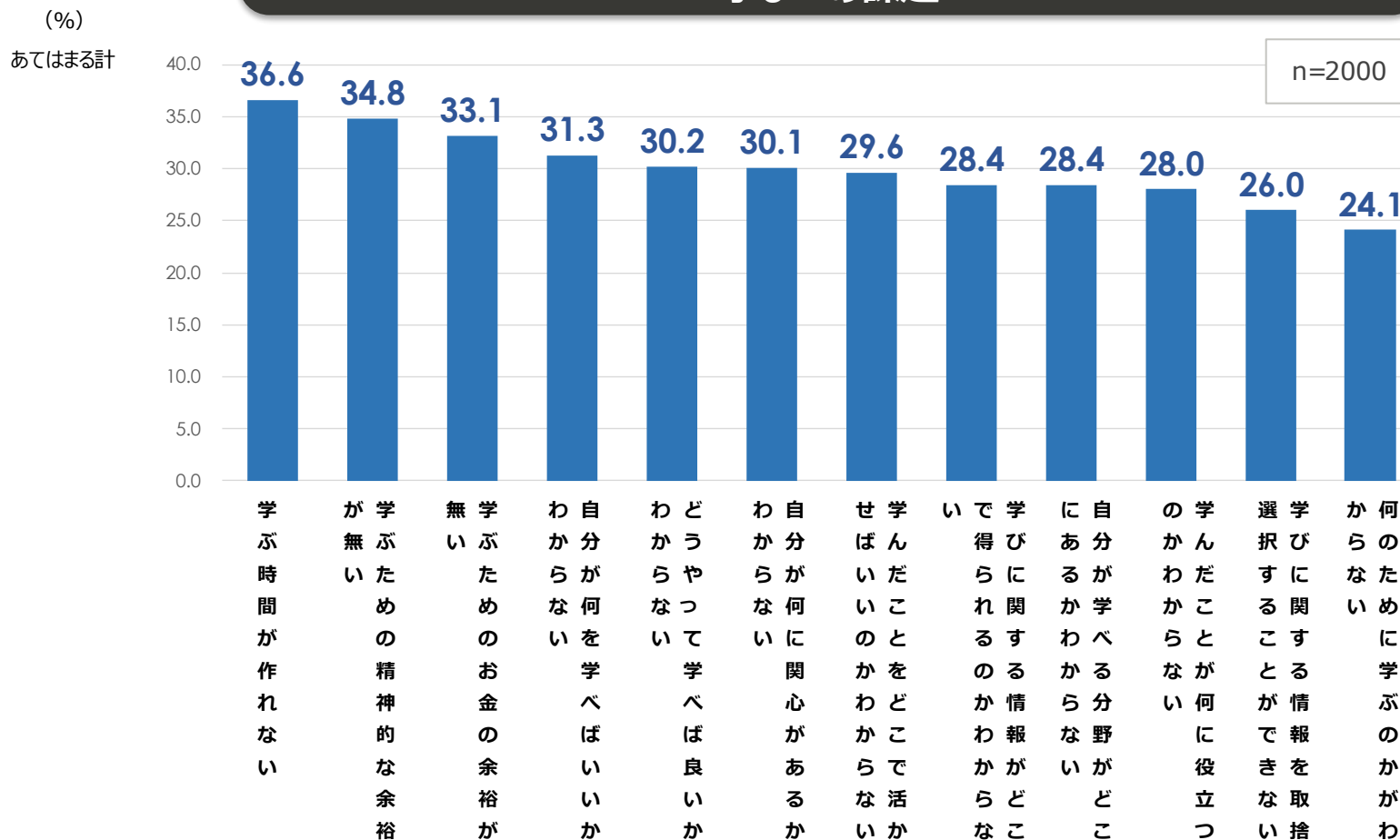
※重回帰分析で5つの学び特性いずれにもポジティブに有意にならない項目



## 学びへの課題感を聴取すると、

「学ぶ時間が作れない」「学ぶための精神的な余裕が無い」「学ぶためのお金の余裕が無い」が上位。

### 学びへの課題



## 学び特性別／特に重要な仕事経験

社外からの学び

社内の学び

その他

※重回帰分析でプラスに有意だった特性を○。  
偏回帰係数の高い特性上位2つを◎。

n=2000

	社外からの学び		社内の学び						その他		調整済 決定係数			
	社外の人からの新しい気づき	パートナーや取引先からの新たな学び	顧客とビジネス以上の深い関係構築	転職してきた人からの新しい気づき	上司を見て反面教師にした	自分もこうなりたいという上司がいた	先輩の活躍を見て刺激を受けた	先輩と切磋琢磨して競い合った	同僚と切磋琢磨して競い合った	後輩の育成や相談役	新しいアイデアや企画提案	組織全体を見て進めるプロジェクト経験	多国籍な人々と協働するプロジェクト参加	
ソーシャル・ラーニング			○	○				◎	○		◎		○	.230
ラーニング・レジリエンス	◎	○			○	○	◎			○				.171
ラーニング・ブリッジング	○	◎		○	○		◎					○		.204
ラーニング・グリット	○		○	○				◎			◎			.151
デジタル・ラーニング	◎				○				○	◎		○		.151

## 学び特性別／特に重要な社会人の学び経験

— 勉強会主催・参加 —      — その他能動的学び（主に社外） —      — 一斉研修・その他 —

※重回帰分析でプラスに有意だった特性を○。マイナスに有意だった特性を▲。偏回帰係数の高い特性上位2つを◎。

n=2000

	勉強会主催・参加	勉強会主催・参加	勉強会主催・参加	大学・大学院・専門学校	語学学習	資格取得のための学習	eラーニング	通信教育	読書	海外留学（半年未満）	勤務時間外のその他の学習	ネット上での自身の意見の発信	新入社員研修	内定者研修	勤務時間内のその他の学習	調整済決定係数
ソーシャル・ラーニング	◎	◎		○	○				▲			○		▲		.083
ラーニング・レジリエンス	○	○	◎	○	○	◎										.066
ラーニング・ブリッジング	○	◎	◎	○			○	○				○				.089
ラーニング・グリット	○	◎		○	◎				○	○	○			▲	▲	.075
デジタル・ラーニング	○		◎	○								◎				.067



## 5つの学び特性に関連する社会人の経験・学習 (係数の高いもの抜粋)

	仕事上での経験		学習行動	
<b>ソーシャル・ラーニング</b> 人を巻き込んで学ぶ	先輩と切磋琢磨する 経験	新しいアイデアや 企画を提案する経験	勉強会の主催・運営	
<b>ラーニング・レジリエンス</b> 困難な事からこそ学ぶ	社外の人から気づきを 得た経験	先輩の活躍を見て 刺激を受けた経験	研修・セミナー、 勉強会参加	資格取得のための 学習
<b>ラーニング・ブリッジング</b> いくつかの学びや経験を架橋する	先輩からの刺激を 受けた経験	パートナーや取引先 からの新たな学び	社内勉強会主催	研修・セミナー、 勉強会参加
<b>ラーニング・グリット</b> 一貫してコツコツ努力する	先輩と切磋琢磨する 経験	新しいアイデアや 企画を提案する経験	語学学習	社内勉強会主催
<b>ラーニング・デジタル</b> デジタルツールを積極的に使う	新しいアイデアや 企画を提案する経験	社外の人から気づきを 得る経験	ネットでの意見発信	研修・ セミナー、勉強会参加

## 【4】. 若年層の幸せな活躍につながる働く環境

調査主体：パーソル総合研究所・ベネッセ教育総合研究所・中原  
淳  
(ハタチからの「学びと幸せ」探究ラボ)

若年層全体で見ると、**職務特性における成長の機会があることや、組織文化では独自性が重視される組織が**  
**幸せな活躍にプラスの影響を与えている。**



タイプ別／幸せな活躍と関連する職務特性

※重回帰分析で有意だった特性を○。  
最も偏回帰係数の高い特性を◎。  
全体で有意だった特性は表頭で紺色。

	成長の機会	仕事のやり方の裁量性	仕事成果のわかりやすさ	仕事量の予測可能性	チームワーク性	社会的影響	調整済決定係数
若年層全体 (2000)	◎	○	○	○	○		.431
社会課題解決タイプ	◎	○		○	○		.487
働き方重視タイプ	◎	○	○				.482
はたらく仲間重視タイプ	○	◎	○				.347
スキル蓄積タイプ	◎	○		○			.356
安定重視タイプ	○	◎	○	○			.435
承認重視タイプ	○	○				◎	.467
縁の下の力持ちタイプ	○	○	◎				.498

タイプ別／幸せな活躍と関連する組織文化

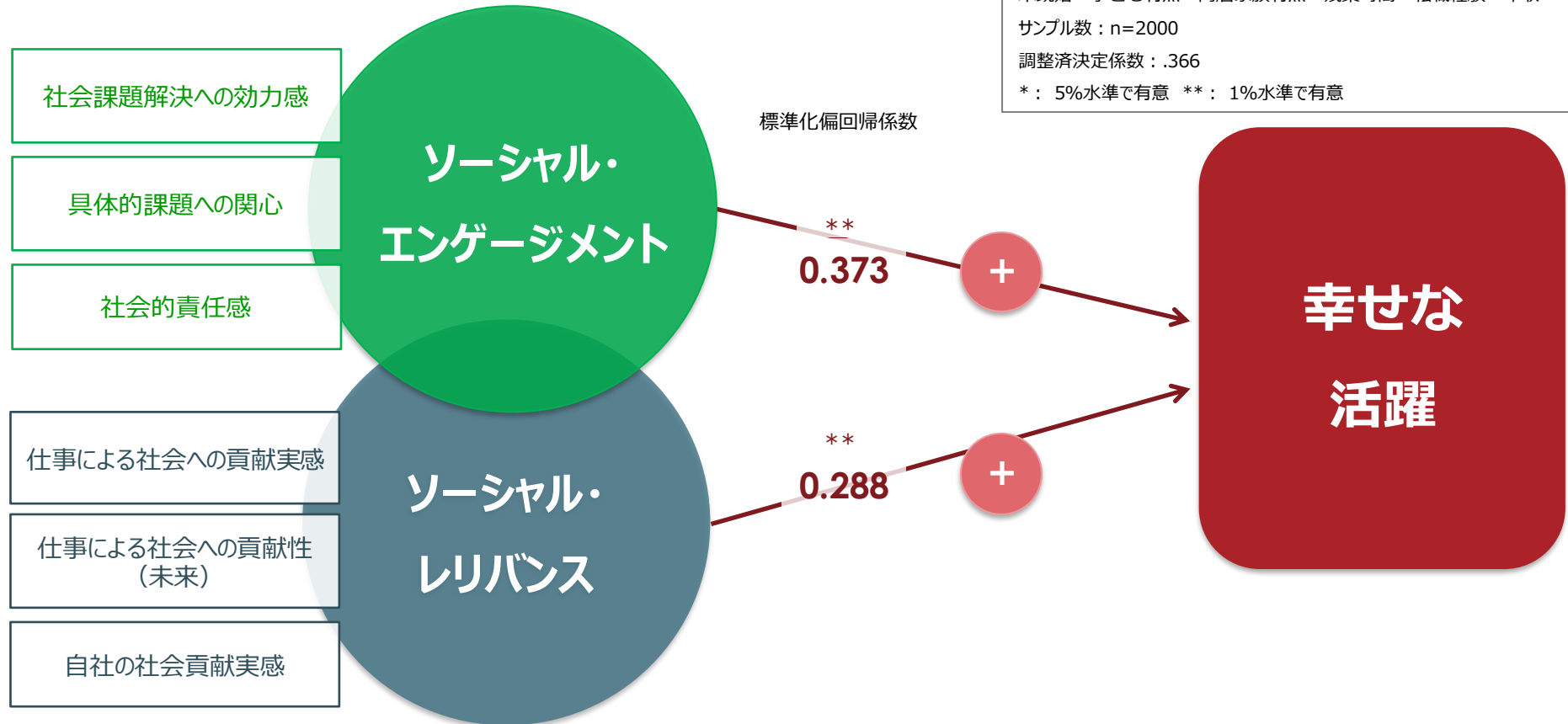
※重回帰分析で有意だった特性を○。  
最も偏回帰係数の高い特性を◎。  
全体で有意だった特性は表頭でオレンジ。

	独自性重視	長期的・大局的志向	社内親睦重視	安定雇用志向	チームワーク	スピード感	成果主義・競争	フラットな人間関係	調整済決定係数
若年層全体 (2000)	◎	○	○	○	○	○			.378
社会課題解決タイプ	◎	○							.432
働き方重視タイプ		○	◎			○			.362
はたらく仲間重視タイプ	○	○	◎	○				○	.245
スキル蓄積タイプ	◎	○		○					.340
安定重視タイプ	◎	○	○		○				.308
承認重視タイプ	◎				○	○			.437
縁の下の力持ちタイプ	○	◎	○		○		○		.545

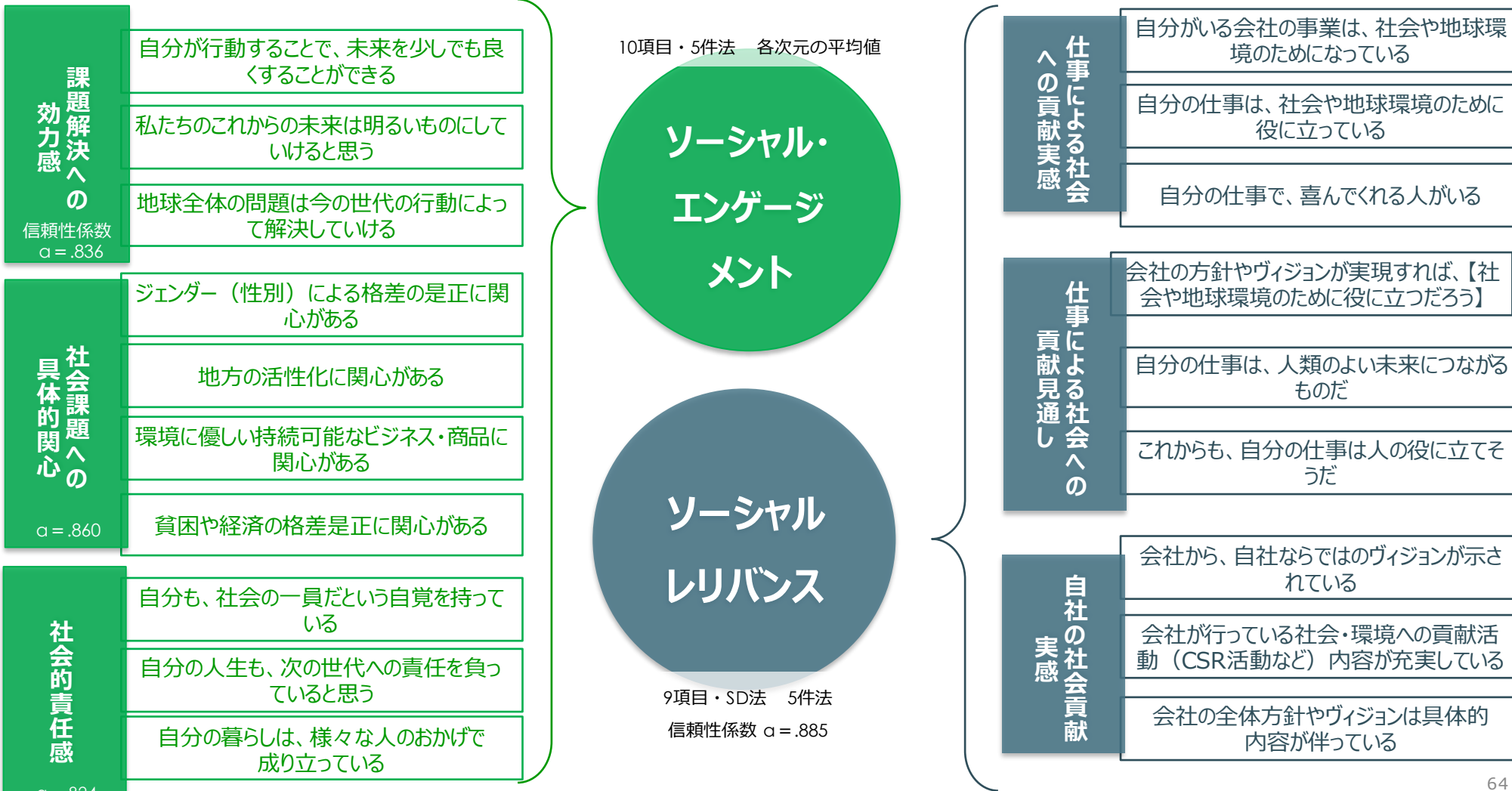
## 【5】. ソーシャル・エンゲージメントと幸せな活躍

調査主体：パーソル総合研究所・ベネッセ教育総合研究所・中原  
淳  
(ハタチからの「学びと幸せ」探究ラボ)

社会の一員として社会課題解決への関心の強さを示す「ソーシャル・エンゲージメント」の高さ、自社での仕事社会課題解決につながっている実感である「ソーシャル・レリバンス」の高さが、ともに幸せな活躍にプラスの影響を与えている。



ソーシャル・エンゲージメントとソーシャル・レリバンスの聴取項目は以下。



10項目・5件法 各次元の平均値

### ソーシャル・エンゲージメント

### ソーシャル・レリバンス

9項目・SD法 5件法  
信頼性係数  $\alpha = .885$

#### 課題解決への効力感

信頼性係数  $\alpha = .836$

- 自分が行動することで、未来を少しでも良くすることができる
- 私たちのこれからの未来は明るいものにしていけると思う
- 地球全体の問題は今の世代の行動によって解決していける

#### 社会課題への具体的関心

$\alpha = .860$

- ジェンダー（性別）による格差の是正に関心がある
- 地方の活性化に関心がある
- 環境に優しい持続可能なビジネス・商品に関心がある
- 貧困や経済の格差是正に関心がある

#### 社会的責任感

$\alpha = .824$

- 自分も、社会の一員だという自覚を持っている
- 自分の人生も、次の世代への責任を負っていると思う
- 自分の暮らしは、様々な人のおかげで成り立っている

#### 仕事による社会への貢献実感

- 自分がいる会社の事業は、社会や地球環境のためになっている
- 自分の仕事は、社会や地球環境のために役に立っている
- 自分の仕事で、喜んでくれる人がいる

#### 仕事による社会への貢献見通し

- 会社の方針やビジョンが実現すれば、【社会や地球環境のために役に立つだろう】
- 自分の仕事は、人類のよい未来につながるものだ
- これからも、自分の仕事は人の役に立てそうだ

#### 自社の社会貢献実感

- 会社から、自社ならではのビジョンが示されている
- 会社が行っている社会・環境への貢献活動（CSR活動など）内容が充実している
- 会社の全体方針やビジョンは具体的内容が伴っている





性年代・雇用形態・業種別のソーシャル・エンゲージメントの実態は以下。  
雇用形態別に見ると、正社員・専門家で低め。

### ソーシャル・エンゲージメントの実態 (平均値・pt)

#### 性年代

性年代	人数	平均値 (pt)
合計	(2000)	3.19
25～29歳男性	(502)	3.20
30～35歳男性	(701)	3.16
25～29歳女性	(357)	3.17
30～35歳女性	(425)	3.25
25～29歳性別不明	(7)	3.22
30～35歳性別不明	(8)	3.30

#### 雇用形態

雇用形態	人数	平均値 (pt)
全体	(2000)	3.19
自由業 (フリーランス)	(42)	3.28
公務員・団体職員	(246)	3.27
自営業	(31)	3.27
正社員 (無期雇用社員)	(1600)	3.18
専門家 (医師・弁護士・会計士など)	(81)	3.15

#### 業種

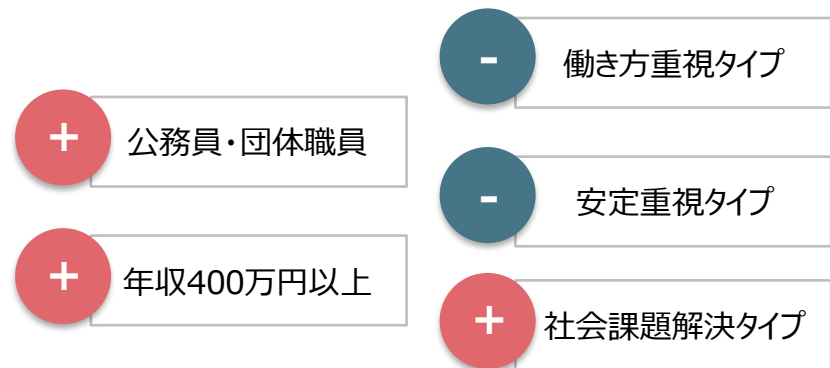
業種	人数	平均値 (pt)
全体	(2000)	3.19
宿泊業、飲食サービス業	(36)	3.46
学術研究、専門・技術サービス業	(35)	3.40
生活関連サービス業、娯楽業	(39)	3.38
教育、学習支援業	(124)	3.32
電気・ガス・熱供給・水道業	(19)	3.30
金融業、保険業	(133)	3.26
国家公務、地方公務	(163)	3.22
卸売業、小売業	(148)	3.21
運輸業、郵便業	(63)	3.20
その他の業種	(125)	3.19
医療、福祉	(260)	3.16
その他サービス業	(160)	3.15
建設業	(79)	3.14
製造業	(375)	3.13
情報通信業	(173)	3.12
不動産業、物品賃貸業	(38)	3.01

ソーシャル・エンゲージメント、ソーシャル・レリバンスのそれぞれ高い/低い個人・企業の属性を重回帰分析で確認した結果は以下。

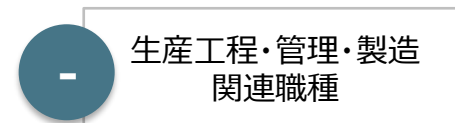
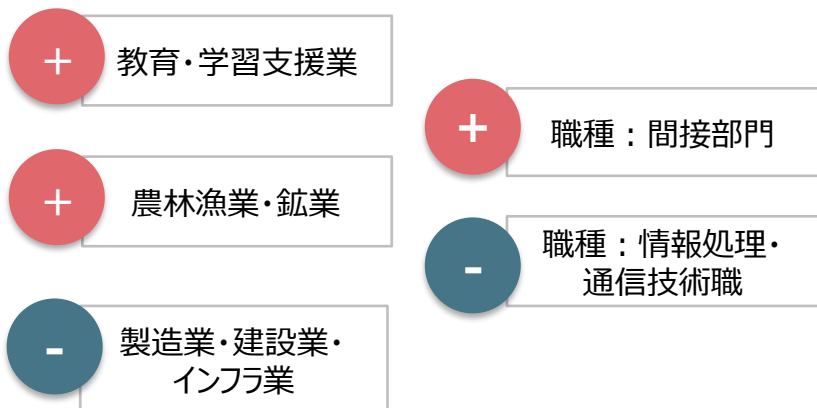
## ソーシャル・エンゲージメント

## ソーシャル・レリバンス

個人属性



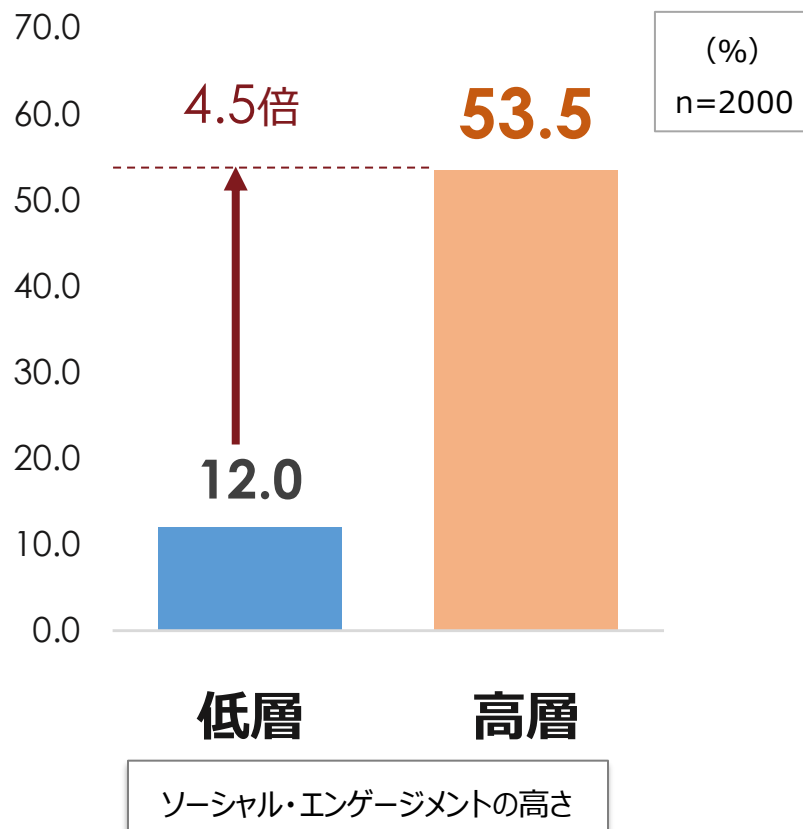
業種・職種



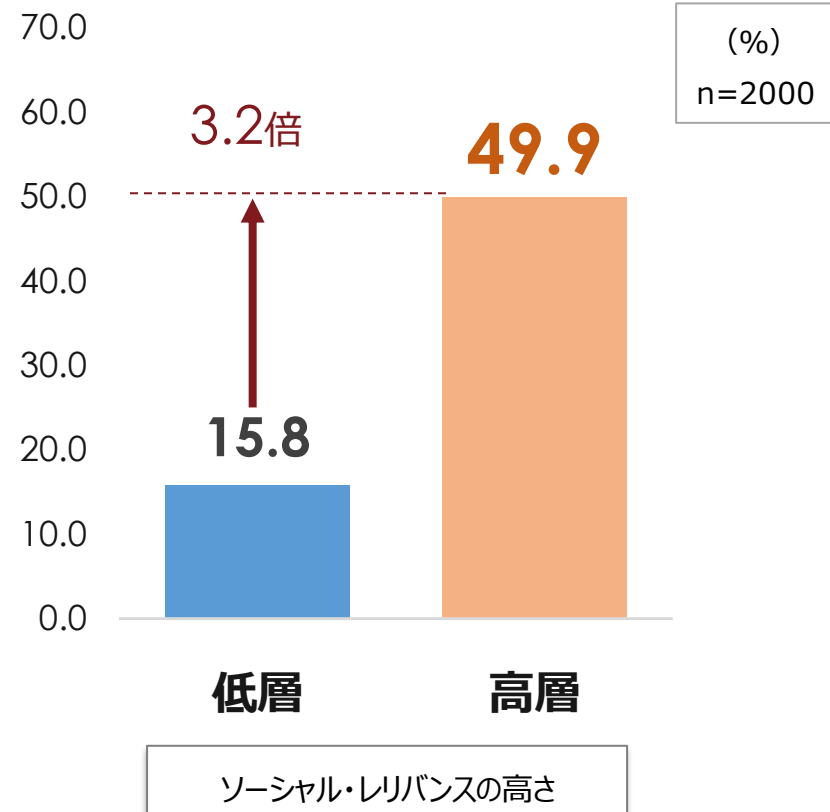
それぞれを結果変数とした重回帰分析の結果  
有意な項目を抜粋（ステップワイズ投入）

ソーシャル・エンゲージメントが高い層（平均以上）と低い層（平均以下）で比較すると、  
幸せな活躍をしている人の割合が4.5倍。ソーシャル・レリバンスも同様に、3.2倍多い。

### ソーシャル・エンゲージメントと 幸せな活躍層の割合



### ソーシャル・レリバンスと 幸せな活躍層の割合



「ソーシャル・エンゲージメント」と、「ソーシャル・レリバンス」は  
すべての志向性タイプにおいて有意に影響していた。

幸せな  
活躍



	ソーシャル・エンゲージメント の影響度 (標準化偏回帰係数)	ソーシャル・レリバンス の影響度 (標準化偏回帰係数)	調整済 決定係数
社会課題解決 タイプ	0.323**	0.322**	.284
働き方重視タイプ	0.421**	0.281**	.421
はたらく仲間重視 タイプ	0.344**	0.292**	.310
スキル蓄積タイプ	0.262**	0.262**	.239
安定重視タイプ	0.348**	0.340**	.361
承認重視タイプ	0.433**	0.275**	.446
縁の下の力持ち タイプ	0.427**	0.237**	.412

各タイプごとの重回帰分析  
統制変数 | 年齢・性別・就労形態・業種・職種・  
役職・企業規模・未既婚・子ども有無・同居家族  
有無・残業時間・転職経験・年収  
n:2000  
\*: 5%水準で有意 \*\*: 1%水準で有意

ソーシャル・エンゲージメント、ソーシャル・レリバンスは、仕事・人間関係・考え方への従業員の主体的な工夫である  
ジョブ・クラフティングを高め、幸せな活躍にポジティブな影響を与えている。



ジョブ・クラフティングは、「仕事のやり方」「人間関係」「仕事への考え方」の3つの次元に分かれており、それぞれが幸せな活躍に関連している。

## ジョブ・クラフティング（詳細）

- 仕事をしやすくするために必要な作業を追加したり不必要な作業を減らしたりする
- 必要と感じれば新たな作業を自分の仕事に加える
- 仕事の中身や作業手順を自分が望ましいと思うように変更する

仕事のやり方への工夫  
**タスク・クラフティング**

- 仕事を通じて積極的に人と関わる
- 仕事を通じて関わる人の数を増やしていく
- 仕事で関係する人々の状況を把握し、相手の便宜をはかる

人間関係への工夫  
**関係クラフティング**

- 自分の担当する仕事を見つめ直すことによって、やりがいのある仕事に見立てる
- 自分の担当する仕事を単なる作業の集まりではなく、全体として意味のあるものだと考える
- 自分の担当する仕事の目的がより社会的に意義のあるものであると捉えなおす

考え方への工夫  
**認知的クラフティング**

標準化偏回帰係数

\*\*  
0.116

+

\*\*  
0.294

+

\*\*  
0.343

+

**幸せな  
活躍**

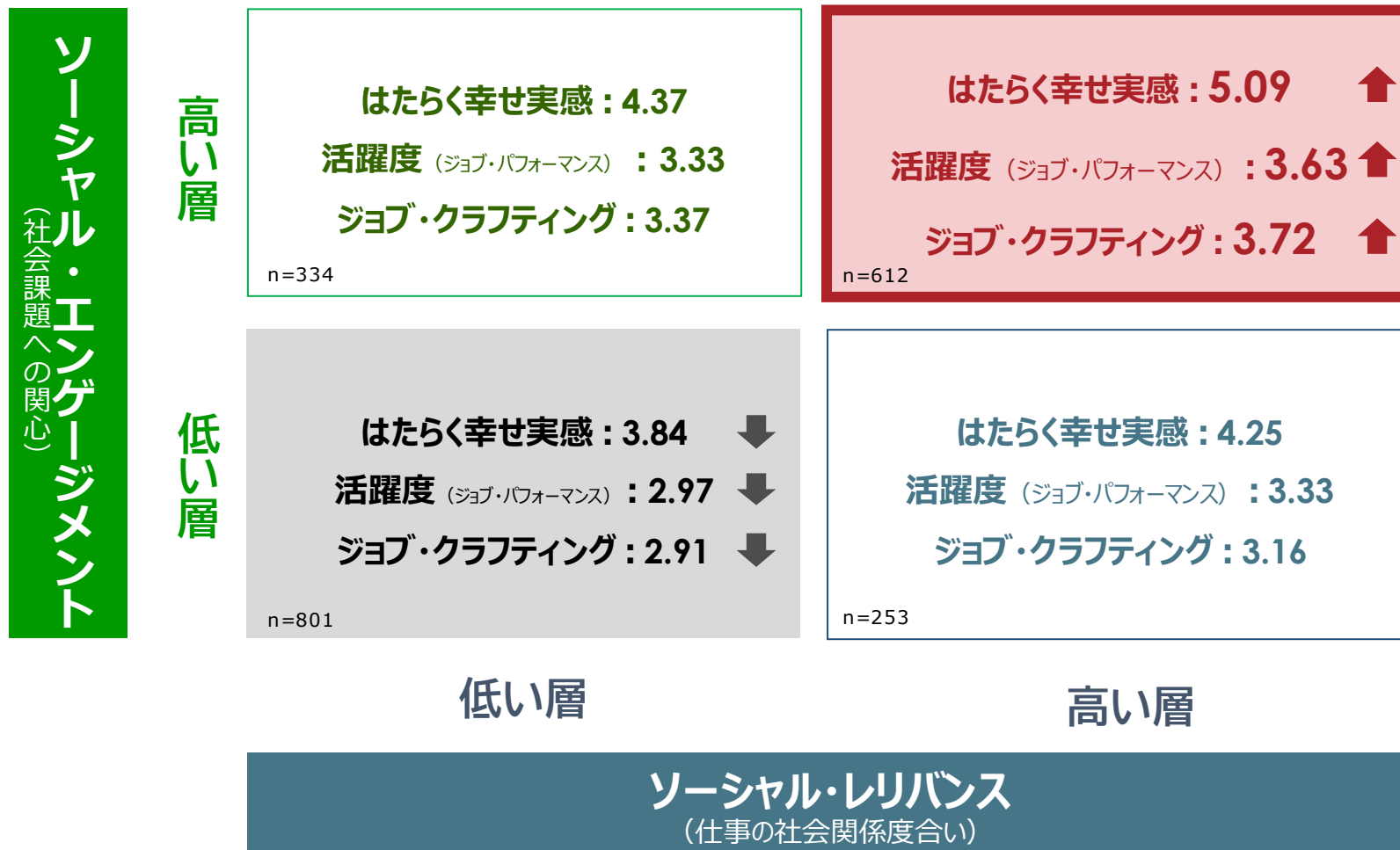
重回帰分析

統制変数 | 年齢・性別・就労形態・業種・職種・役職・企業規模・未婚・子ども有無・同居家族有無・残業時間・転職経験・年収

調整済決定係数 .491 サンプル数：n=2000

\*：5%水準で有意 \*\*：1%水準で有意

ソーシャル・エンゲージメントとソーシャル・レリバンスが共に高い層（右上の象限）が、最も幸せな活躍をしている。





## 【6】.幸せな活躍に関連するその他の特性

### ① 非認知能力

## タイプ別 非認知能力の実態

※数値は該当項目の平均値（5件法）  
※列ごとに値が高いほど濃い赤になるようにハッチング。

		自己効力感	自己調整力	リフレーミング	多様性・寛容	主体性	粘り強さ・GRID	アジャイル行動	Growth Mindset	レジリエンス
全体	(2000)	3.23	3.23	3.23	3.09	3.24	3.28	3.25	3.30	3.16
社会課題解決タイプ	(214)	3.29	3.28	3.34	3.21	3.27	3.32	3.39	3.39	3.18
働き方重視タイプ	(319)	3.18	3.19	3.15	3.03	3.25	3.17	3.15	3.22	3.12
はたらく仲間重視タイプ	(384)	3.29	3.27	3.29	3.11	3.22	3.31	3.29	3.39	3.16
スキル蓄積タイプ	(253)	3.28	3.31	3.35	3.14	3.37	3.39	3.30	3.44	3.25
安定重視タイプ	(329)	3.16	3.13	3.06	2.93	3.17	3.24	3.14	3.19	3.07
承認重視タイプ	(289)	3.27	3.27	3.32	3.19	3.30	3.32	3.34	3.35	3.24
縁の下の力持ちタイプ	(212)	3.10	3.16	3.14	3.06	3.11	3.19	3.14	3.13	3.10

※重回帰分析で有意だった能力を○。最も偏回帰係数の高い能力を◎。  
表頭茶色は全体で有意だった能力。

※設問内容は Appendix参照

タイプ別 特に重要な非認知能力

	自己効力感	自己調整力	リフレーミング	多様性・寛容	主体性	粘り強さ・GRID	アジャイル行動	Growth Mindset	レジリエンス	調整済決定係数
若年層全体 (2000)	◎	○	○	○	○	○				.445
社会課題解決タイプ			◎	○	○					.379
働き方重視タイプ	○			◎			○			.451
はたらく仲間重視タイプ	◎	○	○			○				.454
スキル蓄積タイプ	○	◎	○							.399
安定重視タイプ			○	○			○	◎	○	.500
承認重視タイプ	○	◎								.405
縁の下の力持ちタイプ	◎	○		○	○					.586

## 【6】.幸せな活躍に関連するその他の特性

### ②セルフ・アウェアネス

自己認識の高さを示す「セルフ・アウェアネス」の高さ、  
自分の軸をもって行動し続けている「自己追求行動」の強さがともに幸せな活躍にプラスの影響を与えている。

## セルフ・アウェアネス

### 内面的 自己認識

自分のキャリア全体がどういった方向に向かっているか理解できている

自分が行ってきた経験や仕事を振り返ることができる

自分の得意なことや技能・スキルが何かを理解できている

自分が仕事を通じて実現したいことがわかっている

### 外面的 自己認識

働いている会社や組織、事業のことを客観的に見ることができている

社会において自分の仕事がどのように見られるのかわかっている

世間一般と比べ、自分の収入がどの程度なのかわかっている

+  
\*\*  
0.347

+  
\*\*  
0.091

## 幸せな 活躍

+  
\*\*  
0.242

### 自己追求 行動

自分の興味関心のある領域を  
学び続けている

自分のやりたいことや目指したいものを  
軸に仕事を選んでいる

自分の興味に合う仲間や人間関係を  
築いていっている

#### 重回帰分析

統制変数 | 年齢・性別・就労形態・業種・職種・役職・企業規模・  
未婚・子ども有無・同居家族有無・残業時間・転職経験・年収

サンプル数：n=2000

調整済決定係数：.431

\*：5%水準で有意 \*\*：1%水準で有意

数値は標準化偏回帰係数

## タイプ別／重要なセルフアウェアネスと自己追求行動

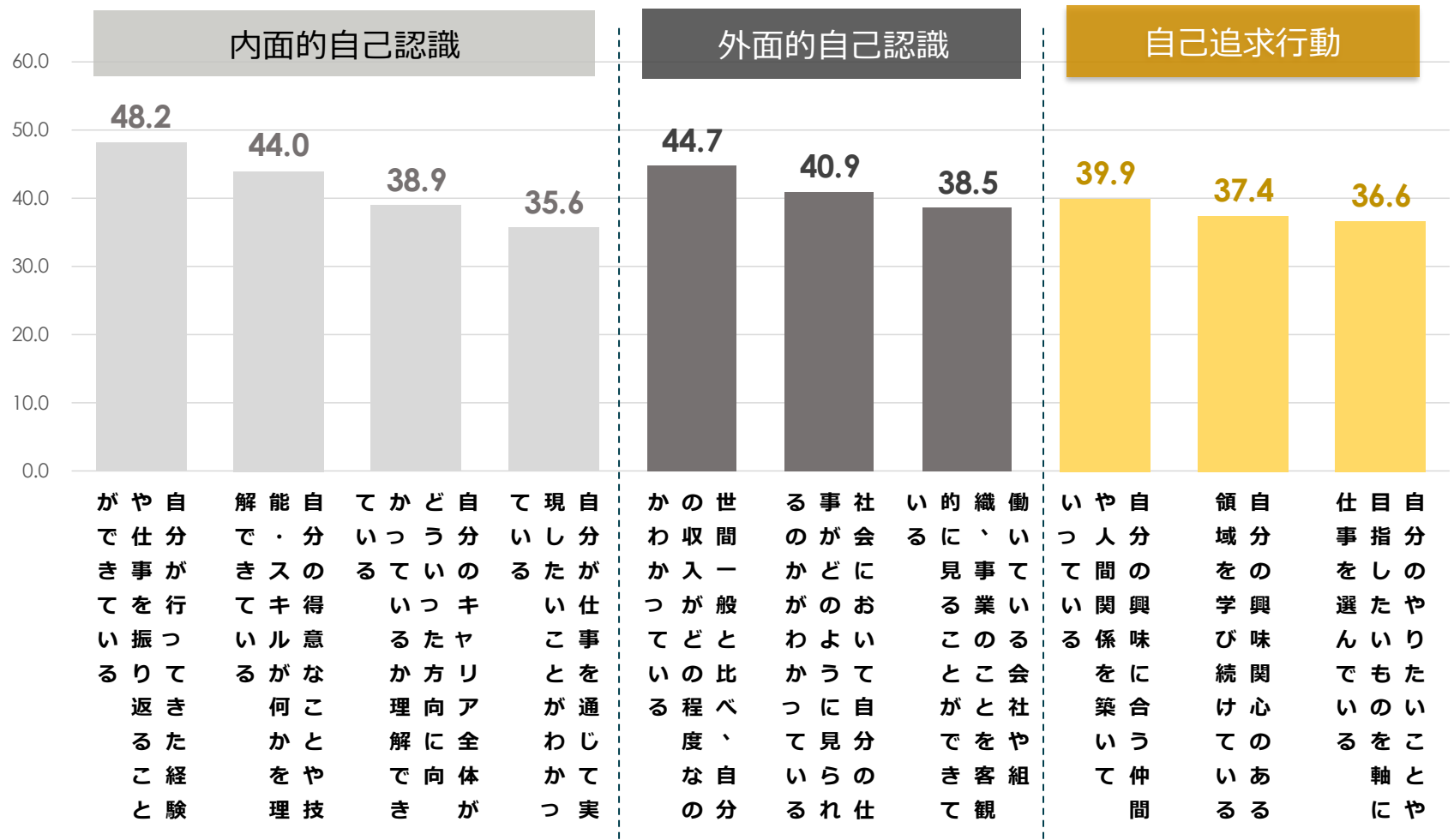
※重回帰分析で有意だった特性を○。  
最も偏回帰係数の高い特性を◎。

	内面的自己認識	外面的自己認識	自己追求行動	調整済 決定係数
若年層全体 (2000)	◎	○	○	.431
社会課題解決タイプ <sup>°</sup>	○	○	◎	.425
働き方重視タイプ <sup>°</sup>	○	○	◎	.465
はたらく仲間重視タイプ <sup>°</sup>	◎		○	.324
スキル蓄積タイプ <sup>°</sup>	○		◎	.289
安定重視タイプ <sup>°</sup>	◎		○	.541
承認重視タイプ <sup>°</sup>	◎		○	.481
縁の下の力持ちタイプ <sup>°</sup>	◎		○	.491

## セルフ・アウェアネスと自己追求行動の実態

とてもあてはまる  
/あてはまる計 (%)

n=2000



## セルフアウェアネスと自己追求行動のそれぞれ高い/低い個人の属性を重回帰分析で確認した結果は以下。

それぞれを結果変数とした重回帰分析の結果有意な項目を抜粋（ステップワイズ投入）

プラスの属性

マイナスの属性

	内面的自己認識	外面的自己認識	自己追求行動
個人属性	転職経験	転職経験	転職経験
	既婚者	既婚者	既婚者
	間接部門職種	クリエイティブ職	間接部門職種
	専門・技術職	専門・技術職	年収600-800万円
	部長以上		係長級
	年収400万円以下	一般メンバー層	一般メンバー層
	一般メンバー層	年齢上昇	事務職
	製造業・建設業・インフラ業	年収200万円以下	年齢上昇
		製造業・建設業・インフラ業	年収200万円以下
			製造業・建設業・インフラ業
タイプ	専門蓄積タイプ	働き方重視タイプ	専門蓄積タイプ
	社会課題解決タイプ		社会課題解決タイプ
	縁の下の力持ちタイプ	縁の下の力持ちタイプ	人間関係重視タイプ

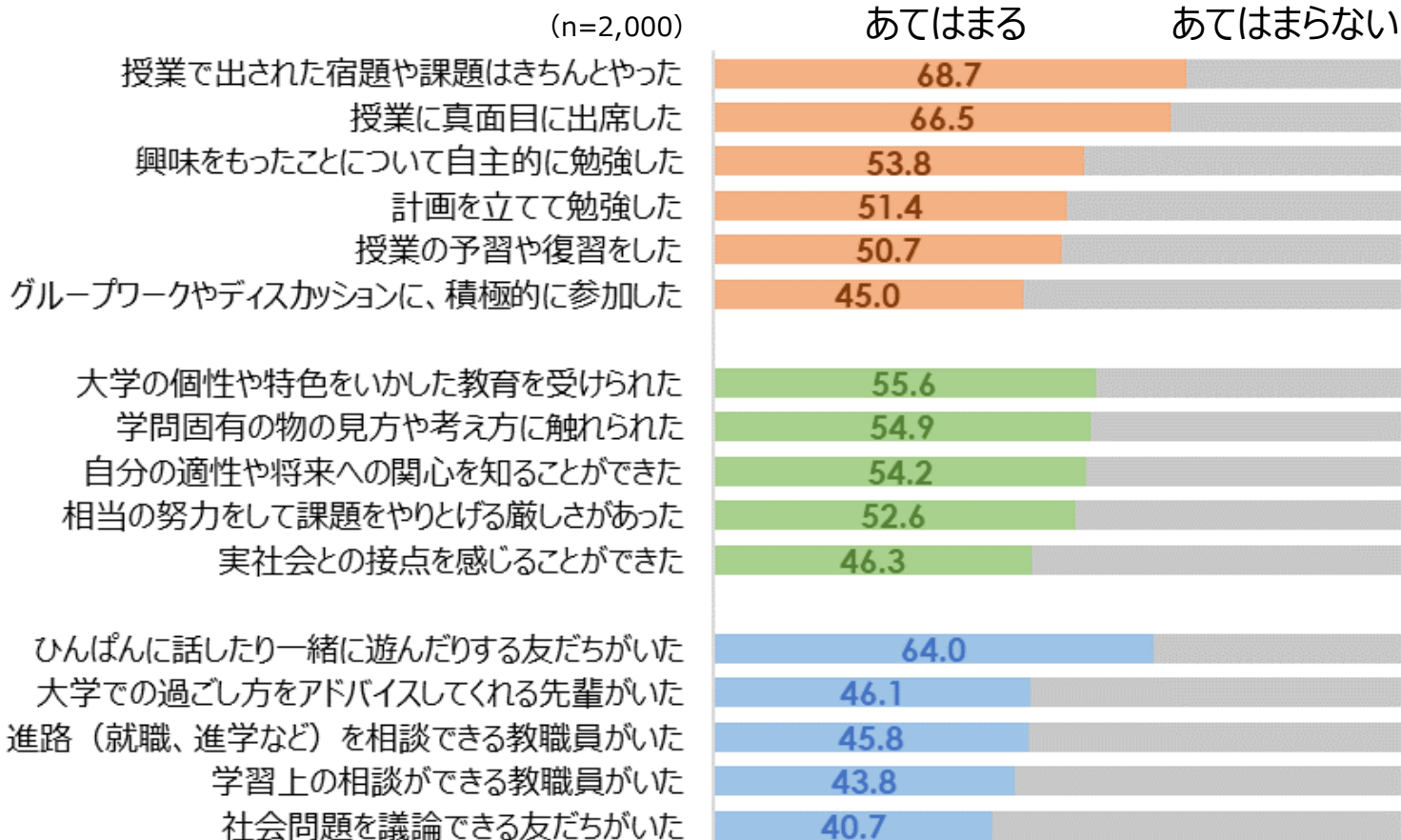


## 【7】.大学時代の学びの実態

「宿題や課題はきちんとやった」「授業にまじめに出席した」など大学から課された学習だけでなく、「興味をもったことについて自主的に勉強した」「グループワークやディスカッションに、積極的に参加した」など**半数近くが主体的、能動的に学ぶ経験**をしている。

### 学びへの 積極性

$\alpha$ 係数0.839



### 充実した 学び環境

$\alpha$ 係数0.854

### 学びを支える 人間関係

$\alpha$ 係数0.805

※「あてはまる」は「とてもあてはまる」と「まああてはまる」の合計（％）

主体的、能動的に学ぶ経験の特徴を、大学での授業や学習環境を積極的に活用する5つの学びのスタイルに分類した。  
多くの項目で、半数前後が経験している。

### 領域を超えた カリキュラム

$\alpha$ 係数0.832

### 能動的な 学び方

$\alpha$ 係数0.845

### ラーニング・ クラフティング

$\alpha$ 係数0.781

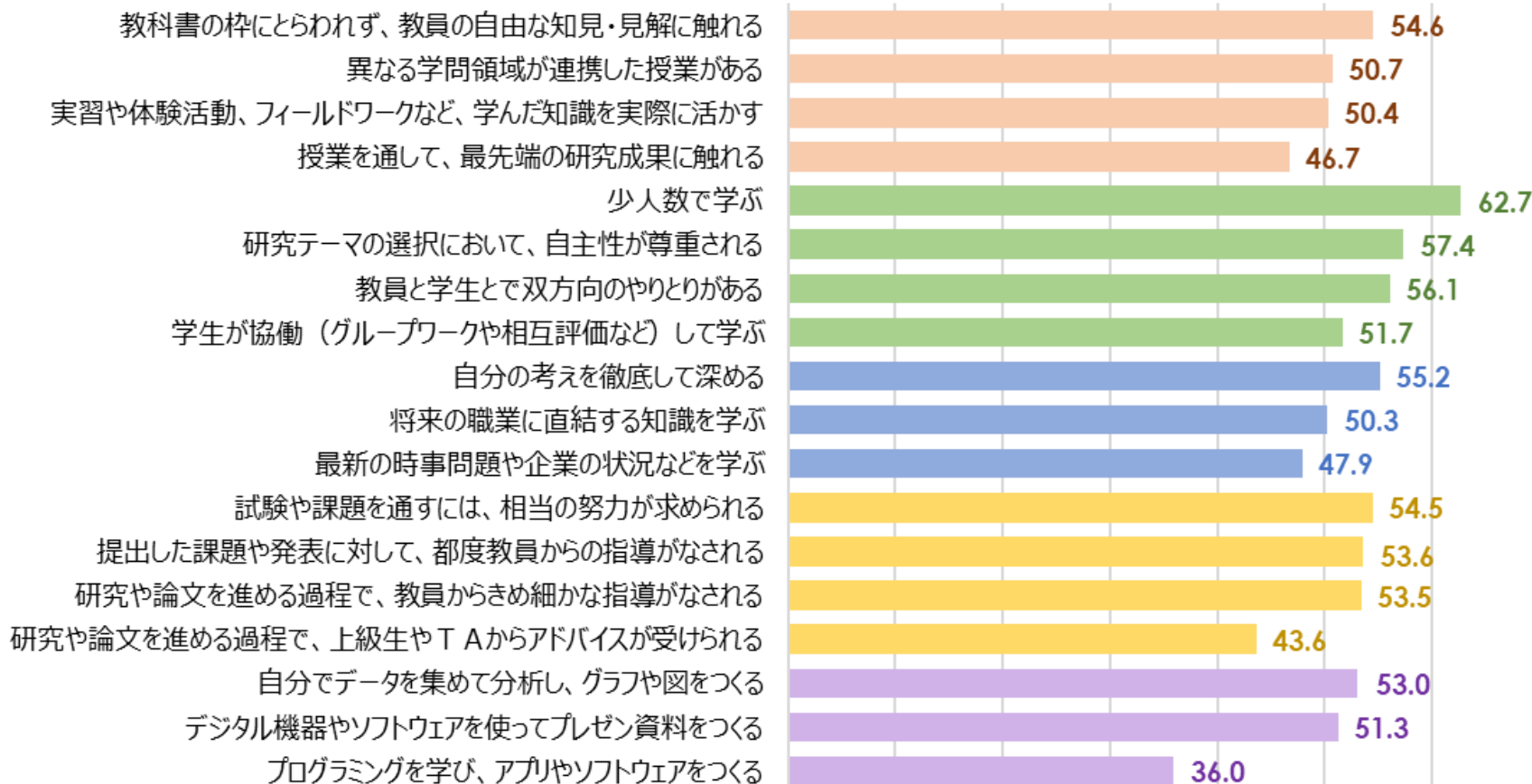
### 指導の 手厚さ

$\alpha$ 係数0.826

### デジタルを 活用した学び

$\alpha$ 係数0.730

(n=2,000)



※「よくあった」と「ときどきあった」の合計 (%)

「協働性」「課題解決力」「非認知・学び続ける姿勢」は身についたという自己評価が相対的に高い。ただし、様々な価値観や考えを持つ人との協働や課題解決をするためのベースとなる「国際性・多様性」については課題。

## 協働性

α係数0.844

## 課題解決力

α係数0.878

## 表現力・発想力

α係数0.826

## 国際性・多様性

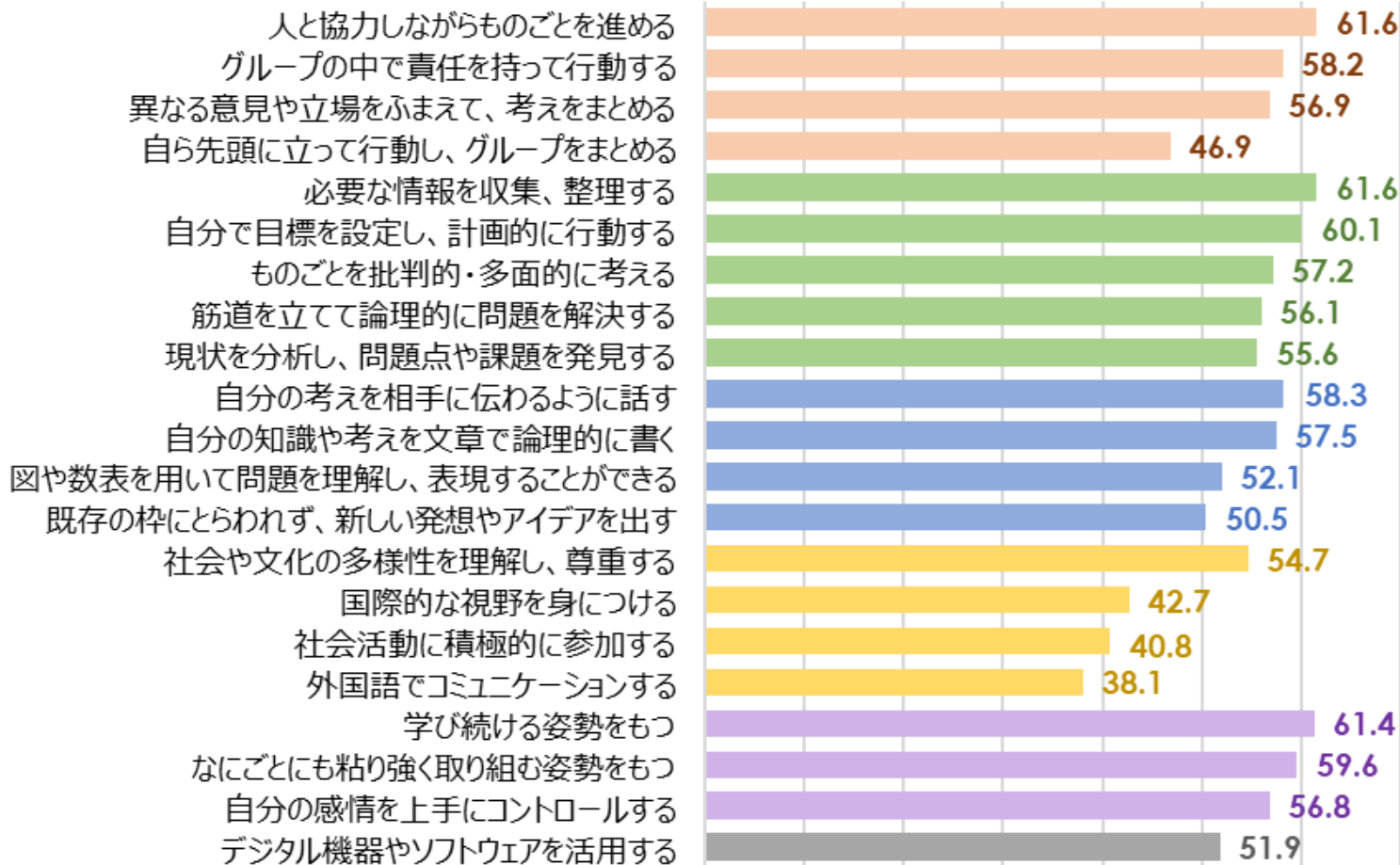
α係数0.823

## 非認知・学び続ける姿勢

α係数0.777

## デジタル活用

(n=2,000)



※「かなり身についた」と「ある程度身についた」の合計 (%)

「大学の授業」に力をいれることは資質・能力を身につけるうえで効果がある。「卒業論文や卒業研究」「課題解決型の学習、フィールドワーク」などプロセスから学ぶ経験も有効。「授業や講義をサポートするTAなどの活動」も効果がでており、人の学びをサポートすることは自分の資質・能力を高めることにつながる。一方、社会とのつながりを意識できそうな「アルバイト」「インターンシップ」は資質・能力の形成に効果がみられなかった。

## ●それぞれの「身につけた資質・能力」を従属変数にした重回帰分析の結果

★★★p<0.001 ★★p<0.01 ★p<0.05

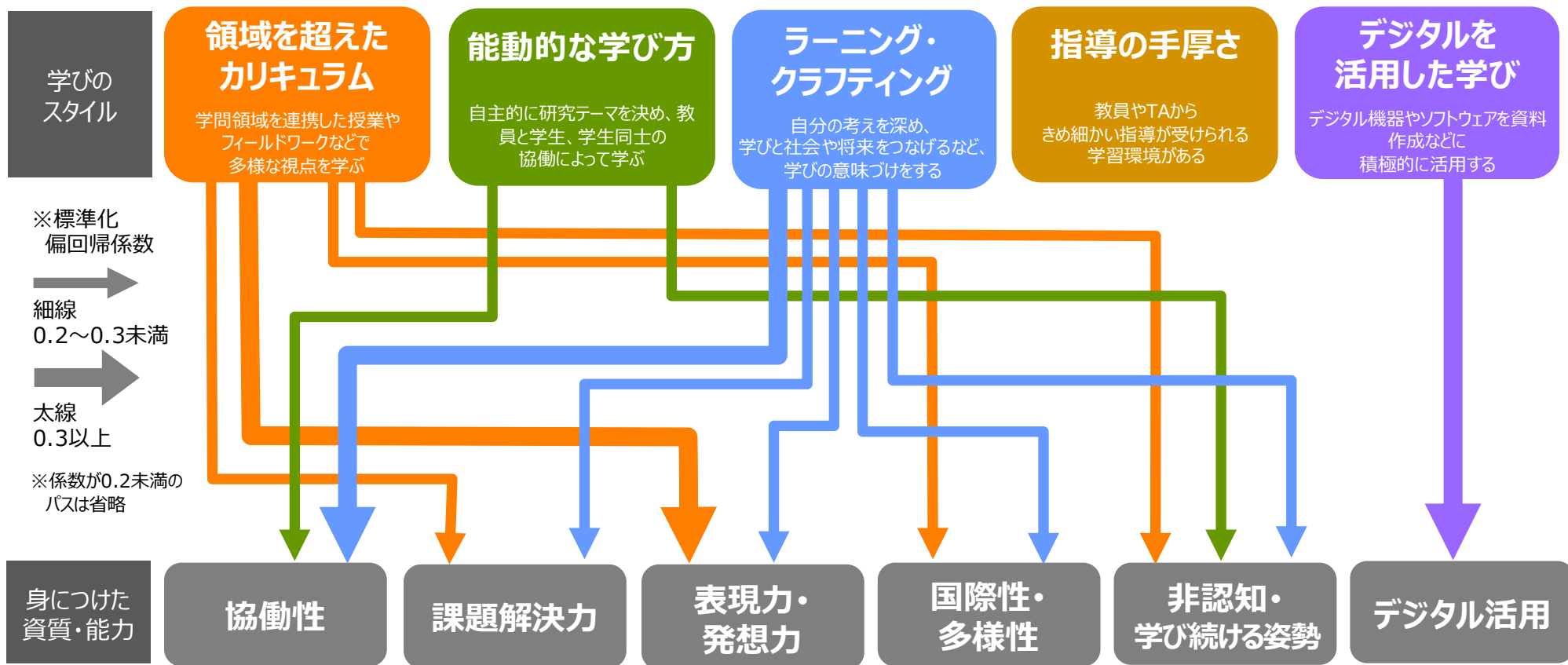
		「力を入れた」 の比率 <small>※「とても」+「まあ」</small>	身につけた資質・能力					
			協働性	課題 解決力	表現力・ 発想力	国際性・ 多様性	非認知・ 学び続ける 姿勢	デジタル 活用
大学 時代 に 次 の 活 動 に 力 を 入 れ た か	大学の授業	67.8	★★★	★★★	★★★	★★★	★★★	★★★
	ゼミ、研究室活動	36.6						
	卒業論文や卒業研究	39.7	★★★	★★★		★★★	★★	★★
	課題解決型の学習、フィールドワーク（地域課題の解決など）	6.2	★★	★		★★	★	★★
	授業以外の自主的な勉強（資格試験など）	18.6	★	★★		★★	★★	★
	留学	6.7		★	★★★		★★★	
	サークルや部活動	33.2	★★★	★★		★		
	社会活動（NPO活動、ボランティアなど）	7.1	★	★	★★★		★★	
	大学内の自治活動（学生自治会、学園祭運営など）	6.7	★					
	授業や講義をサポートするTAなどの活動	5.6	★	★	★★	★★	★★★	★★
	アルバイト	48.0						
	就職活動	37.5				★		
	短期（1日～1週間：実稼働日5日程度）インターンシップ	9.3						
	長期（2週間以上）インターンシップ	6.5						
起業・団体設立（NPO設立など含む）	1.2							

※各資質・能力を従属変数に、大学時代の活動を独立変数に設定して、個人属性、入学難易度を統制した重回帰分析により、有意になったものを表示した。

(n=2,000)

単に「手厚い指導」をただけでは、資質・能力は身につかない。学生自身が「領域を超えたカリキュラム」を選択し、その中で「ラーニング・クラフティング」によって自分の学びを意味づけし、「能動的に学ぶ」ことが、資質・能力を高めるうえで効果がある。

## ●「学びのスタイル」と「身につけた資質・能力」のパス解析 (n=2,000)



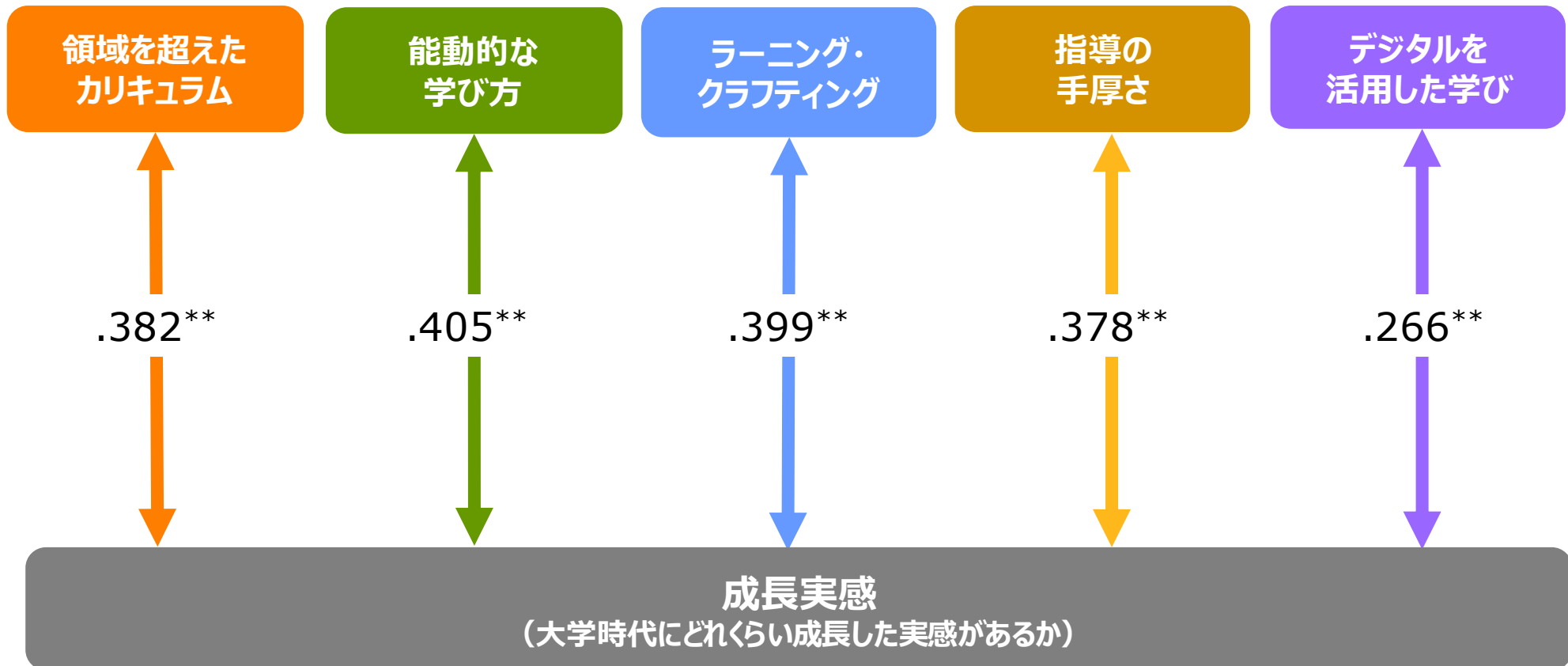
カイ2乗値 : 82.614(df=13, p=0.000) GFI=0.993, CFI=0.996, RMSEA=0.052

※パスの数値は標準化回帰係数、共分散、誤差間共分散は省略した

「領域を超えたカリキュラム」を選択し、「能動的な学び方」をするなど主体的・能動的な学びのスタイルとともに、「ラーニング・クラフティング」によって自分の学びを意味づけできていることが、成長実感につながる。

## ●「学びのスタイル」と「成長実感」相関

(n=2,000)



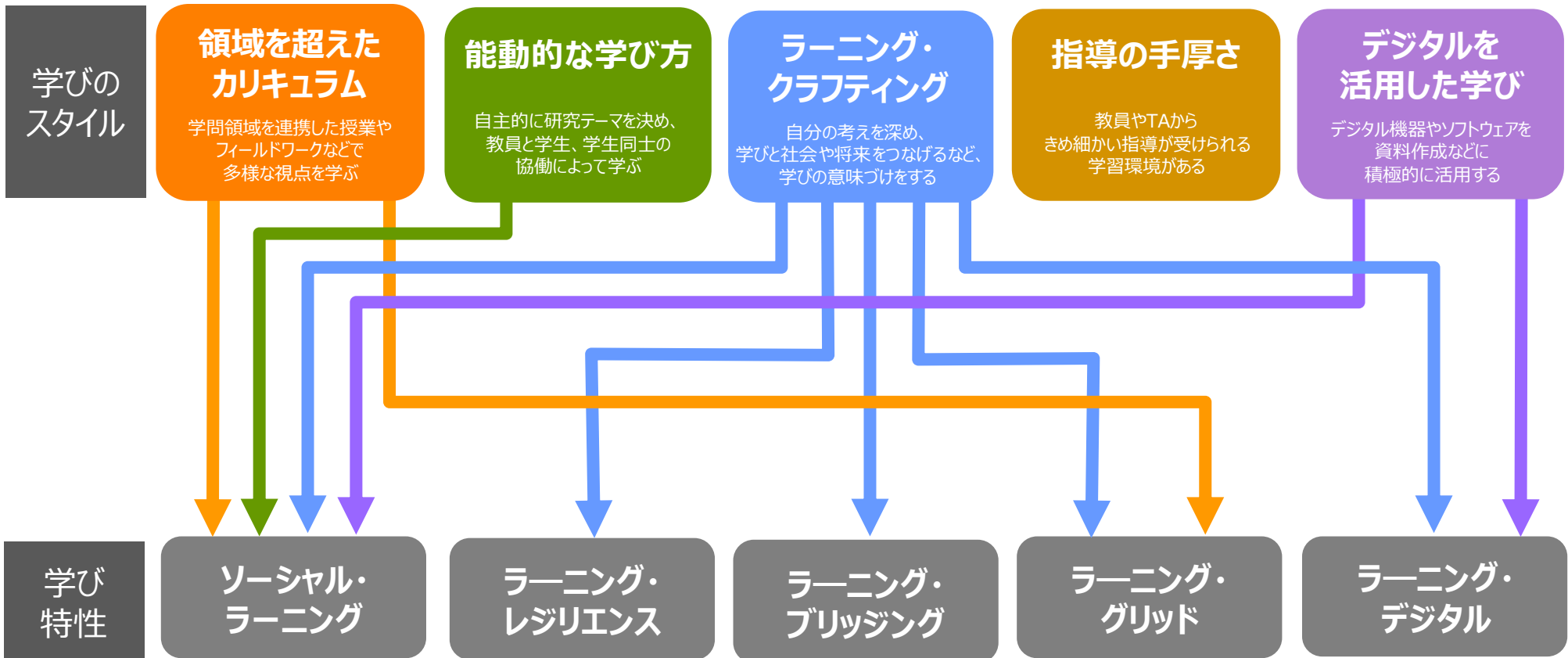
Pearson の相関係数、\*\*p&lt;.001

## 【8】. 若年層の幸せな活躍に関連する 学生時代の学びの経験



「指導の手厚さ」以外の学びのスタイルが人を巻き込んで学ぶ「ソーシャル・ラーニング」を促進している。  
また、「ラーニング・クラフティング」は5つの学び特性すべてに影響しており、学びの意義を考え、意味づけることの重要性を示している。

● 「学びのスタイル」「学び特性」の重回帰分析 (n=2,000)

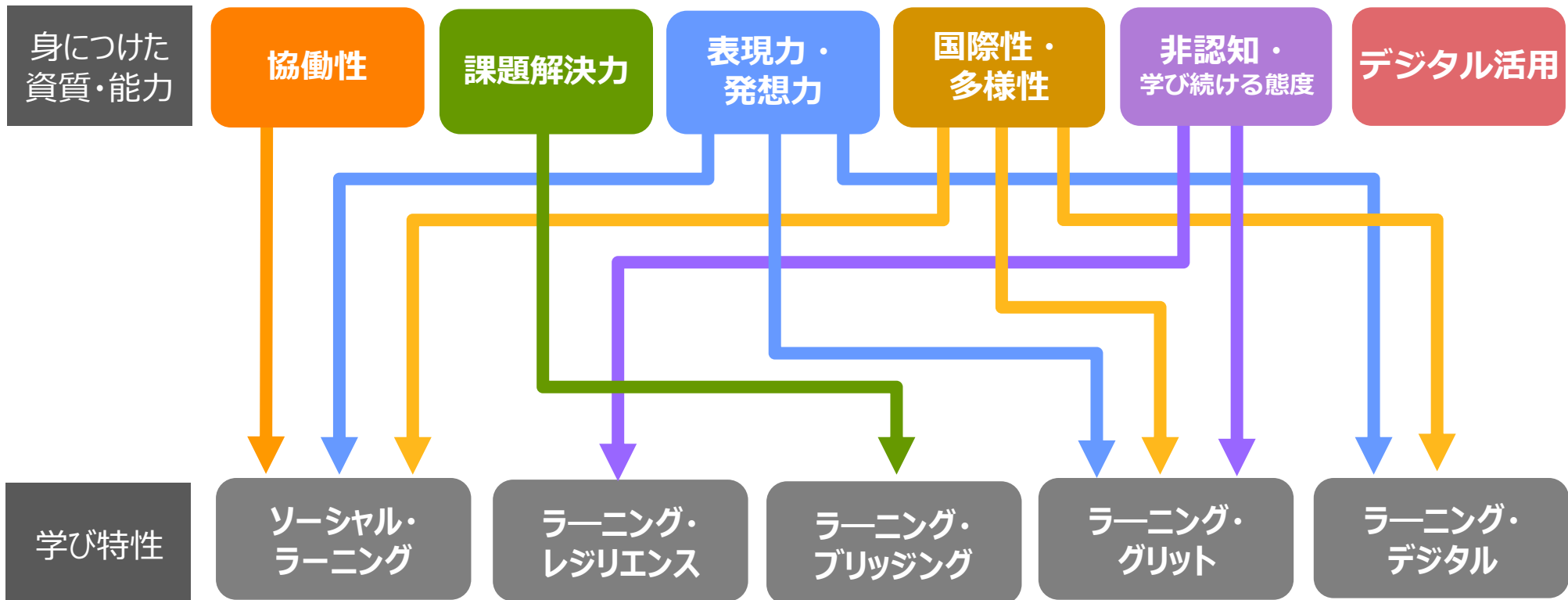


※各学び特性を従属変数に、各学びのスタイルを独立変数にして、個人属性、入学難易度、学部系統などを統制した重回帰分析により、危険率0.001以下で有意になったものを図示した。

「表現力・発想力」「国際性・多様性」は、様々な価値観をもつ人と協働のための「対話」を促進するためのベースであり、学び特性への影響が強い。特に、人を巻き込んで学ぶ「ソーシャル・ラーニング」、一貫してコツコツ努力する「ラーニング・グリット」に、2つの資質・能力が発揮される。

## ●「身につけた資質・能力」と「学び特性」の重回帰分析

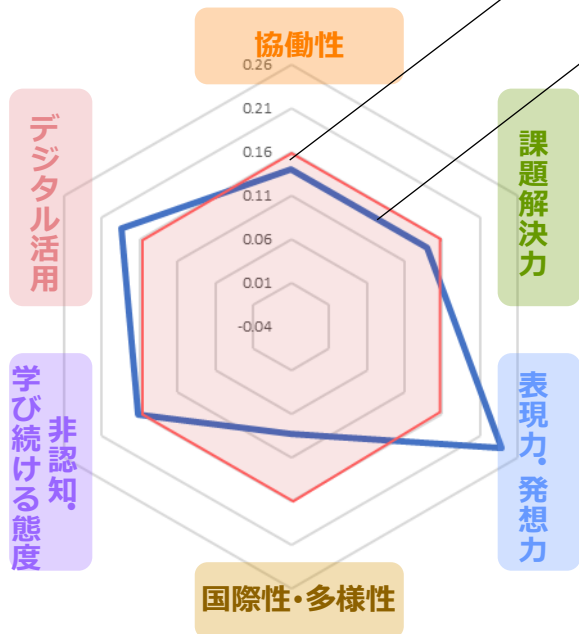
(n=2,000)



※各学び特性を従属変数に、身につけた資質・能力を独立変数にして、個人属性、入学難易度、学部系統などを統制した重回帰分析により、危険率0.001以下で有意になったものを図示した。

“はたらく志向性”の7つのタイプごとに、大学時代に身についた資質・能力の評価をスコア化した。  
社会課題解決タイプは、「表現力・発想力」が身についたと評価している反面、「国際性・多様性」が課題。

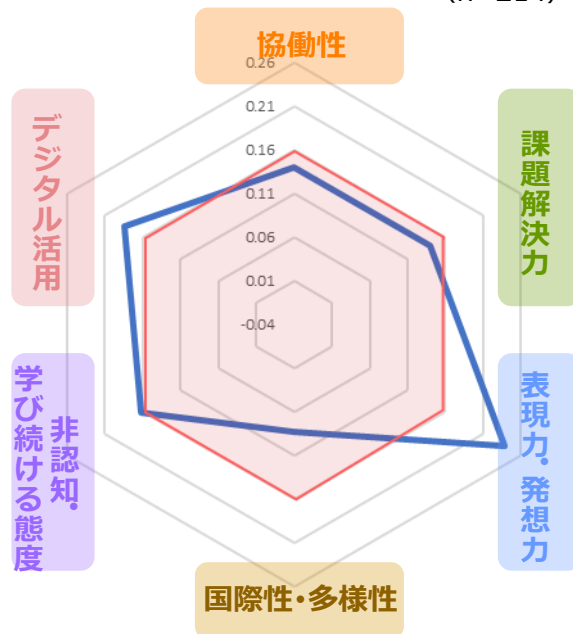
## 図の見方



- **赤線**：そのタイプにおける標準スコア  
→ 各資質・能力の全体平均値とそのタイプの平均値の差の合計を6で除したもの
- **青線**：そのタイプにおける各資質・能力のスコア  
→ 各資質・能力の全体平均値とそのタイプにおける各資質・能力の平均値の差
- **赤線の枠外にある資質・能力**  
→ その志向タイプの中で相対的に高い資質・能力。この力は強みとして発揮できる
- **赤線の枠内にある資質・能力**  
→ その志向タイプの中で相対的に低い資質・能力。この力を伸ばすと、全体のバランスがよくなる
- 各志向タイプの中でその資質・能力が相対的に高いか低いかを平均値からスコア化しており、他の志向タイプと比較していない。

## 社会課題解決タイプ

(n=214)



【大学時代の学びを通して】

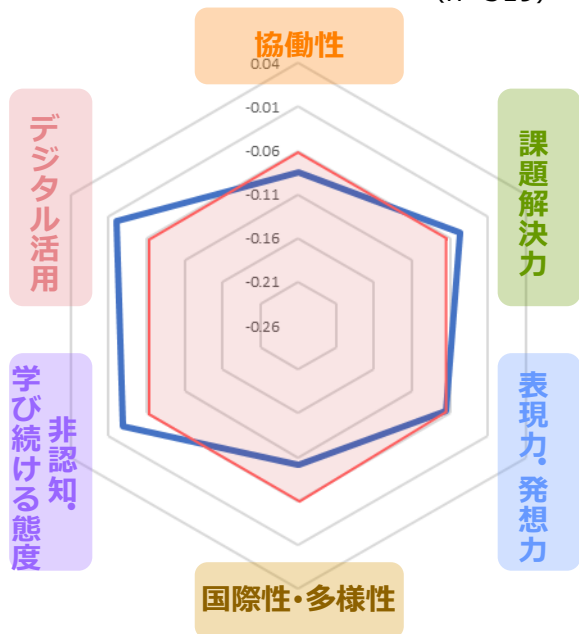
- 「表現力・発想力」を身につけている
- 「国際性・多様性」「協働性」が相対的に身につけていない

**※各志向性タイプにおける各資質・能力の相対的な高低を示している  
(各志向性タイプを比較したものではない)**

働き方重視タイプは「非認知(能力)・学び続ける態度」「デジタル活用(力)」が身につき、「国際性・多様性」が課題。  
 はたらく仲間重視タイプは「協働性」「課題解決力」が身につき、「表現力・発想力」が課題。  
 スキル蓄積タイプは「国際性・多様性」が身につき、「表現力・発想力」が課題。

## 働き方重視タイプ

(n=319)

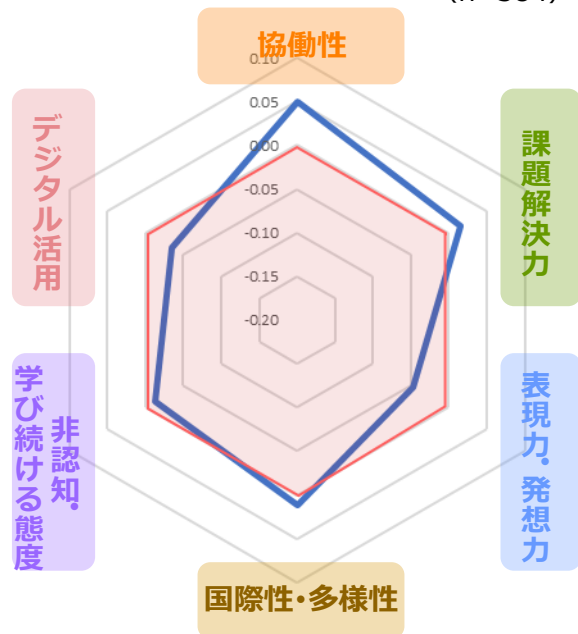


【大学時代の学びを通して】

- 「非認知・学び続ける態度」「デジタル活用」を身につけている
- 「国際性・多様性」が相対的に身につけていない

## はたらく仲間重視タイプ

(n=384)

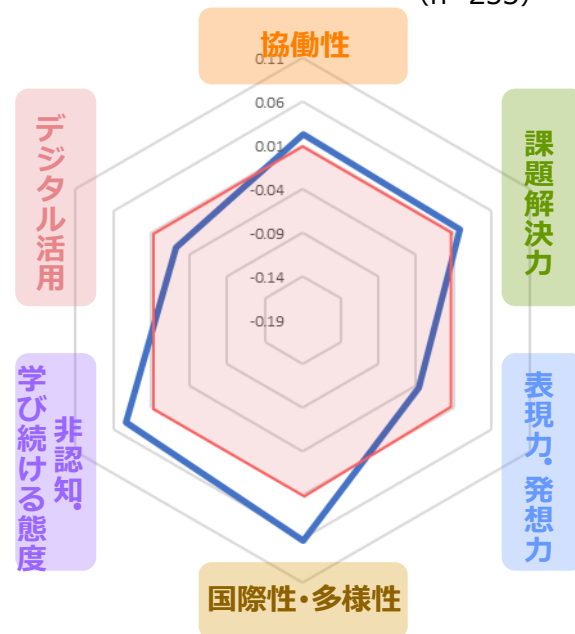


【大学時代の学びを通して】

- 「協働性」「課題解決力」を身につけている
- 「表現力・発想力」「デジタル活用」が相対的に身につけていない

## スキル蓄積タイプ

(n=253)



【大学時代の学びを通して】

- 「国際性・多様性」「非認知・学び続ける態度」を身につけている
- 「表現力・発想力」「デジタル活用」が相対的に身につけていない

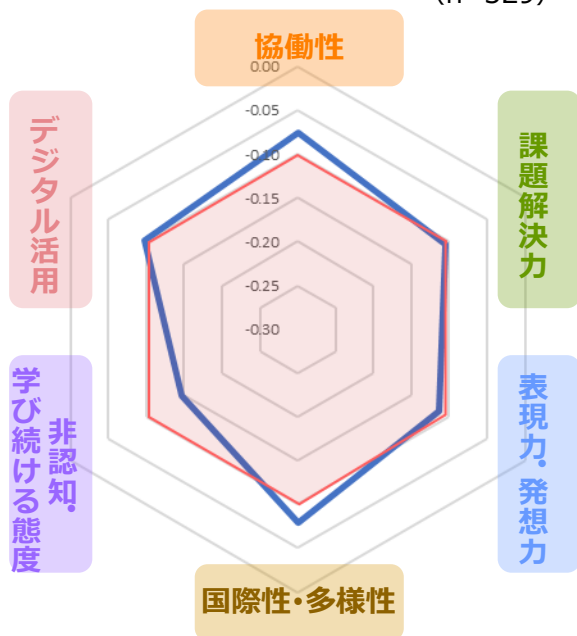
安定重視タイプは「協働性」「国際性・多様性」が身につき、「非認知(能力)・学び続ける態度」が課題。

承認重視タイプは「表現力・発想力」が身につき、「協働性」が課題。

縁の下の力持ちタイプは「デジタル活用(力)」が身につき、「協働性」が課題。

## 安定重視タイプ

(n=329)

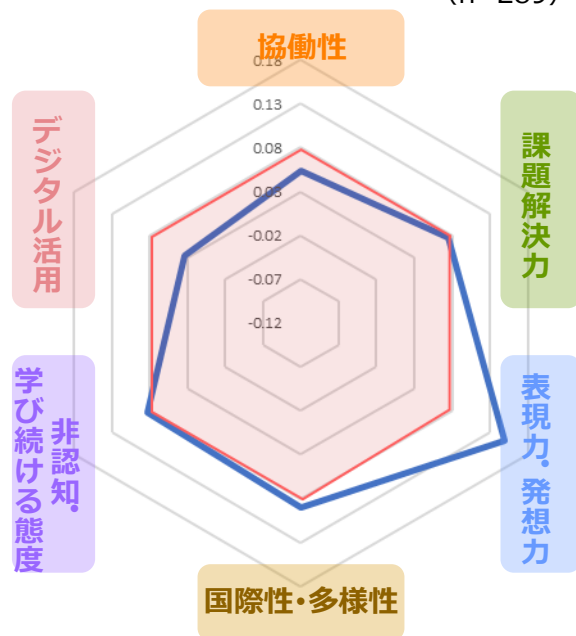


【大学時代の学びを通して】

- 「協働性」「国際性・多様性」を身につけている
- 「非認知・学び続ける態度」が相対的に身につけていない

## 承認重視タイプ

(n=289)

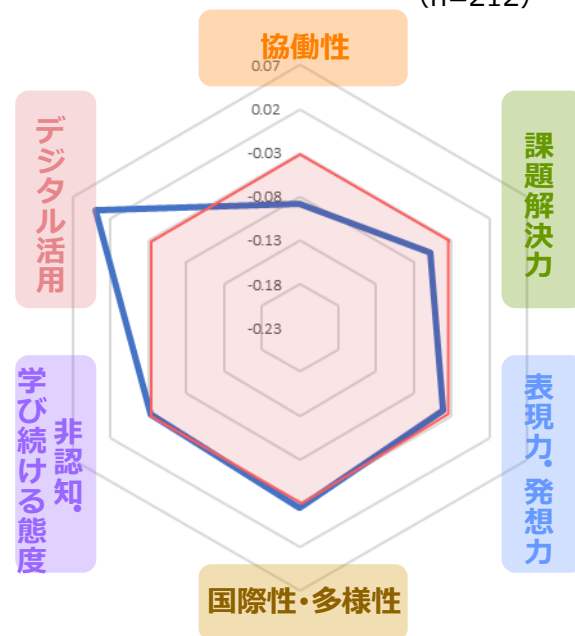


【大学時代の学びを通して】

- 「表現力・発想力」を身につけている
- 「デジタル活用」「協働性」が相対的に身につけていない

## 縁の下の力持ちタイプ

(n=212)

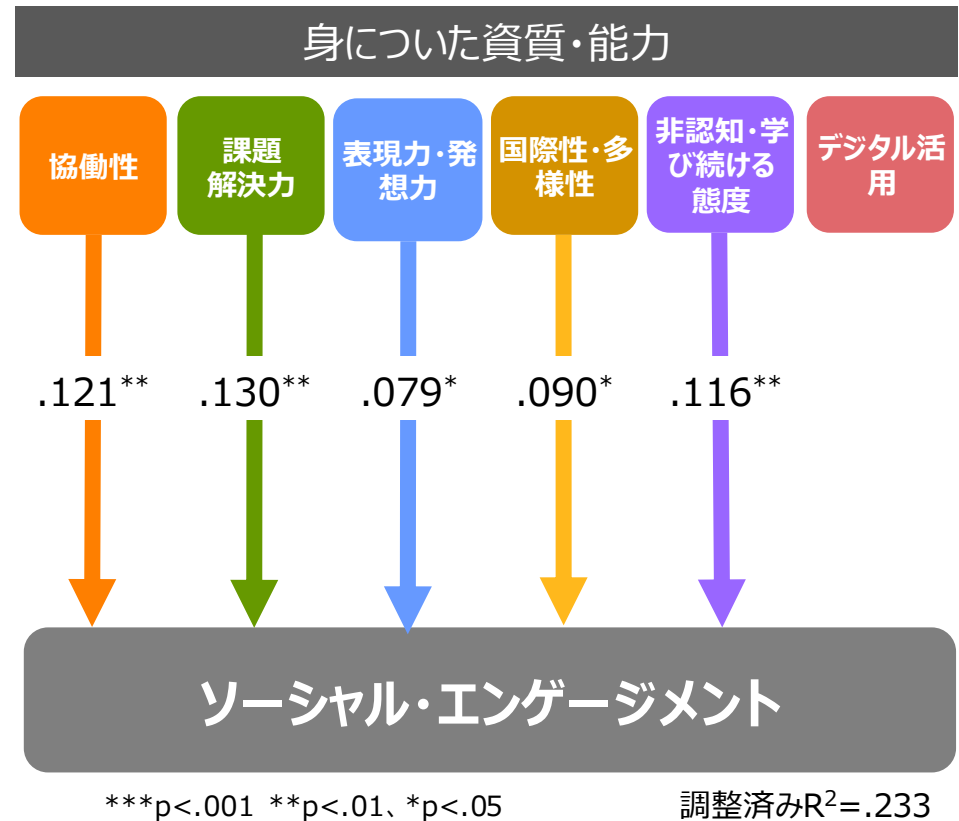
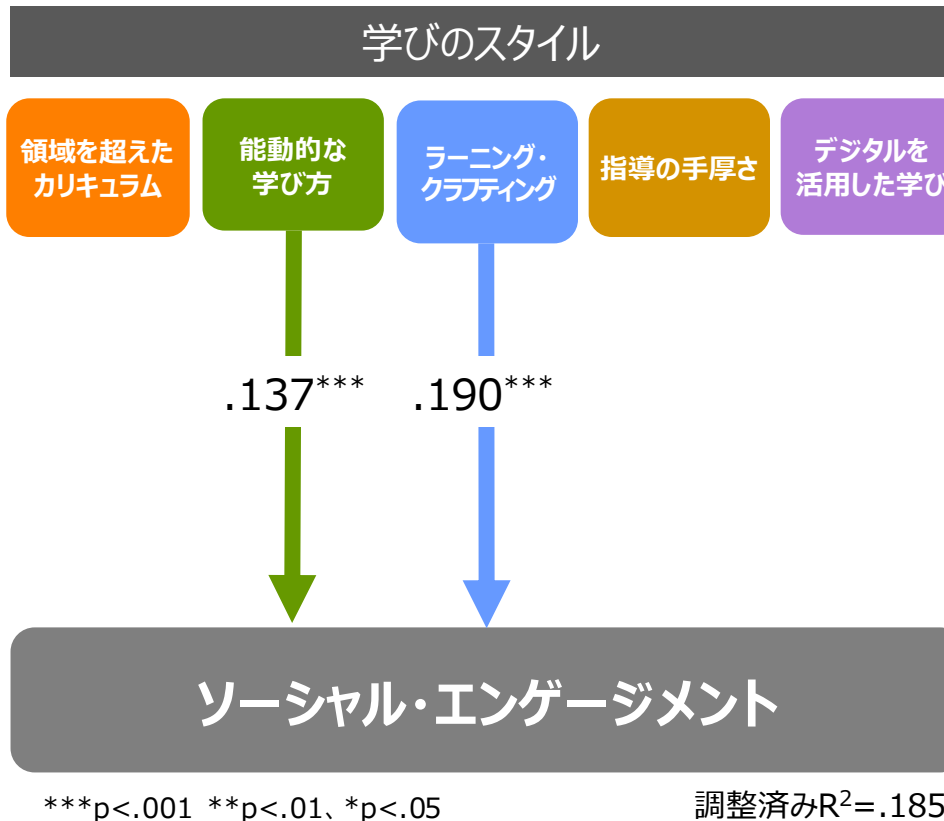


【大学時代の学びを通して】

- 「デジタル活用」「国際性・多様性」を身につけている
- 「協働性」が相対的に身につけていない

「ラーニング・クラフティング」が、社会人になってからの「ソーシャル・エンゲージメント」に効果をもつ。なにを目的として学ぶかの学びの意味づけは、社会課題解決への関心の強さにつながっている。身についた資質・能力も、「ソーシャル・エンゲージメント」と関連がある。

● 「学びのスタイル」「身についた資質・能力」と「ソーシャル・エンゲージメント」の重回帰分析 (n=2,000)  
※ 数値は標準化偏回帰係数



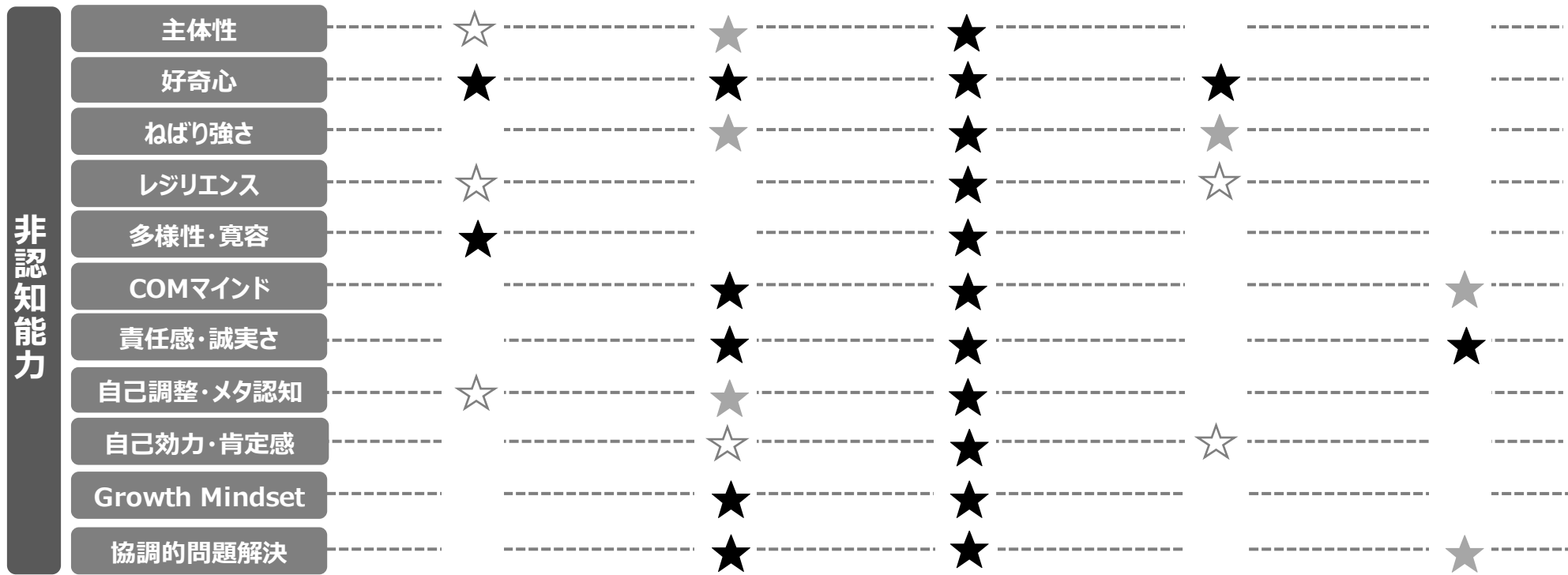
※ ソーシャル・エンゲージメントを従属変数に、各学びのスタイル、および身についた資質・能力を独立変数に設定し、個人属性、入学難易度、学部系統などを統制した重回帰分析により、危険率0.05%以下で有意になったものを図示した。

「ラーニング・クラフティング」が非認知能力の獲得に強く影響している。様々な学びの経験について、自分にとっての意義を考え、社会や将来に結びついているかの意味づけができるようになることが社会人になっても生きてくる。

## 学びのスタイル

★ p<0.001  
☆ p<0.01  
☆ p<0.05

領域を超えたカリキュラム	能動的な学び方	ラーニング・クラフティング	指導の手厚さ	デジタルを活用した学び
--------------	---------	---------------	--------	-------------

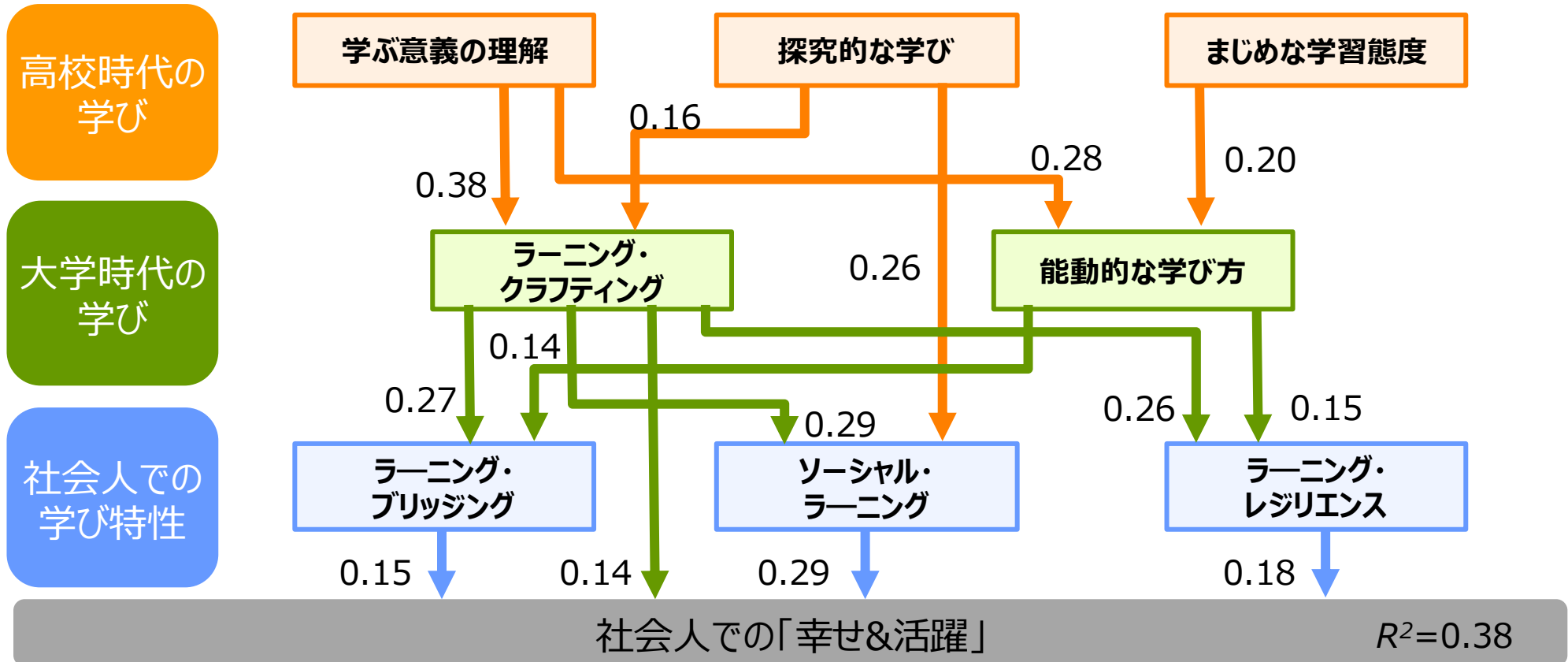


※各学びのスタイルを従属変数に、各非認知能力を独立変数に設定して、個人属性、入学難易度、学部系統などを統制した重回帰分析により、有意になったものを図示した(n=2,000)



高校時代の「学ぶ意義の理解」「まじめな学習態度」が大学時代の「能動的な学び」の土台になり、また、高校時代の「学ぶ意義の理解」「探究的な学び」が大学時代の「ラーニング・クラフティング」の獲得に影響している。これらをベースに「ソーシャル・ラーニング」を中心とした社会人での学び特性が形成され、「幸せ&活躍」につながっている。

● 学びのスタイル→身につけた資質・能力のパス解析 (n=2,000)





# Appendix.

以下の31項目のうち、重視するもの上位4位までを1位：4pt、2位：3pt、3位：2pt、4位：1ptとして、カテゴリごとに加重平均値を算出したものでクラスター分析（k-means法）をおこない、7つのタイプに分類した。

専門性・蓄積志向	1	仕事を通じて知識や経験を蓄積したい
	2	どこでも通用する技術が身につく仕事がしたい
	3	専門的なテーマを追求し続けたい
社会課題解決志向（マクロ）	4	自分の仕事を通じて、社会の問題や困りごとを解決したい
	5	世の中をよりよくすることにつながる仕事がしたい
	6	自分の仕事を通して、社会の持続的発展に貢献したい
目の前の人へのやりがい志向（ミクロ）	7	目の前の人がよくこんでくれる仕事がしたい
	8	人から直接感謝される仕事がしたい
	9	小さい範囲でも、じっくり人と向き合う仕事がしたい
社会的ステータス志向	10	名前の知られた会社で働きたい
	11	世間から高い評価を受けられるような仕事がしたい
	12	他人から尊敬されるような仕事がしたい
	13	周囲の同世代よりも、高い給料をもらいたい
サポーター志向	14	縁の下の力持ちとして働きたい
	15	目立った活躍はせずとも、人を支援したりサポートすることで貢献したい
	16	あまり目立つことなく、淡々と仕事がしたい
安定志向	17	定年まで同じ会社に勤めたい
	18	変化の少ない、安定した環境で働きたい
	19	転勤・異動の少ない会社で働きたい
働き方重視志向	20	テレワークなど、勤務場所を自分で選びたい
	21	自由な時間帯に働きたい
	22	働く時間の長さは自分で決めたい
人間関係重視志向（狭さ）	23	職場で周囲の人々との信頼関係を築きたい
	24	同僚との雰囲気の良い職場で働きたい
	25	尊敬できる上司、先輩の下で働きたい
人的ネットワーク志向（広さ）	26	いろいろな人との出会いがある仕事がしたい
	27	たくさんの人脈を築ける仕事がしたい
	28	多くの人を動かして進めるような業務がしたい
独立志向	29	新しい事業を自分で起こしたい
	30	新しいアイデアが必要とされる仕事をしたい
	31	将来的には、独立・起業してみたい

5件法で聴取し、以下のように得点化した上で、各特性に紐づく項目の平均値を算出

1 全くあてはまらない 2 あてはまらない 3 どちらともいえない 4 あてはまる 5 とてもあてはまる

### 自己効力感

$\alpha$ 係数：.822

難しい課題でも自分には  
乗り越えられると思う

自分の存在が周囲から  
認められていると感じる

ありのままの自分が好きだ

将来は今よりも幸せになれる

### リフレーミング

$\alpha$ 係数：.839

困難が起こっても良い方向に  
捉え直すようにしている

物事の良い面を見るようにしている

難しいことこそ楽しむようにしている

### 自己調整力

$\alpha$ 係数：.791

自分の行いを客観的に  
振り返るようにしている

物事が予定通りに進まないときに  
うまく修正できる

課題の解決の仕方を  
あれこれ考えるのが好きだ

### 多様性・寛容

$\alpha$ 係数：.683

「常識」といわれていることは  
疑ってみるようにしている

自分と違う価値観の人と話すのは楽しい

自分とは異なる国や年齢の知り合いが多い

5件法で聴取し、以下のように得点化した上で、各特性に紐づく項目の平均値を算出

1 全くあてはまらない 2 あてはまらない 3 どちらともいえない 4 あてはまる 5 とてもあてはまる

## 主体性

$\alpha$ 係数：.796

人に指示されるよりも自分で決めて  
やることが多い

周囲の意見に流されずに自分が考えた通り  
に行動できる

話し合いのときは自分の意見を  
言うようにしている

## 粘り強さ・ GRID

$\alpha$ 係数：.771

物事に粘り強く取り組むほうだ

始めたことはやり遂げないと気がすまない

困難があってもやる気を失わない

## Growth Mindset

$\alpha$ 係数：.793

色々な経験や努力を通じて、  
自分は成長できる

物事を前向きにとらえるほうだ

自分はこれからも成長を続けられる

## レジリエンス

$\alpha$ 係数：.800

つらいことがあってもすぐに立ち直る

環境の変化に適応できる

困難があっても問題なく乗り越えてきた

## アジャイル 行動

$\alpha$ 係数：.734

何事もすぐにやってみようとしている

トライアンドエラーで試してみればいい

5件法で聴取し、以下のように得点化した上で、各特性に紐づく項目の平均値を算出

1 全くそう思わない 2 あまりそう思わない 3 どちらともいえない 4 ややそう思う 5 とてもそう思う

### 成長の機会

$\alpha$ 係数：.813

仕事で新しいことを学ぶ機会がある

仕事で自分の長所をのばす機会がある

自分の技能を十分に高めることができる

### 仕事量の予測可能性

$\alpha$ 係数：.669

いつでも、自分の仕事量が増えるか分かっている

いつでも、仕事上でトラブルが生じるか予想できる

### 仕事のやり方の裁量性

$\alpha$ 係数：.780

仕事の方針に自分の意見を反映できる

自分で仕事の順番・やり方を決めることができる

自分のペースで仕事ができる

### チームワーク性

$\alpha$ 係数：.732

仕事で成果を上げるには、他の人の協力が不可欠である

私が仕事をしなければ、他の人の仕事が完了しない

チームを組んで進めていく仕事が多い

### 仕事成果のわかりやすさ

$\alpha$ 係数：.766

仕事の成果が数値で測りやすい

仕事の結果によって自分の仕事の出来ばえを確かめることができる

仕事の結果について、他の人からフィードバックが得られる

### 社会的影響

$\alpha$ 係数：.807

私の仕事の結果は多くの人々に影響を与える

私の仕事の結果で他の人の生活に非常に重要な影響がある

人々が日常生活を送るために欠かせない仕事である

6件法で聴取し、以下のように得点化した上で、各特性に紐づく項目の平均値を算出

1 全くその反対だ 2 かなりその反対だ 3 ややその反対だ 4 ややその通りだ 5 かなりその通りだ 6 全くその通りだ

### 長期的・大局的志向

$\alpha$ 係数：.795

目先の業務に縛られず、長期的視点で考えていくことが奨励されている

目先の成果よりも、長期的成果の追求を重視するところがある

利益と同じくらい「社会的な責任」が重視されている

### スピード感

$\alpha$ 係数：.800

まず行動をおこし、進めながら考えていくことが奨励される

多少粗くても、迅速な意思決定が尊重される

時間をかけて検討することよりも、タイミングやスピードが重視される

### 独自性重視

$\alpha$ 係数：.838

独自性・創造性に富んだ意見・考えを持つことが求められる

過去の慣習・既存のルールにとらわれることなく、柔軟に考えることが推奨されている

他人に合わせるのではなく、自分の意思を明確に伝えることが歓迎されている

### 成果主義・競争

$\alpha$ 係数：.724

仕事のプロセスよりも、最終的な結果が重視される

メンバー間の競争に勝つことが、評価の対象になる

努力しても、結果を出せないと評価されない

### 安定雇用志向

$\alpha$ 係数：.708

年齢・勤続年数で給与・待遇が決められている

定年まで雇用されることが前提になっている

特定分野のスペシャリストよりも、ジェネラリストを育てようとしている

## 【A】

## 【B】

SD法で聴取し、以下のように  
得点化した上で、各特性に紐づく  
項目の平均値を算出

### チームワーク

α係数：.816

【一致団結して】目標に向かっていく 雰囲気がある	【個々人それぞれで】目標に向かっていく 雰囲気がある
チームとしてひとつにまとまっている	各々が独立している
個人の成果よりも 【チームの成果が重視される】	チームの成果よりも 【個人の成果が重視される】
独自に仕事を進める人よりも、 【和を重視する人のほうが評価される】	和を重視する人よりも、【独自に 仕事を進める人のほうが評価される】

- 1 とても【B】に近い
- 2 【B】に近い
- 3 どちらかという【B】に近い
- 4 どちらかという【A】に近い
- 5 【A】に近い
- 6 とても【A】に近い

### 社内親睦 重視

α係数：.859

社内パーティーや飲み会、イベントに 【力を入れている】	社内パーティーや飲み会、イベントに 【力を入れない】
仕事が終わった後、職場の人と 食事や飲みに行くことが【多い】	仕事が終わった後、職場の人と 食事や飲みに行くことが【少ない】
休みの日もスポーツやBBQなどで 会社の人と集まることが【多い】	休みの日にスポーツやBBQなどで 会社の人と集まることは【少ない】
社員旅行が【毎年ある】	社員旅行が【ない】

- 1 とても【B】に近い
- 2 【B】に近い
- 3 どちらかという【B】に近い
- 4 どちらかという【A】に近い
- 5 【A】に近い
- 6 とても【A】に近い

### フラットな 人間関係

α係数：.771

先輩・後輩などの上下関係が【厳しい】	先輩・後輩などの上下関係が【厳しくない】
役職者を【役職名をつけて呼ぶ】	役職者を【「さん」付けで呼ぶ】
上の者に対して、気がねなく 【自分の意見を述べることはできない】	上の者に対しても、気がねなく 【自分の意見を述べるができる】
上司の誘いは【断れない】	上司の誘いでも【断ることができる】

- 1 とても【A】に近い
- 2 【A】に近い
- 3 どちらかという【A】に近い
- 4 どちらかという【B】に近い
- 5 【B】に近い
- 6 とても【B】に近い

5 件法で聴取し、以下のように得点化した上で、各カテゴリに紐づく項目の平均値を算出  
1行っていない 2あまり行っていない 3 どちらともいえない 4 やや行っている 5 行っている

参照： Sekiguchi, T., Li, J., & Hosomi, M. (2017). Predicting Job Crafting From the Socially Embedded Perspective: The Interactive Effect of Job Autonomy, Social Skill, and Employee Status. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(4), 470-497.

## タスク クラフティング

α係数：.833

仕事をしやすくするために必要な作業を追加したり不必要な作業を減らしたりする

必要と感じれば新たな作業を自分の仕事に加える

仕事の中身や作業手順を自分が望ましいと思うように変更する

## 関係 クラフティング

α係数：.821

仕事を通じて積極的に人と関わる

仕事を通じて関わる人の数を増やしていく

仕事で関係する人々の状況を把握し、相手の便宜をはかる

## 認知的 クラフティング

α係数：.838

自分の担当する仕事を見つめ直すことによって、やりがいのある仕事に見立てる

自分の担当する仕事を単なる作業の集まりではなく、全体として意味のあるものだと考える

自分の担当する仕事の目的がより社会的に意義のあるものであると捉えなおす

## ジョブ・ クラフティング (総合)

α係数：.911



# 変数の構成： セルフ・アウェアネスと自己追求行動

5件法で聴取し、以下のように得点化した上で、各カテゴリに紐づく項目の平均値を算出

1 全くそう思わない 2 そう思わない 3 どちらともいえない 4 そう思う 5 とてもそう思う

## 内面的 自己認識

α係数：.

自分のキャリア全体がどういった方向に向かっているか理解できている

自分が行ってきた経験や仕事を振り返ることができる

自分の得意なことや技能・スキルが何かを理解できている

自分が仕事を通じて実現したいことがわかっている

## 自己追求行動

α係数：.

自分の興味関心のある領域を学び続けている

自分のやりたいことや目指したいものを軸に仕事を選んでいる

自分の興味に合う仲間や人間関係を築いていっている

## 外面的 自己認識

α係数：.

働いている会社や組織、事業のことを客観的に見ることができる

社会において自分の仕事がどのように見られるのかわかっている

世間一般と比べ、自分の収入がどの程度なのかわかっている