

## 第2部 キャリア健診モデル実施の内容と今後の改善点

## I. キャリア健診モデル実施の概要

### 1. 目的

少子・高齢化の進展に伴って労働力人口が減少するなど、企業や労働者を取り巻く環境が大きく変化するなか、今後とも我が国経済社会が活力を維持していくためには、労働者一人ひとりが生涯を通じて能力開発に取組み、意欲をもってやりがいを感じながら、いきいきと働くことのできる社会の実現が求められているといえる。

そのためには、労働者の特にワーク・キャリアに大きな影響を与える企業領域において、自己啓発支援等を含めた人材育成策が総合的に行われる必要がある。「キャリア健診」は、そうした企業における人材育成の現状を把握し、従業員へのキャリア形成支援を促すとともに、個々の従業員に対してキャリア形成意識を喚起することで、企業と従業員のより良い共生関係の構築に資することを目的としたものである。

キャリア健診の具体的な手法は、平成 20 年度から開発が進められ、その成果は平成 20 年度「キャリア健診研究会」報告書にまとめられた。平成 21 年度は、この開発された手法に基づき、その中核的な担い手となるキャリア・コンサルタントを活用して、実際に企業においてモデル実施を行い、その実施手法の確立に向けて改善等を図ることを目的とした。

### 2. 実施方法

#### (1) モデル実施の概要

キャリア健診モデル実施の概要は、以下のとおりである。

- ① モデル実施企業の人事担当者等への事前ヒアリングを行うとともに、キャリア健診シートを使用して、当該モデル実施企業の人材育成等への取組みに関し、企業側、従業員側の双方から情報を得て、認識の違い等を把握する
- ② 当該モデル実施企業の従業員を対象に、キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを実施し、従業員のキャリア意識の向上を図る
- ③ 上記①②の結果に基づいて、キャリア・コンサルタントが当該モデル実施企業に対して、従業員のキャリア形成支援促進に向けたコンサルティングを実施する
- ④ 上記の一連のモデル実施の結果を踏まえ、キャリア健診が十分にその目的・機能を果たせるよう課題・問題点について検討し、キャリア健診シートおよびコンサルティング手法の改善を図っていく

#### (2) モデル実施企業の選定および実施期間

##### 1) 対象企業の選定方法

対象企業の選定は、全国の企業を対象に公募で行った（パンフレット：資料 1、募集要項：資料 2）。選定基準は企業の業種等は問わず、原則 30 人以上の従業員を有する企業と

した。

## 2) 募集期間

平成21年10月1日～平成21年12月10日

## 3) モデル実施期間

平成21年11月～平成22年3月

### (3) 実施体制

モデル実施は、対象企業の選定から企業でのコンサルティング活動までを（社）日本労務研究会が（財）日本生産性本部と連携して行った。

対象企業の募集では、上記2団体が会員企業へ働きかけるとともに業界団体にも協力を依頼。このほか広告やダイレクト・メール等により募集活動を実施した。

モデル実施では、健診シートの集計・分析、診断結果の作成を（社）日本労務研究会が担い、キャリア・コンサルタントと対象企業との訪問日時等に関する調整、キャリア・コンサルタントのフォロー等を（財）日本生産性本部が行った。

なお、モデル実施でコンサルティング活動を行ったキャリア・コンサルタント22人については、（財）日本生産性本部の推薦を受けて、（社）日本労務研究会が任命した。

### (4) モデル実施の手順

モデル実施の具体的な手順は以下のとおりである<sup>1</sup>。

#### 1) 健診シート記入等の準備

モデル実施企業に対し、キャリア健診用に開発した「企業診断シートA（人事担当者用）」（資料3）、「企業診断シートB（従業員用）」（資料4）、「個人診断シート」（資料5）および回収用封筒を送付。健診シートの記入に関しては、「企業診断シートA（人事担当者用）」については人事担当者等1人とし、可能な限り人事・研修施策等に権限を有する職責である人事担当役員あるいは経営トップに、「企業診断シートB（従業員用）」については従業員50人程度を上限とし、企業側の恣意的な人選とならないよう、企業全体から無作為に選ぶか、一定の部署単位ごと等とし、個別指名とならないよう、それぞれ依頼した。記入後の「企業診断シートB（従業員用）」の回収は、記入者各自が回収用封筒に封入し、企業のキャリア健診担当者が取りまとめることとした。

また、キャリア・コンサルタントと面談する従業員として、10人程度を上限に人選を依頼した。人選に際しては、企業診断シート記入者と同様、企業側からの個別指名でなく、できるだけ希望者を募るなどの選定方法をとることとし、面談予定者が記入する「個人診断シート」については、面談日までに記入し、当日持参してもらうよう依頼した。なお、

<sup>1</sup> 記載した手順は、企業訪問を2回行うモデルケースであり、実際のモデル実施では、企業側の都合や健診シート回収状況に応じて、1回のみ訪問で終了したケースや3回訪問したケースなどがあった。

面談形式（個別面談・グループ面談）については、企業側とキャリア・コンサルタントとの調整に任せた。

そのほか、従業員へのキャリア・コンサルティングに際して、企業側には話し声が室外に漏れることのない個室等の場所の提供を求めたほか、キャリア・コンサルティング中、面談者以外の人は立ち入ることのできない旨をあらかじめ伝えた。

## 2) キャリア・コンサルタントによる1回目の企業訪問

次に、企業側と日程調整を行ったうえで、キャリア・コンサルタント（場合によっては補助者同行）がモデル実施企業を訪問。まず、人事担当者等に対して企業概要ならびに人事・人材育成に関するヒアリングを行い、次いで従業員へのキャリア・コンサルティングを実施した。なお、「企業診断シートA・B」および面談を終えた従業員の「個人診断シート」については、1回目の訪問時に回収し、健診シートの集計・分析を行う（社）日本労務研究会に送付するようにした。

## 3) キャリア・コンサルタントによる2回目の企業訪問

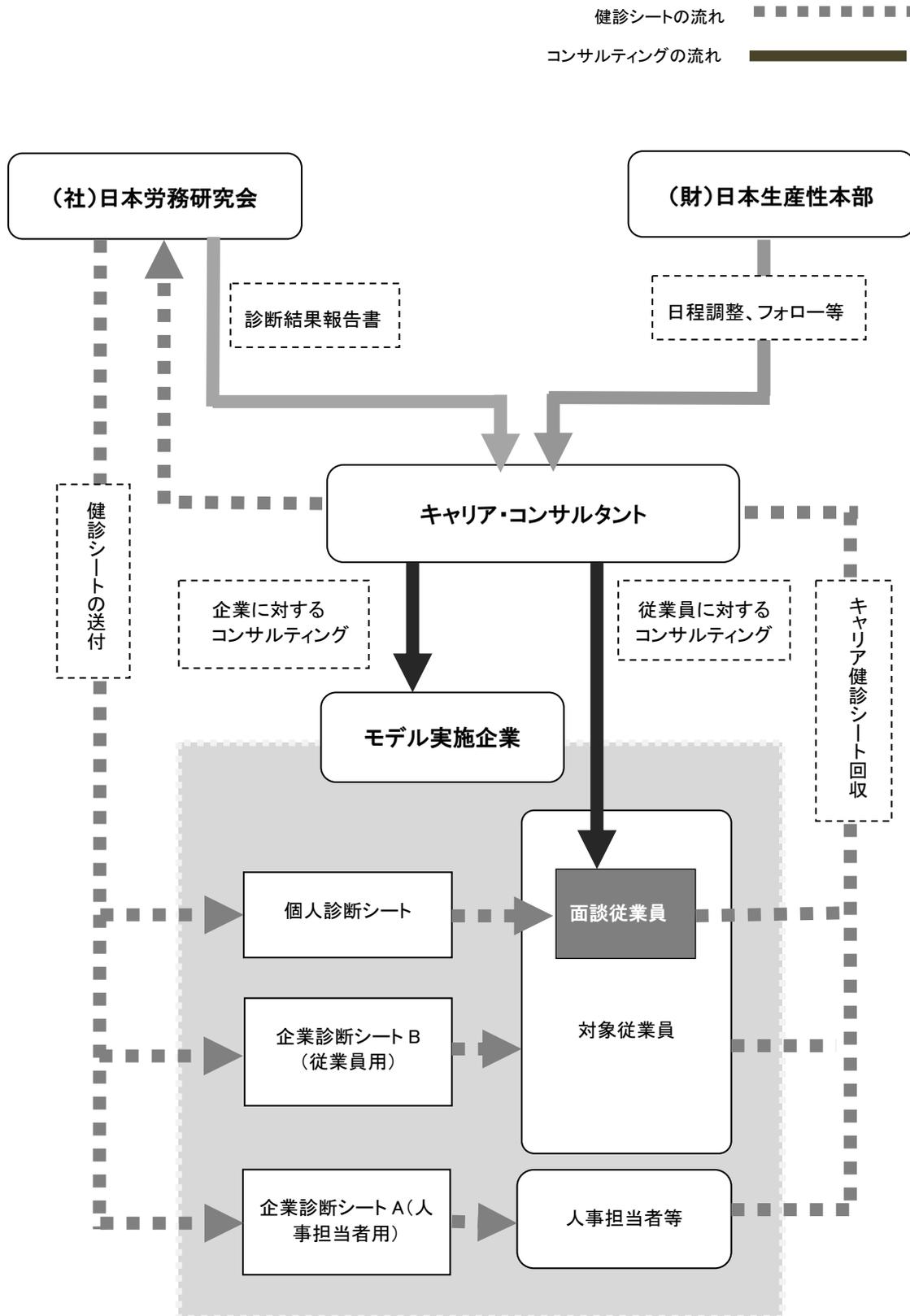
2回目の企業訪問では、キャリア・コンサルタントによる企業への診断結果の報告とコンサルティングを実施した。診断結果の報告では、回収された「企業診断シートA・B」の集計・分析結果をまとめた「診断結果報告書」（資料6（様式））を活用し、さらに事前ヒアリングや従業員へのキャリア・コンサルティング等を通じて把握した、当該企業の人材育成やキャリア形成支援における課題・問題点について、相談・アドバイスをを行った。なお、従業員へのキャリア・コンサルティングが1回目訪問時に全員終了していない場合には、2回目に実施することとした。

## 4) キャリア・コンサルタントの企業訪問以降

モデル事業の終了後、キャリア・コンサルタントに対しては、実施企業ごとにモデル実施報告書（資料7（様式））の作成を求め、キャリア健診の実施状況、改善点等について、報告や意見を求めた。

モデル実施企業に対しては、今回、モデル実施を行った全企業の「企業診断シートA・B」の集計結果を後日、フィードバックした。自社の状況を他社との相対的比較のなかで捉える参考資料として活用してもらうためである。また、併せてキャリア健診に対する意見・感想等を聞くアンケート調査（資料8（様式））に協力してもらい、その評価や今後の課題、改善のヒントを得るようにした。

図 I - 1 キャリア健診モデル実施のフロー



### 3. モデル実施結果の概要

#### (1) モデル実施企業の属性

モデル実施を行った企業数は 91 社（うち 11 社はキャリア・コンサルタントが訪問しない診断シートのみでのモデル実施）であった。

業種は「製造業」20 社(22.0%)および「サービス業(他に分類されないもの)」18 社(19.8%)が多く、次いで「卸売業, 小売業」11 社(12.1%)となっている(参考表 1)。今回のモデル実施においては、今後雇用吸収が見込まれる介護分野の企業に対し、重点的にモデル実施を依頼したが、その結果、介護関係のモデル実施数は 7 社<sup>2</sup>となった。

企業規模別には、「100 人以上 500 人未満」が 39 社(42.9%)で最も多くなっている(参考表 1)。

#### (2) 企業診断シート A・B の集計結果

##### 1) 企業診断シート A・B の回答者

「企業診断シート A (人事担当者用)」には、各企業の人事担当者 1 人に回答を依頼したが、この回答者(91 人)の属性は、役員(29 人)が最も多く、課長相当職(26 人)、部長相当職(25 人)がほぼ同数となっている(参考表 2)。

また、「企業診断シート B (従業員用)」については、回答者数の合計は 3,407 人であった。回答者の属性をみると、男性約 7 割、女性約 3 割となっており、年齢区分では「30~39 歳」1,267 人(37.2%)が最も多くなっている。職階等の区分では、「課長相当職未満の正社員」2,521 人(74.0%)が最も多くなっている(参考表 3)。

##### 2) 共通 20 項目の回答状況 (企業診断シート A・B)

企業診断シート A・B には、企業におけるキャリア形成支援の状況について尋ねる 20 項目を同一内容で設け(以下「共通 20 項目」という)、人事担当者からは①「現状」の充実度および②「今後」の充実に対する意向を、また、従業員からは①「現状」の満足度および②「今後」の充実に対する意向を、それぞれ 5 段階で回答してもらった。

この各設問の回答を得点化したものが表 2-1 である。得点の算出は、「充実している」、「充実させたい」、「満足している」、「望む」の回答をそれぞれ 5 点とし、以下、回答肢番号を得点として回答者数を乗じ、延べ回答者数で除した。仮にある項目について回答者全員が「3. どちらともいえない」と回答した場合に 3 点となる。したがって、得点が 3 点を超えれば回答はポジティブな傾向にあり、逆に下回ればネガティブな傾向にあるといえる。なお、無回答者については計算より除外した。

<sup>2</sup> 介護事業者 7 社のうち 1 社については、介護部門を有する企業で、集計にあたっては他の医療部門も含まれている。7 社の企業診断シート記入者の概要は、シート A は役員(施設長) 2 人、部長相当職 3 人、課長相当職 2 人、シート B は 296 人(内訳: 男性 117 人、女性 177 人、無回答 2 人: 課長相当職 9 人、課長相当職未満の正社員 252 人、契約社員 9 人、パート・アルバイト等 14 人、無回答 12 人)である。なお、個人診断シートについてはサンプル数が少ないため別途集計は行わなかった。

表2—1 共通20項目の得点一覧

	人事担当者				従業員			
	現状		今後		現状		今後	
	得点	順位	得点	順位	得点	順位	得点	順位
1. 会社の経営理念に基づいた「求める人材像」が明確に示されている	2.90	11	4.65	1	2.96	10	4.04	9
2. これまでのキャリアをふり返る機会が用意されている	2.41	18	4.31	12	2.79	13	3.82	18
3. キャリアの目標やキャリアの計画を、短・中・長期に分けて考える機会が用意されている	2.23	19	4.36	10	2.73	16	3.89	16
4. 必要なときに、上司に、仕事やキャリアの問題(付随する生活面や健康面も含めて)について相談できる	3.10	9	4.41	9	3.21	4	4.05	7
5. 会社の「求める人材像」に近づくことで評価される仕組みがある	2.83	12	4.43	7	2.71	17	3.91	14
6. キャリアの目標やキャリアの計画を実現するため、自己啓発等の活動時間が確保できる	2.62	14	4.12	15	2.69	18	4.03	10
7. キャリアの目標を追求したり見直す機会が用意されている	2.51	16	4.16	14	2.76	15	3.86	17
8. 会社の経営課題や会社から期待されている役割を知ることができる	3.20	3	4.63	2	3.16	5	4.05	8
9. 仕事に必要なスキルや知識が明確に示されている	3.19	5	4.58	3	3.05	6	4.11	4
10. 仕事で必要なときに、仲間同士で教え合ったり、助け合ったりすることができる	3.63	1	4.57	4	3.79	1	4.45	1
11. 仕事の手順や進め方が上司や会社からわかりやすく伝えられている	3.16	7	4.42	8	2.92	11	4.27	2
12. 必要なときに、先輩や同僚に、仕事やキャリアの問題(付随する生活面や健康面も含めて)について相談できる	3.17	6	4.33	11	3.36	3	4.02	11
13. 日常の業務や研修の機会が、キャリアの目標に向けた取組みにつなげられる	3.11	8	4.45	5	3.00	8	4.01	12
14. 上司と部下の間で、キャリアの現状や目標について、すり合わせの機会が用意されている	2.93	10	4.44	6	2.88	12	3.95	13
15. 世代や階層に応じたキャリア形成の機会や仕組みが用意されている	2.42	17	4.30	13	2.59	19	3.91	15
16. 担当する仕事内容について個人の希望が考慮される	3.19	4	3.73	19	2.99	9	4.05	6
17. 仕事で失敗しても再度挑戦できる機会や仕組みが用意されている	3.49	2	4.10	16	3.42	2	4.12	3
18. 働く場所、働く時間なども含め、働き方について選択できる	2.58	15	3.54	20	2.77	14	4.07	5
19. 社内の人たちと仕事以外で交流を広げたり、社外の人たちと交流をしたりする機会や仕組みが用意されている	2.83	13	4.04	17	3.02	7	3.70	19
20. 必要なときに、仕事やキャリアの問題を社内・社外の専門家(キャリア相談員、キャリア・コンサルタントなど)に相談できる	1.86	20	3.80	18	2.21	20	3.55	20
全項目平均	2.87	-	4.27	-	2.95	-	3.99	-

## i) 回答の概況

共通20項目全体の平均得点をみると、「現状」においては人事担当者が2.87、従業員が2.95であった。いずれも3点に満たず、「3. どちらともいえない」を下回る水準である。

一方、「今後」の全項目平均は、人事担当者が4.27、従業員が3.99である。今回のモデ

ル事業の応募企業は、モデル事業の内容からみて、日頃から従業員のキャリア形成支援に比較的高い関心が高い企業が多かったと考えられ、人事担当者は「4. どちらかといえば充実させたい」をやや上回る志向である。なお、介護事業者では「現状」については人事担当者が2.86、従業員が3.07、今後については人事担当者が4.76、従業員4.01となっており、特に今後について人事担当者の改善意欲の高さがうかがえる結果となった。

次に、項目別に得点の高いものをみると、「現状」においては、「10. 仕事で必要なときに、仲間同士で教え合ったり、助け合ったりすることができる」が、人事担当者および従業員のいずれも最も高くなっており、また「今後」においても、従業員の充実期待が最も高くなっている。企業および従業員の双方が、キャリア形成における職場内での円滑なコミュニケーションとサポートを重視している表れといえる。なお、この傾向は介護事業者においても同様であった。

また、人事担当者における「今後」の充実意向としては、「1. 会社の経営理念に基づいた『求める人材像』が明確に示されている」が最も高く、「8. 会社の経営課題や会社から期待されている役割を知ることができる」、「9. 仕事に必要なスキルや知識が明確に示されている」がこれに次ぎ、キャリア目標の設定・開示を重視していることが読み取れる<sup>3</sup>。

一方、得点が低い項目をみると、「現状」においては、人事担当者および従業員のいずれも、「20. 必要な時に、仕事やキャリアの問題を社内・社外の専門家に相談できる」が最も低くなっている。「今後」については、人事担当者においては「18. 働く場所、働く時間も含め、働き方について選択できる」の充実意向が最も低く、従業員においては、「現状」と同様、項目20.の充実期待が最も低くなっている。この傾向は、介護事業者においても概ね同様であった。

#### ii) 企業回答と従業員回答の比較

次に、共通20項目について、人事担当者回答の得点と従業員回答の得点を比較してみる。

まず、「現状」についてみると、以下の2項目は、人事担当者の考える充実度が3点台であるのに対し、従業員の満足度が2点台となっている。これらの項目の人事担当者の得点は、上位10位以内であることから、企業側としてはキャリア形成支援のために重点的に取り組み、比較的充実度が高いと考えているものの、従業員が十分に満足していない可能性がうかがわれる。

- ・ 11. 仕事の手順や進め方が上司や会社からわかりやすく伝えられている
- ・ 16. 担当する仕事内容について個人の希望が考慮される

次に、「今後」についてみると、以下の2項目は、企業の充実意向が3点台であるのに対し、従業員の充実期待が4点台と強くなっている。これらの項目は、いずれも働き方の柔

<sup>3</sup> 介護事業者では5点の項目が多く、その優先順位の判別はできなかった。

軟な選択にかかわる項目であり、従業員側の強いニーズがあるにもかかわらず、企業側の意識が追い付いていないことがうかがわれる。

- ・ 16. 担当する仕事内容について個人の希望が考慮される
- ・ 18. 働く場所、働く時間なども含め、働き方について選択できる

なお、介護事業者の集計結果では、「現状」においては、項目 8, 14, 18 について、人事担当者の考える充実度が 3 点台、従業員の満足度が 2 点台となった。「今後」においては、ほとんどすべての項目で人事担当者の充実意向が非常に強く、従業員の充実期待を上回っていた。

### 3) キャリア意識に関する 5 設問の回答状況（企業診断シート B）

従業員調査では、上記 2) に掲げる共通 20 項目のほか、キャリア意識に関して次の 5 項目の質問を設け、それぞれ 5 段階で回答を得た。

1. あなたは自分の職務や目標に対して、どれくらい積極的に挑戦していますか（挑戦）
2. あなたは現在の職務において、どれくらい成果を上げていると思いますか（成果）
3. あなたは自分のキャリアについて、今後の計画や目標を明確にもっていますか（今後の計画や目標）
4. あなたの現在の職務は、どれくらい重要だと思えますか（職務の重要性）
5. あなたは現在の職務に対して、どのくらいやりがいを感じていますか（職務のやりがい）

各項目の回答状況をみると、項目 1（挑戦）では、「積極的に挑戦している」または「どちらかと言えば積極的に挑戦している」と積極的な回答をした人が 68.4%にのぼっており、その他の項目でも、積極回答が 4 割以上を占めている（参考表 6）。

### 4) 従業員回答の分析（企業診断シート B）

#### i) 属性別

従業員調査のうち、共通 20 項目の全項目平均について、性別、年齢、職階および社員規模の属性ごとに得点を算出して、その傾向をみた（表 2-2）。

まず男女別にみると、「現状」・「今後」ともに男女間の格差は小さいが、いずれも、「女性」が「男性」をやや上回っている。

年齢別にみると（n=13 の「19 歳以下」を除く）、「現状」については、「20～29 歳」から「50～59 歳」までは、年齢区分が上昇するとともに徐々に満足度が逡減する傾向にあるが、「60 歳以上」の満足度は「20～29 歳」と同程度に高くなっている。一方、「今後」については、年齢区分の上昇とともに、充実期待が逡減する傾向が顕著にみられる。

職階別にみると、「現状」における満足度は、役職の高低、あるいは「契約社員」、「パー

ト・アルバイト等」の社員区分に関わらず 2.94～3.00 と大きな差はない。一方、「今後」における充実期待は、「課長相当職以上」が 4.09 と高く、「パート・アルバイト等」が 3.83 とやや低くなっている。

社員規模別にみると、「現状」における満足度は、「30 人未満」および「1000 人以上」がやや高くなっているが、社員規模区分による明確な違いはみられない。一方、「今後」については、「500 人以上 1000 人未満」および「1000 人以上」といった社員規模が大きな区分において充実期待が高くなる傾向がみられる。

表 2-2 属性別全項目平均得点

		現状	今後
性別	男性(n=2,383)	2.94	3.99
	女性(n=989)	2.97	4.00
	無回答(n=35)	2.68	3.91
年齢	19 歳以下(n=13)	3.52	3.98
	20～29 歳(n=890)	3.04	4.02
	30～39 歳(n=1,267)	2.94	4.01
	40～49 歳(n=783)	2.90	3.99
	50～59 歳(n=380)	2.88	3.91
	60 歳以上(n=48)	3.03	3.73
	無回答(n=26)	2.70	3.87
職階	課長相当職以上(n=590)	3.00	4.09
	課長相当職未満の正社員(n=2,521)	2.94	3.98
	契約社員(n=140)	2.99	3.97
	パート・アルバイト等(n=78)	2.99	3.83
	無回答(n=78)	2.75	3.93
社員規模	30 人未満(n=119)	3.01	3.96
	30 人以上 50 人未満(n=240)	2.93	3.95
	50 人以上 100 人未満(n=720)	2.90	3.92
	100 人以上 500 人未満(n=1,578)	2.95	3.99
	500 人以上 1000 人未満(n=240)	2.95	4.11
	1000 人以上(n=510)	3.01	4.09
全 体(n=3,407)		2.95	3.99

※「社員規模」については、人事担当者調査の回答をもとにして上記区分で集計したため「無回答」はない。

#### ii) キャリア意識別

キャリア意識に関する 5 設問（上記 3）参照）と、共通 20 項目をクロスし、前項同様に算出した全項目平均得点を一覧にしたものが表 2-3 である。

キャリア意識に関する 5 設問のうち項目 2. 「成果」を除く 4 項目では、「積極的に挑戦している」や「大変やりがいを感じている」など、最も積極的な回答群において、共通 20

項目における「現状」の満足度および「今後」の充実期待が最も高くなっている。キャリア意識に関する回答が消極化するにつれ、概ね「現状」の満足度も「今後」の期待度も減退する傾向がみられる。

「成果」の項目については、現在の職務で成果をあげているか否かの認識の違いと、共通 20 項目における「現状」の満足度や「今後」の期待度の中に、明確な相関関係はみられなかった。

表 2-3 キャリア意識別全項目平均得点

		現状	今後
1. 挑戦	積極的に挑戦している(n=674)	3.05	4.23
	どちらかという積極的に挑戦している(n=1,657)	3.00	4.01
	どちらともいえない(n=721)	2.84	3.81
	どちらかという積極的にには挑戦していない(n=282)	2.81	3.84
	積極的に挑戦していない(n=47)	2.45	3.68
	無回答(n=26)	2.98	3.89
2. 成果	かなり成果をあげている(n=208)	2.84	4.15
	どちらかという成果をあげている(n=1,377)	2.98	4.06
	どちらともいえない(n=1,298)	2.98	3.91
	どちらかという成果をあげていない(n=388)	2.91	4.00
	成果をあげていない(n=115)	2.65	3.83
	無回答(n=21)	3.02	3.89
3. 今後の計画や目標	明確にもっている(n=443)	3.04	4.25
	どちらかという明確にもっている(n=1,128)	3.04	4.08
	どちらともいえない(n=1,127)	2.95	3.89
	どちらかという明確にもっていない(n=526)	2.80	3.88
	明確にもっていない(n=159)	2.55	3.78
	無回答(n=24)	2.99	3.92
4. 職務の重要性	大変重要である(n=989)	3.10	4.19
	どちらかという重要である(n=1,327)	2.99	3.99
	どちらともいえない(n=802)	2.85	3.83
	どちらかという重要とはいえない(n=186)	2.65	3.89
	重要ではない(n=80)	2.19	3.59
	無回答(n=23)	3.02	3.90
5. 職務のやりがい	大変やりがいを感じている(n=745)	3.33	4.21
	どちらかというやりがいを感じている(n=1,400)	3.03	4.01
	どちらともいえない(n=796)	2.80	3.85
	どちらかというやりがいを感じていない(n=290)	2.51	3.90
	やりがいを感じていない(n=154)	2.02	3.80
	無回答(n=22)	3.01	3.89
全体(n=3,062)		2.94	3.99

### (3) 個人診断シートの集計結果

キャリア・コンサルタントとの面談を予定した従業員に対して、個人のキャリア形成に影響を与える要素およびキャリア形成を支える基盤である次の5領域について、「自分の長所・短所を知っている」、「どんな仕事が得意なのかわかっている」など、自らへの気づきとして聞く簡易な質問を各領域それぞれ10項目(計50項目)設定し、その回答を○か×かのいずれかで記入してもらった。また、○1つを1点として、領域ごとに得点を計算してもらった。

- A：自分のことを知っている度合い
- B：将来のイメージ
- C：現在と将来に向けての取り組み
- D：身体と心の健康
- E：仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)

#### 1) 回答者

回収された個人診断シートは441枚で、回答者は、男女別では男性が約7割、年齢別では30歳代が最も多く、企業診断シートB(従業員用)と概ね同じ傾向である(参考表7)。

#### 2) 回答状況

##### i) 項目別・領域別の回答状況

個人診断シートの総得点(50設問のうち○の回答をした数)をみると、「31~40」点が54.0%と最も多くなっている。

項目別に回答状況をみると、「自分の長所・短所を知っている」、「健康診断は毎年受けている」、「食欲はあり、おいしく食べられる」等の項目で、9割以上の方が○の回答をしている一方で、「人生80年ということを意識した生活設計をしている」について○の回答をした人は1割程度に留まるなど、項目によって回答状況にかなりのばらつきがみられた(参考表8)。その結果、上記A~E領域の平均得点も5.6点~7.7点となり、領域による違いがみられた(参考表8)。

##### ii) 属性別の回答状況

個人診断シートの総得点について、性別、年齢別および職階別の傾向をみたものが表2-4である。概していえば、男女間の差はほとんどなく、50~60歳代の年齢の高い層、課長相当職以上の管理職層が他の層よりも高得点となっている。

表 2 - 4 属性別総得点

		総得点	0～10	11～20	21～30	31～40	41～50	平均点
性別	男性(n=297)	0.0%	5.4%	34.7%	54.2%	5.7%	31.4	
	女性(n=140)	0.0%	5.0%	31.4%	53.6%	10.0%	32.4	
	無回答(n=4)	0.0%	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%	28.0	
年齢	29歳以下(n=130)	0.0%	2.3%	40.8%	53.1%	3.8%	31.3	
	30～39歳(n=186)	0.0%	6.5%	34.4%	50.5%	8.6%	31.8	
	40～49歳(n=89)	0.0%	6.7%	29.2%	57.3%	6.7%	31.6	
	50～59歳(n=29)	0.0%	3.4%	17.2%	69.0%	10.3%	32.7	
	60歳以上(n=5)	0.0%	20.0%	0.0%	60.0%	20.0%	34.2	
	無回答(n=2)	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	28.0	
職階	課長相当職以上(n=90)	0.0%	3.3%	28.9%	61.1%	6.7%	32.8	
	課長相当職未満の正社員(n=323)	0.0%	5.9%	35.3%	51.7%	7.1%	31.2	
	契約社員(n=11)	0.0%	0.0%	36.4%	54.5%	9.1%	32.5	
	パート・アルバイト等(n=7)	0.0%	14.3%	14.3%	57.1%	14.3%	32.7	
	無回答(n=10)	0.0%	10.0%	30.0%	60.0%	0.0%	30.2	
全体(n=441)		0.0%	5.4%	33.6%	54.0%	7.0%	31.7	

※平均値:31.7、中央値:32、最頻値:36、最高値:46、最低値:11