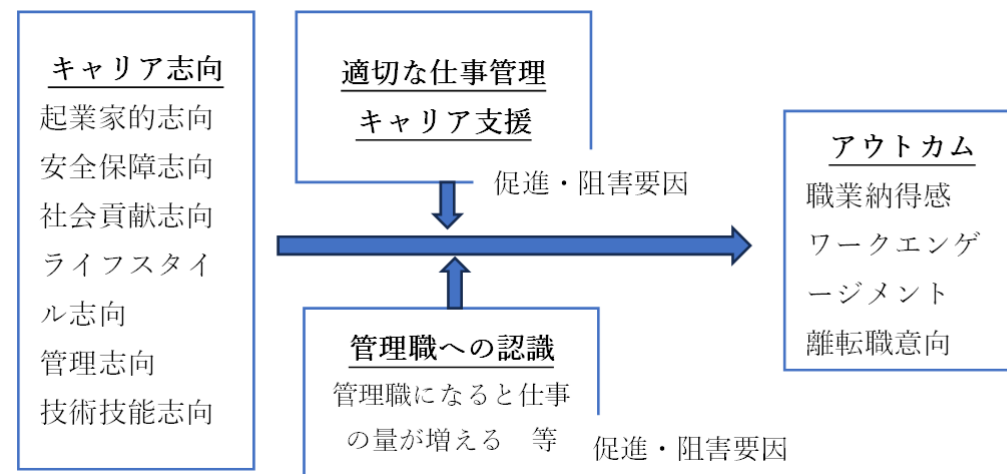


労働者のキャリア・育成に関する 勤労者意識アンケート調査

2025年度 一般財団法人兵庫勤労福祉センター

本調査の目的

- 労働者がキャリアについてどのような志向を持ち、適切な仕事管理やキャリア支援、管理職への認識の程度により、職業納得感や離転職などに影響を与えているのかを把握する。



キャリア志向について

- キャリア・オリエンテーション (Bravo *et al.*, 2017)
 - 職業志向を表す概念であり, 個人の価値観・能力・ニーズを反映
 - 6つの志向
 - 起業家的創造性志向 (例: 全く新しいものを作ったり, 創造したりすることが好き)
 - 安全保障志向 (例: 私にとって, 雇用の安定は重要)
 - 社会貢献志向 (例: 何らかの形で社会に役立つ仕事をすることは重要)
 - ライフスタイル志向 (例: 家族や個人の生活を大切にしてくれる組織で働くことが重要)
 - 管理志向 (例: いつか組織全体や重要な部門を管理運営してみたい)
 - 技術技能志向 (例: 自分の技術や技能の専門性を十分に発揮できる仕事をしたい)

※ Bravo, J., Seibert, S.E., Kraimer, M.L., Wayne, S.J., & Liden, R.C. (2017). Measuring Career Orientations in the Era of the Boundaryless Career. *Journal of Career Assessment*, 25, 3, 502-525.

調査概要

1. 調査実施期間
2025年9月8日（月）～10月31日（金）
2. 調査対象
県内労働組合に加入する労働者
3. 調査方法
WEBによるアンケート調査
4. 調査内容
属性（年齢、規模、現業・非現業 等）／キャリア志向（キャリア・オリエンテーション尺度）
組織の適切な仕事管理とキャリア支援の程度／現在の管理職への認識の程度
現在の職業への納得感、離転職意向、ワークエンゲージメント
特別調査「働き方改革の実態」
5. 回収数（有効回答数）
1,561件（有効回答数 1,464件）

回答者の属性

地域協議会別

	回答数	構成比
神戸	430	29.4%
東部	164	11.2%
中南部	360	24.6%
西部	294	20.1%
北部	216	14.8%
合計	1,464	100.0%

性別

	回答数	構成比
男性	1,155	78.9%
女性	284	19.4%
回答しない	25	1.7%
合計	1,464	100.0%

年齢区分別

	回答数	構成比
29歳以下	217	14.8%
30～34歳	199	13.6%
35～39歳	250	17.1%
40～44歳	227	15.5%
45～49歳	197	13.5%
50～54歳	203	13.9%
55～59歳	118	8.1%
60歳以上	53	3.6%
合計	1,464	100.0%

就労年数区分別

	回答数	構成比
3年目以下	50	3.4%
4～10年目	276	18.9%
11～15年目	231	15.8%
16～20年目	254	17.3%
21～25年目	180	12.3%
26～30年目	169	11.5%
31～35年目	182	12.4%
36年目以上	122	8.3%
合計	1,464	100.0%

回答者の属性

企業規模別

	回答数	構成比
50人以下	144	9.8%
51～100人	87	5.9%
101～300人	203	13.9%
301～500人	133	9.1%
500～999人	196	13.4%
1000人以上	701	47.9%
合計	1,464	100.0%

現業・非現業別

	回答数	構成比
現業職	880	60.1%
非現業職	584	39.9%
合計	1,464	100.0%

最終学歴別

	回答数	構成比
中学校	11	0.8%
高等学校	655	44.7%
高等専門学校	55	3.8%
専門学校	94	6.4%
大学(文系)	313	21.4%
大学(理系)	176	12.0%
大学院(文系)	11	0.8%
大学院(理系)	114	7.8%
その他	35	2.4%
合計	1,464	100.0%

職種別

	回答数	構成比
専門・技術	542	37.0%
事務	281	19.2%
営業・販売	112	7.7%
サービス	102	7.0%
保安	16	1.1%
生産工程	259	17.7%
輸送・機械運転	98	6.7%
建設・採掘	7	0.5%
運搬・清掃・包装等	27	1.8%
その他従事者	20	1.4%
合計	1,464	100.0%

キャリア・仕事に対して安全保障、ライフスタイル志向が強く、管理志向は弱い

分類	設問	平均値	合成変数平均値	合成変数標準偏差
起業家的創造性志向	私は、画期的で新しい手順、もの、サービスを考えるのが得意だ	2.99	3.14	0.94
	私の最大の強みの一つは、新しいものやサービスを考え、創造し、実行することである	3.04		
	私は、新しいもの、サービス、手順を考えることが最も面白いと感じる	3.40		
安全保障志向	自分の勤める会社が雇用を保障してくれることは重要である	4.55	4.61	0.53
	私にとって、雇用の安定は重要である	4.62		
	経済的な安定は私にとって重要である	4.65		
社会貢献志向	私にとって、仕事を通じて社会に積極的に貢献することは重要だ	4.11	4.09	0.74
	私にとって、何らかの形で社会に役立つ仕事をすることは重要である	4.27		
	世の中を良くしたいという私の願いに合致した仕事をすることは重要である	3.89		
ライフスタイル志向	私にとって、家族や個人の生活を大切にしてくれる組織で働くことが重要だ	4.54	4.45	0.61
	私にとって理想的な組織とは、従業員が家族と過ごすのに必要な時間を認めてくれる組織だ	4.47		
	私のキャリアは、仕事と生活のバランスが取れたものでなければならない	4.35		
管理志向	私は、いつか組織全体や重要な部門を管理運営してみたい	2.86	2.85	1.04
	私は、地位の高い管理職になるために必要な献身さを持っている	3.01		
	私は、管理責任の大きい職を希望している	2.67		
技術技能志向	私は、自分の技術や技能の専門性をより高めることができる職に就きたいと考えている	3.66	3.69	0.87
	私は、自分の技術や技能の専門性を十分に発揮できる仕事をしたい	3.88		
	選択肢があれば、自分の専門的な技術力を使い続けられるような昇進を希望する	3.55		

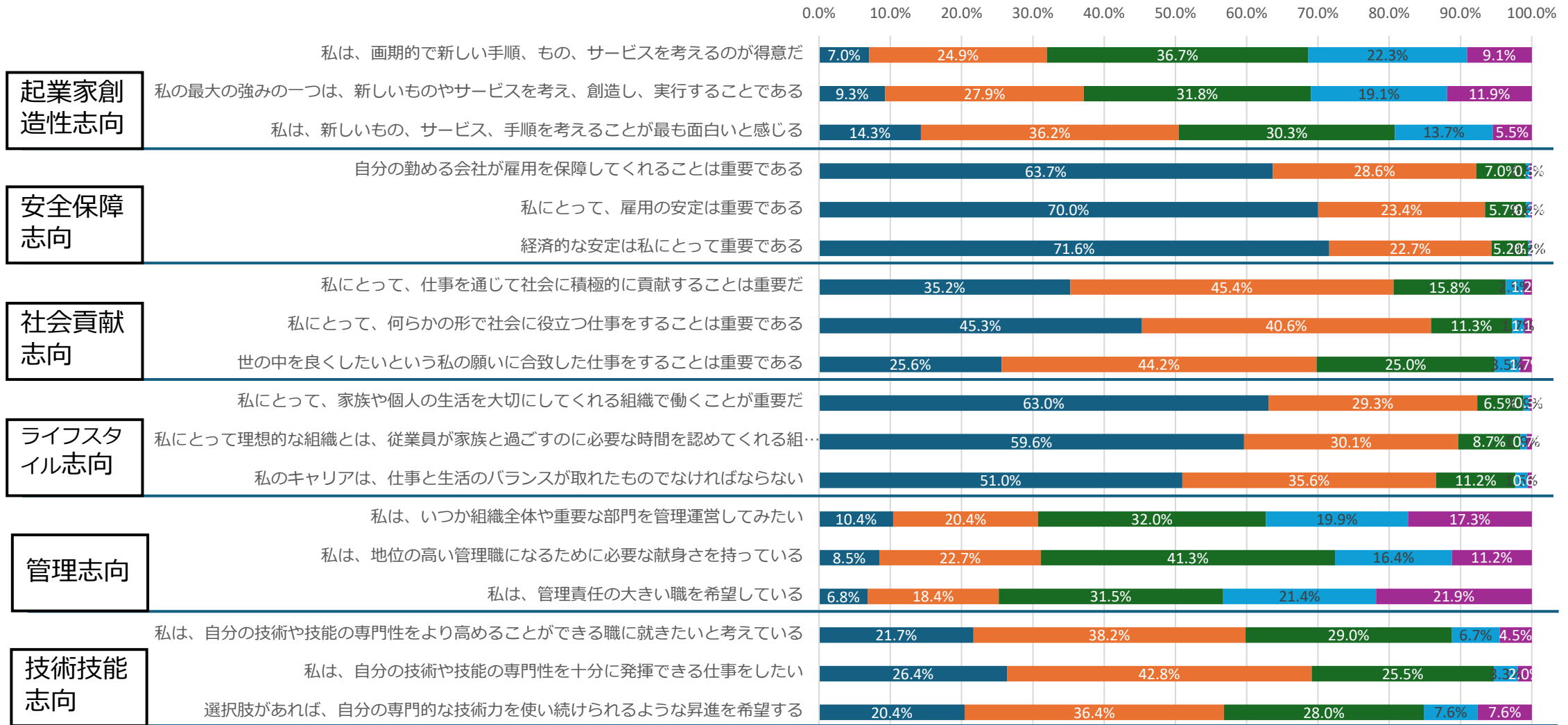
相関

	安全保障志向	社会貢献志向	ライフスタイル志向	管理志向	技術技能志向
起業家創造性志向	.004	.372**	.080**	.577**	.524**
安全保障志向		.346**	.594**	.005	.190**
社会貢献志向			.409**	.344**	.487**
ライフスタイル志向				.061*	.294**
管理志向					.537**
技術技能志向					1

**．相関係数は 1% 水準で有意（両側）です。

*．相関係数は 5% 水準で有意（両側）です。

あなたのキャリア・仕事観



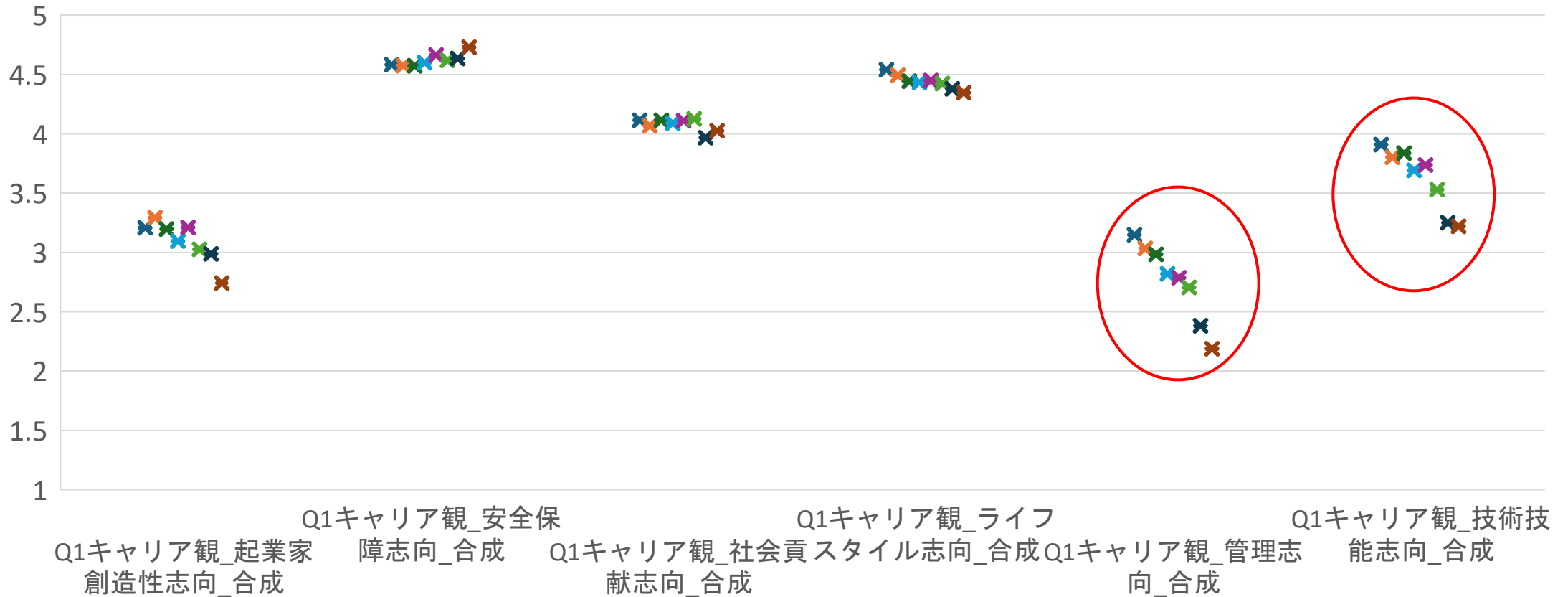
■当てはまる ■やや当てはまる ■どちらともいえない ■あまり当てはまらない ■当てはまらない

©一般財団法人兵庫勤労福祉センター/特定非営利活動法人ワーク・ライフ・コンサルタント

年齢層が若いほど「管理志向」「技術・技能志向」が強くなる

キャリア・仕事観(年齢別_平均値)

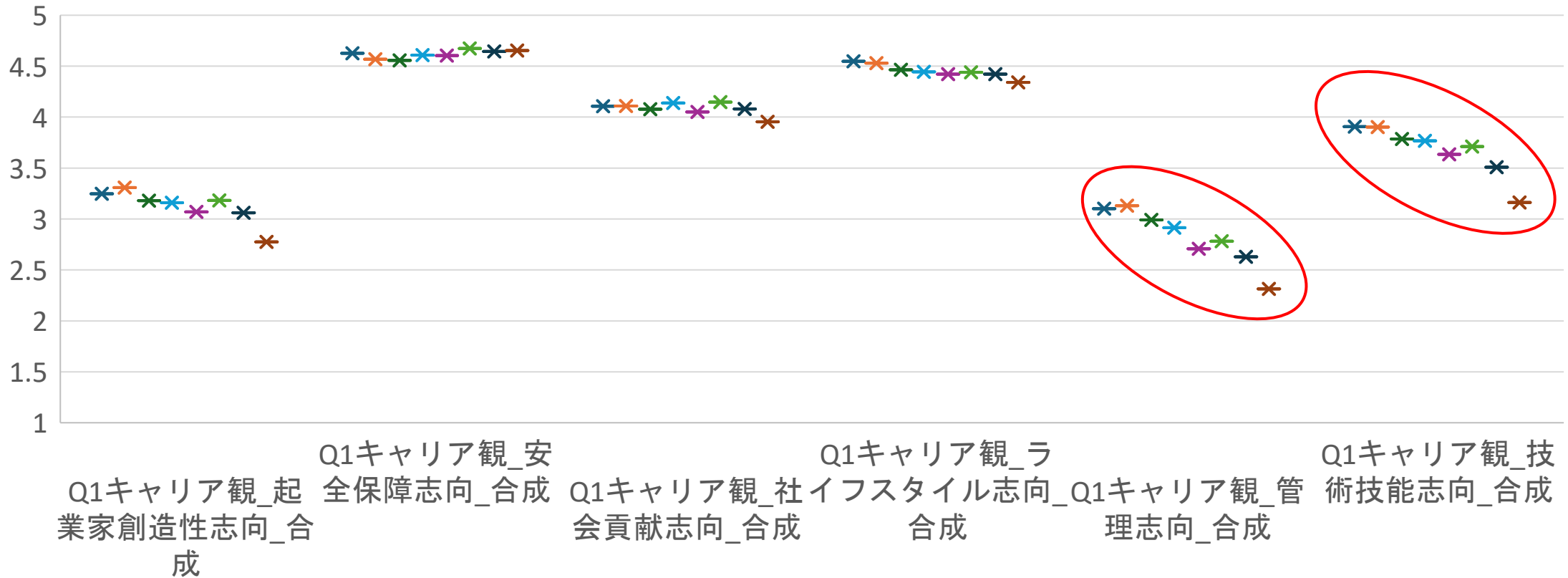
■ 29歳以下 ■ 30～34歳 ■ 35～39歳 ■ 40～44歳 ■ 45～49歳 ■ 50～54歳 ■ 55～59歳 ■ 60歳以上



就労年数が短いほど「管理志向」「技術・技能志向」が強くなる

キャリア・仕事観(就労年数別_平均値)

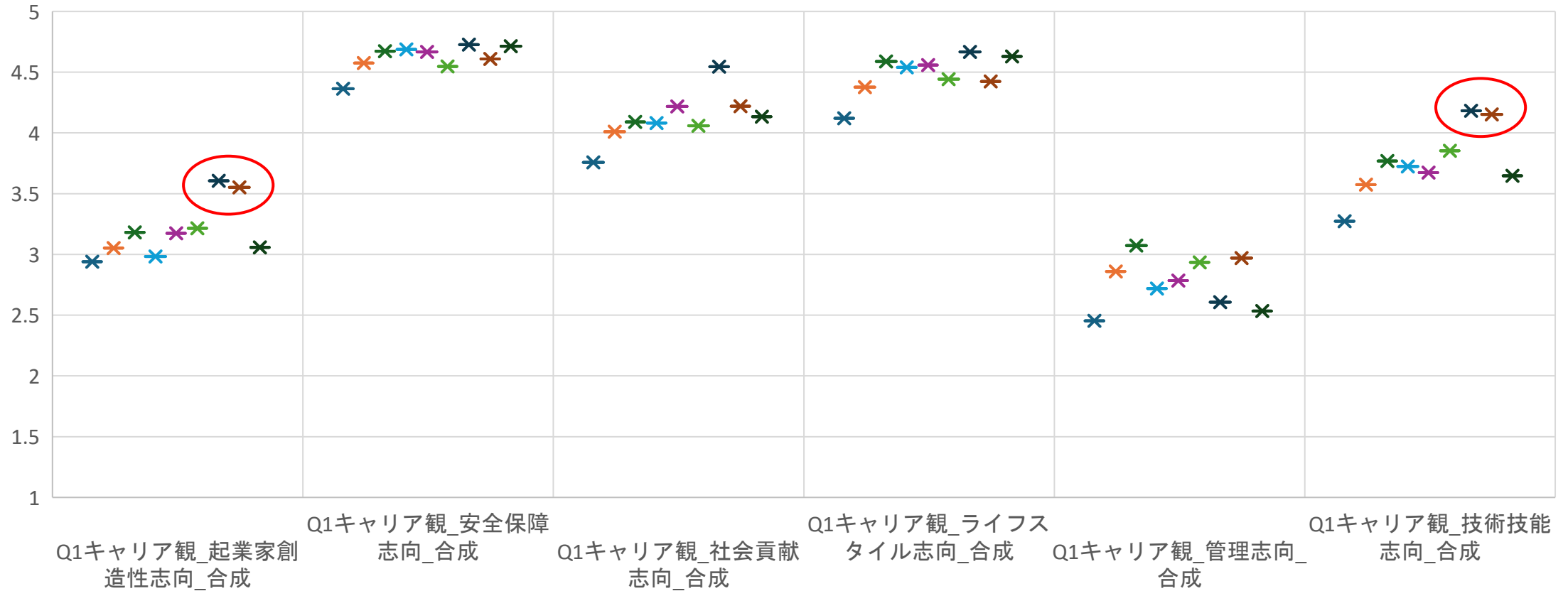
- 3年目以下
- 4～10年目
- 11～15年目
- 16～20年目
- 21～25年目
- 26～30年目
- 31～35年目
- 36年目以上



大学院卒は「起業家的創造性志向」「技術・技能志向」が強い

キャリア・仕事観(最終学歴別_平均値)

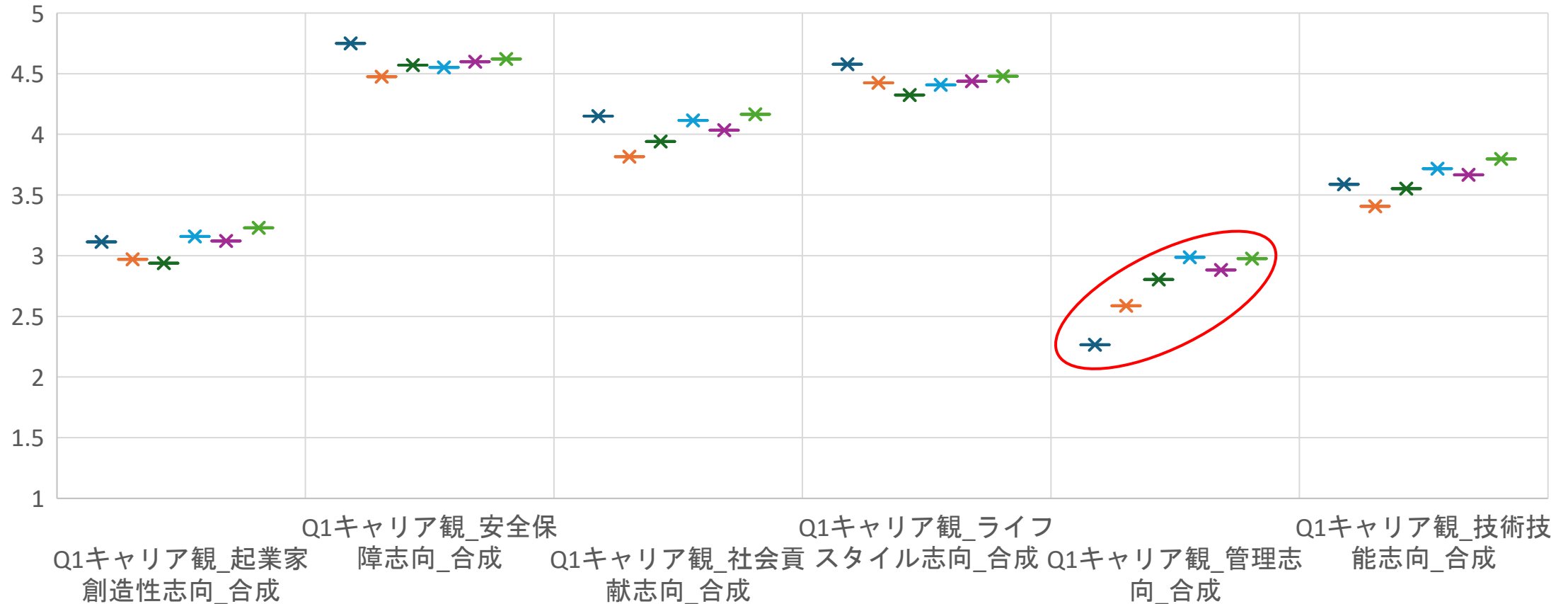
■ 中学校 ■ 高等学校 ■ 高等専門学校 ■ 専門学校 ■ 大学（文系） ■ 大学（理系） ■ 大学院（文系） ■ 大学院（理系） ■ その他



企業規模が大きくなるほど「管理志向」が強くなる

キャリア・仕事観(企業規模別_平均値)

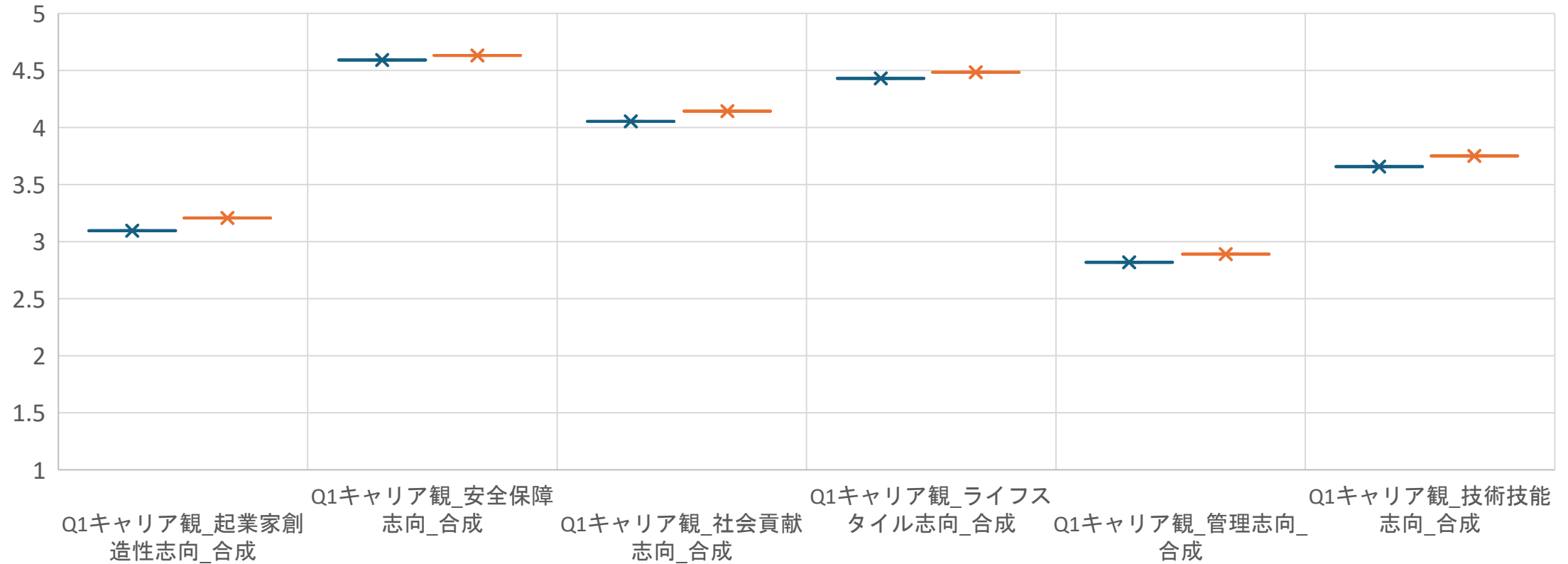
■ 50人以下 ■ 51~100人 ■ 101~300人 ■ 301~500人 ■ 500~999人 ■ 1000人以上



現業・非現業職別ではキャリア・仕事観には大きな差異はない

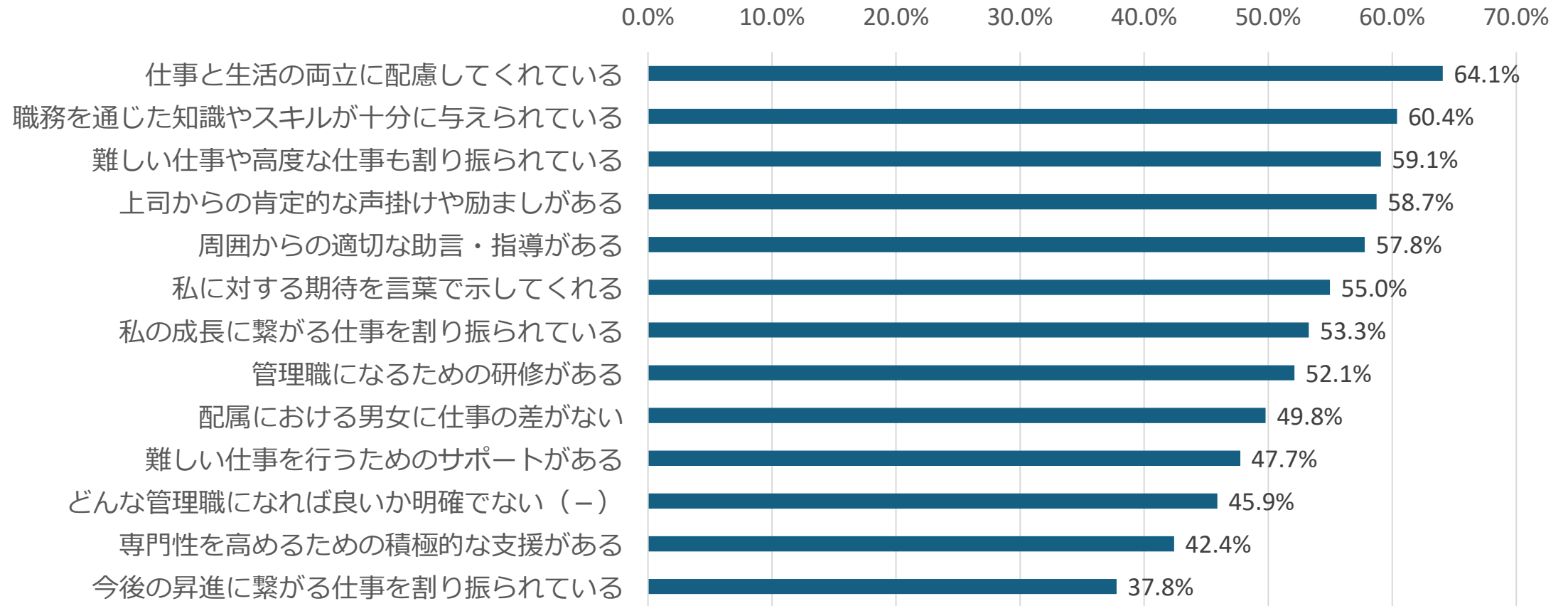
キャリア・仕事観(現業・非現業別_平均値)

■ 現業職 ■ 非現業職



「仕事と生活の両立に配慮してくれている」「職務を通じた知識やスキルが十分に与えられている」は約6割が当てはまると回答

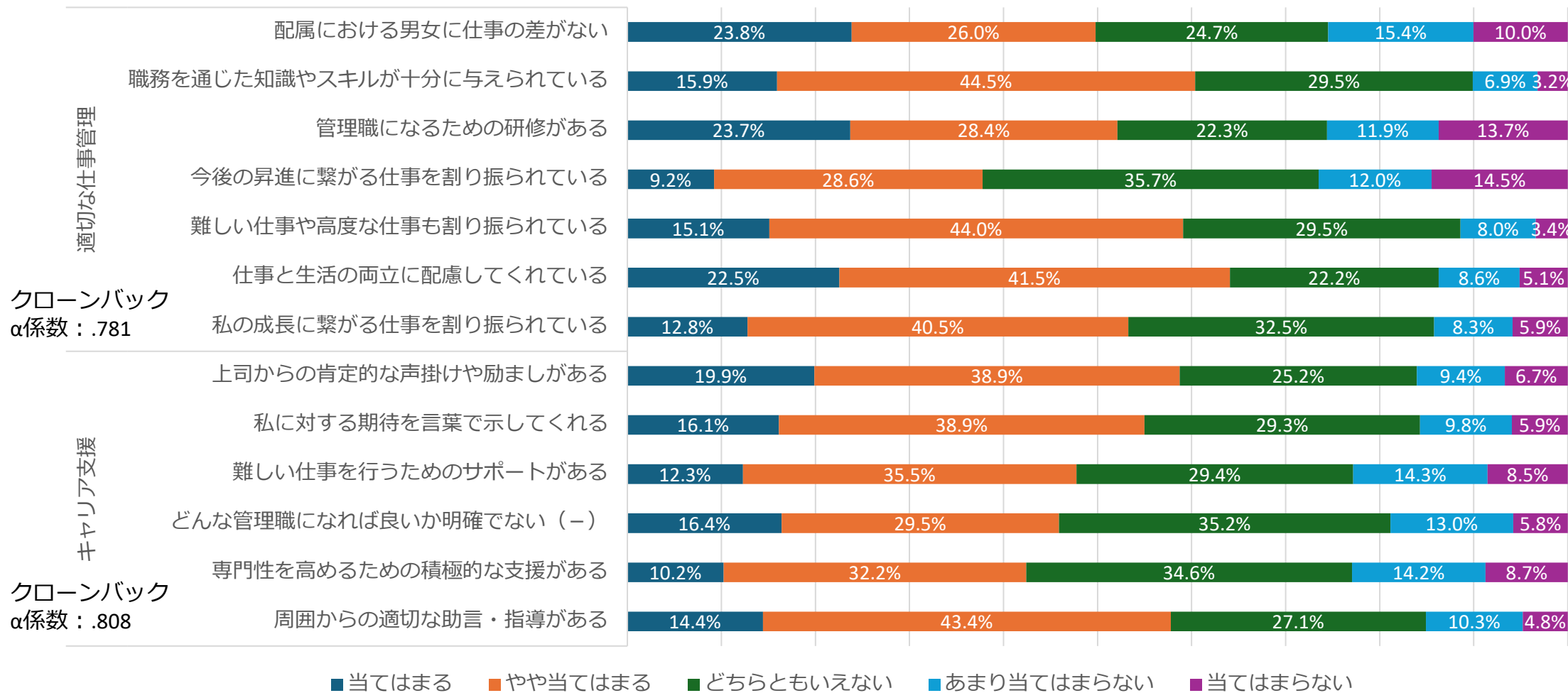
あなたの組織・職場への評価（当てはまる+やや当てはまる回答割合）



II. 組織・職場への評価

あなたの組織・職場への評価

0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0% 70.0% 80.0% 90.0% 100.0%



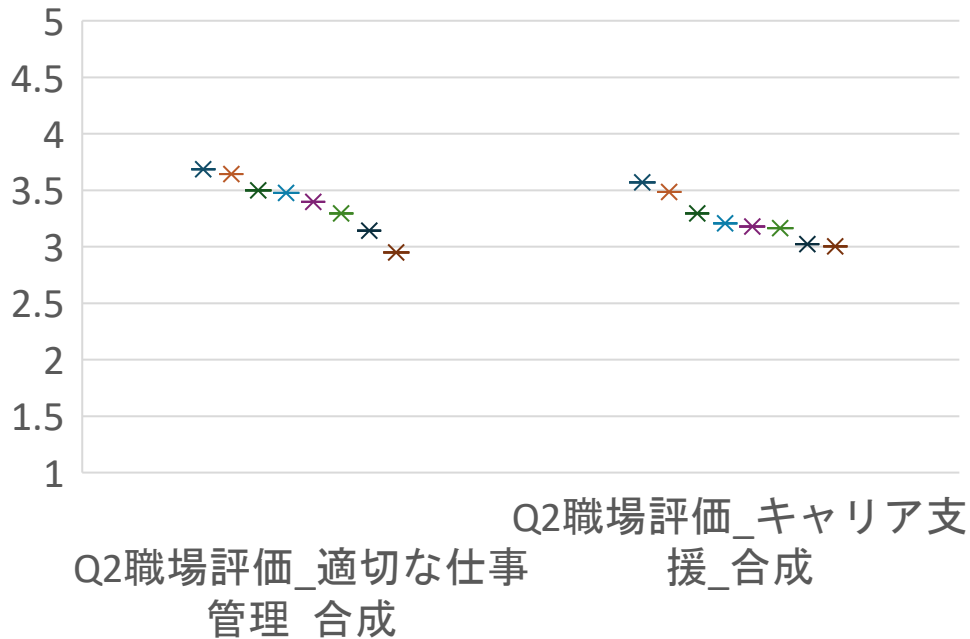
クローンバック
α係数：.781

クローンバック
α係数：.808

年齢層が若いほど、また就労年数が短いほど組織・職場の適切な仕事管理、キャリア支援を肯定的に評価している

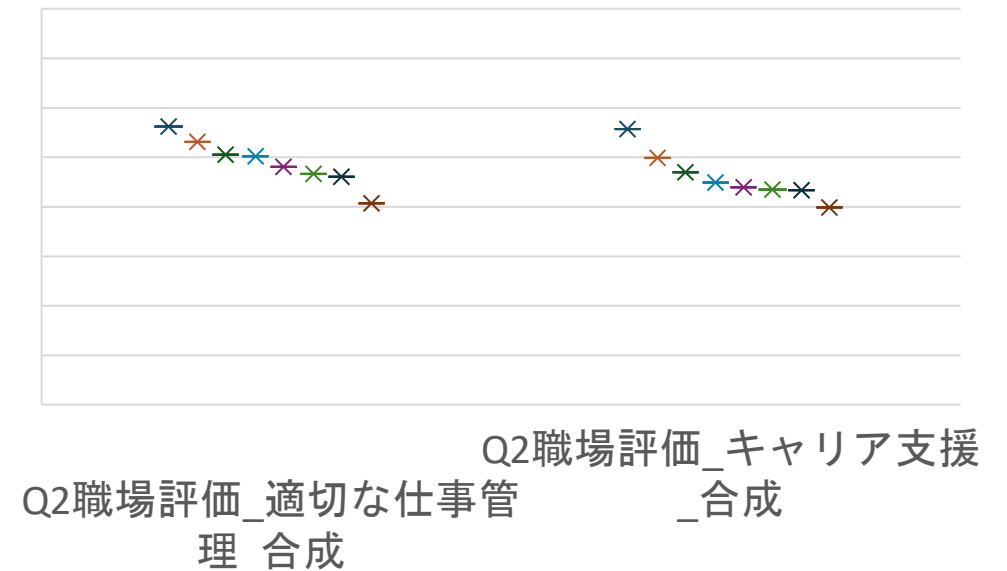
あなたの組織・職場への評価(年齢別_平均値)

- 29歳以下 ■ 30～34歳 ■ 35～39歳
- 40～44歳 ■ 45～49歳 ■ 50～54歳
- 55～59歳 ■ 60歳以上



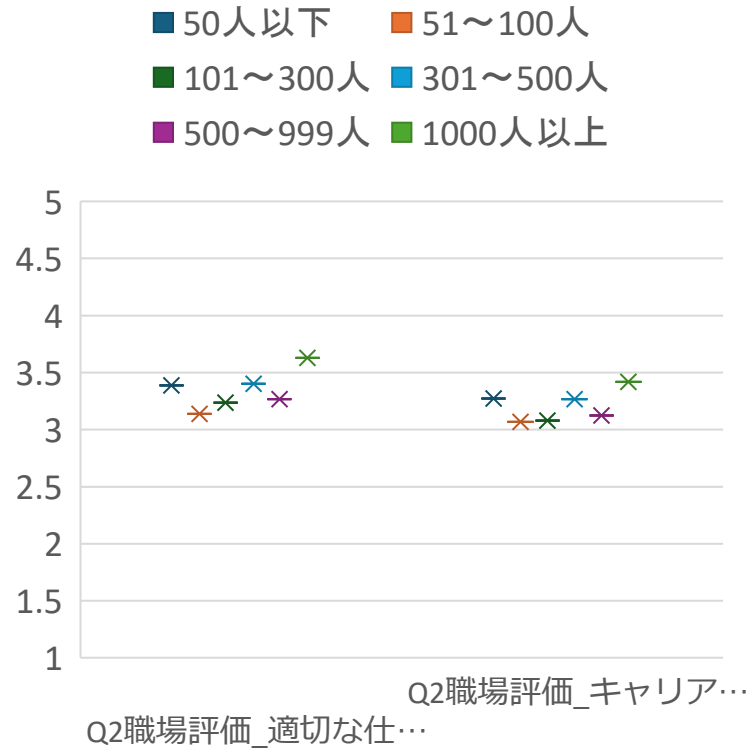
あなたの組織・職場への評価(就労年数別_平均値)

- 3年目以下 ■ 4～10年目 ■ 11～15年目
- 16～20年目 ■ 21～25年目 ■ 26～30年目
- 31～35年目 ■ 36年目以上

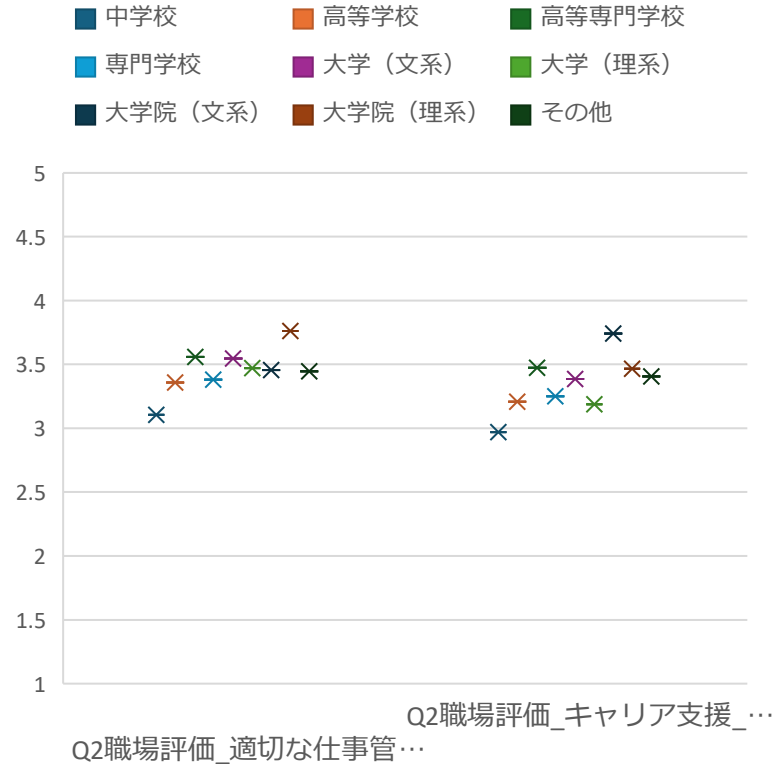


組織・職場の適切な仕事管理、キャリア支援は規模別、最終学歴別、現業・非現業別では特徴的な傾向はみられない

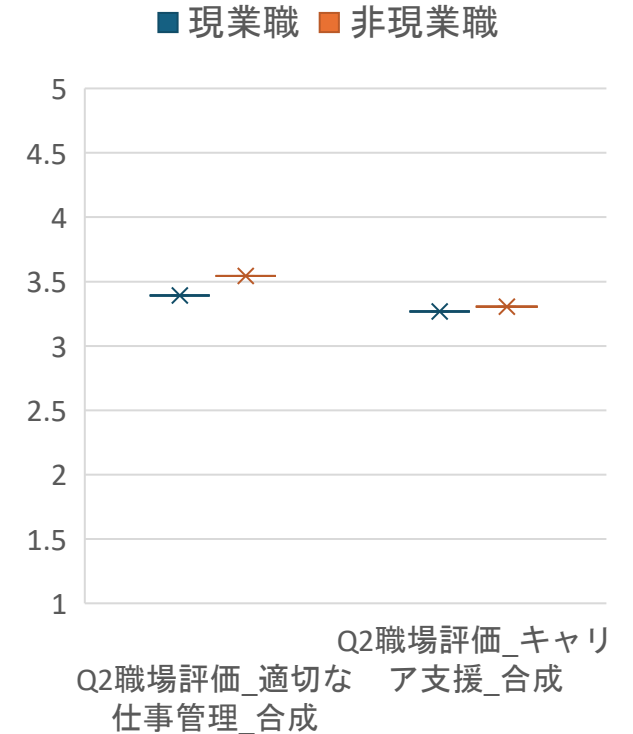
あなたの組織・職場への評価(規模別_平均値)



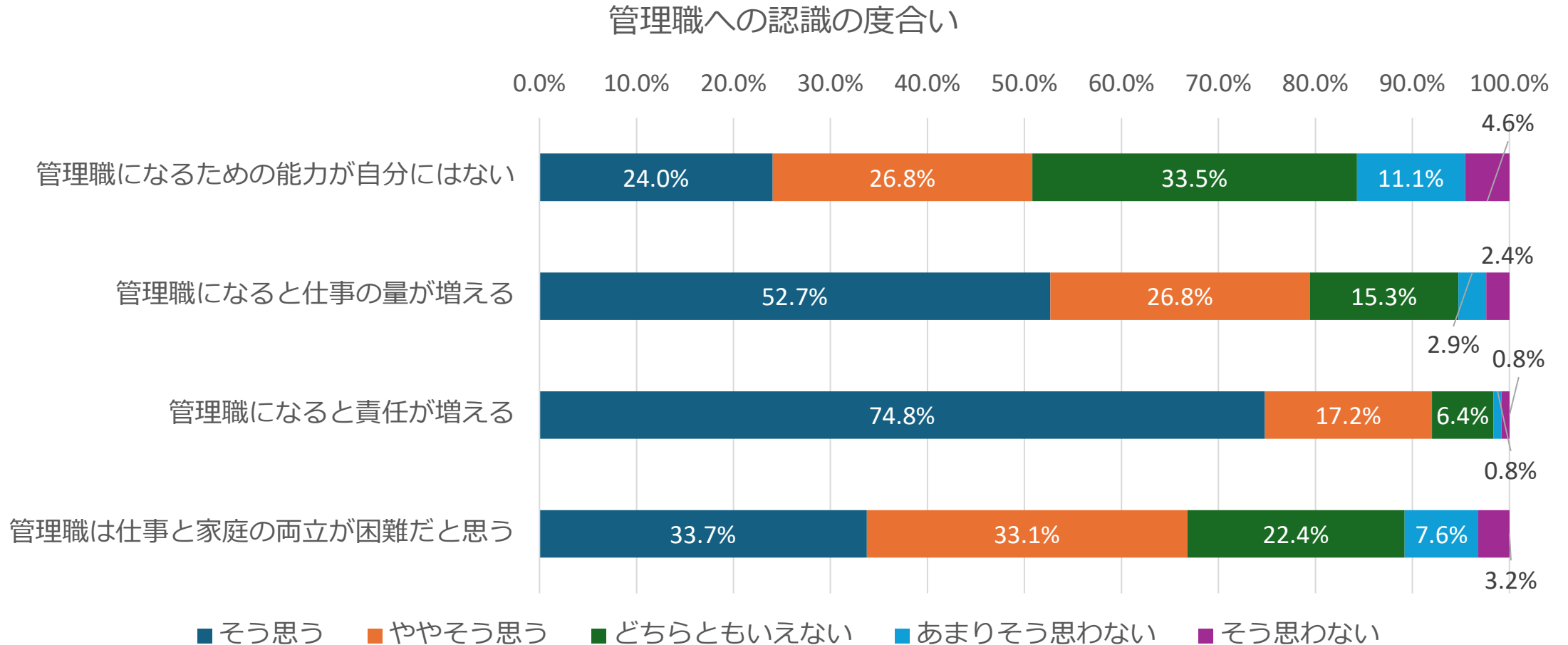
あなたの組織・職場への評価(最終学歴別_平均値)



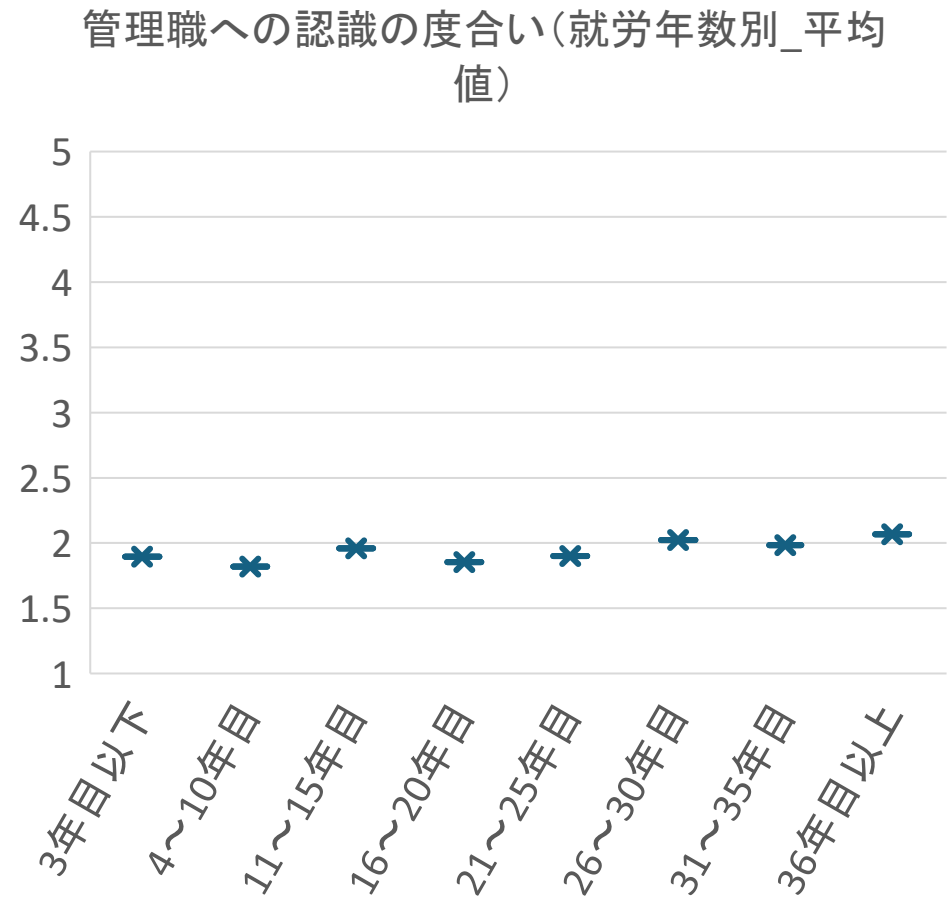
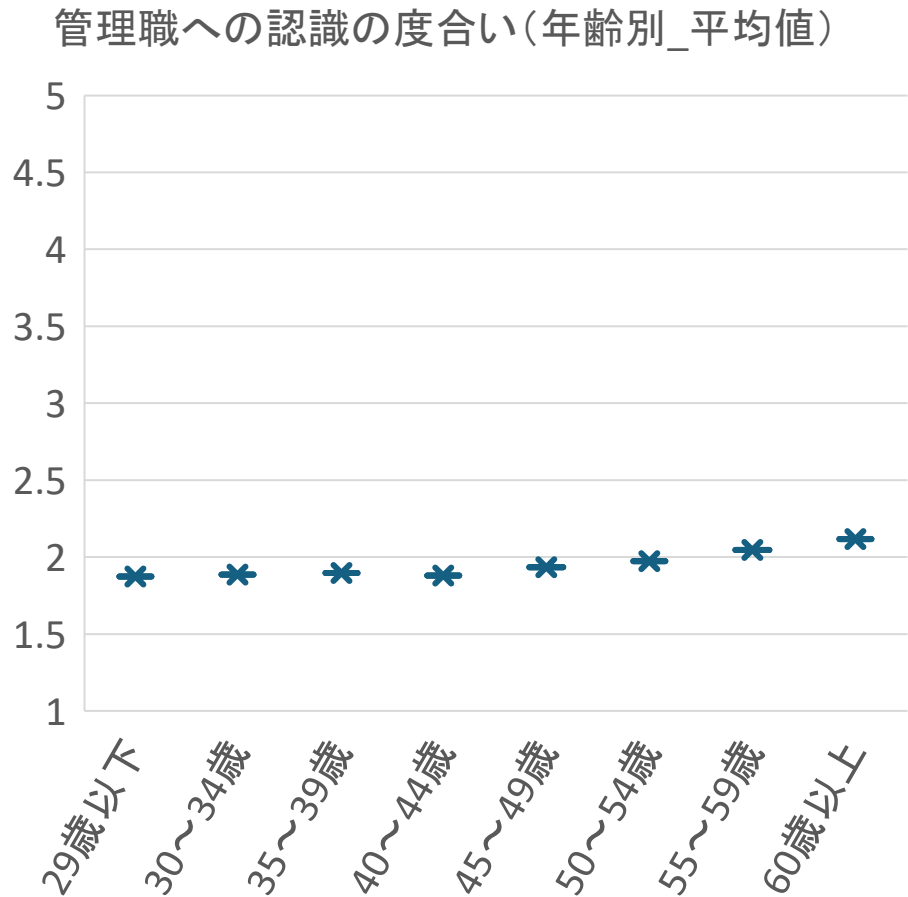
あなたの組織・職場への評価(現業・非現業別_平均値)



管理職になると「仕事の量が増える」「責任が増える」と約8～9割の回答者がそのように認識している



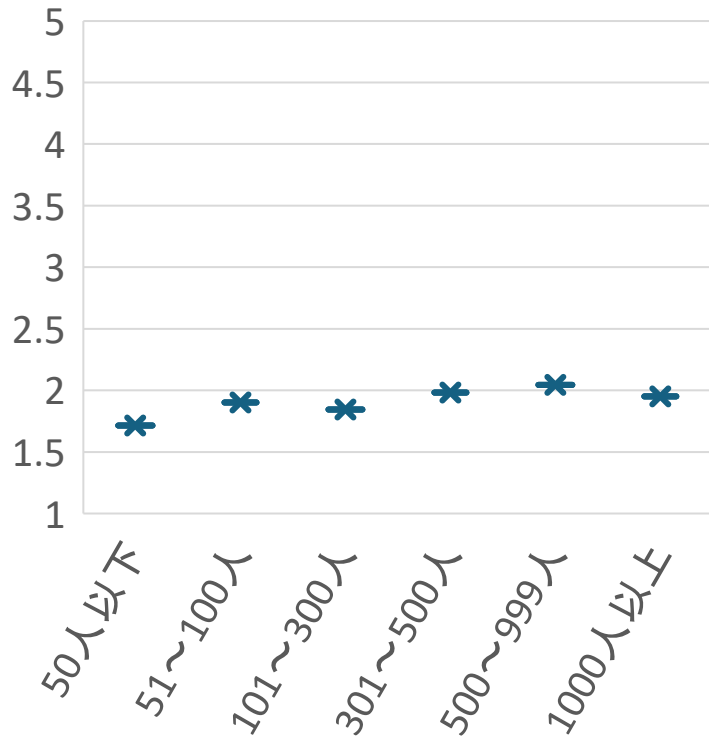
管理職への認識度合いは年齢、就労年数別では大きな差異はないが、年齢別ではやや年齢層が高くなるほど肯定的な認識度合いが高くなっている



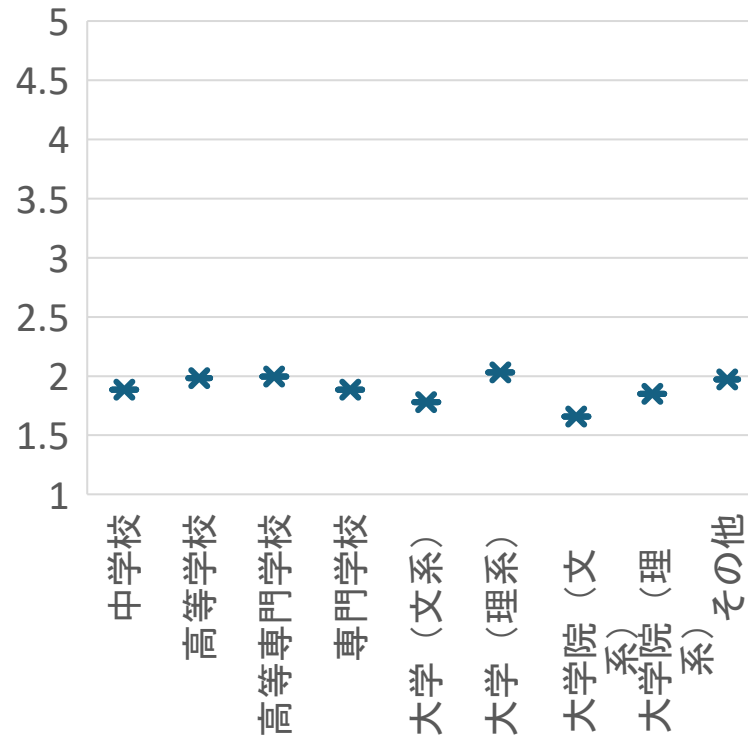
Ⅲ. 管理職への認識度合い

管理職への認識度合いは規模、最終学歴、現業・非現業別では大きな差異はないが、規模別ではやや規模が大きくなるほど肯定的な認識度合いが高くなっている

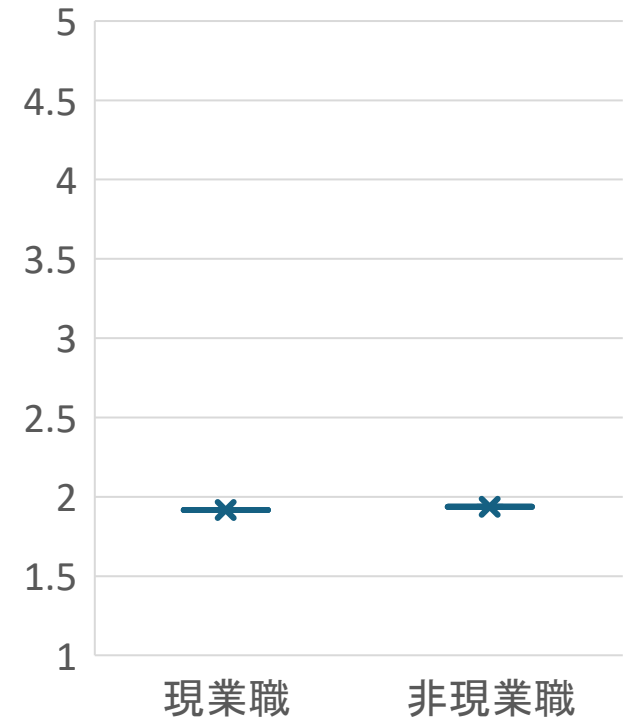
管理職への認識の度合い(規模別_平均値)



管理職への認識の度合い(最終学歴別_平均値)

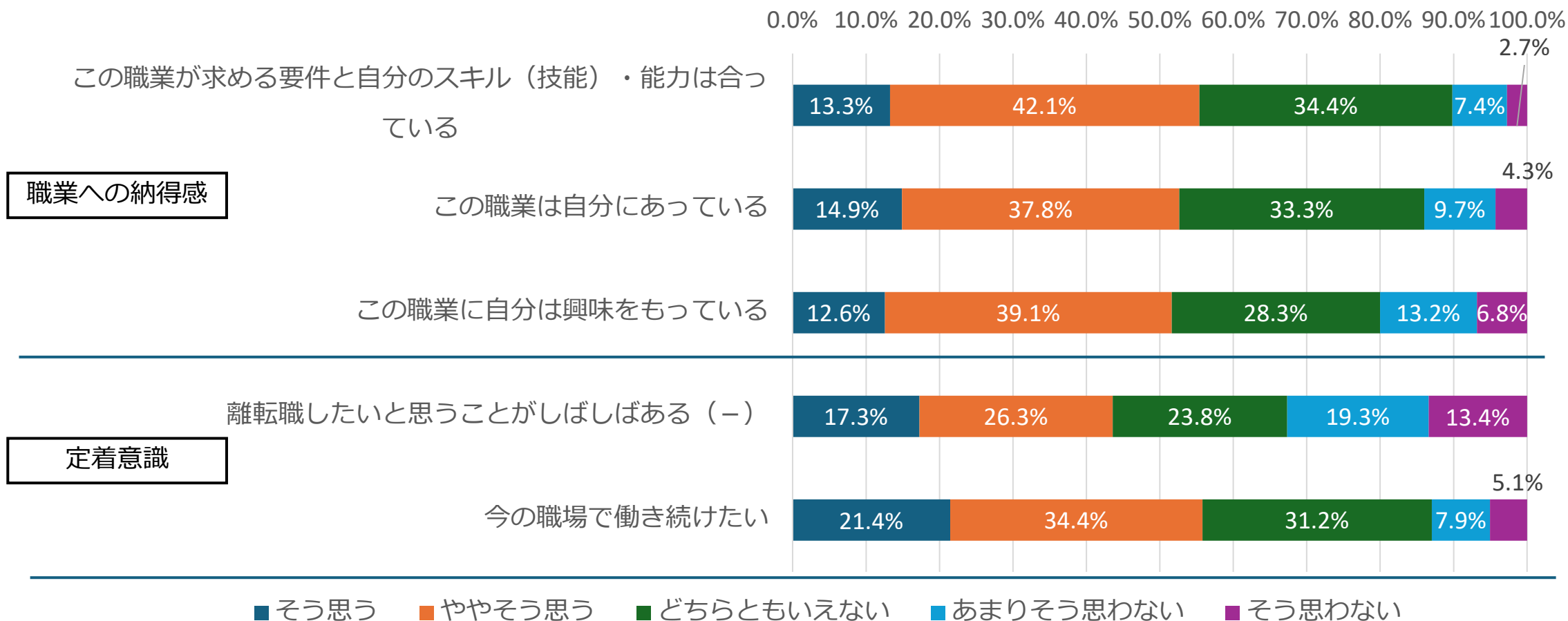


管理職への認識の度合い(最終学歴別_平均値)



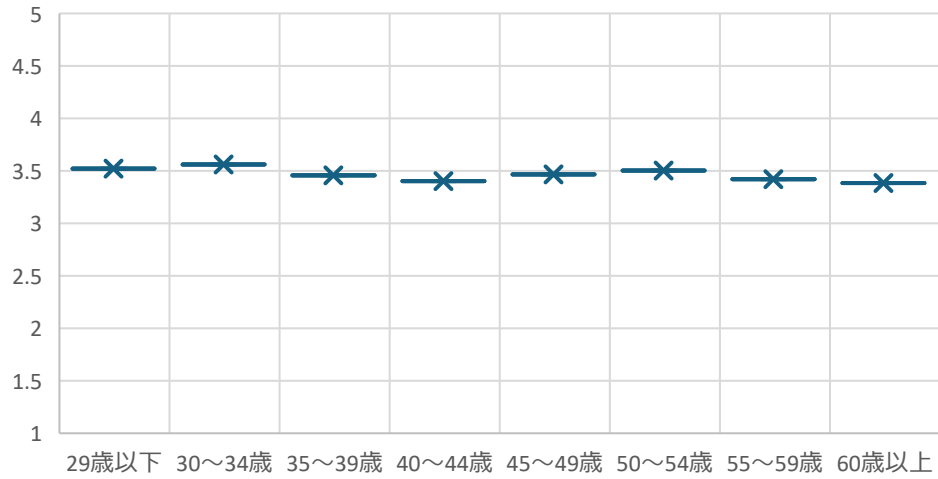
「職業への納得感」はおおむね5割強が納得感を持っている 「今の職場で働き続けたい」と5割強がそう思っている

自身の仕事などへの評価（職業への納得感、離転職意向）

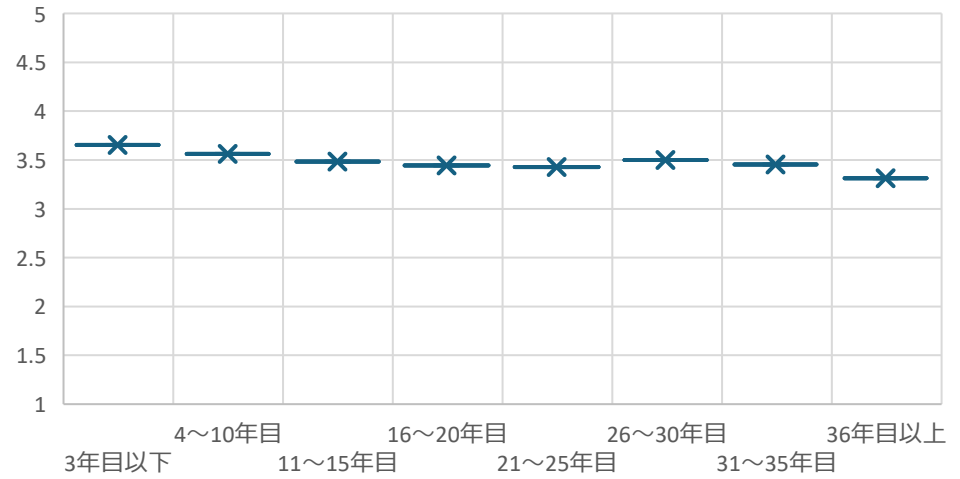


IV. 自身の仕事などへの評価

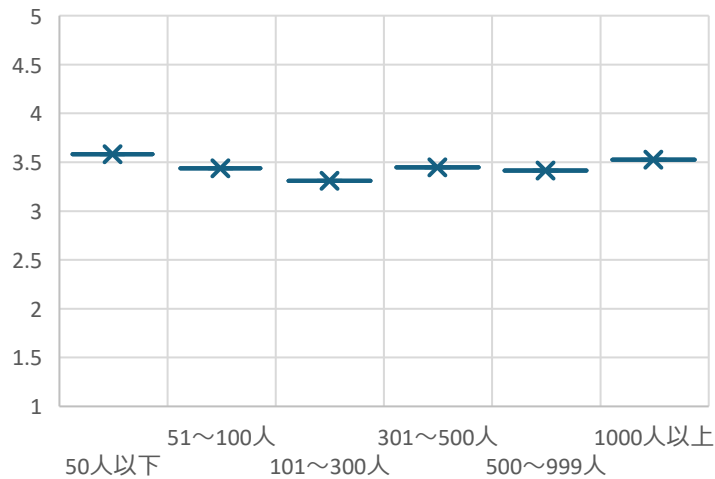
職業納得感(年齢別_平均値)



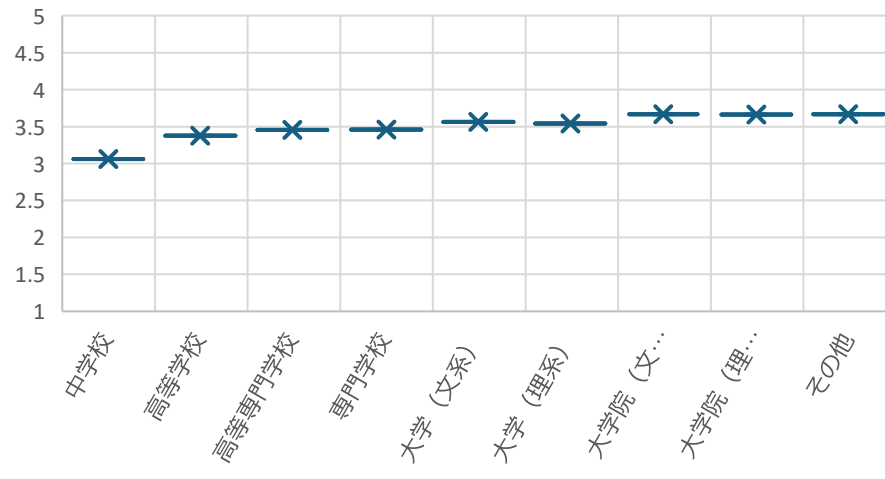
職業納得感(就労年数別_平均値)



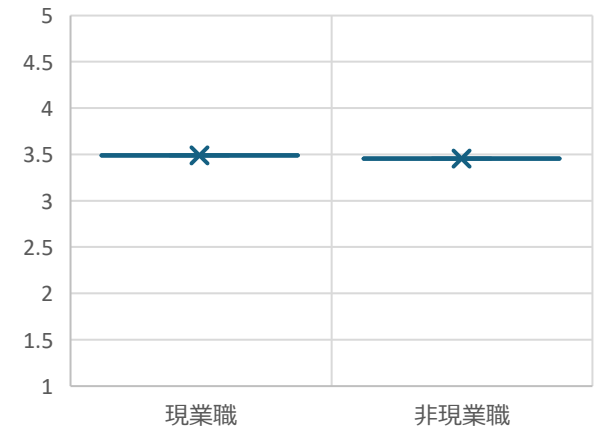
職業納得感(規模別_平均値)



職業納得感(最終学歴別_平均値)

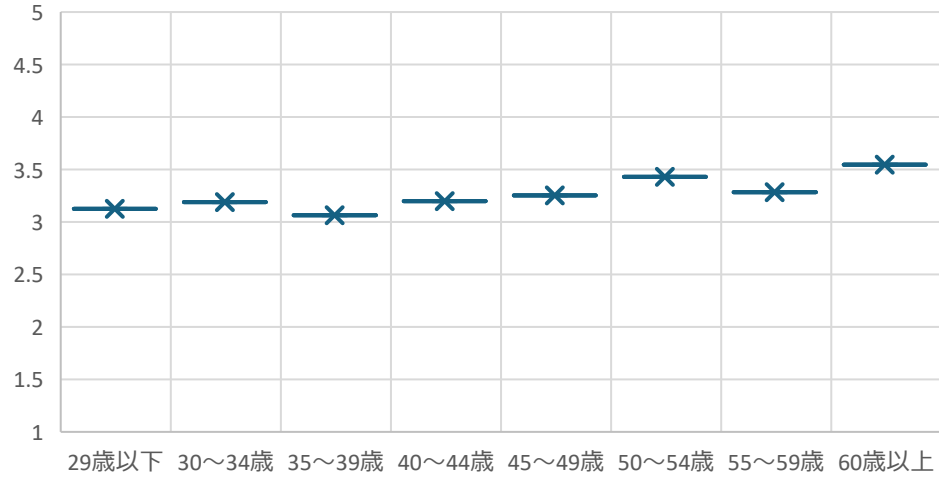


職業納得感(現業・非現業別_平均値)

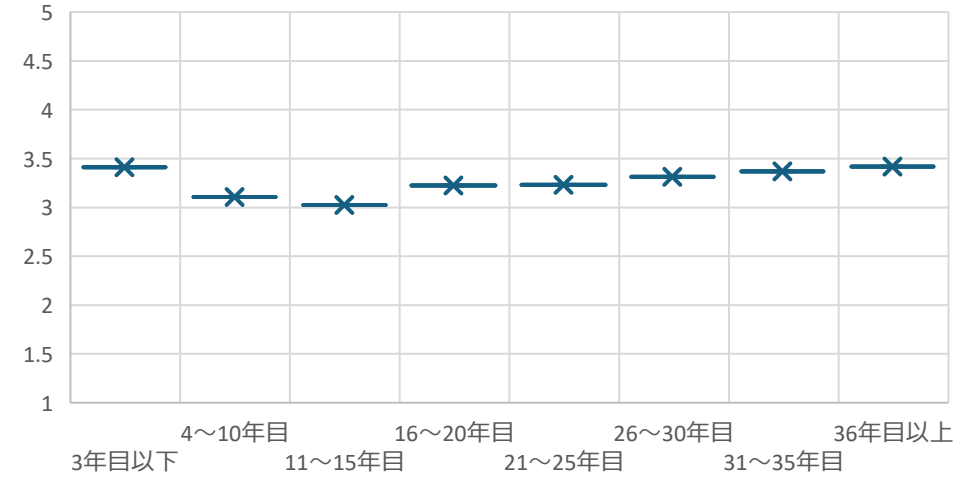


IV. 自身の仕事などへの評価

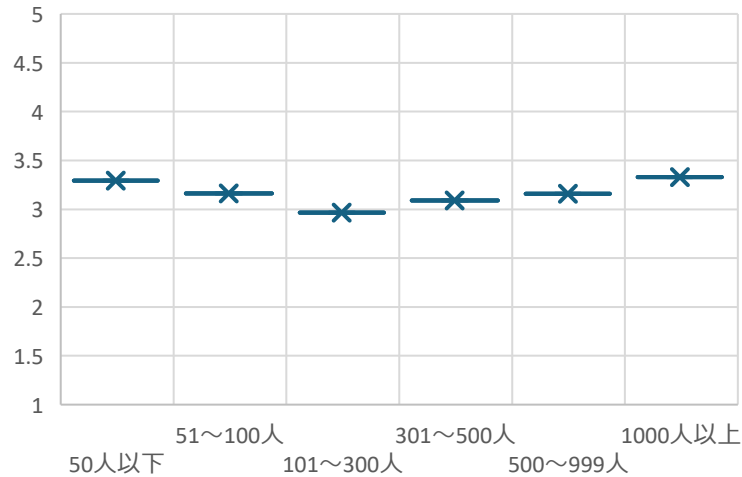
定着意識(年齢別_平均値)



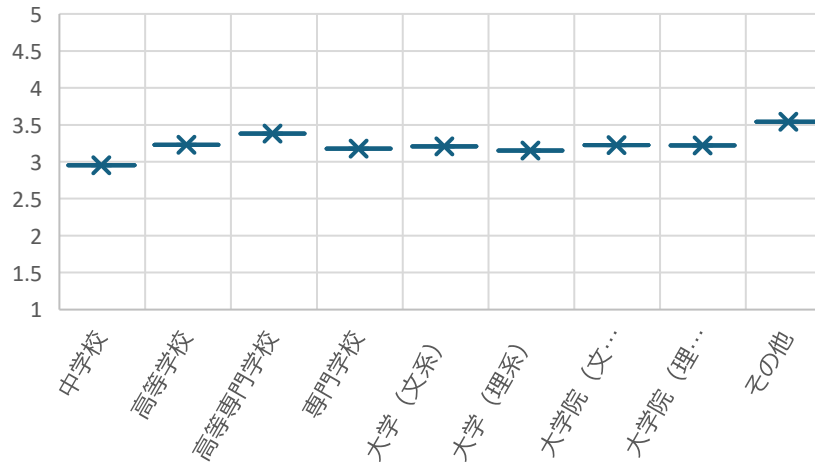
定着意識(就労年数別_平均値)



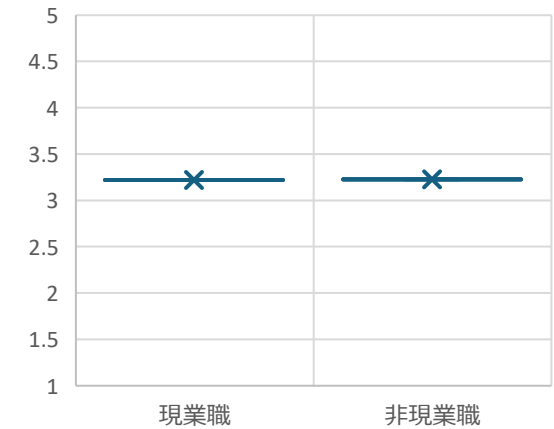
定着意識(規模別_平均値)



定着意識(最終学歴別_平均値)



定着意識(現業・非現業別_平均値)

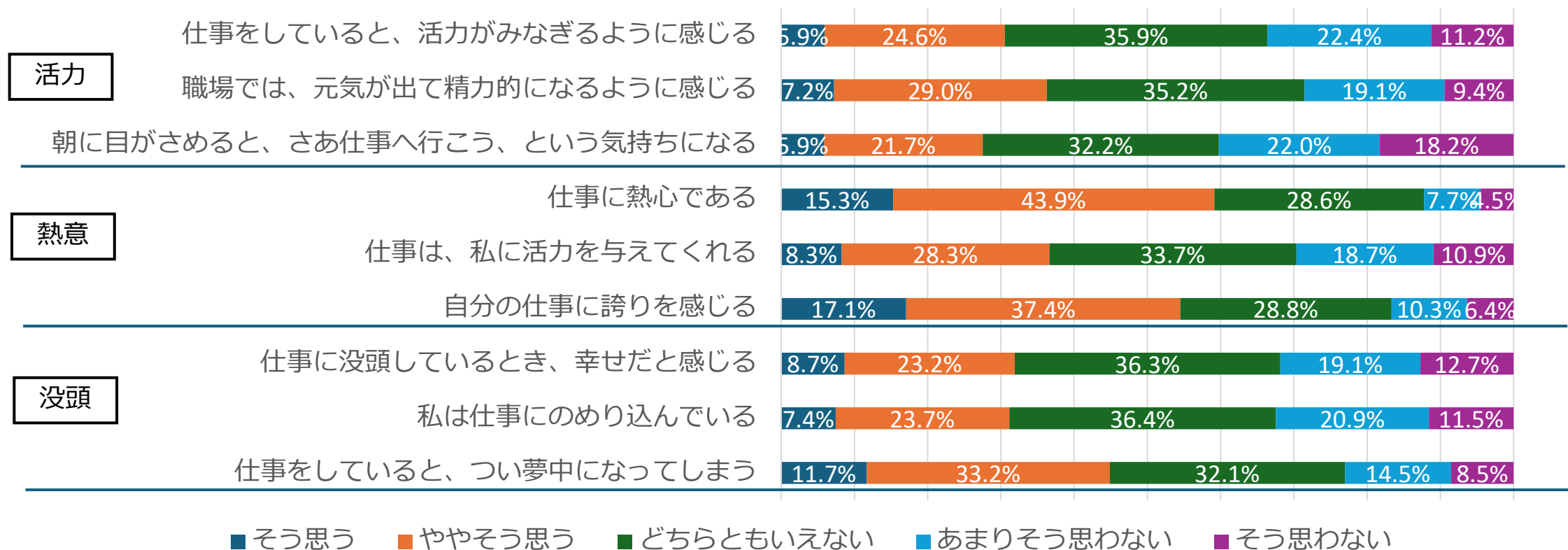


IV. 自身の仕事などへの評価

自身のワークエンゲージメント評価は「活力」は3割前後、「熱意」が約4～6割、「没頭」が約3～4割が肯定的に評価をしている

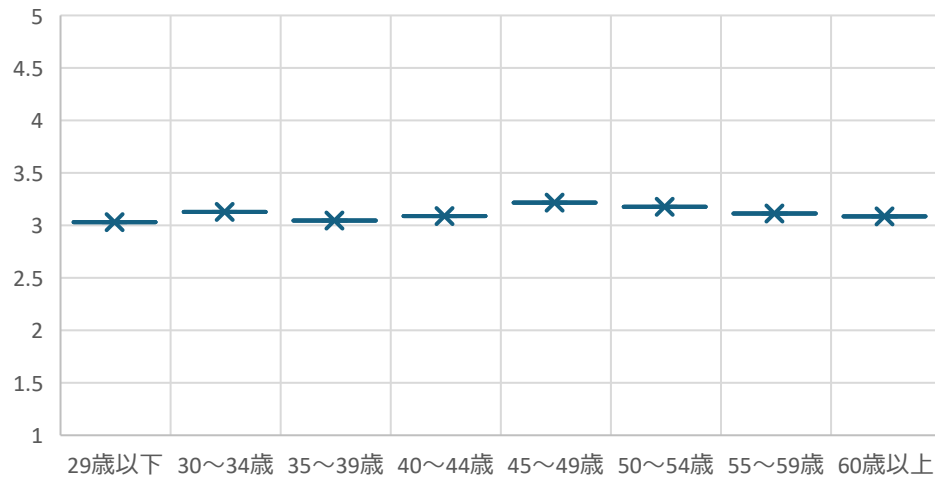
自身の仕事などへの評価（ワークエンゲージメント）

0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0% 70.0% 80.0% 90.0% 100.0%

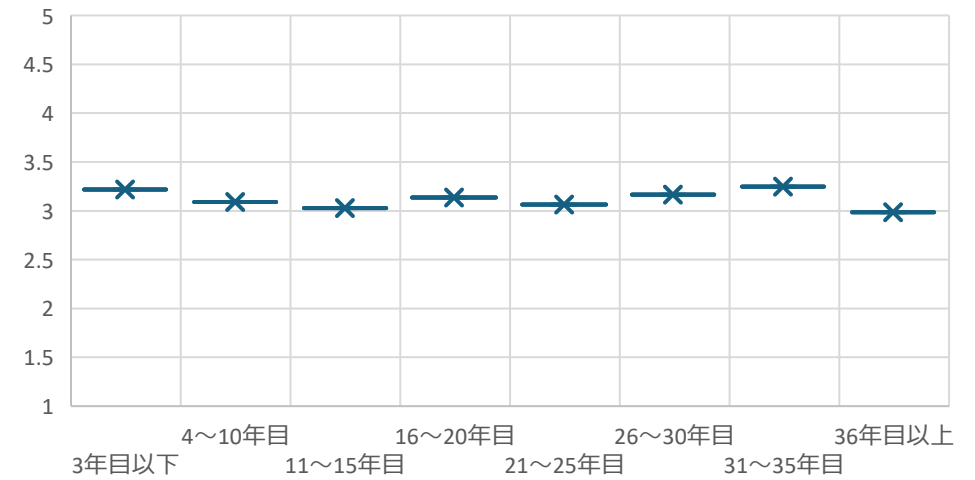


IV. 自身の仕事などへの評価

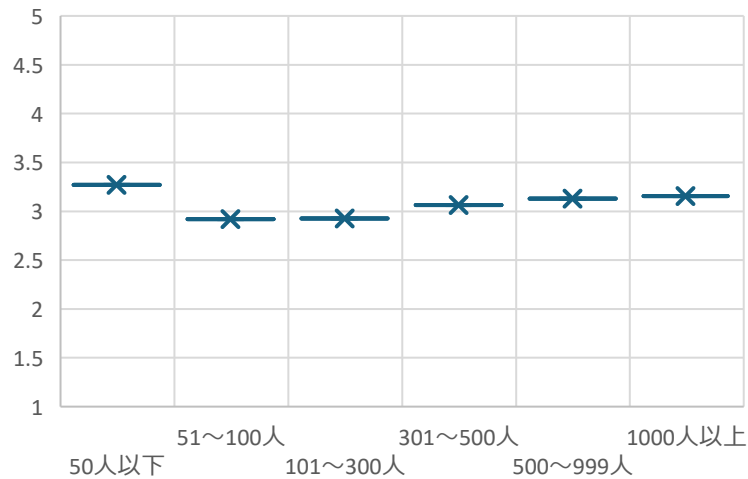
ワークエンゲージメント(年齢別_平均値)



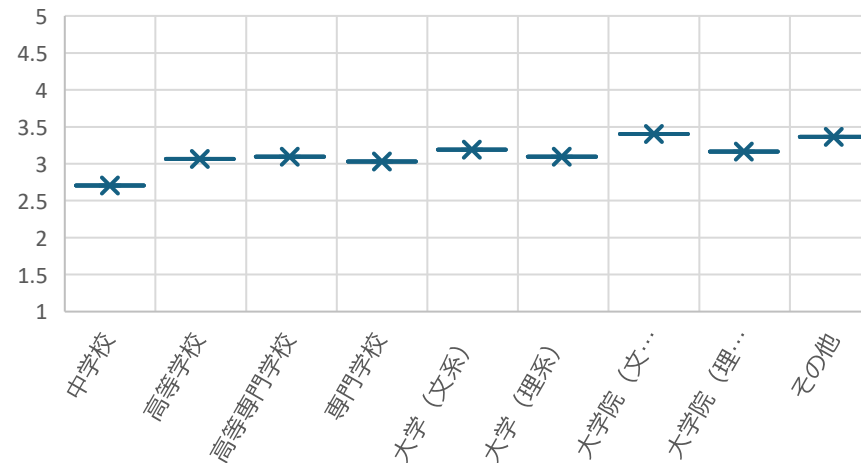
ワークエンゲージメント(就労年数別_平均値)



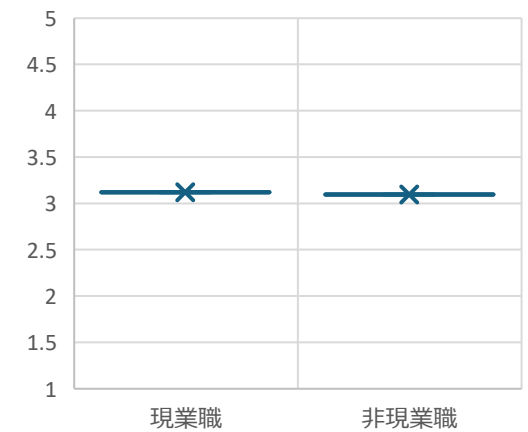
ワークエンゲージメント(規模別_平均値)



ワークエンゲージメント(最終学歴別_平均値)



ワークエンゲージメント(現業・非現業別_平均値)



適切な仕事管理・キャリア支援を受けてワークエンゲージメントや職業納得感、職場定着意向に影響を与える

標準化係数

変数名	ワークエンゲージメント	職業納得感	職場定着意向
年齢	.219***	.265***	.016
就労年数	-.041	-.173**	.003
所属する会社規模	-.084***	-.071**	-.062*
Q1キャリア観_起業家創造性志向	.172***	.114***	.167***
Q1キャリア観_安全保障志向	.010	.052	.059*
Q1キャリア観_社会貢献志向	.237***	.118***	-.062*
Q1キャリア観_ライフスタイル志向	-.125***	-.066*	.031
Q1キャリア観_管理志向	.158***	.024	-.003
Q1キャリア観_技術技能志向	.055*	.179***	.095*
Q2職場評価_適切な仕事管理	.166***	.277***	.297***
Q2職場評価_キャリア支援	.218***	.113***	.181***
Q3管理職評価	.044*	.035	.198**
R^2	.440***	.336***	.198***

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

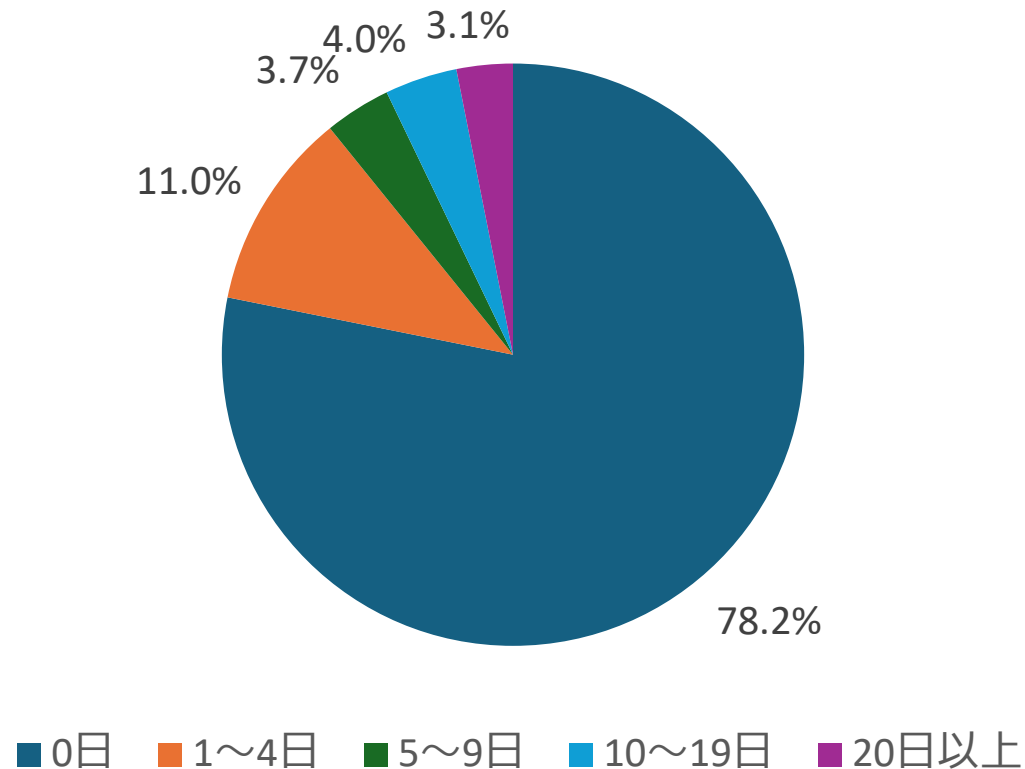
管理職の認識度合いと適切な仕事管理は「管理志向」のキャリア・仕事観に影響を与える

標準化係数 変数名	目的変数 = Q1キャリア観_管理志向		
	Step1	Step2	Step3
年齢	-.047	-.016	-.010
就労年数	-.166*	-.123	-.150*
所属する会社規模	.147***	.095***	.064**
男性ダミー	.191*	.153*	.131
女性ダミー	.010	-.030	-.020
Q2職場評価_適切な仕事管理		.297***	.342***
Q2職場評価_キャリア支援		.002	-.008
Q3管理職評価			.314***
R^2	.111***	.191***	.286***
ΔR^2		.081***	.094***

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

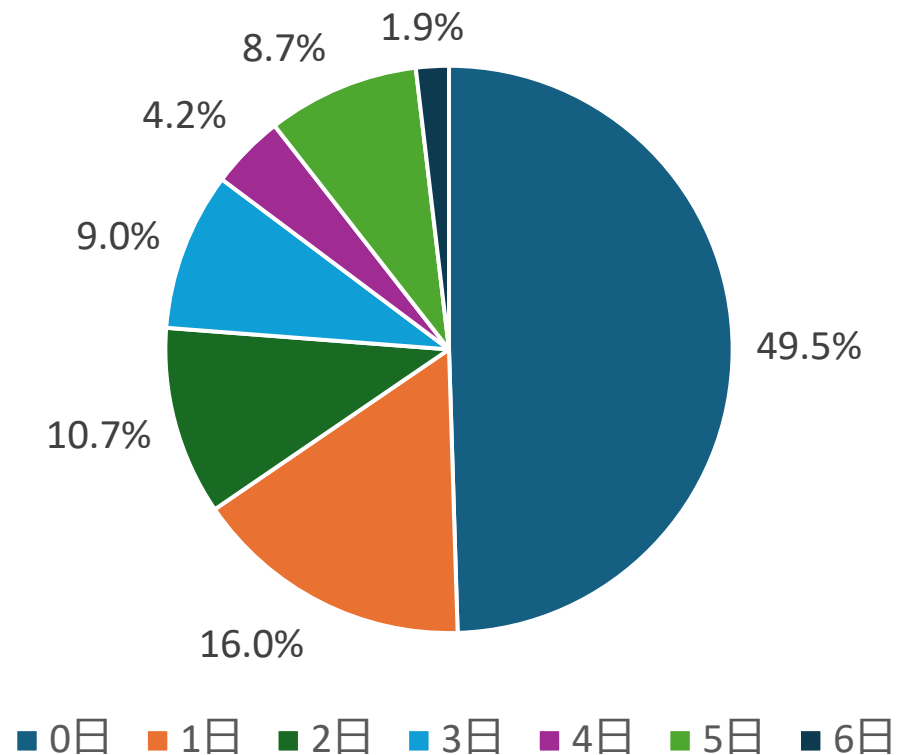
過去1年間で有給休暇申請したが会社や仕事の都合で休めなかった日数について約8割は0日と回答
ただし、約2割強は1日以上で有給休暇取得できなかったと回答

有給休暇申請したが会社や仕事の都合で休めなかった日数（年当たり）



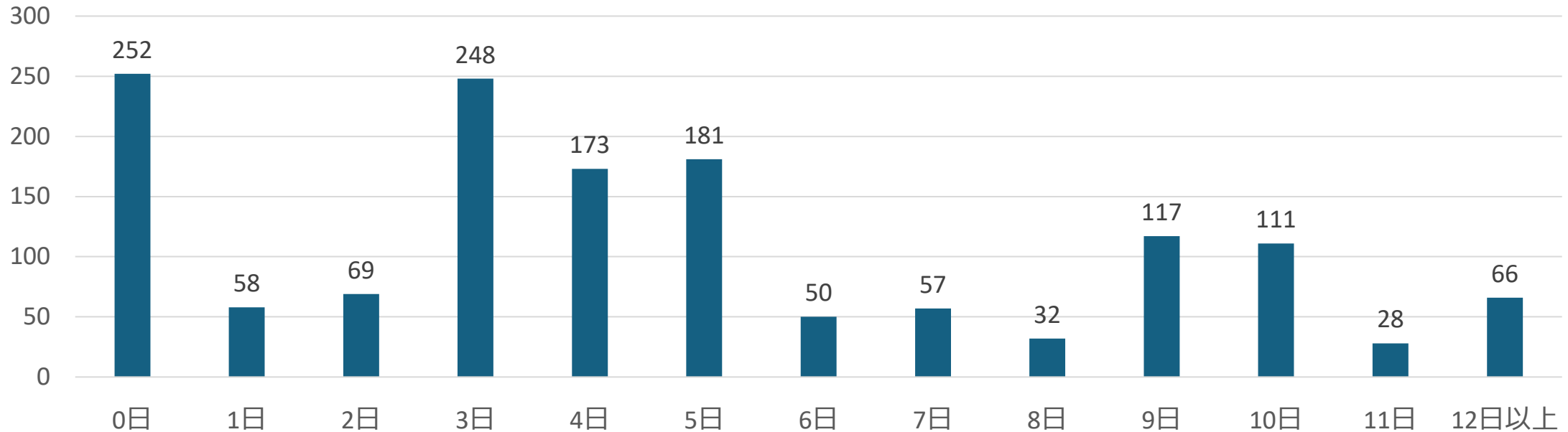
定時に帰る予定が会社や仕事の都合で帰れなかった日が1週間のうちどれぐらいの日数があったか、過去1年間を振り返って平均的におよその日数を尋ねたところ、約5割は「0日」と回答
約4人に1人は週当たり3日以上で帰れなかったと回答

定時に帰る予定が、会社や仕事の都合で帰れなかった日（週当たり）



土日、祝日などの所定休日に年次有給休暇を組み合わせた連続休暇について、過去1年間で取得した最大日数を尋ねたところ、「0日」が252人と最も多く、次いで「3日」（248人）、「5日」（181人）、「4日」（173人）と回答

土日、祝日などの所定休日に年次有給休暇を組み合わせた連続休暇について、過去1年間で取得した最大日数



まとめ

- キャリア・仕事観では働く人の多くは安全保障志向、ライフスタイル志向、社会貢献志向を持っている。なお、若い世代ほど管理志向、技術・技能志向が強い。
- 管理職になると「仕事の量が増える」「責任が増える」と約8～9割の回答者がそのように認識している。しかし、そのような認識が低く、適切な仕事管理（例：知識やスキルが十分に与えられている、難しい仕事や高度な仕事も割り振られている等）がなされる職場であれば、管理志向のキャリア・仕事観を持つ労働者は多くなると見込まれる。
- 起業家的創造性志向をもつ労働者はワークエンゲージメントも高く、職場定着意向も強い。また、社会貢献志向、管理志向を持つ労働者はワークエンゲージメントが高い。

まとめ「キャリア・仕事観に寄り添った職場づくり」

安全保障志向、ライフスタイル志向

社会貢献志向 → ワークエンゲージメント (+)

起業家的創造性志向

→ ワークエンゲージメント (+)

→ 職場定着 (+)

管理志向

→ ワークエンゲージメント (+)

技術・技能志向

→ 職業納得感 (+)

20代

30代

40代

50代

60代

職務の自律・創造実践への支援

管理職への適正な仕事管理

職務を通じての社会貢献意識・意欲の醸成