

2012年度 新入社員の意識調査 結果

当社では、大垣共立銀行がお取引先企業の新入社員向けに開催している研修会の参加者を対象として「新入社員の意識調査」を実施している。今年の調査では、例年質問している「就職する際の選択基準」や「将来就きたい地位」といった項目に加えて、「イクメン」をテーマにアンケートし、男性の育児参加についての意識を調査した。

調査概要

調査対象:岐阜県・愛知県・三重県・滋賀県所在の企業298社の新入社員

調査期間:2012年3月16日～4月6日

調査方法:大垣共立銀行主催の新入社員研修会受講者(1,119名)に無記名方式で実施

有効回答者数:1,106人(有効回答率98.8%)

回答者属性

		全体	男性	女性
有効回答者数		1,106名	593名	513名
平均年齢		21.4歳	21.6歳	21.1歳
最終学歴	高校卒業	34.7%	33.1%	36.6%
	専門学校卒業	7.3%	7.8%	6.7%
	短期大学卒業	6.3%	1.7%	11.5%
	4年制大学卒業	46.8%	49.9%	43.2%
	その他	4.9%	7.5%	2.0%
居住地	岐阜県	49.5%	48.4%	50.8%
	愛知県	39.2%	39.7%	38.6%
	三重県	2.2%	2.2%	2.2%
	滋賀県	1.6%	2.0%	1.2%
	その他	7.5%	7.6%	7.3%
業種	建設業	7.8%	8.9%	6.5%
	製造業	40.3%	48.1%	31.3%
	卸売業、小売業	18.0%	15.0%	21.3%
	医療・福祉	8.2%	3.8%	13.2%
	サービス業	11.7%	8.9%	14.8%
	その他	14.1%	15.2%	12.8%

(注) 数値は、端数を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある(以下同じ)。

1 今年の新入社員像

(1) 就職先の選択基準

…「業種・事業内容」重視の傾向は変わらず

「入社を決めるにあたって何を重視しましたか(3つまで選択)」と尋ねたところ、1位は「業種・事業内容」(回答率67.6%)、2位は「雰囲気・イメージ」(同48.4%)、3位は「通勤時間」(同28.4%)となり、「業種・事業内容」を重視する傾向は変わっていない(図表1)。

項目別では、「会社の安定性」「給与・ボーナス」との回答が減少した一方、「雰囲気・イメージ」「休日・勤務時間」の回答は増加した。就職先の選択基準としては、お金よりも職場環境を重視する傾向がうかがわれる。

男女別にみると、男性では依然として、他の項目と比較して「業種・事業内容」(同69.5%)が高く支持され、過去最高となった。また、女性では「業種・事業内容」(同65.4%)がトップとなった。2位の「雰囲気・イメージ」(同54.1%)も伸びており、過去最高となった。

(2) 将来就きたい地位

…男性は「管理職志向」、
女性は「スペシャリスト志向」

「あなたは将来どんな地位に就きたいですか(1つだけ選択)」と尋ねたところ、全体では「肩書きはなくても、特殊能力・技能のある社員(以下:スペシャリスト志向)」(回答率41.9%)がトップとなった。しかしながら、年々「肩書きのある社員(以下:「管理職志向」)」(同32.2%)を目指す傾向が強まっている。

男女別にみると、男性では「管理職志向」(同46.4%)が再び上昇し過去最高となった。ここ数年で男性は、企業の中でのキャリアアップを求める傾向が強まっている。女性は例年と同じく「スペシャリスト志向」(同57.3%)が圧倒的に強いが、「管理職志向」(同15.8%)も上昇傾向にあり、女性も管理職のポジションを求める意識が強まっている。女性上司が増えている中で具体的なキャリアイメージが描きやすくなっていることも要因と思われる(図表2)。

図表1 就職先の選択基準

(単位:%)

	1996年度	1997年度	1998年度	1999年度	2000年度	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度		男性		女性	
業種・事業内容	46.9	52.8	55.7	60.8	61.3	61.2	61.5	63.8	63.8	64.1	64.5	61.9	65.1	62.5	64.7	67.5	67.6	(0.1)	69.5	(1.7)	65.4	(▲1.9)
雰囲気・イメージ	29.6	33.2	33.3	28.7	27.3	31.7	35.0	32.8	36.6	39.7	40.2	46.0	48.0	49.4	42.8	46.6	48.4	(1.8)	43.4	(1.6)	54.1	(1.8)
通勤時間	34.2	31.5	38.2	40.3	38.8	35.6	35.8	36.4	36.1	37.0	34.3	33.8	34.1	32.7	30.1	28.2	28.4	(0.2)	25.6	(2.1)	31.6	(▲2.1)
会社の安定性	23.5	19.3	20.3	20.1	21.9	21.3	23.7	23.6	20.2	22.6	21.0	24.7	25.5	25.8	26.7	24.6	22.1	(▲2.5)	23.1	(▲5.8)	20.9	(1.3)
会社の将来性	20.4	22.2	19.4	18.3	22.1	20.7	23.1	19.4	19.7	20.9	19.6	19.9	20.1	18.5	17.9	19.1	19.9	(0.8)	24.4	(1.9)	14.6	(▲0.4)
休日・勤務時間	22.1	20.2	19.6	21.7	19.0	21.0	20.1	21.0	20.4	19.9	23.8	23.3	22.4	24.3	19.8	18.6	19.8	(1.2)	16.8	(0.9)	23.2	(1.4)
親または学校の推薦	24.4	24.3	25.3	20.3	21.0	22.1	19.6	20.0	17.7	16.5	17.6	16.4	15.0	12.8	14.9	13.9	14.9	(1.0)	14.4	(0.0)	15.4	(2.0)
給与・ボーナス	15.3	12.5	11.0	9.4	9.5	11.7	11.3	13.9	14.4	10.7	11.8	12.3	12.8	12.1	10.5	11.9	9.9	(▲2.0)	11.4	(▲0.8)	8.2	(▲3.4)
会社の規模	6.8	7.7	6.4	6.7	7.5	6.8	5.9	7.1	7.3	7.1	8.2	9.5	8.2	7.1	7.1	7.7	6.9	(▲0.8)	8.1	(▲2.5)	5.5	(1.3)
他に就職内定先がなかった	12.5	8.6	9.5	11.1	8.6	7.8	7.1	4.8	6.5	5.0	4.8	4.0	3.3	4.5	7.4	7.5	5.1	(▲2.4)	5.6	(▲2.1)	4.5	(▲2.7)
福利厚生	1.9	1.6	0.6	2.2	1.5	2.1	3.9	2.5	3.6	3.2	3.3	4.4	4.6	5.7	6.3	6.6	5.7	(▲0.9)	5.4	(0.0)	6.1	(▲1.9)
会社の知名度	3.6	3.7	2.8	2.2	3.3	3.2	2.3	2.3	2.5	3.2	3.9	3.6	3.8	2.5	2.4	2.6	3.2	(0.6)	3.6	(▲1.1)	2.7	(0.7)
何となく	8.2	8.5	8.8	9.6	7.5	7.0	5.5	5.5	4.4	5.3	4.5	3.9	2.3	3.4	2.2	2.1	1.9	(▲0.2)	1.7	(▲1.5)	2.1	(0.5)
アルバイト先だった	1.0	0.8	2.5	0.7	1.8	1.8	2.3	1.4	1.8	2.6	1.5	1.6	1.0	1.1	1.4	1.5	1.7	(0.2)	1.5	(▲1.0)	2.0	(0.6)
その他	3.8	3.6	3.2	3.7	3.6	3.3	4.2	4.7	4.5	2.6	3.0	3.9	3.4	4.0	3.6	3.6	4.0	(0.4)	4.2	(2.5)	3.7	(1.5)

(注1) ■は、各年度において回答率が高かった上位3項目。(注2) 括弧内の数値は、昨年度の回答率との差。(注3) 複数回答のため、回答率の合計は100%を超える。

(3) 上司・先輩との人間関係

…再び「ほどほど派」が「積極派」を上回る

「上司・先輩との人間関係をどのように考えていますか(1つだけ選択)」と尋ねたところ、「義理をかかない程度に付き合いたい(以下:ほどほど派)」(回答率47.6%)が「公私にわたって積極的に付き合いたい(以下:積極派)」(同44.2%)を上回った(図表3)。

男女別にみると、男性は「積極派」(回答率45.7%)が大きく落ち込み、6年ぶりに「ほどほど派」(同45.9%)が上回った。女性は、依然「ほどほど派」が約50%を占めている。男女とも、ここ数年増加傾向にあった「積極派」の回答は減少した。

(4) 入社の際の不安

…男性は「業界知識・業務内容」、
女性は「上司・先輩との人間関係」

「入社にあたって不安に思うことは何ですか(3つまで選択)」と尋ねたところ、全体では、「業界知識・業務内容」(回答率58.0%)、「上司・先輩との人間関係」(同56.9%)が1位、2位であった(図表4)。上位2項目の回答が減少する一方で、「社会人としてのマナー」や「社会常識」を不安に思うとする回答が増加している。

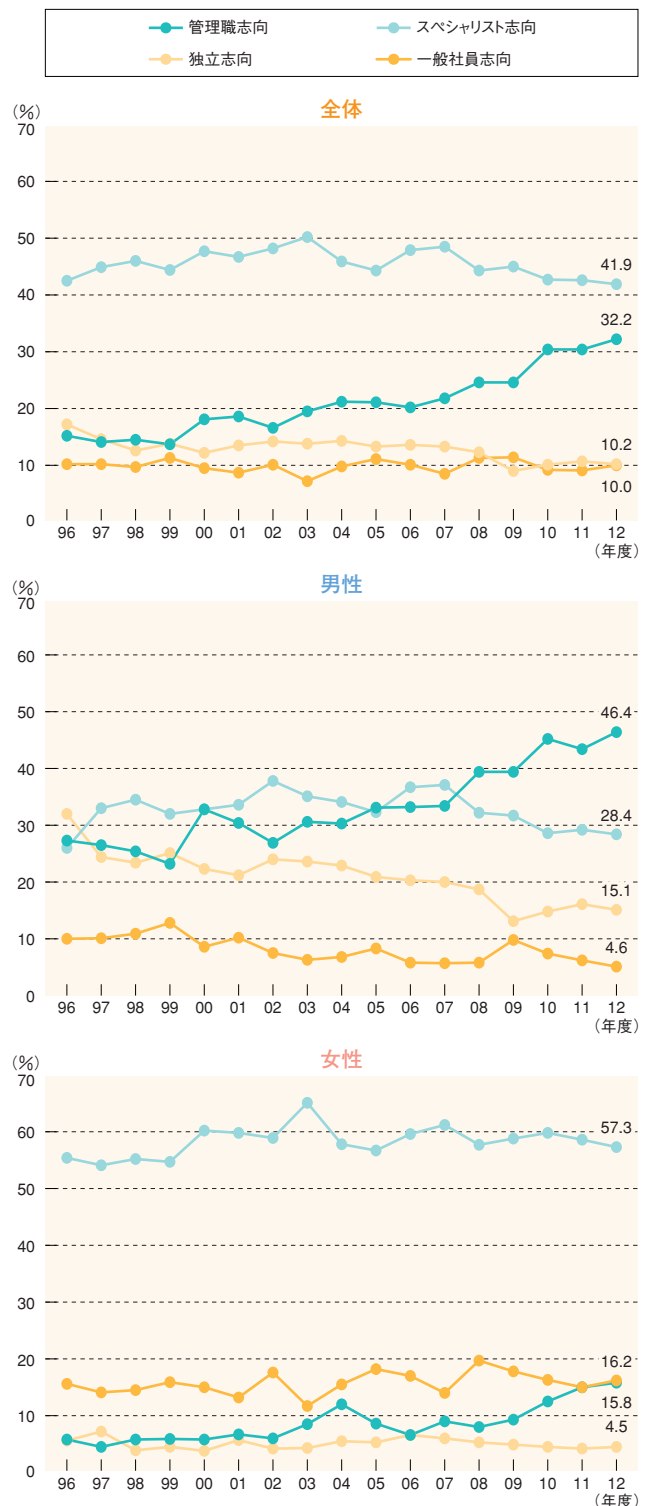
男女別にみても、1位と2位の順位は入れ替わっているが、この2つの項目が上位を占めている。3位以下についてもほぼ例年通りの結果となっている。

(5) 初給与の使い道

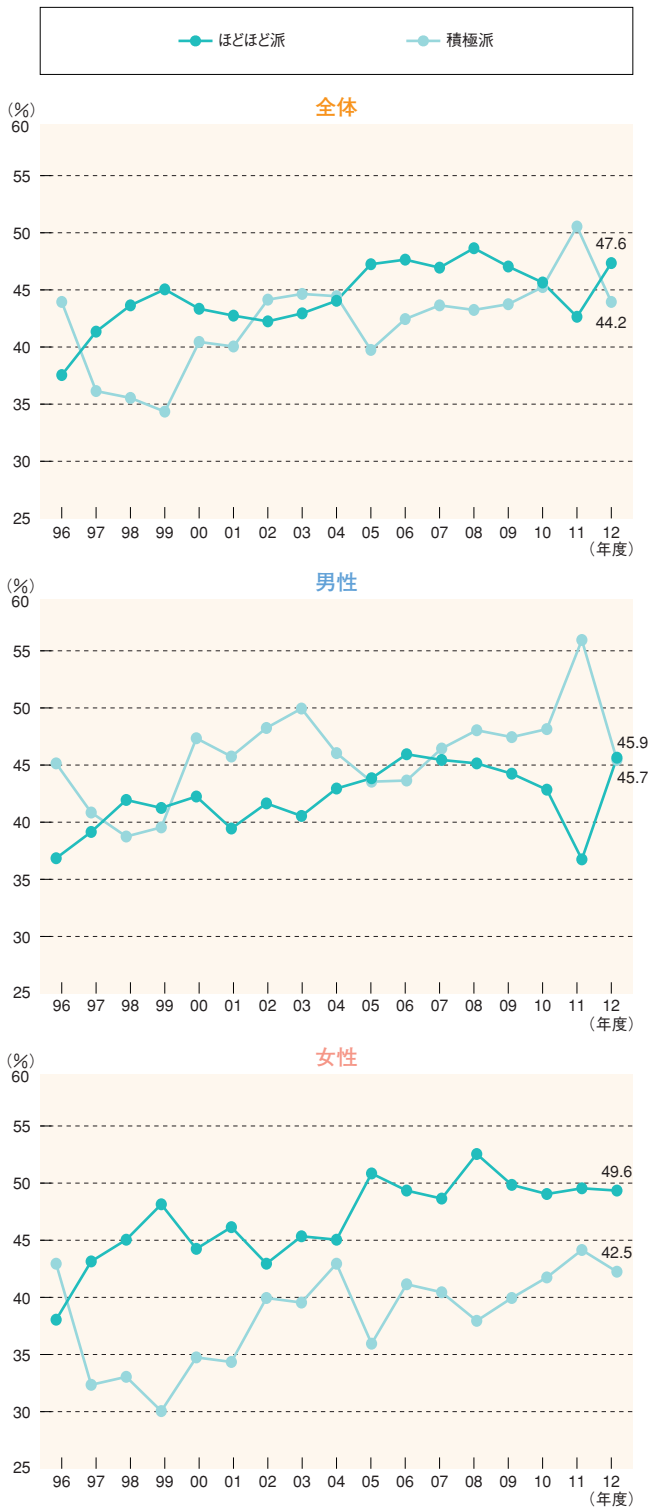
…「家族に感謝」が5年連続のトップ

「初給与は、どのように使いますか(2つまで選択)」と尋ねたところ、「家族に贈り物をしたり、食事をごちそうする(以下:家族に感謝)」が5年連続のトップ(回答率54.8%)

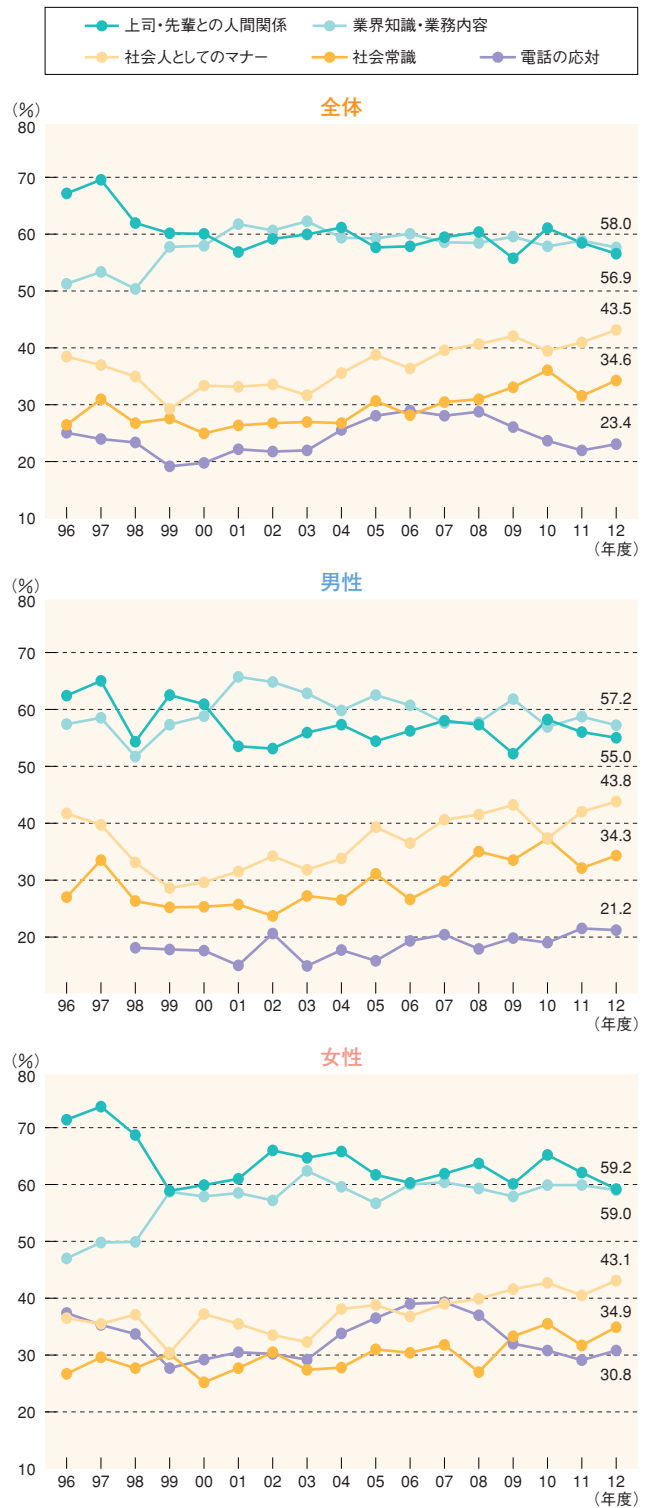
図表2 将来就きたい地位



図表3 上司・先輩との人間関係



図表4 入社の際の不安



となった(図表5)。厳しい雇用環境が続く中、就職まで支えてくれた家族への感謝の気持ちは強いものとみられる。

2位の「預金する」(同46.1%)が増加したところからは、将来がなかなか見通せない状況が続いている中で不安な心理もみとれる。

(6) 理想の上司

…「天海祐希」が初のトップ

今年度の新入社員に、「あなたの理想の上司とはどんなタイプですか(自由回答)」と尋ねたところ、女性からの圧倒的な支持を背景に「天海祐希」が昨年の6位からランクを上げた。総合ランキングで女性がトップとなったのは初めてのことである。男女別では昨年同様、男性は「イチロー」、女性は「天海祐希」がトップとなった(図表6)。

ランクインした顔ぶれからは、理想の上司像として職場の雰囲気を和ませる「親しみやすさ」や環境の変化に自

在に対応しアドバイスする「柔軟性と説明能力」に加え、同性の上司には若手を引っ張っていく「リーダーシップ」を求める傾向がみとれる。

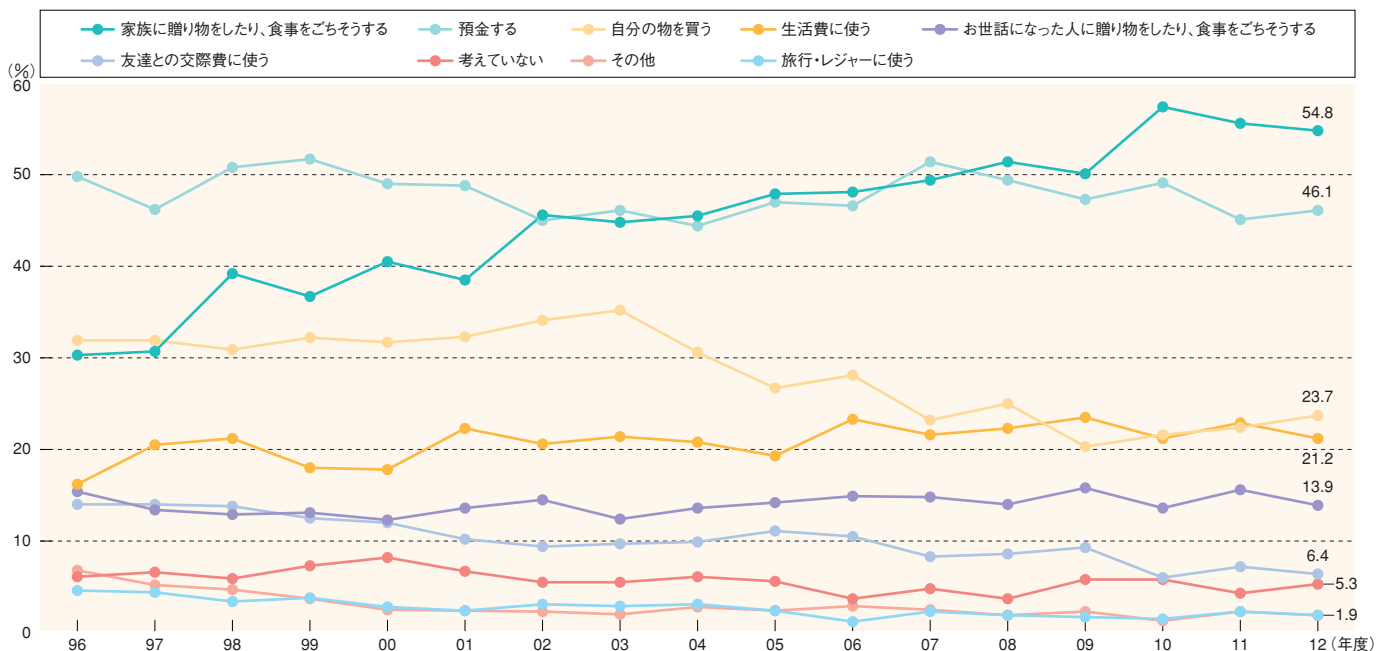
また、今年度は女性の「理想の上司」に5名の女性がランクインした。女性上司が活躍するドラマ等の影響もあつてか、女性が同性の上司を求める傾向は定着してきたようだ。

(7) 小括

厳しい景気動向や雇用情勢が続いているからか、特に男性において、就職した企業での安定したキャリアアップを望む傾向が若干強まった。また、成長の過程であり厳しく接する大人が少なくなっているからか、家庭や学校生活の中で身につけるべき、社会常識や社会人としてのマナーに対する不安も強まっている。

今回の調査でも、ここ数年と同様「堅実で、自分自身に合った働き方」を求める新入社員像が浮かび上がった。

図表5 初給与の使い道



図表6 理想の上司

(敬称略)

	順位	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
全体	1	所ジョージ	所ジョージ	所ジョージ	イチロー	所ジョージ	所ジョージ	天海祐希
	2	明石家さんま	明石家さんま	星野仙一	島田紳助	島田紳助	島田紳助	所ジョージ
	3	星野仙一	星野仙一	タモリ	所ジョージ	明石家さんま	明石家さんま	明石家さんま
	4	松嶋菜々子	篠原涼子	島田紳助	タモリ	イチロー	イチロー	イチロー
	5	北野武	タモリ	明石家さんま	明石家さんま	タモリ	池上彰	タモリ
	6	森本レオ	島田紳助	北野武	原辰徳	北野武	天海祐希	池上彰
	7	長嶋茂雄	みのもんた	東国原英夫	北野武	関根勤	関根勤	真矢みき
	8	王貞治	北野武	篠原涼子	真矢みき	真矢みき	武田鉄矢	北野武
	9	イチロー	古田敦也	イチロー	篠原涼子	原辰徳	北野武	江角マキ子
	10	黒木瞳	黒木瞳、東国原英夫	みのもんた	天海祐希	天海祐希	真矢みき	高田純次

男性	1	所ジョージ	所ジョージ	所ジョージ	イチロー	所ジョージ	イチロー	イチロー
	2	明石家さんま	星野仙一	星野仙一	島田紳助	イチロー	所ジョージ	所ジョージ
	3	星野仙一	明石家さんま	北野武	所ジョージ	島田紳助	明石家さんま	明石家さんま
	4	北野武	タモリ	明石家さんま	タモリ	明石家さんま	島田紳助	北野武
	5	イチロー	島田紳助	タモリ	北野武	タモリ	池上彰	高田純次
	6	古田敦也	みのもんた	島田紳助	原辰徳	北野武	北野武	タモリ
	7	王貞治	北野武	イチロー	明石家さんま	原辰徳	武田鉄矢	上田晋也
	8	島田紳助	古田敦也	松本人志	星野仙一	関根勤	関根勤	阿部寛
	9	長嶋茂雄	イチロー	落合博満	松本人志	星野仙一	タモリ	長谷部誠
	10	森本レオ	東国原英夫	東国原英夫	落合博満、高田純次、みのもんた	大泉洋	星野仙一	池上彰、みのもんた

女性	1	所ジョージ	篠原涼子	所ジョージ	島田紳助	島田紳助	天海祐希	天海祐希
	2	明石家さんま	所ジョージ	島田紳助	所ジョージ	明石家さんま	真矢みき	真矢みき
	3	松嶋菜々子	明石家さんま	タモリ	タモリ	所ジョージ	島田紳助	所ジョージ
	4	星野仙一	黒木瞳	篠原涼子	イチロー	真矢みき	所ジョージ	明石家さんま
	5	黒木瞳	タモリ	明石家さんま	明石家さんま	天海祐希	篠原涼子	池上彰
	6	北野武	久本雅美	東国原英夫	真矢みき	タモリ	明石家さんま	江角マキ子
	7	久本雅美	島田紳助	久本雅美	篠原涼子	黒木瞳	関根勤	タモリ
	8	森本レオ	星野仙一	星野仙一	天海祐希	関根勤	館ひろし	篠原涼子
	9	長嶋茂雄	東国原英夫	黒木瞳	久本雅美	武田鉄矢	池上彰	イチロー
	10	王貞治	北野武、古田敦也	みのもんた	ベッキー	ベッキー	タモリ、ベッキー	ベッキー

2 新入社員の「男性の育児参加」に関する意識

2009年6月に改正された育児・介護休業法が、2010年6月30日に一部を除き施行され、2012年7月1日からは中小企業についても完全施行される。改正により「妻が専業主婦や育児休業中である場合でも、夫の育児休業が取得可能」「夫婦で育児休業を取得する場合、休業可能期間が2ヶ月延長」など、夫の育児休業の取得が容易になった。

また「イクメン^{*}」が2010年の流行語大賞に選ばれるなど、子育てと仕事どちらも充実させたい、楽しみたいという価値観を持つ父親も増えつつある。そんな父親がマスコミやメディアで取り上げられることも多くなり、「子育てする父親」＝「カッコいい」とのイメージも定着しつつある。

そのような背景の中、今回の新入社員アンケートでは「イクメン」「男性の育児参加」をテーマにとりあげた。アンケート対象者は10代～20代前半が大半を占めることから、結婚、出産の先にある育児に関してはイメージしづらいことも懸念されたが相当数の回答が得られた。

^{*}イクメンとは、子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のこと。または、将来そんな人生を送ろうと考えている男性のこと。(厚生労働省イクメンプロジェクトホームページ)

(1) 「イクメン」の認知度

…女性で高い「イクメン」認知度

「『イクメン』という言葉をご存知ですか」と尋ねたところ、「詳しく知っている」と回答したのは男性で8.8%、女性で13.2%となった。「ある程度知っている」を含めると「イクメン」の認知度は男性で57.7%、女性で81.6%であり、男性よりも女性の「イクメン」認知度が高い結果となった(図表7)。

年代別では、10代にとって育児はまだまだ先のことであり、

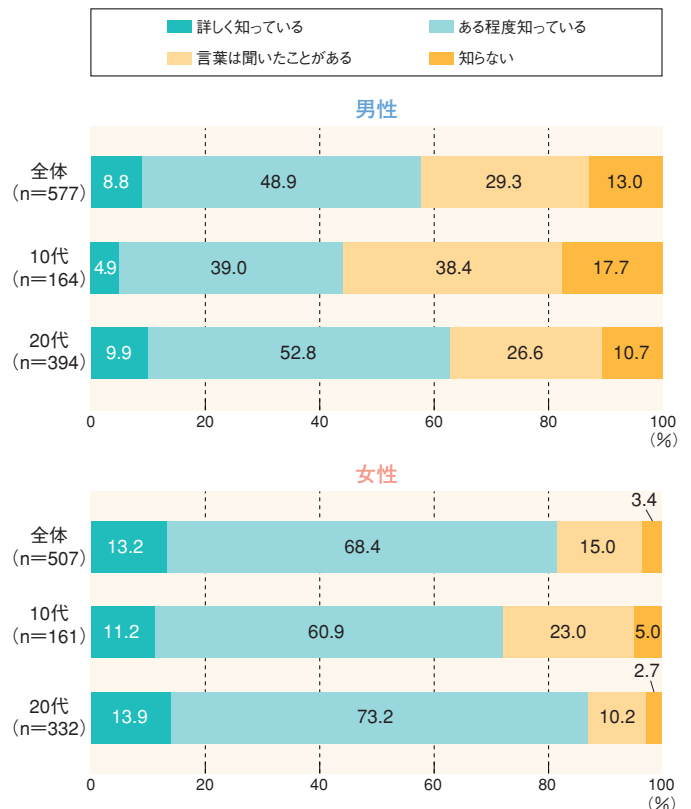
自身の育児イメージが持ちづらいのか、男女とも20代よりも10代の認知度が低い結果となった。

(2) 育児休業の取得希望

…男性の約半数が取得に前向き
女性も約半数が取ってもらいたいと考えている

「(男性の場合)将来子どもが生まれたとき、育児休業を取ろうと考えていますか。(女性の場合)将来子どもが生まれたとき、パートナーに育児休業を取ってもらいたいと考えていますか」と尋ねたところ、男女とも約1割が男性の育児休業について「ぜひ取ろうと考えている(ぜひ取ってもらいたいと考えている)」と回答した。「できるなら取ろうと考えている(できるなら取ってもらいたいと考えている)」も

図表7 「イクメン」認知度



(注1) 全体は30代以上の回答者を含む。(注2) nは「有効回答数」を表す。

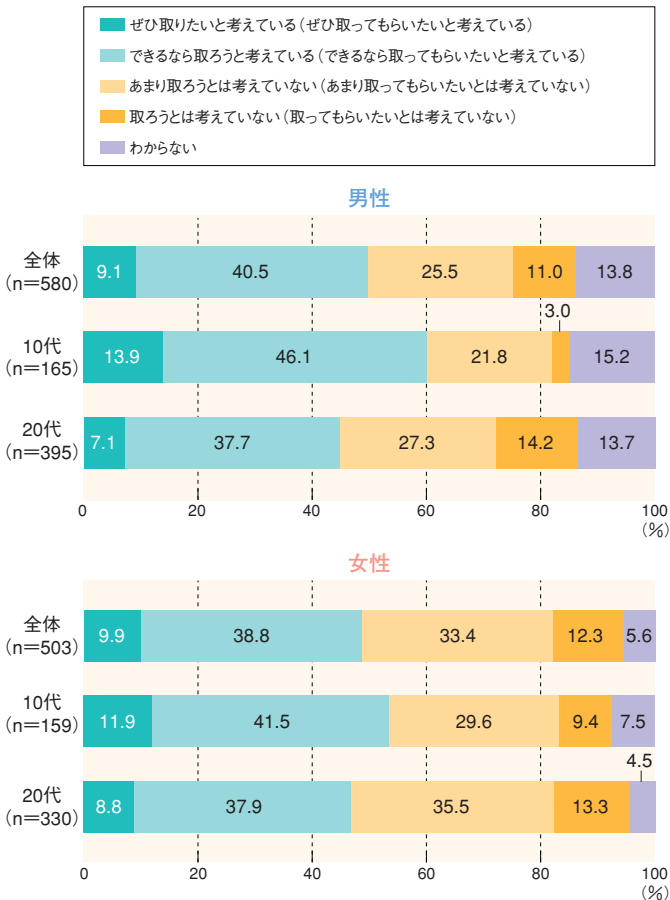
含めると約5割が育児休業の取得を希望している(図表8)。前項の「イクメン」の認知度は20代が10代より高かったのとは逆に、男女とも10代の方が20代より男性の育児休業を希望した。20代は「イクメン」の認知度が高いものの、育児休業を取得することは難しいと考えているようだ。

(3) 子育てへの関わり方

…男女とも約4割が積極派

「(男性の場合)将来、どの程度子育てに関わろうと考えていますか。(女性の場合)将来、パートナーにどの程度子育てに関わって欲しいと考えていますか」と尋ねたところ、

図表8 育児休業の取得希望



(注1) 全体は30代以上の回答者を含む。(注2) nは「有効回答数」を表す。

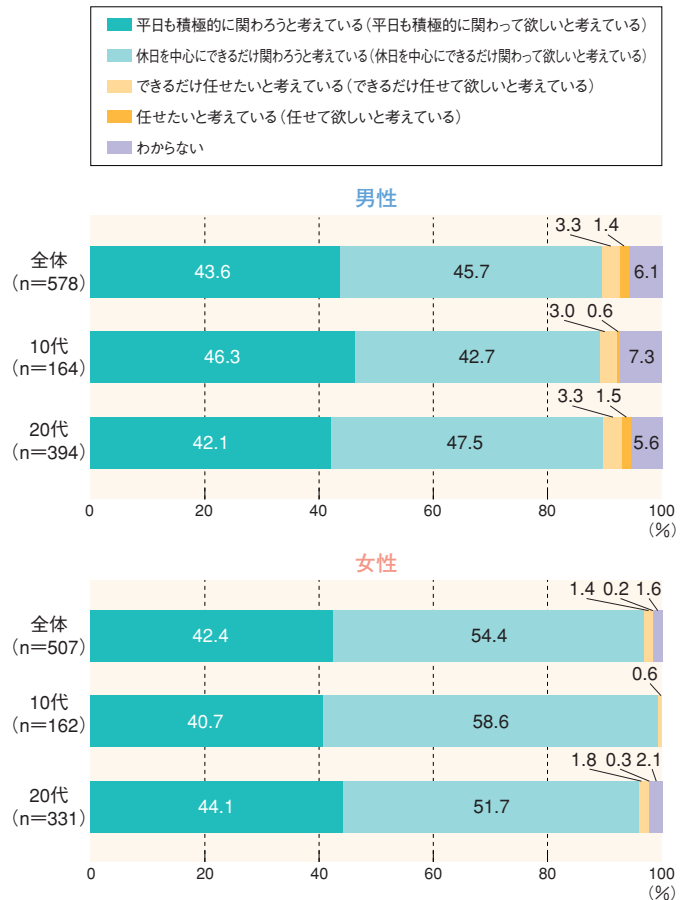
男女とも「平日も積極的に関わろうと考えている(関わって欲しいと考えている)」との回答が約4割を占めた(図表9)。共働きが当たり前になっている現在、子育ては夫婦協力で行っていこうとの意識がみてとれる。

(4) 関与したい(お願いしたい)子育てシーン

…男性は家庭外での活動を中心に関与したい
女性 は日常の子育てシーンへの関わりを求める

「将来子どもが生まれたとき、やりたい(お願いしたい)と考えているものはどれですか(乳幼児期の子育てシーンの中から3つまで選択)」と尋ねたところ、男性は「公園等で

図表9 子育てへの関わり方



(注1) 全体は30代以上の回答者を含む。(注2) nは「有効回答数」を表す。

遊ぶ」(同74.8%)、「一緒にお風呂」(同61.6%)、「抱っこ・寝かしつけ」(同31.4%)の回答が、女性は「一緒にお風呂」(同66.6%)、「公園等で遊ぶ」(同65.4%)、「抱っこ・寝かしつけ」(同36.8%)の回答が上位を占めた(図表10)。

関与したい子育てシーンの男女の違いを見ると、男性は「公園等で遊ぶ」「勉強や習い事を教える」「保育所等の送り迎え」といった家庭外での活動を中心とした子育てシーンに積極的であるのに対し、女性が求める「おむつを替える」「一緒にお風呂」「抱っこ・寝かしつけ」といった日常の子育てシーンには消極的なようだ(図表11)。

(5) 理想のパパ

…「つるの剛士」がトップ

「あなたの理想のパパとはどんなタイプですか(自由回答)」と尋ねたところ、イクメンタレントとしての高い認知度を背景に「つるの剛士」が2位以下を大きく引き離してトップとなった(図表12)。

(6) キャリア志向別の傾向

34ページの1(2)「将来就きたい地位」から分類したキャリア志向別に男性の育児参加に関する意識を比較した。

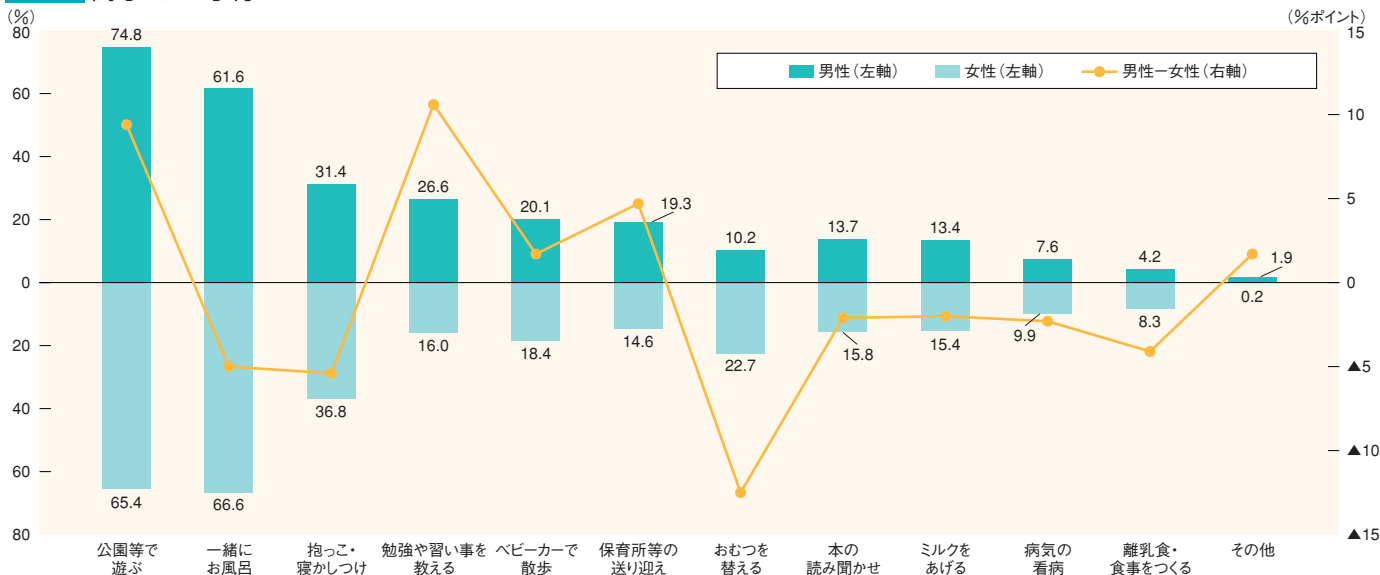
独立志向	社長、あるいは自分の会社・店を持つ
管理職志向	肩書きのある社員
スペシャリスト志向	肩書きはなくても、特殊能力・技能のある社員
一般社員志向	肩書きは求めない

A. キャリア志向別「イクメン」認知度

…男性は「独立志向」、
女性は「一般社員志向」がトップ

「イクメン認知度(詳しく知っている+ある程度知っている)」については、男性は「独立志向」がトップで、以下「管理職志向」「スペシャリスト志向」「一般社員志向」と続いた。女性は「一般社員志向」がトップで以下「管理職志向」「スペシャリスト志向」「独立志向」と続いた(図表13)。

図表10 関与したい子育てシーン



(注) 複数回答のため、回答率の合計は100%を超える。

B. キャリア志向別育児休業の取得希望

…男性は「スペシャリスト志向」が育児休業取得に積極的
女性は「独立志向」がパートナーに育児休業取得を希望する

「育児休業の取得希望」については、男性は「スペシャリスト志向」「独立志向」から「ぜひ取りたいと考えて

いる+できるなら取ろうと考えている」という回答が多く得られた。ここからは、自分の裁量を重視するキャリア志向の特徴がうかがえる。

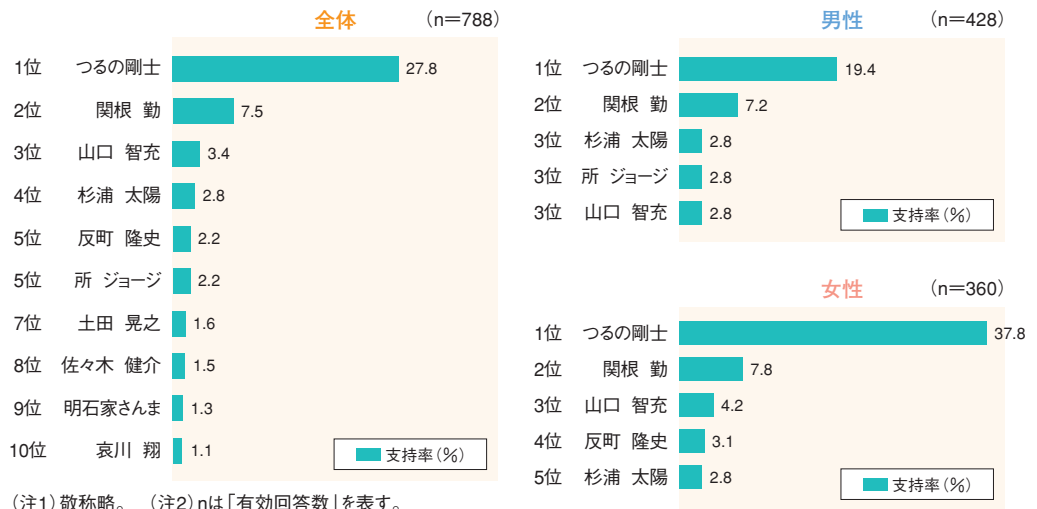
一方、女性は「独立志向」「管理職志向」からパートナーに育児休業取得を希望する回答が多く得られた。(図表14)。

図表11 関与したい子育てシーン (男女別トップ5)

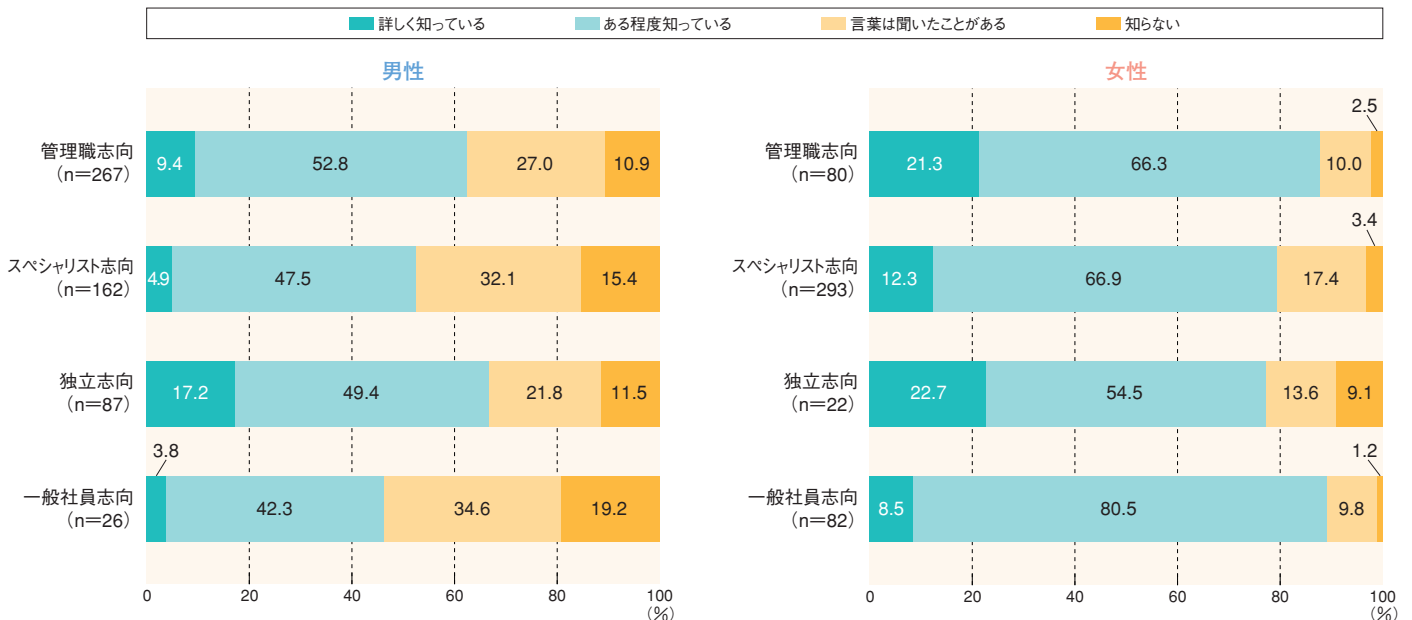
男性		
順位	シーン	割合 (%)
1	公園等で遊ぶ	74.8
2	一緒にお風呂	61.6
3	抱っこ・寝かしつけ	31.4
4	勉強や習い事を教える	26.6
5	ベビーカーで散歩	20.1

女性		
順位	シーン	割合 (%)
1	一緒にお風呂	66.6
2	公園等で遊ぶ	65.4
3	抱っこ・寝かしつけ	36.8
4	おむつを替える	22.7
5	ベビーカーで散歩	18.4

図表12 理想のパパ



図表13 キャリア志向別「イクメン」認知度



C. キャリア志向別関与したい(お願ひしたい)子育てシーン

…最も「イクメン」度が高いのは
「スペシャリスト志向」の男性

「関与したい(お願ひしたい)子育てシーン」について、キャリア志向別に集計した(図表15)。この結果から、女性がお願ひしたい子育てシーンの割合を「需要」、男性が関与したい子育てシーンの割合を「供給」と考え、キャリア志向別子育てシーンの相性度を「需要」と「供給」のギャップとして数値化したところ、最も相性が良い組み合わせは、「スペシャリスト志向(男性)」と「管理職志向(女性)」となった(図表16)。

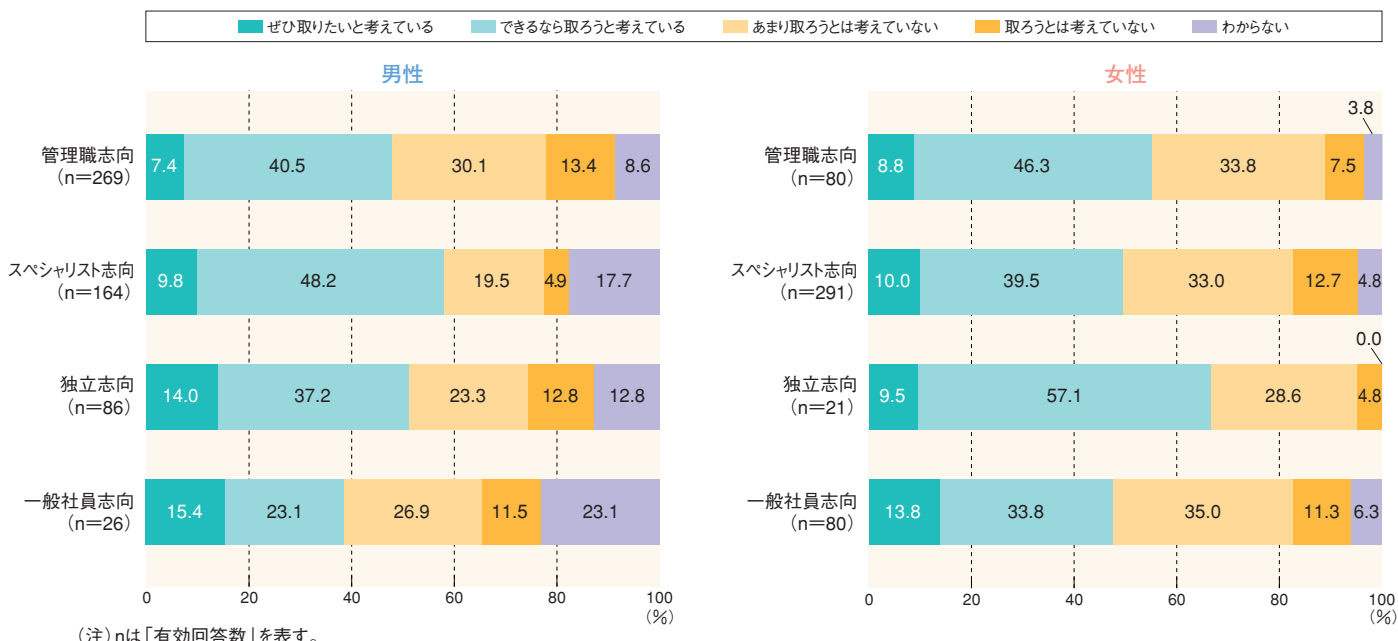
また、男性のキャリア志向別に数値を合計(合計値が低いほど女性の希望に近い子育てシーンへの意識があることからイクメン度が高いとした)し比較したところ、最もイクメン度が高い(合計値が低い)のは「スペシャリスト志向」の男性となった。スペシャリスト志向の男性は育児休業の取得希望も高く、育児休業を活用しながら専門分野と同じように子育ても追究していく傾向がうかがえる。

(7) 小括

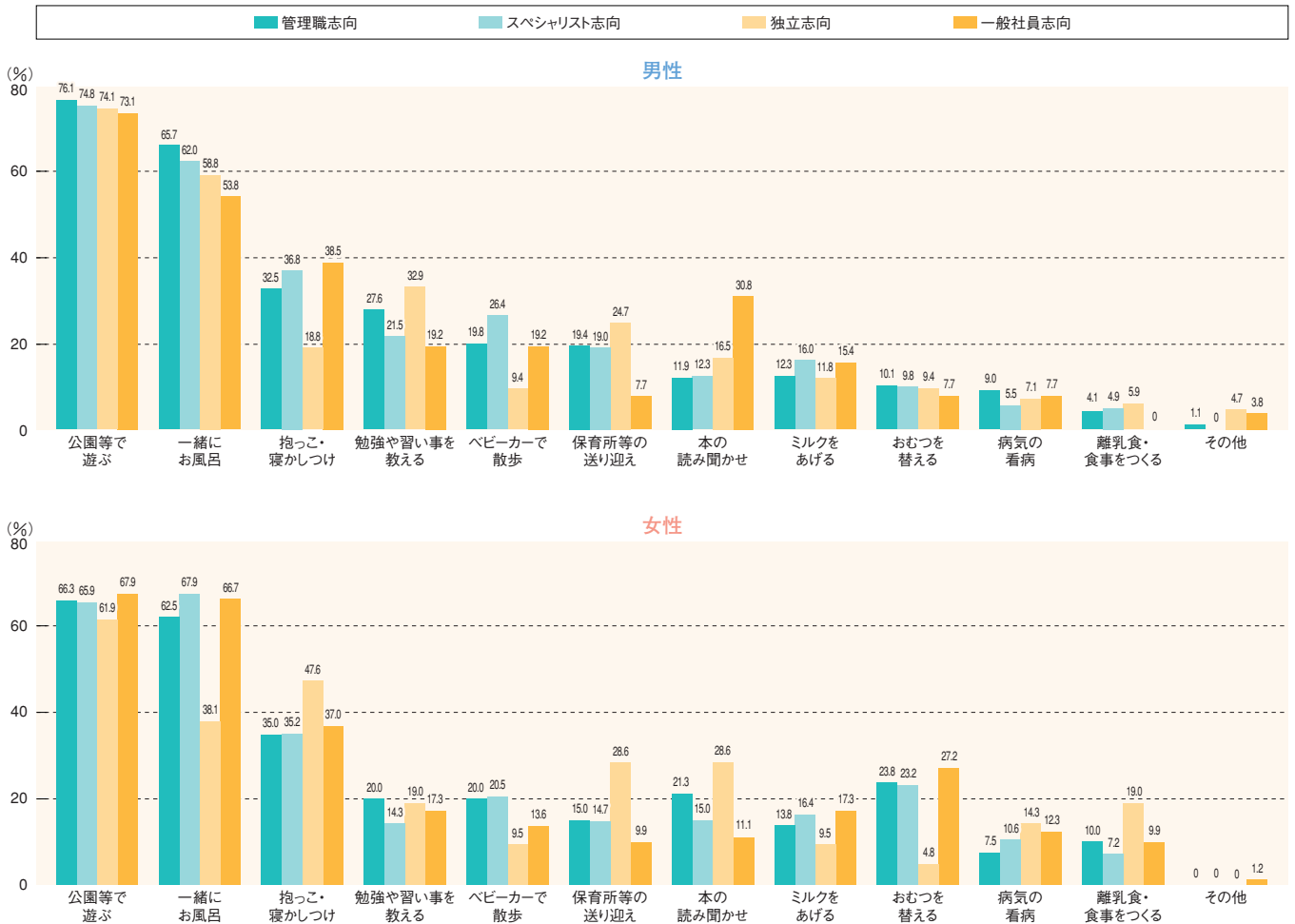
男性の育児参加については約4割から積極的な回答を得られ、育児休業の取得希望も約5割あった。ただ、実際の男性の育児休業取得率は2.63%(「平成23年度厚生労働省雇用均等基本調査」と、前回調査から1.25ポイント上昇し過去最高の数字となったが、2020年までに13%とする目標値には遠く及ばない。育児休業などの制度は整ってきたものの、まだまだ実際の取得にはつながっていないのが現状だ。

人口構造、社会構造の変化にともない、働き方も多様化している。育児休業の取得率がすべてではないが、抵抗なく育児休業などの制度が利用できることが、働きやすい職場の要素のひとつであることは間違いない。今回の調査では、男女とも男性の育児参加には積極的な意識がうかがえた。このような意識に応え「イクメン」が特別なことではない職場環境があってこそ、社員の力が十分に発揮され企業の成長につながるのだろう。

図表14 キャリア志向別育児休業の取得希望



図表15 キャリア志向別関与したい(おもしろい)子育てシーン



(注1) 複数回答のため回答率の合計は100%を超える。

図表16 男女別キャリア志向別最も相性の良いキャリア志向

計算方法

- ① キャリア志向の組み合わせ(4×4=16通り)について、子育てシーンごとに男性が関与したい子育てシーンの割合と女性がおもしろい子育てシーンの割合との差を計算し絶対値を取り、女性にとってより重要な子育てシーンを考慮するため、女性の子育てシーンの回答者数でウェイト付け
- ② 各項目の数値を合計
- ③ 合計値が小さいほど互いのギャップが少なく相性が良いと判断した

(計算例) 管理職志向(男性) × スペシャリスト志向(女性) の場合

- ① 公園で遊ぶ | (男性76.1 - 女性65.9) | × ウェイト0.65 = 6.7
- 一緒にお風呂 | (男性65.7 - 女性67.9) | × ウェイト0.67 = 1.5
- ⋮
- その他 | (男性 1.1 - 女性 0.0) | × ウェイト0.00 = 0.0

② 公園で遊ぶ6.7 + 一緒にお風呂1.5 + ⋯ + その他0.0 = 16.6

キャリア志向(男性)	最も相性の良いキャリア志向(女性)	数値
管理職志向	スペシャリスト志向	16.6
スペシャリスト志向	管理職志向	14.1
独立志向	管理職志向	23.7
一般社員志向	管理職志向	19.1

キャリア志向(女性)	最も相性の良いキャリア志向(男性)	数値
管理職志向	スペシャリスト志向	14.1
スペシャリスト志向	管理職志向	16.6
独立志向	一般社員志向	30.2
一般社員志向	管理職志向	17.5

(2012.5.21) 共立総合研究所 調査部 渡邊 剛