

ITエンジニアのスキルに関する意識とキャリア形成
アンケート調査

単純集計表

2003年4月1日

一橋大学 雇用政策研究会

目次

調査概要	3
1. 対象者の企業属性	4
2. 主要業務・職位・経験年数	6
3. 満足度	8
4. 技能形成	14
5. 職業教育に対する興味	18
6. 資格	24
7. 転職	25
8. 学校教育	31
9. 対象者の年齢、性別、婚姻等家庭状態、情報処理関連業務の経験年数、年収	34
10. 父親の職業等	38
11. 労働者の意識	41
11.1 意識質問項目に関する加重平均値	41
11.2 回答者の意識の傾向	41

調査概要

【調査目的】

- ・ 情報サービス業に従事する技術者並びに技術的知識を利用して業務を行うものについて、技能形成、キャリアの実態、及び意識を把握し、今後の雇用・労働政策の立案及び学術的研究に活用する。

【調査対象者】

- ・ 情報サービス業ないし情報サービス関連の業務に従事する技術者及び技術的知識を用いて業務を行うもの。

【アンケート配布方式】

- ・ JISA調査、労働組合調査(電機連合情報部会傘下)の2つの配布方式による。

【JISA調査】

- ・ 調査票配布方法
 - ・ 郵送調査。
 - ・ 情報サービス産業協会加盟の520社に対して各5通、計2600通を配布。
- ・ 回収数
 - ・ 317通。(回収率12.2%)

【労働組合調査】

- ・ 調査票配布方法
 - ・ 配票調査。
- ・ 回収数
 - ・ 360通。

【アンケート調査票】

- ・ 別途添付。

1. 対象者の企業属性

【企業規模】

- ・ 加重平均値は約 1200 人(10 人未満は 10 人、3000 人以上は 3000 人を仮定)。
- ・ 分布はおよそ 100～1000 人未満クラスの中企業と 3000 人以上の大企業に分かれる。

【業種】

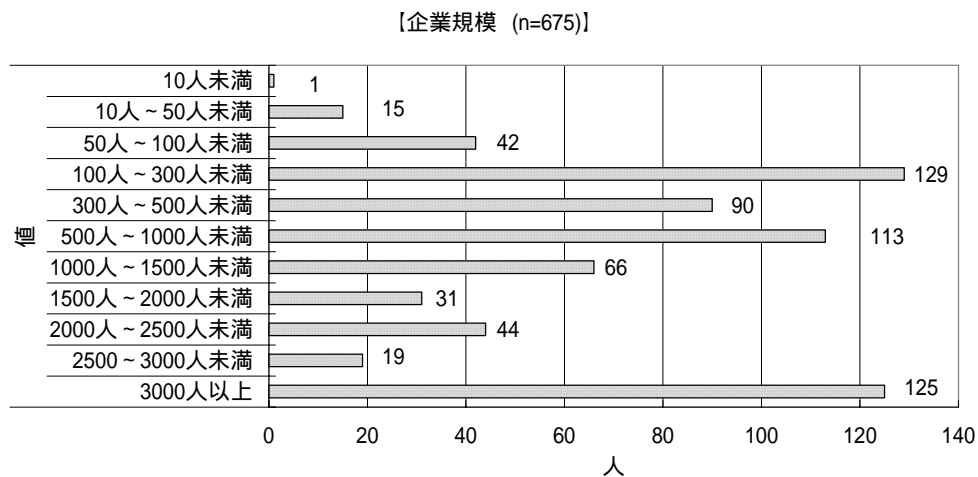
- ・ 対象者の約 87%が情報サービス業。

【資本系列】

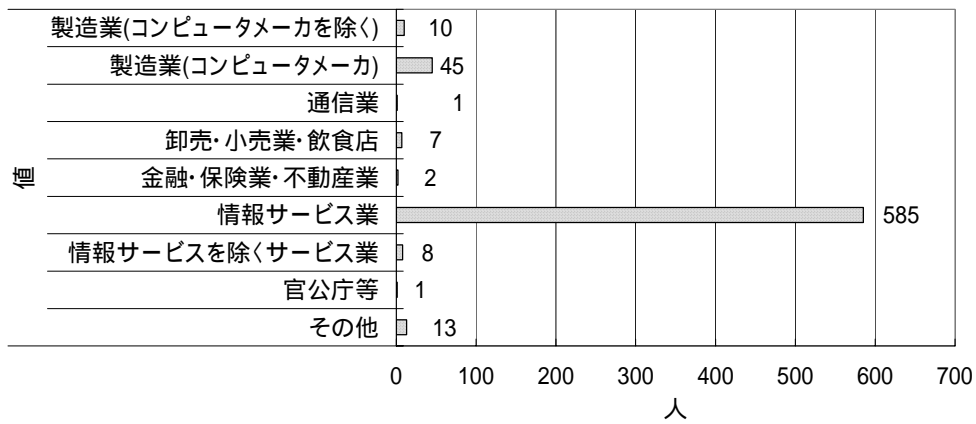
- ・ 約 46%がメーカー系、35%が独立系、13%がユーザー系。

【主要顧客】

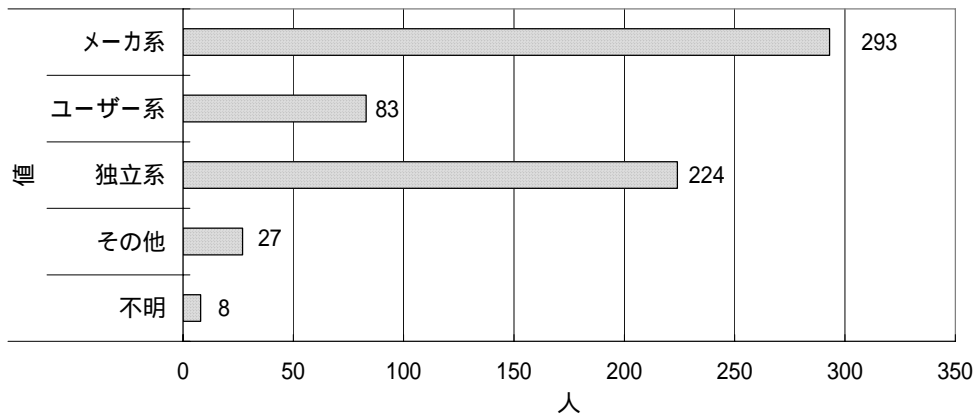
- ・ (JISA調査のみ) 金融関連、官公庁、製造業がメインの顧客であるが、同業種も約 30%存在する。
- ・ 一般消費者は極めて少なく、事業系サービス業という特徴を示している。



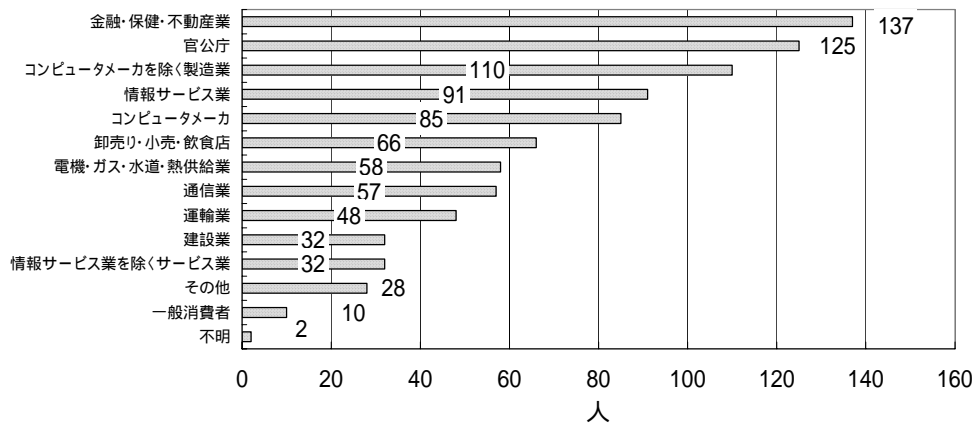
【業種 (n=672)】



【資本系列 (n=635)】



【主要顧客 複数回答 (n=314)】



2. 主要業務・職位・経験年数

【主要業務】

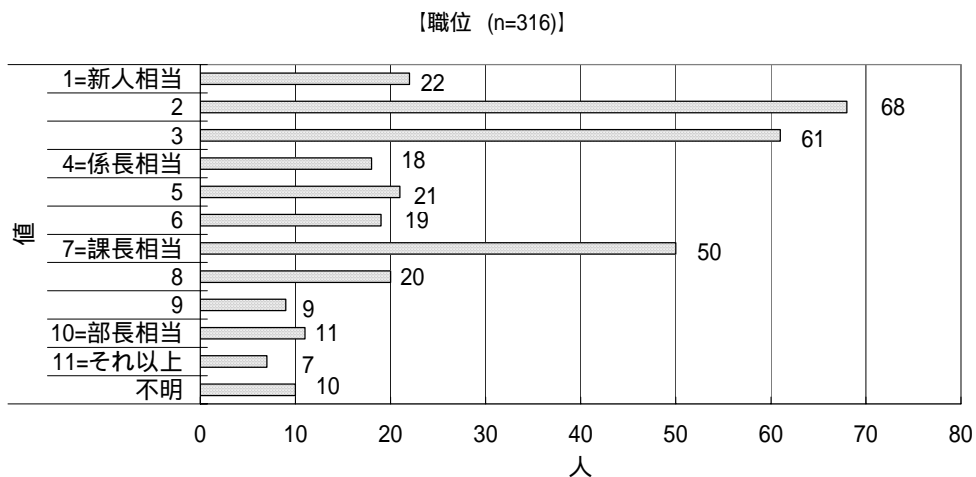
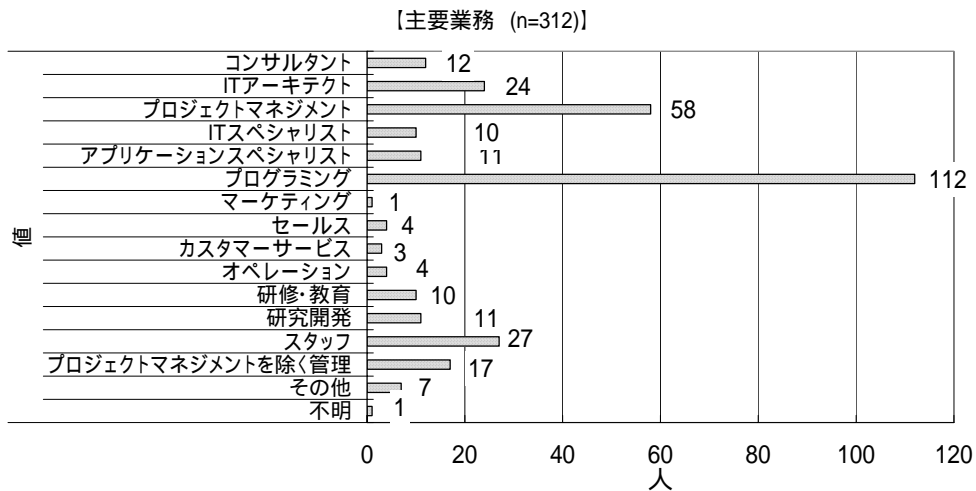
- ・ 回答はJISA調査のみ。
- ・ 主要業務の分類は経済産業省 IT スキルスタンダードに準拠している。
- ・ プログラミング(約 36%)、プロジェクトマネジメント(約 19%)が目立つ。

【職位】

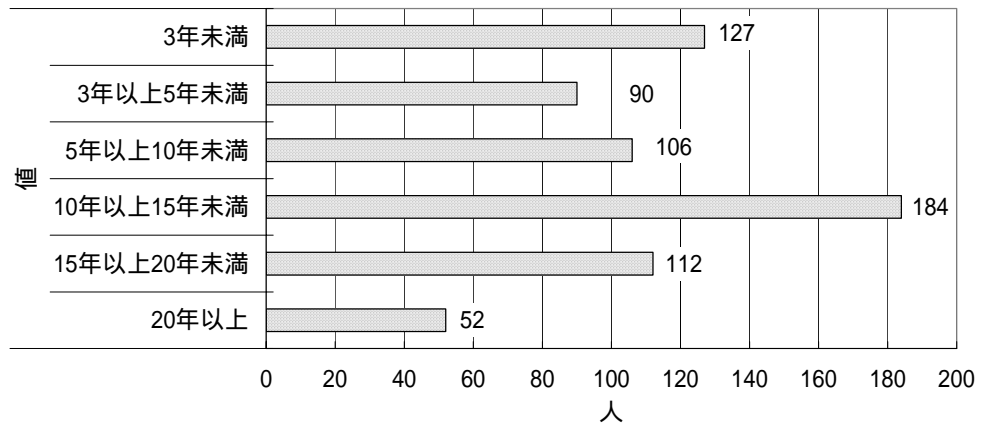
- ・ 回答はJISA調査のみ。
- ・ 最頻値は係長未満クラスだが、課長相当クラスも目立つ。

【勤続年数】

- ・ 加重平均値は 10.25 年(3 年未満は 3 年、20 年以上は 20 年を仮定)。
- ・ 最頻値は 10～15 年の層。



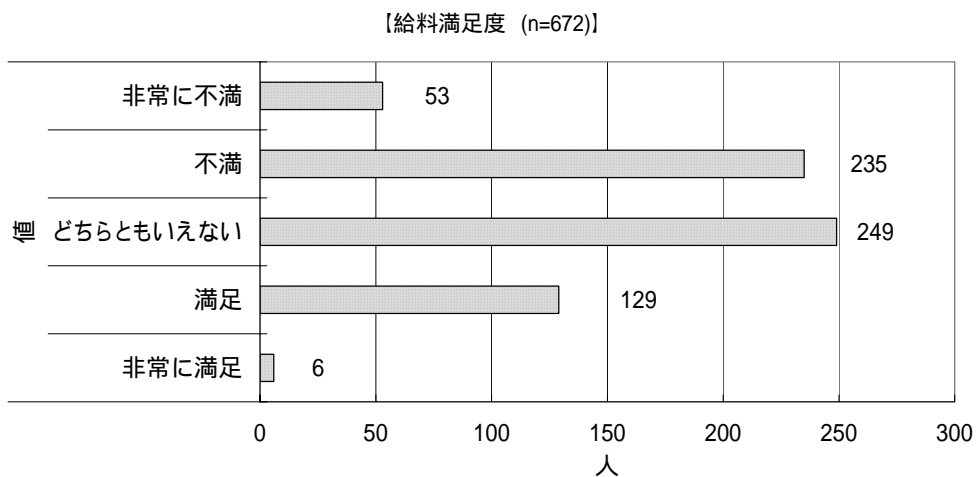
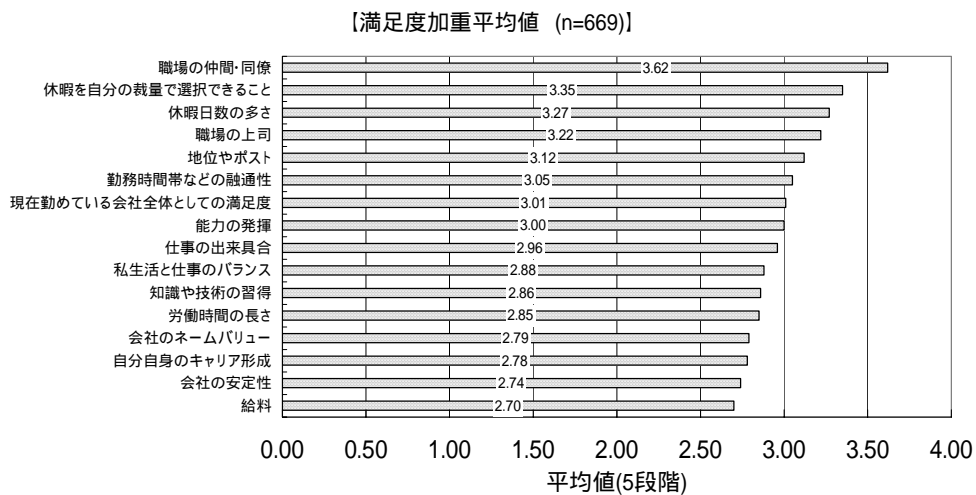
【勤続年数 (n=671)】



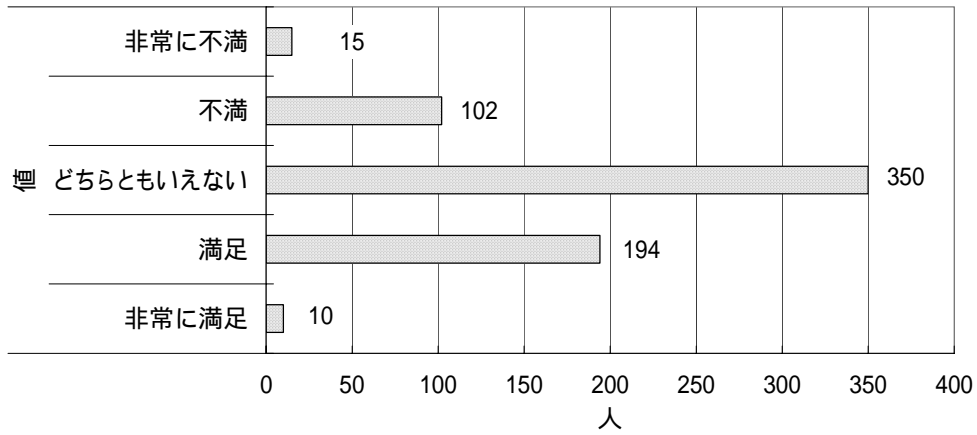
3. 満足度

【満足度加重平均値】

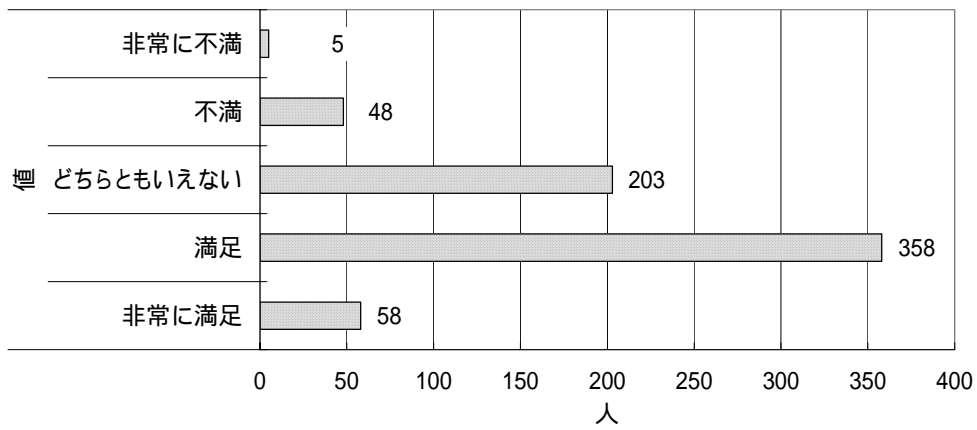
- ・ 非常に不満～非常に満足まで5段階評価の質問票に対して、非常に不満を1点～非常に満足を5点として平均したもの。
- ・ 回答者は全体としては職場の仲間・同僚に対して高い満足を与えており、また、休暇取得に対する自分自身の裁量の余地や休暇日数に対する得点も高い。
- ・ 不満の高い項目は、給料、会社の安定性やネームバリュー、キャリアや技能形成、労働時間の長さなど



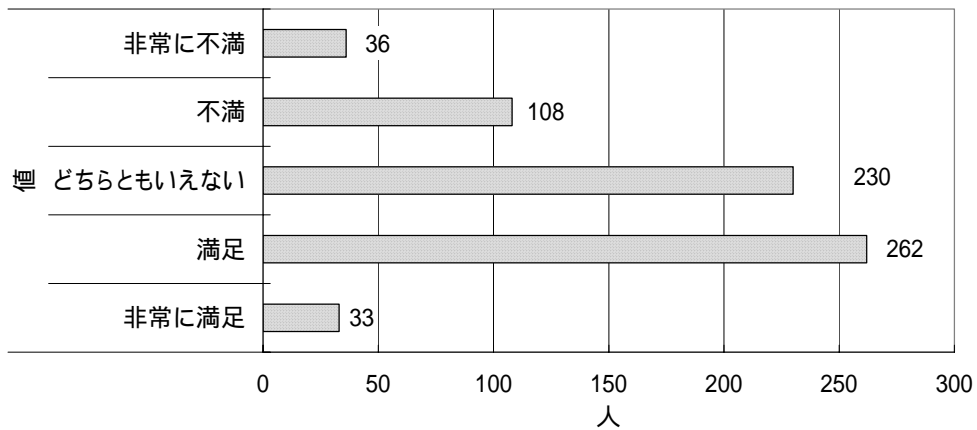
【地位やポスト満足度 (n=671)】



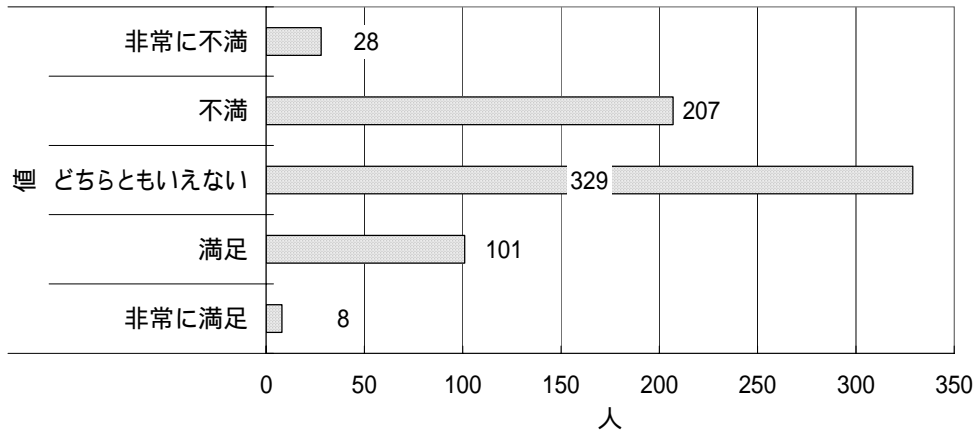
【職場の同僚や仲間満足度 (n=672)】



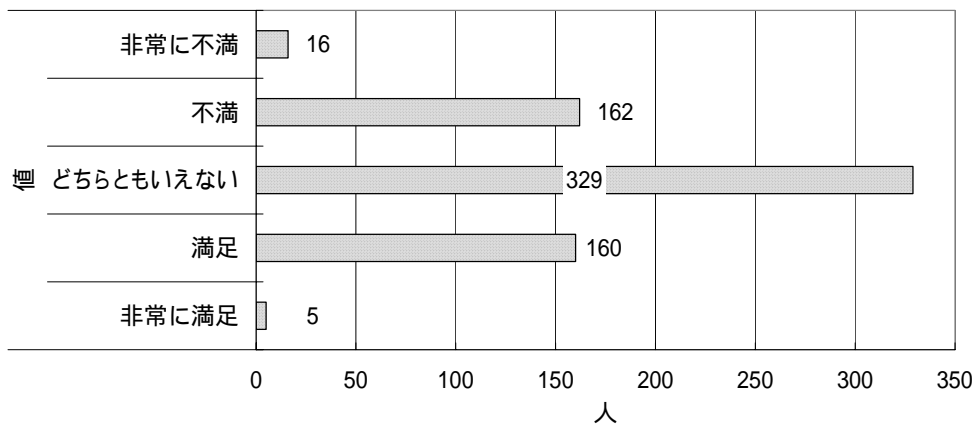
【職場の上司満足度 (n=669)】



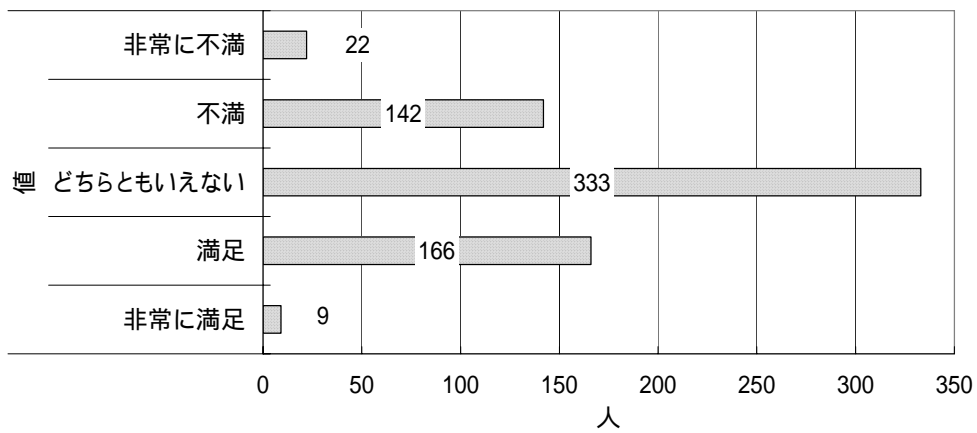
【自分自身のキャリア形成満足度 (n=673)】



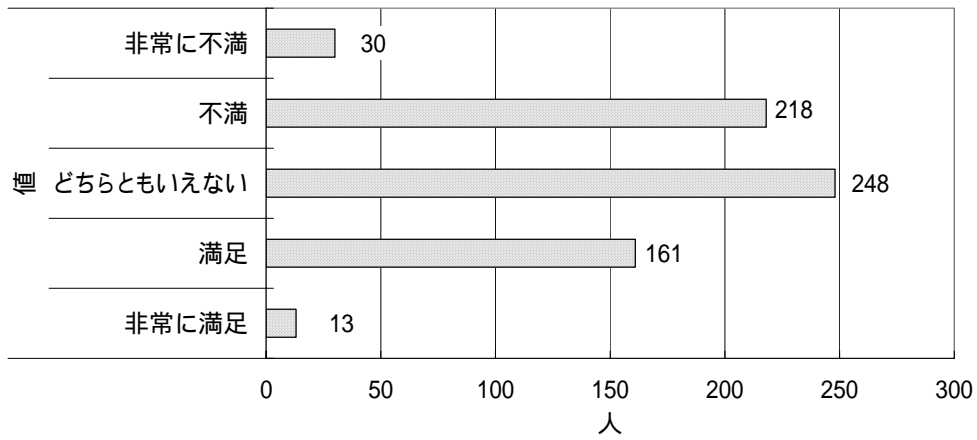
【仕事の出来具合満足度 (n=672)】



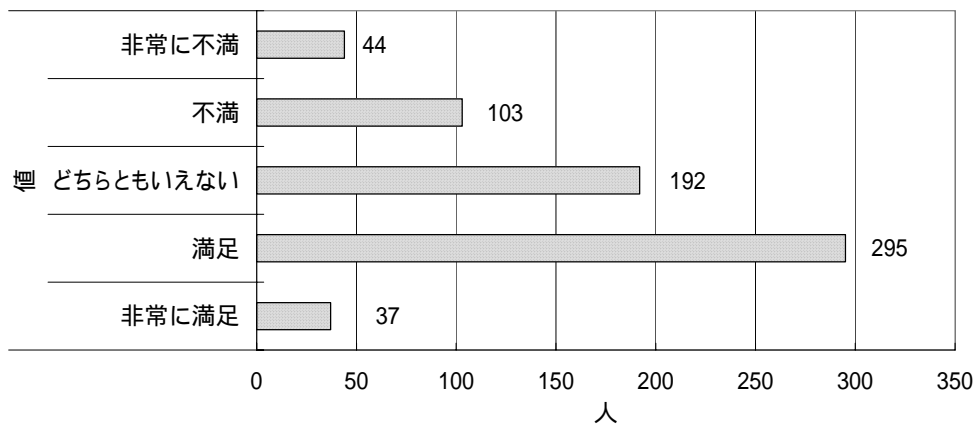
【能力の発揮満足度 (n=672)】



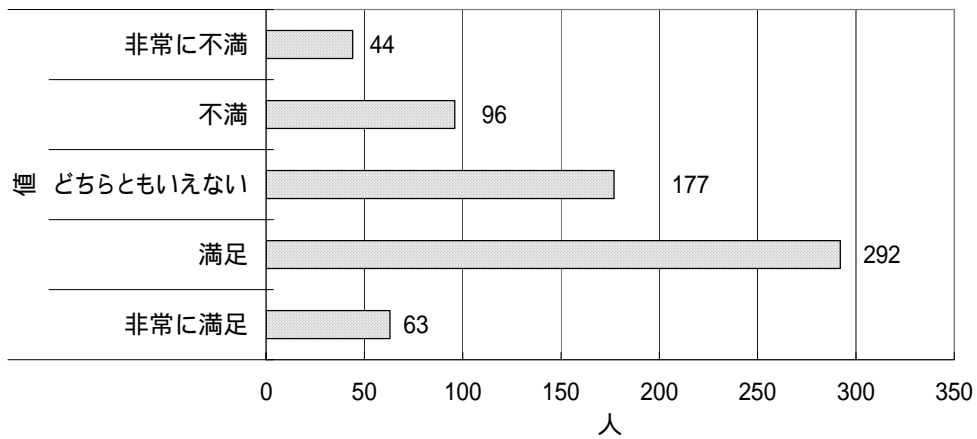
【知識や技術の習得満足度 (n=670)】



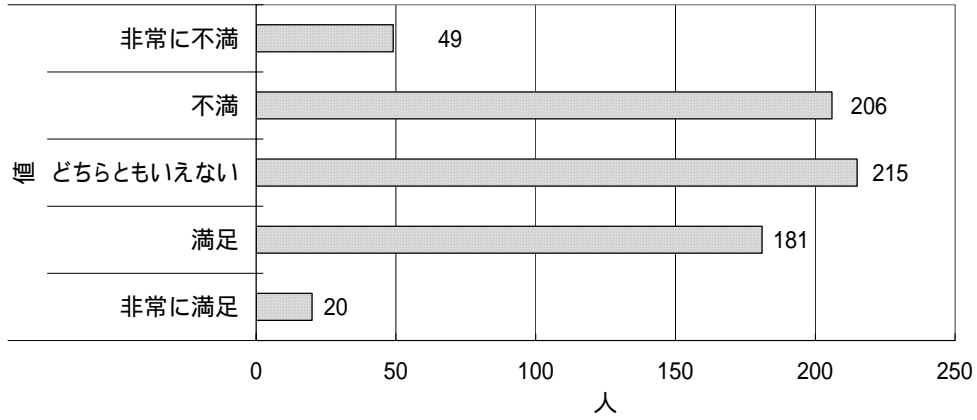
【休暇日数の多さ満足度 (n=671)】



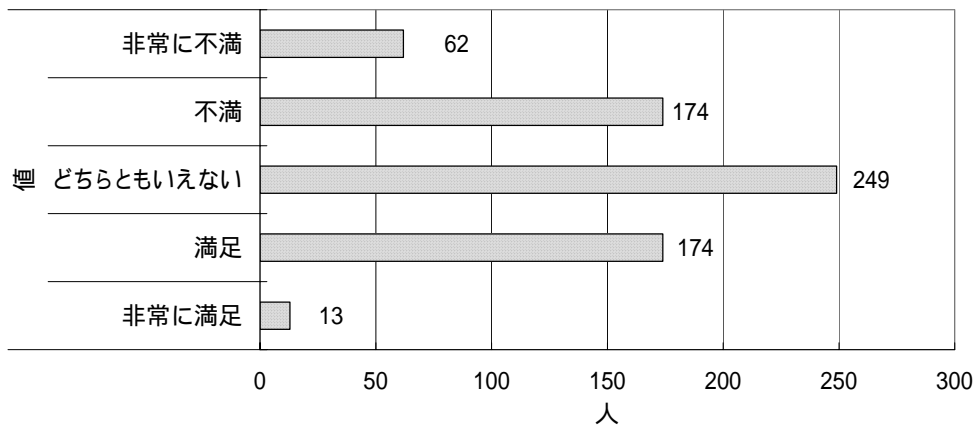
【休暇を自分の裁量で選択できるか満足度 (n=672)】



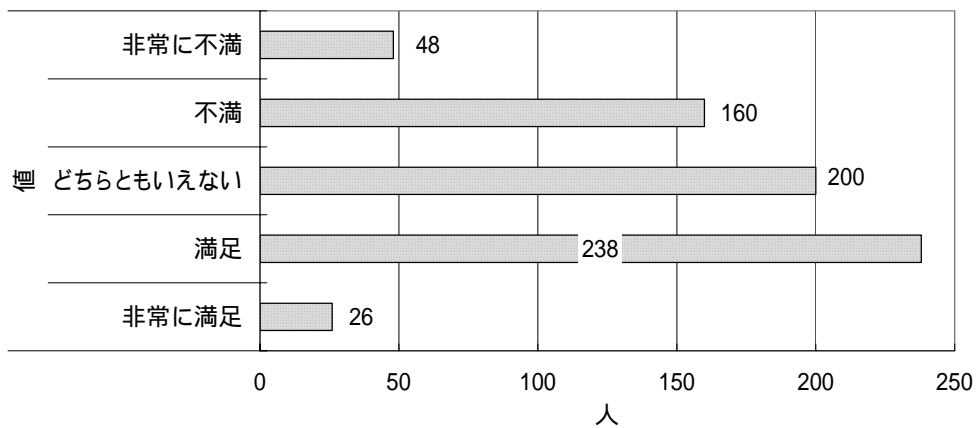
【仕事と私生活とのバランス満足度 (n=671)】



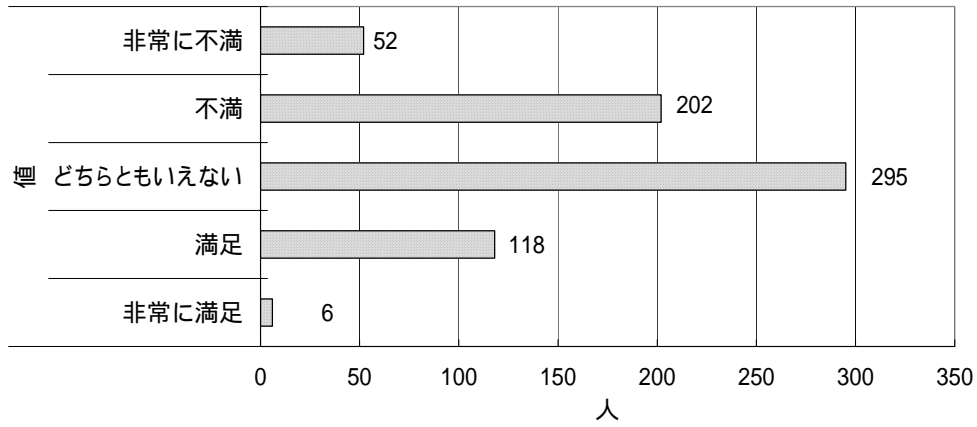
【労働時間に対する満足度 (n=672)】



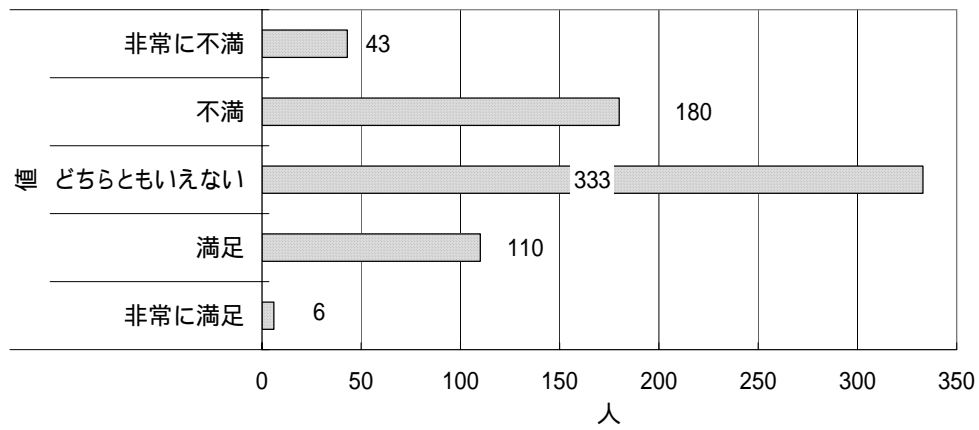
【勤務時間帯などの融通性満足度 (n=672)】



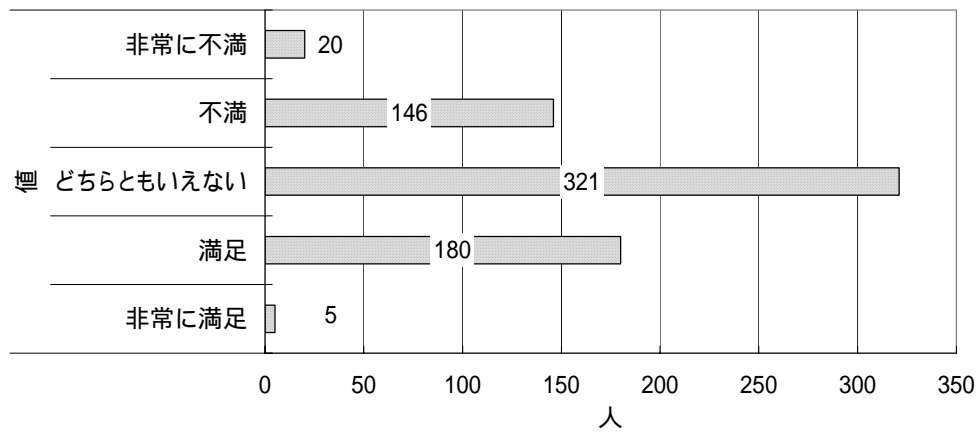
【会社の安定性満足度 (n=673)】



【会社のネームバリュー満足度 (n=672)】



【現在勤めている会社に対する全体的な満足度 (n=672)】



4. 技能形成

【会社指示によるセミナーや集合研修等】

- ・ 加重平均値は3.57日(全くない=0日、年間16日以上=16日と仮定)。
- ・ 最頻値は1日～5日で約56%、全くないとする層は約20%。

【社内・職場での勉強会】

- ・ 加重平均値は4.16日(全くない=0日、年間16日以上=16日と仮定)。
- ・ 最頻値は1日～5日で約40%、全くないとする層は約30%。
- ・ 会社指示によるセミナーや集合研修と比較してばらつきが高い。

【自分の選択による外部でのセミナーや集合研修等】

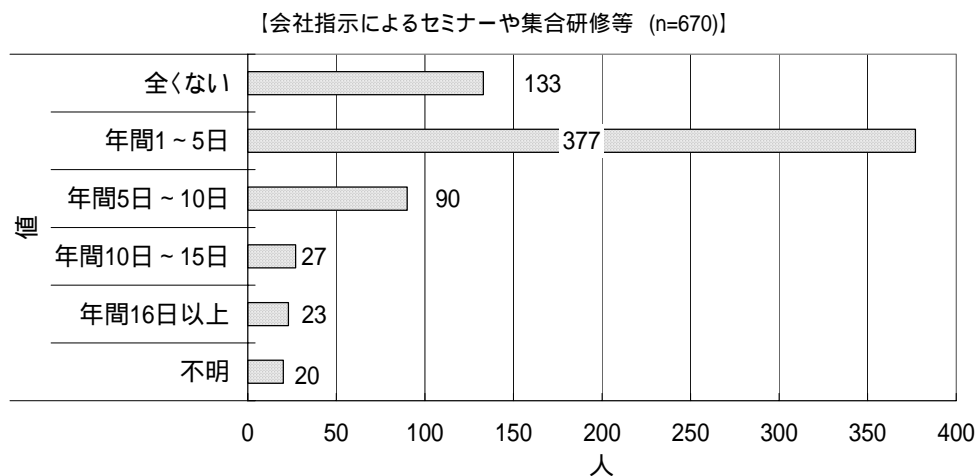
- ・ 加重平均値は2.60日(全くない=0日、年間16日以上=16日と仮定)。
- ・ 最頻値は1日～5日で約47%、全くないとする層は約37%。

【書籍や通信教育を利用して自分で勉強する】

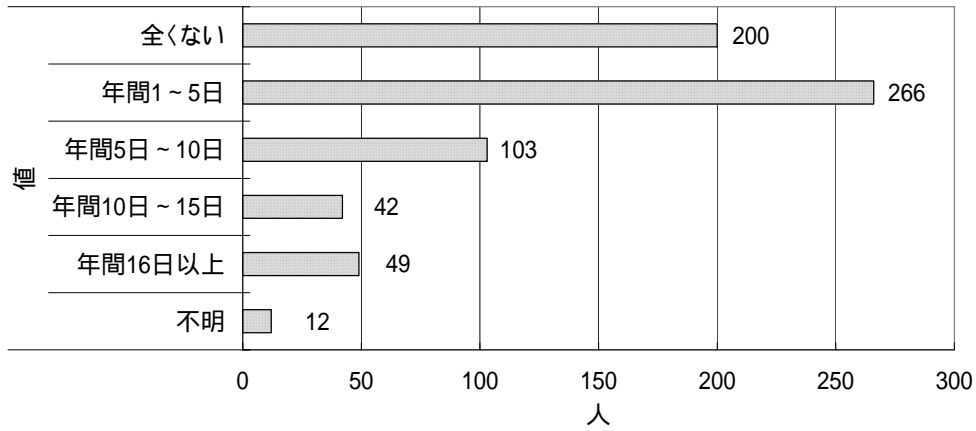
- ・ 加重平均値は20.76日(全くない=0日、年間50日以上=50日と仮定)。
- ・ 最頻値は1日～15日で約33%、全くないとする層は約13%。

【業務遂行上分からないことがあったときにどのような手段を用いるか】

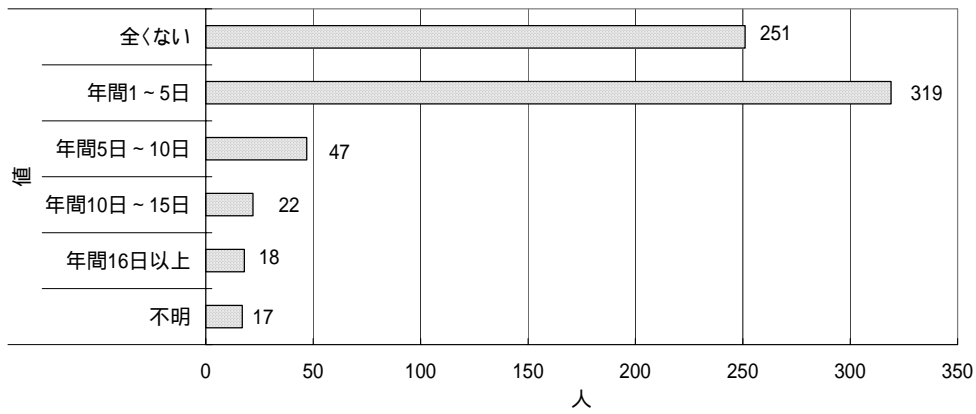
- ・ とらない～非常によくとるまで5段階で評価し、とらない=1点、非常によくとる=5点と仮定した場合の加重平均値
- ・ 書籍やインターネット等を利用して自分で調べるという行為が最も高い



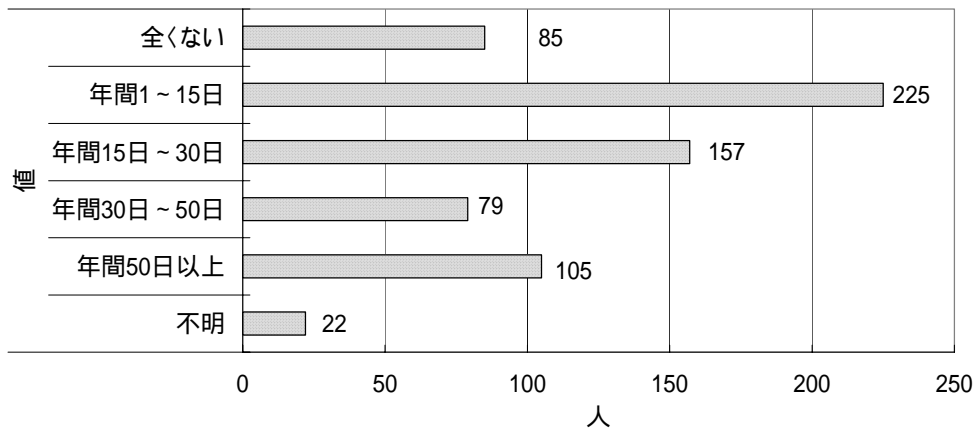
【社内・職場での勉強会 (n=672)】



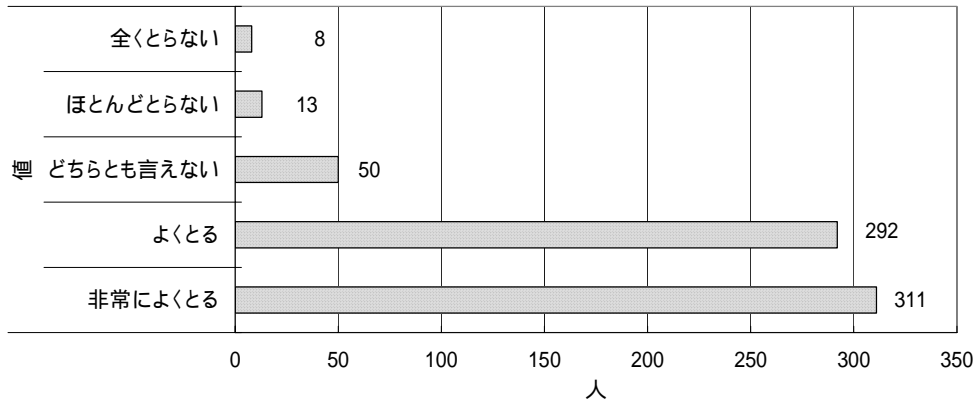
【自分の選択による外部でのセミナーや集合研修等 (n=674)】



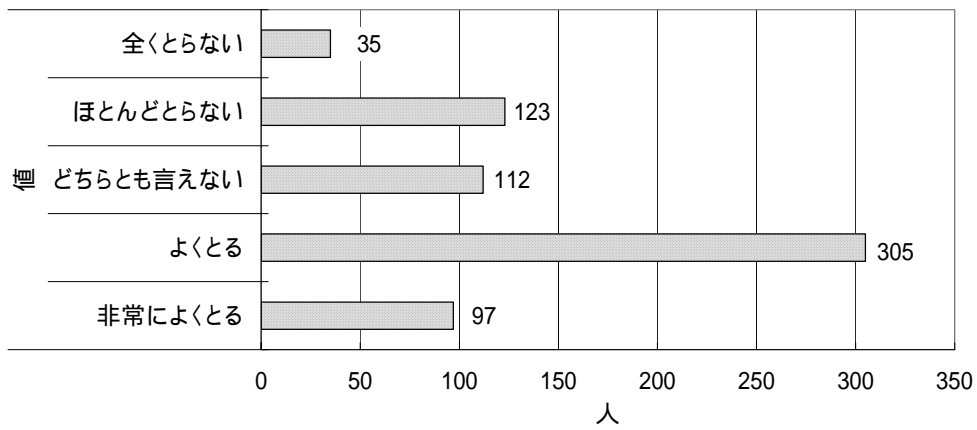
【書籍や通信教育等を利用して自分で勉強 (n=673)】



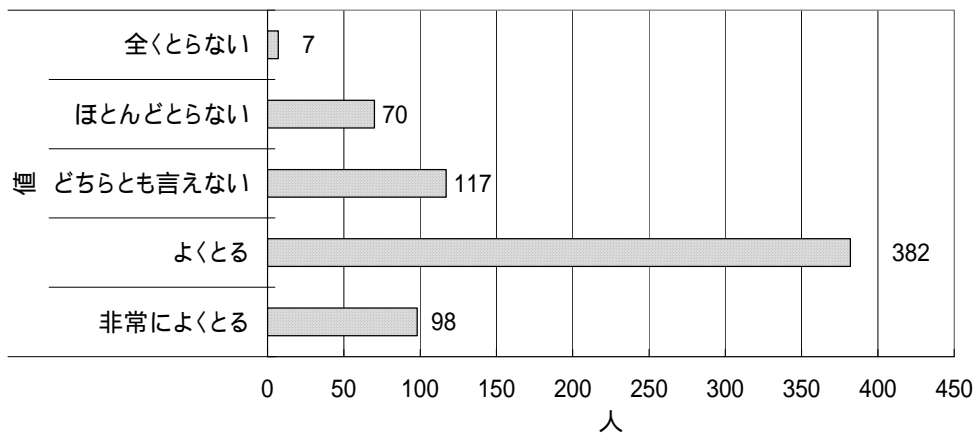
【業務遂行上分らない時に書籍やインターネットを利用して自分で調べる (n=674)】



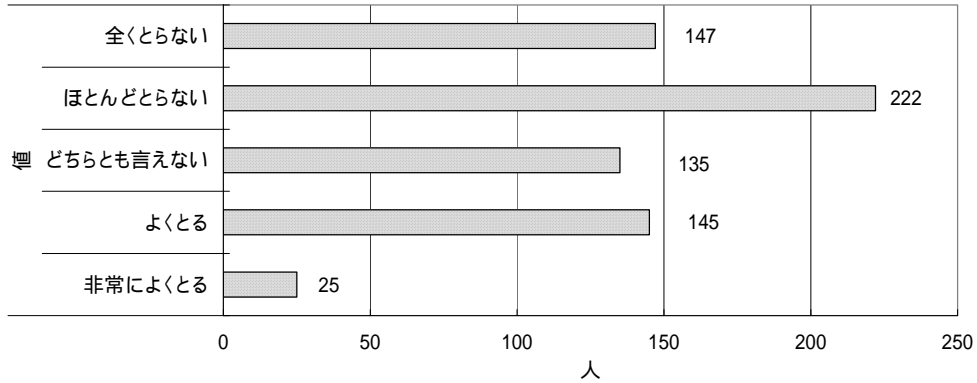
【業務遂行上わからないときに職場の上司に聞く (n=672)】



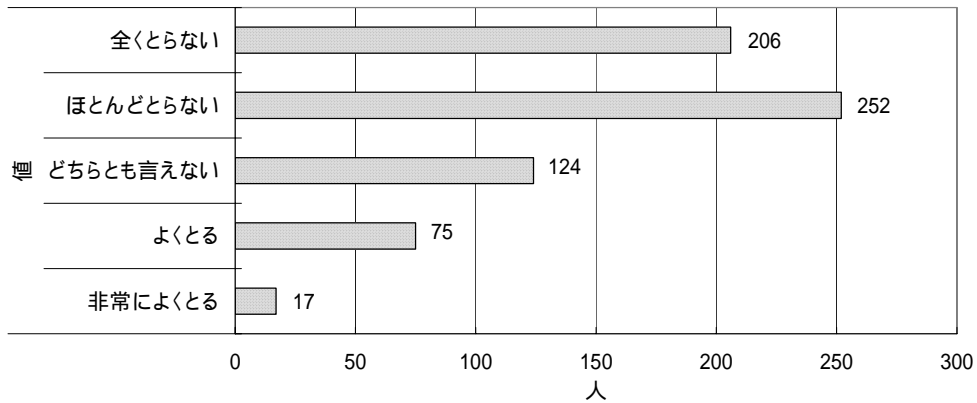
【業務遂行上わからないときに職場の同僚に聞く (n=674)】



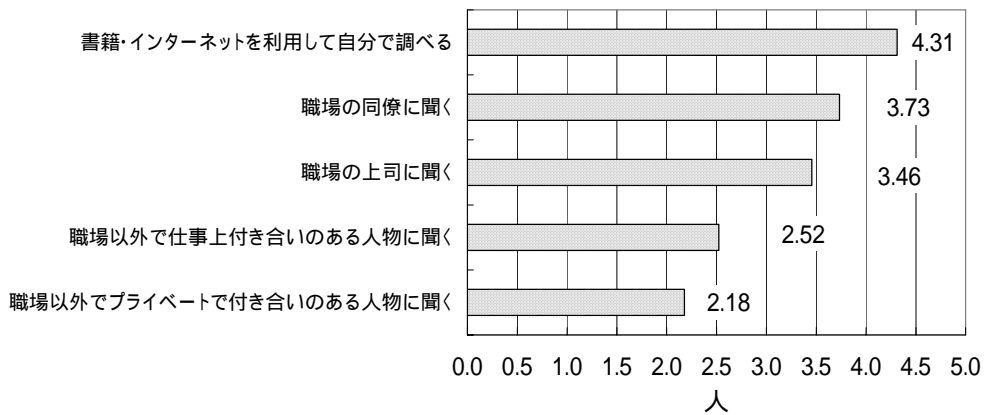
【業務遂行上わからないときに職場以外で仕事上付き合いのある人物に聞く (n=674)】



【業務遂行上わからないときに職場以外でプライベートで付き合いのある人物に聞く (n=674)】



【業務遂行上分からないことがあったときにどうするか (n=674)】



5. 職業教育に対する興味

【職業教育に対する興味全体】

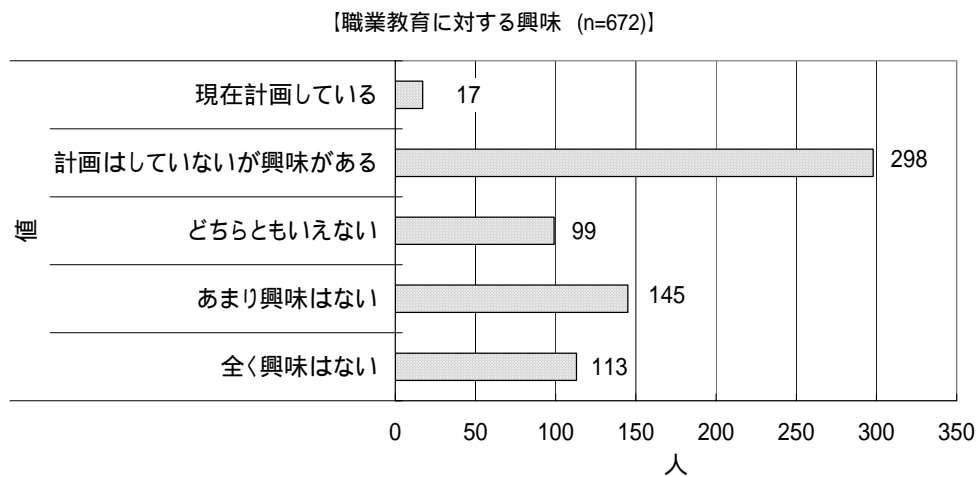
- ・ 最頻値は「計画はしていないが興味がある」で約 44%。
- ・ 肯定的評価(「現在計画をしている」、「計画はしていないが興味がある」)の合計は約 47%。
- ・ 全く興味がないとする層は約 17%。

【仮に教育の受講を希望するとした場合の教育機関】

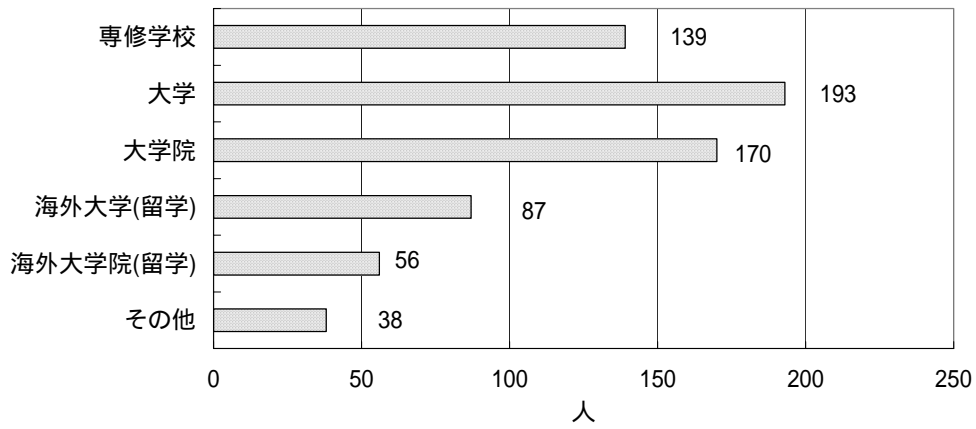
- ・ 最頻値は大学で約 45%。

【教育機関就学にあたって重要視する項目】

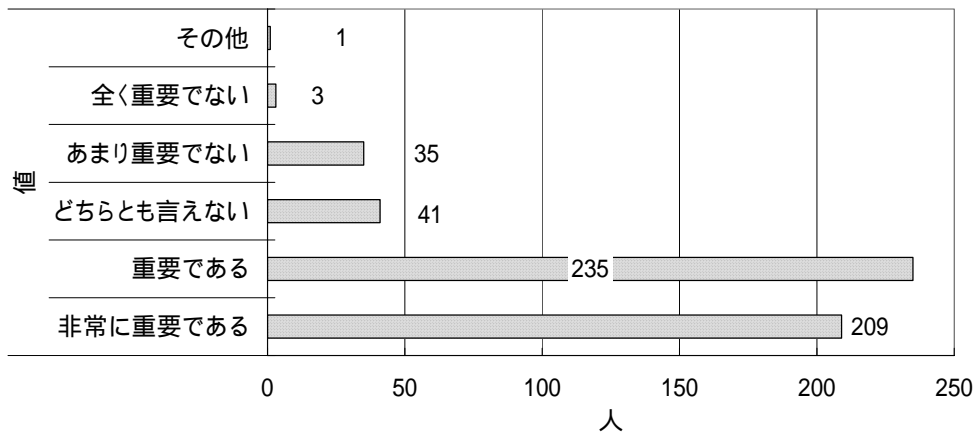
- ・ 全く重要でない～非常に重要であるの5段階評価に対して、全く重要でない=1点～非常に重要である=5点を仮定した場合の加重平均値について、重要度が高いのは離職や休職の問題、最新の知識が提供されているか等内容面に関する項目。
- ・ 賃金や地位、独立に対する影響や学位との連関など、将来の労働や雇用条件に対する影響に關与する項目は相対的には重要度は低い。



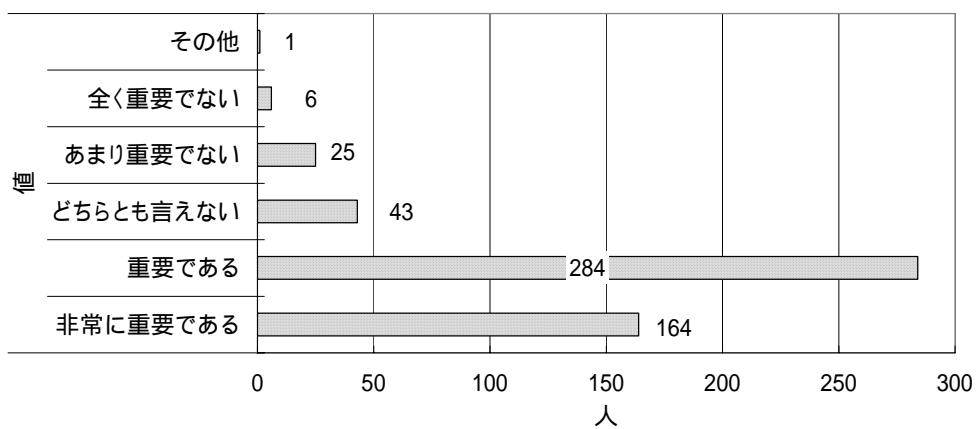
【仮に就学する場合の希望する教育機関(複数回答) (n=425)】



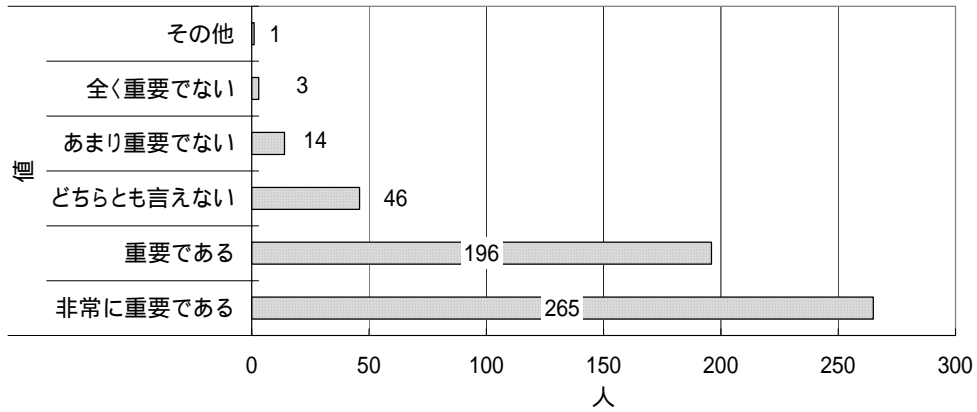
【受講条件1 自己負担の金額 (n=524)】



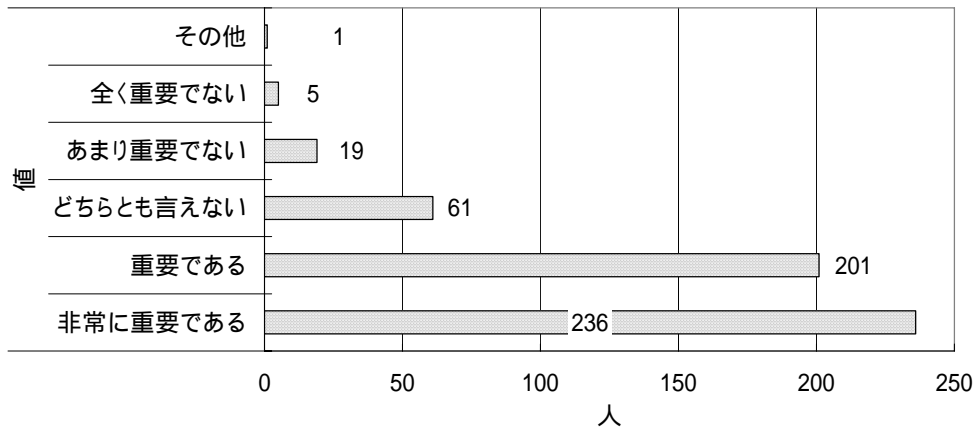
【受講条件2 夜間・休日開講等の授業時間 (n=523)】



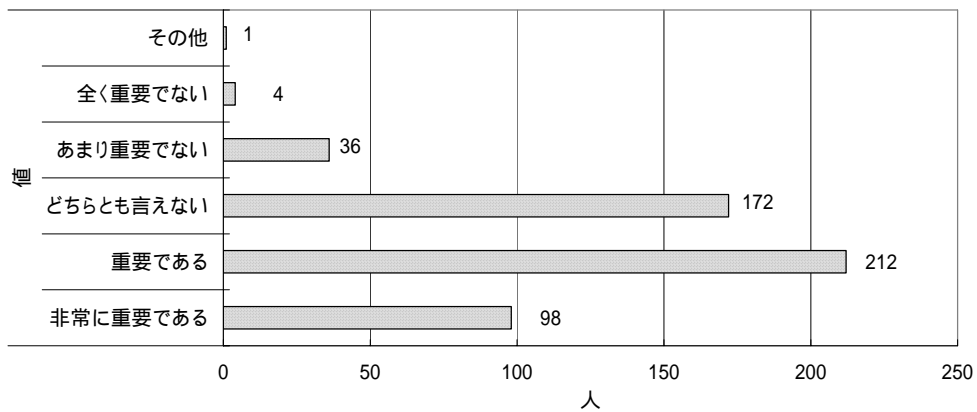
【受講条件3 離職を伴わずに済むか (n=525)】



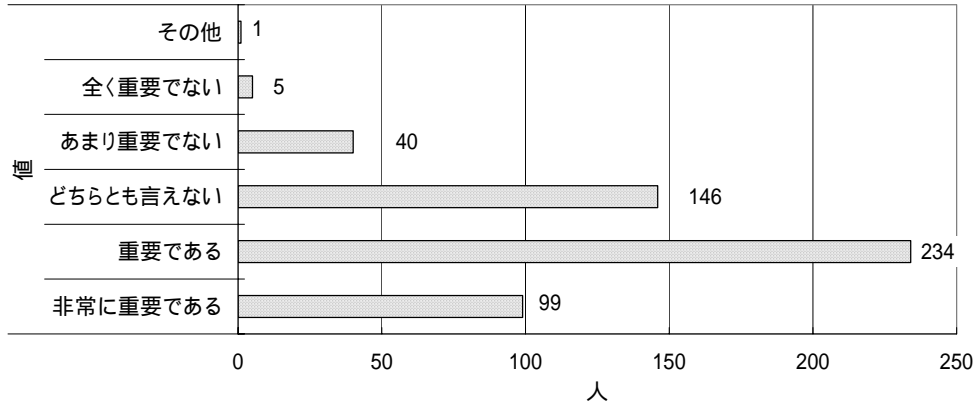
【受講条件4 休職を伴わずに済むか (n=523)】



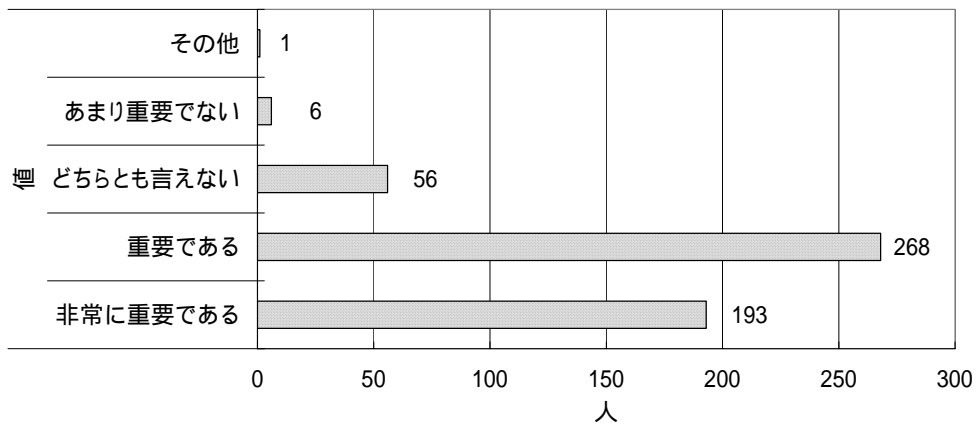
【受講条件5 高度な研究機会が提供されているか否か (n=523)】



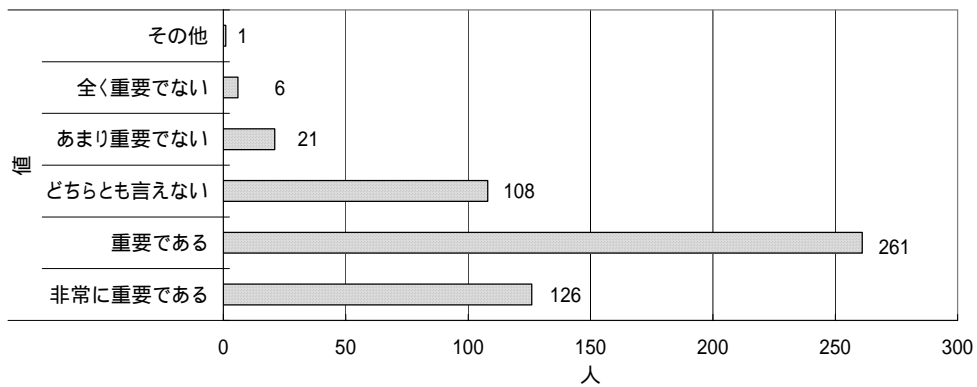
【受講条件6 マネジメントや対人関係に関する能力形成に役立つ幅広い知識が提供されているか否か (n=525)】



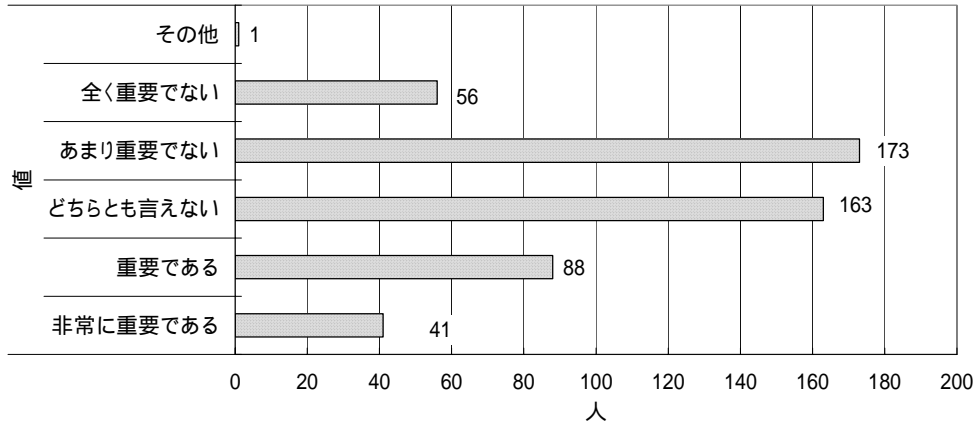
【受講条件7 最新の知識が提供されているか否か (n=524)】



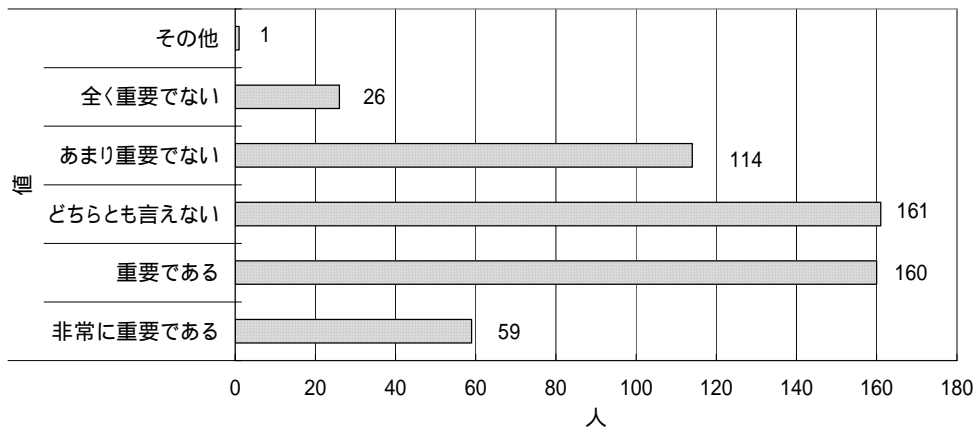
【受講条件8 コンピュータサイエンスなど現在の職種に関する体系的な知識が提供されているか否か (n=523)】



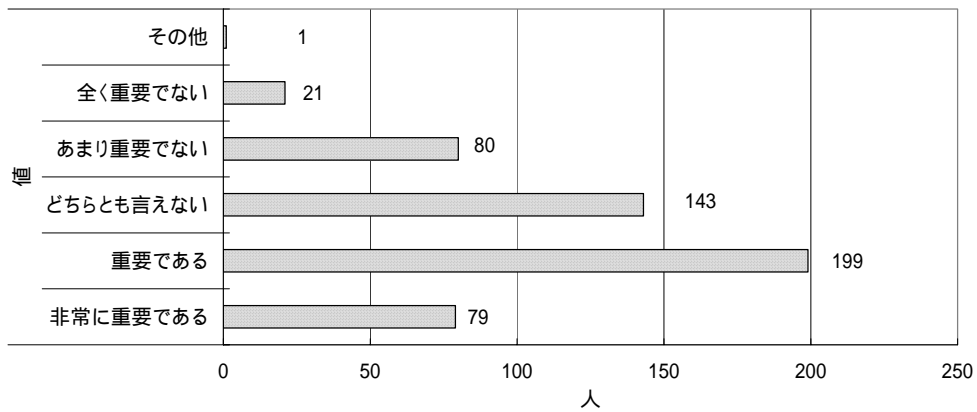
【受講条件9 現在保有している学位より高い学位が得られるか否か (n=522)】



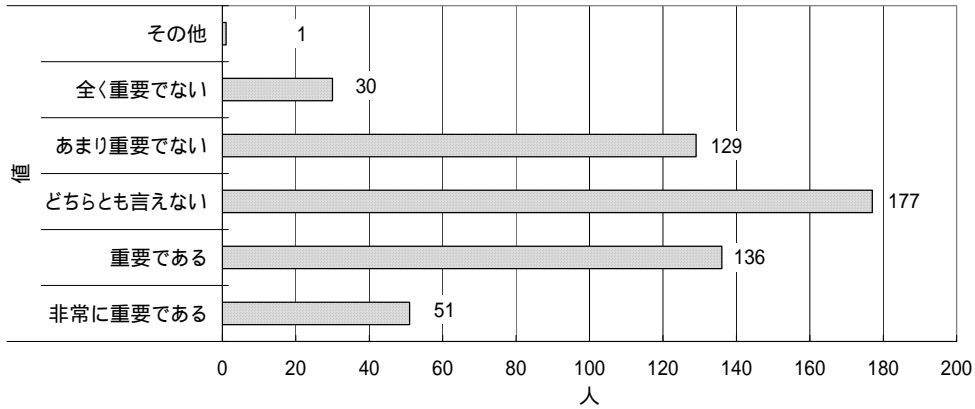
【受講条件10 学校に行くことによって、将来賃金が上がるか否か (n=521)】



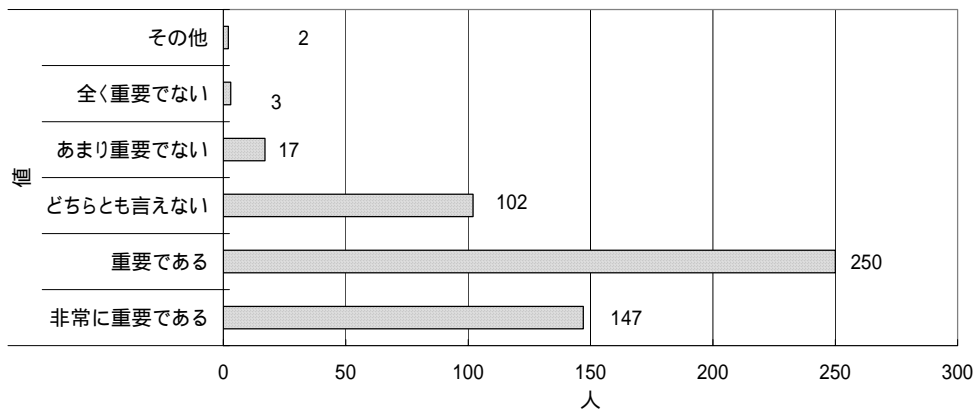
【受講条件11 学校に行くことによって転職に有効か否か (n=523)】



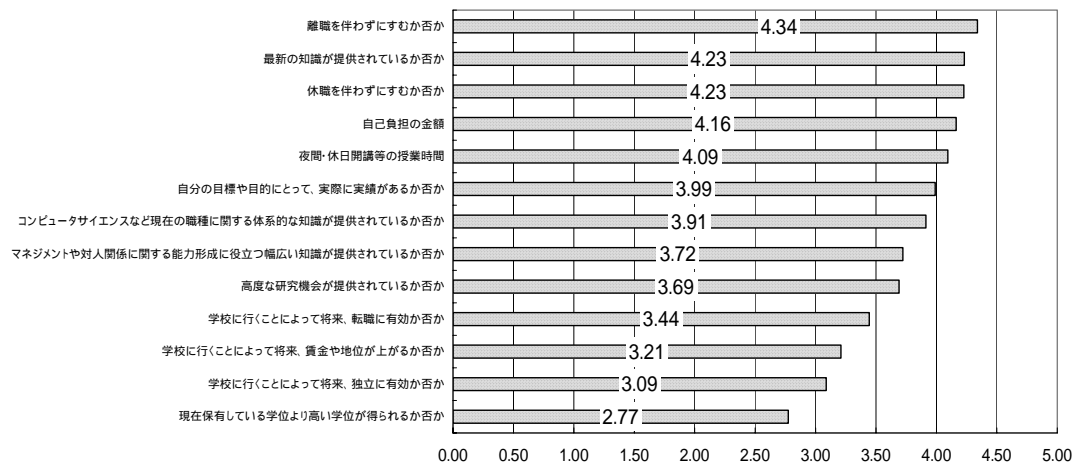
【受講条件12 学校に行くことによって独立に有効か否か (n=524)】



【受講条件13 自分の目標や目的にとって、実際に実績があるか否か (n=521)】



【教育機関就学にあたって重要視する項目 (n=524)】



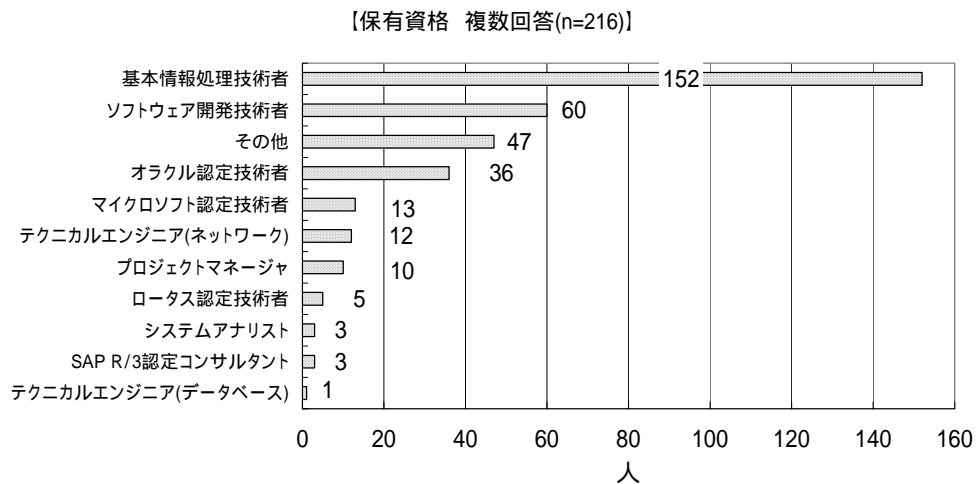
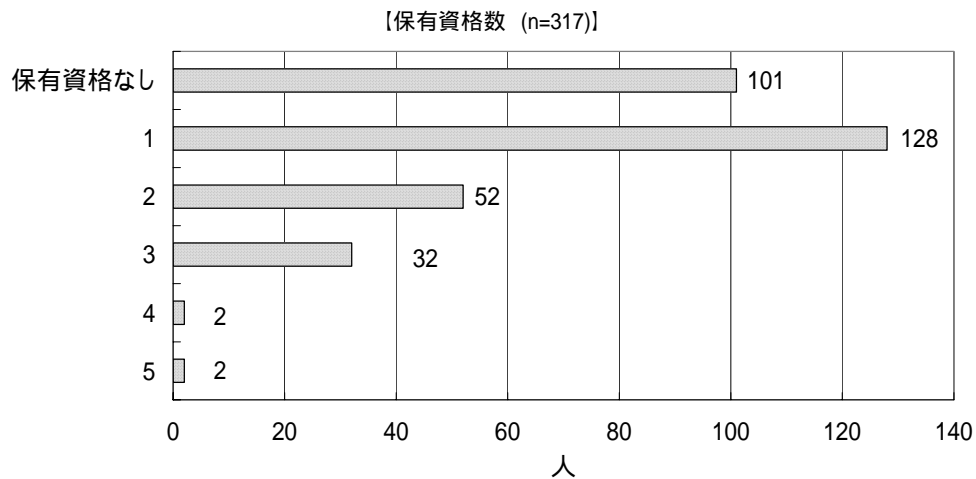
6. 資格

【資格保有者の比率】

- ・ JISA調査のみ。
- ・ 有資格者は全体の約 68%。
- ・ 有資格者の保有資格数の加重平均は 1.21。
- ・ 最頻値は保有資格数 1 つ。

【有資格者の保有資格】

- ・ JISA調査のみ。
- ・ 最も多いのは「基本情報処理技術者(旧第2種含む)」。



7. 転職

【転職経験】

- ・ 回答者の約 80%は転職経験なし。

【転職回数】

- ・ 転職者の内、約 62%は転職経験 1 回。

【転職経験者の初職規模】

- ・ 初職における会社の規模は、300 人未満の中小企業層と 3000 人以上の大企業で目立つ。

【転職経験者の初職業種】

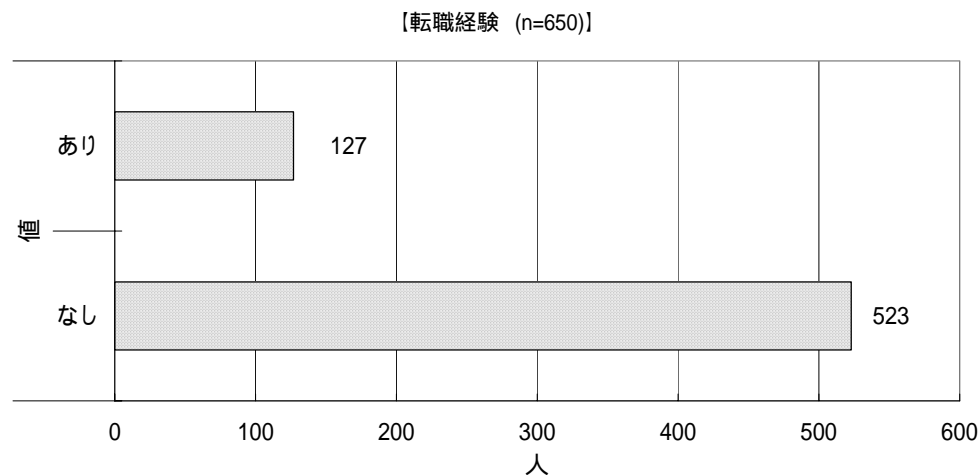
- ・ 初職における業種はほぼ現在と同業と考えられる情報サービス業が最頻で約 38%。
- ・ 製造業(コンピュータメーカ含む)が約 25%。

【転職経験者の初職職種】

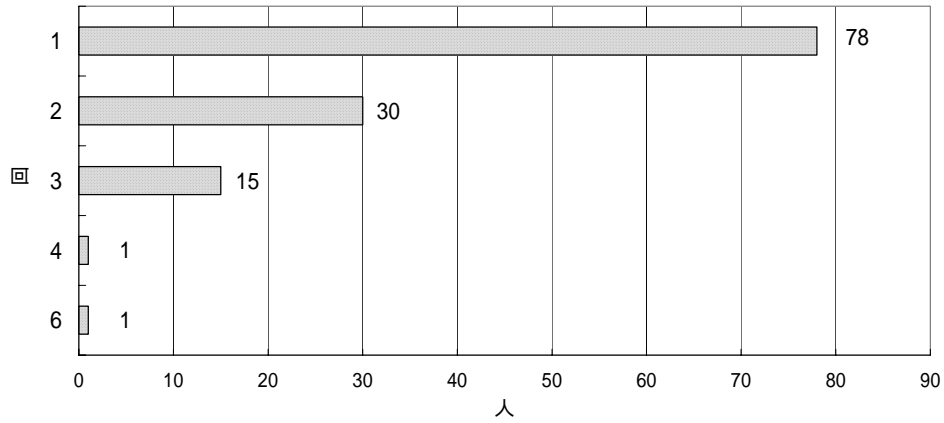
- ・ 約 64%が専門的・技術的職業であり、入職時から現在の職業と同一である情報関連技術者であると考えられる。

【転職の際に影響を受けた情報源】

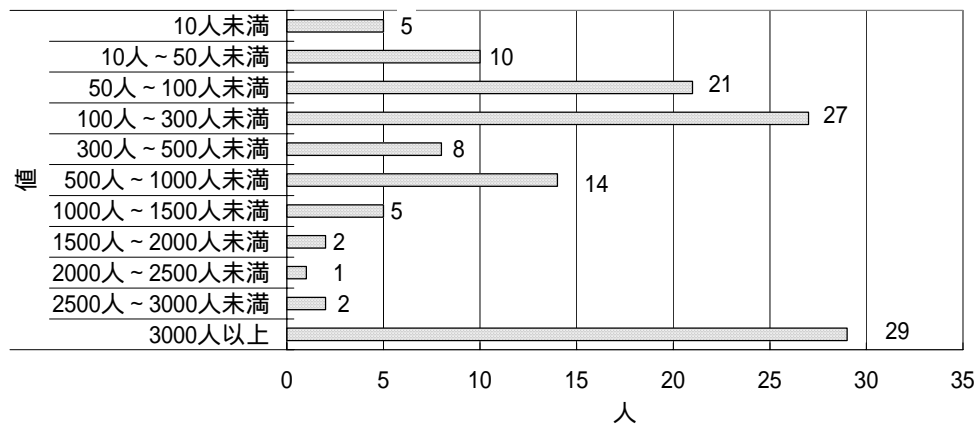
- ・ 影響が強いのは民間企業による情報誌やインターネット等。
- ・ 情報誌以外では、かつて職場で働いていた同僚や上司、家族や親戚など、インフォーマルな情報が影響を及ぼしている。
- ・ 職業安定所等の公的な機関の影響は非常に低い。



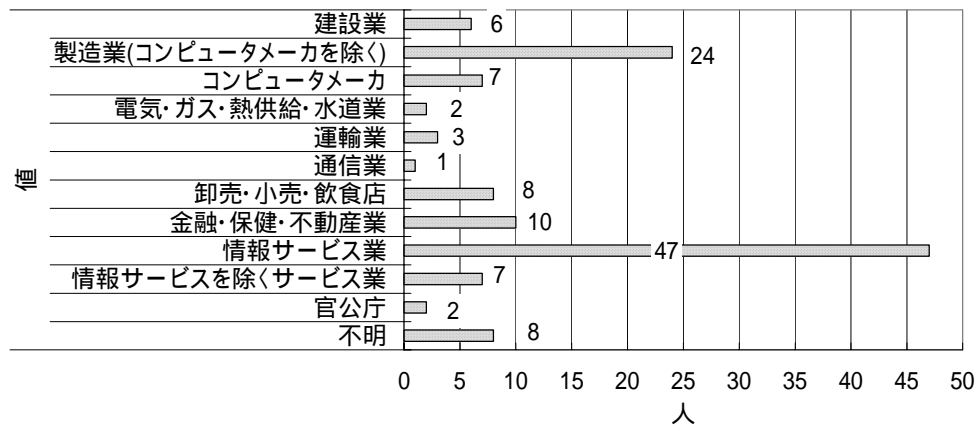
【転職経験者の転職回数 (n=125)】



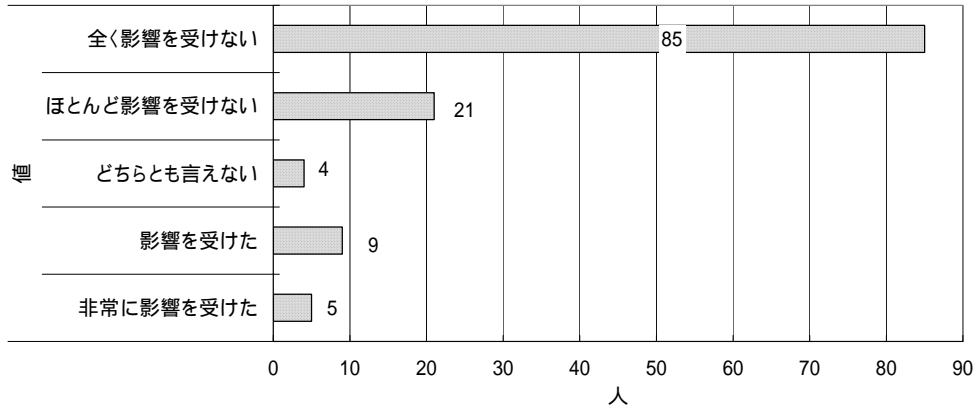
【転職経験者の初職の規模 (n=125)】



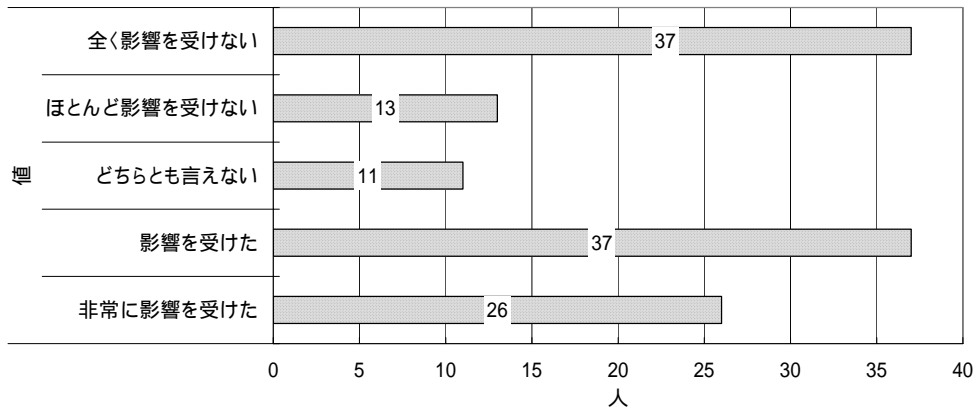
【転職者の初職の業種 (n=125)】



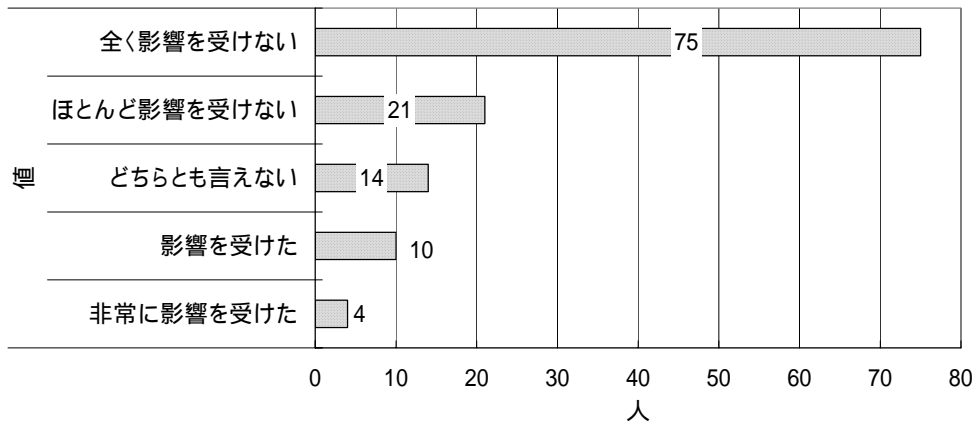
【転職への影響 職業安定所などの公的機関による職業紹介 (n=124)】



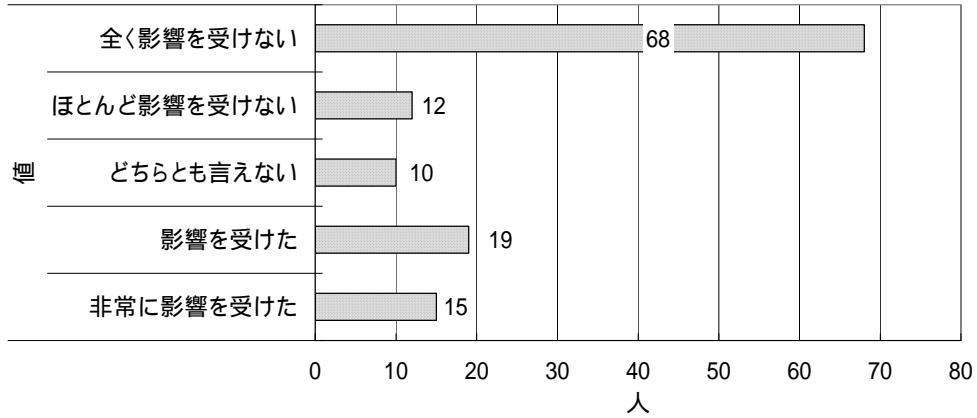
【転職への影響2 民間による職業情報誌・インターネット等の記事 (n=124)】



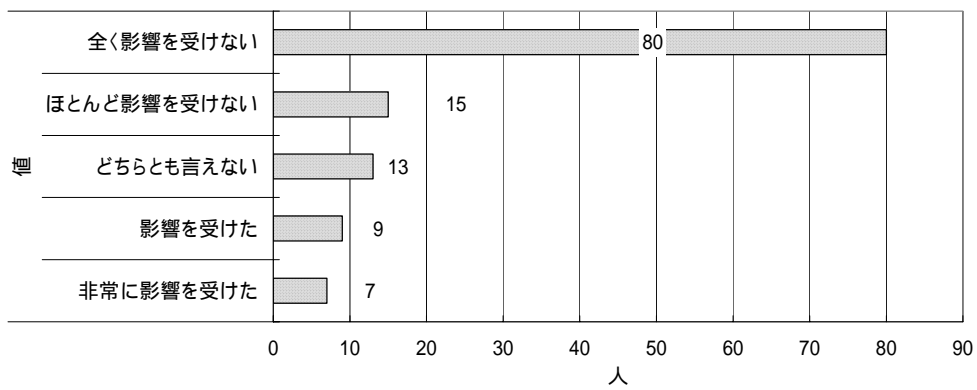
【転職への影響3 民間職業紹介会社からの勧誘 (n=124)】



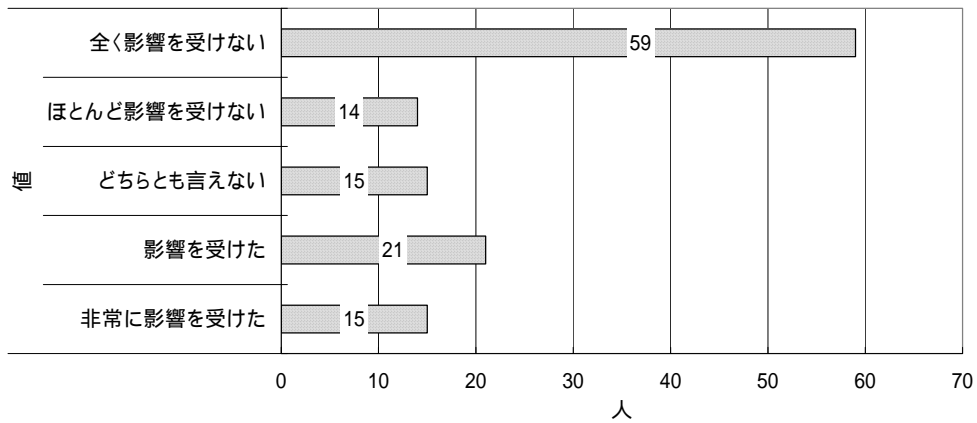
【転職への影響4 転職先企業からの直接の勧誘 (n=124)】



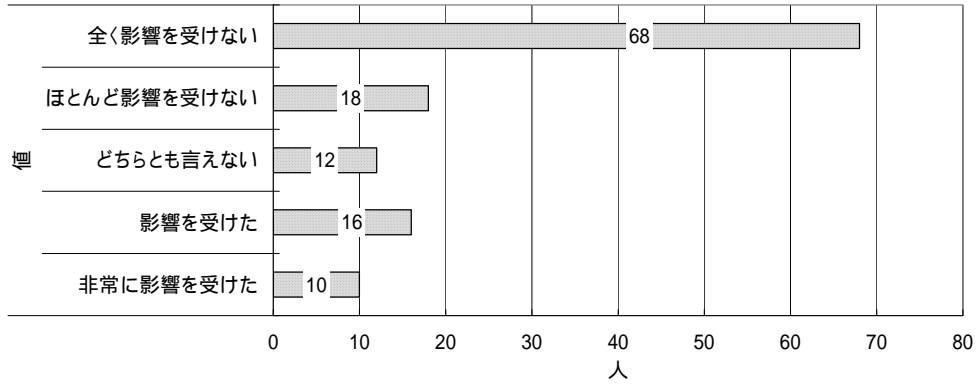
【転職への影響5 民間人材関連企業によるコンサルティングやカウンセリング等のサービス (n=124)】



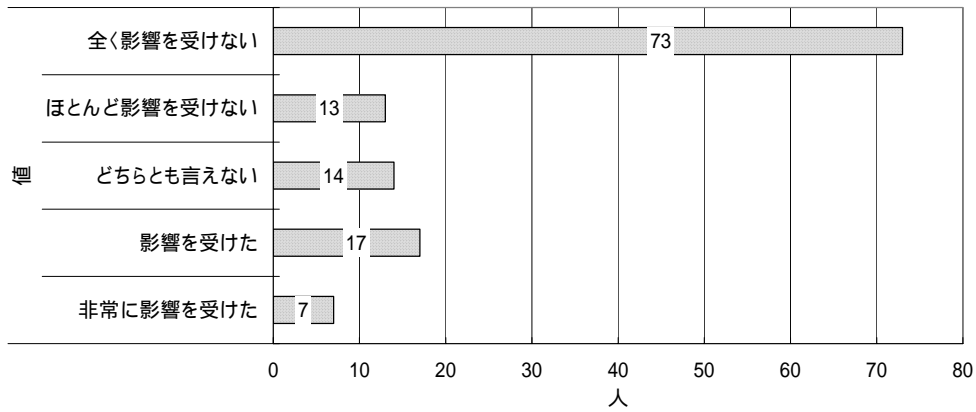
【転職への影響6 かつて同じ職場で働いていた同僚や上司 (n=124)】



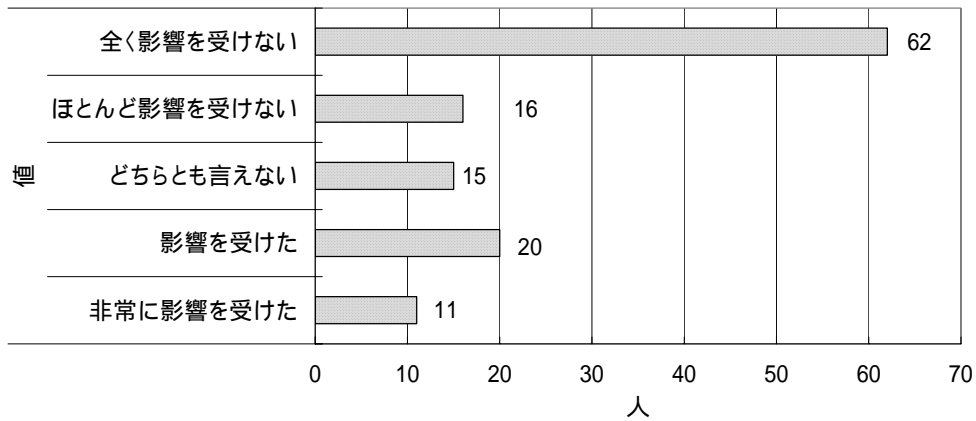
【転職への影響7 仕事上で付き合いのあった顧客や仕事上の社外の知人 (n=124)】



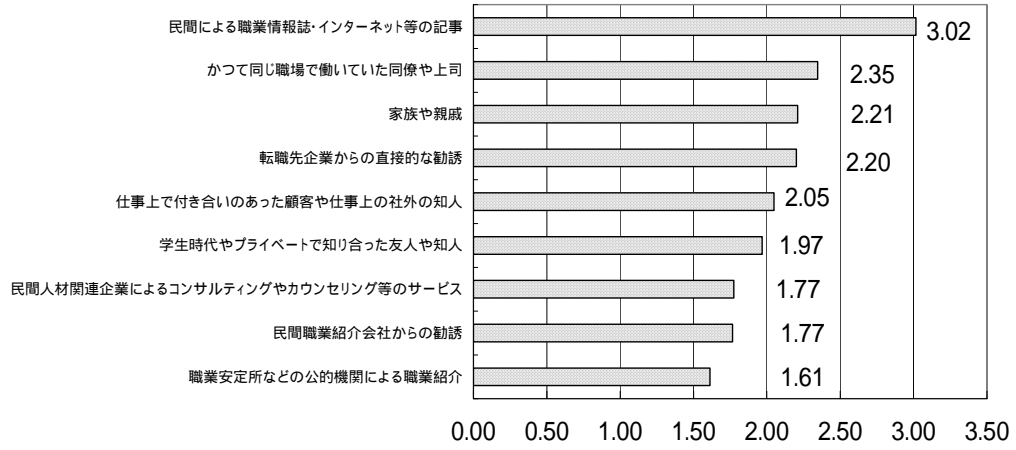
【転職への影響8 学生時代やプライベートで知り合った友人や知人 (n=124)】



【転職への影響9 親戚や家族 (n=124)】



【転職の際の情報源 加重平均 (n=124)】



8. 学校教育

【最終学歴】

- ・ 4年制大学卒業者が最頻で約56%、以下、専門学校・短期大学・専修学校約22%、大学院12%、高校8%。

【高校】

- ・ 工業・商業以外の高校が約83%。

【専門学校・短期大学・高専】

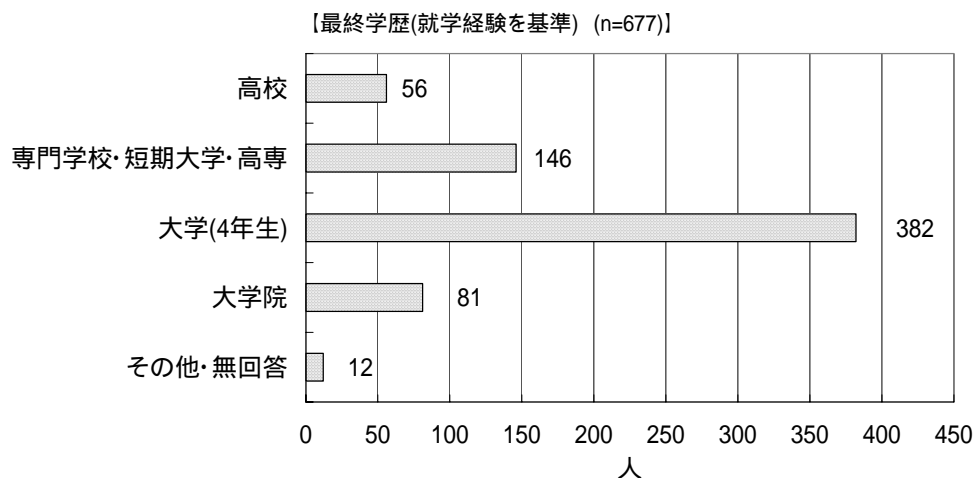
- ・ 情報処理関連の専門学校が最も高く専門学校・短期大学・高専の就学経験者の内、約64%、理工系短期大学・高専は約18%。
- ・ 非情報処理、非理工系の専門学校・短期大学・高専就学経験者は18%。

【大学】

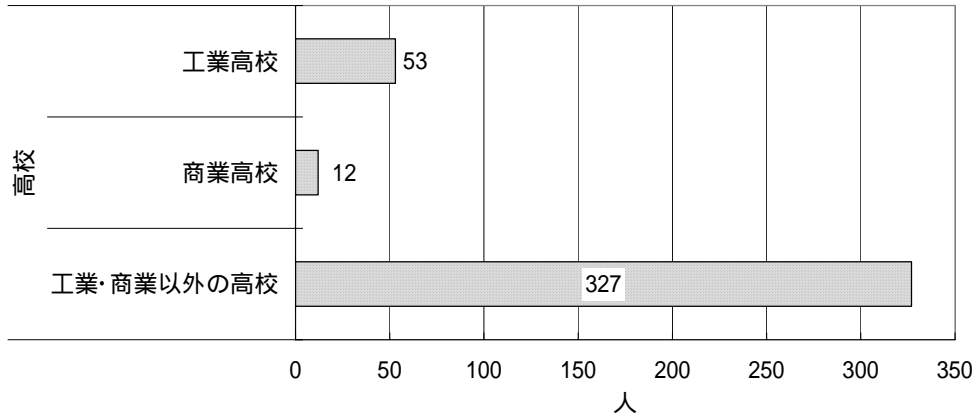
- ・ 大学の専攻は、工学が最も高く大学就学経験者の内、約45%。
- ・ 工学以外では商学・経営学(約17%)、人文(約9%)が続く。
- ・ 人文、商学・経営学、法学、社会科学を文系、工学、保健医療系、自然科学を理系とした場合、文系は約41%、理系は約59%。

【大学院】

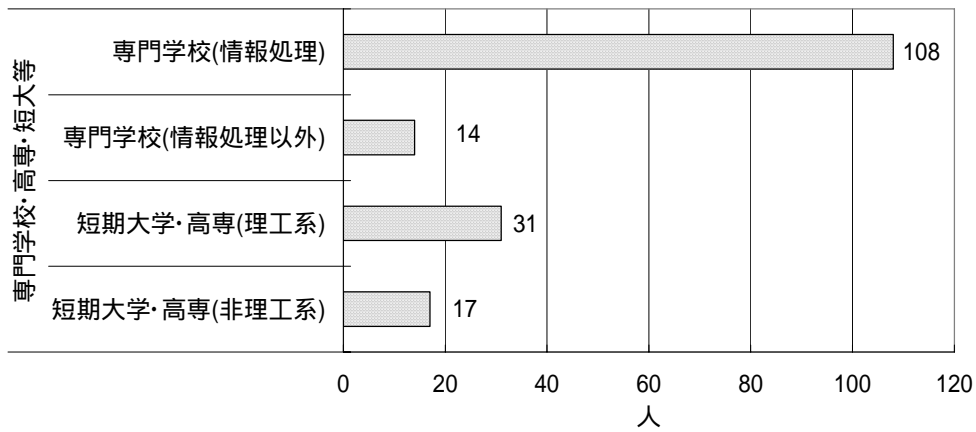
- ・ 大学院における専門は工学が60%、自然科学が24%で、それ以外の専門は少ない。



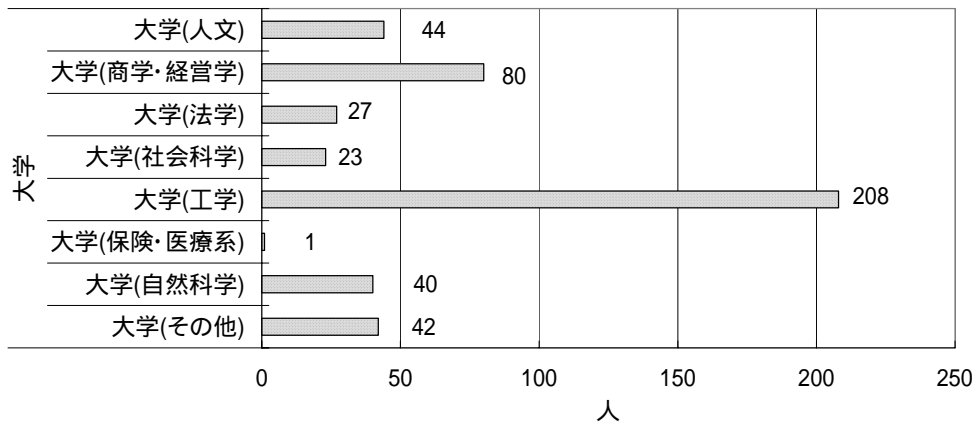
【就学した教育機関 高校 (n=392)】



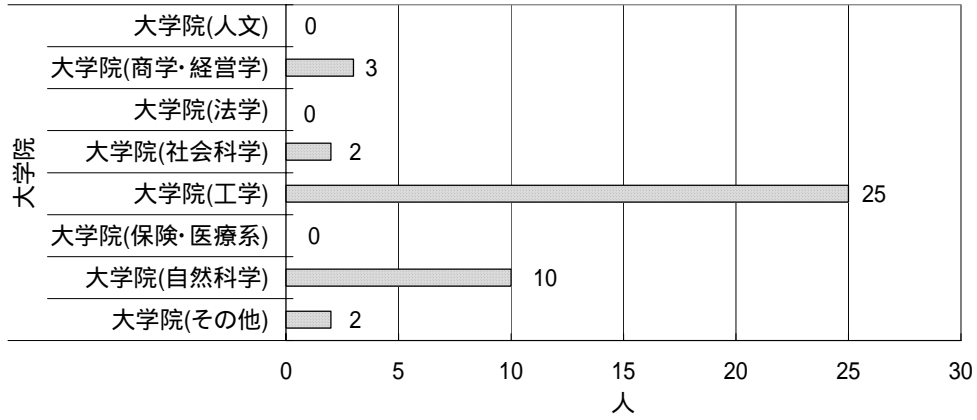
【就学した教育機関 専門学校・高専・短大等 (n=170)】



【就学した教育機関 大学 (n=465)】



【就学した教育機関 大学院 (n=42)】



9. 対象者の年齢、性別、婚姻等家庭状態、情報処理関連業務の経験年数、年収

【年齢】

- ・ 回答者の平均年齢は 33.53 才。

【性別】

- ・ 男性約 76%、女性約 24%。

【婚姻の有無】

- ・ 既婚者と未婚者はほぼ同数。

【子供の人数】

- ・ (婚姻の有無に関わらず)64%は子供がいない。
- ・ 子供がいる回答者(236名)の内、最頻値は 2 人で約 49%、1 人が約 42%。

【子供以外の扶養家族】

- ・ 約 81%が子供以外に扶養家族はいない。
- ・ 子供以外に扶養家族がいる回答者の内、1 人が約 94%。3 人以上はいない。

【経験年数】

- ・ 平均経験年数は 10.58 年。

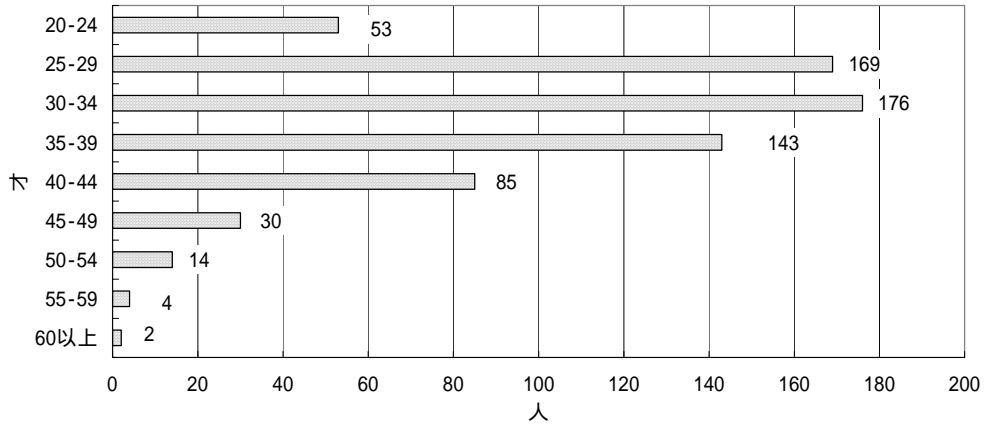
【年収】

- ・ 加重平均値は 575.45 万円(400 万円未満は 400 万円、1000 万円以上は 1000 万円を仮定)
- ・ 最頻値は 400 万円以上 600 万円未満。

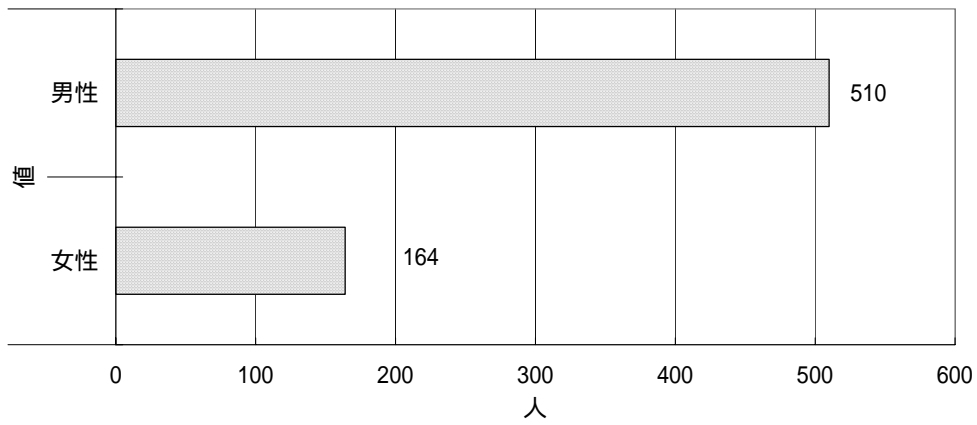
【プライベートの友人の人数】

- ・ 加重平均値は 6.85 人。
- ・ 最頻値は 1~5 人で約 42%。

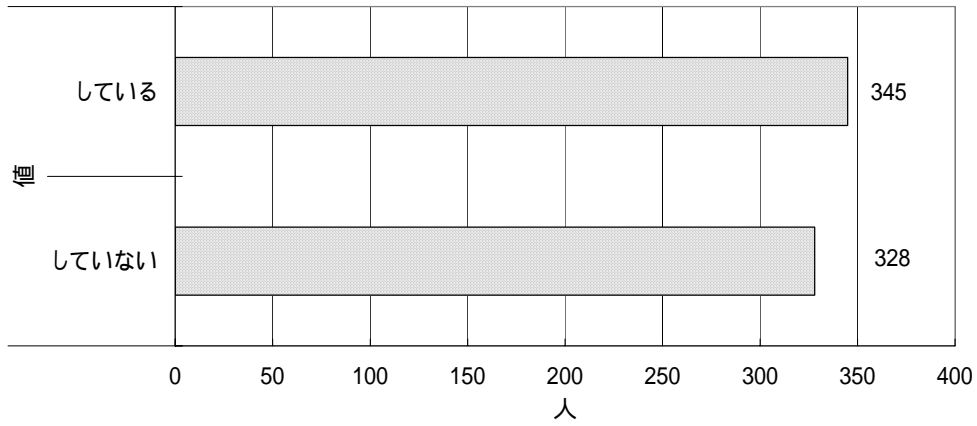
【年齢 (n=676)】



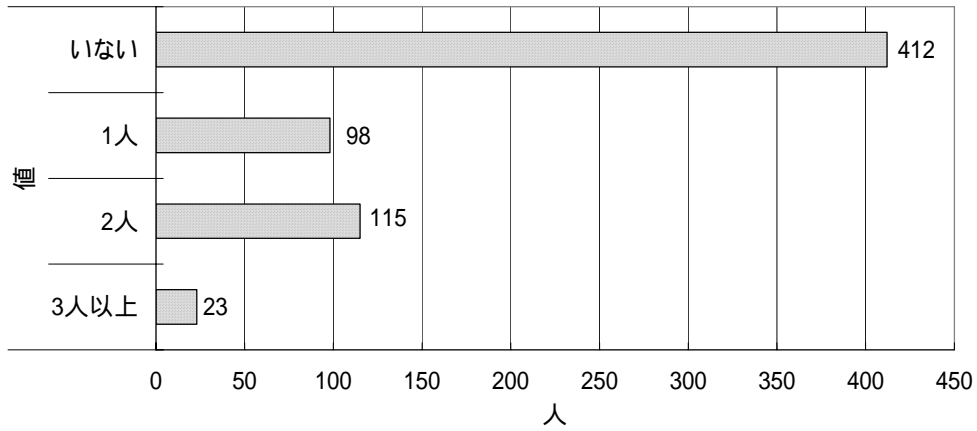
【性別 (n=674)】



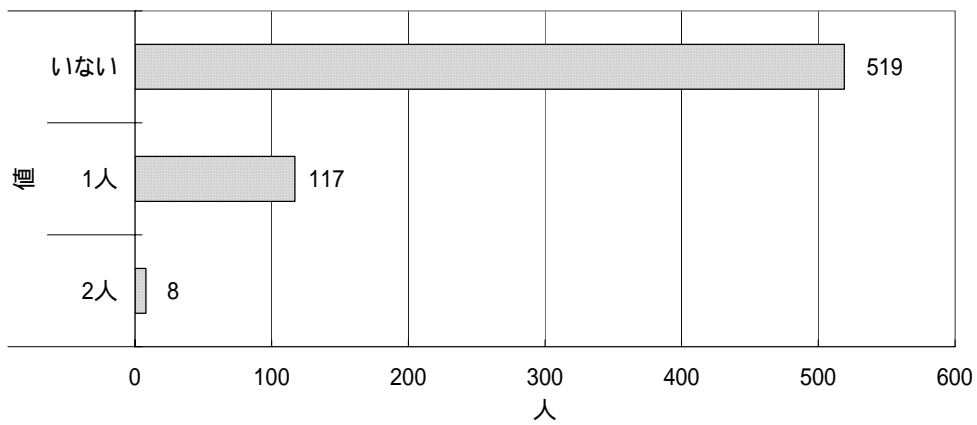
【婚姻の有無 (n=673)】



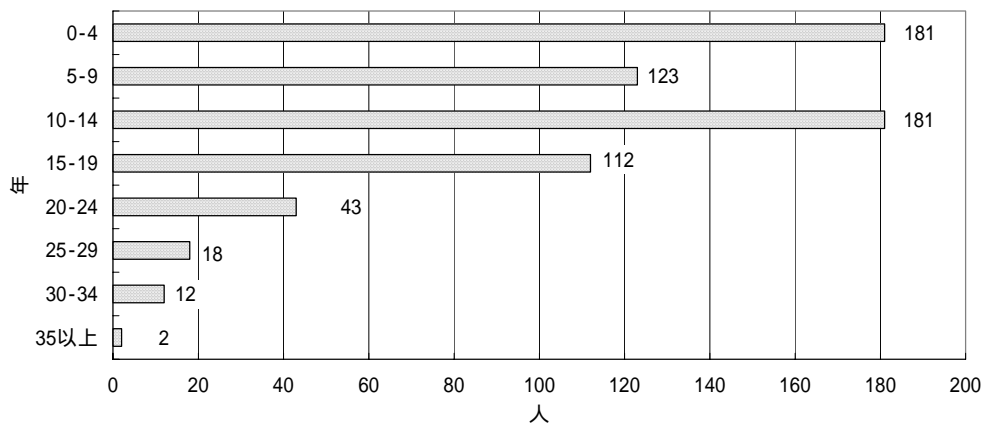
【子供の人数 (n=648)】

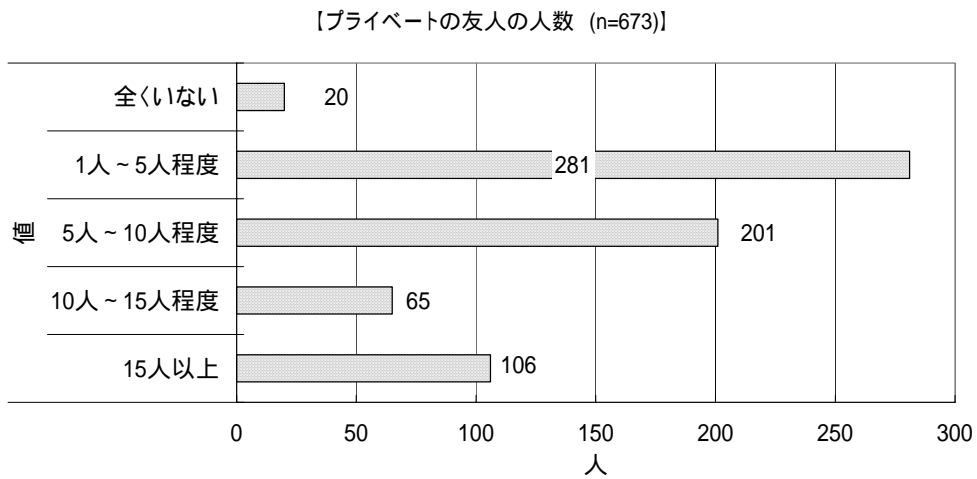
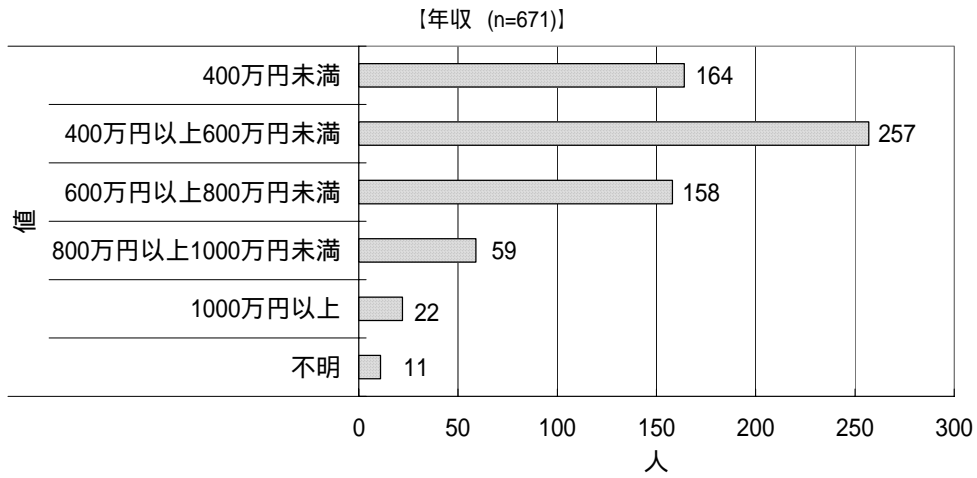


【子供を除く扶養家族人数 (n=644)】



【経験年数 (n=672)】





10. 父親の職業等

【父親の雇用形態】

- ・ 約 64%が会社員、約 25%が自営業。

【父親の職業】

- ・ 管理的職業が最も高く約 22%。次に専門的・技術的職業が占め、約 20%。

【父親の会社業種】

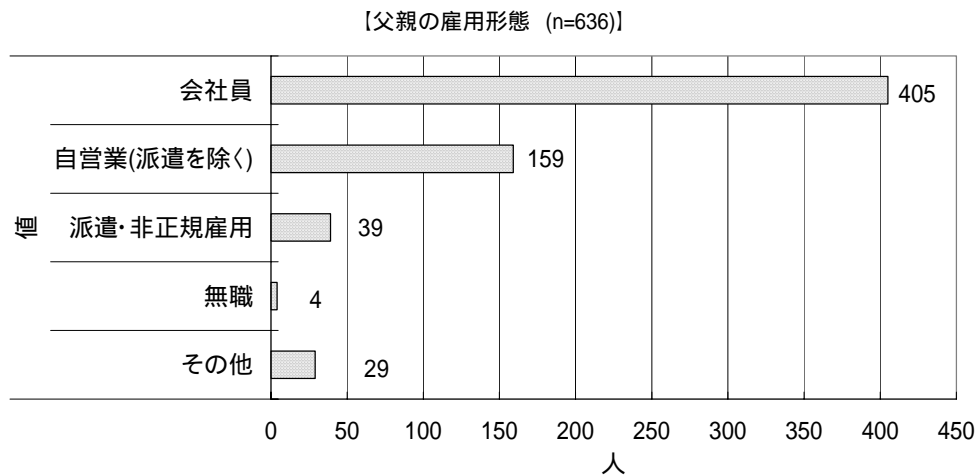
- ・ 製造業が最も高く約 25%。

【父親の企業規模】

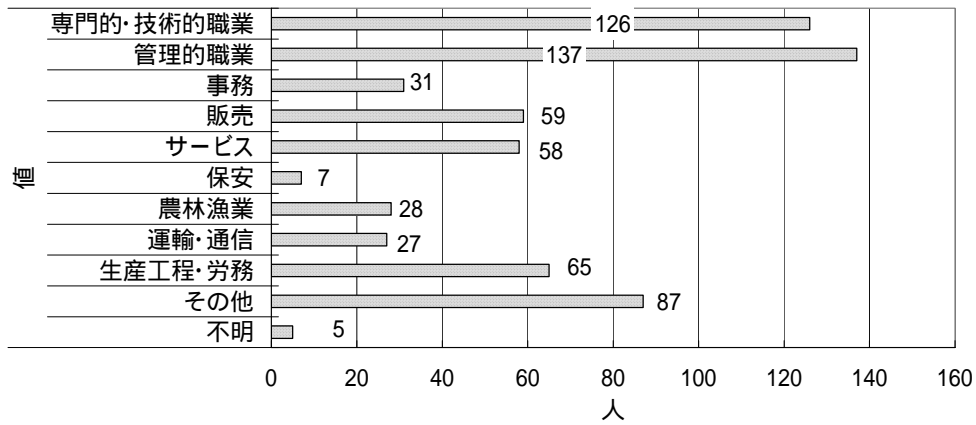
- ・ 10 人未満の零細と 3000 人以上の大企業が多く、それぞれ、約 22%、約 20%。

【父親の最終学歴】

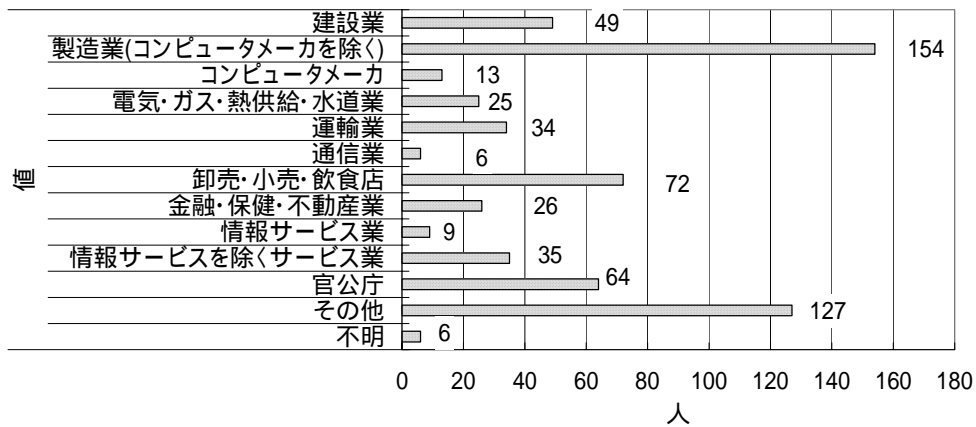
- ・ 高校卒業が最も高く約 43%、大学卒業が約 28%。



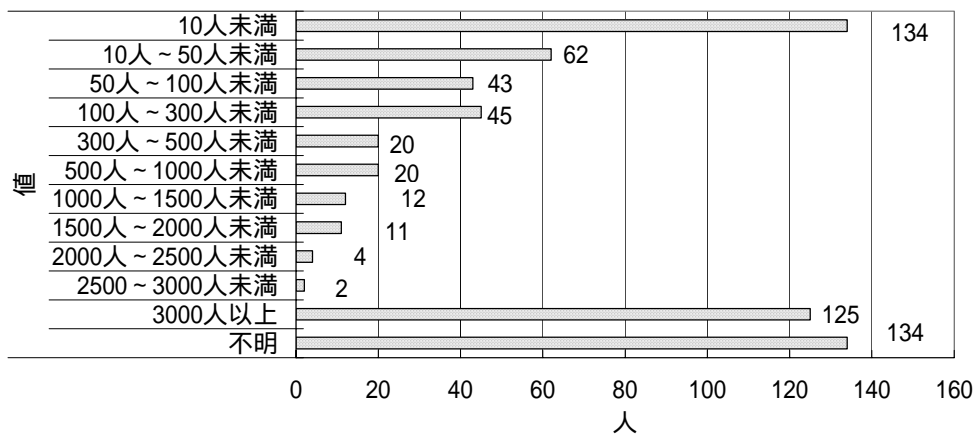
【父職 (n=630)】



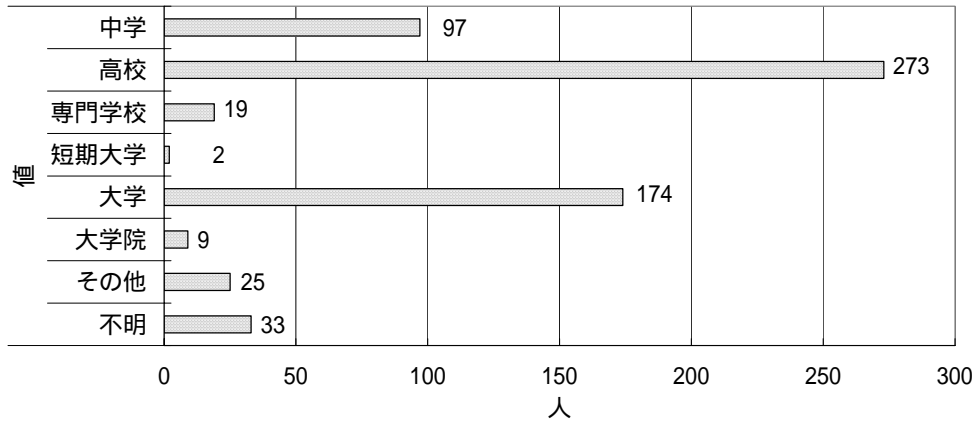
【父業種 (n=620)】



【父親の企業規模 (n=613)】



【父親の最終学歴 (n=632)】



11. 労働者の意識

11.1 意識質問項目に関する加重平均値

- ・ 全く当てはまらない=1点、非常に当てはまる=5点と仮定し、加重平均値を求めたものであり、他集団との比較ではないため厳密なものではないが、およそ情報サービス産業に従事する技術者の意識の全体傾向を示していると考えることができる。
- ・ 全体として、「プロとしての誇り」「自発的な技能形成」「他の人の担当業務でも知っていることがあれば伝えるべき」「直接担当していない業務についても幅広く知りたい」「同じ職種の人達と情報交換するのが楽しい」などの項目について得点が高く、職業に対する心理的なコミット、プロ意識が強く、知識欲が高いという傾向がうかがえる。
- ・ 教育に対しては学歴や学校名といった形式的な点よりも実質的な内容を求める傾向が強い。
- ・ 「今の職種につくことは子供の頃から漠然と考えていた」という意識は相対的には低く、キャリア形成は主に青年期以降の経験が影響を与えていると考えられる。
- ・ 仕事の需要が限定されているという認識の下では、自分と同技能、同職種の間が増加すると賃金や雇用にネガティブな影響をもたらす可能性があるため、自分自身が取得した知識を他人に知られないようにするという意識を持つ、あるいは自分と同職種の間が増加することに警戒を持つという可能性が指摘できるが、そうした傾向は全体としては低い。

11.2 回答者の意識の傾向

- ・ 情報サービス産業に従事する労働者それぞれの意識を単純化して把握するため、本意識調査の回答者の回答結果に対して、主成分法(バリマトリックス回転)による分析を行った。
- ・ 結果の代表的項目を以下に示す。(詳細については別紙意識調査結果参照)
- ・ 第1主成分 専門職意識
 - 「技能は、人に言われなくても自発的に高めるべきだ」、「自分の仕事には、プロとしての誇りを持つべきだ」、「自分の職種に関する技能は、今の業務に直接関係なくとも幅広く身に付けたい」という項目にプラスの傾向があり、また、「会社が費用を負担しないのであれば、技能を身に付けようとは思わない」、「今の仕事は、自分の生活の手段でしかない」、「確固とした解答が保証されない問題には挑戦する気になれない」、「仕事に関係のない技能は、身に付ける必要はない」という項目に対しては、ネガティブな傾向がある。

職業を単に費用対効果の問題や生活の手段としてではなく、職業に対する心理的コミットメント、あるいは職業を通じた自己実現を考えており、不確実性に対して自分自身の技能を通して積極的に挑戦していこうとする傾向を示している。

・ 第2主成分 賃金志向

「学校教育や技能習得に要した費用は、賃金を通して回収したい」、「名声や尊敬よりも、賃金が重要だ」、「賃金が上がらないのであれば、今の職種は変わりたい」、「今の仕事は、自分の生活の手段でしかない」という意識に代表される。また、「自分のキャリアは会社から指示されるものではなく、自分で決めるべきだ」、「自分が正しいと判断すれば、会社の命令や指示に逆らってもよいと思うことがある」、「自分にとって、今の職種はキャリアのひとつに過ぎない」という項目についてもプラスの傾向がある。「残業手当がつかなくとも、納得のいく仕事をしたいと思うことがある」という項目に対してはネガティブな傾向がある。

仕事はあくまで収入を得るための手段であり、職業に対する心理的なこだわりは有していないという傾向を示すと同時に、組織に対しても忠誠心を抱いてない傾向を示す。

・ 第3主成分 天職意識

「今の職種につくことは、子供の頃から漠然と考えていた」、「プライベートでも、仕事と似たようなことをしている」、「自分は、今の職種以外につくことは考えられない」、「現在の職種で身を立てたい」という項目に対してポジティブな傾向を持つ。また、「今の仕事は、自分の生活の手段でしかない」という項目についてはネガティブな傾向を持つ。

現在の職業に対して過去から将来に渡るまで天職として考え、公私の区別なく職業に尽くしている意識傾向を示す。

・ 第4主成分 技術志向

「技術は人から教わるのではなく、自分で考えて秘訣を出すところに楽しみがある」、「マニュアルや教科書からは簡単には分からない問題こそ、やるべき価値がある」、「会社の内部や外部に関わらず、同じ職種の人達と情報交換するのは楽しい」という項目に代表される。

・ 第5主成分 学歴・資格志向

「学歴や資格は本人の努力を反映していると思う」、「学歴は仕事にとって大きな価値を持つ」、「資格は仕事にとって大きな価値を持つ」という項目に代表される。「学歴や資格は自分の目標にとって、手段の一つでしかない」という項目についてはネガティブであり、形式的な学歴・資格を重視する傾向を示している。

- 第6主成分 プライベート志向
「今の仕事をなげうっても、やりたいことが他にある」、「仕事と直接関係しないが、強い興味を持てる分野がある」、「自分にとって、今の職種はキャリアのひとつに過ぎない」という項目に代表される。「今の仕事は、自分の生活の手段でしかない」「賃金が上がらないのであれば、今の職種は変わりたい」という項目についてもプラスの傾向があり、仕事はプライベートのための手段として考えており仕事に対する強いこだわりがないという傾向を示す。
- 第7主成分 独占志向
「自分の知っている知識は、むやみに人に教えたくない」、「仕事が忙しくなっても、自分と同じ職種の間人は増えて欲しくない」、「自分の職種や職種に関連する技能について、免許制度を作りたい」という項目に代表される。
- 第8主成分 結果主義
「結果が出せるのであれば、そこに至るプロセスは人それぞれでよい」、「直感で仕事をこなしていくのは、悪いことではない」、「成果が出せるのであれば、仕事場で仕事と直接関係のないことをするのは悪いことではない」という項目に代表される。
- 第9主成分 生得論
「持って生まれたセンスや才能は変えられないので、いくら努力しても無駄だと思うことがある」、「教育や研修では、個人の能力の差は縮まらない」という項目に代表される。
- 第10主成分 プロセス志向
「誰にでも分かりやすいプロセスで、仕事をこなすべきだ」、「自分の担当業務の内容は、誰にでも分かるように伝えるべきだ」という項目に代表される。加えて「自分の職種に関して、体系的な知識が整備されているのは望ましい」、「自分の作業プロセスは、できるだけ決められたやり方で行いたい」、「綿密な計画を立て、しっかりと計画を遵守して作業を進めるべきだ」という項目についてもプラスの傾向がある。
- 第11主成分 仕事中毒
「仕事をしていると、集中して時間が過ぎるのを忘れることがある」、「労働時間やコストなど、管理上の問題を忘れて仕事に打ち込むことがある」、「残業手当がつかなくとも、納得のいく仕事をしたいと思うことがある」、「プライベートでも、仕事のことを考えることがある」という項目に代表される。
- 第12主成分 技能形成に対する消極的態度/仕事=事務的傾向

「今の仕事や余暇を犠牲にしてまで、公的教育機関で技能形成に関する教育を受けるつもりはない」、「他の人に管理されている方が、気持ちが楽だ」という項目に代表される。その他、「自分の作業プロセスは、できるだけ決められたやり方で行いたい」、「会社が費用を負担しないのであれば、技能を身に付けようとは思わない」、「確固とした解答が保証されない問題には挑戦する気になれない」等、仕事を組織から与えられたルーチンワーク的な業務として考えている傾向を示す。

・ 第 13 主成分 体系・タスク重視

「技能は、体系的なプログラムを通して身につくものだ」という項目に代表される。また、「自分の作業プロセスは、できるだけ決められたやり方で行いたい」、「他の人の担当業務に興味を持つより、自分の担当をしっかりとこなすべきだ」という項目についてプラスの傾向がある。

・ 第 14 主成分 非個人・非成果主義/技能・プロセス・チームワーク評価志向

「賃金は、仕事の具体的な成果よりも技能の水準で決めるべきだ」、「結果よりも、仕事のプロセスを評価して欲しい」という項目に代表され、同時に「自分の業務と関係なくとも、困っている人がいれば手伝うべきだ」、「他の人の担当業務でも、知っていることがあれば伝えるべきだ」というチームワークを重視する傾向がある。

・ 第 15 主成分 個人主義・独断傾向

「会社の都合で自分の仕事内容が変更されるのは、評価に関係がなくても望ましくない」、「自分が正しいと判断すれば、会社の命令や指示に逆らってもよいと思うことがある」という項目に代表され、「専門外の人に、自分の仕事について口を出されたくない」、「納期遵守や品質向上など、自分が出すべき成果には、状況がどうあれ譲れない基準がある」という項目にプラスの傾向がある。

・ 第 16 主成分 努力型

「仕事の成果は、本人がどれだけ努力をしたかによるものだ」、「業務遂行の過程で問題が生じたら、解決できるまでこだわるべきだ」という項目に代表される。

・ 第 17 主成分 職業アイデンティティ志向

「同じ職種の人達に、仲間意識を感じる」という項目に代表される。その他「会社の内部や外部に関わらず、同じ職種の人達と情報交換するのは楽しい」、「自分の職種や職種に関連する技能について、免許制度を作りたい」という項目にプラスの傾向がある。

・ 第 18 主成分 資格民間志向

「仮に技能標準や資格を定めるとしたら、民間が行うべきだ」という項目

に代表される。その他「国が定めた技能標準や資格は、役に立たない」という項目にプラスの傾向がある。

- 第 19 主成分 既存知識の応用重視・新しいものに対する拒否傾向
「新しい技術や知識に飛びつくよりは、既存の技術や知識を応用を考えるべきだ」、「自分の職種に関して、体系的な知識が整備されているのは望ましい」という項目に代表される。
- 第 20 主成分 技能形成・資格拒否傾向
「賃金や労働条件の向上と結びつかない資格は、必要ない」という項目に代表される。その他「会社が費用を負担しないのであれば、技能を身に付けようとは思わない」という項目に対してプラスの傾向がある。
- 第 21 主成分 組織的業務重視傾向
「自分の担当業務は、常に他の人に引き継げるようにしておく方だ」という項目に代表される。その他「先端的な知識を身につけるよりも、マネジメントの能力を高めていきたい」という項目にプラスの傾向がある。
- 第 22 主成分 専門・技能明確化傾向
「技能は、誰にでも分かる基準で示されるべきだ」という項目に代表される。その他「専門外の人に、自分の仕事について口を出されたくない」という項目にプラスの傾向がある。
- 第 23 主成分 問題解決他者依存傾向
「分からないことは、あれこれ自分で調べるよりも、知っている人に聞いた方がよい」という項目に代表される。「頼れるものは自分しかない」という項目についてマイナスの傾向がある。
- 第 24 主成分 マネジメント志向
「技術職も技術職以外のホワイトカラー職も、本質的な違いはない」という項目に代表される。その他「先端的な知識を身につけるよりも、マネジメントの能力を高めていきたい」、「業務遂行に当たっては、スピードや効率を重要視すべきだ」という項目にプラスの傾向がある。
- 第 25 主成分 パズルゲームが好き/効率性重視傾向
「パズルゲームが好きだ」という項目に代表される。その他「業務遂行に当たっては、スピードや効率を重要視すべきだ」、「他の人の担当業務に興味を持つより、自分の担当をしっかりとこなすべきだ」という項目にプラスの傾向がある。
- 第 26 主成分 業務経験重視志向
「自分の職種は、結局は経験がものをいう世界だ」という項目に代表される。「新しい技術や知識、製品に強い興味を持つ」という項目にマイナスの傾向がある。

・ 第 27 主成分 管理重視傾向

「仕事のプロセスを、担当者個人の裁量に委ねてしまうのは望ましくない」
という項目に代表される。