

# 働き方に関する意識や行動と社外活動・転職経験との関連：人材の流動性に関する調査分析

The relationship between attitudes and behaviors regarding work styles, and extracurricular activities, transitions: Research on talent mobility

三好 きよみ<sup>1\*</sup>

Kiyomi Miyoshi<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>東京都立産業技術大学院大学 Advanced Institute of Industrial Technology  
\*Corresponding author: Kiyomi Miyoshi, kiyomi@aiit.ac.jp

**Abstract** This study aims to identify factors that promote changes in attitudes and behaviors regarding work styles, and to clarify measures for enhancing workforce mobility. This paper focuses on external experience and transition experiences, quantitatively analyzing them through a questionnaire survey. The results showed that awareness and behaviors forming the foundation for career self-reliance are promoted by such external activities and transition experiences. Factors highly correlated with job-changing intentions included external activities in fields different from one's job, transfers, obtaining qualifications or starting one's own business, experiences of failure, and experiences deeply contemplating the meaning and value of work.

**Keywords** transitions; external experience; work-related attitudes and behaviors; talent mobility; career self-reliance

## 1 はじめに

日本社会においては、少子高齢化の進行に伴い職業生活が長期化している。並行して、終身雇用の終焉、ジョブ型雇用制度の導入といった企業の人事・雇用制度の大きな変化が生じており、企業と個人の関係性も従来とは異なる様相を呈しつつある。また、近年では COVID-19 の影響による生活様式や働き方の変化に加え、生成 AI の出現が、人間に求められる仕事の質やあり方を根本から変容させつつある。

このような環境変化と需要変動、および働き方改革の推進を背景に、日本国内では 2010 年代以降、広範囲の産業・職業において人手不足が長期化している[1]。特に昨今は、デジタル技術に対応できる人材の確保が喫緊の課題であり、今後は更なる不足が予想されている[2]。これに対し政府は、成長分野への人材移動とリスクリングへの投資を強化しており、個人の学び直しや再挑戦を行うことを強く推奨している[3]。成長分野への人材移動などにより人材の流動性が高まることは、働き手が一つの企業に依存しない柔軟な転職を可能にし、雇用市場全体の活性化につながると期待される。

こうした雇用情勢、および社会環境の大きな変化の中で、個人には、主体的に自身のキャリアについて考え、環境変化に適応しながら、自らの適性を踏まえて行動することが強く要求されるようになった[4]。その結果、「働く」という行為を個人の中でどのように位置付け、意識し、行動へと繋げていくのかが、現代のキャリア形成において極めて重要な課題となっている。

本研究は、このような個人の働き方の意識と行動の変容を促す要因を明らかにし、人材の流動性を高める方策を明らかにすることを目指す。これまでに実施したインタビュー調査では、働き方の意識や行動を変容させた要因として、働く環境や仕事内容の変化に加えて、就職に対する心残りの体験、社外活動経験、転職、人との出会いなどが抽出された[5, 6]。これらの要因を踏まえ、本論文では、特に社外活動経験、および転職経験に焦点を当てる。社外活動経験、および転職経験の有無や内容によって、個人の働き方に関する意識や行動がどのように異なるのかをアンケート調査を通じて定量的に分析することを目的とする。

## 2 関連研究

本章では、まず、人材の流動性、および自律的キャリアについて、関連する研究を概観する。つづいて、本論文で取り扱う、社外活動、転職経験についての研究について概観する。

### 人材の流動性

人材の流動性という点で転職に関する代表的な研究を取り上げる。March & Simon[7]が提唱した「参加意思決定モデル」では、転職行動は、職務についての満足度と知覚された組織外への移動の可能性から影響を受け、職場に不満を感じており、かつ組織外に移動のチャンスがある場合は転職行動を起こす傾向が高まるとされている。Mobley[8]は、職務不満足から実際に転職行動を起こすまでにはプロセスがあるとし、職務満足と転職の間に、転職志向という変数を使っている。そして、職務満足よりも転職志向が有効な変数であるとしている。Blau & Boal[9]は、仕事コミットメント、すなわち職務についての満足度が高いと、組織コミットメントが低い場合でも離職意思が低くなる傾向があるとしている。Locke & Latham[10]は、高業績の成果に対する自信などの内的な報酬と昇進や昇給といった外的な報酬から強い職務満足が生まれ、職務満足は、組織コミットメントを高め、組織コミットメントの高い状態は組織にとどまりたいという意味を強めていくとしている。これらの研究からは、職務満足と職場満足が相互に関連しあって、人材の流動性に影響を及ぼしていることがわかる。

以下では、日本における人材の流動性についての研究を概観する。猪木[11]は、経済学の視点で適職選択と人材育成について言及している。渡辺[12]は転職理由のタイポロジーを提示し、大きく解雇やリストラによる「非自発的離職」と個人的理由と仕事関連の理由による「自発的離職」に二分している。さらに、仕事関連の理由は、主に現職への不満が起因であるプッシュ要因と組織外に存在するよりよい機会が起因であるプル要因に分類している。山本[13]は、働く人が強く求めるキャリアは組織内キャリアであり、組織内キャリアがうまく展開しない場合に、組織外志向（転職志向）が現れることを示唆している。安田[14]は、職場における上司との対人関係のミスマッチが、若年者の転職意向に多大な影響を及ぼすこと明らかにしている。

また、日本においては、転職による「上方移動」、すなわち賃金や役職アップを伴う転職が難しいことが示唆されている[15]。以上のように、日本においては、終身雇用、メンバーシップ型採用が長らく続いていたこともあり、まずは、所属する組織内でのキャリアを志向し、そこでの不満が起因となる場合に転職を検討することがわかる。

### 自律的キャリアの概念と日本での展開

組織に依存するのではなく個人が主体的にキャリアを形成し、個人の意思に基づいて積極的に学習することによって、キャリアが発達するという自律的キャリアという概念がある。企業の観点からは、従来組織の視点で提供されていた、人事の仕組み、教育の仕組みを個人の視点から見たキャリアデザイン・キャリア構築の仕組みに転換するものとして捉えられている[16]。1990年代半ばから、このような考え方が、キャリア形成の望ましいあり方として重視されるようになり、実現に向けて様々な施策が行われてきている。一方、個人においても、自身のキャリア形成を企業に依存することなく、自分で考えたいということが広がってきており、「令和元年度能力開発基本調査」[17]によると、正社員の65.7%、正社員以外の47.7%が、「自分で職業生活を考えていきたい」または「どちらかといえば自分で職業生活を考えていきたい」と答えている。

主体的なキャリア形成・自律的キャリアに関連する研究としては、従業員のキャリア自律に関わる状況や活動についての研究[18]、キャリア自律に関わる意識が個人の意識や組織に与える影響についての研究[19]、企業の経営方針、人事管理方針とキャリア自律促進との関係に着目した研究[20]、長期雇用がベースの伝統的な企業の自律的なキャリア意識の特徴の研究[21]などがある。このように、日本の主体的なキャリア形成に関する主要な研究は、これまでは、長期雇用を前提とした枠組みの中で、企業主導のキャリア形成に関するものであり、人事制度や人材育成との関連性を対象として行われてきた。

### 社外活動とキャリア意識の変化

業務外の活動とキャリアとの関連に関して、所属する組織の枠を自発的に越境し、自らの職場以外に学びの場を求める越境学習が注目されている。荒木[22]は、所属する組織から越境して実践共同体へ参加することで、今後のキャリアに対する意欲と展望を促し、それが社会的役割の獲得感、専門領域の自覚にも影響をあたえていることで、キャリア確立を促していることを明らかにしている。また、多様なメンバーが集まる実践共同体では、自分とは異なる考え方に触れることによって、自らの仕事や組織を俯瞰したり、客観的に捉えたりすることが可能になったことも示している[22]。館野[23]は、積極的な理由のもとに社外の勉強会に参加している人は、成長実感が高いことを明らかにしている。藤澤・高尾[24]は、プロボノ経験が、仕事に関する認知や経験を変え、意味ある仕事経験を自ら創出する行動に影響を与えることを示している。また、石山[25]は、社外活動の中でもボランティア、地域コミュニティ、異業種交流会への参加といった、所属する企業とは明確に異なる領域の人々と交流する場合に、本業の業務遂行状況へ正の影響を及ぼす可

能性を示唆している。キャリア理論には、所属する職場や組織を超えて交流することで、組織や個人が発展していくというバウンダリーレスキャリア[26]という概念がある。バウンダリーレスキャリアは、物理的、および心理的な両面において境界を超える移動が特徴であるとされている[27]。梅崎ら[28]は、キャリアの成功と転職に与える影響について調査分析し、バウンダリーレスキャリアの「移動への選好」は転職を促し、「キャリア満足度」を低めていること、プロティアンキャリアの「自己指向」は転職を促しながら「キャリア満足度」を高めることを明らかにしている。プロティアンキャリアとは、社会や環境の変化に合わせて、個人が主体的に自身の知識やスキルを変化させ、自分自身のキャリアを構築していくという概念である[29]。また、尾野[30]は、若年就業者においては、キャリアに対する焦燥感が、転職行動や異動検討といった他のキャリアの選択肢探し、業務外の勉強会や交流会への参加、キャリアに関する相談や現状整理に、影響を及ぼすことを明らかにしている。このように、所属する組織の外での活動は、キャリア確立、客観的な捉え方、成長実感などの効果があり、本業の業務遂行にも影響を及ぼすことがわかる。それらは、組織内での受動的な経験では得難いものであると考えられる。

### 転職とキャリア意識の変化

転職は、予期せぬ出来事を含め、個人のキャリア意識とキャリア形成に本質的な変化をもたらす重要な出来事である。生涯発達心理学においては、転職はトランジションあるいは移行期とも称され、人生の節目として捉えられる。例えば、Jung [31]は、人生を日周運動になぞらえ、正午（概ね40歳前後）に「中年期の危機」という大きな転換期が生じると論じた。また、Levinson [32]は、人生の発達を安定期と、それに続く過渡期の繰り返しとして捉え、この過渡期が自己の人生や目標を振り返り、キャリアを再検討する重要な時期であるとした。Bridges [33]は、トランジションを終焉、ニュートラルゾーン、開始、という3段階の心理的プロセスとしてモデル化し、トランジションに対応するためには、まず過去を手放すことが重要であると論じた。Schlossberg [34]は、トランジションへの対応として、状況(Situation)、自己(Self)、支援(Support)、戦略(Strategies)という「4つのS」の視点を提示した。国内の研究においても、転職がキャリアに及ぼす影響が多角的に検討されている。金井[35]は、女性の結婚や出産・育児といったライフイベントを契機とする仕事との両立への葛藤、すなわちライフキャリアにおける転職の克服に焦点を当てた。堀内・岡田 [36]は、転職経験が仕事経験からの学びを媒介し、自律的にキャリアを形成しようとする意識を促進することを明らかにしている。高田・辰巳[37]は、転職によるキャリア意識の変化として、新しい仕事の価値観、新たな問題意識、仕事以外への関心を抽出している。三輪[38]による中年期以降のキャリア事例研究では、転職とそれに伴う変化について、「自律性や成長欲求が強いことによる葛藤や不満→転職や独立・開業」、「仕事・働き方への疑問や限界の認識→専門分野の変更」、「知識・スキルの不足→学び直し」、「健康や家庭の問題→仕事の中心性の変化」の5分類に整理されている。金井[39]は、キャリアの節目や転職では、自己

の経験や価値観を棚卸しし、キャリアの方向性を再評価することが重要であるとしている。このように、自律的キャリアが求められる現代においては、キャリアにおける転職を成長の機会として捉え、自らのキャリアを再定義することの重要性が確認できる。

### 3 これまでの調査分析

本章では、本論文のアンケート調査設計の基礎となった、これまでの調査分析結果を述べる。

#### 組織間移動プロセスの検討

自発的な転職や異動を経験している専門職へのインタビュー調査結果からは、転職要因として、職場環境や仕事内容の変化による焦燥感、閉塞感、不適合感が抽出された。それらは、プライベート時間を確保したい、次のステップを目指したい、資格を活かしたい、スキルを習得したい、といった仕事への欲求へと影響を及ぼしていることが確認された。さらに、その欲求を強化する要因として、新卒での就職に対する心残りの経験、突然の地震やコロナ禍、越境学習による人生観の変化が抽出された。このような転職へのプロセスからは、環境の変化や人生観が変化する出来事によって、キャリアの見直しを行っていることが確認できた[40]。

デジタル関連企業へと転職した経験のある専門職へのインタビュー調査結果からは、学生時代には、夢中になることがあったこと、初職はやりたいことと現実の就職活動の間で折り合いをつけたことが確認された。そして、キャリア初期には、仕事が面白くない、やりたいことがやれて充実している、というように不満足感と満足感の双方が抽出された。キャリア中期では、ロールモデルがないことや業務に対する停滞感や違和感が抽出された。そのようなときに、友人・知人の姿をみて刺激を受け、羨しく思いながらも新しいことへの不安も感じており、これらのもやもや感からの転職意識の芽生えが確認された。このもやもや感、成長意欲の高まりとなり、自分のスキルレベルを常に把握し、強み弱みについて自覚できているという自己モニタリングと相俟って、副業や学びという未知のことへの積極的な取り組みへの動機づけとなっていた。この一連のプロセスからは、人との出会い、自己モニタリング、かつて夢中になったことからの自己実現の欲求が転職意識を高めることが確認できた[41]。

#### 転職経験、転職への積極性とキャリア自律、仕事への取り組み方の関連

関連研究、および前項のインタビュー調査からの分析をもとに、アンケート調査を行った。その結果、転職回数による比較検討では、複数回の転職経験者は、転職経験がない者に比較して、新しい環境に早く適応し、自分らしさを発揮することができる、といった行動領域でのキャリア自律の度合いが高い傾向が示された。転職に対する積極性の度合いによる比較検討では、転職に対して積極的な者は、キャリアへの関心が高く、自分のキャリア形成は自分の責任であり、得意分野を見つけ、自分の価値観を持って仕事に取り組むといった心理領域でのキャリ

ア自律度合いが高い傾向が示された。また、転職に対して積極的な者は、自分の成長のため他の人に褒められるためや注目されるためではなく、自己の成長のために働くという傾向がみられた。複数回の転職経験者、および転職への積極性が高い者、共通に、自分の価値観やポリシーを持って主体的に仕事を行っていることが示された[42]。

テレワーク従事者を対象としての調査分析では、複数回の転職経験者、および転職への積極性が高い者は、テレワーク環境下での個人の生産性、所属するチームの生産性ともに、改善したと感じていることが示された。仕事への取り組み方として、自分で自分の時間をマネジメントし、個人の仕事環境を整えて、生産性を向上させようとしていると推測される。転職経験なしの者は、職場の同僚・上司とよい関係を築くための取り組みを継続的に行っている傾向が示されたことから、職場での人間関係に気を使う傾向があり、転職を考えたことがあったとしても踏み留まることが推測された[43]。

#### まとめ

インタビュー調査から得られた分析結果から、キャリア自律、仕事への取り組み方について、アンケート調査を行った結果、転職経験者や転職への積極性が高い者は、キャリア自律の度合いが高く、主体的な仕事への取り組みを行っている傾向がわかった。では、そのような働き方に対する意識や行動はどのような要因によるものだろうか。転職経験者のインタビュー調査分析では、働く環境や仕事内容の変化に加えて、社外活動経験、転職、人との出会いなどが抽出されている。よって、本論文では、働き方に関する意識や行動と、社外活動や転職経験の関連について調査分析を行うこととする。

## 4 方法

#### 調査対象

調査会社に委託し、2023年5月にアンケート調査を実施した。全国のモニターから、大学卒、または大学院卒の正社員、20歳代～40歳代を対象とした。

#### 調査内容

調査項目は、性別、年齢、職種、業務領域、転職についての質問、仕事や普段の意識や行動、社外活動経験、転職経験である。質問項目は、先行研究、および分析結果[40-43]を参考に設定した。回答方法は、転職、および社外活動については、はい・いいえのどちらかを選択、それら以外は、よくあてはまる、あてはまる、どちらでもない、あてはまらない、全くあてはまらないの5件法とした。以下に調査項目を述べる。

#### 社外活動

石山[25]の①副業、②ボランティア、③プロボノ、④趣味・サークル、⑤地域コミュニティ、⑥勉強会・ハッカソン、⑦社内の業務外の活動、⑧異業種交流会の8項目に⑨社会人大学院等の学生を追加して9項目とした。回答は、ある・なしのどちらかを選択とした。

#### 転職経験

先行研究、およびインタビュー調査の結果[40, 41]をもとに、

環境・役割の大きな変化、人との出会い、内面的・認知的な変化、私生活に由来の4つのカテゴリーに分類される13項目を作成した。環境・役割の大きな変化である、①出向・転籍、転勤、海外勤務、転職などの仕事環境の大きな変化、②昇進昇格による仕事の変化、③会社の倒産・リストラ・失業、④資格取得・起業独立、人との出会いを契機とした転機として、⑤仕事上での重要な人との出会い、⑥仕事以外での重要な人との出会い、内面的・認知的な変化を伴う転機として、⑦仕事の意味や価値について深く考える経験、⑧仕事での挫折・失敗、⑨新卒での就活がうまくいかなかった経験、⑩社外での自発的な学習経験、私生活に由来する転機として、⑪結婚・恋愛、⑫子どもの誕生や子どもの自立、⑬本人や家族の病気・介護。回答は、ある・なしのどちらかの選択とした。

#### ジョブ・クラフティング

ジョブ・クラフティングは、「個人が自らの仕事のタスク境界もしくは関係的境界においてなす物理的・認知的変化」[44]と定義されている。労働者が与えられた仕事をこなすだけではなく、主体的に仕事や職場環境に変化を加えながら、自ら自分の能力や適性に合った働き方を目指すことである。ジョブ・クラフティング尺度9項目[45]を用いた。「タスククラフティング」「関係クラフティング」「認知的クラフティング」の3因子についてそれぞれ3項目で構成されている。「タスククラフティング」因子は、必要と感じれば新たな仕事を自分の仕事に加えるなどの質問項目で構成されている。「関係クラフティング」因子は、仕事を通じて人と積極的に関わるなどの質問項目で構成されている。「認知的クラフティング」とは、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などの質問項目で構成されている。

#### 仕事スキルに対する意識

「デジタル時代のスキル変換等に関する調査報告書」[46]を参考に、仕事スキルの認識や意識に関する5項目を用いた。自分の市場価値を意識している、自分のスキルレベルを把握している、これからも活躍し続けるには新しいスキル習得が必要だと思うなどの質問項目で構成されている。

#### 自己成長主導性

自己成長主導性尺度II[47]の下位尺度のうち、「積極的な行動」、「資源の活用」からそれぞれ3項目、計6項目を用いた。「積極的な行動」は、自分を向上させようと積極的に取り組む、絶えず人として成長しようとしているなどの項目である。「資源の活用」は、成長しようと思うとき自分のまわりの人達や資源を活用するなどの質問項目で構成されている。

#### やりたいこと志向

キャリア意識尺度[48]の下位尺度のうち、人生と仕事についてのやりたいこと志向について、それぞれ3項目計6項目を用いた。「やりたいこと志向：人生」は、自分の人生なのだから好きにやった方がいいと思うなどの質問項目で構成されている。「やりたいこと志向：仕事」は、好きなことを仕事にしたいなどの質問項目で構成されている。

#### 楽観的思考

成人版ライフキャリア・レジリエンス尺度[49]の下位尺度のうち、「楽観的思考」から3項目を用いた。本尺度は、不安定

な社会においてもライフキャリアを築きあげる力の尺度である。そのうち、「楽観的思考」は、ものごとが思ったように進まない場合でも、きっと何とかかなると思うなどの質問項目で構成されている。

#### メタ認知能力

メタ認知能力尺度[50, 51]の14項目を用いた。本尺度は、自分自身を客観視、理解、コントロールでき、さらに学習したことを他のことに適用できる能力をどの程度もっているかの尺度である。「メタ認知モニタリング」5項目、「メタ認知コントロール」5項目、「メタ認知的知識」4項目の3因子で構成されている。「メタ認知モニタリング」因子は、自分のとっている方法がうまくいっているか分析しているなどの質問項目で構成されている。「メタ認知コントロール」因子は、複雑に見える問題でも、単純な問題としてとらえなおすことができるなどの質問項目で構成されている。「メタ認知的知識」因子は、自分の興味があることについてはより深く学んでいるなどの質問項目で構成されている。

#### 転職志向

「第8回世界青年意識調査」[52]の転職に関する考え方を参考に、“よりよい条件を求めて、積極的に転職する方がよい”、“自分の才能を生かすためには、積極的に転職する方がよい”、“職場に強い不満があれば、転職する方がよい”の3項目で構成した。

## 5 結果

### 回答者の属性

回答者は全体で625名であった。属性は、年齢は、20歳代49名、30歳代157名、40歳代419名、性別は、男性529名、女性94名、記入なし2名であった。

### 尺度の信頼性の検討

まず、質問項目への回答について、「全くあてはまらない」「あてはまらない」「どちらでもない」「あてはまる」「よくあてはまる」を1点から5点で得点化し平均値を算出した。次に、各尺度の下位尺度についてクロンバック信頼性係数 $\alpha$ を算出した。0.72~0.83であり満足できる信頼性が示された。この後の分析では、これらの尺度の因子に相当する項目の平均値を因子得点として使用する。

### 社外活動経験の有無による比較

社外活動の経験の有無によって、働き方の意識や行動とどのような関連があるかについて、分析した。9項目のうちどれか1項目でも経験がある者を社外活動経験あり群、全く社外活動の経験がない者を社外活動経験なし群として、2群間の得点の差についてt検定を行った。分析結果を表1に示す。

分析の結果、「ジョブ・クラフティング」の3因子、「仕事スキルに対する意識」、「自己成長主導性」の2因子、「やりたいこと志向：仕事」、「メタ認知能力」の3因子、「転職志向」について、社外活動経験あり群の得点が有意に高かった。一方、「やりたいこと志向：人生」「楽観的思考」については、有意な差が認められなかった。

表 1 社外経験の有無による働き方に関する比較結果

	社外経験あり (n=305)		社外経験なし (n=320)		t値
	平均	SD	平均	SD	
ジョブ・タスククラフティング	3.58	0.68	3.37	0.69	3.88 ***
クラブ 関係クラフティング	3.25	0.75	3.04	0.70	3.63 ***
ティン グ 認知的クラフティング	3.31	0.73	3.04	0.70	4.68 ***
仕事スキルに対する意識	3.39	0.68	3.17	0.63	4.32 ***
自己成長 積極的行動	3.10	0.81	2.85	0.71	4.09 ***
主導性 資源の活用	3.15	0.78	2.96	0.65	3.34 ***
やりたい やりたいこと志向：人生	3.65	0.80	3.54	0.68	1.83
こと志向 やりたいこと志向：仕事	3.44	0.73	3.28	0.67	2.89 **
楽観的思考	3.05	0.80	2.95	0.72	1.64
モニタリング	3.32	0.66	3.15	0.62	3.32 ***
メタ認知 コントロール	3.45	0.65	3.29	0.62	3.17 **
認知的知識	3.46	0.68	3.27	0.64	3.56 ***
転職志向	3.35	0.81	3.19	0.75	2.59 **

\*\*\* $p<0.001$ , \*\* $p<0.01$ 

### 社外活動経験の種類による比較

社外活動経験の種類によって、働き方の意識や行動とどのような関連があるかについて分析した。社外活動経験の9種類について、1: 当該の社外経験がある者、2: 当該の社外経験はないがその他の社外経験がある者、3: 社外活動経験がない者の3群とした。社外活動経験9種類ごとに1要因の分散分析を行った。結果を表2～表10に示す。以下では、各社外活動経験ごとの結果を述べる。

#### ① 副業

副業経験あり群は、副業経験なし（社外経験あり）群、社外経験なし群との間に有意差はなかった。「ジョブ・クラフティング」の3因子、「仕事スキルに対する意識」、「自己成長主導性」の2因子、「メタ認知モニタリング」について、副業経験あり群と副業経験なし（社外経験あり）群が、社外経験なし群よりも有意に得点が高かった。「やりたいこと志向：仕事」「転職志向」について、副業経験あり群は、社外経験なし群よりも有意に得点が高かった。

#### ② ボランティア

ボランティア経験あり群は、「タスククラフティング」、「関係クラフティング」、「仕事スキルに対する意識」、「自己成長主導性」の2因子、「やりたいこと志向：仕事」、「メタ認知コントロール」「メタ認知的知識」について、ボランティア経験なし（社外経験あり）群と社外経験なし群よりも有意に得点が高かった。「認知的クラフティング」について、ボランティア経験あり群とボランティア経験なし（社外経験あり）群が社外経験なし群よりも有意に得点が高かった。「やりたいこと志向：人生」「メタ認知モニタリング」「転職志向」について、ボランティア経験あり群は、社外経験なし群よりも有意に得点が高かった。

#### ③ プロボノ

プロボノ経験あり群は、プロボノ経験なし（社外経験あり）群、社外経験なし群との間に有意な差はなかった。ただし、プロボノ経験者は12名のため、サンプル数が少なく統計分析には適切でないと考えられる。

#### ④ 趣味・サークル

趣味・サークル経験あり群は、「ジョブ・クラフティング」の3因子、「資源の活用」、「メタ認知能力」の3因子について、趣味・サークル経験なし群（社外経験あり）と社外経験なし群よりも有意に得点が高かった。「仕事スキルに対する意識」について、趣味・サークル経験あり群と趣味・サークル経験なし群（社外経験あり）が社外経験なし群よりも有意に得点が高かった。「積極的な行動」、「やりたいこと志向：仕事」、「転職志向」について、趣味・サークル経験あり群は、社外経験なし群よりも有意に得点が高かった。

#### ⑤ 地域コミュニティ

地域コミュニティ経験あり群は、「関係クラフティング」、「仕事スキルに対する意識」、「自己成長主導性」の2因子、「楽観的思考」について、地域コミュニティ経験なし（社外経験あり）群と社外経験なし群よりも有意に得点が高かった。「転職志向」について、地域コミュニティ経験あり群は、社外経験なし群よりも有意に得点が高かった。「タスククラフティング」、「認知的クラフティング」、「メタ認知的知識」について、地域コミュニティ経験あり群と地域コミュニティ経験なし（社外経験あり）群が、社外経験なし群よりも有意に得点が高かった。「やりたいこと志向：仕事」、「メタ認知コントロール」は、地域コミュニティ経験なし（社外経験あり）群が社外経験なし群よりも有意に得点が高かった。

#### ⑥ 勉強会・ハッカソン

勉強会・ハッカソン経験あり群は、「ジョブ・クラフティング」の3因子、「仕事スキルに対する意識」、「自己成長主導性」の2因子、「やりたいこと志向：仕事」、「メタ認知コントロール」、「メタ認知的知識」、「転職志向」について、勉強会・ハッカソン経験なし（社外経験あり）群と社外経験なし群よりも有意に得点が高かった。「資源の活用」「やりたいこと志向：人生」「メタ認知モニタリング」について、社外経験なし群よりも有意に得点が高かった。

#### ⑦ 社内の業務外の活動

社内の業務外の活動経験あり群は、社内の業務外の活動経験なし（社外経験あり）と社外経験なし群との間に有意差はなかった。「関係クラフティング」、「認知的クラフティング」、「自己成長主導性」の2因子、「メタ認知的知識」について、社内の業務外の活動経験あり群と社内の業務外の活動経験なし（社外経験あり）群が社外経験なし群よりも有意に得点が高かった。「タスククラフティング」、「やりたいこと志向：仕事」「メタ認知モニタリング」について、社内の業務外の活動経験あり群は、社外経験なし群よりも有意に得点が高かった。

#### ⑧ 異業種交流会

異業種交流会経験あり群は、「関係クラフティング」、「認知的クラフティング」、「仕事スキルに対する意識」、「資源の活用」、「やりたいこと志向：仕事」、「楽天的思考」、「メタ認知モニタリング」、「メタ認知的知識」について、異業種交流会経験

なし（社外経験あり）群と社外経験なし群よりも有意に得点が高かった。「タスククラフティング」、「積極的な行動」は、異業種交流会経験あり群と異業種交流会経験なし（社外経験あり）群が、社外経験なし群よりも有意に得点が高かった。「メタ認知モニタリング」については、異業種交流会経験あり群は、社外経験なし群よりも有意に得点が高かった。

⑨ 社会人大学院等の学生

社会人大学院の学生経験あり群は、「タスククラフティング」「認知的クラフティング」について、社会人大学院経験なし（社外経験あり）群と社外経験なし群よりも有意に得点が高かったであった。「関係クラフティング」、「仕事スキルに対する意識」、「メタ認知モニタリング」については、社会人大学院経験あり群と社会人大学院経験なし（社外経験あり）群が、社外経験なし群よりも得点が高かった。

表2 ①副業経験の有無による比較結果

	社外活動あり 副業						F値	多重比較
	1:経験あり n=71		2:経験なし n=234		3:社外活動なし n=320			
	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
ジョブ・クラフティング	3.60	0.76	3.58	0.65	3.37	0.69	7.53 ***	1,2 > 3
タスククラフティング	3.38	0.76	3.21	0.74	3.04	0.70	8.19 ***	1,2 > 3
関係クラフティング	3.40	0.73	3.28	0.73	3.04	0.70	11.75 ***	1,2 > 3
認知的クラフティング	3.48	0.75	3.37	0.66	3.17	0.63	10.11 ***	1,2 > 3
仕事スキルに対する意識	3.20	0.95	3.06	0.77	2.85	0.71	9.31 ***	1,2 > 3
自己成長主導性	3.22	0.90	3.13	0.74	2.96	0.65	6.06 **	1,2 > 3
積極的行動								
資源の活用								
やりたいこと志向								
やりたいこと志向：人生	3.62	0.77	3.66	0.81	3.54	0.68	1.80	
やりたいこと志向：仕事	3.58	0.70	3.40	0.74	3.28	0.67	6.11 **	1 > 3
楽観的思考	3.08	0.82	3.05	0.80	2.95	0.72	1.39	
メタ認知								
メタ認知モニタリング	3.37	0.68	3.30	0.66	3.15	0.62	5.81 **	1,2 > 3
メタ認知コントロール	3.44	0.60	3.46	0.66	3.29	0.62	5.03 **	2 > 3
メタ認知的知識	3.46	0.68	3.45	0.69	3.27	0.64	6.36 **	2 > 3
転職志向	3.52	0.82	3.30	0.80	3.19	0.75	5.54 **	1 > 3

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01

表3 ②ボランティア経験の有無による比較結果

	社外活動あり ボランティア						F値	多重比較
	1:経験あり n=93		2:経験なし n=212		3:社外活動なし n=320			
	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
ジョブ・クラフティング	3.78	0.61	3.50	0.69	3.37	0.69	13.29 ***	1 > 2, 3
タスククラフティング	3.46	0.77	3.16	0.72	3.04	0.70	12.30 ***	1 > 2, 3
関係クラフティング	3.42	0.80	3.26	0.70	3.04	0.70	12.62 ***	1,2 > 3
認知的クラフティング	3.58	0.67	3.31	0.68	3.17	0.63	15.29 ***	1 > 2 > 3
仕事スキルに対する意識	3.28	0.89	3.02	0.76	2.85	0.71	12.41 ***	1 > 2 > 3
自己成長主導性	3.30	0.87	3.08	0.73	2.96	0.65	8.79 ***	1 > 2, 3
積極的行動								
資源の活用								
やりたいこと志向								
やりたいこと志向：人生	3.76	0.83	3.61	0.78	3.54	0.68	3.00 *	1 > 3
やりたいこと志向：仕事	3.63	0.74	3.36	0.72	3.28	0.67	9.04 ***	1 > 2, 3
楽観的思考	3.13	0.88	3.02	0.77	2.95	0.72	2.02	
メタ認知								
メタ認知モニタリング	3.44	0.66	3.26	0.66	3.15	0.62	8.18 ***	1 > 3
メタ認知コントロール	3.58	0.57	3.40	0.67	3.29	0.62	7.85 ***	1 > 2, 3
メタ認知的知識	3.61	0.67	3.39	0.68	3.27	0.64	10.08 ***	1 > 2, 3
転職志向	3.48	0.80	3.30	0.81	3.19	0.75	5.16 **	1 > 3

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01, \*p<0.05

表4 ③プロボノ経験の有無による比較結果

	社外活動あり プロボノ						F値	多重比較
	1:経験あり n=12		2:経験なし n=293		3:社外活動なし n=320			
	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
ジョブ・クラフティング	3.36	1.00	3.59	0.66	3.37	0.69	8.19 ***	2 > 3
タスククラフティング	3.28	0.89	3.25	0.74	3.04	0.70	6.62 **	2 > 3
関係クラフティング	3.42	0.78	3.31	0.73	3.04	0.70	11.11 ***	2 > 3
認知的クラフティング	3.47	0.93	3.39	0.67	3.17	0.63	9.43 ***	2 > 3
仕事スキルに対する意識								
自己成長主導性	3.22	1.07	3.09	0.80	2.85	0.71	8.57 ***	2 > 3
積極的行動	3.28	1.02	3.14	0.77	2.96	0.65	5.84 **	2 > 3
資源の活用								
やりたいこと志向								
やりたいこと志向：人生	3.28	1.08	3.67	0.78	3.54	0.68	3.29 *	n.s.
やりたいこと志向：仕事	3.39	0.96	3.44	0.73	3.28	0.67	4.23 *	2 > 3
楽観的思考	3.31	0.96	3.04	0.80	2.95	0.72	2.05	
メタ認知								
メタ認知モニタリング	3.25	0.91	3.32	0.65	3.15	0.62	5.60 **	2 > 3
メタ認知コントロール	3.28	0.76	3.46	0.64	3.29	0.62	5.48 **	2 > 3
メタ認知的知識	3.29	0.78	3.46	0.68	3.27	0.64	6.75 **	2 > 3
転職志向	3.39	0.99	3.35	0.80	3.19	0.75	3.36 *	2 > 3

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01

表5 ④趣味・サークル経験の有無による比較結果

	社外活動あり 趣味・サークル						F値	多重比較
	1:経験あり n=145		2:経験なし n=160		3:社外活動なし n=320			
	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
ジョブ・クラフティング	3.68	0.66	3.50	0.69	3.37	0.69	10.31 ***	1 > 2, 3
タスククラフティング	3.38	0.73	3.13	0.74	3.04	0.70	11.15 ***	1 > 2, 3
関係クラフティング	3.42	0.74	3.22	0.72	3.04	0.70	14.12 ***	1 > 2 > 3
認知的クラフティング	3.46	0.71	3.33	0.66	3.17	0.63	11.04 ***	1,2 > 3
仕事スキルに対する意識								
自己成長主導性	3.19	0.85	3.01	0.77	2.85	0.71	10.59 ***	1 > 3
積極的行動	3.29	0.80	3.02	0.74	2.96	0.65	11.08 ***	1 > 2, 3
資源の活用								
やりたいこと志向								
やりたいこと志向：人生	3.69	0.79	3.62	0.81	3.54	0.68	1.95	
やりたいこと志向：仕事	3.46	0.77	3.43	0.70	3.28	0.67	4.28 *	1 > 3
楽観的思考	3.14	0.80	2.98	0.80	2.95	0.72	3.17 *	1 > 3
メタ認知								
メタ認知モニタリング	3.44	0.64	3.20	0.66	3.15	0.62	11.15 ***	1 > 2, 3
メタ認知コントロール	3.55	0.59	3.37	0.69	3.29	0.62	8.10 ***	1 > 2, 3
メタ認知的知識	3.55	0.69	3.37	0.67	3.27	0.64	9.19 ***	1 > 2, 3
転職志向	3.41	0.83	3.30	0.79	3.19	0.75	4.08 *	1 > 3

\*\*\*p<0.001, \*p<0.05

表6 ⑤地域コミュニティ経験の有無による比較結果

	社外活動あり 地域コミュニティ						F値	多重比較
	1:経験あり n=73		2:経験なし n=232		3:社外活動なし n=320			
	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
ジョブ・クラフティング	3.71	0.72	3.55	0.66	3.37	0.69	9.11 ***	1,2 > 3
タスククラフティング	3.51	0.77	3.17	0.72	3.04	0.70	12.99 ***	1 > 2, 3
関係クラフティング	3.45	0.82	3.27	0.70	3.04	0.70	12.74 ***	1,2 > 3
認知的クラフティング	3.57	0.76	3.34	0.65	3.17	0.63	13.06 ***	1 > 2 > 3
仕事スキルに対する意識								
自己成長主導性	3.41	0.83	3.00	0.78	2.85	0.71	16.75 ***	1 > 2 > 3
積極的行動	3.33	0.83	3.09	0.75	2.96	0.65	8.79 ***	1 > 2, 3
資源の活用								
やりたいこと志向								
やりたいこと志向：人生	3.58	0.89	3.68	0.77	3.54	0.68	2.14	
やりたいこと志向：仕事	3.49	0.85	3.43	0.70	3.28	0.67	4.43 *	2 > 3
楽観的思考	3.25	0.80	2.99	0.80	2.95	0.72	4.48 *	1 > 2, 3
メタ認知								
メタ認知モニタリング	3.40	0.69	3.29	0.65	3.15	0.62	6.40 **	1,2 > 3
メタ認知コントロール	3.46	0.66	3.45	0.64	3.29	0.62	5.02 **	2 > 3
メタ認知的知識	3.57	0.76	3.42	0.66	3.27	0.64	7.67 ***	1,2 > 3
転職志向	3.41	0.83	3.30	0.79	3.19	0.75	5.37 **	1 > 3

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01, \*p<0.05

表7 ⑥勉強会・ハッカソン経験の有無による比較結果

	社外活動あり						F値	多重比較
	勉強会・ハッカソン		社外活動なし					
	1:経験あり n=89	2:経験なし n=216	1:経験あり n=320	2:経験なし n=320	平均	SD		
ジョブ・クラフティング	3.84	0.64	3.48	0.67	3.37	0.69	16.40	*** 1 > 2,3
タスククラフティング	3.50	0.78	3.15	0.71	3.04	0.70	14.45	*** 1 > 2,3
関係クラフティング	3.58	0.71	3.20	0.71	3.04	0.70	20.32	*** 1 > 2,3
認知的クラフティング	3.71	0.62	3.26	0.67	3.17	0.63	24.61	*** 1 > 2,3
仕事スキルに対する意識	3.48	0.79	2.94	0.77	2.85	0.71	25.53	*** 1 > 2,3
自己成長主導性	3.30	0.85	3.09	0.74	2.96	0.65	8.40	*** 1 > 3
積極的行動	3.77	0.73	3.60	0.83	3.54	0.68	3.21	* 1 > 3
資源の活用	3.63	0.71	3.36	0.73	3.28	0.67	8.84	*** 1 > 2,3
やりたいこと志向	3.17	0.79	3.00	0.81	2.95	0.72	2.90	
やりたいこと志向: 人生	3.53	0.62	3.23	0.66	3.15	0.62	12.75	*** 1 > 3
やりたいこと志向: 仕事	3.64	0.60	3.38	0.65	3.29	0.62	10.52	*** 1 > 2,3
楽観的思考	3.63	0.64	3.39	0.69	3.27	0.64	10.78	*** 1 > 2,3
メタ認知	3.61	0.81	3.25	0.78	3.19	0.75	10.66	*** 1 > 2,3
メタ認知モニタリング								
メタ認知コントロール								
メタ認知的知識								
転職志向								

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01

表8 ⑦社外の業務外の活動経験の有無による比較結果

	社外活動あり						F値	多重比較
	社内の業務外の活動		社外活動なし					
	1:経験あり n=116	2:経験なし n=189	1:経験あり n=320	2:経験なし n=320	平均	SD		
ジョブ・クラフティング	3.70	0.63	3.52	0.70	3.37	0.69	10.04	*** 1 > 3
タスククラフティング	3.32	0.77	3.20	0.73	3.04	0.70	7.60	*** 1,2 > 3
関係クラフティング	3.43	0.70	3.24	0.74	3.04	0.70	13.64	*** 1,2 > 3
認知的クラフティング	3.48	0.70	3.34	0.67	3.17	0.63	10.87	*** 1,2 > 3
仕事スキルに対する意識	3.19	0.85	3.04	0.79	2.85	0.71	9.94	*** 1,2 > 3
自己成長主導性	3.26	0.78	3.08	0.77	2.96	0.65	8.18	*** 1,2 > 3
積極的行動	3.63	0.80	3.67	0.80	3.54	0.68	1.79	
資源の活用	3.51	0.71	3.40	0.74	3.28	0.67	5.17	** 1 > 3
やりたいこと志向	3.06	0.87	3.05	0.76	2.95	0.72	1.37	
やりたいこと志向: 人生	3.38	0.67	3.28	0.66	3.15	0.62	6.48	** 1 > 3
やりたいこと志向: 仕事	3.40	0.64	3.49	0.65	3.29	0.62	5.82	** 2 > 3
楽観的思考	3.49	0.70	3.44	0.68	3.27	0.64	6.55	** 1,2 > 3
メタ認知	3.38	0.73	3.34	0.86	3.19	0.75	3.43	*
メタ認知モニタリング								
メタ認知コントロール								
メタ認知的知識								
転職志向								

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01, \*p<0.05

表9 ⑧異業種交流会経験の有無による比較結果

	社外活動あり						F値	多重比較
	異業種交流会		社外活動なし					
	1:経験あり n=60	2:経験なし n=245	1:経験あり n=320	2:経験なし n=320	平均	SD		
ジョブ・クラフティング	3.74	0.68	3.55	0.67	3.37	0.69	9.61	*** 1,2 > 3
タスククラフティング	3.44	0.84	3.20	0.72	3.04	0.70	9.44	*** 1 > 2 > 3
関係クラフティング	3.56	0.77	3.25	0.71	3.04	0.70	15.69	*** 1 > 2 > 3
認知的クラフティング	3.63	0.69	3.33	0.67	3.17	0.63	14.55	*** 1 > 2 > 3
仕事スキルに対する意識	3.30	0.87	3.05	0.79	2.85	0.71	11.16	*** 1,2 > 3
自己成長主導性	3.42	0.81	3.08	0.76	2.96	0.65	11.09	*** 1 > 2,3
積極的行動	3.71	0.79	3.64	0.80	3.54	0.68	1.87	
資源の活用	3.63	0.72	3.39	0.73	3.28	0.67	7.06	*** 1 > 2,3
やりたいこと志向	3.33	0.81	2.99	0.79	2.95	0.72	6.30	** 1 > 2,3
やりたいこと志向: 人生	3.51	0.68	3.27	0.65	3.15	0.62	9.12	*** 1 > 2,3
やりたいこと志向: 仕事	3.62	0.61	3.41	0.65	3.29	0.62	7.54	*** 1 > 3
楽観的思考	3.66	0.65	3.41	0.68	3.27	0.64	9.94	*** 1 > 2,3
メタ認知	3.44	0.88	3.33	0.79	3.19	0.75	3.87	*
メタ認知モニタリング								
メタ認知コントロール								
メタ認知的知識								
転職志向								

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01, \*p<0.05

表10 ⑨社会人大学院経験の有無による比較結果

	社外活動あり						F値	多重比較
	社内の業務外の活動		社外活動なし					
	1:経験あり n=116	2:経験なし n=189	1:経験あり n=320	2:経験なし n=320	平均	SD		
ジョブ・クラフティング	3.70	0.63	3.52	0.70	3.37	0.69	10.04	*** 1 > 3
タスククラフティング	3.32	0.77	3.20	0.73	3.04	0.70	7.60	*** 1,2 > 3
関係クラフティング	3.43	0.70	3.24	0.74	3.04	0.70	13.64	*** 1,2 > 3
認知的クラフティング	3.48	0.70	3.34	0.67	3.17	0.63	10.87	*** 1,2 > 3
仕事スキルに対する意識	3.19	0.85	3.04	0.79	2.85	0.71	9.94	*** 1,2 > 3
自己成長主導性	3.26	0.78	3.08	0.77	2.96	0.65	8.18	*** 1,2 > 3
積極的行動	3.63	0.80	3.67	0.80	3.54	0.68	1.79	
資源の活用	3.51	0.71	3.40	0.74	3.28	0.67	5.17	** 1 > 3
やりたいこと志向	3.06	0.87	3.05	0.76	2.95	0.72	1.37	
やりたいこと志向: 人生	3.38	0.67	3.28	0.66	3.15	0.62	6.48	** 1 > 3
やりたいこと志向: 仕事	3.40	0.64	3.49	0.65	3.29	0.62	5.82	** 2 > 3
楽観的思考	3.49	0.70	3.44	0.68	3.27	0.64	6.55	** 1,2 > 3
メタ認知	3.38	0.73	3.34	0.86	3.19	0.75	3.43	*
メタ認知モニタリング								
メタ認知コントロール								
メタ認知的知識								
転職志向								

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01, \*p<0.05

転職経験の有無による比較

転職経験の有無による比較社外活動の経験の有無によって、働き方の意識や行動とどのような関連があるかについて、分析した。13項目のうちどれか1項目でも経験がある者を転職活動経験あり群、全く社外活動の経験がない者を社外活動経験なし群として、2群間の得点の差についてt検定を行った。分析結果を表11に示す。

分析の結果、全ての因子において、転職経験あり群の得点が有意に高かった。分析の結果、「ジョブ・クラフティング」の3因子、「仕事スキルに対する意識」、「自己成長主導性」の2因子、「やりたいこと志向」の2因子、「楽観的思考」、「メタ認知能力」の3因子、「転職志向」について、社外活動経験あり群の得点が有意に高かった。

表11 転職経験の有無による働き方に関する比較結果

	転職経験あり (n=470)		転職経験なし (n=155)		t値	
	平均	SD	平均	SD		
ジョブ・タスク	3.56	0.68	3.21	0.66	5.66	***
クラフティング	3.19	0.74	2.98	0.67	3.36	***
関係クラフティング	3.25	0.73	2.96	0.68	4.42	***
認知的	3.35	0.67	3.06	0.61	5.04	***
仕事スキルに対する意識	3.03	0.81	2.77	0.62	4.13	***
自己成長主導性	3.11	0.75	2.86	0.58	4.39	***
積極的行動	3.66	0.75	3.40	0.67	4.14	***
資源の活用	3.42	0.71	3.17	0.66	3.90	***
やりたいこと志向	3.04	0.80	2.88	0.62	2.68	**
やりたいこと志向: 人生	3.30	0.65	3.03	0.60	4.73	***
やりたいこと志向: 仕事	3.45	0.63	3.15	0.61	5.16	***
楽観的思考	3.44	0.65	3.12	0.66	5.20	***
メタ認知	3.25	0.88	2.93	0.80	4.20	***
メタ認知モニタリング						
メタ認知コントロール						
メタ認知的知識						
転職志向						

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01

転職経験の種類による比較

転職経験の種類によって、働き方の意識や行動とどのような関連があるかについて分析した。転職経験の13種類について、1:当該の転職経験がある者、2:当該の転職経験はないがその他の転職経験がある者、3:転職経験がない者の3群とした。転職経験の13種類ごとに1要因の分散分析を行った。結果を表12～表24に示す。以下では、各転職経験の結果を述べる。

### ① 転勤、転職など仕事環境の大きな変化

転勤、転職など仕事環境の大きな変化の経験あり群は、「タスククラフティング」、「資源の活用」、「やりたいこと志向」の2因子、「メタ認知モニタリング」、「メタ認知コントロール」、「転職志向」について、仕事環境の大きな変化の経験なし（転職経験あり）群と転職経験なし群よりも、有意に得点が高かった。「関係クラフティング」「認知的クラフティング」「仕事スキルに対する意識」「積極的な行動」「メタ認知的知識」は、仕事環境の大きな変化の経験あり群と仕事環境の大きな変化の経験なし（転職経験あり）群は、転職経験なし群よりも有意に得点が高かった。「楽観的思考」について、仕事環境の大きな変化の経験あり群は、転職経験なし群よりも有意に得点が高かった。

### ② 昇進昇格による仕事の変化

昇進昇格による仕事の変化の経験あり群は、「ジョブ・クラフティング」の3因子、「仕事スキルに対する意識」、「自己成長主導性」の2因子、「メタ認知能力」の3因子について、昇進昇格による仕事の変化の経験なし（転職経験あり）群と転職経験なし群より、有意に得点が高かった。「やりたいこと志向」の2因子、「転職志向」は、昇進昇格による仕事の変化の経験あり群と昇進昇格による仕事の変化なし（転職経験あり）群は、転職経験なし群よりも有意に得点が高かった。「楽観的思考」について、昇進昇格による仕事の変化の経験あり群は、転職経験なし群よりも有意に得点が高かった。

### ③ 会社の倒産・リストラ・失業

会社の倒産・リストラ・失業経験あり群は、会社の倒産・リストラ・失業経験なし（社外経験あり）群と社外経験なし群との間に有意差はなかった。「タスククラフティング」、「仕事スキルに対する意識」、「積極的な行動」、「メタ認知能力」の3因子は、会社の倒産・リストラ・失業経験あり群と会社の倒産・リストラ・失業経験なし（転職経験あり）群は、経験なし群よりも有意に得点が高かった。

### ④ 資格取得・起業独立

資格取得・起業独立経験あり群は、「ジョブ・クラフティング」の3因子、「仕事スキルに対する意識」、「自己成長主導性」の2因子、「楽観的志向」、「メタ認知能力」の3因子、「転職志向」について、資格取得・起業独立経験なし（転職経験あり）群よりと転職経験なし群より有意に得点が高かった。「やりたいこと志向：人生」は、資格取得・起業独立経験なし群と資格取得・起業独立経験なし（転職経験あり）群は、転職経験なし群より有意に得点が高かった。

### ⑤ 仕事上での重要な人との出会い

仕事上での重要な人との出会い経験あり群は、「ジョブ・クラフティング」の3因子、「仕事スキルに対する意識」、「積極的な行動」、「楽観的思考」、「メタ認知モニタリング」、「メタ認知的知識」について、仕事上での重要な人との出会い経験なし群（社外経験あり）と経験なし群より、有意に得点が高かった。

「資源の活用」、「やりたいこと志向」の2因子、「メタ認知コントロール」、「転職志向」について、仕事上での重要な人との出会い経験あり群と仕事上での重要な人との出会い経験なし（転職経験あり）群は、転職経験なし群よりも有意に得点が高かった。

### ⑥ 仕事以外での重要な人との出会い

仕事以外での重要な人との出会い経験あり群は、「関係クラフティング」と「認知的クラフティング」、「仕事スキルに対する意識」、「自己成長主導性」の2因子について、仕事以外での重要な人との出会い経験なし群（転職経験あり）と経験なし群より、有意に得点が高かった。「タスククラフティング」、「やりたいこと志向」の2因子、「メタ認知能力」の3因子、「転職志向」について、仕事以外での重要な人との出会い経験あり群と仕事以外での重要な人との出会い経験なし群（転職経験あり）は、転職経験なし群よりも有意に得点が高かった。

### ⑦ 仕事の意味や価値について深く考える経験

仕事の意味や価値について深く考える経験あり群は、「ジョブ・クラフティング」の3因子、「仕事スキルに対する意識」、「自己成長主導性」の2因子、「やりたいこと志向：仕事」、「メタ認知能力」の3因子、「転職志向」について、仕事の意味や価値について深く考える経験なし（転職経験あり）群と転職経験なし群より、有意に得点が高かった。「やりたいこと志向：人生」、「楽観的志向」は、仕事の意味や価値について深く考える経験あり群と仕事の意味や価値について深く考える経験なし（転職経験あり）群は、転職経験なし群よりも有意に得点が高かった。

### ⑧ 仕事での挫折・失敗経験

仕事での挫折・失敗経験あり群は、「タスククラフティング」、「認知的クラフティング」、「やりたいこと志向：仕事」、「転職志向」について、仕事での挫折・失敗経験なし群（転職経験あり）群と転職経験なし群より、有意に得点が高かった。「関係クラフティング」、「仕事スキルに対する意識」、「自己成長主導性」の2因子、「やりたいこと志向：人生」、「メタ認知能力」の3因子は、仕事での挫折・失敗経験あり群と仕事での挫折・失敗経験なし（転職経験あり）群は、転職経験なし群よりも有意に得点が高かった。

### ⑨ 新卒での就活がうまくいかなかった経験

新卒での就活がうまくいかなかった経験あり群は、「資源の活用」、「やりたいこと志向：仕事」について、新卒での就活がうまくいかなかった経験なし（転職経験あり）群と転職経験なし群より、有意に得点が高かった。「ジョブ・クラフティング」の3因子、「仕事スキルに対する意識」、「積極的な行動」、「やりたいこと志向：人生」、「楽観的思考」、「メタ認知能力」の3因子、「転職志向」について、新卒での就活がうまくいかなかった経験あり群と新卒での就活がうまくいかなかった経験なし（転職経験あり）群は、転職経験なし群よりも有意に得点が高かった。

⑩ 社外での自発的な学習経験

社外での自発的な学習経験あり群は、「関係クラフティング」、「認知的クラフティング」、「仕事スキルに対する意識」、「積極的な行動」、「やりたいこと志向」の2因子、「楽観的思考」、「メタ認知能力」の3因子、「転職志向」について、社外での自発的な学習経験なし（転職経験あり）群と転職経験なし群より有意に得点が高かった。「タスククラフティング」、「資源の活用」は、社外での自発的な学習経験あり群と社外での自発的な学習経験なし（転職経験あり）群は、転職経験なし群よりも有意に得点が高かった。

⑪ 結婚・恋愛経験

結婚・恋愛経験あり群は、結婚・恋愛経験なし（転職経験あり）群、転職経験なし群との間に有意差はなかった。「ジョブ・クラフティング」の3因子、「仕事スキルに対する意識」、「自己成長主導性」の2因子、「やりたいこと志向」の2因子、「メタ認知能力」の3因子、「転職志向」について、結婚・恋愛経験あり群と結婚・恋愛経験なし（転職経験あり）群が、転職経験なし群よりも有意に得点が高かった。「楽観的思考」は、結婚・恋愛経験あり群が、転職経験なし群よりも有意に得点が高かった。

⑫ 子どもの誕生や子どもの自立

子どもの誕生や子どもの自立経験あり群は、子どもの誕生や子どもの自立経験（転職経験あり）群、転職経験なし群との間に有意差はなかった。「ジョブ・クラフティング」の3因子、「仕事スキルに対する意識」、「自己成長主導性」の2因子、「やりたいこと志向」の2因子、「メタ認知能力」の3因子、「転職志向」について、子どもの誕生や子どもの自立経験あり群と子どもの誕生や子どもの自立経験なし（転職経験あり）群が、転職経験なし群よりも有意に得点が高かった。「楽観的思考」は、子どもの誕生や子どもの自立経験あり群が、転職経験なし群よりも有意に得点が高かった。

⑬ 本人や家族の病気・介護

本人や家族の病気・介護経験あり群は、本人や家族の病気・介護経験なし（転職経験あり）群、転職経験なし群との間に有意差はなかった。「タスククラフティング」、「認知的クラフティング」、「仕事スキルに対する意識」、「自己成長主導性」の2因子、「やりたいこと志向」の2因子、「メタ認知能力」の3因子、「転職志向」について、結婚・恋愛経験あり群と結婚・恋愛経験なし（転職経験あり）群が、転職経験なし群よりも有意に得点が高かった。「楽観的思考」は、本人や家族の病気・介護経験あり群が、転職経験なし群よりも有意に得点が高かった。

表 12 ①仕事環境の大きな変化の有無による比較結果

	転職経験あり						F値	多重比較
	仕事環境の大きな変化							
	1:経験あり n=162		2:経験なし n=308		3:転職経験なし n=155			
平均	SD	平均	SD	平均	SD			
ジョブ・クラフティング	3.70	0.67	3.49	0.67	3.21	0.66	21.29	*** 1 > 2 > 3
タスククラフティング	3.29	0.80	3.15	0.70	2.98	0.67	7.17	*** 1, 2 > 3
関係クラフティング	3.30	0.81	3.22	0.69	2.96	0.68	9.90	*** 1, 2 > 3
認知的クラフティング	3.43	0.69	3.31	0.66	3.06	0.61	13.53	*** 1, 2 > 3
仕事スキルに対する意識								
自己成長主導性	3.12	0.83	2.98	0.79	2.77	0.62	8.42	*** 1, 2 > 3
積極的行動	3.23	0.79	3.05	0.73	2.86	0.58	10.64	*** 1 > 2 > 3
資源の活用								
やりたいこと志向								
人生	3.83	0.73	3.57	0.76	3.40	0.67	14.22	*** 1 > 2 > 3
仕事	3.56	0.73	3.34	0.70	3.17	0.66	12.15	*** 1 > 2 > 3
楽観的思考	3.12	0.79	3.00	0.80	2.88	0.62	4.17	* 1 > 3
メタ認知								
モニタリング	3.41	0.63	3.23	0.65	3.03	0.60	14.74	*** 1 > 2 > 3
コントロール	3.61	0.54	3.36	0.65	3.15	0.61	22.37	*** 1 > 2 > 3
認知的知識	3.52	0.60	3.39	0.68	3.12	0.66	15.69	*** 1, 2 > 3
転職志向	3.45	0.89	3.14	0.85	2.93	0.80	14.99	*** 1 > 2 > 3

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01

表 13 ②昇進昇格による仕事の変化の有無による比較結果

	転職経験あり						F値	多重比較
	昇進昇格による仕事の変化							
	1:経験あり n=111		2:経験なし n=359		3:転職経験なし n=155			
平均	SD	平均	SD	平均	SD			
ジョブ・クラフティング	3.79	0.56	3.49	0.70	3.21	0.66	24.33	*** 1 > 2 > 3
タスククラフティング	3.45	0.71	3.11	0.73	2.98	0.67	14.65	*** 1 > 2, 3
関係クラフティング	3.48	0.71	3.17	0.72	2.96	0.68	17.29	*** 1 > 2 > 3
認知的クラフティング	3.60	0.66	3.27	0.66	3.06	0.61	23.05	*** 1 > 2 > 3
仕事スキルに対する意識								
自己成長主導性	3.27	0.83	2.96	0.79	2.77	0.62	14.16	*** 1 > 2 > 3
積極的行動	3.33	0.70	3.04	0.76	2.86	0.58	14.47	*** 1 > 2 > 3
資源の活用								
やりたいこと志向								
人生	3.76	0.73	3.63	0.76	3.40	0.67	8.79	*** 1, 2 > 3
仕事	3.53	0.77	3.38	0.69	3.17	0.66	9.09	*** 1, 2 > 3
楽観的思考	3.19	0.82	3.00	0.79	2.88	0.62	8.79	** 1 > 3
メタ認知								
モニタリング	3.44	0.67	3.25	0.64	3.03	0.60	5.50	*** 1 > 2 > 3
コントロール	3.61	0.62	3.39	0.62	3.15	0.61	14.29	*** 1 > 2 > 3
認知的知識	3.60	0.66	3.39	0.64	3.12	0.66	9.09	*** 1 > 2 > 3
転職志向	3.29	0.93	3.24	0.86	2.93	0.80	8.17	*** 1, 2 > 3

\*\*\*p<0.001, \*p<0.05

表 14 ③会社の倒産・リストラ・失業経験の有無による比較結果

	転職経験あり						F値	多重比較
	会社の倒産・リストラ・失業経験							
	1:経験あり n=36		2:経験なし n=434		3:転職経験なし n=155			
平均	SD	平均	SD	平均	SD			
ジョブ・クラフティング	3.51	0.73	3.57	0.67	3.21	0.66	15.85	*** 1, 2 > 3
タスククラフティング	3.12	0.86	3.20	0.73	2.98	0.67	5.32	** 2 > 3
関係クラフティング	3.19	0.79	3.25	0.73	2.96	0.68	9.24	*** 2 > 3
認知的クラフティング	3.41	0.71	3.34	0.67	3.06	0.61	11.64	*** 1, 2 > 3
仕事スキルに対する意識								
自己成長主導性	3.13	0.80	3.02	0.81	2.77	0.62	6.93	*** 1, 2 > 3
積極的行動	3.02	0.88	3.12	0.74	2.86	0.58	7.71	*** 2 > 3
資源の活用								
やりたいこと志向								
人生	3.47	0.89	3.68	0.74	3.40	0.67	8.90	*** 2 > 3
仕事	3.32	0.80	3.42	0.71	3.17	0.66	7.34	*** 2 > 3
楽観的思考	3.14	0.95	3.04	0.79	2.88	0.62	3.09	* 2 > 3
メタ認知								
モニタリング	3.33	0.69	3.29	0.65	3.03	0.60	10.38	*** 1, 2 > 3
コントロール	3.42	0.66	3.45	0.63	3.15	0.61	12.87	*** 1, 2 > 3
認知的知識	3.49	0.72	3.43	0.65	3.12	0.66	13.69	*** 1, 2 > 3
転職志向	3.15	0.84	3.26	0.88	2.93	0.80	2.30	*** 2 > 3

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01, \*p<0.05

表 15 ④資格取得・起業独立経験の有無による比較結果

	転職経験あり						F値	多重比較
	資格取得・起業独立経験							
	1:経験あり n=63		2:経験なし n=437		3:転職経験なし n=155			
平均	SD	平均	SD	平均	SD			
ジョブ・クラフティング								
タスククラフティング	3.75	0.65	3.53	0.68	3.21	0.66	18.72 *** 1 > 2 > 3	
関係クラフティング	3.52	0.84	3.14	0.71	2.98	0.67	12.71 *** 1 > 2 > 3	
認知的クラフティング	3.59	0.79	3.19	0.71	2.96	0.68	17.79 *** 1 > 2 > 3	
仕事スキルに対する意識	3.72	0.66	3.29	0.66	3.06	0.61	23.81 *** 1 > 2 > 3	
自己成長主導性								
積極的行動	3.43	0.74	2.97	0.80	2.77	0.62	17.19 *** 1 > 2 > 3	
資源の活用	3.33	0.79	3.08	0.74	2.86	0.58	10.81 *** 1 > 2 > 3	
やりたいこと志向								
人生	3.75	0.79	3.65	0.75	3.40	0.67	8.10 *** 1,2>3	
仕事	3.69	0.76	3.37	0.70	3.17	0.66	12.86 *** 1 > 2 > 3	
楽観的思考	3.27	0.66	3.01	0.81	2.88	0.62	6.07 ** 1>2,3	
メタ認知								
モニタリング	3.53	0.59	3.26	0.65	3.03	0.60	15.62 *** 1 > 2 > 3	
コントロール	3.63	0.53	3.42	0.64	3.15	0.61	16.39 *** 1 > 2 > 3	
認知的知識	3.63	0.55	3.41	0.66	3.12	0.66	17.05 *** 1 > 2 > 3	
転職志向	3.56	0.90	3.20	0.87	2.93	0.80	4.56 *** 1 > 2 > 3	

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01

表 18 ⑦仕事の意味や価値について深く考える経験の有無による比較結果

	転職経験あり						F値	多重比較
	仕事の意味や価値を深く考える経験							
	1:経験あり n=89		2:経験なし n=381		3:転職経験なし n=155			
平均	SD	平均	SD	平均	SD			
ジョブ・クラフティング								
タスククラフティング	3.72	0.63	3.53	0.68	3.21	0.66	18.98 *** 1 > 2 > 3	
関係クラフティング	3.51	0.71	3.12	0.73	2.98	0.67	16.32 *** 1 > 2 > 3	
認知的クラフティング	3.57	0.72	3.17	0.71	2.96	0.68	20.70 *** 1 > 2 > 3	
仕事スキルに対する意識	3.60	0.66	3.29	0.66	3.06	0.61	20.33 *** 1 > 2 > 3	
自己成長主導性								
積極的行動	3.34	0.79	2.96	0.79	2.77	0.62	16.00 *** 1 > 2 > 3	
資源の活用	3.32	0.73	3.06	0.75	2.86	0.58	12.12 *** 1 > 2 > 3	
やりたいこと志向								
人生	3.67	0.79	3.66	0.75	3.40	0.67	7.57 *** 1,2 > 3	
仕事	3.64	0.75	3.36	0.70	3.17	0.66	12.79 *** 1 > 2 > 3	
楽観的思考	3.13	0.77	3.02	0.81	2.88	0.62	3.52 * 1,2 > 3	
メタ認知								
モニタリング	3.56	0.64	3.23	0.64	3.03	0.60	20.67 *** 1 > 2 > 3	
コントロール	3.62	0.62	3.41	0.62	3.15	0.61	16.00 *** 1 > 2 > 3	
認知的知識	3.65	0.73	3.39	0.62	3.12	0.66	17.18 *** 1 > 2 > 3	
転職志向	3.49	0.80	3.19	0.89	2.93	0.80	12.70 *** 1 > 2 > 3	

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01, \*p<0.05

表 16 ⑤仕事上での重要な人との出会いの有無による比較結果

	転職経験あり						F値	多重比較
	仕事上での重要な人との出会い							
	1:経験あり n=148		2:経験なし n=332		3:転職経験なし n=155			
平均	SD	平均	SD	平均	SD			
ジョブ・クラフティング								
タスククラフティング	3.74	0.61	3.48	0.69	3.21	0.66	24.01 *** 1 > 2 > 3	
関係クラフティング	3.43	0.74	3.08	0.71	2.98	0.67	17.48 *** 1 > 2,3	
認知的クラフティング	3.48	0.66	3.14	0.74	2.96	0.68	21.35 *** 1 > 2 > 3	
仕事スキルに対する意識	3.55	0.64	3.26	0.67	3.06	0.61	22.03 *** 1 > 2 > 3	
自己成長主導性								
積極的行動	3.26	0.75	2.93	0.81	2.77	0.62	17.03 *** 1 > 2,3	
資源の活用	3.22	0.74	3.06	0.75	2.86	0.58	9.84 *** 1,2 > 3	
やりたいこと志向								
人生	3.68	0.77	3.66	0.75	3.40	0.67	7.61 * 1,2>3	
仕事	3.52	0.74	3.37	0.70	3.17	0.66	9.62 *** 1,2>3	
楽観的思考	3.18	0.76	2.98	0.81	2.88	0.62	6.23 ** 1 > 2 > 3	
メタ認知								
モニタリング	3.43	0.65	3.23	0.64	3.03	0.60	15.32 *** 1 > 2,3	
コントロール	3.54	0.64	3.40	0.62	3.15	0.61	15.58 *** 1,2 > 3	
認知的知識	3.09	0.73	2.89	0.70	3.12	0.66	16.46 *** 1 > 2 > 3	
転職志向	3.33	0.89	3.21	0.87	2.93	0.80	5.45 ** 1,2>3	

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01, \*p<0.05

表 19 ⑧仕事での挫折・失敗経験の有無による比較結果

	転職経験あり						F値	多重比較
	挫折した経験							
	1:経験あり n=161		2:経験なし n=309		3:転職経験なし n=155			
平均	SD	平均	SD	平均	SD			
ジョブ・クラフティング								
タスククラフティング	3.69	0.70	3.50	0.65	3.21	0.66	20.44 *** 1 > 2 > 3	
関係クラフティング	3.28	0.81	3.15	0.70	2.98	0.67	6.79 ** 1,2 > 3	
認知的クラフティング	3.37	0.78	3.18	0.69	2.96	0.68	12.83 *** 1 > 2 > 3	
仕事スキルに対する意識	3.37	0.73	3.34	0.64	3.06	0.61	11.57 *** 1,2 > 3	
自己成長主導性								
積極的行動	3.14	0.83	2.98	0.79	2.77	0.62	8.96 *** 1,2 > 3	
資源の活用	3.12	0.83	3.11	0.71	2.86	0.58	7.39 *** 1,2 > 3	
やりたいこと志向								
人生	3.70	0.81	3.64	0.72	3.40	0.67	7.92 *** 1,2 > 3	
仕事	3.55	0.76	3.35	0.68	3.17	0.66	11.90 *** 1 > 2 > 3	
楽観的思考	3.01	0.86	3.06	0.77	2.88	0.62	3.07 * 2 > 3	
メタ認知								
モニタリング	3.37	0.70	3.26	0.62	3.03	0.60	12.06 *** 1,2 > 3	
コントロール	3.50	0.68	3.42	0.60	3.15	0.61	13.81 *** 1,2 > 3	
認知的知識	3.51	0.69	3.40	0.63	3.12	0.66	15.03 *** 1,2 > 3	
転職志向	3.37	0.90	3.19	0.86	2.93	0.80	2.64 *** 1 > 2 > 3	

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01, \*p<0.05

表 17 ⑥仕事以外での重要な人との出会いの有無による比較結果

	転職経験あり						F値	多重比較
	仕事以外での重要な人との出会い							
	1:経験あり n=107		2:経験なし n=363		3:転職経験なし n=155			
平均	SD	平均	SD	平均	SD			
ジョブ・クラフティング								
タスククラフティング	3.68	0.65	3.53	0.68	3.21	0.66	18.00 *** 1,2 > 3	
関係クラフティング	3.38	0.71	3.14	0.74	2.98	0.67	9.84 *** 1 > 2,3	
認知的クラフティング	3.45	0.71	3.18	0.73	2.96	0.68	15.26 *** 1 > 2 > 3	
仕事スキルに対する意識	3.50	0.69	3.30	0.66	3.06	0.61	15.36 *** 1 > 2 > 3	
自己成長主導性								
積極的行動	3.25	0.75	2.97	0.81	2.77	0.62	12.24 *** 1 > 2 > 3	
資源の活用	3.26	0.74	3.07	0.75	2.86	0.58	10.51 *** 1 > 2 > 3	
やりたいこと志向								
人生	3.65	0.74	3.66	0.76	3.40	0.67	7.56 *** 1,2 > 3	
仕事	3.46	0.71	3.40	0.72	3.17	0.66	7.31 *** 1,2 > 3	
楽観的思考	3.03	0.86	3.05	0.78	2.88	0.62	2.79	
メタ認知								
モニタリング	3.42	0.64	3.26	0.65	3.03	0.60	13.09 *** 1,2 > 3	
コントロール	3.50	0.64	3.43	0.62	3.15	0.61	13.50 *** 1,2 > 3	
認知的知識	3.50	0.68	3.42	0.64	3.12	0.66	14.23 *** 1,2 > 3	
転職志向	3.29	0.90	3.24	0.87	2.93	0.80	3.02 *** 1,2 > 3	

\*\*\*p<0.001

表 20 ⑨新卒での就活がうまくいかなかった経験の有無による比較結果

	転職経験あり						F値	多重比較
	新卒での就活がうまくいかなかった経験							
	1:経験あり n=55		2:経験なし n=145		3:転職経験なし n=155			
平均	SD	平均	SD	平均	SD			
ジョブ・クラフティング								
タスククラフティング	3.64	0.65	3.55	0.68	3.21	0.66	16.10 *** 1,2 > 3	
関係クラフティング	3.30	0.83	3.18	0.73	2.98	0.67	5.84 ** 1,2 > 3	
認知的クラフティング	3.44	0.79	3.22	0.72	2.96	0.68	11.52 *** 1,2 > 3	
仕事スキルに対する意識	3.41	0.73	3.34	0.66	3.06	0.61	11.74 *** 1,2 > 3	
自己成長主導性								
積極的行動	3.13	1.00	3.02	0.78	2.77	0.62	7.10 *** 1,2 > 3	
資源の活用	3.37	0.93	3.08	0.72	2.86	0.58	11.57 *** 1 > 2 > 3	
やりたいこと志向								
人生	3.83	0.71	3.64	0.76	3.40	0.67	9.23 *** 1,2 > 3	
仕事	3.63	0.83	3.39	0.69	3.17	0.66	9.96 *** 1 > 2 > 3	
楽観的思考	3.12	0.87	3.03	0.79	2.88	0.62	3.06 * 1,2 > 3	
メタ認知								
モニタリング	3.40	0.73	3.28	0.64	3.03	0.60	11.13 *** 1,2 > 3	
コントロール	3.57	0.61	3.43	0.63	3.15	0.61	14.09 *** 1,2 > 3	
認知的知識	3.59	0.70	3.42	0.64	3.12	0.66	15.26 *** 1,2 > 3	
転職志向	3.48	0.95	3.22	0.86	2.93	0.80	1.95 *** 1,2 > 3	

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01, \*p<0.05

表 21 ⑩社外での自発的な学習経験の有無による比較結果

	転機経験あり						F値	多重比較
	社外での自発的な学習経験							
	1:経験あり n=39		2:経験なし n=431		3:転機経験なし n=155			
	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
ジョブ・クラフティング								
タスククラフティング	3.77	0.81	3.54	0.66	3.21	0.66	17.81 ***	1, 2 > 3
関係クラフティング	3.57	0.85	3.16	0.72	2.98	0.67	11.13 ***	1 > 2 > 3
認知的クラフティング	3.54	0.82	3.22	0.72	2.96	0.68	12.77 ***	1 > 2 > 3
仕事スキルに対する意識	3.75	0.85	3.31	0.64	3.06	0.61	19.86 ***	1 > 2 > 3
自己成長主導性								
積極的行動	3.51	0.84	2.99	0.79	2.77	0.62	15.41 ***	1 > 2 > 3
資源の活用	3.29	0.85	3.10	0.74	2.86	0.58	8.73 ***	1, 2 > 3
やりたいこと志向								
人生	3.60	0.85	3.67	0.75	3.40	0.67	7.72 ***	1 > 2 > 3
仕事	3.58	0.76	3.40	0.71	3.17	0.66	8.18 ***	1 > 2 > 3
楽観的思考	3.18	0.86	3.03	0.79	2.88	0.62	3.47 *	1 > 2 > 3
メタ認知								
モニタリング	3.47	0.74	3.28	0.64	3.03	0.60	11.91 ***	1 > 2 > 3
コントロール	3.54	0.77	3.44	0.61	3.15	0.61	13.34 ***	1 > 2 > 3
認知的知識	3.55	0.75	3.43	0.64	3.12	0.66	14.25 ***	1 > 2 > 3
転職志向	3.67	0.83	3.33	0.76	2.93	0.80	9.94 ***	1 > 2 > 3

\*\*\*p<0.001, \*p<0.05

表 24 ⑬本人や家族の病気・介護経験の有無による比較結果

	転機経験あり						F値	多重比較
	本人や家族の病気・介護							
	1:経験あり n=84		2:経験なし n=386		3:転機経験なし n=155			
	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
ジョブ・クラフティング								
タスククラフティング	3.62	0.67	3.55	0.68	3.21	0.66	16.03 ***	1, 2 > 3
関係クラフティング	3.16	0.85	3.20	0.72	2.98	0.67	5.22 **	2 > 3
認知的クラフティング	3.23	0.76	3.25	0.73	2.96	0.68	9.13 ***	1, 2 > 3
仕事スキルに対する意識	3.44	0.66	3.33	0.67	3.06	0.61	12.49 ***	1, 2 > 3
自己成長主導性								
積極的行動	3.04	0.80	3.03	0.81	2.77	0.62	6.62 **	1, 2 > 3
資源の活用	3.11	0.71	3.11	0.76	2.86	0.58	7.37 ***	1, 2 > 3
やりたいこと志向								
人生	3.79	0.71	3.63	0.76	3.40	0.67	9.14 ***	1, 2 > 3
仕事	3.40	0.70	3.42	0.72	3.17	0.66	7.02 ***	1, 2 > 3
楽観的思考	3.13	0.83	3.02	0.79	2.88	0.62	3.46 *	1 > 3
メタ認知								
モニタリング	3.37	0.68	3.28	0.64	3.03	0.60	11.12 ***	1, 2 > 3
コントロール	3.52	0.66	3.43	0.62	3.15	0.61	13.60 ***	1, 2 > 3
認知的知識	3.56	0.62	3.41	0.66	3.12	0.66	15.43 ***	1, 2 > 3
転職志向	3.19	0.86	3.26	0.88	2.93	0.80	1.86 ***	1, 2 > 3

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01, \*p<0.05

表 22 ⑪結婚・恋愛経験の有無による比較結果

	転機経験あり						F値	多重比較
	結婚・恋愛経験							
	1:経験あり n=182		2:経験なし n=288		3:転機経験なし n=155			
	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
ジョブ・クラフティング								
タスククラフティング	3.62	0.64	3.53	0.70	3.21	0.66	16.86 ***	1, 2 > 3
関係クラフティング	3.21	0.70	3.19	0.77	2.98	0.67	5.16 **	1, 2 > 3
認知的クラフティング	3.27	0.72	3.23	0.74	2.96	0.68	9.24 ***	1, 2 > 3
仕事スキルに対する意識	3.35	0.63	3.35	0.70	3.06	0.61	11.46 ***	1, 2 > 3
自己成長主導性								
積極的行動	3.00	0.77	3.05	0.83	2.77	0.62	6.93 ***	1, 2 > 3
資源の活用	3.11	0.71	3.11	0.78	2.86	0.58	7.37 ***	1, 2 > 3
やりたいこと志向								
人生	3.66	0.69	3.66	0.79	3.40	0.67	7.56 ***	1, 2 > 3
仕事	3.45	0.62	3.39	0.77	3.17	0.66	7.37 ***	1, 2 > 3
楽観的思考	3.12	0.78	2.99	0.81	2.88	0.62	4.42 *	1 > 3
メタ認知								
モニタリング	3.30	0.66	3.29	0.64	3.03	0.60	10.35 ***	1, 2 > 3
コントロール	3.46	0.63	3.43	0.63	3.15	0.61	12.95 ***	1, 2 > 3
認知的知識	3.49	0.63	3.40	0.66	3.12	0.66	14.62 ***	1, 2 > 3
転職志向	3.21	0.85	3.27	0.90	2.93	0.80	1.65 ***	1, 2 > 3

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01, \*p<0.05

表 23 ⑫子どもの誕生や子どもの自立経験による比較結果

	転機経験あり						F値	多重比較
	子どもの誕生や子どもの自立							
	1:経験あり n=148		2:経験なし n=332		3:転機経験なし n=155			
	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
ジョブ・クラフティング								
タスククラフティング	3.64	0.64	3.53	0.69	3.21	0.66	17.01 ***	1, 2 > 3
関係クラフティング	3.19	0.72	3.19	0.75	2.98	0.67	5.12 **	1, 2 > 3
認知的クラフティング	3.21	0.73	3.26	0.73	2.96	0.68	9.37 ***	1, 2 > 3
仕事スキルに対する意識	3.37	0.67	3.34	0.67	3.06	0.61	11.57 ***	1, 2 > 3
自己成長主導性								
積極的行動	3.02	0.77	3.04	0.82	2.77	0.62	6.64 **	1, 2 > 3
資源の活用	3.11	0.67	3.11	0.79	2.86	0.58	7.37 ***	1, 2 > 3
やりたいこと志向								
人生	3.64	0.71	3.67	0.78	3.40	0.67	7.62 ***	1, 2 > 3
仕事	3.41	0.67	3.42	0.74	3.17	0.66	6.99 ***	1, 2 > 3
楽観的思考	3.10	0.82	3.02	0.79	2.88	0.62	3.36 *	1 > 3
メタ認知								
モニタリング	3.27	0.60	3.31	0.67	3.03	0.60	10.57 ***	1, 2 > 3
コントロール	3.45	0.60	3.44	0.64	3.15	0.61	12.86 ***	1, 2 > 3
認知的知識	3.46	0.63	3.43	0.66	3.12	0.66	13.72 ***	1, 2 > 3
転職志向	3.17	0.88	3.28	0.87	2.93	0.80	1.45 ***	1, 2 > 3

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

## 6 考察

本章では、まず、社外活動経験の有無による比較結果からの考察、次に、転機経験の有無による比較結果からの考察を述べる。つづいて総合的に考察し、最後に本研究の貢献と提言について述べる。

### 働き方に関する意識や行動と社外活動経験の関連

分析結果からは、ジョブ・クラフティング、仕事に対する意識、積極的行動、やりたいこと志向：仕事、メタ認知コントロールについて社外経験がある者となし者との間に有意差が確認できた。すなわち、自分のスキルや成長への意識が高いことに加えて、与えられた仕事をこなすだけでなく、主体的に仕事や職場環境に変化を加えながら、自ら自分の能力や適性に合った働き方を目指すといった行動、および転職志向との関連があると考えられる。これは、荒木[21]が指摘するキャリアに対する意欲と展望の促進や、館野[23]の成長実感の高さと合致する。梅崎ら[28]の「移動への選好」が転職を促すという知見とも合致する結果であった。

社外活動経験として、趣味・サークル、ボランティア、地域コミュニティ、異業種交流会については、それらの経験があるものと、ない者との有意差が確認できた。このような社外活動は、業務とは異なる領域の人々との交流経験が想定されるものである。趣味・サークル経験については、与えられた仕事をこなすだけでなく、主体的に仕事や職場環境に変化を加えながら、自ら自分の能力や適性に合った働き方を目指すこと、積極的に支援を探し求める、自分自身を客観視でき、学習したことを他のことに適用できるといったことと関連していることが確認できた。ボランティア経験については、必要と感じれば新たな仕事を自分の仕事に加える、仕事を通じて人と積極的に関わる、自分のスキルに対する意識が高い、自分を向上させようと積極的に取り組み支援を活用する、好きなことを仕事にした、自分の興味があることについてはより深く学んでいるといったことと関連していることが示された。地域コミュニティ経験については、仕事を通じて人と積極的に関わる、自分のスキルに対する意識が高い、自分を向上させようと積極的に取り組み、支援を活用する、楽観的思考といったことと関連している

ことが確認できた。異業種交流会経験については、仕事を通じて人と積極的に関わる、自分の仕事をやりがいのある仕事に見立てる、自分のスキルに対する意識が高い、積極的に支援を活用する、好きなことを仕事にしたい、興味があることについてはより深く学ぶ、楽観的思考、自分自身を客観視できるといったことと関連していることが確認できた。

社外活動経験として、副業経験、および社内の業務外の活動の経験については、経験がある者となない者との有意差が確認できなかった。これらの経験は、業務と類似領域の人々との交流が想定され、異なる考え方に触れるといったことは少ないと考えられる。よって、これらの経験が、仕事に対する意識・行動との関連性は低いと考える。なお、石山[25]は、副業、社内の業務外の活動に加えて、勉強会・ハッカソンの経験についても、所属する企業と類似の領域の人々との交流経験を想定している。しかしながら、勉強会・ハッカソン経験は、業務内容と類似領域の人々との交流ではあるが、自分のスキルに対する意識が高く、自分を向上させようと積極的に取り組み、自分の興味があることについてはより深く学ぼうとして参加していることが推定される。

以上のように、社外活動経験は、ジョブ・クラフティング行動、仕事スキルや成長に向けての意識や行動、好きなことを仕事にしたい、自分自身を客観視、理解、コントロールするといったこと、および転職志向と関連がある。特に、業務とは異なる領域の人々との交流経験が想定される、勉強会・ハッカソン、趣味・サークル、ボランティア、地域コミュニティ、異業種交流会の経験が、働き方に関する主体的な意識や行動と関連することが示された。よって、主体的にキャリアについて考えたり、働き方の意識や行動を変容したりするためには、会社員であっても、積極的に社外で活動し、業務と異なる領域の人々と交流することが効果的であると考えられる。なお、プロボノ経験、社会人大学院等での学生経験については、サンプル数が少なく、十分な分析とはいえない。

### 働き方に関する意識や行動と転職経験の関連

分析結果からは、ジョブ・クラフティング行動、仕事に対する意識、自己成長主導性、やりたいこと志向、楽観的、メタ認知能力、転職志向のすべての調査項目において、転職経験がある者となない者との間に有意差が確認できた。この結果は、金井[39]が指摘した、転職が自己の経験や価値観を棚卸しし、キャリアの方向性を再評価する機会として機能すること、堀内・岡田[36]が示した自律的キャリアの形成を促進するという知見と合致する。

環境・役割の大きな変化である、転勤、転職、昇進昇格、資格取得・起業独立は、危機と機会の両面を提供し、その対応の過程で、働き方に関する意識や行動が変化すると考えられる。昇進昇格は、役割の複雑性が増し、新たな責任を負うこととなる。これに対応するためには、自己の行動や思考を客観的に捉えるメタ認知能力が不可欠である。よって、この結果は、Levinson[32]が示す「過渡期」において自己のキャリアを再検討し、Schlossberg[34]の「4つのS」における戦略(Strategies)を講じる必要性が生じたためであると考えられる。役割の拡大

が、自己の成長を客観的に管理する能力を促進しているといえる。資格取得・起業といった自発的かつポジティブな転職は、三輪[31]が指摘する「自律性や成長欲求が強いことによる葛藤」の結果として生じる主体的な行動である。この転職を経た者は、ジョブ・クラフティング、自己成長主導性、メタ認知能力との関連がみられた。また、転職志向も高かったことから、現状に留まらず、自身の能力を最大限に活かせる環境を積極的に探し求める、主体的キャリア形成の意識の現れであると考えられる。

仕事上の人との出会いを契機とした転職は、重要な他者との相互作用を通じて、自身の役割認識や行動規範が再構築され、プロアクティブなキャリア行動の促進の機会となると考えられる。金井[39]がいう「経験の棚卸し」を他者との関係性の中で行っているといえる。

仕事上の重要な他者との出会いは、彼らの働き方やスキルを規範として明確に認識させる。この経験は、ジョブ・クラフティングや積極的な行動、仕事スキル意識といった「仕事内でのプロアクティブな行動」と楽観的思考に影響を及ぼす。さらに、メタ認知モニタリング・認知的知識の向上は、出会いから得られた知見を自己のキャリア形成に活かす内省力が高まったことを示唆している。一方、仕事以外の重要な他者との出会いは、仕事の役割に囚われない広い視野や価値観をもたらす。そのため、タスクそのものへの直接的な影響よりも、関係クラフティングや認知的クラフティングといった、より汎用的かつ内面的なキャリア意識に影響を及ぼす。これは、高田・辰巳[37]が指摘する「仕事以外への関心」を広げ、人生全体の視点から仕事の意味づけを再構築し、自己成長への意欲を高めたと考えられる。

内面的・認知的な変化を伴う転職は、キャリア意識の変化が、外部の出来事よりも、その出来事に対する内省に依存することが推定される。仕事の意味・価値についての深い思考の経験は、ジョブ・クラフティング、自己成長主導性、メタ認知能力との関連がみられた。このような自律的キャリア形成に不可欠な意識・行動は、仕事の意味・価値についての深い思考、すなわち内省と関連しており、キャリア意識を変容させるトリガーではないだろうか。これは、Levinson[32]の過渡期の定義そのものであり、高田・辰巳[37]が抽出した「新しい仕事の価値観」や「新たな問題意識」の獲得プロセスが、クラフティングやメタ認知能力の向上と結びついていることを意味する。挫折・失敗経験は、自己の限界を認識する機会となり、堀内・岡田[36]が指摘するように「仕事経験からの学び」を促進すると考えられる。この経験は、具体的な行動の修正であるタスククラフティング、考え方の修正である認知的クラフティングを通じて、仕事のやりたいこと志向を促進していることが推定される。つまり、失敗は、自己の現実と理想のギャップを明確にし、その後のキャリア方向性を再定義する動機づけとなっている。就活の失敗の経験についても、同様に仕事のやりたいこと志向への促進効果となる。社外での自発的な学習は、転職の中でも最も多くの項目で有意差を示した。これは、成長したいという内面的動機に基づいた行動が、関係クラフティングやメタ認知能力、転職志向といったキャリア全般のプロアクティブな志向を促

進し、自己の能力として、仕事スキル意識への自信を高めていると考えられる。

家族や結婚、病気など私生活に由来する経験、会社の倒産・リストラ経験については、経験がある者とない者との有意差が確認できなかった。女性の結婚・出産では、家庭と仕事との両立での葛藤が主である[35]。結婚、出産、病気の経験そのものは、必ずしも積極的なキャリアへの行動を直ちに高めるわけではないと考えられる。むしろ、その転機によって生じる仕事と私生活の間に生じた葛藤が、三輪[31]の「仕事の中心性の変化」を引き起こし、結果として内省的な変化や新たな戦略的な行動を促すと考えられる。転機自体ではなく、その後の葛藤への向き合い方こそが、キャリア意識を変化させる鍵となる可能性があるのではないだろうか。

会社の倒産やリストラは、予期せぬネガティブな転機である。このような経験は、Bridges [33]のトランジション・モデルにおける「終焉」や「ニュートラルゾーン」の段階に留まっている可能性が考えられる。すなわち、ショックや喪失感から、自己成長のための行動や積極的な支援を活用するに至る前に心理的な停滞が生じていることが推定される。ネガティブな転機が、即座に成長の機会となるわけではなく、心理的回復のための別の支援が必要である。

## 総合考察

本研究では、社外活動経験、および転機経験の有無や内容によって、働き方に関する意識や行動がどのように異なるのかを、アンケート調査を通じて定量的に分析した。以下では人材の流動性への影響について考察する。

人材の流動性という点で、転職志向についての分析結果をみると、社外活動経験、および転機経験ともに、経験あり群の得点が有意に高かった。また、「ジョブ・クラフティング」、「仕事スキルに対する意識」、「自己成長主導性」、「やりたいこと志向：仕事」、「メタ認知能力」についても、社外活動経験、および転機経験ともに、経験あり群の得点が有意に高かった。この結果からは、社外活動経験、および転機経験が、主体的キャリア形成の基盤となる意識や行動が、社外活動や転機経験によって促進されていることが示されており、個人の成長意欲と、それを最大限に活かせる環境を求める移動への選好[28]が現れている。

社外活動を個別にみると、社外活動として業務と異なる領域での活動である、ボランティア、趣味・サークル、地域コミュニティ、社外の勉強会・ハッカソンについて、転職志向が有意に高かった。これらの活動は、多様な価値観や視点に触れる機会となる。これによりメタ認知能力、すなわち自分自身を客観視し、現状の仕事や働き方に対して「より良い形はないか」「自分の能力を活かせる場合は他にないか」といった批判的な内省が促される。また、社外活動は、主体的な行動を育み、自分の能力や適性に合った働き方を目指す、仕事や職場環境に変化を加えるという、すなわちジョブ・クラフティング行動をとる。しかしながら、職場での制約などでその行動が限界となる場合もあり、そのときには、自らの能力や適性を最大限に活かす場を外部に求める、つまり転職志向へとつながると考えられる。

転機活動を個別にみると、出向・転籍、転勤、海外勤務、資格取得・起業独立、挫折・失敗経験、仕事の意味や価値について深く考える経験、社外学習経験について、転職志向が有意に高かった。出向・転籍、転勤、海外勤務、資格取得・起業独立は、環境の大きな変化であり、危機と機会の両面を経験する。この過程で自己の成長が客観的となり、現状の環境では自己の能力を最大限に活かさないというギャップが生じやすくなる。その結果、現状に留まらず、自身の能力を最大限に活かせる環境を積極的に探し求める、つまり転職志向へとつながると考えられる。挫折経験、仕事の意味や価値について深く考える経験は、まさしく内省の機会であり、社外学習経験は、多様な価値観や視点に触れる機会である。また挫折・失敗経験は、自己の限界を認識する機会である。このような機会は、転職志向へとつながると考えられる。

## 本研究の貢献と提言

本研究は、これまでの転職・流動性研究が主に組織内要因や組織間移動プロセスに焦点を当ててきたのに対し、社外活動と転機経験という個人の自律的な成長要因が、転職意向のみならず、ジョブ・クラフティングやメタ認知といった主体的な働き方全体に広範な影響を及ぼすことを定量的に示した点で、理論的な貢献を持つ。

実践的な提言として、人材の流動性を高め、自律性を育むためには、以下の施策を提案する。1点目としては、社外活動の積極的な推奨と承認である。業務と明確に異なる領域での活動（副業、ボランティア、趣味・サークル等）を推奨し、その経験を共有・評価する仕組みを構築する。2点目としては、内省の機会の提供である。昇進や異動といった転機には、内省を促すワークショップを通じて、その出来事が個人の価値観や今後のキャリアに与える意味を深く考える機会を提供する。このような施策を組み合わせることで、キャリア自律に関連する意識や主体的な行動に対して有効である。なお、人材の流動性は、個人の自律的なキャリア形成の意識が高まった結果であり、企業がこの流れを止めるのではなく、ポジティブに活かす戦略が求められているのではないだろうか。

## 7 おわりに

本研究は、個人の働き方の意識と行動の変容を促す要因を明らかにし、人材の流動性を高める方策を明らかにすることを目指した。これまでに実施した調査研究結果を踏まえ、社外活動経験、および転機経験に焦点を当てた。社外活動経験、および転機経験の有無や内容によって、個人の働き方に関する意識や行動がどのように異なるのかを、定量的に分析した。その結果、社外活動や転機経験と働き方の意識・行動との間に有意な関連性を示すことができた。また、人材の流動性を促すための提言を行った。しかしながら、社外活動や転機経験と働き方の意識・行動の関連について、因果関係の方向性を断定することはできていない。今後の課題としては、これらの関連性の検証、さらに、間接効果の可能性も探る必要がある。

## 付記

本論文は、経営行動科学学会第26回年次大会[53]、産業・組織心理学会第40回大会[54]で報告した内容が一部含まれる。これらの内容をとりまとめて再構成したものである。本研究は、文部科学省科学研究費〔2020-2024年度若手研究課題番号20K14117〕の研究成果の一部である。東京都立産業技術大学院大学研究安全倫理委員会の承認を得て実施された。

## 参考文献

- 厚生労働省. 「令和6年版 労働経済の分析」. 2024.
- 情報処理推進機構. 「DX白書」. 2023.
- 内閣官房. 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」. 2022.
- 厚生労働省. 「令和4年版 労働経済の分析」. 2022.
- 三好きよみ. IT人材の組織間移動プロセスの検討—転職及び異動経験者へのインタビュー調査による—. 経営行動科学学会第24回年次大会. 2021; 131-135.
- 三好きよみ. デジタル関連企業への転職プロセスの探索的検討. 第14回横幹連合コンファレンス. 2023; D-4-1-
- March, J.G., & Simon, H.A.. *Organizations*, Wiley. 1958.
- Mobley, W.H.. Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 1977; 62, 237-240.
- Blau, G.J., & Boal, K.B.. Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *The Academy of Management Review*. 1987; 12 (2), 288-300.
- Locke, E. A., & Latham, G. P.. *A theory of goal setting & task performance* (E. A. Locke & G. P. Latham, Eds.). Prentice Hall. 1990.
- 猪木武徳. 「転職」の経済学. 東洋経済, 2001
- 渡辺深. 転職の社会学. ミネルヴァ書房, 2014
- 山本寛. 転職とキャリアの研究, 創成社, 2008
- 安田雪. 若年者の転職意向と職場の人間関係—上司と職場で防ぎ離・転職—, *Works Review*. 2008; 3, 32-45.
- リクルートワークス研究所. 「5カ国リレーション調査」. 2020.
- 花田光世. 個の自律と人材開発戦略の変化—ES と EAP を統合する支援啓発パラダイム. *日本労働研究雑誌*. 2006; 557, 53-65.
- 厚生労働省. 「令和元年度能力開発基本調査」, 2020.
- 武石恵美子. 林洋一郎. 従業員の自律的なキャリア意識の現状—プロティアンキャリアとバウンダリーレスキャリア概念の適用. *キャリアデザイン研究*. 2013; 9, 35-48.
- 堀内泰利, 岡田昌毅. キャリア自律が組織コミットメントに与える影響. *産業・組織心理学研究*. 2009; 23 (1), 15-28.
- 藤本真. 「キャリア自律」はどんな企業で進められるのか—経営活動・人事労務管理と「キャリア自律」の関係. *日本労働研究雑誌*. 2028; 691, 115-126.
- 武石恵美子, 梅崎修, 林絵美子. A社における従業員のキャリア自律の現状. *生涯学習とキャリアデザイン*. 2014; 12 (1), 89-100.
- 荒木淳子. 企業で働く個人のキャリアの確立を促す実践共同体のあり方に関する質的研究. *日本教育工学会論文誌*. 2009; 31 (2), 131-142.
- 館野泰一. 職場を越境するビジネスパーソンに関する研究. 中原淳編著「職場学習の探求」生産性出版. 2012; 282-311.
- 藤澤理恵. 高尾義明. プロボノ活動におけるビジネス—ソーシャル越境経験がジョブ・クラフティングに及ぼす影響—組織アイデンティティとワークアイデンティティによる仲介効果—経営行動科学. 2020; 31 (3), 69-84.
- 石山恒貴. 越境の学習のメカニズム 実践共同体を往還しキャリア構築するナレッジ・ブローカーの実像, 福村出版, 2018.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M.. *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford: Oxford University Press. 1996.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B.. The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical & psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*. 2006; 69 (1), 19-29.
- 梅崎修, 林絵美子, 武石恵美子. 自律的なキャリア意識が主観的および客観的キャリア・サクセスに与える影響. *キャリアデザイン研究*. 2025; 11, 107-116.
- Hall, D.T.. *Protean careers of the 21st century*. *Academy of Management Executive*. 1996; 10, 8-16.
- 尾野裕美. 若年就業におけるキャリア焦燥感によって生じる行動. *キャリアデザイン研究*. 2025; 11, 33-41.
- Jung, C. G. *The stages of life*. In J. Campbell (Ed.), *The Portable Jung*. New York: Penguin, 1976.
- Levinson, D.J. *The Seasons of a Man's Life*. Knopf, 1978. (南博. ライフサイクルの心理学. 講談社学術文庫, 1992).
- Bridges, W.. *Transitions: Making Sense of Life's Changes*. Addison-Wesley Publishing Company. 1980.
- Schlossberg, N. K.. *Overwhelmed: Coping with Life's Ups and Downs*. Lexington Books. 1989.
- 金井篤子. 働く女性のキャリア・トランジション. *日本労働研究雑誌*. 2010; 52, 44-53.
- 堀内泰利, 岡田昌毅. キャリア自律を促進する要因の実証的研究. *産業・組織心理学研究*. 2026; 29, 73-86.
- 高田治樹, 辰巳哲子. 転職による心理的变化がキャリア意識に及ぼす影響の検討. *Works Discussion Paper*. 2019; 30, 1-15.
- 三輪卓己. ミドル&シニアのキャリア発達—知識労働者にみる転職と変化. 中央経済社, 2021.
- 金井壽宏. キャリア・トランジション論の展開—節目のキャリア・デザインの理論的・実践的基礎. *国民経済雑誌*. 2001; 184 (6), 43-66.
- 三好きよみ. IT人材の組織間移動プロセスの検討—転職及び異動経験者へのインタビュー調査による—. 経営行動科学学会第24回年次大会. 2021; 131-135.
- 三好きよみ. デジタル関連企業への転職プロセスの探索的検討. 第14回横幹連合コンファレンス. 2023; D-4-1-
- 三好きよみ. 転職とキャリア自律の関連についての研究. 東京都立産業技術大学院大学紀要. 2022; 15, 91-95.
- 三好きよみ. 転職に関する考え方と仕事の取り組み方の関連性の分析—テレワーク従事者を対象としたアンケート調査から—. *日本キャリアデザイン学会第18回研究大会*. 2022; 140-143.
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. . *Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work*. *Academy of Management Review*. 2007; 25, 179-201.
- Sekiguchi, T., Li, J., & Hosomi, M., *Predicting Job Crafting From the Socially Embedded Perspective: The Interactive Effect of Job Autonomy, Social Skill, & Employee Status*. *Journal of Applied Behavioral Science*. 2017; 53 (4), 470-497.
- 情報処理推進機構, 「デジタル時代のスキル変革等に関する調査報告書」. 2022.
- 徳吉陽河, 岩崎祥一. 自己成長主導性尺度II (PGIS-II) 日本語版の開発と心理的測定. *心理学研究*. 2014; 85 (2), 178-187.
- 安達智子. 大学生のキャリア選択—その心理的背景と支援. *日本労働研究雑誌*. 2004; 533, 27-37.
- 高橋美保, 石津和子, 森田慎一郎. 成人版ライフキャリア・レジリエンス尺度の作成. *臨床心理学*. 2025; 15 (4), 507-516.
- 室町祐輔. 上市秀雄. メタ認知尺度作成の試み—後悔状況における適応行動と関連性の検討. *日本心理学会第79回大会発表論文集*. 2015; 1PM-101.
- 上市秀雄. 後悔を活かす心理学 成長と成功を導く意思決定と対処法, 中公新書. 2022.
- 内閣府. 「第8回世界青年意識調査」. 2019.
- 三好きよみ. 社外活動経験と働き方に関する意識・行動の関連. 経営行動科学学会第26回年次大会. 2023; 310-317.
- 三好きよみ. 転職経験と働き方に関する意識・行動の関連. 産業・組織心理学会第40回大会. 2025; 238-241.