



RISE ベンチマークサーベイ 2012

(ビジネスパーソンの意識調査：ダイバーシティとの関連)

日本 vs. 米国

Research Institute of Self-Esteem



2013年2月25日

一般社団法人 セルフ・エスティーム研究所(RISE)では、2010年度に続き、米国において第2回目となる“ビジネスパーソンの働く意識調査”を2012年の7月に実施しました。また、この調査は先に日本で行われた同様の調査結果(D&I関連の認知や意識)と比較する目的で調査概要がデザインされています。

サンプル数:	2,344 (日本) vs. 1,600 (米国)
調査対象者:	20~59歳のビジネスパーソン (男女)
調査手法:	インターネットリサーチ (自記入式調査票使用)
調査時期:	2011年11月 (日本) / 2012年7月 (米国)
調査機関:	ユーティル(日本) / HISB:ハリスインタラクティブサービス(米国)

【調査領域】

1. Diversity & Inclusion(D&I)関連を含む、キーワードに対する認知と理解
2. 組織内の“Diversity & Inclusion環境“についての評価
 - ✓ 職場内のダイバーシティ環境評価 / 社内の男女地位
3. 企業への愛着心(ロイヤリティ)、仕事の満足度、仕事のやりがい
4. セルフ・エスティーム
 - ✓ 仕事をする上での能力評価と個人の基本的なセルフ・エスティーム
5. “日本のリーダー像”と求められる資質

本調査に関するお問い合わせは;
“社団法人 RISE”
東京都千代田区六番町6-1 パレロワイヤル六番町310
電話 03-3238-8771 ファックス 03-3238-8772
E-mail: rise@rise.or.jp

第一部

結果の要約 (日本 vs. 米国)

◆ D&I関連のキーワード認知: 縮まらない日米間の差!

- 2年前の調査結果と同様に、“男女雇用機会均等法”の数値が若干近いのを除いてすべてのキーワードの認知は、日本が有意に低い。例えば、“ダイバーシティ”の認知(言葉を聞いたことがあり、意味も理解している)は日本が14%に対し、米国では60%となっている。

◆ 職場のダイバーシティ環境: 日本における環境改善も、未だ大きい米国との差!

- 各企業や関係団体等の努力の結果、ダイバーシティ環境の整備に取り組む姿勢が改善されていることは日本の調査結果レポートで触れたが、米国と比較してしまうと、ほぼ全ての項目において未だに大きな開きが見られる。特に差が大きいのが、“ダイバーシティの理解・意識を高めるトレーニングを実施”と“全員が考え方や行動の仕方の違いを受け容れ、やりがいある職場づくり”に代表される、ダイバーシティそのものに対するアクションにみられる。

◆ 職場の男女間格差: 変化なし!

- 男女が平等とする意識も、日米で、未だ非常に大きな開きがある(米国:61% vs. 日本:36%)。

◆ 組織に対する愛着心:

- 日本の数値が低い。特に5ポイントスケールを使用した評価選択肢の一番にくる、「1. 愛着を感じている」の選択率に高い有意差が見られる(米国:43% vs. 日本:21%)。⇒ 文化の違いによる国民性が調査上の回答態度に現れている可能性があり、本当に愛着心が低い結果なのか、判断は難しい。

◆ 仕事や労働環境の満足度: Mostly no changes!

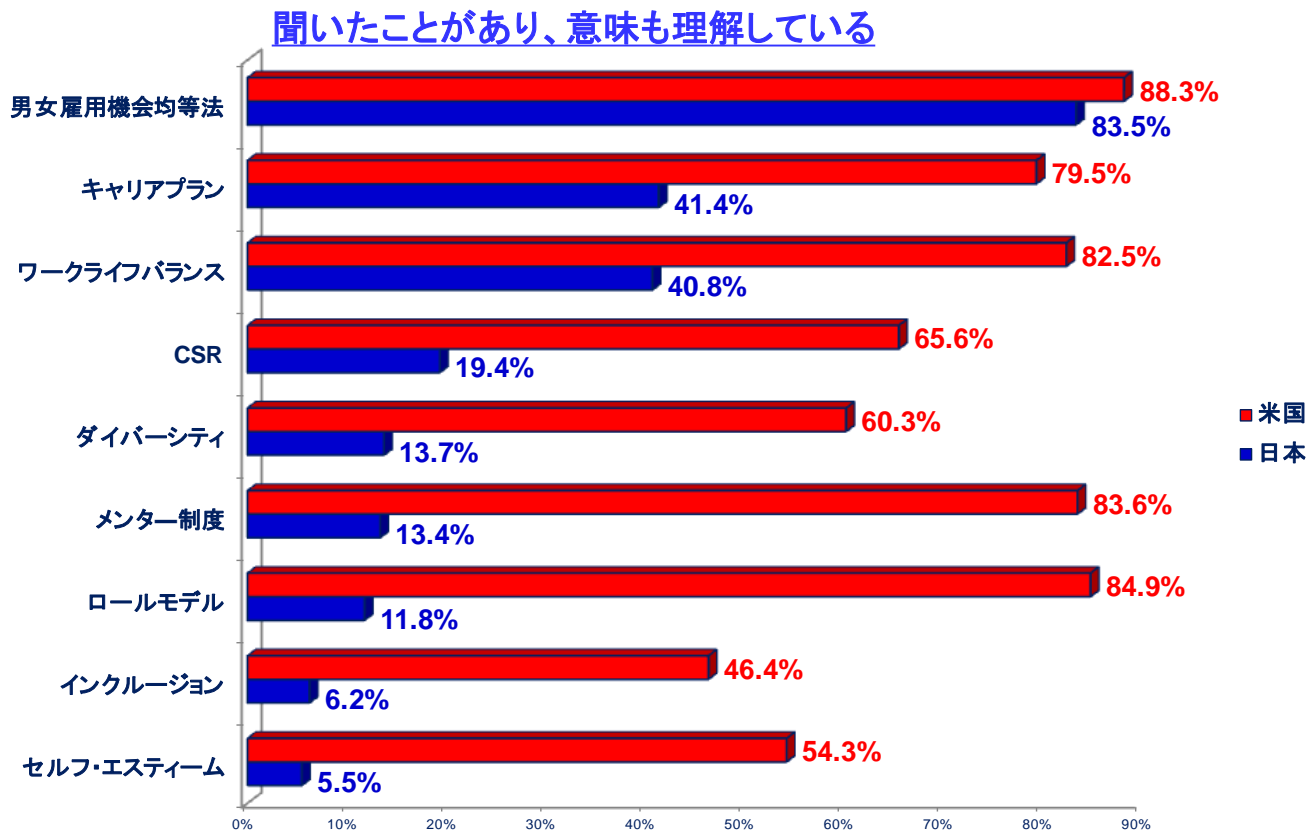
- これも他の指標同様に、日米間に有意な差が見られる。

◆ 仕事上のセルフ・エスティーム度: Some ups & downs!

- “自分なりに努力している”を除き、仕事上のセルフ・エスティームにおいても、全ての項目で日本人のセルフ・エスティーム度が米国に比べ有意に低い結果となっている。

(このレポート内で、“有意に/有意差がある”という表現は、数値検定の結果、統計学上で95%以上の信頼度を持って差がある場合を言う)

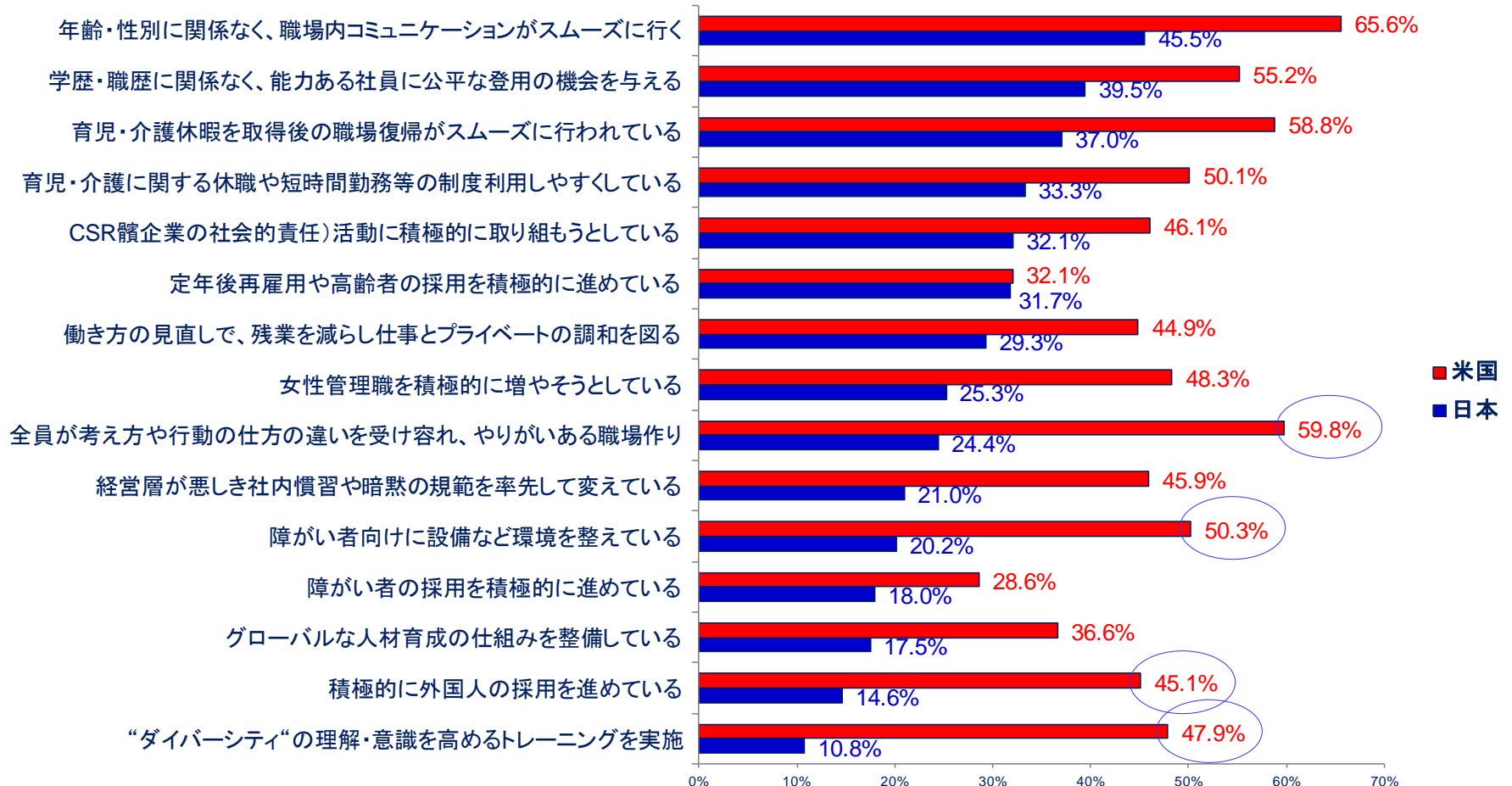
- ◆ 先の“RISEベンチマークサーベイ2011”で紹介したように、日本における調査では、ほぼ総てのD&I関連用語の認知率が2年前との比較で有意に上昇したにもかかわらず、米国調査結果との比較では以下のように、ほぼ総ての項目で日本の数値が有意に低い事がわかる。



- ◆ “聞いたことも意味も知らない”の数値を見ると、米国でもセルフ・エスティームやインクルージョンはやや高い。

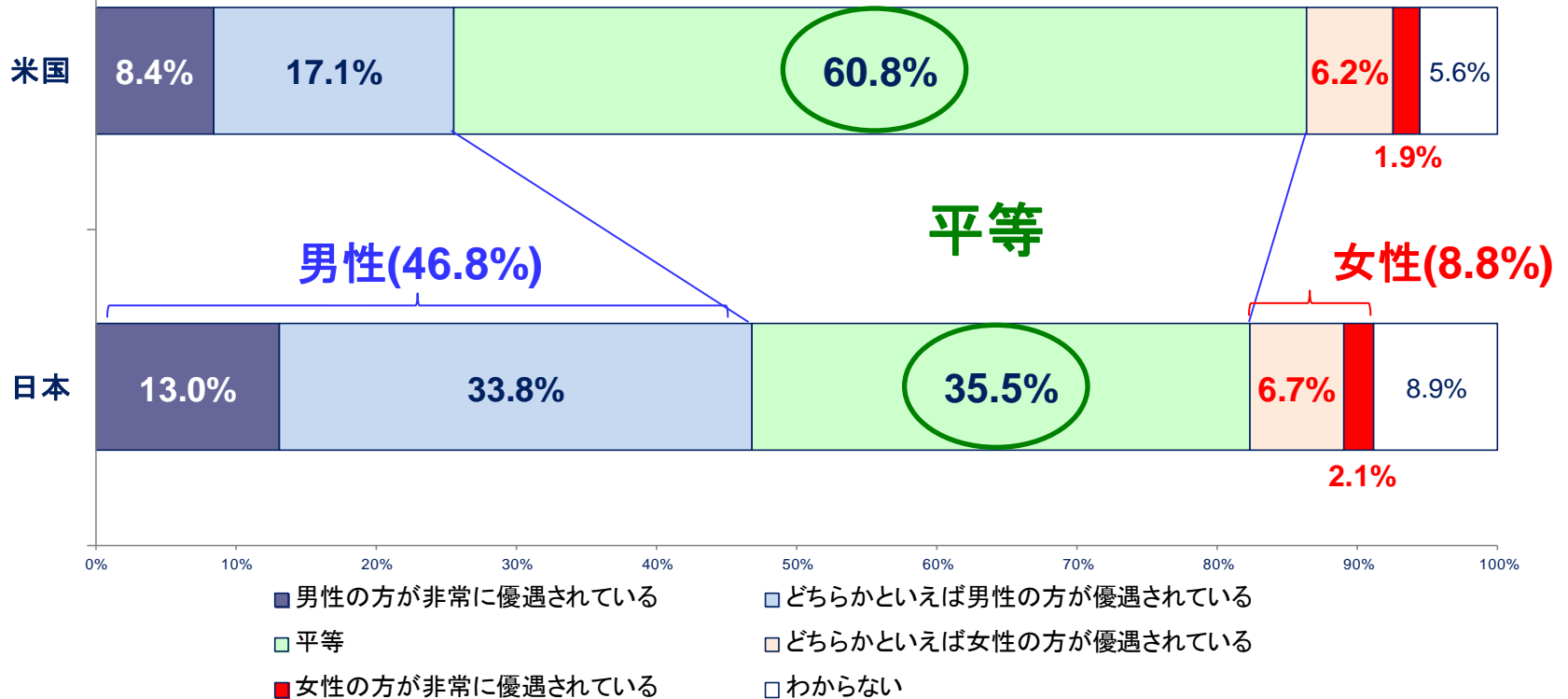
	日本	米国		日本	米国		日本	米国
セルフ・エスティーム	83.5%	30.1%	メンター制度	71.6%	6.9%	ワークライフバランス	36.1%	8.5%
インクルージョン	75.1%	36.3%	CSR	61.0%	18.7%	キャリアプラン	28.1%	7.9%
ロールモデル	72.6%	7.1%	ダイバーシティ	60.5%	20.6%	男女雇用機会均等法	2.5%	2.9%

- ◆ 組織内のダイバーシティ環境を見ても、ほぼ総ての項目で米国の数値が日本比で有意に高い。その中でも、米国で高い数値を示しているのが、“スムーズな職場内コミュニケーション”、“ダイバーシティな職場”、“スムーズな職場復帰”、そして、“公平な登用機会”であり、ダイバーシティ管理先進国の様子がうかがわれる。



(Q: To what extent do you think your company/organization practices such diversity in the workplace?)

- ◆ 職場の男女差別も日米で大きな差がみられる。61%の人が男女は“平等”であるとするのに対し、日本では同様の意識が36%にとどまっている。
- ◆ そして、“男性が優位に取り扱われている”の数値は、日本で47%、これに対し米国では26%である。“女性が優遇”とする意識は両国に差は見られず、約8%である。

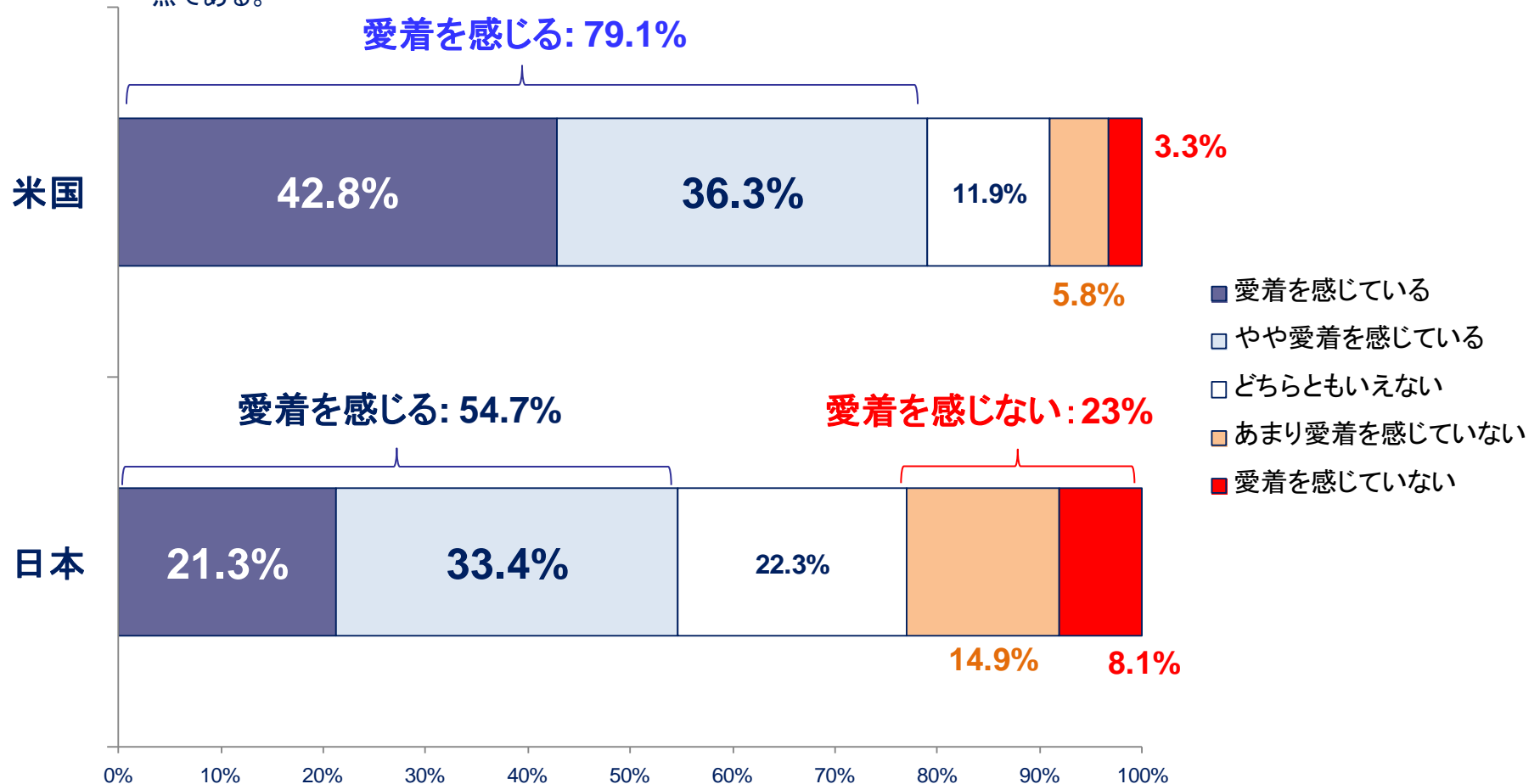


- ◆ “職場内の男女社員数が不均衡”は日米両国で最も多くあげられる理由であるが、日本では、“女性管理職が少ない”、“総合職が圧倒的に男性社員”、“女性は結婚・出産すると努めにくい”等が大きな数値として挙げられている。

	日本	米国		日本	米国
男女社員の人数が不均衡	30.0%	33.7%	女性は結婚・出産すると勤め続けにくい雰囲気がある	13.9%	2.6%
女性の管理職が少ない／女性を管理職に登用しない	28.6%	14.4%	女性は派遣社員が多い	13.0%	4.3%
総合職の人数で男性が圧倒的に多い	22.8%	13.0%	出張の多い仕事が男性に任されることが多い	12.1%	5.4%
男性の昇進・昇格が女性に比べ速い	19.1%	13.8%	女性には転勤を伴う異動がない	9.9%	5.3%

◆ 組織に対する愛着心(ロイヤルティ)は米国に対し日本が低い。特にTop1Boxの数値において日米間に有意な差がみられる(43% vs. 21%)。

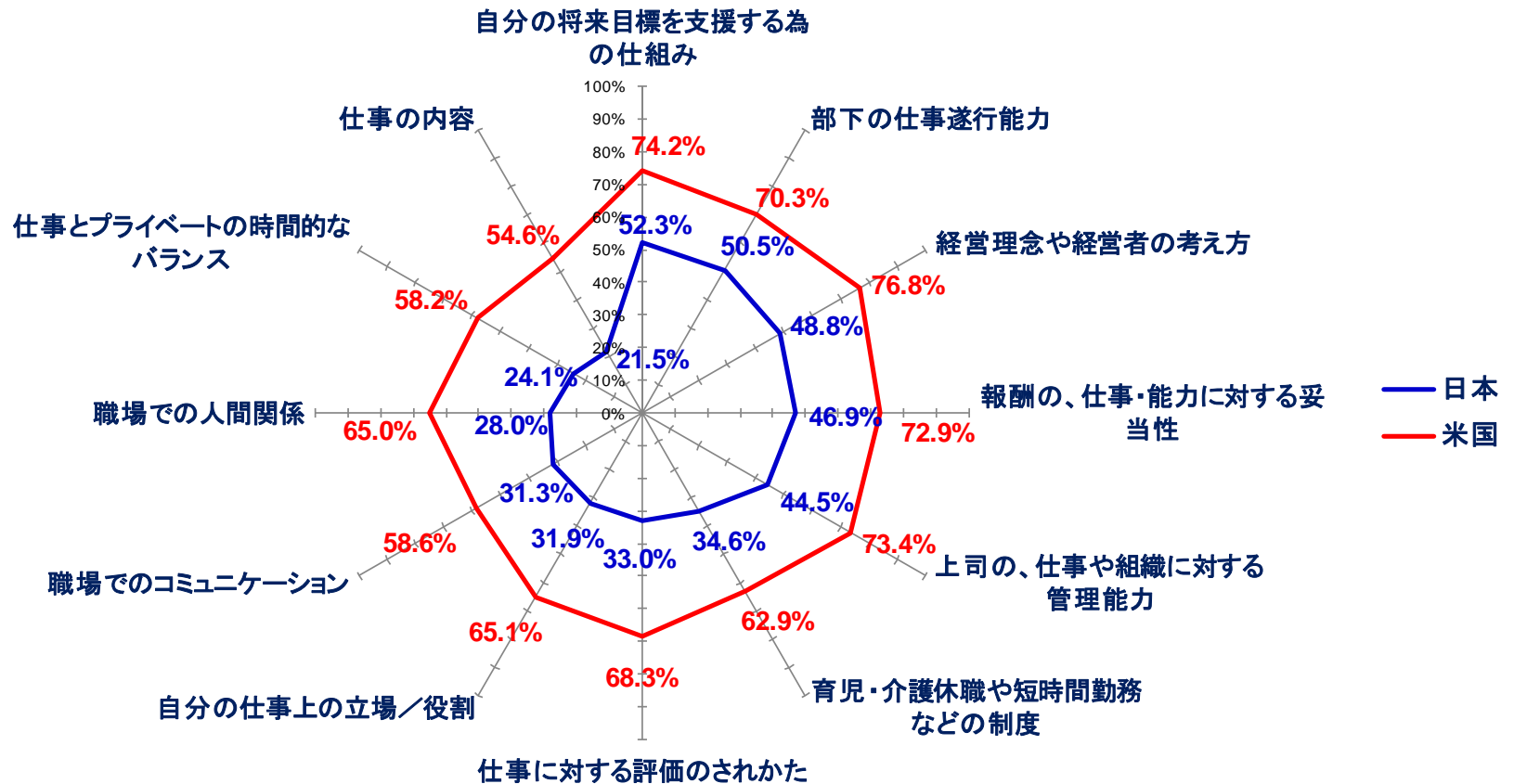
➢ 日本で問題とすべき課題は、“愛着を感じない”とする人の合計が23%と、米国の9%と比較しても優位に高い点である。



(Q: How much loyalty do you feel for the company/organization you work for?)

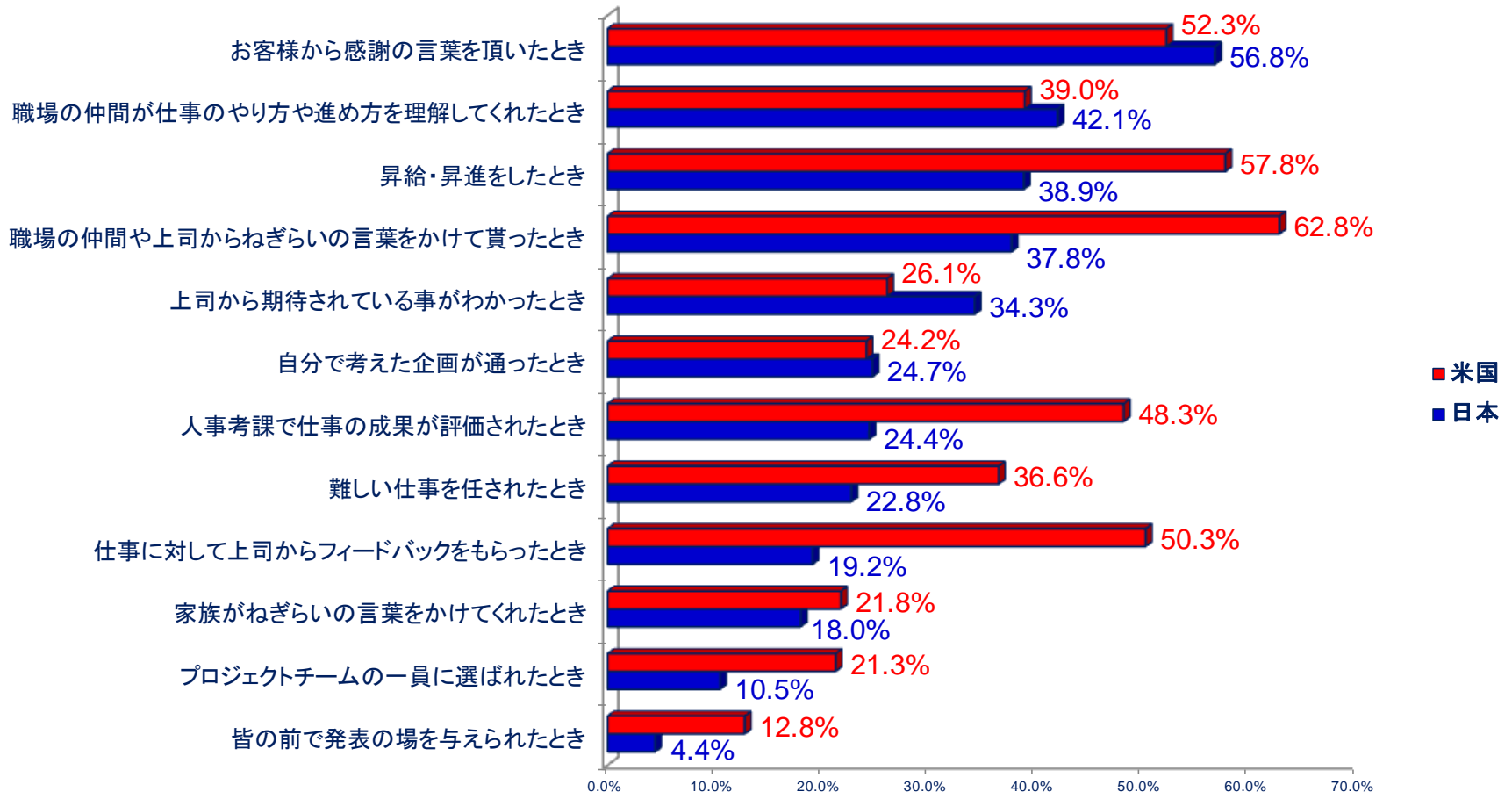
- ◆ また、「仕事や労働環境に対する満足度」も、全ての項目において日本の数値が米国比で有意に低い。

満足度の合計 (満足 + やや満足)



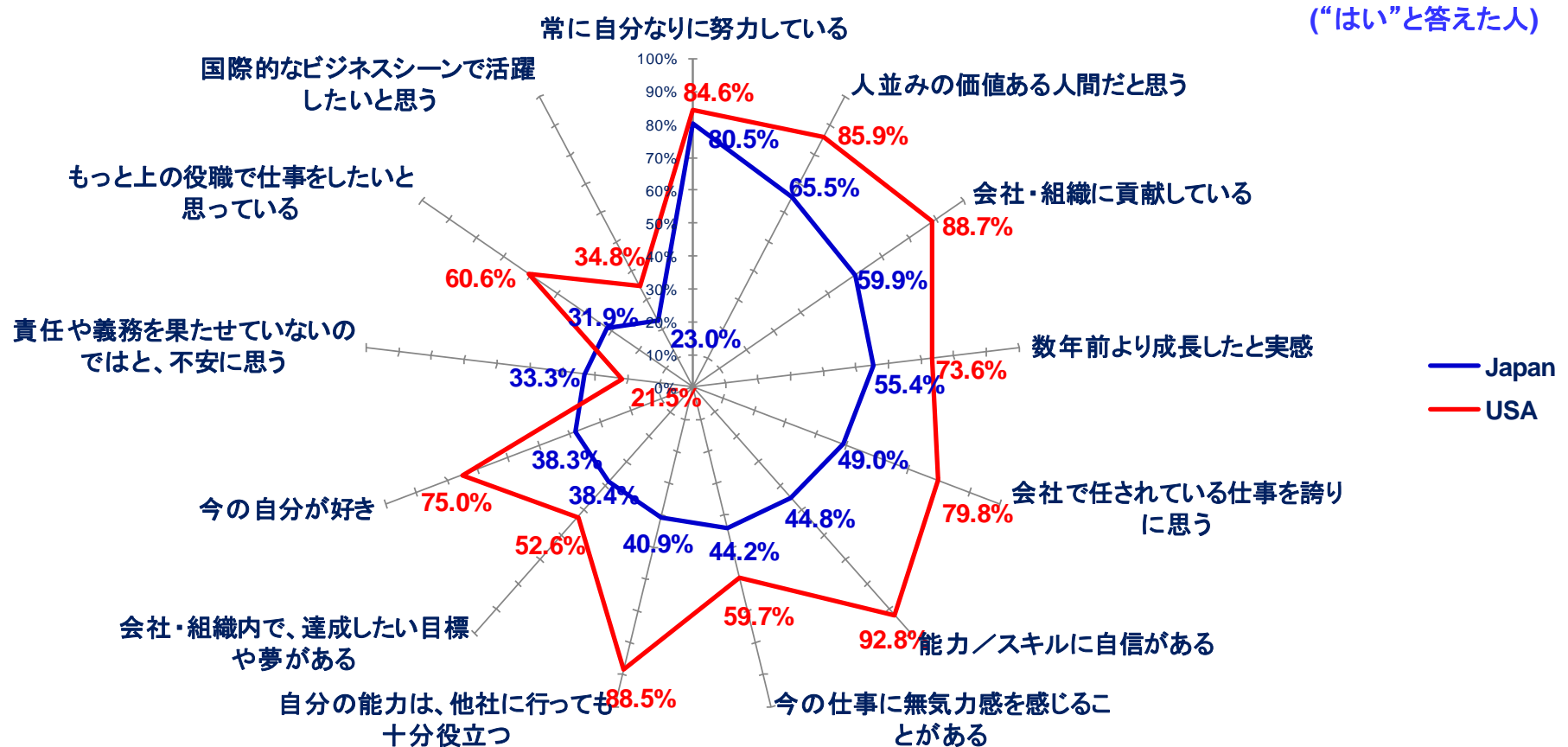
(Q: How satisfied are you with your work and work environment?)

- ◆ 会社や組織でのやりがいに関しては、日本人が感情的な要素(“お客様から感謝の言葉を頂いた”、“職場の仲間が仕事の進め方を理解してくれた”、“上司から期待されていることが分かった”など)に比較的高い回答をする傾向があるのに対し、米国では、“昇進・昇給をしたとき”、“仕事の成果が評価されたとき”、“上司からフィードバックを貰った”など、仕事の結果に関係する項目に反応している。



(Q: When do you feel recognized and/or motivated when working in your current company/organization?)

- ◆ 仕事上のセルフ・エスティーム度を見ても、米国と比べ日本人の“自信の低さ”が一目瞭然である。特に、能力・スキルに自信を持っていない様子が気にかかる。



(Q: Do you think that the following statements are true for you?)

第二部

セルフ・エスティーム

(日米比較)

セルフ・エスティームの測定

東京都教育委員会が2008年5月に策定した「東京都教育ビジョン(第2次)」では、“首都東京・国際社会で活躍する日本人の育成”において、子供の自尊感情や自己肯定感を高めるための教育の充実に掲げている。子供一人一人が自己に自信を持ち、新たなことや困難なことにも挑戦しようとする意欲を高めるとともに、社会の中での自身の役割や責任に対する自覚と社会への参画意識を涵養する教育を推進するため、東京都と慶應義塾大学との連携による研究プロジェクトが開始され、この過程において、慶應義塾大学教職課程センター、伊藤美奈子教授が中心となって児童生徒の自尊感情を測定するための尺度が開発された。

「ビジネスパーソンの意識調査2011」では、RISEの初めての試みとしてビジネスパーソンのセルフ・エスティームを測るにあたり、RosenbergのSelf-Esteem尺度を含め、いくつかの測定尺度の検討を行った。その結果、子供の自尊感情を測定するために開発されたとはいえ、東京都の自尊感情測定尺度が大人に対しても十分に有用、かつ、分析構造がしっかりしているとの判断から、伊藤教授の了解を得て使用させていただいた。

そこで、米国で実施された今回の調査において、初の試みとして、このセルフ・エスティーム測定尺度を質問票に取り入れてみた。

セルフ・エスティーム測定尺度

東京都のセルフ・エスティーム測定尺度で使用されている22項目の測定数値は、因子分析を基に絞られた、以下の3因子を基本とする解析モデルによって結果分析がなされる；

1. 自己評価/自己受容（8項目）
2. 関係の中での自分（7項目）
3. 自己主張/自己決定（7項目）

Q: 次の各事項に関して、あなた自身にどのくらい当てはまりますか。あなたの気持ちに最もよく当てはまる選択肢を1つだけ選んでお答えください。

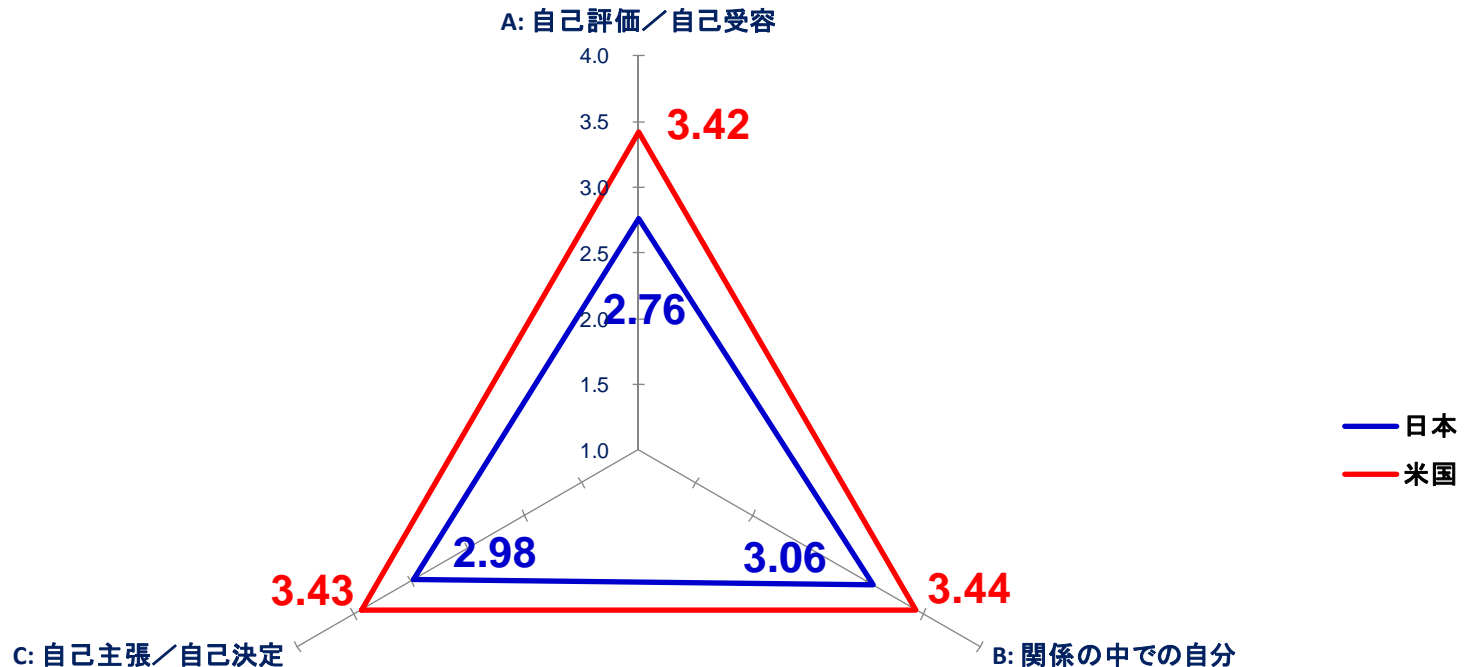
(選択肢) 1. 当てはまる、 2. どちらかという当てはまる、 3. どちらかという当てはまらない、 4. 当てはまらない

1. 私は今の自分に満足している
2. 人の意見を素直に聞くことができる
3. 人とは違っていても自分が正しいと思うことは主張できる
4. 私は自分のことが好きである
5. 私は人のために力をつくしたい
6. 自分の中にはさまざまな可能性がある
7. 自分はダメな人間だと思うことがある
8. 私はほかの人の気持ちになることができる
9. 私は自分の判断や行動を信じることができる
10. 私は自分という存在を大切に思える
11. 私には自分のことを理解してくれる人がいる
12. 私は自分の長所も短所もよく分かっている
13. 私は今の自分は嫌いだ
14. 人に迷惑がかからないよう、いったん決めた事には責任を持って取り組む
15. 私には誰にも負けないもの(こと)がある
16. 自分には良いところがある
17. 自分のことを見守ってくれている周りの人々に感謝している
18. 私は自分のことは自分で決めたいと思う
19. 自分は誰の役にも立っていないと思う
20. 私には自分のことを必要としてくれる人がいる
21. 私は自分の個性を大事にしたい
22. 私は人と同じくらい価値のある人間である

主要3因子に対する結果

全ての因子において米国が日本の数値を有意に上回っている。

	A: 自己評価／自己受容	B: 関係の中での自分	C: 自己主張／自己決定
日本	2.76	3.06	2.98
米国	3.42	3.44	3.43



セルフ・エスティーム指標のまとめ(全対象者)

セルフ・エスティームのレベルを男女の違いで見ても、日米の数値に有意な差がみられる。

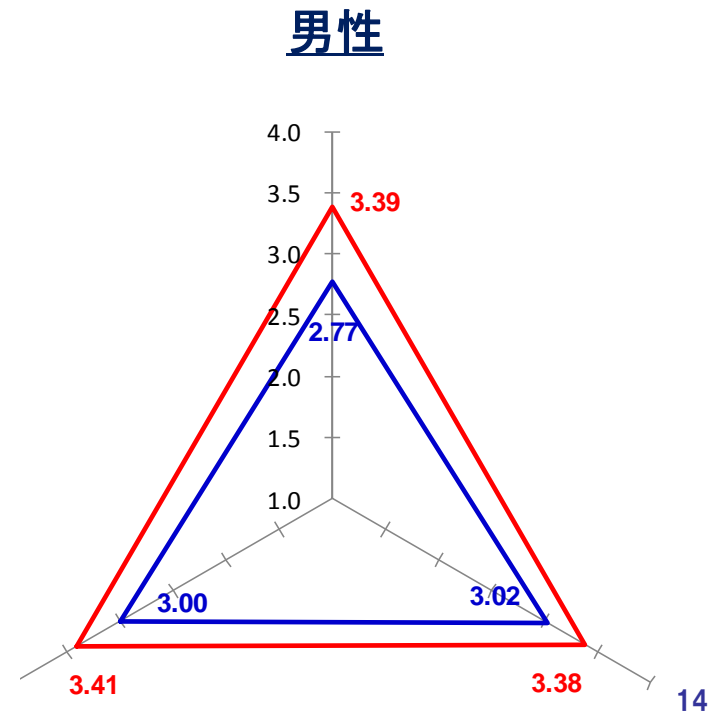
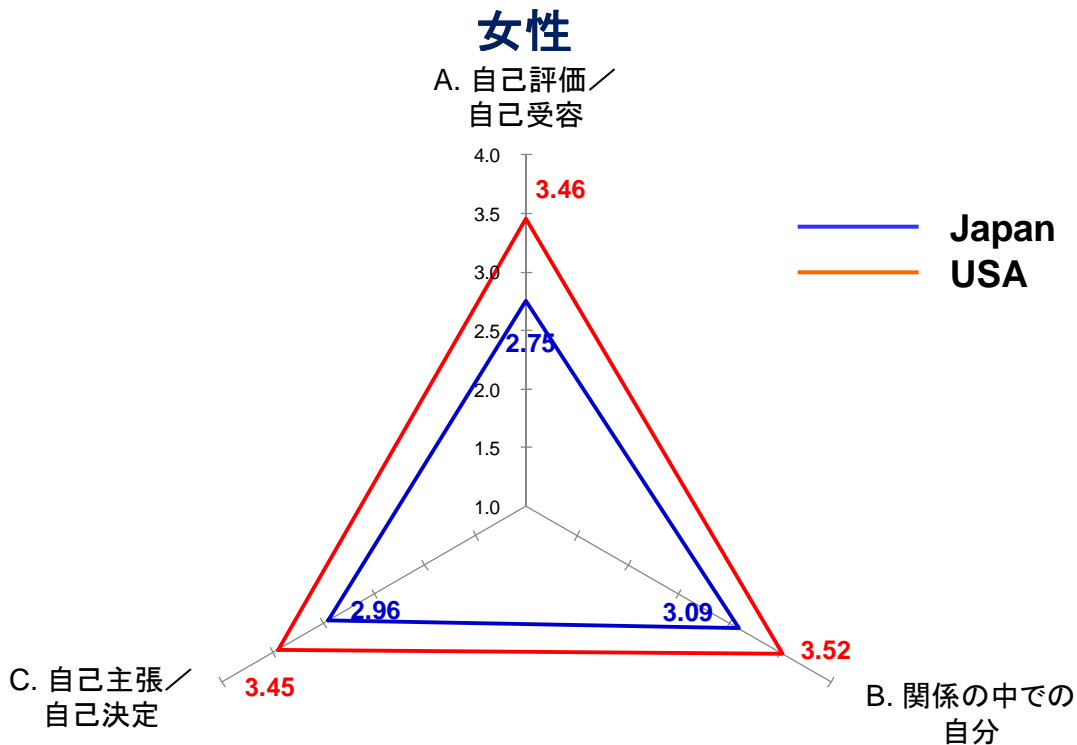
A: 自己評価／自己受容	B: 関係の中での自分	C: 自己主張／自己決定
--------------	-------------	--------------

女性

日本	2.75	3.09	2.96
米国	3.46	3.52	3.45

男性

日本	2.77	3.02	3.00
米国	3.39	3.38	3.41



セルフ・エスティーム測定：年齢

年齢で見た場合も日米で大きな差がみられる！

A: 自己評価／自己受容 B: 関係の中での自分 C: 自己主張／自己決定

20-29

	日本	2.60	3.08	2.94
	米国	3.21	3.35	3.30

30-39

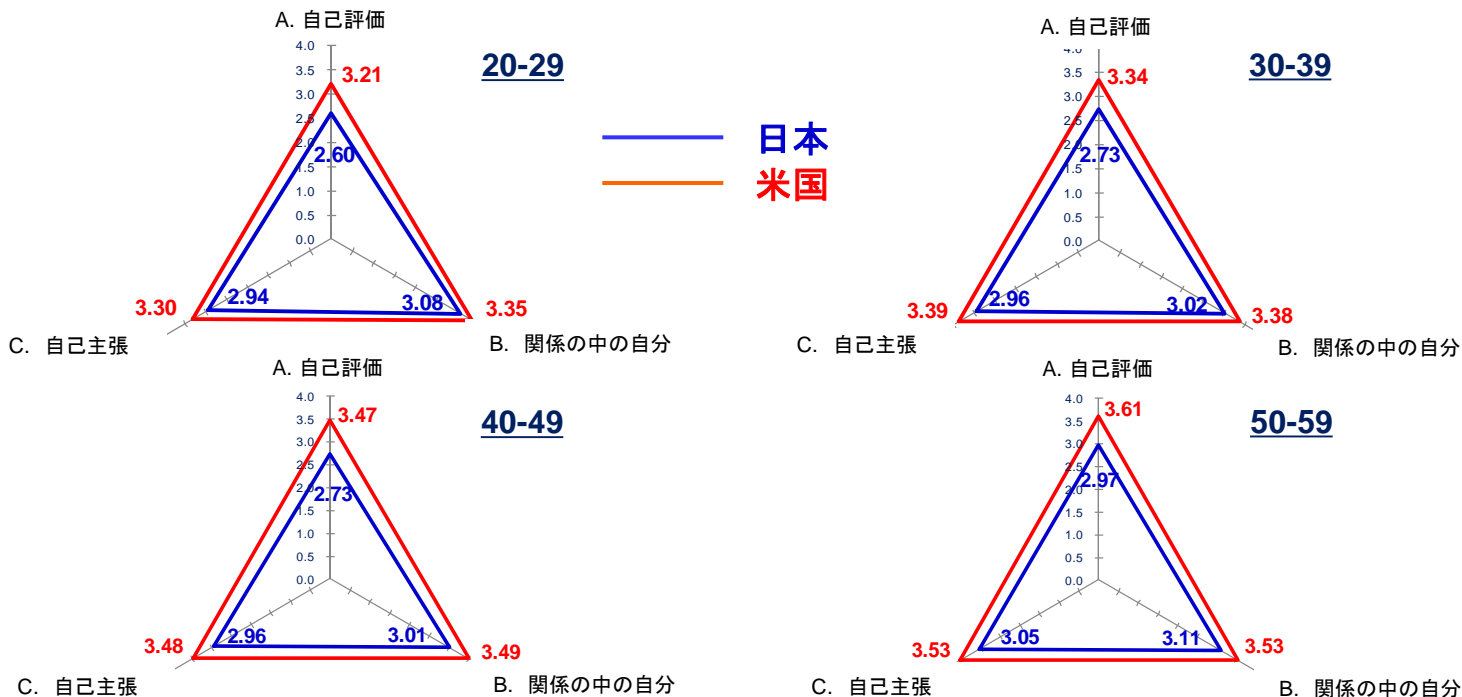
	Japan	2.73	3.02	2.96
	USA	3.34	3.38	3.39

40-49

	Japan	2.73	3.01	2.96
	USA	3.47	3.49	3.48

50-59

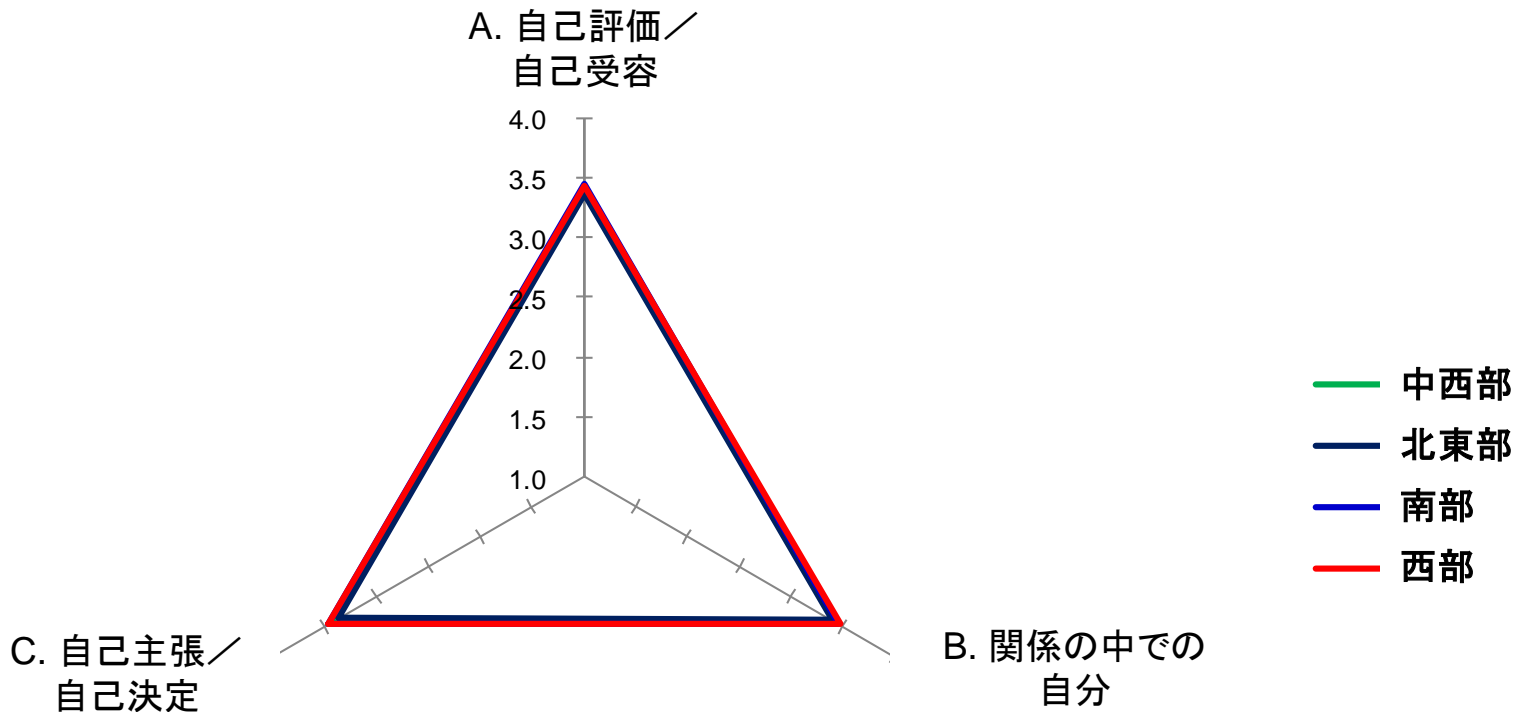
	Japan	2.97	3.11	3.05
	USA	3.61	3.53	3.53



米国だけの数値を見るが、セルフ・エスティームのレベルに地域差は全くない

米国

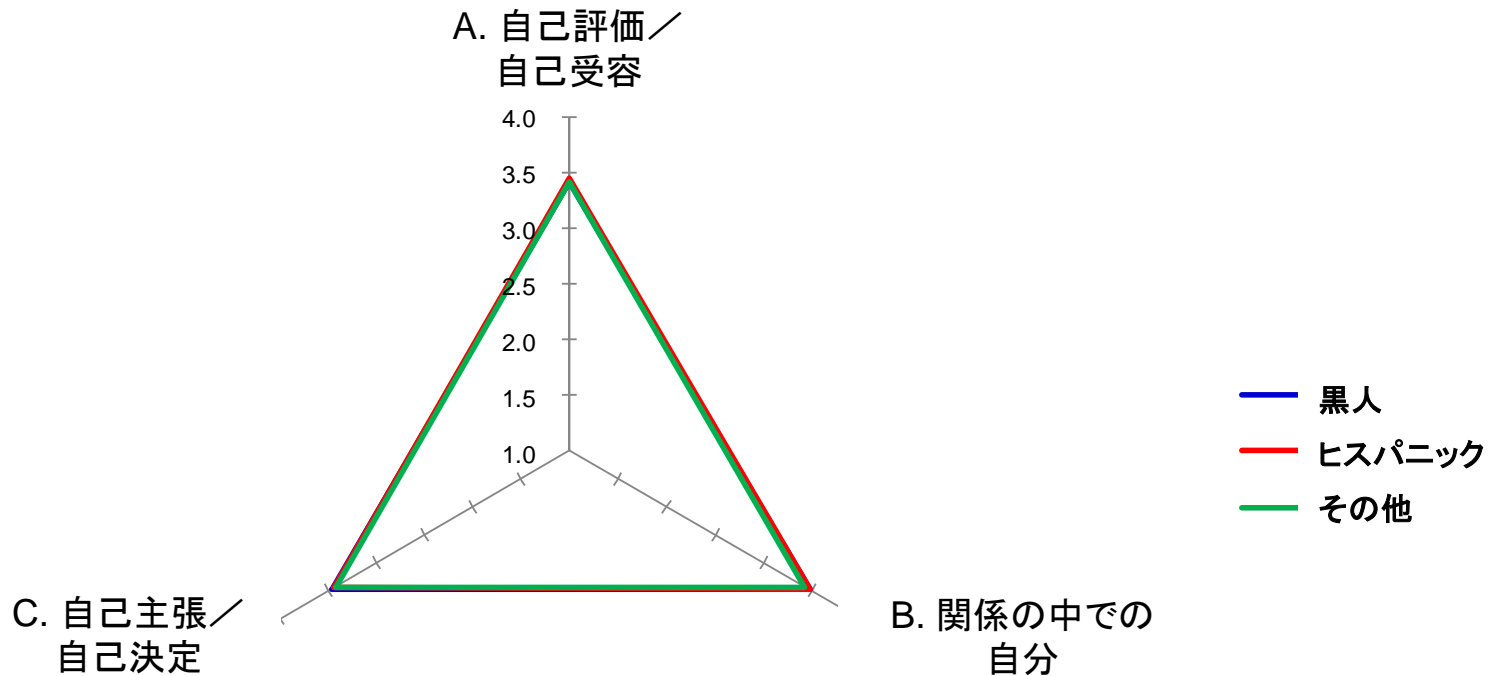
	A: 自己評価／自己受容	B: 関係の中での自分	C: 自己主張／自己決定
中西部	3.42	3.43	3.43
北東部	3.36	3.40	3.37
南部	3.45	3.46	3.46
西部	3.43	3.47	3.46



人種別にセルフ・エスティームのレベルを見ても差がみられない

米国

	A: 自己評価／自己受容	B: 関係の中での自分	C: 自己主張／自己決定
黒人	3.42	3.49	3.46
ヒスパニック	3.44	3.49	3.44
その他	3.41	3.43	3.42



第三部

米国調査の詳細分析

ビジネスパーソンに関心度を探るために以下の用語を見せその認知と理解度を聞いた

【男女雇用機会均等法、キャリアプラン、ダイバーシティ、ロールモデル、ワークライフバランス、セルフ・エスティーム、インクルージョン、メンター制度、CSR（コーポレート・ソーシャル・レスポンシビリティ）】

- ◆ 80%、或いはそれ以上の人々が“男女雇用機会均等法”，“ロールモデル”，“メンター制度”，“ワークライフバランス”，そして“キャリアプラン”といったキーワードを認知している。一方で、“セルフ・エスティーム”や“インクルージョン”を聞いたことがないとする人が30%以上いる。

	聞いた事があり;		聞いた事がない
	意味も理解している	意味はよく分からない	
男女雇用機会均等法	88.3%	8.8%	2.9%
ロールモデル	84.9%	8.0%	7.1%
メンター制度	83.6%	9.4%	6.9%
ワークライフバランス	82.5%	9.0%	8.5%
キャリアプラン	79.5%	12.6%	7.9%
CSR	65.6%	15.7%	18.7%
ダイバーシティ	60.3%	19.1%	20.6%
セルフ・エスティーム	54.3%	15.6%	30.1%
インクルージョン	46.4%	17.3%	36.3%

- ◆ それぞれのキーワードの認知を属性別にみると、認知が高い傾向を示すのが、男性、年齢層では50～59歳、中・大企業、管理職、そして、海外経験ありの方々である。

[聞いた事があり、意味も理解している人]

	合計	性別		年齢				人種		
		男性	女性	20-29	30-39	40-49	50-59	ヒスパニック	黒人	その他
サンプル:	1,600	891	709	335	410	461	394	223	178	1199
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
男女雇用機会均等法	88.3%	88.3%	88.3%	80.3%	88.3%	88.9%	94.4%	87.0%	87.1%	88.7%
ロールモデル	84.9%	84.1%	86.0%	77.3%	83.2%	86.1%	91.9%	85.7%	79.8%	85.6%
メンター制度	83.6%	82.5%	85.0%	73.4%	83.7%	86.1%	89.3%	82.1%	82.0%	84.2%
ワークライフバランス	82.5%	84.2%	80.4%	79.7%	87.1%	78.5%	84.8%	83.4%	77.0%	83.2%
キャリアプラン	79.5%	81.0%	77.6%	66.3%	81.2%	80.0%	88.3%	76.2%	81.5%	79.8%
CSR	65.6%	70.0%	60.1%	53.7%	70.5%	65.3%	71.1%	66.4%	56.7%	66.8%
ダイバーシティ	60.3%	65.4%	53.9%	49.3%	63.7%	59.7%	67.0%	62.8%	62.4%	59.5%
セルフ・エスティーム	54.3%	58.2%	49.4%	41.5%	55.1%	54.9%	63.7%	56.5%	52.2%	54.2%
インクルージョン	46.4%	50.1%	41.9%	34.3%	45.6%	48.6%	55.1%	48.0%	45.5%	46.3%

[聞いた事があり、意味も理解している人]

	企業規模 (社員数)				雇用形態		役職		海外経験	
	-100	100-999	1,000-9,999	10,000+	正社員	パートタイム	管理職	一般社員	あり	なし
サンプル:	395	420	391	394	1470	130	612	988	401	1,199
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
男女雇用機会均等法	84.6%	89.0%	87.5%	92.1%	88.2%	90.0%	90.0%	87.2%	90.5%	87.6%
ロールモデル	85.3%	83.6%	85.4%	85.5%	85.2%	82.3%	88.1%	83.0%	85.3%	84.8%
メンター制度	78.5%	84.0%	85.2%	86.8%	83.7%	82.3%	86.4%	81.9%	85.3%	83.1%
ワークライフバランス	76.2%	81.0%	84.7%	88.3%	82.2%	85.4%	84.3%	81.4%	85.8%	81.4%
キャリアプラン	74.2%	76.9%	81.3%	85.8%	79.0%	84.6%	83.8%	76.8%	84.3%	77.9%
CSR	61.0%	64.0%	67.3%	70.3%	65.0%	72.3%	75.0%	59.8%	74.3%	62.7%
ダイバーシティ	53.2%	56.0%	64.5%	68.0%	60.1%	62.3%	70.9%	53.7%	70.6%	56.9%
セルフ・エスティーム	50.4%	50.5%	59.6%	57.1%	54.6%	51.5%	64.4%	48.1%	60.6%	52.2%
インクルージョン	43.8%	44.5%	48.1%	49.5%	46.5%	45.4%	58.5%	39.0%	56.6%	43.0%

(注: 数値に がついている場合、属性間で、統計学的に95%以上の信頼度を持って有意に高いことを示す。また、 がついている場合は逆に有意に低い場合をいう。)

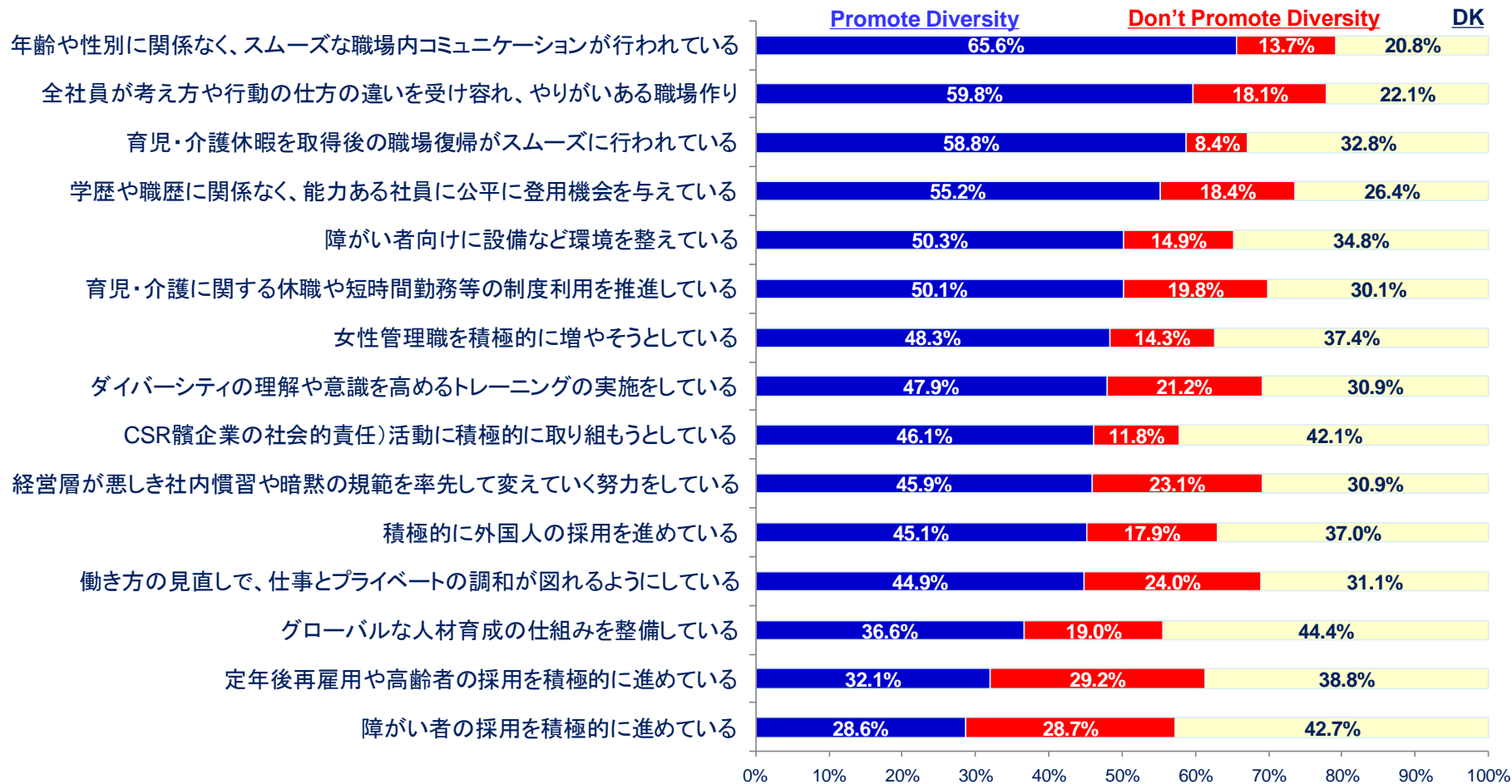
ビジネスパーソンから見た“職場内ダイバーシティ推進”の実際を探るため、以下の16項目を示し、職場(会社)での取り組みについて、『非常にそう思う』から『全くそう思わない』の5段階評価で現状を把握した。なお、参考のためにダイバーシティの定義を以下の様に記した。

【“ダイバーシティ”の定義】

ダイバーシティとは、人々が持つ様々な多様性(性別・年齢・障がいの有無・国籍・価値観等)を受け入れ、活かすことで、すべての人が各自の持てる力をフルに発揮して、個人のやりがいや成長、そして企業の成長、利益の拡大や競争力につなげようとする考え方です。

1. “ダイバーシティ”の理解や意識を高めるトレーニングの実施をしている
2. 障がい者の採用を積極的に進めている
3. 学歴や職歴に関係なく、能力のある社員に対し公平に登用の機会を与えている
4. 年齢や性別に関係なく、職場内コミュニケーションがスムーズに行われている
5. 職場全体で、育児・介護に関する休職や短時間勤務等の社内制度を利用しやすい環境を作っている
6. 女性管理職を積極的に増やそうとしている
7. 定年後再雇用や高齢者の採用を積極的に進めている
8. 働き方の見直しを行い、残業を減らし仕事とプライベートの調和が図れるようにしている
9. 育児・介護休暇を取得後の職場復帰がスムーズに行われている
10. 経営陣を含む、全社員が、それぞれの考え方や行動の仕方の違いを受け容れ、やりがい／働きがいのある
11. 職場作りを目指している
12. 経営層が悪しき社内慣習や暗黙の規範を率先して変えていく努力をしている
13. 障がい者向けに設備など環境を整えている
14. 積極的に外国人の採用を進めている
15. グローバルな人材育成の仕組みを整備している
16. CSR(企業の社会的責任)活動に積極的に取り組もうとしている

- ◆ ダイバーシティ推進先進国である米国では、結構なレベルでダイバーシティ管理環境が整備されているように見受けられる。



◆ 属性別にみると、管理職との相関のせいか、男性における数値が女性比で有意に高い項目が多くみられる。

(“そう思う”合計)

	合計	性別		年齢				人種		その他
		男性	女性	20-29	30-39	40-49	50-59	ヒスパニック	黒人	
サンプル:	1,600	891	709	335	410	461	394	223	178	1199
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
年齢/性別に関係なく、スムーズな職場内コミュニケーション	65.6%	66.9%	63.9%	64.8%	65.9%	62.5%	69.5%	63.7%	68.5%	65.5%
考え方や行動の仕方の違いを受け容れ、やりがいある職場作り	59.8%	62.3%	56.6%	61.8%	60.2%	56.0%	61.9%	60.5%	54.5%	60.4%
育児・介護休暇を取得後の職場復帰がスムーズに行われている	58.8%	57.7%	60.2%	58.8%	60.2%	55.5%	61.2%	57.4%	64.0%	58.3%
学歴や職歴に関係なく、能力ある社員に公平に登用機会を与える	55.2%	57.9%	51.8%	55.8%	54.4%	53.6%	57.4%	52.5%	55.1%	55.7%
障がい者向けに設備など環境を整えている	50.3%	52.1%	48.0%	44.8%	51.5%	48.8%	55.3%	57.0%	55.1%	48.3%
育児・介護に関する休暇や短時間勤務等の制度利用を推進している	50.1%	51.6%	48.2%	46.0%	52.9%	51.8%	48.7%	54.3%	54.5%	48.7%
女性管理職を積極的に増やそうとしている	48.3%	49.5%	46.8%	48.4%	47.1%	45.6%	52.8%	49.8%	50.6%	47.7%
ダイバーシティの理解や意識を高めるトレーニングの実施をしている	47.9%	49.5%	45.8%	40.6%	49.5%	47.7%	52.5%	52.0%	57.9%	45.6%
CSR(企業の社会的責任)活動に積極的に取り組もうとしている	46.1%	50.3%	40.8%	40.3%	49.3%	45.1%	48.7%	47.1%	45.5%	46.0%
経営層が悪しき社内慣習や暗黙の規範を率先して変えていく努力	45.9%	49.8%	41.0%	43.6%	44.6%	45.8%	49.5%	49.8%	46.1%	45.2%
積極的に外国人の採用を進めている	45.1%	46.8%	43.0%	42.1%	43.4%	46.0%	48.5%	47.5%	53.4%	43.5%
働き方の見直しで、仕事とプライベートの調和が図れるよう努力	44.9%	46.2%	43.2%	43.3%	46.3%	44.3%	45.4%	49.3%	46.6%	43.8%
グローバルな人材育成の仕組みを整備している	36.6%	41.2%	30.9%	32.8%	38.5%	37.5%	36.8%	40.8%	41.6%	35.1%
定年後再雇用や高齢者の採用を積極的に進めている	32.1%	35.4%	27.9%	29.9%	31.7%	31.7%	34.8%	38.6%	39.3%	29.8%
障がい者の採用を積極的に進めている	28.6%	31.2%	25.4%	28.1%	29.3%	26.7%	30.7%	32.7%	38.2%	26.4%

(“そう思う”合計)

	企業規模(社員数)				雇用形態		役職		海外経験	
	-100	100-999	1,000-9,999	10,000+	正社員	パートタイム	管理職	一般社員	あり	なし
サンプル:	395	420	391	394	1470	130	612	988	401	1199
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
年齢/性別に関係なく、スムーズな職場内コミュニケーション	63.5%	65.7%	64.5%	68.5%	65.3%	68.5%	70.1%	62.8%	67.8%	64.8%
考え方や行動の仕方の違いを受け容れ、やりがいある職場作り	60.0%	60.5%	56.3%	62.2%	59.5%	62.3%	66.8%	55.4%	64.6%	58.1%
育児・介護休暇を取得後の職場復帰がスムーズに行われている	53.7%	60.0%	59.8%	61.7%	59.4%	52.3%	61.3%	57.3%	61.6%	57.9%
学歴や職歴に関係なく、能力ある社員に公平に登用機会を与える	54.4%	55.2%	52.7%	58.4%	55.5%	51.5%	61.4%	51.3%	59.1%	53.9%
障がい者向けに設備など環境を整えている	40.0%	51.2%	52.2%	57.6%	50.7%	45.4%	56.7%	46.3%	52.1%	49.6%
育児・介護に関する休暇や短時間勤務等の制度利用を推進している	44.8%	48.3%	53.2%	54.3%	50.9%	41.5%	55.6%	46.8%	57.9%	47.5%
女性管理職を積極的に増やそうとしている	43.8%	46.7%	47.3%	55.6%	48.5%	46.2%	52.6%	45.6%	49.9%	47.8%
ダイバーシティの理解や意識を高めるトレーニングの実施をしている	37.5%	46.4%	49.4%	58.4%	48.4%	41.5%	54.4%	43.8%	52.4%	46.4%
CSR(企業の社会的責任)活動に積極的に取り組もうとしている	42.3%	41.9%	45.3%	55.1%	46.3%	43.8%	55.7%	40.1%	52.6%	43.9%
経営層が悪しき社内慣習や暗黙の規範を率先して変えていく努力	48.9%	47.9%	43.0%	43.9%	46.5%	39.2%	55.1%	40.3%	51.1%	44.2%
積極的に外国人の採用を進めている	34.7%	42.6%	48.1%	55.3%	44.9%	47.7%	46.4%	44.3%	50.4%	43.4%
働き方の見直しで、仕事とプライベートの調和が図れるよう努力	46.6%	44.0%	45.0%	43.9%	45.0%	43.8%	50.2%	41.6%	48.6%	43.6%
グローバルな人材育成の仕組みを整備している	31.6%	34.3%	38.1%	42.6%	36.8%	34.6%	44.0%	32.1%	45.1%	33.8%
定年後再雇用や高齢者の採用を積極的に進めている	32.7%	32.4%	34.3%	28.9%	32.4%	28.5%	38.9%	27.8%	34.7%	31.2%
障がい者の採用を積極的に進めている	27.6%	28.3%	27.6%	31.0%	29.0%	24.6%	34.5%	25.0%	31.7%	27.6%

(注: 数値に がついている場合、属性間で、統計学的に95%以上の信頼度を持って有意に高いことを示す。また、 がついている場合は逆に有意に低い場合をいう。)

ここには比較する数値を示してはいないが、社内で感じることのできるインクルージョンな状況は2年前の調査結果との比較で違いは見られなかった。

	合計	性別		年齢			
		男性	女性	20-29	30-39	40-49	50-59
サンプル:	1,600	891	709	335	410	461	394
	%	%	%	%	%	%	%
上司や部下、或いは同僚と廊下やエレベーターで会ったときに、挨拶	86.8%	86.2%	87.6%	83.9%	87.1%	86.6%	89.3%
同僚や後輩から相談を受ける	78.8%	81.5%	75.3%	69.6%	78.0%	79.6%	86.3%
ミーティングなどで、自分の発言をする場がある	77.6%	78.2%	76.9%	70.7%	77.1%	79.0%	82.5%
入社時、上司や部下、同僚が自分を理解しようとして接してくれた	77.3%	76.7%	78.0%	79.4%	78.5%	77.4%	73.9%
仕事上のことで、上司や同僚が自分の意見に耳を傾けてくれる	76.8%	78.2%	74.9%	72.2%	77.1%	75.1%	82.2%
職場に自分の居場所があると感じる	76.4%	76.8%	75.9%	71.6%	75.1%	76.6%	81.5%
職場内で、皆がよくコミュニケーションしてくれる	75.6%	75.0%	76.4%	70.7%	76.3%	75.5%	79.2%
仕事が済んだとき、上司や同僚からねぎらいや感謝の言葉をもらう	71.5%	71.5%	71.5%	69.3%	72.4%	69.8%	74.4%
子育てや介護など、同僚が私の立場を理解して仕事に協力してくれる	67.7%	66.4%	69.3%	59.1%	66.8%	72.5%	70.3%
上司や部下、あるいは同僚から昼食や飲み会に誘われる	57.1%	56.7%	57.7%	57.3%	58.3%	56.6%	56.3%

(Q: Have you experienced the following situations in your current company/ organization?)

- ◆ “平等”と感じる意識の人が61%いる米国においても、やはり、“男性優遇”と感じるビジネスパーソンは、“女性優遇”の3倍となっている。

男女の地位	男性優遇		平等	女性優遇		分からない
	非常に	どちらかと言えば		どちらかと言えば	非常に	
サンプル: 1,600	8.4%	17.1%	60.8%	6.2%	1.9%	5.6%

- ◆ 米国においても女性からみて“平等”であるという意識が男性比で低く、また“男性優遇”であると感じる率が有意に高い。
- ◆ また、これも日本と似ているが、若年層が“男女平等”という意識を持つ率が有意に高く、組織や社会の中でダイバーシティ感性が広がっている結果と考えられる。

	合計	性別		年齢				人種		
		男性	女性	20-29	30-39	40-49	50-59	ヒスパニック	黒人	その他
Sample base:	1,600	891	709	335	410	461	394	223	178	1199
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
男性優遇 (合計)	25.5%	18.3%	34.6%	24.5%	21.7%	30.4%	24.6%	28.3%	32.6%	23.9%
平等	60.8%	65.0%	55.6%	63.9%	64.9%	57.7%	57.6%	59.2%	57.9%	61.6%
女性優遇 (合計)	8.1%	12.2%	3.0%	6.3%	8.0%	6.1%	12.2%	4.9%	2.8%	9.5%
わからない	5.6%	4.5%	6.9%	5.4%	5.4%	5.9%	5.6%	7.6%	6.7%	5.0%

	合計	企業規模(社員数)				雇用形態		役職		海外経験	
		-100	100-999	1,000-9,999	10,000+	正社員	パートタイム	管理職	一般社員	あり	なし
Sample base:	395	420	391	394	1470	130	612	988	401	1199	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
男性優遇 (合計)	22.0%	25.2%	30.4%	24.4%	26.1%	18.5%	27.9%	24.0%	25.7%	25.4%	
平等	66.1%	60.7%	58.1%	58.4%	61.0%	58.5%	61.9%	60.1%	59.9%	61.1%	
女性優遇 (合計)	6.8%	6.9%	6.1%	12.7%	8.2%	7.7%	7.0%	8.8%	9.5%	7.7%	
わからない	5.1%	7.1%	5.4%	4.6%	4.7%	15.4%	3.1%	7.1%	5.0%	5.8%	

(注: 数値に が付いている場合、属性間で、統計学的に95%以上の信頼度を持って有意に高いことを示す)

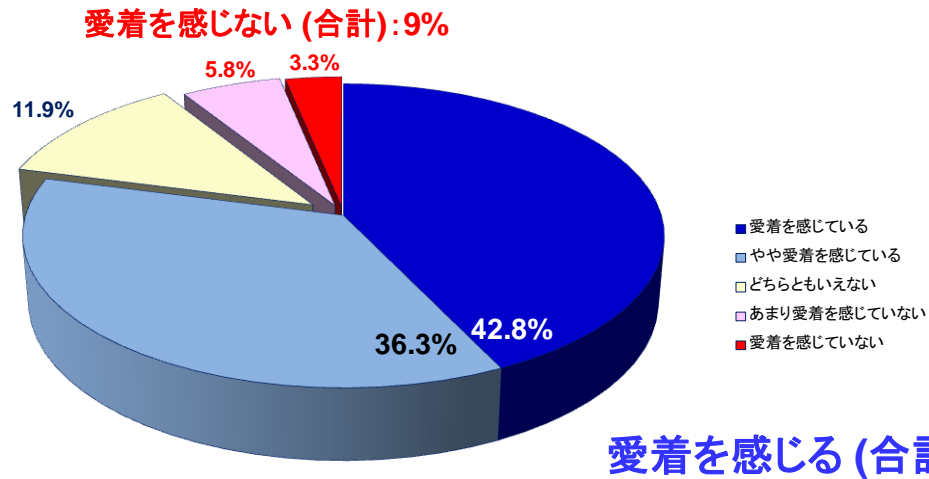
男女間格差： 違いを感じるポイント

- ◆ 男女間格差の背景を知るために、それぞれ優遇と感じている人にその理由を問うたところ、“男性優遇”と答えた人が「男性の昇進・昇格が早い」、「女性の管理職が少ない」、「同じ仕事をしているのに給与差がある」など、待遇・処遇面で男性が有意に取り扱われている事を示唆する回答が多い。

	合計	男性優遇	女性優遇
サンプル: (“平等” & “わからない”を除く)	569	429	140
	%	%	%
男女社員の人数が不均等	41.1%	39.6%	45.7%
男性の昇進・昇格が女性に比べ速い	31.6%	41.0%	2.9%
女性の管理職が少ない、或いは、女性を管理職に登用しない	29.3%	38.2%	2.1%
能力を正當に評価しない	29.0%	28.0%	32.1%
同じ仕事をしているのに同期で給与差がある	26.4%	34.3%	2.1%
総合職の人数で男性が圧倒的に多い	25.7%	33.1%	2.9%
女性は補助的な仕事しかやらせてもらえない	17.4%	22.1%	2.9%
男性には残業等のきつい仕事が多い	16.3%	11.2%	32.1%
出張の多い仕事が男性に任されることが多い	12.0%	15.2%	2.1%
女性には転勤を伴う異動がない	11.2%	14.5%	1.4%
女性は教育・訓練を受ける機会が少ない	9.5%	12.6%	0.0%
女性は派遣社員が多い	7.2%	8.2%	4.3%
女性には重要な得意先の担当をさせない	6.5%	8.6%	0.0%
女性は結婚したり子供が生まれたりすると勤め続けにくい雰囲気がある	5.3%	6.1%	2.9%
その他	13.4%	7.0%	32.9%

(Q: In what respect(s) do you feel that men and women are treated differently in your company/organization?)

- ◆ 会社や組織に愛着を感じる人の率は79%と、2010年度調査の80%と変わりがなかった。



	2012	2010
サンプル:	1,600	1600
	%	%
愛着を感じている	42.8%	43.4%
やや愛着を感じている	36.3%	36.4%
どちらともいえない	11.9%	9.6%
あまり愛着を感じていない	5.8%	7.4%
愛着を感じていない	3.3%	3.1%

- ◆ 属性別にみると、愛着心を強く感じる率が低いのが若年層(20歳～39歳)と黒人に見られる。
 - 強い愛着心が高い属性が、社員数100人以下と管理職層である事は日本と同じ傾向で面白い。

	性別			年齢				人種		
	合計	男性	女性	20-29	30-39	40-49	50-59	ヒスパニック	黒人	その他
Sample base:	1,600	891	709	335	410	461	394	223	178	1199
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
愛着を感じている	42.8%	42.6%	43.0%	34.0%	37.6%	46.9%	51.0%	41.3%	36.5%	44.0%
やや愛着を感じている	36.3%	36.3%	36.2%	41.8%	41.5%	33.2%	29.7%	38.6%	38.8%	35.4%
どちらともいえない	11.9%	12.2%	11.6%	12.5%	11.0%	12.4%	11.9%	13.5%	15.2%	11.2%
あまり愛着を感じていない	5.8%	5.6%	5.9%	7.5%	5.9%	4.8%	5.3%	2.7%	7.3%	6.1%
愛着を感じていない	3.3%	3.3%	3.2%	4.2%	4.1%	2.8%	2.0%	4.0%	2.2%	3.3%

	企業規模(社員数)				雇用形態		役職		海外経験	
	-100	100-999	1,000-9,999	10,000+	正社員	パートタイム	管理職	一般社員	あり	なし
Sample base:	395	420	391	394	1470	130	612	988	401	1199
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
愛着を感じている	57.2%	41.9%	34.8%	37.3%	43.3%	37.7%	53.4%	36.2%	46.6%	41.5%
やや愛着を感じている	26.3%	39.5%	38.6%	40.4%	36.5%	33.8%	31.9%	39.0%	35.4%	36.5%
どちらともいえない	9.9%	11.0%	15.1%	11.9%	11.4%	17.7%	8.0%	14.4%	9.0%	12.9%
あまり愛着を感じていない	4.6%	4.0%	8.2%	6.3%	5.8%	5.4%	5.4%	6.0%	5.2%	5.9%
愛着を感じていない	2.0%	3.6%	3.3%	4.1%	3.1%	5.4%	1.3%	4.5%	3.7%	3.1%

(注: 数値に がついている場合、属性間で、統計学的に95%以上の信頼度を持って有意に高いことを示す。また がついている場合は逆に有意に低い場合をいう。)

- ◆ 米国のビジネスパーソンの仕事に対する満足度は、数値的にみて日本比で全般的に高い傾向がある。その中で、比較的満足度の低い項目として以下のモノがあげられる；
 - 得ている報酬の仕事に対する妥当性
 - 会社が自分の将来目標を支援するための仕組み

	サンプル: 1,600	満足 (合計)	わからない	不満足 (合計)
職場での上司や同僚との人間関係		76.8%	12.9%	10.4%
仕事の内容		74.2%	15.2%	10.6%
自分自身の仕事上の立場(役割)		73.4%	13.2%	13.4%
職場での上司や同僚、または部下との コミュニケーション		72.9%	13.1%	14.1%
仕事とプライベートの時間的なバランス		70.3%	12.6%	17.2%
育児・介護休職や短時間勤務など、制度の利用しやすさ		68.3%	13.6%	18.1%
現在の上司の、仕事や組織(部下)に対する管理能力		65.1%	14.1%	20.8%
会社の経営理念や経営者の考え方		65.0%	18.3%	16.7%
仕事に対する評価のされかた		62.9%	18.1%	18.9%
得ている報酬の、仕事・能力に対する妥当性		58.6%	12.9%	28.6%
部下の仕事遂行能力		58.2%	27.6%	14.2%
会社・組織が自分の将来目標を支援する為の仕組み		54.6%	20.9%	24.5%

◆ 属性別にみると、女性比で男性が、また、管理職の満足度が傾向的に高い。

◆ 他の人種と比較して、黒人の満足度が「上司や同僚との人間関係」や「自分自身の仕事上の立場」で低い。

満足 (合計)

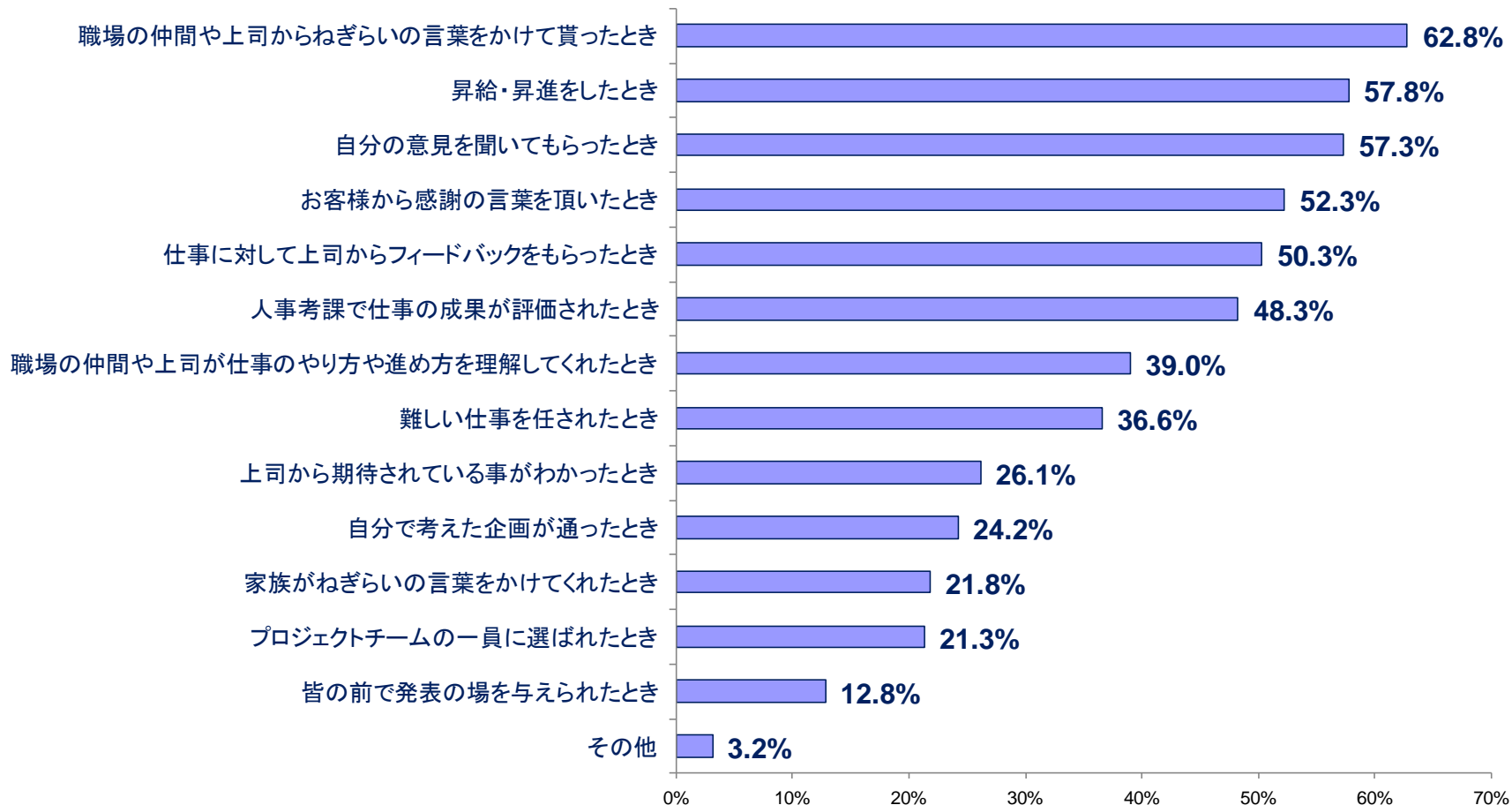
	合計	性別		年齢				人種		
		男性	女性	20-29	30-39	40-49	50-59	ヒスパニック	黒人	その他
Sample base:	1,600	891	709	335	410	461	394	223	178	1199
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
職場での上司や同僚との人間関係	76.8%	79.1%	73.8%	76.7%	76.1%	75.5%	78.9%	77.6%	69.7%	77.6%
仕事の内容	74.2%	75.8%	72.2%	71.0%	71.2%	73.3%	81.0%	75.3%	70.2%	74.6%
自分自身の仕事上の立場 (役割)	73.4%	74.1%	72.6%	68.7%	72.2%	74.0%	78.2%	76.7%	67.4%	73.7%
職場での上司や同僚、または部下との コミュニケーション	72.9%	73.3%	72.4%	71.9%	73.9%	72.9%	72.6%	74.0%	69.7%	73.1%
仕事とプライベートの時間的なバランス	70.3%	69.4%	71.4%	68.1%	71.0%	71.4%	70.1%	72.6%	71.9%	69.6%
育児・介護休職や短時間勤務など、制度の利用しやすさ	68.3%	70.7%	65.3%	62.1%	71.7%	69.0%	69.3%	68.6%	69.7%	68.1%
現在の上司の、仕事や組織 (部下) に対する管理能力	65.1%	68.4%	61.1%	62.1%	69.3%	64.4%	64.2%	65.9%	59.6%	65.8%
会社の経営理念や経営者の考え方	65.0%	65.7%	64.2%	65.1%	64.6%	64.2%	66.2%	66.8%	56.2%	66.0%
仕事に対する評価のされかた	62.9%	61.7%	64.5%	63.6%	60.5%	63.8%	64.0%	63.7%	60.7%	63.1%
得ている報酬の、仕事・能力に対する妥当性	58.6%	62.3%	53.9%	53.7%	57.3%	60.7%	61.4%	57.8%	55.1%	59.2%
部下の仕事遂行能力	58.2%	60.4%	55.4%	49.6%	58.8%	59.7%	63.2%	59.2%	58.4%	58.0%
会社・組織が自分の将来目標を支援する為の仕組み	54.6%	53.2%	56.3%	56.4%	53.2%	54.7%	54.3%	58.3%	52.2%	54.2%

満足 (合計)

	企業規模 (社員数)				雇用形態		役職		海外経験	
	-100	100-999	1,000-9,999	10,000+	正社員	パートタイム	管理職	一般社員	あり	なし
Sample base:	395	420	391	394	1470	130	612	988	401	1199
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
職場での上司や同僚との人間関係	79.7%	80.2%	71.6%	75.1%	77.2%	71.5%	83.2%	72.8%	83.3%	74.6%
仕事の内容	75.9%	74.3%	73.4%	73.1%	74.9%	66.2%	80.4%	70.3%	78.3%	72.8%
自分自身の仕事上の立場 (役割)	80.3%	74.5%	70.1%	68.8%	74.1%	66.2%	79.2%	69.8%	78.3%	71.8%
職場での上司や同僚、または部下との コミュニケーション	74.4%	72.9%	72.1%	72.1%	73.7%	63.8%	79.2%	68.9%	75.3%	72.1%
仕事とプライベートの時間的なバランス	70.9%	71.2%	71.6%	67.3%	70.1%	72.3%	71.1%	69.7%	69.6%	70.5%
育児・介護休職や短時間勤務など、制度の利用しやすさ	55.4%	70.0%	69.8%	77.9%	71.7%	30.0%	72.1%	66.0%	71.1%	67.4%
現在の上司の、仕事や組織 (部下) に対する管理能力	65.3%	67.6%	64.2%	63.2%	65.9%	56.2%	71.2%	61.3%	68.1%	64.1%
会社の経営理念や経営者の考え方	67.6%	66.7%	62.1%	63.5%	65.3%	61.5%	72.2%	60.5%	71.1%	63.0%
仕事に対する評価のされかた	63.5%	65.0%	62.1%	60.9%	63.4%	57.7%	69.1%	59.1%	67.1%	61.6%
得ている報酬の、仕事・能力に対する妥当性	58.7%	57.6%	56.3%	61.7%	58.6%	58.5%	65.5%	54.3%	64.3%	56.6%
部下の仕事遂行能力	60.0%	62.4%	54.2%	55.8%	59.1%	47.7%	70.9%	50.3%	62.1%	56.9%
会社・組織が自分の将来目標を支援する為の仕組み	59.2%	55.2%	52.2%	51.5%	55.0%	49.2%	62.1%	49.9%	56.1%	54.0%

(注: 数値に がついている場合、属性間で、統計的に95%以上の信頼度を持って有意に高いことを示す。また、 がついている場合は逆に有意に低い場合をいう。)

- ◆ 仕事でやりがいを感じることのトップが、「職場の仲間からねぎらいの言葉をかけてもらったとき」、次いで、「昇給・昇進をしたとき」、「自分の意見を聞いてもらったとき」と続きます。



- ◆ 調査結果を2010年版と比較すると、13項目中、8項目で有意に下がったことがわかる。米国の経済・就業環境が市民意識にネガティブな影響を与えている可能性が示唆される。

	2012	2010
サンプル:	1,600	1,600
	%	%
職場の仲間や上司からねぎらいの言葉をかけて貰ったとき	62.8%	67.4%
昇給・昇進をしたとき	57.8%	58.9%
自分の意見を聞いてもらったとき	57.3%	63.7%
お客様から感謝の言葉を頂いたとき	52.3%	60.1%
仕事に対して上司からフィードバックをもらったとき	50.3%	54.6%
人事考課で仕事の成果が評価されたとき	48.3%	52.0%
職場の仲間や上司が仕事のやり方や進め方を理解してくれたとき	39.0%	45.3%
難しい仕事を任されたとき	36.6%	40.4%
上司から期待されている事がわかったとき	26.1%	30.3%
自分で考えた企画が通ったとき	24.2%	24.1%
家族がねぎらいの言葉をかけてくれたとき	21.8%	22.8%
プロジェクトチームの一員に選ばれたとき	21.3%	22.6%
皆の前で発表の場を与えられたとき	12.8%	13.0%
その他	3.2%	3.6%

(注: 数値に がついている場合、属性間で、統計学的に95%以上の信頼度を持って有意に高いことを示す。また、 がついている場合は逆に有意に低い場合をいう。)

- ◆ “仕事上のやりがい”は、男女間や海外経験の有無において差がみられる項目が多い傾向がある。また、規模の小さな企業に勤めるビジネスパーソンの数値が全般的に低い。

	合計	性別		年齢				人種		
		男性	女性	20-29	30-39	40-49	50-59	ヒスパニック	黒人	その他
Sample base:	1,600	891	709	335	410	461	394	223	178	1199
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
職場の仲間や上司からねぎらいの言葉をかけて貰ったとき	62.8%	57.0%	70.1%	66.9%	56.6%	60.7%	68.3%	62.3%	53.4%	64.3%
昇給・昇進をしたとき	57.8%	55.2%	60.9%	65.7%	58.3%	55.3%	53.3%	50.7%	54.5%	59.5%
自分の意見を聞いてもらったとき	57.3%	55.4%	59.7%	54.6%	53.2%	57.5%	63.7%	55.6%	54.5%	58.0%
お客様から感謝の言葉を頂いたとき	52.3%	48.0%	57.5%	50.1%	45.6%	51.2%	62.2%	48.4%	48.9%	53.5%
仕事に対して上司からフィードバックをもらったとき	50.3%	46.0%	55.7%	54.9%	47.3%	46.9%	53.6%	52.5%	45.5%	50.6%
人事考課で仕事の成果が評価されたとき	48.3%	44.2%	53.3%	43.9%	46.3%	49.5%	52.5%	47.1%	46.1%	48.8%
職場の仲間や上司が仕事のやり方や進め方を理解してくれたとき	39.0%	38.9%	39.1%	32.2%	35.4%	39.0%	48.5%	34.1%	38.2%	40.0%
難しい仕事を任されたとき	36.6%	38.3%	34.4%	34.9%	35.4%	35.6%	40.4%	32.3%	29.2%	38.4%
上司から期待されている事がわかったとき	26.1%	25.1%	27.4%	28.1%	23.7%	23.9%	29.7%	21.5%	20.2%	27.9%
自分で考えた企画が通ったとき	24.2%	26.9%	20.7%	18.2%	24.9%	23.2%	29.7%	25.6%	20.8%	24.4%
家族がねぎらいの言葉をかけてくれたとき	21.8%	21.2%	22.6%	21.2%	20.2%	20.6%	25.4%	25.1%	21.9%	21.2%
プロジェクトチームの一員に選ばれたとき	21.3%	20.9%	21.9%	18.5%	23.2%	20.0%	23.4%	18.8%	14.0%	22.9%
皆の前で発表の場を与えられたとき	12.8%	14.7%	10.4%	10.1%	12.0%	11.5%	17.5%	12.1%	7.9%	13.7%
その他	3.2%	3.8%	2.4%	1.5%	3.2%	4.3%	3.3%	4.5%	3.4%	2.9%

	企業規模(社員数)				雇用形態		役職		海外経験	
	-100	100-999	1,000-9,999	10,000+	正社員	パートタイム	管理職	一般社員	あり	なし
Sample base:	395	420	391	394	1470	130	612	988	401	1199
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
職場の仲間や上司からねぎらいの言葉をかけて貰ったとき	55.7%	66.0%	67.0%	62.4%	63.1%	60.0%	60.6%	64.2%	57.1%	64.7%
昇給・昇進をしたとき	50.9%	58.3%	57.3%	64.5%	58.6%	48.5%	56.7%	58.4%	58.9%	57.4%
自分の意見を聞いてもらったとき	55.7%	59.3%	57.5%	56.6%	57.6%	53.8%	59.5%	56.0%	62.8%	55.5%
お客様から感謝の言葉を頂いたとき	54.9%	47.9%	52.2%	54.3%	52.1%	53.8%	53.8%	51.3%	53.4%	51.9%
仕事に対して上司からフィードバックをもらったとき	43.0%	54.0%	52.7%	51.3%	50.3%	50.8%	50.8%	50.0%	51.4%	50.0%
人事考課で仕事の成果が評価されたとき	34.9%	50.7%	52.9%	54.3%	49.6%	33.1%	47.4%	48.8%	49.4%	47.9%
職場の仲間や上司が仕事のやり方や進め方を理解してくれたとき	35.9%	39.8%	40.4%	39.8%	39.1%	37.7%	44.0%	35.9%	39.2%	38.9%
難しい仕事を任されたとき	33.7%	41.0%	37.6%	33.8%	36.1%	41.5%	42.5%	32.9%	42.4%	34.6%
上司から期待されている事がわかったとき	20.5%	28.6%	29.2%	26.1%	26.1%	26.2%	28.3%	24.8%	28.4%	25.4%
自分で考えた企画が通ったとき	23.5%	26.9%	21.7%	24.4%	23.7%	29.2%	33.0%	18.7%	32.2%	21.5%
家族がねぎらいの言葉をかけてくれたとき	25.1%	22.9%	21.2%	18.0%	21.7%	23.1%	24.2%	20.3%	26.2%	20.4%
プロジェクトチームの一員に選ばれたとき	17.0%	21.2%	25.6%	21.6%	21.4%	20.8%	22.5%	20.5%	26.4%	19.6%
皆の前で発表の場を与えられたとき	11.4%	13.3%	15.1%	11.4%	12.7%	13.8%	18.1%	9.5%	17.2%	11.3%
その他	4.8%	3.1%	2.8%	2.0%	2.7%	8.5%	2.0%	3.9%	2.5%	3.4%

(注: 数値に がついている場合、属性間で、統計的に95%以上の信頼度を持って有意に高いことを示す。また、 がついている場合は逆に有意に低い場合をいう。)

- ◆ 特に日本人と比較したときに明確だが、米国人の能力やスキルに対する自信と自分の価値に対する自己評価は相変わらず非常に高い。
 - この状況で、“今の仕事に無気力感を感じることもある”と答える人が60%いること、また、“国際的なビジネスシーンで活躍したいと思う”が35%と他の項目と比較して優位に低いことが興味深い。

	はい	いいえ	わからない
サンプル:	1,600	1,600	1,600
	%	%	%
能力／スキルに自信がある	92.8%	4.6%	2.6%
会社・組織に貢献している	88.7%	7.7%	3.6%
自分の能力は、他社に行っても十分役立つ	88.5%	5.1%	6.4%
人並みの価値ある人間だと思う	85.9%	9.8%	4.4%
常に自分なりに努力している	84.6%	9.8%	5.6%
会社で任されている仕事を誇りに思う	79.8%	14.0%	6.2%
今の自分が好き	75.0%	17.3%	7.7%
数年前より成長したと実感	73.6%	21.4%	5.0%
もっと上の役職で仕事をしたいと思っている	60.6%	27.4%	12.1%
今の仕事に無気力感を感じることもある	59.7%	34.8%	5.6%
会社・組織内で、達成したい目標や夢がある	52.6%	35.1%	12.3%
国際的なビジネスシーンで活躍したいと思う	34.8%	50.6%	14.6%
責任や義務を果たせていないのではと、不安に思う	21.5%	74.1%	4.4%

- ◆ 以下のテーブルに見えるように、傾向的にセルフ・エスティームは管理職で高く、また、相変わらず男女間で微妙な違いがみられる。日本と似ていて、女性の上昇志向や国際志向が低い。

	合計	性別		年齢				人種		
		男性	女性	20-29	30-39	40-49	50-59	ヒスパニック	黒人	その他
サンプル:	1,600	891	709	335	410	461	394	223	178	1199
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
能力／スキルに自信がある	92.8%	93.2%	92.4%	87.8%	91.7%	93.9%	97.0%	93.7%	91.0%	92.9%
会社・組織に貢献している	88.7%	89.2%	88.0%	81.8%	86.8%	88.1%	97.2%	87.9%	86.0%	89.2%
自分の能力は、他社に行っても十分役立つ	88.5%	88.1%	89.0%	81.5%	87.1%	91.5%	92.4%	89.2%	89.3%	88.2%
人並みの価値ある人間だと思う	85.9%	85.7%	86.0%	77.9%	84.6%	88.1%	91.4%	84.8%	84.8%	86.2%
常に自分なりに努力している	84.6%	83.7%	85.6%	82.7%	82.7%	83.3%	89.6%	86.5%	84.3%	84.2%
会社で任されている仕事を誇りに思う	79.8%	78.9%	81.0%	70.7%	75.4%	82.0%	89.6%	80.3%	76.4%	80.2%
今の自分が好き	75.0%	73.1%	77.4%	71.0%	71.2%	75.9%	81.2%	77.1%	72.5%	75.0%
数年前より成長したと実感	73.6%	71.6%	76.0%	77.0%	73.4%	73.8%	70.6%	73.1%	70.8%	74.1%
もっと上の役職で仕事をしたいと思っている	60.6%	63.7%	56.6%	70.7%	67.8%	55.3%	50.5%	58.7%	65.2%	60.2%
今の仕事に無気力感を感じることもある	59.7%	60.0%	59.2%	66.3%	61.2%	57.9%	54.6%	63.2%	60.1%	59.0%
会社・組織内で、達成したい目標や夢がある	52.6%	57.2%	46.8%	45.1%	52.4%	52.5%	59.4%	52.9%	52.8%	52.5%
国際的なビジネスシーンで活躍したいと思う	34.8%	42.4%	25.2%	32.8%	33.7%	36.2%	36.0%	37.7%	35.4%	34.2%
責任や義務を果たせていないのではと、不安に思う	21.5%	23.6%	18.9%	30.1%	21.5%	19.3%	16.8%	24.7%	22.5%	20.8%

	企業規模(社員数)				雇用形態		役職		海外経験	
	-100	100-999	1,000-9,999	10,000+	正社員	パートタイム	管理職	一般社員	あり	なし
サンプル:	395	420	391	394	1470	130	612	988	401	1199
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
能力／スキルに自信がある	93.2%	91.9%	93.1%	93.1%	92.9%	91.5%	93.8%	92.2%	93.5%	92.6%
会社・組織に貢献している	89.4%	88.1%	87.5%	89.8%	88.6%	89.2%	91.2%	87.1%	90.0%	88.2%
自分の能力は、他社に行っても十分役立つ	89.1%	86.4%	88.2%	90.4%	88.7%	86.2%	92.5%	86.0%	90.8%	87.7%
人並みの価値ある人間だと思う	85.8%	86.9%	82.4%	88.3%	86.1%	83.1%	88.9%	84.0%	88.0%	85.2%
常に自分なりに努力している	84.8%	83.3%	86.7%	83.5%	84.6%	83.8%	85.9%	83.7%	87.8%	83.5%
会社で任されている仕事を誇りに思う	82.0%	78.6%	79.0%	79.7%	80.3%	73.8%	86.1%	75.9%	79.8%	79.8%
今の自分が好き	75.7%	75.7%	74.9%	73.6%	75.6%	67.7%	76.8%	73.9%	76.1%	74.6%
数年前より成長したと実感	76.2%	73.8%	72.4%	71.8%	73.3%	76.2%	77.9%	70.9%	76.6%	72.6%
もっと上の役職で仕事をしたいと思っている	54.7%	62.1%	64.2%	61.2%	60.6%	60.0%	66.3%	57.0%	66.6%	58.5%
今の仕事に無気力感を感じることもある	54.2%	59.0%	59.8%	65.7%	60.0%	56.2%	59.5%	59.8%	64.1%	58.2%
会社・組織内で、達成したい目標や夢がある	51.4%	53.6%	54.2%	51.3%	52.8%	50.8%	62.4%	46.6%	61.6%	49.6%
国際的なビジネスシーンで活躍したいと思う	30.6%	33.1%	35.8%	39.8%	34.8%	34.6%	47.4%	27.0%	53.9%	28.4%
責任や義務を果たせていないのではと、不安に思う	21.8%	24.0%	21.5%	18.5%	21.2%	24.6%	24.3%	19.7%	26.2%	19.9%

(注: 数値に がついている場合、属性間で、統計学的に95%以上の信頼度を持って有意に高いことを示す。また、 がついている場合は逆に有意に低い場合をいう。)

◆ 米国のリーダー像を聞いたところ以下のような人物が挙げられた。

	合計	性別		年齢				人種		
		男性	女性	20-29	30-39	40-49	50-59	ヒスパニック	黒人	その他
Sample	1600	891	709	335	410	461	394	178	223	1199
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
Barack Obama	12.9%	11.7%	14.5%	16.1%	12.9%	11.7%	11.7%	32.0%	13.5%	10.0%
Mitt Romney	4.8%	7.1%	1.8%	5.4%	2.7%	3.9%	7.4%	1.1%	3.6%	5.5%
Hilary Clinton	4.6%	3.4%	6.1%	2.7%	3.2%	5.9%	6.1%	5.6%	5.8%	4.2%
Ronald Reagan	2.9%	4.4%	1.1%	0.9%	2.2%	3.7%	4.6%	0.0%	1.3%	3.7%
Ron Paul	2.5%	3.1%	1.7%	4.2%	3.2%	2.0%	1.0%	0.0%	3.1%	2.8%
Colin Powel	2.0%	1.9%	2.1%	0.9%	1.2%	2.8%	2.8%	3.4%	3.1%	1.6%
Abraham Lincoln	1.8%	1.5%	2.1%	3.0%	1.2%	1.1%	2.0%	1.7%	0.9%	1.9%
Bill Gates	1.7%	1.6%	1.8%	1.5%	1.7%	1.5%	2.0%	0.0%	1.8%	1.9%
Bill Clinton	1.6%	1.1%	2.1%	2.7%	1.2%	1.7%	0.8%	0.6%	2.2%	1.6%
Marco Rubio	1.4%	2.2%	0.4%	0.9%	1.5%	0.9%	2.5%	0.0%	1.3%	1.7%
Warren Buffet	1.4%	1.7%	1.0%	1.5%	1.2%	1.1%	1.8%	0.6%	0.9%	1.6%
Oprah Winfrey	1.2%	0.4%	2.1%	2.1%	1.0%	1.3%	0.5%	2.2%	2.7%	0.8%
Condoleeza Rice	1.1%	1.0%	1.1%	0.6%	0.2%	2.8%	0.3%	0.0%	1.3%	1.2%
Donald Trump	1.1%	0.9%	1.3%	0.3%	1.2%	1.5%	1.0%	0.0%	0.0%	1.4%
Steve Jobs	1.0%	1.0%	1.0%	1.5%	1.2%	0.4%	1.0%	0.6%	0.4%	1.2%
Jesus Christ	0.9%	0.9%	0.8%	0.9%	0.5%	0.7%	1.5%	0.6%	1.3%	0.8%
George Washington	0.8%	1.1%	0.4%	0.6%	1.0%	0.7%	1.0%	0.0%	1.3%	0.8%
John F Kennedy	0.8%	0.9%	0.7%	0.6%	1.2%	0.9%	0.5%	1.1%	0.4%	0.8%
Chris Christie	0.8%	1.0%	0.4%	0.3%	1.2%	1.1%	0.3%	0.6%	0.4%	0.8%
Elizabeth Warren	0.8%	0.8%	0.7%	0.6%	1.0%	0.7%	0.8%	0.0%	2.2%	0.6%
その他	32.6%	35.2%	29.3%	28.7%	32.7%	33.2%	35.3%	27.5%	26.9%	34.4%
無効回答	2.8%	2.8%	2.5%	2.1%	4.1%	2.2%	2.5%	3.9%	4.5%	2.3%
分からない／思いつかない	18.8%	14.3%	24.7%	22.4%	22.7%	18.7%	12.7%	19.1%	21.1%	18.5%

◆ 以下が、米国人がリーダーに求める資質の要約である。

	合計	性別		年齢				人種		
		男性	女性	20-29	30-39	40-49	50-59	ヒスパニック	黒人	その他
サンプル:	1,600	891	709	335	410	461	394	223	178	1199
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
指導・統率力がある	66.9%	66.0%	68.1%	59.1%	60.2%	70.3%	76.6%	61.9%	65.2%	68.1%
責任感が強い	60.9%	58.8%	63.5%	51.6%	53.4%	64.2%	72.6%	57.0%	62.9%	61.3%
コミュニケーション能力が高い	56.9%	55.6%	58.5%	48.4%	51.5%	60.7%	65.2%	53.8%	60.1%	57.0%
まわりから信用されている	56.7%	57.9%	55.1%	51.0%	49.8%	57.5%	67.8%	56.1%	61.2%	56.1%
自分に自信を持っている	55.9%	53.3%	59.1%	48.4%	47.8%	60.7%	65.0%	52.9%	62.9%	55.4%
素直で正直である	54.1%	54.1%	54.2%	48.1%	48.0%	54.7%	65.0%	47.5%	54.5%	55.3%
感性が情熱的である	53.9%	54.5%	53.2%	48.1%	48.5%	55.7%	62.4%	50.7%	54.5%	54.5%
グローバルな視野を持っている	53.4%	53.2%	53.7%	47.2%	45.6%	56.2%	63.7%	52.9%	54.5%	53.4%
考え方が前向きである	50.7%	49.7%	51.9%	43.6%	42.2%	51.8%	64.2%	48.9%	55.6%	50.3%
状況を正しく把握することが出来る	50.6%	50.5%	50.6%	44.5%	45.6%	53.8%	57.1%	47.1%	43.3%	52.3%
自分から積極的に行動する	49.6%	48.1%	51.3%	45.4%	41.0%	50.3%	61.2%	46.2%	58.4%	48.9%
考え方が革新的である	48.1%	46.8%	49.8%	41.5%	44.1%	50.8%	54.8%	39.5%	50.6%	49.4%
カリスマ性を持っている	47.1%	48.9%	44.7%	44.2%	41.2%	48.2%	54.3%	41.7%	51.1%	47.5%
人の考え方や行動に影響力を持っている	46.8%	47.5%	46.0%	38.8%	41.0%	50.5%	55.3%	44.4%	44.4%	47.6%
考え方が創造的である	46.1%	47.7%	44.1%	37.9%	42.9%	47.5%	54.8%	41.3%	47.8%	46.8%
クリーンなイメージを持っている	45.2%	46.4%	43.7%	37.6%	38.3%	46.0%	57.9%	39.9%	53.9%	44.9%
他人の意見を前向きに聴くことが出来る	45.2%	42.6%	48.4%	37.3%	38.8%	46.9%	56.6%	40.4%	53.4%	44.9%
精神的／肉体的にタフである	44.6%	46.0%	42.7%	36.7%	37.6%	48.6%	53.8%	43.9%	47.8%	44.2%
自分の考え方を主張することが出来る	44.3%	42.3%	46.8%	39.1%	38.5%	46.4%	52.3%	39.9%	44.9%	45.0%
優れた分析力／洞察力を持っている	44.1%	44.0%	44.3%	36.7%	39.8%	46.2%	52.5%	44.4%	47.2%	43.6%
チームワークを大切にしている	35.2%	32.4%	38.6%	28.7%	30.5%	37.1%	43.4%	34.5%	35.4%	35.3%
自分のことをよく理解している	34.3%	34.1%	34.4%	27.8%	29.0%	38.6%	40.1%	32.3%	38.2%	34.0%
その他	11.1%	8.9%	13.8%	9.9%	11.2%	12.1%	10.7%	12.1%	8.4%	11.3%

(注: 数値に がついている場合、属性間で、統計学的に95%以上の信頼度を持って有意に高いことを示す。また、 がついている場合は逆に有意に低い場合をいう。)