

# 正社員の自身の年収と評価に対する 妥当感とその理由

---

2023年 10月 株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

---

■本資料に掲載のデータ、図版等の無断転載を禁じます。資料のご利用やご質問等に関しては下記までご連絡ください。

株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ統括部

E-mail : myrm@mynavi.jp

# ■ 目次

<b>本編</b>	<b>..... 3</b>
第0章. はじめに	..... 4
第1章. 正社員の年収に対する妥当感と妥当と思えない理由	..... 6
第2章. 自己評価と年収を上げるための行動	..... 8
第3章. 正社員は現在の企業からどのように評価されていると思うか	..... 10
第4章. 正社員男女における年収格差の影響	..... 11
第5章. おわりに～妥当感を持って働くためには～	..... 14
<b>データ編</b>	<b>..... 18</b>
【0】 属性	..... 19
【1】 年収・役職・人事評価の実態と妥当感	..... 26
【2】 所属企業情報	..... 34
【3】 自己評価と年収予測	..... 37
【4】 仕事に対する意識	..... 39
【5】 その他（リモートワーク実施率とSNS利用頻度）	..... 44

# 本編

## 【各章で取り上げること】

### 第0章

- ・働く目的における「お金を得るため」の割合増加

### 第1章

- ・正社員の年収・役職・人事評価における妥当
- ・自身の年収を低いと感じる理由

### 第2章

- ・社外の会社員と自身との比較（年収・優秀さ）
- ・年収を上げるために計画・行動していること

### 第3章

- ・所属企業は評価の際に何を重視していると思うか

### 第4章

- ・自身の年収を低いと感じる理由の男女差
- ・年収を低いと感じる人の性別年代別年収
- ・年収を上げるために計画・行動していることの男女差

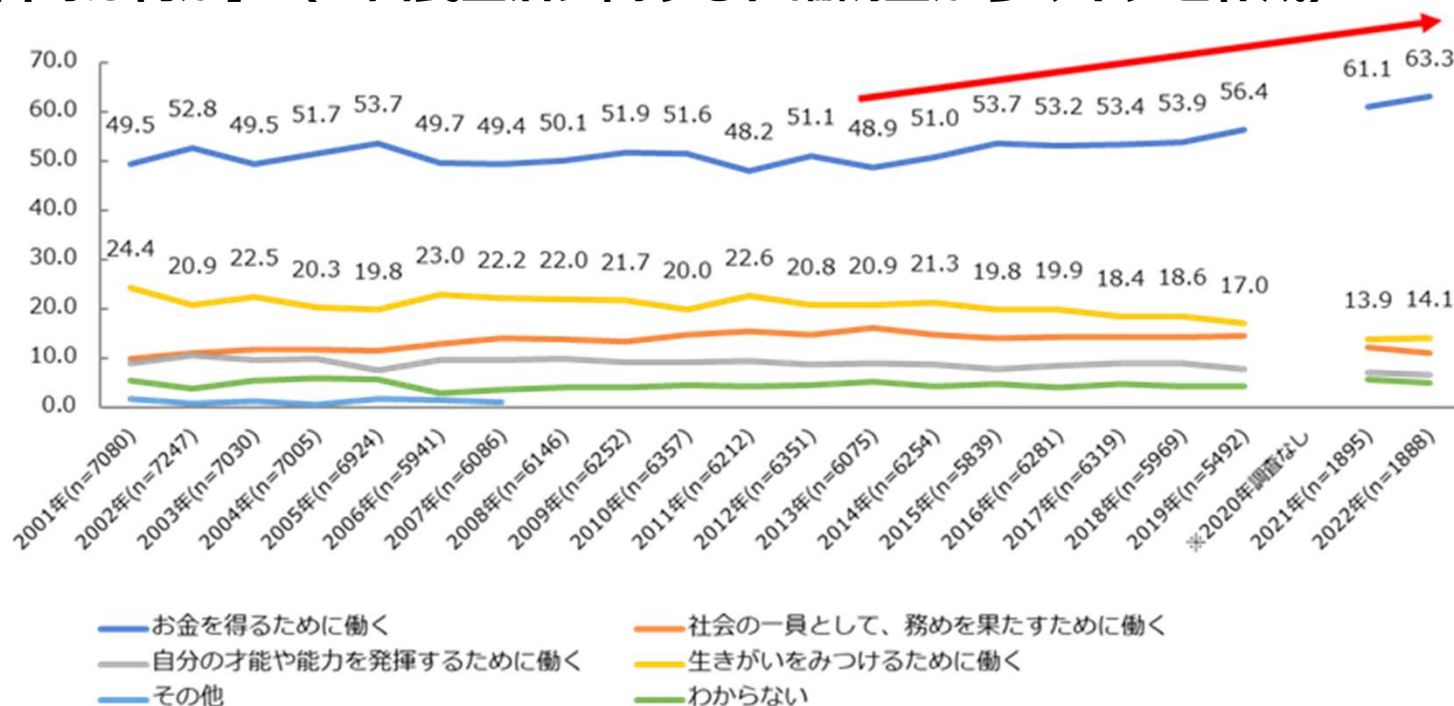
### 第5章

- ・転職者の初年度年収の推移
- ・自身の年収が妥当だと感じる理由
- ・年収に対する印象とワークエンゲージメントスコアの関係

## 物価高等を背景に高まる働くことの目的は「お金を得るため」が増加

人が仕事を行う目的は第一に年収を得るためである。国内の世論調査※では平成13年から「働く目的」に関する設問項目があるが、「お金を得るために働く」はすべての年で最も割合が高く、また物価高等の経済不安が要因となってここ10年ほどでは増加しており、2022年調査では過去最も高い割合（63.3%）となった。

### 【働く目的は何か】（※国民生活に関する世論調査からマイナビ作成）



人々の年収への関心が高まる中で、現在の自分の年収を妥当だと感じる人はどれくらいいるだろうか。本レポートでは、**年収や評価の妥当感やその理由を確認し、どのようにすれば労働者が妥当感を得ながら仕事をすることができるか、個人と企業双方の側から考察**する。

■本レポートは主に「年収の妥当感に関する正社員調査」を元に作成しています。

＜調査目的＞ 正社員の年収や人事評価に対する妥当感を確認し、どのような要因で妥当感を得ているのかを知る

＜調査地域＞ 全国

＜調査方法＞ インターネット調査

＜対象者＞ 20歳～59歳の正社員男女 ※年代による均等割り付け

＜回答数＞ 1,553サンプル

＜実施期間＞ 本調査：2023年9月11日（月）～9月14日（木）

＜実施機関＞ 株式会社GMOリサーチ

※調査結果は、端数四捨五入の関係で合計が100%にならない場合があります。

※n=30以下は参考値としております。 ■本資料に掲載のデータ、図版等の無断転載を禁じます。

資料のご利用やご質問等に関しては下記までご連絡ください。

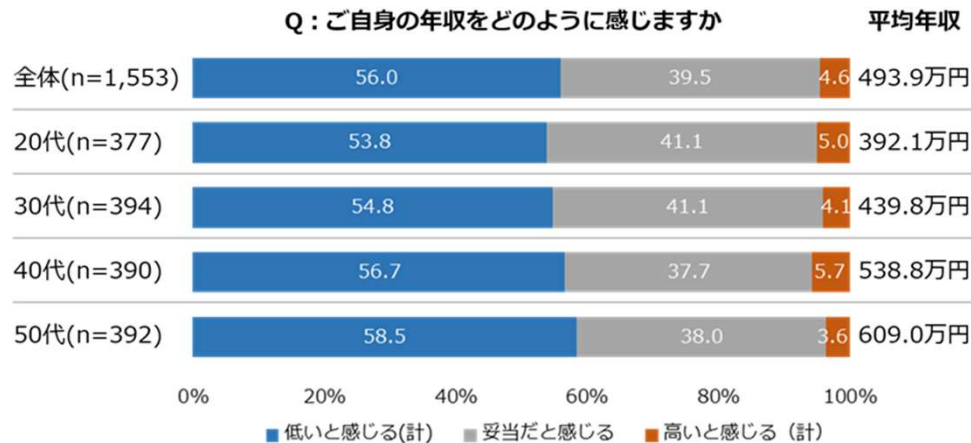
株式会社マイナビ 社長室 HRリサーチ部

E-mail : myrm@mynavi.jp

## ■第1章：正社員の年収に対する妥当感と妥当と思えない理由

年収の印象としては「低く感じる」が多く「妥当」は比較的少ない一方で役職や人事評価を「妥当」と感じている人は多い

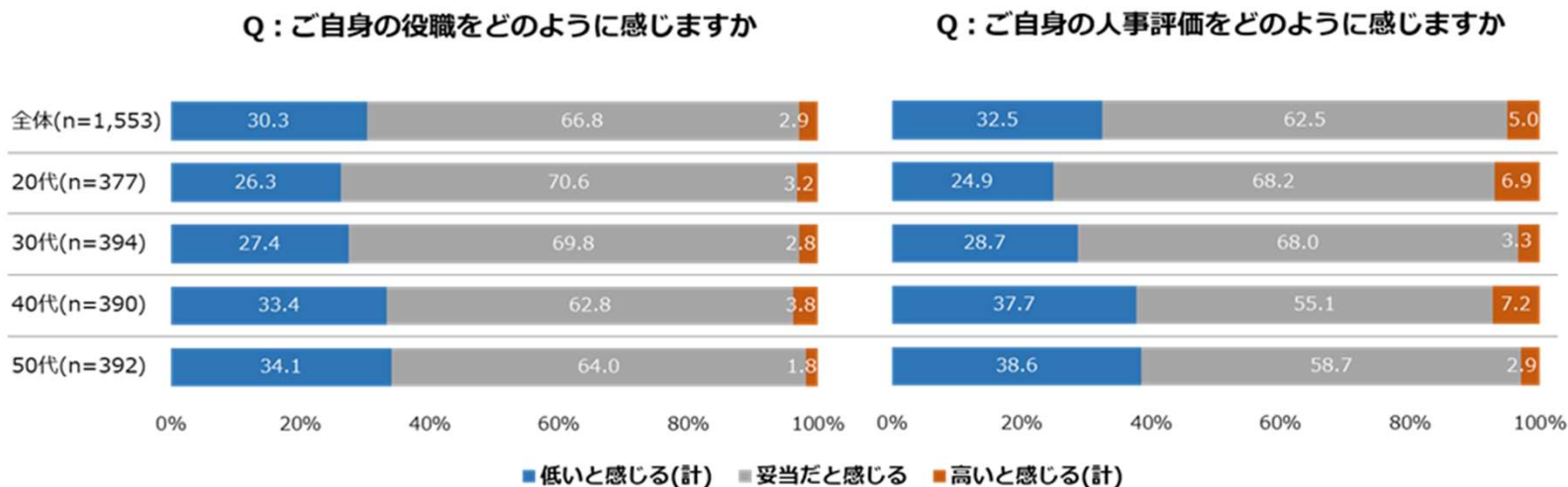
### 【年代別年収の印象】



20代から50代まで年収は増加しているが、「妥当だと感じる」は年代を通して半分以下。

年収に対して、役職や人事評価を妥当と感じている人は6割以上と大勢。では、**この地位や人事評価と年収の妥当感との乖離はいかにして起きているのだろうか。**

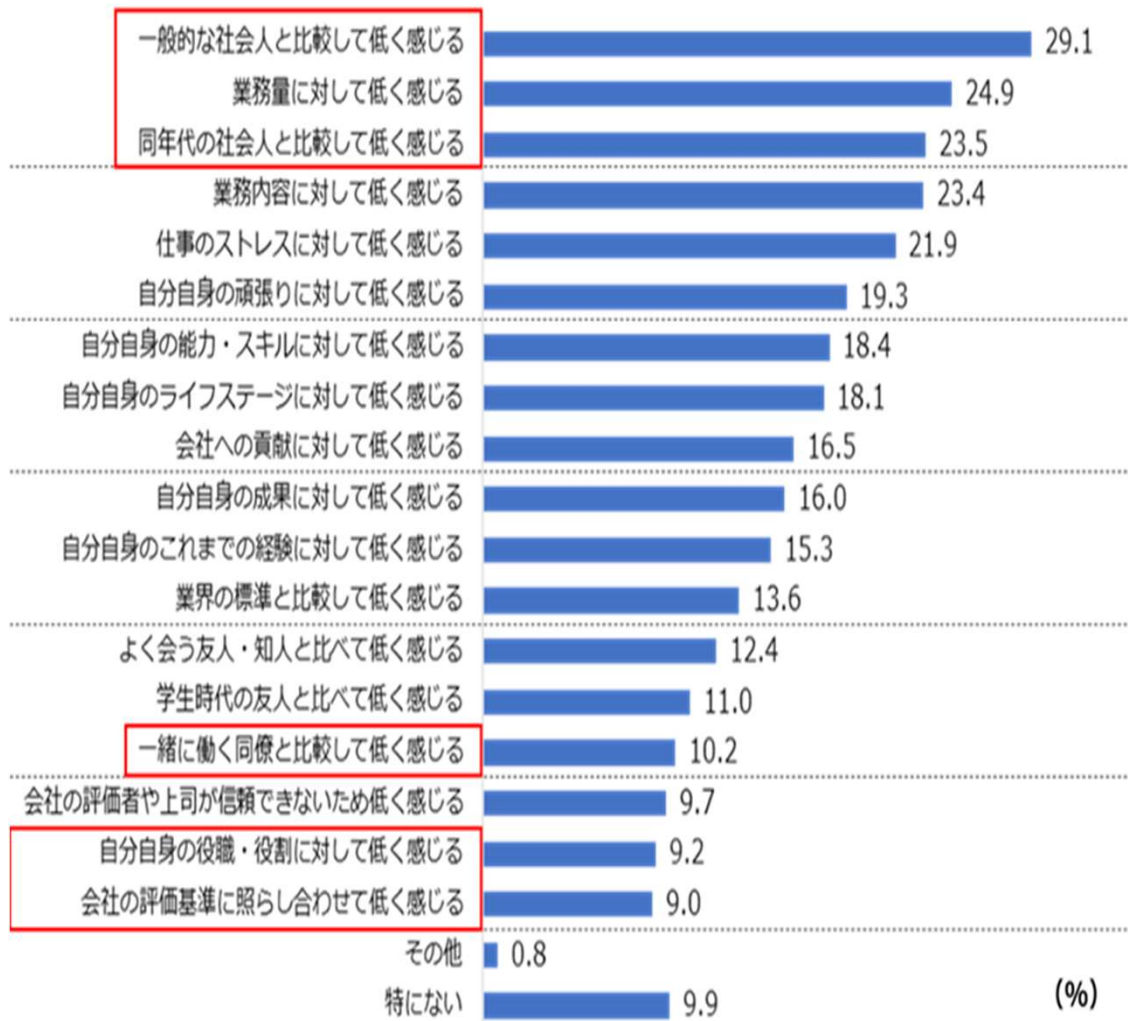
### 【年代別役職/人事評価の印象】



## ■第1章：正社員の年収に対する妥当感と妥当と思えない理由

自身の年収を低く感じるのは「一般的な社会人」と比較して一緒に働く同僚や自分の役職・役割に対して低いと感じる人は少ない

### 【自身の年収を低いと感じる理由（自身の年収を低いと感じている人n= 869）】



結果から、社内で実際に働く人たちというよりは「一般的な社会人の年収イメージ」のようなものを比較対象にして、自身の年収を低いと感じている。

また「自分自身の役職・役割に対して低く感じる」（9.2%）「会社の評価基準に照らし合わせて低く感じる」（9.0%）ももっとも少ない項目群であったことから、社内での地位や評価は比較的正当に機能していると考えていることが分かる。つまりこれらから、**所属する社内の評価と年収のシステムに問題は無いが、そもそも所属企業の基準年収が別の一般的な企業よりも低いと感じ、年収に対し不満を持っていると考えられる。**

## ■第2章：自己評価と年収を上げるための行動

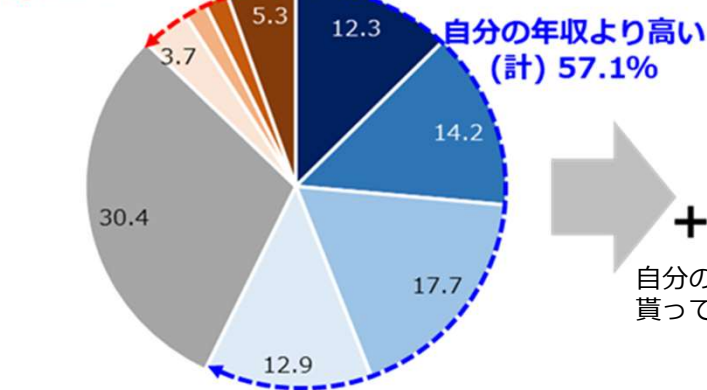
**社外と同レベルの社会人は自分よりも年収を得ていると考える一方で優秀さは真ん中あたりと回答する人が過半数**

### 【同業・同役職レベルの社外の会社員は自分と比較してどれくらいの年収を得ていると思うか】

自身の年収を低いと感じている人n= 869

自分の年収より低い

(計) 12.5%



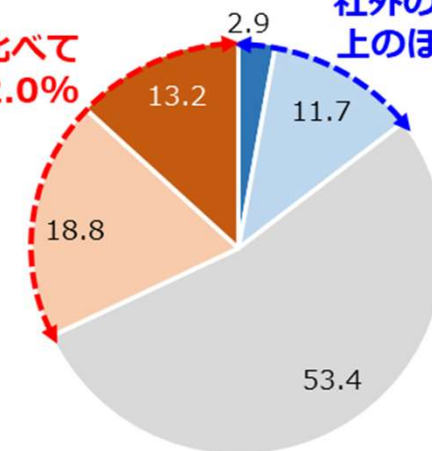
- 51%以上高い(1.5倍以上の年収)
- 11~25%ぐらい高い
- あなたご自身と同じくらい
- 11~25%ぐらい低い
- 51%以上低い(半分以上の年収)
- 26~50%ぐらい高い
- 10%ぐらい高い
- 10%ぐらい低い
- 26~50%ぐらい低い

### 【同業・同役職レベルの社外の会社員と比較して自分はどれくらい優秀だと思うか】

自身の年収を低いと感じている人n= 869

社外の会社員に比べて下のほう(計) 32.0%

社外の会社員に比べて上のほう(計) 14.6%



- 上のほう
- やや上のほう
- 真ん中あたり
- やや下のほう
- 下のほう

平均  
+11.6%

自分の年収より1割程高く貰っていると考えている。

自身の年収が低いと感じている人に限定して、自身と同業界、同レベルの階級・役職の社外の会社員との比較を聞いた。

年収について、社外の会社員の方が「自身より高い」は合計で57.1%、「自身と同じくらい」が30.4%、「自身より低い」が合計で12.5%であり、どれくらい自分の年収より離れているかを加重平均すると、11.6%ほど自分の年収よりも高いと考えていた。

自己評価については、上の方（合計）が14.6%、真ん中あたりが53.4%、下の方（合計）が32.0%となった。

**年収が低いと感じる人でも、半数は社外の人と同程度の優秀さと考えているようだ。**

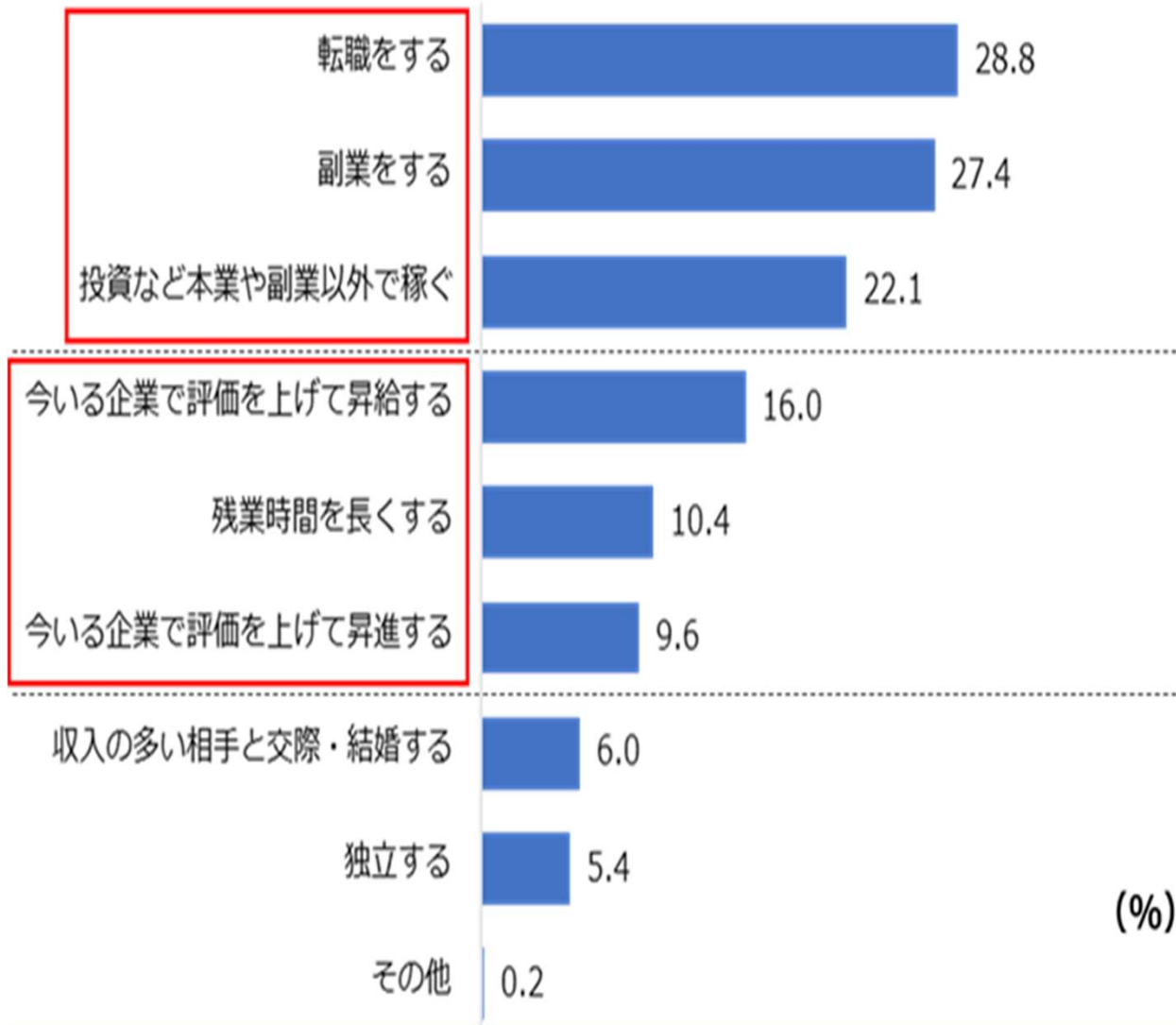


## ■第2章：自己評価と年収を上げるための行動

年収を上げる手段としては転職、副業が比較的多く  
現在の企業で年収を上げる方向にはなりづらい

### 【年収が低いと感じる人が、年収を上げるために現在計画していたり、行っていること】

自身の年収を低いと感じている人n= 869



年収が低いと感じている人に対して、  
現在年収を上げるために計画している  
ことや行っていることの結果から、昇  
給や残業など所属企業内で行えること  
よりも転職や副業が高かった。

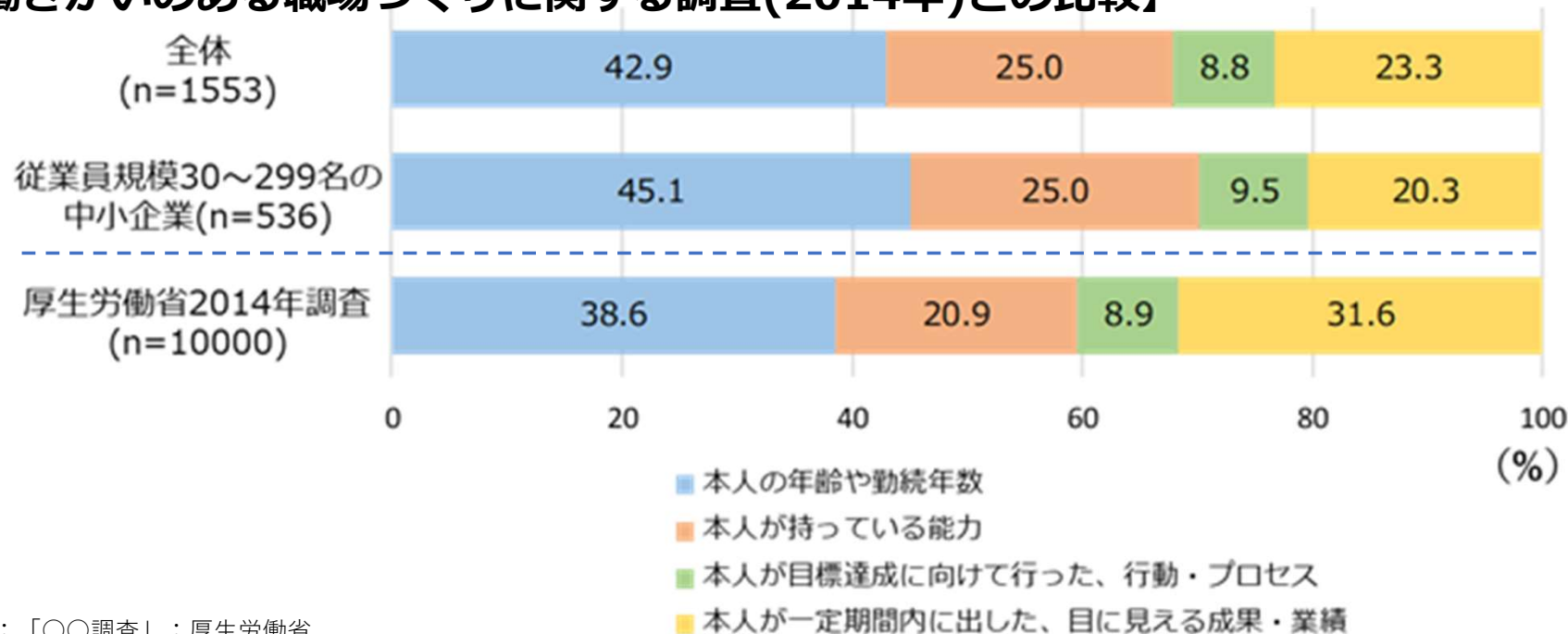
**昇給や昇進などは結果が表れるのに時  
間がかかるため、年収を上げるという  
目的解決の手段としては選ばれづら  
いと考えられる。また社外の人と比較  
しても同じくらいの優秀さである(p8)  
と考えているため、転職に対するハード  
ルも低くなるのであろう。**

### ■第3章：正社員は現在の企業からどのように評価されていると思うか

自社が最も評価していると思う項目は「本人の年齢や勤続年数」が主約10年前との比較をすると年功序列的イメージは増加している

自身の所属企業が給与増減や賞与の評価をする際にもっとも重視していると思われる項目は「本人の年齢や勤続年数」が最も高かった。およそ10年前の厚生労働省が行った[同様の調査結果](#)※と比較しても**ここ10年で労働者の間で脱年功序列イメージ**は進んではいないようであった。労働者側からはむしろますます年功序列的と考えられている状況において、**昇給・昇進に自らの普段の努力がどれだけ影響するかは定かではない。こういったイメージも、年収を上げる手段として社内での昇給・昇進が有力視されない一因と考えられる。**

【所属企業が給料や賞与の増減の際に1番評価していると思う項目（※働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査(2014年)との比較）】



出典：「〇〇調査」：厚生労働省

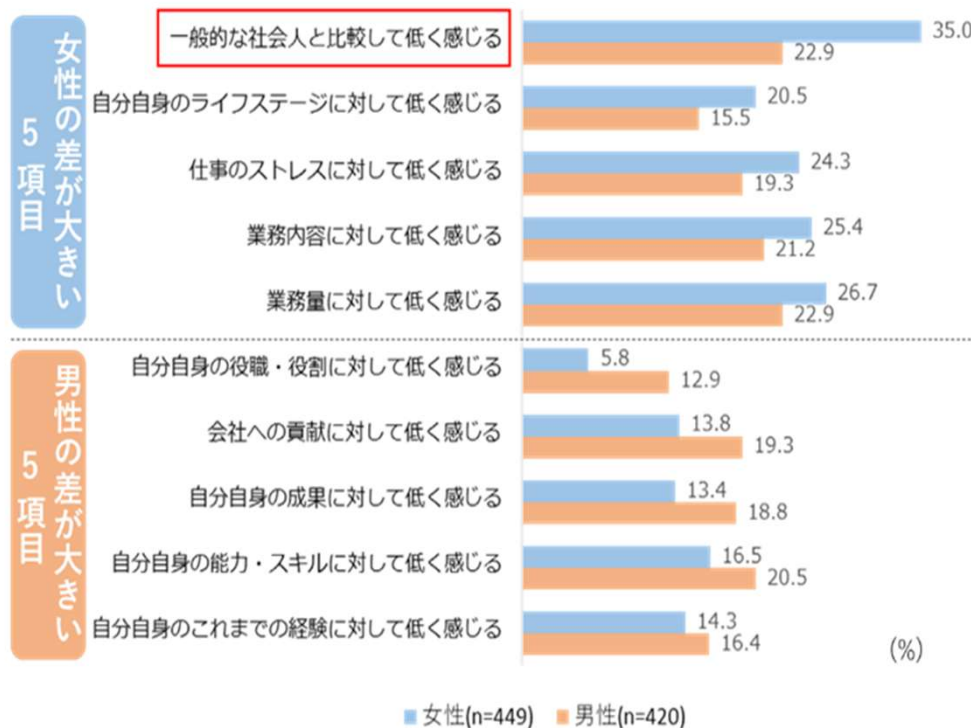
## ■第4章：正社員男女における年収格差の影響

### 男女賃金格差の実態から、女性の年収比較対象の「一般的な社会人」は男性も含まれていると考えられる

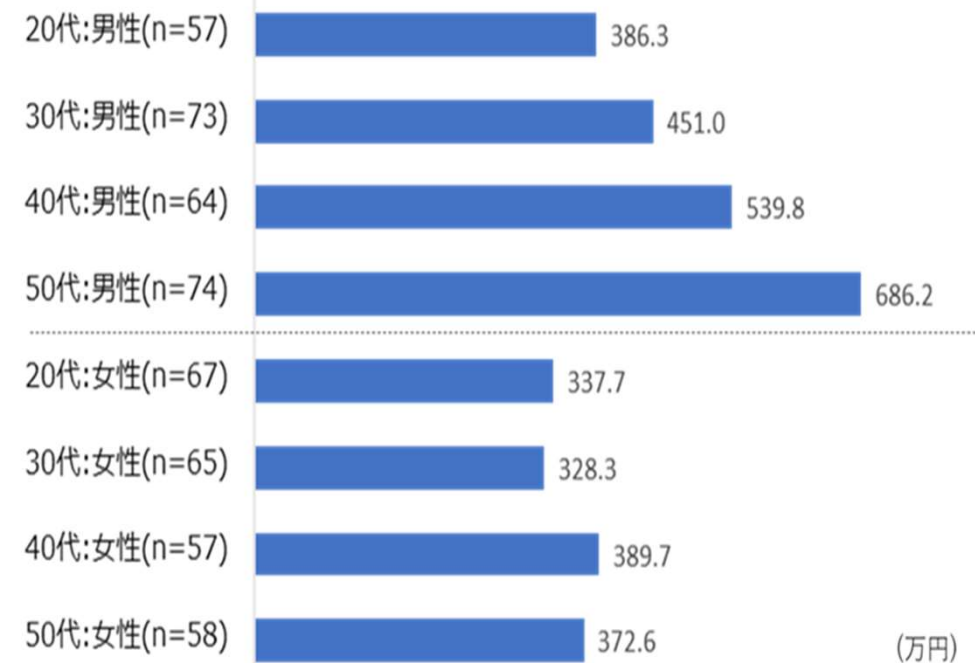
年収が低いと感じる理由を性別で分析をすると男女で差は大きく開いており、「一般的な社会人と比較して低く感じる」が男性が22.9%であるのに対して女性は35.0%である。さらに、年収を低いと感じている**正社員**の男女年代別で平均年収を見ると男性は低いと感じながらも順当に年収は上がり続けるが、女性では年収はほとんど上がっていない。

**特に女性では男女間の賃金格差が念頭にあると考えられ、「一般的な社会人」の中に男性イメージの影響が多分に含まれていると推察される。**

#### 【年収が低く感じる理由（性別分析）】



#### 【年収が低いと感じている**正社員**の平均年収(性別年代別)】

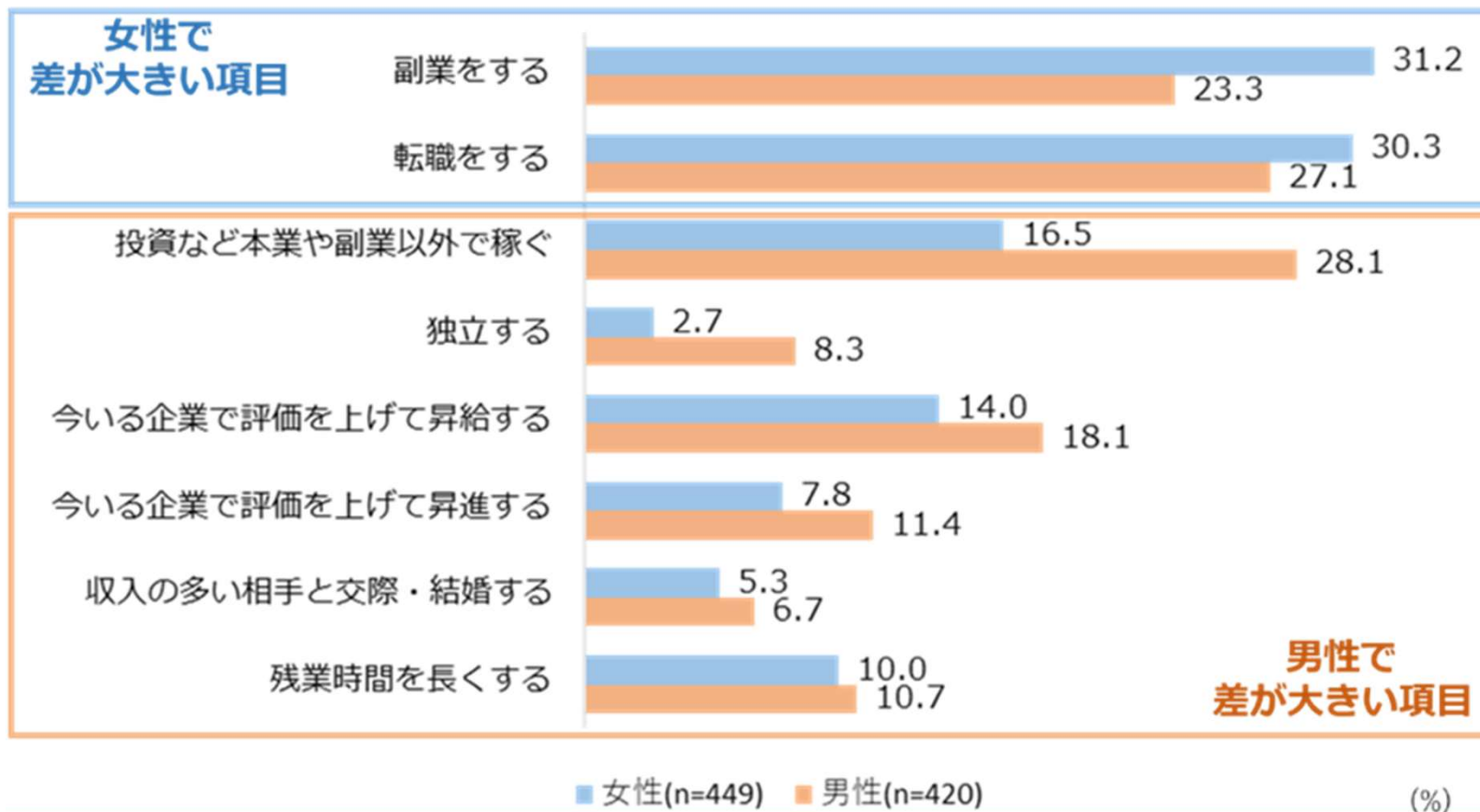


## ■第4章：正社員男女における年収格差の影響

### 女性では副業や転職が年収増の手段として強く、 男性では投資や自社で評価を上げることが年収増の手段となる

年収を上げるために行っていることや計画していることの男女差は「副業をする」「転職をする」は女性で高く、「今いる企業で評価を上げて昇給する」「今いる企業で評価を上げて昇進する」などは男性で高い。**女性では同じ職場で長く働き続けても年収が上がりづらい(p11)**ため、副業で年収を増やしたり、転職によってベース年収を上げるという意識が強く、逆に**男性では働き続ければ年収は上がるので今いる企業で評価を上げるという方向**に行きやすいと考えられる。

#### 【年収を上げるために現在計画していたり行っていること(性別分析)】



## ■第4章：正社員男女における年収格差の影響

**年収の妥当感醸成の第一歩として、男女賃金格差の是正が重要  
その際、格差の主たる要因とその他の「説明できない格差」の要因を切り  
分け、分析・対応することが大事**

男女の賃金格差や、賃金構造の違いが年収の妥当感を形成するための意識に影響し、その後の行動も変容していくと考えられるため、まずはこの格差感を解消していくことが必要であろう。一般に男女賃金格差の主要因としては、女性の非正規割合の高さや役職者に占める女性割合の低さなどが挙げられるが、正規社員を対象に限定して行った本調査でも女性の年収が男性と大きく離れていた。同グレードや同職種 of 男女でも存在する賃金格差は「**説明できない男女格差**」と呼ばれる。**社会全般的な取り組み（要職を希望する女性の支援など）は行いつつ、同時に自社における「説明できない男女格差」は存在するか、存在するならばどのように解消できるかを分析・検討することも求められる。**

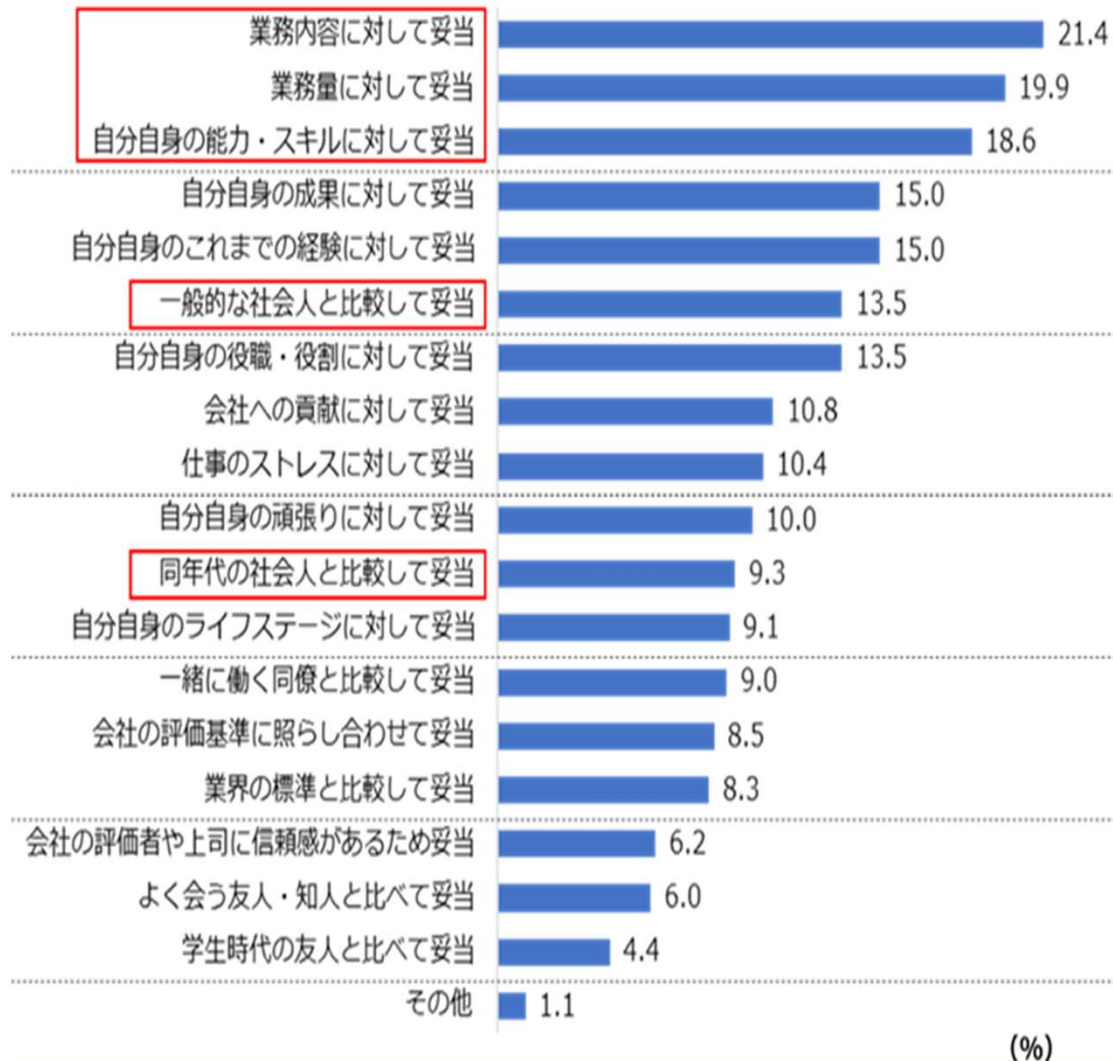
その上で、男女ともなお「一般的な社会人」と比較して自身の年収イメージに乖離があるならば、企業側は自社が業界平均や競合と比較してどのような立ち位置であるかを明確に分析しつつ、それらの外部環境情報も考慮に入れて従業員の給与体系を再考することが望まれる。

## ■第5章：おわりに～妥当感を持って働くためには～

労働者側の観点では、自身の業務内容に向き合うことが年収の妥当感醸成につながる。自身のスキルと企業が提示する業務内容のマッチングが重要

### 【自身の年収が妥当だと感じる理由】

自身の年収を妥当と感じている人n= 613

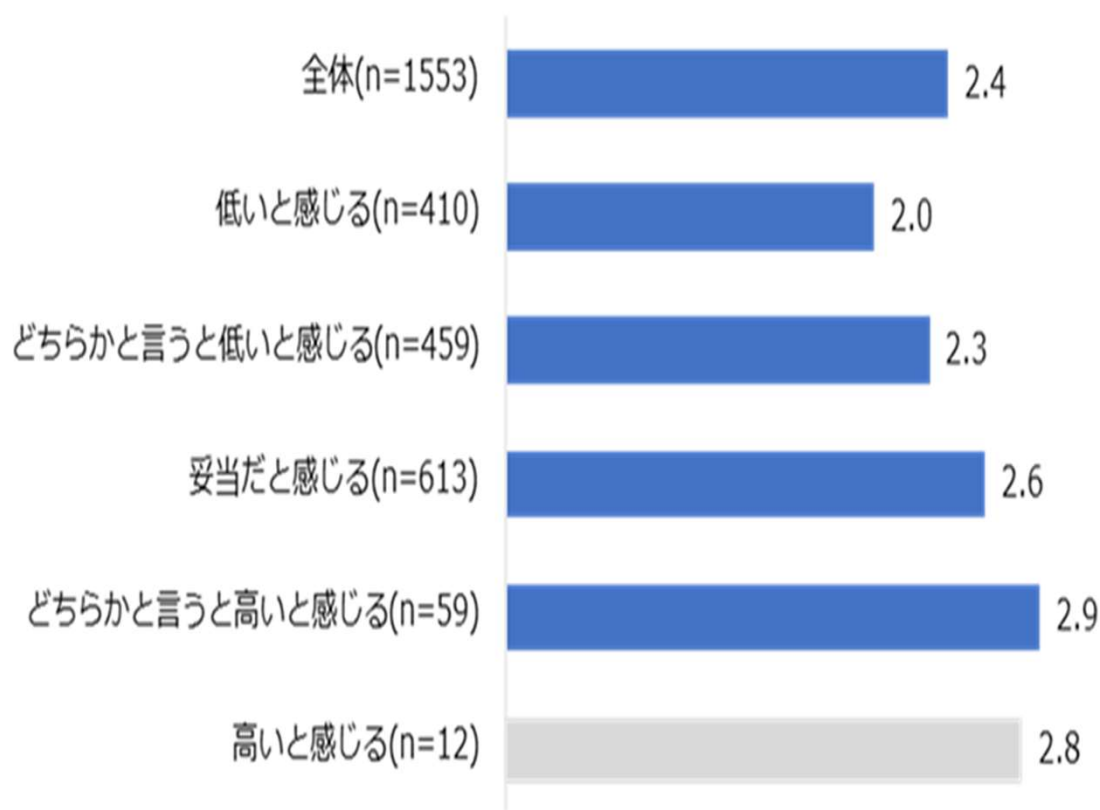


自身の年収を妥当だと感じる人に対してその理由を聞いた結果、「業務内容に対して妥当」、「業務量に対して妥当」などが高かった。「一般的な社会人と比較して」「同年代の社会人と比較して」は比較的割合が低く、**外部との比較と言うよりは自身の業務内容そのものを判断基準としている**ようである。

自分自身が**現在行っている業務に集中した方が妥当感を持ちやすい**と言える。求職者の立場からは**自分自身のスキルと企業が提示する職務内容をより細かくすり合わせる意識を持つ**ことが、その後の年収妥当感にもつながるかもしれない。

## 年収の印象が良いほどワークエンゲージメントスコアも高くなる

### 【年収に対する印象別のワークエンゲージメントスコア】



※：n数30未満は参考値としてグレーアウト

※：ワーク・エンゲージメントスコア(点)：仕事に対する考え方の有無に関する9つの設問に対して「全くない(=0点)」「ほとんど感じない(=1点)」「めったに感じない(=2点)」「時々感じる(=3点)」「良く感じる(=4点)」「とてもよく感じる(=5点)」「いつも感じる(=6点)」のいずれかを回答してもらい、全体の平均を算出

ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度(9項目版)を用いて、ワークエンゲージメントスコアを算出したところ、

自分が得ている年収への印象が良いほどワークエンゲージメントスコアも増加する傾向にあった。高すぎる給与を設定する必要も無いが、せめて**自分の年収が妥当であると感じることができれば、よりポジティブに仕事をする**ことができるだろう。

そのため、労働者の**年収の妥当感に配慮することは企業側にもメリットが大きい**と言える。

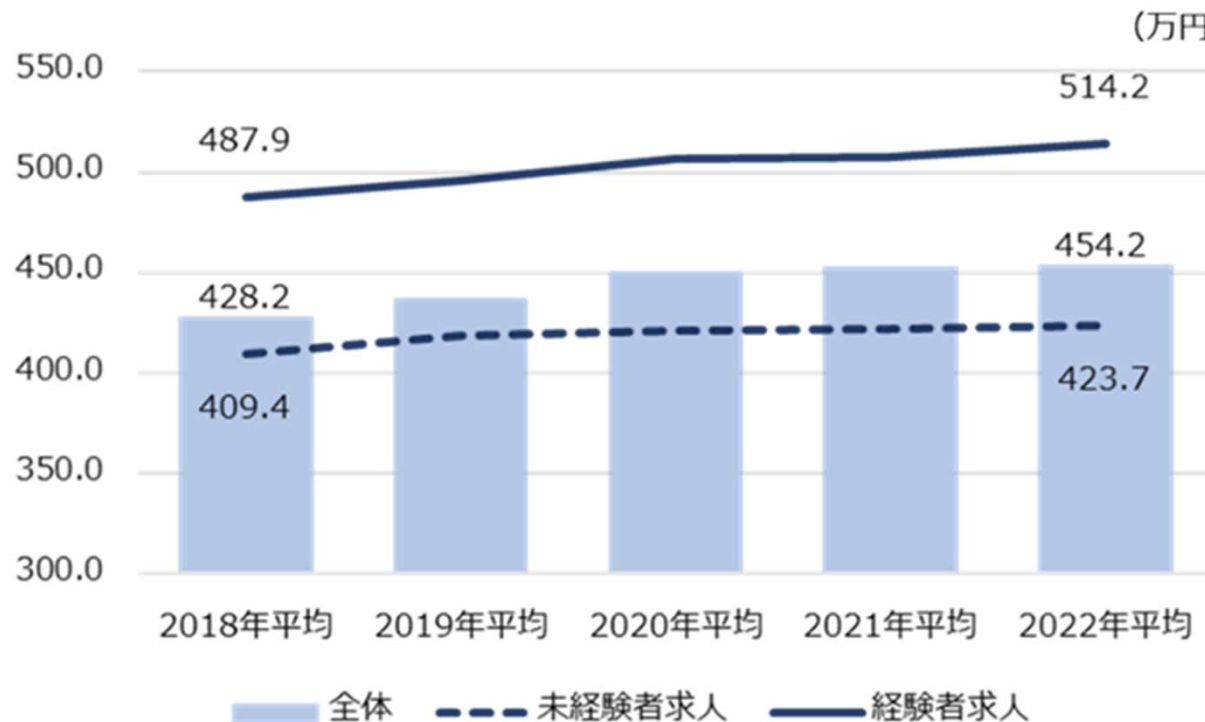
## ■第5章：おわりに～妥当感を持って働くためには～

**転職市場で初年度年収引き上げの動きがある中、企業は離職者増を防ぐためには自社で働き続けたら十分な年収増が見込めるイメージの醸成が必要**

自身の年収に不満を持つ労働者にとって昇給・昇進は年収を上げるための有効な手段とは考えられていないということが本調査から分かった。**転職市場でも初年度年収は年々増加しており直近5年間で全体平均26万円増加している。自社で年収が上がらないならば外へと考えるのは自然なことだろう。**

たとえ現年収を低いと感じ、妥当感を得られていなくても、**昇給・昇進や場合によってはそれ以外の仕組みによって年収を上げられると社員が思えるような評価制度、給与体系が必要**である。

【正社員の初年度年収推移（マイナビ正社員の平均初年度年収推移）】





## 本レポートのまとめ～4つの指摘～

- ①労働者が妥当感を持ちながら働けるためにまずは**男女賃金格差の是正**。(p11～p13)
- ②「一般的な社会人」など妥当感の評価軸を外部に持つのではなく、業務内容など**実際に自分自身が行っている仕事内容と年収を比較することの重要性**。(p14)
- ③年収の印象とエンゲージメントスコアの関係：年収の印象が良い人ほどスコアも高い。(p15)
- ④**働き続ければ年収が上がっていくという実感を持てるような制度の必要性**。(p16)

## 本研究の注目ポイント

労働者が年収を低いと感じるときに「一般的な社会人」と比較している人が一定割合存在したことは興味深い結果であった。**より年収イメージの付きやすいと考えられる社内メンバーなどだけでなく「一般的な社会人」イメージも比較対象になり得る**ことが本研究からは示唆された。

## 今後の方向性

「一般的な社会人と比較して低く感じる」に比べて「業界の標準と比較して低く感じる」は半分以下の割合 (p6)。➡ **「一般的な社会人」イメージがあいまいな可能性**

➡「一般的な社会人」イメージがどれほど具体化され納得度の高いものとなっているかを検討

➡あいまいで客観的データと乖離があるならば、「自分自身の業務」などより**具体的な内容を考慮に入れることが、年収の妥当感につながる可能性がある**ことを検討

# データ編

## 【各パートで取り上げること】

### 【0】

性別、年代、居住地、最終学歴、現在の働き方、現在の業種・業界、未既婚、配偶者の働き方、配偶者の年収、自身の年収、自身が本来もらうべきと思う年収

### 【1】

自身の役職、自身の人事評価、自身の年収への印象、自身の役職への印象、自身の人事評価への印象、自身の年収が低いと感じる理由、自身の人事評価が低いと感じる理由、現在年収を上げるために計画していることや行っていること（複数・単数回答）、自身の年収を妥当だと感じる理由、自身の人事評価を妥当だと感じる理由

### 【2】

所属企業の業種・業界、所属企業の従業員希望、所属企業の業界内位置づけ、所属企業が評価の際に重視している項目（1～4番目）

### 【3】

自身の優秀さ（社内の同僚/社外の会社員と比較して）、自身と比較した社内の同僚/社外の会社員の年収予測、

### 【4】

仕事に対する意識（9項目）

【性別】

		回答数		男性	女性
全体		1553	50.7%	49.3%	
性別	男性	787	100.0%	0.0%	
	女性	766	0.0%	100.0%	
年代別	20代	377	49.9%	50.1%	
	30代	394	51.0%	49.0%	
	40代	390	51.0%	49.0%	
	50代	392	50.8%	49.2%	

【年代】

		回答数				
		20代	30代	40代	50代	
全体		1553	24.3%	25.4%	25.1%	25.2%
性別	男性	787	23.9%	25.5%	25.3%	25.3%
	女性	766	24.7%	25.2%	24.9%	25.2%
年代別	20代	377	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30代	394	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	40代	390	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	50代	392	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

- : 全体+5pt以上
- : 全体+10pt以上
- : 全体-5pt以下
- : 全体-10pt以下

【居住地】

		回答数	北海道	東北	北関東	南関東	東京	甲信越・北陸	東海	近畿	中国・四国	九州・沖縄
全体		1553	3.6%	5.3%	4.4%	23.1%	17.2%	5.5%	10.5%	14.3%	9.3%	6.8%
性別	男性	787	2.7%	4.2%	4.2%	25.2%	17.3%	4.7%	11.9%	13.9%	9.4%	6.6%
	女性	766	4.6%	6.5%	4.6%	20.9%	17.1%	6.4%	9.0%	14.8%	9.3%	6.9%
年代別	20代	377	3.7%	5.0%	4.8%	23.3%	17.8%	4.8%	12.5%	11.9%	9.3%	6.9%
	30代	394	4.3%	4.8%	4.3%	18.3%	20.1%	6.3%	10.4%	15.7%	9.9%	5.8%
	40代	390	3.8%	7.4%	5.4%	24.4%	15.4%	5.4%	9.7%	13.1%	9.0%	6.4%
	50代	392	2.6%	4.1%	3.1%	26.3%	15.6%	5.6%	9.4%	16.3%	9.2%	7.9%

■ : 全体+5pt以上  
■ : 全体+10pt以上  
■ : 全体-5pt以下  
■ : 全体-10pt以下

### 【最終学歴】

		回答数	小学校・中学校	高等学校	専修各種学校(専門学校)	短期大学	高等専門学校	大学	大学院修士課程	大学院博士課程
全体		1553	0.6%	20.3%	11.3%	6.8%	1.5%	53.3%	5.5%	0.6%
性別	男性	787	0.6%	21.5%	8.9%	1.5%	1.4%	56.8%	8.3%	1.0%
	女性	766	0.7%	19.1%	13.8%	12.1%	1.7%	49.7%	2.7%	0.1%
年代別	20代	377	0.0%	18.8%	10.1%	4.5%	1.3%	59.4%	5.6%	0.3%
	30代	394	0.3%	16.2%	11.9%	4.1%	1.5%	58.1%	7.1%	0.8%
	40代	390	2.1%	22.8%	12.1%	6.7%	1.8%	49.0%	5.4%	0.3%
	50代	392	0.3%	23.2%	11.2%	11.7%	1.5%	46.9%	4.1%	1.0%

### 【現在の働き方】

		回答数	総合職の正社員 (正規の職員・従業員)	一般職の正社員 (正規の職員・従業員)
全体		1553	39.0%	61.0%
性別	男性	787	55.5%	44.5%
	女性	766	21.9%	78.1%
年代別	20代	377	37.1%	62.9%
	30代	394	36.0%	64.0%
	40代	390	41.0%	59.0%
	50代	392	41.6%	58.4%

- : 全体+5pt以上
- : 全体+10pt以上
- : 全体-5pt以下
- : 全体-10pt以下

【現在の業種・業界】

		回答数	管理・事務	営業	医療・福祉	ITエンジニア	電気・電子・機械・半導体	技能工・設備・配送・農林水産	医薬・食品・化学・素材	販売・フード・アミューズメント	建築・土木	企画・経営	保育・教育・通訳	クリエイティブ
全体		1553	32.3%	13.3%	10.0%	7.7%	6.1%	5.9%	5.6%	3.9%	2.7%	2.3%	2.1%	1.2%
性別	男性	787	17.3%	18.8%	5.1%	11.7%	9.4%	9.9%	5.7%	4.7%	4.6%	2.5%	1.1%	1.4%
	女性	766	47.8%	7.6%	15.0%	3.5%	2.6%	1.7%	5.5%	3.1%	0.8%	2.0%	3.1%	1.0%
年代別	20代	377	28.6%	14.9%	10.3%	8.2%	6.4%	5.6%	6.4%	5.6%	2.9%	2.1%	2.4%	0.8%
	30代	394	31.0%	12.7%	9.6%	7.4%	6.1%	5.6%	5.8%	5.3%	2.5%	2.5%	1.8%	1.0%
	40代	390	32.6%	11.8%	11.0%	7.9%	6.7%	7.4%	6.2%	2.1%	2.3%	2.1%	1.5%	1.8%
	50代	392	37.0%	13.8%	8.9%	7.1%	5.1%	4.8%	4.1%	2.8%	3.1%	2.3%	2.8%	1.3%

- : 全体+5pt以上
- : 全体+10pt以上
- : 全体-5pt以下
- : 全体-10pt以下

		回答数	コンサルタント・金融・不動産専門職	WEB・インターネット・ゲーム	美容・ブライダル・ホテル・交通	公共サービス	その他 (FA)
全体		1553	1.1%	0.8%	0.7%	0.3%	4.1%
性別	男性	787	1.4%	0.4%	0.3%	0.3%	5.5%
	女性	766	0.8%	1.2%	1.2%	0.4%	2.7%
年代別	20代	377	1.1%	1.1%	0.8%	0.0%	2.9%
	30代	394	1.3%	1.8%	1.8%	0.3%	3.6%
	40代	390	1.0%	0.0%	0.0%	1.0%	4.6%
	50代	392	1.0%	0.3%	0.3%	0.0%	5.4%

【未既婚】

		回答数	未婚（結婚したことがない）	既婚（子どもあり）	既婚（子どもなし）	離別	死別
全体		1553	49.6%	30.7%	12.6%	6.6%	0.6%
性別	男性	787	45.2%	39.3%	12.1%	3.0%	0.4%
	女性	766	54.2%	21.8%	13.1%	10.2%	0.8%
年代別	20代	377	80.1%	10.1%	9.3%	0.5%	0.0%
	30代	394	56.6%	28.9%	11.2%	3.3%	0.0%
	40代	390	36.2%	39.0%	14.6%	9.5%	0.8%
	50代	392	26.8%	43.9%	15.1%	12.8%	1.5%

■ : 全体+5pt以上  
■ : 全体+10pt以上  
■ : 全体-5pt以下  
■ : 全体-10pt以下

## ■ データ編 : 【0】 属性

### 【配偶者の働き方】 ※回答者ベース

		回答数	正社員 (正規の 職員・従業員)	パートまた はアルバイト	派遣社員 (特定派遣・無期雇 用派遣を含む)	契約社員 (無期契 約社員を 含む)	嘱託	会社・団体 などに雇わ れているそ の他	会社・団体 などの役員	自営業主 (雇有業 主)	自営業主 (雇無業 主)	家族経営 の自営業 の無給従 業員・内職	会社・団体 などに雇わ れていない その他	上記にあて はまる仕事 はしていな い	分からない
全体		671	68.0%	13.3%	0.9%	1.3%	0.1%	0.3%	0.7%	1.0%	1.8%	0.0%	0.6%	11.5%	0.4%
性別	男性	404	55.2%	21.0%	1.0%	1.7%	0.2%	0.2%	0.0%	0.7%	1.0%	0.0%	0.7%	17.8%	0.2%
	女性	267	87.3%	1.5%	0.7%	0.7%	0.0%	0.4%	1.9%	1.5%	3.0%	0.0%	0.4%	1.9%	0.7%
年代別	20代	73	89.0%	5.5%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	2.7%	0.0%
	30代	158	78.5%	6.3%	1.3%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	12.0%	0.0%
	40代	209	63.6%	13.9%	1.0%	1.9%	0.5%	0.0%	1.0%	2.4%	2.9%	0.0%	0.5%	11.5%	1.0%
	50代	231	58.0%	19.9%	0.9%	1.3%	0.0%	0.4%	1.3%	0.9%	2.2%	0.0%	0.9%	13.9%	0.4%

### 【配偶者の年収】 ※回答者ベース

		回答数	200万未 満	200-300 万未満	300-400 万未満	400-500 万未満	500-600 万未満	600-700 万未満	700-800 万未満	800-900 万未満	900- 1000万未 満	1000- 1500万未 満	1500- 2000万未 満	2000万以 上
全体		366	33.9%	12.0%	13.7%	11.7%	10.7%	8.2%	2.2%	1.9%	0.5%	4.1%	0.5%	0.5%
性別	男性	228	53.1%	14.0%	13.6%	9.2%	6.6%	0.9%	0.9%	0.4%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%
	女性	138	2.2%	8.7%	13.8%	15.9%	17.4%	20.3%	4.3%	4.3%	1.4%	8.7%	1.4%	1.4%
年代別	20代	44	15.9%	11.4%	20.5%	22.7%	15.9%	9.1%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	0.0%
	30代	92	19.6%	13.0%	21.7%	18.5%	12.0%	5.4%	3.3%	3.3%	1.1%	2.2%	0.0%	0.0%
	40代	111	37.8%	16.2%	6.3%	6.3%	12.6%	12.6%	1.8%	0.9%	0.0%	2.7%	0.9%	1.8%
	50代	119	47.9%	7.6%	11.8%	7.6%	5.9%	5.9%	1.7%	2.5%	0.8%	8.4%	0.0%	0.0%

■ : 全体+5pt以上  
■ : 全体+10pt以上  
■ : 全体-5pt以下  
■ : 全体-10pt以下



**【世帯年収】**  
**※回答者ベース**

		回答数	200万未満	200-300万未満	300-400万未満	400-500万未満	500-600万未満	600-700万未満	700-800万未満	800-900万未満	900-1000万未満	1000-1500万未満	1500-2000万未満	2000万以上	分からない
全体		903	0.4%	5.6%	13.5%	13.0%	10.4%	11.2%	9.5%	8.3%	6.8%	15.8%	2.9%	2.5%	0.4%
性別	男性	499	0.2%	2.0%	9.6%	13.0%	13.4%	12.6%	11.6%	8.4%	7.6%	16.0%	2.8%	2.6%	0.2%
	女性	404	0.7%	10.1%	18.3%	12.9%	6.7%	9.4%	6.9%	8.2%	5.7%	15.6%	3.0%	2.5%	0.7%
年代別	20代	214	0.9%	7.0%	24.3%	16.4%	10.3%	10.3%	6.5%	7.5%	4.2%	10.3%	0.9%	1.4%	0.0%
	30代	248	0.8%	6.9%	13.3%	14.1%	10.5%	11.7%	10.5%	9.3%	6.0%	12.5%	2.8%	1.6%	0.0%
	40代	214	0.0%	6.5%	6.1%	11.2%	14.5%	11.7%	8.9%	9.3%	8.4%	18.2%	2.3%	2.8%	1.0%
	50代	227	0.0%	2.2%	10.6%	10.1%	6.6%	11.0%	11.9%	7.0%	8.4%	22.5%	5.3%	4.4%	0.4%

- : 全体+5pt以上
- : 全体+10pt以上
- : 全体-5pt以下
- : 全体-10pt以下

# ■ データ編：【1】 年収・役職・人事評価の実態と妥当感

■ : 全体+5pt以上 ■ : 全体+10pt以上 ■ : 全体-5pt以下 ■ : 全体-10pt以下

## 【自身の年収】 ※回答者ベース

		回答数	200万未満	200-300万未満	300-400万未満	400-500万未満	500-600万未満	600-700万未満	700-800万未満	800-900万未満	900-1000万未満	1000-1500万未満	1500-2000万未満	2000万以上	分からない
全体		922	2.1%	14.2%	23.6%	20.7%	14.2%	8.2%	5.0%	3.7%	2.5%	4.9%	0.4%	0.4%	0.4%
性別	男性	506	0.8%	5.5%	16.6%	21.9%	19.0%	10.5%	7.5%	5.1%	3.8%	7.7%	0.8%	0.8%	0.2%
	女性	416	3.6%	24.8%	32.2%	19.2%	8.4%	5.5%	1.9%	1.9%	1.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.7%
年代別	20代	218	2.3%	15.6%	38.1%	23.9%	12.4%	3.2%	2.8%	1.4%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%
	30代	257	2.7%	16.7%	26.1%	22.6%	13.2%	9.7%	3.9%	0.8%	1.9%	1.9%	0.0%	0.4%	0.0%
	40代	219	1.4%	13.2%	15.1%	21.0%	17.8%	9.1%	5.5%	5.0%	3.7%	7.3%	0.5%	0.5%	1.0%
	50代	228	1.8%	11.0%	15.4%	15.4%	13.6%	10.5%	7.9%	7.9%	4.4%	10.1%	1.3%	0.9%	0.4%

## 【自身が本来もらうべきと思う年収】 ※回答者ベース

		回答数	200万未満	200-300万未満	300-400万未満	400-500万未満	500-600万未満	600-700万未満	700-800万未満	800-900万未満	900-1000万未満	1000-1500万未満	1500-2000万未満	2000万以上	分からない
全体		940	0.0%	4.6%	19.5%	25.4%	16.2%	12.3%	6.4%	5.5%	2.0%	5.5%	1.5%	1.1%	0.4%
性別	男性	464	0.0%	1.5%	7.5%	19.6%	16.8%	18.8%	9.5%	8.4%	3.4%	9.3%	3.0%	2.2%	0.2%
	女性	476	0.0%	7.6%	31.1%	31.1%	15.5%	6.1%	3.4%	2.7%	0.6%	1.9%	0.0%	0.0%	0.7%
年代別	20代	222	0.0%	5.0%	26.6%	36.9%	16.2%	9.0%	2.3%	0.5%	0.5%	2.7%	0.0%	0.5%	0.0%
	30代	232	0.0%	3.9%	22.0%	31.5%	15.9%	12.9%	5.6%	5.6%	0.0%	1.7%	0.0%	0.9%	0.0%
	40代	243	0.0%	4.1%	16.0%	16.9%	20.6%	16.5%	9.1%	6.6%	2.5%	5.8%	1.2%	0.8%	1.0%
	50代	243	0.0%	5.3%	14.0%	17.7%	11.9%	10.7%	8.2%	9.1%	4.9%	11.5%	4.5%	2.1%	0.4%

# ■ データ編 : 【1】 年収・役職・人事評価の実態と妥当感

■ : 全体+5pt以上   ■ : 全体+10pt以上   ■ : 全体-5pt以下   ■ : 全体-10pt以下

## 【自身の役職】

		回答数	代表取締役・役員・顧問	部長級	課長級	係長・主任・職長級	役職にはついていない
全体		1553	0.1%	3.7%	8.1%	15.1%	73.0%
性別	男性	787	0.1%	6.1%	12.8%	20.3%	60.6%
	女性	766	0.1%	1.2%	3.3%	9.8%	85.6%
年代別	20代	377	0.0%	0.3%	0.8%	8.8%	90.2%
	30代	394	0.5%	1.3%	4.8%	16.2%	77.2%
	40代	390	0.0%	3.8%	13.3%	19.0%	63.8%
	50代	392	0.0%	9.2%	13.3%	16.3%	61.2%

## 【自身の人事評価】

		回答数	高い評価をされている	どちらかといえば高い評価をされている	普通ぐらいの評価をされている	どちらかといえば低い評価をされている	低い評価をされている	わからない
全体		1553	3.7%	16.0%	46.9%	7.8%	7.8%	17.8%
性別	男性	787	4.1%	16.8%	49.0%	8.4%	8.5%	13.2%
	女性	766	3.3%	15.3%	44.8%	7.2%	7.0%	22.5%
年代別	20代	377	7.2%	15.4%	47.2%	7.2%	4.2%	18.8%
	30代	394	3.3%	17.5%	49.7%	6.6%	7.1%	15.7%
	40代	390	2.3%	15.1%	43.8%	10.3%	9.7%	18.7%
	50代	392	2.0%	16.1%	46.9%	7.1%	9.9%	17.9%

# ■データ編：【1】年収・役職・人事評価の実態と妥当感

■ : 全体+5pt以上   ■ : 全体+10pt以上   ■ : 全体-5pt以下   ■ : 全体-10pt以下

## 【自身の年収の印象】

		回答数	低いと感じる	どちらかと言うと低いと感じる	妥当だと感じる	どちらかと言うと高いと感じる	高いと感じる
全体		1553	26.4%	29.6%	39.5%	3.8%	0.8%
性別	男性	787	24.0%	29.4%	41.0%	4.7%	0.9%
	女性	766	28.9%	29.8%	37.9%	2.9%	0.7%
年代別	20代	377	24.4%	29.4%	41.1%	4.5%	0.5%
	30代	394	25.4%	29.4%	41.1%	3.6%	0.5%
	40代	390	25.4%	31.3%	37.7%	4.4%	1.3%
	50代	392	30.4%	28.1%	38.0%	2.8%	0.8%

## 【自身の役職の印象】

		回答数	低いと感じる	どちらかと言うと低いと感じる	妥当だと感じる	どちらかと言うと高いと感じる	高いと感じる
全体		1553	13.3%	17.0%	66.8%	2.4%	0.5%
性別	男性	787	13.9%	20.2%	62.9%	2.5%	0.5%
	女性	766	12.8%	13.7%	70.8%	2.2%	0.5%
年代別	20代	377	8.8%	17.5%	70.6%	2.1%	1.1%
	30代	394	12.7%	14.7%	69.8%	2.8%	0.0%
	40代	390	14.4%	19.0%	62.8%	3.3%	0.5%
	50代	392	17.3%	16.8%	64.0%	1.3%	0.5%

## 【自身の人事評価の印象】

		回答数	低いと感じる	どちらかと言うと低いと感じる	妥当だと感じる	どちらかと言うと高いと感じる	高いと感じる
全体		1553	13.6%	18.9%	62.5%	4.5%	0.5%
性別	男性	787	14.7%	19.9%	60.2%	4.6%	0.5%
	女性	766	12.4%	17.9%	64.8%	4.4%	0.5%
年代別	20代	377	9.3%	15.6%	68.2%	5.8%	1.1%
	30代	394	12.2%	16.5%	68.0%	3.0%	0.3%
	40代	390	14.4%	23.3%	55.1%	6.7%	0.5%
	50代	392	18.4%	20.2%	58.7%	2.6%	0.3%

# ■ データ編：【1】 年収・役職・人事評価の実態と妥当感

■ : 全体+5pt以上 ■ : 全体+10pt以上 ■ : 全体-5pt以下 ■ : 全体-10pt以下

## 【自身の年収を低いと感じる理由(あてはまるもの いくつでも)】

### ※年収を低いと感じる人ベース

		回答数	一般的な 社会人と 比較して低 く感じる	業務量に 対して低く 感じる	同年代の 社会人と 比較して低 く感じる	業務内容 に対して低 く感じる	仕事のスト レスに対 して低く感 じる	自分自身 の頑張り に対して低 く感じる	自分自身 の能力・ス キルに対 して低く感 じる	自分自身 のライフ ステージ に対して低 く感じる	会社への 貢献に対 して低く感 じる	自分自身 の成果に 対して低く 感じる
全体		869	29.1%	24.9%	23.5%	23.4%	21.9%	19.3%	18.4%	18.1%	16.5%	16.0%
性別	男性	420	22.9%	22.9%	21.7%	21.2%	19.3%	18.1%	20.5%	15.5%	19.3%	18.8%
	女性	449	35.0%	26.7%	25.2%	25.4%	24.3%	20.5%	16.5%	20.5%	13.8%	13.4%
年代別	20代	203	26.6%	22.2%	19.2%	22.2%	22.7%	18.7%	14.8%	19.2%	10.8%	12.8%
	30代	216	26.4%	25.9%	25.0%	21.8%	22.7%	19.9%	20.8%	21.8%	18.1%	18.5%
	40代	221	33.9%	24.4%	23.5%	20.4%	19.0%	18.1%	15.8%	14.0%	17.6%	15.8%
	50代	229	29.3%	26.6%	25.8%	28.8%	23.1%	20.5%	21.8%	17.5%	18.8%	16.6%

		回答数	自分自身 のこれまで の経験に 対して低く 感じる	業界の標 準と比較し て低く感 じる	よく会う友 人・知人と 比べて低く 感じる	学生時代 の友人と比 べて低く感 じる	一緒に働 く同僚と比 較して低く 感じる	会社の評 価者や上 司が信頼 できないた め低く感 じる	自分自身 の役職・役 割に対 して低く感 じる	会社の評 価基準に 照らし合 わせて低く 感じる	その他 (FA)	特にな い
全体		869	15.3%	13.6%	12.4%	11.0%	10.2%	9.7%	9.2%	9.0%	0.8%	9.9%
性別	男性	420	16.4%	13.8%	13.1%	11.2%	8.8%	9.3%	12.9%	8.8%	1.0%	11.4%
	女性	449	14.3%	13.4%	11.8%	10.9%	11.6%	10.0%	5.8%	9.1%	0.7%	8.5%
年代別	20代	203	9.9%	10.3%	17.2%	13.3%	6.4%	6.9%	6.4%	6.9%	1.5%	12.8%
	30代	216	13.9%	14.4%	13.0%	11.6%	10.2%	12.0%	8.8%	10.2%	0.5%	8.8%
	40代	221	14.0%	12.2%	10.9%	10.0%	11.3%	9.5%	8.1%	8.6%	0.5%	7.2%
	50代	229	22.7%	17.0%	9.2%	9.6%	12.7%	10.0%	13.1%	10.0%	0.9%	10.9%

# ■ データ編：【1】 年収・役職・人事評価の実態と妥当感

■ : 全体+5pt以上 ■ : 全体+10pt以上 ■ : 全体-5pt以下 ■ : 全体-10pt以下

## 【自身の人事評価を低いと感じる理由(あてはまるものいくつかでも)】

### ※人事評価を低いと感じる人ベース

		回答数	自分自身の能力・スキルに対して低く感じる	業務内容に対して低く感じる	業務量に対して低く感じる	自分自身の頑張りに対して低く感じる	仕事のストレスに対して低く感じる	自分自身の成果に対して低く感じる	一般的な社会人と比較して低く感じる	会社への貢献に対して低く感じる	自分自身のこれまでの経験に対して低く感じる	会社の評価者や上司が信頼できないため低く感じる
全体		505	18.8%	18.0%	17.8%	17.2%	16.8%	16.4%	15.0%	14.9%	14.5%	13.9%
性別	男性	273	20.9%	17.2%	16.8%	14.7%	15.0%	16.1%	11.7%	17.2%	13.9%	11.7%
	女性	232	16.4%	19.0%	19.0%	20.3%	19.0%	16.8%	19.0%	12.1%	15.1%	16.4%
年代別	20代	94	13.8%	9.6%	9.6%	16.0%	16.0%	12.8%	11.7%	5.3%	9.6%	6.4%
	30代	113	24.8%	21.2%	21.2%	20.4%	20.4%	20.4%	13.3%	16.8%	15.9%	16.8%
	40代	147	19.7%	15.6%	17.7%	19.7%	14.3%	14.3%	17.7%	18.4%	15.0%	17.0%
	50代	151	16.6%	23.2%	20.5%	13.2%	17.2%	17.9%	15.9%	15.9%	15.9%	13.2%

		回答数	同年代の社会人と比較して低く感じる	一緒に働く同僚と比較して低く感じる	自分自身のライフステージに対して低く感じる	業界の標準と比較して低く感じる	自分自身の役職・役割に対して低く感じる	会社の評価基準に照らし合わせて低く感じる	よく会う友人・知人と比べて低く感じる	学生時代の友人と比べて低く感じる	その他 (FA)	特になし
全体		505	13.5%	12.1%	10.3%	9.3%	8.7%	7.3%	6.7%	5.5%	1.0%	15.0%
性別	男性	273	11.4%	9.9%	10.6%	10.3%	9.5%	8.4%	7.0%	5.1%	1.1%	16.5%
	女性	232	15.9%	14.7%	9.9%	8.2%	7.8%	6.0%	6.5%	6.0%	0.9%	13.4%
年代別	20代	94	13.8%	3.2%	10.6%	4.3%	5.3%	3.2%	7.4%	4.3%	1.1%	26.6%
	30代	113	10.6%	14.2%	10.6%	11.5%	8.0%	9.7%	8.0%	5.3%	0.0%	13.3%
	40代	147	13.6%	15.0%	9.5%	7.5%	11.6%	6.1%	6.1%	4.8%	0.7%	8.8%
	50代	151	15.2%	13.2%	10.6%	12.6%	8.6%	9.3%	6.0%	7.3%	2.0%	15.2%

## ■ データ編：【1】 年収・役職・人事評価の実態と妥当感

■ : 全体+5pt以上 ■ : 全体+10pt以上 ■ : 全体-5pt以下 ■ : 全体-10pt以下

### 【現在年収を上げるために計画していることや行っていること（あてはまるもの）】

※年収を低いと感じる人ベース

		回答数	転職をする	副業をする	投資など本業や副業以外で稼ぐ	今いる企業で評価を上げて昇給する	残業時間を長くする	今いる企業で評価を上げて昇進する	収入の多い相手と交際・結婚する	独立する	その他 (FA)	特にない
全体		869	28.8%	27.4%	22.1%	16.0%	10.4%	9.6%	6.0%	5.4%	0.2%	34.1%
性別	男性	420	27.1%	23.3%	28.1%	18.1%	10.7%	11.4%	6.7%	8.3%	0.5%	33.1%
	女性	449	30.3%	31.2%	16.5%	14.0%	10.0%	7.8%	5.3%	2.7%	0.0%	35.0%
年代別	20代	203	40.4%	32.5%	21.7%	18.2%	16.3%	10.3%	12.3%	6.9%	0.5%	25.6%
	30代	216	37.5%	37.5%	26.4%	22.2%	10.6%	13.9%	6.5%	9.3%	0.0%	23.1%
	40代	221	18.6%	24.0%	25.3%	10.9%	7.2%	7.7%	5.0%	2.3%	0.5%	36.2%
	50代	229	20.1%	16.6%	15.3%	13.1%	7.9%	6.6%	0.9%	3.5%	0.0%	49.8%

### 【現在年収を上げるために計画していることや行っていること（最もあてはまるもの）】

※年収を低いと感じる人ベース

		回答数	転職をする	副業をする	投資など本業や副業以外で稼ぐ	今いる企業で評価を上げて昇給する	残業時間を長くする	今いる企業で評価を上げて昇進する	収入の多い相手と交際・結婚する	独立する	その他 (FA)	特にない
全体		869	18.3%	15.1%	12.2%	8.7%	4.5%	3.8%	2.1%	1.2%	0.1%	34.1%
性別	男性	420	16.4%	11.9%	15.2%	8.8%	5.0%	5.0%	2.4%	1.9%	0.2%	33.1%
	女性	449	20.0%	18.0%	9.4%	8.7%	4.0%	2.7%	1.8%	0.4%	0.0%	35.0%
年代別	20代	203	26.1%	15.3%	7.9%	9.4%	6.9%	3.0%	3.9%	2.0%	0.0%	25.6%
	30代	216	23.1%	18.5%	13.0%	11.1%	3.2%	4.6%	1.9%	1.4%	0.0%	23.1%
	40代	221	12.2%	15.4%	17.2%	6.3%	4.5%	4.5%	2.7%	0.5%	0.5%	36.2%
	50代	229	12.7%	11.4%	10.5%	8.3%	3.5%	3.1%	0.0%	0.9%	0.0%	49.8%

# ■ データ編：【1】 年収・役職・人事評価の実態と妥当感

■ : 全体+5pt以上 ■ : 全体+10pt以上 ■ : 全体-5pt以下 ■ : 全体-10pt以下

## 【自身の年収を妥当だと感じる理由（あてはまるもの いくつでも）】

※年収を妥当と感じる人ベース

		回答数	業務内容に対して妥当	業務量に対して妥当	自分自身の能力・スキルに対して妥当	自分自身の成果に対して妥当	自分自身のこれまでの経験に対して妥当	一般的な社会人と比較して妥当	自分自身の役職・役割に対して妥当	会社への貢献に対して妥当	仕事のストレスに対して妥当	自分自身の頑張りに対して妥当
全体		613	21.4%	19.9%	18.6%	15.0%	15.0%	13.5%	13.5%	10.8%	10.4%	10.0%
性別	男性	323	19.5%	18.0%	20.1%	17.0%	15.8%	12.4%	13.3%	13.3%	10.2%	10.8%
	女性	290	23.4%	22.1%	16.9%	12.8%	14.1%	14.8%	13.8%	7.9%	10.7%	9.0%
年代別	20代	155	18.7%	17.4%	22.6%	15.5%	14.2%	14.8%	15.5%	11.6%	12.9%	9.0%
	30代	162	21.0%	17.3%	19.8%	14.8%	16.0%	14.8%	11.1%	8.6%	8.0%	9.3%
	40代	147	21.1%	23.8%	16.3%	17.7%	12.2%	11.6%	12.9%	14.3%	12.9%	12.9%
	50代	149	24.8%	21.5%	15.4%	12.1%	17.4%	12.8%	14.8%	8.7%	8.1%	8.7%

		回答数	同年代の社会人と比較して妥当	自分自身のライフステージに対して妥当	一緒に働く同僚と比較して妥当	会社の評価基準に照らし合わせて妥当	業界の標準と比較して妥当	会社の評価者や上司に信頼感があるため妥当	よく会う友人・知人と比べて妥当	学生時代の友人と比べて妥当	その他 (FA)	特にない
全体		613	9.3%	9.1%	9.0%	8.5%	8.3%	6.2%	6.0%	4.4%	1.1%	24.8%
性別	男性	323	12.1%	9.0%	10.8%	9.6%	9.9%	8.0%	8.4%	5.0%	0.3%	25.1%
	女性	290	6.2%	9.3%	6.9%	7.2%	6.6%	4.1%	3.4%	3.8%	2.1%	24.5%
年代別	20代	155	14.2%	13.5%	9.0%	10.3%	11.0%	9.0%	7.7%	7.7%	1.3%	27.1%
	30代	162	6.8%	9.3%	11.1%	6.8%	7.4%	6.2%	5.6%	4.9%	0.6%	22.8%
	40代	147	6.8%	8.2%	6.8%	7.5%	8.8%	4.8%	4.1%	2.7%	0.7%	27.2%
	50代	149	9.4%	5.4%	8.7%	9.4%	6.0%	4.7%	6.7%	2.0%	2.0%	22.1%



## ■ データ編：【1】 年収・役職・人事評価の実態と妥当感

■ : 全体+5pt以上 ■ : 全体+10pt以上 ■ : 全体-5pt以下 ■ : 全体-10pt以下

### 【自身の人事評価を妥当だと感じる理由（あてはまるもの いくつでも）】

※人事評価を妥当と感じる人ベース

		回答数	自分自身の能力・スキルに対して妥当	業務内容に対して妥当	業務量に対して妥当	自分自身の成果に対して妥当	自分自身のこれまでの経験に対して妥当	自分自身の役職・役割に対して妥当	自分自身の頑張りに対して妥当	一緒に働く同僚と比較して妥当	一般的な社会人と比較して妥当	会社への貢献に対して妥当
全体		970	15.9%	15.5%	14.0%	13.7%	11.3%	9.6%	8.9%	8.8%	8.6%	8.6%
性別	男性	474	15.2%	14.8%	13.1%	15.8%	11.8%	9.7%	9.3%	10.1%	8.0%	10.1%
	女性	496	16.5%	16.1%	14.9%	11.7%	10.9%	9.5%	8.5%	7.5%	9.1%	7.1%
年代別	20代	257	17.9%	14.8%	13.2%	12.5%	13.6%	10.5%	8.9%	7.4%	9.7%	10.1%
	30代	268	17.2%	15.3%	15.3%	16.0%	9.3%	10.4%	8.2%	10.4%	8.2%	7.5%
	40代	215	14.9%	14.4%	14.0%	14.0%	9.8%	7.4%	8.8%	7.9%	7.4%	8.4%
	50代	230	13.0%	17.4%	13.5%	12.2%	12.6%	9.6%	9.6%	9.1%	8.7%	8.3%

		回答数	会社の評価基準に照らし合わせて妥当	仕事のストレスに対して妥当	自分自身のライフステージに対して妥当	業界の標準と比較して妥当	同年代の社会人と比較して妥当	会社の評価者や上司に信頼感があるため妥当	よく会う友人・知人と比べて妥当	学生時代の友人と比べて妥当	その他 (FA)	特になし
全体		970	6.9%	6.5%	5.4%	5.2%	4.9%	4.8%	3.2%	2.0%	1.0%	28.4%
性別	男性	474	7.4%	5.1%	4.9%	6.8%	5.7%	5.1%	3.8%	1.9%	1.1%	27.4%
	女性	496	6.5%	7.9%	5.8%	3.6%	4.2%	4.6%	2.6%	2.0%	1.0%	29.2%
年代別	20代	257	7.0%	10.5%	7.0%	7.0%	7.8%	6.6%	4.7%	4.3%	0.8%	26.1%
	30代	268	6.0%	4.5%	5.6%	4.1%	4.1%	4.1%	3.0%	1.5%	1.1%	25.0%
	40代	215	6.0%	6.5%	2.8%	5.6%	2.3%	4.2%	2.8%	0.5%	0.9%	34.0%
	50代	230	8.7%	4.3%	5.7%	3.9%	5.2%	4.3%	2.2%	1.3%	1.3%	29.6%

## ■ データ編：【2】 所属企業情報

■ : 全体+5pt以上 ■ : 全体+10pt以上 ■ : 全体-5pt以下 ■ : 全体-10pt以下

### 【所属企業の業種・業界】

		回答数	医療・福祉・介護	機械・電気・電気	IT・通信・インターネット	サービス	不動産・建設・設備	流通・販売	金融・保険	運輸・交通・物流・倉庫	素材	生活関連
全体		1553	12.9%	11.9%	10.7%	9.4%	9.0%	6.3%	6.1%	5.7%	5.3%	3.0%
性別	男性	787	5.8%	16.1%	13.7%	7.9%	8.8%	6.7%	4.4%	7.4%	7.1%	2.5%
	女性	766	20.2%	7.6%	7.6%	11.0%	9.1%	5.9%	7.8%	4.0%	3.4%	3.5%
年代別	20代	377	12.5%	12.2%	11.4%	7.4%	9.3%	8.0%	8.0%	4.5%	4.0%	2.4%
	30代	394	12.9%	9.6%	11.9%	12.7%	6.9%	7.1%	5.1%	5.3%	4.8%	4.3%
	40代	390	15.4%	11.3%	9.7%	7.7%	9.2%	4.1%	4.9%	7.7%	6.9%	2.8%
	50代	392	11.0%	14.5%	9.7%	9.7%	10.5%	6.1%	6.6%	5.4%	5.4%	2.6%

		回答数	商社	環境・エネルギー	公的機関	マスコミ・広告・デザイン	コンサルティング	フードサービス	住宅関連メーカー	レジャー	上記以外の業種 (FA)
全体		1553	3.0%	1.9%	1.9%	1.4%	1.4%	1.0%	0.9%	0.7%	7.5%
性別	男性	787	2.8%	2.5%	2.0%	0.9%	1.0%	0.9%	1.3%	0.9%	7.1%
	女性	766	3.1%	1.3%	1.7%	2.0%	1.8%	1.0%	0.5%	0.5%	7.8%
年代別	20代	377	3.4%	1.1%	3.2%	2.1%	1.1%	0.8%	0.8%	0.8%	7.2%
	30代	394	3.0%	1.8%	2.5%	0.5%	1.5%	1.8%	1.0%	0.5%	6.6%
	40代	390	2.6%	2.3%	1.0%	1.8%	1.0%	0.5%	1.3%	1.0%	8.7%
	50代	392	2.8%	2.6%	0.8%	1.3%	2.0%	0.8%	0.5%	0.5%	7.4%

## ■データ編：【2】所属企業情報

■：全体+5pt以上 ■：全体+10pt以上 ■：全体-5pt以下 ■：全体-10pt以下

### 【所属企業の従業員規模】

		回答数	5名未満	5~9名	10~29名	30~99名	100~299名	300~499名	500~999名	1000名以上	わからない
全体		1553	3.7%	6.1%	10.6%	18.7%	15.8%	6.4%	7.7%	28.1%	3.0%
性別	男性	787	2.3%	4.4%	9.3%	18.3%	14.2%	6.7%	8.8%	33.5%	2.4%
	女性	766	5.1%	7.7%	11.9%	19.1%	17.5%	6.1%	6.5%	22.6%	3.5%
年代別	20代	377	0.8%	3.7%	6.4%	16.2%	19.6%	7.7%	8.8%	30.5%	6.4%
	30代	394	2.5%	7.1%	10.4%	20.1%	16.0%	6.6%	8.9%	25.6%	2.8%
	40代	390	5.4%	5.9%	12.8%	22.8%	15.6%	6.4%	7.2%	22.3%	1.5%
	50代	392	5.9%	7.4%	12.5%	15.6%	12.2%	5.1%	5.9%	34.2%	1.3%

### 【所属企業の業界内位置づけ】

		回答数	上位20%	21~40%	41~60%	61~80%	81~100%
全体		1553	15.0%	16.9%	34.7%	18.4%	15.0%
性別	男性	787	17.8%	17.5%	33.0%	17.8%	13.9%
	女性	766	12.1%	16.3%	36.4%	18.9%	16.2%
年代別	20代	377	17.0%	19.1%	37.1%	17.0%	9.8%
	30代	394	13.2%	19.3%	35.3%	18.8%	13.5%
	40代	390	13.1%	14.4%	35.9%	19.5%	17.2%
	50代	392	16.8%	15.1%	30.6%	18.1%	19.4%

## ■ データ編：【2】 所属企業情報

### 【所属企業が評価の際に重視していると思う項目】

#### ■ 1番重視していると思う項目

		回答数	本人の年齢や勤続年数	本人が持っている能力	本人が目標達成に向けて行った、行動・プロセス	本人が一定期間内に出した、目に見える成果・業績
全体		1553	42.9%	25.0%	8.8%	23.3%
性別	男性	787	41.2%	27.4%	8.5%	22.9%
	女性	766	44.6%	22.5%	9.1%	23.8%
年代別	20代	377	51.2%	23.9%	7.2%	17.8%
	30代	394	45.9%	23.4%	10.4%	20.3%
	40代	390	40.5%	26.9%	9.2%	23.3%
	50代	392	34.2%	25.8%	8.4%	31.6%

#### ■ 2番目に重視していると思う項目

		回答数	本人の年齢や勤続年数	本人が持っている能力	本人が目標達成に向けて行った、行動・プロセス	本人が一定期間内に出した、目に見える成果・業績
全体		1553	11.7%	36.3%	29.7%	22.3%
性別	男性	787	12.1%	37.1%	29.0%	21.9%
	女性	766	11.2%	35.5%	30.5%	22.7%
年代別	20代	377	12.7%	42.4%	25.7%	19.1%
	30代	394	11.9%	37.1%	26.4%	24.6%
	40代	390	11.5%	36.2%	30.3%	22.1%
	50代	392	10.5%	29.8%	36.5%	23.2%

#### ■ 3番目に重視していると思う項目

		回答数	本人の年齢や勤続年数	本人が持っている能力	本人が目標達成に向けて行った、行動・プロセス	本人が一定期間内に出した、目に見える成果・業績
全体		1553	9.5%	25.6%	45.3%	19.5%
性別	男性	787	10.7%	23.5%	47.0%	18.8%
	女性	766	8.4%	27.8%	43.6%	20.2%
年代別	20代	377	8.8%	21.0%	50.7%	19.6%
	30代	394	9.9%	23.9%	45.9%	20.3%
	40代	390	8.5%	25.9%	43.8%	21.8%
	50代	392	11.0%	31.6%	41.1%	16.3%

#### ■ 4番目に重視していると思う項目

		回答数	本人の年齢や勤続年数	本人が持っている能力	本人が目標達成に向けて行った、行動・プロセス	本人が一定期間内に出した、目に見える成果・業績
全体		1553	35.9%	13.1%	16.1%	34.9%
性別	男性	787	36.1%	11.9%	15.5%	36.5%
	女性	766	35.8%	14.2%	16.7%	33.3%
年代別	20代	377	27.3%	12.7%	16.4%	43.5%
	30代	394	32.2%	15.7%	17.3%	34.8%
	40代	390	39.5%	11.0%	16.7%	32.8%
	50代	392	44.4%	12.8%	14.0%	28.8%

- : 全体+5pt以上
- : 全体+10pt以上
- : 全体-5pt以下
- : 全体-10pt以下

【自身の優秀さ】

■同職種・階級・役職レベルの「社内の同僚」との比較

		回答数	上のほう	やや上のほう	真ん中あたり	やや下のほう	下のほう
全体		1553	5.4%	16.2%	57.0%	13.3%	8.2%
性別	男性	787	6.4%	18.3%	53.7%	14.4%	7.2%
	女性	766	4.4%	14.0%	60.3%	12.1%	9.1%
年代別	20代	377	6.9%	15.6%	58.1%	11.9%	7.4%
	30代	394	4.3%	17.0%	59.6%	12.7%	6.3%
	40代	390	5.1%	16.9%	53.8%	14.4%	9.7%
	50代	392	5.4%	15.1%	56.4%	14.0%	9.2%

【自身の優秀さ】

■同職種・階級・役職レベルの「社外会社員」との比較

		回答数	上のほう	やや上のほう	真ん中あたり	やや下のほう	下のほう
全体		1553	3.0%	12.1%	59.2%	15.5%	10.2%
性別	男性	787	2.8%	13.2%	58.3%	16.8%	8.9%
	女性	766	3.3%	11.0%	60.2%	14.1%	11.5%
年代別	20代	377	2.7%	13.3%	62.1%	13.3%	8.8%
	30代	394	2.3%	12.4%	59.6%	17.3%	8.4%
	40代	390	3.6%	11.3%	56.2%	16.7%	12.3%
	50代	392	3.6%	11.5%	59.2%	14.5%	11.2%

- : 全体+5pt以上
- : 全体+10pt以上
- : 全体-5pt以下
- : 全体-10pt以下

### 【自身と同職種・階級・役職レベルの「社内の同僚」の年収予測】

		回答数	51%以上高い(あなたご自身の1.5倍以上の年収)	26~50%ぐらい高い	11~25%ぐらい高い	10%ぐらい高い	あなたご自身と同じくらい	10%ぐらい低い	11~25%ぐらい低い	26~50%ぐらい低い	51%以上低い(あなたご自身の半分以下の年収)
全体		1553	8.4%	7.5%	9.8%	10.3%	54.0%	3.8%	1.4%	0.5%	4.3%
性別	男性	787	7.9%	8.5%	8.5%	10.0%	53.5%	3.7%	2.0%	0.6%	5.2%
	女性	766	8.9%	6.5%	11.1%	10.6%	54.6%	3.9%	0.8%	0.3%	3.4%
年代別	20代	377	7.7%	6.4%	9.0%	9.3%	56.8%	4.0%	1.1%	0.0%	5.8%
	30代	394	7.9%	9.1%	8.4%	8.6%	56.6%	3.8%	1.0%	0.5%	4.1%
	40代	390	8.7%	8.2%	9.0%	10.8%	54.4%	2.3%	2.6%	1.0%	3.1%
	50代	392	9.2%	6.4%	12.8%	12.5%	48.5%	5.1%	1.0%	0.3%	4.3%

### 【自身と同職種・階級・役職レベルの「社外の会社員」の年収予測】

		回答数	51%以上高い(あなたご自身の1.5倍以上の年収)	26~50%ぐらい高い	11~25%ぐらい高い	10%ぐらい高い	あなたご自身と同じくらい	10%ぐらい低い	11~25%ぐらい低い	26~50%ぐらい低い	51%以上低い(あなたご自身の半分以下の年収)
全体		1553	9.9%	10.9%	13.2%	11.4%	42.2%	4.1%	2.3%	1.3%	4.6%
性別	男性	787	9.1%	10.0%	12.7%	12.8%	41.7%	3.9%	2.8%	1.3%	5.6%
	女性	766	10.6%	11.9%	13.7%	9.9%	42.8%	4.3%	1.8%	1.3%	3.7%
年代別	20代	377	8.2%	9.0%	11.7%	14.1%	42.4%	5.8%	1.9%	0.8%	6.1%
	30代	394	8.4%	14.5%	13.2%	10.7%	42.4%	3.3%	1.8%	1.3%	4.6%
	40代	390	10.3%	10.0%	14.9%	10.0%	43.1%	3.3%	3.1%	1.8%	3.6%
	50代	392	12.5%	10.2%	13.0%	11.0%	41.1%	4.1%	2.6%	1.3%	4.3%

- : 全体+5pt以上
- : 全体+10pt以上
- : 全体-5pt以下
- : 全体-10pt以下

### 【仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる】

		回答数	全くない	ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる	BOTTOM 3	TOP4
全体		1553	16.0%	12.5%	23.4%	31.1%	10.6%	4.6%	1.7%	51.9%	48.0%
性別	男性	787	14.1%	12.1%	23.1%	33.7%	11.2%	4.8%	1.0%	49.3%	50.7%
	女性	766	18.0%	12.9%	23.8%	28.5%	10.1%	4.4%	2.3%	54.7%	45.3%
年代別	20代	377	15.4%	13.3%	22.3%	29.7%	10.3%	7.7%	1.3%	51.0%	49.0%
	30代	394	19.8%	13.2%	20.6%	27.7%	13.5%	4.1%	1.3%	53.6%	46.6%
	40代	390	15.9%	13.6%	25.6%	30.3%	9.0%	3.3%	2.3%	55.1%	44.9%
	50代	392	13.0%	9.9%	25.3%	36.7%	9.7%	3.6%	1.8%	48.2%	51.8%

### 【職場では、元気が出て精力的になるように感じる】

		回答数	全くない	ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる	BOTTOM 3	TOP4
全体		1553	16.6%	12.7%	21.7%	30.9%	12.0%	4.3%	1.7%	51.0%	48.9%
性別	男性	787	14.1%	12.1%	22.4%	33.4%	12.1%	4.4%	1.5%	48.6%	51.4%
	女性	766	19.2%	13.3%	21.0%	28.3%	12.0%	4.2%	2.0%	53.5%	46.5%
年代別	20代	377	15.9%	14.1%	18.8%	29.2%	12.5%	7.7%	1.9%	48.8%	51.3%
	30代	394	19.8%	14.0%	19.3%	27.7%	14.0%	4.1%	1.3%	53.1%	47.1%
	40代	390	15.9%	12.8%	25.1%	31.0%	9.5%	3.3%	2.3%	53.8%	46.1%
	50代	392	14.8%	9.9%	23.5%	35.7%	12.2%	2.3%	1.5%	48.2%	51.7%

- : 全体+5pt以上
- : 全体+10pt以上
- : 全体-5pt以下
- : 全体-10pt以下

【仕事に熱心である】

		回答数	全くない	ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる	BOTTOM 3	TOP4
全体		1553	13.1%	9.6%	18.2%	34.1%	15.9%	5.7%	3.5%	40.9%	59.2%
性別	男性	787	12.7%	9.9%	17.2%	35.3%	16.1%	5.5%	3.3%	39.8%	60.2%
	女性	766	13.6%	9.3%	19.2%	32.8%	15.7%	5.9%	3.7%	42.1%	58.1%
年代別	20代	377	13.8%	10.3%	18.3%	30.8%	16.4%	6.4%	4.0%	42.4%	57.6%
	30代	394	15.7%	11.4%	17.3%	31.0%	17.5%	4.8%	2.3%	44.4%	55.6%
	40代	390	12.8%	10.0%	19.2%	33.3%	15.4%	5.4%	3.8%	42.0%	57.9%
	50代	392	10.2%	6.6%	17.9%	41.1%	14.3%	6.1%	3.8%	34.7%	65.3%

【仕事は、私に活力を与えてくれる】

		回答数	全くない	ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる	BOTTOM 3	TOP4
全体		1553	16.0%	11.7%	23.2%	29.7%	13.0%	3.9%	2.4%	50.9%	49.0%
性別	男性	787	15.6%	10.3%	23.3%	32.5%	11.3%	5.1%	1.9%	49.2%	50.8%
	女性	766	16.4%	13.2%	23.1%	26.9%	14.8%	2.7%	2.9%	52.7%	47.3%
年代別	20代	377	16.2%	13.3%	21.8%	28.4%	11.7%	6.4%	2.4%	51.3%	48.9%
	30代	394	18.8%	14.2%	20.8%	24.6%	16.0%	3.6%	2.0%	53.8%	46.2%
	40代	390	15.9%	11.3%	25.6%	29.0%	12.6%	2.8%	2.8%	52.8%	47.2%
	50代	392	13.3%	8.2%	24.5%	37.0%	11.7%	3.1%	2.3%	46.0%	54.1%

- : 全体+5pt以上
- : 全体+10pt以上
- : 全体-5pt以下
- : 全体-10pt以下



【朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる】

		回答数	全くない	ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる	BOTTOM 3	TOP4
全体		1553	20.5%	12.7%	22.7%	28.4%	10.0%	3.7%	1.9%	55.9%	44.0%
性別	男性	787	17.8%	10.9%	23.9%	31.0%	11.2%	3.6%	1.7%	52.6%	47.5%
	女性	766	23.2%	14.6%	21.5%	25.7%	8.7%	3.9%	2.2%	59.3%	40.5%
年代別	20代	377	21.8%	13.0%	19.6%	28.4%	9.8%	5.6%	1.9%	54.4%	45.7%
	30代	394	24.1%	12.7%	21.8%	24.1%	12.2%	2.8%	2.3%	58.6%	41.4%
	40代	390	20.8%	13.3%	23.1%	28.2%	9.5%	3.1%	2.1%	57.2%	42.9%
	50代	392	15.3%	12.0%	26.3%	32.9%	8.4%	3.6%	1.5%	53.6%	46.4%

【仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる】

		回答数	全くない	ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる	BOTTOM 3	TOP4
全体		1553	18.9%	11.3%	24.5%	28.1%	10.2%	4.9%	2.1%	54.7%	45.3%
性別	男性	787	17.3%	10.7%	25.2%	29.6%	9.7%	5.7%	1.9%	53.2%	46.9%
	女性	766	20.6%	12.0%	23.9%	26.5%	10.7%	4.0%	2.2%	56.5%	43.4%
年代別	20代	377	19.9%	11.4%	19.1%	28.6%	10.1%	9.0%	1.9%	50.4%	49.6%
	30代	394	21.8%	12.4%	21.8%	24.1%	14.2%	3.6%	2.0%	56.0%	43.9%
	40代	390	17.7%	13.1%	30.0%	25.4%	7.9%	3.8%	2.1%	60.8%	39.2%
	50代	392	16.3%	8.4%	27.0%	34.2%	8.4%	3.3%	2.3%	51.7%	48.2%

- : 全体+5pt以上
- : 全体+10pt以上
- : 全体-5pt以下
- : 全体-10pt以下

【自分の仕事に誇りを感じる】

		回答数	全くない	ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる	BOTTOM 3	TOP4
全体		1553	13.5%	9.9%	23.1%	32.3%	13.2%	5.3%	2.6%	46.5%	53.4%
性別	男性	787	13.6%	9.4%	22.2%	34.1%	12.8%	6.0%	1.9%	45.2%	54.8%
	女性	766	13.4%	10.4%	23.9%	30.5%	13.6%	4.7%	3.4%	47.7%	52.2%
年代別	20代	377	13.5%	9.0%	20.7%	32.1%	13.5%	8.8%	2.4%	43.2%	56.8%
	30代	394	16.2%	10.4%	19.0%	30.7%	16.8%	4.8%	2.0%	45.6%	54.3%
	40代	390	13.6%	12.1%	29.0%	28.2%	11.0%	3.8%	2.3%	54.7%	45.3%
	50代	392	10.7%	8.2%	23.5%	38.3%	11.5%	4.1%	3.8%	42.4%	57.7%

【私は仕事にのめり込んでいる】

		回答数	全くない	ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる	BOTTOM 3	TOP4
全体		1553	15.7%	12.5%	25.0%	29.9%	10.9%	4.1%	1.9%	53.2%	46.8%
性別	男性	787	14.6%	11.7%	22.5%	33.0%	11.3%	5.2%	1.7%	48.8%	51.2%
	女性	766	16.8%	13.3%	27.5%	26.6%	10.4%	3.0%	2.2%	57.6%	42.2%
年代別	20代	377	15.1%	14.1%	20.2%	28.9%	14.3%	5.6%	1.9%	49.4%	50.7%
	30代	394	17.8%	13.7%	24.9%	23.9%	14.2%	4.3%	1.3%	56.4%	43.7%
	40代	390	16.4%	12.6%	28.2%	29.0%	7.9%	3.8%	2.1%	57.2%	42.8%
	50代	392	13.5%	9.7%	26.5%	37.8%	7.1%	2.8%	2.6%	49.7%	50.3%

- : 全体+5pt以上
- : 全体+10pt以上
- : 全体-5pt以下
- : 全体-10pt以下

【仕事をしていると、つい夢中になってしまう】

		回答数	全くない	ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる	BOTTOM 3	TOP4
全体		1553	13.5%	9.3%	21.1%	33.7%	14.8%	5.0%	2.5%	43.9%	56.0%
性別	男性	787	12.7%	9.0%	19.3%	37.1%	14.6%	5.3%	1.9%	41.0%	58.9%
	女性	766	14.4%	9.7%	22.8%	30.3%	15.0%	4.7%	3.1%	46.9%	53.1%
年代別	20代	377	13.8%	9.3%	21.8%	30.8%	14.9%	7.7%	1.9%	44.9%	55.3%
	30代	394	15.0%	11.7%	21.6%	27.9%	18.0%	3.8%	2.0%	48.3%	51.7%
	40代	390	14.9%	9.2%	21.5%	34.1%	12.3%	4.9%	3.1%	45.6%	54.4%
	50代	392	10.5%	7.1%	19.4%	42.1%	14.0%	3.8%	3.1%	37.0%	63.0%

- : 全体+5pt以上
- : 全体+10pt以上
- : 全体-5pt以下
- : 全体-10pt以下

## ■データ編：【5】 その他（リモートワーク実施率とSNS利用頻度）

### 【リモートワーク実施率】

		回答数	リモートワークを行っている	リモートワークを行っていない
全体		1553	20.4%	79.6%
性別	男性	787	22.0%	78.0%
	女性	766	18.8%	81.2%
年代別	20代	377	20.7%	79.3%
	30代	394	21.3%	78.7%
	40代	390	16.4%	83.6%
	50代	392	23.2%	76.8%

### 【リモートワーク実施日数/週あたり】

		回答数	1日	2日	3日	4日	5日以上
全体		317	20.5%	20.8%	18.9%	9.8%	30.0%
性別	男性	173	23.7%	16.8%	22.0%	8.7%	28.9%
	女性	144	16.7%	25.7%	15.3%	11.1%	31.3%
年代別	20代	78	19.2%	21.8%	20.5%	5.1%	33.3%
	30代	84	27.4%	19.0%	14.3%	16.7%	22.6%
	40代	64	15.6%	14.1%	25.0%	9.4%	35.9%
	50代	91	18.7%	26.4%	17.6%	7.7%	29.7%

### 【SNSをふだん利用するか】

		回答数	よく利用している	利用している	たまに利用している	あまり利用していない	利用していない	全く利用していない
全体		1553	22.7%	22.5%	17.3%	8.4%	5.9%	23.2%
性別	男性	787	18.8%	23.5%	18.6%	9.1%	6.5%	23.5%
	女性	766	26.8%	21.4%	15.9%	7.6%	5.4%	23.0%
年代別	20代	377	37.7%	27.1%	15.9%	6.1%	3.2%	10.1%
	30代	394	30.2%	25.9%	17.3%	6.6%	4.1%	16.0%
	40代	390	13.1%	21.3%	16.4%	10.3%	8.2%	30.8%
	50代	392	10.5%	15.8%	19.4%	10.5%	8.2%	35.7%

- : 全体+5pt以上
- : 全体+10pt以上
- : 全体-5pt以下
- : 全体-10pt以下