

平成22年3月31日現在

研究種目：基盤研究（C）
 研究期間：2007－2009年度
 課題番号：19530441
 研究課題名（和文） 多元的な職業志向性および規定要因に関する計量的実証研究
 研究課題名（英文） A Quantitative Study on Measuring Multi-dimensional Orientation of Occupation and Factors on it
 研究代表者
 林 拓也（HAYASHI TAKUYA）
 奈良女子大学・文学部・准教授
 研究者番号：90322346

研究成果の概要（和文）：職業志向性の測定を、職業特性認知－選好度との関連性に依拠した上で、地位志向として一元的に捉えられてきた従来の視点と、他の志向も含む多元的志向の視点とを対比させつつ、それらの有効性について計量的な実証研究を行った。調査は、女子大学生を対象としたプリテストの後、若年男性雇用者を対象とした本調査を実施し、そのデータに基づき、特性認知・志向・達成という各段階にわたって、上記の一元性／多元性の検討を行った。

研究成果の概要（英文）：The study aims at measuring occupational orientation based on the relation of cognitive feature and preference of occupations, constrasting two standpoints; single orientation towards status and multi-dimensional orientations. After a pretest, the survey for male employees is conducted. Analyses for single/multiple orientation(s) are carried out in separate levels; cognitive features, orientation, and attainment of occupation.

交付額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	200,000	60,000	260,000
2008年度	2,300,000	690,000	2,990,000
2009年度	200,000	60,000	260,000
総計	2,700,000	810,000	3,510,000

研究分野：社会学

科研費の分科・細目：社会学

キーワード：職業志向性、計量社会学、アスピレーション

1. 研究開始当初の背景

職業的地位を主要な指標として、格差・不平等に関する実証研究を展開してきた階層研究の分野においては、職業に関する「地位」特性尺度（職業威信スコア）および地位志向（アスピレーション）が測定され、分析に用

いられてきた。ただし、この地位特性および志向は職業に関する重要な1次元であるとはいえ、そのすべてではない。職業には地位の他にも様々な特性が付随しており、地位以外の特性に対して人々が有する志向性も無視し得ない。こうした背景を鑑みる

と、職業に対する多元的な志向性を前提としつつ、それを計量的に明らかにすることが求められる。

2. 研究の目的

(1) 現代日本の人々が職業に対してどのような志向性を有しているかを、計量的に測定するための調査・分析モデルを探索することを全体的な構想とする。

(2) 志向性の測定は、職業の特性認知と職業に対する選好度との関連性に依拠し、また前者は職業間の類似判定のデータに基づいて、そこに潜在する多元的な特性を、分析から導出する。

(3) 上記に関わる個人差や、それを規定する社会的背景要因の分析を展開する。

3. 研究の方法

(1) 特性認知や選好を尋ねる評定対象となる職業名を選定するにあたり、できるだけ偏りを少なくすることを念頭に置き、「日本標準職業分類」・「SSM 職業分類」を基礎資料としつつ、その抽出を行う。

(2) 選定された職業名をカード化した上で、実査において回答者がそれを用いた分類作業をスムーズに行うことができるかを確認するためにプリテストを実施する。

(3) 職業キャリアの途上にある25-39歳の被雇用就業者を対象者として、本調査を実施する。調査方法は、カード分類などの作業も含むので、訪問面接法を採用する。

(4) 本調査によって得られた回答データに基づき、職業の特性認知、特性-選好度の関連分析、志向の要因分析などを展開する。

4. 研究成果

(1) 本調査の実施可能性を確認することを目的としたプリテストを、女子大学生を対象として集合調査形式で実施し、それにより得られた有効116ケースのデータ分析を行った。調査では、先述の3(1)で抽出した36職業名を名刺大のカードに印刷した上で、回答者が「似ている」と思う職業をグループ化してもらう「フリーソート」作業を行ってもらった。その分類作業データに基づく分析から、下記の知見が得られた。

① 分類判断における回答者間の一致性/多様性を検討するために、名義尺度間の連関係

数のひとつであるCramerのV係数を、総計6670ペアについて計測した。その分布は図1の通り、緩やかな一致性が確認された。

② 他方で、一定程度の多様性も見られることから、その分岐特性を探索した。まず回答者の学部による異同を検証したが、同学部であることが必ずしも分類判断の類似性に結びつくわけではなかった。次に、V係数の類似度行列に基づく階層的クラスター分析を行ったところ(図2)、複数の主要なクラスターに分かれていくのではなく、1つの大きなクラスターに収束していく傾向が見て取れる。

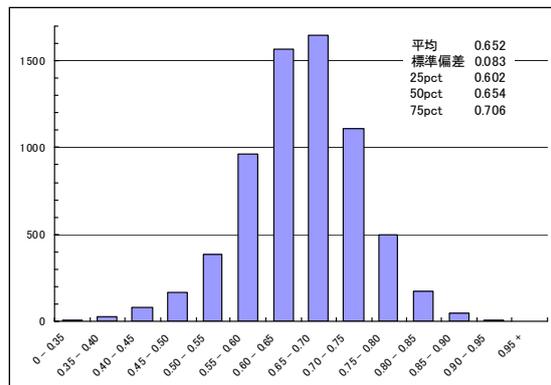


図1 Cramer V係数の分布

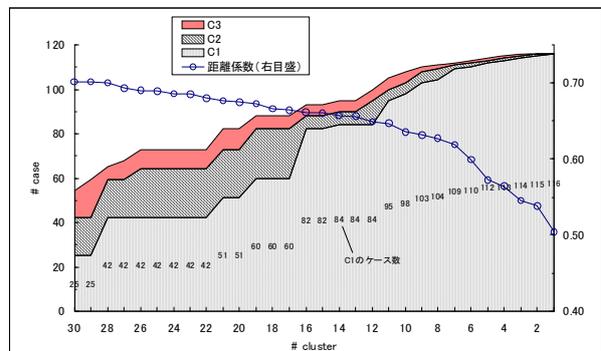


図2 クラスター分析結果(群平均法)

以上の結果より、分類判断に関して先に見られた若干の多様性については、大きく判断が異なるいくつかの集団に分化していることを反映しているというよりも、ある1つの中心的な構造が存在しつつ、同時に、他とは異なる分類判断が散発的に存在するということが示されていると考えられる。

③ 分類判断に潜在する、職業を識別する際の特性次元を析出するために、回答者を「変数」、その分類グループを変数の「値」、そして各職業を「個体」とみなした上で多重対応分析を行った。分析の結果得られた職業の布置は図3の通りである。

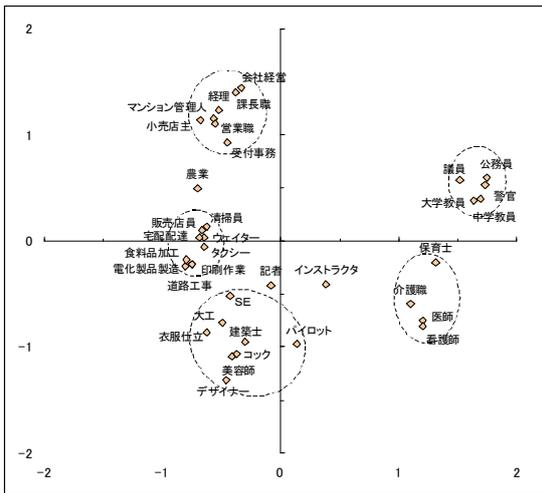


図3 多重対応分析結果（職業の布置）

第1軸（横軸）を見ると、プラス方向に教員・公務員・警察官・議員といった公務系や医師・看護師・介護士といった医療福祉系が位置づけられている。第2軸（縦軸）では、プラス方向に経営者・管理職・営業・事務といった企業・組織に属する職業が主として位置づけられており、マイナス方向にデザイナー・パイロット・建築士といった専門職や美容師・コック・大工などの熟練技能職が位置づけられている。以上より、第1軸はプラス方向に<公益性>、第2軸は<組織中心/個人技能中心>という特性を表す次元と解釈でき、回答者による分類判断の中心的な構造として、これらの特性が判断の主要な基準となっていることが推測される。

④ これまでの海外の研究においては、分類判断の基底にある特性として、職業の「地位」に相当する次元軸が析出されてきたが、本調査においては第1軸（公益性）との相関 $r=0.469$ が見られる程度にとどまっていた。これが調査対象者である女子大学生ということに起因しているのか、それとも日本における特徴を反映しているのかについて、さらなる研究によって探求することの必要性が示唆される。

※上記(1)の内容は、後述する雑誌論文「フリーソートにおける職業分類構造—分類判断に関する回答者間の一致性と多重対応分析による検討—」として発表した。

(2) 東京23区に居住する25-39歳の男性雇用者を対象として「職業のイメージに関する調査」を訪問面接形式で実施し、有効200ケースが得られた（実査は委託）。そのデータを分析するにあたっては、従来の研究において職業特性・志向の中心として位置づけられ

てきた「地位」特性およびそれに対する志向/「地位」に特化せずに多面的な職業特性およびそれらに対する志向を対比させつつ展開し、その結果は以下のようにまとめられた。

① 前述した(1)のプリテストをふまえた上で、同様の設計に基づいて職業カードを用いた類似分類を行ってもらった。類似判断に関する回答者間の一致性/多様性について、CramerのV係数の分布、回答者の属性（職業・学歴）による異同、V係数に基づく階層的クラスター分析などを行った結果、多少のバリエーションは見られるものの、属性間で類似判定構造は大きく異なることから、分類判断に関する中心的構造の存在が示唆された。

② ①の結果をふまえ、回答者全体として集計した類似判定の共起（co-occurrence）を職業間の類似測度として用い、その630ペアからなる類似度行列を作成した。次にその類似認知が、どのような職業特性を反映したものであるかを探索したところ、まず「地位」特性尺度に基づくユークリッド距離（非類似度）による再現度は、積率相関 $r=-0.290$ ・順位相関 $\rho=-0.413$ にとどまった（図4）。次に、類似認知を構成する潜在的な次元軸を抽出するために多次元尺度構成法（MDS）を適用した結果、3つの特性次元によって再現度が、積率相関 $r=-0.842$ ・順位相関 $\rho=-0.923$ と大幅に上昇することが確認された（図5）。

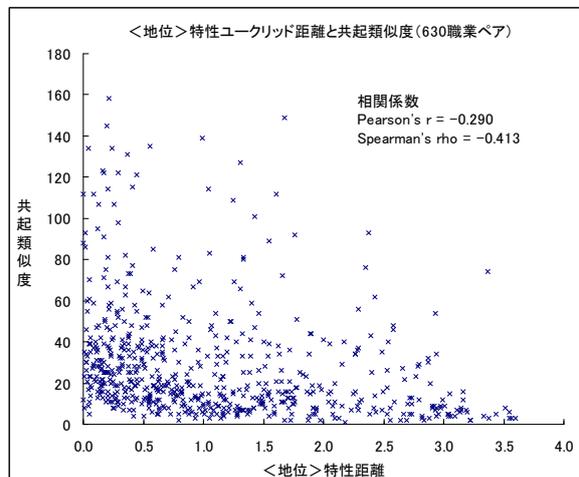


図4 地位特性による類似認知の再現性

③ 上述の職業認知に関わる3次元がどのような特性であるのかについて、MDSで析出された各次元軸上の職業の位置（図6）、および調査において別途質問し測定された職業イメージ比率などとの相関（図7）から、以下のような特性であることが示唆された。

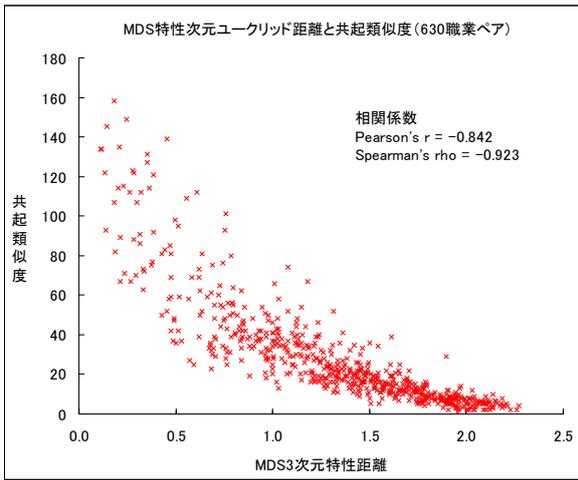


図 5 MDS3 次元特性による類似認知の再現性

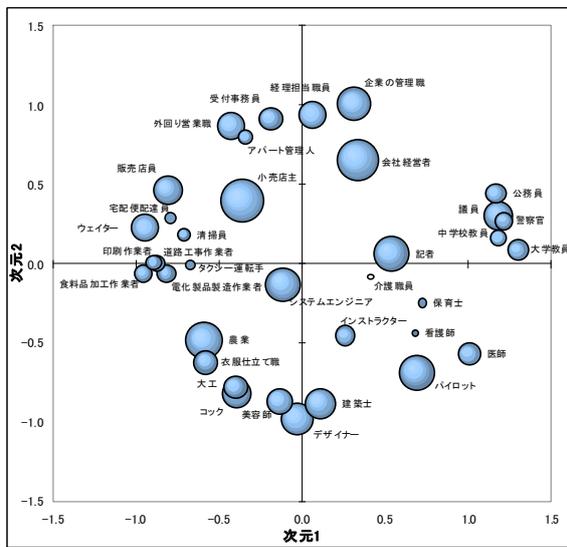


図 6 MDS 次元空間上の職業の布置
(次元1:横軸、次元2:縦軸、次元3:バブル円の大きさ)

	MDS-1	MDS-2	MDS-3
MDS-次元1	1.000		
MDS-次元2	0.000	1.000	
MDS-次元3	0.000	0.000	1.000
評価イメージ	0.701	-0.182	0.374
自律イメージ	0.046	-0.356	0.688
技能イメージ	0.221	-0.618	0.610
SSM職業威信	0.683	-0.264	0.366
地位尺度	0.708	-0.228	0.379

図 7 MDS 次元と職業特性尺度との相関

次元1は「地位」特性との相関が高いことに加え、教員・公務員・警察官・議員といった公務系職業のスコアが高いことから、【安定的地位】と解釈した。次元2は「技能」特性とのマイナス相関が高いこと、プラス方向には管理職・営業・事務といった企業組織に属する職業が位置していることから、【組織／技能】と解釈した。次元3は「自律」・「技能」イメージとのプラス相関が高いこと、プラス方向には会社経営者・小売店主・農業といっ

た高い権限・裁量を有する職業や、システムエンジニア・記者・パイロットなど自律性の高い専門職が位置していることから、【裁量】と解釈した。

④ 類似判定と同じ職業名について、回答者に9段階の選好度評価を行ってもらった。その選好構造について、先の類似認知とは異なり、回答者間の一致性は低く(平均相関 $r=0.233$)、多様性が確認された(相関の標準偏差 0.237)。このことをふまえると、職業志向性を導出するための特性-選好の関連分析に際しては、回答者個人ごとに分析を展開する必要性が示唆される。

⑤ 回答者ごとに職業の各特性(地位およびMDS次元特性)と職業選好度との相関を確認すると(図8)、平均的には「地位」特性との関連が最も高いことから、「地位志向」の重要性が再確認された。他方で、各特性との相関には回答者による分散があり、志向の多元性も垣間見られる。

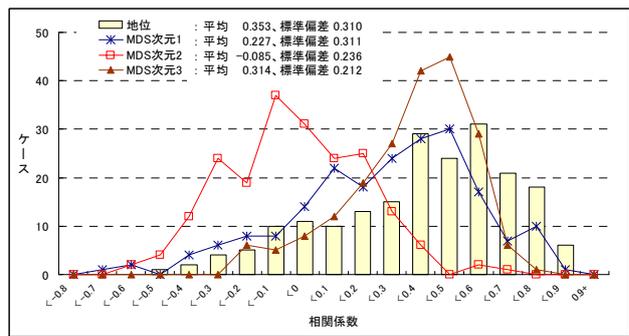


図 8 回答者による特性-選好相関の分布

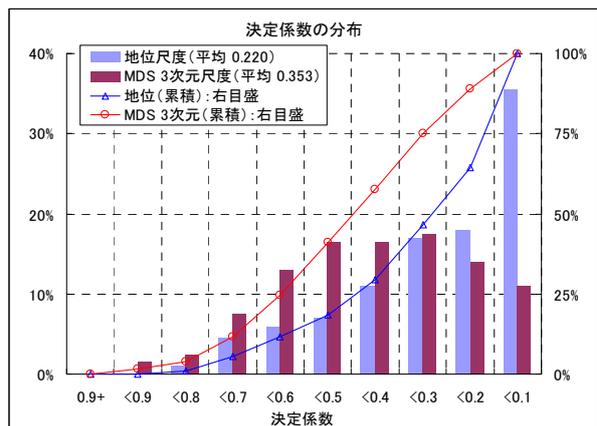


図 9 回帰モデルにおける決定係数の分布

⑥ さらに、選好度に対する「地位」特性による単独の説明力と、多元的な特性による説明力とを比較するために、線形回帰モデルの決定係数 R^2 を計測し、その分布を確認した(図9)。その平均は、地位特性のみのモデル $0.220/3$ 次元特性のモデル 0.353 と後者の方

が高く、また累積分布に見られる回答者の網羅性からも、多元的な特性による有効性が高いことがわかる。

⑦ 上述の④～⑥で展開した職業志向性が、実際の職業達成とどのように結びついていくかについて、回答者の現職に関する諸特性を従属変数とした多変量解析を行った(図10)。その結果、従来の階層研究において展開されてきた「地位」の達成に対しては、「地位志向」が効果を示していることがあらためて確認された。ただし、職業達成の他の側面として着目した「技能本位」や「役職」に対して効果を示す志向は、「地位志向」ではなく、それぞれ「組織/技能志向」および「裁量志向」であり、職業達成の諸側面に応じた志向性の重要性が示唆された。

	従属変数 (現職の各特性)				
	威信 ^(※1) M1,4	技能本位 ^(※2) M1 M4		役職 ^(※3) M1 M4	
定数	23.47 *	1.48	0.96	----	----
閾値 1	----	----	----	8.78 *	8.74 *
閾値 2	----	----	----	10.68 *	10.65 *
属性					
年齢	0.07	-0.07 *	-0.07 +	0.22 *	0.22 *
教育年数	1.31 *	-0.03	0.00	0.02	0.01
父職					
威信	0.11 +	----	----	----	----
自営ダミー	----	----	----	0.29	0.23
課長以上ダミー	----	----	----	0.50	0.49
専門・熟練ダミー	----	1.02 *	0.91 *	----	----
職業志向					
地位	4.13 *	0.40	(※4)	0.75	(※4)
安定的地位	(※4)	----	(※4)	----	(※4)
組織/技能	(※4)	----	-1.42 *	----	(※4)
裁量	(※4)	----	(※4)	----	1.45 +
R ²	0.187	----	----	----	----
adjusted R ²	0.169	----	----	----	----
Cox & Snell R ²	----	0.065	0.081	0.197	0.202
Nagelkerke R ²	----	0.092	0.115	0.241	0.247

* p<.05 + p<.10

(※1) 職業小分類に威信スコアを付与した上での重回帰分析

(※2) 専門・熟練=1/その他=0とした上での二項ロジット回帰分析

(※3) 役職なし=1/係長・課長=2/課長以上=3とした上での順序ロジット回帰分析

(※4) ステップワイズにより分析から除外されたことを示す

図 10 職業達成の要因分析

⑧ 従来の研究と比較した場合の本研究の特色としては、第一に、「地位」のみに限定された一元的な特性・志向モデルと、多元的な特性・志向モデルとの比較検討を行ったこと、第二に、その検討を職業特性認知・志向・達成という各段階にわたって行ったことにある。以上の検討を総合すると、いずれの段階においても「地位」のみによる一元的モデルより多元的モデルの有効性が高く表れていた。ただし、ここで扱った「地位」尺度が、威信や評価としての特性であることとあわせ、析出された「多元的」特性・志向は、不平等を構成する社会的資源の一種とも考えられることから、単に「多元的」特性・志向というよりも、「多元的な地位」特性・志向

として捉えなおす必要性も示唆される。

※上記(2)の内容は、後述する学会発表「職業志向性におけるアスピレーションモデルと多元的志向モデル —特性認知・選好・達成レベルにおける比較検討—」として報告した。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計1件)

① 林拓也、「フリーソートにおける職業分類構造 —分類判断に関する回答者間の一致性と多重対応分析による検討—」、『奈良女子大学人間文化研究科年報』24号:93-103、2009年、査読無

[学会発表] (計1件)

① 林拓也、「職業志向性におけるアスピレーションモデルと多元的志向モデル —特性認知・選好・達成レベルにおける比較検討—」第82回日本社会学会大会、2009年10月12日、於立教大学

6. 研究組織

(1) 研究代表者

林 拓也 (HAYASHI TAKUYA)

奈良女子大学・文学部・准教授

研究者番号: 90322346

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし