

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 15 日現在

機関番号：18001

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2014

課題番号：23614021

研究課題名(和文)就業機会としてのツーリズムの持続可能性を探る - 沖縄県を事例に -

研究課題名(英文)A Sustainability Survey of Tourism As the Job Opportunity - The Case of Okinawa - -

研究代表者

金城 盛彦(Kinjo, Morihiko)

琉球大学・その他部局等・教授

研究者番号：30317763

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円

研究成果の概要(和文)：沖縄県内のホテル従業員を対象に、高橋(1997)等の先行調査を踏まえた調査票を用い「ES調査」を実施しました。最も厳しい想定と回収率で算出した218サンプルを母集団の就業部門比率に応じて抽出しました。調査先事情もあり、回収が6月初旬となり現時点で調査結果の分析はできていません。しかし、予備調査では沖縄県の宿泊業就業者の様々な在職、離職意向の特性が判明しました。また従業員の在職・離職意向する矛盾した回答も散見されました。本調査では、主成分分析等を用い、これら特性や矛盾、そして在職、離職の際、家族の意向を重視する地域特性等について順次明らかにし公刊、公表して行きます。

研究成果の概要(英文)：Based on the reference survey(Takahashi,1997), this Employee Satisfaction (ES) survey has made to the Hotel of local capital. With the most serious statistical conditions and normal collecting rate, 218 questionnaires are distributed according to the ratio of each section's employees, such as room reservation and so on.

However, the circumstances of the Hotel, the survey has just done around the beginning of this June. Therefore, the analyses of this survey have not done yet. Pre-survey, however, made clear employees complicated minds whether they leave or not their jobs. Using principal component analysis (PCA), it would be possible to show the background of this complicated employees maids, and the results of this research will be published as soon as possible.

研究分野：数量・計量経済分析(観光, 環境, 開発)

キーワード：沖縄観光 宿泊業 ES(従業員満足)

1. 研究開始当初の背景

ミクロ（組織）の観光の経済的影響の研究は現在、観光客のCS（Consumers Satisfaction）分析が中心です。観光が地域の基幹産業足るにはしかし、安定的な雇用機会を地域にもたらしことが重要でしょう。一方、島嶼地域の沖縄では、Allen & Meyer（1990）やBecker（1992）が指摘する3要素のうち、自己生存のためだけの「存続的要素」を理由に組織に留まる例が指摘されています。人的流動性が元々低い島嶼の沖縄県では、この存続的要素による就業機会と人的資本のスマッチが益々疑われます。したがって、ES（Employee Satisfaction）の視点から沖縄県の人的資源と観光の就業機会の mismatch や組織コミットメントの調査・分析を企図しました。

2. 研究の目的

学術上の目的のひとつはミクロ（組織）の面からの「観光の持続可能性」の研究にあります。平成19（2007）年の「観光立国推進基本計画」以降、産業連関や社会会計、応用一般均衡モデルなどを用いた観光のマクロ、経済上の波及効果に関する研究は増えています。また、デスティネーション・マーケティングの調査、研究も多くあります。しかし、研究の中心はこれら観光客のCS（Consumers Satisfaction）分析に偏っています。雇用問題を抱える地域で観光が基幹産業足るには、安定した雇用機会を、地域にもたらし必要が有るでしょう。これを踏まえ、内外の研究に先行し本研究では、ESの視点に徹する形で沖縄県の人的資源と観光の就業機会の mismatch を調査・分析対象としました。主な研究テーマは、①組織コミットメント、②サーチ・マッチング調査、の2つです。また調査では直交表ベースのコンジョイント分析を用いることで、社会調査手法の向上の可能性を探ることも目的に掲げました。

3. 研究の方法

まずは、上出の①、②に沿った調査を沖縄県の宿泊業の就業者を対象に行いました。調査票の作成に際しては、高橋（1997）や（独）労働政策研究・研修機構：JILPT（2003）に加え、それ以前のPorter 他（1974）のOCQ（Organizational Commitment Questionnaire）、Mathiew & Zajac（1990）やAllen & Meyer（1990）の調査を参考にしました。（独）JILPT（2003）は、被験者の組織コミットメントの決定因別設問と、それらが被験者の在職、離職意向に与える影響（寄与率）が開示され、同調査の調査票は非常に参考になりました。また（財）日本生産性本部で他産業に対し行った高橋（1997）の調査・研究と本研究の結果を比較することで、雇用機会としての観光の特性を明らかにします。本調査に先立ち平成21、22年度には、地元識者へヒアリングを行い、沖縄県では家族の意向を受け就業者が県内就業機会を優先するといった地域特性が有り、その特性を把握するための

質問の設定が必要であることなどを確認しました。

②の調査では、労働経済学で注目の「サーチ・マッチング理論」を用いました。様々な摩擦により労働者と企業（仕事）のマッチングにコストが掛かることを明らかにしたサーチ理論は、2010年にノーベル経済学賞を受賞し注目されています。今井他（2007）や安田他（2010）等の邦語文献も公開されていますが、それらは理論や実験経済的手法に基づき書かれています。統計的実証分析の数少ない例である井伊（1996）、中田（2001）等もミクロの個票データを用いています。沖縄県の観光を対象にした個票データは存在しないため、本研究ではアンケート調査により直接個票データの収集を行いました。分析では、戸田（2007）に倣い賃金関数のパネル分析で、最小2乗法（OLS）と操作変数法（ DT ：操作変数= T ：勤続年数= T ：平均勤続年数）を用いて、独立変数（勤続年数）と誤差項（マッチング効果を含む）の系列相関を除きます。一連の操作で得られた偏回帰係数の比較から誤差項に現れるマッチング効果の影響が検証できます。また2段階推定法（転職経験のない就業者の結果と、就業時の賃金と現在の賃金の回帰結果から、勤続年数の偏回帰係数を求めることで系列相関を除き、変数の選定による誤差をコントロールする）でマッチング効果の有無の検証を予定していました。また、社会調査の精度とコストは二律背反の関係にあります。品質管理の分野で、少ない検品で高い検査精度を得るために考案された「直交表」を援用し調査票を作成することで、調査コストの大幅な軽減が可能になります。従来の質問列挙型で調査する群と、この直交表ベースの調査票で調査する群の結果に有意差が認められないことで、社会調査のコストと精度の両立に繋げる予定でした。

4. 研究成果

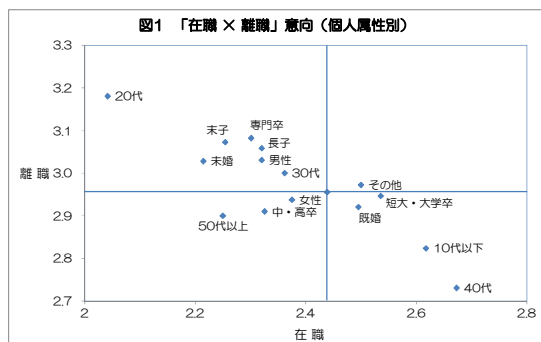
本研究は上出の2つ（+1）の目的に対し実施する予定でした。しかし、1回目の予備調査の結果、作成した調査票では②の「サーチ・マッチング理論」に基づいた沖縄県の人的資源と観光の就業機会の mismatch の調査は難しいことが判明しました。就業者の過去の転職歴について、賃金水準は元より、雇用形態や勤務時間も含め詳細に思い起こしてもらうには限界があったためです。したがって、調査の途中で②の継続を断念し、①の「組織コミットメント」の観点からのESの調査に集中することとしました。決定を踏まえ、予てより協力を得ていた沖縄県内のホテル・グループの本島中北部に位置するリゾート・ホテルの就業者を調査対象に選定しました。その後、統計学に基づく必要サンプル数と「留置調査法」の回収率を踏まえた上で、母集団の職域区分（「宿泊」、「料飲」、「調理」、「管理部」、「営業部」）を反映した層化比例抽出によりサンプリングを行いました。調査は、同ホテルの企画担当者の全面協力を得て

いましたが、調査先の都合などにより、2014年12月の本調査を予定通り行うことは出来ませんでした。その後状況の好転を受け、2015年4月に本調査を実施しました。しかし、2015年の6月初旬の時点で、調査票を回収し集計作業に入る段階であり、本調査の分析には至っていません。

図1は、沖縄県内の別のホテルを対象に行った予備調査を同4象限図上にまとめたものです。図1は、横軸には在職意向の強さ、および縦軸には離職意向の強さの5段階評価をとった4象限図上で、就業者の個人的属性カテゴリー別の平均評点を配したものです。4象限図中の青い線は、在職、離職それぞれの意向の就業者全体での平均評点です（在職意向=2.44、離職意向=2.96）。これら平均点に基づき同4象限図は、分布する就業者の属性が、在職とも離職とも高く、決断できない集団を表す「第1象限：煩惱層」と、在職意向が低く、離職意向が高い、常に転職の機会を窺っている「第2象限：腰掛層」、在職意識、離職意識ともに低く、いずれにせよやる気のない「第3象限：沈殿層（第1象限の「煩惱層」と合わせ、Allen & Meyer (1990) や Becker (1992) が指摘する「存続的要素」による在職者が多く分布する領域と考えられます）」、そして在職意識が高く、離職意識の低い、継続的雇用を望む「第4象限：不惑層」の4領域、4層に分割できます。

図1から、組織にとって好ましくない「沈殿層（第3象限）」には、女性や低学歴（中・高卒）、そして退職間際（50代以上）の就業者の多くが分布しています。他方、在職を望む「不惑層（第4象限）」には、高学歴（短大・大学卒）の既婚者で40代の就業者の多くと、10代以下の就業者の多く分布しています。在職、離職の決断ができない「煩惱層（第1象限）」には、長子、末子以外の就業者の多くが分布しています。そして、組織にとって最も気掛かりな積極的転職予備軍と言える「腰掛層（第2象限）」には最も多くの属性が分布し、中位の学歴（専門学校卒）で、組織の中核層（40代）を直接、間接に支える20代、30代の未婚男性、かつ長子と末子の就業者の多くが分布しています。

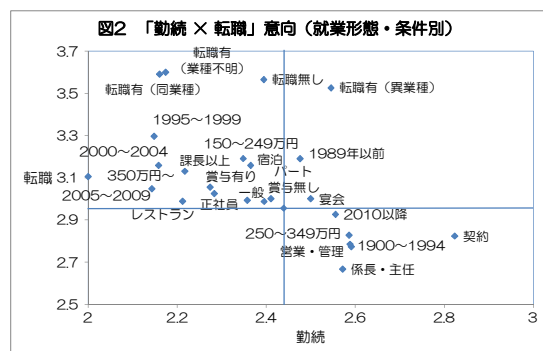
この結果から、女性の登用が進まず、特に中位の学歴層である専門学校卒者で職務と、身に着けた技能、経験に対するミスマッチ感が強いことが窺えます。一方、短大・大学卒や10代の若年層のように、相対的にその技



能と経験に応じた職を得ている可能性が高い層は安定的な就業者層を形成し、加えて教育や各種ローンなどがあり、働き盛りの40代は転職を考える機会が少ないことが窺えます。

図2は、同じ4象限図に就業者の就業形態・条件などのカテゴリー別の平均評点を配したものです。組織にとって好ましくない「沈殿層（第3象限）」に分布する、就業形態・条件を有する就業者層は有りません。この結果は、図1で同領域に分布した女性や中高卒、そして50代以上といったカテゴリーの就業者の多くが実際は、別の領域の就業形態・条件で就業していることを示すと考えられることから、その実態を捉えるためにも、さらなる追跡調査が必要です。他方、在職を望む「不惑層（第4象限）」には、営業・管理といった事務系の係長・主任クラスで、年収250万円以上350万円未満（賞与含まず）の就業者が多く、1900年から1994年から就業しているか、逆に2010年以降の就業で取って転職を望まない就業者が多く分布しています。他部門の同程度の職位の就業者の意向を精査し、事務系の中間管理職に不惑層が多い背景を探る必要があります。また、注目すべきは不惑領域に契約社員が分布していることです。これは沖縄県の宿泊業では事務系の中間管理職に、中途採用の契約社員を登用するケースが多いことの表れかもしれませんが、ヒアリングなどの精査の必要性を示唆する結果です。在職、離職の決断ができない「煩惱層（第1象限）」には、転職よりも退職時期で悩む1989年以前就業の古参の就業者や、独特の技術が不要で、競合が激しく、より良い転職が探し難い宴会部門の就業者が多く分布しています。また、同業種からの転職組が腰掛領域に分布する一方で、異業種からの転職者が煩惱層に分布するという事は、宿泊業界の雇用条件は相対的に良好である可能性を示唆しています。世間一般に3K職業と言われる宿泊業のイメージとは若干異なるところがあり、背景など、さらなる調査が必要と思われます。

組織にとって最も気掛かりな積極的転職予備軍と言える「腰掛層（第2象限）」にはやはり、最も多くの就業者属性が分布し、宿泊部門を中心とした、年収150万円以上250万円未満で一般の正社員と、年収350万円以上の課長、部長クラス以上就業者が分布して



います。転職経験がない層も分布していることを考えると、対象が初任企業の平社員にも早々に転職願望を有していることが窺えます。加えて、課長、部長クラス以上は、図1の沈殿層に50代以上の就業者の多くが分布していることを考え合わせると、子供の教育などの問題も絡み、より待遇など良い雇用条件を探すラスト・チャンスと見なしている就業者が多いことが推測されます。就業年数の浅い層と、深い層が分布した結果、賞与がある場合とない場合の両方が分布する結果が生じていますが、煩惱層に異業種からの転職者が含まれていること合わせて考えると、宿泊業内での転職の容易さゆえか、同業種の転職経験者の多くがこの腰掛層に分布しています。

図2の結果は、長年勤めた部課長クラスの人材の引き留めの、待遇改善の重要性を物語っているように見受けられます。さらに、就業直後の初任者層が感じる失望感へのケアも重要です。ただし、初任者層の人材の流出に対しては、あえて宿泊業界以外からの転職者を受け入れることで、ある程度代替が可能かもしれないことも、図2の結果から分かります。

予備調査の結果は、本調査で検証する沖縄の宿泊業の様々な特性の存在を明らかにしました。予備調査ではまた「就業者の離職意向」と「(継続)在職意向」を訪ねた同様の質問の両方に、矛盾した反応を返すケース(すなわち、離職意向を訊ねた質問にも「Yes」、在職意向を訊ねた質問にも「Yes」と回答)が少なからず見られます。したがって、本調査ではまず、予備調査結果がトレースできるか確認した後、主成分分析などより高度な分析が可能な手法を適用し、それら回答の矛盾の背景を探ります。加えて、就業が離職、在職意向を決める上で、家族の意向が優先されるなどの地域特性や、その背景の検証も進めたいと思います。助成期間は終わりますが、調査結果は今後順次公開、公表して行きます。本助成に基づく研究成果については、今後の刊行物、学会発表などで確認してもらえればと思います。

<主要引用文献>

- ① 日本労働研究機構編「組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発」、調査研究報告書 No.161, 2003.
- ② 高橋伸夫『日本企業の意思決定原理』, 東京大学出版会, 1997.
- ③ 戸出淳仁「日本のパネルデータを利用した賃金プロファイルの実証分析」, KUMQRP Discussion Paper Series 2007-016, 慶応大学, pp.1pp.~15, 2007.

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0件)

〔学会発表〕(計0件)

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

○出願状況(計0件)

○取得状況(計0件)

〔その他〕

ホームページ等

なし

6. 研究組織

(1) 研究代表者

金城盛彦 (KINJO Morihiko)

琉球大学観光産業科学部・教授

研究者番号: 30317763