

第2章 職業興味と職業価値観:仕事に関する指向性の検討

1. 趣旨・目的

職業選択に対する一つのアプローチとして、個人 - 環境適合理論がある。個人 - 環境適合理論では、個人の特徴（興味や価値観など）と職業の要件（課業や組織風土など）が一致しているほど、職務満足が高まるとする。個人 - 環境適合理論は、以下の3点を前提としている（宗方, 2002）。

- ①各個人には心理的特性に差異があるから、各人に最も適合した一つの職業が存在する。
- ②各職業はその作業を合理的・能率的に遂行する上で、その要件に違いがあるから、それにもっとも適合した人を必要とする。
- ③職業適応の度合は、個人の特徴と職業の要件との一致の程度による。その特性に適合した職業に就けば、職業上の満足感が高く成功の可能性も大きい。

Super (1969) は個人と職業との適合を構成する要件を整理して、職業適合性 (vocational fitness) を唱えた。職業適合性とは、職務の遂行に関わる個人の特徴を表す。職業適合性はまず、能力 (ability) とパーソナリティ (personality) に分類される。パーソナリティはさらに、適応 (adjustment) (これは欲求 (needs) と特性 (traits) からなる)、価値観 (value)、興味 (interest)、態度 (attitude) に分類される。本章では、職業興味と職業価値観を取り上げ、分析を行う。

個人と職業の適合をはかるためには、個人の特徴に対する理解と、職業の要件に対する理解とが同程度に重要となる。ところが従来は、職業を選択する側である個人の特徴という観点からの研究が主に行われてきた。このため、ある職業がそれに就く人間に求める適性という観点からの研究はあまり蓄積されてこなかった。よって本章では、ある職業に就く人間に求められる職業興味および職業価値観という観点から分析を行う。具体的には職業興味および職業価値観のそれぞれについて、理論を概観し、Web 職務分析システムから得られたデータを分析する。

2. 職業興味の理論的背景

(1) ストロング職業興味検査

職業興味を対象とした最も古い心理検査に、ストロング職業興味検査 (Strong Vocational Interest Blank: SVIB) がある。職業興味研究の端緒は、ストロング (Strong, E. K. Jr.) が1923年に職業興味尺度の作成に着手したことにあるといわれている (宗方, 2000)。ストロングは標準化された検査作成の手法を職業興味尺度の作成に応用し、1927年にSVIBを発表した。SVIBは成人を対象とする職業興味検査として、米国を中心に広く用いられてきた。

SVIBはその後、多様化するキャリアカウンセリングにおいて役立つツールとしての要請

に应えるため、キャンベル（Campbell, D. P.）によって改訂された。新たに改訂された検査は SCII（Strong-Campbell Interest Inventory）と呼ばれる。これは基本的には SVIB と同様の形式をとるが、次節で述べるホランド（Holland, J. L.）の理論を取り込んだ点に大きな特徴がある。

（2）ホランドの職業選択理論

ホランドが提唱した職業興味の六角形モデルは、最も広く知られている個人 - 環境適合モデルの一つである。ホランドの理論モデルは後の職業興味研究に多大な影響を与えた。また、ホランドが開発した職業興味検査である VPI（Vocational Preference Inventory）や SDS（Self Directed Search）は、現在でもキャリアカウンセリングやキャリア教育において広く用いられている。

ホランドのモデルの背景には、まず以下の 6 通りの理念が取り込まれている。

- ①職業の選択は、パーソナリティの表現の一つである。
- ②職業興味検査はパーソナリティ検査である。
- ③職業的なステレオタイプは心理学的・社会学的に確かで重要な意味をもつ。
- ④同じ職業に就いている人々は似たパーソナリティ特性と同様の発達史を共有している。
- ⑤同一の職業群に属する人々は似たようなパーソナリティを持つので、様々な状況や問題に対して同じように反応したり、特徴的な対人関係を創るであろう。
- ⑥職業的な満足、安定性、業績は、個人のパーソナリティとその人の働く環境との一致度によっている。

次に、ホランドの理論モデルは、その基調をなす 4 通りの作業仮定を核として成り立っている。これらの仮定は、個人のパーソナリティと職業環境の双方に適用されると考えられている。4 通りの作業仮定の内容を以下に示す。

- ①大多数の人は、現実型、研究型、芸術型、社会型、企業型、慣習型の 6 種類のパーソナリティ・タイプのうちの一つに分類される。
- ②現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的の六つの環境モデルがある。
- ③人々は、自分の持っている技能や能力が生かされ、価値観や態度を表現でき、自分の納得できる役割や課題を引き受けさせてくれるような環境を求める。
- ④人の行動はパーソナリティと環境との相互作用によって決定される。

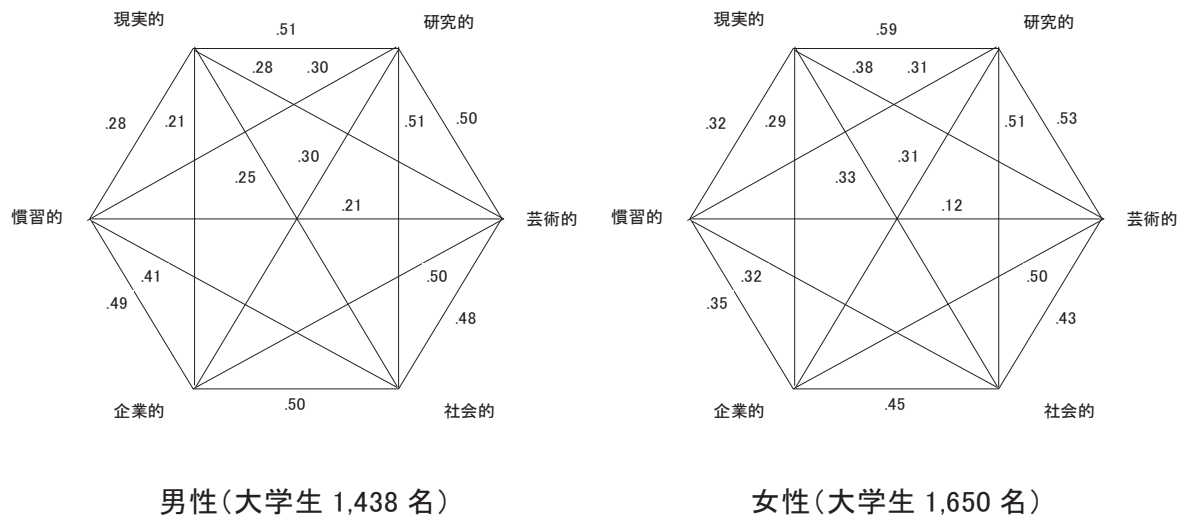
職業興味の 6 領域の内容を図表 2-1 に表す。人は環境（家庭、学校、親族、友人、職場など）との相互作用を通して、これら 6 領域の中から、ある特定のパーソナリティ・タイプ（よ

り近似したタイプとそうではないタイプ) を発達させる。これら 6 領域を、相関の高い領域ほど距離が近くなるように配置すると、図表 2-2 のような六角形になる。

図表2-1 職業興味の内容 (Holland(1985, 1997)より作成)

興味領域	内容
①現実的(R: realistic)	物、道具、機械や動物等を対象とした明確で、秩序的かつ組織的な操作を伴う活動を好む
②研究的(I: investigative)	物理的、生物的、文化的現象の理解やコントロールを目的とした、それらの観察、言語的記述、体系的、創造的な研究を伴う活動を好む
③芸術的(A: artistic)	芸術的な形態や作品の創造を目的とした、物、言語、人間性に関係する素材の操作を伴う活動を好む
④社会的(S: social)	情報伝達、訓練、教育、治療、啓蒙を目的とした他者との対人接触を伴う活動を好む
⑤企業的(E: enterprising)	組織目標の達成や経済的利益を目的とした他者との交渉を伴う活動を好む
⑥慣習的(C: conventional)	組織や経済的目標の達成を目的としたデータの具体的、秩序的、体系的操作を伴う活動を好む

図表2-2 職業興味の内容の6領域間の相関係数(日本労働研究機構, 2002)



ホルランドの理論は多年にわたって支持されてきている。米国内においては、高校生 (Day & Rounds, 1998; Ryan, Tracey, & Rounds, 1996)、大学生 (Fouad, 2002; Fouad & Mohler, 2004; Hansen, Sarma, & Collins, 1999; Hansen, Scullard, & Haviland, 2000)、社会人

(Fouad, Harmon, & Borgen, 1997) を対象にした研究で、人種や民族によらずホルランドの六角形モデルが支持されたと報告されている。また、韓国 (Tak, 2004) や中国 (Tang, 2001; Yang, Stokes, & Hui, 2005) など東アジア諸国でも同様に、ホルランドの六角形モデルが支持されている。図表 2-2 より日本では、現実的と慣習的の相関係数のみ男女ともに低くなっているものの、六角形モデルが概ね支持される結果となっている。

(3) 最近の理論的發展

ホルランドの六角形モデルは 40 年以上にわたり職業興味研究に大きな影響を与えてきた。しかし 1980 年代以降、六角形モデル以外のモデルが複数提案されてきている。Prediger (1982) が職業興味の構造を 2 次元から説明するモデルを提案して以来、どのような興味次元が想定できるかということが争われてきた。これについては、人対モノ (people versus things) とデータ対アイディア (data versus ideas) というプレディガーの 2 次元を基底次元として想定するのが最も妥当であるという知見に集約されつつある (渡辺, 2002)。

最近では、プレディガーの 2 次元を基底次元として、それに職業威信 (prestige) の次元 (Tracey, 1997; Tracey & Rounds, 1996) を加えた球形モデルが提案されるに至っている。このモデルは、人対モノとデータ対アイディアという 2 軸で規定される 2 次元平面に八つの基礎的職業興味領域を円環状に布置し、縦軸として職業威信の高低を組み入れた 3 次元モデルである。高威信職業興味領域、低威信職業興味領域にそれぞれ 5 個、計 10 個の職業興味を想定し、全部で 18 タイプの職業興味群を球形上に布置させている (渡辺, 2002)。

球形モデルはさまざまな職業間の関係をより正確に描写しているが、職業興味構造がより複雑なものとなっており、米国以外のデータには適合しにくいことが指摘されている (宗方, 2000; Tracey, Watanabe, & Schneider, 1997)。球形モデルに対応した職業興味検査 (Personal Globe Inventory: PGI) も開発されているが、日本において VPI を超える研究の蓄積はまだみられない。

3. 職業興味: データの分析方法

Web 職務分析システムから得られた 24,041 名のデータを分析する。調査の手続きおよび調査協力者の属性は第 1 章で述べられた通りである。

職業興味を測定するために使用した 6 項目の内容は以下の通りである。これら 6 項目はホルランドの職業興味の 6 領域に基づいている。

Q1: R (現実的)

機械、道具を使ったり、モノ (動植物を含む) を対象とした具体的で実際的な仕事や活動が好きの人。

Q2: I (研究的)

研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動が好きな人。

Q3: A (芸術的)

音楽、デザイン、絵画、文学等、芸術的な仕事や活動が好きな人。

Q4: S (社会的)

人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動が好きな人。

Q5: E (企業的)

企画、立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動が好きな人。

Q6: C (慣習的)

定型的な方式や規則、慣習を重視し、それに従って行う仕事や活動が好きな人。

これら 6 項目について、調査参加者が従事している職業や職務にあてはまる程度を、「合っていない(1)」から「合っている(5)」までの 5 件法で尋ねた。

本章の分析では、データに以下の処理を行った。まず、30 名以上収集できた 601 職業に関して職業興味の平均値を求め、それを職業毎の職業興味の基準値とした。職業興味のそれぞれについてこの基準値（平均値）が高いものから職業を表示したのが付表である。

4. 職業興味:結果と考察

(1) 職業興味の全体的傾向

職業興味の職業毎の基準値から平均値と標準偏差を求めた（図表 2-3）。平均値と標準偏差のそれぞれについて、特に数値が高いものに着色（白黒印刷では灰色）している。

全体の平均値をみると、興味の高い順に、R→S→I→E→C→A となっている。よって、職業の一般的傾向として、R や S 領域の要素が高いと解釈できる。これは、職業を分類する第一の次元が人対モノであるという知見（Prediger, 1982; Tracey & Rounds, 1996）を支持する結果である。

また、平均値は A が最も小さかったが一方で、標準偏差は A が最も大きかった。このため、職業環境によって、A 領域の要素が強く求められる職業環境と、ほとんどまったく求められない職業環境があると考えられる。したがって A 領域の職業環境は、一般によく分化している傾向があるといえる。

図表2-3 601 職業における職業興味の平均値と標準偏差 (n=601 職業)

	R	I	A	S	E	C
平均	3.65	3.32	2.90	3.55	3.15	3.05
SD	0.46	0.54	0.75	0.66	0.48	0.35

注)平均値と標準偏差のそれぞれについて、特に高い数値に着色(白黒印刷では灰色)している。

同じく 601 職業に関する職業興味の基準値から相互の相関係数を求めた（図表 2-4）。職業興味のそれぞれについて、相関係数の絶対値が最も大きいものに着色（白黒印刷では灰色）している。図表 2-4 より、S と E の正の相関が最も大きく、次いで A と C の負の相関が大きかった。S と E の領域に対する職業興味はともに必要とされる傾向があるとわかる。逆に A と C は、どちらか一方の領域に対する職業興味が求められるほど、他方の職業興味は求められなくなる傾向がある。これらは職業興味の六角形モデルと一致する結果である。

図表2-4 601 職業における職業興味の相関行列(n=601 職業)

	R	I	A	S	E	C
R	-	.235 ***	-.016	-.436 ***	-.268 ***	-.080 *
I		-	.215 ***	-.081 *	.292 ***	-.325 ***
A			-	.271 ***	.436 ***	-.482 ***
S				-	.531 ***	-.041
E					-	-.253 ***
C						-

注1) *** $p < .001$, * $p < .05$.

注2) 職業興味のそれぞれについて、絶対値が最大の相関係数に着色（白黒印刷では灰色）している。

(2) 性別による平均値の比較

以上は職業別の職業興味の基準値を集計した。次に、性別と年齢が得られている 22,366 名に関して、職業興味の平均値を求めたものが図表 2-5、図表 2-6 である。これはいずれかの性別または各年代の個人が有する職業興味の平均値ではなく、男女および各年代がそれぞれ職業に就いており、自分の就いている職業に関して職業興味を「合っている(5)」から「合っていない(1)」の 5 段階で評定した結果の平均値となる。

職業興味のそれぞれに対して、性別を独立変数とする t 検定を行った。結果を図表 2-5 に示す。R、I、E については男性が女性よりも有意に高く、A、S、C については女性が男性よりも有意に高かった。すなわち、男性が就いている職業環境はより R、I、E の要素が強く、女性が就いている職業環境はより A、S、C の要素が強いと推測される。VPI 職業興味検査を大学生に実施した結果においても（日本労働研究機構, 2002）、R、I、E は男性の方が高く、A、S、C は女性の方が高かった。したがって、人々は自分が有する職業興味と同様の性質をもつ職業環境を求めるというホルランドの理論と一致する結果が得られた。

図表2-5 職業興味の性別平均値と標準偏差

	男性			女性			<i>t</i>
	平均	<i>SD</i>	<i>n</i>	平均	<i>SD</i>	<i>n</i>	
R	3.71	1.11	15,548	3.44	1.21	6,356	15.39 ***
I	3.39	1.19	15,547	3.19	1.28	6,357	10.79 ***
A	2.77	1.28	15,547	3.20	1.40	6,357	-21.07 ***
S	3.43	1.18	15,548	3.81	1.23	6,357	-21.09 ***
E	3.17	1.16	15,548	3.11	1.21	6,357	3.40 **
C	3.04	1.12	15,548	3.08	1.17	6,357	-2.39 *

注) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$.

(3) 年齢階層による平均値の比較

次に、職業興味のそれぞれに対して、年代について Games-Howell 法による多重比較を行った。結果を図表 2-6、図表 2-7 に示す。なお 20 歳未満はサンプル数が 52 であり、他の年代に比して極端に少なかったため、以降の分析から除外した。

各人の職業興味の評定が正しいと仮定すると、年齢階層に関しては、A は年齢とともに高くなる傾向がある。また、S と C は若い年代が就いている職業で高く、20 代で最も高くなっている。一方、E は中高年が就いている職業で高く、40 代で最も高くなっている。

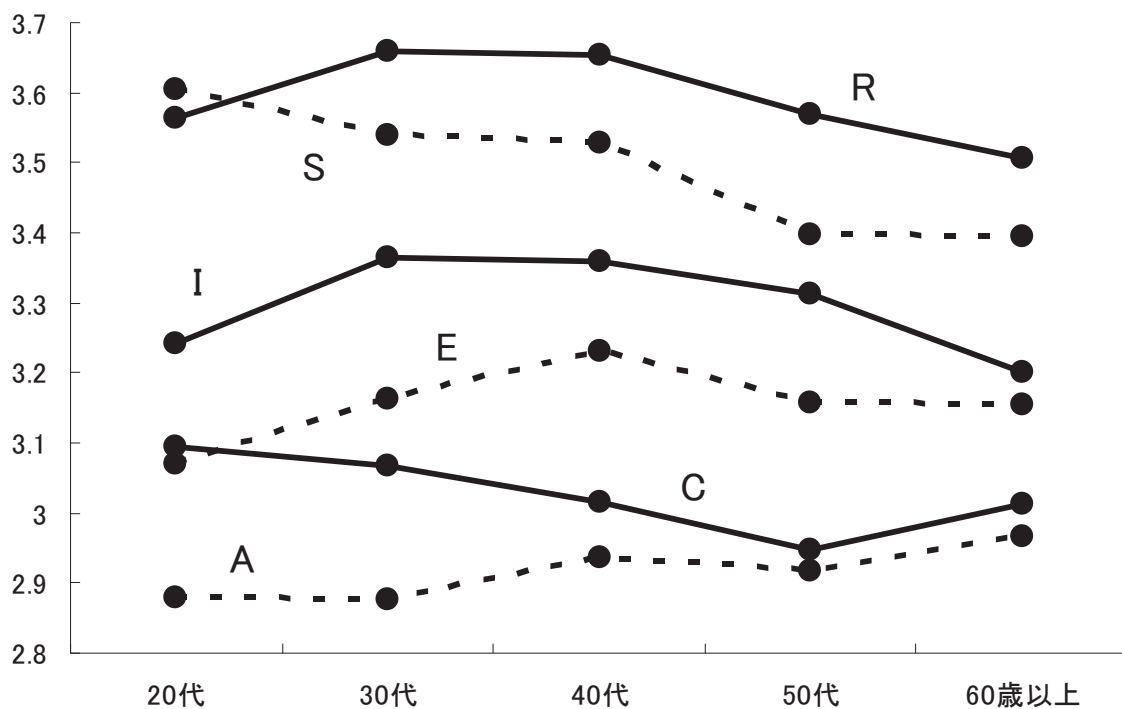
職業環境が年齢階層によって異なるという結果から、個人が帰属する職業環境は年齢に伴って変化していくと考えられる。つまり、人がある職業や職務に従事する際に求められる職業興味は年齢に応じて異なる傾向があるといえる。したがって、個人と職業の適合を考える上では、個人が有する職業興味と、その人の年齢に応じて職業環境から求められる職業興味との適合という視点が必要となる。

図表2-6 職業興味の年代別平均値と標準偏差

	20代(n=4,919)		30代(n=10,149)		40代(n=5,499)		50代(n=1,509)		60歳以上(n=238)		多重比較 (Games-Howell法)
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD	
R	3.56	1.19	3.66	1.14	3.65	1.11	3.57	1.13	3.51	1.20	20代<30代***・40代** 50代<30代*
I	3.24	1.30	3.37	1.22	3.36	1.16	3.31	1.18	3.20	1.18	20代<30代***・40代***
A	2.88	1.39	2.88	1.34	2.94	1.28	2.92	1.28	2.97	1.29	30代<40代*
S	3.61	1.27	3.54	1.21	3.53	1.15	3.40	1.16	3.40	1.19	30代*・40代*・50代***<20代 50代<30代***・40代**
E	3.07	1.23	3.16	1.18	3.23	1.12	3.16	1.13	3.15	1.10	20代<30代***・40代*** 30代<40代**
C	3.10	1.18	3.07	1.14	3.02	1.09	2.95	1.08	3.01	1.10	40代**・50代***<20代 40代*・50代**<30代

注) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$.

図表2-7 職業興味の年代別平均値のグラフ



5. 職業価値観の理論的背景

(1) 職業価値観とは

Hoppock & Super (1950) は、職務満足の実現は収入や昇進、他者の役に立つ機会、独立性、多様性などのような仕事のある側面への満足の実現と関連する傾向があると述べた。

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, & Herma (1951) は Hoppock & Super (1950) の見解を拡

充し、職業価値観を職業選択の重要な要因の一つとして強調した。この点で Ginzberg et al. (1951) は、職業選択における職業価値観の役割を明確に取り上げた最初の文献であるといえる。しかし、Ginzberg et al. (1951) の研究は面接法に基づく質的なものであって、客観的実証的に職業価値観をとらえたわけではなかった。職業価値観の測定に客観的実証的なアプローチを導入したのはスーパー (Super, D. E.) が最初である (藤本, 1982)。

Super (1970) は職業価値観を操作的に定義し測定するために、職業価値観の最初の公的な測定尺度である The Work Values Inventory (WVI) をまとめた。WVI は後に、職業価値観以外のより一般的な価値観を取り入れて、全面的に改訂された。新たに開発された尺度が The Values Scale (VS) である (Nevill & Super, 1989; Super & Nevill, 1985)。VS は多数の翻訳版が作成されており、世界各国でデータが収集されている。

主だった職業価値観尺度にはほかに、Rounds, Henly, Dawis, Lofquist, & Weiss (1981) による The Minnesota Importance Questionnaire (MIQ) がある。O*NET Career Exploration Tool 中の職業価値観を測定するツールである O*NET Work Importance Locator および O*NET Work Importance Profiler は、この MIQ に基づいて作成されている。

(2) 職業価値観の類型

職業価値観の因子構造については 10 から 20 程度の因子数が最も一般的である。前項で挙げた尺度では、WVI は 15 尺度、VS は 21 尺度、MIQ は 21 尺度からなる。これら尺度の中で、MIQ により測定される構成概念は、職業価値観の理論的範囲を網羅していることが示されている。Dawis (1991) は MIQ が測定する 21 領域を、職業価値観を測定する他の尺度と比較した。この比較により、MIQ の 21 領域は他の尺度が測定する内容領域のすべてを網羅していること、他の尺度のいずれも MIQ が示す内容領域の必ずしもすべてを明らかに示していないことが示された。

職業価値観はまた、下位尺度を 1 次因子として、より高次の類型に組織化されてきた。より高次の因子構造は主に、3 因子、2 因子、6 因子が報告されている。

Ginzberg et al. (1951) によれば、仕事から得られる満足には以下の 3 種類がある。①ある活動やある目的達成における喜びのような、仕事の活動自体に関係する内面的満足、②金銭的報酬や社会的評価のような仕事の報酬に関係する満足、③個々の仕事の環境や仲間の労働者や上司との仕事から引き出されるような、仕事の付随物に関係する随伴的満足、の 3 種類である。WVI はこの Ginzberg et al. (1951) の理論を基礎としている。すなわち WVI の 15 尺度は上記の 3 種類に含まれる。

また VS では、能力の活用や創造性、愛他性といった活動そのものに固有の内面的価値 (intrinsic values) と、昇進や経済的報酬、社会的評価のようなある活動の結果として生じる外在的価値 (extrinsic values) の 2 種類の価値をとらえ、これらに対して個人がどの程度の重要性を認めているかが測定される。

一方、Rounds et al. (1981) は MIQ の因子分析で 6 個の高次因子を明らかにした。Bolton (1980) もまた、WVI に因子分析を適用し、6 個の高次因子を得ている。これは Rounds et al. (1981) の結果を部分的に支持するといえる。図表 2-8 に、MIQ の高次因子の名前と定義、および高次因子の各々に関する尺度項目を示した。この因子構造は、MIQ への回答を因子分析した研究のレビュー (Dawis, 1991) に基づいている。

図表2-8 MIQ の因子分析により得られた因子(Dawis(1991)より筆者訳)

因子	因子内容	MIQ/MJDQ 尺度項目
達成感	達成を促進する環境の重要性	能力の活用
		達成
快適さ	快適でストレスが少ない環境の重要性	活動
		独立性
		多様性
		報酬
		安定性
		働く環境
地位	社会的承認や評価が得られる環境の重要性	昇進
		承認
		権威
		社会的地位
愛他性	調和や他者への奉仕を促進する環境の重要性	同僚
		社会的奉仕
		道徳的価値観
安全性	断定的で安定した環境の重要性	企業方針
		スーパーヴィジョン(対人関係)
		スーパーヴィジョン(技術面)
自律性	自分の責任で決定できる環境の重要性	創造性
		責任
		自律性

(3) 職業が充足しうる職業価値観の測定

職業価値観を測定する尺度はほとんどすべて、職業ではなく人々を測定するよう構成されている。Sager (1999) は例外として The Minnesota Job Description Questionnaire (MJDQ: Borgen, Weiss, Tinsley, Dawis, & Lofquist, 1968; Dawis, 1991) を挙げている。この尺度は

MIQ と同一の 21 尺度からなり、回答者に自分の職業について記述するよう求めるものである。尺度の内容は図表 2-8 に表示されている。

一方日本には、MJDQ のように職業が充足しうる職業価値観を測定する尺度は存在しない。このため、どのような職業がどのような職業価値観を満たしうるかについての客観的実証的データはいまだ得られていない。

個人 - 環境適合理論の観点からいえば、個人が有する職業価値観と職業が充足する職業価値観の適合は仕事への適応において非常に重要な要素である。よって、自分自身が有する価値観を知るのと同程度に、どの職業に就けばどのような価値観を充足できるのか知ることは重要である。このため、以下、職業が充足しうる職業価値観について分析する。

6. 職業価値観: データの分析方法

職業価値観を測定するために使用した 6 項目の内容は以下の通りである。これら 6 項目の内容は主として、MIQ および MJDQ の 6 因子に基づいている。

Q1: 達成感

他の職業に比べ、努力した結果が達成感に結びつく仕事である。

Q2: 成長

他の職業に比べ、新しいことが学べ、仕事を通じて成長できる仕事である。

Q3: 社会的地位

他の職業に比べ、人から認められたり、社会的な地位が高い仕事である。

Q4: 人間関係

他の職業に比べ、人に喜んでもらえる、あるいは同僚等と和気あいあい働ける仕事である。

Q5: 自律性

他の職業に比べ、自ら意思決定し、自主的に業務を遂行できる仕事である。

Q6: 労働条件

他の職業に比べ、雇用や報酬が安定し、安全な作業環境である。

これら 6 項目について、調査参加者が従事している職業や職務にあてはまる程度を、「合っていない(1)」から「合っている(5)」までの 5 件法で尋ねた。

以降の分析では、職業興味と同様に、30 名以上収集できた 601 職業に関して職業価値観 6 項目の平均値を求め、それを職業毎の職業価値観の基準値とした。

7. 職業価値観: 結果と考察

(1) 職業価値観の全体的傾向

職業価値観の職業毎の基準値から、平均値、標準偏差および相関を求めた (図表 2-9、図

表 2-10)。図表 2-9 より労働条件の平均値が最も低かった。このことから人は自分が従事している職業や仕事は他の職業や仕事よりも労働条件が良くないと評価する傾向があるといえる。また図表 2-10 より、達成感、成長、人間関係、自律性が互いに強い正の相関を示した。達成感のある職業は、成長を感じることができ、人間関係も満足でき、自律性のある仕事であるという関係を示している。労働条件は社会的地位と強い相関があるが、その他の成長、人間関係、自律性、達成感等とは統計的に有意ではあるが、相関係数の値としては大きくなり、対応関係がなく独立しているといえる。社会的地位は他のすべての価値観と正の相関を示している。社会的地位が高い職業であれば、達成感、成長、人間関係、自律性、労働条件のすべての価値観を満たすことができる。

図表2-9 601 職業における職業価値観の平均値と標準偏差 (n=601 職業)

	達成感	成長	社会的地位	人間関係	自律性	労働条件
平均	3.73	3.59	2.84	3.46	3.64	2.78
SD	0.48	0.57	0.55	0.44	0.49	0.53

図表2-10 601 職業における職業価値観の相関行列 (n=601 職業)

	達成感	成長	社会的地位	人間関係	自律性	労働条件
達成感	-	.764 ***	.500 ***	.464 ***	.799 ***	-.280 ***
成長		-	.742 ***	.472 ***	.747 ***	.075
社会的地位			-	.298 ***	.537 ***	.428 ***
人間関係				-	.407 ***	-.093 *
自律性					-	-.140 **
労働条件						-

注) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$.

(2) 性別による平均値の比較

性別と年齢が得られている 22,366 名に関して、性別、年代別の平均値と標準偏差を図表 2-11、図表 2-12 に示す。職業興味と同様に、個人が有する職業価値観の平均値ではなく、男女および各年代別に、自分の就いている職業に関して職業価値観を「合っている(5)」から「合っていない(1)」の 5 段階で評定した結果の平均値となる。

職業価値観のそれぞれに対して、性別を独立変数とする t 検定を行った。結果を図表 2-11 に示す。達成感、成長、人間関係については女性が男性よりも有意に高く、自律性については男性が女性よりも有意に高かった。特に成長と人間関係の価値観は女性が就いている職業で高かった。もともと女性は、やりがいや仕事の内容の変化のような内的報酬を男性よりも重視することが報告されている (Brenner, Blazini, & Greenhaus, 1988)。このため、女性はそのような職業価値観を満たせる職業を積極的に選択していると考えられる。人間関係も同様であり、日本人男女が重視する職業価値観の調査では、女性は男性よりも社会的関係を

重視していた（中西・三川, 1988）。これは今回の結果と一致している。

一方で、社会的地位と労働条件では有意差が見られなかった。社会的地位に関しては、社会的評価という職業価値観において有意な性差がみられなかったという中西・三川（1988）の結果と一致している。しかし労働条件に関しては、女性は男性よりも勤務時間や職場環境などを重視するという Walker, Tausky, & Oliver (1982) の結果と一致していない。よって、労働条件を重視しているからといって、実際にその価値観を満たせる職業に女性が就いているというわけではないようである。

図表2-11 職業価値観の性別平均値と標準偏差

	男性			女性			t
	平均	SD	n	平均	SD	n	
達成感	3.71	1.13	15,544	3.75	1.15	6,357	-2.46 *
成長	3.53	1.13	15,544	3.72	1.16	6,356	-10.68 ***
社会的地位	2.85	1.12	15,544	2.84	1.18	6,357	0.63
人間関係	3.37	1.07	15,544	3.62	1.14	6,357	-15.17 ***
自律性	3.64	1.10	15,544	3.60	1.21	6,357	2.36 *
労働条件	2.80	1.19	15,544	2.81	1.25	6,357	-0.66

注) *** $p < .001$, * $p < .05$.

(3) 年齢階層による平均値の比較

職業価値観のそれぞれに対して、年代について Games-Howell 法による多重比較を行った。結果を図表 2-12、図表 2-13 に示す。職業興味と同様に、20 歳未満はサンプル数が少ないため分析から除外している。

年齢段階に関しては、達成感、社会的地位、自律性で年齢とともに高くなる傾向が見られた。一般に、年齢が上がるほど、社会的地位が高く、達成感のある仕事を任され、自分の裁量で仕事できるような職業に就けるようになるので、得られた結果は妥当といえる。

逆に、成長と人間関係に関しては 20 代をピークに年齢とともに低くなる傾向があった。日本の成人男性を対象に職業価値観の発達の变化を検討した研究では、人間的成長という価値観において 20 代が有意に高かった（中西・三川, 1988）。つまり若年者ほど成長を重視しているため、そのような職業価値観を満たせる職業を積極的に選択しているのであろう。中西・三川（1988）では人間関係についても同様に、社会的交流・社会的関係という価値観において 20 代が有意に高かった。今回の結果とあわせて、個人が求める職業価値観と職業が充足する職業価値観の一致がみられたといえる。

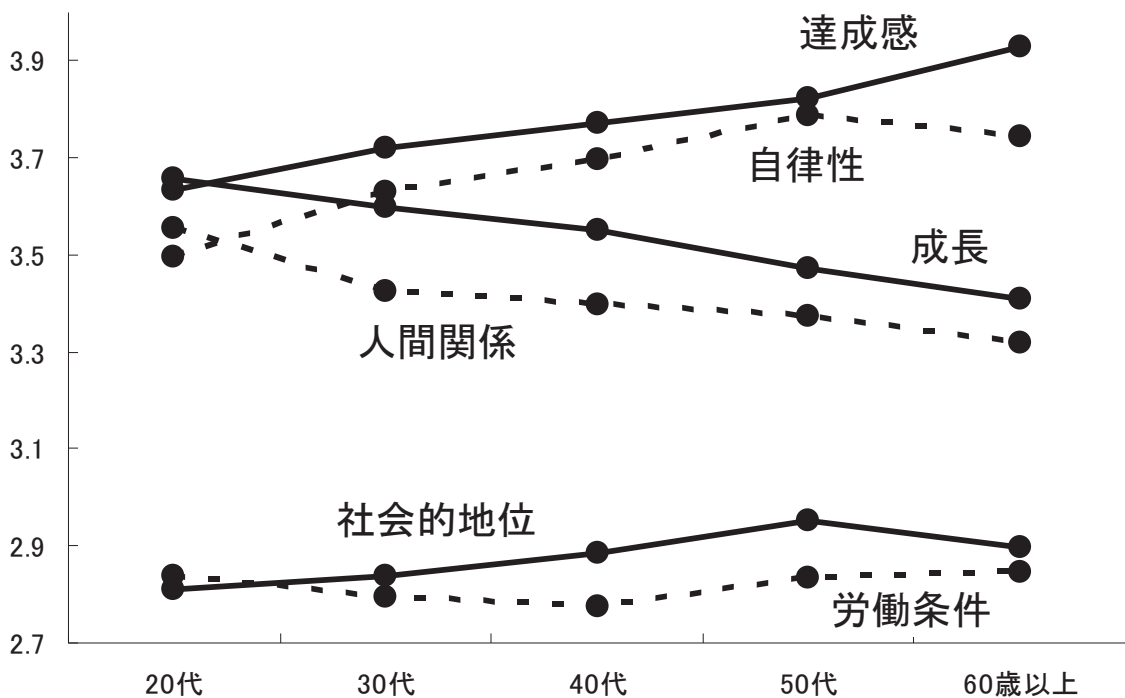
その一方で、中西・三川（1988）の結果では年齢が上がるほど経済的安定性を重視していたにもかかわらず、労働条件には有意差がみられなかった。やはり労働条件は、重視しているからといって実際に労働条件が良い職業に就けるというものではないのであろう。

図表2-12 職業価値観の年代別平均値と標準偏差

	20代			30代			40代			50代			60歳以上			多重比較 (Games-Howell法)
	平均	SD	n	平均	SD	n	平均	SD	n	平均	SD	n	平均	SD	n	
達成感	3.63	1.19	4,827	3.72	1.14	9,941	3.77	1.07	5,382	3.82	1.09	1,464	3.93	1.09	235	20代<30代**・40代***・50代***・60歳以上** 30代<50代***・60歳以上*
成長	3.66	1.16	4,826	3.60	1.15	9,941	3.55	1.11	5,382	3.47	1.15	1,464	3.41	1.16	235	40代***・50代***・60歳以上*<20代 50代<30代**
社会的地位	2.81	1.17	4,827	2.84	1.14	9,941	2.88	1.09	5,382	2.95	1.12	1,464	2.90	1.18	235	20代<40代**・50代*** 30代<50代**
人間関係	3.55	1.15	4,827	3.43	1.10	9,941	3.40	1.05	5,382	3.37	1.05	1,464	3.32	1.08	235	30代***・40代***・50代***・60歳以上*<20代
自律性	3.50	1.19	4,827	3.63	1.13	9,941	3.70	1.09	5,382	3.79	1.07	1,464	3.74	1.09	235	20代<30代***・40代***・50代***・60歳以上* 30代<40代**・50代*** 40代<50代*
労働条件	2.84	1.26	4,827	2.79	1.22	9,941	2.78	1.17	5,382	2.83	1.15	1,464	2.85	1.09	235	

注) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$.

図表2-13 職業価値観の年代別平均値のグラフ



8. 職業興味と職業価値観の関連

最後に、職業興味と職業価値観の相関を示す(図表 2-14)。R は達成感と弱い正の相関を示したものの、成長、社会的地位、人間関係、労働条件と弱い負の相関を示した。R 領域の職業や仕事からは、達成感は得られるが、達成感以外の価値観を満たすのは難しい。一方、S と E はすべての価値観と正の相関を示し、S が特に人間関係と、E が特に成長や自律性と強い相関を示した。また、I も人間関係を除くすべての価値観と比較的強い正の相関を示した。よって S、E、I 領域の職業や仕事では、自己向上的な価値観も生活安定的な価値観も、

いずれも満たすことが可能であるといえる。Aは達成感、成長、社会的地位、人間関係、自律性とは比較的強い正の相関を示したが、労働条件とやや強い負の相関を示した。逆にCは労働条件とのみ正の相関を示したが、他のすべての価値観と比較的強い負の相関を示した。A領域の職業に就く場合は、生活安定的な価値観は満たされないがそれ以外の価値観は満たすことができ、C領域の職業に就く場合は、生活安定的な価値観は満たされるがそれ以外の価値観は満たせない傾向がある。よって、職業興味の中でもAとCは、六角形モデルにおいて対角に位置するのみならず、関連する職業価値観も真逆のパターンを示すと考えられる。

このように、職業が求める職業興味によってその職業で満たせる職業価値観が異なっていた。したがって、職業を選択する際は、自分自身がもつ職業興味と職業価値観の組合せの優先順位を理解し、それらが職業に求められる職業興味と職業価値観に適合するかどうかを吟味する必要があるだろう。

図表2-14 職業興味と職業価値観の相関(n=601 職業)

	R(現実的)	I(研究的)	A(芸術的)	S(社会的)	E(企業的)	C(慣習的)
達成感	.133 **	.423 ***	.549 ***	.286 ***	.408 ***	-.474 ***
成長	-.082 ***	.617 ***	.501 ***	.455 ***	.563 ***	-.469 ***
社会的地位	-.172 ***	.585 ***	.194 **	.364 ***	.449 ***	-.156 ***
人間関係	-.111 **	-.072	.372 ***	.743 ***	.365 ***	-.150 ***
自律性	.036	.527 ***	.521 ***	.327 ***	.508 ***	-.491 ***
労働条件	-.216 ***	.212 ***	-.376 ***	.117 **	.149 ***	.293 ***

注1) *** $p < .001$, ** $p < .01$.

注2) 絶対値が.500よりも大きな相関係数に着色(白黒印刷では灰色)している。

文 献

- Bolton, B. (1980). Second-order dimensions of the Work Values Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 33-40.
- Borgen, F. H., Weiss, D. J., Tinsley, H. E. A., Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1968). The measurement of occupational reinforcer patterns. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*, XXV. Minneapolis: University of Minnesota.
- Brenner, O. C., Blazini, A. P., & Greenhaus, J. H. (1988). An examination of race and sex differences in managerial work values. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 336-344.
- Dawis, R. V. (1991). Vocational interests, values, and preferences. In M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Vol. 2. 2nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. pp. 833-872.
- Day, S. X., & Rounds, J. (1998). Universality of vocational interest structure among

- racial and ethnic minorities. *American Psychologist*, **53**, 728-736.
- Fouad, N. A. (2002). Cross-cultural differences in vocational interests: Between-group differences on the Strong Interest Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, **49**, 283-289.
- Fouad, N. A., Harmon, L. W., & Borgen, F. H. (1997). Structure of interests in employed male and female members of US racial-ethnic minority and nonminority groups. *Journal of Counseling Psychology*, **44**, 339-345.
- Fouad, N. A., & Mohler, C. J. (2004). Cultural validity of Holland's theory and the Strong Interest Inventory for five racial/ethnic groups. *Journal of Career Assessment*, **12**, 423-439.
- 藤本喜八 (1982). 職業(労働)価値観の測定法について(その2) 進路指導研究, **3**, 10-26.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to general theory*. New York: Columbia University Press.
- Hansen, J. I. C., Sarma, Z. M., & Collins, R. C. (1999). An evaluation of Holland's model of vocational interests for Chicana(o) and Latina(o) college students. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, **32**, 2-13.
- Hansen, J. I. C., Scullard, M. G., & Haviland, M. G. (2000). The interest structures of Native American college students. *Journal of Career Assessment*, **8**, 159-172.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices*. 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- (ホランド, J. L. 渡辺三枝子・松本純平・舘暁夫(訳) (1990). 職業選択の理論 雇用問題研究会)
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. 3rd ed. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hoppock, R., & Super, D. E. (1950). Vocational and educational satisfaction. In D. H. Fryer, & E. R. Henry (Eds.), *Handbook of applied psychology*. Vol. 1. New York: Rinehart. pp. 126-134.
- 宗方比佐子 (2000). 職業興味の構造に関する理論モデルの検討 桜花学園大学研究紀要, **2**, 77-88.
- 宗方比佐子 (2002). 職業の選択 宗方比佐子・渡辺直登(編著) キャリア発達の心理学—仕事・組織・生涯発達— 川島書店 pp. 13-30.
- 中西信男・三川俊樹 (1988). 職業(労働)価値観の国際比較に関する研究—日本の成人における職業(労働)価値観を中心に— 進路指導研究, **9**, 10-18.
- Nevill, D. D., & Super, D. E. (1989). *The values scale: Theory, application, and research manual*. 2nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- 日本労働研究機構 (2002). VPI 職業興味検査 [第3版] 手引 日本文化科学社
- Prediger, D. J. (1982). Dimensions underlying Holland's hexagon: Missing link between interests and occupations? *Journal of Vocational Behavior*, **21**, 259-287.
- Rounds, J. B., Henly, G. A., Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1981). *Manual for the Minnesota Importance Questionnaire*. Minneapolis, MN: University of Minnesota, Department of Psychology.
- Ryan, J. M., Tracey, T. J. G., & Rounds, J. (1996). Generalizability of Holland's structure of vocational interests across ethnicity, gender, and socioeconomic status. *Journal of Counseling Psychology*, **43**, 330-337.
- Sager, C. E. (1999). Occupational interests and values. In N. G. Peterson, M. D. Mumford, W. C. Borman, P. R. Jeanneret, & E. A. Fleishman (Eds.), *An occupational information system for the 21st century: The development of O*NET*. Washington: American Psychological Association. pp. 197-211.
- Super, D. E. (1969). 日本職業指導協会主催職業セミナー報告書
- Super, D. E. (1970). *Work Values Inventory*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Super, D. E., & Nevill, D. D. (1985). *Values Scale*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Tak, J. (2004). Structure of vocational interests for Korean college students. *Journal of Career Assessment*, **12**, 298-311.
- Tang, M. (2001). Investigation of the structure of vocational interests of Chinese college students. *Journal of Career Assessment*, **9**, 365-380.
- Tracey, T. J. (1997). The structure of interests and self-efficacy estimations: An expanded examination of the spherical model of interests. *Journal of Counseling Psychology*, **44**, 32-43.
- Tracey, T. J., & Rounds, J. B. (1996). The spherical representation of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, **48**, 3-41.
- Tracey, T. J., Watanabe, N., & Schneider, P. L. (1997). Structural invariance of vocational interests across Japanese and American cultures. *Journal of Counseling Psychology*, **44**, 346-354.
- Walker, J. E., Tausky, C., & Oliver, D. (1982). Men and women at work: Similarities and differences in work values within occupational groupings. *Journal of Vocational Behavior*, **21**, 17-36.
- 渡辺直登 (2002). 新しい職業興味モデルの開発—RIASEC モデルを超えて— 経営行動科学学会年次大会: 発表論文集, **5**, 103-111.
- Yang, W., Stokes, G. S., & Hui, C. H. (2005). Cross-cultural validation of Holland's

interest structure in Chinese population. *Journal of Vocational Behavior*, **67**, 379-396.

付表 職業興味の平均値順上位 60 職業

R					I				
	職業名	平均	SD	n		職業名	平均	SD	n
1	自動車整備工	4.69	0.54	33	1	学芸員	4.87	0.34	32
2	パイロット	4.61	0.70	33	2	植物学者	4.83	0.38	30
3	ピアノ調律師	4.58	0.79	33	3	歴史学者	4.80	0.41	30
4	トリマー	4.52	1.06	31	4	細菌学研究者	4.73	0.52	30
5	ペットショップ店員	4.52	0.85	34	5	動物学者	4.70	0.53	30
6	自動車技術者	4.48	0.71	33	6	法律学者	4.67	0.66	30
7	テレビカメラマン	4.48	0.63	32	7	社会学研究者	4.67	0.61	30
8	船舶機関士	4.47	0.68	30	8	バイオテクノロジー研究者	4.64	0.54	39
9	獣医師	4.46	0.78	35	9	大学・短期大学教員	4.64	0.65	33
10	動物看護師	4.43	0.82	30	10	エコノミスト	4.62	0.95	34
11	放電加工機工	4.43	0.73	37	11	薬学研究者	4.60	0.69	62
12	NCフライス盤工	4.43	0.85	35	12	物理学者	4.58	0.72	32
13	録音エンジニア	4.42	0.97	33	13	高分子化学技術者	4.56	0.72	32
14	航空整備士	4.41	0.95	34	14	農学研究者	4.55	0.77	31
15	精密機械技術者	4.41	0.61	34	15	生理学研究者	4.55	0.77	31
16	診療放射線技師	4.41	0.61	32	16	細胞検査士	4.53	0.82	30
17	商業カメラマン	4.40	0.81	35	17	哲学者	4.48	1.00	31
18	犬訓練士	4.40	0.86	30	18	工学技術研究者	4.48	0.69	63
19	貴金属・宝石細工工	4.39	0.79	35	19	化学者	4.47	0.84	38
20	大工	4.39	0.70	33	20	情報工学研究者	4.47	0.83	51
21	きゆう務員	4.39	0.96	36	21	医学研究者	4.45	0.93	31
22	林業技術者	4.39	0.72	31	22	司書	4.44	0.80	32
23	自動車塗装工	4.37	0.81	31	23	気象予報士	4.43	0.82	30
24	機械修理工	4.37	0.73	41	24	人類学者	4.40	0.81	30
25	メカトロニクス研究者	4.36	0.78	34	25	分析化学技術者	4.39	0.77	38
26	歯科医師	4.36	1.03	34	26	バイオケミカル技術者	4.36	0.78	33
27	臨床工学技士	4.36	0.65	33	27	ピアノ調律師	4.30	0.95	33
28	自転車販売店員	4.36	0.93	34	28	心理学研究者	4.30	0.92	30
29	花き栽培者	4.34	0.90	33	29	電気・電子工学研究者	4.30	0.88	30
30	建設作業員	4.34	0.79	33	30	評論家	4.30	0.88	30
31	家具工	4.33	0.69	35	31	土木・建築工学研究者	4.29	0.59	31
32	クラフトデザイナー	4.33	0.76	30	32	弁理士	4.26	0.79	36
33	鍛造技術者	4.33	0.96	30	33	小説家	4.26	0.75	35
34	報道カメラマン	4.32	0.83	31	34	ファインセラミックス製造技術者	4.26	0.79	34
35	CGデザイナー	4.31	0.64	32	35	翻訳者	4.25	0.72	32
36	鉄道線路工事作業員	4.31	0.85	30	36	メカトロニクス研究者	4.24	1.03	34
37	バイオテクノロジー研究者	4.31	0.73	39	37	証券アナリスト	4.21	0.96	34
38	化学者	4.31	0.82	38	38	フリーライター	4.20	0.90	35
39	造園師	4.30	0.68	35	39	数学者	4.20	0.89	30
40	造船技術者	4.30	0.92	30	40	政治学者	4.20	1.00	30
41	物理学者	4.29	0.86	32	41	精神科医	4.15	0.66	34
42	ガラス工芸家	4.29	0.78	31	42	コピーライター	4.13	0.88	31
43	農業技術者	4.29	0.75	37	43	ゲームクリエイター	4.12	0.88	34
44	機械木工	4.28	0.81	36	44	図書編集者	4.11	0.76	38
45	電工	4.28	0.91	37	45	アクチュアリー	4.11	1.02	39
46	陶磁器工	4.27	1.04	33	46	マンガ家	4.09	0.80	35
47	酪農家	4.27	0.94	34	47	外科医	4.09	0.92	35
48	動物学者	4.27	1.05	30	48	不動産鑑定士	4.09	0.89	35
49	溶接工	4.26	0.75	35	49	金属精錬技術者	4.07	0.83	30
50	マシニングセンター・オペレーター	4.26	0.67	34	50	作業療法士	4.06	0.91	34
51	家電修理エンジニア	4.26	0.99	34	51	自動車技術者	4.06	1.17	33
52	ビル施設管理者	4.26	0.93	32	52	原子力技術者	4.06	0.81	35
53	テレビ・ラジオ放送技術者	4.26	0.77	31	53	クラシック演奏家	4.03	1.07	30
54	グリーンキーパー/グリーンコーディネーター	4.26	0.77	33	54	醸造技術者	4.03	0.67	30
55	フラワーデザイナー	4.26	1.00	31	55	自動車整備工	4.03	1.12	33
56	計器組立工	4.26	0.70	36	56	臨床検査技師	4.03	0.81	34
57	ハウス野菜栽培者	4.26	0.82	36	57	マーケティング・リサーチャー	4.03	0.97	38
58	一般機械技術者	4.25	0.69	38	58	電子機器技術者	4.03	1.03	39
59	フラワーショップ店員	4.25	1.02	32	59	獣医師	4.00	1.16	35
60	製本作業員	4.24	0.71	33	60	精密機械技術者	4.00	1.02	34

A				S					
	職業名	平均	SD	n		職業名	平均	SD	n
1	画家	5.00	0.00	36	1	客室乗務員	4.85	0.44	34
2	ミュージシャン	4.91	0.38	34	2	ハンバーガー店マネージャー	4.85	0.36	33
3	音楽教室講師	4.91	0.29	34	3	ネイル・アーティスト	4.79	0.54	34
4	マンガ家	4.85	0.44	35	4	美容師	4.78	0.49	34
5	フラワーデザイナー	4.84	0.37	31	5	コンパニオン	4.76	0.50	33
6	クラシック演奏家	4.83	0.75	30	6	保育士	4.76	0.56	33
7	イラストレーター	4.82	0.53	33	7	ツアーコンダクター	4.74	0.51	38
8	声楽家	4.82	0.53	49	8	保健師	4.71	0.62	35
9	声優	4.80	0.48	30	9	アロマセラピスト	4.71	0.60	41
10	ネイル・アーティスト	4.79	0.41	34	10	社会福祉施設寮母・寮父	4.71	0.63	35
11	録音エンジニア	4.79	0.42	33	11	カイロプラクター	4.71	0.46	34
12	ピアノ調律師	4.76	0.50	33	12	音楽教室講師	4.71	0.68	34
13	グラフィックデザイナー	4.75	0.77	36	13	理学療法士	4.68	0.68	34
14	俳優	4.67	0.53	37	14	言語聴覚士	4.67	0.60	33
15	アートディレクター	4.67	0.69	34	15	化粧品訪問販売員	4.67	0.54	34
16	書家	4.67	0.66	30	16	ソムリエ	4.67	0.84	30
17	広告デザイナー	4.64	0.76	47	17	作業療法士	4.66	0.55	34
18	ファッションデザイナー	4.63	0.56	31	18	観光バスガイド	4.66	0.65	32
19	スタイリスト	4.63	0.61	30	19	看護師	4.65	0.66	32
20	絵本作家	4.63	0.76	30	20	中学校教員	4.64	0.55	33
21	ガラス工芸家	4.61	0.62	31	21	理容師	4.64	0.60	33
22	ジュエリーデザイナー	4.61	0.77	36	22	歯科衛生士	4.63	0.66	32
23	貴金属・宝石細工	4.61	0.70	35	23	エステティシャン	4.61	0.56	35
24	インテリアデザイナー	4.61	0.70	34	24	スタイリスト	4.60	0.56	30
25	舞台演出家	4.60	0.93	30	25	旅行会社カウンター係	4.59	0.61	34
26	ピアニスト	4.58	0.72	31	26	助産師	4.59	0.61	33
27	映画監督	4.58	0.85	31	27	結婚式場スタッフ	4.59	0.92	35
28	メイクアップアーティスト	4.57	0.73	31	28	ホームヘルパー	4.58	0.61	33
29	ディスプレイデザイナー	4.57	0.68	30	29	スポーツインストラクター	4.56	0.67	34
30	小説家	4.56	0.70	35	30	日本語教師	4.55	0.62	31
31	シナリオライター	4.53	0.63	30	31	幼稚園教員	4.55	0.75	35
32	作曲家	4.53	1.01	30	32	化粧品販売員	4.54	0.74	36
33	テキスタイルデザイナー	4.53	0.78	30	33	英会話教師	4.54	0.74	35
34	クラフトデザイナー	4.53	0.82	30	34	法務教官	4.53	0.86	30
35	CGデザイナー	4.53	0.88	32	35	救急救命士	4.53	0.73	32
36	ディスクジョッキー	4.50	0.86	30	36	葬祭ディレクター	4.53	0.90	36
37	美容師	4.47	0.62	34	37	ケアマネージャー	4.52	0.72	31
38	テレビカメラマン	4.45	0.77	32	38	空港旅客係	4.52	0.93	31
39	作詞家	4.43	0.86	30	39	宗教家	4.52	0.68	31
40	プロデューサー	4.42	0.81	31	40	アナウンサー	4.52	0.67	33
41	芸能マネージャー	4.39	1.05	36	41	学校カウンセラー	4.52	0.71	33
42	演芸家	4.39	0.92	31	42	芸能マネージャー	4.50	0.81	36
43	映像編集者	4.38	0.91	32	43	社会福祉施設介護職員	4.50	0.85	36
44	商業カメラマン	4.37	1.00	35	44	ガソリンスタンド・スタッフ	4.50	0.73	32
45	映画カメラマン	4.37	0.89	30	45	社会教育主事	4.49	0.77	37
46	コピーライター	4.35	1.02	31	46	ファッション商品販売員	4.49	0.69	37
47	ゲームクリエイター	4.35	0.81	34	47	柔道整復師	4.49	0.66	35
48	WEBクリエイター	4.35	0.82	39	48	書店員	4.48	0.83	33
49	レコード店員	4.34	1.16	36	49	プロデューサー	4.48	0.77	31
50	エッセイスト	4.33	0.92	30	50	広告営業員	4.47	0.71	35
51	レコードプロデューサー	4.33	0.84	30	51	盲・ろう・養護学校教員	4.47	0.75	35
52	アニメーター	4.32	0.94	31	52	ホテル・旅館支配人	4.47	0.86	34
53	陶芸家	4.32	0.91	31	53	医療事務員	4.47	0.71	34
54	陶磁器工	4.30	1.33	33	54	キャリアカウンセラー(職業相談員)	4.47	0.80	32
55	報道カメラマン	4.29	0.78	31	55	フラワーショップ店員	4.47	0.67	32
56	フリーライター	4.29	0.96	35	56	ピアノ調律師	4.45	0.71	33
57	パタンナー	4.28	0.94	36	57	テレフォンアポインター	4.45	0.83	34
58	ブックデザイナー	4.27	0.78	30	58	駅務員	4.44	1.02	38
59	テクニカルイラストレーター	4.26	0.91	40	59	あんまマッサージ指圧師	4.44	0.86	34
60	舞台美術家	4.23	1.07	30	60	はり師・きゅう師	4.44	0.79	34

E				C					
	職業名	平均	SD	n		職業名	平均	SD	n
1	プロデューサー	4.74	0.51	31	1	郵便外務員	3.97	1.03	32
2	ファイナンシャル・プランナー	4.42	0.90	35	2	宗教家	3.97	1.05	31
3	広告ディレクター	4.42	0.81	60	3	行政書士	3.94	0.98	33
4	アートディレクター	4.39	0.86	34	4	医療事務員	3.85	1.02	34
5	放送ディレクター	4.37	0.73	36	5	客室乗務員	3.85	0.97	34
6	コピーライター	4.35	0.84	31	6	検収・検品係員	3.79	0.96	35
7	ホテル・旅館支配人	4.32	0.88	34	7	税理士	3.79	1.17	34
8	中小企業診断士	4.32	0.91	37	8	道路パトロール隊員	3.77	1.06	31
9	社会教育主事	4.27	0.87	37	9	刑務官	3.77	1.19	30
10	マーケティング・リサーチャー	4.24	0.99	38	10	保管・管理係員	3.76	1.20	33
11	シナリオライター	4.23	0.86	30	11	学校事務員	3.75	1.20	37
12	映画監督	4.23	0.96	31	12	通関士	3.74	1.09	32
13	ファッションデザイナー	4.20	1.13	31	13	ディスプレイパッチャー	3.73	1.05	30
14	レコードプロデューサー	4.20	0.92	30	14	検針員	3.73	1.23	34
15	芸能マネージャー	4.19	0.92	36	15	秘書	3.72	1.14	32
16	レストラン支配人	4.18	0.99	51	16	和裁士	3.71	1.04	31
17	社会保険労務士	4.15	0.91	35	17	陸上自衛官	3.71	1.14	35
18	結婚式場スタッフ	4.15	0.86	35	18	社会保険労務士	3.70	1.10	35
19	商品開発部員	4.14	0.85	36	19	ビル清掃員	3.69	1.08	36
20	雑誌編集者	4.13	0.93	52	20	経理事務員	3.68	1.10	83
21	保険代理店主	4.13	0.96	31	21	公認会計士	3.68	0.98	31
22	広告営業員	4.12	1.04	35	22	鉄道運転計画・運行管理員	3.67	1.14	37
23	広報事務員	4.10	1.09	30	23	税務職員	3.67	1.01	36
24	ゲームクリエイター	4.09	0.97	34	24	教育・研修事務員	3.67	0.84	31
25	住宅・不動産営業員	4.09	0.75	34	25	有料道路料金収受員	3.67	1.06	30
26	WEBクリエイター	4.08	0.86	39	26	積卸作業員	3.65	1.20	34
27	舞台演出家	4.07	1.11	30	27	電車運転士	3.64	1.17	34
28	フードコーディネーター	4.06	0.93	31	28	製本作業員	3.64	1.08	33
29	システムエンジニア(マーケティング)	4.06	1.03	35	29	郵便事務員	3.63	1.11	36
30	アナウンサー	4.06	0.83	33	30	海上保安官	3.63	1.17	41
31	ハンバーガー店マネージャー	4.06	0.93	33	31	司法書士	3.63	1.13	32
32	チェーン店スーパーバイザー	4.06	0.78	35	32	歯科衛生士	3.63	1.04	32
33	経営コンサルタント	4.03	1.12	32	33	めっき工	3.62	0.83	39
34	インテリアデザイナー	4.03	0.88	34	34	貿易事務員	3.61	0.99	32
35	システムエンジニア(ITアーキテクト)	4.03	1.05	36	35	海上自衛官	3.61	0.93	34
36	システムエンジニア(プロジェクトマネジメント)	4.03	1.07	36	36	速記者	3.60	1.40	30
37	広告デザイナー	4.00	1.04	47	37	航空自衛官	3.59	1.19	35
38	グラフィックデザイナー	4.00	0.83	36	38	司書	3.59	0.98	32
39	雑誌記者	4.00	0.98	36	39	駅務員	3.59	1.16	38
40	保健師	4.00	0.94	35	40	航空管制官	3.59	0.78	34
41	システムエンジニア(セールス)	4.00	1.18	34	41	鉄道線路設計技術者	3.58	0.56	31
42	新聞記者	4.00	0.93	31	42	国際公務員	3.58	0.99	46
43	デスク	3.97	0.85	30	43	原価計算係	3.57	1.17	30
44	銀行支店長	3.97	0.93	30	44	法律学者	3.57	1.14	30
45	スタイリスト	3.97	1.10	30	45	会計監査係員	3.56	1.13	32
46	商社営業部員	3.94	1.00	65	46	行政事務員(区市町村)	3.56	1.26	36
47	印刷営業員	3.94	1.09	33	47	診療情報管理士	3.56	1.05	35
48	ソムリエ	3.93	1.14	30	48	金属加工・金属製品検査工	3.55	1.06	34
49	デパート仕入部員	3.91	1.13	33	49	歯科技工士	3.55	1.09	33
50	公認会計士	3.90	1.01	31	50	書店員	3.55	0.90	33
51	学芸員	3.90	0.83	32	51	データ入力係	3.53	1.24	44
52	ディスプレイデザイナー	3.90	1.03	30	52	石油精製技術者	3.53	0.90	30
53	税理士	3.88	1.14	34	53	繊維製品検査工	3.53	1.01	31
54	行政書士	3.88	0.94	33	54	携帯電話販売店員	3.53	0.97	30
55	社会学研究者	3.87	1.04	30	55	水産ねり製品製造工	3.53	0.90	30
56	百貨店販売促進部員	3.85	1.06	41	56	鉄道車掌	3.51	1.20	35
57	旅行会社カウンター係	3.84	0.99	34	57	駐車場管理人	3.50	1.34	37
58	スーパー店長	3.84	1.14	32	58	きゆう務員	3.50	1.13	36
59	人事係事務員	3.84	0.85	32	59	製パン工	3.50	1.11	34
60	鉄道線路設計技術者	3.84	0.69	31	60	和菓子職人	3.50	1.02	34