

職業に関する数値化情報の解析

1 職業興味、職業価値観、仕事環境

JILPT臨時研究協力員 佐藤 舞

1 はじめに

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情報と、職業の要件に対する情報とともに重要となる。自分が仕事に何を求めているかがわからなければ職業を選ぶことができないし、それがわかっても、自分に合う仕事ができるのはどの職業かがわからなければ適職を選択できない。自分自身に関する情報を整理した上で、様々な職業について職業に必要な資質や適性など職業側の情報を収集し、それを比較検討することが求められる。

このことから、求職者や職業紹介機関、また求人企業はさまざまな職業に関して統一的な視点から評価された職業の情報が必要となる。例えば、米国ではO*NET (The Occupational Information Network) が開発され利用されている。O*NETでは職業に必要なスキル、知識、向いている興味、価値観などの情報を構造化して提供しており、インターネットを通して容易に利用することができる。情報は新しいものに更新され続けており、ネットの

長所を生かした即時的な情報提供が行われている。

ところが従来の日本では、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。このため職業について、その職業に就く人に求められる要件、向いている指向性という観点からの研究は行われず、データも蓄積されてこなかった。結果として、自分が求める仕事ができる職業は何か、在職者の経験談や職業のイメージから推測するしかないという状況であった。こうしたことから、この十年ほど大規模なデータ収集を行い、労働政策研究報告書No.146「職務構造に関する研究—職業の数値解析と職業移動からの検討—」(二〇一二年三月刊行)等での結果を公表してきた。そこでここでは一連のデータ収集とその分析から、職業興味、価値観、仕事環境に関してポイントとなる結果を紹介する。

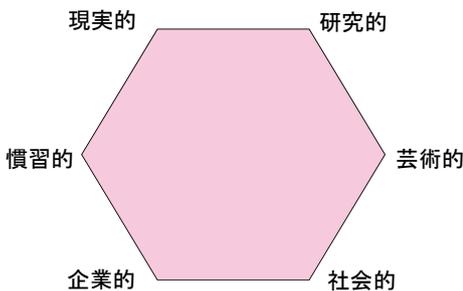
2 職業興味

ホランド (Holland, J. L.) が提唱した職業興味の六角形モデルは、後の

職業興味研究に多大な影響を与えてきた。このモデルに基づいて開発された職業興味検査VPI (Vocational Preference Inventory) は、日本版が作成され広く利用されている。

ホランドによれば、職業興味には現実的 (Realistic)、研究的 (Investigative)、芸術的 (Artistic)、社会的 (Social)、企業的 (Enterprising)、慣習的 (Conventional) という六領域があり、各々に対応した六種類のパーソナリティ・タイプと環境がある。個人が持つパーソナリティ・タイプとその人の職業環境とが一致するとき満足が高まるとされる。これら六領域は内容が類似した領域ほど距離が近くなり、内容が似ていない領域は対角に位置するとされ、図形としては図表1のよう

図表1 職業興味の六角形モデル



な六角形となる。

データとしては、これら六領域に基づく六項目の質問項目について、実際にその職業に従事している人における程度を、「合っていない(1)」「合っている(5)」までの五段階で評定するよう求めている。収集したデータから六〇一職業について、職業ごとに各評定値の平均値を求めた。この平均値が高いほど、その職業興味が仕事に必要であることを意味する。各職業興味の平均値が高い職業上位一〇職業を表示したのが図表2である。

3 職業価値観

達成感や社会的地位、雇用の安定など、仕事のどのような側面に価値を置くかは個人によって異なる。同様に、仕事を通して得られるものや得られる程度も職業によってまた異なる。自分が仕事に求めるものが得られる職業に就くことは職務満足に繋がる。逆に、自分が仕事に求めるものが得られない職業に就けば、職務には不満足となる。このように職業価値観も職業選択の重要な要因の一つといえる。

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ド (Super, D. E.) が最初である。スーパード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

図表4 仕事環境の因子構造 (601職業、24,041名)

仕事環境 5 因子				
座り作業	他者とのかかわり	屋外作業	影響度・責任	流れ作業
座り作業	コーディネーター、他者とのかかわり	屋外作業	ミスの影響度、結果および成果への責任	作業速度が機器等の速度によって決められる
＜職業例＞ 翻訳者 マンガ家 速記者	＜職業例＞ 弁護士 銀行支店長 医療ソーシャルワーカー	＜職業例＞ タクシー運転者 鉄筋工 じんかい収集作業員	＜職業例＞ 外科医 内科医 電車運転士	＜職業例＞ 空港旅客係 速記者 通関士

図表5 職業興味と仕事環境因子得点の相関 (601職業、24,041名)

	R(現実的)	I(研究的)	A(芸術的)	S(社会的)	E(企業的)	C(慣習的)
座り作業	-0.243	0.391	0.149	0.016	0.363	-0.135
他者とのかかわり	-0.295	0.057	0.151	0.776	0.579	-0.015
屋外作業	0.222	-0.247	-0.199	-0.217	-0.243	0.043
影響度・責任	0.014	0.191	0.190	0.399	0.255	-0.026
流れ作業	0.359	0.079	-0.250	-0.506	-0.260	0.295

注) 絶対値が.500よりも大きな相関係数に着色している。

事の要件が含まれる。社会的環境とは、他者との接触や対立が多いか少ないかのような、仕事が行われる場面の対人関係を指す。構造的環境は、仕事自体が単調か複雑かといった職務構造そのもの特徴である。多くの職業について、各職業に特徴的な仕事環境が明らかになれば、職業紹介機関や求職者にとっては、仕事環境の情報からも適合した職業をみつけられることになる。以上から、仕事環境の構造を明らかにすることが必要であり、このための

情報収集も行われている。具体的には、仕事環境を測定する調査項目一四項目について、実際にその職業に従事している人に、職業や職務にもっともあてはまる選択肢を五段階評定から選択するように求めている。まず、全六〇一職業に関して各仕事環境調査項目の平均値を求め、それを職業毎の仕事環境調査項目の基準値とした。仕事環境の一四項目の基準値を列とし六〇一職業を行として、主因子法プロマックス回転による因子分析を行った。これにより一四項目から五因子にまとまったため、各因子に含まれる項目の内容を考慮して因子を検討した。第一因子は座り作業に関する項目がまとまっており「座り作業」とした。第二因子は他者とのかかわりに関する項目がまとまっており「他者とのかかわり」とした。第三因子は屋外作業に関する項目がまとまっており「屋外作業」とした。第四因子はミスの影響度や結果への責任に関する項目がまとまっており「影響度・責任」とした。第五因子は流れ作業と復作業がまとまっており「流れ作業」と

した。得られた因子を構成する項目の平均値を下位尺度得点とし、六〇一職業に関して職業毎の下位尺度得点を求めた。この下位尺度得点が高いほど、その仕事環境で仕事が行われていることを意味する。各因子について、因子の内容を代表する項目と、下位尺度得点が高い職業を例示したのが図表4である。次に、職業興味と仕事環境の相関を示す(図表5)。まず、「座り作業」はIおよびEと正の相関を示した。IとEが求められる職業では、座って作業する仕事環境が一般的と考えられる。次に、「他者とのかかわり」はSおよびEと正の相関を示し、特にSと高い相関がみられた。因果の方向性は明確ではないが、他者とかかわるような仕事環境で働く者にはSが高いことが必然的に求められるといえる。また「影響度・責任」も、Sとの相関がもつとも高かった。他者と直接かかわり合うようなSが高い仕事環境においては、仕事の結果やミスが即座に他者に影響してしまうため、このような結果になったと思われる。一方「流れ作業」はSともつとも強い負の相関を示し、Rと正の相関を示した。これは、Sが求められるような対人的職業では流れ作業が少なく、逆にRが求められるような人間以外を対象とする職業では流れ作業が多いことを意味する。対人的職業では毎回違う相手を対象とするため、反復作業ではなくると考えられるし、機器等を対象とする職業ではその職務内容の多くが自動化されていると考えられるから、この結果は了解可能であるといえる。最後に「屋外作業」

は、いずれの職業興味ともさほど高い相関を示さなかった。よって、どの職業興味を求められる職業に就くとしても、屋外作業も屋内作業も経験しうる可能性はある。続いて、職業興味間の理論的關係という観点から、仕事環境との相関をみていく。六角形モデルの対角上にある職業興味を比較すると、RとS、IとE、AとCはいずれも、ほぼ相反する結果が得られた。まずRでは「他者とのかかわり」に比較的強い負の相関、「流れ作業」にもつとも強い正の相関を示したが、一方Sでは「他者とのかかわり」にもつとも強い正の相関、「流れ作業」に強い負の相関を示した。次に、Eでは「他者とのかかわり」ともつとも強い正の相関を示したのに対し、Iでは「他者とのかかわり」と無相関であった。またAとCは、いずれの仕事環境ともさして高い相関をもたないという点では同様の傾向が見られたが、もつとも強い相関を示した「流れ作業」で正負が逆転していた。以上より、相反する職業興味を求められる職業では仕事環境の特徴も相反するものになるという、ホランドの六角形モデルに沿った結果が得られた。

5 おわりに

以上で見てきた各職業に向いている職業興味、価値観、また、各職業の労働条件の情報は、求職者、求人企業、そして職業紹介機関に必要な情報となる。しかし、このような情報について大規模なデータ収集により網羅的に行われた調査研究はこれまでなかった。本分析の結果より、職業が求める職

業興味によってその職業により満たせる職業価値観や仕事環境は異なっていた。ここで重要なのは、自分自身が求める職業興味、職業価値観、仕事環境と、職業に求められる職業興味、職業価値観、仕事環境との適合である。たとえば、職業興味がA（芸術的）の職業とC（慣習的）の職業とでは、関連する職業価値観がまったく逆のパターンとなっており、Aは達成感や成長などの職業価値観と比較的強い正の相関を示したが、Cは労働条件とのみ正の相関を示していた。このことはAの職業とCの職業とで、どちらかが優れているとか劣っているということではない。自分がどのような価値観を持っているかの問題であり、価値観に良い悪いはない。もし仕事を通して達成感や成長が得られることが重要であれば、そのような人がCの職業に就けば不満が生じることになる。一方、収入や雇用の安定を重視するならば、そのような人がAの職業に就くのは望ましくない。また、仕事を遂行する上で他者との接触が多いか少ないかについて、R（現実的）とI（研究的）では他者とのかわりが少なく、S（社会的）とE（企業的）では他者とのかわりが多いという結果であった。これもまた、他者と積極的にかかわるような職業だけが良い職業ということではない。自分が何を求めるか、それがどの職業で得られるかを知ることが重要となる。

ただし、以上に述べたような分析結果は全体の一般的傾向といえる。職業によっては、相反する職業興味や職業価値観、仕事環境を必要とするものもある。たとえば図表2を見ると、客室

乗務員はSもCも高い職業であることがわかる。このような職業ごとの詳細なデータについては、労働政策研究・研修機構（二〇一〇）の第七章末（二六二―二七九頁）に付表として掲載している。求職者には「C領域の職業に興味があつて、達成感が得られる仕事をしたい。両方手に入る職業は何だろうか」という人や「気になつていない職業があるが、一体どういう人が向いているのだろう」という人のように、職業情報に対してさまざまなニーズがある。六〇一職業に対する職業興味、価値観、仕事環境の詳細な数値化は、このような様々なニーズに客観的な情報を示したものである。

【文献】
労働政策研究・研修機構（二〇一〇）職務構造に関する研究―職業の数値解析と職業移動からの検討― 労働政策研究報告書No.146

佐藤 舞（さとう・まい）
早大卒業後、同大学院文学研究科。現、同大学院博士課程。二〇〇九年よりJILPT臨時研究協力員。専門領域は社会心理学。分担執筆した報告書に労働政策研究報告書No.146『職務構造に関する研究―職業の数値解析と職業移動からの検討―』（二〇一〇）、労働政策研究報告書No.147『中小企業における人材の採用と定着―人が集まる求人、生きいきとした職場/アイトラッキング、HRMチェックリスト他から』（二〇一〇）、他。現在の研究テーマは、就職活動を通じた大学生の自己効力の変容、他。

日本労働研究雑誌

B5判 ● 定価895円(税込)
年刊購読料10,740円
(〒サービス)

2 No.631 FEBRUARY 2013 2013年特別号

<p>2012年労働政策研究会議報告 2012年労働政策研究会議準備委員会責任編集</p> <p>【メインテーマセッション：労使紛争の現状と政策課題】</p> <p>【論文】</p> <p>労使紛争の現状と政策課題―法律学の立場から 中窪 裕也 「声」をあげる企業別組合 南雲 智映 労使紛争の現状と政策課題 ―合同労組の労使紛争解決を中心に 吳 学殊 労働審判手続の解決と企業への影響 高橋 陽子</p> <p>【自由論議セッション】</p> <p>Aグループ</p> <p>【論文】</p> <p>有期労働契約の雇止め制限法理に関する実証分析 戸田 淳仁 認定職業訓練（共同職業訓練）が提供するサービスの規模・構造と課題 ―再編・強化の方向性を探る 大木 栄一 入管政策の動向と労働市場―ポイント制の検討を中心に 早川智津子</p>	<p>Bグループ</p> <p>教員のキャリア形成を校長はどう考えているか ―首都圏私立中高校長50人へのインタビュー調査結果の分析 古市 好文</p> <p>【論文要旨】</p> <p>人材育成施策としてのOJT・Off-JT・自己啓発が従業員のキャリア形成に及ぼす影響について 佐藤雄一郎 文系大学による人的資本形成効果の分析―青森県の事例から 大矢 奈美 猪原 龍介 山本 志都</p> <p>Cグループ</p> <p>【論文】</p> <p>現代における個別化された労使関係の研究手法について 三吉 勉 嘱託社員（継続雇用者）の活用方針と人事管理 ―60歳代前半層の賃金管理 藤波 美帆</p> <p>【論文要旨】</p> <p>母子家庭の母の就業支援 ―その効果的な職業訓練施策のあり方 田中 恵子</p>
--	--

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp