職業アスピレーション再考

——職業間類似判定と選好度データに基づく計量分析——

林 拓也*

職業アスピレーションは、職業達成のプロセスに関わる社会心理的な媒介要因として位置づけられる志向である。近年の日本の状況を扱った実証研究によると、それが達成プロセスと遊離しつつあるということが示唆されているが、こうした結果については慎重な検討を要する。アスピレーションの測定に際して、「地位」の優位性と一次元性が前提とされているためである。そこで本稿では、職業の一次的な「地位」に限定されない、職業間の「類似性」に着目するアプローチから職業志向を導出し、それに基づいてアスピレーションについての再検討を加えていく。分析に用いたデータは、2008年に東京23区在住の25～39歳男性雇用者を対象とした調査により得られたものである。このデータに対し、職業間類似度に基づく認知構造の析出、その構造における職業選好の方向、そして志向と達成プロセスとの連動について段階的な分析を展開した。認知特性の次元としては、「安定的地位」「組織／技能」「裁量」が析出され、個々人の選好データに基づいてそれらに対する志向が計測された。また、各志向が回答者自身の職業など客観的属性と関連していることから、達成プロセスとの連動も確認された。そのうえで、これまでのアスピレーション研究との接合や今後の課題について議論を展開した。

キーワード：職業アスピレーション、職業志向性、職業間類似性

1 問題の所在

職業の達成プロセスにおいては、社会構造上の制約／促進要因だけでなく、職業選択に際しての各人の意思も重要な役割を果たすと考えられてきた。その選択を行うにあたっては、職業に関わるさまざまな側面（仕事内容・条件など）のなかから、自身が重要であると判断する特性を有している職業を選好すると想定され、こうした態度を職業志向性と呼ぶ。社会学においてこうした志向性に着目する局面は、客観的な職業属性との関連において認められ、その実証研究は、職業を不平等構造の重要指標として扱う階層研究において展開されてきた。たとえば、職業や教育など

* 奈良女子大学研究院人文科学系准教授 t-hayashi@cc.nara-wu.ac.jp

客観的な地位の因果連鎖をモデル化した地位達成モデルに、アスピレーション＝地位達成志向という社会心理的な要因を組み込んだ研究は、W. H. シーウェルらウィスコンシン・グループにその源を求めることができる (e.g. Sewell et al. 1969). そこでは、進路の分化に先立つ青年期における教育アスピレーションや職業アスピレーションが、その後の教育達成・職業的地位達成に結びつくという分析図式が提起され、アスピレーションの形成には親、友人、教師といった「重要な他者」が関与することが検証された。この研究を範として、日本においてもSSM全国調査によって、アスピレーションが出身階層から規定されつつ、教育や職業の達成に対して独自の効果を有することが検証されてきた (中山・小島 1979; 岩永 1990). この分析図式の背後にある視座は社会化モデル (socialization model) と呼ばれるもので、個々人の志向性が彼らを取り巻く人間関係や社会環境によって影響を受けつつ形成されること、そしてその志向性が職業などの地位達成に結びつくことを基調とする (Kerckhoff 1976; 片瀬 2005).

しかし、職業アスピレーションを扱った日本における近年の実証研究によると、こうした社会化モデルの有効性が揺らぎつつある状況が浮かび上がってくる。2006年に実施された全国調査JGSSのデータを分析した相澤 (2008) によると、「中学3年の頃」の職業希望として、若い世代においては、「実現しにくい専門・管理職」の希望率が増加しており、職業的地位の達成に対するアスピレーションの効果が検出されなくなっていることが指摘されている。また、出身階層によるアスピレーションの違いが見られなくなっていることも含めて、職業アスピレーションが職業的地位の達成プロセスから遊離していることが示唆される。東北地方における高校生のアスピレーションを対象とした長期にわたる調査研究においても、実現が難しい専門職を希望する傾向が強まっていることが確認されており、またその実現のために学歴達成という制度的手段に依拠しないこととあわせて、片瀬 (2005) は「アノミー型アスピレーション」と呼んでいる。

こうした日本の現状から、職業志向を実際の達成とは関係のない心理として捉えるならば、社会化モデルの有効性は失われる。すなわち、達成のプロセスを検討するにあたっては、アスピレーションという社会心理ではなく、構造的制約や選拔基準の規定力を重視する配分モデル (allocation model) の観点に特化すれば良いことになる。しかしながら、これまでの研究における職業アスピレーションの扱いについては方法論上の課題が残されており、社会化モデルを棄却する前に慎重な検討を要すると考えられる。本稿では、その測定方法についての検討を主眼として展開していく。具体的には、アスピレーション測定に関わる「地位」指標について、階層・階級論をふまえた検討を行ったうえで、従来の測定では十分に反映されていない人々の職業認知体系および職業志向性の側面を、調査データの分析を通じて明らかにする。その後、先行研究では遊離しつつあるとされる職業達成とアスピレーションとの連動性について、あらためて検証をすすめたい。

また、職業アスピレーションの対象とするライフステージについても、再考を要

すると思われる。これまでの研究の多くは、義務教育時や高校在学時など本格的に地位形成がはじまる直前や教育達成の初期における職業アスピレーションを対象としてきた。その前提として、就学期における態度決定が将来の達成の分岐点となること、そしてその態度決定に一定の分化が存在することが想定されている。しかし、現代日本の若年世代では、就学期においては職業への志向が未定・未分化の状態にあり、態度決定が後のライフステージ（教育達成や初期の職業達成の後）にまでずれ込んでいることが推察される。この点を勘案したうえで、本稿では、学卒後のキャリア形成期における人々のアスピレーションを分析の対象とする。

2 方法論的検討

2.1 アスピレーション測定上の問題

職業アスピレーションを測定する際に多用される手続きは、回答者の希望する職業名を挙げてもらい、その職業の地位尺度（職業威信スコアなど）を、アスピレーションの高さの指標とする方法である。その場合、職業希望と地位志向との間に一対一の対応関係が成立している必要があり、次の前提が置かれていると考えられる。第1に、人々がある職業を希望する場合、職業の地位の高-低がまず優先的に勘案され、したがって「地位」志向が職業希望に表れるという前提である。第2には、社会における職業の体系が一次元的な地位の序列性を有しているという前提である。この一次元性は、機能主義的階層論に依拠しており、アスピレーションのみならず、その要因や結果として想定される出身階層や到達階層といった客観的な職業指標についても関わってくる。これらの前提に基づいて測定されるアスピレーションが、その後の達成と関連が見られなくなったという先行研究から示唆されるのは、少なくとも「一次元的地位」尺度では、希望-達成の対応関係を十分に説明できなくなりつつあるということだろう。

前述の前提に立つ「一次元的地位」という捉え方に対しては、いくつかの観点から批判がなされている。職業への希望について、高校生を対象とした荒牧（2001）や有田（2002）の実証研究によると、その希望は地位のような社会経済的条件への志向のみに集約できるものではないとされる。たとえば、アスピレーションにおいて「高地位」志向とされる専門職への希望は、条件志向ではなく自己実現志向と連動することが指摘されている。

そして、職業に関する地位特性について、ネオ・マルクス主義やネオ・ウェーバー主義の階級論から、生産や労働市場における不平等関係の多元的構造が論じられてきた。不平等関係の源泉としては、古典的な階級論における生産手段の所有のほかにも、権限を有する組織内の地位（組織資産）や専門知識・資格・技能（技能資産）を背景とした統制力（Wright 1985）、あるいは専門知識や技能に基づく自律性・裁量の大きさ（Erikson and Goldthorpe 1992）が考慮されている。また、職業条件とパーソナリティの連動に着目する研究においては、自己指令性（self-

direction) という職業条件が諸種の生活意識を規定することが重視される。そして、自己指令性を構成する特性指標（仕事の実質的複雑性・管理の厳格性・仕事の単調性）は、職業威信のような一次元的地位指標に還元されないことが検証されている（Kohn and Schooler 1983; 長松ほか 2009）。

2.2 職業の認知体系と職業間類似性

他方で、一次元的な地位尺度については、その指標として用いられてきた職業威信評定に関する頑健性・安定性が、多数の研究によって繰り返し検証されてきた（元治・都築 1998）。ただ、このことは尺度の信頼性を示すものではあるが、「一次元的地位」自体が人々の職業認知の主軸であることを必ずしも保証するとは限らない点に注意を要する。とりわけアスピレーションのように人々の主観的側面に着目する場合には、ある社会や集団において職業がそもそものようなかたちで認知・識別されているかといった点から検討をはじめの必要がある。この観点から、職業の「地位」に特化しない、職業間の「類似性」判断のアプローチにより、認知される職業体系の多次元性について詳細な検討を行ったのが A. P. コクソンらである（Coxon and Jones 1978; Coxon and Davis 1986）。彼らは、回答者に各職業ペアの類似性判断を行ってもらい調査を実施し、職業間の類似度を表す行列データを得たうえで、その類似構造を構成する主要な軸を、次元分解的手法（MDS など）によって順次抽出していった。その基本的な考え方は、次のようにまとめられる。すなわち、人々が職業を識別する際に重要な基準として考える職業特性は、たとえば「地位」のようにあらかじめ特定化せずとも、職業間の類似／非類似を判断する際に必然的に表れる。したがって、類似構造のデータには人々が職業を識別する重要な特性が総合的に含まれている。そして、それを次元分解することは、重要な職業特性を抽出することにほかならず、その特性は「地位」であるかもしれないし、他の特性であるかもしれないが、抽出された特性次元によって職業に関する人々の認知の総体をカバーすることが可能となる。

コクソンらは回答者自身の職業属性による認知イメージの違いに着目しているが、このアプローチを採用した他の実証研究によると、析出される次元の1つとして、地位（あるいは威信）に相当する軸が見出される点では共通していることが多い（Burton 1972=1977; Magaña et al. 1995）。とりわけ大規模な標本調査に基づく Kraus et al. (1978) は¹⁾、地位次元について人々の間で高いコンセンサス——回答者の職業的地位、性別、教育にかかわらず——が存在することを立証するものであった。他方で、この種の研究からは、「自律性」「熟練」といった特性が地位とは独立した次元として析出されており（Burton 1972=1977; Magaña et al. 1995）、一次元的地位の重要性とは別に、先に紹介した多面的な不平等構造を指摘する階級や職業条件の観点とも共通する部分がある。

なお、日本社会における職業の認知体系についての実証的検討は、「類似性」アプローチからは十分に行われてこなかった。分析手続きに限れば、SSM 全国調査

の一環として行われた職業評定の調査データに基づく、直井・鈴木（1977）や太郎丸（1998）による職業間類似性の次元構造の分析が、このアプローチに準じている。しかしながら、もともと得られたデータが職業威信を測定することを目的とした一次元的な高－低を前提とするものであり、それに限定されない職業認知体系を析出する設計にはなっていないという限界がある。

3 本稿の枠組み

3.1 研究課題の検討

ここまでの議論を整理しつつ、本稿において取り組むべき課題を導出していこう。職業志向の中核とされてきたアスピレーションを測定する際には「一次元的地位」という強い前提が置かれているが、その前提に対する批判として、職業の特性や志向の多元性を視野に入れる必要性が強調される。このような多元的特性という想定から、ある集団・社会における職業の認知体系をカバーするためのアプローチとして、コクソンらが展開した職業間類似性に基づく特性次元の抽出という方法が有効性をもつ。ただし、そこで析出されるのは志向そのものではない。原（1990）による階層意識の分類を援用すれば、職業認知は対社会的・認知的側面に属する意識であり、一定範囲の集団や社会における人々の間でコンセンサスを有する職業の識別構造である。これに対して職業志向は、対自己的・志向的側面に属する意識であり、職業に関して特定の方向性を有する個々人の選好である。言い換えれば、集団・社会においてコンセンサスを有する認知体系において、より個人的な価値づけの方向性が加味された意識と位置づけられる。

以上の検討をふまえると、本稿における課題として、段階的に次の3つを設定することができる。まず第1の課題は、職業に対する人々の認知体系を明らかにすることである。その際には、職業間の類似性判断に基づくデータを利用し、その類似構造を構成する職業特性として、既存研究で重要視されてきた「地位」特性が一次元性をもって現れるのか、あるいは他の職業特性も含む多元的な認知構造として現れるのかを確認する。第2の課題は、職業認知体系のなかで、個々人がどのような志向性を有しているのかを明らかにすることである。その際には、職業に関する個々人の選好データを利用し、その選好の方向が、先に析出されたなかでいずれの特性と共変関係が強いのかを確認する。そして第3の課題は、以上のように計測された職業の志向性が、実際の職業達成プロセスと連動しているかを検証することである。親の職業から本人の到達職業に至るプロセスのなかで、職業志向がいずれかの客観的な属性と関連を示すならば、先行する地位（親の職業など）に規定される、あるいは後の地位達成（到達職業など）に寄与するという実態が推測される。逆に、いずれの属性とも関連を示さないならば、近年の実証研究が示唆するように、達成プロセスから遊離した心理であると言えるだろう。

3.2 調査とデータ

本稿で使用するデータは、東京 23 区に居住する若年男性を対象として 2008 年 9 月に実施した「職業のイメージに関する調査」により得られたものである。対象者は、キャリア形成途上にあると想定される 25～39 歳の雇用者（自営業および経営者・役員を除く）と設定した。本稿においてキャリア期にある成人を対象とする理由は先述のとおりであるが、本稿の枠組みとの関係でも、次のような分析手続き上の利点が挙げられる。すなわち、(a) 就職前の青年と比べ、職業に対して現実的な認知イメージをもつ可能性が高いこと、(b) 志向性と自身の職業属性との関連を検討すること、そして (c) 進路分化以降の実態として、学歴達成や初職達成を経た後の志向性が、達成のプロセスと連動しているか／いないかを検討することである。また、回答者における職業以外の属性を統制するとともに、実査における効率を鑑み、調査対象を有職率の高い男性に限定した。実査は調査会社に委託し、エリアサンプリングにより 20 地点を抽出したうえで、ランダムウォーク方式により各地点 10 ケースに達するまで、世帯訪問・該当者の有無・調査協力依頼を繰り返し、総計 200 ケースを回収した。この調査データに基づく、以降の分析に用いる変数は次の通りである。

(1) 職業間類似度

調査では、職業名が記された 36 枚のカードを手渡して、「あなたが『似ている』と思う職業をまとめて、グループ分けを行ってください」と指示した。分類するグループ数は「目安として 10 グループ以内」としつつも制限はしなかった。この類似グループデータをもとに、ある職業ペアが同じグループに入っている場合に、当該ペアが類似しているとみなしたうえで、その類似判定を回答者全体として集計した共起 (co-occurrence) を職業ペア間の類似測度とした。

(2) 職業に対する選好度

上記と同じ 36 枚の職業カードを手渡して、「すべての職業に就くことが可能だと仮定して」もらったうえで、「好みの順番にしたがって合計 9 つのグループを作ってください」と指示した。分析に際しては、この 9 段階をそのまま職業に対する選好度スコアとして用いる。

(3) 職業特性イメージおよび地位尺度

類似度に基づいて析出された次元軸を解釈するにあたり補助的に用いることを目的とした職業特性尺度を、次のように作成する。調査では、以下の 3 種類の特性を提示したうえで、それぞれの職業が当該特性にあてはまるかどうかを尋ねた（自記式回答）。

- a) 人々からの評価が高い（以降では「評価」）
- b) 自分の判断によって仕事をすすめていくことができる（以降では「自律」）
- c) 個人の能力・技術が発揮される（以降では「技能」）

変数としては、各特性イメージにおける各職業の該当比率として用いる。加えて、職業単位で集計した「評価」イメージ比率は、1995 年 SSM 調査において測定され

た地位尺度である職業威信スコアとほぼ等価 ($r=0.910$) と判断できたので、36 職業を単位として両変数の主成分得点を求めたうえで、それを「一次元的地位」の尺度として用いる。

(4) 職業属性

回答者自身の現職および父親のおもな職業について、従業上の地位と仕事内容を尋ねた(自記式回答)。従業上の地位については、雇用関係・役職の高さなどに基づいて、本人現職の場合は7区分、父職の場合は11区分のデータが得られている。仕事内容は自由回答データとして得られており、まずSSM職業小分類にコード化した後、その職業的地位を表す連続尺度としてSSM職業威信スコアを付与した。また、職種のカテゴリーとして、SSM職業8分類(専門/管理/事務/販売/熟練/半熟練/非熟練/農業)を設定した。

4 分 析

4.1 認知特性の析出

第1の課題として設定した、人々の職業の認知体系を構成する職業特性を明らかにするために、職業間類似性判断のデータを利用した次元抽出を行う。なお、分析に用いる職業間の共起類似度データは回答者全体の類似判断を集計したものであるが、次元抽出の分析に先立って、属性集団により分割した複数の類似度行列同士の相関を確認した。結果は、学歴による分割(高校以下/短大以上)の場合は $r=0.933$ 、現職による分割(ホワイトカラー/ブルーカラー)の場合は $r=0.912$ といずれも高かった。このことから、Coxon and Davis (1986: 43) が指摘するような、特定の集団による系統的なバリエーションの可能性は小さく、本研究の回答者を一括したうえで職業認知構造を析出することが可能であると考えられる。

職業間の類似度データから主要な次元軸を抽出するための方法としては、多次元尺度構成法(MDS)を用いた、Kruskalの非計量的方法によりいくつかの次元解を試行し、不適合度の指標であるストレス値、および解釈可能性を考慮したうえで3次元解を採用した。その次元空間上に対象職業の布置をプロットしたのが次頁の図1である。この布置に加えて、別途測定された職業特性イメージおよび地位の尺度を参照しつつ、次元軸の解釈を行っていく。

まずは、3つの次元のなかで、「地位」特性を表す軸があるかを確認するために、一次元的な地位尺度との相関を見ていくと、次元1から順に 0.708 / -0.228 / 0.379 であった。この結果から、次元1が一見して地位特性を表す軸とも考えられるが、海外の研究で検出される 0.9 以上の相関(Burton 1972=1977; Magaña et al. 1995; Kraus et al. 1978)と比べるとやや低い。また、地位尺度が他の次元とも一定の相関が見られることから、日本において「地位」特性が単独の次元として認知されているとは言い難い。

次元1についてより詳細に検討すると、プラス方向に突出しているのは教員、公

- (注) 1) 分析プログラムは、今泉忠・岡太彬訓の PCKRUS を用いた (岡太・今泉 1994)
 2) 3次元解によるストレス値は、stress II=0.349, stress I=0.124
 3) 次元3は円パブルの大きさにより表示 (大: + 値 ~ 小: - 値)

図1 MDS 次元空間上の職業の布置

務員、警察官、議員といった公務系職業であり、中学校教員や公務員など地位が中位にある職業が含まれていたり、逆に地位の高い会社経営者がこの軸における中央近くに位置していることなどから、純粋に地位を表す軸とまでは言い切れない。とくにプラス方向に突出している公務系職業を考慮すると、これは地位の高さだけではなく、長期的な就業の安定性も加味された特性と考えられる。したがって、次元1はプラス方向に【安定的地位】という特性を表す軸と解釈する。

次元2は「技能」イメージとのマイナスの相関が高く ($r = -0.618$)、プラス方向には企業の管理職、外回り営業職、受付事務員といった企業組織に属する職業が、マイナス方向にはデザイナー、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している。この両極は、仕事を遂行する際に依拠する資源が、プラス方向の職業においては組織に、マイナス方向の職業においては就業者の個人

技能にあることを示すと考えられる。したがって、次元2は【組織／技能】という特性を表す軸と解釈する。

次元3は「自律」イメージとの相関 $r=0.688$ 、「技能」イメージとの相関 $r=0.610$ が高く、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。これをふまえて、この次元3はプラス方向に【裁量】という特性を表す軸と解釈する²⁾。

職業の地位や条件を多元的に捉える研究との対応を検討すると、本分析における【裁量】は、Erikson and Goldthorpe (1992) によるサービス階級 (service class) で想定される特性や Kohn and Schooler (1983) における自己指令性という職業条件に近似すると思われる。また、【組織／技能】は Wright (1985) の組織資産／技能資産を想起させるものである。ただし、Wright による資産 (asset) は生産手段の統制力に連動することで搾取の基盤となることを重視したものであるのに対して、本分析での【組織／技能】は、それ自体では必ずしも統制力と連動するとは限らない特性の両極として認知されている。したがって、この場合、不平等関係を反映した次元というよりは、むしろ就業者の仕事遂行やアイデンティティの源泉としての組織本位／（個人）技能本位という側面が表れているように思われる。

4.2 志向性の析出

次に、第2の課題として設定した個々人の志向性について、先に得られた認知体系をふまえて析出していく。その計測にあたって本稿が準拠する方法は、岡本 (1972)・藤田 (1998) が展開した、職業を単位とする特性尺度と選好度との関連分析である。この方法から志向性を析出する手続きには、次のような想定がなされる。すなわち、ある個人における職業に対する選好には当該個人の志向性が表出しており、各職業の選好順序は個人が重視する職業特性に関する尺度と連動する。また、職業のもつ特性が多様であることを考慮して、複数の特性尺度を用意したうえで、選好度とより強く関連する特性を分析を通して探索するというものである。本稿においては、先の分析から、人々の認知体系を構成する3次元の主要な職業特性が得られているので、これらの次元における各職業の位置（次元スコア）を特性尺度として利用する。

具体的には、回答者個人 i ごとに36職業を分析単位として設定したうえで、職業 j に対する選好度 P_{ij} （標準化スコア）を従属変数とし、先のMDSによって析出された職業 j の次元1～3それぞれにおけるスコア $M1_j, M2_j, M3_j$ （標準化スコア）を独立変数とした線形回帰モデルを以下のように立てる。

$$P_{ij} = \beta_{1i} M1_j + \beta_{2i} M2_j + \beta_{3i} M3_j + e_{ij}$$

このモデルにより推定される標準化回帰係数 $\beta_{1i} \sim \beta_{3i}$ は、個人 i において職業選好を規定する特性 $M1 \sim M3$ の効果の大きさであることから、その係数をもって、各個人・各特性に関する志向尺度値とする。

表 1 志向尺度値の分布に関する記述統計

特性 志向尺度値	3次元			1次元
	安定的地位 β_1	組織／技能 β_2	裁 量 β_3	地 位 β_4
平均値	0.227	-0.085	0.314	0.353
中央値	0.280	-0.092	0.356	0.398
標準偏差	0.311	0.236	0.212	0.310
第1四分位数	0.038	-0.241	0.202	0.165
第3四分位数	0.449	0.084	0.472	0.578
四分位範囲	0.411	0.325	0.269	0.413

析出された各志向尺度値についての、回答者個人を単位とした分布は表1のようにまとめられる。【安定的地位】志向は、平均値・中央値がプラス値であり、また第1四分位数も（0に近いが）プラス値であることから、多くの個人がその志向性を有していると言える。ただし、3次元のなかではもっとも標準偏差・四分位範囲が大きいことから、個人による程度の違いも一定程度見られる。【組織／技能】志向は、平均値・中央値の絶対値が相対的に低い（0に近い）ものの、第1・第3四分位数から、【組織】志向（プラス値）／【技能】志向（マイナス値）に分化しているのが特徴である。【裁量】志向は、平均値・中央値がもっとも高く、標準偏差・四分位範囲がもっとも小さいことから、全体的にその志向が高いことがうかがえる。

他方で、個々人の志向性は、これらのうち単一の志向だけに特化されるとは限らず、複数の志向を同時に有しているのが一般的であると考えられる。そこで、志向のパターンを探索するために、析出された尺度値 $\beta_{1i} \sim \beta_{3i}$ に基づいて、個人を単位とするクラスター分析（k-means法）を行った。クラスター数については、各クラスターの特徴が明確、かつ一定のケース数が確保できるかぎり、なるべく多様なパターンが析出できるように試行した。以上の基準をみたす上限が5クラスター解であると判断されたので、その結果を表2左欄に示す。

クラスターⅠは、際立った値ではないものの、【安定的地位】についてのマイナス値が特徴として挙げられることから、「反-安定的地位志向」の群と言える。クラスターⅡは【裁量】志向が、またクラスターⅢは【安定的地位】志向が、それぞれ単独のものとして特徴づけられる。クラスターⅣは、【安定的地位】志向と【裁量】志向が併存している。そして、クラスターⅤは、【技能】志向と【裁量】志向が併存している。前述したように、【裁量】志向は分散が大きいものの、それが単独の志向性であったり（Ⅱ）、他の志向と併存している（Ⅳ、Ⅴ）といったパターン分岐が見られる。また、【技能】志向が単独ではなく【裁量】志向と併存することは、Wright（1985）のいう「技能資産」、すなわち技能を背景とした統制力への志向性を示唆している。

表2 3次元志向尺度値に基づくクラスターと地位志向との対応

	志向尺度値			地位志向尺度の四分位 ³⁾			
	β_1	β_2	β_3	1	2	3	4
クラスター ¹⁾	クラスター中心 ²⁾			構成比（各クラスター計100）			
I（n=36）	-0.252	-0.067	0.088	100	0	0	0
II（n=35）	0.121	0.022	0.434	17	66	17	0
III（n=29）	0.336	0.137	0.093	21	41	34	3
IV（n=60）	0.547	-0.061	0.452	0	2	27	72
V（n=40）	0.191	-0.391	0.364	5	35	45	15

(注) 1) k-means 法に基づく5クラスター解。

2) 各志向尺度値の平均で、絶対値が0.3を超える場合は太字とした。

3) 地位志向の尺度値（ β_4 ）に基づいて、回答者を四分したカテゴリー（志向低1～高4）。

ここで従来のアスピレーション研究が含意する「一次元的地位」の重要性を確認するために、同様の手順により「地位」志向を析出する。その場合には、職業 j の地位尺度 S_j を独立変数としたモデル

$$P_{ij} = \beta_{4i}S_j + e_{ij}$$

から推定される標準化回帰係数 β_{4i} を、個人 i の地位志向の尺度値とする。表1の最右欄に示したその尺度値に関する記述統計量を確認すると、3次元特性に基づく志向尺度いずれと比べても平均値・中央値が高く、また分散（標準偏差・四分位範囲）も【安定的地位】志向と同程度に大きい。このことは、人々の選好判断に関して「一次元的地位」という想定からも一定程度は説明できることを示すものである。ただし、先に析出した3次元志向のクラスターと地位志向との対応を見ていくと（表2右欄）、一次元的な地位志向において中位にある人々の志向のさらなる分化は、3次元特性に基づく志向として捉えた方が有効であることが示唆される。すなわち、クラスターIが地位志向の低い群（1）に、クラスターIVが地位志向の高い群（4）にそれぞれ対応しているが、それ以外のクラスターは中間の群（2,3）に約8割が含まれている。地位志向が中位にある場合は、裁量志向（II）／安定的地位志向（III）／技能＋裁量志向（V）に分岐していることがうかがえる。

4.3 客観的属性との関連

最後に、第3の課題である志向性と職業達成プロセスとの連動性を検証するために、先に析出した志向尺度と、回答者の客観的な属性との関連分析を行う。職業の達成プロセスに組み込まれる属性として、まず挙げられるのは回答者の現職である。現職と志向との関連が検出されることは、因果関係は特定できないまでも、ある職業特性への志向を有することによってそれが実現できたこと、あるいは現時点で達成された職業特性にしたがって今後のキャリアの見通しをもつことを示すと思われる。そして、達成プロセスとの連動についてさらに詳しい内実を見るために、家族を通じた職業的社会化を想定した父職、就学環境による社会化を想定した学歴を志

向の形成要因として位置づけつつ、統制変数としての年齢も含め、現職以外の属性変数として分析に加える。

現職および父職については、志向尺度と同様、人々の認知体系に基づく多元的特性にできるかぎり準拠しつつ操作化を行う³⁾。具体的に、【安定的地位】の場合は地位特性を表す「職業威信スコア」、【組織／技能】の場合は、SSM 職業8分類のなかで「技能」本位の職種が多く含まれる専門職と熟練職それぞれのダミー変数を指標とする。【裁量】の場合は、自営業や経営者・管理職といった従業上の地位が対応すると考え、父職についてはこれらのダミー変数を指標とする。ただし現職については、対象者がキャリア形成途上の若年被雇用層であることから、そのなかで相対的な裁量の大きさを表す変数として、役職が課長以上の常勤雇用者／係長・主任・職長クラスの常勤雇用者／役職のない常勤雇用者／非正規雇用者の4段階を設定した。

分析においては各志向尺度を従属変数とした線形回帰モデルを設定し、独立変数として最初のモデル（M1）では現職属性のみ、次のモデル（M2）では父職属性および年齢・教育年数といった他の属性変数も加えた（表3）。

【安定的地位】志向については、M1で現職威信との関連が検出され、高地位者においてその志向が高いことが確認できる。ただし、その関連は他変数を統制するとは有意でなくなり、代わりに父職威信が有意な効果を示す（M2）。【組織／技能】志向については、現職：専門職および熟練職が他と比べて【技能】志向が高いことが確認された。他変数を統制すると、現職：熟練職の効果が消失したが、これに代わって父職：熟練職の効果が有意であった。また、教育年数がプラスの効果を示しており、高学歴者が【組織】志向に傾いていることがわかる。【裁量】志向については、現職における役職との関連が検出され、役職が高いほどその志向が高いことが確認された。他変数も含めた分析によると、この役職の効果が残ったほか、教育年数の効果が有意であり、高学歴者の【裁量】志向が高いことがわかる。そして、これら3次元の志向とは別に、一次元的な地位志向とその達成について同様の分析を行った。結果、現職威信との関連（高地位者において高い）が検出され、それは他変数を統制しても同様であった。その他の属性としては、父職威信が有意な効果を示していた。

それぞれの志向尺度は、必ずしも回答者の現実的な職業選択を反映するとは限らず、「理想」としての職業がどのような特性を有するかを計測しているので、回答者自身の客観的な職業的位置にとらわれない志向性が表れる可能性は十分に考えられる。それにもかかわらず、各志向尺度は現職属性との関連を示しており、他変数を統制することによってその関連が有意でなくなった場合でも、父職属性との関連が見られるなど、職業の達成プロセスと何らかの関わり——志向が先行地位に規定される、あるいは志向が達成地位に結びつく——を有していることが示唆される。

また、教育年数が【安定的地位】志向には影響せず、【組織／技能】志向と【裁

表3 各志向尺度を従属変数とした線形回帰分析

従属変数	安定的地位		組織／技能		裁 量		地 位	
	M1	M2	M1	M2	M1	M2	M1	M2
定 数	-.066	-.261	-.055	-.306	-.055	.249	-.069	-.221
現職威信	.006* (.155)	.003 (.085)	—	—	—	—	.008* (.226)	.006* (.167)
父職威信	—	.004* (.156)	—	—	—	—	—	.005* (.185)
現職：専門職*1	—	—	-.089+ (-.129)	-.102* (-.148)	—	—	—	—
現職：熟練職*1	—	—	-.100* (-.159)	-.049 (-.077)	—	—	—	—
父職：専門職*1	—	—	—	-.038 (-.042)	—	—	—	—
父職：熟練職*1	—	—	—	-.110* (-.165)	—	—	—	—
現職役職*2	—	—	—	—	-.046* (-.169)	-.043* (-.161)	—	—
父職：自営*1	—	—	—	—	—	.057 (.127)	—	—
父職：管理職*1	—	—	—	—	—	.044 (.094)	—	—
年 齢	—	-.003 (-.044)	—	.001 (.022)	—	-.003 (-.073)	—	-.003 (-.044)
教育年数	—	.014 (.090)	—	.016+ (.143)	—	.019* (.181)	—	.006 (.038)
決定係数	.024*	.059*	.035*	.086*	.029*	.081*	.051*	.088*
ケース数	185	185	199	199	198	198	185	185

* 1 ダミー変数

* 2 役職が課長以上 = 1 / 係長・主任・職長 = 2 / 役職のない常勤雇用者 = 3 / 非正規雇用者 = 4

(注) 1) 上段：偏回帰係数, 下段 (): 標準化回帰係数。

2) * $p < .05$ + $p < .10$ 回帰係数は t 検定, 決定係数は F 検定。

量】志向に影響していることも注目値する。本分析をふまえると、高学歴を達成した者は、組織特性や裁量特性を有する職業を志向するのに対して、そうでない者は技能本位の職業（熟練職など）を志向すると考えられる。就学期における希望率が高い専門職、とりわけ実現の難しい専門職について、「一次元的地位」という観点からは、学歴達成の分化を視野に入れない「アノミー型」とも見える（片瀬2005）。しかし、3次元の組織／技能特性という軸で考えると、専門職と親近性の高いマニュアル熟練職への選好にも通じる技能志向の表れと指摘することができる。こうした点については、荒牧（2001）や有田（2002）によって析出された、専門職希望者において顕著な「自己実現志向」とも重なる可能性があり、組織帰属的な職

業よりも個人技能を生かした職業への選好と理解される。この場合、後に学歴を達成しない者にとっては、進学前後を通じて持続的な志向性であり、むしろ高学歴の達成者が組織志向へと移行するという変容が推察される。後者は、個人レベルの技能ではなく、組織レベルにおいて裁量を発揮できる職業（経営者・管理職など）への達成が、学歴達成によって期待できるようになったと見て取ることができる。

5 議 論

これまでの職業アスピレーション研究においては、希望する職業の回答に基づいて、一次元的地位尺度、あるいは専門職、管理職といった高地位の職業カテゴリーをアスピレーションの指標としてきた。しかしながら、本稿からは、人々の職業認知体系が、【安定的地位】【組織／技能】【裁量】といった3次元特性から構成されることが明らかになり、さらに個々人の職業選好の方向性を加味した職業志向についても、これら3次元構造において分岐する様子が示された。この結果をふまえると、就学期における「実現の難しい専門職」への希望についても、技能志向と捉えればマニュアル熟練職への希望、裁量志向と捉えれば自営業や企業内役職への希望と共通すると解釈できる。また、職業認知において「安定」や「組織」といった特性が、他の特性と組み合わせざったり（安定的地位）、対比させられる（組織／技能）ことは、海外における同種の研究とは異なる特徴である。これまでもしばしば指摘されてきたように⁴⁾、日本においては就業先組織に関わる特性が重要なウェイトを占めることがあらためて確認されよう。このように、志向の多元的な構造を勘案したうえで、一次元的地位とは異なるかたちでの、職業達成プロセスへの関わりについてあらためて検証することが今後のアスピレーション研究において望まれる。とりわけアスピレーションが含意する不平等構造の観点からは、多元的階級論や職業条件などの研究において指摘されてきた裁量や自律性といった特性（Erikson and Goldthorpe 1992; Kohn and Schooler 1983）、およびそれへの志向を積極的に取り入れることが重要であろう。

志向と職業の達成プロセスとの連動について、3次元の志向性とそれぞれに対応した客観的な職業属性との関連が確認されたことから、少なくとも本稿の対象であるキャリア形成期の男性の場合は、職業達成のプロセスに組み込まれた志向性であると言える。それに加え、従来のアスピレーション研究において前提とされた「一次元的地位」志向と、客観的な職業的地位との関連も検証された。この結果と、アスピレーションを計測する時期を就学期と定めた研究（片瀬 2005; 相澤 2008）との対比から示唆されるのは、就学期／キャリア期というライフステージの移行による変化である。つまり、中学・高校段階までは出身階層や進路分化とは遊離・独立したかたちで表出する志向性が、その後の地位達成を経ることによってはじめて、自身の客観的な属性・位置と連動することを示していると考えられる。

ただし、従来の研究で用いられてきたのは、希望する職業を1つだけ挙げてもら

う設問形式であり、職業志向が多面的であることを想定するならば、その設計ではどの志向が表出したものであるかを特定することができないという問題が残る。そのため、就学期におけるアスピレーションが実際の達成プロセスと遊離しているとの結論には慎重を要するだろう。志向の測定にあたっては、職業希望の単一回答ではなく、複数の職業間の相対的選好を問う形式の設問を用意し、その回答データに基づいて導出される個々人の職業選好の方向が、どのような特性軸に沿ったものであるかを析出する必要がある。このような志向の計測の後に、あらためて職業達成プロセスとの連動／遊離、およびライフステージによる異同を検証することで、現代日本における職業アスピレーションの実態を解明することができるだろう。もちろん、こうした再検証は中学・高校段階における志向のみに限定されるものではない。本稿の対象がキャリア形成期にある男性就業者という範囲にとどまることから、今後は大学生や女性就業者などを対象とした調査研究も期待される。

【付記】 本稿は、平成 19～21 年度科学研究費補助金基盤研究 (C)「多面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」(課題番号 19530441, 研究代表者: 林拓也)の助成を受けたものである。

【注】

- 1) こうした「類似性」を問う調査は、大規模な社会調査として実施することが難しく、回答者の標本代表性やケース数の限界から、結果の外部妥当性を保証しにくい。そのなかでも、クラスらによる大規模な調査研究は稀少なものである。
- 2) この次元においては、販売店員・ウェイターが医師よりも【裁量】が大きいなど、解釈の妥当性に疑問が残るものもある。しかし、「技能」イメージと「自律」イメージは高い相関を示しており ($r=0.790$)、次元 2 では主として技能との関連が大きかったものの、そこには自律性との重なりも含まれている。したがって、医師などの次元 2 マイナス方向の職業は、「自律性」を含む【技能】特性と位置付けられる。
- 3) この操作化について、【安定的地位】特性や【組織】特性に対応する属性として必要と思われる就業先の企業・組織情報を調査項目に含めていなかったことなど、若干の難点が残る。今後の課題としたい。
- 4) 有田 (2009) は、日本・韓国・台湾の調査データを用いた国際比較研究を通して、日本においては、職種以外にも雇用形態・企業規模といった職業条件が重要であるという特質を確認した。

【文献】

- 相澤真一, 2008, 「日本人の『なりたかった職業』の形成要因とその行方——JGSS-2006 データの分析から」大阪商業大学比較地域研究所・東京大学社会科学研究所『研究論文集 [7] JGSS で見た日本人の意識と行動』81-92.
- 荒牧草平, 2001, 「高校生にとっての職業希望」尾嶋史章編『現代高校生の計量社会学——進路・生活・世代』ミネルヴァ書房, 81-106.
- 有田伸, 2002, 「職業希望と職業志向性」中村高康・藤田武志・有田伸編『学歴・選抜・学校の比

- 較社会学——教育からみる日本と韓国』東洋館出版社, 175-93.
- , 2009, 「比較を通じてみる東アジアの社会階層構造——職業がもたらす報酬格差と社会的な不平等」『社会学評論』59(4): 663-81.
- Burton, M., 1972, "Sematic Dimensions of Occupational Names," A. K. Romney, R. N. Shepard and S. B. Nerlove eds., *Multidimensional Scaling: Theory and Applications in the Behavioral Science*, Vol. 2 Applications: 55-71, New York: Seminar. (= 1977, 「職業の意味次元」岡太彬調・渡邊恵子共訳『多次元尺度構成法Ⅱ 応用編』共立出版, 65-81.)
- Coxon, A. P. M. and C. L. Jones, 1978, *The Images of Occupational Prestige*, New York: St. Martin's Press.
- Coxon, A. P. M. and P. M. Davis with C. L. Jones, 1986, *Images of Social Stratification: Occupational Structures and Class*, London: Sage.
- Erikson, R. and J. H. Goldthorpe, 1992, *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, New York: Oxford University Press.
- 原純輔, 1990, 「序論——階層意識研究の課題」原純輔編『現代日本の階層構造 2 階層意識の動態』東京大学出版会, 1-21.
- 藤田英典, 1998, 「職業イメージと職業アスピレーションの構造に関する一考察」荻谷剛彦編『教育と職業——構造と意識の分析』(1995年SSM調査シリーズ11), 119-47.
- 元治恵子・都築一治, 1998, 「職業評定の比較分析——威信スコアの性差と調査時点間の差異」都築一治編『職業評価の構造と職業威信スコア』(1995年SSM調査シリーズ5), 45-68.
- 岩永雅也, 1990, 「アスピレーションとその実現——母が娘に伝えるもの」岡本英雄・直井道子編『現代日本の階層構造 4 女性と社会階層』東京大学出版会, 91-118.
- 片瀬一男, 2005, 『夢の行方——高校生の教育・職業アスピレーションの変容』東北大学出版会.
- Kerckhoff, A. C., 1976, "The Status Attainment Process: Socialization or Allocation?" *Social Forces*, 55(2): 368-81.
- Kohn, M. L. and C. Schooler, 1983, *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification*, Norwood: Ablex.
- Kraus, V., E. O. Schild and R. W. Hodge, 1978, "Occupational Prestige in the Collective Conscience," *Social Forces*, 56(3): 900-18.
- Magaña, J. R., M. Burton and J. Ferreira-Pinto, 1995, "Occupational Cognition in Three Nations," *Journal of Quantitative Anthropology*, 5(2): 149-68.
- 長松奈美江・阪口祐介・太郎丸博, 2009, 「仕事の複雑性スコアの構成——職務内容を反映した職業指標の提案」『理論と方法』24(1): 77-93.
- 中山慶子・小島秀夫, 1979, 「教育アスピレーションと職業アスピレーション」富永健一編『日本の階層構造』東京大学出版会, 293-328.
- 直井優・鈴木達三, 1977, 「職業の社会的評価の分析——職業威信スコアの検討」『現代社会学』4(2): 115-56.
- 岡太彬調・今泉忠, 1994, 『パソコン多次元尺度構成法』共立出版.
- 岡本英雄, 1972, 「職業イメージと職業選択」『職業研究所研究紀要』3: 73-87.
- Sewell, W. H., A. O. Haller and A. Portes, 1969, "The Educational and Early Occupational Attainment Process," *American Sociological Review*, 34(1): 82-92.
- 太郎丸博, 1998, 「職業評定値および職業威信スコアの基本的特性」都築一治編『職業評価の構造と職業威信スコア』(1995年SSM調査シリーズ5), 31-44.

A Reconsidering of Occupational Aspiration: Quantitative Analysis on the Data of Occupational Similarity Judgment and Preference

HAYASHI, Takuya

Nara Women's University

t-hayashi@cc.nara-wu.ac.jp

Occupational aspiration is considered an intermediary social-psychological factor in occupational attainment process. In recent empirical studies in Japan, aspiration is thought to be isolated from the process; however, these studies require further investigation, for the assumption in the measurement of the aspiration scale is the primacy and unidimensionality of “status,” which has been criticized from several viewpoints. This paper reconsiders aspiration by measuring occupational orientation through an approach that focuses on similarities among occupations rather than unidimensional status. Data from a survey conducted in 2008 are used. The sample consists of male employees 25–39 years old in 23 wards of Tokyo. Analyses are carried out for the cognitive structure of occupations based on their similarities, the direction of preference in the structure, and the linkage in the attainment process. Three dimensions of cognitive features derived are interpreted as “status with stability,” “organization/skill,” and “discretion.” The orientations toward them are measured using individual data of occupational preferences. Each orientation has a statistically significant association with respondents’ attributes, including their own occupation. The implications for previous and future studies are also discussed.

Key words: occupational aspiration, occupational orientation, similarity among occupations

(Received Mar. 27, 2010 / Accepted May 18, 2012)