

若年就業者にとっての仕事の価値の安定性と揺らぎ

——周辺の労働に関する短期パネル調査より——

立教大学 田靡裕祐

1 目的

働き手が就労に際して重視し、獲得や実現を望む仕事の特性を、その働き手にとっての仕事の価値と呼ぶ。仕事の価値は、働き手が労働に向かう意味や動機づけとなり、就業行動や職務満足感、ワーク・モチベーションと関連する (Johnson and Mortimer 2011, Kalleberg 1977)。

米国社会を対象とした先行研究は、高校卒業から職業キャリアの初期にかけて、個々人の仕事の価値がどのように形づくられ、あるいは変化するかについて、長期にわたるパネルデータを用いて仔細に検討している (たとえば, Johnson 2002)。他方で日本社会を対象とした先行研究においては、社会的な水準で観察される価値変容についての記述的な分析はなされているものの (たとえば, 田靡・宮田 2015)、個人内の変化の様子は明らかにされていない。そこで本研究では、若年層を対象としたパネルデータを用いて、職業キャリアの初期の段階における仕事の価値が、一定期間にどのように変化するかについて分析した。

2 方法

本研究では、2017年7月から2018年6月にかけて実施されたパネル調査のデータを用いた。この調査は、公募モニター方式のインターネット調査であり、調査期間中に計4波が実施された。全国の20歳から29歳までの男女を調査対象とし、性別・年齢層別・学歴別にケース数を割り当てた。

回答者にとっての仕事の価値は、「専門知識や能力が活かせること (専門性)」や「失業の心配がないこと (安定)」などの仕事の特性に対する重要性評価 (「とても重要である」から「まったく重要でない」までの4件法) によって測定した。調査期間における回答者の仕事の価値の変化について、クロス集計による記述的な比較や潜在曲線モデルなどの手法を用いて検討した。

3 結果と結論

先行研究と比較すると、調査期間が短く、対象年齢の幅も狭いというデータの制約があるが、結果の概要は次のようである。ほとんどの仕事の価値において、第1波時点 (切片) の個人差が存在する一方で、そこから第3波にかけての変化 (傾き) には個人差はない。「安定」への評価のみ、その変化に僅かながら個人差があり、その一部は性別の違いによって説明できる。男性は女性よりも初期値が低いが、正の方向での変化量が大きい。全体的な傾向として、若年就業者にとっての仕事の価値は安定しているが、ごく一部に個人属性などで説明可能な揺らぎが存在している。第4波のデータを加えた上での、より詳細な分析結果については、当日に報告する。(付記: 本研究は、JSPS 科研費 16H03691 の助成を受けたものである)

文献

Johnson, M. K., 2002, "Social Origins, Adolescent Experiences, and Work Values Trajectories during the Transition to Adulthood," *Social Forces*, 80(4): 1307-1340.

Johnson, M. K. and J. T. Mortimer, 2011, "Origins and Outcomes of Judgments about Work," *Social Forces*, 89(4): 1239-1260.

Kalleberg, A. L., 1977, "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction," *American Sociological Review*, 42(1): 124-143.

田靡裕祐・宮田尚子, 2015, 「仕事の価値の布置と長期的な変化——「日本人の意識」調査の2次分析」『社会学評論』66(1): 57-72.