慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	求職者ライフスタイルと職業情報： 労働供給者の類型化と情報行動パターン
Sub Title	Types of job-seeker life styles and patterns of information needs
Author	井関, 利明(Izeki, Toshiaki)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1981
Jtitle	法學研究：法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.54, No.6 (1981. 6) ,p.189- 214
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	米山桂三先生追悼論文集
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19810615-0189

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

求職者ライフスタイルと職業情報

——労働供給者の類型化と情報行動パターン——

井関利明

一　ライフスタイル分析の枠組
二　求職者のライフスタイル・タイプ
三　ライフスタイル・タイプと職業情報ニーズ
四　むすび——今後の課題——

一　ライフスタイル分析の枠組

(一)　ライフスタイル・アプローチの概略

過去十数年の間に、ライフスタイル分析は、とくに消費者行動研究とマーケティングの分野において、大いに発展した。今日では、新しい人間観、ライフスタイルの概念図式と変数インヴェントリー、データ収集と解析の諸技法、および分析結果の企業活動ないし行政への応用戦略を、ワン・セットにして「ライフスタイル・アプローチ」と呼んでいる。筆者は、過去

十年間、主として消費者行動研究の領域で、このアプローチの理論的整備と経験的調査に取り組んできたが[1]、本稿では、それらのノウハウの一端を、職業情報需要（労働市場情報）をめぐる問題に応用する、ささやかな試みを示してみたいと思う。

ライフスタイル分析は、従来の経済学理論における「合理的経済人」とはまったく異なった、新しい人間モデルを前提として出発する、行動科学のひとつのアプローチである。そこでの基本的アイディアは、労働供給主体像の「人間化」という点にある。つまり、労働供給主体は、まず何よりも、「社会のなかにおける生活者」として把握される。社会的・文化的環境のなかで、みずからの価値観や生活設計にもとづいて、望ましいタイプの仕事と望ましい水準（決して最高額のではない）の所得を求めて、労働サービスを提供し、あるいは撤回、転換し、それを通じてみずからのライフスタイルを主体的に形成し、創造する生活設計者としてモデル化される。

したがつて、それは、主体が、新たに労働力化して就業先を選択する場合にも、また従来の職を去り、労働供給の質的転換をおこなう転職先の選択にも、あるいはそのために、どのようなチャネルを通して、どのようなタイプの職業情報を求めるかについても、その説明原理としてとくに有効であるように思われる。このアプローチにおいては、性別、年齢、職歴、所得水準などのデモグラフィック要因をこえて、期待の水準と構造、価値・態度などの心理学的要因から、生活習慣、労働観や職業意識、労働市場の見通し、さらに顕在化する生活諸活動などの多次元にわたる「態度・行動複合体」そのものが、説明要因として位置づけられる。さらに、「人間化」の意味するところは、心理学的諸変数の意識的導入にとどまらず、生活の質的側面の数量化努力、少数変量ではなく相互関連のある多次元量の操作、さらに、平均化され理念化された「労働供給者」ではなく、ライフスタイルのタイプ別にみた供給パターンへの着目などをも含んでいる。

「ライフスタイル」の概念[2]については、これまでもさまざまな定義づけの試みがなされてきたが、その論議は他の機会に譲ることとして[3]、ここでは、もつとも包括的な定義を述べておくことにしよう。

「ライフスタイルとは、生活主体が、①生活の維持と発展のための生活課題を解決し、充足する過程で、②みずからの独自な欲求性向から動機づけられ、③みずからの価値態度、生活目標、生活設計によって方向づけられ、④外社会（企業、政府、地域社会など）が供給する財・サービス、情報、機会を選択的に採用、組み合わせ、⑤社会・文化的な制度的枠組からの制約の中で、⑥日々、週、月、年あるいは一生のサイクルを通じて、能動的、主体的に設計し、発展させていく、⑦生活意識と生活構造と生活行動の三つの次元から構成されるパターン化したシステムである。」

右の定義は、七つの部分から構成されているが、これを、より端的に表現するならば、「ライフスタイルとは、生活課題の解決および充足のしかたである」といえるだろう。もちろん、生活課題の解決には、つねに財・サービス、情報、機会（まとめて生活資源と呼ぶ）のある組合わせが伴う。あるいは、ライフスタイルは、生活資源のある組合わせの選択という形で顕示される、と考えてもよい。

この意味でのライフスタイルは、選択された生活資源の組合わせの分析によって、事後的に把握することもでき、また、生活時間の配分、家計支出配分、生活空間の利用パターンなどの分析を通じて近似的に把握することもできる。が、「ライフスタイル変数インヴェントリー」にもとづいて、態度・行動複合体の測定をすることが、より直接的な方法である。

このアプローチにおいては、何らかの特定の行動が、あらかじめ被説明変数として指定されているわけではない。「生活課題の解決と充足」に関連するものであり、生活主体の広い意味での選択の対象となりうるものならば、いずれもが被説明変数として指定することができる、といってよいだろう。いいかえれば、このアプローチは、主体が、日常生活のなかで、みずからの課題（tasks）を解決し、欲求（needs）を充足するためにおこなう広範囲な行動に、それぞれの目的と対象に応じた修正をほどこした上で、適用可能なのである。

本研究のテーマである「働く」あるいは「もつとも流動的な可処分資源（つまり所得）の稼得」は、まさにそれ自体もつとも重要な生活課題の一つであり、ライフスタイル・アプローチが適用されるべき格好の問題領域でもある。この場合の基

本的仮定は、「就業選択とそれをめぐる情報ニーズの差異は、ライフスタイル・タイプの差によつて、十分有効に説明されるだろう」ということである。

(二) 職業ライフスタイルと職業情報
――調査のための分析枠組――

本調査においては、「職業ライフスタイル」と「求職者ライフスタイル」という言葉が、しばしば互換的に用いられる。「職業ライフスタイル」とは、前項において触れられた「ライフスタイル変数インヴェントリー」から、職業選択をめぐつてとくに関連が強いと判断される変数セットが選び出され、それらの複合体として表現されるものである。ここでは、一般ライフスタイルのサブ概念として構想されている。

職業ライフスタイルを構成する諸変数は、まず三つの基本要因としてカテゴライズすることができる。「職業意識（職業観・転職意識）」、「キャリア・プラン」および「職業経歴」の三つが、それである。これら三つの要因は相互に作用し合つて、一つのライフスタイルをつくり上げる。「職業経歴」は、「職業意識」と「キャリア・プラン」に方向づけられながら、個人がその時点までに描いてきた職業生活の軌跡であり、ライフヒストリーの一部である。したがつて、それはまた、過去経験の蓄積として、「職業意識」や「キャリア・プラン」に作用し、それらを変化させ、再編成する効果をもつものである。

要するに、個々のライフスタイルは、ある一時点で把えた場合、上記の三種の変数群（つまり職業ライフスタイル変数）における値のある組合わせとして記述することができるのである。ところで、ひとりひとりの求職者が、職業ライフスタイル変数群においてとる値は多様であつても、それらの値のとり方のパターンに注目すれば、いくつかのグループに分けることができるだろう。こうして分類されたいくつかのグループを、「求職者ライフスタイル・タイプ」と呼ぶことにしよう。今回

の研究において、職業情報ニーズなどの被説明変数と直接的に対応づけられるのは、複合（合成）変数としての「求職者ライフスタイル・タイプ」であって、個々のライフスタイル変数ではない。

つぎに、職業ライフスタイル要因を、質問項目へと転換する作業について触れておこう。今回の調査では、この作業はつぎのような三つのステップをとつておこなわれた。

(1) 個人の意識・態度または志向のレベルに焦点をおくこととし、職業ライフスタイルを構成すると考えられる何本かの「意識軸」を設定する。これらは、すでに述べた「一般ライフスタイル変数インヴェントリー」を参考にして決定される。

(2) それらの「意識の軸」の各々について、従来の調査・研究の諸例を参考にしながら、数個ずつの具体的な設問をつくる。

(3) それらの具体的な設問例を、理論的検討、およびプリテストによる経験的検討を通して、必要かつ十分な設問を選定し、体裁を統一して、質問紙に組み込む。

まず第一のステップとして設定された「意識の軸」は、つぎの十個である。

① プロフェッショナル志向――ゼネラリスト志向
② コスモポライト志向――ローカライト志向
③ 計画性――衝動性
④ 向上志向――現状維持志向
⑤ 安定志向――変化志向
⑥ 個人志向――集団志向
⑦ 余暇志向――仕事志向
⑧ 家族志向――仕事（会社）志向

表 1.　職業ライフスタイルの質問項目

1	よりよい仕事をするために勉強をしていたい
2	ひとつの業務に精通するよりは、さまざまな仕事を経験したい
3	勤め先では、人づきあいを大切にしたい
4	内容に変化の多い仕事はいやだ
5	仕事は、人生の目標を達成する手段にすぎない
6	勤め先の利益より、個人の利益の方が大切だ
7	多くの勤め先で通用する能力をもつていたい
8	仕事のためならば、ほかのことはがまんしてもよい
9	より高い仕事上の地位を求めて努力したい
10	残業などをするよりは、定時に帰宅したい
11	将来の生活について、はつきりした目標や見通しをもつている
12	仕事は、生活を維持するための手段にすぎない
13	現状より将来の安定性で勤め先を選びたい
14	生活を向上させるためには、なんらかの犠牲はやむをえない
15	仕事ではアイデアやひらめきを大切にしたい
16	今よりよい条件の勤め先があつても、一つの勤め先にながく勤めるのが望ましい
17	仕事をするのは家族のためである
18	勤め先では、自分の技能をうまくいかしたい
19	余暇は仕事をよりよくすすめるために大切だ
20	いつも違つた仕事に挑戦していたい
21	経済紙(誌)・業界紙(誌)はよく読む
22	仕事以外に自分の趣味を持ちたい
23	人は仕事以外にも、何か人生の目標を持つべきだ
24	仕事をするためには、住みなれた土地がよい
25	苦労して高い地位にのぼるより、楽な地位にいたい
26	上役の意見に、部下は自分の意見を曲げてでも従うべきだ
27	たびたび仕事か勤め先をかえると、世間の評判が低くなることが多い
28	仕事と自分の時間を、はつきり区別したい
29	仕事をするうえで、綿密な計画は大切だ
30	仕事上でもつとも大切なのは人の和である
31	仕事のやり方について、常に改善や改良を心がけたい
32	勤め先では、与えられた仕事のみをしていればよい
33	休日には、仕事がたまつていても家族中心に過ごす

⑨　表出的仕事観――道具的仕事観
⑩　転職観

そして、最終的に設問として残された項目は、右の表の通りである。意識のレベルに焦点をおいた結果、選び出された項目は、主として「職業意識」にかかわるものとして分類されることになるだろう。以上の諸項目は、「仕事についての意見」を求める形で、「賛成」か「反対」かを問う形式で統一されている。これらの質問群への回答のパターンから、数値分類法の一種であるクラスター分析によつて求職者のタイプが析出されるのである。

一方、被説明変数である「職業情報」はどうであろうか。行動主体の意思決定において「情報」の占める役割が注目されだしてからすでに久しいにもかかわらず、この問題領域ではまだ十分な成果があげられていない。とくに労働供給主体の職業選択プロセスにおける情報の問題は、ほとんど未開拓な分野であるといつてよい。一部の労働経済学者たちは、この問題を合理的選択における「情報コスト」の概念で処理しようと試みているが、理論的レベルではまだしも、経験的レベルでは結局は有効性をもちえない。

ミクロ・レベルの職業選択意思決定においては、就業をめぐる情報がパーソナルなチャネル（またはメディア）を通じて修正、加工、変換され、かつ増幅されることが多く、また求職者のタイプの差によって、必要とされあるいは評価される情報の種類とタイプが異なるため、何よりもまずそれらの実態を経験的に確定することが不可欠である。今回の調査は、この問題領域でのいわば一つの探索的調査である。その直接的目的は、すでに述べた求職者ライフスタイルのタイプ別に、就業選択をめぐつて、どのようなタイプの情報が、どのようなチャネルやメディアを通して入手されるか、また情報の種類および情報チャネル両者の必要度と評価がどう異なるか、を経験的に明らかにすることである。

本調査においては、「職業情報」が大きく三つのカテゴリーに分けられている。第一のカテゴリーは、一般に動向情報と

呼ばれるもので、労働市場の状態・条件についてのマクロ・レベルの集計値的・平均値的情報である。第二のカテゴリーは、ミクロ・レベルにおけるもので、特定の就業先・企業についての情報である。とくに個別情報と呼ぶことにしよう。第三のカテゴリーは、ある求職者が、特定の就業先に職を得たい意向を示したとき、その企業に採用される見込みがどの程度あるか、をめぐる情報で、とくに採用情報と呼ばれるものである。

以上の三種類の職業情報は、通常、二つのタイプのメディアないしチャネルを通して伝達され、獲得される。一つは、友人、知人、先輩、家族・親族などの社会関係を媒介とするパーソナル・メディアである。もう一つは、公共職業安定所などの機関、新聞の求人広告、就職情報誌などのノン・パーソナル・メディアである。三種の職業情報および二種の情報メディアが、具体的にどのような選択肢として設定されたかは、後節において「ライフスタイル・タイプと情報ニーズ」をとりあ

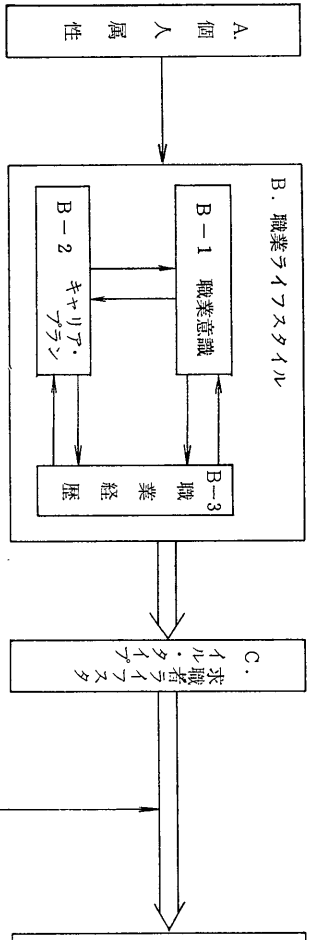


図1　求職者ライフスタイルと情報行動

げる際に、あらためて表示することにしよう。

さて、本調査における諸要因の関連を図示したものが、図1である。このなかの、「A. 個人属性」と「D. 制約要因」についても、一言しておくことにしよう。「個人属性」とは、性、年齢、学歴、年収、家族構成、ライフサイクル・ステージなどの人口学的諸変数を意味しており、ここでは、ライフスタイル規定要因として位置づけられている。ライフスタイルに焦点をおくかぎり、個人属性変数は、短期的には変化しない外生要因として扱うことが可能である。

もう一つの「制約要因」は、説明変数としての「求職者ライフスタイル・タイプ」と被説明要因との間に介在して作用すると想定されている。例えば、その時点における住宅ローン支払の有無、住宅購入計画、健康状態の認知、求職期間（つまり失業期間）などであり、それらは、求職者ライフスタイル・タイプと情報ニーズとの関連にバイアスをかけるものと考えられる。

(三) 本調査の概要

調査対象 今回の調査においては、さまざまな制約条件のため、二種類の調査対象者グループがとりあげられた。第一グループのサンプルは、公共職業安定所に来所した求職者であり、職安に来所した時点で調査協力を依頼、協力のえられた二九六人について面接調査を実施した。このグループは、「職安サンプル」と呼ばれる。調査に協力したサンプルは二九六票であつたが、回収時に不備のみつかった三票を除いて、二九三票が分析のデータとなつた。

第二グループは、住民票からの抽出サンプルである。住民票からの抽出サンプルについては、年齢、性などの要因をあらかじめコントロールするため、左の三種のサブ・グループが選ばれた。それらがとくに求職・転職意識の高い層と考えられるからである。有効回答数は、今回の分析に投入されたサンプル数であり、合計八五〇である。有効回収率は七〇・四%で

あつた。このグループは、「一般サンプル」と呼ばれる。また「職安サンプル」と「一般サンプル」の合計を、「総合サンプル」と呼ぶことにしよう。

		有効回答	抽出数
①	若年層　男女　二四～二五歳	一八九名	三五〇
②	中年層　女子　三五～四四歳	二〇八名	二五〇
③	高年層　男子　五〇～六四歳	二〇一名	二五〇

調査の方法　データ収集には、調査員が調査対象者に面接し、ひとつひとつ質問を読みあげながら回答を聞き、記入していく方法がとられた。職安サンプルについては、慶應義塾大学文学部および経済学部の学生五〇名が、東京都と神奈川県の公共職業安定所一七ヵ所、東京の高齢者職業センター二ヵ所と人材銀行一ヵ所、の合計二〇ヵ所に分散しておこなつた。期間は、一九八〇年七月二二～二四日である。職安などでは、職員と調査員（大学生）が調査への協力を依頼し、協力のえられたものについて、会議室などにおいて面接を実施した。

一般サンプルについては、その実施を社団法人、中央調査社に依頼した。中央調査社は、首都五〇㎞圏の住民票から地点層化法を通じて、サンプリング（抽出）をおこない、サンプルの家庭に直接訪問して調査を実施した。時期は、一九八〇年八月上旬であった。

集計・分析　所期の調査目的にしたがつて、つぎのステップで集計・データ解析がおこなわれた。

① 各設問ごとの単純集計

② 個人属性別のクロス集計（ここでは、職安サンプルと一般サンプルとの比較がおこなわれた）

③ 職業ライフスタイル・タイプの析出。第一ステップは、職業ライフスタイル変数から、数量化Ⅲ類の技法を用いて、ライフスタイル基本因子ないし合成変数をつくる。第二のステップは、それらの合成変数をインプットして、クラスター分析技法により、サンプルの分類・タイプ分けをおこなう。

④ 職業ライフスタイル・タイプ別の全質問項目にわたるクロス集計（ライフスタイル・タイプと被説明変数との関連度が明らかになる）。

⑤ 職業情報の内部関連を把握するために、因子分析技法の活用。（この結果、経験的立場からの新しい職業情報分類の見通しが得られた）。

以上の五段階にわたる分析は、目的に応じて、適宜、職安サンプル、一般サンプル、総合サンプルを使い分けておこなわれた。

二　求職者のライフスタイル・タイプ

(一) ライフスタイル・タイプの析出

ライフスタイル・タイプとは、ある特定の視点からの行動主体の類型化（typology）の試みに他ならない。[4] そして、個体（人間）の類型化とは、個体のもつさまざまな諸特性を選択し、あるものは強調し、あるものは切り捨てることによって、そこに「理念型（ideal type）」的な、類型（type）をつくりだすことである。ライフスタイル分析の場合も、個人のもつさまざまな諸特性の中から、ある視点にたつていくつかの特性を選びだし、これらの間の、複合効果（交互作用）を考えながら、個人を類型化していく。こうして析出されたライフスタイル・タイプは、個体を分類する「分類概念」であると同時に、個体のもつ諸特性の抽象によつて作られた、具体的な経験的対象を指示しない「概念構成体」でもある。とくに強調しておきたいのは、ライフスタイル分析においては、この類型化の手続きを、複数の基準（criteria）を用いて、標準化された方法でおこなうことである。

今回の分析における「複数の基準」とは、職業意識変数と、キャリア・プラン変数の「志向」面に注目してたてられた一〇本の軸であり、これらを設問の形（第一節、表1）にして測定することによつて、「クラスター分析」という計量的な意味で標準化された技法を用いて、ライフスタイル・タイプを析出した。今回、ライフスタイル・タイプの析出のために投入され

たデータは、職安サンプルと一般サンプルをあわせた総合サンプル（N＝八九一）である。これは、サンプルが大きいほうが分析結果の一般性が高まる、という点もさることながら、理論的にみて、ライフスタイル・タイプは、性、年齢とは異なつた別の視点からの分析であるため、職安サンプルと一般サンプルの区別は必要なかつたからである。

そこで、八九一のサンプルを用いた分類が表1の三三項目についておこなわれた。それらの変数について、「賛成」を一、「反対・不明・無回答」を〇とおいて、数量化Ⅲ類[5]の技法が適用された。数量化Ⅲ類においては、カテゴリー・スコアとともに、各個体にサンプル・スコアが与えられる。このサンプル・スコアは、各個体（求職者）が座標軸上でもつ、座標値と考えられる。とすると、この座標値を用いて、個体（求職者）間の距離が考えうるはずである。次のステップは、この座標値を用いたクラスター分析法による個体の分類である。その際、事前に何本の軸（つまり、合成変数）を用いるかを決めなければならない。ここでは、数量化Ⅲ類における固有値の大きさの順に、第一軸、第二軸、第三軸を用いることとした。

ここで、クラスター分析の技法について一言しておこう。クラスター分析[6]とは、数値分類法の一種であり、要約すれば、相互に近似性の高い個体はできるだけ同一グループに、近似性の低い個体はできるだけ異なつたグループに属するようにサンプルを分割するデータ解析の一手法である。今回の分析では、三本の座標軸上の座標値にもとづいた求職者のグルーピングになる。しかし、今回採用されたクラスター分析の非階層的方法では、グループ数を初めに指定する必要があるため、妥当なグループ数をまず決定しなければならない。そのため、まずグループ数を一〇として、非階層的方法をおこない、このグループ重心の座標値を用いて、あらためて階層的方法をおこなつた結果、四グループないしは七グループが妥当であることがわかつた。それらの準備作業ののち、あらためて初期値として四グループおよび七グループを指定し、非階層的方法を適用した。なお、非階層的方法における距離基準としては、ユークリッド距離が、分割の妥当性の指標としては、層内分散共分散行列Wの trace W→min が用いられた。

以上のような手順をへて、四つのライフスタイル・タイプに分けるものと、七つのライフスタイル・タイプに分けるものと二通りのグルーピングが得られたのである。

(二) 四つのタイプのプロフィール

前項で述べた二通りの分割法のうち、ここでは求職者を四グループに分類した例を説明しておくことにしよう。四つのタイプは、順に「平穏無事志向型」、「ノン・コミットメント型」、「安定着実キャリア志向型」および「積極的キャリア展開型」と名づけられた。

求職者ライフスタイルの四つのタイプを明らかにするためには、最初のインプット変数（つまり、三三項目の職業ライフスタイル変数）に戻って、それらのプロフィールを描きださなければならない。その作業は、まず、求職者タイプと三三項目とのクロス集計をおこない、各タイプがどういう反応傾向をみせているかを明らかにすることである。この作業は、あくまでもタイプ分けの中身を事後的に明らかにすることであって、タイプを基準にして何んらかの説明をしようとするものではない。この結果に、さらに、各タイプ別の個人属性変数における特徴を加えて、表にまとめたものが「表2、求職者ライフスタイル・タイプのプロフィール」である。

表2をもとにして、求職者ライフスタイル・タイプそれぞれのプロフィールを描くと、以上のようになるであろう。

1 平穏無事志向型

仕事に生きがいをみいだしているわけでもなく、仕事のために他のことを犠牲にする気持ちもない。かといって、他の勤め先に移ったり、努力をしてより充実した職業生活をおくる意欲もない。また、仕事に拘束されたくない気持ももっている。数としては、このタイプが最も多く、その意味で職業生活については、平凡な「大衆」型のライフスタイルといえる。年

表2.　求職者ライフスタイル・タイプのプロフィール

クラスター名	構成比 N=891	インプット変数		デモグラフィック変数（個人属性）						
		肯定反応	否定反応	性	年齢 男	年齢 女	最終学歴	世帯収入	子供の有無	ライフステージ(N=523)
1 平穏無事志向型	46.9% (N=418)	◦内容に変化の多い仕事はいやだ ◦残業などをするよりは定時に帰宅したい ◦今よりよい勤め先があつても、ひとつの勤め先に長く勤めるのがよい ◦仕事をするためには、住みなれた土地がよい。 ◦仕事以外の趣味をもつ	◦ひとつの業務に精通するよりは、さまざまな仕事を経験したい ◦仕事は、人生の目標を達成する手段にすぎない ◦勤め先より、個人の利益が大切だ ◦仕事のためならばほかのことはがまんする ◦いつもちがつた仕事に挑戦していたい ◦上役の意見に従うべきだ	男＜女	50～64歳が多い	35～44歳が多い	高卒（サンプル全体に高卒が多い）	400万～600万が多い	有＞無	末子が小学校入学前学業おえている（サンプル全体の傾向）
2 ノンコミットメント型	15.9% (N=142)	◦ひとつの業務に精通するよりは、さまざまな仕事を経験したい ◦勤め先の利益より、個人の利益が大切 ◦仕事は、人生の目標を達成する手段 ◦残業より、定時に帰宅 ◦いつもちがつた仕事に挑戦する ◦休日には仕事がたまつていても家族中心	◦内容に変化の多い仕事はいや ◦仕事のためならば、他のことはがまん ◦今よりよい仕事があつても、ひとつのところに勤める ◦仕事をするのは、家族のため ◦経済紙などをよむ ◦上役の意見に従う	男＜女	20～24歳が多い	20～29歳が多い	高卒・大卒	100万～250万が多い	有＜無	末子が小学校入学前小学校在学中高校在学中
3 安定着実キャリア志向型	23.3% (N=207)	◦仕事は、人生の目標を達成する手段 ◦仕事のためならば、他のことはがまんしてもよい ◦生活を向上させるためには、犠牲は必要 ◦今よりよい勤め先があつても、ひとつのところに勤める ◦仕事をするのは家族のため ◦上役の意見に従う ◦与えられた仕事のみする	◦将来の生活の目標をもつ ◦よりよい仕事のために勉強していたい ◦仕事ではアイディアやひらめきが大切 ◦仕事以外に趣味をもつ ◦仕事以外に目標をもつ	男＞女	50～64歳が多い	35～44歳が多い	中卒・高卒	200万～300万が多い	有＞無	末子が学校おえているのが多い
4 積極的キャリア展開型	13.9% (N=124)	◦よりよい仕事のために勉強 ◦ひとつの仕事より、さまざまの仕事 ◦仕事のためならば、他のことはがまんする ◦より高い地位を求めて努力 ◦将来の生活の目標をもつ ◦いつもちがつた仕事に挑戦 ◦経済紙などをよむ	◦内容に変化の多い仕事はいや ◦残業より定時に帰宅したい ◦仕事は、生活維持の手段 ◦仕事は、家族のため ◦仕事をするには、すみなれた土地 ◦苦労するより、楽な地位 ◦上役の意見に従う ◦与えられた仕事のみする ◦家族中心にすごす	男＞女	25～29歳 50～54歳が多い	20～29歳が多い	高卒・大卒	500万～800万が多い	有＝無	末子が小・中・高・大のいずれかに在学中

齢は、男で五〇歳〜六四歳、女で三五歳〜四四歳が多く、学歴は高卒で、収入も平均よりやや上で、子供がいる。デモグラフィック変数でみても、「平均的」なタイプである。

② ノン・コミットメント型

このタイプも、仕事に生きがいをみいだしているわけではなく、仕事のために自分や家族の生活を犠牲にする気はない。このタイプは、ひとつの仕事をつづけていることに満足せず、他の勤め先に移ったり、職をかえたりして移りかわっていく志向が強い。時間では、仕事に拘束されるのをきらうが、家族のために働いているという意識もない。年齢は、男女とも若い層に多く、学歴は高卒が主だが、大学卒も多い。収入は一〇〇万〜二五〇万と低く、子供もいないことが多い。

③ 安定着実キャリア志向型

このタイプは、仕事に生きがいをみいだしており、自分の生活の向上のために、仕事を重要な要素と考えている。また、仕事のために他のことをあきらめたり、上役に対して自分の主張をおさえることもある。そして仕事においては、計画的に着実に職務を進めてゆき、他の仕事や勤め先に移ることは考えず、将来の生活目標をもって、いまの勤め先でつづけていくようなタイプである。年齢は、男性で五〇歳〜六四歳、女性で三五歳〜四四歳が多く、学歴は、高卒の次に中卒が多い。収入は平均よりやや下まわっており、子供がいる。

④ 積極的キャリア展開型

このタイプは、仕事を生きがいにしており、仕事のためならば他のことは犠牲する。また、より高い地位やよりよい仕事を求めていつも努力、勉強しており、新聞雑誌などもよく読む。時間の点では、仕事時間を重視しており、家庭はあまり重要な生活場面ではない。しかし、これと同時に、よりよい仕事やより高い地位があると、積極的に移っていく気持がある。また、上役や会社の前に自分の主張をまげることをきらい、他の土地へ移ることもいとわない。年齢は、若い層と男性の五

○歳～五四歳が多く、学歴は、高卒の次に大卒、収入は、五〇〇万～八〇〇万と高く、子供がいる場合といない場合は同じぐらいである。

㈢　求職者タイプの概念化

つぎに、四つの求職者ライフスタイル・タイプを、概念化・抽象化したレベルで、あらためて考え直してみることにしよう。ところで、以上のようなライフスタイル・プロフィールの差異を示すと思われる、潜在的な軸は何なのであろうか。第一節で述べたように、求職者タイプは、職業ライフスタイルにかかわりのあると思われる一〇本の軸をもとにした三三の質問項目から析出された。したがつて、ここでの作業は、このような一〇本の軸の構成する次元を、求職者タイプ分割の結果を通じて、縮小化することに他ならない。

求職者ライフスタイル・タイプのプロフィールからみて、三本の独立な軸（次元）が、概念化できるように思われる。その三つとは、以下のものである。

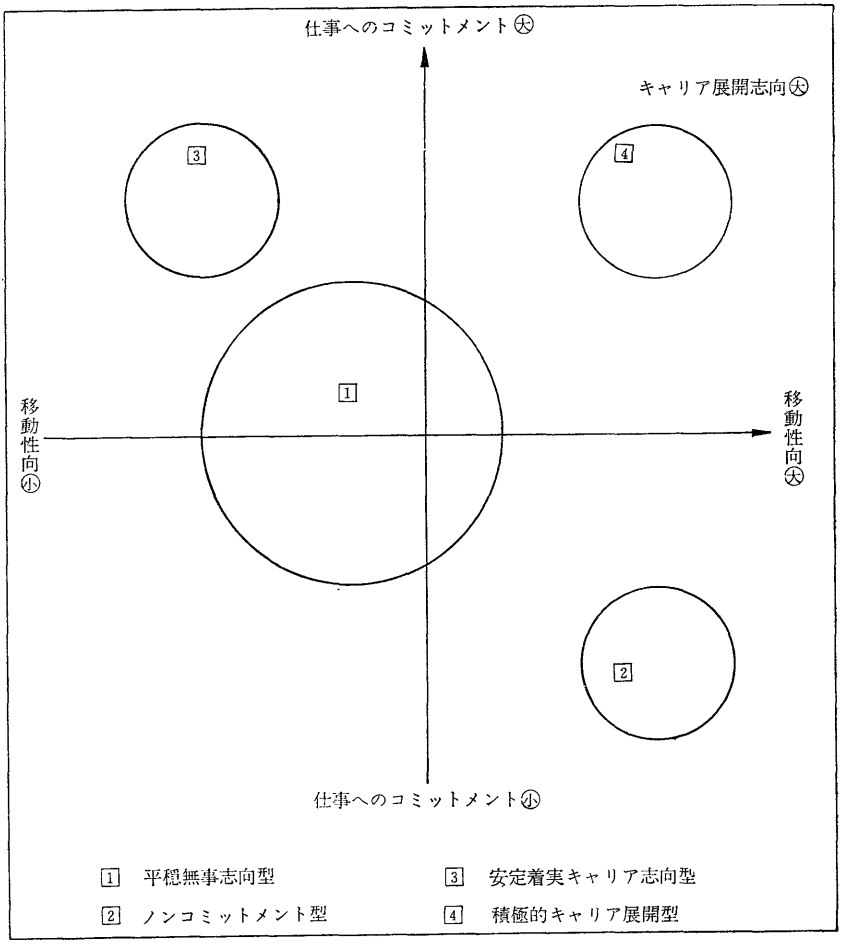
①仕事コミットメント軸

②移動性向軸

③キャリア展開志向軸

①の仕事コミットメント軸は、個人が、自分の仕事にどれだけコミットメントしているか、またはする気があるかの軸である。仕事に生きがいをみいだしているか、の軸であるといつてもよい。②の移動性向軸は、仕事や勤め先を変えようとする傾向を示す軸である。③キャリア展開志向軸は、仕事上で努力をしたり、仕事に関係した勉強をしたりして、目標と目標達成プランに従つて、自分の職業生活を積極的につくりあげていくことにかかわる軸である。自分で自分のキャリアを展開し

図2　求職者ライフスタイル・タイプの理念的位置づけ



ていく気があるかどうかの軸といってもよい。この三本の軸は、概念上は独立したものと考えられるが、経験的には、互いに相関があると思われる。なぜならば、キャリア展開志向が強く、かつ仕事へのコミットメントが低いという例は、比較的まれであると思われるからである。

つぎに、前出の四つの求職者ライフスタイル・タイプを、この三本の軸を用いて、理念的に位置づけてみよう。が、この場合、キャリア展開志向軸が顕著にでているのは、「積極的キャリア展開型」だけなので、この軸を除いた二つの軸を用いて位置づけを行い、キャリア展開志向軸は補助的に用いることにしたい。図2において、1の「平穏無事志向型」は、転職する気はあまりなく、仕事へのコミットメントは高くもなく、低くもない。2の「ノン・コミットメント型」は、仕事へのコミットメントが少なく、転職志向は強い。3の「安定着実キャリア志向型」は、仕事へのコミットメントは強いが、転職する気はない。4は仕事へのコミットメントも転職志向も両方強く、これと同時に、キャリア展開志向が強い。

以上のように、析出された求職者タイプを理論的考察によって、さらに概念化することで職業ライフスタイルの基本軸が抽出される。それによって、三タイプの相対的位置関係も、大よそのところ明らかになってくる。

三　ライフスタイル・タイプと職業情報ニーズ

前節において描きだされた求職者ライフスタイル・タイプの差異に応じて、それぞれのタイプの情報行動はどのように異なるであろうか。ここでは、広い意味での情報行動を一三項目に分けて、それぞれについて、求職者タイプ別に、どのような差がみられるか、を整理してみよう。

①ミクロ（個別）情報ニーズ

まず、「積極的キャリア展開型」は、絶対評価で、項目23、24、29、36などが低く、項目20、28、35などで高い。また、

ミクロ情報ニーズの選択肢

1. 勤め先の規模	20. 昇進・昇給の見通し
2. 勤め先の営業内容	21. 職場のふん囲気
3. 勤め先の将来性	22. 建物の外観
4. 勤め先の営業成績	23. 建物の所在地
5. 勤め先に対する世間の評価	24. 転勤の有無
6. 勤め先に同郷の人がいるか	25. 仕業場の作業環境
7. 勤め先に知人がいるか	26. 社長・上役の人柄
8. 勤め先の安定性	26. 技能資格取得の可能性
9. 勤め先の従業員の定着性	28. 教育訓練の有無
10. 勤め先が公害を出す可能性	29. ノルマ（歩合）の有無
11. 勤務時間	30. 住宅資金制度の有無
12. 始業・終業時間	31. 労働災害
13. 月収	32. レクリェーション活動
14. ボーナス	33. 流れ作業の有無
15. 休日	34. 能力主義の有無
16. 休暇	35. 独立の可能性
17. 寮・社宅	36. 完全週休２日制
18. 福利厚生	37. 定年の年齢
19. 仕事の内容	38. 海外派遣の可能性

相対評価で項目11、13が低く、項目19、21、26で高い。これは、このタイプが、その職場でどう自分の能力を開発し、伸びていけるかを重視し、月収や勤務時間は、他のタイプより重要視していないことを示す。

「安定着実キャリア志向型」は、絶対評価で、項目6と7を他のタイプより重要視しており、入職に当たって、人間関係上の安心感を求めていると思われる。

「ノン・コミットメント型」は、絶対評価で、項目35、37、相対評価で項目2、3を他のタイプより重要視していない。これは、このタイプが自分の将来の職業生活に、他のタイプより関心がうすいためかもしれない。

「平穏無事志向型」には、顕著な特徴はないが、絶対評価で項目10、38に低い比率を示すことは、将来のあまりドラスティックなキャリアの変化や展開を重要視していないのかもしれない。また相対評価で、項目13の月収について低くでているのが注目される。

②マクロ（動向）情報ニーズ

絶対評価においては、「積極的キャリア展開型」が、項目4と8、つまり職種、業種の両方の「労働時間・休日」を比較的重要視してないことがあげられる。また、相対評価では、「ノン・コミットメント型」が、項目2と7の職種、業種の両方

の安定性を重要視していない。また、このタイプは項目5と10の「賃金」動向を重要視している。これは、このタイプが前にも述べたように、将来のキャリア展開への関心がうすいことに帰因しているのかもしれない。

③採用情報ニーズ

この設問の選択肢は、「勤め先の求める人材像」、「勤め先の自分に対する評価」、「縁故採用の有無」、「採用時の競争率」、「筆記試験の有無」、「その他」の六項目となつている。

これに関しては、求職者ライフスタイル・タイプ別のちがいはあまりない。ひとつ注目すべき点は、「安定着実キャリア志向型」では、他の三つのタイプと反対に項目1の「人材像」が比較的低く、項目2の「自分に対する評価」が高いことである。

マクロ情報ニーズの選択肢

1. 職種による将来性のちがい
2. 職種による安定性のちがい
3. 職種による労働時間や休日のちがい
4. 職種による就職の難しさのちがい
5. 職種による賃金のちがい
6. 業種による将来性のちがい
7. 業種による安定性のちがい
8. 業種による労働時間や休日のちがい
9. 業種による就職の難しさのちがい
10. 業種による賃金のちがい
11. 全般的な賃金相場
12. 全般的な求人・求職の動向

④メディアの評価

メディアを一般的なレベルで評価する設問では、多少タイプ別のちがいがみられた。「ノン・コミットメント型」は、項目8が低く、7が高い。これは、このタイプが勤め先へのコミットメントの点で低く、勤め先の世話を期待しないのに対し、就職関係の専門情報誌に期待していることを示す。またこのタイプは、項目2、3の比率が低く、パーソナルなメディアより、ノン・パーソナルなメディアを好んでいることがわかる。これと反対に、「積極的キャリア展開型」は、項目2と3の比率が高く、パーソナル・メディアへの期待が強い。また、「安定着実キャリア志向型」は、項目8で比率が高く、会社や勤め先への、このタイプのもつコミットメントの強さを示すとともに、項目7、14に低い比率を示して、ノンパーソナル・

メディアへの期待がうすいことを示している。

⑤情報提供行動のメディア

まず、自分のことを勤め先に知らせるために利用したメディアは、初めに「ノン・コミットメント型」では、項目2の直接訪問が他のタイプに比べて多く、パーソナル・メディアである項目4は比率が低い。もうひとつのパーソナル・メディアである項目3の学校の先生などは利用している。これに対し、「積極的キャリア展開型」は、項目2と3とで比率が高いことは同じだが、他のパーソナル・メディアである項目4の、仕事上の知人などもよく利用している。また、項目8の学校などの就職部は、年齢の若い層が入っている「ノン・コミットメント型」と「積極的キャリア展開型」が多用していることがわかる。

メディア評価の選択肢

1. 家族・親類
2. 学校・訓練校・各種学校の就職部
3. 学校・訓練校・各種学校の先生
4. 職場関係の先輩・友人・知人など
5. 職場関係以外の先輩・友人・知人など
6. 新聞の求人広告
7. 就職専門誌
8. 勤め先の世話
9. 職安・学生職業センター・人材銀行など
10. ポスター・ちらし・ダイレクトメール・パンフレット
11. 直接訪問・会社訪問
12. 市町村などの公報
13. 民間の斡旋・紹介所
14. 雑誌・業界誌など

⑥情報提供行動（内容）

次に、求職中に勤め先などに知らせた自分自身に関する情報の内容については、タイプ別の差はあまりみられない。特徴的なことは、「積極的キャリア展開型」において、希望の職種を伝える傾向が高く、希望の収入を伝える傾向が低かったことである。また、このタイプは、自分の資格・特技を売り込んでいく比率が高く、反対に、「安定着実キャリア志向型」は、資格・特技などはあまり売り込んでいない。

⑦最低必要収入

この設問に関しては、ライフスタイル・タイプ別の差が顕著にでている。まず注目されるのは、「ノン・コミットメント

型」で、一二万五、〇〇〇円～一五万円のところに集中しており、希望が収束している。これに対して、「積極的キャリア展開型」は、そのピークが二五万円以上のところにあり、他の三つのタイプと対照的である。これは、このタイプの強い要求水準を示すのかもしれない。また、「安定着実キャリア志向型」は、ピークが二〇万円～二五万円のところにあり、また、他の三タイプで高い選択率を示している一二万五、〇〇〇円～一五万円の選択率が、低くなっていることで、他と異なっている。

⑧最低必要収入の変化

求職期間中に月収の希望額を変えたか、変えていないかについては、全体的に変えていない人の割合が大きいが、中でも、「積極的キャリア展開型」は変えないことが多い。また、最低必要収入を下げた場合は、「平穏無事志向型」と、「安定着実キャリア志向型」に多い。

⑨職安にいつた回数

この質問に関しては、総合サンプルを用いたのでは数の多い一般サンプルに片寄つてしまうので、一般サンプルと職安サンプルを分けて分析した。一般サンプルでは、その多くが職安にいつたことはなく、タイプ別の差もあまりない。ただ、「ノン・コミットメント型」にとくにいつたことのない場合が多い。

これ対し、職安サンプルでは、その多くが一回か二回は職安を訪れているが、三回以上訪れたことのあるのは、「安定キャリア志向型」に多い。このタイプには、一般サンプルの場合も五%と、わずかではあるが三回以上訪れた人が多い。職安をよく利用するタイプは、「安定着実キャリア志向型」であるとも考えられる。また、このタイプでは、情報を得るメディア

情報提供行動メディアの選択肢

1. 家族。親類に仕事の紹介を依頼した
2. 勤めたい勤め先を直接訪ねた
3. 学校・訓練校・各種学校の先生に仕事の紹介を依頼した
4. 仕事上の先輩・友人・知人に仕事の紹介を依頼した
5. その他の先輩・友人・知人に仕事の紹介を依頼した
6. 職安・学生職業センター・人材銀行に登録した
7. 民間の斡旋・紹介所に問い合せた
8. 学校・訓練校・各種学校の就職部に依頼した
9. その他
10. 不明

として、職安などを肯定的に評価している割合も高い。

⑩メディア利用

求職者が利用したことのある情報獲得メディアについては、まず、職安の利用をめぐつて二種のサンプルで大きなちがいがあるが、これはサンプル・バイアスとして不可避のことであろう。

職安サンプルについては、全サンプルが何らかのメディアを利用している。この中でライフスタイル・タイプ別に差のあるものは、項目1、2、4、5、7、10、11、14などである。「積極的キャリア展開型」は、職場関係のパーソナル・メディアを用い、また就職専門誌なども利用している。このタイプは、総体的に利用したメディアの数が多いようである。これに対し、「ノン・コミットメント型」は、職場関係のパーソナル・メディアは利用せず、就職専門誌などを多く用いている。また、このタイプは、ポスターなどを、他のタイプに比べて利用している。家族・親類は、「積極的キャリア展開型」を除いてよく利用されている。

一方、一般サンプルでは、どんなメディアも利用したことのない場合が多い。したがつて、あまり特徴は顕著ではないが、「ノン・コミットメント型」は、情報を得るために、活字メディアをよく利用している。また、「積極的キャリア展開型」が、職安などを全く利用していないのも注目される。このタイプは、そのかわりに、学校などの就職部を利用している。このように一般サンプルでは、メディアを利用したことのあるサンプルが少ないので、あまりはつきりしたパターンはでてきていない。

メディア利用の選択肢

1. 家族・親類
2. 学校・訓練校・各種学校の就職部
3. 学校・訓練校・各種学校の先生
4. 職場関係の先輩・友人・知人など
5. 職場関係以外の先輩・友人・知人など
6. 新聞の求人広告
7. 就職専門誌
8. 勤め先の世話
9. 職安・学生職業センター・人材銀行など
10. ポスター・ちらし・ダイレクトメール・パンフレット
11. 直接訪問・会社訪問
12. 市町村などの公報
13. 民間の斡旋・紹介所
14. 雑誌・業界誌など

⑪信頼できるメディア

次に、利用したもののうち、得られた情報に信頼がおけるものは、職安サンプルでやはり職安が高くなつている。他に、職安サンプルにおいては、職場関係のパーソナル・メディアを、「平穏無事志向型」が高く評価しているのが注目される。これに対して、職場関係以外のパーソナル・メディアは、「積極的キャリア展開型」が評価している。また、家族・親類は「積極的キャリア展開型」を除いて、他のタイプが評価している。「ノン・コミットメント型」は、信頼できるメディアは少ないと思つているようである。

一般サンプルでは、「平穏無事志向型」と「ノン・コミットメント型」とが、信頼できるメディアが少ないと思つている。他は、各タイプのサンプル数が少ないために、はつきりとしたパターンは見られない。ただ、家族・親類と職安では多少の違いが見られる。

⑫手軽に利用できるメディア

まず、職安サンプルでも、一般サンプルでも、新聞の求人広告が手軽なメディアだとみなされている。職安サンプルでは、「ノン・コミットメント型」が、職場関係の知人などを手軽には利用できないと考え、そのかわりに、就職専門誌やポスターなどを、手軽なメディアだと考えている。全体的に、手軽なメディアは少ないようである。

一般サンプルでは、まず、「平穏無事志向型」と、「積極的キャリア展開型」が、手軽に利用できるメディアは少ないと考えている。「ノン・コミットメント型」は、ここでも就職専門誌を手軽と考えている。また、「積極的キャリア展開型」は、職安などを手軽だとは考えずに、ポスターなどを手軽なメディアだと思つている。「平穏無事志向型」は、新聞の求人広告や就職専門誌などを手軽なメディアとは考えていないようだ。

⑬内容の豊富なメディア

職安サンプルの場合、得られる情報が詳しい、または量が多いと思われているメディアは、職安以外には少ない。「ノン・コミットメント型」は、新聞の求人広告や就職専門誌を、内容が豊富だと考えている。

一般サンプルでも、やはり内容が豊富と思われているメディアは少ない。「ノン・コミットメント型」は、就職専門誌や雑誌・業界誌などを、内容が豊富だと思つている。また、「安定着実キャリア志向型」は家族・親類を、「積極的キャリア展開型」は学校などの就職部を、それぞれに内容が豊富だと考えている。

四　むすび——今後の課題——

前節において一三項目にわたつてまとめたように、個々の被説明変数(すなわち職業情報行動)は、求職者ライフスタイル・タイプとかなり高い相関を示している。そして、これら一三項目の情報行動との関連を通して、一貫してみられるパターンは、「ノン・コミットメント型」と「積極的キャリア展開型」との対照的な傾向であろう。これらは、図2においても、対称的な位置にあり、職業ライフスタイルのきわだつた差異が、行動パターンの差異をシャープに説明する例である。

以上が、今回の求職者調査の中で行われたライフスタイル分析の一端である。今回のライフスタイル分析においては、職業ライフスタイル・タイプの析出に関するかぎり、サンプルも大きく(N＝八九一)、比較的安定的なライフスタイル・タイプがみいだされた。そして、被説明変数との関連でも、いくつかの求職者タイプ別による特徴的なパターンがみいだされた。

次の課題としては、このような被説明変数との対応づけを、性、年齢などの人口学的変数をコントロールしたサンプルであらためておこなつてみて、ライフスタイル・タイプの説明力を確かめていくことが必要であろう。今後の研究課題である。

この調査はもともと、探索的調査として企画された。これらの結果をもとにして、理論的な整序をおこない、概念を整理して、新しい一群の仮説を導きだす作業も、まだ今後の問題である。つぎの機会をまちたいと思う。

（1）ライフスタイル・アプローチの発展については、以下の著作を参照されたい。村田昭治・吉田正昭・井関利明編著「ライフスタイル発想法」（ダイヤモンド社一九七五年）第九章。井関利明「ライフスタイル概念とライフスタイル分析の展開」（村田・井関・川勝編著『ライフスタイル全書』ダイヤモンド社一九七九年、所収）、および井関利明「就業選択の行動科学理論」（石田・井関・佐野編著『労働移動の研究』総合労働研究所一九七八年刊、所収）

（2）ライフスタイルという言葉が、社会学者マックス・ウェーバー（Max Weber）の“Lebensführung”および個人心理学の創始者アルフレッド・アドラー（Alfred Adler）の“Lebensstil”の英訳語であることは、あまり知られていない。前者は「生活態度」と訳され、後者は「生の様式」と訳されているために、「ライフスタイル」との関連は、まったく見失われたままである。

（3）この概念については、とくに井関「ライフスタイル概念とライフスタイル分析の展開」（前掲）に詳しい。

（4）井関利明・堀内四郎「社会学的類型構成の数量的方法――クラスター分析とその応用」慶應義塾大学大学院社会学研究科紀要、一九七二年、一二号、三一―四三頁。

（5）数量化Ⅲ類については下記の本に詳しい。
安田三郎・海野道郎『改訂二版　社会統計学』昭和五二年、丸善株式会社、一一五―一二五頁。

（6）井関・堀内、前掲論文、三三頁。