

職業価値観に対する一考察

－中国の新世代農民工を例に－

令和4年 1月18日 専修大学経営学研究所
第5回定例研究会

準所員 ギシヨガイ(魏書凱)

経営学研究科 博士後期課程

目次

- 1 研究背景と目的
- 2 先行研究と仮説
- 3 研究方法
- 4 データ分析
- 5 問題点と今後の課題

1 研究背景と目的

今の中国は多くの企業は「労働力不足」という問題に直面している。この問題は「用工荒」とも呼ばれ、初めて2003～2004年に現れて、主に中国東南の沿岸部の労働力不足という現象を指すが、近年全国に蔓延する傾向がある。こういう問題はサービス業、製造業に存在している。そのなかに、労働力の割合が大きい労働集約型製造業企業は特に苦境に陥った。一方、中国の新世代農民工は労働集約型製造業の主力、または貴重な資源になっているので、彼らの職業価値観を明確にすることが重要である(陳, 2010)。なぜなら、企業は従業員の職業価値観を理解することによって彼らのニーズを明確にし、企業は自社の現状によってより合理的な人材採用、確保、および管理ができ、ますます緊張する労使関係を緩和し、この緊張した労働を改善することも可能になるからである。(刘, 2011; 陳, 唐, 朱, 2014)。

一方、職業価値観を測定する方法がたくさんあって、今回の研究は職業価値観測定に関わる先行研究をまとめて、アンケートを作成して、中国の新世代農民工の職業価値観を例として測定方法(アンケートの項目)を整理すること及び職業価値観をある程度判明することを目的にする。

2 先行研究と仮説

2-1 職業価値観の定義

「職業価値観」の概念は多くの研究者によって定義される。これらの定義からみると、いずれにしても「仕事においてどの側面を重視するか」、「仕事を通じて何を獲得しようか」という2つの方面が強調されている (Super, 1970;Kalleberg, 1977;森永, 1993; Ros, 1999; 王, 馬, 姚, 2003;Ho, 2006)。

概念	内容
職業価値観 (Work values)	・仕事のさまざまな側面のうちどこに価値をおいているか(森永, 1993)。 ・望ましい最終状態（高賃金など）または行動（人と仕事をする事など）に関する信念である (Ros et al. 1999)。 ・個人が雇用、特に特定の種類の仕事や職業に関して抱く感情、態度、信念を説明するために使用される用語である (Wong, Yuen, 2015)。 ・「職業価値観」の概念は、「価値観」の一般的な概念の1つの側面と見なすことができ (Chin-Chih HO, 2006)、個人は仕事に関わる活動の中から獲得したがるものであると定義できる (Kalleberg, 1977;王, 馬, 姚, 2003)。 ・職業価値観とは、個人の仕事に関連した目標の追求であり、人々の内的ニーズと、活動している際に追求される仕事の特性または属性を具体的に反映していることである (Super, 1970)。

このように、「職業価値観」は個人が雇用、特に特定の種類の仕事や職業に関して抱く感情、態度、信念を説明するために使用される用語であるが (Wong&Yuen, 2015)、人間の職場での「欲求」と「ニーズ」を表すという側面はよく検討されるといえる。以上から、今回の研究は「職業価値観」の内容を「仕事においてどの側面に重視するか、仕事を通じて何を獲得しようか」と定義する。

2-2 職業価値観の機能(就職)

職業選択は個人の職業価値観と強く関連していて、職業価値観は職業選択に影響を与えることだけではなく、逆に職業選択も職業価値観を反映すると認識される (Ben-Shem, 1991; Timothy, 1992; 張, 王, 彭, 2008; 解, 李, 2009; Choi, 2016)。このことは、就職者の職業価値観は業界と企業とマッチングすれば、この業界、あるいは企業に入る可能性が高いということである (Dose, 1997; Lyons, Duxbury&Higgins, 2006; Vigoda-Gadot&Grimland, 2008)。

著者	年数	研究対象	内容
唐鈞	2000	大学生	自己実現やキャリア向上を重視するという職業価値観を持っている大学生はより挑戦的、競争的な仕事を選択する傾向がある
菰田	2005	大学生	現実直視型は、職業価値観の自己価値を重視しておらず、厳しい経済状況の中で就職先を決定することを最優先している。モラトリアム型は、職業価値観の自己価値や社会的評価を重視していた
Lyons	2006	従業員	準公営部門 (Para-public) の従業員は、公務員 (Public servants) や民間部門 (Private sector) の従業員よりも、昇進の機会と内的な職業価値観をあまり重視していないことを示唆している
解鵬 李建宁	2009	専門学校生	より商業サービス業を志望する学生は「アチーブメント」、「家庭」をより重視して、「社会貢献」や「地位追求」に焦点をあてないといえる
陳馳茵 唐寧玉 朱曉妹	2014	大学生	創造性対する追求が低い人々は、国有企業を選ぶ傾向が強くて、労働環境への要求が低い人々は、民間企業を選ぶ傾向が強い
Choi	2017	学生 (eighth grade から 20 years old)	金銭的報酬をより重視する人々は、非営利または公共部門で仕事を選ぶ可能性が低くなる。また、仕事には類似性がある場合、PSM (Public service motivation) を重視する個人は民間部門よりも公的部門または非営利部門の仕事を選択する可能性が高くなる (部分的に検証される)
徐亞楠 高威	2020	大学生	キャリア向上要因を重視する人は国営企業を選択する傾向が強くて、外資企業を選択する人の職業価値観は声望とキャリア向上の方が比較的に高い

以上の議論をふまえると、職業価値観の次元、もしくは研究の対象がそれぞれ違うが、異なる職業価値観を持っている人は異なる業界や仕事を選ぶようになると考えられる。それらの中で、多くの研究でよく言及される職業価値観のいくつかの側面が大きな役割を果たしてきた。

2-3 職業価値観の機能(離職)

職業価値観は個人の離職意向を予測する機能があり、職業価値観の各次元は離職意向に直接的または、間接的に「仕事の満足度」または「組織コミットメント」を通じて、プラスまたはマイナスの影響を与えている。

著者	年数	研究対象	内容
辛煥平, 孫小雅	2014	農民工	成長と能力は離職意向に強い予測効果をもたらす。これは、仕事において、より高い成長と能力要求を持つ農民工がより強い離職意向を持っていることを示している。 独立性とステータスは離職意向に強い予測効果をもたらす。これは、独立性とステータスの要求が高い農民工の離職意向が強いことを示している
刘一帆	2015	従業員	手段性価値観は離職意向の間の負関係が最も顕著であり、従業員が会社の雰囲気と仕事の中で尊重されることを重視することを示している。この項目が満たされると、従業員の離職意向は大幅に減少する。従業員の目的性価値観の外部報酬の次元と離職意向との相関は最も低く、離職意向との有意な負の相関は示されていない
皮丹丹,汪瑛,张建人,凌辉	2018	中学校教師	職業価値観は、離職意向に顕著な負の影響をもたらす。中学校教師の職業価値観が実現されないほど、彼らの離職意向が高くなることを示している。一方、職業価値観は、離職意向に直接影響を与えるだけでなく、仕事の満足度を通じて間接的に離職意向に影響を与える可能性がある。個人の職業価値観が実現できると、仕事の満足度と組織への信頼が高まり、仕事を辞める可能性が低くなる
Meng,Chai&Huang	2020	Employees	職業価値観は、従業員の離職意向の強力な予測要素であり、予測効果には世代間の違いがある。快適性と安全性、能力と成長の次元は離職意向に負の影響を及ぼし、快適性と安全性の影響はより大きく、位置(Position)と独立性は離職意向にプラスの影響を及ぼす。一方、離職意向に対する職業価値の予測効果は、「70年代以降」が最も顕著であり、「90年代以降」が最も弱い
Liu,Wang &She	2020	Employees	職業価値観は離職意向に対して負の影響を与える。その中に、仕事の満足度や組織コミットメントは中間変数として調和、仲介の役割を果たしている
Xu,Josefine&Thelma	2020	Knowledge workers	声望と認識および労働条件は、従業員の離職意向に大きく影響する。これに対して、報酬、社会的相互作用および独立性は、従業員の離職意向に有意な相関関係はない

以上の議論では、経済的要因(報酬、福利厚生)、組織的要因(上司との関係、コミュニケーション)、成長要因(トレーニング、昇進の機会)が多く取り上げられている(Deery&Shaw, 1997;Timothy, 2000;Price, 2001;冯, 戴, 2005;刘, 彭, 2005)。具体的には、離職要因の中にある経済的要因は職業価値観の中にある「労働条件」に含まれ、組織要因は職業価値観の中にある「人間関係」に関連して、さらに成長要因は職業価値観の中にある「キャリア向上」とつながっているといえる。言い換えると、このような離職要因は職業価値観のさまざまな次元に関連して、離職に作用する要因を検討している時に、職業価値観が重要であると考えられる。

2-4 職業価値観の測定と仮説

「職業価値観」は職業という分野で価値のある研究として、その測定法は一般的に定量的研究である。何年にもわたって、学者はアンケート調査を使用して、さまざまな理論的基礎や視点に基づいて職業価値観を測定した(王, 2017; 燕, 2018)。

これらの先行研究では、職業価値観の次元や構造がある程度明らかにされている。

一つ目は、客観的、あるいは物理的な仕事環境と仕事待遇に関わるものである。その中には、「給料」、「福利厚生」、「作業環境」、「労働時間」などが取り上げられる。

二つ目は、人間関係に関わる「上司との関係」、「同僚との関係」、「社外の人との交流」などの要素も考えられる。

三つ目として、社会貢献、つまり、社会のために働くことなどは人間関係と同じように欧米や日本の研究でよく考えられるが、近年これらの職業価値観は中国でも徐々に重視されて、2つの要素は合わせて検討される場合もある(姜, 2008)。

四つ目として、キャリア発達は職業の重要な側面である。その中に、「教育や訓練がもらえるかどうか」、「社内に関心ある職業を体験できるかどうか」、および「挑戦的な仕事に従事できるかどうか」はよく含まれる。

最後に「声望」は欧米、日本、中国でもよく考えられる要素である(王他, 2003; 金他, 2005)。その中に、大都市で働くことや知名度の高い企業であるかどうかはよく取り上げられる。

以上の議論から、仮説1が導出された。

仮説1：職業価値観は労働条件、キャリア向上、人間関係、社会貢献、声望からなる

一方、職業価値観の構成だけではなく、職業価値観に関わる先行研究の中には、職業価値観が性別、学歴、婚姻、個人の性格、さらに民族性、社会と経済の状況によって、職業価値観は異なる場合があることが指摘されている(Ho, 2006; Jiang&Yang, 2011; 譚, 方, 2013; 周, 2015; 李, 甘, 任, 2020)。

たとえば中国国内の研究をのぞくと、仮に職業価値観を「内的（アチーブメント、家庭など）」と「外的(報酬、福利厚生)」という2つの側面に分けるとすると、女性は男性と比べて「外的」なものをより追求すること(譚, 方, 2013)、年齢については、年上の人または既婚者は若い人と違って、より安定性を求めているが、キャリアと個人の専門能力の向上に対する意欲は低下し、「外的」なものを重視するようになる(李, 2010; 王, 2016)。さらに学歴が相対的に優れたものはよりキャリア向上のできる職業を選択する傾向がある(康, 解, 朱, 2012; 譚, 方, 2013)。

日本においての研究でも、「性別」、「学歴」または「年齢」により職業価値観が異なるということが検証されている。たとえば女性は男性より人間関係を重視すること(菰田, 2006)、男性は達成感、社会的評価、および所属する組織への貢献という側面において女性より重視すること、学歴を考えると、高校卒は自己の成長や達成感、所属する組織への貢献という複数の側面を重視することが指摘されている(江口他, 2010)。また、年代別に見ると、大学生時代と比べると「その日その日を自由に楽しく」を選ぶ人はかなり減ったといえ、「身近な人と和やかな毎日」を重視する人が多くなる(片桐, 2021)。以上のような先行研究から職業価値観の構造がある程度明らかになっている。具体的には、性別、年齢、学歴によって異なると考えられる。この議論を踏まえ、今回の仮説2および3つのサブ仮説を導出した。

仮説2：職業価値観は性別、年齢および学歴によって異なる

2-1：男性と比べて女性はより労働条件を重視するが、男性は声望をより重視する

2-2：学歴の比較的に高い人はキャリア向上を重視する

2-3：若い人と比べて、より年齢の高い方が労働条件を重視するが、キャリア向上への意欲が低下

3 研究方法

3-1 測定方法

今回の研究でまとめた測定法によって、今回のアンケート(個人情報に含まれない)は5次元、合計17項目(5点尺度、全くそうは思わない-1、全くその通りである+5)であり、実施する対象は中国の新世代農民工である。デモグラフィック変数を考えると、性別、学歴、年齢がよく検討されるため(Slaeh&Lalljee, 1969;Pryor, 1983;秦, 胡, 2011;康他, 2012;譚他, 2013;王, 2016)、これらの要素も調査する必要があると考えた。

部分	質問項目
労働条件	1、残業で給料を上げることより、労働時間は少ないことが重要 2、仕事が辛くても、高い給料と福利厚生がもらえることが重要 3、高給より、労働の強度は合理的であることがより重要 4、給料がちょっと低くても、通勤の便利さはより重要
人間関係	5、競争で昇進や昇給をもらうことより、同僚との雰囲気が良いことが重要 6、高給より、仕事を通じて人脈を作る仕事が好ましい 7、友達ができる仕事が好ましい
キャリア発達	8、仕事が辛くなっても、仕事で多様な責任と職務が取れること 9、仕事が辛くなっても、挑戦的な仕事をしたい 10、休暇時間を使っても、会社内に充足な教育や訓練がもらいたい 11、よく責められても、会社内に仕事に対してちゃんと指導してくれる人がいることを重視する
声望	12、競争が激しくても、知名度の高い会社で働きたい 13、生活のコストや物価が高くても、大都市で働きたい 14、高給より、自分の仕事は他人に羨まれることを重視する
社会貢献	15、高給より、社会貢献になる仕事ができること 16、高給より、他人から需要されること 17、高給より、自分の仕事は他人の役に立つことを重視する

3-2 測定対象

今回の研究の対象になる「中国新世代農民工」の定義を検討する。一般的には、「農民工(Migrants)」は農村の戸籍(中国では「戸口」と呼ばれ)を持って、都市部に就業する労働者をいう(鄭, 2002; Cindy&Chen, 2013)。一方で、このような労働者たちを「出稼ぎ労働者」や「農村出身労働者」として扱う場合もある(周, 2008; 王, 大島, 2021)。

彼らは、労働集約製造業と建築現場というような肉体労働を主にする業界で働いて(馬, 陳, 2015; 国家統計局, 2016～2020)、この数十年の間に中国の経済発展と現代化に大きな貢献をしたことが認められた(李, 魯, 2009; 全国总工会新生代農民工問題課題組, 2010; Cheng, 2014; 許, 王, 2014)。近年、大量な新世代農民工は現代サービス業(ここで言った現代サービス業とは、主に簡単なインターネットやスマホ操作に基づく現代サービス業、たとえば、デリバリー、宅配便の配達者やホームサービスなどを指す)に入りつつあり、人々の日常生活に支えている重要な力になっている。

一方、中国の農民工に対する研究は時間を軸にして農民工を2つのグループに分けた場合が多い。最初に「新世代農民工」という概念を提出したのは、中国の研究者王春光であるといわれている。王は1980年代を基準に、1980年代以降に生まれ、農村の戸籍を持って都市部に就業する労働者を新世代労働者として定義した(王, 2001; Liu, Li&Breitung, 2012; 張, 葉, 2013)。新世代農民工(New-Generation of Migrants)と旧世代農民工(Old-Generation of Migrants)ではなく、第一世代農民工(The first generation migrants)と第二世代農民工(The second generation migrants)という呼び方も多く使われる。第二世代にせよ、新世代にせよ、分け方はほぼ変わらないので(刘, 程, 2008; Zhu et al., 2014)、今回の研究では新世代農民工という名称に統一して用いる。

4 データ分析

4-1 一次集計

今回の研究対象は中国の新世代農民工であり、データの普遍性を保つために、2021年9月から2021年10月にかけて、全国14省で働いている240人に対してアンケートを実施した(配ったアンケートの総数は281件、その中に回答時間は短い回答は「無効」とした。有効回答のは240件であり、アンケート総数に対する割合は85.4%であった)。

広東省からの回答者は一番多く、11.48%であった。このことは中国の農民工は中国南部に行く傾向を表している。具体的な男女、年齢、および学歴の分布は図のようにまとめた。回答をみると、男女はほぼ同数で、最終学歴もおおむね似通っていた。

先行研究と違い、今回調査した新生代農民工の最終学歴は専門学校卒が多く、最終学歴も高くなっていることも明らかとなった。このような傾向の背景には、中国国内の高等教育が普及しているということがある。また、回答者の年齢は26～30歳が一番多く、前述したとおり「新世代農民工は農民工の主力になりつつある」ということも、この結果から説明できる。

項目	区分	サンプル数	割合(%)
ジェンダー	男性	117	48.8
	女性	123	51.2
年齢	25歳とその以下	68	28.3
	26～30歳	104	43.3
	31～40歳	68	28.3
最終学歴	高卒とその以下	114	47.5
	専門学校とその以上	126	52.5

4-2 因子分析

仮説1を検証するために、因子分析を行った。最尤法による因子抽出を行い、バリマックス回転後の結果は以下のとおりである。その中に、どの因子にも.40以上の負荷量をもたない項目が一部あったため、これらの項目を削除して、因子分析を繰り返していた(堀野, 1987; 菰田, 2006; 井上, 2009)。結果として、因子負荷量が0.6以上であることを基準にすると、解釈可能な4因子(合計14項目)を抽出することができて、3つの項目(2、5、16)が削除された。

その中に、因子1は他人との関係や社会に貢献することを重視することに関連しているため、「社会性」と命名した。因子2は仕事を自分を挑戦し、多様な職務の経験や教育と指導を重視することであるため、「キャリア向上」と命名した。また、因子3は会社の知名度と大都市で働く願望に関連しているため、「声望」と命名した。最後に、因子4は労働時間と労働の強度、および通勤時間を重視することであるので、「労働条件」と命名した。

一方、変数に関連するデータの信頼性を確保するためには、その信頼性が許容範囲内にあるかどうかを確認する必要がある。信頼性を測定するために最も利用される規準は、アンケートの内部一貫性の原則である。Cronbachの α 検定は、アンケートの内部安定性と一貫性が基準を満たしているかどうかを合理的にテストするためのものである。Cronbachの α 検定の判断基準は、 α 係数が0.65未満の場合は許容できない、0.65～0.70の範囲の場合は受け入れることができる、0.7～0.8の範囲の場合は信頼性が良い、0.8～0.9の範囲の場合は非常に良いというものである(小塩, 2004; 谷田, 2007)。今回の各次元の α 係数は社会性=.832、キャリア向上=.802、声望=.824、労働条件=.807というようになるので、今回のアンケートの信頼性に問題はないと判断した。

項目	平均	標準偏差	因子				共通性
			1	2	3	4	
社会性(α=.832)							
7. 友達ができる仕事が好ましい	3.74	0.924	0.762	-0.012	0.152	-0.019	0.53
6. 高給より、仕事を通じて人脈を作る仕事が好ましい	3.66	0.941	0.742	0.332	0.16	-0.001	0.592
17. 高給より、自分の仕事は他人の役に立つことを重視する	3.66	0.881	0.7	0.134	0.106	0.091	0.529
15. 高給より、社会貢献になる仕事ができることを重視する	3.63	0.886	0.674	0.22	0.056	-0.004	0.42
キャリア向上(α=.802)							
8. 仕事が辛くなっても、仕事で多様な責任と職務が取れること	3.65	0.987	0.127	0.751	0.11	0.019	0.528
10. 休暇時間を使っても、会社内に充足な教育や訓練がもらいたい	3.98	0.843	0.097	0.707	0.051	0.13	0.687
9. 仕事が辛くなっても、挑戦的な仕事をしたい	3.76	0.843	0.234	0.681	0.087	0.053	0.604
11. よく責められても、会社内に仕事に対してちゃんと指導してくれる人があることを重視する	4.06	0.787	0.096	0.631	-0.037	0.101	0.505
声望(α=.824)							
14. 高給より、自分の仕事は他人に羨まれることを重視する(例えば、給料が高くないが、会社の知名度が高く、大都市にあること)	3.05	1.132	0.079	0.003	0.8	0.069	0.558
12. 競争が激しくても、知名度の高い会社で働きたい	3.49	1.051	0.15	0.051	0.785	0.081	0.713
13. 生活のコストや物価が高くても、大都市で働きたい	3.46	1.089	0.159	0.122	0.713	0.077	0.563
労働条件(α=.807)							
4. 給料がちょっと低くても、通勤の便利さはより重要	4.11	0.785	-0.059	0.072	-0.001	0.839	0.555
1. 残業で給料を上げることより、労働時間は合理的であることが重要	3.6	0.891	-0.023	0.059	0.157	0.727	0.648
3. 高給より、労働の強度は合理的であることがより重要	3.84	0.887	0.142	0.142	0.065	0.72	0.652
残余項目(因子負荷量は0.4未満)							
2. 仕事が辛くても、高い給料と福利厚生がもらえることが重要	4.09	0.769	-0.08	0.017	0.035	0.117	0.022
5. 競争で昇進や昇給をもらうことより、同僚との雰囲気が良いことが重要	3.93	0.865	0.336	0.136	0.166	0.133	0.177
16. 高給より、他人から需要されること	4.01	0.795	0.313	0.109	0.146	0.102	0.142
累積寄与率(%)			16.021	15.355	13.437	12.907	合計:57.721
因子間相関			1	2	3	4	
1							
2			0.081				
3			0.056	0.011			
4			-0.011	0.038	0.028		

因子分析の結果によって、中国の新世代農民工の職業価値観は「社会性」、「キャリア向上」、「声望」、および「労働条件」という4つの次元に分けられた。仮説と比較すれば、「労働条件」、「声望」、および「キャリア向上」という3つの部分は仮説と一致するが、「人間関係」と「社会貢献」は1つの因子にまとまっている。この2つの要素は社会的交流や愛他性という側面を表すので(三川, 1991)、「社会性」としてまとまったことについて、合理性はあると考える。以上から、今回の結果は、中国新世代農民工の特徴を十分に表せている。

まず、多くの新世代農民工の職業価値観に関わる調査からみると、報酬や給料だけではなく、「自分の将来のキャリア発達を重視する」と回答する人数が多く見られた(羅, 2010; 寧, 2010; 王, 2011; 刘, 2011; 羅, 2017; 魯, 2019)。

また、より自由な時間管理と仕事の環境を重視する傾向があった。

さらに、新世代農民工は都市化する願望や都市生活への憧れを持っていて、都市で生まれた人と同じような待遇や福利厚生を求めている(石, 2012; 李, 張, 2015; 崔, 張, 2020)。

最後に、新世代農民工は青年として、工作中的の他人との関係または社会に貢献できるかどうかという2つの要素が、職業価値観を構成する独立した次元として存在していることが明らかとなった。以上から、新世代農民工の職業価値観は「キャリア、労働条件、声望、および他人や社会とのつながり」という4つの次元から構成されることが明らかとなった。

この結果から、今回の分析結果と仮説1で取り上げた次元は、ほぼ一致すると考えられることから、仮説1は実証されたと判断した。

4-3 ANOVA分析

今回のアンケートの対象となる新世代農民工の職業価値観は「性別」、「年齢」、「学歴」という3つの側面においては異なるかという問題(仮説2)に対して、抽出した各因子の因子スコアを用いて一元配置分散分析を行った。

4-3-1 性別による比較

		人数	平均値	標準偏差	F	自由度	Sig
社会性	男	117	0.145	0.910	5.987	1,238	0.015
	女	123	-0.138	0.877			
キャリア向上	男	117	0.030	0.826	0.266	1,238	0.607
	女	123	-0.029	0.950			
声望	男	117	0.015	0.912	0.064	1,238	0.801
	女	123	-0.014	0.898			
労働条件	男	117	-0.138	0.885	5.352	1,238	0.022
	女	123	0.131	0.913			

結果をみると、男性の方は女性より「社会性」を重視すること、または女性の方は男性より「労働条件」を重視することが明らかになった。つまり男性は職場での良い人間関係、人脈を獲得できることや自分の仕事は他人に役に立つかどうかを女性より重視し、女性はより労働時間、労働強度の適切さなどの労働条件を重視することがあきらかとなった。

以上の結果をふまえ、仮説2を検討すると、仮説2-1の後段の「男性はより声望を重視する」は棄却されるが、前段の「女性はより労働条件を重視する」ということは検証された。くわえて男性の方は女性より「社会性」を重視するということも明らかになった。

4-3-2学歴による比較

結果からみると、専門学校とその以上の学歴を持っている方は「キャリア向上」を重視すること、または「労働条件」を重視することが明らかになった。つまり学歴が比較的に高い人は、挑戦的な仕事に従事したい傾向があり、教育や訓練を受ける意欲が高く、労働時間と強度および通勤時間のような労働条件を重視することがわかった。

以上から仮説2-2は検証された。くわえて高学歴の人は同時に「労働条件」を重視することが明らかになった。

		人数	平均値	標準偏差	F	自由度	Sig
社会性	高卒とその以下	114	-0.008	0.952	0.019	1,238	0.891
	専門学校とその以上	126	0.008	0.859			
キャリア向上	高卒とその以下	114	-0.198	1.037	11.239	1,238	0.001
	専門学校とその以上	126	0.180	0.690			
声望	高卒とその以下	114	-0.050	0.934	0.654	1,238	0.419
	専門学校とその以上	126	0.045	0.875			
労働条件	高卒とその以下	114	-0.151	1.032	6.114	1,238	0.016
	専門学校とその以上	126	0.136	0.757			

4-3-3 年齢による比較

結果から「社会性」という次元において、25歳とその以下と31～40歳の間に差があること、または26～30歳は31～40歳の間に差があることが明らかになった。それは、31～40歳というグループは26～30歳と25歳とその以下という2つのグループより良い人間関係、人脈を獲得できることや自分の仕事は他人に役に立つかどうかを重視するようになる。

一方、「キャリア向上」という次元において、25歳とその以下と31～40歳の間に差があること、または26～30歳は31～40歳の間に差があることが明らかになった。言い換えると、31～40歳というグループは26～30歳と25歳とその以下という2つのグループより挑戦的な仕事に従事したい傾向がみられ、教育や訓練を受ける意欲が高いといえる

以上から仮説2-3の「より年齢の高い方が労働条件を重視するが、キャリア向上への意欲が低下される」ことは検証できなかった。

		人数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	多重比較	自由度	F	Sig
社会性	25歳とその以下	68	-0.209	0.982	-2.747	2.04	0.004* 0.039*	2, 237	5.115	0.007
	26～30歳	104	-0.039	0.925	-2.98	1.641				
	31～40歳	68	0.269	0.71	-2.338	1.417				
	合計	240	0	0.902	-2.98	2.04				
キャリア向上	25歳とその以下	68	-0.191	1.107	-3.735	1.507	0.016* 0.032*	2, 237	4.529	0.012
	26～30歳	104	-0.04	0.82	-2.803	1.196				
	31～40歳	68	0.252	0.683	-1.735	1.885				
	合計	240	0	0.891	-3.735	1.885				
声望	25歳とその以下	68	-0.041	0.995	-2.231	1.594		2, 237	0.779	0.46
	26～30歳	104	0.081	0.808	-2.492	1.737				
	31～40歳	68	-0.083	0.946	-2.098	1.373				
	合計	240	0	0.903	-2.492	1.737				
労働条件	25歳とその以下	68	-0.06	1.089	-3.476	1.559		2, 237	0.547	0.58
	26～30歳	104	0.07	0.824	-2.848	1.458				
	31～40歳	68	-0.047	0.834	-2.751	1.345				
	合計	240	0	0.908	-3.476	1.559				

5 問題点と今後の課題

今回の研究では中国新世代農民工の職業価値観の構造を示し、職業価値観は年齢、性別および学歴の違いによって異なることが明らかとなった。このように、職業価値観を明らかにすることは企業の労働力確保や管理に役立つはずであり、今回の研究はその第一歩といえる。今後「労働力の定着」という目的を達成するためには、次のような課題を解決する必要がある。

職業価値観は年齢や経済環境などの要素によって変化する。Sharabi & Harpaz (2013)の研究では900以上の工人に対して25年にわたる追跡調査を行って、彼らにとって「仕事の安定性(job security)」はますます重要になるということが指摘されている。さらに片桐(2021)は日本の大学生に対して25年ぶりに、大学を卒業した社会人の調査を実施し、大学卒業後どのように価値観が変化するのかを明らかにした。特に20代前半の大学生の中に「仕事派(仕事中心)」が減り、「余暇派(余暇中心)」が増えているものの、30代になると、特に男性を中心に「仕事派」が大学生と比較して、より増えてくることが明らかになった。このように職業価値観は変化するので、入職した後も常に彼らの職業価値観を明確にして、施策と制度を調整する必要がある。このような対応をしなければ、変化している職業価値観に対応することができなく、結果従業員は離職することになる。労働集約型製造業企業を例に、入職した新世代農民工の職業価値観が未入職の時と比べてどのように変化したのか、またどのような変化が生じたのかを明らかにし、この変化に対応するために、現状の人事制度や管理方式をどのように調整しているのかということを研究する必要がある。

今回は多くの職業価値観に関する研究の中に使われたアンケート項目と異なり、一対比較法 (Paired Comparison)を用いた。因子分析の結果、信頼性の高い(α 係数は0.8より大きい) 4因子を抽出することができた。多くの先行研究において取り上げられている「給料や福利厚生を重視する」という要素について、今回の研究では「労働条件」という因子に含まれていなかった。この点に関しては、今後分析のサンプル数の増加やアンケートの質問項目の調整を行う余地があると考えている。

以上の問題については、今後の研究課題としたい。

ご清聴ありがとうございます