

東京都民のパーソナルネットワーク

Ⅱ キャリア・アスピレーションをめぐる構造要因と社会化要因

1. 問題設定
2. データ・変数と分析枠組み
3. 分析結果
4. 考察と結論

林 拓 也*

要 約

本稿では、職業経歴にある人々のアスピレーションを規定する構造要因と社会化要因の効果を検証する。構造要因とは、個人の社会構造的な位置やそれにとりまう諸条件のことであり、それにより自身の将来地位を予測・期待した結果がアスピレーションとして発現することが想定される。社会化要因とは、他者から受ける期待や刺激などの影響を指し、それにより地位達成に向けられる意欲がアスピレーションとして発現することが想定される。また、アスピレーションの規定要因は、個人の出生時に決定される帰属的なものと、後天的に個人が選択・取得していく獲得的なものとに分けられ、構造要因／社会化要因と組み合わせることによって4つの要因群が導出される。

分析は、東京都に在住する20～59歳の男女フルタイム雇用者を対象とした。キャリア・アスピレーションを表す指標として、(1)現勤務先において管理職への昇進を希望するかどうか(＝企業内昇進アスピレーション)、(2)現勤務先から独立して自営業あるいは会社経営をはじめることを希望するかどうか(＝独立開業アスピレーション)の2種類を取り上げた。

分析の結果、以下の知見が得られた。第一に、構造要因のうち、対象者の獲得的地位である役職および所属する企業の規模がアスピレーションに影響しており、役職者は昇進アスピレーションが高く、小企業雇用者は独立アスピレーションが高かった。第二に、親が自営業に携わっていた対象者の独立アスピレーションが高く、帰属的な社会関係による社会化の影響が見られた。第三に、対象者が取り結ぶパーソナルネットワーク構成員の職業的地位(管理職や業主・経営者)が各アスピレーションに対して効果を示し、選択的な社会関係による社会化の影響が見られた。

* 東京都立大学人文学部社会学科

1. 問題設定

1. 1 アスピレーションの規定要因—構造要因と社会化要因

現代社会においては、多くの人々が学歴の取得や就職・昇進などをめぐる競争を繰り広げている。身分制社会とは異なり、個人の地位達成途上に複数の選択肢が存在する社会においては、まず個人が地位の達成を希求し、そのうえで希望者間の競争に参加することがきわめて重要な条件であり、このような地位達成に対する個人の志向や意欲は「アスピレーション」(aspiration)と呼ばれる。実証研究においては、地位達成の具体的目標に向けられる達成要求として捉えられ(中山・小島 1979)、各人が将来達成したいと考えている地位(学歴・職業など)を尋ねることによって導出されることが多い。そして、主に就学期におけるアスピレーションは、その後の地位達成に対して一定の効果を及ぼしていることが調査研究によって明らかにされており、地位達成過程におけるその重要性を確認することができる(Sewell et al. 1970、Alexander et al. 1975、富永・安藤 1977、直井・藤田 1978、中山・小島 1979、Otto and Haller 1979、岩永 1990、Bond and Saunders 1999)。

また、アスピレーションがいかにして形成されているのかについての研究も蓄積されている。これらの研究によると、学校種別・ランク、学業成績、自己評価、出身家庭における経済的・文化的状況、親や教師からの期待・奨励、友人など仲間による刺激、などの要因がアスピレーションを規定するという分析結果が得られている。これらから、各人の具体的な地位達成目標としてのアスピレーションには、大きく分けて、(a)出身家庭や学校種別・成績など、個人の置かれた社会構造的な位置・条件を勘案し、自分の将来地位の見通しを立てた結果(Sewell et al. 1970、Kerckhoff 1974、Wilson and Portes 1975、直井・藤田 1978、潮木ほか 1980、Bowman 1981、Kariya

and Rosenbaum 1987、片瀬 1990、武井・木村 1992、片瀬・土場 1994、Rojewski and Yang 1997、Bond and Saunders 1999、耳塚 2000、荒牧 2001a、荒牧 2001b、片瀬 2001)と、(b)親や友人など他者からの期待や刺激を受け、その影響によって将来目指す地位を決定した結果(Haller and Butterworth 1960、Alexander and Campbell 1964、Duncan et al. 1968、Sewell et al. 1970、Kerckhoff 1974、Wilson and Portes 1975、Hallinan and Williams 1990)が含まれていると推測することができる。この2つの要素は、地位達成過程をめぐる理論的視座である「配分モデル」と「社会化モデル」に対応している。「配分モデル」とは、個人の地位達成が構造的制約や選抜基準によって規定されることを基調とするもので、この視点からは、アスピレーションは将来の予定や期待として捉えられる。一方、「社会化モデル」とは、個人の地位達成が各自の志向・意欲によって決定されることを基調とするもので、その志向・意欲は他者からの影響、すなわち社会化を通して形成されるという立場に立つ(Kerckhoff 1976、片瀬 1993)。以上をふまえて、アスピレーションを規定する諸要因のうち、個人の社会構造的な位置やそれに伴う諸条件による影響を「構造要因」、具体的な他者から受ける影響を「社会化要因」と呼ぶことにしよう。

1. 2 帰属的／獲得的要素との複合

さて、上述した構造要因の中でも、あるいは社会化要因の中でも、相互に性質や意味合いの異なる場合がある。たとえば、地位達成過程にアスピレーションを組み込んだ先駆的研究として位置づけられる、Sewellらによるウィスコンシン・モデルでは、アスピレーションを促進する社会化のエージェントとして「重要な他者」(significant others)が挙げられており、それは「両親の励まし」「教師の励まし」「友人の進学希望」という変数から合成されている(Sewell et al. 1969)。このうち「両親」からの影響は出身家庭という枠内での社会化であり、そこでの個人は、構造的に制約された受動的な存在として位置づけられる。そ

表1 アスピレーションを説明する要因群の整理

名 称	具体的要因	アスピレーション様態
(1) 帰属－構造要因	出身階層	将来予測・期待（不変）
(2) 獲得－構造要因	獲得的地位	将来予測・期待（可変）
(3) 帰属－社会化要因	親の価値意識・期待	同調
(4) 選択－社会化要因	選択的ネットワークによる刺激	意欲

れに対して「友人」からの影響は、個人が主体的に選択する自由度が高く、その選択的社会関係との相互作用を通じてアスピレーションが形成されることが示されている。この例から示唆されるのは、アスピレーションの規定要因の中でも、生得的属性のような個人の選択の余地がないものと、個人が選択あるいは獲得する余地があるものが存在することであり、これらはいわゆる帰属的(ascriptive)／獲得的(achieved)という軸で峻別することが可能である(注1))。アスピレーションが地位達成の媒介要因であることを考えると、これらの要素は階層再生産あるいは階層間流動性としての帰結に大きく関わってくるだろう。つまり、アスピレーションが帰属的要因によって強く規定される場合、個人の志向形成を通じて階層が再生産される可能性が指摘されるし、逆にアスピレーションが獲得的要因によって強く規定される場合は、個人が獲得していく業績や関係の資源に重点が置かれることになる。この両要素を視野に含めると、アスピレーションの規定要因は、先の構造／社会化という区分と組み合わせることによって、合計4タイプの要因群として整理することができる。

表1は、4つの要因群の特徴をまとめたものである。(1)の「帰属－構造要因」とは、出身階層に代表されるような、個人が生まれながらにして与えられた属性による影響であり、それによる自身の将来地位の「予測」あるいは「期待」という形でアスピレーションが発現する。それは、原則として、個人の力で変えることはできないものである。たとえば、出身家庭の社会経済的状況による家業継承の予測や進学見込み(Bowman 1981)が挙げられる。(2)の「獲得－構造要因」は、個人が後天的に取得していった獲得的地位による影

響であり、その位置認識・評価に基づく将来地位の「予測」あるいは「期待」という形でアスピレーションが発現する。ただし、先の(1)とは異なり、個人が新たな地位を獲得することによって、それは変化する可能性を持つのが特徴である。たとえば、保有する資格・技能、所属する学校種別・ランク(潮木ほか 1980、Kariya and Rosenbaum 1987、片瀬・土場 1994、耳塚 2000、荒牧 2001a、荒牧 2001b)、学級ランク(Alexander et al. 1975)、学業成績(Sewell et al. 1970、Kerckhoff 1974、Wilson and Portes 1975、潮木ほか 1980、Kariya and Rosenbaum 1987、片瀬 1990、Rojewski and Yang 1997)、それらに基づく自己評価(Wilson and Portes 1975、片瀬 1990、Rojewski and Yang 1997)による将来予測が挙げられる。(3)の「帰属－社会化要因」は、両親のような帰属的社会関係から伝達される特定の価値意識や期待であり、アスピレーションはそれらに対する「同調」という形で発現する。たとえば、親が子どもに対して教育達成や家業継承を期待し、子どもがそれに同調することによって、親の期待に沿う形で子どもの進路選択がなされる場合(Sewell et al. 1970、直井・藤田 1978、Otto and Haller 1979、片瀬・土場 1994、Bond and Saunders 1999)が挙げられる。(4)の「選択－社会化要因」は、個人が主体的に選択し取り結ぶ社会関係からの影響であり、その社会関係との相互作用を通じて形成される特定の価値志向、およびその達成に対しての「意欲」という形でアスピレーションが発現する。たとえば、「仲間の影響」(peer influence)に見られるように、親しい同級生と相互にアスピレーションを刺激しあう場合や(Sewell et al. 1970、Haller and Butterworth 1960、Alexander and Campbell 1964、Duncan

et al. 1968、Kerckhoff 1974、Alexander et al. 1975、Otto and Haller 1979、Hallinan and Williams 1990)、「役割モデル」(role model)のように、先に地位達成を行っている特定の個人を尊敬し、その人のようにになりたいという願望からアスピレーションが生じる場合 (Bell 1970、Almquist and Angrist 1971、Tangri 1972、中尾 2000) を挙げることができる。

1. 3 キャリア・アスピレーションへの適用

以上の議論をふまえ、本稿では、職業経歴にある人々が有する「キャリア・アスピレーション」を対象として、上述の要因群による影響を検証する。キャリア・アスピレーションとは、職業生活への参入後に観察される、長期的な見通しや経路を含む職業達成目標のことを指す (林 2001a)。これまでのアスピレーション研究は、就学期にある児童や青年のそれを対象としたものが多く、教育達成 (学歴取得) および初職達成 (就職) など地位達成における大きな分岐点を経た後のアスピレーションを直接的に扱った研究はきわめて少ない (注(2))。しかしながら、職業に関する意識調査 (雇用促進事業団職業研究所 1974、NHK放送世論調査所 1979、東京都立労働研究所 1981、日本労働研究機構 1998) や、人々が実際にたどっている経歴を扱った研究 (原 1979、原 1981、花田 1987、若林 1987、今田・平田 1995) を参照すると、キャリア・アスピレーションの具体的な存在形態として、「企業内昇進」アスピレーションと「独立開業」アスピレーションの2種類を想定することができる。両者は被雇用者として入職した人々が「到達的職業」(原 1979) である管理職および自営業へと移動していく主要経路であり、職業経歴における地位達成ルートとして、少なからぬ人々が目指す達成目標であると考えられる (注(3))。

このようなキャリア・アスピレーションを対象とした場合、それらがいかなる要因によって規定されているのかを、先の要因群の分類にしたがって導出してみよう。(1)「帰属—構造要因」として挙げられる出身階層について、すでに教育達成・初職達成を経た対象者にとって、出身家庭による

制約は就学期にある青年と比べるとずっと小さくなっている。とくに雇用者として入職した場合は、親の地位から直接的に将来予測を立てるケースは少ないと思われるので、本稿での検討から外すことにする (注(4))。キャリア途上にある人々のアスピレーションを規定する構造要因として重要と考えられるのは、(2)「獲得—構造要因」であり、具体的には、学歴・職業的地位・勤務先企業といった個人の獲得的地位が想定できる。学歴および職業的地位に関して、高学歴者や高地位者はそうでない者に比べ、企業内昇進の見込みが高いことを認知し、現地位からのさらなる上昇移動を期待するだろう。勤務先による影響の一例としては、企業規模の効果が考えられる。大企業においては職位や昇進制度の体系が整備されているため、所属する雇用者は昇進への期待が高いこと、これに対して、小企業においては昇進機会が限られているため、その雇用者にとっては独立開業の方が魅力的に映ることなどが予想される (注(5))。(3)「帰属—社会化要因」としては両親による影響が想定される。これは、親から子どもに対する「期待」とそれに対する子どもの「同調」という過程を経て、親の価値志向が子どもに伝達・継承されることが前提となる。したがって、対象者の親が企業内昇進や独立開業という職業達成経路に対してどの程度価値を置いているかが、対象者自身のキャリア・アスピレーションに反映されると考えられる。ただし、親の期待や価値志向に対して子どもが同調しなかったり、反発する場合もあるので、親は「反面教師」としての機能を示す可能性も念頭に置いておく必要がある。(4)「選択—社会化要因」としては、個人が有するパーソナルネットワークが挙げられる。この場合、個人の周囲に様々な価値志向を有する他者が存在し、その中から特定の人物との関係を個人が主体的に取り結ぶことが前提となっており、友人や同僚など選択的・獲得的ネットワークの構成員が有しているキャリアに関する価値志向が、対象者との結びつきおよび相互作用を通じて伝達されることが想定される。

2. データ・変数と分析枠組み

2. 1 使用データおよび分析対象者

本稿で用いるデータは、2000年8月に実施された『東京都民のパーソナルネットワークに関する調査』（平成11年度～12年度科学研究費補助金 基盤研究(B)(1) 研究代表者 森岡清志）によって得られたものである。この調査は東京都在住の20歳から69歳までの男女を母集団としているが（有効回収率 32.8%）、ここでは60歳未満のフルタイム雇用者に絞って分析対象とする。

キャリアあるいはキャリア・アスピレーションは、職業経歴が連続していることを想定した概念であるため、その連続性が相対的に弱いパートタイム雇用者や無職者にそれを適用することの意義は、現段階では小さいと判断した（注(6)）。また、すでに昇進や独立を経験した調査対象者、具体的には、経営者・役員や自営業主は、それぞれのキャリア・アスピレーションが実現（達成）されたものとみなし、分析対象から外しておくことにする（注(7)）。フルタイム雇用者の中でも、すでに昇進を経験し、役職に就いている調査対象者の場合は以下のように扱う。課長・部長クラスの管理職については、さらなる昇進の可能性はあるものの、本研究で分析する後述の「管理職昇進」アスピレーションは達成されたものとみなし、「独立開業」アスピレーションについてのみ分析対象として含める。係長・主任・現場監督クラスの役職者について、その役職レベルまでは年功による昇進が多く、実質的に地位達成としての差異が生じるのは課長クラス以上での昇進であることを考慮し（今田・平田 1995、橋木 1995）、係長以下の役職昇進では昇進アスピレーションがまだ十分に達成されていないとみなして分析対象に含めることにする。

2. 2 分析枠組み

分析では、企業内昇進アスピレーションと独立開業アスピレーションを従属変数として、それに対する構造要因・社会化要因による効果を検証す

る。前者については、「獲得一構造要因」として、先に挙げたような対象者本人の獲得的地位、具体的には最終学歴・役職・職種・勤務先企業規模を取り上げる。学歴や職業的地位が高い者（役職者・ホワイトカラー雇用者）・大企業雇用者は、企業内昇進の見込みが高いことを認知し、現地位からのさらなる上昇移動を期待することが予想される。また、そうした昇進見込みが小さい位置（低学歴・低地位・小企業）にいる者は、地位達成経路として独立開業の方を期待すると考えられる。

次に、社会化要因の要諦となる社会関係からの影響について、両親やネットワーク構成員がどのような価値志向を有していたのか、そして実際に伝達されたのか、調査では質問項目に含まれていないため、その厳密な検証はできない。そこで代替的に、親やネットワーク構成員が就いている（就いていた）職業に着目し、分析の焦点となる価値志向がその職業達成に伴っていたと想定した上で検証を行うことにする。したがって、昇進アスピレーションを促進するのは、実際に昇進を経験し、管理職に到達した親やネットワーク構成員であり、独立アスピレーションを促進するのは、実際に独立開業を経験し、自営業主や会社経営者となった親やネットワーク構成員であることが予想される（注(8)）。

また、社会化エージェントとしてのネットワークについて、その効果が対象者自身の地位あるいはネットワーク構成員との位置関係によって異なることが考えられる。社会化効果の例として挙げられる「仲間の影響」は、自分と近い位置にある「同類結合」によって、相互にアスピレーションを高めあうことを想定しているのに対して、自分との社会的距離が大きいものの、そのような人物を目標とすることによってアスピレーションが高まる「役割モデル」の例もある。以上のことを鑑みて、分析においては、ネットワーク構成員の職業と対象者の地位（学歴・職種など）との交互作用効果の検証も行い、ネットワークによる社会化効果の相違についても検討を加えていくことにする。

2. 3 変数の設定

(1) アスピレーション

キャリア・アスピレーションを示す変数について、調査においては、「将来どのような仕事や職業につくことを希望しますか。次にあげるそれぞれを希望するかどうか、お答えください。」とした上で、「(ア) 現在の会社で、管理職(部長・課長など)につく」「(イ) 現在の会社で、役員(経営者・重役など)になる」「(ウ) 独立して自営業あるいは会社経営をはじめる」というそれぞれの質問に対して、「1.希望する」「2.どちらかといえば希望する」「3.どちらかといえば希望しない」「4.希望しない」という4つの選択肢を用意した。先に検討した2種類のアスピレーション形態との対応は、「企業内昇進」アスピレーションが(ア)と(イ)によって、「独立開業」アスピレーションが(ウ)によってそれぞれ示される。ただし、(イ)の役員への昇進については、希望者が少ないこと、またその希望者はすべて(ア)管理職昇進を希望しているなど(ア)と(イ)の関連が高いことから、ここでの分析では、昇進アスピレーションの測定は(ア)の質問項目のみによって代表させることにした(注(9))。操作化は、各希望に対して用意された4段階の選択肢番号を反転し、希望が強いほど高いスコアになるようにする(「希望しない」1点～「希望する」4点)。

(2) 対象者の地位・属性

調査対象者の社会構造的位置を表す変数として、最終学歴・勤務先企業規模・職種・役職を用いる。最終学歴について、本稿での分析対象者はすべて新制学歴であったが、中学校および大学院を最終学歴とする対象者が少数であったため、中学・高校／短大・高専／大学以上(場合によっては大学未満／大学以上)という区分を用いる。勤務先企業規模は、全社の従業員数による区分に基づいて、「従業員30人未満」=1／「従業員30～99人」=2／「従業員100～299人」=3／「従業員300～999人」=4／「従業員1000人以上・官公庁」=5と設定し、必要に応じてカテゴリーを合併する。

職種については、昇進見込みについての相違が予想されるホワイトカラー／非ホワイトカラー(グレーカラー・ブルーカラー)の区分とし、専門・管理・事務職を前者に含め、それ以外の販売・サービス・保安・生産工程・労務職を後者に含めた。役職は、「役職なし」=0／「係長相当」「現場監督」=1／「課長相当」「部長相当」=2とする。

また、仮説として提示していないものの、アスピレーションや他変数と関連する属性として、年齢と性別が挙げられる(注(10))。分析に際しては、これらをコントロール変数として投入する。

(3) 出身階層

対象者が中学卒業のころ(15歳くらい)に親が就いていた職業を出身階層として設定し、先の分析枠組みにしたがって、自営業や管理職であったかどうかに着目する。「管理職」は、父親が、従業員30人以上の企業における経営者・役員、または課長以上の役職にあるフルタイム雇用者であった場合にそれとみなす。「自営業」は、父親(父親がいなかった場合には母親)の従業上の地位が自営業主または従業員30人未満の経営者・役員であった場合にそれとみなす。ただし、独立開業アスピレーションとは結びつきにくいと思われる「農業」は、自営業の範疇から除くこととした。

(4) ネットワーク

調査において得られた対象者のパーソナルネットワークは「いろいろなことについてよく話をしたり、意見を交換しあったりした相手」、いわゆるディスカッション・ネットワーク(discussion network)であり、これを対象者が選択性をもって接しているネットワークとみなすことにする。そして、そのネットワーク構成員の就いている職業が対象者のアスピレーションを方向づけることを想定し、各構成員の職業が管理職か否か、自営業主・経営者であるか否かを識別する。

ネットワーク構成員の職業について、調査ではその従業上の地位と職種を尋ねている(ただし、役職や企業規模は質問に含まれていない)。それに基づいて、「管理職」は、各構成員の従業上の

地位＝会社経営者・役員、または、従業上の地位＝フルタイム雇用者かつ職種＝管理職の場合にそれとみなし、「業主・経営者」は、各構成員の従業上の地位＝自営業主または会社経営者・役員の場合にそれとみなした。

この手続きによって得られた、ネットワーク構成員の間柄を見てみると、管理職はその半数以上(56%)が上司や同僚など「同じ会社の人」で占められており、「友人」(20%)がそれに次ぐ。業主・経営者の間柄は比較的分散が見られ、「友人」(23%)「学校時代からの知り合い」(17%)「親」(16%)などが挙げられている。これらのネットワークは、対象者が主体的に選択し、その相互作用を通してキャリア・アスピレーションが促されることを想定しているのであるが、本調査におけるディスカッション・ネットワークの抽出には、必ずしもそのことが反映されてはいない。とくに、子ども・親・兄弟姉妹は主体的選択の要素が小さいこと、また配偶者も含めて生計を一にしている場合が多く、対象者のアスピレーションの代替的達成がそのネットワーク構成員によって成されることが考えられることから(注11)、これら家族ネットワークは、アスピレーションに関与するネットワーク要因からは除外することにする。

これを各対象者のネットワーク要因として操作化するため、このような職業が判明する5人までのディスカッション・ネットワークのうち、家族ネットワーク(配偶者・子ども・親・兄弟姉妹)以外で、管理職に就いている者が含まれるか否かと、業主・経営者が含まれるか否かという2種類の二値変数を作成した。

3. 分析結果

3. 1 各要因とアスピレーションとの関連

まずは属性・地位・ネットワーク変数による昇進・独立アスピレーションの相違を概観しておこう。表2には、属性・本人地位・出身階層そしてネットワーク職業構成別に、各アスピレーション・スコア(4段階)と希望率(昇進・独立を「希望

する」または「どちらかといえば希望する」と回答した比率)を示し、前者の差をF検定にかけた結果を掲載した。

性別に見ると、昇進・独立とも男性のスコアが女性のそれを上回っているが、統計的に有意であったのは前者であった。年齢別では、昇進アスピレーションは、20代から30代にかけて高まり、それをピークとして40代・50代と徐々に低くなっている。独立アスピレーションの方は、20代が最も高く、年齢とともに低くなっていることがわかる。最終学歴による差は、昇進アスピレーションのみ有意であり、高学歴者ほどそれが高い。企業規模による差は、独立アスピレーションのみ有意であり、勤務先が小企業であるほどそれが高い。役職別の比較について、すでに課長以上の管理職に就いている対象者は昇進アスピレーションの分析対象から外しているが、その昇進アスピレーションにおいて有意差が認められ、係長・監督という初期段階の昇進を経験した対象者が、非役職者と比べて高い。職種別では、昇進・独立アスピレーションとも有意差は見られなかった。出身階層別に見ると、いずれのアスピレーションも有意差は検出されなかった。ネットワークによる相違について、ネットワーク構成員に管理職が含まれる場合は昇進アスピレーションがやや高く($p<.10$)、それに自営業主・経営者が含まれる場合は独立アスピレーションが高いことが確認された。

以上の概観により、アスピレーションを規定する諸要因がそれぞれ垣間見られたが、これらがアスピレーションに直接影響しているかどうかを確定するには、相互の影響をコントロールする必要がある。また、ここで有意な関連が見出せなかった変数についても、他変数の影響によって効果が打ち消されている可能性もある。そこで次に、多変量解析によってこれら要因の効果の検証を行っていくことにしよう。

3. 2 昇進アスピレーションの規定要因

表3は、4段階の企業内昇進アスピレーションスコアを従属変数とした重回帰分析結果である。まず(Equation 1)は、先に設定した構造要因

表2 対象者の属性・職業・ネットワークと昇進・独立アスピレーションとの関連

	企業内昇進希望			独立開業希望		
	スコア	希望率	N	スコア	希望率	N
全体	1.82	25.0%	172	1.90	30.2%	212
性別	F = 15.01 *			F = 2.09 ns		
男性	2.10	36.6%	93	1.99	32.3%	124
女性	1.49	11.4%	79	1.77	27.3%	88
年齢	F = 5.01 *			F = 2.24 +		
20代	1.85	25.0%	60	2.11	37.1%	62
30代	2.11	37.7%	53	1.98	34.4%	61
40代	1.88	23.1%	26	1.82	26.3%	38
50代	1.24	6.1%	33	1.61	19.6%	51
最終学歴	F = 3.64 *			F = 0.50 ns		
中学・高校	1.61	13.9%	79	1.83	29.3%	92
短大・高専	1.81	19.2%	26	1.88	30.3%	33
大学以上	2.07	40.3%	67	1.99	31.0%	87
企業規模	F = 0.61 ns			F = 3.10 *		
100人未満	1.69	16.7%	48	2.15	40.0%	60
100～999人	1.86	31.8%	44	1.97	31.7%	60
1000人以上・官公庁	1.90	26.9%	78	1.71	23.6%	89
役職	F = 22.50 *			F = 0.24 ns		
役職なし	1.62	18.2%	132	1.90	32.6%	132
係長・監督	2.48	47.5%	40	1.82	24.4%	45
課長以上	—	—	—	2.00	31.3%	32
職種	F = 1.57 ns			F = 0.22 ns		
ホワイトカラー	1.89	29.1%	117	1.92	30.5%	154
グレーカラー・ブルーカラー	1.67	16.4%	55	1.84	29.8%	57
出身階層	F = 0.08 ns			F = 1.83 ns		
管理職	1.87	26.1%	46	1.93	31.6%	57
自営業	1.79	24.6%	57	2.07	35.2%	71
それ以外	1.81	24.6%	69	1.74	25.0%	84
ネットワーク職業構成(1)	F = 3.36 +			F = 0.03 ns		
管理職あり	2.12	33.3%	33	1.92	32.1%	53
管理職なし	1.75	23.0%	139	1.89	29.6%	159
ネットワーク職業構成(2)	F = 1.23 ns			F = 5.75 *		
業主・経営者あり	1.64	18.2%	33	2.23	43.8%	48
業主・経営者なし	1.86	26.6%	139	1.80	26.2%	164

* $p < .05$, + $p < .10$, ns $p > .10$

(対象者地位)・社会化要因(出身階層・ネットワーク)およびコントロール変数(性別・年齢)を独立変数として投入し、それぞれの主効果のみを想定したものである。コントロール変数以外では、「役職」のみがアスピレーションに対して有

意な効果を示し、それ以外の諸要因の効果は有意ではなかった。

先述したように、対象者の構造的位置によって社会化効果が異なることが考えうるので、次にネットワーク変数と地位変数との交互作用項を回帰式

表3 重回帰分析結果（従属変数：企業内昇進希望 [4段階] N=170）

	(Equation 1)		(Equation 2)	
	b	Beta	b	Beta
対象者地位【獲得-構造要因】				
(1) 学歴（大卒未満=1）	-0.127	-0.058	-0.119	-0.055
(2) 企業規模	0.040	0.058	0.055	0.080
(3) 役職	0.848	0.340 *	0.843	0.338 *
(4) 職種（非ホワイト=1）	-0.142	-0.063	-0.326	-0.144 +
出身階層【帰属-社会化要因】				
(5) 父職（管理職=1）	-0.142	0.060	-0.115	-0.048
ネットワーク【選択-社会化要因】				
(6) 管理職（あり=1）	0.168	0.063	-0.127	-0.048
コントロール変数				
(7) 年齢	-0.029	-0.312 *	-0.029	-0.303 *
(8) 性別（女性=1）	-0.540	-0.254 *	-0.554	-0.261 *
交互作用				
(9) (4)×(6)	—	—	1.046	0.222 *
Constant	2.934		2.906	
R Square	0.274 *		0.304 *	

b 偏回帰係数、Beta 標準化回帰係数。

* $p < .05$, + $p < .10$

に含めていった。その結果、有意な効果を示した交互作用項は「職種×ネットワーク」のみであった。(Equation 2) に示した回帰係数によると、グレー・ブルーカラー雇用者はホワイトカラー雇用者と比べて昇進アスピレーションがやや低いものの（「職種」の主効果 $b = -0.326$, $p < .10$ ）、前者のネットワークに管理職が含まれる場合、アスピレーションが有意に高まる（交互作用効果 $b = 1.046$, $p < .05$ ）ということが読み取れる。つまり、管理職を含むネットワーク構成は、昇進見込みが相対的に小さいグレー・ブルーカラー雇用者にとって大きな影響を持っていることが確認されるだろう。

3. 3 独立アスピレーションの規定要因

独立開業アスピレーションを従属変数とした重回帰分析を、同様の手続きによって行った結果が

表4である。設定した各変数を独立変数として投入したところ、コントロール変数である年齢のほかに、勤務先企業規模のマイナス効果、出身階層である親職（自営業か否か）のプラス効果（注12）、ネットワーク（業主・経営者を含むか否か）のプラス効果が検出され、小企業雇用者・自営出身者・ネットワークに業主・経営者が含まれる場合に独立アスピレーションが高いことが示された。なお、対象者の構造的 position によるネットワーク効果の相違を検証するために、ネットワークと地位変数との交互作用項を含めてみたが、いずれも有意な効果を示さず、ネットワーク効果がいずれの地位にある対象者に対しても一定であることがうかがえる。

表4 重回帰分析結果（従属変数：独立開業希望 [4段階] N=207）

	(Equation 1)	
	b	Beta
対象者地位【獲得－構造要因】		
(1) 学歴（大卒未満＝1）	-0.140	-0.062
(2) 企業規模	-0.119	-0.165 *
(3) 役職	0.025	0.017
(4) 職種（非ホワイト＝1）	-0.166	-0.067
出身階層【帰属－社会化要因】		
(5) 親職（自営業＝1）	0.345	0.149 *
ネットワーク【選択－社会化要因】		
(6) 業主・経営者（あり＝1）	0.371	0.142 *
コントロール変数		
(7) 年齢	-0.023	-0.241 *
(8) 性別（女性＝1）	-0.266	-0.120
Constant	3.245	
R Square	0.133	*

b 偏回帰係数、Beta 標準化回帰係数。

* $p < .05$, $+p < .10$

4. 考察と結論

以上の分析から、職業経歴にある人々が有するキャリア・アスピレーションが、どのような要因によって規定されているのかが明らかになった。

まず企業内昇進アスピレーションに関して、「獲得－構造要因」からの影響は、対象者の役職の効果に見られた(注13)。昇進経験者（係長・監督など）において昇進アスピレーションが高いことから、昇進を経験し役職に就くことによって、あるいは課長クラスの管理職に近づいたことによって、さらなる昇進への「期待」が高まっていると考えられる(注14)。「帰属－社会化要因」として想定された出身階層＝管理職の効果は有意でなく、昇進を重視する親の価値意識に対して、対象者が「同調」を表明していないことが示唆される(注15)。「選択－社会化要因」として想定されたパーソナルネットワークの効果は、対象者の職種との交互

作用効果として検出され、ホワイトカラー雇用者と比べ、管理職との社会的距離が大きなグレー・ブルーカラー雇用者において、そのネットワーク効果が強いことを示す。このことは、ネットワークに含まれる人物のようになることの願望に基づく「役割モデル」としての機能を示唆するものであり、距離の大きい管理職に就いている人物との意識的・選択的なネットワーク形成を通じて、昇進への「意欲」が高まっていることがうかがえる。

次に独立開業アスピレーションに関して、「獲得－構造要因」からの影響は、勤務先の企業規模の効果がみられ、所属する企業規模が小さいほどそのアスピレーションが高いことを示した。このことから、昇進機会が限られている小企業において、その雇用者は自身の地位達成としてむしろ独立開業の方を期待していると推察される。ただし、この場合は、現在の状況に基づく達成経路の予測というよりは、現勤務先からの離脱志向としての側面が強いように思われる。「帰属－社会化要因」

による影響は、出身階層＝自営業の効果に見られ、独立経営を重視する親の価値意識が伝達されていることの一端を示している。ただし、これが親による一方向的な価値・期待の伝達によるものであるかは、検討の余地が残されている。本稿では対象から外した「帰属－構造要因」から示唆されるように、子供自身（対象者）による「予測」の可能性も必ずしも否定できず、その検証は今後の課題となるだろう。「選択－社会化要因」については、ネットワークに自営業主・経営者が含まれることによる効果が検証された。本研究の対象である被雇用者は、自営業主や経営者との選択的なネットワーク形成によって、独立開業への「意欲」が増したものと考えられる。

さて、アスピレーションの規定要因に関わる2種類の軸－構造／社会化と帰属／獲得－に着目してまとめてみると、まず構造要因・社会化要因はいずれも、昇進・独立アスピレーションの双方に対しての効果が確認された。このことから、キャリア・アスピレーションには、対象者自身の現在の地位に基づく将来予測と、他者からの影響・刺激によって形成される意志とが並存していると言える。次に、帰属／獲得の軸に関して、帰属的要因である出身階層の影響は、独立アスピレーションにおいて効果を示していた。すでに一定の地位達成を経て自身の地位を確立しつつある対象者であっても、こうした生得的属性に基づく影響が見られることは注目に値すると言える。もう一方の獲得的要因について、対象者の地位やネットワークは昇進・独立いずれのアスピレーションにおいても効果が見られた。このことから、先の帰属的要因だけでなく、人々は自身で獲得してきた諸資源にも基づいて将来を見据えていることがうかがえる。

アスピレーションが地位達成の媒介的機能を果たしていることを考慮に入れると、以上の諸要因は、アスピレーションそれ自体のみならず、それを媒介として、その後に展開される実際の達成に対しても間接的に関与することだろう。本稿での分析は、キャリア期に限られたものであったが、これは他の局面についても応用ができる。具体的

な「社会化」過程にまで踏み込んだ分析の必要性など残された課題は少なくないものの、本研究の分析結果から、ここで用いた分析枠組みが今後のアスピレーション研究における理論展開にとって重要であることが示唆された。

注

- 1) Sewellらの例における「教師」からの影響について、それは帰属的な社会関係ではないものの、必ずしも主体的に選択した社会関係とも言えない。社会化要因というよりはむしろ、「学校」という構造要因に含まれる部分が大きいのと思われる。ただし、行為者が、具体的な他者として教師との社会関係を取り結ぶ場合は、その限りではない。
- 2) アスピレーションに関する先行研究については、林(2001a)による整理を参照されたい。
- 3) 門脇(1978)の調査分析によると、「つとめ先で昇進した」および「独立して店や事務所をもった」を「出世したといえる」と回答した対象者はともに7割以上にのぼっていることから、昇進・独立が上昇移動経路として人々の間に広く認知されていることがうかがえる。
- 4) 出身家庭において家業を営んでいる場合、一時的に雇用者として別企業に入職したとしても、いずれは家業を継ぐことを念頭に置いているという例が挙げられる（たとえば、中村(1998)は「第二職としての自営」の分析を行っている）。ただし、この「家業継承」は「独立開業」志向とは異なるニュアンスを持つこと、また自営志向として現れる場合でも、それは親の期待による媒介が想定されるので、後述する「帰属－社会化」要因に含まれることから、ここで取り上げる意義は小さいと判断した。
- 5) 東京都立労働研究所の調査報告書(1981)によると、大企業雇用者は小企業雇用者より昇進希望率が高く、逆に、小企業雇用者は大企業雇用者より独立希望率が高いことが示されている。独立開業の志向について、原(1981)は、自営への移動は「誘引移動」比が高く、満足度の高い移動である場合が多いことを指摘している。
- 6) パートタイム雇用者の昇進希望率はきわめて低いことが判明している（林 2001b）。
- 7) 独立経営者の中には家業を継いでいるなど、実質的には「独立開業」を経験したとは言えないケースが含まれていると推測されるが、すでに業主あるいは経営者としての地位にあることの方を重視

して、地位が達成されたものとみなす。

- 8) ただし、親やネットワーク構成員の職業経歴は判明しないため、実際に昇進や独立開業を経験したかどうかは推測の域である。とくに自営業を営んでいる場合は、純粋な独立開業ではなく家業継承によるものも少なくないと思われるが、ここでは自営業や会社経営に携わっていること自体を重要視する。
- 9) (ア)管理職昇進と(イ)役員昇進との希望スコア(4段階)の相関は $r=0.777$ を示した。「役員昇進」アスピレーションについての分析は、林(2001b)を参照されたい。
- 10) 東京都立労働研究所の調査報告書(1981)によると、高年者および女性の昇進希望率・独立希望率は、若年者および男性のそれと比べて低い。このような年齢・性別によるアスピレーションの相違は、別途検討する必要があると思われるが、本稿ではコントロール変数としてのみ扱う。
- 11) とくに女性においては、夫の地位達成が自身の階層的地位の判断基準とされているケースが多いことから(直井 1990、赤川 2000)、たとえば夫が管理職に到達したことによって、妻の昇進アスピレーションが促進されるよりは、そのアスピレーションが充足されることが想像される。
- 12) 自営業の中でも商工自営に代表されるような「家業」タイプの場合は、親から子どもへの継承期待がとくに大きく、子どもにとってその継承が雇用者からの「独立」として捉えられる可能性が考えられる。そこで、先に設定した自営業のうち、職種が販売職・サービス職・生産工程・労務職の場合に「家業型自営業」として、自営業の全体的な効果からの分離も試みたが、その効果は有意ではなかった。したがって、家業型かどうかに関わらず、自由業なども含めた独立自営に携わっていたことが、その子どもの独立アスピレーションに影響していることが確認された。
- 13) ケース数が少なくなるため追証が必要となるが、男女別の分析を行ったところ、男性において昇進アスピレーションに対する構造要因のうち、役職のほかに企業規模が有意なプラス効果を示していた。このことから、男性の場合、昇進制度が整備されている大企業に所属していることが、昇進期待を増幅させていることが示唆される。
- 14) ただし、役職の効果については逆の因果説明、すなわちもともと昇進アスピレーションを持っていた者が、実際に昇進を経験していることを示す可能性もある。

- 15) 男女別の分析によると、女性において父職＝管理職が有意なマイナス効果を示していた。この場合、娘にとって父親が「反面教師」としての存在に映っている、あるいは、女性自身の職業的地位達成よりも、高い地位の配偶者(夫)を得ることに価値が置かれ、それが親子間で伝達されている、という2つの可能性が考えられる。ただし、これについても追証が必要である。

参考文献

- 赤川学「女性の階層的地位はどのように決まるか?」、盛山和夫(編)『日本の階層システム 4 ジェンダー・市場・家族』東京大学出版会, pp.47-63, 2000.
- 荒牧草平「学校生活と進路選択—高校生活の変化と大学・短大選択—」, 尾嶋史章(編著)『現代高校生の計量社会学』ミネルヴァ書房, pp.63-80, 2001a.
- 荒牧草平「高校生にとっての職業希望」, 尾嶋史章(編著)『現代高校生の計量社会学』ミネルヴァ書房, pp.81-106, 2001b.
- 今田幸子・平田周一『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構, 1995.
- 岩永雅也「アスピレーションとその実現」, 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, pp.91-118, 1990.
- 潮木守一・藤田英典・滝充・佐藤智美・川嶋天津夫・岩田弘三「中学校文化の構造的分析—進路展望の形成過程—」, 『名古屋大学教育学部紀要』27号, pp.171-216, 1980.
- NHK放送世論調査所『日本人の職業観』日本放送出版協会, 1979.
- 片瀬一男「職業アスピレーションの形成—専門職志向を中心に—」, 海野道郎・片瀬一男(編)『教育と社会に対する高校生の意識—第2次調査報告書—』東北大学文学部教育文化研究会, pp.57-72, 1990.
- 片瀬一男「ライフコースと社会階層(1)—ウィスコシン・モデルの展開—」, 『東北学院大学論集(人間・言語・情報)』106号, pp.87-116, 1993.
- 片瀬一男「文化資本と教育達成」, 片瀬一男(編)『教育と社会に対する高校生の意識—第4次調査報告書—』東北大学教育文化研究会, pp.41-55, 2001.
- 片瀬一男・土場学「現代家族における教育アスピレーションの加熱と冷却—教育選抜は家族内部にどのように浸透しているか—」, 『社会学研究』61号, pp.41-66, 1994.
- 門脇厚司『現代の出世観』日経新書, 1978.
- 雇用促進事業団職業研究所『日本人の職業経歴(職業移動全国調査中間報告)』1974.

- 武井横次・木村邦博「高校生の学歴アスピレーションと階層 - 「文化的再生産論」にもとづく考察 -」, 『新潟大学人文科学研究』80号, pp.1-31, 1992.
- 橋木俊詔, 連合総合生活研究所(編)『「昇進」の経済学』東洋経済新報社, 1995.
- 東京都立労働研究所『企業規模別労使関係の実態 - 都内居住労働者の意識調査分析を通して -』1981.
- 富永健一・安藤文四郎「階層的地位形成過程の分析」『現代社会学』4巻2号, pp.3-53, 1977.
- 直井優・藤田英典「教育達成過程とその地位形成効果」, 『教育社会学研究』33号, pp.91-105, 1978.
- 直井道子「階層意識」, 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, pp.147-164, 1990.
- 中尾啓子「地位達成におけるパーソナルネットワークの機能」, 森岡清志(編)『都市社会のパーソナルネットワーク』東京大学出版会, pp.87-105, 2000.
- 中村牧子「第二職としての自営 - 残留率と父職タイプとの関連を見る -」, 佐藤俊樹(編)『近代日本の移動と階層 1896-1995』(1995年S S M調査シリーズ2) pp.179-196, 1998.
- 中山慶子・小島秀夫「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, pp.293-328, 1979.
- 日本労働研究機構『構造調整下の人事処遇制度と職業意識に関する調査報告書』1998.
- 林拓也「地位達成アスピレーションに関する一考察 - 先行研究とキャリア・アスピレーション研究の展望 -」, 『人文学報』318号(社会学36), pp.45-70, 2001a.
- 林拓也「キャリア・アスピレーションとネットワーク」, 森岡清志(編)『年賀状分析による拡大パーソナルネットワークの研究』(平成11年度~12年度科学研究費補助金 基盤研究(B)(1) 研究課題番号 11410052), pp.31-48, 2001b.
- 花田光世「人事制度における競争原理の実態 - 昇進・昇格のシステムからみた日本企業の人事戦略 -」, 『組織科学』21巻2号, pp.44-53, 1987.
- 原純輔「職業経歴の分析」, 富永健一(編)『日本の階層構造』東京大学出版会, pp.199-231, 1979.
- 原純輔「職業経歴の社会学的研究 - 到達点と課題 -」, 雇用促進事業団職業研究所『職業の社会学的研究(その3)』pp.2-31, 1981.
- 耳塚寛明「進路選択の構造と変容」, 樋田大二郎・耳塚寛明・岩木秀夫・荻谷剛彦(編著)『高校生文化と進路形成の変容』学事出版, pp.65-82, 2000.
- 若林満「管理職へのキャリア発達 - 入社13年目のフォーアッパー」, 『経営行動科学』2巻1号, pp.1-13, 1987.
- Alexander, C. Norman, Jr. and Earnest Q. Campbell, "Peer Influences on Adolescent Educational Aspirations and Attainment", *American Sociological Review*, Vol. 29, No.4, pp.568-575, 1964.
- Alexander, Karl L., Bruce K. Eckland and Larry J. Griffin, "The Wisconsin Model of Socioeconomic Achievement: A Replication", *American Journal of Sociology*, Vol. 81, No.2, pp.324-342, 1975.
- Almquist, Elizabeth M. and Shirley S. Angrist, "Role Model Influences on College Women's Career Aspirations", *Merrill-Palmer Quarterly* Vol. 17, pp.263-279, 1971.
- Bell, Alan P., "Role Modelship and Interaction in Adolescence and Young Adulthood", *Developmental Psychology*, Vol. 2 No.1, pp. 123-128, 1970.
- Bond, Rod and Peter Saunders, "Routes of Success: Influences on the Occupational Attainment of Young British Males", *British Journal of Sociology*, Vol. 50, No.2, pp.217-249, 1999.
- Bowman, Mary Jean, *Educational Choice and Labor Markets in Japan*, The University of Chicago Press, 1981.
- Duncan, Otis Dudley, Archibald O. Haller and Alejandro Portes, "Peer Influences on Aspirations: A Reinterpretation", *American Journal of Sociology*, Vol. 74, No.2, pp.119-137, 1968.
- Haller, Archibald O. and C. E. Butterworth, "Peer Influences on Levels of Occupational and Educational Aspiration", *Social Forces*, Vol. 38, No.4, pp.289-295, 1960.
- Hallinan, Maureen T. and Richard A. Williams, "Students' Characteristics and the Peer-Influence Process", *Sociology of Education*, Vol. 63, pp.122-132, 1990.
- Kariya, Takehiko and James E. Rosenbaum, "Self-selection in Japanese Junior High Schools: A Longitudinal Study of Students' Educational Plans", *Sociology of Education*, Vol. 60, pp.168-180, 1987.
- Kerckhoff, Alan C., *Ambition and Attainment*, American Sociological Association, 1974.
- Kerckhoff, Alan C., "The Status Attainment

- Process: Socialization or Allocation?", *Social Forces*, Vol.55, No.2, pp.368-381, 1976.
- Otto, Luther B and Archibald O. Haller, "Evidence for a Social Psychological View of the Status Attainment Process: Four Studies Compared", *Social Forces*, Vol.57, No.3, pp.887-914, 1979.
- Rojewski, Jay W. and Baiyin Yang, "Longitudinal Analysis of Select Influences on Adolescents' Occupational Aspirations", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.51, pp.375-410, 1997.
- Sewell, William.H., Archibald O.Haller and Alejandro Portes, "The Educational and Early Occupational Attainment Process", *American Sociological Review*, Vol.34, No.1, pp.82-92, 1969.
- Sewell, William.H., Archibald O.Haller and George W. Ohlendorf, "The Educational and Early Occupational Status Attainment Process: Replication and Revision", *American Sociological Review*, Vol.35, No.6, pp.1014-1027, 1970.
- Tangri, Sandra Schwartz, "Determinants of Occupational Role Innovation Among College Women", *Journal of Social Issues*, Vol.28 No.2, pp.177-199, 1972.
- Wilson, Kenneth L. and Alejandro Portes, "The Educational Attainment Process: Results from a National Sample", *American Journal of Sociology*, Vol.81, No.2, pp.343-363, 1975.

Key Words (キー・ワード)

Career Aspiration (キャリア・アスピレーション), Personal Networks (パーソナルネットワーク), Socialization Factor (社会化要因), Structural Factor (構造要因)

Tokyo Residents' Personal Networks

Ⅱ Structural Effects and Socialization Effects on Career Aspiration

Takuya Hayashi*

*Faculty of Social Science and Humanities, Tokyo Metropolitan University
Comprehensive Urban Studies, No.76, 2001, pp.41-55

This paper examines the structural and socialization factors affecting individual's career aspiration. Structural factors refer to individual's current positions and status that are used to anticipate the likelihood of promotion or career mobility. Socialization factors, on the other hand, are influences from others through interactions with them. Structural and socialization factors each involve components that are ascriptive and those achieved.

Analyses are based on a sample of male and female full-time employees between 20 and 59 years of age, residing in Tokyo. Two types of career aspiration are measured: (1) whether each respondent hopes to be promoted to a manager in his/her current firm and (2) whether he/she hopes to start his/her own business.

The findings are as follows : First, structural factors, the respondent's current rank in the company and the size of the firm, are found to have an effect on the level of aspiration. The higher the current rank, the higher the aspiration he/she has toward promotion. The smaller the firm he/she works in, the higher the aspiration he/she has to start up his/she own business. Second, aspiration to one's start up own business is influenced by parent's occupation, indicating the ascriptive-socialization effect. Third, a positive effect was found on the level of aspiration when there is someone in an individual's personal networks who has already achieved such status (manager or business owner). Implications of these findings are discussed.