

# 日中職業生活意識に関する比較\*

## —「労働生活の質」に関する調査研究（3）—

李

為\*\*

### 1. はじめに

本稿は、「中国における職業生活意識—「労働生活の質」に関する調査研究（1）—」（『関西学院大学社会学部紀要』第82号）と「中国企業における農村戸籍者と都市戸籍者—「労働生活の質」に関する調査研究（2）—」（『関西学院大学社会学部紀要』第83号）の続編である。（1）と（2）は調査結果を分析することによって、職業生活意識を中心に、（不）公平感と意識構造に重点におき検討し、組織内（不）公平感と社会的（不）公平感という区別に着目した。また、調査データの分析を通して、中国の職業移動と職業地位における戸籍身分という制度的な要因および社会関係という視点から検討し、現在中国社会の特徴は法律的な社会よりむしろ倫理的な社会にあることを指摘した。職業移動は、特に農民工の職業移動は盲目的なものではなく、彼らが置かれている社会環境と彼らの職業動機と関係している。農村戸籍者と都市戸籍者の職業選択、「関係」と呼ばれる就職経路、職業移動に対する職業意識から見た地域差について検討した。

本稿では、職業生活意識から見た中国と日本の相違について分析をすすめることにする。使用データは、（1）と（2）にも記したように、筆者が中国で実施して得たものである。この調査研究の調査票質問項目は、1979—1985年の関西学院大学を中心とした研究グループの産業班が日本で実施した「労働生活の質」に関する従業員意識調

査項目をベースにした。企業、合弁企業、郷鎮企業、その他の従業員が対象である。回収した有効サンプル数は、1295人分で、有効回収率は約85%であった。地域別でみると、天津701票、北京336票、上海93票、武漢132票、平江県39票となっている。調査時期は、1998年1月2日から9日まで（第一次調査）、3月27日から4月10日まで（第二次調査）、9月15日から19日まで（第三次調査）の3期にわたった。調査地点は、北京市、天津市、上海、湖北、湖南の中国三大直轄市と二地方であった。調査対象は、国有企業、合弁企業、郷鎮企業、その他である。日本の場合は、電気機器会社には3工場が含まれている。A工場186票、B工場154票、C工場62票である。化学工業（石油精製会社）には事務部門、製造部門、工務部門、試験・研究室部門、その他の部門が含まれている。事務部門115票、製造部門418票、工務部門154票、試験・研究室部門59票、その他の部門24票である。縫製工場にはA工場とTS工場が含まれている。A工場307票、TS工場192票である。もとの調査票を中国語に翻訳する際、若干の修正と項目追加を行った。追加した項目はF3、F20、F21、F22、F23、F24、F25、F26、F27である。若干変更（翻訳時）した項目はF4、F5、F9、F11、F12、F13、F17である。本質問においても、40項目を設定した。

### 2. 調査方法と調査結果の分析方法

#### 2-1. 調査概況

\*キーワード：職業意識 因子分析 日中比較

\*\*関西学院大学大学院社会学研究科博士課程後期課程

- 1 日本側の調査データと調査票の使用にあたって、その許可を下さった牧正英先生（関西学院大学社会学部教授）、遠藤惣一先生（関西学院大学総合政策部教授）、西山美瑛子先生（元関西学院大学社会学部教授）に感謝を申し上げたい。

サンプリングの男女比率は男性36.4%、女性63.6%、全体的に女性のほうが多い。その理由については、次に説明する。日本の場合は男性59.5%、女性40.5%。中国の年齢分布は20歳から36歳までの割合が高い。約7割ぐらゐを占めている。日本の場合は20歳未満4.7%、20歳台と30歳台70.3%、40歳台20.8%、50歳台と60歳台4.2%である。民族は漢民族96.2%、回族2.1%で、残りは朝鮮族、満族、蒙古族、壮族、土家族、タイ族、ヤオ族、水族、苗族である。戸籍は、都市戸籍80.7%、農村戸籍18.5%、無戸籍0.8%である。日本の場合は戸籍という問題が存在しなかった。教育水準は、不識字と小学校をあわせて1.4%、中卒30.1%、高卒28.9%、専門学校10.8%、短大と大学をあわせて28.8%である。現在の職務は、労働者58.1%、現場管理職8.3%、工場管理職12.2%である。全体の男女構成比は女性が比較的多かった。その理由は、天津の合弁企業H社では、組み立て作業がメインで、一部の機械作業と管理者を除いて、女性従業員が主力であるためである。北京では、主に管理職あるいは行政幹部が多いため、学歴も相対的に高い。

表1 中国の対象者数

| Value Label | Value | Frequency | Percent | Valid Percent | Cum Percent |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|-------------|
| 天津          | 1     | 701       | 53.9    | 53.9          | 53.9        |
| 北京          | 2     | 336       | 25.8    | 25.8          | 79.7        |
| 上海          | 3     | 93        | 7.1     | 7.1           | 86.9        |
| 武漢          | 4     | 132       | 10.1    | 10.1          | 97.0        |
| 平江県         | 5     | 39        | 3.0     | 3.0           | 100.0       |
| Total       |       | 1301      | 100.0   | 100.0         |             |

表2 日本の対象者数

| Value Label | Value | Frequency | Percent | Valid Percent | Cum Percent |
|-------------|-------|-----------|---------|---------------|-------------|
| 電気機器        | 1     | 402       | 21.4    | 21.4          | 21.4        |
| 化学工業        | 2     | 770       | 46.1    | 46.1          | 70.1        |
| 縫製工場 A 社    | 3     | 307       | 18.4    | 18.4          | 88.5        |
| 縫製工場 TS 社   | 4     | 192       | 11.5    | 11.5          | 100.0       |
| Total       |       | 1671      | 100.0   | 100.0         |             |

(地域：奈良県、山口県、岡山県、関西)

## 2-2. 調査方法と質問文の回答肢

調査方法において日中とも留置法で自記入式調査票を使用した。日中間の比較のために若干の項目の取捨を行い、本稿は最終的に共通していた本

質問項目の35項目を用いて比較してみる。回答肢は「1. そう思う 2. どちらも言えない 3. そう思わない」と3選択肢を設けた。

- Q1. 失業の恐れがない仕事につくことができた  
 Q3. うちの会社は中国(日本)の発展のために役立っていると思う  
 Q4. うちの会社がイメージ・ダウンになるようなことをおこすと私は困る  
 Q6. 自分の仕事を上司から正当に評価されている  
 Q7. うちの会社では人事問題は公平だと思う  
 Q8. 仕事を進めてゆく上で自分の考えが聞き届けられている  
 Q9. 仕事を進めてゆくのに必要な権限を与えられている  
 Q11. 勤務時間が比較的短い仕事につくことができた  
 Q12. 自分の能力が思いきり発揮できる仕事につくことができた  
 Q13. 職場でストレスを感じない  
 Q14. 仕事の内容や能力にふさわしい賃金が支払われている  
 Q15. 仕事を通じて自分の能力や知識を高めることができた  
 Q16. 職場での教育・適性を十分につかんでいる  
 Q17. 福利厚生 の制度や施設が十分に整っている  
 Q18. 職場の作業環境(安全度・音響)が十分に整っている  
 Q19. 安全問題について労使の協力はよくおこなわれている  
 Q20. 仕事の内容が自分にあっている  
 Q21. 仲間と楽しくすごせるような仕事につくことができた  
 Q22. 世の中のためになる仕事につくことができた  
 Q23. 自分の仕事は単調でない  
 Q24. 職場での人間関係はうまくいっている  
 Q25. 職場のチームワークはうまくいっている  
 Q27. 自分のすぐ上司は仕事について万事やかましいほうである  
 Q28. 自分のすぐ上の上司は部下の個人的なことにも気を配ってくれる  
 Q29. 通勤に便利な仕事につくことができた  
 Q30. 勤務時間外に独自に能力や教養を高めることができた  
 Q31. 会社の中の生活に気持ちのゆとりがある  
 Q32. 全体として今の余暇に満足している  
 Q34. 今住んでいるところは住みやすい暮らしやすいところである  
 Q35. 隣近所のつき合いもうまくいっている  
 Q36. 今後もずっとこの地方で暮らすつもりである  
 Q37. 現在の職業生活に総じて満足している  
 Q38. 就職や転職に必要な情報(会社や仕事の内容・勤務条件)が十分に得られる  
 Q39. 自分の能力や教養を高めるのに必要な情報が十分に得られる  
 Q40. 休日日数が比較的多い仕事につくことができた  
 (計35項目)

## 2-3. 分析の共通項目

本稿では、全体の分析について述べるのではなく、日中間の職業生活意識又はその構造におけるいくつかの異同を論じることとする。ここでは中国と日本の職業生活意識について構造において、その違いを因子分析で見たい。35変数中にどのような共通要因が潜在しているのかを調べてみる。変数の番号がとんでいるのは、共通変数とし

て比較できなかったためである

## 2-4. 因子分析について

職業意識に関する構造について考えるとき、現実の企業組織がそこで働いている人々の意識にどのように反映されているか、または、どのように潜在意識が存在しているのかという研究関心から見てみよう。本稿で用いた因子分析について若干の説明をしておこう。以上の35変数間に関係（資料1相関係数表）を生じさせた原因として、共通の因子が存在している変数を仮定することができる。35変数間に関係が生じるのは、個々の変数がいくらかの程度で共通した因子の影響を受けていると考えられる。したがって、変数間の関係を変数と共通した因子との関係によって説明できる。もちろん、二つ以上の変数の場合、ある条件の下では関係するが、また別の条件の下では相互に独立な関係にあるかも知れない。しかし、因子分析に含まれている多次元的な分析は大いに参考になると思う。すなわち、これらの多変量の分析手法は「推測」ではなく、より正確な「記述」の道具として考えたい。

日中間の職業生活意識構造の違いにおいて、構造的発見と言う目的で因子分析を一つの記述道具として用いた。観測対象の多変量間の関係は、35個の変量に潜在的に含まれているという仮定から、いくつかの共通因子によって考察するためである。①因子の数を決める ②因子負荷量の推定 ③因子解釈をしやすいための因子軸回転 など。もっとも、C. Chatfield & A. J. Collins たちは因子分析におけるいくつかの問題点を指摘しているし(福場庸他訳『多変量解析入門』培風館1986)、因子スコアは理論上での測定不能などの問題点もある。それにもかかわらず、以上のような構造を発見しようとするとき、この道具的な手法は有用であると思う。

## 2-5. 因子数の決定

抽出因子の数をいくつにするかは因子数の決め方の重要な手順なので、分析結果に影響を及ぼす。もちろん、因子の数が多ければ多いほど、変数間の関係を適切に説明できるが、因子抽出のもう一つの役割は情報を圧縮することにある。しか

し、あまり抽出因子数が多くなると、情報を圧縮する意味がなくなる。一般的に因子数を決めるにあたって参考になるいくつかの数値がある。

まず、固有値の数は1より大きいものの数を数えて、その個数を因子数にする。

第2には、固有値寄与率は一定値以上たとえば5%以上のものの固有値の数を数えて、それを因子の数にする。

第3には、累積固有値寄与率が一定の水準に達しているところで、それを因子の数として決めればよいと思われる。

第4には、ひとまず主成分分析を行い、固有値や累積寄与率などの大きさをみて、その上で意味のある個数を検討しながら、因子の数を想定することである。試行錯誤の繰り返しとも言えるだろう。

本稿では、まず日中間に共通した35項目をそれぞれの相関関係をみて、比較的に強い相関関係を持つ項目を見出す。因子分析(主因子法 **VARI-MAX** 回転(**VARIMAX** 法))とは、因子に対する解釈が因子負荷量によって確認されるが、その絶対値の各因子について、1と0に近いものに分離することによって、因子の解釈は容易になる。そのため、各因子の因子負荷量の2乗値の分散を最大にするという基準に従い、因子軸に直交回転を行う手法である。因子分析によって、因子の固有値1より大きかった因子だけを取り上げるが、第1因子から第4因子までの因子負荷量を求める。求めた因子負荷量を **VARIMAX** (バリマックス) 回転して因子負荷量が得られる(因子得点の計算は回帰法によるものである)。その結果は次のとおりである。

説明された分散の合計 (日本)

| 因子 | 初期の固有値 |        |        | 抽出後の負荷量平方和 |        |        | 回転後の負荷量平方和 |        |        |
|----|--------|--------|--------|------------|--------|--------|------------|--------|--------|
|    | 合計     | 分散の%   | 累積%    | 合計         | 分散の%   | 累積%    | 合計         | 分散の%   | 累積%    |
| 1  | 4.300  | 33.076 | 33.076 | 3.809      | 29.299 | 29.299 | 1.883      | 14.484 | 14.484 |
| 2  | 1.452  | 11.166 | 44.242 | .944       | 7.260  | 36.559 | 1.777      | 13.668 | 28.151 |
| 3  | 1.238  | 9.525  | 53.767 | .895       | 6.887  | 43.446 | 1.537      | 11.820 | 39.971 |
| 4  | 1.072  | 8.244  | 62.012 | .531       | 4.082  | 47.528 | .982       | 7.556  | 47.528 |

因子抽出法: 主因子法

説明された分散の合計 (中国)

| 因子 | 初期の固有値 |        |        | 抽出後の負荷量平方和 |        |        | 回転後の負荷量平方和 |        |        |
|----|--------|--------|--------|------------|--------|--------|------------|--------|--------|
|    | 合計     | 分散の%   | 累積%    | 合計         | 分散の%   | 累積%    | 合計         | 分散の%   | 累積%    |
| 1  | 2.669  | 26.691 | 26.691 | 2.170      | 21.701 | 21.701 | 1.275      | 12.752 | 12.752 |
| 2  | 1.405  | 14.055 | 40.746 | .978       | 9.780  | 31.481 | 1.271      | 12.710 | 25.461 |
| 3  | 1.297  | 12.966 | 53.712 | .744       | 7.439  | 38.920 | .952       | 9.523  | 34.984 |
| 4  | 1.075  | 10.750 | 64.461 | .523       | 5.229  | 44.150 | .917       | 9.165  | 44.150 |

因子抽出法: 主因子法

観測変量は、日本と中国のそれぞれ12項目と10項目（相関関係の強いもの）とした。因子分析の妥当性を表す KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)値は中国データは0.65599であり、日本のデータは0.81615なので、ともに0.5より大であるので因子分析を行うことは意味がある。Bartlett (Bartlett Test of Sphericity) の球面性の検定においては、中国と日本が両方とも有意確率=0.00000で有意水準 $\alpha=0.05$ より小さいので、「分散共分散行列は単位行列の定数倍に等しい」という仮説を棄却することができる。ゼロでない共分散が存在するという意味で、観測変量間には関連があると言える。

### 3. 分析結果

#### 3-1. 因子解釈と因子命名

次は、それぞれの因子に対する因子負荷量が大きいものを見ていくと、次のような結果になる。

日本の場合の第1因子に属する変数は「仕事を通じて自分の能力や知識を高めることができた」と「職場での教育・適性を十分につかんでいる」である。第2因子は「自分の仕事を上司から正当に評価されている」と「うちの会社では人事問題は公平だと思う」である。第3因子は「職場での人間関係はうまくいっている」と「職場のチームワークはうまくいっている」である。第4因子は「今住んでいるところは住みやすい暮らしやすいところである」と「今後もずっとこの地方で暮らすつもりである」である。

中国の場合の第1因子に属する変数は「就職や転職に必要な情報(会社や仕事の内容・勤務条件)が十分に得られる」と「自分の能力や教養を高めるのに必要な情報が十分に得られる」である。第2因子は「自分の仕事を上司から正当に評価されている」と「うちの会社では人事問題は公平だと思う」である。第3因子は「自分の仕事を上司から正当に評価されている」と「仕事を進めてゆく上で自分の考えが聞き届けられている」である。第4因子は「今住んでいるところは住みやすい暮らしやすいところである」と「今後もずっとこの地方で暮らすつもりである」である。

回転後の因子負荷量（日本）

|      | 因子         |            |            |            |
|------|------------|------------|------------|------------|
|      | 1          | 2          | 3          | 4          |
| q 3  | .378       | .314       | .133       | 4.097 E-02 |
| q 6  | .362       | .566       | .187       | 3.453 E-02 |
| q 7  | .281       | .635       | .159       | 8.585 E-03 |
| q 12 | .443       | .485       | .196       | 9.010 E-02 |
| q 15 | .881       | .112       | 9.682 E-02 | 5.675 E-02 |
| q 16 | .622       | .193       | .116       | 4.462 E-02 |
| q 20 | .327       | .390       | .273       | .133       |
| q 24 | .150       | .192       | .791       | 7.941 E-02 |
| q 25 | .162       | .203       | .820       | 5.286 E-02 |
| q 32 | 9.556 E-02 | .398       | .116       | .167       |
| q 34 | 5.927 E-02 | .193       | 8.548 E-02 | .662       |
| q 36 | 4.527 E-02 | 7.992 E-02 | 2.252 E-02 | .659       |
| q 40 | 1.377 E-02 | .488       | 5.428 E-02 | .198       |

因子抽出法：主因子法

回転法：Kaiser の正規化を伴うバリマックス法

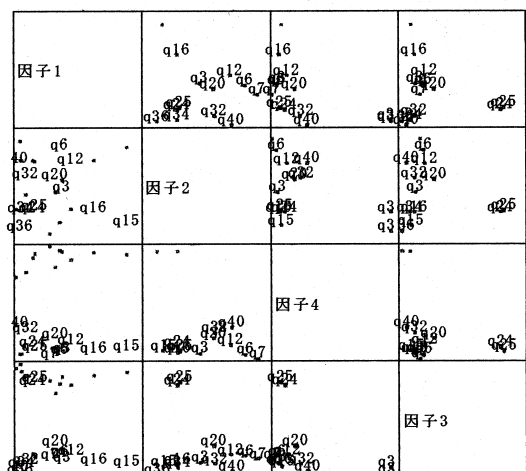
回転後の因子負荷量（中国）

|      | 因子         |            |            |            |
|------|------------|------------|------------|------------|
|      | 1          | 2          | 3          | 4          |
| q 3  | 6.835 E-02 | 8.285 E-02 | .767       | 7.120 E-02 |
| q 8  | .140       | 5.282 E-02 | .440       | -4.96 E-02 |
| q 17 | .179       | .134       | .241       | .107       |
| q 18 | .176       | .272       | .183       | .199       |
| q 24 | 5.224 E-02 | .718       | 7.263 E-02 | 7.279 E-02 |
| q 25 | 6.425 E-02 | .787       | .106       | .122       |
| q 34 | 7.888 E-02 | .129       | 3.868 E-02 | .585       |
| q 36 | .132       | 6.539 E-02 | 7.721 E-02 | .678       |
| q 38 | .754       | 5.034 E-02 | .154       | .141       |
| q 39 | .767       | .106       | .193       | .124       |

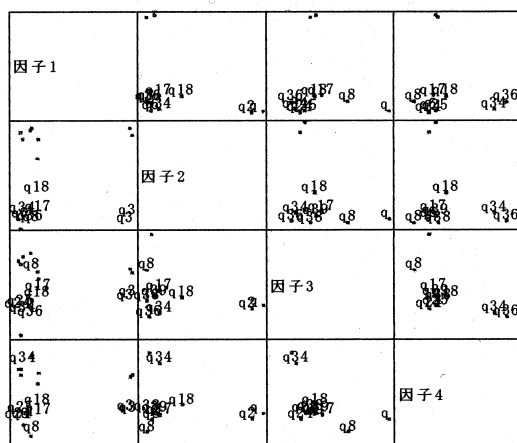
因子抽出法：主因子法

回転法：Kaiser の正規化を伴うバリマックス法

回転後の因子空間の因子プロット（日本）



## 回転後の因子空間の因子プロット (中国)



次は各因子の意味ということになると、因子負荷量から因子の解釈することができる。

### 日本の場合：第1因子では、

仕事を通じて自分の能力や知識を高めることができた＝0.881

職場での教育・適性を十分につかんでいる＝0.662

これをみると、明らかに能力発揮と職場教育に関することを表していると考えられる。同様に第2因子、第3因子、第4因子を導いてゆく。

### 第2因子

自分の仕事を上司から正当に評価されている＝0.566

うちの会社では人事問題は公平だと思う＝0.635

人事評価の公正・公平感に関することを表している。

### 第3因子

職場での人間関係はうまくいっている＝0.791

職場のチームワークはうまくいっている＝0.820

職場の人間関係に関することを表している。

### 第4因子

今住んでいるところは住みやすい暮らしやすいところである＝0.622

今後もずっとこの地方で暮らすつもりである＝0.659

定住意識に関することを表している。

### 中国の場合：第1因子では、

就職や転職に必要な情報(会社や仕事の内容・勤務条件)が十分に得られる＝0.754

自分の能力や教養を高めるのに必要な情報が十分に得られる＝0.767

これをみると、明らかに情報の獲得に関することを表していると考えられる。同様に第2因子、

第3因子、第4因子を導いてゆく。

### 第2因子

職場での人間関係はうまくいっている＝0.718

職場のチームワークはうまくいっている＝0.787

職場の人間関係に関することを表している

### 第3因子

自分の仕事を上司から正当に評価されている＝0.767

仕事を進めてゆく上で自分の考えが聞き届けられている＝0.440

上下関係に関することを表している。

### 第4因子

今住んでいるところは住みやすい暮らしやすいところである＝0.585

今後もずっとこの地方で暮らすつもりである＝0.678

定住願望に関することを表している。

以上の分析を要約すると、日本と中国との職業生活意識の異同がはっきり見えてくる。このように、職業意識の中で、具体的な意識構造を持つものとして「情報の獲得」、「職場の人間関係」、「人事評価の公正・公平感」、「能力発揮と職場教育」、「上下関係」や「定住願望」などが存在している。すなわち職業生活意識はこういった軸に大きく分けることができるが、さらにその内容を見る必要がある。

### 中国 ⇔ 日本

第1因子＝「情報の獲得」

第1因子＝「能力発揮と職場教育」

第2因子＝「職場の人間関係」

第2因子＝「人事評価の公正・公平感」

第3因子＝「上下関係」

第3因子＝「職場の人間関係」

第4因子＝「定住願望」

第4因子＝「定住願望」

### 3-2. 日中職業意識構造の近似点と相違点

以上の分析によって得た結果は、日本と中国の第3因子、第2因子がいずれ「職場の人間関係」、及び第4因子の「定住願望」という共通の因子構造をもっている。ところが、共通の因子構造をもっている、男女別と年齢別で見ると、やはり相違が存在している。すなわち、共通している変数としては、「職場での人間関係はうまくいっている」、「職場のチームワークはうまくいっている」、「今住んでいるところは住みやすい暮らしやすいところである」、「今後もずっとこの地方で暮らすつもりである」の4変数である。

これらの変数を性別と年齢とクロスしてその異同点を見てみよう(表4と表5)。

まず、「職場の人間関係」重視において、中

国の場合の「職場での人間関係はうまくいっている」と「職場のチームワークはうまくいっている」は男女の差はそれほどない。全体をみると、「そう思う」を選ぶのは60%以上を占める。反対に、日本の場合の「職場での人間関係はうまくいっている」と「職場のチームワークはうまくいっている」は男女の差もそれほどないが、全体をみると、「そう思う」を選ぶのは約40%ぐらいである。むしろ、中国の「職場の人間関係」重視と日本の「職場の人間関係」重視という違いである。さらに、年齢的に見てみると、中国の場合の「職場での人間関係はうまくいっている」と「職場のチームワークはうまくいっている」に対して、「そう思う」を選んだのは全体の6割以上である。そして、10代から30代の人の割合は40代と50代の人よりやや高い。すなわち、40代と50代的人是若い人に比べて「職場の人間関係」の重視においてやや消極的である。日本の場合の「職場での人間関係はうまくいっている」と「職場のチームワークはうまくいっている」に対して、「そう思う」を選んだのは全体の約4割ぐらいである。そして、10代と20代的人是「そう思う」を選んだ割合は30代以降の人より低い。中国と逆のような状況と浮かんてくる。すなわち、中国の若者が比較的「元気」で、日本の若者が相対的に「元気」ではない。あるいは、序列的な日本と非序列的のような中国だという特徴であろう。

「定住願望」に関して、中国と日本はそれほど相違がない。中国の場合は「今住んでいるところは住みやすい暮らしやすいところである」と「今後もずっとこの地方で暮らすつもりである」に対して、「そう思う」を選んだ男女の割合はそれほどの大差がないが、全体的にみると、約4割の程度である。日本の場合は「今住んでいるところは住みやすい暮らしやすいところである」と「今後もずっとこの地方で暮らすつもりである」に対して、「そう思う」を選んだ男女の割合も中国と同じそれほどの大差がない。全体的にみると、中国と同じ約4割の程度である。中国も日本も50代的人是はやや定住願望が高い。しかし、中国と日本は「定住願望」において、類似しているように、定住願望が全体的に低い。すなわち、双方には潜在的な移動要素が存在していると思う。

### 3-3. 企業内の権力関係における相違

中国の第3因子の「上下関係」と日本の第2因子の「人事評価における公正・公平感」はいずれも評価する立場と評価される立場といった関係を反映している。言いかえれば、組織の権力構造に関わるものである。これらの因子を規定するような変数について、性別と年齢といった基本属性とのクロス集計をしてみる(表6と表7 いずれ有意水準  $p < .05$ ) と、中国の場合は「仕事を進めてゆく上で自分の考えが聞き届けられている」に対して、「そう思う」を選ぶ男女の差が少しある。女性より男性のほうが高い。しかし、全体的に「そう思う」のは27.1%しか占めていない。年齢的に見ても、全体的に「そう思う」のは27.2%しかない。日本の場合は、「自分の仕事を上司から正当に評価されている」に対して、「そう思う」を選ぶ年齢的な差がそれほどないが、30代と40代はやや高い。しかし、全体的に「そう思う」のは28.2%しか占めていない。「うちの会社では人事問題は公平だと思う」に対して、「そう思う」男女の割合は女性のほうが男性よりやや高いが、全体は非常に低い(18.9%)。同じように、年齢的にみても、「そう思う」のは19.1%しかない。すなわち、中国においても日本においても、組織内の権力関係はかなりの格差が存在していると考えられる。組織内部での権力による不公平を避けがたいことである。

日本の第1因子の「能力発揮と職場教育」といった因子が存在している。この因子を規定する主な変数は「仕事を通じて自分の能力や知識を高めることができた」と「職場のでの教育・適性を十分につかんでいる」を見てみると、「そう思う」男女の割合が男性のほうは女性よりかなり高い。全体的に見てみると、4割を超えたところである。しかし、男性に限って5割以上が肯定的に受けとめている。年齢的には、肯定的に受けとめている30代は5割以上超えているが、両端(20代と50代)が低い水準にある。企業内教育といった日本的な「経営文化」特徴の中で、職場教育によって身につけた能力がどのように活かされるか、あるいは仕事を通じて個人の能力を向上することができるかどうかに関心事項になるだろう。しかし、どうや

ら、男女の格差や階層的な格差が存在しているようである。

#### 4. 要約

以上、日中間の職業生活意識の異同について論じてきた。用いている日本のサンプリングは当時の日本社会は経済高度成長のピークが過ぎ、安定した緩やかな時期に入り、合理化もかなり進められたといった社会背景もあった。職業生活において、職場の人間関係、能力の発揮や人事評価の公正・公平などへの重視、そして合理化による客観的な人事評価を求める人々の職業意識が反映されていたと考えられる。これに対して、現在、中国の場合は高度成長期のスピードがやや落ちてきて、近代化の度合がまた低い段階にある。このような社会環境の中で、人々の職業意識では「上下関係」、「人間関係」、「情報の獲得」といった意識構造が明らかになった。上下関係においては上からどう評価してくれているのか、自分の意見をどこまで受け入れているのか、言いかえれば職務権限のことである。能力発揮や職場教育に関しては、日本と違って、企業内教育といった風土がなかったため、自分の持っている能力がどのように活かされるか、あるいは活かす環境があるかどうかについての関心が職業意識の中に潜在していると考えられる。「上下関係」の点では、中国は1949以降現在に至って社会主義という社会制度を取ってきて、政府、企業が福祉重視や平等な生活を保証してきた。しかし、市場経済の進展によって、国有経済と非国有経済の所得格差が存在していることが、不平等感を起こしやすい一要因として考えられる。すでに「中国における職業生活意識—「労働生活の質」に関する調査研究（1）—」の中で論じたように、従業員の所属組織に対する不満足感が高いという理由はむしろ企業内から生じたものである。一方、制度的な要素によってもたらしている社会的な不平等も存在している（「中国企業における農村戸籍者と都市戸籍者—「労働生活の質」に関する調査研究（2）—」を参照）。定住願望について、日本の場合は企業内転勤という「文化」があるが、中国の場合はほとんど企業内転勤という「文化」は存在しない。したがって、

双方が定住願望の低さは、むしろ、それぞれの社会的規範（あるいは文化的な要素）によって規定されている。

また、先行の比較研究として、ギャート・ホーフステットの『経営文化の国際比較—他国企業の中の国民性—』（萬成博／安藤文四郎監訳 産業能率大学出版部1984）がある。ホーフステッドは異文化間を比較するために、4つの価値測定次元を考えた。（1）権力の格差、（2）不確実性回避の傾向性、（3）個人主義対集団主義、（4）男性的価値対女性的価値という4次元である。そしてこれらの指標によって測定しようとしている。しかし、日本に関する論述がわずかで、中国に関する論述が香港と台湾に限ったものである。ホーフステッドが分析しているのは組織の文化的側面であるが、文化的側面が公式組織や技術組織や組織の機能に変容を与えたのかというかについてはふれていない（前掲書 「監訳者解説」 p. xxvii）。本稿では、このような問題も念頭におきながら、個人的な職業生活意識（または職業生活態度）がどのようなものかを量的な解釈を述べてきた。今後、質的な分析を進め、理論的な検証を含めて分析を深めたい。

（謝辞：遠藤惣一先生のご退官の記念号にあたって、この論文を発表するのは非常に光栄に思っております。先生のご指導がなければ中国での調査も、したがってこの研究も実施されることがなかったと思います。また、前期課程から現在に至るまで、先生から多大なご指導を受けたことに対し、この場をかりて深く感謝申し上げます。）

## 資料 1

[illegible][illegible]



## 資料 2

性別×職場の人間関係はうまくいっている(中国)

|    |   |       | a24   |           |        | 合計     |
|----|---|-------|-------|-----------|--------|--------|
|    |   |       | そう思う  | どちらとも言えない | そう思わない |        |
| 性別 | 男 | 度数    | 251   | 188       | 22     | 461    |
|    |   | 性別の % | 54.4% | 40.8%     | 4.8%   | 100.0% |
|    | 女 | 度数    | 512   | 260       | 30     | 802    |
|    |   | 性別の % | 63.8% | 32.4%     | 3.7%   | 100.0% |
| 合計 |   | 度数    | 763   | 448       | 52     | 1263   |
|    |   | 性別の % | 60.4% | 35.5%     | 4.1%   | 100.0% |

性別×職場のチームワークはうまくいっている(中国)

|    |   |       | a25   |           |        | 合計     |
|----|---|-------|-------|-----------|--------|--------|
|    |   |       | そう思う  | どちらとも言えない | そう思わない |        |
| 性別 | 男 | 度数    | 298   | 137       | 26     | 461    |
|    |   | 性別の % | 64.6% | 29.7%     | 5.6%   | 100.0% |
|    | 女 | 度数    | 596   | 178       | 25     | 799    |
|    |   | 性別の % | 74.6% | 22.3%     | 3.1%   | 100.0% |
| 合計 |   | 度数    | 894   | 315       | 51     | 1260   |
|    |   | 性別の % | 71.0% | 25.0%     | 4.0%   | 100.0% |

性別×今住んでいるところは住みやすい暮らしやすいところである(中国)

|    |   |       | a34   |           |        | 合計     |
|----|---|-------|-------|-----------|--------|--------|
|    |   |       | そう思う  | どちらとも言えない | そう思わない |        |
| 性別 | 男 | 度数    | 169   | 129       | 164    | 462    |
|    |   | 性別の % | 36.6% | 27.9%     | 35.5%  | 100.0% |
|    | 女 | 度数    | 390   | 180       | 226    | 796    |
|    |   | 性別の % | 49.0% | 22.6%     | 28.4%  | 100.0% |
| 合計 |   | 度数    | 559   | 309       | 390    | 1258   |
|    |   | 性別の % | 44.4% | 24.6%     | 31.0%  | 100.0% |

性別×今後もずっとこの地方で暮らすつもりである(中国)

|    |   |       | a36   |           |        | 合計     |
|----|---|-------|-------|-----------|--------|--------|
|    |   |       | そう思う  | どちらとも言えない | そう思わない |        |
| 性別 | 男 | 度数    | 160   | 197       | 105    | 462    |
|    |   | 性別の % | 34.6% | 42.6%     | 22.7%  | 100.0% |
|    | 女 | 度数    | 337   | 349       | 113    | 799    |
|    |   | 性別の % | 42.2% | 43.7%     | 14.1%  | 100.0% |
| 合計 |   | 度数    | 497   | 546       | 218    | 1261   |
|    |   | 性別の % | 39.4% | 43.3%     | 17.3%  | 100.0% |

年齢×職場での人間関係はうまくいっている(中国)

|    |    |       | a24    |           |        | 合計     |
|----|----|-------|--------|-----------|--------|--------|
|    |    |       | そう思う   | どちらとも言えない | そう思わない |        |
| 年齢 | 10 | 度数    | 66     | 25        | 2      | 93     |
|    |    | 年齢の % | 71.0%  | 26.9%     | 2.2%   | 100.0% |
|    | 20 | 度数    | 301    | 168       | 25     | 494    |
|    |    | 年齢の % | 60.9%  | 34.0%     | 5.1%   | 100.0% |
|    | 30 | 度数    | 270    | 149       | 16     | 435    |
|    |    | 年齢の % | 62.1%  | 34.3%     | 3.7%   | 100.0% |
|    | 40 | 度数    | 91     | 80        | 7      | 178    |
|    |    | 年齢の % | 51.1%  | 44.9%     | 3.9%   | 100.0% |
|    | 50 | 度数    | 31     | 26        | 2      | 59     |
|    |    | 年齢の % | 52.5%  | 44.1%     | 3.4%   | 100.0% |
|    | 60 | 度数    | 2      |           |        | 2      |
|    |    | 年齢の % | 100.0% |           |        | 100.0% |
| 合計 |    | 度数    | 761    | 448       | 52     | 1261   |
|    |    | 年齢の % | 60.3%  | 35.5%     | 4.1%   | 100.0% |

年齢×職場のチームワークはうまくいっている(中国)

|    |    |       | a25    |           |        | 合計     |
|----|----|-------|--------|-----------|--------|--------|
|    |    |       | そう思う   | どちらとも言えない | そう思わない |        |
| 年齢 | 10 | 度数    | 74     | 15        | 4      | 93     |
|    |    | 年齢の % | 79.6%  | 16.1%     | 4.3%   | 100.0% |
|    | 20 | 度数    | 344    | 124       | 25     | 493    |
|    |    | 年齢の % | 69.8%  | 25.2%     | 5.1%   | 100.0% |
|    | 30 | 度数    | 315    | 104       | 14     | 433    |
|    |    | 年齢の % | 72.7%  | 24.0%     | 3.2%   | 100.0% |
|    | 40 | 度数    | 116    | 55        | 6      | 177    |
|    |    | 年齢の % | 65.5%  | 31.1%     | 3.4%   | 100.0% |
|    | 50 | 度数    | 41     | 17        | 2      | 60     |
|    |    | 年齢の % | 68.3%  | 28.3%     | 3.3%   | 100.0% |
|    | 60 | 度数    | 2      |           |        | 2      |
|    |    | 年齢の % | 100.0% |           |        | 100.0% |
| 合計 |    | 度数    | 892    | 315       | 51     | 1258   |
|    |    | 年齢の % | 70.9%  | 25.0%     | 4.1%   | 100.0% |

年齢×今住んでいるところは住みやすい暮らしやすいところである(中国)

|    |    |       | a34    |           |        | 合計     |
|----|----|-------|--------|-----------|--------|--------|
|    |    |       | そう思う   | どちらとも言えない | そう思わない |        |
| 年齢 | 10 | 度数    | 55     | 24        | 14     | 93     |
|    |    | 年齢の % | 59.1%  | 25.8%     | 15.1%  | 100.0% |
|    | 20 | 度数    | 230    | 105       | 154    | 489    |
|    |    | 年齢の % | 47.0%  | 21.5%     | 31.5%  | 100.0% |
|    | 30 | 度数    | 170    | 119       | 144    | 433    |
|    |    | 年齢の % | 39.3%  | 27.5%     | 33.3%  | 100.0% |
|    | 40 | 度数    | 71     | 42        | 64     | 177    |
|    |    | 年齢の % | 40.1%  | 23.7%     | 36.2%  | 100.0% |
|    | 50 | 度数    | 29     | 19        | 14     | 62     |
|    |    | 年齢の % | 46.8%  | 30.6%     | 22.6%  | 100.0% |
|    | 60 | 度数    | 2      |           |        | 2      |
|    |    | 年齢の % | 100.0% |           |        | 100.0% |
| 合計 |    | 度数    | 557    | 309       | 390    | 1256   |
|    |    | 年齢の % | 44.3%  | 24.6%     | 31.1%  | 100.0% |

年齢×今後もずっとこの地方で暮らすつもりである(中国)

|    |    |       | a36    |           |        | 合計     |
|----|----|-------|--------|-----------|--------|--------|
|    |    |       | そう思う   | どちらとも言えない | そう思わない |        |
| 年齢 | 10 | 度数    | 35     | 46        | 12     | 93     |
|    |    | 年齢の % | 37.6%  | 49.5%     | 12.9%  | 100.0% |
|    | 20 | 度数    | 201    | 208       | 84     | 493    |
|    |    | 年齢の % | 40.8%  | 42.2%     | 17.0%  | 100.0% |
|    | 30 | 度数    | 162    | 188       | 83     | 433    |
|    |    | 年齢の % | 37.4%  | 43.4%     | 19.2%  | 100.0% |
|    | 40 | 度数    | 68     | 76        | 32     | 176    |
|    |    | 年齢の % | 38.6%  | 43.2%     | 18.2%  | 100.0% |
|    | 50 | 度数    | 29     | 26        | 7      | 62     |
|    |    | 年齢の % | 46.8%  | 41.9%     | 11.3%  | 100.0% |
|    | 60 | 度数    | 2      |           |        | 2      |
|    |    | 年齢の % | 100.0% |           |        | 100.0% |
| 合計 |    | 度数    | 497    | 544       | 218    | 1259   |
|    |    | 年齢の % | 39.5%  | 43.2%     | 17.3%  | 100.0% |

## 資料 3

性別×職場での人間関係はうまくいっている(日本)

|    |   | q24         |              |              | 合計             |
|----|---|-------------|--------------|--------------|----------------|
|    |   | そう思う        | どちらとも言えない    | そう思わない       |                |
| 性別 | 男 | 度数<br>性別の % | 398<br>41.5% | 436<br>45.5% | 125<br>13.0%   |
|    | 女 | 度数<br>性別の % | 271<br>41.8% | 282<br>43.5% | 96<br>14.8%    |
| 合計 |   | 度数<br>性別の % | 669<br>41.6% | 718<br>44.7% | 221<br>13.7%   |
|    |   |             |              |              | 1608<br>100.0% |

性別×職場のチームワークはうまくいっている(日本)

|    |   | q25         |              |              | 合計             |
|----|---|-------------|--------------|--------------|----------------|
|    |   | そう思う        | どちらとも言えない    | そう思わない       |                |
| 性別 | 男 | 度数<br>性別の % | 379<br>39.4% | 423<br>43.9% | 161<br>16.7%   |
|    | 女 | 度数<br>性別の % | 234<br>36.2% | 293<br>45.3% | 120<br>18.5%   |
| 合計 |   | 度数<br>性別の % | 613<br>38.1% | 716<br>44.5% | 281<br>17.5%   |
|    |   |             |              |              | 1610<br>100.0% |

性別×今住んでいるところは住みやすい暮らしやすいところである(日本)

|    |   | q34         |              |              | 合計             |
|----|---|-------------|--------------|--------------|----------------|
|    |   | そう思う        | どちらとも言えない    | そう思わない       |                |
| 性別 | 男 | 度数<br>性別の % | 423<br>43.9% | 277<br>28.8% | 263<br>27.3%   |
|    | 女 | 度数<br>性別の % | 391<br>60.0% | 184<br>28.2% | 77<br>11.8%    |
| 合計 |   | 度数<br>性別の % | 814<br>50.4% | 461<br>28.5% | 340<br>21.1%   |
|    |   |             |              |              | 1615<br>100.0% |

性別×今後もずっとこの地方で暮らすつもりである(日本)

|    |   | q36         |              |              | 合計             |
|----|---|-------------|--------------|--------------|----------------|
|    |   | そう思う        | どちらとも言えない    | そう思わない       |                |
| 性別 | 男 | 度数<br>性別の % | 507<br>52.7% | 235<br>24.4% | 220<br>22.9%   |
|    | 女 | 度数<br>性別の % | 380<br>58.4% | 183<br>28.1% | 88<br>13.5%    |
| 合計 |   | 度数<br>性別の % | 887<br>55.0% | 418<br>25.9% | 308<br>19.1%   |
|    |   |             |              |              | 1613<br>100.0% |

年齢×職場での人間関係はうまくいっている(日本)

|    |       | q24         |              |              | 合計             |
|----|-------|-------------|--------------|--------------|----------------|
|    |       | そう思う        | どちらとも言えない    | そう思わない       |                |
| 年齢 | 20歳未満 | 度数<br>年齢の % | 28<br>36.8%  | 34<br>44.7%  | 14<br>18.4%    |
|    | 20歳台  | 度数<br>年齢の % | 239<br>33.6% | 357<br>50.2% | 115<br>16.2%   |
|    | 30歳台  | 度数<br>年齢の % | 206<br>47.7% | 184<br>42.6% | 42<br>9.7%     |
|    | 40歳台  | 度数<br>年齢の % | 169<br>50.0% | 125<br>37.0% | 44<br>13.0%    |
|    | 50歳台  | 度数<br>年齢の % | 32<br>50.8%  | 20<br>31.7%  | 11<br>17.5%    |
|    | 60歳台  | 度数<br>年齢の % | 1<br>33.3%   | 2<br>66.7%   | 3<br>100.0%    |
| 合計 |       | 度数<br>年齢の % | 675<br>41.6% | 722<br>44.5% | 226<br>13.9%   |
|    |       |             |              |              | 1623<br>100.0% |

年齢×職場のチームワークはうまくいっている(日本)

|    |       | q25         |              |              | 合計             |
|----|-------|-------------|--------------|--------------|----------------|
|    |       | そう思う        | どちらとも言えない    | そう思わない       |                |
| 年齢 | 20歳未満 | 度数<br>年齢の % | 26<br>34.7%  | 39<br>52.0%  | 10<br>13.3%    |
|    | 20歳台  | 度数<br>年齢の % | 219<br>30.6% | 340<br>47.6% | 156<br>21.8%   |
|    | 30歳台  | 度数<br>年齢の % | 189<br>43.8% | 183<br>42.4% | 60<br>13.9%    |
|    | 40歳台  | 度数<br>年齢の % | 151<br>44.8% | 133<br>39.5% | 53<br>15.7%    |
|    | 50歳台  | 度数<br>年齢の % | 33<br>52.4%  | 22<br>34.9%  | 8<br>12.7%     |
|    | 60歳台  | 度数<br>年齢の % | 1<br>33.3%   | 2<br>66.7%   | 3<br>100.0%    |
| 合計 |       | 度数<br>年齢の % | 619<br>38.1% | 719<br>44.2% | 287<br>17.7%   |
|    |       |             |              |              | 1625<br>100.0% |

年齢×今住んでいるところは住みやすい暮らしやすいところである(日本)

|    |       | q34         |              |              | 合計             |
|----|-------|-------------|--------------|--------------|----------------|
|    |       | そう思う        | どちらとも言えない    | そう思わない       |                |
| 年齢 | 20歳未満 | 度数<br>年齢の % | 32<br>41.6%  | 32<br>41.6%  | 13<br>16.9%    |
|    | 20歳台  | 度数<br>年齢の % | 349<br>48.8% | 204<br>28.5% | 162<br>22.7%   |
|    | 30歳台  | 度数<br>年齢の % | 228<br>52.4% | 119<br>27.4% | 88<br>20.2%    |
|    | 40歳台  | 度数<br>年齢の % | 171<br>50.6% | 100<br>29.6% | 67<br>19.8%    |
|    | 50歳台  | 度数<br>年齢の % | 39<br>60.9%  | 13<br>20.3%  | 12<br>18.8%    |
|    | 60歳台  | 度数<br>年齢の % | 3<br>100.0%  |              | 3<br>100.0%    |
| 合計 |       | 度数<br>年齢の % | 822<br>50.4% | 468<br>28.7% | 342<br>21.0%   |
|    |       |             |              |              | 1632<br>100.0% |

年齢×今後もずっとこの地方で暮らすつもりである(日本)

|    |       | q36         |              |              | 合計             |
|----|-------|-------------|--------------|--------------|----------------|
|    |       | そう思う        | どちらとも言えない    | そう思わない       |                |
| 年齢 | 20歳未満 | 度数<br>年齢の % | 32<br>41.6%  | 25<br>32.5%  | 20<br>26.0%    |
|    | 20歳台  | 度数<br>年齢の % | 365<br>51.3% | 201<br>28.2% | 146<br>20.5%   |
|    | 30歳台  | 度数<br>年齢の % | 248<br>57.0% | 112<br>25.7% | 75<br>17.2%    |
|    | 40歳台  | 度数<br>年齢の % | 204<br>60.4% | 76<br>22.5%  | 58<br>17.2%    |
|    | 50歳台  | 度数<br>年齢の % | 44<br>67.7%  | 11<br>16.9%  | 10<br>15.4%    |
|    | 60歳台  | 度数<br>年齢の % | 3<br>100.0%  |              | 3<br>100.0%    |
| 合計 |       | 度数<br>年齢の % | 896<br>55.0% | 425<br>26.1% | 309<br>19.0%   |
|    |       |             |              |              | 1630<br>100.0% |

## 資料 4

性別×仕事を進めてゆく上で自分の考えが聞き届けられている(中国)

|    |   | a8          |              |              |              |                |
|----|---|-------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
|    |   | そう思う        | どちらとも言えない    | そう思わない       | 合計           |                |
| 性別 | 男 | 度数<br>性別の % | 165<br>35.9% | 237<br>51.5% | 58<br>12.6%  | 460<br>100.0%  |
|    | 女 | 度数<br>性別の % | 178<br>22.1% | 466<br>57.9% | 161<br>20.0% | 805<br>100.0%  |
| 合計 |   | 度数<br>性別の % | 343<br>27.1% | 703<br>55.6% | 219<br>17.3% | 1265<br>100.0% |

年齢×仕事を進めてゆく上で自分の考えが聞き届けられている(中国)

|    |    | a8          |              |              | 合計           |                |
|----|----|-------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
|    |    | そう思う        | どちらとも言えない    | そう思わない       |              |                |
| 年齢 | 10 | 度数<br>年齢の % | 19<br>20.4%  | 45<br>48.4%  | 29<br>31.2%  | 93<br>100.0%   |
|    | 20 | 度数<br>年齢の % | 133<br>27.0% | 268<br>54.5% | 91<br>18.5%  | 492<br>100.0%  |
|    | 30 | 度数<br>年齢の % | 117<br>26.5% | 257<br>58.1% | 68<br>15.4%  | 442<br>100.0%  |
|    | 40 | 度数<br>年齢の % | 55<br>31.1%  | 97<br>54.8%  | 25<br>14.1%  | 177<br>100.0%  |
|    | 50 | 度数<br>年齢の % | 19<br>33.3%  | 33<br>57.9%  | 5<br>8.8%    | 57<br>100.0%   |
|    | 60 | 度数<br>年齢の % |              | 2<br>100.0%  |              | 2<br>100.0%    |
|    | 合計 | 度数<br>年齢の % | 343<br>27.2% | 702<br>55.6% | 218<br>17.3% | 1263<br>100.0% |

## 資料 5

性別×内の会社では人事問題は公平だと思う(日本)

|    |   |             | a7           |              |              | 合計             |
|----|---|-------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
|    |   |             | そう思う         | どちらとも言えない    | そう思わない       |                |
| 性別 | 男 | 度数<br>性別の % | 172<br>17.8% | 422<br>43.8% | 370<br>38.4% | 964<br>100.0%  |
|    | 女 | 度数<br>性別の % | 134<br>20.6% | 323<br>49.6% | 194<br>29.8% | 651<br>100.0%  |
| 合計 |   | 度数<br>性別の % | 306<br>18.9% | 745<br>46.1% | 564<br>34.9% | 1615<br>100.0% |

性別×仕事を通じて自分の能力や知識を高めることができた(日本)

|    |   |       | a15   |           |        | 合計     |
|----|---|-------|-------|-----------|--------|--------|
|    |   |       | そう思う  | どちらとも言えない | そう思わない |        |
| 性別 | 男 | 度数    | 519   | 292       | 146    | 957    |
|    |   | 性別の % | 54.2% | 30.5%     | 15.3%  | 100.0% |
|    | 女 | 度数    | 170   | 295       | 187    | 652    |
|    |   | 性別の % | 26.1% | 45.2%     | 28.7%  | 100.0% |
| 合計 |   | 度数    | 689   | 587       | 333    | 1609   |
|    |   | 性別の % | 42.8% | 36.5%     | 20.7%  | 100.0% |

性別×職場での教育・適性を十分につかんでいる(日本)

|    |   |       | a16   |           |        | 合計     |
|----|---|-------|-------|-----------|--------|--------|
|    |   |       | そう思う  | どちらとも言えない | そう思わない |        |
| 性別 | 男 | 度数    | 482   | 305       | 169    | 956    |
|    |   | 性別の % | 50.4% | 31.9%     | 17.7%  | 100.0% |
|    | 女 | 度数    | 178   | 290       | 178    | 646    |
|    |   | 性別の % | 27.6% | 44.9%     | 27.6%  | 100.0% |
| 合計 |   | 度数    | 660   | 595       | 347    | 1602   |
|    |   | 性別の % | 41.2% | 37.1%     | 21.7%  | 100.0% |

年齢×自分の仕事を上から正当に評価されている(日本)

|    |       |             | a6           |              |              | 合計             |
|----|-------|-------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
|    |       |             | そう思う         | どちらとも言えない    | そう思わない       |                |
| 年齢 | 20歳未満 | 度数<br>年齢の % | 14<br>18.2%  | 47<br>61.0%  | 16<br>20.8%  | 77<br>100.0%   |
|    | 20歳台  | 度数<br>年齢の % | 171<br>23.9% | 371<br>51.9% | 173<br>24.2% | 715<br>100.0%  |
|    | 30歳台  | 度数<br>年齢の % | 158<br>36.5% | 207<br>47.8% | 68<br>15.7%  | 433<br>100.0%  |
|    | 40歳台  | 度数<br>年齢の % | 102<br>30.1% | 167<br>49.3% | 70<br>20.6%  | 339<br>100.0%  |
|    | 50歳台  | 度数<br>年齢の % | 14<br>21.9%  | 33<br>51.6%  | 17<br>26.6%  | 64<br>100.0%   |
|    | 60歳台  | 度数<br>年齢の % | 1<br>33.3%   | 2<br>66.7%   |              | 3<br>100.0%    |
| 合計 |       | 度数<br>年齢の % | 460<br>28.2% | 827<br>50.7% | 344<br>21.1% | 1631<br>100.0% |

年齢×うちの会社では人事問題は公平だと思う(日本)

|    |       | a7    |           |        | 合計     |        |
|----|-------|-------|-----------|--------|--------|--------|
|    |       | そう思う  | どちらとも言えない | そう思わない |        |        |
| 年齢 | 20歳未満 | 度数    | 15        | 44     | 18     | 77     |
|    |       | 年齢の%  | 19.5%     | 57.1%  | 23.4%  | 100.0% |
|    | 20歳台  | 度数    | 99        | 316    | 300    | 715    |
|    |       | 年齢の%  | 13.8%     | 44.2%  | 42.0%  | 100.0% |
|    | 30歳台  | 度数    | 111       | 194    | 130    | 435    |
|    |       | 年齢の%  | 25.5%     | 44.6%  | 29.9%  | 100.0% |
|    | 40歳台  | 度数    | 69        | 164    | 103    | 336    |
|    |       | 年齢の%  | 20.5%     | 48.8%  | 30.7%  | 100.0% |
|    | 50歳台  | 度数    | 16        | 29     | 21     | 66     |
|    |       | 年齢の%  | 24.2%     | 43.9%  | 31.8%  | 100.0% |
|    | 60歳台  | 度数    | 1         | 2      |        | 3      |
|    |       | 年齢の%  | 33.3%     | 66.7%  |        | 100.0% |
| 合計 | 度数    | 311   | 749       | 572    | 1632   |        |
|    | 年齢の%  | 19.1% | 45.9%     | 35.0%  | 100.0% |        |

年齢×仕事を通じて自分の能力や知識を高めることができた(日本)

|    |       | q15   |           |        | 合計    |        |
|----|-------|-------|-----------|--------|-------|--------|
|    |       | そう思う  | どちらとも言えない | そう思わない |       |        |
| 年齢 | 20歳未満 | 度数    | 16        | 38     | 23    | 77     |
|    |       | 年齢の % | 20.8%     | 49.4%  | 29.9% | 100.0% |
|    | 20歳台  | 度数    | 274       | 269    | 166   | 709    |
|    |       | 年齢の % | 38.6%     | 37.9%  | 23.4% | 100.0% |
|    | 30歳台  | 度数    | 237       | 134    | 64    | 435    |
|    |       | 年齢の % | 54.5%     | 30.8%  | 14.7% | 100.0% |
|    | 40歳台  | 度数    | 142       | 125    | 71    | 338    |
|    |       | 年齢の % | 42.0%     | 37.0%  | 21.0% | 100.0% |
|    | 50歳台  | 度数    | 24        | 26     | 14    | 64     |
|    |       | 年齢の % | 37.5%     | 40.6%  | 21.9% | 100.0% |
|    | 60歳台  | 度数    | 2         | 1      |       | 3      |
|    |       | 年齢の % | 66.7%     | 33.3%  |       | 100.0% |
| 合計 |       | 度数    | 695       | 593    | 338   | 1626   |
|    |       | 年齢の % | 42.7%     | 36.5%  | 20.8% | 100.0% |

年齢×職場での教育・適性を十分につかんでいる(日本)

|    |       | q16         |              |              | 合計           |                |
|----|-------|-------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
|    |       | そう思う        | どちらとも言えない    | そう思わない       |              |                |
| 年齢 | 20歳未満 | 度数<br>年齢の % | 19<br>25.0%  | 41<br>53.9%  | 16<br>21.1%  | 76<br>100.0%   |
|    | 20歳台  | 度数<br>年齢の % | 269<br>37.9% | 274<br>38.6% | 167<br>23.5% | 710<br>100.0%  |
|    | 30歳台  | 度数<br>年齢の % | 220<br>51.2% | 133<br>30.9% | 77<br>17.9%  | 430<br>100.0%  |
|    | 40歳台  | 度数<br>年齢の % | 132<br>39.5% | 129<br>38.6% | 73<br>21.9%  | 334<br>100.0%  |
|    | 50歳台  | 度数<br>年齢の % | 20<br>31.7%  | 26<br>41.3%  | 17<br>27.0%  | 63<br>100.0%   |
|    | 60歳台  | 度数<br>年齢の % | 2<br>66.7%   | 1<br>33.3%   |              | 3<br>100.0%    |
|    | 合計    | 度数<br>年齢の % | 662<br>41.0% | 604<br>37.4% | 350<br>21.7% | 1616<br>100.0% |

## Comparison of Occupational Life Consciousness in China & Japan Survey Studies of “Quality of Working Life”——( 3 )

### ABSTRACT

This paper is the first survey study in China & Japan on Occupational Life Consciousness. The survey was conducted in *Tianjin*, *Shanghai*, *Beijing*, *Hunan*, and *Hubei* in January of 1998, March of 1998 (Second Survey), and September of 1998 (Tertiary Survey); The survey of Japan was conducted in *Nara-ken*, *Yamaguchi-ken*, *Okayama-ken*, and *Kansai-area* in 1979, 1981, and 1982. We will examine “Comparative of Occupational Life Consciousness in China & Japan” under the following headings:

1. The beginning
2. The survey method and analysis
3. The results of the analysis
4. Postscript

**Key words:** Occupational Consciousness, Factor analysis, Comparative in China & Japan