

ヴィネット調査と MDPREF による企業制度の選好構造分析 ——多様就業対応型ワークシェアリングを中心に——

林 拓也・中原 朝子・森 貴愛

1 問題設定

1.1 多様就業対応型ワークシェアリング

雇用情勢の悪化や年金支給開始年齢の引き上げ等を背景に、2000 年前後からワークシェアリングに関する議論は活発化し、2001 年には厚生労働省「ワークシェアリングに関する調査研究報告書」、2002 年には政労使による「ワークシェアリングについての基本的考え方」（以下「政労使合意」）が出されるといった具合に、2000 年代前半は強い関心がよせられ、多数の調査・研究が行われた（長坂 2000、小倉 2001、脇坂 2002、熊沢 2003）。

ワークシェアリング（以下“WS”）とは、雇用の維持・創出を目指して労働時間の短縮を行うものであり、大きく「多様就業対応型 WS」と「緊急避難型 WS」の 2 つに分けられる。中でも前者は「勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者をはじめとしてより多くの者に雇用機会を与えることを目的としたワークシェアリング」（厚生労働省 2006）であり、「政労使合意」では、その意義として、①国民の価値観の多様化や仕事と家庭・余暇の両立に対応できる、②経営効率の向上、③潜在的な労働供給の掘り起こし、④労働需給のミスマッチの解消の 4 点をあげている。その上で「多様就業対応型 WS」導入に向けての環境整備に早期に取り組むことが適当であるとしている。にもかかわらず、多様就業対応型 WS は、その役割を十分に果たすことがなかった。その理由として、導入に際しては多様な就業形態間の均等待遇の確立、税制や社会保障制度の見直しといった容易に解決することが難しい課題があるが、それについて政労使が長期戦略に基づいて具体的な検討に踏み込めなかったことがあげられよう（小倉 2008）。

しかし、2008 年の「パートタイム労働法」の改正等を契機に、従来は就業時間だけでなく賃金体系などの待遇も区分してきた正社員とパートタイマーの雇用体系を一本化する企業が現れてきた（労働政策研究・研修機構 2008・2009）。こうした雇用体系の一本化は、正社員とパートタイマーの処遇格差を解消するとともに、柔軟な勤務時間の設定が可能になるため、家族の状況等に応じて柔軟な働き方ができるという点で、上述の多様就業対応型 WS に相当するものである。ただし、このように雇用形態を一本化する企業はまだ少なく、一般の人々の認知度は低いと思われる。とりわけ、これから就職しようとする学生にとって、新卒として企業組織に入社することは、正社員型の就業を前提としていることが多い。近年は、新卒で非正規社員として就業するケースも少なくないが、当初からそれを希求しているというよりは、正社員就職を希望していたものの適わず、やむを得ず非正規の職に就いているということが明らかになってきた。このような「正社員就職」規範が支

配的である学生にとって、上述の正社員とパートタイマーの雇用体系を一本化したような企業はどのように捉えられるのか、またその制度の重要性は他の制度や仕事の条件と比較してどの程度であるか。これらの点に関して、本研究においては、「ヴィネット」形式を援用した調査設計を行い、多様就業対応型 WS に対するニーズについて探索していく。

1.2 ヴィネット方式による調査設計と MDPREF による分析

ヴィネット調査は、架空の具体的状況を記述した情報を 1 セットとして提示しつつ、多数の情報セット間の比較検討を通して、それらに対する評価や意志決定などの回答を調査対象者に求める調査方法のことを指す (e.g. Nosanchuk 1972, Alexander and Becker 1978, Rossi and Nock 1982, 織田 1992)。ヴィネット (vignette) とは、そこで提示される架空状況の記述のことであり、その記述内容には対象者の反応に影響すると想定される要因群を調査設計者が選定し、その要因に含まれる特性を組み合わせた上で具体的な状況を表す情報として設定される。この方式の利点は、①設問内容に具体性をもたせることと、②状況設定に関わる要因群の統制が可能なることにある (林 2010)。就業先選択・選好を例にとれば、就業に関わる制度や条件についての希望を個別に尋ねても、多くの回答者が条件の良い特性 (高収入、休日が多いなど) を選ぶことになり、有用な結果を得られにくい。これに対して、こうした制度や条件を組み合わせ提示し (例: {高収入だが休日が少ない} / {低収入だが休日が多い})、それらへの選好を問うことにより、当該回答者がどのような特性を相対的に重視しているかが導出可能となる。本稿で着目する正社員型 / 多様就業型 WS の就業形態に関しても、後者に対応する制度として、短時間正社員や在宅勤務などについての希望は、既存の調査研究においては個別に尋ねられているが (社会経済生産性本部 2004, 電機連合 2005)¹⁾、そうした方法よりも、当該制度と組み合わせる他の制度・条件との比較考量の中で、その相対的重要性を問う方が、より現実的な選択状況に近づくであろう。以上のようなヴィネットの利点を考慮しつつ、本研究では人々の就業に関わるいくつかの価値側面に着目し、それぞれの側面に対応した具体的な条件を、要因に含まれる特性として設定する (要因のひとつとして、正社員型 / WS 型という就業形態も含む)。そして、それらの要因に関する特性を組み合わせ、1 セットの就業先企業のプロフィールとして作成し、いくつかの異なるプロフィールをもつ企業を回答者に提示したうえで、それらへの選好を尋ねることとする。

得られたデータに基づく分析に際しては、提示された企業に対する選好度に基づいて、その特性として設定した各条件による影響の強弱を分解的に導出することがよく行われる (コンジョイント分析など)。その場合の選好度は、対象集団全体の平均選好度を用いることもできるし、個々人のそれを用いることも可能である。選好パターンに個人差が存在することを前提とする場合は後者の方が望ましいが、他方で、個人単位で各要因の効果が分解されるため、全体の選好構造が把握しにくいことが懸念される。そこで本稿が着目するのは、選好度の多次元尺度構成法 (multi-dimensional preference scaling, 以降は“MDPREF”)

である。MDPREF とは、評定者×評定対象に対する（選好度のような）ランクの行列データに基づき、その特異値分解（singular value decomposition）を行うことを通して、評定ランク構造を少数の次元空間として表わす分析手法である（Carroll 1980, 岡太・今泉 1994）。この手法を用いることにより、複数の評定対象（本研究では企業）を次元空間上の位置として表わすとともに、各評定者のランク（本研究では回答者の企業選好）の方向性を空間におけるベクトルとして表わすことになる。つまり、全体の選好構造と個々人の選好方向を同時に析出するのが MDPREF の特長であり、これによって上述の懸念を払拭することができるだろう。

ただし、MDPREF によって析出される選好の次元軸が何を表わすのかは、次元空間上の評定対象の布置によって事後的に解釈されるため、しばしば解釈が困難な事態に陥ることもある。その点、本研究では評定対象である企業について、それぞれのプロフィールを構成する要因をあらかじめ統制しておくので（ヴィネット調査の利点②）、MDPREF によるそれらの布置から、スムーズに次元を解釈することが期待できる。以上のように、本稿においては方法論的な観点から、調査の設計に関してヴィネット方式を、データ分析に関して MDPREF をそれぞれ援用しつつ、1.1 で展開した「多様就業対応型 WS」制度に対する志向性に着目した検討を進めていく。

2 調査設計とデータ

2.1 要因と特性

調査において提示する企業プロフィールについて、以下の 5 つの要因に着目した上で、それぞれを構成する特性を設定する。

(1) 雇用・就業形態に関わる要因

正社員／パートタイム就業者（非正社員）を区分する従来型の雇用形態を採用する企業と、多様就業対応型 WS を導入し、両者の区分を撤廃した企業とを対比させる。回答者が就業する立場であることを想定する際に、前者（従来型）については正社員として就業することを、後者（WS 型）については正社員／パートタイムの区分がないとしつつ、柔軟な時間設定が可能であることを、それぞれの特性とした。

(1)-1. 正社員として勤務し、9 時出勤、17 時退社の週 40 時間（1 日 8 時間）で、忙しい時期には残業がある。

(1)-2. パートタイムと正社員の区別がなくなり一本化されたため、出勤日と出退社時間を本人が週 30 時間～週 45 時間の間で設定できるようになった。

(2) 外在的報酬に関わる要因

外在的報酬 (extrinsic reward) とは、雇用条件や地位など職業生活から手段的に得られる利益のことを指し、職業価値志向の実証研究において繰り返し析出されてきた仕事価値の重要な一側面である (e.g. Mortimer and Lorence 1979, 千葉 2000). 本研究では、学生の就職選択を扱うことを考慮に入れて、その要因として企業規模に代表させつつ、有力な大手企業であるか否かを特性として設定した。

(2)-1. 規模が大きく、業界で有力な位置にある大手企業である。

(2)-2. それ以外 (記載なし)

(3) 内在的報酬に関わる要因

内在的報酬 (intrinsic reward) とは、仕事の内実や自己実現など仕事自体から得られる満足の源泉のことを指し、(2)の外在的報酬の対概念でもある。本研究では、就業者の配属される部署が就きたい職種と連動することを想定し、その希望が実際の配属の際に考慮されるか否かを特性として設定した。

(3)-1. 社員の配属先 (職種) は本人の希望がなるべくかなえられるよう、話し合いの上で決定される。

(3)-2. それ以外 (記載なし)

(4) ワーク・ライフ・バランスに関する要因①

仕事と私生活 (あるいは家庭) との両立に配慮した制度²⁾のひとつとして、育児を目的として一時的に認められる休暇、すなわち「育児休暇 (休業) 制度」がある。その制度自体はすでに法的に整備されているが、それが実質的に取得できる (しやすい) かどうかは別問題であり、企業や職場によって実態が異なる。本研究では実質面の方に着目して、それを取得しかつ復職している就業者が多いか否かを特性として設定した。

(4)-1. 育児休暇を取得して、その後職場に復帰する人が多い。

(4)-2. それ以外 (記載なし)

(5) ワーク・ライフ・バランスに関する要因②

同じく仕事と私生活との両立に関連する要因として、転勤制度の適用範囲も要因として加える。とりわけ家庭責任を担うことの多い女性の場合は、本人の仕事の都合によって他の地域へ移動することが忌避されやすいことを想定して、特定のキャリアを辿る者・基幹労働者のみ/それ以外の者も転勤制度が適用されるかどうかを特性として設定した。

(5)-1. 職位や勤続年数にかかわらず全員に転勤の可能性はある。

(5)-2. 管理職 (部長と課長) のみ転勤の可能性はある。

2.2 仮想企業のプロフィール

以上の 5 要因・各 2 特性（水準）を組み合わせることによって、 $2^5=32$ 種類の仮想企業のプロフィールを設定することが可能となる。一方、調査において回答者にこれらすべての選好度を問うことはきわめて負担が大きく、また冗長でもある。そこで、実験計画法においてしばしば用いられる、要因同士の独立性を保持しつつ少数の組み合わせに絞り込む一部実施要因計画（fractional factorial design）を援用し、全要因 2 水準を扱う直交表 L8 に基づき、表 1 のような A～H の特性を有する計 8 企業を導出した。それぞれの要因ペアにおいては、必ず無関連（独立）になっている。たとえば雇用・就業形態と企業規模をみると、その組み合わせ（例、正社員型+大手企業）は計 4 つあるが、それぞれの組み合わせが 2 つずつ設定されていることが確認できる。

表 1 企業特性組み合わせに基づく仮想 8 企業の設定

	雇用・就業形態	企業規模	配属希望	育児休暇	転勤適用
A	正社員型	大手企業	希望考慮	復職多	全員
B	正社員型	大手企業	——	——	全員
C	正社員型	——	——	——	管理職のみ
D	正社員型	——	希望考慮	復職多	管理職のみ
E	多様 WS 型	——	希望考慮	——	全員
F	多様 WS 型	——	——	復職多	全員
G	多様 WS 型	大手企業	——	復職多	管理職のみ
H	多様 WS 型	大手企業	希望考慮	——	管理職のみ

—— は、当該特性に関する記載がないことを示す。

G 社

規模が大きく、業界で有力な位置にある大手企業である。

パートタイムと正社員の区別がなくなり一本化されたため、

出勤日と出退社時間を本人が週 30 時間～週 45 時間の間で設定できるようになった。

管理職（部長と課長）のみ転勤の可能性がある。

育児休暇を取得して、その後職場に復帰する人が多い。

図 1 調査における企業プロフィールの提示例

調査票においては、各企業それぞれの特性を、ひとまとまりのプロフィールとして回答者に提示する形式をとった（図 1）。そして、それぞれに対する回答として、選好順位を 1（最も入社したい）～8（最も入社したくない）までのいずれかの番号に○を付けてもらった。ただし、すべてを順位付けを行うのは困難な場合もあると考えられるため、同順位も

許可した。

2.3 実査の概要

調査は、本学の学部学生を対象として実施する運びとなった。設問としては、上記の仮想企業に対する選好判断のほか、理想とするライフコース（結婚・出産にともなうキャリアの継続・中断）、勤務地に関する希望、そして学部・学年を尋ねることとした。実査は2009年10月～11月にかけて、いくつかの授業時間を利用した集合調査を中心として実施し（一部は個人に依頼）、合計で有効124票が得られた。その属性内訳について、学部構成は文学部80／理学部26／生活環境学部18、学年構成は1回生79／2回生15／3回生18／4回生12であった。

3 分析結果

3.1 MDPREFによる選好構造の析出

各企業に対する、全124ケースの回答者の選好平均は付表の通りであった。他方で、これら選好についての回答者間で一致性／多様性を確認するために、各回答者ペア間で8対象（企業）に対する選好順位の相関（Spearman's rho）を求めたところ、全7626ペア間の順位相関の平均は0.340と、回答者間の選好判断は必ずしも一様ではないことが確認された。また、その標準偏差0.385、四分位範囲0.548（75パーセンタイル0.643－25パーセンタイル0.095）から、選好判断が類似する回答者ペアと異なるペアが混在していることも明らかとなった。

こうした多様性をふまえた上で、次に、個人ごとの選好も組み込むことができるMDPREFを展開する³⁾。手続きとしては、まず元の選好データを、順位が上位であるほど選好度が高くなるように反転させた後、その選好度を回答者ごとに規準化する（平均0・分散1）。そして、回答者（124行）×各企業への選好度（8列）として作成された選好度行列に対して、特異値分解を行った。次元数は行／列どちらか少ない方の数だけ得られるので、この場合は8次元までである。全体のランク（選好）構造をより大きく再現できる次元から順に1次元→2次元→...とすると、それぞれの再現の程度を表す固有値は、図2の通り、2次元→3次元でそれが大きく低下し、それ以降は漸減傾向にあることがわかる（こうした転換部分は「肘 elbow」と呼ばれる）。これと連動して、ある次元までの固有値の累計が全体の選好分散の何%を説明するかを表す「VAF比」を見ると、1→2次元で最も大きな上昇が見られるが（0.393→0.682）、それ以降の上昇は緩やかである。さらに、推定される回答者個人ごとの選好度とその実測値との相関（再現性）の平均は、2次元解で0.864と十分に高いことも確認した上で、以降では2次元解を用いた検討を行う。

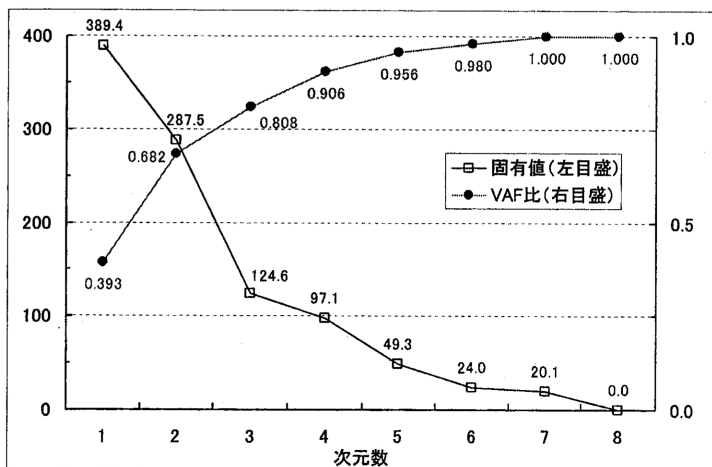


図2 選好度行列の特異値分解

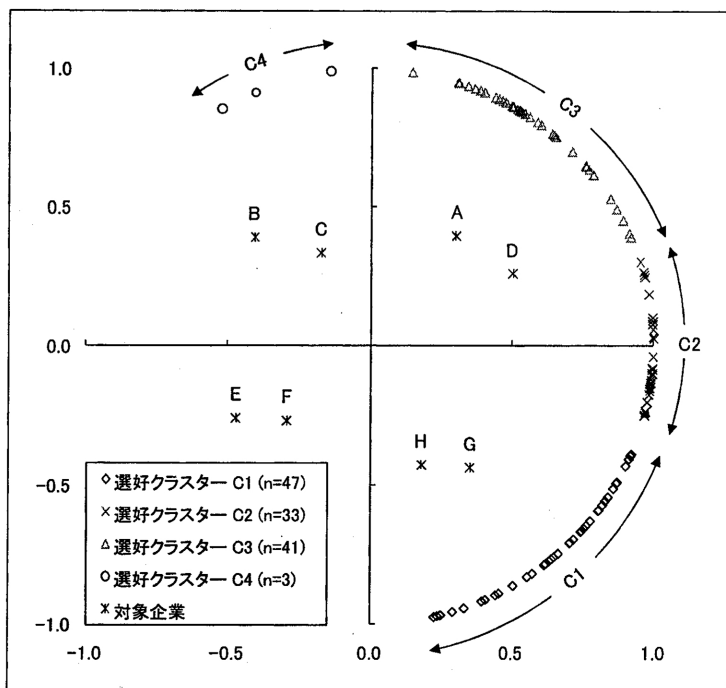


図3 MDPREFに基づく次元空間（2次元解，横軸：次元1／縦軸：次元2）

2次元空間上に表される選好構造として，選好対象の企業と回答者の選好の方向を同時にプロットしたのが図3である．次元空間の周辺に広がっているマーカーは，ベクトル長を1に規準化した各回答者の選好の方向を示す．またマーカーの種類（◇×△○）は，各回答者の2次元空間上の選好ベクトルに基づきクラスター化（C1～C4）を行った結果を示す．具体的には，回答者間の類似測度をベクトルの内積（ベクトルの方向が一致＝1／逆方

向 $=-1$ /直交 $=0$)とした上で、群平均法による階層クラスター分析を展開した。各クラスターのケース数およびクラスター間の平均類似度などを勘案し(5クラスター解 0.886→4クラスター解 0.844→3クラスター解 0.662)、最終的に4クラスター解を採用した。結果として、クラスター1(C1)は次元1プラス方向・次元2マイナス方向へのベクトル、クラスター2(C2)は次元1プラス方向へのベクトル、クラスター3(C3)は次元1・次元2ともプラス方向へのベクトル、ケース数は少ないもののクラスター4(C4)は次元2プラス方向へのベクトルが、それぞれの選好の方向として示されている。

その見方として、空間右下に位置する1ケース(C1)のマーカー◇を例にとって説明する(図4)。当該ケースの選好の方向は、原点を通り右下のマーカーへと伸びる直線によって表され、8つの企業に対する選好度は、その直線上の射影(対象企業から伸びる垂線が交わる箇所+)として推定される。このケースの場合は、右下方の企業G・Hの順に選好度が高く、左上方向のBが最も低いと位置づけられる。同様に、空間右上に伸びるベクトルを有するC3の回答者群の場合は、企業D・Aの選好度が高く、E・Fが低いと位置づけられる。

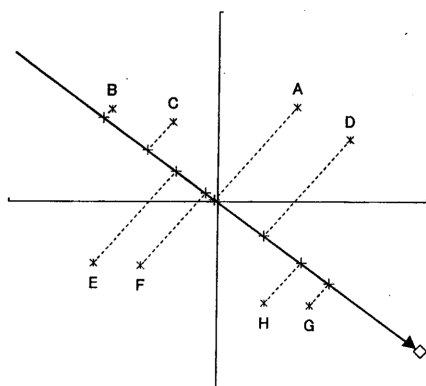


図4 MDPREF 次元空間における選好度の射影(例)

3.1 次元の解釈と志向性

次に、析出された2次元はどのような特性を示す次元軸であるのか、また回答者(群)の選好はどのような志向性を示しているのかを検討したい。表2は、先に示した次元空間上における各企業の布置に基づき、ヴィネットとしてあらかじめ設定しておいた諸特性の次元軸上の位置(平均スコア)を計測したものである。特性の絶対値が大きいもの、そして対立的な2特性の平均値の差が大きいものが、当該次元軸を構成する主要な企業特性要因であることが示唆される。

まず次元1においては、育児休暇(+復職多)と転勤可能性(+管理職のみ/ー全員)の値および要因内特性の差が大きい。いずれもワーク・ライフ・バランスに関わる制度で

あり、大半の回答者がこの次元は＋方向への選好、つまりワーク・ライフ・バランス制度の整備状況特性への志向性が確認できる。次元 2 においては、就業形態（＋正社員型／－WS 型）の値および要因内特性の差のみが顕著であり、他の要因の寄与は小さい。この次元における回答者の選好ベクトルは、両方向に分かれており、また先述の次元 1 との相対的ウェイトも多様であることがわかる。

クラスターに分岐させた回答者群に即してみると、次元空間右下方向に伸びる C1 は（とくに下方向へのウェイトが高くなるほど）WS 型志向、右上方向の C3 は（とくに上方向へのウェイトが高くなるほど）正社員型志向、そして右横方向の C2 はいずれかの形態にとられるのではなく、育児休暇や転勤などのワークライフバランス制度に重点を置く志向性であると言える。

表 2 企業特性の各次元スコア平均

		次元 1	次元 2
就業形態	正社員型	0.057	0.346
	多様 WS 型	-0.057	-0.346
企業規模	大手企業	0.108	-0.018
	——	-0.108	0.018
配属希望	希望考慮	0.129	-0.007
	——	-0.129	0.007
育児休暇	復職多	0.217	-0.011
	——	-0.217	0.011
転勤可能性	全員	-0.216	0.067
	管理職のみ	0.216	-0.067

※絶対値が 0.2 以上の箇所は太字

表 3 選好クラスター別、ライフコース希望の構成比

	C1	C2	C3	C4	計
就業継続希望	28	16	18	3	65
	61%	48%	47%	100%	54%
就業中断希望	18	17	20	0	55
	39%	52%	53%	0%	46%
計	47	32	38	3	120
	100%	100%	100%	100%	100%

さらに表 3 は、ヴィネット形式とは別の設問として尋ねた「理想のライフコース」との

関連性について示したものである。理想ライフコースを大きく二分した上で⁴⁾、先述の制度選好に関するクラスター別にその構成比を確認すると、WS型志向のC1は、正社員型志向のC3およびワーク・ライフ・バランス志向のC2と比べて「継続希望」率がやや高いことがわかる（ケース数の少ないC4は略）。WS型のプロフィールに含まれる「就業時間の本人設定」という特性は、「9時～17時」という正社員型の就業時間設定との対比からも、一見して従来のパートタイム型就業——とりわけ結婚・出産にともなって就業を中断した後、再就職した女性に多い就業形態——と混同している可能性も考えられる。しかしながら、WS型志向のC1回答者群においても、将来的なライフコースとして「就業継続」を希望するケースが少ないわけではなく（むしろC2・C3より多い）、キャリア志向の者がより長期的に就業できる制度のひとつとして、こうした多様就業対応型WSを位置づけていることが示唆されるだろう。

4 考察と結論

以上の分析から、以下の2点が明らかになった。第一に、企業制度選好においてワーク・ライフ・バランスの整備状況への志向性と、正社員型／WS型といった就業形態に関する志向性の2次元が抽出されたこと、第二に、この次元に基づいて対象者をグループ化した上で「理想のライフコース」との関連性をみると、WS型を志向する群は、将来的なライフコースとして「就業継続」を希望する割合が少ないわけではなく、むしろ正社員型志向やワーク・ライフ・バランス志向グループより若干多いことである。この結果は、多様就業対応型WSが、学生が企業を選択する上で重要な判断指標であり、かつ長期的に就業するための制度の一つとして位置づけられていることを示唆するものと言えよう。将来の労働者であり、また正社員志向が強いと考えられてきた学生の中にも、このように多様就業対応型WSを積極的に評価する層が存在することから、同制度が子育てとの両立を求める女性や高齢者といった一部の層だけでなく、より多くの層にとっても高いニーズがある可能性が推測される。この点をふまえれば、2000年前後の議論では十分に解決できなかった均等待遇の確立、税や社会保障制度の見直しといった具体的な課題に、政労使で踏み込んでいくことの必要性も併せて明らかにできたのではないだろうか。

また、本研究においては、ヴィネット方式による調査設計とMDPREFを用いたデータ分析とを連動させることによる方法論的観点からの有効性も確認できる。調査項目として示されるヴィネットは、回答者にとって具体的な状況として想起しやすいことを狙ったものであり、本研究で扱った企業選好についても、個々の企業のプロフィールを1セットの情報として提示した上で（図1参照）、比較検討してもらっている。他方で、分析段階においては、企業プロフィールを構成する要因の中で、どのような特性がより選好されているかだけにとどまらず、MDPREFによって析出された主要な次元空間に基づいて、より一般化

された志向性（ワーク・ライフ・バランス志向，正社員型／WS 型志向）が導出された。その際には，ヴィネットの調査設計においてあらかじめ統制しつつ設定した要因・特性の次元スコアを検討することを通して，析出された次元の解釈を行うことが可能となった。つまり，ヴィネット／MDPREF の併用によって，調査設計における具体的状況／分析に基づく一般化（抽象化），調査設計における要因計画／析出された（志向）次元の解釈といった対応がなされ，両方法の特長を生かしあう形で連動させることの可能性が，本研究における試行的調査から示唆されたと言えよう。

[付記]

本論文の調査は，森貴愛による 2009 年卒論研究の一環として企画・実施され，分析結果の一部は卒業論文『ワーク・ライフ・バランスを実現するワークシェアリングとは —多様就業対応型ワークシェアリングの推進・実践・志向—』にまとめられている。本稿は，同じデータを用いて，さらなる分析を展開したものである。

[注]

- 1) たとえば，社会経済生産性本部（2004）による，20 歳から 50 歳の男女を対象に実施された「多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査・制度導入状況実態調査」では，「短時間正社員」に対する利用希望の有無を質問している。「希望する」と「どちらかという并希望する」と回答した割合を，多様就業型 WS へのニーズとみなしており，男性では 2 割，女性では約 5 割程度のニーズがあることが明らかになっている。
- 2) (1)の雇用・就業形態に関わる要因の「WS 型」も，就業者が柔軟に時間を設定できるという点でワーク・ライフ・バランスに関わる要因と言える。ただし，それ以外にも正社員／非正社員の処遇格差の解消という側面も併せ持っていることを勘案する必要がある。
- 3) 分析用プログラムは，今泉忠・岡太彬訓による“PCPREF”を用いた（岡太・今泉 1994）。
- 4) 元の選択肢は，1.結婚せず仕事を続ける／2.結婚するが子どもは持たず仕事を続ける／3.結婚し子どもを持つが仕事も続ける／4.結婚し子どもを持つが，結婚あるいは出産の機会にいったん退職し，子育て後に再び仕事を持つ／5.結婚し子どもを持ち，結婚あるいは出産の機会に退職し，その後は仕事を持たない／6.その他であった。このうち，選択肢 1～3 を「就業継続希望」，選択肢 4～5 を「就業中断希望」とした。

付表 各企業に関する選好順位の記述統計

企業		A	B	C	D	E	F	G	H
選好順位	平均	3.16	5.73	5.04	2.63	6.09	5.57	3.25	3.68
	標準偏差	1.98	1.98	1.93	1.62	1.54	1.71	1.96	2.05

[文献]

- Alexander, C. S. and H. J. Becker, 1978, "The Use of Vignettes in Survey Research", *Public Opinion Quarterly* 42 : 93-104.
- Carroll, J. D. 1980, "Models and Methods for Multidimensional Analysis of Preferential Choice (or Other Dominance) Data," Lantermann, E. D. and H. Feger, *Similarity and Choice*, Bern: Hans Huber: 234-89.
- 千葉隆之, 2000, 「旧東西ドイツにおける職業生活価値観の違い —ドイツの総合社会調査による分析」, 佐藤博樹・石田浩・池田謙一編『社会調査の公開データ —2 次分析への招待』東京大学出版会, 171-84.
- 電機連合, 2005, 「電機連合の中期的な運動のあり方に関するアンケート調査」, 『調査時報』No. 352.
- 林拓也, 2010, 「ヴィネット方式による調査設計の応用可能性 —『女性のライフコース希望』と『有配偶女性の地位評価』の調査事例に基づいて—」, 『奈良女子大学人間文化研究科年報』25 : 147-58.
- 厚生労働省, 2001, 『ワークシェアリングに関する調査研究報告書』.
- 厚生労働省, 2006, 『多様就業型ワークシェアリング制度導入実務検討会議報告書』.
- 熊沢誠, 2003, 『リストラとワークシェアリング』岩波書店.
- Mortimer, J. T. and J. Lorence, 1979, "Work Experience and Occupational Value Socialization: A Longitudinal Study," *American Journal of Sociology* 84(6): 1361-84.
- 長坂寿久, 2000, 『オランダモデル—制度疲労なき成熟社会』日本経済新聞社.
- Nosanchuk, T. A. 1972, "The Vignette as an Experimental Approach to the Study of Social Status: An Exploratory Study", *Social Science Research* 1 : 107-20.
- 織田輝哉, 1992, 「ヴィネット方式の特徴と調査の概要 —適正な年金給付額の研究」, 『季刊社会保障研究』28-1 : 34-44.
- 小倉一哉, 2001, 『欧州におけるワークシェアリングの現状 —フランス、ドイツ、オランダを中心に—』JIL 労働政策レポート1号.
- , 2008, 「ワークシェアリングは雇用促進に有効だったか」, 『日本労働研究雑誌』573 : 84-87.
- 岡太彬訓・今泉忠, 1994, 『パソコン多次元尺度構成法』共立出版.
- 労働政策研究・研修機構, 2008, 「事例報告：日本ユニシスにおける在宅勤務の試行導入」, 『Business Labor Trend』2008年2月号: 16-20.
- 労働政策研究・研修機構, 2009, 「事例報告：非正規雇用の処遇改善 —ロフトと吉野家のケース—」, 『Business Labor Trend』2009年4月号: 34-39.
- Rossi, P. H. and S. L. Nock (eds.), 1982, *Measuring Social Judgements: The Factorial Survey Approach*, Sage Publications.

社会経済生産性本部，2004，『多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査・制度導入
状況実態調査報告書』。

脇坂明，2002，『日本型ワークシェアリング』PHP 研究所。

（はやし たくや 奈良女子大学文学部准教授）

（なかはら ともこ 神戸大学男女共同参画推進室特命助教）

（もり よしえ 北陸銀行福井支店外国為替課）

An Analysis on the Preference Structure of Firm Systems Using Vignettes and MDPREF: Focused on the Job Diversification Type of Work-sharing

HAYASHI Takuya
NAKAHARA Tomoko
MORI Yoshie

Abstract

The importance of firm systems is often asked in a survey to investigate the work orientation of respondents. In this paper we focus on the preference of the firms adopting “job diversification type of work-sharing” and measure work orientation including the information of other firm systems or conditions. For the measurement, two methods are utilized. One is the research design using “vignette”, the description of fictitious situations; we put together several firm systems as the sets of profile of firms in our survey design. Another is “MDPREF”, an analytical procedure for rank structure; we apply it to the survey data to extract the major dimensions of preference structure of firm systems. Additionally, we introduce the features of firms fixed as factors in the vignette design into the interpretation of extracted dimensions. The respondents, the sample of female college students, regard the system for work-life-balance as of importance on the whole, which is observed as the first dimension. For the second dimension, their preferences are differentiated according to the type of employment a firm adopts; the regular employee or the “job diversification type of work-sharing”. Several implications of these outcome, from the standpoints of actual situation and methodology, are discussed.

(Keywords: vignette survey, MDPREF, work-sharing, work-life-balance)