

私たちはどのような仕事を望むのか  
—仕事の価値 (work values) についての社会学的研究の現在—

田藤 裕祐

## 1. はじめに

私たちはどのような仕事を望むのか。学校を卒業して最初の仕事に就くときや、転職を決断したとき、パートナーや子どもを得たときなど、私たちは幾度かこの問いに直面する。幼いころの「将来の夢」も含めるならば、これは人生の大半を通しての問いであるともいえよう。

この重要な問いに対して社会学とその近接領域の諸研究は、仕事の価値 (work values) という概念を規定し、理論と実証の両面からアプローチを重ねてきた<sup>1)</sup>。なかでも量的な社会調査にもとづく実証研究の蓄積は極めて厚く、規模の大きな反復横断調査や国際比較調査、そしてパネル調査から数多くの知見が報告されている。この小論では、そうした知見を概観する。

まず2節では、仕事の価値とはどのような概念であるか、またどのような方法によって定量的に捉えられるかということについて概説する。次に3節では、マクロな視点に立つ既存研究、具体的には、ある社会における仕事の価値の経時的な変化や、複数の社会のあいだの違いを検討した諸研究をとりあげる。つづけて4節では、対照的にミクロな視点に立つ既存研究、すなわち個人にとっての仕事の価値はどのように形成されるか、またそれはその個人にどのような結果をもたらすかということについて検討した諸研究をとりあげる。最後に5節では、そうした既存研究の知見をふまえたうえで、特に日本社会を対象としたとき、今後どのような展開が可能であるか簡単に述べる。

## 2. 仕事の価値 (work values) とは何か

私たちが従事する仕事は、それぞれが多様な特性を備えている<sup>2)</sup>。たとえば高い報酬や地位が得られる仕事、失業のおそれがない仕事、裁量が認められる仕事、専門性が発揮できる仕事などである。これら多岐にわたる特性のうち、働き手が重視し、獲得や実現を望む特性を、その働き手にとっての仕事の価値という (Kalleberg 1977; Gallie 2019)。より一般的に価値とは、人々に目標を示し、行動を動機づけ、状況や行為の望ましさを判断する際の基準を与えるものである (Hitlin and Piliavin 2004)。したがって仕事の価値は、いくつかの選択肢があるなかでどの仕事を選ぶのか、あるいはいまの仕事が続けるのかといった場面での指針となると考えられる。

既存研究の多くは、仕事の内在的 (intrinsic) な価値と外在的 (extrinsic) な価値を区別している<sup>3)</sup>。内在的価値とは、その仕事に本質的に備わる、その仕事それ自体を目的としたときの価値であり、裁量や専門性といった特性から生じるとされる。他方の外在的価値とは、その仕事に付帯する、その仕事を何か別の目的のための手段としたときの価値であり、金銭的な報酬や地位、雇用の安定といった特性から生じるとされる。既存研究は両者を区別したうえで、ある時代や社会ではどちらの価値が優勢であるのか、また個人の内在的／外在的価値への志向は、それぞれどのような要因によって形成され、どのような結果をもたらすのかといったことを、定量的に明らかにしてきた。

社会調査によって仕事の価値を定量的に捉える際には、大きく分けて2つの方法がとられる。ひとつは、調査対象者に仕事の特性のリストを提示し、それぞれの望ましさや重要性をリッカート尺度によって個別に評定してもらう方法である。もうひとつは、同様に仕事の特性のリストを提示し、その中から最も望ましい、あるいは重要なものを選択してもらう方法である。前者によって個人や集団における仕事の価値の平均的な水準（mean level）が捉えられ、後者によって序列（rank order）が捉えられる（Jin and Rounds 2012）。後者については、測定上の問題点が指摘されることもしばしばあるが（Flanagan 1982）、仕事の価値のありようを詳細に分析するためには両者の併用が必要だろう<sup>4)</sup>。

主要な社会調査に含まれる仕事の価値についての質問項目を、表1に示す。評定や選択の対象となる仕事の特性のリストは、調査や研究ごとにより異なっている。個人の心理的傾向を測定する心理尺度のように、スタンダードな項目が定まっているわけではない。またそれぞれの仕事の特性が、内在的／外在的価値のどちらにかかわるのかについても、調査や研究によって微妙に異なっていることがある。そのため既存研究の知見を、調査や研究を横断しながら体系的に整理・比較するときには、細心の注意が必要である。

表1. 主要な社会調査における仕事の価値についての質問項目

<p>■ ISSP : International Social Survey Programme (Kalleberg and Marsden 2019 など) 国際比較調査</p> <p>"For each of the following, please tick one box to show how important you personally think it is in a job." (5段階評価)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ job security</li> <li>・ high income</li> <li>・ good opportunities for advancement</li> <li>・ an interesting job</li> <li>・ a job that allows someone to work independently</li> <li>・ a job that allows someone to help other people</li> <li>・ a job that is useful to society</li> <li>・ a job that allows someone to decide their times or days of work</li> <li>・ a job that involves personal contact with other people</li> </ul>
<p>■ Monitoring the Future (Johnson 2001a; Johnson &amp; Monserud 2010 など) パネル調査</p> <p>"Different people may look for different things in their work. Below is a list of some of these things. Please read each one, then indicate how important this thing is for you." (4段階評価)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ A job where the chances for advancement and promotion are good</li> <li>・ A job which provides you with a chance to earn a good deal of money</li> <li>・ A job that most people look up to and respect</li> <li>・ A job that has high status and prestige</li> <li>・ A job that offers a reasonably predictable, secure future</li> <li>・ A job which allows you to establish roots in a community and not have to move from place to place</li> <li>・ A job where you get a chance to participate in decision making</li> <li>・ A job where most problems are quite difficult and challenging</li> <li>・ A job which is interesting to do</li> <li>・ A job which uses your skills and abilities—lets you do things you can do best</li> <li>・ A job where you can see the results of what you do</li> <li>・ A job where the skills you learn will not go out of date</li> <li>・ A job where you can learn new things, learn new skills</li> <li>・ A job where you have the chance to be creative</li> <li>・ A job that gives you an opportunity to be directly helpful to others</li> <li>・ A job that is worthwhile to society</li> <li>・ A job that gives you a chance to make friends</li> <li>・ A job that permits contact with a lot of people</li> <li>・ A job which leaves a lot of time for other things in your life</li> <li>・ A job which leaves you mostly free of supervision by others</li> <li>・ A job where you have more than two weeks vacation</li> <li>・ A job with an easy pace that lets you work slowly</li> </ul>
<p>■ Youth Development Study (Johnson 2005; Johnson et al. 2012 など) パネル調査</p>

"When you are looking for work, how important are the following things to you?" (4段階評価)

・ Pay ・ Time off ・ Steady work ・ Advancement ・ High regard ・ Decision making ・ Responsibility ・ Using skills ・ Learning ・ Being helpful ・ Working with people

---

■ 「日本人の意識」調査 (田摩・宮田 2015 など) 反復横断調査

仕事にもいろいろありますが、どんな仕事が理想的だと思いますか。あなたがいちばん理想的だと思う仕事と2番目にそう思う仕事とを、リストの中から選んでください。

・ 働く時間が短い仕事・失業の心配がない仕事・健康をそこなう心配がない仕事・高い収入が得られる仕事・仲間と楽しく働ける仕事・責任者として、さいはいが振るえる仕事・独立して人に気がねなくやれる仕事・専門知識や特技が生かせる仕事・世間からもてはやされる仕事・世の中のためになる仕事

---

■ 社会階層と社会移動 (SSM) 全国調査 65・75・05年 (米田 2011 など) 反復横断調査

世の中にはいろいろな仕事があります。あなたの今のお仕事はどうであるかは別問題として、あなたはつぎのなかのどの仕事が一番望ましいと思いますか。

・ 高い収入が得られる仕事・失業のおそれがない仕事・働く時間が短く暇な時間が多い仕事・昇進や成功のチャンスが多い仕事・自分の能力が思いきり発揮できる仕事・仲間と楽しく過ごせるような仕事・世のなかのためになる仕事

---

注。表中に示した文献をもとに筆者作成

### 3. マクロな視点—時代変化と国際比較

ここでは、マクロな視点に立つ既存研究を概観する。はじめに、反復横断調査によって、ある社会における仕事の価値の経時的な変化を検討した研究をとりあげよう。

米田 (2011) によれば、1965年、75年、2005年の3時点のあいだで、「高い収入が得られる仕事」や「失業のおそれがない仕事」(いずれも外在的価値)が望ましいとする割合が減少した一方で、「自分の能力が思い切り発揮できる仕事」(内在的価値)の割合が増加した。また2005年のデータを用いた本田 (2010) によれば、「自分の能力が思い切り発揮できる仕事」が望ましいと回答したのは、主として20歳代の若年層であった。こうした経時的な変化や世代による違いは、豊かさを達成した先進産業社会における物質主義的な価値 (materialist values) から脱物質主義的な価値 (postmaterialist values) への移行、あるいは生存志向から自己表出志向への移行という理論的な枠組みによって理解可能である (Inglehart 1990; Inglehart and Baker 2000)。

ただし、別の調査でより近年の若い世代に注目すると、「専門知識や特技が生かせる仕事」(内在的価値)の序列が低下し、そのかわりに「失業の心配がない仕事」(外在的価値)が上昇している (NHK 放送文化研究所編 2015)。また田摩・宮田 (2015) は、団塊や新人類と呼ばれる世代においても、男性では1990年代以降に、女性では2000年代に入ってから、同じく「失業の心配がない仕事」の序列が高まっていると指摘している。

日本社会において観察される仕事の価値のいわば「揺り戻し」は、経済状況の悪化や雇用の不安定化によって生じていると考えられる。米国社会においても同様に、雇用の質の低下によって外在的価値の序列が徐々に高まっているという (Kalleberg and Marsden 2013, 2019)。英国社会では反対に、教育水準や雇用の質の向上が内在的価値への志向を強めており、「揺り戻し」が生じ

ている証拠はみられない (Gallie et al. 2012).

次に、国際比較調査によって、複数の社会のあいだの違いを検討した研究をとりあげよう。ある国における仕事の価値のありようは、その国の社会・経済・文化的な条件や、発展の歴史的な経路に根差した固有のものであり、なにか特定の価値に収敛していくといったようなグローバルな変化はみられない (Hauff and Kirchner 2015)。人々の内在的価値への志向は、労働者の平均的な教育年数や労働環境の質が高い国 (Gallie 2007)、経済的窮乏のリスクが低く抑えられている国 (Gesthuizen and Verbakel 2011)、人間開発指数 (HDI) が高い国 (Baranik et al. 2022) において強い。その一方で外在的価値への志向は、経済的な不平等が大きい国ほど強く (Esser and Lindh 2018)、反対に人的資本への投資が大きい国ほど (Gesthuizen and Verbakel 2011)、あるいは積極的労働市場政策への支出が大きい国ほど弱い (Weiss and Hörisch 2022)。

前節で述べたように、調査や研究ごとに仕事の価値の「ものさし」が異なるため、それぞれの知見を単純に重ね合わせることは難しい。しかし概括的にいえば、経済状況が良好で、質の高い雇用が安定して供給され、働き手の人的資本が豊かであることが、その時代・世代・社会において内在的価値が志向される条件となっている。反対にそれらの条件が満たされない場合、外在的価値が志向される。

#### 4. ミクロな視点—個人の地位達成過程と仕事の価値

ここでは前節とは対照的に、ミクロな視点に立つ既存研究について概観する。その多くは、同一個人のライフコースを追跡するパネル調査によるものである。

ある個人にとっての仕事の価値は、どのように形成されるのだろうか<sup>5)</sup>。まず、その個人の生まれ育った家庭における社会化のプロセスが挙げられる。出身家庭での子の社会化の様態は、親の社会経済的地位によって異なる (Kohn [1969] 1977; Kohn and Schooler 1969)。親の社会経済的地位が高いほど、子の内在的価値への志向は強くなる一方で、外在的価値への志向は弱まる (Kohn and Schooler 1969; Lindsay and Knox 1984; Mortimer et al. 1996; Johnson 2002; Johnson and Mortimer 2011)。また親の仕事の価値は子のそれに強く影響し (Cemalcilar et al. 2019)、そうした相関は子が年齢を重ねるにつれて強まる (Johnson et al. 2020)。

次に、その個人が仕事に就きキャリアを歩み始めてからの、職業生活における社会化のプロセスが挙げられる。すなわち働き手は、自らがすでに手にしている仕事の特性を高く価値づける一方で、その見込みがない仕事の特性を低く価値づける傾向がある (Mortimer and Lorence 1979; Lindsay and Knox 1984; Johnson et al. 2012)<sup>6)</sup>。このように、実際に従事している仕事の特性に適応するように、その個人の仕事の価値が形成される傾向は、強化 (reinforcement) の過程とも呼ばれている。

それでは、ある個人にとっての仕事の価値は、その個人にどのような結果をもたらすのだろうか。先ほどの強化の過程とは反対に、仕事の価値が仕事の特性を規定するセレクションの過程が存在する (Mortimer and Lorence 1979)。たとえば、高校最終学年の時点において内在的価値への志向が高かった生徒は、成人後に専門的なスキルや能力を必要とする仕事に就いている傾向がある一方で、外在的価値への志向が高かった生徒は、相対的に賃金が高い仕事に就いている傾向がある (Johnson and Monsrud 2010)。

以上から仕事の価値は、個人の地位達成過程において重要な役割を果たしているといえる。地

位達成過程とは、親の社会経済的地位からはじまり、教育達成を經由して、学卒後に就いた初職の職業的地位、そして現職の職業的地位に至る因果の連鎖である (Blau and Duncan 1967)。既存研究の知見は、次のような連鎖を示唆する。社会経済的地位の高い親のもとで育った個人は、内在的価値への志向を強める。そうした個人は、専門的なスキルや能力を必要とする仕事に就く (セレクションの過程)。そしてキャリアを歩む中で内在的価値への志向をさらに強め (強化の過程)、それがかなうような仕事をさらに追求する (セレクションの過程)。その結果として、高度なスキルや能力にみあうような職業的地位に到達する。親と子の社会経済的地位を媒介する社会心理的な要因はいくつか挙げられるが (Sewell et al. 1970; Mortimer 1996)、仕事の価値もそのひとつであるといえよう。

## 5. おわりに

ここまで、仕事の価値についての既存研究を概観してきたが、今後どのような展開が可能であるだろうか。まず日本社会を対象とした研究は、マクロな視点に偏重している。その理由のひとつとして、仕事の価値についての質問項目を含んだ、規模の大きなパネル調査が蓄積されていないことが挙げられる。個人の地位達成過程において仕事の価値がどのように作用しているかを明らかにするためには、同一個人のライフコースを追跡するパネル調査が必須である。また調査を設計する際には、既存の調査や研究との比較可能性を確保しておくことが望ましい。

マクロ・ミクロの両方の視点からの研究が蓄積されれば、今度はミクロがマクロにどのように条件づけられているのかを問うことが可能となるだろう。たとえば、内在的価値への志向を媒介要因とする地位達成過程の連鎖は、外在的価値への「揺り戻し」が生じた社会でも同じように観察されるのだろうか。

以上のような展開の前提として、仕事の価値を定量的に捉える方法の妥当性や有効性について検証を重ねることが必要である。「ものさし」の測定不変性が保たれているか、つまり文化的な文脈を異にする社会で、あるいはひとつの社会を構成する下位集団のあいだで、同じような測定が可能であるかは自明ではない (Gesthuizen et al. 2019; Johnson et al. 2007)。また、仕事の価値の平均的な水準や序列ではなく、組み合わせのパターンを捉える方法も有効かもしれない (Hauff and Kirchner 2015; Lee et al. 2021)。

米国やヨーロッパ諸国を対象とした研究と比較して、日本社会を対象とした研究は極めて少ない。既存研究が明らかにしたことは、日本社会においても妥当であるのか。それとも、日本の雇用慣行に由来するような特殊性があるのか。取り組むべき問いは、いまだ数多くある。

付記 本研究は JSPS 科研費 21K01889 の助成を受けたものである。

## 注

- 1) 同じ概念を job values (Johnson 2001a など) や job preferences (Gesthuizen and Verbakel 2011 など)、judgements about work (Johnson and Monserud 2010 など) と呼ぶ研究もある。
- 2) ここでの仕事 (work) とは、有償労働 (paid work)、あるいはさらに限定して雇用労働を意味する。

- 3) Johnson et al. (2007) や田藤 (2017) は、因子分析によって内在的・外在的価値の2因子を計量的に確認している。
- 4) たとえば Jin and Raunds (2012) は、年齢をかさねるにつれて仕事の価値の平均的な水準は変化するが、序列は安定していることを、メタ分析によって示している。
- 5) ここに挙げたもののほかに、ジェンダーや家族形成も重要な要因である。男性は外在的価値を志向し、女性は内在的価値を志向する傾向がある (Johnson 2001b; Johnson and Mortimer 2011, Busch-Heizmann 2015)。また父親になること、あるいはシングルマザーとなることによって、外在的価値への志向が高まる (Johnson 2005)。
- 6) こうした傾向は、経済状況が悪化した、あるいは雇用が不安定化した社会では外在的価値への志向が強まるという、マクロな視点からの知見と整合していないように思われる。また Rainsford et al. (2019) は、質の低い仕事は外在的価値への志向を強めることを報告している。

## 文献

- Baranik, L. E., Wright, N., & Smith, R. W., 2022, "Desired and obtained work values across 37 countries: a psychology of working theory perspective," *International Journal of Manpower*, 43(6): 1338-1351.
- Blau, P. M., & Duncan, O. D., 1967, *The American occupational structure*, New York: Free Press.
- Busch-Heizmann, A., 2015, "Supply-side explanations for occupational gender segregation: Adolescents' work values and gender-(a)typical occupational aspirations," *European Sociological Review*, 31(1): 48-64.
- Cemalcilar, Z., Jensen, C., & Tosun, J., 2019, "Gendered intergenerational transmission of work values? A country comparison," *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1): 125-138.
- Esser, I., & Lindh, A., 2018, "Job preferences in comparative perspective 1989–2015: A multidimensional evaluation of individual and contextual influences," *International Journal of Sociology*, 48(2): 142-169.
- Flanagan, S. C., 1982, "Changing values in advanced industrial societies: Inglehart's silent revolution from the perspective of Japanese findings," *Comparative Political Studies*, 14(4): 403-444.
- Gallie, D., 2007, "Welfare regimes, employment systems and job preference orientations," *European Sociological Review*, 23(3): 279-293.
- Gallie, D., 2019, "Research on work values in a changing economic and social context," *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1): 26-42.
- Gallie, D., Felstead, A., & Green, F., 2012, "Job preferences and the intrinsic quality of work: the changing attitudes of British employees 1992–2006," *Work, Employment and Society*, 26(5): 806-821.
- Gesthuizen, M., & Verbakel, E., 2011, "Job preferences in Europe: Tests for scale invariance and examining cross-national variation using EVS," *European Societies*, 13(5): 663-686.
- Gesthuizen, M., Kovarek, D., & Rapp, C., 2019, "Extrinsic and intrinsic work values: Findings on equivalence in different cultural contexts," *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1): 60-83.
- Hauff, S., & Kirchner, S., 2015, "Identifying work value patterns: cross-national comparison and historical

- dynamics,” *International Journal of Manpower*, 36(2): 151-168.
- Hitlin, S., & Piliavin, J. A., 2004, “Values: Reviving a dormant concept,” *Annual Review of Sociology*, 30: 359-393.
- 本田由紀, 2010, 「若者にとって働くことはいかなる意味をもっているのか—「能力発揮」という呪縛」小谷敏ほか編『若者の現在—労働』日本図書センター, 25-51.
- Inglehart, R., 1990, *Culture shift in advanced industrial society*, Princeton: Princeton University Press. (= 1993, 村山皓・富沢克・武重雅文訳『カルチャーシフトと政治変動』東洋経済新報社)
- Inglehart, R., & Baker, W. E., 2000, “Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values,” *American Sociological Review*, 65(1): 19-51.
- Jin, J., & Rounds, J., 2012, “Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies,” *Journal of Vocational Behavior*, 80(2): 326-339.
- Johnson, M. K., 2001a, “Job values in the young adult transition: Change and stability with age,” *Social Psychology Quarterly*, 64(4): 297-317.
- Johnson, M. K., 2001b, “Change in job values during the transition to adulthood,” *Work and Occupations*, 28(3): 315-345.
- Johnson, M. K., 2002, “Social origins, adolescent experiences, and work value trajectories during the transition to adulthood,” *Social Forces*, 80(4): 1307-1340.
- Johnson, M. K., 2005, “Family roles and work values: Processes of selection and change,” *Journal of Marriage and Family*, 67(2): 352-369.
- Johnson, M. K., Mortimer, J. T., Lee, J. C., & Stern, M. J., 2007, “Judgments about work: dimensionality revisited,” *Work and Occupations*, 34(3): 290-317.
- Johnson, M. K., & Monserud, M. A., 2010, “Judgments about work and the features of young adults’ jobs,” *Work and Occupations*, 37(2): 194-224.
- Johnson, M. K., & Mortimer, J. T., 2011, “Origins and outcomes of judgments about work,” *Social Forces*, 89(4): 1239-1260.
- Johnson, M. K., Sage, R. A., & Mortimer, J. T., 2012, “Work values, early career difficulties, and the U.S. economic recession” *Social Psychology Quarterly*, 75(3): 242-267.
- Johnson, M. K., Mortimer, J. T., & Heckhausen, J., 2020, “Work value transmission from parents to children: Early socialization and delayed activation,” *Work and Occupations*, 47(1): 83-119.
- Kalleberg, A. L., 1977, “Work values and job rewards: A theory of job satisfaction,” *American Sociological Review*, 42(1): 124-143.
- Kalleberg, A. L., & Marsden, P. V., 2013, “Changing work values in the United States, 1973–2006,” *Social Science Research*, 42(2): 255-270.
- Kalleberg, A. L., & Marsden, P. V., 2019, “Work values in the United States: Age, period, and generational differences,” *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1): 43-59.
- Kohn, M., [1969] 1977, *Class and conformity: A study in values*, 2nd ed., Chicago: University of Chicago Press.
- Kohn, M. L., & Schooler, C., 1969, “Class, occupation, and orientation,” *American Sociological Review*, (34)5: 659-678.
- Lee, J., Lee, Y., Kim, S. J., & Song, J. H., 2021, “Work values: a latent class analysis of Korean employees,”

- Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 12(5): 834-848.
- Lindsay, P., & Knox, W. E., 1984, "Continuity and change in work values among young adults: A longitudinal study," *American Journal of Sociology*, 89(4): 918-931.
- Mortimer, J. T., 1996, "Social psychological aspects of achievement," In A. C. Kerckhoff (Ed.), *Generating social stratification: Toward a new research agenda*, Boulder, CO: Westview, 17-36.
- Mortimer, J. T., & Lorence, J., 1979, "Work experience and occupational value socialization: A longitudinal study," *American Journal of Sociology*, 84(6): 1361-1385.
- Mortimer, J. T., Pimentel, E. E., Ryu, S., Nash, K., & Lee, C., 1996, "Part-time work and occupational value formation in adolescence," *Social Forces*, 74(4): 1405-1418.
- NHK 放送文化研究所編, 2015, 『現代日本人の意識構造 [第 8 版]』NHK 出版.
- Rainsford, E., Maloney, W. A., & Popa, S. A., 2019, "The effect of unemployment and low-quality work conditions on work values: Exploring the experiences of young Europeans," *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1): 172-185.
- Sewell, W. H., Haller, A. O., & Ohlendorf, G. W., 1970, "The educational and early occupational status attainment process: Replication and revision," *American Sociological Review*, 35(6): 1014-1027.
- 田麿裕祐, 2017, 「仕事の価値の構造と規定要因に関する基礎的分析」『応用社会学研究』59: 103-111.
- 田麿裕祐・宮田尚子, 2015, 「仕事の価値の布置と長期的変化—「日本人の意識」調査の 2 次分析」『社会学評論』66(1): 57-72.
- Weiss, J., & Hörisch, F., 2022, "Security or autonomy? A comparative analysis of work values and labor market policies in different European welfare states," *International Journal of Social Welfare*, 31(1): 112-128.
- 米田幸弘, 2011, 「格差社会のなかの仕事の価値志向—脱物質主義仮説の再検討」斎藤友里子・三隅一人編『現代の階層社会 3 流動化のなかの社会意識』東京大学出版会, 111-125.