

# ビッグファイブ性格特性による職業選好の体系的理解： 認知個人差への示唆

山下 純平  
岩井 律子  
大石 晴夫  
熊田 孝恒

NTT アクセスサービスシステム研究所

京都大学大学院情報学研究科（現、理化学研究所）

NTT アクセスサービスシステム研究所

京都大学大学院情報学研究科

個人差は、様々な仕事の遂行に異なる影響を与えるが、その体系的理解は十分には進んでいない。特に、認知機能の個人差に基づく理解が求められるが、認知差を捉える包括的な枠組みは確立しておらず、現時点でこの問題を取り扱うことは困難である。そこで本研究では、認知へのアプローチの準備として、まずは認知・非認知を問わない個人差のスタンダードな尺度であるビッグファイブ特性により、多様な仕事への主観的適性（職業選好）の説明を試みた。従来の選好モデルは作業種を限定しており、包括性を重視したビッグファイブ特性との関連づけを困難にしていたため、広範な職業名に対する回答から抽出した選好因子とビッグファイブ特性の関連を改めて調査した結果、両者の体系的関係が示された。今後、ビッグファイブ特性と職業選好の関係から、各職業に適した認知的特性の個人差を抽出する予定である。

Keywords: personality traits, occupational preferences, cognitive style.

## 背景・目的

### 背景

個人ごとに異なる特性は、仕事の進め方を左右しているように感じられる。このような影響を、認知の個人差の観点から体系的に理解できれば、個人や仕事に合わせ、円滑な職務遂行に必要な情報処理スタイルを提示する支援が可能になる。しかし、既存の認知スタイルは、統制実験で見られる反応に基づき、認知のはたらきを部分的に説明するものであり、現実社会でのふるまいを体系的に説明できる包括的尺度ではない。

認知個人差の包括的尺度の提案に向けて、我々は認知・非認知の両面を含む個人差（パーソナリティ特性）の包括的尺度、ビッグファイブ性格特性を活用した準備を実施することとした。具体的には、準備ステップとして、ビッグファイブにより、多様な仕事への主観的適性（職業選好）を体系的に説明することを考えた。続くステップにおいて、そうした体系的関係から、多様な仕事への適性に影響する認知特性を抽出できると期待している。

### 本研究の目的

本研究では、この準備ステップ達成を目指し、ビッグファイブ特性と職業選好の体系的関係を探った。職業選好とは、技術職や営業職などの職種を刺激として提示し、それに対する肯定的反応の程度から概念化される個人差の尺度である。既存研究は、職業選好を現実的（Realistic）、研究的（Investigative）、芸術的（Artistic）、社会的（Social）、企業的（Enterprising）、慣習的（Conventional）の6タイプに

分類しており、意味構造に基づきR-I-A-S-E-Cの順で円形に配置する。一方、ビッグファイブは、開放性（Openness）、勤勉性（Conscientiousness）、外向性（Extraversion）、協調性（Agreeableness）、神経質傾向（Neuroticism）の5次元で性格の個人差を包括的に説明する尺度である。ビッグファイブとRIASECの間に部分的相関は報告されているが、両者間の体系的関係は見つかっていない（Yamashita et al., 2024）。

本研究では、従来のRIASECとは異なり、より包括的に職業選好を定義することで、ビッグファイブ特性との体系的関連性が得られる可能性を探った。研究1では、データ駆動型（探索性を高めた）アプローチを通じて、RIASECよりも広い職業範囲に対する、より一般性の高い選好因子の再構築を行った。研究2において、ビッグファイブとの関係を分析したところ、これまで見つかっていなかった体系的関係が得られた。

## 研究1

RIASEC理論に頼らず、より包括的に職業選好を抽出した。労働者を対象に職業名に対する反応（回答）を収集し、予備調査で探索的に、本調査で確認的に因子分析を行った。全ての調査は京都大学情報学研究科倫理委員会の承認を得ていた。詳細は、既発表論文を参照されたい（Yamashita et al., 2024）。

### 予備調査

厚生労働省編職業分類が示す849の職業を基に予備的質問項目を作成した。まず、クラウドソーシングで「この職業の内容をイメージできるか？」という質問に「はい」と回答された割合が高かった427の職業名を抽出した。次に、著者2名が247の代表的な職業にさらに絞った。

幅広い労働者（週3日以上働く者）3,024名（20—29歳，30—39歳，40—49歳，50—59歳ごとに，男女380名ずつ）を対象に，上記職業リストを用いて予備調査を実施した．参加者は「この職業に自分が向いていると思うか？」という質問に対し，2択（はい/いいえ）で回答した．探索的因子分析の結果，14の職業選好因子が得られた．

## 方法

4,166名の労働者がオンライン調査に参加した．予備調査の結果に基づいて，13因子を想定し，67の職業項目からなる質問紙（OPTI）を作成した（Table 1を参照）．参加者は，それぞれの職業について，自分に向いている程度を7点尺度で評定した．全ての回答に同一の評定を行った回答者は除外した．

## 結果・考察

確認的因子分析におけるモデルの適合度指数は，CFI = 0.989，NFI = 0.988，RMSEA = 0.05であった．Table 1が示す通り，OPTIにおける13因子のクロンバッハの $\alpha$ は.7以上であり，収束的妥当性（CR > .6），弁別的妥当性（AVE > .5かつ因子間相関の二乗以上）についても基準を満たしていた．すなわち，因子自体の妥当性は確かめられた．

重要なことに，これらの因子に代表的な職業のRIASECコードを調べると，従来提案されていた円形配置は得られないことがわかった．

Table 1. Confirmatory factor analysis matrix.

| 因子名               | 職業名の例    | $\alpha$ | CR  | AVE |
|-------------------|----------|----------|-----|-----|
| Mechanical        | 自動車整備工   | .95      | .95 | .77 |
| Routine physical  | 郵便集配員    | .92      | .92 | .66 |
| Procedural        | 冷凍食品製造工  | .94      | .94 | .73 |
| Servicing/Selling | 不動産営業員   | .90      | .90 | .59 |
| Artistic          | デザイナー    | .92      | .92 | .66 |
| Intellectual      | 弁護士・医師   | .92      | .92 | .66 |
| Helping           | 介護・福祉士   | .90      | .90 | .59 |
| Crafting          | 木工・和服仕立職 | .94      | .94 | .72 |
| Physical          | トラック運転手  | .93      | .93 | .72 |
| Clerical          | 総務事務員    | .89      | .89 | .57 |
| Writing           | 記者・編集者   | .91      | .91 | .78 |
| Teaching          | 小中高教員    | .94      | .95 | .86 |
| Cooking           | 料理人・シェフ  | .94      | .94 | .84 |

## 研究2

ビッグファイブ性格特性とOPTI因子の関係を明らかにするため，重回帰分析を行った．

## 方法

研究1の参加者のビッグファイブ特性を，質問紙TDPIを用いて取得した．ビッグファイブの5因子得点

を説明変数，OPTIの13因子得点を目的変数とし，各因子別のモデルにおける標準化偏回帰係数（ $b^*$ ）を算出した．その後，MDS法を用いて，相関の高い因子動詞が近接するようにOPTI因子を平面配置し，この配置において， $b^*$ 値が高かった特性を色別で示した．

## 結果・考察

ビッグファイブのうち3特性が影響する，3つの職業グループが見つかった（Figure 1）．さらに，パーソナリティが持つOPTI因子への影響は，職業選好の意味的構造に沿って体系的に見られた．例えば，Extraversion with Openness（Eo）グループは営業・教育職に最適だが，開放的側面が共通するOe因子（知的・執筆・芸術・料理）にも適合性があった．同時に，Ea因子（介護福祉）とは対人性を共有するため適合性が高かった．そして，これらは特性の意味において類似する因子同士が近くなる円環配置となった．

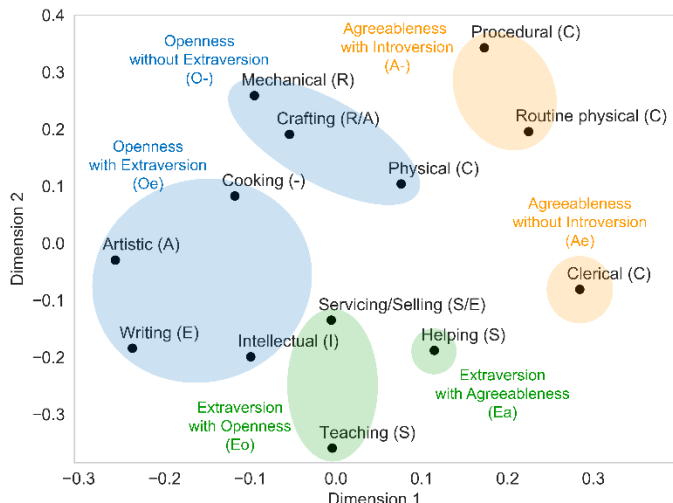


Figure 1. MDS results of OPTI factor correlation (Big Five).

## 総合考察

ビッグファイブ特性と職業選好の体系的関係を明らかにすることができた．パーソナリティには認知に限らず，非認知特性や文化的要因も多く含まれるため，得られた関係モデルから認知的要因を取り出し，包括的認知スタイルの尺度構築を目指していく．当日の発表では，この試みの進捗についても触れたい．

## 結論

職業選好は性格特性と体系的に関連する．

## 引用文献

- Yamashita, J., Iwai, R., Oishi, H., & Kumada, T. 2024  
Personality traits systematically explain the semantic arrangement of occupational preferences. *Journal of Individual Differences*, 45(4), 201–217.