

# 大阪商業大学学術情報リポジトリ

## 社会関係資本と外国人に対する寛容さに関する研究 —JGSS-2008の分析から—

メタデータ	言語: ja 出版者: 日本版総合的社会調査共同研究拠点 大阪商業大学JGSS研究センター 公開日: 2019-07-14 キーワード (Ja): キーワード (En): JGSS, tolerance, social capital 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://ouc.repo.nii.ac.jp/records/750">https://ouc.repo.nii.ac.jp/records/750</a>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



## 社会関係資本と外国人に対する寛容さに関する研究

JGSS-2008 の分析から

大岡 栄美

関西学院大学社会学部

Social Capital and Tolerance toward Foreigners in Japan:

Analysis of JGSS-2008

Emi OOKA

School of Sociology

Kwansei Gakuin University

The goal of this paper is to explore how tolerance towards foreigners in Japan is associated with two different forms of social capital, network variety in occupations and participation in voluntary associations. Based on analyses of a national sample of 2,160 individuals from the JGSS-2008, the results showed that network variety works differently for male and female. For male, associating with a wider variety of white-collar occupations is associated with more tolerant attitudes. On the other hand, with individual attitudes controlled, association with people of various working-class occupations is positively associated with women's tolerance. Participation in all kinds of voluntary associations is not positively associated with tolerance. Only those who are involved in volunteer associations and sports associations showed a more tolerant attitude. Though the most consistent and strongest factor associated with tolerance is having any acquaintance with a foreign background, the study shows that we should pay more attention to a varying network-mediated process affecting tolerance.

Key Words: JGSS, tolerance, social capital

本稿では、「ネットワークの職業的多様性」と「コミュニティ組織への帰属」が外国人に対する寛容さを醸成する社会関係資本（ソーシャル・キャピタル）としての効果をもつかを検討する。JGSS-2008 を男女別に分析した結果、男性に関しては、ホワイトカラー職種の人々との多様なつきあいがある場合にのみ寛容さが増す一方、女性ではブルーカラーの人々との多様なつきあいがある場合に寛容が増すという、異なるネットワークとの関連性があることが分かった。他方、コミュニティ組織への帰属に関しては、先行研究同様、すべての組織への帰属が寛容さに結びついているのではなかった。特に男性の場合に、ボランティア組織、スポーツ関連組織への参加のみが寛容さに結びついていた。分析では外国人比率の低い日本では、外国人との直接的な交流が寛容さと強く結びついていることが確認されたが、それ以外のプロセスについても考察を深める重要性が示された。

キーワード：JGSS，寛容，社会関係資本

## 1. 日本の多文化社会化と社会意識

日本に暮らす外国籍人口は 2005 年末に 200 万人を超えた。オールドカマーである在日韓国・朝鮮人や中国人に加え、さまざまな国と地域出身のニューカマーが増加し、全国各地の地域コミュニティに多文化化の波が押し寄せて久しい。こうした地域社会の変容にあたり、「日本は外国人と新しい時代を共に生きていくイメージを再度作り直し、全国、そして地域に植えつける努力が必要である(桑原・香川・坂本 2008:15)」との自覚も芽生えてきた。例えば総務省は 2006 年 3 月、各都道府県・指定都市外国人住民施策担当部長あてに、多文化共生を計画的かつ総合的に進めることを求める「地域における多文化共生推進プラン」に関する通知を出した。外国籍の住民の増加に直面した各地方自治体の中には草の根レベルからの施策を開始していたところもあるが(駒井・渡戸 1997)、国レベルでもようやく多文化社会化への指針が示されたのである。このプランでは、多文化共生のもたらす意義として「地域住民の異文化理解能力の向上や異文化コミュニケーション力に秀でた若い人材育成」を挙げ、共生のまちづくりには日本人住民側の意識啓発が不可欠であることが指摘されている(総務省 2006)。

しかしながら、実際には「多文化共生社会への転換」という意識は市民レベルで共有されているとは言えず、外国人受入れに対する日本人住民の抵抗感は依然として強い。例えば、大阪市が 2009 年に実施した住民意識調査によれば、地域に住む外国籍住民に対して「国籍や民族、生活習慣が一人ひとり違うので固定的なイメージはない」という冷静な意見が 49.2%と最も多いものの、「これからの日本社会にとって、必要な存在である」、「国際化が進展し、バラエティ豊かな社会になったと感じる存在である」という肯定的イメージは 25.8%にとどまった。他方「言葉や習慣が違うので、近寄りにくい存在」、「社会のルールを守らない人が多いので、困った存在」という否定的なイメージは 35.2%であった(大阪市 2009)。

外国人、あるいはより一般的に、自分とは文化的規範や価値観が異質な人びとに対する理解、つまり「寛容さ」を醸成することは、複雑化する現代社会を生き抜いていくうえで欠かすことのできない資質である。異質な他者に対する寛容さは、グローバル化する職場での外国人との円滑な業務遂行、信頼関係の構築と協働を促す背景要因でもある(安田 2010)。ところが、これまで外国人に対する寛容さの醸成に貢献すると指摘されてきた海外留学や海外旅行などの「異質性体験(鈴木 2007)」への参加は、景気の悪化、将来に対する不透明感などを背景に減少傾向にある(文部科学省初等中等教育局国際教育課 2010)。日本社会全体の内向き志向が強まる中、今後も引き続き増加・定住化が予想される外国人に対する寛容さをいかにして醸成していくのかは、社会政策的にも大きな課題である。

「外国人に対する寛容さ」という社会意識に関する既存研究では、これまで年齢、教育、都市度、社会階層などの個人的属性が影響することが指摘されてきた。また個人的属性要因に加え、パーソナルネットワークの影響にも近年注目が集まっている。外国人労働者と直接的に親しい交際をすることにより、外国人に対する抵抗感が弱まるのはもちろん(鐘ヶ江 2001; 鈴木 2007)、外国人との直接的な接触の有無を超え、個人が埋め込まれたネットワーク構造が意識に及ぼす影響が指摘されている(伊藤 2000; 田辺 2001)。特に北米の調査では、社会的ネットワークにおける「職業的多様性」が、マイノリティに対する寛容さに肯定的・否定的影響を生み出すことが報告されている(Côté and Erickson 2009)。さらに近年、ソーシャル・キャピタル論を中心に、ゆるやかで開放的な人間関係の形成を可能にするコミュニティ組織への参加が、政治的・道徳的寛容さの醸成に効果を持つとの指摘もある(Putnam 2000)。但し、すべてのタイプの組織が他者への寛容さに結びついているわけではなく(Stolle and Rochon 1998; Cigler and Joslyn 2002; Côté and Erickson 2009)、国ごとに異なるコミュニティ組織の歴史、自律性、行政との関係性などにより、組織への帰属・参加と寛容さとの関連性も異なるとの知見もある(Iglic 2010)。

外国籍人口は増加傾向にあるとはいえ、日本全体で見ればその割合は比較的低い。文化的、民族的に比較的同質な社会においては、外国人との直接的な接触・交流以外の寛容さに影響を与えるプロセスを明らかにすることは極めて重要である。そこで本稿では、パーソナルネットワーク内部の職業的

多様性と、活動テーマやタイプの異なるコミュニティ組織への帰属に着目し、それぞれが外国人に対する寛容さを醸成するうえでの社会関係資本（ソーシャル・キャピタル）としての効果をもつかについて、検討を試みたい。

## 2. 先行研究と分析枠組み

### 2.1 ネットワークの多様性(Network Variety)と寛容さへの影響

多文化共生のまちづくりに関する研究では、地域における外国人との共生を進める上で、外国人の知り合いとの接触、交流をもつことの重要性が指摘されてきた（鐘ヶ江 2001; 鈴木 2007）。特に、単にあいさつ程度を超えて、友人、親族関係、同じ国際交流グループでの活動など、外国人と能動的なつきあいをしている場合、外国人の増加に対する脅威認知が低下し、「社会の多様性が生まれる」、「過疎地の活性化につながる」、「異文化に対する偏見が弱くなる」など、外国人増加の肯定的な認知が高まり、寛容さにつながると報告されている（永吉 2008）。

それでは外国人との直接的な人間関係構築以外のネットワークの影響はどうだろう。私たちを取りまく人間関係のネットワーク、つまり「パーソナルネットワーク」構造に着目する先行研究からは、人種・民族的背景に関係なく、日常的に多様な意見や価値観との接触を促す、異質性の高いネットワークを構築すること自体が寛容さにつながることが示唆されている。例えば結婚や出産に関する意識においては、個人が親族や近隣など連帯性の高いネットワークに埋め込まれている場合、規範的な圧力による同調効果を高める「磁場」が形成される。その結果、非伝統的な結婚観・家族形態への寛容さは低くなっていた。他方、片道一時間以上かかる場所に居住する遠距離友人がいる場合、親族・近隣中心に形成される保守的な規範が相対化され、結婚・出産に関する多様な選択への寛容さにつながっていた（伊藤 1997）。また外国人に対する排他意識においては、友人総数が多い、遠距離友人がいるなど、広い友人関係を持ち、ネットワークを通じた多様な価値観へのふれあいがあるほど、外国人への抵抗感も弱まり、寛容さにつながるとの知見が示された（伊藤 2000）。しかしながら、これらの研究は、友人総数や遠距離友人数など、ネットワークの「規模」から、パーソナルネットワークの多様性の推測を行っていた。そのため、友人数の増加が実際にはどの程度、多様な知識や規範との接触に結び付いているのかを分析するには限界があった。こうした問題を乗り越えるため、田辺（2001）は、ネットワーク内の異性比率、ネットワーク構成員の年齢の幅、「親族、会社、学校やサークル、近隣関係」など関係性の種類をネットワークの多様性の指標とし、外国人に対する寛容さとの関連性を検証した。その結果、特に女性にとっては、ディスカッション・ネットワーク内部の異性比率が高く、親族、近隣、友人、職場での多面的な関係性を維持しているなど、ネットワーク構造内部の多様性が高いほど、外国人に対する排他性が低く、寛容であることが分かった。

またパーソナルネットワークの多様性を測定する上で、近年特に注目されているのが、ネットワーク構成員の職業的多様性である。職業は、現代社会にあって、我々の価値観、文化的嗜好、消費行動、人間関係、健康など、様々な領域に影響力を持っており、職業的多様性は、ネットワークに含まれる人々の多様性を知る上での信頼性ある指標といえる（Erickson 1996）。コーデ・エリクソンは、接触仮説、影響仮説に基づき、ネットワークの職業的多様性と寛容さには2つの関係性が成り立つと論じている。まず、接触仮説は、多様なネットワークとの接触・交流は、個人に多様な価値観や文化規範に触れ、他者の感情や貢献を理解、学習する機会を提供し、一般的な他者への寛容さにつながると考える。この仮説からは、ネットワーク構成員の職業階層に関らず、より多様な人々との接触が一律に寛容さを高めるという仮説が導き出される。他方、影響仮説では、パーソナルネットワークは本人の情報環境に影響を与え、周囲の人々の価値観への同調を生み出すと考える。そのため多面的に付き合う相手の寛容さの度合いにより、職業的多様性の効果にも差異があると考えられる。つまり不寛容な人々との多彩な交流は本人の不寛容さを高め、寛容な人々との交際のみが本人の寛容さにプラスに影響すると考える。

実際にカナダで実施されたコーデ・エリクソンの調査では、上級ホワイトカラー職の人々との多様

なネットワークのみが、寛容さに肯定的に影響し、ブルーカラーの人々との多面的つながりは、外国人への寛容さにマイナスの効果を持つ結果となり、影響仮説が支持された (Côté and Erickson 2009)。ホワイトカラーの人々は学歴が高く、教育による学習効果として、偏見が弱い。また外国人との経済的な競合関係が少ない。このため、ネットワークを通じた同調効果を考えると、多くのホワイトカラーの人々との接触のみが寛容さを高めたのである。他方、ブルーカラーの職種の人々は、1)教育レベルが低く、2)外国人との職をめぐる競合関係に陥りやすく、不寛容な規範への同調効果をもたらしたのである。以下本研究では日本においても類似の関係性が見られるか、ネットワークの職業的多様性と寛容さの関連について2つの仮説に基づき、検証したい。

仮説 1-1: ホワイトカラー、ブルーカラー職種の人々、どちらの場合でも多様な職業領域につながるネットワークを持つものの方が、外国人への寛容度は高い (接触仮説)

仮説 1-2: ブルーカラー職種の人々とのネットワークの多様性は、寛容さにマイナスの効果をもたらす。ホワイトカラー職種の人々へのネットワークの多様性のみ、プラスの効果をもたらす (影響仮説)

## 2.2 コミュニティ組織への参加と寛容さ

他方この数年、パットナム (2000) による研究で、コミュニティ組織への参加がもたらす、規範、信頼、寛容さなどの民主的志向醸成への効果に注目が集まっている。日常生活におけるコミュニティ組織への所属、参加は、人々に異なるライフスタイル、アイデンティティや関心、政治観をもつ他者と出会い、理解する機会を提供してくれる。このため、コミュニティ組織は市民的価値観の形成にとって効果的なソーシャル・キャピタル醸成の場であり、「民主主義の学校」としての役割を期待されている (Putnam 1993)。しかしながら、ソーシャル・キャピタルには「暗黒面 (dark side)」が存在することも指摘されている。パットナムによると、ソーシャル・キャピタルには、親密で、同質なネットワークに基づく結束型ソーシャル・キャピタルと、異質性が高く、多様な集団構成員との接触・交流により、多様な価値観や規範に触れる機会を増やし、異なる社会集団の受容を生み出す橋渡し型ソーシャル・キャピタルがある。前者はともすると、組織内部での信頼や結束を強化する反面、限定された、特定の人に向けられた寛容さを生み出し、他集団への排他感情を強め、むしろ集団間の関係性にはマイナスの効果をもつというのである (Putnam and Goss 2002:11-13)。こうしたタイプの関係性の場合、組織への参加は民主的志向の醸成には結びつかない。

西欧社会における研究では、既にコミュニティ組織内部の参加者の同質性の程度や民主的な運営の程度には違いがあり、すべてのコミュニティ組織への参加が必ずしも橋渡し型のソーシャル・キャピタルの形成を促すわけではないことが示唆されている。例えば、労働組合、農協、教会、退役軍人の会、ギリシア系組織 (エスニック組織) などへの参加は、無所属よりむしろ道徳的寛容さに負の効果をもたらしていた。他方、文学・文化組織、専門職組織、政治組織への参加は寛容さを高める効果が見られた (Ciger and Joslyn 2002:18-19)。ストールとローコン (1998) は、こうした差異を生み出す組織構造に着目し、内部の構成員の同質性が高く、ヒエラルキーのある、垂直的な意思決定構造を持つ組織は、寛容性を育む効果は低いと指摘した (Stolle and Rochon 1998)。このため、細分化が進み、狭い目的を共有した同質な人々の交流の場と化した単独の組織に所属するよりも、異なるセクターを横断する、複数のコミュニティ組織に所属、活動することが重要との指摘もある (Ciger and Joslyn 2002)。

日本でも従来の地縁組織、職能団体に加え、1995年以降、様々な問題意識に基づくボランティア、NPO組織が増加している。しかし、集団の増加、多様化は、むしろ各組織の目的や活動を矮小化させ、異質な社会構成員の交流の場となるよりも、自分と同質な仲間との結束や排他的アイデンティティの強化の場と化す可能性もある。つまり、単独の組織への参画よりも、タイプやテーマの異なる複数の組織に、広範囲に所属している方が、より多様な価値観や規範への学習・接触の機会に恵まれるとも考えられる。日本における政治的寛容さに関する調査でも、地縁組織、同窓会、PTA、農協、事業

者団体、生協、ボランティア組織、宗教組織、地域改善組織など、複数のボランティア組織に帰属し、活動していることが道徳的な寛容さを高めるとの知見もある (Ikeda and Richey 2009)。しかし、外国人への寛容さに関しては、異なる種類のコミュニティ組織への帰属がどのような効果を持つのかについては明らかになっていない。そこで、本研究ではこの関連性を検証する第一歩として、まず以下の仮説を検討したい (Iglie 2010)。

仮説 2: コミュニティ組織への参加の効果はすべて一律ではなく、正・負・関連なしという多様性がある

### 3. データと変数

#### 3.1 データとサンプル

本研究で用いるデータは、2008年10月から12月に行われたJGSS-2008の調査データである。この調査の母集団は、20歳から89歳の男女であり、層化二段抽出法を用いてサンプルを無作為抽出している。調査では、すべての対象者に共通の面接調査を行い、2種類の留置調査票(A票とB票)を半数ずつ無作為に配布の上、留置調査を実施した。今回の分析では、面接票と留置調査票B票の項目を用いる。面接票の有効回答者数は4220人、留置調査票B票の有効回答者数は2160人、B票の回収率は60.6%である。

#### 3.2 変数

本研究では、「あなたが生活している地域に外国人が増えることに賛成ですか、反対ですか」という項目を指標とし、外国人への寛容さを測定する。回答は「賛成」または「反対」の2点尺度で、「賛成」と回答した場合に、寛容度が高いとする。外国人に対する寛容さは必ずしも数的な増加に対する抵抗感だけではなく、外国人の日本社会への貢献への評価、外国人のもたらす文化変容への否定的態度、など多面的に構成されている (Côté and Erickson 2009)。しかしながら、JGSS-2008においては、こうした側面についての質問項目が含まれておらず、寛容度に関する尺度を構築することはできなかった。そこで、今回の分析では、自らの生活する地域への外国人受け入れに対する寛容さを従属変数として、ロジスティック分析を行う。その際、男女別に分析を行う。すでに過去の研究において、ネットワークの構成員によってもたらされる意識面への影響が男女で異なることが指摘されており (伊藤 2000; 田辺 2001)、本研究もそのアプローチを採用する。

統制要因として用いる個人の属性要因は、年齢、学歴、職種である。年齢はそのまま実数値を用いる。学歴に関しては、高等教育修了者 (旧制高校・旧制専門学校・高等師範学校・旧制大学・旧制大学院・新制高専・新制短大・新制大学・新制大学院) を1、初等、中等教育レベルを0とするダミー変数である。職種については、SSM職業8分類の専門・管理職を「上層ホワイトカラー」に、事務・販売職を「下層ホワイトカラー」に、熟練、半熟練、非熟練、農林を「ブルーカラー」に、そして無職 (主婦、学生含む) の4カテゴリーに分類した。年齢については、若い方が外国人受け入れに柔軟であり、加齢とともに排外意識が高まると考える。教育に関しては、これまでの研究ですでに、教育による偏見の弱体化、人権・反差別についての学習の効果などが指摘されており、外国人に対する寛容さを促すと想定できる。職種に関しては、安定した専門、管理職従事者よりも、外国人と競合しやすいブルーカラー職種は外国人労働者などに対する危機感を持ち、排外的傾向が強くなると考えられる (永吉 2008)。

表1は職種と外国人への寛容さをクロス集計した結果である。表1からも上層ホワイトカラーに比べ、ブルーカラー・農業従事者、無職の方が外国人の増加に対し、強い抵抗感を抱いていることが分かる。本研究では、上層ホワイトカラーを参照カテゴリーとする。以上の個人的属性を統制のうえ、ネットワークの職業的多様性とコミュニティ組織への帰属という2つの変数が外国人への寛容さとのように関連しているのかについて分析する。

表1 職業と外国人への寛容さのクロス表

	反対（不寛容）	賛成（寛容）	n
上層ホワイトカラー	45.5%	54.5%	231
下層ホワイトカラー	58.5%	41.5%	508
ブルーカラー・農業	62.5%	37.5%	546
無職（主婦・学生）	63.4%	36.6%	741
全体	59.9%	40.1%	2,026

カイ 2 乗検定=25.819 (p&lt;.01)

## &lt; ネットワークの職業的多様性 &gt;

JGSS-2008 では回答者の同居以外の家族、親族、知人に関し、表 2 の 10 種類の職業に当てはまる人物がいるかを尋ねている。コーデ・エリクソン(2009)の操作化に従い、各職業を職業威信(SSM 1995)の高低に基づき、ホワイトカラー職と、ブルーカラー職に分類し、1) ホワイトカラー職の人々との関係の多様性、2) ブルーカラーの職業の人々との関係の多様性の 2 変数を構築することを試みた。しかしながら、JGSS-2008 では回答者に具体的な職業名を出した上で、その職業に従事する知人の有無を尋ねていない。そのため、各職業項目には職業威信の異なる複数の職業が含まれている可能性がある。そこで、本研究では、ホワイトカラー職種の知人とブルーカラー職種の知人への分類の妥当性を確認するため、10 職種に就く知人の有無についての因子分析を試みた。その結果、表 2 のように、固有値 = 1 以上の 2 つの因子に集約された。第 1 因子は、管理職、専門職、技術支援職・専門補佐職、事務的職業に従事する知人有りの 4 項目で高く、これを「ホワイトカラー職種の知人」と分類する。各項目で「知人あり = 1」を加点し、その合計をホワイトカラー職種の人々との関係の多様性指標とする。他方、第 2 因子は、農林漁業従事者、技能工・職人、機械や乗り物の操作、簡易な職業の 4 職業に従事する知人の有無に関して高く、これを「ブルーカラー職種の知人」と分類する。こちらも各項目で「知人あり = 1」を加点し、その合計をブルーカラー職種の人々との関係の多様性指標とした(表 2 参照)<sup>(1)</sup>。接触仮説が当てはまる場合、ホワイトカラー、ブルーカラー職種に関係なく、多様な職業の人々との豊かな関係性は寛容さと結びついている。他方影響仮説が当てはまる場合、ホワイトカラー職種の人々の多様な関係性のみ寛容さを高め、社会階層が低く、外国人の増加に脅威を感じやすいブルーカラー職種の人々との多様な関係性は、寛容さとマイナスの関連性を持つと考える。

表 2 10 種類の職業に従事する知人の有無についての因子分析

知人の有無	第 1 因子	第 2 因子
1) 議員・上級公務員・自治体幹部	0.286	0.297
2) 管理職	0.749	0.106
3) 専門職	0.721	0.146
4) 技術支援職・専門補佐職	0.512	0.228
5) 事務的職業	0.605	0.258
6) サービス的職業・販売的職業	0.360	0.379
7) 農林漁業従事者	0.091	0.466
8) 技能工・職人	0.167	0.602
9) 簡単な機械や乗り物の操作をする職業	0.151	0.701
10) 特に熟練を要しない簡易な職業	0.251	0.565
因子寄与	2.042	1.774
累積寄与率(%)	20.42	38.16

主因子法, Kaiser の正規化を伴うバリマックス法

また個人を取り巻くネットワーク構造に関しては、既存研究で、外国人への抵抗感や排外意識に大きな抑制効果をもつと指摘されてきた「外国人との直接的交流」の影響を統制する。このため回答者の外国人知人の有無についても分析する。外国人知人の有無はダミー変数で、出身国や地域に関わらず、知り合いがいると答えたものは1、外国人の知り合いがいないと答えたものは0とし、寛容さと正の相関関係にあると考える。

#### <コミュニティ組織への参加>

JGSS-2008では、回答者に以下8つのタイプの組織、会への加入の有無を尋ねている。1) 政治関係の団体、2) 業界・同業者団体、3) ボランティア団体、4) 市民運動・消費者運動、5) 宗教の団体や会、6) スポーツ関連団体、7) 趣味の会、8) 消費生活協同組合である。表3は男女別の各組織への帰属の割合を示している。加入の有無を尋ねているため、実際の参加頻度や積極度までは変数に盛り込むことはできなかった。分析では8つのダミー変数を用い、各会や組織への帰属が非帰属に比べ寛容さを強める効果があるのかを考察する。先行研究では、複数のコミュニティ組織への帰属が累積的に寛容さを高めていくという調査結果もでていたが(Ciger and Joslyn 2002; Ikeda and Richey 2009)、本サンプルでは、どの組織にも所属しない無所属者が半数を超え、1つの組織のみに単独で参加しているものも合わせると、男女とも8割を超えることから、複数の組織へ帰属の影響よりも、各組織への帰属/非帰属の異なる影響を探ることとする。分析手順としては、男女別に、まず個人の属性変数だけを独立変数としたロジスティック分析を行う。その後ネットワーク構造に関する変数、コミュニティ組織に関する変数をモデルに加える。

表3 コミュニティ組織への所属割合

	所属率 (%)	
	男性 (n=1,004)	女性 (n=1,156)
政治関係の団体や会	5.0	2.6
業界団体・同業者団体	13.2	4.4
ボランティアのグループ	8.4	8.2
市民運動・消費者運動グループ	2.6	2.0
宗教の団体や会	7.2	8.8
スポーツ関係のグループやクラブ	22.3	14.8
趣味の会 (コーラス・写真・山歩き)	12.8	17.3
消費生活協同組合	11.8	24.4

## 4. 分析

### 4.1 個人属性の影響

表4のモデル1は、外国人増加に対する寛容さと個人属性の関連性についての、男性サンプルの分析結果を示している。先行研究同様、今回の分析でも、若年層の方が寛容であることが明らかになった。しかし教育に関しては、男性には何の関連性も見られなかった。そのかわり、職種に関しては大きな違いがみられた。男性サンプルでは、上層ホワイトカラーに対し、販売・事務職などの下層ホワイトカラー、ブルーカラーの場合、外国人増加に対しての抵抗感が強いことが明らかになった。教育達成は現職と強く結びついており、男性の場合、教育自体の効果というよりも、職業の安定性が寛容さと結びついているようだ。他方、女性サンプルの分析では、学歴と職種に関し、男性とは異なる関連性が示された。表5のモデル1からは、女性の場合、現在の職業にかかわらず、高等教育の修了が寛容さに関し、大きく、強い関連性を持っていた。職種の方はどのカテゴリーも寛容さとは結びついていなかった。これは男女の就業形態、雇用の安定性の違いによるものと考えられる。



## 4.2 ネットワークの多様性と寛容さ

多様な人々との接触・交流はそれだけで寛容さにつながるのか、あるいはどのような影響を多様な人々との交流の中で受け取るのが重要であるのか。表4のモデル2からは、男性の場合、より豊かで多様なホワイトカラー職種の人々との関係性を有する場合のみ寛容さと正の関係で結びついており、ブルーカラー職種の人々との多様なつながりを有する場合、寛容さが抑制されることが明らかになった。この結果はコーデ・エリクソン(2009)によるカナダ調査の結果と同様の方向性を示す。日本においても、ホワイトカラー職種に従事している人々は、教育レベルが高く、移民や外国人労働者との経済的競合関係として脅威的認知の度合いが低いいため、こうした人々との多様なつきあいは、本人の寛容な意識の醸成にもつながるのかもしれない。男性サンプルに関しては、本研究は影響仮説を支持した。

表4 外国人に対する寛容さにかんするロジスティック分析(男性)

	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5	モデル6	モデル7
個人属性							
年齢	-0.019** (0.005)			-0.020** (0.005)	-0.020** (0.005)		-0.021** (0.005)
学歴	0.000 (0.156)			-0.142 (0.169)	-0.065 (0.161)		-0.179 (0.172)
職種							
下層ホワイトカラー	-0.769** (0.233)			-0.649** (0.243)	-0.753** (0.239)		-0.656** (0.247)
ブルーカラー	-0.853** (0.24)			-0.677** (0.253)	-0.826** (0.246)		-0.691** (0.257)
無職	-0.422+ (0.250)			-0.143 (0.271)	-0.478+ (0.261)		-0.290 (0.280)
ネットワーク構造							
職業的多様性(ホワイトカラー)		0.125* (0.050)		0.113* (0.055)		0.110* (0.052)	0.090* (0.056)
職業的多様性(ブルーカラー)		-0.110* (0.052)		-0.090 (0.055)		-0.112* (0.054)	-0.102+ (0.057)
外国人の知人の有無		0.531** (0.151)		0.489** (0.157)		0.512** (0.155)	0.448** (0.161)
コミュニティ組織への帰属							
政治関係の団体や会			-0.243 (0.328)		-0.121 (0.335)	-0.245 (0.355)	-0.091 (0.362)
業界団体・同業者団体			-0.312 (0.212)		-0.298 (0.223)	-0.275 (0.228)	-0.229 (0.239)
ボランティアグループ			0.654* (0.272)		0.821** (0.282)	0.345 (0.294)	0.493 (0.305)
市民運動・消費者運動			0.165 (0.445)		0.162 (0.466)	0.405 (0.508)	0.524 (0.539)
宗教の団体や会			0.063 (0.277)		0.120 (0.288)	0.155 (0.301)	0.151 (0.311)
スポーツ関係			0.416** (0.166)		0.361* (0.171)	0.299+ (0.176)	0.265 (0.179)
趣味の会			-0.027 (0.215)		0.065 (0.224)	0.022 (0.223)	0.146 (0.233)
消費生活協同組合(生協)			0.108 (0.212)		0.088 (0.216)	0.125 (0.222)	0.125 (0.226)
切片	1.211** (0.329)	-0.608** (0.139)	-0.473 (0.086)	0.945** (0.367)	0.713* (0.341)	-0.652** (0.145)	0.994** (0.379)
n	941	871	932	861	921	860	850
Cox & Snell 疑似 R <sup>2</sup>	0.035	0.026	0.019	0.055	1.191	0.037	0.064

\*\* 1%水準で有意(両側) \* 5%水準で有意(両側) + 10%水準で有意(両側)  
上段係数、下段、標準誤差

ところが女性に関しては、表5モデル2にあるように、このようなネットワークの職業的多様性と寛容さの間に関連性は全くみられなかった。女性サンプルにとって寛容さと強く関係しているのは、外国人の知人の有無のみであり、両変数の関係も男性の場合よりも強いものであった。モデル1の職種の違いが何も関連していなかった結果と合わせ、女性では職場や仕事関連ネットワークから受ける影響が男性と比べて限定的であると考えられる。

#### 4.3 コミュニティ組織への帰属と寛容さ

本研究でも先行研究の結果と同様、帰属する組織によって寛容さとの関係性が異なっていることが明らかになった。表4のモデル3からは、男性の場合、ボランティア組織、スポーツ関連団体などへ

表5 外国人に対する寛容さにかんするロジスティック分析（女性）

	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5	モデル6	モデル7
<b>個人属性</b>							
年齢	-0.027** (0.004)			-0.024** (0.005)	-0.029** (0.005)		-0.026** (0.005)
学歴	0.381** (0.151)			0.260+ (0.164)	0.312* (0.156)		0.261 (0.168)
<b>職種</b>							
下層ホワイトカラー	-0.242 (0.234)			-0.303 (0.250)	-0.286 (0.244)		-0.340 (0.257)
ブルーカラー	-0.149 (0.255)			-0.242 (0.276)	-0.186 (0.266)		-0.260 (0.286)
無職	-0.090 (0.226)			-0.042 (0.246)	-0.149 (0.237)		-0.099 (0.256)
<b>ネットワーク構造</b>							
職業的多様性（ホワイトカラー）		0.056 (0.052)		0.000 (0.057)		0.047 (0.054)	-0.020 (0.059)
職業的多様性（ブルーカラー）		0.050 (0.055)		0.117* (0.058)		0.062 (0.056)	0.129* (0.060)
外国人の知人の有無		0.868** (0.144)		0.706** (0.151)		0.893** (0.148)	0.691** (0.154)
<b>コミュニティ組織への帰属</b>							
政治関係の団体や会			-0.520 (0.460)		-0.390 (0.474)	-0.702 (0.476)	-0.507 (0.486)
業界団体・同業者団体			0.200 (0.322)		0.106 (0.344)	0.126 (0.347)	0.090 (0.364)
ボランティアグループ			0.470+ (0.249)		0.459+ (0.259)	0.276 (0.263)	0.303 (0.271)
市民運動・消費者運動			0.780 (0.540)		0.711 (0.578)	0.955 (0.599)	0.803 (0.635)
宗教の団体や会			0.125 (0.249)		0.269 (0.260)	0.125 (0.266)	0.251 (0.276)
スポーツ関係			0.197 (0.186)		0.178 (0.193)	0.126 (0.200)	0.125 (0.203)
趣味の会			-0.090 (0.181)		0.132 (0.192)	-0.103 (0.197)	0.073 (0.207)
消費生活協同組合（生協）			0.077 (0.153)		-0.020 (0.160)	0.053 (0.166)	-0.023 (0.171)
切片	0.958** (0.311)	-0.849** (0.117)	-0.504** (0.081)	0.494 (0.349)	1.051** (0.326)	-0.884** (0.124)	0.570** (0.362)
n	1,066	976	1,047	964	1,034	951	939
Cox & Snell 疑似 R <sup>2</sup>	0.065	0.047	0.01	0.087	0.075	0.054	0.095

\*\* 1%水準で有意（両側）\* 5%水準で有意（両側）+ 10%水準で有意（両側）  
上段係数、下段、標準誤差

の帰属が、肯定的かつ有意に、外国人への寛容さと関連していることが明らかになった（オッズ比は1.4と1.3）。自治会や町内会などの地縁組織に比べ、ボランティア組織は、多世代間の、対等で開かれた人間関係形成の場として日本においても注目されている。本研究の分析結果は、男性にとってはこれらの組織への帰属がまさに、内向きの連帯を生み出し、集団外への排他性を高めがちな結束型に対し、異質性に対する寛容さを生み出す、橋渡し型ソーシャル・キャピタルを提供しているといえる。

他方女性の場合、唯一ボランティア組織への帰属が、10%水準で有意であった。各組織への帰属がマイナスに作用するものもないが、非所属に比べ、どの組織への参加も強く外国人への寛容さとは結びついていなかった。日本では、ボランティア団体やNPO活動への参加は、それまで仕事中心の生活を送ってきた男性の地域デビューの場としても期待されている。これらの組織は男性にとってこそ、職場中心の人間関係を離れ、社会の異なる領域について学ぶソーシャル・キャピタル醸成の場として、より大きな意味を持つのかもしれない。

ここまで、個人属性、ネットワーク変数、コミュニティ組織への参加をそれぞれ他の変数の影響を統制することなく個別に考察してきた。しかしながら、モデル2、3で考察された関係性は個人的属性の影響によって生み出された見せかけの関連性である可能性がある。これを検証するため、以下モデル4と5では個人属性を統制した上で、ネットワーク構造とコミュニティ組織への帰属の関連性を分析する。

#### 4.4 個人属性とネットワークの多様性

表4のモデル2でみられた、男性サンプルにおけるホワイトカラー職従事者との豊かで多様なネットワークの肯定的な影響は、教育、あるいは職種がネットワークの多様性と寛容さの両方に肯定的な影響を与えるために生み出される見せかけの相関ということも考えられる。つまり、高学歴、上層ホワイトカラー職種の人々は寛容であり、かつホワイトカラー職種の人々との関係性も多様であるために擬似相関が生まれた可能性がある。そこで、モデル4では、個人の属性を統制したうえで、ネットワークの多様性の寛容さとの関連を分析した。表4のモデル2とモデル4を比較すると、ホワイトカラー職種の人々との多面的なつきあいは、個人的な属性を統制した上でも寛容さと結びついていることが明らかになった。本人の年齢、学歴、職種に関係なく、多様なホワイトカラー職種に従事する人々とのつながりは、異質性の受入れに対し、肯定的な関連性を持つといえる。

他方、ブルーカラー職種の人々との多様な関係性のマイナスの影響は、個人属性を統制するとなくなった。このことは、本人が低学歴、ブルーカラー職種である場合、外国人の増加に対し抵抗感が増すと同時に、ブルーカラーの職種の人々との付き合いも多面的になり、ブルーカラー職種の多様性と寛容さの間にマイナスの擬似相関が示されていたことを意味する。つまりブルーカラーの職種の人々との付き合いそれ自体が、外国人への抵抗感をネットワークの中で増幅するということはないようである。

女性サンプルに関しては、男性サンプルとは異なったネットワークの多様性の影響が浮かび上がった。個人属性を統制したことで、個人変数、ネットワーク変数それぞれに変化が生じた。まず、モデル1でみられた教育と寛容さの強い関係性は、ネットワーク変数を加えることによって弱まった。女性にとって教育の影響は、ネットワークの多様性を広げるプロセスを通じて、間接的に寛容さの醸成につながると考えられる。外国人の知人有りの影響も弱まっていることから、教育効果の一部には、学歴の高い人が外国人の知人を持ち、寛容さが高まるという媒介のプロセスがあることが読み取れる。さらにユニークなのは、個人の属性を統制したことで、女性にとってはブルーカラー職種の人々との多様なつながりが、寛容な意識と統計的に有意に結びついているという関係性が明らかになったことである。女性にとっては多様なブルーカラー職種の人々との付き合いは、マイナスの影響を増幅するのではなく、たとえブルーカラーであっても、有職の知人との多面的なつきあいが社会との接点を増やし、多様な価値観の受容を促す効果があるのかもしれない。この結果は接触仮説の方を支持しているといえるだろう。

#### 4.5 個人属性とコミュニティ組織への帰属

表4、表5のモデル5では個人属性を統制したうえで、コミュニティ組織への帰属と寛容さの関連性を検証した。まず男性サンプルに関しては、表4のモデル3とモデル5を比較すると、個人属性を統制した上でもボランティア組織への参加とスポーツ関連団体への所属は寛容さと結びついていることが明らかになった。ボランティア組織への帰属の影響は個人属性を統制することでむしろ強まっており、男性にとってのボランティア組織への参加の重要性が改めて指摘できる。他方女性サンプルに関しては、モデルはほぼ変化せず、ボランティア組織への参加が10%水準で有意であった。女性にとっても男性に対するよりは関係性が弱いものの、ボランティア組織への帰属のみが民主的志向性と結びついているようだ。

#### 4.6 コミュニティ組織への帰属の効果の検証

ソーシャル・キャピタル論では、コミュニティ組織が多様なネットワーク形成の場を提供するため、信頼や寛容性などの民主的な意識の醸成につながると論じられてきた。そこでコミュニティ組織への帰属がもたらすプラスの効果のどの程度がネットワークの多様化によるのかを検証するため、モデル6ではネットワーク変数とコミュニティ組織変数を同時にモデルに加えた。男性サンプル、女性サンプルともに、ネットワーク変数を加えると、ボランティア組織への貴族が示していた正の相関の有意性が消え、関連性も大きく弱まった(スポーツ組織に関しても関係性は弱まっている)。このことは、コミュニティ組織への参加は本人のもつネットワークの多様化を介して寛容さに結びついているため、日本でもボランティア組織、スポーツ組織が、ソーシャル・キャピタル醸成の場として重要であることを示唆している。

### 5. 考察

本稿の目的は、外国人への寛容さという意識形成において、パーソナルネットワークの職業的多様性と、多様なコミュニティ組織への参加が、社会関係資本として寛容性の醸成に何らかの効果をもつかについて検証することであった。結果として、以下のことが明らかになった。第1に、個人の属性に関しては、既存研究と同様、年齢、教育、職種との強い関連性が明らかになった。加えて個人属性効果の一部は、寛容さを促すようなネットワークの形成を通じて、作用していることも明らかになった。また男性、女性によって、寛容な意識が形成されるプロセスが異なり、男性の方が職種の違いによる寛容さに差異がみられ、ネットワークの職業的多様性によっても影響を受けやすいことが明らかになった。これは、現代の日本社会では、依然として男性の方が職場での関係性に影響を受けやすいことによるのかもしれない。

第2に、ネットワークの多様性に関しては、男性サンプルの間では多様なネットワーク構成員との交流すべてが寛容さにつながるわけではなく、社会的、心理的な影響をもたらす交流相手の有する社会意識や価値観に影響を受けるというコーデ・エリクソン(2009)の調査と同様の関係性が確認された。しかし、女性の間では、北米の結果とは異なり、通常外国人に排外意識を抱きやすいブルーカラーの人々との多様なネットワークも寛容性と正の関連性をもっていた。この結果は、女性の場合、ブルーカラー職種であっても有職の知人がいること自体が社会との接点を広げ、無職の知人とのつきあいのみに限定されるより寛容さにはプラスに働く接触効果があることを示唆している。

第3にコミュニティ組織への参加に関しては、既存研究同様、組織のタイプによって寛容さとの関連性の程度に差があることが明らかになった。特に男性にとっては、ボランティア組織への参加、スポーツ組織への帰属が寛容さと関連しており、この効果の一部は組織への帰属により、参加者のネットワークが広がることによってもたらされている。この意味で、ボランティア組織やスポーツ関連組織は、日本でも橋渡し型のソーシャル・キャピタル醸成の場としての機能を果たす可能性が確認された。しかしながら、本研究では、組織における実際の構成員の多様性、コミュニケーションの対等性、意思決定プロセスなどその他の組織的特徴を検証することはできなかった。今後の研究では、こうし

た各コミュニティ組織の特質を把握したうえで、モデルに組み込み検証する必要があるだろう。

以上本研究の考察からは、外国人への寛容さという社会意識の分析において、外国人との直接接点以外にも、ネットワークを通じてもたらされる影響があることを確認することができた。しかしながら大きな課題も残されている。今回用いた JGSS-2008 は時系列データではないため、ネットワークの多様性と寛容さについての因果関係については確定することはできない。ホワイトカラー職の人々との多様な関係性や、ブルーカラー職の人々との多様な関係性が寛容さを高めたのではなく、外国人を含め、他者に対する高い寛容さを持つからこそ、多様なつながりを維持しているという逆方向の効果を否定することはできない。因果関係の検証については、今後さらに時系列データを用いるなどして、慎重に進める必要があるだろう。また、ネットワークにおける職業的多様性変数の操作化に関しては、今後より多くの具体的職業に関する知人の有無を質問に組み込み改善していくことが望ましい。加えて今回の調査では外国人に対する寛容さについて、自分の生活する地域での外国人の増加に対する意識を用いた。JGSS の対外国人意識に関する調査項目としては、他に外国人の出身国、地域ごとに、職場、近隣、親族関係の 3 つの局面での受け入れ抵抗感を尋ねたものがある。今後はこうした項目に基づく寛容性尺度を構築の上、特に日本で今後受け入れの増加が一層予想されるアジア諸国からの外国人受け入れへの抵抗感に関し分析を進める必要があるだろう。

#### [Acknowledgement]

日本版 General Social Surveys (JGSS) は、大阪商業大学 JGSS 研究センター(文部科学大臣認定日本版総合的社会調査共同研究拠点)が、東京大学社会科学研究所の協力を受けて実施している研究プロジェクトである。

#### [注]

- (1) 各変数とも値のとり範囲は、0-4 である。職業リストの中には、議員・上級公務員、自治体幹部、サービス・販売職に従事する知人の有無を尋ねる質問も含まれていたが、これらの職種はホワイトカラー、ブルーカラー両方の因子に関連性を示しており、今回は両変数を除外した。

#### [参考文献]

- Cigler, Allan, and Joslyn, Mark R., 2002, "The Extensiveness of Group Membership and Social Capital: The Impact on Political Tolerance Attitudes," *Political Research Quarterly* 55: 7-25.
- Côté, Rochelle R., and Erickson, Bonnie H., 2009, "Untangling the Roots of Tolerance: How Forms of Social Capital Shape Attitudes Toward Ethnic Minorities and Immigrants," *American Behavioral Scientist* 52: 1664-1689.
- Erickson, Bonnie, 1996, "Culture, Class and Connections," *American Journal of Sociology* 102(1): 217-251.
- Iglic, Hajdeja, 2010, "Voluntary Association and Tolerance: An Ambiguous Relationship," *American Behavioral Scientist* 53(5): 717-736.
- Ikedo, Ken'ichi, and Richey, Sean, 2009, "The Impact of Diversity in Informal Social Networks on Tolerance in Japan," *British Journal of Political Science* 39: 655-668.
- 伊藤泰郎, 1997, 「意識の規定要因としての社会的ネットワーク 結婚・出生に関する規範意識を中心に」『総合都市研究』64: 61-73.
- 伊藤泰郎, 2000, 「社会意識とパーソナルネットワーク」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.
- 鐘ヶ江晴彦, 2001, 「外国人労働者をめぐる住民意識の現状とその規定要因」鐘ヶ江晴彦編著『外国人労働者の人権と地域社会 日本の現状と市民の意識・活動』明石書店.
- 駒井洋・渡戸一郎, 1997, 『自治体の外国人政策』明石書店.
- 桑原靖夫・香川孝三・坂本恵編著, 2008, 『外国人労働者と地域社会の未来』公人の友社.

文部科学省初等中等教育局国際教育課, 2010, 「平成 20 年度高等学校等における国際交流等の状況について」

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/22/01/\\_icsFiles/afldfile/2010/01/29/1289270\\_1\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/22/01/_icsFiles/afldfile/2010/01/29/1289270_1_1.pdf)  
(2010.9.28).

永吉希久子, 2008, 「排外意識に対する接触と脅威認知の効果—JGSS-2003 の分析から—」『日本版 General Social Surveys 研究論文集』7: 259-270.

大阪市, 2009, 『外国籍住民のコミュニティ生活意識実態調査 外国籍住民との共生社会実現のための意識調査報告書』大阪市外国籍住民施策検討に係る生活意識等調査実行委員会.

Putnam, R.D., 1993, “The Prosperous Community: Social Capital and Public Life,” *The American Prospect* 13: 35-42.

Putnam, R. D., 2000, *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, Simon and Schuster, New York.

Putnam, R. D., and Goss, Kristin, 2002, “Introduction,” Putnam, R. D. [ed.], *Democracies in flux: The Evolution of Social Capital in Contemporary Society*, Oxford University Press, New York, 3-21.

総務省, 2006, 「地域における多文化共生推進プラン」

[http://www.soumu.go.jp/kokusai/pdf/sonota\\_b6.pdf](http://www.soumu.go.jp/kokusai/pdf/sonota_b6.pdf) (2010.9.25).

Stolle, Dietlind, and Rochon, Thomas R., 1998, “Are All Associations Alike?” *American Behavioral Scientist* 42(1): 47-65.

鈴木江里子, 2007, 「多文化社会の課題 『心の壁』をこえるために」毛受敏浩・鈴木江里子 『「多文化パワー社会」多文化共生を超えて』明石書店.

田辺俊介, 2001, 「外国人への排他性とパーソナルネットワーク」『総合都市研究』76: 83-95.

安田雪, 2009, 「外国人との人間関係 グローバル化する職場における信頼と相談」『Works Review』4: 114-125.