

# 建設業従事者における深層的ダイバーシティ： 仕事に対する価値観に着目した探索的研究

横内 陳正<sup>1</sup>・井口 雄太<sup>2</sup>・森 麻里子<sup>3</sup>・幸良 淳志<sup>4</sup>・ヘンリー マイケル<sup>5</sup>

<sup>1</sup>非会員 神戸大学大学院講師 人間発達環境学研究科・ウェルビーイング先端研究センター（〒657-8501 兵庫県神戸市灘区鶴甲3-11）  
E-mail: yokouchi@people.kobe-u.ac.jp

<sup>2</sup>非会員 株式会社大林組 技術研究所（〒204-8558 東京都清瀬市下清戸4-640）  
E-mail: iguchi.yuta@obayashi.co.jp

<sup>3</sup>正会員 株式会社大林組 土木本部（〒108-8502 東京都港区港南2-15-2）  
E-mail: yabe.mariko@obayashi.co.jp

<sup>4</sup>正会員 株式会社大林組 土木本部（〒108-8502 東京都港区港南2-15-2）  
E-mail: koura.atsushi@obayashi.co.jp

<sup>5</sup>正会員 芝浦工業大学教授 工学部土木工学課程（〒135-8548 東京都江東区豊洲3-7-5）  
E-mail: mwhenry@shibaura-it.ac.jp

日本の建設業においては、中長期的な担い手の確保と育成が課題となっており、多様な人材の入職促進や能力発揮を支援するダイバーシティ経営が求められている。本研究では、従来の取り組みにおいて見過ごされてきた深層的ダイバーシティの一侧面として、「仕事に対する価値観」に着目し、その現状を明らかにすること、すなわち、価値観の潜在的構造の探索とそれに基づく建設業従事者の類型化を目的とした。混合研究法に基づく質的インタビュー調査(26名；2024年9-12月)およびウェブ調査(10,058名；2025年4-5月)の結果、建設業従事者の仕事に対する価値観として「社会貢献」「自己成長」「対人関係」「労働条件」の4因子が抽出された。さらに、これらの価値観のパターンに基づき「高期待度群」「自己犠牲群」「生活重視群」「低期待度群」の4類型が得られた。

**Key Words:** deep-level diversity, diversity management, work values, construction sector personnel

## 1. 背景

日本では、少子高齢化による労働力人口の減少および外部労働市場の発達に伴う供給構造の変化により、従来想定されてきた画一的な人材像では企業が十分に機能しない可能性が指摘されている<sup>1,2)</sup>。建設業においても、就業者の高齢化に加えて若年層の入職者が減少しており、中長期的な担い手の確保と育成が喫緊の課題となっている<sup>3)</sup>。このような状況下では、多様な人材がそれぞれの能力を発揮することを見据えた、エンタリー・マネジメントやタレント・マネジメントの実践を含むダイバーシティ経営(Diversity management)<sup>注1)</sup>が求められる<sup>4)</sup>。

ダイバーシティとは、組織メンバーの属性や保有する能力・スキル、さらには価値観や経験の多様性を表す概念である<sup>5)</sup>。表面的ダイバーシティ(Surface-level diversity)には、性別、年齢、人種、国籍などが、深層的ダイバーシ-

ティ(Deep-level diversity)には、知識、価値観、態度、信条などが含まれる<sup>5)</sup>。こうした多様性を前提とするダイバーシティ経営とは、企業活動に必要な能力をもつ多様な人材を組織に受け入れ、それぞれが能力を発揮できるように支援するマネジメントを指す<sup>4)</sup>。2019年に国内の民間企業を対象に行われた調査によれば、20.9%の企業が過去5年間に多様な人材の活躍を経営方針に掲げたり、経営課題に位置づけるようになっており<sup>注2)</sup>、ダイバーシティ経営が徐々に広がりつつあることがわかる。

建設業においても、従来は差別解消や人権尊重の観点からダイバーシティに着目されてきたが<sup>6)</sup>、近年では、多様性を経営戦略に活かすことを目的とした施策もみられる。たとえば、2014年には「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」、2020年には「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」、2025年には「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」が産官連携によ

り策定され、女性の入職促進や就労継続を支援する取り組みが進められている。

ただし、これらの取り組みは主として性別に焦点を当てた表層レベルの多様性に関するものであり、建設業従事者の深層レベルの多様性に関しては十分に検討が進んでいない。特に近年、建設業従事者の仕事に対する価値観の多様化が指摘されており、実際に日本建設産業職員労働組合協議会による2023年の調査では、建設業従事者(ホワイトカラー層)の約半数がフレックスもしくはスライド勤務制度の導入を希望する一方で、残り半数は希望していないなど<sup>3)</sup>、働き方に対する価値観、ひいては仕事に対する価値観の多様化がみられる。

こうした深層レベルの多様性の実態を明らかにすることは、企業によるダイバーシティ経営の実践や、それを支援する施策の立案に資する基礎的エビデンスの提供につながると考えられる。そこで本研究では、建設業従事者における深層のダイバーシティの一側面として「仕事に対する価値観」に着目し、その潜在的構造を探索的に明らかにし、現状の建設業従事者がどのような価値観のパターンを有しているかを類型化することを目的とする。

## 2. 方法

### (1) 研究デザイン

本研究が着目する建設業従事者の仕事に対する価値観については、まずそのドメインを探索的に把握し、つづいてそれを定量的に測定する質問項目を作成する必要がある。そこで本研究では、混合研究法に基づく探索的順次デザインを採用し<sup>7)</sup>、質的調査を実施後、その結果を踏まえて量的調査を実施した。

### (2) 質的調査

#### a) データ収集

国内の建設業従事者を対象に、仕事に対する価値観に焦点を当てた半構造化インタビューを実施した。調査は2024年9月から2024年12月に実施し、計26名が参加した。参加者の内訳は、民間発注者(2名)、公務員(6名)、建設コンサルタント(6名)、建設会社(7名)、公的研究機関(2名)、その他の組織(3名)であり、立場による価値観の違いを考慮できるよう選定した。インタビューでは参加者の基本属性に加え、仕事(職務内容、職場環境、働き方)やウェルビーイングの変遷について尋ねた。

#### b) データ分析

著者らがインタビューの逐語録を作成し、参加者のウェルビーイングに影響を及ぼしていると考えられる仕事(職務内容、職場環境、働き方)に関する語りを抽出した。つぎに、これらの語りの文脈に基づき、その影響をポジ

ティブ・ネガティブ・ニュートラルに分類し、KJ法を参考に各分類に属する語りをカテゴリー化して整理した<sup>8)</sup>。紙幅の制約により、本稿では仕事のポジティブな側面に関する結果のみを示す。

### (3) 量的調査

#### a) データ収集

国内の建設業従事者を対象として、2025年4月から2025年5月にウェブ調査を実施した。調査票には、回答者の基本属性(人口統計学的特性、職務特性)やウェルビーイングに関する質問項目(主観的幸福観、職務満足度、土木業界への愛着)に加え、質的調査の結果を踏まえて作成した、仕事のポジティブおよびネガティブな側面に関する質問項目を使用した。仕事のポジティブな側面に関する質問では、「以下に示す項目はあなたが幸福に仕事をするためにどの程度重要と考えますか?」を教示文とし、「スキルを身に付けることができる」など31項目に対して、「1.全く重要ではない」から「5.非常に重要である」の5件法で回答を求めた。仕事のネガティブな側面に関する質問では、「次の土木業界に関する各項目が、あなたの幸福に悪い影響を与える度合いを教えてください」を教示文とし、「危険な仕事がある」など27項目に対して、「1.全く悪影響がない」から「5.非常に悪影響がある」の5件法で回答を求めた。調査票の配布は主に土木学会および関連団体を通じて行い、10,058名から有効回答を得た。

#### b) データ分析

量的調査では、建設業従事者の仕事に対する価値観を探索的に明らかにし、価値観のパターンを類型化することを目的とした。これらの目的を達成するため、本研究ではHCPC(Hierarchical clustering on principal components)に基づき<sup>9)</sup>、まず探索的因子分析により価値観の潜在的構造を抽出し、つぎに因子得点を用いた階層的クラスター分析により価値観のパターンを類型化した。分析にはStata version 19.0(StataCorp, College Station, TX, USA)を用いた。紙幅の制約により、本稿では仕事のポジティブな側面に関する結果のみを示す。

## 3. 結果

### (1) 質的調査

仕事のポジティブな側面に関して、28のカテゴリーが抽出された(表-1)。たとえば、〈逆境〉カテゴリーには、「目の前の辛い仕事が、次のキャリアステップのためのものだと思える」「若い時に失敗して立ち上がっていく経験がおもしろい人生につながる」などの語りが含まれる。また、〈自己裁量〉カテゴリーには、「仕事量

**表-1** 仕事のポジティブな側面に関するカテゴリー.

1	ワークライフバランス	15	逆境
2	プライベートの充実	16	熱意・挑戦
3	待遇	17	人間関係
4	興味関心	18	アイデンティティ
5	チームワーク	19	社会的意義
6	海外	20	業界の将来
7	幼少期からの親しみ	21	充実感
8	多様な価値観	22	やりたい仕事
9	安全性	23	想像性
10	ビッグプロジェクト	24	自己肯定感
11	達成感	25	生産性
12	スキル・経験	26	責任感
13	キャリア・目標	27	自己裁量
14	組織内で正当に評価される	28	世間のイメージ

が多くても自分の思うようにできると楽しい」「顧客と直接やりとりし、仕事の方針をコントロールできる立場」などの語りが含まれる。

## (2) 量的調査

### a) 回答者の基本属性

ウェブ調査の回答者の基本属性を**表-2**に示す。性別では男性が約9割を占める結果となった(89.3%)。年齢層では50代の割合が最も大きかった(30.8%)。業種では建設会社(ゼネコン)の割合が最も大きく(34.8%)、職位では係長・主任クラスの割合が最も大きかった(31.0%)。

### b) 探索的因子分析

まず、仕事のポジティブな側面に関する31項目を用いて探索的因子分析を実施した。平行分析とMAP(最小平均偏相関)の結果、ならびに因子の解釈可能性を考慮し、4因子モデルを採用した。最尤法による推定の結果、初期解における第1因子から第4因子までの寄与率は、それぞれ28.3%, 6.5%, 3.1%, 2.3%であり、4因子によって全分散の40.2%が説明された。**表-3**にはプロマックス回転後の因子負荷行列と因子間相關行列を示す。**表-3**の因子負荷行列から、概ね単純構造が得られたものの、一部の項目には交差負荷や低い因子負荷がみられた。

これらの結果を踏まえ、因子1は「社会貢献」と命名し、仕事に意義を感じられることや、広く社会に貢献し、多面的に評価されることを重視する価値観を表すと解釈した。因子2は「自己成長」と命名し、最先端で挑戦的な仕事に取り組み、専門職として自己を高めることを重視する価値観を表すと解釈した。因子3は「対人関係」と命名し、職場内の円滑なコミュニケーションや良好な人間関係を重視する価値観を表すと解釈した。因子4は「労働条件」と命名し、ワークライフバランスや健康、待遇の良さなど、安定した労働条件を重視する価値観を表すと解釈した。また、**表-3**の因子間相關行列からは、因子1「社会貢献」と因子2「自己成長」の相関( $r=0.67$ )

**表-2** 量的調査の回答者の基本属性(N=10058).

	基本属性	n(%)
性別		
女性		935( 9.3%)
男性		8977(89.3%)
答えない		146( 1.5%)
年齢層		
20代以下		1800(17.9%)
30代		2003(19.9%)
40代		2215(22.0%)
50代		3094(30.8%)
60代以上		946( 9.4%)
業種		
地方公共団体		2917(29.0%)
官庁・独立行政法人		675( 6.7%)
建設コンサルタント		787( 7.8%)
建設会社(ゼネコン)		3498(34.8%)
建設会社(専門工事業)		746( 7.4%)
その他		1435(14.3%)
職位		
非役職者		3009(29.9%)
係長・主任クラス		3120(31.0%)
課長クラス		2381(23.7%)
部長クラス以上		1333(13.3%)
その他		215( 2.1%)

が最も強く、建設業従事者において社会貢献志向と自己成長志向が密接に関連していることが示唆された。

### c) 階層的クラスター分析

つぎに、上記4因子の因子得点(標準化済み)を回帰法により算出し、階層的クラスター分析(Ward法)を実施した。デンドログラム上のクラスター間距離、ならびに解釈可能性を踏まえ、4クラスターを採用した。**図-1**には、各クラスターにおける平均因子得点を示す。クラスター1は、4因子すべての因子得点が高く、仕事に対する期待度が全体的に高い群であると解釈できる(高期待度群)。クラスター2では、因子1から因子3は平均的だが、因子4のみ低くなっている。そのため、4因子のなかで労働条件を相対的に軽視するような価値観のパターンをもつ群であると解釈できる(自己犠牲群)。クラスター3では、因子1から因子3の因子得点は低いのに対し、因子4の因子得点が高くなっている。したがって、労働条件を相対的に重視するような価値観のパターンをもつ群であると解釈できる(生活重視群)。クラスター4では、4因子すべての平均値が低く、仕事に対する期待度が全体的に低い群であると解釈できる(低期待度群)。

**図-2**には、因子1と因子2の因子得点の散布図をクラスター別に示す。散布図から、因子1と因子2の間に強い正の相関がみられ、これは**表-3**の相関係数とも整合的である。また、クラスター1からクラスター4へと、散布図上で右上から左下に連続的に分布しており、これは**図-1**に示された平均因子得点の傾向とも整合的である。

表3 探索的因子分析の斜交解(因子負荷行列と因子間相関行列).

項目	因子負荷				共通性
	因子1	因子2	因子3	因子4	
1.スキルを身に付けることができる	0.14	0.47	0.01	0.12	0.38
2.勤務地	-0.03	-0.06	-0.09	0.52	0.24
3.効率の良い働き方ができる	-0.03	0.23	0.01	0.48	0.32
4.挑戦的に仕事ができる	-0.06	0.76	0.07	-0.08	0.54
5.チームプレイができる	0.00	0.08	0.65	0.06	0.49
6.規模の大きいプロジェクトに関わる	0.07	0.60	-0.05	-0.07	0.38
7.給与や福利厚生	0.03	0.03	-0.04	0.59	0.35
8.裁量がある	0.01	0.51	-0.01	0.11	0.31
9.クリエイティブな仕事ができる	-0.10	0.77	0.01	0.05	0.52
10.仕事上の良好な人間関係	0.01	-0.09	0.41	0.42	0.40
11.やりたい仕事ができる	0.05	0.43	-0.06	0.33	0.37
12.満足できるワークライフバランス	-0.01	-0.07	0.08	0.66	0.45
13.新しい技術や先端技術に接すること	0.06	0.58	0.07	-0.03	0.42
14.仕事上での活発なコミュニケーション	0.06	0.07	0.64	0.07	0.54
15.自分の価値を発揮できる	0.08	0.48	-0.02	0.22	0.38
16.自身の健康状態が良好	0.09	-0.07	0.10	0.53	0.34
17.仕事を通して人脈が広がる	0.40	0.20	0.16	-0.12	0.40
18.愛着がもてる組織で働く	0.50	-0.04	0.13	0.15	0.39
19.自身の仕事の成果が目に見えて後世に残る	0.45	0.27	-0.09	-0.04	0.37
20.成長のために厳しい環境に身を置くこと	0.32	0.39	0.07	-0.32	0.44
21.業界内での後進の育成や教育、指導を行うこと	0.49	0.08	0.19	-0.10	0.41
22.社会的意義(社会貢献、地元への貢献)がある	0.59	0.06	0.05	-0.09	0.41
23.土木業界が社会需要的に安定している	0.72	-0.16	-0.04	0.08	0.40
24.土木に対して世間が良いイメージを持っている	0.72	-0.15	-0.07	0.04	0.37
25.顧客や社外から評価される	0.57	0.13	-0.05	0.01	0.42
26.仕事を通して視野が広がる	0.45	0.22	0.06	0.03	0.45
27.達成感(目標達成で得られる満足感)がある	0.43	0.23	0.02	0.05	0.42
28.組織内で正当に評価される	0.39	0.08	-0.03	0.34	0.39
29.人として成長できる環境がある	0.46	0.21	0.08	0.10	0.50
30.キャリアビジョン・キャリアの目標が描けている	0.50	0.21	-0.04	0.12	0.46
31.海外で仕事をする機会がある	0.20	0.33	-0.04	-0.17	0.21

	因子間相関			
	因子1	因子2	因子3	因子4
因子1	1			
因子2	0.67	1		
因子3	0.51	0.39	1	
因子4	0.32	0.22	0.27	1

\*0.40以上の因子負荷を網掛けで示している<sup>10)</sup>.

最後に、各クラスターに所属する回答者の基本属性を表4に示す。性別に関して、女性では「生活重視群」の割合が最も大きいのに対し(34.8%)、男性では「自己犠牲群」の割合が最も大きい(49.4%)。 $\chi^2$ 検定の結果、性別ごとにクラスターの分布が有意に異なることが示された( $\chi^2(6)=184.2, p<0.01$ )。年齢層に関して、20代以下では「高期待度群」の割合が最も大きいのに対し(33.3%)、他の年齢層ではいずれも「自己犠牲群」の割合が最も大きい。 $\chi^2$ 検定の結果、年齢層の区分ごとにクラスターの分布が有意に異なることが示された( $\chi^2(12)=686.8, p<0.01$ )。業種に関しては、全ての区分において「自己犠牲群」の割合が最も大きいが、 $\chi^2$ 検定結果は有意であった( $\chi^2(15)=146.7, p<0.01$ )。職種に関しては業種と同様であった( $\chi^2(12)=445.0, p<0.01$ )。

## 4. 考察

### (1) 解釈

本研究では、まず建設業従事者の仕事に対する価値観として「社会貢献」「自己成長」「対人関係」「労働条件」の4因子が抽出された。このうち、「社会貢献」「自己成長」「対人関係」は仕事の内容的側面に関わるものであり、なかでも「社会貢献」と「自己成長」は仕事の成果に、「対人関係」は仕事のプロセスに関連する価値観であると解釈される。実際に、因子間相関を見ると、「社会貢献」と「自己成長」の相関( $r=0.67$ )が最も強く、両者は同方向に共変する構成概念であることが示唆された。これに対し、「労働条件」は仕事内容ではなく条件的側面を示す因子であり、他の価値観との相関が

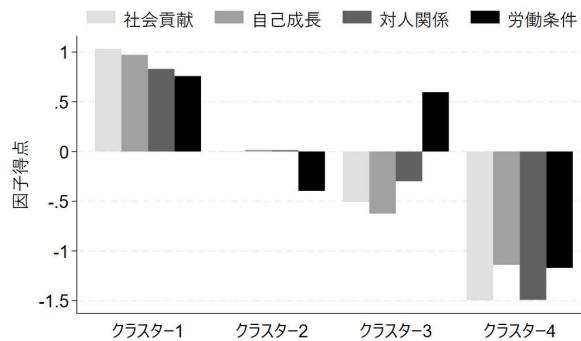


図1 各クラスターにおける平均因子得点。

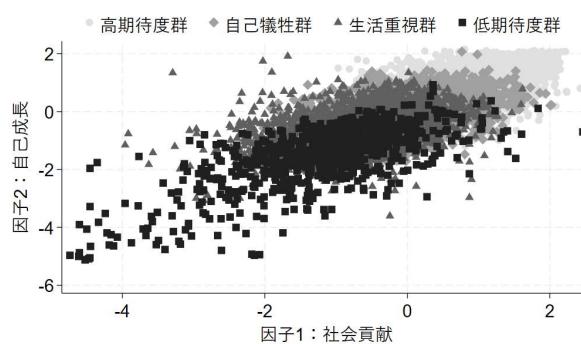


図2 各クラスターにおける因子得点の散布図。

相対的に弱かったことから、構造的に異なる次元に位置づけられると考えられる。これらを踏まえ、建設業従事者の仕事に対する価値観は、仕事内容に関わる「内的価値観」と労働条件に関わる「外的価値観」の2側面に大別できる可能性が示唆される。

また、価値観の構造を踏まえた階層的クラスター分析の結果、建設業従事者は「高期待度群」「自己犠牲群」「生活重視群」「低期待度群」の4つのクラスターに分類された。これらクラスターの分布については、性別や年齢などの基本属性との関連がみられた。性別に関して、女性は「生活重視群」が最も多く(34.8%)、男性は「自己犠牲群」が最も多い(49.4%)。これは表層レベルの属性(性別)が、深層レベルの価値観のパターンとも関連している可能性を示唆するものである。

さらに、女性においては「自己犠牲群」(34.7%)と「生活重視群」(34.8%)がほぼ同程度に存在しており、同じ性別であっても価値観の多様性がみられることが確認された。今後の研究では、こうした価値観の差異が、女性の入職促進や就労継続とどのように関連するかを明らかにすることが有益であると考えられる。

加えて、年齢層に関して、20代以下では「高期待度群」が最も多いために対して、30代以上では「自己犠牲群」が最も多かった。この理由を明らかにするためにも、今後の研究では、価値観のパターンがライフステージによって変化するのか、あるいは世代間の価値観の違いによるものなのかを検討する必要がある。こうした試みは、

表4 基本属性ごとのクラスターの所属割合。

基本属性	クラスター			
	1	2	3	4
性別				
女性	24.0%	34.7%	34.8%	6.6%
男性	22.7%	49.4%	18.7%	9.2%
答えない	24.0%	27.4%	33.6%	15.1%
年齢層				
20代以下	33.3%	33.0%	27.2%	6.5%
30代	24.8%	36.1%	30.0%	9.2%
40代	21.5%	49.7%	20.2%	8.6%
50代	19.3%	56.5%	14.0%	10.3%
60代以上	13.5%	67.0%	8.8%	10.7%
業種				
地方公共団体	19.7%	45.5%	26.0%	8.8%
官庁・独立行政法人	22.1%	42.5%	24.6%	10.8%
建設コンサルタント	22.9%	48.2%	20.0%	9.0%
建設会社(ゼネコン)	24.0%	50.9%	16.2%	9.0%
建設会社(専門工事業)	24.5%	50.1%	13.8%	11.5%
その他	25.9%	45.4%	21.1%	7.7%
職位				
非役職者	26.4%	38.5%	26.6%	8.5%
係長・主任クラス	23.2%	42.8%	24.2%	9.9%
課長クラス	18.4%	56.6%	15.4%	9.6%
部長クラス以上	22.5%	62.6%	7.8%	7.1%
その他	18.6%	58.1%	12.1%	11.2%

若年層の入職や定着のためのダイバーシティ経営の実践につながることが期待される。

## (2) インプリケーション

本研究では、建設業従事者における深層的ダイバーシティの様相について、「仕事に対する価値観」を切り口とした質的調査および量的調査の結果を提示した。これは従来の表層レベルの多様性に加えて、深層レベルの多様性を理解するための基礎的エビデンスになると考えられる。また、今後の建設業におけるダイバーシティ経営においても、価値観など深層レベルの多様性も踏まえた取り組みや、さらには複数の多様性の側面を重層的に捉えた取り組みにもつながることが期待される。

## (3) 限界

本研究の主な限界は、調査対象が現在建設業に従事している人々に限定されている点である。これにより、そもそも建設業に入職していない人々や、離職した人々の価値観は分析に含まれておらず、選択バイアスが生じていることが指摘される。多様な人材が活躍するためのエンター・マネジメントおよびタレント・マネジメントを実践するためには、潜在的労働力や離職者の実態も含めて理解する必要がある。今後は、「どのような価値観のパターンをもつ人々が建設業を選ばない(あるいは離れる)のか」を明らかにすることで、より包括的なダイバーシティ経営につながると考えられる。

## 5. 結論

本研究では、日本の建設業従事者における深層的ダイバーシティの一側面として「仕事に対する価値観」に着目し、その潜在的構造の探索および価値観のパターンの類型化を行った。質的調査から得られたカテゴリーに基づく質問項目を用いて探索的因子分析を行った結果、「社会貢献」「自己成長」「対人関係」「労働条件」の4因子が価値観として抽出された。さらに、階層的クラスター分析の結果、建設業従事者の価値観のパターンは「高期待度群」「自己犠牲群」「生活重視群」「低期待度群」に類型化されることが示された。これらの結果は、従来見過ごされがちであった深層レベルの多様性への理解を深めるものである。今後の建設業におけるダイバーシティ経営では、表層レベルの多様性に加え、仕事に対する価値観などの深層レベルの多様性も踏まえた取り組みが求められる。

**謝辞：**本研究の調査にご協力いただいた皆さま、ならびに研究の取りまとめに際してご助言を賜った、土木業界におけるウェルビーイング調査研究小委員会の委員の皆さまに深く感謝申し上げます。

### NOTES

- 注1) 関連概念として、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)が挙げられる。
- 注2) 東京大学社会科学研究所附属社会調査データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから提供を受けた「多様な人材が活躍できる職場環境に関する調査、2019」(厚生労働省、雇用環境・均等局)の個票データを用いた二次分析に基づく。

注3) 東京大学社会科学研究所附属社会調査データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから提供を受けた「時短アンケート、2023」(日本建設産業職員労働組合協議会)の個票データを用いた二次分析に基づく。

### REFERENCES

- 1) 奥林康司、平野光俊：多様な人材のマネジメント、中央経済社、2014.
- 2) 佐藤博樹、武石恵美子、坂爪洋美編：多様な人材のマネジメント、中央経済社、pp. 1-11, 2022.
- 3) 国土交通省：令和7年版国土交通白書、国土交通省、2025.
- 4) Mor Barak, M. E.: *Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace*, 5th ed, Sage Publications; 2022.
- 5) Ferdman, B. M. and Deane, B. R., eds.: *Diversity at Work: The Practice of Inclusion*, Jossey-Bass, pp. 3-54, 2014.
- 6) Emuze, F. and Smallwood, J., eds.: *Valuing People in Construction*, Routledge, pp. 3-22, 2017.
- 7) Creswell, J. W. and Clark, V. L. P.: *Designing and Conducting Mixed Methods Research*, Sage publications, 2017.
- 8) Scupin, R.: The KJ method: A technique for analyzing data derived from Japanese Ethnology, *Human Organization*, Vol. 56, No. 2, pp. 233-237, 1997.
- 9) Husson, F., Josse, J. and Pagès, J.: Principal component methods - hierarchical clustering - partitional clustering: Why would we need to choose for visualizing data, *Technical Report of the Applied Mathematics Department (Agrocampus)*, pp. 1-17, 2010.
- 10) Weiner, I. B., Schinka, J. A. and Velicer, W. F., eds.: *Vol. 2 of Handbook of Psychology: Research Methods in Psychology*, 2nd ed, John Wiley & Sons, pp. 164-188, 2013.

(Received October 24, 2025)

(Accepted November 13, 2025)

## DEEP-LEVEL DIVERSITY AMONG CONSTRUCTION SECTOR PERSONNEL: AN EXPLORATORY STUDY OF WORK VALUES

Nobutada YOKOUCHI, Yuta IGUCHI, Mariko MORI,  
Atsushi KORA and Michael HENRY

In Japan's construction industry, securing and developing a sustainable workforce has become an urgent challenge. To address these issues, diversity management that promotes the inclusion and utilization of diverse human resources is increasingly required. This study focused on *work values* as one aspect of deep-level diversity among construction sector personnel, aiming to explore their latent structure and classify value patterns. Using a mixed-methods approach, qualitative interviews were conducted with 26 participants (From September to December 2024), followed by a web-based survey among 10,058 construction sector personnel (From April to May 2025). Exploratory factor analysis identified a four-factor structure of work values—social contribution, self-growth, interpersonal relationships, and working conditions. Subsequently, hierarchical cluster analysis based on factor scores revealed four distinctive value patterns: high-expectation, self-sacrificing, life-oriented, and low-expectation groups.