

## 若者の「いま」に受け継がれる 「子ども時代の体験」

—— 25～35歳の「仕事のやりがい」に注目して ——

● 岡部悟志 [Benesse教育研究開発センター研究員]

**B**enesse教育研究開発センターが行った「第1回子ども生活実態基本調査」  
(2005年報告書発行)によると、親子のコミュニケーションが良好な子どもほど、

あるいは遊びや社会体験が豊富な子どもほど、学校での成績が良いことが分かっている。

では、10年、20年先にその子どもが社会に出たとき、果たして充実した仕事生活を送っているのだろうか。

本調査は、このような素朴な疑問から企画されたものである。

25～35歳の男女2500名を対象にアンケート\*1を行い、子ども時代の体験を振り返ってもらった。

### 調査について

「子ども時代の体験」と「大人になってからの仕事生活」の関係を知るための調査法としては、大きく二つの方法が考えられる。一つは、同一人物を長期に渡って追跡調査する方法（パネル調査）、もう一つは、ある一時点から過去の状況を回顧してもらう方法（振り返り調査）である。本調査では迅速に調査結果を得ることを重視し、後者を採用した。よって、子ども時代の体験について尋ねた項目は、現時点での過去に対する回顧データであることを踏まえ、因果関係などの解釈については、十分注意する必要がある。なお、調査概要については、右の通りである。

### 「仕事のやりがい」を感じているのは誰か

アンケートでは、有職者1921名に対して、仕事をしていて感じることを尋ねている。その中から「仕事にやりがいを感じる」に対して4段階で回答してもらった結果に注目してみよう。果たして、どのような人が仕事にやりがいを感じているのだろうか。

ここでは、①「就業形態」（正規社員\*2か否か）、②「年収」、③「学歴」（大学卒か否か）、④「仕事態度・能力の自己評価\*3」という四つの切り口を取り上げ、仕事のやりがいとの関連を見てみた。結果は、図表1の通りである。まず、①から順に見てみよう。ここから、正規社員か否かで仕事のやりがいにはほぼ差がないことが分かる\*4。近年、ニートやフリーターが話題にな

### ● 調査概要

調査テーマ：① 若者の仕事と生活における特徴的な傾向を明らかにすること

② それらの特徴と子ども時代の体験との関連を明らかにすること

調査対象：25～35歳の男女（学生を除く）

サンプル数：2500名（男性：1250名、女性：1250名）

※うち、有職者は1921名（男性：1182名、女性：739名）

調査方法：インターネット調査

調査時期：2006年1月

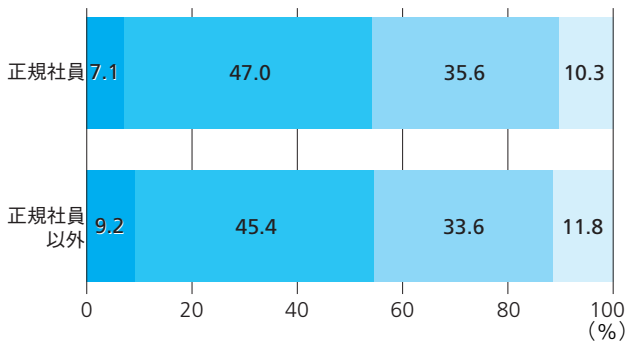
って以降、若者の雇用政策として「任期のない定職に就くこと」⇨「正規社員になること」が強く奨励されるケースが多い。しかし、「仕事のやりがい」といった個人の内面の評価からすると、必ずしも正規社員がやりがいを感じているわけではない。仮説の域を出ないが、今回の調査データから考えると、特に正規社員の場合は仕事時間そのものが長いことや、仕事量が多くて大変だと感じていることによる影響かも知れない\*5。

次に、②「年収」を見てみよう。仕事にやりがいを感じている（とてもそう+まあそう）割合は、年収が多い層ほど高くなっている。しかし、同時に「ぜんぜんそうでない」という回答は各年収層で1割前後存在しており、サンプル数は少なくなるが、年収1000万円以上の層では14.8%と最も高くなっている。また、③「学歴」を見てみると、大学卒の方が、そうでない場合よりも、仕事にやりがいを感じている割合が8ポイントほど高くなっている。以上より、年収や学歴と仕事のやりがいには、ゆるやかな正

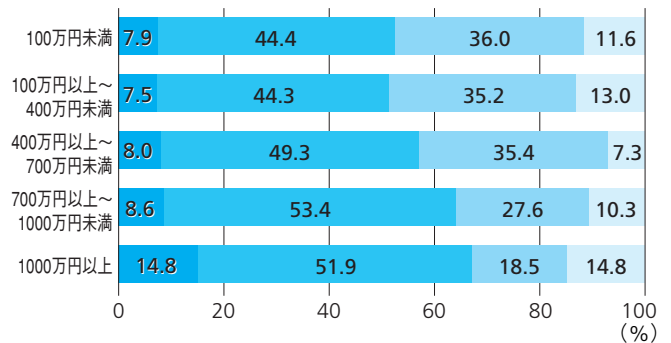
図表 [1] 「仕事のやりがい」と「就業形態」「年収」「学歴」「仕事態度・能力の自己評価」の関係

とてもそう まあそう あまりそうでない ぜんぜんそうでない (①～④すべてに共通)

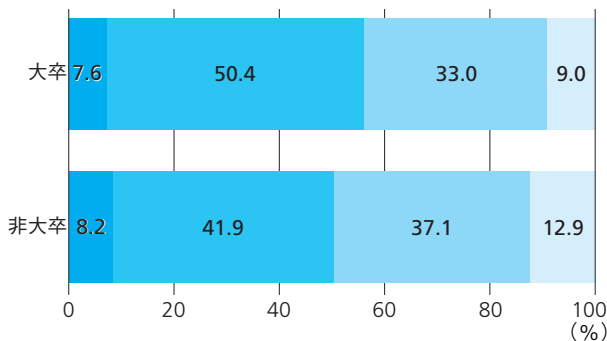
① 仕事にやりがいを感じる×就業形態



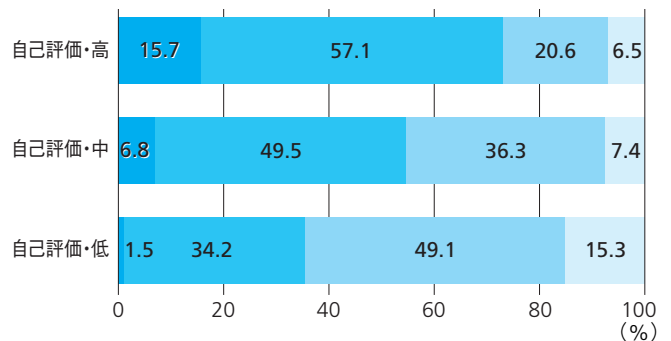
② 仕事にやりがいを感じる×年収



③ 仕事にやりがいを感じる×学歴



④ 仕事にやりがいを感じる×仕事態度・能力の自己評価



の関連があることが分かる。では、仕事のやりがいは、年収や学歴で決まってしまうものなのだろうか。

④は、「仕事態度・能力の自己評価」と仕事のやりがいの関係を見たものである。仕事にやりがいを感じる割合は、自己評価が低い層では35.7%であるのに対して、自己評価が高い層では72.8%と約2倍となっている。年収や学歴の場合と同様に、仕事態度・能力の自己評価が高いほど仕事のやりがいが高いといえるが、その関連の強さは、年収や学歴よりも強いということが分かる\*6。次に、このような仕事における態度・能力に自信を持っている人は、どのような子どもだったのかを見ていきたい。

### 現在の「仕事態度・能力の自己評価」と

#### 子ども時代の様子との関係

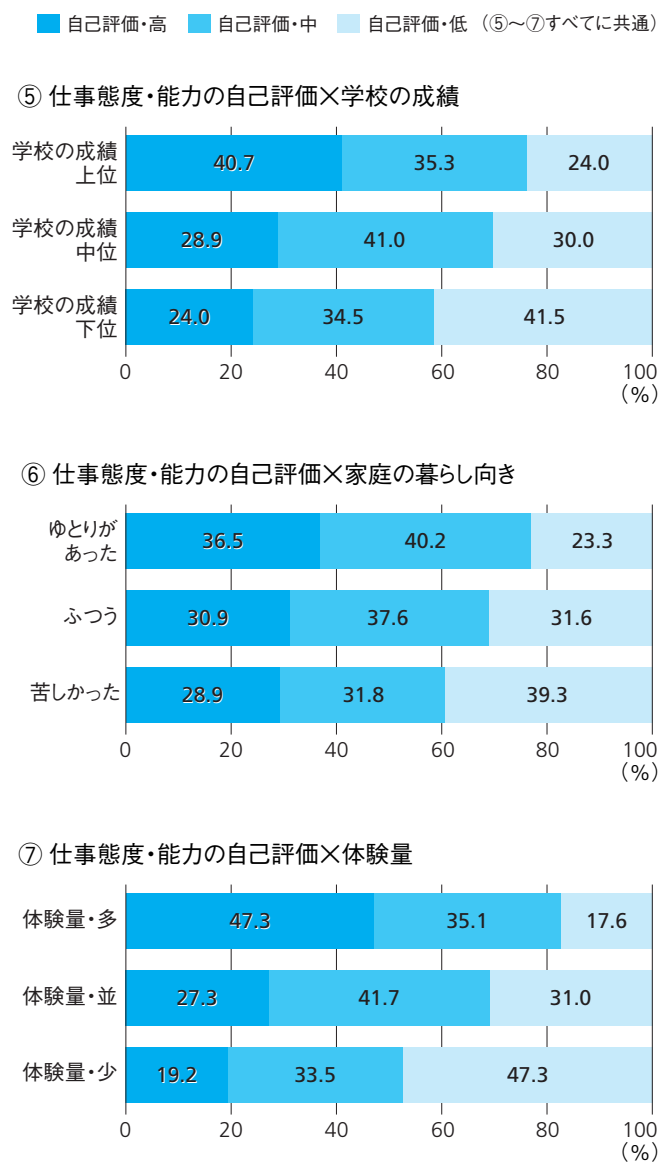
現在の仕事態度・能力の自己評価は、過去のどのような要因と関係があるのだろうか。ここでは、⑤「学校の成績\*7」、⑥「家庭の暮らし向き」、⑦「体験量\*8」との関係について見てみよう。結果は、図表2 (P.50) の通りである。

まず、⑤「学校の成績」を見てみよう。学校の成績が高い層ほど、仕事態度・能力の自己評価が高いことが分かる。同様に、

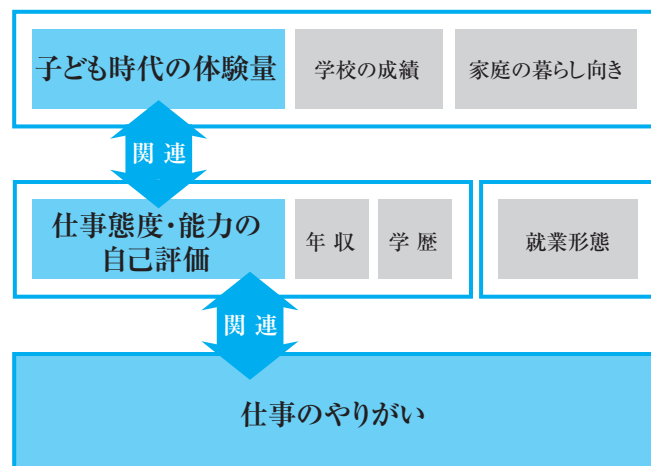
⑥「家庭の暮らし向き」について見てみると、家庭の暮らし向きにゆとりがあったと回答している層ほど、仕事態度・能力の自己評価が高い。最後に、⑦「体験量」との関係を見てみよう。すると、子どものころの体験量が多い層ほど仕事態度・能力の自

\*1 アンケート回答者の中から25名程度の方にご協力いただき、インタビュー調査を実施している。詳細については、「若者の仕事生活実態調査 報告書」(2006年10月発行予定)で報告する予定である。  
 \*2 有職者のうち「民間企業の正社員」と「公務員」を合わせて「正規社員」とした。  
 \*3 普段の仕事の中で「自分の考えをわかりやすく説明すること」「自分の感情を上手にコントロールすること」などがどの程度達成できているかを尋ねた設問において、全13項目の自己評価を合算したものを、すなわち、得点が高い人ほど、仕事における態度・能力に自信を持っていることを表している。図表1④では、サンプル数を考慮した上で分割した三つのグループ別に集計した。  
 \*4 若者の仕事における成長実感が、就業形態によって大きく違うことはないことは、他の民間調査の結果からも分かっている。(『正社員時代の終焉』大久保幸夫編著/リクルートワークス研究所協力/日経BP社/2006年)  
 \*5 1日当たりの平均仕事時間は、非正規社員：7時間27分、自営自由業：8時間2分であるのに対して、正規社員：9時間29分となっている。また、「仕事量が多く大変だ」と感じている割合は、非正規社員：37.7%、自営自由業：41.7%であるのに対して、正規社員：57.3%となっている。  
 \*6 「仕事のやりがい(得点)」を被説明変数とし、「就業形態(正規社員=1、それ以外=0)」「年収(万円)」「学歴(大卒卒=1、それ以外=0)」「仕事態度・評価の自己評価(得点)」を説明変数として重回帰分析をした結果、「仕事態度・評価の自己評価(得点)」の標準化係数のみが1%水準で有意となった。  
 \*7 小学生のころの成績、及び中学生のころの成績について、5段階で自己評価してもらったものを合算したものを、すなわち、得点が高いほど、小・中学生のころを通しての学校での成績が良かったことを表している。図表2⑤では、サンプル数を考慮した上で分割した三つのグループ別に集計した。  
 \*8 「読書をする」と「親と将来のことについて話をする」など、小・中学生のころの体験を尋ねた設問において、全10項目の自己評価を合算したものを、図表2⑦では、サンプル数を考慮した上で分割した三つのグループ別に集計した。

**図表 [2] 「仕事態度・能力の自己評価」と「学校の成績」「家庭の暮らし向き」「体験量」の関係**



**図表 [3] 「仕事のやりがい」につながるもの**



己評価が高くなっているが、体験量が少ない層と多い層を比較してみると、仕事態度・能力の自己評価が高いグループの割合は、前者が19.2%であるのに対して後者は47.3%となっており、約30ポイントもの大きな差がついている。

以上より、大人になってからの仕事における態度・能力についての自信と関係があるのは、学校の成績や経済的な暮らし向きによる影響は見られるものの、それ以上に、子ども時代の体験量が豊富であるか否かが強く関連していることが分かる\*9。

### 「仕事のやりがい」につながるもの

ここまでの議論をまとめてみよう。「仕事のやりがい」と関連があるのは、「年収」「学歴」「仕事態度・能力の自己評価」であり、その中でも特に「仕事態度・能力の自己評価」が関係している。そして、その「仕事態度・能力の自己評価」は、子ども時代の様子と関連がある。具体的にいうと、「学校の成績」「家庭の暮らし向き」「体験量」などであり、その中でも特に「体験量」と関連がある。これを概念的にまとめてみると、図表3のようになる。

これを基に、仕事のやりがいに対して「どのような種類の仕事態度・能力が関連しているか」、また、「その仕事態度・能力に対して、どのような種類の子ども時代の体験が関連しているか」について検討していこう。

### 「仕事のやりがい」につながる

#### 「子ども時代の体験」とは

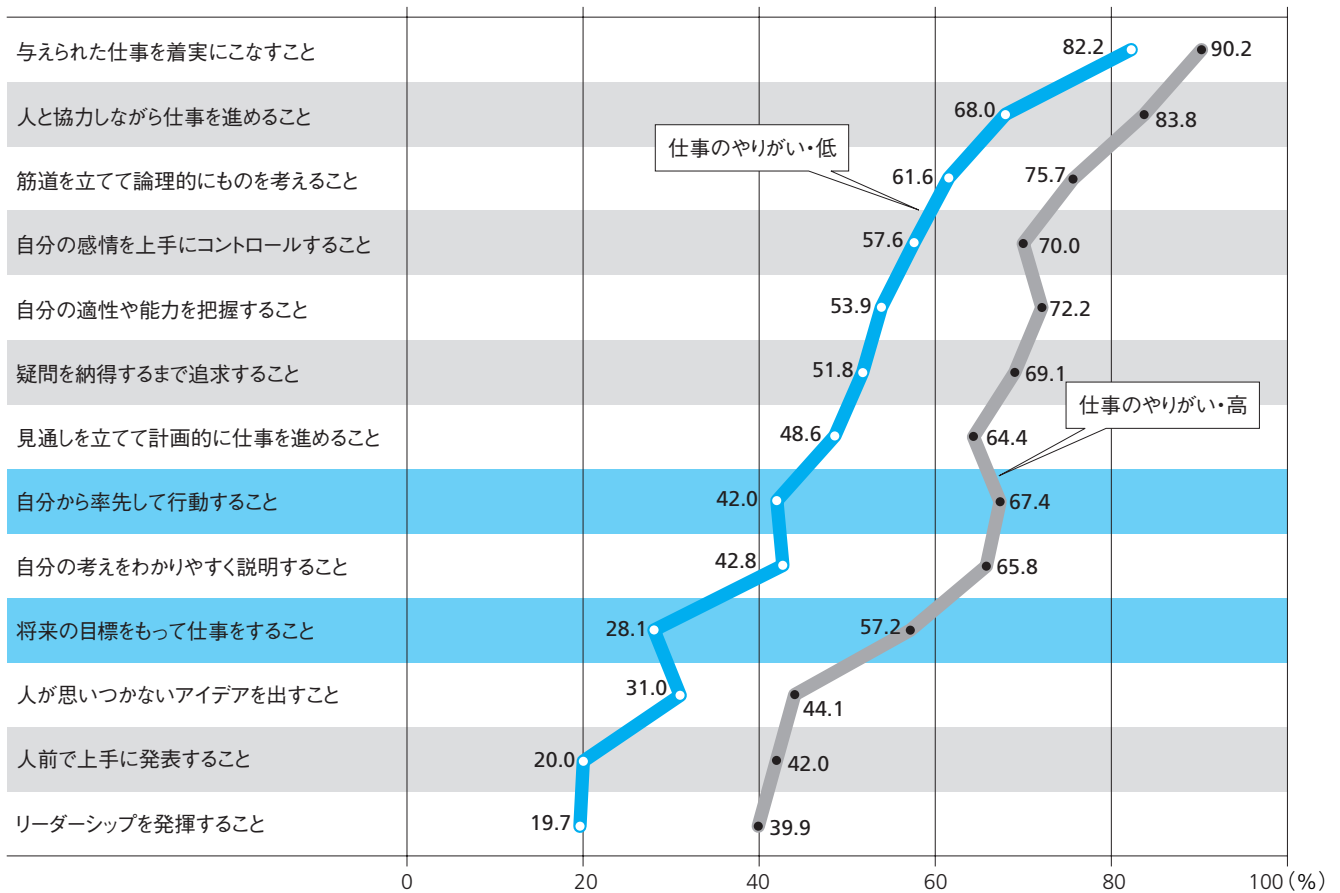
仕事にやりがいを感じるグループ（やりがい・高）とそうでないグループ（やりがい・低）とに分け、仕事態度・能力の自己評価の差に注目してみた。結果は、図表4である。両グループの差が特に大きかった項目としては、「将来の目標をもって仕事をする事」「自分から率先して行動すること」であった。仕事にやりがいを感じている人ほど、目標・ヴィジョンを描く力や積極的な態度に自信を持っているようだ。

そこで、仕事のやりがいと特に関連が強い二つの仕事態度・能力「将来の目標をもって仕事をする事」「自分から率先して行動すること」を取り上げ、それらに対する自己評価と関連がある子ども時代の体験について見ていこう。自己評価が高いグループと低いグループとに分け、子ども時代の体験について差が出た項目に注目する。結果は、図表5 (P.52) である。

まず、「将来の目標をもって仕事をする事」について見てみ

図表 [4] 「仕事のやりがい」の高低別にみた仕事態度・能力の自己評価

数字はそれぞれ「よくできている+まあできている」の合計の割合(%)



ると、子ども時代の体験「親と将来のことについて話をすること」「親や学校の先生以外の大人と話をすること」「大勢の友だちと遊ぶこと」で15ポイント以上の大きな差が出ている。多様な人間と関係を育んでいく過程の中で、自分で目標やヴィジョンを設定する力が形成されていくのではないだろうか。また、同様に、「自分から率先して行動すること」について見てみると、「親や学校の先生以外の大人と話をすること」「大勢の友だちと遊ぶこと」「家事の手伝いをする」と差が出ている。人間関係の構築体験はもちろんだが、子どものころから家事の手伝いといった具体的な役割を遂行していくことが積極的な姿勢につながっていく可能性を示唆している。

さて、以上の分析を通して注目すべき点としては、「親や学校の先生以外の大人と話をすること」といった子ども時代の体験が、いずれの仕事態度・能力にも共通して強く関連しているということである。詳しくは省略するが、ここで見た二つの仕事態度・能力以外の場合でも、「親や学校の先生以外の大人と話をす

る」体験があったか否かで、自己評価に大きく差がついていた。すなわち、子どものころから、年齢も生きている世界も価値観も異なる大人と交流体験を持つことが、大人になってからの仕事における態度・能力の自信につながっていくと考えられる。

### まとめ

最後に分析結果のまとめと今後の調査研究の方針について述べたい。

ここまで見てきた分析は次の2点にまとめることができる。

- (1) 「仕事のやりがい」は「仕事における態度・能力の自己評価」と強く関係している。その中でも特に「将来の目標をもって仕事をする」「自分から率先して行動すること」に自信を持

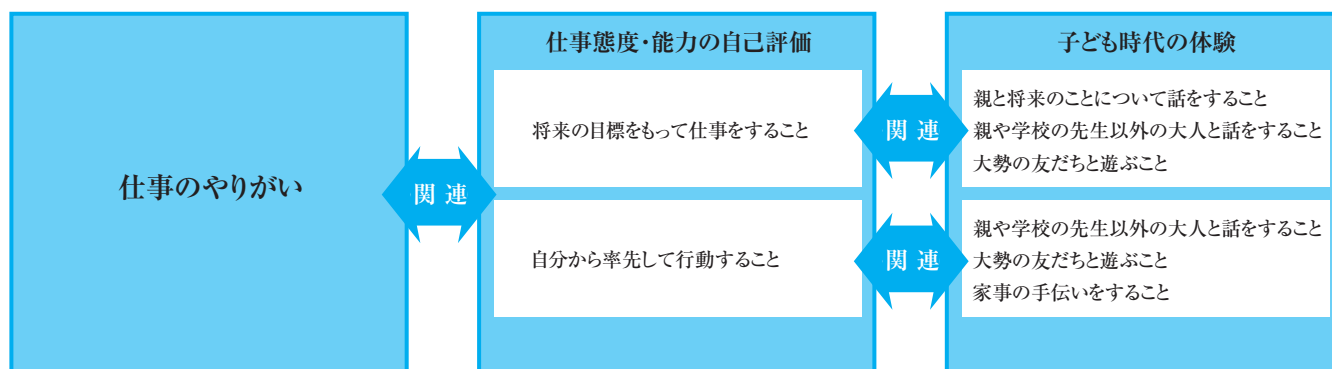
\*9 「仕事態度・能力の自己評価(得点)」を被説明変数とし、「学校の成績(得点)」「家庭の暮らし向き(得点)」「体験量(得点)」を説明変数として重回帰分析をしたところ、いずれの説明変数も1%水準で有意であったが、標準化係数は順に、0.109、0.091、0.346であった。

図表 [5] 仕事態度・能力の自己評価の高低別にみた子ども時代の体験

数字はそれぞれ「よくあったときどきあった」の合計の割合(%)

子ども時代の体験	仕事態度・能力の自己評価			将来の目標をもって仕事をする事			自分から率先して行動すること		
	自己評価・高	自己評価・低	差	自己評価・高	自己評価・低	差	自己評価・高	自己評価・低	差
読書をする事(マンガや雑誌を除く)	73.3	66.7	6.6	72.5	66.1	6.4			
親と将来のことについて話をする事	44.9	26.4	18.5	39.8	27.8	12.0			
家事の手伝いをする事	68.8	59.2	9.6	70.1	54.6	15.5			
家で勉強すること	76.5	66.3	10.2	72.9	67.9	5.0			
受験のために熱心に勉強すること	64.8	53.3	11.5	60.2	55.3	4.9			
自然の中で遊ぶこと	77.3	69.5	7.8	77.6	67.7	9.9			
大勢の友だちと遊ぶこと	78.6	63.0	15.6	77.0	61.2	15.8			
親や学校の先生以外の大人と話をする事	53.3	36.8	16.5	51.6	34.8	16.8			
地域の行事に参加すること(お祭りや子ども会など)	71.9	61.1	10.8	70.0	60.1	9.9			
部活動に熱心に取り組むこと	73.9	61.7	12.2	71.5	61.4	10.1			

図表 [6] 仕事態度・能力の自己評価、意識形成の流れ



っている人ほど「仕事のやりがい」を感じている。

(2) 仕事のやりがいと強く関連している態度・能力に対する自信は、特に「子ども時代の体験(量)」と関係している。「将来の目標をもって仕事をする事」に自信がある人は、子ども時代の「親と将来のことについて話をする事」「親や学校の先生以外の大人と話をする事」「大勢の友だちと遊ぶこと」といった体験が豊富であり、「自分から率先して行動すること」に自信がある人は、子ども時代の「親や学校の先生以外の大人と話をする事」「大勢の友だちと遊ぶこと」「家事の手伝いをする事」といった体験が豊富だった。

以上のような結果より、今回のデータからは、図表6のような一連の仕事態度・能力の自己評価、意識形成の流れに関連性があることが見いだされた。しかし、冒頭でも述べたように、本調

査は振り返り調査であるため、データの解釈については、十分配慮が必要である。したがって、今後もさらに綿密な分析を行っていくと共に、データ上では関連が見いだされた変数に関して、関連が妥当であるかどうかを、インタビュー調査を通して確認をしている。具体的には、大人になってからの自己評価や意識との関連が強い「子ども時代に交流した親や学校の先生以外の大人」とはいったい誰なのか、そしてその人からどのようなことを学び、それがどのような場面で生かされているのか、といったことを、若者の言葉と記憶でたどっていつている。また、調査を行う中で、このような体験を通して育まれた態度や能力が、親離れなど社会人としての自立(自律)といったライフ・イベントと深く結び付いているのではないかと考えている。そうした詳細な分析については、10月発行予定の報告書で報告したい。