

希望はどこに存在するのか ——働くひとの希望の決定要因の探索——

萩原 牧子 リクルートワークス研究所・研究員

本稿は、働くひとの希望がどのような要因に影響を受けているのか、実証分析を通して明らかにするものである。心理学の手法を用いて希望という変数を測定する尺度を作成し、個人の属性や労働変数とその希望にどの程度影響を与えているかを検証した。推定の結果、男性のフリーター・パートは、34歳までは正社員と比べて希望格差が存在しないこと、また、人と関わる能力などが希望に影響を与えることなどが明らかになった。

キーワード：希望，格差，フリーター，働く理由，能力

目次

- I. はじめに
 - I-1. 本研究の目的
 - I-2. 先行研究
- II. データ
 - II-1. 調査概要
 - II-2. 希望尺度
- III. 希望の分析
 - III-1. 客観的説明変数での推定モデルと結果
 - III-2. 主観的説明変数を加えた推定モデルと結果
 - III-3. 希望の高低と現在の仕事の取り組み姿勢
- IV. 総括

I. はじめに

I-1. 本研究の目的

努力をしても同じだと思う時に絶望が生じるといふ、社会心理学者 Nesse (1999) のことばを引用し、山田 (2004, 2006) は、将来に希望が持てる人と将来に絶望している人との間に、希望格差が生じていることを指摘する。先行き不安な社会に対し、若年層は将来に対しての希望を失っている。勉強しても就職で報われる保証はない。努力して正社員になっても、いつその道を外されるかわからない。努力を避けた結果、フリーターを選

ぶ若年層が増えているという。そうして、いまや希望と雇用形態のつながりはひとつのセットとして語られている。たとえば、正社員には希望があり、非正社員 (特にフリーター) には希望がない、などとしばしば指摘される。しかしながら、これまで日本においては、主観的な「希望」を社会学や経済学の分野で量的なデータとして取り扱ってこなかったため、雇用形態やそのほかの労働変数が、希望にどのような影響を与えるかという点について、実証分野での研究は行われてこなかった。

本稿の目的は、心理学的なアプローチを取り入れることで、上記の疑問点を検証し、働くひとの希望に影響を与えている要因を明らかにすることである。もし、希望が外的な要因によって調整可能な性質のものであれば、それは、政策的にも大きな意味をもつであろう。

具体的には、心理学の手法を用いて希望という変数を測定する尺度を作成し、個人の属性や労働変数、能力といったものがその希望にどの程度の影響を与えているかを検証した。推定の結果、男性のフリーター・パートは 34 歳までは正社員と比べて希望格差が存在しないこと、また、人と関わる能力などが希望に影響を与えることなどが明らかになった。

本稿の構成は次のとおりである。本章ではこの

後、先行研究のレビューを行う。IIでは調査概要と希望の尺度について説明する。IIIでは希望の推定モデルと、推定結果を論じ、さらに、希望が現在の仕事の取り組み姿勢に違いを生じるのかについて触れる。IVで結論と今後の課題を述べる。

I-2. 先行研究

①格差に関する議論

希望についての心理的な格差議論の前に、これまでは所得などの経済格差の議論が多くなされた。橋本 (1998, 2006) は、1980 年から 10 年間でジニ係数¹が急激に高まっていることから、所得分配の不平等が広がっていることを指摘した。佐藤 (2000) は SSM 調査のデータで、親の職業階層が子どもの職業階層に引き継がれるかという職業階層を分析した結果、戦後から続いていた階層格差の小さい社会は 1980 年代前半で終焉し、その後は専門職や管理職で階層相続が強まっていることを示した。所得格差の拡大に対して異議を称えた大竹 (2005) は、学歴間や年齢間、企業規模間などでみた労働者グループ間の所得格差は大きく変化していないことから、人口の高齢化や、単身世帯、二世帯の増加という世帯構成の変化が、人口全体の所得格差の高まりを「みせかけた」主な原因であると分析した。ただし、1990 年半ばから、若年層で消費の格差が拡大していることにも注目し、不況が原因で超就職氷河期を経験した若年層で、将来の所得格差拡大に対する不安が現れている可能性を示唆している。

所得や職業といった経済格差から、意欲や希望という心理的な格差に視点を広げたのが荻谷 (2001) の意欲格差や、山田 (2004) の希望格差である。荻谷 (2001) は、ゆとりを重視しようと改定された 1989 年の学習指導要領の実施が、親の職業や学歴の階層による、子どもの学習への意欲格差の広がり拍車をかけていることを指摘した。それが職業にも影響を与え、学ぶ努力をあきらめたものたちが、近年の若年無業者やフリーターの増加につながっている可能性を推察する。山

田 (2004) は、1990 年代後半以降に、質的な生活状況の格差であるステイタスの格差が出現してきたと分析した。ステイタスとは、賃金の差といった量的な格差以外に、仕事の能力の蓄積や他人からの評価などで格差があるフリーターや正社員といった職業のステイタスや、子どもへの教育投資ができる余裕があるかの家庭のステイタス、将来の定職が保証される偏差値上位校と卒業してもフリーターになる可能性が高い偏差値下位校での教育のステイタスである。上位のステイタスにいる人びとが、努力が報われる環境に自分の身を置き、将来生活に希望をもつことができる一方、下位のステイタスにいるものは、努力が報われない環境に押し込められて、徐々に希望を失っていくという。

しかしながら、社会科学の分野では主観的な希望は量的なデータとして扱ってこなかったため、実際に雇用形態が希望にどのような影響を与えるのか、実証研究はなされていない。

②希望に関する実証研究

海外では希望に関する研究が進んでいるが、それは主に臨床心理学の分野である。大橋 (2002a) が概観するように、末期患者や自殺念慮者、高齢者を対象にした実証研究が数多く存在し、家族など重要な人物との関係、宗教との関係、人生の意味や成長を感じるといった実存的な問題との関係、身体的な健康との関係などについて分析されている。欧米で Beck et al. (1974) により開発された Hopelessness Scale (希望喪失を測る尺度) は、抑うつだけでなく、自殺との関連性も高いことが多くの研究で実証されており²、研究の場を超えて、看護や医療現場においても活用されている。

日本の臨床心理学の分野でも、近年になって小泉ほか (1998) や、大橋 (2002b) のように、特に高齢者を対象にした希望に関する研究が増えてきた。職域に関係する研究としては、抑うつと完全主義、絶望感の関係について、大手建築会社の社員を対象にした調査から分析した清水・古井

(2004)がある。ただし、抑うつと完全主義との関連の検討を中心に行っているため、性格的要因が主な説明変数であり、労働変数については勤続年数と役職の有無のみである。

社会科学の分野で、主観的な指標を分析することの有効性を述べているものに、Oswald (1997)がある。主観的な「幸福」に関する研究として、幸せ、生活満足、仕事満足、自殺数のデータを扱っている論文を概観し、すでに金銭的に豊かな国では、収入を増やすよりも、仕事を創出して失業を減らしたほうが人びとが幸福になることや、計量経済的手法で分析した幸福の構造が、世界で共通していることを示している。Fray and Stutzer (2002)も、所得や失業が幸福にどのような影響を与えるかを分析した研究を概観し、今まで経済学で扱われてこなかった幸福という指標が、従来の経済学の効用という概念よりも、人びとの主観的な幸せな状態を捉えることができ、経済政策の評価をも可能にすると述べている。

日本の社会科学の分野では、大竹 (2004) が主観的な「幸福度」と、失業との関係を分析し、日本でも所得水準や個人属性をコントロールしても失業が幸福度を下げるという結論を得ている。分析の過程では、所得や資産が多いほど幸福度が高いこと、年齢と幸福度はU字型の関係を示し、男性より女性のほうが、また、高学歴者のほうが幸福であること、失業、失業経験、失業不安が幸福度に負の影響を与えていることなどを明らかにしている。加えて、佐野・大竹 (2007) は、これを発展させて、労働変数が幸福度にどのような影響を及ぼすのかに焦点を当てた分析をしている。先述の結果に加え、労務職と比べてサービス職や管理職が幸福であること、男性のパートの効果は幸福度に正で有意であり、女性は負であることなどを示している。

ただし、これらの研究は「現在の幸福」に関する研究であり³、将来の時間的展望を踏まえた本稿の希望とは異なるものを扱っているといえよう。とはいえ、主観的なデータを社会科学の分野で扱うことの有効性を示唆している研究として重要な

意味をもつと考える。

希望を社会科学的に分析する近年の試みとして、東京大学社会科学研究所の希望学プロジェクトがある。玄田編 (2006) が実施した「就業の希望に関するアンケート」調査の分析では、希望をもつことで、挫折や失望を経験し、新たな希望を見出すことにつながると、希望をもつことの意味が示されている⁴。ほかにも、性格と希望の関係や、年齢は希望に負の影響があること、家族の期待や、小学校6年生時の希望職種の有無、友だちの数、挫折の経験は、希望に正の影響があることも明らかにしている。さらに、性別や婚姻状況、現在の収入、中学生時の経済状況などは、希望の有無と関係がないことも示されている。ただし、この研究は以上の変数を中心に希望との関連を検討しており、本稿が研究対象とする労働変数は扱っていない。

II. データ

II-1. 調査概要

本稿では、リクルートワークス研究所が行った「ワーキングパーソン調査2006」を利用する。調査対象母集団は、首都圏50km(東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、茨城県)で、正規社員・正規職員、契約社員、派遣、パート・フリーターとして就業している18~59歳の男女である。エリアサンプリングによって、6500名(男性:3806名、女性:2694名)に対し、2006年8月24日から9月7日の調査期間中に、訪問留め置き法により実施された。

II-2. 希望尺度

①希望尺度の作成

希望という主観的で捉えにくいものを測るために、複数の設問で把握を試みる心理学尺度を採用する。希望尺度の作成には、Beck et al. (1974)のHopelessness Scaleを参考に櫻井 (1995)が日本文化を考慮して作成した絶望感尺度を活用し

図表 1 希望設問の回転前因子行列

No.	項目	因子1	因子2	因子3
1.	将来に期待が持てる	0.58	0.36	0.02
2.	自分の力でうまくいかないことはあきらめる+	0.28	-0.08	0.07
3.	物事がうまくいかない時いつまでもそういう状態が続くはずはないと思う	0.34	0.05	-0.19
4.	10年後の自分の生活は、想像できない+	0.36	0.13	0.56
5.	もっともやりたいことを成し遂げる時間は十分あると思う	0.36	0.27	-0.12
6.	将来、自分が重要と思っていることで成功できると思う	0.56	0.36	-0.06
7.	自分の将来は暗いように思う+	0.74	-0.01	0.06
8.	今後、自分の生活は普通の人より恵まれると思う	0.57	0.30	-0.03
9.	将来、幸運には恵まれないと思う+	0.71	-0.11	0.02
10.	これまでの経験は将来により影響をもたらすとと思う	0.57	0.10	-0.20
11.	将来のことを考えると頭に浮かぶことは楽しくないことが多い+	0.70	-0.11	0.04
12.	どうしてもほしいものでさえ、手に入らないと思う+	0.62	-0.18	0.08
13.	将来もっと幸せになれると思う	0.70	0.15	-0.20
14.	物事は、結局、自分の思い通りにならないと思う+	0.60	-0.01	0.15
15.	自分の将来が明るいことを信じている	0.69	0.09	-0.25
16.	欲しいものが手に入らないのだから何か手に入れたいとのぞむ事は愚か+	0.57	-0.47	-0.03
17.	不幸なことに、将来はいかなる満足も得られないと思う+	0.67	-0.39	-0.02
18.	自分の将来がどうなるのか、予測がつかない+	0.49	0.11	0.58
19.	これからは楽しくないより楽しい時間のほうが多いと思う	0.64	0.15	-0.13
20.	どうせ手に入らないのだから欲しいものを得ようとしても無駄+	0.64	-0.43	-0.06
	固有値	6.85	1.14	0.91
	寄与率	34.25	5.71	4.54

注)+は逆転項目を示す。因子負荷量±0.40以下に網がけをしている。

た。これは、4段階評定の20設問で構成されていて、尺度作成後に大学生を対象にした調査研究で、尺度の妥当性が検証されている⁵。本稿では、一般の社会人を対象にするということ、また絶望ではなく希望の研究ということで、尺度の見直しを実施した。

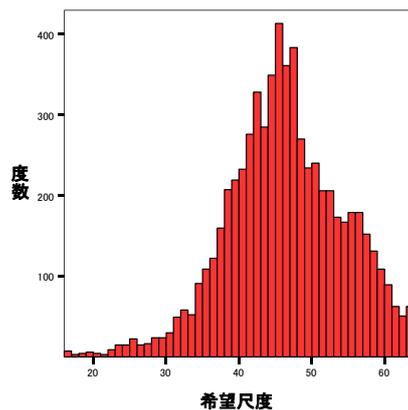
20設問で調査後、櫻井(1995)の尺度とは反対に、希望が高い回答から順に4, 3, 2, 1点と得点化し⁶、因子分析を行った。図表1はその結果である。主因子法によって因子を抽出し、初期固有値の変化をみたところ、6.85, 1.14, 0.91の順であり、明らかに第1因子と第2因子の間にギャップが認められた。したがって、本尺度を単因子構造と判断した。この結果は、櫻井(1995)の絶望感尺度の構造と一致する。その後、因子負荷量0.4以下の設問番号2, 3, 4, 5を除き、残りの16設問で尺度の内的一貫性を α 係数により推定したところ0.907という高い値が得られた。内的一貫性も十分だと確認できたので、この尺度を希望尺度と名づけた⁷。可能な得点範囲は16点~64点で、希望が高いほど高得点になる。

②希望の得点分布とクロス集計

図表2で、男女計の希望の得点分布を示した。また、図表3には、男女計、男女別、男女別正社員とフリーター・パートの希望の平均得点と標準

偏差、変動係数を示した。ここからは男性より女性のほうが、そして、特に男性ではフリーター・パートより正社員のほうが希望の平均得点が高いことがわかる。ただし、注目すべき点は、男性のフリーター・パートの標準偏差や変動係数が、男性の正社員のそれに比べて大きいことである。つまり、フリーター・パートの中での希望の得点には幅が存在するのである。

図表 2 希望の得点分布 (男女計)

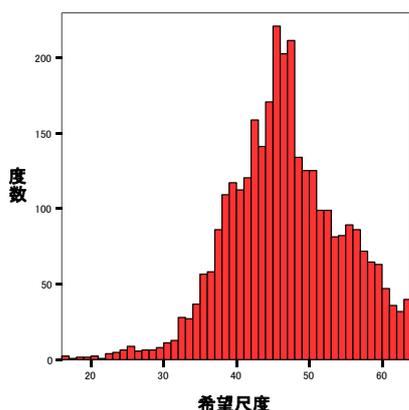


図表 3 希望の平均得点・標準誤差・変数係数

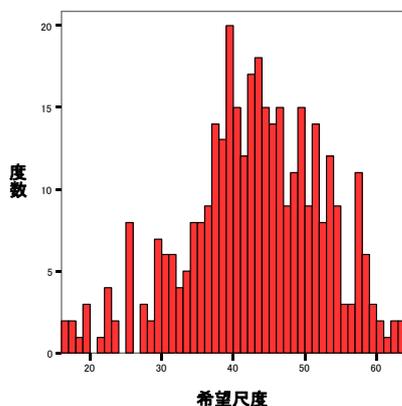
	N数	平均	標準偏差	変動係数
男女計	6429	46.82	8.021	0.171
男性	3769	46.69	8.111	0.174
正社員	3217	47.18	7.825	0.166
フリーター・パート	354	43.44	9.583	0.221
女性	2660	47.01	7.890	0.168
正社員	1223	47.96	7.708	0.161
フリーター・パート	1240	46.21	7.756	0.168

詳しくみるために、図表4に男性正社員、図表5に男性フリーター・パートの希望の得点分布を示した。男性の正社員に比べて、男性のフリーター・パートの分布の山が複数あることが観察できる。つまり、フリーター・パートという雇用形態の中でも、希望が多様であることが確認できる。

図表4 男性正社員の得点分布



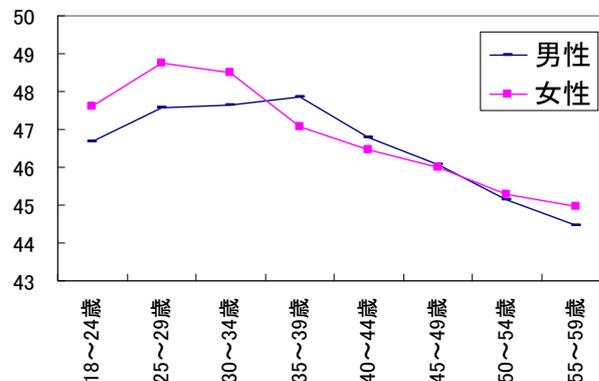
図表5 男性フリーター・パートの得点分布



続いて、図表6に、年齢5歳刻みでの希望の平均得点を男女別に折れ線グラフで示した。女性は25～29歳までは希望の平均得点が高くなるが、それ以降は低くなり、男性は、35～39までは希望の平均得点が高くなるが、それ以降は低くなる。男性と女性では、希望の構造が異なる可能性がある。ただし、希望は様々な要因から影響を受けてい

て、年齢や雇用形態だけで説明できるものではない。次章では、個人属性や労働変数が、希望に影響を与えているか否かを検討する。

図表6 年齢と希望の関係



III. 希望の推定モデルと推定結果

III-1. 客観的説明変数での推定モデルと結果

前章で作成した希望尺度を被説明変数にした回帰分析を試みた。図表7に記述統計量を示し、推定結果を図表8(男女計)と図表9(男女別)に示した。モデル1では、説明変数としてさまざまな個人属性を加え、そのうえで雇用形態をはじめとする労働変数が、希望にどのような影響を与えているかを検討する。

まず、個人属性が希望に与える影響からみてみる(図表8を参照のこと)。男性より女性のほうが希望が高く、年収が多いほど希望が高い。また、配偶者がいるほうが希望が高い。これらの結果は、現在の幸福度について分析した大竹(2006)と佐野・大竹(2007)の結果と整合的だが、希望を分析した玄田編(2006)とは整合的ではなかった。年齢については、重ねるほど希望が低くなる傾向があり、これは玄田編(2006)と整合的だが、大竹(2006)と佐野・大竹(2007)の幸福度のように40歳前後がもっとも低くなるという結果にはならなかった。次に労働変数を見ると、勤続年数が長いほど希望が低い。入社してから時間が経つほど、その会社の先行きやその場での自分の限界が

図表 7 記述統計量

変数	平均値	標準偏差	変数	平均値	標準偏差
希望得点	46.824	8.021	部長・次長・副部長	0.078	0.268
男性(男性=1, 女性=0)	0.586	0.493	課長・課長代理	0.093	0.290
年齢	38.286	11.337	係長・主任・班長	0.166	0.372
配偶者あり(あり=1, なし=0)	0.660	0.474	1週間の労働時間	42.204	14.320
年収	409.726	284.641	現在の勤務先勤続年数	9.335	9.692
子どもあり(あり=1, なし=0)	0.645	0.479	従業員規模	1219.418	2342.637
親と同居	0.300	0.458	サービス職	0.167	0.373
中学卒	0.053	0.224	運輸・通信職	0.045	0.208
高校卒	0.385	0.487	生産工程・労務職	0.090	0.286
専修各種卒	0.148	0.355	管理職	0.089	0.285
短大高卒	0.098	0.297	事務職	0.272	0.445
大学以上卒	0.317	0.465	営業職	0.075	0.263
正社員	0.690	0.462	専門・技術職	0.210	0.407
契約社員	0.034	0.182	退職経験あり	0.612	0.487
フリーター・パート	0.248	0.432	有効なケース数	5092	

図表 8 希望の推定結果 (男女計)

被説明変数:希望尺度	モデル1
定数	***
男性	-0.147 ***
年齢	-0.217 ***
配偶者あり	0.134 ***
年収	0.157 ***
子ども有り	0.016
親と同居ダミー	-0.012
中卒ダミー (高校卒ベース)	-0.016
専修各種ダミー	0.055 ***
短大高専卒ダミー	0.006
大学以上ダミー	0.062 ***
契約社員ダミー (正社員ベース)	-0.049 ***
フリーター・パート	-0.063 ***
部長・次長・副部長 (役職なしベース)	0.092 ***
課長・課長代理	0.031 *
係長・主任・班長	0.020
1週間の労働時間	-0.023
現在の勤務先勤続年数	-0.104 ***
従業員規模	-0.022
サービス職 (生産工程労務職ベース)	0.050 ***
運輸・通信職	0.006
管理職	0.042 **
事務職	0.033
営業職	0.039 **
専門・技術職	0.063 ***
その他分類不能職	0.017
退職経験あり	0.004
上司・リーダーは人間的に信頼できる	0.046 ***
上司・リーダーとは仕事上対話は必要十分	0.110 ***
最近1ヶ月にOJTあり (機会なしベース)	0.070 ***
最近1ヶ月に研修あり	0.028 **
N数	5154
F値	25.918 ***
修正済み決定係数	0.127

注) 係数は標準化係数である。

***は1%水準, **は5%水準, *は10%水準で有意であることを示す。
年齢の2乗項は有意ではなかったのでモデルから削除した。

見えて、希望がなくなるのだろうか。働く環境としては、上司・リーダーが信頼できるほど、また、上司・リーダーと仕事の対話を十分行っている人

ほど希望が高い。また、会社から学ぶ機会が与えられているほど、希望が高い傾向がある。これらの結果は、希望が上司との関係性や学ぶ場の提供

によって、高められることを意味している。ほかには、役職があるほど希望が高い傾向があること、生産工程・労務職と比べて、サービス職、管理職、事務職、営業職のほうが希望が高い傾向があることが観察された。一方、退職の経験は、希望に影響を与えているとはいえなかった。以上の説明変数をコントロールした上で、雇用形態をみてみると、正社員に比べてフリーター・パートの希望が低いことが示された。

次に、年齢によって、フリーター・パートであることの希望への影響が正社員と比べて異なるのかを確かめるために、年齢ごとのフリーター・パートのダミーを加えたのがモデル2である(図表9)。推定結果で注目すべきは、男性の34歳以下では、フリーター・パートと正社員に希望の差があるといえないことである。男性のフリーター・パートは35歳を超えてから、正社員に比べて希望が低くなり、希望格差が顕在化するのである⁸。

図表9 希望の推定結果(男女別)

被説明変数:希望尺度	男性			女性		
	モデル1	モデル2	モデル3	モデル1	モデル2	モデル3
定数	***	***	***	***	***	***
年齢	-0.276 ***	-0.246 ***	-0.240 ***	-0.183 ***	-0.194 ***	-0.236 ***
配偶者あり	0.107 ***	0.109 ***	0.091 ***	0.136 ***	0.137 ***	0.112 ***
年収	0.176 ***	0.173 ***	0.112 ***	0.113 ***	0.112 ***	0.055 *
子ども有り	0.013	0.013	-0.012	0.013	0.020	0.007
親と同居ダミー	0.009	0.004	0.018	-0.036	-0.034	-0.034
中卒ダミー (高校卒ベース)	0.009	0.008	0.025	-0.064 ***	-0.063 ***	-0.048 ***
専修各種ダミー	0.044 ***	0.045 ***	0.025	0.075 ***	0.074 ***	0.085 ***
短大高専卒ダミー	-0.004	-0.002	-0.001	0.013	0.011	0.012
大学以上ダミー	0.067 ***	0.067 ***	0.046 ***	0.054 **	0.055 **	0.026
契約社員ダミー (正社員ベース)	-0.042 ***	-0.044 ***	-0.034 **	-0.052 ***	-0.052 ***	-0.047 **
フリーター・パート	-0.079 ***	-0.030	-0.015	-0.049	-0.068	-0.102 **
部長・次長・副部長 (役職なしベース)	0.117 ***	0.111 ***	0.041 **	0.039 *	0.039 *	0.019
課長・課長代理	0.049 **	0.044 **	0.007	-0.025	-0.025	-0.039 *
係長・主任・班長	0.021	0.018	-0.018	0.021	0.022	-0.012
1週間の労働時間	-0.005	-0.002	-0.039 ***	-0.043	-0.042	-0.028
現在の勤務先勤続年数	-0.083 ***	-0.100 ***	-0.045 *	-0.067 ***	-0.066 ***	-0.039
従業員規模	-0.031 *	-0.030	-0.028	-0.016	-0.016	-0.015
サービス職 (生産工程労務職ベース)	0.053 **	0.049 **	0.008	0.040	0.040	-0.021
運輸・通信職	0.017	0.014	0.007	-0.006	-0.006	-0.016
管理職	0.061 **	0.059 **	0.012	0.006	0.005	-0.013
事務職	0.044 *	0.042 *	0.017	0.009	0.007	-0.025
営業職	0.044 **	0.044 **	0.017	0.026	0.026	0.002
専門・技術職	0.081 ***	0.080 ***	0.023	0.022	0.020	-0.049
その他分類不能職	0.008	0.007	-0.005	0.032	0.031	0.008
退職経験あり	0.032	0.028	0.046 **	-0.027	-0.026	-0.015
上司・リーダーは人間的に信頼できる	0.063 ***	0.064 ***	0.017	0.024	0.023	0.021
上司・リーダーとは仕事上対話は必要十分	0.110 ***	0.111 ***	0.016	0.105 ***	0.108 ***	0.025
最近1ヶ月にOJTあり (機会なしベース)	0.083 ***	0.082 ***	0.031 **	0.045 **	0.045 **	0.010
最近1ヶ月に研修あり	0.025	0.025	0.012	0.032	0.032	0.007
フリーター・パート25~29歳 (同24歳未満ベース)		-0.014	0.005		0.026	0.035
フリーター・パート30~34歳		-0.020	0.003		0.005	0.025
フリーター・パート35~39歳		-0.031 *	-0.028 *		-0.020	0.010
フリーター・パート40歳以上		-0.058 ***	-0.044 **		0.028	0.038
好き楽しい因子			0.224 ***			0.162 ***
成長因子			0.130 ***			0.162 ***
受身因子			-0.169 ***			-0.142 ***
社会性因子			0.057 ***			0.014
生活因子			0.013			-0.094 ***
インテリジェンス			0.127 ***			0.108 ***
ソーシャリティ			0.218 ***			0.200 ***
N数	3078	3078	3043	2076	2076	2049
F値	20.756 ***	18.512 ***	40.537 ***	7.820 ***	6.961 ***	15.833 ***
修正済み決定係数	0.157	0.158	0.342	0.087	0.087	0.225

注) 係数は標準化係数である。

***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

年齢の2乗項はどのモデルにおいても有意でなく、年齢の変数に影響を与えるため削除した。

図表 10 働く理由の因子行列

No. 項目	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5
1. 生計を維持するため	-0.02	-0.07	-0.12	0.31	0.42
2. 生活費を補助するため	0.00	-0.01	0.10	-0.01	0.58
3. 自由に使えるお金の確保のため	0.05	0.24	0.20	-0.24	0.51
4. 将来に備えて貯蓄するため	0.10	0.28	0.04	0.10	0.49
5. 社会とのつながりや友人を得るため	0.24	0.54	0.23	0.04	0.23
6. みんな働いているから	0.03	0.16	0.63	0.01	0.11
7. 自分が成長するため	0.26	0.79	0.11	0.14	0.10
8. 視野を広げるため	0.24	0.84	0.13	0.07	0.08
9. 他にやることがないから	-0.04	-0.02	0.69	-0.14	0.04
10. 働くことが国民の義務だから	0.09	0.11	0.59	0.30	0.08
11. 健康のため	0.26	0.20	0.50	0.11	0.06
12. 社会や地域に恩返ししたいから	0.35	0.24	0.46	0.43	0.00
13. 今の会社が好きだから	0.75	0.14	0.18	0.10	0.05
14. 今の仕事が好きだから	0.88	0.16	0.03	0.06	0.02
15. 働くことが楽しいから	0.75	0.29	0.07	0.06	0.04
16. 自分のスキル・能力を活かしたいから	0.51	0.43	0.01	0.36	0.06
17. 人の役に立ちたいから	0.46	0.41	0.16	0.49	0.02
18. 社会に影響を与えたいから	0.34	0.36	0.29	0.52	0.02
19. 働くことを人に勧められたから	0.08	0.03	0.60	0.05	0.00
固有値	2.89	2.51	2.34	1.15	1.10
寄与率	15.23	13.21	12.34	6.03	5.81

注) 因子負荷量±0.40以下に網がけをしている。

図表 11 能力設問の因子行列

No. 項目	因子1	因子2
1. 円満な人間関係を築く力	0.13	0.71
2. 人と協力しながら物事に取り組む力	0.12	0.76
3. 目標に向かって人や集団を引っ張る力	0.51	0.46
4. 自分の感情をコントロールする力	0.20	0.54
5. やる気を維持する力	0.34	0.56
6. 良い行動を習慣として続けられる力	0.33	0.50
7. 情報を収集・分析して、課題を発見する力	0.76	0.25
8. 課題解決のための計画を立案する力	0.77	0.26
9. 行動を起こし、最後までやりきる力	0.52	0.42
10. 文章の構成や要旨を的確に理解する力	0.67	0.23
11. 素早く数字を処理する力	0.61	0.16
12. 論理的に考える力	0.77	0.17
13. 創造的に考える力	0.61	0.21
固有値	3.80	2.62
寄与率	29.30	20.18

注) 因子負荷量±0.40以下に網がけをしている。

III-2. 主観的な説明変数を加えたモデルと推定結果

次に、主観的な説明変数を追加したモデル3を作成した(図表9)。追加したのは、働く理由の設問18設問と、持っていると思う能力(以下、能力)13設問をそれぞれ因子分析し、働く理由は5つの因子、能力は2つの因子で、合計7つの変数である。働く理由は、18設問で調査後、「あてはまる」から「あてはまらない」まで、5, 4, 3, 2, 1点と得点化し、主因子法で因子分析を行った。初期固有値をみたところ、第1因子から順番に6.10, 2.23, 1.70, 1.20, 1.12, 0.83, 0.75とな

り、第5因子と第6因子の間にギャップが認められたため、5因子構造と判断した。バリマックス法で回転した結果が、図表10である。第1因子を負荷量が高い設問番号13, 14, 15の特徴から「好き楽しい因子」と名づけ、第2因子は負荷量が高い設問番号5, 7, 8の特徴から「成長因子」と名づけた。第3因子は負荷量の高い設問番号6, 9, 10, 19の特徴から「受身因子」と名づけ、第4因子は負荷量が高い12, 17, 18の特徴から「社会性因子」と名づけ、第5因子を負荷量が高い設問番号1, 2, 3, 4の特徴から「生活因子」と名づけた。それぞれ因子得点を採用する。

また、能力は13設問で調査後、「十分持ってい

る」から「持っていない」まで、順に 5, 4, 3, 2, 1 点と得点化し、主因子法で因子分析を行った。初期の固有値をみたところ、第 1 因子から順に 5.80, 1.59, 0.97, 0.77 となり、第 2 因子と第 3 因子の間にギャップが認められたため、2 因子構造と判断した。バリマックス法で回転した結果が、図表 11 である。第 1 因子を負荷量が高い設問番号 7, 8, 12, 13 の特徴から「インテリジェンス」と名づけ、第 2 因子は負荷量が高い設問番号 1, 2, 4, 5, 6 の特徴から「ソーシャリティ」と名づけた。それぞれ因子得点を採用する。

これらの変数を追加した結果が、図表 9 のモデル 3 である。モデル 1, モデル 2 に比べ、修正済み決定係数が高くなったことや、追加した変数のほとんどが、男女ともに、希望に大きな影響を与えていることが観察される。働く理由では「好き楽しい因子」「成長因子」が大きいほど希望が高い。興味深いのは、男性では「成長因子」よりも「好き楽しい因子」のほうが、希望への正の影響が大きいことである。今、目の前の自分の仕事を受け入れ、楽しめる人が、希望も高くもつことができるのに比べ、成長したいという思いを強くもつことは、自分の能力への不安から、希望への正の影響を弱めるのかもしれない。一方、「受身因子」が大きいほど、希望は低くなる。他にやることがないから、みんな働いているからという理由で働いていても、仕事から得られるものは少ないだろう。ましてや、今の仕事の楽しさを見つけることも難しいだろう。働く理由に関しては、就学時のキャリア教育や、社会にでてからの上司や同僚とのかかわりのなかで、意味付けられることが求められる。

能力は、男女ともに希望に正の影響を与えているが、「インテリジェンス」よりも、「ソーシャリティ」の影響が大きいことが興味深い。仕事は人と協力しながら取り組むことで、その幅を広げることができる。それが、人と関わる能力である「ソーシャリティ」が高いほど、希望を高めるという結果に関係しているかもしれない。どうすれば能力を高められるかについては、本稿では詳しい分

析を行わないが、学歴との相関が強そうな、課題解決や処理力といった「インテリジェンス」よりも、社会にでてから蓄積できそうな、人と関わる力である「ソーシャリティ」のほうが、希望への影響が大きいという結果に、能力の蓄積から希望を高めるという政策的な可能性が感じられる。

III-3. 希望の高低と現在の仕事の取り組み姿勢

大橋 (2002b) が概観するように、希望は人が生きていくうえで必要不可欠であることが多くの研究者によって指摘されている。では、その個人を雇用する企業にとって、希望はどのような意味をもつのであろうか。本稿では希望の決定要因を探索してきたが、最後に、希望によって現在の仕事の取り組み姿勢に違いが見られるのかについても触れておきたい。もし、違いがあるのであれば、従業員の希望は企業にとっても重要な観点になる。

ここでは、希望得点で調査回答者をほぼ 3 分の 1 ずつになるように、希望 (高)、希望 (中)、希望 (低) の 3 つのグループに分け、仕事の取り組み姿勢に関する設問とのクロス集計を行った。

まずは、「どの程度仕事をしたいのか」についてきた設問とのクロス集計を図表 12 に示した。人並み以上の仕事をしたい (計) の割合が、希望 (高) グループは 6 割弱で、希望 (低) グループより、21.7 ポイント高い。一方、人並みの仕事をしたいという割合は、希望 (低) グループが 5 割強で、希望 (高) グループより 16.9 ポイント高い。希望が高いほうが、働く意欲が高い傾向が観察される。

図表 12 どの程度仕事がしたいか

(%)

	人並み以上に仕事をしたい	どちらかという人並み以上に仕事をしたい	人並みの仕事をしたい	どちらかというあまり仕事をしたいくない	仕事をしたくない	人並み以上に仕事をしたい (計)	仕事をしたくない (計)
全体	15.9	30.4	45.3	7.6	0.7	46.3	8.3
希望 (低)	10.3	25.5	52.7	10.0	1.5	35.8	11.5
希望 (中)	12.6	32.3	48.2	6.6	0.3	44.9	6.8
希望 (高)	24.2	33.3	35.8	6.2	0.5	57.5	6.7

次に、「今後転職することを考えているか」という、転職意向についてきいた設問とのクロス集計を図表 13 に示した。転職するつもりがない割合が、希望（高）グループが6割弱で、希望（低）グループよりも、12.1ポイント高く、一方、転職を考えているが転職活動はしていないのが、希望（低）グループが2割弱で、希望（高）グループよりも8.9ポイント高い。希望が高いほうが、腰を据えて仕事をしているのに比べ、希望が低いほうは、転職を考えながらも、具体的に活動をしているわけではないという、中途半端な姿勢で仕事をしている傾向が見られる。

図表 13 今後転職することを考えているか

	(%)			
	転職を考 えてお り、転職 活動をし ている	転職を考 えている が、転職 活動はし ていない	いずれ転 職したい と思っ ている	転職する つもりは ない
全体	4.3	13.4	28.0	54.3
希望(低)	4.8	18.8	29.9	46.5
希望(中)	3.4	11.7	27.1	57.8
希望(高)	4.5	9.9	27.2	58.6

最後に、「3年後にどのように働いているかイメージができるか」についてきいた設問とのクロス集計を図表 14 に示した。3年後のキャリアがイメージできる（計）が、希望（高）グループが8割弱で、希望（低）グループよりも25.4ポイント高い。希望が高いほうが、先々のキャリアをイメージしながら、仕事に取り組んでいる傾向がうかがえる。

以上の3つのクロス集計より、希望の高低によって、現在の仕事への取り組み方が違う傾向が観察された。希望が高い人は、働く意欲が高く、先々のキャリアもイメージしながら、腰を据えて働いているのに比べ、希望が低い人は、先々のキャリアはイメージをもち、転職することを想定しながら、現在の仕事に取り組んでいるのである。企業にとっては、従業員の希望を高くすることが、人材マネジメントの中で重要な観点になるであろう。

図表 14 3年後どのように働いているかイメージができるか

	(%)					
	全くイメ ージでき ない	あまりイ メージで きかない	ある程度 イメージ できる	明確にイ メージで きる	イメージ できない (計)	イメージ できる (計)
全体	8.7	25.0	50.4	15.8	33.7	66.3
希望(低)	14.3	34.7	41.0	10.0	49.0	51.0
希望(中)	6.6	22.6	56.4	14.4	29.2	70.8
希望(高)	5.4	18.1	53.8	22.6	23.6	76.4

IV. 総括と今後の課題

本稿では、働くひとの希望の決定要因を実証的に分析した結果、男性の34歳以下では、フリーター・パートと正社員に希望の差があるとはいえず、35歳を超えてから、フリーター・パートは正社員に比べて希望が低くなり、希望格差が顕在化することが示された。つまり、希望格差は、フリーター・パートと正社員という雇用形態の違いだけで生じるのではなく、そこに、35歳以上という年齢条件が追加されてはじめて、生じることが明らかにされた。ということは、希望格差を縮小させるには、従来の多くの議論のように、フリーター・パートという雇用形態をひとくくりにして捉えるのではなく、35歳までにそこから離脱できるように、年齢で対象を絞って政策を整備するほうが、効果的だと考えられる。

そのほかに、希望に影響を与える要因として、調整不可能な個人属性以外で、以下のものが観察された。

働く環境では、上司・リーダーを信頼できるほど、また、上司・リーダーと仕事上の対話を必要十分に行っているほど、希望が高まることが示された。また、会社からOJTや研修など、学ぶ機会を与えられているほど、希望が高いことが明らかになった。これらの結果は、希望が上司との関係性や学ぶ場の提供によって、高められることを意味している。

そのほか、やることがないからと、受身で働くよりも、今の仕事を楽しいと感じることができたり、成長したいと思って働くほうが、希望が高いことが示された。働く理由に関しては、就学時のキャリア教育や、社会にでてからの上司や同僚と

のかかわりのなかで、意味づけられることが求められる。また、能力は希望に大きな正の影響を与えるが、課題解決や処理といった能力よりも、人と関わる能力のほうが、その影響が大きいことが示された。どうすれば能力が身につくかについては、今後、継続した研究が求められる。

本稿では、希望の高低によって、現在の仕事への取り組み方に違いがあることも確認された。希望が高いほうが仕事への意欲が高く、先々のキャリアをイメージしながら、現在の会社に腰を据えて働く傾向があるのに比べ、希望が低い人は、先々のキャリアイメージをもたず、転職することを想定しながら、仕事に取り組んでいる傾向がある。希望は個人だけでなく、雇用する企業にとっても重要な観点であり、人材マネジメントの中で、以上に列挙した調整の可能性のある施策、つまり、企業の努力によって効果が見込まれる施策を取り入れることによって、従業員の希望を高めることが重要になるであろう。

最後に今後の課題についてふれておく。本稿の分析は、クロスセクションデータによる分析であったため、希望から説明変数への逆の因果関係がある可能性を否定できない。この問題を解決するには、パネルデータの整備が求められるが、現実的には大規模の調査で、同じ対象に対して調査を継続的に実施することは難しい。よって、さらなる分析手法の改善を検討することが必要であろう。また、本研究のモデルでは男性に比べて女性の希望の説明が困難であった。おそらく、女性の希望モデルと男性のそれでは構造が大きく異なっていると思われる。女性のタイプを類型化し、労働変数以外の変数を追加するなど、今後の分析が求められる。加えて、今回の推定結果からは、能力が希望にかなりの程度、影響を与えていることが示された。したがって、このような能力を形成する要因を探ることは、政策的にも重要であると考えられることから、引き続き、分析の対象としていきたい。

注

- 1 厚生省『所得再分配調査』のデータや総務庁『家計調査』のデータを用いている。
- 2 たとえば、Beck, A. T.ら (1975) は、自殺を試みた 384 名の特徴を分析し、Hopelessness が自殺行為に関連していることを明らかにしている。
- 3 大竹 (2004) は幸福度を「全体として、今あなたはどの程度幸福だと感じていますか」を 10 点満点で尋ねる設問で測っており、現在についての幸福度を問っている。また、佐野・大竹 (2007) では分析に用いている 2 種類の調査の幸福度の設問が異なっていて、1 つ目の調査では、先述の大竹 (2004) と同じ設問で測り、2 つ目の調査では「あなたはこの 1 週間どの程度幸福だと感じましたか」を 10 点満点で尋ねる設問で測っている。
- 4 希望の有無については「あなたは将来に対する希望 (将来実現してほしいこと・実現させたいこと) がありますか」という設問を用いている。その希望が何に関係する希望か、仕事や友達との関係、結婚、健康、家族、恋愛などといった選択肢 (複数選択可) で問うている。
- 5 櫻井・大谷 (1997) は、この尺度を用いて、大学生を対象にした完全主義、抑うつ傾向と絶望感との関係について報告している。先述した清水・古井 (2004) の研究でも、絶望感はこの尺度を用いている。
- 6 20 設問のうち、11 設問の逆転設問が含まれている。
- 7 絶望感尺度を逆転したものを希望尺度として扱うことには、当然のことながら、慎重さが求められる。ただし、絶望感が低いということは、それだけ、希望に対するネガティブな要因が取り除かれていると考えることもできる。したがって、ここでは作成した尺度を希望を表すものとして解釈を行った。
- 8 厚生労働省『労働経済白書』(2006) では、フリーターを 15~34 歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者とし、雇用者では勤務先における呼称が「パート」または「アルバイト」である者、完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者と定義している。つまり、男性の 34 歳まではフリーター・パートと正社員に希望の差がないという本研究の結果は、この厚生労働省のフリーターの定義に従うと、雇用者に関しては、男性のフリーターと正社員には希望格差が存在しないということになる。
- 9 本稿の継続研究で、「ソーシャルシティ」と「インテリジェンス」を被説明変数にした回帰分析を試みたところ、男性の分析結果では、「インテリジェンス」は学歴が高いほど有意に高くなるが、「ソーシャルシティ」は学歴が有意ではなかった。この研究については、今後まとめる予定である。

参考文献

- Beck, A. T., Weissman, A., Lester, D., and Trexler, L., 1974, "The measurement of pessimism: The hopelessness scale," *Journal Of Consulting and Clinical Psychology*, 42: 861-865
- , Kovacs, M., and Wessman, Arelece., 1975, "Hopeless and Suicidal Behavior," *JAMA*, 234(11): 1146-1149
- Frey, B. S. and Stutzer, A., 2002, "What Can Economists Learn from Happiness Research?" *Journal Of Economic Literature*, 40(2): 402-435
- 玄田有史編, 2006, 『希望学』中公新書ラクレ
- 荻谷剛彦, 2001, 『階層化日本と教育危機』有信堂
- 小泉美佐子・足高美香・大黒友紀子, 1998, 「高齢者の希望の源とその意味について」『日本看護学会誌』7: 25-32
- 厚生労働省, 2006, 『労働経済白書』
- Nesse, R. M., 1999, "The Evolution of Hope and Despair," *Social Research*, 66(2): 439-469
- 大橋明, 2002a, 「希望とその関連要因に関する研究—希望の概念と先行研究の検討—」『人間科学研究』4: 15-26
- , 2002b, 「Herth Hope Scale 日本語版の作成および信頼

-
- 性・妥当性の検討』『老年精神医学雑誌』13(10): 1187-1194
大竹文雄, 2004, 「失業と幸福度」『日本労働経済雑誌』528: 59-68
——, 2005, 『日本の不平等』日本経済新聞社
Oswald, A. J., 1997, “Happiness and Economic Performance,”
Economic Journal, 107
櫻井茂男, 1995, 『「無気力」の教育社会心理学』風間書房
——・大谷佳, 1997, 「“自己に求める完全主義”と抑うつ傾向
および絶望感との関係」『心理学研究』68(3): 179-180
佐野晋平・大竹文雄, 2007, 「労働と幸福度」『日本労働研究雑誌』
558:4-18
佐藤俊樹, 2000, 『不平等社会日本』中公新書
清水光栄・古井景, 2004, 「職域における抑うつと完全主義との関
係について」『産業衛生学雑誌』46: 173-180
橋本俊詔, 1998, 『日本の経済格差』岩波新書
——, 2006, 『格差社会—何が問題なのか—』岩波新書
山田昌弘, 2004, 『希望格差社会』筑摩書房
——, 2006, 『新平等社会』文藝春秋

謝辞

本稿の執筆にあたり、佐藤香准教授（東京大学）、三輪哲准教授（東京大学）をはじめとする社会科学研究所の研究会参加者の方々から有益なコメントをいただいた。また、櫻井茂男教授（筑波大学）、妹尾涉講師（平成国際大学）からも助言いただいた。ここに記して感謝を申し上げる。なお、当然のことながら、本稿の誤りはすべて筆者に帰するものである。