

パーソナリティ特性の形成要因—家庭・学校・職場の経験から

久米功一^a 花岡智恵^b 水谷徳子^c 大竹文雄^d 奥山尚子^e

要旨：本稿では、子どもの頃の家庭での過ごし方、学校生活、職種・業務のタイプとパーソナリティ特性5大因子との関係について実証的に分析した。その結果、現在のパーソナリティ特性に対して、就学前の読み聞かせや家事手伝いの経験、中学の頃の学業・課外活動が有意に影響する一方、職種や業務のタイプからの影響は比較的弱いことがわかった。

JEL Classification Numbers : D03, J24

キーワード：非認知能力、パーソナリティ特性、職種

1. はじめに

Heckman らの一連の研究を嚆矢として、非認知能力が経済的な成果に与える影響が明らかにされている (Heckman and Kautz 2013, Lee and Ohtake 2013)。これらの研究は、認知能力の向上を重視してきた従来の教育政策の反省を促すものであり、職業能力の形成の観点からも注目されている。この研究の過程で、幼少期の家庭環境 (Cunha and Heckman 2008, Almlund et al. 2011) や学校での課外活動 (Lleras 2008, Cabane and Clark 2011) が、パーソナリティ特性のような非認知能力の発達を促し、それらは、認知能力に比べて、比較的後年でも獲得可能な資質であることがわかってきた。

経済学では、獲得された認知能力と非認知能力に基づき、人びとは職探しして、個人特性と仕事がマッチすればその生産性を発揮することができ、ミスマッチが生じれば、よりよいマッチング (適職) を求めて転職すると考える (セルフセレクションという)。

一方、社会学では、職業選択理論 (Holland 1984) に加えて、Kohn and Schooler 1983、尾高 1995、吉川 2007 のように、職業からパーソナリティへの影響を認める研究がある。仕事に従事するうちに、仕事が要請する職業規範や倫理が身につくという考え方である。例えば、Kohn は、職業上の自己指令性 (Occupational self-direction) が、社会階層によるパーソナリティの違いを説明すると主張する。

これらの研究を踏まえて、本稿では、パーソナリティの形成要因、とくに、仕事とパー

a リクルートワークス研究所 kkume@r.recruit.co.jp

b 京都産業大学

c 家計経済研究所

d 大阪大学

e 神戸大学

ソナリティに対する二つの異なる見解—人が仕事を選ぶ（セルフセレクション）、仕事人が人をつくる（仕事経験は非認知能力に影響する）—に注目した実証的な検証を試みる。

2. データ

公益財団法人家計経済研究所が 2013 年に実施した「若年層の生活と家計に関する調査（以下、家計研調査）」（家計経済研究所 2014）の個票データを用いる。この調査は、全国を対象地域として、国勢調査に準拠した年代、居住地、性別による構成比に未既婚を考慮したサンプル割り付けを行い、3570 人から有効回答を得たもので、本稿では、職種とパーソナリティに回答のあった雇用者 2040 人を分析対象とした。

家計研調査では、小塩他（2012）の尺度によって、パーソナリティ特性 5 大因子を特定するとともに、子どもの頃の家庭での経験（読み聞かせ、家事の手伝い等、5 件法）、中学・高校・大学での過ごし方（学業、課外活動等、5 件法）、職種（事務職、販売職等）、業務のタイプ（定型認識業務等、Autor et al. 2003）を把握している。表 1 に、職種別のパーソナリティスコアを示す。職種を問わず、協調性の平均値が高い。管理職はすべての特性因子スコアが高い。当該職種特有のパーソナリティ特性を把握するためには、職種間比較だけでなく、職種内での相対的な順位にも注目して解釈する必要がある。

表 1. 職種とパーソナリティ

	外向性	協調性	勤勉性	非神経症傾向	開放性	サンプル サイズ
事務職	3.796 (3)	4.703 (6)	3.990 (2)	3.829 (6)	3.958 (7)	638
販売職	4.013 (2)	4.733 (3)	3.949 (4)	3.859 (5)	4.187 (2)	195
管理職	4.189 (1)	4.833 (2)	4.125 (1)	4.296 (1)	4.412 (1)	228
専門的・技術的職業	3.783 (4)	4.717 (5)	3.972 (3)	4.022 (2)	4.183 (3)	446
サービス職	3.761 (5)	4.732 (4)	3.932 (5)	3.870 (4)	4.110 (4)	332
現業職	3.517 (6)	4.654 (7)	3.855 (6)	3.827 (7)	3.994 (5)	179
農林漁業	3.250 (7)	4.864 (1)	3.750 (7)	3.886 (3)	3.977 (6)	22
平均値	3.822	4.726	3.973	3.934	4.108	2040

注) 括弧内は順位を表す

業務のタイプ別のパーソナリティは表 2 の通りである。非定型相互業務はすべてのスコアが高い。定型認識業務は外向性、非定型手仕事業務は協調性が相対的にみて高い。

表 2. 業務のタイプとパーソナリティ

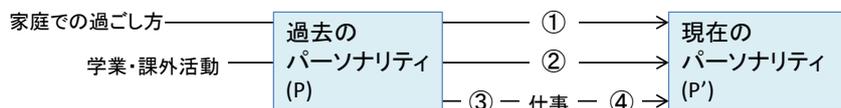
	外向性	協調性	勤勉性	非神経症傾向	開放性	サンプル サイズ
非定型分析業務	3.743 (4)	4.647 (4)	3.993 (2)	3.996 (2)	4.244 (2)	334
非定型相互業務	4.062 (1)	4.857 (1)	4.121 (1)	4.169 (1)	4.271 (1)	476
定型認識業務	3.806 (2)	4.627 (5)	3.988 (3)	3.814 (5)	3.943 (5)	517
定型手仕事業務	3.576 (5)	4.723 (3)	3.863 (4)	3.855 (3)	4.025 (4)	197
非定型手仕事業務	3.761 (3)	4.756 (2)	3.852 (5)	3.826 (4)	4.067 (3)	516
平均値	3.822	4.726	3.973	3.934	4.108	2040

注) 括弧内は順位を表す

3. 分析方法

過去の経験が現在のパーソナリティを形成すると仮定する。過去の経験とは、子どもの頃の家庭での過ごし方（図 1-①）、学校での活動（図 1-②）、仕事経験（図 1-④）である。マッチング理論に基づけば、過去のパーソナリティと仕事から求められる適性が一致する場合には（図 1-③）、仕事からパーソナリティへの影響はそれほど大きくない（ $P=P'$ ）と予想さがる。しかし、適職度合いや仕事本来の性質によってパーソナリティが強化（ $P'>P$ ）あるいは緩和（ $P'<P$ ）されるのであれば、現在のパーソナリティの形成要因としての仕事（図 1-④）は軽視できないものとなる。本稿では、図 1 の①～④の経路の成立を確認するために、勤続年数、初職のマッチング度合い、転職経験にも注目して、パーソナリティの形成要因を順序ロジット法で分析する。

図 1. 過去の経験と現在のパーソナリティ



4. 結果

4.1 家庭や学校での経験

子どもの頃の家庭での過ごし方は、パーソナリティの有力な形成要因であり、とくに、家事手伝いは、すべての特性因子を促進させている（表 3）。

表 3. 子ども頃の家庭での過ごし方とパーソナリティ

	外向性	協調性	勤勉性	非神経症傾向	開放性
就学前の読み聞かせ	0.146 *** (0.045)	0.040 (0.044)	-0.044 (0.045)	0.100 *** (0.045)	0.175 *** (0.045)
子どもの頃の 家庭での 過ごし方					
小中学生の頃の家事の手伝い	0.112 ** (0.048)	0.171 *** (0.048)	0.281 *** (0.048)	0.160 *** (0.048)	0.227 *** (0.049)
小中学生の頃の学習習慣	0.131 *** (0.038)	0.102 *** (0.037)	0.047 (0.038)	-0.029 (0.038)	0.063 * (0.038)
小中学生の頃の朝ご飯	-0.022 (0.046)	0.148 *** (0.047)	0.129 *** (0.046)	0.022 (0.047)	-0.024 (0.047)
小中学生の頃の夕飯	-0.121 ** (0.049)	0.268 *** (0.050)	0.080 (0.050)	-0.022 (0.050)	-0.022 (0.050)
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Pseudo R2	0.012	0.018	0.017	0.013	0.011
サンプルサイズ	1760	1760	1760	1760	1760

注) コントロール変数：性別、年齢、教育年数、地域ダミー変数

中学での過ごし方の影響をみると（表 4）、学業・授業に熱心に取り組んだ人の外向性は低い。子どもの頃の読み聞かせはコミュニケーションを促す一方、集団による座学形式を主とする学業・授業は、知識や関心の広がりよりも、内向性、協調性、勤勉性を促すといえる。集団競技の運動系活動は、外向性と勤勉性、個人で行う文化系活動は、非神経症傾向（情緒安定性）と開放性を促す。先行研究と同様に、家庭や学校における過去の経験が現在のパーソナリティを形成すること（図 1-①・②の経路）が確認された。

表 4. 中学での過ごし方とパーソナリティ

	外向性	協調性	勤勉性	非神経症傾向	開放性
学業・授業	-0.198 ** (0.089)	0.299 *** (0.090)	0.361 *** (0.090)	0.047 (0.090)	-0.031 (0.090)
集団競技の運動系活動（サッカー・野球など）	0.506 *** (0.084)	0.035 (0.084)	0.190 ** (0.084)	0.052 (0.084)	-0.048 (0.084)
個人競技の運動系活動（陸上・水泳・武道など）	0.129 (0.091)	0.135 (0.092)	0.157 * (0.093)	0.074 (0.093)	0.133 (0.091)
中学での過ごし方 集団で行う文化系活動（吹奏楽・合唱など）	0.299 *** (0.106)	0.067 (0.106)	-0.046 (0.108)	0.140 (0.107)	0.002 (0.107)
個人で行う文化系活動（書道・将棋など）	0.086 (0.108)	0.120 (0.109)	-0.023 (0.109)	0.306 *** (0.110)	0.502 *** (0.111)
アルバイト	0.117 (0.133)	-0.202 (0.132)	-0.082 (0.133)	-0.146 (0.134)	-0.006 (0.131)
社会貢献活動（ボランティアなど）	0.561 *** (0.195)	-0.114 (0.203)	0.032 (0.200)	0.086 (0.196)	0.373 * (0.203)
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Pseudo R2	0.014	0.010	0.013	0.012	0.008
サンプルサイズ	2033	2033	2033	2033	2033

注) コントロール変数：性別、年齢、教育年数、地域ダミー変数

4.2 仕事の経験

仕事とパーソナリティの関係をみると、職種別では（表 5）、管理職であるほど、スコアが高い傾向があるが、特定の職種と因子との組み合わせは確認されなかった。勤続年数（ベース変数は 1 年）をみると、全体的に係数は負であり、協調性と開放性のスコアは、勤続年数とともに有意に低減している。

表 5. 職種とパーソナリティ（順序ロジット法）

	外向性	協調性	勤勉性	非神経症傾向	開放性
事務職	0.221 (0.567)	-0.048 (0.548)	0.369 (0.577)	1.272 ** (0.581)	0.201 (0.551)
販売職	0.547 (0.609)	0.018 (0.589)	-0.107 (0.615)	0.480 (0.623)	0.546 (0.592)
管理職	1.385 ** (0.611)	-0.059 (0.591)	0.024 (0.618)	1.410 ** (0.625)	1.210 ** (0.597)
職種 専門的・技術的職業	0.377 (0.573)	-0.166 (0.554)	-0.290 (0.583)	0.947 (0.589)	0.101 (0.558)
サービス職	0.307 (0.575)	-0.281 (0.560)	0.055 (0.585)	1.127 ** (0.589)	0.406 (0.562)
現業職	0.144 (0.610)	-0.265 (0.588)	0.174 (0.611)	1.048 * (0.618)	0.126 (0.591)
7.5年	0.087 (0.148)	-0.256 * (0.149)	0.079 (0.151)	0.190 (0.149)	-0.462 *** (0.150)
15年	-0.274 (0.181)	-0.345 * (0.186)	-0.037 (0.190)	-0.163 (0.185)	-0.507 *** (0.184)
勤続年数 25年	-0.422 * (0.256)	-0.227 (0.264)	0.029 (0.273)	-0.059 (0.263)	-0.579 ** (0.260)
40年	-0.340 (0.341)	-0.083 (0.350)	-0.543 (0.369)	-0.281 (0.351)	-0.517 (0.349)
事務職×勤続年数	0.019 (0.012)	-0.016 (0.013)	-0.010 (0.013)	-0.016 (0.012)	0.000 (0.012)
販売職×勤続年数	0.025 (0.018)	-0.013 (0.019)	0.020 (0.019)	0.027 (0.019)	0.007 (0.018)
職種 × 勤続年数 管理職×勤続年数	-0.001 (0.014)	-0.009 (0.014)	0.018 (0.014)	0.005 (0.014)	-0.015 (0.014)
専門的・技術的職業×勤続年数	0.011 (0.013)	-0.006 (0.013)	0.027 * (0.014)	0.018 (0.013)	0.028 ** (0.013)
サービス職×勤続年数	0.024 * (0.014)	-0.002 (0.015)	0.016 (0.015)	0.001 (0.015)	0.021 (0.015)
現業職×勤続年数	0.024 (0.020)	0.002 (0.020)	0.006 (0.020)	0.005 (0.020)	0.019 (0.019)
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Pseudo R2	0.012	0.010	0.012	0.017	0.011
サンプルサイズ	1497	1497	1497	1497	1497

注) コントロール変数：性別、年齢、教育年数、地域ダミー変数、その他の交差項（職種×勤続年数）
ベース変数：農林漁協、勤続1年

交差項については、専門的・技術的職業は、勤続年数とともに勤勉性と開放性が強化される傾向があるが、特定のパターン（当該職種で顕著な特性が強化されたり、逆に劣る特性が補われたりする）はなく、職種経験とパーソナリティの関係は弱いといえる。業務のタイプの結果も同様であった。これらは図 1-④の経路に批判的な結果といえる。

4.3 初職のマッチングと転職の経験

初職のマッチングの度合いや転職経験とパーソナリティの関係をみる。まず、当該職種や業務のタイプから求められるパーソナリティ水準を試算した。具体的には、個人*i*が属する職種*j*の本人以外のパーソナリティスコアの平均値 $\overline{P_{(-i)j}}$ を計算した。職種別の平均的なパーソナリティ水準 $\overline{P_{(-i)j}}$ と個人のパーソナリティ P_i の差分 $\Delta P_i = P_i - \overline{P_{(-i)j}}$ がゼロに近いほど、適職感が高い（パーソナリティが合致している）といえる。

希望する企業に就職できたか否か（match or mismatch）、転職したか否か（stay or leave）でサンプルを4分した上で、それぞれのグループの差分 ΔP を計算した（表 6）。初職がマッチしてそのまま定着して働いている人と初職がミスマッチで転職した人は、職種の平均的なパーソナリティスコアとの乖離が小さく、適職感が高いといえる。初職がマッチして、かつ、転職した人は、平均的な水準以上のパーソナリティスコアを有しており、逆に、初職はミスマッチであるにもかかわらず、そのまま働き続けている人のスコアは当該職種のパーソナリティ平均値 $\overline{P_{(-i)j}}$ よりも低かった。標準偏差をみると、希望する会社に就職して働き続けているグループのパーソナリティ差分 ΔP の標準偏差は総じて小さい。

このように、初職のマッチングがよい場合、職種や業務のタイプのパーソナリティスコア平均値と現在のパーソナリティスコアとの乖離が小さいことから、図 1-③の経路が成り立つと推察できる。

表 6. 初職のマッチング、転職とパーソナリティ

	平均値				標準偏差				
	match and stay	mismatch but stay	match but leave	mismatch and leave	match and stay	mismatch but stay	match but leave	mismatch and leave	
職種	△外向性	-0.127	<u>-0.368</u>	<u>0.191</u>	0.002	<u>1.245</u>	1.336	<u>1.411</u>	1.249
	△協調性	0.001	-0.038	<u>0.204</u>	<u>-0.098</u>	<u>0.986</u>	1.081	0.998	<u>1.133</u>
	△勤勉性	0.098	<u>-0.125</u>	0.176	0.026	<u>1.087</u>	<u>1.202</u>	1.150	1.140
	△非神経症傾向	-0.018	<u>-0.245</u>	<u>0.126</u>	-0.154	<u>1.079</u>	<u>1.211</u>	1.102	1.158
	△開放性	<u>-0.131</u>	-0.075	0.065	<u>0.116</u>	<u>1.089</u>	1.158	1.206	<u>1.214</u>
業務のタイプ	△外向性	-0.121	<u>-0.368</u>	<u>0.168</u>	-0.012	<u>1.244</u>	1.347	<u>1.416</u>	1.249
	△協調性	0.012	-0.033	<u>0.193</u>	<u>-0.108</u>	<u>0.975</u>	1.083	1.000	<u>1.137</u>
	△勤勉性	0.105	<u>-0.150</u>	<u>0.164</u>	0.021	<u>1.090</u>	<u>1.188</u>	1.147	1.126
	△非神経症傾向	-0.032	<u>-0.245</u>	<u>0.123</u>	-0.143	<u>1.090</u>	<u>1.204</u>	1.096	1.152
	△開放性	<u>-0.134</u>	-0.112	<u>0.060</u>	0.120	<u>1.080</u>	1.174	<u>1.212</u>	1.206
サンプルサイズ	350	112	350	199	350	112	350	199	

注) 下線は最小値、二重下線は最大値を表す。△は、本人が属する職種別のパーソナリティスコアの平均値（本人を除く）から本人のパーソナリティスコアを差し引いたもの。値が0に近いほど本人のパーソナリティスコアと、本人が属する職種や業務のタイプの平均的なパーソナリティと近いことを表す。

5. 結論

本稿の分析の結果、現在のパーソナリティ特性と職種との間には一定の関係があり（表 1,2）、子どもの頃の家庭での過ごし方や学校での学業・課外活動（図 1-①②、表 3,4）や職種とのマッチング（図 1-③、表 6）が特定のパーソナリティの形成に有意に影響する一方、職種経験からの影響は比較的大きくないこと（図 1-④、表 5）がわかった。

ただし、こう結論づけるためには、より細かく職種を定義した上で、特定 5 因子以外のパーソナリティとの関係を分析したり、過去の経験（ラグ変数）では因果関係を識別できない可能性に鑑みて（Almlund et al. 2011）、同一個人を追跡調査してパネルデータ分析したりすること（吉川 2007）が望ましく、本稿の結論は限定的である。

引用文献

- 小塩真司・阿部晋吾・カトローニピノ 2012 日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み, パーソナリティ研究, 21(1), 40-52.
- 尾高邦雄 1995 職業社会学 尾高邦雄選集 第一巻 夢窓庵 東京
- 吉川徹, 2007 階層化する社会意識－職業とパーソナリティの計量社会学, 勁草書房, 東京
- Almlund, M., A. L. Duckworth, J. J. Heckman and T. D. Kautz. (2011) "Personality Psychology and Economics." *Handbook of the Economics of Education*, Volume 4. 1-182
- Autor, D., F. Levy and R. J. Murnane, 2003 "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration" *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333.
- Cabane, C. and A. Clark, 2011 "Childhood Sporting Activities and Adult Labour-Market Outcomes" *CES Working Papers* Centre d'Economie de la Sorbonne
- Cunha, F. and J. J. Heckman 2008. "Formulating, Identifying and Estimating the Technology of Cognitive and Noncognitive Skill Formation." *Journal of Human Resources*, 43(4): 738-782
- Heckman, J. J. and T. Kautz, 2013 "Fostering and Measuring Skills: Interventions that Improve Character and Cognition" *NBER Working Paper Series* 19656
- Holland, J. L 1984 *Making Vocational Choices* Prentice
- Kohn M. L. and C. and C. Schooler 1983 *Work and Personality: An inquiry into the Impact of Social Stratification*, Norwood N.J. Ablex Pub Corp.
- Lee, S.Y. and F. Ohtake, 2014 "The Effect of Personality traits and Biological Factors on Schooling, Earnings and Career Promotion" *RIETI Discussion Paper Series* 14-E-023
- Lleras, C. 2008 "Do Skills and Behaviors in High School Matter? The Contribution of Noncognitive Factors in Explaining Differences in Educational Attainment and Earnings." *Social Science Research*, 37: 888-902.