

自己評価傾向、技能、収入 の関係

ガーナのフォーマルセクターとインフォーマルセクターの比較分析

名古屋大学 水谷 文

名古屋大学 近藤 菜月

はじめに：非認知能力とは



出典：（一般）日本生涯学習総合研究所。「非認知能力」の概念に関する考察を基に著者編集

異なる視点からみた自己評価傾向



- ・ 自分に自信があり、自己肯定感が高い
- ・ 自信過剰である
- ・ 自分の能力を正しく把握できていない



- ・ 自分に自信がなく、自己肯定感が低い
- ・ 謙虚である
- ・ 自分には、まだ伸びしろがあるととらえている

同じ自己評価傾向でも、どのように捉えられ、また他の変数とどのような関係にあるかは文脈により異なる可能性がある。

データ（ガーナのフィールド調査）

ガーナ、アクラ近郊、縫製業

フォーマル 58名



出所：SKYプロジェクト



インフォーマル 65名



出所：Women in Informal Employment:
Globalizing and Organizing

<https://www.wiego.org/blog/worker%E2%80%99s-story-sizakele-ncube%E2%80%99s-new-sewing-machine-brings-both-improved-income-and-new-worries>

筆記試験

実技試験

アンケート

記述統計

	フォーマル		インフォーマル	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差
性別（男1：女0）	0.2419	0.4317	0.1098	0.3144
年齢	29.2419	8.1504	36.8906	9.0010
月給（対数）	6.1237	0.2831	5.7735	1.0264
労働時間/日	8.2982	0.7310	8.8125	2.2878
労働日数/週	5.0363	0.2696	5.2166	0.4154
技術試験結果（145点満点）	109.8665	10.5669	94.0027	15.5387
筆記試験結果（95点満点）	51.7758	11.5196	46.7692	11.7284
自己評価低（n）	27（46%）		5（7.6%）	
自己評価一致（n）	23（39%）		42（64%）	
自己評価高（n）	8（13%）		18（28%）	

・性別はどちらも女性が多いが、特にインフォーマルでは女性の割合が高い

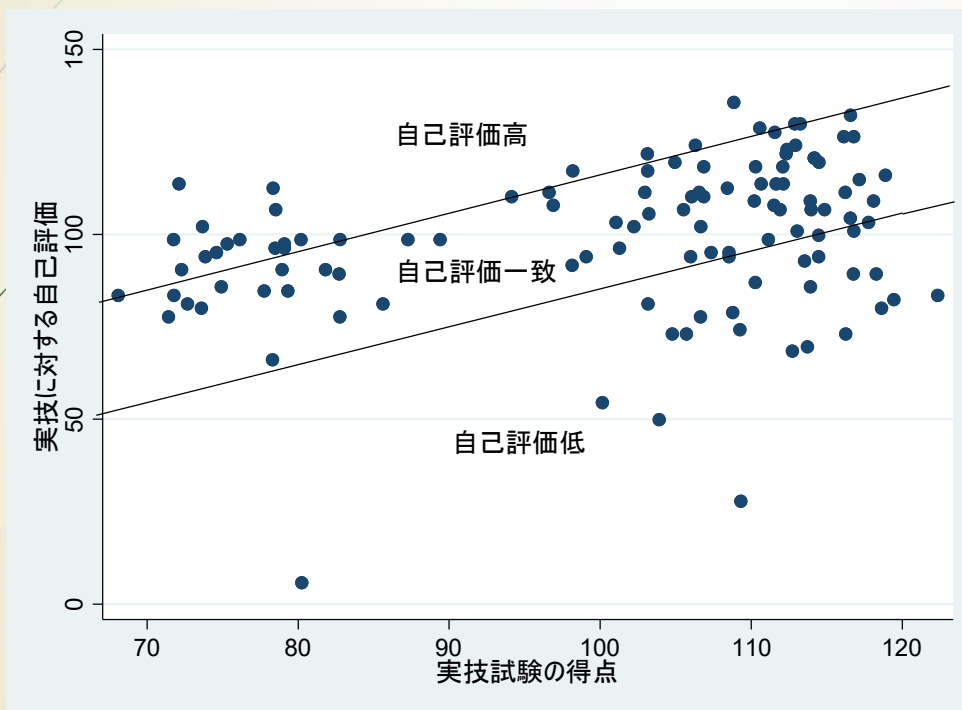
・年齢は、インフォーマルが高い

・給与はフォーマルが高いが、労働時間や労働日数はインフォーマルの方が長い

・技術試験や筆記試験の結果もフォーマルが高い

・自己評価傾向は、総じてフォーマルが低めでインフォーマルが高めである

自己評価傾向の分類



- ▶ 自己評価高：自己評価が、実技試験の得点より1問当たり0.5点以上高い
- ▶ 自己評価一致：自己評価と実技試験の差異が1問当たり0.5点以下
- ▶ 自己評価低：自己評価が、実技試験の得点より、1問当たり0.5点以上低い

解析モデル

▶ $Y_i = \alpha + \beta \text{Self-evaluation}_i + \gamma X_i + \varepsilon_i$

ここで、Y：能力または収入

Self-evaluation：自己評価傾向の3グループ

X：コントロール式（性別、年齢、学歴、前職、業務時間、業務日数、技術能力、筆記試験の結果）

*能力は、実技試験と筆記試験の和を科目数で割ったもの

*収入は、月収の対数

能力の解析結果

従属変数 :	フォーマル			インフォーマル		
実技・筆記試験の平均						
変数	モデル 1	モデル 2	モデル 3	モデル 1	モデル 2	モデル 3
自己評価高 (基準 : 一致)	-0.586 (1.608)	-0.897 (1.775)	-1.797 (1.633)	-4.691*** (1.500)	-4.652*** (1.551)	-4.508** (1.825)
自己評価低 (基準 : 一致)	2.820** (1.237)	2.780* (1.374)	2.264* (1.310)	-1.893 (1.755)	-0.559 (1.864)	-1.468 (2.250)
年齢	0.166** (0.076)	0.155* (0.082)	0.157* (0.088)	-0.121* (0.066)	-0.179** (0.076)	-0.161* (0.083)
定数	30.807*** (4.092)	23.427*** (4.505)	15.632 (10.518)	35.741*** (6.334)	52.134*** (14.183)	53.005*** (17.009)
観測数	43	41	41	58	55	49
R-squared	0.462	0.478	0.549	0.442	0.485	0.507
コントロール (性別)	有	有	有	有	有	有
コントロール (労働時間・日数)	無/無	無/有	有/有	無/無	無/有	有/有
コントロール (実技訓練)	無	無	有	無	無	有
コントロール (学歴・職歴)	有	有	有	有	有	有
括弧内ロバスト標準誤差	*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1					

フォーマル、インフォーマルどちらにおいても、自己評価が高い人は、自己評価が一致/低い人に比べて能力が低い



メタ認知能力の欠如により、自分の能力を正しく把握できていない。それゆえ、自分の能力を伸ばしていくことができない。(Kruger, Justin; Dunning, David; 1999)

フィードバックによる気づきを提供し、自発的な技術向上を促す

収入の解析結果

従属変数：月収（対数）		フォーマル			インフォーマル		
変数		モデル 1	モデル 2	モデル 3	モデル 1	モデル 2	モデル 3
自己評価高（基準：一致）		0.011	0.017	-0.015	0.237	0.284	0.278
		(0.077)	(0.080)	(0.073)	(0.249)	(0.230)	(0.238)
自己評価低（基準：一致）		-0.169*	-0.205**	-0.214*	1.799***	1.661***	1.808***
		(0.091)	(0.098)	(0.114)	(0.402)	(0.221)	(0.177)
年齢		0.021***	0.020***	0.020***	0.030**	0.041***	0.035***
		(0.006)	(0.006)	(0.006)	(0.013)	(0.011)	(0.011)
実技試験（対数）		0.506*	0.653*	0.467	1.972**	2.242***	1.918***
		(0.288)	(0.335)	(0.327)	(0.779)	(0.742)	(0.695)
定数		3.386**	3.334**	3.361**	-4.957	-6.561*	-4.952
		(1.354)	(1.349)	(1.318)	(4.011)	(3.738)	(3.644)
観測数		43	43	41	58	57	54
R-squared		0.663	0.676	0.705	0.562	0.695	0.736
コントロール（性別）		有	有	有	有	有	有
コントロール（労働時間/日数）		無/無	無/有	有/有	無/無	無/有	有/有
コントロール（学歴・職歴）		有	有	有	有	有	有
括弧内ロバスト標準誤差		*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1					

フォーマル：自己評価の低さと収入の低さが相関 vs インフォーマル：自己評価の低さと収入の高さが相関



フォーマルとインフォーマルで同じ変数が同じアウトカムに対し異なる結果を表示

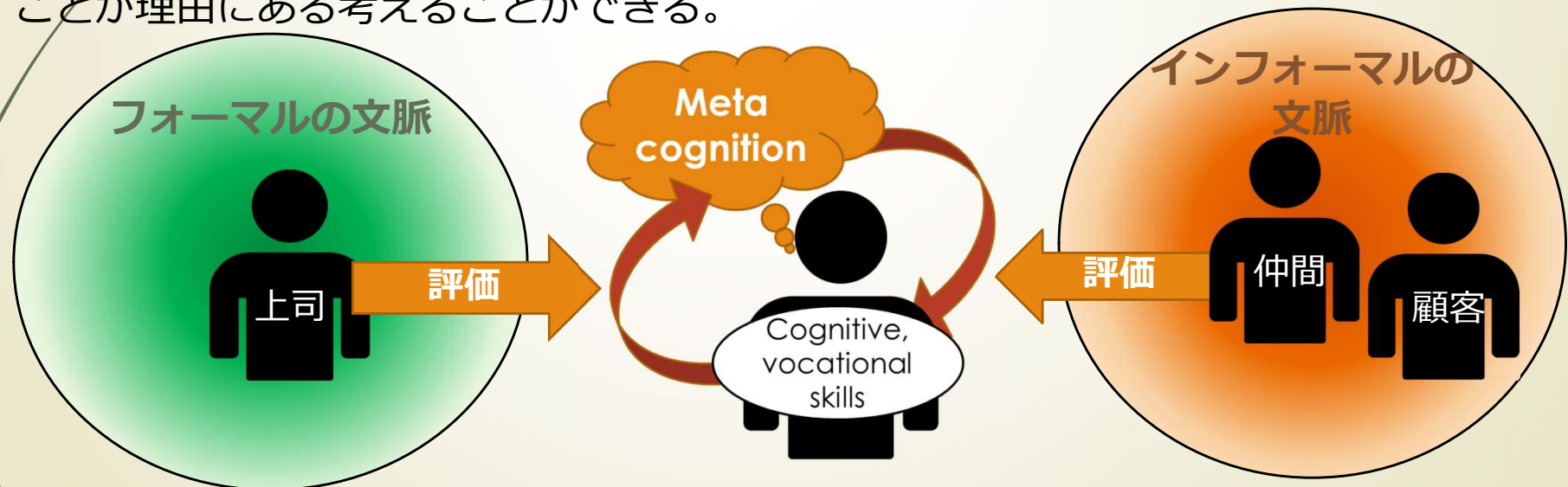
異なる文脈では異なる結果が示される

考察：収入と自己評価傾向との相関

- 自己肯定感と高い収入・学歴・雇用率などとの相関は、その方向性は別にして多くの研究で示されている。（Drago; 2008, Goldsmith et.al.; 1997, Waddle 2006)
- 近年の研究では自己肯定感が収入などに寄与するというよりは、収入などの高さが自己肯定感を高めているとの見方が強い（Baumeister et al.; 2003)
 - **本研究では、インフォーマルで自己評価の低さと収入の高さの相関が示されている**
→これまでの研究と相反する結果である
- 文脈を考慮した考察が必要
 - フォーマル：大勢が同じ場所ではたらき評価は上司
→自分をアピールすることが収入増につながる。謙虚な態度や自己評価の低さは収入増加の機会を失う
 - インフォーマル：評価は仲間や顧客
→自分のアピールよりも、自分自身がどれだけ頑張るかが収入に直結。まだ伸びしろがあると考え切磋琢磨して働くことが結果的に収入増加につながる

まとめ

- 「自己評価傾向」という一つの指標が、文脈によって「メタ認知能力」と「自己肯定感」という別の特性としてみる事ができる。
- その指標が同じモデルに使用されたとしても文脈とのかかわりにより、異なる結果に繋がる。
 - 「自己評価の高さ（メタ認知能力の低さ）」は認知能力に負の影響を持ち、セクターに関わらず同様であった。これはスキルの「自己生産性(self-productivity)」(Cunha & Heckman 2007)や「スキルがスキルを生む (Skills beget skills)」(OECD, 2015)関係の逆説という観点から理解できる。
 - 「収入＝ある文脈における他者からの評価」であり、各文脈の規範や文化の影響を受けることが理由にある考えることができる。



ご清聴ありがとうございました



文献

- ▶ Cunha, F., and Heckman, J. J. (2007) The Technology of Skill Formation. Am. Econ. Rev. 97 (2), 31- 47.
- ▶ Drago, Francesco, Self-Esteem and Earnings. (2008) IZA Discussion Paper No. 3577, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1158974> or <http://dx.doi.org/10.1111/j.0042-7092.2007.00700.x>
- ▶ OECD, O. (2015). OECD Skills Studies: Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills. OECD Publishing.
- ▶ Goldsmith, Arthur & Veum, Jonathan & Darity, William. (1997). The Impact of Psychological and Human Capital on Wages. Economic Inquiry. 35. 10.1111/j.1465-7295.1997.tb01966.x.
- ▶ Glen R. Waddell, 2006. "Labor-Market Consequences of Poor Attitude and Low Self-Esteem in Youth," Economy Inquiry, Western Economic Association International, vol. 44(1), pages 69-97, January.
- ▶ Goldsmith, A. H., Veum, J. R. and Darity, Jr, W., 1997. The Impact of Psychological and Human Capital on Wages. Economic Inquiry 25, 815- 829.
- ▶ Waddell, G. R., 2006. Labor-Market Consequences of Poor Attitude and Low Self-Esteem in Youth. Economic Enquiry 44, 69-97.