女性派遣社員のキャリア志向性

— その原因に関する探索的研究 —

南山大学 松 江 祥 子

Career Anchors of Female Temporary Employees: An Exploratory Study

Shoko MATSUE
(Nanzan University)

This study investigates female temporary workers who have increased in the labor market. Focusing on variables such as family status and career anchors, this study analyzes their relationships to the reasons of quitting full-time employment, reasons of choosing temporary employment, and the selection standards of temporary service agencies. Result showed the following three findings: 1) necessity of child-rearing is relation to different reasons of quitting full-time employment and of choosing temporary employment, yet has no relation to the choice of service agencies; 2) reasons of quitting full-time employment, reasons of choosing temporary employment, and selection standards of service agencies varied among career anchors such as technical/functional competence, security, and autonomy; and 3) the length of service as a temporary worker did not affect types of career anchors.

1. 問 題

(1) 背 景

平成11年度の時点で派遣労働者数¹⁾は約107万人(労働省, 2000.12.22)であり, その数は平成6年度に比べると約2倍以上である。このように派遣労働者数が増加してきている社会的要因として, 派遣職種が原則自由になった点を除いて, 主として次の3点を挙げることができる。第1に, 相次ぐ倒産や人員削減で「大企業に入れば一生安泰」という神話が崩れ, その代わりに職業的成熟が進み, 「一生働いていくためには, 何かに特化した能力が必要」という考え方が浸透してきていることである。それはつまり, 今まで就職する際に「職務」(job)ではなく「会社」(company)を選び, その後に職務(job)が割り当てられていた(C-J choice)ものから, 職業(vocation)を決めた後にその職業を実現するために適切な会社を選ぶ(V-C choice)²⁾という方向にシフトしてきているということである(橋本・

松江, 2000)。

第2に上記の理由と関連して, 実力主義の導入により特に若い世代を中心に「キャリア・アップにプラスになるのであれば, 正社員という形にこだわらない」という意識が定着してきている点もある。こうした就労に関する人々の考え方の変化が「派遣」という働き方を浸透させた背景にある。

第3に, 派遣社員の時給額はアルバイト, パートに比べて高く(鈴木, 1998), アルバイトの平均時給額が887円(労働省, 2000.3.29)であるのに対し, 首都圏の派遣社員の平均時給額は1,400円前後が中心となっている(東京労働経済局, 1999.3.17)。派遣社員が1日7時間の労働を1ヶ月したとすると $1,400 \times 7h \times 20日 = 196,000$ 円, 1日8時間労働したとすると $1,400 \times 8h \times 20日 = 224,000$ 円となる。さらに同年代の女性正社員の平均月収が20歳以上24歳以下で185,400円, 25歳以上29歳以下で210,600円(労働省, 2000.3.29)であることと比較すると, 派遣社員は正社員よりも月収手取り収入が多くなる可能性も高いのである。

電子メール連絡先: m.shoko@d4.dion.ne.jp

こうした人々の派遣という働き方に対する見方が変遷してきたのとはほぼ時を同じくして、企業の周辺人材に対する考え方も転換してきており、それが派遣社員の積極活用につながっている。周辺人材は必ずしも企業内部で調達されるべきものではないという考え方が一般化してきているのである。特にバブル崩壊以降、企業は右肩上がりの経済成長を再び享受することができず、今後は不連続線を描くのではないかと悲観的に予測するようになってきている。そこに人件費節減の必要性が見出され、改めて人材派遣のメリットが見直されて、平成6年度以降、派遣先件数の増加となったのである（三浦，1999）。平成3年度以前にも派遣先件数増加がみられたが、その原因はバブル景気を背景とした好景気の影響で、人手不足を解消するために人材派遣を活用したためであり、現在の派遣先件数の増加原因とは別のものである。

さらに平成11年12月に労働者派遣法の改正が施行され、従来26業種に限定されていた派遣職種が原則自由になった。これにより派遣社員が就くことができる仕事の幅が広がり、同時に企業側が依頼できる仕事の種類が増えるため、さらに様々な分野で派遣社員は増加していくと思われる。

しかし、これまでに派遣社員に焦点を定め、派遣社員の職業意識についての実証的調査・研究はあまりなされてこなかった。筆者の知る限り、“人材派遣スタッフにみる女性の就労意識の変遷”（パソナ広報室，1999.3），“派遣人材の組織と仕事へのコミットメント”（二神，1999），“人材派遣会社従業員のストレス，組織コミットメント，キャリアプラン”（渡辺・水井・野崎，1990），“派遣労働者と人的資源開発”（齊藤，1998）の4つである。以上の調査・研究によって派遣社員が感じている仕事や派遣元に対する意識及び態度については明らかにすることができた。

本稿では、職業意識に関する先行調査結果を踏まえて、職業意識の根底にあるキャリア志向について検証する。本稿で取り上げるキャリア志向はSchein（1978）のキャリアアンカー（Career Anchor）を用いる。具体的には次の5つのカテゴリーに分けられる。

- ① 管理能力：管理責任のある地位への強いモチベーションを持ち、管理それ自体を自分の究極の目標としているキャリア志向である。
- ② 技術的・職能的能力：キャリアの選択および決定を行う際の第一の関心が仕事の技術的あるいは職能的な内容である。
- ③ 安定・保障：このタイプは2種類に分けることができる。1つは、自分が所属する組織との同一間を得ることで満足を感じる人（雇用）で、もう1つは地域社

会に根をおろし、住居と生活に投資することを重視する人（居住）である。

- ④ 自律と独立：組織の制約を最大限免れてまったく自由に自分の専門的あるいは技術的・職業的力量を追求できる仕事状況を求めている。
- ⑤ 創造性：自己拡張に支えられた創造性を重視し、企業家として自分自身の事業を行って成果を生み出したという欲求を持つキャリア志向である。

キャリアアンカーは働くうちに次第に獲得する職業上の自己認識であり、さらにキャリアアンカーの志向が、働き方にも影響を与える。つまり相互影響的なものである。この概念は個人のキャリアを導き制約し安定させ、かつ統合するのに役立つものであり、同時に派遣社員のキャリアについて概観する際に非常に役立つ目安ともなりうる。本稿では、派遣社員は5つのカテゴリー（管理能力、技術的・職能的能力、安定性（雇用・居住）、自立性、創造性と企業家精神）内で、相対的にどの志向を重視し、どの志向を軽視しているのかを捉え、かつ、その志向を重視する背景にはどのような行動・意識があるのかを探索する。

（2）研究の焦点

派遣社員のキャリアについてはどう捉えるべきなのであろうか。仕事世界への参入から定年退職までずっと働きつづけるという、キャリアに関する伝統的な理論は男性が想定を中心とされてきている。こうしたキャリアの理論をそのまま派遣社員のキャリアを考える際に適用することはできない。なぜなら、派遣社員の大半は離職・転職経験のある女性だからである。現在では男性の派遣社員も増えてきている³⁾が、依然として派遣社員の大多数は女性が占めている。女性のキャリアモデルは男性と異なり、仕事の世界へと参入後、継続して働き続けている人ばかりではない。男性に比べ、結婚、出産、家事、育児等といった諸問題が女性のキャリアに大きく影響を与える。最近では結婚、出産後も働き続ける人もいるが、やはり女性のキャリアについて考える場合、結婚の影響、妊娠の影響、休職の期間の有無などについても考えるべきである。こうしたキャリアに対する諸影響の多さ、かつ、一様でないキャリアサイクルから女性のキャリアにおける明確な理論は未だ確立されていない（Gutek & Larwood, 1986）。

以上のことを踏まえ、派遣社員のキャリアについて捉えやすいように、一般的な（新卒者派遣を除く）派遣社員の時系列を考えると図1のようになる。

派遣社員の大半は社会への参入後正社員として働いていたが、何らかの理由により正社員を辞め、派遣社員と

図1 一般的な（女性）派遣社員の時系列

なっている。今回対象とする派遣社員は女性であり、これらの理由は彼女らの家族形態とも大きく関連し、家族の形態によって「正社員を辞めた理由」「派遣社員となった動機」「派遣元に対する優先項目」が異なっていたことも十分考えられる。

仮説1：正社員離職理由、派遣社員となることを決めた動機、派遣社員になるにあたって派遣元を選ぶ際に優先させる項目のそれぞれは、家族の形態により、重きをおく項目が異なっている。

また図1の時間軸の「正社員離職」「派遣社員への参入」の2つの節目における派遣社員の心理的ダイナミクスは、彼女らのキャリア志向を端的にあらわすものであると予測される。前述したように、キャリアアンカーは働くうちに次第に獲得する職業上の自己認識であり、さらにキャリアアンカーの志向が働き方にも影響を与えるものである。よって、正社員離職理由、新たに派遣社員となることを決めた動機、また派遣社員になるにあたって派遣元を選ぶ際に優先させる項目がそれぞれ何であったのか、派遣社員のキャリアアンカーを反映したものであり、かつキャリアアンカーに影響を与えているものであると予測できる。

仮説2：正社員離職理由、派遣社員となることを決めた動機、派遣社員になるにあたって派遣元を選ぶ際に優先させる項目のそれぞれは、派遣社員のキャリアアンカーを反映したものであり、かつ派遣社員のキャリアアンカーに影響を与えている。

さらに、キャリアアンカーは仕事の経験を通して次第に形成されるものであるから（Schein, 1978）、派遣社員も同様に派遣社員としての仕事の経験を通して次第にキャリア志向が明白になっていくものであると想定できる。よって、派遣歴が長くなるほどキャリアアンカーの強さに差が生じてくるものと思われる。

仮説3：派遣歴の長さはキャリアアンカーの強さに影響を与えている。

2. 方法

(1) 調査対象、調査時期と回収状況

愛知県の人材派遣会社4社の登録リストからそれぞれ50名ずつ選択し、合計200名を調査対象者として選択した。調査対象者のプライバシーを守るため、調査対象者の選択は、現在派遣社員として就業している人を中心に人材派遣会社に依頼した。

質問紙は1999年10月下旬から11月上旬にかけて、郵送法によって回収した。回収数は103部、回収率は51.5%であった。回収された質問紙は3部を除いて有効であったため、これを除外した100部を用いた（有効回答率50.0%）。

(2) 尺度

質問紙は以下に示す7つの変数群によって構成されている。

① 正社員を辞めた理由（17項目； $\alpha = .74$ ）

正社員を辞めた理由には様々なものがある。例えば、人間関係の不和、職務満足度の低さ、組織社会化の課題達成の程度⁴⁾不十分、結婚や妊娠・子供の影響、子供や家庭を抱えた女性が働いていくために適当な制度の未整備などがあげられる。ここでは、正社員を辞めた理由として該当しそうな項目を17項目挙げ、そのそれぞれの項目について「全く当てはまらない」（1点）「あまり当てはまらない」（2点）「少し当てはまる」（3点）「当てはまる」（4点）の4件法のリッカート尺度により、当てはまる度合いを尋ねた。そして各質問項目を（1）仕事に関する不満（日々の仕事が単調でつまらなかったから、専門性を身につけていなかったから、身につけた専門性を活かすことができなかったから、残業が多かったから、自分のやりたい仕事ではなかったから、働いているのがなんとなくいやになったから： $\alpha = .74$ ）（2）人間関係に関する不満（上司のとの関係がうまくいかなかったから、職場の同僚との関係がうまくいかなかったから、セク

ハラにあったから、会社の経営方針についていけなかったから： $\alpha=.62$) (3) 給与・昇進に関する不満（将来の昇給の可能性が低かったから、昇進の可能性が低かったから、給与額に不満があったから： $\alpha=.83$) (4) 家庭の影響（結婚したから、子供ができたから、夫の転勤が決まったから、病気の家族を看護するため： $\alpha=.30^{5)}$ の4つに分類した。

② 派遣社員として働き始めた動機 (20項目； $\alpha=.76$)

①の正社員を辞めた理由を反映させつつ、派遣スタッフとして働き始めた動機として該当しそうな項目を20項目挙げ、そのそれぞれの項目について「全く当てはまらない」(1点)「あまり当てはまらない」(2点)「少し当てはまる」(3点)「当てはまる」(4点)の4件法のリッカート尺度により、当てはまる度合いを尋ねた。そして各質問項目を(1)仕事の多様性・裁量(職場の人間関係が自分とあわなかったら派遣先をかえることができるから、色々な企業で働くことができるから、色々な人と働くことができるから、色々な仕事ができそうだから、正社員よりも自由で楽に働けるから： $\alpha=.79$) (2) やりたい仕事が可能(何もしないでいるよりは働いたほうがよいと思ったから⁶⁾、派遣社員として働いているうちに技能・資格や専門性が身につけられそうだったから、身につけた自分の技能・資格や専門性が活かせるから、自分のやりたい仕事ができそうだったから： $\alpha=.71$) (3) 消極的打算⁷⁾(正社員時と比べて給与額がいいから、派遣社員のほうがセクハラにあうことが少ないと思ったから、正社員として働いても昇進ができないのなら派遣社員でもよいと思ったから、正社員として働いてもらって昇給が無いのなら派遣社員でもよいと思ったから： $\alpha=.72$) (4) 家庭との兼ね合い(夫の給料が思ったより少なかったから、働けるように夫が応援・協力してくれたから、子育てに手がかからなくなったから、勤務先(派遣先地域)が選べるから、自分の都合(勤務日・時間等)に合わせて働けるから、残業が少なそうだから、家族・友人・恋人から働くように薦められたから： $\alpha=.66$) の4つに分類した。

③ 派遣元優先項目 (15項目； $\alpha=.75$)

派遣会社を選ぶときに優先したいポイントを15項目挙げ、そのそれぞれの項目について「全く優先しない」(1点)「あまり優先しない」(2点)「少し優先する」(3点)「非常に優先する」(4点)の4件法のリッカート尺度により、優先する度合いを尋ねた。そして各質問項目を(1)専門性が発揮できる(専門性・技能をさらに高めるようにバックアップしてくれる会社、自分の専門性を発揮できるような派遣先を紹介してくれる会社、仕事の情報量が多い会社、現在持っている自分の専門性・

技能を正しく評価してくれる会社： $\alpha=.78$) (2) 経営が安定している(一流企業の関連会社、派遣先に大企業・有名会社が多い会社、経営規模の大きい会社、広告宣伝などでよく知られている会社、倒産の可能性が低い会社： $\alpha=.83$) (3) 派遣社員の待遇がよい(時給額のよい会社、頻繁に仕事を紹介してくれる会社、派遣仲間が推薦する会社、交通の便がよい会社、派遣後のフォローをしっかりしてくれる会社、社会保険などの福利厚生が整っている会社： $\alpha=.65$) の3つに分類した。

④ 個人属性

個人属性として、「年齢」「最終学歴」「登録した派遣元会社数」を尋ねた。個人属性の「年齢」「派遣元登録社数」については、そのまま実数値を用いた。「最終学歴」については、高校卒以下を1、短大・専門学校・高等専門学校卒を2、大卒以上を3とし、間隔尺度とみなした。そのほかの変数については各尺度を構成する項目得点の総和をもって尺度得点とした(但し逆転項目については項目得点の逆転を行った)。

⑤ 派遣歴

「派遣歴」については、派遣社員として働いている期間について、合計した年数を1ヶ月単位で尋ね、そのまま実数値を用いた。

⑥ 家族形態

家族形態については、「おばと同居」「友人と同居」「親と夫と同居」「親と夫と子供と同居」に当たる者がそれぞれ1人ずつのみであったので、「おばと同居」「友人と同居」は除外し、「親と夫と同居」を「夫と2人暮らし」に、「親と夫と子供と同居」を「夫と子供」に分類しなおして、「一人暮らし」「親と同居」「夫と2人暮らし」「夫と子供」「子供のみに5分類した。

⑦ キャリア志向 (26項目、平野、1994； $\alpha=.80$)⁸⁾

キャリア志向の測定のための質問項目には、Schein (1985) のキャリアアンカー・エクササイズブックレット “Career Anchors : Discovering Your Real Vales” を原版とする平野 (1994) のキャリア志向尺度を用いた。平野の尺度はScheinの質問項目を一部リワーディング、一部削除の上26項目設定している。本研究では、26項目という項目数はそのままに、派遣社員の就労形態やキャリアパターンの特殊性に合わせて理解しやすいように、若干言葉を補った上で、リフレージングをした。さらに、平野の尺度では10件法のリッカート尺度であったが本研究では4件法のリッカート尺度に変更した。

(3) 分析方法

派遣社員のキャリアについて考える際、彼女らの家族の形態を無視することはできない。まず仮説1において

は、「正社員を辞めた理由」「派遣社員となった動機」「派遣元に対する優先項目」の項目の合計平均値の差を、派遣社員の家族の形態別に一元配置分散分析によって検証する。

つぎに仮説2及び仮説3において、階層的重回帰分析によって回答者のキャリアアンカーについて検討を行う。階層的重回帰分析ではキャリアアンカーを従属変数とし、個人属性、派遣歴、正社員を辞めた理由、派遣社員となった理由、派遣元に対する優先項目をそれぞれ独立変数として、キャリアアンカーに独立変数が与える影響を検討した。

3. 結果

(1) 回答者の特徴

分析に入る前に、回答者の派遣に関するプロフィールを概観しておく。回答者は全員女性であり、平均年齢は31.7歳であった（最小値21，最大値50：標準偏差5.42）。最終学歴については短期大学卒業者が43%，大学卒業者が25%，高等学校卒業者が21%，専門学校卒業者が9%であった。結婚形態については、既婚者が30%（うち夫と二人暮らし60.0%，夫と子供40.0%），未婚者が61%（うち両親と同居73.8%，一人暮らし16.4%），離婚者が9%であった。回答者の平均派遣期間は45.51ヶ月（最小値3，最大値144，標準偏差33.50），平均派遣登録会社件数は2.14社（最小値1，最大値10，標準偏差1.60）であった。また回答者の76%が派遣歴5年以下であった。

さらに派遣職種（複数回答可）は、一般事務が77人と最も多く、ついでデータ入力38人，文書ファイリング29人，受付・案内20人，OAオペレーション18人，経理・財務処理15人，貿易事務8人，CADオペレーション7人，デモンストレーション7人，英文タイプ5人，市場調査分析3人，秘書3人，テレマーケティング2人，OAインストラクション，OAクラーク，企画・立案，翻訳が各1人ずつであった。その他は9人であった。この派遣職種からわかるように、今回の調査では工場に期間工のような形態をとって派遣社員として働く者は対象としていない。

回答者のキャリアアンカーの平均値は以下のようになった。「雇用」が7.60と最大で、ついで「自律性」6.98，「職能的能力」6.63，「居住」6.37，「管理能力」4.08の順である。派遣社員は組織に縛られずに専門的な仕事をしていくものであるから、「自律性」，「職能的能力」のキャリアアンカーが相対的に高くなるであろうことは当初から想定していたが、それよりもさらに「雇用」のキャリアアンカーが高かった。

統計的資料の不十分さから単純に比較することはでき

表1 キャリアアンカーの比較

	回 答 者 (N=98~100)	正社員* (N=121)
管 理 能 力	4.08	6.52
職能的能力	6.63	5.67
安 定 性	雇用	6.61
	居住	4.75
自 律 性	6.98	5.77
創 造 性	4.79	5.76

(注) 比較しやすいようにキャリア志向の平均値を10点法に換算しなおした

* 平野 (1994) による

ないが、平野 (1994) が行った正社員対象のキャリアアンカーの調査結果と見比べてみても (表1)，回答者の「雇用」，「自律と独立」および「職能的能力」に対するキャリアアンカーの相対的な高さがわかる。

(2) 家族形態の影響

回答者の全員が女性であったことから、その回答者の家族の形態が各尺度に影響を与えているものと考えられる。一元配置分散分析により、家族形態と「正社員を辞めた理由」「派遣社員となった動機」「派遣元に対し優先する項目」のそれぞれの項目について検証した (表2)。

「正社員を辞めた理由」については、(a) 仕事に関する不満と (d) 家庭の影響において家族の形態によって有意に差があることが判明した。(a) 仕事の不満においては、総じて子供がいる回答者のより子供のいない回答者のほうが仕事に関する不満が高かった点が明らかになった ($F=3.28$, $df=85$, $p<.05$)。さらに対比較基準統計量 Scheffe, Turkey-B を用いて多重比較をしたところ、Turkey-B 統計量によって親と同居している群と、夫と子供を抱える群との間において有意な差があることが判明した。Scheffe 統計量では有意に差がある組み合わせは存在しなかった。(d) 家族の影響に関しては、一人暮らし・親と同居の群よりも、回答者が家族を抱える、特に子供がいる場合に、その影響を強く受けていることがあきらかになった ($F=10.63$, $df=85$, $p<.001$)。対比較基準統計量 Scheffe, Turkey-B を用いて多重比較をしたところ、Scheffe, Turkey-B 統計量のどちらにおいても、①一人暮らし群と夫と子供を抱える群，②一人暮らし群とシングルマザー群，③親と同居群と夫と2人暮らし群，④親と同居群と夫と子供を抱える群，⑤親と同居群とシングルマザー群の5つの組み合わせ間には統計的に有意な差があることが判明した。

「派遣社員となった動機」においては、(e) 仕事の多

表2 一元配置分散分析結果

		家庭形態	N	合計平均値	標準偏差	F 値
正社員を辞めた理由	(a) 仕事に関する不満	一人暮らし	10	11.90	4.20	3.28* $p = .015$
		親と同居	45	12.84	4.04	
		夫と2人	20	11.30	3.76	
		夫と子供	9	8.78	4.79	
		シングルマザー	6	8.33	1.51	
	(b) 人間関係に関する不満	一人暮らし	10	6.90	2.92	1.79 $p = .137$
		親と同居	45	7.18	2.72	
		夫と2人	20	6.80	2.48	
		夫と子供	9	4.67	1.00	
		シングルマザー	6	6.17	3.43	
	(c) 給与・昇進に関する不満	一人暮らし	10	6.10	3.07	1.59 $p = .185$
		親と同居	45	4.84	2.54	
		夫と2人	20	4.50	1.93	
		夫と子供	9	3.44	1.33	
		シングルマザー	6	5.33	2.87	
	(d) 家庭の影響	一人暮らし	10	4.00	0.00	10.63** $p = .000$
		親と同居	45	4.16	0.60	
		夫と2人	20	5.30	1.84	
		夫と子供	9	6.56	1.81	
		シングルマザー	6	6.33	2.73	
派遣社員になった動機	(e) 仕事の多様性・裁量	一人暮らし	12	15.58	3.40	2.60* $p = .041$
		親と同居	50	13.54	3.53	
		夫と2人	19	14.74	4.08	
		夫と子供	9	11.56	3.78	
		シングルマザー	6	11.33	3.61	
	(f) やりたい仕事ができる	一人暮らし	11	9.55	1.81	0.51 $p = .731$
		親と同居	51	9.75	2.73	
		夫と2人	20	10.50	1.96	
		夫と子供	9	9.67	2.50	
		シングルマザー	6	10.50	2.66	
	(g) 消極的打算	一人暮らし	12	6.58	2.81	0.80 $p = .526$
		親と同居	50	6.40	2.53	
		夫と2人	20	5.95	1.82	
		夫と子供	9	5.67	2.06	
		シングルマザー	6	7.67	2.67	
	(h) 家庭との兼ね合い	一人暮らし	12	11.33	1.92	8.86** $p = .000$
		親と同居	50	11.24	2.97	
		夫と2人	20	14.90	4.18	
		夫と子供	9	16.78	2.44	
		シングルマザー	6	14.50	5.89	
派遣元優先項目	(i) 専門性が発揮できる	一人暮らし	12	13.58	2.54	0.90 $p = .467$
		親と同居	51	12.73	3.00	
		夫と2人	21	13.62	1.80	
		夫と子供	9	13.67	2.00	
		シングルマザー	6	14.17	2.41	
	(j) 経営が安定している	一人暮らし	12	13.92	4.34	1.00 $p = .413$
		親と同居	51	14.02	2.91	
		夫と2人	21	12.62	3.71	
		夫と子供	9	12.89	4.08	
		シングルマザー	6	15.00	3.22	
	(k) 派遣社員の待遇がよい	一人暮らし	12	10.42	3.60	1.19 $p = .320$
		親と同居	51	11.22	2.22	
		夫と2人	21	9.90	3.00	
		夫と子供	9	9.78	3.77	
		シングルマザー	6	11.17	2.93	

(*: $p < .05$, **: $p < .01$)

様性・裁量 ($F=2.60, df=91, p<.05$), (h) 家庭との兼ね合い ($F=8.86, df=92, p<.05$)において家族の形態によって有意に差があることが判明した。しかし、(e) 仕事の多様性・裁量において多重比較をしたところ有意に差がある組み合わせは存在なかった。家族との兼ね合いにおける多重比較の結果では Turkey-B 統計量において、①一人暮らし群と夫と2人暮らし群、②一人暮らし群と夫と子供を抱える群、③親と同居群と夫と2人暮らし群、④親と同居群と夫と子供を抱える群の4つの組み合わせ間に有意な差がみられた。Scheffe 統計量においては上記の Turkey-B 統計量において見出された①以外の3つの群において統計的に有意な差が検出された。

「派遣元に対し優先する項目」においては、家族の形態によって、優先する項目が違ふということは見出されなかった。よって仮説1は「正社員を辞めた理由」「派遣社員となった動機」においては検証がなされたが、「派遣元に優先する項目」においては検証がなされなかったといえることができる。

(3) 回帰分析の結果

派遣歴等を含む個人属性、正社員を辞めた理由を構成する4要因、派遣社員となった動機を構成する4要因、派遣元を選ぶ際に優先する3要因を投入して重回帰分析を行った。キャリアアンカーの5つのカテゴリーが従属変数であるので、独立変数の標準化偏回帰係数の符号が負であれば、各重回帰モデルにおいて派遣社員のキャリア志向が低くなることを意味している(表3)。

① 管理能力

表3に示される通り、「派遣社員になった動機」のうち消極的打算 ($\beta = .31, p<.05$)、「派遣元優先項目」のうち経営の安定性 ($\beta = .30, p<.05$)の2つが統計的に有意な標準化偏回帰係数であることがわかった。しかし、モデルの適合性は統計的に有意ではなく、派遣社員の管理能力志向の分散は25%が説明されるのみであった ($R^2 = .25$)。このことから、「個人属性」「正社員を辞めた理由」「派遣社員となった動機」「派遣元優先項目」の4変数は管理能力志向を説明する上で、有効な説明変数ではないことが明らかになった。

表3 重回帰分析

	管理能力		職能的能力		安定性(雇用)		(居 住)		自律性		創造性	
	標準化偏 回帰係数 (β)	t 値	標準化偏 回帰係数 (β)	t 値	標準化偏 回帰係数 (β)	t 値	標準化偏 回帰係数 (β)	t 値	標準化偏 回帰係数 (β)	t 値	標準化偏 回帰係数 (β)	t 値
個人属性												
年齢	-.18	-1.13	.04	.30	.20	1.38	.11	.71	-.11	-.74	.00	.03
最終学歴	.02	.18	-.16	-1.21	-.04	-.37	-.01	-.09	.03	.23	-.19	-1.43
派遣元登録社数	-.21	-1.79	-.02	-.21	.06	.55	.02	.18	-.12	-1.11	-.17	-1.38
派遣歴	.00	-.03	-.10	-.81	-.23	-1.86	-.15	-1.10	.09	.70	-.04	-.31
正社員を辞めた理由												
仕事に関する不満	-.02	-.12	.08	.66	.09	.73	.06	.42	.30*	2.39	.03	.19
人間関係に関する不満	-.20	-1.33	.06	.43	.34*	2.45	-.04	-.25	-.13	-.98	-.39*	-2.35
給与・昇進に関する不満	-.03	-.19	.18	1.38	.11	-.85	.15	.99	.12	.90	.18	1.20
家庭の影響	-.12	-.81	.08	.61	.00	-.01	.15	1.01	.27*	2.10	-.04	-.28
派遣社員になった動機												
仕事の多様性・裁量	-.06	-.40	.01	.11	-.15	-1.07	-.22	-1.48	.39**	2.87	.10	.65
やりたい仕事ができる	.02	.13	.07	.56	.09	.68	-.05	-.33	-.27	-2.17	-.11	-.81
消極的打算	.31*	2.35	-.14	-1.19	-.25*	-2.00	.13	.98	.06	.48	.31*	2.28
家庭との兼ね合い	.22	1.49	-.06	-.44	.21	1.49	.17	1.11	.00	-.01	-.01	-.07
派遣元優先項目												
専門性が発揮できる	.09	.61	.59**	4.71	-.14	-1.09	-.03	-.20	.54**	4.22	.33*	2.27
経営が安定している	.03*	2.29	-.20	-1.69	.09	.73	-.15	-1.10	-.14	-1.13	.20	1.49
派遣社員の待遇がよい	.05	.31	-.10	-.75	.33*	2.38	.31*	.31	-.20	-1.49	-.05	-.34
決定係数 (R^2)	.25		.41		.35		.23		.41		.23	
決定係数変化分 (ΔR^2)	.10		.21		.09		.05		.17		.11	
F 値	1.53		3.12		2.40**		1.32		3.01**		1.35	
F 値変化分	3.04*		8.03		3.05*		1.49		6.27**		3.19*	

(*: $p<.05$, **: $p<.01$)

② 職能的能力

「派遣元優先項目」において専門性が発揮できること ($\beta = .59, p < .01$) のみが有意となった。つまり、派遣元に対して自分の専門性が発揮できるように求めることが、派遣社員の職能的志向について、よりよく説明をしていると考えられる。派遣社員で職能的志向がある人は、仕事に関する不満が高じて正社員を辞めたわけでもなく、派遣社員になった動機についても、自分のしたい仕事があったからでもない。単純に、すでに自分の持っている専門性を活かす事を望んでいることが示唆されよう。モデルの適合性は 1%水準で有意となり、派遣社員の職能的志向の分散の41%を説明する結果となった ($R^2 = .41$)。

③ 安定性 (雇用・居住)

雇用では、年齢・派遣歴といった個人属性よりも、「正社員を辞めた理由」での人間関係に関する不満 ($\beta = .34, p < .05$)、「派遣社員になった動機」での消極的打算 ($\beta = -.25, p < .05$)、「派遣元優先項目」での派遣社員の待遇のよさ ($\beta = .33, p < .05$) の3項目のほうが志向性をよりよく説明するということがわかる。このとき、「派遣社員になった動機」の消極的打算の標準化偏回帰係数は負であるから、雇用の志向が高い人は、積極的な打算のもとに派遣社員になろうと決意したことが伺える。このことから、安定 (雇用) 志向の派遣社員は、人間関係を不満として正社員を辞め、気楽な人間関係を求め積極的に派遣社員となることを選んだとも、よりよい人間関係が形成されそうな職場を求めて派遣社員になったとも、どちらも解釈できる。派遣社員の雇用志向の35%を説明する結果となった。

居住においては「派遣元優先項目」のうち派遣社員の待遇のよさ ($\beta = .31, p < .05$) が統計的に有意な標準化偏回帰係数であることが示された。モデルの適合性に関しては有意な結果とはならなかった。このことから、「個人属性」「正社員を辞めた理由」「派遣社員となった動機」「派遣元優先項目」の4変数は管理能力志向を説明する上で、有効な説明変数ではないことが明らかになった。

④ 自律性

「正社員を辞めた理由」のうち仕事に関する不満 ($\beta = .30, p < .05$)、家庭の影響 ($\beta = .27, p < .05$)、「派遣社員になった動機」での仕事の多様性・裁量 ($\beta = .39, p < .05$)、「派遣元優先項目」での専門性の発揮 ($\beta = .54, p < .01$) の4変数において有意な標準化偏回帰係数が示された。「派遣元優先項目」において専門性の発揮を求めている点では職能的志向と同様の結果である。さらに「正社員を辞めた理由」での家庭の影響、仕事に

関する不満、「派遣社員になった動機」での仕事の多様性・裁量、の3変数とも標準化偏回帰係数が有意な点が、職能的志向と自律性志向とで異なっている。つまり、職能的志向においては、すでに自分の持っている専門性を活かすことのみを望んでいるのであるのに対し、自律性志向では仕事を自分の裁量で遂行でき、かつ専門性が身につく、発揮できるような派遣を望んでいると言える。正社員を辞めた理由で、家庭の影響、仕事に関する不満において有意な標準化偏回帰係数が認められたことは、自分の裁量で仕事をしたいという願望の裏返しであるといえる。モデルにおいて1%水準で有意であることが認められた。決定係数 (R^2) は .41であり、派遣社員の自律性志向の分散のうち41%を説明している。

⑤ 創造性

「正社員を辞めた理由」の人間関係に関する不満 ($\beta = -.39, p < .05$)、「派遣社員になった動機」の消極的打算 ($\beta = .31, p < .05$)、「派遣元優先項目」の専門性の発揮 ($\beta = .33, p < .05$) の3つにおいて統計的に有意な標準化偏回帰係数が認められた。しかし、モデルの適合性において有意であることは認められなかった。このことから、「個人属性」「正社員を辞めた理由」「派遣社員となった動機」「派遣元優先項目」の4変数は創造志向を説明する上で、有効な説明変数ではないことが示された。

以上、全てのキャリアアンカーにおいて重回帰分析を行ったが、仮説2を支持したのはモデルの適合が有意であった職能的志向、安定 (雇用) 志向、自律性志向の3つのキャリアアンカーのみであった。それ以外のキャリアアンカーにおいては仮説2が支持されなかった。

また、いずれのキャリアアンカーにおいても派遣歴の長さがキャリア志向の明白化に影響を与えているとは認められなかった。よって仮説3は支持されなかった。

4. 考 察

本研究の結果をまとめると次の3点が明らかになった。第1に、家族の形態が「正社員を辞めた理由」「派遣社員となった動機」に影響を与えていることが分析の結果より明らかとなった。家族の形態によって有意に差があることが判明した「正社員を辞めた理由」での仕事に関する不満と家庭の影響、「派遣社員となった動機」での仕事の多様性・裁量、家庭との兼ね合いの4つを抜粋して図示したものが図2である。図2によれば、子供を抱えている派遣社員は、「正社員を辞めた理由」「派遣社員となった動機」に関して家庭のことを気にしており、子供を抱えていない独身の派遣社員はその理由として仕事

女性派遣社員のキャリア志向性

図2 家族の形態別「正社員を辞めた理由」「派遣社員となった動機」の平均値比較

に関する事柄を挙げている傾向が明らかになった。また、夫と二人暮らしの派遣社員は、子供を抱えている派遣社員と子供を抱えていない独身の派遣社員の中間を取るような傾向がみられた。このことから、女性のキャリアにおいて最も影響を与える項目は出産後の育児に関わることであり、結婚が与える影響はそれよりも少ないことが推察される。

第2に派遣社員の職能的志向・安定（雇用）志向・自律性志向の3つのキャリア志向については、「正社員を辞めた理由」「派遣社員となった動機」「派遣元会社優先項目」はキャリア志向に影響を及ぼす傾向が明らかになった。結果から、職能的志向の強い派遣社員は、すでに自分の持っている専門性にある程度の自信があり、それを有効に活用することを望んでおり、自律性志向の派遣社員は仕事を自分の裁量で遂行でき、かつ専門性が身につく、それを発揮できるような派遣を望んでいる傾向が明らかになった。安定（雇用）志向の派遣社員は、人間関係を不満として正社員を辞め、派遣後のフォローや自分の待遇のよさを派遣元会社に望んでいる傾向が明らかになった。

第3に派遣歴の長さはキャリア志向の明白化に影響を与えていないことが示された。つまり、「派遣」という働き方では職業上の自己認識が得られにくく、それまで派遣社員となるまでに得られたキャリアアンカーの志向が、派遣社員として働いていくことによってさらに明白化していくことがないと読み取ることができる。このことから、「派遣」という働き方は没キャリア発達型である可能性もでてきたといえる。

しかし、派遣歴の長さはキャリア志向の明白化に影響を与えていないという結果の背景には、次の2点の事柄が影響を与えていると思われる。まず第1に、回答者の

76%が派遣歴5年以下であったということから、現在の派遣社員は94年度以来の派遣社員の人手不足時代に大量採用された者が多いという点である。第2に、当時は派遣社員の買い手市場であったことから、派遣社員になるためのハードルも大して高くなく、誰でも派遣社員になることが可能であったという点である。つまり結果として、派遣社員としてプロ意識に欠ける人々が多いということになっているのである。

今後は派遣社員のキャリアについてもう一度考え直し、「派遣」はキャリア発達がなされない仕事であると仮定した「没キャリア発達モデル」、派遣元企業ではなく派遣先企業を転々とすることによってキャリア発達がなされる「労働市場間キャリア発達モデル」の2つのモデルを加えて、派遣社員のキャリア形成について考えていく必要がある。

また今回の調査では回答者数が100名と少なく、回答者が東海3圏の居住者のみであったことから、関東・関西に比べ「保守的」と言われる東海圏の労働に対する考え方の地方色が表れている可能性がある。よって、今後は全国規模でサンプル数を追加していくことが望ましい。

引用文献

- AERA 2000.2.7 派遣社員—男達の挑戦— 6-9.
- 二神枝保 1999 派遣人材の組織と仕事へのコミットメント—女性派遣社員をサンプルとしての探索的分析— 日本経営学会誌, 2, 26-42.
- Gutek, B.A., & Larwood, L. 1986 Women's careers are important and different. *Women's Career Development* (2nd ed.). pp.7-14. Englewood-Cliffs, NJ: SAGE

- 橋本昌司・松江祥子 2000 新規学卒参入予定者に対するキャリア・カウンセリングの有効性の検討—組織選択期の援助・促進及び組織参入後の社会化促進策として—2000年経営行動科学学会第3回年次大会にて発表
- 平野光俊 1994 キャリア・デベロップメント—その心理的ダイナミクス— 文眞堂
- 三浦和夫 1999 派遣社員活用の実際 日本経済新聞社パソナ広報室 1999.3 人材派遣スタッフにみる女性の就労意識の変換(特集/女性の变化とマーケットの変化) マーケティング・リサーチャー No.82, 26-31.
- 労働省 1999.1.14 一労働者派遣事業の平成9年度事業報告の集計結果について—「派遣労働者数, 派遣先件数, 年間売上高は引き続き増加傾向」
http://www.jil.go.jp/kisya/syokuan/990114__02_sy/990114__02_sy.html (2000.1.19現在)
- 労働省 2000.2.18 「派遣労働者数, 派遣先件数, 年間売上高は引き続き増加傾向」—労働者派遣事業の平成10年度事業報告の集計結果について—
http://www.jil.go.jp/kisya/syokuan/20000218__01_sy/20000218__01_sy.html (2000.9.5現在)
- 労働省 2000.3.29 平成11年賃金構造基本統計調査結果速報
http://www.mhlw.go.jp/kisya/daijin/20000329__01_d/20000329__01_d.html (2001.2.8現在)
- 労働省 2000.12.22 派遣労働者数107万人と大幅に増加—労働者派遣事業の平成11年度事業報告の集計結果について—
http://www.mhlw.go.jp/houdou/0105/h0511_1.html (2001.2.8現在)
- 齊藤博 1998 派遣労働者と人的資源開発—人材派遣会社A社の事例を中心に— 関東学園大学紀要(経済学部編), 25, 61-74.
- Schein, E.H. 1978 *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs. Reading, MA: Addison-Wesley* 二村敏子・三善勝代(訳) 1991 キャリア・ダイナミクス 白桃書房
- 鈴木雅美 1998 派遣の花道 WAVE出版
- 高橋弘司・渡辺直登 1995 働く女性の離転職意思の決定要因 経営行動科学, 10, 55-66.
- 東京労働経済局 1999.3.17 派遣労働に関する実態調査1998
<http://www.metro.tokyo.jp/INET/CHOUSA/1999/03/6093I300.HTM> (2000.1.19現在)
- 渡辺直登・水井正明・野崎嗣政 1990 人材派遣会社従業員のストレス, 組織コミットメント, キャリアプラン 経営行動科学, 5, 75-83.
- 渡辺直登・野口裕之・高橋弘司 1994 項目反応理論(IRT)による職業興味インデックス(JIT)の開発 産業・組織心理学研究, 8, 13-27.

〔注〕

- 1) ここでは一般労働者派遣事業における登録者数及び、常用雇用労働者数並びに特定労働者派遣事業における派遣労働者数の合計とした。
- 2) C-J choice, V-C choice については渡辺・野口・高橋(1994)を参照。
- 3) 女性ではなく中高年男性の派遣が主力の「テンブロス」(平成4年設立), といった派遣会社も増加してきている(AERA, 2000.2.7)。
- 4) 組織社会化変数は女性の離転職意思の有効な決定要因であり, 組織社会化の各段階の課題の達成水準の様態が, 離転職意思を様々に規定する(高橋・渡辺, 1995)。
- 5) 信頼性係数が.30と低く見られた理由として, 家庭の影響としてあげた項目がそれぞれ各個人にとって同様に起こりうるものではなく, かつ, 家庭の影響としてあげた項目が複数同時に問題が起こるものではないことが影響していると考えられる。
- 6) 逆転項目としてある。
- 7) 主に正社員として就労していることにあきらめを感じて, 「どうせ正社員でも〇〇なのだから…派遣でもいいや」という意思を示す。
- 8) 使用許可受諾済み(1999.11)
(平成13年1月15日受稿 平成13年6月8日受理)