非雇用在宅ワーカーの自律志向性による類型化

慶應義塾大学 昆野安里子・花田光世

An autonomous work style typology of self-employed home workers

Ariko KONNO and Mitsuyo HANADA
(Keio University)

This paper verifies the assumption that home workers with higher autonomy have higher job / life satisfaction and greater social capital.

A survey of self-employed home workers was conducted to study their attitudes toward their work, work environment, and networking in SOHO. 505 samples were collected. Based on this data, 4 scales representing autonomy of home workers were constructed by factor analysis and they were named as “fullness by self-employed”, “career self-reliance”, “consciousness as a professional” and “practical use of work style”. In regard to these scales, the data was classified into 3 clusters by cluster analysis. Then attributes and attitudes were studied and compared among clusters.

From the analysis, significant relevance was observed between the degree of autonomy and job / life satisfaction. The degrees of autonomy and job / life satisfaction of the “highly autonomous” group were significantly higher than those of “dissatisfied” group. The results suggest that job / life satisfaction of home workers can be increased by becoming more autonomous, and that autonomy of home-workers is influenced by networking with other home workers and utilizing the freedom of time and place of work.

Keywords: home based business; autonomy; networking; social capital; work style.

1 問題

1-1 背景

近年のインターネットの社会的普及と厳しい社会環境は、ビジネスの仕組みやワークスタイルを改革し、多角的な働き方を創出しつつある。日本では、「情報通信機器を活用し、場所と時間を自由に使った柔軟な働き方」が「テレワーク」と定義され、80年代から徐々に普及してきた。

90年以降は、「SOHO (small office home office)」という言葉が輸入され、パソコンとインターネットが一段と普及しただけでなくリストラとダウンサイジングの波があったことから、自ら独立・開業する自己雇用 (self-employed) のワークスタイルは着目されるようになった。この新しいワークスタイルは非雇用の即戦力として、起業家を生み出すナースリー機能として社会的にも期待されるものになった。

これに伴い、80年代には、新しいワークスタイルによる自由度と自律性の導入を目的とし、女性の社会参画や

中高年層の就業ニーズに応じた研究が行われるようになった。(労働省1985, 1998, 身体障害者雇用促進協会1986)。その後、大企業においてオフィスコストの削減や通勤に要する負担の軽減を目的とした変形勤務が実験的に行われるようになると、雇用者を対象としたテレワーク研究が普及した(労働省1991)。さらに近年の研究は、組織から独立して働く「非雇用のテレワーク」や、女性の「家庭内内職」を視野に入れた「在宅ワーク」の実態を探る研究(日本労働研究機構1995, 1998, 2000)へと対象を広げている。

このような「テレワーク」「SOHO」「在宅ワーク」といった新しいワークスタイルを対象とした研究は、ここ10年で急速に広がった領域であるため、ワークスタイルに対する意識と周辺課題を提示するものが多く、フレキシブルで自律的なワークスタイルとして、そのメリットを強調する傾向にあった。このイメージの一人歩きを象徴とするように、日本で現在テレワークを実施したいと考える人は、2人に1人といわれるまでとなった。

一方、Cohen & Prusak (2001) によるとSOHOやテレ

ワーク導入の先進国であるアメリカの雇用型テレワーク人口は1,650万人と推計されるにもかかわらず、1年以内にオフィスに戻るテレワーカーは4人に1人であるという。また、彼らはテレワークが一時期ほど発展しない要因は、コミュニケーション技術の遅れではなく、人がオフィスから離れたことによるソーシャルキャピタル (social capital) の減退であるという¹。通常、仕事を軸としたソーシャルキャピタルは、日常業務遂行に伴う上司・同僚や取引先などとのインフォーマルな情報交換や状況把握を通じた信頼、ネットワークといったものに当たる。しかし、在宅勤務を行うことで、職場を介したインフォーマルな情報交換やフェイストゥフェイスの協働による信頼獲得の場が減り、個人的なネットワークや仕事を軸としたソーシャルキャピタルの形成は困難になる。

さらに、組織の庇護を受けない「非雇用」の場合、仕事単位での短期的な業務契約を行うことが多く、独りで仕事発注者の期待に沿ったアウトプットを継続的に出すという孤独にも直面する。それだけでなく、一度信頼を失う事態が発生すると、その直接発注者とそのネットワークからの仕事獲得は将来に渡って困難になる。しかし、その一方仕事発注者の期待に沿う完璧な業務遂行は、仕事発注者とそのネットワークから新たな仕事を生み出す原動力にもなる。

このように「非雇用の在宅ワーカー」は、オフィスでの業務遂行を軸としたソーシャルキャピタル形成が困難な状況にあるにも関わらず、インターネットを活用し、自分の専門性を頼りに独立して働き、独立した事業者としてビジネスを築き上げる。このような非雇用の在宅ワークスタイルを貫く「力」は、どのように生じるのだろうか。

本研究は、非雇用在宅ワーカーが上述のような困難を克服しながら、自らのワークスタイルを貫く原動力が「自律志向性 (autonomy)」²に起因すると定義する。勿論この「自律志向性」は、直接的に業務を行う上での専門性や経験に裏付けられるが、その基盤にはソーシャルキャピタルが存在すると考えられる。例えば、非雇用の在宅ワーカーの場合、友人・知人のネットワ

ークだけでなく、前職での同僚や取引先とのつながりや同業者等の仲間とのネットワークがなければ活用しなければ、自分の仕事や経験を広げることは困難である。雇用在宅ワーカーの場合、オフィスから離れることでソーシャルキャピタルが減退するといわれる一方、非雇用在宅ワーカーの場合は、職場を介さずとも形成される異種のソーシャルキャピタルが形成されている可能性がある。

1-2 研究の目的と手順

本研究は、前述の非雇用在宅ワーカーのワークスタイルを貫く「力」を「自律志向性」と定義し、ワークスタイルにまつわる自律行動の実態から、「自律志向性」を軸として類型化を行うものである。

さらに類型毎にソーシャルキャピタル形成の状況をネットワークの利用状況や仲間との協働の姿から見ていく。

まず、非雇用の在宅ワーカーの「自律志向性」がどのように構成されるのか、自律志向性の尺度化を試みる。次に、この自律志向性尺度に基づき、非雇用の在宅ワーカーの類型化を行う。この際、自律性の高い類型と在宅ワークにおける私生活、仕事満足度との関係性を明らかにする。

1-3 仮説

1. 在宅ワーカーは自律志向性が強いほど仕事・生活の充実度が高い

非雇用在宅ワーカーの自律志向性は、「在宅のワークスタイル」と「非雇用の立場」が強く影響すると考えられる。

「在宅のワークスタイル」は、業務遂行に強い自己管理と自律が求められる。例えば、自宅で仕事をする場合は私生活が侵入しないようにバランスを取る、スケジュールリングや仕事の進捗状況を把握する、仲間や顧客との関係性を管理する等の自律的行動が必須である。従って、このようなワークスタイルにおける自律志向性は、「在宅」であること、一人で仕事を行うことの影響がかなり大きいといえよう。

また、ワークスタイルにおける自律志向性は、「非雇用」であることの影響も考えられる。「非雇用」の立場は、短期的な労働力として期待されることが多く、将来に渡っても仕事を請け続けるための専門性や能力を常に保有し続けなければならない。簡単な内容の仕事を専門として受注する場合も、いつでも顧客の都合に合わせ、丁寧に業務を遂行する姿勢が求められる。そのため、組織による支援を受けず、短期的な業務遂行と並行しながらも、長期的に顧客から必要とされる人材としてキャリアを形成していかなければならない。このようなことから短期的な業務遂行の面だけでなく、キャリア形成の面

1 ソーシャルキャピタルとは；「信頼」「規範」「ネットワーク」といった人々の結びつきを強める機能を持ち共通の目的に向けて協調行動を導く資本である (e.g. Putnam (1993), Coleman (1988), Fukuyama (1995))。

2 自律志向性とは；非雇用の立場で在宅のワークスタイルを貫く力、組織との関係における自律、ワークスタイルにおける自律、キャリア形成における自律の3つから構成されると本研究では考えている。

においても自律志向性が確立していくと考えられる。

2. 自律志向性の高い在宅ワーカーほどソーシャルキャピタルが大きい

多くのソーシャルキャピタル研究によると、個人の労働の目的は、収入だけではなく、仕事を通じたつながりやコミュニティから自分の存在意義を確認し、幸福感・充実感を得ることにあるという（e.g. Baker 1994）。

当初、非雇用型在宅ワーカーは営業から財務までの経営活動をすべて独力で行う自営業的な働き方をしていた。しかし、近年は、顧客からのニーズに柔軟に対応するため、仲間同志のネットワーク・グループを設立し参加する、エージェント機能を持った支援組織・団体（マイクロビジネスエージェント）を仕事の受注に活用する、といった働き方が顕在化してきた。彼らは、単一の組織に参加している場合もあれば、異なる複数の組織を使い分けている場合もある。

このような組織の枠組みを超えた横のネットワークは、社会的保障を補うだけでなく、非雇用の就業形態で継続して業務を獲得するセーフティーネットとなる。また、仲間同士のネットワークは、情報やアイデアの交換、仕事におけるコラボレーションを促すだけでなく、仕事チャンスを広げる重要な役割を果たしているといえる。従って、「自律志向性」の高い在宅ワーカーは、仲間同士のネットワークやマイクロビジネスエージェントを多岐に活用し、ソーシャルキャピタルを形成していると想定される。

また、職住が接近した在宅でのワークスタイルは、私生活や地域生活に関係したコミュニティへの関与を容易とし、私生活を中心としたネットワークを可能にし、ソーシャルキャピタルの形成を促す可能性もある。そのため、非雇用在宅ワーカーは、職場を介してソーシャルキャピタルを形成する企業雇用者とは、明らかに質の異なるソーシャルキャピタルを形成していると考えられる。

2 研究の手順

2-1 予備調査

大規模な質問表調査をするに先立ち、2000年7月～8月

中旬に、マイクロビジネス研究会参加団体（9団体）を通じて270名の専門SOHOワーカーを対象とした予備調査を実施した。調査対象は「プロフェッショナルSOHO（年収500万円を目指して働く専門在宅ワーカー）」に集約し、私生活と仕事のバランスをとりながら、組織からの庇護を受けない「自律志向性」と「ソーシャルキャピタル」の強力な訴求をめざした。

回収されたサンプルは38票と回収率も12.2%と低かったが、何をどのように深掘りするべきかを知る意味では役立った。回答者属性は、平均年齢38.5歳、在宅ワーク経験6.4年であり、在宅ワークと同じ業務での経験は12.5年となっていた。

◎予備調査項目

1. 在宅ワークに対するこだわり、仕事観・ワークスタイル
2. 情報共有の意識とネットワーク活用状況
3. マイクロビジネスエージェント利用状況

2-2 本調査の手続き

大規模調査では、予備調査の結果を踏まえ、関連する先行研究に加え、インタビューなどの定性的なデータからの洞察を引き継ぎながら、調査方法・調査項目、ワーディングを行った。「テレワーク」という言葉の中には、企業に雇用された在宅勤務が含まれるが、ワークスタイルや就労場所は類似していても、雇用契約の有無によって大きく意識が異なると考えられるため、調査対象は、情報通信機器を活用し在宅型の就労スタイルをとる人で、かつ非雇用者に限定した。

この大規模調査は、マイクロビジネス協議会の参加団体（11団体）に属する非雇用在宅ワーカーに対して郵送で配布回収を行った。調査期間は、2000年12月11日～2001年1月9日、配布数2208、回収505票、回収率22.8%となった。

回答者の性別は、女性が59.1%とやや多かった。また、在宅ワークを専業とする人の月間労働時間は中央値が186時間、年収454万円となり、副業とする人は、月間労働時間の中央値58時間、86%収入100万円以下であった。

表 1 回答者の属性

性別			労働時間		
	人数	%	労働時間（3分類）	人数	%
男性	205	40.9	月 100 時間未満	208	41.9
女性	296	59.1	月 100 時間～200 時間未満	185	37.3
合計	501	100	月 200 時間以上	103	20.8
年齢			合計	496	100
30 歳以下	75	14.9	業務分野 1 位		

30～34 歳	133	26.4	IT、ソフトウェア開発等	167	33.2
35～39 歳	158	31.4	データ入力、DTP	136	27.0
40～49 歳	101	20.1	ライティング、翻訳	51	10.1
50 歳以上	36	7.2	デザイン、設計	52	10.3
合計	503	100	企画、開発	27	5.4
在宅ワークの収入			販売、流通	12	2.4
～100 万円	230	46.4	販売促進、マーケティング	2	0.4
100～500	153	30.8	経理、労務、法務	10	2.0
500 万以上	113	22.8	総務、人事、教育	9	1.8
合計	496	100	その他の専門サービス	22	4.4
在宅ワークの立場			その他	15	3.0
専業	185	37	合計	503	100
副収入	183	36.6			
会社員・アルバイト・自営業兼任	115	23			
その他	17	3.4			
合計	500	100			

3 結果

3-1 非雇用在宅ワーカーの自律志向性尺度の構成 非雇用在宅ワークにおける自律志向性

自律志向性尺度の構成は、予備調査の因子分析の結果と、Konno & Hanada (1999) において製薬会社の雇用型在宅ワーカーの自律志向性を調査した際に使用した尺度（ワークスタイルにおける自律、キャリア形成における自律、組織との関係性における自律）に使用した項目を活用した。本研究は「非雇用者」を対象とするため、「組織との関係性における自律」に関する項目を割愛し、在宅でのワークスタイルとキャリア意識についての自律志向性を示す14項目を作成した。また、非雇用在宅ワークの特徴である「自宅を拠点としたネットワークやコミュニティとの密着度合い」をあらわすため、職住接近に関する項目を強化した。各項目について、5点（よく当てはまる）から1点（当てはまらない）、中点として3点（どちらともいえない）の5段階評定尺度によって求めた。

本研究では、自律志向性尺度14項目の内部構造を明らかにするため、これらの項目に対し、主因子法、バリマックス回転による探索的因子分析を行った。最終的に固有値1.207累積寄与率49.4%の4因子を採択した。

第1因子は、「キャリア形成の計画」「キャリア目標の

ための実行」「キャリア形成のための情報収集」の3項目の因子負荷量が高かった。これらの行動は、すべて組織の庇護を受けることなく自律的にキャリア形成を行う姿であると解釈し、第1因子は「キャリア自律」と命名した。第2因子は、「在宅ワーカーとしての立場の有効利用」「在宅ワーカーとしての満足」「在宅ワークの存続希望」の3項目の因子負荷量が高く、非雇用の在宅ワークスタイルの活用度合いであると解釈し「ワークスタイル活用」と命名した。第3因子は、「職住接近の利点活用」「地域・私生活の充実」の2項目によって構成された。これらは、在宅ワークスタイル限定の私生活との接近を示すものであるため「職住接近活用」と命名した。第4因子は仕事における効力感を示す項目が突出していたため、「仕事効力感」と命名する。「プロ意識」「仕事裁量」については第1因子への負荷量も高いため採用は見合わせた。また、「仕事の計画性遵守」「スケジュール能力」は、在宅ワーカーの業務プロセスにおける自律をあらわすと考えていたが、因子としては成立しなかった。

それぞれの尺度を使用するにあたっての信頼性係数（ α ）は、第1因子「キャリア自律」0.81、第2因子「ワークスタイル活用」0.78、第3因子「職住接近活用」0.66であり、尺度として利用するに耐えられるものと判断した。

表2 因子分析による自律志向性尺度（因子分析結果バリマックス回転後）

項目	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子
キャリア目標を達成するために、スキルアップ、資格取得、能力開発などを行っている	0.844		0.137	

非雇用在宅ワーカーの自律志向性による類型化

自分の適性や価値観を理解し、キャリア形成のために計画を立てている	0.764			0.166
研修会などに積極的に参加し、キャリアのための情報収集や人脈作りをしている	0.547		0.157	0.161
自分の立てたスケジュールやプラン通りに仕事を進めている	0.363	0.236		0.139
仕事を受ける際は、収益以外に自分の限界や仕事の大きさを十分考え、仕事を断わることもある	0.222	0.182		0.148
在宅型ワーカーという立場に満足している		0.874	0.221	0.137
これから現在の在宅型ワーカーという立場を続けていきたい		0.674	0.235	
在宅型ワーカーという立場を有効に活用している	0.139	0.525	0.461	0.193
在宅型ワークの職住接近の利点を活用している		0.270	0.726	
在宅型ワークによって、私生活での人間関係や地域生活を大切にできている	0.150	0.148	0.552	
仕事で自分の専門性や経験が、十分に発揮されていると感じる	0.159	0.155		0.836
自分の裁量で仕事をするだけでなく、意思決定をしたいという欲求が強い	0.355			0.419
在宅型ワーカーとしても世間に通用するように、プロ意識をもって働いている	0.377	0.341	0.221	0.413
固有値	2.121	1.846	1.252	1.207
寄与率 (%)	16.315	14.198	9.630	9.285
累積寄与率	16.315	30.513	40.144	49.429
因子抽出法: 主因子法 回転法: Kaiser の正規化を伴うバリマックス法 7回反復				

在宅ワークによる仕事・私生活満足度

仕事生活・私生活の充実度合いに対する「自律志向性」の影響を把握するため、それぞれの充実度合いを表す7項目について分析した。尺度構成には主因子法、バリマックス回転による探索的因子分析を使用し、2因子による累積寄与率は57.9%、固有値は1.99となった。

第1因子は「仕事満足」は仕事内容、やりがいなどの満足度合いを示す3項目から、第2因子は「私生活満足」

は、家庭生活だけでなく、地域生活や余暇生活などを示す4項目から構成されたため、それぞれ「仕事満足」「私生活満足」と命名した。また、信頼性係数 (α) は、「仕事満足」が0.82、「生活満足」0.8であった。

満足度から因子を抽出するにあたり、「所得満足」は、非雇用の在宅ワーカーの就業スタイルを決定付ける要因と考えられることから独立させて扱った。

表3 仕事・生活満足の尺度 (因子分析結果バリマックス回転後)

項目	第1因子	第2因子
仕事の内容に満足している	0.871	
仕事のやりがいに満足している	0.834	
仕事のやりがいに満足している	0.628	0.259
余暇生活に満足している		0.733
生活全般に満足している	0.363	0.722
家庭生活に満足している	0.160	0.719
地域生活に満足している		0.619
固有値	2.067	1.986
寄与率 (%)	29.522	28.365
累積寄与率	29.522	57.887
主因子法、Kaiser の正規化を伴うバリマックス回転、3回反復		

3-2 自律志向性に基づく非雇用在宅ワーカーの類型化

自律志向性尺度（4尺度）を用いて、自律志向的な働き方の実態とそれを生み出す仕事・生活環境やソーシャ

ルキャピタル形成の実際を明らかにするため、クラスター分析による非雇用在宅ワーカーの類型化を行った。結果的に説明力がある3類型に分類することができた。

表4 最終クラスター中心とクラスター別人数

最終クラスター中心	1在宅ワーク充実型	2私生活重視型	3在宅ワーク不活用型
キャリア自律	0.706	-0.815	-0.167
ワークスタイル活用	0.623	0.321	-1.005
職住接近活用	0.570	0.305	-0.944
仕事効力感	0.736	-0.621	-0.393
人数	193	142	149
全体における%	39.9%	29.3%	30.8%

第1類型は、「仕事効力感」「キャリア自律」「ワークスタイル活用」が特に高く、全体的にポジティブな見方をしており、「非雇用」の社会的立場や職住接近の在宅のワークスタイルを活用し、そのメリットを充分に享受しているグループと考えることができたため、「在宅ワーク充実型」と命名する。

第2類型は、「キャリア自律」「仕事効力感」が比較的低い一方、「ワークスタイル活用」「職住接近活用」がプ

ラスに出ており、ライフスタイルやワークスタイルを重視しているグループであると考えられた。このことから「私生活重視型」と命名した。

第3類型は、「ワークスタイル活用」「職住接近活用」が大きくマイナスに触れており、全体としてネガティブな見方をしていることから、「在宅ワーク不活用型」と命名した。

表5 標準化した類型別の在宅ワークにおける満足度の平均

	所得満足	仕事満足	私生活満足
1在宅ワーク充実型	0.09	0.38	0.24
2私生活重視型	0.18	0.01	0.05
3在宅ワーク不活用型	-0.28	-0.56	-0.34
合計	0	-0.02	0.01
(それぞれの因子を平均値0、分散1に標準化し、類型ごとに比較)			

類型毎の特徴をさらに詳細に探るため、満足度尺度を活用し、それぞれの類型についてみていくと、①在宅ワーク充実型は、自律志向性尺度だけでなく「仕事満足」「私生活満足」の2つの満足感も高いことがわかった。②私生活重視型は、「仕事満足」「私生活満足」は平均的で

あるが、「所得満足」が他グループと比較して高く出ている。一方で、③在宅ワーク不活用型は、「仕事満足」「私生活満足」がネガティブに出ており、ワークスタイルに対する目標や期待の反動で、ネガティブな回答傾向も予想された。以下類型別の特徴を見ていった。

表6 類型別の属性

		1在宅ワーク充実型	2私生活重視型	3在宅ワーク不活用型
性別 (女性の比率)		55%	75%	49%
家族 構成	子供あり	55%	62%	50%
	配偶者あり	67%	75%	73%
年齢	35歳未満	37%	52%	42%
	40歳以上	30%	25%	25%
事業主		60%	33%	48%
仕事の 位置 づけ	専業	46%	29%	37%
	副業	31%	54%	32%
	兼業	23%	17%	31%

非雇用在宅ワーカーの自律志向性による類型化

①在宅ワーク充実型は、女性55%、子供ありが55%であり、年齢は30代と40歳以上が他のグループより多い。また、在宅ワーク専門の人が圧倒的に多かった。一方②私生活重視型は、既婚で子供がいる女性が75%と最も多く、34歳までの若い層が52%であり、在宅ワークを副業

と位置づけている人数も多い。③在宅ワーク不活用型は、男性51%、子供あり50%、年齢は35～39歳34%、40代が25%で、グループ間で比較すると30代が多く、兼業で在宅ワークを行う人多かった。

表 7 類型別の業務と収入

		1在宅ワーク充実型	2私生活重視型	3在宅ワーク不活用型
業務内容	IT、ソフトウェア開発等	26%	23%	30%
	データ入力、DTP	20%	35%	22%
	ライティング、翻訳	14%	12%	11%
	企画、開発	11%	2%	11%
収入	500万以上	25%	17%	27%
	100～500万	38%	22%	27%
	100万未満	37%	61%	47%

①在宅ワーク充実型の業務内容は、情報処理関係26%、データ入力20%であるが、ライティング、デザイン、企画を行う人が他のグループよりも多く、収入100万円以上の人が63%となっている。②私生活重視型の業務内容は、データ入力35%と主であり、情報処理関係は23%

と少なく、収入100万円未満が61%である。③在宅ワーク不活用型の業務内容は、情報システム関係が30%と多い。収入100万円未満が47%、500万円以上の人が27%と、グループの中にも開きがあった。

表 8 類型別の仕事場所と仕事時間

		1在宅ワーク充実型	2私生活重視型	3在宅ワーク不活用型
労働時間	9時間以上	28%	9%	20%
	7～9時間	23%	18%	24%
	2～5時間	20%	21%	13%
	2時間未満	12%	35%	24%
仕事時間設定の自由度	全く自由	26%	26%	30%
	まあ自由	49%	37%	12%
	自由でない			
	あまり自由でない	25%	37%	51%
時間設定の障害	発注者の都合	34%	34%	46%
	職種・仕事柄	33%	23%	38%
	家事	25%	39%	21%
仕事場所設定の障害	自宅(仕事兼用)	34%	49%	33%
	自宅(仕事部屋)	25%	14%	15%
	取引先、顧客	22%	22%	29%
仕事場所の設定の自由度	全く自由	36%	34%	21%
	まあ自由	41%	32%	24%
	自由でない			
	あまり自由でない	23%	34%	55%
場所設定の障害	職種・仕事内容	54%	42%	59%
	発注者の都合	42%	34%	58%
	家事	29%	39%	20%

①在宅ワーク充実型は、労働時間9時間以上28%、7～9時間23%で、比較的長時間労働者が多いが、75%が時間設定を自由に行っている。また、仕事場は自宅が多く、仕事場所の設定を自由に行える人が75%で、場所設定の障害(多重回答)は、職種・仕事内容が44%であった。

②私生活重視型の労働時間は5時間未満が56%で、そのうち2時間未満の人は35%であった。仕事場は自宅が多く、66%が仕事場所を自由に設定しながら働いている。また、仕事時間の設定も63%が自由に行っている。場所・時間を自由に設定するための障害が家事と回答した

人が多いのが特徴である。

③在宅ワーク不活用型の労働時間は、7～9時間24%、9時間以上20%と、グループ間で比較すると長時間労働している。仕事場所は、33%が自宅の仕事兼用部屋であ

るが、29%が取引先や顧客の元であり、仕事場所設定の自由度が低い人が55%、時間設定の自由度が低い人が51%と、在宅ワークでありながら「労働時間・労働場所の柔軟性」を感じていないのが特徴であった。

表9 類型別の仕事姿勢と専門性・キャリア目標

		1在宅ワーク充実型	2私生活重視型	3在宅ワーク不活用型
仕事に対する姿勢	仕事に全力	16%	4%	10%
	仕事重視	36%	26%	30%
	両方	36%	40%	30%
	私生活重視	1%	6%	8%
	どちらかといえば私生活	11%	23%	22%
キャリア目標	長期的	62%	31%	45%
	短期的	28%	20%	28%
	特にない	10%	49%	28%
業務内容の専門性	極めて高い	41%	16%	25%
	やや高い	40%	45%	39%
	あまり高くない	9%	22%	19%
	低い	10%	17%	17%

①在宅ワーク充実型の仕事に対する姿勢は、どちらかという仕事（36%）、仕事に全力（16%）と、仕事重視の人が多く、長期的キャリア目標を持つ人が67%とグループ間で比較するとかなり多い。また、仕事に求められる専門性は、「極めて高い（41%）」「やや高い（40%）」と考える人が多く、自分の仕事に対する自信が強い。

②私生活重視型は、私生活・仕事を両方重視する人が最も多いが、仕事に全力を傾ける人が4%と最も少ないのが特徴であった。キャリア目標は特に考えていない人が49%で、他のグループの2倍近い。仕事で求められる専門性は、「あまり高くない」「低い人」と回答する人が合計39%であった。

③在宅ワーク不活用型の仕事に対する姿勢は、仕事重視の人の割合が若干高い。キャリア目標は、長期的な人

が45%程度であるが、特に考えていない人28%と多かった。仕事に求められる専門性は、「極めて高い」が25%であるが、「やや専門性が高い」と考えている人も39%とグループ間で比較すると最も多くなった。

4 類型別自律志向性の仕事生活と生活全般満足の規定要因（重回帰分析結果）

在宅ワーカーの自律志向性尺度から導き出した類型ごとに、仕事満足や私生活満足がどのように規定されるかを検証するため、仕事満足、私生活満足を従属変数に、自律志向性を表す各尺度と所得満足を独立変数とした強制投入による重回帰分析を実施した。

変数間の相関係数は以下のとおりで、多重共線性もたらずほどの強い相関は見られないと判断した。

表10 変数の間の単相関係数

	1	2	3	4	5	6	7
1 仕事生活満足							
2 生活全般満足	0.26 **						
3 キャリア自律	0.17 **	0.13 **					
4 ワークスタイル活用	0.40 **	0.22 **	0.16 **				
5 仕事効力感	0.45 **	0.03	0.45 **	0.37 **			
6 地域生活充実	0.15 **	0.30 **	0.21 **	0.48 **	0.23 **		
7 所得満足	-0.39 **	-0.22 **	-0.02	-0.17 **	-0.16 **	0.07	

**p<.001

4-1 仕事生活満足

表に示されるとおり、①在宅ワーク充実型では仕事効力感（ $\beta=.40$, $p<.001$ ）、所得満足（ $\beta=.39$, $p<.001$ ）が

統計的に有意であり、正の影響があり、仕事生活において満足度には、仕事効力感と所得満足の向上が強く関係があることがわかった。モデルの適合度は、1%水準で

非雇用在宅ワーカーの自律志向性による類型化

有意となり仕事生活満足の分散の35% (R^2 乗=.35) を説明する結果となった。

②私生活重視型では、ワークスタイル活用 ($\beta=.37$, $p<.001$), 仕事効力感 ($\beta=.31$, $p<.001$), 所得満足 ($\beta=.20$, $p<.005$) の偏回帰係数が有意であり、ワークスタイル活用と仕事効力感が所得満足よりも影響が大きいことが明らかになった。

③在宅ワーク不活用型では、所得満足 ($\beta=.40$, $p<.01$)

のみが有意でモデルの適合度は1%水準で有意となり、仕事生活満足の分散20% (R^2 乗=.20) を説明し、所得満足の影響が明らかになった。

全体的としては、所得の影響が強いことが示唆されるが、在宅ワーク活用型は仕事効力感、私生活満足型はワークスタイル活用と仕事効力感の影響が少なくとも存在することが明らかとなった。

表11 自律志向性にみる仕事満足規定要因 (重回帰分析結果)

	1 在宅ワーク充実型		2 私生活重視型		3 在宅ワーク不活用型	
	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
キャリア自律	0.02	0.38	0.03	0.40	0.09	1.02
ワークスタイル活用	0.07	1.11	0.37 ***	5.14	0.06 **	0.79
仕事効力感	0.40 ***	6.62	0.31 ***	4.29	0.16 *	1.87
職住接近活用	0.02	0.25	-0.05	-0.60	-0.15 *	-1.84
所得満足	0.39 ***	6.50	0.20 **	2.62	0.26 ***	3.05
R^2 乗	0.35		0.32		0.20	
調整済み R^2 乗	0.33		0.29		0.17	
F 値	19.75 ***		12.70 ***		6.98 ***	

*** $p<.001$, ** $p<.005$, * $p<.01$

4-2 私生活満足

私生活満足については、①在宅ワーク充実型は、職住接近活用 ($\beta=.26$, $p<.05$), 所得満足 ($\beta=.25$, $p<.001$), キャリア自律 ($\beta=.15$, $p<.05$), の3項目が生活全般満足に正の影響があることが明らかとなり、モデルの当てはまりは生活満足の分散を19% (R^2 乗=.19) であった。また仕事効力感 ($\beta=-.11$, $p<.01$) で、負の影響が若干見られた。

②私生活重視型では、職住接近活用 ($\beta=-.11$, $p<.01$) 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

たが、モデルの適合性に関しては有意な結果は見られなかった。③在宅ワーク不活用型は、所得満足 ($\beta=.25$, $p<.001$), 仕事効力感 ($\beta=-.26$, $p<.05$) の偏回帰係数が有意だった。この仕事効力感の偏回帰係数はマイナスであり、生活満足とは負の関係にあることが示され、この類型で生活満足の高い人は仕事効力感よりも所得向上を目指していることが伺える。しかし生活満足を自律尺度と所得満足以で説明できる割合は11% (R^2 乗=.11) で、モデル自体の当てはまりはあまり良くなかった。

表12 自律志向性にみる生活満足規定要因 (重回帰分析)

	1 在宅ワーク充実型		2 私生活重視型		3 在宅ワーク不活用型	
	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
キャリア自律	0.15 **	2.18	0.07	0.82	0.11	1.22
ワークスタイル活用	0.10	1.41	0.08	0.94	-0.01	-0.07
仕事効力感	-0.11 *	-1.63	-0.11	-1.31	-0.23 **	-2.54
職住接近活用	0.26 ***	3.75	0.31 ***	3.47	0.13	1.45
所得満足	0.25 ***	3.78	0.13	1.42	0.32 ***	3.68
R^2 乗	0.19		0.11		0.11	
調整済み R^2 乗	0.16		0.08		0.08	
F 値	8.53 ***		3.38 *		3.53 *	

*** $p<.001$, ** $p<.005$, * $p<.01$

4-3 在宅ワークの問題点

全体的に問題となっていたのは「仕事単価の安さ」「仕事量の少なさ」「年金を福利厚生面での不安」である。

在宅ワークを活用したくとも仕事単価の安さや仕事の少なさが問題であり、仕事が順調に回りだすことで、仕事発注者との関係構築が行われる様子が推測できる。

表13 在宅ワークの問題点

	類型ごとの平均値			全体平均	自由度	F 値	有意確率
	1在宅ワーク充実型	2私生活重視型	3在宅ワーク不活用型				
仕事量の少なさ	2.30	2.36	2.64	2.42	479	7.17	0.00
仕事量の繁閑による変動	2.69	2.48	2.71	2.63	481	2.85	0.06
仕事単価の安さ	2.46	2.41	2.79	2.55	481	7.18	0.00
仕事スケジュール、進捗管理	1.89	1.88	2.14	1.97	476	5.61	0.00
仲間との連絡・協力、人間関係	1.64	1.67	1.93	1.74	481	7.27	0.00
発注者の指示が不明瞭	1.97	1.92	2.27	2.05	480	6.66	0.00
営業面で能力・努力	2.35	2.23	2.51	2.37	481	3.40	0.03
顧客との交流機会・場の少なさ	1.99	1.87	2.11	1.99	480	3.23	0.04
仕事成果の品質面の不安	1.75	1.89	1.97	1.86	478	4.83	0.01
支払い確実性不安	1.84	1.67	1.88	1.80	479	2.64	0.07
支払いなどのトラブルサポートの不在	2.02	1.76	2.07	1.96	479	4.67	0.01
財務・法務で相談窓口不在	2.05	1.77	2.03	1.96	479	4.63	0.01
事業資金の不安	2.03	1.71	2.19	1.98	476	9.94	0.00
年金・福利厚生面での不安	2.42	2.08	2.54	2.36	476	8.44	0.00
能力開発・教育機会の少なさ	2.15	2.18	2.51	2.27	476	7.80	0.00

(1 全く問題ない 2 少し問題 3 かなり問題 4 非常に問題あり)

類型別にみると、①在宅ワーク充実型③在宅ワーク不活用型は、全体と同じ傾向であったが、問題に感じる強さは③在宅ワーク不活用型のほうがやや強い。「仕事単価の安さ」「仕事量の少なさ」「年金を福利厚生面での不安」以外の項目をみていくと、①在宅ワーク充実型は、「営業面での能力・努力」が若干問題となっている。また、「仲間との連絡・協力、人間関係」については問題を感じている人が少ないことがここでも明らかになっており、在宅ワーカーの自律志向性の高さと人間関係の関係性が示唆される。

③在宅ワーク不活用型は、「能力開発・教育機会の少なさ」「事業資金の不安」が挙げられており、在宅ワ

ーカー特有の継続的な仕事確保と事業の成立が不満の原因と考えられた。また、「仲間との連絡・協力、人間関係」については他類型よりも問題を感じていた。

5 仕事を通じたネットワーク活用の実態

類型別にネットワーク利用の有無、仲間への仕事の受注、仲間からの請負の実施からソーシャルキャピタル形成の現状を探るために分散分析を行った。ネットワーク利用についてはF(2,476)=9.77, P<0.01, 仲間への仕事の一部発注についてはF(2,478)=21.63, P<0.01, 仲間からの仕事の一部請負はF(2,476)=13.35 P<0.01であり、類型ごとに有意な差があることが反映した。

表14 類型別のネットワークの活用と仲間との協働（一元配置分散分析結果）

		ある	ない	N	平均値	標準偏差	F	自由度	有意確率
ネットワークグループの利用	1在宅ワーク充実型	72%	28%	192	1.28	0.45	9.77	476	0.00
	2私生活重視型	51%	49%	141	1.49	0.50			
	3在宅ワーク不活用型	71%	29%	144	1.29	0.46			
仕事の一部を仲間が発注	1在宅ワーク充実型	23%	45%	192	3.17	0.91	21.63	478	0.00
	2私生活重視型	4%	79%	139	3.74	0.56			
	3在宅ワーク不活用型	14%	61%	148	3.44	0.80			
仕事の一部を仲間から請負	1在宅ワーク充実型	39%	26%	192	2.78	0.95	13.35	476	0.00
	2私生活重視型	16%	49%	137	3.28	0.85			
	3在宅ワーク不活用型	27%	50%	148	3.15	0.99			

①在宅ワーク充実型でグループ・ネットワークを利用する人は72%, また、仕事の一部を発注する人は23%, 一部を請負人も39%と他者との協働が多い。②私生活重視型は、グループ・ネットワークを利用する人は51%で、仕事の一部の他者への発注・請負は、グループ別に比較すると最も少なく、他者との協働が少ない。③在宅ワーク不活用型は、グループ・ネットワークを利用する人は71%と多いが、仕事の一部を他者に発注する人は14%, 仕事の一部を請け負う人は27%と少なく他者と協働する

姿勢はあまり見られなかった。

グループ・ネットワークを利用する人の中で、類型ごとにその利用目的が異なるかどうかを分散分析で検討してみると、「仕事関係の情報入手」についてはF(2,312)=3.29 P<0.05「仲間同士で仕事を助け合う」F(2,312)=4.37 P<0.05,「仕事の受発注」F(2,312)=2.59 P<0.1となっており、類型ごとに平均に差があることが認められた。

表15 類型別のネットワーク・グループの利用目的（一元配置分散分析結果）

		%	N	平均値	標準偏差	F 値	有意確率	自由度
仕事の受発注	1在宅ワーク充実型	46%	89	0.64	0.48	2.59	0.08	313
	2私生活重視型	38%	55	0.76	0.43			
	3在宅ワーク不活用型	51%	76	0.75	0.44			
仕事関係の情報入手	1在宅ワーク充実型	49%	94	0.67	0.47	3.29	0.04	313
	2私生活重視型	30%	42	0.58	0.50			
	3在宅ワーク不活用型	35%	52	0.51	0.50			
仲間同士で能力向上・自己啓発	1在宅ワーク充実型	21%	40	0.29	0.45	0.81	0.44	313
	2私生活重視型	14%	20	0.28	0.45			
	3在宅ワーク不活用型	15%	22	0.22	0.41			
仲間同士で仕事を助け合う	1在宅ワーク充実型	25%	49	0.35	0.48	4.37	0.01	313
	2私生活重視型	12%	17	0.24	0.43			
	3在宅ワーク不活用型	13%	19	0.19	0.39			
営業のための情報発信	1在宅ワーク充実型	18%	34	0.24	0.43	0.17	0.85	313
	2私生活重視型	14%	20	0.28	0.45			
	3在宅ワーク不活用型	18%	27	0.26	0.44			
仕事以外の情報交換	1在宅ワーク充実型	17%	33	0.24	0.43	0.27	0.77	313
	2私生活重視型	10%	14	0.19	0.40			
	3在宅ワーク不活用型	16%	24	0.24	0.43			
仲間同士の仕事融通	1在宅ワーク充実型	8%	15	0.11	0.31	0.78	0.46	313
	2私生活重視型	3%	4	0.06	0.23			
	3在宅ワーク不活用型	6%	9	0.09	0.29			

類型ごとに見ていくと、①在宅ワーク充実型は、「仕事関係の情報入手」「仲間同士での仕事の助け合い」を利用目的とする場合が多いようである。分散分析では有意ではなかったが「仲間同士での自己啓発」についても他類型よりも平均は高い。一方、②私生活重視型の利用目的は「仕事の受発注」「仕事関係の情報入手」に集中しており、ネットワークの利用範囲は狭い。また③在宅ワーク不活用型も「仕事受発注」「仕事関係の情報入手」に目的は集中しており利用範囲は狭かった。

6 考察

6-1 まとめ

本研究は、対象である非雇用の在宅ワーカーのワークスタイルにおける「自律志向性」の内部構造を明らかにし、それに基づいた類型化を行い、類型毎に自律志向性の背景にある属性や働き方や意識を詳しく検討した。さ

らに「自律志向性」の仕事や生活の満足感に対する影響や、類型別のネットワーク活用度合いに着目して分析を行った。非雇用の在宅ワーカーの「自律志向性」や「ソーシャルキャピタル形成」に基づいたワークスタイルモデルの妥当性を確かめるという意味では、厳密な仮説検証という姿勢をとらなかったが、類型別に仕事・生活満足に対する自律志向性の影響が存在することが明らかとなった。以下、各類型について説明する。

第1類型の「在宅ワーク充実型」は、本研究における自律志向性が高いグループであり、キャリア自律、ワークスタイル活用の度合いが高く、仕事生活、私生活の満足度は比較的高い。その要因は、長期的なキャリア目標と専門性を持つこと、仕事場所・時間の設定がある程度自分の都合で設定可能であることに関連すると考えられた。また、このグループは、仕事上のネットワークやグループを上手く活用し、他の在宅ワーカーとの仕事の受

注・請負できる協力関係を持つことから、ソーシャルキャピタルを形成しているグループということが出来る。このグループの仕事生活満足、生活全般満足には、「所得満足」「キャリア自律」「職住接近活用」の影響が見られた。

第2類型の「私生活重視型」は、所得満足や在宅ワーカーとしての仕事効力感が低い反面、ワークスタイル活用が充実している。しかし、仕事場所・時間のある程度設定することは可能であり、女性が家事・育児をしながら働くという目的を達成している。そのためか仕事に求められる専門性は低く、副業でありながら100万円以下の収入で満足し、長期的なキャリア目標は持たない。キャリア自律や仕事効力感がマイナスであってもワークスタイル活用や職住接近に重きを置いた働き方が行われていることが示された。

最後に第3類型の「在宅ワーク不活用型」は、在宅ワークとしてのワークスタイル活用や地域生活の充実度は特に低く、不満が強い。この背景には、仕事場所・時間の設定が自由にならないことや、所得を中心とした仕事環境全般に対する強い不満が存在すると考えられた。そのため、このグループでは②私生活重視型のように職住接近による私生活の充実を享受の様子、①在宅ワーク充実型のような自律的な仕事生活の充実の様子は見られない。そもそも日本の労働社会の仕組みやルールがフルタイムの恒久的な職についている「正社員」を前提としている状況に個人で立ち向かうことは非常に困難であり、常時仕事をもちとら顧客との信頼関係の構築には多くの努力と工夫を要する。

このような中で、他グループよりも自律志向性のみでなく、仕事生活満足、私生活満足のいずれも他グループよりも高い①在宅ワーク充実型では仕事上でのネットワーク・グループを多目的に活用する、仲間と仕事の受注・請負関係を持つというソーシャルキャピタルの形成行動が見られた。しかし、②私生活重視型が抱えるキャリア意識や専門性育成に関わる問題や、③在宅ワーク不活用型が抱える不満や自律志向性の低さが、必ずしもソーシャルキャピタル形成や仕事場所や仕事時間の設定によって克服されるのかということ判断することはできなかった。

6-2 今後の課題

最後の本研究の制約として次のような点が挙げられる。まず第1にソーシャルキャピタルの定義の問題である。本研究ではネットワークの利用の有無、仲間同士での仕事の受発注関係の有無、ネットワークの利用目的を確認することによってソーシャルキャピタルの有無を判断した。しかし、これはあくまでもネットワーク利用の

有無でしかなく、ソーシャルキャピタルの質やその構築における複雑性を加味して財を測るという意味では必ずしも機能しない。とりわけ、ソーシャルキャピタルの機能や範囲、ネットワーク形成プロセスに着目した検討を具体的におこなうことが求められる中では、ソーシャルキャピタル形成行動を信頼性・妥当性を備えた尺度として作成する等作業を行った上で、自律志向性との関係性を実証的に検討することも必要である。

第2に、本研究では因子分析から導き出した「自律志向性尺度」によって自律志向性の高いグループを導き出し、自律志向性の高さや仕事生活における満足度、私生活における満足度を重回帰分析によって考察した。このモデルの一般化についても、「在宅ワーカー同士の密な関係構築が高い自律志向性や、高い満足度をもたらすのか」「自律志向性の高さがソーシャルキャピタルを生み出すのか」といった視点からより綿密なモデル検証を行う必要がある。また、本研究のサンプリングについても、所得が100万円以下で実際に在宅ワーカーとして仕事獲得が困難な層がかなり含まれることから、モデルの一般化を測る上では、実際のフルタイムの雇用者と同様の収入を得る層をより取り込むことが必須と考えられる。

最後に、Pink (2000) がいうところのフリーエージェントのネットワークが何らかの見返りを期待する弱い絆の知り合いなのか、友人や家族とのつながりよりも結果的に価値をもたらすのか、互惠的な利他性が存在するのか、在宅ワーク事業としてのソーシャルキャピタルの組み込み過程に関する詳細な検討も行わなければならない。例えば、Granovetter (1995) の弱連結が新しいキャリアをもたらすという考察やBurt (1992) の特定のネットワークが利益をもたらすという分析手法から、在宅ワーカーにとっての人的ネットワークや共同作業のコネクションがもたらす利益性や、在宅ワーカーとしてのキャリア成立への影響を具体的に指標化しその因果関係を探っていくことで可能になると考えられる。

引用文献

- Baker, W. E. (1994) Achieving success through social capital. San Francisco Jossey-bass Inc. (中島豊訳 ソーシャル・キャピタル人と組織の間にある「見えざる資産」を活用する ダイヤモンド社 2002)
- Burt, R. S. (1992) Structural Holes: the social structure of competition. The President and Fellows of Harvard College.
- Cohen, D. & Prusak, L. (2001) In good company: how social capital makes organizations work. The President and Fellows of Harvard College.

- Coleman, J. (1988) Social Capital in the Creation of Human Capital, *American Journal of Sociology*, Volume 94, S95-S120, University of Chicago Press.
- Fukuyama, F (1995), Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity, Glencoe, IL: Free Press. (加藤寛訳 『「信」なくば立たず』 三笠書房 1996)
- Granovetter, M. (1995) Getting A Job, The University of Chicago. (渡辺深訳 『転職ーネットワークとキャリアの研究』 ミネルヴァ書房 1998年)
- Konno & Hanada (1999) A study of autonomous work style and organizational commitment: The case of introducing mobile work home office at Otuka Pharmaceutical. Best papers proceedings of Association of Japanese Business of Japanese Study.
- 身体障害者雇用促進協会 1986 身体障害者の在宅勤務の現状と課題
- 日本労働研究機構 1995 情報通信機器の活用等による在宅勤務の展開
- 日本労働研究機構 1998 パソコンネットワークに集う在宅ワーカーの実態と特性
- 日本労働研究機構 1998 情報通信機器の活用による在宅就業の実態と課題
- Pink D. (2000) Free Agent Nation: The Future of Working for Yourself. Warner Books Inc. (池村千秋訳 『フリーエージェント社会の到来』 ダイヤモンド社 2002年)
- Putnam, R. (1993) *Making Democracy Work*, Princeton University Press, New Jersey
- 労働省 1985 在宅勤務が勤労者の家庭生活に及ぼす影響に関する調査研究報告書
- 労働省 1988 在宅就業訪問調査結果報告書
- 労働省 1991 情報サービス産業分野における在宅就労実態調査結果 『労働事情』 792 (財)テレワーク協会 2000 日本のテレワーク実態調査報告書
- (平成16年4月3日受稿, 平成17年1月7日受理)