

個人主導型職業能力開発の促進要因に関する考察

—— 登録型人材派遣労働者を研究対象として ——

M1365320 中川 洋子

1. 研究の背景と目的

日本の雇用システムは、近年の急激な経済環境の変化により、程度の差こそあれ変革の時期を迎えている。従来の一時的な雇用制度を維持するのは難しく、今後は仕事内容や労働者のタイプを考慮した、より柔軟な雇用制度に変化せざるを得ないであろう。特に多様化した人材の流動形態は、企業サイドはもちろん労働者個人のキャリアに対する考え方にも影響を及ぼし始めている。キャリア設計が企業依存型から自己決定型へ変化するに従い、「個人主導型職業能力開発」の必要性がより高まってくるであろう。しかしながら、これまで企業主導型で職業能力開発を行ってきた人に対し、「個人主導型で職業能力開発」を行う「自立した個人になること」を求めても、即座に対応できるとは考えづら。それよりも、どのようなサポートがあれば、個人主導型の職業能力開発が少しでも促進されるかを考察する方が有益であろう。

本研究では、キャリア設計を自己決定する外的環境が、他の固定化された人材に比べて整っているであろう「登録型人材派遣労働者」を研究対象として、個人主導型職業能力開発に積極的に取り組もうとする「意思」を促す内部要因を明らかにすることを目的とする。

2. 調査の概要

労働者は、個人主導型職業能力開発について「意欲」を持っていないながらも、「具体的な行動」に結びつき難いというデータに着目し、この「意欲」と「行動」との乖離を埋めるものを導き出すことを目的に調査を行った。ここでは、Banduraの提唱した自己効力理論に注目し、「自分はスキルアップのための努力を成功裡に遂行できるという自信」が、学習意欲を促進し維持させたのではないかとする作業仮説のもと調査を進めた。具体的には、派遣労働者のうち個人主導型職業能力開発の経験を持つ「インストラクター職」に的を絞り、ライフヒストリーアプローチ手法を用い、その初職時まで遡ったヒアリング調査を実施した。

3. 調査の分析と考察

調査より導き出された考察結果のうち、自己効力感を与えた影響について簡潔に示す。

- (1) 自己効力感は操作可能であり、行動を変容させることもできるといわれている。自己効力感に影響を与えるとされている4要因（遂行行動の達成、代理的経験、言語的説得、生理的・感情的喚起）が対象者のライフヒストリーより認められた。自己効力感が対象者の学習意欲の促進に重要な役割を果たしていたことが明らかにされた。
- (2) 特定の専門職という「ゆるやかな集団としての連帯感」が、個人の効力感のみならず、集団全体の効力感を増幅させる作用をもたらしていた。また、対象者が職業能力開発の意欲が高ければ高いほど、様々な情報交換を集団内で行なおうとするため、これにより情報がより頻繁に循環し、さらなる効果を高められたことも推測された。
- (3) 組織に対して強いコミットメントを持たないインストラクターにとって、講習会は、仕事の“場”であると同時に、情報交換の“場”であり、職業能力開発を促進させる“場”でもった。この“場”が、自己効力感を高めるために非常に重要な位置を占めていた。
- (4) 「今までも努力してきたので、次の変化にも対応できるであろうという」成功体験がもたらした連鎖意識がうかがえた。自己効力理論の一般性が推測された。

4. 結び

本研究では、ヒアリング調査をもとに「自己効力感」の重要性を実証してきたが、「自己効力感」以外の個人主導型職業能力開発の促進要因を否定するものではない。主張したいのは、「意欲」と「行動」には乖離があることを認識し、それを埋めるものの一つとして、「自己効力感」の効用を認め、活用したいということである。

具体的には、自己効力理論をキャリア・カウンセリング時に援用する、自己効力感を高めるために、遂行行動の達成や代理的経験を「体験する」ための“場”を提供するなどが考えられよう。今後は、より労働者の意思を促す内部要因に注目した職業能力開発政策を望みたい。