

個人主導型職業能力開発の促進要因に関する一考察

——登録型派遣労働者を事例として——

聖カタリナ大学社会福祉学部福祉経営学科 専任講師 中 川 洋 子[†]
広島大学大学院社会科学研究所マネジメント専攻 助教授 原 口 恭 彦

要 旨

本論の目的は、個人主導型職業能力開発の促進要因を、社会的認知理論の立場から個人の認知要因に着目して探索することである。具体的には、個人主導型職業能力開発の経験を持つ登録型派遣労働者（インストラクター）22名を対象に、ライフストーリー法によるインタビュー調査を行い、調査協力者がいかにして必要なスキルを獲得したかというプロセスに着目し、促進要因の分析・考察を行う。さらに、導き出された知見をもとに、職業能力開発支援策への提言を行う。

導き出された知見は、以下の通りである。

- (1) 認知要因である自己効力感（特定の課題を成功裡に実行できるという判断）が、職業能力開発の促進要因となっていた。
- (2) 自己効力感は、Bandura（1986）にて提示されている4種類の学習経験（遂行行動の達成、代理的体験、言語的説得、情緒的な喚起）を通じて形成されていた。
- (3) 非正規インストラクター間には、同一職としてのゆるやかなネットワークがあり、ここでの情報交換も、職業能力開発の促進要因となっていた。
- (4) 1995年前後の企業情報化という社会的要因も、個人の認知要因と相互作用しながら職業能力開発の促進要因となっていた。

キーワード：個人主導型職業能力開発、登録型派遣労働者、自己効力感

1. はじめに

長期雇用、年功序列、新規卒者一括採用などの日本的雇用制度は、近年の急激な経済環境の変化を受け、程度の差こそあれ変革の時期を迎えている。従来の雇用制度を維持するのは容易ではなく、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、雇用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。

雇用制度の変化に伴い、長期雇用を前提に企業主導で行われてきたキャリア開発などの労務管理システムも変化せざるを得ない¹⁾。キャリア開発が企業主導型から個人主導型へと変化するに従い、個人が自己の責任において職業能力開発に取り組む必要性も高まってくるであろう。しかしながら、これまで企業主導で職業能力開発を行ってきた労働者に対して、主体的に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い。

それゆえ、職業能力開発は個人主導で行うべき

[†] 連絡先：〒799-2496 愛媛県松山市北条660
E-mail：nakagawa@catherine.ac.jp

1) 日本の雇用制度と労務管理システムとの密接な関係については小杉（1998）、団（2003）を参照されたい。

という視点ではなく、どのようなサポートがあれば、個人主導の職業能力開発が促進されるのかという視点で考察することも必要ではないだろうか。

本研究はこのような問題に対して、労働者が個人主導で職業能力開発に取り組むための促進要因を、社会的認知理論の立場から個人の認知要因に着目して探索する。換言すれば、「人はいかなる要因によって、主体的に職業能力開発に取り組むようになるのか」を探索することが目的である。

職業能力開発はキャリアと密接な関係にある。キャリアとは連続性があり個人的なものであるから、特定の時点における縦断的なデータより、特定の個人のキャリアライフという横断的なデータに着目した方が、本研究の問題意識を解明するには適しているであろう。それゆえ本研究では、過去に個人主導の職業能力開発を行った経験を持つ登録型派遣労働者を事例として取り上げ、彼ら個人のライフヒストリーに着目して分析を進める。

本論は、前述の研究目的にそって次の構成で論を進める。

第2節では、まず、個人主導型職業能力開発について、労働者の意欲と実行には乖離があるという問題点を指摘する。次に、意欲を実行に結び付ける要因として、社会的認知理論の立場から個人の認知要因である自己効力感に着目すること、さらに分析事例として登録型派遣労働者に着目することを先行研究に基づいて明らかにする。

第3節では、まず、先行研究より得られた知見をもとにした本研究のフレームワークと作業仮説を提示する。次に、ライフヒストリー法による本研究の調査概要について述べる。

第4節では、調査協力者のキャリア移行期におけるライフヒストリーを、それぞれの移行期における新たなスキル獲得の必要性の有無、さらにその必要性が生じた場合には、その獲得プロセスに着目して分析する。これにより、能力開発の促進要因を明らかにしようとする。

第5節では、職業能力開発の促進要因を(1)個人的・社会的要因、(2)個人の認知要因である自己効力感、(3)新たに導き出された知見に分けて考察する。

第6節では、本研究の要約をしたうえで、事例分析を通じて得られた知見をもとに、職業能力開発支援策への提言を行う。最後に残された課題について展望する。

2. 研究の焦点

(1) 個人主導型職業能力開発

これまで特に定義していないが、本研究が焦点を当てる個人主導型職業能力開発とは、従来型の企業主導で行われる職業能力開発に対して²⁾、個人が主体的に計画し実施する能力開発を表す。類似する概念に自己啓発や生涯学習もあるが、これらには、職業能力と直接関係のない学習(教養型、趣味型)が含まれることもあるので分けて使用する。これ以降は、特に断りのない限り本論での能力開発とは個人主導型職業能力開発を表す。

ではまず、能力開発に関する現状を労働者の意欲と実行という観点から整理しておく。

「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(厚生労働省、2001)によれば、労働者個人は職業能力を高めたいと思っており(72.0%)、そのための望ましい方法として、自主的学習(61.7%)が会社での教育訓練(42.4%)を上回っている。複数回答であるため、これらは自主的学習の方を重視しているというより、企業主導の教育訓練だけではなく、個人主導の能力開発も必要だと認識していると捉えた方がよいであろう。

また、「能力開発基本調査」(厚生労働省、2002)によれば、過去1年間に何らかの個人主導の能力開発を行った人は37.3%であった。先にあげた調査とは、調査対象者が異なるため単純な比較はできないが、意欲と実行との間には隔りがあることは想像できよう。

これらより、労働者は個人主導の能力開発に対して意欲を持っている。しかし、意欲が即座に実行に結びつくわけではないということが分かる。

(2) 理論的関心

能力開発を支援する要因について探索する場合、大きく二つの面から捉えることができる。一つは、学習のための時間・費用負担・情報提供などの環境的支援である。そしてもう一つは、個人の能力開発意欲を実際の行動に結び付けることを促進するような心理的支援である。どちらかといえば、

2) 具体的には、職能別訓練、階層別訓練、目的別訓練などのOFF-JTや計画的なOJTのような、企業主導で教育内容や受講対象者を決定しているものを指している。

現在の政策は、前者の環境的支援に主眼が置かれているように見受けられる。しかしながら、同じ環境にいる人すべてが同じように行動するとは限らないし、環境が変化しないにもかかわらず個人の行動だけが変化することも起こりえる。

それゆえ本研究では、「人と環境は相互作用しており、人は単に環境からの刺激に反応しているのではなく、それを認知して行動に移している」と考える社会的認知理論 (Social Cognitive Theory) の立場から (Bandura, 1986, pp. 1-46)、環境要因と相互作用する「個人の認知要因」に特に着目して論を進める。

社会的認知理論において最も重視されている認知要因が自己効力感である³⁾。それは、「人は、その行動の結果として起こりえそうなことに対する判断と同様に、自分がそれを上手くできるという判断 [自己効力感] に基づいて行動している」 (Bandura, 1986, p. 231, [] 内著者)、さらに「特定の行動から生じる価値ある結果が保証されていても、その行動を遂行する自己の能力 [自己効力感] を疑っている人は、その行動を回避するかもしれない」 (Bandura, 1986, p. 231, [] 内著者) と考えられているからである⁴⁾。

これに従えば、前述の能力開発に対する問題点を「能力開発を行うことによる価値ある結果 (賃金増、転職) が保証されていても、自分がその能力開発そのものを上手く実行できると認識できなければ、能力開発には取り組まないのではないか」と捉えることができる。

加えて、自己効力感は静的な習性ではなく、多様な要因の影響を受け変容するものとして、その変容を促す情報源 (遂行行動の達成、代理的体験、言語的説得、情緒的喚起) が提示されている。これにより、介入による操作が可能な概念として考えられている (Bandura, 1997, pp. 79-115)。

すなわちこれらより、能力開発を促進させるためには、その行動 (能力開発) を上手くできると

いう自己評価 (自己効力感) を高めることが重要であり、さらにその自己効力感を変容させる具体的な情報源を特定することができれば、介入による操作も可能であると考えられる。

また、自己効力感は、臨床的な価値を期待され、教育・医療をはじめ多様な分野で実証研究が進められているが (板野・前田, 2002)、キャリア分野では、若年層を対象とした職業選択研究が中心であり (安達, 2001)、有職者を対象としたキャリア形成等の研究は、日本はもとより米国においてもまだ少ない (廣瀬, 1998)。

それゆえ本研究では、自己効力感を能力開発のようなキャリア形成分野へ応用するという理論的含意と、自己効力感の情報源を探索することにより、能力開発を促進させる機会を予測するという実践的含意とが期待される。

(3) 事例への関心

本研究の事例として、登録型派遣労働者を取り上げる。そのために、まず登録型派遣労働者の現状を概観し、事例として着目した理由を述べる⁵⁾。

労働者派遣とは、人材派遣会社 (以下: 派遣会社) が自ら雇用する労働者を、派遣先の指揮命令下において働かせることであり、1985年の労働者派遣法制定により⁶⁾、一般に認識され始めた就業形態である。2003年度の集計によれば、事業所数が16,804 (対前年度比14.7%増)、派遣労働者数が約236万人 (同10.9%増)、売上高が約2兆3,614億円 (同5.1%増) と増加傾向の就業形態である⁷⁾。派遣労働には、常用型と登録型があり、常用型労働者とは、派遣される期間にかかわらず派遣会社に常時雇用されている労働者であり、登録型労働者とは、派遣される期間のみ派遣会社と雇用契約を結ぶ労働者である。派遣される期間は、職種・派遣会社により多様であるが、登録型派遣の

5) 労働者派遣については、雇用が不安定であり社会保障制度の整備が不十分である等の問題も指摘されている (協田, 2000)。しかしながら本論の主旨は、就業形態の一つの事例として取り上げ分析することにあるので、ここでは労働者派遣そのものの功罪については言及しない。

6) 正式には「労働派遣事業の適切な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法律」である。

7) 派遣労働者数等の実態は「労働者派遣事業実態調査」(厚生労働省、各年) に詳しい。

3) 自己効力感は、「課題を遂行するのに必要な行動を成功裡に実行できるという自己判断」と定義されている (Bandura, 1977, p. 193)。

4) 自己効力感は、特定の課題に対する期待を問う概念であり、この点においていわゆる「自信」や能力の自己認知、知覚されたコンピテンス (有能感) と大きく異なるとされている (奈須, 1995)。

場合、半年以内の短期間の就業が大半である⁸⁾。売上占有率(81.0%)や一般的認知度から鑑みて、登録型が派遣労働者の主な就業形態といえる。それゆえこれ以降は、特に断りのない限り本論での派遣労働者とは登録型派遣労働者を表す。

では、本研究の事例として、なぜ派遣労働者に着目したのかを「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(厚生労働省、2001)に基づき、派遣労働者の能力開発に対する意欲を、他の就業形態の労働者と比較することにより解説する。

「今後職業能力を高めたいと考えている人」の割合を就業形態別に比較すると、正規雇用者が80.1%であるのに対して、非正規雇用者(契約・パート・臨時・出向・派遣等)の平均は52.7%と相対的に低い。しかしながらその中でも、派遣労働者は正規雇用者と同程度の意欲を示しており(79.5%)、さらに、その方法として自主的学習を考えている人の割合は、全ての就業形態の中で最も高い(76.2%)。

これらより派遣労働者は、多様な就業形態の中でも主体的な能力開発へ高い意欲を持っている人材であり、さらにその平均的な就業期間から勘案して、キャリア設計を自主的に行っている可能性が高い人材といえる。

3. 調査設計

(1) 具体的な課題

前述の研究の焦点に従えば、本研究の具体的な課題は以下のように整理できる。

第一に、能力開発の実行には、その行動を上手くできるという自己評価である自己効力感が影響を及ぼしているであろうことを明らかにする。第二に、自己効力感を変容させる具体的な情報源を提示することにより、能力開発を促進させる機会を予測する。第三に、これらを過去に個人主導型職業能力開発を行った経験を持つ登録型派遣労働者を事例に、下記のフレームワークと作業仮説に基づき調査を行う(図1)。

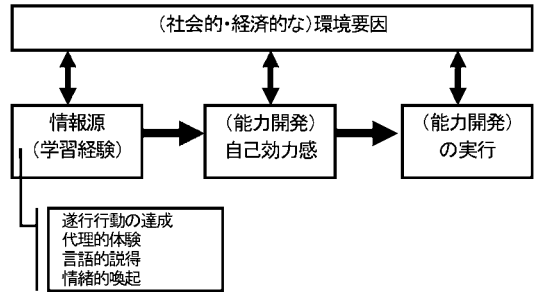


図1 本研究のフレームワーク

出所：著者作成。

[作業仮説]

1. 自己効力感が、能力開発の促進要因の一つとなっていた。
2. 自己効力感を変容させるような機会は、Bandura (1986) の指摘するいずれかの情報源としてもたらされていた。
3. 個人差はあるだろうが、何らかの社会的・経済的な環境要因も影響を及ぼしていた。

(2) 調査方法の選択

本研究は、能力開発を行った人を事例に、「どのような」機会において「なぜ」能力開発を実行したのかを探索することを目的としている。本研究のように「どのような」「なぜ」を尋ねる探索的な調査には、質的方法が適していると考え(Yin, 1994)。中でも個人の認知プロセスを重視したうえで、個人は社会的環境と相互作用しているという本研究の立場から、社会的・経済的な環境要因を含めたデータも導き出したいと考え、ライフヒストリー法を採用することにした。

ライフヒストリー法は、社会学・心理学・教育学など様々な分野で広く活用されてきた質的面接法の一つであり、個人の主観的な観点から経験の意味づけや社会的文脈の認識を捉えるインタビュー方法である。そして個人が語ったライフヒストリーを分析することにより、個人を彼らの生活の場を構成する社会的文脈をも含めて理解できるとされている(藤井、2001)。この方法では、一般的に子ども時代から現在に至るまでのライフヒストリーを尋ねていくが、調査者の関心によっては、特定の出来事・時期に焦点を絞ることもある(徳田、2004)。

本研究は、能力開発を主な関心としているため、

8) 同上

個人の職業生活を中心としたライフストーリーインタビューを行い、個人の職業生活に影響を及ぼした文脈的な要因をも含めて分析することとした。

質的調査には、今回の調査でも「普通に回答すれば結婚退職だが、実は結婚しなくても辞めていたと思う」という発言を導き出すなど、量的調査では得ることができない、個人の主観的な経験の意味づけが明らかになるというメリットがある。しかし同時に、その妥当性についての批判にも対処しなければならない(渡邊, 2004)。それゆえ調査手続きについて、予測されるバイアスも含めて開示する。

(3) 調査の概要

a) 調査協力者

派遣労働者全体を対象とするより本研究の目的にあった調査協力者に焦点を絞りたいと考え、まず、派遣会社のコーディネータ3名へ事前調査を行った。これにより、個人主導型能力開発の経験者であろうことが推測される、派遣労働経験者であり、現在インストラクター職に従事している人を事例として取り上げることにした⁹⁾。

実際には、派遣会社A社でインストラクター派遣を主に担当している人に、募集・アレンジメントをしてもらった。担当者が直接・間接的に仕事を依頼したことがある人を中心に、22名の調査協力者を集めてくれた。上記条件で募集したため、調査協力者は全員女性であり、さらに一般的な派遣労働者と比べて高年齢ではあるが、最終学歴や世帯構成等には大きな差は見られない(表1)¹⁰⁾。

9) 派遣コーディネータへの事前調査において、「個人主導型職業能力開発の経験者である可能性が高いのは、現職のインストラクターであろう」というご意見を頂いた。その要旨をまとめると以下のようになる。

①インストラクターは、1996年の法改正により派遣対象業務に追加された新しい職種である。②インストラクターは、他の事務処理関連業務より、高スキルを要するため高時給であると言われている(日本人材派遣協会, 2002)。③派遣会社が無料で実施する教育訓練のみでは、インストラクターとして必要とされるスキルを獲得することは難しい。④インストラクターに求められるスキルは常時変化しているため、現職の人は、継続的なスキルアップを行っているはずである。これらのご意見を参考に、現職の非正規インストラクターは、この数年間において、個人主導で何らかの能力開発を行った可能性が高いと判断した。

また、調査協力者の募集を特定の個人に依頼した時点で、その選択にバイアスが発生することは否めない。しかしながら、この担当者が築いてきた、従前の良好な人間関係によって、スムーズにインタビューできたことも事実である。

表1 調査協力者の属性

項目	内 訳
年 齢	平均38.2歳 [30歳代：15名、40歳代：7名 (32歳～46歳)]
最終学歴	高校卒：1名、専門学校卒：7名、短期大学卒：7名、大学卒：7名
現在の職業	パソコンインストラクター：20名、マナーインストラクター：2名
世帯構成	未婚(単身)：11名、未婚(同居)：3名、既婚：8名
扶養状態	扶養されている：5名、扶養されていない：17名(うち既婚3名)

出所：著者作成。

b) インタビューの手続き

インタビューは、2002年8月29日～9月9日の期間に、一人あたり1時間の設定で、著者と調査協力者との個人面談形式で行った。最初に研究の主旨、録音を行うこと、データは研究目的でのみ使用すること等を説明し理解を得た。調査目的や方法から考慮して倫理的問題は特にないと判断した。

またインタビューは、初職への移行・派遣労働への移行・現職への移行というキャリアの節目に焦点を当て、それぞれの移行期に何らかの新たなスキルが必要であったか、もし必要であればそのスキルをどのようにして習得したのかを尋ねる半構造化形式で行った¹¹⁾。

c) 分析・記述の手続き

分析・記述は、調査協力者が口述した内容を文章形式に変換し、要点となる部分を抜粋し、調査

10) 一般的な派遣労働者の属性は「労働者派遣事業実態調査」(厚生労働省、各年)を参照。

11) キャリアには、職種・業種・役職などの客観的な事実としてのキャリアと、それを本人がどう思っているかという主観的なキャリアがあるといわれている(金井, 2002)。本研究では、後者を中心にインタビューを行った。

協力者間で比較することにより行った。

ライフヒストリーの提示については、その文脈や意味づけを歪曲しないために、また、著者の解釈における妥当性の批判を受け入れるために、多少冗長ではあるが、可能な限り直接の発言には手を加えないで記述している。

4. 分析：派遣労働者のライフヒストリー

調査協力者である非正規インストラクターのライフヒストリーを、(1)初職への移行期、(2)派遣労働への移行期、(3)現職への移行期というキャリアの節目に着目して分析する。特に、それぞれの移行期における新たなスキル獲得の必要性の有無、さらにその必要性が生じた場合の獲得プロセスに着目して分析を進める。これにより、本節において、能力開発の促進要因を明らかにする。

(1) 初職への移行期

初職への移行は、学生から社会人への移行という意味で、大きな節目といえる。さらに、初めての退職にも、何らかの意味が含まれているであろうから、初職については、その選択とともに退職にも焦点を当て詳しく分析する。

a) 初職の特徴

初職として何を選択したかを分析すると、雇用形態は当然のことながら正規雇用が大多数であり、非正規雇用の場合も環境要因による非自発的な選択である¹²⁾。また、業種・職種も多様であり、調査協力者間での特別な偏りは見られない。一部OA機器関連企業でインストラクターとして採用されたケースもあるが、この場合でも、調査協力者の発言からはインストラクターというより、自社製品のデモンストレーションを中心とした販売職に近い形態であったように見受けられた(表2)。

これらより、調査協力者の初職は、多様な業種と職種における正規雇用が主であり、現在の職種や就労形態へ直接的に影響を及ぼすものではなかったことが分かる。

12) 例えば、家庭の事情(祖母の介護)就職浪人(資格受験・音楽家志望)など、新規学卒者として就職することへの意識がもともと高くなかった場合が多い。

表2 初職への移行期の特徴

項目	内 訳
初職雇用形態	正規雇用：19名、非正規雇用：3名
初職業種	サービス業：9名、卸売・小売業：6名、製造業：5名、金融・不動産業：2名
初職職種	事務職：8名、専門・技術職：5名、営業・販売職：5名、サービス職：3名、その他：1名
初職勤続年数	平均4.1年 [5年未満：15名、5年～10年：5名、10年以上：2名]

出所：著者作成。

b) 初職の退職理由

初職の退職理由として、結婚などの個人的事情や人間関係が嫌になったというような、いわゆる一般的な理由をあげる人が多い(表3)。

表3 初職の退職理由

理 由	人数	内 訳	
キャリア チェンジ	9名	職種転換を希望(転職希望)	4
		職種転換を希望(進学希望)	4
		正規雇用を希望	1
個人的事情	7名	結婚退職	4
		家族(父・夫)の転勤	2
		家庭の事情(家族の介護)	1
その他 環境要因	6名	雇用環境の問題	3
		職場の人間関係	2
		その他(閉塞感)	1

出所：著者作成。

しかし詳細に尋ねてみれば、今後のキャリアプランやライフプランに大きな影響を及ぼしたのではないかと考えられる理由をあげる人も多い¹³⁾。

■結婚や父親の勤務の都合で退職したが、他にも理由があったと思う。外資系企業で女性に対して理解がある大変良い会社だった。ある年齢になり、上司に昇進を打診された。大変嬉しい話だったが、英語

13) 調査協力者の発言は、(No. 協力者一発言の連番)の形式で記述している。発言文内の()は、著者が加筆した部分である。

に自信がなく受諾できなかった。今思えば、同僚や先輩へのコンプレックスも退職理由の一つだったと思う。(No.4-1)

■(上場企業で経理事務を7年担当)担当したのは売掛金と買掛金の処理だけ、7年やっても経理のことはあまり理解できていないと感じていた。待遇や人間関係の面では居心地の良い職場だったが、「このままでは私の人生どうなるのか」と周りの先輩を見て思った。同僚や先輩の仕事に対する意識は、やりがいより安定という感じだった。自分は、何かしたいと思い退職した。(No.6-1)

退職理由に、専門知識の必要性を認識したことをあげ、退職後パソコンスクールに通学した人や(No.5)、情報系の専門学校に入学した人(No.22)もいる。(No.4)のように、自分より専門知識を持つ周囲の人を見て、スキルアップの必要性を感じた人もいれば、(No.6)のように、周囲の先輩の様子から、その職場における自分の将来像が予測できてしまい、キャリアチェンジを意識した人もいる。

どちらの場合も共通していることは、ごく身近な人を自分のモデルと想定し、将来像をシミュレーションしていることである。

これらより、初職における経験内容をいかに意味づけしたかが、初職の退職理由やその後のキャリアプランに影響を及ぼしていることが分かる。

(2) 派遣労働への移行期

派遣労働は現在注目を浴びている一方で、現実には全労働者の1%にも満たない就業形態である¹⁴⁾。それゆえ、正規雇用者から非正規雇用者に移行するには、契機となる何かがあったのではないだろうかと考え、派遣労働への移行期の状況について分析する。

まず、なぜ派遣労働という就業形態を選択したのかを分析すると、(No.12)と(No.14)がインストラクター職を続けるために、正規雇用から派遣労働へと職種を重視したキャリアチェンジを行っているものの、予想以上に「生活のため」や「いろいろな企業で働いてみたい」等の一時的理由での選択が多い(表4)。

表4 派遣労働を始めた理由

理由	人数	内 訳	
一時的な選択	10名	取りあえず(生活のために)	5
		取りあえず(いろいろな企業を見たい)	3
		取りあえず(正規雇用先が見つかるまで)	2
就業形態を優先	7名	結婚後の再就職先として	4
		派遣の就業形態(特に時間)を希望して	2
		知人の薦めによって	1
職務内容を優先	5名	前職の経験を活かすため	4
		パソコンスキルの習得のため	1

出所：著者作成。

これらには派遣労働開始時の年齢や社会環境が影響を及ぼしている。20代から30代前半で派遣労働を始めた人が多く、インタビューでも「派遣労働を始めた当時は、仕事がたくさんありいくらでも選べた。正規雇用なら決して採用されないような大企業への派遣も多かった(No.8-1)」という発言があり、このような社会環境によって一時的な選択が可能だったと考えられる。

次に、派遣労働開始時の職種を見ると、現職に近い職種から派遣を開始した人と、現職とは違う職種から派遣を開始した人とに二分される。しかしながら、後者の場合でも、大半は数年以内に現職のインストラクター職へ移行している(表5)。

表5 派遣労働への移行期の特徴

項目	内 訳
派遣開始年齢	平均：29.9歳 [20歳代：11名、30歳代：11名]
派遣開始時期	1991年以前：3名、1992年～1996年：17名、1997年以降：2名
派遣での初職	インストラクター：8名、オペレーター：5名、事務：4名、受付：3名、その他：2名
派遣前の転職数(正規雇用として)	平均：1.5回(初職を含めて) [1回：12名、2回：7名、3回：2名、なし：1名]

出所：著者作成。

14)「労働力調査詳細集計」(総務省、2002)によれば、役員を除く雇用者のうち派遣労働者の占める割合は0.8%である。

これらより、派遣労働へ移行することそのものが、能力開発の促進要因とはなっていないものの数年後に大半が現職へ移行していることから鑑みて、派遣労働へ移行したことによる環境変化が、調査対象者のキャリアプランに何らかの影響を及ぼしたであろうことは推測できる。

(3) 現職への移行時

現職に至るまでのキャリアステップは多様であるため、特徴をあげてその内容を分類することはできない。しかしながら、どのようなステップを経たとしても、いずれかで何らかの能力開発は必要であったと思われる。それゆえ、ここでは段階を特定せずに、現職において必要と考えられるスキルを習得した機会を取り上げ、そのスキル獲得プロセスにおいて何が促進要因となっていたかを分析する。

a) 派遣会社主催のインストラクター養成講座

まず特殊な事例として、派遣会社がインストラクター職への職種転換を推奨するために開講したインストラクター養成講座（パソコン・マナー）について取り上げる。今回の調査協力者の中に、この講座を受講した人は7名おり、そのうち5名は、ここで始めてインストラクター職に必要な能力開発を行っている。それゆえこれは、職務遂行のためというより、職業選択に影響を及ぼした能力開発の機会であったと考えられる。

受講者の発言を統合すると、派遣会社の取り組みは概ね次のようであった。

- ・受講者は、派遣会社が配布した冊子等で募集された（経験の有無・年齢等の受講制限はない）
- ・開催が確認できた派遣会社は業界大手の3社
- ・カリキュラムや開講条件は多様（表6）

表6 カリキュラムの特徴

項目	特徴	例外
講座の費用	ほとんどの講座が有料(10万円前後)	選抜者を対象にした無料の講座もあり
修了後の仕事	修了後の仕事の斡旋については原則保証していない	修了後サブインストラクター経験を積むと、仕事が斡旋されるというコースもあり
講座の期間	1回2時間の講座を複数回(8回~15回)	毎日(半年間)、週一(1年間)という長期コースもあり

出所：筆者作成。

b) インストラクター養成講座が及ぼした影響

インストラクター養成講座の最も大きな特徴は、未経験者を対象者に含めていたことである。なぜなら、派遣会社の登録には「2年以上の実務経験が必要」という慣例がこの当時はまだ存在していたからである¹⁵⁾。さらに、講座の開講が1995~1996年という特定の時期に集中していたことも特徴といえる。これは、情報化に伴うインストラクターの急激な需要増加という社会的要因からの影響を受けていたことは容易に推測できる。

この講座は、派遣会社が職種転換を推奨するだけでなく、そのための教育訓練機会も提供するという極めて特殊な事例である。それゆえ、これを主体的な能力開発と捉えてよいのかという疑問が残るかもしれない。しかしながら、講座説明会には多数が参加しており¹⁶⁾、受講機会が平等にあったにもかかわらず、機会を捉えた人とそうではない人が存在したのであるから、ここには、何らかの主体的な意志が含まれていると解釈し分析を進める。

では、未経験者がこれらの講座を自己負担で受講し、能力開発を行ってまでキャリアチェンジしようと考えたのはなぜだろうか。

■派遣会社のインストラクター募集の説明会に参加して「これだ!」と思った。しかし、人前で話したことがないので、できるかどうか不安だったが、派遣会社が同時に **MOT**¹⁷⁾ の資格取得も薦めており、経験はないがもし資格を取得できたら、働けるかもしれないと思いチャレンジした。(No.6-2)

■派遣オペレータとして働いている時、派遣会社からインストラクター養成講座のチラシが送られてきた。派遣会社の担当者からも、これから有望な職種だという話があったので受講することにした。(No.11-1)

15) 1996年の労働者派遣法改正までは、派遣対象業務が「原則として専門的な知識と経験を必要とする業務」に限定されていたため、派遣会社における登録型労働者の募集も、2年以上の実務経験者を対象としたものであった。

16) 講座を受講しなかった人からも「講座自体の存在は知っていた」「説明会には参加した」という発言があった。

17) MOT (Microsoft Official Trainer) とは、Microsoft Office 製品に関して、正しい知識を持ちインストラクションできる能力を有する人を認定する資格制度。
(<http://www.microsoft.com> を参照)

最も単純な例かもしれないが、仕事を斡旋する立場の担当者の発言は、説得力を持っていたであろう。また、特定の職種を推奨するための講座の開講やチラシの配布なども、この言葉を裏付ける要因になっていたのではないだろうか。

さらに講座を通じて同じ状況の人と出会い、その人の体験を自分に当てはめて考えることで、期待感を抱いた人もいる。

■講座と一緒に受けた人からいろいろな刺激を受けた。講座の途中から、早々にサブインストラクターを始めた人もいて、彼女を見て「だったら、自分もできるかな」と思った。でも、講座の途中で辞めてしまった人も結構いた。(No.11-2)

■専業主婦をしていた時、派遣会社がインストラクター養成講座(マナー)を実施しているのを知り、仕事につながるかどうかは別にして、何かきっかけが欲しくて始めた。その派遣会社のPR誌に自分と同じ環境の人が、マナー講師として働いているのが掲載されていたので、なぜか自分もできそうな気がした。今考えると甘い考えだと思ふんですね。(No.21-1)

c) モデリング対象者との出会い

前述のように、人は様々な出会いから影響を受ける。この出会いには、大きく分けて二つのパターンがある。まず、自分と類似する環境の人に出会い、「あの人ができるなら、自分もできる」と感じるような出会い。もう一つは、尊敬できる人に出会い、彼らから刺激を受け「遅れてはいけない」とか「同列に並んでいたい」と感じるような出会い。これらの出会いを通じて、能力開発に積極的に取り組むようになったことが、インストラクター養成講座以外でも多くの人から語られた。

まず、類似した環境にいる人との出会いが、能力開発を促進させたという発言である。

■専業主婦後の再就職の足がかりとして内職を始めた。その時、同じマンションに住んでいる、子どもの同級生の母親が急に仕事を始めた。そして、彼女がワープロを勉強して仕事を始めたこと、さらにかなり良い時給であることも知った。そこで、彼女ができるなら、私もできるはずだと思った。これは、手に職をつけて仕事を探した方が良い。投資のいかがあるはずだと思って、ワープロの専門学校(半年)に通いだした。(No.9-1)

■MCP¹⁸⁾資格の話聞いた時、最初はハードルが高そうだなと思った。しかしある時、(MCPよりは簡単な)MOTの資格と一緒に取った人と何年かぶりに仕事で会い、その人がMCPを取得したことを聞いた。彼女が取れたのなら私も取れるはずだと思い受験準備を始めた。彼女は6回の受験でやっと受かったという話も聞いていたので、簡単ではないが不可能でもないと思い勉強が続けられた。(No.9-2)

ここで重要なことは、自分と類似した環境であると自分が認識することであり、どの部分がどの程度、類似しているかは問題ではない。

次に、尊敬できる人との出会いが、能力開発を促進させたという発言である。

■派遣で初めてサブとしてついたメインの講師がすごく上手くて、いつかその人みたいになりたいと思った。その後会っていないが今でも尊敬している。成長した姿を見てもらいたい。早く同じ土俵に立ちたい。インストラクターの世界は狭いので、直接会わなくても人づてにその人の活躍を聞く。いつか一緒に仕事をしたいと思っている。そのために、自分もがんばってスキルアップしている。(No.10-1)

■インストラクターに誘ってくれた人は、同じ会社に勤める派遣労働者で、スキルも高く大変尊敬できる人だった。その人が「○○さんにもできるから。分からないところがあれば私が教えるから」と言ってくれたので、チャレンジすることにした。この人とは、今でも付き合いがある。(No.7-1)

これらの発言からは、単なる目標というより、近い将来における自分の姿を重ねられる人と出会ったというような印象を受ける。望ましい将来のキャリアパスを予測できたことが能力開発を促進したと考えられる。

d) 成功体験

インストラクター職の特徴であるが、サービスの対象者が目の前にいることで、直接的なフィードバックを得ることができる。これらも能力開発の促進要因となっていた。

■初心者を中心に指導しているが、大変喜んでくれるのですごく楽しい。このような喜びはインスト

18) MCP (Microsoft Certified Professional) とは、コンピュータや情報システム関連の技術者を対象とした、マイクロソフト製品の技術的知識に関する資格制度。
(<http://www.microsoft.com> を参照)

ラクターという仕事をして初めて味わえた。受講者に、一つでも新しいことを知ってもらえたら嬉しいので、そのために自分が勉強することは全く苦痛ではない。今までとは考え方が違う。こういう様に仕事をするようになるとは、自分でも驚いている。(No. 22-1)

困難であると自己認識していたことを、上手く遂行できたという過去の体験も、能力開発の促進要因となっていた。

■自分では人前で話すのは苦手だと思っていたが、実際にやってみると案外楽しかったので、初めてでも興味のあることは取りあえずチャレンジしてみようという気持ちを持つことができた。(No. 7-1)

■例えば給料は安くても新たな勉強ができる環境があれば挑戦して、インストラクターとして新しい分野の知識を身につけたいと思っている。過去に2年間ほどブランクがあったが、そのときもそうやって乗り越えてきた。「のしあがってやろう」と思って上手くいったから。そういう様に自分に暗示をかけているのかもしれないけれど。(No. 10-2)

e) マイナス要因を補うための能力開発

過去の困惑した体験が能力開発を促進させる要因になることもある。消極的な要因ともとれるが、それよりは経験を無駄にしたいくないという気持ちから発生しているように見受けられた。

■インストラクターは、受講者から聞かれたことに答えられないと困るので日々勉強している。質問に答えることで成長してきたと思う。(No. 6-3)

■インストラクターを始めた時、生徒さんから質問されるのが一番怖かった。(No. 19-1)

f) 環境要因がもたらした能力開発

年齢や不安定な雇用形態というような環境要因から、能力開発に取り組んでいるという率直な発言もあった。年齢的な不安による能力開発の必要性については、40歳前後の人から多く語られた。しかしながら、調査協力者の口調からは、消極的な理由で能力開発に取り組んでいるというより自己の立場を冷静に判断し努力しているという印象を受けた。

■毎年のように新しい資格を取っている (MOT と MCP を4つ取得)。インストラクターがどんどん増えてきているし、常に年齢という不安条件があるの

で、実力と知識をつけないと、いつか仕事をもらえなくなるという気持ちがある。(No. 9-3)

■自分に力がないと仕事なくなってしまうということが、周りを見ているとよく分かる。(No. 6-4)

g) 非正規インストラクターとしてのネットワーク
今回のインタビュー調査で最も印象的だったのは、組織を越えた専門職としてのゆるやかなネットワークが存在し、そこでの情報交換が能力開発の促進要因となっていた点である¹⁹⁾。

まず、大勢の人から語られた「狭い世界で同じ人によく会う」ということが、次のような経緯から分かる。

■インストラクターは、派遣から仕事を始めても、その後インストラクター同士の紹介で個人的に仕事を受けていくことも多い。一つの講習会には、いろいろな派遣会社から講師が来るので、そこで同業者ということでも何となく話が通じ合い、いろいろな情報交換ができる。別の場所で同じ人と続けて会うことも珍しくない。非常に狭い世界だと思う。(No. 1-1)

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、能力開発を促進させる場であったことが分かる。

■講習会のインストラクターは、いろいろな派遣会社から集まるので、ここで知り合った人と、これからのようなスキルを身につけると有利かというような、情報交換をする。一つの企業にいたら、こんなにたくさんの人とは出会わなかったし、情報交換に敏感ではなかったと思う。(No. 7-2)

■スキルアップのための勉強は皆やっていると思う。講習会は複数の人でチームを組んでやることが多いので、他の人を参考にしたり、情報をもらったりして知識を増やしている。(No. 21-2)

5. 考 察

能力開発経験を持つ調査協力者のライフヒストリーを、作業仮説に基づき、個人的な資質や社会的要因が及ぼした影響、個人の認知要因である自己効力感が及ぼした影響に分けて考察する。さらに、新たに導き出された知見についても考察する。

19) 制度上、派遣労働者の所属組織は、登録先の派遣会社になる。

(1) 個人的・社会的要因が及ぼした影響

a) 個人的要因

調査協力者の初職や個人属性から、彼女らがキャリア開始時より、主体的に能力開発を行う自立した個人であったことを推測させる兆しは見あたらなかった。それよりもむしろ、初職における経験内容をいかに意味づけしたかが、その後のキャリアプランや能力開発に対して影響を及ぼしているようであった。特に初職の退職理由として、この経験内容の個人的な解釈が多く語られた。

それゆえ、個人的資質と能力開発を直接関連づけて考えるより、個人が職業生活を送る過程において、経験した内容をいかに解釈したかが、能力開発に影響を及ぼしていたと考える方が相応しい。

b) 社会的要因

初職のキャリアに、特徴的な共通点が見られないのに対して、年齢や初職での勤務年数が多様であるにもかかわらず、派遣労働者への移行期や現職への移行期が、1992年から1996年という特定の時期に集中しているという興味深い共通点が見つかった。

特にパソコンインストラクターの場合それが顕著であり、これはいうまでもなく企業の情報化と密接に関係している。パソコン操作技能の習得ニーズが急激に高まり、教育産業やインストラクターの需要が急増した時期である。これらのニーズに対応する形で開催されたのが派遣会社主催のインストラクター養成講座であろう。

このような社会的要因が、調査協力者の能力開発の促進要因になったであろうことは容易に推測できる。しかしながら、同じ時期に同じ環境にありながら、能力開発を伴うキャリアチェンジを行わなかった人が多数いたことも事実である。

それゆえ、これは特定の社会的要因のみが能力開発を促進したと考えるより、自分を取り巻く社会的要因を個人が解釈して、主体的に能力開発という行動へ結び付けたという、社会的要因と個人的認知要因との相互作用の結果として捉える方が相応しいと考える。

(2) 自己効力感が及ぼした影響

作業仮説において推測されていた通り、Bandura (1986) の指摘する情報源を通じて形成された、認知要因である自己効力感（特定の課題を成

功裡に実行できるという判断）が、能力開発の促進要因となっていたことを、調査協力者のライフヒストリーを通して見いだすことができた。

それゆえ、Bandura (1986) の情報源の分類に基づいて、具体的にどのような経験が、調査協力者の自己効力感を高めていたのかを考察する。

a) 遂行行動の達成

インストラクター職の特徴だと考えられるが、サービス対象者が目の前にいることで、講座を成功裡に遂行できたという達成感や充実感を直接得ることができる。これが自己効力感を高めることに強い影響を及ぼしていた。さらに、インストラクターとして仕事をする前に、サブインストラクターを経験している人も多く、ここでの成功体験の積み重ねも自信と意欲を与えていた。

b) 代理的体験

自分と同じような人が目標を達成するのを見ることにより、自分もできそうだという気持ちを抱くことが自己効力感を高めていた。ここで重要なことは、実際に同じかどうかではなく、同じであると本人が認識することである。代理的体験の中には、自分と環境が類似している人の成功体験から自己効力感を高める場合と、尊敬できる人を自分の理想像と見立て、その人を模倣することにより自己効力感を高める場合の二つのパターンが見られた。

c) 言語的説得

言語的説得とは、他者から達成できると言われることである。これは説得内容が妥当であると自己認識できて初めて自己効力感を高めることができる。今回の事例でいえば、派遣労働者に仕事を直接斡旋する立場の担当者の言葉であったからこそ、説得力を持っていたと考えられる。特に、未経験者にとっては、より効果的であったと考えられる。

さらに、尊敬する先輩から「あなたならできる(No.7-1)」と声をかけてもらうことは、前述の代理的体験と言語的説得を同時に受けることであるから、相乗効果をもたらしていたと考えられる。

d) 情緒的喚起

情緒的喚起とは、身体の状態を向上させ、ストレスやネガティブな感情傾向を減少させ、目標を達成しつつあることを身体で感じることである。

今回の事例では、この要因について強い影響を

受けたという発言は多くなかった。しかし、「受講生の質問に答えられなければ困る (No. 6-3)」「受講生に質問されるのが一番怖かった (No. 19-1)」など将来の不安を軽減するために学習に取り組んだという内容の発言もあり、自己効力感を高める要因の一つではあったと考えられる。

(3) ゆるやかなネットワークが与えた影響

今回の調査で新たに導き出された知見は、非正規雇用のインストラクター間には、組織を越えた専門職としてのゆるやかなネットワークが存在し、そこでの情報交換が能力開発の促進要因となっていたことである。インストラクターの仕事は、基本的に単発で行われるため、派遣先であれ派遣元であれ所属組織に対して強いコミットメントを抱くことは想定しづらい。また、インストラクター同士は、互いを専門職として認識しているため上下というより水平な関係にある。

それゆえ、密接な関係ではないが、同一職種としてのゆるやかな連帯感をお互いに抱いており、それが、自己効力感を高めることに影響を及ぼしていたと考えられる。

例えば、代理的体験を、その対象者を自分と同じ環境の人であると認識したり、言語的説得を、その人の発言は価値があると認識したりすることに対して、この同一職種としての連帯感が何らかの影響を及ぼしていたと考えられる。これは、Kram (1988) が主張するピアメンタリングにおける効果かもしれない²⁰⁾。

さらに、自己効力感を高めるための情報が、このネットワーク内を循環することにより、個人の効力感のみならず、ネットワーク全体の効力感を増幅させた可能性もある²¹⁾。また、キャリアを自己選択するという意識が高いほど、情報収集を積極的に行う。これが情報をより頻繁に循環させ、さらなる効果を高めていたことが推測される。

20) Kram (1988) は、メンタリングの機能をキャリア的機能と心理・社会的機能に分類し、これらを同僚同士で相互に行うものを「ピアメンタリング」と呼び、女性同士に多い関係性であると指摘している。

21) このような情報循環の効果を「チーム効力感」として捉える研究もある (高木、2002)。

6. おわりに

(1) 本研究の含意と提言

a) 含意

本研究は、能力開発の促進要因を探索するために、自己効力感概念を応用している。

この自己効力感は、臨床的な効果を期待して多様な分野で応用研究が進められているが、能力開発をはじめとするキャリア形成の分野における研究は、日本はもとより米国でも少なく、特に有職者を事例にした研究は稀である。その中で、能力開発の促進要因としての自己効力感、さらにその情報源としての学習機会を確認できたことは非常に有意義な理論的含意といえる。また、自己効力感は、情報源により操作できる概念であるから、この学習機会としての具体例が導き出されたことにより、今後の能力開発支援策の考案が可能になるという実践的含意もある。

さらに、一般的な労働調査ではその本質が見えづらい非正規雇用者のキャリアを理解する際に、本研究の事例調査がその一助になるという実践的含意もある。

b) 職業能力開発支援策への提言

本研究の知見に基づけば、能力開発を促進させるためには、環境的支援だけでなく、自己効力感のような個人的認知要因を考慮した支援策も重要である。しかし現状は、能力開発への直接的な支援策に議論が集中しており、これらを受ける個人の認知要因を考慮した支援策までは議論が及んでいない。すなわち、自己効力感を高めることを目的にした成功体験や代理的体験を経験するような学習機会や、個人に自信を与え不安を軽減させることを目的にしたキャリアカウンセリング機会の重要性があまり認識されていないのである。

さらに現状では、このような個人の認知要因の変容を促す機会を、自然発生的なものとして捉える傾向があり、意識的に創出していくものとしては考えられていない。

それゆえ今後は、能力開発を促進させるための学習機会やキャリアカウンセリングの機会を、自己効力感のような個人の認知要因をコントロールすることを組み込んだプログラムとして実行することを提言したい²²⁾。また、これらは大規模な施設や予算を必要とするプログラムではないため、

地域の経済格差に制限されず実行可能な支援策でもある。

さらに、能力開発支援策に、個人の認知要因の視点を加えることで、個人主導型職業能力開発が促進されれば、外部労働市場の活性化につながることも期待される。

(2) 残された課題

最後に、今後の研究にむけて残された課題について整理しておく。

本研究の主たる目的は、個人主導型職業能力開発の促進要因を探索することであった。しかしながら、実社会における能力開発の多くが、これに関連する何らかのキャリアチェンジを期待して実施されることを鑑みれば、今後はさらに、個人主導で行われた能力開発が、その後のキャリア関連行動にどのように結び付いたのかまで含めた議論を展開する必要があると考えている。

また、本研究は、非正規インストラクター職を対象とした事例研究であるため、発見事実が他の就業形態や職種においても、一般化されるものであるのかを検討することも必要である。

さらに、今回の調査で新たに導き出された「同一職種としてのゆるやかなネットワーク」が自己効力感に与えた影響についても、他の要因との関係性も含めて、さらなる検討が必要である。

加えて、本研究では、実践的含意として個人の認知要因に配慮した能力開発の必要性を提言することとどまっているが、今後、これらをプログラム化し実行し評価することによって、実践的価値を高めることも必要である。

謝辞 本論の作成にあたっては、椿康和教授（広島大学）をはじめとし、多くの先生方から貴重なご意見を頂いた。また、投稿にあたっては、二人の匿名のレフェリーから有益なコメントを頂いた。この場を借りてお礼を申し上げたい。

さらに、本研究におけるインタビュー調査では、株式会社ウィ・キャン代表取締役社長濱川博招氏ならびに取締役企画部長島川久美子氏に大変お世話になった。ここに記して、改めて感謝の意を表

22) 日本よりキャリアカウンセリングが一般的な米国では、自己効力感をカウンセリングへ応用する手法が例示され、実行され始めている (Brown & Lent, 1996)。

したい。

なお、本論に含まれる誤りについては、全て筆者の責任である。

参考文献

- 安達智子 (2001) 「大学生の進路発達過程：社会・認知進路理論からの検討」『教育心理学研究』49, pp. 326-336.
- Bandura, A. (1977) "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change," *Psychological Review*, Vol. 84, pp. 191-215.
- Bandura, A. (1986) *Social Foundations of Thought & Action*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1995) *Self-efficacy in changing societies*, Cambridge: Cambridge University Press. (本明寛・野口京子監訳『激動社会の中の自己効力』金子書房, 1997.)
- Bandura, A. (1997) *Self-efficacy: The exercise of control*, New York: W. H. Freeman and Company.
- Brown, S. D. & Lent, R. W. (1996) "A social cognitive framework for career choice counseling," *The Career Development Quarterly*, Vol. 44, pp. 354-366.
- 団泰雄 (2003) 「雇用制度」奥林康司『入門 人的資源管理』中央経済社, pp. 86-104.
- 廣瀬英子 (1998) 「進路に関する自己効力研究の発達と課題」『教育心理学研究』46, pp. 343-355.
- I・F. グッドソン・藤井泰・山田浩之 (2001) 『教師のライフヒストリー：「実践」から「生活」の研究へ』泉洋書房.
- 板野雄二・前田基成 (2002) 『セルフ・エフィカシー臨床心理学』北大路書房.
- 金井壽宏 (2002) 『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 新書.
- 小杉礼子 (1998) 「総論 教育と能力開発」日本労働研究機構編『リーディングス「日本の労働」第7巻 教育と能力開発』日本労働研究機構, pp. 1-11.
- 厚生労働省 (2001) 「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」
- 厚生労働省 (2002) 「能力開発基本調査」
- 厚生労働省 (2005) 「労働者派遣事業実態調査」
- Kram, K. E. (1988) *Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*, Maryland: University Press of America. (渡辺直登・伊藤知子訳『メンタリング—会社の中の発達支援関係』白桃書房, 2003.)
- 奈須正裕 (1995) 「自己効力」宮本美沙子・奈須正裕『達成動機の理論と展開：統・達成動機の心理学』金子書房, pp. 115-131.
- 日本人材派遣協会 (2001) 「登録型派遣労働者の就労実態と就労意識」
- 日本人材派遣協会 (2002) 『人材派遣新しい波—人材派遣白書2002年版』東洋経済新報社.
- 総務省 (2002) 「労働力調査詳細集計」

- 高木晴夫 (2002) 「「チーム効力感」がカギを握る」
『リーダーシップ・ストラテジー』ダイヤモンド社.
- 徳田治子 (2004) 「ライフストーリー・インタビュー」
無藤隆・やまだようこ・南博之・麻生武・サトウタツヤ『質的心理学 創造的に活用するコツ』新曜社, pp. 148-154.
- 脇田滋 (2000) 「労働者派遣法改定の意義と見直しに向けた検討課題」『日本労働法学会誌』96号, pp. 71-90.
- 渡邊芳之 (2004) 「質的研究における信頼性・妥当性のあり方」無藤隆・やまだようこ・南博之・麻生武・サトウタツヤ『質的心理学 創造的に活用するコツ』新曜社, pp. 59-64.
- Yin, R. K. (1994) *Case Study Research: Design and Methods, 2nd edition*, Thousand Oaks: Sage Publications. (近藤公彦訳『ケース・スタディの方法』千倉書房, 1996.)

* 本稿は投稿時に2人の匿名レフェリーによる査読という要件を満たしたものである。

Factors that Promote Independent Development of Vocational Capabilities

——Focusing on the Case of Temporary Worker——

Yoko NAKAGAWA, Lecturer

Faculty of Social Welfare, St. Catherine University

Yasuhiko HARAGUCHI, Associate professor,

Department of Management Studies, Graduate School of Social Science, Hiroshima University

[Abstract]

This research focuses on the factors that promote independent development of vocational capabilities from a social cognitive perspective. Specifically, individual, semi-structured interviews were conducted with twenty-two temporarily-employed instructors who developed vocational capabilities in the past. Subsequently, the collected data was analyzed qualitatively focusing on how the research participants had obtained necessary skills. In addition, it is possible to propose a policy based on the following research findings:

- 1) Self-efficacy was a factor that promoted independent development of vocational capabilities.
- 2) Self-efficacy was acquired and modified via four primary sources of information or types of learning experience. These were defined by Bandura (1986) as (1) personal performance accomplishments; (2) vicarious learning; (3) social persuasion; and, (4) physiological and affective states.
- 3) Research participants had information networks that allowed exchange beyond the boundaries of the work place. The network was a factor that promoted independent development of vocational capabilities.
- 4) Research participants were affected by the digitization of information that occurred around 1995. The parallel interplay of this socioeconomic factor with the development of cognitive capabilities was a factor in the promotion of the independent development of vocational capabilities.

Keywords: independent development of vocational capabilities, temporary worker, self-efficacy