

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 30 年 6 月 28 日現在

機関番号：37109

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K03637

研究課題名(和文) 専門職非正社員への学習機会の提供が職務意欲へ及ぼす影響に関する研究

研究課題名(英文) A study on the influence of provision of learning opportunities for professional non-regular employees on job motivation

研究代表者

前田 卓雄 (MAEDA, Takao)

中村学園大学・流通科学部・教授

研究者番号：80719245

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,600,000円

研究成果の概要(和文)：研究最終年度は、370名の医療・福祉・保健分野の専門職非正社員にアンケート調査を実施し、得られたデータの定量分析を行った。その結果、企業側から提供される学習機会は、「組織コミットメント」や「キャリア・コミットメント」を高め、その結果、「職務意欲」を高めることが明らかになった。また、提供された学習機会によって、スキルや能力向上の「変化への肯定的認知」が行われ、提供された「学習機会の満足度」が高いと「職務意欲」も高まることが確認できた。本研究の結果からは、専門職においては、企業側からの「学習機会の提供」において雇用区分における格差を設けるべきではないという結論を導き出すことができた。

研究成果の概要(英文)：In the final year of this study, a questionnaire survey was conducted on 370 non-regular employees in the medical, welfare and health fields, and quantitative analysis of the obtained data was carried out. As a result, learning opportunities provided by companies have increased "organizational commitment" and "career commitment", and as a result, it has become clear that "enthusiasm of work" is enhanced. In addition, it was confirmed that the provided learning opportunities gave "positive recognition to change" of skill and ability improvement, and that "job satisfaction degree" also increased when "satisfaction level of learning opportunity" provided was high.

From the results of this study, we were able to draw a conclusion that professionals should not create disparities in employment categories in "providing learning opportunities" from companies.

研究分野：経営管理

キーワード：専門職 非正社員 格差 学習機会の提供 職務意欲

1. 研究開始当初の背景

わが国の雇用に占める非正社員の割合は40%に迫ろうとしている。総務省統計局が行った労働力調査（以下、「労働力調査」という）によると2015年の雇用者に占める非正社員の割合は、37.5%という結果であった。これは、10年前の2005年の調査結果との比較では約5ポイント、20年前の1995年との比較では16.6ポイント、30年前の1985年との比較では21.1ポイントの増加という結果となっている。

しかしながら今日では、政府が推進するアベノミクスによって、大企業を中心とした一部の業種において景況感が回復しており、有効求人倍率は過去20年間に2度しかなかった年平均倍率で1倍を超える状況となっている。このため労働市場は、にわかに活況を呈してきているが、このことは非正社員の雇用にはどう影響しているのだろうか。

政府が発表する「有効求人倍率」には非正社員の求人も含まれており、通常は正社員よりもパートなどの非正社員の求人の方が多い。実際に毎日新聞によると、「全体の求人倍率を押し上げているのは非正規である」との記事が報じられており、雇用に占める非正社員比率は、景況感が増しても増加傾向にあることには変わりがないということになる。

それでは、この傾向は、一般の労働者よりも比較的雇用が安定しているとされる専門職においてはどうか。既述の労働力調査を見ると過去10年間の「専門的技術的職業従事者」のカテゴリーに分類された、いわゆる専門職として従事する雇用者のうち、雇用形態がパート・アルバイトの人たちは、2006年の85万人(9.0%)から2015年には115万人(10.9%)に増加している。専門職の雇用に占めるパート・アルバイトの比率は低いが、専門職においても少しずつではあるが、その割合は増加傾向にあることが見て取れる。したがって、非正社員比率が増加傾向にある状況下においては、専門職においても、今後、非正社員として雇用される従業員の割合が増えていくことになるとの予測が可能となる。

それでは、非正社員として雇用される専門職が増加していくことでどのような問題が生じるのであろうか。特に専門職のように、職務に関する専門知識やスキルの獲得と同時に

その発揮が求められる職種においては、雇用形態の違いによって教育訓練の機会に格差が生じることが、最も懸念される問題ではないだろうか。厚生労働省が毎年実施する「能力開発基本調査」の統計データのうち、企業内において行われるOJTとOFF-JTに関する過去5年の実施を見るとOJT、OFF-JTともに非正社員に対する実施状況は低い。計画的OJTは、正社員が60%程度であるのに対して非正社員は30%程度であり、OFF-JTにおいても、正社員が70%程度であるのに対して非正

社員は35%程度で、ほぼ半分しか実施されていない。このように、正社員と非正社員間には、賃金以外に企業による教育訓練の機会の提供にも格差が存在するのである。

なぜ、このような格差が生じるのであろうか。従業員の教育訓練には、実施するにあたり費用(コスト)がかかる。人的資本理論では、教育訓練はコストをかけた投資であると見なしている(原, 2009)。なぜなら、教育訓練によってスキルが向上すれば、それだけ生産性も向上する。向上した生産性は、将来、企業に収益をもたらすため、企業にとっては、教育訓練に要する費用(コスト)は収益獲得のための投資として認識されるのである。しかしながら企業側は、図表3を見てわかるように非正社員に対する投資のインセンティブを持っていないといえることができる。その理由について、原(2009)は、以下の2点を指摘している。

長期雇用を前提とする正社員と有期雇用を前提とする非正社員とでは、投資に対する回収期間に差があるため、企業側は、より回収期間の長い正社員へ積極的に人的投資を行う合理的理由があること。

職業経験や仕事に対する様々な志向を持つ多様な人材である非正社員は、不確実性の高い投資対象として考えられていること。

それでは、このような格差は、専門職として雇用される非正社員(以下、専門職非正社員という)にとってどのような影響が考えられるのであろうか。

先行研究では、非正社員に対する企業側からの教育訓練機会の提供が、仕事を行う上でのスキルや能力の向上に効果があるとの研究結果が示されている。しかしながら、現実に正社員と非正社員間に教育訓練機会の提供において格差がある中、それが非正社員の職務意欲にどう影響するのか、その関係性を明らかにする研究は見当たらない。

そこで、本研究ではこの点に着目し、企業側から提供される教育訓練といった学習機会が、非正社員の職務意欲に及ぼす影響について、その関係性を明らかにすることを目的として行う。特に専門職においては、企業側から提供される学習機会へのニーズや期待が高いことが予測されるため、正社員と非正社員間の学習機会の格差は、専門職非正社員の職務意欲に大きな影響を及ぼしていることが考えられる。厚生労働省が行った平成23年度パートタイム労働者総合実態調査によれば、専門職非正社員の約54%が会社に不満(不安)をもっており、彼(彼女)らの職務意欲を向上させ、不満(不安)の解消につなげることは、経営管理上の重要な課題でもある。このため本研究では、研究対象を医療・福祉・保健分野における専門職非正社員に焦点を当てて研究を行う。その理由は、専門職の中でも、医療・福祉・保健分野においては、職務に関する専門知識とスキルの獲得と発揮が同時に求められる職種であり、勤務先が

らの学習機会の提供や支援の有無が職務意欲へ及ぼす影響が大きいと思われるからである。

2. 研究の目的

前田(2013)は、非正社員を基幹活用する営業店舗を対象に正社員店長と非正社員リーダー間のタスクの重複に注目して研究を行った。この研究では、タスクが重複することで生まれる学習機会が非正社員リーダーの学習活動を活発にして、職務意欲を高めることや学習する組織風土に対するモデレート効果があることを事例研究によって実証的に明らかにしている。

本研究は、前田(2013)から得られた研究成果を発展的に継承して、専門職として雇用される非正社員を対象に、企業側からの学習機会の提供が職務意欲に及ぼす影響とそのメカニズムを明らかにすることを目的として行う。したがって、本研究は、非正社員専門職の活用のあるり方に対して、従来の経営管理手法に関する新たな提案を目指すものである。

3. 研究の方法

先行研究からは、まず、学習者の学習志向性が職務意欲を高めるとの示唆を得ることができた。特に専門職においては、仕事を通じた成長欲求や自律性が一般の労働者よりも高いため、何らかの学習行動が日頃より行われており学習意欲は高いと思われる。しかしながら、非正社員への企業側からの学習機会の提供は、正社員の半分程度の割合しかない。それゆえに学習意欲がありながら、正社員との間に企業側からの学習機会の提供に格差があることで、その分野の専門職として働くことに肯定的な態度が持てないかもしれない。逆に、正社員と同じように企業側から学習機会の提供があれば、専門職として働くことへの肯定的な態度が持てるようになり、職務意欲や組織への愛着、職務の専門性へのコミットメントが高まるものと思われる。そこで、以下の5つの仮説を導出した。

仮説1. 企業側から学習機会が提供される方が提供されないケースよりも職務意欲が高い

仮説2. 企業側からの学習機会の提供は、組織コミットメントを高める

仮説3. 企業側からの学習機会の提供によって、組織コミットメントが高まることで、職務意欲も高まる

仮説4. 企業側からの学習機会の提供は、キャリア・コミットメントを高める

仮説5. 企業側からの学習機会の提供によって、キャリア・コミットメントが高まることで、職務意欲も高まる

しかも企業側から提供された学習機会が、職務に関する新たな専門知識やスキルの獲得につながるような効果があり満足度が高い内容であれば、職務に対する新たな動機付

けとなり、職務意欲を高めることにつながる。そこで、以下の2つの仮説を設定した。

仮説6. 企業側から提供された学習機会への満足度が高い方が職務意欲も高まる

仮説7. 企業側から提供された学習機会によってスキルや能力の変化への肯定的な認知が高いと職務意欲も高まる

本研究では、まず、専門職非正社員を対象に企業からの学習機会の提供が職務意欲に及ぼす影響について、質的調査を実施して概念の抽出を行う。それを基に、理論的分析フレームワークのモデル化を行い、概念を確定させる。そして、これらの概念を変数として、職務意欲に及ぼす影響についてアンケート調査を実施して、データの定量分析を行う。なお、実証研究では、定量分析を補完する形で、質的調査を再度行い、定量調査だけでは解明しがたい詳細な点においても捕捉を行うこととする。

4. 研究成果

研究最終年度に370名の医療・福祉・保健分野の専門職非正社員を対象にアンケート調査を実施し、得られたデータの定量分析を行った。

分析では、はじめに「職務意欲」、「組織コミットメント」、「キャリア・コミットメント」に対するOFF-JTの影響を分析するために、OFF-JTの受講状況間(「受講済」、「未受講」、「制度がない」)の1要因分散分析を行った。その結果、「職務意欲」については、OFF-JTの効果は有意であった($F(2, 367) = 4.311, P = 0.010$)。TurkeyのHSD法による多重比較では、OFF-JTを「受講済」と「制度がない」との間に有意差($P = 0.010$)があった。次に「組織コミットメント」について、OFF-JTの効果は有意であった($F(2, 367) = 4.059, P = 0.018$)。TurkeyのHSD法を用いた多重比較では、OFF-JTの「受講済」と「制度がない」との間に有意差($P = 0.013$)があった。そして「キャリア・コミットメント」においても、OFF-JTの効果は有意であった($F(2, 367) = 5.086, P = 0.007$)。TurkeyのHSD法による多重比較では、OFF-JTを「受講済」と「制度がない」との間に有意差($P = 0.005$)が確認された。

したがって、これらの分析結果から、仮説1、仮説2、仮説4が支持された。

次に残された仮説3、5、6、7を検証するために、従属変数を「職務意欲」、独立変数を「組織コミットメント」、「キャリア・コミットメント」、「学習機会の満足度」、「学習機会によるスキルや能力変化への肯定的認知」(以下、変化への肯定的認知)として、過去1年間にOFF-JTを受講した専門職非正社員を対象とした回帰分析を行った。その結果、すべての回帰式が1%有意水準で成立した。なお、多重共線性の可能性について、VIFの値を確認したところ、1.73から1.96を示しており、多重共線性の問題がないことも確

認した。したがって、仮説 3、5、6、7 は、支持される結果となった。

これらの分析結果からは、企業側から提供される学習機会は、「組織コミットメント」や「キャリア・コミットメント」を高め、その結果、「職務意欲」を高めることが明らかになった。また、提供された学習機会によって、スキルや能力向上の「変化への肯定的認知」が行われ、提供された「学習機会の満足度」が高いと「職務意欲」も高まることが確認できた。中でも、「キャリア・コミットメント」とスキルや能力の「変化への肯定的認知」が「職務意欲」に強い影響を及ぼしていることが明らかになった。

本研究の結果からは、専門職においては、企業側からの「学習機会の提供」において雇用区分における格差を設けるべきではないという結論を導き出すことができた。

<参考文献>

原ひろみ(2009)「非正社員の企業内教育訓練と今後の人材育成」『NIRA 研究報告書』pp63-74.

前田卓雄(2013)「営業店舗における非正社員リーダーの職務意欲に関する研究：正社員店長とのタスクの重複に注目して」北九州市立大学大学院社会システム研究科博士論文.

守島基博(2006)『人材マネジメント入門』日本経済新聞社.

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 0 件)

〔学会発表〕(計 2 件)

1. 前田卓雄「学習機会の提供が専門職非正社員の職務意欲に及ぼす影響に関する研究：医療・福祉・保健分野における専門職非正社員を中心に」

国際異文化ビジネスシンポジウム 2017年12月8日 (中華民国 玄奘大学)

2. 前田卓雄「学習機会の提供が専門職非正社員の職務意欲に及ぼす影響に関する研究：医療・福祉・保健分野における専門職非正社員を対象として」

日本言語文化研究国際学術シンポジウム 2017年12月9日 (中華民国 長榮大学)

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 0 件)

名称：
発明者：
権利者：

種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計 0 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1)研究代表者

前田 卓雄 (MAEDA, Takao)

中村学園大学・流通科学部・准教授

研究者番号：80719245

(2)研究分担者

なし

(3)連携研究者

三島 重顕 (MISHIMA, Shigeaki)

大阪経済大学・経営学部・准教授

研究者番号：60454930

(4)研究協力者

なし