

# パートタイム労働者のキャリア発達，組織・職務への コミットメントの変容に関する PAC 分析

内 藤 哲 雄・石 橋 里 美<sup>1</sup>

キーワード：パートタイム労働者，キャリア発達，組織へのコミットメント，職務へのコミットメント，PAC 分析

## PAC Analyses on Career Development and Commitment to Organization and Job of Married Part-time Workers

Tetsuo NAITO & Satomi ISHIBASHI

**Key words:** part-time worker, career development, commitment to organization, commitment to job, PAC analysis

### 問 題

構造不況，グローバル競争に加え，長期化する経済停滞に対応すべく，多くの企業が生き残りをかけて様々な組織改革に取り組んでいる。とりわけ，人事面においては，成果主義の見直し等の制度改革とともに，自律的で組織の成長に強くコミットしている人材の育成が急務となっている（堀内・岡田，2009）。角山（2006）は，モチベーションマネジメントの視点から，組織と職務へのコミットメントを引き出す施策がますます重要になることを示唆している。従業員の組織と職務の双方へのコミットメントの規定要因を検討した最近の研究としては，竹内・竹内（2003）や堀内・岡田（2009）の研究がある。これらの研究によって，正規社員の組織コミットメント<sup>2</sup>と職務コミットメントは，職務満足感や上司満足感といった従業員個人の要因と，キャリア自律やキャリア発達の支援を中心とする人的資源管理に関する要因によって高められることが明らかにされてきた。

こうした情勢のもと，他方では，雇用の多様化が進展しており（厚生労働省，2008），

<sup>1</sup> 芝浦工業大学（Shibaura Institute of Technology）

<sup>2</sup> 組織コミットメント：組織コミットメントは，Allen & Meyer（1990）の3次元モデルに依拠するならば，情緒的コミットメント，存続的コミットメント，規範的コミットメントに分けることができるが，堀内・岡田（2009）らの研究では，組織に留まり適応しなければならないという義務感である，規範的コミットメントは採用していない。本研究では，金井・高橋（2004）らの先行研究を踏まえ，組織の成果に積極的な効果をもたらす要素として，情緒的コミットメントに着目した。

2007年における就業形態の多様化に関する総合実態調査によれば、正社員以外の労働者がいる事業所の比率は77.2%であり、正社員以外のほうが多いのはパートタイム労働者<sup>3</sup>がいる事業所の59.0%となっている。加えて、パートタイム労働者では、女性が73.5%と圧倒的に多く、そのほとんどが既婚女性で占められている（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2008）。

今や、既婚女性のパートタイム労働者の活用と育成は、企業組織における技能の継承や生産性に直接的に影響を及ぼす課題となっている。平成20年（2008年）4月1日には、パートタイム労働法の改正により、事業主がパートタイム労働者から正規の労働者への転換を推進するための措置を講じることが義務化され、パートタイム労働者個人にとっても、長期的に同じ組織内でキャリア発達を実現していく道が開かれつつあるといえよう。

これからの時代の企業経営者にとっては、組織や職務へのコミットメントが高いパートタイム労働者の採用や育成が必要となり、パートタイム労働者の能力開発や長期的キャリア形成への支援は、ますます重要な、人的資源管理における新たな課題となっていくであろう（例えば、鈴木・関、2006；乾・根本、2006）。ところが他方で、パートタイム労働者の能力開発が、本人にとって負荷となり、正社員への応募をためらわせる原因になるケース（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2008）や、基幹労働力化が、必ずしもモチベーション向上に結びつかないことも報告されている（鳥貫、2007）。

上述のような背景から、非正社員への能力やキャリアの発達支援の効果性、有効性を検討することが喫緊の課題であるといえよう。しかしながら、非正規社員、とりわけ既婚女性のパートタイム労働者のキャリア形成のプロセスや、組織や職務へのコミットメントに着目した研究は、ほとんど見当たらない。

ところで、既婚女性のパートタイム労働に関しては、仕事とそれ以外の役割をどのように調整させていくかが、問題の中心として、従来より研究されてきた。例えば、大和（2005）は、既婚女性の職業と家族生活の調整が「家族的要因（経済的事情・育児にどの程度手がかかるか）」と「個人のキャリア追及の要因」でなされることを明らかにし、再就職に際してフルタイマーとパートタイマーのいずれの形態で従業するかは、コーホート、時代背景に規定されることを示唆した。金井・若林（1998）は、女性パートタイマーを対象とした調査研究で、パートタイマーという就業形態は家庭と仕事を両立しようとするものであり、ワーク・ファミリー・コンフリクトが比較的強く抑えられることを報告している。永久（2008）は、既婚女性の役割を家族と社会の2因子から検討し、役割遂行への能力の自己評価について、パートタイマー群と常勤群の比較を行って、常勤職の経験は、社会志向性を高め、目標達成への志向が高まることを示唆している。これらの既婚女性のパートタイム労働に関する研究は、パートタイム労働者における就業意識や家庭での役割葛藤に影響する要因と正規社員との相違点を明らかにしたもの、同じ就業形態をとりながらも、職業キャリア形成や、所属する企業組織や職務へのコミットメントが、家族との関係性や職業的経験を通して、個々人の内部において様々に変容、発達していくプロセスについてはほとんど検討されていない。

<sup>3</sup> パートタイム労働者：正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない労働者で、雇用期間が1か月を超えるか、又は定めがない者。

実際のキャリア発達支援の場面では、クライアントに、このようなプロセスにおける節目を自覚的に捉えるための援助が必要となる。キャリア・コンサルタントは「人生を職業と生涯発達という観点から捉え、個人の職業的発達過程の援助を行う。職業生活上でのよりよい適応と成長、個人のライフサイクルに応じた発達を援助することに重点をおく」（社団法人日本産業カウンセラー協会、2004）が、クライアントのライフキャリアの重要な節目には、自分の過去を振り返るとともに、今後のキャリアを展望し、新たな目標設定、意志決定をしていくための「自己への深い気づき」を促す支援が求められる。人は「自己への気づき」によって変容する（宮城、2002）。このような、クライアントの人生や全人格に関わる「気づき」「明確化」を、低コストで時間効率よく実現でき、個々の能力開発へと結び付ける仕組みや、アセスメントツールは見当たらない。適性検査やキャリアデザイン研修プログラムなどが開発されてはいるが、いずれも、職務や職場への適合性や、能力開発等のある側面における自己理解や目標設定にとどまるものがほとんどである。個人独自の生活史や価値観に寄り添いながら、「どのように生きていきたいか」「どのように働いていきたいのか」への深い気づきを促す技法であるとは言い難い。クライアントの多様な出来事や情緒的経験の蓄積上にある職業的アイデンティティ形成のダイナミックな過程を理解するための、個人の独自性に寄り添うアプローチが必要であるといえよう。

そこで本研究では、多様な職務経験や家族環境を持つパートタイム労働者個々人の、組織や職務へのコミットメント、キャリア形成の過程に、直接的に迫るための技法として PAC 分析（内藤、1997；内藤、2002）を採用した。この技法では 1 事例ごとの分析が可能で、①当該テーマに関する自由連想、②連想項目間の類似度評定、③類似度距離行列によるクラスター分析、④調査対象者自身によるクラスター構造の解釈を通して、操作的・客観的に、個人別に態度やイメージの構造を分析する方法である。多様な分野で潜在的な構造を発見的に解明できることから（内藤・井上・伊藤・岸、2008）、職業キャリア形成や、所属する企業組織や職務へのコミットメントが、家族との関係性や職業経験を通じて、個々人の内部において様々に変容、発達していくプロセスについても分析できると考えられる。

さて、PAC 分析は、個人体験に関わる内容を当人自身が想起し、多変量解析を援用して、検査者と共に当人の潜在的態度構造を発見的に気づいていく技法である。キャリア発達支援での活用を考えた場合、自分の問題や課題が自分自身の言葉と内省によって発見されるので、分析結果に基づいた自己啓発や能力開発訓練への抵抗が少ないとともに、1 回の分析で潜在構造に迫ることができ、通常のカウンセリングなどで面接を繰り返すのに比べて時間効率が飛躍的に向上する（内藤、1993）ことが期待される。

上記の背景事情により、本研究では、既婚女性のパートタイム労働者を対象として、組織、職務へのコミットメント、キャリア形成のプロセスを PAC 分析により個人別に構造分析し、各事例を比較検討することを第一の目的とした。加えて、キャリア・カウンセリングのツールとしての PAC 分析の有効性を検討することを第二の目的とした。

## 方 法

**被検者：**被検者はいずれも、研究の趣旨および参加に同意した既婚のパートタイム労働者で、

30代前半の女性1人、30代半ばの女性1人、40代後半の女性1人の合計3人である。

**手続き：**面接はいずれも石橋が担当し、類似度距離行列の評定までとそれ以降の2回に分割して実施された。ただし、1回目と2回目の間隔は1週間以内とした。連想刺激としては、以下のような刺激文を提示するとともに、口頭で読み上げた。

「あなたは現在働いている職場についてどのようなイメージをお持ちでしょうか。どのように働きたいと思いますか。また、そこで働くことが、あなたの人生にどのような意味を持つと感じるでしょうか。結婚・出産・育児などとの関わりについてもイメージしてください。思い浮かんだ順に、一つ一つカードに記入してください<sup>4</sup>。」

ついで、用意したカード（縦3 cm、横9 cm）に、想起された順に連想内容を記入させた。この後、重要だと感じられた順番にカードを並べ替えさせて、重要順の番号を記入させた。次に、項目間の類似度距離行列を作成するために、ランダムに全ての対を選びながら、直感的なイメージ上で、どの程度類似しているのかを、1：「非常に近い」～7：「非常に遠い」の7段階尺度で評定させた。第2回目の面接までに、作成された類似度距離行列に基づき、被検者別にウォード法でクラスター分析を行った。次いで、析出されたデンドログラムの余白部分に連想項目の内容部分を記入した。第2回の面接では、余白に連想項目が記入された上記デンドログラムを2枚用意し、被検者に1枚を渡し、検査者はもう1枚を見ながら、以下の手順で、デンドログラムの結果について被検者のイメージを聴取した。

まず、検査者がまとまりをもつクラスターとして解釈できそうな群ごとに各項目を読み上げ、項目群全体に共通するイメージやそれぞれの項目が併合された理由として感じられるものについて質問した。各群が終了した後、群間比較させてイメージや解釈の異同を聴いた。この後さらに、デンドログラム全体のイメージや解釈について報告させた。これらの作業に続いて、各連想項目単独でのイメージがプラス、マイナス、どちらともいえない（0）のいずれに該当するのかを回答させた。最後に検査者として解釈しにくい個々の項目を取り上げて、そのイメージを補足的に質問した。

なお、検査終了直後に面接を受けたことについてのアンケートを実施した。調査した質問は8項目であった。それらは、①家族について、ふりかえることができた、②自分のキャリア（仕事における）をふりかえることができた、③自分の今後の仕事について展望するきっかけになった、④自分の人生をふりかえるきっかけになった、⑤自分の問題を自分で気がつくことができた、⑥自分の将来を考えるきっかけとなった、⑦仕事に適應できたことについてふりかえることができた、⑧自分の価値観を考えるきっかけになった、である。いずれも評定は5段階（1：そう思わない～5：そう思う）であった。

<sup>4</sup> 組織や職務へのコミットメント、キャリア形成のイメージについて直接連想させず、「現在働いている職場のイメージ、希望する労働形態、働くことが人生において持つ意味、結婚・出産・育児などとの関わりイメージ」についての連想から間接的に測定したのは、建前で回答するのを回避させ、真に連想するほどの関連性を持つ構造を解明するためである。

## 結果と考察

### 被検者 A の事例

被検者 A は30代前半、4年制大学を卒業後、民間企業に入社し SE として7年間勤務。結婚を機に退職。子どもはいない。ハローワークの紹介で、現在のパートタイム契約での一般事務職に初めての転職。勤務条件は、月曜日から金曜日までの週5日、1日6時間（10：00～17：00）で、雇用契約期間は1年。期間満了を目前にし、転職か継続か決めかねている状態であった。

重要順位、クラスター分析及び単独イメージの結果は、図1の通りであった。重要順位をほぼ1/3まで取り上げると、①社会との接点、②視野の広がり、③厳しい、④信頼、⑤人脈で、現在の職場で働くことで社会とつながり、厳しいけれども人脈ができ視野が広がり、信頼される存在になることを感じている。構造全体の単独イメージでは、+が9項目、-が5項目、0が2項目で、いくぶんか葛藤し、プラスのイメージがやや強い。

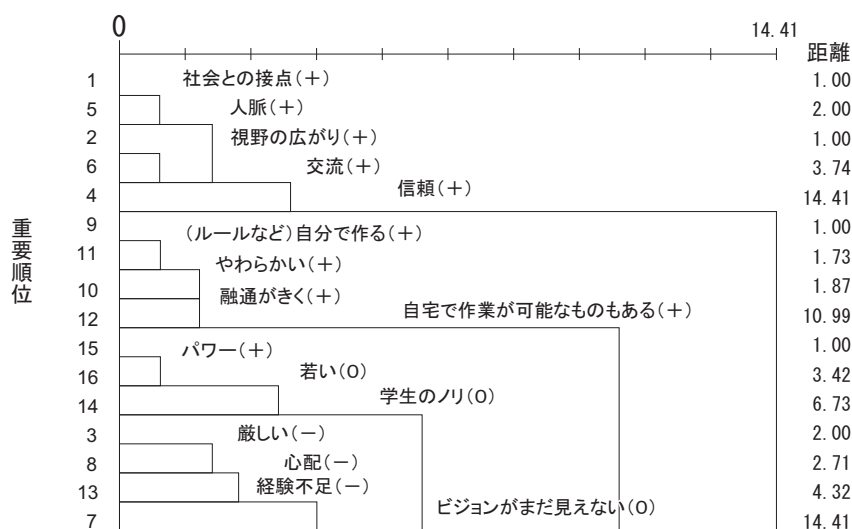


図1 被検者 A のデンドログラム

### 【被検者 A によるクラスターの解釈：抜粋】

クラスター1は「社会との接点」～「信頼」の5項目：自分と社会と組織のつながり、自分にとっても、組織にとっても、社会にとってもプラスなことのまとまり。社会とのつながりが持て、新しい興味がもてたし、色々な出会いがあって、自分が成長できるような感じ、ポジティブなまとまり……。

クラスター2は「(ルールなど)自分で作る」～「自宅で作業が可能なものもある」の4項目：自分にとってのプラスの意味でまとまっている。柔軟で融通がきくことは、これから子どもを産んだり、長く働いていくことを考えると都合がいい……



クラスター3は「パワー」～「ビジョンがまだ見えない」の7項目：前の二つに比べると、不安を感じていること、心配していることの内容でまともっている。ここは組織としてのマイナス、組織が今ぶつかっている問題……。<sup>①</sup>

クラスター1と2の比較：クラスター1は広い範囲、自分と社会との関係性、組織に属していることの強み、自分がいて組織があつて、社会がある感じ。クラスター2は狭い範囲、自分が働いていくのに都合がよいこと。自分と組織の関係性だけ……

クラスター1と3の比較：クラスター3はマイナスが強い。クラスター1を、押し下げる内容。クラスター3がプラスにならないとクラスター1はプラスにならない……。

クラスター2と3の比較：クラスター2はプラスのイメージが強いのに3は全くプラスのものがない。3は組織と距離を置いて見ている、今までいた会社との比較をして出している。2は自分が働いていくイメージが入っている、2のイメージの中に自分がある、3はイメージの中に自分がない……2は自分の人生の先まで見てイメージしている。3は先のイメージがない、不安要素……自分が今の職場で続けていくことへの不安につながっている……独身のときと違って、自分の家庭、生活も大事にしたいから、全て力を注げないもどかしさ……自分が組織のなかでどのような仕事をしていいのか見えない、今後を見据えて、自分の成長とか、何か技術をつけたり、先のステップを考えて進みたいのに、今の職場では無理<sup>②</sup>……年齢的なことがあつて、先を見て仕事をしていかななくてはいけない時なのに、今の職場では先がみえない不安……。<sup>③</sup>

#### [被検者 A についての総合解釈]

クラスター1は、全項目がプラスで、肯定的イメージのみから構成されている。組織で働くことが自分と社会とをつなぎ、自己の成長をもたらすこととしてイメージされており、＜社会との接点、自己の成長の場としての職場＞と命名できる。

クラスター2も全項目がプラスであり、肯定イメージのみで構成されている。子どもが産まれても働くことが可能な、仕事のルールも自分で決めることができる柔軟さを示すものである。パートタイム労働者としての、＜職務の融通性＞と名づけることができよう。

クラスター3は、－項目3、0項目3、＋項目1である。通常0項目は、＋であれ－であれ、感情を感じない疎隔された状態を意味するので、－イメージと自己疎隔的なイメージが強いことを示唆する。将来を考えての目標が決まらず、能力開発できないことへの不安や心配を感じている。そこでこのクラスターは、＜職場での将来目標不明と自己成長のない不安＞と解釈することができよう。

クラスター1の「信頼」とクラスター2の「自宅で作業が可能なものもある」のいずれとも結節する象徴項目となるのが、クラスター3の「ビジョンがまだ見えない」である<sup>⑤</sup>。パートタイム労働は、社会とのつながりを持ち、自宅で作業できるなど融通がきくのはあるが、「将来へのビジョンが見えず」、自己疎隔を感じ不安となり、転職への焦りの表明ともなる（アンダーライン②③）。

注目すべきは、クラスター単独の解釈段階では「ビジョンがまだ見えない」のは組織の問

<sup>⑤</sup> 統計ソフト HALBAU (HALWIN) を使用しての、項目の結節や象徴項目の解釈については、内藤 (2008) の序章「PAC 分析を効果的に利用するために」を参照されたい。

題（アンダーライン①）と認識しているが、クラスター間の比較をしつつ内省を続けることにより、自己の内面を探索するようになる。アンダーライン②からも窺えるように、不安の原因は、現在の職場との関わりだけではなく、自分自身が将来の具体的な展望を持たないことにあり、自ら気づきを得たことである。

一般に技術者は仕事における自己成長や学習機会などの内発的報酬を重視し（日本生産性本部, 1989）、組織へのコミットメントよりも専門性へのコミットメント<sup>6</sup>が高い傾向にあるとされている。SE 専門職の被検者 A は、結婚しパートタイム一般事務職に転職しても、自己成長という内発的報酬を重視する傾向が消失していないと解釈できよう。被検者 A の事例は、能力を発揮して行くことで構築してきた専門職コミットメントは、その専門性を活かす職務から離れても、自律して内在し、動機づけや職業キャリア形成に影響し続けることを示唆する。高い専門職コミットメントが要求される職業に従事した経験のあるパートタイマーは、再就職した組織の目標と自己成長目標のすり合わせが出来れば、新たな業務に必要な専門技術を積極的に学び、生産性向上や組織活性化に貢献する人材となり得るであろう。労働市場に潜在するパートタイム労働者の中から、このような人材を見極めて採用・育成していくことは、企業組織と個人双方にとって有益である。

### 被検者 B の事例

被検者 B は30代後半、薬剤師の資格を取得し、製薬会社に入社、5年間勤務後、結婚を機に退職。子どもは2人（第一子：7歳、第二子：5歳）。1年前に、人材会社登録直後の紹介により、調剤士として復職した。勤務条件は週3日、1日4時間（9：00～13：00）であった。

重要順位、クラスター及び単独イメージの結果は図2の通りであった。37と項目数が多いので、上位1/5の順位まで取り上げると、①今現在は家庭が上手くまわるようにするのが一番大事だから…、②外で働くことは総合的に見て楽しいと感じる、③仕事内容が生活にすぐ役立つものだったので…、④私自身、子育てが一段落したときの生活のベースを築けそう、⑤子供にも「母親」も母以外の顔があるということ…、⑥身内をサポートできる仕事でいいと思える…、⑦働くことが家族に役立って欲しい、となる。いずれも家庭との調整に関わる内容である。第1位が0イメージであるのを除いて、残りはいずれも＋イメージである。全体構造としては、＋が26項目、－が4項目、0が7項目で、プラスのイメージが強い。

### 〔被検者 B によるクラスターの解釈：抜粋〕

クラスター1は「今現在は家庭が上手くまわるようにするのが一番大切だから…」～「仕事内容をどこまでステップアップさせるかは今後の…」の15項目：えーと、こっちは、前向きな意見、意欲的で、やる気があるときに出てくる、ポジティブな考え。働くことに関しての理由の一つ。これだけの理由で働こうと決めたわけではないが、……なんだろう、働く意味、意義が現れている気がする。ウーン、実際に働いてみたときの利点。ウーン、あとは……、うすうす感じてはいたんだけど、このまとまりを見てみると、お金が目的だけで働い

<sup>6</sup> 本研究では浅井（2004）と同じく、“専門職への同一化の強さや関与の程度”と定義する。

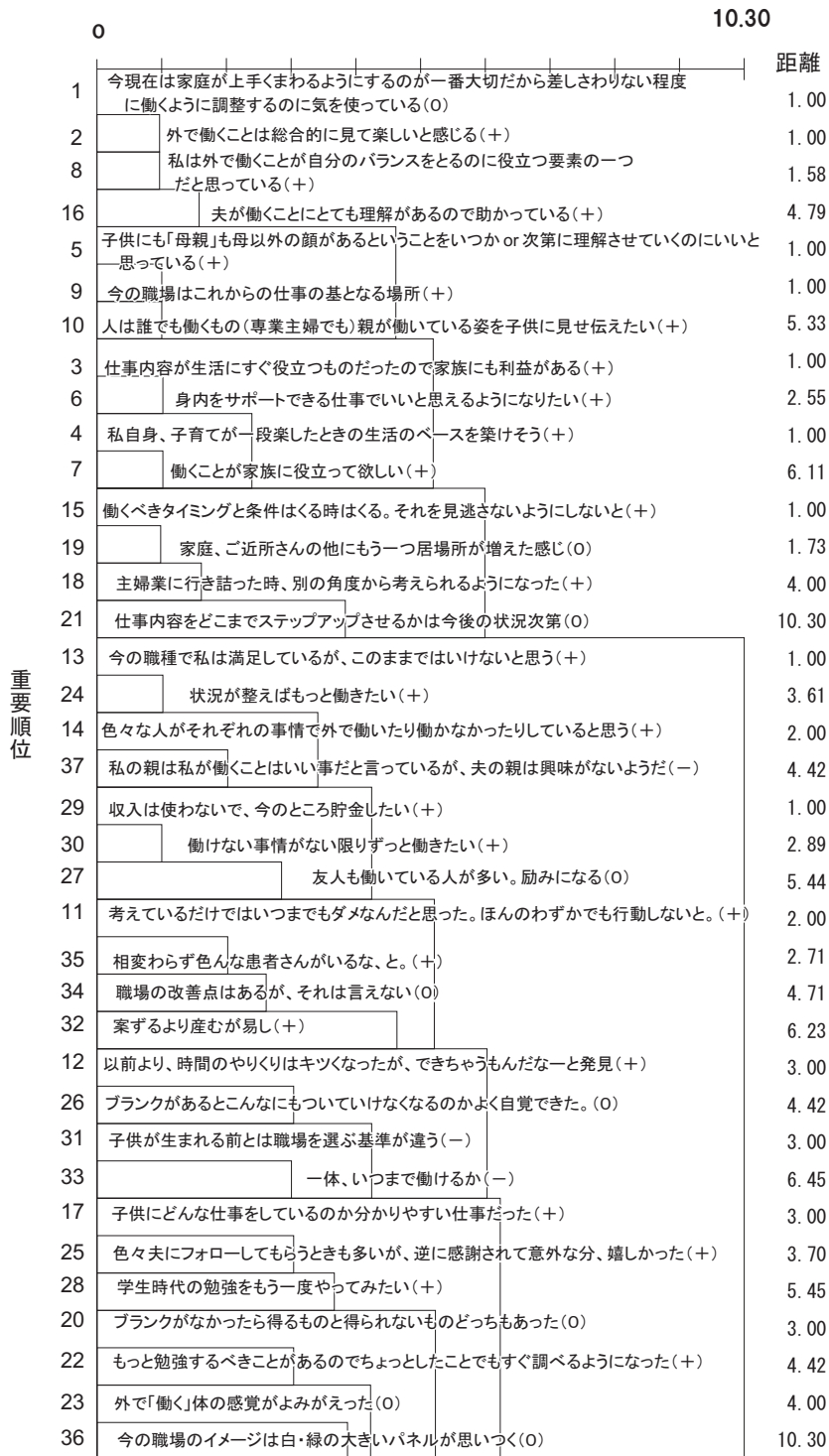


図2 被検者Bのデンドログラム



ている訳じゃないと自覚できる。そこまで、普段、まじめに仕事をする事に向き合うことってないから……。

クラスター 2 は「今の職種で私は満足しているが、このままではいけないと思う」～「今の職場のイメージは白・緑の大きいパネルが思いつく」の 22 項目：実際に働いてみて、感じたこと、気がついた改善点、こうしたらいいとか、こういうことだった（強調）という結果。今後、自分がどうしたいのかが、ちょっと見えてきている自分が現れている感じ。文章が「だった」で、状況を説明している感じ、上（クラスター 1）とは明らかに違う。イメージとして上より暗い。

クラスター 1 と 2 の比較：変な言い方だけど、上も下も、書くときは（自由連想の時）なんでもよかったのに、上も下も頭の中の意識というか、考えを書き出していて、具体的な出来事とかを浮かべて書いていない。仕事の内容そのものには細かくふれていなくて、家族と仕事の事について浮かんだことを書いている。

上はあくまでも家族にとって私が仕事をする事の利点、下は、私が働いたときに、家族との関わりは実際どうなったか、仕事を続けていく上で、どうしたらいいのか、どうすれば、より家族にもいい意味で、仕事を続けることができるかな、ということ。そして、下は、自分自身が再就職してみて感じた自分の欠点が出ている。例えば、にぶっていた自分に……ブランクがあるとこんなに、鈍っているんだ、と、鈍っている自分に気がついている。（再就職を）考えているだけで、何もやらなかった自分に気がついている感じ。きっかけがあって再就職できたけど、考えているだけで、何もやらなかったときの自分に気がついている感じ。上はあくまでも家族にとって私が仕事をする事の利点、家族との関わりは実際どうなったか、仕事を続けていく上で、どうしたらいいのか、どうすれば、より家族にもいい意味で、仕事を続けることができるかな、ということ、……下は完全に家族をとっぱらって、私個人の意見。

全体のイメージ：上は家族の一員としての自分の意見、家族の中でみた自分。下は完全に家族をとっぱらって、私個人の意見。下は、これから自分が具体的にどうしたいかが書かれている。

補足質問：

《「私は外で働くことが自分のバランスをとるのに必要な要素だと思っている」とはあなたにとって、どんなイメージですか？》→専業主婦で子育てメインでやって、育児、主婦業だけだと、偏っちゃう気がする。社会に疎くなっちゃう気がする。外とは、家庭以外で働くこと。外で働くことで、自分の引き出しが増える。子どもとママだけの世界の考えに染まりきっちゃう感じがする。妊娠中や子どもが小さいときは、このままでいいと思っていた。ずっと専業主婦のままかと。一生もう外で働かない可能性のほうが高かったかもしれない。もともとの考えなのか、子どもが小さかったから、抑えつけていたのか分からないけれど……。思い起こすと、大学を選んだ時点で、もしかしたら、一生働くことを望んでいたのかもしれない。どっちが先なのか分からないし、夫や周りのフォローによってもちがってきたかもしれない……。

《先ほどの「外で働く」の「外」、「外」とはあなたにとって、どんなイメージですか？》

→専業主婦も立派な仕事、家の中での。主婦が実は大変なことというのがよく分かった。私にとってはどちらも立派な仕事だけど外は……外は雇用される仕事、収入を得るのが外の仕事。

《「仕事内容をどこまでステップアップさせるかは今後の状況次第」についてはどんなイメージがわいてきますか？》→今の調剤そのものが、どの薬局でも大差がない。薬についてもどこまで理解するか、患者さんの体に対し、どこまで理解するか、管理薬剤師になっていくのか、調剤でとどまるのか、その先、どうするのかということ。今の知識でも調剤だったらやっていける。今の職場では今のままでも勤まるけど、職場を変えたとき、今の調剤レベルでついていけるか……、転職するかしらないかは、今後の自分と家族の状況次第……。働けなくなる可能性もあるから。今の薬局はパートに、求めることが低い。これ以上ステップアップしなくてもやっていける……。レベルが低い調剤業務のままか、もっとステップアップして任せられるところに移るかは、家族の状況次第……。①

《「一体いつまで働けるか」についてはどのようなイメージがわいてきますか？》→段階があって……、子どもの中学受験の時、仕事をしつつ乗り越えられるのかとか、自分の能力の問題で、30代後半になると物覚えが悪くなった気がするし、年齢的なことが心配。あと、親が介護されなければならない状況になったとき、仕事を続けていけるのか……。

《「学生時代の勉強をもう一度やってみたい」についてはどうですか？》→学生時代はテストがあるから、仕方なしにやってただけだけど、今思うと、内容はおもしろかった。もう一度、あのころの勉強をしてみたいと思う。

《「今の職場のイメージは白・緑の大きいパネルが思いつく」についてはどのようなイメージがわいてきますか？》→気がつかずに思い浮かんだままを書いたのだけど、薬局の入り口の看板なのかな……。書いたときは別に何も思い浮かべたわけじゃない……。空間が緑っぽく感じるような、床が緑で、白衣が白だから白（ノ）……。私が白・緑をイメージしたこ

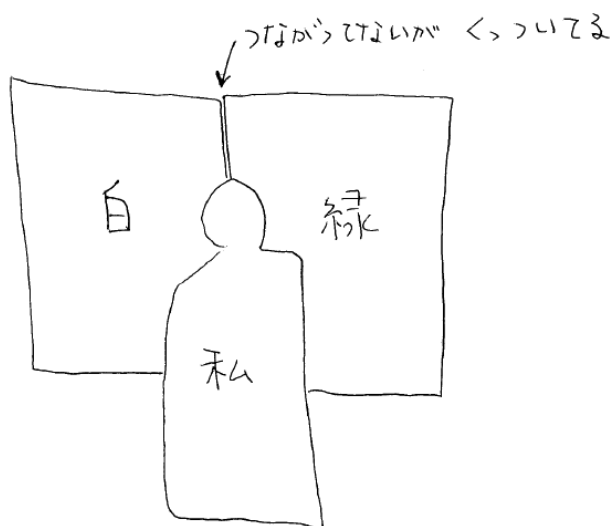


図3 被検者Bが描いた「パネル」の縮小コピー

とは、職場の居心地がいいからかも。居心地がすごくいい。<sup>②</sup>自分でも何故パネルが思いついたのか、分らない。それは……、(被検者は、A4の白紙に図示(図3)し、上記のイメージを再度報告した。)

#### [被検者 B についての総合解釈]

クラスター1は、+が12項目、0が3項目で、肯定的な内容から構成されている。働くことのメリット、仕事と家庭の調整や、現在の職場への適応後に感じた働くことによる家族への利点でまともまっていることから、＜働くことのメリットと家族との調整＞と名づけることができる。

クラスター2は、-が3項目、0が4項目、+が15項目で、肯定的イメージが強い。再就職して感じて自分の欠点と改善点が出ている。＜改善すべき現状への気づき＞と解釈できよう。

クラスターの併合関係を見ると、クラスター1の「仕事内容をどこまでステップアップさせるかは今後の状況次第」とクラスター2の「今の職場のイメージは白・緑」とが並行する形で結節している。項目の内容から、＜家族との調整＞と＜改善すべき現状＞のバランスを取りながら、今後の状況次第で今の職場でのパート労働を継続するか発展させるかが決まってくることを感じているのが窺える。

補足質問での下線部<sup>②</sup>に続く語りによって、白は薬剤師(職務とアイデンティティ)を、緑は薬局(職場)を象徴し、それらの合成象徴物(パネル)が被検者の目の前に大きく存在していることが示された。連想項目の「今の職種で私は満足しているが、このままではいけないと思う」「ブランクがあるとこんなにもついていけなくなるのかよく自覚できた」「学生時代の勉強をもう一度やってみたい」を合わせて考えると、パートとなっても職務内容(専門職)を変更していない被検者は、職業的アイデンティティを継続し発展させることを希求している。

これらの結果から、パートとなっても専門性(ここでは薬剤師という専門職)を継続するタイプでは、職業的アイデンティティが継続され、専門性の維持・向上意欲があるが、「家族的要因の調整」の好不調が、専門職へのコミットメントと職業的キャリア発展を左右するという機制が明らかにされたといえよう。専門的職業従事者にとって能力開発やキャリア形成は重要な課題であり、これらに対する組織からの支援は組織コミットメント形成の大きな要因になる(浅井, 2004)。被検者Bは、薬剤師としての能力開発、キャリア形成への組織的サポートが得られることによって、組織コミットメント、職務コミットメントも高くなり、職場風土の改善や組織の生産性向上に積極的に貢献する人材となることが推測される。

#### 被検者 C の事例

被検者Cは40代後半。短期大学卒業後7年間銀行に勤務し、結婚を機に退職。子どもは2人(第一子:11歳, 第二子:9歳)。2年前に、人材紹介会社を通して再就職した。公共施設の窓口業務に携わる。勤務条件は月15日シフト制, 1日6時間(10:00~17:00)。現職を継続しながら転職活動を開始し、第一志望会社の説明会に参加したものの、応募を躊躇している状況であった。

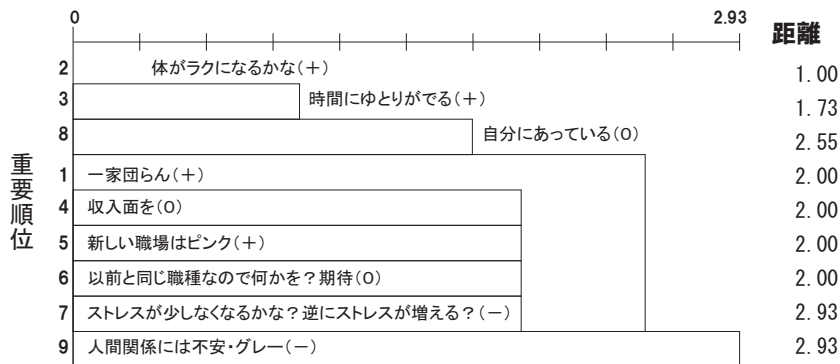


図4 被検者Cのデンドログラム

重要順位、クラスター及び単独イメージの結果は図4の通りであった。重要順位1/3までを取り上げると、①一家団らん、②体がラクになるかな、③時間にゆとりがでる、の3項目でいずれも+であった。パートタイム労働だと、家族の団欒を確保でき、体も楽になり、時間にゆとりができるという、パート労働のプラス面の特長を意識している。

全体としては、+が4項目、-が2項目、0が3項目であった。全体ではプラスのイメージがやや強いものの、0項目がプラス項目数に近く全項目数の1/3を占めることから、自己疎隔的な傾向があると考えられる。

#### 〔被検者Cによるクラスターの解釈：抜粋〕

クラスター1は「体がラクになるかな」～「自分にあっている」の3項目：イメージとして、今の自分に合っているような……いや……今までの仕事は体が辛い、5時ピッタリに帰っても、時間が押せ押せになっている。このグループは、望んでいたこと、なんか、自分らしくなるような感じ。というより……今、自分が何をしたいのか分からないし、自分の時間が有るような、無いような、充実していない気がする。これは、本来の、元の自分に戻りたい気持ち。なんだろう……今の自分が本当の自分とずれているような、私の本当の姿と違うんじゃないかという思い、不安がある。

クラスター2は、「一家団らん」～「ストレスが少なくなるかな？ 逆にストレスが増える？」の5項目：これは、自分らしく生きて……仕事と家庭を両立できて、そしたら自分らしく生きられるのか、改めて自分らしく生きていると感ずることができ、みたいな。なんだろう……生き生きして楽しそうなイメージもするし……。

クラスター3は、「人間関係には不安・グレー」の1項目：何か、今まで人間関係でギクシャクしたことは無かった。スムーズにきたのだけど……今のところは人間関係が良好だから、転職してから、人間関係がどうなるか、不安。仕事が多少嫌でも、自分に合っていない、でも、楽しくできればいいと思っているのかもしれない……。

クラスター1と2の比較：共通しているのは、自分らしさを取り戻せる感じ、取り戻したい感じがしているところ。違うところは……イメージとして……よく分からない。

クラスター1と3の比較：人間関係はグレーで不安があるイメージと、体が楽になるのは

……体が楽になれば、精神的に元気になれる。だから、(クラスター) 1 の、体が楽になれば (←体がラクになるかな) は、人間関係も気にならなくなったり、ストレスをはじき飛ばせそうな、そんな気もするところにつながっている。でも、今言ったことと、反対のことも思う。体が楽になることと、人間関係がいいことは、別の気もする……。結局、ウーン、でも、同じなのかな。関係はどこでもあること。親子でも、職場でも友達でも。やっぱり体が元気でも、気になるときは気になると思う。職場となると自分では選べない。小さな職場で関わりがあるなら、体が楽でもめげるかもしれない。今のところになる前、二ヵ月だけ働いた職場は人間関係が悪かった。お局様がいて、嫌な雰囲気だった。その印象が強かった。今でも、グレーという、そのお局様と、人間関係の悪さが印象に残っている。今のところは恵まれているけど、最初の再就職のとき持った、人間関係の苦手意識、あんな思いは、初めてだったから、それが出ている。人間関係が上手くいけば、仕事が自分に合っていないくても、乗り越えていけるイメージ。ここ数ヵ月、疲れで誰にも会いたくないと思う日がある。更年期かな、と思うけど、人間関係だけじゃなくて、家の仕事が億劫だったり、そういう感じも入っている。年齢的に更年期かな…それが不安だな…というイメージでグレーと結びついている。①

クラスター 2 と 3 の比較：職場の人間関係が上手くいかないとストレスを感じるし、一家団欒にも影響する…。逆に、一家団欒があれば、職場のことも家庭で癒されるような気もする。

全体のイメージ：全体としては、何かこう、一歩踏み出せるような、自分がこの先変われるような気がする……不安がある……1 (クラスター 1) は本当に自分だけのこと。今、1 のことしか目が行かない…2 (クラスター 2) は、今の自分に重要じゃない…今、すごく反省している。子どもに当たっていた。数ヵ月間…小さい約束を守っていなかった。子どもからすると大きい約束だったのに…。自分に、こういう仕事が合っているということ、仕事の中身を見ていくことが大切だったかも…自分が考えたかったことかもしれないと思う。今回も、今までも、子どもにとっての条件、近いこと、自由に休めることで探してきた…。それが、違ふと、今、これを見て思った…。それと、なにか、少しでも積み上げていける仕事というか、今回の転職が、年齢的に最後かもしれないので、ずっと長く働けて…自分に向いている仕事を考えたい。②

補足質問：

《「自分にあっている」についてはどのようなイメージがわいてきますか?》→仕事のこと、どんな仕事が自分に合っているか分からない…。

《「ピンク」についてはどのようなイメージがわいてきますか?》→家庭も職場もピンクがいい。子どもの色がピンク。子どもが楽しくなるような職場を求めている。楽しく仕事をして帰れば、家の中でぐちをこぼすこともないと思うから。

《「グレー」についてはどのようなイメージがわいてきますか?》→黒じゃないのは、自分の気の持ちようで変われるから。②

《他に何か全体を通してイメージがわいてきますか?》→楽そうだからとか、収入面を重視して転職先を探していたけど、自分にこういう仕事が合っているということ、仕事の中身



を見ていくことが大切だったかも。自分が考えたかったことかもしれないと思う。今回も、今までも、子どもにとっての条件、近いこと、自由に休めることで探してきた。今の職場の上の人のだらしなさや収入が気に入らないので、転職を考えて……仕事が楽、時間と収入で決めようとしていた……。それが、違ふと、今、これを見て思った。私は、自分の中で、外に出たいし、経済的にも……。それと、なにか、少しでも積み上げていける仕事というか、今回の転職が、年齢的に最後かもしれないので、ずっと長く働けて……、自分に向いている仕事を探す……考えたいと……これを見て気が付きました。

### 〔被検者 C についての総合解釈〕

クラスター 1 は、体もラクだし、時間にゆとりもあり、自分に合っているというのが、文字通り連想項目の内容に即しての表面的解釈である。ところが、クラスター 2 との比較や全体イメージも含めて、クラスターのイメージを探索しているうちに、隠された欲求に遭遇した。子どものためにを最優先し「近い、自由に休める」を転職の条件にしていたが、それが子どもに八つ当たりさせることにもなる。そして、今、自分が何をしたいのか分からないし、自分の時間が有るような無いような、充実していない気がする。今の自分が本当の自分とずれているような、私の本当の姿と違うんじゃないかという思い、不安がある。そのような心情が吐露され、本来の、元の自分に戻りたいとの感情に気づく。連想項目の内容とは逆転するが（アンダーライン①②参照）、潜在していた意識に沿って命名するならば、＜自己の職業的キャリア追求欲求への気づき＞ということになる。

クラスター 2 の連想項目は、転職では、子どもや家族の団欒を優先して、近くて自由に休め、収入が良い、楽しければ良いという内容であった。ところが内省が進むにつれ、本来の自分らしい生き方に合う仕事を求めたいという潜在欲求に気づく。明確化されたのは、仕事と家庭を両立できて、そしたら自分らしく生きられるのか、改めて自分らしく生きていると感ずることができることへの希望である。そこで、＜ワークとファミリー両立で、自分らしく生きる願望＞と名づけることができよう。

クラスター 3 の当初のイメージは、転職を考えている新しい職場での人間関係についての不安であり、グレー色のイメージのように気の持ち方で不安にならないですむかも、と感じていた。今回も、今までも、子どもにとっての条件、近いこと、自由に休めることで探してきたが、クラスターを眺めているうちに、ずれ、違いを感じるようになった。それと、何か少しでも積み上げていける仕事、今回の転職が年齢的に最後かもしれないので、ずっと長く働けて自分に向いている仕事を考えたい、と変化した。最終的に明確化された内容に則すならば、＜自分に向いている職業選択とキャリア発達＞のクラスターであると解釈できよう。

ここでクラスター構造全体をみると、クラスター 2 の「ストレスが少しなくなるかな？逆にストレスが増える？」に、クラスター 1 の「自分にあっている」が先に結節し、さらにクラスター 3 の「人間関係には不安・グレー」が結節される。すなわち、職務内容が自己に適合するかについて、人間関係がどうなるかの職場の現実について予測しながらも、（ストレスが減るか増えるか分からない？）に代表されるように、迷いの真っ直中にあることを象徴するのが、クラスター 2 の「ストレスが……」である。

注目すべきは、アンダーライン①②③の開示から読み取れるように、被検者 C は外在化

された自己である各クラスターについてのイメージを報告し、クラスター間の比較を続けることにより、自己の内面を探るようになり、自ら気づきを得たことである。当初被験者 C は、職務内容に拘らず、物理的な条件（通勤距離、休暇の自由度、賃金等）を最優先させ、人間関係等の居心地の良さを重視していた。このようなケースでは、流動性が高く、組織にコミットするコア人材としてキャリア発達の支援をしても効果は低い。それが PAC 分析による潜在欲求の探索を実施した結果、長期的な職業キャリアを考えたとえでの転職を望む自身に気づき、求職態度が大きく変化した。就職・転職ガイダンス（カウンセリング）が、職業・職務適性の検討や、企業選択条件の再検討に重要な役割を果たすこと、潜在意識を探索する内省的なアセスメントや準カウンセリングの技法として PAC 分析が有効であることを確認することができたといえよう。

### 総合的考察

本研究では、異なった職務経験や家族環境を持つ既婚女性パートタイム労働者 3 名を対象として、「現在働いている職場のイメージ、希望する労働形態、働くことが人生において持つ意味、結婚・出産・育児などとの関わりのイメージ」についての連想を求めることによって、結婚・出産・育児を中心とした家族との調整、組織や職務へのコミットメント、人生観とキャリア形成の関係のイメージ構造について検討した。

対象者はいずれも結婚を機に退職し、現在はパート労働に従事。A には子どもはなく、従来の専門職 SE とは異なる一般事務職勤務。B は薬剤師の資格を活かし、同職種のパート労働に従事。子どもは 2 人。C は従来の銀行業務とは異なる公共施設の窓口担当。子どもは 2 人。PAC 分析を実施した結果は、職務、職場へのコミットメント、キャリア形成意欲には、家庭との調整、職場環境、専門性（専門職アイデンティティ）とのダイナミックな相互作用があることを示していた。また、同一専門職として就業している B だけでなく、従来の専門職と異なる職種に就いた A と C においても、長期的なキャリア形成を望み、より高い専門性を目指そうとしている。これらは少数事例の結果であり、より一般的に、過去に専門性の高い仕事に従事した経歴を持つことで、あるいは常勤後にパート労働を体験することで、あるいはその両方が関与することで専門職志向が高くなるのかについては、今後の検討が必要である。いずれにせよ、家庭生活と仕事との調整が可能であり<sup>7</sup>、自己の長期的キャリア形成を望む段階に至ったパートタイム労働者に対しては、キャリア発達支援を行うことが有効であるといえよう。キャリア発達支援に支えられることによって組織や仕事へコミットし、企業の生産性向上に貢献できる人材として成長していくことが期待できる。

次に各事例に特徴的に現れた知見について振り返ると、以下ようになる。

事例 A では、技術者 SE としての専門的能力を持ちながらも、異なった職種でのパートタイマーとなり、漠然とした不安を抱いていた。被験者 A 自身が参画しながら分析を進め

<sup>7</sup> 家庭との調整というネガティブな影響ばかり想定しやすいが、家族のために労働（による収入）への意欲が高まったり、家族からのソーシャルサポートで職場ストレスへの耐性が高まることも少なくない。鈴木・関（2006）は、「主婦のパート社員は、安定感があり、責任感がある、きめ細かい丁寧な仕事をする、前向きである」と説明し、既婚女性の雇用のメリットを強調している。

る過程で、「その根本的な原因が、自己成長の将来展望を持つことができず、不安を感じるとともに、内的報酬（内発的動機）が充足されないことにある」という気づき（カウンセリングでの明確化）を得るに至った。被検者 A の事例では、かつて専門技術を身につけ、能力を発揮して行くことで構築してきた専門職コミットメントと専門性志向動機は、その専門性を直接に活かす職務から離れても、内在し職業キャリア形成に影響を及ぼし続けていたことが明らかとなった。山本（1990）や小野（2009）の研究で報告されているように、専門的職業従事者の専門性志向欲求は、職種や雇用形態の違いを中心に検討されてきたが、本事例によって、専門職従事者が、職種や雇用形態がシフトしても、専門性志向そのものが二次的欲求として自律し、存在し続ける可能性が示唆された。そのため、高度の専門職経験者の場合には、専門性を高めることができない仕事に従事して、自己成長やキャリア発達に関わる内的報酬が得られないことが、組織不適合の原因にもなりかねないと考えられる。

事例 B では、「薬剤師」としての専門能力を持つ子育て中の既婚者が、専門性を活かしてパートタイマーとして再就職した。PAC 分析によって、「家族的要因の調整」に主体を置きつつも、「自己のキャリア追及」との両立を図ろうとする機制が示された。このケースでは 37 項目という多くの連想のうち、26 項目が+である。圧倒的に+が多いのは、常勤からパートへの勤務形態の変更はあるものの、高度な資格の専門性が継続しているからではないかと思量される。また B は、パート労働の勤務形態のままでも、自己啓発的に専門性を深化させることを望んでいる。高度専門職の専門性をそのまま活かしたパート労働については、別途に検討していく必要があるといえよう。

事例 C では、自分の適性や能力に拘泥せず、家庭への責任感を最優先させて、近接性や勤務融通性や賃金などの物理的条件を重視して再就職したものの、漠然とした不満から転職活動を始めた。被検者 C は PAC 分析によって、自身のキャリアを発展させたいという欲求を抑制し、子どもに配慮する形をとりながら、実際には子どもへの攻撃的な八つ当たりをしていたことに気づく。そして今後は、長期的勤務を考えた上で「仕事の内容」に着目した職業選択をしていくように求職態度が変化した。PAC 分析が、キャリア形成の節目に、抑制された潜在的職業態度を探索し、それらを自覚しながら進路を選択するための援助に有効であることが確認されたといえる。

以上の考察は、30代から40代後半までの既婚女性のみを対象としており、B と C の子どもの年齢は11歳以下であり、現時点を横断的、静止的に分析したものである。子どもが10代後半ともなれば、家庭要因の比重は相当に軽くなるであろう。子どもの発達段階に応じた母親のキャリア形成意欲の差異に注目する必要があることについては言うまでもない。看護協会が実施している復職希望看護師の再教育プログラムのように、専門的スキルを持ちながら、子育て等で退職し、子育てが一段落して再就職するケースでは、キャリアビジョンを持っての継続研修や就業時再学習プログラムが重要となろう。育児一段落後に再就職するビジョンを持ち、育児中にパート労働に従事する専門職従事者は、自己成長への内発的動機づけが高い傾向にある。子育て終了後には、結婚退職や育児休暇取得の可能性が低く、安定雇用できる人材である。

今後の課題として、人材育成やモチベーションマネジメントだけでなく、適材適所への人員配置のための採用段階での人材の見極めが必要である。同じ既婚女性のパートタイム労働

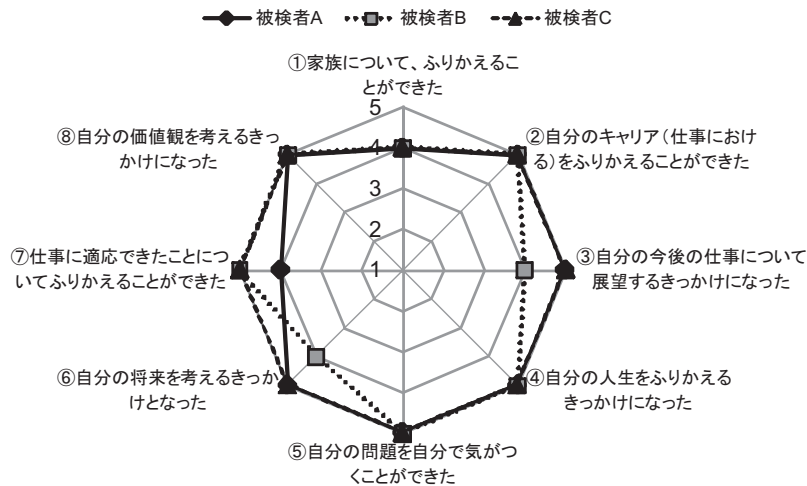


図5 事後アンケートの結果  
[1: そう思わない～5: そう思う] 5段階評定

者であっても、職歴、正社員としての職業経験の有無による態度形成の差異を検討することでも必要であろう。

なお、図5の「事後アンケートの結果」に示されているように、①家族、②自分のキャリア、③自分の今後の仕事の展望、④自分の人生、⑤自分の問題を自分で気づく、⑥自分の将来を考えるきっかけ、⑦仕事に適應できたことのふりかえり、⑧自分の価値を考えるの8側面のいずれにおいても、3事例とも、PAC分析をキャリア・カウンセリング場面で活用することによって、「自覚的にとらえる」ことが可能となることが示された。キャリア形成の節目に直面するのは、本研究で取り上げたパートタイム労働者としての再就職者以外にも、就職活動中の学生、企業に勤めるミドル・マネージャー層（中年期）、転勤、異動、退職、起業を志す人々等、多岐にわたっている。正規社員であれ、非正規社員であれ、自己理解及び、キャリアビジョンを持つことができるか否かは、個々人のメンタルヘルスにも深く関わる重要な問題である。実用化への今後の課題として、まずは教示（刺激）の検討が必要であろう。呈示刺激を開発することによって、能力開発や就職先企業選択など様々な側面での自己理解を促すことが可能となる。また、同時に、例えば「自己効力感」のように、モチベーションやストレスマネジメントの鍵となる自己イメージの形成を促すこともできるだろう。さらなるケース検討の積み重ねによって、パートタイム労働者の能力開発や長期的キャリア形成支援のみならず、多種多様な人的資源活用のために、PAC分析が利活用されることが期待される。

## 引用文献

Allen, N. J., Meyer, J.P. 1990 The measurement and antecedents of affective, ontinuanace, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, **63**, 1-18.

- 浅井千秋 2004 派遣技術者の専門コミットメント, 組織コミットメントおよび職務モチベーションの関係とその形成要因, 実験社会心理学研究, **43**(2), 174-184.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 2008 非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究, No. 36
- 堀内泰利・岡田昌毅 2009 キャリア自律が組織コミットメントに与える影響 産業組織心理学研究, **23**(1), 15-28.
- 乾 靖志・根本直樹 2006 職種別非正規社員・外部人材の徹底活用マニュアル 日本法令
- 角山 剛 2006 モチベーションマネジメント 古川久敬(編) 産業・組織心理学 朝倉書店, p34-64.
- 金井篤子・若林 満 1998 女性パートタイマーのワーク・ファミリー・コンフリクト, 産業組織心理学研究, **11**(1), 107-122.
- 金井壽宏・高橋 潔 2004 組織行動の考え方 東洋経済新聞社
- 厚生労働省 2008 平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査
- 宮城まり子 2002 キャリアカウンセリング 駿河台出版社
- 永久ひさ子 2008 既婚女性における「能力への自己評価」—尺度作成の試み 文京学院大学人間学部研究紀要, **10**(1), 153-166.
- 内藤哲雄 1993 個人別態度構造の分析について 信州大学人文学部人文科学論集, **27**, 43-69.
- 内藤哲雄 1997 PAC 分析実施法入門:「個」を科学する新技法への招待 ナカニシヤ出版
- 内藤哲雄 2002 PAC 分析実施法入門:「個」を科学する新技法への招待 [改訂版] ナカニシヤ出版
- 内藤哲雄 2008 PAC 分析を効果的に利用するために 内藤哲雄・井上孝代・伊藤武彦・岸 太一(編著) 2008 PAC 分析研究・実践集1 序章, 1-33. ナカニシヤ出版
- 内藤哲雄・井上孝代・伊藤武彦・岸 太一(編著) PAC 分析研究・実践集1 ナカニシヤ出版
- 日本生産性本部 1989 研究開発技術者のキャリアと能力開発
- 小野公一 2009 医療専門職のキャリア開発 産業組織心理学研究, **23**(1), 73-80.
- 大和礼子 2005 女性は職業経歴と家族経歴をどう調整してきたか?—子育て後に再就職するか家庭に留まるかをめぐって 関西大学社会学部紀要, **37**(1), 57-78.
- 島貫智行 2007 パートタイマーの基幹労働力化が賃金満足度に与える影響—組織内公正性の考え方をてがかりに 日本労働研究雑誌, **568**, 63-75.
- 社団法人日本産業カウンセラー協会 2004 産業カウンセリング入門.
- 鈴木ゆかり・関 美分 2006 パート社員が社長さんに伝授! 利益を生み出す主婦パートを育てるすごい方法. 東洋経済新報社
- 竹内倫和・竹内登規夫 2003 人的資源管理の変革と従業員の職務意識—多重コミットメントの影響要因に関する探索的研究 愛知教育大学研究報告, **52**, 157-165.
- 山本 寛 1990 職務満足と企業組織に関する実証研究 応用心理学研究, **15**, 17-28.

(2009年11月19日受理, 11月24日掲載承認)