

派遣労働者における就業期間の決定要因

Determinants of working period for dispatched workers

井口 優里菜

指導教員 三木 良雄

工学院大学 情報学部 システム数理学科 経営情報システム研究室

キーワード：人材派遣、マッチング、モチベーション

1. はじめに

人材派遣には派遣先企業と派遣労働者の両方の視点からの需要がある。派遣先企業は人件費削減や即戦力を求めるといった理由、派遣労働者は労働条件や働きやすさを求めるといった理由があると考えられる。人材派遣は、派遣労働者が派遣会社と雇用契約を結び、派遣会社を通して企業に派遣される形で働く仕組みとなっている。しかし、人材派遣には課題もあり、その1つが派遣先企業と派遣労働者のミスマッチにより、派遣労働者の就業期間が短くなってしまうことである。派遣労働者の就業期間が短くなることで、派遣先企業はコストがかかる、派遣会社は派遣労働者の次の派遣先を見つける負担が増える、派遣労働者は安定して働くことができないという課題が生じる。また、派遣会社が派遣先企業と派遣労働者のマッチングを行う際に、担当者の経験や感覚で行われてしまっているという課題もあり、適切なマッチングを行うためにはデータに基づいた根拠が必要である。以上より、派遣先企業と派遣労働者のミスマッチを減らし、派遣労働者に派遣先企業でより長い期間働いてもらうためには、就業期間の決定要因を明確にすることが必要である。

2. 研究方法

従来研究から、派遣先企業と派遣会社の人事管理が派遣労働者の労働意欲に影響を与えること[1]や派遣労働者のモチベーションに影響を与える要因として職務満足や上司やリーダーに対する満足があること[2]が確認されている。つまり、派遣先企業や派遣会社の人事管理や人間関係が派遣

労働者のモチベーションに繋がっており、派遣労働者のモチベーションが上がると派遣先企業での就業期間が長くなると考えられる。これに加えて、職場環境や仕事へのやりがい、派遣会社のサポートなども派遣先企業や派遣会社の満足度に影響を与えており、派遣労働者のモチベーションに繋がっていると考えられる。

以上より、就業期間の決定要因として過去の経験と派遣先での業務内容のマッチング、派遣先企業の満足度や派遣会社の満足度による仕事へのモチベーションが存在するという仮説を提唱する。また、過去の経験とのマッチングには過去と現在の業種や業務内容が影響しており、派遣先企業の満足度は勤務地、給料、職場環境、やりがい、人間関係、派遣会社の満足度は人間関係、担当者のサポートが影響していると考えられる。これらの決定要因の因果関係を表したパス図を図1に示す。

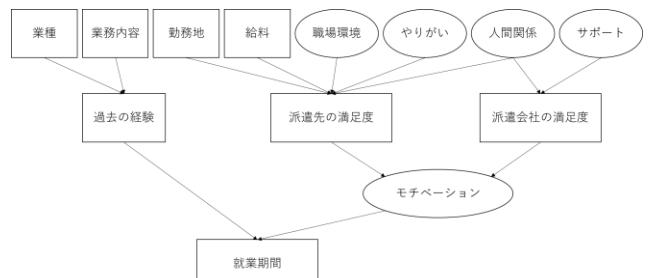


図1 就業期間の決定要因のモデル

図1をもとに、派遣で働いた経験のある方200名を対象としたアンケートを実施した。アンケートの質問項目は就業期間の決定要因と対応しており、アンケート結果をもとに仮説の検証を行った。

3. 分析結果

就業期間の決定要因を示した図 1 とアンケートをもとにモデルを作成し、共分散構造分析を行った結果を図 2 に示す。共分散構造分析には Google Colaboratory の環境下で、パッケージ semopy を使用した。アンケート項目の Q1 が就業期間、Q2 が過去の経験、Q3 および Q5~Q15 が派遣先企業の満足度とその決定要因、Q4 および Q16~Q18 が派遣会社の満足度とその決定要因に該当する。

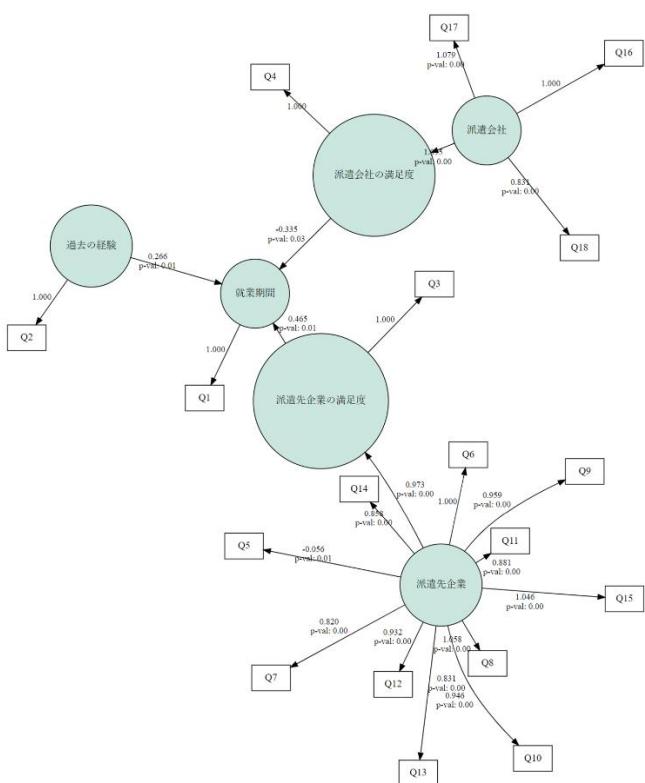


図 2 就業期間の決定要因の共分散構造分析

図 2 のモデルの評価を行ったところ、モデル適合度を測る各指標からモデル適合度が高いことが確認された。図 2 には各要因の影響度を表すパス係数が示されており、パス係数の値が大きければ影響度が高いと考えられる。図 2 より、就業期間に大きく影響するものは過去の経験と派遣先企業の満足度であり、派遣会社の満足度の就業期間への影響はあまりないことが明らかとなった。

派遣先企業の満足度の要因として考えられる、勤務地、給料、職場環境、やりがい、人間関係のうち、勤務地が与える影響は少なかったが、それ以外の給料、職場環境、やりがい、人間関係は派遣先企業の満足度に大きな影響を与えることが分

かった。しかし、給料、職場環境、やりがい、人間関係の影響はどれか 1 つの影響が突出しているわけではなく、全体的にほぼ等しく影響を及ぼすと考えられる。また、1 つの要因が派遣先企業の満足度に直接与える影響よりも他の要因から間接的に与える影響の方が大きく、給料、職場環境、やりがい、人間関係の各要因を総合的にみると、派遣先企業の満足度との間に相関があることが確認された。そのため、派遣先企業の満足度を上げるためににはどれか 1 つの要因のみを重視した改善を行うのではなく、総合的に見てバランス良く改善していくことが派遣労働者の派遣先企業への満足度や仕事へのモチベーションを上げることに繋がると考えられる。

4. まとめと今後の展望

本研究では、派遣労働者の就業期間に影響を与える要因についての考察を行った。前章までの分析結果から、派遣労働者の就業期間には過去の経験を考慮したマッチングと派遣先企業の満足度によるモチベーションが影響しており、派遣会社の満足度は派遣労働者の就業期間にあまり影響を及ぼさないことが確認された。派遣労働者は派遣先企業が決定するまでの過程や条件よりも、実際に働いた上で明らかとなる業務内容や環境、人間関係などの要因を重視しており、就業期間にも影響を及ぼすと考えられる。

本研究の結果から、派遣労働者の就業期間を長くするために、派遣先企業および派遣会社は過去の経験を重視したマッチングを行うこと、派遣先企業は満足度を上げるために社内の環境を改善することが大切であると考えられる。派遣先企業の満足度を上げるための社内環境の改善には、1 つの要因のみを重視するのではなく、総合的に見て全体をバランスよく改善することが重要であると考えられる。

参考文献

- [1] 島貫智行, “派遣労働者の人事管理と労働意欲”, 日本労働研究雑誌, 2007, NO.566, p.17-36.
- [2] 安藤正人, “雇用形態によるモチベーション構造の違いに関する研究”, 広島大学マネジメント研究, 2011, p.21-42.