

派遣技術者の主体的なキャリア形成行動

高橋 康二

(東京大学大学院人文社会系研究科博士課程・麗澤大学外国語学部非常勤講師)

I はじめに

1. 主体的なキャリア形成行動と望ましいキャリア

労働者のキャリア形成は、企業主導だけでなく、次第に労働者個人の主体性に立脚したものも重視する方向へと転換しつつある。すなわち、望ましいキャリアを形成していく上で、労働者本人が果たすべき役割が無視できないものとなっている。このことは、本稿が対象とする派遣技術者などの派遣労働者に関して特にあてはまる。本稿は、高度な業務に従事することが、派遣技術者にとって望ましいキャリアを形成することにつながるとの仮定の下で、派遣技術者の主体的なキャリア形成行動のうちいかなるものが業務の高度化に貢献しているのか、また、そのような有効な行動を促す要因は何かを明らかにすることを分析課題とする。

経済社会環境が急激に変化し企業経営の不確実性が高まるなか、労働者のキャリア形成が、企業主導のものから、次第に個人の主体性に立脚したものも重視する方向へと転換しつつある〔厚生労働省 2002〕。日本経済団体連合会は、『主体的なキャリア形成の必要性と支援のあり方』と題した報告書において、「従業員には、自分の特性や強み・弱みを認識した上で、どのような仕事がしたいのかを明確にして、主体的にキャリア形成に取り組む姿勢が求められている」と述べる〔日本経済団体連合会 2006〕。日本能率協会の「能力開発優秀企業賞」においても、「個人が主体的に自己の能力開発およびキャリア形成に取り組める制度」を導入している企業が顕彰されるに至っている〔梶原 2004 : 24〕。また、労働法学者の間においても、キャリアを形成する上での個人の責任を強調する議論がみられる¹。

なかでも、本稿が対象とする派遣技術者などの派遣労働者に関しては、望ましいキャリアを形成する上で本人の主体的な行動が果たすべき役割が特に大きいと考えられる。その理由は2つある。第一は、派遣労働者はキャリア形成をはかる組織

が特定の企業とはならないことである。一般に、個々の企業内でキャリアが展開する組織性の強い内部労働市場では、労働者は組織の一員としてあらかじめ用意されたキャリア・パスに組み込まれ、自ら行うキャリア選択の余地は大きくない〔諏訪 1999, 2004〕。これに対し、複数の派遣先企業を移動する派遣労働者の場合、キャリアを形成する上で自らの希望を特定の企業を超えて実現できる余地が大きいとともに、その必要性も高いと考えられる。実際、多くの派遣会社は、仕事の紹介にあたって派遣労働者の希望を重視しており²、派遣労働者が自らの希望を述べないと仕事の紹介の仕組みが円滑に機能しないことになる。第二は、派遣労働者が、派遣元と雇用契約を結びつつ、派遣先の指揮命令下に置かれていること、換言すれば、人事管理の主体が派遣元と派遣先の二つに分離していることである〔島貫・守島 2004；島貫 2007〕。派遣労働のこのような構造的な特性ゆえ、派遣元と派遣先の連携が円滑になされないと、派遣労働者に対するキャリア形成支援は、相互無責任状態に置かれかねない。ここから、望ましいキャリアを形成する上で、派遣労働者本人による派遣元ないし派遣先への何らかの働きかけが必要であることが示唆される。

しかし、派遣技術者が具体的にどのような行動をとることが望ましいキャリアを形成することにつながるのかは、必ずしも十分に明らかにされていない。本稿では、派遣技術者がとりうる主体的なキャリア形成行動のうち、いずれが望ましいキャリアの形成につながるのかを明らかにすることとする。

2. 望ましいキャリアの指標としての業務レベル

ところで、キャリアの「望ましさ」の基準は多元的である。それゆえ、一概にいかなるキャリアが望ましいと断定することできない。しかし、以下の理由から、ここでは高度な業務に従事することが、すなわち業務レベルが高くなることが、派遣技術者にとって望ましいキャリアの形成につながると仮定することにする。第一に、高度な業務に従事することは、派遣技術者の技能形成を促すことになる。現在持っている能力と照らして、少しむつかしい仕事へと経験を重ねていくことで、高度な技能が形成されるからである〔小池 2005〕。第二に、高度な業務に従事することは、派遣技術者の仕事満足度を高めることになる。Hackman & Oldham [1976] は、必要とするスキルが多様で、組織内外に大きな影響を与える仕事をしている労働者、仕事に大きな意義や責任を感じている労働者ほど、仕事満足度が高いことを示している。第三に、本稿が対象とする派遣技術者など派遣労働者について特にいえることであるが、高度な業務は高い賃金に結びつく可能性が高い。一般に、派遣労働者の賃金は派遣料金に準拠して決められることが多く³、その派遣料金は業務

レベルに応じて決められる。それゆえ、高度な業務に従事することは、直接的に派遣労働者の賃金を高めることになるといえる。これらの理由から、本稿では、高度な業務に従事することが、派遣技術者にとって望ましいキャリアを形成することにつながるという仮定の下で議論を進めることとする。すなわち、キャリアの望ましさの指標として、従事する業務レベルの高低に注目することとする⁴。

3. 先行研究と本稿の課題

清水 [2007] は、事務系派遣労働者に対する調査から、一つの職場で継続就業している派遣労働者ほど、職場のなかで中核となる仕事を担当していること、複数の職場を移動する場合であっても派遣元による派遣先の選定が企業内の人事異動のようにキャリア形成を意識して行われれば、職場のなかで中核となる仕事を担当できることを指摘し、派遣労働者が従事する仕事の高度化、すなわち基幹化にあたり派遣先および派遣元それぞれの取り組みが欠かせないとの認識を示している。しかし、そこで明らかにされたのは、あくまで派遣労働者の仕事の基幹化にあたっての派遣先および派遣元の役割であって、派遣労働者本人の役割ではない。

これに対し、木村 [2008] は、事務系登録型派遣労働者に対するアンケート調査に基づき、中長期的なキャリアに関する希望を「派遣先の社員に日ごろから自分で」伝えている者ほど、担当業務の難易度が上昇する傾向にあることを指摘している。派遣労働者本人の行動が、業務の高度化に結びつくことを明らかにした研究であるといえる。

しかし、木村 [2008] の結論には3つの限界がある。第一は、登録型派遣労働者のデータに基づいていることである。登録型派遣の場合、派遣元と派遣先との労働者派遣契約が解消されれば、派遣労働者と派遣元との雇用契約も解消される。それゆえ、キャリア・パースペクティブも短期的になり [島貫・守島 2004]、派遣労働者本人の行動と業務の高度化との関係を論じるといっても、短い期間におけるわずかな業務の高度化について論じるにとどまる。よって、この結論を、キャリア・パースペクティブが長期的な派遣技術者に対して即座に適用することはできないと考えられる。第二は、業務の高度化にとって有効な行動を促す要因が何か、明らかにされていないことである。この点が明らかにならない限り、業務の高度化を促すための方策が十分に検討できない。第三は、結論を否定するものとは考えないが、分析方法が、クロス集計にとどまっていることである。派遣技術者本人のどのような行動が業務の高度化に結びつくか、その関係を厳密な意味において検証するためには、回帰分析により基本属性などをコントロールする必要がある。

そこで本稿では、派遣技術者を対象としたデータを用い、上記の第二および第三

の点を修正した上で議論をすることとする。すなわち、派遣技術者の主体的なキャリア形成行動のうちいかなるものが業務の高度化に貢献しているのか、また、そのような有効な行動を促す要因は何かを、回帰分析により基本属性などをコントロールした上で明らかにすることを分析課題とする。

4. 本稿の構成

本稿の構成は以下の通りである。第Ⅱ節では、分析に用いるデータと主要な変数について説明する。第Ⅲ節では、派遣技術者の主体的なキャリア形成行動のうちいかなるものが業務の高度化に貢献しているのかを、回帰分析により明らかにする。第Ⅳ節では、そのような行動を促す要因は何なのかを、同じく回帰分析により検討する。第Ⅴ節では、これらの分析結果を踏まえ、派遣技術者の業務の高度化、ひいては望ましいキャリア形成のために求められる方策について述べる。第Ⅵ節では、本稿の議論を要約する。その上で、補論にて、派遣技術者の業務レベルと技能形成、仕事満足度、賃金の関係を分析し、高度な業務に就くことがいずれの面でも望ましい結果をもたらすことを確認する。

Ⅱ データと主要な変数

分析に用いるデータは、東京大学社会科学研究所の人材ビジネス研究寄付研究部門が実施した、「第1回技術者の働き方とキャリアに関するアンケート」調査の個票データである。調査は、2008年1月～3月にかけて、8つの技術者派遣会社において期間の定めのない雇用契約で雇用され製品設計業務に従事している派遣技術者2039名に対して実施され、898名から回答を得た（有効回答率44.0%）。本稿では、このうち24歳以上の887名分のデータを用いる⁵。なお、技術分野と担当工程については、「その他」の自由回答をアフターコーディングした変数を用いることとする⁶。

派遣技術者の主体的なキャリア形成行動としては、「あなたは、現在の派遣会社において、より高度な仕事を担当するために、どのような努力をしてきましたか」に対する回答を取り上げる。具体的には、「派遣元での研修に積極的に参加してきた（派遣元研修への積極的参加：23.7%）」「派遣先での研修に積極的に参加してきた（派遣先研修への積極的参加：21.9%）」「研修以外の場で、仕事に必要なスキルや知識を自主的に身に付けてきた（自主的にスキルや知識を習得：54.0%）」「派遣元の営業担当者に、仕事の希望を伝えてきた（営業担当者に仕事の希望を伝達：

19.1%)」「派遣元の営業担当者に、自分のスキルや知識をアピールしてきた（営業担当者にスキルや知識をアピール：13.1%)」「派遣先の上司に、仕事の希望を伝えてきた（派遣先上司に仕事の希望を伝達：17.0%)」「派遣先の上司に、自分のスキルや知識をアピールしてきた（派遣先上司にスキルや知識をアピール：25.0%)」の7つの項目が列挙され、あてはまるものすべてを選択する形となっている⁷。

ただし、これら7つの項目すべてをそのまま用いることはしない。その理由は、「営業担当者に仕事の希望を伝達」と「営業担当者にスキルや知識をアピール」、「派遣先上司に仕事の希望を伝達」と「派遣先上司にスキルや知識をアピール」の相関が高いからである。表3-1は、「営業担当者に仕事の希望を伝達」と「営業担当者にスキルや知識をアピール」の関係、「派遣先上司に仕事の希望を伝達」と「派遣先上司にスキルや知識をアピール」の関係を、それぞれクロス表でみたものである。ここから、「営業担当者に仕事の希望を伝達」してきた者ほど「営業担当者にスキルや知識をアピール」してきた傾向にあること、「派遣先上司に仕事の希望を伝達」してきた者ほど「派遣先上司にスキルや知識をアピール」してきた傾向にあることが、きわめて明瞭に読み取れる（いずれも $p=0.000$ ）。このような変数を同時に回帰分析の独立変数に投入すると、分析結果が不安定になるおそれがある。

図表3-1 主体的なキャリア形成行動の相関（上段実数、下段行%）

		営業担当者にスキルや知識をアピール		
		非選択	選択	合計
伝仕営業 達事業 の担 当 希 望 者 を に	非選択	664 92.6	53 7.4	717 100.0
	選択	106 62.7	63 37.3	169 100.0
合計		770 86.9	116 13.1	886 100.0

注：1) カイ2乗=107.357、 $p=0.000$ 。
2) 無回答は除く。

		派遣先上司にスキルや知識をアピール		
		非選択	選択	合計
伝仕派遣 達事業 の先 希 望 者 を に	非選択	585 79.6	150 20.4	735 100.0
	選択	79 52.3	72 47.7	151 100.0
合計		664 74.9	222 25.1	886 100.0

注：1) カイ2乗=49.622、 $p=0.000$ 。
2) 無回答は除く。

そこで、本稿では、「営業担当者に仕事の希望を伝達」か「営業担当者にスキルや知識をアピール」のいずれかを選択していれば「営業担当者への働きかけ」をしてきた、「派遣先上司に仕事の希望を伝達」か「派遣先上司にスキルや知識をアピール」のいずれかを選択していれば「派遣先上司への働きかけ」をしてきた、とみなして合成変数を作成することとする。すなわち、分析に用いる変数は、「派遣元研修への積極的参加」「派遣先研修への積極的参加」「自主的にスキルや知識を習得」「営業担当者への働きかけ」「派遣先上司への働きかけ」の5つとなる。

表3-2は、これら5つの変数の集計結果を示したものである。ここから、「自主的にスキルや知識を習得」してきた者は過半数いるが、「派遣先上司への働きかけ」

をしてきた者は3分の1程度、「派遣元研修への積極的参加」「派遣先研修への積極的参加」「営業担当者への働きかけ」をしてきたものは4分の1から5分の1程度であることが読み取れる。総じて、派遣技術者の主体的なキャリア形成行動は、必ずしも活発になされているとはいえない難いことがわかる。

図表 3-2 派遣技術者の主体的なキャリア形成行動（複数回答）

項目	比率
派遣元研修への積極的参加	23.7%
派遣先研修への積極的参加	21.9%
自主的にスキルや知識を習得	54.0%
営業担当者への働きかけ	25.0%
派遣先上司への働きかけ	33.9%
無回答	0.1%
N	887

業務レベルの指標としては、「もし、今のあなたの仕事を新人におぼえさせるとすると、ひととおり仕事をこなせるようになるために、どのくらいの期間がかかると思いますか」に対する10段階の回答を用いる。具体的には、「1ヶ月未満」「1ヶ月～半年未満」「半年～1年未満」「1年～2年未満」「2年～3年未満」「3年～5年未満」「5年～7年未満」「7年～10年未満」「10年～15年未満」「15年以上」の10段階である。ここでは、その期間が長いほど、業務レベルが高いと判断する。

業務レベルの単純集計の結果は、表3-3の通りである。ここから、1ヶ月～半年未満が23.0%ともっとも多く、半年～1年未満（18.8%）、1年～2年未満（16.1%）がそれに次いでいることがわかる。これに対し、分析対象全体の平均勤続年数は約6年8ヶ月である。よって、ここでの業務レベルは、やや低めに回答されている可能性がある。その理由としては、設問文において「ひととおり仕事をこなせるようになるために」という条件づけがなされていることなどが考えられる。つまり、担当業務における基本的なスキルを獲得するまでに必要な期間をたずねる設問であることに留意が必要である。そこで以下では、絶対的な業務レベルを表わすものとしてこの指標を用いることはせず、あくまで、回答者相互の業務レベルを比較するための手段としてのみこの指標を用いることとする。

図表 3-3 派遣技術者の業務レベル

選択肢	比率
1ヶ月未満	8.3%
1ヶ月～半年未満	23.0%
半年～1年未満	18.8%
1年～2年未満	16.1%
2年～3年未満	13.3%
3年～5年未満	9.9%
5年～7年未満	2.8%
7年～10年未満	1.8%
10年～15年未満	1.1%
15年以上	0.8%
わからない	2.9%
無回答	1.0%
計	100.0%
N	887

Ⅲ 主体的なキャリア形成行動と業務の高度化

派遣技術者の主体的なキャリア形成行動のうちいかなるものが業務の高度化に貢献しているのか。この点を明らかにするため、順序ロジスティック回帰分析を行う。従属変数は業務レベル、独立変数は5つの主体的なキャリア形成行動、コントロール変数は性別（ダミー）、年齢、学歴（ダミー）、設計関連技術者経験年数、派遣元勤続年数、派遣先経験年数、派遣先企業規模（ダミー）、派遣元資本形態（ダミー）、派遣元業歴（ダミー）、技術分野（ダミー）である⁸。なお、ひとつでも欠損値を含むケースは、分析から除外する（以降の分析においても同じ）。

表 3-4 は、分析結果を示したものである。まず、モデル①は、コントロール変数のみを投入したものである。ここから、男性ほど、設計関連技術者経験年数が長いほど、派遣先経験年数が長いほど、派遣先企業規模が大きいほど、派遣元が資本系であるほど、派遣元の業歴が長いほど、機械設計や組み込みソフトウェア設計よりも電気・電子設計ほど、業務レベルが高いことが読み取れる。

男性ほど業務レベルが高いのは、日本企業における性別による職域分離の影響があらわれているものと考えられる⁹。設計関連技術者経験年数が長いほど業務レベルが高いのは、設計関連の技術者としての経験とともに技術力が伸長し、その技術力に見合った仕事が配分されているためであろう。派遣先経験年数が長いほど業務レベルが高いのは、ひとつの派遣先で長く働いている方が、業務レベルを直線的に高めやすいからだと考えられる。派遣先企業規模が大きいほど業務レベルが高いのは、大企業の方が相対的に高度な業務が集中しているからであろう。派遣元が資本系であるほど業務レベルが高いのは、資本系派遣会社の場合、派遣元と派遣先が同

一企業グループである場合が多く、派遣技術者が、相対的に高度な業務を任せてもらえる場合が多いことが関係していると思われる¹⁰。派遣元の業歴が長いほど業務レベルが高いのは、業歴が長い派遣企業ほど、高度な業務を派遣技術者に任せてもらえる優良顧客を多数擁していることが関係していると思われる。電気・電子設計の業務レベルが高い理由をはっきりしないが、この分野において、相対的に高度な業務における派遣技術者活用が進んでいるという点は、事実として踏まえておく必要がある。

モデル②は、独立変数として主体的なキャリア形成行動を追加投入したものである。ここから、「派遣先上司への働きかけ」をしてきた者ほど業務レベルが高いことが読み取れる ($p<0.05$)。業務レベルを高めるためには、派遣先の上司に、仕事の希望を伝えたりスキルや知識をアピールしたりすることが有効であるといえる。派遣技術者の雇用主体は派遣元であるが、仕事の配分を決めるのは派遣先である。それゆえ、派遣元を通じて間接的に表現するよりも、派遣先に直接的に表現した方が、派遣労働者の意思が正確に伝わりやすいのだと考えられる。

図表 3-4 主体的なキャリア形成行動と業務の高度化

	モデル①		モデル②	
	業務レベル (10段階)		業務レベル (10段階)	
	B	S.E.	B	S.E.
女性	-0.707	0.285 **	-0.651	0.286 **
年齢	0.009	0.015	0.011	0.016
大卒	-0.180	0.151	-0.207	0.152
設計関連技術者経験年数	0.078	0.016 ***	0.078	0.016 ***
派遣元勤続年数	0.004	0.019	-0.004	0.019
派遣先経験年数	0.052	0.021 **	0.053	0.021 **
派遣先企業規模1000人以上	0.278	0.156 *	0.264	0.156 *
派遣元資本系	0.980	0.250 ***	1.025	0.252 ***
派遣元業歴10年以上	0.526	0.204 **	0.563	0.209 ***
機械設計	0.525	0.301 *	0.463	0.304
電気・電子設計	0.664	0.310 **	0.592	0.312 *
組み込みソフトウェア設計 (その他)	0.586	0.351 *	0.542	0.353
派遣元研修への積極的参加			0.254	0.172
派遣先研修への積極的参加			0.154	0.164
自主的にスキルや知識を習得			0.155	0.139
営業担当者への働きかけ			-0.148	0.161
派遣先上司への働きかけ			0.356	0.145 **
t=1	-0.616	0.586	-0.419	0.595
t=2	1.265	0.578	1.474	0.588
t=3	2.241	0.582	2.456	0.592
t=4	3.117	0.587	3.336	0.598
t=5	4.010	0.595	4.237	0.606
t=6	5.214	0.609	5.456	0.621
t=7	5.884	0.623	6.135	0.634
t=8	6.617	0.647	6.882	0.659
t=9	7.493	0.707	7.769	0.720
N	697		697	
-2LL	2555.096		2544.015	
カイ2乗	200.613 ***		211.694 ***	
Nagelkerke R2	0.255		0.267	

注：1) () はレファレンス・グループ。

2) ***: $p<0.01$, **: $p<0.05$, *: $p<0.1$ 。

IV 有効な行動を促す要因は何か

前節より、「派遣先上司への働きかけ」をすることが、業務を高度化する上で有効であることが明らかになった。しかし、第II節より、そのような行動をとっている派遣技術者は全体の3分の1に程度であることも明らかにされた。ここで、そのような行動を促す要因が何であるか問う必要がある。

本節では、ひとつの仮説を設定したい。それは、「目指している働き方が決まっているほど、派遣先上司への働きかけをしやすい」というものである。目指している働き方が決まっていなければ、伝えるべき希望、アピールすべきスキルや知識が具体化しないと考えられるからである。具体的には、目指している働き方として「現在の派遣会社で第一線の技術者として働きつづける」「現在の派遣会社で設計現場のリーダーや管理者として働く」「他の派遣会社に転職して技術者として働く」「一般企業（製造企業など）に転職して技術者として働く」「独立・起業して技術者として働く」「派遣先の会社に転職して技術者として働く」と回答した場合、「目指している働き方が決まっている」と判断し、「特に考えていない」と回答した場合、「目指している働き方が決まっていない」と判断する¹⁾。

分析には、二項ロジスティック回帰分析を用いる。従属変数は「派遣先上司への働きかけ」をしてきたか否か、独立変数は、目指している働き方が決まっているか否か、コントロール変数は、上記と同様である。

図表3-5 有効な行動を促す要因

	派遣先上司への働きかけ	
	B	S.E.
女性	-0.202	0.385
年齢	-0.045	0.021 **
大卒	0.103	0.190
設計関連技術者経験年数	0.043	0.020 **
派遣元勤続年数	-0.011	0.023
派遣先経験年数	0.041	0.025
派遣先企業規模1000人以上	0.279	0.200
派遣元資本系	-0.506	0.306 *
派遣元業歴10年以上	-0.200	0.252
機械設計	0.381	0.417
電気・電子設計	0.562	0.425
組み込みソフトウェア設計 (その他)	0.496	0.470
目指している働き方が決まっている	0.808	0.374 **
定数	-0.880	0.825
N		637
-2LL		805.939
カイ2乗		21.418 **
Nagelkerke R2		0.045

注：1) ()はレファレンス・グループ。

2) *** : p<0.01, ** : p<0.05, * : p<0.1。

分析結果は、図表 3-5 の通りである。ここから、目指している働き方が決まっているほど、「派遣先上司への働きかけ」をしてきたと回答する傾向にあることが読み取れる ($p<0.05$)。仮説通り、目指している働き方が決まっているほど、派遣先の上司に仕事の希望を伝えたりスキルや知識をアピールしたりしやすいのだと考えられる。

V 派遣技術者の業務を高度化するために

本節では、これまでの分析結果を踏まえ、派遣技術者の業務の高度化、ひいては望ましいキャリア形成のために求められる方策について述べたい。

第一に、何よりも、派遣技術者本人が派遣先の上司に仕事の希望を伝えたり知識やスキルをアピールしたりする必要がある。派遣技術者の雇用主体は派遣元であるが、仕事の配分を決めるのは派遣先である。それゆえ、派遣元を通じて派遣先に対して間接的に希望などを伝えるよりも、派遣先に直接的に伝えた方が、派遣技術者の意思が正確に伝わりやすいと考えられるからである。派遣元としては、派遣技術者が派遣先の上司とコミュニケーションをとりやすいよう職場環境を整備することが求められる。

第二に、派遣技術者が派遣先の上司への働きかけをするためには、目指す働き方が明確になっていなければならない。目指す働き方が明確になっていなければ、伝えるべき希望、アピールすべきスキルや知識が具体化しないと考えられるからである。それゆえ、派遣元には、キャリアカウンセリングやキャリア開発研修など、派遣技術者のキャリア形成支援策を充実させ、派遣技術者がキャリアの目標を明確化できるよう支援することが求められる。

VI まとめ

本稿の議論を要約すると、以下の通りとなる。

- ①労働者のキャリア形成が、企業主導のものだけでなく、次第に個人の主体性も重視したものへと転換しつつある。すなわち、望ましいキャリアを形成していく上で、労働者本人が果たすべき役割が大きくなっているのである。このことは、本稿が対象とする派遣技術者などの派遣労働者に関して特にあてはまる。本稿では、

高度な業務に従事することが、派遣技術者にとって望ましいキャリアを形成することにつながるという仮定の下で、派遣技術者の主体的なキャリア形成行動のうちいかなるものが業務の高度化に貢献しているのか、また、そのような有効な行動を促す要因は何かを明らかにすることを分析課題として議論を展開した。

- ②主体的なキャリア形成行動をあらわす項目としては、「派遣元研修への積極的参加」「派遣先研修への積極的参加」「自主的にスキルや知識を習得」および合成変数である「営業担当者への働きかけ」「派遣先上司への働きかけ」の5つの変数を用いることとした。これらの変数の単純集計をみる限り、総じて、派遣技術者の主体的なキャリア形成行動は、必ずしも活発になされているとはいえない状況にあった。
- ③派遣技術者の主体的なキャリア形成行動のうちいかなるものが業務の高度化に貢献しているのかを明らかにするため、順序ロジスティック回帰分析を行った。その結果、上記の5つの変数のうち「派遣先上司への働きかけ」が有効であることが明らかになった。派遣技術者の雇用主体は派遣元であるが、仕事の配分を決めるのは派遣先である。それゆえ、派遣元を通じて間接的に希望を伝えたりスキルや知識をアピールしたりすることよりも、派遣先に直接的にそれらを表現した方が、派遣労働者の意思が正確に伝わりやすいのだと考えられる。
- ④とはいえ、「派遣先上司への働きかけ」をしている派遣技術者は全体の3分の1程度である。そこで、そのような行動を促す要因が何であるかを問うた。その結果、目指している働き方が決まっているほど、「派遣先上司への働きかけ」をしていることが明らかになった。目指す働き方が明確になっていなければ、伝えるべき希望、アピールすべきスキルや知識が具体化しないからだと考えられる。
- ⑤これらの分析結果から、派遣技術者の業務の高度化、ひいては望ましいキャリア形成のために求められる方策について、以下のことがいえる。第一に、何よりも、派遣技術者本人が派遣先の上司に仕事の希望を伝えたりスキルや知識をアピールしたりする必要がある。派遣元は、派遣技術者が派遣先の上司とコミュニケーションをとりやすいよう職場環境を整備することが求められる。第二に、派遣技術者が派遣先上司への働きかけをするためには、目指す働き方が明確になっていなければならない。それゆえ、派遣元には、キャリアカウンセリングやキャリア開発研修など、派遣技術者のキャリア形成支援策を充実させ、派遣技術者がキャリアの目標を明確化できるよう支援することが求められる。

補論 業務の高度化と望ましいキャリア

これまで、業務の高度化が望ましいキャリア（高度な技能形成、高い仕事満足度、高い賃金）をもたらすという仮定の下で議論を進めてきた。これらは、理論や先行研究から演繹的に導かれたことであって、必ずしもこのデータにおいて検証されたわけではない。そこでこの補論では、これらの前提がこのデータにおいても成り立っているのか否かを検証することとする。

1. 業務の高度化と技能形成

本稿では、高度な業務に従事することが、派遣技術者の技能形成を促すという仮定の下で議論を進めてきた。現在持っている能力と照らして、少しむつかしい仕事へと経験を重ねていくことで、高度な技能が形成されると考えられるからである [小池 2005]。

そこで、業務レベルを独立変数、派遣技術者の技能の通用性¹²を従属変数、これまでと同様に、性別、年齢、学歴、設計関連技術者経験年数、派遣元勤続年数、派遣先経験年数、派遣先企業規模、派遣元資本形態、派遣元業歴、技術分野をコントロール変数として、順序ロジスティック回帰分析を行う。

分析結果は、図表 3-6 の通りである。ここから、業務レベルの効果は 1%水準でプラスに有意であり、業務レベルが高いほど技能の通用性も高いことが読み取れる。

図表 3-6 業務の高度化と技能の通用性

	技能の通用性（4段階）	
	B	S.E.
女性	-0.519	0.349
年齢	0.002	0.019
大卒	0.056	0.180
設計関連技術者経験年数	0.043	0.019 **
派遣元勤続年数	-0.011	0.022
派遣先経験年数	-0.095	0.025 ***
派遣先企業規模1000人以上	0.068	0.187
派遣元資本系	-0.032	0.298
派遣元業歴10年以上	0.158	0.248
機械設計	-0.212	0.357
電気・電子設計	-0.364	0.368
組み込みソフトウェア設計 (その他)	0.195	0.413
業務レベル(10段階)	0.241	0.049 ***
$\tau=1$	-4.683	0.896
$\tau=2$	-1.868	0.701
$\tau=3$	1.924	0.696
N		688
-2LL		1084.076
カイ2乗		76.915 ***
Nagelkerke R2		0.130

注：1) () はレファレンス・グループ。

2) *** : $p < 0.01$, ** : $p < 0.05$, * : $p < 0.1$ 。

2. 業務の高度化と仕事満足度

本稿では、高度な業務に従事することが、派遣技術者の仕事満足度を高めるという仮定の下で議論を進めてきた。必要とするスキルが多様で、組織内外に大きな影響を与える仕事をしている労働者、仕事に大きな意義や責任を感じている労働者ほど、仕事満足度が高いと考えられるからである [Hackman & Oldham 1976]。

そこで、業務レベルを独立変数、派遣技術者の仕事全体満足度¹³を従属変数、上記と同様の変数をコントロール変数として、順序ロジスティック回帰分析を行う。

分析結果は、図表 3-7 の通りである。ここから、業務レベルの効果は 1%水準でプラスに有意であり、業務レベルが高いほど仕事全体満足度も高いことが読み取れる。

図表 3-7 業務の高度化と仕事全体満足度

	仕事全体満足度 (5段階)	
	B	S.E.
女性	-0.134	0.290
年齢	0.018	0.016
大卒	-0.088	0.157
設計関連技術者経験年数	-0.007	0.016
派遣元勤続年数	-0.045	0.020 **
派遣先経験年数	0.049	0.022 **
派遣先企業規模1000人以上	0.159	0.161
派遣元資本系	0.070	0.266
派遣元業歴10年以上	0.322	0.213
機械設計	-0.197	0.313
電気・電子設計	-0.403	0.323
組み込みソフトウェア設計 (その他)	0.256	0.366
業務レベル (10段階)	0.152	0.043 ***
τ=1	-2.359	0.630
τ=2	-0.582	0.605
τ=3	1.021	0.605
τ=4	3.551	0.623
N		694
-2LL		1804.079
カイ2乗		37.349 ***
Nagelkerke R2		0.056

注：1) () はレファレンス・グループ。

2) *** : p<0.01, ** : p<0.05, * : p<0.1。

3. 業務の高度化と賃金

本稿では、高度な業務が高い賃金をもたらすという仮定の下で議論を進めてきた。一般に、派遣労働者の賃金は派遣料金に準拠して決められることが多く、その派遣料金は業務レベルに応じて決められることが知られているからである [佐藤・佐野編 2005]。

そこで、業務レベルを独立変数、派遣技術者の賃金（年収の対数値）を従属変数、上記と同様の変数をコントロール変数として、重回帰分析を行う。

分析結果は、図表 3-8 の通りである。ここから、業務レベルの効果は 1%水準でプラスに有意であり、業務レベルが高いほど賃金も高いことが読み取れる。

図表 3-8 業務の高度化と賃金 (ln (年収))

	ln (年収)		
	B	S.E.	
女性	-0.190	0.045	***
年齢	0.009	0.003	***
大卒	0.027	0.029	
設計関連技術者経験年数	0.005	0.003	**
派遣元勤続年数	0.024	0.007	***
派遣先経験年数	-0.003	0.008	
派遣先企業規模1000人以上	0.095	0.029	***
派遣元資本系	0.039	0.046	
派遣元業歴10年以上	0.005	0.040	
機械設計	0.181	0.054	***
電気・電子設計	0.152	0.056	***
組み込みソフトウェア設計 (その他)	0.255	0.063	***
業務レベル (10段階)	0.031	0.008	***
定数	5.274	0.104	
N		480	
F値		20.506	***
調整済みR ²		0.346	

注：1) () はレファレンス・グループ。

2) *** : p<0.01, ** : p<0.05, * : p<0.1。

このように、技能形成、仕事満足度、賃金のいずれも、業務レベルと正の相関があることが確認された。このことは、キャリアの望ましさの指標として、業務レベルの高低に注目することが妥当であることを意味する。

図表 3-9 「図表 3-4」の記述統計量

	最小値	最大値	平均値	標準偏差
女性	0	1	0.065	0.246
年齢	24	62	36.166	8.065
大卒	0	1	0.637	0.481
設計関連技術者経験年数	0.000	40.000	11.383	8.468
派遣元勤続年数	0.083	29.000	7.139	6.753
派遣先経験年数	0.083	26.830	3.943	4.347
派遣先企業規模1000人以上	0	1	0.729	0.445
派遣元資本系	0	1	0.089	0.285
派遣元業歴10年以上	0	1	0.451	0.498
機械設計	0	1	0.498	0.500
電気・電子設計	0	1	0.330	0.471
組み込みソフトウェア設計	0	1	0.115	0.319
派遣元研修への積極的参加	0	1	0.264	0.441
派遣先研修への積極的参加	0	1	0.232	0.423
自主的にスキルや知識を習得	0	1	0.532	0.499
営業担当者への働きかけ	0	1	0.258	0.438
派遣先上司への働きかけ	0	1	0.356	0.479
業務レベル (10段階)	1	10	3.849	1.915

注： N=697。

図表 3-10 「図表 3-5」の記述統計量

	最小値	最大値	平均値	標準偏差
女性	0	1	0.061	0.240
年齢	24	62	36.243	8.089
大卒	0	1	0.631	0.483
設計関連技術者経験年数	0.000	40.000	11.418	8.466
派遣元勤続年数	0.083	29.000	7.242	6.911
派遣先経験年数	0.083	26.830	4.033	4.479
派遣先企業規模1000人以上	0	1	0.727	0.446
派遣元資本系	0	1	0.099	0.299
派遣元業歴10年以上	0	1	0.451	0.498
機械設計	0	1	0.507	0.500
電気・電子設計	0	1	0.322	0.468
組み込みソフトウェア設計	0	1	0.119	0.324
目指している働き方が決まっている	0	1	0.923	0.267
派遣先上司への働きかけ	0	1	0.353	0.478

注： N=637。

図表 3-11 「図表 3-6」の記述統計量

	最小値	最大値	平均値	標準偏差
女性	0	1	0.065	0.247
年齢	24	62	36.289	8.050
大卒	0	1	0.632	0.483
設計関連技術者経験年数	0.000	40.000	11.501	8.465
派遣元勤続年数	0.083	29.000	7.162	6.789
派遣先経験年数	0.083	26.830	3.958	4.370
派遣先企業規模1000人以上	0	1	0.730	0.444
派遣元資本系	0	1	0.090	0.287
派遣元業歴10年以上	0	1	0.449	0.498
機械設計	0	1	0.497	0.500
電気・電子設計	0	1	0.328	0.470
組み込みソフトウェア設計	0	1	0.116	0.321
業務レベル(10段階)	1	10	3.869	1.916
技能の通用性(4段階)	1	4	3.230	0.571

注：N=688。

図表 3-12 「図表 3-7」の記述統計量

	最小値	最大値	平均値	標準偏差
女性	0	1	0.065	0.246
年齢	24	62	36.184	8.075
大卒	0	1	0.635	0.482
設計関連技術者経験年数	0.000	40.000	11.411	8.474
派遣元勤続年数	0.083	29.000	7.130	6.762
派遣先経験年数	0.083	26.830	3.930	4.343
派遣先企業規模1000人以上	0	1	0.726	0.446
派遣元資本系	0	1	0.089	0.285
派遣元業歴10年以上	0	1	0.448	0.498
機械設計	0	1	0.496	0.500
電気・電子設計	0	1	0.330	0.471
組み込みソフトウェア設計	0	1	0.117	0.321
業務レベル(10段階)	1	10	3.850	1.914
仕事全体満足度(5段階)	1	5	3.365	0.943

注：N=694。

図表 3-13 「図表 3-8」の記述統計量

	最小値	最大値	平均値	標準偏差
女性	0	1	0.090	0.286
年齢	24	62	35.631	8.387
大卒	0	1	0.627	0.484
設計関連技術者経験年数	0.000	40.000	10.116	8.354
派遣元勤続年数	0.083	16.083	3.840	3.501
派遣先経験年数	0.083	16.083	2.679	3.037
派遣先企業規模1000人以上	0	1	0.704	0.457
派遣元資本系	0	1	0.129	0.336
派遣元業歴10年以上	0	1	0.200	0.400
機械設計	0	1	0.488	0.500
電気・電子設計	0	1	0.321	0.467
組み込みソフトウェア設計	0	1	0.129	0.336
業務レベル(10段階)	1	10	3.538	1.798
ln(年収)	3.912	6.908	6.095	0.341

注：N=480。

【注】

- ¹ たとえば、諏訪 [2004: 41] は、「自らの職業キャリアの設計は、他人任せというわけにはいかず、結局、個々の労働者が自ら計画するほかはない」と述べる。
- ² 東京大学社会科学研究所の人材ビジネス研究寄付研究部門が実施した「登録型人材派遣企業の経営戦略と人材マネジメントに関するアンケート調査」によれば、96.7%の企業が、「登録スタッフが希望する内容の仕事の紹介」を「非常に重視している」ないし「重視している」と回答している。調査結果は <http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/jinzai/toroku.pdf> を参照。
- ³ このことは、時給制の登録型派遣労働者だけでなく、月給制の常用型派遣労働者についてもあてはまる。常用型派遣労働者の賃金制度の事例については、佐藤・佐野編 [2005] を参照。
- ⁴ キャリアの望ましさの指標として、業務レベルの高低に注目することの妥当性については、補論にて検証する。
- ⁵ 23歳以下の11名を分析対象から除外するのは、あらかじめ調査票配布方針において「概ね25歳以上」という限定をつけていたからである。
- ⁶ 自由回答のアフターコーディングは、2008年6月に、佐野嘉秀、東秀忠、高橋康二が行った。
- ⁷ パーセントは、それぞれの項目を選択した者の比率 (N=887)。
- ⁸ ここでは、担当工程をコントロール変数に含めていない。その理由は、製品開発の現場においては、後工程から前工程へと担当工程が変わることを通じて業務レベルが高まっていくのが一般的であり、担当工程の変更と業務レベルの上昇とがほぼ同義となっていると考えられるからである。実際、担当工程ごとの業務レベルの平均をみると、企画・構想設計、基本設計、詳細設計はいずれも2年を超えているのに対し（それぞれ2.27年、3.19年、2.34年）、図面作成、試作／評価、解析はいずれも1年台前半であり（それぞれ1.33年、1.27年、1.07年）、開きが大きいことがわかる ($p=0.000$)。
- ⁹ 日本企業における性別職域分離については、大沢 [1993] を参照。
- ¹⁰ 同一企業グループ内の派遣の場合に、派遣技術者が相対的に高度な業務を任せてもらえる場合が多い点については、鹿生 [2008] を参照。
- ¹¹ 選択肢には、この他にも「現在の派遣会社の営業部門で働く」「現在の派遣会社の教育部門で働く」「現在の派遣会社の管理部門で働く」「(他社で、ないし独立・起業して) 技術者以外として働く」「その他」があるが、いずれも「派遣先上司への働きかけ」という行動とのつながりが予測できないため、これらの選択肢を選んだ者は、分析対象から除外した。
- ¹² 設問は、「あなたの能力や知識は、他の派遣先でも役立つと思いますか」であり、回答は「全く役に立たない」「あまり役に立たない」「ある程度役に立つ」「役に立つ」の4段階である。もともと、技能が高度であることと、技能の通用性が高いこととは、必ずしも同一ではない。しかし、小池 [2005: 158] も指摘するように、仮に単一の企業内で形成された技能であったとしても、そのうち80%~90%は他社においても通用すると考えられる。その意味において、技能の高さと技能の通用性との間には強い相関があることが想定でき、技能の通用性を技能の高さの代理指標として取り上げて差し支えないと考えられる。
- ¹³ 設問は、「あなたは、以下の事柄に満足していますか、不満ですか：今の仕事全体」であり、回答は「不満である」「やや不満である」「どちらともいえない」「やや満足している」「満足している」の5段階である。

【参考文献】

- 大沢真理 [1993] 『企業中心社会を超えて』 時事通信社.
- 梶原豊 [2004] 「進展する個人の主体的キャリア形成と能力開発—能力開発優秀企業賞受賞企業の取組みに学ぶ—」 『JMA マネジメントレビュー』 Jan.2004, pp.21-25.
- 鹿生治行 [2008] 「グループ企業活用および外部人材のキャリア開発の事例～A 社～」 『設計部門における外部人材活用の現状と課題 (2) —事例調査編—』 東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門.
- 木村琢磨 [2008] 「派遣スタッフのキャリア形成要因——派遣スタッフアンケート調査から」 日本人材派遣協会 『派遣労働者等に係る能力開発・キャリア形成プロジェクト報告書』 日本人材派遣協会, pp.45-56.
- 小池和男 [2005] 『仕事の経済学 [第3版]』 東洋経済新報社.
- 厚生労働省 [2002] 『「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書』 (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3a.html>).
- 日本経済団体連合会 [2006] 『主体的なキャリア形成の必要性和支援のあり方～組織と個人の視点のマッチング～』 (<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/044/honbun.html>).
- 佐藤博樹・佐野嘉秀編 [2005] 『製品設計分野における技術者派遣企業のキャリア管理』 東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門.
- 島貫智行 [2007] 「派遣労働者の人事管理と労働意欲」 『日本労働研究雑誌』 No.566, pp.17-36.
- 島貫智行・守島基博 [2004] 「派遣労働者の人材マネジメントの課題」 『日本労働研究雑誌』 No.526, pp.4-15.
- 清水直美 [2007] 「派遣労働者のキャリアと基幹化」 『日本労働研究雑誌』 No.568, pp.93-105.
- 諏訪康雄 [1999] 「キャリア権の構想をめぐる一試論」 『日本労働研究雑誌』 No.468, pp.54-64.
- 諏訪康雄 [2004] 「キャリア権をどう育てていくか？」 『季刊労働法』 No.207, pp.40-49.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. [1976] 'Motivation through the Design of Work: Test of a Theory', *Organizational Behavior and Human Performance*, No.16, pp.250-279.