

はじめに

本報告書は、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に設けられた研究プロジェクト「生産現場における人材活用と人材ビジネスに関する研究」の成果をとりまとめたものである。

「生産現場における人材活用と人材ビジネスに関する研究」プロジェクトは、つぎの3点を研究テーマとしている。

(1) 生産現場における請負社員や派遣社員など外部人材の活用実態の解明、外部人材を活用するユーザー企業の意図や方針の分析、ユーザー企業にとっての外部人材活用効果の検証を行う。それをもとに、生産現場における外部人材の適切な管理や活用の仕方について検討する。

(2) 生産業務の請負事業や派遣事業を営む人材ビジネス企業の事業戦略と人事管理の実態について研究をおこなう。人材ビジネス企業がとりうる多様な事業戦略を明らかにするとともに、それぞれの事業戦略に対応した適切な人事管理のあり方を検討する。

(3) 生産現場における人材ビジネス企業の現場管理者・リーダーの役割や、現場管理者・リーダーおよび一般の請負・派遣社員のキャリアについて実態を明らかにする。それをもとに、生産現場におけるユーザー企業と請負企業とのあいだの適切な管理の分担関係や、請負社員や派遣社員の望ましいキャリア形成のあり方について検討する。

本報告書が取り上げている研究テーマは、上記の(2)と(3)に関わるものであり、調査研究のため、企業アンケート調査(「第3回 生産請負企業の経営戦略と人事戦略に関する調査」)および個人アンケート調査(「製造業務における請負・派遣社員の働き方に関するアンケート」)を実施した。

このうち企業アンケート調査は、「生産現場における人材活用と人材ビジネスに関する研究」プロジェクトが生産業務の請負事業を営む企業を対象に実施した調査としては、第3回目の調査にあたる。ただし、今回の調査では、生産請負事業の実態や今後の展望に加えて、生産業務における労働者派遣事業の実態や今後の展望についても新たに設問を設けている。個人アンケート調査は、同プロジェクトが請負・派遣社員を対象として実施したはじめての個人調査である。

本報告書の第1章は企業アンケート調査、第2章から第4章は個人アンケート調査をもとにした分析である。ここでは、各章の主な分析内容について示しておこう。

第1章では、生産業務の分野における人材ビジネス企業の経営と人事管理をテーマに、生産請負事業や、生産業務への労働者派遣事業の現状や今後の展望、両事業における人事管理の現状と課題について分析している。このうち人事管理に関する分析では、中長期的な視点で人事管理を行う企業の指標として、請負社員の社会保険への加入状況に着目している。そして、社会保険への加入率が高い「高加入企業」と加入率の低い「低加入企業」のあいだで、請負社員の賃金水準や昇給および内部昇進の実施状況、人事管理の様々な項目の重視度などについて、どのような違いがあるかを分析している。

第2章では、請負・派遣企業の高付加価値戦略に適合的な人事管理のあり方として、「能力開発型人材管理」を取り上げている。そして、請負・派遣社員を定着させ技能を向上させるためには、能力開発を実施し、技能や担当業務レベルの向上に応じた処遇を行う「能力開発型人材管理」が必要であるという仮説の検証をこころみている。とりわけ、短期就労を目的とするフリーター層など、短期勤続の不熟練労働者を中心とする層に対しても、能力開発型人材管理を適用することで定着化や能力向上がはかれるかについては検証の余地がある。そこで、そうした層をふくむ請負・派遣社員の就労意識に対して、能力開発型人材管理があたえる影響について分析している。

第3章では、請負・派遣社員の中心となる若年層の請負・派遣社員について、キャリアの実態やキャリアに関する意識について分析している。より具体的には、若年層の請負・派遣社員が現在の請負・派遣企業に雇用される以前の仕事経験や、現在の仕事を選んだ理由、請負・派遣企業内でのキャリア形成の見通し、今後のキャリアについての希望などについて明らかにしている。さらに、今後のキャリアの希望を「勤続志向」「転職・独立志向」「成り行き任せ志向」といった類型に分類し、それと請負・派遣企業の人事処遇制度との関係性をみることで、若年層の請負・派遣社員の定着化に有効な人事処遇制度について検討している。

第4章では、製造現場における請負・派遣社員の技能形成に焦点をあて、請負・派遣社員が、現在の請負・派遣企業で経験してきた製造関連業務の種類や難易度などの状況について分析している。また、現在の請負・派遣企業での請負・派遣社員の勤続期間と、製造関連業務にかかわる経験や技能レベルとの関連から、請負・派遣労働者のキャリア形成の現状を分析している。さらに、請負・派遣社員が勤続の過程で経験した製造関連業務の幅や内容、到達した技能レベルと、請負・派遣社員のキャリア・アップに関する認識との関係について分析し、技能形成過程が請負・派遣社員に与える影響について考察している。

以上が各章の主な分析内容である。分析の結果については、各章を読んでいただきたい。このほか、企業アンケート調査および個人アンケート調査の実施方法や、アンケート調査票、基礎集計表などについては、資料編を参照されたい。

本研究は、お忙しいなか、企業アンケート調査にご回答いただいた企業および個人アンケートにご回答いただいた請負社員・派遣社員の方々のご協力によってはじめて可能となったものである。快く調査にご協力くださった皆様に、心よりお礼を申し上げたい。また、本研究が、人材ビジネス企業の事業戦略に対応した適切な人事管理やキャリア管理のあり方を検討する資料として活用されることを期待したい。

調査の企画や実施にあたり、人材ビジネス研究寄付研究部門の堀田聡子助手にお世話になった。また、本報告書の編集作業は、山路崇正氏によるものである。

2005年10月

佐藤博樹（東京大学社会科学研究所・教授）

佐野嘉秀（東京大学社会科学研究所・客員助教授）