

製造現場における請負・派遣労働者の技能形成

藤本 真

(労働政策研究・研修機構 研究員)

はじめに

請負・派遣会社に就職し製造現場で働く労働者は、どのような経験を積み重ねていき、そうした経験の積み重ねの中でどの程度の技能レベルへと達するであろうか。この点について実態を把握することは、製造現場での人材ビジネスの活用における現状と課題の一端を浮かび上がらせると同時に、近年増加を続けている請負・派遣会社で働く若年層のキャリア形成について検討を重ねる上でも不可欠であろう。

そこで、本章では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が2005年に実施した「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調査」のデータをもとに、請負・派遣労働者の製造関連業務にかかわる経験や技能の状況を見ていくこととする。本章ではまず、請負・派遣労働者が現在の会社で経験してきた製造関連業務の種類や、担当する業務を習得していく過程、担当する業務の難易度やその業務におけるトラブル処理の状況について、アンケート調査の回答者全体の傾向と、基本的な属性の異なる回答者間での相違を見ていく。ついで、現在の請負・派遣会社で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を示し、請負・派遣会社に勤続していくうちに、請負・派遣労働者が製造関連業務に関してどのようなキャリアを歩んでいくのかを明らかにする。最後に、請負・派遣会社に勤め続ける中で経験する製造関連業務や、到達した技能レベルの相違により、請負・派遣労働者のキャリア・アップに関する認識にどのような違いが出てくるのかを分析した上で、技能形成過程が請負・派遣労働者に与える影響について検討することとしたい。

・請負・派遣労働者の技能形成と技能レベル

1. 今の会社で体験した製造業務

請負・派遣労働者はどのような製造業務に携わってきているだろうか。現在雇用されている会社でこれまでに体験した業務をたずねたところ、「製品検査」を挙げる回答者が約5割と最も多く、「包装・梱包作業」(27.4%)、「電子・電機組み立て」(23.8%)、「データ入力・データ処理」(20.0%)がいずれも20%台で続いている(図表4-1)。「鋳造」、「鍛造」、「ダイキャスト」、「熱処理」、「めっき処理」といった素形材の製造・処理に関わる業務や、「製罐・溶接」、「板金」、「プレス」などの加工業務を請負・派遣会社で体験した回答者はほとんどいない。

40代、50代の回答者では、「製品検査」や「データ入力・データ処理」の体験者率が低下する。男性・女性で比べると、女性は「製品検査」、「包装・梱包作業」に回答が集中する傾向がある。また役職別に見ると、管理者・リーダー層で「機械設備の保守・点検」や「データ入力・データ処理」を体験した回答者がやや多くなっている。しかし、あるいは雇用形態が異なる回答者、あるいは雇用契約期間が異なる回答者の間では、体験する製造業務の内容に差はない。

図表4 - 1 経験したことのある製造業務（その1、複数回答、%）

		製 罐 ・ 溶 接	板 金	プ レ ス	鋳 造	鍛 造	熱 処 理	め っ き 処 理	塗 装	切 削	プ ラ ス チ ッ ク 成 型	ダ イ キ ャ ス ト
年齢	10代	0.0	3.0	3.0	0.0	3.0	0.0	0.0	6.1	0.0	0.0	0.0
	20代	3.8	0.8	3.4	0.3	0.0	3.0	0.8	2.8	1.9	2.7	0.2
	30代	2.7	0.7	4.3	0.5	0.2	2.4	0.7	1.9	1.4	2.9	0.5
	40代	5.7	0.5	4.6	2.6	0.5	2.6	1.0	0.5	4.6	2.6	0.0
	50代	6.9	0.0	2.8	0.0	0.0	0.0	1.4	2.8	0.0	0.0	0.0
	60～64歳	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
性別	男性	4.9	1.2	5.5	1.1	0.4	3.1	1.3	3.7	2.8	3.5	0.4
	女性	1.9	0.0	1.1	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0	0.7	0.9	0.0
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
役職	役職のない現場社員	3.3	0.4	3.3	0.3	0.0	2.4	0.6	1.8	2.0	2.0	0.3
	管理者・リーダー	5.8	1.7	5.2	1.7	0.6	2.9	1.7	4.6	2.9	6.4	0.0
	常駐管理者	8.7	4.3	13.0	8.7	8.7	13.0	4.3	0.0	0.0	4.3	0.0
	その他	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3	0.0	0.0	0.0
	無回答	3.2	1.6	4.8	0.8	0.0	0.8	0.8	2.4	0.8	0.8	0.0
雇用形態	請負社員	3.6	1.2	5.0	1.0	0.6	2.6	0.8	1.6	1.6	3.2	0.0
	派遣社員	4.0	0.6	3.2	0.6	0.0	2.5	1.0	3.1	2.4	1.9	0.4
	どちらかわからない	2.7	0.0	2.7	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	1.4	2.7	0.0
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0	0.0	0.0	0.0
雇用契約の 期間	定められている	4.3	0.7	5.8	0.7	0.2	1.8	0.7	2.5	2.7	1.6	0.4
	定められていない	3.3	0.8	2.5	0.6	0.3	2.9	0.9	2.1	1.5	3.1	0.1
	無回答	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計		3.7	0.7	3.7	0.6	0.2	2.4	0.8	2.2	1.9	2.4	0.2

図表4-1 経験したことのある製造業務(その2、複数回答、%)

		半田付け	機械組立・仕上げ	電子・電機組み立て	製品検査	機械設備の保守・点検	部品の受入検査	包装・梱包作業	運搬作業	データ入力・データ処理	その他	N
年齢	10代	0.0	12.1	21.2	33.3	6.1	3.0	27.3	18.2	15.2	27.3	33
	20代	7.7	19.2	23.0	50.7	11.0	9.9	27.7	16.4	22.8	20.8	639
	30代	8.9	15.2	24.6	51.7	10.6	11.1	27.5	13.5	21.7	19.8	414
	40代	5.7	17.5	22.2	41.8	5.2	10.3	26.3	14.9	14.4	20.1	194
	50代	8.3	9.7	31.9	31.9	4.2	5.6	26.4	13.9	5.6	15.3	72
	60～64歳 無回答	0.0 9.1	0.0 15.2	0.0 27.3	0.0 45.5	25.0 0.0	0.0 9.1	25.0 30.3	0.0 12.1	0.0 12.1	25.0 18.2	50.0 18.2
性別	男性	8.0	17.9	23.2	43.7	12.8	10.0	24.0	22.1	21.4	21.7	836
	女性	7.2	16.0	25.3	56.1	4.3	9.9	33.5	4.6	18.4	18.8	538
	無回答	0.0	0.0	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15
役職	役職のない現場社員	7.1	16.9	24.4	48.2	8.6	10.2	26.8	15.1	18.9	19.8	1046
	管理者・リーダー	10.4	20.2	25.4	55.5	17.3	10.4	32.4	20.2	31.2	24.9	173
	常駐管理者	4.3	13.0	8.7	52.2	21.7	13.0	30.4	21.7	47.8	13.0	23
	その他 無回答	4.3 9.7	0.0 16.9	26.1 19.4	30.4 39.5	8.7 2.4	4.3 6.5	21.7 26.6	8.7 8.1	17.4 8.9	21.7 19.4	23 124
雇用形態	請負社員	7.4	13.5	25.8	50.5	10.7	10.1	24.1	16.3	24.9	21.3	497
	派遣社員	7.9	19.2	22.8	46.5	8.8	10.6	29.3	15.0	18.3	20.1	720
	どちらかわからない	8.2	19.7	23.1	51.7	9.5	7.5	29.3	12.2	13.6	17.7	147
	無回答	0.0	8.0	20.0	24.0	0.0	0.0	28.0	12.0	8.0	20.0	25
雇用契約の期間	定められている	6.7	16.6	21.3	46.4	7.6	10.3	30.1	14.6	17.7	18.1	554
	定められていない	8.5	17.4	25.6	50.4	10.8	9.7	26.1	15.3	22.1	21.8	797
	無回答	2.6	13.2	23.7	23.7	5.3	7.9	15.8	18.4	10.5	21.1	38
合計		7.6	17.0	23.8	48.1	9.4	9.9	27.4	15.1	20.0	20.3	1389

現在の会社に勤務している間に経験した製造業務の種類数(図表4-2)は、「1つ」という回答者が39.9%で最も多い。「2つ」または「3つ」はいずれも2割前後をしめ、4つ以上の業務を経験したという回答者も15.2%と少なからずいる。現在勤務している会社で1つの製造関連業務しか経験していないという回答者の割合は、40代、50代といった年齢の高い層で高く、50代では約半数を占めている。役職別では「管理者・リーダー」層で、複数の製造関連業務を経験している回答者が約4分の3、3つ以上の製造関連職務を経験している回答者をみても半数を超えている。管理者・リーダーに就任する前に数多くの製造関連業務を経験するという、製造業務に携わる請負・派遣会社におけるキャリア・ルートを垣間見ることができる。また、雇用契約に定めのある請負・派遣労働者のほうが、経験した製造関連業務が1つにとどまる回答者の比率がやや高い。

図表4 - 2 経験した製造業務の種類数 (%)

		1つ	2つ	3つ	4つ	5つ以上	無回答	N
年齢	10代	41.7	33.3	16.7	5.6	0.0	2.8	36
	20代	37.6	24.3	19.4	7.7	9.2	1.9	639
	30代	39.1	21.5	19.3	8.2	8.7	3.1	414
	40代	45.9	21.6	17.5	5.7	6.2	3.1	194
	50代	48.6	31.9	9.7	2.8	2.8	4.2	72
	60~64歳	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4
性別	男性	38.0	23.0	18.7	7.8	10.4	2.2	836
	女性	43.9	24.9	18.2	6.1	4.8	2.0	538
役職	役職のない現場員	42.0	25.0	18.3	6.1	7.1	1.6	1046
	管理者・リーダー	24.9	22.0	21.4	15.6	14.5	1.7	173
	常務管理者	26.1	13.0	17.4	8.7	26.1	8.7	23
	その他	56.5	13.0	8.7	4.3	4.3	13.0	23
雇用形態	請負社員	38.6	22.7	18.3	7.8	9.5	3.0	497
	派遣社員	40.1	24.4	18.8	6.8	7.6	2.2	720
	どちらかわからない	43.5	22.4	17.7	6.8	6.8	2.7	147
雇用契約期間	定めあり	42.8	23.6	19.9	5.2	6.5	2.0	554
	定めなし	37.5	23.3	17.9	8.5	9.4	3.3	797
合計		39.9	23.5	18.3	7.1	8.1	3.1	1389

2. 仕事の習得

(1) 習得期間

次に請負・派遣労働者が製造業務を習得していく過程を、現在従事している仕事を取り上げて見ていくこととしよう。まず、現在の仕事を習得するのにかかった期間は、回答にばらつきがあり、1週間程度以内に習得したという回答が約2割、1週間よりは時間がかかったが1ヶ月以内には習得できたという回答と、1ヶ月よりは時間がかかったが半年程度までの間には習得したという回答がいずれも約3分の1を占めている。習得に一年以上かかったという回答者は1割に満たない(図表4-3)。

40代、50代の回答者では、現在の2~3週間から1ヶ月程度で習得したという回答の割合が回答者全体に比べてやや増加し、1ヶ月よりも時間がかかったという回答が減少する。これらの年齢層では、これまでの経験から製造業務の習得に時間のかからない回答者がより若い年齢層に比べて多いものと見られる。なお、その他の、性別、役職、雇用形態、雇用契約期間が異なる回答者の間では、習得期間についての回答分布にさほど違いは見られない。

図表4 - 3 現在の仕事を習得するのにかかった期間 (%)

		1日	数日	1週間程度	2 3週間程度	1ヶ月程度	2ヶ月程度	3ヶ月程度	半年程度	1年程度	1年半以上	無回答	N
年齢	10代	9.1	12.1	6.1	12.1	21.2	15.2	9.1	6.1	6.1	0.0	3.0	33
	20代	2.2	8.8	11.6	16.0	14.9	7.4	17.8	11.7	5.6	2.0	2.0	639
	30代	3.6	10.4	10.4	18.8	14.7	4.3	16.2	10.6	5.3	3.6	1.9	414
	40代	3.1	9.8	10.3	20.1	21.1	6.7	14.4	8.8	2.6	1.0	2.1	194
	50代	9.7	6.9	9.7	27.8	9.7	5.6	9.7	8.3	4.2	1.4	6.9	72
	60~64歳	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4
	無回答	3.0	6.1	9.1	12.1	12.1	6.1	21.2	9.1	9.1	0.0	12.1	33
性別	男性	2.6	7.4	11.4	17.1	16.0	6.7	16.9	11.6	5.5	2.8	2.0	836
	女性	4.5	12.1	9.9	19.3	15.1	5.9	15.4	8.9	4.5	1.5	3.0	538
	無回答	0.0	13.3	6.7	6.7	6.7	6.7	26.7	13.3	6.7	0.0	13.3	15
役職	役職のない現場社員	3.6	9.8	11.1	18.5	15.4	6.6	15.6	10.7	4.2	2.1	2.3	1046
	管理者・リーダー	1.7	5.2	7.5	17.3	17.3	6.9	17.9	11.0	9.8	4.0	1.2	173
	常務管理者	0.0	0.0	4.3	17.4	17.4	4.3	30.4	26.1	0.0	0.0	0.0	23
	その他	4.3	26.1	0.0	4.3	4.3	8.7	30.4	8.7	13.0	0.0	0.0	23
	無回答	3.2	8.9	15.3	15.3	16.1	4.0	16.1	6.5	5.6	1.6	7.3	124
雇用形態	請負社員	2.2	7.2	9.7	17.1	17.5	6.4	19.1	12.5	5.6	1.4	1.2	497
	派遣社員	4.0	10.6	11.7	18.9	15.6	6.0	14.9	9.9	3.6	2.4	2.6	720
	どちらかわからない	4.1	10.2	10.2	16.3	10.2	8.2	14.3	8.2	9.5	4.8	4.1	147
	無回答	0.0	8.0	8.0	12.0	8.0	8.0	20.0	8.0	12.0	0.0	16.0	25
雇用契約の期間	定められている	3.6	11.0	11.4	19.3	14.4	6.7	16.8	10.3	3.4	1.8	1.3	554
	定められていない	3.1	8.0	10.7	17.4	16.7	6.1	16.4	11.0	6.5	2.6	1.3	797
	無回答	2.6	10.5	2.6	5.3	7.9	7.9	10.5	5.3	0.0	0.0	47.4	38
合計	3.3	9.3	10.7	17.9	15.6	6.4	16.4	10.6	5.1	2.2	2.5	1389	

(2) 習得の方法

請負・派遣労働者はどのような方法で現在携わっている仕事を習得しているのだろうか。回答が多かったのは、「同じ職場で働く、工場の社員に教えてもらった」(64.9%)、「同じ職場で働く人の働き方をみて覚えた」(64.2%)、「同じ職場で働く請負・派遣会社の社員に教えてもらった」(55.5%)といった方法で、請負・派遣会社あるいはユーザー会社が実施する研修を挙げた回答者は1割弱にとどまっている(図表4-4)。

仕事の覚え方についても回答者の属性の違いによる差異はあまり見られない。ただ、40代の回答者では「同じ職場で働く人の働き方をみて覚えた」という方法の指摘率が、50代の回答者では、「同じ職場で働く人の働き方をみて覚えた」と「同じ職場で働く請負・派遣会社の社員に教えてもらった」といった方法の指摘率が下がっているのがやや目立つ。また、派遣社員は「同じ職場で働く請負・派遣会社の社員に教えてもらった」と回答したものの割合がやや低くなっている。

図表4 - 4 仕事の習得方法（複数回答、%）

		同じ職場で働く人の働き方を 見て覚えた	同じ職場で働く、請負・派遣会社の 社員に教えてもらった	同じ職場で働く、工場の社員に 教えてもらった	請負・派遣会社が実施した研修	働いている工場の社員が実施した研修	マニュアルやビデオなどで勉強した	これまで経験してきた仕事なので、 特に新しく学ぶことはなかった	その他	N
年齢	10代	66.7	54.5	48.5	12.1	9.1	12.1	0.0	0.0	33
	20代	70.4	58.2	67.6	8.6	8.9	12.1	2.0	1.4	639
	30代	62.8	58.9	64.3	8.5	10.1	10.6	3.1	0.7	414
	40代	53.1	52.6	64.9	12.4	8.2	8.8	3.1	2.1	194
	50代	47.2	31.9	58.3	5.6	12.5	4.2	2.8	1.4	72
	60～64歳	25.0	0.0	50.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	4
	無回答	66.7	36.4	51.5	3.0	0.0	6.1	6.1	3.0	33
性別	男性	64.7	53.7	64.5	10.2	9.4	11.5	3.3	1.1	836
	女性	63.4	58.7	65.6	7.1	9.1	9.7	1.7	1.5	538
	無回答	66.7	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	15
役職	役職のない現場社員	64.2	56.1	66.3	8.5	9.0	10.2	2.5	1.0	1046
	管理者・リーダー	71.7	55.5	68.8	11.6	11.0	12.7	4.0	2.9	173
	常駐管理者	52.2	60.9	52.2	13.0	4.3	17.4	13.0	4.3	23
	その他	52.2	52.2	43.5	26.1	26.1	30.4	0.0	8.7	23
	無回答	58.1	50.0	54.0	4.0	6.5	6.5	0.8	0.0	124
雇用形態	請負社員	63.4	64.6	56.5	15.1	10.9	14.1	2.8	1.2	497
	派遣社員	64.2	48.9	71.3	5.7	9.3	9.3	2.8	1.4	720
	どちらかわからない	67.3	57.8	64.6	3.4	4.1	6.1	1.4	0.7	147
	無回答	64.0	52.0	48.0	8.0	4.0	8.0	4.0	4.0	25
雇用契約の 期間	定められている	64.3	52.0	67.5	5.8	9.0	8.7	2.7	1.4	554
	定められていない	65.6	58.8	64.4	11.4	9.8	12.4	2.8	1.1	797
	無回答	34.2	36.8	36.8	0.0	0.0	2.6	0.0	2.6	38
合計		64.2	55.5	64.9	8.9	9.2	10.7	2.7	1.3	1389

仕事を覚える上で最も役に立った方法については、「同じ職場で働く、工場の社員に教えてもらった」(31.2%)、「同じ職場で働く、請負・派遣会社の社員に教えてもらった」(23.1%)、「同じ職場で働く人の働き方をみて覚えた」(19.1%)の順に回答が多く、これら3つのいずれかに回答した回答者が約4分の3に達している(図表4-5)。また、20.1%の回答者はこの設問に回答していない。その多くは仕事を覚える上で有効な方法はなかったと考えているものと見られる。この無回答者の割合は、高齢の年齢層になるほど顕著に増加しており、40代では29.4%、50代になると45.8%にまで達している。なお、請負・派遣会社やユーザー会社の実施する研修、マニュアルやビデオなどを最も有効な方法としてあげるのはいずれも1%程度で、これらの方法は技能習得のための有効な方法としては

ほとんど認識されていないことがわかる。

図表4 - 5 仕事を覚えるのに最も役に立った方法 (%)

		同じ職場で働く人の働き方を 見て覚えた	同じ職場で働く、請負・派遣会社の 社員に教えてもらった	同じ職場で働く、工場の社員に 教えてもらった	請負・派遣会社が実施した研修	働いている工場の社員が 実施した研修	マニュアルやビデオなどで勉強した	仕事をしながら (自分で工夫して)	これまで経験してきた仕事なので、 特に新しく学ぶことはなかった	その他	無回答	N
年齢	10代	36.4	27.3	15.2	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.2	33
	20代	22.2	23.8	33.5	1.7	0.9	2.5	1.3	0.2	0.5	13.5	639
	30代	16.7	25.1	33.8	1.9	1.9	0.7	1.0	0.0	0.5	18.4	414
	40代	14.4	22.2	25.8	2.6	2.6	1.5	0.5	0.0	1.0	29.4	194
	50代	13.9	11.1	25.0	1.4	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0	45.8	72
	60～64歳	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	4
	無回答	12.1	15.2	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	54.5	33
性別	男性	20.8	22.4	32.3	2.3	1.7	1.9	1.2	0.1	0.2	17.1	836
	女性	16.5	24.5	29.6	1.5	1.3	1.1	0.6	0.0	0.9	24.0	538
	無回答	13.3	13.3	26.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	46.7	15
役職	役職のない現場社員	19.3	24.4	31.7	1.6	1.3	1.6	0.6	0.0	0.5	18.9	1046
	管理者・リーダー	21.4	19.7	36.4	1.7	2.9	2.9	2.9	0.0	0.6	11.6	173
	常駐管理者	17.4	13.0	21.7	4.3	0.0	0.0	8.7	4.3	0.0	30.4	23
	その他	17.4	17.4	21.7	17.4	4.3	0.0	0.0	0.0	4.3	17.4	23
	無回答	14.5	20.2	22.6	1.6	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	40.3	124
雇用形態	請負社員	19.3	29.2	28.4	3.6	1.8	2.8	0.6	0.2	0.4	13.7	497
	派遣社員	17.5	20.0	34.9	1.1	1.5	0.7	1.1	0.0	0.7	22.5	720
	どちらかわからない	27.2	18.4	24.5	0.0	0.7	2.0	1.4	0.0	0.0	25.9	147
	無回答	12.0	20.0	20.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	44.0	25
雇用契約の 期間	定められている	17.5	24.0	31.6	0.9	1.3	1.3	1.3	0.0	0.5	21.7	554
	定められていない	20.7	23.2	31.7	2.8	1.8	1.9	0.8	0.1	0.4	16.7	797
	無回答	7.9	7.9	13.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	68.4	38
合計		19.1	23.1	31.2	1.9	1.5	1.6	0.9	0.1	0.5	20.1	1389

3. 仕事のレベル

(1) 現在の仕事の難易度

現在の仕事の難易度について、「製造業務の経験が全くない新人が習得できるのにかかる期間」という形でたずねたところ、「2～3 週間程度」という回答が 17.9%で最も多く、以下、「1 ヶ月程度」(16.3%)、「3 ヶ月程度」(16.1%)、「半年程度」(12.0%)と続く。回答者自身が習得するのにかかった期間と同様、2～3 週間から半年程度の間で回答分布がばらついている(図表4 - 6)。

こうした回答分布は、回答者の性別や年齢によっては大きな差はない。しかし、役職ごとの回答結果をみると、管理者・リーダーでは「3 ヶ月程度」以上と回答している回答者が 50.4%を占めるのに対し、役職のない現場社員では 33.0%にとどまっており、管理職・

リーダー層の担当する業務のほうがやや難しくなる傾向にある。請負労働者と派遣労働者の間にもこのような差が認められ、請負労働者（「3ヶ月程度」以上の回答率：42.4%）の方が、派遣労働者（同：31.0%）よりも難易度の高い仕事を担当しているケースがやや多いものと見られる。

図表4 - 6 現在の仕事のレベル (%)

		1日	数日	1週間程度	2 3週間程度	1ヶ月程度	2ヶ月程度	3ヶ月程度	半年程度	1年程度	1年半以上	わからない	無回答	N
年齢	10代	6.1	9.1	3.0	9.1	15.2	21.2	12.1	9.1	3.0	3.0	6.1	3.0	33
	20代	1.6	5.3	8.3	16.4	16.3	7.0	17.1	12.1	4.5	3.4	6.6	1.4	639
	30代	1.2	6.5	10.1	19.1	16.4	5.1	15.0	12.3	5.3	2.9	5.1	1.0	414
	40代	3.6	6.7	7.7	20.1	18.6	6.2	18.0	11.9	2.6	0.0	3.6	1.0	194
	50代	5.6	8.3	8.3	23.6	11.1	4.2	15.3	6.9	1.4	4.2	6.9	4.2	72
	60~64歳	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	4
	無回答	3.0	3.0	9.1	18.2	12.1	3.0	6.1	21.2	3.0	6.1	3.0	12.1	33
性別	男性	1.9	5.4	8.5	17.1	15.4	6.2	15.8	13.3	4.9	3.5	6.5	1.6	836
	女性	2.4	7.1	8.7	19.1	18.0	6.9	16.4	10.0	3.3	1.9	4.6	1.5	538
	無回答	0.0	6.7	13.3	20.0	0.0	0.0	26.7	13.3	0.0	6.7	0.0	13.3	15
役職	役職のない現場員	2.2	6.4	9.6	18.6	17.2	6.8	15.8	11.8	3.3	2.1	4.7	1.6	1046
	管理者・リーダー	0.0	2.3	5.8	13.3	14.5	5.8	19.7	13.9	11.0	5.8	8.1	0.0	173
	常務管理者	0.0	0.0	0.0	13.0	8.7	4.3	21.7	30.4	0.0	17.4	4.3	0.0	23
	その他	4.3	21.7	0.0	4.3	13.0	0.0	21.7	8.7	8.7	0.0	17.4	0.0	23
	無回答	4.0	6.5	8.1	21.8	12.9	5.6	12.1	8.9	3.2	3.2	8.9	4.8	124
雇用形態	請負社員	1.4	4.4	8.0	17.5	15.9	5.2	19.3	14.7	6.0	2.4	4.4	0.6	497
	派遣社員	2.1	7.5	9.3	18.9	16.8	6.9	14.7	10.4	3.1	2.8	6.1	1.4	720
	どちらかわからない	4.8	4.1	7.5	15.6	15.6	8.2	13.6	9.5	4.1	4.1	8.8	4.1	147
	無回答	0.0	8.0	8.0	12.0	12.0	4.0	8.0	20.0	4.0	8.0	0.0	16.0	25
雇用契約の期間	定められている	2.0	7.0	8.8	19.0	16.8	6.9	17.0	10.1	3.8	2.5	5.6	0.5	554
	定められていない	2.1	5.4	8.7	17.7	16.3	6.1	15.9	13.6	4.6	3.3	5.9	0.4	797
	無回答	2.6	5.3	5.3	7.9	7.9	5.3	7.9	7.9	2.6	0.0	2.6	4.7	38
合計	2.1	6.0	8.6	17.9	16.3	6.4	16.1	12.0	4.2	2.9	5.7	1.7	1389	

(2) トラブルへの対応

現在回答者が担当している仕事のレベルについて、いまひとつ、機械の不具合などのトラブルが発生した場合に、どのように対応しているかという観点からも見ていくこととしよう。

トラブルが発生した際には、「働いている工場の社員に任せることが多い」という回答が約6割を占めており、「自分で処理することが多い」という回答は15.7%であった。こうした自力でトラブルに対応する回答者がごく少数にとどまるという状況は、回答者の年

年齢や性別、雇用形態や雇用契約の期間が異なってもほとんど変わらない。しかし、役職が異なる場合には差異がみられ、管理職・リーダーでは約3割が自分でトラブルを処理していると答えている（図表4-7）

図表4-7 トラブルへの対応

		自分で処理することが多い	請負・派遣会社その他の社員に任せることが多い	働いている工場の社員に任せることが多い	わからない	無回答	N
年齢	10代	6.1	36.4	45.5	9.1	3.0	33
	20代	16.7	19.1	59.9	2.8	1.4	639
	30代	17.1	15.7	64.5	1.9	0.7	414
	40代	10.8	16.0	70.6	1.5	1.0	194
	50代	12.5	12.5	68.1	2.8	4.2	72
	60～64歳	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0	4
	無回答	18.2	18.2	45.5	6.1	12.1	33
性別	男性	18.2	16.0	62.0	2.2	1.7	836
	女性	11.5	20.6	63.0	3.5	1.3	538
	無回答	26.7	0.0	60.0	0.0	13.3	15
役職	役職のない現場社員	13.0	18.3	64.6	2.6	1.5	1046
	管理者・リーダー	27.7	13.3	56.1	2.3	0.6	173
	常駐管理者	34.8	17.4	47.8	0.0	0.0	23
	その他	17.4	26.1	56.5	0.0	0.0	23
	無回答	17.7	16.9	55.6	4.8	4.8	124
雇用形態	請負社員	16.1	25.4	55.1	2.8	0.6	497
	派遣社員	14.9	11.1	70.0	2.2	1.8	720
	どちらかわからない	17.7	22.4	53.7	4.1	2.0	147
	無回答	20.0	24.0	36.0	4.0	16.0	25
雇用契約の期間	定められている	16.1	15.7	65.0	2.5	0.7	554
	定められていない	15.9	19.3	61.9	2.6	0.3	797
	無回答	5.3	10.5	34.2	5.3	44.7	38
合計		15.7	17.6	62.3	2.7	1.7	1389

・請負・派遣会社における勤続と「ものづくり」のキャリア

現在勤続している請負・派遣会社で経験してきた製造関連業務や、現在担当している業務のレベルは、請負・派遣労働者の勤続期間によっても異なってくるであろう。この勤続期間による相違を見ていけば、請負・派遣会社に勤務することで製造業務に関していかな

るキャリアを積み重ねていくことができるのかが、ある程度明らかになると思われる。

ここでは、勤続以後経験した製造関連職務の種類数、現在の担当する業務の難易度、現在の業務において機械の不都合などのトラブルが生じた場合に自力で対応しているかどうか、という3項目に着目して、勤続期間の異なる回答者層でこの3項目に関する状況にどのような異同があるかを示し、この異同から推し量れる請負・派遣労働者の製造現場におけるキャリアについて検討することとしたい。なお、以下の分析では、回答者のうち、実際に製造現場で働き、製造関連業務にかかわる経験を積み重ねている「役職のない現場社員」と「管理者・リーダー（現場作業を行う）」を取り上げ、「管理者（工場には常駐しているが、現場作業は行わない）」と「その他」の回答者は対象からは除くこととする。

1. 勤続期間と経験した業務数・担当職務のレベル・トラブル処理の状況

図表4-8によれば、勤続半年未満の層では、経験した製造関連業務の種類が1つのみという回答者が半数を超えているが、勤続期間が長くなるほどその割合は低下していく。一方、勤続1年以上2年未満になると、3種類以上の製造関連業務を経験したという回答者が約4割を占めるようになり、勤続2年以上だと5割弱に達する。こうした結果から、勤続期間が長くなればなるほど、請負・派遣労働者が経験する製造関連業務の種類は増えていくものと見られる。もっとも、勤続1年以上2年未満では37.1%の回答者が、勤続2年以上でも30.8%の回答者が、1種類の製造関連業務しか経験していないことにも留意しておくべきであろう。

図表4-8 勤続期間と経験した製造関連業務の数(%)

		1つのみ	2つ	3つ	4つ以上	N
勤続期間	半年未満	55.6	24.4	8.8	11.2	205
	半年以上1年未満	47.2	28.9	16.2	7.7	235
	1年以上2年未満	37.1	24.4	21.2	17.3	307
	2年以上	30.8	23.1	24.1	22.0	432
合計		40.0	24.9	19.1	16.0	1179

注：経験した製造関連業務の数、および勤続期間がわからない回答者は除いて集計

現在担当している職務の難易度についても、新人に担当させれば「1週間以内」でこなせるようになるという回答は、勤続期間が長くなるほど低下し、逆に習得には「半年以上」はかかると回答する回答者の割合は増加していく（図表4-9）。「2～3週間から1ヶ月」および「2～3ヶ月程度」については、各勤続期間層で該当する回答者の比率にさほどの差はないものの、「1週間以内」および「半年以上」に該当する回答者の比率の変化から、勤

続期間が長くなるにつれて、一定の請負・派遣労働者が下のレベルからあがってくると同時に、それと同じ規模の請負・派遣労働者がより上のレベルへと移るために割合に変化が生じていないものと見られる。ただ、勤続1年以上2年未満の回答者と勤続2年以上の回答者の難易度レベル別の構成はほとんど同じであり、勤続2年以上になると、勤続に応じて難易度レベルの向上を経験する機会は減少する、つまり請負・派遣会社に就職して1年から2年の間に難易度レベルの頭打ちがくるのではないかと推測される。

図表4 - 9 勤続期間と現在担当する職務の難易度 (%)

		1 週 間 以 内	2 1 ヶ 月 週 程 間 か ら	2 3 ヶ 月 程 度	半 年 以 上	N
勤続期間	半年未満	28.6	41.2	23.6	6.5	199
	半年以上1年未満	18.8	35.4	26.5	19.3	223
	1年以上2年未満	14.0	35.8	26.3	23.9	293
	2年以上	15.0	37.4	22.9	24.6	406
合計		17.9	37.3	24.6	20.2	1121

注：現在担当している職務の難易度、および勤続期間がわからない回答者は除いて集計

自分が担当する仕事において、機械の不具合などトラブルが発生した際に自分で対応することのできる請負・派遣労働者の比率も、勤続期間の長い回答者の層ほど高くなっていく（図表4 - 10）。しかしながら勤続2年以上の回答者層でも、そうした請負・派遣労働者は2割程度にとどまっている。

図表4 - 10 勤続期間とトラブル処理の状況 (%)

		自分で処理	他人が処理	N
勤続期間	半年未満	7.9	92.1	203
	半年以上1年未満	11.6	88.4	233
	1年以上2年未満	17.2	82.8	290
	2年以上	20.4	79.6	427
合計		15.6	84.4	1153

注：トラブル処理の状況、および勤続期間がわからない回答者は除いて集計

2. 請負・派遣会社における「ものづくり」キャリア

次に、経験した製造業務の種類、担当する職務の難易度、担当職務におけるトラブル処理の状況の3項目を一人の請負・派遣労働者における組み合わせとしてみたときに、この組み合わせの内容が勤続に応じてどのように変化するかを見ていくこととしよう。

図表4-11は、経験する製造関連業務の種類数と担当職務の難易度との組み合わせの状況を、回答者の勤続期間別に集計したものである。なおここでは、経験した製造関連業務の種類数と担当職務の難易度との組み合わせについてより簡潔にわかりやすく示すため、経験した製造関連業務の種類については「1つのみ」と「複数」、難易度については回答者全体の平均レベルに達しているか否かという、それぞれ二つのカテゴリーに回答を集約した。難易度について、回答者は10段階の尺度のどのレベルに該当するかを答えており、回答者全体の平均は5.48（無回答、「わからない」という回答を除く）であった。したがって尺度5以下（＝新人が1ヶ月程度で習得可能）の回答者は平均レベルに達しておらず、尺度6（＝新人が2ヶ月程度で習得可能）以上の回答者が平均レベルより上に達していることとなる。

勤続半年未満の層では、「1つのみで平均より下」が37.3%を占め最も多い。この比率が勤続半年以上1年未満になると25.1%に減少する。一方、「複数経験し、平均よりも上」という回答者の割合は13.5%から25.1%へと増えている。ただ、この結果も先の難易度レベルと勤続期間との関係と同様、「1つのみで平均より下」であった請負・派遣労働者がすべて、半年から1年の間に「複数経験し、平均よりも上」の請負・派遣労働者になったと考えるよりは、「1つのみで平均より下」の請負・派遣労働者の多くが「一つのみで平均

よりも上」あるいは「複数経験し、平均よりも下」の категорияに移り、同時にこれらの categoryから「複数経験し、平均よりも上」へと移る請負・派遣労働者が現れたとみるのが妥当であろう。勤続半年以上1年未満の層と1年以上2年未満の層を比較した場合も、「1つのみで平均より下」の比率の低下と、「複数経験し、平均よりも上」の比率の上昇が見られ、勤続半年以上1年未満の請負・派遣労働者層で生じていると予測されるのと同様の、「ものづくり」に関するキャリアの展開が起こっているものと見られる。

しかしながら、勤続1年以上2年未満の回答者と勤続2年以上の回答者では、各 categoryに該当する回答者の比率にほとんど差がない。つまり、就職後2年前後以上たった請負・派遣労働者においては、2つめの製造関連業務を新たに経験することで担当できる業務の幅を広げるとか、平均レベルよりも上の業務を担当できるようになるといった形でのキャリア展開はあまり見られなくなり、担当できる業務の幅や担当する業務のレベルにおいて、労働者間の格差が固定化されるものと推測される。

図表4 - 11 経験した製造関連業務の種類数・担当職務のレベルからみたキャリア (%)

		1 つ よ の み 下 で 平 均	1 つ よ の み 上 で 平 均	複 数 経 験 し、 均 よ り 下 平	複 数 経 験 し、 均 よ り 上 平	N
勤続期間	半年未満	37.3	17.1	32.1	13.5	193
	半年以上1年未満	25.1	20.5	29.2	25.1	219
	1年以上2年未満	17.9	18.6	32.3	31.3	291
	2年以上	17.1	15.1	34.9	32.9	398
合計		22.4	17.4	32.6	27.5	1101

注：1)「平均より下」 - 現在担当している業務の難易度レベルが、製造業務の経験が全くない新人に担当させた場合に、「1 1日」、「2 数日」、「3 1週間程度」、「4 2~3週間程度」、「5 1ヶ月程度」で習得できる程度であると回答した請負・派遣労働者が該当。

注：2)「平均より上」 - 現在担当している業務の難易度レベルが、製造業務の経験が全くない新人に担当させた場合に、「6 2ヶ月程度」、「7 3ヶ月程度」、「8 半年程度」、「9 1年程度」、「10 1年半以上」で習得できる程度であると回答した請負・派遣労働者が該当。

自力でのトラブル処理と、経験した製造関連業務の種類ならびに担当職務の難易度レベルとの関係はどうか。図表4 - 12は、図表4 - 11で経験した業務の種類と担当職務のレベルによって設定した4つの categoryに属する請負・派遣労働者それぞれについて、勤続期間ごとに自力でトラブル処理ができる回答者の割合を示したものである。いずれの categoryでも勤続期間の長い請負・派遣労働者層において自力でトラブル処理ができる回答者の比率が増えており、また担当する職務の難易度が平均レベルより上だとより一層比率が高まっている。つまり自力でのトラブル処理は勤続期間が長くなるにつれてできるよう

になる請負・派遣労働者が徐々に増えていくが、その増え方は技能レベルの高い請負・派遣労働者においてより顕著であるといえる。

図表4 - 12 自力でトラブル処理できる回答者の割合（%、勤続および経験業務数×担当職務のレベル別）

	1つのみで平均より下	1つのみで平均より上	複数経験し、平均より下	複数経験し、平均より上
半年未満	4.3	6.1	5.0	26.9
半年以上1年未満	3.7	17.8	11.3	14.5
1年以上2年未満	11.8	20.0	14.3	21.4
2年以上	14.9	27.6	12.6	25.6

・請負・派遣会社における「ものづくり」キャリアとキャリア・アップについての認識

以上、勤続期間と製造関連業務に関する経験ならびに技能レベルとの関係についての分析から、請負・派遣労働者の製造関連業務に関するキャリア展開について、以下の点が明らかになった。

勤続期間が長くなるほど、経験する製造関連業務の種類は増え、担当する業務の難易度が上がっていくという請負・派遣労働者が多い。ただし、担当する業務の難易度については、就職後1~2年たつとあまりあがっていかないというキャリアの「頭打ち」を経験する請負・派遣労働者が少なくないと見られる。経験した製造関連業務の種類数と担当職務の難易度レベルを組み合わせたキャリアを見ていくと、「1つのみ、平均レベル以下」の段階から、新たな製造関連業務を経験していき、担当できる業務の幅を広げていくという請負・派遣労働者が多数を占める。複数業務を経験していく中で担当できる職務の難易度レベルをあげていく請負・派遣労働者がいる一方、複数職務を経験しながらも難易度レベルがさほど上がっていかない請負・派遣労働者も少なくない。就職して2年前後経つと、各請負・派遣労働者の担当できる職務の幅や難易度のレベルがほぼ定まり、請負・派遣労働者間の技能における格差もほぼ固定すると見られる。自力でのトラブル処理は、勤続が長く、また担当する職務の難易度レベルが高い請負・派遣労働者ができるようになる可能性が高いが、そうした請負・派遣労働者でも自力でトラブル処理が可能な回答者は4分の1程度であり、多くの請負・派遣労働者の「ものづくり」に関するキャリアは、トラブル処理が可能なところには至っていない。

ところでこれまで見てきた、製造関連業務についての経験や、現在到達している技能の

状況は、製造現場で働く請負・派遣労働者のキャリア・アップに関する認識に何らかの影響を及ぼしているだろうか。図表4-13は、今回のアンケート調査で設けた現在の仕事に関する認識についてたずねた質問のうち、キャリア・アップにかかわる2つの質問の回答結果をまとめたものである。なお、この集計と次にあげる図表14の分析では、現在の会社にある程度の期間以上勤続した請負・派遣労働者において、製造関連業務についての経験や現在到達した技能の状況が影響しているかどうかを確かめるため、勤続後間もない回答者が含まれる勤続半年未満の層は除いている。複数の製造関連業務経験の有無別、業務の難易度レベル別、トラブル処理の状況別に回答者のスコア平均を集計してみると、いずれの質問についても、複数の製造関連業務の経験がある回答者、平均レベルよりも高い難易度レベルの仕事をしている回答者、自力でトラブル処理を行っている回答者で平均点が高くなっている。つまり、複数の製造関連業務を経験すること、平均レベルよりも高い難易度の仕事を担当すること、あるいは自力でトラブル処理ができることは、現在の請負・派遣会社での仕事が自身のキャリア・アップとなっているという請負・派遣労働者の認識につながる可能性が高いことを示唆している。

図表4-13 製造業務における経験とキャリア・アップについての認識（勤続半年以上、平均点）

	複数の製造業務の経験		現在担当している業務の難易度が平均レベルより		トラブル処理を自力で	
	あり	なし	高い	低い	行う	行わない
経験を積むことによって高度な仕事を与えられる	2.47	2.27	2.59	2.18	2.49	2.37
自分の能力を生かし可能性を伸ばすことができる	2.29	2.17	2.36	2.13	2.34	2.21

注：「経験を積むことによって高度な仕事を与えられる」、「自分の能力を生かし可能性を伸ばすことができる」とともに、それぞれに対する回答結果は、「全く当てはまらない」=1点、「あまり当てはまらない」=2点、「やや当てはまる」=3点、「とても当てはまる」=4点としてスコア化し、個々の回答者グループにおける平均を算出した。

以上のような、製造現場における経験や到達した技能レベルと、キャリア・アップに関する請負・派遣労働者の認識との間の関係は、性別や年齢といった請負・派遣労働者の基本属性や、処遇、就職前の製造業関連経験の有無などをコントロールしても見出されるものであろうか。図表4-14にそれらの要因をコントロールした上での偏相関分析の結果を示した。偏相関分析では、「経験を積むことによって高度な仕事を与えられる」、「自分の能力を生かし可能性を伸ばすことができる」といういずれの質問の回答結果も、担当業務

の難易度が平均レベルよりも高いことや、複数の製造関連業務の経験があることとの間に、統計的に有意な正の相関が認められた。一方、自力でトラブル処理を行うことと、両質問に対する回答の結果との間には、統計的に有意な相関は見出されなかった。

この分析結果は、請負・派遣会社が請負・派遣労働者に複数の製造関連業務を経験する機会を与えたり、あるいはより高い技能レベルが求められる業務につけることで、彼らのキャリア・アップに関するニーズを満たしうることを示している。逆に言えば、今回のアンケート調査の分析からもその傾向が見出されたように、就職後一定の期間を経た請負・派遣労働者が、担当する製造関連業務を限定されたり、さほど高くないレベルの業務にとどめられるといった、請負・派遣労働者のキャリアの「固定化」が頻繁にみられる企業では、キャリア・アップに対するニーズが満たされず、ひいては就業意欲が低下することが懸念されるような請負・派遣労働者が少なからず生じているものと考えられる。

図表4 - 14 製造業務における経験とキャリア・アップについての認識（偏相関分析）

	複数の製造関連業務の経験がある	担当業務の難易度が平均レベルより高い	自力でトラブル処理を行う
経験を積むことによって高度な仕事が与えられる	0.089**	0.202***	0.013
自分の能力を生かし可能性を伸ばすことができる	0.059*	0.116***	0.045

注：1）*…10%水準で有意、**…5%水準で有意、***…1%水準で有意。

注：2）制御変数として加えたのは、以下の変数である。

性別（男性=1、女性=0）、年齢、高卒ダミー（高卒=1、その他=0）、高専・短大卒ダミー（高専・短大卒=1、その他=0）、大学・大学院卒ダミー（大学・大学院卒=1、その他=0）、時間給換算の賃金、役職ダミー（管理者・リーダー層=1、役職のない現場社員=0）、製造業務経験の有無（あり=1、なし=0）

まとめ

最後にこれまでの分析を通じて明らかになった知見を今一度、まとめておこう

（1）今回の「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調査」に回答した請負・派遣労働者が、現在雇用されている会社でこれまでに体験した業務をたずねたところ、「製品検査」を挙げる回答者が約5割と最も多く、「包装・梱包作業」、「電子・電機組み立て」、「データ入力・データ処理」がいずれも20%台で続いている。「铸造」、「ダイキャスト」、「熱処理」、「めっき処理」といった素形材の製造・処理に関わる業務や、「製

罐・溶接」,「板金」,「プレス」などの加工業務を請負・派遣会社で体験した回答者はほとんどいない。

経験した製造関連業務の種類は、「1つ」という回答者が39.9%で最も多いものの、3つ以上という回答も約3分の1と少なくない。

(2)現在の仕事を習得するのにかかった期間は、回答にばらつきがあり、1週間程度以内に習得したという回答が約2割、1週間よりは時間がかかったが1ヶ月以内には習得できたという回答と、1ヶ月よりは時間がかかったが半年程度までの間には習得したという回答がいずれも約3分の1を占めている。また、仕事を習得する方法としては、「同じ職場で働く、工場の社員に教えてもらった」、「同じ職場で働く人の働き方をみて覚えた」、「同じ職場で働く請負・派遣会社の社員に教えてもらった」といった方法を挙げる回答者がいずれも6割前後を占めており、請負・派遣会社あるいはユーザー会社が実施する研修を挙げた回答者は1割弱にとどまっている。

仕事を覚える上で最も役に立った方法は、「同じ職場で働く、工場の社員に教えてもらった」、「同じ職場で働く、請負・派遣会社の社員に教えてもらった」、「同じ職場で働く人の働き方をみて覚えた」の順に回答が多く、これら3つのいずれかに回答した回答者が約4分の3に達している。

(3)現在の仕事の難易度について、「製造業務の経験が全くない新人が習得できるのにかかる期間」という形でたずねたところ、「2~3週間程度」という回答が17.9%で最も多く、以下、「1ヶ月程度」(16.3%)、「3ヶ月程度」(16.1%)、「半年程度」(12.0%)と続く。管理者・リーダーでは「3ヶ月程度」以上と回答している回答者が50.4%を占めるのに対し、役職のない現場社員では33.0%にとどまっており、管理職・リーダー層の担当する業務のほうがやや難しくなる傾向にある。

(4)現在自分が担当している職務において、機械の不具合などのトラブルが発生した際には「働いている工場の社員に任せることが多い」という回答が約6割を占めており、「自分で処理することが多い」という回答は15.7%であった。こうした自力でトラブルに対応する回答者がごく少数にとどまるという状況は、回答者の年齢や性別、雇用形態や雇用契約の期間が異なってもほとんど変わらない。ただ、役職が異なる場合には差異がみられ、管理職・リーダーでは約3割が自分でトラブルを処理していると答えている。

(5)勤続期間と製造関連業務に関する経験ならびに技能レベルとの関係についての分析

を行った結果、請負・派遣労働者の製造関連業務に関するキャリア展開については、次のような点が明らかになった。勤続期間が長くなるほど、経験する製造関連業務の種類は増え、担当する業務の難易度が上がっていくという請負・派遣労働者が多い。ただ、担当する業務の難易度については、就職後1~2年たつとあまりあがっていかないというキャリアの「頭打ち」を経験する請負・派遣労働者が少なくないと見られる。経験した製造関連業務の種類数と担当職務の難易度レベルを組み合わせたキャリアを見ていくと、「1つのみ、平均レベル以下」の段階から、新たな製造関連業務を経験していき、担当できる業務の幅を広げていくという請負・派遣労働者が多数を占める。複数業務を経験していく中で担当できる職務の難易度レベルをあげていく請負・派遣労働者がいる一方、複数職務を経験しながらも難易度レベルがさほど上がっていかない請負・派遣労働者も少なくない。就職して2年前後経つと、各請負・派遣労働者の担当できる職務の幅や難易度のレベルがほぼ定まり、請負・派遣労働者間の技能における格差もほぼ固定すると見られる。自力でのトラブル処理は、勤続が長く、また担当する職務の難易度レベルが高い請負・派遣労働者ができるようになる可能性が高いが、そうした請負・派遣労働者でも自力でトラブル処理が可能な回答者は4分の1程度であり、多くの請負・派遣労働者の「ものづくり」に関するキャリアは、トラブル処理が可能なところには至っていない。

(6) 複数の製造関連業務を経験すること、あるいは平均レベルよりも高い難易度の仕事を担当することは、現在の請負・派遣会社での仕事が自身のキャリア・アップとなっているという請負・派遣労働者の認識につながっている。この分析結果は、請負・派遣会社が請負・派遣労働者に複数の製造関連業務を経験する機会を与えたり、あるいはより高い技能レベルが求められる業務につけることで、彼らのキャリア・アップに関するニーズを満たしていることを示している。また、同時に就職後一定の期間を経た請負・派遣労働者が、担当する製造関連業務を限定されたり、さほど高くないレベルの業務にとどめられたりしているといった、請負・派遣労働者のキャリアの「固定化」が頻繁に見られる企業では、キャリア・アップに対するニーズが満たされず、ひいては就業意欲が低下することが懸念されるような請負・派遣労働者が少なからず生じているものと考えられる。