

## はじめに

—製品開発分野における派遣技術者の働き方の特徴—

### I 刊行の趣旨

企業における派遣労働の活用のあり方や派遣労働の実態に関して社会的な関心が集まっている。派遣に関わる従来の研究の多くは、派遣会社に有期契約されて派遣先で仕事に従事するいわゆる登録型の派遣社員の活用や就業実態に関するものであった。しかし派遣労働には、有期契約でなく、派遣会社に無期雇用されて派遣先で仕事に従事する常用型の派遣社員も少なくない。無期契約であることから正確には常用型派遣ではなく、法律用語ではないが、正社員型派遣と呼称する方が一般的には理解しやすいであろう。正社員型派遣は、事務系の貿易事務や営業系の MR (Medical Representatives の略で医薬情報担当者) などの一部にも見られるが、設計技術者など技術者の派遣に多い形態である。本報告書はこうした派遣技術者を分析対象とする。

正社員型派遣であっても、派遣先の業務に従事し、派遣先の仕事を経験しながら能力を高めてキャリア形成していく点は、登録型派遣の働き方と同じである。つまり、正社員型派遣でも、派遣会社と派遣先企業の労働者派遣契約が終了すれば、他の派遣先で就業することになる。他の派遣先がない場合には、派遣会社に正社員として雇用されているため、通常、派遣会社との雇用関係は継続し、給料の一定額が減額されることが多いものの、その期間に教育訓練などが行われることになる。派遣先が見つければ、新しい派遣先に派遣されることになる。派遣会社としては、無期契約で派遣社員を雇用しているため、派遣先を継続的に確保すること（派遣先の確保・開拓）や派遣先がない場合の対応が人事処遇面で重要となる<sup>1</sup>。

本報告書では、こうした正社員型の派遣である技術者派遣を取り上げて、派遣先での仕事の仕方<sup>2</sup>やキャリア形成の特徴を派遣技術者個人に対するアンケート調査によって明らかにしようとするものである。

これまで、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では、製造業の設計部門における派遣技術者の活用の実態や課題とともに、技術者を派遣する派遣会社における人事管理やキャリア管理の現状・課題に関して調査研究を実施してきている。それらの成果は、寄付研究部門の研究シリーズの『設計部門における外部人材活

用の現状と課題』(No.3、2005年)、『製品設計分野における技術者派遣企業のキャリア管理』(No5、2005年)、『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-』(No.12、2008年)として刊行されている。本報告書に加えて、これらの報告書を読まれることを希望したい。

## II 調査データと調査の実施体制

### (調査の対象と実施方法)

本報告書で分析に使用する調査データは、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」による。調査実施の時期は2008年1月から3月で、技術者派遣会社8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名に対して調査票を配布し、898名から回答を得た(有効回答率44.0%)。

調査対象としたのは、①製品設計業務(製品企画、基本設計、詳細設計、図面作成、CAD操作、試作・評価・解析等)に従事していること(ソフトウェア技術者や保守・管理のみを行う技術者は除き、組み込みソフトウェア設計技術者を含む)、②派遣会社と期間の定めのない雇用契約を結んでいること、③調査時点で概ね25歳以上であること、④現在の派遣先で製品設計業務に従事していること、の4つの条件をすべて満たした派遣技術者である。なお、調査対象者には、プロジェクトリーダー・マネージャー等、派遣先での業務管理の担当者が含まれているが、人事管理専任の常駐管理者等は除かれている。

アプリケーション関係のソフト開発技術者を調査対象外とした理由は、こうした技術者は請負形態で就業することが一般的で、また技術者派遣の会社でなくソフト開発の会社が主とする事業分野であることによる。また、年齢層を概ね25歳以上としたのは、大学を卒業した新卒が派遣技術者として就業する場合には、3年程度の就業経験がなくてはキャリア形成の実態を把握できないと想定したことによる。

調査の方法は、質問紙によるアンケート調査で、技術者派遣会社経由で派遣技術者に調査票を配布し、派遣技術者が記入後に、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に郵送するものである。

### (調査の実施体制)

調査への参加協力を得た技術者派遣企業の実務担当者として「技術者の働き方とキャリアに関するアンケート調査」ワークショップを合計3回開催し、調査票や実施方法、

調査の結果に関して意見交換を行った。匿名を条件に調査研究への参加を依頼したことから、企業名を記すことはできない。技術者派遣企業 8 社の属性は、①事業開始年は 1985 年以前が 3 社、1986 年～1999 年が 2 社、2000 年以降が 3 社で、②派遣技術者の規模（期間の定めのない雇用契約を結んでいる派遣技術者数で、会社全体の企業規模ではない）は 3000 人以上が 2 社、1000 人～2999 人が 4 社、999 人以下が 2 社で、③資本形態は独立系が 6 社で、資本系が 2 社となる。独立系の 6 社のうち 1 社は、事務系の派遣などを行う総合人材ビジネスで、その事業部門として技術者派遣を行う企業である。

すでに述べた理由から調査にご参加いただいた企業名を記すことはできないが、調査へのご協力に感謝申しあげたい。

#### **(回答データに関する留意点)**

調査対象企業および各企業における調査対象者は無作為抽出によるものではない。そのため回答結果は、製品設計分野で就業する派遣技術者の全体像を反映するものではない。しかし、調査対象企業は、製品設計分野で技術者派遣を事業とする中堅以上の主要企業を含みかつ派遣技術者の主要業務を網羅していることから、この分野の派遣技術者の仕事やキャリアの特徴を十分に分析できるデータと考えるものである。

### **Ⅲ 調査結果の概要**

各論の第 1 章から第 3 章の分析を含めて、調査から明らかにされて点をまとめておこう。詳しくは、各章の分析を参照されたい。

#### **(派遣技術者の基本属性)**

調査結果を解釈する上で必要な基本属性から見ていこう。

回答者の 90.8%が男性である。調査対象を概ね 25 歳以上としたが回答者の平均年齢は 35.7 歳(中央値 34.0 歳)と中堅層が多くなる。学歴では、高卒 (20.2%) も少なくないが、理系の 4 年制大学卒(52.9%)が主となる。他方、大学院卒 (修士卒と考えられる) は 6.3%に過ぎない。派遣技術者は大卒が多いが、他方、製造業の大手企業が直接雇用して自社の開発部門に配属する技術者は大学院修士卒が主となっており、この点が派遣技術者と異なる。言い換えれば、理系の学部卒は、製造業の大手企業に雇用されて開発部門技術者として仕事に従事できる機会は少ないものの、派遣会社に就職することで、技術者としての仕事に従事できる可能性が高くなるのである。

高卒が2割を占めたがその62.5%が専門学校を卒業している(49.2%は技術・設計関係の専門学校・各種学校卒)。大卒が主となるがその大卒のうち33.1%は技術・設計関係の専門学校・各種学校卒で、いわゆるダブルスクールの可能性が高い。

新卒入社者が44.8%で、中途入社者が54.2%となるが、高卒では中途入社が79.6%と多くなる。

### (技術者としてのキャリア)

中途採用者を取り上げると、これまでの設計関連の技術者としての就業期間は平均12年10ヶ月で、そのうち現在の派遣会社での勤続期間は平均4年4ヶ月となる。つまり8年ほどが他社における技術者としての就業経験となろう。

他方、新卒採用者では、現在の派遣会社での勤続期間は平均9年6ヶ月で、そのうち設計関連の技術者としての就業期間は平均8年6ヶ月となる。現在の派遣会社での勤続期間と設計関連の技術者としての就業期間の差は、派遣先で就業せずに教育訓練を受講した期間や派遣先での就業がないいわゆる「待機期間」と考えられる。

年齢階層別に見ると、20歳代の若年層は新卒採用者が中心となるが、とりわけ40歳台以上では中途採用が多くなる。また、現在の会社に入社以前の他社での就業経験がある技術者のなかには、製造企業で設計関連の仕事に従事していたことのある者が59.0%で、他の派遣企業で設計関連の業務に従事したことのある者が25.6%で、いずれの経験もない者は39.2%となる(複数回答)。つまり、中途入社者の約6割は、派遣を含めて技術者としての就業経験があることになる。

現在の派遣会社に入社してから就業した派遣先(事業所)の数は平均で2.1カ所(中央値1.0カ所)である。中央値が1カ所であることから現在の派遣先が最初の派遣先である者が多い(全体の50.6%)。現在の派遣先(事業所)における派遣期間は平均3年8ヶ月(中央値2年)で、現在のプロジェクト(あるいは部署)に配属されてからの期間の平均は2年5ヶ月(中央値1年2ヶ月)となる。この結果は、派遣先が同じでも従事しているプロジェクトが変化していることを意味する。現在の派遣先でこれまでに経験したプロジェクト(あるいは部署)の数は、平均4.0個(中央値2.0個)となる。平均値と中央値の乖離が大きいのは、一部に多くのプロジェクトに従事した派遣技術者が存在することによる。現在の派遣先での派遣期間と現在のプロジェクト(あるいは部署)に配属されてからの期間を考慮すると、現在の派遣先で2つめのプロジェクトに従事している者が多いと考えられる。

### (入社理由)

現在の派遣会社を就職・転職先として選んだ理由(複数回答)では、「技術者として

の仕事に就けるから」(56.7%)、「いろいろな仕事や会社を経験できるから」(42.7%)、「やりたい仕事ができそうだから」(33.7%)、「スキルアップにつながるから」(30.0%)が上位に指摘されている(30%以上の指摘率)。つまり派遣技術者の多くは、技術者として仕事に就けることや、様々な仕事や会社を経験できること、やりたい仕事ができそうなこと、スキルアップができることなど、技術者としてのキャリア形成の機会や仕事内容を重視して、現在の派遣会社での就業を選択していることがわかる。さらに重要な点は、このことが製造企業で設計関連業務に従事していた転職者にもあてはまることである。つまり、製造企業に就職して設計関係業務に従事できても、希望する設計関係業務に従事できないことや、技術者としての仕事以外への異動などがあるため、派遣会社への転職した者があることを示唆する。

現在の派遣会社に入社してから担当してきた工程を見ると、技術者としての経験を積むにつれて、図面作成や詳細設計から基本設計や企画・構想設計を経験したり、複数の種類の製品の開発に従事したり、管理・調整業務を担当するようになったり、担当する仕事の内容を高度化させていく傾向を確認できる。たとえば、現在、担当業務の一部に企画・構想設計が含まれている者は 20.3%で、またそれを主たる業務とする者は 5.3%に過ぎないが、他方、現在の派遣会社に入社してから企画・構想業務を経験したことのある者は 30.5%となる。また、現在の派遣会社に入社してから「製品、工程ともに、現在と同じ仕事しかしていない」者は 23.1%に過ぎない。さらに、現在の派遣会社に入社して派遣先(事業所)が変わったことがある者(48.9%)では、その結果として仕事が「高度になってきた」とした者が 38.3%になる(「やさしくなってきた」は 2.7%)。

#### (現在の派遣先で従事している業務)

派遣技術者が派遣先で担当している設計開発業務は、輸送用機械器具(19.9%)、電子機械器具(19.0%)、「電子部品・デバイス」(18.2%)、「一般機械器具」(11.7%)などの製品(部品)にかかわるものが主となる。

配属されているプロジェクト(部署)の人数規模は平均 20.1 人(中央値 11.0 人)で、そのうち派遣社員は平均 6.7 人(中央値 3.5 人)となる。プロジェクト(部署)の3分の1程度が派遣技術者と考えられる。なお、回答者のうちプロジェクトに配属されている者が 46.2%で、他はプロジェクトでなく固定的な部署への配属である。

派遣技術者が従事している設計工程の範囲では、「企画・構想設計」(20.3%)や「基本設計」(40.8%)から「詳細設計」(57.1%)や「図面作成」(58.6%)、さらに「試作・評価」(55.0%)や「解析」(19.3%)まで幅広いものとなっている(従事している工程すべて選択)。しかし、工程毎に「派遣社員のみが行っている」と「派遣社員が行う部

分が多い」を合わせた比率をみると、「企画・構想設計」(4.3%)や「基本設計」(11.1%)ではその比率が低く、他方、「詳細設計」(25.5%)、「図面作成」(43.3%)、「試作・評価」(36.1%)、「解析」(24.9%)では高くなる。ちなみに「派遣社員が行うことはない」は、「企画・構想設計」(28.7%)や「基本設計」(11.9%)の2つの工程が10%を超えている。さらに、派遣技術者が仕事で最も時間を投入している工程を見ると、「企画・構想設計」(5.3%)、「基本設計」(8.5%)、「解析」(4.2%)は少なく、他方、「詳細設計」(26.6%)、「図面作成」(20.0%)、「試作・評価」(24.8%)が多くなる。以上から判断すると、「企画・構想設計」や「基本設計」の工程は派遣技術者が担当する場合もあるが、両者の工程を担当する派遣技術者はそれほど多くないと言えよう。

なお、「企画・構想設計」と「基本設計」を担当している派遣技術者の数はそれほど多くないものの、顧客や取引先との打ち合わせ、調達先の選定、社内他部署との打ち合わせ、プロジェクトや工程の進捗管理、新人への教育訓練など管理・調整に関わる業務も担当していることが重要である。つまり、こうした派遣技術者は、派遣先の設計開発業務において中核的な役割を担うものとなっているのである。

詳細設計と図面作成の両者を担当している派遣技術者の比率はともにそれぞれを主たる担当工程としている技術者のうちで60%を超えており、両者の工程が掛け持ちされやすい関係にあるといえよう。また、主として詳細設計に携わっている技術者の方が主として図面作成に携わっている技術者よりも担当する工程が多くなる。

### (今後のキャリア希望)

派遣技術者の多くは、技術者としてのキャリアの継続を希望している。派遣技術者の今後の働き方の希望を見ると、「現在の派遣会社で第一線の技術者として働き続ける」(30.5%)が最も多く、これに「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」(10.5%)と「一般企業(製造企業など)に転職して技術者として働く」(26.5%)を合計すると67.5%となり、多くが技術者としてのキャリアを希望していることがわかる。このほかにも技術者のキャリアとして「他の派遣会社に転職して技術者として働く」(1.3%)、「独立・起業して技術者として働く」(4.9%)、「派遣先の会社に転職して技術者として働く」(6.0%)もあるが、それほど多くない。いずれにせよ、派遣技術者のほとんどは、今後も技術者としてキャリアを歩むことを希望していることが重要である。

なお、「一般企業(製造企業など)に転職して技術者として働く」は20歳代(41.6%)で多くなる。また、「派遣先の会社に転職して技術者として働く」は6.0%でしかなく、「一般企業(製造企業など)に転職して技術者として働く」(26.5%)よりもかなり比率が低いことが注目される。この点は20歳代の若年層にもあてはまり、「派遣先の会

社に転職して技術者として働く」は8.2%でしかない。派遣先への正社員転換の必要性を指摘する議論も多いが、正社員への転換では、そうした施策よりも一般企業（製造企業など）への転職支援が求められていると言えよう。

### （能力開発の現状と能力開発意欲）

過去2年間に派遣会社で受講した教育訓練の日数は、平均12.8日（中央値3.0日）となる。平均値と中央値の乖離が大きいのは、新入社員に関しては派遣前に1ヶ月など比較的長い研修を受講している者がいることによる。

また、過去2年間に派遣先で受けた教育訓練では、派遣先におけるOJTの比重が最も大きくなる。つまり、派遣技術者が技能の向上をはかるうえでは、派遣先が教育訓練の担い手として重要な役割を担っていることが指摘できる。さらに、派遣先において、「技能向上につながる仕事をする機会」、「仕事に必要な技能修得の機会」、「指導や教育訓練を受ける機会」、「仕事内容についての希望を聞いてもらう機会」が十分であると回答した技術者ほど、派遣先に対する貢献への意欲が高い傾向にある。こうしたことから、派遣先の管理者や社員が、仕事の割り振り方を工夫したり、適切な指導や教育訓練を行ったり、仕事についての希望を聞いたりして、派遣技術者の技能向上を支援することが、派遣技術者の仕事意欲を高める効果をもつと考えられる。

また、派遣技術者の業務の高度化つまり望ましいキャリア形成のためには、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ことの必要性が明らかにされている。したがって、派遣技術者がキャリアの希望や目標を明確にできるように、派遣会社としては、キャリア・カウンセリングなどの派遣技術者のキャリア形成支援策を充実させることが求められよう。

最後に、研究のとりまとめに際して、人材ビジネス研究寄付研究部門の堀田聰子特任准教授と松浦民恵特任研究員にお世話になった。また、本報告書の編集作業は、本報告書の筆者でもある高橋康二氏によるものである。記してお礼を申しあげる。

2008年10月

東京大学社会科学研究所教授  
佐藤 博樹

---

**【注】**

<sup>1</sup> 技術者派遣企業における人事管理やキャリア管理に関しては、佐藤博樹・佐野嘉秀編『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研究シリーズ No.5、2005 年）を参照されたい。

<sup>2</sup> 派遣先企業における派遣技術者の活用の現状と課題に関しては、佐藤博樹・佐野嘉秀・木村琢磨・鹿生治行『設計部門における外部人材活用の現状と課題―「多様な人材の活用と製品設計の効率化に関する調査」の分析から―』（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研究シリーズ No.3、2005 年）および佐野嘉秀・鹿生治行・高橋康二・山路崇正・中川功一『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研究シリーズ No.12、2008 年）を参照されたい。