

製品開発分野における派遣技術者の仕事とキャリア

佐野 嘉秀

(東京大学社会科学研究所特任准教授・法政大学経営学部准教授)

I はじめに

日本の製造企業の製品開発の現場では、技術者派遣企業に雇用され、労働者派遣契約にもとづいて派遣される派遣技術者の活用がすすんでいる。派遣技術者は、製品開発の要員として、日本のものづくりを担っているといえる。しかし、製品開発の分野で派遣技術者として働く人たちが、どのようなキャリアを歩み、また、かれらが自らの仕事やキャリアに関してどのような意識をもつかについては、これまであまり明らかにされてこなかった。

派遣技術者の仕事やキャリアに関して、第1に、派遣技術者を活用する製品開発部門を対象とした既存調査からは、製品開発の現場のなかに、自社の社員を担い手として重要な技能の蓄積・継承をはかることや、取引先との交渉や社内での指揮命令の権限を自社社員に限定したりするなどの観点から、派遣技術者に担当させる仕事を一定の範囲に限定している事例があることが確認できる¹。

第2に、他方で、派遣技術者を雇用する技術者派遣企業を対象とする既存調査からは、技術者派遣企業のなかに、派遣料金の水準の引き上げなどを目的として、派遣料金の高い高度な仕事を受注するための営業活動に力を入れたり、そうした仕事を担う人材の育成のため、派遣技術者の研修を充実させたり、派遣先の転換をつうじて派遣技術者のキャリア形成を促すよう取り組む事例がみられる²。

上記の第1の事実発見からは、派遣技術者が継続的に仕事内容を高度化させていくようなキャリア形成をすることが困難であることが推察される。しかし、他方で、第2の事実発見を踏まえると、そうした継続的なキャリア形成の可能性が小さくないことが期待できる。それでは実際には、派遣技術者は、どのような仕事に従事し、どのようなキャリアを歩んでいるのであろうか。

この章では、派遣技術者への個人アンケート調査である「第1回 技術者の働き

方とキャリアに関するアンケート」の集計結果をもとに、派遣技術者の仕事やキャリアの実態、キャリアについての意識についてあきらかにしてみたい。

Ⅱ 入社までのキャリア

派遣技術者は、現在の派遣会社に入社する前に、どのようなキャリアを歩んできたか。この点に関して、まず、図表 2-1 は、年齢層別に、現在の派遣会社への入社形態を集計したものである。

図表 2-1 年齢層別、入社形態（単位：％）

	新卒 採用	中途 採用	無回答	合計	度数
20 歳台	69.0	30.6	0.4	100.0	245
30 歳台	50.1	49.9	0.0	100.0	357
40 歳以上	16.4	83.6	0.0	100.0	269
全体	44.8	54.2	1.0	100.0	898

注： 全体は、年齢について無回答の票を含む集計である。

図表 2-1 からあきらかなように、年齢層が低いほど、新卒者が多く、年齢層が高いほど、中途採用者が多い。ただし、このような傾向が、①新卒採用者が勤続に伴い徐々に離職することによるものか、②派遣会社が、近年、新卒採用を増やしているためか、③派遣会社が、近年、年齢層が高い層を中心に中途採用を増やしているためであるかについては、集計結果から判断できない。いずれにせよ、図表 2-1 からは、若年層の中心が新卒採用者であるのに対して、とりわけ 40 歳台以上の技術者の中心は、中途採用者であることが分かる。

図表 2-2 年齢層別、入社前の他社での就業経験（単位：％）

	ある	ない	無回答	合計	度数
20歳台	27.3	71.4	1.2	100.0	245
30歳台	42.7	56.0	1.3	100.0	357
40歳以上	71.7	27.5	0.7	100.0	269
全体	44.8	54.2	1.0	100.0	898

注： 全体は、年齢について無回答の票を含む集計である。

これと密接に関係して、年齢層が高いほど、現在の派遣会社に入社以前に、他社での就業経験がある技術者の割合が高い。図表 2-2 は、この点に関して、年齢層別に、入社前の他社での就業経験の有無について集計したものである。

**図表 2-3 年齢層別、入社前に経験した会社・業務の種類（入社前に他社での就業経験がある者）
（複数回答）（単位：％）**

	計 関連 業務 （ 派遣 会社 （設 計 関連 業務 ）	計 関連 業務 （ 製 造 企 業 （設 計 ）	左 記 以 外	無 回 答	度 数
20歳台	14.9	43.3	49.3	0.0	67
30歳台	31.2	56.2	40.6	0.0	160
40歳以上	23.3	66.3	33.2	1.6	193
全体	24.8	59.0	38.7	0.7	522

注： 全体は、年齢について無回答の票を含む集計である。

図表 2-3 は、入社前に他社での就業経験がある技術者について、年齢層別に、以前に働いたことのある会社および業務の種類を集計したものである。集計結果から、第 1 に、全体として、製造企業で設計関連業務の経験がある技術者の割合が多いことが確認できる。とくに 40 歳以上の層で、その割合は高い。第 2 に、入社以前に、設計関連業務を経験したことがない割合（「左記以外」の割合）は、年齢層が低いほど高い傾向にある。第 3 に、他の派遣会社で設計関連業務の経験がある割合は、30 歳台の層でやや高くなっている。

派遣技術者は、現在の派遣会社を選ぶ際、他のどのような会社を就職先として考えていたか。これについて、まず、図表 2-4 は、新卒採用した技術者について、現在の派遣会社を就職先として選ぶ過程で、他にどのような会社での就職を考えてい

たかを集計したものである。

図表 2-4 年齢層別、入社直前に他に就職を考えていた会社（新卒採用者）（複数回答）（単位：％）

	派遣会社 （設計関 連業務）	製造企業 （設計関 連業務）	左記以外	この会社だけしか 考えていなかった	無回答	度数
20歳台	23.7	58.0	32.0	5.9	2.4	169
30歳台	10.6	69.7	20.7	8.5	1.6	188
40歳以上	4.5	68.2	15.9	13.6	2.3	44
全体	15.4	64.4	25.1	8.0	2.0	402

注： 全体は、年齢について無回答の票を含む集計である。

図表 2-4 から、新卒採用で入社した技術者のうち、年齢層が低いほど、他の「派遣会社（設計関連業務）」を就職先の選択肢として考えていた人の割合が高い。また、同じく、年齢層が低いほど、派遣会社や製造企業で設計関連の仕事に就くこと以外を考えていた人の割合（「左記以外」の割合）も高い。他方、30歳以上では「製造企業（設計関連業務）」の割合が高く、設計関連の仕事につくうえで製造企業への就職を選択肢として考えていた人が多いといえる。

つぎに、図表 2-5 は、今度は、中途採用の技術者について、現在の派遣会社を就職先として選ぶうえで、他にどのような会社での就職を考えていたかを集計したものである。

図表 2-5 年齢層別、入社直前に他に就職を考えていた会社（中途採用者）（複数回答）（単位：％）

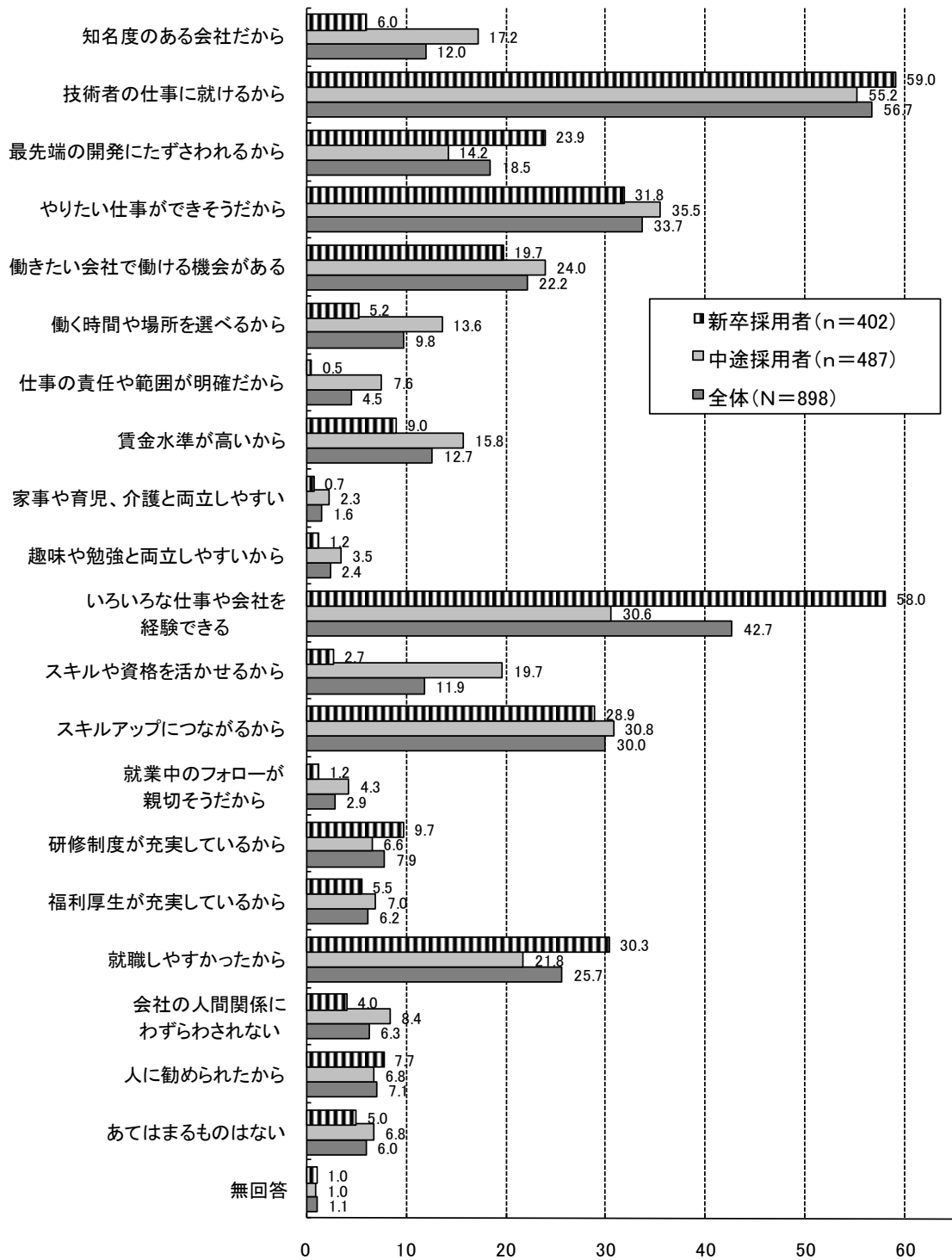
	派遣会社 （設計関 連業務）	製造企業 （設計関 連業務）	左記以外	この会社だけしか 考えていなかった	無回答	度数
20歳台	28.0	45.3	36.0	5.3	5.3	75
30歳台	25.7	58.8	32.6	4.8	4.8	187
40歳以上	20.0	64.0	20.4	8.0	4.0	225
全体	23.4	59.1	27.5	6.4	4.5	487

図表 2-5 から、新卒採用者の場合と同様、中途採用で入社した技術者についても、年齢層が低いほど、他の「派遣会社（設計関連業務）」を就職先の選択肢として考えていた人の割合が高い。また、同じく、年齢層が低いほど、派遣会社や製造企業で設計関連の仕事に就くこと以外を考えていた人の割合（「左記以外」の割合）も高い。ただし、これらのちがいは、新卒採用者と比べて小さい。このほか、年齢層が高いほど、「製造企業（設計関連業務）」の割合が高く、設計関連の仕事につくうえで製造企業への就職を選択肢として考えていた人が多いといえる。

全体としては、新卒採用者か中途採用者かに関わらず、「製造企業（設計関連業務）」を就職先の選択肢として考えていた人が、過半数を占めている。すなわち、製造企業に就職して製品開発の仕事に就くことを視野に入れて、就職活動をしていた人が多いことが分かる。

それでは、派遣技術者が、最終的に、現在の派遣会社を就職先として選んだ理由はどのようなものか。図表 2-6 は、派遣技術者に、現在の派遣会社に入社理由をたずねた結果である。新卒採用の技術者と中途採用の技術者、両者を合わせた技術者全体について集計している。

図表2-6 採用形態別、現在の派遣会社に入社した理由（複数回答）（単位：％）



図表2-6から、全体では、指摘率が多い順に、「技術者の仕事に就けるから」(56.7%)や「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%)といった理由が主なも

のとなっている。新卒採用者と中途採用者を比べると、新卒採用者で「いろいろな仕事や会社を経験できるから」という理由をあげる技術者の割合がとくに高くなっている。

総じて、派遣技術者の多くは、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読み取れる。

Ⅲ 入社後の仕事とキャリア

1. 派遣技術者の仕事

派遣技術者は、どのような仕事に従事しているのか。この点について、図表 2-7 は、派遣技術者が働く職場において、製品開発の各工程に派遣技術者がそれぞれどのような比重で関わっているかについてたずねた結果を集計したものである。

図表 2-7 製品開発の工程別、仕事への派遣技術者の関わり方（単位：％）

	派遣社員のみが行っている	派遣社員が多い部分が多い	派遣社員が行なう	員が行なっている	半分程度、派遣社員が行なっている	部分は少ない	派遣社員が行なう	ことはない	派遣社員が行なう	ない・わからない	そのような業務はない	無回答	合計	度数
企画・構想設計	0.3	4.0	13.5	35.9	28.7	13.8	3.8	100.0	898					
基本設計	0.6	10.5	31.5	30.8	11.9	11.0	3.7	100.0	898					
詳細設計	1.6	23.9	36.7	18.8	6.1	9.5	3.3	100.0	898					
図面作成	4.5	38.8	32.1	9.4	2.3	9.7	3.3	100.0	898					
試作／評価	2.4	33.7	33.4	11.9	5.3	10.0	3.1	100.0	898					
解析	1.7	23.2	31.1	15.9	7.6	16.1	4.5	100.0	898					

図表から、第 1 に、派遣技術者の関わり方のちがいはあるものの、「企画・構想設計」や「基本設計」といった前（まえ）工程から、「試作／評価」「解析」などの後（あと）工程にいたるまで、幅広い工程に派遣技術者が従事していることが分かる。

第 2 に、他方で、工程に共通して、「派遣社員のみで行っている」とする割合はごく小さい。製造企業の社員などとともに工程を担当している場合がほとんどであ

ることが読み取れる。

第3に、派遣技術者が担当する業務の比重については、工程によりちがいがあある。他の工程と比べて、「企画・構想設計」ではとくに「派遣社員が行うことはない」(28.7%)や「派遣社員が行う部分は少ない」(35.9%)とする割合が高く、「派遣社員が行う部分が多い」(4.0%)や「半分程度、派遣社員が行っている」(13.5%)とする割合が低い。「企画・構想設計」については、製造企業の社員等が中心となつて、業務を遂行していると考えられる。

派遣技術者への依存度は、「基本設計」がこれについて低い。他方、「解析」、「詳細設計」、「試作/評価」、「図面作成」の順に、「派遣社員が行う部分が多い」と「半分程度、派遣社員が行っている」をあわせた割合が高くなっていく。この順に、工程における派遣技術者への依存度は高くなるといえる。とりわけ「図面作成」の工程では、「派遣社員が行う部分が多い」(38.8%)、「半分程度、派遣社員が行っている」(32.1%)となっており、派遣技術者が工程の基幹的な労働力として活用されている場合が多いことが分かる。

それでは、各工程においては、どのような派遣技術者が活用されているのか。これに関して、図表2-8は、派遣技術者の年齢層別に、かれらが現在担当している工程を集計したものである。

図表2-8 年齢層別、現在担当している工程（複数回答）（単位：%）

	想 設 計	企 画 ・ 構 成	基 本 設 計	詳 細 設 計	図 面 作 成	価 試 作 / 評	解 析	そ の 他	無 回 答	度 数
20歳台		13.5	29.4	45.7	51.0	60.0	21.2	7.8	0.4	245
30歳台		22.1	44.0	61.6	63.2	58.4	21.3	4.0	1.3	357
40歳以上		29.4	54.3	67.7	62.8	50.2	19.3	9.7	1.1	269
全体		21.9	43.1	58.8	59.6	56.5	20.8	6.9	1.0	898

注： 全体は、年齢について無回答の票を含む集計である。

図表2-8から、とりわけ「企画・構想設計」や「基本設計」、「詳細設計」といった工程には、年齢層の高い派遣技術者ほど、各年齢層のうち、より高い割合の技術者が従事している。これは、これら製品開発のいわば前工程で、技術者のなかでもとくにベテランの派遣技術者が活用される傾向にあることを反映しているものと考えられる。

さらに、図表2-9は、派遣技術者が最も多くの時間を割いている工程と、派遣技

術者が担当している管理・調整業務との関係をみたものである。これをみると、「企画・構想設計」や「基本設計」、「詳細設計」といった前工程に主として従事する派遣技術者は、後工程に従事する技術者と比べて、「顧客や取引先との打ち合わせ」、「調達先の選定」、「社内の他部署との打ち合わせ」、「プロジェクトの進捗や工程のスケジュール管理」、「新人に対する教育・訓練」といった、管理・調整業務を行っている割合が高い。

これら管理・調整業務を担当させるうえでも、「企画・構想設計」や「基本設計」、「詳細設計」といった前工程では、ある程度、経験を積んだ派遣技術者が必要とされることが多いのだと考えられる。

図表 2-9 最も多くの時間を割く工程別、担当している管理・調整業務（複数回答）（単位：％）

	打ち合わせ	社内の他部署との打ち合わせ	顧客や取引先との打ち合わせ	調達先の選定	訓練や指導	新人に対する教育・	や評価会議への参加	プロジェクトの進捗	プロジェクトや工程のスケジュール管理	ない	いずれも行なっていない	無回答	度数
企画・構想設計	72.7	72.7	34.5	45.5	72.7	60.0	9.1	0.0	55				
基本設計	74.4	68.3	26.8	50.0	74.4	50.0	4.9	2.4	82				
詳細設計	70.8	59.3	19.3	37.9	67.1	47.3	7.4	2.5	243				
図面作成	48.1	34.1	10.3	21.6	40.5	23.2	25.4	4.3	185				
試作／評価	48.5	36.6	16.2	33.6	63.4	34.5	14.0	4.3	235				
解析	60.0	37.5	10.0	37.5	65.0	42.5	5.0	5.0	40				
その他	51.1	40.0	20.0	37.8	57.8	42.2	22.2	2.2	45				

2. 派遣技術者の入社後のキャリア

図表 2-8 で確認したように、派遣技術者のなかでも年齢層が高いほど、「企画・構想設計」や「基本設計」、「詳細設計」といった前工程を担当している割合が高かった。他方、「図面作成」や「試作／評価」、「解析」といった後工程では、必ずしもそうした傾向はみられない。とりわけ「試作／評価」では、年齢層が低いほど、担当している割合が高くなっている。

このような傾向から、派遣技術者が、技術者としてのキャリアの初期には後工程を中心に担当し、技術者としての経験を積むなかで、徐々に前工程を担当するようになるようなキャリアを歩む傾向にあることが想定できる。はたして、実際にはどうか。

図表 2-10 勤続年数別、これまでに経験した工程（新卒採用者）（複数回答）（単位：％）

	想 設 計	企 画 ・ 構	基 本 設 計	詳 細 設 計	図 面 作 成	価 試 作 ／ 評	解 析	そ の 他	無 回 答	度 数
5 年未満	17.9		35.0	48.7	50.4	77.8	41.0	11.1	0.0	117
5 年以上 10 年未満	37.4		61.9	74.8	69.0	76.1	52.9	16.8	0.0	155
10 年以上	49.2		86.9	89.2	89.2	82.3	52.3	7.7	0.0	130
全体	35.6		62.2	71.9	70.1	78.6	49.3	12.2	0.0	402

注： 全体は、勤続年数について無回答の票を含む集計である。

この点をあきらかにするため、図表 2-10 は、現在の派遣会社での勤続年数から技術者としての経験年数が把握できる新卒採用の派遣技術者に限って、現在の派遣会社での勤続年数別に、これまでに経験したことがある工程の種類を集計したものである。

図表 2-10 から、「試作／評価」の工程については、勤続年数による従事者の割合のちがいはない。「解析」の工程は、勤続年数が 5 年以上の技術者のほうが、5 年未満の技術者よりも経験したことがある技術者の割合が高い。しかし、「5 年以上 10 年未満」と「10 年以上」の技術者のあいだでは経験者の割合にちがいはない。それ以外の工程については、勤続年数が長いほど、経験したことがある技術者の割合が高くなっている。

こうした結果から、新卒採用の派遣技術者が、入社後、初期の段階で「試作／評価」を経験したのち、徐々に担当する工程の種類を増やし、「詳細設計」や「基本設計」、さらには「企画・構想設計」といった前工程へと担当する工程を広げていく傾向にあることが読み取れる。

図表 2-11 勤続年数別、担当する管理・調整業務（新卒採用者）（複数回答）（単位：％）

	顧客や取引先との打ち合わせ	調達先の選定	社内での他部署との打ち合わせ	や評価会議への参加	プロジェクトの進捗	プロジェクト管理	新人に対する教育・訓練や指導	新しい	いずれも行なっていない	無回答	度数
5年未満	30.8	8.5	50.4	54.7	29.1	35.9	10.3	6.8	117		
5年以上10年未満	54.2	18.1	63.9	66.5	46.5	44.5	7.7	3.9	155		
10年以上	66.9	27.7	80.8	73.8	53.1	48.5	5.4	0.8	130		
全体	51.5	18.4	65.4	65.4	43.5	43.3	7.7	3.7	402		

図表 2-11 は、同じく新卒採用で入社した派遣技術者について、勤続年数別に、現在担当している管理・調整業務について集計したものである。図表 2-11 から、管理・調整業務のいずれについても、勤続年数が高い技術者ほど、現在、担当している割合が高くなっている。派遣技術者が、勤続に伴い、徐々に管理・調整の仕事を担当するようにもなっていることがわかる。

さらに、図表 2-12 は、勤続年数別に、これまでに経験してきた製品および工程の、現在の製品・工程との異同について集計したものである。これから、勤続年数が長いほど、とくに「製品、工程ともに現在とは異なる」技術者の割合が高いことが分かる。このことから、新卒採用された派遣技術者が、勤続に伴い、工程だけでなく製品の種類についても、経験の幅を広げていく傾向にあることが読み取れる。

図表 2-12 勤続年数別、これまで経験した製品・工程の現在との異同（新卒採用者）（複数回答）（単位：％）

	製品が同じで、現在とは異なる工程	製品が同じで、現在とは異なる製品	現在とは異なる製品、工程ともに	現在と同じ仕事しかしていない	無回答	度数
5年未満	13.7	29.1	39.3	25.6	0.0	177
5年以上10年未満	16.8	25.2	58.1	9.7	1.9	155
10年以上	12.3	24.6	68.5	10.0	2.3	130
全体	14.4	26.1	56.0	14.4	1.5	402

派遣技術者は、勤続の過程で、派遣先の転換を経験することも多いはずである。この点について、図表 2-13 は、新卒採用で入社した派遣技術者について、勤続年数別に、これまでに経験した派遣先の事業所数について集計したものである。平均値をみると、「5 年未満」で 1.72 社、「5 年以上 10 年未満」で 2.47 社、「10 年以上」で 3.57 社となっている。

図表 2-13 勤続年数別、入社後に経験した派遣先（事業所）数（新卒採用者）（単位：社）

	平均値	中央値	標準偏差	度数
5 年未満	1.72	1.61	0.849	117
5 年以上 10 年未満	2.47	2.21	1.456	154
10 年以上	3.57	3.00	2.781	130
全体	2.61	2.19	2.014	401

それでは、こうした派遣先の転換と、派遣技術者の仕事内容とのあいだには、どのような関係があるだろうか。図表 2-14 は、新卒採用で入社した派遣技術者について、勤続年数別に、派遣先の転換に伴う仕事の水準の変化について集計したものである。

これをみると、いずれに勤続年数の層についても、派遣先の変更に伴い、「高度になってきた」や「高度になったり、やさしくなったり」という変化を経験する技術者の割合が、それぞれ 4 割前後を占めている。他方、「やさしくなってきた」とする割合はより小さい。派遣先の転換が、仕事内容を高度化させるうえでの重要なきっかけとなる場合が少なくないことが読み取れる。

図表 2-14 勤続年数別、派遣先の転換に伴う仕事の難易度の変化（新卒採用者）（単位：％）

	高度になってきた	やさしくなったり、高度になったり、	化はない	難易度に大きな変	た	やさしくなってきた	無回答	合計	度数
5 年未満	34.5	36.2	22.4	6.9	0.0	100.0	117		
5 年以上 10 年未満	43.4	38.7	16.0	1.9	0.0	100.0	155		
10 年以上	40.2	38.3	16.8	2.8	1.9	100.0	130		
全体	40.2	38.0	17.7	3.3	0.7	100.0	402		

図表 2-15 は、新卒採用で入社した派遣技術者について、勤続年数と、現在担当している仕事の水準との関係を見たものである。仕事の水準を測るうえでは、「そ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」と思うかという習得期間についての本人の評価をたずねている。一般に、高度な仕事ほど、習得期間は長いと考えられる。

図表 2-15 勤続年数別、仕事の水準（新卒採用者）（単位：％）

	半年未満	1年未満 半年以上	3年未満 1年以上	3年以上	わからない	無回答	合計	度数
5年未満	48.7	23.9	20.5	3.4	3.4	0.0	100.0	117
5年以上10年未満	25.8	23.9	38.1	10.3	1.3	0.6	100.0	155
10年以上	13.1	12.3	36.9	32.3	3.1	2.3	100.0	130
全体	28.4	20.1	32.6	15.4	2.5	1.0	100.0	402

集計結果をみると、勤続年数が長いほど、習得期間の長い高度な仕事を担当している派遣技術者の割合が高くなっている。これから、派遣技術者が、派遣会社での勤続をつうじて、徐々に担当する仕事の内容を高度化させていることが確認できる。

最後に、図表 2-16 は、新卒採用か中途採用かを問わず、派遣技術者の全体について、年齢層別に、同じく仕事の水準を集計したものである。図表から、年齢層が高いほど、習得期間の長い高度な仕事を担当している派遣技術者の割合が高い。

図表 2-16 年齢層別、仕事の水準（単位：％）

	半年未満	1年未満 半年以上	3年未満 1年以上	3年以上	わからない	無回答	合計	度数
20歳台	48.6	20.0	22.4	5.3	2.9	0.8	100.0	245
30歳台	28.3	18.7	33.6	14.9	3.2	1.3	100.0	375
40歳以上	20.1	18.2	29.7	28.6	2.6	0.7	100.0	269
全体	31.3	18.8	29.3	16.5	3.0	1.1	100.0	898

注： 全体は、年齢について無回答の票を含む集計である。

図表 2-15 で確認したように、新卒採用者については、入社後、勤続を通じて徐々に仕事内容を高度化させる傾向にあった。中途採用者についても、入社以前に、製造企業や他の派遣会社での経験をつうじて身につけた技能に応じた仕事を担当したり、現在の派遣会社に入社後は、徐々に、高度な仕事を担当したりするような仕事の経験の仕方をしているものと考えられる。その結果、技術者全体としても、年齢層が高いほど高度な仕事を担当することが多くなっているのだと考えられる。

IV キャリアと技能向上についての意識

前節の分析から、派遣技術者が、派遣企業あるいは製造企業で製品開発の仕事に従事するなかで、技術者としての経験を積み、徐々に、担当する工程の幅を広げたり、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ていたり、担当する仕事の内容を高度化させたりしていく傾向にあることが確認できた。

それでは、このような派遣技術者は、自分の仕事やキャリアについて、どのような意識をもっているだろうか。これに関して、まず、図表 2-17 は、派遣技術者が、どのようなことを重視して働いているかについて聞いた結果である。

これをみると、派遣技術者の多くが、「技術者として働くこと」を「非常に重要である」(40.4%) もしくは「重要である」(41.6%) と考えている。また、「興味のある仕事であること」についても、「非常に重要である」(42.1%) もしくは「重要である」(47.8%) ととらえている派遣技術者があわせて大多数を占める。これら、「技術者として働くこと」や「興味のある仕事であること」をそれぞれ「重視」(「非常に重要である」もしくは「重要である」) している割合は、他の「雇用が安定していること」や「高収入であること」といった項目を「重視」する割合と比べても、同等あるいはより高い割合となっている。

このような結果からは、派遣技術者の多くが、技術者としての仕事やキャリアに大きな関心をもっていることが読み取れる。

図表 2-17 仕事に関する事柄の重視度（単位：％）

	である	非常に重要	重要である	いえない	どちらとも	重要でない	要でない	まったく重	無回答	合計	度数
技術者として働くこと	40.4	41.6	13.9	2.9	0.9	0.2	100.0	898			
興味のある仕事であること	42.1	47.8	8.4	1.1	0.3	0.3	100.0	898			
雇用が安定していること	42.2	47.4	7.6	1.8	0.8	0.2	100.0	898			
高収入であること	34.1	51.9	10.9	2.6	0.3	0.2	100.0	898			
昇進の機会が多いこと	12.0	32.3	36.2	12.7	6.6	0.2	100.0	898			
教育・訓練の機会が提供されること	16.7	47.6	27.1	7.2	1.2	0.2	100.0	898			

図表 2-18 年齢層別、目指す働き方（単位：％）

	技術者として	派遣会社で第一線のリーダーとして	派遣会社で設計現場	育・管理部門で働く	派遣会社の営業・教	し技術者として	他の派遣会社に転職	術者として働く	一般企業に転職し技	し技術者として	派遣先の会社に転職	者として働く	独立・起業して技術	その他	他社の技術者以外・	とくに考えていない	無回答	合計	度数
20 歳台	18.8	6.9	2.9	2.0	41.6	8.2	2.9	7.8	9.0	0.0	100.0	245							
30 歳台	30.1	9.6	6.7	0.3	27.7	6.1	5.1	6.4	7.5	0.5	100.0	375							
40 歳以上	42.0	15.2	5.2	1.9	11.2	3.7	6.7	5.2	8.2	0.7	100.0	269							
全体	30.5	10.5	5.1	1.3	26.5	6.0	4.9	6.5	8.2	0.4	100.0	898							

注： 全体は、年齢について無回答の票を含む集計である。

さらに、図表 2-18 は、派遣技術者が、今後のどのような働き方を目指しているかについて、年齢層別に集計したものである。

図表から、第 1 に、年齢層が低い技術者ほど、「一般企業（製造企業など）に転職して技術者として働く」ことを目指す人の割合が高い。とりわけ、20 歳代の技術者のなかには、やがては製造企業に転職して、技術者としてのキャリアを継続しようと考えている者が少なくないといえる。他方、年齢層の高い技術者ほど、「現在の派遣会社で第一線の技術者として働きつづける」ことを目指している人の割合が高い。以上から、傾向としては、年齢層の低い技術者ほど、製造企業への転職志向が強く、他方、年齢層の高い技術者ほど、勤続志向が強いといえる。

第2に、年齢層を問わず、「現在の派遣会社の営業・育成・管理部門で働く」ことや「(他社で、ないし独立、起業して)技術者以外として働く」ことを目指している技術者、あるいは目指す働き方について「とくに考えていない」という技術者の割合は、それぞれ1割未満と少ない。どのような会社で働くことを希望するかについてはちがいがああるものの、派遣技術者の多くが、目指すべき働き方として今後も「技術者」としてのキャリアを考えている点では共通しているといえる。派遣技術者の多くが、今後も技術者としてのキャリアをあゆむことを目指していることが分かる。

ところで、こうした派遣技術者にとって、今後も技術者として活躍し続けるうえでは、技術者としての仕事やキャリアを支える技能を維持したり高めたりすることが、重大な関心事となろう。

図表2-19 年齢層別、「仕事に役立つ能力や知識を高めたい」か(単位：%)

	そう思う	ある程度そう思う	あまりそう思わない	いそう思わない	無回答	合計	度数
20歳台	75.9	21.6	1.2	0.4	0.8	100.0	245
30歳台	86.1	11.5	1.1	0.0	1.3	100.0	375
40歳以上	78.8	20.1	0.4	0.0	0.7	100.0	269
全体	80.8	17.0	0.9	0.1	1.1	100.0	898

注：全体は、年齢について無回答の票を含む集計である。

この点に関して、図表2-19は、派遣技術者に、「仕事に役立つ能力や知識を高めたい」と思うかについてたずねた結果である。年齢層別に集計している。これをみると、年齢層に関わらず、派遣技術者の8割前後を占める大多数が、「仕事に役立つ能力や知識を高めたい」という考えについて「そう思う」と答えている。また、「ある程度そう思う」まで含めると、年齢層を問わず、9割以上の派遣技術者が、「仕事に役立つ能力や知識を高めたい」という考えに同意している。派遣技術者の大多数が、自らの技術者としての技能の向上に強い関心をもっていることが分かる。

V 派遣先での技能向上の機会と仕事意欲

ところで、派遣技術者にとって、OJT や研修といった技能向上の機会を提供する人材育成の担い手は、派遣会社にかぎられない。とりわけ、派遣技術者に対して日々の仕事を割り振ったり、それに応じた指導や教育訓練を行ったりする派遣先の役割は大きいと考えられる。

図表 2-20 派遣先における教育訓練の担い手（複数回答）（単位：％）

派遣先の教育担当者から指導や教育を受けた	43.9
派遣先の社員（教育担当者以外）から指導や教育を受けた	50.4
派遣元の教育担当者から指導や教育を受けた	23.9
派遣元の上司や先輩（教育担当者以外）から指導や教育を受けた	18.4
職場を離れて実施される派遣先での研修に参加した	16.1
派遣先から自己啓発の支援を受けた（情報提供、勤務時間の配慮などを含む）	9.5
いずれも受けていない	15.9
無回答	2.8
度数	898

この点について、図表 2-20 は、派遣技術者に、過去 2 年間に派遣先でどのような教育訓練を受けたかを聞いた結果である。図表 2-20 から、派遣技術者の多くが、「派遣先の教育訓練担当者から指導や教育を受けた」り、「派遣先の社員（教育担当者以外）から指導や教育を受けた」りしていることが分かる（それぞれ 43.9%と 50.4%）。派遣先の社員が OJT の重要な担い手となっていることが確認できる。

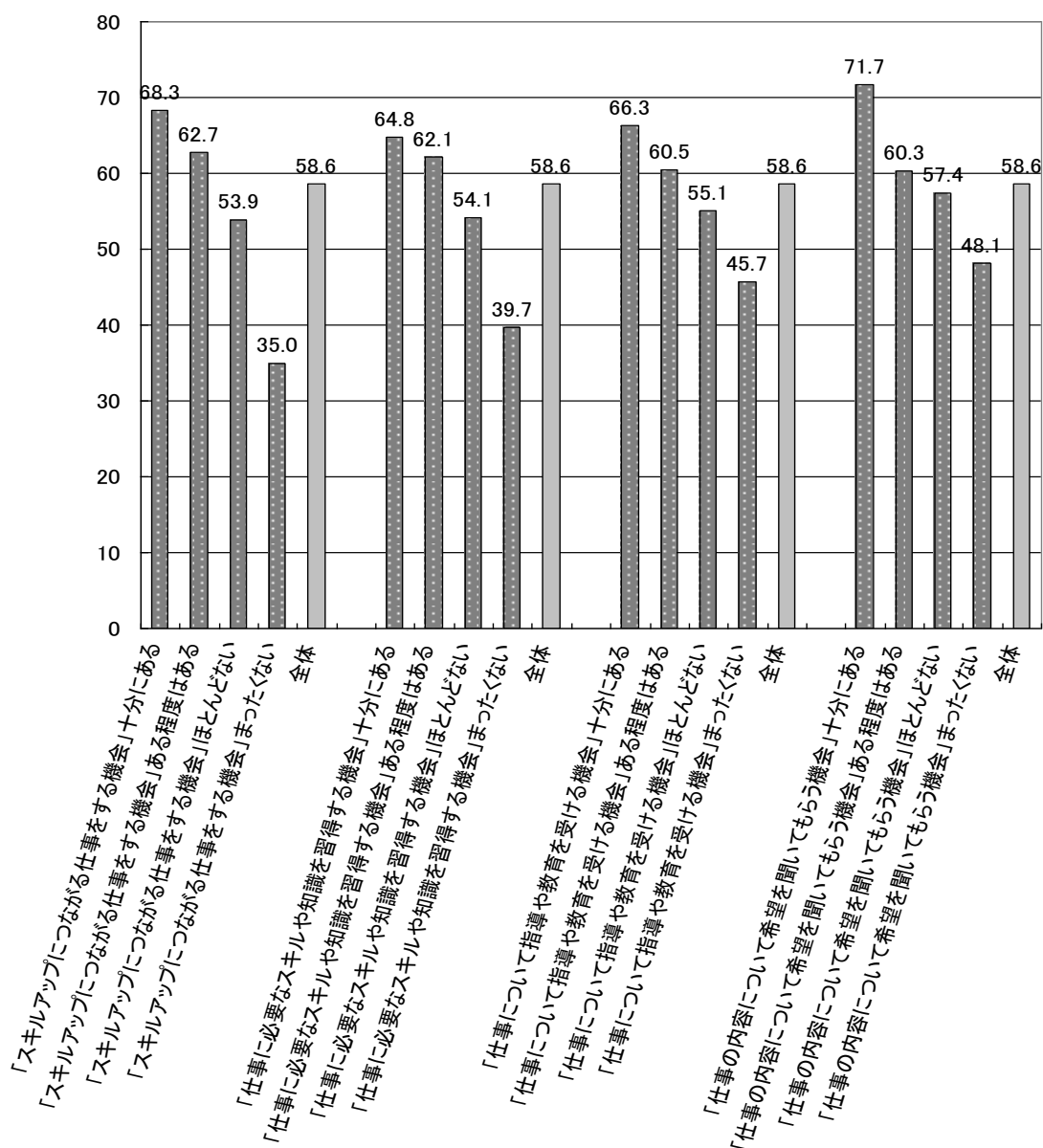
もちろん、このほか、派遣技術者の技能の伸張に応じた仕事の割り振りや評価、動機付けなどの面でも、派遣技術者の能力向上に向けて派遣先の社員がはたす役割は、小さくないと考えられる。

前節でみたように、派遣技術者は、技術者としての仕事やキャリアに大きな関心をいだいており、技術者としてのキャリアを支える技能向上に対して高い意欲をもっていた。これから考えると、派遣先が、派遣技術者に対して、かれらの関心事である技能向上の機会を積極的に与えることは、派遣技術者の仕事への意欲を高める効果があると推察される。実際にはどうか。

こうした関係をあきらかにするため、図表 2-21 は、派遣先での技能向上の機会、すなわち「スキルアップにつながる仕事をする機会」や「仕事について指導や教育

を受ける機会」、「仕事について指導や教育を受ける機会」、「仕事の内容について希望を聞いてもらう機会」それぞれについての派遣技術者の評価と、派遣技術者の仕事意欲との関係を見たものである。仕事意欲の指標としては、「派遣先の会社や職場に貢献しようとしている」か否かをみることにした。

図表2-21 派遣先における技能形成に関わる機会への評価別、「派遣先の会社や職場に貢献しようとしている」技術者の割合（単位：%）（N=898）



注： 全体は、それぞれ「スキルアップにつながる仕事をする機会」「仕事に必要なスキルや知識を習得する機会」「仕事について指導や教育を受ける機会」「仕事の内容について希望を聞いてもらう機会」について無回答の票を含めた集計値である。

図表 2-21 から、「スキルアップにつながる仕事をする機会」、「仕事に機会」、「仕事について指導や教育を受ける機会」、「仕事の内容について希望を聞いてもらう機会」のいずれについても、十分にあると評価している派遣技術者ほど、「派遣先の会社や職場に貢献しようとしている」割合が高い。

派遣先において、技能向上につながる仕事をする機会や、仕事に必要な技能を修得する機会、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にあると考える技術者ほど、派遣先に貢献しようとする積極的な仕事意欲をもつ人の割合が高いといえる。

こうした結果を踏まえると、とりわけ派遣先の職場の管理者や社員が、派遣技術者の技能の伸張や本人の希望を考慮した仕事の割り振りや、指導や教育訓練を行うことで、派遣技術者の技能向上を促すよう取り組むことが、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。

それでは、現状において、派遣技術者は、前述のような派遣先での技能向上に関わる機会について、どのように評価しているであろうか。最後に、図表 2-22 は、上でみた「スキルアップにつながる仕事をする機会」、「仕事に必要なスキルや知識を習得する機会」、「仕事について指導や教育を受ける機会」、「仕事の内容について希望を聞いてもらう機会」のそれぞれについて、派遣技術者の派遣先に対する評価を集計したものである。

図表 2-22 派遣先における技能形成に関わる機会についての評価（単位：％）

	る 十分 にあ	は ある 程度	ない ほと んど	ない ま った く	無 回 答	合 計	度 数
スキルアップにつながる仕事をする機会	11.6	53.5	25.6	8.9	0.4	100.0	898
仕事に必要なスキルや知識を習得する機会	13.6	51.4	27.2	7.6	0.2	100.0	898
仕事について指導や教育を受ける機会	11.2	53.6	27.1	7.8	0.3	100.0	898
仕事の内容について希望を聞いてもらう機会	5.9	45.2	36.3	12.0	0.6	100.0	898

これをみると、派遣先での技能向上に関わるこれらの機会について、「十分にある」とする派遣技術者は、いずれの機会についても1割前後にとどまる。とはいえ、「ある程度ある」まで含めると「スキルアップにつながる仕事をする機会」、「仕事に必要なスキルや知識を習得する機会」、「仕事について指導や教育を受ける機会」については6割台、「仕事の内容について希望を聞いてもらう機会」については約5割を占めている。派遣先における技能向上の機会についての派遣技術者の評価は、必ずしも低いとはいえない。

しかし、他方で、これらの機会が「ほとんどない」や「まったくない」とする技術者も、「スキルアップにつながる仕事をする機会」、「仕事に必要なスキルや知識を習得する機会」、「仕事について指導や教育を受ける機会」については3割台、「仕事の内容について希望を聞いてもらう機会」については約5割を占める。

したがって、派遣技術者に対して、仕事の割り振りを工夫したり、指導や教育訓練を行ったり、仕事に関する本人の希望を聞く機会を設けたりして、派遣技術者の技能向上を促す取り組みをより積極的に行う余地が大きい派遣先も少なくないといえる。こうした取り組みを実施することで、派遣技術者の仕事意欲をいっそう高めることが期待できよう。

VI まとめ

以上で明らかにしたことをまとめると、以下の1)～6)のようになる。

1) 今回の調査の対象となった派遣技術者において、若年層の中心が新卒採用者であるのに対して、とりわけ40歳台以上の技術者の中心は、中途採用となっている。現在の会社に入社以前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人の割合が高い。とりわけ、40歳台以上の技術者でそれがあてはまる。他方で、設計以外の仕事に従事していた経験のある技術者も、とりわけ20歳台の技術者では少なくない。

2) 現在の派遣会社を就職・転職先として選ぶに際して、他に、製造企業で製品開発の仕事に就くことを視野に入れていた派遣技術者は多い。こうしたなか、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。

3) 派遣技術者の従事する工程の範囲は、「企画・構想設計」や「基本設計」、「詳細設計」から「試作・評価」や「解析」まで幅広い。とはいえ、派遣技術者の働く

職場での派遣技術者への依存度をみると、「企画・構想設計」や「基本設計」といった前工程では、派遣技術者への依存度が低いことが多い。他方、とくに「試作・評価」や「図面作成」の工程については、派遣技術者が中心的な労働力となっている場合が多いといえる。また、「企画・構想設計」や「基本設計」、「詳細設計」といった前工程では、年齢層の高い派遣技術者が活用される傾向にある。これらの工程に従事する派遣技術者は、顧客や取引先との打ち合わせや、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することが多い。

4) 派遣技術者のキャリアに着目すると、派遣技術者は、派遣会社に入社後も複数の派遣先で製品開発の仕事に従事するなかで、技術者としての経験を積んでいる。その過程で、徐々に、担当する工程の幅を後工程から前工程へと広げたり、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たりしていく傾向にある。

5) 派遣技術者の多くは、技術者としてのキャリアや仕事内容に大きな関心をもつ。やがては製造企業に転職したいと考える技術者は若年層に多く、現在の派遣会社での勤務を希望する技術者は年齢層が高いほど多い。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。これと関連して、派遣技術者のほとんどは、技術者としての仕事やキャリアを支える技能を向上させることに強い関心をもっている。

6) 派遣技術者が技能の向上をはかるうえで、派遣先は教育訓練の担い手として重要な役割を担っている。そして、派遣先に、技能向上につながる仕事をする機会や、仕事に必要な技能習得の機会、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にあると考える技術者ほど、派遣先に対する貢献への意欲が高い傾向にある。これから、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は、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。

【注】

¹ 事実発見について、詳しくは、佐野嘉秀 [2008] 「製品開発部門における派遣技術者の活用～製造企業4社の事例研究から～」『設計部門における外部人材活用の現状と課題 (2) 一事例調査編一』(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) を参照のこと。

² 事実発見について、詳しくは、佐野嘉秀 [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」『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) を参照のこと。