

平成 22 年 5 月 27 日現在

研究種目：基盤研究(C)
 研究期間：2007～2009
 課題番号：19530349
 研究課題名(和文) 非正規労働者のキャリア開発制度導入による人的資源管理の有効性に関する研究
 研究課題名(英文) A Study on Human Resource Management Effectiveness through Career Development Program of Non-Regular Workers
 研究代表者
 丹羽 浩正 (NIWA HIROMASA)
 八戸大学・ビジネス学部・教授
 研究者番号：50387211
 研究者番号：

研究成果の概要(和文): 雇用の多様化が通常化しつつある現代において、急増する非正規労働者、とくに派遣労働者に対する管理や派遣労働者自身のキャリア開発が問題化している。期間の定めない雇用の正規労働か有期雇用の非正規労働の二分論の論議はこれまでも行われていたが、非正規労働者の雇用問題だけではなく働き方やキャリア開発についての研究は着手され始めた新しい研究分野である。本研究では、現在の課題である非正規労働者の雇用とキャリア、そして非正規労働者特に人材派遣労働者について彼らの労働観や働き方を分析し、雇用者である企業サイドの管理の有効性について人的資源管理視点から研究を行った。

研究成果の概要(英文): Nowadays it is becoming a normal diversified employment, the proliferation of non-regular workers have become their own career development issue management and temporary workers, especially temporary workers. Discussion of the dichotomy of fixed-term employment or non-regular workers work a regular job is not defined the term, but also oh so far, research on career development issues, and ways of working rather than just hiring temporary workers New research is beginning to be initiated. In study, employment and career challenges that are currently non-regular workers, who analyze their work-concept and working-style on temporary workers, especially temporary workers and personnel, effective management of their side of the employer conducted research about the human resource management perspective.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	700,000	210,000	910,000
2008年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2009年度	1,200,000	360,000	1,560,000
年度			
年度			
総計	3,200,000	960,000	4,160,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学・経営学

キーワード：人的資源管理、経営管理、非正規労働者、人材育成、キャリア

科学研究費補助金研究成果報告書

1. 研究開始当初の背景

(1) 本研究に先立ち、本研究の代表者(丹羽)と分担者(幸田、早川)は、1960年代から研究開始当初までの日本を中心に諸外国の非正規労働者の就業・労働意識・ワーキングスタイル等について考察することにより、それらの変化を分析し、これからの労働のあり方を考察してきた。具体的には、急増する人材派遣業界の代表的な企業に対して聞き取り調査を実施するとともに、代表的な学術専門雑誌ならびに文献について調査した。

(2) 本研究のキーワードである非正規労働者、とくに非正規労働者のキャリア開発に関する理論・実態調査研究については、研究代表者(丹羽)が数多くの研究成果を有しており、また研究分担者(幸田)は、企業の人的資源管理の実態調査や人事システム、賃金・福利厚生管理について継続して研究していたので、人的資源管理という視点で、非正規労働者の就労意識・行動・価値観・賃金観などの研究に取り組む基礎的な準備は出来ていたと考える。

2. 研究の目的

労働者派遣法が昭和 61 年に施行されたことを契機に、人材派遣を積極的に活用する企業が急増し、雇用形態の多様化に多大な影響を与えている。非正規労働者の典型的な派遣労働者は、正社員のホワイトカラーの業務を代行するようになり、派遣社員に対する評価も向上することとなった。それは今までの正社員中心の雇用制度が変容し、労働者が志向する人材のタイプが同様に多様化したことを意味する。本研究では、非正規労働者の典型的タイプとして、登録型の派遣労働者を研究テーマの中核に取り上

げ、彼らのライフプランと密接に関係するキャリア開発との関係において、彼らの就労意識・行動・価値観・キャリアデザインなどを明らかにすることを目的とする。

3. 研究の方法

(1) 文献調査(研究書、学術雑誌等による考察)

人的資源管理、人事管理、雇用管理、労働問題、

・非正規労働者の就業に関する労働観・キャリア志向・就労意識

・非正規労働者の実態分析と課題

・派遣労働者の現状分析と今後のあり方

・登録型派遣労働者の教育訓練と評価方法

・人材活用に関する企業の人事管理の展開

(2) 実態調査(アンケートやヒヤリング等による考察)

・就労に関する正規労働者と非正規労働者の意識・態度・行動等

・ライフプラン・キャリアデザインに関する正規労働者と非正規労働者の価値観・志向性

・経営者の人的資源管理に関する人事戦略・人材活用等

4. 研究成果

(1) 変貌する雇用環境と労働者の非正規化の進行

長期にわたるバブル経済崩壊後の平成不況期に、正規労働者から非正規労働者への移行が進行した。従来、保有能力も評価する年功・属人主義の人事制度に替わって、能力の顕在度や発揮度を評価する業績・成果主義の人事制度が主流となっていった。

しかしながら、業績・成果主義の考え方が普及し制度化され、他方では、非正規労働者の増加することにより、日本的雇用慣行の長所

であった組織協働システムへの弊害が指摘されるようになった。それはOJT等の教育訓練における人材育成不足と、知識や技術等の継承がなくなりつつあるという問題である。

終身雇用制・年功制の崩壊により、高い帰属意識と組織・職場への高いコミットメントをもっていた正規労働者が、短期雇用の非正規従業員特に人材派遣労働者に代替されていたことで、ロイヤルティや帰属意識の低下を招く傾向が明らかになった。非正規労働者は、特別な技能や資格を必要としない単純・周辺労働に就く者だけではなく、派遣労働者のように高い知識とスキルをもった者も多く、現場ではむしろ正規労働者より評価の高い者も現れていたことも確かであった。

ここで問題になるのが、企業内のライン業務を担うマネジメント人材である正規労働者と、特定業務に特化した専門家としての新たな価値をもつプロフェッショナル人材の派遣労働者という、2つのタイプの労働者を活用することが喫緊の課題であり、新しいマネジメントの出現といえる。

(2)柔軟な働き方への志向

日本的雇用慣行の特徴といわれていた年功序列制や終身雇用制は終焉化しつつあり、わが国の労働市場は、一社雇用主義の内部労働市場から転職を前提とした外部労働市場へと急速に転換しつつある。その変化に応じるように、個人が抱くキャリアの考え方にも変化が現れている。ひとつの企業の中だけのキャリア・パスを考えていれば良かった時代は去り、社外への転職を考慮に入れたキャリア・パスを想定内に行っていることは、今や通常化しつつある。

(3)働く意識の変化とキャリア開発

独立法人労働政策研究・研修機構の調査によると、若年者が現在の仕事について満足している理由では、正社員・非正社員とも「仕

事にやりがいがあるから」、「人間関係がよいから」、「自分の能力が生かせるから」の意見が多い。このような若年層は、将来に向けて職業能力を形成していく上で重要な年代といえる。この時期に労働市場に参加しないとか、非正規での働き方を選択したために十分な職業能力開発が図れない場合には、今後の労働市場だけでなく我が国の経済活動にも大きな支障をきたすことになる。若年者の労働意欲を引き出し、高い生産性を実現していくためには、現実を見据えた職業生活設計と職業選択を自ら行うことができるようなキャリア開発・デザインの支援が必要になるとともに、彼らのニーズに沿った働き方を可能にするような職場環境を構築していくことが重要である。

(4)キャリア開発の進め方

キャリア開発の進め方は、あくまで個人のキャリア目標と企業が求めるキャリア目標とベクトルを合わせることが重要である。個人はライフプランをベースにキャリア開発を長期的に設計するが、ライフステージごとにキャリア開発の目標を立てるが、全ライフステージを通して一貫したストーリーがある。企業と方向性を共有しながら、個人の意識や行動を変え続けていく個人に必要な条件として、3つの“ I ”の概念が求められる。

“ Independence ”(自立)

“ Identity ”(経営理念・ビジョンの共有)

“ Interaction ”(インタラクション)

3つの“ I ”を実現できる個人を企業組織内に増殖させることにより、個が生き、組織を活かす企業へと成長し続ける。変わり続ける個人とは、正規・非正規という雇用形態を問わず、組織を変える活きた個人を指す。

(5)求められるキャリア倫理

今日のキャリア開発において不足及び軽視されているのが、キャリア形成における倫

理である。コンプライアンスに違反する企業の不祥事が多発している状況において、企業は「働くということ」の意義を問い直す必要がある。倫理観の欠如により、経営者だけでなく労働者自身も働くことの意義や自己のキャリア開発の方向性を見失ってはいただろうか。貧困は、人間に対して倫理の欠如を招くが、今日の日本のように豊かな社会になれば、倫理性は高まるかといえ、否といわざるを得ない。物質的な豊かさだけでは人間を真の豊かさへと導くことはできない。精神的な豊かさこそが求められる。

生活水準の高い社会では、労働者にとって高賃金は動機づけにはなりにくい。むしろ、非金銭的報酬や内発的報酬が求められる。このように、職業に対してもこだわりをもつのが現代社会における働く人々の特徴といえる。そのニーズにこたえていないことも、フリーターやニートの急増につながっており、雇用のミスマッチが発生しているのである。人間社会において、道徳や倫理が不可欠な要素であるが、企業経営においても同様であることは疑いの余地はない。企業での不祥事が発生するたびに、その都度企業倫理の問題やコンプライアンス経営、企業の社会的責任などが強く求められる。

人間は無目的に動き続けるだけでは、キャリアの構築にはならないが、目的を持って働き続けることでキャリアは形成される。働いている人の中にも、働いているのではなくてただ動いているだけの人もいるが、その違いは、プロセスと結果に意味があるからである。その基準となるのは「倫理」である。人間は、動く動作に倫理を求めないが、人間が安心して生きていくには、働くということ自体に倫理は必要不可欠である。

職業倫理の欠如を示すもののなにもものでもない。将来、社会を支える若年層が、定職

につかない現象が起きていることも、魅力のある職業を探せないということも、働くということの実態(楽しいことや厳しいことも含めた)を本当は理解していないことに起因している。キャリアは自己だけの領域ではなく、社会の中の個人として他者との関係において形成されるものである。人間行動における倫理をベースにしたキャリア開発はますます重要である

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計5件)

丹羽浩正、人材派遣と製薬業に関する一考察、八戸大学紀要、第35号、査読無、2007年、15-28。

幸田浩文、近江商人にみる日本発CSR経営による経営力創成 - 家訓「三方よし」概念を手がかりとして -、経営力創成研究、第5号、査読有、2009年、147-157。

幸田浩文、浜松企業の競争力創成(3. ホンダのケース)、経営力創成研究、第4号、査読無、2008年、121-124。

幸田浩文、わが国のバブル経済期以降にみる女性労働者と女性管理者の就業意識とキャリア形成過程の変化、経営論集、第70号、査読無、2007年、29-49。

幸田浩文、東日本旅客鉄道株式会社における技術経営(MOT)人材の採用ならびに育成過程の現状と課題、経営力創成研究、第3号、査読有、2007年、87-98。

早川明彦・幸田浩文、諸外国における女性労働者の就業意識と女性労働者支援策に関する文献・実態調査分析、日本学

術振興会科学研究費補助金研究成果報告書、査読無、2007年、1-15、16-54、55。

〔学会発表〕(計4件)

丹羽浩正、高校生の進路選択とキャリア開発、実践経営学会、2007年3月24日、八戸大学総合研究所。

丹羽浩正、地域における人材育成の実例、しごと能力研究学会、2008年11月22日、早稲田大学。

幸田浩文、近江商人にみる日本発CSR経営による経営力創成 - 家訓「三方よし」概念を手がかりとして -、2009年1月31日、東洋大学経営力創成研究センター。

幸田浩文、マネジリアル・ケイパビリティと技術経営人材の育成 人材マネジメントの観点から、2008年6月7日、東洋大学経営力創成研究センター。

〔図書〕(計6件)

丹羽浩正、賃金、産業・組織心理学ハンドブック、(産業・組織心理学会編)、丸善、2009年、56-59。

丹羽浩正、コンピテンシーと評価制度、定年延長と高年齢者雇用、派遣人材の均等待遇、賃金管理 - 政策・理論・制度 - (平野文彦・増山正紀・青木秀行編)中央経済社、2008年、76-78、178-179、192-193。

丹羽浩正、キャリア開発と倫理、キャリア開発論(齋藤毅憲監修、菊地達昭・合江美江編)、文眞堂、2007年、71-79。

幸田浩文、人材マネジメントの革新と競争力の創成 - 新しい人材像と人事部門 - 経営力創成の研究、経営力創成の研究、学文社、2009年、76-96。

幸田浩文、公正賃金論、賃金管理 - 政策・理論・制度 - (平野文彦・増山正紀・青木秀行編)中央経済社、2008年、86-87。

早坂明彦・大石剛・三井泉、一の蔵の経営哲学、(経営哲学学会編)文眞堂、2008年、107-124。

6. 研究組織

(1)研究代表者

丹羽浩正 (NIWA HIROMASA)
八戸大学・ビジネス学部・教授
研究者番号：50387122

(2)研究分担者

幸田浩文 (KODA HIROFUMI)
東洋大学・経営学部・教授
研究者番号：60178217
早川明彦 (HAYAKAWA AKIHIKO)
聖徳大学・人文学部・准教授
研究者番号：40238093