

派遣労働者としての生涯エンジニアのための人材マネジメント

1200438 小松葵

高知工科大学 経済マネジメント学群

1 はじめに

技術職として入社したエンジニアの90%がエンジニアとして生涯働き続けたいという願望を持っている。このことから、エンジニアのキャリアチェンジ志向が低い傾向にある。しかし、このエンジニアのニーズはメーカーでは満たせない。なぜなら、メーカーでは、一般的に35歳前後で営業職や管理職などのキャリアチェンジが促され、エンジニアとして現場で働き続けることが難しいからである。

ところが、人材派遣会社において、派遣労働者としてなら「生涯エンジニア」というキャリアを成就できる環境がある。人材派遣会社では、エンジニアの人材不足が課題となっている今、「生涯エンジニア」を打ち出すことで、エンジニアの人材確保を進めているからである。

しかし、技術が不確実性であり、発展的で、陳腐化しやすい特性を持つことから、技術の進歩に取り残されると「生涯エンジニア」で続けることは難しい。札野(2003)によると、技術者のキャリア開発について、技術や知識の陳腐化が今までも増して激しくなり、環境の変化が早いことから、技術者が自分のキャリアを会社に任せるだけでは、長期的なキャリア開発は難しい。それに加えて、「各個人は『自分の』キャリアと『自分で決める』キャリアという意識を持ち、会社は『気づきの場』と『支援システム』を整えていくことが重要」としている。

また、派遣労働者としてのエンジニアのキャリアは、雇用期間に期限があり、働く現場が頻繁に変わる特徴がある。そのため、メーカー企業に勤める正社員のエンジニアとは違って不安定な働き方になり、スキルアップが難しい。エンジニアのキャリアアップのサポートと、安心して働ける環境を整えていくためにも、人材派遣会社は人材マネジメントを改善し続ける必要がある。

そこで、本論文では、人材派遣会社が技術者の「生涯エンジニア」

というキャリアを効果的に支援するための人材マネジメントのフレームワークを提案する。さらに、そのフレームワークを用いた事例研究から、派遣労働者としての生涯エンジニアの人材マネジメントのあるべき姿を考察する。

2 調査

2.1 派遣労働者の人材マネジメント

島貫・守島(2004)によれば、一般的に人材派遣会社の雇用の枠組みには、考慮すべき2つの前提条件がある。

正規従業員の場合、勤務している企業との間に雇用関係が存在するため、人材マネジメントの主体は一つである。しかし、派遣労働者は雇用者と使用者が異なっているため、人材派遣会社と雇用関係にあり、派遣先企業は使用関係にある。そのため、「人材マネジメントの主体」は派遣先企業と人材派遣会社で2つ存在する。これが第一の条件である。

次に、派遣労働者は有期雇用であるため、一般的な正規従業員と比較すると「キャリア・パースペクティブ」が短期であるということである。これが第二の条件である。

この2つの前提条件が、人材マネジメントの主要な3つの機能である「人材の調達」「人材の育成」「人材の評価・処遇」において次のミスマッチと問題を起こす(表1参照)。

第一に、「人材の調達」の機能において、派遣先企業での「実際の職務」と人材派遣会社が派遣した「人材」のミスマッチが生ずると、派遣社員に「仕事・職務への不適応」という悪影響を及ぼす。

第二に、「人材の育成」の機能において、派遣先企業での「実際の仕事の内容」と人材派遣会社の「研修方法」のミスマッチが生ずると、派遣社員は「職場での能力やスキルの発揮が困難」となる。

第三に、「人材の評価・処遇」の機能において、派遣先企業での仕事への「貢献度」と派遣社員に支払う「給料」のミスマッチが生

ずると、派遣社員の「評価報酬に対する納得性が低下」し、働くことへのモチベーションが下がる。

したがって、派遣労働者としての人材マネジメントを適切に行うために、上記のミスマッチを解消する必要がある。

表1 派遣先企業と人材派遣会社の人材マネジメントの機能分割によるミスマッチと派遣社員に与える影響

	派遣先企業	人材派遣会社	ミスマッチ	派遣社員に与える影響
調達	人材要件の明確化	募集選考	職務と人材	仕事・職場への不適応
育成	仕事経験	教育訓練	内容と方法	能力・スキルの発揮困難
評価 処遇	評価（目標設定からフィードバックまで）	処遇（金銭的・仕事による報酬）	貢献と対価	評価報酬の納得性低下

（出所）島貫智行・守島基博（2004. 5）「派遣労働者の人材マネジメントの課題」『日本労働研究雑誌』No.526 12pp

2.2 生涯エンジニアの先行事例

「生涯エンジニア」を採用している企業として株式会社メイテック（以後メイテックと呼ぶ）と株式会社日研トータルソーシングのグループ会社である、ニッケンエンジニア（以後ニッケンエンジニアと呼ぶ）の2社がある。

メイテックは、1974年7月17日に愛知県名古屋市の設立し、1998年に東証1部に上場している。同社は、資本金50億円（2019年3月31日現在）、売上高約977億円、社員数7,396名であった。そして、東京と名古屋の2か所に本社を置き、国内主要都市の35拠点で活動している。現在、株式1部・2部上場企業及び優良中堅企業約1,200社と取引があり、エンジニアの2019年度の稼働率は97.5%であった。技術者の年齢別構成比は20代が26.6%、30代が24.0%、40代が34.2%、50代が12.8%、60代が2.4%であった¹⁾。

一方、日研トータルソーシング（ニッケンエンジニア）は1981年に東京都で設立された。同社は、資本金5,000万円、売上高890億円（2019年3月期実績）、社員数は2万名（そのうちエンジニアは3,213名）である。東京に本社を置き、全国166拠点で活動している。現在、上場企業を含む約2,500社と取引があり、エンジニアの2019年4月時点で稼働率は98.1%であった。年齢別構成比は、20代が66.2%、30代が26.3%、40代が5.5%、50代以上が1.9%であった²⁾。

メイテックとニッケンエンジニアでは、「生涯エンジニア」を次のように定義し、環境を整え、人材派遣サービスを提供している。

メイテックでは、生涯エンジニアを「生涯をエンジニアという1つの職業のプロフェッショナルとして生きていくこと」と定義している。そして、「技術力」×「人間力」＝「総合力」をモットーとしている。生涯プロエンジニアという働き方の確立を通じて、日本に「プロフェッショナルな労働市場」を作り出す先駆者となり、「市場から求められること＝優秀な技術力」を提供していくことを目指している¹⁾。

ニッケンエンジニアでは、生涯エンジニアを「組織の歯車になるのではなく、1人の自律したエンジニアとして、技術、経験を身に付け、生涯現役で技術者として最前線で働くこと」と定義している²⁾。専属のサポートスタッフがエンジニアの長期的なキャリア形成をサポートするなど、徹底したフォロー体制を作ることによって、生涯働ける環境を整えている。

3 派遣労働者のための人材マネジメントフレームワークの提案

派遣先企業と人材派遣会社の2つの企業が存在することで人材マネジメントの主体が分割される。これにより生じる、それぞれの機能である、人材の調達における「職務と人材のミスマッチ」、人材の育成における「内容と方法のミスマッチ」、人材の評価・処遇における「貢献と対価のミスマッチ」を解消するためのフレームワークを以下に提案する。

これらのミスマッチを解消するためには、それぞれの機能で派遣労働者と人材派遣会社、派遣労働者と派遣先企業、人材派遣会社と派遣先企業の間でコミュニケーションを図り、相互作用を働かせる

必要がある（表2 参照）。

「人材の調達」の機能では、派遣先企業は、どんな人材に来てほしいのかを人材派遣会社に伝え、人材派遣会社は、その詳細な情報を派遣社員に伝える。その結果、派遣社員は、仕事・職場へ適応する。

「人材の育成」の機能では、派遣先企業は、仕事を通して成長できる環境を派遣社員に提供し、人材派遣会社は、最新の技術が身につく研修と長期的なキャリアのサポートを提供する。その結果、派遣社員は、人材派遣会社の研修とサポートにより現場で、能力・スキルの発揮できる。

「人材の評価・処遇」の機能では、派遣先企業と人材派遣会社の両者は、適切にエンジニアを評価し、それに見合ったキャリアの長期的サポート・体系的な賃金を与える。その結果、派遣社員は、評価報酬の納得性が高まる。

表2 人材マネジメントの機能のミスマッチ解消の要件

	派遣先企業	派遣元企業（人材派遣会社）	派遣社員
調達	欲しい人材のスペック、業務内容、職場環境の明確化	派遣先企業の仕事・職場の詳細情報をエンジニアへ提供	仕事・職場への適応
育成	業務経験を通じて成長できる環境の提供	トレンドに合わせた最新の技術を身に付けることができる研修の提供 長期的なキャリア形成の目標設定からフィードバックまでをサポート	能力・スキルの発揮
評価 処遇	個人の技術力・貢献度に応じた評価制度	生涯エンジニアというキャリアの保証 スペシャリスト・エキスパートとしての長期的な評価制度、人事考課	評価報酬の納得性

（出所）島貫智行・守島基博（2004. 5）「派遣労働者の人材マネジメントの課題」『日本労働研究雑誌』No.526 12pp

図1は表2を図式化した、派遣労働者の人材マネジメントのフレームワークである。エンジニアと派遣先企業と人材派遣会社の3者で、良好なコミュニケーションを生じさせることで、人材マネジメント・サイクルが好循環し、ミスマッチ解消に繋がる。

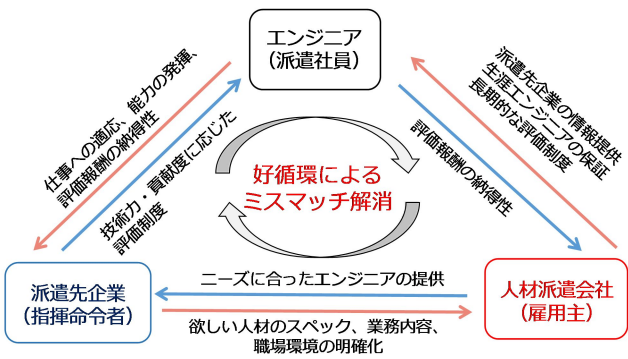


図1 派遣労働者の人材マネジメントのフレームワーク

（出所）筆者作成

3.1 職務と人材のミスマッチを解消する調達の相互作用モデル

図1で示したフレームワークをベースとして、「人材の調達」、「人材の育成」、「人材の評価・処遇」のそれぞれ3つの機能で、ミスマッチ解消の相互作用モデルを提案する。

職務と人材のミスマッチを解消する調達の機能の相互作用モデルは、図2のように考えられ、それは、次のような順番で循環する。まず始めに、派遣先企業が欲しい人材や業務を明確化した情報を契約先である人材派遣会社に提供する（図2の①）。次に、人材派遣会社は派遣先企業から提供された情報をもとに、エンジニアの募集・選考や仕事の紹介をする（図2の②）。そして、エンジニアは人材派遣会社から紹介された仕事内容に合意する（図2の③）。人材派遣会社は派遣先企業が提示した要件を満たしたエンジニアを現場に派遣する（図2の④）。派遣先企業ではエンジニアに対して業務や職場環境を提供する（図2の⑤）。最後に、エンジニアは仕事・職場への適応、派遣先で能力・スキルを発揮し働くことで派遣先企業に貢献する（図2の⑥）。

「人材の調達」において、図2の相互作用モデルでミスマッチが解消される理由は、人材派遣会社が派遣先企業から提供された人材要件の情報をもとに、派遣社員に仕事を紹介し、適切なマッチングを行うからである。

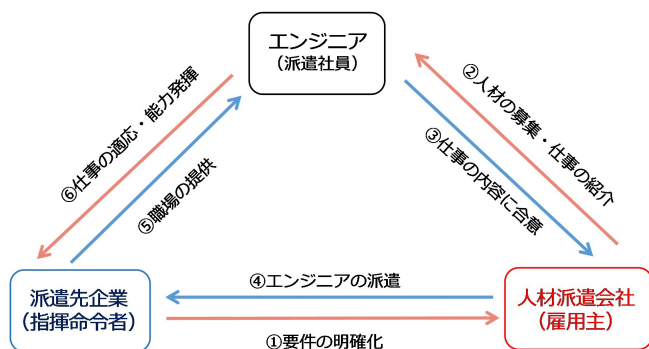


図2 職務と人材のミスマッチを解消する

調達の相互作用モデル

(出所) 筆者作成

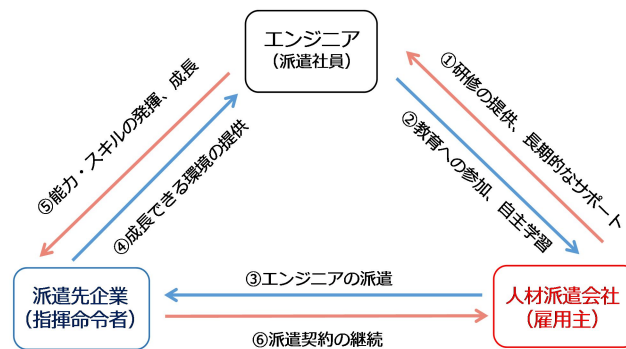


図3 内容と方法のミスマッチを解消する

育成における相互作用モデル

(出所) 筆者作成

3.2 内容と方法のミスマッチを解消する育成における相互作用モデル

内容と方法のミスマッチを解消する育成の機能の相互作用モデルは、図3のように考えられ、それは、次のような順番で循環する。まず始めに、人材派遣会社はエンジニアに対して、トレンドに合わせた最新の技術が身につく研修を提供し、長期的なキャリア形成の目標設定からフィードバックまでをサポートをする(図3の①)。次に、エンジニアは派遣会社が提供する教育・研修への参加や資格取得等の自主学習をすることで自身の能力やスキルを高める(図3の②)。人材派遣会社は自社の研修や自主学習によって一定のスキルを満たし、派遣先企業の期待に沿った品質を保ったエンジニアを派遣する(図3の③)。派遣先企業はエンジニアに業務経験を通して成長できる環境の提供をする(図4の④)。エンジニアは現場で身に付けた能力・スキルの発揮と業務に応じた成長を契約の期間内にする(図3の⑤)。人材派遣会社は常に品質を保ったエンジニアを派遣し、顧客のニーズにこたえることで企業間の信頼関係が強まり、派遣契約の継続に繋がる(図3の⑥)。

「人材の育成」において、図3の相互作用モデルでミスマッチが解消される理由は、人材派遣会社が技術研修を提供し、長期的なキャリアサポート体制を整えることで、エンジニアが安心して働け、スキルを発揮し、派遣先で活躍するようになるからである。

3.3 貢献と対価のミスマッチを解消する評価・処遇における相互作用モデル

貢献と対価のミスマッチを解消する評価・処遇の機能の相互作用モデルは、図4のように考えられ、それは、次のような順番で循環する。

まず、派遣先企業がエンジニアに対して、個人の技術力や職場での貢献度に応じた評価を行う(図4の①)。エンジニアは派遣先企業による評価の内容に納得する(図4の②)。派遣先企業はエンジニアの仕事ぶり・態度に応じた対価を人材派遣会社に支払う(図4の③)。人材派遣会社はエンジニアに対して、生涯エンジニアというキャリアを保証するためのサポートを行い、派遣先企業による評価を参考にしつつ、生涯エンジニアとしての長期的・体系的な評価報酬制度や人事考課を行う(図4の④)。エンジニアは、人材派遣会社の評価をもとに、生涯エンジニアとして働ける安心感と報酬への納得性を得る(図4の⑤)。人材派遣会社は、働くことへの納得性・モチベーションが高く、チャレンジ精神のあるエンジニアを派遣する(図4の⑥)。

「人材の評価・処遇」において、図4の相互作用モデルでミスマッチが解消される理由は、派遣先企業での評価をもとに、エンジニアに「生涯エンジニア」としての長期的で体系的な評価報酬を行うためである。

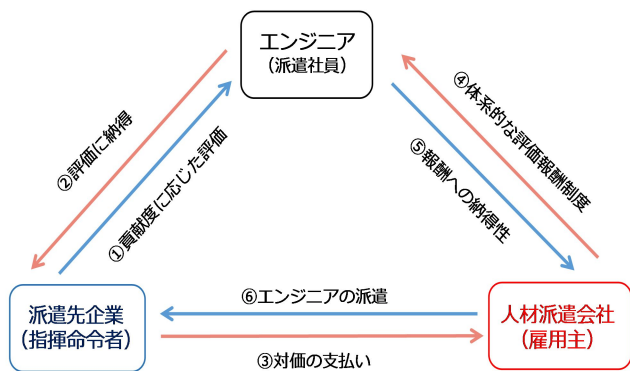


図4 貢献と対価のミスマッチを解消する
評価・処遇における相互作用モデル
(出所) 筆者作成

4 事例

4.1 エンジニアの派遣先企業の現場での経験と成長

生涯エンジニアキャリアを達成した株式会社メイテックの4人のエンジニアを紹介する。

1人目の機械系エンジニアは入社後、自動券売機・自動改札機の筐体設計に携わり、30代で血液分析装置の設計開発や家庭用エアコンの設計開発を行い、50代では空調メーカーでおよそ9年間勤務した。その後は半導体メーカーで、光学系技術に携わり、知識を増やしていった³⁾。

こうしたキャリア開発では、新しいもの好きという性格が仕事に対するモチベーションの向上を促した。短期間で陳腐化する技術に対して、新しいことを学びつつ、苦手な領域にあえて飛び込み、常にチャレンジを続けたことが、定年到達までエンジニアとして働くことの要因となった。

2人目の電気系エンジニアは入社後、プログラマブルコントローラのメーカーに勤務し、生産技術管理や治具の設計を行い、その後修理部門に異動した。そこで、全機種の修理をできるようにしただけでなく、不具合の原因究明も積極的に実施し、解析の面白さと重要さに気付いて、仕事に貪欲に取り組んだ。しかし、7年目からステップアップしている感覚がなくなり、別のことにチャレンジしたい気持ちが強くなり、派遣先の変更を希望した³⁾。

このエンジニアは、「現場主義」をモットーに、ノイズ対策やパターン設計、不具合解析に重点をおき、キャリアを蓄積し自分の強

みにした。その後は新規開拓や解析部門の立ち上げにも携わり、顧客先から必要とされ続けた。

そして、3人目の制御系エンジニアは、入社後、ロケットの検査の業務に携わるが、日々の業務に飽き足らず、独学でプログラミングの習得や情報処理の資格を取得した。その後、建築CADのソフト開発に携わるようになった。しかし2年目の終わるころに、取得した資格が実戦で役に立たなかったため上司から業務終了を告げられる³⁾。しかし、「このままじゃ終われない」という思いが強く、次の派遣先で、実験航空機の飛行データ処理の業務に意欲的に取り組んだ。そこでは、「知りたいこと」を追い続け、「知ることの喜び」をモチベーションに構造解析の知見を深めながらキャリアを積み重ねた。

4人目の機械系エンジニアは、入社後、大手重工会社への配属が決まり、液化天然ガス地下貯槽の設計を担当した⁴⁾。このときに、計算が好きだと気づき、条件を変えながら最適値を求めることの楽しさを知り、それがその後のエンジニアの仕事に大きなプラスとなった。どの製品でもベースとなる知識は変わらないが、求められる要素が違った。しかし『違うからできない』ではなく、『勉強させてもらう』という気持ちを大切に、学び続けた。また、住宅メーカーで働いた際には、電気系エンジニアが担当するシーケンサーに関する知識を独学し、53歳の時には英会話にもチャレンジし磨きつつ、現在は中国での仕事のチャンスを視野に中国語の勉強も始めた。定年後は英会話力が買われ、自動車関連の企業にエンジニアとして勤めている。

4.2 生涯エンジニアの研修の事例

メイテックとニッケンエンジニアの2社が、実施している教育・研修の概要を以下に示す。

メイテックでは、「技術力」と「人間力」の向上を軸に、一人ひとりのエンジニアが、プロフェッショナルとして自身の将来像を描き、キャリアアップを行っていきけるようにサポートしている。その際、すべてのエンジニアに共通する内容をテーマとする会社主導型の研修と、専門性の高いテーマや個々のニーズに対する研修として、自己啓発型の研修を提供している。(会社ホームページより引用)。会社主導型の研修では、新卒や未経験者を対象とした導入研修やグ

ループ研修、フォローアップ研修、ステップアップ研修やリーダーシップ研修などがツールとしてあり、2001年からキャリアデザインシステムがスタートしている。そして、自己啓発型の研修では、個人でスキルを磨く場合は、技術認証試験や資格取得の奨励金、eラーニングや通信教育の補助、社外研修などの受講を認めている。また、グループ研修、勉強会の教えあう研修や、シニアエンジニアを対象としたハイエンド研修などの多くの研修を年間1500回以上実施している（2013年度実績）（図5、図6参照）。

区分		技術力向上の施策	人間力向上の施策
自己啓発型	個人でスキルの向上する研修	技術認証試験等 ・資格取得の奨励金 ・eラーニング、通信研修の補助、社外研修	
	教えあう研修	グループ研修、勉強会（マネージャー活動） 準アドバンス研修 ハイエンド研修 アドバンス研修	グループ研修、勉強会（マネージャー活動） 準アドバンス研修 プロジェクトマネジメントⅠ、Ⅱ
会社主導型		導入研修（新卒、未経験者） グループ教訓研修 カスタマイズ研修	導入研修（新卒、未経験者） フォローアップ研修Ⅰ、Ⅱ ステップアップ研修Ⅰ、Ⅱ リーダーシップ研修 人間力基礎WEB研修等

図5 メイテックの総合研修

（出所）株式会社メイテックホームページ エンジニアの教育研修

機械系	アドバンス研修	3D-CAD (CATIA V5、Pro/E WF、NX I-DEAS、NX、Solid、Works) 板金 機械加工概要、樹脂 成形加工概要、MATLABによる構造・機構解析
	ハイエンド研修	設計製図講座、CATIA V5アセンブリ・ナレッジ、設計者のためのFEM理論編・検証編
電気系	アドバンス研修	電気回路の考え方、トランジスタ・ダイオード回路、LCR回路の特性とデジベル オープンブの特性、デジタル、Verilog Ⅰ・Ⅱ、ARMマイコンハード
	ハイエンド研修	デジタル通信回路、高周波基礎
システム系	アドバンス研修	C言語によるモータ制御、H8組込みC言語、組込みソフト スタートアップ、C言語、C++、VC++、VB Net、Java入門、JavaⅡ
	ハイエンド研修	T-Engineで学ぶ組込みOS基礎編・T-Engineで学ぶ組込みOS応用編
化学系	ハイエンド研修	有機スペクトル解析基礎
共通	アドバンス研修	特許研修実践編、実験計画法実践編、環境配慮設計

図6 メイテック技術力研修

（出所）株式会社メイテックホームページ エンジニアの教育研修

ニッケンエンジニアでは、未経験者と新卒者を対象に総合技術研修やCAD研修を実施している（図7参照）。1年目から参加できる希望制で技術教育の開催や、各種研修助成、他のエンジニアとの交流の場である技術部会などを設けている。その他にも、専属サポートスタッフによるキャリアサポートや就業上の相談など各種フォローが随時実施されている（会社ホームページから引用）。

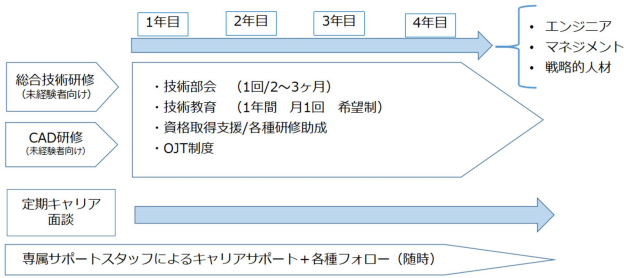


図7 ニッケンエンジニアの研修

（出所）ニッケンエンジニア公式ホームページ 教育研修

5 考察

技術の陳腐化は避けられないことから、エンジニアが長期間にわたって、活躍していくためには、常に最新の技術をキャッチアップする機会が必要になる。そのためには、次の2点が重要だと思われる。

第一に、生涯エンジニアは、現場の仕事で新しいことにチャレンジし続け、キャリアを蓄積しながら成長する。

第二に、人材派遣会社が教育・研修の制度を充実して、エンジニアのキャリア開発を支援し続ける。

この2点が、エンジニアと非エンジニアのキャリア開発において、大きく異なる点であると思われる。

本論文では、「人材の調達」、「人材の育成」、「人材の評価・処遇」の3つの機能において生じる、ミスマッチを解消する相互作用モデルをそれぞれ提案した（図2、図3、図4参照）。その中でも、生涯エンジニアとしての人材マネジメントでは特に、内容と方法のミスマッチを解消するを育成における相互作用モデル（図3参照）を生生涯エンジニア向けに変更する必要があるだろう。

生涯エンジニアのための人材マネジメントにおける育成の相互作用モデルは図8のようになり、それは、次の順番で循環する。

まず、人材派遣会社は、最新の技術をキャッチアップできる教育・研修や長期的なキャリアプランの策定など支援システムを確立し、エンジニアをサポートしていく（図8の①）。エンジニアが『自分の』キャリアを『自分で決め』つつ、新しいことへの挑戦・学習を繰り返す（図8の②）。そして、人材派遣会社は、派遣先企業のニーズに応え、現場で成長の見込みがあるエンジニアの提供す

る（図8の③）。派遣先企業は、エンジニアに「気づきの場」を与え、エンジニア自身が現場で、成長するためのきっかけを作る環境を整える（図8の④）。エンジニアは派遣先の現場で技術の専門性を極め、食欲に学び、実務で知識を吸収し発揮することで、派遣先企業で活躍する（図8の⑤）。エンジニアが現場で活躍すると、派遣先企業のニーズに応えることができ、企業間の信頼関係が強まって、ひいては、派遣契約の継続に繋がる（図8の⑥）。

人材派遣会社が、エンジニアのために支援システムを確立し、エンジニアと派遣先企業の適切なマッチングを実現することによって、「生涯エンジニア」で続けるキャリアを成就できる環境が整うだろう。

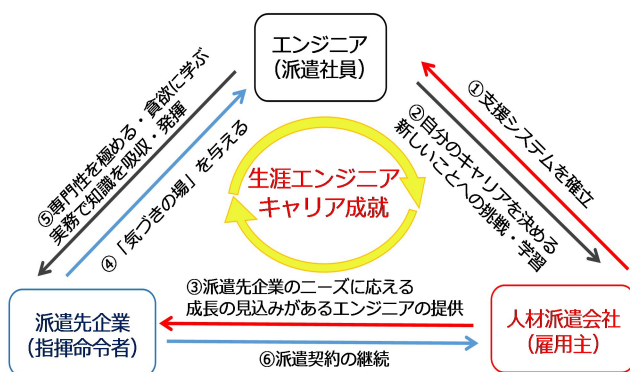


図8 派遣労働者としての生涯エンジニアのための

人材マネジメントのフレームワーク

（出所）筆者作成

6 結論

派遣労働者の人材マネジメントの主体は、派遣先企業と人材派遣会社の2つが存在することから、人材の調達における「職務と人材のミスマッチ」、人材の育成における「内容と方法のミスマッチ」、人材の評価・処遇における「貢献と対価のミスマッチ」が生じる。本論文では、それぞれの機能における、ミスマッチを解消するための相互作用モデルを提案した。

さらに、生涯エンジニアに着目し、エンジニアの現場での成長と経験、人材派遣会社による教育・研修に焦点を当て、生涯エンジニアのキャリア開発のための、内容と方法のミスマッチ解消する育成における相互作用モデルを作成した（図8参照）。その相互作用モデルにおいて、好循環を実現するためには、エンジニアが、技術の

陳腐化を乗り越えるべく、学習を行い続けられるよう人材派遣会社は、教育・研修の「支援システム」の確立をする必要がある。

また、エンジニアが、現場で成長することができる派遣先企業とのマッチングを適切に行い、「自分の」キャリアを「自分で決める」ことをサポートする必要がある。

生涯エンジニアのための人材マネジメントのフレームワークは、人材派遣会社と派遣先企業とエンジニアの3者が、良いコミュニケーションを継続することで、相互作用ひいては、好循環が生じるとした。しかし、そうした好循環は、必ずしも発生するとは限らないので、人材派遣会社によるコミュニケーションを誘発する人材マネジメントが重要である。

7 おわりに

人材派遣会社が、技術者の「生涯エンジニア」というキャリアを効果的に支援するための人材マネジメントのフレームワークと、派遣労働者としての生涯エンジニアの人材マネジメントのあるべき姿は以下になる。

内容と方法のミスマッチ解消のための育成における相互作用モデル（図3参照）を発展させ、派遣労働者としての生涯エンジニアのための育成の相互作用モデル（図8参照）へと改善した。このフレームワークを好循環させるためには、人材派遣会社が中心となり、エンジニアのトータル支援システムの確立と、派遣先企業で成長を促すマッチングを行うことが、派遣労働者としての生涯エンジニアの人材マネジメントのあるべき姿と考える。

本フレームワークは、生涯エンジニアを志す派遣労働者に、人材サービスとして提供する人材派遣会社の役に立つだろう。しかし、普遍性の面では限界がある。

提案したフレームに基づき、生涯エンジニアのキャリア開発をするためにサポート体制を整えていくことを今後の課題とし、派遣エンジニアを支えるスタッフの一人として活躍していきたい。

注

1) 株式会社メイテック HP

<https://www.meitec.co.jp/reason/procareer.html>

2) 株式会社日研トータルソーシング HP

<https://nikken-career.jp/>

- 3) 株式会社メイテック HP 生涯プロエンジニアのキャリア事例

<https://www.meitec.co.jp/reason/procareer.html>

- 4) 『技術という「キャリアの一本道」をゆく

生涯現役エンジニアの仕事マインドに学ぶ』ダイヤモンドオンライ
ン 河合起季 2014. 2. 22 0:22

<https://diamond.jp/articles/-/48714?page=3>

参考文献

- 9割が生涯エンジニアを希望するが、マネジメント希望者は3割以

下 PrTimes 2019年度 若手エンジニアのキャリア調査

<https://proengineer.internous.co.jp/content/columnfeature/13755>

最終更新日：2019年11月22日（最終閲覧日2020年2月10日）

株式会社メイテック <https://www.meitec.co.jp/reason/procareer.html>

（最終閲覧日 2020年2月12日）

日研トータルソーシング HP <https://nikken-career.jp/>

（最終閲覧日 2020年2月12日）

ニッケンエンジニア HP <https://nikken-engineer.jp/index.html>

（最終閲覧日 2020年2月12日）

島貫智行・守島基博（2014）「派遣労働者の人材マネジメントの課
題」『特集 外部人材の活用拡大と新しい課題 日本労働研究
雑誌』 No.525 4pp-15pp

聞き手・本誌 野村明弘（2016）「この人に聞く メイテック社長
國分秀世」『週刊東洋経済』 2016年9月17号 11pp

<https://premium.toyokeizai.net/articles/-/12419>

（最終閲覧日 2020年2月12日）

札幌新太郎（2003）「研究技術者のキャリア開発」『工学教育（J.of
JSEE）』 51-3 公益社団法人 日本工学教育協会 32pp-39pp