

<論文要旨>

経営学研究科 経営学専攻 修士課程

人材・組織マネジメントコース

齋藤 悠子

人材ビジネス企業のマッチング担当者がはたす役割 —雇用区分の確認と調整—

本研究の目的は、日本の労働市場において、人材ビジネス企業のマッチング担当者によるマッチングプロセスをつうじて実現している役割を明らかにすることである。

本研究は日本における特徴的な多様な雇用形態に着目し、雇用形態別のマッチング担当者の行為を調査した。具体的には、人材ビジネス企業が取り扱う代表的な雇用形態である、正社員および契約社員の職業紹介、および派遣社員の派遣に関して、マッチング担当者としての営業担当者・コーディネーターのマッチングに関わる行為に着目している。

調査により明らかになったことは2点あげられる。

1 点目は、マッチング担当者のヘインタビュー調査から、一般的なマッチングにおける「職務とスキル」のマッチングの軸のほかに、日本の雇用慣行における雇用区分を反映した「働き方・キャリア」に関する求人側のニーズと求職側の希望のマッチングの軸があることが明らかになった。

職務とスキルの軸の「スキル」とは、①「業務上必要な能力」、②「コミュニケーション能力」、③「その他の基本的な能力」の3つの側面であり、営業担当者が企業側の求人ニーズを把握し、コーディネーターが求職者のスキルを把握するよう、それぞれ求人企業、求職者に質問を行っている。スキルと雇用区分の関係においては、雇用区分により求人側が求めるスキルの水準に相違があることも明らかになった。とりわけコーディネーターにおいては、求職者のスキルの把握とともに、雇用区分を選んだ理由と、働き方・キャリアの希望の確認を重視している。

インタビュー調査の分析から、日本における営業担当者・コーディネーターによるマッチング行為においては、雇用区分に対応したスキルおよび働き方・キャリアに関する労働需要と労働供給の把握と、これを踏まえた両者のマッチングが重要な比重を占めていることが示された。

2点目に、これらマッチング担当者が、求人企業の人材ニーズと求職者の就業ニーズとをマッチングする際に、正規社員と非正規社員の境界にある中間的な位置づけにある求職者に関しては、マッチングを行う雇用区分に関して、調整が行われることが事例をつうじて明らかにしたことである。

事例調査の分析から、求職者のスキルの水準が高い場合は、求職者の当初の希望が契約社員や派遣社員であっても、コーディネーターの提案や助言を通じて、正社員としての就業に向けた調整が行われるケースが見られる。反対に、求職者のスキルの水準が低い場合には、求職者の当初の希望が正社員としての就業であっても、就業機会を得ることが困難との見込みから、コーディネーターの提案や助言を通じて、派遣社員や契約社員としての就業に至るような調整のケースが見られた。

そうしたなか、派遣社員就業をしている求職者がスキルレベルを上げることで、正社員へ就業、直接雇用になる事例も多くある。すなわち、初回の面談時スキルが低くても、派遣社員でスキルを積み上げて、次の転職の機会において派遣社員として時給が上がるだけでなく、正社員へと雇用区分を変更して就業する可能性が高くなることも事例をつうじて確認できた。

以上の内容をふまえて考察は次の通りである。

学術的な含意としては、日本での人材ビジネスでのマッチングを理解するには、日本の雇用慣行を反映した雇用区分に着目する必要性を示すことができたことである。雇用区分ごとのキャリア・働き方に違いが見られる雇用区分型の管理を行う日本の雇用慣行を背景に、職務とスキルのマッチングだけでなく、働き方・キャリアに関するマッチングを視野に入れることが有効であるといえる。

実践的な含意としては、日本の労働市場において、人材ビジネス企業が、営業担当者・コーディネーターのマッチング行為をつうじて、スキルと働き方・キャリアに関する求人側と求職側のニーズを結び付け、需給調整上の役割を果たしていることを示している。今回の調査において、派遣就業者がスキル向上を踏まえて、人材ビジネス企業のマッチング担当者が提案や助言を求職者に行うことで、非正社員から正社員への転換が行われているケースも多くみられた。人材ビジネス企業による仲介があることで、非正社員から正社員への転換が促されている可能性があることも示唆している。

(指導教員： 佐野嘉秀教授)