

# 現代的専門労働市場において Boundaryless Careerを支える 社会ネットワーク

一橋大学経済研究所経済発展研究会  
2002年3月18日

若林直樹  
京都大学大学院経済学研究科

## テーマ

- 日本の雇用構造の変化
  - 雇用流動化の進展 Boundaryless Career
  - 企業の雇用政策 Job securityからEmployabilityへ
- 流動性を高める労働市場構造の研究未成熟
  - 社会ネットワーク論における転職研究
- 日本労働研究機構での調査プロジェクト
  - 2001～02年のシリコンバレー地域でのIT技術者のキャリア開発に関する体制の調査
  - 現代的職業労働市場での移動性を高める社会構造の要因の検討

## 目次

1. 流動性を高める労働市場メカニズムへの社会学的分析の意義
2. 労働市場分析における従来の議論と新しい経済社会学 (NEC)
3. 労働市場において流動性を高めるネットワーク制度、主体
4. シリコンバレー 情報産業における地域労働市場の構造特性
5. 流動性を高めるネットワークの構造特性

## 1. 社会学的分析の意義

What does and facilitates match-making?

- (1) 市場メカニズム
  - 価格情報を中心に自己組織化する秩序観の限界
  - 何がmatch-makerなのか?
- (2) 社会ネットワークを通じた情報流通とマッチング
  - 売り手と買手の最適結合メカニズム (宮本, 1991)
- (3) Employabilityの社会的合意形成
- (4) 流動性を高める労働市場の要素:
  - ネットワーク制度、主体

## 2. 労働市場分析と経済社会学

- 2.1 柔軟な雇用と職業労働市場 (OLM)の再検討
  - (1) 内部労働市場 (IM) と職業労働市場 (OLM)
  - (2) 職業労働市場におけるメカニズムの変化
- 2.2 ジョブ・サーチ理論とその社会学的批判
  - (1) 転職におけるネットワーク構造についての検討の必要
  - (2) 転職メカニズムに関する経済学の一手法: ジョブ・サーチ理論の限界: 受容賃金と求職行動の便益費用に注目
  - (3) Granovetter(1994)による社会学的批判
    - ジョブ・サーチ理論は人材と職務のマッチングの過程を見落す

## 社会ネットワークと転職の社会学

- 2.3 社会ネットワークにもとづいて転職の社会学
    - (1) 転職における社会ネットワークとコンタクトの重視 (Granovetter, 1985)
      - コンタクトにより職務の空席の連鎖を埋めていく
      - キャリア構造: ネットワークにおけるコンタクトによる形成
      - ネットワークに埋め込まれた個人の転職行動の分析視角
- ? 接触ネットワーク分析の限界: 制度分析の弱さ

## 2.4 Embedded Network

- ネットワークにおける埋め込み、関係資本と信頼による統治
  - (1) 信頼による統治
    - 関係的契約のgovernance structureへの関心
  - (2) 新し「経済社会学と埋め込み」理論の形成
    - 埋め込み」(Granovetter, 1985=訳1995)
    - = > 個人、組織があるネットワークにあるために、経済活動について社会規範や社会構造が作動することを指摘。
    - 埋め込まれている位置によりアクセスできる資源の相違が発生
  - (3) 資源依存アプローチとの接合
  - (4) 関係資本(social capital)
    - 関係資本 (Burt, 1992)
    - ビジネスに必要な資源を動員できるネットワークは関係資本と見る

## 2.4 (2) Embeddedness

- 構造的埋め込み
  - Match-maker
  - 個人間ネットワーク構造による情報流通問題、個々人の位置価
  - ネットワークの構造と転職への有利さ
- 制度的埋め込み
  - Market-maker
  - 制度化された転職に関する個人間、組織間ネットワークとその制度的装置
  - 技能、評価、キャリアに関する企業間の制度的標準化

## 2.5 社会ネットワークと労働市場

- (1) 人材の実際のマッチングに社会ネットワークの持つ役割の検討
  - 転職行動に関して必要な情報、資源は社会ネットワークから得られる
  - 技能、キャリア、雇用の迅速な制度的標準化と企業間ネットワークを通じた普及
- (2) 信頼性の源泉は何か
  - 転職チャンネルに対する信頼性の低さ
  - employabilityの基準と評価の企業間標準化の問題

## 3. 流動性を高めるネットワーク、制度、主体

- 3.1 雇用される能力の社会的構築
  - 「雇用される能力」は技能ではなく個人の評判と関係性で決まる (Kanter, 1995)
  - = > ネットワークの位置価
  - 人材の移動や評価に関するネットワークの構造、規範、制度の検討
  - シリコンバレーにおける流動的ネットワーク
    - 開発志向のハイテク産業集積地域での技術者・専門職の開放的なネットワーク
    - 労働市場における人材の高い流動性と知識生産性を支える社会構造
    - ネットワークを通じた地域職業労働市場での雇用情報、人材評価、労働規範の共有

## 3.2 開放的なネットワークの構造

- (1) 開放的なネットワーク (Saxenian, 1994 = 訳1995)
  - ネットワーク、紐帯、構造、結節点、情報、資源のフロー
  - シリコンバレー、地域内部での技術者・専門職の技術・領域別のネットワーク形成
  - 多様な結節点：
    - 大学、研究機関、業界団体、業界会議、開発企業、企業間研究プロジェクト、NPO、トレードショー、非公式の技術勉強会、趣味のクラブ、パーティーなど
- (2) 専門毎のネットワークで知識、情報、評判の流通 (Saxenian, 1994; Angel, 1999)
- (3) 移動コストを上回る知識生産性
- (4) 社会規範の共有構造

## 3.3 ネットワークと現代的職業労働市場への再構造化

- (1) 職業労働市場と組織境界を超えたキャリア形成
- (2) 柔軟な雇用と伝統的職業労働市場の限界
  - 伝統的な職業労働市場
    - 職業ギルド、職業団体、労働組合により構造化
    - 職業教育機関、実業学校、職場での徒弟制度、技能研修機関
  - 柔軟な雇用へのニーズ
- (3) 現代の柔軟な職業労働市場 (Carnoy et al, 1997)
  - 労働力の柔軟性 / 労働力のcontingency
  - 高い移動性と高水準の技能開発
- (4) 現代の職業労働市場を構造化する専門志向のネットワーク

### 3.4 ネットワークにおいて流動化させる主体

- 人材移動に関する社会ネットワークと制度
  - (1) 実際に活動する主体
    - 1) マクロ：企業間標準化を図る団体、地方政府、企業間提携
    - 2) 地域：地域開発を図る NPO
    - 3) ミクロ：ベンチャー企業を組織するベンチャーキャピタリスト  
人的資源コンサルタントとその派遣者達のネットワーク
  - (2) 技能・キャリア・雇用の標準化とその情報流通  
産業団体、地方政府/地方政府/専門家団体/人材コンサルティング会社
- その主体と制度への信頼性の源泉

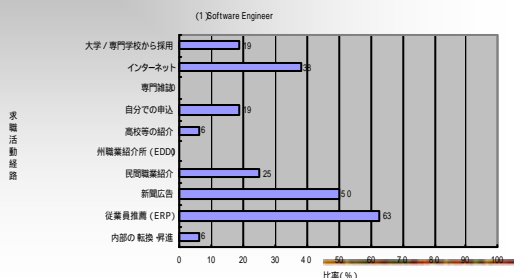
### 4. シリコンバレーにおけるハイテク産業の地域労働市場

- 4.1 米国でも高い流動性と技術的専門性  
流動性/専門性/柔軟性/所得
- 4.2 転職ネットワーク
  - 従業員紹介の多さ
  - インターネットを通じた採用活動と転職チャンネル
  - 触媒としてのHRコンサルティング企業
- 4.3 技能・キャリアのデ・ファクツ的標準化
  - 企業間でのキャリア・マップとデファクツ的標準化
  - 雇用・キャリアの制度的標準化
  - 制度化主体：企業提携
    - 業界団体・能力開発コンソーシアム

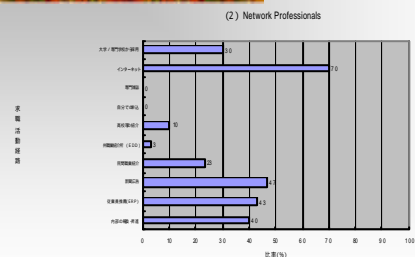
### 4.2 転職ネットワーク

- 高い従業員紹介
  - 紹介に対するインセンティブ
- インターネットを通じた転職
  - Job siteでの転職
  - Virtual communityでのネットワーク?
- ヘッドハンターによる人材採用
  - 多様なチャンネルを用いた採用の外部化
  - Sourcing/interview/contracting

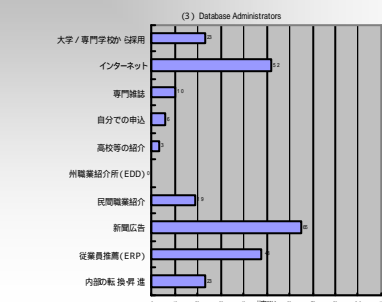
### IT関連職種の求職経路 (1) SE



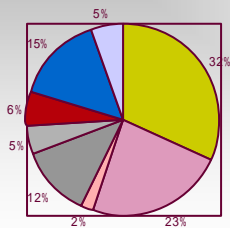
### IT関連職種の求職経路 (2) ネットワーク技術者



### IT関連職種の求職経路 (3) データベース・アドミニストレーター



## A 研究所の求人



- インターネット求人掲示板
- 従業員紹介
- 新聞 雑誌広告
- 人材紹介業者外注
- 就職説明会
- 大学・専門学校での紹介
- 不明
- その他

合計 153人 (なお、大学・カレッジ卒28人 (インターネット9人)はこの経路のいくつかを含む。)

## B社の求人比率

- 世界的なCADソフトの開発会社
- サンフランシスコ近郊
- IT技術者の採用活動 (内部異動含める)
  - 内部異動 :40-50%
  - 従業員紹介 :25%
  - インターネット:25%
  - 大学等からの採用 :10%

## 人的資源コンサルタントの求人方法

- (1) マスメディアでの広告 (advertising)
- (2) ホームページによる採用広告活動 (homepage employment)
- (3) 人材情報の調査、収集、分析 (research, sourcing & profiling)
- (4) 公式的な従業員紹介制度 (formal Employee Referral System)
- (5) インターネット上での求人掲示板サイト (job board subscription)
- (6) 合同就職説明会 (job fair)
- (7) 学校での採用活動 (college recruiting)
- (8) 採用企業での就職相談会 (open house)
- (9) ダイレクトメール (mailer)
- (10) インターネット・フォーラムからの人材情報調査 (datamining)
- (11) 専門団体 (professional association)
- (12) 専門コンサルタント、ネットワーク・フォーラム、電子掲示板、ニュースグループなどのネットワーク
- (13) 外部の採用サービスの利用 (External recruitment services)
- (14) 訓練イベント (training event)
- (15) リクルーター 同士のネットワーク (Peer to peer recruiter networking)

## 4.3 キャリアのデファクト標準化

- 企業間でのcareer ladderの共有
  - 各職種によるキャリア マップの定義とそのupdate
- 産業が決める技能とキャリア :デファクト標準化
  - ネットワーク技術者の資格要件 :Cisco, Sunなどが定義
  - 技能とキャリアの定義の速いスピード
- 企業間でデファクト標準を正当化するロジック
  - 企業教育プログラムによる普及
    - Cisco Network Academyによる普及
  - 業界団体 (TAA を通じた正当化
  - 教育機関 公的機関を通じた普及

c.f. 日本 政府系機関による定義 技術対応の遅れ

## CISCO Certification of Network Engineers



## 5. 流動性を高める社会ネットワークの構造

### 5.1 専門性・流動性の高さを生み出す社会ネットワークの特性

- (1) 転職ネットワークの構造特性 (構造的埋め込み)
  - 従業員紹介、Virtual Community、人材ビジネス企業
- (2) 高流動性を支える制度的基盤 (制度的埋め込み)
  - 資格・キャリア・雇用形態のデファクト標準化
  - 合併による組織統合

### (3) 日本の職業労働市場の構造分析の新しい視点

- 5.2 日本のemployability形成と組織間ネットワーク
  - (1) どの組織 / (2) どのような過程 / (3) どのような基準