

## 第 1 部 調査概要



## 1. 調査の目的と方法

### 1. 調査目的

派遣労働者の働き方については、これまで厚生労働省のアンケート調査などにより総括的に把握されてきているものの、個々の派遣労働者がどういった経緯、経路、理由で派遣労働者になり、どのような満足、不満を抱き、今後自らのキャリアパスをどのように歩みたいと考えているのか等については十分に把握されてきていない。また、派遣先企業が職場においてどのように派遣労働者を活用し、能力開発を行っているのか、派遣会社が派遣労働者のキャリアをどのように考え、管理、支援しているのかについても同様である。

そこで、本調査では、派遣元事業所、派遣先事業所、派遣労働者の三者に対し同時に調査することで、キャリア形成の行われ方、働き方の状況を多面的にとらえ、派遣労働におけるキャリア形成の現状と問題点を明らかにする。

本調査の総称を「派遣労働者のキャリアと働き方に関する調査」とし、以下のアンケート調査3本を実施した。

- ① 派遣元事業所調査「人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査」
- ② 派遣先事業所調査「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査」
- ③ 派遣労働者調査「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査」

本調査シリーズでは、②派遣先事業所調査「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査」について記す。①派遣元事業所調査については、調査シリーズNo. 78、③派遣労働者調査については調査シリーズNo. 80を参照いただきたい。

なお、本調査は、JILPTのプロジェクト研究サブテーマである「派遣労働者のキャリアパスに関する研究」に位置付けられていると同時に、厚生労働省職業安定局の要請調査でもある。なお、詳細な分析については、別途、労働政策研究報告書として取りまとめを行う。

### 2. 調査対象と方法

「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査」（派遣先事業所調査）

- ◆ 対象：全国において、表1の6業種（製造業、情報・通信業、金融・保険業、サービス業、卸売・小売業、運輸業（※運輸業については、中分類の「道路貨物運送業」と「倉庫業」に限定する。))に該当し、従業員30人以上の事業所。帝国データバンクより10,000事業所を無作為抽出した。
- ◆ 対象事業所の抽出数根拠には、平成18年事業所・企業統計調査、「派遣・下請け労働者がいる事業所数」から算出した。
- ◆ 方法：郵送配布（民間メール便）、郵送回収

表1 派遣先調査対象業種（H19新・産業分類による）

大分類	中分類	対象項目
1 製造業	1 消費関連製造業	産業分類(H19改定版)中分類09～15
	2 素材関連製造業	産業分類(H19改定版)中分類16～24
	3 機械関連製造業	産業分類(H19改定版)中分類25～31
	4 上記以外の製造業	産業分類(H19改定版)中分類25～32
2 情報・通信業	1 通信業	産業分類(H19改定版)中分類37
	2 情報サービス、インターネット付随サービス業	産業分類(H19改定版)中分類39、40
	3 放送・映像・音声・文字情報制作業	産業分類(H19改定版)中分類38、41
3 運輸業(道路貨物運送業・倉庫業に限る)	1 道路貨物運送業	産業分類(H19改定版)中分類44
	2 倉庫業	産業分類(H19改定版)中分類47
4 卸売・小売業	1 卸売業	産業分類(H19改定版)中分類50～55
	2 小売業	産業分類(H19改定版)中分類56～61
5 金融・保険業	1 金融業	産業分類(H19改定版)中分類62～66
	2 保険業	産業分類(H19改定版)中分類67
6 医療・福祉(医療業、福祉事業に限る)	1 医療業	産業分類(H19改定版)中分類83
	2 社会福祉・介護事業	産業分類(H19改定版)小分類853～855
7 学術研究、専門技術サービス業		産業分類(H19改定版)中分類71～74
8 生活関連サービス業		産業分類(H19改定版)中分類78～80
9 その他事業サービス業		産業分類(H19改定版)中分類92

### 3. 調査期間

2010年2月15日から3月3日。調査時点は2010年2月1日現在。

3月10日から16日にかけて電話督促を行い、3月22日まで回収期間を延長した。

### 4. 有効回収率と回収数

有効回収数：3,085件、有効回収率：30.9%

### 5. サンプルの属性

回収したサンプルの内訳は、派遣労働者が「就業している」事業所が39.3%（1,212）、  
「就業していない」事業所が60.7%（1,873）となっている（表2）。なお、付属統計表は  
この内訳別にそれぞれ集計している。

表2 派遣先調査内訳

	度数	%
派遣労働者が就業している	1,212	39.3
派遣労働者が就業していない	1,873	60.7
合計	3,085	100.0

### 6. 調査で使用了業務リストについて

本調査では、派遣元、派遣先、派遣労働者を通じて、46の業務分類をを使用した。これらの業務は、現在の政令26業務では、把握しきれない業務の派遣料金や賃金動向等を調べるために設けた。こういった職種を追加した経緯は、アンケート調査に先立ち行った、派遣会社や派遣労働者からのヒアリング調査からの知見によるところが大きい。派遣労働では、政令26業務、あるいはそれ以外で、職種として賃金市場が確立しつつあるものがある。政令26業務

との対応は表3の通りである。

表3 本調査の業務リストと政令26業務との関係

調査票での番号	業務	政令26業務との対応	調査票での番号	業務	政令26業務との対応
〈オフィスワーク系〉			〈その他専門職系〉		
1	一般・営業事務・データ入力等 (事務用機器操作中心業務)	5号	26	機械設計	2号
2	一般・営業事務等(自由化業務。1以外の事務用機器操作を中心としない事務業務)	-	27	放送機器等操作	3号
3	ファイリング	8号	28	放送番組等における大道具・小道具	26号
4	財務	10号	29	放送番組等演出	4号
5	経理・会計	-	30	アナウンサー	22号
6	金融(銀行・証券・損保・生保・信販)事務	-	31	建築物清掃	14号
7	貿易・国際事務・取引文書作成	11号	32	建築設備運転・点検・整備	15号
8	受付・案内	16号	33	インテリアコーディネーター	21号
9	秘書	7号	34	研究開発	17号
10	通訳・翻訳・速記	6号	35	調査	9号
11	テレフォンオペレーター	-	36	駐車場管理	16号
12	その他の事務職	-	37	事業実施体制の企画、立案関係	18号
〈医療・福祉系〉			38	その他の専門職	-
13	医療事務	-	〈製造業務系〉		
14	医療・福祉・介護関連職	-	39	電気機械器具組立・修理	-
〈営業・販売系〉			40	半導体・電子機器製造組立・修理	-
15	テレマーケティングの営業	24号	41	輸送用機械組立・修理	-
16	セールスエンジニア、金融商品の営業	25号	42	その他の製造	-
17	販売	-	〈軽作業系〉		
18	デモンストレーター	12号	43	運送・運送補助	-
19	添乗	13号	44	倉庫作業	-
20	その他の営業・販売関連職	-	45	その他の軽作業	-
〈IT技術・クリエイティブ系〉			46	その他、上記に該当しない業務	-
21	OAインストラクター	23号			
22	情報処理システム開発(SE・プログラマー等)	1号			
23	編集・印刷・DTPオペレーター	19号			
24	広告デザイン	20号			
25	その他の技術・クリエイティブ職	-			

## 7. 付属統計表の表側の説明

本報告書第2部の付属統計表の表側のカテゴリについては、表4の通り。

**表4 付属統計表の表側（派遣社員が「就業している」、「就業していない」別）**

<派遣労働者が「就業している」事業所>		
業種(F12)	製造業 情報通信業 運輸業(*道路貨物運送業・倉庫業に限る) 卸売・小売業 金融・保険業 医療・福祉(*医療業、福祉事業に限る) サービス業	1 2 3 4 5 6 7,8,9
主に受け入れている派遣業務(問A1-1位)	オフィスワーク系 医療・福祉系 営業・販売系 IT技術・クリエイティブ、専門職 製造業務 軽作業 その他	1~12 13~14 15~20 21~38 39~42 43~45 46
正社員数(F10)(企業)	100人未満 100~299人 300~999人 1000人以上	
派遣社員数(F1)(事業所)	10人未満 10~29人 30~99人 100人以上	
派遣社員比率(F1)	20%未満 20~40%未満 40~60%未満 60~80%未満 80%以上	派遣社員比率=(派遣) / (正社員+嘱託+契約+パート・アルバイト+派遣)
非正社員比率(F1)	20%未満 20~40%未満 40~60%未満 60~80%未満 80%以上	非正社員比率=(嘱託+契約+パート・アルバイト+派遣) / (正社員+嘱託+契約+パート・アルバイト+派遣)
派遣社員の最多年齢層(F1付2(1))	29歳以下 30~34歳 35~39歳 40~49歳 50歳以上	1,2,3 4 5 6,7 8,9
労組有無と派遣社員の加入の可否(F13)	ある;派遣社員も加入できる ある;派遣社員は加入できない ない	1、付1 1、付2 2
都市区分	関東都市圏(東京・さいたま・千葉・横浜・川崎) 中部都市圏(名古屋・浜松・静岡) 関西都市圏(大阪・堺・神戸・京都) 九州都市圏(北九州・福岡) 上記以外の政令指定都市 政令指定都市以外の地区	

(表 4 つづき)

<派遣労働者が「就業していない」事業所>

業種(F12)	製造業	1
	情報通信業	2
	運輸業(*道路貨物運送業・倉庫業に限る)	3
	卸売・小売業	4
	金融・保険業	5
	医療・福祉(*医療業、福祉事業に限る)	6
	サービス業	7,8,9
正社員数(F10)(企業)	100人未満	
	100~299人	
	300~999人	
	1000人以上	
非正社員比率(F1)	20%未満	非正社員比率=(嘱託+契約+パート+アルバイト+派遣) / (正社員+嘱託+契約+パート+アルバイト+派遣)
	20~40%未満	
	40~60%未満	
	60~80%未満	
	80%以上	
労組有無と派遣社員の加入の可否(F13)	ある;派遣社員も加入できる	1、付1
	ある;派遣社員は加入できない	1、付2
	ない	2
都市区分	関東都市圏(東京・さいたま・千葉・横浜・川崎)	
	中部都市圏(名古屋・浜松・静岡)	
	関西都市圏(大阪・堺・神戸・京都)	
	九州都市圏(北九州・福岡)	
	上記以外の政令指定都市	
	政令指定都市以外の地区	

## II 調査結果概要

### 1. 調査対象企業・事業所の属性

#### 1-1. 企業の属性

本調査では、まず調査時点（2010年2月1日）で派遣社員が就業しているか否かを尋ねている。それによると、有効回収3,085事業所のうち、派遣社員が就業しているのが1,212事業所（39.3%）、就業していないのが1,873事業所（60.7%）であった。

派遣社員の有無別に企業属性を見ると（表1-1）、企業自体の設立年は、派遣社員が就業している事業所の31.4%が「1949年以前」、17.9%が「1950年代」、16.4%が「1960年代」である。一方、派遣社員が就業していない事業所（企業）の設立年を見ると、「1949年以前」設立が22.2%、「1950年代」設立が17.8%、「1960年代」設立が17.6%となっている。

派遣社員が就業している事業所について、正社員数でみた企業規模別の構成を見ると、「100～299人」が33.2%と最も多くを占め、次いで「1000人以上」の大企業が29.2%、「300～999人」の企業が24.1%、「100人未満」の企業が12.2%を占めている。それに対して、派遣社員のない事業所では、「100～299人」が36.0%、「100人未満」の企業が26.9%、「300～999人」の企業が22.1%、「1000人以上」の大企業が13.8%となっている。これを、同じ企業規模ごとに、派遣社員がいる事業所といない事業所の割合に直して見てみると（右側の表）、規模が大きくなるほど、派遣社員がいる事業所の割合が高くなっており、従業員数が1000人を超える企業の半数以上で派遣社員が働いていることがわかる。

派遣社員が就業している事業所の割合を業種別に見ると、最も多いのは「製造業」（35.9%）であり、以下「サービス業」が19.1%、「卸売・小売業」が11.0%、「金融・保険業」が10.8%、「情報通信業」が8.2%となっている。また、業種別に派遣社員の有無を比較した右側の表から、「情報通信業」の6割、「金融・保険業」の5割弱、「製造業」の4割強、「サービス業」の4割弱で派遣社員が働いていることが確認できる。

派遣社員が就業している事業所の53.6%には労働組合があり、派遣社員がいない事業所よりも19.1ポイント高い。ただし派遣社員も加入できる組合があるのは、派遣社員が就業している事業所全体の2.0%である。また、いわゆる外資系企業に属するのは、派遣社員が就業している事業所の2.1%、派遣社員が就業していない事業所の0.5%とわずかである。



表 1-1：回答企業の属性

①派遣社員の有無別の企業属性  
(列合計 100.0%)

②同じ属性ごとにみた、派遣社員の有無別の企業割合  
(行合計 100.0%)

		派遣社員の有無 (%)	
		就業している	就業していない
N		1212(100.0)	1873(100.0)
会社設立年	1949年以前	31.4	22.2
	1950年代	17.9	17.8
	1960年代	16.4	17.6
	1970年代	12.0	16.1
	1980年代	8.7	9.6
	1990年代	4.4	6.8
	2000年以降	3.8	4.6
	無回答	5.3	5.3
企業規模(企業全体の正社員数)	100人未満	12.2	26.9
	100～299人	33.2	36.0
	300～999人	24.1	22.1
	1000人以上	29.2	13.8
	無回答	1.3	1.2
業種	製造業	35.9	29.6
	情報通信業	8.2	3.5
	運輸業	7.1	11.3
	卸売・小売業	11.0	15.7
	金融・保険業	10.8	7.1
	医療・福祉	8.0	13.8
	サービス業	19.1	19.0
労働組合の有無、及び派遣社員加入の可否	組合があり、派遣社員も加入できる	2.0	2.2
	組合はあるが、派遣社員は加入できない	51.6	32.3
	組合がない	45.0	62.0
	無回答	1.5	3.5
外資系企業か否か	外資系である	2.1	0.5
	外資系ではない	96.6	98.6
	無回答	1.3	0.9

		派遣社員の有無 (%)		
		N	就業している	就業していない
会社設立年	1949年以前	797(100.0)	47.8	52.2
	1950年代	551(100.0)	39.4	60.6
	1960年代	529(100.0)	37.6	62.4
	1970年代	448(100.0)	32.6	67.4
	1980年代	285(100.0)	37.2	62.8
	1990年代	180(100.0)	29.4	70.6
	2000年以降	132(100.0)	34.8	65.2
企業規模(企業全体の正社員数)	100人未満	652(100.0)	22.7	77.3
	100～299人	1077(100.0)	37.3	62.7
	300～999人	705(100.0)	41.4	58.6
	1000人以上	612(100.0)	57.8	42.2
業種	製造業	990(100.0)	43.9	56.1
	情報通信業	164(100.0)	60.4	39.6
	運輸業	298(100.0)	28.9	71.1
	卸売・小売業	427(100.0)	31.1	68.9
	金融・保険業	264(100.0)	49.6	50.4
	医療・福祉	356(100.0)	27.2	72.8
	サービス業	586(100.0)	39.4	60.6
労働組合の有無、及び派遣社員加入の可否	組合があり、派遣社員も加入できる	65(100.0)	36.9	63.1
	組合はあるが、派遣社員は加入できない	1230(100.0)	50.8	49.2
	組合がない	1706(100.0)	31.9	68.1
外資系企業か否か	外資系である	34(100.0)	73.5	26.5
	外資系ではない	3018(100.0)	38.8	61.2

## 1-2. 事業所の属性

次に派遣社員の有無と事業所の属性の関係をみると(表 1-2)、本社である事業所は、派遣社員が就業している事業所の 45.5%、就業していない事業所の 40.3%となっている。事業内容を比較すると、派遣社員がいる事業所の 35.8%が「事務所」、29.8%が「工場・作業所」、13.5%が「営業所・店舗」となっているのに対して、派遣社員が就業していない事業所は、「工場・作業所」が 29.4%、「営業所・店舗」が 24.3%、「事務所」が 21.1%となっている。

事業所の規模(正社員数)については、派遣社員が就業している事業所のうち 34.7%が「30～99人」で最も多く、以下「100～299人」(28.4%)、「30人未満」(15.5%)、「300～999人」(11.1%)と続く。それに対して、派遣社員がいない事業所では、「30～99人」が 46.4%、「30

人未満」が 25.5%となっている。また、各事業所規模を 100%としたときの派遣社員の就業の有無（右側の表）を見ると、事業所規模が大きいほど、派遣社員が就業している事業所の割合が高い。

事業所の所在地として、派遣社員がいる事業所の 17.7%が「東京都区部」、26.3%が「政令指定都市」に所在しているのに対し、派遣社員がいない事業所の 7 割が「政令指定都市・特別区以外」に所在している。

以下、第 2 節から第 10 節は派遣社員が就業している事業所のみを、第 11 節は派遣社員が就業していない事業所のみを分析対象とする。

表 1-2：事業所の属性

①派遣社員の有無別の事業所属性  
(列合計 100.0%)

②同じ属性ごとにみた、派遣社員の有無別の事業所割合  
(行合計 100.0%)

		派遣社員の有無	
		就業している	就業していない
N		1212(100.0)	1873(100.0)
本社か否か	本社である	45.5	40.3
	本社ではない	52.9	57.2
	無回答	1.6	2.6
事業内容	事務所	35.8	21.1
	工場・作業所	29.8	29.4
	営業所・店舗	13.5	24.3
	医療施設・社会福祉施設・研究所	7.2	10.3
	その他	11.8	10.7
	無回答	1.9	4.1
事業所規模(正社員数)	30人未満	15.5	25.5
	30～99人	34.7	46.4
	100～299人	28.4	21.9
	300～999人	11.1	3.9
	1000人以上	7.6	0.7
	無回答	2.8	1.6
所在地	東京都区部	17.7	8.5
	政令指定都市	26.3	21.5
	政令市・特別区以外	55.9	70.0

		N	派遣社員の有無	
			就業している	就業していない
本社か否か	本社である	1306(100.0)	42.3	57.7
	本社ではない	1712(100.0)	37.4	62.6
事業内容	事務所	830(100.0)	52.3	47.7
	工場・作業所	912(100.0)	39.6	60.4
	営業所・店舗	620(100.0)	26.5	73.5
	医療施設・社会福祉施設・研究所	280(100.0)	31.1	68.9
	その他	344(100.0)	41.6	58.4
事業所規模(正社員数)	30人未満	666(100.0)	28.2	71.8
	30～99人	1289(100.0)	32.6	67.4
	100～299人	754(100.0)	45.6	54.4
	300～999人	207(100.0)	64.7	35.3
	1000人以上	105(100.0)	87.6	12.4
所在地	東京都区部	375(100.0)	57.3	42.7
	政令指定都市	721(100.0)	44.2	55.8
	政令市・特別区以外	1989(100.0)	34.1	65.9

## 2. 派遣社員の属性

### 2-1. 業種別、事業所規模別に見た、派遣社員数、派遣社員比率の特徴

調査時点で就業している派遣社員数を尋ねたところ（図 2-1）、「1～2 人」と回答した事業所が 24.1%と最も多く、「10～29 人」が 21.0%、「3～5 人」が 17.7%、「30～99 人」が 13.2%と続く。これを業種別に見ると、「卸売・小売業」や「運輸業」、「医療・福祉」では、就業している派遣社員数が 5 人以下の事業所が多くを占めているのに対して、「情報通信業」は 30 人以上派遣社員が就業している事業所の比率が、回答事業所全体の比率よりも高い。また、「金

融・保険業」の約3分の1の事業所は、派遣社員数が「10～29人」となっている。なお、「製造業」、「サービス業」の派遣社員数の分布は、回答事業所全体の傾向と大差ない。一方、事業所規模（正社員数）別に見ると、概ね規模が大きい事業所ほど派遣社員数が多い。100人未満の事業所の約3分の1から4分の1が派遣社員数2人以下であるのに対し、規模が1000人を超える事業所の半数以上は、派遣社員が100人を超えている。

次に、従業員全体<sup>1</sup>に占める派遣社員の比率を見てみよう（図2-2）。全体的な傾向として、5%未満の事業所が半数弱を、20%未満の事業所が8割以上を占めている。業種別に見ると、「卸売・小売業」や「医療・福祉」は派遣社員比率の低い事業所が多くを占めている。一方、「金融・保険業」は「50%以上」とする事業所が4割強を占めており、最も派遣社員比率が高い。なお、「情報通信業」は、「50%以上」とする事業所の割合こそ5.3%と低いが、「10%～50%未満」は5割弱を占め、両者を合わせた「10%以上」の割合は「金融・保険業」に次ぐ高い割合を占めており、相対的に派遣社員比率の高い業種となっている。また、事業所規模別に比較した場合、正社員数が100人を超える事業所の5割以上が派遣社員比率5%未満となっているのに対し、正社員数が30人を下回る事業所の47.4%は、従業員全体の半数以上を派遣社員が占めている。

---

<sup>1</sup> 事業所で働いている正社員、嘱託社員、契約社員、パート・アルバイト、派遣社員の合計を指す。

図 2-1：派遣社員の就業人数別、事業所割合

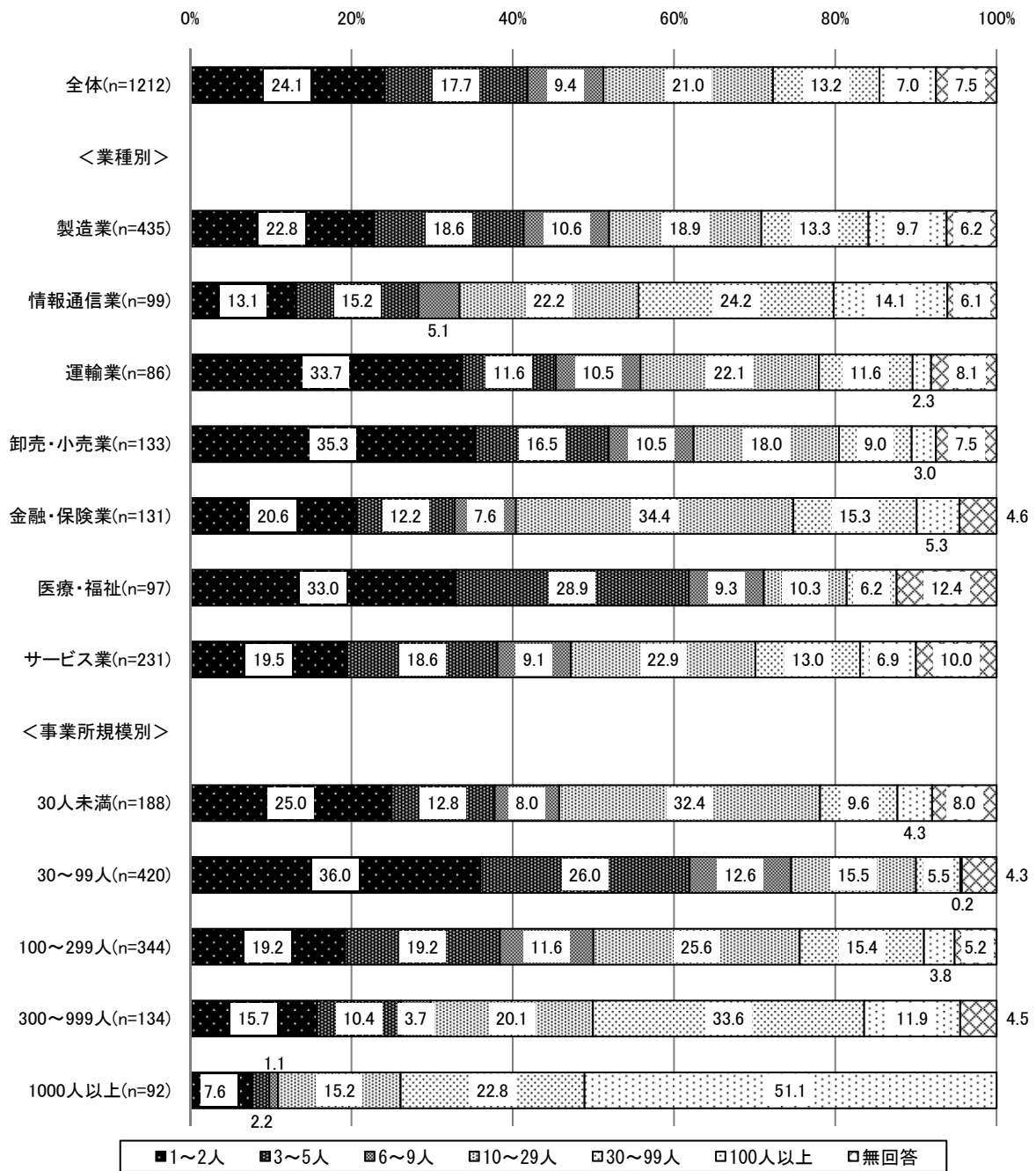
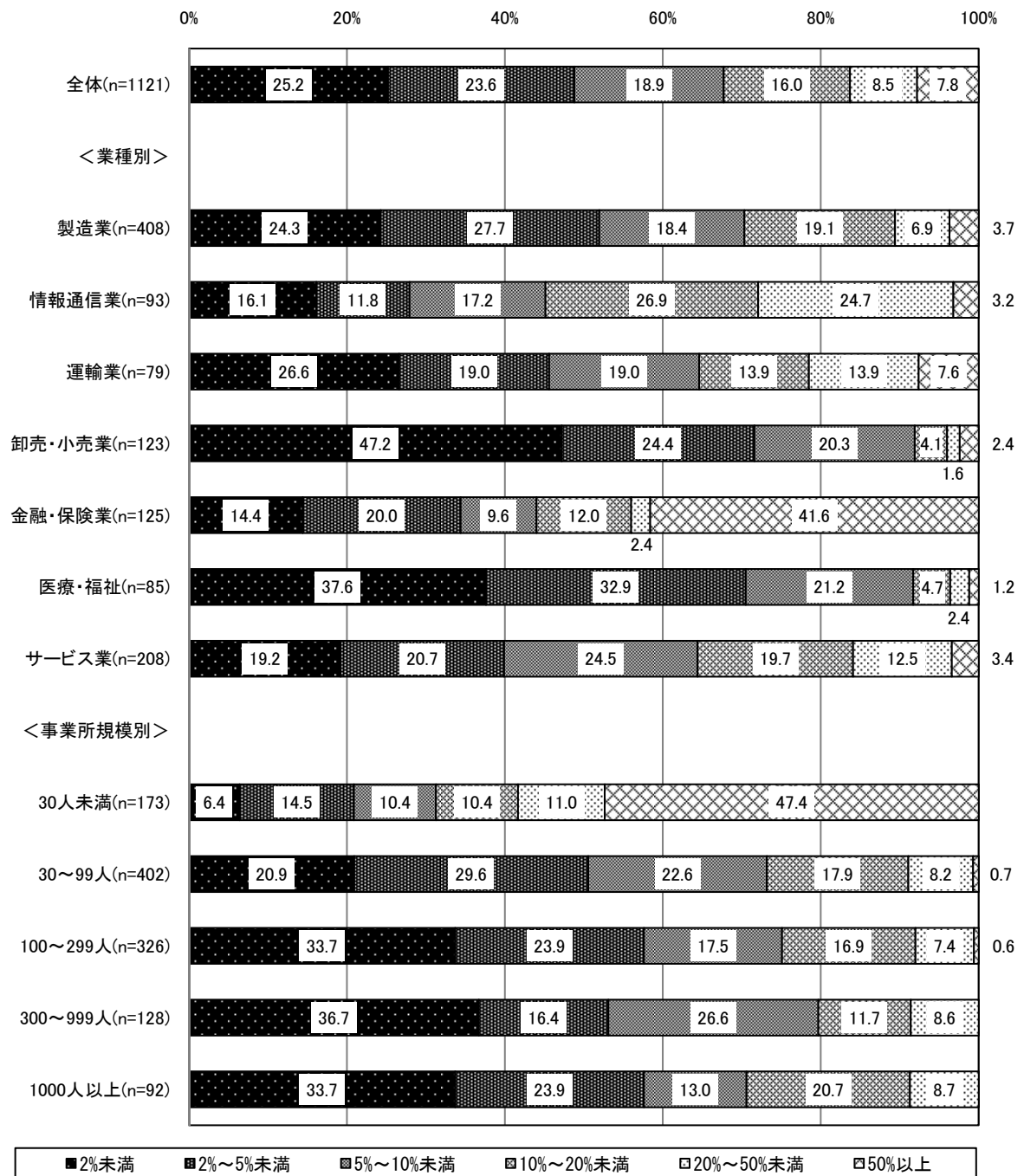


図 2-2 : 派遣社員比率別、事業所割合



\* 無回答を除いている。

## 2-2. 業種別、事業所規模別に見た、派遣社員数の特徴

表 2-1 は、事業所に勤めている派遣社員の勤続年数や年齢構成を業種別に示したものである。勤続 1 年以上の派遣社員の平均人数は 23.4 人である。「製造業」や「情報通信業」、「サービス業」は、全体の平均よりも人数の多い産業であり、「医療・福祉」や「卸売・小売業」、「運輸業」は極端に人数が少ない産業である。また、事業所内で最も長く働いている派遣社員の勤続年数を見ても、「医療・福祉」(3.1 年)と「運輸業」(3.3 年)は、全体平均(4.5 年)よりもかなり低く、この二業種における派遣社員の流動性の高さが窺える。

表 2-1：業種別、勤続 1 年以上の派遣社員数、最長勤続者の勤続年数、最多年齢、最高年齢

	勤続 1 年以上の派遣社員数、平均値 (n=1068、単位=人)	最長者勤続年数、平均値 (n=981、単位=年)	最多年齢(単位=%)				
			N	30歳未満	30~34歳	35~39歳	40歳以上
全体	23.4	4.5	914	26.7	29.1	21.9	22.2
製造業	34.9	4.3	341	28.5	29.6	22.9	19.0
情報通信業	34.8	6.1	80	31.3	38.8	20.0	10.1
運輸業	8.9	3.3	69	18.8	23.2	26.1	31.8
卸売・小売業	8.6	4.0	104	34.6	26.0	18.3	21.2
金融・保険業	19.2	5.6	66	13.6	24.2	18.2	43.8
医療・福祉	4.2	3.1	72	19.5	22.2	22.2	36.2
サービス業	20.3	5.0	182	28.0	32.4	22.5	17.0

	最高年齢(単位=%)					
	N	30歳未満	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
全体	929	7.3	24.0	29.6	20.8	18.3
製造業	347	7.3	21.3	28.3	24.8	18.4
情報通信業	80	6.3	26.3	35.0	21.3	11.3
運輸業	71	7.0	16.9	25.4	25.4	25.4
卸売・小売業	104	11.5	28.8	30.8	13.5	15.4
金融・保険業	66	4.5	19.7	30.4	28.8	16.7
医療・福祉	72	9.7	19.4	29.2	16.7	25.0
サービス業	189	5.8	31.2	30.6	14.3	18.0

\* 無回答を除いている。

年齢構成に関して、最も多い年齢階級の分布を尋ねると、「30~34 歳」とする事業所は 29.1%、「30 歳未満」が 26.7%、「40 歳以上」が 22.2%、「35~39 歳」が 21.9%となっている。これを業種別に比較すると、「情報通信業」、「サービス業」、「卸売・小売業」はやや若い年齢層が最も派遣社員数が多いとしているのに対し、「金融・保険業」、「医療・福祉」、「運輸業」は、「40 歳以上」の比率が顕著に高い。また、事業所内で最も年上の派遣社員の年齢階級についても同様の傾向を示しているが、特に「卸売・小売業」の最高年齢者は「30~40 歳代」に集中しており、高齢の派遣社員はあまり働いていないことが分かる。それに対して、後に挙げた三業種の 4 割以上の事業所では、50 歳以上の派遣社員が就業している。

### 3. 派遣業務

#### 3-1. 派遣業務の内容

派遣業務の内容に関して、本調査では、事業所内の派遣社員数が多い順に、46の業務の中から3つまで選択してもらい、それぞれの業務について、派遣料金や業務の難易度、教育訓練、正社員登用の実績等を尋ねている。またそれとは別に、派遣社員が就いている業務内容全てを複数回答形式で尋ねている。

まず、「派遣業務（上位3つまで）」（派遣社員数が多い順に3つまで回答したものを合算して集計）について、46業務それぞれの比率を示したものが表3-1である。これを見ると、「一般・営業事務・データ入力等」（30.2%）が飛びぬけて多いことが分かる。他の業務では、「その他の製造」（9.0%）や「情報処理システム開発」（5.4%）が5%を超えている。

これらの46業務を7つに分類<sup>2</sup>した上で、「最も多い派遣業務」（派遣社員数が最も多い業務）、「派遣業務（上位3つまで）」、「派遣業務（全て）」（派遣社員が就いている業務内容全て）の3種類の変数を作成し、それぞれの比率を示したものが図3-1である。最も多いのは、「オフィスワーク系」業務である。調査対象事業所全体の65.1%で、この業務を担当する派遣社員が就業し、47.1%の事業所が、最も多い派遣業務として挙げている。以下、3種類の変数に相互に若干の差はあるが、約3割の事業所では「IT技

表 3-1：派遣 46 業務の内容（n=1900）

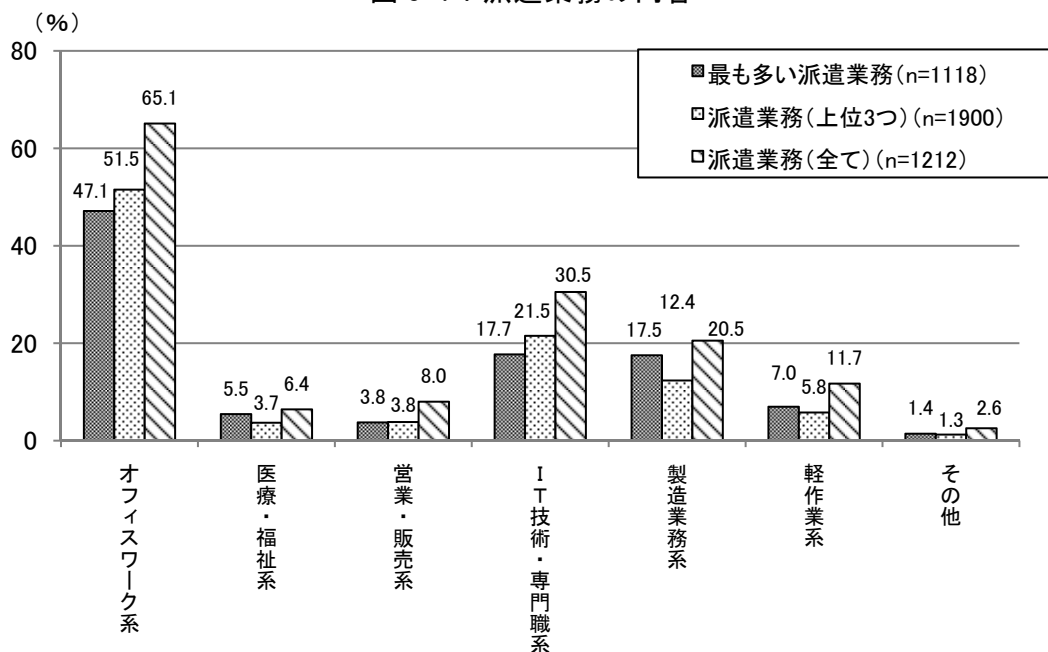
		(%)
オフィスワーク系	一般・営業事務・データ入力等	30.2
	一般・営業事務等(自由化業務)	4.3
	ファイリング	0.8
	財務	0.8
	経理・会計	2.5
	金融事務	4.2
	貿易・国際事務・取引文書作成	0.9
	受付・案内	3.8
	秘書	0.6
	通訳・翻訳・速記	0.7
	テレフォンオペレーター	1.4
	その他の事務職	1.2
医療・福祉系	医療事務	0.7
	医療・福祉・介護関連職	3.0
営業・販売系	テレマーケティングの営業	1.3
	セールスエンジニア、金融商品の営業	0.2
	販売	1.5
	デモンストレーター	0.1
	添乗	-
	その他の営業・販売関連職	0.8
IT技術・専門職系	OAインストラクター	0.6
	情報処理システム開発	5.4
	編集・印刷・DTPオペレーター	0.7
	広告デザイン	0.5
	その他の技術・クリエイティブ職	1.1
	機械設計	4.1
	放送機器等操作	1.0
	放送番組等における大道具・小道具	0.1
	放送番組等演出	0.4
	アナウンサー	0.1
	建築物清掃	0.7
	建築設備運転・点検・整備	0.1
	インテリアコーディネーター	0.2
	研究開発	3.7
	調査	0.3
	駐車場管理	0.2
	事業実施体制の企画、立案関係	0.3
その他の専門職	2.4	
製造業務系	電気機械器具組立・修理	1.7
	半導体・電子機器製造組立・修理	0.7
	輸送用機械組立・修理	0.9
	その他の製造	9.0
軽作業系	運送・運送補助	0.8
	倉庫作業	2.5
	その他の軽作業	2.5
その他	その他上記に該当しない業務	1.3

注) 派遣労働者数上位3つの業務について、回答のあったもののみ合算集計している。

<sup>2</sup> 表3-1に示している通り、46の業務を「オフィスワーク系」、「医療・福祉系」、「営業・販売系」、「IT技術・クリエイティブ、専門職系」（本稿では「IT技術・専門職系」と表記している）、「製造業務系」、「軽作業系」、「その他」の7つに分類している。

術・専門職系」の派遣社員が、約2割の事業所では「製造業務系」の派遣社員が、1割強の事業所で「軽作業系」派遣社員が就業している。一方、「医療・福祉系」、「営業・販売系」派遣社員が働く事業所は、全体の1割に満たない。

図 3-1：派遣業務の内容



\* 無回答を除いている。

では、どのような事業所でどのような業務を担当する派遣社員が就業しているのだろうか。表 3-2 は事業所の業種、規模、派遣社員数と「最も多い派遣業務」との関連を示したものである。業種別に派遣業務を見ると、「金融・保険業」では9割以上の事業所で、また「卸売・小売業」では6割以上の事業所で、最も多い派遣業務が「オフィスワーク系」となっている。一方、「情報通信業」と「サービス業」は「IT 技術・専門職系」と「オフィスワーク系」に二分され、「運輸業」では「軽作業系」と「オフィスワーク系」に二分されている。製造業でも、ほぼ同様に、「製造業務系」と「オフィスワーク系」に二分される。「医療・福祉」は、当然「医療・福祉系」業務の派遣社員が多く、約7割を占めている。

次に、事業所規模別に見ると、いずれの規模でも、5割前後の事業所では「オフィスワーク系」が最も多い業務となっており、「IT 技術・専門職系」は、規模が大きい事業所ほど高い比率となっている。また、派遣社員数別に見ると、99人以下の事業所では「オフィスワーク系」が5割弱、「IT 技術・専門職系」が1~2割程度を占める形となっているが、100人以上の事業所では「IT 技術・専門職系」が42.2%を占めて、「オフィスワーク系」(34.9%)を上回り、最も多くなっている。



表 3-2：事業所属性と最も多い派遣業務の関連

(%)

		N	オフィス ワーク系	医療・福祉 系	営業・販売 系	IT技術・専 門職系	製造業務 系	軽作業系	その他
業種	製造業	413	32.4	0.0	2.2	15.7	45.3	4.1	0.2
	情報通信業	91	48.4	0.0	2.2	49.5	0.0	0.0	0.0
	運輸業	74	31.1	0.0	0.0	4.1	5.4	54.1	5.4
	卸売・小売業	120	65.8	0.0	20.8	4.2	3.3	5.8	0.0
	金融・保険業	126	96.0	0.0	2.4	0.0	0.0	0.8	0.8
	医療・福祉	88	14.8	69.3	1.1	6.8	0.0	5.7	2.3
	サービス業	206	54.9	0.0	1.0	35.9	0.5	3.9	3.9
事業所 規模	30人未満	173	56.6	5.2	6.4	5.8	11.0	11.6	3.5
	30～99人	386	40.9	7.0	3.1	15.0	22.0	10.4	1.6
	100～299人	315	46.3	4.4	2.2	21.0	21.0	4.1	1.0
	300～999人	122	54.1	4.1	5.7	22.1	12.3	1.6	0.0
	1000人以上	91	52.7	1.1	2.2	33.0	8.8	1.1	1.1
派遣社 員数	10人未満	585	49.4	8.0	3.6	12.8	15.4	9.1	1.7
	10～29人	233	45.5	2.6	3.9	18.5	21.9	6.0	1.7
	30～99人	155	49.0	0.6	1.9	21.3	21.9	3.9	1.3
	100人以上	83	34.9	0.0	4.8	42.2	15.7	2.4	0.0

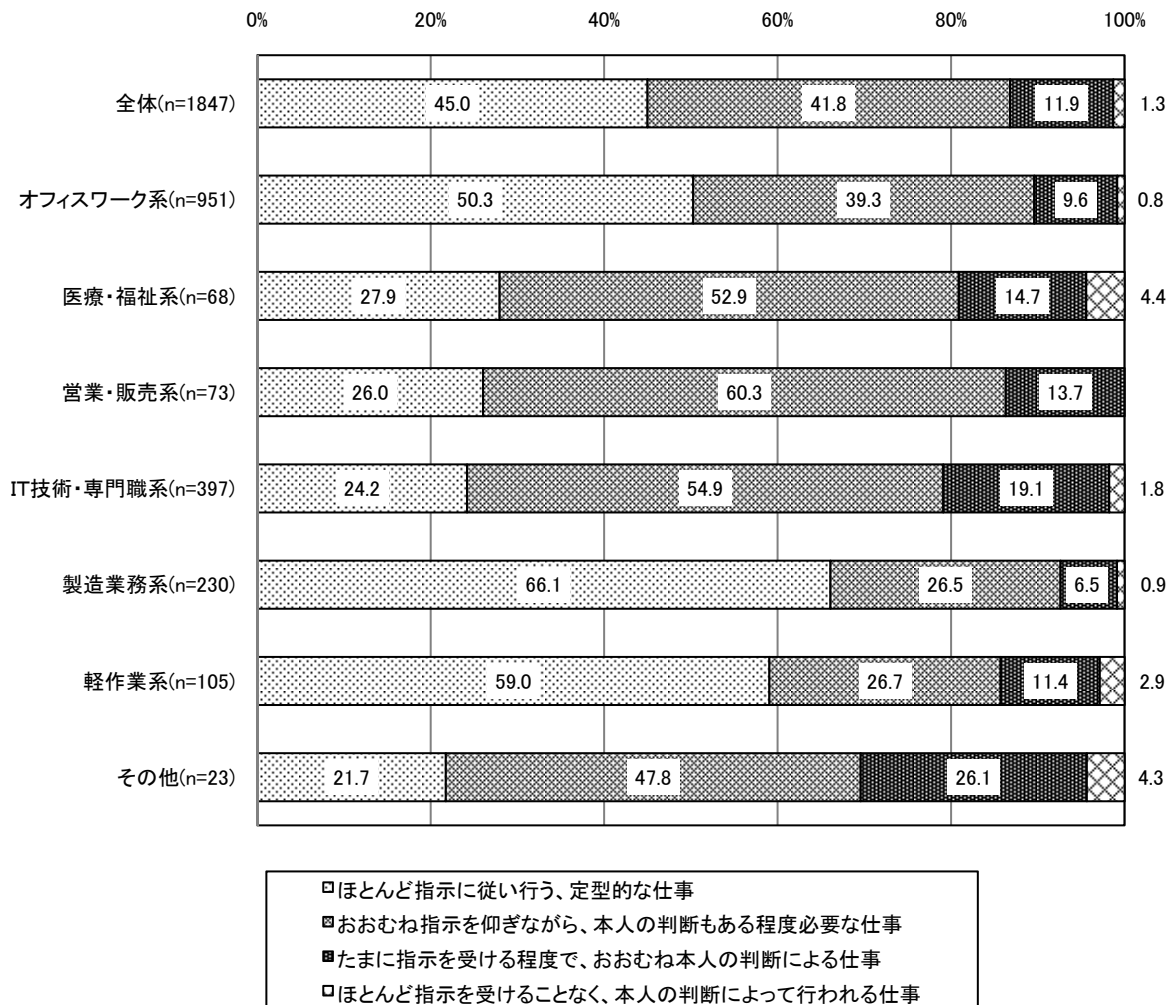
\*無回答を除いている。

### 3-2. 派遣業務の性質

続いて、各業務の性質や難易度を分析しよう。ここでは、派遣社員数上位3つまでの業務を合算したデータを用いる。

派遣社員が携わっている業務の性質を尋ねたところ（図 3-2）、全体の 45.0%が「ほとんど指示に従い行う定型的な仕事」、41.8%が「おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事」であるのに対し、本人の判断の部分が大きい仕事は 13.2%であった。これを業務別に見ると、「製造業務系」、「軽作業系」、「オフィスワーク系」は、特に本人の裁量部分が小さく、ほぼ指示に従って業務を行う形となっている。それに対し、「IT技術・専門職系」、「医療・福祉系」、「営業・販売系」は、派遣社員の判断に委ねられる部分がやや大きい。

図 3-2：派遣業務の性質

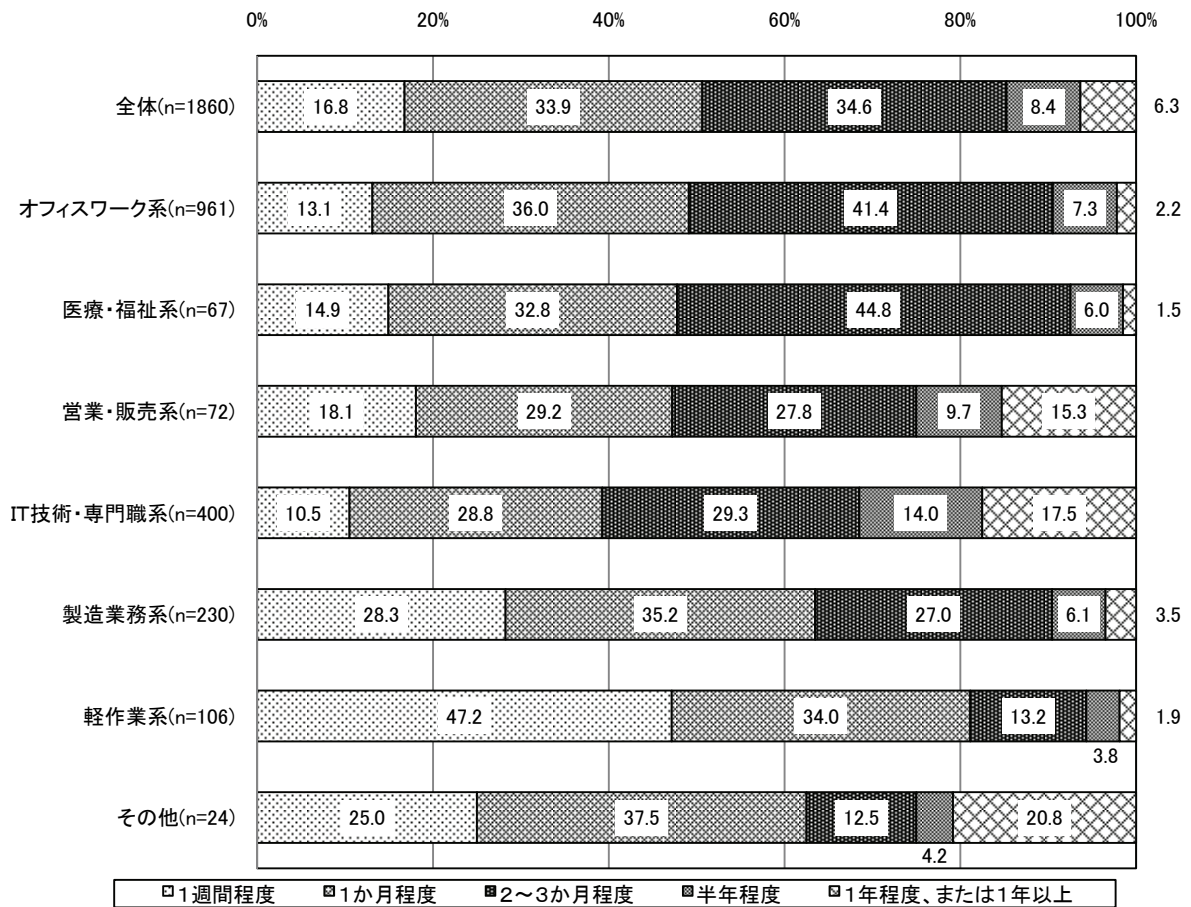


\* 「派遣業務（上位3つまで）」を合算したデータを用いて集計している。また、無回答を除いている。

次に、派遣社員が携わっている仕事について、おおよそひととおり出来るようになる期間を集計したところ（図 3-3）、全体の傾向として、「2～3ヶ月程度」が34.6%、「1ヶ月程度」が33.9%となり、両者を合わせて7割弱を占めている。その他では、「1週間程度」が16.8%、「半年程度」が8.4%、「1年程度、または1年以上」が6.3%となっている。

業務別に見ると、最も短期間で習得できるのは「軽作業系」で、5割弱は1週間程度でひととりの仕事ができるとされている。また、「製造業務系」も概ね習得期間が短い。それに対して、「IT技術・専門職系」は、「1ヶ月程度」や「2～3ヶ月程度」の業務がそれぞれ3割弱を占めている一方で、習得に「1年程度、または1年以上」（17.5%）、あるいは「半年程度」（14.0%）と比較的長い期間を要するとしている事業所も多い。「営業・販売系」にも同様の傾向が見られる。また、「オフィスワーク系」や「医療・福祉系」業務の多くは、習得に「1～3ヶ月程度」を必要とする。

図 3-3：派遣業務がひととおり出来るようになるまでの期間



\* 「派遣業務（上位3つまで）」を合算したデータを用いて集計している。また、無回答を除いている。

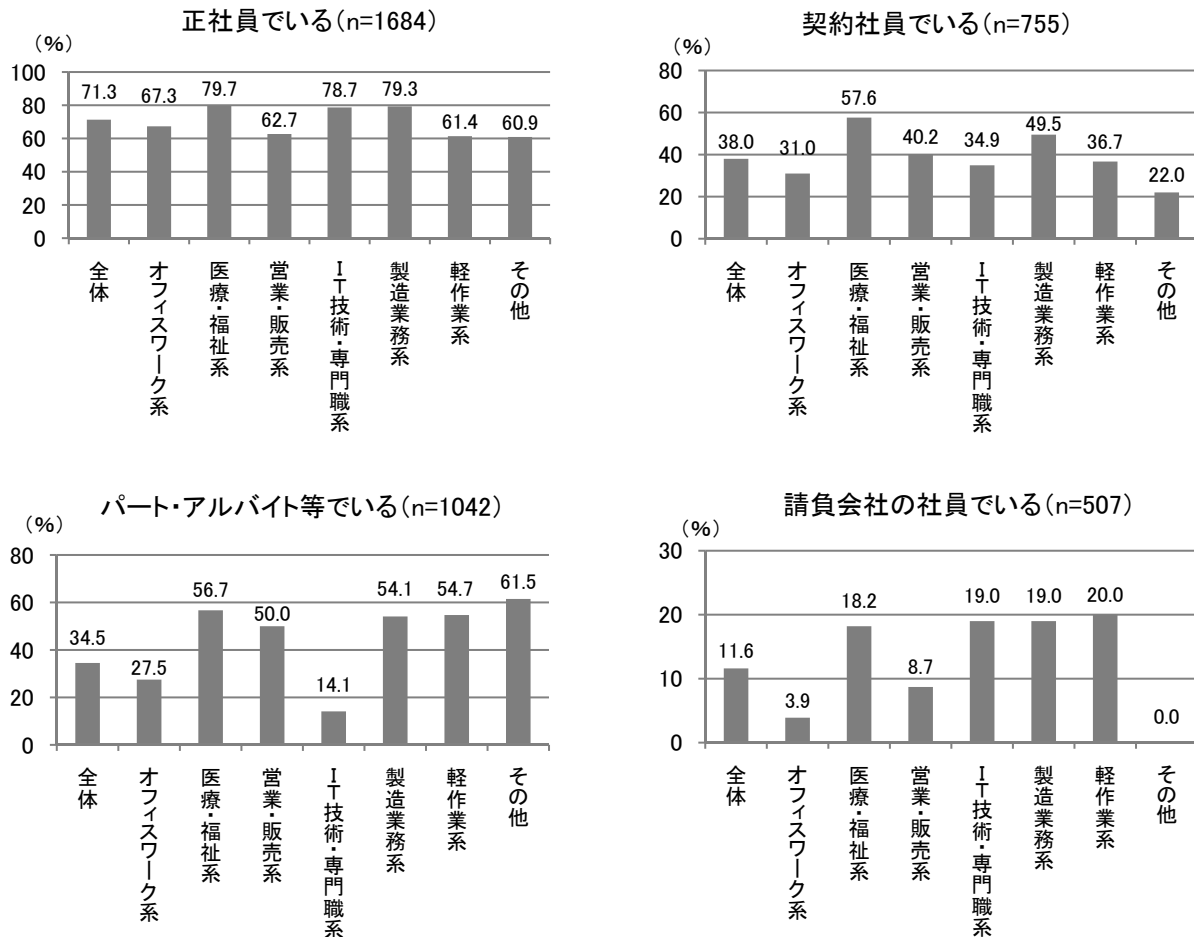
### 3-3. 他の雇用形態の従業員との仕事の類似性

次に、事業所内で派遣社員が携わっている仕事と同じような仕事をしている従業員がいるかどうかを、業務内容、及び雇用形態（正社員、契約社員、パート・アルバイト、請負会社の社員）ごとに尋ねた（図 3-4）。ただし、それぞれの雇用形態に該当する従業員が事業所内に1人もいない場合、集計から除いている。

正社員と派遣社員の仕事の類似性について全体の分布を見ると、派遣社員が行っている業務全体の 71.3%の業務で、派遣社員は正社員と同様の仕事に携わっている。特に比率が高いのは、「医療・福祉系」、「製造業務系」、「IT技術・専門職系」の業務で、8割弱を占めている。次に、契約社員と同様の仕事をしている派遣社員は、業務全体の 38.0%になる。特に比率が高いのが、「医療・福祉系」（57.6%）と「製造業務系」（49.5%）である。一方、パート・アルバイトと同様の仕事に携わっているのは、派遣業務全体の 34.5%となっているが、「医療・福祉系」や「軽作業系」、「製造業務系」、「営業・販売系」の半数以上で、両者が同じような仕事を担っている。最後に、請負会社の社員と同じような仕事を行っているのは、業務全体の 11.6%と少数だが、「軽作業系」（20.0%）、「IT技術・専門職系」（19.0%）、「製造業務系」（19.0%）

「医療・福祉系」（18.2%）では、その比率が2割近くに上る。

図 3-4: 派遣社員と同様の仕事に携わっている従業員の有無



\* 「派遣業務（上位3つまで）」を合算したデータを用いて集計している。また、各雇用形態に該当する従業員が事業所内に1人もいないケース、及び無回答を除いている。

### 3-4. 正社員との均衡処遇に対する意識

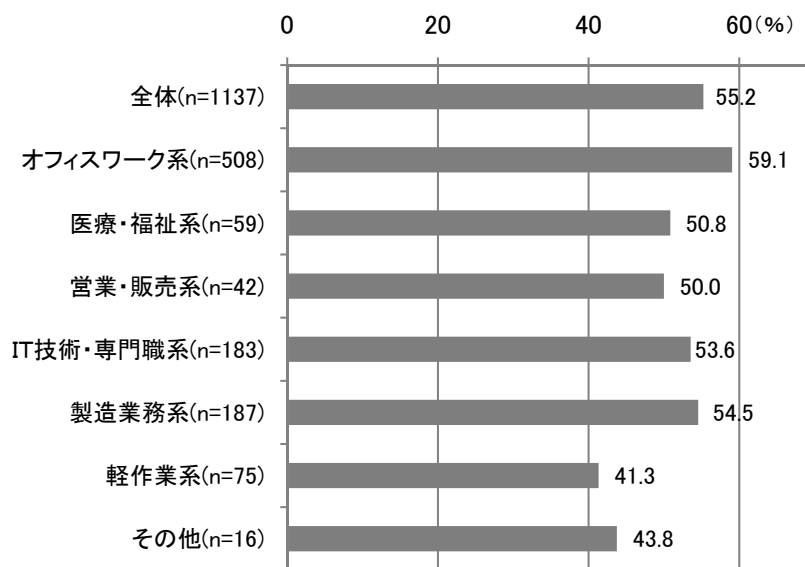
「3-3」では、正社員と派遣社員との仕事の類似性を見たが、両者の均衡処遇に関しては、どの程度意識されているのだろうか。この点について尋ねた結果を、各事業所の最も多い派遣業務によって比較したものが図 3-5 である<sup>3</sup>。図の数値は、両者の均衡処遇について意識したことが「ある」と回答した比率を表している。

その結果、55.2%の事業所では、派遣社員と正社員の均衡処遇が意識されたことがある。こ

<sup>3</sup> 「3-3」（図 3-4）では、業務ごとに正社員と派遣社員との仕事の類似性を尋ねているのに対して、「3-4」（図 3-5）では、業務を特定せずに正社員と派遣社員の均衡処遇に対する意識を尋ねている点に注意する必要がある。

れを最も多い派遣業務別に見ると、最も多いのは「オフィスワーク系」の 59.1%、最も少ないのは「軽作業系」の 41.3%となっているものの、概ね業務による違いはあまり見られないと言えよう。

図 3-5：正社員との均衡処遇に対する意識



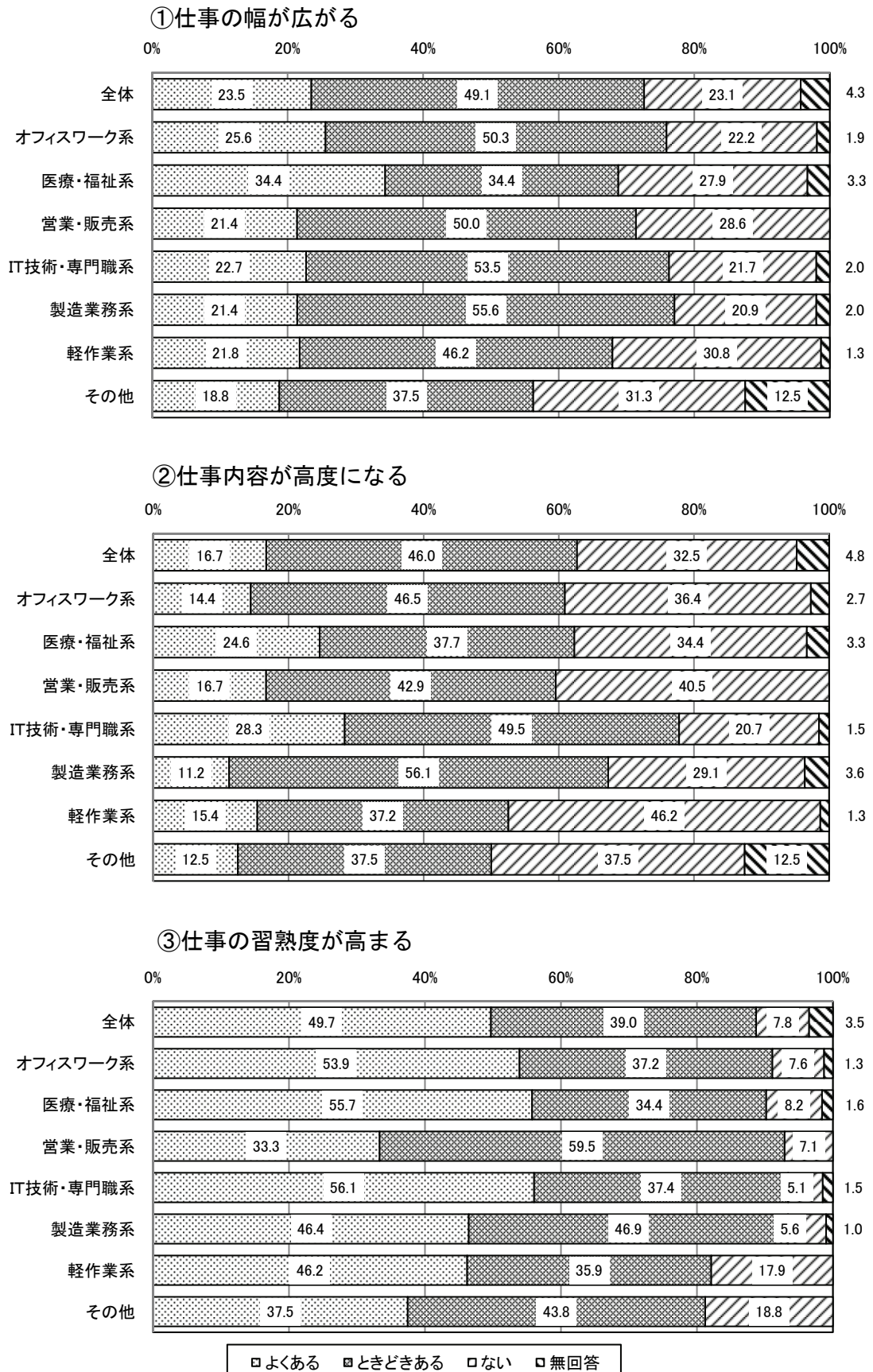
\*無回答を除いている。

### 3-5. 仕事内容の変化

事業所内において、派遣社員の勤続期間が長くなるにつれて、仕事の幅や難易度、習熟度が変化するかどうかを尋ねた結果が図 3-6 である。まず、仕事の幅が広がるかどうかについては、23.5%の事業所が「よくある」、49.1%の事業所が「ときどきある」、23.1%の事業所が「ない」と答えている。

最も多い派遣業務別に見ると、「医療・福祉系」が最も多い事業所は、仕事の幅が広がるのが「よくある」と回答している比率が 34.4%と、全体の比率よりも 10 ポイント以上高い。ただし、この業務では、幅が「広がらない」と回答している事業所も 27.9%あることから、幅を広げながら業務を担うタイプの派遣社員と、そうでないタイプの両方が存在するものと見られる。他の業務で特徴的なものとして、「軽作業系」を最も多い派遣業務としている事業所では、仕事の幅が「広がらない」所が全体よりも多く、3割を超えている。

図 3-6：最も多い派遣業務別、仕事の変化の有無 (n=1212)



次に、仕事内容が高度になるかどうかに関して、全体の16.7%が「よくある」、46.0%が「ときどきある」、32.5%が「ない」と回答している。各業務の中で高度化する比率が突出して高いのは「IT技術・専門職系」で、8割強が「よくある」または「ときどきある」と答えている。また、「医療・福祉系」の約4分の1も、仕事内容がよく高度化する。それに対して、「軽作業系」を最も多い派遣業務としている事業所の半数弱では、派遣社員の仕事内容が高度化しない。

三つ目に、仕事の習熟度が勤続期間に応じて高まるかどうかを尋ねると、ほぼ半分は「よくある」、約4割は「ときどきある」と答え、反対に習熟度が高まらなると回答した事業所は全体の1割に満たない。最も多い派遣業務別に見ても、「軽作業系」以外の業務では、この傾向は変わらない。ただし、「営業・販売系」業務が最も多い事業所では、習熟度がよく高まるとする比率が全体の傾向よりも低く、「ときどき高まる」とする比率が約6割と全体よりも20ポイントほど高い。

なお、3つの図を俯瞰的に見たときに、9割以上の事業所で「製造業務系」の仕事の習熟度が高まり、7割以上の事業所で仕事の幅が広がり、56.1%の事業所で高度化することが「ときどきある」と回答している点は注目に値する。派遣社員が携わる製造業務系の仕事は、変化のない単純な仕事の繰り返しと捉えられがちだが、本調査の結果は、「IT技術・専門職系」を除く他の業務に比べて「製造業務系」の仕事が変化する事業所が多いことを表している。

## 4. 派遣社員の受け入れ、契約更新

### 4-1. 派遣社員受け入れ、契約更新の権限者（部門）

表4-1は、派遣社員を新規に受け入れる際、及び契約更新の際の実質的な権限者（部門）を尋ねた結果を表している。前者に関して、最も多いのが「社長、役員等」（24.0%）で、以下、「派遣社員が就業する部門の長」（22.6%）、「事業所長」（16.8%）、「本社人事部」（16.3%）、「事業所の人事担当部門（管理者）」（15.0%）となっている。一方、契約更新の権限に関しては、「派遣社員が就業する部門の長」（33.6%）が最も多く、以下、「事業所長」（16.1%）、「事業所の人事担当部門（管理者）」（15.4%）となることから、新規受け入れに比べて、やや現場に権限が委譲されている。

これらについて、業種別、事業所規模別に比較すると、業種や事業所規模の違いを反映して、それぞれ特徴のある傾向が見られる。例えば、「情報通信業」や「サービス業」は他業種に比べて、「派遣社員が就業する部門長」に権限が置かれている。一方、「運輸業」では「事業所長」に、「金融・保険業」では「本社人事部」や「事業所の人事担当部門（管理者）」に権限を委ねる傾向がある。また、事業所規模に関しては、当然ながら、規模が大きい事業所ほど現場の部門長に権限が置かれている。それに対して、正社員数が30人から300人ほどの事業所では「社長や役員等」に、正社員数30人未満の事業所では「人事担当部門（管理者）」に、これらを任せるケースが多い。なお、新規受け入れよりも契約更新の場合に、現場に権

限が委譲されている傾向は、いずれの業種、事業所規模とも、ほぼ共通している。

また、表には示していないが、調査対象のうち、自主的に派遣社員の受け入れ期間の上限を設けている<sup>4</sup>のは、わずか 95 事業所 (7.8%) であり、その期間の平均は、およそ 2 年 5 ヶ月であった。

表 4-1：派遣社員受け入れ、契約更新の権限

(%)

		N	社長、役員等	事業所長	本社人事部	(事業所の人事担当部門(管理者))	遣人する部門(管理を行って派遣社員が就業する部門)	派遣社員が就業する部門	派遣社員の指揮命令者	
新規受け入れ	全体	1162	24.0	16.8	16.3	15.0	3.0	22.6	2.3	
	業種	製造業	419	27.2	21.0	12.2	12.9	2.4	22.9	1.4
		情報通信業	93	24.7	7.5	21.5	4.3	5.4	35.5	1.1
		運輸業	82	20.7	31.7	13.4	17.1	0.0	14.6	2.4
		卸売・小売業	130	28.5	11.5	22.3	10.8	3.8	20.8	2.3
		金融・保険業	130	16.9	3.1	30.8	36.2	0.8	10.0	2.3
		医療・福祉	93	24.7	22.6	12.9	25.8	1.1	9.7	3.2
		サービス業	215	20.0	15.8	12.1	7.9	6.0	34.0	4.2
	事業所規模	30人未満	183	16.4	18.6	13.1	33.3	1.1	14.8	2.7
		30～99人	397	27.2	23.9	12.8	10.8	3.5	19.1	2.5
		100～299人	330	27.6	12.7	19.7	10.3	2.4	24.8	2.4
300～999人		128	22.7	10.2	18.0	11.7	6.3	30.5	0.8	
1000人以上		92	14.1	5.4	22.8	21.7	2.2	32.6	1.1	
契約更新	全体	1163	12.5	16.1	13.1	15.4	4.5	33.6	4.9	
	業種	製造業	419	12.9	19.3	8.6	13.8	5.0	36.0	4.3
		情報通信業	93	14.0	4.3	15.1	3.2	5.4	54.8	3.2
		運輸業	82	6.1	34.1	14.6	14.6	0.0	25.6	4.9
		卸売・小売業	130	10.8	12.3	14.6	13.1	6.2	38.5	4.6
		金融・保険業	130	12.3	6.2	27.7	36.9	1.5	11.5	3.8
		医療・福祉	93	17.2	22.6	11.8	26.9	3.2	15.1	3.2
		サービス業	216	12.5	13.4	11.1	7.4	6.0	41.2	8.3
	事業所規模	30人未満	183	8.7	21.3	11.5	32.8	2.2	19.7	3.8
		30～99人	398	14.3	22.6	9.5	13.1	5.5	29.9	5.0
		100～299人	330	13.6	12.1	15.5	9.7	4.2	38.8	6.1
300～999人		128	8.6	8.6	17.2	14.1	5.5	43.0	3.1	
1000人以上		92	9.8	3.3	15.2	18.5	4.3	43.5	5.4	

\*無回答を除いている。

<sup>4</sup> 本調査では、政令で定める専門 26 業務に関してのみ、受け入れ期間の上限を設けているかどうかを尋ねている。



#### 4-2. 新規受け入れ時の重要事項

では、派遣社員を新規に受け入れる際、どのような事柄を重要視しているのだろうか。表4-2は、受け入れ時の条件に関する9項目について、「非常に重要」、もしくは「ある程度重要」と回答した比率を、最も多い派遣業務別に示している。

結果を見ると、「社会的な常識を備えていること」や「ヒューマンスキル、コミュニケーション能力が高いこと」は、ほぼ全ての事業所で重視されている。また、全体の約4分の3の事業所が「担当職務経験者であること」を重要視しているが、特に「医療・福祉系」、「営業・販売系」、「IT技術・専門職系」業務を担当する派遣社員を最も多く受け入れている事業所において、その傾向は強い。加えて、これらの事業所の4割強は、「過去に1年以上の同一企業での勤務経験があること」を重視している。

一方、全体の6割ほどが「残業が出来ること」及び「家庭の事情を考慮しなくてもよいこと」を重視している。最も多い派遣業務別に見ると、「製造業務系」では7割を超える事業所が両者を重視しているほか、「IT技術・専門職系」では、7割強の事業所が「残業が出来ること」重視している。また、「営業・販売系」では「家庭の事情を考慮しなくてもよいこと」を7割以上の事業所が重視している。さらに、派遣社員を受け入れる場合、あまり学歴は重視されていないが、「IT技術・専門職系」の派遣社員が最も多く就業している事業所のみ、短大・大卒以上であることがやや重視される傾向にある。

表 4-2：最も多い派遣業務別、新規受け入れ時の重要事項

(%)

	N	者担 当職 務に つ い て 経 験	と正 社員 経 験 者 で あ る こ と	る企 業に 1年 以上 の勤 務経 験が あ るこ と	こ短 大・ 大卒 以上 であ るこ と	こ揮 命令 者、 貴 上 回 業 所 の 指 令	年 齢が 、 貴 上 回 業 所 の 指 令	残 業 が 出 来 る こ と	備な えど 、 や い 社 立 ち 居 振 舞 を い るこ と	もの 事 情 を 考 慮 し な く 等 て	がミ 高ユ いニ こと ケ マン シス キ ン ル 能 や カ コ
全体	1212	76.7	18.1	34.2	13.4	21.3	61.5	94.0	62.4	91.4	
オフィスワーク系	527	76.1	21.3	32.7	16.9	22.6	59.8	96.2	59.2	95.1	
医療・福祉系	61	91.8	18.0	45.9	8.2	18.0	34.4	95.1	67.2	95.1	
営業・販売系	42	90.5	19.0	45.3	9.5	14.3	40.5	97.7	76.2	97.7	
IT技術・専門職系	198	96.5	19.2	42.0	24.2	27.3	71.7	96.9	61.7	97.0	
製造業務系	196	68.4	14.8	33.2	2.0	19.4	77.6	93.4	70.9	87.3	
軽作業系	78	60.2	14.1	30.8	2.6	11.5	66.7	98.8	62.8	91.0	
その他	16	68.8	25.0	25.0	0.0	12.5	56.3	100.0	81.3	87.5	

\*各項目について「非常に重要」か「ある程度重要」と回答した比率を表している。また、無回答を除いている。

### 4-3. 未経験者の受け入れの有無、及び受け入れ時の年齢

次に、派遣業務（上位3つまで）ごとに未経験者を受け入れたことがあるかを尋ね、合算したデータを用いて集計した結果を見ると（図4-1）、業務全体の58.5%で未経験者の受け入れ実績が確認できる。業務別に比較すると、「製造業務系」や「軽作業系」の8割以上で未経験者が受け入れられているのに対し、「IT技術・専門職系」の比率は、3割強となっている。

図4-1：未経験者受け入れの有無

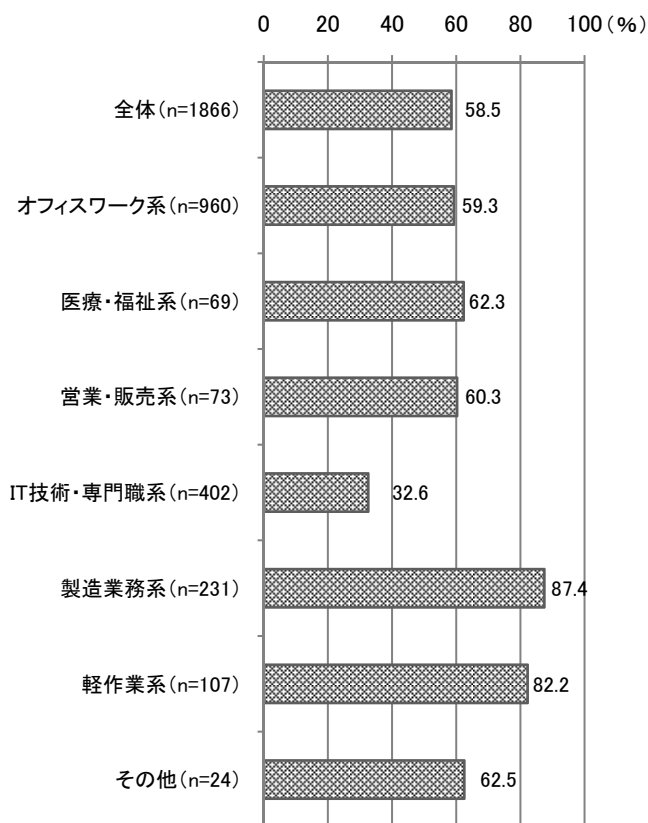
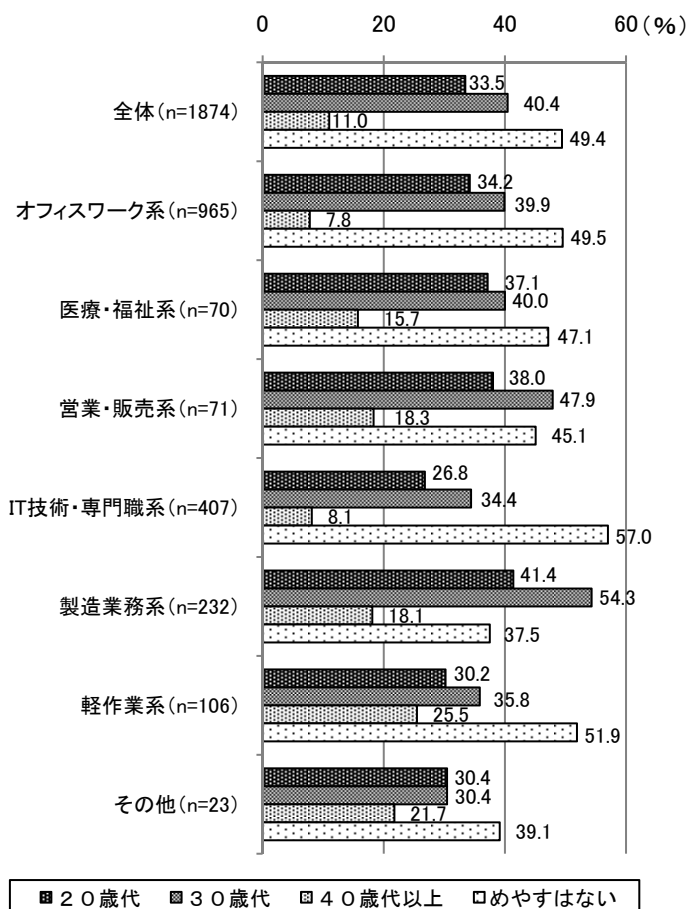


図4-2：新規受け入れ時の年齢の目安  
(複数回答)



\*図4-1、図4-2ともに、「派遣業務（上位3つまで）」を合算したデータを用いて集計している。また、無回答を除いている。

同様に、派遣社員を新規に受け入れる際の目安の年齢について、派遣業務ごとに複数回答形式で尋ねた結果を示したものが図4-2である。結果から、上位3つまでの複数回答である影響もあるが、業務の半分では受け入れ年齢の目安が定められていないことがわかる。目安の年齢を定めている業務に関しては、全体の4割ほどが「30歳代」、3割強が「20歳代」、1割強が「40歳代以上」となっている。概ね「製造業務系」では、目安年齢がいくつであれ、目安自体は定めている傾向が高いのに対して、「IT技術・専門職系」や「軽作業系」では、

あまり目安が定められていない。また「軽作業系」は、他業務と比べて、目安年齢が若干高めである。

## 5. 派遣料金

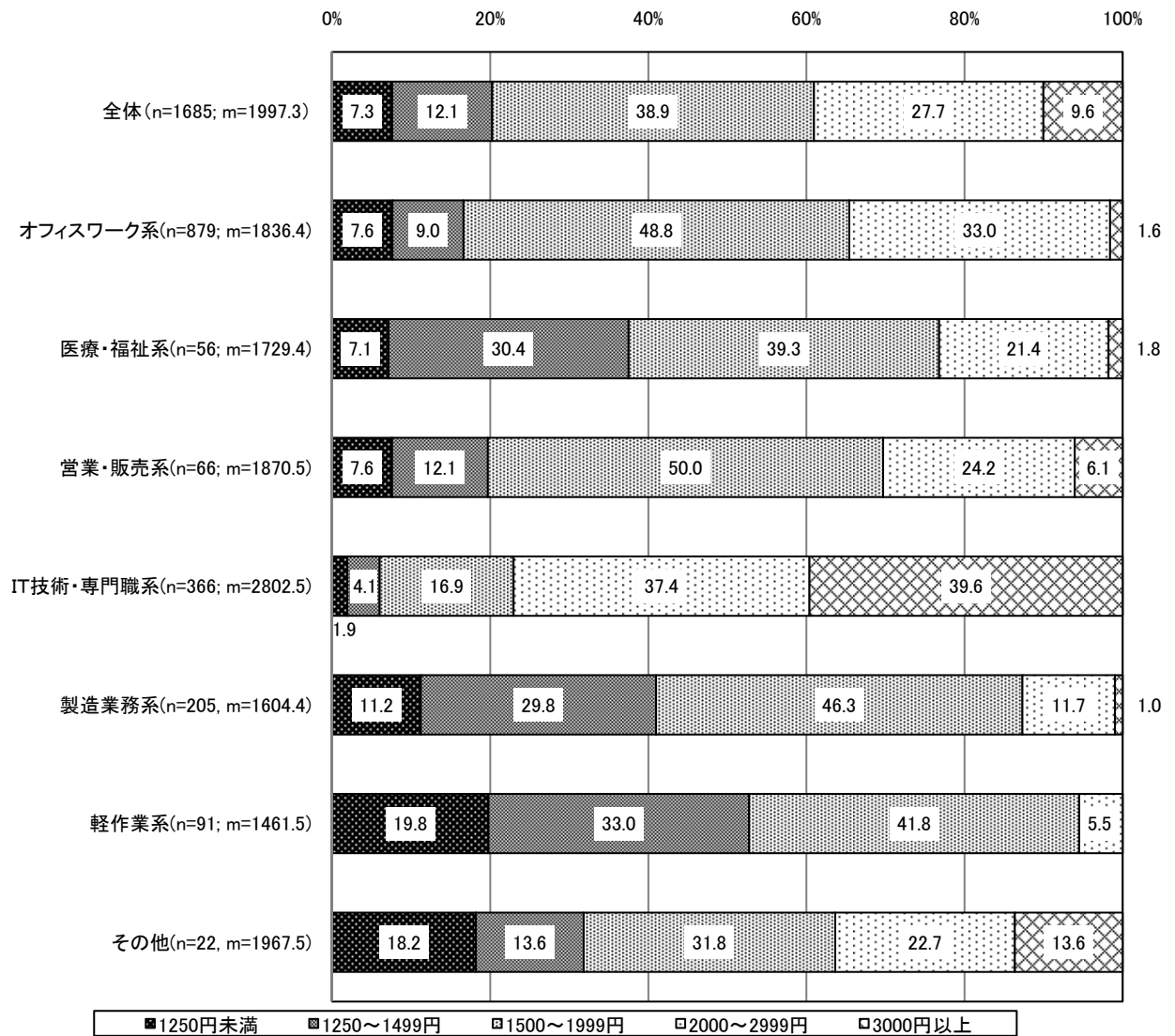
### 5-1. 派遣料金の平均額

図 5-1 は、「派遣業務（上位 3 つまで）」を合算したデータを用いて集計した平均額の分布を業務別（7 分類）に示したものである。また、表 5-1 は 46 業務ごとの 1 時間あたりの派遣料金平均額や標準偏差、最高額、最低額を示したものである。まず、派遣料金の平均額全体の平均を算出すると 1997.3 円で、「1500～1999 円」が 38.9%を、「2000～2999 円」が 27.7%を、「1250～1499 円」が 12.1%を占め、「3000 円以上」と「1250 円未満」は 1 割に満たない。

業務別に見ると、突出して料金が低いのが「IT 技術・専門職系」で、その平均額は約 2800 円である。分布を見ると「3000 円以上」が全体の約 4 割、2000 円以上だと全体の 8 割弱を占めている。さらに表 5-1 で業務を細かく見ると、「情報処理システム開発」（3526.3 円）と「機械設計」（3211.7 円）は、1 時間あたりの派遣料金額の平均が 3000 円を超えており、高度な専門的スキルに応じた料金が支払われていることが窺われる。

他の業務に関して、「オフィスワーク系」は「1500～1999 円」、「2000～2999 円」が中心である。このうち 46 業務の中で、最も多かった「一般・営業事務・データ入力等」業務の平均は 1809.2 円となっている（表 5-1）。また、「営業・販売系」も「1500～1999 円」が半数を占める。「医療・福祉系」は「1500～1999 円」が約 4 割、「1250～1499 円」が約 3 割となっている。「製造業務系」は「1500～1999 円」が 46.3%を占める一方で、「1250 円未満」も 1 割を超える。平均額で見て最も料金が低いグループである「軽作業系」は、「1250 円未満」の業務が全体の 2 割近い。

図 5-1 : 1 時間あたりの派遣料金の平均額



\* 「派遣業務（上位3つまで）」を合算したデータを用いて集計している。また、無回答を除いている。

「m」はそれぞれの算術平均（単位＝円）を表している。

表 5-1 : 46 業務別、1 時間あたりの派遣料金の平均額 (単位=円)

		N	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体		1685	1997.3	756.2	900.0	6890.0
オフィス ワーク 系	一般・営業事務・データ入力等	520	1809.2	410.2	900.0	3610.0
	一般・営業事務等(自由化業務)	73	1908.6	505.9	950.0	5000.0
	ファイリング	14	1548.0	322.1	925.0	2125.0
	財務	13	1931.2	310.3	1520.0	2515.0
	経理・会計	37	1877.4	274.5	1400.0	2500.0
	金融事務	77	1819.5	217.1	1000.0	2800.0
	貿易・国際事務・取引文書作成	18	1967.3	216.0	1500.0	2320.0
	受付・案内	63	1788.5	329.8	1065.0	2450.0
	秘書	11	1952.5	321.2	1370.0	2367.0
	通訳・翻訳・速記	12	2458.0	651.1	1700.0	3600.0
	テレフォンオペレーター	24	1807.4	336.1	1130.0	2400.0
	その他の事務職	17	2078.2	787.8	1070.0	4464.0
医療・福 祉系	医療事務	9	1607.4	466.8	1200.0	2880.0
	医療・福祉・介護関連職	47	1752.8	510.5	1100.0	3125.0
営業・販 売系	テレマーケティングの営業	23	1833.8	432.5	1229.0	3097.0
	セールスエンジニア、金融商品の営業	3	3750.0	895.4	2950.0	5000.0
	販売	25	1765.1	349.2	1184.0	3030.0
	デモンストレーター	1	1750.0	0.0	1750.0	1750.0
	添乗	-	-	-	-	-
	その他の営業・販売関連職	14	1724.9	455.0	1050.0	2700.0
IT技術・ 専門職 系	OAインストラクター	11	2214.8	387.7	1680.0	3000.0
	情報処理システム開発	93	3526.3	916.0	1500.0	6675.0
	編集・印刷・DTPオペレーター	12	2100.8	301.9	1660.0	2600.0
	広告デザイン	8	2588.3	618.6	2090.0	4000.0
	その他の技術・クリエイティブ職	17	2284.8	707.4	1467.0	4780.0
	機械設計	66	3211.7	977.3	1450.0	6000.0
	放送機器等操作	18	2609.1	645.6	1600.0	4073.0
	放送番組等における大道具・小道具	1	1560.0	0.0	1560.0	1560.0
	放送番組等演出	7	2551.4	896.9	1300.0	4250.0
	アナウンサー	2	2142.5	12.5	2130.0	2155.0
	建築物清掃	13	1315.5	260.7	900.0	1820.0
	建築設備運転・点検・整備	2	2109.0	164.0	1945.0	2273.0
	インテリアコーディネーター	3	1816.7	154.6	1600.0	1950.0
	研究開発	65	2785.5	994.6	1080.0	6890.0
	調査	5	2343.0	557.7	1700.0	3275.0
	駐車場管理	1	1300.0	0.0	1300.0	1300.0
	事業実施体制の企画、立案関係	3	2839.0	1531.3	1400.0	4960.0
	その他の専門職	39	1965.1	617.4	950.0	3900.0
製造業 務系	電気機械器具組立・修理	28	1541.8	546.7	910.0	4000.0
	半導体・電子機器製造組立・修理	11	1891.1	543.9	1210.0	3100.0
	輸送用機械組立・修理	14	1650.6	181.5	1350.0	1940.0
	その他の製造	152	1590.9	345.9	945.0	2800.0
軽作業 系	運送・運送補助	12	1552.2	306.5	909.0	2000.0
	倉庫作業	42	1437.6	260.8	900.0	1950.0
	その他の軽作業	37	1459.2	319.8	927.0	2500.0
その他	その他上記に該当しない業務	22	1967.6	791.1	1000.0	3800.0

\*「派遣業務(上位3つまで)」を合算したデータを用いて集計している。また、無回答を除いている。

## 5-2. 派遣料金の幅

本調査では、各派遣業務における派遣料金の幅を把握するために、1時間あたりの派遣料金の平均額に加えて、最高額と最低額も尋ねている。図5-2は、46業務別に、派遣料金の最高額から最低額までの幅を表したものである。線中にある点は、各業務の平均額（表5-1の値）である。なお、観察数が極端に少ないものは、数値の信頼性に欠けるため、ここでは観察数20以上の業務のみ、図に載せている。また、各業務の派遣料金最高額の記述統計は表5-2、最低額の記述統計は表5-3の通りである。

図を見ると、派遣料金の平均額が際立って高い「IT技術・専門職系」の業務は、料金の幅も広いことが分かる。例えば、「情報処理システム開発」の最高額(4687.9円)と最低額(2782.3円)、及び「機械設計」の最高額(4285.4円)と最低額(2234.1円)の間には、およそ2000円の開きがある。また「研究開発」業務も、最高額(3556.2円)と最低額(2172.6円)との間に1400円ほどの差がある。

他の業務については、「一般・営業事務・データ入力等」や「一般・営業事務等（自由化業務）」、「金融事務」といった「オフィスワーク系」の場合、最高額が2000円強、最低額が1500円～1700円と、両者の差は大きくても500円ほどである。これは「医療・福祉系」や「営業・販売系」の業務についても同様である。これらの中でも、特に「経理・会計」と「受付・案内」は、料金幅がほとんど見られないことから、派遣料金はほぼ一定であることが分かる。また、これらの業務に比べて、さらに低い金額が設定されている「電気機械器具組立・修理」や「その他製造」、「倉庫作業」、「その他の軽作業」といった業務についても、最高額と最低額の平均が100円～200円ほどしか変わらないことから、料金はほぼ一定している。

図5-2：派遣料金の幅（観察数20以上の業務のみ抜粋）

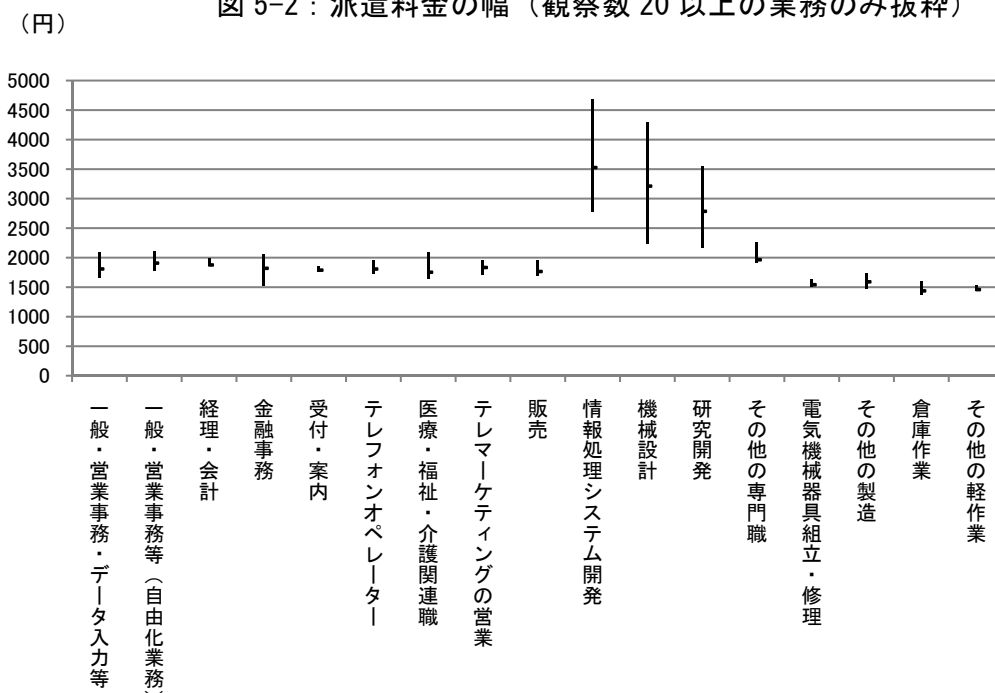


表 5-2 : 46 業務別、1 時間あたりの派遣料金の最高額 (単位=円)

		N	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体		1516	2342.4	1207.7	900.0	9333.0
オフィス ワーク 系	一般・営業事務・データ入力等	463	2083.7	708.3	900.0	7970.0
	一般・営業事務等(自由化業務)	65	2106.7	883.7	950.0	7060.0
	ファイリング	15	1686.7	427.6	950.0	2500.0
	財務	11	2085.5	336.4	1600.0	2630.0
	経理・会計	32	1977.8	442.4	1450.0	3380.0
	金融事務	75	2063.4	206.7	1150.0	2800.0
	貿易・国際事務・取引文書作成	17	2155.9	428.2	1500.0	3460.0
	受付・案内	56	1843.0	351.0	1155.0	2600.0
	秘書	9	2010.0	295.2	1600.0	2400.0
	通訳・翻訳・速記	12	2740.8	811.1	1750.0	4100.0
	テレフォンオペレーター	24	1958.3	404.2	1130.0	2650.0
	その他の事務職	16	2249.6	830.3	1100.0	4464.0
医療・福 祉系	医療事務	8	1687.3	468.8	1290.0	2880.0
	医療・福祉・介護関連職	40	2094.8	1244.6	1100.0	8333.0
営業・販 売系	テレマーケティングの営業	23	1963.9	500.1	1300.0	3500.0
	セールスエンジニア、金融商品の営業	3	4343.3	1184.5	3300.0	6000.0
	販売	20	1951.5	391.2	1200.0	3030.0
	デモンストレーター	1	1750.0	0.0	1750.0	1750.0
	添乗	-	-	-	-	-
	その他の営業・販売関連職	11	1896.8	595.5	1220.0	3375.0
IT技術・ 専門職 系	OAインストラクター	9	2651.3	499.2	2000.0	3812.0
	情報処理システム開発	87	4687.9	1526.0	2000.0	9333.0
	編集・印刷・DTPオペレーター	10	2285.0	480.4	1670.0	3350.0
	広告デザイン	7	2907.6	675.7	2200.0	4250.0
	その他の技術・クリエイティブ職	15	2497.3	855.0	1500.0	4780.0
	機械設計	61	4285.4	1790.7	1450.0	8680.0
	放送機器等操作	17	3341.4	1085.8	1600.0	5352.0
	放送番組等における大道具・小道具	1	2220.0	0.0	2220.0	2220.0
	放送番組等演出	6	3372.0	1336.9	1310.0	4789.0
	アナウンサー	2	2227.5	72.5	2155.0	2300.0
	建築物清掃	12	1405.4	311.9	900.0	1820.0
	建築設備運転・点検・整備	2	2161.5	216.5	1945.0	2378.0
	インテリアコーディネーター	3	1917.0	164.6	1701.0	2100.0
	研究開発	63	3556.2	1587.0	1080.0	8700.0
	調査	4	2456.3	571.3	1700.0	3275.0
	駐車場管理	-	-	-	-	-
	事業実施体制の企画、立案関係	3	3827.7	2631.4	1470.0	7500.0
	その他の専門職	35	2255.5	907.2	950.0	4700.0
製造業 務系	電気機械器具組立・修理	27	1633.9	561.8	910.0	4000.0
	半導体・電子機器製造組立・修理	9	2164.8	774.2	1250.0	3570.0
	輸送用機械組立・修理	12	1783.3	244.3	1490.0	2300.0
	その他の製造	140	1728.9	501.7	945.0	4000.0
軽作業 系	運送・運送補助	10	1690.9	354.2	909.0	2100.0
	倉庫作業	32	1598.1	384.3	940.0	2660.0
	その他の軽作業	30	1535.8	346.0	1050.0	2500.0
その他	その他上記に該当しない業務	18	2344.5	1157.5	1000.0	4913.0

\*「派遣業務(上位3つまで)」を合算したデータを用いて集計している。また、無回答を除いている。

表 5-3 : 46 業務別、1 時間あたりの派遣料金の最低額（単位＝円）

		N	平均	標準偏差	最小値	最大値
全体		1520	1781.1	589.0	900.0	5600.0
オフィス ワーク 系	一般・営業事務・データ入力等	464	1658.5	385.0	900.0	3510.0
	一般・営業事務等(自由化業務)	66	1779.4	452.1	950.0	4000.0
	ファイリング	14	1452.1	326.3	900.0	2100.0
	財務	11	1857.2	344.9	1350.0	2400.0
	経理・会計	32	1876.5	272.4	1450.0	2500.0
	金融事務	75	1532.3	225.5	900.0	2100.0
	貿易・国際事務・取引文書作成	16	1900.0	275.9	1300.0	2320.0
	受付・案内	57	1757.5	333.8	980.0	2450.0
	秘書	9	1998.9	281.9	1600.0	2350.0
	通訳・翻訳・速記	11	2272.7	490.5	1650.0	3000.0
	テレフォンオペレーター	24	1729.6	317.1	1130.0	2250.0
	その他の事務職	17	1985.5	788.3	1050.0	4464.0
医療・福 祉系	医療事務	9	1585.6	494.2	1100.0	2880.0
	医療・福祉・介護関連職	39	1642.1	470.8	1000.0	2800.0
営業・販 売系	テレマーケティングの営業	23	1712.2	351.5	980.0	2400.0
	セールスエンジニア、金融商品の営業	3	3090.7	841.1	1972.0	4000.0
	販売	20	1693.3	396.1	1050.0	3030.0
	デモンストレーター	1	1750.0	0.0	1750.0	1750.0
	添乗	-	-	-	-	-
	その他の営業・販売関連職	10	1654.0	372.6	1050.0	2200.0
IT技術・ 専門職 系	OAインストラクター	9	1969.1	453.8	1320.0	3000.0
	情報処理システム開発	87	2782.3	867.5	1219.0	5200.0
	編集・印刷・DTPオペレーター	10	2068.0	339.9	1530.0	2600.0
	広告デザイン	6	2180.0	717.6	1580.0	3750.0
	その他の技術・クリエイティブ職	14	2201.4	761.4	1400.0	4720.0
	機械設計	62	2234.1	725.9	1300.0	5000.0
	放送機器等操作	17	1967.1	558.8	1250.0	3570.0
	放送番組等における大道具・小道具	1	1490.0	0.0	1490.0	1490.0
	放送番組等演出	6	1985.3	998.3	1080.0	4125.0
	アナウンサー	2	2087.5	67.5	2020.0	2155.0
	建築物清掃	12	1255.3	225.2	900.0	1820.0
	建築設備運転・点検・整備	2	2097.5	152.5	1945.0	2250.0
	インテリアコーディネーター	3	1760.3	184.1	1511.0	1950.0
	研究開発	63	2172.6	805.4	1080.0	5600.0
	調査	4	2451.3	573.2	1700.0	3275.0
	駐車場管理	-	-	-	-	-
	事業実施体制の企画、立案関係	3	1683.3	239.2	1350.0	1900.0
	その他の専門職	34	1907.7	607.2	950.0	4000.0
製造業 務系	電気機械器具組立・修理	27	1506.7	553.2	910.0	4000.0
	半導体・電子機器製造組立・修理	9	1677.8	515.5	1180.0	3000.0
	輸送用機械組立・修理	12	1505.4	224.6	1000.0	1890.0
	その他の製造	142	1465.9	314.4	900.0	2700.0
軽作業 系	運送・運送補助	10	1520.9	344.2	909.0	2000.0
	倉庫作業	33	1370.3	263.4	900.0	1950.0
	その他の軽作業	33	1449.6	312.4	1050.0	2500.0
その他	その他上記に該当しない業務	18	1743.9	667.5	900.0	3500.0

\*「派遣業務（上位3つまで）」を合算したデータを用いて集計している。また、無回答を除いている。



### 5-3. 派遣料金の引き上げ

次に派遣料金の引き上げについて見てみたい。過去3年間で派遣料金を上げたことがあるかどうかを尋ねると、事業所全体の49.1%が「ある」と回答している（表5-4）。その比率は事業所規模（正社員数）が大きいほど、また派遣社員数が多いほど高い。さらに、従業員全体に占める派遣社員比率が高いほど派遣料金を上げた実績がある。特に派遣社員が全従業員の半数以上を占める事業所の場合、8割弱が料金の引き上げ実績ありと答えている。また、労働組合の有無で比較すると、組合がある事業所（企業）の55%ほどは、派遣料金を上げたことがあり、これは組合がない事業所（企業）よりも10ポイント以上高い。

表5-4：過去3年間の派遣料金引き上げ実績

	(%)			(%)	
	N	派遣料金を上げた実績あり		N	派遣料金を上げた実績あり
全体	1170	49.1	<業種>		
<正社員数(事業所)>			製造業	424	45.8
30人未満	182	47.3	情報通信業	91	65.9
30~99人	403	41.9	運輸業	84	31.0
100~299人	332	51.8	卸売・小売業	130	42.3
300~999人	130	57.7	金融・保険業	128	71.1
1000人以上	90	67.8	医療・福祉	93	19.4
<派遣社員数(事業所)>			サービス業	220	59.5
10人未満	611	34.9	<主な派遣業務>		
10~29人	254	63.8	オフィスワーク系	519	55.3
30~99人	156	65.4	医療・福祉系	59	16.9
100人以上	85	72.0	営業・販売系	41	29.3
<派遣社員比率>			IT技術・専門職系	196	71.4
2%未満	280	32.9	製造業務系	194	39.2
2%~5%未満	261	42.1	軽作業系	77	24.7
5%~10%未満	207	53.6	その他	16	25.0
10%~20%未満	176	60.8	<派遣社員の仕事の变化の有無>		
20%~50%未満	95	64.2	仕事の幅が広がる	871	54.2
50%以上	87	78.2	仕事の幅が広がらない	273	34.1
<労働組合>			仕事内容が高度になる	751	52.7
労組があり、派遣社員も加入できる	23	56.5	仕事内容が高度にならない	387	42.6
労組はあるが、派遣社員は加入できない	609	54.4	仕事の習熟度が高まる	1061	51.6
ない	521	42.6	仕事の習熟度が高まらない	93	22.6

\*無回答を除いている。

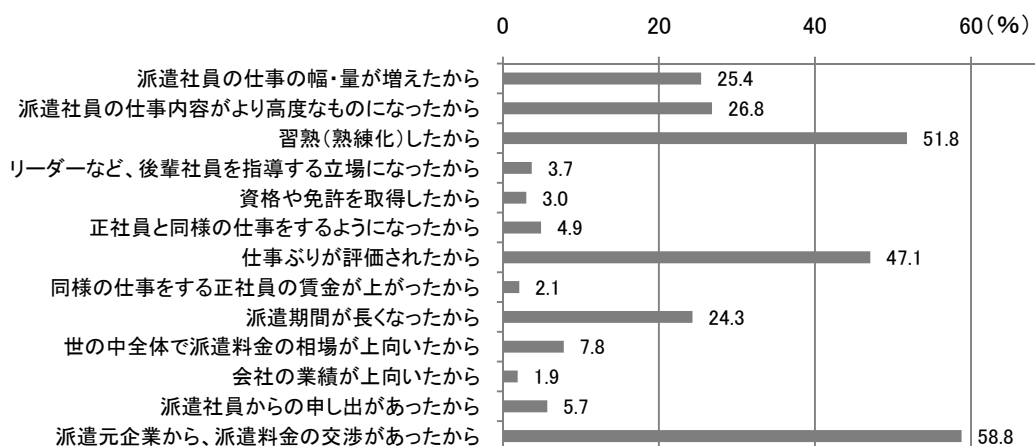
業種別に派遣料金引き上げの実績を比較すると、「金融・保険業」（71.1%）、「情報通信業」（65.9%）、「サービス業」（59.5%）は、料金を上げている事業所が多い。それに対して、「医療・福祉」の中で料金引き上げの実績があるのは2割弱と最も低く、「運輸業」も3割ほどである。また、最も多い派遣業務別で見ると、「IT技術・専門職系」が最も多い事業所が7割強と最も高いのに対して、「医療・福祉系」は16.9%しか引き上げ実績がない。これらは業種

別の結果とも合致している。他の業務に関しては、「オフィスワーク系」が最も多い事業所の5割以上が派遣料金を上げているのに対して、「営業・販売系」や「軽作業系」業務を担っている派遣社員が最も多い事業所では、この比率が3割に達していない。さらに、仕事内容の変化と料金の引き上げの関連を見ると、勤続期間が長くなるにつれて派遣社員の仕事の幅が広がる事業所、あるいは高度化したり、習熟度が高まる事業所の5割以上が派遣料金を引き上げているのに対し、このような仕事の変化がない事業所においては、料金引き上げの実績がない所のほうが多い。

では、どのような理由で派遣料金は引き上げられるのだろうか。過去3年間で派遣料金を引き上げたことがある575事業所に対して、その理由を複数回答形式で尋ねると（図5-3）、最も多い理由は、「派遣元企業から、派遣料金の交渉があったから」（58.8%）であった。ただし、派遣社員からの要望で派遣元企業を通して料金の交渉があったのか、それとも派遣元企業が積極的に交渉をもちかけたのかは判別できない。

他には、「習熟（熟練化）したから」や「仕事ぶりが評価されたから」という理由も半数前後を占めている。また、4分の1ほどの事業所は、「派遣社員の仕事の幅・量が増えたから」、「派遣社員の仕事内容がより高度なものになったから」といった仕事の変化や、「派遣期間が長くなったから」という勤続期間の長期化を、引き上げの理由として挙げている。

図5-3：派遣料金引き上げの理由（n=575、複数回答）



\*ベースは過去3年間で派遣料金を引き上げたことがある事業所。無回答を除いている。

以上を踏まえると、派遣労働者が熟練化し、仕事が高度化したり仕事量が増えるなどの変化に伴って、派遣元企業からの交渉を経て、派遣料金が引き上げられている実態が浮かび上がってくる。したがって、このような仕事の変化が多い派遣労働者を抱える「情報通信業」や「サービス業」で、引き上げ事例が多く見られるのだろう。一方で、「オフィスワーク系」業務に携わる派遣社員が多く就業している「金融・保険業」で料金引き上げのケースが多い

理由は、明確に判断できない。先に述べたように、「オフィスワーク系」業務が、他の業務と比べて、とりわけ仕事の幅が広がったり、高度化するわけではないからだ（3-5. 仕事内容の変化）。この点を明らかにするには、さらなる分析が必要である。なお、「金融・保険業」の派遣社員が、他の業種と比較して相対的に勤続年数が長いこと、また年齢の高い社員が多いこと等は、注目に値する。また、これらの業種とは対照的に、「医療・福祉」では、極端に料金引き上げの実績が少ない。「医療・福祉系」業務において、仕事の変化が特に乏しいわけではない点を考慮すると、社会保障制度等によって収入・経費の一部が半ば規定・固定されているなどといったこの業種特有の何らかの要因によって、料金が引き上げられないことを示唆している。

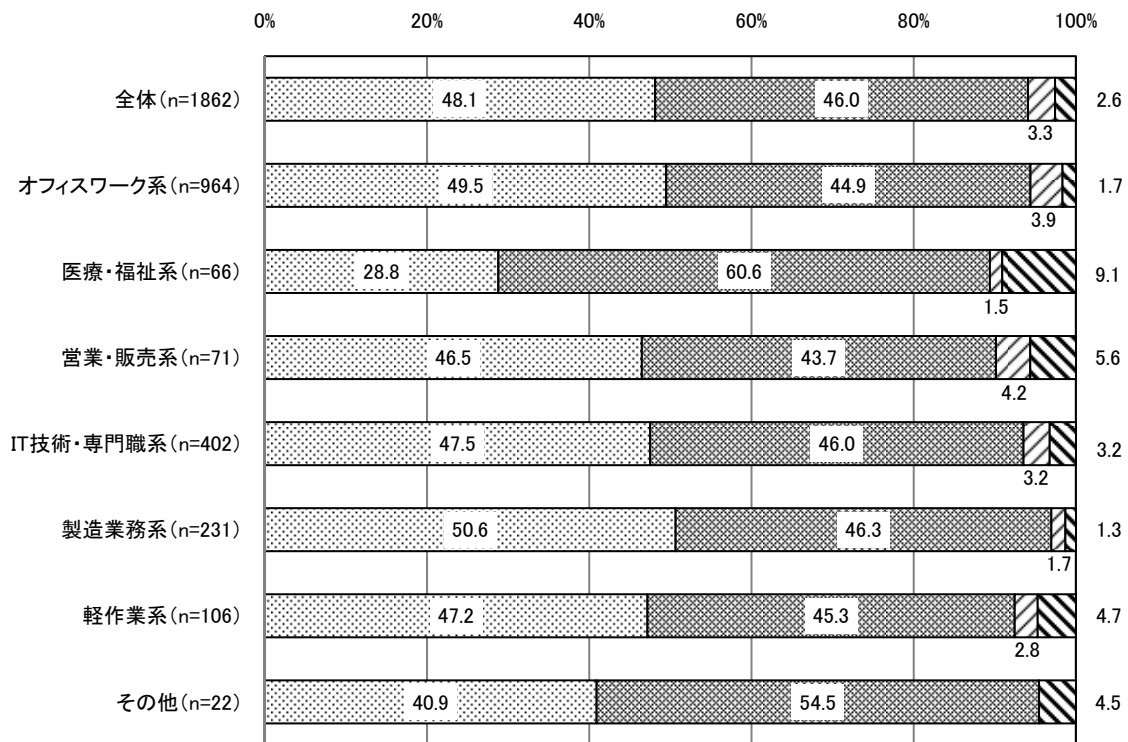
## 6. 教育訓練

### 6-1. 派遣社員に対する職場でのOJT

図6-1は、派遣社員が仕事を習得するまでの職場のOJTの方法について、「派遣業務（上位3つまで）」の合算データを業務別に集計した結果である。これを見ると、ほぼ全ての派遣社員に対して、誰かがついて教えている。その中でも「決まった教育担当者がつく」のが48.1%、「決まった担当者はいないが誰かが教える」のが46.0%となっている。それに対して、「マニュアルを見てわからないことについて教える」のは3.3%、「特にマニュアルや教える人がいない」のは2.6%とごくわずかである。

業務別に見ても、概ね全体的な傾向と相違ないが、「医療・福祉系」のみ、担当者が決まっている比率（28.8%）よりも担当者を決めずに教える比率（60.6%）が大きく上回っている。また、この業務の1割弱は、特にマニュアルや教える人がいないと回答している点も特徴的である。

図 6-1：派遣社員に対する職場での OJT の方法



決った教育担当者がついて教える  
 決った者はいないが、誰かがついて教える  
 マニュアルを見て、わからないことについて教える  
 同じ職場で働く人を見ておぼえる(特にマニュアルや教える人はいない)

\* 「派遣業務（上位3つまで）」を合算したデータを用いて集計している。また、無回答を除いている。

## 6-2. 派遣社員に対する研修、補助制度（Off-JT）の実施状況

一方、事業所（企業）では、どのような Off-JT を派遣社員に対して行っているのだろうか。表 6-1 は、派遣社員に対して行っている研修や補助制度を複数回答形式で尋ね、事業所規模別、派遣業務（全て）別に集計した結果を表している。

全体の傾向として、回答のあった事業所の 39.8%が「職務に就く直前に基本的な仕事の知識や技能を教える研修」（以下、基本的な研修という）を、30.2%が「法令順守、コンプライアンス等の直接職務に関わらない研修」を、14.7%が「職務をより効率的に、さらに高度化するためのスキルアップ研修」（以下、スキルアップ研修という）を実施している。その一方で、派遣社員に対して「特に研修や補助を行っていない」事業所も 38.9%に上る。

事業所規模別に見ると、正社員数 30 人未満の小規模事業所、及び 1000 人以上の大規模事業所の 4 割以上で、「法令順守やコンプライアンス等に関する研修」が行われている。同様に、正社員数 30 人未満の事業所の半数以上が「基本的な研修」を実施している。

次に、事業所内で派遣社員が就いている「派遣業務（全て）」内容別に見ると、「営業・販

売系」、「製造業務系」、「軽作業系」の派遣社員がいる事業所では「基本的な研修」を実施している傾向がやや高い。また、派遣社員が「営業・販売系」、「医療・福祉系」、「IT技術・専門職系」の仕事に携わっている事業所では、「スキルアップ研修」を行っている比率が高い。さらに、「法令順守やコンプライアンス等に関する研修」は、「IT技術・専門職系」、「オフィスワーク系」、「営業・販売系」の派遣社員がいる事業所で比較的良好に実施されている。その他の特徴として、「製造業務系」派遣社員がいる事業所では「資格取得のための研修」が、「オフィスワーク系」派遣社員がいる事業所では「一般的能力を高める研修」が行われている傾向がやや見られる。

表 6-1：派遣社員に対する Off-JT（複数回答）

(%)										
	N	職務に就く直前に基本的な仕事の知識や技能を教える研修	職務をより効率的に、さらに高度化するためのスキルアップ研修	職務に係る資格取得のための研修	英語やOAなどの一般的能力を高める研修	法令順守、コンプライアンス等の直接職務に関わらない研修	教育訓練や自己啓発に必要な費用の補助	教育訓練の時間を有給休暇扱いにすること	その他	特に研修や補助は行っていない
全体	1167	39.8	14.7	4.9	5.7	30.2	4.5	1.5	2.9	38.9
<事業所規模>										
30人未満	180	56.7	14.4	3.9	27.8	47.2	13.9	0.6	2.2	29.4
30～99人	405	36.8	14.8	4.2	0.5	20.5	2.0	1.7	2.2	44.4
100～299人	332	36.1	15.4	5.1	1.2	30.4	3.0	0.9	3.3	38.9
300～999人	131	35.9	17.6	7.6	3.8	30.5	3.1	3.1	3.8	38.9
1000人以上	89	39.3	10.1	2.2	3.4	42.7	2.2	0.0	4.5	32.6
<派遣業務(全て)>										
オフィスワーク系	781	38.5	13.3	5.0	8.2	36.2	5.1	1.2	2.7	38.2
医療・福祉系	75	34.7	22.7	5.3	0.0	14.7	1.3	2.7	4.0	37.3
営業・販売系	97	46.4	27.8	2.1	3.1	35.1	3.1	2.1	3.1	28.9
IT技術・専門職系	361	35.2	19.1	5.8	3.3	40.4	3.0	1.1	4.2	33.8
製造業務系	244	45.9	11.1	9.4	0.8	16.8	4.5	2.0	3.3	39.8
軽作業系	139	43.2	16.5	5.8	1.4	17.3	5.0	2.2	2.9	41.7
その他	30	30.0	13.3	3.3	0.0	23.3	0.0	0.0	0.0	60.0

\* 無回答を除いている。

## 7. 就業意欲の向上策

### 7-1. 派遣社員の就業意欲を高める対策

過去3年間に行った派遣社員の就業意欲を高める対策を複数回答形式で尋ねた結果（表7-1）、「派遣社員と親睦会などでコミュニケーションをはかった」という回答が41.5%と最も多かった。続いて、34.8%の事業所で「就業条件の周知などの適正な就業管理」が、30.4%で「派遣会社に対して、フォローの充実を求めること」が行われているほか、全体の4分の1ほどは「不満などが言いやすい環境を作ること」や「派遣料金（賃金）の上昇」、「待遇面における正社員との差別の解消」を挙げている。それに対して、「特に何もしなかった」と回答したのは12.0%であった。

表 7-1：事業所規模別、業種別、派遣社員の就業意欲を高める対策（複数回答）

(%)

	N	派遣料金を上げた(間接的に賃金を上昇させた)	派遣社員の能力を伸ばすような仕事の与え方をした	派遣社員に対する教育訓練を充実させた	派遣社員が不満、苦情などが言いやすい環境を作った	指揮命令者に対して就業条件を周知するなど、適正な就業管理に努めた
総数	1169	25.0	19.8	20.4	25.8	34.8
<事業所規模>						
30人未満	182	13.2	9.3	44.5	24.2	41.8
30～99人	403	23.1	19.1	14.9	23.8	26.8
100～299人	332	29.2	26.8	16.9	25.0	32.8
300～999人	131	29.8	19.8	18.3	30.5	37.4
1000人以上	91	33.0	17.6	15.4	30.8	57.1
<業種>						
製造業	421	26.4	22.1	18.8	24.5	34.9
情報通信業	94	37.2	24.5	12.8	31.9	44.7
運輸業	83	15.7	12.0	16.9	28.9	31.3
卸売・小売業	131	20.6	16.8	14.5	21.4	23.7
金融・保険業	130	19.2	13.1	49.2	23.8	56.2
医療・福祉	94	10.6	10.6	19.1	26.6	16.0
サービス業	216	32.9	26.4	15.3	28.2	33.8

(%)

	正社員と派遣社員を、福利厚生などについて、区別なく扱うようにした	派遣会社に対して、フォローを充実させるように求めた	派遣社員と親睦会などでコミュニケーションをはかった	その他	特に何もなかった
総数	23.3	30.4	41.5	2.5	12.0
<事業所規模>					
30人未満	14.3	46.2	57.7	0.5	13.2
30～99人	28.3	19.1	42.7	2.7	13.9
100～299人	24.1	30.4	40.7	3.0	8.4
300～999人	22.1	33.6	27.5	1.5	16.0
1000人以上	17.6	46.2	27.5	2.2	8.8
<業種>					
製造業	30.4	32.5	38.2	2.6	10.9
情報通信業	20.2	26.6	46.8	3.2	4.3
運輸業	38.6	20.5	37.3	2.4	14.5
卸売・小売業	18.3	22.9	29.8	1.5	18.3
金融・保険業	9.2	56.2	63.8	0.8	4.6
医療・福祉	20.2	28.7	26.6	3.2	24.5
サービス業	17.6	21.3	47.2	3.2	11.6

\* 無回答を除いている。

これらについて、事業所規模によって比べると、規模の大きい事業所ほど、「適正な就業管理に努めること」や「派遣料金の引き上げ」、「派遣会社に対してフォローの充実を求めること」といった対策に意欲的である。それに対して、規模の小さい事業所ほど、「派遣社員とコミュニケーションを図ること」や「教育訓練の充実」といった対策を積極的に採っている。

また、業種別で見ると、これらの対策に特に積極的なのが「金融・保険業」であり、5割以上が「派遣社員とコミュニケーションをはかること」や「適正な就業管理に努めること」、「派遣会社にフォローの充実を求めること」を挙げ、半数弱が「教育訓練の充実」を最近3年間に実施している。他に特徴的な傾向としては、「情報通信業」や「サービス業」で「派遣料金の引き上げ」が他業種よりもやや実施されている点や、「運輸業」で「福利厚生などの面で正社員と区別なく扱う」点が挙げられる。逆に、「医療・福祉」では、このような対策が他の業種と比べてあまり行われていない。

## 7-2. 派遣社員からの苦情の事例

「7-1」の集計から、回答のあった事業所の約4分の1において、派遣社員が不満・苦情を言いやすい環境を作っているという結果が得られたが、実際にどのような苦情の事例があるのだろうか。表7-2では、派遣社員からの苦情に関する14項目について、どの程度申し出を受けた事例があるかを尋ね、「たびたびある」または「たまにある」と回答した比率を示している。これによると、最も多いのが「仕事量が多い」(21.8%)であり、「職場の人間関係が煩わしい」(19.2%)、「残業が多い」(15.9%)、「能力や経験が十分に活かさない」(15.0%)、「賃金が低い」(13.1%)、「手待ち時間が多い」(10.5%)、「誰も教育訓練を行ってくれない」(10.4%)といった項目が1割を超えている。

これらを事業所規模で比較すると、最も苦情が多いのは、正社員数30人未満の小規模事業所である。特に、残業時間や教育訓練を実施してくれないことに対する不満や能力・経験が活かさないという申し出が比較的多い。また、規模の大きい事業所でも業務量や残業時間に対する苦情が多い一方で、手待ち時間が多いという意見もよく聞かれることから、大規模事業所の拘束時間の長さが窺える。

一方、派遣業務(全て)別に見ると、「オフィスワーク系」の派遣社員が働く事業所では、業務量や労働時間に加えて能力が活かさないという苦情が多い。それに対して「医療・福祉系」派遣社員が働く事業所では、賃金の低さや教育訓練が整備されていない点、仕事を指示する人が常に変わる点などが挙げられている。その他には、「製造業務系」派遣社員がいる事業所では、職場の人間関係や同僚の勤務態度に対する苦情の申し出がやや多い。

表 7-2 : 派遣社員からの苦情の申し出

(%)

	N	能力や経験が十分に活かさない	契約以外の仕事が多い	仕事を指示する人がいつも変わる	仕事量が多い	残業が多い	手待ち時間が多い	誰も教育訓練を行ってくれない
全体	1212	15.0	7.2	8.2	21.8	15.9	10.5	10.4
<事業所規模>								
30人未満	188	35.6	5.9	7.4	38.3	33.5	8.0	31.9
30～99人	420	7.6	6.4	8.3	13.8	7.4	7.9	8.1
100～299人	344	14.0	7.0	7.8	20.1	13.7	12.5	5.2
300～999人	134	12.7	9.7	10.4	26.8	21.6	11.1	7.4
1000人以上	92	13.0	9.8	5.4	25.0	18.5	15.2	3.3
<派遣業務(全て)>								
オフィスワーク系	789	18.4	8.7	7.7	24.7	18.2	13.2	12.3
医療・福祉系	78	10.3	10.3	17.9	14.1	10.3	3.8	16.7
営業・販売系	97	16.5	8.2	7.2	17.5	8.2	13.4	6.2
IT技術・専門職系	370	13.0	7.8	7.8	22.7	16.2	11.9	4.6
製造業務系	249	10.8	4.4	11.2	19.7	17.7	9.2	8.8
軽作業系	142	5.6	7.0	9.2	17.6	8.5	11.3	6.3
その他	31	3.2	3.2	6.5	19.4	9.7	16.1	6.5

(%)

	職場の同僚の勤務態度が悪い	職場の人間関係が煩わしい	いじめ、セクハラ・パワハラを受けた	賃金が低い	安全衛生などの職場環境が悪い	福利厚生施設等が使えない	有給休暇が取りにくい
全体	14.3	19.2	8.5	13.1	3.1	2.8	4.8
<事業所規模>							
30人未満	13.8	17.0	3.7	9.0	2.7	3.7	6.4
30～99人	14.2	20.0	4.8	12.3	2.1	1.7	3.1
100～299人	14.5	18.6	10.2	14.0	3.8	2.3	4.9
300～999人	15.7	20.8	16.4	17.1	6.0	6.7	8.2
1000人以上	10.9	18.5	16.3	16.3	1.1	2.2	2.2
<派遣業務(全て)>							
オフィスワーク系	13.0	18.3	9.0	13.6	3.5	2.7	4.3
医療・福祉系	17.9	21.8	10.3	20.5	5.1	5.1	6.4
営業・販売系	18.6	23.7	11.3	10.3	3.1	4.1	7.2
IT技術・専門職系	12.7	18.1	10.5	14.9	1.9	3.0	3.8
製造業務系	22.9	28.1	13.7	14.1	4.0	3.6	6.8
軽作業系	15.5	21.1	9.9	12.7	5.6	3.5	4.9
その他	19.4	22.6	9.7	9.7	0.0	3.2	3.2

\*各項目の申し出を受けた事例が「たびたびある」、もしくは「たまにある」と回答した比率を表している。



## 8. 直接雇用・正社員化

### 8-1. 正社員転換制度の有無

表 8-1 は、本調査対象の事業所において、どの程度、非正社員から正社員への転換制度があるかを表したものである。結果を見ると、正社員転換制度があるのは 52.0%の事業所で、残りの半数弱に関しても、11.8%は制度の設置を検討している。

事業所の属性別に比較すると、業種に関して、「金融・保険業」や「医療・福祉」は正社員転換制度を持つ事業所（企業）が多いのに対して、「情報通信業」は少なく、6割以上の事業所（企業）で設置も検討されていない。また、企業規模別では、規模が大きいほど正社員転換制度を有している事業所（企業）が多い。さらに、労働組合の有無によって比較すると、派遣社員も加入できる労組を持つ企業の7割以上で正社員転換制度があるが、それ以外の事業所では、約半数の事業所に正社員転換制度があるに過ぎない。

表 8-1：正社員転換制度の有無

	N	ある	現在はないが、制度の設置を検討している	制度がなく、設置も検討していない
全体	1181	52.0	11.8	36.2
＜業種別＞				
製造業	421	46.8	15.4	37.8
情報通信業	96	31.3	7.3	61.5
運輸業	85	60.0	9.4	30.6
卸売・小売業	130	60.0	14.6	25.4
金融・保険業	129	72.1	9.3	18.6
医療・福祉	95	69.5	10.5	20.0
サービス業	225	44.0	8.0	48.0
＜企業規模別＞				
100人未満	146	41.1	16.4	42.5
100～299人	393	48.1	15.0	36.9
300～999人	285	53.7	11.6	34.7
1000人以上	348	60.3	6.3	33.3
＜労働組合の有無＞				
労組があり、派遣社員も加入できる	23	73.9	17.4	8.7
労組はあるが派遣社員は加入できない	613	52.7	11.1	36.2
ない	533	50.3	12.4	37.3

\* 無回答を除いている。

## 8-2. 正社員転換の実績

では、実際にいくつの事業所がどのような方法で派遣社員から正社員に登用しているのだろうか。分析の結果、過去3年間に1人でも派遣社員から正社員へ何らかの形で転換した実績があるのは、全体から無回答を除いた1154事業所のうち、35.0%（404事業所）であった。さらに詳しく見ると、「通常派遣を経て正社員へ転換（引き抜き）」したことがある事業所が24.9%、「紹介予定派遣より転換」したのが13.4%、「自由化業務で3年の派遣期間を超え、直接雇用の申し入れにより転換」したのが3.5%となっている（図8-1）。

図8-2は、これらを業種別、事業所規模別、そして正社員転換制度の有無によって比較したものである。業種別では、「金融・保険業」の6割弱が正社員転換を実施しており、特に「引き抜き」による正社員への雇用転換が多い。反対に、「情報通信業」や「運輸業」では、2割前後しか正社員転換が行われていない。また、事業所規模別では、概ね特徴的な傾向は見られないが、強いて言えば、規模が大きい事業所ほど紹介予定派遣からの正社員登用比率がやや高い。

一方、正社員転換制度を持つ事業所と持っていない事業所との間で転換の実績を比較したところ、両者の比率はほぼ変わらない。このことは、派遣社員の正社員転換に関して、転換制度が影響を及ぼしていないことを示唆している。

以上の分析とは別に、本調査では業務ごとに過去3年間の正社員への登用実績を尋ねている。派遣労働者数上位3つまでの派遣業務を合算したデータにより、業務別の正社員転換の実績を比べると（図8-3）、「医療・福祉系」や「製造業務系」の4割前後が正社員登用を行っている。この比率は、「オフィスワーク系」や「IT技術・専門職系」だと2割弱、「営業・販売系」、「軽作業系」では1割強となっている。

図8-1 正社員転換の実績がある事業所の割合と転換の形態

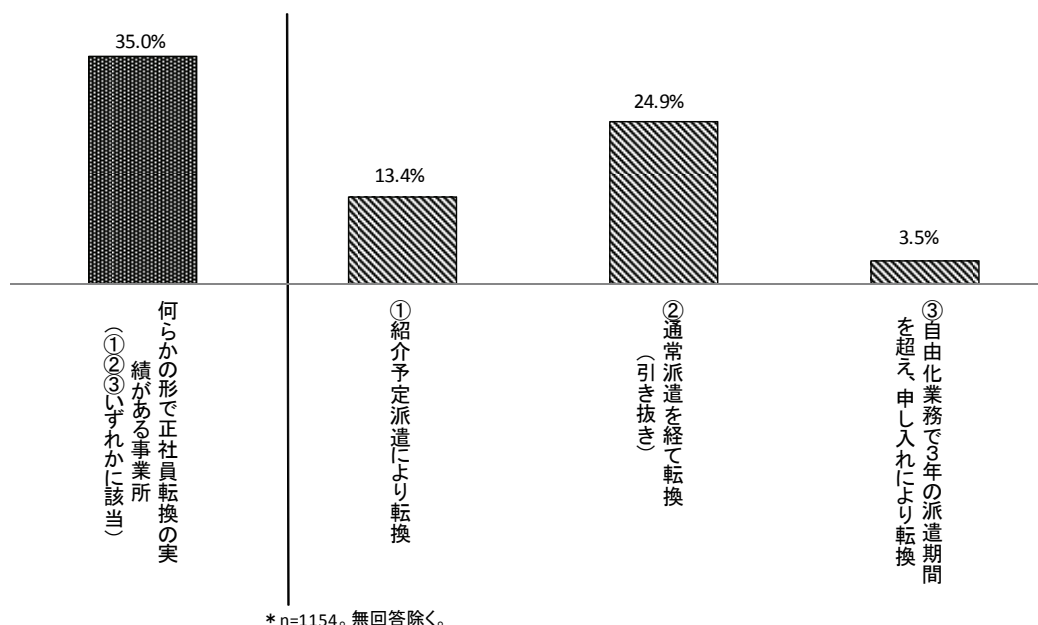
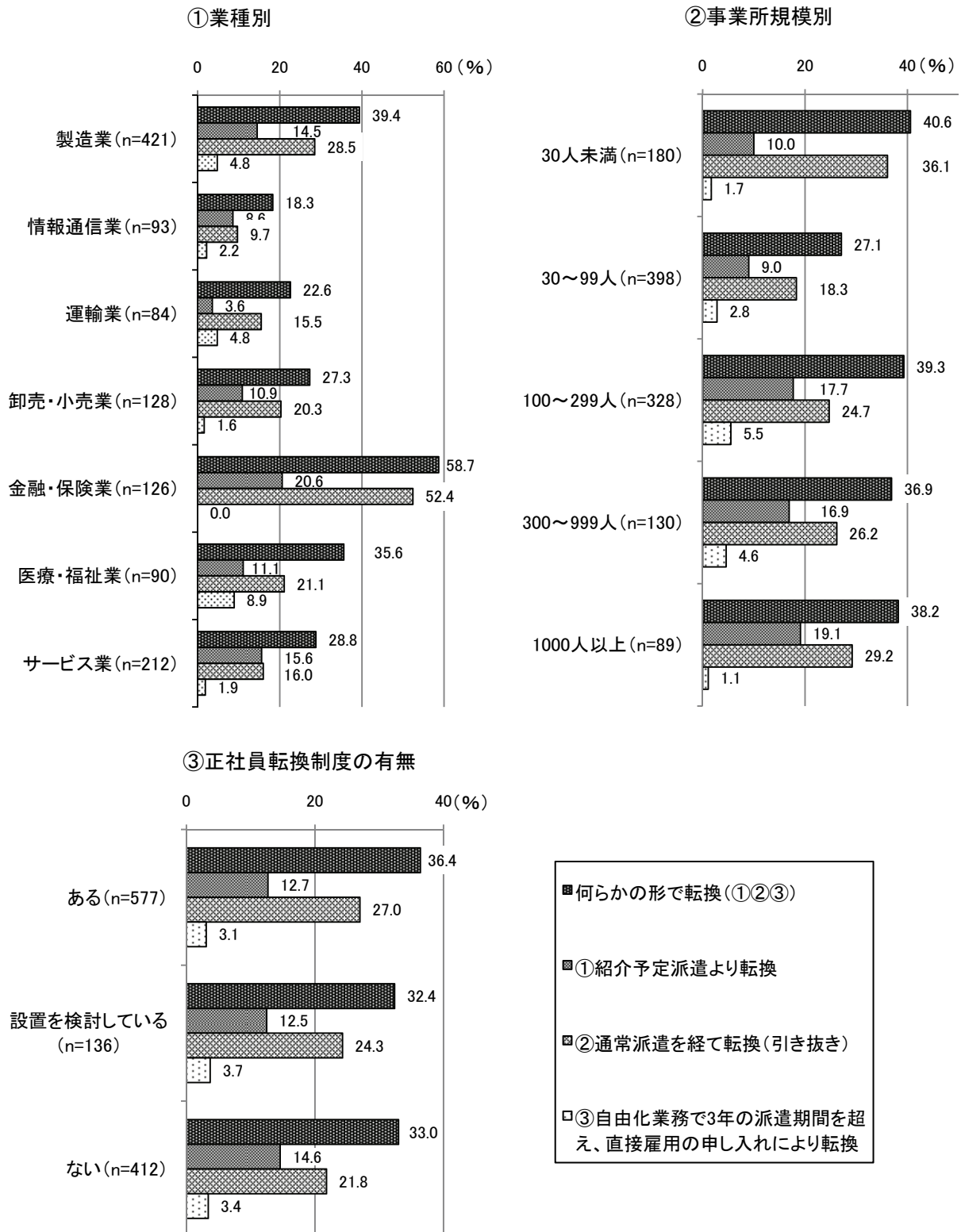
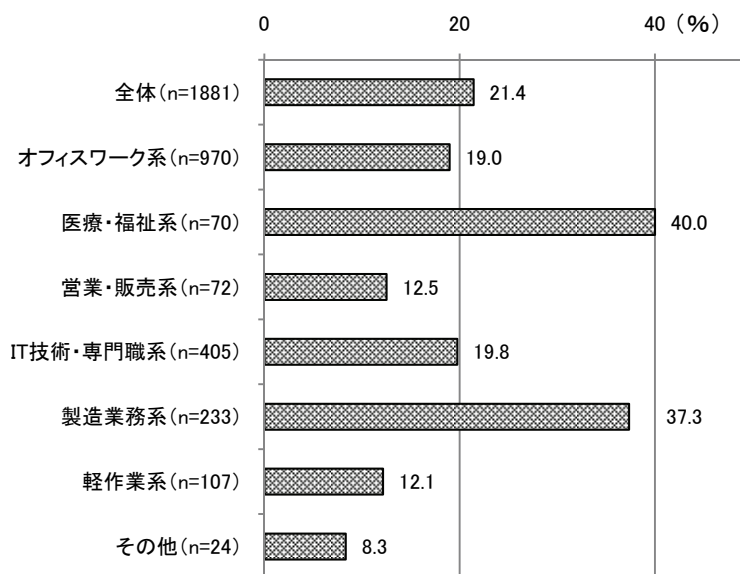


図 8-2：事業所属性別、過去 3 年間の正社員転換の実績



\* 数値は、過去 3 年間に 1 人でも派遣社員から正社員へ登用した実績がある事業所の比率を示している。また、無回答を除いている。

図 8-3：派遣業務別、過去 3 年間の正社員転換の実績



\* 「派遣業務（上位 3 つまで）」を合算したデータを用いて集計している。また、無回答を除いている。

### 8-3. 正社員化の理由

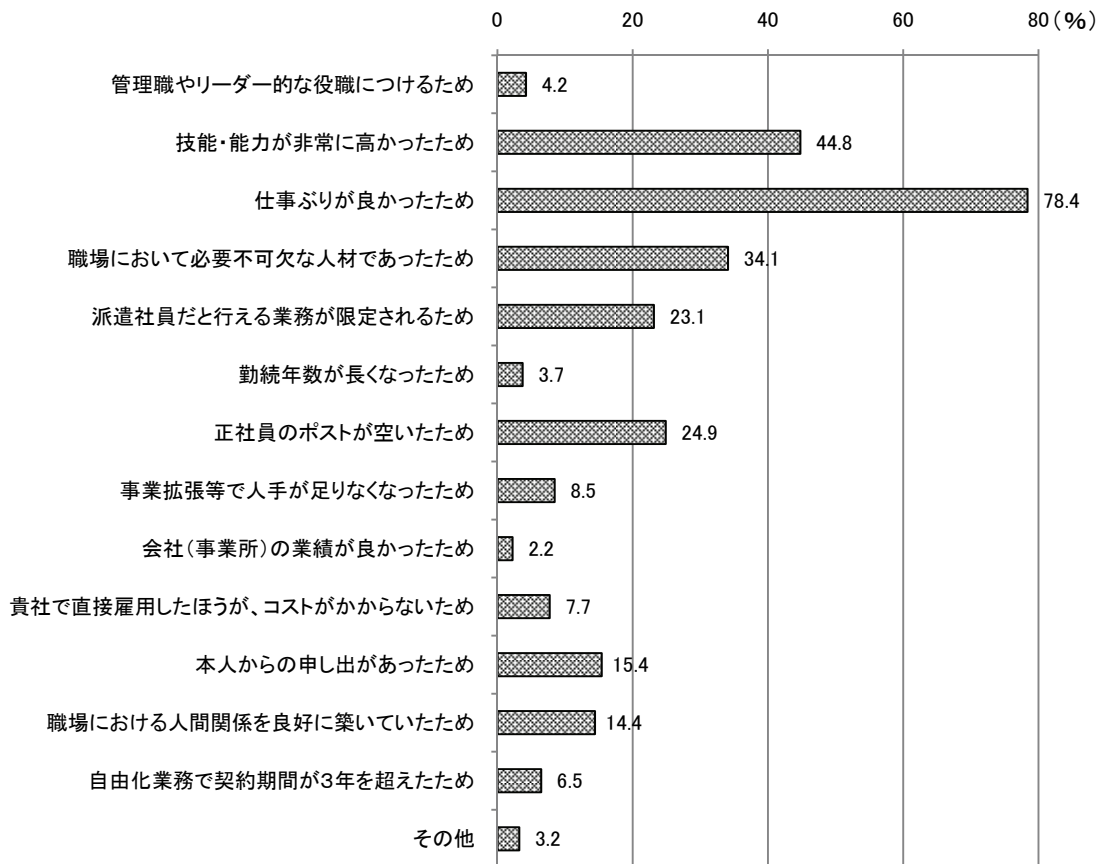
図 8-4 は、最近 3 年間で派遣社員から正社員への転換実績のある 402 事業所に対して、正社員化の理由を複数回答形式で尋ねた結果である（無回答を除いている）。これによると、「仕事ぶりが良かったため」という回答が 78.4%と突出している。これに加えて、「技能・能力が非常に高かったため」（44.8%）や「職場において必要不可欠な人材であったため」（34.1%）といった派遣社員の働きぶりを評価している事業所が多い。一方で、全体の約 4 分の 1 は「正社員のポストが空いたため」と回答し、また 15.4%は「本人からの申し出」を正社員登用の理由として挙げている。

### 8-4. 正社員採用者の年齢構成、及び賃金

「8-3」と同様に、過去 3 年間に正社員転換の実績がある事業所に対して、転換した従業員の当時の年齢階級を複数回答形式で尋ねた。その結果、転換実績のある事業所の 52.0%が「25～29 歳」、47.0%が「30～34 歳」、33.0%が「35～39 歳」と回答している（表 8-2）。これを業種別に見ると、「製造業」は比較的若いときの正社員転換が他業種よりも行われているのに対して、「金融・保険業」は 35 歳以上の転換事例が、「サービス業」では 30 歳代前半の転換事例が多い。

また、派遣業務（全て）別に比較した場合に見られる特徴として、「医療・福祉系」派遣社員が働く事業所では 35 歳以上の正社員転換比率が、全体の比率よりも 10 ポイント以上高い。それに対して、「営業・販売系」や「IT 技術・専門職系」、「製造業務系」派遣社員のいる事業所では 20 歳代後半の正社員登用が、「軽作業系」の派遣社員を有する事業所では 30 歳代前半での登用が、若干多く見られる。

図 8-4：正社員転換の理由（n=402、複数回答）



\* ベースは過去3年間に正社員転換の実績がある事業所。無回答を除いている。

表 8-2：正社員転換時の年齢階級

(複数回答)

(%)

	N	25歳未満	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40歳以上
全体	400	16.5	52.0	47.0	33.0	28.3
<業種>						
製造業	164	28.0	62.2	43.9	32.9	17.7
情報通信業	16	12.5	56.3	43.8	12.5	12.5
運輸業	18	0.0	55.6	38.9	38.9	27.8
卸売・小売業	35	11.4	57.1	45.7	28.6	22.9
金融・保険業	74	9.5	36.5	51.4	50.0	70.3
医療・福祉	32	12.5	40.6	37.5	31.3	28.1
サービス業	61	4.9	44.3	59.0	19.7	13.1
<派遣業務(全て)>						
オフィスワーク系	287	15.7	51.6	52.3	34.1	29.3
医療・福祉系	29	17.2	41.4	41.4	44.8	34.5
営業・販売系	27	18.5	59.3	51.9	29.6	22.2
IT技術・専門職系	137	18.2	59.1	53.3	30.7	21.9
製造業務系	99	28.3	59.6	41.4	29.3	20.2
軽作業系	43	9.3	55.8	65.1	25.6	18.6
その他	8	25.0	75.0	62.5	62.5	12.5

\* ベースは過去3年間に正社員転換の実績がある事業所。無回答を除いている。

表 8-3：正社員転換時の月給

(%)

	N	20万円未満	20万～24万9千円	25万～29万9千円	30万円以上
全体	319	32.3	41.4	15.4	11.0
<業種>					
製造業	148	35.1	37.8	13.5	13.5
情報通信業	15	6.7	46.7	40.0	6.7
運輸業	17	35.3	58.8	5.9	0.0
卸売・小売業	29	13.8	58.6	17.2	10.3
金融・保険業	24	50.0	25.0	12.5	12.5
医療・福祉	28	57.1	32.1	10.7	0.0
サービス業	58	20.7	46.6	19.0	13.8
<派遣業務(全て)>					
オフィスワーク系	219	27.4	44.3	16.0	12.3
医療・福祉系	27	48.1	37.0	11.1	3.7
営業・販売系	24	8.3	45.8	37.5	8.3
IT技術・専門職系	124	16.1	41.9	22.6	19.3
製造業務系	86	44.2	34.9	10.5	10.4
軽作業系	39	28.2	35.9	23.1	12.8
その他	7	14.3	42.9	42.9	0.0

\* ベースは過去3年間に正社員転換の実績がある事業所。無回答を除いている。

次に、正社員転換時の最初の月給（税、社会保険込み）の平均を尋ねると、転換事例のある事業所の4割強が「20万～24万9千円」、3割強が「20万円未満」であった（表8-3）。業種を分けると、「金融・保険業」や「医療・福祉」では「20万円未満」が5割を超えているのに対して、「運輸業」や「卸売・小売業」は「20万円台前半」、「情報通信業」は「20万円代後半」が中心であった。

また、派遣業務（全て）に関しては、「医療・福祉系」や「製造業務系」派遣社員がいる事業所は「20万円未満」と低賃金が中心になっているのに対し、「IT技術・専門職系」が働く事業所は「30万円以上」が2割弱、「20万円代後半」が2割強と、賃金が高い。また、「営業・販売系」派遣社員がいる事業所についても「20万円代後半」が4割弱を占めており、転換時の月給がやや高い。

#### 8-5. 契約社員、パート・アルバイトへの転換状況

最近3年間の派遣社員から直接雇用への転換として、以上で見てきた正社員転換以外にも、契約社員やパート・アルバイトへの登用実績を尋ねている（表8-4）。前者について、回答事業所全体の18.8%が契約社員への登用を実施している。さらに詳しく見ると、「通常派遣を経て転換（引き抜き）」したことがある事業所が10.2%、「自由化業務で3年の派遣期間を超え直接雇用の申し入れにより転換」したのが6.4%、「紹介予定派遣より転換」したのが4.2%である。

これを業種別に比較すると、「製造業」の契約社員への転換比率が最も高く（22.6%）、特に「直接雇用の申し入れによる転換」が、他の業種よりも多い。「サービス業」も転換比率が2割を超えており、特に「引き抜き」による登用比率が他の業種よりも高い。また、事業所規模別に見ると、三つの方法全てにおいて、規模の大きい事業所ほど、派遣から契約社員への登用が行われている。

一方、パート・アルバイトへの転換については、回答全体の10.2%の事業所が過去3年間に実施している。このうち、「引き抜き」が6.3%、「直接雇用の申し入れにより転換」したのが3.1%、「紹介予定派遣より転換」したのが1.8%となっている。業種別では、「運輸業」の転換比率が20.2%と最も高く、特に「引き抜きによる転換」が1割を超えている。それに対して、「情報通信業」や「金融・保険業」の転換比率は3%ほどであり、ほとんどパート・アルバイトへの登用はなされていないことがわかる。一方、事業所規模別の転換比率に関しては、特徴的な傾向が見られない。

表 8-4：契約社員、パート・アルバイトへの転換実績

(%)

	N	契約社員への転換				パート・アルバイトへの転換			
		何らかの形で転換(①+②+③)	①紹介予定派遣より転換	②通常派遣を経て転換(引き抜き)	③自由化業務で3年の派遣期間を超え、直接雇用の申し入れにより転換	何らかの形で転換(①+②+③)	①紹介予定派遣より転換	②通常派遣を経て転換(引き抜き)	③自由化業務で3年の派遣期間を超え、直接雇用の申し入れにより転換
全体	1154	18.8	4.2	10.2	6.4	10.2	1.8	6.3	3.1
<業種>									
製造業	421	22.6	4.3	11.2	10.7	11.9	2.1	8.6	3.8
情報通信業	93	14.0	3.2	11.8	1.1	2.2	0.0	1.1	1.1
運輸業	84	13.1	1.2	7.1	7.1	20.2	2.4	11.9	9.5
卸売・小売業	128	19.5	5.5	10.9	5.5	14.1	3.1	7.8	3.9
金融・保険業	126	11.9	2.4	6.3	3.2	3.2	0.8	2.4	0.0
医療・福祉業	90	13.3	3.3	7.8	6.7	13.3	3.3	3.3	6.7
サービス業	212	21.7	7.5	14.6	3.8	7.1	1.4	6.1	0.9
<事業所規模>									
30人未満	180	10.0	3.9	4.4	3.3	11.7	2.2	6.7	4.4
30～99人	398	14.3	4.3	7.5	3.8	11.1	2.0	7.3	3.3
100～299人	328	19.8	4.6	11.6	7.6	8.5	1.2	5.5	3.4
300～999人	130	30.0	4.6	22.3	10.0	9.2	3.1	7.7	0.8
1000人以上	89	33.7	6.7	18.0	14.6	14.6	2.2	7.9	5.6

\* 無回答を除いている。

## 9. 派遣労働に対する意識と評価

### 9-1. 派遣労働を利用するメリット

派遣労働を利用することのメリットを複数回答形式で尋ねると(表 9-1)、「欠員の補充など、必要人員を迅速に確保できる」(81.1%)、「業務量に合わせて雇用調整がしやすい」(55.1%)、「一時的・季節的な業務量の変化に対応できる」(43.8%)といった雇用調整におけるメリットが最も多く挙げられている。

また、「正社員の労働時間、労働負荷を軽減できる」(37.9%)、「正社員の育児・介護休業に対応できる」(23.6%)、「正社員を高度な仕事に専念させられる」(21.0%)など、2～4割の事業所が正社員の労働負荷の軽減や業務の差別化を指摘している。その他にも、26.5%が「採用や管理の手間の簡便さ」を、22.9%が「コストが削減できる」ことを、21.1%が「自社で養成できない労働力、専門性が高い人材が確保できる」点をメリットと考えている。

これらのメリットについて、派遣業務(全て)別に見ると、「オフィスワーク系」の派遣社員が働いている事業所は、概ね全体的な傾向と変わらない。「医療・福祉系」業務を担当する派遣社員がいる事業所では、必要人員の迅速な確保を挙げる所が9割を超えている。また、「製造業務系」や「軽作業系」派遣社員がいる事業所は、雇用調整やコスト削減を相対的に多く挙げている。それらとは対照的に、「IT技術・専門職系」や「営業・販売系」派遣社員が就業している事業所では、専門性の高い人材の確保や新規事業等での即戦力確保に、相対的により多くのメリットを見出している点が特徴的である。

さらに、事業所内の派遣社員数別に見ると、派遣社員数が多い事業所ほど、雇用調整や、

一時的・季節的な業務量の変化への対応、正社員の労働負荷の軽減、コスト削減や専門性が高い人材の確保といった側面から、派遣社員を活用することのメリットを感じている。

表 9-1：派遣労働を利用するメリット（複数回答）

(%)

	N	欠員の補充など、必要人員を迅速に確保できる	業務量に合わせて雇用調整がしやすい	需要縮減時に正社員の雇用につけ加えないですむ	正社員を高度な仕事に専念させられる	正社員の労働時間、労働負荷を軽減できる	一時的・季節的な業務量の変化に対応できる	自社で養成できない労働力、専門性が高い人材が確保できる	新規事業等で、即戦力を確保できる
全体	1177	81.1	55.1	21.3	21.0	37.9	43.8	21.1	9.6
<派遣業務(全て)>									
オフィスワーク系	786	83.0	55.2	21.0	25.4	42.0	45.5	23.4	9.7
医療・福祉系	76	93.4	40.8	10.5	10.5	30.3	26.3	17.1	2.6
営業・販売系	97	77.3	55.7	6.2	20.6	36.1	46.4	32.0	18.6
IT技術・専門職系	366	78.4	50.3	16.7	26.5	36.6	47.3	39.1	14.5
製造業務系	247	81.0	70.9	29.1	16.6	33.6	54.3	13.0	6.9
軽作業系	141	81.6	61.7	29.1	15.6	35.5	50.4	12.8	11.3
その他	31	74.2	58.1	29.0	22.6	51.6	41.9	16.1	12.9
<派遣社員数>									
1～2人	289	75.4	43.3	14.2	9.7	30.4	33.2	19.0	6.2
3～5人	213	81.2	50.7	18.8	13.6	35.2	32.4	16.9	7.0
6～9人	114	84.2	56.1	22.8	20.2	39.5	36.8	15.8	12.3
10～29人	254	85.4	65.0	29.5	28.3	40.6	54.7	17.7	8.7
30～99人	160	85.6	62.5	21.3	33.8	45.6	53.1	30.0	10.0
100人以上	84	81.0	63.1	26.2	35.7	45.2	61.9	44.0	27.4

(%)

	コストが削減できる	深夜・休日など正社員の就業時間外の仕事に対応できる	軽作業、補助的業務等に対応できる	採用や管理の手間が簡便	正社員の人数を減らせる	正社員の育児・介護休業に対応できる	教育訓練をしなくてすむ	その他
全体	22.9	3.7	16.1	26.5	7.9	23.6	4.5	0.8
<派遣業務(全て)>								
オフィスワーク系	24.8	2.2	16.8	28.9	7.5	29.3	3.6	1.0
医療・福祉系	21.1	3.9	7.9	19.7	9.2	30.3	6.6	0.0
営業・販売系	18.6	2.1	14.4	16.5	4.1	22.7	4.1	1.0
IT技術・専門職系	25.4	1.4	17.8	18.0	6.8	24.9	6.0	1.4
製造業務系	26.3	6.9	21.9	26.7	10.1	15.8	1.2	0.8
軽作業系	30.5	7.1	31.9	29.8	7.1	17.7	5.7	0.0
その他	25.8	16.1	9.7	19.4	22.6	25.8	0.0	0.0
<派遣社員数>								
1～2人	16.3	2.1	13.1	23.5	6.6	18.7	6.9	0.3
3～5人	29.1	3.3	13.1	18.8	7.5	16.0	6.1	0.0
6～9人	21.9	6.1	24.6	28.1	7.0	15.8	2.6	0.9
10～29人	20.1	3.5	13.4	35.4	9.8	31.1	0.8	0.8
30～99人	28.1	5.0	16.3	26.3	6.9	32.5	1.9	1.3
100人以上	34.5	3.6	32.1	31.0	8.3	35.7	7.1	0.0

\* 無回答を除いている。

## 9-2. 派遣労働を利用するデメリット

一方、派遣労働を利用することのデメリットはどのようなものがあるだろうか。複数回答形式で尋ねた結果を集計すると、「社内での技能・技術、知識等の伝承の難しさ」(43.1%)が最も多く挙げられた(表 9-2)。次いで、29.3%の事業所が「コストがかかりすぎる」点を、27.3%が「機密事項漏洩への懸念」を、23.8%が「定着率の悪さ」をデメリットと考えている。



表 9-2：派遣労働を利用するデメリット（複数回答）

（％）

	N	コストがかかりすぎる	社内で技能・技術、知識等の伝承が難しくなる	仕事の連携やチームワークが乱れる	仕事の責任の所在が不明確になる	派遣労働の業務管理の負担が大きい	派遣社員の教育訓練の負担、教える手間が大変
全体	1071	29.3	43.1	6.3	16.9	10.6	11.6
<派遣業務(全て)>							
オフィスワーク系	717	24.7	45.6	5.2	16.3	10.7	10.6
医療・福祉系	67	64.2	25.4	11.9	20.9	14.9	22.4
営業・販売系	90	37.8	44.4	4.4	13.3	14.4	13.3
IT技術・専門職系	331	20.2	61.6	6.9	12.1	18.7	13.0
製造業務系	225	19.6	52.4	5.8	17.8	10.7	15.1
軽作業系	133	30.1	34.6	7.5	32.3	10.5	12.8
その他	25	24.0	32.0	4.0	20.0	12.0	4.0
<派遣社員数>							
1～2人	258	43.4	34.1	5.0	16.7	5.4	6.2
3～5人	186	28.0	45.7	4.3	17.2	7.5	12.4
6～9人	103	34.0	41.7	7.8	18.4	5.8	14.6
10～29人	238	24.4	41.6	7.1	19.7	9.2	11.3
30～99人	149	20.1	47.7	4.0	12.1	16.1	14.1
100人以上	79	11.4	63.3	8.9	10.1	35.4	19.0

（％）

	正社員の仕事がかえって増えて、非効率になる	製品や仕事の質が低下する	機密事項漏洩への懸念がある	使い勝手が悪い	すぐ辞める、定着率が悪い	その他
全体	2.1	7.2	27.3	2.7	23.8	7.7
<派遣業務(全て)>						
オフィスワーク系	1.7	5.2	29.7	3.1	23.0	7.9
医療・福祉系	4.5	7.5	13.4	3.0	26.9	6.0
営業・販売系	1.1	4.4	26.7	2.2	18.9	6.7
IT技術・専門職系	3.3	4.5	38.1	3.9	13.6	8.5
製造業務系	3.1	16.0	31.6	2.2	40.4	6.2
軽作業系	0.8	18.8	29.3	2.3	29.3	8.3
その他	4.0	8.0	32.0	4.0	20.0	8.0
<派遣社員数>						
1～2人	0.8	4.3	17.8	2.3	13.6	10.9
3～5人	1.1	3.8	26.3	2.7	22.0	7.5
6～9人	2.9	10.7	31.1	0.0	20.4	5.8
10～29人	4.2	8.8	21.0	2.9	31.9	6.7
30～99人	0.0	8.1	38.3	4.0	33.6	6.7
100人以上	5.1	10.1	46.8	5.1	29.1	3.8

\* 無回答を除いている。

派遣業務（全て）別では、「IT 技術・専門職系」や「製造業務系」の派遣社員がいる事業所で「技能等の伝承の難しさ」や「機密事項漏洩の懸念」を挙げる比率が高い。また、「製造業務系」派遣を受け入れている事業所の 4 割が、派遣社員の「定着の悪さ」を問題視している。他には、「医療・福祉系」の派遣社員が働く事業所では、「コストの高さ」や「教育訓練の負担」をデメリットと感じている傾向があり、「軽作業系」派遣社員のいる事業所では、割合自体は低いものの、他の事業所に比べて「責任の所在の不明確さ」、「仕事の質の低下」を挙げる所が多い。

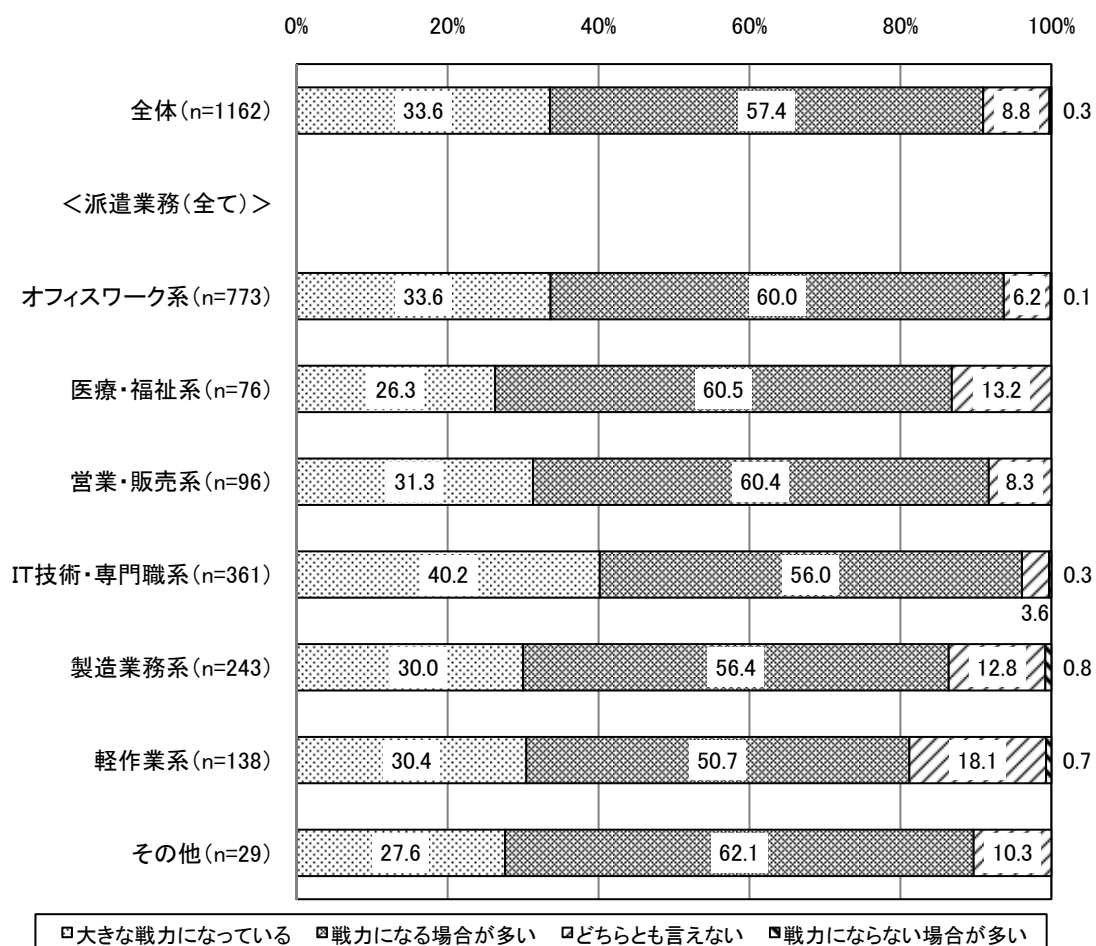
また、派遣社員数別では、派遣社員が多い事業所ほど、「技能等の伝承の難しさ」や「機密事項漏洩」の問題、「業務管理の負担」を挙げている。それに対して、派遣社員が少ない事業所ほど、「コストの高さ」を指摘している。

### 9-3. 派遣社員の働きぶりに対する評価

では、事業所は派遣社員の働きぶりをどのように評価しているのだろうか。図 9-1 を見ると、全体の 33.6%が「大きな戦力となっている」、57.4%が「戦力になる場合が多い」と回答しており、ほとんどの事業所で戦力として評価されていることがわかる。

派遣業務（全て）別に比較しても、その傾向は変わらないが、「軽作業系」や「医療・福祉系」、「製造業務系」の派遣社員が就業している事業所では、「どちらとも言えない」という回答比率がやや高い。

図 9-1：派遣社員の働きぶりに対する評価



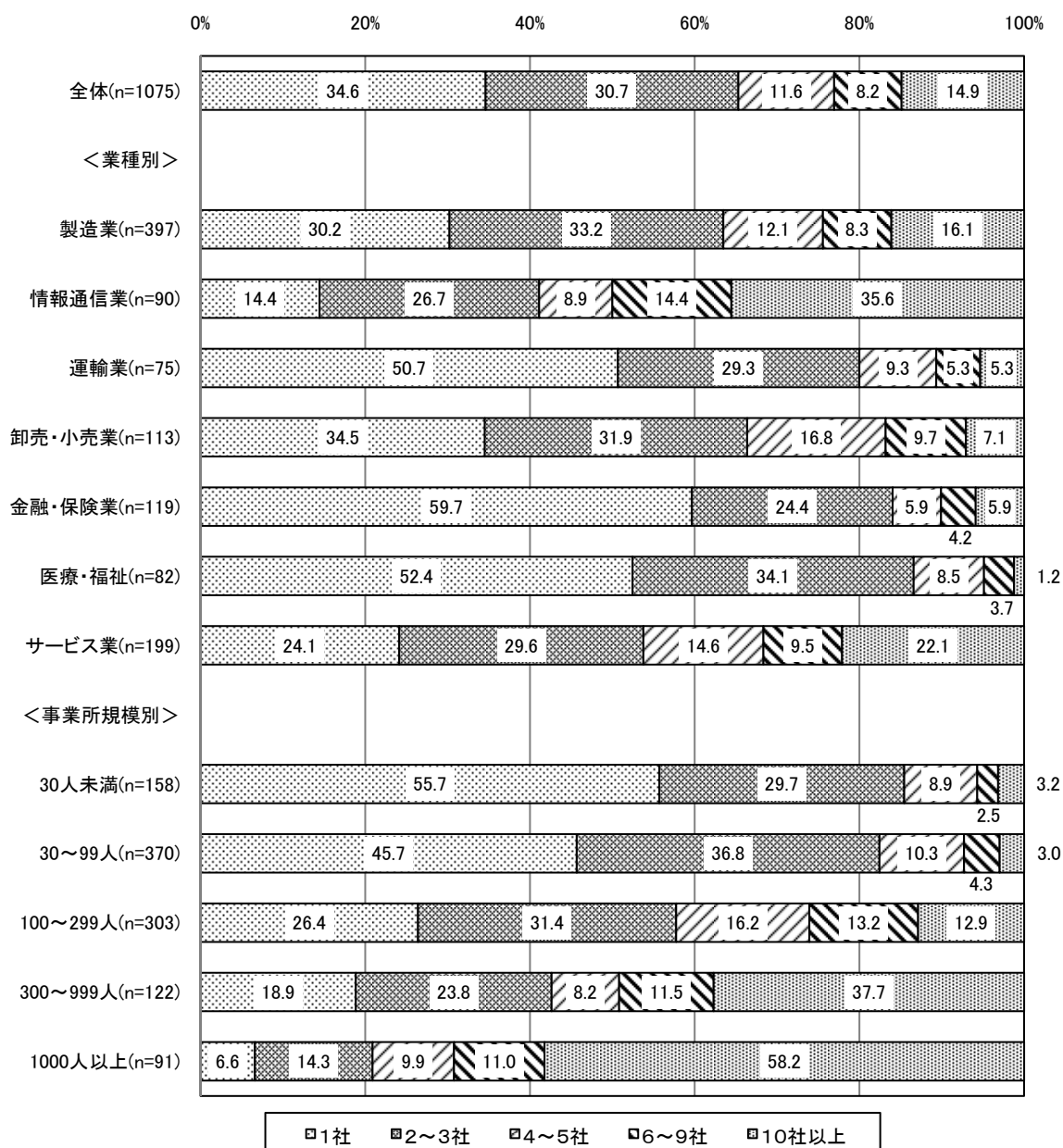
\* 無回答を除いている。

## 10. 派遣元会社との関係

### 10-1. 派遣元会社との契約・関係

本節では、派遣先企業と派遣元会社との関係や選択基準について分析したい。契約している派遣元会社の数を尋ねると、最も多いのは「1社」(34.6%)で、以下、「2~3社」(30.7%)、「10社以上」(14.9%)と続く(図10-1)。

図10-1：契約している派遣会社数

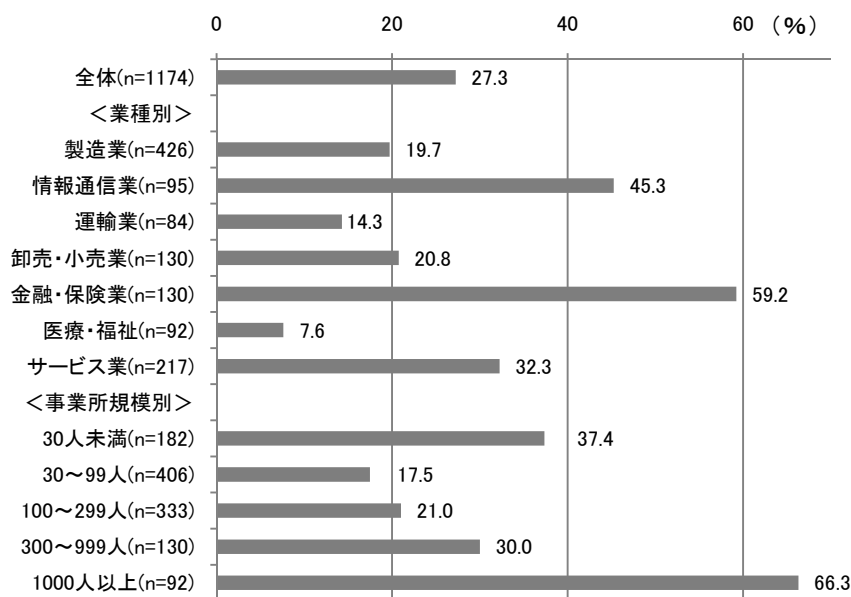


\* 無回答を除いている。

これを業種別に見ると、「金融・保険業」や「医療・福祉」、「運輸業」は契約社数が少なく、半数以上の事業所が1社としか契約していない。それに対して、「情報通信業」や「サービス業」は契約社数が多く、前者の35.6%、後者の22.1%の事業所は、10社以上の派遣元会社と関係がある。また、事業所規模別に見ると、当然ながら規模が大きいほど契約社数も多い。正社員数が100人未満の半数前後が1社としか契約していないのに対し、正社員数が1000人を超える事業所の6割弱が、10社以上の派遣元会社と取引している。

次に、取引関係のある派遣元会社の中に、同一グループの会社もしくは資本出資関係にある会社があるかどうかを尋ねると、事業所全体の27.3%が「ある」と回答している(図10-2)。業種別に見ると、特に「金融・保険業」と「情報通信業」は、同一グループ会社や資本関係のある会社との取引を行っている事業所が多いのに対し、「医療・福祉」におけるこの比率は、1割に満たない。また、事業所規模別では、正社員数1000人以上の事業所の7割弱がグループ会社等から労働者が派遣されているほか、正社員数が30人に満たない事業所の3分の1以上が、このような取引関係を結んでいる。

図10-2：業種別、事業所規模別、派遣元会社との関係



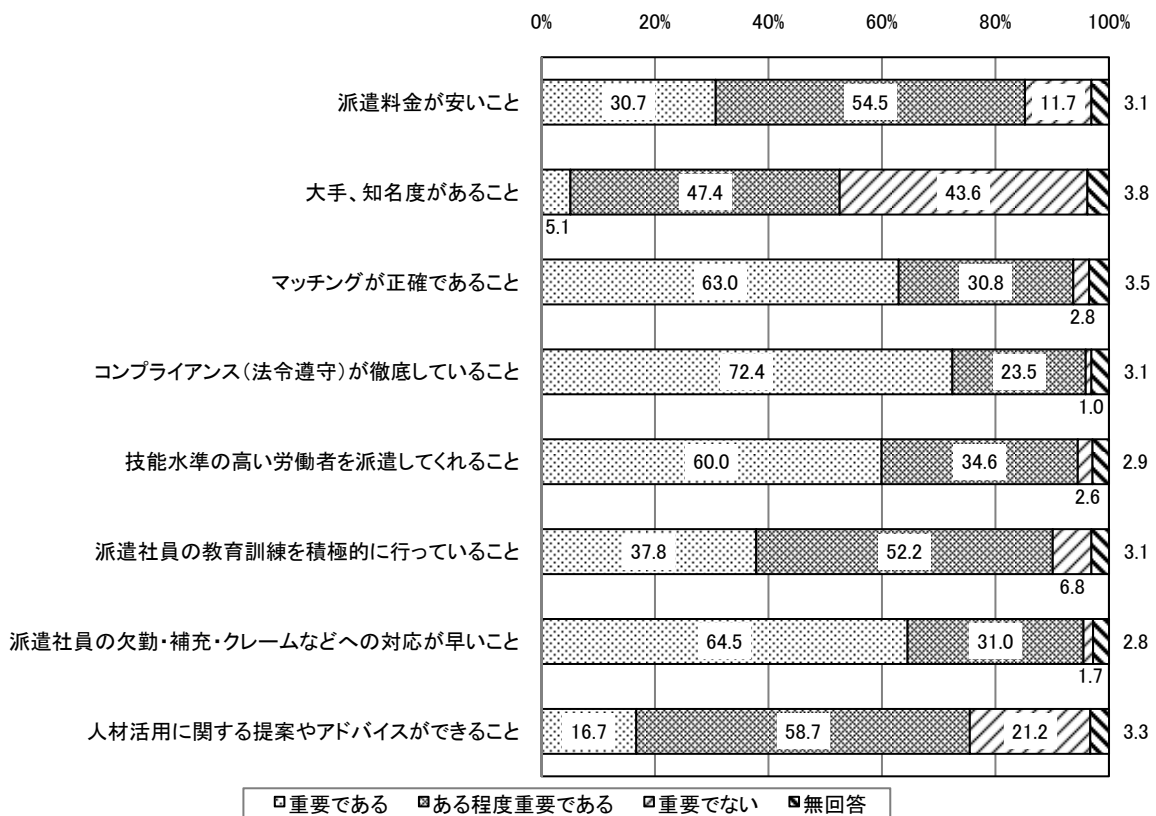
\* 数値は、同一グループの派遣会社もしくは資本出資関係にある派遣会社との取引が「ある」と回答した事業所の比率を示している。また、無回答を除いている。

## 10-2. 派遣元会社の選択基準

では、各事業所はどのような基準で派遣元会社を選んでいるのだろうか。図 10-3 は、派遣元会社の選択基準に関する 8 つの項目に関して、どの程度重要かを尋ねた結果を示している。これを見ると、「コンプライアンス（法令遵守）が徹底していること」、「技能水準の高い労働者を派遣してくれること」、「派遣社員の欠勤・補充・クレームなどへの対応が早いこと」、「マッチングが正確であること」は、ほぼ全ての事業所が「重要である」もしくは「ある程度重要である」と回答している。また、「派遣社員の教育訓練を積極的に行っていること」は全事業所の 9 割が、「人材活用に関する提案やアドバイスができること」は全体の約 8 割が重要視している。

「派遣料金が安いこと」は、約 3 割の事業所が「重要である」、5 割強の事業所が「ある程度重要である」と回答している。ただし、表には示していないが、この項目については、業種による違いが見られる。「金融・保険業」を除く業種では、9 割前後の事業所が派遣料金の安さを重要視しているのに対して、「金融・保険業」の中で料金を重要視しているのは 47.4%と、5 割以下である。一方で、「金融・保険業」の 82.5%は、派遣元会社を選ぶ基準として「大手、知名度があること」を「重要」もしくは「ある程度重要」と考えている。

図 10-3：派遣元会社の選択基準（n=1212）



## 11. 派遣労働を利用していない事業所

### 11-1. 過去の派遣労働の利用状況と時期

最後に、調査時点で派遣労働を利用していない事業所について見ていこう。表 11-1 は、過去に派遣労働を利用したことがあるかを尋ね、さらに利用したことがある事業所に対して、いつ頃まで利用していたかを尋ねた結果を示している。

まず、過去の利用状況について、全体の 47.0%が派遣労働を利用したことがある。業種別では、「製造業」が 66.5%と最も高く、「金融・保険業」も 5 割を超えている。また、規模が大きい（正社員数が多い）事業所ほど、利用経験がある。

利用を辞めた時期に関しては、派遣労働を利用したことがある事業所を 100%とした場合、「2009 年以降」が 50%を、「2008 年」が 20%を超えている。このように、近年になって派遣労働を利用しなくなった事業所は、「製造業」や「卸売・小売業」、「運輸業」で多いのに対して、「情報通信業」や「金融・保険業」などは、2007 年以前に辞めている比率がやや高い。

表 11-1：過去の派遣労働の受け入れ状況と受け入れを辞めた時期

(%)

	N	ある	受け入れを辞めた時期				ない	
			N	2005年 以前	2006～ 2007年	2008年		2009年 以降
全体	1850	47.0	845	12.0	15.7	23.0	52.3	53.0
<業種>								
製造業	549	66.5	354	9.9	12.5	22.2	58.6	33.5
情報通信業	63	41.3	24	18.2	31.8	22.7	36.4	58.7
運輸業	209	44.0	91	7.8	15.6	24.4	53.3	56.0
卸売・小売業	290	41.7	118	14.8	9.6	21.7	56.5	58.3
金融・保険業	131	50.4	64	11.3	30.6	22.6	38.7	49.6
医療・福祉	255	33.3	82	11.4	19.0	25.3	48.1	66.7
サービス業	353	32.6	112	18.3	18.3	24.8	41.3	67.4
<事業所規模>								
30人未満	472	37.1	172	13.0	17.2	22.5	49.1	62.9
30～99人	858	47.3	392	13.5	16.4	24.3	49.5	52.7
100～299人	407	56.8	225	10.5	13.2	21.5	57.5	43.2
300人以上	84	59.5	49	2.0	14.3	20.4	63.3	40.5

\* 無回答を除いている。

### 11-2. 派遣労働を利用しない理由

次に、派遣労働の利用経験に関わらず、派遣社員を受け入れない理由を複数回答形式で尋ねたところ、「直接雇用のパート・アルバイト、契約社員を採用しているため」が 61.7%と最も高く、以下、「現在いる従業員で十分であるため」（48.7%）、「コストがかかりすぎるため」（24.5%）と続く（表11-2）。他にも、派遣労働を利用していない事業所の 1 割ほどが、「技能・技術の伝承が難しくなるため」、「雇用調整を実施しているため」、「仕事の責任の所在が不明確になるため」といった理由を挙げている。

業種別の特徴としては、「卸売・小売業」や「医療・福祉」において、「直接雇用の社員を採用している」や「コストがかかりすぎる」という理由が、他業種よりも指摘されている。また、「現在いる従業員で十分」という理由は、「情報通信業」や「製造業」で多く見受けられる他、「製造業」の4分の1ほどは、「雇用調整」を理由に挙げている。一方、事業所規模別で比較した場合、規模の大きい事業所ほど「雇用調整」を理由として挙げる比率が高いが、その他に特徴的な傾向は見られない。

表11-2：派遣労働を利用しない理由（複数回答）

（％）

	N	雇用調整を実施しているため	派遣労働よりも直接雇用のパート・アルバイト、契約社員を採用しているため	現在いる従業員で十分であるため	コストがかかりすぎるため	社内で技能・技術、知識等の伝承が難しくなるため	仕事の連携やチームワークが乱れるため	仕事の責任の所在が不明確になるため	派遣労働の業務管理の負担が大きいため
全体	1822	12.9	61.7	48.7	24.5	15.1	6.6	10.0	2.9
<業種>									
製造業	540	25.4	45.0	56.5	20.4	21.3	7.2	7.2	3.5
情報通信業	62	4.8	43.1	67.7	6.2	12.3	6.2	9.2	-
運輸業	208	10.6	61.5	51.4	25.0	13.5	6.3	13.0	3.4
卸売・小売業	285	9.5	71.8	47.6	33.3	11.9	3.7	9.9	3.7
金融・保険業	130	5.4	60.8	48.5	16.2	7.7	2.3	10.0	0.8
医療・福祉	250	5.2	78.4	32.0	31.2	16.8	13.2	19.2	3.2
サービス業	347	7.5	68.9	42.9	24.2	11.0	4.9	6.1	1.7
<事業所規模>									
30人未満	464	8.4	74.6	40.5	26.9	11.9	6.0	8.8	1.9
30～99人	845	13.1	59.4	52.7	25.4	15.6	5.9	10.1	3.0
100～299人	401	16.0	51.9	52.4	19.5	18.7	8.2	10.2	4.0
300人以上	84	20.2	64.3	36.9	26.2	11.9	7.1	13.1	1.2

（％）

	派遣社員の教育訓練の負担、教える手間が大変だから	正社員の仕事が増えて、非効率だから	派遣労働に対するイメージが悪いため	製品や仕事の質が低下するため	機密事項漏洩への懸念があるため	使い勝手が悪いため	辞める、定着しないため	その他
全体	6.4	1.8	2.4	3.2	4.7	2.8	5.6	8.2
<業種>								
製造業	6.5	1.3	3.5	4.8	4.1	3.5	7.4	10.0
情報通信業	4.6	3.1	1.5	0.0	10.8	3.1	3.1	3.1
運輸業	9.1	2.9	1.4	3.4	1.9	3.8	8.7	7.7
卸売・小売業	7.1	1.0	2.4	3.7	2.7	2.0	3.7	4.1
金融・保険業	3.8	0.8	0.0	1.5	13.8	1.5	0.8	12.3
医療・福祉	7.2	4.0	2.8	2.0	4.0	2.4	6.0	5.2
サービス業	4.3	0.9	2.0	2.0	4.6	2.3	4.3	10.4
<事業所規模>								
30人未満	6.0	1.5	1.7	2.6	3.7	2.6	5.6	6.0
30～99人	7.6	1.8	2.5	3.3	4.7	3.0	5.8	7.1
100～299人	5.2	1.7	3.0	4.0	6.0	3.2	5.7	10.7
300人以上	3.6	2.4	2.4	2.4	3.6	1.2	4.8	15.5

\* 無回答を除いている。