

厚生労働省委託「労働者派遣制度等の今後のあり方についての調査・研究事業」

調査実施報告書

2024/3

目次

調査実施結果のサマリー

- (1) 事業目的・調査実施概要
- (2) アンケート調査の項目
- (3) アンケート調査の回答者属性
- (4) 就職困難度インデックス
- (5) 分析方法の全体像
- (6) 分析の結果
 - (6)-1. 労働者の属性は、就職の困難さによってどのように異なるか
 - (6)-2. 派遣就労の現状は、就職の困難さによってどのように異なるか
- (7) 就職が困難と考えられる労働者の就労において、労働者派遣制度はどのように貢献しているのか
- (8) 就職困難者の安定した雇用の実現・維持に向けて、労働者派遣制度はどのように貢献しているのか、また、どのようなことが求められるか

調査実施結果の詳細

I. 調査概要

- (1) 事業目的・調査研究事業の全体像
- (2) アンケート調査
- (3) ヒアリング調査

II. 労働者の属性は、就職の困難さによってどのように異なるか

- (1) 労働者の性別や年齢、育児・介護等の事情は、就職の困難さによってどのように異なるか
- (2) 労働者の雇用契約期間、派遣先・勤務先への継続勤務期間は、就職の困難さによってどのように異なるか
- (3) 労働者の職種、業種は、就職の困難さによってどのように異なるか

III. 派遣就労の現状は、就職の困難さによってどのように異なるか

- (1) 「就労機会」は、就職の困難さによってどのように異なるか
参考) ヒアリング結果
- (2) 「就労環境」は、就職の困難さによってどのように異なるか
参考) ヒアリング結果
- (3) 「雇用への評価」は、就職の困難さによってどのように異なるか
参考) ヒアリング結果

IV. 就職困難者の安定した雇用の実現・維持に向けて、労働者派遣制度はどのように貢献しているのか、また、どのようなことが求められるか

- (1) 就職困難者の派遣就労の現状
- (2) 就職困難者の派遣就労とその成果をさらに向上させるための課題・取組案
- (3) 取組案に対応する参考事例

本調査結果のサマリー

(1)事業目的・調査実施概要

①アンケート調査

- 本事業は、就職が困難と考えられる労働者の就労において、労働者派遣制度がどのように貢献しているのか等を明らかにするため、労働者、派遣元事業所、派遣先事業所を対象としたアンケート調査を実施した。

調査目的

就職が困難と考えられる労働者の就労において、労働者派遣制度がどのような役割を果たしているのか

アンケート調査実施概要

	労働者調査	派遣元調査	派遣先調査
調査対象	モニター会社に登録する派遣労働者と 直接雇用の正社員	厚生労働省保有のリストから無作為抽出した 派遣元事業所	調査会社より購入した 1名以上の派遣労働者を 受け入れている事業所リストから無作為抽出した 事業所
調査対象数	3,000名	9,000事業所	9,000事業所
実施期間	2023年10月1日～10月25日	2023年9月22日～10月26日	2023年9月22日～10月26日
回収数 (回収率)	3,345件(－)	1,162件(13.1%)	1,630件(18.2%)
分析対象	派遣労働者と直接雇用の正社員	「就労先を見つけるのが大変だった派遣労働者」 としてピックアップいただいた派遣労働者	「受入派遣労働者のうち、高齢者(60歳以上)」 としてピックアップいただいた派遣労働者
分析対象数	➤ スクリーニング調査： 派遣労働者3,039名 直雇用正社員 7,688名 ➤ 本調査： 派遣労働者2,255名 直雇用正社員 1,090名	1,047名	427名

(1)事業目的・調査実施概要

②ヒアリング調査

- 前述のアンケート調査に加え、就職困難者等への雇用機会の提供についての好事例等を収集するために、派遣元事業所、派遣先事業所を対象としたヒアリング調査を実施した。

調査目的

就職困難者等への雇用機会の提供についての好事例等を収集し、「就職困難者が活躍するために、どのような取組や工夫が行われているか」を深掘

ヒアリング調査実施概要	派遣元調査		派遣先調査	
	調査対象	派遣元事業所	派遣先事業所 (1名以上の派遣労働者を受け入れる事業所)	
	調査対象数	6事業所	1事業所	
	実施期間	2023年12月～2024年2月	2023年12月～2024年2月	
	調査内容	・ 就職困難者を派遣する派遣元の概況 (人数・割合、就職困難な理由、就労状況等) ・ 就職困難者を活躍させるための取組・工夫・課題 (派遣先・支援機関等との連携等) ・ 就職困難者の雇用安定に向けてのご意見		・ 高年齢者派遣の受入の概況 (人数・割合、就労状況等) ・ 高年齢者派遣を活躍させるための工夫・課題 ・ 高年齢者派遣における支援ニーズ等

(2)アンケート調査の項目

- 就職が困難と考えられる労働者の就労において、労働者派遣制度がどのように貢献しているのかを明らかにするため、労働者の「活躍の程度」「活用の工夫」「評価」「活用の見通し」の4つの観点に立って、アンケート調査の調査項目を構成した。

カテゴリ	該当する設問					
	労働者調査		派遣元調査		派遣先調査	
属性	➢ 性別 ➢ 年齢 ➢ 障害・育児・介護の有無	➢ 最終学歴 ➢ 就労地域 ➢ 通勤時間 ➢ 年収 ➢ 兼業・副業の有無	事業所	➢ 事業所所在地 ➢ 派遣労働者数 ➢ 派遣事業実施年数 ➢ 実施している人材関連サービス業 ➢ 市町村/都道府県を越えた派遣の実績 ➢ 地域における人材確保のための工夫	事業所	➢ 事業所所在地 ➢ 事業所規模 ➢ 主たる業種 ➢ 設立年数 ➢ 市町村/都道府県を越えた派遣の受入実績 ➢ 派遣会社の選定基準
			労働者派遣	➢ 性別 ➢ 年齢 ➢ 障害・育児・介護の有無 ➢ 兼業・副業の有無 ➢ 通勤時間	労働者派遣	➢ 性別 ➢ 年齢 ➢ 通勤時間
就職困難度 ※詳細は P.10を参照	➢ 働く場所の制約 ➢ 働く時間の制約		➢ 業務における創意工夫の制約 ➢ 業務における自律判断の制約 ➢ 業務に対するこだわり		➢ 聴くチカラの制約 ➢ 遂げるチカラの制約 ➢ 伝えるチカラの制約 ➢ 律するチカラの制約	
活躍の程度	➢ 雇用契約の期間 ➢ 派遣元との契約期間 ➢ 契約1回あたりの派遣期間 ➢ 現在の派遣先への派遣期間	➢ 平均労働時間/日 ➢ 平均労働日数/週 ➢ 派遣先の業種・規模 ➢ 担当業務の内容、レベル	➢ 雇用契約の期間 ➢ 就労地域 ➢ 契約1回あたりの派遣期間 ➢ 現在の派遣先への派遣期間	➢ 平均労働時間/日 ➢ 平均労働日数/週 ➢ 派遣先の業種・規模 ➢ 担当業務の内容、レベル	➢ 1回の平均派遣契約期間 ➢ 更新を含めた合計派遣期間 ➢ 紹介予定派遣の該否	➢ 平均労働時間/日 ➢ 平均労働日数/週 ➢ 派遣先の業種・規模 ➢ 担当業務の内容、レベル
活用の工夫	➢ 職場でのトラブル ➢ 働きやすくなるために派遣元、派遣先に求める工夫 ➢ 現在の働き方を選んだ理由 ➢ 紹介予定派遣の該否	➢ 受講した教育訓練 ➢ キャリア相談の有無、相談相手 ➢ 直雇用の希望	➢ 職場でのトラブル ➢ 派遣元で行っている工夫 ➢ 派遣先に求める工夫 ➢ 紹介予定派遣の該否	➢ 受講した教育訓練 ➢ キャリア相談の有無、相談相手 ➢ 直雇用の依頼状況、理由	➢ 直雇用の依頼状況 ➢ 直雇用の希望有無、理由 ➢ 紹介予定派遣の該否	
評価	➢ 担当業務のやりがいの満足度 ➢ 職場の人間関係の満足度 ➢ 教育訓練の機会の満足度		➢ 態度・意欲・勤怠の評価 ➢ 職務遂行能力の評価 ➢ 仕事の成果の評価		➢ 態度・意欲・勤怠の評価 ➢ 職務遂行能力の評価 ➢ 仕事の成果の評価	
活用の見通し	➢ 今後働きたい雇用形態 ➢ 今後の仕事の質・レベル、範囲への希望		➢ 次の派遣先を見つける難しさの見通し・理由		—	

(3)アンケート調査の回答者属性

- 労働者調査、派遣元調査、派遣先調査の回答者の属性は以下の通り。

労働者調査

	派遣労働者	直雇用 (正社員)	派遣労働者	直雇用 (正社員)
1.障害者手帳の保有あり	98	110	4.3%	10.1%
2.介護への関与あり	111	136	4.9%	12.5%
3.未就学児の育児への関与あり	65	110	2.9%	10.1%
1～3以外	2002	805	88.8%	73.9%
総計	2255	1090	100.0%	100.0%

	派遣労働者	直雇用(正社員)
10歳代	0.1%	0.1%
20歳代	8.8%	12.7%
30歳代	20.3%	15.9%
40歳代	24.2%	24.1%
50歳代	25.4%	25.7%
60歳代	18.8%	19.9%
70歳代以上	2.4%	1.7%
総計	2255	1090

	派遣労働者	直雇用 (正社員)	派遣労働者	直雇用 (正社員)
01.男性	1115	690	49.4%	63.3%
02.女性	1133	395	50.2%	36.2%
総計	2255	1090	100.0%	100.0%

雇用形態	派遣労働者	直雇用 (正社員)	派遣労働者	直雇用 (正社員)
01.無期	843	864	37.4%	79.3%
02.有期	1412	226	62.6%	20.7%
総計	2255	1090	100.0%	100.0%

派遣元調査

14.① 3歳未満の子_育児あり	2.7%
14.② 小学校入学以前の子_育児あり	3.4%
14.③ 小学生以上の子_育児あり	9.6%
14.④ 要介護状態_介護あり	4.0%
14.⑤ 障害を有している	1.1%
14.⑥ 上記①～⑤いずれにも該当しない	67.5%
14.⑦ わからない	10.8%
14.無回答	2.4%
総計	1047

②20歳代	12.8%
③30歳代	20.2%
④40歳代	44.9%
⑤60歳代	15.0%
⑥70歳以上	1.6%
無回答	5.5%
総計	1047

①男性	67.9%
②女性	29.0%
③その他	0.4%
無回答	2.7%
総計	1047

①無期	60.1%
②有期	33.5%
無回答	6.4%
総計	1047

派遣先調査

①男性	73.1%
②女性	25.3%
無回答	1.6%
総計	427

(3)アンケート調査の回答者属性

- 労働者調査、派遣元調査、派遣先調査の回答者の属性は以下の通り。

労働者調査

	派遣労働者	直雇用 (正社員)	派遣労働者	直雇用 (正社員)
01.管理的職業	6	158	0.3%	14.5%
02.専門的・技術的職業	217	172	9.6%	15.8%
03.事務的職業	814	356	36.1%	32.7%
04.販売の職業	84	86	3.7%	7.9%
05.サービスの職業	130	55	5.8%	5.0%
06.保安の職業	23	7	1.0%	0.6%
07.農林漁業の職業	4	1	0.2%	0.1%
08.生産工程の職業	421	93	18.7%	8.5%
09.輸送・機械運転の職業	25	37	1.1%	3.4%
10.建設・採掘の職業	25	28	1.1%	2.6%
11.運搬・清掃・包装等の職業	311	50	13.8%	4.6%
12.その他	195	47	8.6%	4.3%
総計	2255	1090	100.0%	100.0%

派遣元調査

①管理的職業	0.7%
②専門的・技術的職業	41.2%
③事務的職業	9.4%
④販売の職業	1.4%
⑤サービスの職業	3.1%
⑥保安の職業	0.5%
⑦農林漁業の職業	0.2%
⑧生産工程の職業	16.2%
⑨輸送・機械運転の職業	1.8%
⑩建設・採掘の職業	5.4%
⑪運搬・清掃・包装等の職業	10.8%
⑫その他：_____	3.5%
無回答	5.8%
総計	1047

派遣先調査

①管理的職業	1.4%
②専門的・技術的職業	11.2%
③事務的職業	10.5%
④販売の職業	1.2%
⑤サービスの職業	2.8%
⑥保安の職業	0.7%
⑦農林漁業の職業	0.2%
⑧生産工程の職業	45.0%
⑨輸送・機械運転の職業	2.3%
⑩建設・採掘の職業	0.9%
⑪運搬・清掃・包装等の職業	19.2%
⑫その他	2.6%
無回答	1.9%
総計	427

職種

(3)アンケート調査の回答者属性

- 労働者調査、派遣元調査、派遣先調査の回答者の属性は以下の通り。

労働者調査

派遣期間

	派遣労働者	直雇用(正社員)	派遣労働者	直雇用(正社員)
01. 1か月未満	75	13	3.3%	1.2%
02. 1か月以上3か月未満	128	14	5.7%	1.3%
03. 3か月以上6か月未満	169	22	7.5%	2.0%
04. 6か月以上9か月未満	158	55	7.0%	5.0%
05. 9か月以上1年未満	102	25	4.5%	2.3%
06. 1年以上2年未満	320	44	14.2%	4.0%
07. 2年以上3年未満	290	46	12.9%	4.2%
08. 3年以上	1013	871	44.9%	79.9%
総計	2255	1090	100.0%	100.0%

業種

	派遣労働者	直雇用(正社員)	派遣労働者	直雇用(正社員)
01.建設業	93	104	4.1%	9.5%
02.製造業（消費関連）	79	22	3.5%	2.0%
03.製造業（素材関連）	46	20	2.0%	1.8%
04.製造業（機械関連）	159	77	7.1%	7.1%
05.製造業（その他）	471	181	20.9%	16.6%
06.電気・ガス・熱供給・水道業	39	19	1.7%	1.7%
07.情報通信業	216	91	9.6%	8.3%
08.運輸業	167	75	7.4%	6.9%
09.卸売・小売業	177	136	7.8%	12.5%
10.飲食店・宿泊業	18	15	0.8%	1.4%
11.金融・保険業	143	57	6.3%	5.2%
12.医療・福祉	108	69	4.8%	6.3%
13.教育・学習支援業	46	23	2.0%	2.1%
14.その他サービス業	323	153	14.3%	14.0%
15.その他	170	48	7.5%	4.4%
総計	2255	1090	100.0%	100.0%

派遣元調査

①1か月未満	3.0%
②1か月以上3か月未満	8.8%
③3か月以上6か月未満	10.1%
④6か月以上9か月未満	10.5%
⑤9か月以上1年未満	7.2%
⑥1年以上2年未満	16.1%
⑦2年以上3年未満	10.2%
⑧3年以上	27.3%
無回答	6.8%
総計	1047

①建設業	11.7%
②製造業（消費関連）	3.3%
③製造業（素材関連）	5.5%
④製造業（機械関連）	11.5%
⑤製造業（その他）	8.2%
⑥電気・ガス・熱供給・水道業	1.7%
⑦情報通信業	23.2%
⑧運輸業	4.8%
⑨卸売・小売業	1.5%
⑩飲食店・宿泊業	1.0%
⑪金融・保険業	1.1%
⑫医療・福祉	3.8%
⑬教育・学習支援業	1.3%
⑭その他サービス業	13.3%
⑮その他（具体的に）	1.7%
総計	1047

派遣先調査

①1か月未満	2.6%
②1か月以上3か月未満	6.1%
③3か月以上6か月未満	9.8%
④6か月以上9か月未満	6.3%
⑤9か月以上1年未満	4.2%
⑥1年以上2年未満	15.0%
⑦2年以上3年未満	14.3%
⑧3年以上	40.0%
無回答	1.6%
総計	427

①建設業	2.8%
②製造業（消費関連）	9.3%
③製造業（素材関連）	10.3%
④製造業（機械関連）	18.9%
⑤製造業（その他）	26.2%
⑥電気・ガス・熱供給・水道業	0.2%
⑦情報通信業	3.5%
⑧運輸業	4.7%
⑨卸売・小売業	10.7%
⑩飲食店・宿泊業	0.9%
⑪金融・保険業	0.7%
⑫医療・福祉	0.9%
⑬教育・学習支援業	0.7%
⑭その他サービス業	8.9%
⑮その他	0.9%
無回答	0.2%
総計	427

(4)就職困難度インデックス

- 労働者の働き方(働く時間、場所)における制約や、就業における基礎力、得意な業務の特性等からみた応用力を、労働者の就職の困難さを規定する要因とし、「就職困難度インデックス」を作成した。就職困難度インデックスは、個別困難度、分野別困難度、総合困難度の3つの階層から構成されている。
- 「就職の困難さを測る変数」ごとの個別困難度の点数化にあたっては、最も制約が大きい尺度を100pt、最も制約が小さい尺度を0ptとして計算した。
- 働き方、基礎力、応用力ごとに対応する個別困難度の点数を平均し、分野別困難度とした。働き方、基礎力、応用力の分野別困難度の平均を総合困難度とした。

分野		就職の困難さを測る変数		回答と就職困難度インデックスの点数の対応	
就職困難度	働き方の制約	場所	働くにあたって、自宅から近い勤務地でなければならない等の働く場所の制限がある	あてはまらない ほとんどあてはまらない ややあてはまる あてはまる 困難度インデックス 0 33.33 66.66 100 就職困難度が低い 困難度が高い	
	基礎力の制約	就業基礎力*	- 人の話に耳を傾け、相手の考えや言いたいことを理解する力 - 報告・連絡・相談をし、有用な情報は周囲に伝える力 - 仕事上での自分の感情の上下を認識し、冷静になることができる力 - 自分の役割を意識して、割り当てられたことに責任をもち、遂行する力	スキルが高い やや高い 標準的 やや低い スキルが低い 困難度インデックス 0 25 50 75 100 就職困難度が低い 困難度が高い	
	応用力の制約	創意工夫	自分で創意工夫ができる仕事が得意である	あてはまる ややあてはまる ほとんどあてはまらない あてはまらない 困難度インデックス 0 33.33 66.66 100 就職困難度が低い 困難度が高い	
	自律判断	自律的に自分の判断で進められる仕事が得意である			

総合困難度

分野別困難度の合計/3

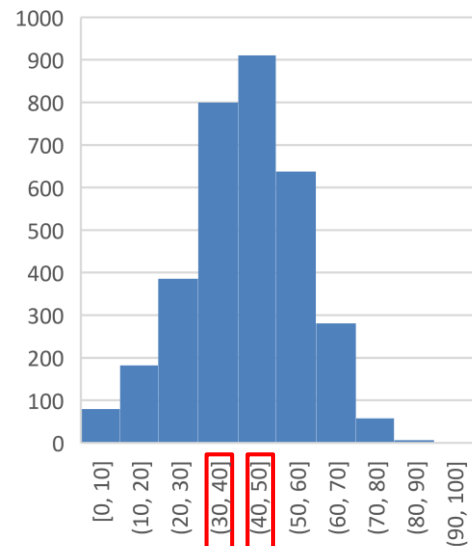
※ 就業基礎力は、どんな職場や仕事でも共通して必要となる汎用スキルに着目した指標「4つのチカラ」に基づいて作成

(参考)就職困難度インデックスの分布

①労働者調査

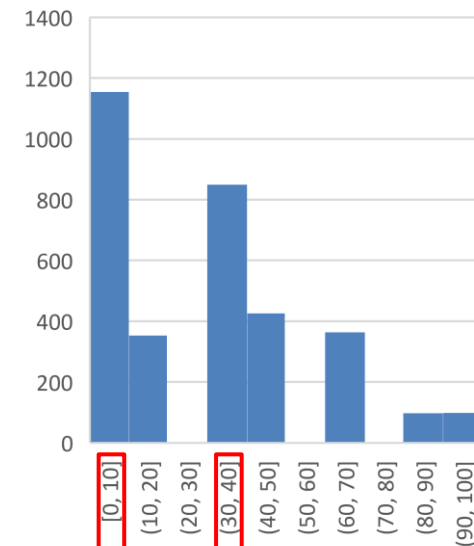
- 総合困難度、分野別困難度(働き方の制約、基礎力の制約、応用力の制約)のそれぞれの困難度の下位（就職が困難でない）33%を就職困難度「低」、33%～67%を就職困難度「中」、67%以上を就職困難度「高」として区分した。

総合困難度



N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
3345	42.08	0	35.42	50	100

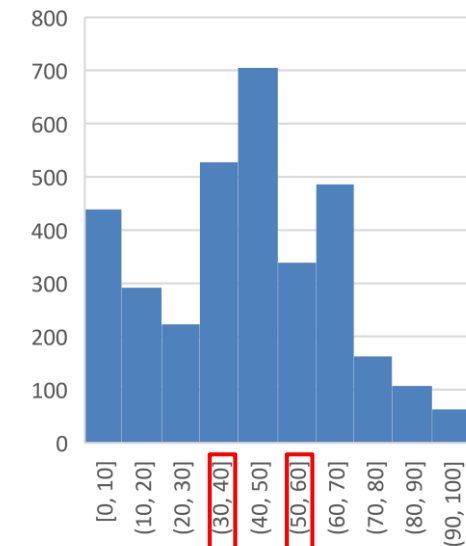
働き方の制約



N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
3345	29.25	0	0	33.33	100

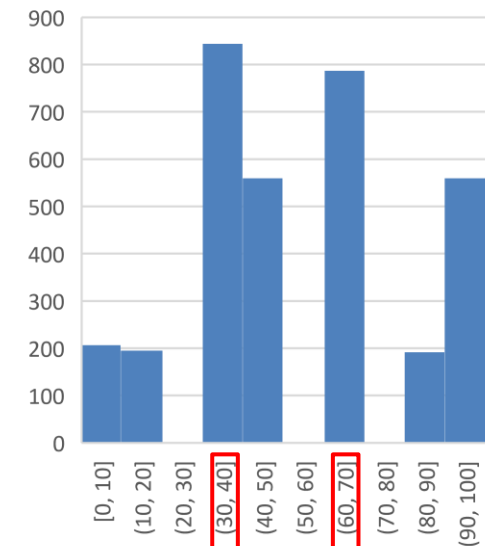
分野別困難度

基礎力の制約



N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
3345	42.01	0	31.25	56.25	100

応用力の制約



N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
3345	54.96	0	33.33	66.67	100

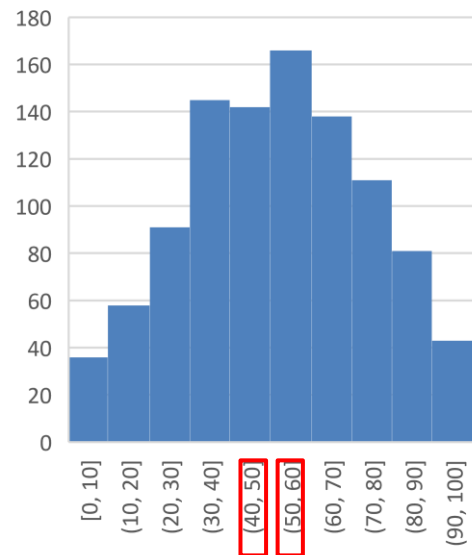
就職が困難でない → 就職が困難 → 就職が困難でない → 就職が困難 → 就職が困難でない → 就職が困難 → 就職が困難でない → 就職が困難

(参考)就職困難度インデックスの分布

②派遣元事業所調査

- 総合困難度、分野別困難度(働き方の制約、基礎力の制約、応用力の制約)のそれぞれの困難度の下位（就職が困難でない）33%を就職困難度「低」、33%～67%を就職困難度「中」、67%以上を就職困難度「高」として区分した。

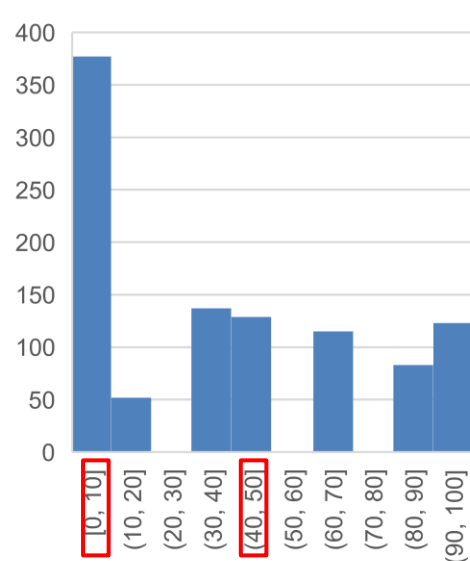
総合困難度



N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
1011	51.72	0	40.97	62.5	100

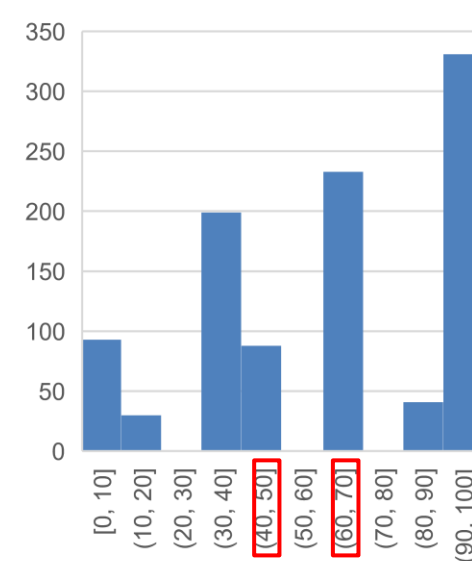
分野別困難度

働き方の制約



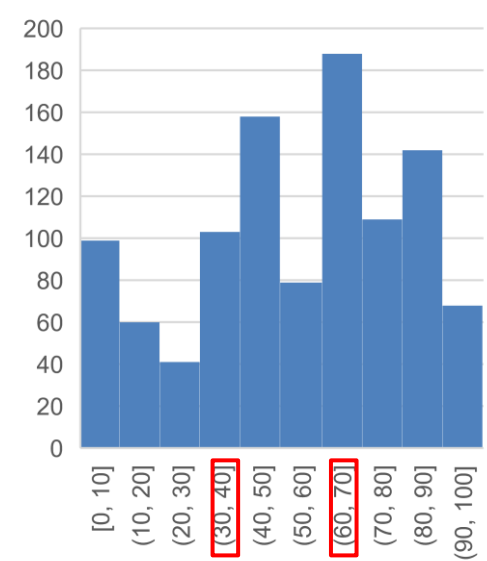
N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
1011	38.16	0	0	50.0	100

基礎力の制約



N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
1011	54.01	0	43.75	68.75	100

応用力の制約



N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
1011	62.64	0	50.0	83.33	100

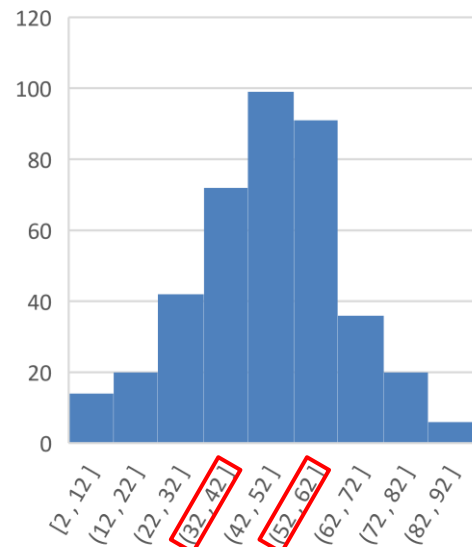
就職が困難でない → 就職が困難 → 就職が困難でない → 就職が困難 → 就職が困難でない → 就職が困難 → 就職が困難でない → 就職が困難

(参考)就職困難度インデックスの分布

③派遣先事業所調査

- 総合困難度、分野別困難度(働き方の制約、基礎力の制約、応用力の制約)のそれぞれの困難度の下位（就職が困難でない）33%を就職困難度「低」、33%～67%を就職困難度「中」、67%以上を就職困難度「高」として区分した。

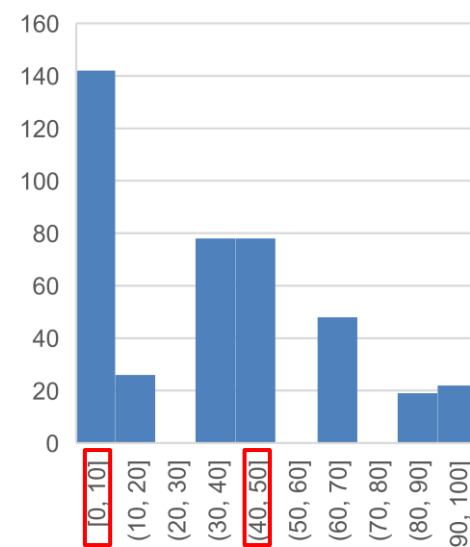
総合困難度



N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
400	46.57	2.08	40.28	54.17	88.89

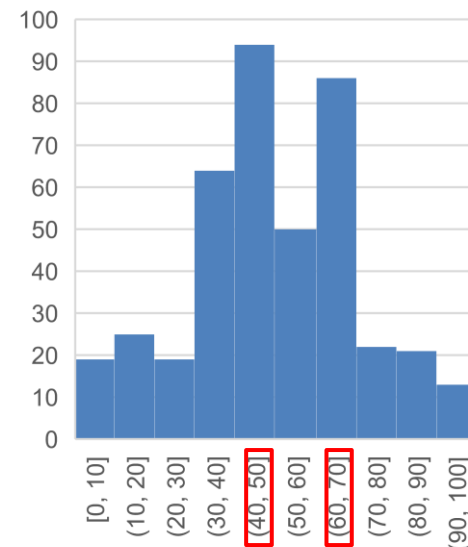
分野別困難度

働き方の制約



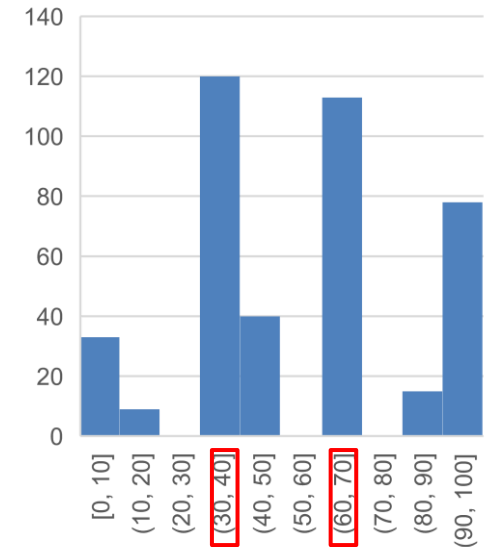
N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
413	33.70	0	0	50.0	100

基礎力の制約



N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
413	50.27	0	43.75	62.50	100

応用力の制約

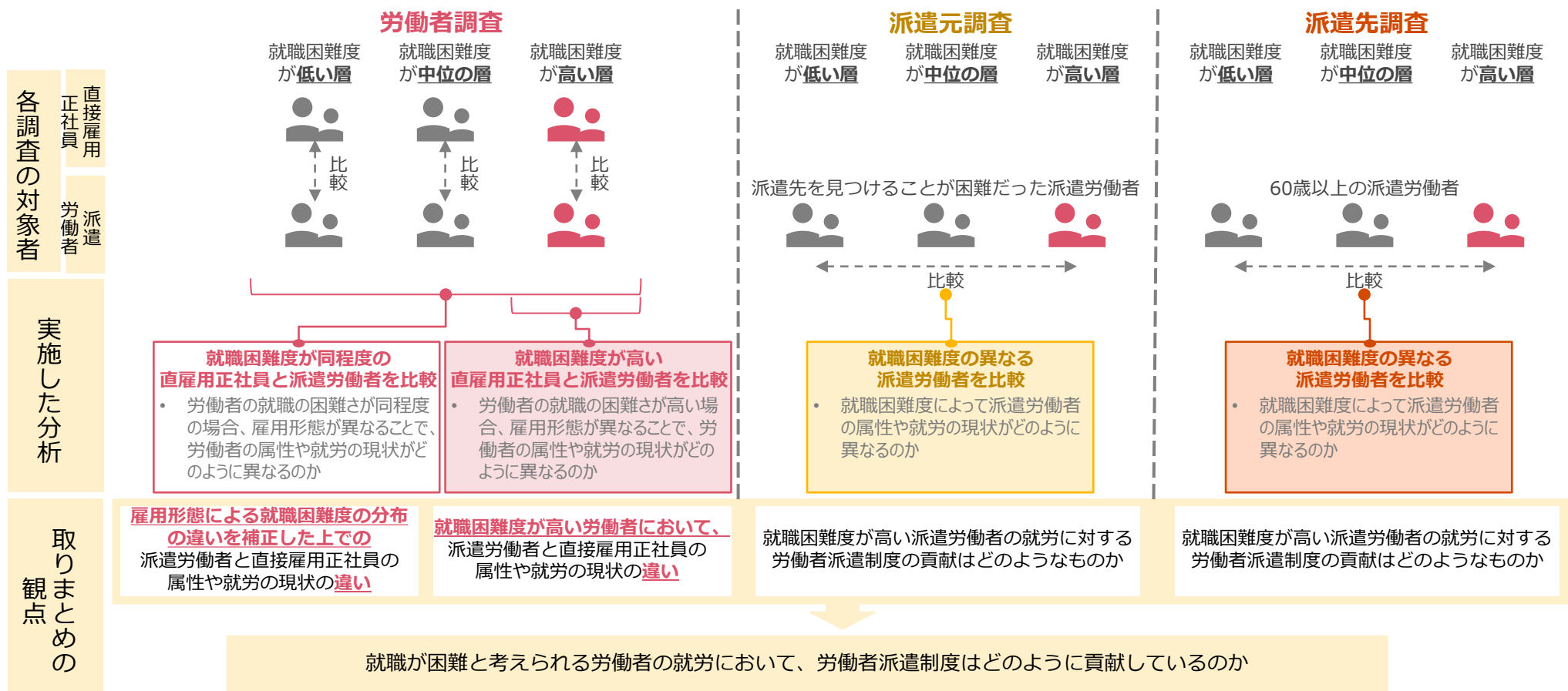


N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
408	55.72	0	33.33	66.67	100

就職が困難でない → 就職が困難 → 就職が困難でない → 就職が困難 → 就職が困難 → 就職が困難 → 就職が困難でない

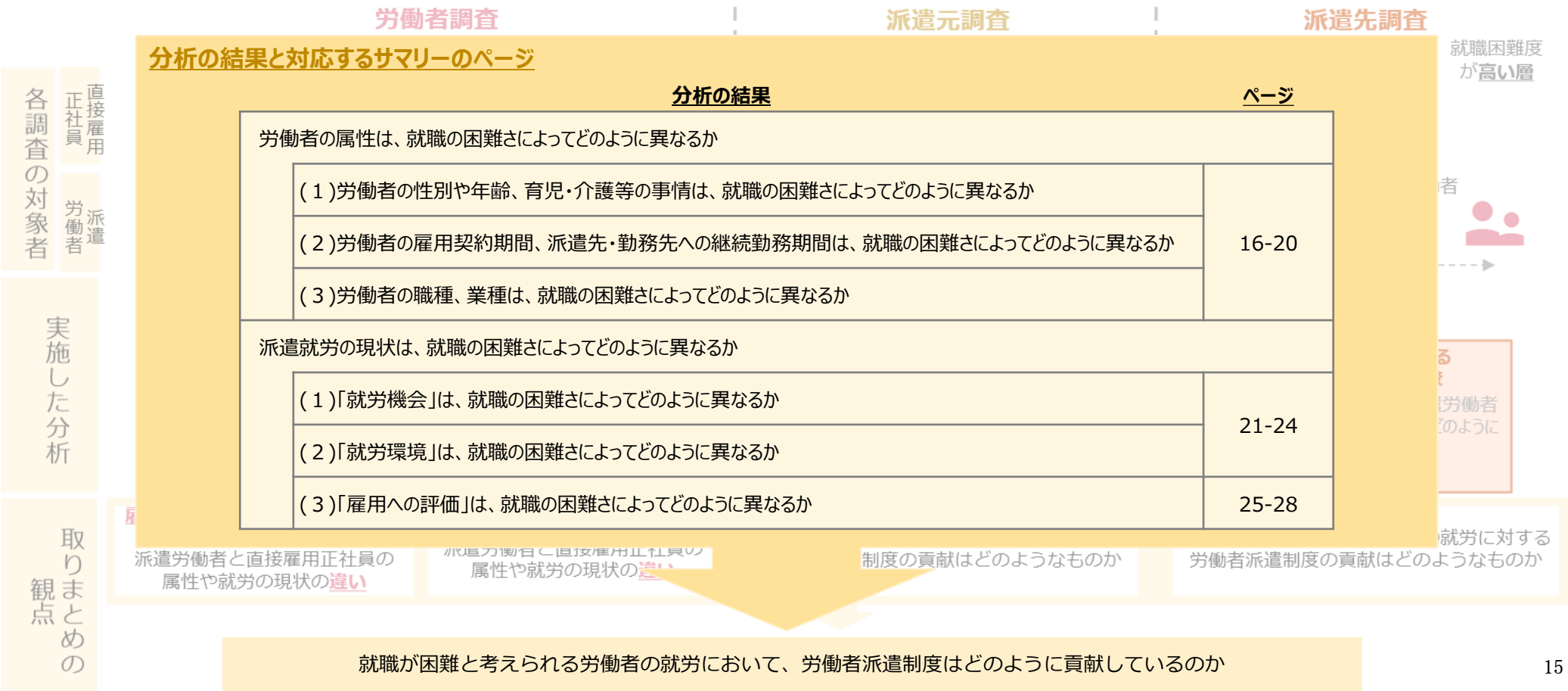
(5)分析方法の全体像

- 労働者調査、派遣元調査、派遣先調査のそれぞれで調査の対象者が異なるため、各調査で以下の分析を行い、**就職困難者に対する労働者派遣制度の役割を取りまとめた**。
- 労働者調査では、雇用形態が異なることで**就職困難度が同程度の労働者の属性や就労の現状がどのように異なるのか**、雇用形態が異なることで**就職困難度の高い労働者の属性や就労の現状がどのように異なるのか**、の2点に沿って分析した。
- 派遣元・派遣先調査では、就職困難度の異なる派遣労働者を比較し、就職困難度の低い派遣労働者と比べて、**就職困難度の高い派遣労働者の属性や就労の現状がどのように異なるのか**を分析した。



(6)分析の結果

- 分析の結果は、「1.労働者の属性は、就職の困難さによってどのように異なるか」「2.派遣就労の現状は、就職の困難さによってどのように異なるか」の2点に沿って取りまとめた。



(6)-1. 労働者の属性は、就職の困難さによってどのように異なるか

①労働者調査(総合困難度による違い)

- 総合困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、派遣労働者は、年齢別では30代、50代、70代以上、性別では女性、雇用契約期間では有期、現在の派遣先への派遣期間では3年未満、職種では事務、サービス、生産工程、建設、運搬・清掃が多い。加えて、育児・介護・障害の事由との関連では、同事由の労働者は総合困難度にかかわらず、全体的に派遣労働者で少ないが、その傾向は特に、総合困難度が「高い層」で顕著である。

同じ総合困難度の 直雇用正社員と派遣労働者の違い

総合困難度が「高い層」での 直雇用正社員と派遣労働者の違い

派遣労働者で多い性別・年代

性別・年代	年代	30代,50代,70代以上	年代	60代
	性別	女性	性別	女性

派遣労働者で多い雇用契約の期間等

雇用契約	雇用契約の期間	有期	雇用契約の期間	有期
	現在の派遣先への派遣期間	3年未満	現在の派遣先への派遣期間	3年未満 (9か月以上1年未満を除)

派遣労働者で多い派遣先の属性

就労先の 職種・ 業種・ 規模	派遣 職種	事務、サービス、保安、農林漁業、 生産工程、建設、運搬清掃	派遣 職種	保安、農林漁業、生産工程、 運搬清掃
	派遣先 業種	製造、情報通信、運輸、 その他サービス	派遣先 業種	製造、情報通信、運輸

育児・介護・障害の事由のある労働者の割合の差分 (ppt : パーセントポイント)

育児・ 介護等 の事情

	総合困難度が 低い層	総合困難度が 中位の層	総合困難度が 高い層
育児に関与	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い
派遣と直雇用における労働者の割合の差分	5.8ppt	7.4ppt	9.8ppt
介護に関与	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い
派遣と直雇用における労働者の割合の差分	6.4ppt	7.9ppt	9.8ppt
障害を有する	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い
派遣と直雇用における労働者の割合の差分	3.8ppt	5.5ppt	9.9ppt

同じ総合困難度の
直雇用正社員と派遣労働者の違い

- ・ 育児、介護、障害を有する等の
事由のある労働者の割合は、派遣
労働者で低い

総合困難度が「高い層」での
直雇用正社員と派遣労働者の違い

- ・ 育児、介護、障害を有する等の
事由のある労働者の割合は、派遣
労働者で低い

(6)-1. 労働者の属性は、就職の困難さによってどのように異なるか

①労働者調査(分野別困難度による違い) 1/2

- 分野別困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、派遣労働者には、制約の分野に関わらず年代は30代、性別は女性、雇用契約は有期、現在の派遣先への派遣期間は3年未満、職種は事務、サービス、生産工程、保安、運搬・清掃・包装が多い。
- 分野別困難度の「高い層」で比較した結果も、ほぼ同様の傾向がみられる。

同じ困難度の直雇用正社員と派遣労働者の違い

派遣労働者に多い属性

	働き方の制約	基礎力の制約	応用力の制約
年代	30代	30代	30代,60代以上
性別	女性	女性	女性

派遣労働者に多い雇用契約の期間等

	働き方の制約	基礎力の制約	応用力の制約
雇用契約の期間	有期	有期	有期
現在の派遣先への派遣期間	3年未満	3年未満	3年未満

派遣労働者に多い派遣先の属性

	働き方の制約	基礎力の制約	応用力の制約
派遣職種	事務、サービス、保安、農林漁業、生産工程、運搬・清掃・包装	事務、サービス、保安、農林漁業、生産工程、運搬・清掃・包装	事務、サービス、保安、農林漁業、生産工程、運搬・清掃・包装
派遣先業種	製造、情報通信、運輸、金融・保険、その他サービス	製造、情報通信、運輸、金融・保険、その他サービス	製造、情報通信、運輸、金融・保険、その他サービス

困難度が「高い層」での直雇用正社員と派遣労働者の違い

派遣労働者に多い属性

	働き方の制約	基礎力の制約	応用力の制約
年代	30代,50代,70代以上	30代,40代,60代	30代,40代,50代,60代
性別	女性	女性	女性

派遣労働者に多い雇用契約の期間等

	働き方の制約	基礎力の制約	応用力の制約
雇用契約の期間	有期	有期	有期
現在の派遣先への派遣期間	3年未満	3年未満	3年未満

派遣労働者に多い派遣先の属性

	働き方の制約	基礎力の制約	応用力の制約
派遣職種	サービス、保安、生産工程、運搬・清掃・包装	保安、農林漁業、生産工程、運搬・清掃・包装	サービス、農林漁業、生産工程、運搬・清掃・包装
派遣先業種	製造、情報通信、運輸	製造、情報通信、運輸、金融・保険	製造、情報通信、運輸

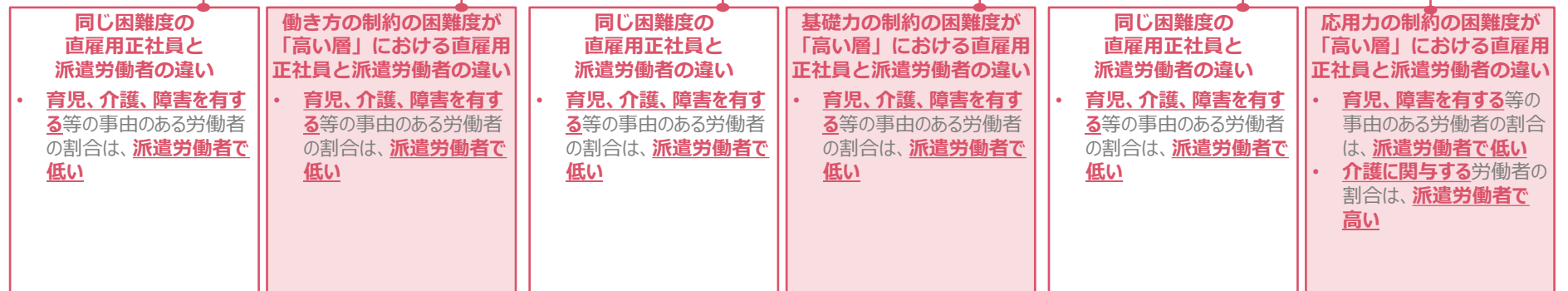
(6)-1. 労働者の属性は、就職の困難さによってどのように異なるか

①労働者調査(分野別困難度による違い) 2/2

- 分野別困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、育児や介護に関与する労働者や障害を有する労働者は、直接雇用正社員よりも派遣労働者に少ない。
- 分野別困難度が「高い層」で比較した結果も同様の傾向であるものの、派遣労働者が少ない傾向は概ね働き方の制約、基礎力の制約、応用力の制約の順番で大きくなる。

育児・介護・障害の事由のある労働者の割合の差分（ppt：パーセントポイント）

	働き方の制約			基礎力の制約			応用力の制約		
	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層
育児に關与	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い
派遣と直雇用における労働者の割合の差分	3.4ppt	8.0ppt	9.8ppt	5.5ppt	7.6ppt	9.5ppt	7.8ppt	7.4ppt	5.1ppt
介護に關与	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い	派遣で多い
派遣と直雇用における労働者の割合の差分	3.5ppt	2.1ppt	17.3ppt	8.7ppt	6.1ppt	8.3ppt	12.0ppt	5.0ppt	0.9ppt
障害を有する	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い	直雇用で多い
派遣と直雇用における労働者の割合の差分	4.1ppt	1.5ppt	11.8ppt	4.2ppt	4.4ppt	11.3ppt	7.8ppt	3.7ppt	3.3ppt



(6)-1. 労働者の属性は、就職の困難さによってどのように異なるか

②派遣元事業所調査

- 総合困難度と育児・介護・障害の事由との関連では、いずれの事由についても困難度の「高い層」は他の層に比べて対象労働者割合が高く、分野別困難度では、働き方の制約で同様の傾向がみられる。
- 個人属性との関連では、総合困難度の「高い層」は、年代では30代、40代、性別では女性が多い。分野別困難度別にみると、働き方の制約は総合困難度と同様の傾向がみられるが、応用力の制約は男性の多い点に特徴がある。
- 雇用契約との関連では、総合困難度の「高い層」は、雇用契約期間では有期、派遣期間では1年未満が多い。分野別困難度別にみると、働き方の制約は総合困難度と同様の傾向がみられるが、基礎力の制約と応用力の制約は無期の多い点に特徴がある。
- 派遣先の職種との関連では、サービス、運輸・清掃・包装は総合困難度、分野別困難度に共通して「高い層」に多い職種であり、それに加えて、事務は働き方の制約の「高い層」、生産工程、販売は働き方の制約と基礎力の制約の「高い層」、農林漁業、輸送は応用力の制約の「高い層」で多い。

育児・ 介護等 の事情	育児・介護・障害の事由のある労働者の割合(%)												
		総合困難度			働き方の制約			基礎力の制約			応用力の制約		
		困難度が 低い層	困難度が 中位の層	困難度が 高い層	困難度が 低い層	困難度が 中位の層	困難度が 高い層	困難度が 低い層	困難度が 中位の層	困難度が 高い層	困難度が 低い層	困難度が 中位の層	困難度が 高い層
	育児に関与(3歳未満)	2.2	2.0	3.7	1.6	1.6	5.0	2.7	3.1	1.9	2.8	1.7	3.2
	育児に関与(小学生未満)	3.1	3.1	4.6	1.9	1.3	7.8	5.6	4.3	1.3	4.1	3.4	3.0
	育児に関与(小学生以上)	11.5	6.0	11.9	6.9	9.4	12.8	12.0	9.4	8.5	10.1	12.0	7.0
	介護に関与	0.9	4.3	5.8	1.1	5.0	5.6	3.7	2.8	6.0	3.2	3.4	4.8
	障害を有する	0.3	1.4	1.8	0.3	2.2	1.2	0.3	1.7	1.6	0.9	2.1	0.8
困難度が「高い層」に多い属性													
	総合困難度			働き方の制約			基礎力の制約			応用力の制約			
年代	30代、40代			30代、40代、70代以上			20代、40代			20代、30代、70代以上			
性別	女性			女性			女性			男性			
雇用 契約	困難度が「高い層」に多い雇用契約の期間等												
		総合困難度			働き方の制約			基礎力の制約			応用力の制約		
	雇用契約の期間	有期			有期			無期			無期		
	現在の派遣先への派遣期間	1年未満			1年未満			1年未満			3か月未満、1年以上2年未満		
派遣先 の 職種・ 業種・ 規模	困難度が「高い層」に多い派遣先の属性等												
		総合困難度			働き方の制約			基礎力の制約			応用力の制約		
	派遣職種	事務、販売、サービス、生産工程、 運搬清掃			事務、販売、サービス、 生産工程、運搬・清掃・包装			販売、サービス、生産工程、 運搬・清掃・包装			サービス、農林漁業、輸送、運搬・清掃・包装		
	派遣先業種	製造、運輸、卸売・小売、 飲食・宿泊、医療・福祉			製造、運輸、卸売・小売、飲食・宿泊、金融・ 保険、医療・福祉			製造、運輸			情報通信、運輸、飲食・宿泊、医療・福祉、 教育・学習支援		
	派遣先規模	300人未満			300人未満			30～99人			50～99人		

(6)-1. 労働者の属性は、就職の困難さによってどのように異なるか

③派遣先事業所調査

- 総合困難度の「高い層」は、性別では男性が多く、派遣先の職種、業種では派遣元調査とほぼ同じ結果になっている。
- 分野別困難度との関連では、制約の分野に関わらず、困難度が「高い層」に男性が多い。「高い層」が多い職種は派遣元調査と類似するが、派遣元調査の結果に加えて、働き方の制約の困難度が「高い層」に輸送系、基礎力の制約の困難度が「高い層」に輸送系、農林漁業、応用力の制約の困難度が「高い層」に管理、生産工程の職種が多くみられた。

性別

性別

総合困難度

男性

働き方の制約

男性

基礎力の制約

男性

応用力の制約

男性

雇用契約

現在の派遣先への派遣期間

総合困難度

3年未満

働き方の制約

3か月以上9か月未満、
2年以上3年未満

基礎力の制約

6か月未満、
9か月以上1年未満、
2年以上3年未満

応用力の制約

1か月以上6か月未満、
1年以上 3 年未満

派遣先の職種・業種・規模

派遣職種

総合困難度

販売、サービス、農林漁業、
生産工程、建設・採掘、
運搬清掃

働き方の制約

サービス、輸送、
運搬・清掃・包装

基礎力の制約

販売、サービス、
農林漁業、輸送

応用力の制約

管理、農林漁業、生産工程、
輸送、運搬・清掃・包装

派遣先業種

製造、運輸、医療・福祉

卸売・小売、医療・福祉、

運輸、飲食・宿泊、
医療・福祉、

製造

派遣先規模

500～999人

30人未満、
100～499人

30人未満、
100～299人

50～99人、
300～499人

(6)-2.派遣就労の現状は、就職の困難さによってどのように異なるか (就労機会と就労環境) ①労働者調査(総合困難度による違い)

- 総合困難度が高い労働者ほど、派遣就労の割合が高く、派遣就労は困難度が高い派遣労働者に選ばれる傾向にある。
- 労働者調査で直雇用正社員と派遣労働者の就労環境を比較すると、トラブルを経験したことがある、教育訓練、キャリア形成支援を受けたことのある労働者の割合と総合困難度の間に一定の傾向は見られないが、一般的に派遣労働者の割合が低く、特にその傾向は「雇用形態維持を希望する」で顕著である。総合困難度の「高い層」をみると、トラブルを経験したことがある労働者の割合は、教育訓練、キャリア形成支援とともに派遣労働者で低い。

機 就 会 労	● 総合困難度が高い労働者ほど派遣就労を選択 する傾向		
就 労 環 境	トラブルや教育訓練を受けた経験のある労働者の割合の差分 (ppt : パーセントポイント)		
		総合困難度の 低い層	総合困難度の 中位の層
	トラブルを経験した	直雇用で多い	直雇用で多い
	派遣と直雇用における労働者の割合の差分	0.6ppt	2.9ppt
	教育訓練を受けた	直雇用で多い	直雇用で多い
	派遣と直雇用における労働者の割合の差分	10.2ppt	2.8ppt
	キャリア形成支援を受けた	直雇用で多い	直雇用で多い
	派遣と直雇用における労働者の割合の差分	5.0ppt	2.5ppt
	雇用形態維持を希望する	直雇用で多い	直雇用で多い
	派遣と直雇用における労働者の割合の差分	36.2ppt	28.3ppt
			総合困難度の 高い層
			直雇用で多い
			6.3ppt
			直雇用で多い
			2.9ppt
			直雇用で多い
			6.7ppt
			直雇用で多い
			25.6ppt
同じ困難度の直雇用正社員と派遣労働者の違い		総合困難度の「高い層」での 直雇用正社員と派遣労働者の違い	
● トラブルを経験したことがある、教育訓練、キャリア形成支援を受けたことのある労働者の割合に一定の傾向は見られない		● <u>トラブルを経験したことがある労働者の割合は、派遣労働者で低い</u>	
● <u>現在の雇用形態を今後も希望する労働者の割合は、派遣労働者で低い</u>		● <u>教育訓練、キャリア形成支援、現在の雇用形態を今後も希望する労働者の割合は、派遣労働者で低い</u>	

(6)-2.派遣就労の現状は、就職の困難さによってどのように異なるか (就労機会と就労環境について) ①労働者調査(分野別困難度による違い)

- 制約の分野別に同じ困難度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、いずれの分野でも、トラブルを経験したことがある、教育訓練、キャリア形成支援を受けたことがある、雇用形態維持を希望する労働者の割合と困難度の間に一定の傾向は見られない。
- 制約の分野別に困難度が「高い層」をみると、働き方の制約と基礎力の制約の困難度が「高い層」では、トラブルを経験したことがある労働者の割合が派遣労働者で低い。

トラブルや教育訓練を受けた経験のある労働者の割合の差分（ppt：パーセントポイント）

	働き方の制約			基礎力の制約			応用力の制約		
	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層
トラブルを経験した 派遣と直雇用における労働者の割合の差分	直雇用で多い 2.3ppt	派遣で多い 4.1ppt	直雇用で多い 8.9ppt	直雇用で多い 4.2ppt	派遣で多い 0.4ppt	直雇用で多い 5.6ppt	直雇用で多い 2.9ppt	直雇用で多い 2.8ppt	派遣で多い 3.6ppt
教育訓練を受けた 派遣と直雇用における労働者の割合の差分	直雇用で多い 6.1ppt	直雇用で多い 4.7ppt	直雇用で多い 6.9ppt	直雇用で多い 10.4ppt	直雇用で多い 1.8ppt	直雇用で多い 5.4ppt	直雇用で多い 5.7ppt	直雇用で多い 3.1ppt	直雇用で多い 0.1ppt
キャリア形成支援を受けた 派遣と直雇用における労働者の割合の差分	直雇用で多い 3.4ppt	直雇用で多い 0.7ppt	直雇用で多い 9.4ppt	直雇用で多い 6.8ppt	直雇用で多い 0.1ppt	直雇用で多い 8.1ppt	直雇用で多い 3.5ppt	直雇用で多い 4.2ppt	直雇用で多い 0.4ppt
雇用形態維持を希望する 派遣と直雇用における労働者の割合の差分	直雇用で多い 31.0ppt	直雇用で多い 33.8ppt	直雇用で多い 26.2ppt	直雇用で多い 31.9ppt	直雇用で多い 31.3ppt	直雇用で多い 26.3ppt	直雇用で多い 33.2ppt	直雇用で多い 30.1ppt	直雇用で多い 26.6ppt

就労環境

同じ困難度の直雇用正社員と派遣労働者の違い

- トラブルを経験したことがある、教育訓練、キャリア形成支援を受けたことのある労働者の割合と困難度の間に一定の傾向は見られない
- 現在の雇用形態を今後も希望する労働者の割合は、派遣労働者で低い

働き方の制約の困難度が「高い層」における直雇用正社員と派遣労働者の違い

- トラブルを経験したことがある労働者の割合は、派遣労働者で低い
- 教育訓練、キャリア形成支援、現在の雇用形態を今後も希望する労働者の割合は、派遣労働者で低い

同じ困難度の直雇用正社員と派遣労働者の違い

- トラブルを経験したことがある、教育訓練、キャリア形成支援を受けたことのある労働者の割合と困難度の間に一定の傾向は見られない
- 現在の雇用形態を今後も希望する労働者の割合は、派遣労働者で低い

基礎力の制約の困難度が「高い層」における直雇用正社員と派遣労働者の違い

- トラブルを経験したことがある労働者の割合は、派遣労働者で低い
- 教育訓練、キャリア形成支援、現在の雇用形態を今後も希望する労働者の割合は、派遣労働者で低い

同じ困難度の直雇用正社員と派遣労働者の違い

- トラブルを経験したことがある、教育訓練、キャリア形成支援を受けたことのある労働者の割合と困難度の間に一定の傾向は見られない
- 現在の雇用形態を今後も希望する労働者の割合は、派遣労働者で低い

応用力の制約の困難度が「高い層」における直雇用正社員と派遣労働者の違い

- トラブルを経験したことがある労働者の割合は、派遣労働者で高い
- 教育訓練、キャリア形成支援、現在の雇用形態を今後も希望する労働者の割合は、派遣労働者で低い

(6)-2.派遣就労の現状は、就職の困難さによってどのように異なるか(就労環境)

②派遣元事業所調査

- 派遣元は、派遣労働者の困難度のレベルによって異なる取組を行っており、総合困難度が高くなるほど、直接雇用切替を依頼する、能力を活かせる仕事を紹介する、働きやすい職場風土の派遣先を紹介する、相談体制を整備するとの取組みが多い。
- 制約の分野別にみると、派遣元は、働き方の制約の困難度が高くなるほど、派遣労働者に対して、直接雇用切替を依頼する、能力を活かせる仕事や働きやすい職場風土の派遣先の紹介を行うことが多く、基礎力の制約の困難度が高くなるほど、相談体制の整備を行うことが多い。

トラブル経験等のある派遣労働者の割合(%)

	総合困難度			働き方の制約			基礎力の制約			応用力の制約		
	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層
トラブルを経験した	8.1	12.6	15.5	8.8	11.6	16.5	9.3	11.6	17.6	89.6	85.4	89.0
教育訓練を受けた	89.7	90.6	89.9	88.1	91.8	91.0	93.4	92.9	89.0	93.1	91.0	86.6
キャリア形成支援を受けた	51.1	57.7	46.0	49.6	56.3	50.8	55.8	53.1	50.2	61.2	51.5	43.5
直雇用切替を依頼した	5.6	8.6	11.6	3.2	10.7	12.5	6.3	9.9	9.1	9.5	8.2	8.3

派遣労働者が活躍するために派遣元が行っている取組の割合(%)

	総合困難度			働き方の制約			基礎力の制約			応用力の制約		
	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層
教育や研修を充実させる	47.4	47.1	39	48.0	47.5	38.9	51.2	43.8	41.4	46.7	42.1	43.8
能力を活かせる仕事を紹介する	39.9	38.9	43.0	35.8	40.3	47.0	43.9	38.4	43.6	47.3	39.9	35.2
キャリアアップにつながる仕事を紹介する	21.5	24.0	15.5	20.7	20.8	20.2	23.6	21.3	16.9	26.5	14.2	17.7
働きやすい職場風土の派遣先を紹介する	23.1	27.1	35.7	19.9	28.3	39.6	27.2	30.7	30.1	30.6	26.6	28.5
困っていることを相談できる体制を整備する	55.8	59.4	61.0	53.8	62.6	60.7	57.8	58.8	61.4	59.3	60.5	57.0

(6)-2.派遣就労の現状は、就職の困難さによってどのように異なるか(就労環境)

③派遣先事業所調査

- 派遣先は、派遣労働者の総合困難度の高低によって異なる取組を行っており、総合困難度が「高い層」は他の層に比べて教育や研修を充実させることが多い。
- 制約の分野別にみると、派遣先は働き方の制約の困難度が高くなるほど、派遣労働者に対して、直接雇用切替を希望する、能力を活かせる仕事を配分する、仕事がしやすい設備、機器を整備する、職場の理解や円滑なコミュニケーションを促進する、相談体制を整備することが多く、基礎力の制約の困難度が高くなるほど、教育や研修を充実させることが多い。一方、応用力の制約の困難度が高くなるほど、多く取組みがとられるということはない。

トラブル経験等のある派遣労働者の割合(%)

	総合困難度			働き方の制約			基礎力の制約			応用力の制約		
	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層
トラブルを経験した	16.4	22.2	33.6	20.4	21.4	33.7	17.8	21.5	40.2	16.3	28.1	28.0
直接雇用切替を希望する	17.3	8.5	11.7	7.9	14.4	14.6	15.9	12.9	6.2	18.0	7.9	7.6

派遣労働者が活躍するために派遣先が行っている取組の割合(%)

	総合困難度			働き方の制約			基礎力の制約			応用力の制約		
	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層
教育や研修を充実させる	13.3	9.0	17.2	15.5	10.4	12.4	9.6	14.1	16.5	15.5	11.8	14.0
能力を活かせる仕事を配分する	64.1	53.5	48.4	52.1	56.0	58.4	61.1	49.0	54.6	62.0	47.7	48.4
仕事がしやすい設備、機器を整備する	39.8	32.6	32.8	27.5	39.0	40.4	44.6	30.2	23.7	38.8	35.5	26.9
派遣先の理解や円滑なコミュニケーションを促進する	34.4	27.8	33.6	28.9	32.4	32.6	38.2	28.2	25.8	33.3	31.4	30.1
困っていることを相談できる体制を整備する	40.6	33.3	33.6	33.1	32.4	43.8	43.9	34.9	23.7	38.0	36.6	29.0

(6)-2.派遣就労の現状は、就職の困難さによってどのように異なるか(雇用への評価)

①労働者調査(総合困難度による違い)

- 総合困難度が同じ直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、困難度のレベルにかかわらず、労働時間に満足している派遣労働者が多い。総合困難度の「高い層」で比較すると、労働時間、賃金、職場の人間関係に満足している派遣労働者が多い。

働き方に満足している労働者の割合の差分 (ppt : パーセントポイント)			
	総合困難度が低い層	総合困難度が中位の層	総合困難度が高い層
労働時間に満足している 派遣と直雇用における労働者の割合の差分	派遣で多い 6.0ppt	派遣で多い 11.3ppt	派遣で多い 9.5ppt
賃金に満足している 派遣と直雇用における労働者の割合の差分	直雇用で多い 7.0ppt	直雇用で多い 0.8ppt	派遣で多い 4.6ppt
教育訓練機会に満足している 派遣と直雇用における労働者の割合の差分	直雇用で多い 3.2ppt	派遣で多い 1.1ppt	直雇用で多い 1.4ppt
担当業務のやりがいに満足している 派遣と直雇用における労働者の割合の差分	直雇用で多い 1.2ppt	派遣で多い 3.4ppt	直雇用で多い 1.2ppt
職場の人間関係に満足している 派遣と直雇用における労働者の割合の差分	直雇用で多い 1.6ppt	派遣で多い 6.9ppt	派遣で多い 2.3ppt

雇用への評価

同じ困難度の直雇用正社員と派遣労働者の違い

- ・ 労働時間に満足している労働者の割合は、派遣労働者で高い
- ・ 賃金、教育訓練、担当業務のやりがい、職場の人間関係については、特定の傾向はみられない

総合困難度が「高い層」での直雇用正社員と派遣労働者の違い

- ・ 労働時間、賃金、職場の人間関係に満足している労働者の割合は、派遣労働者で高い
- ・ 教育訓練機会、担当業務のやりがいに満足している労働者の割合は、派遣労働者で低い

(6)-2.派遣就労の現状は、就職の困難さによってどのように異なるか(雇用への評価)

①労働者調査(分野別困難度による違い)

- 制約の分野別に同じ困難度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、いずれの分野でも、派遣労働者に労働時間、職場の人間関係に満足している労働者が多い。
- 制約の困難度が「高い層」について分野別にみても、分野に関わらず、労働時間、職場の人間関係に満足している割合が派遣労働者で高い。

働き方に満足している労働者の割合の差分 (ppt : パーセントポイント)

	働き方の制約			基礎力の制約			応用力の制約		
	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層
労働時間に満足している 派遣と直雇用における労働者の割合の差分	派遣で多い 6.6ppt	派遣で多い 10.4ppt	派遣で多い 8.3ppt	派遣で多い 6.9ppt	派遣で多い 10.3ppt	派遣で多い 9.0ppt	派遣で多い 5.3ppt	派遣で多い 13.3ppt	派遣で多い 13.4ppt
賃金に満足している 派遣と直雇用における労働者の割合の差分	直雇用で多い -.9ppt	直雇用で多い 3.6ppt	派遣で多い 1.9ppt	直雇用で多い 3.7ppt	派遣・直雇用 で同じ 0.0ppt	直雇用で多い 1.7ppt	直雇用で多い 4.1ppt	直雇用で多い 2.0ppt	派遣で多い 6.5ppt
教育訓練機会に満足している 派遣と直雇用における労働者の割合の差分	直雇用で多い 3.1ppt	直雇用で多い 0.4ppt	直雇用で多い 0.1ppt	直雇用で多い 0.7ppt	直雇用で多い 0.7ppt	直雇用で多い 2.4ppt	直雇用で多い 5.1ppt	派遣で多い 5.4ppt	直雇用で多い 1.9ppt
担当業務のやりがいに満足している 派遣と直雇用における労働者の割合の差分	直雇用で多い 3.9ppt	派遣で多い 2.4ppt	派遣で多い 2.3ppt	派遣で多い 0.3ppt	派遣で多い 1.6ppt	直雇用で多い 1.6ppt	直雇用で多い 0.2ppt	派遣で多い 4.6ppt	派遣で多い 0.2ppt
職場の人間関係に満足している 派遣と直雇用における労働者の割合の差分	派遣で多い 0.4ppt	派遣で多い 0.7ppt	派遣で多い 5.1ppt	派遣で多い 1.3ppt	派遣で多い 4.4ppt	派遣で多い 1.2ppt	派遣で多い 0.1ppt	派遣で多い 6.8ppt	派遣で多い 5.2ppt

雇用
への
評価

同じ困難度の直雇用正社員と派遣労働者の違い - 労働時間、担当業務のやりがい、職場の人間関係に満足している労働者の割合は、おおむね<u>派遣労働者で高い</u> - 賃金、教育訓練機会に満足している労働者の割合は、<u>派遣労働者で低い</u>	働き方の制約の困難度が「高い層」における直雇用正社員と派遣労働者の違い - 労働時間、賃金、担当業務のやりがい、職場の人間関係に満足している労働者の割合は、おおむね<u>派遣労働者で高い</u> - 教育訓練機会に満足している労働者の割合は、<u>派遣労働者で低い</u>	同じ困難度の直雇用正社員と派遣労働者の違い - 労働時間、担当業務のやりがい、職場の人間関係に満足している労働者の割合は、おおむね<u>派遣労働者で高い</u> - 賃金、教育訓練機会に満足している労働者の割合は、<u>派遣労働者で低い</u>	基礎力の制約の困難度が「高い層」における直雇用正社員と派遣労働者の違い - 労働時間、職場の人間関係に満足している労働者の割合は、<u>派遣労働者で高い</u> - 賃金、教育訓練機会、担当業務のやりがいに満足している労働者の割合は、<u>派遣労働者で低い</u>	同じ困難度の直雇用正社員と派遣労働者の違い - 労働時間、担当業務のやりがい、職場の人間関係に満足している労働者の割合は、おおむね<u>派遣労働者で高い</u> - 賃金、教育訓練機会に満足している労働者の割合は、<u>派遣労働者で低い</u>	応用力の制約の困難度が「高い層」における直雇用正社員と派遣労働者の違い - 労働時間、賃金、担当業務のやりがい、職場の人間関係に満足している労働者の割合は、<u>派遣労働者で高い</u> - 教育訓練機会に満足している労働者の割合は、<u>派遣労働者で低い</u>
---	---	---	---	---	---

(6)-2.派遣就労の現状は、就職の困難さによってどのように異なるか(雇用への評価)

②派遣元事業所調査

- 派遣労働者の総合困難度が高くなるほど、派遣元が働きぶりに満足している派遣労働者の割合が低下する。
- 制約の分野別にみても、分野にかかわらず派遣労働者の困難度が高くなるほど、派遣元が働きぶりに満足している派遣労働者の割合が低下する。

派遣元が働きぶりに満足している派遣労働者の割合(%)

雇用
への
評価

	総合困難度			働き方の制約			基礎力の制約			応用力の制約		
	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層
態度・意欲・勤怠	74.2	49.7	29.6	57.0	50.3	45.8	81.7	52.3	17.6	66.2	43.3	35.5
職務遂行能力	74.5	44.9	23.2	54.9	46.2	41.1	81.7	46.6	13.2	65.6	33.0	31.5
仕事の成果	72.9	43.4	21.6	53.3	46.5	38.0	82.1	42.0	13.8	63.4	32.2	30.4

(6)-2.派遣就労の現状は、就職の困難さによってどのように異なるか(雇用への評価)

③派遣先事業所調査

- 派遣労働者の総合困難度が高いと、派遣先が働きぶりに満足している派遣労働者の割合が下がる。
- 制約の分野別にみると、派遣先が働きぶりに満足している派遣労働者の割合は、働き方の制約の困難度が高くなるほど増加し、基礎力と応用力の制約の困難度が高くなるほど低下する。

派遣先が働きぶりに満足している派遣労働者の割合(%)

雇用
への
評価

派遣先が働きぶりに満足している派遣労働者の割合(%)

総合困難度			働き方の制約			基礎力の制約			応用力の制約			
困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	困難度が低い層	困難度が中位の層	困難度が高い層	
態度・意欲・勤怠	71.1	50.0	38.3	42.9	53.3	71.9	82.8	47.7	15.5	65.9	48.4	33.0
職務遂行能力	67.7	44.4	25.8	35.3	47.3	62.9	73.9	39.9	13.4	66.4	35.9	17.6
仕事の成果	64.8	43.1	25.0	34.3	45.1	61.8	72.6	38.3	11.3	64.3	34.0	17.6

(7)就職が困難と考えられる労働者の就労において、労働者派遣制度はどのように貢献しているのか

- 就職困難度が高い労働者は直雇用正社員に比べて派遣就労で多く、労働者派遣制度は就職困難者への就労機会の提供に貢献していると考えられる。就労開始後は、派遣労働者は同レベルの困難度の直雇用正社員よりもトラブルの発生割合が低い。また、派遣元・派遣先によって就職の困難さに合わせた取組もみられることから、就労が行ないやすい環境が提供されていると考えられる。
- 就職困難度が「高い層」の派遣労働者は、同じ困難度の直雇用正社員よりも労働時間、賃金、職場の人間関係に満足している割合が高い。

労働者調査

派遣元調査

派遣先調査

就業機会

- **就職困難度が高い労働者が派遣就労を選択**する傾向にあり、労働者派遣制度は就職困難者への就労機会の提供に貢献

—

—

就労環境

- 同程度の総合困難度の労働者の**トラブルの発生割合は、派遣で低い**傾向

就業機会
「高い層」
（就職困難者の高い層）

- **派遣労働者において、直雇用正社員よりもトラブルを経験した労働者の割合が低い**
- **働き方の制約、基礎力の制約がにおいて、直雇用正社員よりも派遣労働者でトラブル経験のある労働者の割合が低い**

- **総合困難度が高いと、派遣労働者に対して、直接雇用を依頼する、能力を活かせる仕事や働きやすい職場風土の派遣先を紹介する、相談体制を整備**することが多い
- **働き方の制約が高いと、派遣労働者に対して、直接雇用切替を依頼する、能力を活かせる仕事や働きやすい職場風土の派遣先を紹介することが多く、基礎力の制約が高いと、派遣労働者には、相談体制の整備を行う**ことが多い

- **総合困難度が高い派遣労働者に対して教育や研修を充実**させることが多い
- **働き方の制約が高い派遣労働者に対して、直接雇用切替を希望する、能力を活かせる仕事の配分、仕事がしやすい設備、機器を整備、職場の理解や円滑なコミュニケーションを促進する、相談体制を整備することが多く、基礎力の制約が高い派遣労働者に対して、教育や研修を充実**させることが多い

雇用への評価

- 同程度の総合困難度の労働者において、**派遣で労働時間、職場の人間関係に満足している割合が高く**、賃金、教育訓練の機会に満足している割合が低い傾向
- 同傾向は、制約の分野ごとの比較においてもみられる

就業機会
「高い層」
（就職困難者の高い層）

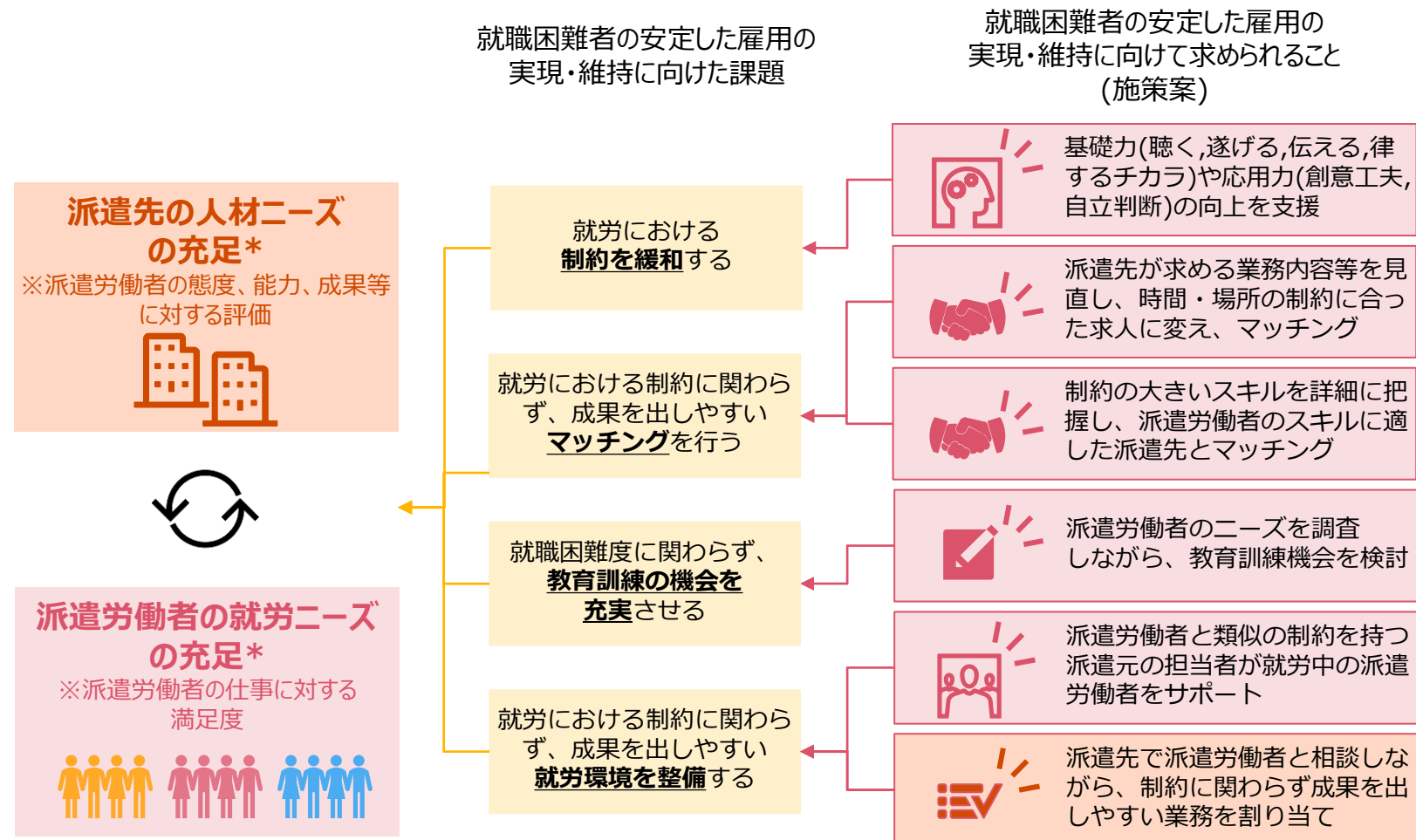
- **労働時間、賃金、職場の人間関係に満足している**割合が派遣労働者で高い
- **いずれの制約の分野においても、労働時間、職場の人間関係に満足している**割合が派遣労働者で高い
- **賃金に満足している派遣労働者の割合は、働き方、応用力の制約のみにおいて高い**

- 総合困難度が高いと、派遣元が働きぶりに満足している派遣労働者の割合が下がる
- 同傾向が、いずれの制約の分野においてもみられる

- 総合困難度が高いと、派遣先が働きぶりに満足している派遣労働者の割合が下がる。
- 働き方の制約を除いて、派遣労働者の制約が高いと、派遣先が働きぶりに満足している派遣労働者の割合が下がる

(8)就職困難者の安定した雇用の実現・維持に向けて、労働者派遣制度はどのように貢献しているのか、また、どのようなことが求められるか

- 本調査を通じて、労働者派遣において、派遣元事業所は、就職困難者の制約の状況に応じて活躍するための取組を実施しており、就労に係る制約を抱える派遣労働者の就労ニーズの充足や派遣先の人材ニーズの充足に貢献していることが分かった。
- 就職困難者の派遣就労において、派遣労働者の就労の質や成果を向上させていくため、派遣元事業所、派遣先事業所によるさらなる取組が期待されることが考えられる。



調査実施結果の詳細

I. 調査概要

(1)事業目的・調査研究事業の全体像

- 本事業は、就職が困難と考えられる労働者の就労において、労働者派遣制度がどのように機能しているのか等を調査すべく、検討委員会を組成し、委員からのご助言を踏まえて「アンケート調査」、「ヒアリング調査」を実施し、それらの結果を「報告書」として取り纏めた。

事業の実施事項

検討委員会		本事業における論点の整理・方針検討を中心に、アンケート及びヒアリング調査の方法や項目、報告書のとりまとめ等についてご意見をいただく
調査・ヒアリングの実施	アンケート調査	下記を対象に、「派遣労働者の就労上の制限事項や職場の配慮等」について、調査を行う 先 派遣先事業所 9,000件 元 派遣元企業 9,000件 労 派遣労働者 3,000件
	ヒアリング調査	下記を対象に、計10社程度ヒアリングを実施し、結果の分析を行う ・派遣元事業主… … 5～6社程度 ・派遣先事業主… … 5～6社程度
事業全体の成果の取り纏め・課題の抽出	報告書作成	上記 2 つの調査の集計・分析結果及びそれを受けての検討委員会での議論内容について、報告書にまとめる

(2)アンケート調査

①配布先

- 派遣元事業所は、厚生労働省保有のリストから9,000事業所を無作為抽出し、調査対象とした。派遣先事業所は、調査会社より購入した1名以上の派遣労働者を受け入れている事業所のリストから9,000事業所を無作為抽出し、調査対象とした。
- 派遣元が1,162件(13.1%)、派遣先が1,548件(18.4%)で、企業単位ではどちらも1,000件以上の回答を得た。回答内でピックアップいただいた個別の労働者人数は、派遣元では1,047名、派遣先では427名だった。
- 労働者調査はスクリーニング調査(派遣労働者3,039名・直雇用の正社員7,688名：計10,727名)を行い、本調査では3,345名分を回収した。

調査のポイントに応じた調査対象の条件ごとの回収数

	送付数	回収数	回収率 (宛先不明除)	分析対象(ピックアップされた労働者の人数)
派遣元	9,000 事業所 (うち56件が宛先不明)	1,162件	13.1%	事前割付をせず、調査票内で 「 <u>就労先を見つけるのが大変だった派遣労働者2名</u> 」をピックアップ 1人目：864名 2人目：183名 計：1,047名
派遣先	9,000 事業所 (うち9件が宛先不明)	1,658件	18.4%	事前割付をせず、調査票内で 「 <u>受入派遣労働者のうち、高年齢者(60歳以上)である2名</u> 」を ピックアップして回答 1人目：374名 2人目：53名 計：427名
労働者	3,000 名 (回収数)	3,345件	—	1人目：2,255名 2人目：1,090名 計：3,345名

(2)アンケート調査

②回答者の属性

- 労働者調査、派遣元調査、派遣先調査の回答者の属性は以下の通り。

労働者調査

事由

	派遣労働者	直雇用(正社員)	派遣労働者	直雇用(正社員)
1.障害者手帳の保有あり	98	110	4.3%	10.1%
2.介護への関与あり	111	136	4.9%	12.5%
3.未就学児の育児への関与あり	65	110	2.9%	10.1%
1～3以外	2002	805	88.8%	73.9%
総計	2255	1090	100.0%	100.0%

年代

	派遣労働者	直雇用(正社員)
10歳代	0.1%	0.1%
20歳代	8.8%	12.7%
30歳代	20.3%	15.9%
40歳代	24.2%	24.1%
50歳代	25.4%	25.7%
60歳代	18.8%	19.9%
70歳代以上	2.4%	1.7%
総計	2255	1090

性別

	派遣労働者	直雇用(正社員)	派遣労働者	直雇用(正社員)
01.男性	1115	690	49.4%	63.3%
02.女性	1133	395	50.2%	36.2%
総計	2255	1090	100.0%	100.0%

雇用契約の期間

雇用形態	派遣労働者	直雇用(正社員)	派遣労働者	直雇用(正社員)
01.無期	843	864	37.4%	79.3%
02.有期	1412	226	62.6%	20.7%
総計	2255	1090	100.0%	100.0%

派遣元調査

14.① 3歳未満の子_育児あり	2.7%
14.② 小学校入学以前の子_育児あり	3.4%
14.③ 小学生以上の子_育児あり	9.6%
14.④ 要介護状態_介護あり	4.0%
14.⑤ 障害を有している	1.1%
14.⑥ 上記①～⑤いずれにも該当しない	67.5%
14.⑦ わからない	10.8%
14.無回答	2.4%
総計	1047

②20歳代	12.8%
③30歳代	20.2%
④40歳代	44.9%
⑤60歳代	15.0%
⑥70歳以上	1.6%
無回答	5.5%
総計	1047

①男性	67.9%
②女性	29.0%
③その他	0.4%
無回答	2.7%
総計	1047

①無期	60.1%
②有期	33.5%
無回答	6.4%
総計	1047

派遣先調査

①男性	73.1%
②女性	25.3%
無回答	1.6%
総計	427

(2)アンケート調査

②回答者の属性

- 労働者調査、派遣元調査、派遣先調査の回答者の属性は以下の通り。

労働者調査

	派遣労働者	直雇用 (正社員)	派遣労働者	直雇用 (正社員)
01. 管理的職業	6	158	0.3%	14.5%
02. 専門的・技術的職業	217	172	9.6%	15.8%
03. 事務的職業	814	356	36.1%	32.7%
04. 販売の職業	84	86	3.7%	7.9%
05. サービスの職業	130	55	5.8%	5.0%
06. 保安の職業	23	7	1.0%	0.6%
07. 農林漁業の職業	4	1	0.2%	0.1%
08. 生産工程の職業	421	93	18.7%	8.5%
09. 輸送・機械運転の職業	25	37	1.1%	3.4%
10. 建設・採掘の職業	25	28	1.1%	2.6%
11. 運搬・清掃・包装等の職業	311	50	13.8%	4.6%
12. その他	195	47	8.6%	4.3%
総計	2255	1090	100.0%	100.0%

派遣元調査

① 管理的職業	0.7%
② 専門的・技術的職業	41.2%
③ 事務的職業	9.4%
④ 販売の職業	1.4%
⑤ サービスの職業	3.1%
⑥ 保安の職業	0.5%
⑦ 農林漁業の職業	0.2%
⑧ 生産工程の職業	16.2%
⑨ 輸送・機械運転の職業	1.8%
⑩ 建設・採掘の職業	5.4%
⑪ 運搬・清掃・包装等の職業	10.8%
⑫ その他：_____	3.5%
無回答	5.8%
総計	1047

派遣先調査

① 管理的職業	1.4%
② 専門的・技術的職業	11.2%
③ 事務的職業	10.5%
④ 販売の職業	1.2%
⑤ サービスの職業	2.8%
⑥ 保安の職業	0.7%
⑦ 農林漁業の職業	0.2%
⑧ 生産工程の職業	45.0%
⑨ 輸送・機械運転の職業	2.3%
⑩ 建設・採掘の職業	0.9%
⑪ 運搬・清掃・包装等の職業	19.2%
⑫ その他	2.6%
無回答	1.9%
総計	427

職種

(2)アンケート調査

②回答者の属性

- 労働者調査、派遣元調査、派遣先調査の回答者の属性は以下の通り。

労働者調査

派遣期間

	派遣労働者	直雇用 (正社員)	派遣労働者	直雇用 (正社員)
01. 1か月未満	75	13	3.3%	1.2%
02. 1か月以上3か月未満	128	14	5.7%	1.3%
03. 3か月以上6か月未満	169	22	7.5%	2.0%
04. 6か月以上9か月未満	158	55	7.0%	5.0%
05. 9か月以上1年未満	102	25	4.5%	2.3%
06. 1年以上2年未満	320	44	14.2%	4.0%
07. 2年以上3年未満	290	46	12.9%	4.2%
08. 3年以上	1013	871	44.9%	79.9%
総計	2255	1090	100.0%	100.0%

業種

	派遣労働者	直雇用 (正社員)	派遣労働者	直雇用 (正社員)
01. 建設業	93	104	4.1%	9.5%
02. 製造業（消費関連）	79	22	3.5%	2.0%
03. 製造業（素材関連）	46	20	2.0%	1.8%
04. 製造業（機械関連）	159	77	7.1%	7.1%
05. 製造業（その他）	471	181	20.9%	16.6%
06. 電気・ガス・熱供給・水道業	39	19	1.7%	1.7%
07. 情報通信業	216	91	9.6%	8.3%
08. 運輸業	167	75	7.4%	6.9%
09. 卸売・小売業	177	136	7.8%	12.5%
10. 飲食店・宿泊業	18	15	0.8%	1.4%
11. 金融・保険業	143	57	6.3%	5.2%
12. 医療・福祉	108	69	4.8%	6.3%
13. 教育・学習支援業	46	23	2.0%	2.1%
14. その他サービス業	323	153	14.3%	14.0%
15. その他	170	48	7.5%	4.4%
総計	2255	1090	100.0%	100.0%

派遣元調査

①1か月未満	3.0%
②1か月以上3か月未満	8.8%
③3か月以上6か月未満	10.1%
④6か月以上9か月未満	10.5%
⑤9か月以上1年未満	7.2%
⑥1年以上2年未満	16.1%
⑦2年以上3年未満	10.2%
⑧3年以上	27.3%
無回答	6.8%
総計	1047

① 建設業	11.7%
② 製造業（消費関連）	3.3%
③ 製造業（素材関連）	5.5%
④ 製造業（機械関連）	11.5%
⑤ 製造業（その他）	8.2%
⑥ 電気・ガス・熱供給・水道業	1.7%
⑦ 情報通信業	23.2%
⑧ 運輸業	4.8%
⑨ 卸売・小売業	1.5%
⑩ 飲食店・宿泊業	1.0%
⑪ 金融・保険業	1.1%
⑫ 医療・福祉	3.8%
⑬ 教育・学習支援業	1.3%
⑭ その他サービス業	13.3%
⑮ その他（具体的に）	1.7%
総計	1047

派遣先調査

①1か月未満	2.6%
②1か月以上3か月未満	6.1%
③3か月以上6か月未満	9.8%
④6か月以上9か月未満	6.3%
⑤9か月以上1年未満	4.2%
⑥1年以上2年未満	15.0%
⑦2年以上3年未満	14.3%
⑧3年以上	40.0%
無回答	1.6%
総計	427

① 建設業	2.8%
② 製造業（消費関連）	9.3%
③ 製造業（素材関連）	10.3%
④ 製造業（機械関連）	18.9%
⑤ 製造業（その他）	26.2%
⑥ 電気・ガス・熱供給・水道業	0.2%
⑦ 情報通信業	3.5%
⑧ 運輸業	4.7%
⑨ 卸売・小売業	10.7%
⑩ 飲食店・宿泊業	0.9%
⑪ 金融・保険業	0.7%
⑫ 医療・福祉	0.9%
⑬ 教育・学習支援業	0.7%
⑭ その他サービス業	8.9%
⑮ その他	0.9%
無回答	0.2%
総計	427

(2) アンケート調査

③ 就職困難度インデックス

- 労働者の働き方(働く時間、場所)における制約や、就業における基礎力、得意な業務の特性等からみた応用力を、労働者の就職の困難さを規定する要因とし、「就職困難度インデックス」を作成した。就職困難度インデックスは、個別困難度、分野別困難度、総合困難度の3つの階層から構成されている。
- 「就職の困難さを測る変数」ごとの個別困難度の点数化にあたっては、最も制約が大きい尺度を100pt、最も制約が小さい尺度を0ptとして計算した。
- 働き方、基礎力、応用力ごとに対応する個別就職困難度の点数を平均し、分野別困難度とした。働き方、基礎力、応用力の分野別困難度の平均を総合困難度とした。

分野		就職の困難さを測る変数		回答と就職困難度インデックスの点数の対応	
就職困難度	働き方の制約	場所	働くにあたって、自宅から近い勤務地でなければならない等の働く場所の制限がある	あてはまらない ほとんどあてはまらない ややあてはまる あてはまる 困難度インデックス 0 33.33 66.66 100 就職困難度が低い 就職困難度が高い	
	基礎力の制約	就業基礎力*	人の話に耳を傾け、相手の考えや言いたいことを理解する力 報告・連絡・相談をし、有用な情報は周囲に伝える力 仕事上での自分の感情の上下を認識し、冷静になることができる力 自分の役割を意識して、割り当てられたことに責任をもち、遂行する力	スキルが高い やや高い 標準的 やや低い スキルが低い 困難度インデックス 0 25 50 75 100 就職困難度が低い 就職困難度が高い	
	応用力の制約	創意工夫	自分で創意工夫ができる仕事が得意である	あてはまる ややあてはまる ほとんどあてはまらない あてはまらない 困難度インデックス 0 33.33 66.66 100 就職困難度が低い 就職困難度が高い	
		自律判断	自律的に自分の判断で進められる仕事が得意である		
		業務範囲*2	自分の能力や個性が活かせる特定の業務範囲だけを担当したい		

総合困難度

分野別困難度の合計/3

※ 1 就業基礎力は、どんな職場や仕事でも共通して必要となる汎用スキルに着目した指標「4つのチカラ」に基づいて作成

※ 2 「業務範囲」は因子分析の結果に基づき、就職困難度インデックスから除外(詳細はP.36を参照)

(2) アンケート調査

③ 就職困難度インデックスの構成

- 最もサンプル数の多い労働者調査を用いて因子分析を行い、「就職の困難さを測る変数」の9項目を、「応用力(工夫・判断)の制約」「基礎力(4つのチカラ)の制約」「働き方(時間・場所)の制約」の3因子にグルーピングした。
- 「特定の業務範囲だけを担当したいか」については、いずれのグループにも属さなかったため、就職困難度インデックスから除外した。

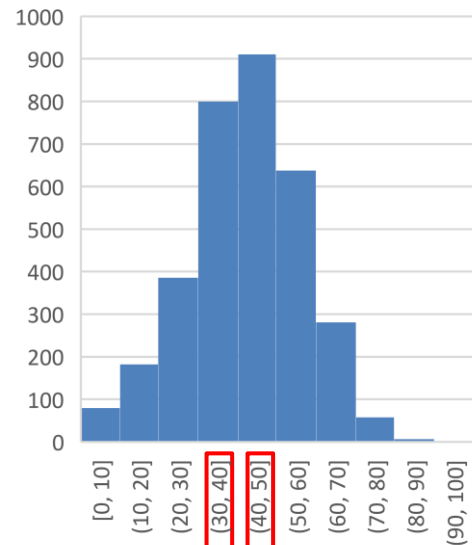
9項目の概要	因子負荷量			3因子のグループ
	第1因子	第2因子	第3因子	
働く場所の制約があるか_pt	-0.310402762	0.496349923	0.557726023	応用力の制約
働く時間の制約があるか_pt	-0.303277144	0.454074061	0.535450071	
創意工夫仕事が得意か_pt	0.728171417	-0.222146255	0.136273245	
自律的仕事が得意か_pt	0.813730546	-0.267284065	0.290320541	基礎力の制約
特定の業務範囲だけを担当したいか_pt	-0.40534552	0.400504040	-0.00014674	
4つのチカラ_傾聴_pt	0.437544883	0.584260123	-0.170020639	
4つのチカラ_報連相_pt	0.481301069	0.652225381	-0.183006928	働き方の制約
4つのチカラ_役割責任_pt	0.481809158	0.604158713	-0.096662608	
4つのチカラ_感情_pt	0.327000667	0.512392715	-0.146701498	

(2) アンケート調査

③ 就職困難度インデックスの分布(労働者調査)

- 総合困難度、分野別困難度(働き方の制約、基礎力の制約、応用力の制約)のそれぞれの困難度の下位（就職が困難でない）33%を就職困難度「低」、33%～67%を就職困難度「中」、67%以上を就職困難度「高」として区分した。

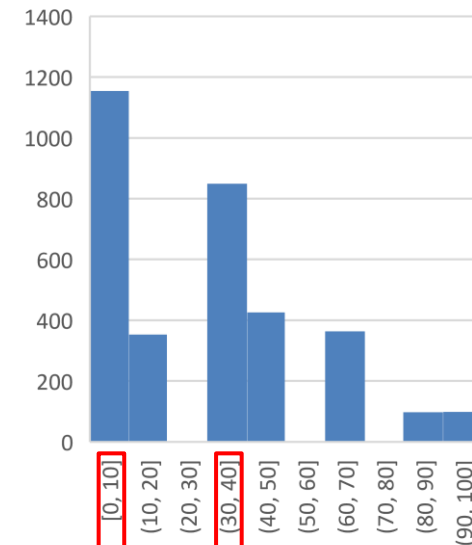
総合困難度



N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
3345	42.08	0	35.42	50	100

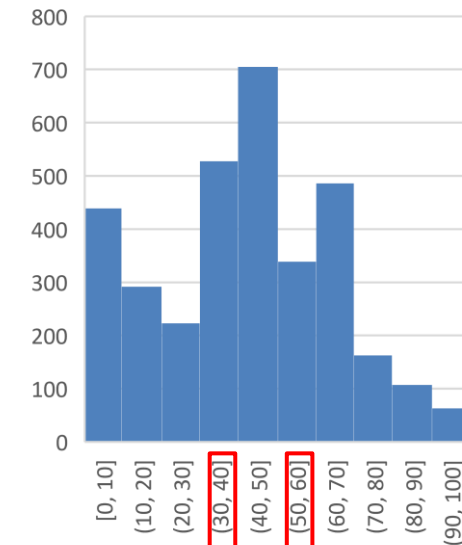
分野別困難度

働き方の制約



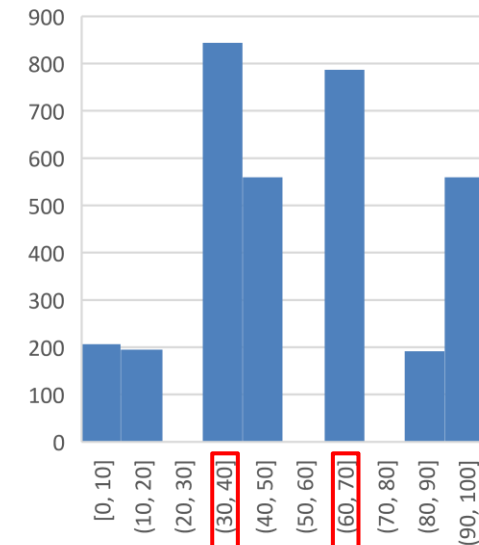
N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
3345	29.25	0	0	33.33	100

基礎力の制約



N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
3345	42.01	0	31.25	56.25	100

応用力の制約



N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
3345	54.96	0	33.33	66.67	100

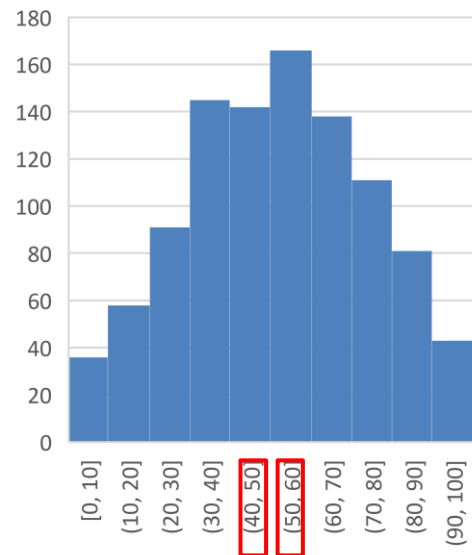
就職が困難でない → 就職が困難 → 就職が困難でない → 就職が困難 → 就職が困難でない → 就職が困難 → 就職が困難でない → 就職が困難

(2) アンケート調査

③ 就職困難度インデックスの分布(派遣元事業所調査)

- 総合困難度、分野別困難度(働き方の制約、基礎力の制約、応用力の制約)のそれぞれの困難度の下位（就職が困難でない）33%を就職困難度「低」、33%～67%を就職困難度「中」、67%以上を就職困難度「高」として区分した。

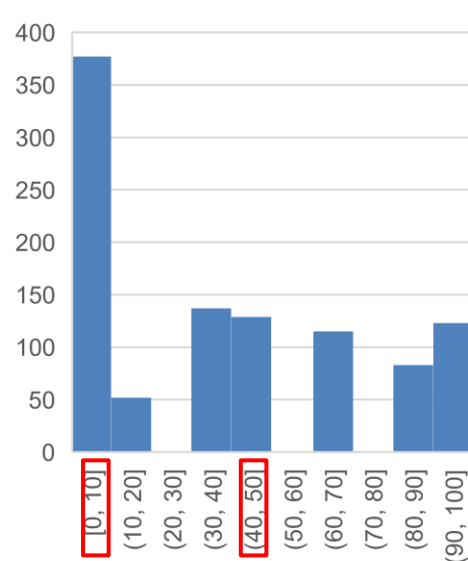
総合困難度



N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
1011	51.72	0	40.97	62.5	100

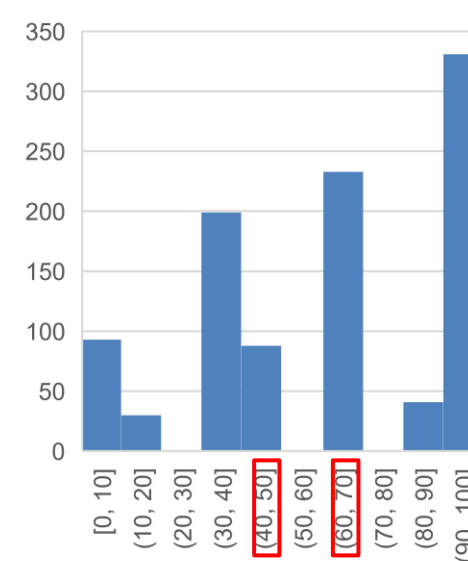
分野別困難度

働き方の制約



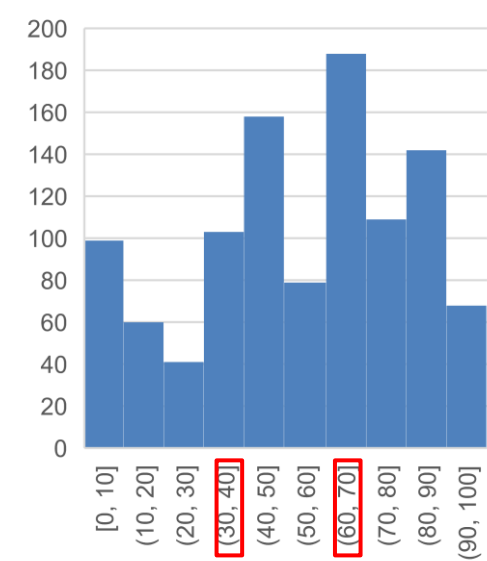
N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
1011	38.16	0	0	50.0	100

基礎力の制約



N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
1011	54.01	0	43.75	68.75	100

応用力の制約



N数	平均値	最小値	33%値	67%値	最大値
1011	62.64	0	50.0	83.33	100

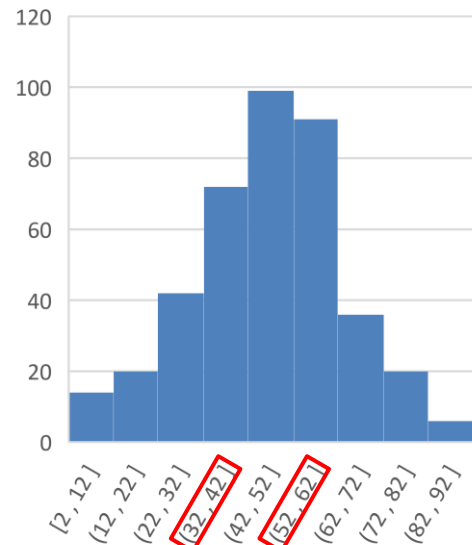
就職が困難でない → 就職が困難 → 就職が困難でない → 就職が困難 → 就職が困難でない → 就職が困難 → 就職が困難でない

(2) アンケート調査

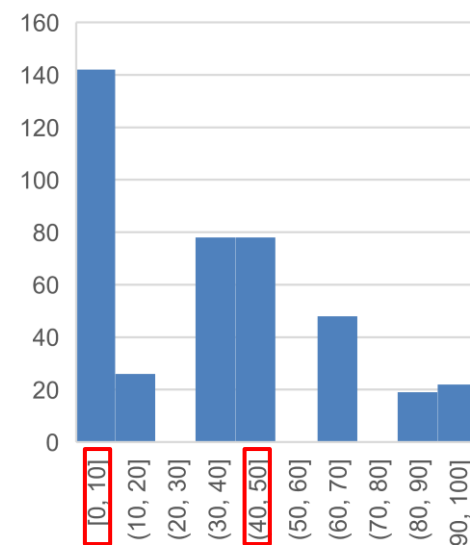
③ 就職困難度インデックスの分布(派遣先事業所調査)

- 総合困難度、分野別困難度(働き方の制約、基礎力の制約、応用力の制約)のそれぞれの困難度の下位(就職が困難でない) 33%を就職困難度「低」、33%～67%を就職困難度「中」、67%以上を就職困難度「高」として区分した。

総合困難度

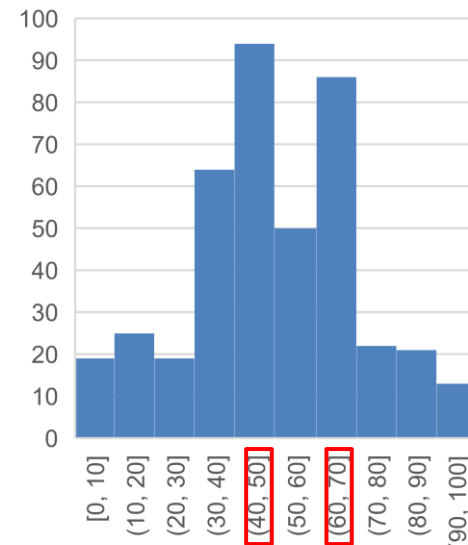


働き方の制約

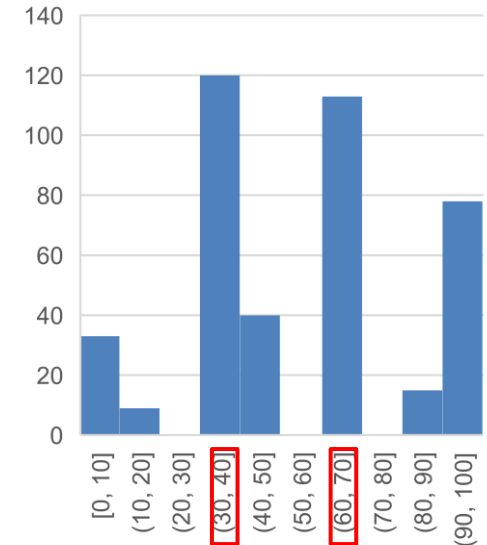


分野別困難度

基礎力の制約



応用力の制約

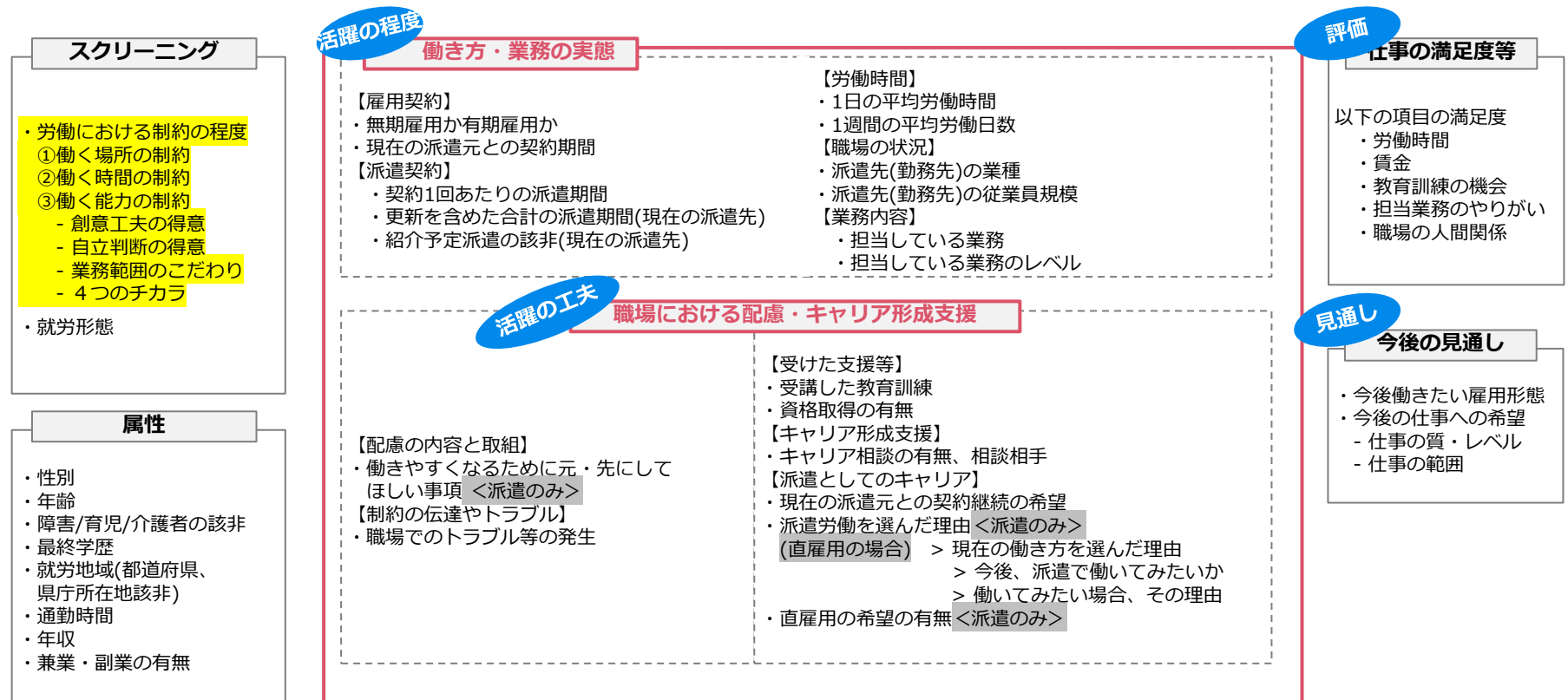


就職が困難でない → 就職が困難 → 就職が困難でない → 就職が困難 → 就職が困難でない → 就職が困難 → 就職が困難でない → 就職が困難

(2)アンケート調査

④調査項目(労働者調査)

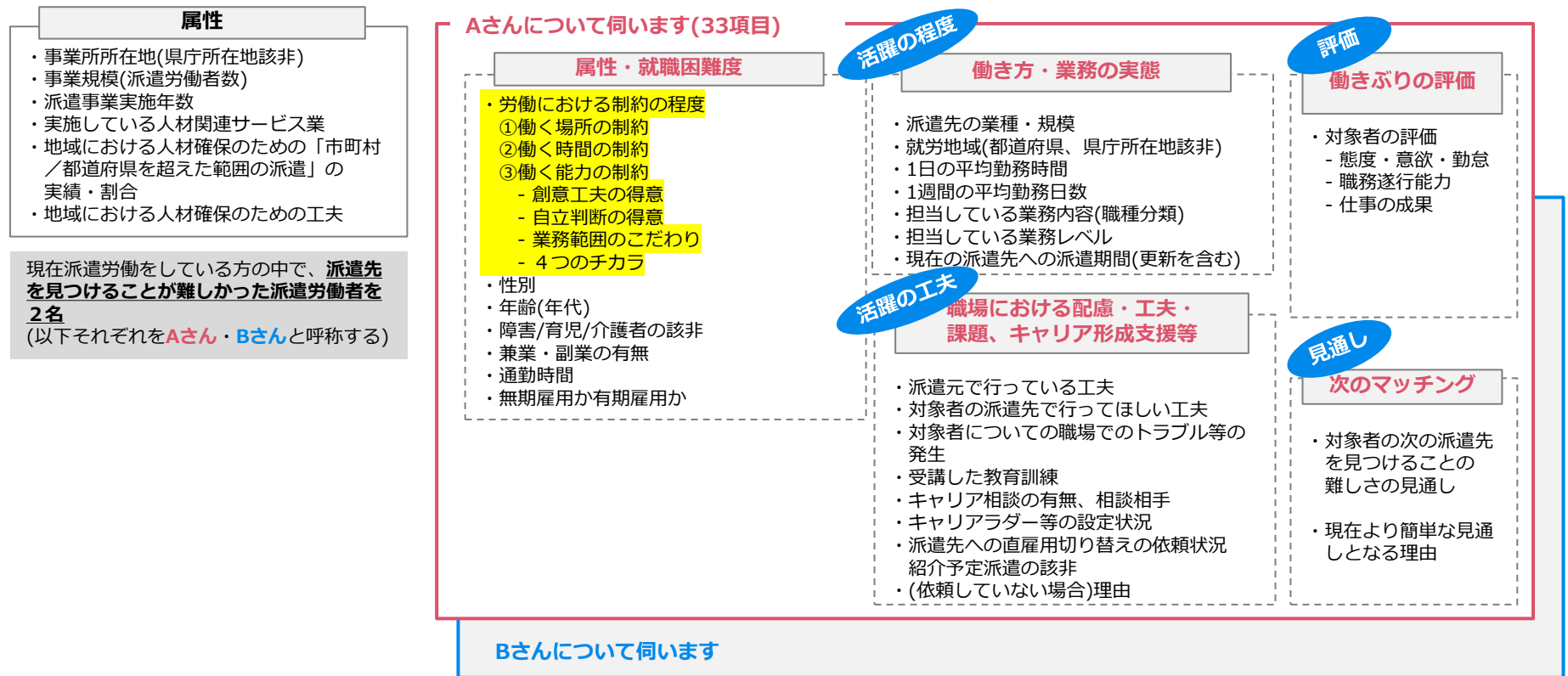
- 労働者の就職困難度、働き方・業務の実態、職場における配慮・キャリア形成支援、仕事の満足度、今後の見通しについて調査する構成とした。



(2)アンケート調査

④調査項目(派遣元調査)

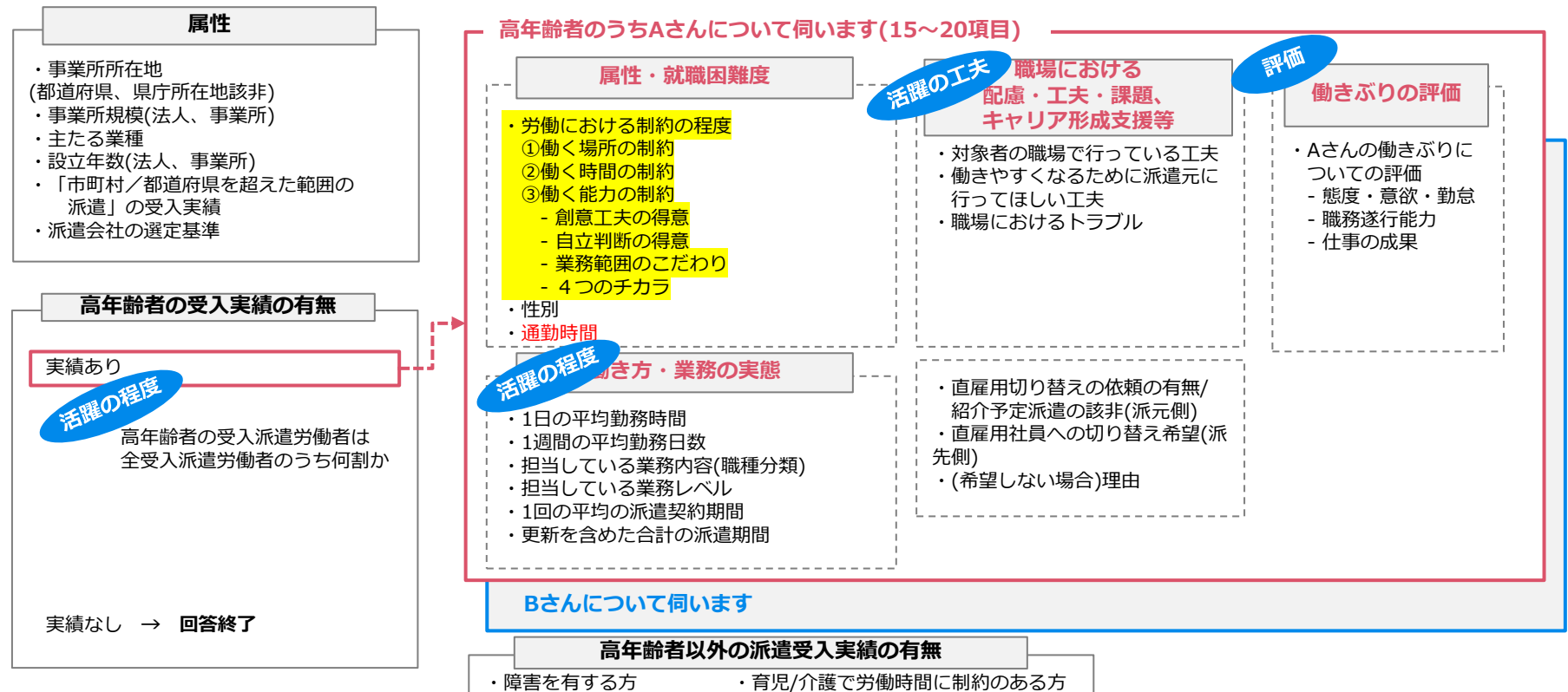
- 就職が困難と想定される派遣労働者について回答いただくため、「派遣先を見つけることが難しかった」派遣労働者2名(Aさん、Bさん)について回答いただく建付けとした
- 各派遣労働者について、就職困難度、働き方・業務の実態、職場における配慮・キャリア形成支援等、働きぶりの評価、今後の見通し(次のマッチング)について調査する構成とした。



(2)アンケート調査

⑤調査項目(派遣先調査)

- 派遣先事業所は、派遣労働者の就職困難度に関わる属性を把握していない可能性があるため、就職困難度者の一タイプと考えられる高年齢者の派遣労働者2名(Aさん、Bさん)について回答いただく建付けとした。
- 各派遣労働者について、就職困難度、働き方・業務の実態、職場における配慮・キャリア形成支援、働きぶりの評価について調査する構成とした。



(3)ヒアリング調査

①全体像

- 就職困難者等への雇用機会の提供についての好事例等の収集を目的とし、「どのような取組や工夫が行われているか」の深堀のため、派遣元事業所、派遣先事業所を対象としたヒアリングを行った。

調査目的

就職困難者等への雇用機会の提供についての好事例等を収集し、「就職困難者が活躍するために、どのような取組や工夫が行われているか」を深堀

ヒアリング調査実施概要

	派遣元調査	派遣先調査
調査対象	派遣元事業所	派遣先事業所 (1名以上の派遣労働者を受け入れる事業所)
調査対象数	6事業所	1事業所
実施期間	2023年12月～2024年2月	2023年12月～2024年2月
調査内容	・ 就職困難者を派遣する派遣元の概況 (人数・割合、就職困難な理由、就労状況等) ・ 就職困難者を活躍させるための取組・工夫・課題 (派遣先・支援機関等との連携等) ・ 就職困難者の雇用安定に向けてのご意見	・ 高年齢者派遣の受入の概況 (人数・割合、就労状況等) ・ 高年齢者派遣を活躍させるための工夫・課題 ・ 高年齢者派遣における支援ニーズ等

(3)ヒアリング調査

②調査対象

- 派遣元事業所、派遣先事業所が就職困難者の活躍のためにどのような取組や工夫を行っているのかを深掘するため、アンケート回答企業等から働き方に制約のある派遣労働者、障害者、高年齢等を派遣/派遣受入している事業所を選定した。

派遣元事業所

	A	B	C	D	E	F
本社所在地	中部地方	関東地方	関東地方	関東地方	関東地方	中部地方
事業所所在地	中部地方	全国	関東地方	関東地方	関東地方	中部地方
派遣労働者数	50～99人	1,000人以上	1,000人以上	1,000人以上	1,000人以上	10～29人
事業年数	10年以上 20年未満	30年以上	30年以上	20年以上 30年未満	20年以上 30年未満	20年以上 30年未満
主な派遣職種	専門的・技術的 職業	事務的職業	事務的職業	事務的職業、 販売の職業 サービスの職業	事務的職業	事務的職業
ヒアリング対象 の就職困難 者の属性	障害者	障害者	働き方に制約	働き方に制約	働き方に制約	高年齢者

派遣先事業所

	a
本社所在地	九州・四国地方
事業所所在地	九州・四国地方
事業所 従業員数	300～499人
業種	情報通信業
主な派遣 受入職種	専門的・技術的職業
派遣労働者の 制約	高年齢者

(3)ヒアリング調査

③調査項目(派遣元調査)

- 派遣元事業所による就職困難者の活躍のための取組や工夫を深堀するため、ヒアリング対象とする派遣元事業所に所属する「障害/育児・介護等」の事情がある派遣労働者への具体的な配慮の内容に加え、「障害/育児・介護等」の事情のない方との就労上の違いについてヒアリングを行った。

ヒアリング項目

(1)ヒアリング先企業/法人について：

- ・派遣労働者数
- ・主な派遣職種

(2)障害/育児・介護等の理由で派遣先を見つけることが難しい派遣労働者について：

- ・おおよその人数・貴社の派遣労働者全体に占める割合
- ・派遣先を見つけることが難しい理由(就業上で困難な事項等)
- ・貴社での派遣労働者としての就労期間
- ・職種/業務内容(業務レベル含)、1日の労働時間、1週の労働日数における「障害/育児・介護等」の事情がある方とそうでない方での違いの有無

(3)貴社の取組について：

- ・「障害/育児・介護等」の事情がある労働者を雇用している理由・背景
- ・「障害/育児・介護等」の事情がある労働者を活躍させるために実施していること

(教育・研修、相談体制、特定業種への営業活動、キャリア形成支援等)

- ・「障害/育児・介護等」の事情がある労働者を活躍させるため、派遣先に依頼していること
- ・派遣労働者からの相談窓口の利用における「障害/育児・介護等」の事情がある方とそうでない方での違いの有無
- ・「障害/育児・介護等」の事情がある場合に発生しやすいトラブルとその防止のための取組
- ・「障害/育児・介護等」の事情がある労働者を活躍させるため、現時点で取り組んでいないが、今後は取り組む必要があると考えるもの

(4)障害/育児・介護等の理由で派遣先を見つけることが難しい派遣労働者の雇用安定に向けてのご意見：

- ・貴社の今後の派遣労働者の採用方針
- ・「障害/育児・介護等」の事情がある労働者に対する次の派遣先確保や直雇用社員への転換に向けた見通し
- ・派遣先に対して周知・広報等を通じて理解を促したいこと
- ・現行の法制度において困難を感じる・改善を求めたい部分等

(3)ヒアリング調査

③調査項目(派遣先調査)

- 派遣先事業所による就職困難者の活躍のための取組や工夫を深堀するため、ヒアリング対象とする派遣先事業所が受け入れている高年齢の派遣労働者への具体的な配慮の内容に加え、高年齢者以外との就労上の違いについてヒアリングを行った。

ヒアリング項目

(1)高年齢の派遣労働者受け入れの概況について：

- ・おおよその人数・貴社の派遣労働者全体に占める割合
- ・貴事業所での派遣労働者としての就労期間(派遣受入期間)
- ・職種/業務内容(業務レベル含)、1日の労働時間、1週の労働日数における高年齢者と高年齢者以外での違い(派遣労働者間の比較)、派遣労働者と直雇用労働者での違い(高年齢者間の比較)

(2)貴事業所の取組について：

- ・高年齢の派遣労働者を活躍させるため、派遣先として実施していること(教育・研修、相談体制、設備や環境の工夫、支援機関との連携等)
- ・高年齢の派遣労働者を活躍させるため、派遣元に求めること
- ・高年齢の派遣労働者を受け入れている場合に発生しやすいトラブルとその防止のための取組(派遣ならではのトラブル防止、直雇用ならではのトラブル防止等)
- ・高年齢の派遣労働者を活躍させるため、現時点で取り組んでいないが、今後は取り組む必要があると考えるもの

(3)高年齢の派遣労働者の受け入れに関するご意見：

- ・現行の法制度において困難を感じる・改善を求めたい部分等

Ⅱ.労働者の属性は、就職の困難さによってどのように異なるか

(1) 労働者の性別や年齢、育児・介護等の事情

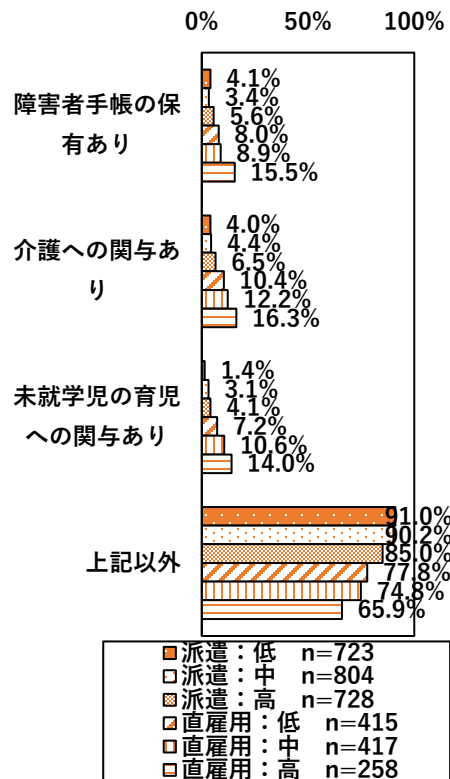
労 元 先

① 育児・介護・障害

- 総合困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、育児や介護への関与や障害を有する労働者は、直接雇用正社員よりも派遣労働者で少ない。また、同じ傾向はいずれの分野別困難度でもみられる。
- 総合困難度をみると、派遣労働者、直接雇用正社員であるかに関わらず、介護に関与していると、障害者や育児に関与している労働者に比べて、働き方の制約が高い傾向がある。

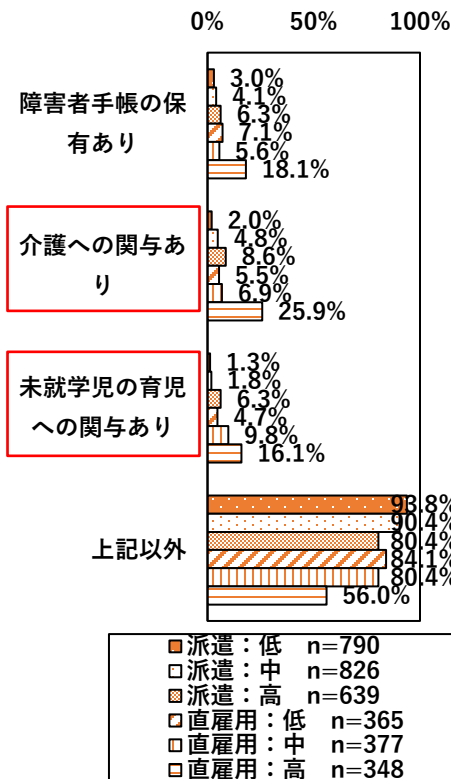
総合困難度

総合困難度別 育児・介護・障害

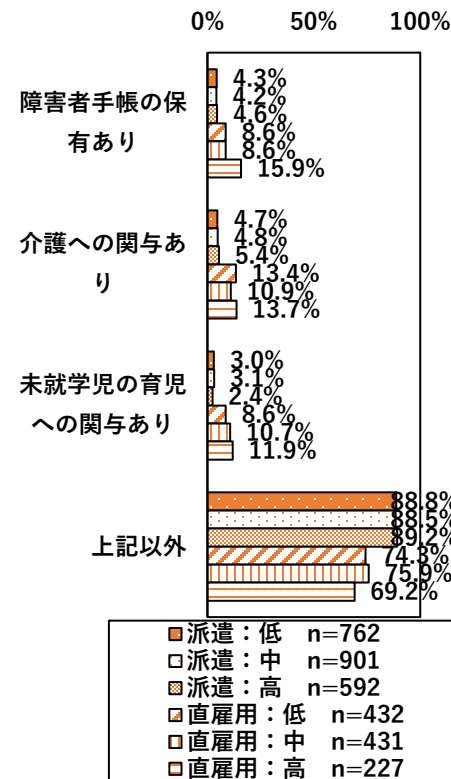


分野別困難度

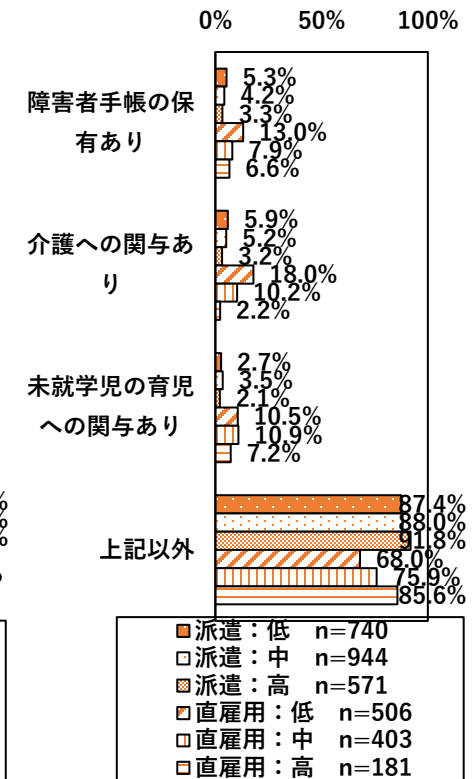
働き方の制約別 育児・介護・障害



基礎力の制約別 育児・介護・障害



応用力の制約別 育児・介護・障害



(1) 労働者の性別や年齢、育児・介護等の事情

労 元 先

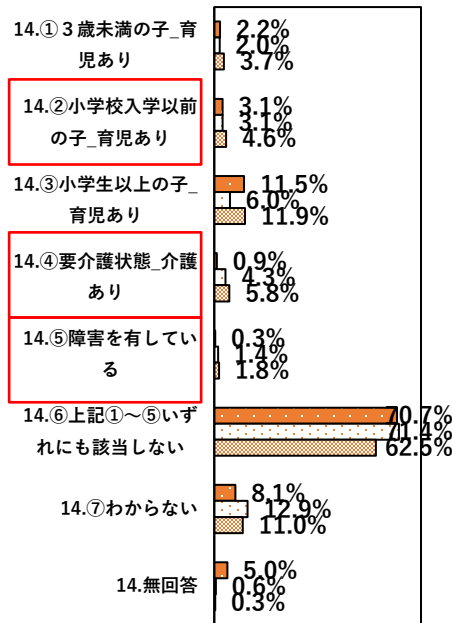
① 育児・介護・障害

- 総合困難度が高いほど、障害を有している、小学校入学以前の子の育児への関与や介護への関与がある派遣労働者の割合が高くなる。
- 働き方の制約が高いほど、小学生以上の子の育児や介護に関与している派遣労働者の割合が高い。応用力の制約が高いほど、介護に関与している派遣労働者の割合が高い。

総合困難度

総合困難度別 育児・介護・障害

0% 20% 40% 60% 80%

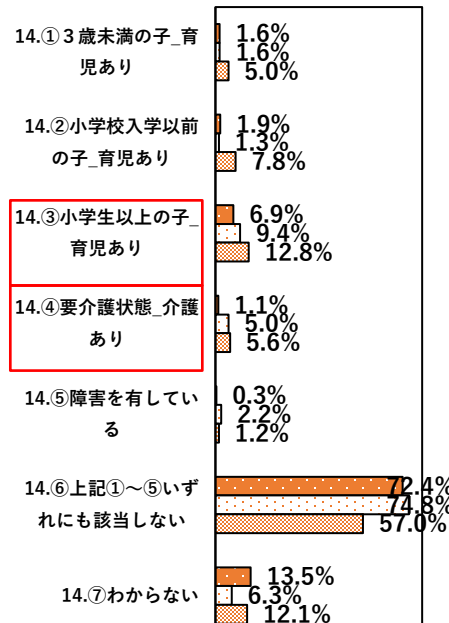


■ 低 n=321 □ 中 n=350
■ 高 n=328

分野別困難度

働き方の制約別 育児・介護・障害

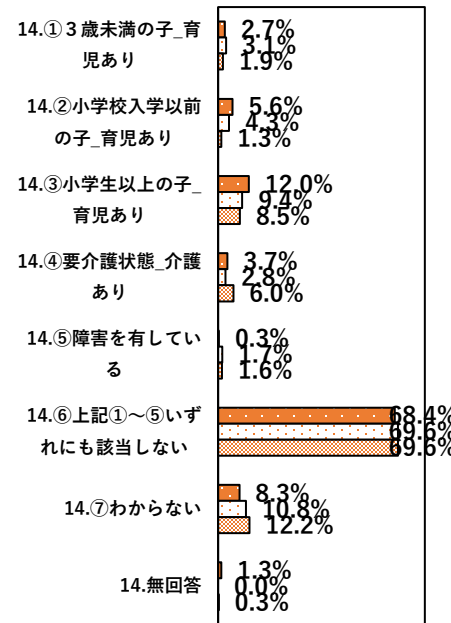
0% 20% 40% 60% 80%



■ 低 n=377 □ 中 n=318
■ 高 n=321

基礎力の制約別 育児・介護・障害

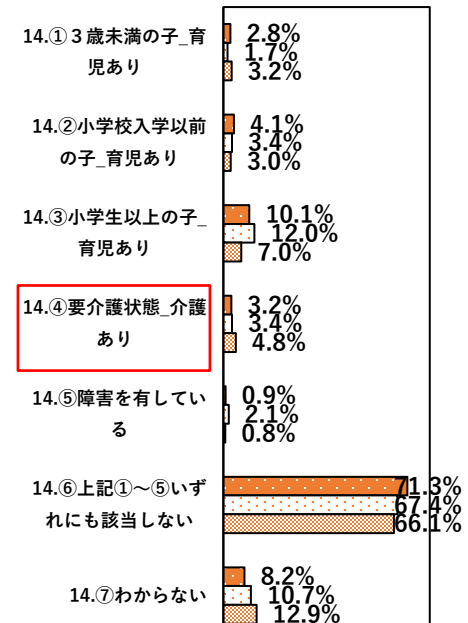
0% 20% 40% 60% 80%



■ 低 n=301 □ 中 n=352
■ 高 n=319

応用力の制約別 育児・介護・障害

0% 20% 40% 60% 80%



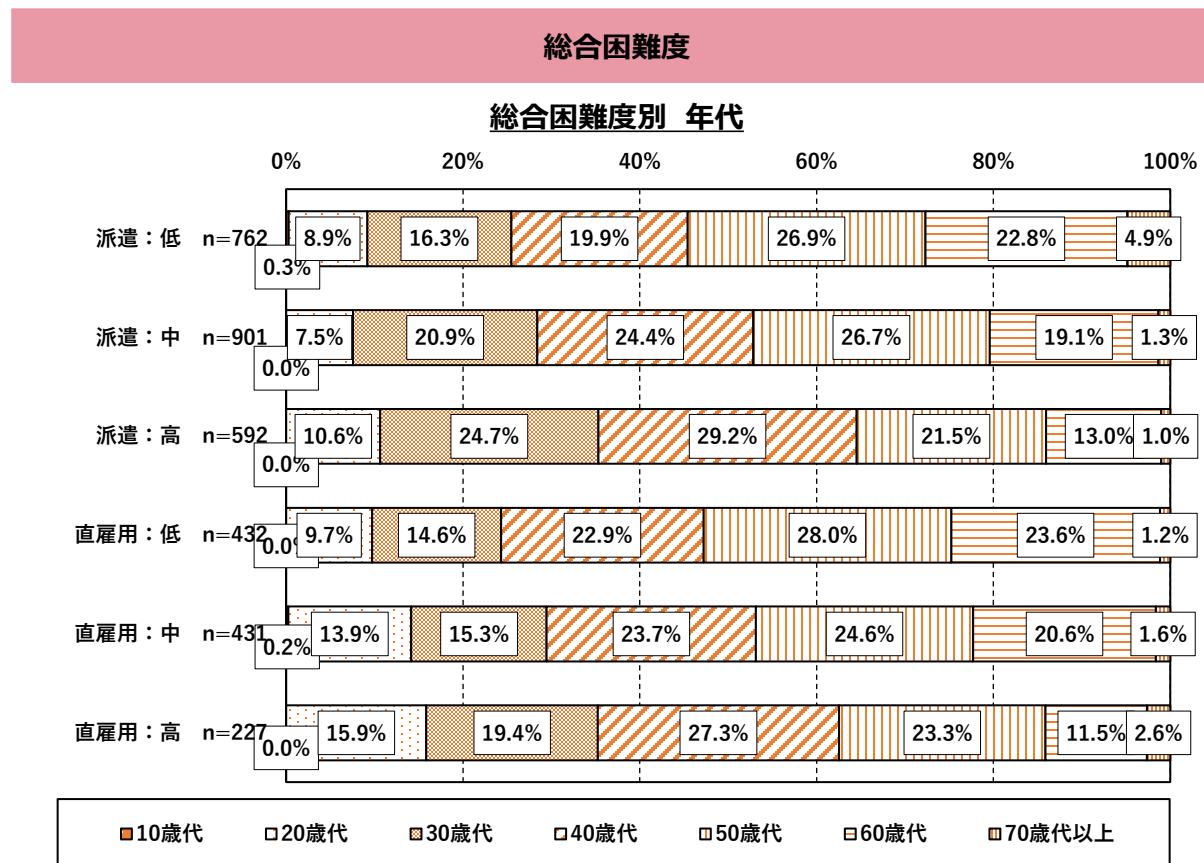
■ 低 n=317 □ 中 n=233
■ 高 n=372

(1) 労働者の性別や年齢、育児・介護等の事情

②年代

労 元 先

- 総合困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、派遣労働者には、30歳代と40歳代が多い。
- 総合困難度が高い労働者間で比較すると、派遣労働者には30歳代、40歳代に加えて、60歳代が多い。



(1) 労働者の性別や年齢、育児・介護等の事情

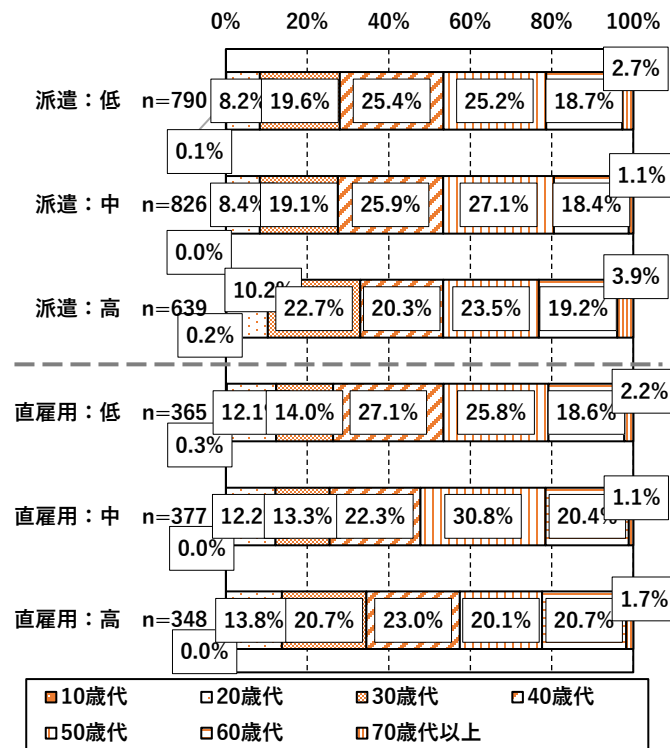
②年代

労 元 先

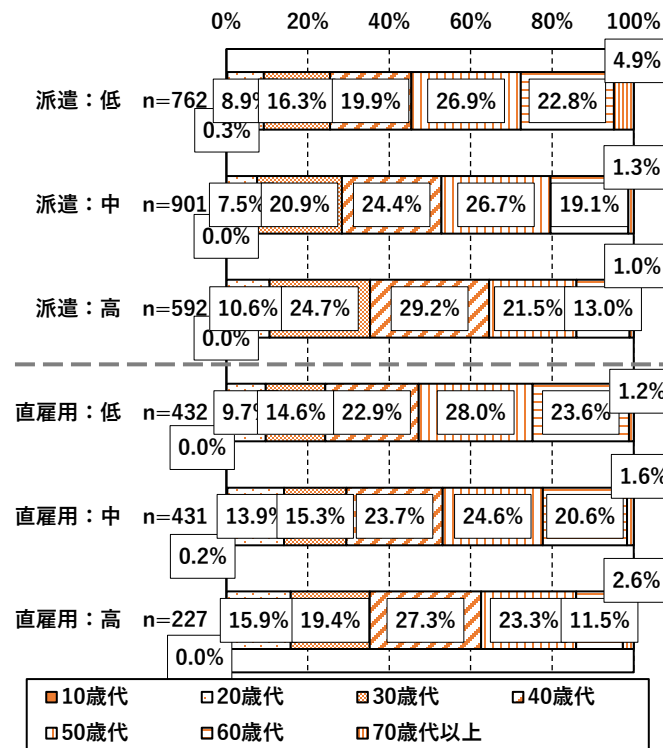
- 制約が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、制約の分野に関わらず、派遣労働者には、おおむね30歳代と40歳代が多い。加えて、働き方の制約別にみると、70歳代以上が、応用力の制約別では、50歳以上にも派遣労働者が多い。
- 制約が高い層の直接雇用正社員と派遣労働者を比較すると、制約の分野に関わらず、派遣労働者には30歳代が多い。加えて、働き方の制約別では、50歳代、70歳代以上、基礎力の制約別では、40歳代、60歳代、応用力の制約別では、40～60歳代にも派遣労働者が多い。

分野別困難度

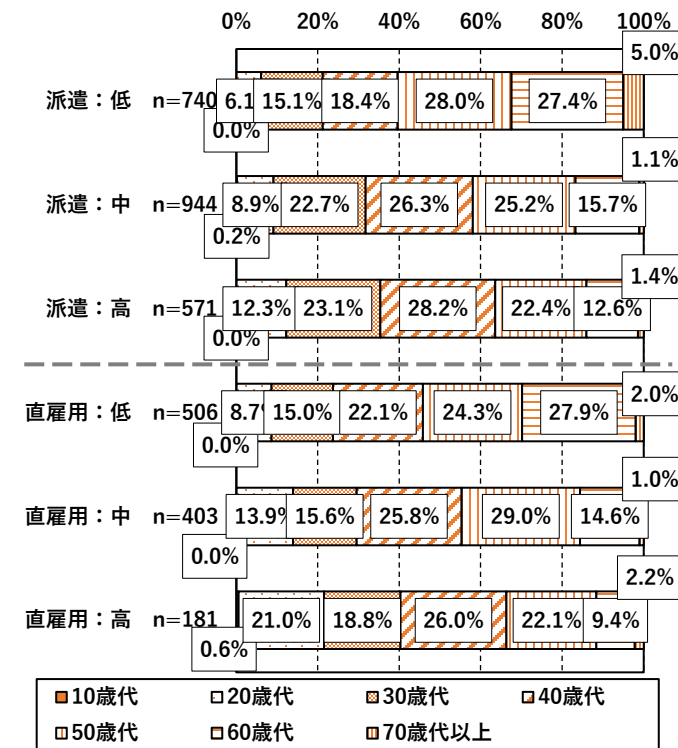
働き方の制約別 年代



基礎力の制約別 年代



応用力の制約別 年代



(1) 労働者の性別や年齢、育児・介護等の事情

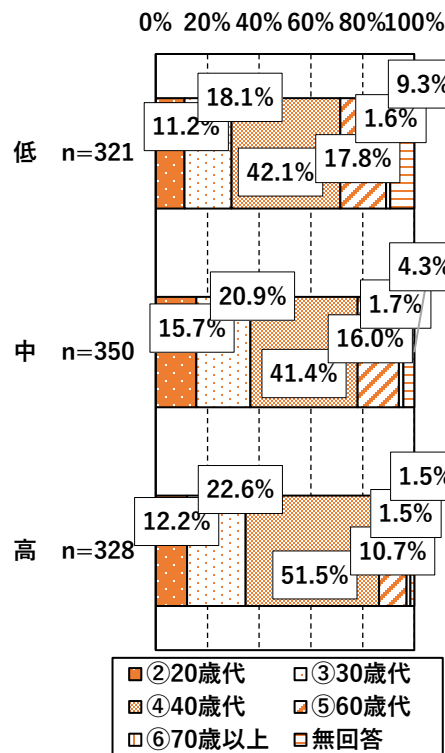
②年代

労 元 先

- 総合困難度が高いほど、30歳代の割合が高いが、同様の傾向は、分野別の困難度においては見られない。
- 働き方の制約が高いと、40歳代の割合が高くなるが、20歳代の割合が低くなる傾向がある。基礎力の制約においては、高いほど20歳代と40歳代の割合が高くなるが、60歳代の割合は低くなる傾向がある。応用力の制約が高いと、20～30歳代の割合が高くなる傾向があるが、60歳代の割合は低くなる傾向がある。

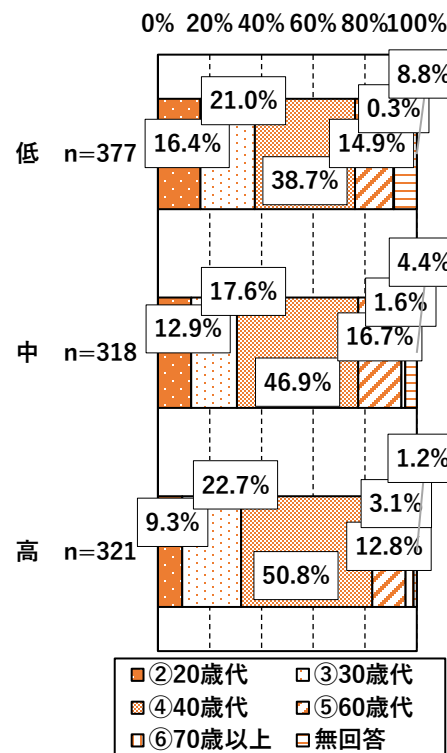
総合困難度

総合困難度別 年代

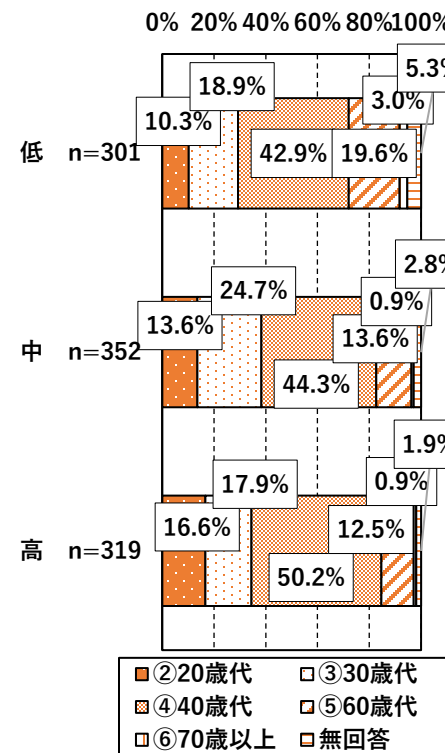


分野別困難度

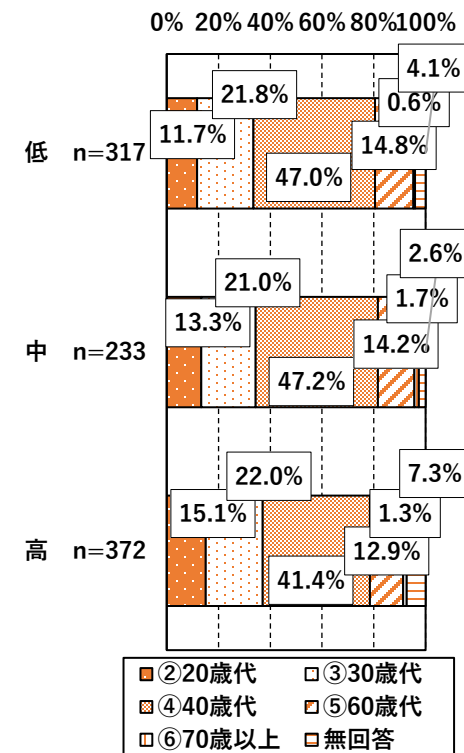
働き方の制約別 年代



基礎力の制約別 年代



応用力の制約別 年代



(1) 労働者の性別や年齢、育児・介護等の事情

労 元 先

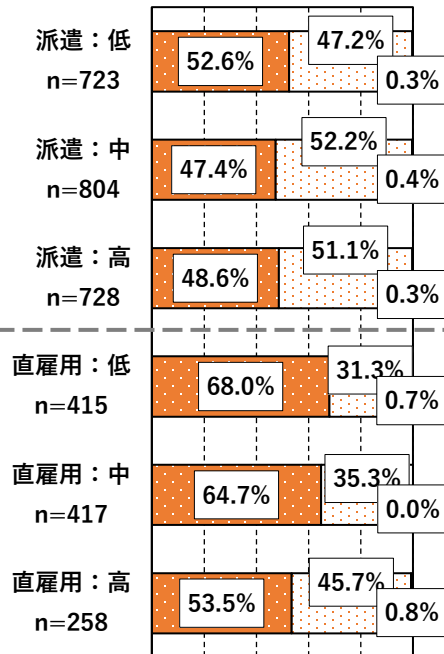
③性別

- 総合困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、派遣労働者には女性が多い傾向があり、総合困難度が高い労働者間で比較した結果も同様の傾向がみられる。
- 制約の分野別にみても、同様に派遣労働者において女性が多く、特に、働き方の制約と基礎力の制約が高い派遣労働者に女性が多い傾向がある。

総合困難度

総合困難度別 性別

0% 20% 40% 60% 80% 100%

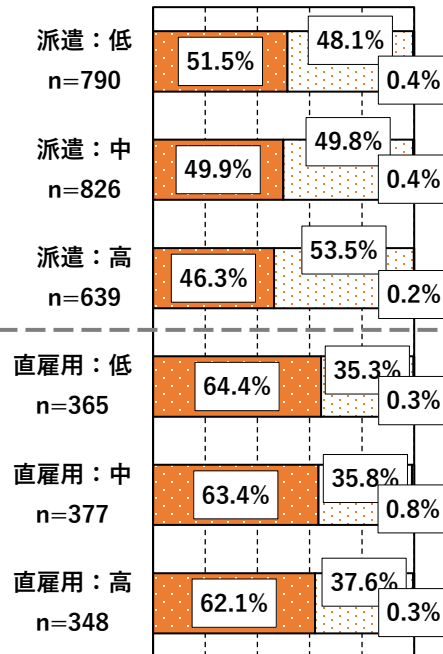


■ 01.男性 □ 02.女性 ■ 03.その他

分野別困難度

働き方の制約別 性別

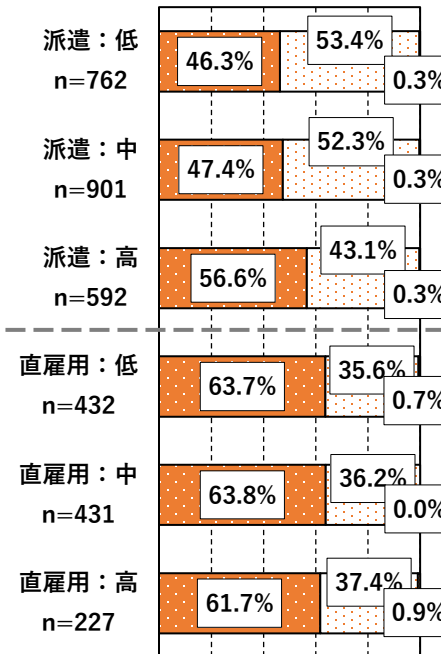
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 01.男性 □ 02.女性 ■ 03.その他

基礎力の制約別 性別

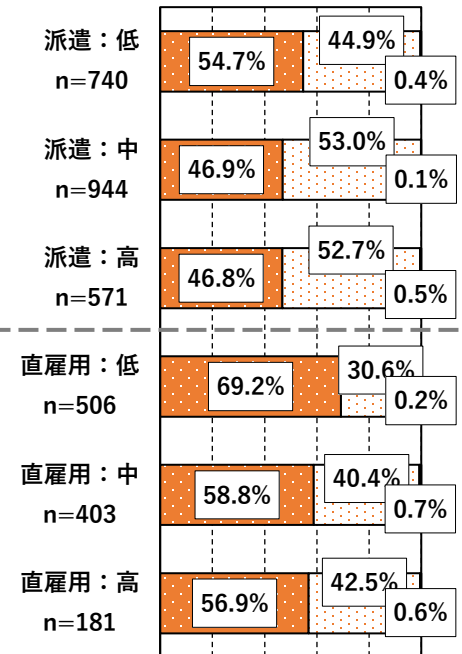
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 01.男性 □ 02.女性 ■ 03.その他

応用力の制約別 性別

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 01.男性 □ 02.女性 ■ 03.その他

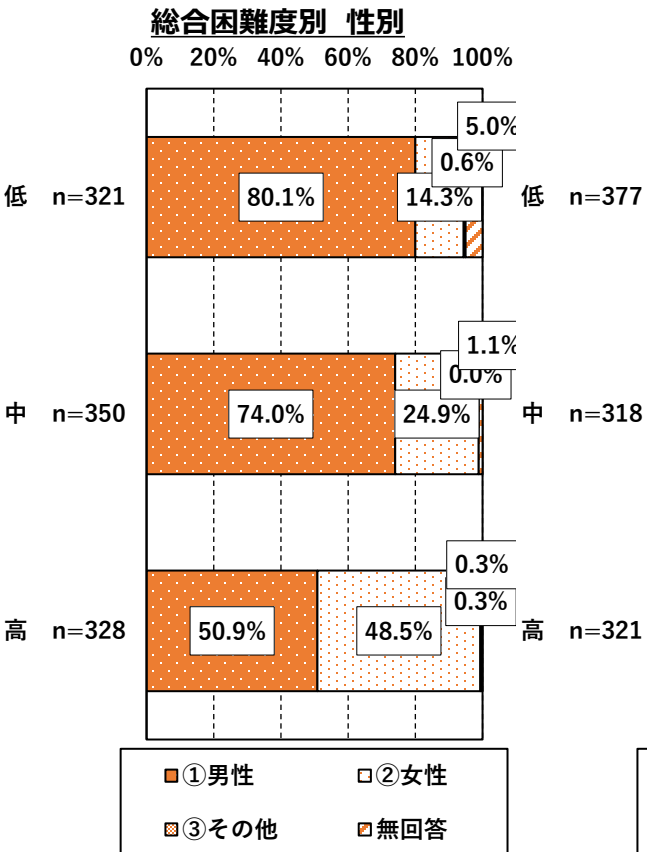
(1) 労働者の性別や年齢、育児・介護等の事情

③性別

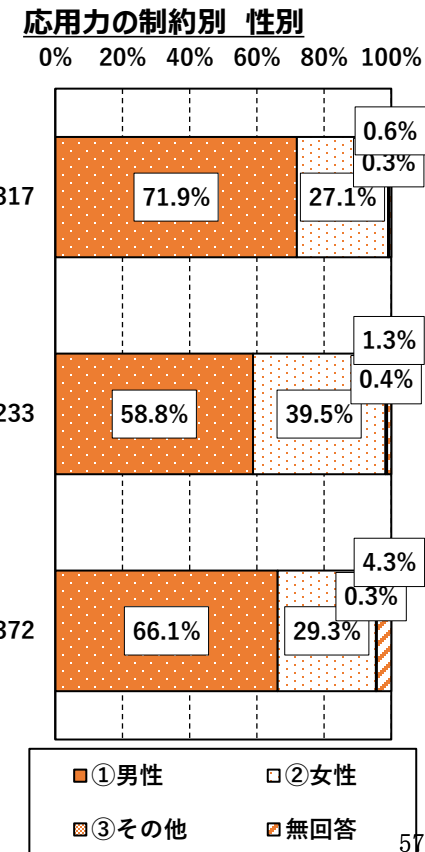
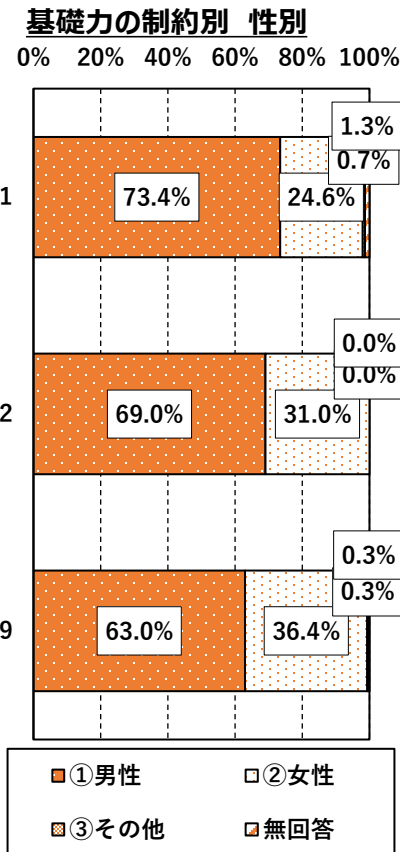
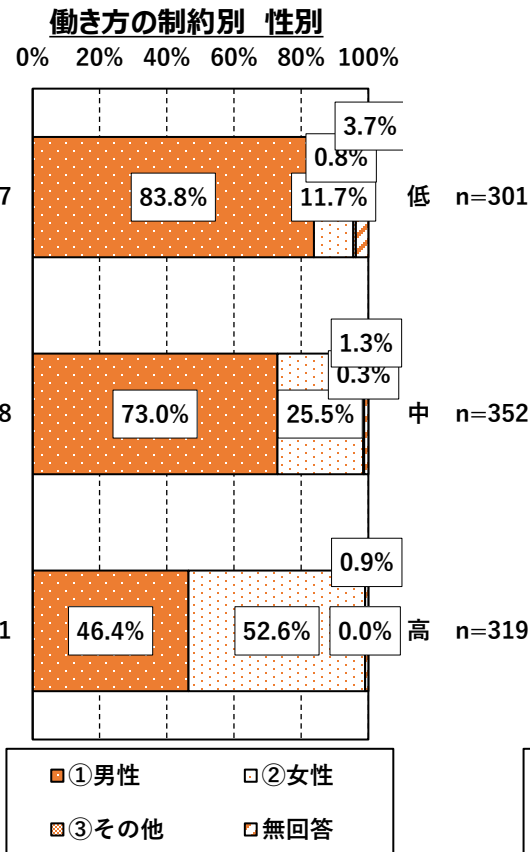
労 元 先

- 総合困難度が高い派遣労働者ほど、女性の割合が高い傾向にある。
- 分野別の困難度においては、働き方の制約と基礎力の制約に同様の傾向がみられ、制約が高いほど女性の割合が高い。

総合困難度



分野別困難度



(1) 労働者の性別や年齢、育児・介護等の事情

③性別

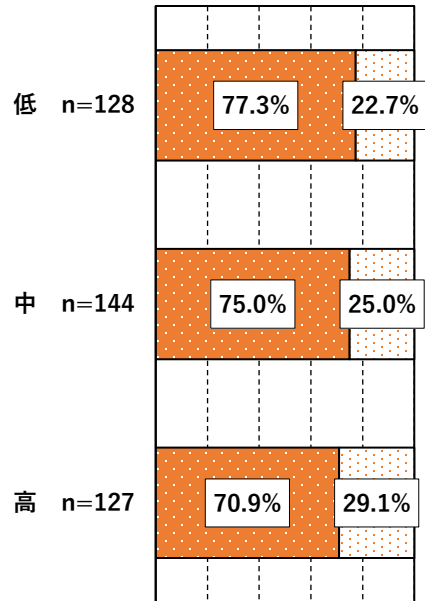
労 元 先

- 総合困難度が高いほど、女性の割合が高くなる傾向があるが、制約の分野別にみると、同様の傾向はみられない。

総合困難度

総合困難度別 性別

0% 20% 40% 60% 80% 100%

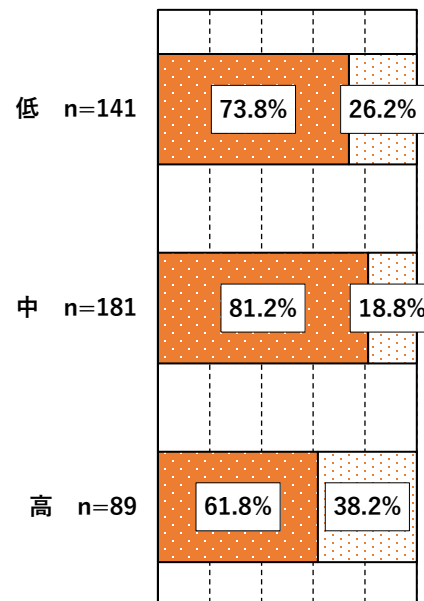


■①男性 □②女性

分野別困難度

働き方の制約別 性別

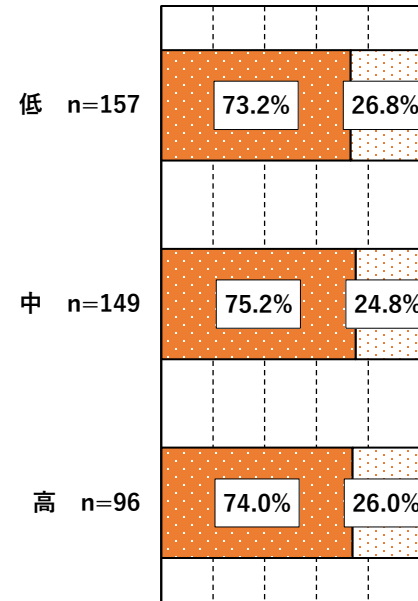
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■①男性 □②女性

基礎力の制約別 性別

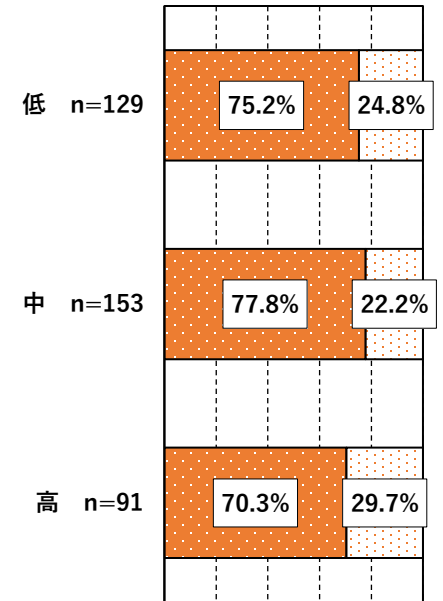
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■①男性 □②女性

応用力の制約別 性別

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■①男性 □②女性

(2) 労働者の雇用契約期間、派遣先・勤務先への継続勤務期間

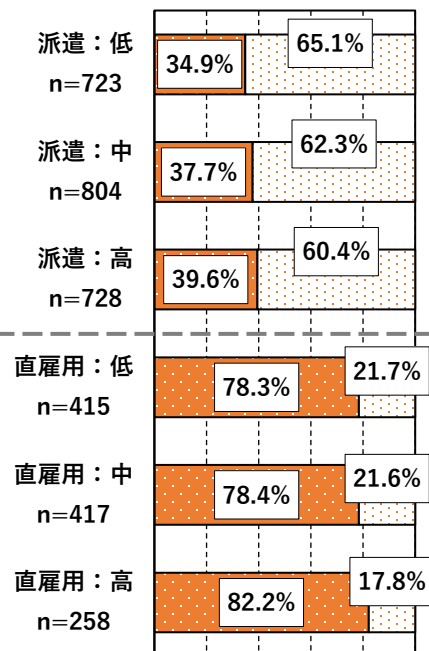
労 元 先

- 総合困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、派遣労働者には有期雇用が多い傾向がみられる。
- 制約の分野別にみても、同様に派遣労働者において有期雇用が多い。

総合困難度

総合困難度別 有期/無期

0% 20% 40% 60% 80% 100%

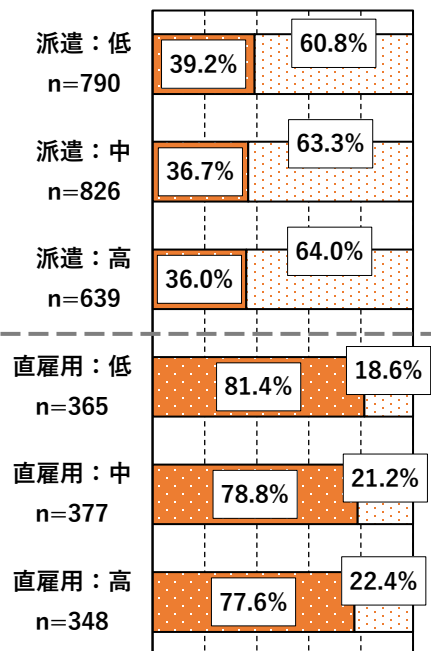


■ 01.無期 □ 02.有期

分野別困難度

働き方の制約別 有期/無期

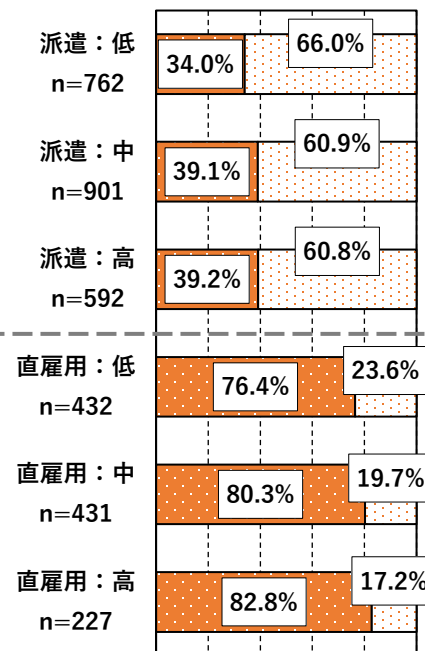
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 01.無期 □ 02.有期

基礎力の制約別 有期/無期

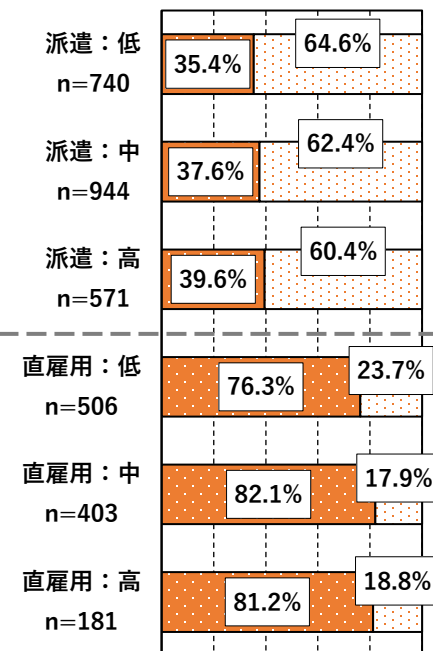
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 01.無期 □ 02.有期

応用力の制約別 有期/無期

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 01.無期 □ 02.有期

(2) 労働者の雇用契約期間、派遣先・勤務先への継続勤務期間

労 元 先

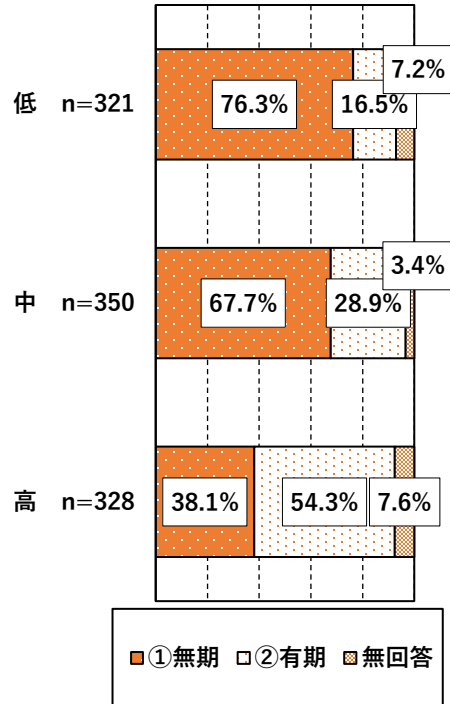
④雇用契約(有期・無期)

- 総合困難度が高いと、有期雇用の割合が高くなる。
- 制約の分野別にみると、同様に、働き方と基礎力の制約においては、制約が高いほど有期雇用の割合が高い。

総合困難度

総合困難度別 有期/無期

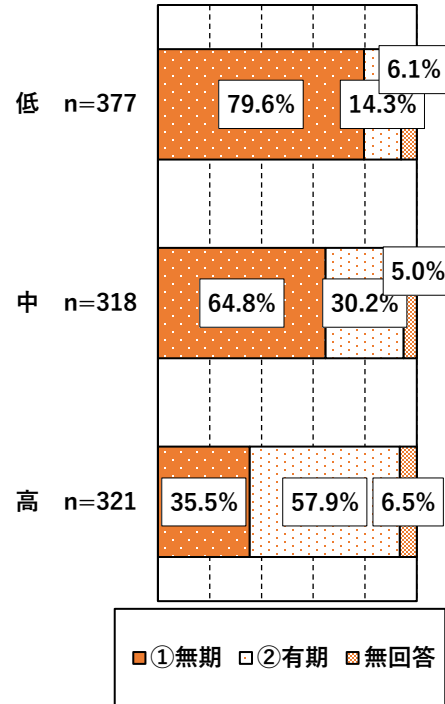
0% 20% 40% 60% 80% 100%



分野別困難度

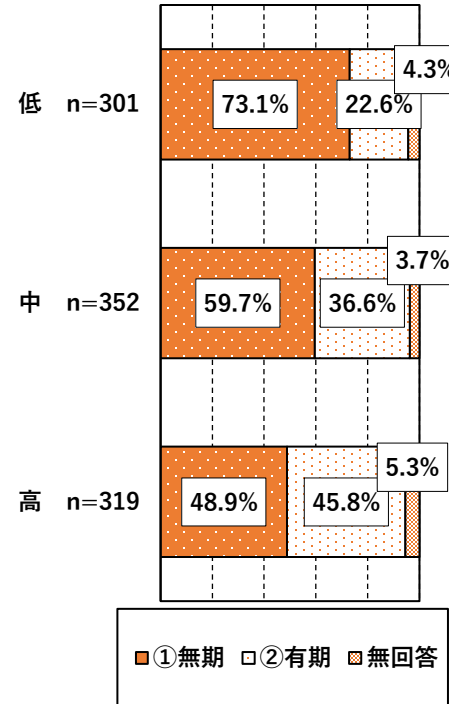
働き方の制約別 有期/無期

0% 20% 40% 60% 80% 100%



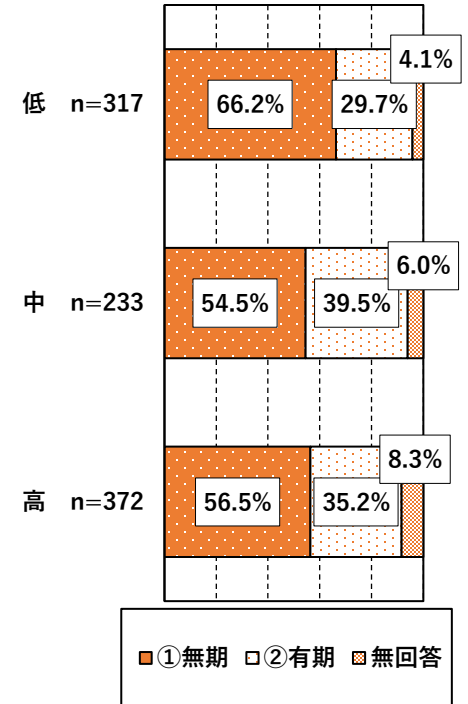
基礎力の制約別 有期/無期

0% 20% 40% 60% 80% 100%



応用力の制約別 有期/無期

0% 20% 40% 60% 80% 100%



(2) 労働者の雇用契約期間、派遣先・勤務先への継続勤務期間

労 元 先

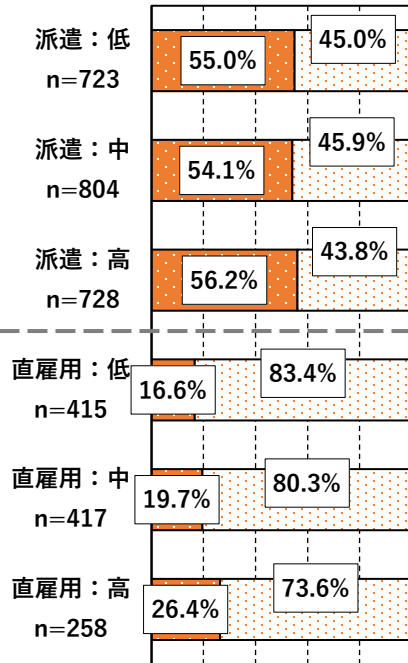
⑤現在の派遣先への派遣期間

- 総合困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、派遣労働者には現在の派遣先への派遣期間(就労先への勤続期間)が3年未満が多い。
- 制約の分野別にみても、同様に派遣労働者において派遣(勤続)期間が3年未満が多い。

総合困難度

総合困難度別 派遣期間

0% 20% 40% 60% 80% 100%

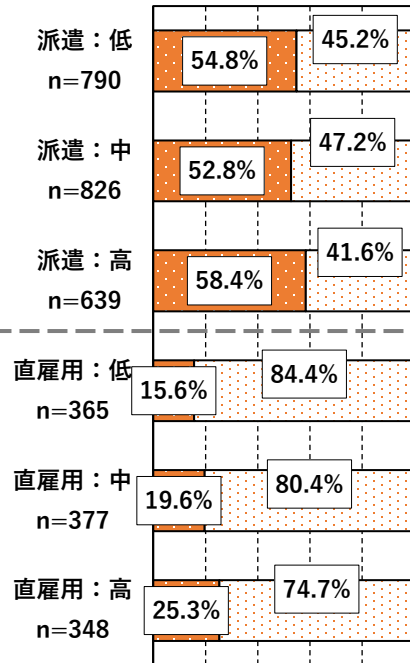


■ 01~7.3年未満 □ 08.3年以上

分野別困難度

働き方の制約別 派遣期間

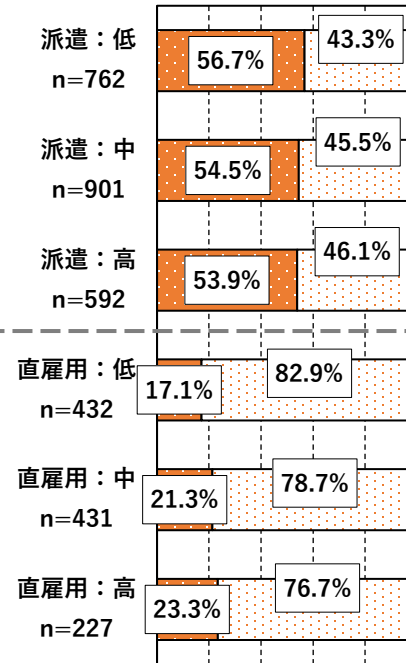
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 01~7.3年未満 □ 08.3年以上

基礎力の制約別 派遣期間

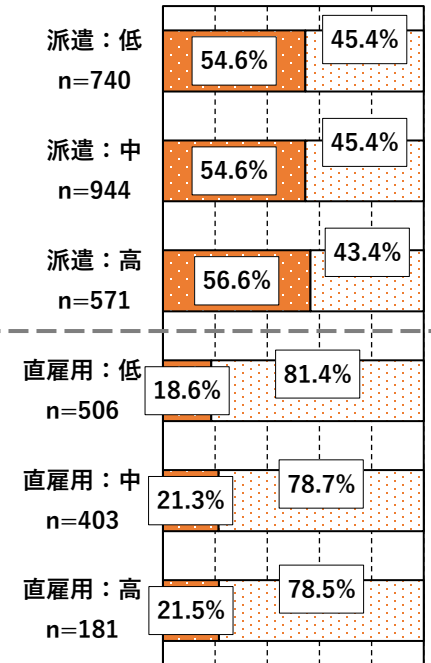
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 01~7.3年未満 □ 08.3年以上

応用力の制約別 派遣期間

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 01~7.3年未満 □ 08.3年以上

(2) 労働者の雇用契約期間、派遣先・勤務先への継続勤務期間

労 元 先

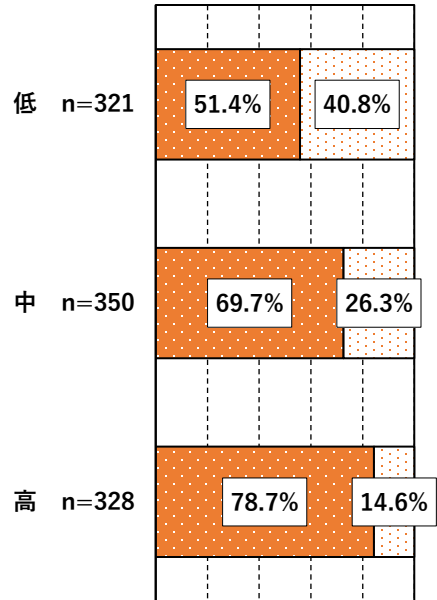
⑤現在の派遣先への派遣期間

- 総合困難度が高いと、現在の派遣先への派遣期間が3年未満である派遣労働者の割合が高くなる。
- 制約の分野別にみると、同様に、働き方と基礎力の制約においては、制約が高いほど現在の派遣先への派遣期間が3年未満である割合が高い。

総合困難度

総合困難度別 派遣期間

0% 20% 40% 60% 80% 100%

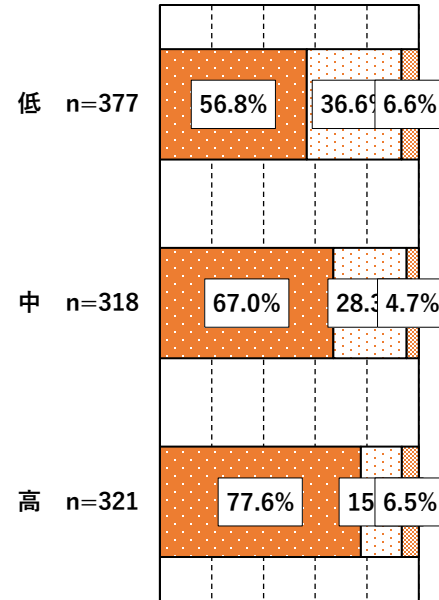


■ 3年未満 □ 3年以上 ■ 無回答

分野別困難度

働き方の制約別 派遣期間

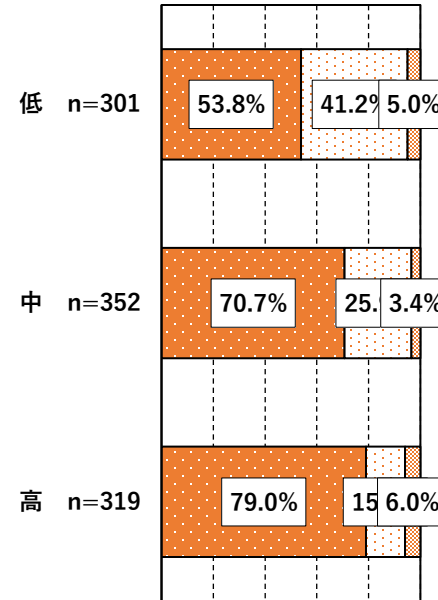
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 3年未満 □ 3年以上 ■ 無回答

基礎力の制約別 派遣期間

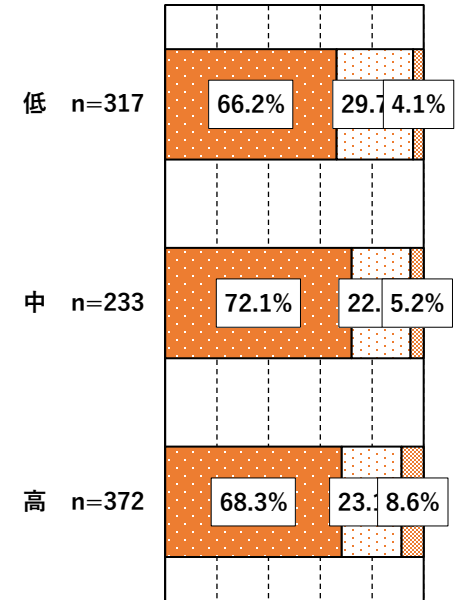
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 3年未満 □ 3年以上 ■ 無回答

応用力の制約別 派遣期間

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 3年未満 □ 3年以上 ■ 無回答

(2) 労働者の雇用契約期間、派遣先・勤務先への継続勤務期間

労 元 先

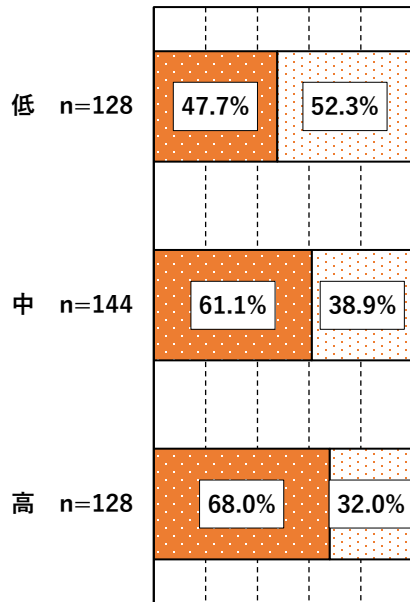
⑤現在の派遣先への派遣期間

- 総合困難度が高くなると、現在の派遣先への派遣期間が3年未満である派遣労働者の割合が高くなる。
- 制約の分野別にみると、同様に、分野にかかわらず、制約が高いほど現在の派遣先への派遣期間が3年未満である割合が高い。

総合困難度

総合困難度別 派遣期間

0% 20% 40% 60% 80% 100%

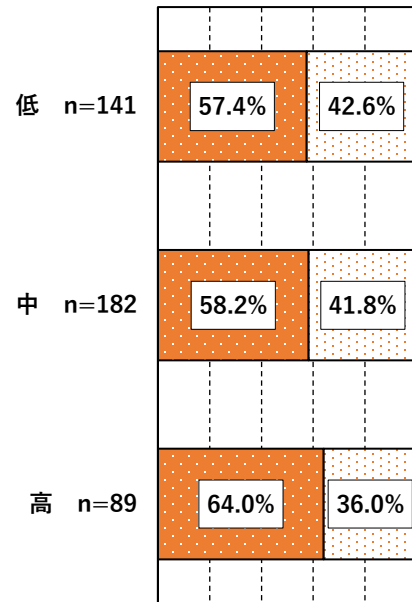


■ 3年未満 □ 3年以上

分野別困難度

働き方の制約別 派遣期間

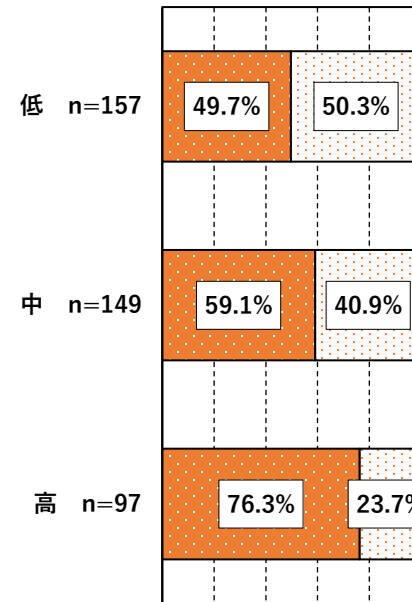
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 3年未満 □ 3年以上

基礎力の制約別 派遣期間

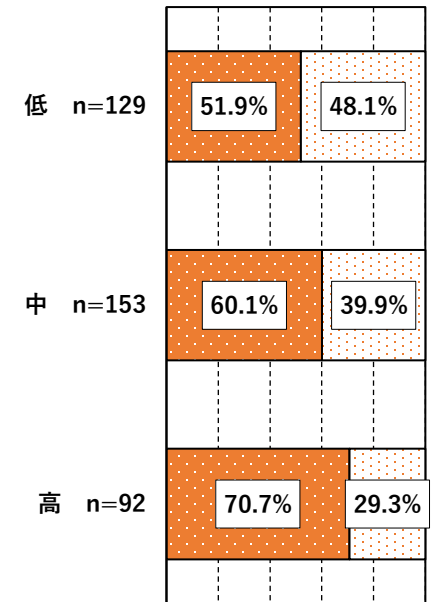
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 3年未満 □ 3年以上

応用力の制約別 派遣期間

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 3年未満 □ 3年以上

(3) 労働者の職種・就労先の業種・規模

⑥ 職種

労 元 先

- 総合困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、運搬・清掃・包装等の職業において派遣労働者が多く、総合困難度が高い労働者間で比較しても同様に、運搬・清掃・包装等の職業に派遣労働者が多い。

総合困難度

総合困難度別 職種

		01.管理的 職業	02.専門 的・技術 的職業	03.事務 的職業	04.販売 の職業	05.サービ スの職業	06.保安 の職業	07.農林 漁業の職 業	08.生産 工程の職 業	09.輸送・ 機械運転 の職業	10.建設・ 採掘の職 業	11.運搬・ 清掃・包 装	12.その他	All
01.派遣：低	n=723	0.1%	14.0%	40.2%	3.3%	5.4%	1.2%	0.1%	14.0%	1.4%	1.7%	9.4%	9.1%	100.0%
01.派遣：中	n=804	0.5%	9.2%	36.1%	4.0%	6.3%	0.7%	0.2%	18.2%	1.2%	0.9%	14.4%	8.2%	100.0%
01.派遣：高	n=728	0.1%	5.8%	32.0%	3.8%	5.5%	1.1%	0.1%	23.9%	0.7%	0.8%	17.4%	8.7%	100.0%
02.直雇用：低	n=415	22.9%	14.9%	28.0%	7.5%	4.1%	1.2%	0.0%	7.0%	3.6%	2.9%	3.6%	4.3%	100.0%
02.直雇用：中	n=417	10.1%	17.5%	36.9%	6.5%	3.6%	0.2%	0.2%	9.8%	3.8%	1.9%	5.0%	4.3%	100.0%
02.直雇用：高	n=258	8.1%	14.3%	33.3%	10.9%	8.9%	0.4%	0.0%	8.9%	2.3%	3.1%	5.4%	4.3%	100.0%

派遣と直雇用における労働者の割合の差分：低	22.8ppt	1ppt	12.3ppt	4.2ppt	1.3ppt	0ppt	0.1ppt	7ppt	2.2ppt	1.2ppt	5.8ppt	4.8ppt	0ppt
派遣と直雇用における労働者の割合の差分：中	9.6ppt	8.3ppt	0.9ppt	2.5ppt	2.7ppt	0.5ppt	0ppt	8.3ppt	2.6ppt	1ppt	9.4ppt	3.9ppt	0ppt
派遣と直雇用における労働者の割合の差分：高	8ppt	8.6ppt	1.3ppt	7ppt	3.4ppt	0.7ppt	0.1ppt	15ppt	1.6ppt	2.3ppt	12ppt	4.4ppt	0ppt

(3) 労働者の職種・就労先の業種・規模

⑥ 職種

労 元 先

- 制約の分野別にみても、総合困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、運搬・清掃・包装等の職業において派遣労働者が多く、総合困難度が高い労働者間で比較しても同様に、運搬・清掃・包装等の職業に派遣労働者が多い。

分野別困難度

働き方の制約別 職種		01.管理的 職業	02.専門 的・技術 的職業	03.事務 的職業	04.販売 の職業	05.サービ スの職業	06.保安 の職業	07.農林 漁業の職 業	08.生産 工程の職 業	09.輸送・ 機械運転 の職業	10.建設・ 採掘の職 業	11.運搬・ 清掃・包 装	12.その他 All	
01.派遣:低	n=790	0.3%	10.0%	38.1%	3.5%	6.1%	1.1%	0.0%	18.1%	1.1%	1.3%	12.5%	7.8%	100.0%
01.派遣:中	n=826	0.2%	8.7%	37.2%	3.4%	4.2%	0.6%	0.5%	18.9%	1.3%	1.0%	15.1%	8.8%	100.0%
01.派遣:高	n=639	0.3%	10.3%	32.2%	4.4%	7.4%	1.4%	0.0%	19.1%	0.8%	1.1%	13.6%	9.4%	100.0%
02.直雇用:低	n=365	16.4%	12.9%	32.3%	6.8%	4.7%	0.8%	0.0%	9.9%	4.4%	3.6%	3.6%	4.7%	100.0%
02.直雇用:中	n=377	13.0%	17.0%	33.2%	8.5%	5.0%	0.8%	0.0%	8.8%	3.4%	2.7%	4.0%	3.7%	100.0%
02.直雇用:高	n=348	14.1%	17.5%	32.5%	8.3%	5.5%	0.3%	0.3%	6.9%	2.3%	1.4%	6.3%	4.6%	100.0%
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:低		16.2ppt	2.9ppt	5.8ppt	3.3ppt	1.4ppt	0.3ppt	0ppt	8.2ppt	3.2ppt	2.3ppt	9ppt	3.2ppt	0ppt
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:中		12.8ppt	8.3ppt	4ppt	5.1ppt	0.8ppt	0.2ppt	0.5ppt	10.1ppt	2.1ppt	1.7ppt	11.2ppt	5.1ppt	0ppt
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:高		13.8ppt	7.2ppt	0.2ppt	4ppt	1.9ppt	1.1ppt	0.3ppt	12.2ppt	1.5ppt	0.3ppt	7.3ppt	4.8ppt	0ppt

(3) 労働者の職種・就労先の業種・規模

⑥ 職種

労 元 先

- 制約の分野別にみても、総合困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、運搬・清掃・包装等の職業において派遣労働者が多く、総合困難度が高い労働者間で比較しても同様に、運搬・清掃・包装等の職業に派遣労働者が多い。

分野別困難度

基礎力の制約別 職種

		01.管理的 職業	02.専門 的・技術 的職業	03.事務 的職業	04.販売 の職業	05.サービ スの職業	06.保安 の職業	07.農林 漁業の職 業	08.生産 工程の職 業	09.輸送・ 機械運転 の職業	10.建設・ 採掘の職 業	11.運搬・ 清掃・包 装	12.その他	All
01.派遣:低	n=762	0.3%	12.2%	41.9%	2.8%	6.6%	1.3%	0.3%	14.2%	1.2%	1.8%	9.1%	8.5%	100.0%
01.派遣:中	n=901	0.3%	10.2%	36.0%	4.4%	6.5%	0.9%	0.1%	16.2%	1.3%	0.8%	14.8%	8.4%	100.0%
01.派遣:高	n=592	0.2%	5.4%	28.9%	3.9%	3.5%	0.8%	0.2%	28.2%	0.7%	0.7%	18.4%	9.1%	100.0%
02.直雇用:低	n=432	18.5%	15.5%	31.9%	5.8%	3.9%	0.9%	0.0%	7.2%	3.9%	2.1%	6.0%	4.2%	100.0%
02.直雇用:中	n=431	13.5%	15.3%	33.6%	9.3%	4.9%	0.5%	0.2%	9.0%	3.5%	3.0%	2.6%	4.6%	100.0%
02.直雇用:高	n=227	8.8%	17.2%	32.2%	9.3%	7.5%	0.4%	0.0%	10.1%	2.2%	2.6%	5.7%	4.0%	100.0%

派遣と直雇用における労働者の割合の差分:低

18.3ppt 3.3ppt 9.9ppt 3ppt 2.6ppt 0.4ppt 0.3ppt 7ppt 2.8ppt 0.2ppt 3ppt 4.4ppt 0ppt

派遣と直雇用における労働者の割合の差分:中

13.1ppt 5.1ppt 2.3ppt 4.8ppt 1.7ppt 0.4ppt 0.1ppt 7.2ppt 2.1ppt 2.2ppt 12.2ppt 3.8ppt 0ppt

派遣と直雇用における労働者の割合の差分:高

8.6ppt 11.8ppt 3.3ppt 5.4ppt 3.9ppt 0.4ppt 0.2ppt 18.1ppt 1.5ppt 2ppt 12.7ppt 5.2ppt 0ppt

応用力の制約別 職種

01.派遣:低	n=740	0.1%	14.7%	35.5%	4.2%	4.9%	0.9%	0.1%	15.1%	1.5%	1.4%	10.9%	10.5%	100.0%
01.派遣:中	n=944	0.3%	7.8%	37.5%	3.2%	5.4%	1.1%	0.1%	19.4%	0.8%	0.8%	15.4%	8.2%	100.0%
01.派遣:高	n=571	0.4%	6.0%	34.5%	4.0%	7.5%	1.1%	0.4%	22.1%	1.1%	1.2%	14.9%	7.0%	100.0%
02.直雇用:低	n=506	21.1%	18.2%	28.5%	7.5%	3.6%	0.6%	0.2%	5.7%	2.6%	2.4%	4.0%	5.7%	100.0%
02.直雇用:中	n=403	10.2%	15.6%	36.5%	7.9%	6.5%	0.5%	0.0%	9.2%	4.2%	1.5%	4.5%	3.5%	100.0%
02.直雇用:高	n=181	5.5%	9.4%	35.9%	8.8%	6.1%	1.1%	0.0%	14.9%	3.9%	5.5%	6.6%	2.2%	100.0%

派遣と直雇用における労働者の割合の差分:低

21ppt 3.5ppt 7.1ppt 3.3ppt 1.3ppt 0.4ppt 0.1ppt 9.4ppt 1.1ppt 1ppt 7ppt 4.8ppt 0ppt

派遣と直雇用における労働者の割合の差分:中

9.9ppt 7.8ppt 1ppt 4.8ppt 1ppt 0.6ppt 0.1ppt 10.2ppt 3.4ppt 0.6ppt 10.9ppt 4.7ppt 0ppt

派遣と直雇用における労働者の割合の差分:高

5.2ppt 3.4ppt 1.4ppt 4.8ppt 1.5ppt 0.1ppt 0.4ppt 7.1ppt 2.8ppt 4.3ppt 8.3ppt 4.8ppt 0ppt

(3) 労働者の職種・就労先の業種・規模

⑥派遣職種

労 元 先

- 総合困難度が高いほど、事務的職業、サービスの職業、運搬・清掃・包装等の職業に従事する割合が高くなり、反対に、管理的職業、専門的・技術的職業に従事する割合は低くなる。

総合困難度

総合困難度別 派遣職種

		①管理的 職業	②専門 的・技術 的職業	③事務的 職業	④販売の 職業	⑤サービ スの職業	⑥保安の 職業	⑦農林漁 業の職業	⑧生産工 程の職業	⑨輸送・ 機械運転 の職業	⑩建設・ 採掘の職 業	⑪運搬・ 清掃・包 装	⑫その他	無回答	All
低	n=321	0.9%	58.9%	6.2%	0.9%	0.9%	0.3%	0.0%	5.0%	1.9%	9.0%	4.4%	5.0%	6.5%	100.0%
中	n=350	0.6%	45.7%	9.1%	0.9%	2.0%	0.6%	0.3%	18.6%	2.6%	6.6%	7.1%	3.1%	2.9%	100.0%
高	n=328	0.3%	18.3%	13.1%	2.4%	6.1%	0.3%	0.3%	25.9%	1.2%	0.9%	21.0%	3.0%	7.0%	100.0%

(3) 労働者の職種・就労先の業種・規模

労 元 先

⑥派遣職種

- 働き方の制約が高いほど、事務的職業、サービスの職業に従事する割合が高くなり、反対に、専門的・技術的職業、保安の職業に従事する割合は低くなる。基礎力の制約が高いほど、販売の職業、サービスの職業、運搬・清掃・包装等の職業に従事する割合が高くなり、反対に、管理的職業、専門的・技術的職業、事務的職業に従事する割合が低くなる。応用力の制約が高いほど、サービスの職業、運搬・清掃・包装等の職業に従事する割合が高くなる。

分野別困難度

働き方の制約別 派遣職種		①管理的職業	②専門的・技術的職業	③事務的職業	④販売の職業	⑤サービスの職業	⑥保安の職業	⑦農林漁業の職業	⑧生産工程の職業	⑨輸送・機械運転の職業	⑩建設・採掘の職業	⑪運搬・清掃・包装	⑫その他	無回答	All
低	n=377	0.8%	56.5%	4.5%	1.1%	1.6%	1.1%	0.3%	9.8%	1.9%	7.4%	4.8%	4.8%	5.6%	100.0%
中	n=318	0.3%	46.2%	9.7%	0.6%	1.3%	0.3%	0.3%	15.7%	3.5%	6.3%	7.9%	3.8%	4.1%	100.0%
高	n=321	0.9%	18.7%	15.0%	2.5%	6.2%	0.0%	0.0%	24.9%	0.3%	2.5%	20.6%	2.2%	6.2%	100.0%

基礎力の制約別 派遣職種		①管理的職業	②専門的・技術的職業	③事務的職業	④販売の職業	⑤サービスの職業	⑥保安の職業	⑦農林漁業の職業	⑧生産工程の職業	⑨輸送・機械運転の職業	⑩建設・採掘の職業	⑪運搬・清掃・包装	⑫その他	無回答	All
低	n=301	1.0%	57.5%	10.0%	1.3%	1.0%	0.0%	0.0%	8.3%	2.0%	6.6%	4.0%	4.7%	3.7%	100.0%
中	n=352	0.6%	40.1%	9.7%	1.4%	3.7%	0.9%	0.3%	18.5%	3.1%	4.5%	10.5%	4.0%	2.8%	100.0%
高	n=319	0.3%	27.0%	9.4%	1.6%	4.7%	0.0%	0.3%	24.8%	0.3%	4.4%	19.1%	2.8%	5.3%	100.0%

応用力の制約別 派遣職種		①管理的職業	②専門的・技術的職業	③事務的職業	④販売の職業	⑤サービスの職業	⑥保安の職業	⑦農林漁業の職業	⑧生産工程の職業	⑨輸送・機械運転の職業	⑩建設・採掘の職業	⑪運搬・清掃・包装	⑫その他	無回答	All
低	n=317	1.3%	51.7%	9.8%	1.6%	1.9%	0.0%	0.0%	11.4%	1.3%	6.6%	6.6%	4.1%	3.8%	100.0%
中	n=233	0.4%	31.3%	12.0%	1.7%	3.4%	0.9%	0.0%	24.0%	0.9%	6.0%	12.0%	2.1%	5.2%	100.0%
高	n=372	0.0%	33.3%	8.6%	1.3%	4.0%	0.5%	0.5%	19.1%	2.7%	3.2%	14.8%	4.3%	7.5%	100.0%

(3) 労働者の職種・就労先の業種・規模

⑥派遣職種

労 元 先

- 総合困難度が高いほど、販売の職業、運搬・清掃・包装等の職業に従事する割合が高くなり、反対に専門的・技術的職業に従事する割合は低くなる。

総合困難度

総合困難度別 派遣職種

		①管理的職業	②専門的・技術的職業	③事務的職業	④販売の職業	⑤サービスの職業	⑥保安の職業	⑦農林漁業の職業	⑧生産工程の職業	⑨輸送・機械運転の職業	⑩建設・採掘の職業	⑪運搬・清掃・包装等の職業	⑫その他	All
低	n=128	3.9%	25.0%	14.1%	0.8%	1.6%	1.6%	0.0%	35.2%	0.8%	1.6%	10.9%	4.7%	100.0%
中	n=144	0.0%	8.3%	6.9%	1.4%	2.8%	0.7%	0.0%	50.0%	3.5%	1.4%	22.9%	2.1%	100.0%
高	n=127	0.8%	0.8%	9.4%	1.6%	3.9%	0.0%	0.8%	55.1%	3.1%	0.0%	23.6%	0.8%	100.0%

(3) 労働者の職種・就労先の業種・規模

⑥派遣職種

労 元 先

- 働き方の制約が高いほど、運搬・清掃・包装等の職業に従事する割合が高くなり、反対に管理的職業、専門的・技術的職業に従事する割合は低くなる。応用力の制約においても同様に、制約が高いほど、運搬・清掃・包装等の職業に従事する割合が高くなり、反対に、専門的・技術的職業、事務的職業、販売の職業、保安の職業に従事する割合は低くなる。

分野別困難度

働き方の制約別 派遣職種		①管理的職業	②専門的・ 技術的職業	③事務的 職業	④販売の 職業	⑤サービ スの職業	⑥保安の 職業	⑦農林漁 業の職業	⑧生産工 程の職業	⑨輸送・機 械運転の 職業	⑩建設・採 掘の職業	⑪運搬・清 掃・包装	⑫その他	All
低	n=141	2.1%	17.7%	14.2%	0.0%	2.1%	0.7%	0.0%	44.0%	2.1%	1.4%	14.9%	0.7%	100.0%
中	n=182	1.1%	9.9%	8.2%	2.7%	0.5%	1.1%	0.5%	51.6%	2.2%	1.1%	16.5%	4.4%	100.0%
高	n=88	1.1%	4.5%	9.1%	0.0%	8.0%	0.0%	0.0%	39.8%	3.4%	0.0%	33.0%	1.1%	100.0%

基礎力の制約別 派遣職種		①管理的職業	②専門的・ 技術的職業	③事務的 職業	④販売の 職業	⑤サービ スの職業	⑥保安の 職業	⑦農林漁 業の職業	⑧生産工 程の職業	⑨輸送・機 械運転の 職業	⑩建設・採 掘の職業	⑪運搬・清 掃・包装	⑫その他	All
低	n=157	2.5%	18.5%	12.7%	1.3%	2.5%	1.9%	0.0%	36.3%	3.2%	1.3%	15.3%	4.5%	100.0%
中	n=148	0.0%	7.4%	6.1%	0.7%	1.4%	0.0%	0.0%	55.4%	0.7%	1.4%	24.3%	2.7%	100.0%
高	n=97	1.0%	6.2%	11.3%	2.1%	6.2%	0.0%	1.0%	48.5%	4.1%	0.0%	19.6%	0.0%	100.0%

応用力の制約別 派遣職種		①管理的職業	②専門的・ 技術的職業	③事務的 職業	④販売の 職業	⑤サービ スの職業	⑥保安の 職業	⑦農林漁 業の職業	⑧生産工 程の職業	⑨輸送・機 械運転の 職業	⑩建設・採 掘の職業	⑪運搬・清 掃・包装	⑫その他	All
低	n=129	0.0%	17.8%	12.4%	1.6%	3.1%	1.6%	0.0%	36.4%	2.3%	1.6%	20.2%	3.1%	100.0%
中	n=152	0.0%	6.6%	9.2%	1.3%	3.3%	0.7%	0.0%	55.3%	2.0%	0.7%	19.7%	1.3%	100.0%
高	n=92	1.1%	2.2%	6.5%	1.1%	1.1%	0.0%	1.1%	58.7%	4.3%	0.0%	22.8%	1.1%	100.0%

(3) 労働者の職種・就労先の業種・規模

⑦派遣先(就労先)業種

労 元 先

- 総合困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、製造業、情報通信業、運輸業、その他サービス業において派遣労働者が多く、総合困難度が高い労働者間で比較すると、加えて運輸業においても派遣労働者が多い。

総合困難度

総合困難度別 派遣先業種

		01.建設業	製造業	06.電気・ガス・熱供給・水道業	07.情報通信業	08.運輸業	09.卸売・小売業	10.飲食店・宿泊業	11.金融・保険業	12.医療・福祉	13.教育・学習支援業	14.その他サービス業	15.その他	All
01.派遣:低	n=723	5.3%	28.6%	1.8%	10.7%	5.1%	7.7%	0.8%	6.9%	3.5%	3.5%	17.0%	9.1%	100.0%
01.派遣:中	n=804	3.7%	34.1%	2.1%	10.0%	6.6%	7.7%	1.1%	6.6%	6.5%	1.2%	14.3%	6.1%	100.0%
01.派遣:高	n=728	3.4%	37.6%	1.2%	8.1%	10.6%	8.1%	0.4%	5.5%	4.3%	1.5%	11.7%	7.6%	100.0%
02.直雇用(正社員):低	n=415	7.5%	27.0%	1.9%	11.6%	5.8%	12.3%	1.9%	6.7%	3.6%	1.4%	14.5%	5.8%	100.0%
02.直雇用(正社員):中	n=417	11.3%	29.3%	1.4%	7.0%	7.7%	11.8%	0.7%	3.8%	7.9%	1.9%	14.1%	3.1%	100.0%
02.直雇用(正社員):高	n=258	10.1%	25.6%	1.9%	5.4%	7.4%	14.0%	1.6%	5.0%	8.1%	3.5%	13.2%	4.3%	100.0%
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:低		2.2ppt	1.6ppt	0.1ppt	0.9ppt	0.7ppt	4.5ppt	1.1ppt	0.2ppt	0.2ppt	2ppt	2.6ppt	3.3ppt	0ppt
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:中		7.5ppt	4.8ppt	0.7ppt	3ppt	1.1ppt	4ppt	0.4ppt	2.8ppt	1.4ppt	0.7ppt	0.2ppt	3ppt	0ppt
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:高		6.6ppt	12.1ppt	0.7ppt	2.7ppt	3.2ppt	5.8ppt	1.1ppt	0.5ppt	3.9ppt	2ppt	1.5ppt	3.3ppt	0ppt

(3) 労働者の職種・就労先の業種・規模

⑦派遣先(就労先)業種

労 元 先

- 制約の分野別に制約の度合いが同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、制約の分野に関わらず、製造業、情報通信業、運輸業、金融・保険、その他サービス業において派遣労働者が多い。
- 制約の高い労働者間で比較すると、いずれの制約においても、製造業、情報通信業、運輸業に派遣労働者が多く、基礎力の制約が高い層においては、加えて、金融・保険業に派遣労働者が多い。

分野別困難度

働き方の制約別 派遣先業種

		01.建設業	製造業	06.電気・ガス・熱供給・水道業	07.情報通信業	08.運輸業	09.卸売・小売業	10.飲食店・宿泊業	11.金融・保険業	12.医療・福祉	13.教育・学習支援業	14.その他サービス業	15.その他	All
01.派遣:低	n=790	4.6%	33.9%	1.3%	10.0%	6.8%	7.5%	1.1%	6.8%	3.8%	1.6%	15.1%	7.5%	100.0%
01.派遣:中	n=826	3.9%	33.2%	2.2%	9.8%	7.5%	7.7%	0.6%	6.8%	5.2%	1.7%	13.3%	8.1%	100.0%
01.派遣:高	n=639	3.9%	33.3%	1.7%	8.8%	8.0%	8.5%	0.6%	5.2%	5.5%	3.0%	14.7%	6.9%	100.0%
02.直雇用(正社員):低	n=365	9.3%	27.9%	2.2%	9.9%	7.4%	11.5%	1.9%	6.0%	3.3%	1.4%	15.3%	3.8%	100.0%
02.直雇用(正社員):中	n=377	10.6%	26.8%	1.1%	8.0%	6.4%	14.9%	1.6%	4.5%	7.7%	1.6%	12.2%	4.8%	100.0%
02.直雇用(正社員):高	n=348	8.6%	27.9%	2.0%	7.2%	6.9%	10.9%	0.6%	5.2%	8.0%	3.4%	14.7%	4.6%	100.0%
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:低		4.8ppt	6ppt	0.9ppt	0.1ppt	0.6ppt	4ppt	0.8ppt	0.8ppt	0.5ppt	0.3ppt	0.3ppt	3.6ppt	0ppt
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:中		6.7ppt	6.4ppt	1.1ppt	1.8ppt	1.1ppt	7.1ppt	1ppt	2.3ppt	2.5ppt	0.1ppt	1.1ppt	3.3ppt	0ppt
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:高		4.7ppt	5.5ppt	0.3ppt	1.6ppt	1.1ppt	2.5ppt	0.1ppt	0ppt	2.6ppt	0.5ppt	0.1ppt	2.3ppt	0ppt

(3) 労働者の職種・就労先の業種・規模

⑦派遣先(就労先)業種

労 元 先

- 制約の分野別に制約の度合いが同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、制約の分野に関わらず、製造業、情報通信業、運輸業、金融・保険、その他サービス業において派遣労働者が多い。
- 制約の高い労働者間で比較すると、いずれの制約においても、製造業、情報通信業、運輸業に派遣労働者が多く、基礎力の制約が高い層においては、加えて、金融・保険業に派遣労働者が多い。

分野別困難度

基礎力の制約別 派遣先業種

		01.建設業	製造業	06.電気・ガス・熱供給・水道業	07.情報通信業	08.運輸業	09.卸売・小売業	10.飲食店・宿泊業	11.金融・保険業	12.医療・福祉	13.教育・学習支援業	14.その他サービス業	15.その他	All
01.派遣:低	n=762	4.9%	29.0%	2.1%	10.4%	5.5%	7.1%	1.0%	7.1%	5.2%	3.4%	16.1%	8.1%	100.0%
01.派遣:中	n=901	3.9%	31.5%	1.9%	10.0%	6.9%	9.2%	0.9%	6.4%	5.4%	1.3%	15.6%	6.9%	100.0%
01.派遣:高	n=592	3.5%	42.2%	1.0%	7.9%	10.6%	6.8%	0.3%	5.2%	3.2%	1.4%	10.0%	7.8%	100.0%
02.直雇用(正社員):低	n=432	8.1%	26.6%	1.4%	10.9%	6.7%	10.4%	1.6%	6.3%	6.7%	1.6%	13.7%	6.0%	100.0%
02.直雇用(正社員):中	n=431	10.0%	28.3%	1.6%	7.7%	7.4%	14.2%	0.9%	4.9%	4.9%	1.9%	15.3%	3.0%	100.0%
02.直雇用(正社員):高	n=227	11.5%	27.8%	2.6%	4.8%	6.2%	13.2%	1.8%	4.0%	8.4%	3.5%	12.3%	4.0%	100.0%

派遣と直雇用における労働者の割合の差分:低

3.2ppt	2.4ppt	0.7ppt	0.5ppt	1.2ppt	3.3ppt	0.6ppt	0.8ppt	1.5ppt	1.8ppt	2.5ppt	2.1ppt	0ppt
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	------

派遣と直雇用における労働者の割合の差分:中

6.1ppt	3.2ppt	0.3ppt	2.3ppt	0.5ppt	4.9ppt	0ppt	1.6ppt	0.6ppt	0.5ppt	0.3ppt	3.9ppt	0ppt
--------	--------	--------	--------	--------	--------	------	--------	--------	--------	--------	--------	------

派遣と直雇用における労働者の割合の差分:高

7.9ppt	14.5ppt	1.6ppt	3.1ppt	4.5ppt	6.5ppt	1.4ppt	1.3ppt	5.2ppt	2.2ppt	2.4ppt	3.8ppt	0ppt
--------	---------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	------

応用力の制約別 職種

01.派遣:低	n=740	5.1%	30.4%	1.4%	10.3%	5.7%	8.4%	0.9%	5.9%	4.3%	2.8%	16.2%	8.5%	100.0%
01.派遣:中	n=944	3.5%	33.4%	2.2%	9.9%	8.5%	7.8%	0.5%	6.9%	5.6%	2.0%	12.6%	7.1%	100.0%
01.派遣:高	n=571	3.9%	37.7%	1.4%	8.2%	7.9%	7.2%	1.1%	6.0%	4.0%	1.1%	14.7%	7.0%	100.0%
02.直雇用(正社員):低	n=506	8.7%	28.9%	2.0%	8.1%	6.3%	12.1%	1.2%	5.5%	4.9%	2.4%	14.2%	5.7%	100.0%
02.直雇用(正社員):中	n=403	10.7%	25.1%	1.5%	9.2%	7.9%	12.2%	1.7%	4.5%	7.9%	1.7%	14.1%	3.5%	100.0%
02.直雇用(正社員):高	n=181	9.4%	29.3%	1.7%	7.2%	6.1%	14.4%	1.1%	6.1%	6.6%	2.2%	13.3%	2.8%	100.0%

派遣と直雇用における労働者の割合の差分:低

3.6ppt	1.6ppt	0.6ppt	2.2ppt	0.6ppt	3.7ppt	0.2ppt	0.4ppt	0.6ppt	0.5ppt	2ppt	2.8ppt	0ppt
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	------	--------	------

派遣と直雇用における労働者の割合の差分:中

7.2ppt	8.3ppt	0.7ppt	0.7ppt	0.5ppt	4.3ppt	1.2ppt	2.4ppt	2.3ppt	0.3ppt	1.5ppt	3.6ppt	0ppt
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	------

派遣と直雇用における労働者の割合の差分:高

5.5ppt	8.4ppt	0.3ppt	1ppt	1.8ppt	7.2ppt	0.1ppt	0.1ppt	2.6ppt	1.2ppt	1.5ppt	4.2ppt	0ppt
--------	--------	--------	------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	------

(3) 労働者の職種・就労先の業種・規模

⑦派遣先業種

労 元 先

- 総合困難度が高いと、製造業、運輸業、卸売・小売業、その他サービス業への派遣が多い。

総合困難度

総合困難度別 派遣先業種

		① 建設業	製造業	⑥ 電気・ ガス・熱 供給・水 道業	⑦ 情報通 信業	⑧ 運輸業	⑨ 卸売・ 小売業	⑩ 飲食 店・宿泊 業	⑪ 金融・ 保険業	⑫ 医療・ 福祉	⑬ 教育・ 学習支援 業	⑭ その他 サービス 業	⑮ その他 (具体的 に)	⑮ その他 (具体的 に)	無回答	All
低	n=321	18.4%	17.8%	2.5%	32.7%	0.9%	0.6%	0.0%	1.2%	1.2%	1.6%	14.0%	0.3%	1.2%	7.5%	100.0%
中	n=350	11.4%	28.6%	0.9%	27.4%	2.9%	1.4%	1.1%	1.1%	2.9%	1.1%	16.0%	0.0%	1.4%	3.7%	100.0%
高	n=328	4.6%	40.9%	1.8%	9.1%	11.0%	2.4%	1.5%	0.9%	7.6%	1.5%	9.5%	0.6%	1.5%	7.0%	100.0%

(3) 労働者の職種・就労先の業種・規模

⑦派遣先業種

労 元 先

- 制約の分野に関わらず、制約が高いと運輸業への派遣が多い。加えて、働き方の制約が高いと、製造業、卸売・小売業への派遣が多く、基礎力の制約が高いと、製造業への派遣が多い。応用力の制約が高いと、運輸業に加えて、卸売・小売業への派遣が多い。

分野別困難度

働き方の制約別 派遣先業種		① 建設業	製造業	⑥ 電気・ ガス・熱供 給・水道 業	⑦ 情報通 信業	⑧ 運輸業	⑨ 卸売・ 小売業	⑩ 飲食 店・宿泊 業	⑪ 金融・ 保険業	⑫ 医療・ 福祉	⑬ 教育・ 学習支援 業	⑭ その他 サービス 業	⑮ その他 (具体的 に)	⑮ その他 (具体的 に)	無回答	All
低	n=377	13.0%	21.2%	1.3%	35.8%	1.3%	0.8%	0.3%	0.5%	0.5%	0.8%	16.7%	0.3%	1.1%	6.4%	100.0%
中	n=318	14.5%	30.5%	3.1%	23.9%	3.8%	1.3%	0.3%	1.3%	2.2%	2.5%	9.1%	0.6%	1.9%	5.0%	100.0%
高	n=321	6.9%	36.4%	0.9%	8.4%	10.3%	2.5%	2.2%	1.6%	9.3%	0.9%	13.1%	0.0%	1.2%	6.2%	100.0%

基礎力の制約別 派遣先業種		① 建設業	製造業	⑥ 電気・ ガス・熱供 給・水道 業	⑦ 情報通 信業	⑧ 運輸業	⑨ 卸売・ 小売業	⑩ 飲食 店・宿泊 業	⑪ 金融・ 保険業	⑫ 医療・ 福祉	⑬ 教育・ 学習支援 業	⑭ その他 サービス 業	⑮ その他 (具体的 に)	⑮ その他 (具体的 に)	無回答	All
低	n=301	18.3%	18.6%	3.0%	31.6%	1.3%	1.3%	0.3%	1.7%	3.0%	2.0%	13.0%	0.3%	2.0%	3.7%	100.0%
中	n=352	9.4%	29.5%	0.6%	21.0%	4.8%	2.6%	2.3%	1.1%	4.8%	0.9%	16.8%	0.6%	1.4%	4.3%	100.0%
高	n=319	7.8%	40.4%	1.9%	16.9%	8.8%	0.9%	0.3%	0.6%	4.4%	1.3%	10.0%	0.0%	1.3%	5.3%	100.0%

応用力の制約別 派遣先業種		① 建設業	製造業	⑥ 電気・ ガス・熱供 給・水道 業	⑦ 情報通 信業	⑧ 運輸業	⑨ 卸売・ 小売業	⑩ 飲食 店・宿泊 業	⑪ 金融・ 保険業	⑫ 医療・ 福祉	⑬ 教育・ 学習支援 業	⑭ その他 サービス 業	⑮ その他 (具体的 に)	⑮ その他 (具体的 に)	無回答	All
低	n=317	15.8%	25.6%	2.2%	25.9%	2.2%	1.3%	0.6%	1.3%	3.5%	1.3%	14.2%	0.0%	1.6%	4.7%	100.0%
中	n=233	11.6%	36.1%	0.0%	21.9%	3.4%	2.1%	0.9%	1.3%	3.9%	0.4%	10.3%	0.4%	1.3%	6.4%	100.0%
高	n=372	5.9%	30.6%	1.9%	19.6%	8.9%	1.3%	1.1%	0.5%	4.8%	1.6%	14.0%	0.5%	1.6%	7.5%	100.0%

(3) 労働者の職種・就労先の業種・規模

⑦派遣先業種

労 元 先

- 総合困難度が高いほど、製造業での派遣受入が多い。反対に、建設業での派遣受入は、総合困難度が高いほど少ない。

総合困難度

総合困難度別 派遣先業種

		①建設業	製造業	⑥電気・ガス・熱供給・水道業	⑦情報通信業	⑧運輸業	⑨卸売・小売業	⑩飲食店・宿泊業	⑪金融・保険業	⑫医療・福祉	⑬教育・学習支援業	⑭その他サービス業	⑮その他	All
低	n=128	3.9%	53.1%	0.8%	8.6%	2.3%	11.7%	0.8%	1.6%	0.0%	1.6%	14.8%	0.8%	100.0%
中	n=144	3.5%	72.2%	0.0%	0.7%	6.3%	7.6%	1.4%	0.0%	0.7%	0.7%	6.9%	0.0%	100.0%
高	n=127	1.6%	72.4%	0.0%	0.8%	3.9%	10.2%	0.8%	0.0%	1.6%	0.0%	7.1%	1.6%	100.0%

(3) 労働者の職種・就労先の業種・規模

⑦派遣先業種

労 元 先

- 働き方の制約が高い派遣労働者の派遣受入が顕著に多い業種はみられないが、建設業、情報通信業での派遣受入は少ない。同様に、基礎力の制約が高い派遣労働者の派遣受入が顕著に多い業種はみられないが、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、その他サービス業での派遣受入は少ない。
- 応用力の制約が高いほど、製造業での受入が多く、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業での受入は少ない。

分野別困難度

働き方の制約別 派遣先業種		①建設業	製造業	⑥電気・ガス・熱供給・水道業	⑦情報通信業	⑧運輸業	⑨卸売・小売業	⑩飲食店・宿泊業	⑪金融・保険業	⑫医療・福祉	⑬教育・学習支援業	⑭その他サービス業	⑮その他	All
低	n=142	3.5%	59.9%	0.7%	7.0%	4.9%	12.7%	2.1%	1.4%	0.0%	0.7%	5.6%	1.4%	100.0%
中	n=181	2.8%	68.5%	0.0%	1.7%	5.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.6%	1.1%	11.6%	1.1%	100.0%
高	n=89	2.2%	67.4%	0.0%	1.1%	2.2%	13.5%	1.1%	0.0%	2.2%	0.0%	10.1%	0.0%	100.0%

基礎力の制約別 派遣先業種		①建設業	製造業	⑥電気・ガス・熱供給・水道業	⑦情報通信業	⑧運輸業	⑨卸売・小売業	⑩飲食店・宿泊業	⑪金融・保険業	⑫医療・福祉	⑬教育・学習支援業	⑭その他サービス業	⑮その他	All
低	n=157	3.8%	56.1%	0.6%	7.0%	3.2%	12.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	14.6%	1.3%	100.0%
中	n=148	3.4%	76.4%	0.0%	1.4%	2.0%	8.1%	0.7%	0.7%	1.4%	0.7%	5.4%	0.0%	100.0%
高	n=97	1.0%	64.9%	0.0%	1.0%	8.2%	11.3%	3.1%	0.0%	2.1%	0.0%	6.2%	2.1%	100.0%

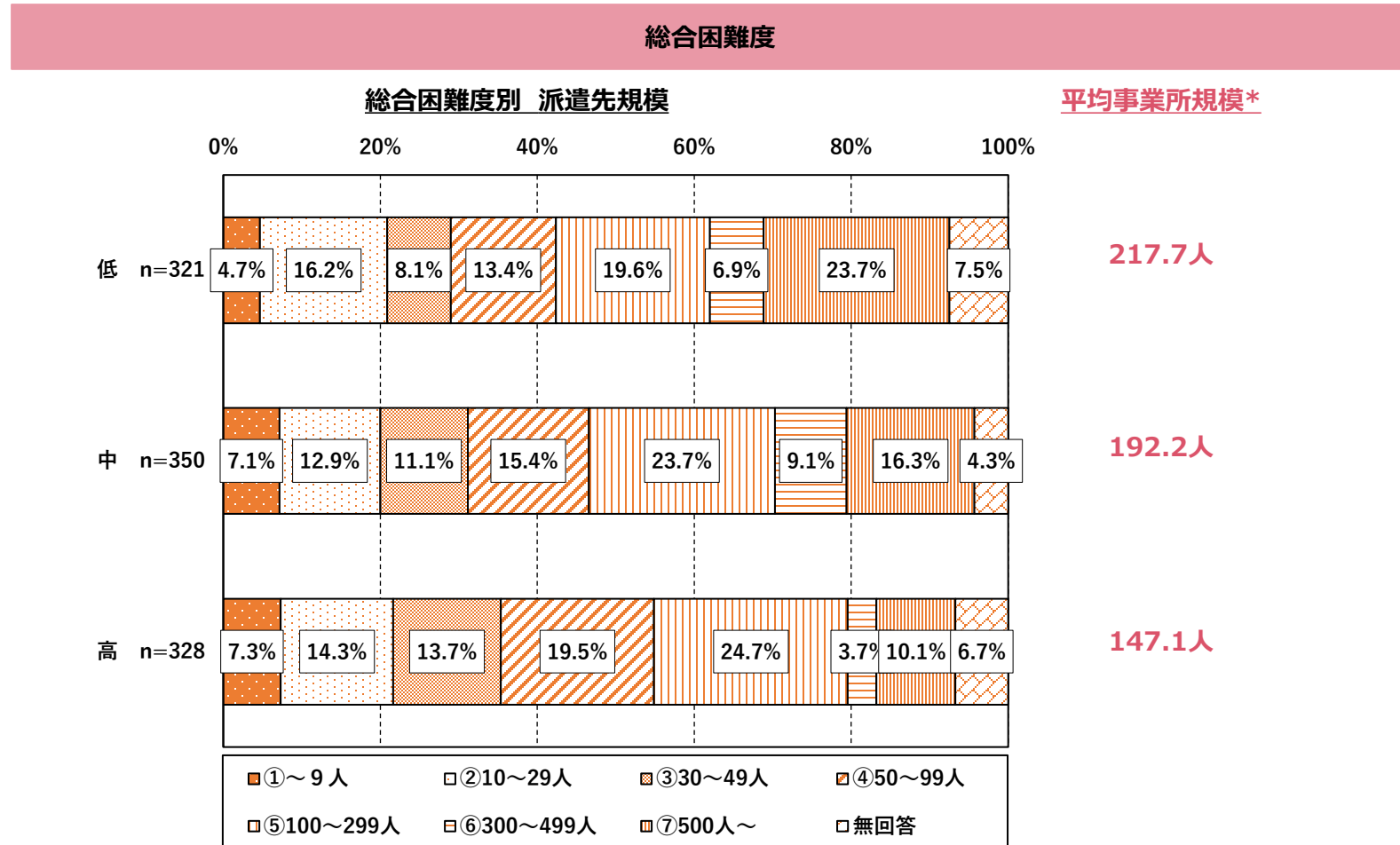
応用力の制約別 派遣先業種		①建設業	製造業	⑥電気・ガス・熱供給・水道業	⑦情報通信業	⑧運輸業	⑨卸売・小売業	⑩飲食店・宿泊業	⑪金融・保険業	⑫医療・福祉	⑬教育・学習支援業	⑭その他サービス業	⑮その他	All
低	n=129	3.1%	62.0%	0.8%	6.2%	4.7%	7.8%	1.6%	0.8%	0.0%	0.0%	12.4%	0.8%	100.0%
中	n=153	3.9%	68.0%	0.0%	0.7%	3.9%	13.1%	1.3%	0.7%	1.3%	1.3%	5.9%	0.0%	100.0%
高	n=92	1.1%	76.1%	0.0%	1.1%	4.3%	8.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.5%	2.2%	100.0%

(3) 労働者の職種・就労先の業種・規模

⑧派遣先規模

労 元 先

- おおむね総合困難度が高いほど小規模の事業所への派遣が多く、平均事業所規模を見ると、総合困難度が高いほど規模が小さくなっている。



※ 平均事業所規模は、「9人以下」を4.5、「10～29人」を19.5、「30～49人」を39.5、「50～99人」を74.5、「100～299人」を199.5、「300～499人」を399.5、「500人～」を500として算出したもの。

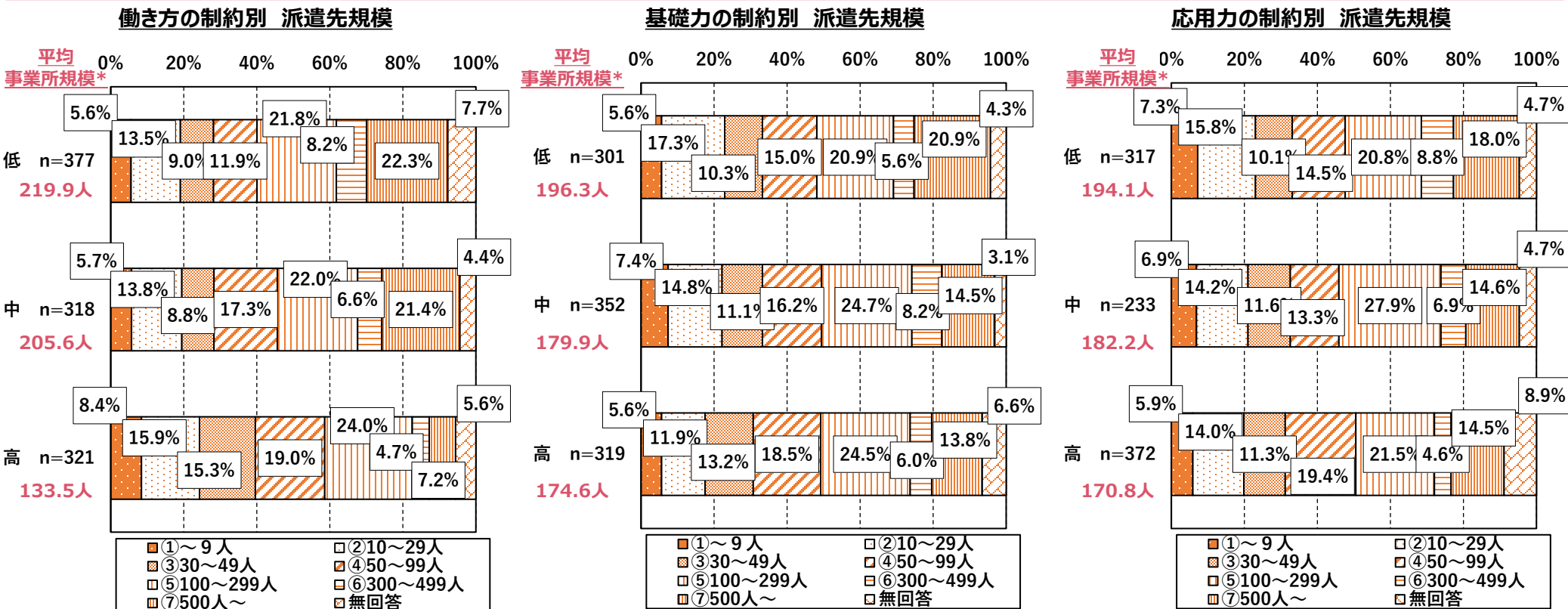
(3) 労働者の職種・就労先の業種・規模

労働先

⑧派遣先規模

- 働き方の制約が高いと、499人以下の規模の事業所への派遣が多い傾向がある。反対に、基礎力と応用力については、制約が高いと、規模が小さい事業所(49人以下の規模の事業所)への派遣が少ない傾向がみられた。
- 平均事業所規模を見ると、制約の分野にかかわらず、困難度が高いほど規模が小さくなっている。

分野別困難度



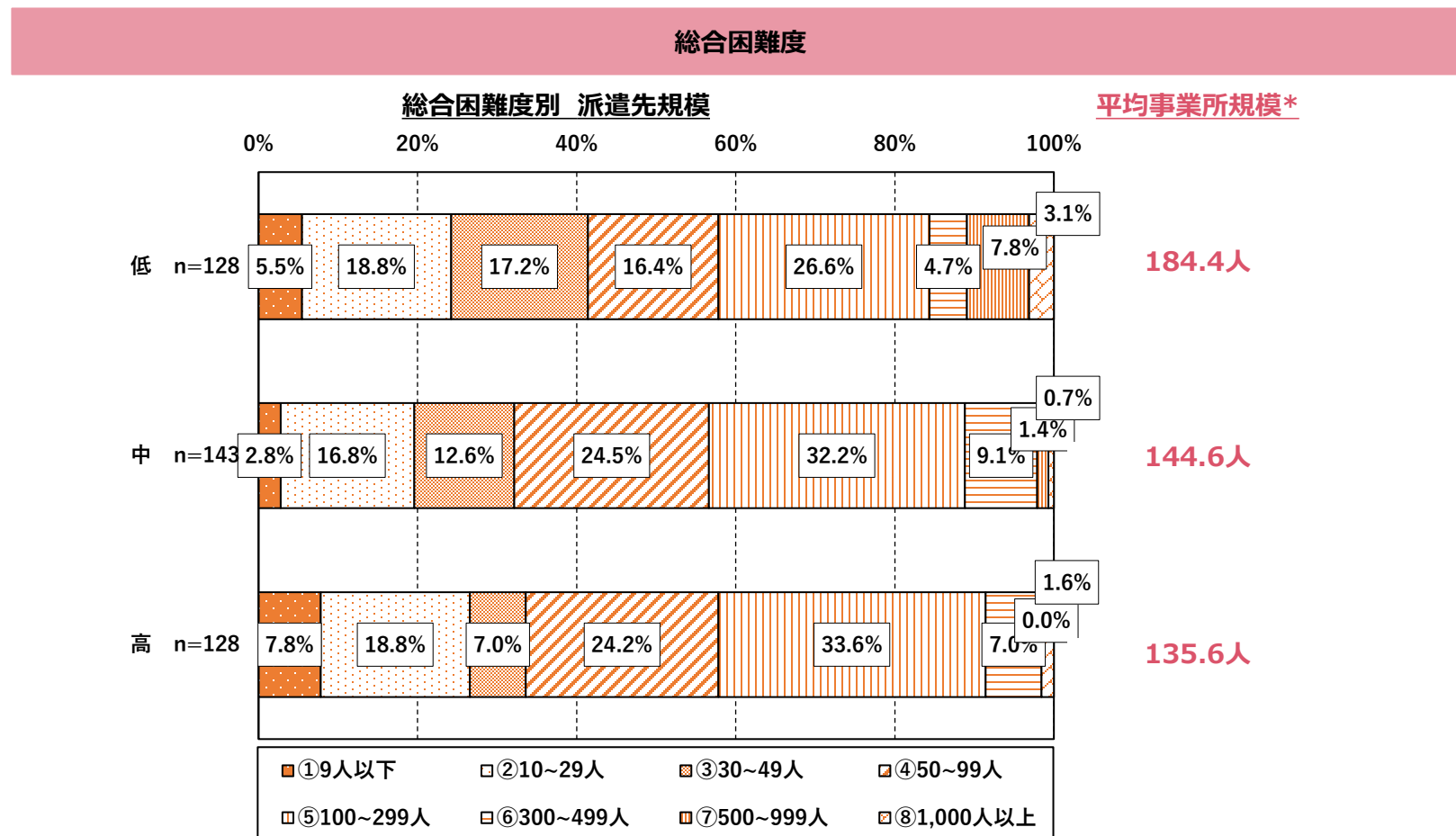
※ 平均事業所規模は、「9人以下」を4.5、「10～29人」を19.5、「30～49人」を39.5、「50～99人」を74.5、「100～299人」を199.5、「300～499人」を399.5、「500人～」を500として算出したもの。

(3) 労働者の職種・就労先の業種・規模

⑧派遣先規模

労 元 先

- 総合困難度が高い派遣労働者は、999人以下の規模の事業所での派遣受入が多い傾向がある。
- 平均事業所規模を見ると、制約の分野にかかわらず、困難度が高いほど規模が小さくなっている。



※ 平均事業所規模は、「9人以下」を4.5、「10~29人」を19.5、「30~49人」を39.5、「50~99人」を74.5、「100~299人」を199.5、「300~499人」を399.5、「500~999人」を749.5、「1,000人以上」を1,000として算出したもの。

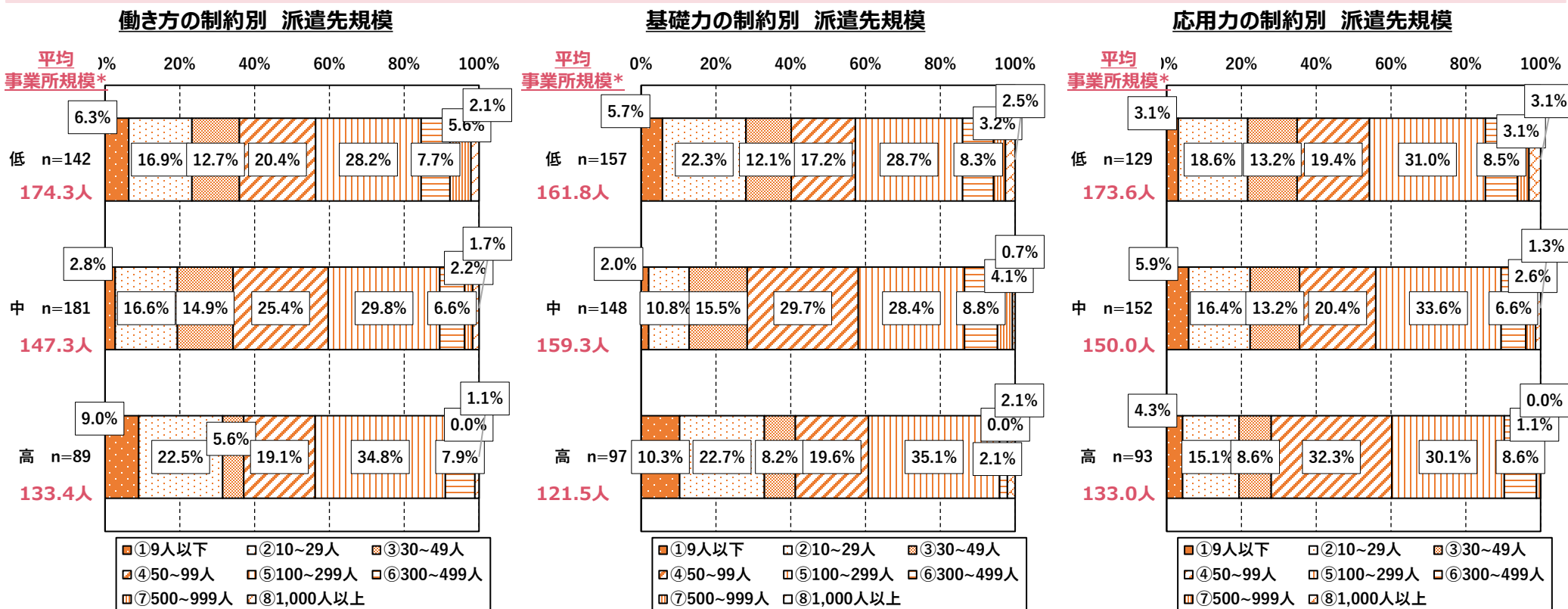
(3) 労働者の職種・就労先の業種・規模

⑧派遣先規模

労働先

- 働き方の制約が高い派遣労働者は、999人以下の規模の事業所での派遣受入が多い傾向があり、応用力の制約が高いと、99人以下の事業所で派遣受入が多い。基礎力の制約によって派遣を受け入れる事業所の規模に顕著な傾向は見られない。

分野別困難度



(参考)派遣元ヒアリング結果

労 元 先

- 派遣労働者が高年齢者、障害や働き方に制約を有する場合も、就労期間や職種、業務内容、業務レベルについては、その他の派遣労働者と違いがないとする派遣元事業所が多かった。
- 一方、医療・福祉関係の業種では、働く時間に制約がある派遣労働者が多いケースもみられた。その背景には、医療・福祉関係の業種では、シフト制をとることが多く、働く時間に制約がある場合も就労時間の調整がしやすいことがある。

派遣職種		具体事例
A社 (中部)	専門的・ 技術的職業	<u>就労期間や業務内容、職種、業務レベル</u>に、障害を有している派遣労働者とその他の派遣労働者の間で<u>違いはない</u>。
B社 (関東)	事務的職業	- 障害を有する派遣労働者が本人の事由について開示している場合は、派遣先とのマッチングにおいて、障がい者の活用に係る<u>体制が整っていることが分かっているグループ会社を派遣先として検討</u>している。 - 障害を有する派遣労働者が本人の事由について派遣会社が開示していない場合は、派遣先とのマッチングにおいて、<u>障害を有さない派遣労働者と同様、本人の意向等に従って派遣先を紹介・マッチング</u>する。
D社 (関東)	事務的職業、 販売の職業 サービスの職業	- 働き方に制約がある派遣労働者は、<u>医療・福祉関係の業種に派遣することが多い</u>。人手が不足しているうえに、シフト制であることが多いため、働く時間の制約に合わせて柔軟に就労することが可能であるためである。 - 働く時間に制約がある場合は、医療・福祉施設における主要な業務ではなく、<u>時間の調節がつきやすい、生活援助の清掃や、調理補助などのサブ業務に就くことがある</u>。
F社 (中部)	事務的職業	<u>高年齢の派遣労働者の場合、就労期間や業務内容、職種、業務レベルについて</u>、その他の派遣労働者との間で<u>違いはない</u>。

Ⅲ. 派遣就労の現状は、就職の困難さによってどのように異なるか

(1)「就労機会」は就職の困難さによってどのように異なるか

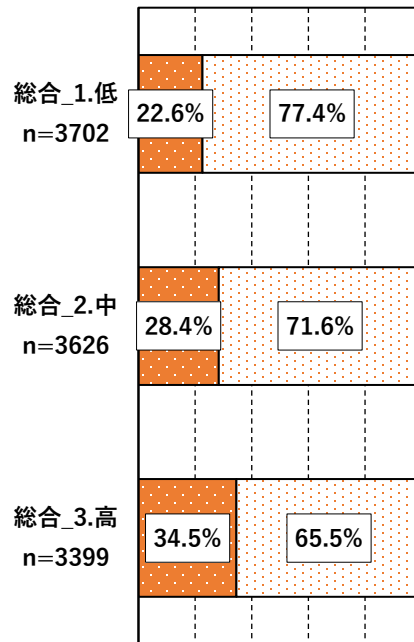
労 元 先

- スクリーニング調査を用いて、就職困難度によって雇用形態に違いがあるかを確認すると、就職困難度が高くなるにつれて、派遣労働者の割合が高くなる傾向がみられた。就職困難度が高い労働者ほど派遣就労を選択する傾向にある。
- 分野別にみると、働き方の制約については優位な関係がみられないが、基礎力と応用力の制約では、制約が大きくなるほど派遣労働者の割合が増加する。

総合困難度

総合困難度別 派遣/直雇用

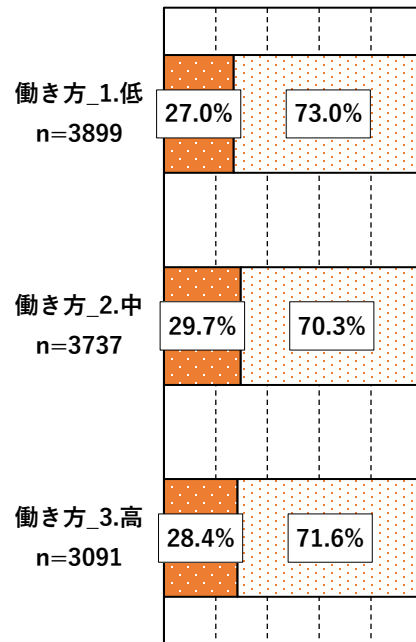
0% 20% 40% 60% 80% 100%



分野別困難度

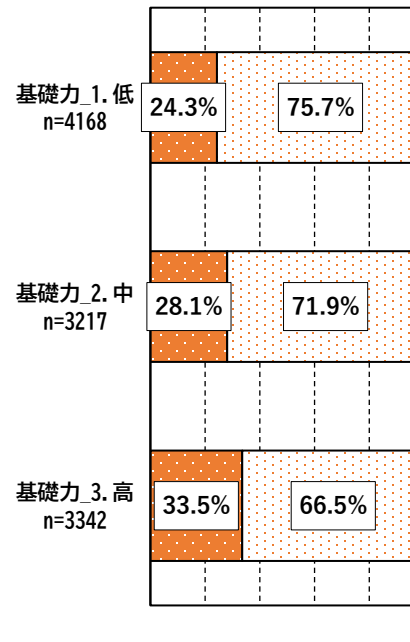
働き方の制約別 派遣/直雇用

0% 20% 40% 60% 80% 100%



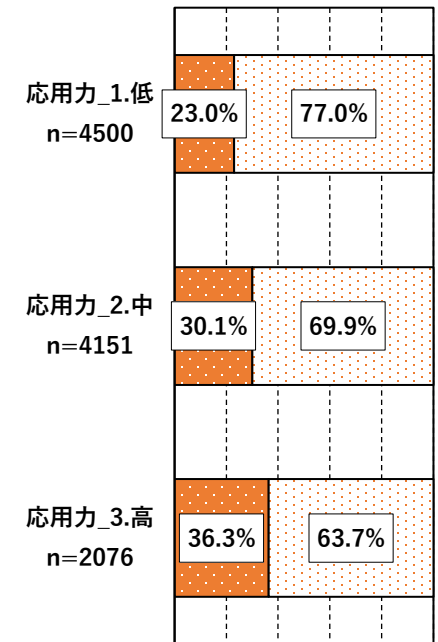
基礎力の制約別 派遣/直雇用

0% 20% 40% 60% 80% 100%



応用力の制約別 派遣/直雇用

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 01.派遣労働者 □ 02.直接雇用

■ 01.派遣労働者 □ 02.直接雇用

■ 01.派遣労働者 □ 02.直接雇用

■ 01.派遣労働者 □ 02.直接雇用

(参考)派遣元ヒアリング結果

労 元 先

- 派遣先事業所の求人の希望に合わせると、働く時間や場所に制限のある派遣労働者のマッチングが難しい場合でも、派遣元事業所が求人の要件を調整することで派遣労働者に就労機会を提供できるケースがみられた。
- 働く時間に制約のある派遣労働者のマッチングにおいては、働く時間を柔軟に決められる業種(シフト制をとることが多い業種等)の案件を積極的に紹介することで、派遣労働者に就労機会を提供できるケースがみられた。

派遣職種		具体事例
C社 (関東)	事務的職業	- 派遣先からはフルタイムの求人を要望されることが多く、<u>働く時間や場所に制限がある労働者のマッチングは難しい傾向</u>がある。 <u>派遣労働者に求める業務内容等の見直しを通じて、パートタイムの派遣労働者でも対応可能であることを派遣先に提案し、マッチング</u>を行っている。
D社 (関東)	事務的職業、 販売の職業 サービスの職業	働く時間に制約がある労働者には、<u>シフト制をとることが多い</u>、医療・福祉領域の<u>案件を積極的に紹介</u>している。派遣先がシフト制をとっているため、働く時間に制約があっても、就労がしやすいケースが多いためである。

(2)「就労環境」は、就職の困難さによってどのように異なるか

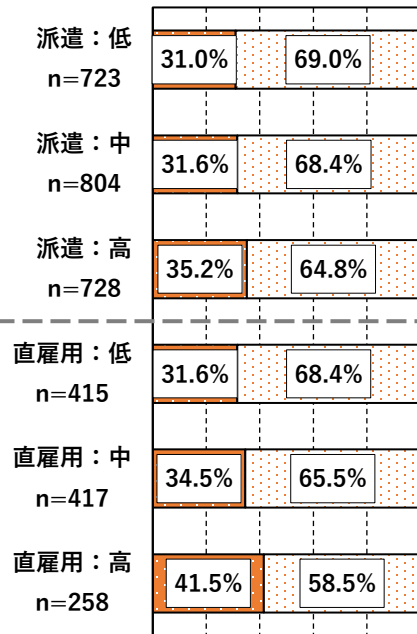
労 元 先

①トラブルの発生状況

- 派遣労働者、直雇用正社員にかかわらず、総合困難度が高くなるほどトラブル経験のある労働者は増加する。これを分野別にみると、働き方と基礎力の制約ではおおむね同様の傾向がみられるが、応用力の制約では制約が低いほどトラブル経験のある労働者が増加している。
- 総合困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、何らかのトラブルを経験したことがある労働者は派遣労働者で少ない傾向があり、総合困難度「高」の労働者間で比較した結果も同様の傾向がみられる。
- 制約「高」について分野別にみると、働き方の制約、基礎力の制約については、派遣労働者においてトラブルを経験した割合が低い、応用力の制約では、トラブル経験のある労働者の割合は派遣労働者で高い。

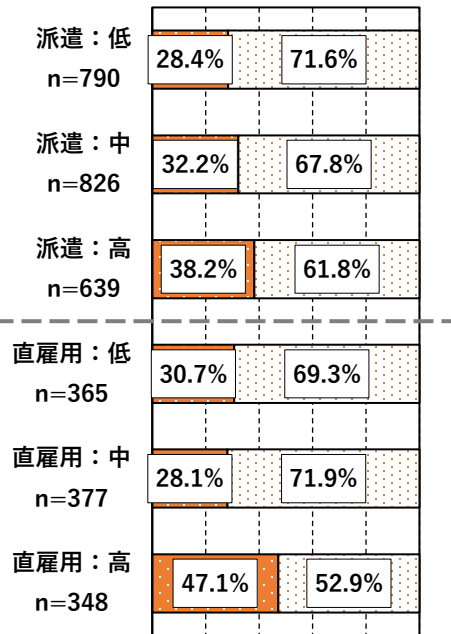
総合困難度

総合困難度別 トラブル有無
0% 20% 40% 60% 80% 100%

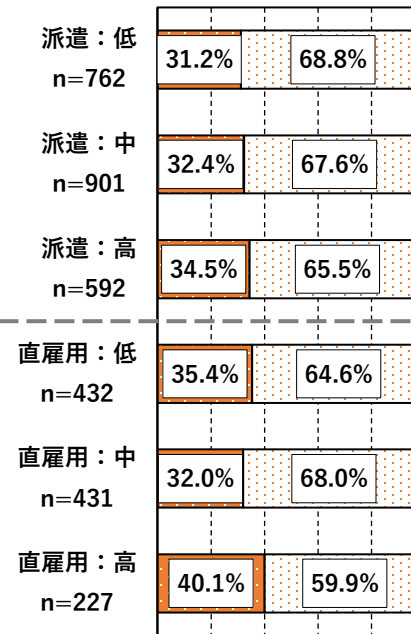


分野別困難度

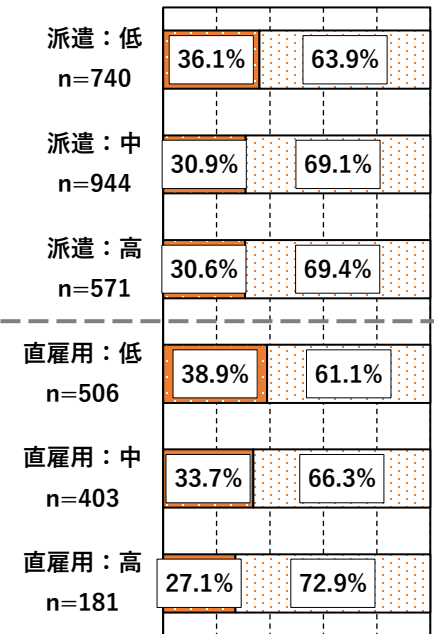
働き方の制約別 トラブル有無
0% 20% 40% 60% 80% 100%



基礎力の制約別 トラブル有無
0% 20% 40% 60% 80% 100%



応用力の制約別 トラブル有無
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 01~08.何らかのトラブルを経験した
□ 09.事故やトラブルは経験したことがない

■ 01~08.何らかのトラブルを経験した
□ 09.事故やトラブルは経験したことがない

■ 01~08.何らかのトラブルを経験した
□ 09.事故やトラブルは経験したことがない

■ 01~08.何らかのトラブルを経験した
□ 09.事故やトラブルは経験したことがない

(2)「就労環境」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

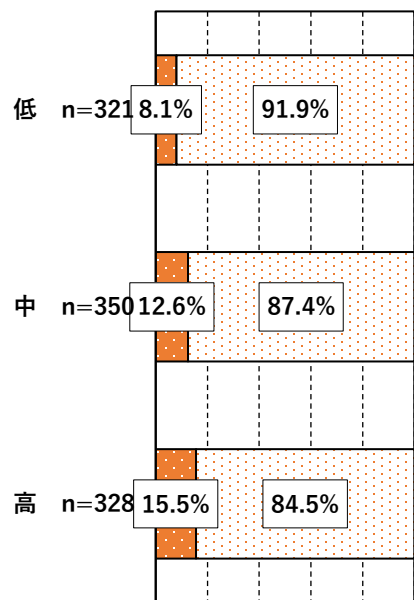
①トラブルの発生状況

- 総合困難度が高いほど、何らかのトラブルを経験したことのある派遣労働者の割合が高くなる。
- 制約の分野別にみると、同様に、働き方と基礎力の制約においては、制約が高いほど何らかのトラブルを経験したことのある派遣労働者の割合が高くなるが、応用力の制約の程度とトラブルの有無の間に優位な関係は見られない。

総合困難度

総合困難度別 トラブル有無

0% 20% 40% 60% 80% 100%

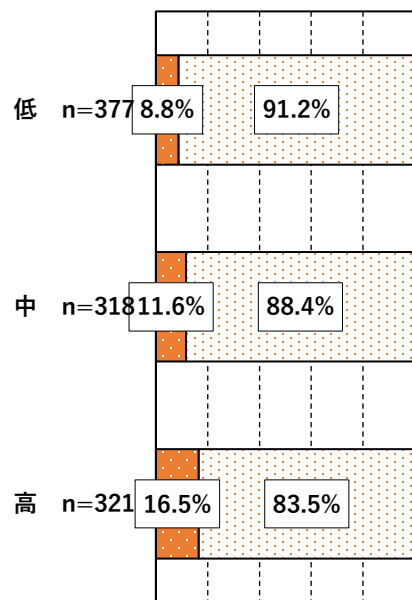


■ 何らかのトラブルを経験した
□ トラブルを経験したことがない

分野別困難度

働き方の制約別 トラブル有無

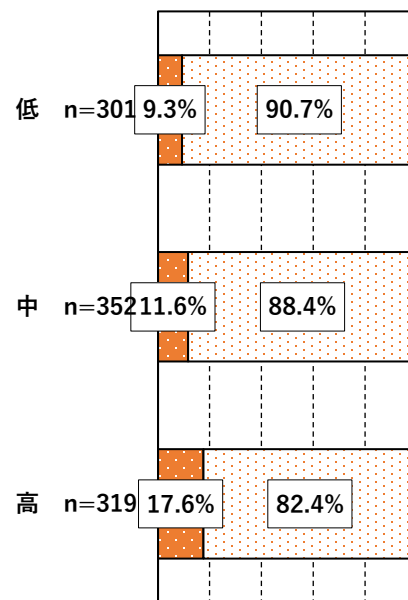
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 何らかのトラブルあり
□ トラブルを経験したことがない

基礎力の制約別 トラブル有無

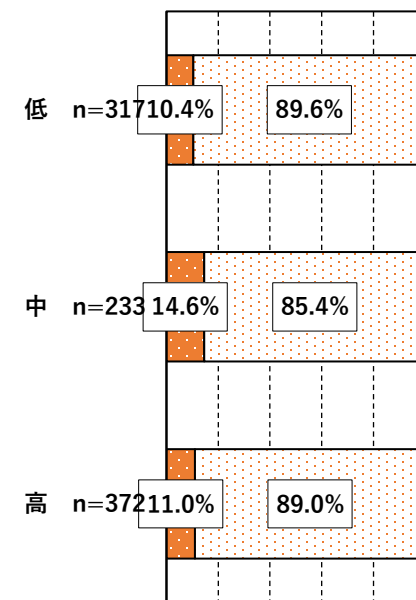
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 何らかのトラブルあり
□ トラブルを経験したことがない

応用力の制約別 トラブル有無

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 何らかのトラブルあり
□ トラブルを経験したことがない

(2)「就労環境」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

①トラブルの発生状況

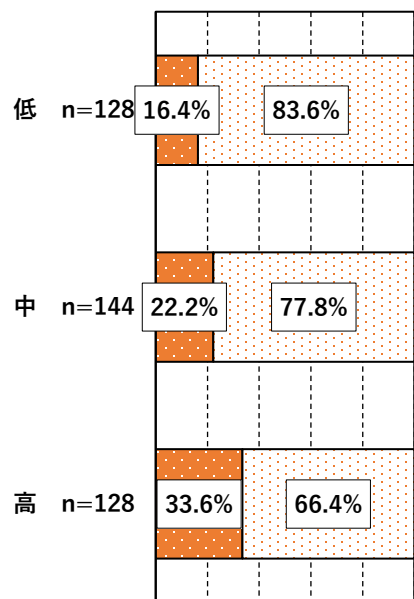
- 総合困難度が高いほど、何らかのトラブルを経験したことのある派遣労働者の割合が高くなる。
- 制約の分野別にみると、同様に、働き方と基礎力の制約においては、制約が高いほど何らかのトラブルを経験したことのある派遣労働者の割合が高くなるが、応用力の制約とトラブルの有無の間に有意な関係は見られない。

総合困難度

分野別困難度

総合困難度別 トラブル有無

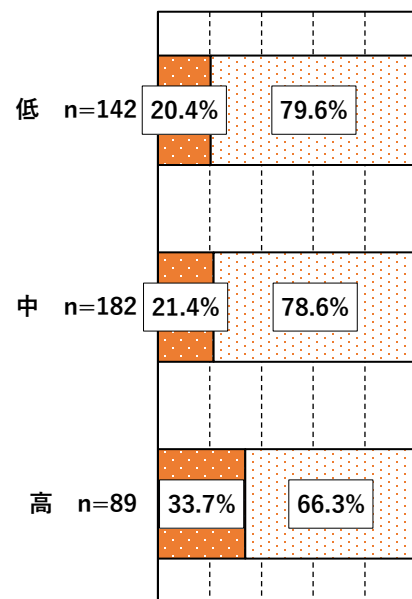
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 何らかのトラブルを経験した
□ トラブルを経験したことがない

働き方の制約別 トラブル有無

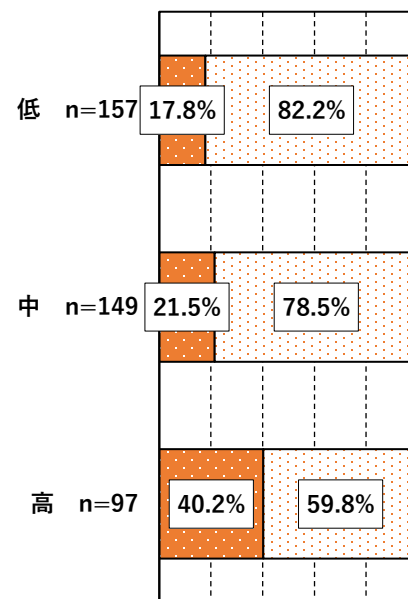
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 何らかのトラブルを経験した
□ トラブルを経験したことがない

基礎力の制約別 トラブル有無

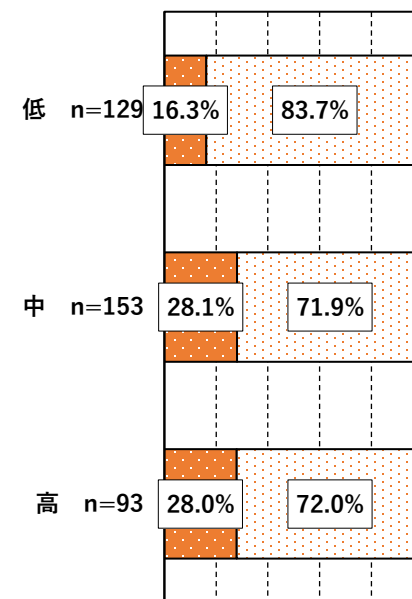
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 何らかのトラブルを経験した
□ トラブルを経験したことがない

応用力の制約別 トラブル有無

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 何らかのトラブルを経験した
□ トラブルを経験したことがない

(2)「就労環境」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

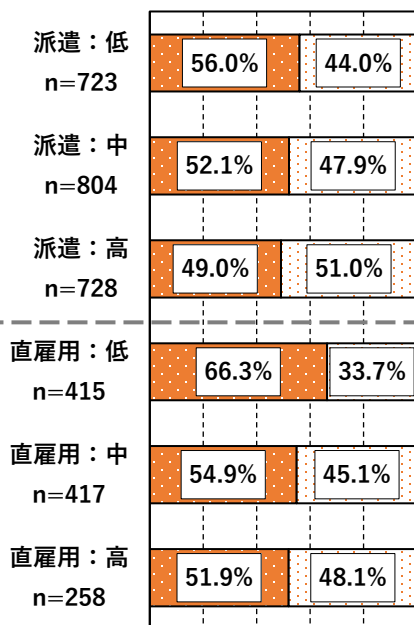
②教育訓練の実施状況

- 直雇用正社員、派遣労働者にかかわらず、総合困難度が大きくなるほど教育訓練を受けた労働者は減少する。分野別にみると、その傾向は応用力の制約で顕著にみられる。
- 総合困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、何らかの教育訓練を受けた労働者は派遣労働者で少ない傾向があり、総合困難度が「高」の労働者間で比較した結果も同様の傾向がみられる。
- 制約の分野別にみると、働き方と基礎力の制約では、派遣労働者の教育訓練を受けた割合が低くなっている。

総合困難度

総合困難度別 教育訓練有無

0% 20% 40% 60% 80%100%

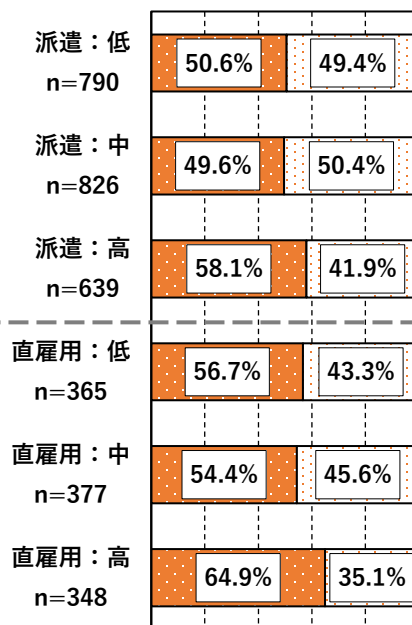


■ 01~11.何らかの教育訓練を実施
□ 12.教育訓練は実施していない

分野別困難度

働き方の制約別 教育訓練有無

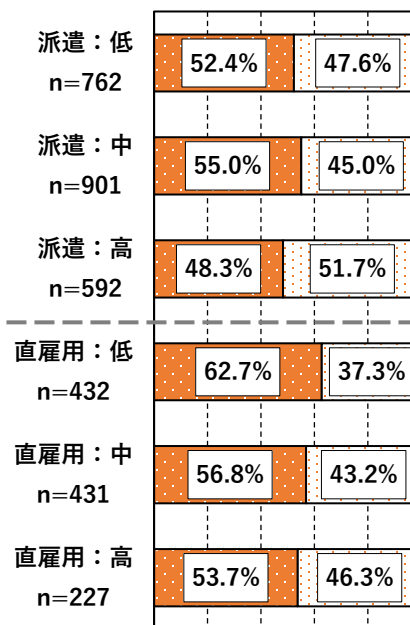
0% 20% 40% 60% 80%100%



■ 01~11.何らかの教育訓練を実施
□ 12.教育訓練は実施していない

基礎力の制約別 教育訓練有無

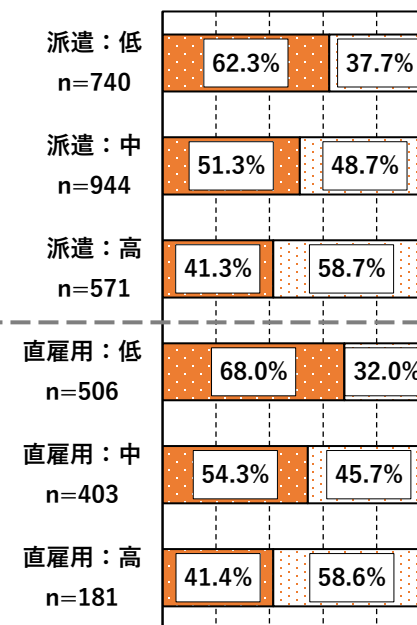
0% 20% 40% 60% 80%100%



■ 01~11.何らかの教育訓練を実施
□ 12.教育訓練は実施していない

応用力の制約別 教育訓練有無

0% 20% 40% 60% 80%100%



■ 01~11.何らかの教育訓練を実施
□ 12.教育訓練は実施していない

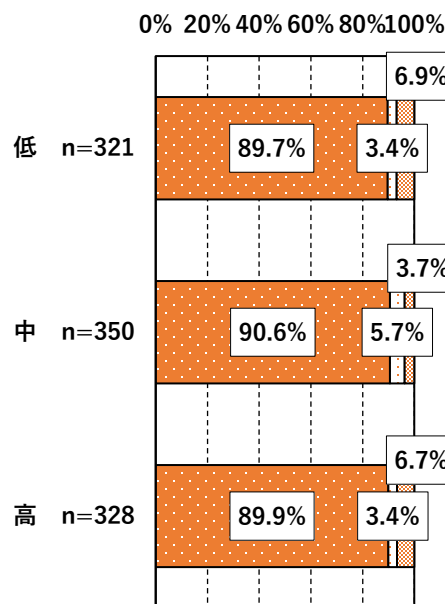
(2)「就労環境」は、就職の困難さによってどのように異なるか

②教育訓練の実施状況

- 総合困難度の違いによって、教育訓練の受講の有無に有意な違いは見られない。
- 制約の分野別にみると、基礎力と応用力の制約が高いほど、教育訓練を受けたことのある派遣労働者の割合は低くなるが、働き方の制約の違いによって、教育訓練の受講有無に違いは見られない。

総合困難度

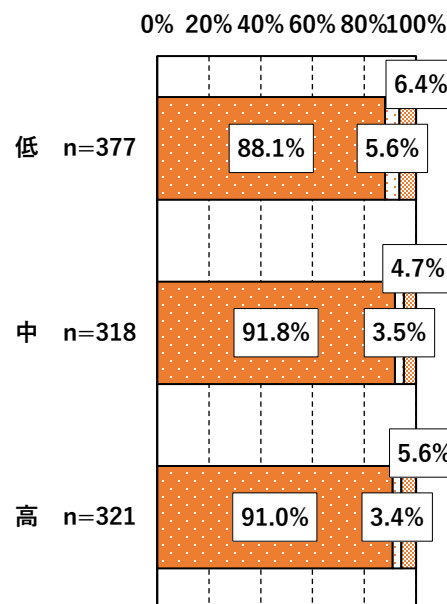
総合困難度別 教育訓練有無



■ 何らかの教育訓練を受けたことがある
□ 特にない

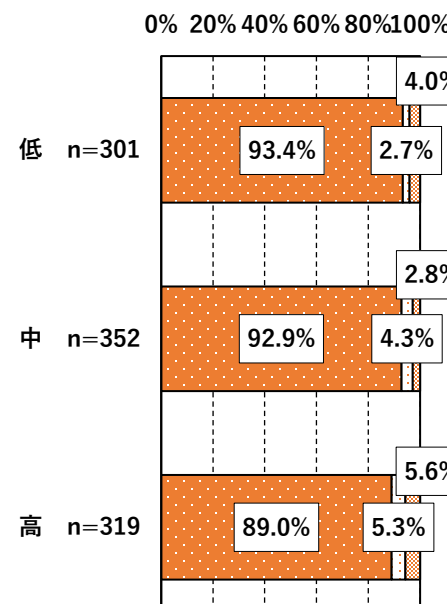
分野別困難度

働き方の制約別 教育訓練有無



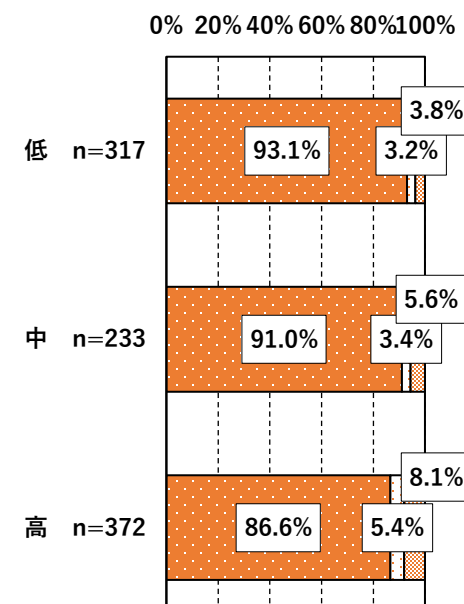
■ 何らかの教育訓練を受けたことがある
□ 特にない

基礎力の制約別 教育訓練有無



■ 何らかの教育訓練を受けたことがある
□ 特にない

応用力の制約別 教育訓練有無



■ 何らかの教育訓練を受けたことがある
□ 特にない

(2)「就労環境」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

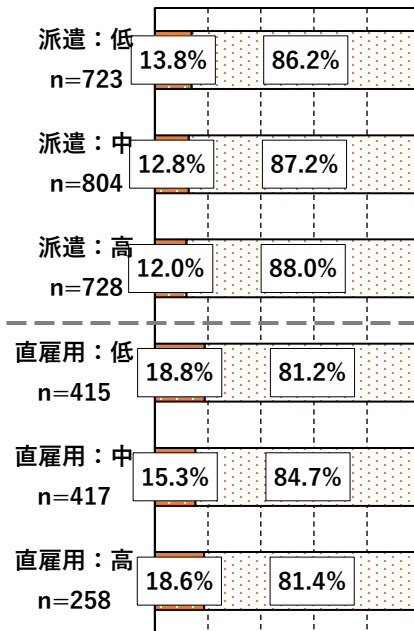
③キャリア形成支援の実施状況

- 総合困難度別では、直雇用正社員と派遣労働者に共通した傾向はみられないが、分野別では、直雇用正社員、派遣労働者にかかわらず、働き方の制約が高くなるほど、キャリア相談経験者が増え、応用力の制約が大きくなると減少する。
- 総合困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、キャリア相談を受けたことがある労働者は派遣労働者で少ない傾向があり、総合困難度「高」の労働者間で比較した結果も同様の傾向がみられる。
- 制約「高」を分野別にみても同様に、分野にかかわらず派遣労働者のキャリア相談経験者は直雇用正社員に比べて少ないが、その傾向は特に働き方と基礎力で顕著である。

総合困難度

総合困難度別 キャリア相談の有無

0% 20% 40% 60% 80% 100%

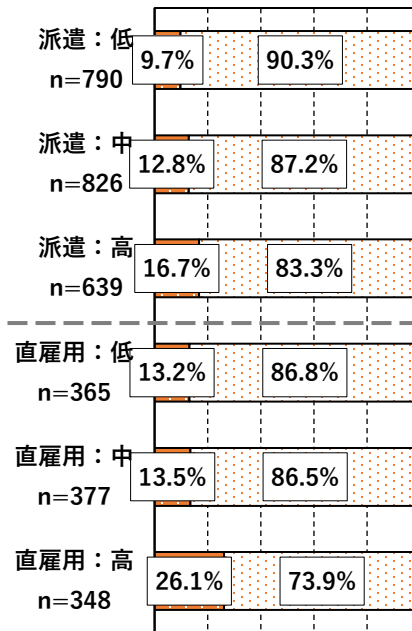


■ 01.ある □ 02.ない

分野別困難度

働き方の制約別 キャリア相談の有無

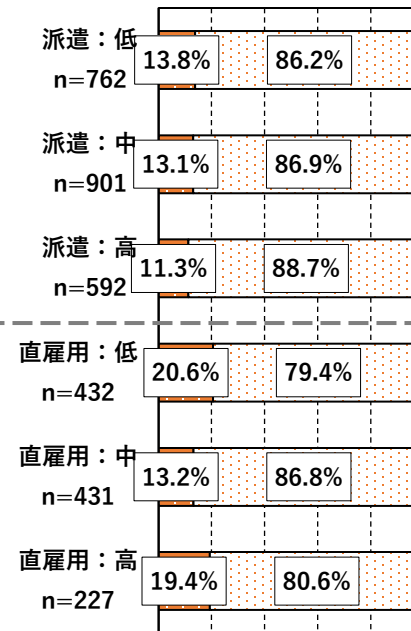
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 01.ある □ 02.ない

基礎力の制約別 キャリア相談の有無

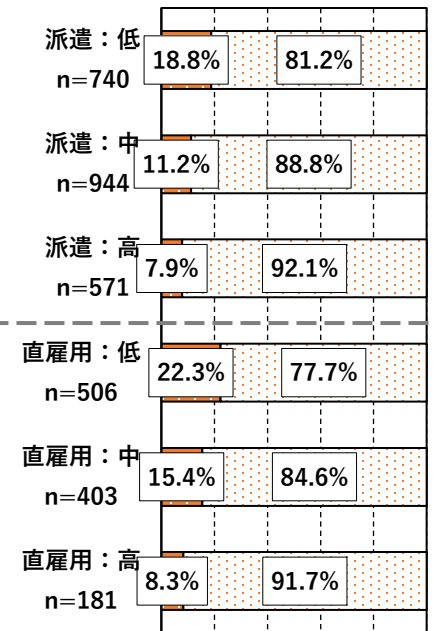
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 01.ある □ 02.ない

応用力の制約別 キャリア相談の有無

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■ 01.ある □ 02.ない

(参考) 派遣労働者のキャリア相談の相手

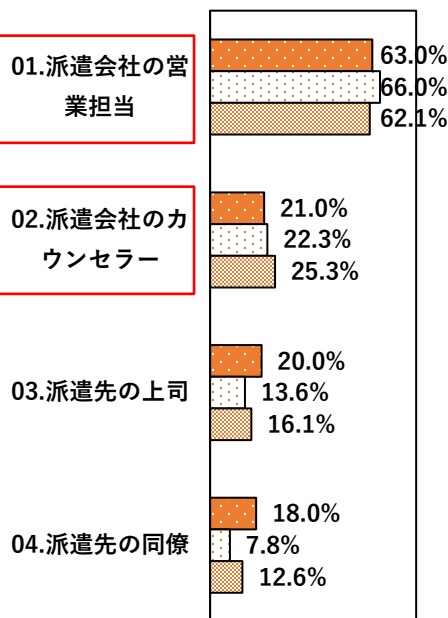
労 元 先

- キャリア相談をしたことのある派遣労働者が最も多く相談している相手は派遣会社の営業担当である。
- 総合困難度が高い派遣労働者は、派遣会社のカウンセラーにキャリア相談をする傾向にあり、働き方の制約が高い派遣労働者にも同様の傾向がみられる。反対に、派遣先の上司にキャリア相談をする労働者の割合は、基礎力、応用力の制約が高い層で低くなる傾向にある。

総合困難度

総合困難度別 キャリア相談の相手

0% 20% 40% 60% 80%

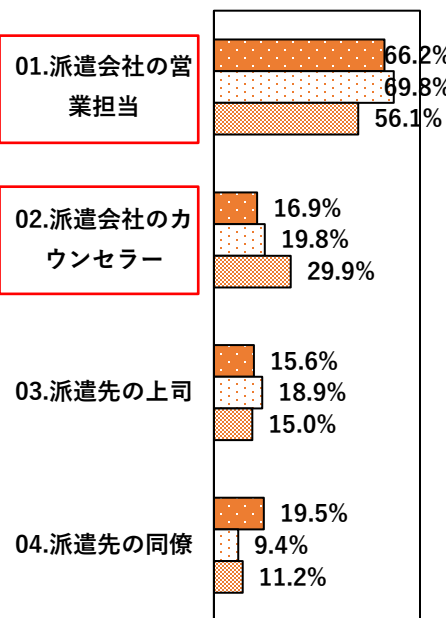


■ 派遣：低 n=100
 □ 派遣：中 n=103
 ▨ 派遣：高 n=87

分野別困難度

働き方の制約別 キャリア相談の相手

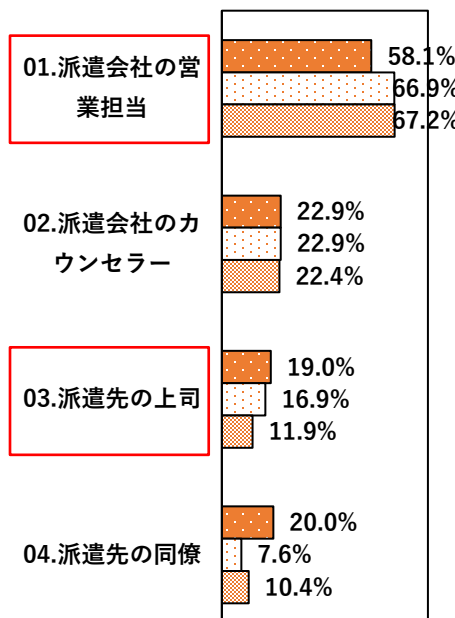
0% 20% 40% 60% 80%



■ 派遣：低 n=77
 □ 派遣：中 n=106
 ▨ 派遣：高 n=107

基礎力の制約別 キャリア相談の相手

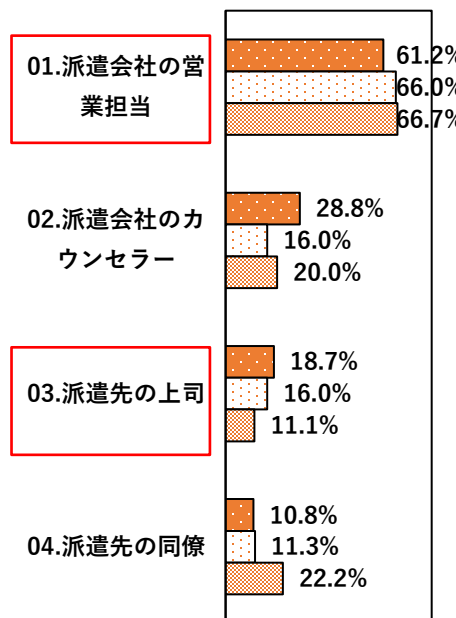
0% 20% 40% 60% 80%



■ 派遣：低 n=105
 □ 派遣：中 n=118
 ▨ 派遣：高 n=67

応用力の制約別 キャリア相談の相手

0% 20% 40% 60% 80%



■ 派遣：低 n=139
 □ 派遣：中 n=106
 ▨ 派遣：高 n=45

(参考) 直接雇用正社員のキャリア相談の相手

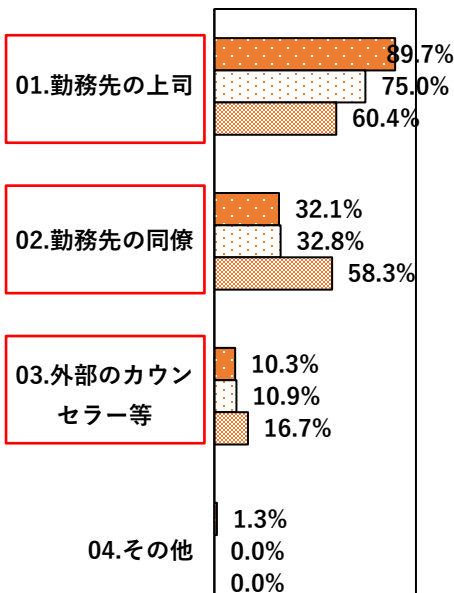
労 元 先

- キャリア相談をしたことのある直接雇用正社員が最も多く相談している相手は勤務先の上司である。
- 総合困難度が高い直接雇用正社員は、勤務先の同僚や外部のカウンセラー等にキャリア相談をする傾向にある。働き方の制約が高い派遣労働者も同様に、勤務先の同僚に相談する傾向がみられる。反対に、勤務先の上司にキャリア相談をする労働者の割合は、総合困難度、働き方、応用力の制約が高い層で低くなる傾向にある。

総合困難度

総合困難度別 キャリア相談の相手

0% 50% 100%

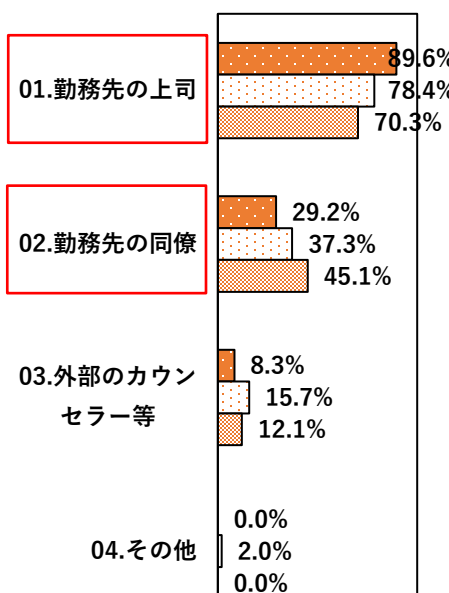


■ 直雇用：低 n=78
□ 直雇用：中 n=64
■ 直雇用：高 n=48

分野別困難度

働き方の制約別 キャリア相談の相手

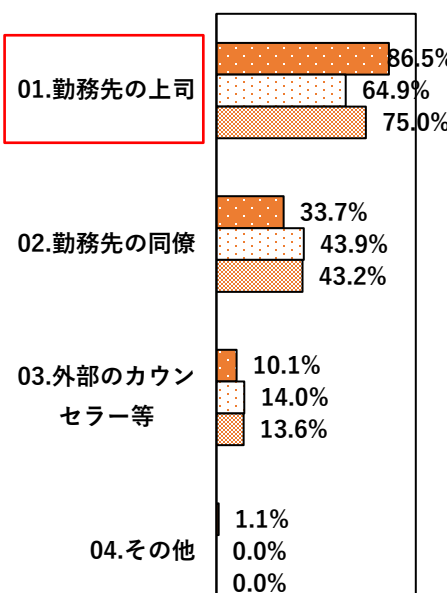
0% 50% 100%



■ 直雇用：低 n=48
□ 直雇用：中 n=51
■ 直雇用：高 n=91

基礎力の制約別 キャリア相談の相手

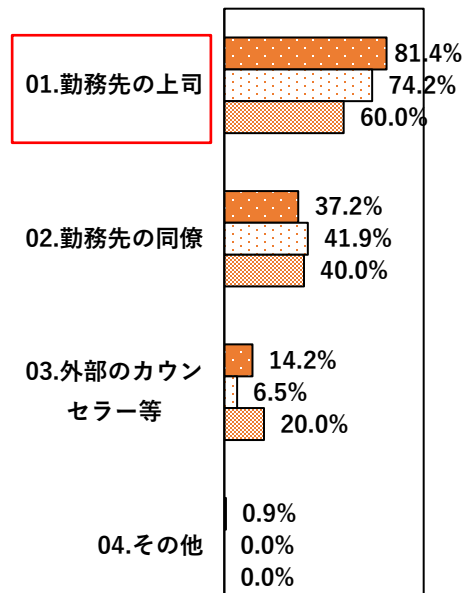
0% 50% 100%



■ 直雇用：低 n=89
□ 直雇用：中 n=57
■ 直雇用：高 n=44

応用力の制約別 キャリア相談の相手

0% 50% 100%



■ 直雇用：低 n=113
□ 直雇用：中 n=62
■ 直雇用：高 n=15

(2)「就労環境」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

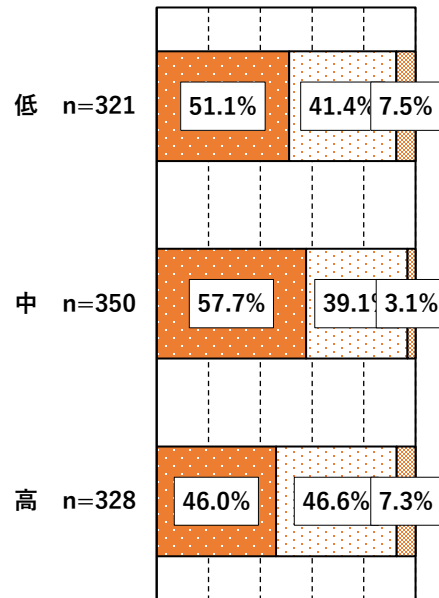
③キャリア形成支援の実施状況

- 総合困難度の違いによって、キャリア相談を受けた経験の有無に有意な違いは見られない。
- 制約の分野別にみると、基礎力と応用力の制約が高いと、キャリア相談を受けたことのある派遣労働者の割合は低くなるが、働き方の制約の違いによって、キャリア相談を受けた経験の有無に有意な違いは見られない。

総合困難度

総合困難度別 キャリア相談の有無

0% 20% 40% 60% 80% 100%

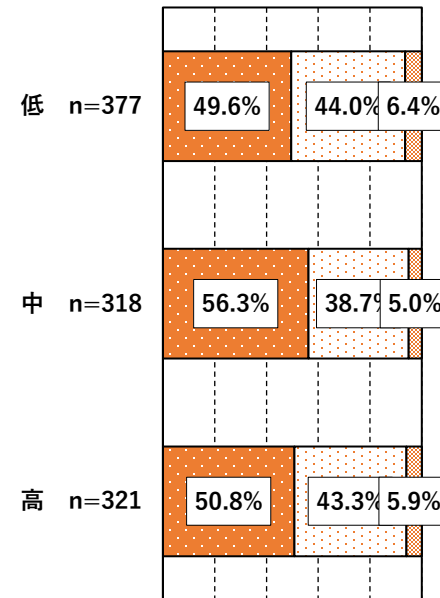


■あり □なし ■無回答

分野別困難度

働き方の制約別 キャリア相談の有無

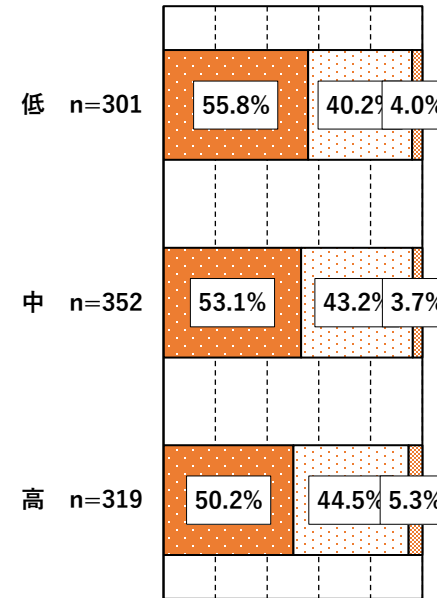
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■あり □なし ■無回答

基礎力の制約別 キャリア相談の有無

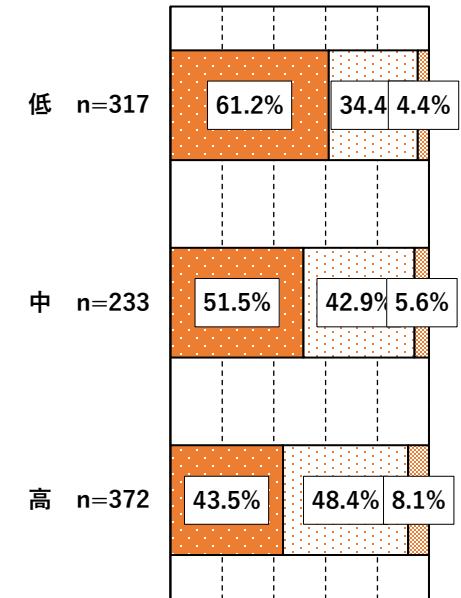
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■あり □なし ■無回答

応用力の制約別 キャリア相談の有無

0% 20% 40% 60% 80% 100%



■あり □なし ■無回答

(2)「就労環境」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

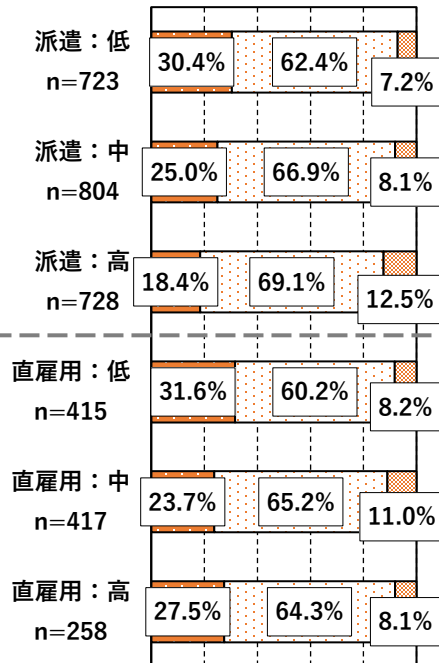
④今後の働き方の希望

- 総合困難度別には直雇用正社員と派遣労働者に共通した有意な傾向がみられないが、分野別では応用力の制約が大きくなるほど、直雇用正社員、派遣労働者にかかわらず、仕事の質を「上げたい」が減少し、「下げたい」が増加する。
- 総合困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、今後も現在と同じ仕事の質を望む労働者は、派遣労働者に多く、総合困難度が「高」の労働者間で比較した結果も同様の傾向がみられる。
- 制約「高」を分野別にみると、働き方と基礎力の制約において同じ仕事の質を望む労働者は派遣労働者に多い。

総合困難度

総合困難度別 今後の仕事の質

0% 20% 40% 60% 80% 100%

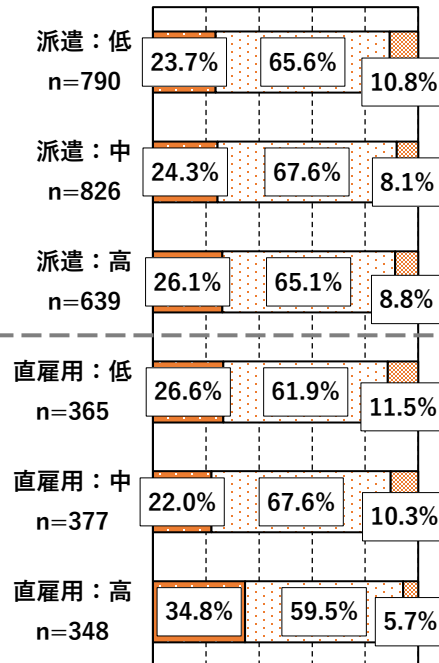


☒ 01.現在より上げたい (拡大したい)
☐ 02.現在と同じがよい
☐ 03.現在よりも下げたい (縮小したい)

分野別困難度

働き方の制約別 今後の仕事の質

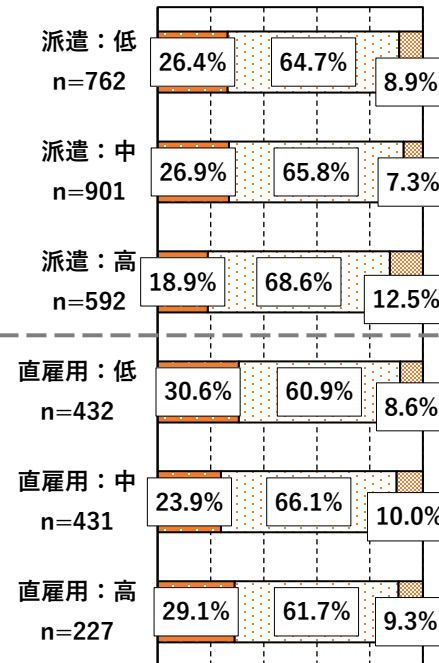
0% 20% 40% 60% 80% 100%



☒ 01.現在より上げたい (拡大したい)
☐ 02.現在と同じがよい
☐ 03.現在よりも下げたい (縮小したい)

基礎力の制約別 今後の仕事の質

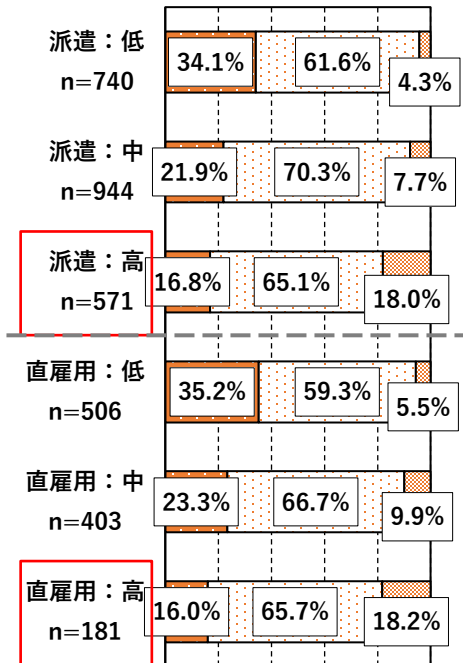
0% 20% 40% 60% 80% 100%



☒ 01.現在より上げたい (拡大したい)
☐ 02.現在と同じがよい
☐ 03.現在よりも下げたい (縮小したい)

応用力の制約別 今後の仕事の質

0% 20% 40% 60% 80% 100%



☒ 01.現在より上げたい (拡大したい)
☐ 02.現在と同じがよい
☐ 03.現在よりも下げたい (縮小したい)

(2)「就労環境」は、就職の困難さによってどのように異なるか

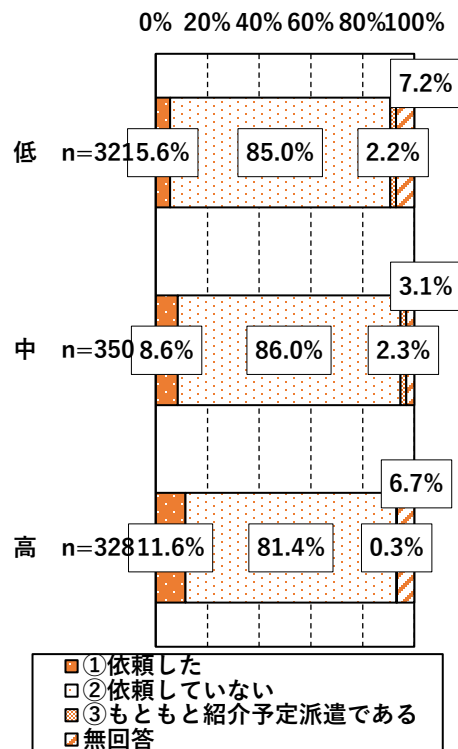
労 元 先

⑤直接雇用切替の依頼状況

- 総合困難度が高いと、直接雇用切替を依頼をされたことのある派遣労働者の割合が高くなる。
- 制約の分野別にみると、働き方の制約が高いと、直接雇用の依頼をされたことのある派遣労働者の割合が高くなるが、基礎力と応用力の制約の違いによって、直接雇用切替の経験の有無に有意な違いは見られない。

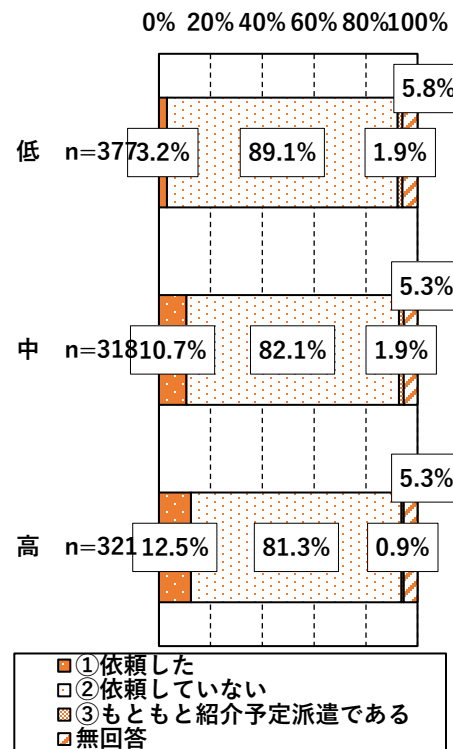
総合困難度

総合困難度別 直雇用依頼の有無

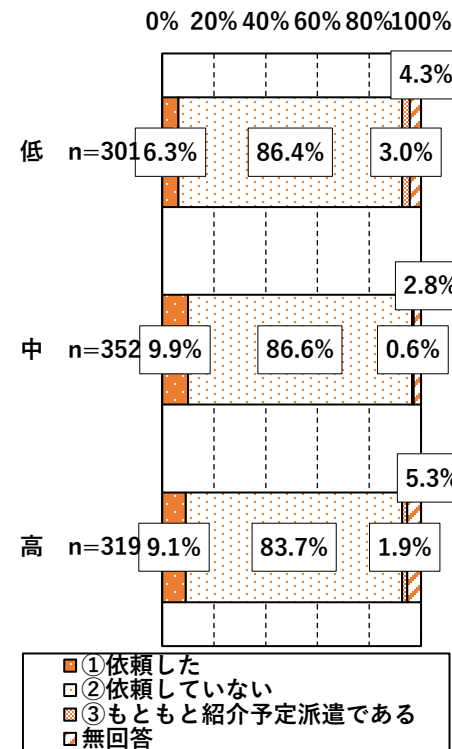


分野別困難度

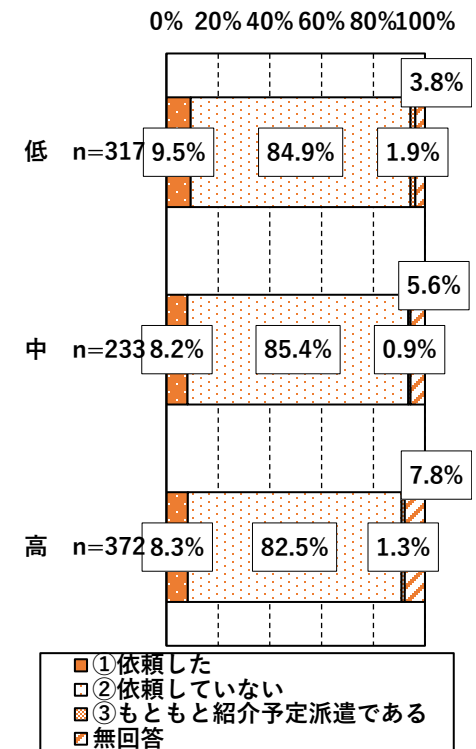
働き方の制約別 直雇用依頼の有無



基礎力の制約別 直雇用依頼の有無



応用力の制約別 直雇用依頼の有無



(2)「就労環境」は、就職の困難さによってどのように異なるか

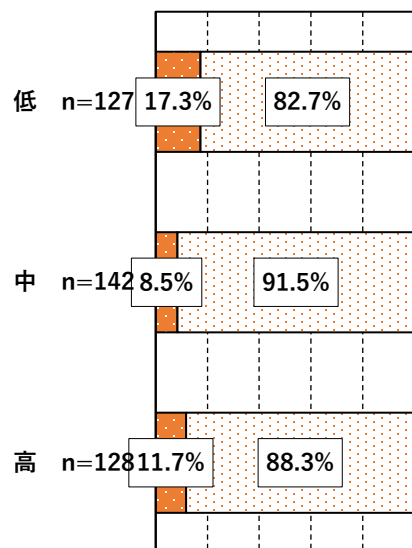
⑤直接雇用切替の希望状況

- 総合困難度と派遣先に直接雇用への転換を希望される派遣労働者の割合の間に有意な傾向は見られない。
- 制約の分野別にみると、働き方の制約が高いと、派遣先に直接雇用への転換を希望される派遣労働者の割合が高くなるが、基礎力と応用力の制約が高いと、直接雇用への転換を希望される派遣労働者の割合は低下する。

総合困難度

総合困難度別 直雇用希望の有無

0% 20% 40% 60% 80% 100%

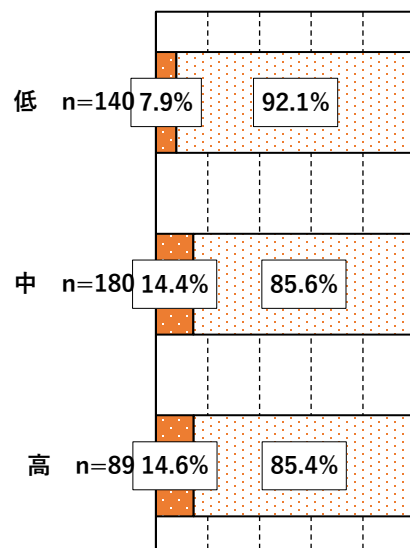


■①直接雇用への転換を希望する、もしくは、希望していた
□②直接雇用への転換を希望しない、もしくは、希望しなかった

分野別困難度

働き方の制約別 直雇用希望の有無

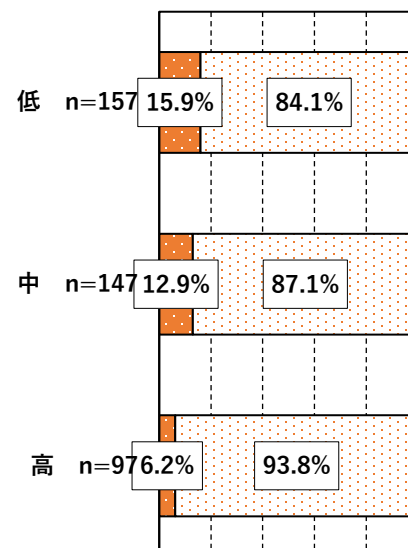
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■①直接雇用への転換を希望する、もしくは、希望していた
□②直接雇用への転換を希望しない、もしくは、希望しなかった

基礎力の制約別 直雇用希望の有無

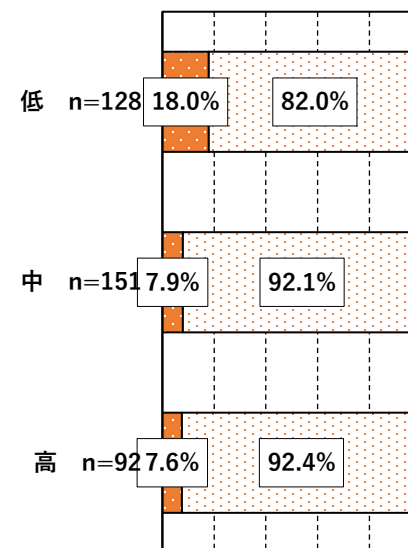
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■①直接雇用への転換を希望する、もしくは、希望していた
□②直接雇用への転換を希望しない、もしくは、希望しなかった

応用力の制約別 直雇用希望の有無

0% 20% 40% 60% 80% 100%



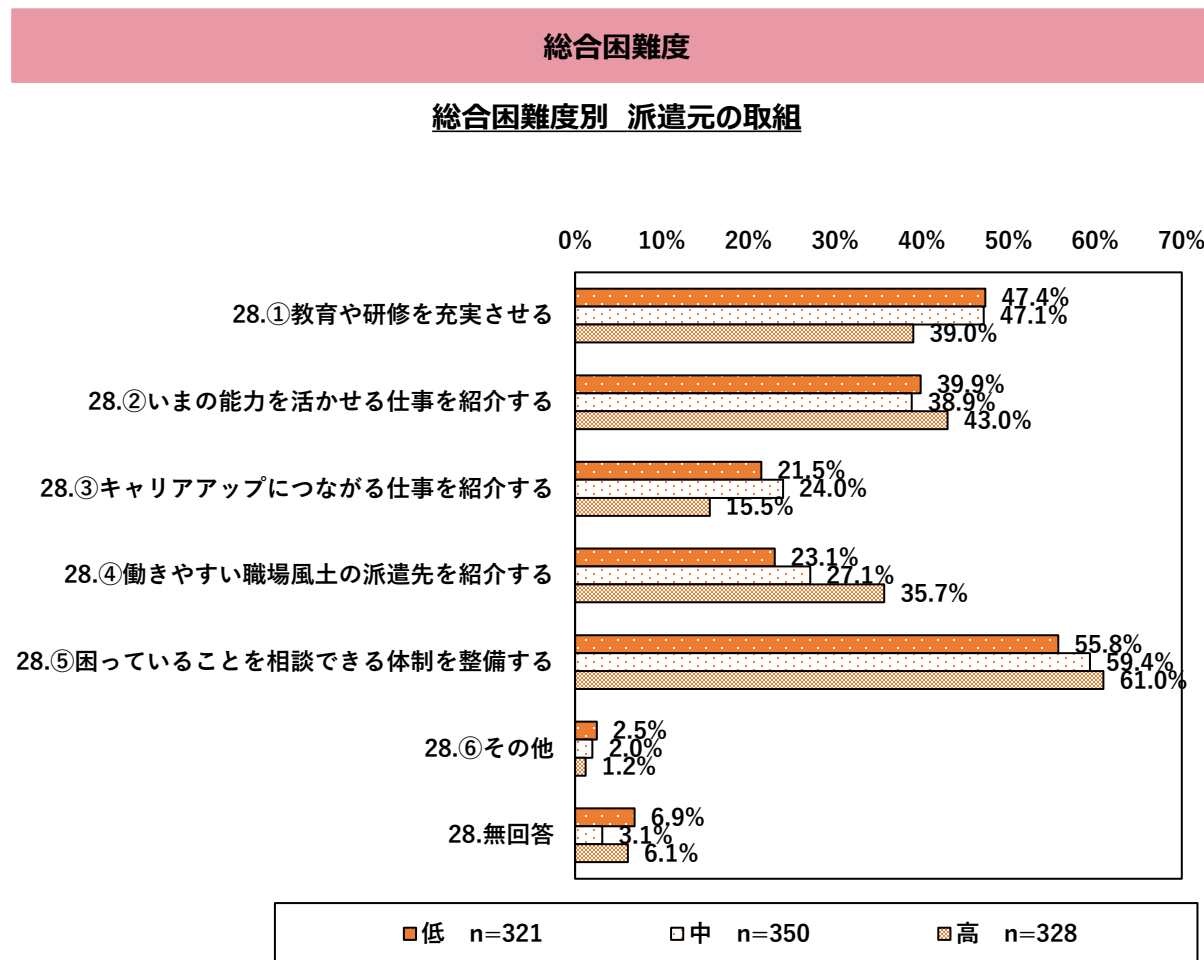
■①直接雇用への転換を希望する、もしくは、希望していた
□②直接雇用への転換を希望しない、もしくは、希望しなかった

(2)「就労環境」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

⑥派遣労働者が活躍するための取組

- 総合困難度にかかわらず、「相談できる体制を整備する」が最も多く、「教育や研修を充実させる」と「能力を活かせる仕事を紹介する」がそれに続く。
- 総合困難度が高いほど、派遣元事業所は派遣労働者が活躍できるように、「働きやすい職場風土の派遣先を紹介する」、「困っていることを相談できる体制を整備する」との取組を行う傾向がある。



(2)「就労環境」は、就職の困難さによってどのように異なるか

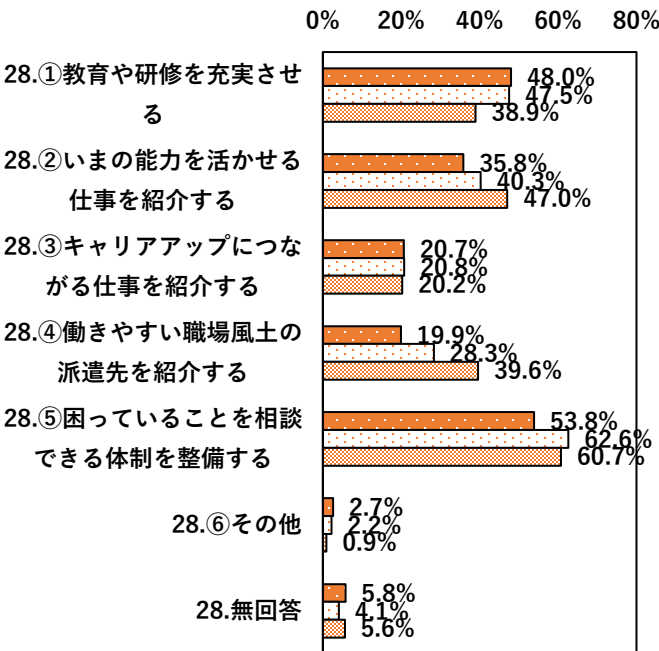
労 元 先

⑥派遣労働者が活躍するための取組

- 働き方の制約が高いと、派遣元事業所は「いまの能力を活かせる仕事を紹介する」、「働きやすい職場風土の派遣先を紹介する」が多くなる。
- 応用力の制約が高いと、「いまの能力を活かせる仕事を紹介する」割合が下がる。
- 基礎力の制約が高いと、「困っていることを相談できる体制を整備する」割合が高くなり、「教育・研修を充実させる」と「いまの能力を活かせる仕事を紹介する」割合が低下する。

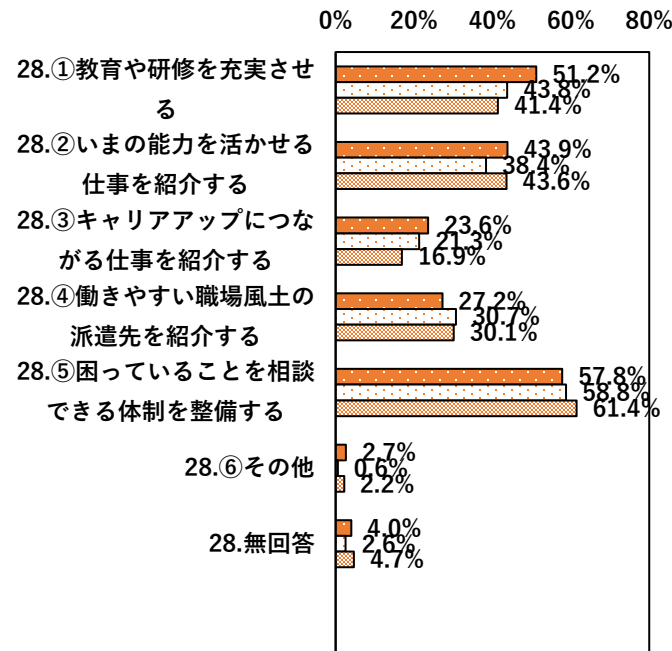
分野別困難度

働き方の制約別 派遣元の取組



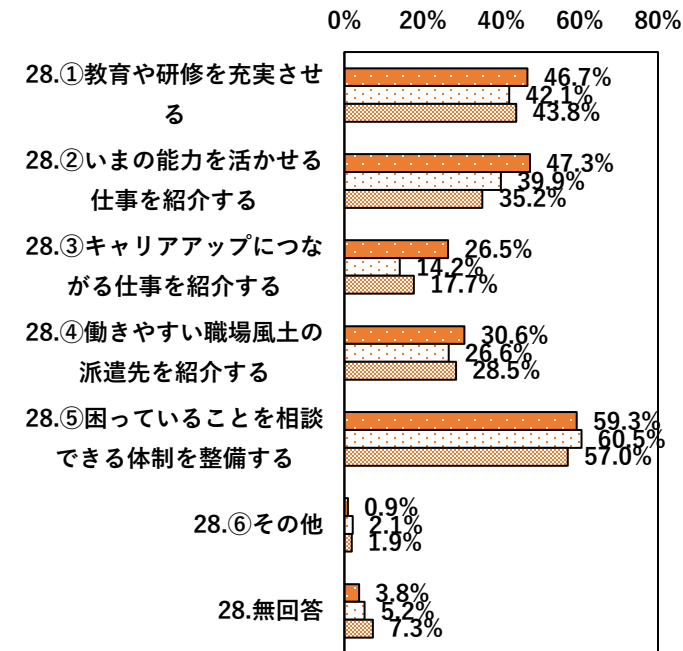
■低 n=377 □中 n=318 ▨高 n=321

基礎力の制約別 派遣元の取組



■低 n=301 □中 n=352 ▨高 n=319

応用力の制約別 派遣元の取組



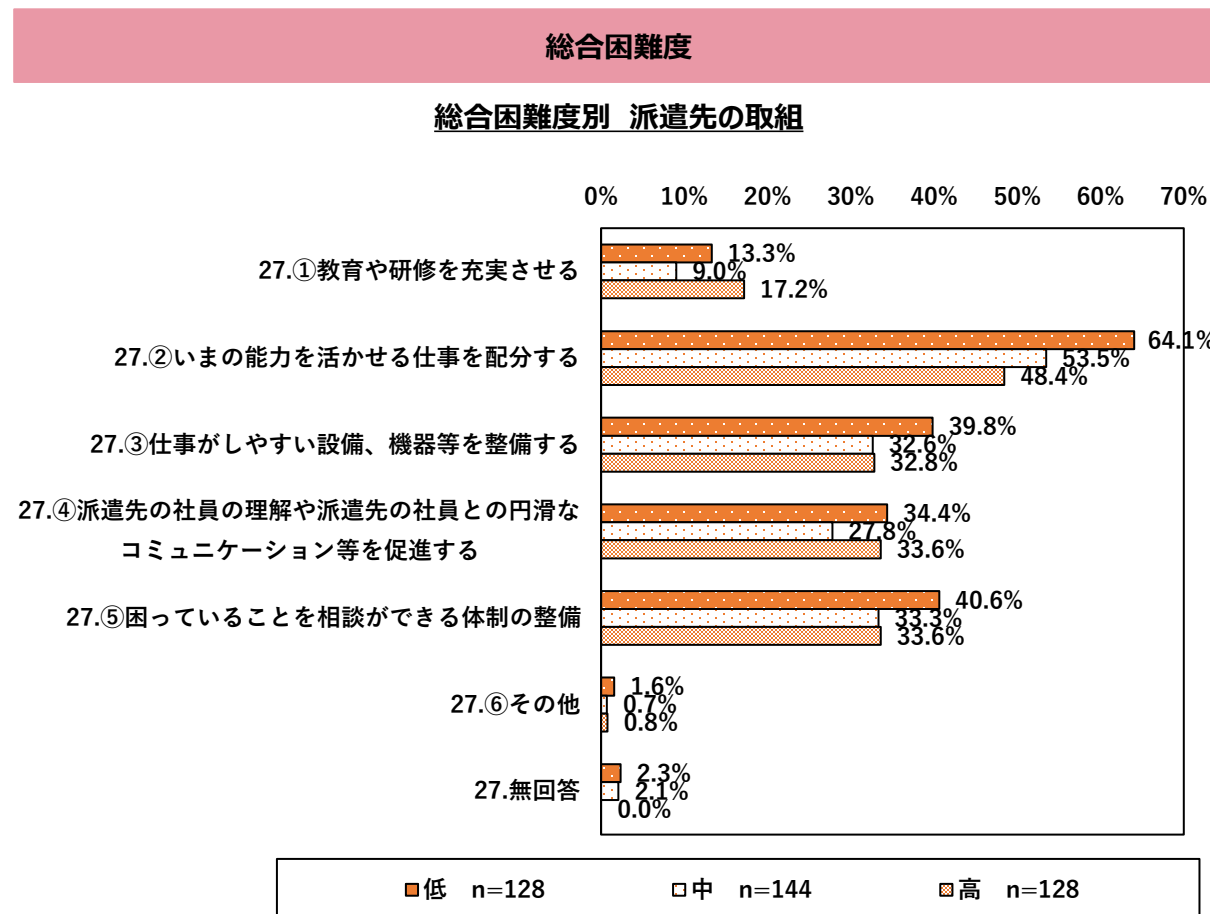
■低 n=317 □中 n=233 ▨高 n=372

(2)「就労環境」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

⑥派遣労働者が活躍するための取組

- 総合困難度が低いと、派遣先事業所は「いまの能力を活かせる仕事を配分する」との取組みをとる傾向がある。



(2)「就労環境」は、就職の困難さによってどのように異なるか

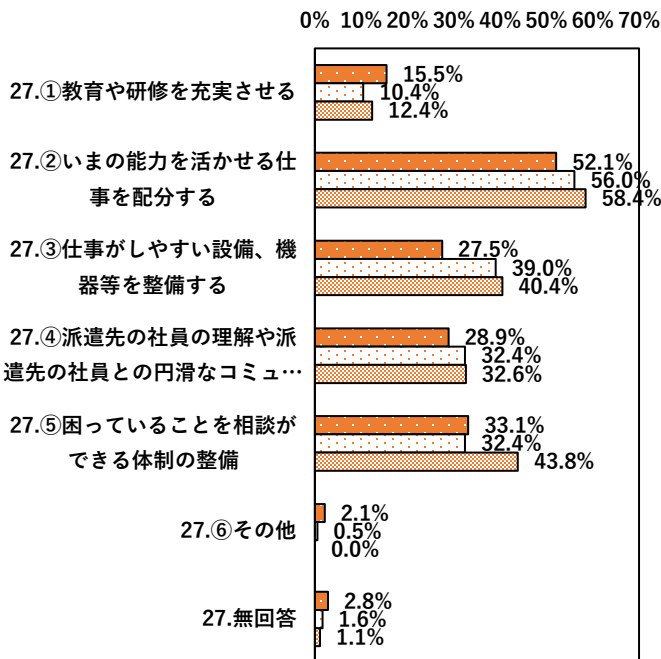
労 元 先

⑥派遣労働者が活躍するための取組

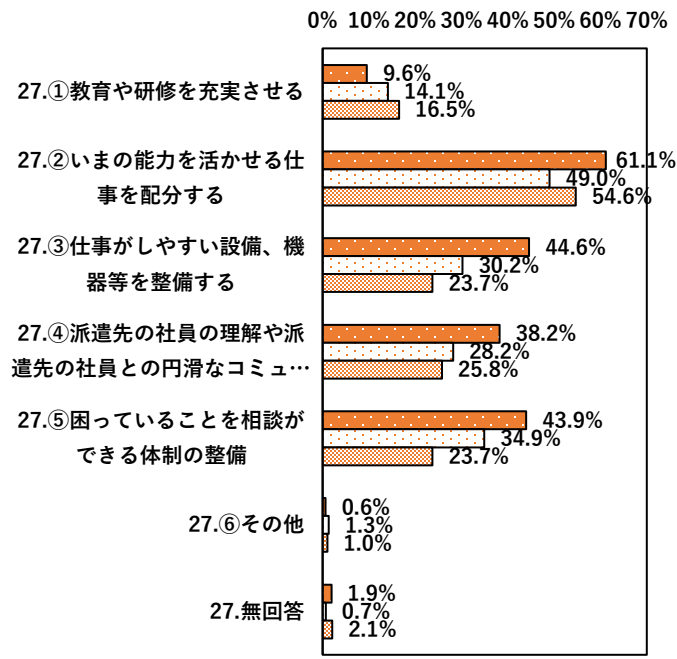
- 働き方の制約が高い派遣労働者になるほど、派遣先事業所は、「いまの能力を活かせる仕事の配分」、「仕事しやすい設備、機器等の整備」、「派遣先の社員の理解や円滑なコミュニケーション等の促進」に取り組む傾向がある。
- 基礎力の制約が高い派遣労働者になるほど、「教育や研修を充実させる」傾向があるが、反対に、基礎力、応用力の制約が低い派遣労働者になるほど、「仕事しやすい設備、機器等の整備」、「派遣先の社員の理解や円滑なコミュニケーション等の促進」、「困っていることを相談できる体制の整備」に取り組む傾向がある。

分野別困難度

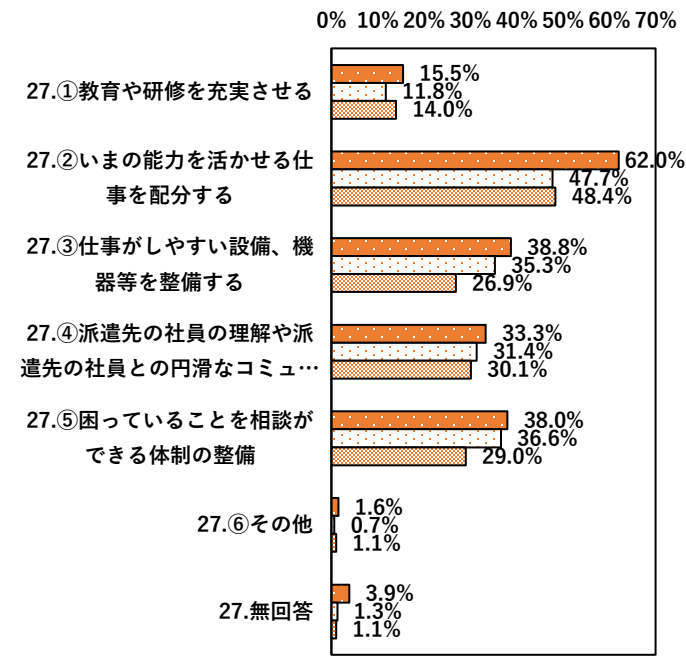
働き方の制約別 派遣先の取組



基礎力の制約別 派遣先の取組



応用力の制約別 派遣先の取組

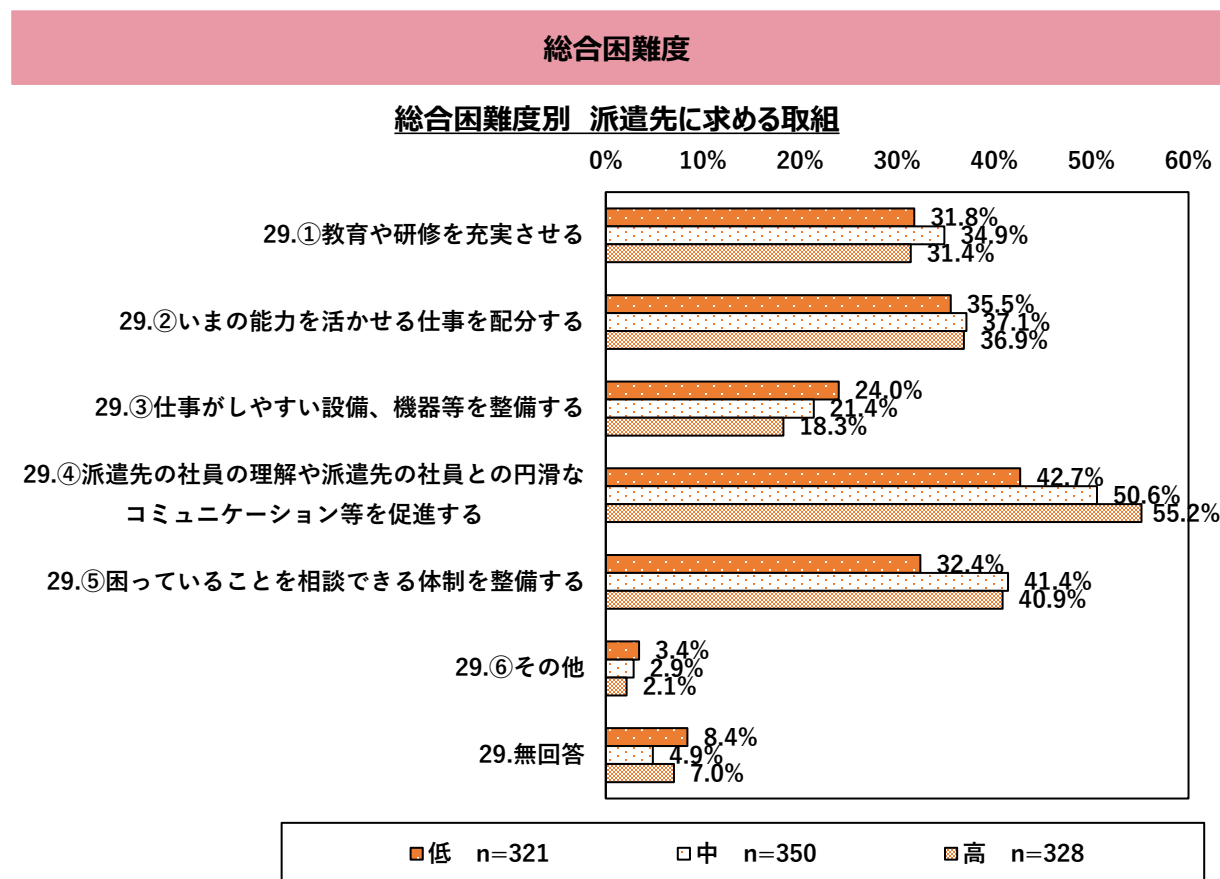


(2)「就労環境」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

⑦派遣労働者が活躍するために派遣先に求める取組

- 派遣元事業所は、総合困難度が高い派遣労働者になるほど、「派遣先事業所に派遣先の社員の理解や円滑なコミュニケーション等の促進」を、反対に、総合困難度が低い派遣労働者になるほど、「仕事がしやすい設備、機器等の整備」を派遣先に求める傾向がある。



(2)「就労環境」は、就職の困難さによってどのように異なるか

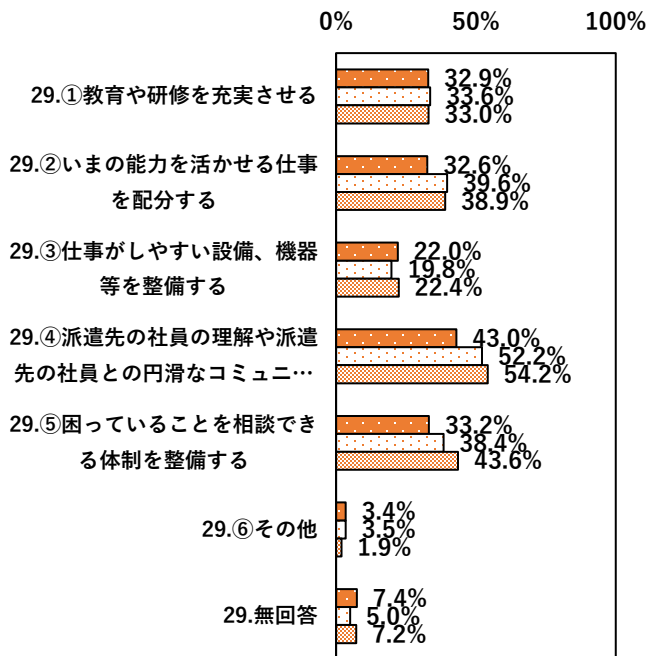
労 元 先

⑦派遣労働者が活躍するために派遣先に求める取組

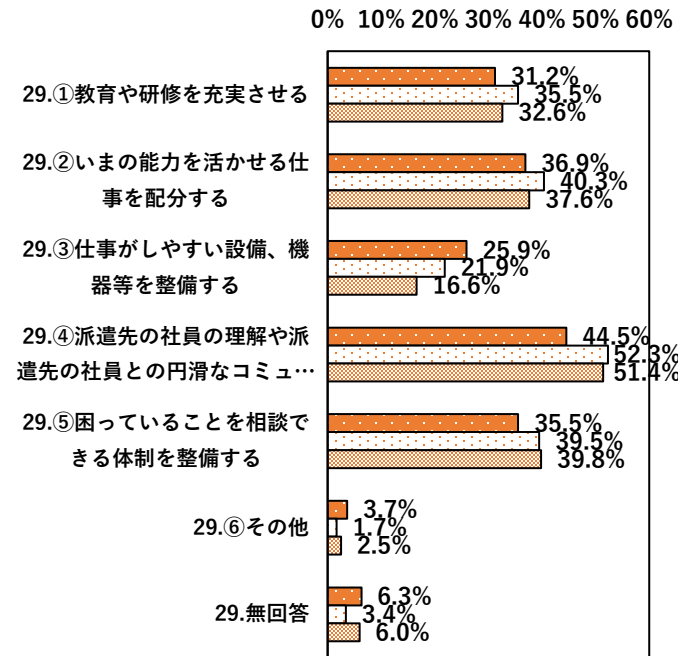
- 派遣元事業所は、働き方の制約が高い派遣労働者になるほど、派遣先事業所に「派遣先の社員の理解や円滑なコミュニケーション等の促進」、「困っていることを相談できる体制の整備」を求める傾向がある。基礎力の制約が高い派遣労働者に対しては、困っていることを相談できる体制の整備を、基礎力の制約が低くなるほど、「仕事がしやすい設備、機器等の整備する」。応用力の制約が低くなるほど、「いまの能力を活かせる仕事の配分」、「仕事がしやすい設備・機器等を整備する」ことを求める傾向がある。

分野別困難度

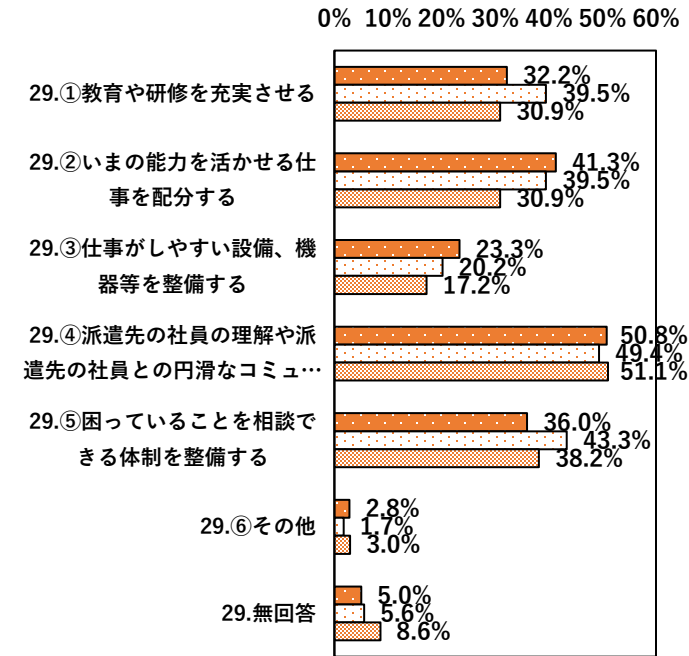
働き方の制約別 派遣先に求める取組



基礎力の制約別 派遣先に求める取組



応用力の制約別 派遣先に求める取組

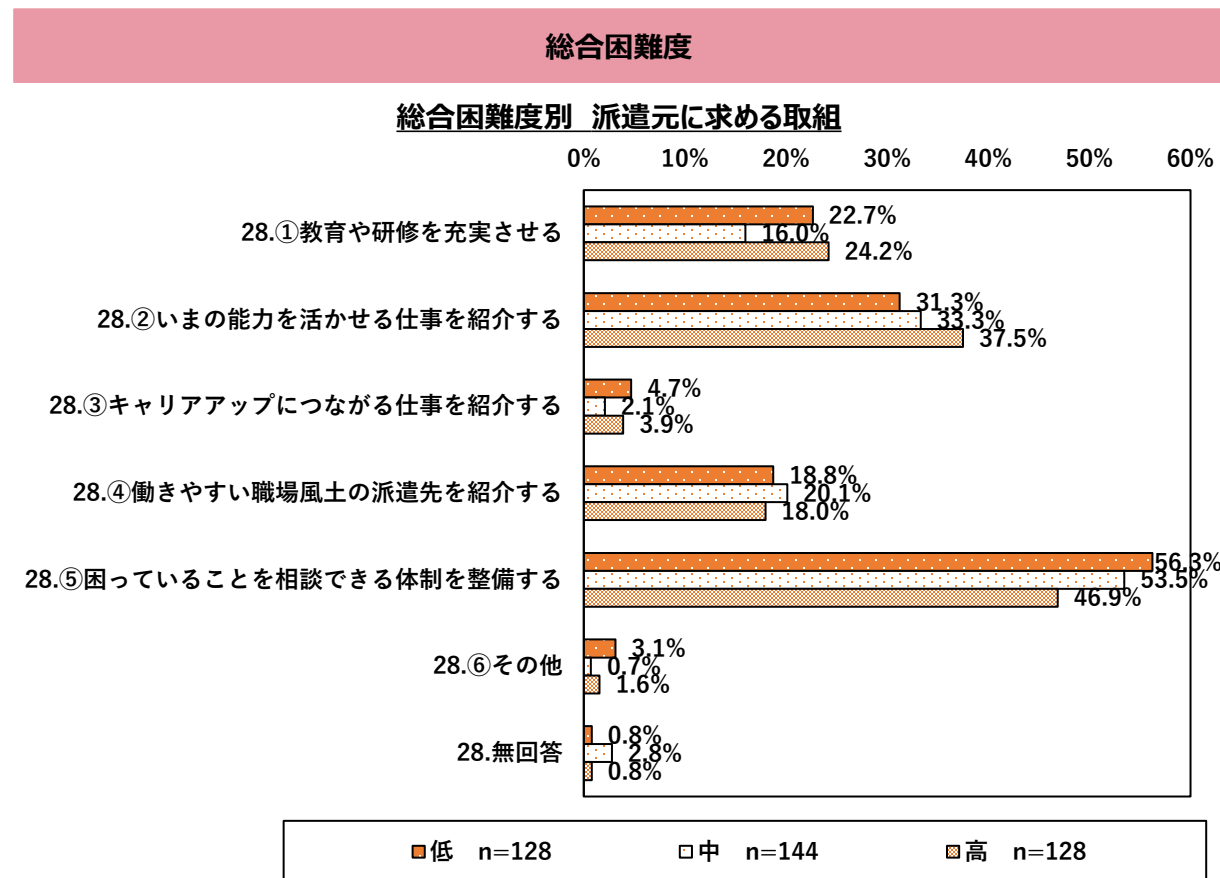


(2)「就労環境」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

⑧派遣労働者が活躍するために派遣元に求める取組

- 派遣先事業所は、総合困難度が高い派遣労働者になるほど、派遣元事業所に「いまの能力を活かせる仕事を紹介する」ことを求める傾向があり、反対に、総合困難度が低い派遣労働者になるほど、「困っていることを相談できる体制の整備」を求める傾向がある。



(2)「就労環境」は、就職の困難さによってどのように異なるか

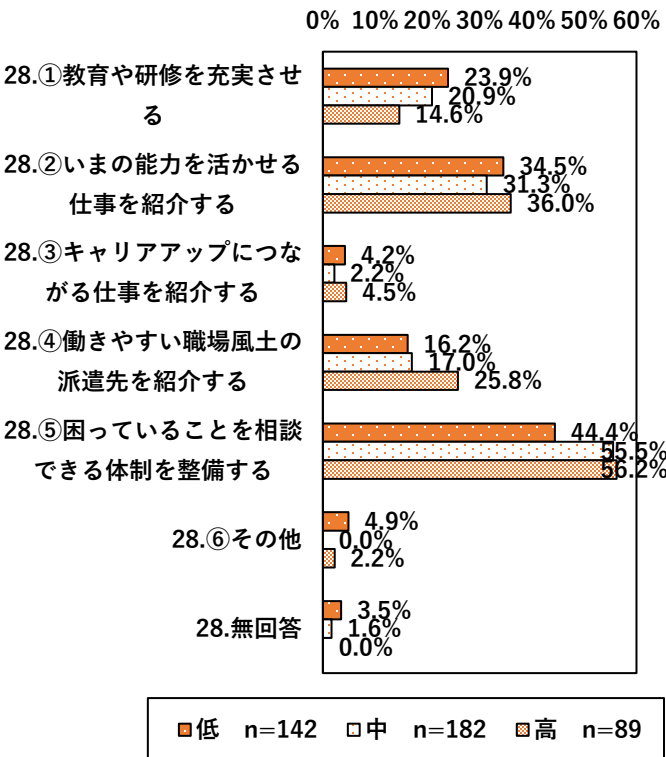
労 元 先

⑧派遣労働者が活躍するために派遣元に求める取組

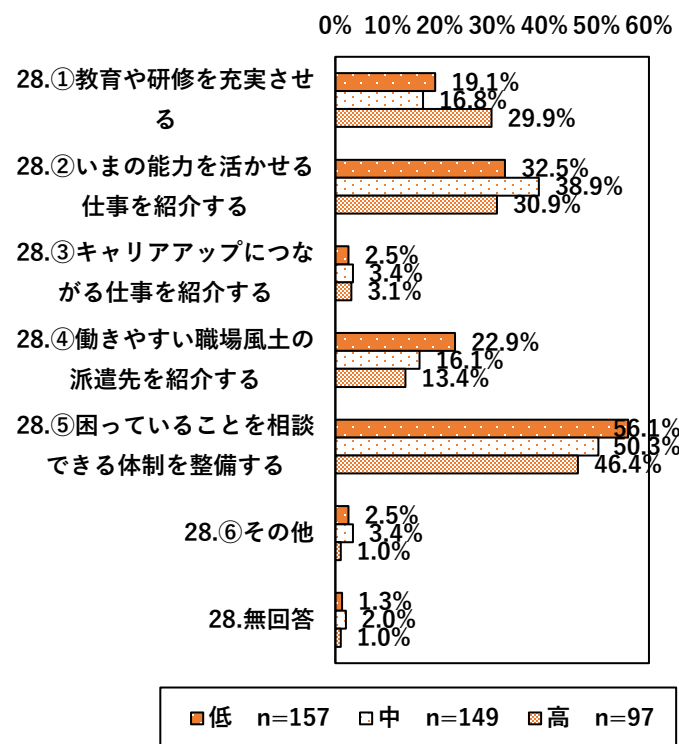
- 働き方の制約が高い派遣労働者になるほど、派遣元事業所に「いまの能力を活かせる仕事の配分、派遣元事業所に求める傾向がある。

分野別困難度

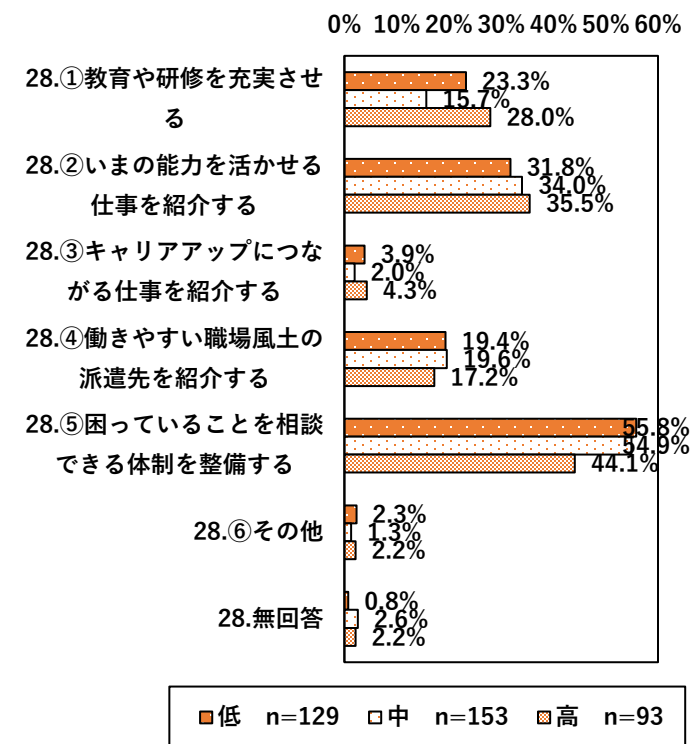
働き方の制約別 派遣元に求める取組



基礎力の制約別 派遣元に求める取組



応用力の制約別 派遣元に求める取組



(3)「雇用への評価」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

①仕事の満足度(労働時間)

- 総合困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、労働時間に満足している(満足している、どちらかといえば満足している)労働者は、派遣労働者で多く、総合困難度が高い労働者間で比較した結果も同様の傾向がみられる。
- 制約の分野別にみても同様に、派遣労働者において労働時間に満足している割合が高い。特に、働き方の制約が高い層で、労働時間に満足している労働者の割合が高い。

	総合困難度					分野別困難度														
						働き方の制約					基礎力の制約					応用力の制約				
	01.満足 している	02.どち らかとい えば満 足してい る	03.どち らかとい えば不 満であ る	04.不満 である	「満足」 + 「どちら かといえ ば満足」	01.満足 している	02.どち らかとい えば満 足してい る	03.どち らかとい えば不 満であ る	04.不満 である	「満足」 + 「どちら かといえ ば満足」	01.満足 している	02.どち らかとい えば満 足してい る	03.どち らかとい えば不 満であ る	04.不満 である	「満足」 + 「どちら かといえ ば満足」	01.満足 している	02.どち らかとい えば満 足してい る	03.どち らかとい えば不 満であ る	04.不満 である	「満足」 + 「どちら かといえ ば満足」
01.派遣:低	27.2%	51.7%	14.2%	6.8%	79.0%	24.2%	50.9%	15.2%	9.7%	75.1%	26.9%	50.8%	16.5%	5.8%	77.7%	24.7%	56.6%	13.9%	4.7%	81.4%
01.派遣:中	20.5%	57.7%	16.0%	5.7%	78.2%	18.4%	58.8%	17.3%	5.4%	77.2%	20.9%	58.4%	14.9%	5.9%	79.2%	22.1%	55.7%	16.2%	5.9%	77.9%
01.派遣:高	19.4%	53.7%	18.3%	8.7%	73.1%	25.0%	53.4%	16.0%	5.6%	78.4%	18.6%	53.4%	17.7%	10.3%	72.0%	19.4%	49.7%	19.1%	11.7%	69.2%
02.直雇用(正社員):低	21.7%	51.3%	18.6%	8.4%	73.0%	19.7%	48.8%	20.3%	11.2%	68.5%	21.5%	49.3%	20.1%	9.0%	70.8%	20.2%	55.9%	17.6%	6.3%	76.1%
02.直雇用(正社員):中	13.4%	53.5%	23.5%	9.6%	66.9%	13.5%	53.3%	25.5%	7.7%	66.8%	13.9%	55.0%	22.3%	8.8%	68.9%	13.6%	50.9%	26.3%	9.2%	64.5%
02.直雇用(正社員):高	16.7%	46.9%	27.5%	8.9%	63.6%	19.0%	51.1%	21.8%	8.0%	70.1%	15.9%	47.1%	27.8%	9.3%	63.0%	17.7%	38.1%	28.2%	16.0%	55.8%
派遣と直雇用における 労働者の割合の差分:低	5.6ppt	0.4ppt	4.3ppt	1.7ppt	6ppt	4.5ppt	2.1ppt	5.1ppt	1.5ppt	6.6ppt	5.4ppt	1.5ppt	3.6ppt	3.3ppt	6.9ppt	4.6ppt	0.7ppt	3.7ppt	1.6ppt	5.3ppt
派遣と直雇用における 労働者の割合の差分:中	7.1ppt	4.2ppt	7.5ppt	3.9ppt	11.3ppt	4.9ppt	5.5ppt	8.2ppt	2.2ppt	10.4ppt	6.9ppt	3.4ppt	7.4ppt	2.9ppt	10.3ppt	8.5ppt	4.9ppt	10.1ppt	3.2ppt	13.3ppt
派遣と直雇用における 労働者の割合の差分:高	2.7ppt	6.8ppt	9.3ppt	0.3ppt	9.5ppt	6.1ppt	2.2ppt	5.9ppt	2.4ppt	8.3ppt	2.7ppt	6.2ppt	10ppt	1.1ppt	9ppt	1.8ppt	11.6ppt	9.1ppt	4.3ppt	13.4ppt

(3)「雇用への評価」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

①仕事の満足度(賃金)

- 総合困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、賃金に満足している(満足している、どちらかといえば満足している)労働者は、派遣労働者で少ないが、総合困難度が高い労働者間で比較すると、賃金に満足している労働者の割合は派遣労働者に多い。
- 制約の分野別にみても同様に、派遣労働者において賃金に満足している割合が低いが、働き方、応用力の制約が高い層においては、賃金に満足している割合は派遣労働者で高い。

	総合困難度					分野別困難度														
						働き方の制約					基礎力の制約					応用力の制約				
	01.満足している	02.どちらかといえば満足している	03.どちらかといえば不満足である	04.不満足である	「満足」＋「どちらかといえば満足」	01.満足している	02.どちらかといえば満足している	03.どちらかといえば不満足である	04.不満足である	「満足」＋「どちらかといえば満足」	01.満足している	02.どちらかといえば満足している	03.どちらかといえば不満足である	04.不満足である	「満足」＋「どちらかといえば満足」	01.満足している	02.どちらかといえば満足している	03.どちらかといえば不満足である	04.不満足である	「満足」＋「どちらかといえば満足」
01.派遣:低	10.4%	37.1%	32.1%	20.5%	47.4%	9.5%	36.2%	29.9%	24.4%	45.7%	11.2%	35.8%	33.5%	19.6%	47.0%	10.9%	37.3%	32.7%	19.1%	48.2%
01.派遣:中	8.3%	36.2%	36.2%	19.3%	44.5%	6.8%	36.8%	36.6%	19.9%	43.6%	9.1%	37.1%	34.3%	19.5%	46.2%	7.9%	35.5%	37.6%	19.0%	43.4%
01.派遣:高	9.6%	34.9%	33.0%	22.5%	44.5%	12.7%	34.9%	35.2%	17.2%	47.6%	7.6%	34.8%	33.6%	24.0%	42.4%	9.8%	35.4%	29.1%	25.7%	45.2%
02.直雇用(正社員):低	13.7%	40.7%	28.2%	17.3%	54.5%	13.2%	36.4%	31.5%	18.9%	49.6%	12.3%	38.4%	29.6%	19.7%	50.7%	12.8%	39.5%	30.0%	17.6%	52.4%
02.直雇用(正社員):中	8.2%	37.2%	34.1%	20.6%	45.3%	6.4%	40.8%	34.7%	18.0%	47.2%	7.7%	38.5%	34.3%	19.5%	46.2%	7.4%	38.0%	35.7%	18.9%	45.4%
02.直雇用(正社員):高	8.1%	31.8%	41.5%	18.6%	39.9%	11.5%	34.2%	34.5%	19.8%	45.7%	11.5%	32.6%	39.6%	16.3%	44.1%	9.4%	29.3%	38.7%	22.7%	38.7%
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:低	3.4ppt	3.7ppt	3.9ppt	3.1ppt	7ppt	3.7ppt	0.2ppt	1.6ppt	5.5ppt	3.9ppt	1.1ppt	2.6ppt	3.8ppt	0.1ppt	3.7ppt	1.9ppt	2.2ppt	2.7ppt	1.5ppt	4.1ppt
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:中	0.2ppt	1ppt	2.1ppt	1.3ppt	0.8ppt	0.4ppt	4ppt	1.8ppt	1.8ppt	3.6ppt	1.4ppt	1.4ppt	0ppt	0ppt	0ppt	0.5ppt	2.5ppt	1.9ppt	0.1ppt	2ppt
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:高	1.5ppt	3.1ppt	8.5ppt	3.9ppt	4.6ppt	1.2ppt	0.7ppt	0.7ppt	2.6ppt	1.9ppt	3.9ppt	2.2ppt	6ppt	7.7ppt	1.7ppt	0.4ppt	6.1ppt	9.6ppt	3.1ppt	6.5ppt

(3)「雇用への評価」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

①仕事の満足度(教育訓練の機会)

- 総合困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、教育訓練の機会に満足している(満足している、どちらかといえば満足している)労働者は、派遣労働者で少なく、総合困難度が高い労働者間で比較した結果も同様の傾向がみられる。
- 制約の分野別にみても同様に、派遣労働者において教育訓練に満足している割合が低い。

	総合困難度					分野別困難度														
						働き方の制約					基礎力の制約					応用力の制約				
	01.満足している	02.どちらかといえば満足している	03.どちらかといえば不満足である	04.不満足である	「満足」＋「どちらかといえば満足」	01.満足している	02.どちらかといえば満足している	03.どちらかといえば不満足である	04.不満足である	「満足」＋「どちらかといえば満足」	01.満足している	02.どちらかといえば満足している	03.どちらかといえば不満足である	04.不満足である	「満足」＋「どちらかといえば満足」	01.満足している	02.どちらかといえば満足している	03.どちらかといえば不満足である	04.不満足である	「満足」＋「どちらかといえば満足」
01.派遣:低	10.0%	46.9%	31.1%	12.0%	56.8%	9.7%	43.3%	31.6%	15.3%	53.0%	11.7%	46.9%	29.8%	11.7%	58.5%	10.5%	47.6%	31.6%	10.3%	58.1%
01.派遣:中	8.2%	48.0%	34.7%	9.1%	56.2%	5.9%	48.1%	37.2%	8.8%	54.0%	7.3%	47.4%	35.3%	10.0%	54.7%	7.3%	48.7%	35.6%	8.4%	56.0%
01.派遣:高	7.8%	45.1%	34.5%	12.6%	52.9%	10.8%	49.1%	31.0%	9.1%	59.9%	6.8%	45.4%	35.5%	12.3%	52.2%	8.4%	42.2%	32.4%	17.0%	50.6%
02.直雇用(正社員):低	10.1%	49.9%	27.0%	13.0%	60.0%	10.4%	45.8%	27.7%	16.2%	56.2%	10.0%	49.3%	27.5%	13.2%	59.3%	12.1%	51.2%	24.1%	12.6%	63.2%
02.直雇用(正社員):中	7.2%	48.0%	32.6%	12.2%	55.2%	4.5%	49.9%	35.3%	10.3%	54.4%	7.0%	48.5%	33.4%	11.1%	55.5%	5.5%	45.2%	40.2%	9.2%	50.6%
02.直雇用(正社員):高	10.5%	43.8%	33.3%	12.4%	54.3%	12.6%	47.4%	28.7%	11.2%	60.1%	11.5%	43.2%	31.3%	14.1%	54.6%	8.8%	43.6%	27.6%	19.9%	52.5%
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:低	0.2ppt	3ppt	4.1ppt	1ppt	3.2ppt	0.7ppt	2.5ppt	4ppt	0.8ppt	3.1ppt	1.7ppt	2.5ppt	2.2ppt	1.5ppt	0.7ppt	1.5ppt	3.6ppt	7.5ppt	2.4ppt	5.1ppt
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:中	1ppt	0ppt	2.1ppt	3.2ppt	1.1ppt	1.4ppt	1.8ppt	1.9ppt	1.5ppt	0.4ppt	0.4ppt	1.1ppt	1.9ppt	1.1ppt	0.7ppt	1.9ppt	3.6ppt	4.6ppt	0.8ppt	5.4ppt
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:高	2.6ppt	1.3ppt	1.1ppt	0.2ppt	1.4ppt	1.8ppt	1.7ppt	2.3ppt	2.1ppt	0.1ppt	4.7ppt	2.3ppt	4.2ppt	1.8ppt	2.4ppt	0.4ppt	1.4ppt	4.8ppt	2.9ppt	1.9ppt

(3)「雇用への評価」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

①仕事の満足度(担当業務のやりがい)

- 総合困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、担当業務のやりがいに満足している(満足している、どちらかといえば満足している)労働者は、派遣労働者で少なく、総合困難度が高い労働者間で比較した結果も同様の傾向がみられる。
- 働き方の制約別にみると、同様に派遣労働者でやりがいに満足している割合が低い。基礎力、応用力の制約別にみると、派遣労働者でやりがいに満足している割合が高い。また、制約が高い層においては、働き方、応用力の制約において、派遣労働者で満足している割合が高い。

	総合困難度					分野別困難度														
						働き方の制約					基礎力の制約					応用力の制約				
	01.満足している	02.どちらかといえば満足している	03.どちらかといえば不満である	04.不満である	「満足」＋「どちらかといえば満足」	01.満足している	02.どちらかといえば満足している	03.どちらかといえば不満である	04.不満である	「満足」＋「どちらかといえば満足」	01.満足している	02.どちらかといえば満足している	03.どちらかといえば不満である	04.不満である	「満足」＋「どちらかといえば満足」	01.満足している	02.どちらかといえば満足している	03.どちらかといえば不満である	04.不満である	「満足」＋「どちらかといえば満足」
01.派遣:低	16.6%	52.8%	21.7%	8.9%	69.4%	13.8%	48.6%	25.6%	12.0%	62.4%	17.5%	51.2%	21.9%	9.4%	68.6%	16.2%	55.7%	20.3%	7.8%	71.9%
01.派遣:中	12.6%	54.6%	24.4%	8.5%	67.2%	9.2%	59.0%	24.0%	7.9%	68.2%	11.5%	55.9%	25.1%	7.4%	67.5%	11.9%	57.0%	24.3%	6.9%	68.9%
01.派遣:高	9.5%	53.7%	26.8%	10.0%	63.2%	16.4%	53.4%	23.2%	7.0%	69.8%	9.0%	53.7%	26.2%	11.1%	62.7%	10.2%	45.9%	29.6%	14.4%	56.0%
02.直雇用(正社員):低	18.3%	52.3%	20.7%	8.7%	70.6%	16.2%	50.1%	21.6%	12.1%	66.3%	16.2%	52.1%	22.7%	9.0%	68.3%	18.2%	54.0%	20.8%	7.1%	72.1%
02.直雇用(正社員):中	9.4%	54.4%	27.1%	9.1%	63.8%	9.8%	56.0%	27.9%	6.4%	65.8%	10.7%	55.2%	26.0%	8.1%	65.9%	7.9%	56.3%	27.0%	8.7%	64.3%
02.直雇用(正社員):高	12.4%	51.9%	25.6%	10.1%	64.3%	14.7%	52.9%	23.3%	9.2%	67.5%	13.7%	50.7%	24.2%	11.5%	64.3%	12.7%	43.1%	28.2%	16.0%	55.8%
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:低	1.7ppt	0.5ppt	1ppt	0.2ppt	1.2ppt	2.4ppt	1.5ppt	3.9ppt	0ppt	3.9ppt	1.3ppt	0.9ppt	0.8ppt	0.4ppt	0.3ppt	2ppt	1.7ppt	0.5ppt	0.7ppt	0.2ppt
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:中	3.2ppt	0.2ppt	2.7ppt	0.7ppt	3.4ppt	0.6ppt	3ppt	3.9ppt	1.5ppt	2.4ppt	0.9ppt	0.7ppt	0.9ppt	0.7ppt	1.6ppt	3.9ppt	0.7ppt	2.8ppt	1.8ppt	4.6ppt
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:高	2.9ppt	1.8ppt	1.2ppt	0.1ppt	1.2ppt	1.8ppt	0.5ppt	0.1ppt	2.2ppt	2.3ppt	4.7ppt	3.1ppt	2ppt	0.3ppt	1.6ppt	2.5ppt	2.8ppt	1.4ppt	1.7ppt	0.2ppt

(3)「雇用への評価」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

①仕事の満足度(職場の人間関係)

- 総合困難度が同程度の直雇用正社員と派遣労働者を比較すると、職場の人間関係に満足している(満足している、どちらかといえば満足している)労働者は、派遣労働者に多く、総合困難度が高い労働者間で比較した結果も同様の傾向がみられる。
- 制約の分野別にみても同様に、派遣労働者において職場の人間関係に満足している割合が高く、制約が高い層においても同様の傾向がみられる。

	総合困難度					分野別困難度														
						働き方の制約					基礎力の制約					応用力の制約				
	01.満足している	02.どちらかといえば満足している	03.どちらかといえば満足している	04.不満足である	「満足」＋「どちらかといえば満足」	01.満足している	02.どちらかといえば満足している	03.どちらかといえば満足している	04.不満足である	「満足」＋「どちらかといえば満足」	01.満足している	02.どちらかといえば満足している	03.どちらかといえば満足している	04.不満足である	「満足」＋「どちらかといえば満足」	01.満足している	02.どちらかといえば満足している	03.どちらかといえば満足している	04.不満足である	「満足」＋「どちらかといえば満足」
01.派遣:低	19.5%	49.5%	20.5%	10.5%	69.0%	17.0%	47.0%	22.5%	13.5%	63.9%	20.5%	49.1%	19.9%	10.5%	69.6%	18.2%	53.8%	19.2%	8.8%	72.0%
01.派遣:中	15.4%	52.6%	22.4%	9.6%	68.0%	11.6%	53.5%	24.1%	10.8%	65.1%	15.8%	52.2%	22.6%	9.4%	67.9%	15.7%	50.4%	23.1%	10.8%	66.1%
01.派遣:高	12.6%	47.4%	24.9%	15.1%	60.0%	19.9%	49.0%	20.7%	10.5%	68.9%	10.0%	47.6%	25.8%	16.6%	57.6%	13.0%	44.1%	26.1%	16.8%	57.1%
02.直雇用(正社員):低	19.3%	51.3%	18.3%	11.1%	70.6%	16.4%	47.1%	20.5%	15.9%	63.6%	18.3%	50.0%	21.1%	10.6%	68.3%	18.2%	53.8%	18.6%	9.5%	71.9%
02.直雇用(正社員):中	11.8%	49.4%	26.4%	12.5%	61.2%	10.3%	54.1%	26.0%	9.5%	64.5%	11.8%	51.7%	24.8%	11.6%	63.6%	10.4%	48.9%	29.0%	11.7%	59.3%
02.直雇用(正社員):高	10.1%	47.7%	29.1%	13.2%	57.8%	16.1%	47.7%	25.3%	10.9%	63.8%	11.0%	45.4%	27.8%	15.9%	56.4%	11.6%	40.3%	27.6%	20.4%	51.9%
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:低	0.2ppt	1.8ppt	2.2ppt	0.6ppt	1.6ppt	0.5ppt	0.2ppt	2ppt	2.3ppt	0.4ppt	2.2ppt	0.9ppt	1.1ppt	0.1ppt	1.3ppt	0.1ppt	0ppt	0.6ppt	0.7ppt	0.1ppt
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:中	3.7ppt	3.2ppt	4ppt	2.9ppt	6.9ppt	1.3ppt	0.6ppt	1.9ppt	1.2ppt	0.7ppt	3.9ppt	0.4ppt	2.2ppt	2.2ppt	4.4ppt	5.3ppt	1.5ppt	5.9ppt	0.9ppt	6.8ppt
派遣と直雇用における労働者の割合の差分:高	2.6ppt	0.3ppt	4.2ppt	1.9ppt	2.3ppt	3.8ppt	1.3ppt	4.6ppt	0.4ppt	5.1ppt	1ppt	2.3ppt	1.9ppt	0.7ppt	1.2ppt	1.4ppt	3.8ppt	1.5ppt	3.6ppt	5.2ppt

(3)「雇用への評価」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

②働きぶりの評価(態度・意欲・勤怠)

- 総合困難度が高いと、態度・意欲・勤怠がよい(非常によい、よい)と派遣元事業所に評価される派遣労働者の割合が下がる。
- 制約の分野別にみても同様に、働き方、基礎力、応用力の制約が高いと、態度・意欲・勤怠がよいと派遣元事業所に評価される派遣労働者の割合が下がる。

総合困難度		①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	無回答	「非常によい」 ＋ 「よい」
	低	43.6%	30.5%	16.8%	1.6%	0.0%	7.5%	74.1%
	中	14.9%	34.9%	36.6%	9.4%	0.9%	3.4%	49.7%
	高	7.3%	22.3%	37.8%	20.1%	6.1%	6.4%	29.6%

分野別困難度		働き方の制約							基礎力の制約							応用力の制約						
		①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	無回答	「非常によい」＋「よい」	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	無回答	「非常によい」＋「よい」	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	無回答	「非常によい」＋「よい」
	低	28.1%	28.9%	28.6%	7.4%	0.5%	6.4%	57.0%	43.9%	37.9%	14.0%	0.3%	0.0%	4.0%	81.7%	29.7%	36.6%	24.0%	4.4%	0.9%	4.4%	66.2%
	中	23.3%	27.0%	31.4%	10.4%	3.5%	4.4%	50.3%	15.3%	36.9%	37.2%	6.5%	0.9%	3.1%	52.3%	10.7%	32.6%	37.8%	12.0%	1.7%	5.2%	43.3%
	高	15.0%	30.8%	31.5%	13.7%	3.1%	5.9%	45.8%	2.8%	14.7%	43.9%	26.6%	6.6%	5.3%	17.6%	12.1%	23.4%	36.3%	16.4%	4.3%	7.5%	35.5%

(3)「雇用への評価」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

②働きぶりの評価(職務遂行能力)

- 総合困難度が高いと、職務遂行能力がよい(非常によい、よい)と派遣元事業所に評価される派遣労働者の割合が下がる。
- 制約の分野別にみても同様に、働き方、基礎力、応用力の制約が高いと、職務遂行能力がよいと派遣元事業所に評価される派遣労働者の割合が下がる。

総合困難度

	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	無回答	「非常によい」 + 「よい」
低	41.4%	33.0%	17.1%	0.9%	0.0%	7.5%	74.5%
中	11.7%	33.1%	41.4%	8.6%	1.7%	3.4%	44.9%
高	4.9%	18.3%	48.5%	19.5%	2.4%	6.4%	23.2%

分野別困難度

	働き方の制約							基礎力の制約							応用力の制約						
	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	無回答	「非常によい」 + 「よい」	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	無回答	「非常によい」 + 「よい」	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	無回答	「非常によい」 + 「よい」
低	27.1%	27.9%	30.0%	7.2%	1.6%	6.4%	54.9%	42.2%	39.5%	13.6%	0.3%	0.3%	4.0%	81.7%	25.9%	39.7%	27.4%	2.2%	0.3%	4.4%	65.6%
中	19.8%	26.4%	37.1%	11.0%	1.3%	4.4%	46.2%	11.1%	35.5%	44.0%	6.0%	0.3%	3.1%	46.6%	8.2%	24.9%	50.6%	11.2%	0.0%	5.2%	33.0%
高	11.5%	29.6%	40.8%	10.9%	1.2%	5.9%	41.1%	1.6%	11.6%	52.7%	24.8%	4.1%	5.3%	13.2%	9.7%	21.8%	40.3%	17.2%	3.5%	7.5%	31.5%

(3)「雇用への評価」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

②働きぶりの評価(仕事の成果)

- 総合困難度が高いと、仕事の成果がよい(非常によい、よい)と派遣元事業所に評価される派遣労働者の割合が下がる。
- 制約の分野別にみても同様に、働き方、基礎力、応用力の制約が高いと、仕事の成果がよいと派遣元事業所に評価される派遣労働者の割合が下がる。

総合困難度

	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	無回答	「非常によい」 + 「よい」
低	39.6%	33.3%	18.1%	1.6%	0.0%	7.5%	72.9%
中	10.9%	32.6%	40.6%	10.6%	2.3%	3.1%	43.4%
高	4.3%	17.4%	46.6%	22.6%	2.7%	6.4%	21.6%

分野別困難度

	働き方の制約							基礎力の制約							応用力の制約						
	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	無回答	「非常によい」 + 「よい」	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	無回答	「非常によい」 + 「よい」	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	無回答	「非常によい」 + 「よい」
低	25.5%	27.9%	29.2%	9.8%	1.3%	6.4%	53.3%	40.5%	41.5%	13.3%	0.7%	0.0%	4.0%	82.1%	24.0%	39.4%	28.7%	3.5%	0.3%	4.1%	63.4%
中	18.9%	27.7%	35.8%	11.3%	1.9%	4.4%	46.5%	9.4%	32.7%	47.2%	7.7%	0.3%	2.8%	42.0%	6.4%	25.8%	48.1%	14.2%	0.4%	5.2%	32.2%
高	10.9%	27.1%	41.1%	13.4%	1.9%	5.6%	38.0%	1.6%	12.2%	47.0%	28.5%	5.3%	5.3%	13.8%	9.4%	21.0%	38.7%	19.4%	4.0%	7.5%	30.4%

(3)「雇用への評価」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

②働きぶりの評価(態度・意欲・勤怠)

- 総合困難度が高いと、態度・意欲・勤怠がよい(非常によい、よい)と派遣先事業所に評価される派遣労働者の割合が下がる。
- 制約の分野別にみると、基礎力、応用力においては同様に、制約が高いと、態度・意欲・勤怠がよいと派遣先事業所に評価される派遣労働者の割合が下がるが、働き方の制約が高いと、態度・意欲・勤怠がよいと評価される派遣労働者の割合は上がる。

総合困難度

	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	「非常によい」 + 「よい」
低	36.7%	34.4%	27.3%	0.8%	0.8%	71.1%
中	21.5%	28.5%	45.1%	4.9%	0.0%	50.0%
高	9.4%	28.9%	50.8%	8.6%	2.3%	38.3%

分野別困難度

	働き方の制約						基礎力の制約						応用力の制約					
	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	「非常によい」 + 「よい」	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	「非常によい」 + 「よい」	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	「非常によい」 + 「よい」
低	20.7%	22.1%	49.3%	7.1%	0.7%	42.9%	38.2%	44.6%	16.6%	0.6%	0.0%	82.8%	31.8%	34.1%	31.8%	2.3%	0.0%	65.9%
中	19.2%	34.1%	41.2%	4.4%	1.1%	53.3%	18.8%	28.9%	50.3%	2.0%	0.0%	47.7%	10.5%	37.9%	47.1%	4.6%	0.0%	48.4%
高	34.8%	37.1%	25.8%	1.1%	1.1%	71.9%	3.1%	12.4%	64.9%	15.5%	4.1%	15.5%	14.3%	18.7%	53.8%	9.9%	3.3%	33.0%

(3)「雇用への評価」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

②働きぶりの評価(職務遂行能力)

- 総合困難度が高いと、職務遂行能力がよい(非常によい、よい)と派遣先事業所に評価される派遣労働者の割合が下がる。
- 制約の分野別にみると、基礎力、応用力においては同様に、制約が高いと、職務遂行能力がよいと派遣先事業所に評価される派遣労働者の割合が下がるが、働き方の制約が高いと、職務遂行能力がよいと評価される派遣労働者の割合は上がる。

総合困難度

	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	「非常によい」 + 「よい」
低	31.5%	36.2%	31.5%	0.8%	0.0%	67.7%
中	13.9%	30.6%	48.6%	6.9%	0.0%	44.4%
高	5.5%	20.3%	60.2%	12.5%	1.6%	25.8%

分野別困難度

	働き方の制約						基礎力の制約						応用力の制約					
	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	「非常によい」 + 「よい」	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	「非常によい」 + 「よい」	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	「非常によい」 + 「よい」
低	15.8%	19.4%	56.1%	7.9%	0.7%	35.3%	31.2%	42.7%	25.5%	0.6%	0.0%	73.9%	25.0%	41.4%	31.3%	2.3%	0.0%	66.4%
中	14.8%	32.4%	46.2%	6.0%	0.5%	47.3%	10.1%	29.7%	54.7%	5.4%	0.0%	39.9%	5.2%	30.7%	55.6%	7.8%	0.7%	35.9%
高	23.6%	39.3%	31.5%	5.6%	0.0%	62.9%	3.1%	10.3%	66.0%	18.6%	2.1%	13.4%	7.7%	9.9%	68.1%	13.2%	1.1%	17.6%

(3)「雇用への評価」は、就職の困難さによってどのように異なるか

労 元 先

②働きぶりの評価(仕事の成果)

- 総合困難度が高いと、仕事の成果がよい(非常によい、よい)と派遣先事業所に評価される派遣労働者の割合が下がる。
- 制約の分野別にみると、基礎力、応用力においては同様に、制約が高いと、仕事の成果がよいと派遣先事業所に評価される派遣労働者の割合が下がるが、働き方の制約が高いと、仕事の成果がよいと評価される派遣労働者の割合は上がる。

総合困難度

	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	「非常によい」 + 「よい」
低	28.9%	35.9%	35.2%	0.0%	0.0%	64.8%
中	13.9%	29.2%	49.3%	7.6%	0.0%	43.1%
高	5.5%	19.5%	55.5%	16.4%	3.1%	25.0%

分野別困難度

	働き方の制約						基礎力の制約						応用力の制約					
	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	「非常によい」 + 「よい」	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	「非常によい」 + 「よい」	①非常によい	②よい	③標準的である	④よくない	⑤非常によくない	「非常によい」 + 「よい」
低	14.3%	20.0%	57.1%	7.1%	1.4%	34.3%	28.7%	43.9%	26.1%	1.3%	0.0%	72.6%	22.5%	41.9%	33.3%	2.3%	0.0%	64.3%
中	14.8%	30.2%	46.2%	7.7%	1.1%	45.1%	10.1%	28.2%	55.7%	6.0%	0.0%	38.3%	5.9%	28.1%	56.2%	9.2%	0.7%	34.0%
高	22.5%	39.3%	29.2%	9.0%	0.0%	61.8%	3.1%	8.2%	62.9%	21.6%	4.1%	11.3%	7.7%	9.9%	62.6%	16.5%	3.3%	17.6%

(参考)派遣元ヒアリング結果

労 元 先

- 派遣元事業所では、障害や働き方の制約等の事由を持つ派遣労働者の派遣に際し、派遣労働者の事由や、派遣先事業所での業務内容等について精通する者が派遣労働者のサポートを担うことで、派遣労働者の派遣先事業所での就労の質の向上に貢献しているケースがみられた。

	派遣職種	具体事例
A社 (中部)	専門的・ 技術的職業	- 派遣労働者の制約の状況を派遣元が把握し、制約の大きいスキルがある派遣労働者がいれば、個別労働者の制約の大きいスキルを向上するような教育訓練を個別メニューで行っている。 - 特に派遣労働者の制約の影響が生じる派遣先の状況について、詳細に把握した上で、マッチングを行っている。(コミュニケーションが苦手な派遣労働者には、一人で完結する作業が多い派遣先とマッチングする、等)
C社 (関東)	事務的職業	派遣労働者の事情をよく理解している者が就労中のサポートを担当している。例えば、派遣労働者の制約に関連する事由(育児や介護への関与等)をもつ派遣元の担当者が派遣労働者の相談役となり、就労中のサポートを行っている
E社 (関東)	事務的職業	- 派遣労働者の入職時に、働ける時間や場所の制約や勤怠に影響する可能性のある家庭の事情等(同居人数・家族構成、育児・介護状況、家庭のバックアップ体制等)をヒアリングした上でマッチングを行い、ミスマッチを防いでいる。 - 働ける時間や場所の制約がある派遣労働者を対象としたヒアリングのノウハウ・内容を派遣元のヒアリング担当者間で共有し、派遣元の担当者の違いによって、派遣先とのマッチングの質に差が生じないようにしている。 - スキルアップ支援に関して、派遣労働者からのニーズが高く、就業の幅を広げるための研修や、業務に必要なスキルをアップデートする研修を検討している。例えば、経理に係る業務で使用するツールがエクセルからクラウドに変化していることに伴い、ツールを扱うスキルのアップデートが必要となっている。

(参考)派遣先ヒアリング結果

労 元 先

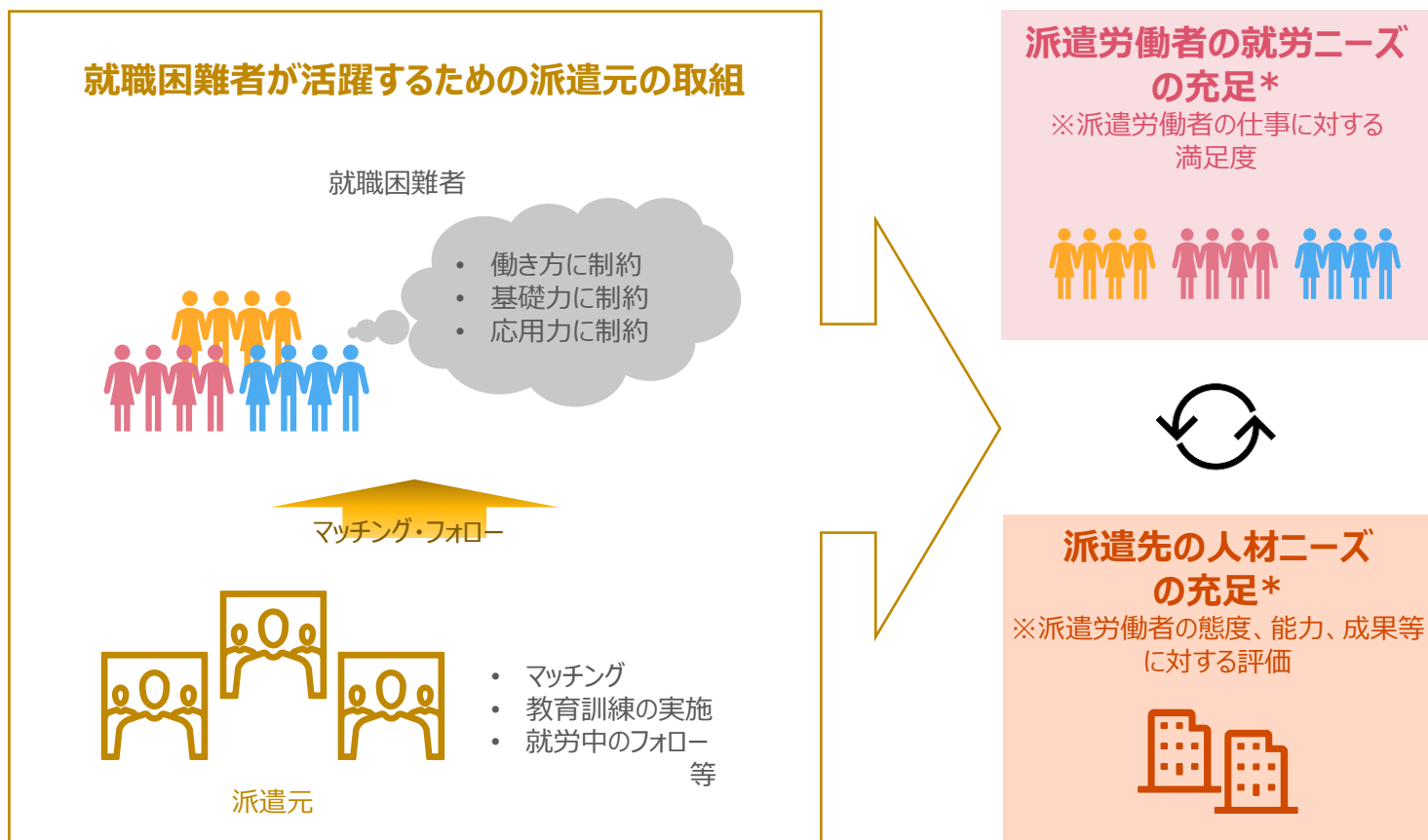
- 高年齢者を受け入れている派遣先事業所では、派遣元からの相談や依頼がない場合でも、派遣労働者の心身の状況をみながら、現場で業務内容の調整等を行っているケースがみられた。

業種		具体事例
a社 (関東)	情報通信業	派遣元から依頼を受けていなくても、派遣労働者本人と相談しながら、現場で負担の少ない業務を割り当てるように調整している。(高年齢者に対しては、細かい文字等の確認作業を割り当てない、長時間の残業を依頼しない等)

**IV.就職困難者の安定した雇用の
実現・維持に向けて、労働者派遣
制度はどのように貢献しているのか、
また、どのようなことが求められるか**

(1)就職困難者の派遣就労の現状

- 本調査を通じて、労働者派遣において、派遣元事業所は、就職困難者の制約の状況に応じて活躍するための取組を実施しており、就労に係る制約を抱える派遣労働者の就労ニーズの充足や派遣先の人材ニーズの充足に貢献していることが分かった。
- 就職困難者の就労における労働者派遣制度の貢献の詳細は、P.121を参照されたい。



(再掲)就職が困難と考えられる労働者の就労において、労働者派遣制度はどのように貢献しているのか

- 就職困難度が高い労働者は直雇用正社員に比べて派遣就労で多く、労働者派遣制度は就職困難者への就労機会の提供に貢献していると考えられる。就労開始後は、派遣労働者は同レベルの困難度の直雇用正社員よりもトラブルの発生割合が低い。また、派遣元・派遣先によって就職の困難さに合わせた取組もみられることから、就労が行ないやすい環境が提供されていると考えられる。
- 就職困難度が「高い層」の派遣労働者は、同じ困難度の直雇用正社員よりも労働時間、賃金、職場の人間関係に満足している割合が高い。

労働者調査

派遣元調査

派遣先調査

就業機会

- **就職困難度が高い労働者が派遣就労を選択**する傾向にあり、労働者派遣制度は就職困難者への就労機会の提供に貢献

—

—

就労環境

- 同程度の総合困難度の労働者の**トラブルの発生割合は、派遣で低い**傾向

就業機会
困難度の
「高い層」

- **派遣労働者において、直雇用正社員よりもトラブルを経験した労働者の割合が低い**
- **働き方の制約、基礎力の制約がにおいて、直雇用正社員よりも派遣労働者でトラブル経験のある労働者の割合が低い**

- **総合困難度が高いと、派遣労働者に対して、直接雇用を依頼する、能力を活かせる仕事や働きやすい職場風土の派遣先を紹介する、相談体制を整備**することが多い
- **働き方の制約が高いと、派遣労働者に対して、直接雇用切替を依頼する、能力を活かせる仕事や働きやすい職場風土の派遣先を紹介することが多く、基礎力の制約が高いと、派遣労働者には、相談体制の整備を行うことが多い**

- **総合困難度が高い派遣労働者に対して教育や研修を充実**させることが多い
- **働き方の制約が高い派遣労働者に対して、直接雇用切替を希望する、能力を活かせる仕事の配分、仕事がしやすい設備、機器を整備、職場の理解や円滑なコミュニケーションを促進する、相談体制を整備することが多く、基礎力の制約が高い派遣労働者に対して、教育や研修を充実**させることが多い

雇用への評価

- 同程度の総合困難度の労働者において、**派遣で労働時間、職場の人間関係に満足している割合が高く**、賃金、教育訓練の機会に満足している割合が低い傾向
- 同傾向は、制約の分野ごとの比較においてもみられる

就業機会
困難度の
「高い層」

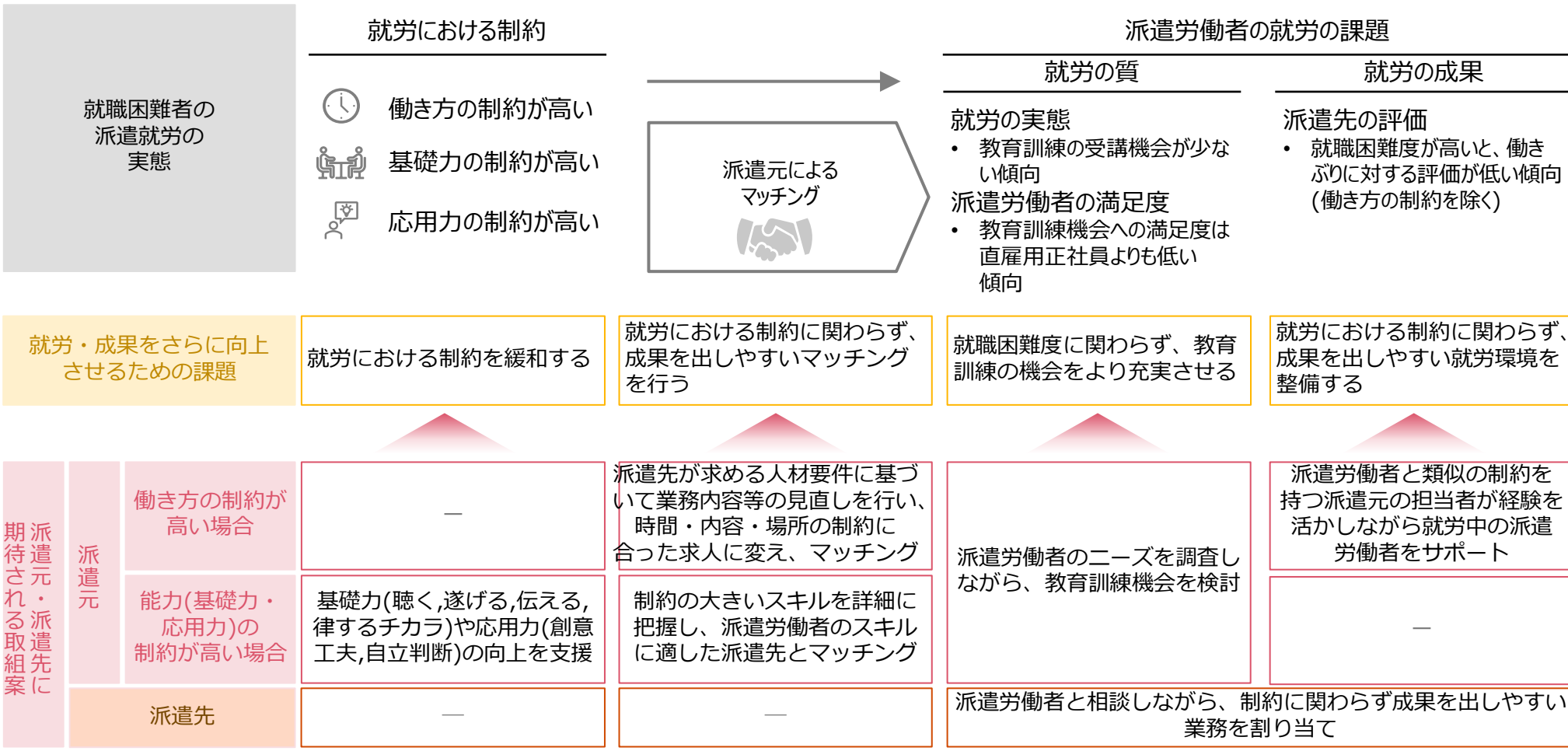
- **労働時間、賃金、職場の人間関係に満足している割合が派遣労働者で高い**
- **いずれの制約の分野においても、労働時間、職場の人間関係に満足している割合が派遣労働者で高い**
- **賃金に満足している派遣労働者の割合は、働き方、応用力の制約のみにおいて高い**

- 総合困難度が高いと、派遣元が働きぶりに満足している派遣労働者の割合が下がる
- 同傾向が、いずれの制約の分野においてもみられる

- 総合困難度が高いと、派遣先が働きぶりに満足している派遣労働者の割合が下がる。
- 働き方の制約を除いて、派遣労働者の制約が高いと、派遣先が働きぶりに満足している派遣労働者の割合が下がる

(2)就職困難者の派遣就労とその成果を向上させるための課題と取組みの方向

- 就職困難者の派遣就労において、派遣労働者の就労の質や成果を向上させていくため、派遣元事業所、派遣先事業所にはこれまで以上の取組みが期待される。



(3)取組案に対応する参考事例

- 本事業のヒアリングにおいて派遣労働者の就労の質や成果を向上させていくため、派遣元事業所、派遣先事業所による取組案に対応する工夫がみられた。
- 各事例の詳細は以下の頁を参照されたい。

取組案	参考事例
 派遣先が求める業務内容等を見直し、時間・場所の制約に合った求人に変え、マッチング	派遣先が派遣労働者に求める人材要件に基づいて、派遣元が業務内容等の見直しを行い、パートタイムの派遣労働者で対応可能であることを提案し、派遣労働者の制約に合った求人に変え、マッチングを行っている C社 (P.85)
 派遣労働者と類似の制約を持つ派遣元の担当者が就労中の派遣労働者をサポート	派遣労働者の制約事由(育児や介護への関与等)の経験をもつ派遣元の担当者が派遣労働者の相談役となり、就労中のサポートを行っている C社 (P.117)
 基礎力(聴く, 遂げる, 伝える, 律するチカラ)や応用力(創意工夫, 自立判断)の向上を支援	派遣労働者の制約の状況を派遣元が把握し、制約の大きいスキルを向上するような教育訓練を行っている A社 (P.117)
 制約の大きいスキルを詳細に把握し、派遣労働者のスキルに適した派遣先とマッチング	派遣労働者の制約の大きいスキル(報連相等)を派遣元が詳細に把握し、派遣労働者のスキルに適した派遣先とマッチングを行っている A社 (P.117)
 派遣労働者のニーズを調査しながら、教育訓練機会を検討	スキルアップ支援に関して、派遣労働者のニーズが大きい、就業の幅を広げるための研修や、業務に必要なスキルをアップデートする研修を検討している E社 (P.117)
 派遣先で派遣労働者と相談しながら、制約に関わらず成果を出しやすい業務を割り当て	派遣労働者の心身の状況を考慮して、派遣労働者本人と相談しながら、負担の少ない業務を割り当てるようにしている a社 (P.118)

