

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

2025/3

目次

調査結果のサマリー

- (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) 変数の作成
- (5) アンケート調査の分析結果の全体像
- (6)-1. 派遣労働者のキャリアアップのための取組と取組の効果の現状を把握する
- (6)-2. 派遣労働者のキャリアアップのための取組状況の違いの規定要因を把握する
- (6)-3. 派遣労働者のキャリアアップのための取組効果の違いの要因を把握する
- (7) ヒアリング調査結果

調査結果の詳細

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. 派遣労働者のキャリアアップのための取組と取組の効果の現状を把握する

- (1) 派遣労働者のキャリアアップに向けてどのような取組を行っているか
- (2) 派遣労働者のキャリアアップに向けた取組にはどのような効果があるか

III. 派遣労働者のキャリアアップのための取組状況の違いの規定要因を把握する

- (1) 誰が、派遣労働者のキャリアアップに向けて取り組んでいるか
- (2) 派遣労働者のキャリアアップに向けて、どのように取り組んでいるか

IV. 派遣労働者のキャリアアップのための取組の効果の違いの要因を把握する

- (1) 派遣労働者のキャリアアップに向けて、どのような取組が効果があるのか
- (2) 派遣労働者のキャリアアップに向けた取組は、どのような派遣労働者に効果があるのか

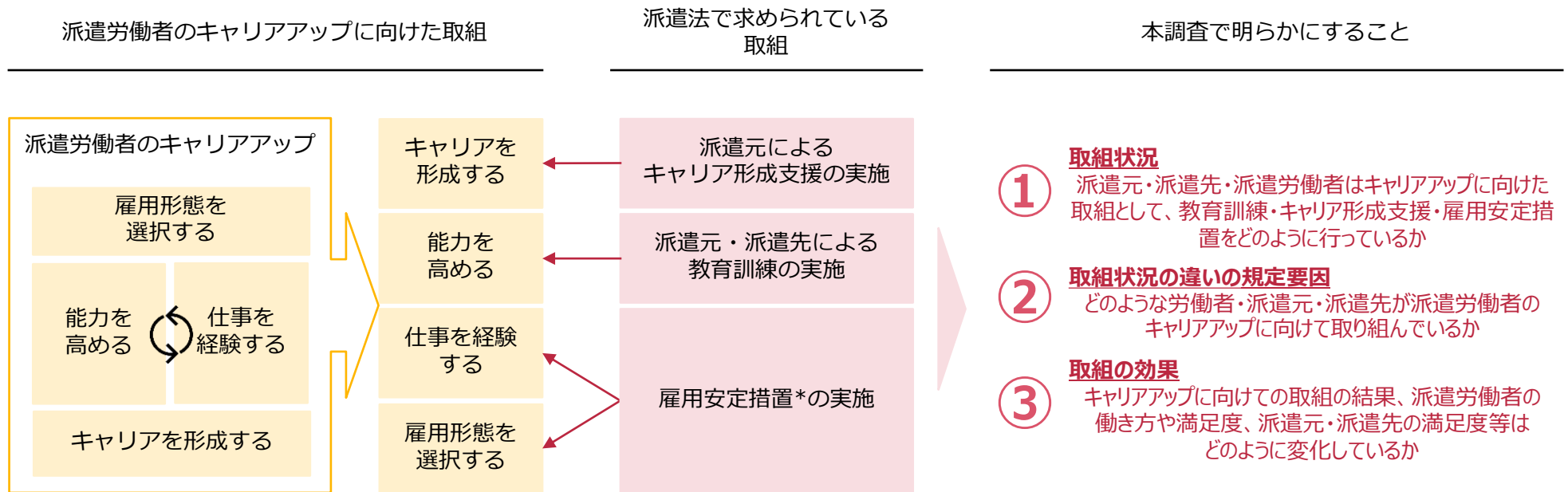
調査結果のサマリー

(1)事業目的・調査実施概要

①調査の全体像

- 本事業では、派遣労働者のキャリアアップに向けた取組のうち、派遣法で求められている取組である、キャリア形成支援、教育訓練、雇用安定措置について、実施状況、実施状況の違いの規定要因、取組の効果を明らかにする

派遣労働者のキャリアアップに向けた取組と本調査で明らかにすること



※ 雇用安定措置…派遣就業見込みが3年であり、継続就業を希望する有期雇用派遣労働者について、以下のいずれかを実施することが義務付けられている。
「第1号措置」とは派遣先への直接雇用の依頼、「第2号措置」とは新たな派遣先の提供、
「第3号措置」とは派遣元での派遣労働者以外の労働者として無期雇用、「第4号措置」とはその他の措置を講じること

(1)事業目的・調査実施概要

②アンケート調査

- キャリア形成支援、教育訓練、雇用安定措置について、実施状況、実施状況の違いの規定要因、取組の効果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

キャリア形成支援、教育訓練、雇用安定措置について、実施状況、実施状況の違いの規定要因、取組の効果を明らかにする

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者	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	10,000事業所	10,000事業所
実施期間	2024年10月15日～10月18日	2024年9月19日～11月25日	2024年9月19日～11月26日
回収数 (回収率)	3,000件(－)	1, 762件(17.6%)	1,772件(17.7%)
分析対象	現在の派遣労働者と2018年以降に派遣労働者として雇用安定措置もしくは同内容の措置を受けたことがある現在の直接雇用者	2018年以降の派遣実績がある派遣元事業所	2018年以降の派遣受け入れの実績がある派遣先事業所
分析対象数	➢ スクリーニング調査： 派遣労働者2,650名 直雇用正社員 36,808名 ➢ 本調査： 派遣労働者2,000名 直雇用正社員 1,000名	1,392事業所	1,661事業所

(1)事業目的・調査実施概要

③ヒアリング調査

- 前述のアンケート調査に加え、取組の具体的な内容、工夫点、取組の背景について明らかにするために、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	回答の詳細 の深堀	・ アンケートでは明らかにできない、派遣元、派遣先の具体的な取組や効果を把握する ・ 取組において、どのような工夫を行っているかを把握する
	回答の背景 の深堀	・ どのような背景・理由で取組を実施しているかを把握する



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	5 事業所	5 事業所
	実施期間	2024年12月～2025年2月	2024年12月～2025年2月
	調査内容	・ 派遣労働者のキャリアアップに向けて、どのような取組を実施しているか ・ 取組において、どのような工夫を行っているか ・ どのような背景・理由で取組を実施しているか	・ 派遣労働者のキャリアアップに向けて、どのような取組を実施しているか ・ 取組において、どのような工夫を行っているか ・ どのような背景・理由で取組を実施しているか

(2)アンケート調査の項目

- キャリアアップに向けた取組の実施状況と効果を明らかにするため、回答者属性、教育訓練の実施状況・効果、キャリア形成支援の実施状況・効果、雇用安定措置の実施状況・効果に関する設問を中心に、アンケート調査を構成した

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	➤ 現在の雇用形態 ➤ 2018年以降の派遣 就労経験 ➤ 性別 ➤ 年齢 ➤ 最終学歴	➤ 居住都道府県 ➤ 年収 ➤ キャリア志向 ➤ 雇用安定措置の例外的 該当 ➤ 雇用安定措置の周知状 況	➤ 事業所所在地 ➤ 派遣労働者数 ➤ 実施している人材関連サービス業		➤ 事業所所在地 ➤ 事業所規模 ➤ 主たる業種 ➤ 設立年数	
現在の仕事	➤ 雇用契約 ➤ 派遣元の規模 ➤ 派遣先の業種 ➤ 派遣先の規模	➤ 派遣の職種 ➤ 担当業務レベル ➤ 紹介予定の該当 ➤ 派遣元の取組 ➤ 派遣先の取組	➤ 派遣労働者の主な雇用契 約 ➤ 最も多い派遣職種 ➤ 主な業務レベル ➤ 最も多い雇用契約の期間	➤ 最も多い1つの派遣先へ の派遣期間 ➤ 紹介予定派遣の割合 ➤ 派遣元の取組 ➤ 主な派遣先の取組	➤ 平均的な派遣契約期間 ➤ 平均的な通算派遣期間 ➤ 派遣労働者の労働時間 ➤ 受け入れが最も多い職種 ➤ 派遣労働者の担当業務レベル	
教育訓練の 実施状況・効果	➤ 希望する教育訓練 ➤ 受けた教育訓練	➤ 教育訓練の効果	➤ 実施している教育訓練 ➤ 派遣先に依頼している教育 訓練	➤ 教育訓練の効果	➤ 実施している教育訓練 ➤ 教育訓練の効果	➤ 教育訓練の周知方法 ➤ 派遣元への評価の伝達
キャリア形成支 援の実施状況・ 効果	➤ 希望するキャリア形成支援 ➤ 受けたキャリア形成支援	➤ キャリア形成支援の効果	➤ キャリア形成支援の希望者の 割合 ➤ キャリア形成支援の受講者の 割合	➤ キャリア形成支援の効果 ➤ 教育訓練・キャリア形成支 援の周知方法	—	
雇用安定措置 を受けたときの 仕事	➤ 措置を受けたときの 派遣先への派遣期間 ➤ 雇用契約 ➤ 派遣元の規模 ➤ 派遣先の業種 ➤ 派遣先の規模	➤ 派遣の職種 ➤ 担当業務レベル ➤ 紹介予定の該当 ➤ 派遣元の取組 ➤ 派遣先の取組	—		—	
雇用安定措置 の実施状況	➤ 雇用安定措置もしくは同 内容の措置を受けた経 験・受けた措置の内容	➤ 受けた措置の中で最も 重要なもの ➤ 措置を受けた理由	➤ 雇用安定措置の説明・周知 方法 ➤ 第1号措置の実施状況	➤ 第2号措置の実施状況 ➤ 第3号措置の実施状況 ➤ 第4号措置の実施状況	➤ 雇用安定措置のための 直接雇用の受け入れ状況	➤ 直接雇用後の正社員 登用状況
雇用の質の 変化 ※詳細はP.11 を参照	➤ 労働時間の変化 ➤ 賃金水準の変化		➤ 仕事のやりがいの変化 ➤ 能力発揮の機会の変化		➤ 教育訓練の機会の変化 ➤ 職場の人間関係の変化 ➤ 仕事の満足度の変化	
現在の仕事の 満足度・ 今後の希望	➤ 今後の雇用安定措置の希望 ➤ 現在の仕事の満足度 ➤ 今後の働き方の希望・理由		—		—	

(3)アンケート調査の回答者属性

- 労働者調査の回答者の属性は以下の通り

労働者調査

性別	男性	1280	42.7%
	女性	1707	56.9%
	その他	13	0.4%
	合計	3000	100.0%
最終学歴	中学校卒	79	2.6%
	高等学校卒	807	26.9%
	専修各種学校（専門学校）	387	12.9%
	短期大学卒	325	10.8%
	高等専門学校卒	83	2.8%
	四年制大学卒／六年制大学	1181	39.4%
	大学院卒	137	4.6%
	その他	1	0.0%
	合計	3000	100.0%

キャリア志向	仕事志向	Aである	395	13.2%
		どちらかといえばAである	593	19.8%
		どちらかといえばBである	947	31.6%
		Bである	1065	35.5%
		合計	3000	100.0%
	定着志向	Aである	532	17.7%
		どちらかといえばAである	1074	35.8%
		どちらかといえばBである	867	28.9%
		Bである	527	17.6%
		合計	3000	100.0%
	スキル発揮志向	Aである	463	15.4%
		どちらかといえばAである	1201	40.0%
		どちらかといえばBである	1012	33.7%
		Bである	324	10.8%
		合計	3000	100.0%

(3)アンケート調査の回答者属性

- 労働者調査の回答者の属性は以下の通り

労働者調査

雇用安定措置を受けたときの回答者の属性*	雇用契約の期間	無期・フルタイム	806	35.5%
		無期・パートタイム	409	18.0%
		有期・フルタイム	782	34.5%
		有期・パートタイム	271	11.9%
		合計	2268	100.0%
	職種	01_管理的職業	115	5.1%
		02_専門的・技術的職業	290	12.8%
		03_現業系の職業	601	26.5%
		04_事務的職業	914	40.3%
		05_販売・サービスの職業	234	10.3%
		06_その他	114	5.0%
		合計	2268	100.0%

派遣先の業種	01_製造業系	798	35.2%
	02_情報通信業	164	7.2%
	03_サービス系	687	30.3%
	04_建設業	116	5.1%
	05_インフラ系	183	8.1%
	06_卸売・小売・飲食・宿泊	231	10.2%
	07_その他	89	3.9%
	合計	2268	100.0%

(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

派遣元調査

派遣先調査

現在派遣労働者の回答者の属性*	雇用契約の期間	無期・フルタイム	672	33.6%	派遣労働者の主な雇用契約の期間	①無期・フルタイム	958	69.1%	主な派遣の受け入れ職種	01_管理的職業	1	0.1%	
		無期・パートタイム	332	16.6%		②無期・パートタイム	21	1.5%			02_専門的・技術的職業	169	10.2%
		有期・フルタイム	744	37.2%		③有期・フルタイム	290	20.9%			03_現業系の職業	889	53.8%
		有期・パートタイム	252	12.6%		④有期・パートタイム	118	8.5%			04_事務的職業	573	34.7%
		合計	2000	100.0%		合計	1387	100.0%			05_販売・サービスの職業	21	1.3%
	職種	01_管理的職業	60	3.0%	主な派遣の職種	01_管理的職業	6	0.4%			06_その他	1	0.1%
		02_専門的・技術的職業	209	10.5%		02_専門的・技術的職業	645	46.6%			合計	1654	100.0%
		03_現業系の職業	616	30.8%		03_現業系の職業	554	40.0%		業種	01_製造業系	867	52.5%
		04_事務的職業	851	42.6%		04_事務的職業	133	9.6%			02_情報通信業	72	4.4%
		05_販売・サービスの職業	129	6.5%		05_販売・サービスの職業	40	2.9%			03_サービス系	256	15.5%
		06_その他	135	6.8%		06_その他	7	0.5%			04_建設業	84	5.1%
		合計	2000	100.0%		合計	1385	100.0%			05_インフラ系	88	5.3%
	業種	01_製造業系	594	29.7%	業種	01_製造業系	594	29.7%			06_卸売・小売・飲食・宿泊	282	17.1%
		02_情報通信業	177	8.9%		02_情報通信業	177	8.9%			07_その他	2	0.1%
		03_サービス系	624	31.2%		03_サービス系	624	31.2%			合計	1651	100.0%
		04_建設業	107	5.4%		04_建設業	107	5.4%					
		05_インフラ系	185	9.3%		05_インフラ系	185	9.3%					
		06_卸売・小売・飲食・宿泊	204	10.2%		06_卸売・小売・飲食・宿泊	204	10.2%					
		07_その他	109	5.5%		07_その他	109	5.5%					
		合計	2000	100.0%		合計	2000	100.0%					

※ 2018年以降の派遣就労の経験のある労働者のうち、現在、派遣労働者である労働者を対象とした設問の回答者数

(4)変数の作成（キャリアアップに向けた取組の効果）

- 賃金水準、仕事のやりがい、能力を発揮する機会、教育訓練の機会、職場の人間関係、仕事の満足度の6項目を、「雇用の質」を表す変数にとらえ、6項目の平均値を雇用安定措置の「雇用の質」に対する効果とした
- 教育訓練とキャリア形成支援の効果は、「特に効果はなかった」以外のいずれかの選択肢を選択した場合を「効果があった」、「特に効果はなかった」を「効果がなかった」と置換した

雇用安定措置の効果
(雇用の質の変化)

設問

雇用安定措置で、以下のことがどのように変化しましたか	選択肢				
	そう思う	ややそう思う	変わらない	やや逆だと思う	逆だと思う
賃金水準が上がった	2点	1点	0点	-1点	-2点
仕事のやりがいが上がった	2点	1点	0点	-1点	-2点
能力を発揮する機会が増えた	2点	1点	0点	-1点	-2点
教育訓練の機会が増えた	2点	1点	0点	-1点	-2点
職場の人間関係がよかった	2点	1点	0点	-1点	-2点
仕事の満足度が上がった	2点	1点	0点	-1点	-2点

変数

雇用安定措置の効果
(総合効果)

上記 6 項目の平均値

教育訓練の効果

設問

派遣会社または派遣先から受けた教育訓練は、あなたにとってどのような効果がありましたか	選択肢						
	よりレベルの高い仕事に従事できるようになった	賃金が上がった	希望するキャリアに合った仕事を紹介されるようになった	資格を取得することができた	仕事に対するやる気や満足度が上がった	その他の効果があった	特に効果はなかった

変数

教育訓練の効果

いずれかを選択した場合「効果があった」

「効果がなかった」

キャリア形成支援の効果

設問

派遣会社から受けたキャリア形成支援は、あなたにとってどのような効果がありましたか	選択肢						
	長期的なキャリアについて考えるきっかけとなった	これからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができた	仕事を進める上での改善点を認識できた	新しい仕事や資格に興味を湧いた	労働者の義務や権利についての労働法等の知識の必要性を認識できた	やる気や満足度が上がった	特に効果はなかった

変数

キャリア形成支援の効果

いずれかを選択した場合「効果があった」

「効果がなかった」

11

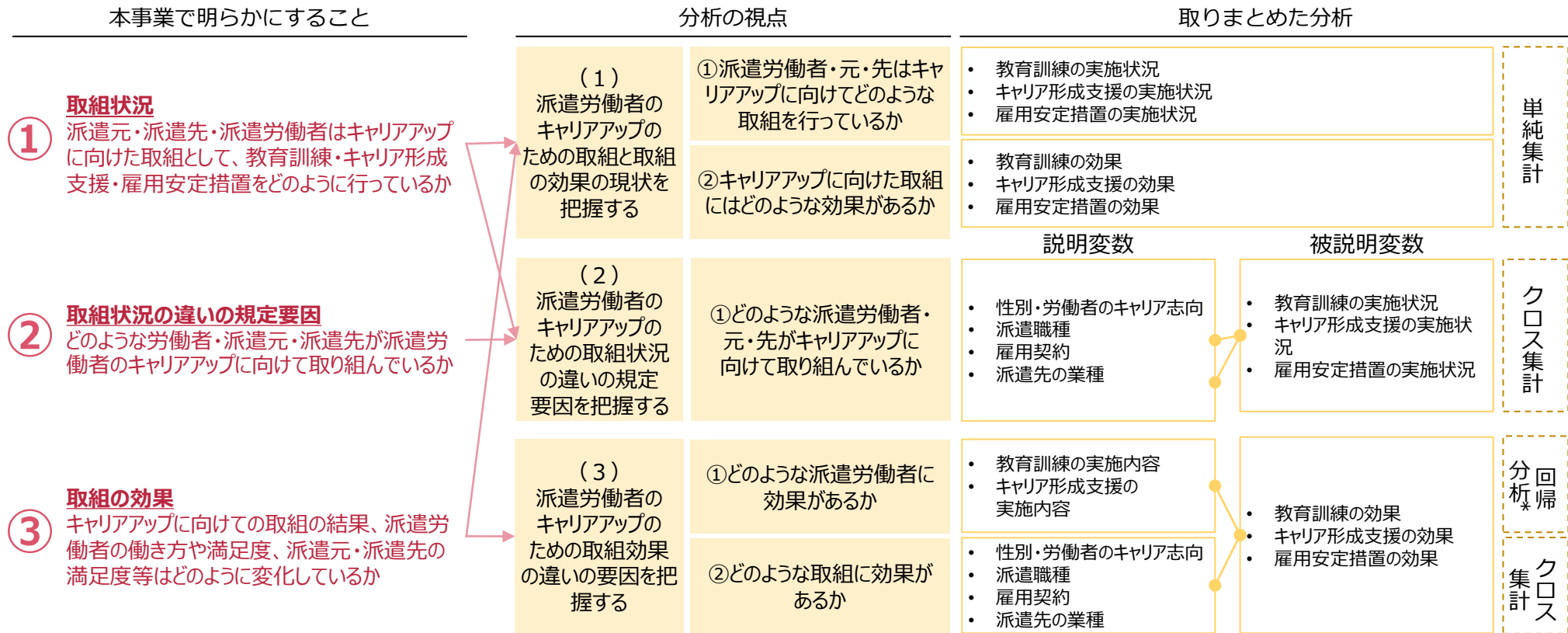
(4)変数の作成（派遣労働者のキャリア志向）

- 派遣労働者が自身の仕事やキャリアに対して持っている考えを、「仕事志向」（生活よりも仕事の都合を優先させたい）、「定着志向」（同じ会社で長く働きたい）、「スキル発揮志向（専門的なスキルを発揮できる仕事がしたい）」の観点から整理して、派遣労働者のキャリア志向とした

派遣労働者のキャリア志向	設問	ご自身の仕事やキャリアについて、どのような考えをお持ちですか。当てはまるものを1つ選択してください。 A：生活より仕事の都合を優先させたい B：仕事よりも生活の都合を優先させたい	選択肢			
			Aである	どちらかといえばAである	どちらかといえばBである	Bである
	変数	仕事志向				
	設問	ご自身の仕事やキャリアについて、どのような考えをお持ちですか。当てはまるものを1つ選択してください。 A：同じ会社で長く働きたい B：同じ会社で長く働くことにこだわらない	選択肢			
			Aである	どちらかといえばAである	どちらかといえばBである	Bである
	変数	定着志向				
	設問	ご自身の仕事やキャリアについて、どのような考えをお持ちですか。当てはまるものを1つ選択してください。 A：特定の専門分野に限定せず、幅広い経験を積みたい B：専門的なスキルを発揮できる仕事がしたい	選択肢			
			Aである	どちらかといえばAである	どちらかといえばBである	Bである
	変数	スキル発揮志向				

(5)アンケート調査の分析結果の全体像

- アンケート調査の分析の結果は、「（１）派遣労働者のキャリアアップのための取組と取組の効果の現状を把握する」「（２）派遣労働者のキャリアアップのための取組状況の違いの規定要因を把握する」「（３）派遣労働者のキャリアアップのための取組効果の違いの要因を把握する」の３つの視点に沿って整理した



(6)-1. 派遣労働者のキャリアアップのための取組と取組の効果の現状を把握する

①派遣労働者・元・先はキャリアアップに向けてどのような取組を行っているか

- ほぼすべての派遣元、派遣先が教育訓練を受講もしくは実施しており、その内容から、座学によるスキル習得よりもOJTを中心とする実務に直結する内容が教育訓練の中心となっていると考えられる
- 約30%の派遣労働者、約80%の派遣元がキャリア形成支援を受講もしくは実施しており、その主な内容は、キャリアコンサルティングとキャリア研修である
- 約80%の派遣労働者、約30%の派遣元が雇用安定措置を受けたもしくは実施しており、その主な内容は、第1号措置と第2号措置である

労働者調査

派遣元調査

派遣先調査

教育訓練

- 教育訓練を受けたと回答した派遣労働者のうち、OJTを受けた派遣労働者が最も多く（40.6%）、続いてコンプライアンス研修（30.7%）、派遣先の情報の取り扱いに関する研修（23.5%）を受けた派遣労働者が多い

- 97.9%の派遣元が教育訓練を実施していると回答した
- そのうち、OJTを実施している派遣元が最も多く（77.0%）、続いて安全衛生に関する研修（66.5%）、派遣前研修（60.4%）が多い

- 93.7%の派遣先が教育訓練を実施していると回答した
- そのうち、OJTを実施している派遣先が最も多く（93.3%）、続いて安全衛生に関する研修（43.5%）、コンプライアンス研修（28.0%）が多い

キャリア形成支援

- 28.9%の派遣労働者がキャリア形成支援を受けたと回答した
- そのうち、キャリアコンサルティングを受けた派遣労働者が最も多く（52.9%）、続いてキャリアに関する研修（41.4%）を受けた派遣労働者が多い

- 81.0%の派遣元がキャリア形成支援を実施していると回答した
- そのうち、営業担当によるキャリア面談を実施している派遣元が最も多く（57.8%）、続いて社内でのキャリア研修（57.2%）、キャリアに関する情報の提供（52.4%）が多い

—

雇用安定措置

- 75.6%の派遣労働者が雇用安定措置/雇用安定措置と同内容の措置を受けたことがある
- そのうち、第1号措置（派遣先への直雇用）を経験した派遣労働者が最も多い（77.0%）

- 25.6%の派遣元が直近の1年間でいずれかの雇用安定措置を派遣労働者に適用した
- そのうち、第2号措置を実施した派遣元が最も多い（61.1%）

- 31.4%の派遣先が、雇用安定措置のための直接雇用を依頼されたことがある
- そのうち、直接雇用に切り替えたことがある派遣先は85.8%であった
- 一部の派遣労働者を直接雇用に切り替えた派遣先が最も多い（60.3%）

- ほぼすべての派遣元および派遣先において派遣労働者を対象にした教育訓練が実施されている。OJTや安全衛生研修、コンプライアンス研修の実施や受講が多いことから、座学によるスキル習得よりもOJTを中心とする実務に直結する内容が教育訓練の中心となっていると考えられる。
- また、派遣元の81%がキャリア形成支援を実施している一方で、キャリア形成支援を受けた派遣労働者は約30%にとどまる。多く実施・受講されている支援内容は、キャリアコンサルティング（キャリア面談）とキャリア研修である。
- 雇用安定措置または同内容の措置を受けたことがある派遣労働者は約80%にのぼる。その中で、第1号措置を受けた派遣労働者の割合が最も高いものの、直接雇用への切り替えを依頼されたことがある派遣先の割合は約30%にとどまる。また、派遣元においては第2号措置が最も多く実施されている。

(6)-1. 派遣労働者のキャリアアップのための取組と取組の効果の現状を把握する

②キャリアアップに向けた取組にはどのような効果があるか

- 約50%の派遣労働者、約80%の派遣元、派遣先が、教育訓練の効果があったと回答し、その内容から、教育訓練は仕事内容の変化や意欲の向上につながっていると考えられる
- 約90%以上の派遣労働者、派遣元がキャリア形成支援の効果があったと回答し、その主な内容は、派遣労働者に長期的なキャリアについて考えるきっかけを与えていることである
- 雇用安定措置は、措置の内容にかかわらず、雇用の質の向上に貢献しており、特に、第1号措置の効果が高い

労働者調査

派遣元調査

派遣先調査

教育訓練

- 教育訓練を受けた派遣労働者のうち、**53.8%が教育訓練の効果があったと回答した**
- そのうち、よりレベルの高い仕事に従事できるようになったと回答した派遣労働者が最も多く（35.6%）、続いて、希望するキャリアに合った仕事を紹介されるようになった（32.2%）、仕事に対するやる気や満足度が上がった（28.9%）と回答した派遣労働者が多い

- 教育訓練を実施している派遣元のうち、**82.8%が教育訓練の効果があると回答した**
- そのうち、派遣労働者の仕事に対するやる気や満足度が上がったと回答した派遣元が最も多く（57.2%）、続いて、派遣労働者がよりレベルの高い仕事に従事できるようになった（54.5%）、派遣労働者の賃金が上がった（31.5%）と回答した派遣元が多い

- 教育訓練を実施している派遣先のうち、**78.7%が教育訓練の効果があると回答した**
- そのうち、派遣労働者がよりレベルの高い仕事に従事できるようになったと回答した派遣先が最も多く（60.1%）、続いて、派遣労働者の仕事に対するやる気や満足度が上がった（45.3%）と回答した派遣先が多い

キャリア形成支援

- キャリア形成支援を受けた派遣労働者のうち、**95.3%が効果があったと回答した**
- そのうち、長期的なキャリアについて考えるきっかけとなったと回答した派遣労働者が最も多く（46.2%）、続いて、これからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができた（38.4%）と回答した派遣労働者が多い

- キャリア形成支援を実施している派遣元のうち、**89.4%が効果があったと回答した**
- そのうち、派遣労働者が長期的なキャリアについて考えるきっかけとなると回答した派遣元が最も多く（65.0%）、続いて、派遣労働者が仕事を進める上での改善点を認識できる（61.6%）と回答した派遣元が多い

—

雇用安定措置

- 雇用安定措置は、派遣労働者からみた、派遣労働者の雇用の質の向上に貢献している
- 特に、第1号措置を受けた派遣労働者の雇用の質に対する効果は、雇用安定措置の中でも最も高い

- 雇用安定措置は、派遣元からみた派遣労働者の雇用の質の向上に貢献している
- 特に、第1号措置を受けた派遣労働者の雇用の質に対する効果は、雇用安定措置の中でも最も高い

- 雇用安定措置（第1号措置）は、派遣先からみた派遣労働者の雇用の質の向上に貢献している

- **約50%の派遣労働者、約80%の派遣元、派遣先が、教育訓練の効果があったと回答した。**よりレベルの高い仕事に従事できるようになった、仕事に対するやる気や満足度が上がったことが効果として多いことから、教育訓練は、**仕事内容の変化や意欲の向上につながっている**と考えられる。
- **約90%以上の派遣労働者、派遣元がキャリア形成支援の効果があったと回答した。**キャリア形成支援は、長期的なキャリアについて考えるきっかけを与えている。
- **雇用安定措置は、措置の内容にかかわらず、雇用の質の向上に貢献しており、特に、第1号措置の効果が高い。**

(6)-2. 派遣労働者のキャリアアップのための取組状況の違いの規定要因を把握する

①どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか 1 / 2

- 派遣職種が管理的職業、派遣先の業種が情報通信業、雇用契約が無期・パートタイム、仕事志向や定着志向の高い派遣労働者が特に教育訓練を受けた割合が高い。派遣元、派遣先は、事業所の属性にかかわらず、90%以上が教育訓練を実施している
- キャリア形成支援を受けた割合は、性別が男性、派遣職種が管理的職業、派遣先の業種が建設業（施工管理等）、雇用契約が無期・パートタイムの派遣労働者において高い。主な派遣職種が販売・サービスの職業、雇用契約が有期・フルタイムの派遣元でキャリア形成支援の実施が多い
- 派遣労働者の仕事志向、定着志向が高いほど、教育訓練とキャリア形成支援を受けている割合が高くなる

労働者調査

派遣元調査

派遣先調査

教育訓練

- 教育訓練を受けた割合が最も高いのは、**派遣職種が管理的職業、派遣先の業種が情報通信業、雇用契約が無期・パートタイム**の派遣労働者である
- 性別、派遣職種、派遣先の業種にかかわらず、OJTを受けた派遣労働者の割合が最も高い（派遣先が情報通信業の派遣労働者を除く）が、**2番目に多い教育訓練は、それぞれ異なる**
- 仕事志向、定着志向が高いほど、教育訓練を受けている派遣労働者の割合が高くなり、スキル発揮志向が高いほど、教育訓練を受けている派遣労働者の割合が低くなる。キャリア志向の違いによって、受けた教育訓練の内容が異なる

- 教育訓練を実施している派遣元の割合は、主な派遣職種、派遣労働者の主な雇用契約にかかわらず、90%以上である
- 実施している教育訓練の内容は、**主な派遣職種、派遣労働者の主な雇用契約によって異なる**

- 教育訓練を実施している派遣先の割合は、受け入れている主な派遣職種、派遣先の業種にかかわらず、約90%以上である
- 主な派遣職種、派遣先の業種にかかわらず、OJTを実施している割合が最も高いが、**2番目に多い教育訓練は、それぞれ異なる**

キャリア形成支援

- キャリア形成支援を受けた割合が最も高いのは、**性別が男性、派遣職種が管理的職業、派遣先の業種が建設業（施工管理等）、雇用契約が無期・パートタイム**の派遣労働者である
- 性別、派遣職種、派遣先の業種にかかわらず、キャリアコンサルティングを受けた派遣労働者の割合が最も高い（派遣職種が管理的職業、派遣先の業種が建設業（施工管理等）、雇用契約が有期・パートタイムを除く）
- 仕事志向、定着志向が高いほど、キャリア形成支援を受けている派遣労働者の割合が高くなり、スキル発揮志向が高いほど、キャリア形成支援を受けている派遣労働者の割合が低くなる

- キャリア形成支援を実施している割合が最も高いのは、**主な派遣職種が販売・サービスの職業、派遣労働者の主な雇用契約が有期・フルタイムの派遣元**である
- 実施しているキャリア形成支援の内容は、**主な派遣職種、派遣労働者の主な雇用契約によって異なる**

—

- 派遣労働者のうち、教育訓練を受けた割合が高いのは、**派遣職種が管理的職業、派遣先の業種が情報通信業、雇用契約が無期・パートタイムの派遣労働者**である。派遣元、派遣先は、事業所の属性にかかわらず、90%以上が教育訓練を実施している。
- 受講、もしくは実施している教育訓練の内容は、派遣職種や派遣先の業種、雇用契約の違いによって異なることから、**派遣労働者の業務内容の違い等に合わせた教育訓練が受講、または実施されていると考えられる。**
- キャリア形成支援を受けた割合が最も高い**派遣労働者は、性別が男性、派遣職種が管理的職業、派遣先の業種が建設業（施工管理等）、雇用契約が無期・パートタイム**であり、キャリア形成支援を実施している割合が最も高い**派遣元は、主な派遣職種が販売・サービスの職業、派遣労働者の主な雇用契約が有期・フルタイム**である。
- また、派遣労働者のキャリア志向が異なると、教育訓練、キャリア形成支援を受けた割合と受けた教育訓練の内容が異なることから、派遣労働者は、**キャリア志向の違いに合わせて教育訓練やキャリア形成支援を受けていると考えられる。**

(6)-2. 派遣労働者のキャリアアップのための取組状況の違いの規定要因を把握する

①どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか 2 / 2

- 各雇用安定措置を受けた割合が高いのは、性別が男性、派遣職種が管理的職業、専門的・技術的職業、派遣先の業種が建設業（施工管理等）、情報通信業、雇用契約が有期・パートタイム、有期・フルタイム、無期・フルタイムの派遣労働者である
- 雇用安定措置は、主な派遣職種が事務的職業、販売・サービスの職業、現業系の職業、事務的職業、雇用契約が有期・フルタイム、有期・パートタイムの派遣元で実施した割合が高い
- 派遣労働者の仕事志向、定着志向が高いほど、雇用安定措置を受けている割合が高くなる

労働者調査

派遣元調査

派遣先調査

雇用安定措置

- 第1号措置を受けた割合が最も高いのは、性別が男性、派遣職種が管理的職業、派遣先の業種が建設業（施工管理等）、雇用契約が有期・パートタイムの派遣労働者である
 - 第2号措置を受けた割合が最も高いのは、性別が男性、派遣職種が専門的・技術的職業、派遣先の業種が情報通信業、雇用契約が有期・フルタイムの派遣労働者である
 - 第3号措置、第4号措置を受けた割合が最も高いのは、性別が男性、派遣職種が管理的職業、派遣先の業種が建設業（施工管理等）、雇用契約が無期・フルタイムの派遣労働者である
 - 仕事志向、定着志向が高いほど、雇用安定措置を受けた派遣労働者の割合が高い。仕事志向が高いほど、第1号措置、第3号措置、第4号措置を受けた派遣労働者の割合が高くなる。定着志向が高いほど、第1号措置、第3号措置を受けた派遣労働者の割合が高くなる。スキル発揮志向が高いほど、第1号措置、第3号措置、第4号措置を受けた派遣労働者の割合が低くなる
- 第1号措置を実施した割合は、主な派遣職種が事務的職業、販売・サービスの職業、派遣労働者の主な雇用契約が有期・フルタイムの派遣元で最も高い
 - 第2号措置を実施した割合は、主な派遣職種が現業系の職業、派遣労働者の主な雇用契約が有期・パートタイムの派遣元で最も高い
 - 第3号措置を実施した割合は、主な派遣職種が現業系の職業、販売・サービスの職業、派遣労働者の主な雇用契約が有期・フルタイムの派遣元で最も高い
 - 第4号措置を実施した割合は、主な派遣職種が事務的職業、派遣労働者の主な雇用契約が有期・フルタイムの派遣元で最も高い
- 受け入れている主な派遣職種が現業系の職業の派遣先で、雇用安定措置のために派遣労働者を直接雇用に移り替えた割合が最も高い
 - 業種が製造業系の派遣先で、雇用安定措置のために派遣労働者を直接雇用に移り替えた割合が最も高い

- 第1号措置、第2号措置、第3号措置、第4号措置を受けた、もしくは実施した派遣労働者、派遣元、派遣先の属性はそれぞれ異なるが、雇用安定措置を受けた割合が高い派遣労働者は、性別が男性、派遣職種が管理的職業、専門的・技術的職業、派遣先の業種が建設業（施工管理等）、情報通信業、雇用契約が有期・パートタイム、有期・フルタイム、無期・フルタイムである。雇用安定措置を実施した割合の高い派遣元は、事務的職業、販売・サービスの職業、現業系の職業、事務的職業、有期・フルタイム、有期・パートタイムの派遣元である。受けた措置もしくは実施した措置の内容は、派遣職種や派遣先の業種、雇用契約の違いによって異なることから、派遣労働者の業務内容等の違いに合わせた雇用安定措置が受けられている、または実施されていると考えられる。
- また、派遣労働者のキャリア志向が異なると、雇用安定措置を受けた割合、受けた雇用安定措置の内容が異なることから、キャリア志向の違いに合わせて雇用安定措置が実施されていると考えられる。

(6)-3. 派遣労働者のキャリアアップのための取組効果の違いの要因を把握する

①どのような派遣労働者に効果があるか 1 / 2

- 教育訓練とキャリア形成支援の効果があつたと回答した割合が高いのは、派遣職種が管理的職業、派遣先の業種がインフラ系の派遣労働者である。さらに、性別が男性、雇用契約が無期・パートタイムの派遣労働者は教育訓練、雇用契約が有期・パートタイムの派遣労働者はキャリア形成支援の効果があつたと回答した割合が高い。また、仕事志向、定着志向が高い派遣労働者ほど、教育訓練とキャリア形成支援の効果があつたと回答した割合は高くなる
- 派遣元については、主な派遣が専門的・技術的職業、無期・フルタイムの派遣元が教育訓練の効果があつたと回答した割合が高く、キャリア形成支援は、主な派遣が管理的職業、無期・パートタイムの派遣元で効果があると回答した割合が高い

労働者調査

派遣元調査

派遣先調査

教育訓練

- 教育訓練を受けた効果があつたと回答した割合が最も高いのは、性別が男性、派遣職種が管理的職業、派遣先の業種がインフラ系、雇用契約が無期・パートタイムの派遣労働者である
- 割合が高い効果の内容は、派遣労働者の性別、派遣職種、派遣先の業種、雇用契約によって、それぞれ異なる
- 仕事志向、定着志向が高いほど、教育訓練の効果があつたと回答した派遣労働者の割合が高くなる。キャリア志向の違いによって、効果の内容が異なる

- 教育訓練の効果があると回答した割合が最も高いのは、主な派遣職種が専門的・技術的職業、派遣労働者の主な雇用契約が無期・フルタイムの派遣元である
- 割合が高い効果の内容は、主な派遣職種、派遣労働者の主な雇用契約によって異なる

- 教育訓練の効果があると回答した割合が最も高いのは、受け入れている主な派遣職種が専門的・技術的職業、業種が情報通信業の派遣先である
- 派遣職種、業種にかかわらず、教育訓練の効果は、派遣労働者がよりレベルの高い仕事に従事できるようになったと回答した派遣先の割合が最も高い

キャリア形成支援

- キャリア形成支援を受けた効果があつたと回答した割合が最も高いのは、派遣職種が管理的職業、派遣先の業種がインフラ系、雇用契約が有期・パートタイムの派遣労働者である
- 割合が高い効果の内容は、派遣職種、派遣先の業種、雇用契約によって、それぞれ異なる
- 仕事志向、定着志向が高いほど、キャリア形成支援の効果があつたと回答した派遣労働者の割合が高くなる。スキル発揮志向が高いほど、割合は低くなる。キャリア志向の違いによって、効果の内容が異なる

- キャリア形成支援の効果があると回答した割合が最も高いのは、主な派遣職種が管理的職業、派遣労働者の主な雇用契約が無期・パートタイムの派遣元である
- 割合が高い効果の内容は、主な派遣職種、派遣労働者の主な雇用契約によって異なる

—

- 教育訓練の効果があつたと回答した割合が高い派遣労働者は、性別が男性、派遣職種が管理的職業、派遣先の業種がインフラ系、雇用契約が無期・パートタイムである。派遣元については、主な派遣が専門的・技術的職業、無期・フルタイムの派遣元で効果があると回答した割合が高く、派遣先は、派遣の受け入れが専門的・技術的職業、業種が情報通信業で割合が高く、**教育訓練は、特に、専門的・技術的職業、無期雇用の派遣労働者に効果があると考えられる。**
- キャリア形成支援の効果があつたと回答した割合が高い派遣労働者は、派遣職種が管理的職業、派遣先の業種がインフラ系、雇用契約が有期・パートタイムの派遣労働者である。派遣元については、主な派遣が管理的職業、無期・パートタイムの派遣元で効果があると回答した割合が高く、**キャリア形成支援は、特に、管理的職業、パートタイムの派遣労働者に効果があると考えられる。**
- また、**派遣労働者のキャリア志向が異なると、教育訓練やキャリア形成支援の効果が異なる。**

(6)-3. 派遣労働者のキャリアアップのための取組状況の違いの規定要因を把握する

①どのような派遣労働者に効果があるか 2 / 2

- 第1号措置、第2号措置、第3号措置、第4号措置の効果が特に高い派遣労働者、派遣元、派遣先の属性はそれぞれ異なるが、いずれかの雇用安定措置の効果が最も高いのは、性別が男性、派遣職種が専門的・技術的職業、事務的職業、派遣先の業種が建設業（施工管理等）、卸売・小売・飲食・宿泊業、インフラ系、製造業系、雇用契約が無期の派遣労働者である
- 主な派遣が事務的職業、専門的・技術的職業、現業系の職業、専門的・技術的職業、無期・フルタイムの派遣元で雇用安定措置の効果が高く、派遣先は、派遣の受け入れが事務的職業、業種がインフラ系で効果が高い

労働者調査

派遣元調査

派遣先調査

雇用安定措置

- 第1号措置を受けた総合効果が最も高いのは、性別が男性、派遣職種が専門的・技術的職業、派遣先の業種が建設業（施工管理等）、雇用契約が無期・フルタイムの派遣労働者である
- 第2号措置を受けた総合効果が最も高いのは、性別が男性、派遣職種が専門的・技術的職業、派遣先の業種が卸売・小売・飲食・宿泊業、雇用契約が無期・フルタイムの派遣労働者である
- 第3号措置を受けた総合効果が最も高いのは、性別が男性、派遣職種が専門的・技術的職業、派遣先の業種がインフラ系、雇用契約が無期・パートタイムの派遣労働者である
- 第4号措置を受けた総合効果が最も高いのは、性別が男性、派遣職種が事務的職業、派遣先の業種が製造業系、雇用契約が無期・フルタイムの派遣労働者である
- 仕事志向が高いほど、第1号措置、第2号措置、第3号措置の総合効果が高くなる。定着志向が高いほど、第1号措置、第2号措置の総合効果が高くなる。スキル発揮志向が高いほど、第1号措置、第2号措置の総合効果が低くなる

- 第1号措置の総合効果が最も高いのは、主な派遣職種が事務的職業、派遣労働者の主な雇用契約が有期・パートタイムの派遣元である
- 第2号措置の総合効果が最も高いのは、主な派遣職種が専門的・技術的職業、派遣労働者の主な雇用契約が無期・フルタイムの派遣元である
- 第3号措置の総合効果が最も高いのは、主な派遣職種が専門的・技術的職業、派遣労働者の主な雇用契約が無期・フルタイムの派遣元である
- 第4号措置の総合効果が最も高いのは、主な派遣職種が現業系の職業、派遣労働者の主な雇用契約が無期・フルタイムの派遣元である

- 第1号措置の総合効果が最も高いのは、受け入れている主な派遣職種が事務的職業、業種がインフラ系の派遣先である

- **第1号措置、第2号措置、第3号措置、第4号措置の効果が特に高い派遣労働者、派遣元、派遣先の属性はそれぞれ異なるが、雇用安定措置の効果が最も高いのは、性別が男性、派遣職種が専門的・技術的職業、事務的職業、派遣先の業種が建設業（施工管理等）、卸売・小売・飲食・宿泊業、インフラ系、製造業系、雇用契約が無期の派遣労働者である。派遣元は、主な派遣が事務的職業、専門的・技術的職業、現業系の職業、専門的・技術的職業、無期・フルタイムの派遣元で効果高く、派遣先は、派遣の受け入れが事務的職業、業種がインフラ系で効果が高い。**
- また、**派遣労働者のキャリア志向が異なると、雇用安定措置の効果が異なる。**

(6)-3. 派遣労働者のキャリアアップのための取組効果の違いの要因を把握する

②どのような取組に効果があるか

- 教育訓練のうち、職務に必要な資格取得に関する研修は、派遣労働者と派遣元からみた効果が特に高い
- キャリアコンサルティング（キャリア面談）は、派遣労働者と派遣元からみた効果が特に高い
- 第1号措置は、派遣労働者と派遣元からみた効果が特に高い

	労働者調査	派遣元調査	派遣先調査
教育訓練	● 職務に必要な資格取得に関する研修を受けた派遣労働者は、他の教育訓練を受けた派遣労働者よりも多くの効果を感じている。その内容は、よりレベルの高い仕事に従事できた、賃金が上がった、資格を取得した、やる気が上がったことである	● 職務に必要な資格取得に関する研修と語学研修、派遣先の情報の取り扱いに関する研修を実施している派遣元は、他の教育訓練を実施している派遣元よりも多くの効果を感じている。その内容は、派遣労働者の賃金上がる、やる気上がることである	● 特別効果が高い教育訓練は見られない
キャリア形成支援	● キャリアに関する研修、もしくはキャリアコンサルティングを受けた派遣労働者は、キャリアに関する情報の提供を受けた派遣労働者よりも多くの効果を感じている。その内容は、長期的なキャリアについて考えるきっかけとなった、これからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができた、仕事を進める上での改善点を認識できた、新しい仕事や資格に興味を湧いた、労働者の義務や権利についての労働法等の知識の必要性を認識できた、やる気や満足度が上がったことである	● 営業担当によるキャリア面談、もしくは社内カウンセラーによるキャリア面談を実施している派遣元は、他のキャリア形成支援を実施している派遣元よりも多くの効果を感じている。その内容は、派遣労働者が長期的なキャリアについて考えるきっかけとなる、派遣労働者がこれからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができる、派遣労働者が新しい仕事や資格に興味をもつことである	—
雇用安定措置	● 第1号措置を受けた派遣労働者の雇用の質に対する効果は、雇用安定措置の中でも最も高い	● 第1号措置を受けた派遣労働者の雇用の質に対する効果は、雇用安定措置の中でも最も高い	—

- 職務に必要な資格取得に関する研修は、派遣労働者と派遣元からみた効果が高く、その内容は、派遣労働者の賃金が上がったこと、やる気が上がったことである。
- キャリアコンサルティング（キャリア面談）は、派遣労働者と派遣元からみた効果が高く、その内容は、派遣労働者が長期的なキャリアについて考えるきっかけとなったこと、これからの仕事やキャリアについての見通しを立てることができたこと、新しい仕事や資格に興味を持つことである
- 第1号措置は、派遣労働者と派遣元からみた効果が高い

(7)ヒアリング調査結果

①調査項目(派遣元調査)

- 派遣元事業所による派遣労働者のキャリアアップのための取組や工夫を深堀するため、派遣事業所を対象に派遣労働者に対する教育訓練や雇用安定措置等の取組、工夫・課題等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：
 - ・ 主な派遣職種
 - ・ 派遣労働者数
- (2) 派遣労働者の教育訓練・キャリア形成支援について：
 - ・ 実施している教育訓練・キャリア形成支援等
 - ・ 取組の背景・理由
 - ・ 取組の効果（派遣労働者の処遇改善への影響等）
- (3) 派遣労働者の雇用安定措置について：
 - ・ 実績のある雇用安定措置の内容
 - ・ 実施した雇用安定措置を選択した理由
 - ・ 雇用安定措置の効果（派遣労働者の労働条件の変化等）
 - ・ （第1号措置が実現しなかったことがある場合）実現しなかった理由
- (4) 派遣労働者の派遣料金交渉等について：
 - ・ 派遣料金交渉の有無
 - ・ 派遣料金交渉を行った理由/行わなかった理由
 - ・ 派遣料金交渉の満足度
- (5) その他：
 - ・ 派遣労働者のキャリアアップに向けた取組の工夫や課題
 - ・ 労働者派遣制度に関するご意見

(7)ヒアリング調査結果

①調査項目(派遣先調査)

- 派遣先事業所による派遣労働者のキャリアアップのための取組や工夫を深堀するため、派遣先事業所を対象に、派遣労働者に対する教育訓練や雇用安定措置等の取組、工夫・課題等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：
 - ・ 主な派遣受け入れ職種
 - ・ 受け入れている派遣労働者数
- (2) 派遣労働者の教育訓練について：
 - ・ 実施している教育訓練・キャリア形成支援等
 - ・ 取組の背景・理由
 - ・ 取組の効果（派遣労働者の処遇改善への影響等）
- (3) 派遣労働者の雇用安定措置（直接雇用切替）について：
 - ・ 派遣労働者の雇用安定措置（直接雇用切替）の実施有無
 - ・ 雇用安定措置（直接雇用切替）を行った理由/行わなかった理由
 - ・ 雇用安定措置の効果（派遣労働者のモチベーションの変化、人材確保等）
- (4) 派遣労働者の派遣料金交渉等について：
 - ・ 派遣料金交渉の有無
 - ・ 派遣料金交渉に応じた理由/応じなかった理由
 - ・ 派遣料金交渉の満足度
- (5) その他：
 - ・ 派遣労働者のキャリアアップに向けた取組の工夫や課題
 - ・ 派遣労働者に求めていること（業務の経験年数等）
 - ・ 労働者派遣制度に関するご意見

(7)ヒアリング調査結果

②調査対象（派遣元調査）

- 雇用安定措置の実績があり、教育訓練を積極的に行う事業所を選定した

派遣元事業所

	A	B	C	D	E
事業所所在地	関東地方	東海地方	九州地方	近畿地方	近畿地方
派遣労働者数	50～99人	30～49人	100～299人	100～299人	50～99人
主な派遣職種	現業系の職業	サービスの職業	現業系の職業	専門的・技術的職業	専門的・技術的職業
実施している教育訓練	OJT, 派遣前研修, ビジネスマナー研修, 上級OAスキル研修, 階層別研修, 職務別専門研修, 職務に必要な資格取得に関する研修, 安全衛生に関する研修, 派遣先の情報の取り扱いに関する研修, コンプライアンス研修	OJT, 派遣前研修, ビジネスマナー研修, 階層別研修, 安全衛生に関する研修, 派遣先の情報の取り扱いに関する研修, コンプライアンス研修	派遣前研修, 安全衛生に関する研修, コンプライアンス研修	OJT, 派遣前研修, ビジネスマナー研修, 初級OAスキル研修, 上級OAスキル研修, 階層別研修, 職務別専門研修, 職務に必要な資格取得に関する研修, 語学研修, 安全衛生に関する研修, 派遣先の情報の取り扱いに関する研修, コンプライアンス研修	OJT, 派遣前研修, ビジネスマナー研修, 初級OAスキル研修, 上級OAスキル研修, 階層別研修, 職務別専門研修, 職務に必要な資格取得に関する研修, 語学研修, 安全衛生に関する研修, 派遣先の情報の取り扱いに関する研修, コンプライアンス研修
実績がある雇用安定措置	第1号措置	第1号措置 第4号措置	第1号措置 第2号措置 第3号措置	第1号措置	第1号措置 第2号措置

(7)ヒアリング調査結果

②調査対象（派遣先調査）

- 雇用安定措置で派遣労働者を直接雇用に切り替えた実績があり、教育訓練を積極的に行う派遣先事業所を選定した

派遣先事業所

	a	b	c	d	e
事業所所在地	近畿地方	九州地方	関東地方	関東地方	九州地方
事業所規模	50～99人	500～999人	100～299人	100～299人	100～299人
主な業種	製造業	製造業	卸売・小売・飲食・宿泊業	製造業	製造業
主な派遣受け入れ職種	現業系の職業	その他	販売・サービスの職種	現業系の職業	現業系の職業
実施している教育訓練	OJT, 職務に必要な資格取得に関する研修, 安全衛生に関する研修, コンプライアンス研修, 派遣元が実施する教育訓練への便宜を図る	OJT, 派遣前研修, 階層別研修, 職務に必要な資格取得に関する研修, コンプライアンス研修	OJT, 初級OAスキル研修, 上級OAスキル研修, 職務別専門研修, 職務に必要な資格取得に関する研修, 安全衛生に関する研修, コンプライアンス研修	OJT, 職務に必要な資格取得に関する研修, 安全衛生に関する研修, コンプライアンス研修	OJT, 派遣前研修, 職務に必要な資格取得に関する研修, 安全衛生に関する研修, 派遣先の情報の取り扱いに関する研修, コンプライアンス研修, 派遣元が実施する教育訓練への便宜を図る
第1号措置の実績	依頼され、一部の派遣労働者を切り替えた	依頼され、一部の派遣労働者を切り替えた	依頼され、一部の派遣労働者を切り替えた	依頼され、一部の派遣労働者を切り替えた	依頼され、一部の派遣労働者を切り替えた

(7)ヒアリング調査結果

③調査結果（派遣元調査）

- 派遣労働者の業務内容や直雇用切替の諾否は、派遣先でのポストの有無や派遣先の派遣労働者登用の方針によるところが多い

実施している 教育訓練・ キャリア形成 支援の詳細	研修等の内容	年次に応じて受講するべきE-learningコンテンツを整理したカリキュラムを作成している。（A社、C社、E社）
	工夫・課題	自社（派遣会社）の企業方針を伝えることに注力。自社の一員であることの責任感を持つことで、勤務態度の改善、成果の向上、待遇の向上が期待できる。（C社）
		派遣先によって、業務内容や求められるスキルが異なるため、派遣元で共通した研修を行うことが難しい（E社）
	効果	スキルアップに合わせた業務内容の調整を行っている（A社）
		派遣先のニーズによって業務内容は決まるため、スキルアップに応じて業務内容を調整することは難しい（E社）
		派遣労働者の意識・モチベーションが上がる（C社、E社）
雇用安定措置	派遣労働者のニーズ	派遣先の直雇用を希望する派遣労働者が多い（A社）
		派遣先の変更の希望が最も多い。いまと同じような条件（労働時間、休み）で働きたいという希望が多く、業務内容・レベルに拘りがある人は少ない。（C社、E社）
	直雇用の諾否の理由	直雇用の諾否は、派遣先のポストの有無があるか、派遣労働者の直雇用に対する派遣先の方針による（E社）
	効果	派遣先での正社員転換、その先の昇進等、ステップアップの道筋を明確に示すことで、派遣労働者のモチベーションにつながっている（A社）

(7)ヒアリング調査結果

③調査結果（派遣先調査）

- 派遣労働者への教育訓練、直雇用の受け入れ諾否は、派遣先の方針に紐づくことが多い

実施している 教育訓練・ キャリア形成 支援の詳細	研修等の内容	・ 年次に応じて基本的な技術について、正社員と同じ内容で教育訓練を実施している。直近の業務で必要ない研修であっても、「いまのうちから」という意図で研修を実施。（a社）
		・ 品質・安全保証のため、正社員と同内容を実施。（b社、e社）
	工夫・課題	・ 本人にキャリアアップ・スキルアップの意向がないことがあり、トレーニングをしても、業務内容に反映できないことが多い（e社）
	効果	・ 座学で、「なぜ」を教えることで、本人の意識が上がる。品質も上がる。（b社、e社）
雇用安定措置	直雇用受け入れに係る 方針	・ 派遣労働者を、将来的な正社員候補として捉えている。（a社、b社）
		・ すぐにやめてしまう人が多い中、一定期間勤続していることが安心材料である。（a社）
	直雇用受け入れ時の 考慮事項	・ 一定期間勤続したことが安心材料であるため、直雇用の希望に応じることが多い。（a社、b社、e社）
		・ 直雇用の諾否は、そのときのポストの有無、成果等を考慮して決める可能性がある。（d社）
	効果	・ 直接雇用への切替を積極的に行ったことが派遣労働者の勤続のモチベーションにつながっている。派遣労働者を募集する際も直接雇用切替が多いことを広報している。定着率が上がっている認識。（a社）

(参考)派遣料金交渉に関するヒアリング調査結果（派遣元調査）

派遣料金交渉 について	• 派遣契約の更新（1回／3か月）に合わせて料金の交渉を行っている。（A社）
	• 派遣元の担当者が派遣先を訪問し、派遣労働者の就業状況を評価し、派遣労働者の交渉材料としている。同業務の経験期間が長くなり、円滑に業務を遂行できている、指示を待たず動いている、等の様子を基に派遣先に料金の交渉を行うことが多い。（A社）
	• 派遣労働者から担当している職務等をヒアリングした上で、相場を参考にして、派遣先と調整して設定した。（B社）
	• 派遣先の担当者と派遣元の担当者のコミュニケーションで、派遣労働者の評価を確認し、料金交渉の材料とする。（C社）
	• 一定期間勤続した派遣労働者は、派遣労働者とのコミュニケーションの中で、従事している業務内容を確認し、交渉の材料とする。担当業務のレベル等が上がっていることが多いため、それに合わせて料金の見直しを依頼する。（C社）
	• 派遣料金は、本人の賃金をベースに、派遣労働者のスキルに見合った料金を提示している。（D社）
	• 派遣期間中は、半期／1年に1回の頻度で料金交渉を実施する。派遣元の社員の賃金の更新に合わせて、料金を上げるように交渉している。（D社）
	• 派遣先の評価を材料に料金交渉を行う。派遣先の上長に評価をヒアリングし、材料としている。評価用のフォーマットはない。（D社）
	• 派遣労働者のスキルアップに応じて派遣料金の交渉をすることはない。（E社）

(参考)派遣料金交渉に関するヒアリング調査結果（派遣先調査）

派遣料金交渉 について	労働者本人の賃金、物価を理由とした交渉が多い。相場をみて上げている。（a社）
	能力が高い派遣労働者が派遣された場合には、相応しい処遇となるよう、派遣料金を上げることもある。さらに、自社の正社員と同程度のスキル・資格を持っていると判断した場合、派遣料金を上げ、直雇用切替の紹介料を多めに払って、切り替えてもらうこともある。（a社）
	人材会社からの紹介では、管理職、幹部人材を紹介いただき、派遣労働者は、正社員に求める要件を満たさなくとも、現場のエース人材を発掘するものとしている。（a社）
	賃金相場が上がっている場合、応じることが多い（近隣の同業種の賃金を確認して応じる）（b社）
	派遣社員の評価に応じた料金交渉。派遣元の依頼で人事考課を実施する。1回/年程度、評価シートを渡され、記入している。個人の評価に対して個別で料金を交渉するのではなく、派遣元に対する評価として、該当する派遣元からの派遣労働者の全体の料金を上げる。その後は、派遣会社が分配しているため、実際に評価がよかった個人の賃金に反映されているのかは分からない。（b社）
	派遣会社ごとに派遣料金を1年程度で見直すことがある。賃金に反映されているのかまではわからない。（d社）
	派遣会社でベースアップするにあたって、単価見直しの相談があることが多い。（d社）
	成果（出退勤の状況、生産数、品質）が高い派遣労働者がいるときに派遣料金を上げることがある。（d社）
	契約の更新時に料金を見直すことがあるが、勤怠、生産数、品質、タイミング（直近の料金交渉があったか等）を考慮する。（d社）
	人を集めたいとき、派遣料金を上げるように、派遣会社に依頼することもある。（e社）
	街中にある工場であり、求人のある飲食店が周囲に多いため、周辺の飲食店よりも高い賃金・派遣料金に設定している。（e社）
	研修を通じて資格を取得すると会社から手当が支給されるため、派遣労働者の時給に反映させるよう、派遣料金に上乗せして支払っている。（c社）

調査結果の詳細

I. 調査概要

(1)事業目的・調査研究事業の全体像

- 本事業は、派遣労働者のキャリアアップに向けた取組のうち、派遣法で求められている取組である、キャリア形成支援、教育訓練、雇用安定措置について、実施状況、実施状況の違いの要因、取組の効果を明らかにすべく、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

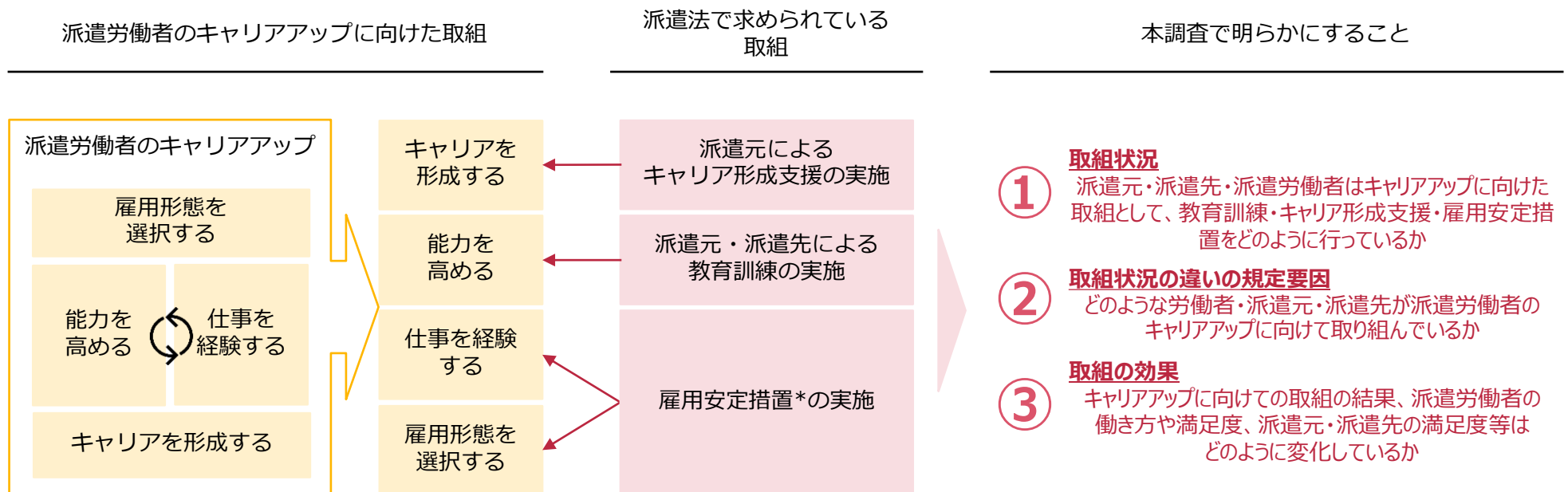
事業の実施事項

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、「派遣労働者キャリアアップに向けた取組状況等」について、調査を行う 先 派遣先事業所 10,000件 元 派遣元企業 10,000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

(参考)事業目的・調査実施概要の関係

- 本事業では、派遣労働者のキャリアアップに向けた取組のうち、派遣法で求められている取組である、キャリア形成支援、教育訓練、雇用安定措置について、実施状況、実施状況の違いの規定要因、取組の効果を明らかにする

派遣労働者のキャリアアップに向けた取組と本調査で明らかにすること



※ 雇用安定措置…派遣就業見込みが3年であり、継続就業を希望する有期雇用派遣労働者について、以下のいずれかを実施することが義務付けられている。
「第1号措置」とは派遣先への直接雇用の依頼、「第2号措置」とは新たな派遣先の提供、
「第3号措置」とは派遣元での派遣労働者以外の労働者として無期雇用、「第4号措置」とはその他の措置を講じること

(2)アンケート調査

①配布先

- 派遣元から1,762件（17.6%）、派遣先から1,773件（17.7%）回答いただいた
- 労働者調査はスクリーニング調査（派遣労働者2,650名・直雇用の正社員36,808名・その他29,983名：計69,441名）を行い、本調査では3,000名分を回収した

	調査対象数	送付先の入手	抽出	回答方法	回収数
派遣元	10,000 事業所 (送付数)	厚生労働省保有リストに 記載のある 「労働者派遣事業を行う法人」	無作為 抽出	調査依頼はがきを 郵送し、記載の URL等を通じた インターネット調査 (自記式)	1,762件 (17.6%)
派遣先	10,000 事業所 (送付数)	企業情報を販売する企業より リストを購入 (法人単位で送付、派遣労働者を 受け入れている事業所への転送を 求める)			1,773件 (17.7%)
労働者	3,000 名 (回収数)	モニター会社に登録している派遣社員等		調査モニターを 有する調査会社を 通じたインターネット 調査(自記式)	3,000件

(2)アンケート調査

②調査項目

- キャリアアップに向けた取組の実施状況と効果を明らかにするため、回答者属性、教育訓練の実施状況・効果、キャリア形成支援の実施状況・効果、雇用安定措置の実施状況・効果に関する設問を中心に、アンケート調査を構成した

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	➤ 現在の雇用形態 ➤ 2018年以降の派遣 就労経験 ➤ 性別 ➤ 年齢 ➤ 最終学歴	➤ 居住都道府県 ➤ 年収 ➤ キャリア志向 ➤ 雇用安定措置の例外的 該当 ➤ 雇用安定措置の周知状 況	➤ 事業所所在地 ➤ 派遣労働者数 ➤ 実施している人材関連サービス業		➤ 事業所所在地 ➤ 事業所規模 ➤ 主たる業種 ➤ 設立年数	
現在の仕事	➤ 雇用契約 ➤ 派遣元の規模 ➤ 派遣先の業種 ➤ 派遣先の規模	➤ 派遣の職種 ➤ 担当業務レベル ➤ 紹介予定の該当 ➤ 派遣元の取組 ➤ 派遣先の取組	➤ 派遣労働者の主な雇用契 約 ➤ 最も多い派遣職種 ➤ 主な業務レベル ➤ 最も多い雇用契約の期間	➤ 最も多い1つの派遣先へ の派遣期間 ➤ 紹介予定派遣の割合 ➤ 派遣元の取組 ➤ 主な派遣先の取組	➤ 平均的な派遣契約期間 ➤ 平均的な通算派遣期間 ➤ 派遣労働者の労働時間 ➤ 受け入れが最も多い職種 ➤ 派遣労働者の担当業務レベル	➤ 派遣先の取組 ➤ 主な派遣元の取組 ➤ 紹介予定派遣の受け入 れ実績
教育訓練の 実施状況・効果	➤ 希望する教育訓練 ➤ 受けた教育訓練	➤ 教育訓練の効果	➤ 実施している教育訓練 ➤ 派遣先に依頼している教育 訓練	➤ 教育訓練の効果	➤ 実施している教育訓練 ➤ 教育訓練の効果	➤ 教育訓練の周知方法 ➤ 派遣元への評価の伝達
キャリア形成支 援の実施状況・ 効果	➤ 希望するキャリア形成支援 ➤ 受けたキャリア形成支援	➤ キャリア形成支援の効果	➤ キャリア形成支援の希望者の 割合 ➤ キャリア形成支援の受講者の 割合	➤ キャリア形成支援の効果 ➤ 教育訓練・キャリア形成支 援の周知方法	—	
雇用安定措置 を受けたときの 仕事	➤ 措置を受けたときの 派遣先への派遣期間 ➤ 雇用契約 ➤ 派遣元の規模 ➤ 派遣先の業種 ➤ 派遣先の規模	➤ 派遣の職種 ➤ 担当業務レベル ➤ 紹介予定の該当 ➤ 派遣元の取組 ➤ 派遣先の取組	—		—	
雇用安定措置 の実施状況	➤ 雇用安定措置もしくは同 内容の措置を受けた経 験・受けた措置の内容	➤ 受けた措置の中で最も 重要なもの ➤ 措置を受けた理由	➤ 雇用安定措置の説明・周知 方法 ➤ 第1号措置の実施状況	➤ 第2号措置の実施状況 ➤ 第3号措置の実施状況 ➤ 第4号措置の実施状況	➤ 雇用安定措置のための 直接雇用の受け入れ状況	➤ 直接雇用後の正社員 登用状況
雇用の質の 変化 ※詳細はP.38 を参照	➤ 労働時間の変化 ➤ 賃金水準の変化		➤ 仕事のやりがいの変化 ➤ 能力発揮の機会の変化		➤ 教育訓練の機会の変化 ➤ 職場の人間関係の変化 ➤ 仕事の満足度の変化	
現在の仕事の 満足度・ 今後の希望	➤ 今後の雇用安定措置の希望 ➤ 現在の仕事の満足度 ➤ 今後の働き方の希望・理由		—		—	

3

(2) アンケート調査

③ 回答者の属性

- 労働者調査の回答者の属性は以下の通り

労働者調査

性別	男性	1280	42.7%
	女性	1707	56.9%
	その他	13	0.4%
	合計	3000	100.0%
最終 学歴	中学校卒	79	2.6%
	高等学校卒	807	26.9%
	専修各種学校（専門学校）	387	12.9%
	短期大学卒	325	10.8%
	高等専門学校卒	83	2.8%
	四年制大学卒／六年制大学	1181	39.4%
	大学院卒	137	4.6%
	その他	1	0.0%
	合計	3000	100.0%

キャリア 志向	仕事 志向	Aである	395	13.2%
		どちらかといえばAである	593	19.8%
		どちらかといえばBである	947	31.6%
		Bである	1065	35.5%
		合計	3000	100.0%
	定着 志向	Aである	532	17.7%
		どちらかといえばAである	1074	35.8%
		どちらかといえばBである	867	28.9%
		Bである	527	17.6%
		合計	3000	100.0%
	スキル 発揮 志向	Aである	463	15.4%
		どちらかといえばAである	1201	40.0%
		どちらかといえばBである	1012	33.7%
		Bである	324	10.8%
		合計	3000	100.0%

(2) アンケート調査

③ 回答者の属性

- 労働者調査の回答者の属性は以下の通り

労働者調査

雇用安定措置を受けたときの回答者の属性*	雇用契約の期間	無期・フルタイム	806	35.5%
		無期・パートタイム	409	18.0%
		有期・フルタイム	782	34.5%
		有期・パートタイム	271	11.9%
		合計	2268	100.0%
	職種	01_管理的職業	115	5.1%
		02_専門的・技術的職業	290	12.8%
		03_現業系の職業	601	26.5%
		04_事務的職業	914	40.3%
		05_販売・サービスの職業	234	10.3%
		06_その他	114	5.0%
		合計	2268	100.0%

派遣先の業種	01_製造業系	798	35.2%
	02_情報通信業	164	7.2%
	03_サービス系	687	30.3%
	04_建設業	116	5.1%
	05_インフラ系	183	8.1%
	06_卸売・小売・飲食・宿泊	231	10.2%
	07_その他	89	3.9%
	合計	2268	100.0%

(2)アンケート調査

③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

※ 回答数が10以下の項目の結果については記述しない

労働者調査

派遣元調査

派遣先調査

現在派遣労働者の回答者の属性*	雇用契約の期間	無期・フルタイム	672	33.6%	派遣労働者の主な雇用契約の期間	①無期・フルタイム	958	69.1%	主な派遣の受け入れ職種	01_管理的職業	1	0.1%						
		無期・パートタイム	332	16.6%		②無期・パートタイム	21	1.5%			02_専門的・技術的職業	169	10.2%					
		有期・フルタイム	744	37.2%		③有期・フルタイム	290	20.9%				03_現業系の職業	889	53.8%				
		有期・パートタイム	252	12.6%		④有期・パートタイム	118	8.5%					04_事務的職業	573	34.7%			
		合計	2000	100.0%		合計	1387	100.0%						05_販売・サービスの職業	21	1.3%		
	職種	01_管理的職業	60	3.0%	主な派遣の職種	01_管理的職業	6	0.4%							06_その他	1	0.1%	
		02_専門的・技術的職業	209	10.5%		02_専門的・技術的職業	645	46.6%								合計	1654	100.0%
		03_現業系の職業	616	30.8%		03_現業系の職業	554	40.0%		業種							01_製造業系	867
		04_事務的職業	851	42.6%		04_事務的職業	133	9.6%			02_情報通信業						72	4.4%
		05_販売・サービスの職業	129	6.5%		05_販売・サービスの職業	40	2.9%				03_サービス系					256	15.5%
		06_その他	135	6.8%		06_その他	7	0.5%					04_建設業				84	5.1%
		合計	2000	100.0%		合計	1385	100.0%						05_インフラ系			88	5.3%
	業種	01_製造業系	594	29.7%	業種	01_製造業系	594	29.7%							06_卸売・小売・飲食・宿泊		282	17.1%
		02_情報通信業	177	8.9%		02_情報通信業	177	8.9%								07_その他	2	0.1%
		03_サービス系	624	31.2%		03_サービス系	624	31.2%									合計	1651
		04_建設業	107	5.4%		04_建設業	107	5.4%										
		05_インフラ系	185	9.3%		05_インフラ系	185	9.3%										
		06_卸売・小売・飲食・宿泊	204	10.2%		06_卸売・小売・飲食・宿泊	204	10.2%										
		07_その他	109	5.5%		07_その他	109	5.5%										
		合計	2000	100.0%		合計	2000	100.0%										

※ 2018年以降の派遣就労の経験のある労働者のうち、現在、派遣労働者である労働者を対象とした設問の回答者数

(2) アンケート調査

④ 変数の作成（キャリアアップに向けた取組の効果）

- 賃金水準、仕事のやりがい、能力を発揮する機会、教育訓練の機会、職場の人間関係、仕事の満足度の6項目を、「雇用の質」を表す変数にとらえ、6項目の平均値を雇用安定措置の「雇用の質」に対する効果とした
- 教育訓練とキャリア形成支援の効果は、「特に効果はなかった」以外のいずれかの選択肢を選択した場合を「効果があった」、「特に効果はなかった」を「効果がなかった」と置換した

雇用安定措置の効果 (雇用の質の変化)	設問	雇用安定措置で、以下のことがどのように変化しましたか		選択肢				
				そう思う	ややそう思う	変わらない	やや逆だと思う	逆だと思う
		賃金水準が上がった		2点	1点	0点	-1点	-2点
		仕事のやりがいが上がった		2点	1点	0点	-1点	-2点
		能力を発揮する機会が増えた		2点	1点	0点	-1点	-2点
		教育訓練の機会が増えた		2点	1点	0点	-1点	-2点
		職場の人間関係がよかった		2点	1点	0点	-1点	-2点
	仕事の満足度が上がった		2点	1点	0点	-1点	-2点	
変数	雇用安定措置の効果 (総合効果)			上記 6 項目の平均値				

教育訓練の効果	設問	派遣会社または派遣先から受けた教育訓練は、あなたにとってどのような効果がありましたか	選択肢					
		よりレベルの高い仕事に従事できるようになった	賃金が上がった	希望するキャリアに合った仕事を紹介されるようになった	資格を取得することができた	仕事に対するやる気や満足度が上がった	その他の効果があった	特に効果はなかった
変数	教育訓練の効果		いずれかを選択した場合「効果があった」				「効果がなかった」	

キャリア形成支援の効果	設問	派遣会社から受けたキャリア形成支援は、あなたにとってどのような効果がありましたか	選択肢					
		長期的なキャリアについて考えるきっかけとなった	これからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができた	仕事を進める上での改善点を認識できた	新しい仕事や資格に興味を湧いた	労働者の義務や権利についての労働法等の知識の必要性を認識できた	やる気や満足度が上がった	特に効果はなかった
変数	キャリア形成支援の効果		いずれかを選択した場合「効果があった」				「効果がなかった」	

38

(2)アンケート調査

④変数の作成（派遣労働者のキャリア志向）

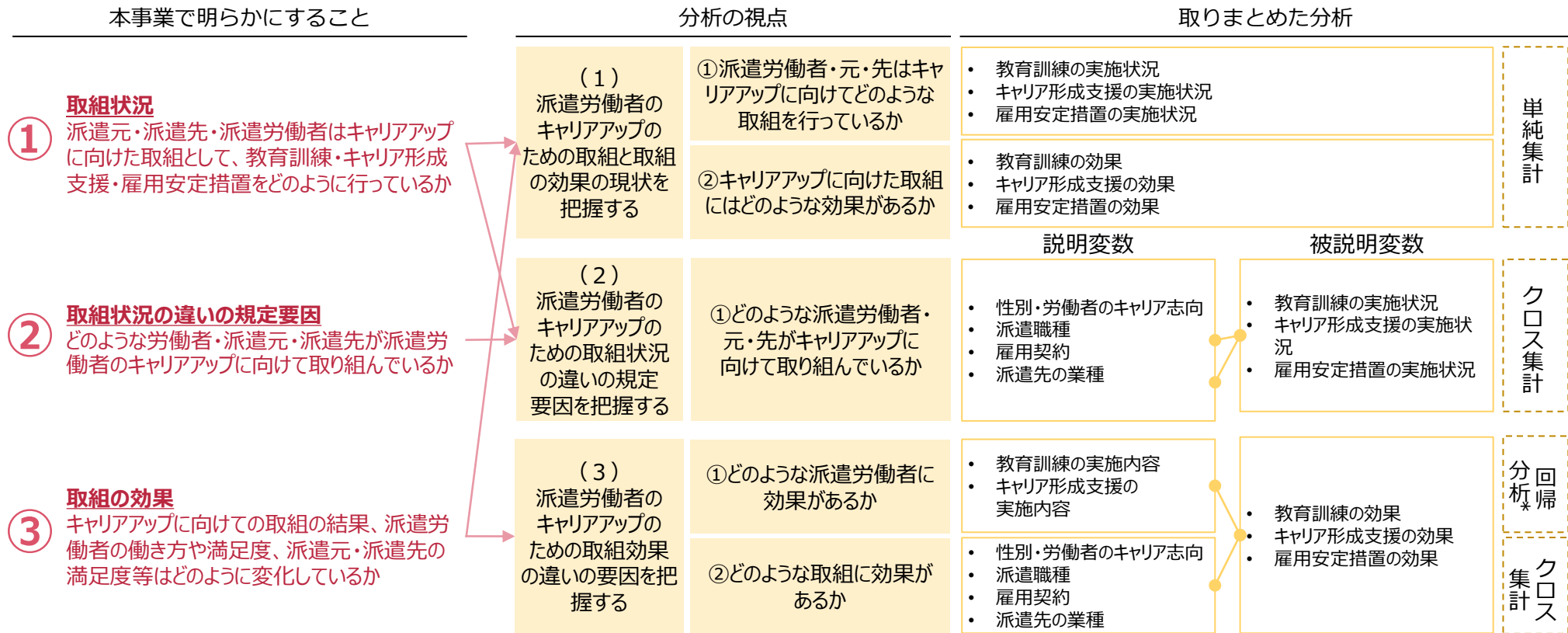
- 派遣労働者が自身の仕事やキャリアに対して持っている考えを、「仕事志向」（生活よりも仕事の都合を優先させたい）、「定着志向」（同じ会社で長く働きたい）、「スキル発揮志向」（専門的なスキルを発揮できる仕事がしたい）」の観点から整理して、派遣労働者のキャリア志向とした

派遣労働者のキャリア志向	設問	ご自身の仕事やキャリアについて、どのような考えをお持ちですか。当てはまるものを1つ選択してください。 A：生活より仕事の都合を優先させたい B：仕事よりも生活の都合を優先させたい	選択肢			
			Aである	どちらかといえばAである	どちらかといえばBである	Bである
	変数	仕事志向				
	設問	ご自身の仕事やキャリアについて、どのような考えをお持ちですか。当てはまるものを1つ選択してください。 A：同じ会社で長く働きたい B：同じ会社で長く働くことにこだわらない	選択肢			
			Aである	どちらかといえばAである	どちらかといえばBである	Bである
	変数	定着志向				
	設問	ご自身の仕事やキャリアについて、どのような考えをお持ちですか。当てはまるものを1つ選択してください。 A：特定の専門分野に限定せず、幅広い経験を積みたい B：専門的なスキルを発揮できる仕事がしたい	選択肢			
			Aである	どちらかといえばAである	どちらかといえばBである	Bである
	変数	スキル発揮志向				

(2) アンケート調査

⑤ アンケート調査の分析結果の全体像

- アンケート調査の分析の結果は、「（１）派遣労働者のキャリアアップのための取組と取組の効果の現状を把握する」「（２）派遣労働者のキャリアアップのための取組状況の違いの規定要因を把握する」「（３）派遣労働者のキャリアアップのための取組効果の違いの要因を把握する」の３つの視点に沿って整理した



(参考)回帰分析の実施と解釈

- 複数回答の設問を説明変数とした分析において、被説明変数が連続変数の場合は、最小二乗法を用いた推計、被説明変数が2値変数の場合は、プロビット・モデルを用いた推計を行った
- 被説明変数が連続変数の場合は、推計結果は、説明変数が「1」の場合、「0」の場合よりも、被説明変数が「係数」点高い傾向にある、と解釈し、被説明変数が2値変数の場合は、説明変数が「1」の場合、「0」の場合よりも、被説明変数が「1」をとる確率が「限界効果」%高い、として解釈する

分析結果

解釈

		被説明変数		
		教育訓練の効果があつた		
		係数/限界効果	P値	有意
説明変数	OJT	0.30	0.000***	
	派遣前研修	0.16	0.008***	
	ビジネスマナー研修	0.21	0.000***	
	初級OAスキル研修	0.01	0.821	
	上級OAスキル研修	0.12	0.075*	
	階層別研修	0.13	0.048**	
	職務別専門研修	0.21	0.010	
	職務に必要な資格取得に関する研修	0.19	0.027**	
	語学研修	0.14	0.280	
	安全衛生に関する研修	0.02	0.795	
	派遣先の情報の取り扱いに関する研修	0.06	0.435	
	コンプライアンス研修	-0.12	0.134	
	その他の教育訓練	0.30	0.000***	

- 説明変数（ビジネスマナー研修）が「1」の場合、「0」の場合よりも、被説明変数（教育訓練の効果があつた）が「1」をとる確率が21%高い

- ビジネスマナー研修を受けた派遣労働者は、教育訓練の効果があつたと回答する確率が、受けていない派遣労働者よりも21%高い

(3)ヒアリング調査

①全体像

- 前述のアンケート調査に加え、取組の具体的な内容、工夫点、取組の背景について明らかにするために、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	回答の詳細の深堀	・ アンケートでは明らかにできない、派遣元、派遣先の具体的な取組や効果を把握する ・ 取組において、どのような工夫を行っているかを把握する
	回答の背景の深堀	・ どのような背景・理由で取組を実施しているかを把握する



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	5 事業所	5 事業所
	実施期間	2024年12月～2025年2月	2024年12月～2025年2月
	調査内容	・ 派遣労働者のキャリアアップに向けて、どのような取組を実施しているか ・ 取組において、どのような工夫を行っているか ・ どのような背景・理由で取組を実施しているか	・ 派遣労働者のキャリアアップに向けて、どのような取組を実施しているか ・ 取組において、どのような工夫を行っているか ・ どのような背景・理由で取組を実施しているか

(3)ヒアリング調査

②調査項目（派遣元調査）

- 派遣元事業所による派遣労働者のキャリアアップのための取組や工夫を深掘するため、派遣事業所を対象に派遣労働者に対する教育訓練や雇用安定措置等の取組、工夫・課題等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：
 - ・ 主な派遣職種
 - ・ 派遣労働者数
- （２）派遣労働者の教育訓練・キャリア形成支援について：
 - ・ 実施している教育訓練・キャリア形成支援等
 - ・ 取組の背景・理由
 - ・ 取組の効果（派遣労働者の処遇改善への影響等）
- （３）派遣労働者の雇用安定措置について：
 - ・ 実績のある雇用安定措置の内容
 - ・ 実施した雇用安定措置を選択した理由
 - ・ 雇用安定措置の効果（派遣労働者の労働条件の変化等）
 - ・ （第1号措置が実現しなかったことがある場合）実現しなかった理由
- （４）派遣労働者の派遣料金交渉等について：
 - ・ 派遣料金交渉の有無
 - ・ 派遣料金交渉を行った理由/行わなかった理由
 - ・ 派遣料金交渉の満足度
- （５）その他：
 - ・ 派遣労働者のキャリアアップに向けた取組の工夫や課題
 - ・ 労働者派遣制度に関するご意見

(3)ヒアリング調査

②調査項目（派遣先調査）

- 派遣先事業所による派遣労働者のキャリアアップのための取組や工夫を深堀するため、派遣先事業所を対象に派遣労働者に対する教育訓練や雇用安定措置等の取組、工夫・課題等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：

- ・ 主な派遣受け入れ職種
- ・ 受け入れている派遣労働者数

（２）派遣労働者の教育訓練について：

- ・ 実施している教育訓練・キャリア形成支援等
- ・ 取組の背景・理由
- ・ 取組の効果（派遣労働者の処遇改善への影響等）

（３）派遣労働者の雇用安定措置（直接雇用切替）について：

- ・ 派遣労働者の雇用安定措置（直接雇用切替）の実施有無
- ・ 雇用安定措置（直接雇用切替）を行った理由/行わなかった理由
- ・ 雇用安定措置の効果（派遣労働者のモチベーションの変化、人材確保等）

（４）派遣労働者の派遣料金交渉等について：

- ・ 派遣料金交渉の有無
- ・ 派遣料金交渉に応じた理由/応じなかった理由
- ・ 派遣料金交渉の満足度

（５）その他：

- ・ 派遣労働者のキャリアアップに向けた取組の工夫や課題
- ・ 派遣労働者に求めていること（業務の経験年数等）
- ・ 労働者派遣制度に関するご意見

(3)ヒアリング調査

③調査対象（派遣元調査）

- 雇用安定措置の実績があり、教育訓練を積極的に行う事業所を選定した

派遣元事業所

	A	B	C	D	E
事業所所在地	関東地方	東海地方	九州地方	近畿地方	近畿地方
派遣労働者数	50～99人	30～49人	100～299人	100～299人	50～99人
主な派遣職種	現業系の職業	サービスの職業	現業系の職業	専門的・技術的職業	専門的・技術的職業
実施している教育訓練	OJT, 派遣前研修, ビジネスマナー研修, 上級OAスキル研修, 階層別研修, 職務別専門研修, 職務に必要な資格取得に関する研修, 安全衛生に関する研修, 派遣先の情報の取り扱いに関する研修, コンプライアンス研修	OJT, 派遣前研修, ビジネスマナー研修, 階層別研修, 安全衛生に関する研修, 派遣先の情報の取り扱いに関する研修, コンプライアンス研修	派遣前研修, 安全衛生に関する研修, コンプライアンス研修	OJT, 派遣前研修, ビジネスマナー研修, 初級OAスキル研修, 上級OAスキル研修, 階層別研修, 職務別専門研修, 職務に必要な資格取得に関する研修, 語学研修, 安全衛生に関する研修, 派遣先の情報の取り扱いに関する研修, コンプライアンス研修	OJT, 派遣前研修, ビジネスマナー研修, 初級OAスキル研修, 上級OAスキル研修, 階層別研修, 職務別専門研修, 職務に必要な資格取得に関する研修, 語学研修, 安全衛生に関する研修, 派遣先の情報の取り扱いに関する研修, コンプライアンス研修
実績がある雇用安定措置	第1号措置	第1号措置 第4号措置	第1号措置 第2号措置 第3号措置	第1号措置	第1号措置 第2号措置

(3)ヒアリング調査

③調査対象（派遣先調査）

- 雇用安定措置で派遣労働者を直接雇用に切り替えた実績があり、教育訓練を積極的に行う派遣先事業所を選定した

派遣先事業所

	a	b	c	d	e
事業所所在地	近畿地方	九州地方	関東地方	関東地方	九州地方
事業所規模	50～99人	500～999人	100～299人	100～299人	100～299人
主な業種	製造業	製造業	卸売・小売・飲食・宿泊業	製造業	製造業
主な派遣受け入れ職種	現業系の職業	その他	販売・サービスの職種	現業系の職業	現業系の職業
実施している教育訓練	OJT, 職務に必要な資格取得に関する研修, 安全衛生に関する研修, コンプライアンス研修, 派遣元が実施する教育訓練への便宜を図る	OJT, 派遣前研修, 階層別研修, 職務に必要な資格取得に関する研修, コンプライアンス研修	OJT, 初級OAスキル研修, 上級OAスキル研修, 職務別専門研修, 職務に必要な資格取得に関する研修, 安全衛生に関する研修, コンプライアンス研修	OJT, 職務に必要な資格取得に関する研修, 安全衛生に関する研修, コンプライアンス研修	OJT, 派遣前研修, 職務に必要な資格取得に関する研修, 安全衛生に関する研修, 派遣先の情報の取り扱いに関する研修, コンプライアンス研修, 派遣元が実施する教育訓練への便宜を図る
第1号措置の実績	依頼され、一部の派遣労働者を切り替えた	依頼され、一部の派遣労働者を切り替えた	依頼され、一部の派遣労働者を切り替えた	依頼され、一部の派遣労働者を切り替えた	依頼され、一部の派遣労働者を切り替えた

Ⅱ.取組と取組の効果の現状を 把握する

教育訓練

(1) 派遣労働者・元・先はキャリアアップに向けてどのような取組を行っているか

教育訓練

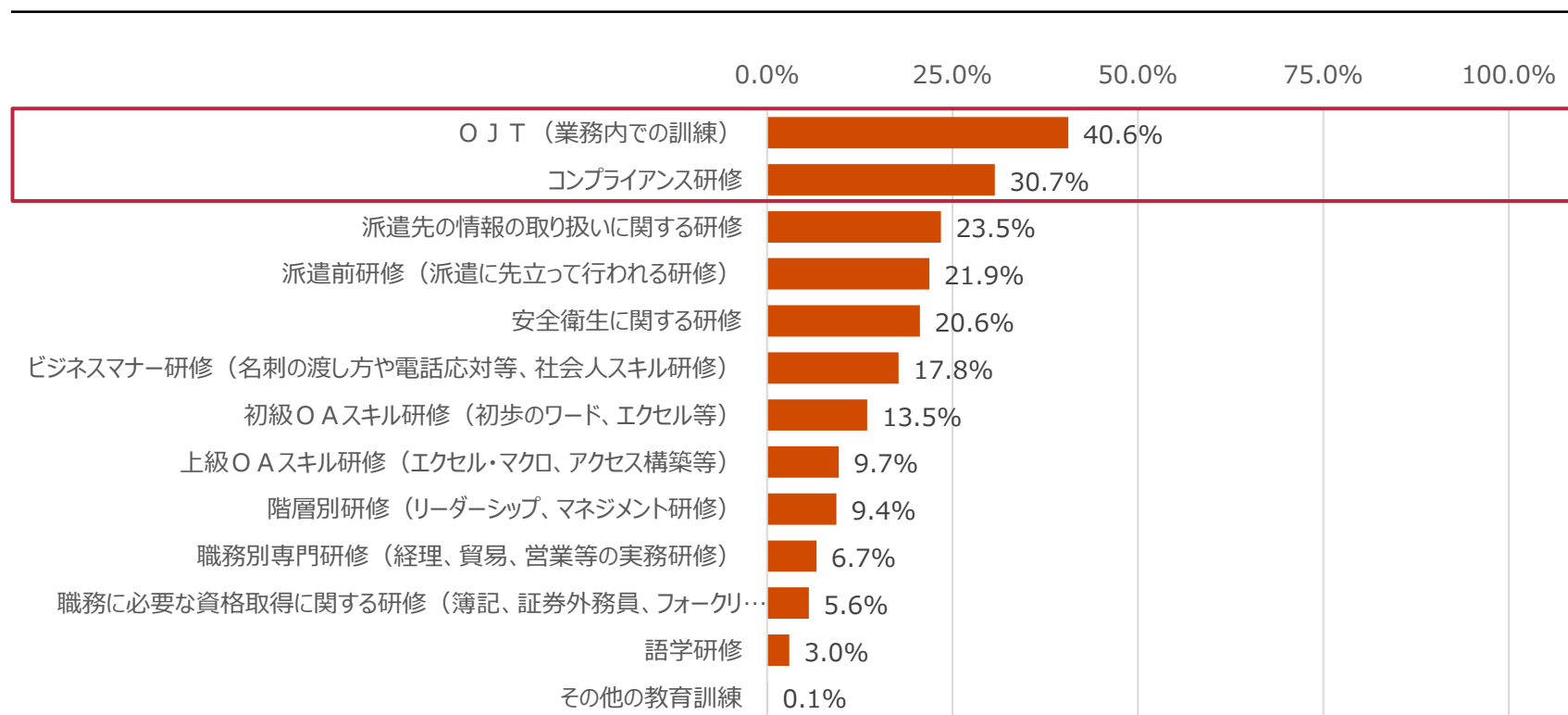
労

元

先

- 現在の派遣元や派遣先で教育訓練を受けた派遣労働者のうち、40.6%がOJTを受けており、最も多い
- 続いて、コンプライアンス研修の実施が多く、法令遵守や従業員の意識向上のための研修が多く受けられていると考えられる

現在の派遣元や派遣先で受けた教育訓練の内容（N=1,228）＊



※「現在の派遣会社や派遣先から、どのような教育訓練を受けましたか」（複数回答）に対して「特に受けていない」の回答を除いて算出

(1) 派遣労働者・元・先はキャリアアップに向けてどのような取組を行っているか

教育訓練

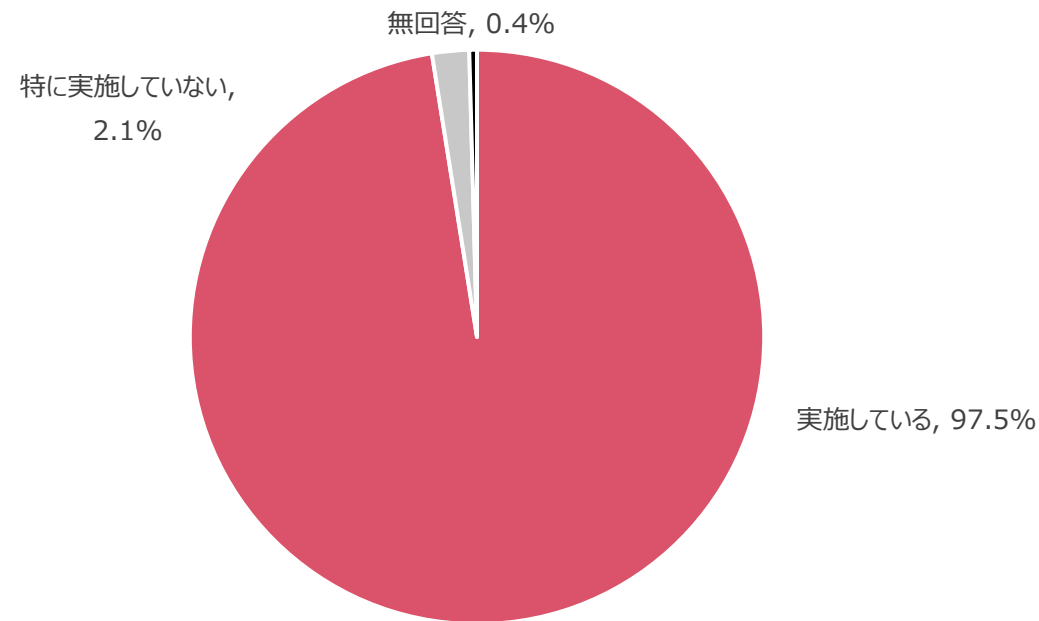
労

元

先

- 派遣元の97.5%が派遣労働者に教育訓練を実施している

派遣労働者の教育訓練の有無（N=1,392）＊



※ 「貴事業所が派遣労働者を対象に実施している教育訓練について、当てはまるものを全て選択してください。」（複数回答）に対して「特に実施していない」「無回答」以外のいずれかの選択肢を選択した場合を「実施している」に置換して算出

(1) 派遣労働者・元・先はキャリアアップに向けてどのような取組を行っているか

教育訓練

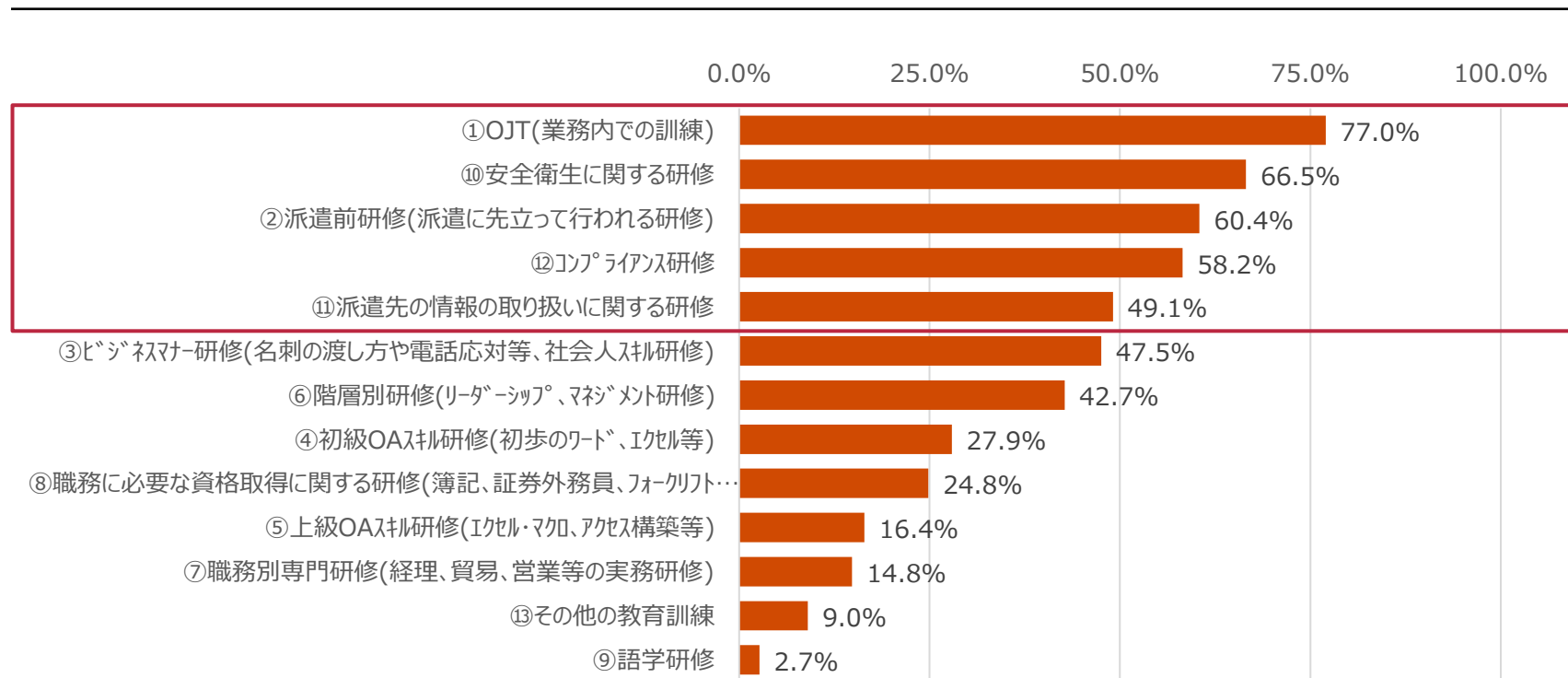
労

元

先

- 教育訓練を実施している派遣元のうち、77.0%がOJTを実施しており、最も多い
- 続いて、安全衛生に関する研修、派遣前研修が多く、法令で求められている研修を中心に教育訓練が行われていると考えられる
- また、労働者調査の結果と同様に、コンプライアンス研修、派遣先の情報の取り扱いに関する研修の実施も多く、法令遵守や従業員の意識向上のための研修も多く実施されていると考えられる

実施している教育訓練の内容（N=1,357）＊



※ 「貴事業所が派遣労働者を対象に実施している教育訓練について、当てはまるものを全て選択してください。」（複数回答）に対して「特に実施していない」「無回答」の回答を除いて算出

(1) 派遣労働者・元・先はキャリアアップに向けてどのような取組を行っているか

教育訓練

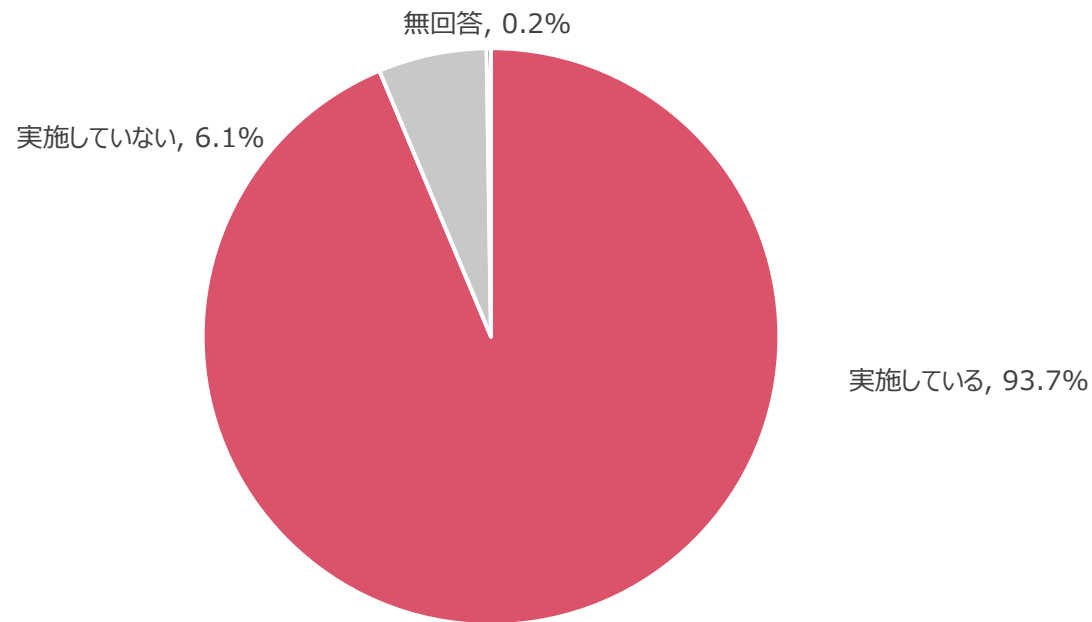
労

元

先

- 派遣先の93.7%が派遣労働者に教育訓練を実施している

派遣労働者の教育訓練の有無（N=1,660）＊



※ 「貴事業所は派遣労働者に対して、どのような教育訓練を行っていますか。当てはまるものを全て選択してください。」（複数回答）に対して「特に実施していない」「無回答」以外のいずれかの選択肢を選択した場合を「実施している」に置換して算出

(1) 派遣労働者・元・先はキャリアアップに向けてどのような取組を行っているか

教育訓練

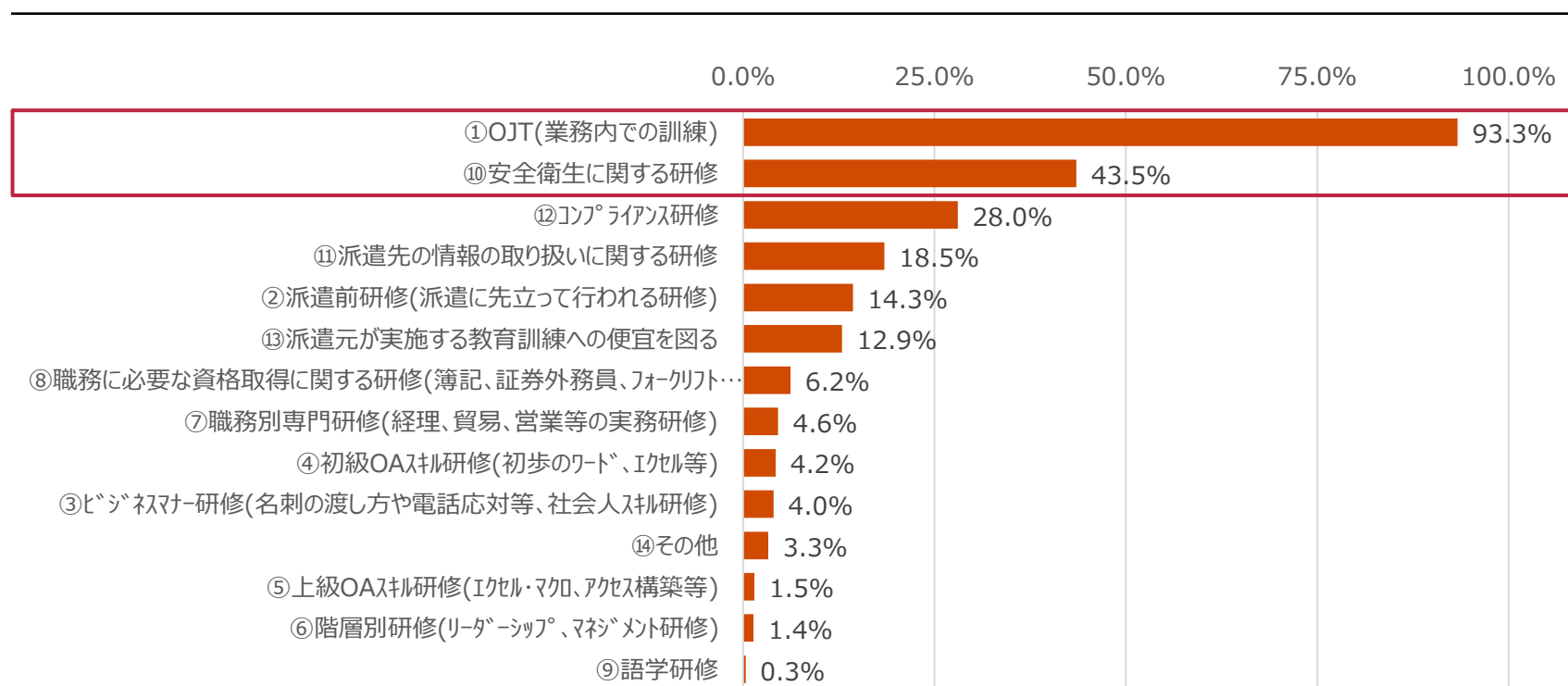
労

元

先

- 教育訓練を実施している派遣先のうち、93.3%がOJTを実施しており、最も多い
- 続いて、派遣元調査の結果と同様に、安全衛生に関する研修が多く、法令で求められている研修を中心に教育訓練が行われていると考えられる

実施している教育訓練の内容（N=1,555）



※ 「貴事業所は派遣労働者に対して、どのような教育訓練を行っていますか。当てはまるものを全て選択してください。」（複数回答）に対して「特に実施していない」「無回答」の回答を除いて算出

(2) キャリアアップに向けた取組にはどのような効果があるか

教育訓練

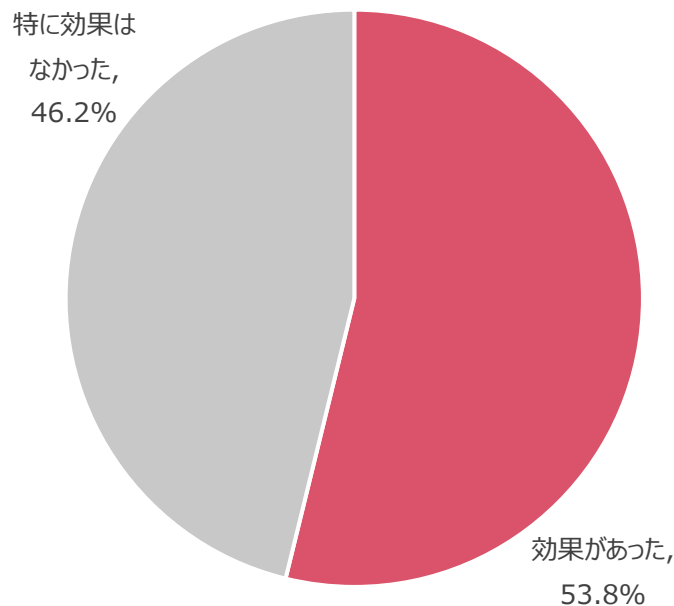
労

元

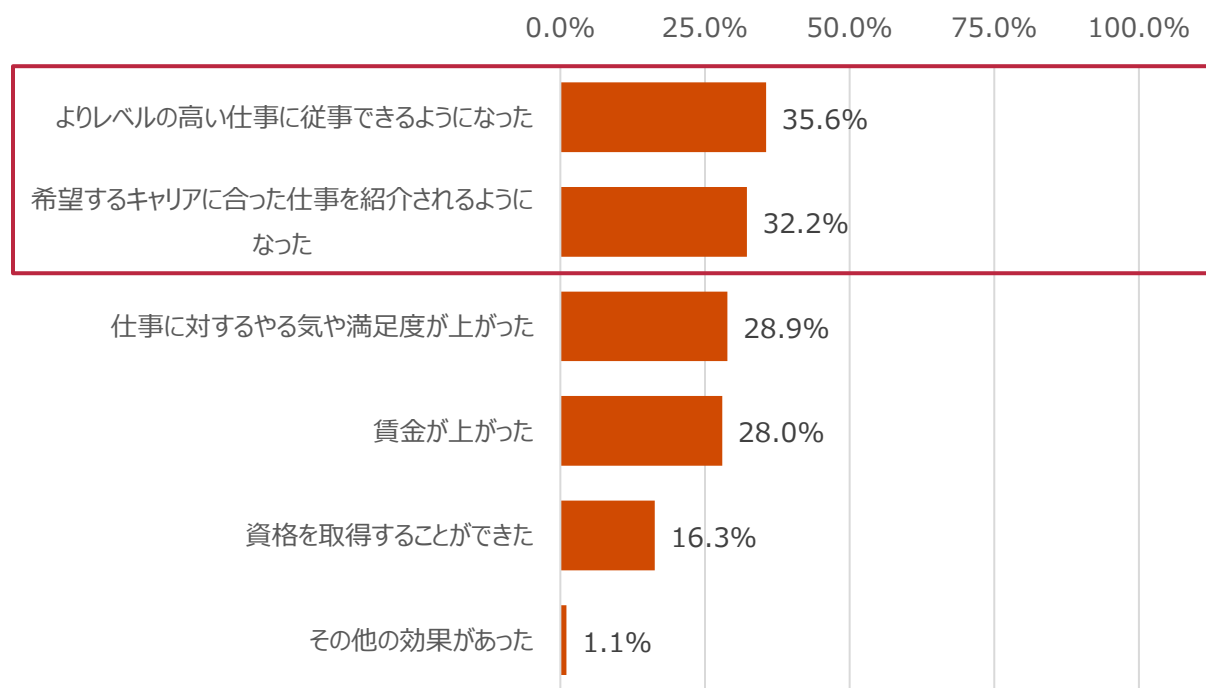
先

- 教育訓練を受けた派遣労働者のうち53.8%が、教育訓練の効果があったと回答した
- 効果を感じた派遣労働者のうち、35.6%がよりレベルの高い仕事に従事できるようになったと回答し、最も多い。続いて、希望するキャリアに合った仕事を紹介されるようになったと回答した派遣労働者が多く、教育訓練を受けたことで、仕事レベルや内容が変わることが多いと考えられる

教育訓練の効果の有無（N=1,228）*1



教育訓練の効果の内容（N=661）*2



※ 1 「派遣会社または派遣先から受けた教育訓練は、あなたにとってどのような効果がありましたか。」（複数回答）に対して「特に効果はなかった」以外のいずれかの選択肢を選択した場合を「効果があった」に置換して算出

※ 2 「派遣会社または派遣先から受けた教育訓練は、あなたにとってどのような効果がありましたか。」（複数回答）に対して「特に効果はなかった」の回答を除いて算出

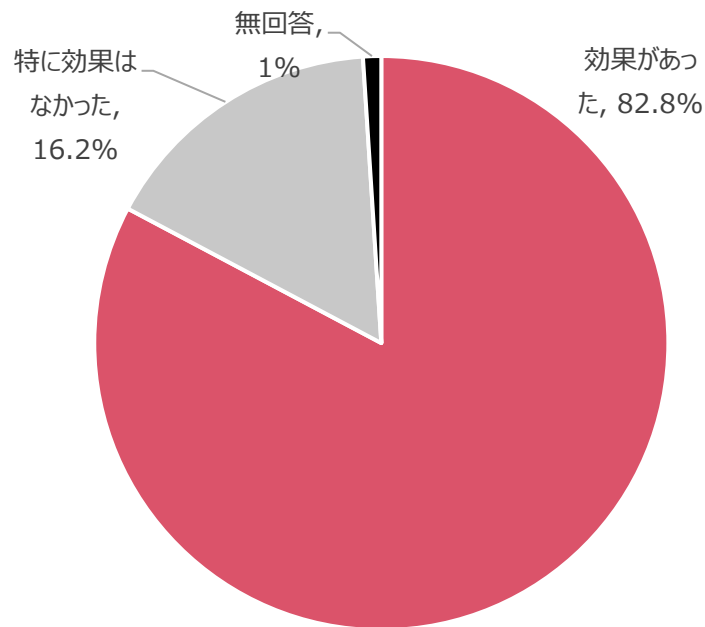
(2) キャリアアップに向けた取組にはどのような効果があるか

教育訓練

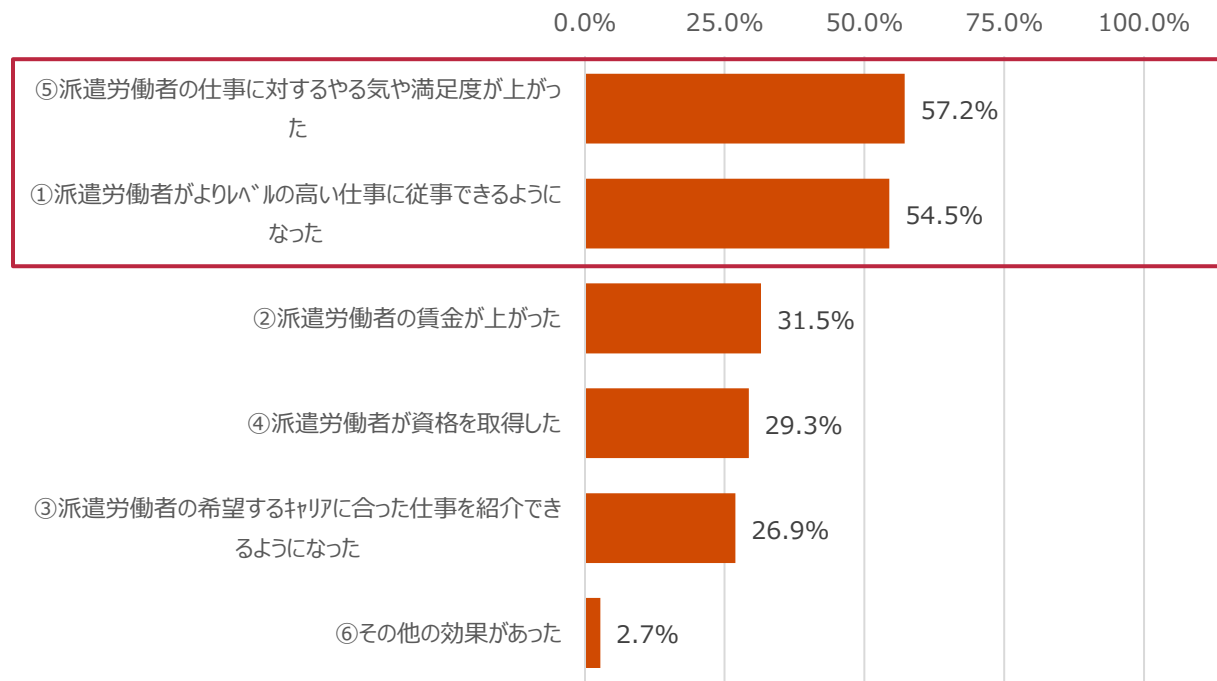
労 元 先

- 教育訓練を実施している派遣元のうち82.8%が、教育訓練の効果があると回答した
- 効果があると回答した派遣元のうち、57.2%が派遣労働者の仕事に対するやる気や満足度が上がったと回答し、最も多い。続いて、派遣労働者がよりレベルの高い仕事に従事するようになったと回答した派遣元が多い

教育訓練の効果の有無 (N=1,369) *1



教育訓練の効果の内容 (N=1,133) *2



※ 1 「派遣労働者への教育訓練は、主にどのような効果がありましたか。」（複数回答）に対して「特に効果はなかった」「無回答」以外のいずれかの選択肢を選択した場合を「効果があった」に置換して算出

※ 2 「派遣労働者への教育訓練は、主にどのような効果がありましたか。」（複数回答）に対して「特に効果はなかった」「無回答」の回答を除いて算出

(2) キャリアアップに向けた取組にはどのような効果があるか

教育訓練

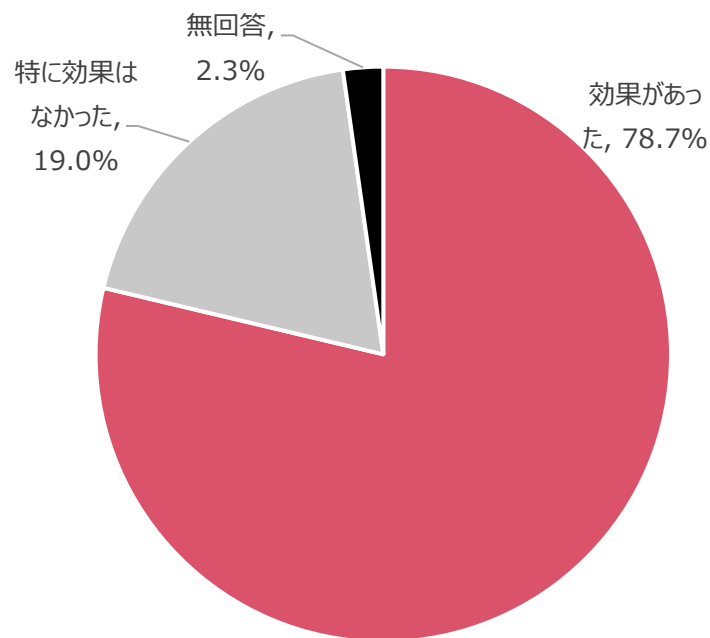
労

元

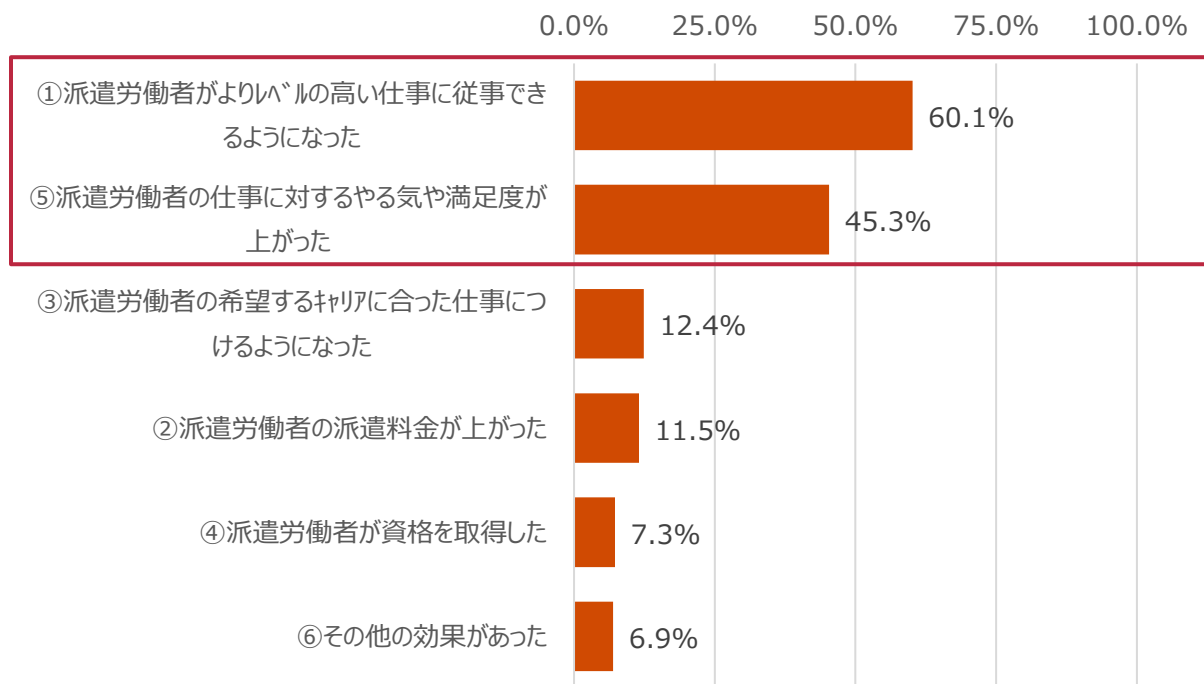
先

- 教育訓練を実施している派遣先のうち78.7%が、教育訓練の効果があると回答した
- 効果があると回答した派遣先のうち、60.1%が派遣労働者がよりレベルの高い仕事に従事するようになったと回答し、最も多い。続いて、派遣労働者の仕事に対するやる気や満足度が上がったと回答した派遣先が多い

教育訓練の効果の有無 (N=1,555) *1



教育訓練の効果の内容 (N=1,224) *2



※ 1 「派遣労働者への教育訓練は、主にどのような効果がありましたか。」(複数回答) に対して「特に効果はなかった」「無回答」以外のいずれかの選択肢を選択した場合を「効果があった」に置換して算出

※ 2 「派遣労働者への教育訓練は、主にどのような効果がありましたか。」(複数回答) に対して「特に効果はなかった」「無回答」の回答を除いて算出

キャリア形成支援

(1) 派遣労働者・元・先はキャリアアップに向けてどのような取組を行っているか

キャリア形成支援

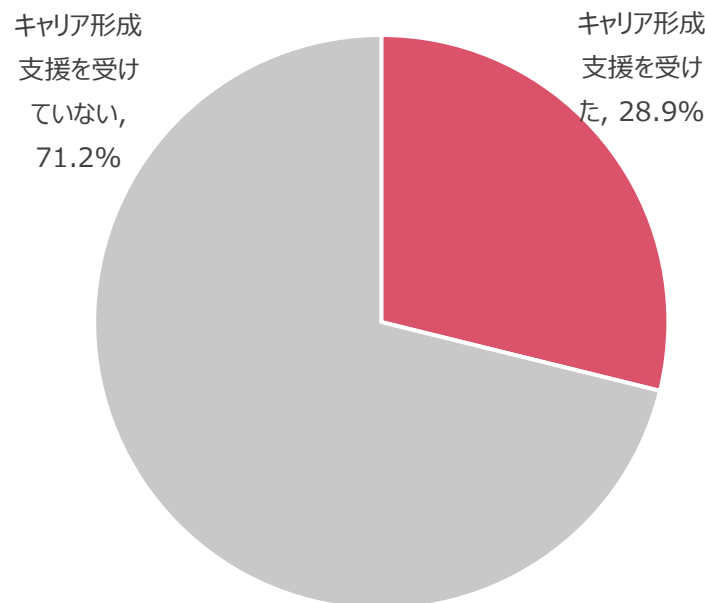
労

元

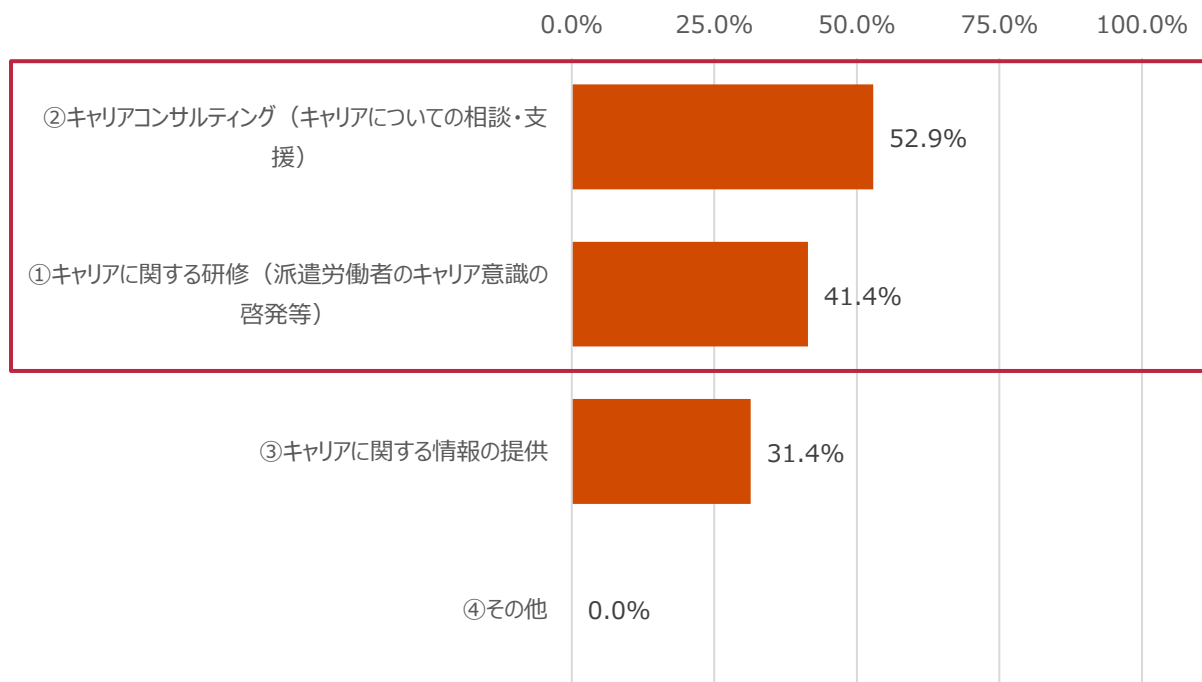
先

- 現在派遣労働者の28.9%が現在の派遣元でキャリア形成支援を受けている
- 現在の派遣元でキャリア形成支援を受けた派遣労働者のうち、52.9%がキャリアコンサルティングを受けており、最も多い。続いて、キャリアに関する研修を受けた派遣労働者が多い

派遣元のキャリア形成支援の有無（N=2,000）*1



受けたキャリア形成支援の内容（N=577）*2



※ 1 「現在の派遣会社や派遣先から、どのようなキャリア形成支援を受けましたか。」（複数回答）に対して「キャリア形成支援を受けていない」以外のいずれかの選択肢を選択した場合を「キャリア形成支援を受けた」に置換して算出

※ 2 「現在の派遣会社や派遣先から、どのようなキャリア形成支援を受けましたか。」（複数回答）に対して「キャリア形成支援を受けていない」の回答を除いて算出

(1) 派遣労働者・元・先はキャリアアップに向けてどのような取組を行っているか

キャリア形成支援

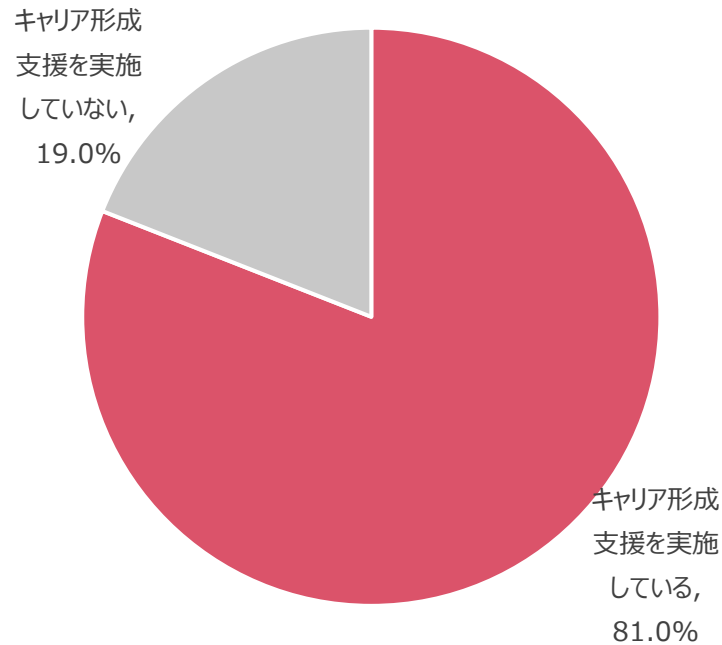
労

元

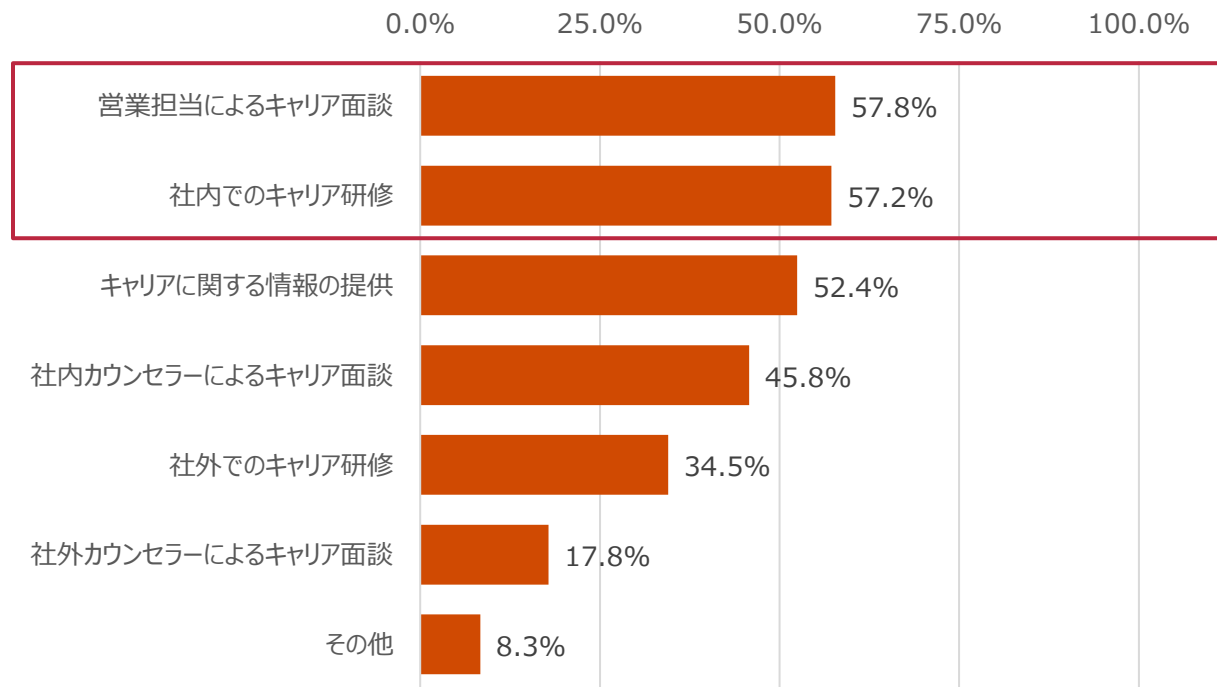
先

- 派遣元の81.0%がキャリア形成支援を実施している
- キャリア形成支援を実施している派遣元のうち、57.8%が営業担当によるキャリア面談を実施しており、最も多い。続いて、社内でのキャリア研修を実施している派遣元もほぼ同数程度みられる

キャリア形成支援の有無（N=1,392）*1



実施しているキャリア形成支援の内容（N=1,127）*2



※ 1 キャリア形成支援の内容別の設問「貴事業所が派遣労働者を対象に実施しているキャリア形成支援を実際に受けた者はどの程度いますか。直近の派遣労働者数に占める支援を受けた派遣労働者の割合を選択してください。」（単一回答）の全てに対して「実施していない」「無回答」を選択した場合以外を「キャリア形成支援を実施している」に置換して算出

※ 2 キャリア形成支援の内容別の設問「貴事業所が派遣労働者を対象に実施しているキャリア形成支援を実際に受けた者はどの程度いますか。直近の派遣労働者数に占める支援を受けた派遣労働者の割合を 59 選択してください。」（単一回答）の全てに対して「実施していない」「無回答」を選択した場合を除いて算出

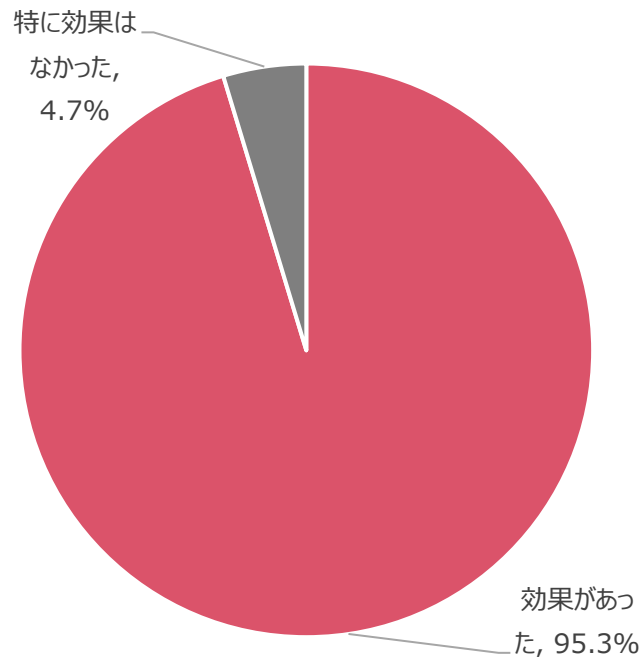
(2) キャリアアップに向けた取組にはどのような効果があるか

キャリア形成支援

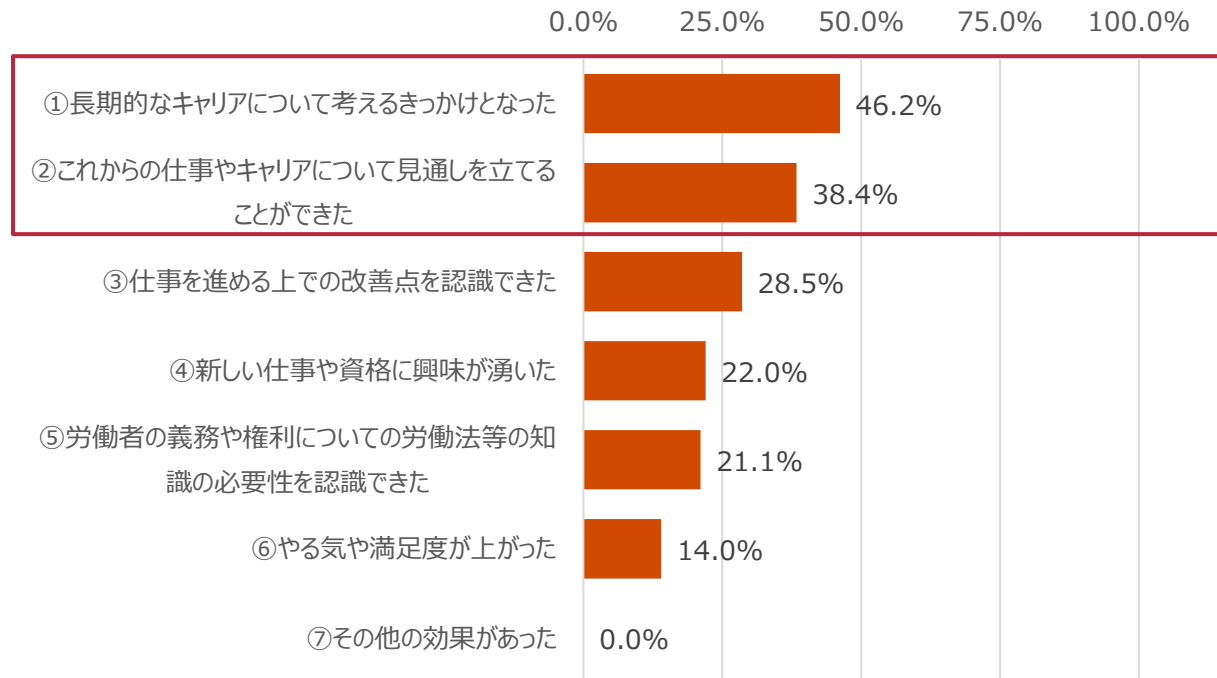
労 元 先

- キャリア形成支援を受けた派遣労働者のうち95.3%が、キャリア形成支援の効果があったと回答した
- 効果を感じた派遣労働者のうち、46.2%が長期的なキャリアについて考えるきっかけとなったと回答し、最も多い。続いて、これからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができたと回答した派遣労働者が多い

キャリア形成支援の有無 (N=1,228) *1



キャリア形成支援の効果の内容 (N=661) *2



※ 1 「派遣会社または派遣先から受けたキャリア形成支援は、あなたにとってどのような効果がありましたか。」（複数回答）に対して「特に効果はなかった」以外のいずれかの選択肢を選択した場合を「効果があった」に置換して算出

※ 2 「派遣会社または派遣先から受けたキャリア形成支援は、あなたにとってどのような効果がありましたか。」（複数回答）に対して「特に効果はなかった」の回答を除いて算出

(2) キャリアアップに向けた取組にはどのような効果があるか

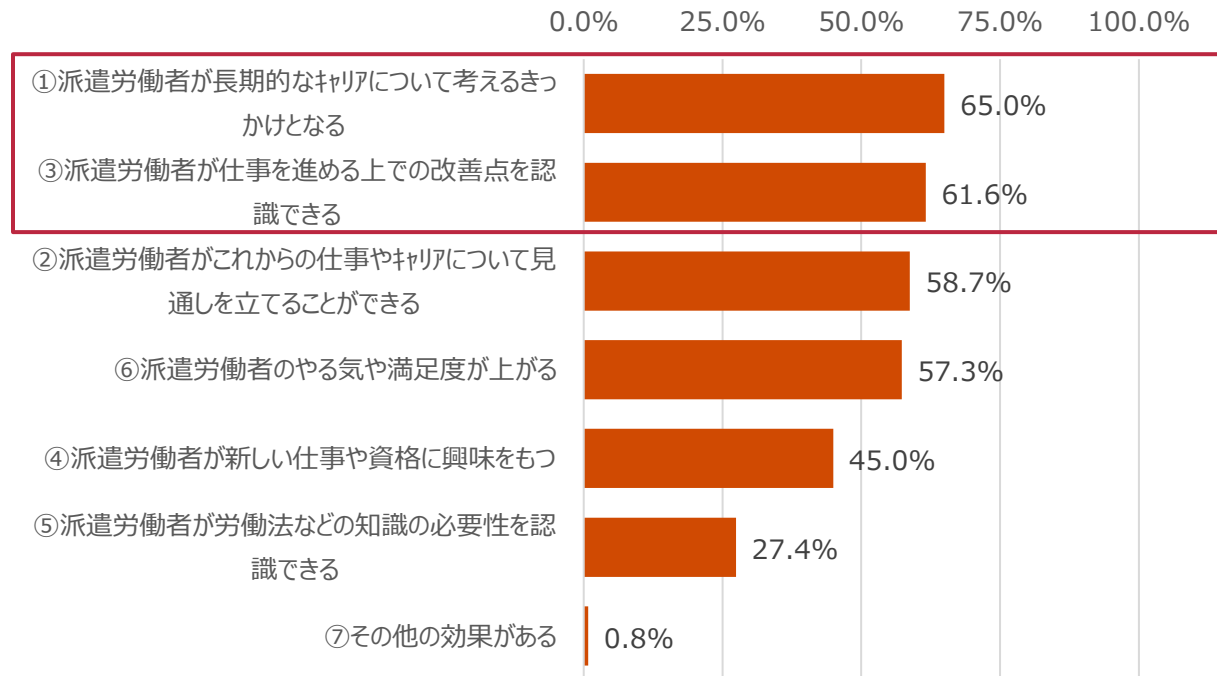
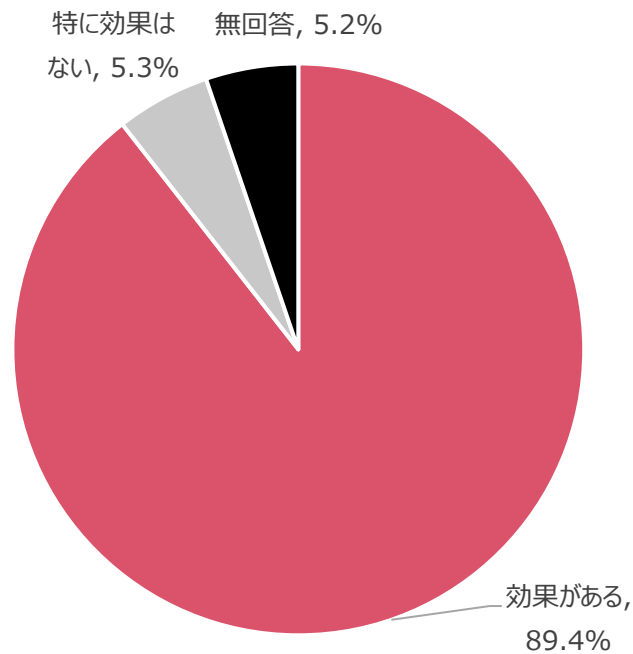
キャリア形成支援

労 元 先

- キャリア形成支援を実施している派遣元のうち89.4%が、キャリア形成支援の効果があると回答した
- 効果があると回答した派遣元のうち、65.0%が長期的なキャリアについて考えるきっかけとなると回答し、最も多い。続いて、派遣労働者が仕事を進める上での改善点を認識できると回答した派遣元が多い

キャリア形成支援の効果の有無（N=1,089）*1

キャリア形成支援の効果の内容（N=661）*2



※ 1 「派遣労働者へのキャリア形成支援は、主にどのような効果がありますか。」（複数回答）に対して「特に効果はない」以外のいずれかの選択肢を選択した場合を「効果がある」に置換して算出

※ 2 「派遣労働者へのキャリア形成支援は、主にどのような効果がありますか。」（複数回答）に対して「特に効果はない」の回答を除いて算出

雇用安定措置

雇用安定措置の内容

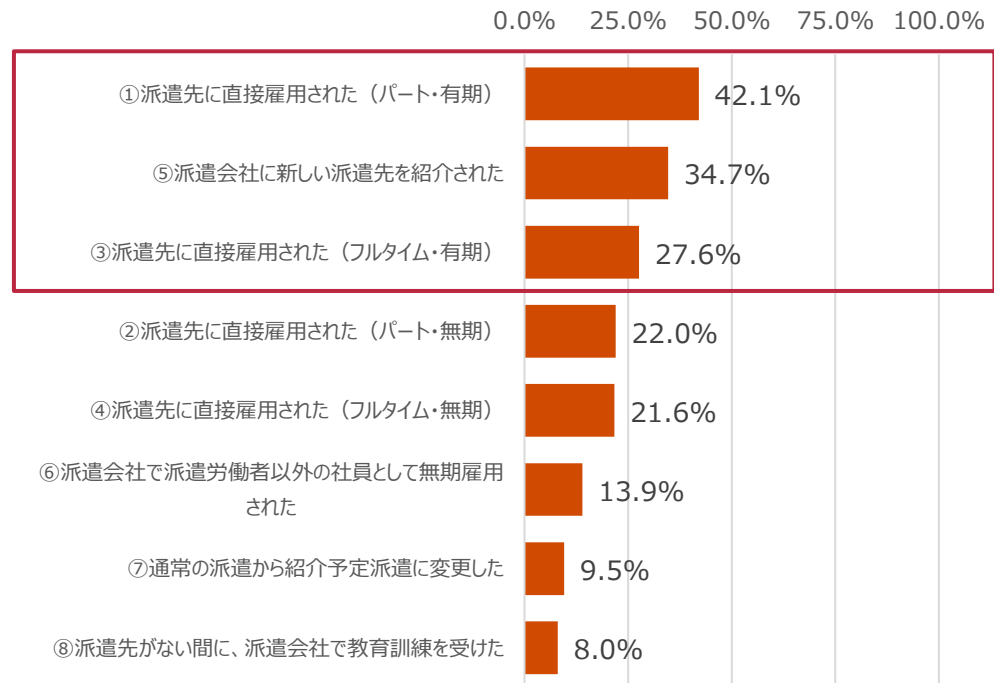
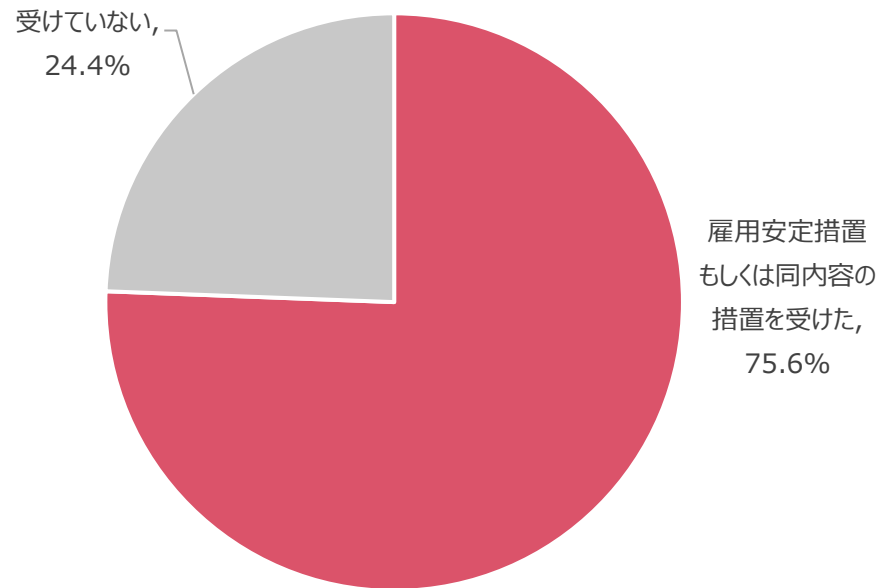
- 「第1号措置」とは、派遣先への直接雇用の依頼
- 「第2号措置」とは、新たな派遣先の提供
- 「第3号措置」とは、派遣元での派遣労働者以外の労働者として無期雇用
- 「第4号措置」とは、その他雇用の安定を図る措置（雇用を維持したままの教育訓練等）

(1) 派遣労働者・元・先はキャリアアップに向けてどのような取組を行っているか

雇用安定措置

労 元 先

- 2018年以降に、派遣就労の経験がある労働者3,000名のうち、75.6%が雇用安定措置もしくは同内容の措置を受けた経験がある
 - 2018年以降に、雇用安定措置と同内容の措置を受けた派遣労働者のうち42.1%が、派遣先に直接雇用（パート・有期）されたことがあると回答し、最も多い。また、フルタイム・有期雇用で派遣先に直接雇用された派遣労働者の割合も3番目に高く、27.6%である
 - 派遣会社に新しい派遣先を紹介された派遣労働者の割合は34.7%であり、2番目に多い
- 2018年以降に雇用安定措置を受けた経験の有無（N=3,000）*1 2018年以降に派遣元から受けたことのある措置（N=2,268）*2



※ 1 「以下の中で、あなたが2018年以降に派遣労働者として経験されたことがありますか。」（複数回答）に対して「上記にあてはまるものはない」以外のいずれかの選択肢を選択した場合を「雇用安定措置もしくは同内容の措置を受けた」に置換して算出

※ 2 「以下の中で、あなたが2018年以降に派遣労働者として経験されたことがありますか。」（複数回答）に対して「上記にあてはまるものはない」の回答を除いて算出

(1) 派遣労働者・元・先はキャリアアップに向けてどのような取組を行っているか

雇用安定措置

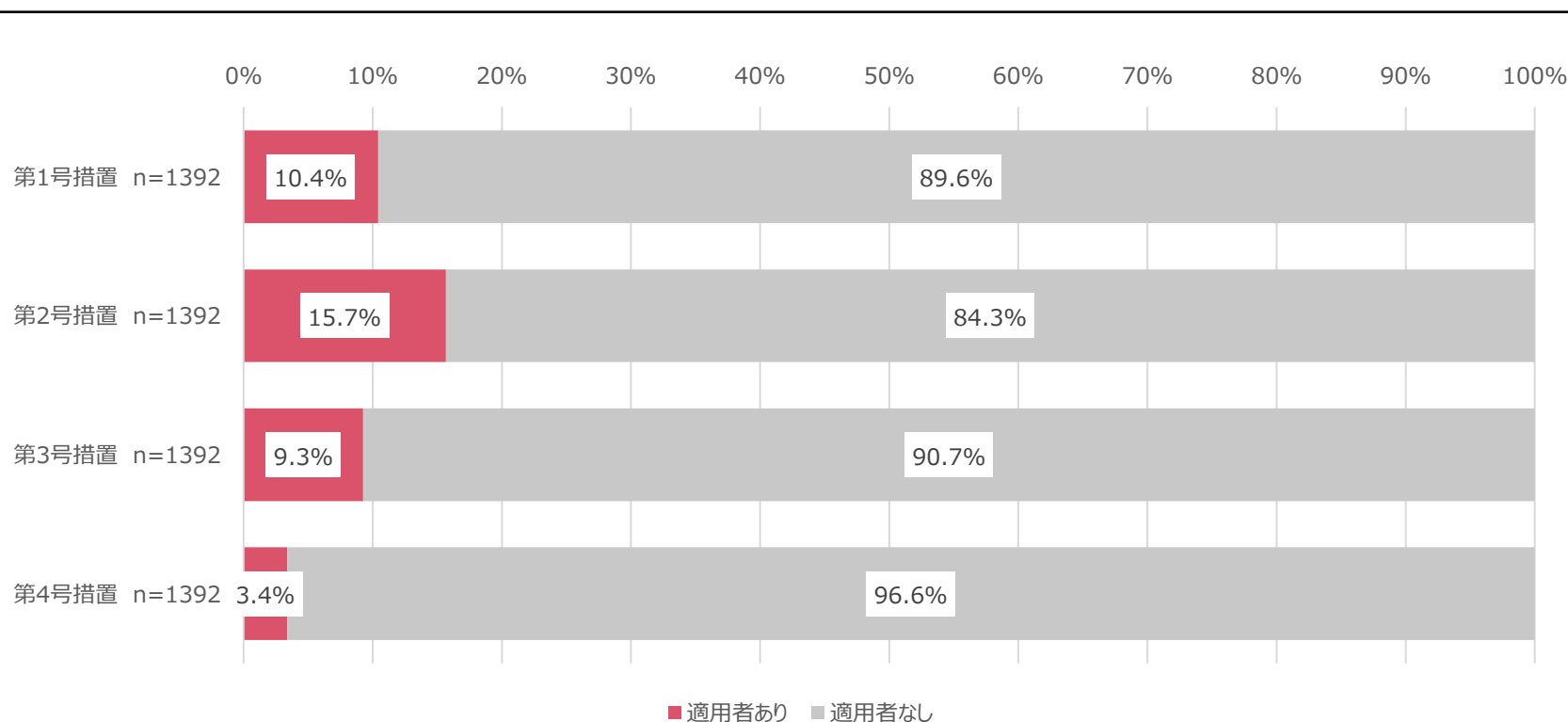
労

元

先

- 直近の1年間に第2号措置を実施した派遣元は15.7%であり、最も割合が高い。続いて、第1号措置、第2号措置を実施した（適用者がいた）派遣元の割合が高い

直近の1年間に雇用安定措置の適用者がいた派遣元（N=1,392）＊



※ 「（直近の1年間に）第●号措置が成功した（実現した）人数は何人ですか。」（数値回答）に対して「0」以外を回答した場合を「第●号措置の適用者がいた」に置換して算出

(1) 派遣労働者・元・先はキャリアアップに向けてどのような取組を行っているか

雇用安定措置

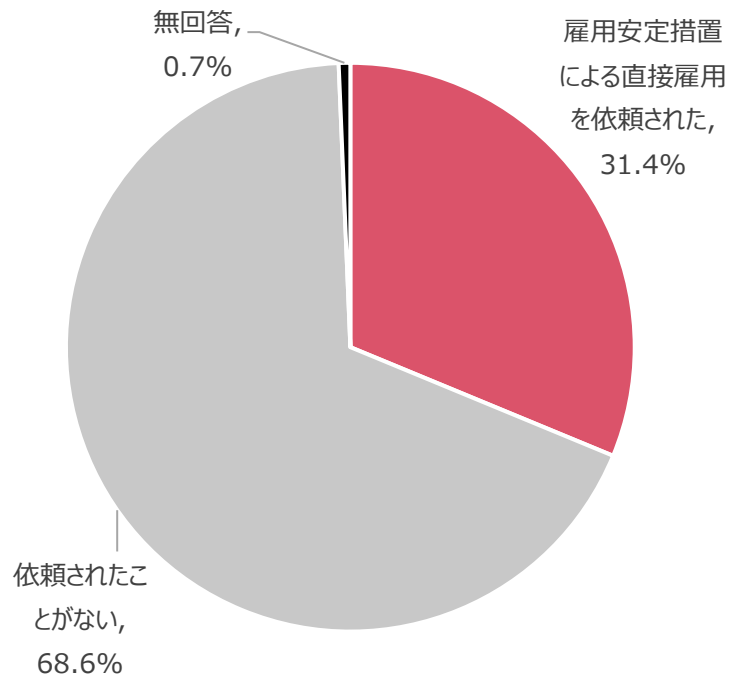
労

元

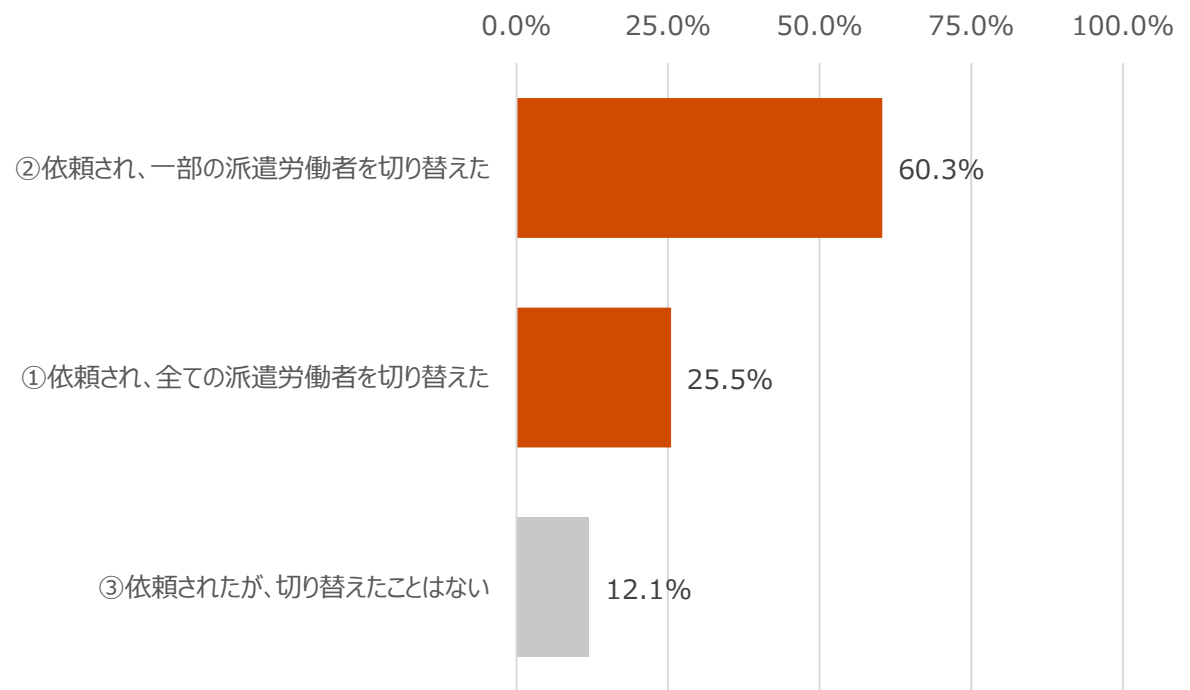
先

- 派遣先の31.4%が、2018年以降に雇用安定措置のための直接雇用の依頼を受けたことがある
- そのうち、60.3%が一部の派遣労働者を直接雇用に切り替え、25.5%が全ての派遣労働者を直接雇用に切り替えた

2018年以降の雇用安定措置のための
直接雇用依頼の有無（N=1,660）*1



雇用安定措置の依頼への対応（N=522）*2



※ 1 「以下の中で、あなたが2018年以降に派遣労働者として経験されたことがありますか。」（複数回答）に対して「上記にあてはまるものはない」以外のいずれかの選択肢を選択した場合を「雇用安定措置もしくは同内容の措置を受けた」に置換して算出

※ 2 「以下の中で、あなたが2018年以降に派遣労働者として経験されたことがありますか。」（複数回答）に対して「上記にあてはまるものはない」の回答を除いて算出

(2) キャリアアップに向けた取組にはどのような効果があるか

雇用安定措置

労 元 先

- 労働者調査、派遣元調査、派遣先調査の全てにおいて、全ての雇用安定措置の効果*は0点以上であり、雇用安定措置が雇用の質の向上に貢献していると考えられる
- 労働者調査、派遣元調査に共通して、雇用安定措置のうち、第1号措置の効果が最も高い

労働者調査		賃金水準が上がった	仕事のやりがいが上がった	能力発揮の機会が増えた	教育訓練の機会が増えた	職場の人間関係がよかった	総合効果
	第1号措置	0.50	0.46	0.45	0.37	0.44	0.44
	第2号措置	0.20	0.12	0.12	-0.11	0.14	0.09
	第3号措置	0.37	0.44	0.40	0.26	0.30	0.35
	第4号措置	0.49	0.30	0.40	0.21	0.28	0.33

派遣元調査		賃金水準が上がる	労働意欲が上がる	能力発揮の機会が増える	教育訓練の機会が増える	職場の人間関係がよくなる	仕事の満足度が上がる	総合効果
	第1号措置	0.73	0.94	0.82	0.62	0.52	0.86	0.75
	第2号措置	0.37	0.53	0.48	0.17	0.32	0.46	0.38
	第3号措置	0.60	0.63	0.44	0.29	0.40	0.52	0.48
	第4号措置	0.53	0.60	0.60	0.50	0.44	0.77	0.57

派遣先調査		賃金水準が上がる	労働意欲が上がる	能力発揮の機会が増える	教育訓練の機会が増える	職場の人間関係がよくなる	仕事の満足度が上がる	総合効果
	第1号措置	0.93	0.94	0.89	0.49	0.93	0.73	0.81

※ 雇用安定措置の効果についての回答を、「そう思う」：2点、「ややそう思う」：1点、「変わらない」：0点、「やや逆だと思う」：-1点、「逆だと思う」：-2点とし、その平均値を示したもの

(参考)派遣元ヒアリング結果

元 先

- 派遣先によって、業務内容や求められるスキルが異なるため、幅広い職務に関連するコンテンツを提供するE-learningを活用している事例がみられた
- 派遣元の担当者が派遣先を訪問して派遣労働者の就業状況を自ら評価し、派遣労働者のスキルアップに応じた派遣料金の値上げや第1号措置の交渉の材料としている事例がみられた

派遣職種		具体事例
E社	専門的・技術的職業	● <u>派遣先によって、業務内容や求められるスキルが異なるため、派遣元で共通した研修を行うことが難しい。そのため、幅広い職務に関連するコンテンツを提供しているE-learningサービスに登録し、年次に応じて受講するべきE-learningコンテンツを整理したカリキュラムを作成している。</u>
C社	現業系の職業	● 自社の一員であることの責任感を持つことで、勤務態度の改善、成果の向上、待遇の向上が期待できると考えているため、<u>教育訓練においては、自社（派遣会社）の企業方針等を浸透させることが重要</u>であると考えている。
A社	現業系の職業	● <u>派遣元の担当者が派遣先を訪問し、派遣労働者の就業状況を評価し、第1号措置を含む直接雇用や派遣料金の値上げに係る交渉の材料としている。</u> ● 派遣先での正社員転換、その先の昇進等、ステップアップの道筋を明確に示すことで、派遣労働者のモチベーションにつながっている。

(参考)派遣先ヒアリング結果

元 先

- 派遣労働者を将来的な正社員候補として受け入れているため、派遣労働者に正社員と同じ内容の教育訓練を実施している事例がみられた
- 派遣期間が一定期間あることが、将来的な勤続に対する安心材料となるため、雇用安定措置を積極的に受け入れている事例がみられた。また、雇用安定措置を積極的に行ったことが、派遣労働者の勤続のモチベーションや、派遣労働者の確保につながっていると考える派遣先がみられた

業種		具体事例
a社	製造業系	● <u>派遣労働者を、将来的な正社員候補と受け入れているため、派遣労働者にも年次に応じて基本的な技術について、正社員と同じ内容で教育訓練を実施している。</u> 派遣労働者が直近で従事している、もしくは従事する予定のない業務に関する研修であっても、将来を見据えて研修を実施している。
b社	製造業系	● 人材の入れ替わりが激しいため（数日～半年程度で離職することが多い）、 <u>一定期間勤続していることが安心材料となるため、雇用安定措置（直接雇用）の依頼は積極的に受け入れたい。</u> 勤続が半年～1年程度になると、上長から直接雇用切替に対する推薦がある。
a社	製造業系	● <u>直接雇用への切替を積極的に行ったことが派遣労働者の勤続のモチベーションにつながっている。</u> 派遣労働者を募集する際も直接雇用切替が多いことを広報している。定着率が上がっている認識である

Ⅲ.取組状況の違いの規定要因を把握する

教育訓練

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

①性別

教育訓練

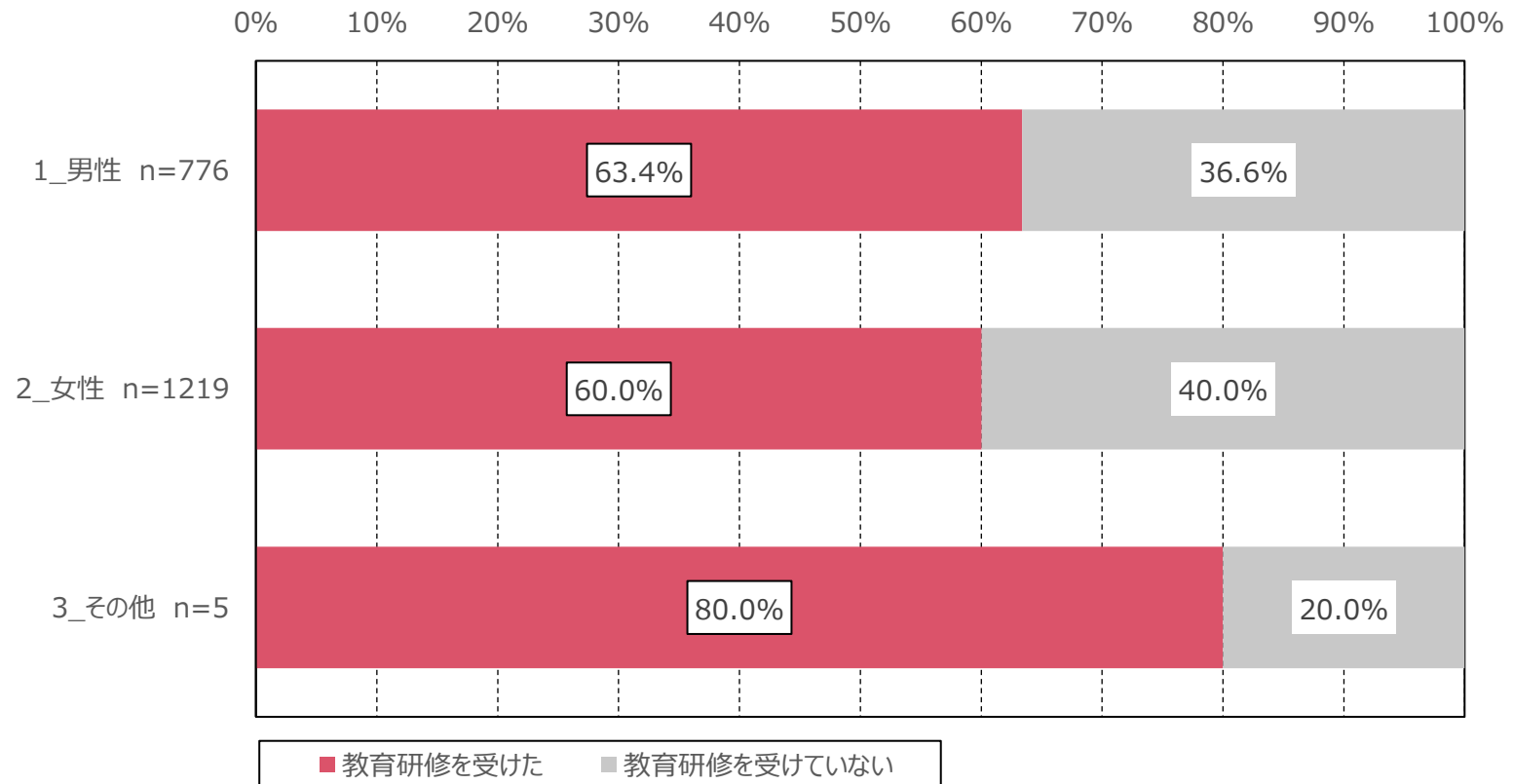
労

元

先

- 教育訓練を受けた派遣労働者の割合に、性別による違いは見られない
- 男性の63.4%、女性の60.0%が教育訓練を受けている

性別別の教育訓練の有無



(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

①性別

教育訓練

労

元

先

- 派遣労働者が受けている教育訓練の内容に、性別による違いは見られない
- 性別にかかわらず、OJTを受けている派遣労働者の割合が最も高い

性別別の教育訓練の内容

	① O J T	② 派遣前研 修	③ ビジネスマ ナー研修	④ 初級O A スキル研 修	⑤ 上級O A スキル研 修	⑥ 階層別研 修	⑦ 職務別専 門研修	⑧ 職務に必 要な資格 取得に関 する研修	⑨ 語学研修	⑩ 安全衛生 に関する 研修	⑪ 派遣先の 情報の取 り扱いに 関する研 修	⑫ コンプライ アンス研修	⑬ その他の 教育訓練
1_男性 n=492	37.6%	22.8%	19.5%	14.2%	13.0%	12.6%	8.5%	8.9%	4.7%	25.0%	21.7%	26.6%	0.0%
2_女性 n=732	42.8%	21.4%	16.7%	12.8%	7.5%	7.2%	5.5%	3.4%	1.9%	17.6%	24.6%	33.3%	0.1%
3_その他 n=4	25.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

②労働者のキャリア志向

教育訓練

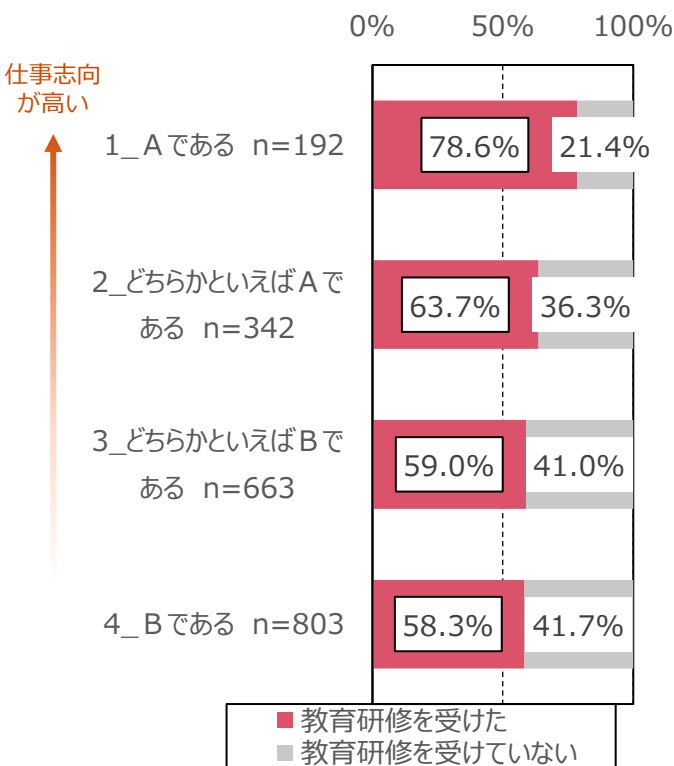
労

元

先

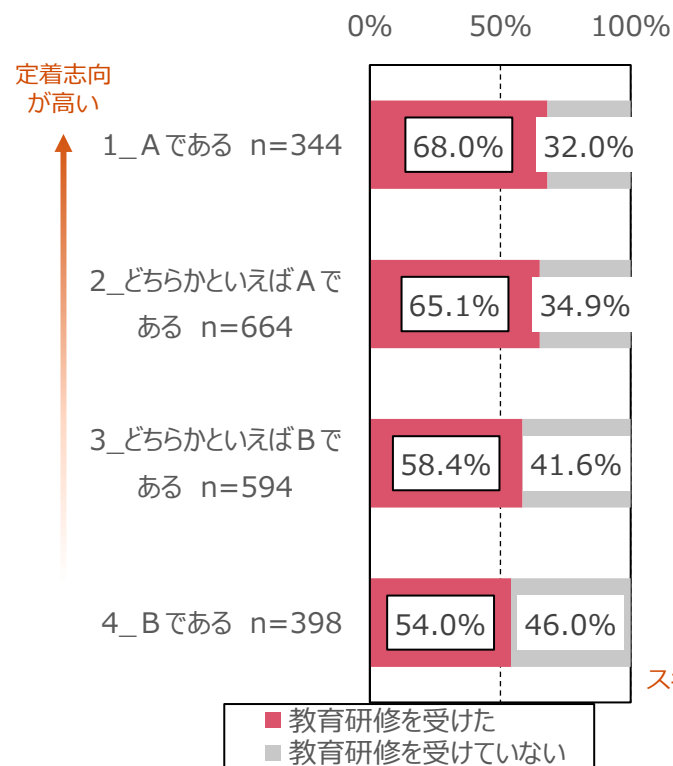
- 仕事志向、定着志向が高いほど、教育訓練を受けている派遣労働者の割合が高い傾向がある
- スキル発揮志向が高いほど、教育訓練を受けている派遣労働者の割合が低い傾向がある

仕事志向別の教育訓練の有無



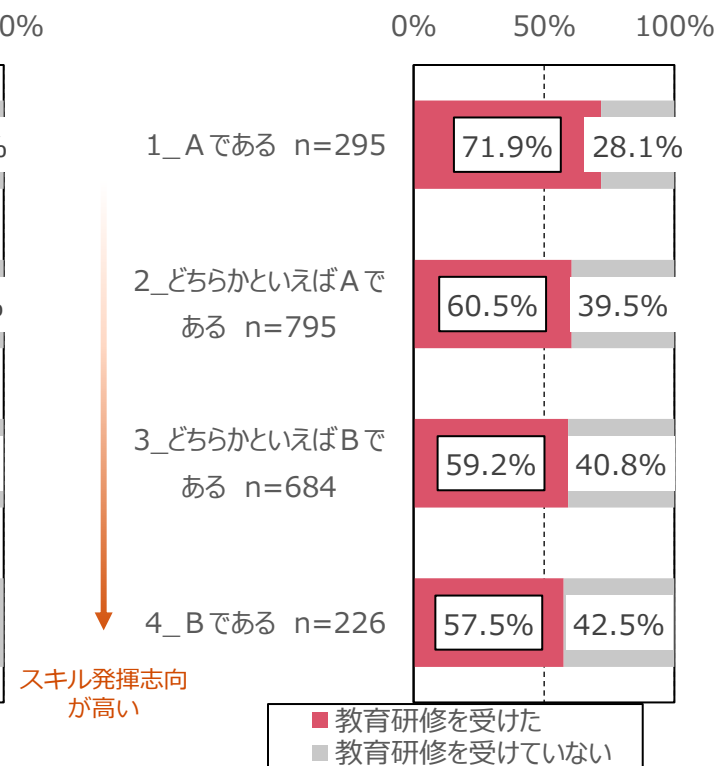
※ A：生活より仕事の都合を優先させたい
※ B：仕事よりも生活の都合を優先させたい

定着志向別の教育訓練の有無



※ A：同じ会社で長く働きたい
※ B：同じ会社で長く働くことにこだわらない

スキル発揮志向別の教育訓練の有無



※ A：特定の専門分野に限定せず、幅広い経験を積みたい
※ B：専門的なスキルを発揮できる仕事がしたい

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

②労働者のキャリア志向（仕事志向）

教育訓練

労

元

先

- 仕事志向が高いほど、教育訓練のうち、初級OAスキル研修、上級OAスキル研修、階層別研修、職務別専門研修、職務に必要な資格取得に関する研修、語学研修を受けている派遣労働者の割合が高い傾向がある。一方で、仕事志向が高いほど、OJT、コンプライアンス研修を受けている割合は低い傾向がある
- 派遣労働者は自身の仕事志向に応じて異なる教育訓練を受けていると考えられる

仕事志向別の教育訓練の内容

	① OJT	② 派遣前研 修	③ ビジネスマ ナー研修	④ 初級OA スキル研 修	⑤ 上級OA スキル研 修	⑥ 階層別研 修	⑦ 職務別専 門研修	⑧ 職務に必 要な資格 取得に関 する研修	⑨ 語学研修	⑩ 安全衛生 に関する 研修	⑪ 派遣先の 情報の取 り扱いに 関する研 修	⑫ コンプライ アンス研修	⑬ その他の 教育訓練
1_Aである n=151	27.2%	28.5%	33.8%	26.5%	23.8%	27.8%	21.2%	17.2%	7.9%	15.2%	9.3%	10.6%	0.0%
2_どちらかといえばAである n=218	33.9%	16.1%	18.3%	17.9%	13.8%	11.5%	7.3%	6.0%	2.8%	17.9%	17.9%	17.0%	0.0%
3_どちらかといえばBである n=391	43.5%	22.8%	18.9%	12.8%	6.4%	5.1%	5.1%	4.9%	2.3%	23.5%	28.4%	36.3%	0.0%
4_Bである n=468	45.7%	21.8%	11.3%	7.9%	6.0%	6.0%	3.0%	2.4%	2.1%	21.2%	26.5%	38.9%	0.2%

※ A：生活より仕事の都合を優先させたい

※ B：仕事よりも生活の都合を優先させたい

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

②労働者のキャリア志向（定着志向）

教育訓練

労

元

先

- 定着志向が高いほど、教育訓練のうち、ビジネスマナー研修、初級OAスキル研修を受けている派遣労働者の割合が高い傾向がある。一方で、定着志向が高いほど、OJT、派遣先の情報の取り扱いに関する研修、コンプライアンス研修を受けている割合が低い傾向がある
- 派遣労働者は自身の定着志向に応じて異なる教育訓練を受けていると考えられる

定着志向別の教育訓練の内容

	① O J T	② 派遣前研 修	③ ビジネスマ ナー研修	④ 初級O A スキル研 修	⑤ 上級O A スキル研 修	⑥ 階層別研 修	⑦ 職務別専 門研修	⑧ 職務に必 要な資格 取得に関 する研修	⑨ 語学研修	⑩ 安全衛生 に関する 研修	⑪ 派遣先の 情報の取 り扱いに 関する研 修	⑫ コンプライ アンス研修	⑬ その他の 教育訓練
1_Aである n=234	37.6%	27.4%	25.6%	16.2%	15.4%	19.7%	10.7%	9.4%	5.6%	18.8%	21.8%	26.1%	0.0%
2_どちらかといえばAであ る n=432	37.3%	20.6%	17.8%	14.4%	11.1%	7.6%	6.0%	4.2%	2.5%	20.6%	22.9%	29.6%	0.2%
3_どちらかといえばBであ る n=347	39.8%	19.0%	15.6%	13.3%	6.1%	7.8%	6.6%	6.6%	1.7%	19.3%	23.1%	31.7%	0.0%
4_Bである n=215	52.1%	23.3%	12.6%	9.3%	6.5%	4.2%	3.7%	2.8%	3.3%	24.7%	27.0%	36.3%	0.0%

定着志向
が高い



※ A：同じ会社で長く働きたい
※ B：同じ会社で長く働くことにこだわらない

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

②労働者のキャリア志向（スキル発揮志向）

教育訓練

労

元

先

- スキル発揮志向が高いほど、教育訓練のうち、派遣先の情報の取り扱いに関する研修、コンプライアンス研修を受けている派遣労働者の割合が高い傾向がある
- 派遣労働者は自身のスキル発揮志向に応じて異なる教育訓練を受けていると考えられる

スキル発揮志向別の教育訓練の内容

	① OJT	② 派遣前研修	③ ビジネスマナー研修	④ 初級OAスキル研修	⑤ 上級OAスキル研修	⑥ 階層別研修	⑦ 職務別専門研修	⑧ 職務に必要な資格取得に関する研修	⑨ 語学研修	⑩ 安全衛生に関する研修	⑪ 派遣先の情報の取り扱いに関する研修	⑫ コンプライアンス研修	⑬ その他の教育訓練
1_Aである n=212	33.5%	23.6%	26.4%	23.1%	20.8%	22.6%	14.2%	10.8%	9.4%	21.2%	17.5%	16.5%	0.5%
2_どちらかといえばAである n=481	39.7%	20.2%	16.4%	11.6%	8.9%	7.5%	5.0%	4.4%	1.7%	17.3%	22.0%	30.4%	0.0%
3_どちらかといえばBである n=405	44.4%	19.5%	14.3%	12.6%	5.7%	5.4%	5.4%	4.0%	1.5%	22.0%	27.9%	36.5%	0.0%
4_Bである n=130	43.8%	33.1%	19.2%	7.7%	6.9%	6.9%	4.6%	6.9%	2.3%	27.7%	24.6%	36.9%	0.0%

スキル発揮志向が高い

※ A：特定の専門分野に限定せず、幅広い経験を積みたい

※ B：専門的なスキルを発揮できる仕事がしたい

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

③派遣職種

教育訓練

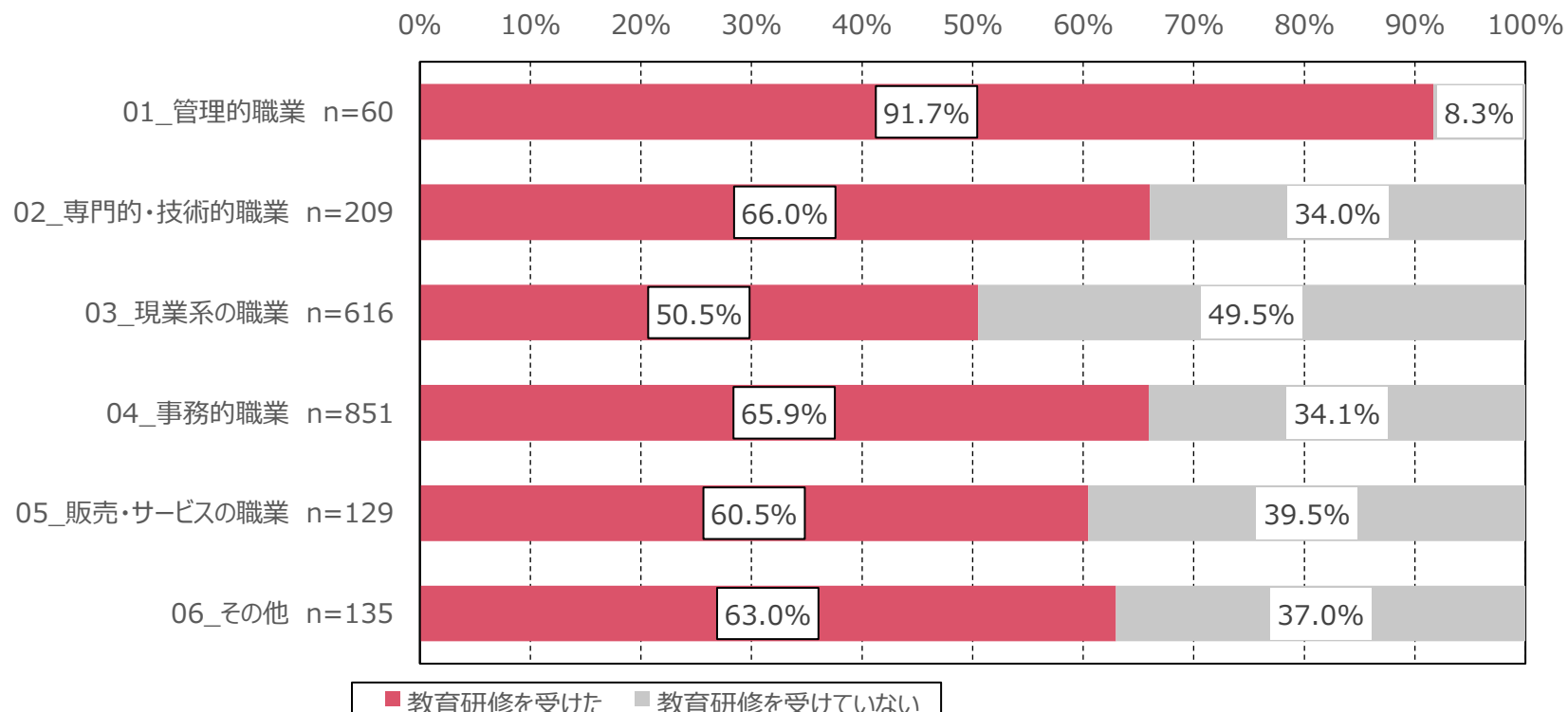
労

元

先

- 管理的職業の派遣労働者が教育訓練を受けている割合は、91.7%であり、最も高い
- 続いて、専門的・技術的職業、事務的職業の派遣労働者の割合が高く、66.0%、65.9%である

派遣職種別の教育訓練の有無



(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

③派遣職種

教育訓練

労

元

先

- 派遣職種にかかわらず、教育訓練のうち、OJTを受けている派遣労働者の割合が最も高い
- 管理的職業、専門的・技術的職業、販売・サービスの職業では、派遣前研修やビジネスマナー研修が2番目に多く、現業系の職業では安全衛生に関する研修、事務的職業では、コンプライアンス研修が2番目に多く、派遣職種に応じて必要な研修を受けていると考えられる

派遣職種別の教育訓練の内容

	① OJT	② 派遣前研修	③ ビジネスマナー研修	④ 初級OAスキル研修	⑤ 上級OAスキル研修	⑥ 階層別研修	⑦ 職務別専門研修	⑧ 職務に必要な資格取得に関する研修	⑨ 語学研修	⑩ 安全衛生に関する研修	⑪ 派遣先の情報の取り扱いに関する研修	⑫ コンプライアンス研修
01_管理的職業 n=55	56.4%	30.9%	30.9%	20.0%	21.8%	29.1%	21.8%	18.2%	14.5%	18.2%	10.9%	20.0%
02_専門的・技術的職業 n=138	38.4%	23.2%	31.2%	15.9%	9.4%	8.7%	5.1%	4.3%	4.3%	18.8%	19.6%	26.8%
03_現業系の職業 n=311	36.7%	23.2%	10.9%	9.6%	8.0%	6.8%	7.7%	9.0%	2.6%	36.0%	23.8%	25.4%
04_事務的職業 n=561	42.8%	19.3%	17.5%	15.2%	9.8%	7.0%	4.6%	2.5%	2.0%	14.4%	25.7%	37.1%
05_販売・サービスの職業 n=78	26.9%	25.6%	19.2%	12.8%	14.1%	20.5%	11.5%	9.0%	2.6%	12.8%	14.1%	20.5%
06_その他 n=85	47.1%	23.5%	12.9%	9.4%	3.5%	12.9%	4.7%	4.7%	2.4%	16.5%	30.6%	30.6%

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

③派遣職種

教育訓練

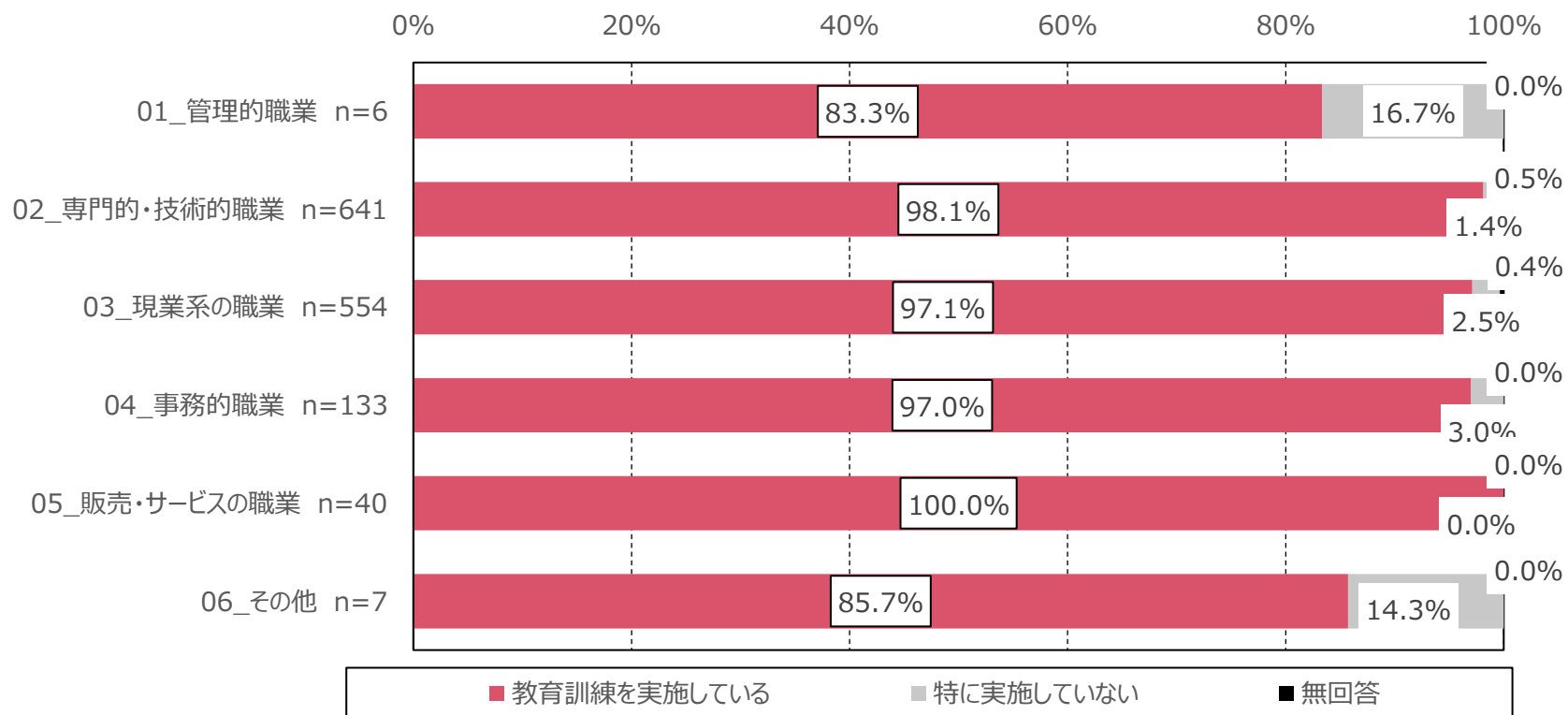
労

元

先

- 派遣職種による教育訓練の有無にほとんど違いはみられない

主な派遣職種別の教育訓練の有無



(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

③派遣職種

教育訓練

労

元

先

- 主な派遣職種が専門的・技術的職業、事務的職業、販売・サービスの職業の派遣元では、教育訓練のうち、OJTや派遣前研修を実施している割合がもっとも高く、現業系の職業の派遣元では、安全衛生に関する研修を実施している割合が最も高い
- 派遣元は、派遣職種に応じて必要な研修を実施していると考えられる

主な派遣職種別の教育訓練の内容

	①OJT	②派遣前研修	③ビジネスマナー研修	④初級OAスキル研修	⑤上級OAスキル研修	⑥階層別研修	⑦職務別専門研修	⑧職務に必要な資格取得に関する研修	⑨語学研修	⑩安全衛生に関する研修	⑪派遣先の情報の取り扱いに関する研修	⑫コンプライアンス研修	⑬その他の教育訓練
01_管理的職業 n=5	60.0%	80.0%	20.0%	0.0%	20.0%	40.0%	0.0%	60.0%	0.0%	80.0%	40.0%	20.0%	0.0%
02_専門的・技術的職業 n=629	82.7%	52.6%	53.1%	26.4%	19.2%	48.3%	16.7%	17.8%	1.9%	56.8%	55.6%	65.8%	10.8%
03_現業系の職業 n=538	72.3%	66.2%	38.5%	26.8%	13.0%	40.0%	12.3%	36.6%	3.5%	78.4%	41.3%	47.0%	7.1%
04_事務的職業 n=129	72.9%	72.9%	60.5%	49.6%	22.5%	34.1%	21.7%	15.5%	0.8%	65.1%	51.2%	66.7%	7.0%
05_販売・サービスの職業 n=40	70.0%	75.0%	50.0%	10.0%	0.0%	25.0%	2.5%	12.5%	7.5%	62.5%	60.0%	67.5%	15.0%
06_その他 n=6	83.3%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	100.0%	16.7%	66.7%	16.7%

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

③派遣職種

教育訓練

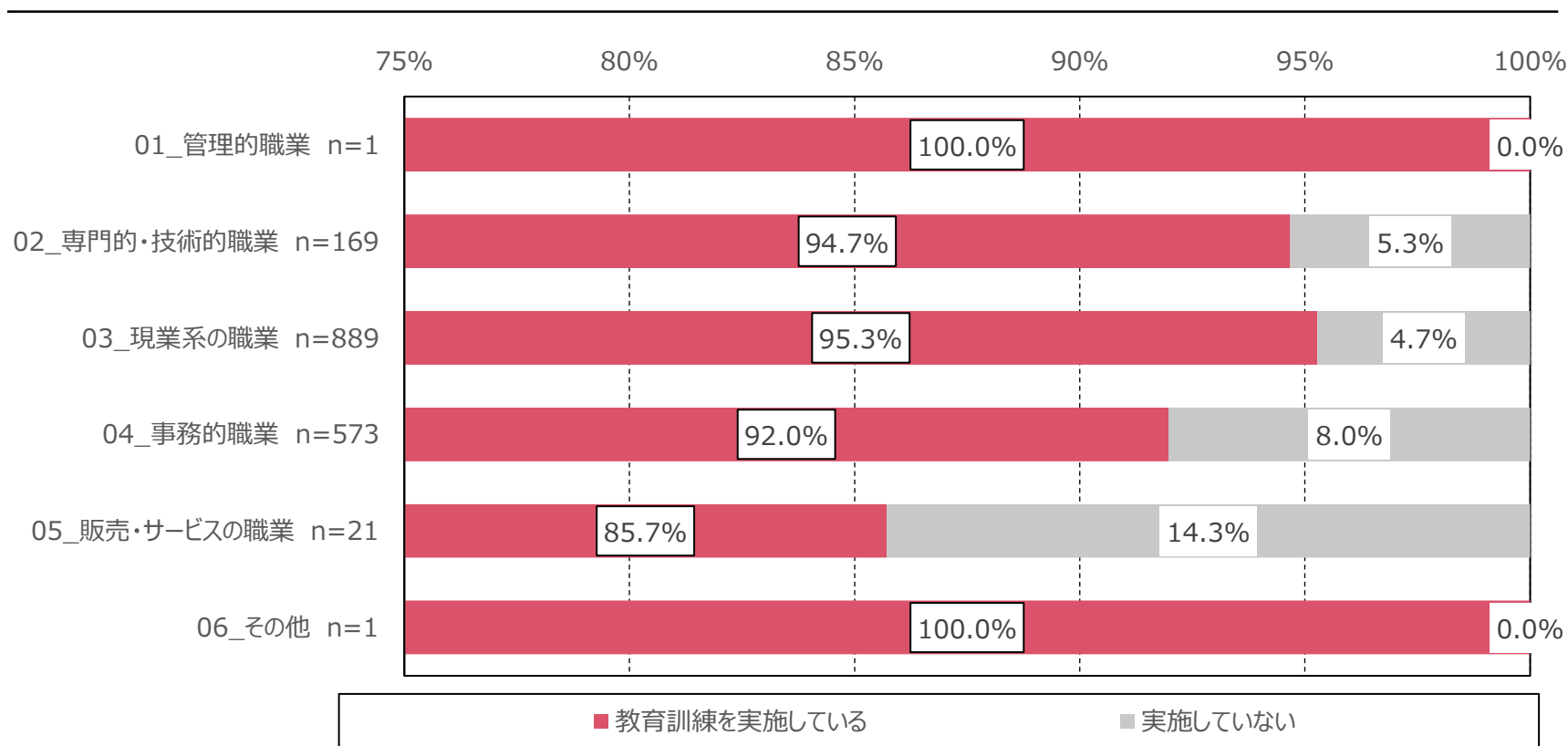
労

元

先

- 受け入れている主な派遣職種が現業系の職業の派遣先で教育訓練を実施している割合は、95.3%であり、最も高い（管理的職業を除く）
- 専門的・技術的職業、事務的職業でも、90%以上の派遣先が教育訓練を実施しており、割合は94.7%、92.0%である（管理的職業、その他を除く）

受け入れている主な派遣職種別の教育訓練の有無



(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

③派遣職種

教育訓練

労

元

先

- 受け入れている主な派遣職種にかかわらず、教育訓練のうち、OJTを実施している派遣先の割合が最も高い
- 専門的・技術的職業と現業系の職業では、安全衛生に関する研修、事務的職業と販売・サービスの職業では、コンプライアンス研修が2番目に多く、派遣職種に応じて必要な研修を実施していると考えられる

受け入れている主な派遣職種別の教育訓練の内容

	① OJT	② 派遣前研修	③ ビジネス マナー研修	④ 初級OA スキル研修	⑤ 上級OA スキル研修	⑥ 階層別研修	⑦ 職務別専門研修	⑧ 職務に必要な資格 取得に関する研修	⑨ 語学研修	⑩ 安全衛生 に関する研修	⑪ 派遣先の 情報の取り扱いに関する研修	⑫ コンプライ アンス研修	⑬ 派遣元 が実施する教育訓練への 便宜を図る	⑭ その他
01_管理的職業 n=1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
02_専門的・技術的職業 n=160	90.6%	16.3%	8.1%	4.4%	1.9%	1.3%	6.3%	3.8%	0.0%	41.3%	34.4%	40.6%	19.4%	1.9%
03_現業系の職業 n=847	92.7%	19.0%	2.1%	2.7%	0.5%	1.3%	1.3%	8.7%	0.4%	58.7%	14.0%	20.4%	11.6%	2.7%
04_事務的職業 n=527	94.9%	6.5%	5.5%	6.8%	3.0%	1.5%	9.1%	3.0%	0.2%	21.3%	20.5%	36.4%	13.3%	4.7%
05_販売・サービスの職業 n=18	100.0%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	5.6%	5.6%	16.7%	22.2%	11.1%	0.0%
06_その他 n=1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

④派遣先業種

教育訓練

労

元

先

- 情報通信業を除いて、派遣先の業種にかかわらず、教育訓練のうち、OJTを受けている派遣労働者の割合が最も高い
- 情報通信業では、コンプライアンス研修を受けている派遣労働者の割合が最も高く、OJTの割合は2番目に高い

派遣先の業種別の教育訓練の内容

	① OJT	② 派遣前研 修	③ ビジネスマ ナー研修	④ 初級OA スキル研 修	⑤ 上級OA スキル研 修	⑥ 階層別研 修	⑦ 職務別専 門研修	⑧ 職務に必 要な資格 取得に関 する研修	⑨ 語学研修	⑩ 安全衛生 に関する 研修	⑪ 派遣先の 情報の取 り扱いに関 する研修	⑫ コンプライ アンス研修	⑬ その他の 教育訓練
01_製造業系 n=388	36.1%	21.1%	19.8%	13.1%	7.7%	11.6%	6.7%	6.2%	2.8%	25.3%	20.1%	24.5%	0.0%
02_情報通信業 n=118	44.1%	16.1%	18.6%	12.7%	11.9%	9.3%	6.8%	4.2%	5.1%	16.9%	32.2%	46.6%	0.8%
03_サービス系 n=364	44.5%	23.9%	15.7%	12.4%	6.9%	4.7%	5.2%	3.6%	3.0%	17.9%	24.7%	35.2%	0.0%
04_建設業 n=67	38.8%	29.9%	22.4%	20.9%	14.9%	9.0%	4.5%	10.4%	4.5%	23.9%	20.9%	31.3%	0.0%
05_インフラ系 n=120	36.7%	20.0%	13.3%	11.7%	14.2%	12.5%	5.8%	7.5%	2.5%	22.5%	25.0%	30.0%	0.0%
06_卸売・小売・飲食・宿 泊 n=113	35.4%	20.4%	21.2%	15.9%	17.7%	15.0%	14.2%	7.1%	2.7%	15.0%	20.4%	18.6%	0.0%
07_その他 n=58	60.3%	24.1%	12.1%	15.5%	5.2%	6.9%	5.2%	5.2%	0.0%	17.2%	25.9%	36.2%	0.0%

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

④派遣先業種

教育訓練

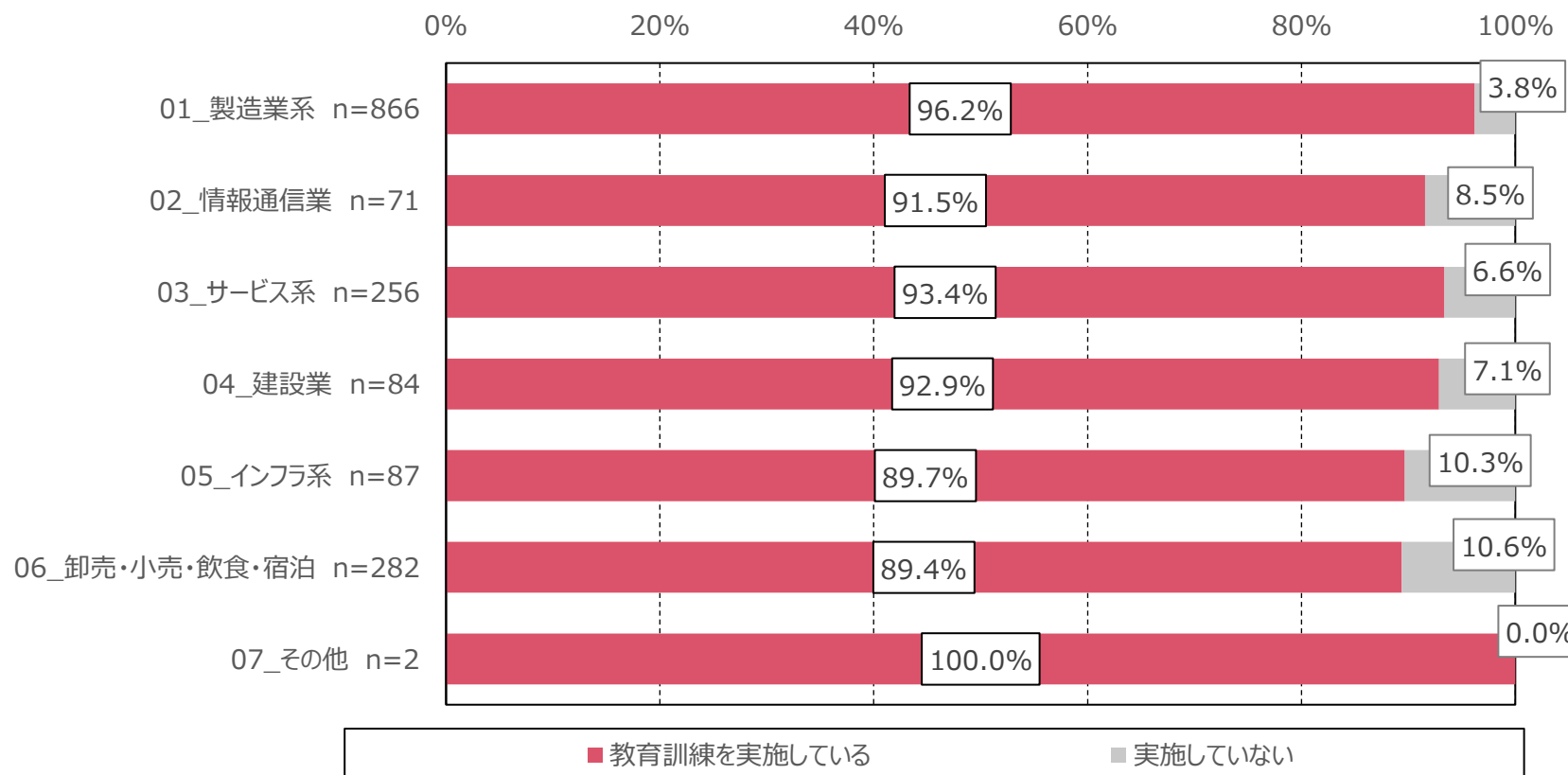
労

元

先

- 派遣先の業種が製造業系の派遣先で、教育訓練を実施している割合は96.2%であり、最も高い（その他を除く）
- サービス系、建設業（施工管理等）、情報通信業でも90%以上の派遣先が教育訓練を実施しており、割合は93.4%、92.9%、91.5%である（その他を除く）

派遣先の業種別の教育訓練の有無



(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

④派遣先業種

教育訓練

労

元

先

- 業種にかかわらず、教育訓練のうち、OJTを実施している派遣先の割合が最も高い

派遣先の業種別の教育訓練の内容

	① O J T	② 派遣前研 修	③ ビジネスマ ナー研修	④ 初級O A スキル研 修	⑤ 上級O A スキル研 修	⑥ 階層別研 修	⑦ 職務別専 門研修	⑧ 職務に必 要な資格 取得に関 する研修	⑨ 語学研修	⑩ 安全衛生 に関する 研修	⑪ 派遣先の 情報の取 り扱いに 関する研 修	⑫ コンプライ アンス研 修	⑬派遣元 が実施す る教育訓 練への便 宜を図る	⑭その他
01_製造業系 n=833	93.5%	18.6%	2.2%	2.5%	0.5%	1.1%	2.0%	8.0%	0.4%	58.3%	15.1%	23.0%	12.6%	2.2%
02_情報通信業 n=65	92.3%	13.8%	6.2%	3.1%	1.5%	1.5%	9.2%	0.0%	0.0%	29.2%	46.2%	47.7%	23.1%	6.2%
03_サービス系 n=239	95.4%	10.5%	6.3%	6.3%	4.2%	1.7%	5.9%	5.0%	0.4%	30.5%	29.7%	41.8%	14.6%	6.3%
04_建設業 n=78	88.5%	10.3%	10.3%	10.3%	2.6%	1.3%	3.8%	6.4%	1.3%	29.5%	11.5%	25.6%	12.8%	5.1%
05_インフラ系 n=78	93.6%	10.3%	1.3%	5.1%	1.3%	1.3%	9.0%	3.8%	0.0%	29.5%	12.8%	33.3%	12.8%	2.6%
06_卸売・小売・飲食・ 宿泊 n=252	92.9%	6.3%	6.3%	6.0%	2.0%	2.0%	9.5%	3.6%	0.0%	19.8%	15.5%	25.0%	9.9%	2.8%
07_その他 n=2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

⑤雇用契約

教育訓練

労

元

先

- 雇用契約が無期・フルタイム、有期・フルタイム、有期・パートタイムの派遣労働者で、教育訓練のうち、OJTを受けている派遣労働者の割合が最も高い
- 無期・パートタイムの派遣労働者は、ビジネスマナー研修を受けている割合が最も高い

雇用契約の教育訓練の内容

	① OJT	② 派遣前研 修	③ ビジネスマ ナー研修	④ 初級OA スキル研修	⑤ 上級OA スキル研修	⑥ 階層別研 修	⑦ 職務別専 門研修	⑧ 職務に必 要な資格 取得に関 する研修	⑨ 語学研修	⑩ 安全衛生 に関する研 修	⑪ 派遣先の 情報の取 り扱いに関 する研修	⑫ コンプライ アンス研修	⑬ その他の 教育訓練
1_無期・フルタイム n=441	43.8%	26.1%	24.3%	15.6%	12.7%	11.3%	9.5%	7.3%	4.5%	20.6%	21.5%	30.4%	0.2%
2_無期・パートタイム n=232	17.2%	15.1%	22.0%	19.4%	12.1%	15.9%	7.8%	6.9%	3.4%	11.6%	12.9%	15.5%	0.0%
3_有期・フルタイム n=431	50.6%	20.6%	10.4%	9.7%	6.0%	5.6%	3.9%	3.2%	1.9%	24.6%	29.7%	39.7%	0.0%
4_有期・パートタイム n=124	38.7%	24.2%	12.1%	8.1%	7.3%	3.2%	4.0%	5.6%	0.8%	23.4%	28.2%	29.0%	0.0%

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

⑤雇用契約

教育訓練

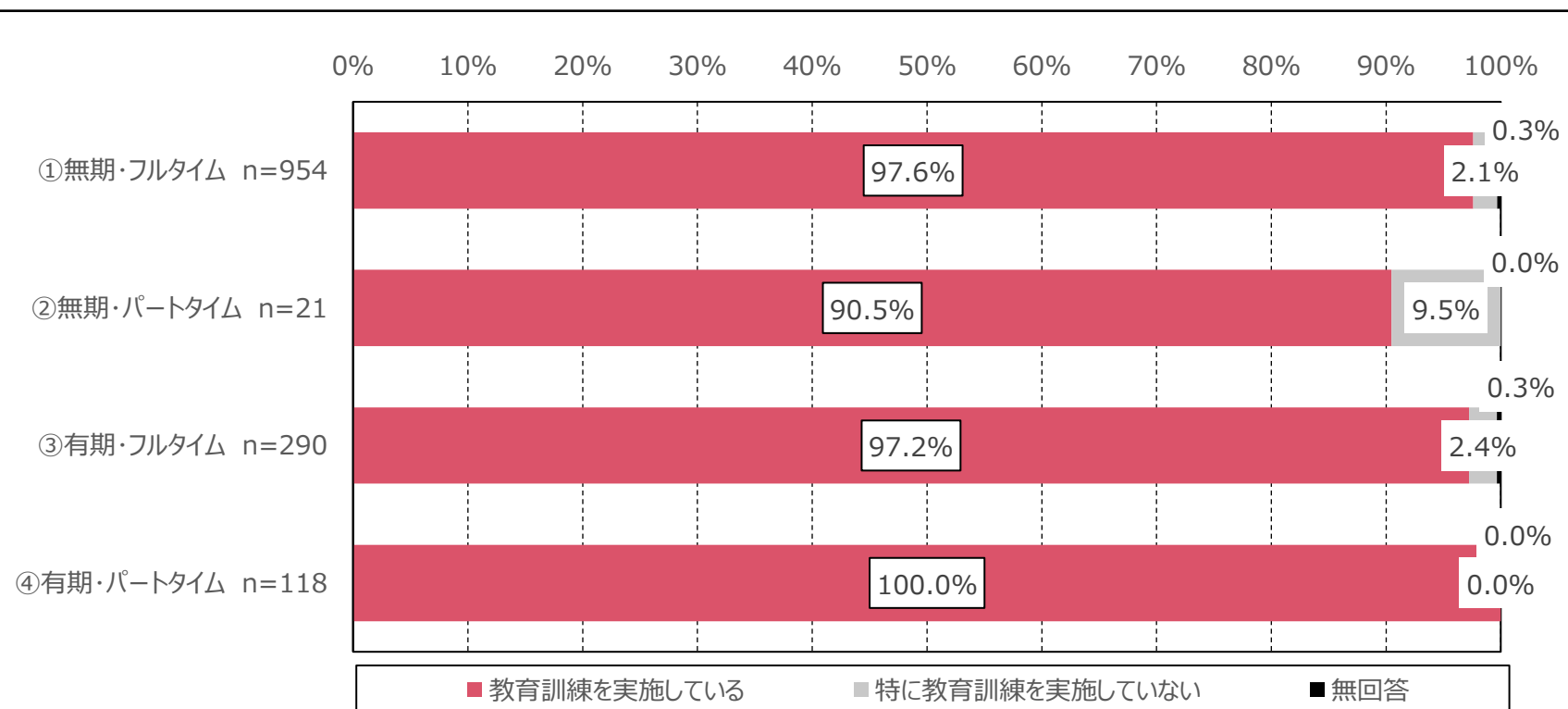
労

元

先

- 派遣労働者の主な雇用契約が有期・パートタイムの派遣元が教育訓練を実施している割合は、100%であり、最も高い
- 無期・フルタイム、有期・フルタイム、無期・パートタイムでも、90%以上の派遣元が教育訓練を実施しており、割合は97.6%、97.2%、90.5%である

主な雇用契約別の教育訓練の有無



(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

⑤雇用契約

教育訓練

労

元

先

- 派遣労働者の主な雇用契約が有期・フルタイム、無期・パートタイム、有期・フルタイムの派遣元では、教育訓練のうち、OJTを実施している割合が最も高い
- 有期・パートタイムの派遣元では、派遣前研修を実施している割合が最も高い

主な雇用契約別の教育訓練の内容

	①OJT	②派遣前研修	③ビジネスマナー研修	④初級OAスキル研修	⑤上級OAスキル研修	⑥階層別研修	⑦職務別専門研修	⑧職務に必要な資格取得に関する研修	⑨語学研修	⑩安全衛生に関する研修	⑪派遣先の情報の取り扱いに関する研修	⑫コンプライアンス研修	⑬その他の教育訓練
①無期・フルタイム n=931	81.7%	56.9%	47.9%	26.9%	16.0%	45.4%	13.6%	25.1%	1.9%	64.9%	50.5%	62.3%	9.3%
②無期・パートタイム n=19	78.9%	47.4%	26.3%	10.5%	0.0%	10.5%	0.0%	5.3%	0.0%	63.2%	31.6%	36.8%	5.3%
③有期・フルタイム n=282	74.1%	66.0%	40.4%	25.5%	9.2%	30.9%	9.9%	18.8%	4.3%	68.4%	52.1%	55.7%	10.3%
④有期・パートタイム n=118	49.2%	78.8%	66.9%	46.6%	39.8%	56.8%	39.0%	41.5%	5.1%	78.0%	35.6%	38.1%	4.2%

キャリア形成支援

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

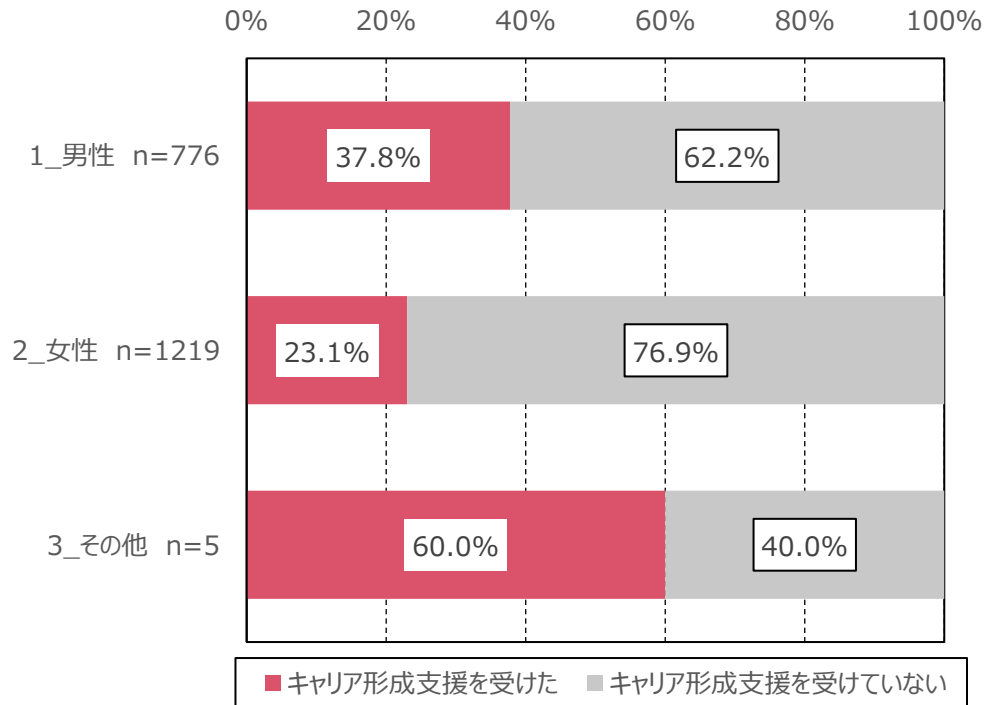
①性別

キャリア形成支援

労 元 先

- 女性よりも男性の派遣労働者がキャリア形成支援を受けており、37.8%である
- 性別にかかわらず、キャリア形成支援のうち、キャリアコンサルティングを受けた派遣労働者の割合が最も高い

性別別のキャリア形成支援の有無



性別別のキャリア形成支援の内容

	①キャリアに関する研修	②キャリアコンサルティング	③キャリアに関する情報の提供
1_男性 n=293	43.7%	56.7%	31.4%
2_女性 n=281	39.1%	49.1%	31.3%
3_その他 n=3	33.3%	33.3%	33.3%

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

②労働者のキャリア志向

キャリア形成支援

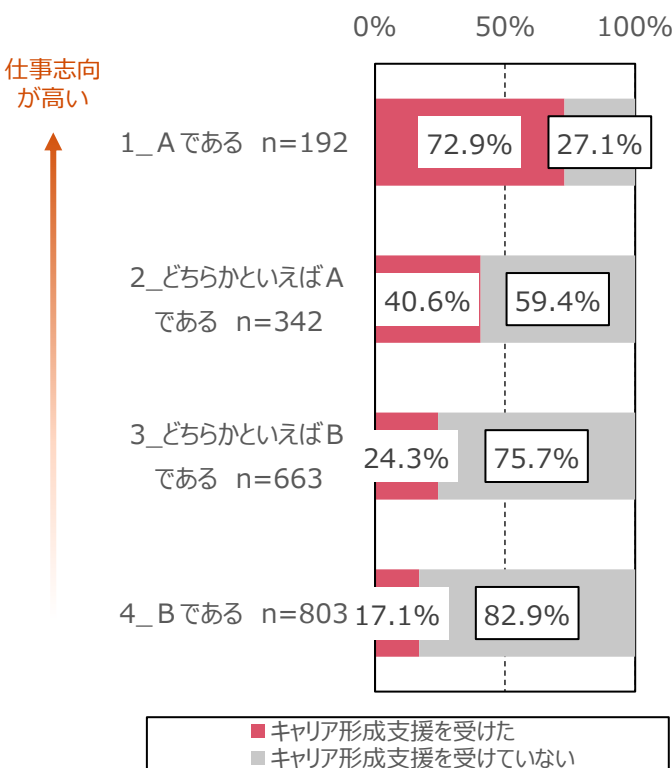
労

元

先

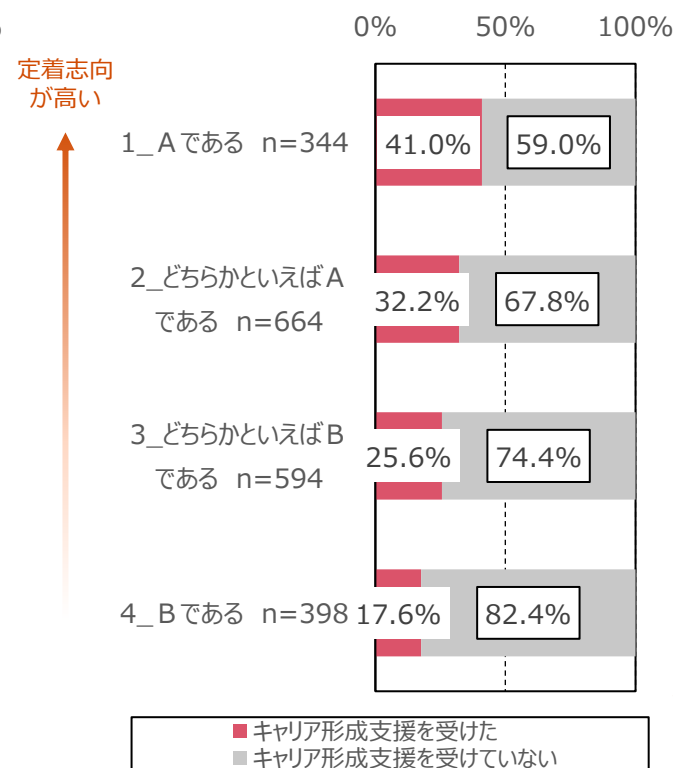
- 仕事志向、定着志向が高いほど、キャリア形成支援を受けている派遣労働者の割合が高い傾向がある
- スキル発揮志向が高いほど、キャリア形成支援のうち、キャリア形成支援を受けている派遣労働者の割合が低い傾向がある

仕事志向別のキャリア形成支援の有無



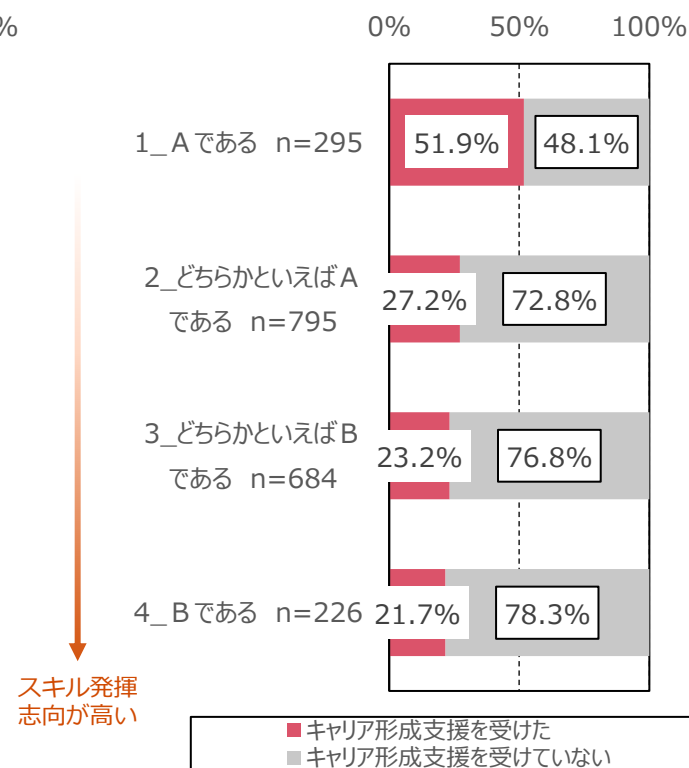
※ A：生活より仕事の都合を優先させたい
※ B：仕事よりも生活の都合を優先させたい

定着志向別のキャリア形成支援の有無



※ A：同じ会社で長く働きたい
※ B：同じ会社で長く働くことにこだわらない

スキル発揮志向別のキャリア形成支援の有無



※ A：特定の専門分野に限定せず、幅広い経験を積みたい
※ B：専門的なスキルを発揮できる仕事がしたい

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

②労働者のキャリア志向

キャリア形成支援

労

元

先

- 派遣労働者のキャリア志向にかかわらず、キャリア形成支援のうち、キャリアコンサルティングを受けている派遣労働者の割合が最も高い傾向がある
- スキル発揮志向が高いほど、キャリアコンサルティングを受けている派遣労働者の割合が低い傾向がある

仕事志向

仕事志向が高い

	①キャリアに関する研修	②キャリアコンサルティング	③キャリアに関する情報の提供
1_Aである n=140	56.4%	58.6%	27.9%
2_どちらかといえばAである n=139	40.3%	50.4%	28.1%
3_どちらかといえばBである n=161	33.5%	52.8%	36.6%
4_Bである n=137	36.5%	49.6%	32.1%

※ A：生活より仕事の都合を優先させたい

※ B：仕事よりも生活の都合を優先させたい

定着志向

定着志向が高い

	①キャリアに関する研修	②キャリアコンサルティング	③キャリアに関する情報の提供
1_Aである n=141	47.5%	54.6%	34.0%
2_どちらかといえばAである n=214	41.6%	52.8%	29.0%
3_どちらかといえばBである n=152	34.2%	56.6%	28.9%
4_Bである n=70	44.3%	41.4%	38.6%

※ A：同じ会社で長く働きたい

※ B：同じ会社で長く働くことにこだわらない

スキル発揮志向

スキル発揮志向が高い

	①キャリアに関する研修	②キャリアコンサルティング	③キャリアに関する情報の提供
1_Aである n=153	49.0%	57.5%	31.4%
2_どちらかといえばAである n=216	38.4%	55.1%	25.9%
3_どちらかといえばBである n=159	37.7%	47.8%	34.0%
4_Bである n=49	42.9%	44.9%	46.9%

※ A：特定の専門分野に限定せず、幅広い経験を積みたい

※ B：専門的なスキルを発揮できる仕事がしたい

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

③派遣職種

キャリア形成支援

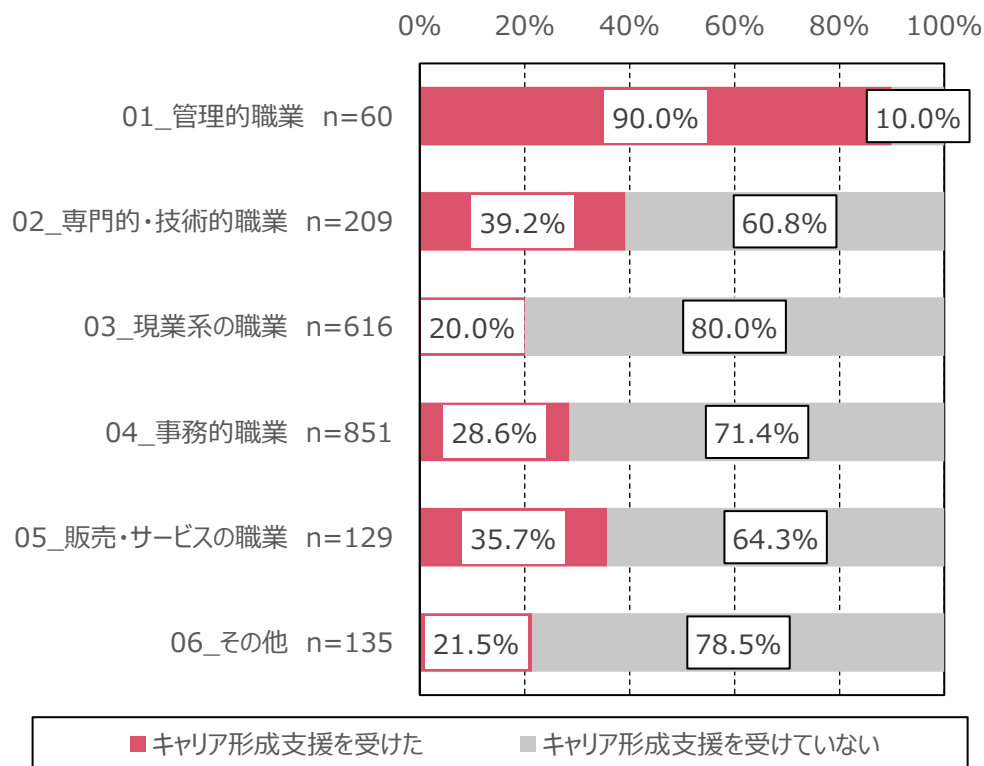
労

元

先

- 管理的職業の派遣労働者がキャリア形成支援を受けている割合は、90.0%であり、最も高い。続いて、専門的・技術的職業、販売・サービスの職業の派遣労働者で割合が高く、39.2.0%、35.7%である
- 管理的職業では、キャリア形成支援のうち、キャリアに関する研修を受けた派遣労働者の割合が最も高い。それ以外の職種では、キャリアコンサルティングを受けた割合が最も高い

派遣職種別のキャリア形成支援の有無



派遣職種別のキャリア形成支援の内容

	①キャリアに関する研修	②キャリアコンサルティング	③キャリアに関する情報の提供
01_管理的職業 n=54	79.6%	46.3%	20.4%
02_専門的・技術的職業 n=82	48.8%	53.7%	22.0%
03_現業系の職業 n=123	42.3%	50.4%	37.4%
04_事務的職業 n=243	31.7%	55.1%	32.9%
05_販売・サービスの職業 n=46	41.3%	47.8%	32.6%
06_その他 n=29	27.6%	62.1%	37.9%

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

③派遣職種

キャリア形成支援

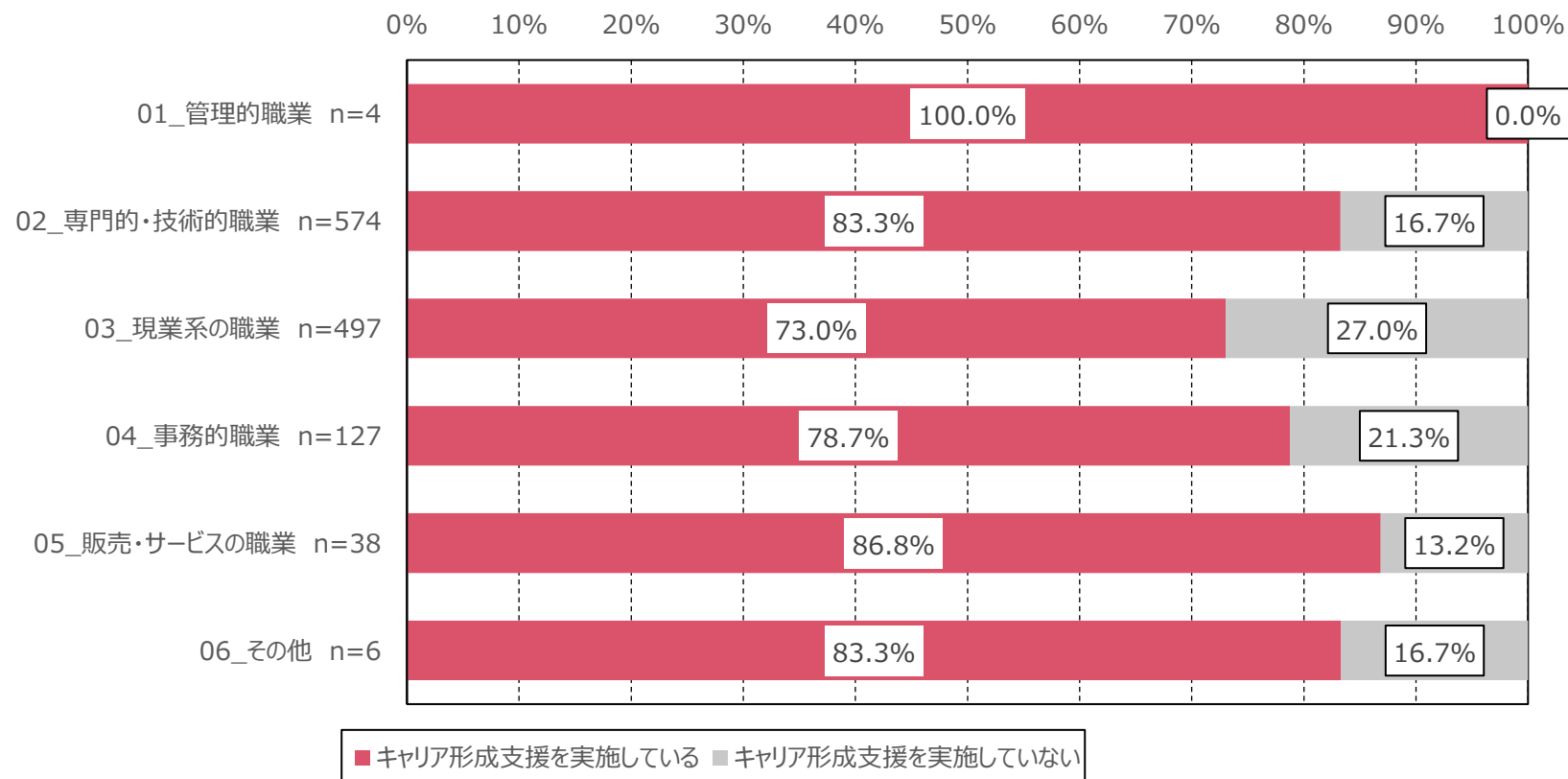
労

元

先

- 主な派遣職種が販売・サービスの職業の派遣元ではキャリア形成支援を実施している割合が86.8%であり、最も高い（管理的職業を除く）
- 続いて、専門的・技術的職業の派遣元で割合が高く、83.3%である

主な派遣職種別のキャリア形成支援の有無



(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

③派遣職種

キャリア形成支援

労

元

先

- 主な派遣職種が現業系の職業、事務的職業、販売・サービスの職業の派遣元では、キャリア形成支援のうち、営業担当によるキャリア面談を実施している割合が最も高い
- 専門的・技術的職業の派遣元では、社内キャリア研修を実施している派遣元が最も多く、営業担当によるキャリア面談は2番目に多い

主な派遣職種別のキャリア形成支援の内容

	営業担当による キャリア面談	社内カウンセ ラーによるキャ リア面談	社外カウンセ ラーによるキャ リア面談	社内キャリア研 修	社外キャリア研 修	キャリアに関する 情報の提供	その他
01_管理的職業 n=4	75.0%	25.0%	50.0%	50.0%	75.0%	50.0%	0.0%
02_専門的・技術的職業 n=478	62.6%	53.1%	18.6%	66.1%	40.8%	60.0%	10.9%
03_現業系の職業 n=363	65.6%	51.0%	21.8%	64.5%	37.7%	60.6%	8.3%
04_事務的職業 n=100	80.0%	51.0%	17.0%	63.0%	29.0%	49.0%	7.0%
05_販売・サービスの職業 n=33	81.8%	60.6%	36.4%	72.7%	60.6%	75.8%	12.1%
06_その他 n=5	20.0%	40.0%	20.0%	40.0%	40.0%	80.0%	0.0%

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

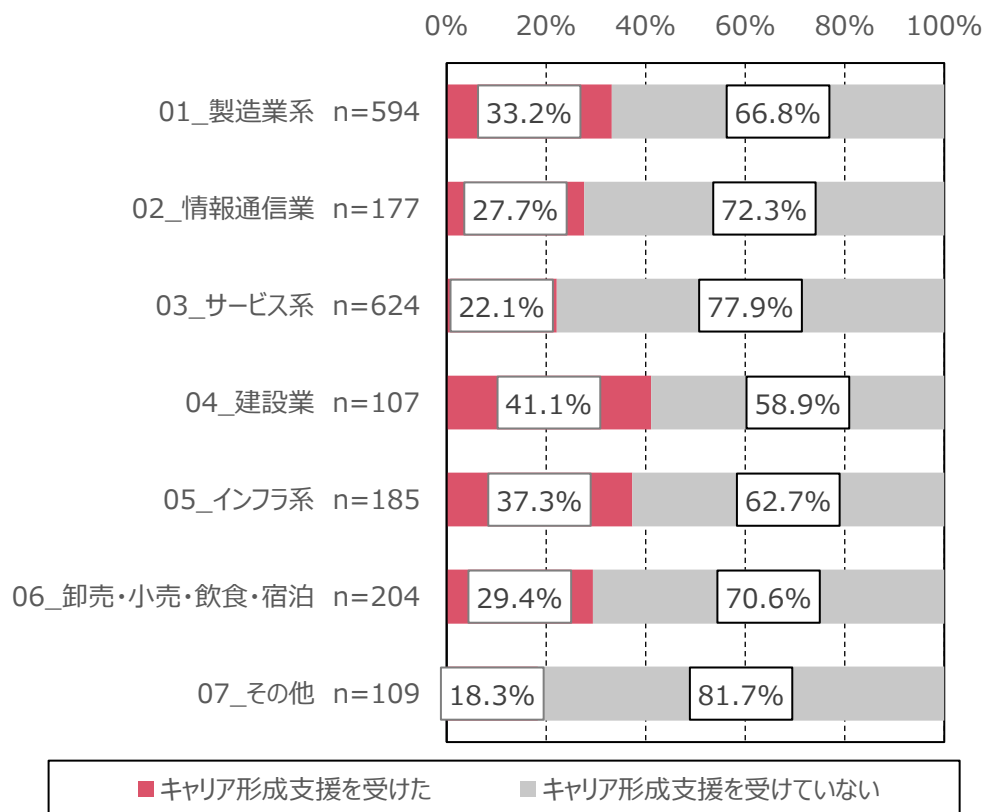
④派遣先の業種

キャリア形成支援

労 元 先

- 派遣先が建設業（施工管理等）の派遣労働者がキャリア形成支援を受けている割合は、41.1%であり、最も高い。続いて、インフラ系、製造業系の派遣先で割合が高く、37.3%、33.2%である
- 建設業（施工管理等）の派遣先では、キャリア形成支援のうち、キャリアに関する研修を受けた派遣労働者の割合が最も高い。それ以外の業種では、キャリアコンサルティングを受けた派遣労働者の割合が最も高い

派遣先の業種別のキャリア形成支援の有無



派遣先の業種別のキャリア形成支援の内容

	①キャリアに関する研修	②キャリアコンサルティング	③キャリアに関する情報の提供
01_製造業系 n=197	43.7%	52.3%	25.9%
02_情報通信業 n=49	30.6%	55.1%	34.7%
03_サービス系 n=138	34.1%	53.6%	40.6%
04_建設業 n=44	72.7%	47.7%	25.0%
05_インフラ系 n=69	27.5%	50.7%	40.6%
06_卸売・小売・飲食・宿泊 n=60	51.7%	56.7%	20.0%
07_その他 n=20	45.0%	55.0%	30.0%

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

⑤雇用契約

キャリア形成支援

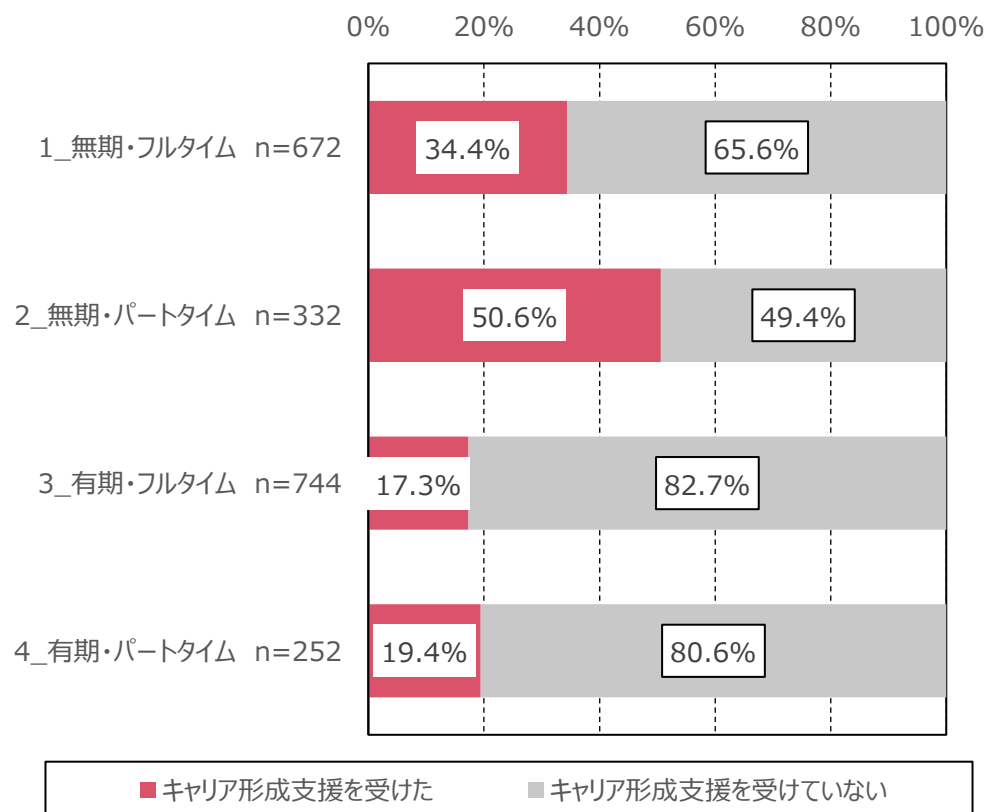
労

元

先

- 雇用契約が無期・パートタイムの派遣労働者が、キャリア形成支援を受けた割合は50.6%であり、最も高い。続いて、無期・フルタイムの派遣労働者で割合が高く、有期雇用の派遣労働者よりも、無期雇用の派遣労働者がキャリア形成支援を受けている傾向がある
- 無期・フルタイム、無期・パートタイム、有期・フルタイムでは、キャリア形成支援のうち、キャリアコンサルティングを受けた派遣労働者の割合が最も高いが、有期・パートタイムでは、キャリアに関する研修の割合が最も高い

雇用契約別のキャリア形成支援の有無



雇用契約別のキャリア形成支援の内容

	①キャリアに関する研修	②キャリアコンサルティング	③キャリアに関する情報の提供
1_無期・フルタイム n=231	47.2%	53.2%	29.4%
2_無期・パートタイム n=168	34.5%	61.3%	23.2%
3_有期・フルタイム n=129	36.4%	45.0%	41.1%
4_有期・パートタイム n=49	51.0%	42.9%	42.9%

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

⑤雇用契約

キャリア形成支援

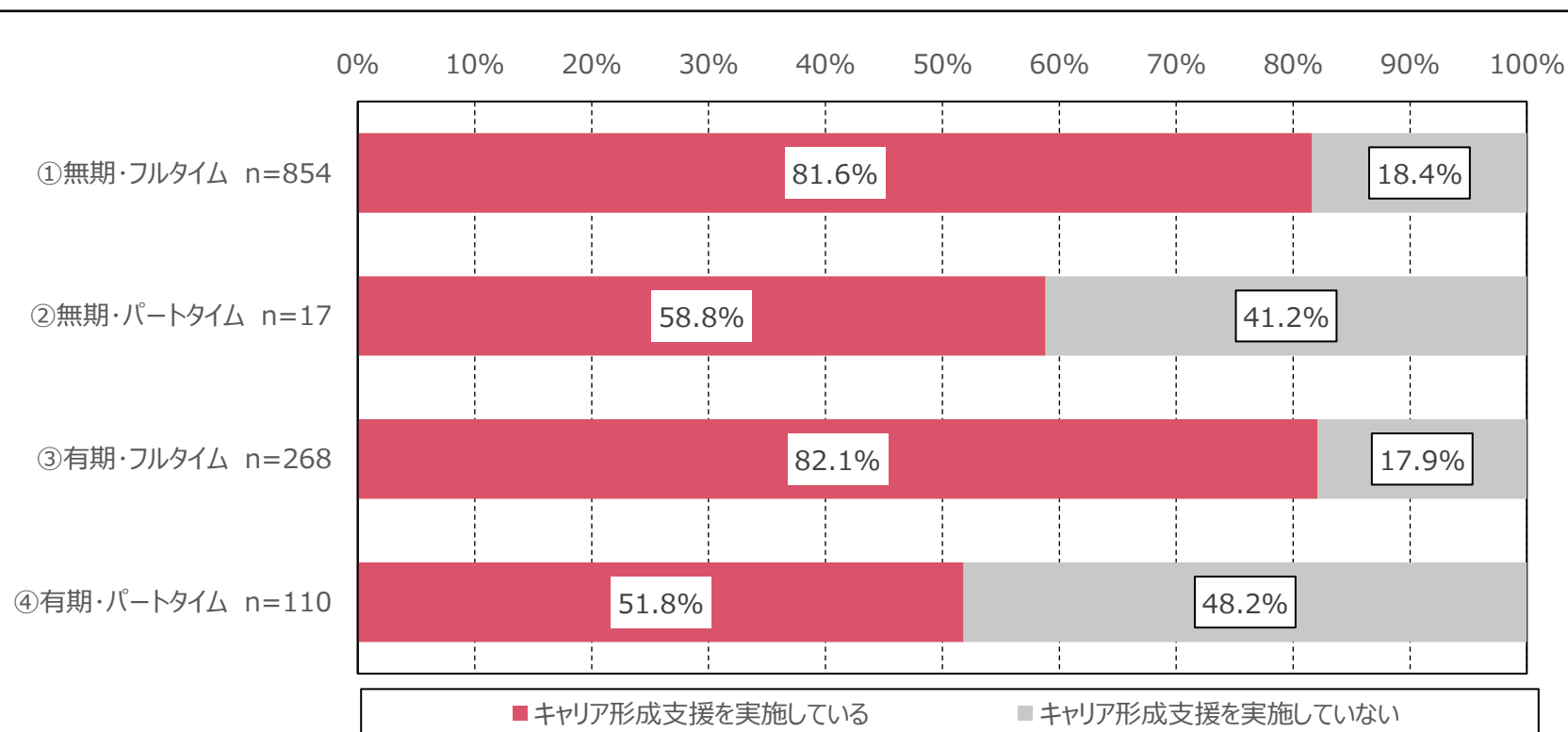
労

元

先

- 派遣労働者の主な雇用契約が有期・フルタイムの派遣元がキャリア形成支援を実施している割合は、82.1%であり、最も高い
- 続いて、無期・フルタイムでも81.6%の派遣元がキャリア形成支援を実施しており、主な雇用契約がパートタイムの派遣元よりも割合が高い

主な雇用契約別のキャリア形成支援の有無



(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

⑤雇用契約

キャリア形成支援

労

元

先

- 派遣労働者の主な雇用契約が無期・フルタイムの派遣元は、他の契約形態が主な雇用契約である派遣元と比べ社内キャリア研修を実施している割合が最も高い
- 有期・フルタイム、有期・パートタイムの派遣元では、営業担当によるキャリア面談を実施している割合が最も高い
- 無期・パートタイムの派遣元では、営業担当によるキャリア面談、社内キャリア研修、キャリアに関する情報の提供を実施している割合が最も高い

主な雇用契約別のキャリア形成支援の内容

	営業担当による キャリア面談	社内カウンセラーに よるキャリア面談	社外カウンセラーに よるキャリア面談	社内キャリア研修	社外キャリア研修	キャリアに関する情 報の提供	その他
①無期・フルタイム n=697	62.0%	53.1%	19.2%	66.3%	40.2%	60.4%	9.2%
②無期・パートタイム n=10	60.0%	40.0%	30.0%	60.0%	50.0%	60.0%	10.0%
③有期・フルタイム n=220	75.5%	50.0%	21.4%	62.3%	38.2%	58.6%	9.1%
④有期・パートタイム n=57	77.2%	54.4%	26.3%	68.4%	33.3%	57.9%	15.8%

雇用安定措置

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

①性別

雇用安定措置

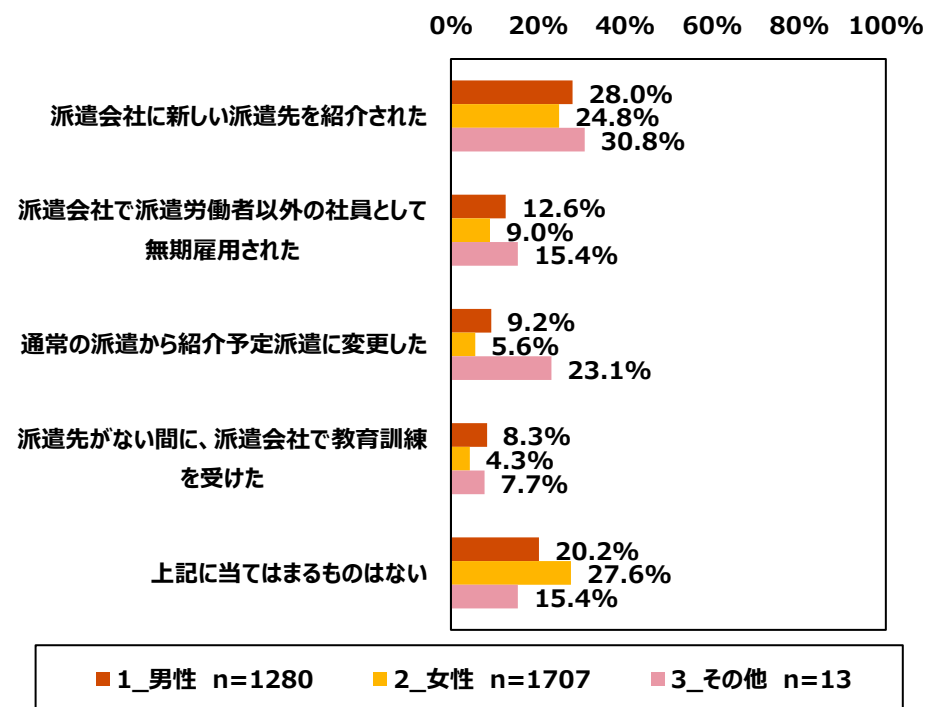
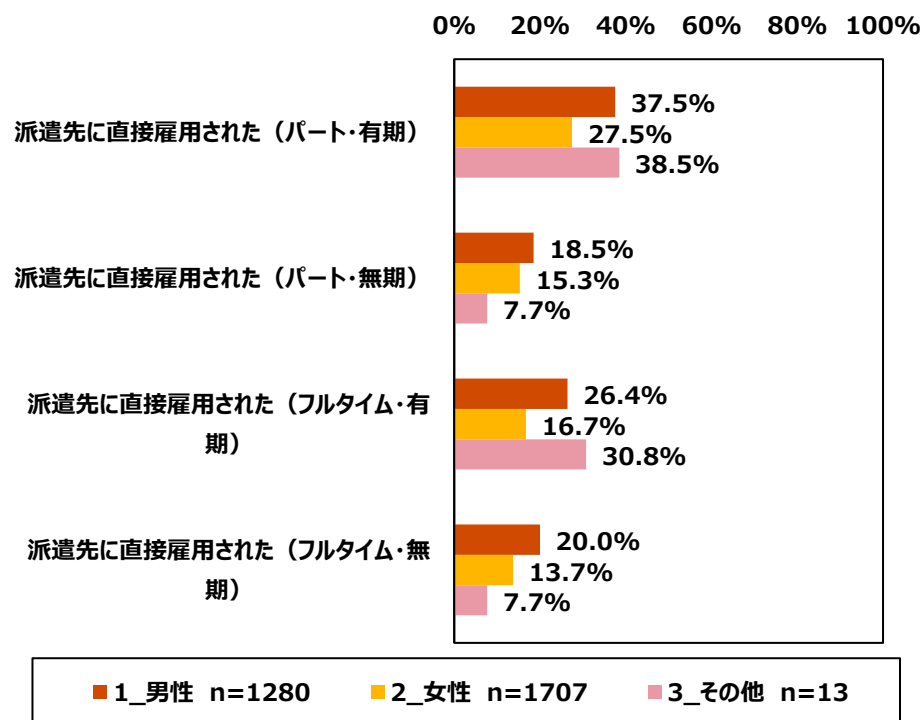
労

元

先

- いずれの雇用安定措置についても、女性よりも、男性が雇用安定措置を受けている傾向がある

性別別の雇用安定措置の有無・内容



(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

②労働者のキャリア志向（仕事志向）

雇用安定措置

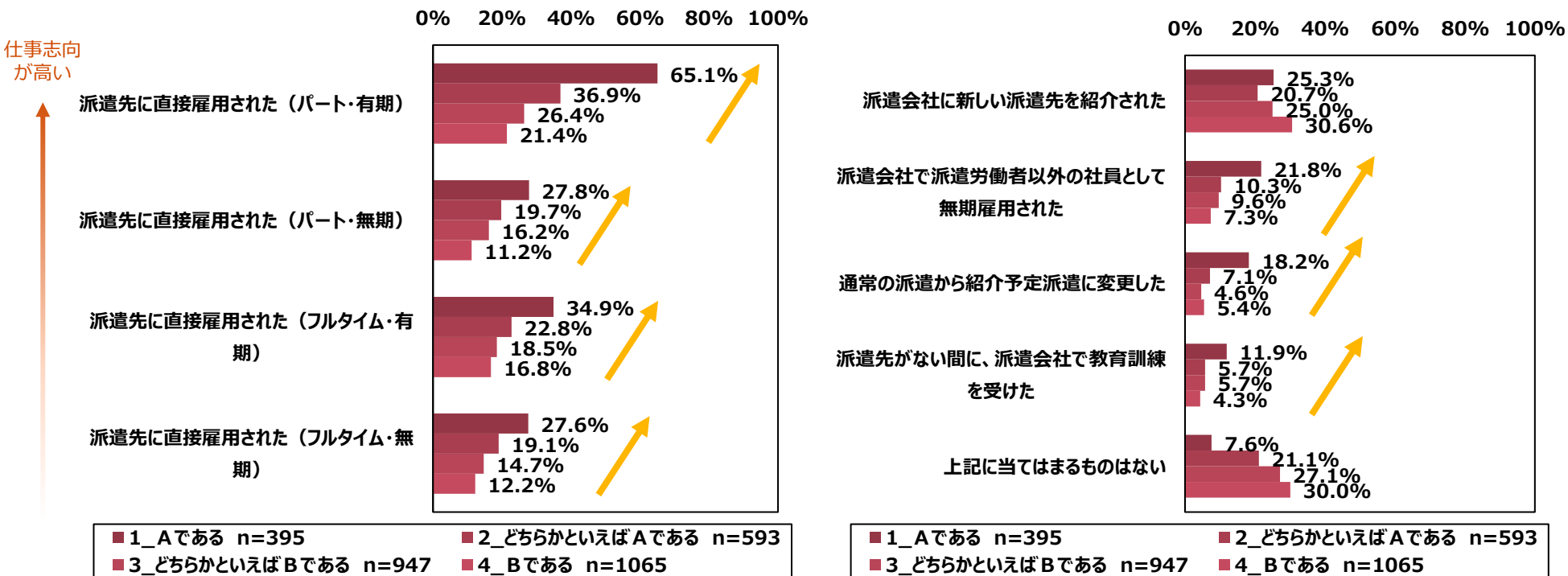
労

元

先

- 仕事志向が高いほど、雇用安定措置のうち、派遣先の直接雇用（第1号措置）、派遣会社での直接雇用（第3号措置）、紹介予定派遣への切替や派遣元での教育訓練の（第4号措置）を受けている派遣労働者の割合が高い傾向がある

仕事志向別の雇用安定措置の有無・内容



※ A：生活より仕事の都合を優先させたい
※ B：仕事よりも生活の都合を優先させたい

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

②労働者のキャリア志向（定着志向）

雇用安定措置

労

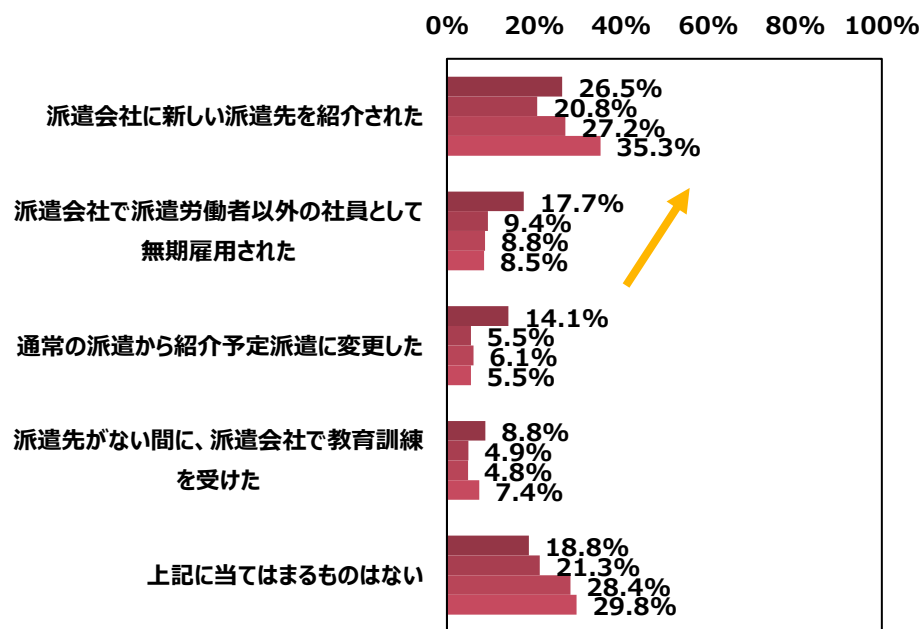
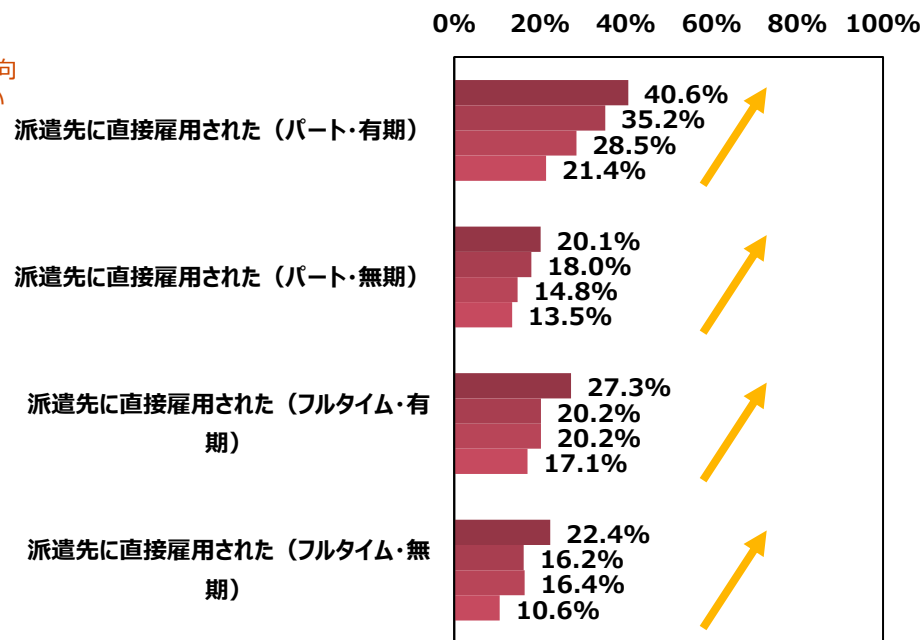
元

先

- 定着志向が高いほど、雇用安定措置のうち、派遣先の直接雇用（第1号措置）、派遣会社での直接雇用（第3号措置）、紹介予定派遣への切替（第4号措置）を受けている派遣労働者の割合が高い傾向がある

定着志向別の雇用安定措置の有無・内容

定着志向
が高い



■ 1_Aである n=532 ■ 2_どちらかといえばAである n=1074
■ 3_どちらかといえばBである n=867 ■ 4_Bである n=527

■ 1_Aである n=532 ■ 2_どちらかといえばAである n=1074
■ 3_どちらかといえばBである n=867 ■ 4_Bである n=527

※ A：同じ会社で長く働きたい
※ B：同じ会社で長く働くことにこだわらない

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

②労働者のキャリア志向（スキル発揮志向）

雇用安定措置

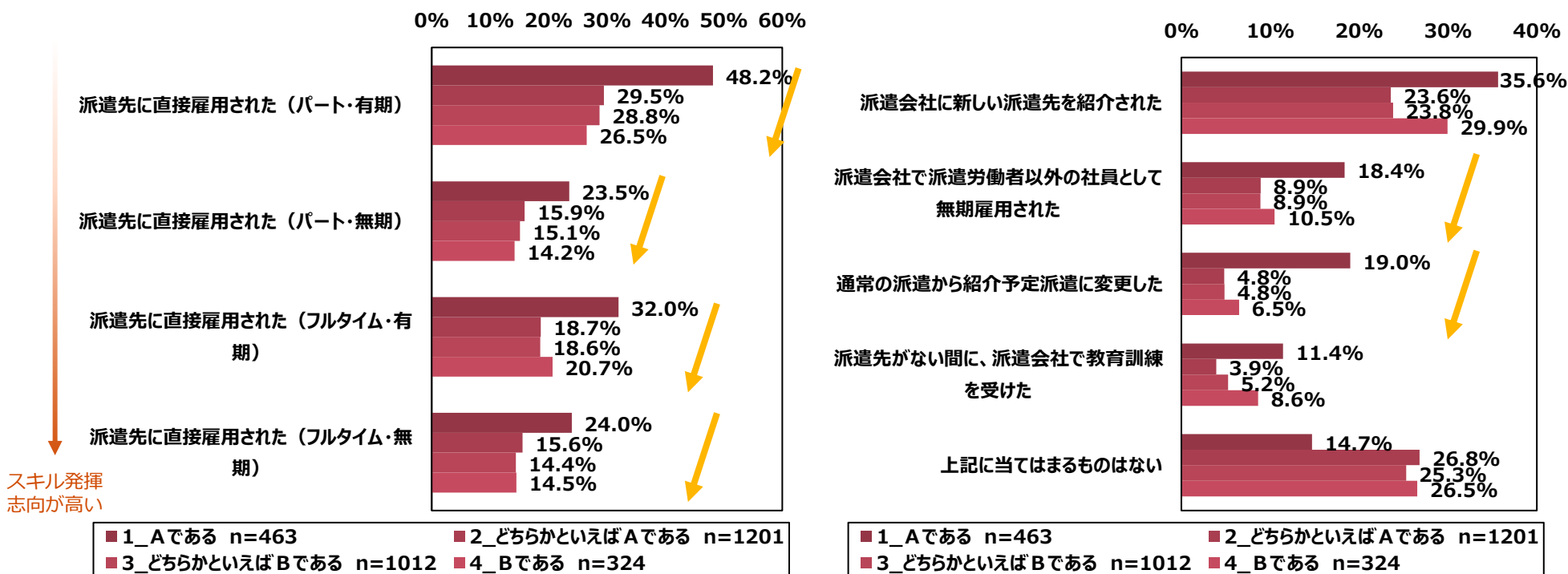
労

元

先

- スキル発揮志向が高いほど、雇用安定措置のうち、派遣先の直接雇用（第1号措置）、派遣会社での直接雇用（第3号措置）、紹介予定派遣への切替（第4号措置）を受けている派遣労働者の割合が低い傾向がある

スキル発揮志向別の雇用安定措置の有無・内容



※ A：特定の専門分野に限定せず、幅広い経験を積みたい
 ※ B：専門的なスキルを発揮できる仕事がしたい

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

③派遣職種

雇用安定措置

労

元

先

- 管理的職業、専門的・技術的職業、事務的職業、販売・サービスの職業では、雇用安定措置のうち、派遣先に直接雇用（有期・パートタイム）された派遣労働者の割合が最も高い
- 現業系の職業では、派遣会社に新しい派遣先を紹介された派遣労働者の割合が最も高い

派遣職種別の雇用安定措置の内容

		① 派遣先に直接 雇用された (パート・有 期)	② 派遣先に直 接雇用され た(パート・ 無期)	③ 派遣先に直 接雇用され た(フルタイ ム・有期)	④ 派遣先に直 接雇用され た(フルタイ ム・無期)	⑤ 派遣会社に 新しい派遣 先を紹介さ れた	⑥ 派遣会社で 派遣労働者 以外の社員 として無期雇 用された	⑦ 通常の派遣 から紹介予 定派遣に変 更した	⑧ 派遣先がな い間に、派遣 会社で教育 訓練を受け た
01_管理的職業	n=115	85.2%	26.1%	33.0%	28.7%	26.1%	22.6%	20.0%	18.3%
02_専門的・技術的職業	n=290	47.6%	23.8%	31.4%	21.0%	35.2%	14.5%	11.0%	8.6%
03_現業系の職業	n=601	33.6%	22.1%	24.3%	23.8%	35.1%	12.5%	8.7%	8.7%
04_事務的職業	n=914	38.4%	20.2%	27.4%	19.9%	34.8%	14.7%	6.8%	6.5%
05_販売・サービスの職業	n=234	51.7%	24.8%	29.9%	19.7%	34.6%	10.7%	17.1%	8.1%
06_その他	n=114	38.6%	21.1%	28.1%	22.8%	38.6%	12.3%	6.1%	4.4%

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

③派遣職種

雇用安定措置

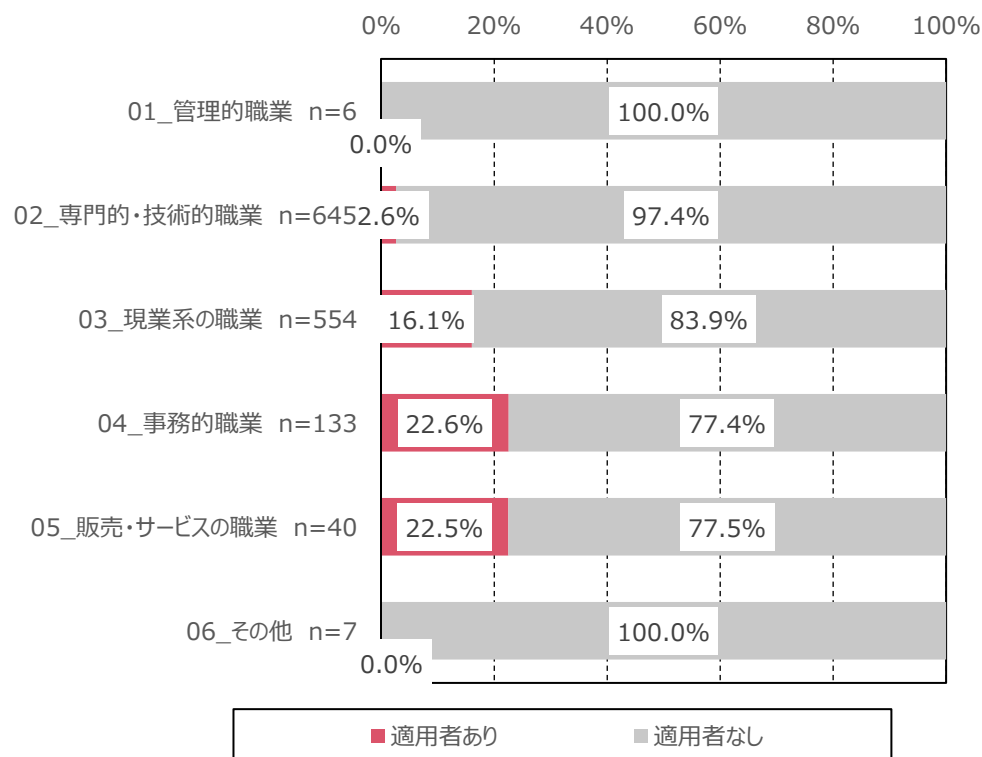
労

元

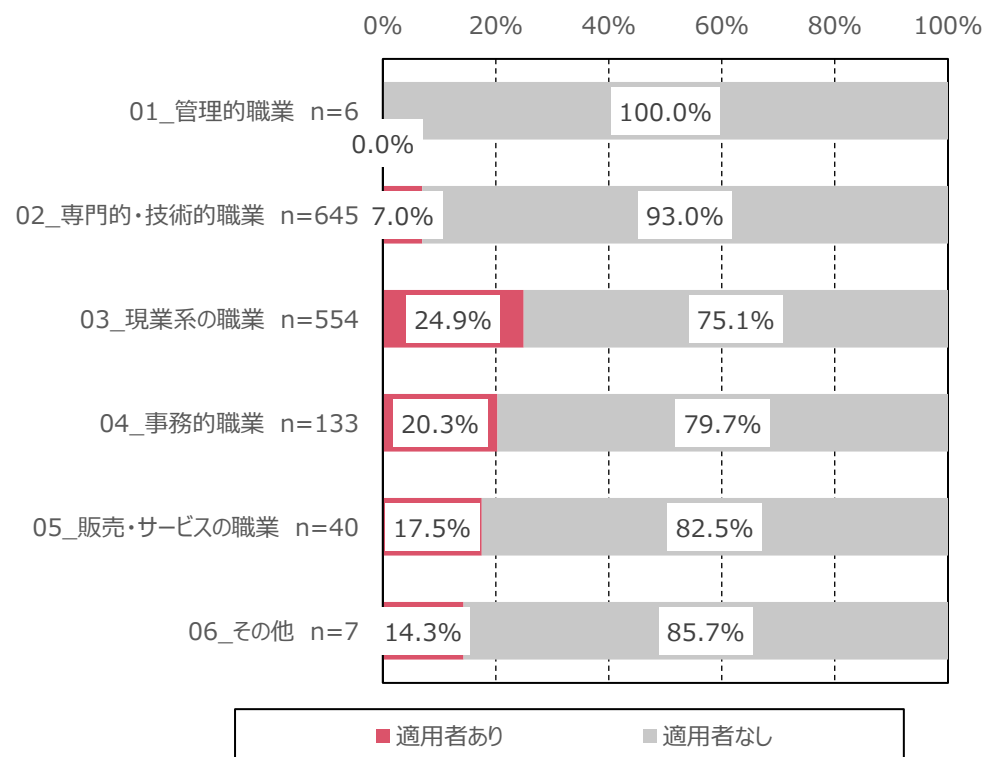
先

- 主な派遣職種が事務的職業、販売・サービスの職業の派遣元で、第1号措置を実施した割合は、22.6%、22.5%であり、最も高い
- 主な派遣職種が現業系の職業で、第2号措置の実施した割合は24.0%であり、最も高い

主な派遣職種別の雇用安定措置の有無（第1号措置）



主な派遣職種別の雇用安定措置の有無（第2号措置）



※ 適用者あり：雇用安定措置を実施し、成功した事業所

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

③派遣職種

雇用安定措置

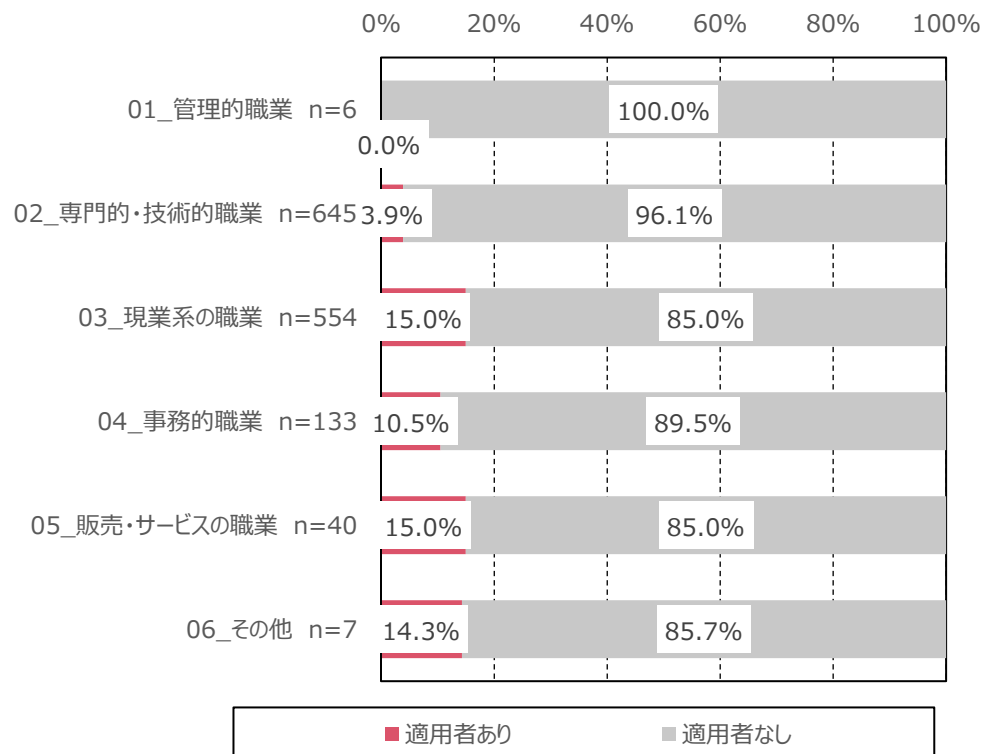
労

元

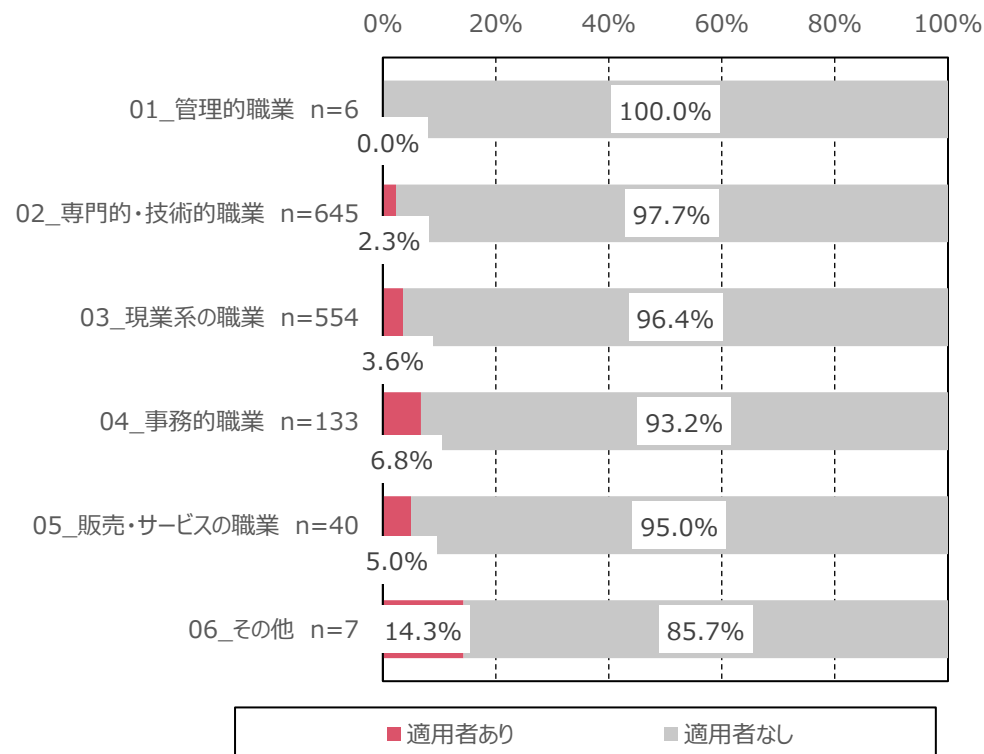
先

- 主な派遣職種が現業系の職業、販売・サービスの職業の派遣元で、第3号措置の実施が最も多く、いずれも15.0%である
- 主な派遣職種が事務的職業で、第4号措置の実施が最も多く、6.8%である（その他を除く）

主な派遣職種別の雇用安定措置の有無（第3号措置）



主な派遣職種別の雇用安定措置の有無（第4号措置）



(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

③派遣職種

雇用安定措置

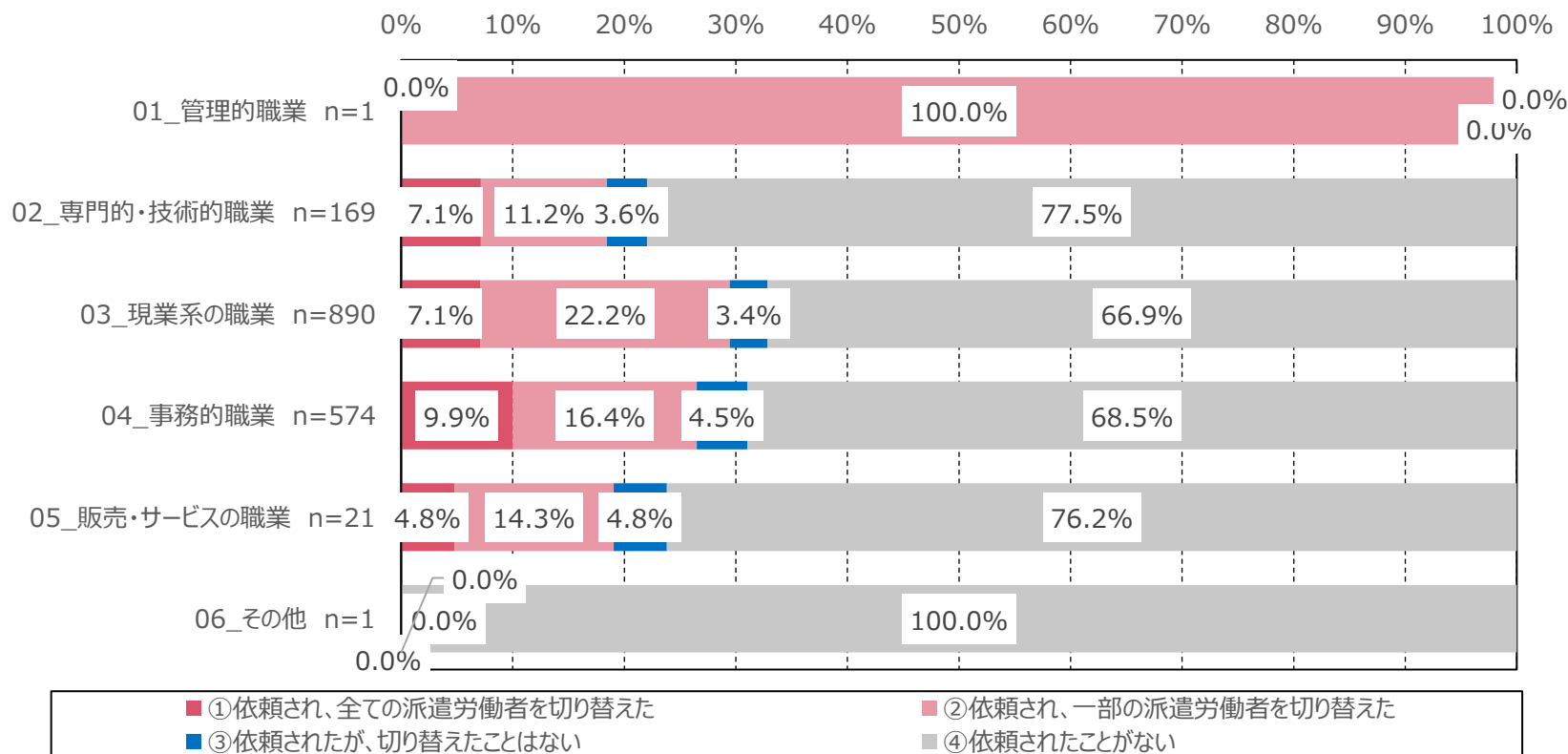
労

元

先

- 受け入れている主な派遣職種が現業系の職業の派遣先で雇用安定措置のために派遣労働者を直接雇用に切り替えた割合は29.3%であり、最も高い
- 続いて、事務的職業で割合は高く、27.3%である

受け入れている主な派遣職種別の直接雇用への切替状況



(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

④派遣先業種

雇用安定措置

労

元

先

- 派遣先の業種が、製造業系、サービス系、建設業（施工管理等）、インフラ系、卸売・小売・飲食・宿泊業の派遣労働者は、雇用安定措置のうち、派遣先に直接雇用（有期・パートタイム）された割合が最も高い
- 情報通信業では、派遣会社に新しい派遣先を紹介された割合が最も高い

派遣先の業種別の雇用安定措置の内容

		① 派遣先に直接 雇用された (パート・有 期)	② 派遣先に直 接雇用され た(パート・ 無期)	③ 派遣先に直 接雇用され た(フルタイ ム・有期)	④ 派遣先に直 接雇用され た(フルタイ ム・無期)	⑤ 派遣会社に 新しい派遣 先を紹介さ れた	⑥ 派遣会社で 派遣労働者 以外の社員 として無期雇 用された	⑦ 通常の派遣 から紹介予 定派遣に変 更した	⑧ 派遣先がな い間に、派遣 会社で教育 訓練を受け た
01_製造業系	n=798	44.4%	20.9%	30.3%	23.9%	32.8%	14.8%	10.5%	8.1%
02_情報通信業	n=164	25.0%	15.9%	25.0%	27.4%	40.9%	16.5%	7.3%	9.1%
03_サービス系	n=687	42.8%	22.7%	22.7%	17.9%	36.0%	11.5%	7.7%	6.8%
04_建設業	n=116	50.0%	31.0%	40.5%	30.2%	26.7%	20.7%	13.8%	12.9%
05_インフラ系	n=183	40.4%	21.3%	26.2%	16.9%	29.5%	13.7%	8.2%	8.2%
06_卸売・小売・飲食・宿泊	n=231	45.0%	26.4%	29.9%	22.9%	35.9%	13.4%	13.4%	7.4%
07_その他	n=89	32.6%	15.7%	27.0%	14.6%	47.2%	13.5%	5.6%	7.9%

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

④派遣先業種

雇用安定措置

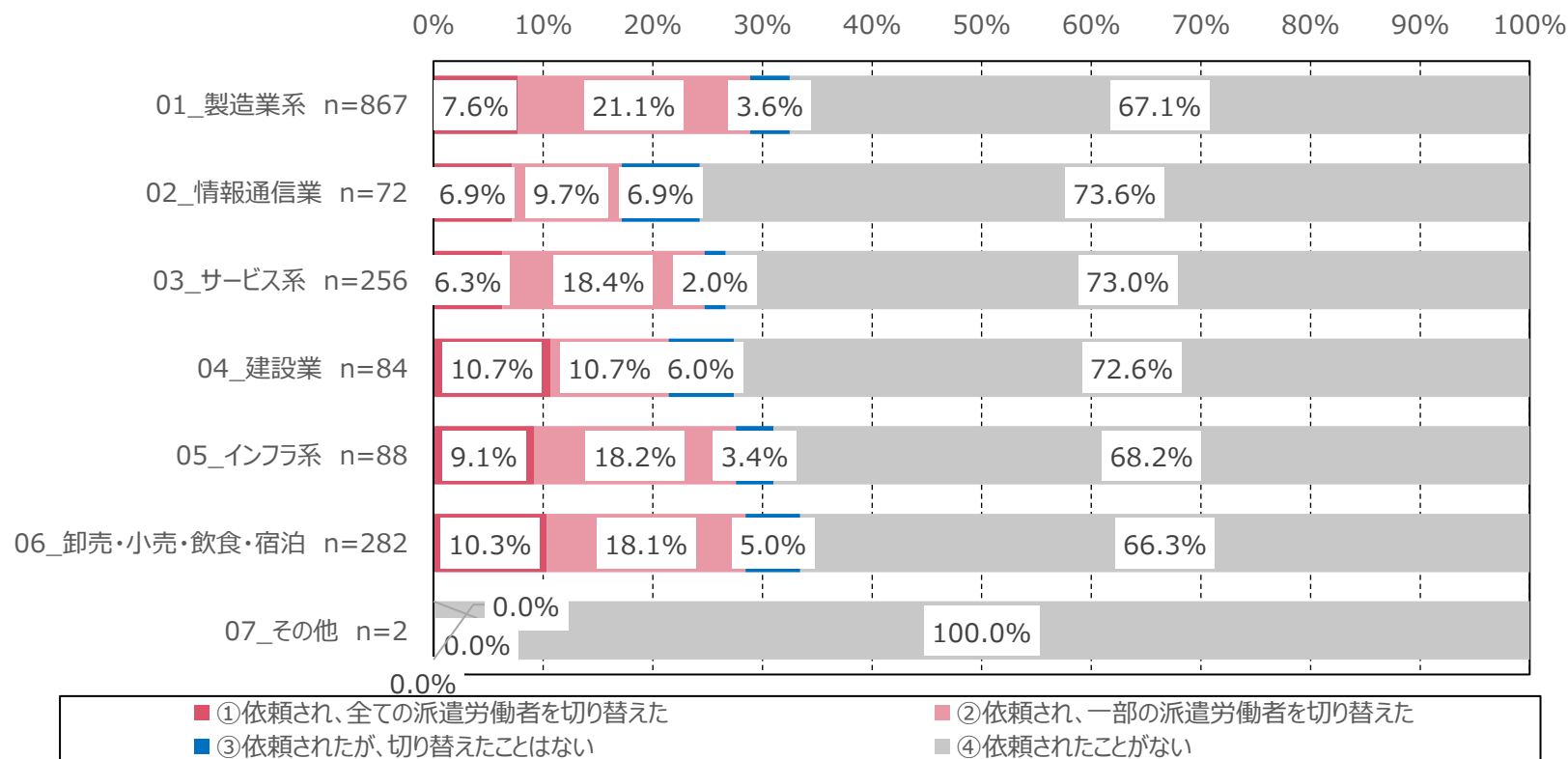
労

元

先

- 派遣先の業種が製造業系の派遣先で、雇用安定措置のために派遣労働者を直接雇用へ切り替えた割合は28.7%であり、最も高い
- 続いて、卸売・小売・飲食・宿泊業、インフラ系の業種でも、派遣先で、雇用安定措置のために派遣労働者を直接雇用へ切り替えた割合は高く、割合は28.4%、27.3%である

派遣先の業種別の直接雇用への切替状況



(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

⑤雇用契約

雇用安定措置

労

元

先

- 無期・フルタイム、無期・パートタイム、有期・パートタイムでは、雇用安定措置のうち、派遣先に直接雇用（有期・パートタイム）された派遣労働者の割合が最も高い
- 有期・フルタイムでは、派遣会社に新しい派遣先を紹介された派遣労働者の割合が最も高い

雇用契約別の雇用安定措置の有無・内容

		① 派遣先に直 接雇用され た（パート・ 有期）	② 派遣先に直 接雇用され た（パート・ 無期）	③ 派遣先に直 接雇用され た（フルタイ ム・有期）	④ 派遣先に直 接雇用され た（フルタイ ム・無期）	⑤ 派遣会社に 新しい派遣 先を紹介さ れた	⑥ 派遣会社に 派遣労働者 以外の社員 として無期 雇用された	⑦ 通常の派遣 先に変更し た	⑧ 派遣先がな い間に、派 遣会社で教 育訓練を受 けた
1_無期・フルタイム	n=806	42.3%	26.9%	29.8%	33.4%	29.5%	20.5%	12.5%	9.7%
2_無期・パートタイム	n=409	45.7%	35.7%	19.8%	15.9%	23.5%	11.2%	9.0%	6.8%
3_有期・フルタイム	n=782	31.7%	12.0%	34.9%	16.9%	45.4%	11.3%	7.4%	7.5%
4_有期・パートタイム	n=271	65.7%	15.5%	12.2%	9.2%	35.8%	6.3%	7.4%	5.9%

(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

⑤雇用契約

雇用安定措置

労

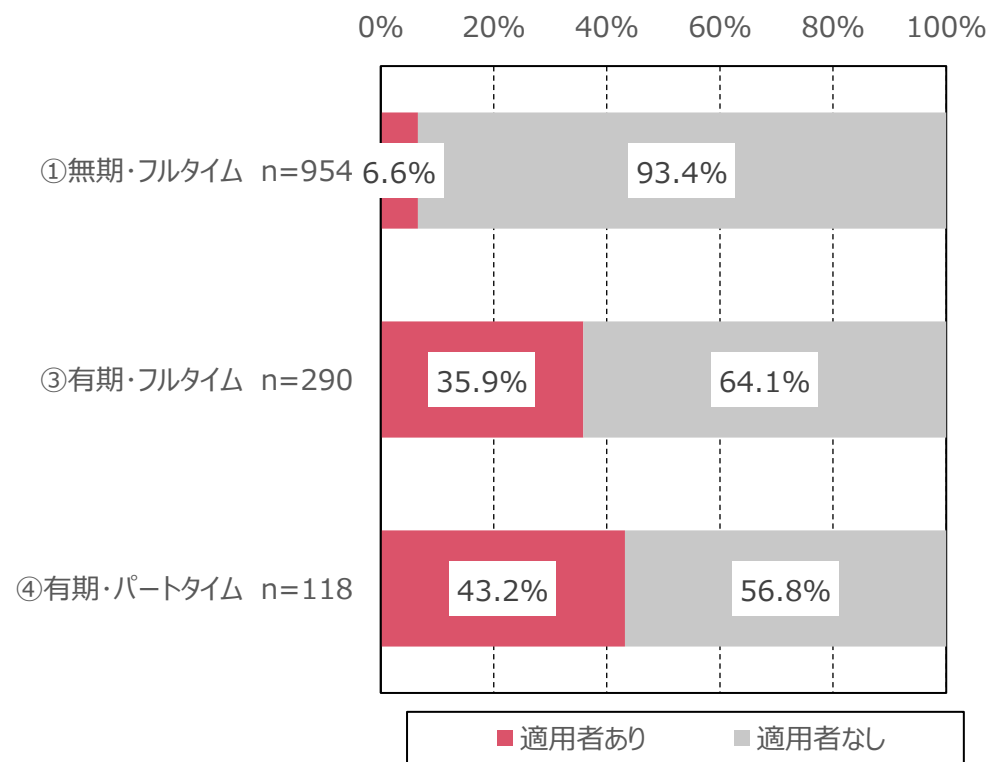
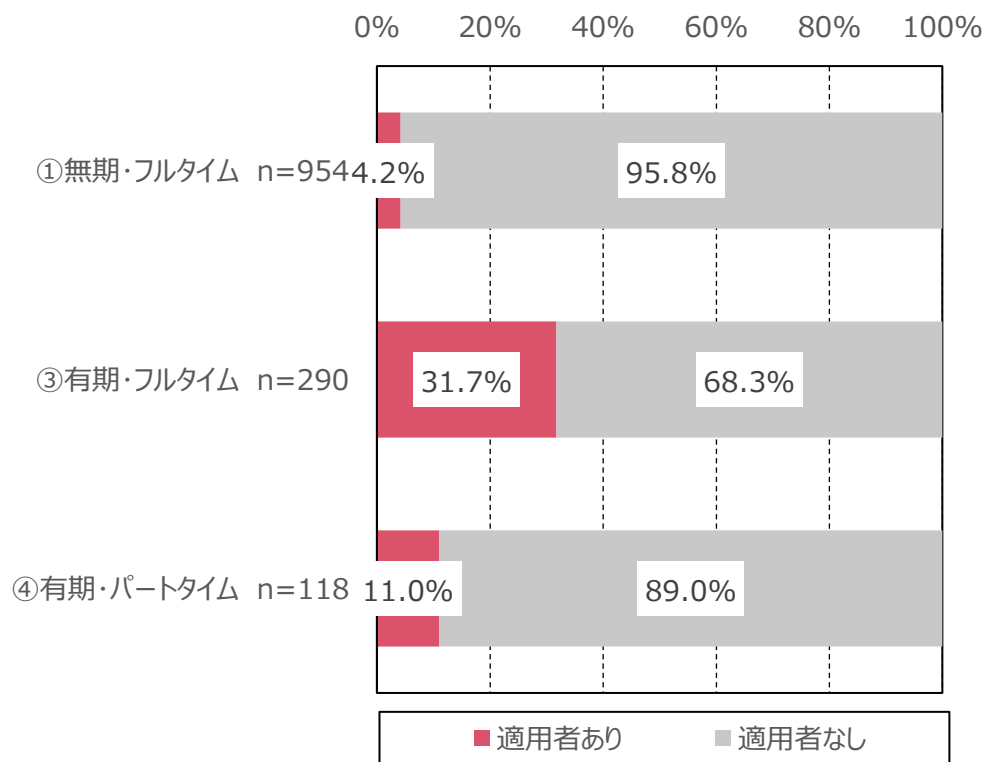
元

先

- 派遣労働者の主な雇用契約が有期・フルタイムの派遣元が第1号措置を実施している割合は、31.7%であり、最も高い
- 派遣労働者の主な雇用契約が有期・パートタイムの派遣元が第2号措置を実施している割合は、43.2%であり、最も高い

主な雇用契約別の雇用安定措置の有無（第1号措置）

主な雇用契約別の雇用安定措置の有無（第2号措置）



(1) どのような派遣労働者・元・先がキャリアアップに向けて取り組んでいるか

⑤雇用契約

雇用安定措置

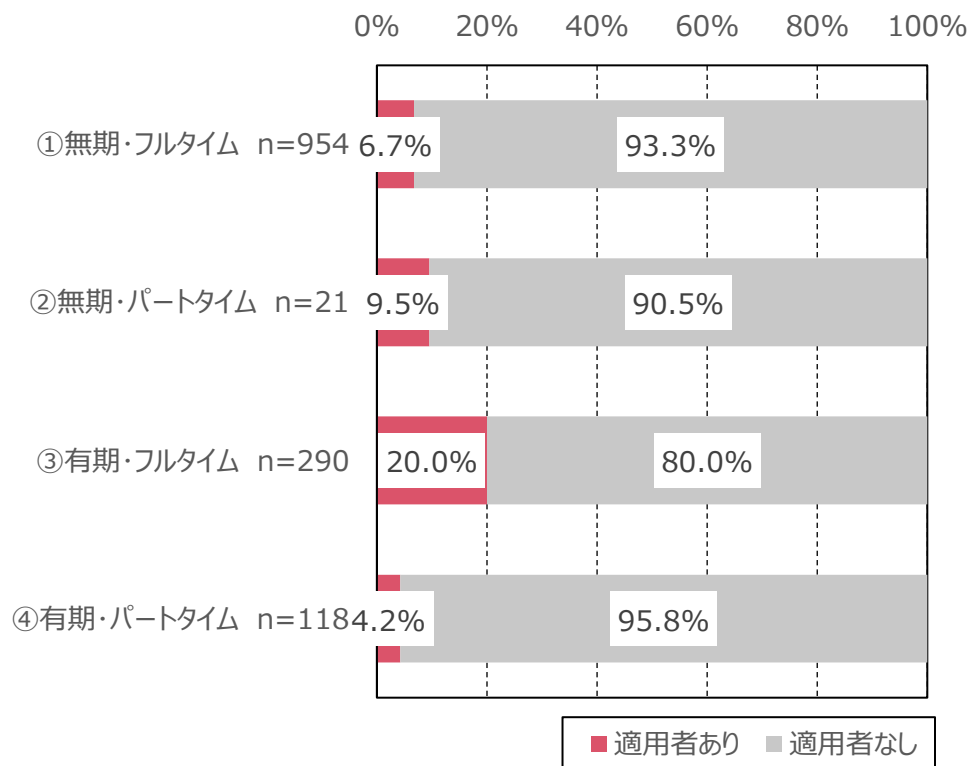
労

元

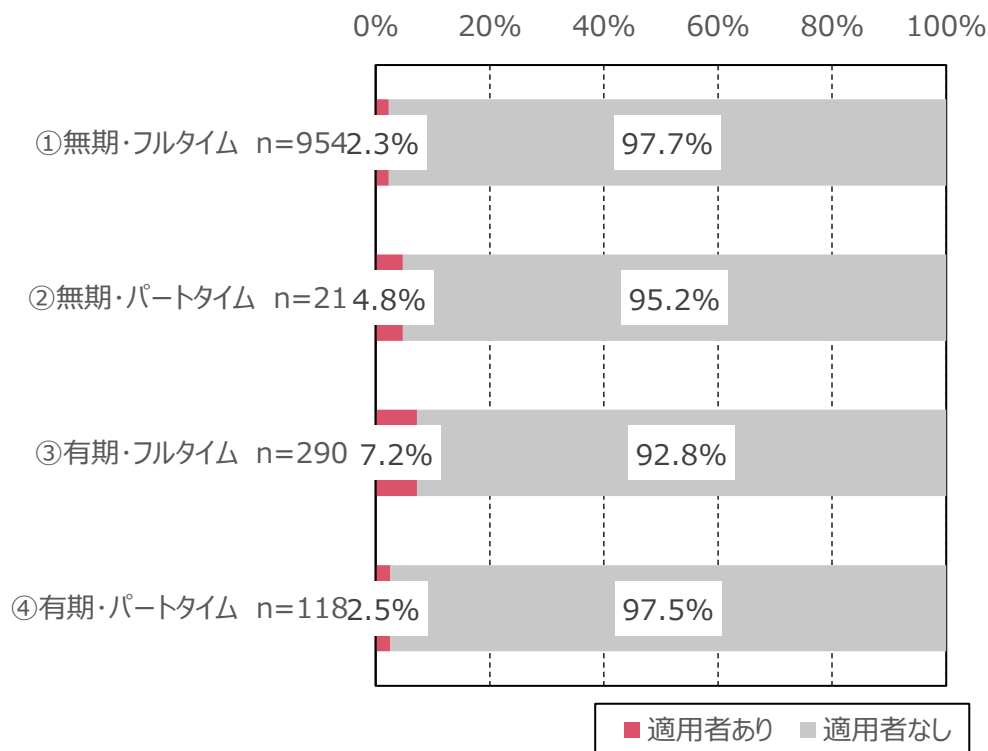
先

- 派遣労働者の主な雇用契約が有期・フルタイムの派遣元が第3号措置を実施している割合は、20.0%であり、最も高い
- 派遣労働者の主な雇用契約が有期・フルタイムの派遣元が第4号措置を実施している割合は、7.2%であり、最も高い

主な雇用契約別の雇用安定措置の有無（第3号措置）



主な雇用契約別の雇用安定措置の有無（第4号措置）



- 製造業において、現場の品質と安全の保障が重要であることや、品質マネジメントシステムに係る認証規格にしたがい、正社員と同内容の教育訓練を派遣労働者を対象に実施している事例がみられた

業種		具体事例
a社	製造業系	・ <u>製造業においては、現場の品質と安全の保障が重要であるため、正社員と同内容の教育訓練を派遣労働者を含む現場作業に従事する社員を対象に実施している</u>
e社	製造業系	・ <u>品質マネジメントシステムに係る認証規格にしたがって、正社員と同内容の教育訓練を派遣労働者を含む現場の社員を対象に実施している</u>

IV.取組効果の違いの要因を把握する

教育訓練

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

①性別

教育訓練

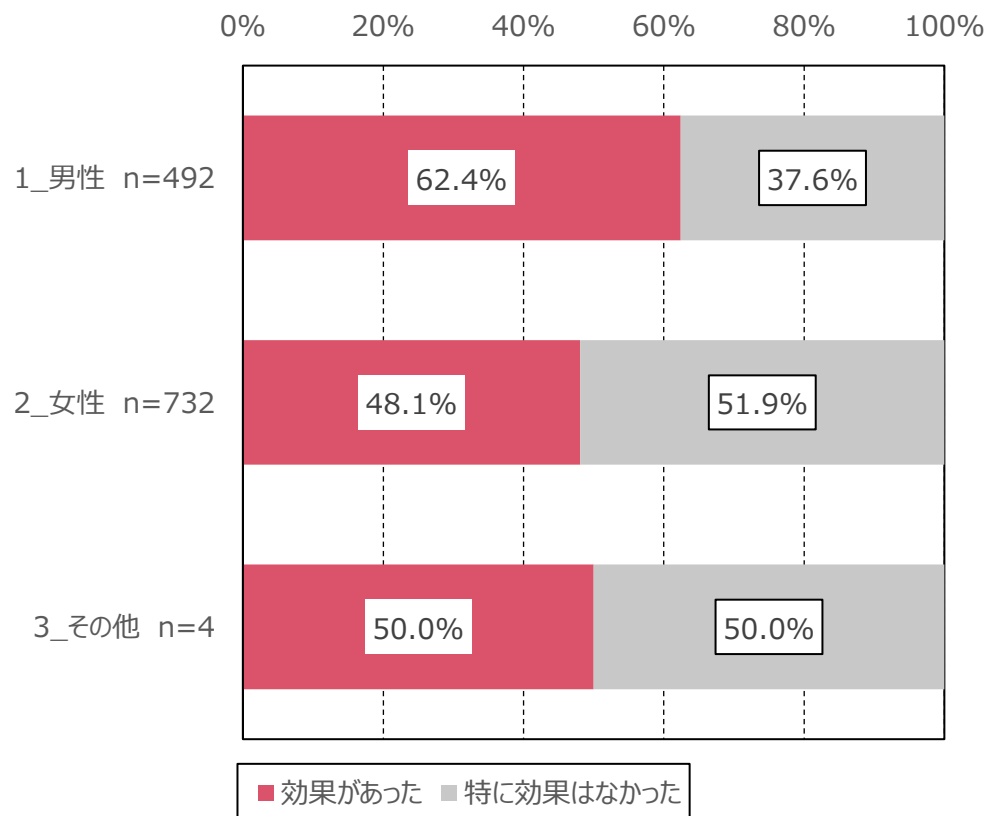
労

元

先

- 教育訓練に効果があったと回答した派遣労働者の割合は、女性よりも男性で高い
- 教育訓練の効果の内容のうち、男性はレベルの高い仕事に従事できるようになったと回答した割合が最も高いが、女性は、仕事に対するやる気や満足度が上がったと回答した割合が最も高い

性別別の教育訓練の効果の有無



性別別の教育訓練の効果の内容

	① よりレベル の高い仕事 に従事 できるよう になった	② 賃金が上 がった	③ 希望する キャリアに 合った仕事 を紹介され るようにな った	④ 資格を取 得すること ができた	⑤ 仕事に対 するやる気 や満足度 が上がった	⑥ その他の効 果があった
1_男性 n=307	41.4%	32.9%	35.2%	16.0%	24.1%	0.0%
2_女性 n=352	30.7%	23.9%	29.5%	16.5%	33.2%	2.0%
3_その他 n=2	0.0%	0.0%	450.0%	50.0%	0.0%	0.0%

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

②労働者のキャリア志向

教育訓練

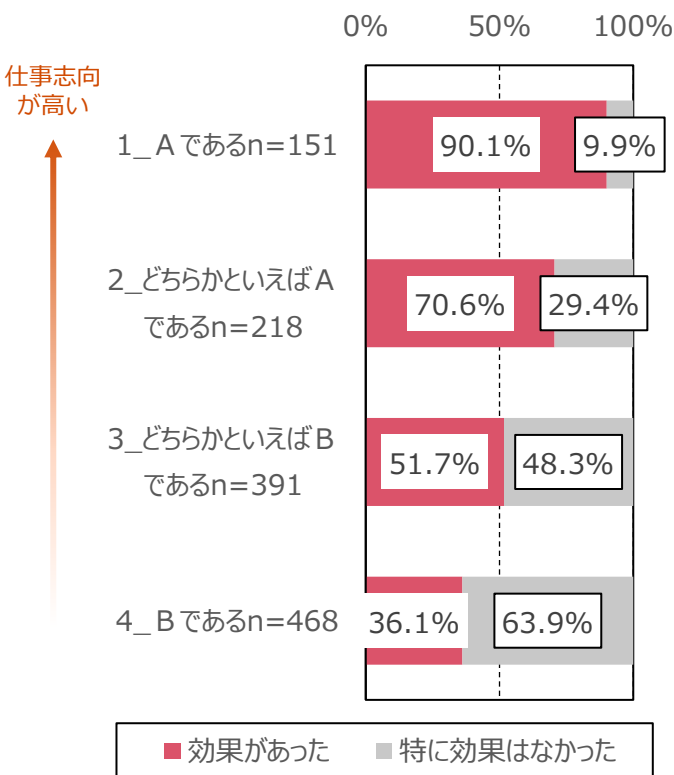
労

元

先

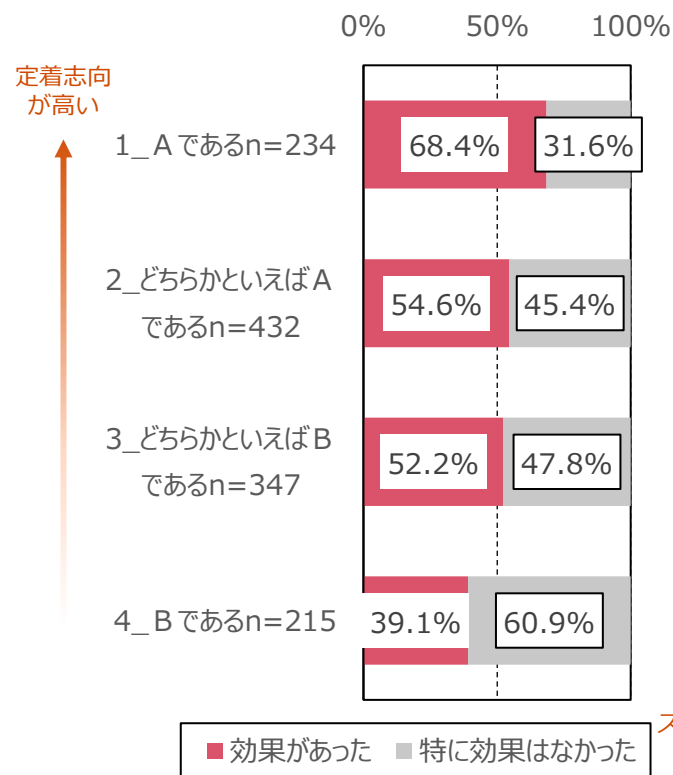
- 仕事志向、定着志向が高いほど、教育訓練の効果があったと回答する派遣労働者の割合が高い傾向がある
- スキル発揮志向が高いほど、教育訓練の効果があったと回答する割合が低い傾向がある

仕事志向別の教育訓練の効果の有無



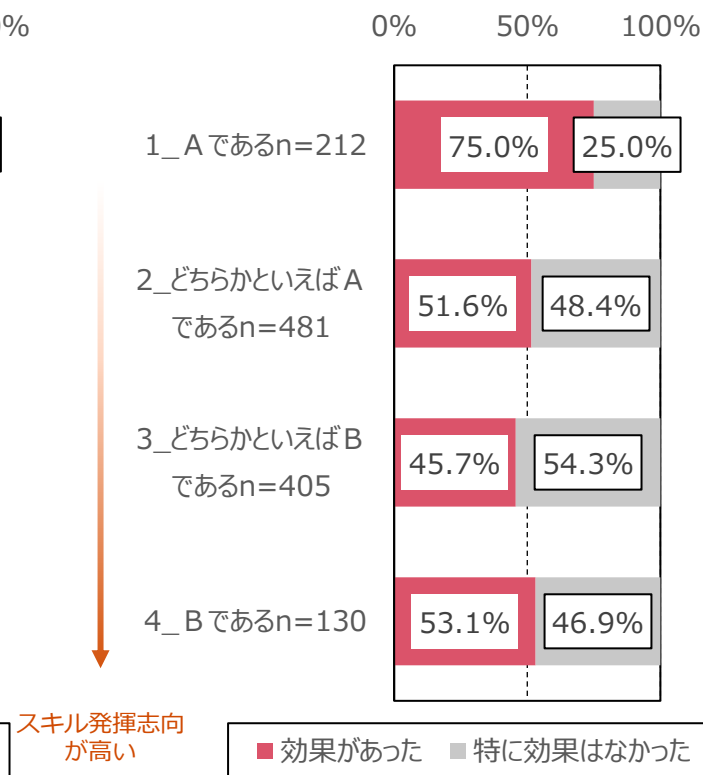
※ A : 生活より仕事の都合を優先させたい
 ※ B : 仕事よりも生活の都合を優先させたい

定着志向別の教育訓練の効果の有無



※ A : 同じ会社で長く働きたい
 ※ B : 同じ会社で長く働くことにこだわらない

スキル発揮志向別の教育訓練の効果の有無



※ A : 特定の専門分野に限定せず、幅広い経験を積みたい
 ※ B : 専門的なスキルを発揮できる仕事がしたい

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

②労働者のキャリア志向

教育訓練

労 元 先

- 仕事志向が高いほど、教育訓練を受けたことで、レベルの高い仕事に従事できるようになった、希望するキャリアに合った仕事を紹介されるようになったと回答する派遣労働者の割合が高い傾向がある
- 定着志向が高いほど、希望するキャリアに合った仕事を紹介されるようになったと回答する割合が高い傾向がある
- スキル発揮志向が高いほど、よりレベルの高い仕事に従事できるようになった、希望するキャリアに合った仕事を紹介されるようになったと回答する割合が高い傾向がある

仕事志向	仕事志向 が高い		①よりレベルの高い 仕事に従事できるよ うになった	②賃金が上がった	③希望するキャリア に合った仕事を紹介 されるようになった	④資格を取得するこ とができた	⑤仕事に対するやる 気や満足度が上 がった	⑥その他の効果が あった
		1_Aである n=136	56.6%	30.9%	39.0%	30.1%	20.6%	0.0%
		2_どちらかといえばAである n=154	34.4%	26.0%	33.1%	12.3%	26.6%	0.6%
		3_どちらかといえばBである n=202	29.2%	25.7%	30.7%	10.4%	33.2%	1.5%
		4_Bである n=169	27.2%	30.2%	27.8%	16.0%	32.5%	1.8%
定着志向	定着志向 が高い		①よりレベルの高い 仕事に従事できるよ うになった	②賃金が上がった	③希望するキャリア に合った仕事を紹介 されるようになった	④資格を取得するこ とができた	⑤仕事に対するやる 気や満足度が上 がった	⑥その他の効果が あった
		1_Aである n=160	36.9%	29.4%	40.0%	25.0%	29.4%	0.6%
		2_どちらかといえばAである n=236	38.6%	25.8%	31.8%	13.6%	24.6%	1.3%
		3_どちらかといえばBである n=181	33.1%	27.6%	30.9%	13.8%	27.1%	0.6%
		4_Bである n=84	29.8%	32.1%	21.4%	13.1%	44.0%	2.4%
スキル 発揮 志向	スキル発揮 志向が高い		①よりレベルの高い 仕事に従事できるよ うになった	②賃金が上がった	③希望するキャリア に合った仕事を紹介 されるようになった	④資格を取得するこ とができた	⑤仕事に対するやる 気や満足度が上 がった	⑥その他の効果が あった
		1_Aである n=159	44.7%	27.7%	40.3%	27.0%	23.3%	0.6%
		2_どちらかといえばAである n=248	33.9%	25.4%	35.1%	14.1%	25.4%	1.2%
		3_どちらかといえばBである n=185	31.9%	24.9%	25.4%	10.8%	33.5%	1.6%
		4_Bである n=69	30.4%	46.4%	21.7%	14.5%	42.0%	0.0%

※ 仕事志向
A：生活より仕事の都合を優先させたい
B：仕事よりも生活の都合を優先させたい

※ 定着志向
A：同じ会社で長く働きたい
B：同じ会社で長く働くことにこだわらない

※ スキル発揮志向
A：特定の専門分野に限定せず、幅広い経験を積みたい 120
B：専門的なスキルを発揮できる仕事をしたい

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

③派遣職種

教育訓練

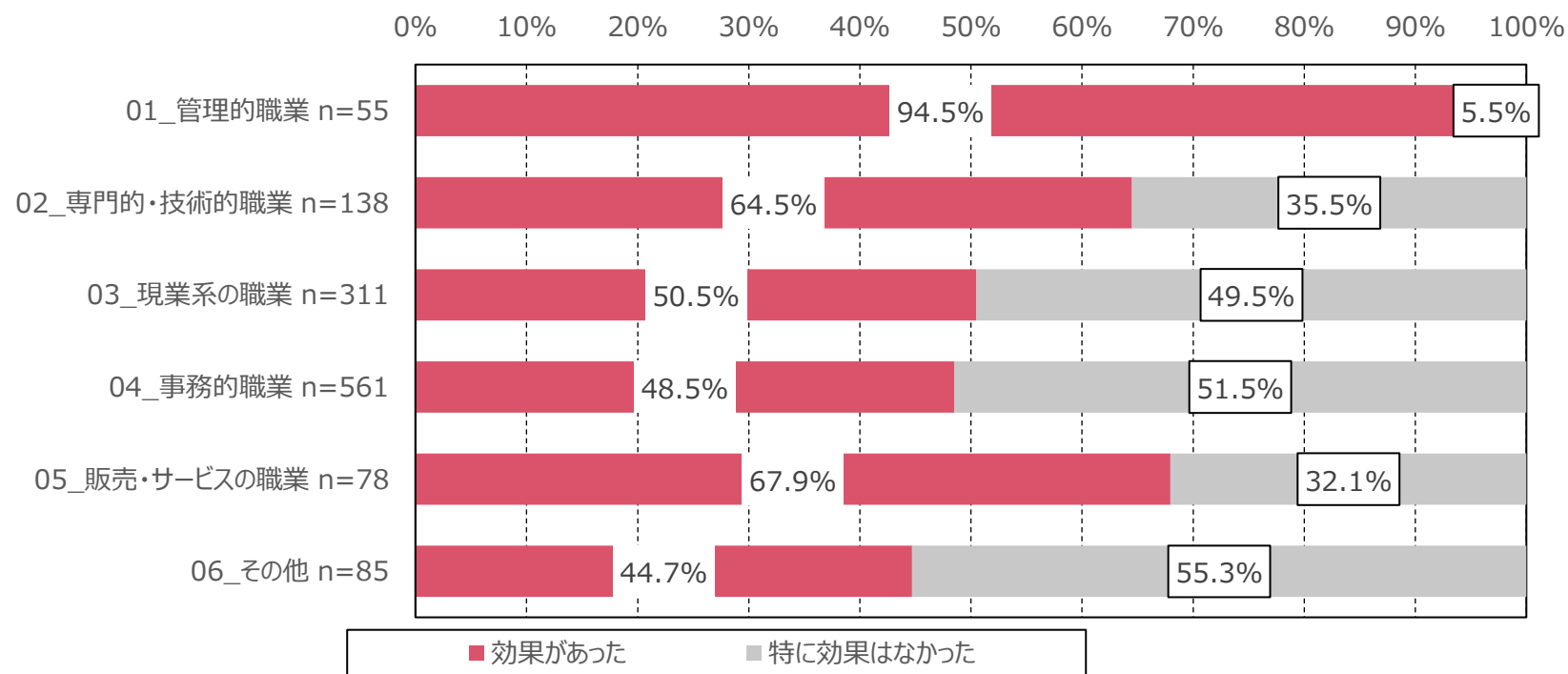
労

元

先

- 教育訓練に効果があったと回答した派遣労働者の割合は、管理的職業で94.5%であり、最も高い

派遣職種別の教育訓練の効果の有無



(1) どのような派遣労働者に効果があるか

③派遣職種

教育訓練

労

元

先

- 管理的職業、専門的・技術的職業では、教育訓練の効果のうち、よりレベルの高い仕事に従事できるようになったと回答した割合が最も高い
- 現業系の職業では、仕事に対するやる気や満足度が上がったと回答した割合が最も高い
- 事務的職業、販売・サービスの職業では、希望するキャリアに合った仕事を紹介されるようになったと回答した割合が最も高い

派遣職種別の教育訓練の効果の内容

	① よりレベルの高い 仕事に従事できる ようになった	② 賃金が上がった	③ 希望するキャリア に合った仕事を紹 介されるようになっ た	④ 資格を取得するこ とができた	⑤ 仕事に対するやる 気や満足度が上 がった	⑥ その他の効果が あった
01_管理的職業 n=52	82.7%	25.0%	36.5%	21.2%	21.2%	0.0%
02_専門的・技術的職業 n=89	38.2%	36.0%	32.6%	16.9%	27.0%	1.1%
03_現業系の職業 n=157	31.8%	24.8%	31.2%	17.8%	37.6%	1.3%
04_事務的職業 n=272	29.4%	29.8%	31.3%	12.1%	25.4%	1.5%
05_販売・サービスの職業 n=53	37.7%	15.1%	41.5%	22.6%	26.4%	0.0%
06_その他 n=38	21.1%	31.6%	23.7%	23.7%	36.8%	0.0%

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

③派遣職種

教育訓練

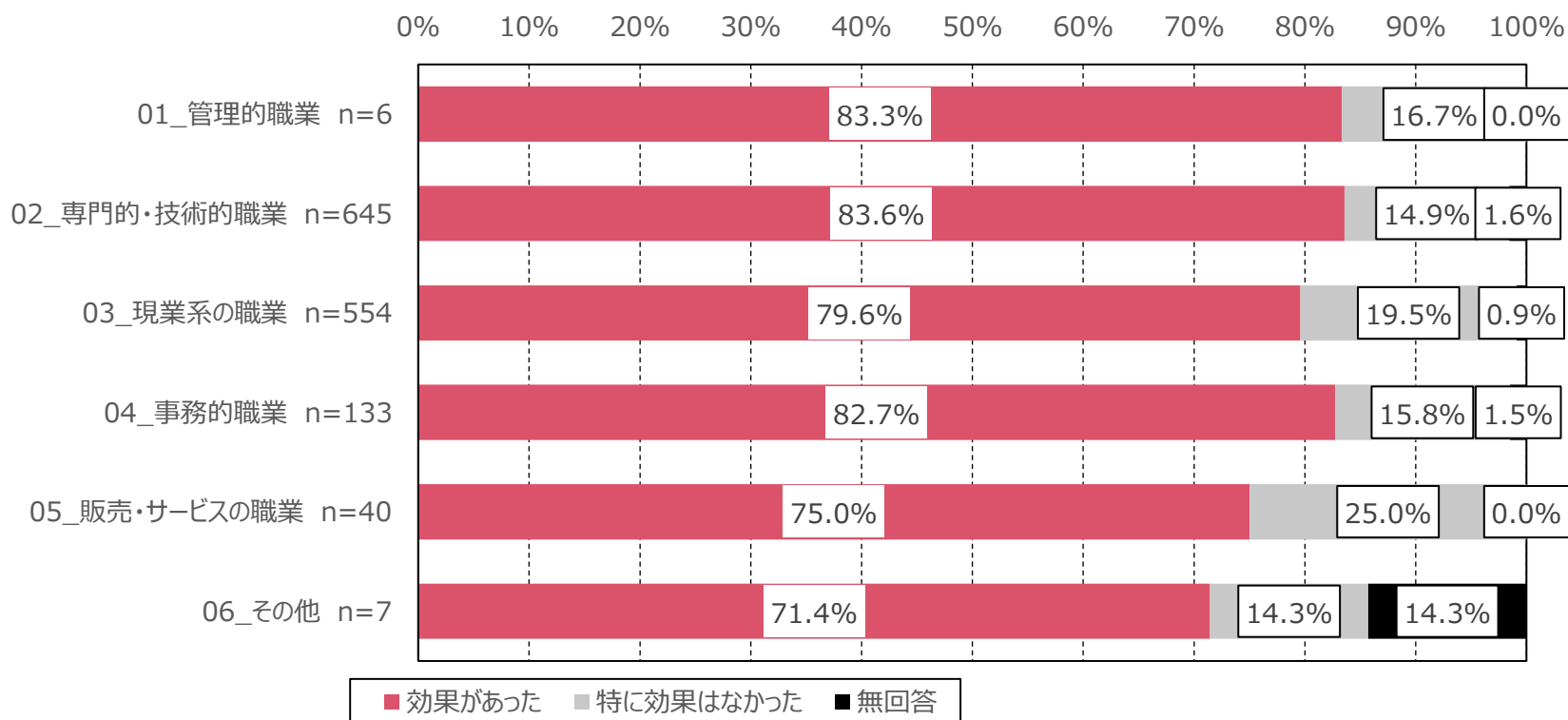
労

元

先

- 主な派遣職種が専門的・技術的職業の派遣元で、教育訓練の効果があると回答した割合は83.6%であり、最も高い
- 続いて、管理的職業、事務的職業で割合が高く、83.3%、82.7%が教育訓練の効果があると回答した

主な派遣職種別の教育訓練の効果の有無



(1) どのような派遣労働者に効果があるか

③派遣職種

教育訓練

労

元

先

- 主な派遣職種が現業系の職業、事務的職業、販売・サービスの職業の派遣元では、教育訓練の効果のうち、派遣労働者の仕事に対するやる気や満足度が上がったと回答した割合が最も高い
- 専門的・技術的職業では、派遣労働者がよりレベルの高い仕事に従事できるようになったと回答した割合が最も高い

主な派遣職種別の教育訓練の効果の内容

	①派遣労働者がよりレベルの高い仕事に従事できるようになった	②派遣労働者の賃金が上がった	③派遣労働者の希望するキャリアに合った仕事を紹介できるようになった	④派遣労働者が資格を取得した	⑤派遣労働者の仕事に対するやる気や満足度が上がった	⑥その他の効果があった	⑦特に効果はなかった	無回答
01_管理的職業 n=5	80.0%	40.0%	0.0%	40.0%	40.0%	0.0%	20.0%	0.0%
02_専門的・技術的職業 n=539	59.4%	34.9%	33.0%	29.9%	53.8%	3.2%	17.8%	1.9%
03_現業系の職業 n=441	49.0%	29.9%	18.4%	32.7%	59.2%	2.0%	24.5%	1.1%
04_事務的職業 n=110	46.4%	20.9%	26.4%	11.8%	62.7%	2.7%	19.1%	1.8%
05_販売・サービスの職業 n=30	66.7%	33.3%	46.7%	30.0%	73.3%	3.3%	33.3%	0.0%
06_その他 n=5	60.0%	20.0%	20.0%	40.0%	40.0%	20.0%	20.0%	20.0%

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

③派遣職種

教育訓練

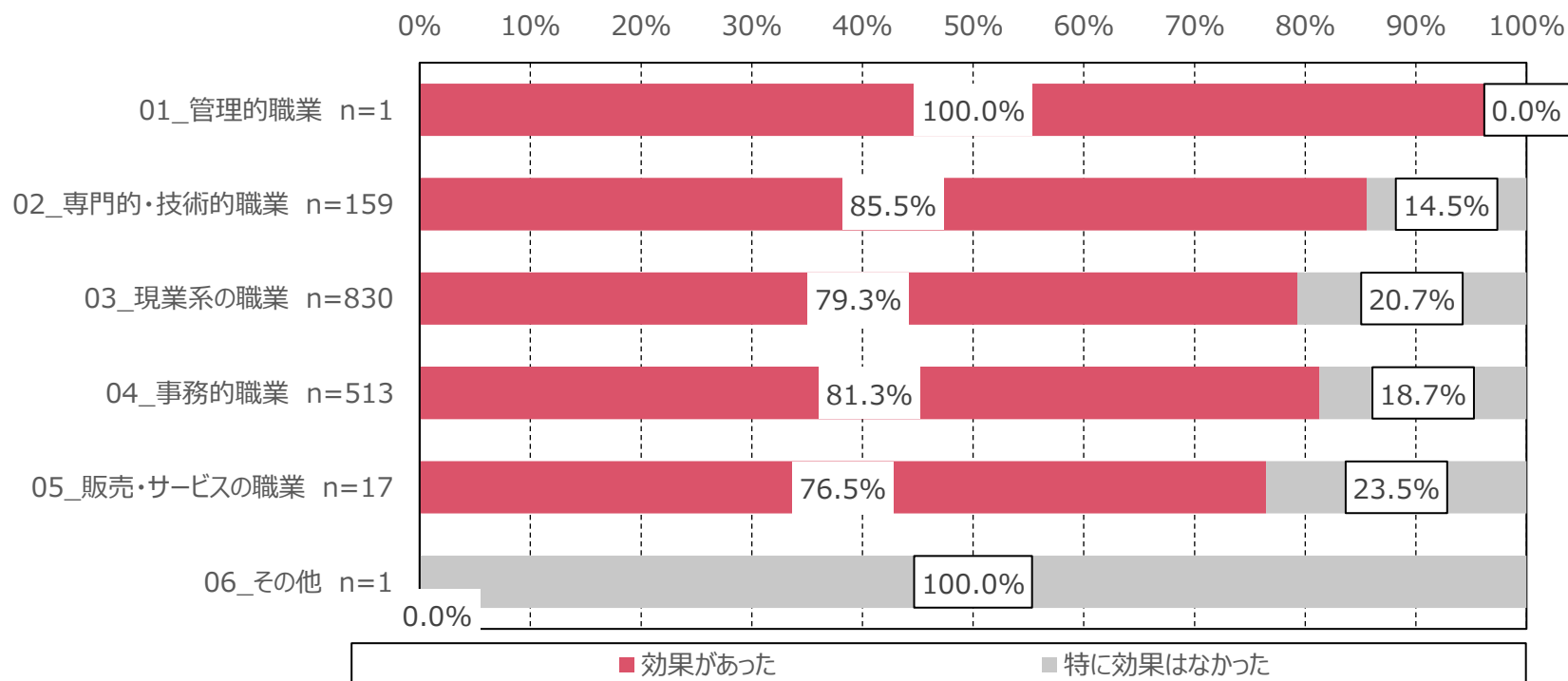
労

元

先

- 受け入れている主な派遣職種が専門的・技術的職業の派遣先で教育訓練の効果があると回答した割合は85.5%であり、最も高い
- 続いて、事務的職業で割合は高く、81.3%である

受け入れている主な派遣職種別の教育訓練の効果の有無



(1) どのような派遣労働者に効果があるか

③派遣職種

教育訓練

労

元

先

- 受け入れている主な派遣職種が専門的・技術的職業、現業系の職業、事務的職業、販売・サービスの職業の派遣先で、教育訓練の効果のうち、派遣労働者がよりレベルの高い仕事に従事できるようになったと回答した割合が最も高い

受け入れている主な派遣職種別の教育訓練の効果の内容

	①派遣労働者がよりレベルの高い仕事に従事できるようになった	②派遣労働者の派遣料金が上がった	③派遣労働者の希望するキャリアに合った仕事につけるようになった	④派遣労働者が資格を取得した	⑤派遣労働者の仕事に対するやる気や満足度が上がった	⑥その他の効果があった
01_管理的職業 n=1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
02_専門的・技術的職業 n=136	66.2%	15.4%	15.4%	3.7%	38.2%	5.9%
03_現業系の職業 n=658	58.5%	11.4%	13.4%	10.2%	46.5%	7.3%
04_事務的職業 n=417	60.4%	10.8%	9.8%	3.8%	45.6%	7.0%
05_販売・サービスの職業 n=13	61.5%	0.0%	15.4%	7.7%	46.2%	0.0%

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

④派遣先の業種

教育訓練

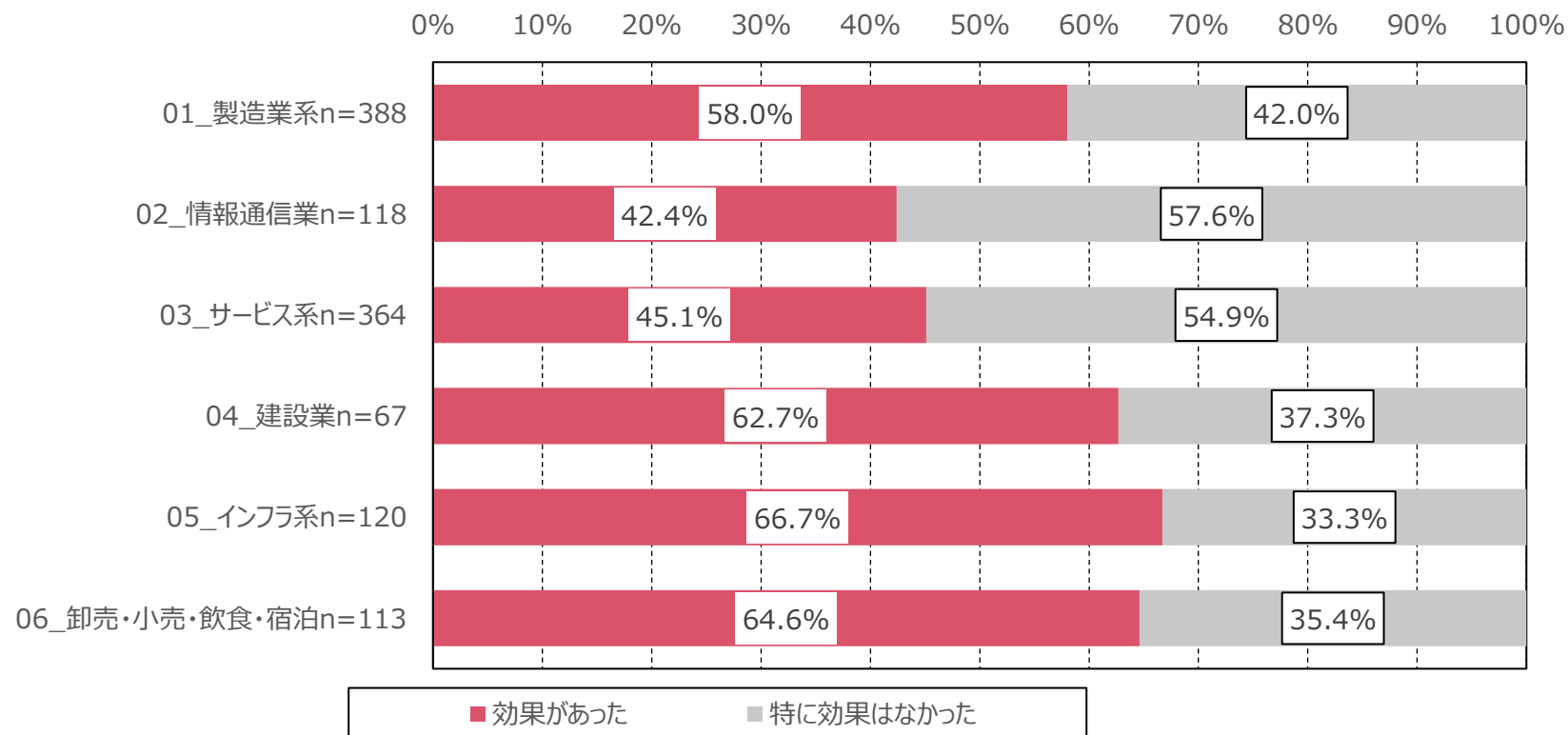
労

元

先

- 派遣先の業種が、インフラ系の派遣労働者が教育訓練の効果があったと回答した割合は66.7%であり、最も高い
- 続いて、卸売・小売・飲食・宿泊業で割合が高く、64.6%である

派遣先の業種別の教育訓練の効果の有無



(1) どのような派遣労働者に効果があるか

④派遣先の業種

教育訓練

労

元

先

- 派遣先の業種が、製造業系、建設業（施工管理等）の派遣労働者は、教育訓練の効果のうち、よりレベルの高い仕事に従事できるようになったと回答した割合が最も高い
- 情報通信業、インフラ系、卸売・小売・飲食・宿泊の業種では、希望するキャリアに合った仕事を紹介されるようになったと回答した割合が最も高く、サービス業では、仕事に対するやる気や満足度が上がったと回答した割合が最も高い

派遣先の業種別の教育訓練の効果の内容

	① よりレベルの高い 仕事に従事できる ようになった	② 賃金が上がった	③ 希望するキャリア に合った仕事を紹 介されるようになっ た	④ 資格を取得するこ とができた	⑤ 仕事に対するやる 気や満足度が上 がった	⑥ その他の効果が あった
01_製造業系 n=225	36.4%	32.0%	32.4%	18.7%	20.9%	0.9%
02_情報通信業 n=50	22.0%	32.0%	34.0%	16.0%	34.0%	2.0%
03_サービス系 n=164	33.5%	26.2%	32.3%	13.4%	35.4%	1.2%
04_建設業 n=42	73.8%	21.4%	23.8%	16.7%	28.6%	0.0%
05_インフラ系 n=80	25.0%	27.5%	33.8%	10.0%	31.3%	1.3%
06_卸売・小売・飲食・宿泊 n=73	34.2%	21.9%	35.6%	27.4%	23.3%	0.0%
07_その他 n=27	40.7%	25.9%	25.9%	3.7%	55.6%	3.7%

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

④派遣先の業種

教育訓練

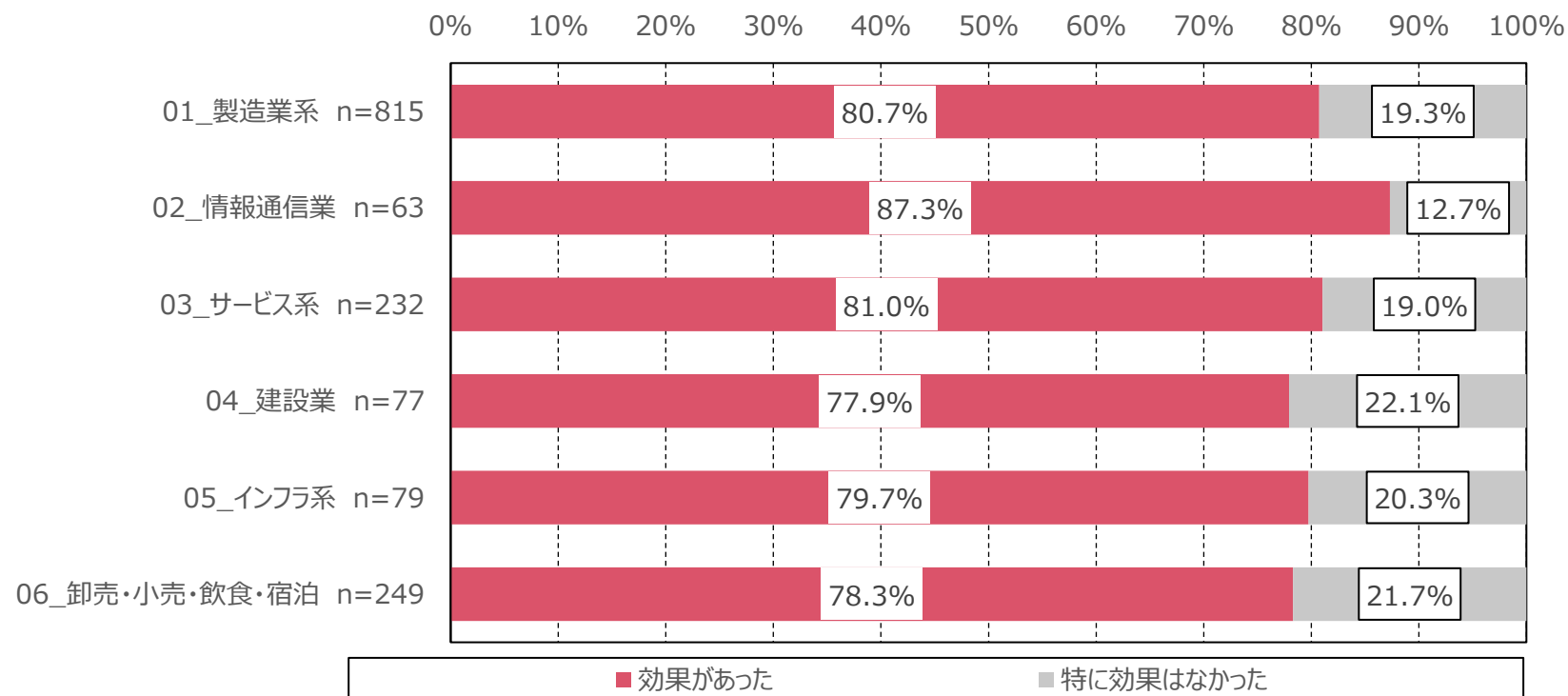
労

元

先

- 情報通信業の派遣先では、教育訓練の効果があると回答した割合が87.3%であり、最も高い

派遣先の業種別の教育訓練の効果の有無



(1) どのような派遣労働者に効果があるか

④派遣先の業種

教育訓練

労

元

先

- 派遣先の業種にかかわらず、教育訓練の効果のうち、派遣労働者がよりレベルの高い仕事に従事できるようになったと回答した割合が最も高い

派遣先の業種別の教育訓練の効果の内容

	①派遣労働者がよりレベルの高い仕事に従事できるようになった	②派遣労働者の派遣料金が上がった	③派遣労働者の希望するキャリアに合った仕事につけるようになった	④派遣労働者が資格を取得した	⑤派遣労働者の仕事に対するやる気や満足度が上がった	⑥その他の効果があった
01_製造業系 n=658	59.0%	11.4%	14.0%	9.1%	44.7%	7.1%
02_情報通信業 n=55	63.6%	21.8%	16.4%	1.8%	34.5%	14.5%
03_サービス系 n=188	60.1%	11.2%	12.2%	8.0%	42.6%	8.0%
04_建設業 n=60	61.7%	8.3%	10.0%	8.3%	55.0%	3.3%
05_インフラ系 n=63	58.7%	7.9%	9.5%	3.2%	55.6%	4.8%
06_卸売・小売・飲食・宿泊 n=195	62.6%	11.3%	8.2%	3.1%	46.2%	5.1%
07_その他 n=1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

⑤雇用契約

教育訓練

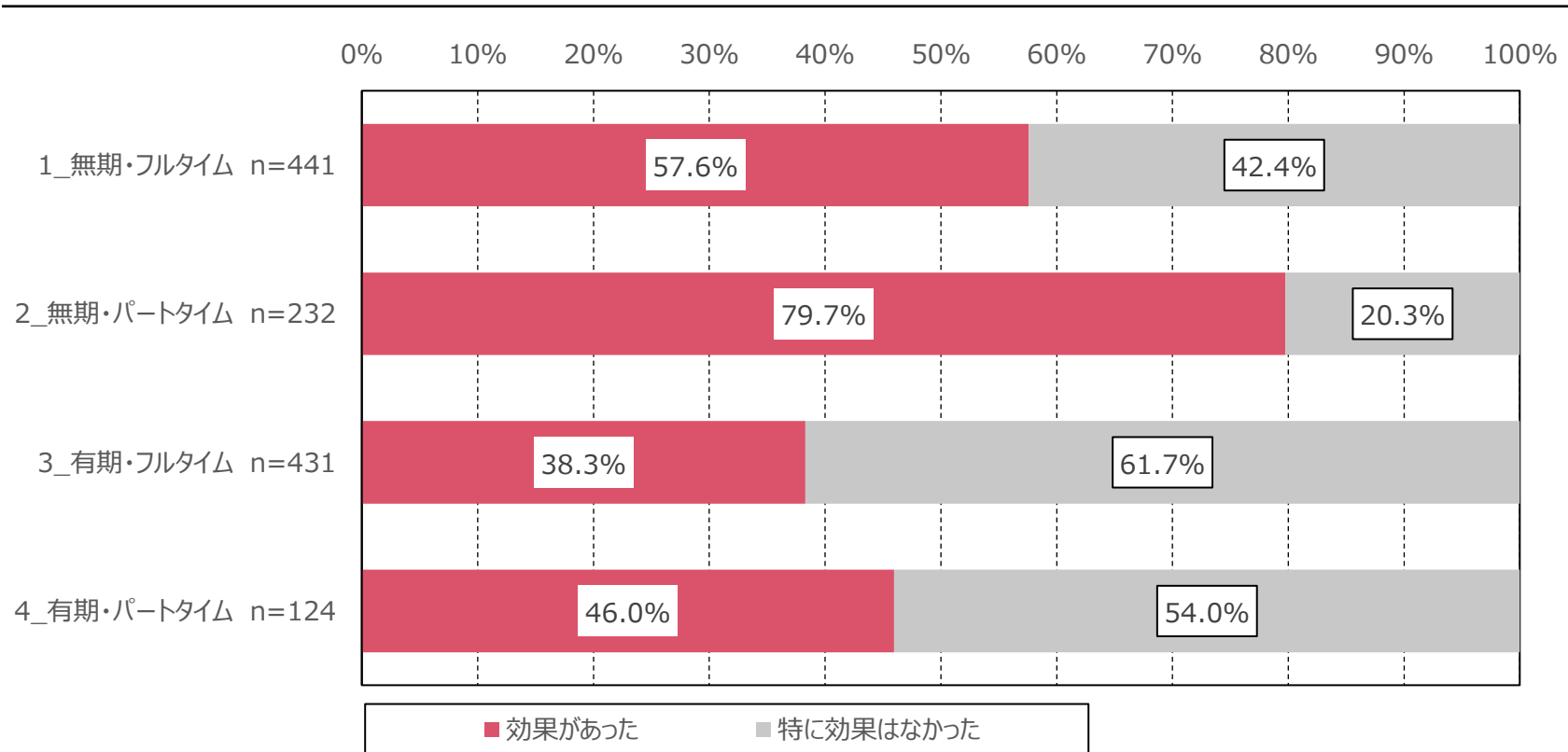
労

元

先

- 無期・パートタイムの派遣労働者で、教育訓練の効果があったと回答した割合は79.7%であり、最も高い
- 続いて、無期・フルタイムの派遣労働者で効果があったと回答した割合が高く、57.6%である
- 無期雇用の派遣労働者では、有期雇用の派遣労働者よりも、教育訓練の効果があったと回答する割合が高い傾向がある

雇用契約別の教育訓練の効果の有無



(1) どのような派遣労働者に効果があるか

⑤雇用契約

教育訓練

労

元

先

- 無期・フルタイムの派遣労働者は、教育訓練の効果のうち、よりレベルの高い仕事に従事できるようになったと回答した割合が最も高く、無期・フルタイムの派遣労働者は、希望するキャリアに合った仕事を紹介されるようになったと回答した割合が最も高い
- 有期・フルタイム、有期・パートタイムの派遣労働者は、仕事に対するやる気や満足度が上がったと回答した割合が最も高い

雇用契約別の教育訓練の効果の内容

	① よりレベルの高い 仕事に従事できる ようになった	② 賃金が上がった	③ 希望するキャリア に合った仕事を紹 介されるようになっ た	④ 資格を取得するこ とができた	⑤ 仕事に対するやる 気や満足度が上 がった	⑥ その他の効果が あった
1_無期・フルタイム n=254	46.5%	28.0%	33.5%	16.1%	30.3%	0.4%
2_無期・パートタイム n=185	25.4%	27.0%	33.0%	23.8%	18.4%	0.0%
3_有期・フルタイム n=165	30.3%	28.5%	31.5%	10.3%	33.3%	2.4%
4_有期・パートタイム n=57	35.1%	29.8%	26.3%	10.5%	43.9%	3.5%

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

⑤雇用契約

教育訓練

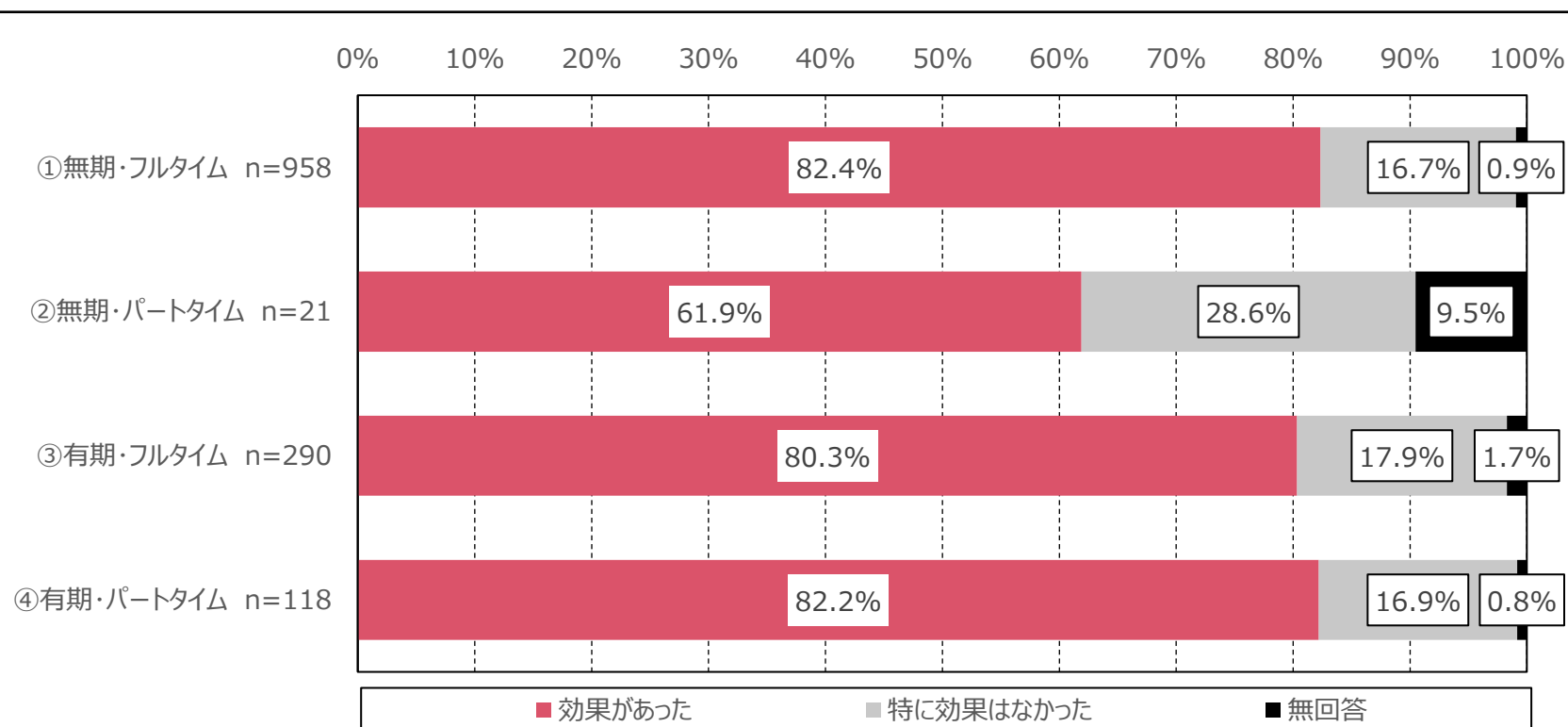
労

元

先

- 派遣労働者の主な雇用契約が無期・フルタイムの派遣元で、教育訓練の効果があると回答した割合は82.4%であり、最も高い
- 続いて、有期・パートタイム、有期・フルタイムの派遣元で教育訓練の効果があると回答した割合が高く、82.2%、80.3%である

主な雇用契約別の教育訓練の効果の有無



(1) どのような派遣労働者に効果があるか

⑤雇用契約

教育訓練

労

元

先

- 派遣労働者の主な雇用契約が無期・フルタイム、無期・パートタイムの派遣元は、教育訓練の効果のうち、派遣労働者がよりレベルの高い仕事に従事できるようになったと回答した割合が最も高い
- 有期・フルタイム、有期・パートタイムの派遣元では、派遣労働者の仕事に対するやる気や満足度が上がったと回答した割合が最も高い

主な雇用契約別の教育訓練の効果の内容

	①派遣労働者がよりレベルの高い仕事に従事できるようになった	②派遣労働者の賃金が上がった	③派遣労働者の希望するキャリアに合った仕事を紹介できるようになった	④派遣労働者が資格を取得した	⑤派遣労働者の仕事に対するやる気や満足度が上がった	⑥その他の効果があった	⑦特に効果はなかった
①無期・フルタイム n=789	58.7%	35.1%	28.8%	33.5%	53.1%	2.0%	20.3%
②無期・パートタイム n=13	69.2%	15.4%	0.0%	15.4%	53.8%	0.0%	46.2%
③有期・フルタイム n=233	46.8%	26.6%	26.2%	24.5%	59.7%	6.0%	22.3%
④有期・パートタイム n=97	34.0%	16.5%	16.5%	8.2%	84.5%	1.0%	20.6%

(2) どのような取組に効果があるか

①教育訓練の内容

教育訓練

労

元

先

- 職務に必要な資格取得に関する研修を受けた派遣労働者は、他の教育訓練を受けた派遣労働者よりも多くの効果を感じており、その内容は、よりレベルの高い仕事に従事できた、賃金が上がった、資格を取得した、やる気が上がったことである
- 職務に必要な資格取得に関する研修は、業務内容や態度、待遇の向上に効果があると考えられる

教育訓練の内容別の教育訓練の効果の内容

	被説明変数	被説明変数			被説明変数			被説明変数			被説明変数			被説明変数		
		よりレベルの高い仕事に従事できた			賃金が上がった			キャリアに合った仕事を紹介された			資格を取得した			やる気が上がった		
		限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意
説明変数	OJT（業務内での訓練）	0.30	0.000***		0.06	0.264		-0.12	0.039**		0.04	0.325		-0.02	0.695	
	派遣前研修（派遣に先立って行われる研修）	0.16	0.008***		0.08	0.111		0.09	0.107		0.02	0.523		0.15	0.000***	
	ビジネスマナー研修（名刺の渡し方や電話応対等、社会人スキル研修）	0.21	0.000***		0.15	0.000***		0.15	0.002***		-0.05	0.162		0.02	0.642	
	初級OAスキル研修（初歩のワード、エクセル等）	0.01	0.821		0.17	0.000***		0.21	0.000***		0.08	0.016**		-0.04	0.409	
	上級OAスキル研修（エクセル・マクロ、アクセス構築等）	0.12	0.075*		0.07	0.173		0.17	0.003***		0.08	0.026**		0.05	0.237	
	階層別研修（リーダーシップ、マネジメント研修）	0.13	0.048**		0.06	0.236		0.06	0.279		0.16	0.000***		0.10	0.029**	
	職務別専門研修（経理、貿易、営業等の実務研修）	0.21	0.010		0.16	0.011		0.13	0.064		0.03	0.470		0.00	0.963	
	職務に必要な資格取得に関する研修（簿記、証券外務員、フォークリフトなど）	0.19	0.027**		0.15	0.022**		0.08	0.281		0.23	0.000***		0.09	0.097*	
	語学研修	0.14	0.280		-0.02	0.865		0.14	0.203		0.09	0.168		0.16	0.036**	
	安全衛生に関する研修	0.02	0.795		0.10	0.130		0.15	0.031**		-0.05	0.301		-0.01	0.847	
	派遣先の情報の取り扱いに関する研修	0.06	0.435		-0.05	0.422		-0.14	0.064*		0.05	0.345		0.15	0.002***	
	コンプライアンス研修	-0.12	0.134		0.02	0.801		-0.02	0.769		-0.07	0.170		0.09	0.051*	

※ モデルには、統制変数として、性別、雇用契約のタイプ、派遣職種、派遣元事業所の規模、派遣先事業所の規模、派遣先事業所の業種が含まれる

(2) どのような取組に効果があるか

①教育訓練の内容

教育訓練

労

元

先

- 職務に必要な資格取得に関する研修と語学研修、派遣先の情報の取り扱いに関する研修を実施している派遣元は、他の教育訓練を実施している派遣元よりも多くの効果を感じており、その内容は、賃金が上がった、やる気が上がったことである
- 職務に必要な資格取得に関する研修と語学研修、派遣先の情報の取り扱いに関する研修は、業務への態度、待遇の向上に効果があると考えられる

教育訓練の内容別の教育訓練の効果の内容

説明変数	被説明変数 よりレベルの高い仕事に従事 できた	被説明変数 賃金が上がった			被説明変数 キャリアに合った仕事を紹介さ れた			被説明変数 資格を取得した			被説明変数 やる気が上がった		
		限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意
①OJT(業務内での訓練)		0.16	0.974		0.07	0.003***		0.05	1.000		0.03	0.999	
②派遣前研修(派遣に先立って行われる研修)		0.04	0.974		0.01	0.578		0.07	1.000		0.02	0.999	
③ビジネスマナー研修(名刺の渡し方や電話応対等、社会人スキル研修)		-0.02	0.974		0.00	0.954		0.03	1.000		-0.01	0.999	
④初級OAスキル研修(初歩のワード、エクセル等)		-0.02	0.974		0.04	0.108		0.05	1.000		0.02	0.999	
⑤上級OAスキル研修(エクセル・マクロ、アクセス構築等)		0.07	0.974		0.08	0.006***		-0.01	1.000		-0.01	0.999	
⑥階層別研修(リーダーシップ、マネジメント研修)		0.02	0.974		0.01	0.594		0.00	1.000		-0.02	0.999	
⑦職務別専門研修(経理、貿易、営業等の実務研修)		0.01	0.974		0.02	0.515		0.02	1.000		0.01	0.999	
⑧職務に必要な資格取得に関する研修(簿記、証券外務員、フォークリフトなど)		0.14	0.974		0.10	0.000***		0.00	1.000		0.22	0.999	
⑨語学研修		0.12	0.974		0.13	0.011**		0.10	1.000		0.02	0.999	
⑩安全衛生に関する研修		0.07	0.974		0.03	0.233		-0.04	1.000		0.00	0.999	
⑪派遣先の情報の取り扱いに関する研修		0.00	0.975		0.04	0.039**		0.03	1.000		0.00	0.999	
⑫コンプライアンス研修		0.05	0.974		0.05	0.024**		0.02	1.000		0.04	0.999	
⑬その他の教育訓練		-0.04	0.974		0.03	0.261		0.03	1.000		0.05	0.999	

※ モデルには、統制変数として、主な雇用契約のタイプ、主な派遣職種、派遣元事業所の規模が含まれる

(2) どのような取組に効果があるか

①教育訓練の内容

教育訓練

労

元

先

- 派遣先が実施している教育訓練は、教育訓練の内容による効果の違いはみられない

教育訓練の内容別の教育訓練の効果の内容

		被説明変数			被説明変数			被説明変数			被説明変数			被説明変数		
		よりレベルの高い仕事に従事できた			派遣料金が上がった			キャリアに合った仕事を紹介された			資格を取得した			やる気が上がった		
		限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意
説明変数	①OJT(業務内での訓練)	0.23	0.999		0.01	1.000		0.01	1.000		0.00	1.000		0.06	1.000	
	②派遣前研修(派遣に先立って行われる研修)	0.10	0.999		0.00	1.000		0.01	1.000		0.00	1.000		-0.02	1.000	
	③ビジネスマナー研修(名刺の渡し方や電話応対等、社会人スキル研修)	0.10	0.999		0.00	1.000		0.02	1.000		0.01	1.000		0.02	1.000	
	④初級OASスキル研修(初歩のワード、エクセル等)	0.13	0.999		0.01	1.000		0.02	1.000		0.00	1.000		0.10	1.000	
	⑤上級OASスキル研修(エクセル・マクロ、アクセス構築等)	0.15	0.999		0.01	1.000		-0.01	1.000		-0.01	1.000		0.05	1.000	
	⑥階層別研修(リーダーシップ、マネジメント研修)	0.22	0.999		0.01	1.000		0.02	1.000		0.01	1.000		0.16	1.000	
	⑦職務別専門研修(経理、貿易、営業等の実務研修)	0.15	0.999		0.00	1.000		0.01	1.000		0.01	1.000		0.08	1.000	
	⑧職務に必要な資格取得に関する研修(簿記、証券外務員、フォークリフトなど)	0.13	0.999		0.01	1.000		0.00	1.000		0.02	1.000		0.03	1.000	
	⑨語学研修	0.08	0.999		0.02	1.000		-0.27	1.000		0.01	1.000		0.28	1.000	
	⑩安全衛生に関する研修	0.03	0.999		0.00	1.000		0.00	1.000		0.00	1.000		0.05	1.000	
	⑪派遣先の情報の取り扱いに関する研修	0.05	0.999		0.01	1.000		0.00	1.000		0.00	1.000		0.11	1.000	
	⑫コンプライアンス研修	-0.03	0.999		0.00	1.000		0.01	1.000		0.00	1.000		0.02	1.000	
	⑬派遣元が実施する教育訓練への便宜を図る	0.02	0.999		0.01	1.000		0.01	1.000		0.01	1.000		0.06	1.000	
	⑭その他	-0.039	0.999		-0.171	1		0.01	1		0.003	1		0.052	1	

※ モデルには、統制変数として、主な派遣受け入れ職種、派遣先事業所の規模、派遣先事業所の業種が含まれる

キャリア形成支援

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

①性別

キャリア形成支援

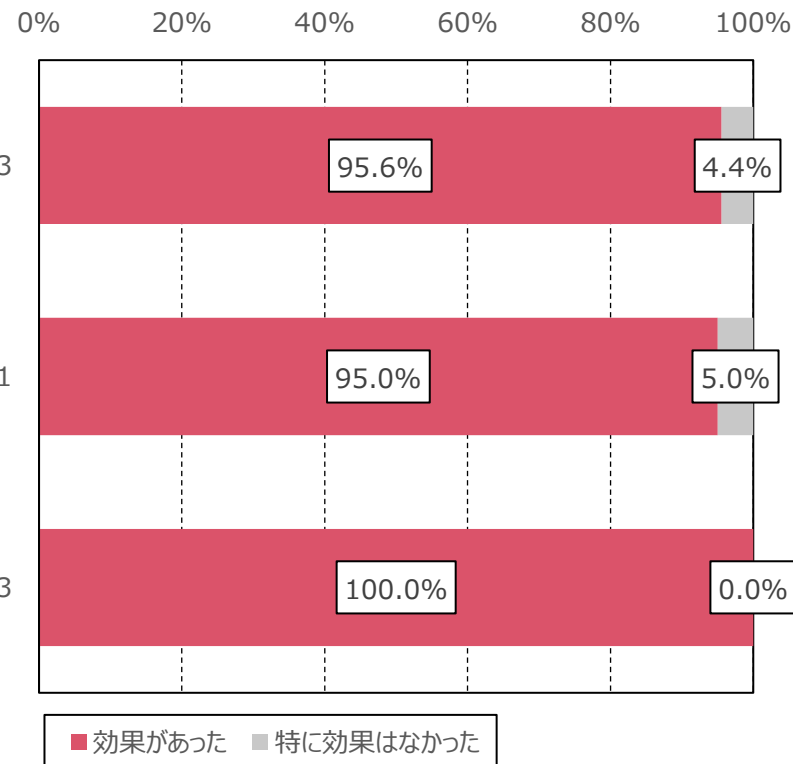
労

元

先

- 性別にかかわらず、キャリア形成支援に効果があったと回答した派遣労働者の割合は95%以上である
- 性別にかかわらず、キャリア形成支援の効果のうち、長期的なキャリアについて考えるきっかけとなったと回答した派遣労働者の割合が最も高い

性別別のキャリア形成支援の効果の有無



性別別のキャリア形成支援の効果の内容

	① 長期的な キャリアに ついて考 えるきっ かけとな った	② これから の仕事や キャリア について 見通しを 立てるこ とができ た	③ 仕事を進 める上で の改善点 を認識で きた	④ 新しい仕 事や資格 に興味が 湧いた	⑤ 労働者の 義務や権 利につい ての労働 法等の知 識の必要 性を認識 できた	⑥ やる気や 満足度が 上がった
1_男性 n=280	49.6%	37.9%	29.6%	22.5%	24.6%	13.9%
2_女性 n=267	42.3%	39.0%	27.7%	21.7%	17.6%	14.2%
3_その他 n=3	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

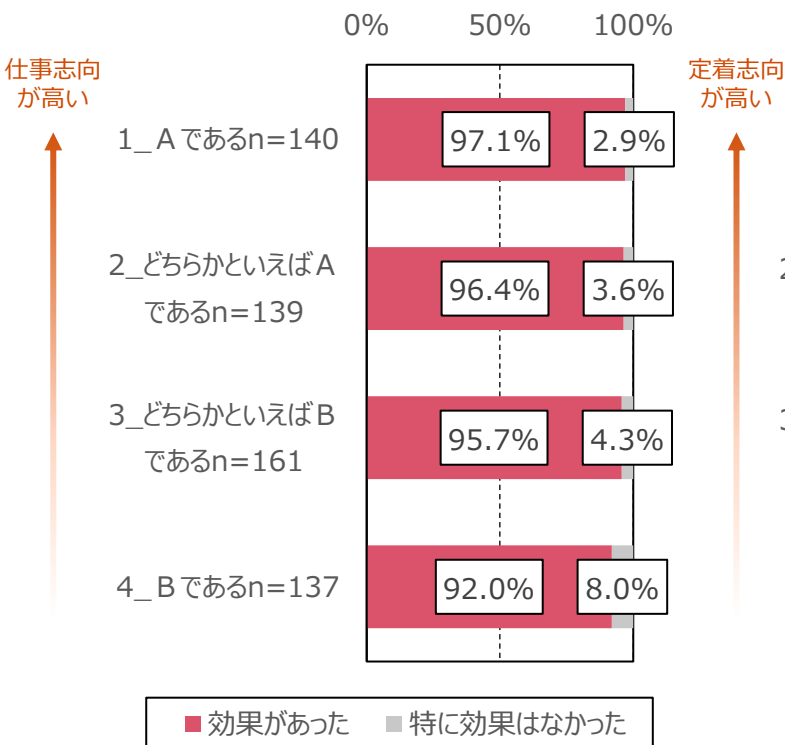
②労働者のキャリア志向

キャリア形成支援

労 元 先

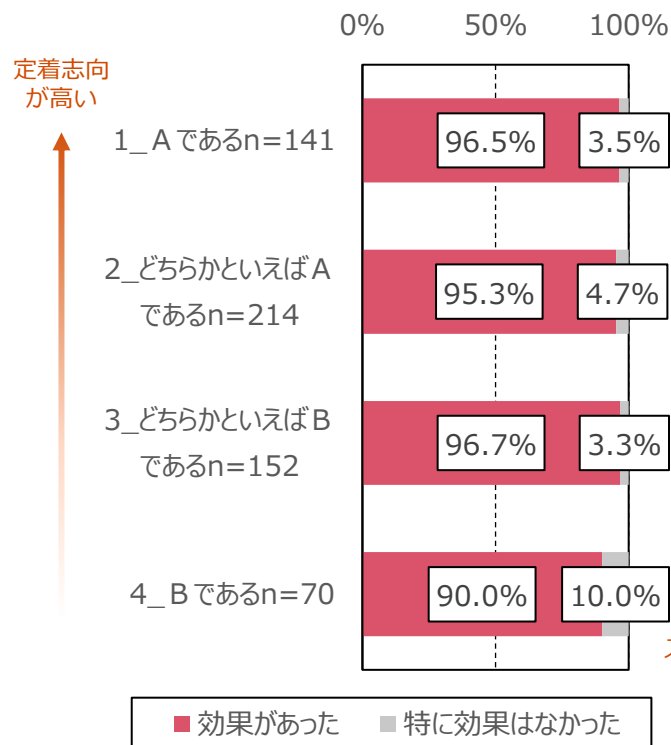
- 仕事志向が高いほど、キャリア形成支援の効果があったと回答する派遣労働者の割合が高い傾向がある
- 定着志向が高いほど、キャリア形成支援の効果があったと回答する割合が高い傾向がある
- スキル発揮志向が高いほど、キャリア形成支援の効果があったと回答する割合が低い傾向がある

仕事志向別のキャリア形成支援の効果の有無



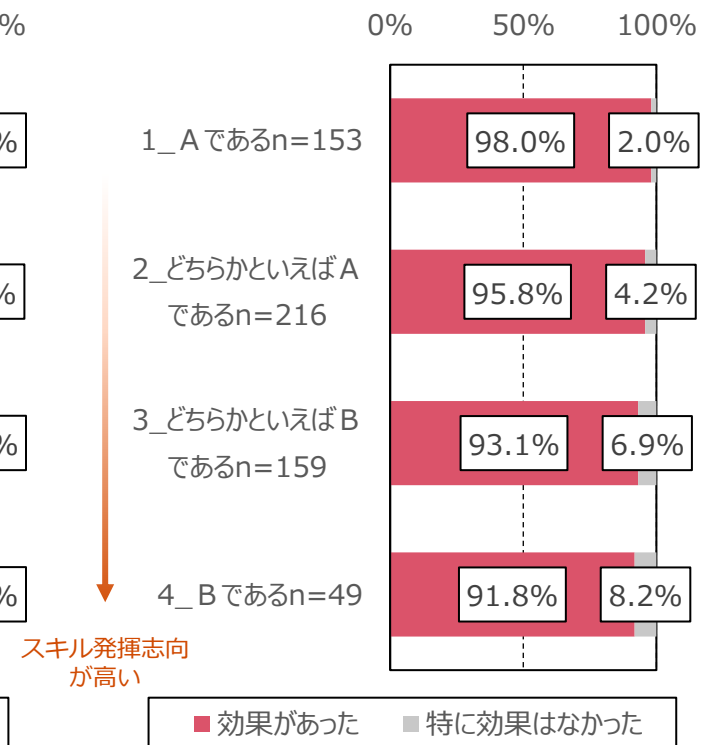
※ A：生活より仕事の都合を優先させたい
※ B：仕事よりも生活の都合を優先させたい

定着志向別のキャリア形成支援の効果の有無



※ A：同じ会社で長く働きたい
※ B：同じ会社で長く働くことにこだわらない

スキル発揮志向別のキャリア形成支援の効果の有無



※ A：特定の専門分野に限定せず、幅広い経験を積みたい
※ B：専門的なスキルを発揮できる仕事がしたい

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

②労働者のキャリア志向

キャリア形成支援

労 元 先

- 仕事志向が高いほど、キャリア形成支援を受けたことで、長期的なキャリアについて考えるきっかけとなった、これからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができたと回答する派遣労働者の割合が高い傾向がある
- 定着志向が高いほど、長期的なキャリアについて考えるきっかけとなったと回答する割合が高い傾向がある
- スキル発揮志向の違いによるキャリア形成支援の効果の内容の違いはみられない傾向がある

仕事志向
↑
仕事志向が高い

	①長期的なキャリアについて考えるきっかけとなった	②これからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができた	③仕事を進める上での改善点を認識できた	④新しい仕事や資格に興味を湧いた	⑤労働者の義務や権利についての労働法等の知識の必要性を認識できた	⑥やる気や満足度が上がった
1_Aである n=136	68.4%	39.0%	31.6%	29.4%	19.9%	18.4%
2_どちらかといえばAである n=134	47.8%	39.6%	26.9%	19.4%	20.9%	8.2%
3_どちらかといえばBである n=154	38.3%	38.3%	27.9%	18.2%	22.1%	15.6%
4_Bである n=126	30.2%	36.5%	27.8%	21.4%	21.4%	13.5%

定着志向
↑
定着志向が高い

	①長期的なキャリアについて考えるきっかけとなった	②これからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができた	③仕事を進める上での改善点を認識できた	④新しい仕事や資格に興味を湧いた	⑤労働者の義務や権利についての労働法等の知識の必要性を認識できた	⑥やる気や満足度が上がった
1_Aである n=136	47.8%	41.2%	34.6%	28.7%	19.9%	20.6%
2_どちらかといえばAである n=204	48.5%	35.8%	27.9%	17.6%	17.2%	12.7%
3_どちらかといえばBである n=147	44.9%	40.1%	23.1%	23.1%	25.9%	10.2%
4_Bである n=63	38.1%	36.5%	30.2%	19.0%	25.4%	12.7%

スキル発揮志向
↓
スキル発揮志向が高い

	①長期的なキャリアについて考えるきっかけとなった	②これからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができた	③仕事を進める上での改善点を認識できた	④新しい仕事や資格に興味を湧いた	⑤労働者の義務や権利についての労働法等の知識の必要性を認識できた	⑥やる気や満足度が上がった
1_Aである n=150	55.3%	39.3%	30.7%	26.7%	24.7%	18.0%
2_どちらかといえばAである n=207	41.5%	41.1%	25.1%	17.9%	19.3%	8.2%
3_どちらかといえばBである n=148	45.3%	32.4%	28.4%	20.3%	18.9%	13.5%
4_Bである n=45	40.0%	42.2%	37.8%	31.1%	24.4%	28.9%

※ 仕事志向

A：生活より仕事の都合を優先させたい
B：仕事よりも生活の都合を優先させたい

※ 定着志向

A：同じ会社で長く働きたい
B：同じ会社で長く働くことにこだわらない

※ スキル発揮志向

A：特定の専門分野に限定せず、幅広い経験を積みたい
B：専門的なスキルを発揮できる仕事をしたい 141

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

③派遣職種

キャリア形成支援

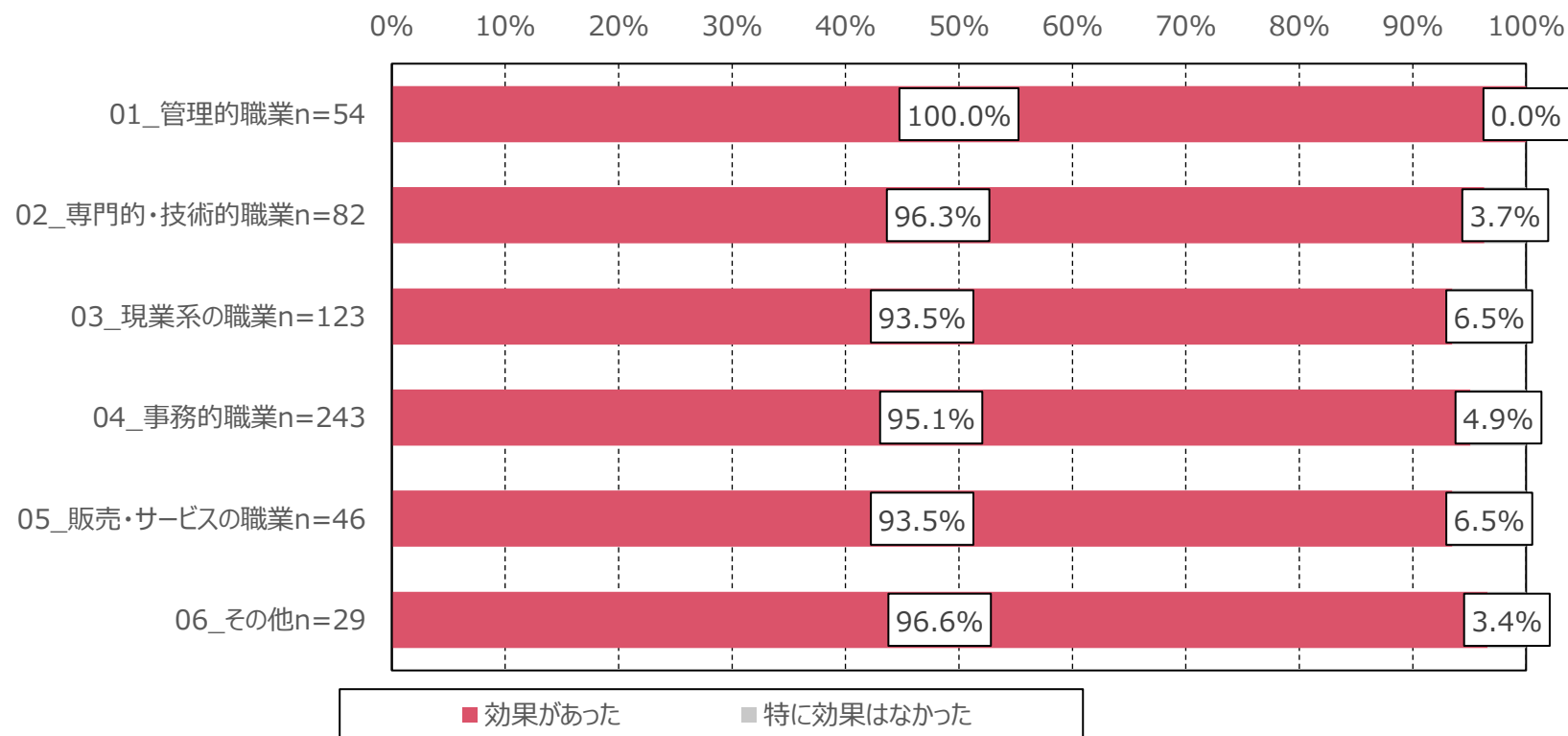
労

元

先

- 派遣職種が管理的職業の派遣労働者がキャリア形成支援の効果があったと回答した割合は100%であり、最も高い
- その他の職種も90%以上の派遣労働者が効果があったと回答した

派遣職種別のキャリア形成支援の効果の有無



(1) どのような派遣労働者に効果があるか

③派遣職種

キャリア形成支援

労 元 先

- 管理的職業、専門的・技術的職業、現業系の職業、販売・サービスの職業では、キャリア形成支援の効果のうち、長期的なキャリアについて考えるきっかけとなったと回答した割合が最も高い
- 事務的職業では、これからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができたと回答した割合が最も高い

派遣職種別のキャリア形成支援の効果の内容

	①長期的なキャリアについて考えるきっかけとなった	②これからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができた	③仕事を進める上での改善点を認識できた	④新しい仕事や資格に興味を湧いた	⑤労働者の義務や権利についての労働法等の知識の必要性を認識できた	⑥やる気や満足度が上がった
01_管理的職業 n=54	87.0%	29.6%	35.2%	22.2%	22.2%	20.4%
02_専門的・技術的職業 n=79	59.5%	34.2%	22.8%	20.3%	13.9%	15.2%
03_現業系の職業 n=115	42.6%	36.5%	33.9%	24.3%	27.8%	13.9%
04_事務的職業 n=231	35.5%	42.4%	24.7%	20.3%	20.8%	11.7%
05_販売・サービスの職業 n=43	41.9%	37.2%	32.6%	30.2%	23.3%	16.3%
06_その他 n=28	39.3%	42.9%	35.7%	17.9%	10.7%	14.3%

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

③派遣職種

キャリア形成支援

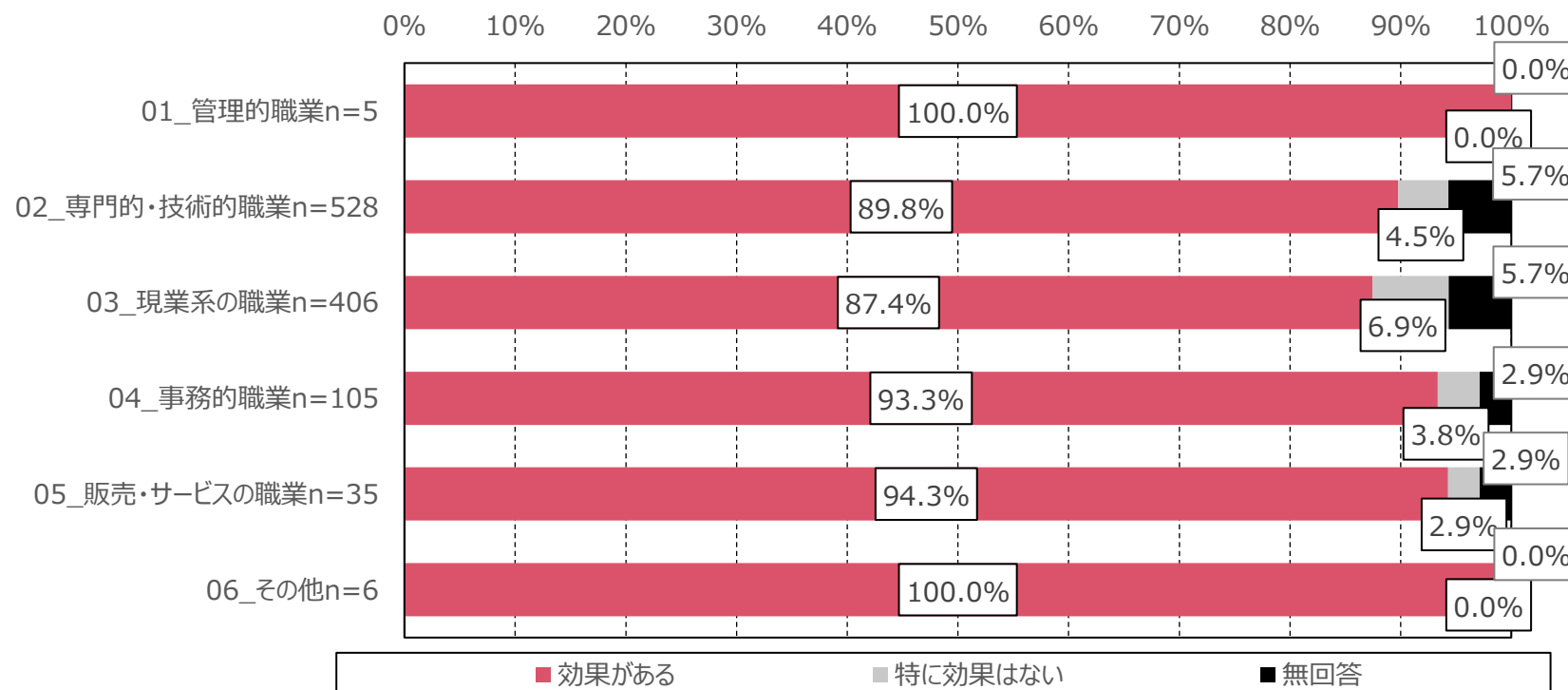
労

元

先

- 主な派遣職種が販売・サービスの職業の派遣元がキャリア形成支援の効果があったと回答した割合は94.3%であり、最も高い
- その他の職種も85%以上の派遣労働者が効果があったと回答した

主な派遣職種別のキャリア形成支援の効果の有無



(1) どのような派遣労働者に効果があるか

③派遣職種

キャリア形成支援

労 元 先

- 主な派遣職種が専門的・技術的職業、現業系の職業、販売・サービスの職業の派遣元では、キャリア形成支援の効果のうち派遣労働者が長期的なキャリアについて考えるきっかけとなると回答した割合が最も高い
- 事務的職業では、派遣労働者のやる気や満足度が上がると回答した派遣元の割合が最も高い

主な派遣職種別のキャリア形成支援の効果の内容

	①派遣労働者が長期的なキャリアについて考えるきっかけとなる	②派遣労働者がこれからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができる	③派遣労働者が仕事を進める上での改善点を認識できる	④派遣労働者が新しい仕事や資格に興味をもつ	⑤派遣労働者が労働法などの知識の必要性を認識できる	⑥派遣労働者のやる気や満足度が上がる	⑦その他の効果がある
01_管理的職業 n=5	40.0%	20.0%	60.0%	40.0%	0.0%	40.0%	0.0%
02_専門的・技術的職業 n=474	70.7%	66.9%	65.8%	46.2%	26.6%	56.5%	1.1%
03_現業系の職業 n=355	56.9%	47.9%	54.9%	43.9%	28.5%	54.6%	0.3%
04_事務的職業 n=98	66.3%	61.2%	63.3%	41.8%	29.6%	70.4%	1.0%
05_販売・サービスの職業 n=33	66.7%	57.6%	66.7%	45.5%	30.3%	66.7%	3.0%
06_その他 n=6	66.7%	50.0%	83.3%	50.0%	0.0%	33.3%	0.0%

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

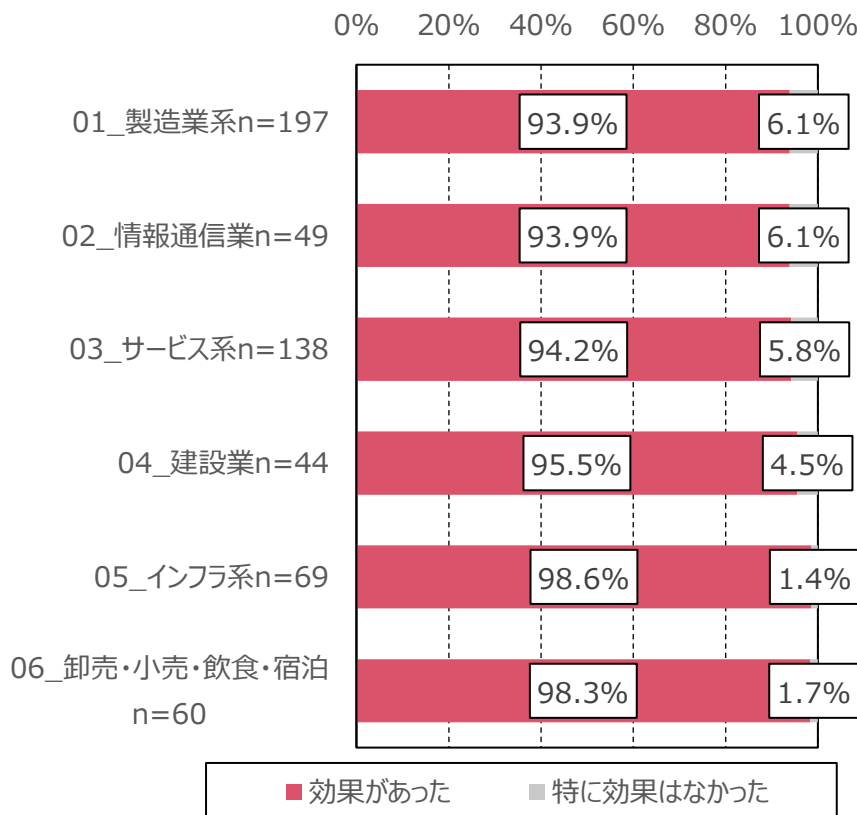
④派遣先の業種

キャリア形成支援

労 元 先

- 派遣先の業種が、インフラ系の派遣労働者がキャリア形成支援の効果があったと回答した割合は98.6%であり、最も高い
- 製造業系、情報通信業、サービス系、建設業（施工管理等）、インフラ系の派遣先では、キャリア形成支援の効果のうち、長期的なキャリアについて考えるきっかけとなったと回答した割合が最も高い。卸売・小売・飲食・宿泊業では、これからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができたと回答した割合が最も高い

派遣先の業種別のキャリア形成支援の効果の有無



派遣先の業種別のキャリア形成支援の効果の有無

	①長期的なキャリアについて考えるきっかけとなった	②これからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができた	③仕事を進める上での改善点を認識できた	④新しい仕事や資格に興味が高まった	⑤労働者の義務や権利についての労働法等の知識の必要性を認識できた	⑥やる気や満足度が上がった
01_製造業系 n=185	45.4%	41.1%	27.0%	21.1%	18.4%	10.8%
02_情報通信業 n=46	39.1%	30.4%	26.1%	23.9%	19.6%	17.4%
03_サービス系 n=130	49.2%	33.8%	30.8%	20.8%	25.4%	15.4%
04_建設業 n=42	69.0%	38.1%	33.3%	23.8%	21.4%	23.8%
05_インフラ系 n=68	39.7%	30.9%	32.4%	20.6%	16.2%	11.8%
06_卸売・小売・飲食・宿泊 n=59	40.7%	52.5%	18.6%	23.7%	25.4%	6.8%
07_その他 n=20	40.0%	45.0%	40.0%	30.0%	25.0%	35.0%

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

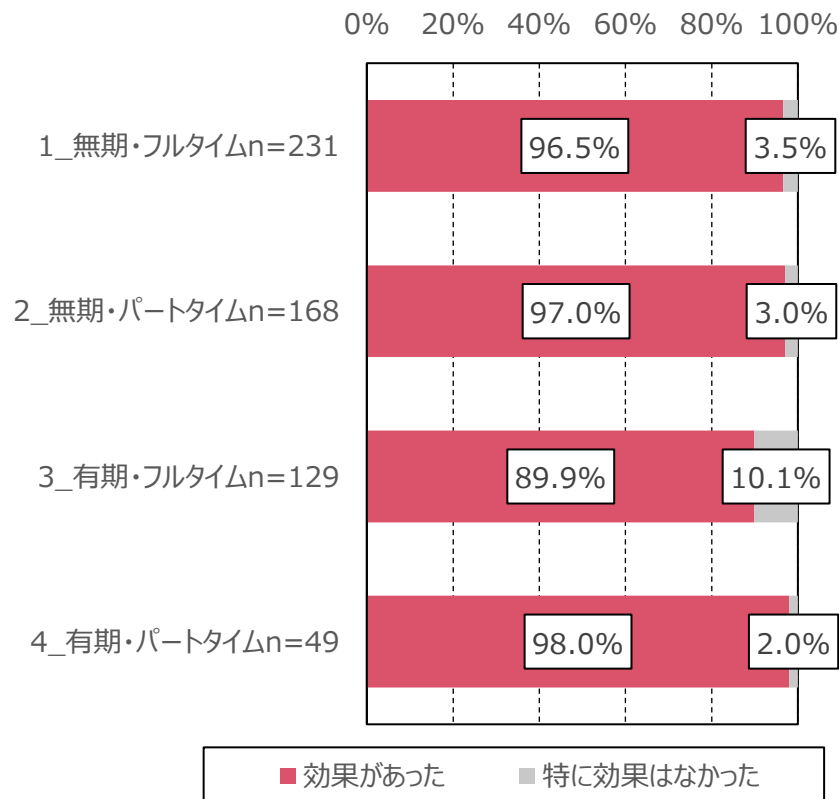
⑤雇用契約

キャリア形成支援

労 元 先

- 雇用契約が有期・パートタイムの派遣労働者で、キャリア形成支援の効果があつたと回答した割合は98.0%であり、最も高い
- 無期・フルタイム、無期・パートタイム、有期・フルタイムの派遣労働者は、キャリア形成支援の効果のうち長期的なキャリアについて考えるきっかけとなつたと回答した割合が最も高い。有期・パートタイムの派遣労働者は、これからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができた回答した割合が最も高い

雇用契約別の教育訓練の効果の有無



雇用契約別の教育訓練の効果の内容

	①長期的なキャリアについて考えるきっかけとなつた	②これからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができた	③仕事を進める上での改善点を認識できた	④新しい仕事や資格に興味が高つた	⑤労働者の義務や権利についての労働法等の知識の必要性を認識できた	⑥やる気や満足度が上がった
1_無期・フルタイム n=223	56.5%	37.7%	28.7%	24.2%	22.4%	13.9%
2_無期・パートタイム n=163	41.7%	40.5%	26.4%	19.0%	14.7%	6.7%
3_有期・フルタイム n=116	38.8%	34.5%	26.7%	23.3%	22.4%	19.8%
4_有期・パートタイム n=48	31.3%	43.8%	39.6%	18.8%	33.3%	25.0%

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

⑤雇用契約

キャリア形成支援

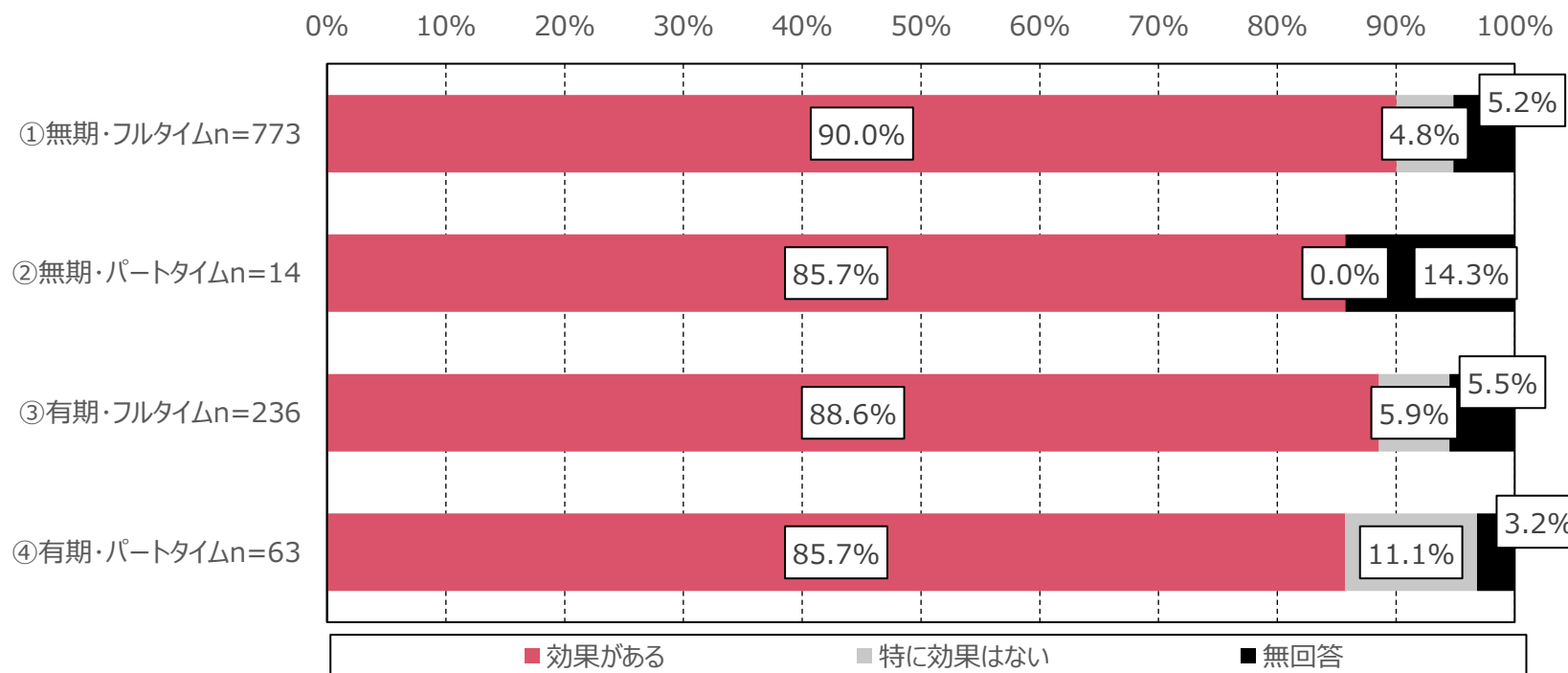
労

元

先

- 派遣労働者の主な雇用契約が無期・フルタイムの派遣元で、キャリア形成支援の効果があると回答した割合は90.0%であり、最も高い
- その他の派遣元においても85%以上がキャリア形成支援の効果があると回答した

主な雇用契約別のキャリア形成支援の効果の有無



(1) どのような派遣労働者に効果があるか

⑤雇用契約

キャリア形成支援

労

元

先

- 派遣労働者の主な雇用契約が無期・フルタイム、有期・フルタイムの派遣元は、キャリア形成支援の効果のうち、派遣労働者の長期的なキャリアについて考えるきっかけとなると回答した割合が最も高い
- 無期・パートタイムの派遣元では、派遣労働者が仕事を進める上での改善点を認識できると回答した割合が最も高く、有期・パートタイムの派遣元では、派遣労働者のやる気や満足度が上がると回答した割合が最も高い

主な雇用契約別のキャリア形成支援の効果の内容

	①派遣労働者が長期的なキャリアについて考えるきっかけとなる	②派遣労働者がこれからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができる	③派遣労働者が仕事を進める上での改善点を認識できる	④派遣労働者が新しい仕事や資格に興味をもつ	⑤派遣労働者が労働法などの知識の必要性を認識できる	⑥派遣労働者のやる気や満足度が上がる	⑦その他の効果がある
①無期・フルタイム n=696	66.4%	60.2%	64.7%	46.1%	27.0%	56.5%	0.7%
②無期・パートタイム n=12	50.0%	16.7%	66.7%	33.3%	8.3%	50.0%	0.0%
③有期・フルタイム n=209	65.1%	59.3%	54.1%	44.5%	31.6%	60.3%	1.0%
④有期・パートタイム n=54	48.1%	46.3%	50.0%	37.0%	22.2%	55.6%	1.9%

(2) どのような取組に効果があるか

①キャリア形成支援の内容

キャリア形成支援

労 元 先

- キャリアに関する研修、キャリアコンサルティング、キャリアに関する情報の提供を受けた派遣労働者のいずれも多く多くの効果を感じており、その内容は、長期的なキャリアについて考えるきっかけとなった、これからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができた、仕事を進める上での改善点を認識できた、新しい仕事や資格に興味を湧いた、労働者の義務や権利についての労働法等の知識の必要性を認識できた、やる気や満足度が上がったことである

キャリア形成支援の内容別のキャリア形成支援の効果の内容

		被説明変数			被説明変数			被説明変数			被説明変数			被説明変数			被説明変数			
		長期的なキャリアについて考えるきっかけとなった			これからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができた			仕事を進める上での改善点を認識できた			新しい仕事や資格に興味湧いた			労働者の義務や権利についての労働法等の知識の必要性を認識できた			やる気や満足度が上がった			
		限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意	
説明変数	キャリアに関する研修（派遣労働者のキャリア意識の啓発等）		0.35	0.000	***	0.12	0.014	**	0.30	0.000	***	0.27	0.000	***	0.17	0.000	***	0.14	0.000	***
	キャリアコンサルティング（キャリアについての相談・支援）		0.23	0.000	***	0.25	0.000	***	0.35	0.000	***	0.27	0.000	***	0.15	0.000	***	0.08	0.002	***
	キャリアに関する情報の提供		0.06	0.272		0.23	0.000	***	0.27	0.000	***	0.29	0.000	***	0.26	0.000	***	0.20	0.000	***

(2) どのような取組に効果があるか

①キャリア形成支援の内容

キャリア形成支援

労 元 先

- 営業担当によるキャリア面談、もしくは社内カウンセラーによるキャリア面談を実施している派遣元は、他のキャリア形成支援を実施している派遣元よりも多くの効果を感じており、その内容は、派遣労働者が長期的なキャリアについて考えるきっかけとなる、派遣労働者がこれからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができる、派遣労働者が新しい仕事や資格に興味をもつことである
- 社外カウンセラーによるキャリア面談を実施している派遣元は、他のキャリア形成支援を実施している派遣元と比べて、これらの効果を感じていない傾向にある

キャリア形成支援の内容別のキャリア形成支援の効果の内容

		被説明変数			被説明変数			被説明変数			被説明変数			被説明変数			被説明変数		
		派遣労働者が長期的なキャリアについて考えるきっかけとなる			派遣労働者がこれからの仕事やキャリアについて見通しを立てることができる			派遣労働者が仕事を進める上での改善点を認識できる			派遣労働者が新しい仕事や資格に興味をもつ			派遣労働者が労働者の義務や権利についての労働法等の知識の必要性を認識できる			派遣労働者のやる気や満足度が上がる		
		限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意	限界効果	P値	有意
説明変数	営業担当によるキャリア面談	0.27	0.000***		0.21	0.155		0.25	0.000***		0.17	0.000***		0.06	0.994		0.25	0.326	
	社内カウンセラーによるキャリア面談	0.21	0.000***		0.20	0.160		0.16	0.001***		0.14	0.000***		0.02	0.994		0.17	0.337	
	社外カウンセラーによるキャリア面談	-0.13	0.097*		-0.25	0.173		-0.26	0.001***		-0.15	0.015**		-0.01	0.994		-0.19	0.355	
	社内キャリア研修	0.16	0.001***		0.08	0.272		0.25	0.000***		0.03	0.428		0.09	0.994		0.18	0.334	
	社外キャリア研修	0.01	0.838		0.11	0.226		0.08	0.130		0.11	0.011**		0.03	0.994		0.03	0.598	
	キャリアに関する情報の提供	0.15	0.005***		0.20	0.162		0.05	0.314		0.10	0.023**		0.04	0.994		0.15	0.344	
	その他	-0.09	0.224		-0.06	0.473		0.00	0.964		-0.02	0.783		0.01	0.994		-0.06	0.521	

※ モデルには、統制変数として、主な雇用契約のタイプ、主な派遣職種、派遣元事業所の規模が含まれる

雇用安定措置

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

①性別

雇用安定措置

労 元 先

- 雇用安定措置の全ての措置において、女性よりも男性の派遣労働者において、雇用の質の向上に対する雇用安定措置の総合効果が高い
- 第3号措置を受けた男性の派遣労働者の能力発揮の機会は増えた傾向があり、女性は、賃金水準が上がった傾向にある

性別別の雇用安定措置の効果

		賃金水準が上がった	仕事のやりがいが増えた	能力発揮の機会が増えた	教育訓練の機会が増えた	職場の人間関係がよかった	総合効果
第1号措置	1_男性 n=738	0.53	0.49	0.49	0.45	0.50	0.49
	2_女性 n=839	0.47	0.43	0.42	0.29	0.39	0.40
	3_その他 n=6	0.67	0.50	0.50	0.83	0.67	0.63
第2号措置	1_男性 n=184	0.34	0.23	0.21	0.05	0.20	0.21
	2_女性 n=272	0.09	0.04	0.05	-0.21	0.09	0.01
	3_その他 n=2	1.50	1.00	2.00	-1.00	1.00	0.90
第3号措置	1_男性 n=54	0.43	0.63	0.70	0.46	0.52	0.55
	2_女性 n=86	0.35	0.33	0.21	0.13	0.15	0.23
	3_その他 n=1	-1.00	0.00	0.00	1.00	2.00	0.40
第4号措置	1_男性 n=45	0.56	0.36	0.44	0.33	0.31	0.40
	2_女性 n=39	0.36	0.18	0.28	0.03	0.18	0.21
	3_その他 n=2	1.50	1.50	1.50	1.00	1.50	1.40

※ 雇用安定措置の効果についての回答を、「そう思う」：2点、「ややそう思う」：1点、「変わらない」：0点、「やや逆だと思う」：-1点、「逆だと思う」：-2点とし、その平均値を示したもの

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

②労働者のキャリア志向（仕事志向）

雇用安定措置

労

元

先

- 仕事志向が高いほど、雇用の質の向上に対する第1号措置、第2号措置、第3号措置の総合効果が高くなる傾向がある
- 雇用の質を構成する各項目をみると、仕事志向が高いほど、第1号措置の効果は全ての項目で高くなる。また、仕事志向が高いほど、第2号措置の効果は、教育訓練の機会が高くなり、第3号措置の効果は教育訓練の機会、職場の人間関係が高くなる。仕事志向が高いほど、第4号措置の効果は、賃金水準で高くなる傾向がある

仕事志向別の雇用安定措置の効果

		賃金水準が上 がった	仕事のやりがい が上がった	能力発揮の機会 が増えた	教育訓練の機会 が増えた	職場の人間関係 がよかった	総合効果
第1号 措置	1_Aである n=311	1.10	1.04	0.95	0.98	0.95	1.00
	2_どちらかといえばAである n=366	0.53	0.54	0.52	0.46	0.41	0.49
	3_どちらかといえばBである n=463	0.28	0.29	0.34	0.22	0.33	0.29
	4_Bである n=443	0.28	0.16	0.16	0.02	0.22	0.17
第2号 措置	1_Aである n=27	0.85	0.85	1.07	0.74	0.74	0.85
	2_どちらかといえばAである n=54	0.37	0.41	0.22	0.09	0.26	0.27
	3_どちらかといえばBである n=155	0.12	0.00	0.03	-0.12	0.03	0.01
	4_Bである n=222	0.13	0.04	0.04	-0.26	0.12	0.01
第3号 措置	1_Aである n=19	1.05	1.32	1.26	1.26	1.32	1.24
	2_どちらかといえばAである n=24	0.38	0.38	0.46	0.25	0.38	0.37
	3_どちらかといえばBである n=49	0.10	0.41	0.20	0.10	0.10	0.18
	4_Bである n=49	0.37	0.16	0.22	0.04	0.08	0.18
第4号 措置	1_Aである n=8	0.88	0.50	0.63	0.00	0.25	0.45
	2_どちらかといえばAである n=24	0.50	0.17	0.21	0.21	0.25	0.27
	3_どちらかといえばBである n=23	0.43	0.43	0.39	0.30	0.35	0.38
	4_Bである n=31	0.42	0.26	0.48	0.19	0.26	0.32

仕事志向
が高い

仕事志向
が高い

仕事志向
が高い

仕事志向
が高い

※ A：生活より仕事の都合を優先させたい
※ B：仕事よりも生活の都合を優先させたい

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

②労働者のキャリア志向（定着志向）

雇用安定措置

労

元

先

- 定着志向が高いほど、雇用の質の向上に対する第1号措置、第2号措置の総合効果が高くなる傾向がある
- 雇用の質を構成する各項目をみると、定着志向が高いほど、第1号措置の効果は賃金水準を除く全ての項目で高くなる。また、定着志向が高いほど、第2号措置の効果は、仕事のやりがい、教育訓練の機会、職場の人間関係で高くなり、第3号措置の効果は能力発揮の機会が高くなる。仕事志向が高いほど、第4号措置の効果は、賃金水準で高くなる傾向がある

定着志向別の雇用安定措置の効果

		賃金水準が上 がった	仕事のやりがい が上がった	能力発揮の機会 が増えた	教育訓練の機会 が増えた	職場の人間関係 がよかった	総合効果
第1号 措置	1_Aである n=324	0.84	0.82	0.78	0.73	0.70	0.77
	2_どちらかといえばAである n=631	0.54	0.50	0.50	0.39	0.49	0.48
	3_どちらかといえばBである n=430	0.27	0.25	0.29	0.24	0.27	0.26
	4_Bである n=198	0.28	0.19	0.13	-0.01	0.20	0.16
第2号 措置	1_Aである n=49	0.39	0.39	0.37	0.12	0.43	0.34
	2_どちらかといえばAである n=128	0.13	0.16	0.09	-0.05	0.17	0.10
	3_どちらかといえばBである n=144	0.24	0.06	0.08	-0.18	0.13	0.06
	4_Bである n=137	0.16	0.04	0.10	-0.18	0.01	0.03
第3号 措置	1_Aである n=41	0.49	0.61	0.61	0.34	0.49	0.51
	2_どちらかといえばAである n=54	0.41	0.37	0.31	0.20	0.31	0.32
	3_どちらかといえばBである n=29	0.07	0.31	0.31	0.28	0.17	0.23
	4_Bである n=17	0.47	0.47	0.29	0.24	0.06	0.31
第4号 措置	1_Aである n=18	0.61	0.39	0.72	0.22	0.22	0.43
	2_どちらかといえばAである n=32	0.56	0.44	0.31	0.28	0.38	0.39
	3_どちらかといえばBである n=18	0.28	-0.22	-0.06	-0.17	0.06	-0.02
	4_Bである n=18	0.44	0.50	0.67	0.44	0.39	0.49

定着志向
が高い

定着志向
が高い

定着志向
が高い

定着志向
が高い

※ A：同じ会社で長く働きたい
※ B：同じ会社で長く働くことにこだわらない

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

②労働者のキャリア志向（スキル発揮志向）

雇用安定措置

労 元 先

- スキル発揮志向が高いほど、雇用の質の向上に対する第1号措置、第2号措置の総合効果が低くなる傾向がある
- 雇用の質を構成する各項目をみると、スキル発揮志向が高いほど、第1号措置の効果は仕事のやりがい、能力発揮の機会、教育訓練の機会、職場の人間関係が低くなる。また、スキル発揮志向が高いほど、第2号措置の効果は、賃金水準を除く全ての項目で、低くなる傾向がある

スキル発揮志向別の雇用安定措置の効果

		賃金水準が上がった	仕事のやりがい が上がった	能力発揮の機会 が増えた	教育訓練の機会 が増えた	職場の人間関係 がよかった	総合効果	
第1号 措置	1_Aである n=299	0.85	0.87	0.89	0.81	0.85	0.85	スキル発揮 志向が高い
	2_どちらかといえばAである n=616	0.45	0.42	0.42	0.37	0.40	0.41	
	3_どちらかといえばBである n=514	0.39	0.33	0.29	0.17	0.28	0.29	
	4_Bである n=154	0.40	0.27	0.27	0.16	0.30	0.28	
第2号 措置	1_Aである n=59	0.44	0.41	0.41	0.07	0.36	0.34	スキル発揮 志向が高い
	2_どちらかといえばAである n=181	0.16	0.17	0.13	-0.09	0.23	0.12	
	3_どちらかといえばBである n=161	0.21	0.06	0.05	-0.11	0.07	0.05	
	4_Bである n=57	0.04	-0.18	-0.02	-0.35	-0.16	-0.13	
第3号 措置	1_Aである n=25	0.76	0.96	0.88	0.88	0.92	0.88	スキル発揮 志向が高い
	2_どちらかといえばAである n=52	0.27	0.37	0.42	0.15	0.23	0.29	
	3_どちらかといえばBである n=51	0.24	0.14	0.02	0.04	0.04	0.09	
	4_Bである n=13	0.54	0.92	0.85	0.38	0.46	0.63	
第4号 措置	1_Aである n=12	0.92	0.50	0.67	0.58	0.75	0.68	スキル発揮 志向が高い
	2_どちらかといえばAである n=30	0.10	0.10	0.20	-0.03	0.00	0.07	
	3_どちらかといえばBである n=30	0.53	0.20	0.13	0.07	0.20	0.23	
	4_Bである n=14	0.86	0.79	1.14	0.71	0.64	0.83	

※ A：特定の専門分野に限定せず、幅広い経験を積みたい

※ B：専門的なスキルを発揮できる仕事がしたい

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

③派遣職種

雇用安定措置

労 元 先

- 専門的・技術的職業の派遣労働者は、他の職種と比べて、雇用の質の向上に対する第1号措置、第2号措置、第3号措置の総合効果が高い。事務的職業の派遣労働者は、第4号措置の総合効果が高い（N数が10以下の職種を除く）
- 雇用の質を構成する各項目のうち、賃金水準は第1号措置を受けた専門的・技術的職業、仕事のやりがいは第3号措置を受けた現業系の職業、能力発揮の機会第3号措置を受けた専門的・技術的職業、教育訓練の機会第3号措置を受けた専門的・技術的職業、現業系の職業、職場の人間関係は第3号措置を受けた現業系の職業の派遣労働者で効果が高い（N数が10以下の職種を除く）

派遣職種別の雇用安定措置の効果

		賃金水準が上 がった	仕事のやりがい が上った	能力発揮の機会 が増えた	教育訓練の機会 が増えた	職場の人間関係 がよくなった	総合効果
第1号 措置	01_ 管理的職業 n=109	1.28	1.17	1.24	1.28	1.21	1.23
	02_ 専門的・技術的職業 n=206	0.59	0.54	0.59	0.46	0.51	0.54
	03_ 現業系の職業 n=395	0.36	0.31	0.27	0.18	0.30	0.28
	04_ 事務的職業 n=612	0.45	0.44	0.43	0.34	0.39	0.41
	05_ 販売・サービスの職業 n=184	0.47	0.40	0.36	0.24	0.46	0.39
	06_ その他 n=77	0.32	0.29	0.31	0.30	0.19	0.28
第2号 措置	01_ 管理的職業 n=3	2.00	2.00	1.67	1.67	1.67	1.80
	02_ 専門的・技術的職業 n=61	0.18	0.15	0.28	-0.03	0.18	0.15
	03_ 現業系の職業 n=132	0.26	0.08	-0.01	-0.17	0.06	0.04
	04_ 事務的職業 n=199	0.09	0.13	0.14	-0.12	0.15	0.08
	05_ 販売・サービスの職業 n=31	0.39	-0.03	0.16	-0.16	0.19	0.11
	06_ その他 n=32	0.34	0.13	0.03	-0.06	0.13	0.11
第3号 措置	01_ 管理的職業 n=2	1.00	1.50	1.50	1.50	1.50	1.40
	02_ 専門的・技術的職業 n=16	0.50	0.56	0.69	0.31	0.38	0.49
	03_ 現業系の職業 n=36	0.39	0.58	0.44	0.31	0.50	0.44
	04_ 事務的職業 n=73	0.29	0.26	0.22	0.14	0.08	0.20
	05_ 販売・サービスの職業 n=10	0.60	1.10	1.00	0.80	0.90	0.88
	06_ その他 n=4	0.25	-0.25	0.00	0.00	0.25	0.05
第4号 措置	01_ 管理的職業 n=1	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
	02_ 専門的・技術的職業 n=7	-0.29	0.29	0.29	0.29	0.43	0.20
	03_ 現業系の職業 n=38	0.50	0.24	0.18	0.03	0.16	0.22
	04_ 事務的職業 n=30	0.50	0.27	0.50	0.23	0.27	0.35
	05_ 販売・サービスの職業 n=9	0.78	0.56	0.78	0.78	0.44	0.67
	06_ その他 n=1	1.00	0.00	1.00	-1.00	1.00	0.40

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

③派遣職種

雇用安定措置

労 元 先

- 主な派遣職種が専門的・技術的職業の派遣元は、他の職種と比べて、雇用の質の向上に対する第2号措置、第3号措置の総合効果が高い。事務的職業の派遣元は、第1号措置の総合効果が高く、現業系の職業の派遣元は、第4号措置の総合効果が高い（N数が10以下の職種を除く）
- 雇用の質を構成する各項目のうち、賃金水準、労働意欲、職業の人間関係、仕事の満足度は、第1号措置を実施した事務的職業で、能力発揮の機会、教育訓練の機会は、第1号措置を実施した事務的職業の派遣元で効果が高い（N数が10以下の職種を除く）

主な派遣職種別の雇用安定措置の効果

		賃金水準が上がる	労働意欲が上がる	能力発揮の機会が増える	教育訓練の機会が増える	職場の人間関係がよくなる	仕事の満足度が上がる	総合効果
第1号措置	02_専門的・技術的職業 n=21	0.76	0.95	0.81	0.50	0.48	0.95	0.75
	03_現業系の職業 n=101	0.71	0.89	0.72	0.61	0.50	0.80	0.70
	04_事務的職業 n=30	0.80	1.10	1.06	0.62	0.62	1.13	0.86
	05_販売・サービスの職業 n=10	0.60	1.00	1.10	0.90	0.45	0.45	0.83
第2号措置	02_専門的・技術的職業 n=46	0.63	0.85	0.79	0.28	0.50	0.74	0.63
	03_現業系の職業 n=143	0.28	0.41	0.35	0.12	0.26	0.36	0.29
	04_事務的職業 n=31	0.42	0.55	0.58	0.17	0.37	0.52	0.40
	05_販売・サービスの職業 n=7	0.29	0.57	0.43	0.29	0.14	0.43	0.36
	06_その他 n=1	0.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.17
第3号措置	02_専門的・技術的職業 n=26	0.62	0.81	0.65	0.27	0.42	0.65	0.57
	03_現業系の職業 n=83	0.63	0.60	0.36	0.25	0.35	0.46	0.44
	04_事務的職業 n=15	0.33	0.40	0.33	0.27	0.47	0.47	0.38
	05_販売・サービスの職業 n=6	0.67	0.83	0.83	0.83	0.83	0.83	0.81
	06_その他 n=1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
第4号措置	02_専門的・技術的職業 n=15	0.47	0.47	0.67	0.40	0.33	0.60	0.49
	03_現業系の職業 n=22	0.59	0.68	0.55	0.55	0.41	0.86	0.61
	04_事務的職業 n=9	0.56	0.63	0.63	0.50	0.63	0.88	0.63
	05_販売・サービスの職業 n=2	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50	0.50
	06_その他 n=1	0.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.83

※ 各措置について、適用者がいた事業所（雇用安定措置を実施し、成功した事業所）を対象として分析

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

③派遣職種

雇用安定措置

労 元 先

- 主な派遣職種が事務的職業の派遣先は、他の職種と比べて、雇用の質の向上に対する第1号措置の総合効果が高い。（N数が10以下の職種を除く）
- 雇用の質を構成する各項目のうち、賃金水準、能力発揮の機会、労働意欲、生産性は事務的職業の派遣労働者を受け入れている派遣先で効果が高い。教育訓練の機会、職場の人間関係は、専門的・技術的職業の派遣労働者を受け入れている派遣先で効果が高い（N数が10以下の職種を除く）

受け入れている主な派遣職種別の雇用安定措置の効果

		賃金水準が上がる	能力発揮の機会が増える	教育訓練の機会が増える	職場の人間関係がよくなる	労働意欲が上がる	生産性が上がる	総合効果
第1号措置	01_管理的職業 n=1	2.00	2.00	2.00	0.00	2.00	2.00	1.67
	02_専門的・技術的職業 n=31	0.77	0.84	0.94	0.52	0.84	0.61	0.75
	03_現業系の職業 n=258	0.88	0.92	0.90	0.47	0.88	0.71	0.78
	04_事務的職業 n=151	1.05	1.00	0.85	0.51	1.03	0.77	0.87
	05_販売・サービスの職業 n=4	0.50	0.75	1.00	0.50	0.50	0.25	0.58

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

④派遣先業種

雇用安定措置

労 元 先

- 派遣先が建設業（施工管理等）の派遣労働者は、他の業種と比べて、雇用の質の向上に対する第1号措置の総合効果が高い。卸売・小売・飲食・宿泊業では、第2号措置の総合効果が高い（N数が10以下の職種を除く）
- 雇用の質を構成する各項目のうち、第1号措置、第2号措置については、全ての項目で派遣先が建設業（施工管理等）の派遣労働者への効果が高い（N数が10以下の職種を除く）

派遣先の業種別の雇用安定措置の効果

		賃金水準が上がった	仕事のやりがい上がった	能力発揮の機会が増えた	教育訓練の機会が増えた	職場の人間関係がよかった	総合効果
第1号措置	01_製造業系 n=588	0.52	0.47	0.45	0.38	0.42	0.45
	02_情報通信業 n=97	0.46	0.28	0.43	0.24	0.27	0.34
	03_サービス系 n=462	0.52	0.48	0.44	0.40	0.46	0.46
	04_建設業 n=92	0.66	0.67	0.74	0.68	0.92	0.74
	05_インフラ系 n=124	0.40	0.33	0.36	0.37	0.40	0.37
	06_卸売・小売・飲食・宿泊 n=169	0.43	0.47	0.43	0.21	0.33	0.37
	07_その他 n=51	0.25	0.29	0.31	0.18	0.33	0.27
第2号措置	01_製造業系 n=128	0.23	0.12	0.13	-0.01	0.26	0.15
	02_情報通信業 n=45	-0.22	-0.16	0.00	-0.24	-0.02	-0.13
	03_サービス系 n=167	0.29	0.13	0.14	-0.14	0.17	0.12
	04_建設業 n=13	0.38	0.08	0.15	-0.46	-0.15	0.00
	05_インフラ系 n=37	0.27	0.43	0.08	0.03	0.05	0.17
	06_卸売・小売・飲食・宿泊 n=40	0.20	0.30	0.35	0.00	0.18	0.21
	07_その他 n=28	0.00	-0.18	-0.11	-0.36	-0.11	-0.15

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

④派遣先業種

雇用安定措置

労 元 先

- 派遣先がインフラ系の派遣労働者は、他の業種と比べて、雇用の質の向上に対する第3号措置の総合効果が高い。製造業系では、第4号措置の総合効果が高い（N数が10以下の業種を除く）
- 雇用の質を構成する各項目のうち、第3号措置、第4号措置については、賃金水準は派遣先が製造業系で第4号措置を受けた派遣労働者で、仕事のやりがい、教育訓練の機会、職場の人間関係は派遣先がインフラ系で第3号措置を受けた派遣労働者で、能力発揮の機会、職場の人間関係は派遣先が卸売・小売・飲食・宿泊業で第4号措置を受けた派遣労働者で効果が高い（N数が10以下の業種を除く）

派遣先の業種別の雇用安定措置の効果

		賃金水準が上がった	仕事のやりがいが増えた	能力発揮の機会が増えた	教育訓練の機会が増えた	職場の人間関係がよくなった	総合効果
第3号措置	01_製造業系 n=52	0.29	0.29	0.25	0.17	0.17	0.23
	02_情報通信業 n=15	0.07	0.33	0.33	0.53	0.13	0.28
	03_サービス系 n=33	0.39	0.42	0.45	0.03	0.33	0.33
	04_建設業 n=9	0.44	0.78	0.78	0.56	0.67	0.64
	05_インフラ系 n=16	0.69	0.88	0.69	0.63	0.75	0.73
	06_卸売・小売・飲食・宿泊 n=10	0.60	0.70	0.50	0.50	0.30	0.52
	07_その他 n=6	0.33	0.00	0.00	-0.17	0.00	0.03
第4号措置	01_製造業系 n=30	0.90	0.57	0.47	0.40	0.50	0.57
	02_情報通信業 n=7	0.14	0.71	0.57	0.43	0.29	0.43
	03_サービス系 n=25	0.20	-0.08	0.16	-0.04	-0.12	0.02
	04_建設業 n=2	0.00	0.00	0.50	0.00	0.50	0.20
	05_インフラ系 n=6	0.33	0.00	-0.33	0.00	-0.33	-0.07
	06_卸売・小売・飲食・宿泊 n=12	0.42	0.25	0.75	0.42	0.75	0.52
	07_その他 n=4	0.50	0.75	1.00	-0.25	0.50	0.50

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

④派遣先業種

雇用安定措置

労 元 先

- インフラ系の派遣先は、他の業種と比べて、雇用の質の向上に対する第1号措置の総合効果が高い
- 雇用の質を構成する各項目のうち、職場の人間関係、労働意欲、生産性はインフラ系の派遣先で効果が高い。賃金水準は情報通信業で、能力発揮の機会は卸売・小売・飲食・宿泊業で、教育訓練の機会は製造業系の派遣先で効果が高い

派遣先の業種別の雇用安定措置の効果

		賃金水準が上がる	能力発揮の機会が増える	教育訓練の機会が増える	職場の人間関係がよくなる	労働意欲が上がる	生産性が上がる	総合効果
第1号措置	01_製造業系 n=247	0.94	0.97	0.97	0.47	0.90	0.74	0.82
	02_情報通信業 n=12	1.08	0.92	0.92	0.42	1.08	0.50	0.82
	03_サービス系 n=62	0.87	0.80	0.73	0.29	0.77	0.53	0.66
	04_建設業 n=18	0.67	0.83	0.56	0.50	0.89	0.72	0.69
	05_インフラ系 n=24	1.00	0.96	0.92	0.67	1.25	0.92	0.95
	06_卸売・小売・飲食・宿泊 n=80	0.96	0.99	0.85	0.65	1.01	0.80	0.88

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

⑤雇用契約

雇用安定措置

労 元 先

- 無期・フルタイムの派遣労働者は、他の雇用契約の形態と比べて、雇用の質の向上に対する第1号措置、第2号措置、第4号措置の総合効果が高い。無期・パートタイムでは、第3号措置の総合効果が高い（N数が10以下の雇用契約を除く）
- 雇用の質を構成する各項目のうち、賃金水準、仕事のやりがい、能力発揮の機会、職場の人間関係は、第3号措置を受けた無期・パートタイムの労働者で効果が高い。教育訓練の機会は、第1号措置を受けた無期・フルタイムの派遣労働者で効果が高い

雇用契約別の雇用安定措置の効果

		賃金水準が上 がった	仕事のやりがい が上がった	能力発揮の機 会が増えた	教育訓練の 機会が増えた	職場の人間関 係がよかった	総合効果
第1号措置	1_無期・フルタイム n=600	0.65	0.59	0.61	0.53	0.54	0.58
	2_無期・パートタイム n=327	0.45	0.42	0.46	0.44	0.46	0.44
	3_有期・フルタイム n=464	0.42	0.40	0.33	0.21	0.38	0.35
	4_有期・パートタイム n=192	0.32	0.25	0.25	0.12	0.24	0.24
第2号措置	1_無期・フルタイム n=98	0.33	0.28	0.19	0.00	0.19	0.20
	2_無期・パートタイム n=49	0.20	0.18	0.24	-0.12	0.10	0.12
	3_有期・フルタイム n=246	0.11	0.02	0.06	-0.15	0.13	0.03
	4_有期・パートタイム n=65	0.34	0.20	0.15	-0.09	0.11	0.14
第3号措置	1_無期・フルタイム n=80	0.35	0.50	0.46	0.29	0.25	0.37
	2_無期・パートタイム n=19	0.74	0.68	0.68	0.47	0.79	0.67
	3_有期・フルタイム n=37	0.27	0.24	0.16	0.14	0.19	0.20
	4_有期・パートタイム n=5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.20	0.04
第4号措置	1_無期・フルタイム n=28	0.50	0.39	0.54	0.18	0.36	0.39
	2_無期・パートタイム n=14	0.14	-0.07	0.07	0.07	0.07	0.06
	3_有期・フルタイム n=35	0.57	0.37	0.40	0.23	0.23	0.36
	4_有期・パートタイム n=9	0.67	0.33	0.44	0.44	0.56	0.49

(1) どのような派遣労働者に効果があるか

⑤雇用契約

雇用安定措置

労 元 先

- 派遣労働者の主な雇用契約が無期・フルタイムの派遣元では、他の雇用契約の形態と比べて、雇用の質の向上に対する第2号措置、第3号措置、第4号措置の総合効果が高い。有期・パートタイムでは、第1号措置の総合効果が高い（N数が10以下の雇用契約を除く）
- 雇用の質を構成する各項目のうち、能力発揮の機会、教育訓練の機会は、第1号措置を実施した有期・パートタイムが主な雇用契約の派遣元で効果が高い。職場の人間関係、仕事の満足度は、第4号措置を実施した無期・フルタイムで、賃金水準は第1号措置を実施した無期・フルタイムで、労働意欲は第1号措置を実施した有期・フルタイムの派遣元で効果が高い

主な雇用契約別の雇用安定措置の効果

		賃金水準が上がる	労働意欲が上がる	能力発揮の機会が増える	教育訓練の機会が増える	職場の人間関係がよくなる	仕事の満足度が上がる	総合効果
第1号措置	1_無期・フルタイム n=48	0.81	0.96	0.73	0.62	0.46	0.88	0.74
	3_有期・フルタイム n=96	0.68	0.97	0.86	0.59	0.54	0.87	0.75
	4_有期・パートタイム n=18	0.78	0.78	0.89	0.78	0.56	0.78	0.76
第2号措置	1_無期・フルタイム n=67	0.55	0.84	0.74	0.27	0.57	0.75	0.61
	3_有期・フルタイム n=108	0.40	0.52	0.48	0.13	0.29	0.45	0.36
	4_有期・パートタイム n=53	0.08	0.17	0.15	0.11	0.08	0.13	0.12
第3号措置	1_無期・フルタイム n=64	0.73	0.69	0.53	0.31	0.47	0.61	0.56
	2_無期・パートタイム n=2	0.50	0.00	0.00	0.50	0.00	0.00	0.17
	3_有期・フルタイム n=60	0.38	0.60	0.32	0.20	0.32	0.43	0.38
	4_有期・パートタイム n=5	1.40	0.60	1.00	1.00	0.80	0.60	0.90
第4号措置	1_無期・フルタイム n=23	0.61	0.78	0.74	0.61	0.57	0.96	0.71
	2_無期・パートタイム n=1	1.00	1.00	1.00	0.00	0.00	1.00	0.67
	3_有期・フルタイム n=22	0.45	0.38	0.48	0.48	0.38	0.57	0.45
	4_有期・パートタイム n=3	0.33	0.67	0.33	0.00	0.00	0.67	0.33

※ 各措置について、適用者がいた事業所（雇用安定措置を実施し、成功した事業所）を対象として分析

