

# 派遣領域における キャリアコンサルタントの活用について

令和7年 7月25日

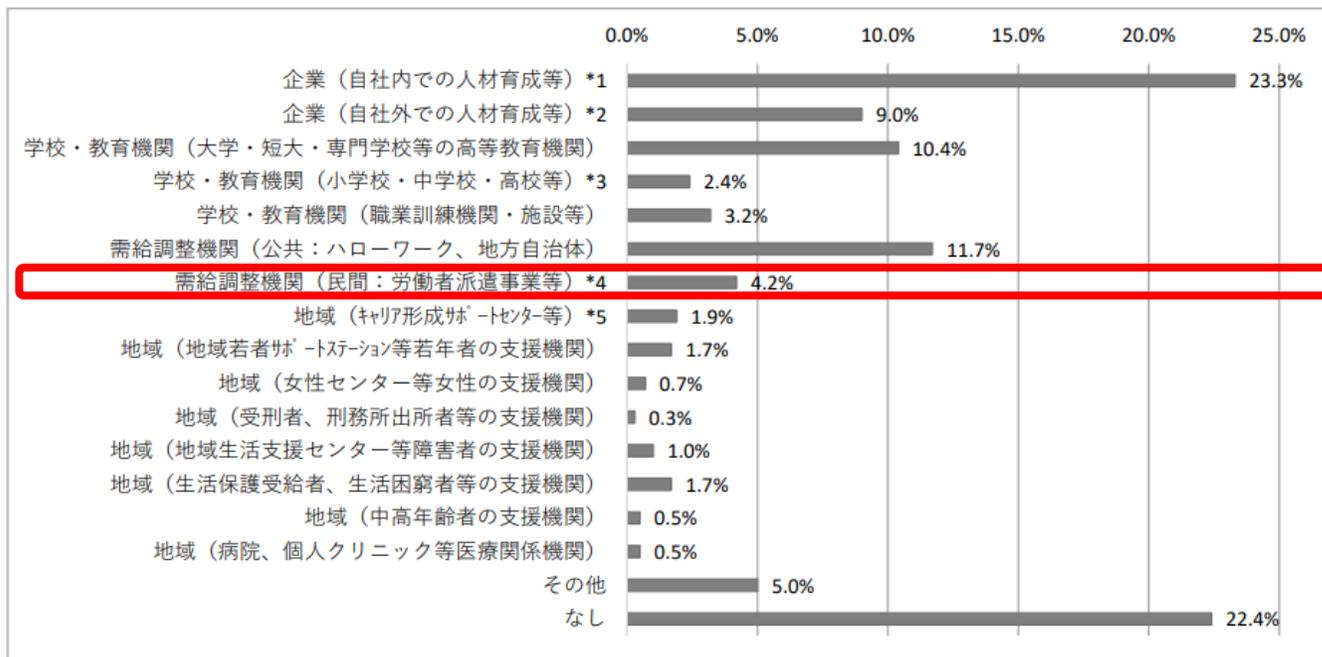
一般社団法人人材サービス産業協議会

事務局長 日暮拓人

# 民間需給調整機関におけるキャリアコンサルタントの現状

- 需給調整機関（民間）を主な活動の場としているキャリアコンサルタントは全体の4.2%
- 需給調整機関全体の経年推移推計（2006→2022年）でみると5,406人から9,341人に増えているものの、伸びは緩やか

図表 4-23 キャリアコンサルティングにおける現在の主な活動の場（詳細）（n=7,586、単一回答）



- \*1:企業（自社内での人材育成、キャリア支援、教育研修等）
- \*2:企業（自社外での人材育成、キャリア支援、教育研修等）
- \*3:学校・教育機関（小学校・中学校・高校等の初等中等教育機関）
- \*4:需給調整機関（民間：労働者派遣事業、職業紹介事業を行う事業所等）
- \*5:地域（キャリア形成サポートセンター等一般向けのキャリア相談等を行う支援機関）

図表 8-17 各調査におけるキャリアコンサルタントの主な活動の場

（各調査の母数から推計した各活動領域のキャリアコンサルタントの人数）①

	2006年 n=17,326	2010年 n=28,739	2013年 n=31,173	2017年 n=33,817	2022年 n=58,748
需給調整機関領域	5,406	8,449	11,191	6,831	9,341
企業領域	2,720	5,805	7,856	11,565	18,976
学校領域	1,767	3,592	6,141	5,817	9,400
地域・福祉領域	762	1,322	2,182	1,758	4,876
その他	606	1,322	1,746	2,807	2,937
なし	6,047	8,277	2,120	5,073	13,160

※各領域の%から推計しており、誤差があるため、各領域の人数と合計の母数は一致しない。

# 派遣事業におけるキャリアコンサルティングの特徴

- 労働者派遣法では、派遣会社が**希望する派遣社員に対してキャリアコンサルティングを実施することが求められている**
- 派遣社員のキャリアが形成されるように教育訓練計画を立て、入社時研修やOJTを含む教育研修を行わなければならない

## ① 希望者に対するキャリアコンサルティングなどの実施

- 派遣労働者のうち希望者全員が対象
- キャリアコンサルティングの知見を持った担当者を配備（資格の有無は問われません）

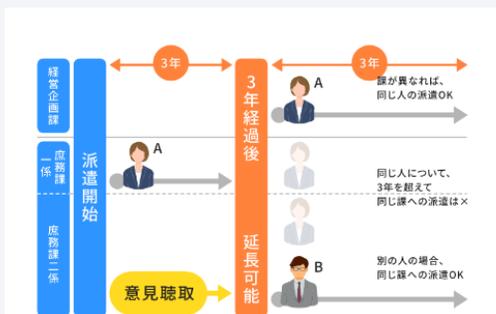
## ② 計画的な教育研修（段階的かつ体系的な教育訓練）の実施

- 派遣労働者全員が対象
- 有給無償
- 入社時教育研修（必須）
- キャリアアップに資する内容（OJTも含む、訓練計画書作成が必須）
- 無期雇用の派遣社員には長期的なキャリア形成を視野に入れた内容
- フルタイムで1年以上の雇用見込みの者には毎年8時間以上必要（3年間）

- 派遣は、雇用安定措置を踏まえながら、契約更新などの機会を通過して、**派遣社員の意向確認を行う（キャリアを考える）タイミングが定期的に発生する**

### 「派遣労働者個人」単位の期間制限

派遣社員には「期間制限」があります。一人の派遣社員が派遣先企業の「同じ部署」で勤務できる期間は、3年が上限となります。その後は「異なる部署」であれば派遣社員として勤務することができます。



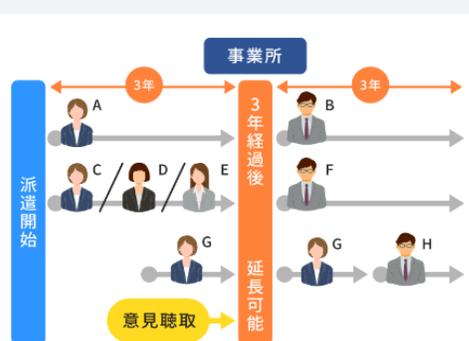
※組織単位を変えれば、同一の事業所に、引き続き同一の派遣労働者を（3年を限度として）派遣することができますが、事業所単体の期間制限による、派遣可能期間が延長されていることが前提となります。（この場合でも、派遣先は同一の派遣労働者を指名するなどの特定目的行為を行わないようにする必要があります。）

※派遣労働者の従事する業務が変わっても、同一の組織単位内である場合は、派遣期間は通算されます。

※（厚生労働省）「平成27年労働者派遣法改正法の概要」より

### 「派遣先事業所」単位の期間制限

派遣先企業には「期間制限」があります。派遣先企業の同一事業所が派遣社員を受け入れられる期間は、原則3年が限度となります。3年を超えて派遣社員を受け入れたい場合は、労働組合などからの意見を聞く必要があります。

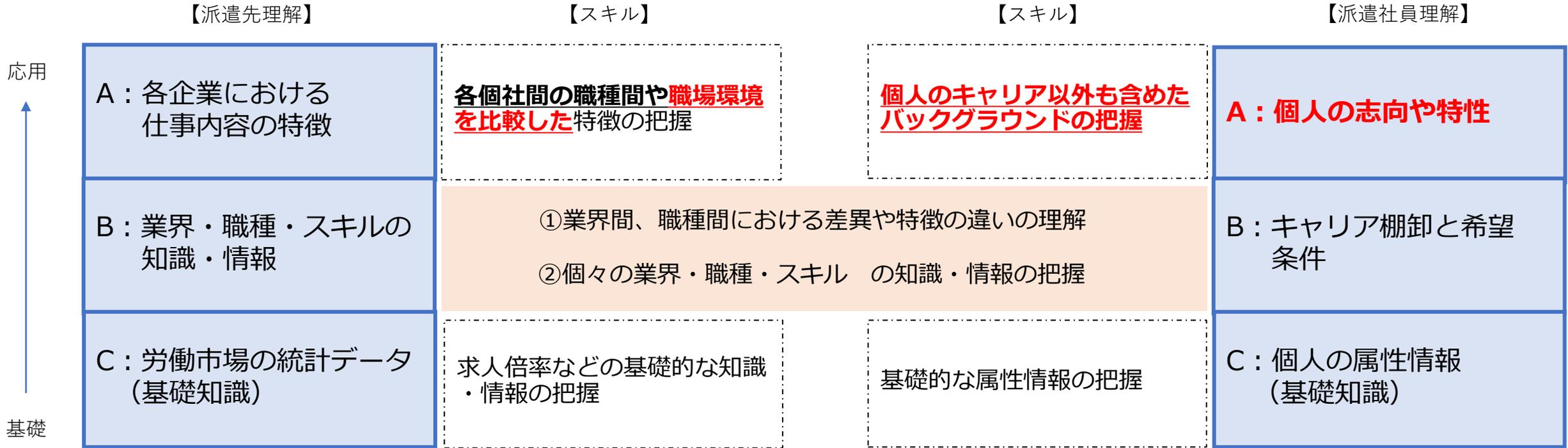


※施行日以降、最初に新たな期間制限の対象となる労働者派遣を行った日が、3年の派遣可能期間の起算日となります。それ以降、3年までの間に派遣労働者が交替したり、他の労働者派遣契約に基づく労働者派遣を始めた場合でも、派遣可能期間の起算日は変わりません。（したがって、派遣可能期間の途中から開始した労働者派遣の期間は、原則、その派遣可能期間の終了までとなります。）

※（厚生労働省）「平成27年労働者派遣法改正法の概要」より

# 派遣会社におけるキャリアコンサルティング担当に求められるスキル

- 派遣事業においても、**求人者・求職者理解の深度を上げていくことが、マッチングの範囲拡縮や精度向上につながる**点は、職業紹介と同様。
- 派遣社員のキャリア形成支援をすることが法的義務であり、就業開始前から就業中、次の就業への支援という中期的な時間軸の中で、**継続して個人の支援をすることが重要**
- そのため、派遣社員の**ライフスタイルを含めた【A：個人の志向や特性】**に関して理解を深めていくことが、職業紹介以上に必要



## 【重視したいスキル】

- 派遣社員向け：「**個人のキャリア以外も含めたバックグラウンドを把握する力**」  
「**業種・職種・職場環境の特性を踏まえてジョブを提案する力**」
- 派遣先企業向け：「**仕事内容だけでなく、職場環境も含めた企業情報を把握する力**」  
「**派遣として依頼するのに適切な形にジョブを整理し定義する力**」

# 業界団体のキャリアコンサルティング力向上に向けた取組

- ▶ 派遣社員支援を行うための派遣会社のスキル向上支援施策や、就業中ではない派遣社員や派遣社員での就業に関心を持っている方も受講可能なキャリア形成支援プログラムなど提供



キャリアカウンセリング・スキルアップセミナー →

・個人の志向や特性の把握するスキルを中心に講座を充実

キャリアカウンセリング・スキルアップセミナー【関係構築力習得編】 →

キャリアカウンセリング・スキルアップセミナー【関係構築力実践編】 →

キャリアカウンセリング・スキルアップセミナー【ヒューマンスキル向上支援編】 →

キャリアカウンセリング・スキルアップセミナー【傾聴トレーニング編】 →



夢を実現するワーク&ライフキャリア～派遣社員のためのキャリア形成支援プログラム～ →



・キャリアだけでなく「ライフ」の知識も含めて個人に寄り添ったプログラムを実施

# (参考) キャリアコンサルティングを利用することの効果

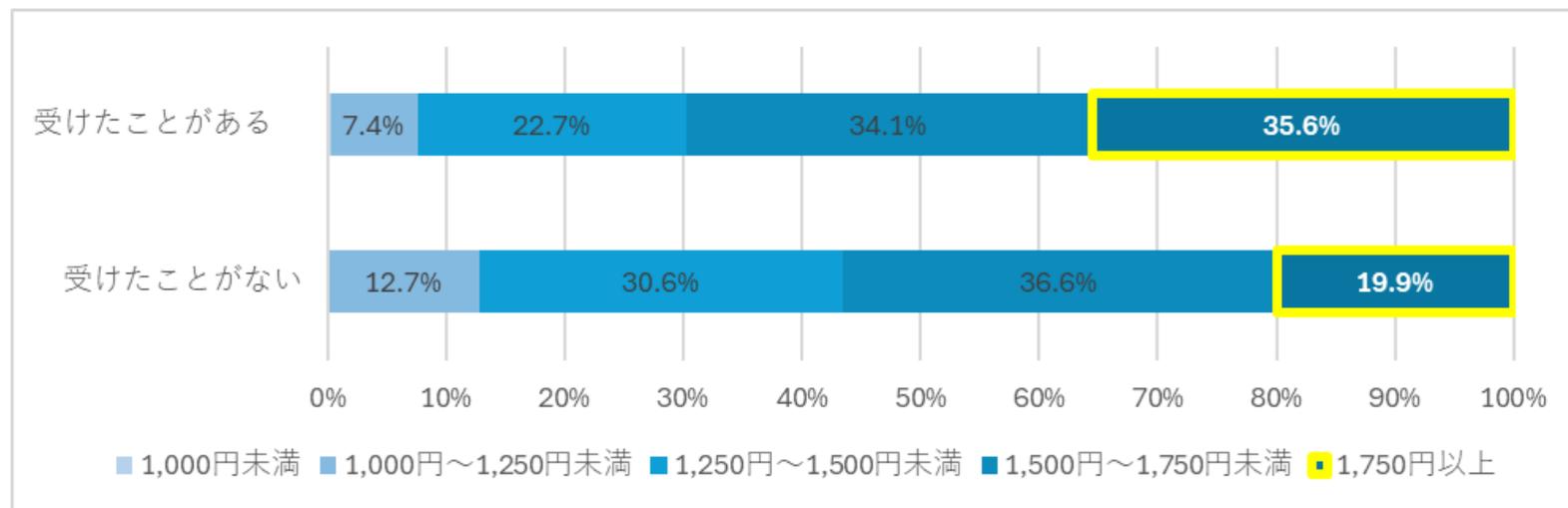
- 過去3年間で賃金上昇があった派遣社員の割合は、現在在籍している派遣会社にて**キャリアコンサルティングを利用した派遣社員の方が、3.5pt~3.8pt多い**
- 派遣社員がキャリアコンサルティングを利用した経験の有無で、時給を比較すると**キャリアコンサルティングを利用した経験のある方が時給が高い傾向にある**

## ■ 過去1年/3年間で給与上昇のした人の割合

	現在の派遣会社で受けたことがある	受けたことがない	ポイント差
過去1年間に就業期間中の給与上昇があった	49.7%	46.2%	3.5%
過去3年間に就業期間中の給与上昇があった	64.3%	60.5%	3.8%

※数値は、受けた人、受けていない人をそれぞれ分母として、その中で給与上昇した人の割合

## ■ キャリアコンサルティング経験有無による派遣社員の時給分布



出典：一般社団法人日本人材派遣協会「派遣社員WEBアンケート調査結果2024」

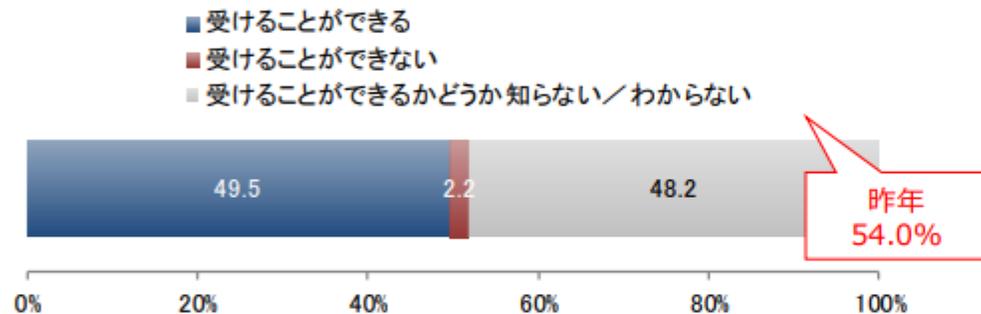
# (参考) 派遣スタッフへのキャリア支援～キャリアコンサルティング

現在の派遣会社でのキャリアコンサルティングは、「受けることができる」が、実際には「受けたことがない」が大半。

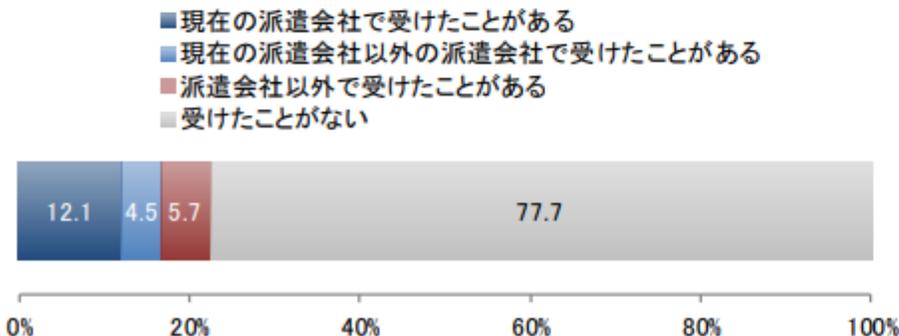
現在の派遣会社でキャリアコンサルティングは「受けることができる」が49.5%で約半数を占めています。「受けることができるかどうか知らない／わからない」は48.2%で、昨年からは減少しています。

一方で、キャリアコンサルティングを受けた経験があるかは、「受けたことがない」が77.7%で、8割近くが利用していないことがわかります。

【図表33】現在の派遣会社でキャリアコンサルティングを受けることができるか[SA] N=5,245



【図表34】キャリアコンサルティングを受けた経験[SA] N=2,598 (キャリアコンサルティングを受けることができる人)



無料キャリアコンサルティング利用意向は、6割が「利用したい」、「利用したくない」は1割強。

無料キャリアコンサルティングの利用意向は、「利用したい」、「どちらかという利用したい」と答えた人の計は60.1%、「どちらかという利用したくない」、「利用したくない」と答えた人の計は15.7%となっています。

【図表35】無料キャリアコンサルティング利用意向[SA] N=5,245

