



一般社団法人 日本人材派遣協会 資料

2025年4月22日

1 団体の概要←

- ・ 団体の概要（関係者のカバー状況、現場からの意見の吸い上げ状況）←
- ・ 最近の動向、業界の状況←

派遣協会の概要と派遣業界の状況

派遣協会は、派遣事業を展開している派遣会社が会員となり構成される派遣事業者の団体です。派遣事業の健全な発展を目的とし、「派遣法・労働関係法令への対応」と「派遣社員へのキャリア形成支援のサポート」を中心に会員の適正な事業運営を支援しています。

■ 設立 **1986年12月1日**

■ 会員数 **805社** (2025年4月1日現在)

* 主に事務系派遣事業者が加盟 (待遇方式：労使協定方式が大多数を占める)

■ 実稼働者数 **50万人超** (2024年)

* 日本における総派遣社員数158万人 総務省「労働力調査基本集計」(2024年10月～12月期平均)

■ 役員構成 **理事14名/監事2名** 計16名

会 長 川崎 健一郎 (アデコ株式会社 代表取締役会長)

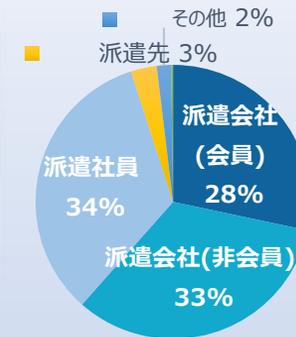
副会長 阪本 耕治 (株式会社スタッフサービス・ホールディングス 代表取締役社長)

副会長 角 裕一 (株式会社ウィルグループ 代表取締役社長)

派遣協会による連携と協働の取組み概要



派遣協会は、派遣会社・派遣先企業・派遣社員との信頼関係をもとに、継続的な情報交換と協働を通じて、健全な派遣のあり方をともに築いています。



相談センター キャリアコンサルティング

相談センターを設置し、会員派遣会社だけでなく、非会員の派遣会社、派遣先企業、派遣社員からの様々な相談に対応、キャリアコンサルティングも実施



派遣先企業向けセミナー

派遣制度を正しく理解していただくため、厚生労働省や都道府県労働局と連携し、派遣先企業向けのセミナーを開催し、最新の指導状況等の講演や無料の弁護士相談、派遣先企業向けアンケートを実施



派遣社員Webアンケート

定期的に派遣社員の状況、意見を収集

一般社団法人 日本人材派遣協会

Japan Staffing Services Association

全国7つの地域協議会

各地域内における会員・関係行政機関・関係諸団体との情報交換、資料の収集、地域内における会員・派遣社員などの研修等、地域に密着した活動を展開

派遣社員のための キャリア形成支援プログラム

キャリアコンサルティングおよびワークキャリアとライフキャリアをテーマにしたワークショップやセミナーにすべて無料で参加いただけるプログラムを用意

自分を変えたい! 将来を見据える

参加費 無料 セミナー

派遣社員のための キャリア形成支援プログラム

夢を実現する ワーク&ライフキャリア

今後のキャリアを
見据えたい方 必見

派遣協会は、定期的に派遣社員の声を収集し、現状を把握するとともに情報提供しています。

派遣で働く理由BEST5

* 出典：日本人材派遣協会「派遣社員WEBアンケート」
<https://www.jassa.or.jp/know/library/questionnaire/>

実施時期：2024年9月30日～2024年11月14日
 調査対象：現在派遣で働いている方、および過去3年未満の間に派遣で働いていたことがある方
 有効回答数：総数6,599サンプルのうち、「現在、派遣で働いている」と回答した5,245人(複数回答)

	派遣で働く理由	20代以下 (n)479
1	すぐに仕事に就けるため	33.2%
2	やりたい職種や業務内容を選べるため	31.5%
3	働く時間や時間帯を選べるため	30.7%
4	賃金が高いため	30.3%
5	働く時期や期間を選べるため	29.9%

	派遣で働く理由	30代 (n)1132
1	やりたい職種や業務内容を選べるため	44.4%
2	派遣会社による教育訓練や研修を受けられるため	35.5%
3	有名企業・大企業で働けるため	35.2%
4	働く時間や時間帯を選べるため	35.1%
5	すぐに仕事に就けるため	33.7%

	派遣で働く理由	40代 (n)1540
1	働く時間や時間帯を選べるため	43.3%
2	勤務地を選べるため	37.3%
3	やりたい職種や業務内容を選べるため	34.7%
4	働く時期や期間を選べるため	34.0%
5	すぐに仕事に就けるため	32.7%

	派遣で働く理由	50代 (n)1661
1	働く時間や時間帯を選べるため	45.3%
2	勤務地を選べるため	38.4%
3	やりたい職種や業務内容を選べるため	33.4%
4	働く時期や期間を選べるため	31.7%
5	すぐに仕事に就けるため	29.2%

	派遣で働く理由	60代以上 (n)433
1	働く時間や時間帯を選べるため	35.1%
2	これまでの就業経験を活かせるため	32.3%
3	勤務地を選べるため	27.5%
4	雇用保険・健康保険・厚生年金に加入できるため	26.6%
5	すぐに仕事に就けるため	26.3%



20代以下では「賃金が高い」ことが魅力とされており、30代では「派遣会社による教育訓練・研修を受けられる」という点が評価されています。これらから、**同一労働同一賃金による待遇の確保や、今後のキャリアを見据えた働きかたの一つとして、派遣を選ぶ動き**が見て取れます。

また、60代以上では、「これまでの就業経験を活かせる」「雇用保険・健康保険・厚生年金に加入できる」といった理由から、**セカンドステージとして派遣を選んでいる様子**が読み取れます。

さらに、すべての年代に共通して、「やりたい職種・業務内容を選べる」「すぐに仕事に就ける」「働く時間帯を選べる」といった柔軟さが、**派遣の大きな魅力**となっていることが分かります。

2 派遣労働者の同一労働同一賃金に向けた取り組み状況←

- ・ 派遣労働者の同一労働同一賃金に関して、改正法施行後、派遣労働者の公正な待遇確保のためにどのような取組を行っているか。←

同一労働同一賃金

派遣社員の公正な待遇確保のための 派遣会社と派遣協会の取組み

派遣社員の公正な待遇確保のための派遣会社の取組み

派遣会社・派遣先企業・派遣社員

三者がそれぞれにとってメリットを得られるような対応と取組みを推進

労使協定方式の例

派遣社員に対する派遣先企業からの評価と派遣料金の配慮義務

派遣料金の配慮義務



* 出典：厚生労働省（令和7年度）派遣労働者の公正な待遇確保のため、派遣元・派遣先の連携・協力をお願いします
<https://www.mhlw.go.jp/content/001432997.pdf>

派遣社員の評価



* 出典：一般社団法人 人材サービス産業協議会「4つのチカラ」診断表
<https://j-hr.or.jp/products/careersupport/howto-pt/>

派遣社員への待遇の説明



派遣社員との信頼関係を支える誠実で丁寧なコミュニケーション

日々の何気ないやりとりの中で、相手を尊重し、真摯に向き合う姿勢を忘れず、小さな声にも耳を傾け、不安や悩みを受け止めることで、安心して働ける関係性を構築



派遣社員の評価と就業環境確認に向けた派遣先企業とのパートナーシップ

日頃から派遣先企業とコミュニケーションを取り、派遣社員の就業状況を確認、何かあれば連携して対応
 また、派遣社員の評価の協力や待遇改善に向けた協議を実施

同一労働同一賃金の施行前から特設ページを開設、理解促進と最新情報を継続的に提供

特設ページの開設

- 分かりやすい図解で理解をサポート
- Q&Aを動画でフォロー

ツールの提供

- 最新の局長通達の一般賃金を自動で計算
- 「賃金テーブルシミュレーター」を毎年提供

特設ページ
派遣社員の同一労働同一賃金

1) 派遣先均等・均衡方式
派遣先の通常の労働者(無期雇用フルタイム社員)との均等・均衡により派遣社員の特遇を決定
比較対象労働者の待遇情報を提供していただく必要があります

2) 労使協定方式
派遣会社が一定要件を満たす労使協定を締結し、派遣社員の特遇を決定

賃金構造基本統計調査 職業安定業務統計 労使協定の賃金テーブル

一般賃金編 過半数代表者の選任編 福利厚生編

同一労働同一賃金 よくある質問 Q&A

04:48 05:44 03:06

01_派遣元労使協定方式
派遣元労使協定方式を決めます。
「賃金構造基本統計」と「職業安定業務統計」のどちらを採用するかは労使の判断です。

派遣元労使協定方式はどちらを選びますか？

職業安定業務統計 賃金構造基本統計

STEP1 基本賃金情報
STEP2 編制別ランクモデルインポート
STEP3 賃金テーブル：ランク設定
STEP4 自社編制別ランクモデル作成
STEP5 賃金テーブル作成・出力

01_支給額+積立金 円/月	基準額						
	0年	1年	2年	3年	5年	10年	
A 基本給	支給額に含む	¥1,220	¥1,415	¥1,516	¥1,549	¥1,622	¥1,823
B 通勤手当	支給額に含む	¥73	¥73	¥73	¥73	¥73	¥73
C 退職金	支給額に含む	¥61	¥71	¥76	¥78	¥82	¥92
小計	支給額	¥1,354	¥1,559	¥1,665	¥1,700	¥1,777	¥1,988

派遣社員の待遇向上に向けた派遣先企業への情報発信と周知活動の推進

派遣先企業向けセミナーの実施

厚生労働省や各都道府県労働局と連携し、派遣社員の待遇向上に向けたセミナーを実施



厚生労働省作成リーフレットの配布 「派遣料金の配慮義務」 「労務費の適切な転嫁のための 価格交渉に関する指針」

派遣先企業のみならず、派遣先企業への情報発信と周知活動の推進

派遣先企業への情報発信と周知活動の推進

派遣先企業への情報発信と周知活動の推進

派遣先企業向けページの開設

よくある相談事例動画やリーフレット、セミナーのアーカイブ動画等を派遣先企業向けに集約し掲載

派遣先のみならず

派遣先のみならず

よくある相談事例動画

派遣先向けリーフレット

派遣先向けセミナー

派遣先セミナー

協会では、派遣先のみならず向けのセミナーを開催しております。今後の開催はこちらからお知らせします。

【派遣先セミナーアーカイブ動画】
過去に開催した派遣先セミナーの視聴ができます。
お申込は[こちら](#)から

東京労働局の派遣先セミナー等のお知らせ



アーカイブ動画の視聴だけでなく、労働局が実施するセミナーの案内を掲載するなど最新情報を労働局とも連携して周知

出典：厚生労働省 派遣労働者の公正な待遇の確保、処遇の向上が求められています

<https://www.mhlw.go.jp/content/001219787.pdf>

3 派遣労働者の処遇改善に向けた望ましい方向←

- ・ 派遣労働者のキャリアアップに向けて、どのような取り組みを行っているか。(教育訓練、能力評価及びフィードバックの実施状況)

同一労働同一賃金

派遣社員のキャリアアップに向けての 派遣会社と派遣協会の取組み

派遣社員との日々の対話を通じて自然に寄り添い、評価やキャリア相談、待遇改善まで一人ひとりにきめ細かくサポート



教育訓練の実施

- 義務としての教育訓練の実施
- 義務だけではない、派遣社員が自分のキャリアやライフスタイルに合わせて成長できる学びの場の提供

能力評価やフィードバックの実施

- 日々の対話を通じ、就業環境やキャリアを把握し、的確なアドバイスを提供
- 日々の対話に加え、希望に応じてプロによるキャリアカウンセリングを提供

派遣社員のキャリアアップに向けた派遣会社の取組み

派遣先企業での業務拡大の可能性を積極的に探り、派遣社員がキャリアアップできるチャンスを後押し

その結果、派遣社員は新たなスキルを習得し、キャリアの幅を広げることができます。これにより、派遣社員は直接雇用に至ったり、別の派遣先企業での新しい挑戦を選択できるようになり、最終的には自分自身の働きかたに対する選択肢が増えることにつながっています。



働きかたの
自由な選択肢

表13 雇用安定措置(法第30条)の措置の実績

(単位:人、%)

	対象派遣労働者数	第1号措置を講じた人数		第2号措置を講じた人数	第3号措置を講じた人数	第4号措置を講じた人数
			うち、派遣先で雇用された人数			
労働者派遣事業	1,140,409	61,366	25,269	602,564	13,118	59,979
うち、3年見込み	77,577	15,850	6,024	40,031	8,863	10,230
割合		<5.4>	(41.2)	<52.8>	<1.2>	<5.3>
うち、3年見込み		<20.4>	(38.0)	<51.6>	<11.4>	<13.2>

- ※1 <>内は、対象派遣労働者数の合計に対するそれぞれの措置を講じた人数の割合。
- ※2 「うち、3年見込み」とは、派遣先の同じ職場への派遣期間が報告対象期間に3年となることを見込まれ、かつ当該労働者派遣の終了後も継続して就業することを希望している者をいう。
- ※3 「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をいう。
- ※4 「うち、派遣先で雇用された人数」の()内は、第1号措置を講じた人数に対するうち派遣先で雇用された人数の割合。



キャリアの幅が広がる

新たなスキルの習得

キャリアラダーの段階を中心とした派遣社員のキャリア形成支援の進め方

* 出典：日本人材派遣協会 H29年度厚生労働省受託事業「派遣社員のキャリア形成支援の進め方」
<https://www.jassa.or.jp/wp-content/uploads/2022/09/171213susumekata.pdf>

派遣会社が行う教育訓練・キャリア支援への取組みを協会がバックアップ

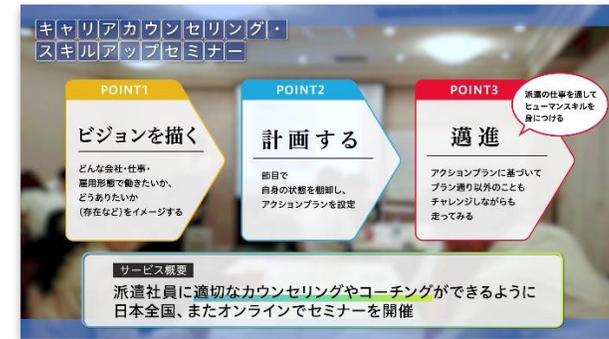
派遣社員へのEラーニングシステムの提供

- 受講できるコンテンツは2,000以上
- 生成AI教育コンテンツを導入するなど未経験者の教育にも積極的に対応

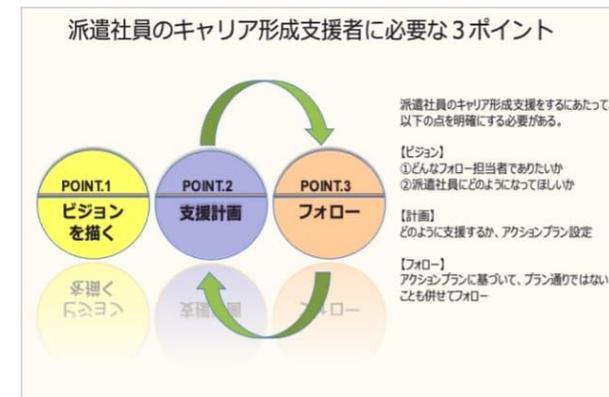


キャリアカウンセリングスキル向上支援

- 派遣会社の従業員のスキル向上を目的としたセミナーを毎年開催
- キャリア形成支援のあり方を考えるワークショップを開催



派遣会社の営業・コーディネーター等担当者が、自主的なキャリア形成の支援に立ったカウンセリングやコーチングを行うことができるようセミナーを開催



派遣会社担当者の現場で生じる「生の声」を題材としたワークショップ/グループワークなどを行い、「派遣社員のキャリア形成支援者のありたい姿」を考える機会をもてるよう支援

3 派遣労働者の処遇改善に向けた望ましい方向←

- ・ 派遣労働者の待遇改善のために派遣先企業とどのように連携しており、課題として考えられる点は何か。それらの課題を踏まえ、派遣先企業にどのようなことを求めることが考えられるか。←

同一労働同一賃金

未経験者の就労支援、 業務の拡大・高度化と今後の課題

派遣会社は、**未経験者**を無期雇用で受け入れ、教育訓練を通じて就労を後押ししています

派遣会社A社

特徴

**派遣先企業の直接雇用に切替可能な
育成型無期雇用派遣**

- 適性検査・面接を行い採用し、基礎研修を実施
そのうえで、本人の希望や資質などを総合的に判断し、企業へ派遣
- 個々の適正・目標に合わせた研修を継続的に実施

派遣先企業の メリット

- 事務職の無期雇用派遣社員を直接雇用に切り替えることができる
- 派遣期間を通して人材を見極め直接雇用後のミスマッチを防ぐ

派遣会社B社

特徴

事務未経験でも安心、
派遣会社の社員として入社する**常用型派遣**

- 時間の制約を受けずに無料で学習できるアプリを導入し、200種類以上の動画教材を揃え、学ぶ環境をバックアップ
- 地域限定勤務のため、転居を伴う配属先の変更はなし

派遣先企業の メリット

- 成長意欲の高い若年層が企業に活力をもたらし、企業の成長に貢献
- ゆくゆく派遣先企業の直接雇用となるケースあり

未経験者は固定観念にとらわれず柔軟に吸収し、企業風土にも馴染みやすい存在です。

人材不足の解消、多様な人材の活躍を広げていくためにも、派遣先企業における**未経験者**の受け入れに、より一層のご理解とご協力をお願いしたいと考えています。

派遣会社・派遣先企業は、人手不足の中で求められる**業務の拡大・高度化**を後押ししています

派遣先企業X社

業務の拡大と賃金アップ、直接雇用へ

派遣社員の能力があれば、業務の拡大・高度化を行い職務ランクをチェンジ、それに伴い派遣料金もアップ。派遣社員も貴重な戦力として評価し、その後、直接雇用へ。直接雇用後にマネージャーとなり活躍するケースが数名出ている

派遣先企業Y社

派遣先企業独自の教育訓練

派遣先企業の従業員が受講できるe-Learningを派遣社員にも提供。また、社内でDXを推進しているため、その分野の資格取得を推奨し、派遣社員の受検費用を派遣先企業が負担し、スキルアップを後押し

派遣会社C社

厳選した選考を経て入社した社員を派遣する付加価値型無期雇用派遣

事務スペシャリストとして一つ上のステージでキャリアを築きたい方、自身の可能性をさらに広げたい方を対象に採用。入社後は、スキル向上の研修に加え、課題解決力を養うプログラムも実施。派遣先企業ではルーティン業務の遂行にとどまらず、業務上の課題に対して目標やアクションプランを策定し、改善に向けた取組みを推進。派遣先企業における業務の効率化や業務範囲の拡大に寄与

派遣社員の**業務の拡大や高度化**を実現するためには、派遣先企業のご理解とご協力が欠かせません。この実現は、派遣会社との連携により、派遣先企業のより効果的かつ柔軟な人材活用を可能にします。また、行政には、派遣先企業の取組みを後押しする支援の充実をお願いしたいと考えています。

- ・ 派遣労働者の待遇改善を更に進めるために課題として考えられる点は何か。それらの課題を踏まえ、どのような取組や支援が必要であると考えるか。←

同一労働同一賃金

派遣社員のキャリア形成支援の 重要性と課題

派遣社員・派遣先企業・派遣会社・労働市場全体、それぞれの重要性



派遣社員にとっての重要性

- **派遣社員の成長とキャリアの可能性**

派遣社員が将来に安心感を持ち、安定したキャリアを築くためには、自ら主体的に働きかたやキャリアを選択できる環境づくりが欠かせません。派遣を通じて多様な業務経験やスキル習得により市場価値を高めることができれば、自己実現や働きがい、長期的な自立支援につながります。

派遣先企業にとっての重要性

- **キャリア形成支援がもたらす職場への好影響**

派遣会社だけでなく、派遣先企業が教育訓練や業務の拡大・高度化に積極的に関わることで、派遣社員のスキル向上と定着が進み、即戦力としての活躍が期待でき、職場の効率化や正社員の負担軽減、活気ある職場づくりにつながります。

派遣会社にとっての重要性

- **キャリア形成支援が派遣会社の成長を支える**

キャリア形成支援を行うことで派遣社員の満足度が高まり、定着率の向上や優秀な人材の確保につながります。また、支援体制の充実が営業力の強化にも直結し、「選ばれる派遣会社」としての信頼や契約機会の増加が期待できます。

労働市場全体にとっての重要性

- **キャリア形成支援が広げる、社会全体への好循環**

派遣は、法制度によりキャリア形成支援が進められており、未経験からの挑戦、シニアの活躍、産休・育休後の復職など、多様な働きかたを支えています。「キャリアの選択肢のひとつ」として派遣への理解が広がれば、より多くの人々が安心して活用でき、労働市場はさらに活性化していきます。

“選べる働きかた”が、未来をひらく。

私たち派遣協会は、派遣社員のキャリア形成支援を通じて、業界の進化を加速させていきます。そして行政には、多様な働きかたとしなやかな労働移動が、社会にもっと自然に広がるよう、力強い後押しをお願いしたいと考えています。

4 その他←

- ・ 派遣労働者の同一労働同一賃金に係る制度及び運用に関する御意見等

同一労働同一賃金

派遣社員の同一労働同一賃金に係る制度 及び運用に関する意見

同一労働同一賃金へのさらなる取組み

派遣においては、キャリア形成支援が法制度として整備されており、個々の労働者の意欲や能力に応じた成長支援が可能な仕組みとなっています。こうした仕組みは、個人の多様な働きかた・キャリアの自立を促進するとともに、企業間・産業間を越えた柔軟な労働移動を後押しし、社会全体の活力にも寄与するものと考えます。多様な働きかたとしなやかな労働移動が、より自然に社会に根づくよう、引き続き、推進をお願い申し上げます。

離職後1年以内の 原則派遣禁止の撤廃

同一労働同一賃金の実現により、賃金を含む公正な待遇はすでに確保されており、派遣は多様な直接雇用形態の離職者に対して、キャリア支援を含む雇用の安定に資するサービスを提供し得る体制を有しています。こうした現状を踏まえ、社会全体で多様な働きかたを一層推進していく観点から、「**離職後1年以内の原則派遣禁止**」については、**その撤廃を求めたい**と考えます。

未経験者の受け入れ 業務の拡大・高度化への支援

少子高齢化および人口減少に伴い、生産年齢人口の縮小が避けられない中、派遣先企業における派遣会社で教育を受けた未経験者の受け入れ促進や、派遣社員のキャリア形成および待遇改善にも資する業務の拡大・高度化への対応が一層求められています。こうした変化に的確に対応するためにも、**派遣先企業の主体的な取組みを後押しする行政支援のさらなる充実**をお願い申し上げます。

局長通達 労使協定イメージの早期公開

派遣社員の適正な賃金を確保する観点から、**局長通達については、可能な限り早期に公開**できるよう、デジタル技術の導入等も含めた体制の検討・整備をお願い申し上げます。あわせて、**派遣会社が参考としている労使協定イメージについても、局長通達と同時期、または地域別最低賃金の公表直後に速やかに公開**いただけるよう、ご配慮賜りますようお願い申し上げます。

派遣法制定から40年——

この間、派遣業界は社会の変化とともに進化を遂げてきました。
中でも、「同一労働同一賃金」の実現は、制度面・運用面の双方において、派遣業界にとって大きな転機となりました。

特に、労使協定方式によって、基準賃金が「正社員の平均賃金」と同等以上となり、交通費・退職手当の支給が実現し、待遇改善が図られています。また、派遣会社は、派遣社員、そして派遣先企業と手を携えながら、現場での創意工夫とたゆまぬ努力を積み重ね、就業環境の向上に取り組んできた結果、同一労働同一賃金の理念を現場で実現するための基盤が着実に築かれつつあります。

今後は、政府が掲げる「三位一体の労働市場改革」と派遣制度の高い親和性から、既に制度が整備されている派遣業界が果たすべき役割はより一層大きなものとなると考えます。日本が抱える少子高齢化や人口減少といった社会的課題に対して、柔軟かつ安定した労働力供給の担い手として、派遣業界は社会からの期待に応えてまいります。

これからも私たちは、派遣で働く人たちが、安定した暮らしを実現できるよう、労働市場における安心・安全な社会的インフラとして貢献してまいります。



Appendix

派遣社員のキャリアアップに向けた派遣協会の取組み



派遣社員向けのリーフレットや職種別ランク表を作成し派遣会社をバックアップ

派遣社員向けリーフレットの提供

派遣社員の希望に基づく雇用安定措置義務を周知

評価基準の職種別ランク表の提供

派遣社員の業務内容や能力を一覧にした職務ランク表を作成し提供。派遣会社の労使協定の作成に寄与

派遣社員の皆様へ 「雇用安定措置」について

1. 「雇用安定措置」とは

派遣社員が、派遣先の事業所その他派遣就業の場における同一の組織単位(派遣先の「課」や「グループ」等の同一部署)に派遣できる期間は、3年が原則となっています(派遣会社に無期雇用される派遣社員、60歳以上の派遣社員は期間制限がなくなります)。

そこで、一定の期間、同一の組織単位に派遣されることが見込まれる派遣社員を対象に、派遣会社が派遣社員の希望に基づき派遣先に直接雇用の依頼を行う等、派遣終了後の雇用継続のための「雇用安定措置」制度が設けられています。実施される雇用安定措置の内容は、以下①～④の通りです。

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供(合理的なものに限る)
- ③ 派遣会社での派遣社員以外としての無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続を図るための措置

2. 「雇用安定措置」の対象

派遣会社は、同一の組織単位に継続して3年間の派遣が見込まれ、派遣終了後も引き続き就業することを希望する派遣社員に対して、希望をヒアリングしたうえで、上記①～④の雇用安定措置を実施します(1年以上3年未満派遣見込みの場合については努力義務となります)。

※上記以外の方で、派遣会社に雇用された期間が満1年以上の方については、上記①～④の努力義務となります。
※派遣会社が無期雇用される派遣社員については、雇用安定措置の対象とはなりません。

3. 「雇用安定措置」実施の流れ

派遣会社は、対象となる派遣社員の方に、以下の流れで雇用安定措置の希望をヒアリングし、雇用安定措置を実施します。

4. よくある質問

Q1 雇用安定措置とは、正社員になるための制度ですか？
A1 正社員となる場合は、「①派遣先への直接雇用の依頼」の措置で派遣先に直接雇用される場合や、「③派遣会社において無期雇用」の措置で派遣会社にて無期正社員として雇用される場合などがあります。

Q2 雇用安定措置について、直接雇用の依頼から行う等の優先順位はありますか？
A2 事前に派遣社員の方に、どの雇用安定措置を希望するかの希望を伺い、その希望に沿って雇用安定措置を実施します。

Q3 「①派遣先への直接雇用の依頼」を希望した場合、必ず派遣先に直接雇用されますか？
A3 直接雇用として採用するか否かは派遣先の判断に委ねられるため、直接雇用が保証されるものではありません。

Q4 希望した雇用安定措置が実現しなかった場合は、どのようにになりますか？
A4 派遣社員の方の希望に基づき他の雇用安定措置が実施されます。

Q5 「②新たな派遣先の提供」により派遣会社に無期雇用された場合、派遣先で就業が定年まで保証されますか？
A5 無期雇用より3年の期間制限を受けなくなりますが、定年まで派遣先での就業が保証されるものではありません。派遣会社と派遣先との派遣契約が終了した場合には、派遣先での派遣就業も終了となります。この場合、新たな就業先を確保します。

Q6 派遣会社に雇用安定措置の実施を希望した場合も、自分自身で就業活動することは可能ですか？
A6 可能です。

大分類職種ランクモデル (10職種)

ランク	D	C
求められるスキル	機動性・正確性	計画力・遂行力
02 研究・技術の職業 (中分類 008,009,010)	マニュアルや上司の指示に従って確実かつ正確に遂行する業務	自らの判断で納期までに完遂する業務
03 法務・経営・文化芸術等の専門的職業 (中分類 015,017,020)	業務遂行のための必要最低限の知識やスキルを持ち、マニュアルや上司の指示に沿って確実かつ正確に遂行する業務	予め自ら計画を立て、優先順位をつけながら期日までに業務を完遂する業務
04 医療・看護・保健の職業 (中分類 022,023,025)	不明点があれば、上司の指示を仰ぐことで対応できる業務	自ら不明点について調査し、判断しながら進める業務
05 保育・教育の職業 (中分類 029,031)		
06 事務的職業 (中分類 033-038,040,043)		

【経理事務】

業務内容: 仕訳伝票の起票、各種帳簿作成、試算表の作成・管理、月次決算や年次決算等の会計処理などの事務的仕事

求められるスキル: 機動性・正確性、計画力・遂行力

【日常経理業務】

業務内容: 現金出納管理、経費精算、伝票処理・整理、預金出納帳の管理、請求書発行

求められるスキル: 機動性・正確性

【日常・月次経理業務】

業務内容: 給与・社会保険料の計算、仕訳表作成、伝票処理・整理、現金出納帳作成、総勘定元帳作成、貸借対照表作成

求められるスキル: 機動性・正確性

【月次・年次経理業務】

業務内容: 決算補助業務(決算準備)、試算表作成、貸借対照表(B/S)作成、損益計算表(P/L)作成、少子・子算管理、手形管理、任意(監別)管理、貸借対照表・貸借対照表・キャッシュフロー計算書(C/S)作成

求められるスキル: 機動性・正確性

【決算業務】

業務内容: 月次・年次決算業務のチェック対応、可成り書類を一連し、自作作成、必要書類を提出、自印作成

求められるスキル: 機動性・正確性

別途提供している「賃金テーブルシミュレーター」に搭載し、労使協定作成まで一連の流れをサポート

実際に自分の道を見つけて働く派遣社員や派遣会社の営業をモデルにしたコンセプトムービーを公開

コンセプトムービーの公開

コンセプトムービーを作成し派遣社員が自信を持って「ライフステージや価値観をベースに自分に合った仕事選びをする」
その流れや空気をつくり、派遣を選ぶことの理想の派遣像を紹介し機運醸成

派遣業界の再定義

派遣業界は

「n人、n色の働き方・生き方をサポートする」仕事

派遣業界から、
社会の新しい時代の
空気をつくる。

これから派遣業界の皆さまと共に目指すべき理想の派遣像

自分を自由にするために

“派遣を選ぶ”

キャリアコンサルティングやワークショップを通し、自分を見つけるプログラムを開催

ワーク&ライフキャリアプログラム

派遣という働きかたをうまく活用し、「働くこと（ワークキャリア）」と「生きること（ライフキャリア）」を自分でデザインし、夢を実現するために、「キャリアコンサルティング」や「ワークショップ・セミナー」を通し、自分を見つけるプログラム

自分を変えたい! 将来を見据える

参加費 無料 セミナー

派遣社員のための
キャリア形成支援プログラム

夢を実現する
ワーク&ライフキャリア

今後のキャリアを
見据えたい方
必見

派遣という働き方



夢キャリアで支援



夢の実現へ



実際にキャリアカウンセリングを受けたら、もっと気軽に受けてもいいのだと思えた。

自分にとって何が大切なのか、ごだわりは何か、客観的に考える良い機会となった。

自分には「キャリアと呼べるものがない」と思っていたが、「ライフを含めたキャリア」を身近に感じ、もっと生活全般を大切にしていこうと思った。

悩んでいるのは自分だけではないと知った。同じ悩みを持つ人に勧めたい

キャリアカウンセリングを受けた方、一歩踏み出した人の経験談を聞き、参考にしたい

派遣という同じ環境の人たちとの交流が刺激になった

今回、出会った他の参加者と継続的につながりたい

感想



50代を見据え不安だったところ、派遣協会が開催するものだったので気軽に申し込んでみようと思った。

なんとなく、将来にぼんやりとした迷いや不安があり、まずは情報を得ようと軽い気持ちで参加した。

子育ても目途がたち、何か考えたいと思っていた。タイミングが良かった。

キャリアを考えることを押し付けるものでなく、お金、更年期など、自分の関心のあるものだったため、申し込みをした。

動機



参加者の声

交流

プログラム概要

STEP 1 キャリアを見据えたいが何から始めればいいのか分からない人向け
第1回 キャリアコンサルティング

STEP 2 日本の現状と自分のビジョン・スキルから自分の「働く・生きる軸」を考えたい人向け
キャリアワークショップ

STEP 3 具体的に夢を実現するために必要な知識やノウハウを学びたい人向け
健康やお金の知識セミナー

STEP 4 STEP3まで学んだことを言語化しキャリアを決定していきたい人向け
第2回 キャリアコンサルティング

STEP1~STEP4まで受けていただくことでより自分のキャリアが明確になります!

自身の状況に合わせて単発での受講も可