第2回　今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会（2012年10月29日報告PPT資料）

資料2

派遣労働者のキャリア形成という視点から今後の政策課題を考える

労働政策研究・研修機構
副主任研究員　小野晶子

なぜ派遣労働者のキャリア形成という視点を持つか

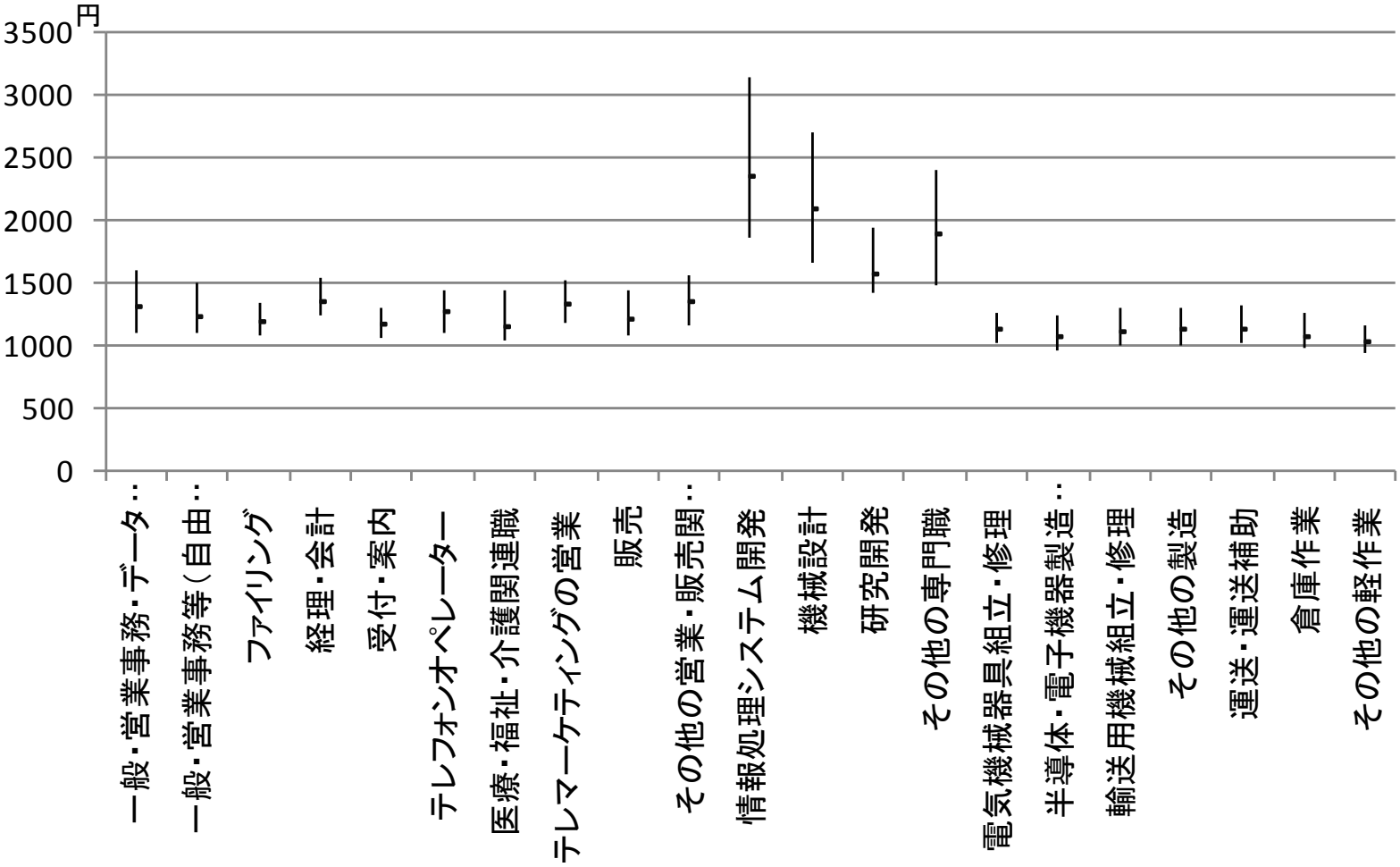
＜非正規労働者の能力開発は急務の課題＞

- 労働者人口の減少と非正規労働者割合の高まり
- ミクロの成功はマクロの大失敗

＜派遣労働市場の特徴＞

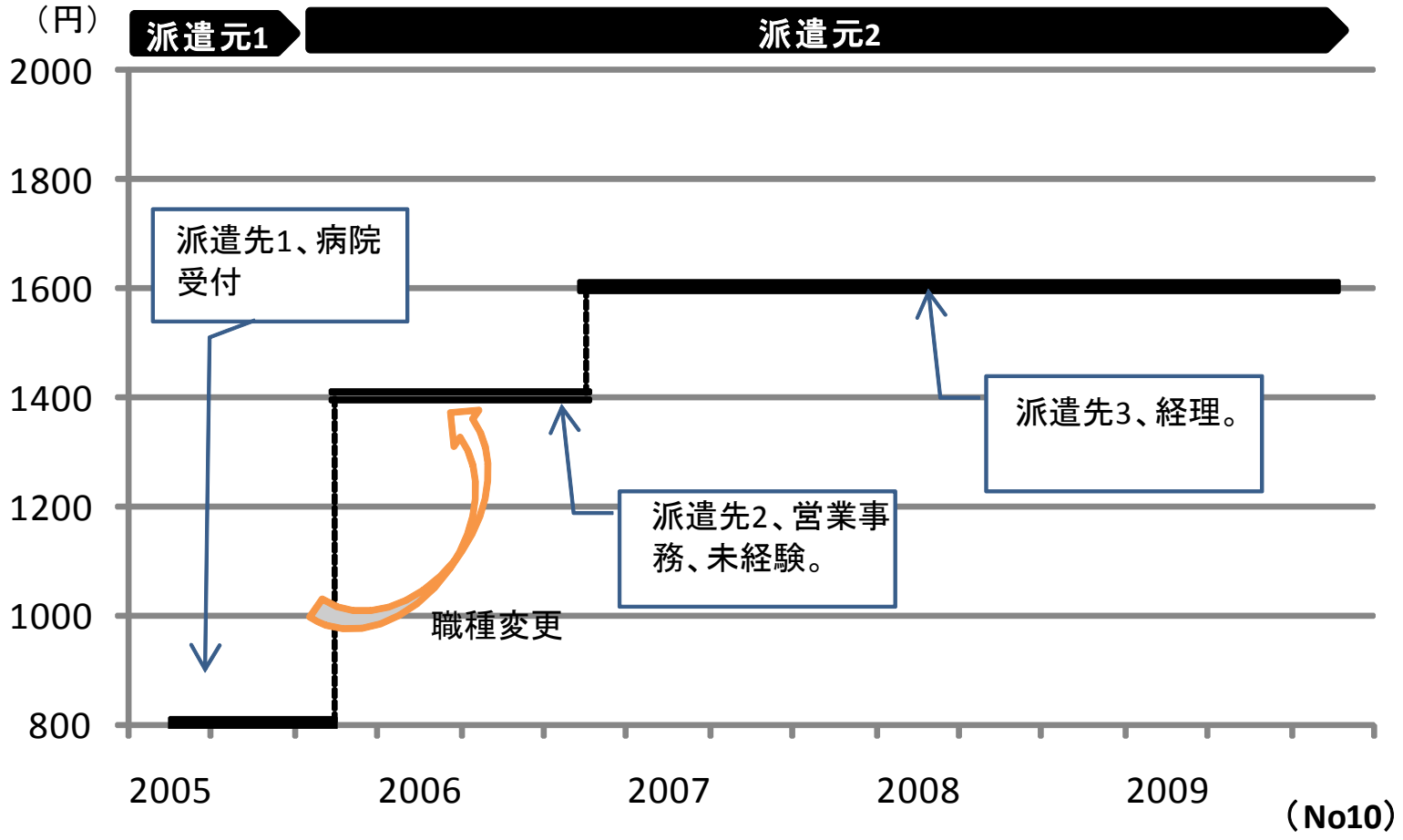
- 若年層に多い働き方
- 正社員とパートの間に位置する働き方
- 地域・職種・スキルごとの緩やかな賃金市場の存在
- 入職ハードルの低さ
- 正社員転換の存在
- 職域限定；職域拡大が出来ない現状⇒キャリア阻害要因
- 能力開発への渇望
- 派遣業界が派遣労働者のキャリア形成、能力開発を重視し始めているということ

登録型派遣労働における職種別時給額の幅



データ出所）派遣元調査

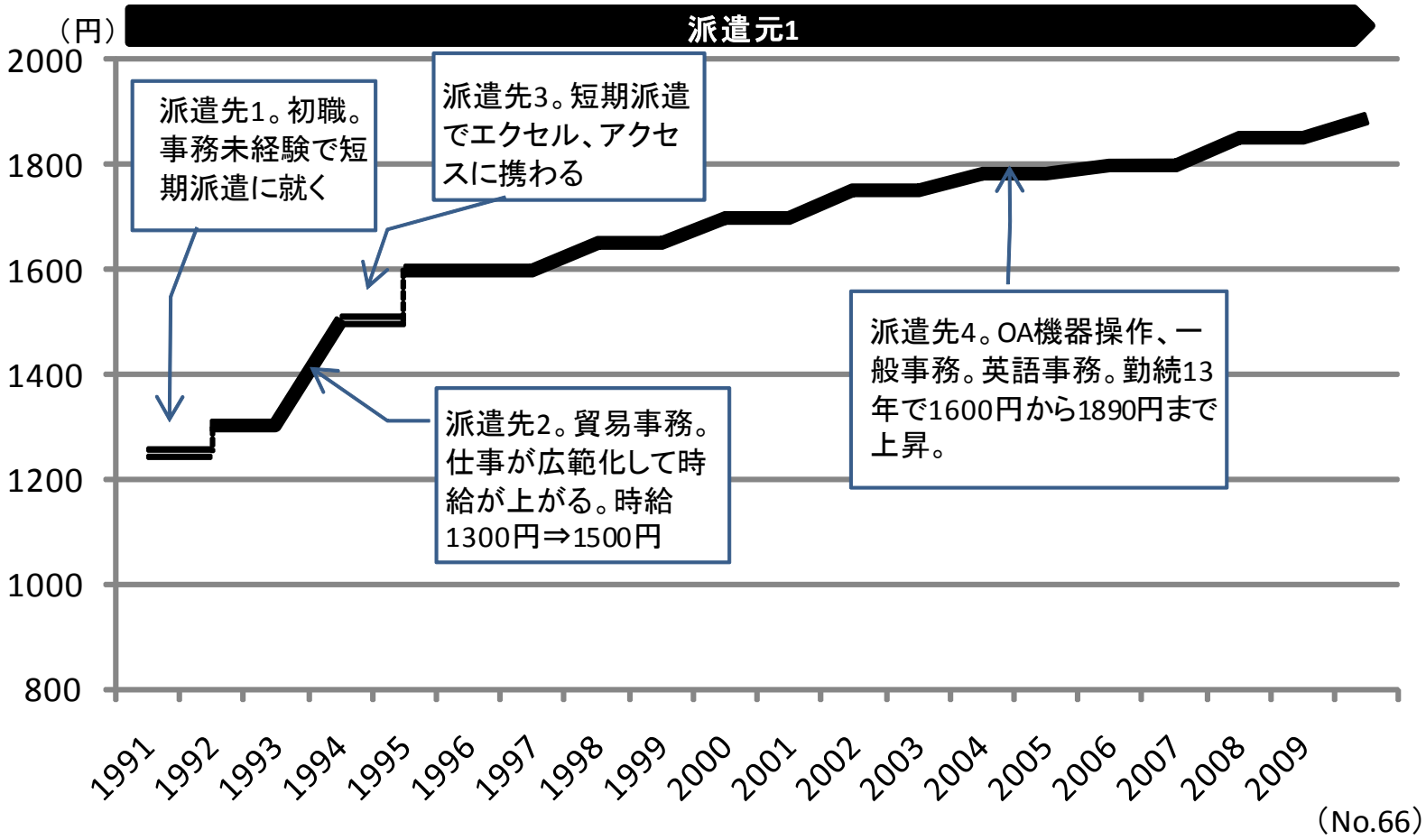
上昇傾向にある事例（移動型）



女性、30歳未婚、高卒、経理

出所：派遣労働者ヒアリング調査

上昇傾向にある事例（内部型）

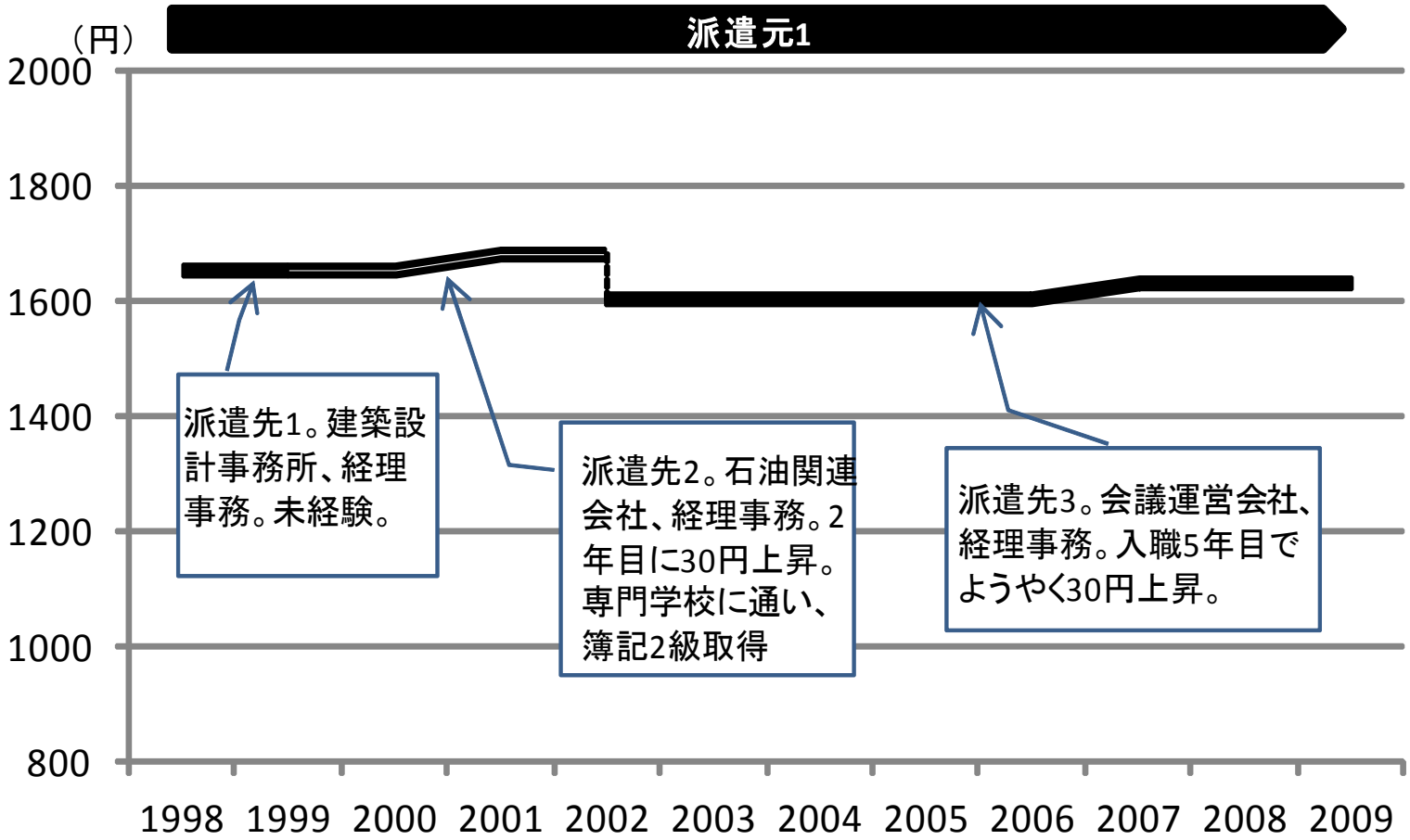


（No.66）

女性、38歳未婚、専門学校卒、OA機器操作、英語事務

出所：派遣労働者ヒアリング調査

横ばいの事例

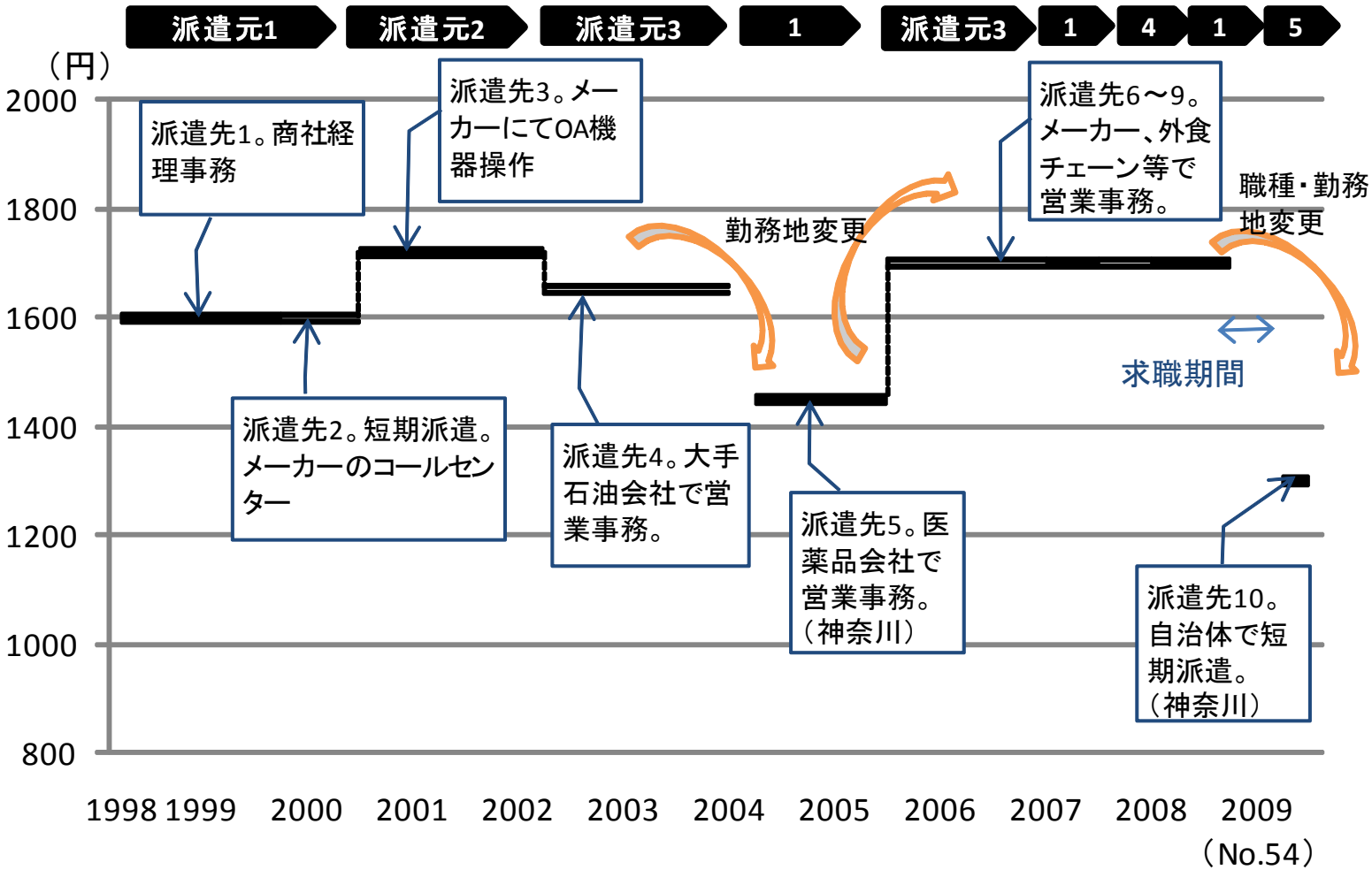


（No.73）

女性、39歳未婚、専門学校卒、経理事務

出所：派遣労働者ヒアリング調査

上下に激しい事例



女性、38歳既婚、高卒、営業事務

出所：派遣労働者ヒアリング調査

派遣先での能力開発を実感しているのは？

- 年齢……20歳代
- 正社員経験の有無……経験なし
  - 初職がパート・アルバイト、派遣
- 仕事のレベル……定型的な仕事
- これまでの派遣先数……1～3社

相対的に職業経験値が低いと考えられる層において派遣先での教育訓練効果を感じている

データ出所：派遣労働者調査

仕事の取り組み意欲をあげるには？

- 派遣労働者の労働条件・就業環境の満足度
  - ① 賃金
  - ② 労働時間
  - ③ 福利厚生
  - ④ 仕事内容
  - ⑤ 人間関係
  - ⑥ 能力開発

どの満足度が仕事への意欲を上昇させるのか？

※被説明変数：現在の派遣先で働き始めてからの仕事の取り組み意欲…上昇（＝1）変化なし、低下（＝0）
※説明変数：満足度…満足＋やや満足（＝1）、やや不満、不満（＝0）
※性別、年齢、学歴、勤続期間、職種等をコントロールして推定。

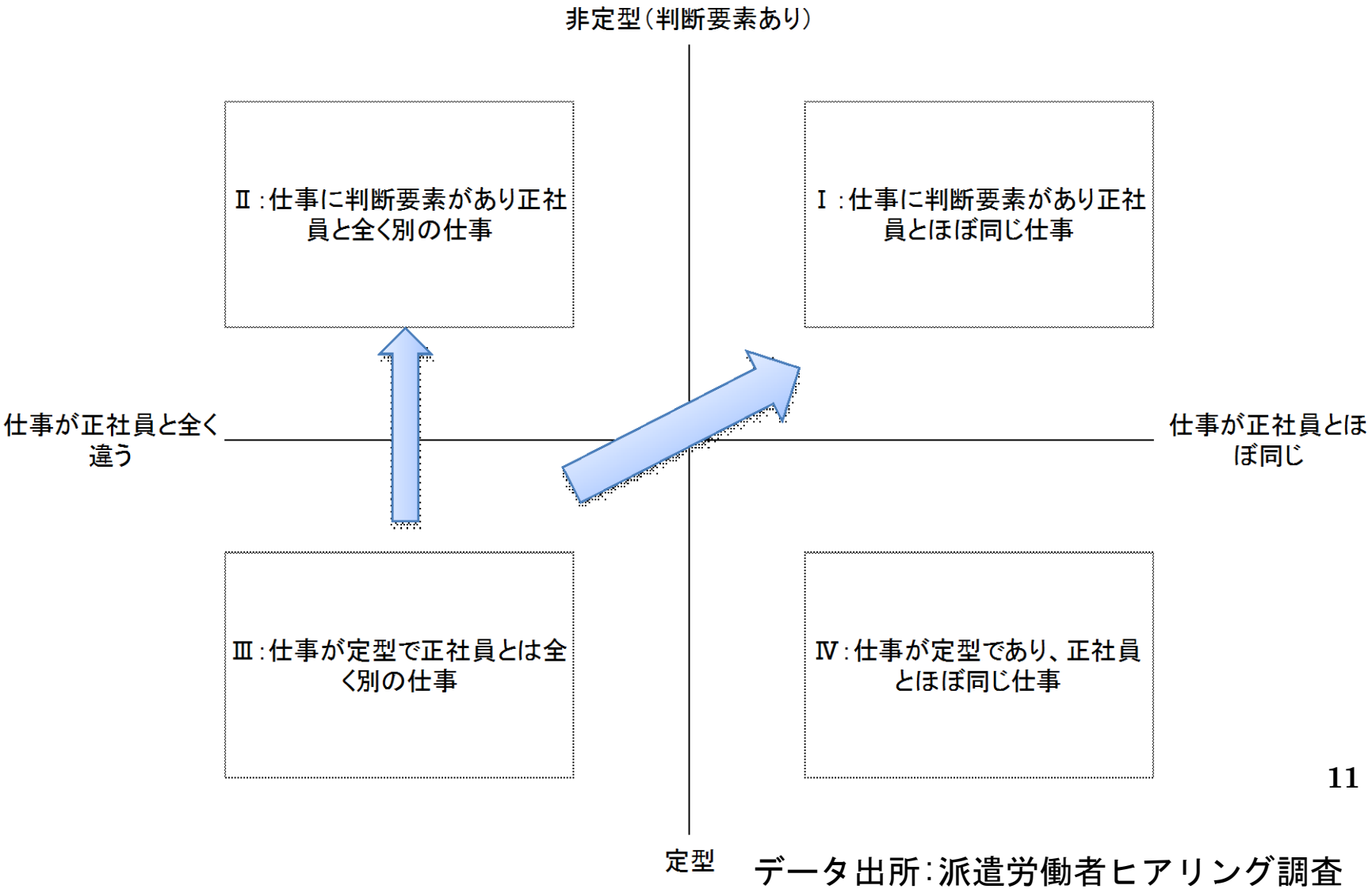
仕事の取り組み意欲をあげるには？

- 派遣労働者の労働条件・就業環境の満足度

① 賃金　　→　有意差なし
② 労働時間 →　有意差なし
③ 福利厚生 →　有意差なし
④ 仕事内容 →　＋　有意　影響度２位
⑤ 人間関係 →　＋　有意　影響度３位
⑥ 能力開発 →　＋　有意　影響度１位

Reference:小野［2012］

正社員転換を打診される派遣労働者の仕事の変化



データ出所：派遣労働者ヒアリング調査

直接雇用への転換形態

- 紹介予定派遣

……２万３千人（2010年度）

（厚労省「労働者派遣事業報告集計」）

- 通常派遣を経て転換（引き抜き）

……紹介予定派遣の約3.5倍程度あると推定。（金融での動き大きい）

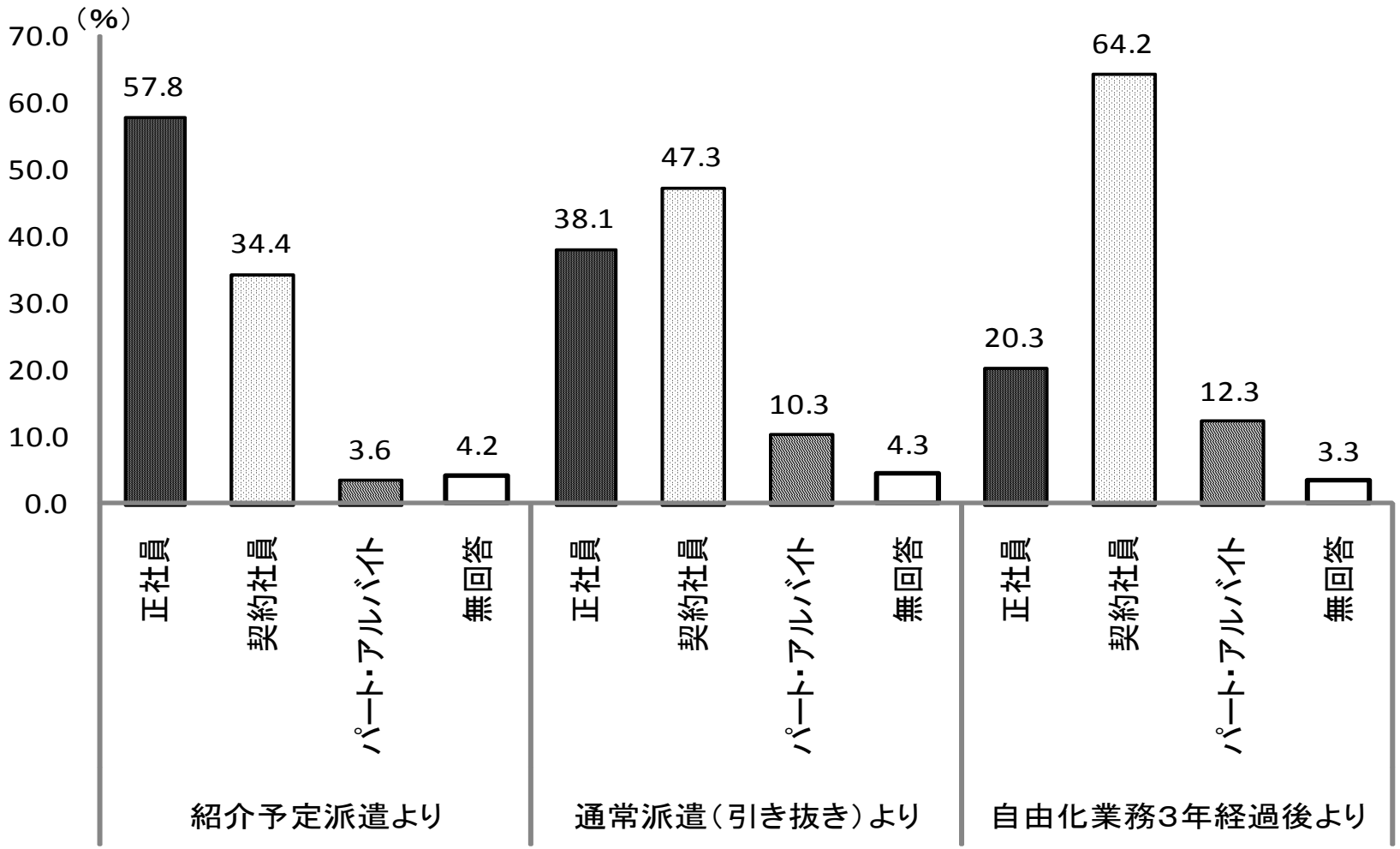
- 自由化業務3年経過後転換

……紹介予定派遣の約３倍程度あると推定。（製造ライン中心）

どのような雇用形態に転換するのか？

データ出所：派遣元調査

転換時の雇用形態



注）集計対象は一般派遣。総数は、それぞれの派遣形態から直接雇用があったケースをベースとしている。
（紹介予定派遣n＝192、「引き抜き」n＝349、自由化業務3年経過後転換n＝212）

データ出所：派遣元調査

正社員転換時の職種別にみた年齢と月収の傾向

- 製造業務：20歳代後半、20万円未満
- 営業・販売職：20歳代後半、25～30万円未満
- IT技術・専門職：20歳代後半、30万円以上
- 医療福祉職：35歳以上、20万円未満
- 金融・保険（事務）：35歳以上、20万円未満

データ出所：派遣先調査

正社員転換にかかる課題

1. 多くが正社員になれないという現実

派遣であっても職務の向上とキャリアが積めるしくみが必要

派遣業界ができること:キャリア・ラダーの構築

2. 引き抜きの功罪：期待を持たせてずるずるいくこと

派遣元ができること:35歳までに乗り入れできるようなキャリア作り(マッチング)、能力開発、キャリア意識の啓蒙、派遣先の的確な情報収集と提供

派遣先ができること:具体的な登用に関する情報の提供、登用がない場合には早めの通告

派遣労働でキャリアは培えるのか

職業能力がつくのは

- 20歳代　⇒新卒労働市場で不遇だった者
- 非正規・非事務系職種からのスタート
- 職場での教育訓練と職域の拡大
- 資格取得＋就業経験でステップアップ⇒派遣はステップになる
- キャリアをつけようとする職業意識の強さ⇒教育訓練への渇望

正社員になれるのは

- 職務は広範化・高度化・習熟化している⇒職域拡大が必須
- 引き抜きの量的規模は大きく可能性高⇒ずるずるいくことの防止
- 30歳前後での乗り入れが主流⇒若年層への教育訓練徹底

賃金が上がるのは

- 職務の高度化、広範化、習熟化⇒同一派遣先に定着、内部化
- 職種別労働市場を渡り歩けるスキル⇒雇用安定にもつながる
- 賃金交渉⇒意識の拡大が必要

政策としての展開を考えると

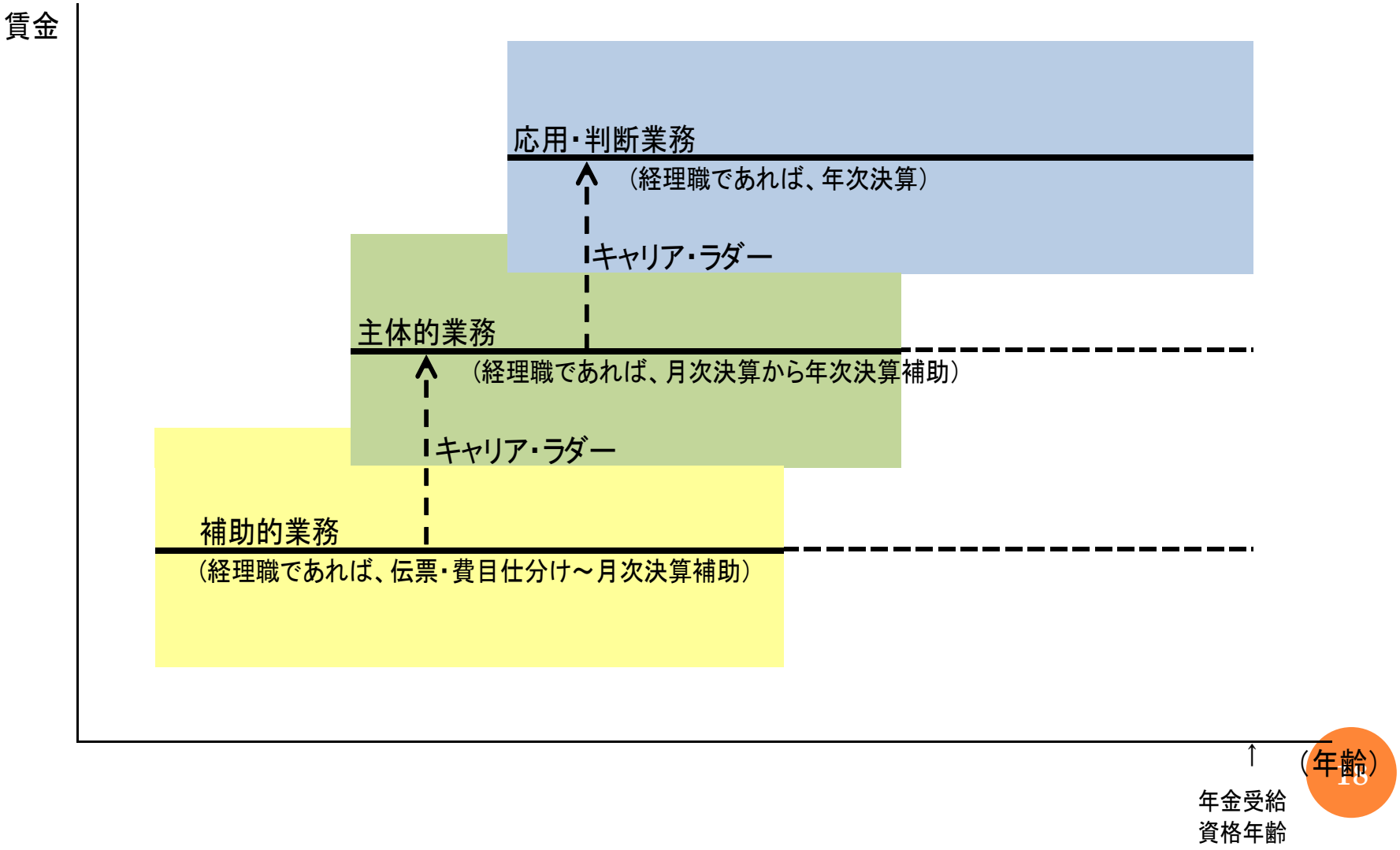
派遣業界の中でキャリアをどう作っていくか

- 派遣労働者の付加価値を上げることは派遣業界にとっても大きなニーズがある
- 派遣先にも仕事を通じた人材育成を担ってもらう（職場責任として）
- 派遣労働を初期キャリアを培うフィールドとして機能させる
- 40歳までに専門的キャリアを身につけさせる
- 引き抜かれても投資を回収出来るようなしくみの構築

キャリアラダーを作る試み

- 派遣元と先が共同で派遣労働者の職務遂行評価基準をもうけ、キャリアを伸ばすしくみをつくる（内部労働市場でのキャリア形成）
- 派遣会社は業界内でアライアンスを結び、派遣労働者の過去のキャリアを評価できるようにする（キャリアの持ち運び）
- ジョブカードを派遣業界で使いやすく改造する（共有ツールの作成）
- セグメントを決めて集中的に投資する（特定職種・特定層でのモデル作成）

キャリアラダーのイメージ



本報告に関わる執筆

（＊印は労働政策研究・研修機構HPよりダウンロード可能。）

- 『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査（派遣元調査）』、調査シリーズNo.78、2010年11月。＊
- 『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣先調査）』、調査シリーズNo.79、2010年11月。＊
- 『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）』、調査シリーズNo.80、2011年6月。＊
- 『登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識―88人の派遣労働者のヒアリング調査から―』（1：分析編・資料編）、（2：事例編）、労働政策研究報告書、N0.139-1, 2、2011年11月。＊
- 小野［2011］、「短期派遣労働者の就業選択と雇用不安」『日本労働研究雑誌』No.610、2011年5月。＊
- 小野［2012］、「派遣労働者のキャリア―能力開発・賃金・正社員転換の実態―」（第3章）『非正規就業の実態とその政策課題』、労働政策研究・研修機構編、2012年3月。