

## 第 3 章 派遣先事業所実態調査

# 第3章 派遣先事業所実態調査

## 1. 派遣先事業所の概要

### (1) 受入率【第97表】

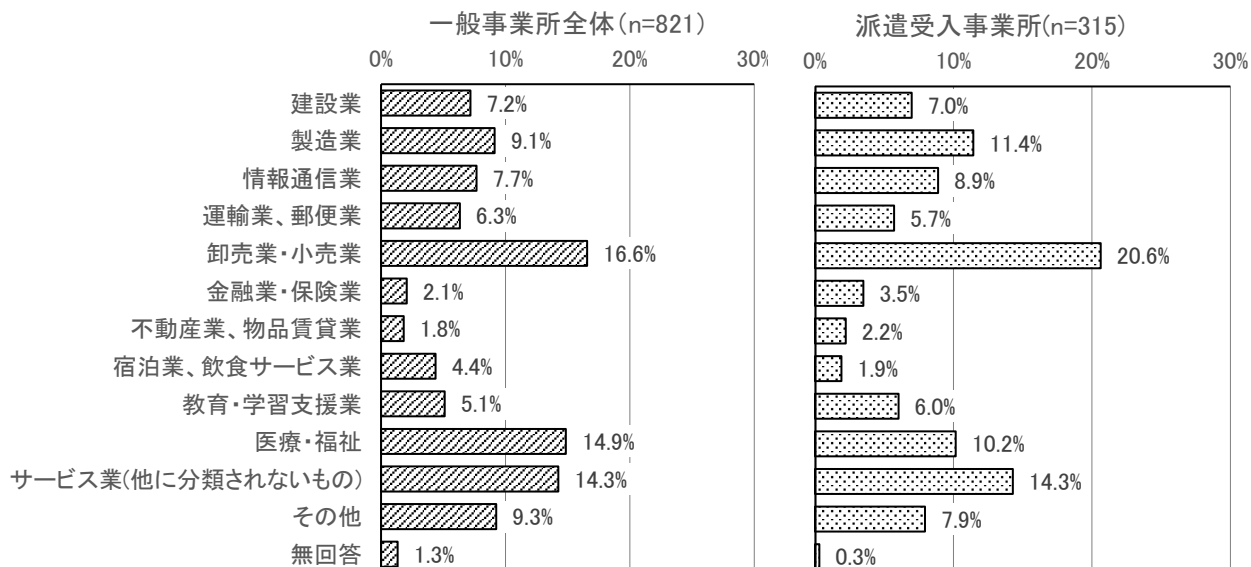
○主要事業内容別に派遣労働者の受入率をみると、「金融業・保険業」が64.7%で最も高く、次いで「製造業」(48.0%)、「卸売業・小売業」(47.8%)となっている。

主要事業内容別派遣労働者受入率

	令和4年度			平成30年度 受入率
	事業所数(A)	派遣労働者 受入事業所数(B)	受入率 (B/A)	
全体	821	315	38.4%	46.0%
建設業	59	22	37.3%	46.0%
製造業	75	36	48.0%	57.1%
情報通信業	63	28	44.4%	54.5%
運輸業、郵便業	52	18	34.6%	29.6%
卸売業・小売業	136	65	47.8%	47.4%
金融業・保険業	17	11	64.7%	66.1%
不動産業、物品賃貸業	15	7	46.7%	60.0%
宿泊業、飲食サービス業	36	6	16.7%	26.5%
教育、学習支援業	42	19	45.2%	24.3%
医療、福祉	122	32	26.2%	35.4%
サービス業(他に分類されないもの)	117	45	38.5%	47.5%
その他	76	25	32.9%	56.0%
無回答	11	1	9.1%	46.0%

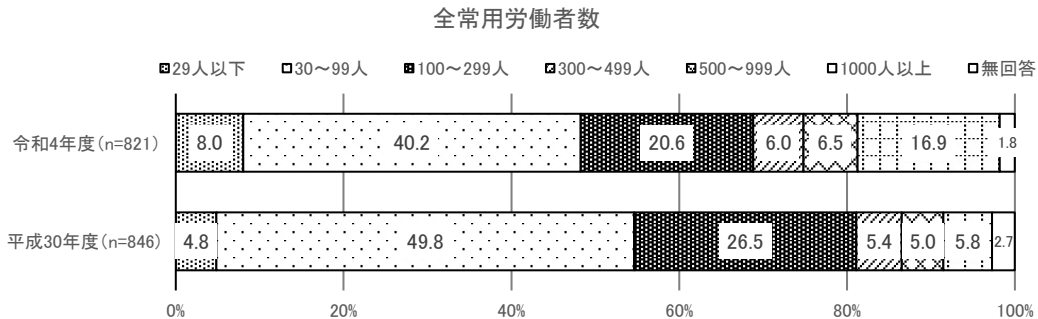
### (2) 事業内容【第97表】

○事業内容については、一般事業所全体では「卸売業・小売業」が16.6%で最も高く、次いで「医療・福祉」(14.9%)、派遣を受入れている事業所では、「卸売業・小売業」が20.6%で最も高く、次いで「サービス業(他に分類されないもの)」(14.3%)となっている。



### (3) 全常用労働者数【第 98 表】

○派遣先の「全常用労働者数」は、「30～99人」の事業所の割合が40.2%で最も高く、次いで「100～299人」（20.6%）となっている。



### (4) 雇用形態別従業員数【第 99～102 表】

○派遣労働者を受け入れている315件の派遣先事業所において、働いている201,059人を雇用形態別でみると、「正規社員」が127,120人（63.2%）、「派遣労働者」が8,381人（4.2%）、「その他（パート・契約社員等）」が65,558人（32.6%）となっている。

雇用形態別従業員数（派遣労働者を受け入れている 315 事業者）

上段：人数／下段：割合(%)

	社員合計 (A)+(B)+(C)	正規社員 (A)	派遣労働者 (B)	その他 (パート・契約社員等) (C)
合計	201,059 100.0	127,120 63.2	8,381 4.2	65,558 32.6
男性	124,802 100.0	92,590 74.2	3,719 3.0	28,493 22.8
女性	76,257 100.0	34,530 45.3	4,662 6.1	37,065 48.6

## 2.他社からの労働者の受入状況

---

### 労働者の受入状況【第 103～104 表】

#### ① 出向

- 過去1年間における出向形態による他社からの労働者の受入れは、「ある」とした事業所が21.2%となっている。
- 受入れた事業所の出向元との関係は、「他社が親会社」が35.1%で最も高い。
- 就労のさせ方は、「ほぼ通年的」が82.2%で大部分を占めている。
- ここ数年の利用状況は、「変化なし」が60.3%で最も高く、次いで「わからない」(17.2%)となっている。

#### ② 長期出張

- 過去1年間における長期出張による他社からの労働者の受入れは、「ある」とした事業所が2.1%となっている。
- 受入れた事業所の出張元との関係は、「関連会社」が29.4%で最も高い。
- 就労のさせ方は、「ほぼ通年的」が35.3%で最も高い。
- ここ数年の利用状況は、「変化なし」が35.3%で最も高く、次いで「縮小傾向」(23.5%)、「わからない」(11.8%)となっている。

#### ③ 請負

- 過去1年間における請負による他社からの労働者の受入れは、「ある」とした事業所が13.6%となっている。
- 受入れた事業所と請負会社との関係は、「独立会社」が84.8%で最も高い。
- 就労のさせ方は、「ほぼ通年的」が78.6%で最も高い。
- ここ数年の利用状況は、「変化なし」が59.8%で最も高く、次いで「縮小傾向」(16.1%)、「拡大傾向」(11.6%)となっている。

#### ④ 労働者派遣

- 過去1年間における労働者派遣による他社からの労働者の受入れは、「ある」とした事業所が38.4%となっている。
- 受入れた事業所の派遣元との関係は、「独立会社」が85.7%で最も高い。
- 就労のさせ方は、「ほぼ通年的」が70.2%で最も高い。
- ここ数年の利用状況は、「変化なし」が50.8%で最も高く、次いで「縮小傾向」(19.7%)、「拡大傾向」(16.2%)となっている。

他社からの労働者受入状況(令和4年度・n=821/平成30年度・n=846)

他社労働者受入れの有無

	出向		長期出張		請負		労働者派遣	
	令和4年度	平成30年度	令和4年度	平成30年度	令和4年度	平成30年度	令和4年度	平成30年度
ある	21.2	27.2	2.1	2.6	13.6	17.6	38.4	46.0
ない	65.0	55.6	83.3	77.0	72.0	63.8	52.0	53.2
無回答	13.8	17.3	14.6	20.4	14.4	18.6	9.6	0.8

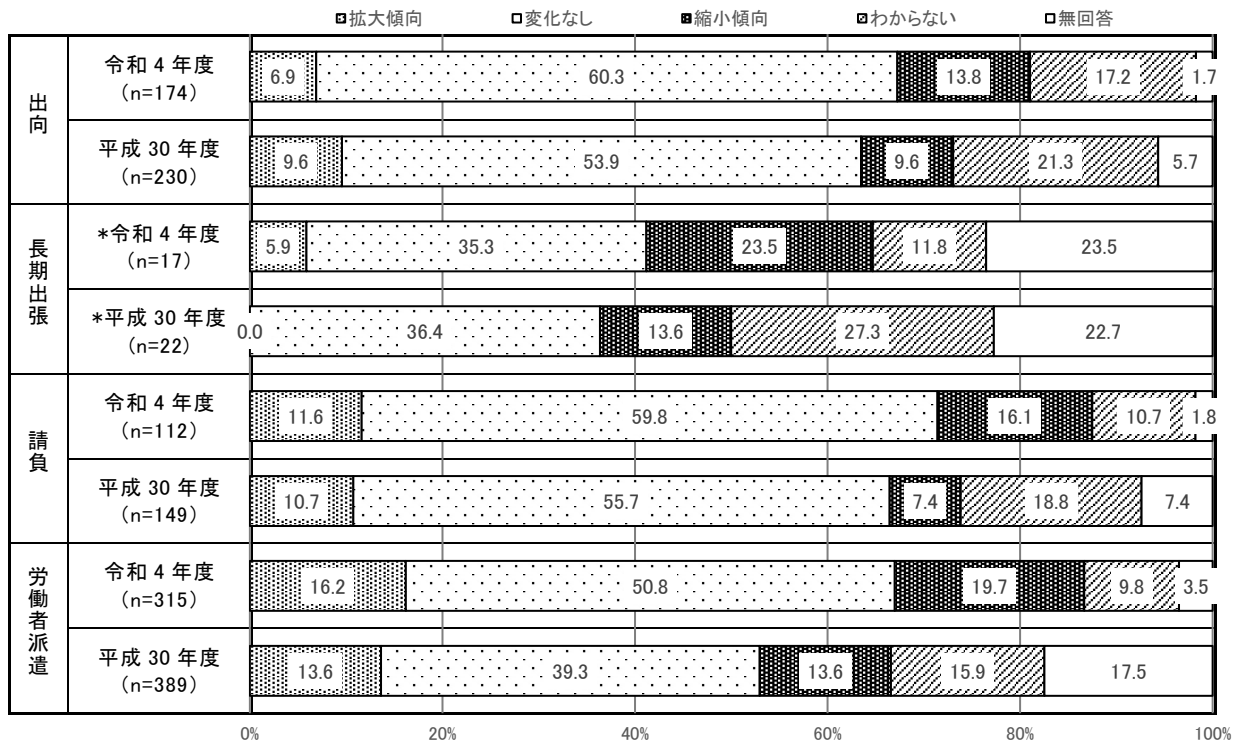
他社との関係

	出向		長期出張		請負		労働者派遣	
	令和4年度	平成30年度	令和4年度	平成30年度	令和4年度	平成30年度	令和4年度	平成30年度
他社が親会社	35.1	39.1	11.8	9.1	2.7	2.0	2.5	1.3
他社が子会社	13.2	11.3	17.6	22.7	5.4	1.3	2.9	1.0
関連会社	31.0	22.6	29.4	22.7	4.5	6.0	3.5	2.1
独立会社	20.1	20.4	23.5	18.2	84.8	82.6	85.7	77.4
無回答	0.6	6.5	17.6	27.3	2.7	8.1	5.4	18.3

就労のさせ方

	出向		長期出張		請負		労働者派遣	
	令和4年度	平成30年度	令和4年度	平成30年度	令和4年度	平成30年度	令和4年度	平成30年度
ほぼ通年的	82.2	81.3	35.3	18.2	78.6	70.5	70.2	58.4
特定時に定期的	8.6	8.3	11.8	36.4	7.1	10.7	9.8	7.7
繁忙期に臨時的	6.9	5.2	29.4	22.7	12.5	12.1	16.2	17.2
無回答	2.3	5.2	23.5	22.7	1.8	6.7	3.8	16.7

受入形態別利用状況



\*回答数が少ないので注意が必要

※ここからは、現在、派遣労働者を受け入れている 315 事業所(38.4%)の集計結果である。

### 3.派遣労働者の利用状況

#### (1)労働者派遣を利用している業務【第 105 表】

○派遣労働者を受け入れている事業所で、利用の多い業務は「一般事務従事者」が46.0%で最も高く、次いで「情報処理・通信技術者」(10.5%)、「営業・販売事務従事者」(6.7%)、「管理的公務員」(5.4%)となっている。

労働者派遣を利用している業務

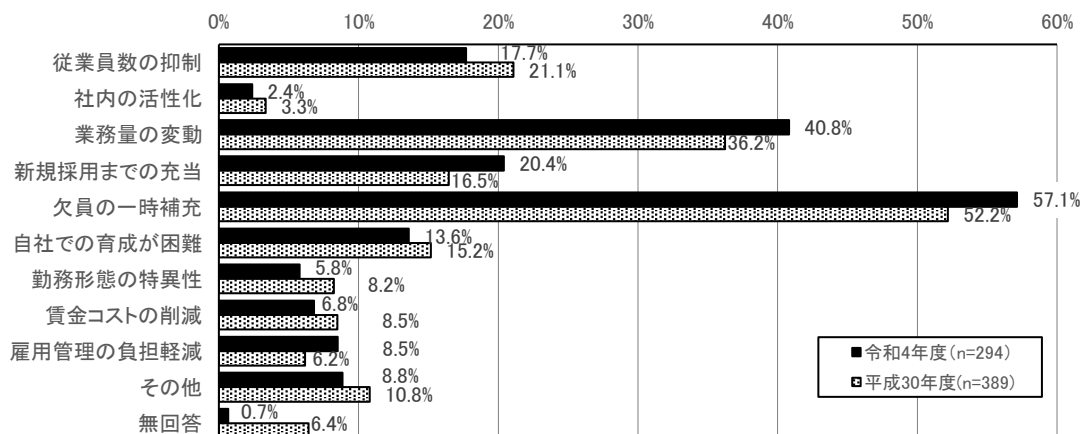
	事業所数(A)	利用率(A/回答数)
	令和4年度	令和4年度
全体	315	-
管理的公務員	17	5.4%
研究者	5	1.6%
建築・土木・測量技術者	6	1.9%
情報処理・通信技術者	33	10.5%
その他の技術者	12	3.8%
看護師	9	2.9%
教員	6	1.9%
著述家、記者、編集者	4	1.3%
その他の専門的職業従事者	11	3.5%
一般事務従事者	145	46.0%
会計事務従事者	15	4.8%
生産関連事務従事者	4	1.3%
営業・販売事務従事者	21	6.7%
事務用機器操作員	7	2.2%
商品販売従事者	10	3.2%
介護サービス職業従事者	13	4.1%
飲食物調理従事者	6	1.9%
接客・給仕職業従事者	6	1.9%
居住施設・ビル等管理人	4	1.3%
その他のサービス職業従事者	13	4.1%
製品検査従事者	5	1.6%
自動車運転従事者	5	1.6%
建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	5	1.6%
運搬従事者	4	1.3%
清掃従事者	6	1.9%
その他の運搬・清掃・包装等従事者	6	1.9%
分類不能の職業	9	2.9%

※回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。

#### (2)派遣労働を利用する理由(2つまで回答)【第 106 表】

○派遣労働を利用する理由としては、「欠員の一時補充」が57.1%で最も高く、次いで「業務量の変動」(40.8%)、「新規採用までの充当」(20.4%)となっている。

派遣労働を利用する理由



### (3) 派遣料金平均額(1時間当たり)【第 107 表】

○受入れ事業所が労働者派遣に対して支払う料金は、1時間当たり平均2,811円である。

○利用業務別に平均額をみると、高いのは「教員」(6,076円)、「情報処理・通信技術者」(4,925円)、「その他の技術者」(4,059円)となっている。低いのは、「清掃従事者」(1,598円)、「運搬従事者」(1,677円)となっている。

業務別派遣料金(n=445)

業務名	平均	業務名	平均
全体	2,811	事務用機器操作員	2,978
管理的公務員	2,576	商品販売従事者	2,015
研究者	3,235	介護サービス職業従事者	2,077
建築・土木・測量技術者	3,094	飲食物調理従事者	2,200
情報処理・通信技術者	4,925	接客・給仕職業従事者	1,957
その他の技術者	4,059	居住施設・ビル等管理人	2,458
看護師	2,993	その他のサービス職業従事者	2,338
教員	6,076	製品検査従事者	2,220
著述家、記者、編集者	3,000	自動車運転従事者	2,043
その他の専門的職業従事者	2,966	建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	3,230
一般事務従事者	2,516	運搬従事者	1,677
会計事務従事者	2,525	清掃従事者	1,598
生産関連事務従事者	2,145	その他の運搬・清掃・包装等従事者	2,008
営業・販売事務従事者	2,319	分類不能の職業	3,866

※回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。複数の業務について回答している事業所があるため、全体の件数が派遣労働者を利用している事業所数(n=315)を超えている。

### (4) 最も多い労働者派遣契約の期間【第 108 表】

○最も多い労働者派遣契約の期間は、「6か月未満」(54.6%)であり、「6か月～1年未満」(18.0%)と合わせると、全体の約7割が1年未満の契約となっている。

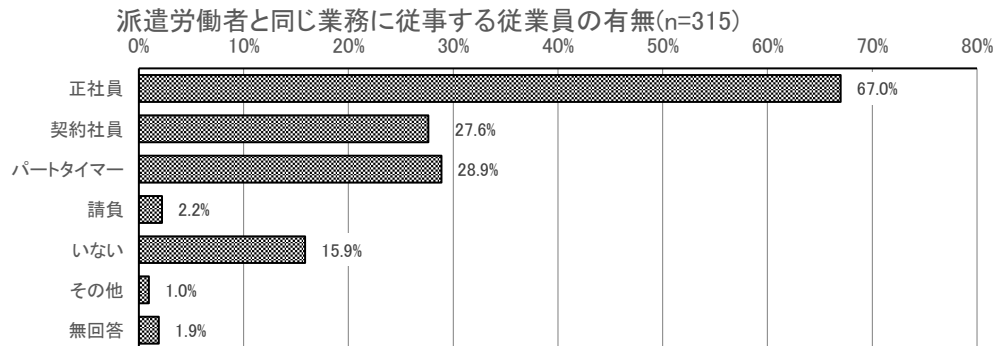
最も多い労働者派遣契約の期間(n=445)

	回答数 (件)	6か月 未満	6か月～ 1年未満	1年～ 2年未満	2年～ 3年以下	3年を 超える	その他	無回答	平均
全体	445	54.6	18.0	14.2	6.3	2.7	1.3	2.9	9.1
管理的公務員	20	50.0	25.0	10.0	10.0	0.0	0.0	5.0	8.3
研究者	5	40.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	19.2
建築・土木・測量技術者	6	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	6.2
情報処理・通信技術者	35	45.7	22.9	28.6	0.0	2.9	0.0	0.0	11.3
その他の技術者	12	50.0	16.7	16.7	8.3	0.0	0.0	8.3	7.1
看護師	9	55.6	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1	4.4
教員	6	0.0	16.7	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0	11.0
著述家、記者、編集者	6	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	33.5
その他の専門的職業従事者	11	45.5	54.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.0
一般事務従事者	150	50.7	19.3	12.0	9.3	3.3	0.7	4.7	10.4
会計事務従事者	15	46.7	26.7	13.3	13.3	0.0	0.0	0.0	9.8
生産関連事務従事者	4	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8
営業・販売事務従事者	23	69.6	17.4	4.3	8.7	0.0	0.0	0.0	6.4
事務用機器操作員	7	57.1	28.6	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	9.1
商品販売従事者	11	90.9	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	5.2
介護サービス職業従事者	14	64.3	21.4	7.1	7.1	0.0	0.0	0.0	5.4
飲食物調理従事者	6	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.5
接客・給仕職業従事者	6	50.0	0.0	16.7	0.0	0.0	33.3	0.0	4.5
居住施設・ビル等管理人	4	50.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	20.3
その他のサービス職業従事者	13	38.5	7.7	30.8	0.0	0.0	15.4	7.7	6.9
製品検査従事者	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4
自動車運転従事者	5	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.2
建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4
運搬従事者	4	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	7.9
清掃従事者	6	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.2
その他の運搬・清掃・包装等従事者	6	50.0	0.0	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	11.3
分類不能の職業	11	81.8	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	3.7

※回答数が「3サンプル以下」は掲載していない。複数の業務について回答している事業所があるため、全体の件数が派遣労働者を利用している事業所数(n=315)を超えている。

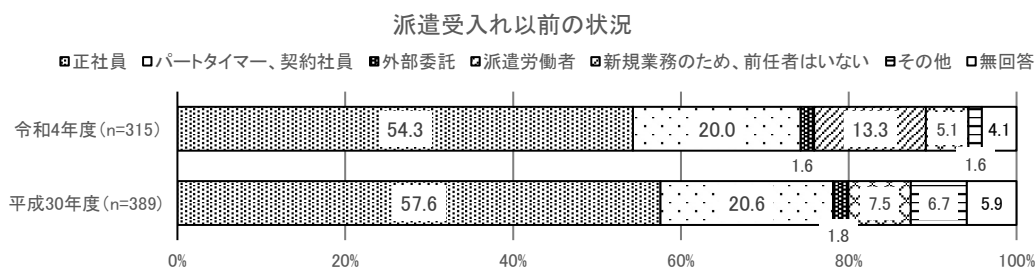
### (5) 派遣労働者と同じ業務に従事する従業員の有無(複数回答)【第 109 表】

○派遣労働者以外で派遣労働者と同じ業務に従事する従業員の有無については、「正社員」が67.0%で最も高く、次いで「パートタイマー」(28.9%)、「契約社員」(27.6%)となっている。



### (6) 派遣労働者が従事する業務の派遣受入れ以前の状況【第 110 表】

○派遣受入れ以前、派遣労働者が従事する業務は誰の業務だったかについては、「正社員」が54.3%で過半数を占め、次いで「パートタイマー、契約社員」(20.0%)、「派遣労働者」(13.3%)となっている。

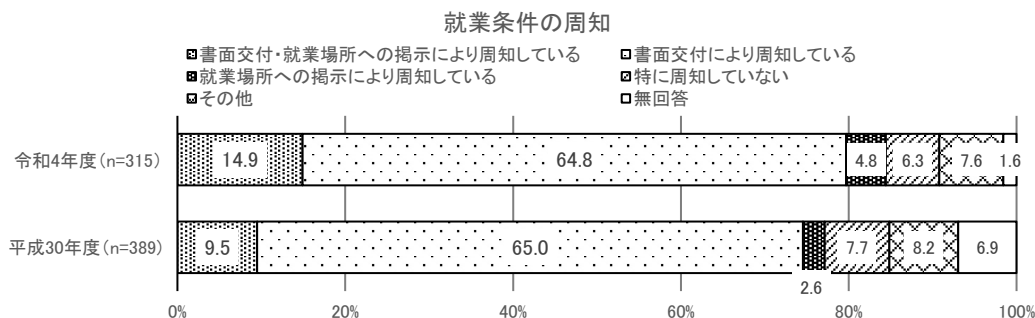


※「派遣労働者」は令和4年度から追加

## 4. 派遣労働者の就業管理

### (1) 直接指揮命令者に対する派遣労働者の就業条件の周知【第 111 表】

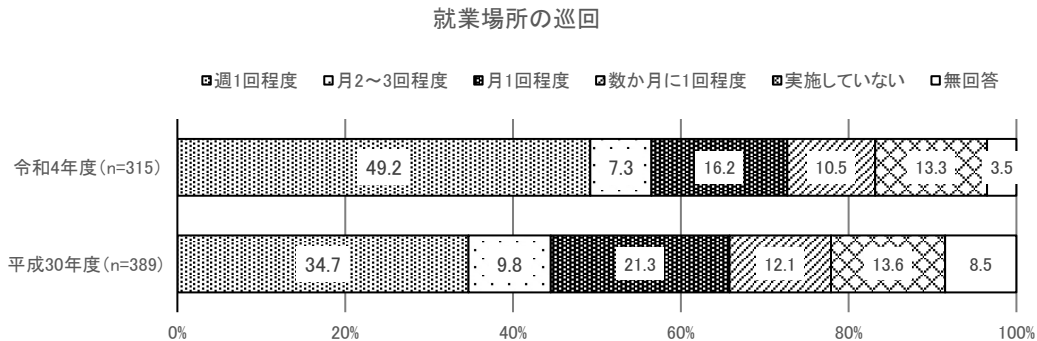
○就業条件の周知については、「書面交付により周知している」が64.8%で過半数を占め、次いで「書面交付・就業場所への掲示により周知している」(14.9%)となっている。「特に周知していない」は6.3%となっている。





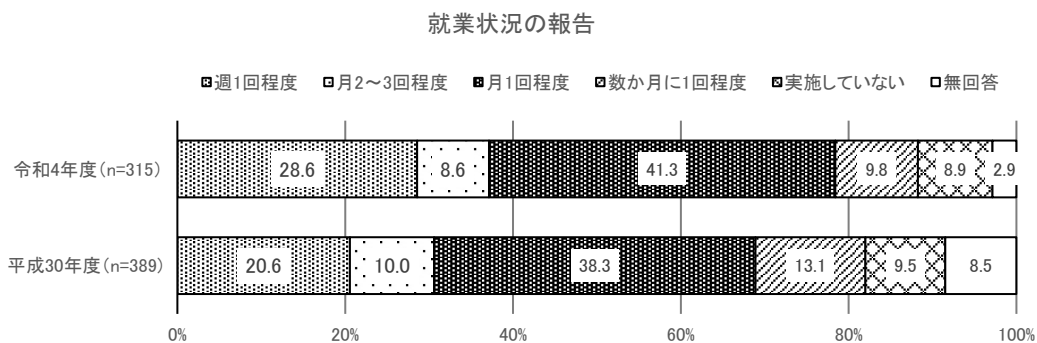
## (2) 派遣先責任者による就業場所の巡回【第 112 表】

○就業場所の巡回は、「週 1 回程度」が49.2%で最も高く、次いで「月 1 回程度」(16.2%)となっている。「実施していない」は13.3%となっている。



## (3) 直接指揮命令者から派遣先責任者への就業状況の報告【第 113 表】

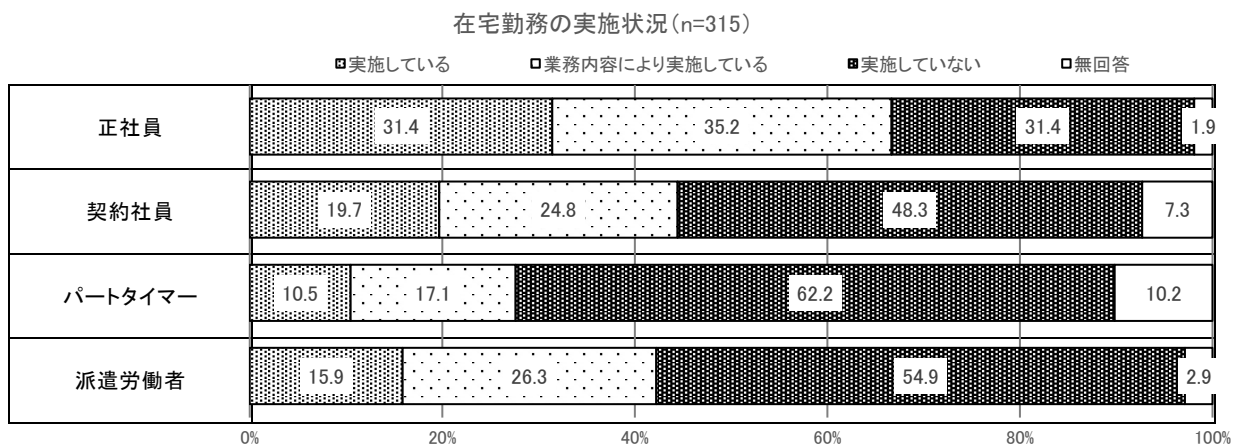
○就業状況の報告については、「月 1 回程度」が41.3%で最も高く、次いで「週 1 回程度」(28.6%)となっている。「実施していない」は8.9%となっている。



## (4) 在宅勤務の実施【第 114 表】

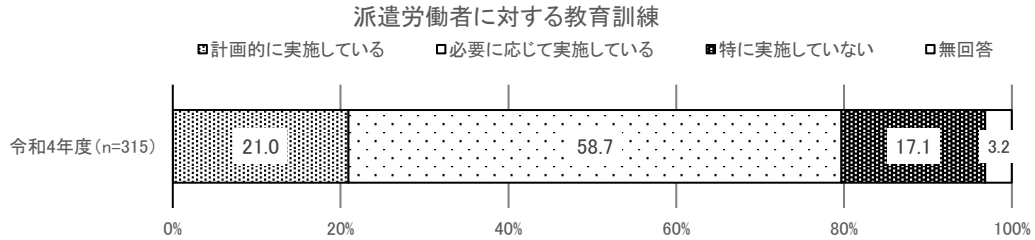
○在宅勤務の実施状況については、正社員では「実施している」(31.4%)、「業務内容により実施している」(35.2%)で、合計すると66.6%が在宅勤務を実施している。

○派遣労働者では、「実施していない」が54.9%となっている。



## (5) 派遣労働者に対する教育訓練【第 115 表】

○教育訓練の実施状況については、「必要に応じて実施している」が58.7%で最も高く、次いで「計画的に実施している」(21.0%)となっている。「特に実施していない」は17.1%となっている。



(業種別)

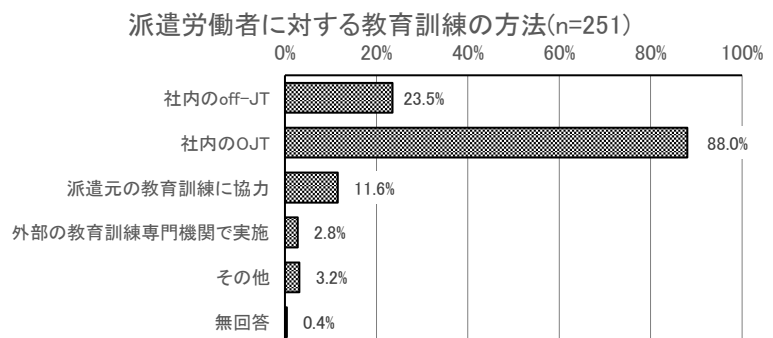
○「必要に応じて実施している」がすべての業種において過半数を占め、最も高い。「特に実施していない」は宿泊業、飲食サービス業で、「計画的に実施している」は情報通信業で高い。

派遣労働者に対する教育訓練<業種別>

	回答数 (件)	計画的に実施 している	必要に応じて 実施している	特に実施して いない	無回答
全体	315	21.0	58.7	17.1	3.2
建設業	22	22.7	63.6	13.6	0.0
製造業	36	27.8	63.9	2.8	5.6
情報通信業	28	35.7	53.6	10.7	0.0
運輸業、郵便業	18	22.2	61.1	11.1	5.6
卸売業・小売業	65	15.4	58.5	26.2	0.0
金融業・保険業	11	18.2	54.5	18.2	9.1
不動産業、物品賃貸業	7	0.0	85.7	0.0	14.3
宿泊業、飲食サービス業	6	0.0	66.7	33.3	0.0
教育、学習支援業	19	0.0	63.2	31.6	5.3
医療、福祉	32	21.9	53.1	18.8	6.3
サービス業(他に分類されないもの)	45	22.2	57.8	17.8	2.2
その他	25	32.0	52.0	16.0	0.0

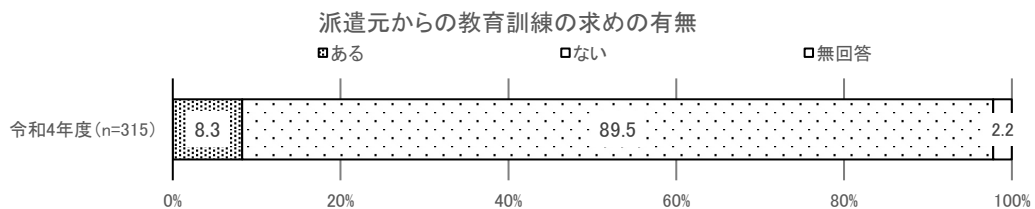
## (6) 派遣労働者に対する教育訓練の方法(複数回答)【第 116 表】

○教育訓練の方法については、「社内のOJT」が88.0%で最も高く、次いで「社内のoff-JT」(23.5%)、「派遣元の教育訓練に協力」(11.6%)となっている。



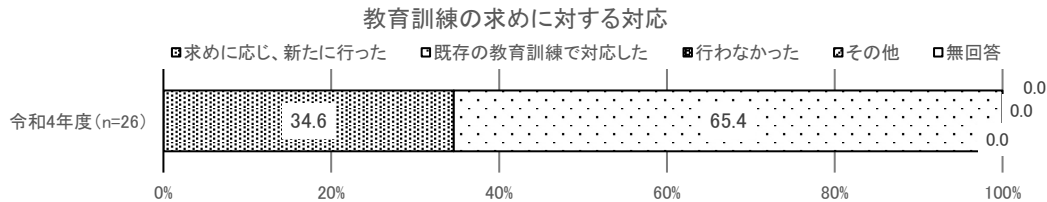
## (7) 派遣元からの教育訓練の求めの有無【第 117 表】

○教育訓練の求めの有無については、「ない」が89.5%で9割近くを占めている。



## (8) 派遣元からの教育訓練の求めに対する対応【第 118 表】

○教育訓練の対応については、「既存の教育訓練で対応した」が65.4%で最も高く、過半数を占めている。



## 5. 福利厚生等

### 福利厚生等の有無と利用の可否【第 119～120 表】

○派遣先事業所が実施している福利厚生制度は、「休憩室」が74.9%で最も高く、次いで「更衣室」(67.9%)、「社員食堂」(27.0%)、「診療所・医療施設」(17.8%)となっている。

○福利厚生施設が「ある」と回答した事業所における派遣労働者の施設利用の可否について、「社員食堂」、「休憩室」、「更衣室」はいずれも9割以上が「利用できる」となっている。

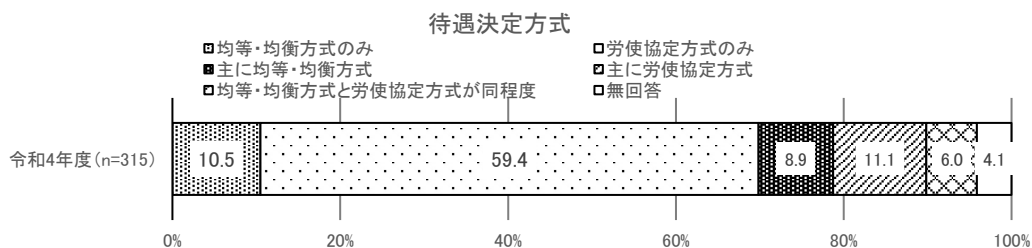
福利厚生等の有無と利用の可否

	年度	回答数 (件)	制度や施設の有無			回答数 (件)	派遣労働者の利用可否		
			ある	ない	無回答		できる	できない	無回答
社員食堂	H30 年度	389	23.4	72.0	4.6	91	96.7	2.2	1.1
	R4 年度	315	27.0	71.4	1.6	85	96.5	1.2	2.4
休憩室	H30 年度	389	68.1	27.2	4.6	265	97.7	0.8	1.5
	R4 年度	315	74.9	23.5	1.6	236	98.7	0.4	0.8
更衣室	H30 年度	389	63.8	31.6	4.6	248	95.6	1.6	2.8
	R4 年度	315	67.9	30.5	1.6	214	97.2	1.4	1.4
診療所・医療施設	H30 年度	389	16.5	78.7	4.9	64	75.0	21.9	3.1
	R4 年度	315	17.8	80.6	1.6	56	75.0	25.0	0.0
託児施設	H30 年度	389	2.3	93.1	4.6	9	33.3	66.7	0.0
	R4 年度	315	2.5	95.9	1.6	8	37.5	62.5	0.0

## 6. 派遣労働者の受入れにあたって

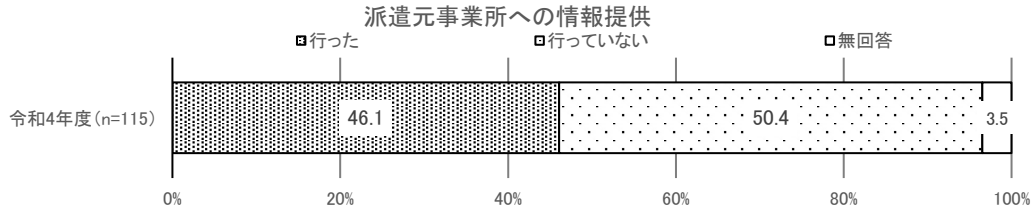
### (1) 待遇決定方式【第 121 表】

○待遇決定方式については、「労使協定方式のみ」が59.4%で最も高く、次いで「主に労使協定方式」(11.1%)、「均等・均衡方式のみ」(10.5%)、「主に均等・均衡方式」(8.9%)となっている。



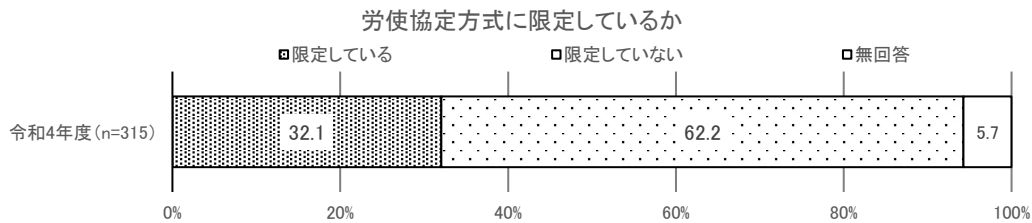
## (2) 比較対象労働者の選定と派遣元事業所への情報提供【第 122 表】

○比較対象労働者の選定と派遣元事業所への情報提供については、「行っていない」(50.4%)が過半数を占めている。



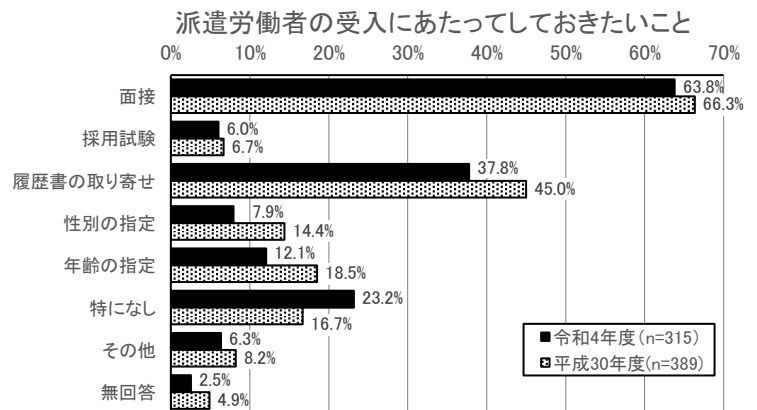
## (3) 受入れを労使協定方式の派遣労働者に限定しているか【第 123 表】

○派遣労働者の受入れを労使協定方式の派遣労働者に限定しているかについては、「限定していない」(62.2%)が過半数を占めている。



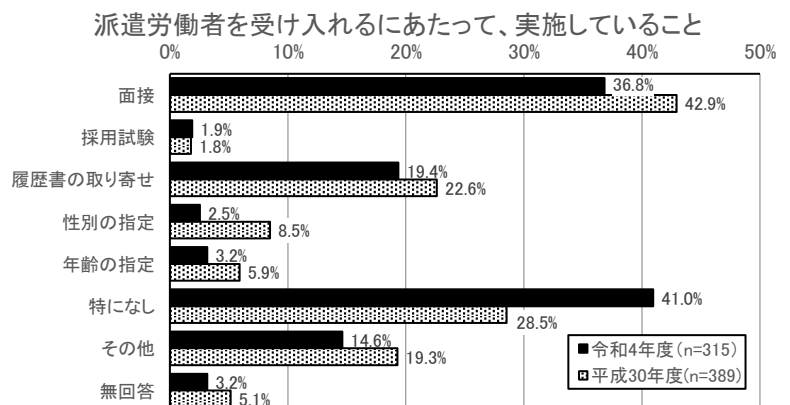
## (4) 受入れにあたって事前にしておきたいこと(複数回答)【第 124 表】

○受入れにあたって事前にしておきたいことは、「面接」が63.8%で最も高く、次いで「履歴書の取り寄せ」(37.8%)となっている。「特になし」は23.2%となっている。



## (5) 受入れにあたって実施していること(複数回答)【第 125 表】

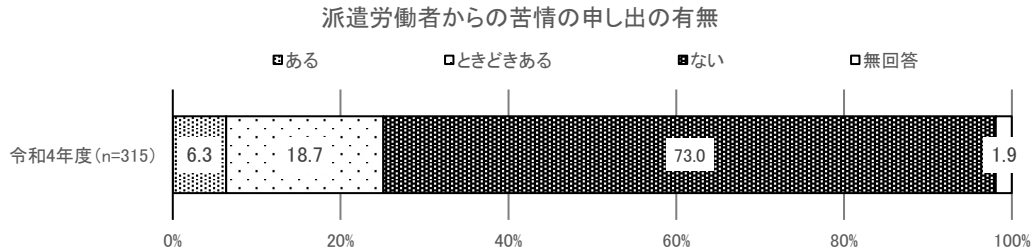
○受入れにあたって実際に実施していることは、「特になし」が41.0%で最も高い。次いで「面接」(36.8%)、「履歴書の取り寄せ」(19.4%)となっている。



## 7. 派遣労働者からの苦情

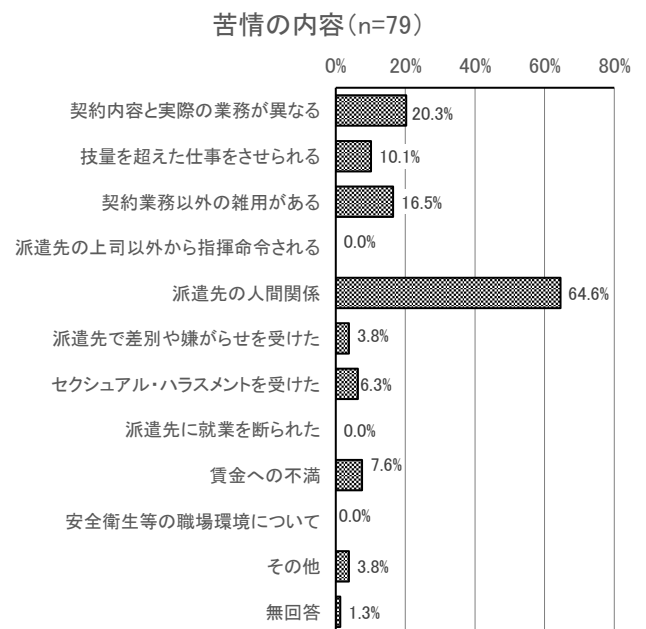
### (1) 苦情の申し出の有無【第 126 表】

○苦情の申し出については、「ない」が73.0%、「ときどきある」が18.7%となっている。



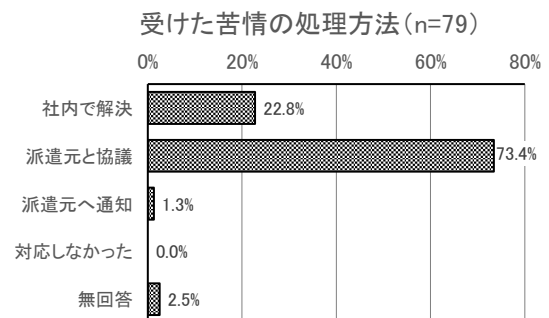
### (2) 受けた苦情の内容(複数回答)【第 127 表】

○苦情の内容は「派遣先の人間関係」が64.6%で最も多く、次いで「契約内容と実際の業務が異なる」(20.3%)、「契約業務以外の雑用がある」(16.5%)となっている。



### (3) 受けた苦情の処理方法(複数回答)【第 128 表】

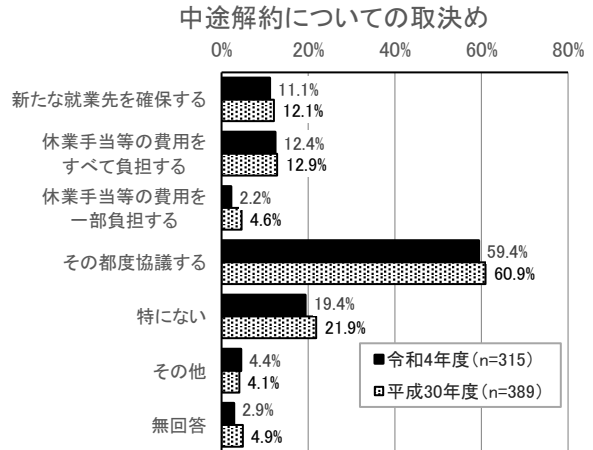
○苦情の処理方法については、「派遣元と協議」が73.4%で最も高く、次いで「社内で解決」(22.8%)となっている。



## 8. 派遣契約の中途解約

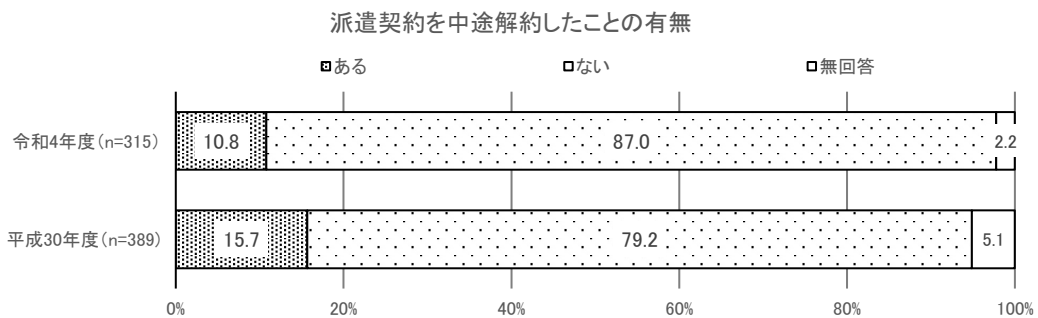
### (1) 中途解約についての取決め(複数回答)【第 129 表】

○自社の都合で派遣契約を中途解約する場合の、派遣元との取決めは「その都度協議する」が59.4%で最も高く、次いで「特にない」が19.4%となっている。



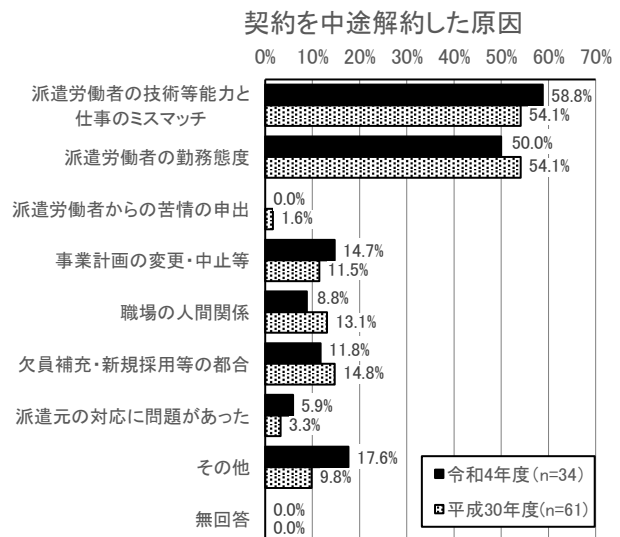
### (2) 過去3年間で派遣契約を中途解約したことの有無【第 130 表】

○過去3年間で派遣契約を中途解約したことの有無については、「ない」が87.0%、「ある」が10.8%となっている。



### (3) 契約を中途解約した原因(3つまで回答)【第 131 表】

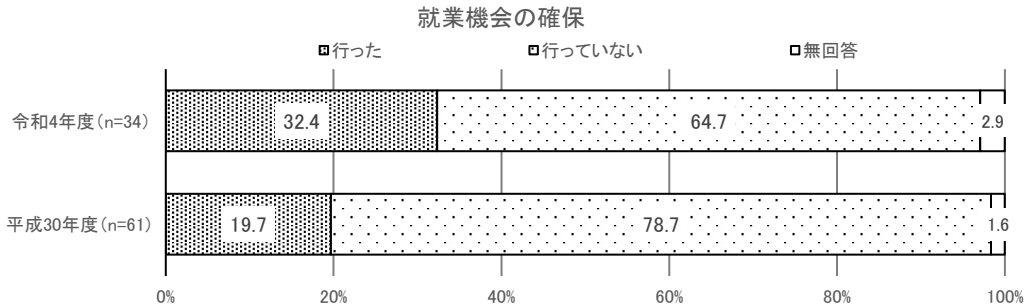
○契約を中途解約した原因は「派遣労働者の技術等能力と仕事のミスマッチ」が58.8%と最も高く、次いで「派遣労働者の勤務態度」が50.0%といずれも5割以上となっている。



#### (4) 契約解除時における処理対応【第 132～135 表】

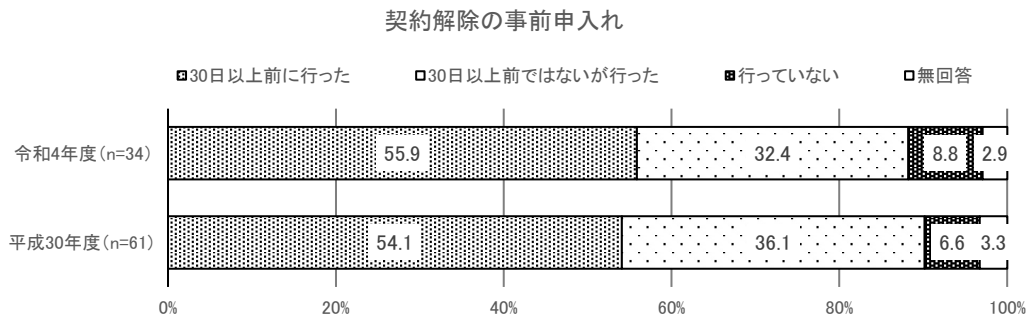
##### ① 就業機会の確保

○ 就業機会の確保については、「行った」と回答した事業所が32.4%となっている。



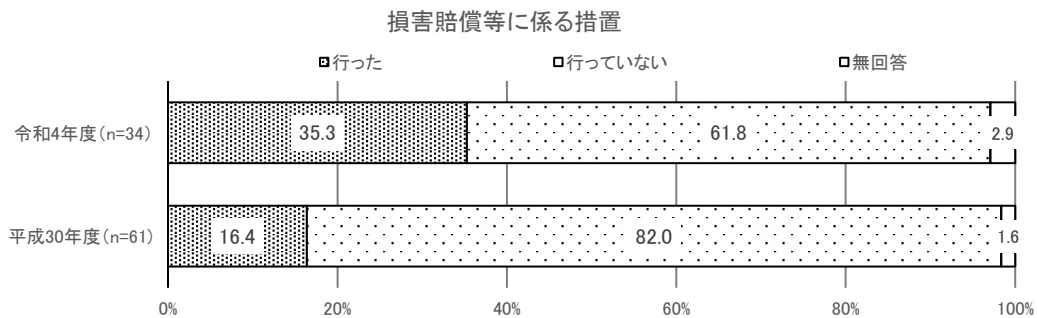
##### ② 契約解除の事前申入れ

○ 契約解除については、「30日以上前に行った」と回答した事業所が55.9%となっている。



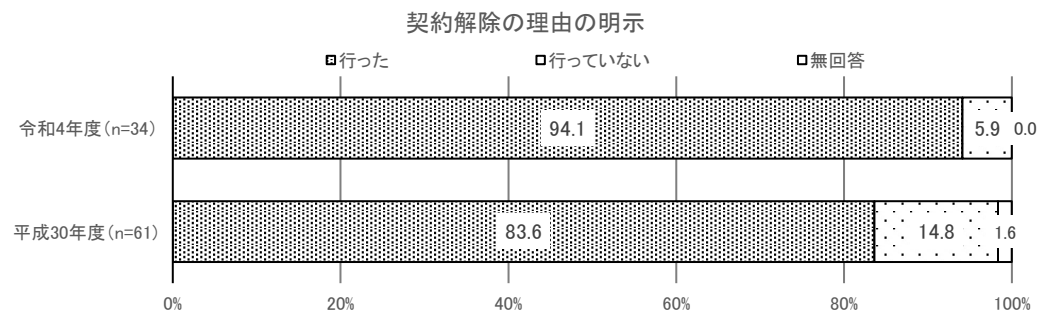
##### ③ 損害賠償等に係る措置

○ 損害賠償等に係る措置を「行った」と回答した事業所が35.3%となっている。



##### ④ 契約解除の理由の明示

○ 契約解除の理由の明示を「行った」と回答した事業所が94.1%となっている。

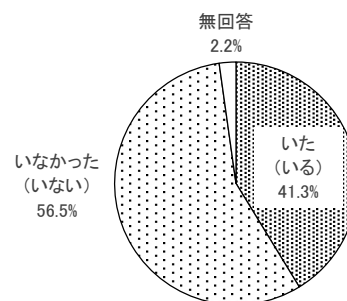


## 9.受入れ期間の制限

### (1) 期間制限該当者の有無【第 136 表】

期間制限該当者の有無(n=315)

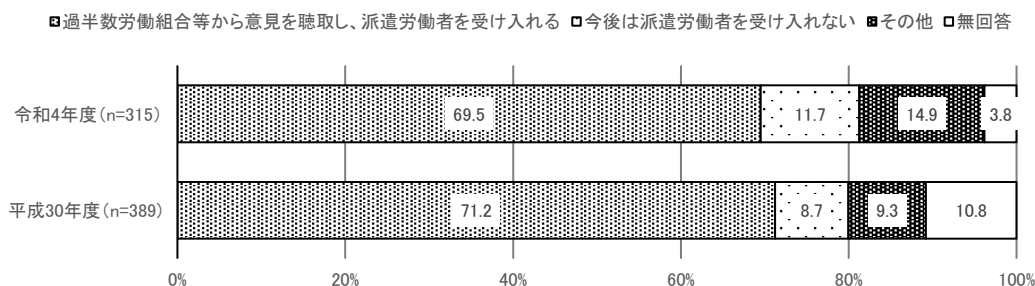
○今年度中に期間制限に達する見込みの派遣労働者は「いた(いる)」が41.3%、「いなかった(いない)」が56.5%となっている。



### (2) 派遣先事業所単位の期間制限に関する対応【第 137 表】

○「派遣先事業所単位」の期間制限への対応については、「過半数労働組合等から意見を聴取し、派遣労働者を受け入れる」が69.5%と高く、「今後は派遣労働者を受け入れない」は11.7%となっている。

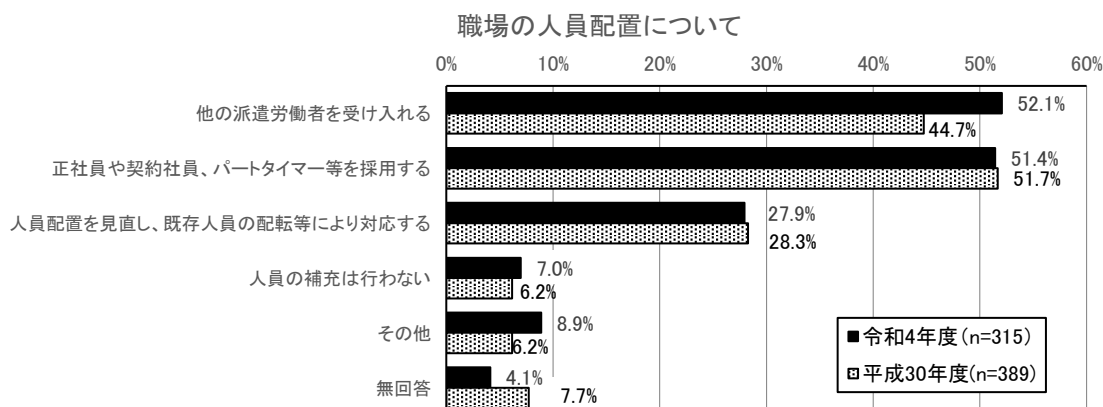
「派遣先事業所単位」の期間制限に関する対応



### (3) 派遣労働者個人単位の期間制限に関する対応(複数回答)【第 138～139 表】

#### ① 職場の人員配置について

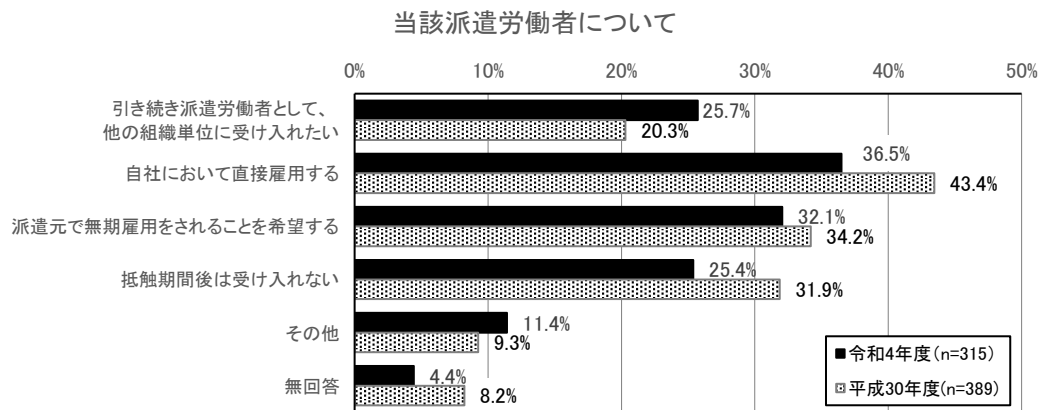
○職場の人員配置については「他の派遣労働者を受け入れる」(52.1%)と「正社員や契約社員、パートタイマー等を採用する」(51.4%)がいずれも過半数となっている。次いで「人員配置を見直し、既存人員の配転等により対応する」(27.9%)となっている。





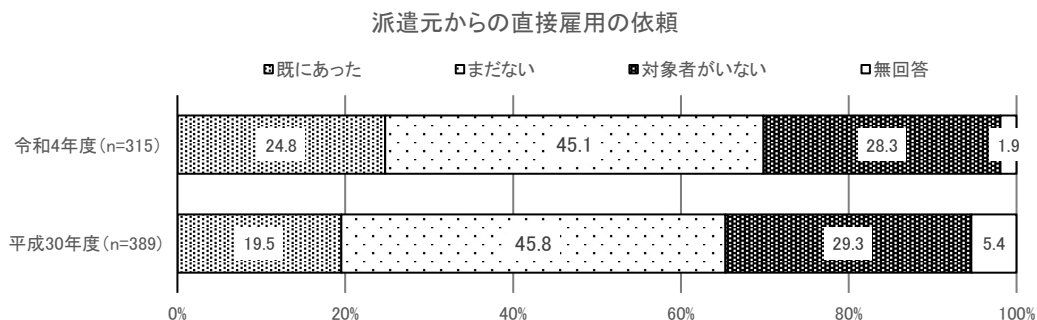
## ②当該派遣労働者について

○当該派遣労働者については、「自社において直接雇用する」が36.5%で最も高く、次いで「派遣元で無期雇用をされることを希望する」(32.1%)、「引き続き派遣労働者として、他の組織単位に受け入れたい」(25.7%)となっている。



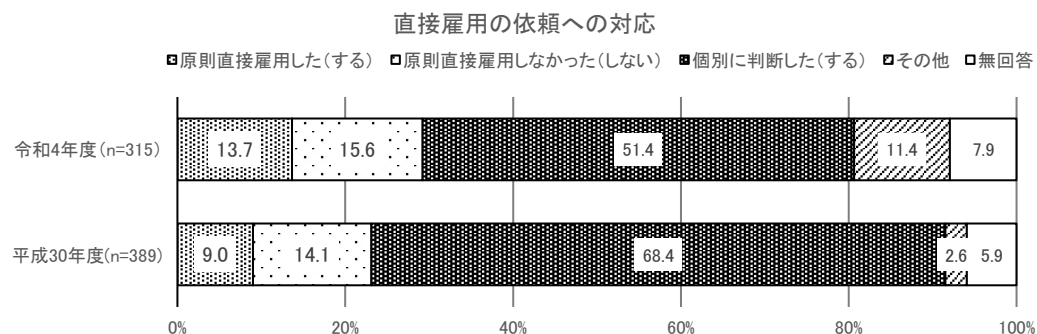
## (4)派遣元からの直接雇用の依頼【第 140 表】

○派遣元からの直接雇用の依頼は「まだない」が45.1%で最も高く、次いで「対象者がいない」(28.3%)、「既にあった」(24.8%)となっている。



## (5)派遣元からの直接雇用の依頼への対応【第 141 表】

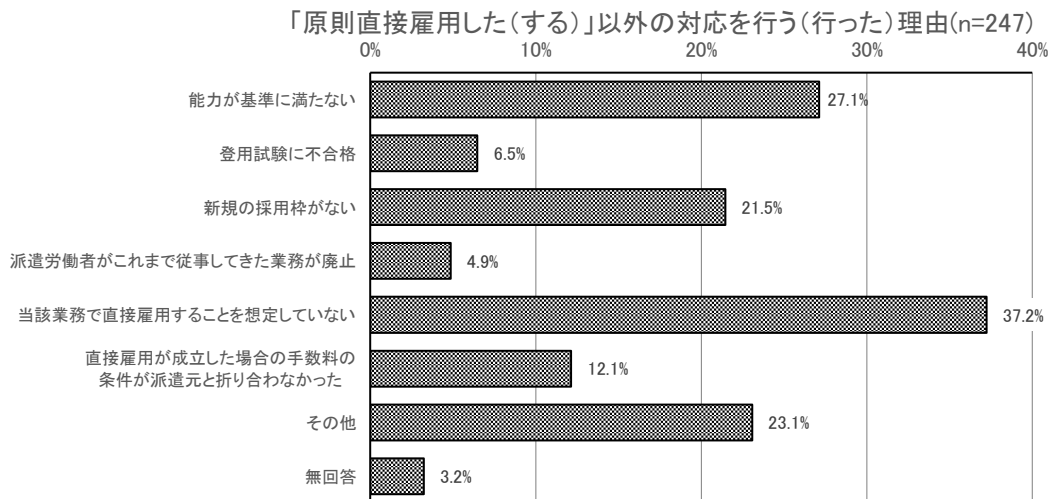
○派遣元からの直接雇用の依頼への対応は「個別に判断した(する)」が51.4%で高く、次いで「原則直接雇用しなかった(しない)」(15.6%)、「原則直接雇用した(する)」(13.7%)となっている。



※平成30年度選択肢「原則として直接雇用する」「原則として直接雇用しない」「個別に採否を判断する」から一部変更

## (6)「原則直接雇用した(する)」以外の対応を行う(行った)理由【第 142 表】

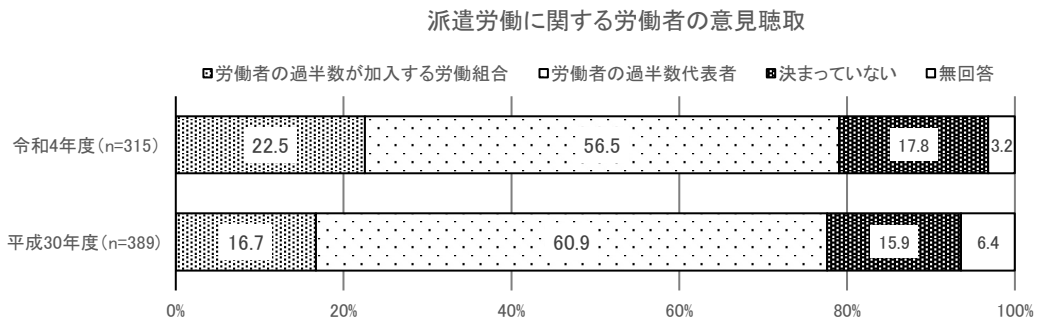
○直接雇用以外の対応の理由は、「当該業務で直接雇用することを想定していない」が37.2%で最も高く、次いで「能力が基準に満たない」(27.1%)、「その他」(23.1%)、「新規の採用枠がない」(21.5%)となっている。



## 10. 派遣労働に関する労働者の意見聴取

### 労働者の意見聴取【第 143 表】

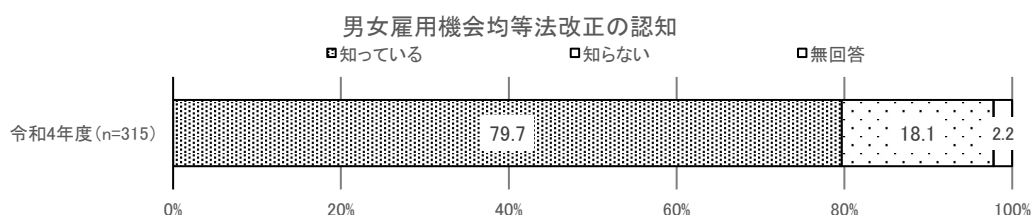
○派遣労働に関する労働者の過半数代表の意見聴取については、「労働者の過半数代表者」(56.5%)が過半数を占め最も高い。次いで「労働者の過半数が加入する労働組合」(22.5%)、「決まっていない」(17.8%)となっている。



## 11.セクシュアル・ハラスメントへの対応

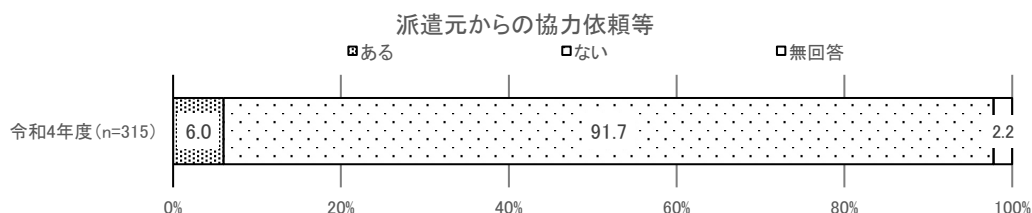
### (1)男女雇用機会均等法改正の認知【第 144 表】

○令和2年6月の男女雇用機会均等法の改正により、自社の労働者が他社の労働者にセクシュアル・ハラスメントを行った場合の協力対応に関する規定が追加されたことについては、「知っている」が79.7%で、「知らない」が18.1%となっている。



### (2)派遣元からの協力依頼等【第 145 表】

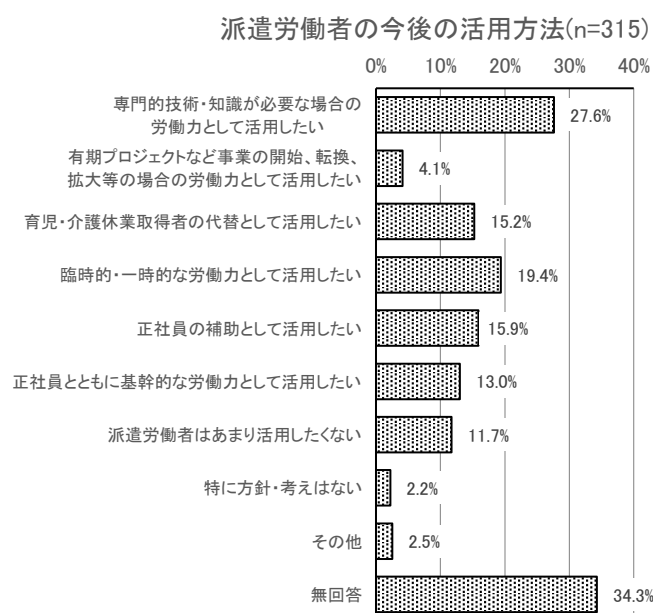
○派遣元から協力を求められた又は派遣元に協力を求めたことが「ある」と回答したのは6.0%で、「ない」は91.7%となっている。



## 12.派遣労働者の今後の活用方法

### 派遣労働者の今後の活用方法(2つまで回答)【第 146 表】

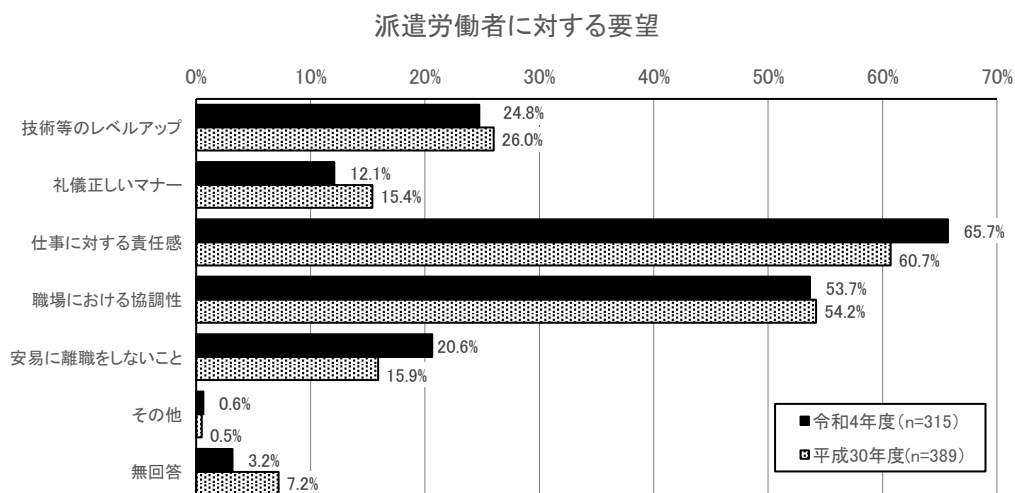
○派遣労働者の今後の活用方法としては、「専門的技術・知識が必要な場合の労働力として活用したい」が27.6%で最も高く、次いで「臨時的・一時的な労働力として活用したい」(19.4%)となっている。



### 13. 派遣先事業所の要望

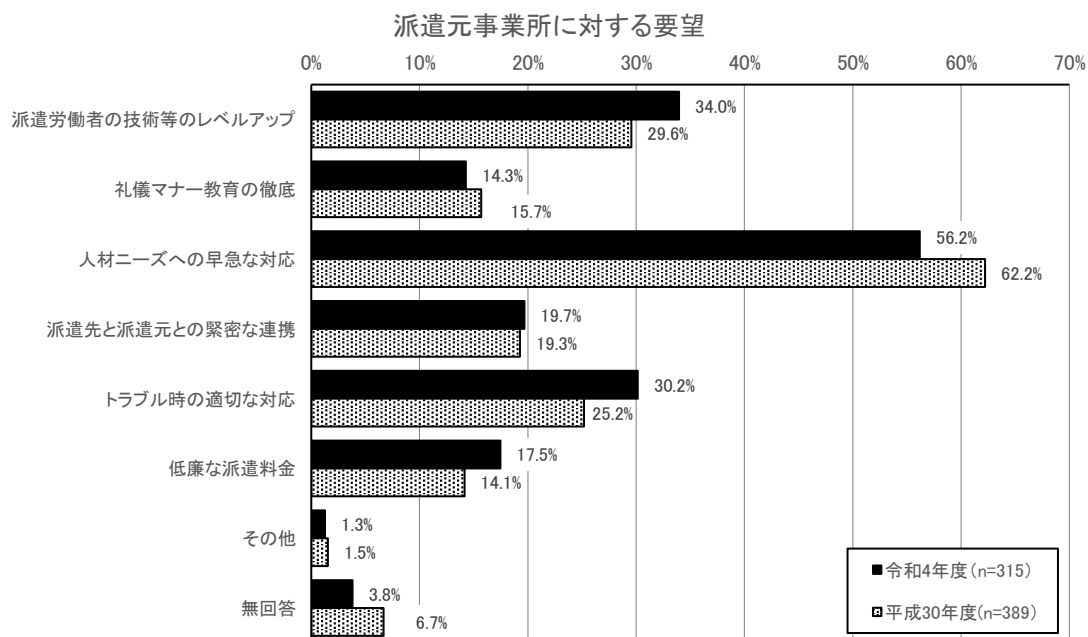
#### (1) 派遣労働者に対する要望(2つまで回答)【第 147 表】

○派遣労働者に対する要望としては、「仕事に対する責任感」が65.7%で最も高く、次いで「職場における協調性」(53.7%)、「技術等のレベルアップ」(24.8%)となっている。



#### (2) 派遣元事業所に対する要望(2つまで回答)【第 148 表】

○派遣元事業所に対する要望としては、「人材ニーズへの早急な対応」が56.2%で最も高く、次いで「派遣労働者の技術等のレベルアップ」(34.0%)、「トラブル時の適切な対応」(30.2%)となっている。

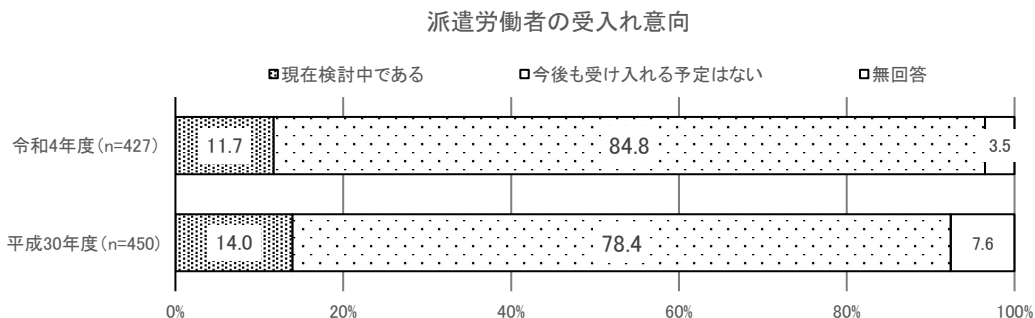


※ここからは、現在、派遣労働者を受け入れていない427事業所(52.0%)の集計結果である。

## 14. 派遣労働者を受け入れていない理由

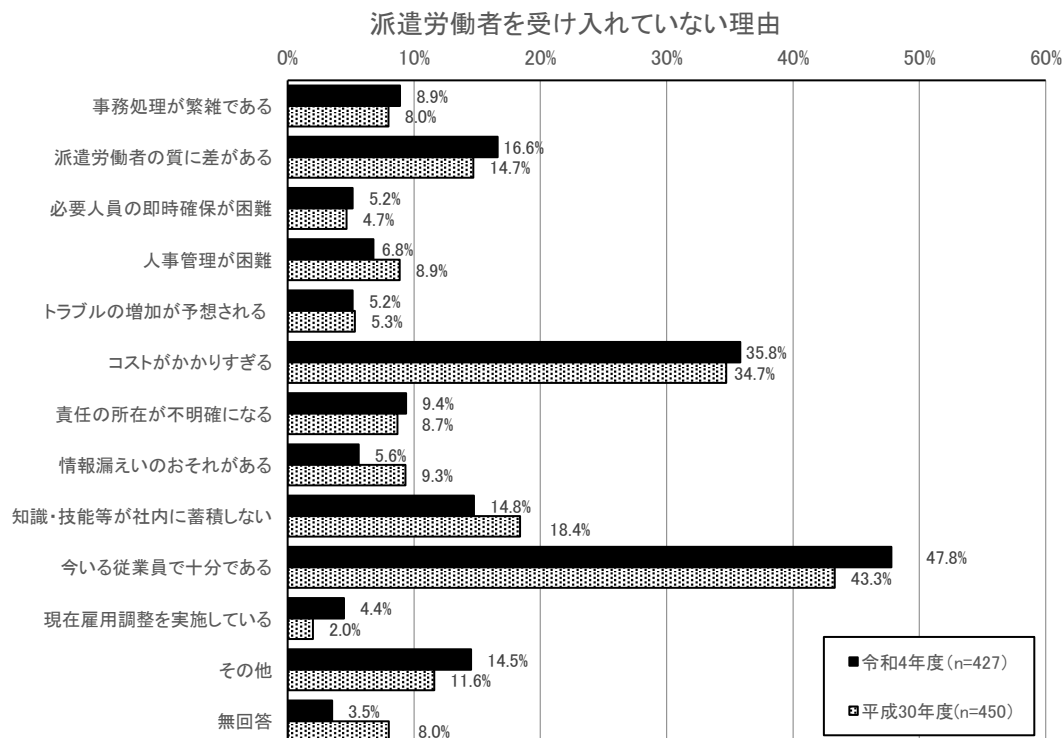
### (1) 派遣労働者の受入れについて【第149表】

○派遣労働者の受入れについては、「今後も受け入れる予定はない」が84.8%、「現在検討中である」が11.7%となっている。



### (2) 派遣労働者を受け入れていない理由(3つまで回答)【第150表】

○派遣労働者を受け入れていない理由としては、「今いる従業員で十分である」が47.8%で最も高く、次いで「コストがかかりすぎる」(35.8%)となっている。

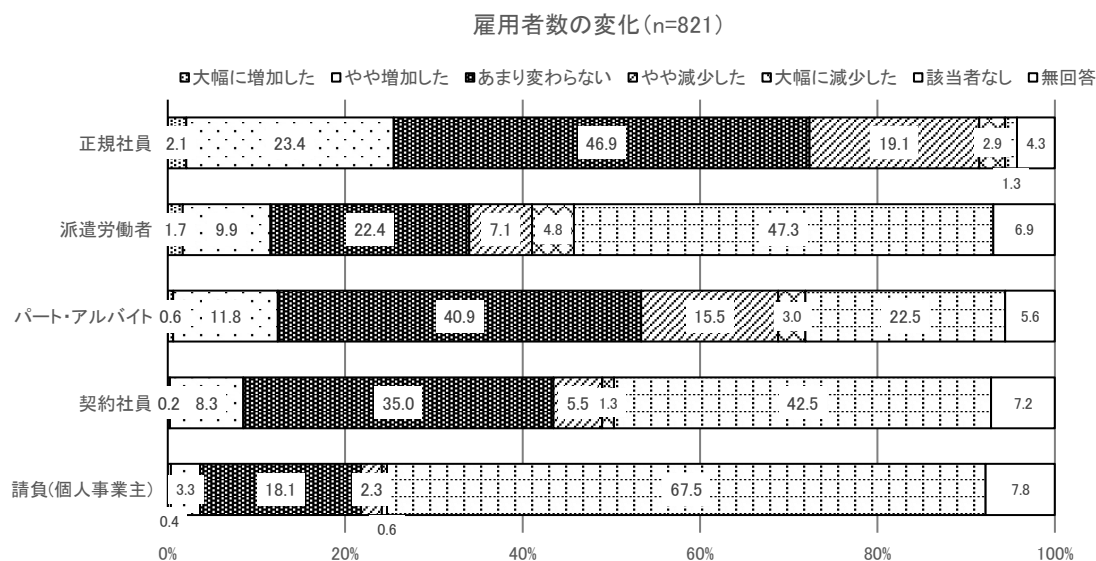


※ここからは、すべての事業所(821 事業所)の集計結果である。

## 15.雇用形態別雇用者数の変化

### 雇用者数の変化【第 151 表】

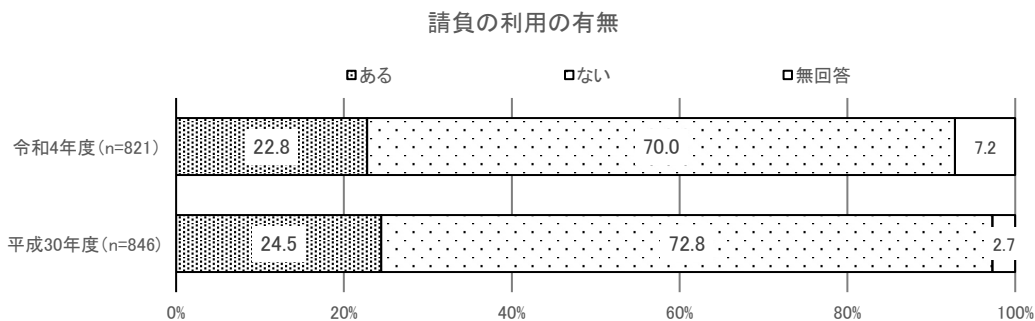
○過去3年間における雇用形態別従業員の変化について、正規社員、契約社員、請負(個人事業主)の雇用形態で増加傾向(「大幅に増加した」、「やや増加した」の合計)が、減少傾向(「やや減少した」、「大幅に減少した」の合計)を上回っている。



## 16.派遣労働に対する考え・要望

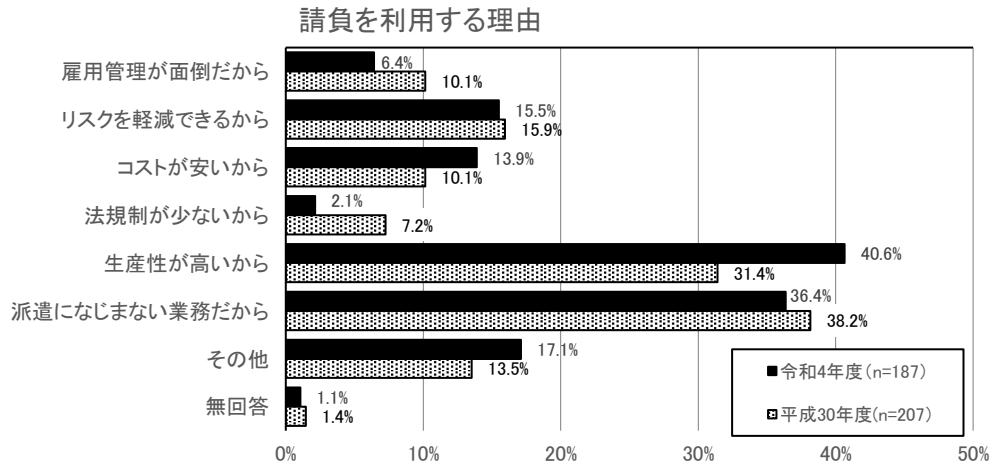
### (1)現在の請負の利用状況【第 152 表】

○現在の請負の利用状況は、「ある」と回答した事業所が22.8%となっている。



## (2) 請負を利用する理由(2つまで回答)【第 153 表】

○請負を利用する理由としては、「生産性が高いから」が40.6%で最も高く、次いで「派遣になじまない業務だから」(36.4%)となっている。



## (3) 今後、派遣及び請負を利用したい業務(3つまで回答)【第 154～155 表】

○今後、派遣で利用したい業務は、「一般事務従事者」が14.5%で最も高く、次いで「情報処理・通信技術者」(4.0%)、「会計事務従事者」(3.0%)となっている。

○今後、請負で利用したい業務は、「情報処理・通信技術者」が3.8%で最も高く、次いで「清掃従事者」(1.7%)、「その他の専門的職業従事者」(1.5%)となっている。

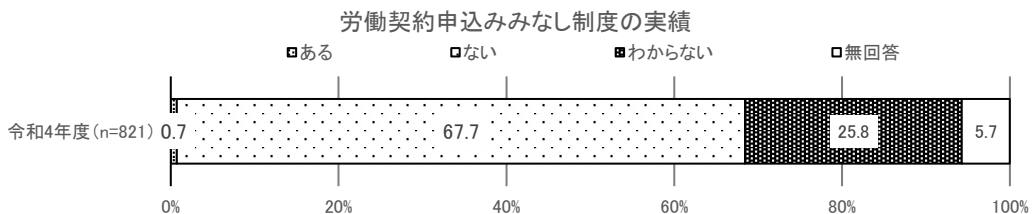
派遣で利用したい業務・請負で利用したい業務

業務名	派遣で利用したい		請負で利用したい	
	回答数(件)	割合(%)	回答数(件)	割合(%)
建築・土木・測量技術者	11	1.3	10	1.2
情報処理・通信技術者	33	4.0	31	3.8
その他の技術者	11	1.3	8	1.0
看護師	9	1.1	0	0.0
社会福祉専門職業従事者	8	1.0	2	0.2
美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	5	0.6	11	1.3
その他の専門的職業従事者	12	1.5	12	1.5
一般事務従事者	119	14.5	10	1.2
会計事務従事者	25	3.0	5	0.6
営業・販売事務従事者	23	2.8	5	0.6
介護サービス職業従事者	14	1.7	0	0.0
建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	5	0.6	8	1.0
運搬従事者	10	1.2	8	1.0
清掃従事者	11	1.3	14	1.7
無回答	574	69.9	692	84.3

※「派遣で利用したい」と「請負で利用したい」の両方が1%未満の業務については、掲載していない。

## (4) 労働契約申込みみなし制度の実績【第 156 表】

○労働契約申込みみなし制度の実績は「ない」が67.7%と過半数を占めており、「ある」は0.7%となっている。



## 17.自由意見

※（ ）内は（業種、全従業員規模）

### 【法改正・安定化措置について】

- 弊社の従業員は全て正社員。システム開発の業務を顧客と準委任で契約しているが、顧客の要望に合わせて、一部派遣契約にしている。その場合のみ、該当する社員は派遣社員という位置付けになるが、全て常用雇用の社員なので、一般的な派遣社員とは雇用形態が大きく異なる。それなのに、派遣社員としてのルール（労使協定方式など）を遵守する必要があり、そのための管理工数が増え、経営を圧迫している。常用雇用の正社員を派遣契約にする場合は、一般派遣のルールと区別して派遣法を見直して頂きたい。（サービス業、100～299人）
- 10月の育児介護休業法改正に伴い、流動的な人材ニーズに合わせて短期派遣を導入しやすいよう、労働者派遣法の見直しも必要だと思う。（製造業、500～999人）
- 派遣社員のための法改正で個人単位の期間制限が3年となったと思うが、派遣社員という働き方がよくて、同じ会社で長く働きたい人もいると思うので、3年で強制的に就業場所を変えなくてはならないのは善し悪しだと思う。また、直雇用にしようとしても手数料が高く（20～30%）、3年満了時は手数料を無料化して、直雇用を推進することが派遣社員のためになると思う。（製造業、100～299人）
- 現状は、正社員採用前の試用期間的な契約あるいは産休中などの短期契約でのみ使用しており、今後も同様の扱いになると思う。必要なときに迅速に契約ができる制度があれば、より使いやすくなるのではないか。（運輸業、郵便業、30～99人）
- 好きな就業時間で仕事ができたり、正社員ほどの責任を負わずに仕事をしたい人にとっては、派遣労働は良い雇用形態だと思う。一方で、正規雇用へ転換できるケースは限られていると思われ、正規雇用を望む人が派遣労働者から転換するにはまだハードルが高いと感じる。（卸売業、小売業、100～299人）

### 【労働者派遣の意義について】

- 責任の所在が不明確なうえ、人材派遣会社の間接搾取ばかりが目立つ。（以前は利用していた）雇用のシステムに問題があると思う。（運輸業、郵便業、29人以下）
- 日本の労働文化（勤労精神、帰属意識など）を著しく毀損している制度だと思う。加えて、貧困層の拡大に手を貸している制度とも考えられる。（医療、福祉、100～299人）
- 事業所という単位の明確な規定をお願いしたい。会社ごとに解釈が異なるのはよくない。事業所ごとの派遣受け入れ期日を破った場合の罰則を厳罰化して欲しい。派遣を使うことを前提とした公共事業などもあり、国が派遣事業の意義を否定しているように感じる。（サービス業、30～99人）



## 【コスト・賃金について】

- 金額が高い（医療、福祉、100～299 人）
- 派遣労働者の賃金を派遣元会社は上前をはねるのではなく、もう少し多く派遣労働者に支払って欲しい。高い契約料は毎日一生懸命働いてくれる派遣労働者に支払って欲しいのに、派遣元ばかりが立派な会社（社屋）の中におり、肝心の派遣労働者を低賃金で働かせるのはどういうことなのか。多様化のこの時代、もう少し先の日本を考えて欲しい。（建設業、100～299 人）
- 優れた人材がいるなら利用も考えるが、現状ではそこまで必要性がない。また、人件費が高額になる可能性もあり、今は直接雇用のみ。（教育、学習支援業、100～299 人）

## 【その他】

- 保育士の派遣について信頼できる会社があるとよいが、その適否が明確には分らない（医療、福祉、30～99 人）
- 派遣労働者は、常に不安定な状況にあるように思う。保育の現場は息長い仕事が求められ、子どもの育ちに寄り添って安心して日々の業務にあたる必要がある。正職員をそろえたいと常に希望しているが、なかなか人材を確保できない。（医療、福祉、30～99 人）
- 人員不足のため正社員を募集していても応募が来ず、派遣を頼むにはコストがかかるので手を出しづらいのが中小企業の実態ではないか。派遣労働の調査にどれだけの意味があるのか疑問である。派遣を自ら選択している人はさておき、まずは正規雇用の促進、ハローワークのデジタル化など推進していただきたい。（製造業、100～299 人）
- ユーザーの業務に深く入り込んで問題解決が必要な場合に、指揮命令系統の都合から無期雇用者を「労働者派遣契約」とするケースが多いが、登録型派遣を前提とした決まりが多く前述のケースにそぐわないことが多い。（情報通信業、30～99 人）
- 派遣労働は当社にとって欠かせない戦力で、良い人であれば、積極的に直接雇用への切り替え提案を派遣会社に申し入れている。（サービス業、1000 人以上）  
突発的な業務を短期間手伝っていただきたいことがあるので、最低期間の設定は不要かと思う。時々働きたい主婦や学生などもあるわけで、ニーズはあるのではないか。（その他、100～299 人）