

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

調査対象の一般事業所 2,000 件（平成 22 年度は製造業、情報通信業、卸売業・小売業、金融業・保険業、医療・福祉の 5 業種について調査）のうち、回答の得られた事業所は 735 件、うち派遣労働者を受入れているのは 311 件（42.3%）で、平成 18 年度に実施した前回調査（平成 18 年度は製造業、情報通信業、卸売業・小売業、金融業・保険業、サービス業の 5 業種について調査）の 55.1%よりも 12.8 ポイント減少した。

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」で 72.1%と最も高く、次いで「情報通信業」（53.3%）、「卸売業・小売業」（37.8%）、「製造業」（36.2%）、「医療・福祉」（28.6%）の順となっており、「その他」は 37.9%である。

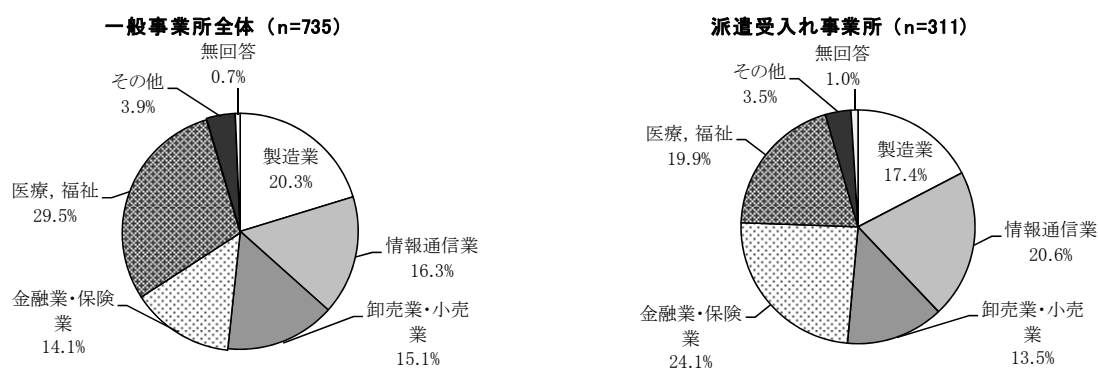
派遣先事業所の概要

調査対象	平成22年度			平成18年度 受入率
	件数(A)	派遣労働者 受入(B)	受入率 (B/A)	
全体	735	311	42.3%	55.1%
製造業	149	54	36.2%	59.9%
情報通信業	120	64	53.3%	53.7%
卸売業・小売業	111	42	37.8%	48.4%
金融業・保険業	104	75	72.1%	73.7%
医療、福祉	217	62	28.6%	-
(サービス業)	-	-	-	47.3%
その他	29	11	37.9%	50.0%
無回答	5	3	60.0%	0.0%

※前回調査は、対象業種が「医療、福祉」ではなく「サービス業」であった。

(1) 事業内容

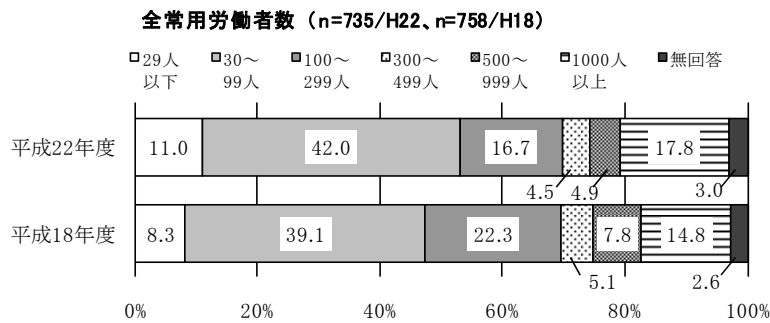
○回答のあった一般事業所全体の業種別割合と、派遣を受入れている事業所の業種別割合を比較すると、派遣を受入れている事業所に多いのは、「金融業・保険業」（24.1%）で最も多く、次いで、「情報通信業」（20.6%）、「医療・福祉」（19.9%）、「製造業」（17.4%）、「卸売業・小売業」（13.5%）となっている。



(2) 全常用労働者数

○派遣先の「全常用労働者数」は、「30～99人」が最も多く42.0%となっており、次いで、「1000人以上」(17.8%)、「100～299人」(16.7%)、「29人以下」(11.0%)となっている。

*前回調査と比べると、「100～299人」が5.6ポイント減少して最も変化しており、その分、「1000人以上」が3.0ポイント増加、「30～99人」が2.9ポイント増加となっている。



(3) 雇用形態別従業員数

○派遣労働者を受入れている311件の派遣先事業所で働いている73,292人を雇用形態別に見てみると、「正社員」が46,222人、「派遣労働者」が4,933人、「その他」が22,137人となっている。

○従業員全体に占める雇用形態別の割合を見ると、「正社員」が63.1%、「派遣労働者」が6.7%、「その他」が30.2%となっている。

○男女別にみると、男性は「正社員」が81.9%で最も多く、女性は「その他」が49.8%で最も多くなっている。

雇用形態別従業員数(派遣労働者を受入れている311事業者)

	合計		男性		女性	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率
正社員	46,222	63.1%	32,779	81.9%	13,443	40.4%
派遣労働者	4,933	6.7%	1,677	4.2%	3,256	9.8%
その他	22,137	30.2%	5,559	13.9%	16,578	49.8%
合計	73,292	100.0%	40,015	100.0%	33,277	100.0%

※ 「その他」は、パート・契約社員等である。

2. 他社の労働者の受入状況

① 出向

- 過去1年間における出向形態での他社の労働者の受入れは、「ある」とした事業所が18.6%となっている。
- 受入れた事業所の出向元との関係は、「親会社にあたる」が35.8%で最も多くなっている。
- 就労のさせ方は、「ほぼ通年的」が81.0%で大部を占めている。
- ここ数年の利用状況は、「変化なし」が56.2%で過半を占め、次いで、「なんともいえない」が14.6%、「縮小傾向」が12.4%、「拡大傾向」は9.5%となっており、縮小傾向が拡大傾向よりも多くなっている。

② 長期出張

- 過去1年間における長期出張形態での他社の労働者の受入れは、「ある」が1.1%である。
- 受入れた事業所の出張元との関係は、「親会社」、「子会社」、「関連会社」が各25.0%となっている。
- 就労のさせ方は、「特定時に定期的」、「繁忙期に臨時的」の各37.5%が多くなっている。
- ここ数年の利用状況は、「縮小傾向」が50.0%で最も多く、次いで、「変化なし」が37.5%である。

③ 業務請負

- 過去1年間における業務請負形態での他社の労働者の受入れは、「ある」が25.6%である。
- 受入れた事業所の業務請負元との関係は、「独立会社」が53.7%で過半を占めている。
- 就労のさせ方は、「ほぼ通年的」が53.7%と過半を占めている。
- ここ数年の利用状況は、「変化なし」が36.7%で最も多く、「縮小傾向」が20.2%、「拡大傾向」は6.4%となっており、縮小傾向が拡大傾向よりも多くなっている。

④ 労働者派遣

- 過去1年間における労働者派遣形態での他社の労働者の受入れは、「ある」が40.7%である。
- 受入れた事業所の労働者派遣元との関係は、「独立会社」が65.9%で過半を占めている。
- 就労のさせ方は、「ほぼ通年的」が61.9%と過半を占めている。
- ここ数年の利用状況は、「変化なし」が35.1%で最も多く、次いで、「縮小傾向」が29.4%、「拡大傾向」は7.4%となっており、縮小傾向が拡大傾向よりも多くなっている。

* 前回調査と比べると、受入れが「ある」と回答した事業所が各形態で減少しており、最も減少幅が大きいのは「労働者派遣」の14.4ポイント減少、次いで「出向」が9.4ポイント減少、「業務請負」が4.6ポイント減少、「長期出張」が1.7ポイント減少となっている。

他社労働者受入れの有無

	出向		長期出張		業務請負		労働者派遣	
	平成22年度	平成18年度	平成22年度	平成18年度	平成22年度	平成18年度	平成22年度	平成18年度
ある	18.6	28.0	1.1	2.8	25.6	30.2	40.7	55.1
ない	67.6	70.3	84.1	95.4	62.6	68.2	57.7	43.8
無回答	13.7	1.7	14.8	1.8	11.8	1.6	1.6	1.1

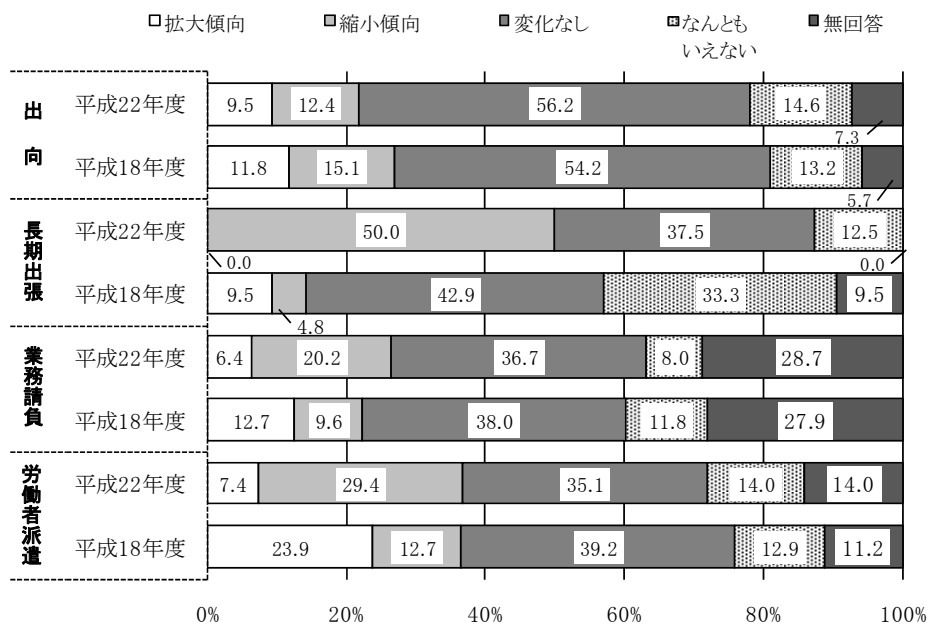
他社との関係

	出向		長期出張		業務請負		労働者派遣	
	平成22年度	平成18年度	平成22年度	平成18年度	平成22年度	平成18年度	平成22年度	平成18年度
親会社にあたる	35.8	40.6	25.0	4.8	5.3	1.7	1.7	0.2
子会社にあたる	14.6	14.6	25.0	42.9	4.8	3.1	9.0	5.3
関連会社	21.2	20.8	25.0	42.9	10.6	5.2	6.4	5.7
独立会社	25.5	23.6	12.5	9.5	53.7	62.9	65.9	77.3
無回答	2.9	0.5	12.5	0.0	25.5	27.1	17.1	11.5

他社労働者の就労のさせ方

	出向		長期出張		業務請負		労働者派遣	
	平成22年度	平成18年度	平成22年度	平成18年度	平成22年度	平成18年度	平成22年度	平成18年度
ほぼ通年的	81.0	84.4	25.0	14.3	53.7	51.5	61.9	66.5
特定時に定期的	8.0	6.1	37.5	9.5	5.9	5.7	5.7	5.3
繁忙期に臨時的	4.4	2.8	37.5	71.4	12.8	15.3	20.7	17.9
無回答	6.6	6.6	0.0	4.8	27.7	27.5	11.7	10.3

受入形態別利用状況



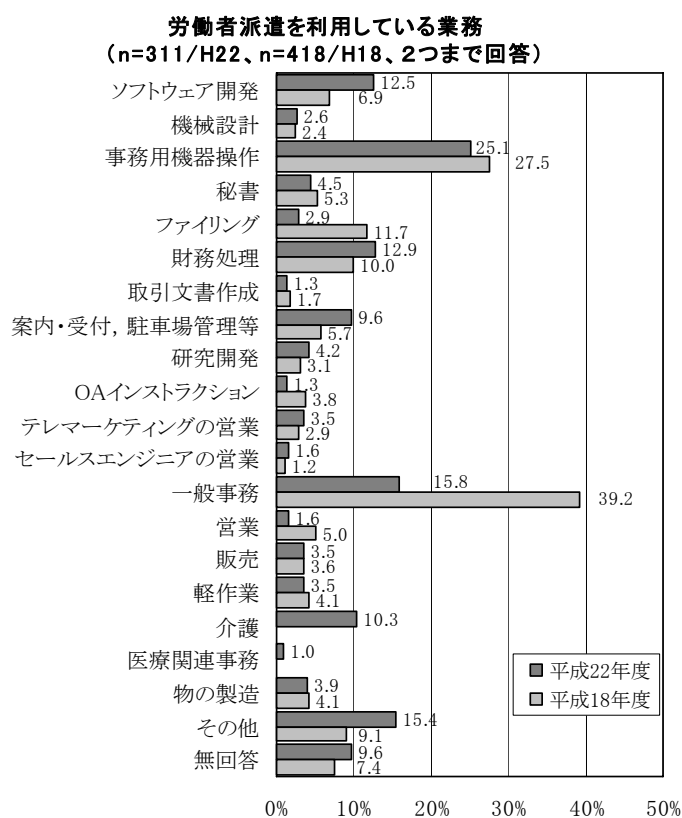
※ここからは、現在、労働者派遣の利用実績なしを除いた事業所（311 事業所）の集計結果である。

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

○派遣労働者を受け入れている事業所で利用の多い業務については、「事務用機器操作」が25.1%で最も多く、次いで、「一般事務」(15.8%)、「財務処理」(12.9%)、「ソフトウェア開発」(12.5%)、「介護」(10.3%)が1割以上となっている。

*前回調査は、選択肢に「介護」、「医療関連事務」が無かったため、あくまで参考値である。



※回答サンプル数3件未満の項目は掲載していない。

(2) 利用業務ごとの派遣労働者の受入人数

- 1事業者あたりの受入派遣労働者数は、平均 15.5 人となっている。
- 1業務あたりの受入派遣労働者数が多い業務としては、「ソフトウェア開発」（平均 27.7 人）が最も多く、次いで、「テレマーケティングの営業」（平均 21.9 人）、「OAインストラクション」（平均 18.5 人）となっている。

* 前回調査と比べると、全体の平均受入人数は半減しているが、「ソフトウェア開発」、「案内・受付、駐車場管理等」は増加している。

派遣労働者の利用率と人数（複数回答）

	件数(A)	件数(B)	利用率 (A/311事業所)	利用率 (B/418事業所)	平均人数	平均人数
	平成22年度	平成18年度	平成22年度	平成18年度	平成22年度	平成18年度
全体	311	418	-	-	15.5	32.0
ソフトウェア開発	39	29	12.5%	6.9%	27.7	22.9
機械設計	8	10	2.6%	2.4%	7.0	14.0
事務用機器操作	78	115	25.1%	27.5%	15.4	37.7
秘書	14	22	4.5%	5.3%	2.0	2.0
ファイリング	9	49	2.9%	11.7%	2.0	47.3
財務処理	40	42	12.9%	10.0%	6.5	18.7
取引文書作成	4	7	1.3%	1.7%	1.5	6.6
案内・受付、駐車場管理等	30	24	9.6%	5.7%	2.6	2.1
研究開発	13	13	4.2%	3.1%	4.5	13.7
OAインストラクション	4	16	1.3%	3.8%	18.5	23.5
テレマーケティングの営業	11	12	3.5%	2.9%	21.9	40.8
セールスエンジニアの営業	5	5	1.6%	1.2%	10.5	12.8
一般事務	49	164	15.8%	39.2%	4.4	12.6
営業	5	21	1.6%	5.0%	2.4	15.0
販売	11	15	3.5%	3.6%	10.9	15.4
軽作業	11	17	3.5%	4.1%	6.2	7.8
介護	32	-	10.3%	-	2.1	-
医療関連事務	3	-	1.0%	-	2.0	-
物の製造	12	17	3.9%	4.1%	9.6	14.0
その他	48	38	15.4%	9.1%	7.3	11.2
無回答	30	31	9.6%	7.4%	-	-

※1 前回調査は、選択肢に「介護」、「医療関連事務」が無かったため、あくまで参考値である。

※2 回答サンプル数が3件未満の業種については、掲載していない。

※3 複数の業務をしている派遣労働者は、その業務ごとに複数カウントしている。

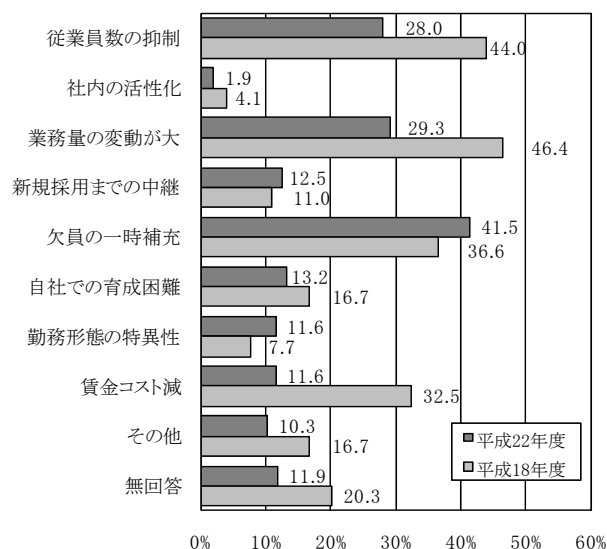
(3) 派遣労働者を利用した理由（2つまで回答）

（全体）

○ 派遣労働者を利用した理由としては、「欠員の一時補充」（41.5%）が最も多く、次いで、「業務量の変動が大」（29.3%）、「従業員数の抑制」（28.0%）が2割以上となっている。

* 前回調査と比べると、「賃金コスト減」が 20.9 ポイント減少、「業務量の変動が大」が 17.1 ポイント減少、「従業員数の抑制」が 16.0 ポイント減少している。

派遣労働者を利用した理由
(n=311/H22, n=418/H18, 2つまで回答)



(業務別：3件以上の業務についてコメント)

○派遣労働者の受入理由を業務別に見ると、「欠員の一時補充」という理由が多い業務は、「営業」(80.0%)、「介護」(78.1%)、「医療関連事務」(66.7%)、「販売」(63.6%)となっている。

○「業務の変動が大」という理由が多い業務は、「ファイリング」(66.7%)、「機械設計」(50.0%)、「OAインストラクション」(50.0%)となっている。

○「従業員数の抑制」という理由が多い業務は、「取引文書作成」(75.0%)、「セールスエンジニアの営業」(60.0%)、「研究開発」(53.8%)、「機械設計」(50.0%)となっている。

派遣労働者を利用した理由<業務別>

	件数 (件)	従業員数 の抑制	社内の活 性化	業務量 の変動が大	新規採用 までの中 継	欠員の 一時補充	自社での 育成困難	勤務形態 の特異性	賃金コスト 減	その他	無回答
合計	470	26.8	1.7	27.9	9.4	36.0	11.9	11.1	10.2	7.9	8.5
ソフトウェア開発	39	23.1	0.0	41.0	5.1	30.8	41.0	0.0	7.7	10.3	2.6
機械設計	8	50.0	0.0	50.0	0.0	37.5	25.0	0.0	12.5	0.0	0.0
事務用機器操作	78	45.0	1.3	27.5	7.5	42.5	6.3	2.5	15.0	5.0	2.5
秘書	14	21.4	7.1	14.3	7.1	28.6	28.6	0.0	21.4	21.4	0.0
ファイリング	9	11.1	11.1	66.7	11.1	55.6	0.0	0.0	22.2	0.0	0.0
財務処理	40	32.5	2.5	40.0	2.5	30.0	0.0	37.5	10.0	12.5	0.0
取引文書作成	4	75.0	0.0	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
案内・受付、駐車場管理等	30	13.3	0.0	43.3	6.7	10.0	13.3	60.0	6.7	6.7	0.0
研究開発	13	53.8	0.0	30.8	7.7	30.8	15.4	0.0	7.7	7.7	0.0
OAインストラクション	4	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0
テレマーケティングの営業	11	9.1	0.0	36.4	9.1	9.1	36.4	27.3	18.2	0.0	9.1
セールスエンジニアの営業	5	60.0	20.0	20.0	0.0	20.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0
一般事務	49	38.8	4.1	26.5	8.2	26.5	8.2	4.1	18.4	8.2	2.0
営業	5	20.0	0.0	0.0	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0
販売	11	0.0	9.1	0.0	27.3	63.6	0.0	27.3	9.1	0.0	0.0
軽作業	11	18.2	0.0	45.5	0.0	9.1	0.0	0.0	18.2	36.4	9.1
介護	32	0.0	0.0	9.4	28.1	78.1	3.1	6.3	0.0	3.1	0.0
医療関連事務	3	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0
物の製造	12	41.7	0.0	41.7	8.3	58.3	0.0	8.3	8.3	0.0	0.0
その他	48	22.9	0.0	18.8	20.8	54.2	12.5	8.3	4.2	4.2	8.3
無回答	30	0.0	0.0	3.3	0.0	3.3	0.0	0.0	3.3	3.3	96.7

※1 回答サンプル数が3件未満の業種については、掲載していない。

※2 複数の業務をしている派遣労働者は、その業務ごとに複数カウントしている。

(4) 派遣料金平均額（1時間あたり）

○受入事業所が労働者派遣に対して支払う料金は、1時間あたり平均2,217円となっている。

○利用業務別に派遣料金平均額を見ると、高い方では、「セールスエンジニアの営業」(3,532円)、「ソフトウェア開発」(3,361円)、「機械設計」(2,967円)、「医療関連事務」(2,860円)となっている。低い方では、「軽作業」(1,602円)、「物の製造」(1,616円)、「販売」(1,733円)、「案内・受付、駐車場管理等」(1,762円)となっている。

*前回調査と比べると、全体平均で180円増加となっている。

業務別派遣料金

(単位:円)

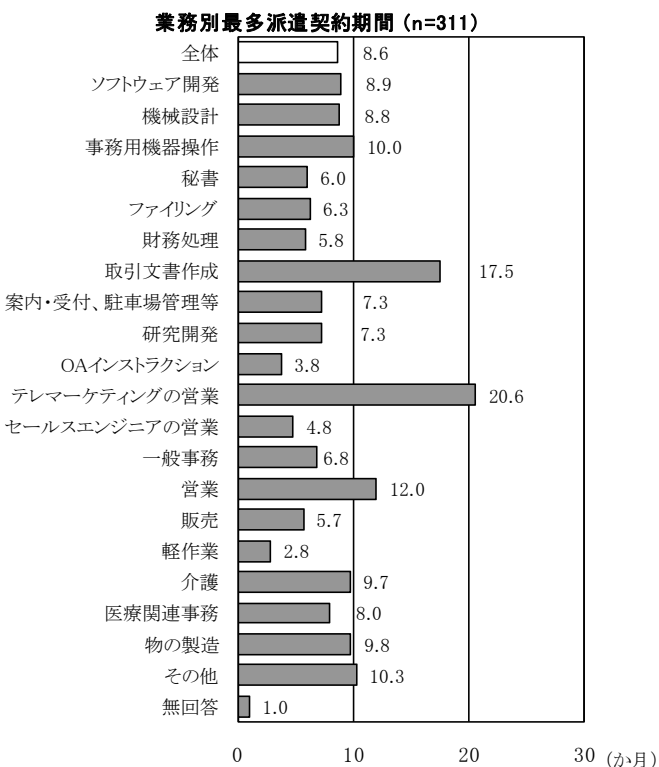
業務名	平均		業務名	平均	
	平成22年度	平成18年度		平成22年度	平成18年度
全体	2,217	2,037			
ソフトウェア開発	3,361	3,550	テレマーケティングの営業	2,126	2,082
機械設計	2,967	2,682	セールスエンジニアの営業	3,532	3,764
事務用機器操作	2,141	1,948	一般事務	1,929	1,863
秘書	2,259	2,280	営業	2,501	2,229
ファイリング	1,933	1,905	販売	1,733	1,624
財務処理	1,987	1,727	軽作業	1,602	1,510
取引文書作成	2,318	2,119	介護	1,971	-
案内・受付、駐車場管理等	1,762	1,951	医療関連事務	2,860	-
研究開発	2,481	2,630	物の製造	1,616	1,602
OAインストラクション	2,315	2,196	その他	2,398	2,113

※1 回答サンプル数が3件未満の業種については、掲載していない。

※2 事業所数による単純平均値であり、事業所毎の派遣労働者数は考慮していない。

(5) 最も多い労働者派遣契約の期間

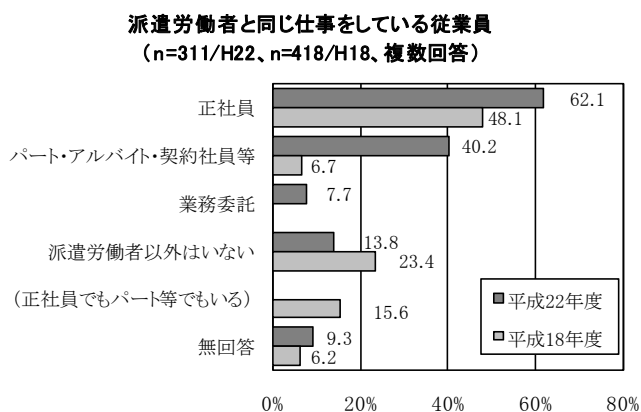
- 最も多い労働者派遣契約の期間は、全体平均で8.6か月となっている。
- 利用業務別に見ると、長い方の業務は、「テレマーケティングの営業」(20.6か月)、「取引文書作成」(17.5か月)、「営業」(12.0か月)、「事務用機器操作」(10.0%)が10か月以上となっている。
- 短い方の業務は、「軽作業」(2.8か月)、「OAインストラクション」(3.8か月)、「セールスエンジニアの営業」(4.8か月)が5か月以内となっている。



※回答サンプル数が3件未満の業種については、掲載していない。

(6) 派遣労働者と同じ仕事をしている従業員の有無

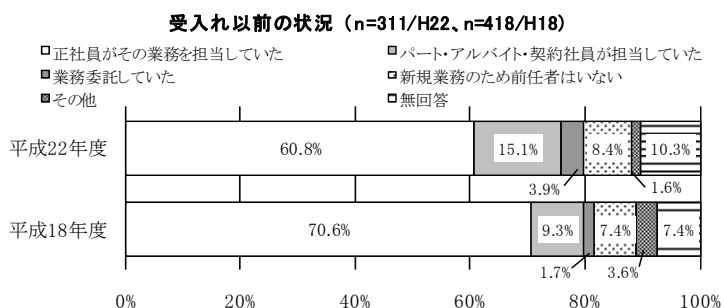
- 派遣労働者以外に派遣労働者と同じ仕事をしている従業員がいるかについては、「正社員でいる」が62.1%で過半を占め、次いで、「パート・アルバイト・契約社員等」(40.2%)となっており、「派遣労働者以外はいない」は13.8%となっている。



※前回調査は、選択肢に「業務委託」が無く、「正社員でもパート等でもいる」があったため、あくまでも参考値である。

(7) 派遣労働者が行っている業務の派遣受入以前の状況

○派遣労働者が行っている業務の派遣受入以前の状況については、「正社員がその業務を担当」が60.8%で過半を占め、次いで、「パート・アルバイト・契約社員」(15.1%)となっている。



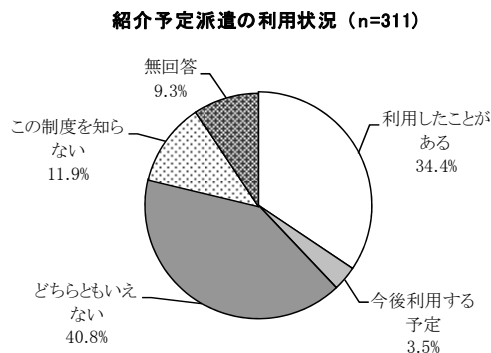
*前回調査と比べると、「正社員がその勤務を担当していた」が9.8ポイント減少、「パート・アルバイト・契約社員が担当していた」が5.8ポイント増加している。

4. 紹介予定派遣の利用

(1) 紹介予定派遣の利用状況

○紹介予定派遣の利用については、「利用したことがある」(34.4%)、「今後利用する予定である」(3.5%)で、合わせて37.9%である。

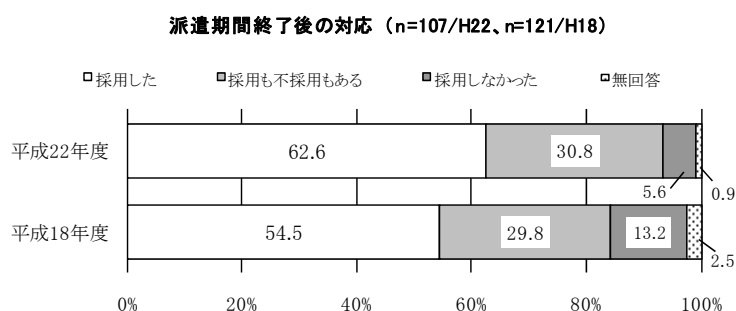
○一方で、「どちらともいえない」は40.8%、「この制度を知らない」は11.9%である。



(2) 利用した際の採用状況

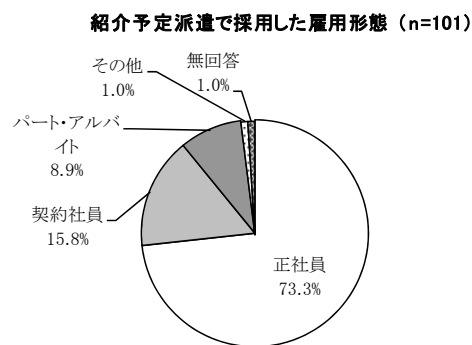
○紹介予定派遣で「採用した」とする事業所は62.6%で過半となっている。

*前回調査と比べると、「採用した」が8.1ポイント増加している。



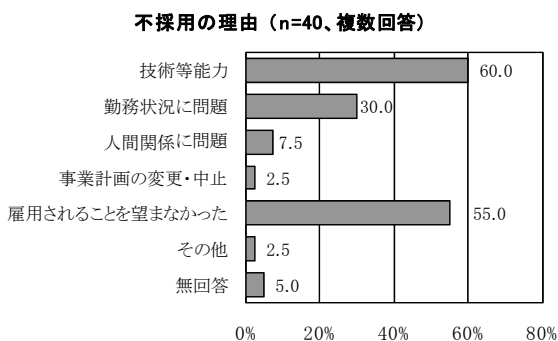
(3) 採用の際の形態

○採用の際の形態は、「正社員」(73.3%)、「契約社員」(15.8%)、「パート・アルバイト」(8.9%)となっている。



(4) 不採用の理由 (複数回答)

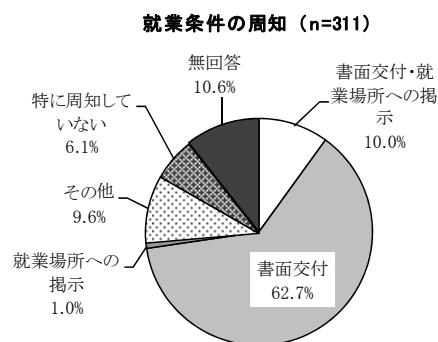
○不採用の理由は、「技術等能力が要望と異なっていた」(60.0%)、「雇用されることを望まなかった」(55.0%)が5割を超え、「勤務状況に問題」(30.0%)が続いている。



5. 派遣労働者の就業管理

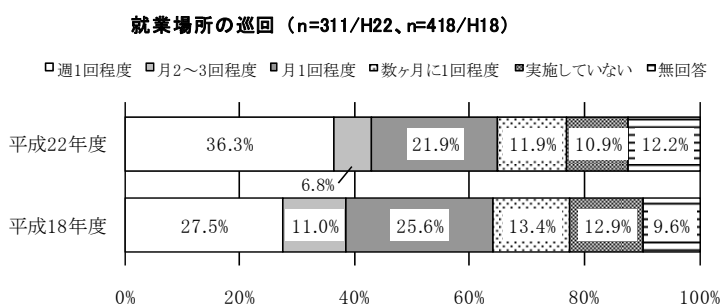
(1) 直接指揮命令者に対する派遣労働者の就業条件の周知

○就業条件の周知については、「書面交付」が62.7%で過半を占め、次いで、「書面交付と就業場所への掲示」(10.0%)であり、「特に周知していない」は6.1%となっている。



(2) 派遣先責任者による就業場所の巡回

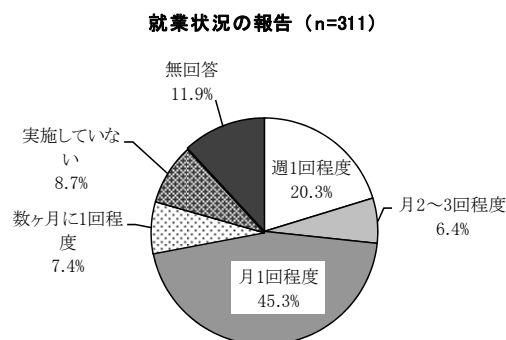
○就業場所の巡回は、「週1回程度」(36.3%)が最も多く、次いで「月1回程度」(21.9%)となっており、「実施していない」事業所は10.9%である。



*前回調査と比べると、「週1回程度」が8.8ポイント増加、「月2~3回程度」が4.2ポイント減少している。

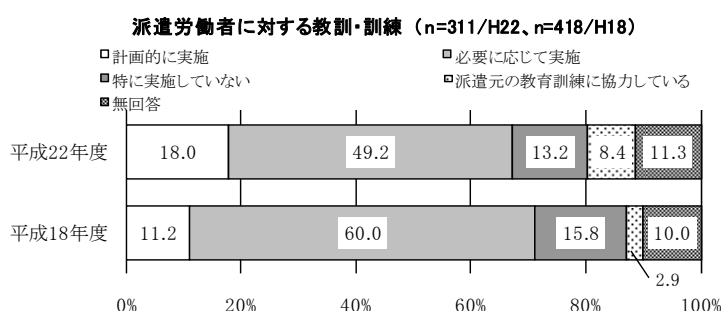
(3) 直接指揮命令する人から責任者への就業状況の報告

○就業状況の報告については、「月1回程度」が45.3%で最も多く、次いで「週1回程度」(20.3%)となっており、「実施していない」は8.7%である。



(4) 派遣労働者に対する教育・訓練

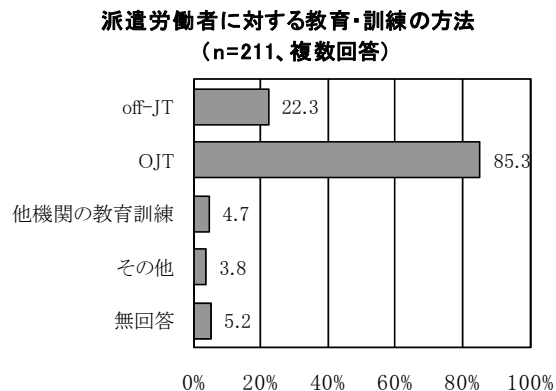
○教育・訓練の実施状況については、「必要に応じて実施」が49.2%で最も多く、次いで、「計画的に実施」(18.0%)、「特に実施していない」(13.2%)となっている。



*前回調査と比べると、「必要に応じて実施」が10.8ポイント減少、「計画的に実施」が6.8ポイント増加している。

(5) 派遣労働者に対する教育・訓練の方法（複数回答）

○教育・訓練の方法については、「OJT」（85.3%）が最も多く、次いで、「off-JT」（22.3%）、「他機関の教育訓練」（4.7%）となっている。

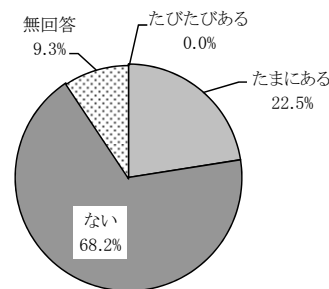


6. 派遣労働者からの苦情

(1) 苦情の申し出の有無

○苦情の申し出を受けたかについては、「ない」が68.2%で過半を占め、「たまにある」が22.5%となっている。

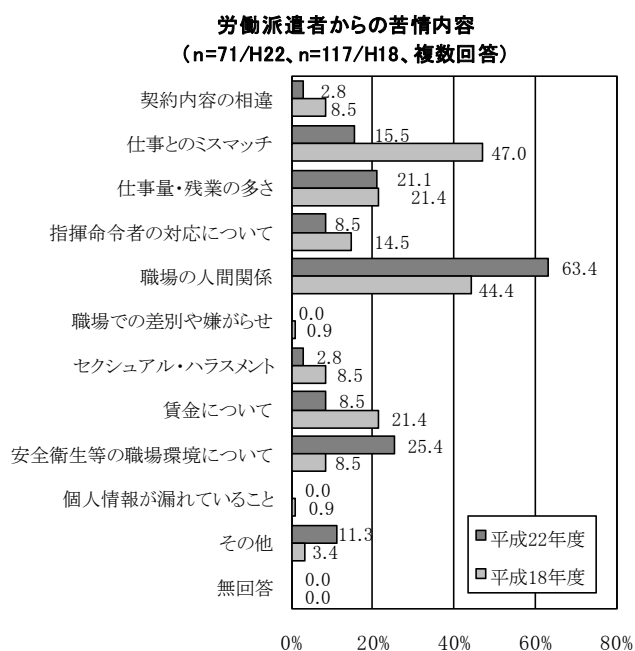
派遣労働者からの苦情の申し出の有無 (n=311)



(2) 受けた苦情の内容（複数回答）

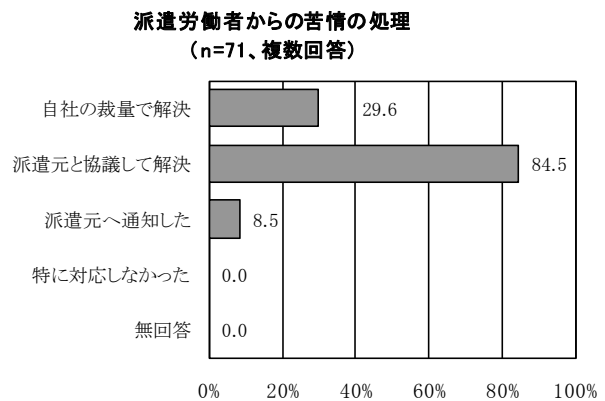
○苦情の内容としては、「職場の人間関係」が63.4%で過半を占めており、次いで、「安全衛生等の職場環境について」（25.4%）、「仕事量・残業の多さ」（21.1%）、「仕事とのミスマッチ」（15.5%）が1割以上となっている。

* 前回調査と比較すると、「仕事とのミスマッチ」が31.5ポイント減少、「賃金について」が12.9ポイント減少となっており、一方で、「職場の人間関係」が19.0ポイント増加、「安全衛生等の職場環境について」が16.9ポイント増加となっている。



(3) 受けた苦情の処理方法（複数回答）

○苦情の処理方法については、「派遣元と協議して解決」が84.5%で最も多く、次いで「自社の裁量で解決」（29.6%）となっている。



7. 福利厚生等

○派遣先事業所が実施している福利厚生制度は、「休憩室」が最も多く76.2%となっており、「社員食堂」は33.8%、「診療所・医療施設」は13.2%、「託児施設」は1.3%となっている。

○派遣労働者の施設利用の可否については、託児施設を除き各施設とも概ね8割が「利用できる」となっている。一方で、「利用できない」という回答は、「診療所・医療施設」が19.5%、「託児施設」が100.0%となっている。

福利厚生の有無（n=311）

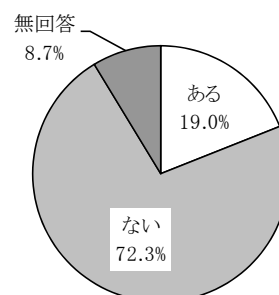
	福利厚生施設の有無			派遣労働者の利用の可否		
	ある	ない	無回答	できる	できない	無回答
社員食堂	33.8	56.9	9.3	93.3	1.0	5.7
休憩室	76.2	14.8	9.0	86.5	0.4	13.1
診療所・医療施設	13.2	76.8	10.0	78.0	19.5	2.4
託児施設	1.3	88.1	10.6	0.0	100.0	0.0

8. 派遣契約の中途解除

(1) 過去3年間で派遣契約を中途解除したことの有無

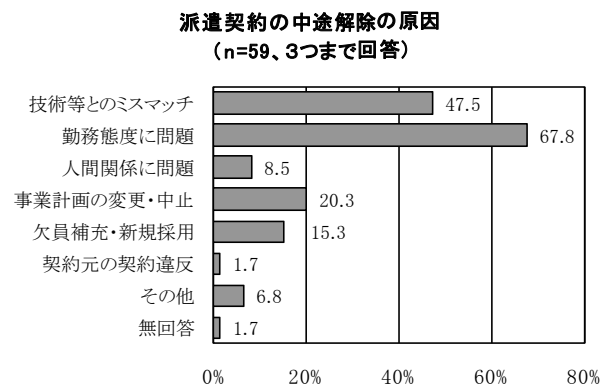
○過去3年間で派遣契約を中途解除したことの有無については、「ない」が72.3%、「ある」が19.0%となっている。

派遣契約の中途解除の有無（n=311）



(2) 契約を中途解除した原因（3つまで回答）

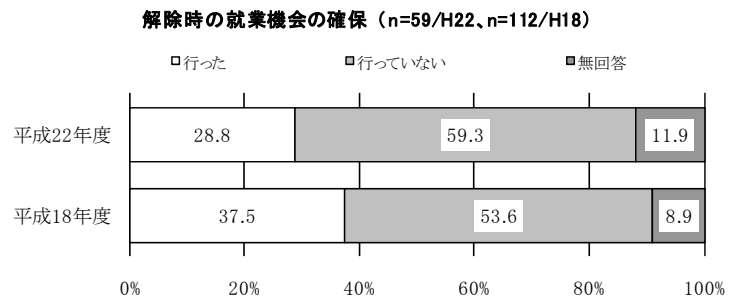
○中途解除した原因としては、「勤務態度に問題」の67.8%が最も多く、次いで、「技術等とのミスマッチ」(47.5%)、「事業計画の変更・中止」(20.3%)が2割以上となっている。



(3) 契約解除時における処理対応

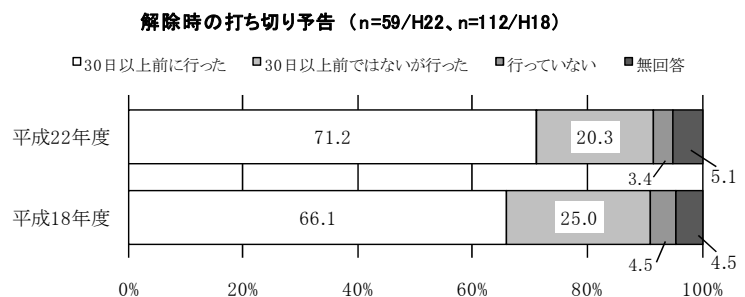
① 就業機会の確保

○就業機会の確保については、「行った」という事業所が28.8%となっている。
*前回調査と比べると、「行った」という事業所は8.7ポイント減少となっている。



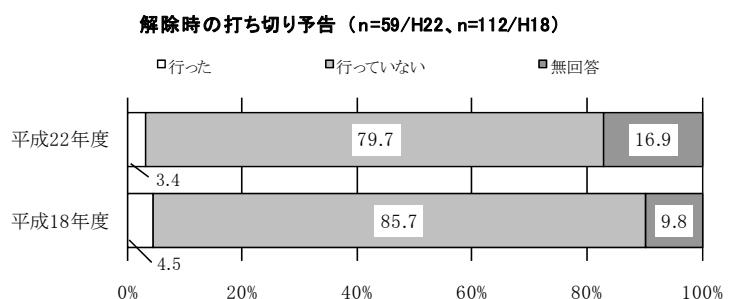
② 打ち切りの予告

○打ち切り予告については、「30日以上前に行った」という事業所が71.2%となっている。
*前回調査と比べると、「30日以上前に行った」という事業所は5.1ポイント増加となっている。



③ 損害賠償の支払い

○「行った」とする事業所の割合は、3.4%である。
*前回調査と比べると、「行った」とする事業所の割合は、1.1ポイント減少した。



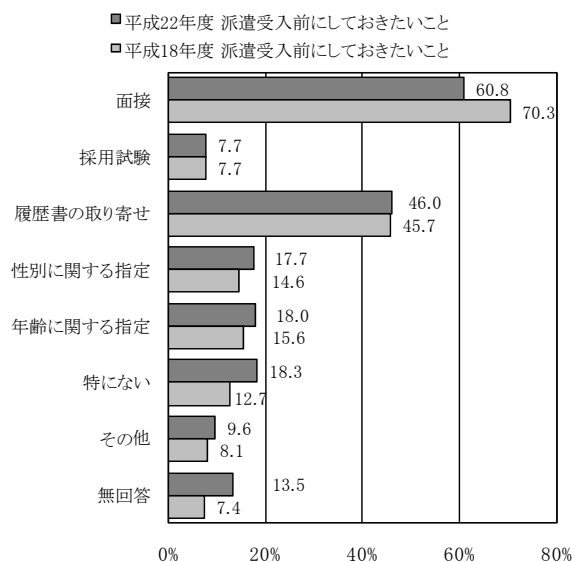
9. 派遣労働者の受入にあたって

(1) 受入にあたって事前にしておきたいこと（複数回答）

○受入れにあたって事前にしておきたいことは、「面接」が60.8%で最も多く、次いで「履歴書の取り寄せ」(46.0%)となっており、「特にない」は18.3%である。

*前回調査と比べると、「面接」が9.5ポイント減少となっている。

派遣労働者の受入れにあたって事前にしておきたいこと
(n=311/H22, n=418/H18, 複数回答)

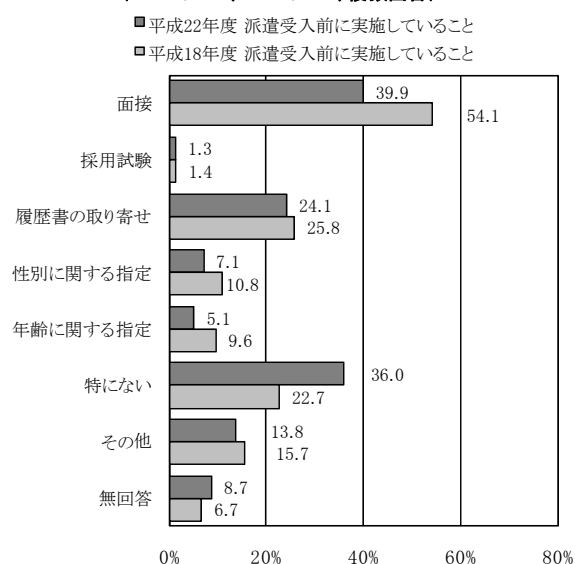


(2) 受入にあたって実施していること（複数回答）

○受入れにあたって実際に実施していることは、「面接」が39.9%で最も多く、次いで、「履歴書の取り寄せ」(24.1%)、「性別に関する指定」(7.1%)であり、「特にない」は36.0%である。

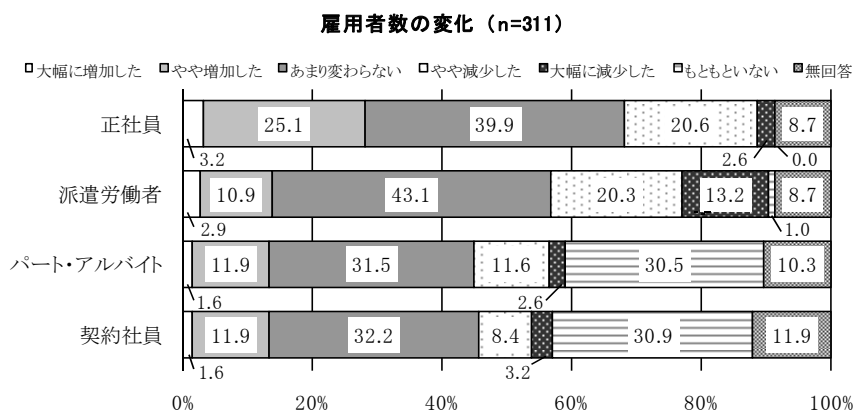
*前回調査と比べると、受入れ前に実施していることは、各項目とも減少している。

派遣労働者の受入れにあたって実施していること
(n=311/H22, n=418/H18, 複数回答)



10. 雇用形態別雇用者数の変化

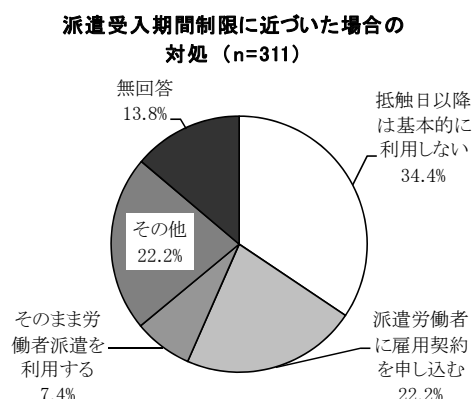
○過去3年間における雇用形態別従業員数の変化について、増加傾向（大幅に増加・やや増加の合計）が減少傾向（やや減少・大幅に減少の合計）よりも高いのは、「正社員」（28.3%）、「契約社員」（13.5%）となっている。



11. 受入期間の制限

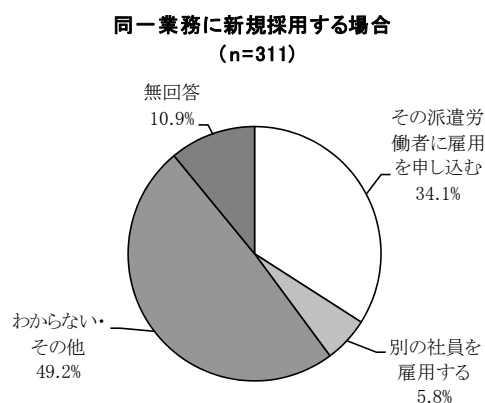
(1) 派遣受入期間制限に近づいた場合の対処

○受入期間に制限のある業務については、「抵触日以降は基本的に利用しない」が34.4%で最も多く、次いで、「派遣労働者に雇用契約を申し込む」（22.2%）、「その他」（22.2%）、「そのまま労働者派遣を利用する」（7.4%）となっている。



(2) 受入期間制限がない業務で受入れが3年を超える派遣労働者と同一業務に新規採用する場合の対処

○受入れ期間制限のない業務について、受入期間が3年を超え、かつ同じ業務について、新たに労働者の募集・採用をしようとする場合の対応として、「わからない・その他」は49.2%で最も高く、次いで、「その派遣労働者に雇用を申し込む」（34.1%）、「別の社員を雇用する」（5.8%）となっている。



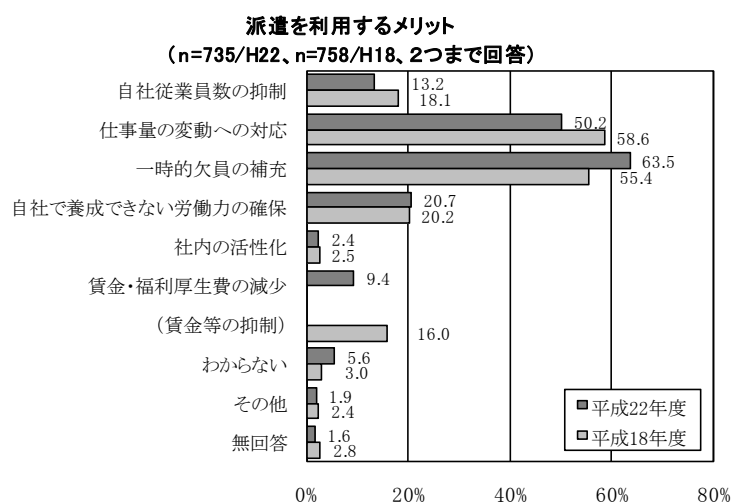
※ここからは、労働者派遣の受入れの有無に関係なくすべての回答事業所
(735 事業所) についての集計結果である。

12. 派遣労働に対する考え・要望

(1) 派遣を利用するメリット (2つまで回答)

○派遣労働者を利用するメリットとしては、「一時的欠員の補充」が63.5%で最も多く、次いで、「仕事量の変動への対応」(50.2%)、「自社で養成できない労働力の確保」(20.7%)が2割以上となっている。

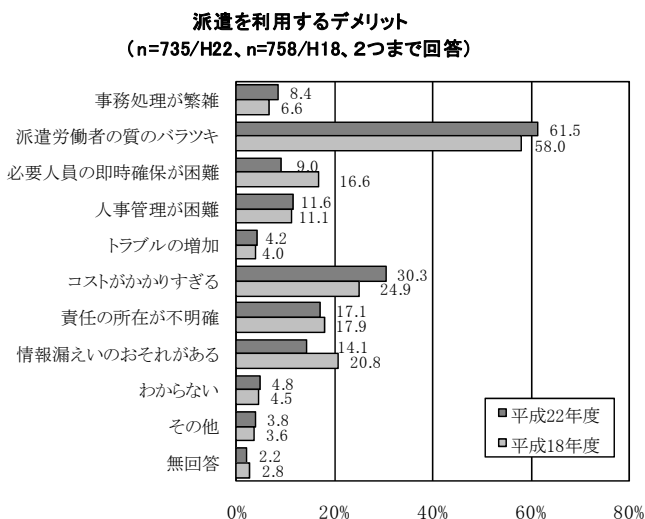
*前回調査と比べると、「一時的欠員の補充」が8.1ポイント増加し、一方で「仕事量の変動への対応」が8.4ポイント減少となっている。



※前回調査は、選択肢に「賃金等の抑制」が無かったため、あくまでも参考値である。

(2) 派遣を利用するデメリット (2つまで回答)

○派遣労働者を利用するデメリットとしては、「派遣労働者の質のバラツキ」(61.5%)が最も多く、次いで、「コストがかかりすぎる」(30.3%)、「責任の所在が不明確」(17.1%)、「情報漏えいのおそれがある」(14.1%)、「人事管理が困難」(11.6%)となっている。



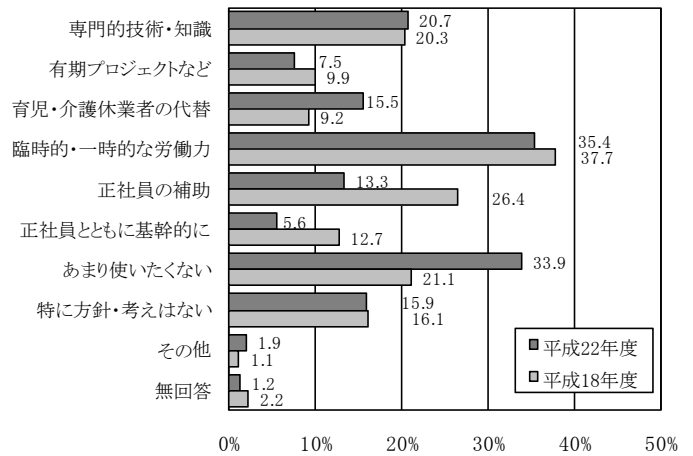
*前回調査と比べると、「必要人員の即時確保が困難」が7.6ポイント減少、「情報漏えいのおそれがある」が6.7ポイント減少となり、一方で「コストがかかりすぎる」が5.4ポイント増加、「派遣労働者の質のバラツキ」が3.5ポイント増加となっている。

(3) 派遣労働の今後の活用方法（2つまで回答）

○派遣労働の今後の活用方法としては、「臨時的・一時的な労働力」が35.4%で最も多く、次いで、「あまり使いたくない」(33.9%)、「専門的技術・知識」(20.7%)が2割以上となっている。

* 前回調査と比べると、「正社員の補助」が13.1ポイント減少、「正社員とともに基幹的な労働力として使っていきたい」が7.1ポイント減少となっており、一方で「あまり使いたくない」が12.8ポイント増加、「育児・介護休業者の代替」が6.3ポイント増加となっている。

派遣労働の今後の活用方法
(n=735/H22、n=758/H18、2つまで回答)



(4) 今後、派遣を積極的に利用していきたい業務（3つまで回答）

○今後、派遣を積極的に利用していきたい業務は、「一般事務」(17.0%)が最も多く、次いで「事務用機器操作」(12.7%)、「ソフトウェア開発」(7.3%)、「財務処理」(6.4%)となっている。

(5) 今後、請負を積極的に利用していきたい業務（3つまで回答）

○今後、請負を積極的に利用していきたい業務は、「ソフトウェア開発」(11.7%)が最も多く、次いで「建築物清掃」(3.9%)、「軽作業」(3.4%)であり、その他の業務は全て3%未満となっている。

派遣を利用したい業務・請負を利用したい業務 (n=735、3つまで回答)

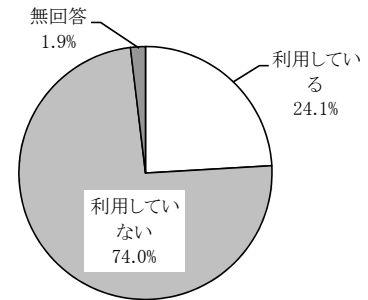
業務名	派遣を活用したい		請負を活用したい	
	件数(件)	%	件数(件)	%
ソフトウェア開発	54	7.3	86	11.7
機械設計	11	1.5	12	1.6
事務用機器操作	93	12.7	7	1.0
通訳、翻訳、速記	24	3.3	5	0.7
秘書	14	1.9	0	0.0
ファイリング	25	3.4	4	0.5
調査	5	0.7	10	1.4
財務処理	47	6.4	10	1.4
建築物清掃	4	0.5	29	3.9
建築設備運転、点検、整備	4	0.5	14	1.9
案内・受付、駐車場管理等	25	3.4	18	2.4
研究開発	10	1.4	9	1.2
OAインストラクション	7	1.0	3	0.4
テレマーケティングの営業	31	4.2	9	1.2
一般事務	125	17.0	16	2.2
営業	8	1.1	9	1.2
販売	19	2.6	4	0.5
軽作業	29	3.9	25	3.4
介護	35	4.8	6	0.8
医療関連事務	15	2.0	9	1.2
物の製造	16	2.2	16	2.2
その他	29	3.9	21	2.9
利用したくない	340	46.3	429	58.4
無回答	55	7.5	100	13.6

※「派遣を活用したい」と「請負を活用したい」の両方が1%未満の業務については、掲載していない。

(6) 現在の請負の利用状況

○現在の請負の利用状況については、「利用している」事業所が24.1%となっている。

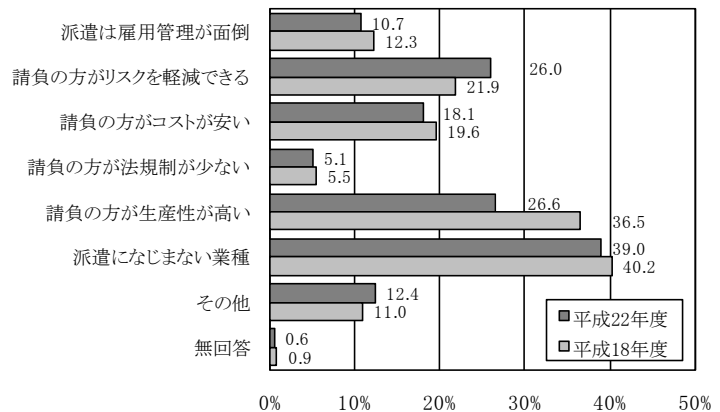
請負利用の有無 (n=735)



(7) 請負を利用する理由 (2つまで回答)

○請負を利用する理由としては、「派遣になじまない業種」が39.0%で最も多く、次いで、「請負の方が生産性が高い」(26.6%)、「請負の方がリスクを軽減できる」(26.0%)が2割以上となっている。

請負を利用する理由
(n=177/H22, n=219/H18, 2つまで回答)



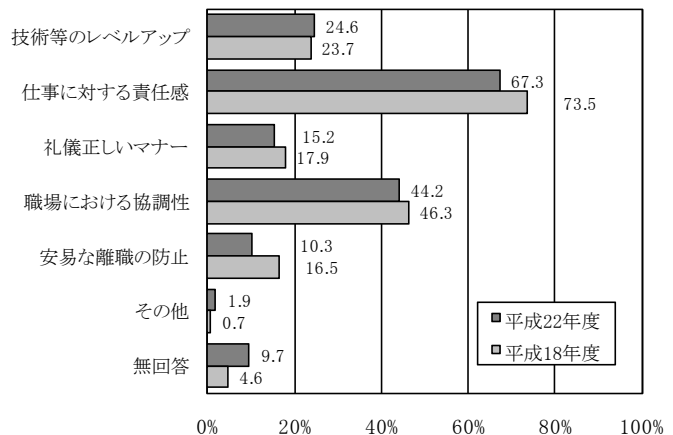
*前回調査と比べると、「請負の方が生産性が高い」が9.9ポイント減少、「請負の方がリスクを軽減できる」が4.1ポイント増加となっている。

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)

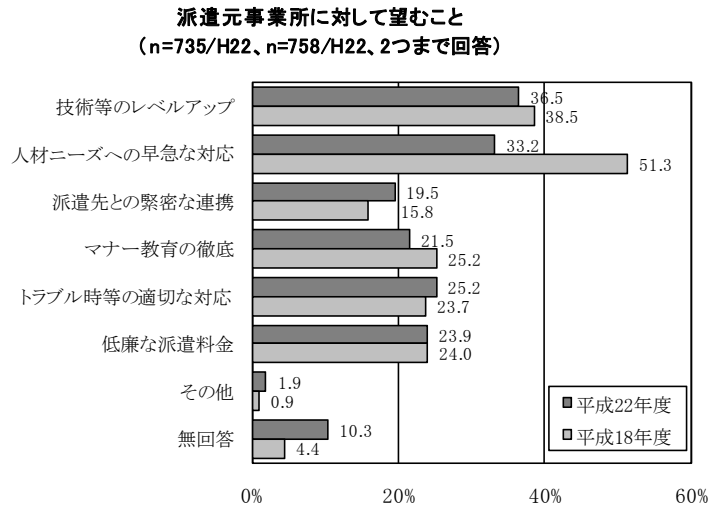
○派遣労働者に対する要望としては、「仕事に対する責任感」が67.3%で最も多く、次いで、「職場における協調性」(44.2%)、「技術等のレベルアップ」(24.6%)が2割以上となっている。

派遣労働者に対して望むこと
(n=735/H22, n=758/H18, 2つまで回答)



(2) 派遣元事業所に対する要望（2つまで回答）

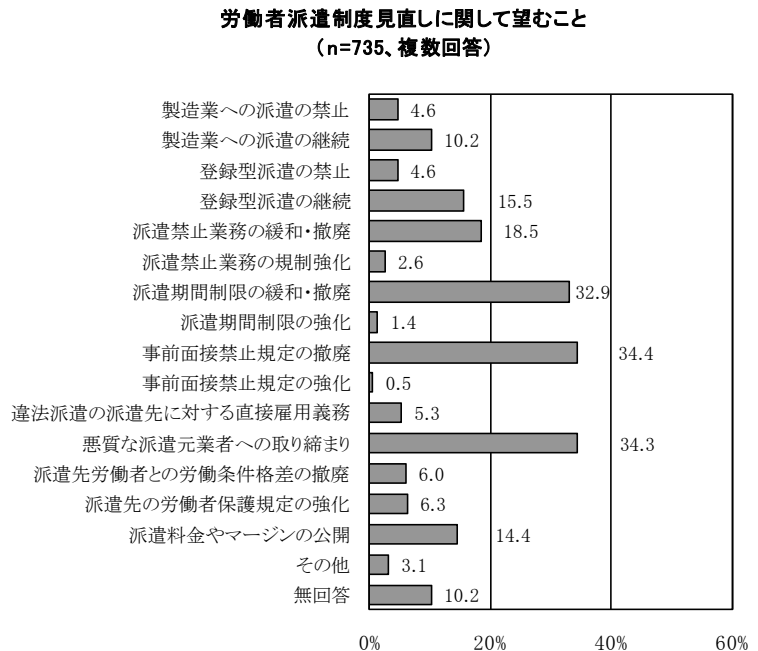
○派遣元事業所に対する要望としては、「技術等のレベルアップ」が36.5%で最も多く、次いで、「人材ニーズへの早急な対応」（33.2%）、「トラブル時等の適切な対応」（25.2%）、「低廉な派遣料金」（23.9%）、「マナー教育の徹底」（21.5%）が2割以上となっている。



*前回調査と比べると、「人材ニーズへの早急な対応」が18.1ポイント減少している。

14. 労働者派遣制度見直しに関する要望

○労働者派遣制度見直しに関して望むことについては、「事前面接禁止規定の撤廃」が34.4%で最も多く、次いで、「悪質な派遣元業者への取り締まり」（34.3%）、「派遣期間制限の緩和・撤廃」（32.9%）が3割以上となっている。



15. 自由意見

※斜体は（左：全従業員数、右：業種）

(1) 派遣関連法制度に対する意見・要望

・派遣関連法制度に対する意見・要望

派遣労働者の雇用安定を図るという名目の下に検討されている制度見直しと理解しているが、議論に上っている施策では現実的な派遣労働者を守ることはならず、返って失業の危険性を高めるのみと考える。今日の派遣形態から生ずるトラブル回避を主にして改善を進めて欲しい。	30~99人	製造業
現在の派遣法(特に業務の制限)は、派遣企業はもちろんのこと、派遣スタッフにとっても良い状態ではない。本人が望むのであれば、業務の制限、期間の制限は必要ないと考える。	100~299人	製造業
現在改正が予定されている派遣法の規制強化は何が目的なのかわからない。各種調査によっても、改正を望まない人が多数を占めている中、意味のない規制強化に振り回されている感じを受ける。	30~99人	製造業
正社員を増やすための派遣社員に対する規制強化は、現場のニーズとかけ離れており逆行している(派遣規制強化→派遣社員削減→正社員の労働負荷大→派遣社員失業増加→失業率アップ)。多くの中小企業が正社員を雇用できていない状況にあるので、派遣社員を正社員に登用できる状態ではない。マクロ的に労働市場を捉えた政策をお願いしたい。	30~99人	製造業
派遣労働禁止業務を完全撤廃しないと、弊社では派遣労働者を使うことが難しい。	30~99人	製造業
私個人としては、実際に勤務する前にある程度の選考・面接があっても良いと思う。(キャリアシートと実際のスキルに開きがある場合や、とりあえず賃金もらえればそれでよしと…考える人が多い様に見える。)	30~99人	製造業
もともと派遣労働者と雇用企業の双方にメリットがあったので、派遣ビジネスが拡大したのに、派遣切りなどの一部の現象がマスコミによりセンセーショナルに伝えられたため、派遣ビジネスが急速に縮小してしまい、結果的に労働者は雇用される機会を失ってしまったのではないかと思わざるを得ない。 日雇派遣で来ていた主婦は、「単発の仕事が激減してしまい、働きづらくなった」とか、空時間で週20時間程度で長年働いていた主婦の、「週40時間の仕事しか選べなくなってしまって、仕事の継続が難しくなっている」といった声を聞く。 いずれにしても、実際に働く労働者や、企業の採用担当者の声に耳を傾け、本当の実態を把握することが急務だと思う。	30~99人	製造業
職場の派遣社員が法改正を怖がっている。派遣社員目線の改正を求める。	500~999人	情報通信業
派遣を望む労働者と、望まないが派遣として働いている労働者と、それぞれの立場から制度を見直さないと、職を奪うことになりかねない。短絡的な制度の見直し、規制強化はやめてほしい。また、県・担当者によって見解が相違することに疑問を感じている。	100~299人	情報通信業
現在行われている専門26業務契約の見直し(自由化業務への移行策)は実態と合わないように思う	30~99人	情報通信業
派遣を望む人も多い中で、禁止は現実的でない。トラブルや使い捨てなど負の面が重視されているが、実態に即した規制をして欲しいと思う。最も良いのは登録型派遣を公認にすることだと思っているが、現実的ではないので、登録させる会社の登録基準を厳しくすればよい。質の低い派遣労働者を存在させなければ派遣労働の価値も高まり、意義あるものになると思う。	100~299人	情報通信業
単発的な業務に、登録型派遣を禁止されてしまうと受注できなくなる。このまま禁止されてしまうと、廃業せざるを得ない。会社にもよるが、当社では正社員より契約社員の方が賃金は良くしている。このような環境において、業績悪化による契約解除などについて一方的に企業に問われても困る。派遣や契約社員に関して規制を強化するのであれば、逆に正社員の解雇等について緩和しなければ、企業のリスクが多すぎる。今のままでは、日本の中小企業は廃業するほかなくなる。	29人以下	情報通信業

スキルのない業務や作業は、派遣ではない。作業(工数)の不足で派遣はできないのが正しいと考える。工場などは派遣ではなくすべき。	29人以下	情報通信業
悪質な業者の取り締まりは必要だが、今の派遣法改正案では雇用の安定にはつながらない。派遣解除(みなし直雇用)が続出し、派遣労働者の雇止めにつながると思う。	1000人以上	金融業・保険業
派遣法改正で雇用環境は逆に悪化する。直接雇用みなし制度になれば、派遣契約を更新せず解約する。	1000人以上	金融業・保険業
当店では今のところ派遣従業員を受け入れる予定はないが、企業の競争力(海外企業との競争)を向上させるためにも、規制を緩和する方向で検討されることを望む。	1000人以上	金融業・保険業
一部に派遣＝悪という風潮もあるが、一雇用形態としてある程度定着した感はあるのではないかと。政治的な動きにより、緩和と規制強化の間で方針が右往左往することは、派遣労働者にとっても企業にとっても害が大きいと思う。また、一般的に派遣は低賃金と理解されるが、そうではないケースもあり、低賃金でもよいため大きな責任を負わされずに働きたいという派遣社員のニーズも多いと感じる。私は緩和の方向で動く方がHappyな人が増えるのではないかと感じている。	1000人以上	卸売業・小売業
派遣期間に制限があることで契約終了となることもあり得ると考えると、派遣期間を撤廃しても良いと思う(派遣から直接雇用になるケースは少ないと思われる)。	30～99人	卸売業・小売業
ボーナスや退職金がある大企業にとっては派遣は安価かもしれないが、中小企業にとっては高い。現在の派遣法は、大企業の人件費削減のためにある。そのため、安価な賃金で職場を転々としなければならぬ労働者が増加した。1999年の業務拡大は間違っていたと思う。今から徐々に、正社員でちゃんとした保障がある労働者を増やして派遣法を禁止して欲しい。	100～299人	卸売業・小売業
全面的に派遣制度はやめるべきだと思う。労働者の生活の安定を図るべきである。	30～99人	医療、福祉
安易に派遣業務に就けるとする若者の意識が危険と思う。専門的知識と技術のある業務に限定すべきだ。	不明	医療、福祉
弊社では看護師を派遣で受け入れている。他業種とはかなり異なる状況を理解して頂き、画一的な制限がなくなってくれればと願っている。	500～999人	医療、福祉
派遣労働者が事前に十分に条件面を理解し、納得の上で派遣を受けられるようにしなければいけないと思う。そのためには派遣労働に関わる派遣元・派遣先・派遣労働者が各々制度の理解に努める必要があると思う。そのうえで労働者が保護される仕組みを整えてほしい。法制度上の取り締まりは強化しても止むを得ないと思う。	300～499人	医療、福祉
これまで当園では期間雇用から正職員登用の可能性ありという形の採用が主で、臨時採用が中心だったが、産休・育休を取る職員が増え、その代用として産休・育休期間のみ働いてもらうという働き方が出てきた。その場合、クラス担任の一人としてクラスに入ってもらうことになり、ときには契約外の時間も働いてもらわなければならない場面がでてくる。派遣だとそのような即日、即時の対応が難しいと聞いている。また他のパートとの時給の差があまりにも大きく、配置も他のパートでなるべく埋めたいという気持ちになる。パートが全員派遣ということなら同じ条件だが、こちらとしては期限付きの「紹介」という扱いの方がいろいろな意味で助かる。	30～99人	医療、福祉
人材不足のため介護職、看護師の派遣労働者を採用し業務を行っているが、3年ごとに抵触日以降3か月と1日派遣を使えない期間ができてしまい大変困っている。不足している人員を補っているにも関わらず派遣が使用できないことは非常に厳しい現実で大変苦慮している。3対1の配置基準を満たす必要がある以上、労働者派遣法の見直しを早急にお願したい。	30～99人	医療、福祉
介護現場での看護師確保において自社で全てを賄うことは非常に困難である。特に訪問入浴介護の現場においての人材確保が厳しいため、できれば派遣を認めてもらいたい。	500～999人	医療、福祉
医療系職種が紹介型派遣を利用していることが多く、一般応募ではなかなか人が来ない。職業紹介事業となると紹介料が高額で利用できないのが現実である。できれば職業紹介という形態をなくしてほしい。正職として働きたいのなら、一般応募で来るような環境をつくらないと社会福祉法人では厳しい。	30～99人	医療、福祉
求人難の中で良い派遣労働者と出会えることは大変有難いが、料金がもう少し低額になること、保育では派遣は保育士の人数にカウントされないこと、が解消されると、もっと派遣への需要が多くなると思う。また現在1日4時間から5時間以上の労働時間でなければなかなか採用できないが、良い人材を早朝2時間位とか夕方2、3時間採用できると助かる。	30～99人	医療、福祉
派遣労働者の労働環境(待遇面も含め)の整備、見直しは必要でないかと思う。また、派遣でなく雇用自体の拡充と整備が大切ではないかと思う。	100～299人	医療、福祉

(2) その他の意見・要望

・行政に対する意見・要望

法律で形式的に派遣労働者の保護強化を目指しても、現場の現実を知らない政治家のたわごとである。規制を強化すれば企業が正規として、あるいは直接雇用に向かうという流れは現実離れ。むしろ、能力、年齢上、働き口がない人の仕事をますます奪ってしまうこととなる。	30～99人	情報通信業
この先日本がどのような社会を望むのか、企業の意見ではなく、国民全体の総意を反映した方向へ進むべきと考える。	30～99人	卸売業・小売業
介護業界では、介護職の直接雇用労働者と派遣労働者の賃金格差が大きい。派遣と直接雇用の間には1.2倍～1.5倍の格差があるので直接人材確保が難しくなり、止む無く派遣労働者に頼らざるを得ない状況がある。また労働者の側は、就職せず派遣労働者のままが良いと転々として働く生活スタイルを希望する人も多くなっている。そのような人には仕事に対しての責任感が薄い人が多いと感じる。ぜひ、賃金格差を減らし、直接雇用が進む助成金等、インセンティブのある施策を検討して欲しい。	300～499人	医療、福祉
派遣禁止の方向へ向かっているが、派遣労働者に対して最低賃金など法律で守ってあげれば、禁止する必要はない。国や行政が景気対策を有効的に行えば、このような問題は発生しない。雇用形態について国・企業が一体となって考え直す必要がある。	100～299人	その他

・正規雇用を望む意見・要望

派遣労働に関しては、企業にとっては一時的に高いスキルを持った人を、その企業が必要な時期に適宜に配するのは得策だと思う。社会問題になったように、企業の正社員を希望しているのに、企業の都合で派遣でしか働けない立場の人が一番弱者だと思う。賞与もなく、労働期限も突然切られてしまうような、簡単な派遣制度は基本的に禁止すべきだと、個人的に思う。企業はもっと頑張るべきだと思う。	29人以下	製造業
派遣労働より安定した正規雇用を望む。	30～99人	製造業
本社は人件費を使うのを嫌がるのでなんとも言えないが、派遣の方々の能力は高いと思う。私個人の考えとしては、専門知識や高い意識を持っていらっしゃる方は是非とも活躍していただき、正社員となってもらえれば！！と感じる。	不明	卸売業・小売業
企業は派遣社員の採用を縮小し、就職難のこの時代、正規社員を増やすべきと考える。	100～299人	その他

・その他の意見・要望

自社での人材育成を進めていくので、派遣に関しては考えていない。	不明	製造業
食品製造業は、機械等の工場と違い、日々の製造量の変化が著しい。毎日時間（製品出荷時間に制限）との勝負のため、派遣は重要であると考える。	100～299人	製造業
派遣社員受入れ時の助成金制度の継続	30～99人	製造業
リーマンショック以降売上は半分になり、派遣労働者に限らず正社員を雇用することも厳しく、雇用安定の助成金を受けながら雇用を継続した。今年になると固定費削減を迫られ、再雇用者や高額給与の者、また高い技術を有する者を手放さざるをえない状況になった。正社員に対する保護が強まることで、派遣や請負の形態ができたわけで、派遣や請負を規制強化すれば、製造業は日本から益々減るだろう。	30～99人	製造業
派遣、請負それぞれメリット・デメリットがあり、一方のみを良しとするべきではない	30～99人	情報通信業
映像編集業は業務のスキル習得に時間を要する。熟練者の確保が困難で、派遣社員の活用はとも有益である。また、業務量の変動が大きいため、正社員化が図りづらく、派遣社員で労働量を調整している。	30～99人	情報通信業
派遣は責任感の無い方が多い。契約期間途中に出社しなくなる方が、正社員入社より多い。こちらは契約期間内はいくらスキルが低い方でも、契約期間中ということで契約解除ができず、我慢をしている部分も多い。派遣会社から来るスペックの部分が違う場合の措置も考えていただきたい。	30～99人	金融業・保険業
以前派遣労働者を雇用したことがあるが、責任感のなさが目立ち、時間ばかりの経費がかさんだ次第なので、派遣はあまり推奨できない。	30～99人	医療、福祉
「私は派遣なのでこれ以上はやりません」という声が本人から何度かあった。派遣料金は通常雇用には比べかなり高額なので、それなりの業務をお願いしたくて雇用している。業務内容の制限は就業規約（派遣先）に決められているにもかかわらず、本人が仕事を制限するのはいかになものか？	30～99人	医療、福祉

福祉の世界ではスタッフの給与水準が低く、正社員やパートより賃金が高くて自由な派遣スタッフを選ぶ方も多くいる。直接この質問と関係ないが、福祉業界全体の賃金のベースを上げていただきたいと切に願う。採用がうまくいかず派遣に頼らざるを得ないようなホームもあるが、それは改善していかないといけないと思う。	30～99人	医療, 福祉
保育所において派遣を利用する場合は、保育士、看護師等の有資格者となり、社会保険等を考慮してもあまりにも現状の給与体系よりも高額で利用できない。	30～99人	医療, 福祉
介護の業界では、直接雇用を主として一時的に派遣を利用している、「看護」「介護」ともに派遣料が高く紹介料も高い、「看護師」は直接雇用を好まない人が多い。	30～99人	医療, 福祉
派遣、紹介、紹介予定派遣等により調節雇用が妨げられている。また、採用コストがかかり、職安等からの応募なら採用するような応募者でも紹介料を考えると不採用とするケースも多い。	100～299人	医療, 福祉
以前派遣会社に人材紹介の依頼をしたことがある。3か月間の制限があり書面で何人も紹介はあったが、すべての人が面接を見合わせるのと回答で(電話で話す事もできず)、結局1人も採用に至らなかった。また、前金制だったので支払うだけ支払ってその後何度か派遣先には苦情の電話を入れたが、わかかりだけが残った。成功報酬だったら私たちが納得したのかもしれないが、今でも詐欺に遭ったのではないかと不信に思う。	30～99人	医療, 福祉
施設の求人ニーズはますます即戦力を求める傾向が強くなっている。人材派遣サービスを活用する場合も、より施設ニーズにマッチした人材を活用したいという要望が強いため、派遣会社は素早く的確に施設ニーズを把握し、適切な人材を派遣できるよう努力してほしい。	500～999人	医療, 福祉
弊社は有料老人ホーム。介護の世界においてはスタッフが煩雑に変わることとお客様との関係性が崩れ、安心してお世話を任せられないという事に繋がってしまう。そのため派遣労働者は適さない。働いてくれているスタッフの離職率をいかに低くするかに取り組み、できるだけ長く同じ人に勤めてもらうということが大事。	500～999人	医療, 福祉
過去に依頼するも、派遣には至らなかった。会社の対応もあまり良くなく、候補の人は他社に行ったようで縁がなかった。この地域に来てもらうのはなかなか難しいと感じている。	30～99人	医療, 福祉
派遣会社が乱立と思えるぐらい多くあるのに驚く。書類等もまちまちで、中には会社を設立したばかりで書類がまだ揃っていないので・・・というところもあった。	30～99人	医療, 福祉
派遣労働の問題点として不安定な雇用形態があげられることが多いが、正規社員の雇用条件が安定しすぎている点もあるのではないかと。公務員はその最たるもので、これだけ低成長の時代にボーナスの支給があり民間との違いがありすぎると思う。	30～99人	医療, 福祉
1 専門性の低下 2 仕事に対する安易さ、責任感のない若年層の増加(教育・しつけの問題) 3 派遣やパートでしか働けない社会体制(国家戦略の欠落、企業の社会的責任の欠落) このままでは将来派遣業は肉体労働部分しか残らない。	100～299人	医療, 福祉

