

派遣スタッフの多様な就業意識と派遣会社・派遣先企業の課題

佐藤 博樹
(東京大学社会科学研究所教授)

はじめに

総論では、第1章及び第2章の分析を理解するための基礎的な情報として、派遣スタッフの就業実態と就業意識を主として資料編にある単純集計とクロス集計結果を利用して紹介する。

派遣スタッフを活用するユーザー企業（派遣先）が、派遣スタッフに意欲的に仕事に取り組んでもらうためには、ユーザー企業が直接雇用する社員に関するものとは異なる新しい人材活用の取り組みが求められる。

第1の理由は、派遣労働は、派遣先、派遣元（派遣会社）、派遣スタッフの3者間の関係で成立することによる。その結果、直接雇用の場合とは異なる人材活用が不可欠となる。具体的には、ユーザー企業から見ると、業務に配置すべき人材を選ぶことはできず、人材の募集・採用の機能は派遣会社が担うべきものとなる。ユーザー企業は、派遣会社が選定した人材を派遣契約による業務に配置し、業務遂行に関する指示を行うことになる。そのため、派遣会社は、派遣スタッフの能力開発に密接に結びつく、業務への配置や業務にかかわる指揮などを行うことができない。他方、ユーザー企業は、仕事ぶりなどを評価してそれを派遣スタッフの処遇に直接反映することができない。評価・処遇は、派遣会社が担うべきものとなる。このように人材活用にかかわる人事管理機能は、ユーザー企業と派遣会社で分担されることになる。こうした結果、ユーザー企業と派遣会社の連携が、派遣スタッフの人材活用に際してはきわめて重要なものとなる。この点は、第2章で詳細に分析される。

第2の理由は、派遣スタッフの仕事やキャリアへの志向が、直接雇用の下で仕事に従事する社員と異なることによる。その結果、ユーザー企業と派遣会社のそれぞれは、派遣スタッフの仕事やキャリアにかかわる志向に即した人材活用を求められることになる。例えば、派遣スタッフの中には、派遣スタッフとして働き方を希望し就労している者だけでなく、できれば派遣を辞めて直接雇用として働くことを希望している者

など多様な層が含まれている。こうした結果、派遣スタッフに意欲的に仕事に取り組んでもらうためには、派遣スタッフの中に直接雇用の社員とは異なるキャリア志向を持つ者が含まれること、また、派遣スタッフの中のキャリア志向も多様であることに留意することが不可欠となる。

総論では、後者の派遣スタッフの仕事やキャリアにかかわる志向に関して、検討を加える。その前に、派遣スタッフの就業実態と働き方に関して紹介することにする。

派遣スタッフの就業実態と働き方

1. データの特徴

本章で分析に用いるデータは、派遣労働に従事する派遣スタッフのすべてを代表するものではない。派遣スタッフは、派遣元での雇用関係が有期契約である登録型と派遣元での雇用関係が有期契約でない常用型に大きく分けられる。分析対象となるのは、前者の登録型の派遣スタッフである。さらに、分析対象とした派遣スタッフは女性のみで、派遣先で従事している仕事は広義の事務系職種（一般事務、営業事務、経理事務、貿易事務など）に限定されている。つまり、登録型として事務系職種に従事している女性の派遣スタッフが分析の対象となる。このほか、調査時点（2005年10月）において、首都圏の同一派遣先企業で2ヶ月以上派遣就業中という条件を満たす派遣スタッフを対象としている。さらに、紹介予定派遣も分析対象に含まない。

調査方法は、自記式のアンケート調査法である。調査への協力を得た派遣会社経由で派遣スタッフに調査票を配布し、派遣スタッフ本人がアンケートに記入した後に、東京大学社会科学研究所の人材ビジネス研究寄付研究部門宛に直接郵送する方法を採用した。大手ないし中堅の派遣会社11社（大手7社、中堅4社）に対して計2,253部の調査票を配布し、953部を回収した（回収率42.3%）。職種や性別が無回答の調査票及びが事務系職種以外に従事している調査票を除外し、有効分析対象者数を873人とした。

分析対象は、登録型として事務系職種に従事している女性の派遣スタッフに限定されているが、こうした分析対象は登録型の派遣スタッフの主要層といえる（高橋康二『労働者派遣事業の動向』労働新聞社、2006）。また、分析対象を限定した結果、派遣スタッフの就業意欲などを規定する派遣元企業や派遣先企業の取り組みを明らかにする際に、他の影響要因を統制しやすいものとなっている。

以下の分析結果を解釈する際には、分析対象が派遣スタッフとして働くすべてを代表するものでないことに留意が必要となる。

2. 基本属性とキャリア

(1) 基本属性

年齢の中央値は 32.0 歳である。年齢分布は、30 歳代が 56.2% で半数強を占め、このほか 20 歳代が 30.9%、40 歳以上が 12.1% となる（問 4-2）。年齢分布の比率の合計が 100% にならないのは無回答があることによる。以下では、無回答を表示しないため、無回答の比率を確認したい場合は、資料編のクロス集計結果などを参照されたい。

家族構成は、未婚者が主となる無配偶の者が 73.2% で、配偶者がいる者は 26.2% である。子どもがいる者は 5.8% と少ない。未婚者が多いものの、一人暮らしは 24.4% とそれほど多くない（問 4-3）。家計の主たる担い手である者は 34.9% である（問 4-4）。

学歴は大学・大学院卒（1.5% の院卒を含）が 33.8% で、高専・短大卒（主に短大）が 33.4%、専門学校卒（高卒後、ごく少数の中卒後を含）が 15.5%、高卒が 17.2% となる。この集計は、問 4-5 の複数回答を最終学歴に変換したものであり、単純集計の通学したすべての学校の比率とは異なることに留意されたい。

(2) 派遣スタッフとして初めて働くまでのキャリア

派遣スタッフとしてのキャリアを見ると、初めて派遣スタッフとして働き始めた年齢の中央値は 27.0 歳である。派遣として初めて働いた年齢の分布は、25 歳から 29 歳が 50.7% で半数を占め、このほか 24 歳以下が 21.2%、30 歳以上が 27.0% となる（問 3-1）。学校を卒業してから派遣スタッフとして働くまでの就労経験では、正社員としての勤務経験がある者は 85.7% で、正社員としての就労期間（中央値）は 5.0 年となる（問 3-2）。つまり、派遣スタッフとして初めて働くまでのキャリアの典型例は、大学や短大を卒業して、正社員として 5 年程度勤務した後に、20 歳代の後半に派遣スタッフとして働き始めるものである。

現在の年齢が若い者ほど、正社員としての就業経験のあるものが少なくなることが注目される。正社員としての就業経験のある者の比率は、20 歳代では 76.7% であるのに対して、30 歳代では 89.8%、40 歳以上では 91.5% となる。派遣スタッフの年齢が低くなるほど、正社員の経験を経ずに、パート・アルバイトや契約社員など非典型労働の経験を経てから派遣スタッフとして働く者が増加していることが背景にあると考えられる。

3. 派遣先や就業実態の特徴

(1) 派遣先の業種・企業規模：大企業が多い

派遣先の子業種は、製造業（28.4%）、金融保険業（13.3%）、卸売・小売業（13.2%）、情報通信業（12.5%）で、これらで全体の 7 割弱を占める（問 1-6）。

派遣先の企業規模は、従業員 1,000 人以上が 51.7%で、大企業で就労している割合が多くなる(問 1-5)。民間企業で働く女性の正規の職員・従業員のうち従業員規模 1,000 人以上の大企業に勤務している者の比率は、15.9%にすぎない(『平成 17(2005)年労働力調査年報(詳細結果)』総務省統計局)。つまり、派遣スタッフが就業している企業は、民間の女性正社員が従業している企業の規模に比べて、大手が多いと言える。

(2) 就労期間：一時的な短期間の派遣は少ない

現在の派遣先での就労期間(中央値)は 1.4 年となる。派遣先での就労期間の分布を見ると、1 年未満が 34.6%と多いものの、他方で 1 年から 2 年未満が 27.1%、2 年から 3 年未満が 14.1%、3 年以上が 23.7%など、就労期間が長い者も少なくない(問 1-17)。現在の派遣会社との雇用契約の期間は 3 ヶ月以下(3 ヶ月が主と考えられる)の短期間が 54.5%と多いものの、現在の派遣先での就労期間は短期間ばかりではない(問 1-2)。つまり、雇用契約の更新が多いことを意味する。ちなみに、今の派遣先の仕事に関して、「一時的な仕事である」とした者は 3.6%にすぎない(問 1-10)。

(3) 労働時間：正社員と同じフルタイム勤務であるが残業は少ない

派遣スタッフの労働時間は、正社員と同様のフルタイム勤務が主となる。例えば、1 週間の所定労働日数は 5 日が 96.2%とほとんどを占め、1 日の所定労働時間は中央値で 7 時間 30 分となる。1 日の所定労働時間の分布は、7 時間から 7 時間半未満が 31.7%、7 時間半から 8 時間未満が 44.2%、8 時間が 17.9%で、他方、短時間勤務となる 7 時間未満は 4.7%にすぎない(問 1-3(B))。このように派遣スタッフの労働時間は、週 5 日のフルタイム勤務が多いことから、所定労働時間は正社員と同様の勤務態様となる。しかし、月当たりの残業時間はゼロが 19.0%で、残業がある場合でも残業時間が短い(問 1-4)。ちなみに、月 20 時間以上の残業の者は、回答者の 18.8%にすぎない。つまり、所定労働時間は、正社員と同じと言えるが、残業時間は正社員と異なる。

(4) 従事している仕事や職場の性格

派遣スタッフが派遣先で従事している仕事は、一般事務(67.0%)が最も多く、これに営業事務(15.0%)が続いている。経理事務、貿易事務、金融事務はいずれも 10% 未満である(問 1-1)。

派遣スタッフが就労している派遣先の職場の人員規模(派遣先の正社員、パート・アルバイト・契約社員など、派遣社員の合計)の中央値は 18 人である(問 1-7(E))。人員規模の分布は、10 人未満が 23.3%、10 人から 20 人未満が 26.6%、20 人から 30 人未満が 11.2%、30 人以上が 30.8%となる。

派遣先の職場に同じ派遣会社から複数の派遣スタッフが派遣されている場合と本人のみの 1 人が派遣されている場合があるが、回答者の場合では前者が 52.5%、後者が 43.3%となる。同じ職場に他の派遣会社の派遣スタッフがいる場合といない場合が

あるが、回答者の場合では前者が 55.3%で、後者が 38.5%になる。この結果によると派遣先の職場に、他の派遣会社の派遣スタッフがいる場合がかなりの比重を占める。なお、派遣先に 1 人で派遣され、他の派遣会社の派遣スタッフがない者は、回答者の 20.3%である（追加集計によるもので、資料編のクロス集計結果には含まれていない。同様の集計に関して以下では「追加集計」と表記する）。

(5) 派遣先での仕事の仕方：派遣先に指示されるだけでなく、自律的に仕事に従事

派遣スタッフと正社員が同じ職場で働いているだけでなく、職場での仕事の仕方を見ると、「派遣先の社員との協力が必要な仕事である」(49.0%)だけでなく、派遣スタッフと「同じ仕事をしている正社員がいる」とした者が 32.9%を占める（問 1-10）。こうした結果、派遣スタッフの中で「職場の会議やミーティング」に参加している者も 65.1%と多い（問 1-21）。

派遣スタッフは、派遣先の社員から仕事の指示を受けて仕事に従事することになるが（問 1-11：「派遣先の社員」から日常の仕事の指示を受けている者が 94.6%）同時に「仕事の進め方を自分で決められる」者も 50.5%と半数となる（問 1-10）。つまり、派遣先で自律的に仕事を遂行している派遣スタッフがかなりとなる。

他方、ユーザー企業の社員は、派遣契約で定めた業務のみにしか派遣スタッフを活用することはできないが、「契約にない仕事も指示される」とした派遣スタッフが 30.5%と 3 分の 1 近くを占める（問 1-10）点は、ユーザー企業としての改善が求められる。こうした背景には、派遣先の職場で派遣スタッフに指揮命令するユーザー企業の社員のすべてに派遣に関するルールが浸透していないことがあろう。

(6) 技能の習得：即戦力派遣ばかりではない

派遣企業にとっては、ユーザー企業が求める職業能力を保有した人材を派遣先に配置することがその基本的な機能となる。その点で、ユーザー企業にとっては、自社として募集・採用の手続きを経ずに即戦力を確保できる仕組みが派遣活用の利点となる。しかし実態を見ると、派遣スタッフには、即戦力として派遣先で貢献している者と、派遣先で仕事に従事することで仕事に必要な技能を習得して派遣先で貢献している者があることがわかる。例えば、派遣されてから派遣先の仕事をひととおりこなせるようになるまでの期間を見ると、即戦力として派遣されたと判断できる 1 ヶ月程度以下（「1 週間以下」3.6%、「2-3 週間」10.7%、「1 ヶ月程度」27.4%）が 41.7%と比較的多いものの、「3 ヶ月程度」も 37.1%と多く、さらに「6 ヶ月程度」も 13.5%、「1 年程度以上」も 5.4%となることによる（問 1-15（A））。

さらに、今の派遣先の仕事に必要な技能を派遣前に獲得していた者もあるが（「正社員として働いた会社での仕事を通じて」が 57.7%、「以前の派遣先での仕事を通じて」が 38.5%）、「今の派遣先での仕事を通じて」との回答も 60.4%とかなりの比率と

なる（問 1-12）。こうした結果、派遣スタッフでは、派遣先で「指示されたことを着実にこなそうとしている」（93.4%）だけでなく、「スキルを高めようとしている」（37.6%）が多くなる（問 1-23）。

つまり、今の派遣先に派遣されてから従事している仕事に必要な技能を身につけた派遣スタッフも少なくないのである。この点では、ユーザー企業における派遣スタッフの能力開発への取り組み、とりわけ OJT の円滑化が派遣スタッフの活用において極めて重要なものとなる。言い換えれば、ユーザー企業が直用の社員を活用する場合と同じ取り組みが求められる。

・派遣スタッフの仕事やキャリアにかかわる志向

（1）働き方の＜選択可能性＞や＜両立可能性＞を重視

派遣スタッフとして働くようになった理由、つまり派遣スタッフとしての働き方を選択した理由（複数回答）は多様である（問 3-4）。「正社員として就職先が見つからなかったから」とした者も少なくないが、その比率は 29.4% で 3 分の 1 を下回り、多数を占めるものではない。上位に指摘された理由では、「働く時間や場所を選べるから」（66.1%）、「仕事内容や会社を選べるから」（60.4%）、「色々な仕事や会社を経験できるから」（41.9%）など＜選択可能性＞の大きさにある。この選択の可能性とは別に、「趣味や勉強と両立しやすいから」（23.1%）や「家事や育児、介護と両立しやすいから」（15.0%）など＜両立可能性＞を指摘する者もある。他方、＜職業能力発揮＞にかかわる理由をあげた者はそれほど多くなく、「スキルアップにつながるから」（19.1%）や「スキルや資格を活かせるから」（11.6%）となる。

このように正社員としての就職先がないために、派遣スタッフとしての働き方を選択した者が 3 分 1 弱となるが、他方で、現状の正社員としての働き方を選択した場合には実現が難しいと考えられる働き方の＜選択可能性＞や＜両立可能性＞を重視して派遣スタッフとして働くようになった者が多いのである。派遣スタッフはフルタイム勤務が主となるにもかかわらず、派遣としての働き方に関して＜選択可能性＞や＜両立可能性＞があると判断されたのは、残業がないことやあっても少ないことがある。

また、＜選択可能性＞や＜両立可能性＞が派遣スタッフとして働く理由として多く指摘される背景には、キャリアに関する考え方として「家庭の状況や年齢に合わせて働き方を選びたい」（64.1%）などライフスタイルに合わせて働き方を選択する志向を持つ者が多いことがある（問 3-8）。

なお、＜職業能力発揮＞にかかわる理由をあげた者が少ないことを指摘したが、こ

のことは、技能向上志向が低いことを意味しないことに留意が必要である。例えば、キャリアに関する考え方では「専門的なスキルを発揮できる仕事がしたい」とする者が29.7%を占めている（問3-8）。おそらく、派遣スタッフとして初めて働き始めた頃には、スキルがそれほど高くなかったため、派遣の働き方を選択した理由で「職業能力発揮」にかかわるものをあげた者が少なかったのであろう。

(2) 働き方の「選択可能性」や「両立可能性」を実現できる派遣先や仕事を選択

派遣スタッフとして働き方を選択した理由とは別に、現在の派遣先の仕事を選択した理由（問1-9）をつぎにみよう。現在の派遣先の仕事を選択した理由（複数回答）でも、働き方の「選択可能性」や「両立可能性」を実現できる派遣先や仕事であることが主となる。具体的には、「働く時間や場所が希望に合うから」（69.6%）や「仕事内容が希望に合うから」（52.1%）や「働く会社が希望に合うから」（22.3%）などである。

他方、「賃金水準が高かったから」を選んだ者は16.0%にすぎない。派遣スタッフは、狭義の労働条件よりも、「選択可能性」や「両立可能性」が重視していることがわかる。さらに、「職業能力発揮」にかかわる理由をあげた者はそれほど多くなく、「スキルアップにつながるから」（15.9%）や「スキルや資格を活かせるから」（14.1%）などとなる。

(3) 選択した仕事での継続就業を希望

派遣スタッフは、働き方の「選択可能性」や「両立可能性」を実現できる派遣先や仕事を重視しているが、そうした派遣先や仕事を選択できた場合には、「同じ会社や仕事で長く働きたい」（42.8%）と就業継続を希望する者が多くなる（問3-8）。こうした結果、派遣会社に対する希望でも、「長く働ける派遣先を紹介してくれること」（48.1%）や「派遣先が変わっても仕事が続けられること」（46.2%）の比重が高くなる（問2-10）。つまり、「選択可能性」や「両立可能性」を実現できる派遣先や仕事で、継続的に仕事に従事できるように支援してもらうことを、派遣スタッフは派遣会社に求めていると言えよう。

(4) 派遣スタッフ希望か？ 正社員希望か？：多様な類型の存在

現在の派遣先に限定せず、「これからも派遣社員として働きたいと思いますか」との問（問3-6）に関して、「いいえ」と回答した者は9.4%と少なく、「はい」が66.9%と多くなる（「わからない」が23.4%）。つまり、派遣スタッフとしての就労継続の志向が高いと言える。しかし、「派遣社員として働きたい」と回答した者でも、派遣スタッフとして働きたい期間に関して明確な希望がある者は多くない（問3-6）。「これからも派遣社員として働きたい」と回答した者の中で、派遣スタッフとして働きたいとする期間に関して「わからない」とした者が50.2%と半数を占める。他方で、「1年程度

以下」(6ヶ月程度と3ヶ月程度を含む)とした者は20.1%と多くない。言い換えれば、当面は派遣スタッフとして働くことを希望している者が多いが、その期間が明確になっているわけではない。この点は、正社員の勤続志向に関しても当てはまることであろう。

他方、「正社員として働きたいと思いますか」との問(問3-7)に対して、「働きたいとは思わない」とする者は22.9%と多くなく、他方、何らかの形で正社員としての働くことを希望する者が53.3%と半数を占める(「わからない」が23.3%)。この点では、正社員志向も高いと言える。

ちなみに、「これからも派遣社員として働きたい」と回答した者(584人)の中で、正社員として「働きたいとは思わない」は31.3%で、他方、何らかの形で正社員としての働くことを希望する者は44.0%となる(「わからない」が24.5%)。当然のことながら「これからも派遣社員として働きたい」と回答しなかった者(82人)では、正社員として働くことを希望する者が91.5%と大多数となる(追加集計)。

さらに、派遣スタッフ全体を100とすると、正社員を希望せずに派遣スタッフとして継続的に就労することを希望する者(派遣高コミット層)が21.0%、派遣スタッフとして就労をすることを希望しているが正社員になることに関しては明確な希望がない者(派遣高コミット層)が16.4%、当面は派遣スタッフとして就労を希望しているがいつかは正社員になることを希望する者(派遣低コミット層)が29.4%、

派遣スタッフとしての就労を辞めて正社員になることを希望する者(正社員志向層)が8.5%、派遣スタッフとして就労をすることに関して明確な希望はないが正社員になることを希望する者(正社員志向層)が15.7%となる(追加集計、上記の類型の合計は91.0%)。派遣会社としては「派遣高コミット層」や「派遣低コミット層」を「派遣高コミット層」に変えていくことが、派遣スタッフの定着や確保の点で重要な取り組みとなる。

なお、正社員として働くことを希望する者が多いが、現在の派遣先で正社員として働くことを強く希望している者が主ではないことが重要である。正社員として働きたいと回答した者(466人)のうち、今の派遣先の正社員になることを希望している者は20.8%にすぎない(問3-7)。つまり、今の派遣先で正社員に転換することを希望している者ばかりではないのである。

(5) 派遣としての働き方は、社会的評価が低いと考えられている

派遣スタッフ自身は、自分たちの働き方に関する社会的評価についてどのように考えているのであろうか。働き方の<選択可能性>や<両立可能性>を理由として派遣という働き方を選択した派遣スタッフが多かったが、派遣スタッフとして働くことに関する社会的な評価に関しては「低い」とする者が48.7%と約半数を占めている(問

3-9) 派遣という働き方に関する「社会的評価」についての自己評価は、派遣スタッフとして継続して働きたいかどうか、あるいは正社員として働きたいかどうかに関する志向に影響するものである。例えば、「派遣社員として働くことへの社会的評価が低い」とする派遣スタッフ(425人)では、「これからも派遣社員として働きたい」とする者(59.5%)が少なくなるだけでなく、正社員として働きたいと正社員志向を持つ者(63.9%)が多くなる(追加集計)。言い換えれば、派遣としての働き方の社会的評価を高めることが、派遣スタッフの派遣としての働き方へのコミットメントを高めることに貢献するものとなる。

社会的評価を高めるためのひとつの方法は、「派遣社員として働いていると将来の見通しが立てにくい」との認識を改善することであろう。現状では、「派遣社員として働いていると将来の見通しが立てにくい」と考えている派遣スタッフ(462人)では、「派遣社員として働くことへの社会的評価が低い」とする者(64.7%)が多くなる(問3-9、追加集計)。派遣会社が、派遣スタッフのキャリア継続を支援することが、「派遣社員として働いていると将来の見通しが立てにくい」との認識を改善でき、そのことは「派遣社員として働くことへの社会的評価が低い」との評価を解消することに貢献できよう。

・小括

明らかになった点をまとめるとつぎのようになる。

- (1) 派遣スタッフとして初めて働くまでのキャリアの典型例は、正社員として5年程度就業した後に、20歳代後半に派遣スタッフとして働き始めるものである。こうしたなかで、現在の年齢が若い者ほど、正社員としての就業経験のあるものが少なくなることが注目される。派遣スタッフの年齢が低くなるほど、正社員の経験を経ずに、パート・アルバイトや契約社員など非典型労働の経験を経ながら派遣スタッフとして働く者が増加している。
- (2) 派遣先の企業規模は、従業員1,000人以上が51.7%で、大企業で就労している割合が多い。これは女性正社員の勤務先の企業規模に比べても、派遣スタッフの派遣先は大企業が多くなる。
- (3) 派遣会社との雇用契約期間は3ヶ月以下(3ヶ月が主と考えられる)が多いものの、現在の派遣先での就労期間は短期間でなく、長いものもかなりを占める。ちなみに、今の派遣先での仕事に関して、「一時的な仕事である」とした者はきわめて少ない。

- (4) 派遣スタッフの労働時間は、正社員と同様の週5日勤務のフルタイム勤務が主となるが、残業はないか残業がある場合でも短い。つまり、派遣スタッフの所定労働時間は、正社員と同じ水準にあるが、残業時間が正社員とは異なる。
- (5) 派遣スタッフが就労している派遣先の職場の人員規模（派遣先の正社員、パート・アルバイト・契約社員等、派遣社員の合計）の中央値は18人である。また、派遣先の職場に同じ派遣会社から別に派遣スタッフが派遣されている者が52.5%であり、他の派遣会社の派遣スタッフがいる場合が55.3%となる。
- (6) 派遣スタッフは、派遣先の社員から仕事の指示を受けて仕事に従事する働き方であるが、「仕事の進め方を自分で決められる」者が半数で、派遣先で自律的に仕事を遂行している派遣スタッフがかなりを占める。
- (7) 派遣会社にとっては、ユーザー企業が求める職業能力を保有した人材を派遣先に配置することがその基本的な機能となる。ユーザー企業にとっては、自社として募集・採用の手続きを経ずに即戦力を確保できることが派遣活用の利点である。しかし実態を見ると、派遣スタッフには、即戦力として派遣先に貢献している者と、派遣先で仕事に従事することで仕事に必要な技能を習得して派遣先に貢献している者の両者がある。今の派遣先に派遣されてから仕事に必要な技能を身につけた派遣スタッフも少なくない。こうした結果、ユーザー企業における派遣スタッフの能力開発への取り組み、とりわけOJTの円滑化が派遣スタッフの活用において極めて重要なものとなる。
- (8) 派遣スタッフが派遣としての働き方を選択した理由では、正社員としての就職先がないためとした者が3分1弱を占めるがそれほど多くはない。他方、現状の正社員としての働き方を選択した場合には実現が難しいと考えられる働き方の〈選択可能性〉や〈両立可能性〉があることを重視して、派遣スタッフとして働くようになった者が多いことが注目される。派遣スタッフはフルタイム勤務が主となるが、〈選択可能性〉や〈両立可能性〉があると判断されているのは、派遣スタッフでは残業がないことや、あっても少ないことが関係しよう。こうした結果、現在の派遣先の仕事を選択した理由でも、働き方の〈選択可能性〉や〈両立可能性〉を実現できる派遣先や仕事であることが主となる。さらに、そうした派遣先や仕事を選択できた場合には、就業的に就労することを希望する者が多くなる。そのため、派遣会社への希望では、〈選択可能性〉や〈両立可能性〉を実現できるような支援が多く指摘される。
- (9) 派遣スタッフは、派遣として就労を希望する者が多いが、当時に、正社員を希望する者も少なくない。両者の関係をみるために、派遣スタッフ全体を100とすると、正社員を希望せず派遣スタッフとして継続的に就労することを希望

する者（派遣高コミット層）が21.0%、派遣スタッフとして就労することを希望しているが正社員になることに関しては明確な希望がない者（派遣高コミット層）が16.4%、当面は派遣スタッフとして就労を希望しているがいつか正社員になることを希望する者（派遣低コミット層）が29.4%、派遣スタッフとしての就労をやめ正社員になることを希望する者（正社員志向層）が8.5%、派遣スタッフとして就労することに関して明確な希望はないが正社員になることを希望する者（正社員志向層）が15.7%となる。派遣会社としては、「派遣高コミット層」や「派遣低コミット層」を「派遣高コミット層」に変えていくことが、派遣スタッフの定着や確保の点で重要な取り組みとなる。なお、正社員として働くことを希望する者が多いが、現在の派遣先で正社員として働くことを強く希望している者が主となるわけではない。

- (10) 働き方の<選択可能性>や<両立可能性>を理由として派遣という働き方を選択した派遣スタッフが多かったが、派遣スタッフとして働くことに関する社会的な評価については「低い」とする者が約半数を占める。派遣としての働き方の社会的評価を高めることが、派遣スタッフの派遣としての働き方へのコミットメントを高めることに貢献しよう。派遣としての働き方の社会的評価を高めるためのひとつの方法は、「派遣社員として働いていると将来の見通しが立てにくい」ことがないようにすることにある。派遣会社による派遣スタッフに対するキャリア形成支援などが重要である。