

派遣社員のリスキングに関する定量調査

調査結果

パーソル総合研究所
シンクタンク本部



調査名称	パーソル総合研究所「派遣社員のリスクに関する定量調査」																							
調査内容	・派遣社員のキャリア意識や派遣先・派遣元企業での就業実態を明らかにする。 ・派遣社員の学び・リスクの実態とその課題を明らかにする。																							
調査手法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査																							
調査時期	2023年 3月1日-3月6日																							
調査対象者	<ul style="list-style-type: none">■ 全国の男女就業者（年齢20-59歳）■ 除外業界あり（第一次産業、公務員除く）■ 性別・年代割合構成は、労働力調査における派遣社員の構成比に合わせ、雇用形態別に以下割付。 <table><thead><tr><th></th><th>20代</th><th>30代</th><th>40代</th><th>50代</th><th>合計（人）</th></tr></thead><tbody><tr><th>派遣社員</th><td>200</td><td>240</td><td>304</td><td>256</td><td>1000</td></tr><tr><th>無期雇用社員 (正規雇用)</th><td>200</td><td>240</td><td>304</td><td>256</td><td>1000</td></tr></tbody></table>							20代	30代	40代	50代	合計（人）	派遣社員	200	240	304	256	1000	無期雇用社員 (正規雇用)	200	240	304	256	1000
	20代	30代	40代	50代	合計（人）																			
派遣社員	200	240	304	256	1000																			
無期雇用社員 (正規雇用)	200	240	304	256	1000																			
実施主体	株式会社パーソル総合研究所																							

引用について

本調査を引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例：パーソル総合研究所「派遣社員のリスクに関する定量調査」

頁	内容
P4	全体のサマリ
P15	調査対象の基本属性
P24	派遣社員のキャリア意識とキャリア相談
P29	派遣社員の学びの実態
P33	派遣社員のスキル実態と転職後のスキル転用
P38	派遣社員のリスクリングを促進する要因
P47	派遣先の職場における支援実態
P53	派遣元企業によるフォロー

1. 基本属性と就業実態・意識

派遣社員の就業実態について、同じ性年代の無期雇用社員と比較した特徴をまとめた。

■基礎属性

- ・業種は製造業が多く、卸・小売業、医療福祉業は少ない。職種は一般事務・アシスタント、製造系職種が多い。
- ・個人年収は200-300万円が最頻値。平均時給は1410円。
- ・同居家族については、派遣社員は「配偶者」が少なく、「親」と「一人暮らし」が多い傾向。
- ・派遣社員の3割が大学を卒業し、約6割が過去には無期雇用社員を経験している。
- ・過去経験として相対的に多いのは、「1年以上の無職期間」「異業界・異職種への転職」「企業の倒産・リストラ」「副業・兼業」。

■就業実態と意識

- ・職務特性として特徴的に高いのは「決まった内容の仕事が多い」「単純な作業の繰り返しが多い」といった定型的特性。
- ・現在登録している派遣会社数は、1社が46.6%。派遣社員としての経験社数を見ると、キャリア全体で6社以上経験している派遣社員が23.5%となった。
- ・「変化適応力(環境変化に対する自己効力感)」と「はたらく幸せ実感」について、派遣社員のほうが低い。
- ・その一方で、「はたらく不幸せ」実感についてはほとんど差が見られない。

2. リスキングとスキルの実態

■派遣社員のリスク実態

- ・学びへの全般的な意欲については、派遣社員も無期雇用社員も大きな差は見られない。
- ・学びへの課題については、「学ぶためのお金の余裕」への課題感が高い。
- ・学習行動については、派遣社員の78.0%が「特に何も行っていない」。無期雇用社員では69.8%。
- ・具体的な学び行動も、全体的に無期雇用社員よりも少なく、学習時間は無期雇用社員のほうが約2倍長い。
- ・企業による研修経験について、75.9%が直近1年間で「受けていない」。最も経験率の高い「情報保護・コンプライアンス研修」も6.8%にとどまる。

■派遣社員のスキル実態

- ・仕事上のスキル、ソーシャル・スキルともに派遣社員よりも無期雇用社員のほうが高い。
- ・派遣社員は無期雇用社員と比べ、業務上で得たスキルを次の職場で活かしておらず、転職や職場変更後にスキルがリセットされてしまっている傾向にある。

2. リスキングとスキルの実態

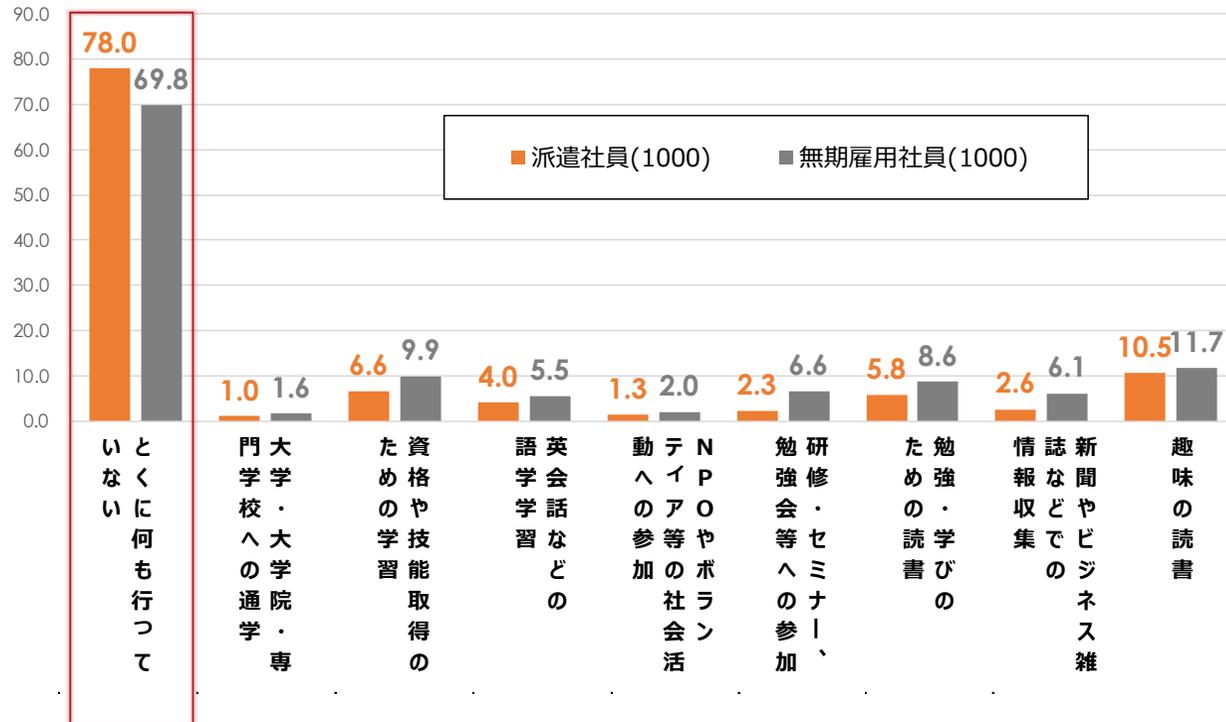
学びへの全般的な意欲については、派遣社員も無期雇用社員も大きな差は見られない。

学習行動については、派遣社員の約8割が「特に何も行ってない」。無期雇用社員でも7割と高い。

学び意欲 (%)



学習行動の実態 (%)



3. キャリアへの意識

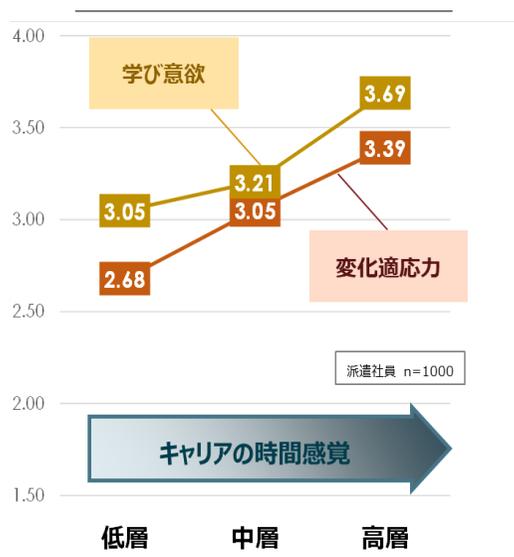
■派遣社員のキャリアへの意識

- ・派遣社員は、無期雇用社員と比べ、**キャリア不安が全般的に高く**、年齢を重ねるごとに不安感が微増する。
- ・キャリア意識を見ると、無期雇用社員よりも**自身のキャリアの方向性の理解度が低く**、**成長実感も少ない傾向**。
- ・自身のキャリアを過去・未来に照らして考える「**キャリアの時間意識**」、そして仕事に関する「**セルフ・アウェアネス(自己認識)**」ともに、**無期雇用社員よりも派遣社員のほうが低い傾向**が見られた。
- ・そうした**キャリアの時間意識は**、**学び意欲と変化適応力**へともに**プラスの影響**が見られた。
- ・**仕事に関するセルフ・アウェアネスは変化適応力**に**プラスの影響**が見られる。
- ・キャリアの時間意識とセルフ・アウェアネスは、**スキル転用(次の職場で活かしている度合い)**に**プラスの影響**を与えており、**スキルを蓄積していくためにこの2つの意識の存在が寄与**している。

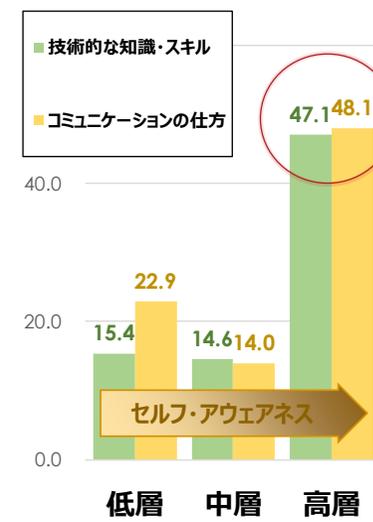
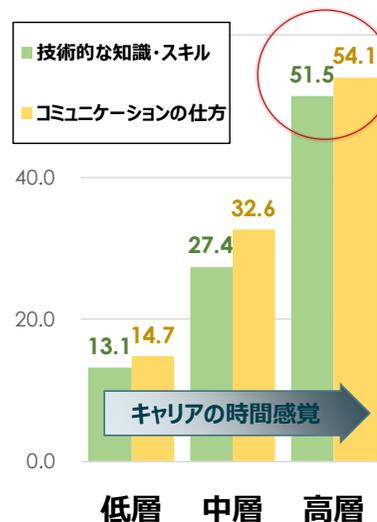
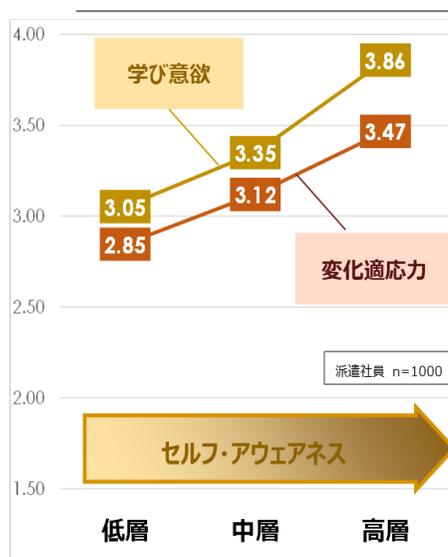
3. キャリアへの意識

キャリアの時間意識が強く、セルフ・アウェアネスが高いほど、派遣社員の学び意欲と変化適応力は高い。
また、それらはともにスキル転用(次の職場で活かしている度合い)にもプラスの影響を与えている。

学びへの意欲・変化適応力



スキルの転用



4. キャリアへの支援の実態

■職場での支援

- ・職場での上司・同僚からのサポート・支援の実態を見ると、派遣社員の職場支援は、「**業務支援(仕事に関わる支援)**」に偏っており、「**精神支援(プライベート含む悩み相談)**」も、「**内省支援(振り返りの支援)**」も低い。
- ・中でも**ネットワーク支援(社内外の人の紹介)**は最も手薄であった。
- ・職場での支援と、キャリアの時間意識・セルフ・アウェアネスとの関係を見た。上司・同僚の**内省支援**は、キャリアの時間意識、セルフ・アウェアネスにプラスの影響が見られた。**ネットワーク支援**も一部を除いて同様の傾向が見られる。

■派遣元社員のフォロー実態

- ・派遣元企業への満足度は、どの領域もおおむね25%前後の満足度(充足度)。「紹介してくれる仕事の正社員へのなりやすさ」のみ「十分だと思う」計が11.4%と低い。
- ・派遣元企業の担当者とのやり取りは、2-3ヶ月に1回が最多で35.0%。やり取り方法は、メールと電話が7割を超えた。
- ・派遣元担当者のフォローとキャリアの時間意識、セルフ・アウェアネスとの関係を分析すると、**キャリアへの相談、学びへの助言はともにキャリアの時間意識、セルフ・アウェアネスにプラスの影響が見られた**。事務連絡や情報提供だけでは、それらにプラスの影響は確認できない。

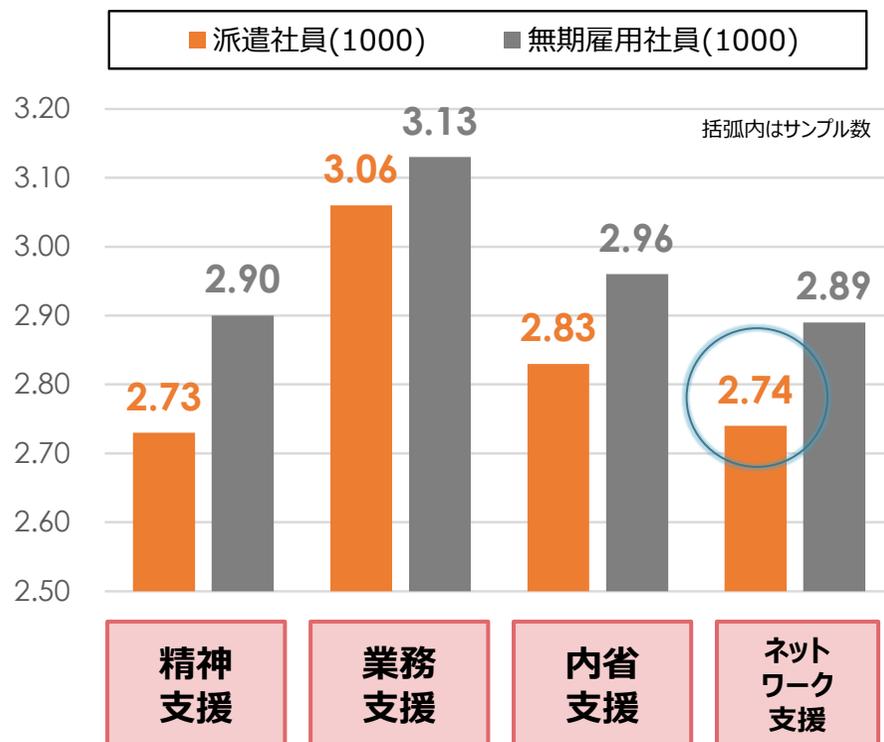
4.

キャリアへの支援の実態

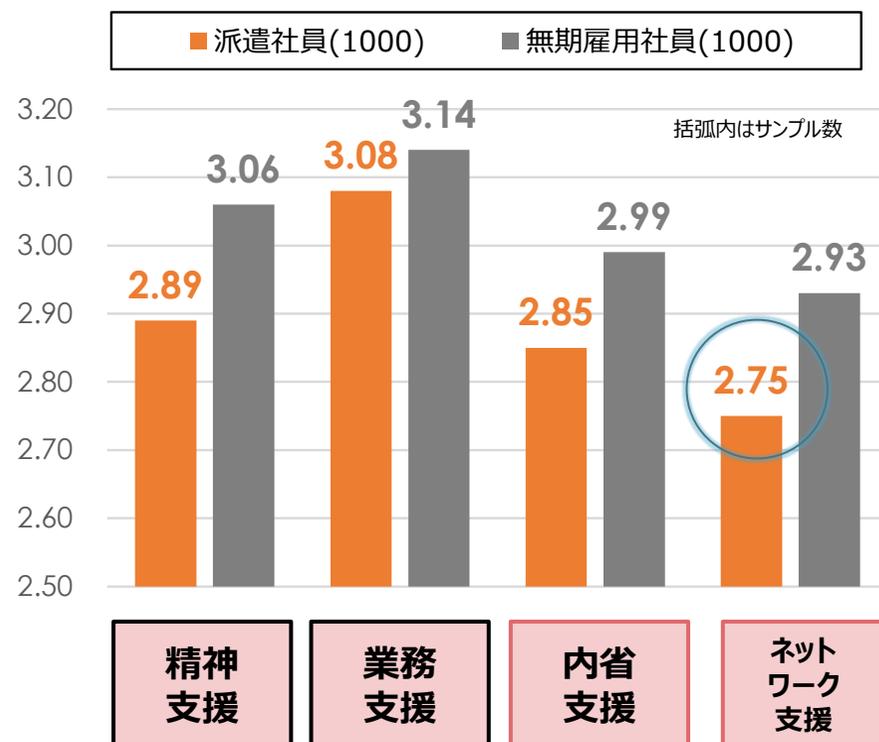
派遣社員の職場支援は、「業務支援」に偏っており、全体的に低い支援しか受けられていない。

その中でもネットワーク支援は最も手薄な状況。

職場での上司の支援 (平均値・pt)



職場での同僚の支援 (平均値・pt)

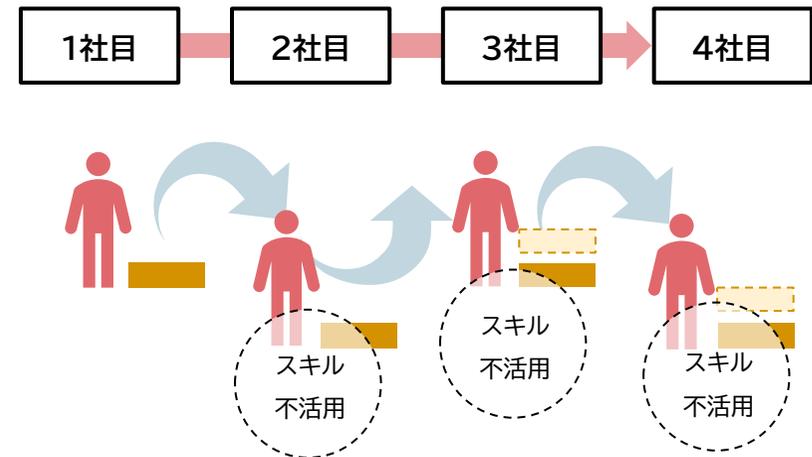
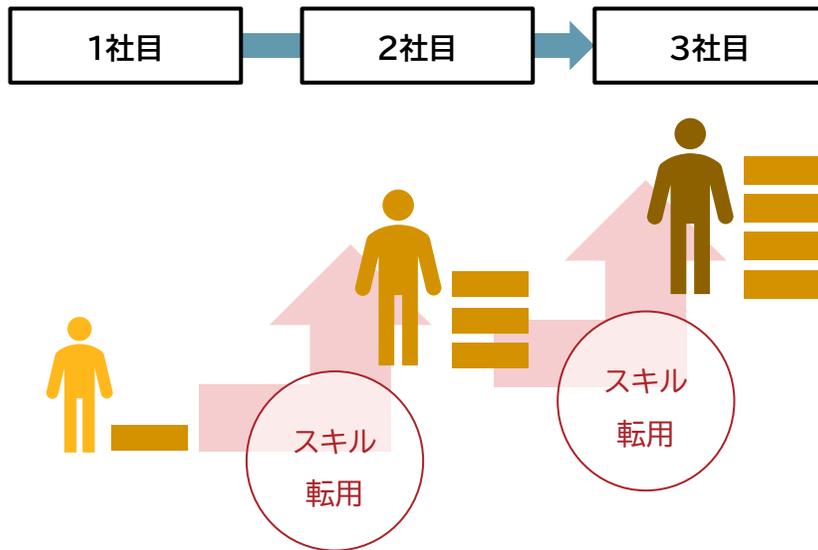


無期雇用社員はキャリアが進むごとにスキルと処遇が蓄積していく「積み石型」だが、派遣社員は転職(職場変更)は多いがスキル転用が少なく、結果としてスキル蓄積の少ない、「飛び石型」のキャリアを歩んでいる。

無期雇用社員の「積み石型」キャリア



派遣社員の「飛び石型」キャリア



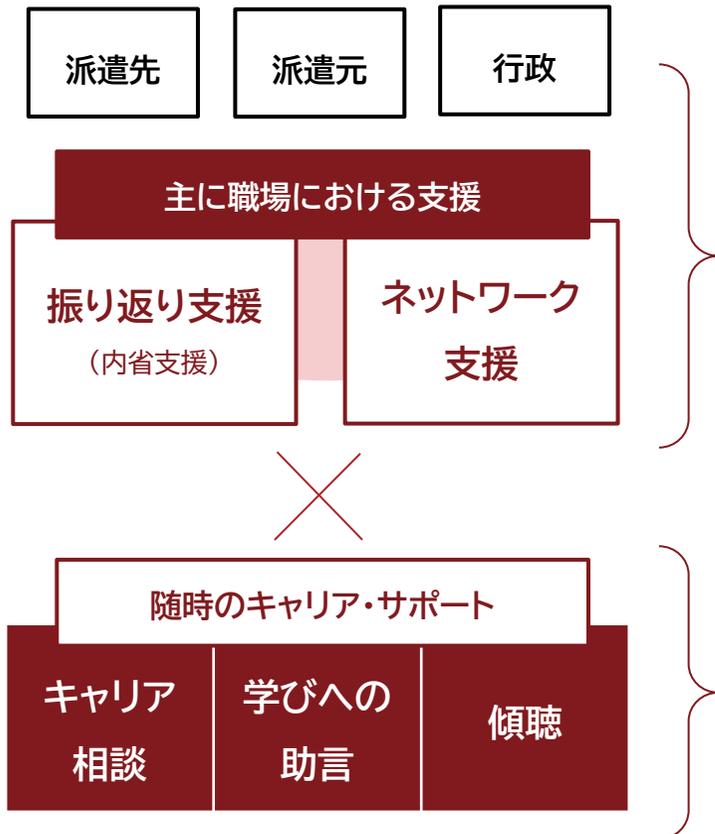
少しずつスキルと処遇が蓄積していく

転職は多いが、スキルの蓄積が少ない

高齢になるほど不安が増す

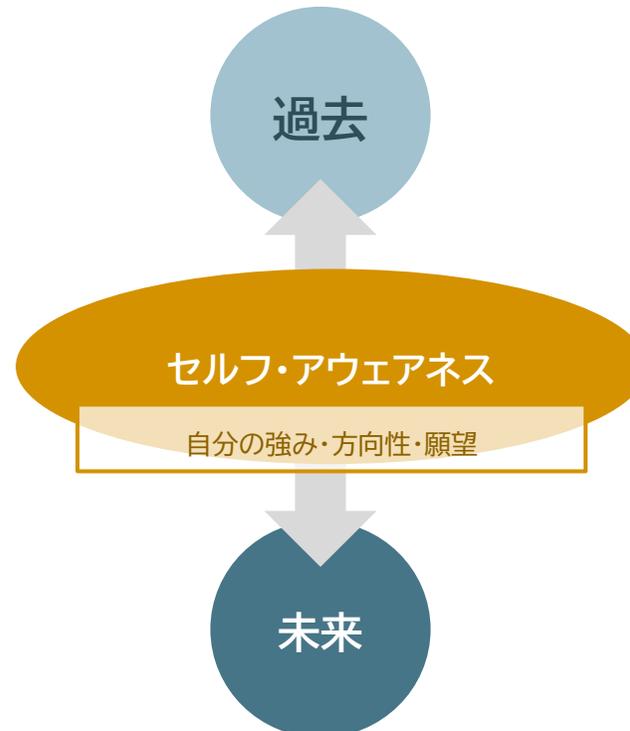
派遣社員のキャリア支援は、単なる情報提供や訓練機会の提供にとどまらず、現在不足している振り返り支援(内省支援)やネットワーク支援、そして随時の直接的キャリア・サポートが必要である。そうした介入を通じて、より長い時間意識でキャリアを把握し、自己認識を高めることで、スキル蓄積やキャリア不安の払拭につなげたい。

現状、不足している支援

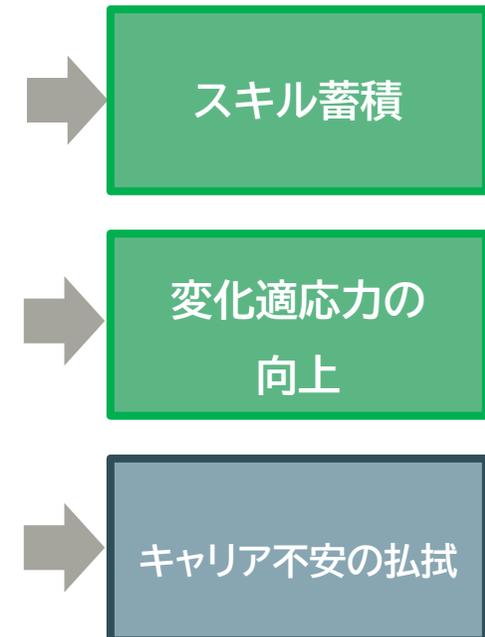


キャリア意識の変容

自己認識 × キャリアの時間意識

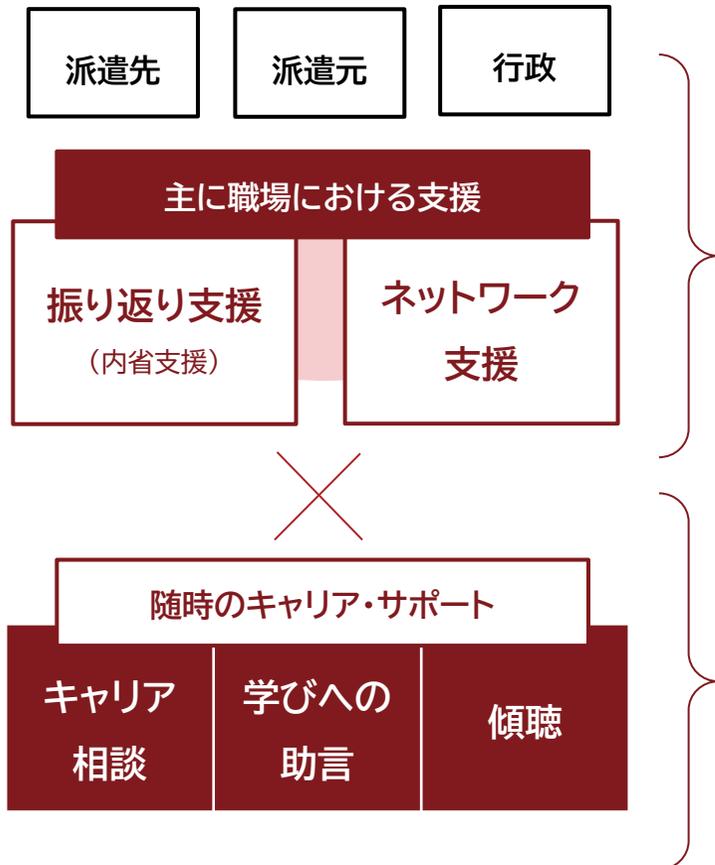


結果



具体的な支援策としては、以下のような施策が考えられる。

現状、不足している支援



具体策

- ・派遣先・派遣元による個別評価フィードバックの徹底と充実
- ・定期的なセルフ・アセスメントツールの運用
- ・キャリア・リフレクションシートを用いた振り返り
- ・同一職場の派遣社員同士のコミュニティ形成支援など
- ・スキルアップが賃金上昇につながるような職務整理と評価

- ・キャリアについての定期的な面談機会の設定
- ・研修訓練への説明とアドバイザー
- ・キャリア希望アンケートによる定期的な意思確認
- ・派遣元担当者への理解を促すトレーニングなど

昨今、人的資本経営の潮流が強まり、従業員のリスクの重要性も広く認識されるようになった。しかし従前より、派遣社員は企業の人材育成の対象外に置かれがちで、リスクの議論からも取り残されている。

今回の調査から、派遣社員は「キャリアの時間意識」が短く、「セルフ・アウェアネス(自己認識)」が低く、キャリア不安が強い状態にあることがわかった。派遣社員の学び意欲は潜在的には低くなく、無期雇用の経験がある者も多いが、そうしたキャリア意識を背景にして、得たスキルが次の職場で活かされない、「飛び石」のような非連続的なキャリアを歩んでしまっている。

学習機会や情報をただ提供をするだけでは、こうしたキャリアの在り方を変化させることは難しい。必要なのは、キャリアの時間意識、自己認識を高めるための振り返りの支援やネットワーク支援であるが、現在はこれら効果的な支援ほど不足している。派遣先・派遣元企業・行政が連携し、キャリアサポートを手厚くしていくことが求められる。

労働力不足の深刻化とともに、外部人材リソースを戦略的に活用することの重要性は増している。リスクや賃上げなどの人への投資が拡大する一方で、派遣社員がコストの調整弁として使われるようなことは避けられるべきだ。派遣社員の蓄積的なスキル向上を実現し、魅力的なキャリアの幅を広げるために本調査が参考になれば幸いである。

調査対象の基本属性

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



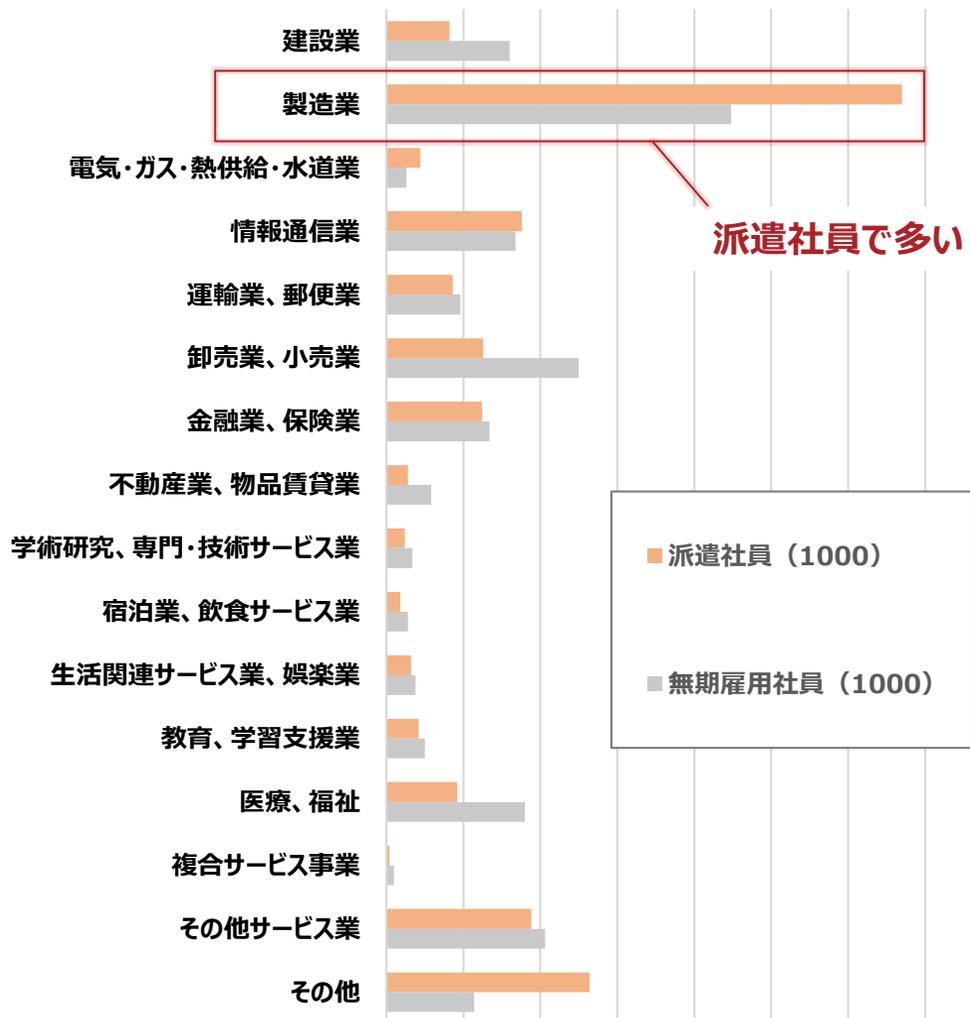
PERSOL

パーソル 総合研究所

業種 (%)

括弧内はサンプル数

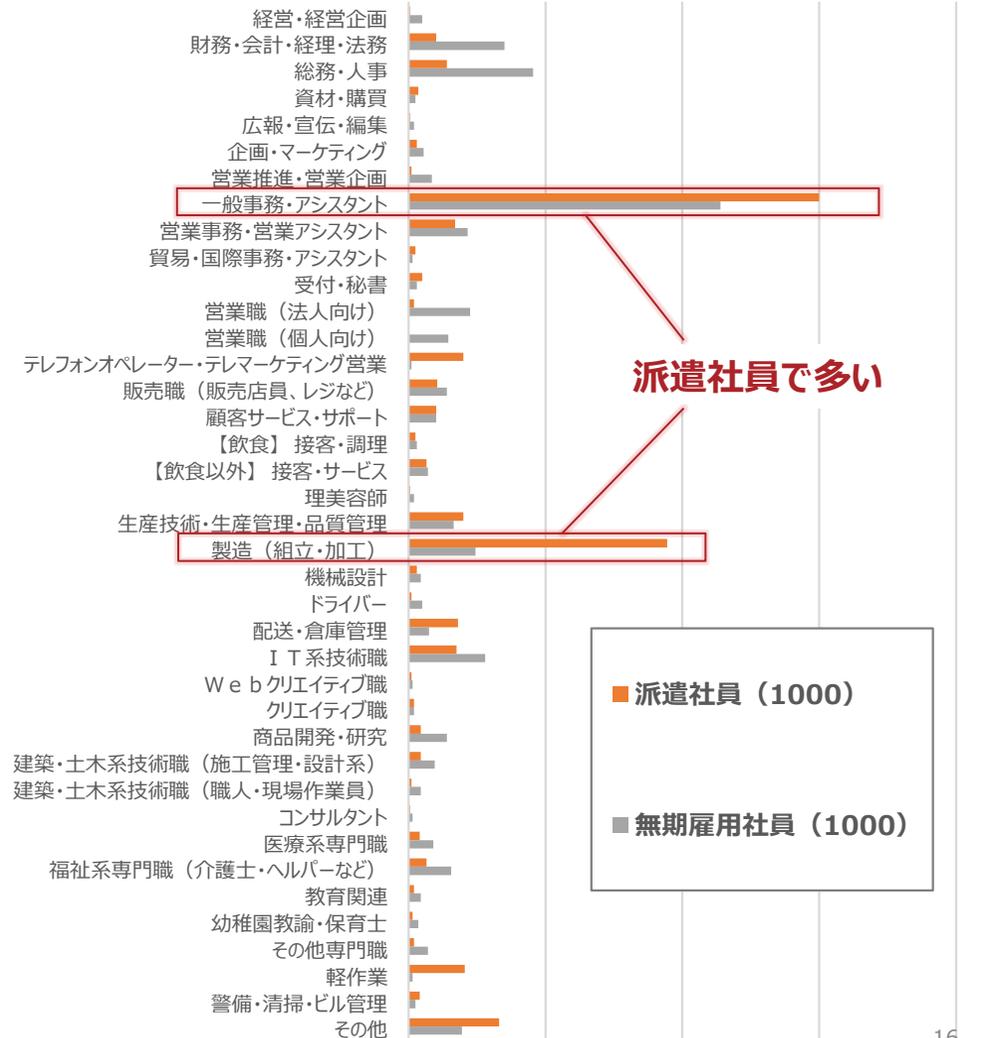
0.0 5.0 10.0 15.0 20.0 25.0 30.0 35.0 40.0



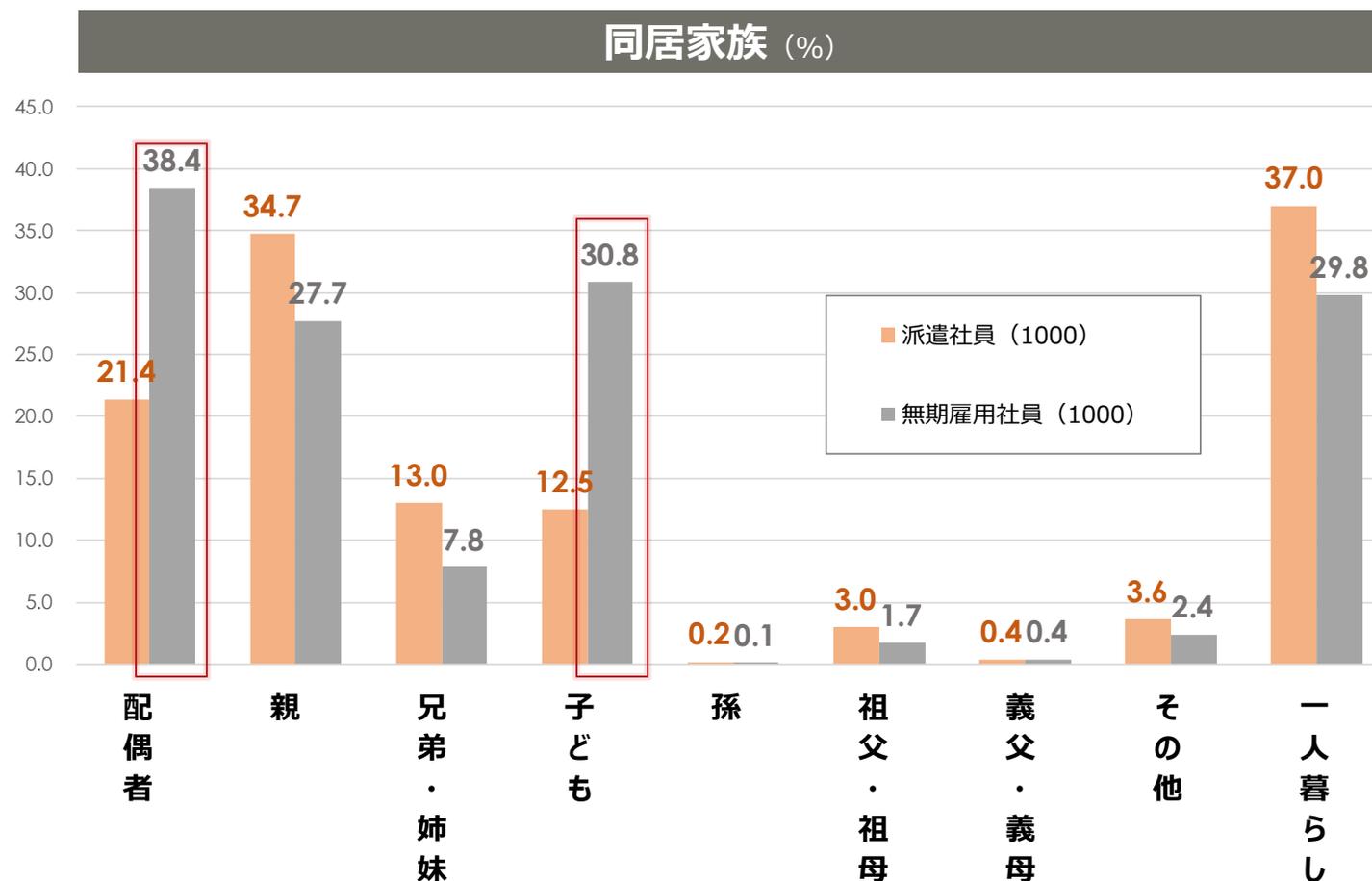
職種 (%)

括弧内はサンプル数

0.0 10.0 20.0 30.0 40.0



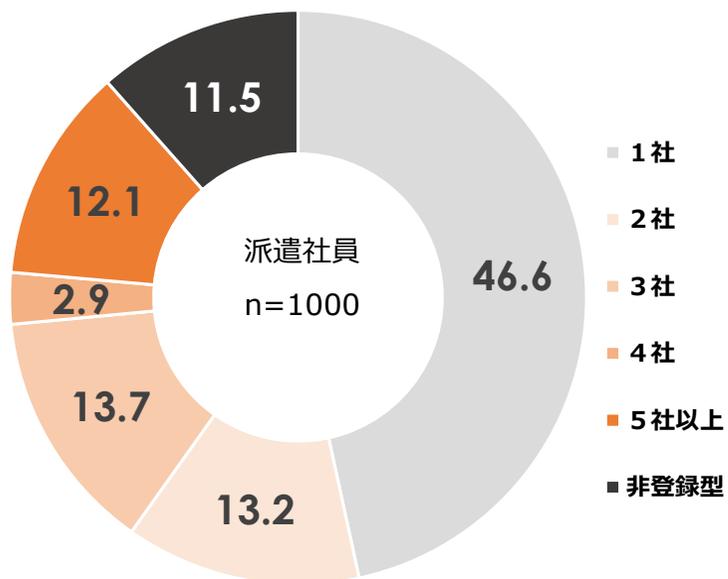
同居家族については、派遣社員は「配偶者」が少なく、「親」と「一人暮らし」が多い傾向。
無期雇用社員は子どもありの家庭が多い。



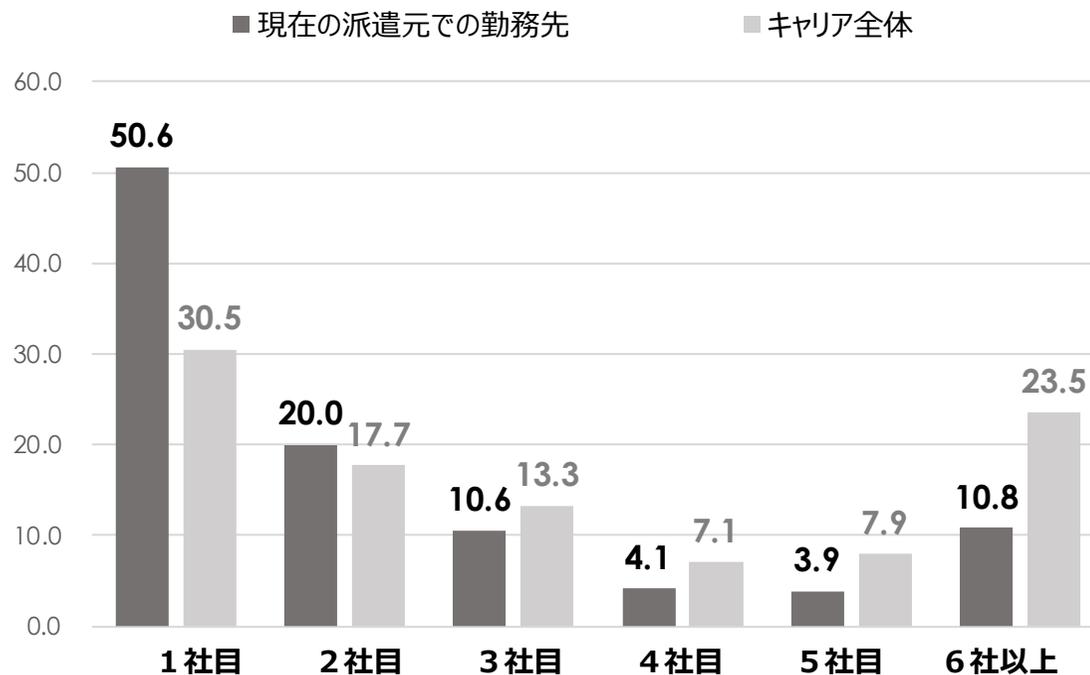
派遣社員が現在登録している派遣会社数は、1社が46.6%。

派遣社員としての経験社数を見ると、キャリア全体で6社以上経験している派遣社員が23.5%となった。

登録している派遣会社数 (%)

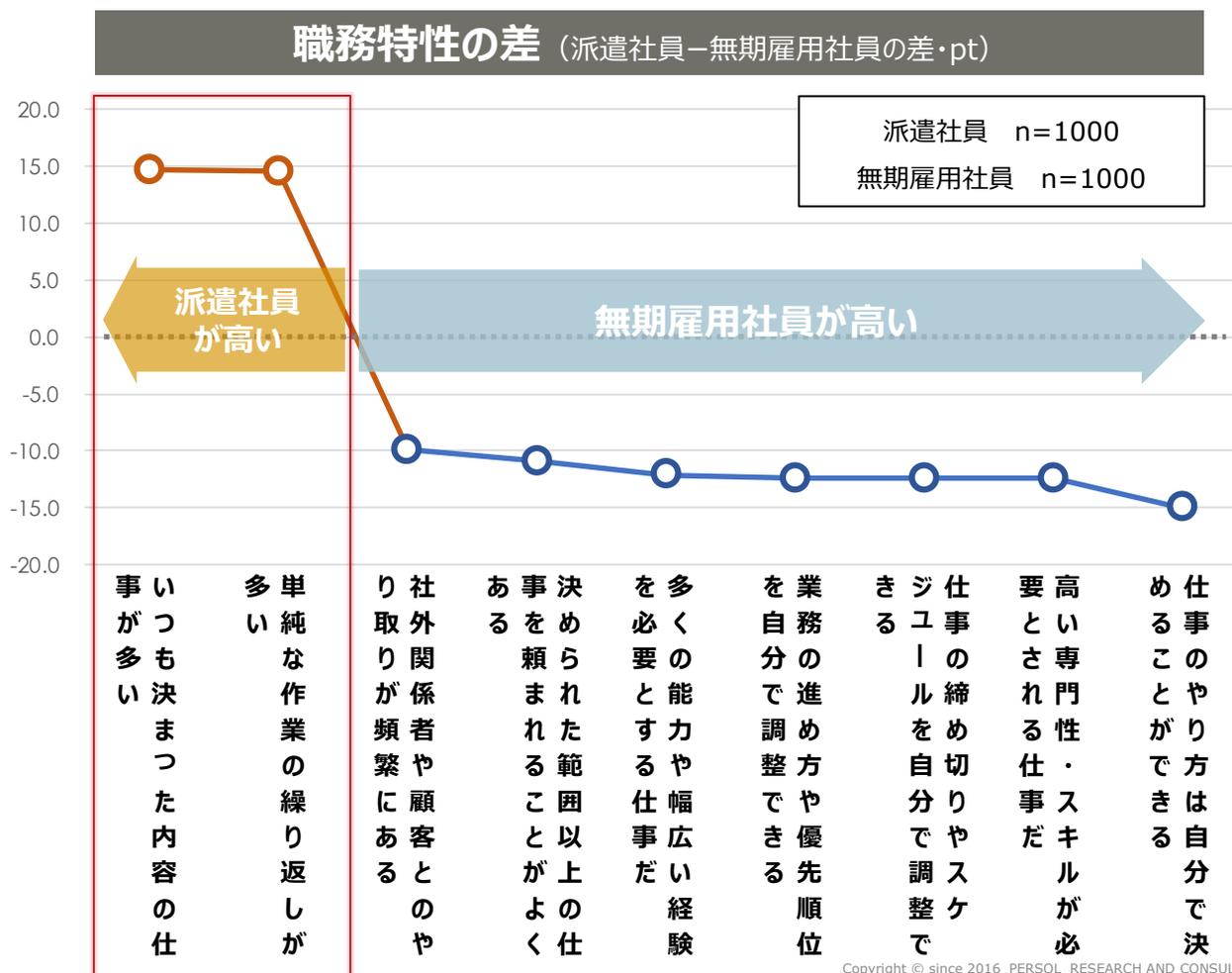


派遣社員としての経験社数 (%)



職務特性について、派遣社員と無期雇用社員を比較した。

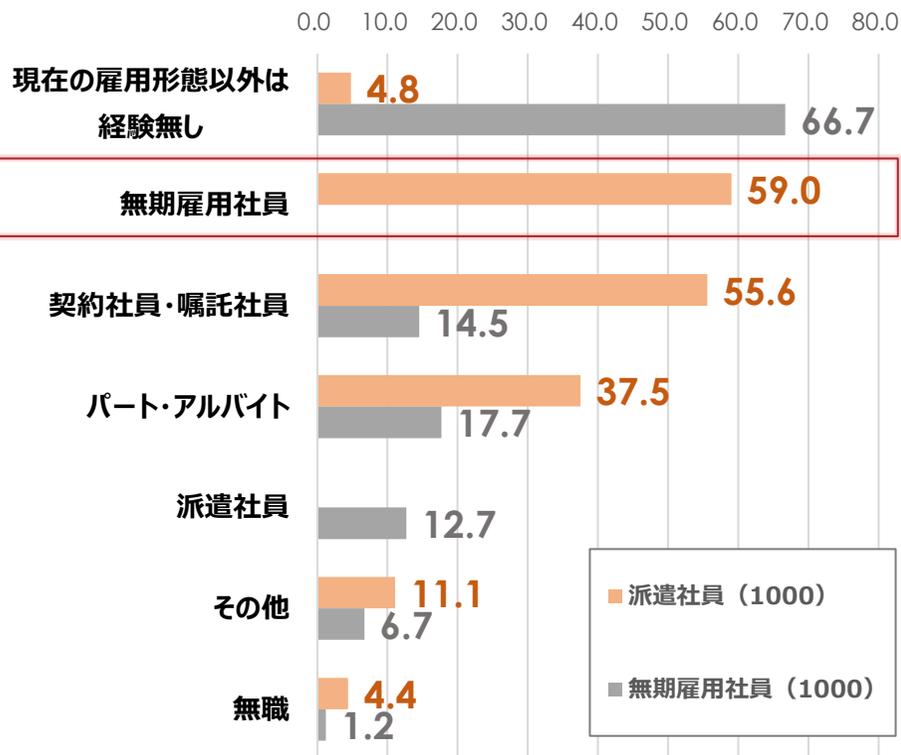
派遣社員が高いのは、「いつも決まった内容の仕事が多い」「単純な作業の繰り返しが多い」。



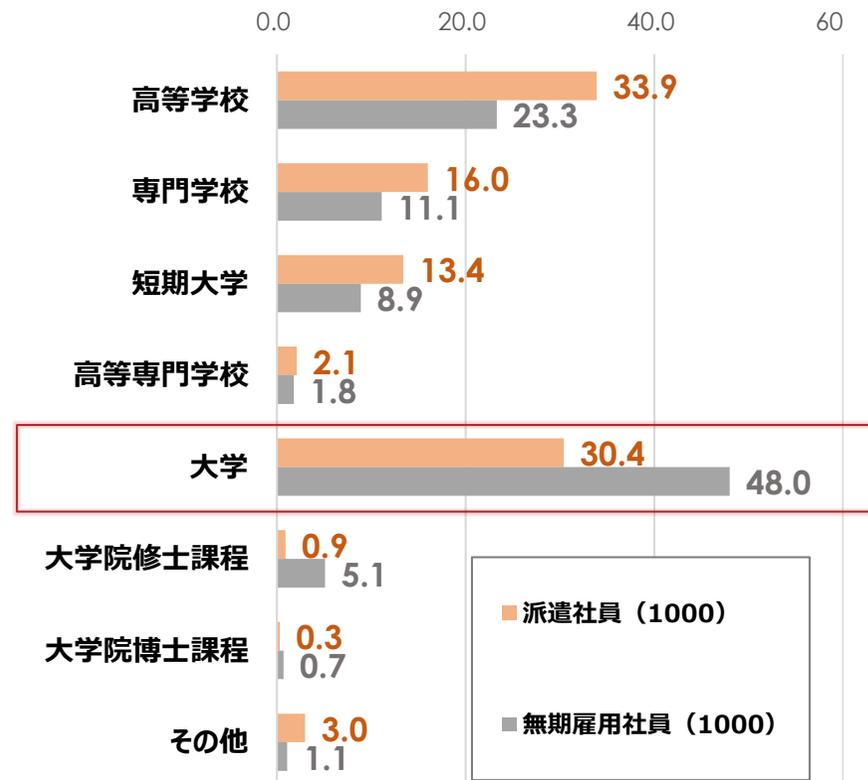
派遣社員の6割が過去には無期雇用社員を経験している。

また、派遣社員の30.4%が大学を卒業している。

過去経験した雇用形態 (%)



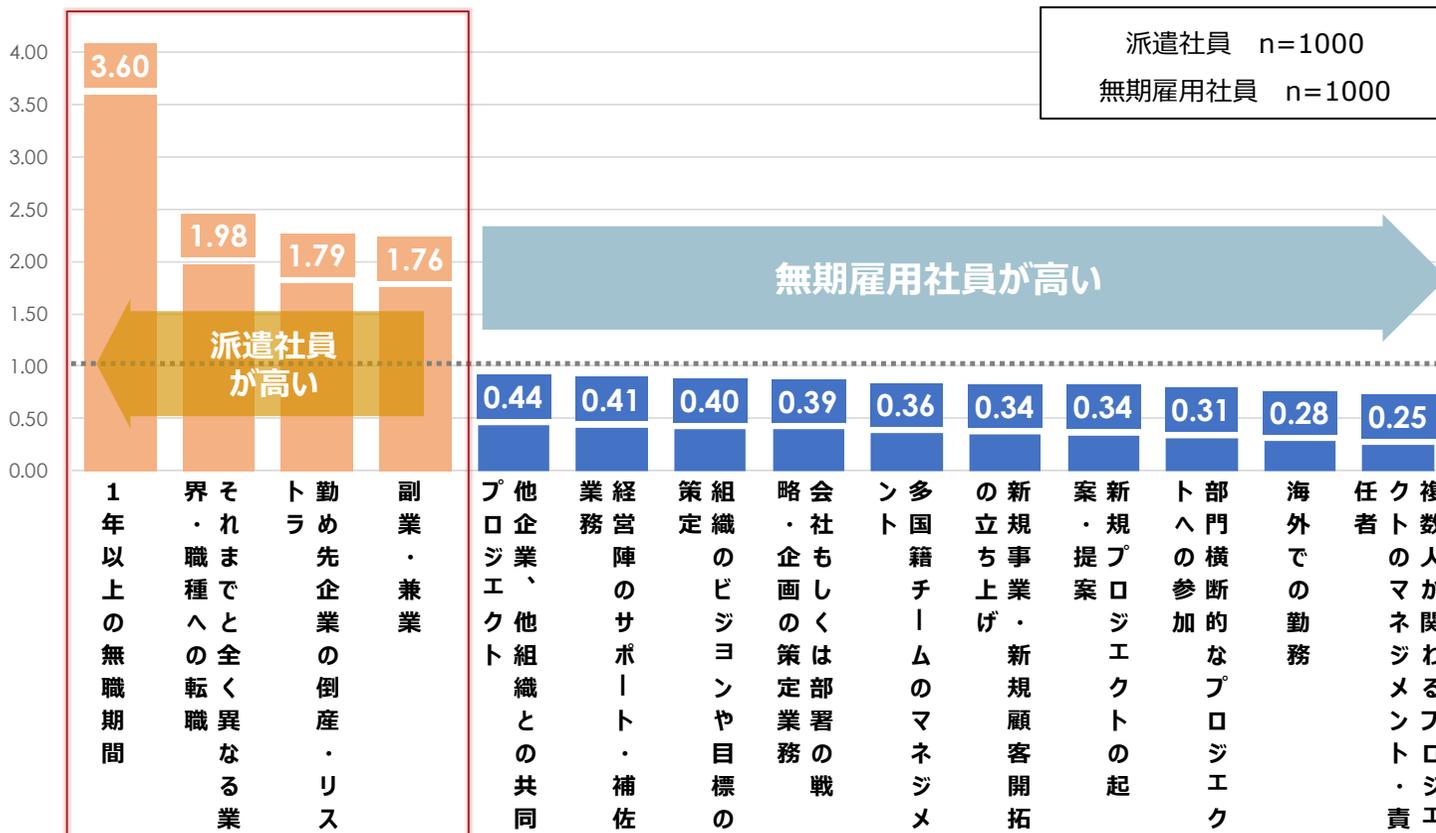
最終学歴 (%)



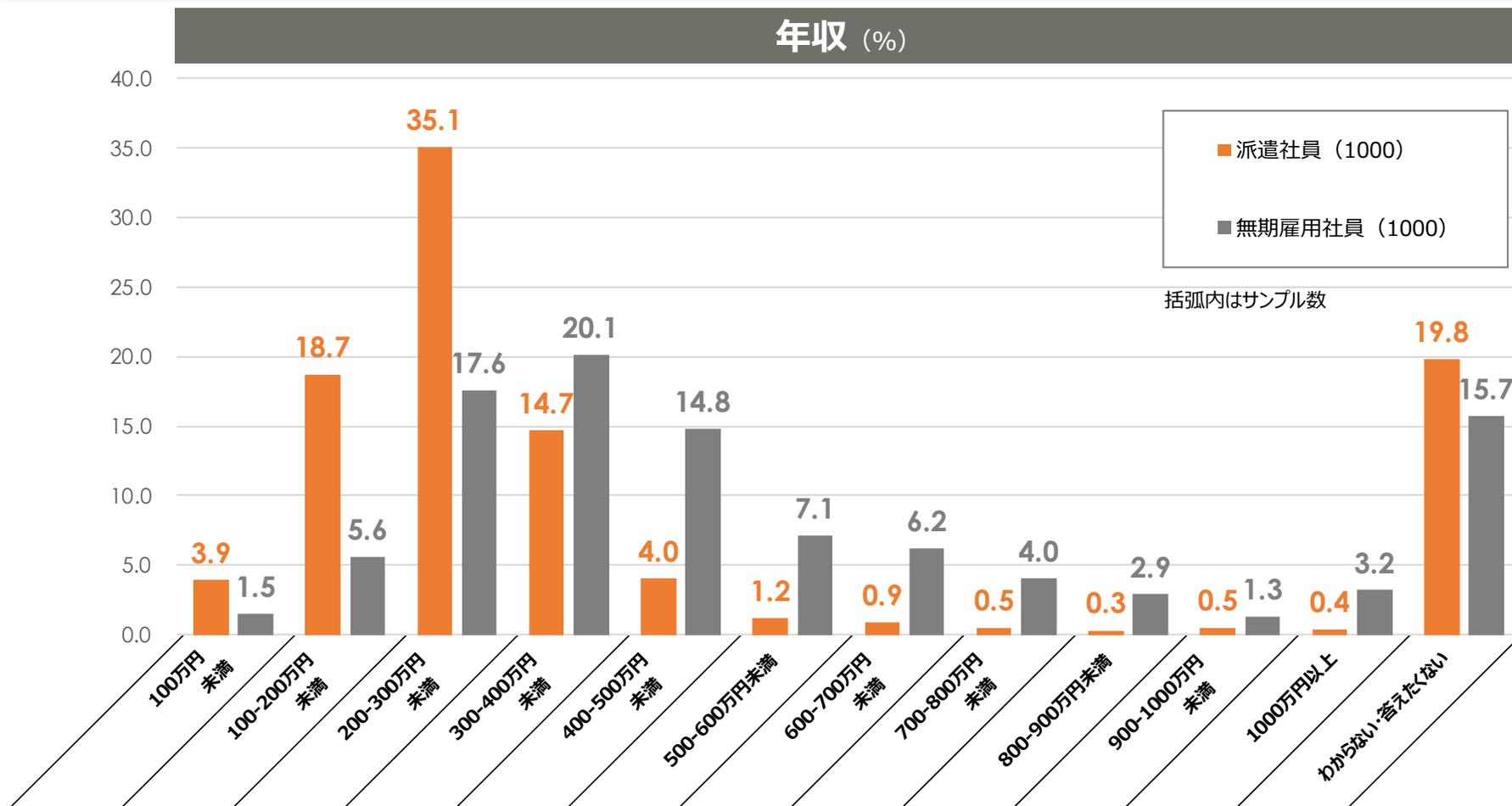
派遣社員が無期雇用社員と比べて多いのは、「1年以上の無職期間」「異業界・異職種への転職」

「企業の倒産・リストラ」「副業・兼業」。部門をまたいで実施するプロジェクトなどは全般的に3分の1程度の経験率。

過去の経験 無期雇用社員の経験率を1としたときの倍率（倍）

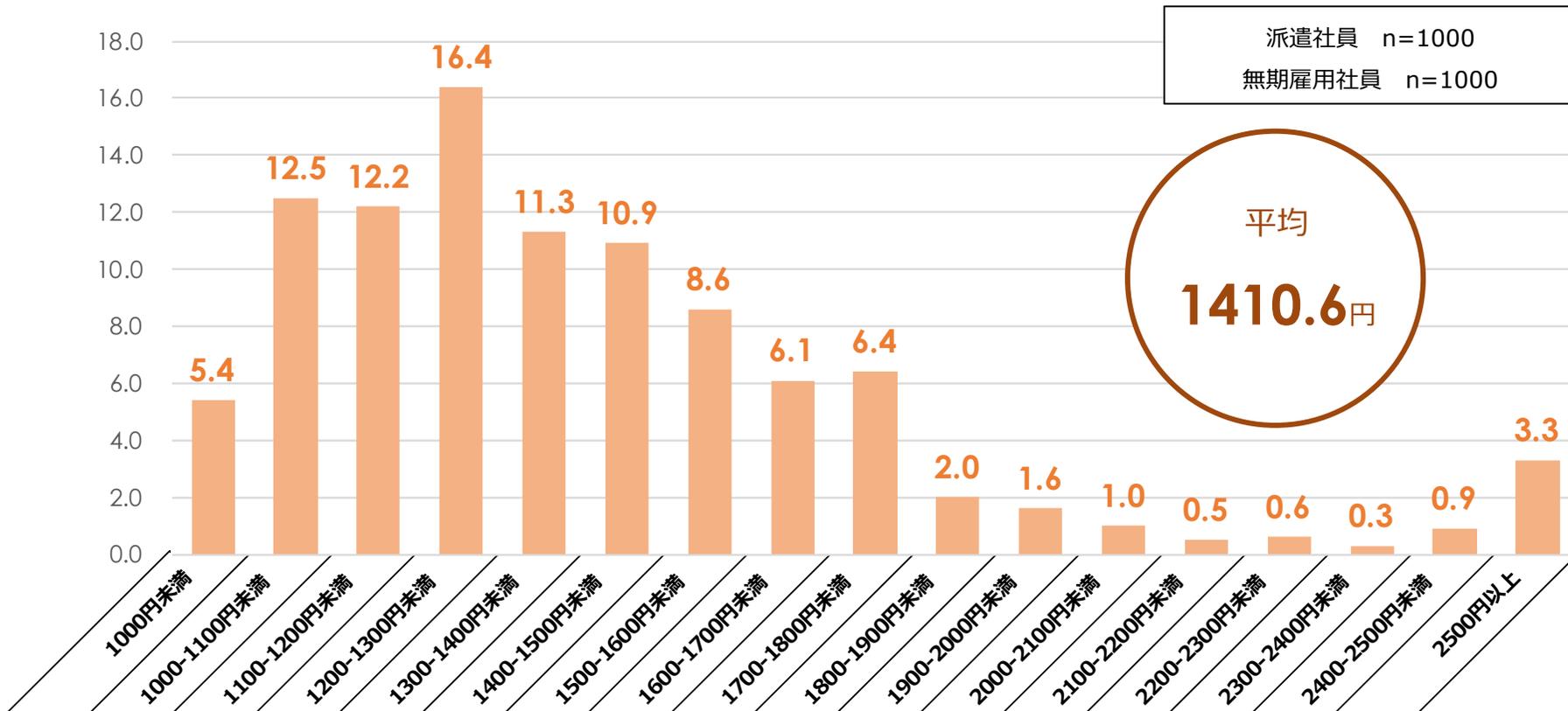


個人年収は、無期雇用社員で300万円以上-400万円未満、派遣社員で200万円以上-300万円未満が最頻値。



派遣社員の時給の最頻値は、1200円以上-1300円未満。平均時給は1410.6円となった。

派遣社員の時給 (%)



派遣社員のキャリア意識とキャリア相談

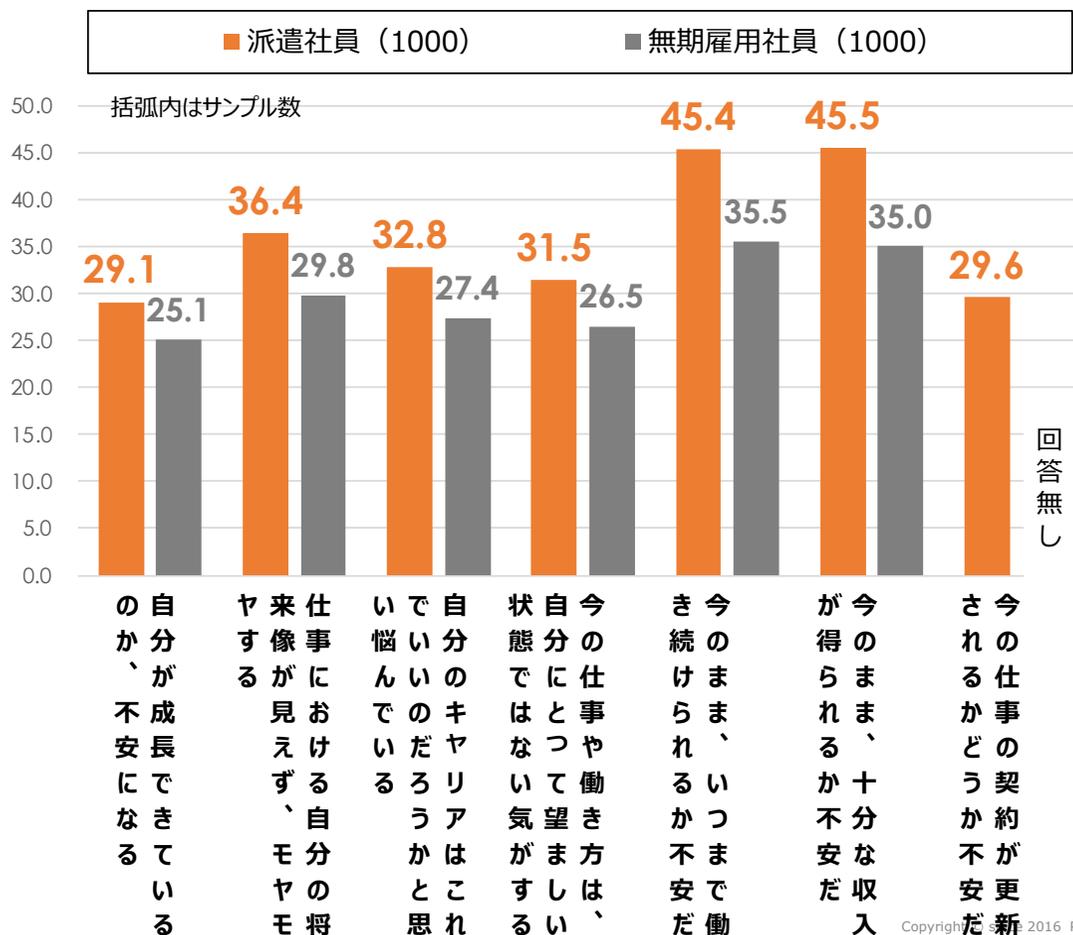
パーソル総合研究所

シンクタンク本部



派遣社員は、無期雇用社員と比べ、キャリア不安が全般的に高い。

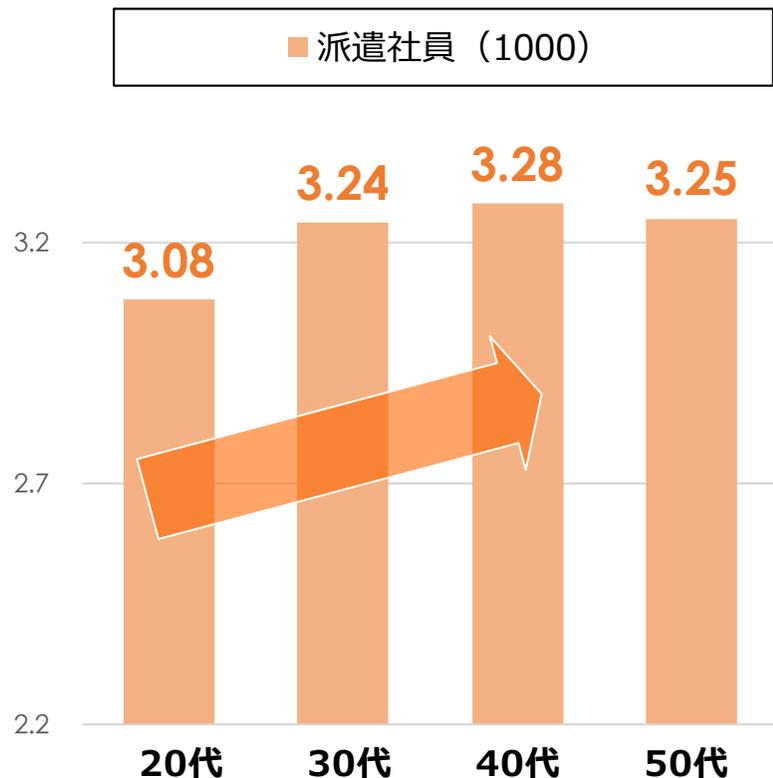
キャリア意識 (%)



派遣社員のキャリア不安、そして契約更新への不安感は、年齢を重ねるごとに全体的に微増傾向が見られる。

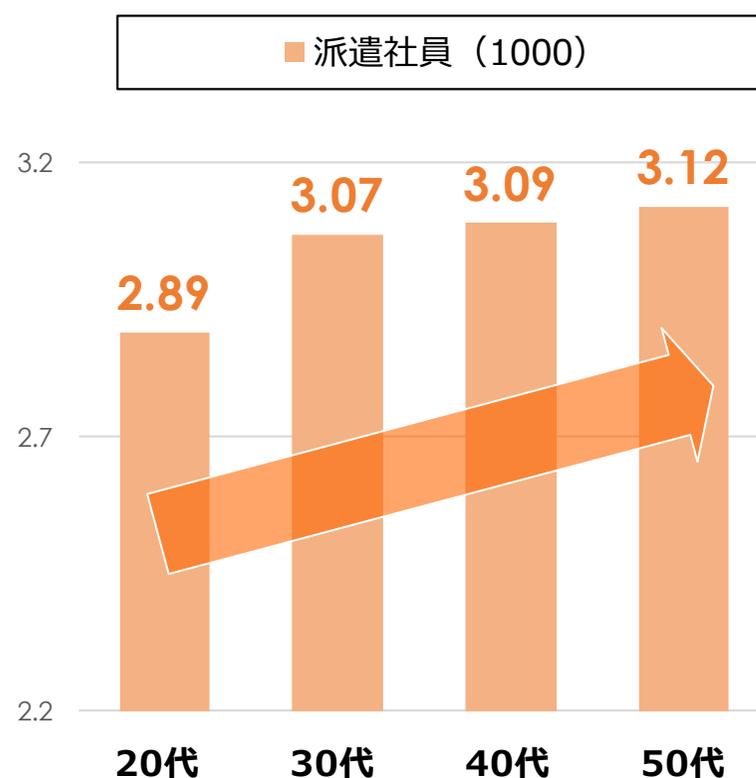
キャリア不安 (平均値・pt)

括弧内はサンプル数



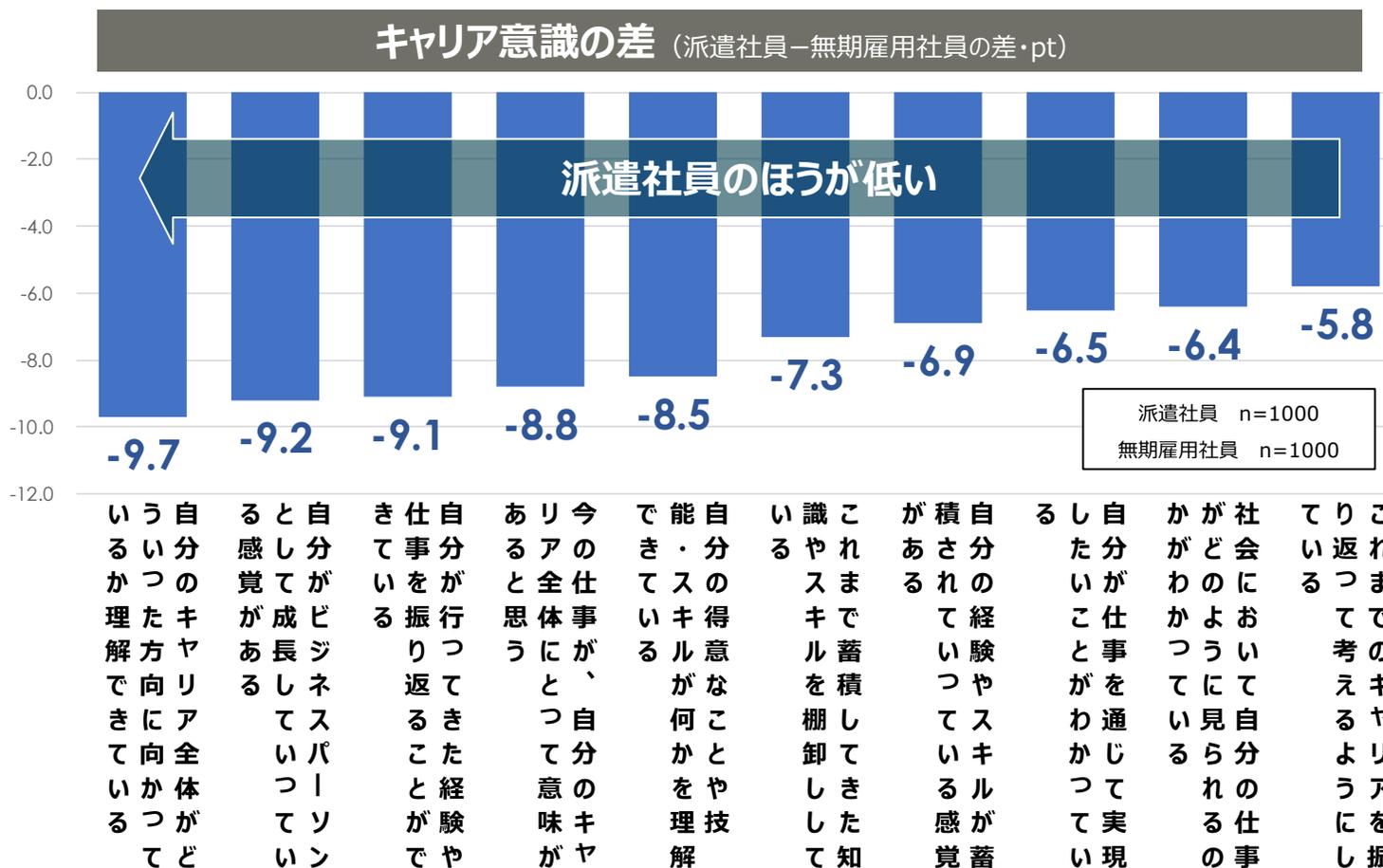
契約更新への不安感 (平均値・pt)

括弧内はサンプル数



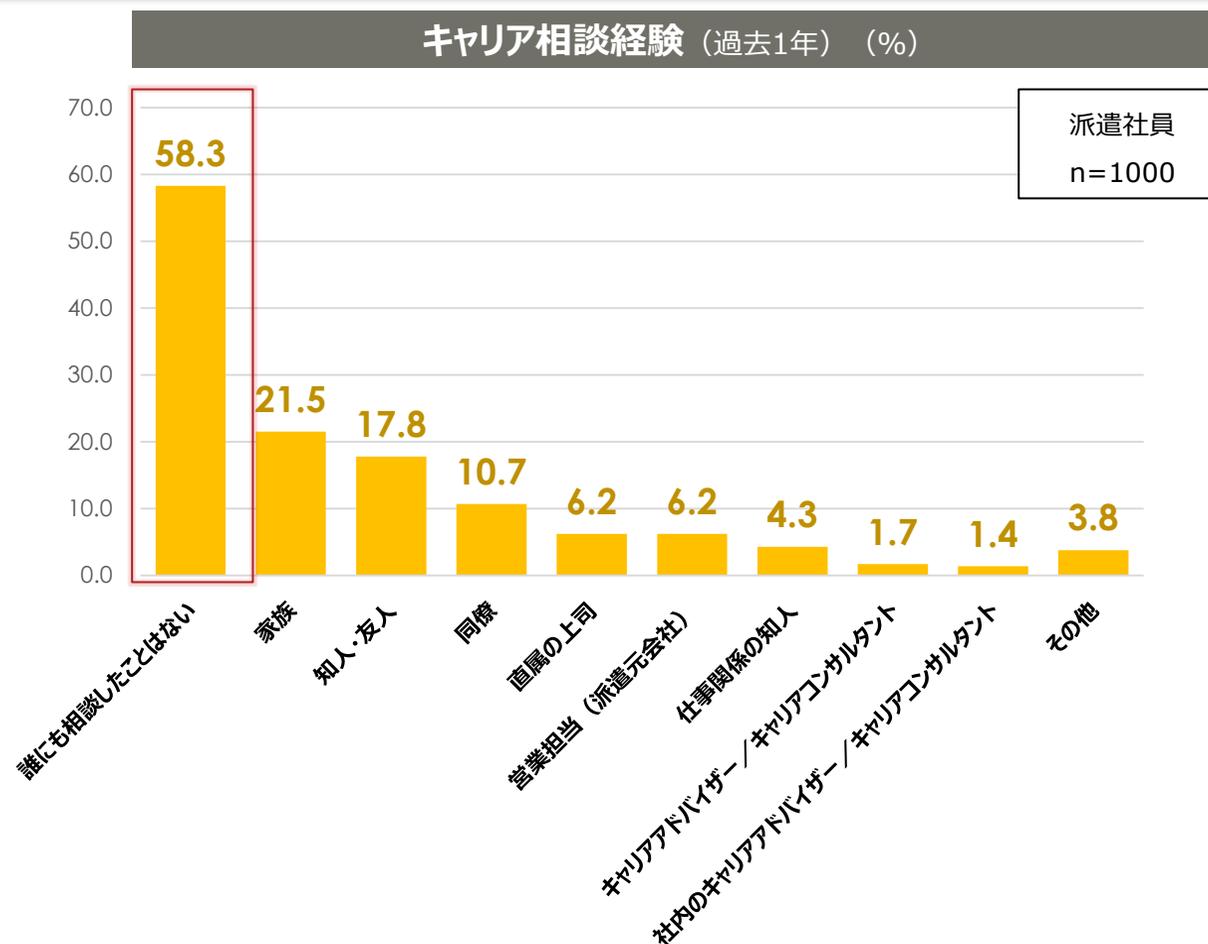
キャリア意識を見ると、派遣社員は無期雇用社員よりも自身のキャリアの方向性が理解できていない。

また、成長実感も少ない傾向。



キャリア相談の実態を見た。派遣社員の58.3%が過去1年で誰にも相談したことはない。

直属の上司、派遣元の営業担当への相談も、ともに6.2%にとどまる。



派遣社員の学びの実態

パーソル総合研究所

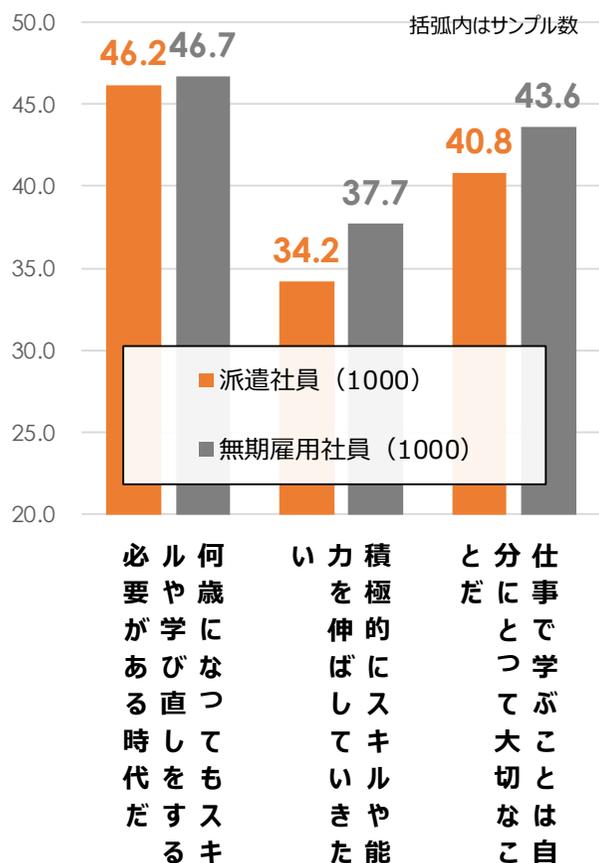
シンクタンク本部



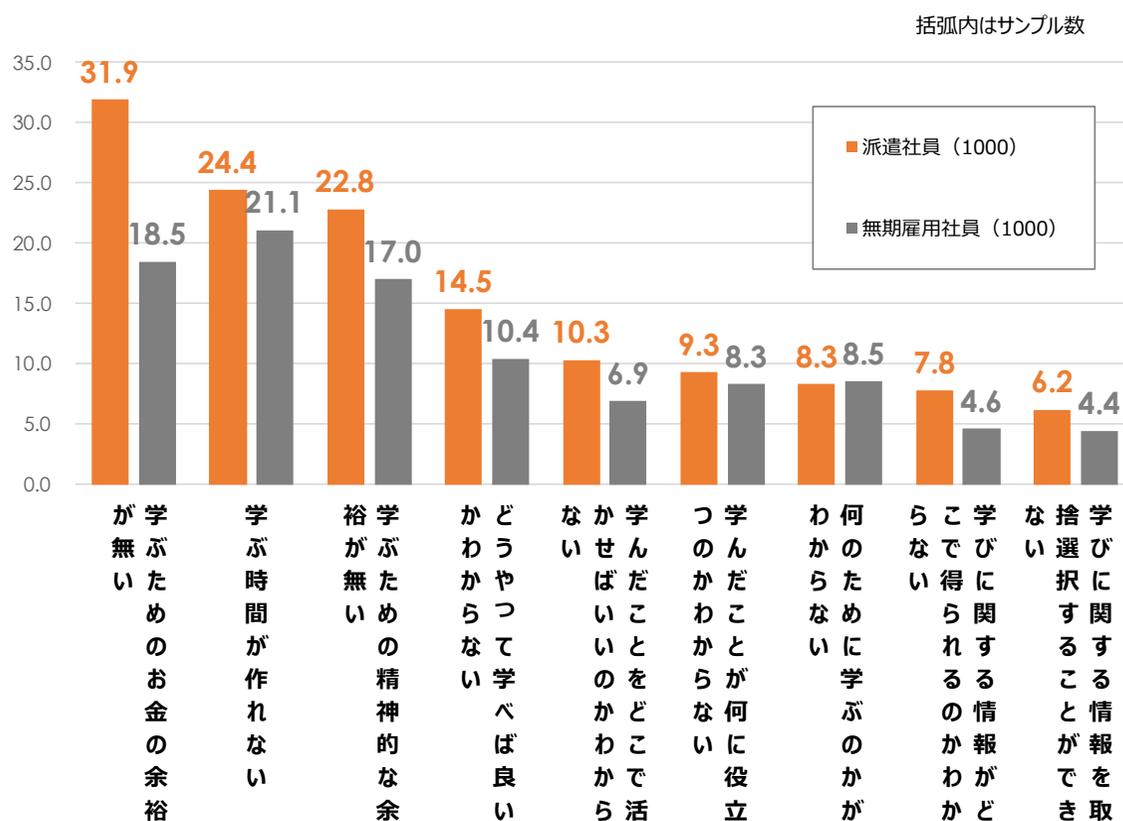
学びへの全般的な意欲については、派遣社員も無期雇用社員も大きな差は見られない。

学びへの課題については、「学ぶためのお金の余裕が無い」が高い。

学び意欲 (%)



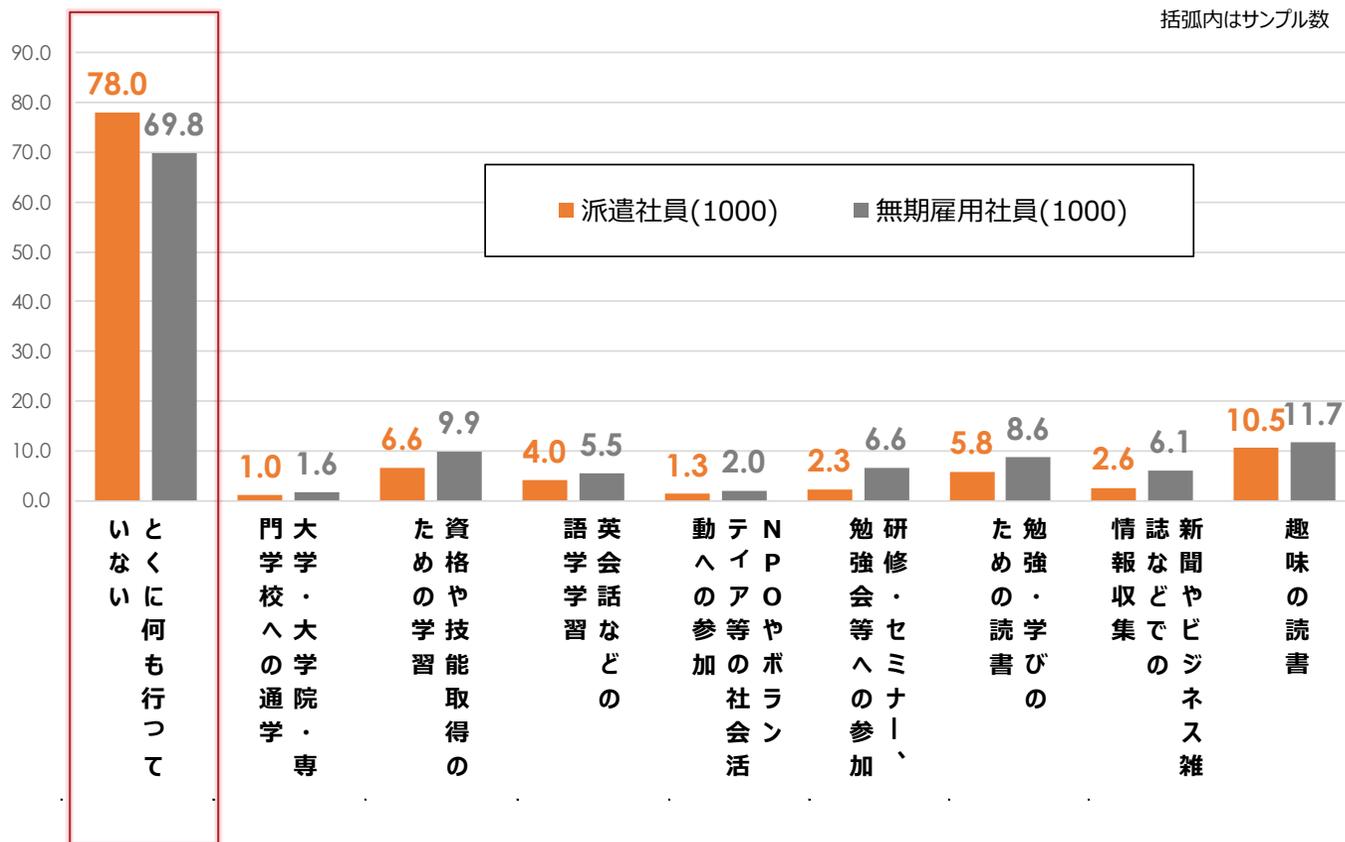
学びへの課題 (%)



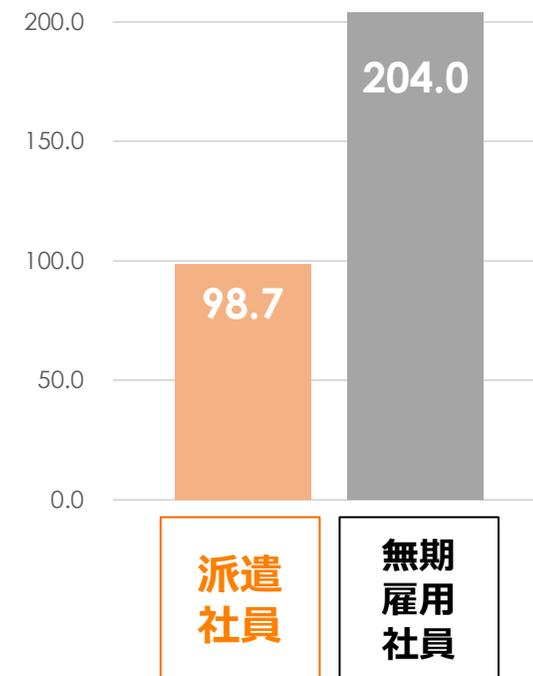
学習行動については、派遣社員の78.0%が「とくに何も行ってない」。

全般的に無期雇用社員よりも低い実施率。学習時間も無期雇用社員のほうが約2倍多い。

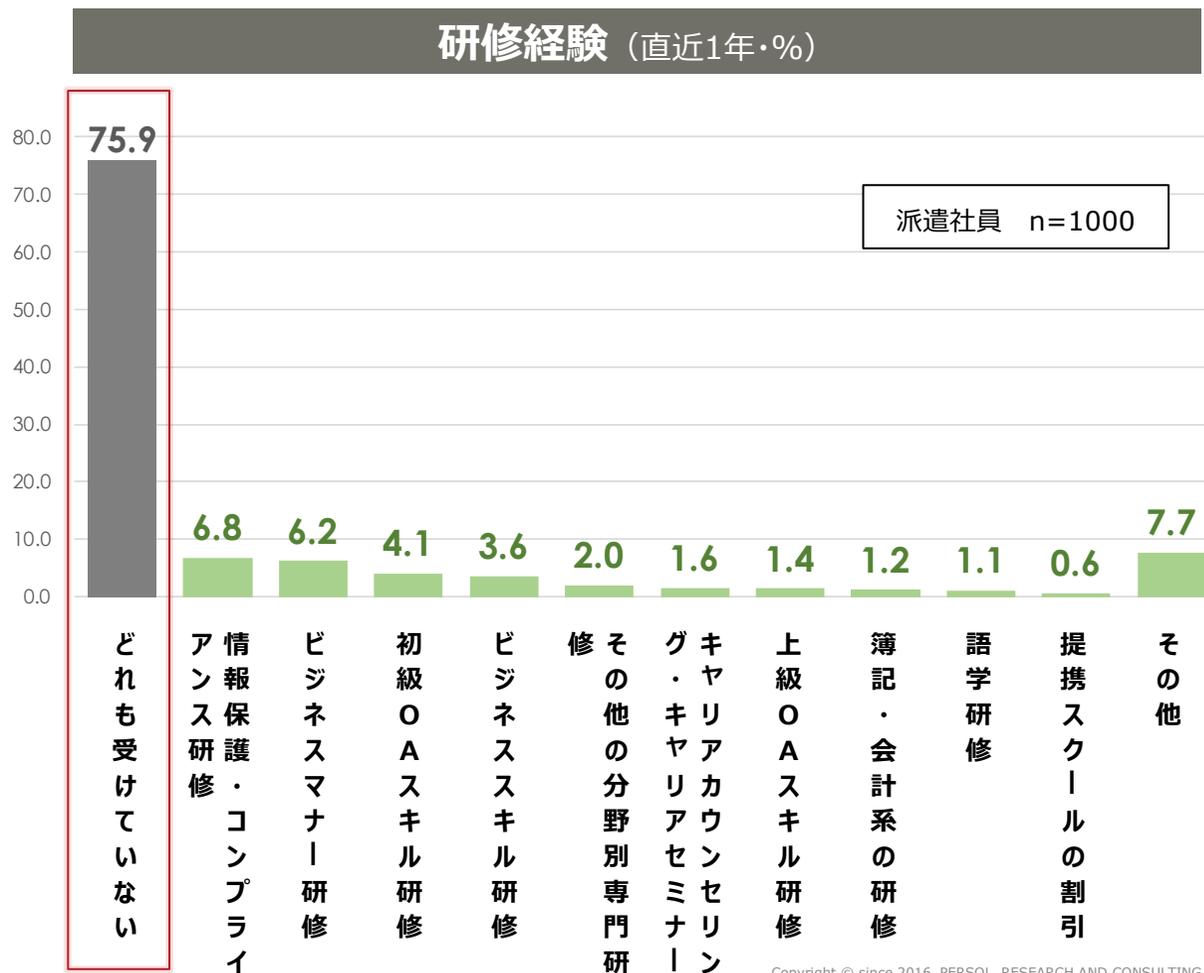
学習行動の実態 (%)



毎月の学習時間 (分/月)



派遣社員は、企業による研修経験についても、75.9%が直近1年間で「受けていない」。
最も高い「情報保護・コンプライアンス研修」でも6.8%にとどまる。



派遣社員のスキル実態と転職後のスキル転用

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



PERSOL

パーソル 総合研究所

スキルを以下のように定義した上で、自己申告形式で測定した。

業務上のスキル

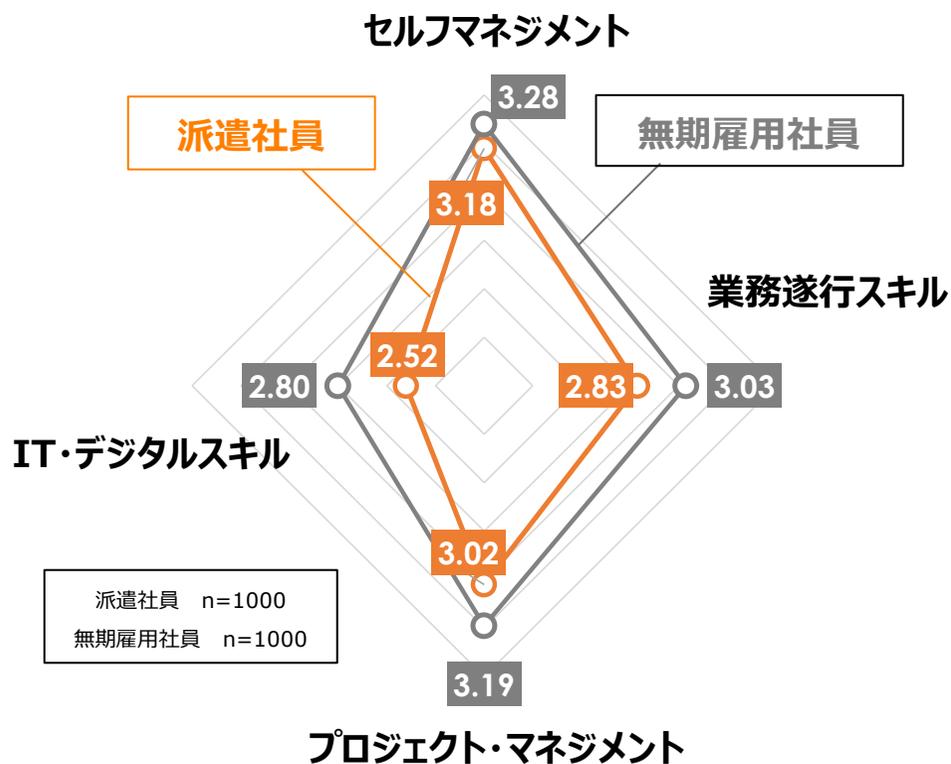
セルフ マネジメント	心と体のケアを行い、心身ともに健康な状態を維持できる
	遅刻や急な欠勤を防ぐことができる
業務遂行	困難やストレスに対して柔軟に適応、回復することができる
	様々な手段を用いて、必要な情報を集めることができる
	仕事をこなすだけでなく、新たな発想や工夫を持ち込むことができる
	読みやすい文章や読み手を惹きつける文章を書くことができる
プロジェクト マネジメント	見やすいデザインや見る人を惹きつけるデザインを描くことができる
	作業を正確に、かつスピード速く行うことができる
	複数の業務を同時並行で行うことができる
	計画通りに行われるよう、業務の進捗を管理することができる
IT・デジタル スキル	リスクを先回りして対処することができる
	状況を的確に把握することができる
	状況の変化に応じて、柔軟に対応することができる
	状況に応じて、関係者と計画やリソースを調整することができる
IT・デジタル スキル	エクセルやパワーポイントなどのソフトの基本的な操作ができる
	エクセルやパワーポイントなどのソフトの応用的な操作ができる
	統計的な手法を用いてデータ解析ができる
IT・デジタル スキル	プログラミングができる

ソーシャル・スキル

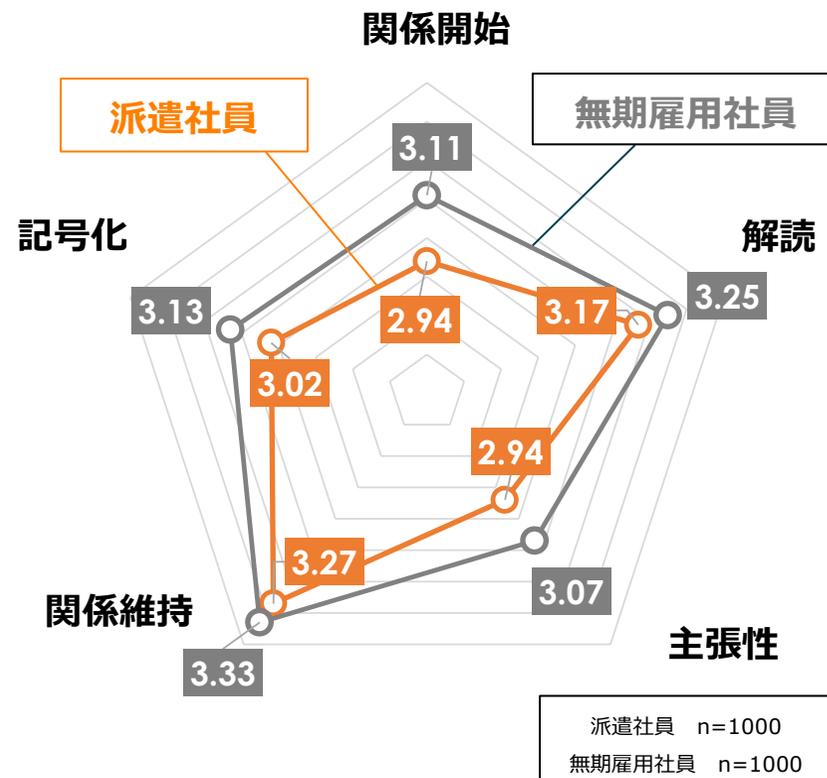
関係開始	会議を始めるときは、まず気軽な話題から入るようにしている
	知らない人とでも、すぐに会話を始められる
	職場内の誰にでも気軽にあいさつするほうだ
解釈	初対面の人に、自己紹介が上手にできる
	表情やしぐさで相手の思っていることがわかるほうだ
	相手の社内での立ち位置について考えを巡らせるほうだ
主張性	交渉しているとき、相手の表情の変化を感じとれるほうだ
	自分の言葉が相手にどのように受け取られたか察しがつく
	自分が不愉快な思いをさせられたときには、はっきりと伝える
関係維持	どんなに頼まれても、理不尽なことははっきりと断る
	相手の話が間違いだと思ったときには、自分の考えを述べるようにしている
	どちらかといえば、自分の意見を気軽に発言するほうだ
記号化	常に相手の立場を考えて行動するほうだ
	その場にあった行動がとれる
	相手の話をまじめな態度で聞くことができる
記号化	まわりの人たちとのあいだでトラブルが起きても、それを上手に処理できる
	自分は表情が豊かなほうだと思う
	身振り手振りをまじえて話すのが得意なほうだ
記号化	相手に良い感じを持ったら、それを率直に表現できる
	感情を素直にあらわせる

スキル実態を見た。仕事上のスキル、ソーシャル・スキルともに派遣社員よりも無期雇用社員のほうが高い。
仕事上のスキルにおける「セルフマネジメント」、ソーシャルスキルにおける「関係維持」は大きな差は見られない。

仕事上のスキル (平均値・pt)

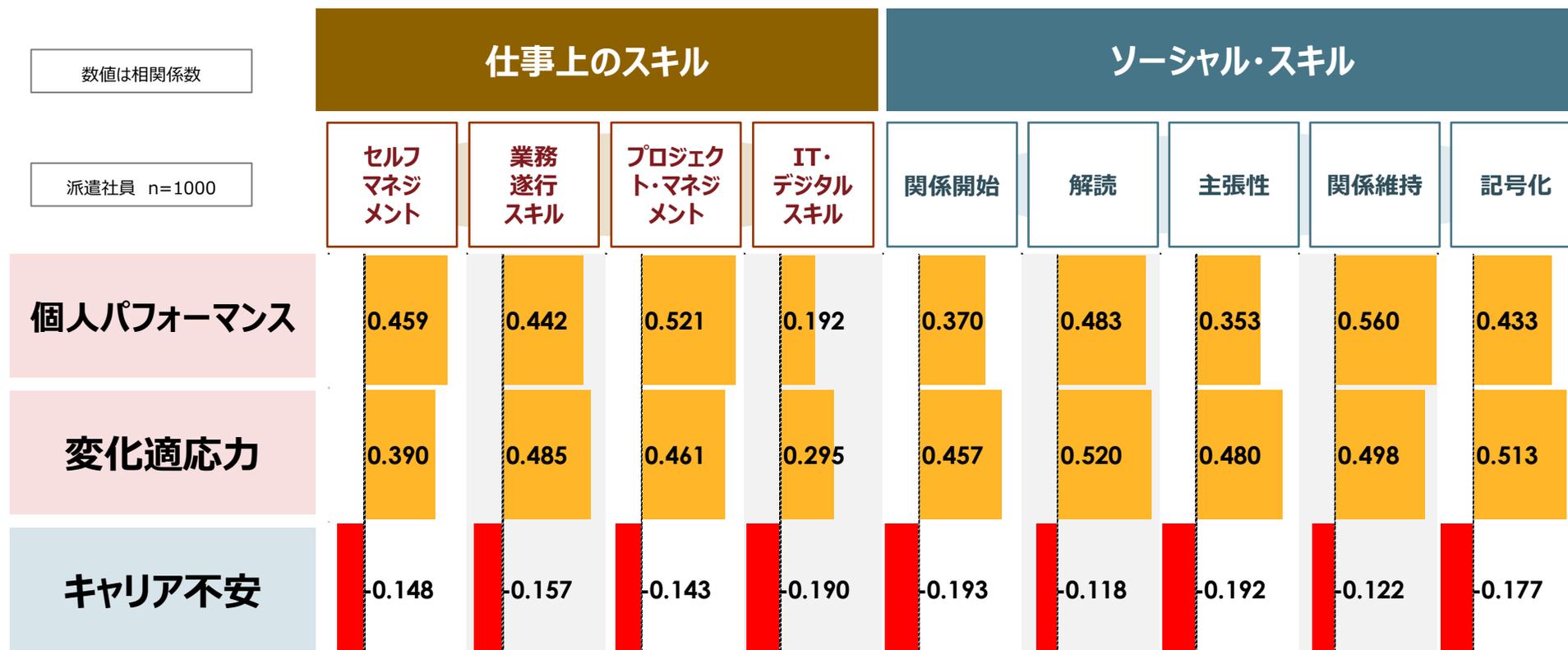


ソーシャル・スキル (平均値・pt)



仕事上のスキル／ソーシャル・スキルと、個人パフォーマンス／変化適応力／キャリア不安との相関を見た。

全体的に正の相関が見られる一方で、キャリア不安には負の弱い相関が見られた。



※職種別には、製造・販売・軽作業系職種はオフィスワーカーよりも、ソーシャル・スキルのパフォーマンスとの相関が全般的に高い。

※ オフィスワーカーは、変化適応力とセルフマネジメントの相関が製造・販売・軽作業系職種よりもやや高い。

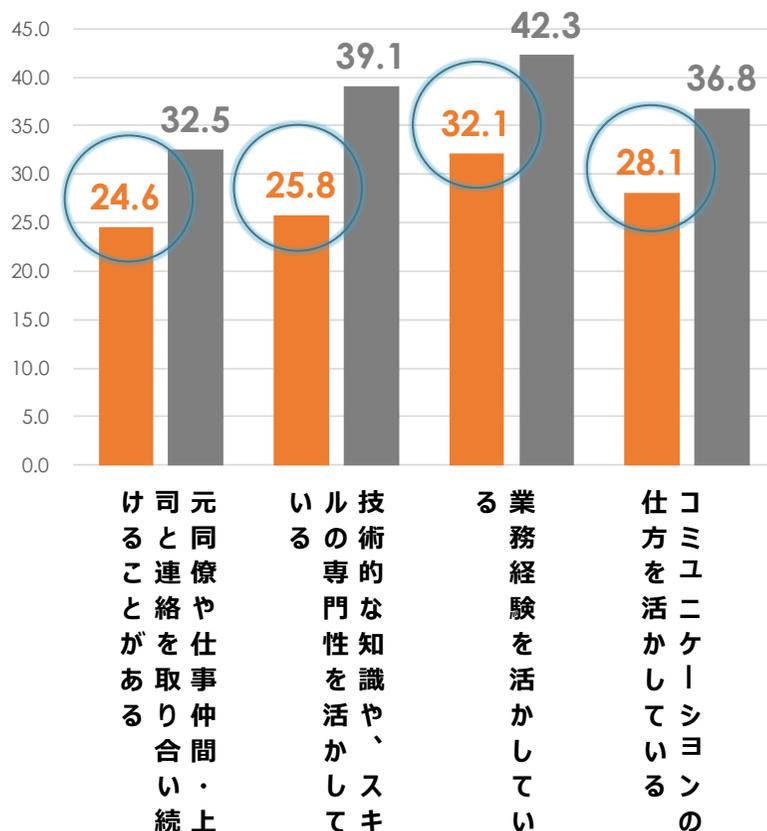
派遣社員は無期雇用社員に比べ、業務上で得た経験やスキルを次の職場で活かせておらず、
転職や職場変更後にスキルが全般的にリセットされてしまっている。

括弧内はサンプル数

※転職経験者

前勤務先から活かしている経験

■ 派遣社員 (921) ■ 無期雇用社員 (563)



活かしている具体的経験 (派遣社員-無期雇用社員との差・pt)



派遣社員のほうが低い

仕事の情報収集の方法
顧客や社外関係者とのコミュニケーション
キャリアについての考え
仕事の優先順位のつけ方
領域の技術・経験
デジタルツールやその他機器の活用
仕事全般への向き合い方

派遣社員のリスクリングを促進する要因

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



変化適応力、そしてはたらく幸せ・不幸せ実感を以下の項目で測定した。

いかに変化に
適応できるか

変化適応力

- 機会さえあれば今の会社以外でも活躍できると思う
- 機会さえあれば今の組織以外でも活躍できると思う
- 事業やビジネスの変化にうまく対応することができると思う
- 環境や技術の変化にうまく対応することができると思う

幸せに
働けているか

はたらく幸せ実感

- 私は、はたらくことを通じて、幸せを感じている
- 私は、はたらいていて、幸せを感じる事が多い
- 私は、はたらくことを通じて、まわりよりも幸せを感じていると思う
- 私は、世間一般と比較して、幸せに働いていると思う
- 私は、幸せな気持ちで働いていることが多い

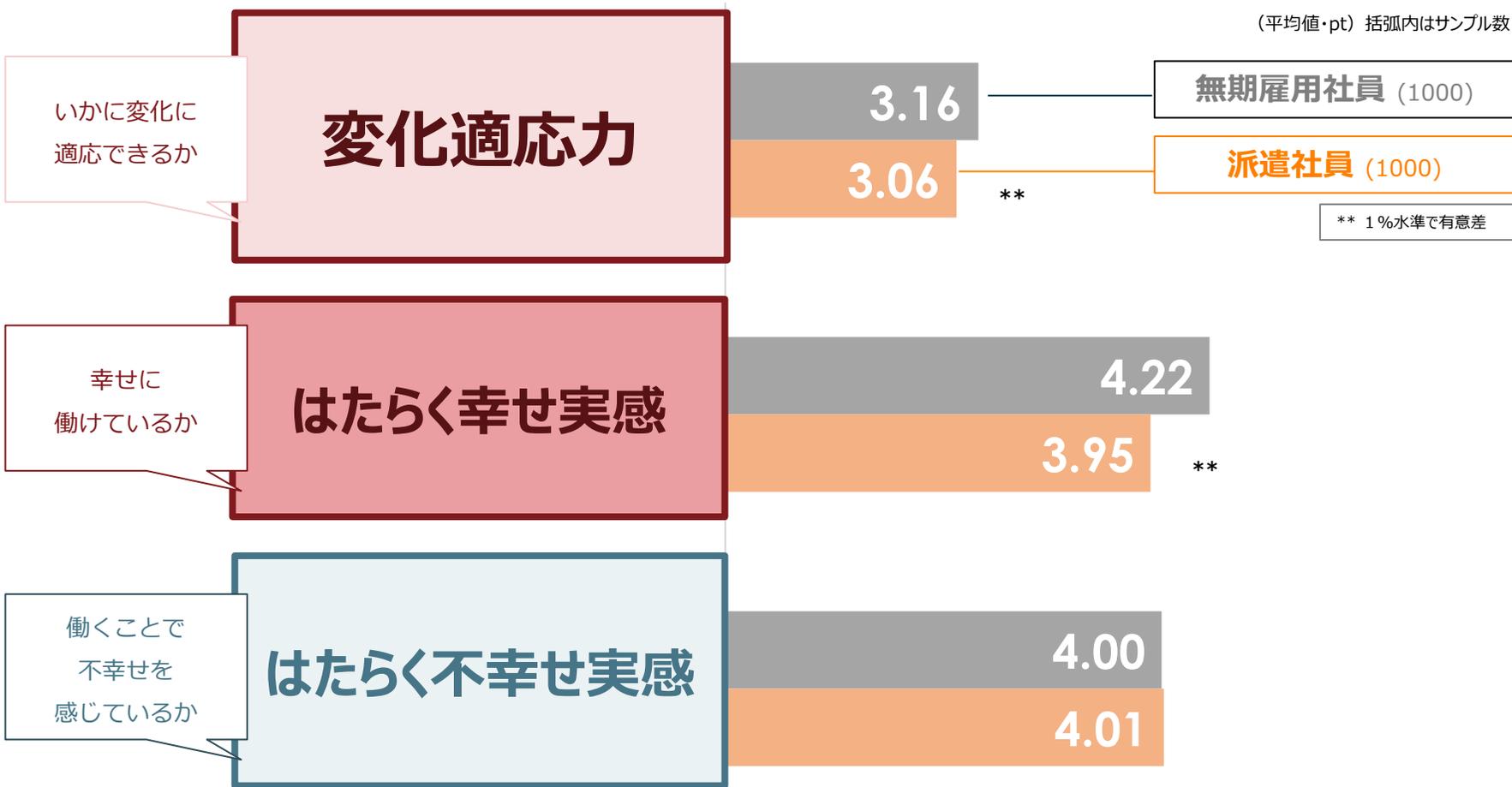
働くことで
不幸せを
感じているか

はたらく不幸せ実感

- 私は、はたらくことを通じて、不幸せを感じている
- 私は、はたらいていて、不幸せを感じる事が多い
- 私は、はたらくことを通じて、まわりよりも不幸せを感じていると思う
- 私は、世間一般と比較して、働いていて不幸せを感じていると思う
- 私は、不幸せな気持ちで働いていることが多い

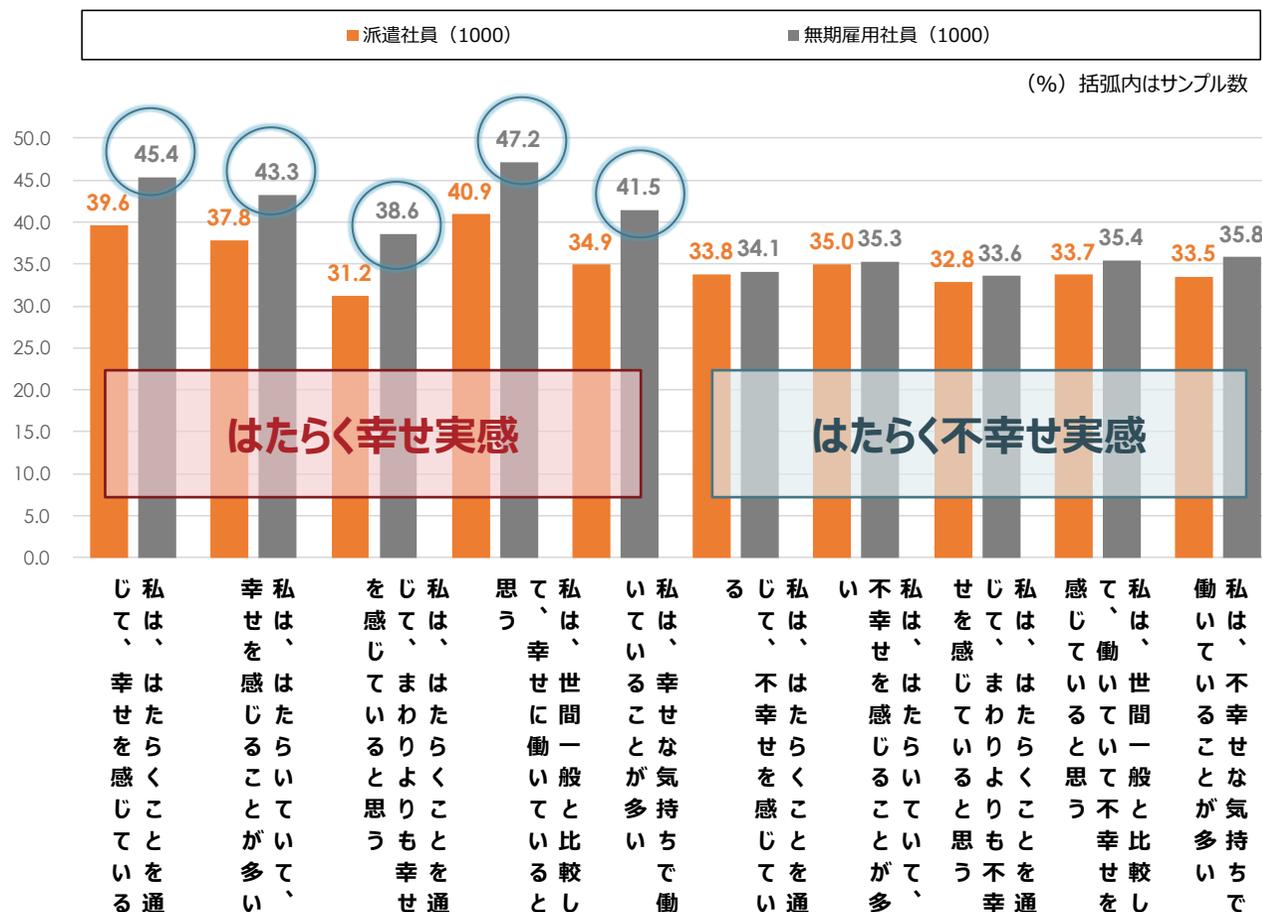
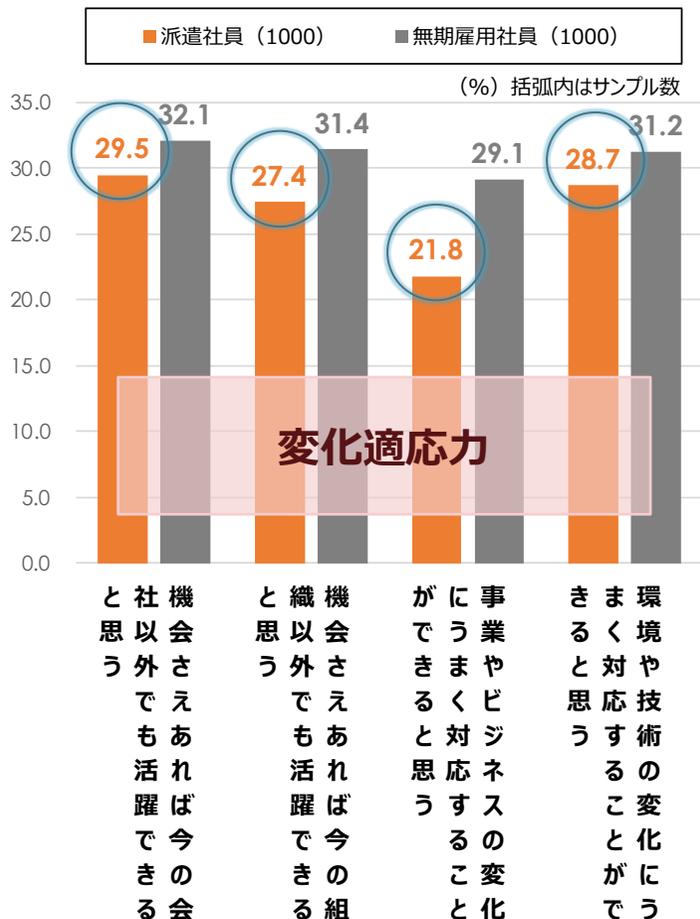
「変化適応力（環境変化への自己効力感）」と、「はたらく幸せ実感」は、派遣社員のほうが低い。

「はたらく不幸せ」実感については、両者でほとんど差が見られない。

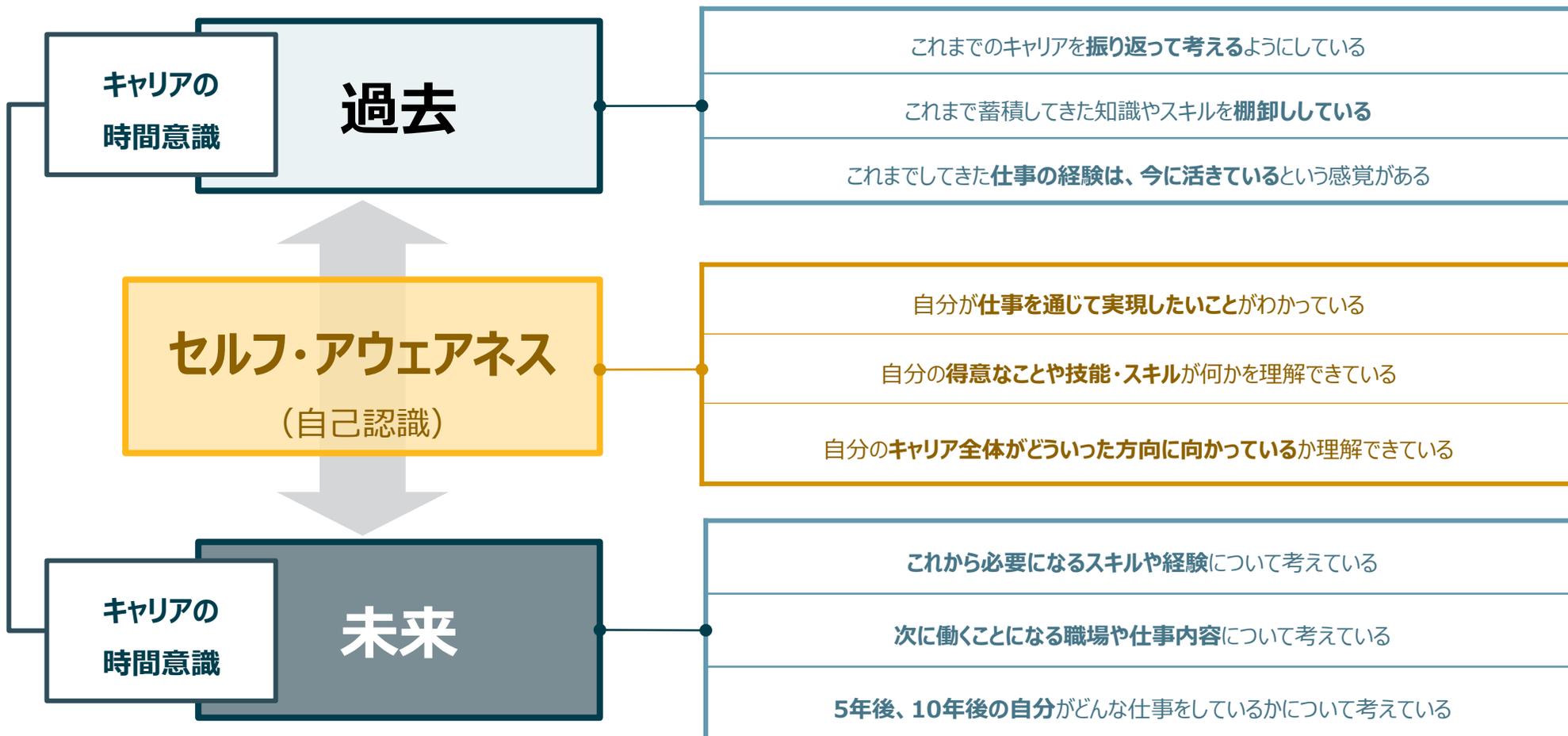


「変化適応力」と「はたらく幸せ実感」「はたらく不幸せ実感」の実態について、詳細は以下。

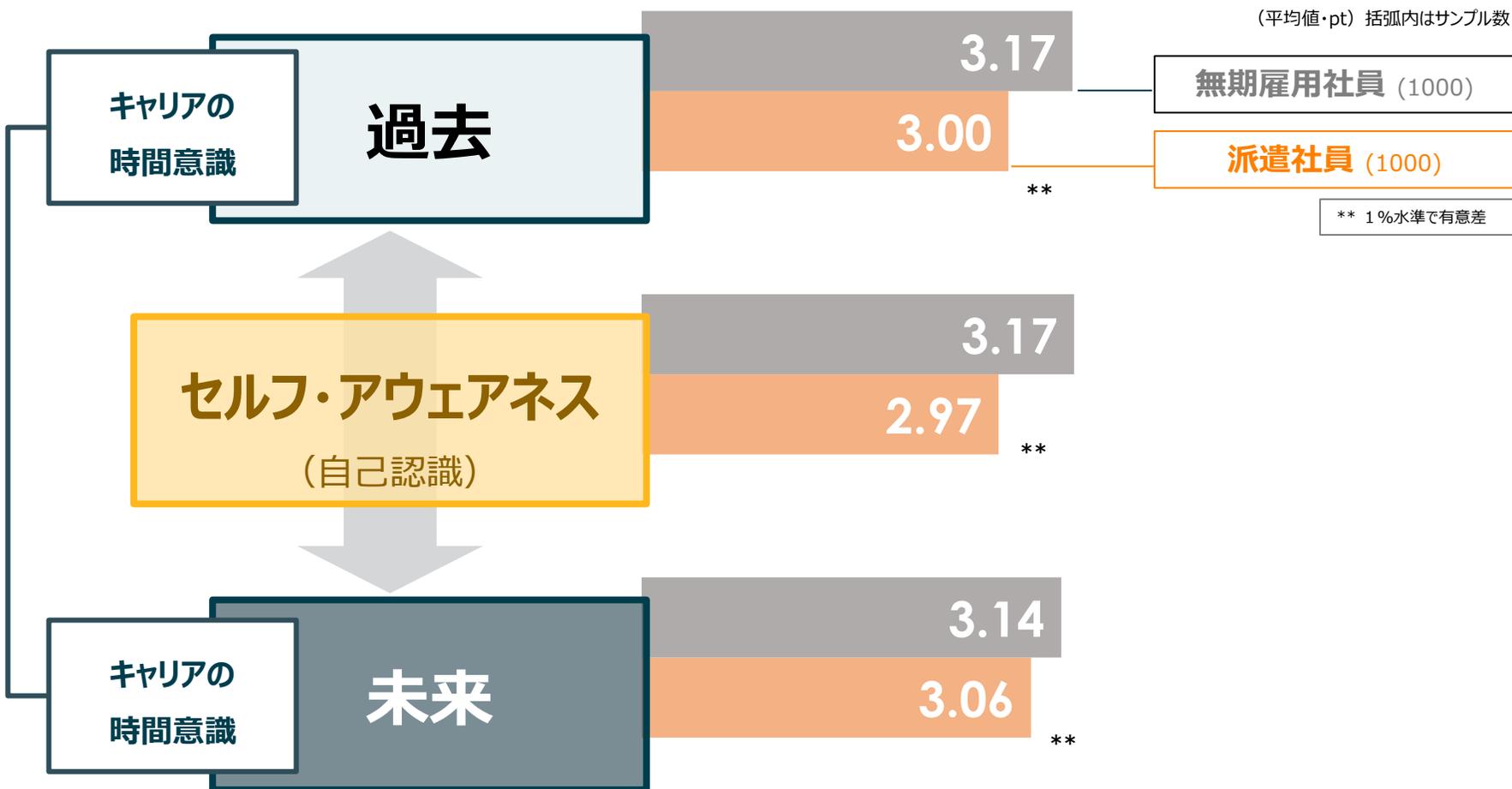
「変化適応力」「はたらく幸せ実感」は派遣社員の方が無期雇用社員より低い。



自己のキャリアをいかに過去・未来に照らして考えているかを示す「キャリアの時間意識」、そして自己と仕事に関するセルフ・アウェアネス（自己認識）について、以下設問で測定した。

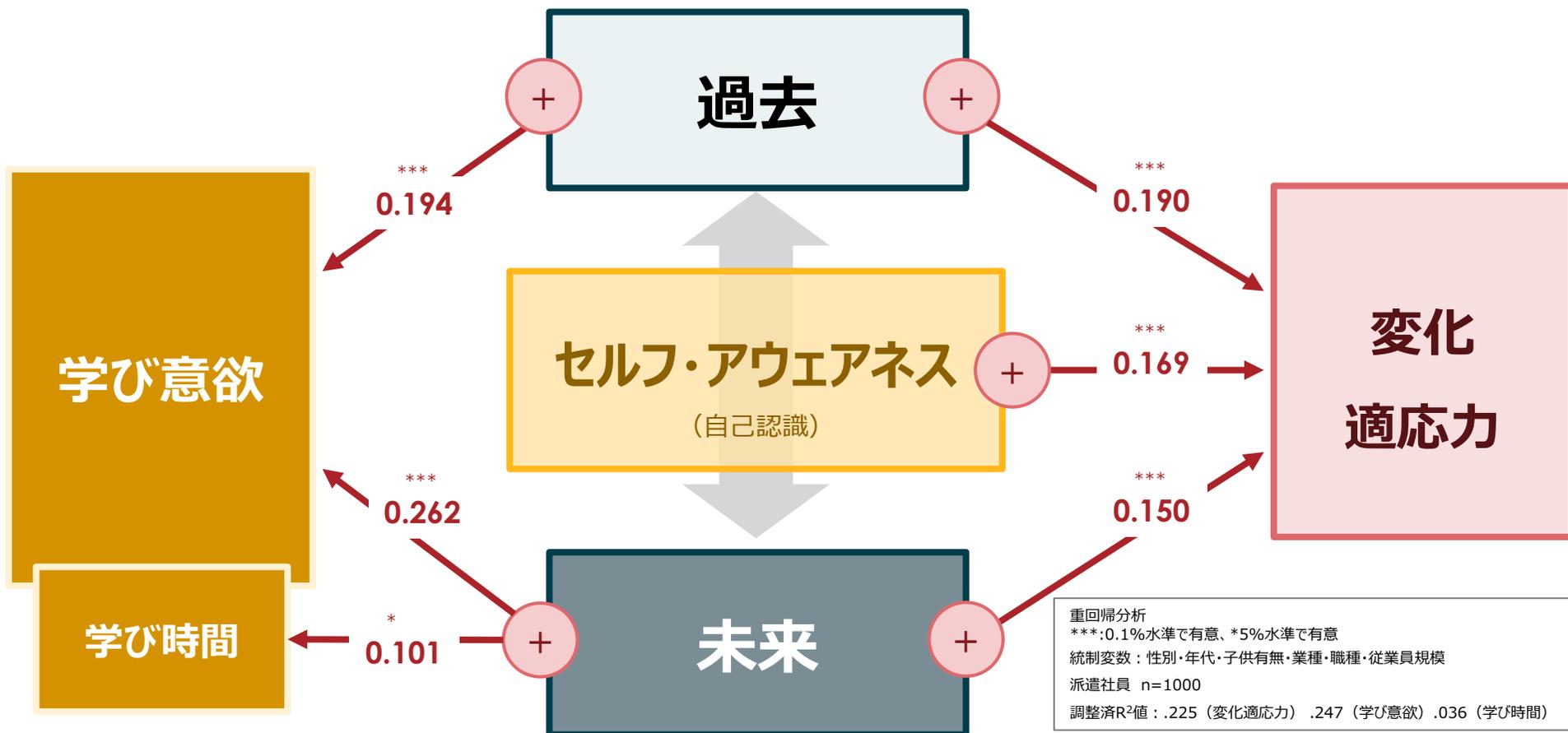


自身のキャリアを、「過去」「未来」に照らして考える「キャリアの時間意識」、
そして仕事に関するセルフ・アウェアネス（自己認識）ともに、無期雇用社員よりも派遣社員のほうが低い傾向。



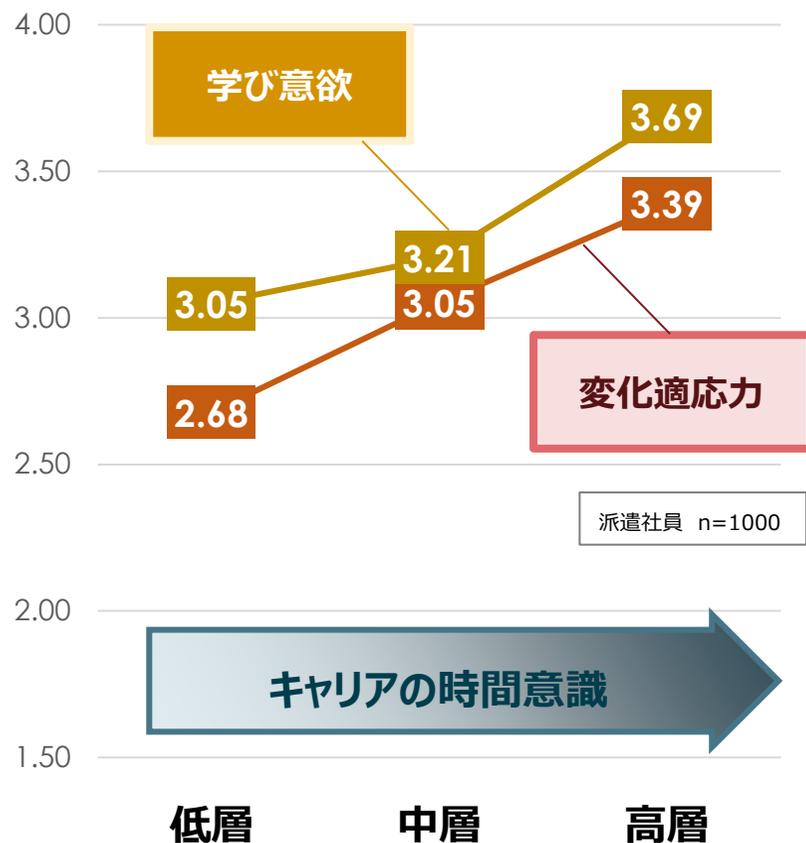
「過去」「未来」というキャリアの時間意識は、学び意欲と変化適応力ともにプラスの影響が見られる。

仕事に関するセルフ・アウェアネス（自己認識）は変化適応力にプラスの影響が見られる。

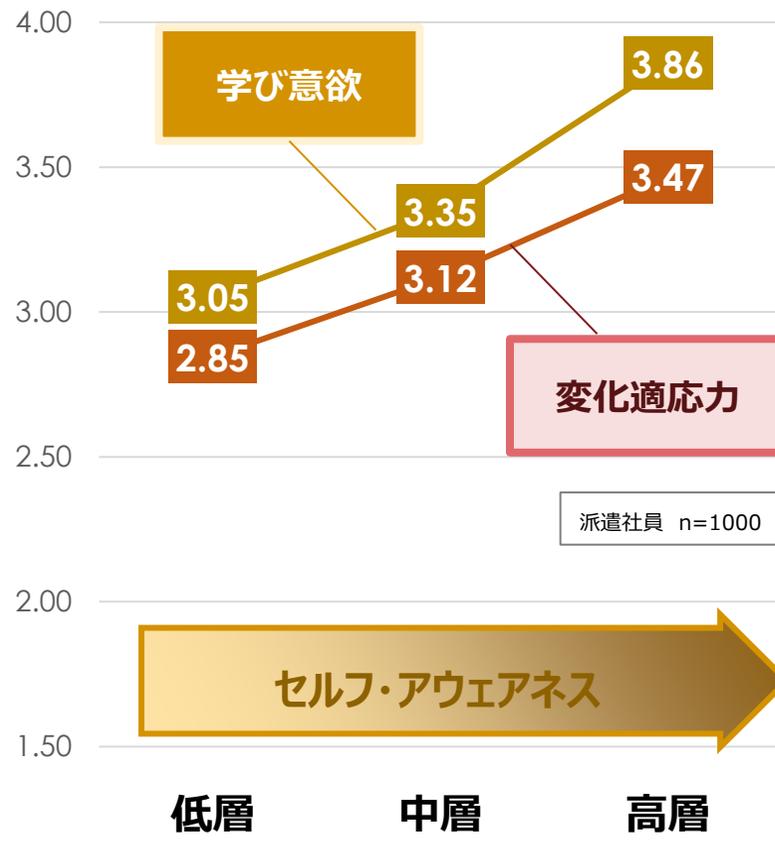


キャリアの時間意識は、学び意欲と変化適応力との正の相関が見られる。
セルフ・アウェアネスも同様の傾向。

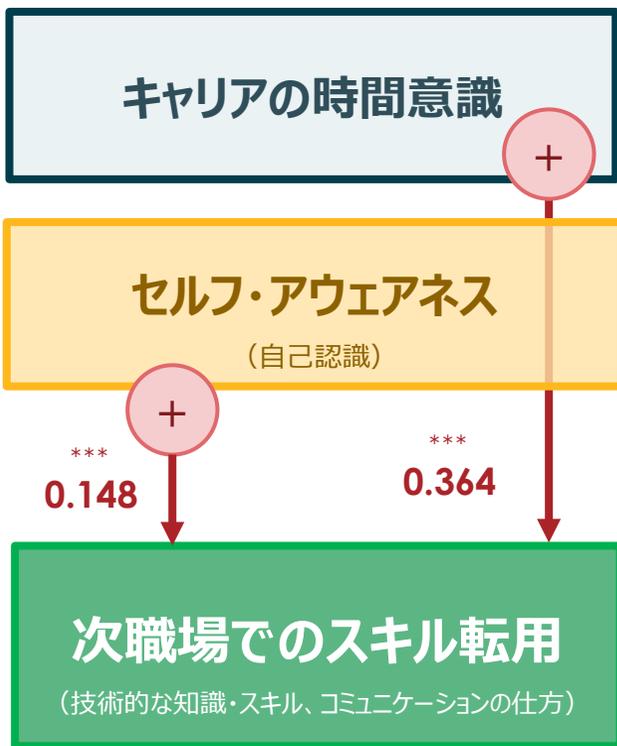
キャリアの時間意識 3層比較 (平均値・pt)



セルフ・アウェアネス 3層比較 (平均値・pt)

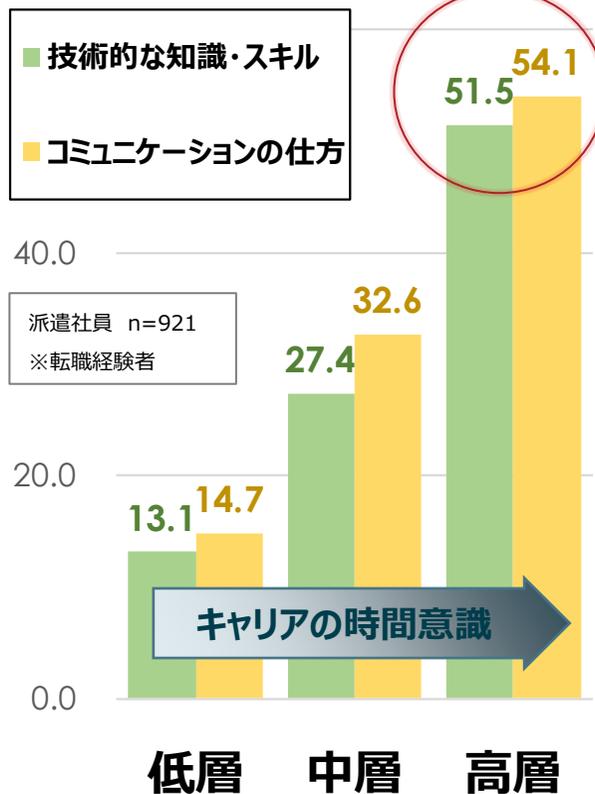


「過去」「未来」というキャリアの時間意識とセルフ・アウェアネスはともに、
スキル転用（次の職場で活かしている度合い）にプラスの影響を与えている。

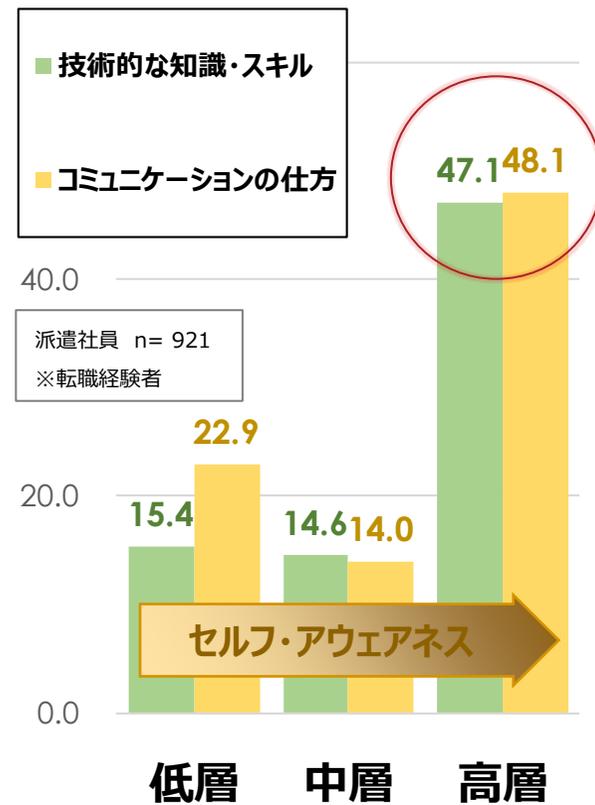


重回帰分析
***:0.1%水準で有意
統制変数：性別・年代・子供有無・業種・職種・従業員規模
派遣社員 n=921 ※転職経験者 調整済R²値：.288

スキル転用 (%)



スキル転用 (%)



派遣先の職場における支援実態

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



PERSOL

パーソル 総合研究所

先行研究を参考に、職場における上司・同僚の支援状況を測定した。

尺度参考・改変：中原淳「経営学習論：人材育成を科学する」東京大学出版会（2012）

プライベート含む悩み相談

精神支援

仕事の悩みを聞いてくれる

自分の話をよく聞いてくれる

ランチや業務後の交流がある

プライベートな相談にのってくれる

仕事があまくいかないときは励ましてくれる

仕事に関するサポート・フォロー

業務支援

自分にはない専門知識・スキルを
提供してくれる

自律的に働けるよう、
仕事のやり方を任せてくれる

業務上のフォローをしてくれる

仕事の進め方を一緒に考えてくれる

振り返りの支援・フィードバック

内省支援

前職と今の会社の仕事の仕方の違いを
気づかせてくれる

自分自身を振り返る機会を与えてくれる

自分にはない新たな視点を与えてくれる

自分について客観的な意見を言ってくれる

自分の仕事ぶりへのフィードバックを
与えてくれる

社内外の人の紹介

ネットワーク 支援

他部門・他チームの人を
積極的に紹介してくれる

わからないことがあるとき、
誰に何を聞けばいいかを教えてくれる

社外の人を積極的に紹介してくれる

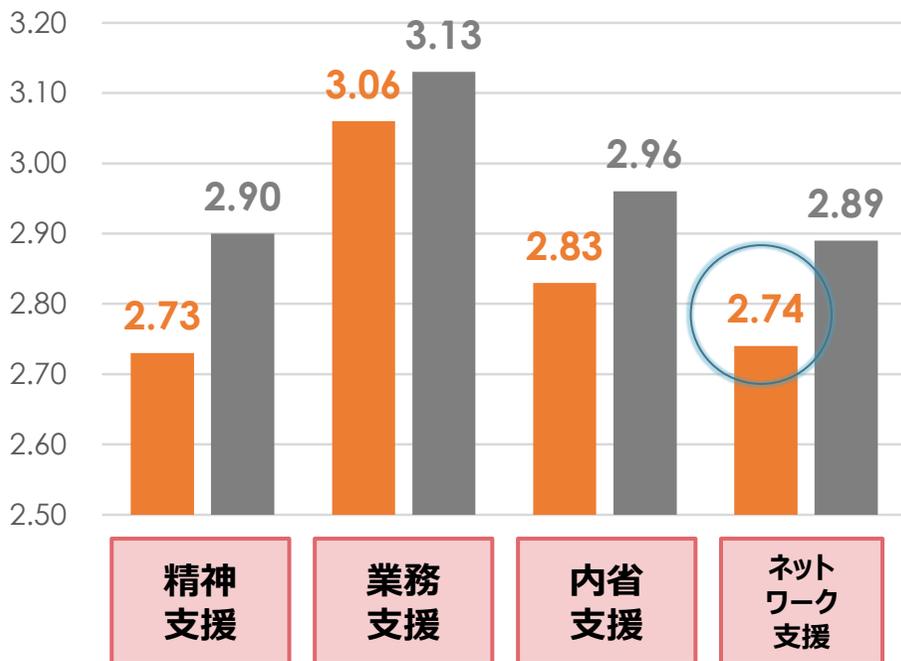
職場での支援の実態を見た。派遣社員の職場支援は、「業務支援」に偏っており、全体的に低い。

その中でもネットワーク支援は最も手薄であった。

職場での上司の支援 (平均値・pt)

括弧内はサンプル数

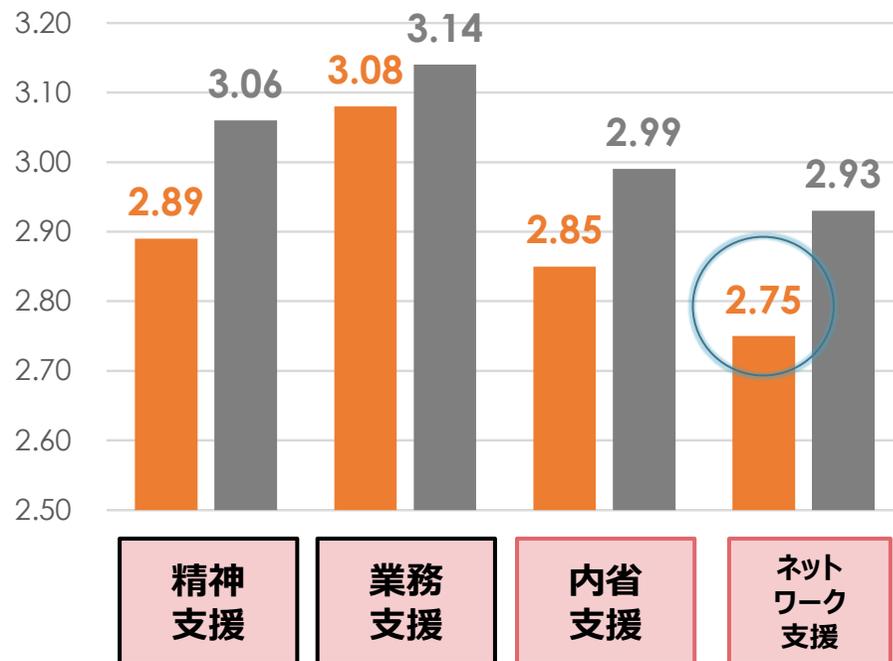
■ 派遣社員(1000) ■ 無期雇用社員(1000)



職場での同僚の支援 (平均値・pt)

括弧内はサンプル数

■ 派遣社員(1000) ■ 無期雇用社員(1000)



職場での支援とキャリアの時間意識、セルフ・アウェアネスとの関係を見た。上司・同僚の内省支援は、キャリアの時間意識、セルフ・アウェアネスにプラスの影響が見られた。ネットワーク支援も一部を除いて同様の傾向が見られる。

職場での上司の支援

精神支援	業務支援	内省支援	ネットワーク支援
-	-	*** ↑	* ↑
-	-	*** ↑	-

調整済R2乗値：
0.221（セルフ・アウェアネス）、0.231（時間意識）

職場での同僚の支援

精神支援	業務支援	内省支援	ネットワーク支援
-	-	*** ↑	* ↑
-	-	*** ↑	*** ↑

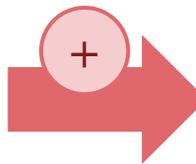
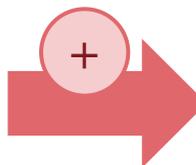
調整済R2乗値：
0.221（セルフ・アウェアネス）、0.231（時間意識）

重回帰分析

***:0.1%水準で有意、*5%水準で有意

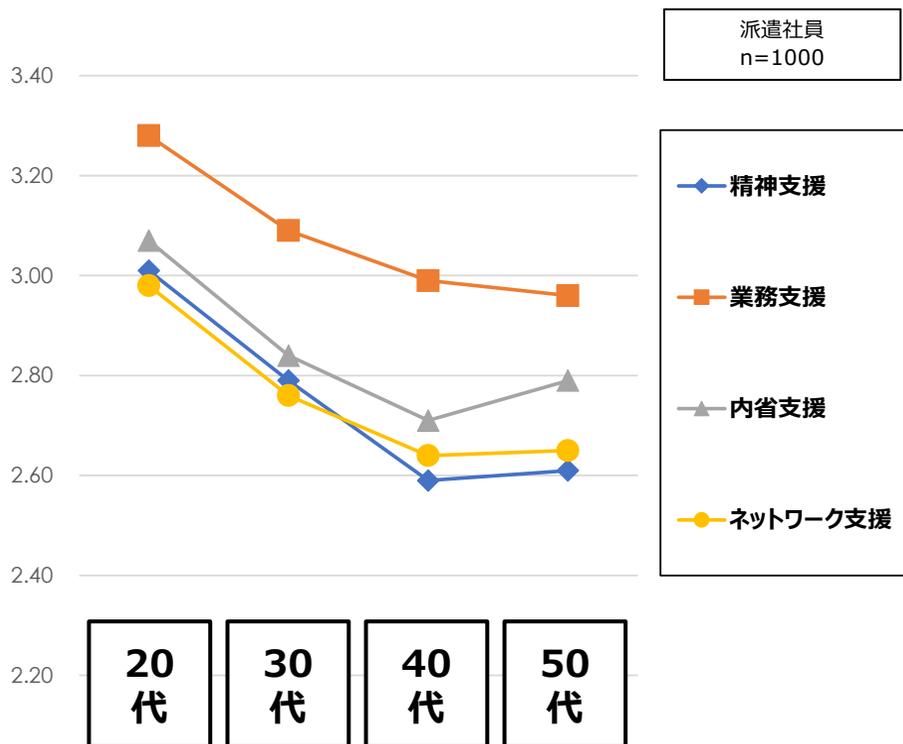
統制変数：性別・年代・子供有無・業種・職種・従業員規模

派遣社員：n=1000

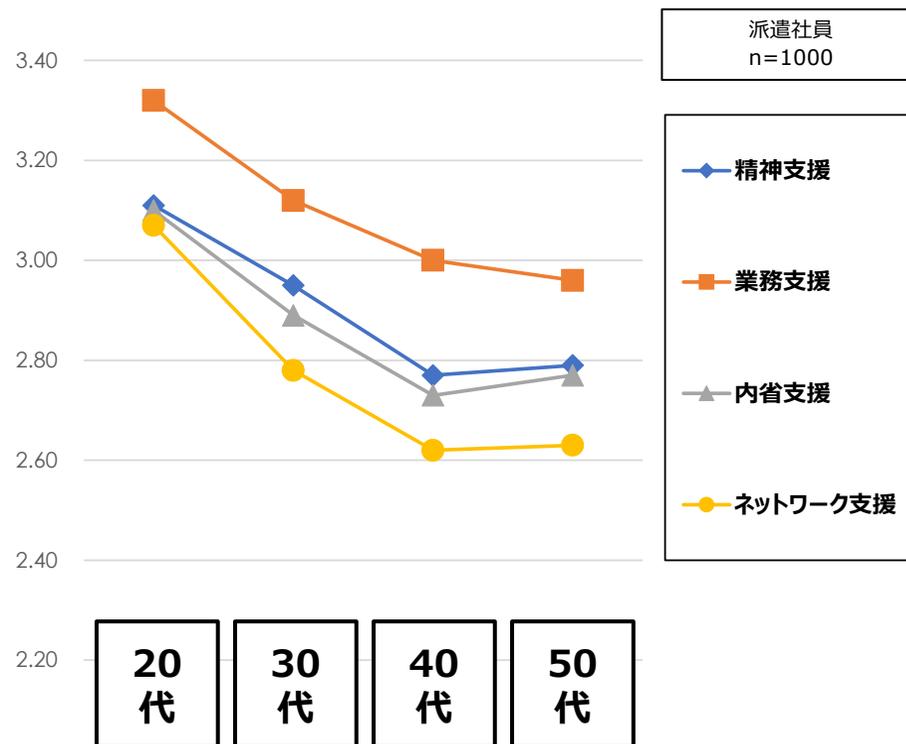


年代別に見ると、職場での支援は、全体的に年齢を重ねるほどに得られなくなっている。

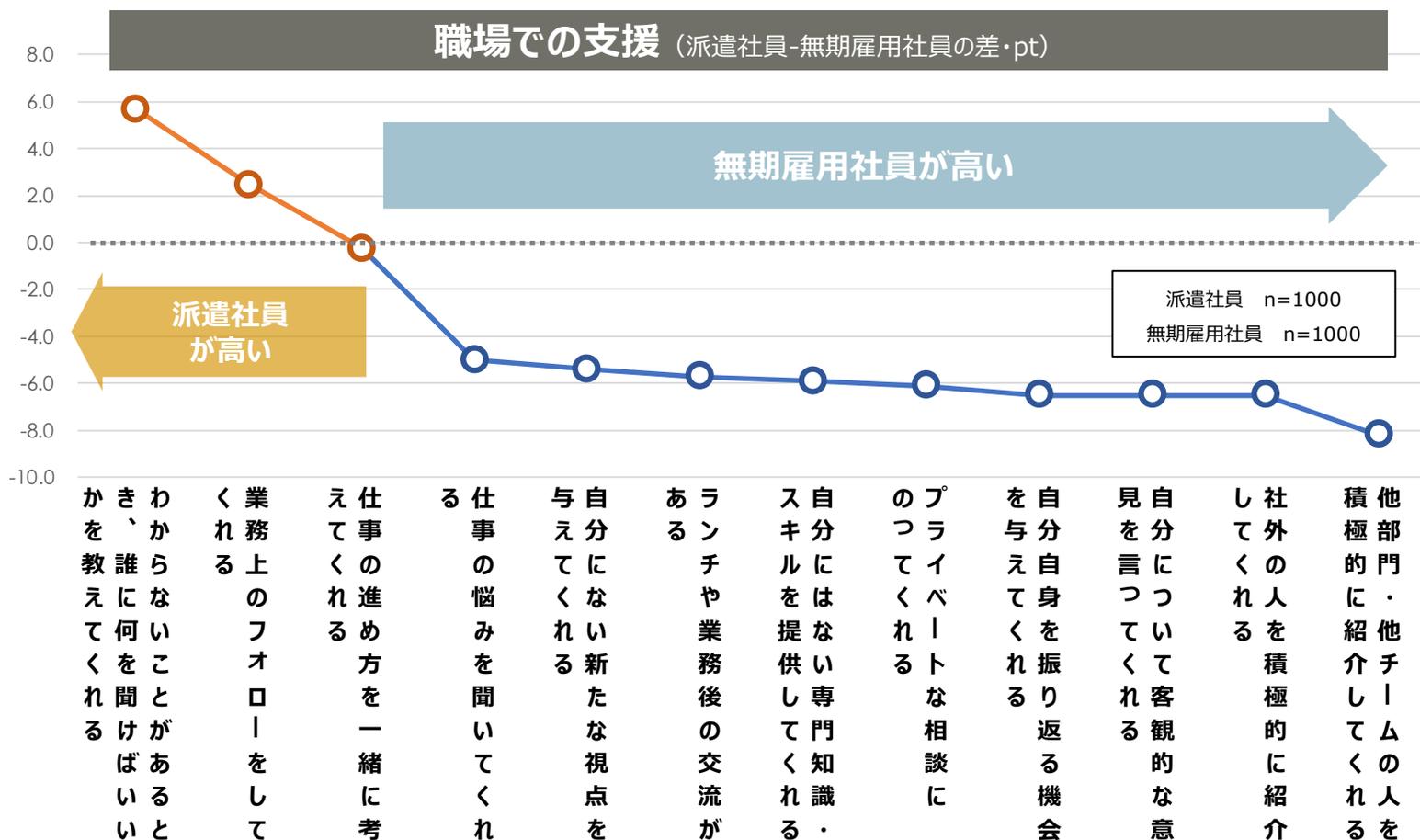
職場での上司の支援 (平均値・pt)



職場での同僚の支援 (平均値・pt)



職場での支援の詳細を無期雇用社員と比較した。派遣社員が受ける支援は、業務上のフォローや質問先など、業務に関するものに偏っている。他部門の人の紹介や振り返りの機会提供などが、無期雇用社員よりも特に低い。



派遣元企業によるフォロー

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



PERSOL

パーソル 総合研究所

派遣元企業への満足度は、どの領域もおおむね25%前後の満足度（充足度）。
「紹介してくれる仕事の正社員へのなりやすさ」のみ「十分だと思う」計が11.4%と低い。

派遣元への満足度 (%)

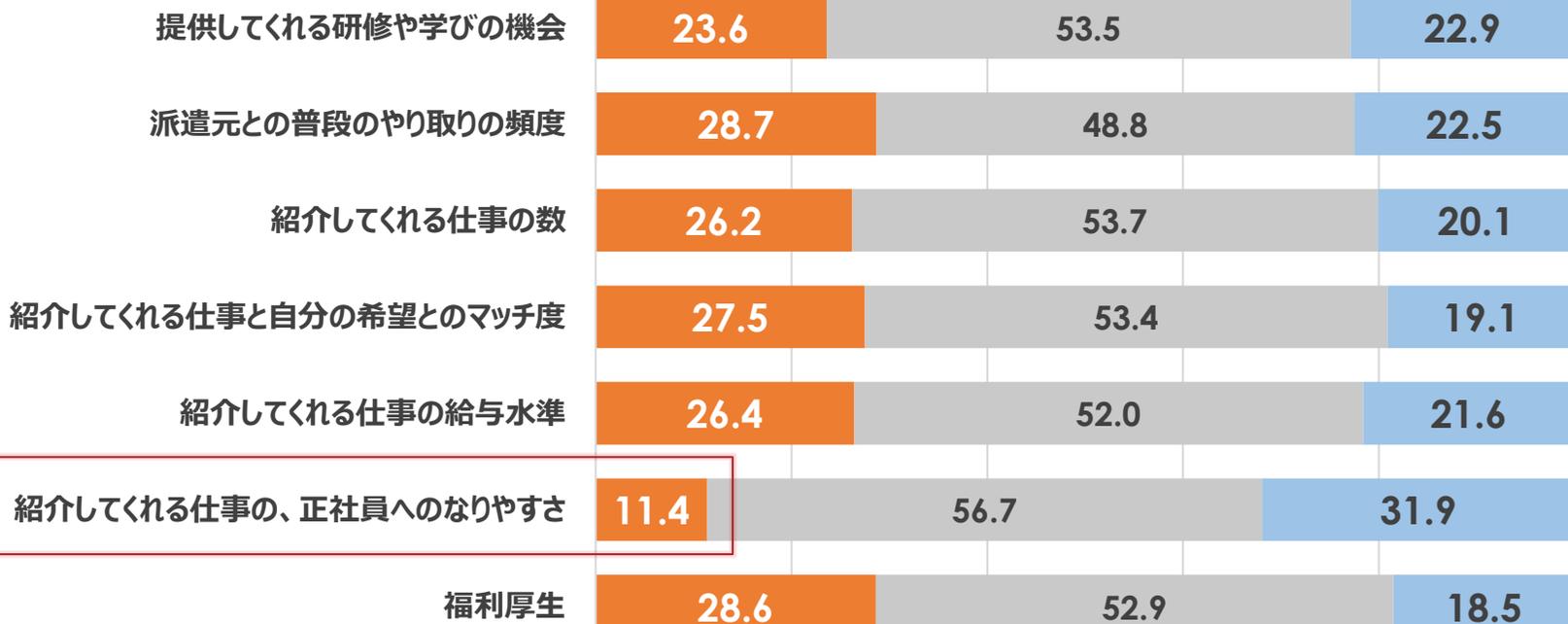
派遣社員
n=1000

■ 十分だと思う・計

■ どちらとも言えない

■ 不十分だと思う・計

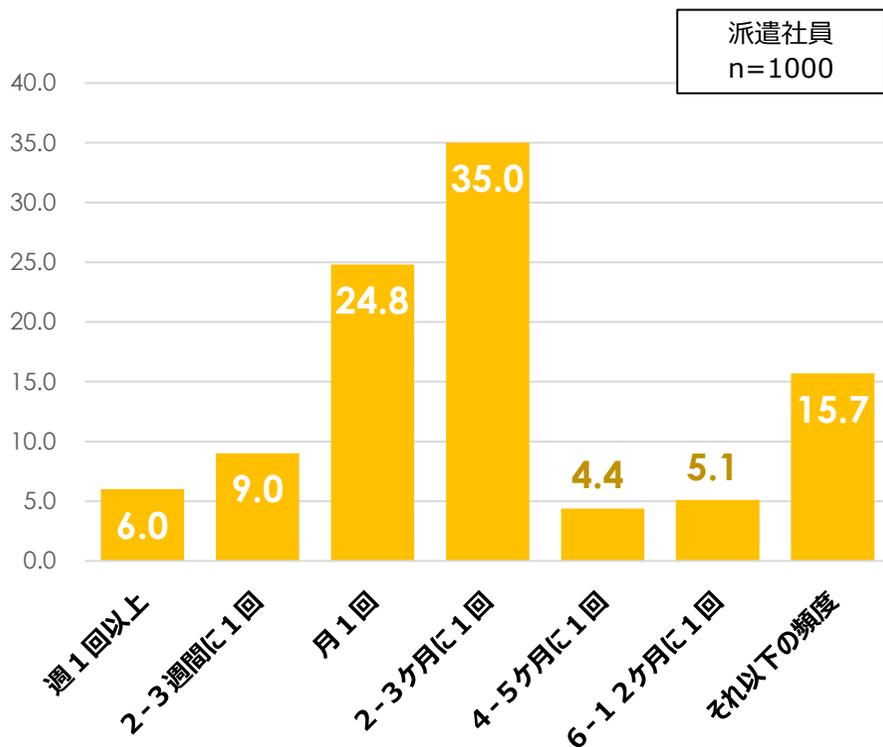
0% 20% 40% 60% 80% 100%



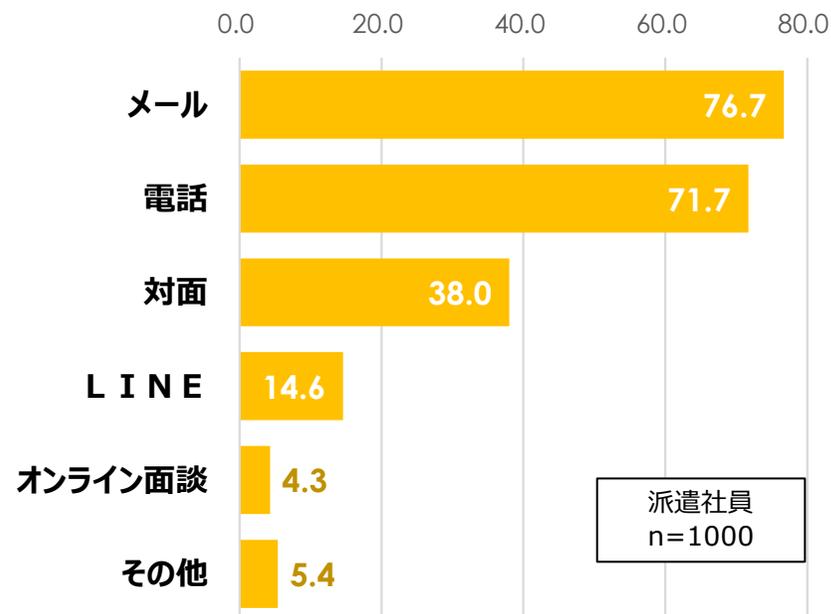
派遣元企業の担当者とのやり取りは、2-3ヶ月に1回が最多で35.0%。

やり取り方法については、メールと電話が7割を超えた。LINE利用は14.6%にとどまる。

派遣元担当者とのやり取り回数 (%)



派遣元とのやり取り方法 (%)



派遣元担当者のフォローとキャリアの時間意識、セルフ・アウェアネスとの関係を見た。

キャリアへの相談、学びへの助言はともにキャリアの時間意識、セルフ・アウェアネスにプラスの影響が見られた。

派遣元担当者のフォロー行動

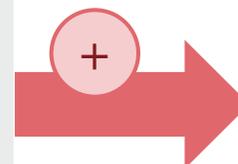
キャリアへの相談	学びへの助言	傾聴	事務連絡	情報提供
* ↑	*** ↑↑	*** ↑↑	-	-
** ↑	** ↑	-	-	-

重回帰分析

***:1%水準で有意、 **:5%水準で有意 *:10%水準で有意

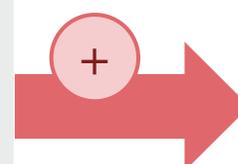
統制変数：性別・年代・子供有無・業種・職種・従業員規模

派遣社員：n=1000



キャリアの時間意識

過去
+ 未来



セルフ・アウェアネス

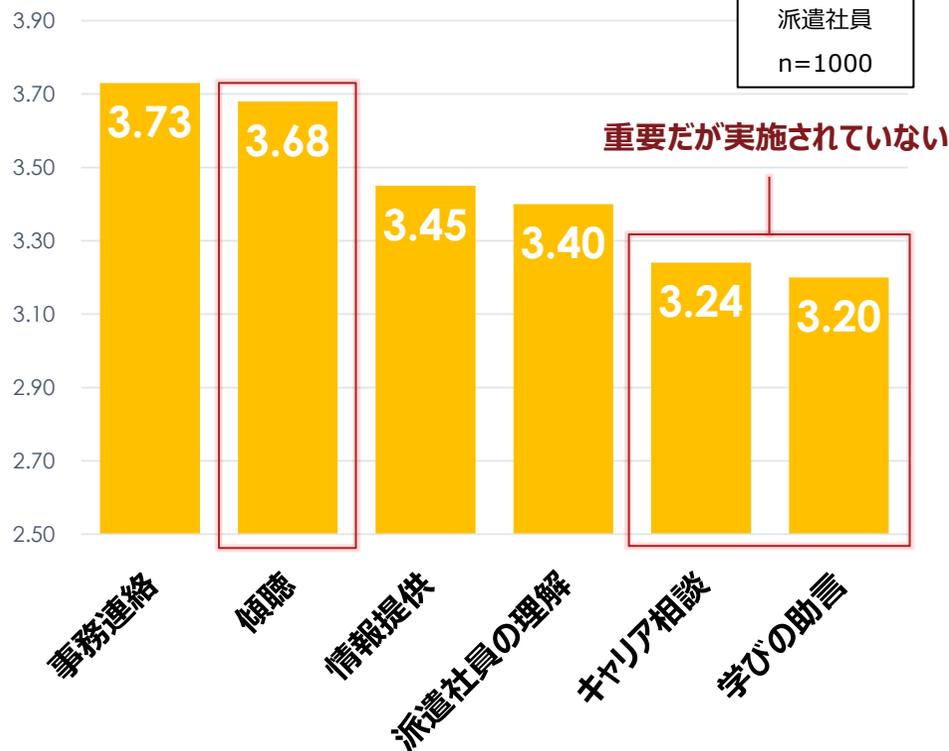
(自己認識)

調整済R2値：

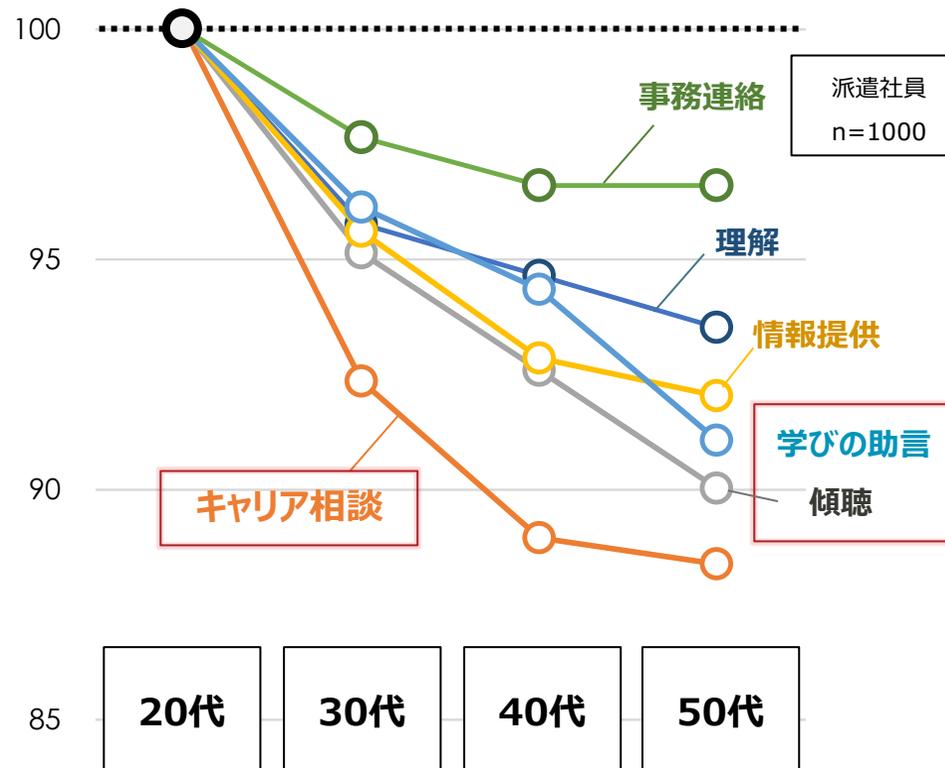
0.154 (セルフ・アウェアネス) 0.163 (時間意識)

キャリアの時間意識、セルフ・アウェアネスに影響していたキャリア相談、学びの助言はともにあまり実施されていない。
特に、キャリア相談・傾聴・学びの助言は、年齢を重ねるとより実施されなくなっていく傾向が見られた。

派遣元担当者のフォロー（平均値・pt）



年代別フォロー（20代を100としたときの割合・%）



派遣元企業によるフォローの実施率について、詳細を見た。特に実施率が低いのは、「研修や学びの機会紹介」「自分に必要な学習や学びについてのアドバイス」「中長期のキャリアについてのアドバイス」など。

