

ハケンのホント
ハケンのホンネ

派遣社員WEBアンケート調査結果 2020年度

■調査実施要領

- 調査名 : 「派遣社員WEBアンケート調査」
- 実施時期 : 2020年9月14日～2020年11月13日
- 調査対象 : 現在派遣で働いている方及び過去3年未満の間に派遣で働いていたことがある方
- 実施方法 : WEBアンケートページ（パソコン、スマホ等）に直接入力し、WEB送信により回答
- 告知方法 : 協会ホームページ、会員から派遣社員への依頼、会員ホームページへのバナーリンク、
協力団体・企業のホームページへのバナーリンク及びメールマガジン
- ※協力依頼：当協会会員、リクナビ派遣、エン派遣、はたらこねっと
- 有効回答数：7,875サンプル
- そのうち、「現在、派遣で働いている」と回答した4,013人（51.0%）の回答結果を以下に記載

■調査結果レポート 目次

1. 派遣社員の現在の就業状況について	P 3
1-1. 実際に今、どんな働き方をしているのか？	P 3
2. 賃金について	P 7
2-1. 賃金の実態は？	P 7
(1)東京都・愛知県・大阪府	P 7
(2)東京都・愛知県・大阪府以外の地域	P 8
2-2. 過去3年間に給与が上がったか？	P 9
3. これまでのキャリアと今後のキャリア形成について	P10
3-1. これまでの働き方は？	P10
3-2. 今後の働き方の希望は？	P11
3-3. 派遣先から「ウチで働かないか」と誘われたら？	P12
4. 無期雇用への転換について	P13
4-1. 無期雇用転換のきっかけ・理由と転換後の状況	P13
5. 派遣で働く理由について	P17
5-1. 派遣で働く理由は？	P17
5-2. 派遣以外で働きたい理由は？	P18
5-3. 現在の派遣先について	P19
6. 改正労働者派遣法について	P21
6-1. 同一労働同一賃金について	P21
6-2. 改正労働者派遣法の施行に伴う待遇の変化について	P23
7. 両立支援制度について	P25
7-1. 両立支援制度の認知・利用状況は？	P25
8. テレワークについて	P29
8-1. テレワークでの就業状況は？	P29
9. 保険加入状況について	P31
9-1. 保険加入状況は？	P31
10. 仕事上でのストレス・派遣会社からの支援について	P32
10-1. 仕事上でのストレスについて	P32
10-2. 派遣会社からの支援について	P33
11. プロフィール	P34

1. 派遣社員(※)の現在の就業状況について

※アンケート回答者のうち、「現在、派遣で働いている」と答えた人 4,013人

1-1. 実際に今、どんな働き方をしているのか？

●現在の勤務時間・日数

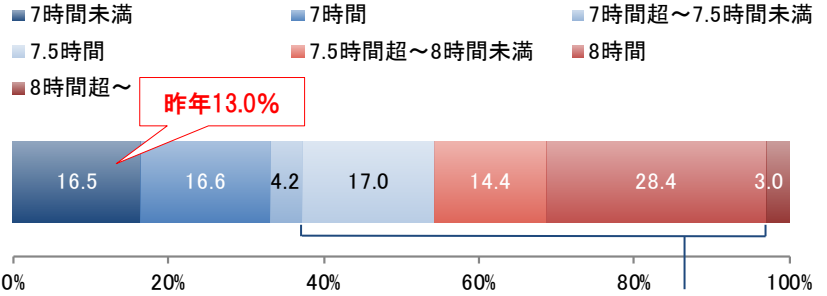
「1日7.5～8時間勤務」、
「週5日勤務」が主流。
6割が「残業なし」。

1日の契約勤務時間は「8時間」が最も多く、28.4%。「7.5時間」から「8時間」までで59.8%を占めています。昨年と比べて「7時間未満」の人の割合が16.5%と増加しました。

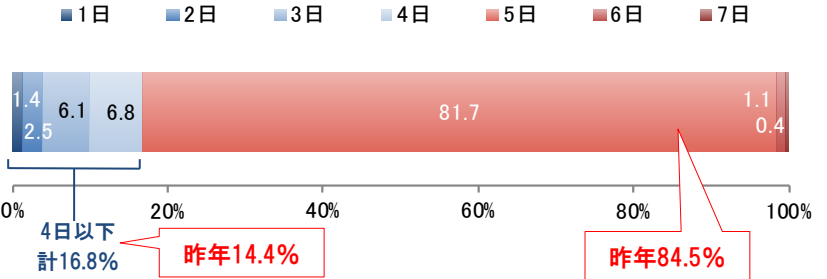
1週間の契約勤務日数は「5日」の人が81.7%です。4日以下の人は16.8%で昨年より2.4ポイント増加しました。

1週間あたりの平均残業時間では「残業なし」の人が63.2%と、6割の人は残業のない働き方をしていることがわかります。

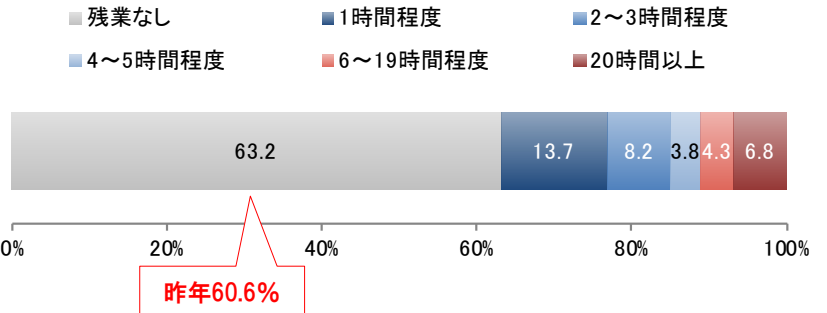
【図表1】1日の契約勤務時間[NA] N=4,013



【図表2】1週間の契約勤務日数[NA] N=4,013



【図表3】1週間あたりの平均残業時間[NA] N=4,013

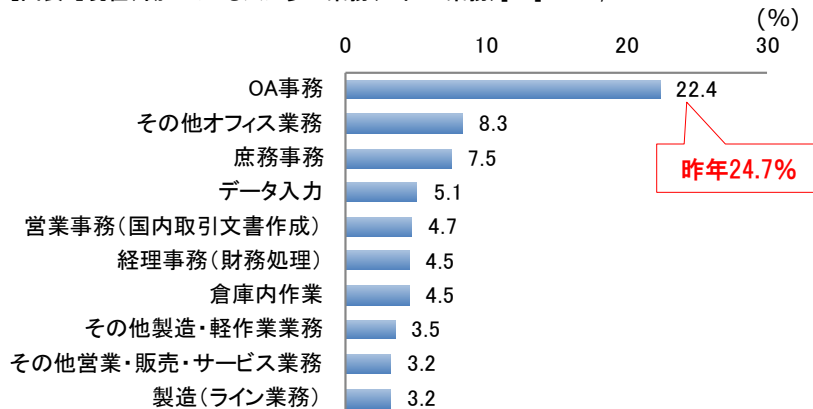


●現在の業務

事務系が中心。
最も多いのは「OA事務」。

現在の主な業務のトップは「OA事務」(22.4%)です。以下「その他オフィス業務」「庶務事務」「データ入力」「営業事務(国内取引文書作成)」と続き、事務系の業務が上位を占めています。

【図表4】現在、働いている人が多い業務(上位10業務)[SA] N=4,013

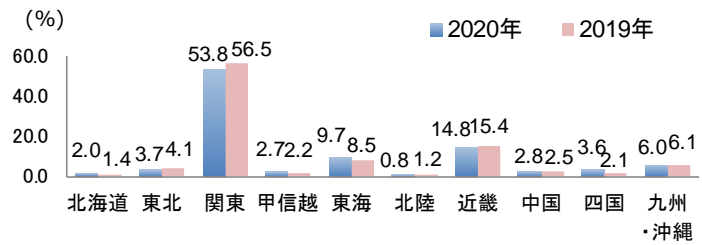


●現在の派遣先エリア

最も多いのは「関東」。

派遣先エリアで最も多いのは「関東」(53.8%)。各エリアの構成は昨年と比べて、大きく変わっていません。

【図表5】派遣先エリアの構成[SA] N=4,013

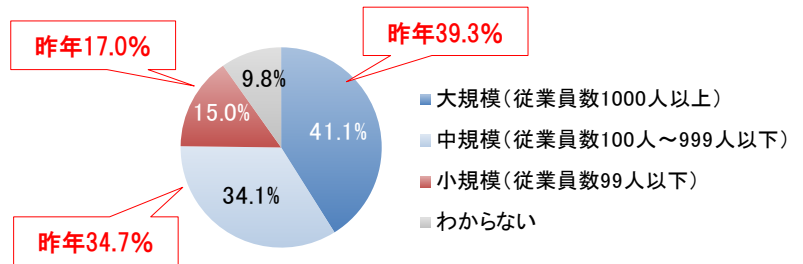


●現在の派遣先の会社規模

派遣先の会社規模は「大規模」が4割。

派遣先の会社規模で最も多いのは「大規模」(41.1%)。続いて「中規模」(34.1%)となっています。「小規模」(15.0%)は、昨年と比べて割合がやや低くなっています。

【図表6】派遣先の会社規模[SA] N=4,013

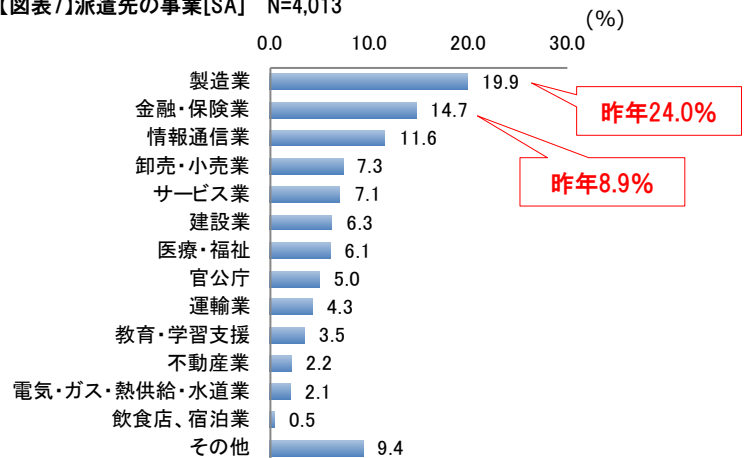


●現在の派遣先の事業

派遣先の事業で最も多いのは「製造業」。

派遣先の事業のトップは「製造業」(19.9%)。昨年24.0%から4.1ポイント減少しています。続く「金融・保険業」は、昨年8.9%から5.8ポイント増加して14.7%となっています。次いで「情報通信業」「卸売・小売業」などが上位を占めています。

【図表7】派遣先の事業[SA] N=4,013



●現在の派遣先での通算期間

現在の派遣先で通算「1年未満」が49.0%、「3年以上」働いている人は12.6%。

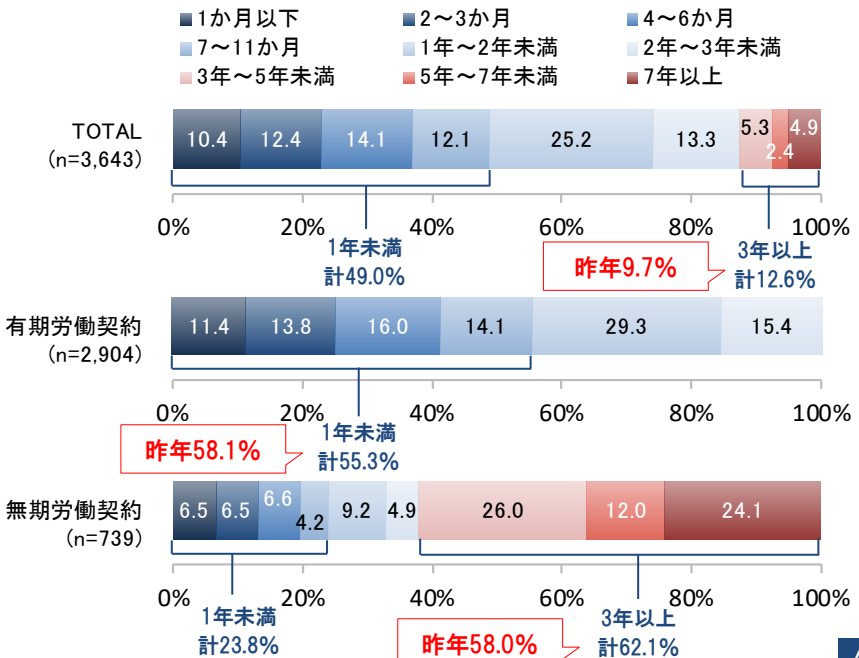
有期労働契約のうち、通算「1年未満」の就業は半数超、無期労働契約では「3年以上」働いている人が6割。

現在の派遣先における通算就業期間で最も多いのは「1年～2年未満」(25.2%)。「1か月以下」から「1年未満」をあわせた「通算1年未満」は49.0%となります。

労働契約別にみると、有期労働契約と答えた人では「通算1年未満」は55.3%で、半数以上を占めており、昨年の58.1%からは2.8ポイント減少しています。無期労働契約で「通算3年以上」は昨年より4.1ポイント増加して62.1%となります。

【図表8】現在の派遣先での通算期間[NA] N=3,643

(有期労働契約のうち現在の派遣先での通算期間3年未満、または無期労働契約の人)



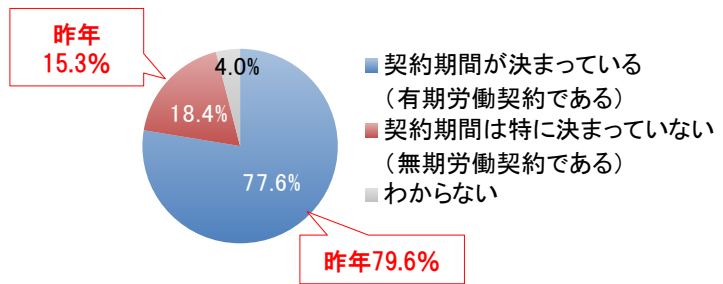
●労働契約の期間

8割弱が「有期労働契約」。
「無期労働契約」は18%。
契約期間は「3か月」が6割弱。

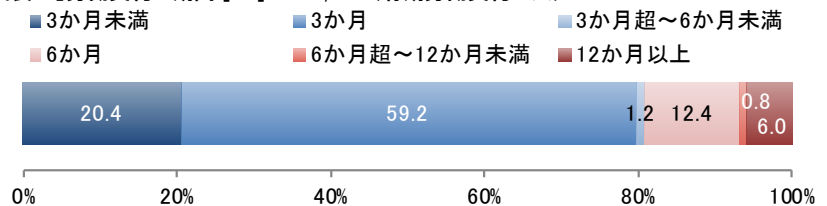
労働契約期間が決まっている人は77.6%で、労働契約期間が決まっていない人は18.4%。昨年に比べ「無期労働契約」の割合は増えています。

契約期間が決まっている人の労働契約の期間では「3か月」が59.2%を占めています。

【図表9】労働契約に期間の定めがありますか？[SA] N=4,013



【図表10】労働契約の期間 [NA] N=3,114 (有期労働契約の人)



●現在の派遣会社での雇用期間

現在の派遣会社に通算「1年未満雇用されている」人は4割弱。有期労働契約では4割。

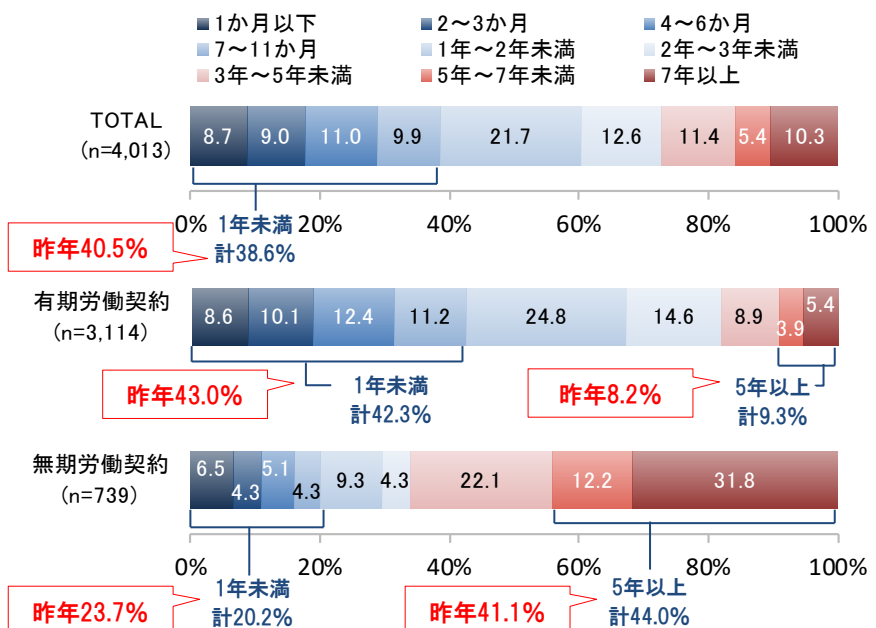
派遣会社に雇用された通算期間は、「1年～2年未満」が21.7%で最も多くなっています。

「1か月以下」から「7～11か月」をあわせた「1年未満」は計38.6%で、昨年の40.5%からやや低くなっています。

有期労働契約の人の「1年未満」は42.3%で、昨年とあまり変わりません。

無期労働契約の人のうち、「5年以上」は44.0%で、昨年の41.1%から2.9ポイント高くなっています。

【図表11】派遣会社での通算雇用期間[NA] N=4,013



※ TOTAL(4,013s)には派遣会社との1回ごとの労働契約期間が「わからない」と回答した人(160s)を含む

●現在と同じ仕事の通算経験期間

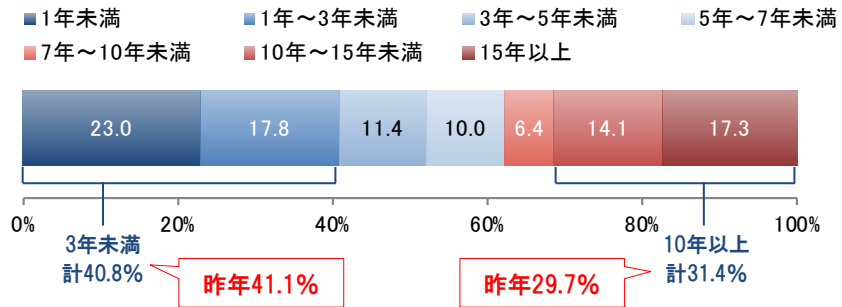
派遣以外の経験も含めて4割が3年未満

派遣以外の雇用形態も含めた現在と同じ仕事の経験期間は、「1年未満」(23.0%)が最も多く、「1年～3年未満」(17.8%)を合わせた計40.8%の人が、現在と同じ仕事の経験が3年未満となっています。

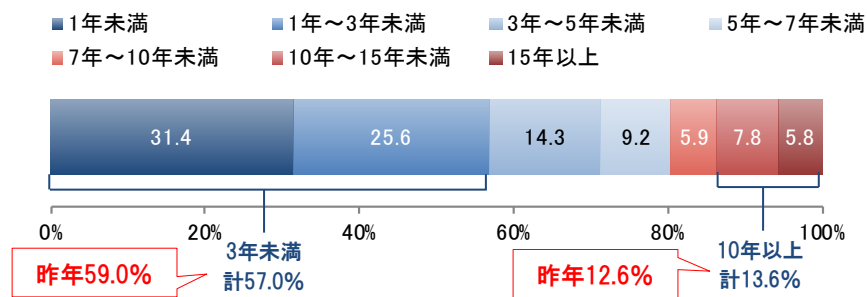
また、「10年～15年未満」(14.1%)と「15年以上」(17.3%)をあわせた計31.4%の人が、現在と同じ仕事の経験が10年以上となっています。

派遣で経験した期間では、「1年未満」(31.4%)が多く、「1年～3年未満」(25.6%)を合わせた計57.0%の人が3年未満となっています。昨年と比べて2.0ポイント低くなっています。

【図表12.1】現在と同じ仕事の通算経験期間(派遣以外の雇用形態含む)[NA] N=4,013



【図表13.1】現在と同じ仕事を派遣で経験した期間[NA] N=4,013



【図表12.2】業務別 現在と同じ仕事の通算経験期間(派遣以外の雇用形態含む)[NA] N=4,013

		n	1年未満	1年～3年未満	3年～5年未満	5年～7年未満	7年～10年未満	10年～15年未満	15年以上
TOTAL	TOTAL	4,013	23.0	17.8	11.4	10.0	6.4	14.1	17.3
	オフィス系	2,652	18.8	17.1	10.8	10.9	6.6	16.2	19.7
	営業・販売・サービス系	291	27.8	20.6	13.4	9.3	8.2	10.3	10.3
	IT技術・通信系	194	14.4	11.9	9.3	7.2	6.7	18.0	32.5
	クリエイティブ系	62	8.1	16.1	17.7	9.7	0.0	21.0	27.4
	製造・軽作業系	520	38.7	22.1	13.8	7.3	6.3	6.5	5.2
	その他	294	36.4	18.0	10.9	9.2	4.4	8.8	12.2
派遣就業での主業務 経験期間3年未満	TOTAL	2,287	40.3	31.2	6.2	7.2	3.2	6.3	5.6
	オフィス系	1,409	35.4	32.2	6.3	8.5	3.9	7.5	6.2
	営業・販売・サービス系	187	43.3	32.1	4.8	5.9	3.7	4.3	5.9
	IT技術・通信系	83	33.7	27.7	4.8	9.6	1.2	10.8	12.0
	クリエイティブ系	30	16.7	33.3	23.3	13.3	0.0	3.3	10.0
	製造・軽作業系	353	56.9	32.6	4.8	2.0	0.8	1.7	1.1
	その他	225	47.6	23.6	6.7	6.7	3.1	6.2	6.2
派遣就業での主業務 経験期間3年以上	TOTAL	1,726	0.0	0.0	18.4	13.6	10.7	24.5	32.8
	オフィス系	1,243	0.0	0.0	15.9	13.5	9.6	26.0	35.0
	営業・販売・サービス系	104	0.0	0.0	28.8	15.4	16.3	21.2	18.3
	IT技術・通信系	111	0.0	0.0	12.6	5.4	10.8	23.4	47.7
	クリエイティブ系	32	0.0	0.0	12.5	6.3	0.0	37.5	43.8
	製造・軽作業系	167	0.0	0.0	32.9	18.6	18.0	16.8	13.8
	その他	69	0.0	0.0	24.6	17.4	8.7	17.4	31.9

TOTALより+5pt以上
 TOTALより-5pt以下
 TOTALより+10pt以上
 TOTALより-10pt以下

2. 賃金について

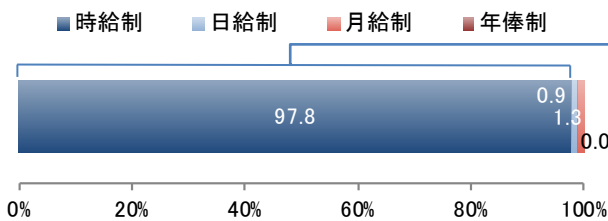
(1) 東京都・愛知県・大阪府

●賃金 - 東京都・愛知県・大阪府 -

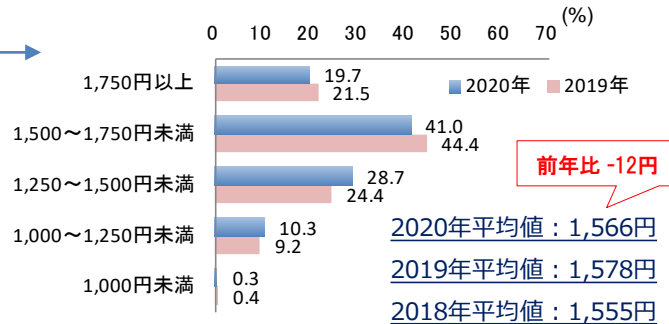
賃金形態は97.8%が「時給制」。平均値は1,566円。最も多い時給額は「1,500～1,750円未満」で4割超。

賃金形態が「時給制」と答えた人は97.8%。時給額で最も多いのは「1,500～1,750円未満」(41.0%)です。派遣就業における主業務経験期間が3年未満・3年以上とも「1,500円～1,750円未満」(それぞれ37.5%・44.9%)で、最も多くなっています。平均額は3年未満でダウン(前年比-27円)、3年以上でアップ(前年比+3円)しています。

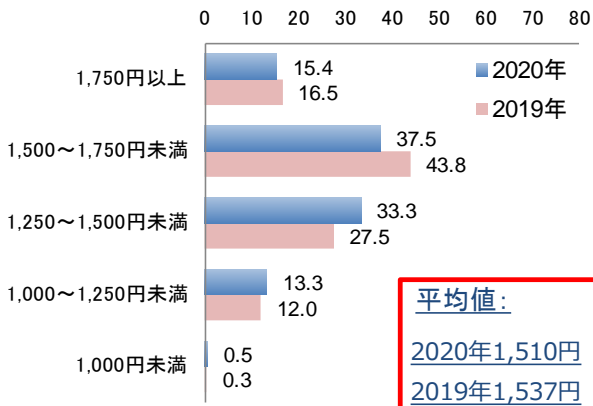
【図表18】現在の賃金形態 [SA] N=1,996
(東京都・愛知県・大阪府)



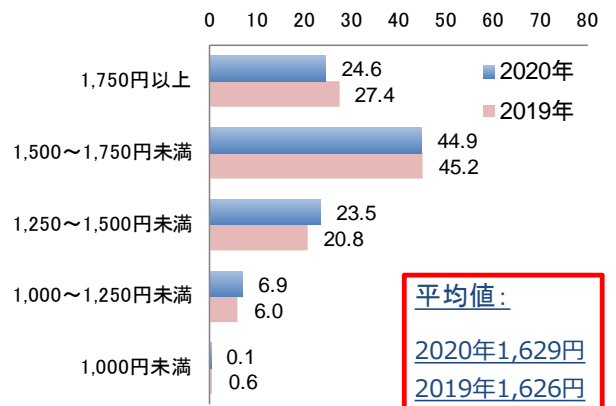
【図表19】現在の時給金額 [NA] N=1,953
(東京都・愛知県・大阪府／賃金形態が時給制の人)



【図表20_1】派遣就業での主業務経験期間3年未満の時給金額
2020年:N=1,029 2019年:N=1,234
(東京都・愛知県・大阪府) (%)



【図表20_2】派遣就業での主業務経験期間3年以上の時給金額
2020年:N=924 2019年:N=1,065
(東京都・愛知県・大阪府) (%)



【図表21_1】業務別 派遣就業での主業務経験期間別の平均時給
(東京都・愛知県・大阪府)

経験期間	業務系	n	平均時給 (参考) 昨年	
			今年	昨年
3年未満	オフィス系	711	1,529円	1,551円
	営業・販売・サービス系	96	1,458円	1,512円
	IT技術・通信系	45	1,845円	1,875円
	クリエイティブ系	21	1,649円	1,652円
	製造・軽作業系	72	1,231円	1,169円
	その他	84	1,430円	1,424円
3年以上	オフィス系	704	1,619円	1,602円
	営業・販売・サービス系	60	1,553円	1,465円
	IT技術・通信系	64	2,023円	2,019円
	クリエイティブ系	25	1,745円	1,825円
	製造・軽作業系	40	1,199円	1,180円
	その他	31	1,654円	1,622円

【図表21_2】派遣先の会社規模別 派遣就業での主業務経験期間別の業務別平均時給(東京都・愛知県・大阪府)

経験期間	会社規模	n	平均時給 (参考) 昨年	
			今年	昨年
3年未満	大規模 (従業員数1000人以上)	413	1,543円	1,575円
	中規模 (従業員数100人～999人以下)	373	1,520円	1,523円
	小規模 (従業員数99人以下)	149	1,477円	1,555円
3年以上	大規模 (従業員数1000人以上)	461	1,693円	1,660円
	中規模 (従業員数100人～999人以下)	310	1,587円	1,604円
	小規模 (従業員数99人以下)	106	1,546円	1,601円

(2)東京都・愛知県・大阪府以外の地域

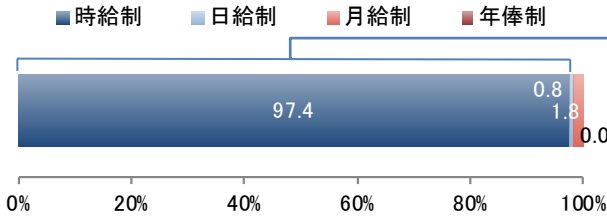
●賃金 - 東京都・愛知県・大阪府以外の地域 -

賃金形態は97.4%が「時給制」。平均値は1,261円。最も多い時給額は「1,000～1,250円未満」で、5割超。

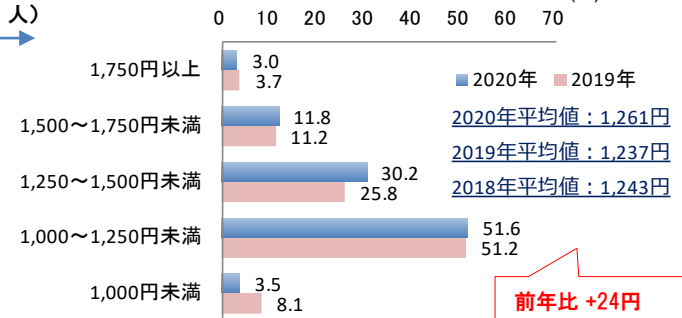
賃金形態が「時給制」と答えた人は97.4%。時給額で最も多いのは「1,000～1,250円未満」(51.6%)です。

派遣就業における主業務経験期間が3年未満・3年以上とも「1,000円～1,250円未満」(それぞれ57.9%・41.5%)で、最も多くなっています。平均額は3年未満、3年以上ともアップ(どちらも前年比+21円)しています。

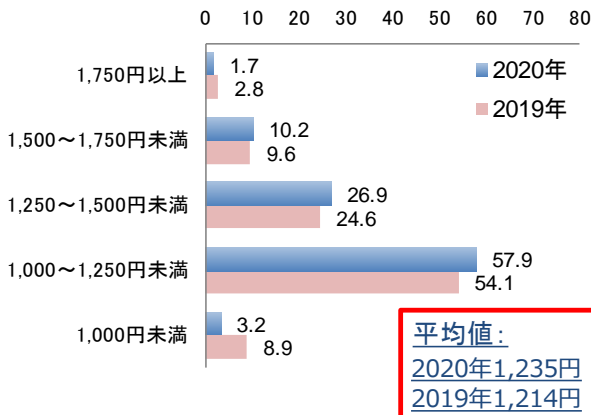
【図表22】現在の賃金形態 [SA] N=2,017
(東京都・愛知県・大阪府以外の地域)



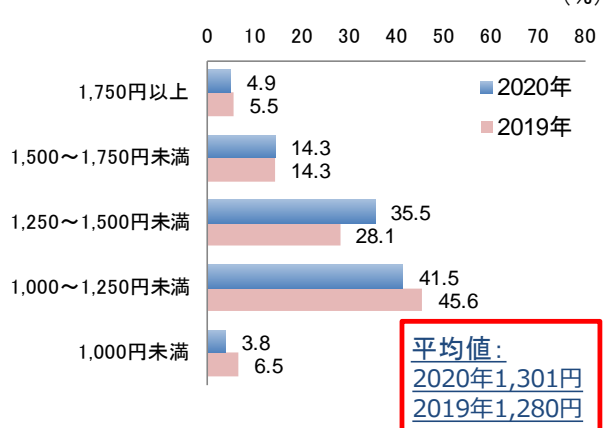
【図表23】現在の時給金額 [NA] N=1,964
(東京都・愛知県・大阪府以外の地域 / 賃金形態が時給制の人)



【図表24_1】派遣就業での主業務経験期間3年未満の時給金額
2020年: N=1,207 2019年: N=1,293
(東京都・愛知県・大阪府以外の地域) (%)



【図表24_2】派遣就業での主業務経験期間3年以上の時給金額
2020年: N=757 2019年: N=677
(東京都・愛知県・大阪府以外の地域) (%)



【図表25_1】業務別 派遣就業での主業務経験期間別の平均時給
(その他の地域)

経験期間	業務系	n	平均時給 (参考) 昨年	
			2020年	2019年
3年未満	オフィス系	685	1,253円	1,241円
	営業・販売・サービス系	82	1,257円	1,265円
	IT技術・通信系	35	1,536円	1,681円
	クリエイティブ系	8	1,317円	1,389円
	製造・軽作業系	270	1,133円	1,077円
	その他	127	1,251円	1,201円
3年以上	オフィス系	520	1,313円	1,278円
	営業・販売・サービス系	39	1,340円	1,322円
	IT技術・通信系	40	1,626円	1,690円
	クリエイティブ系	7	1,401円	1,100円
	製造・軽作業系	124	1,122円	1,122円
	その他	27	1,329円	1,461円

【図表25_2】派遣先の会社規模別 派遣就業での主業務経験期間別の業務別平均時給(その他の地域)

経験期間	会社規模	n	平均時給 (参考) 昨年	
			2020年	2019年
3年未満	大規模 (従業員数1000人以上)	388	1,299円	1,286円
	中規模 (従業員数100人～999人以下)	402	1,224円	1,209円
	小規模 (従業員数99人以下)	234	1,193円	1,152円
3年以上	大規模 (従業員数1000人以上)	354	1,353円	1,341円
	中規模 (従業員数100人～999人以下)	251	1,274円	1,274円
	小規模 (従業員数99人以下)	94	1,232円	1,191円

2-2. 過去3年間に給与が上がったか？

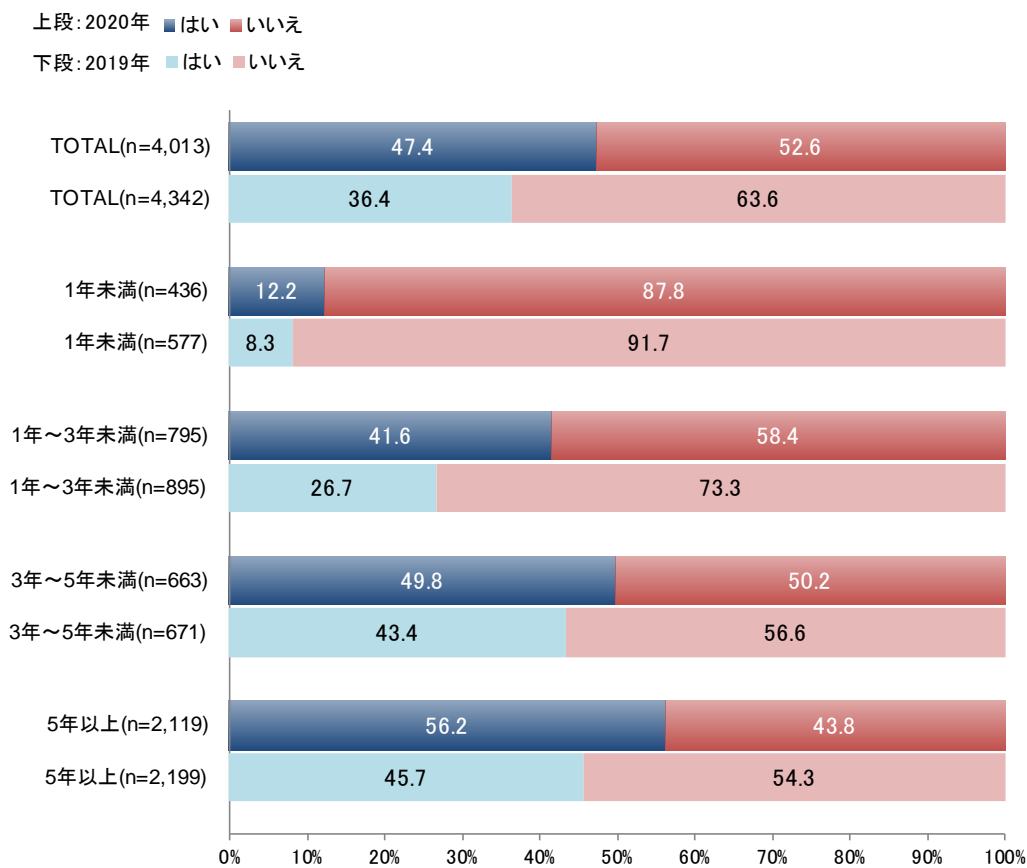
●過去3年間に給与が上がったか

「給与が上がった」のは47.4%、前年の36.4%から11ポイントの増加。

過去3年間の派遣就業中に給与が上がったかをたずねると、「はい」が47.4%、「いいえ」が52.6%となっています。派遣就業の通算期間別でみると、1年～3年未満では41.6%が、3年～5年未満では49.8%、5年以上では56.2%が「はい」と答えています。

昨年と比較すると、TOTALでは「はい」が11ポイント増加となりました。1年未満では3.9ポイント、1年～3年未満では14.9ポイント、3年～5年未満では6.4ポイント、5年以上では10.5ポイント増加しています。

【図表26】派遣就業の通算期間別 過去3年間の就業中の給与増の有無[SA]
2020年:N=4,013 2019年:N=4,342



3. これまでのキャリアと今後のキャリア形成について

3-1. これまでの働き方は？

●派遣以外で経験した就業形態

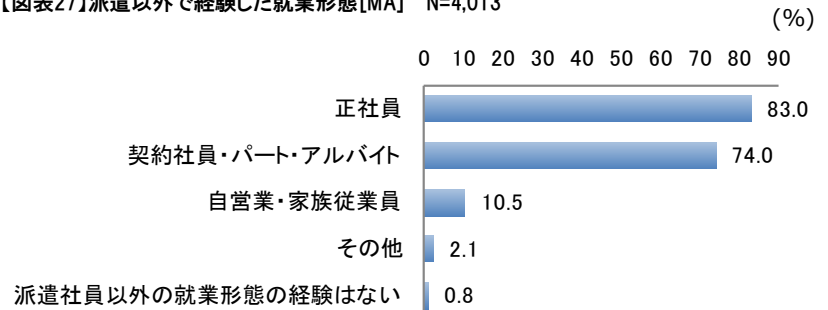
8割以上が正社員経験者。
「正社員経験5年以上」が6割超。

現在、派遣で働いている人のうち、正社員経験者は83.0%。契約社員・パート・アルバイト経験がある人は74.0%です。

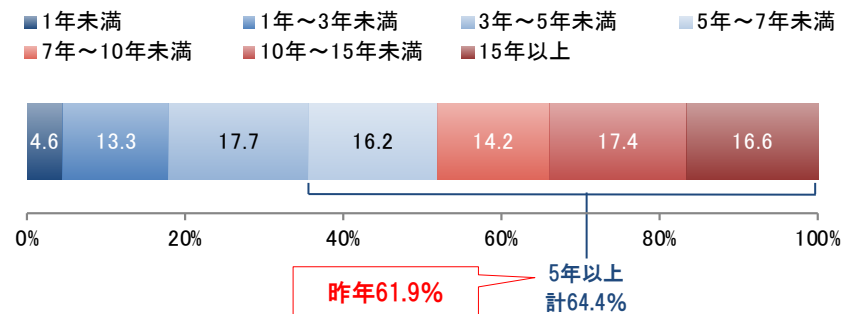
派遣社員しか経験をしていない人は0.8%となっています。

正社員経験者のうち、5年以上正社員として勤めた人は6割超(計64.4%)を占めています。

【図表27】派遣以外で経験した就業形態[MA] N=4,013



【図表28】正社員で働いた通算期間[NA] N=3,329 (正社員経験がある人)

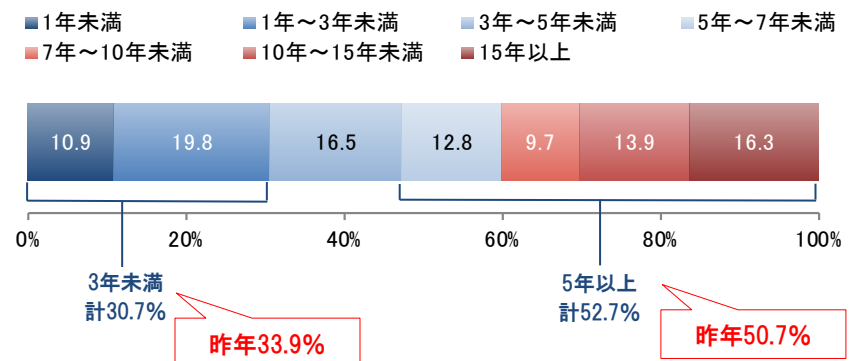


●派遣就業の通算期間

派遣を通算「5年以上経験」が半数超。

これまで派遣で働いた通算期間では、「1年～3年未満」が最も多く19.8%。通算期間3年未満は3割(計30.7%)、5年以上働いている人は5割超(計52.7%)を占めています。

【図表29】派遣就業の通算期間[NA] N=4,013



3-2. 今後の働き方の希望は？

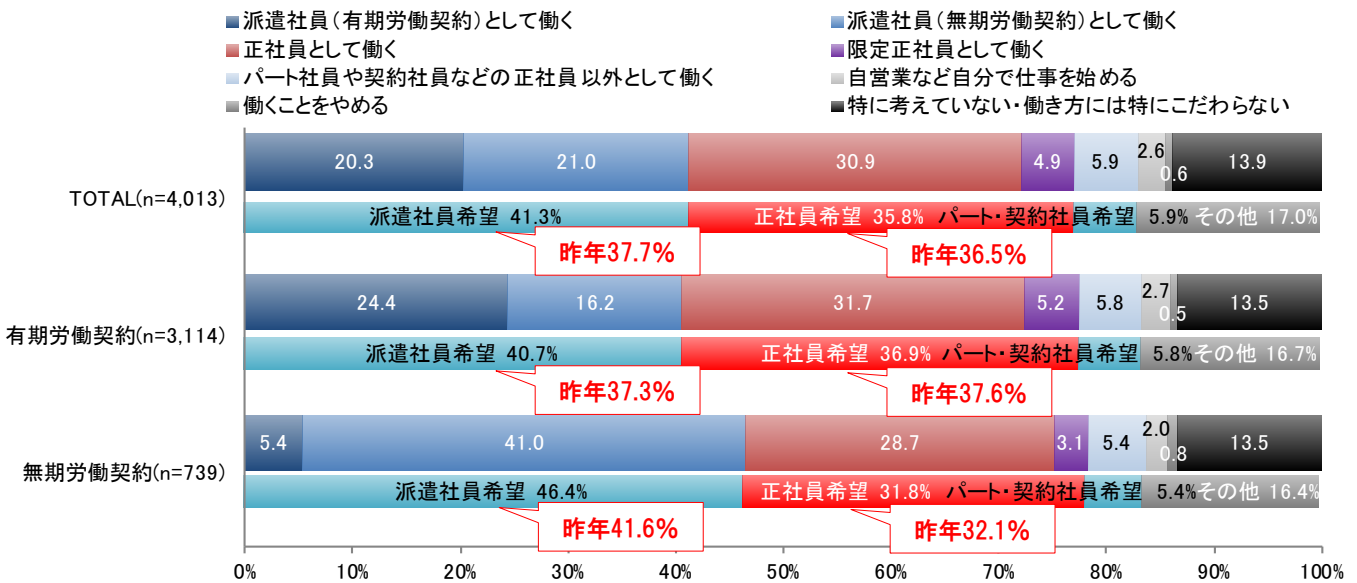
●今後の希望の働き方

**1年以内を考えたときの希望する働き方は、「派遣社員」が41.3%、「正社員」は35.8%。
4年目以降に希望する働き方は、44.3%が「正社員」、「派遣社員」は24.6%。**

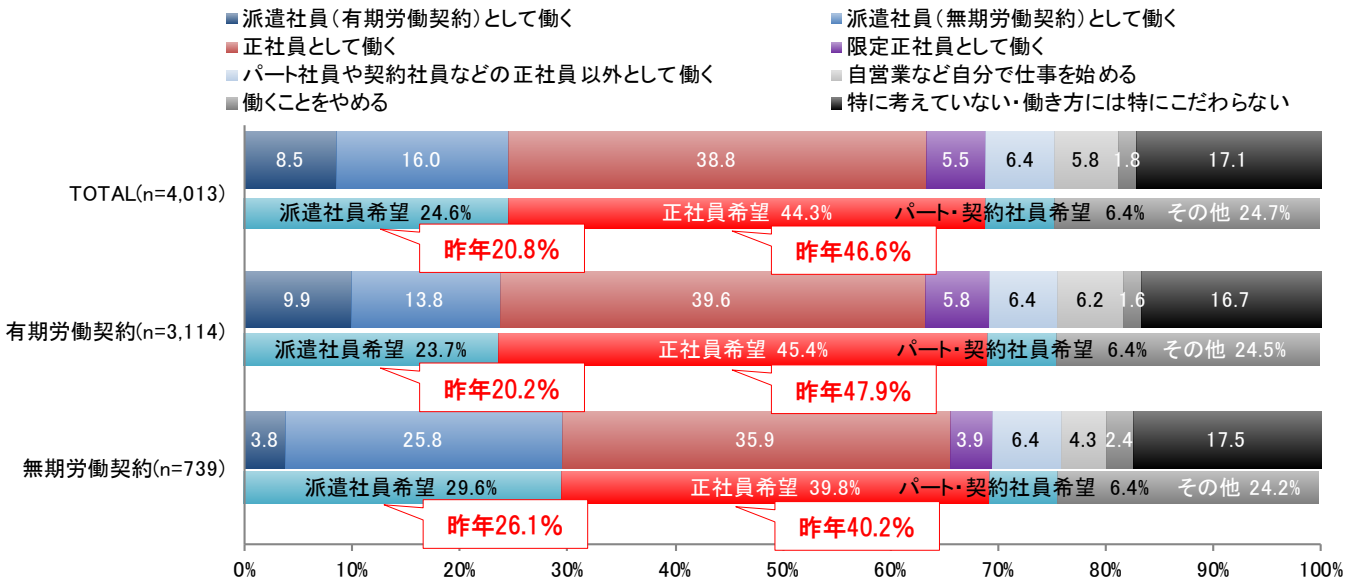
1年以内を考えたときの希望する働き方は、有期労働契約と無期労働契約を合わせ「派遣社員として働く」が41.3%、限定正社員も含めて「正社員として働く」が35.8%です。一方、「特に考えていない・働き方には特にこだわらない」が13.9%となっています。
4年目以降に希望する働き方は、「正社員として働く」が最も多く38.8%、「限定正社員※として働く」(5.5%)と合わせると44.3%の人が正社員を希望しています。有期雇用・無期雇用を合わせた「派遣社員希望」の人は24.6%で、全体の4分の1となっています。

※限定正社員とは、正社員を希望しているが、異動・通勤時間の増加・休日出勤・残業などの雇用条件のうち、何かしら受け入れられない条件がある人と定義しております。

【図表30】1年以内に希望する働き方[SA] N=4,013



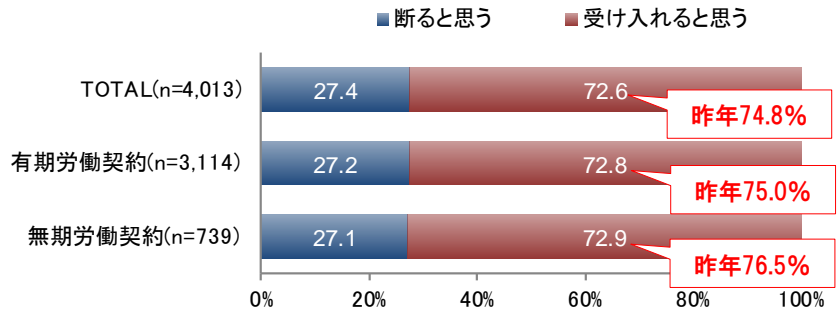
【図表31】4年目以降に希望する働き方[SA] N=4,013



3-3. 派遣先から「ウチで働かないか」と誘われたら？

●処遇が上がる条件で直接雇用を打診されたときの対応

【図表32】処遇が上がる条件で直接雇用を打診されたときの対応[SA] N=4,013



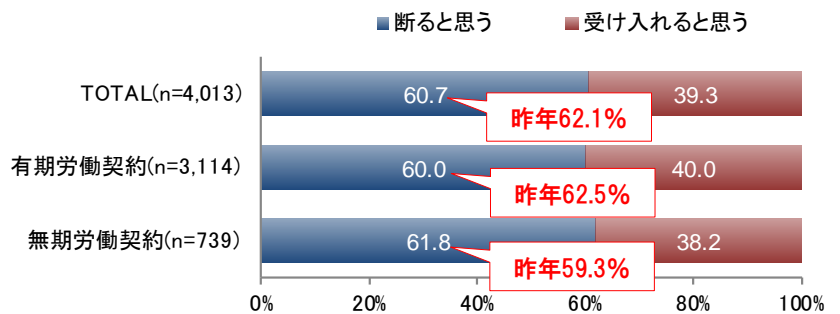
全体の4分の3が「受け入れると思う」。

現在よりも処遇が上がる条件で正社員として直接雇用を打診された場合、「受け入れると思う」が72.6%となっています。

※TOTAL(4,013s)には派遣会社との1回ごとの労働契約期間が「わからない」と回答した人(160s)を含む

●処遇が変わらない条件で直接雇用を打診されたときの対応

【図表33】処遇が変わらない条件で直接雇用を打診されたときの対応[SA] N=4,013



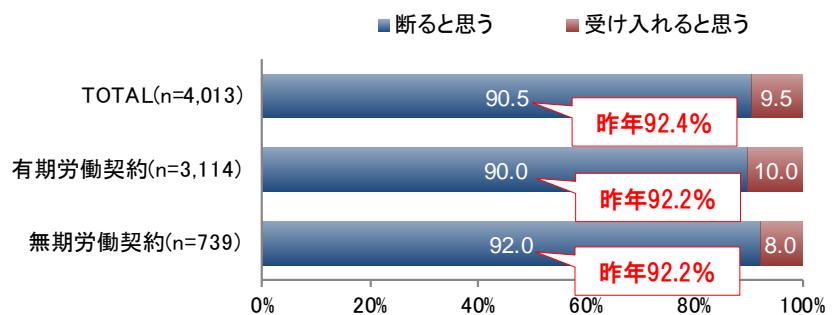
6割が「断ると思う」。

現在と処遇が変わらない条件で正社員として直接雇用を打診された場合、「受け入れると思う」が39.3%で、「断ると思う」の60.7%を下回っています。

※TOTAL(4,013s)には派遣会社との1回ごとの労働契約期間が「わからない」と回答した人(160s)を含む

●処遇が下がる条件で直接雇用を打診されたときの対応

【図表34】処遇が下がる条件で直接雇用を打診されたときの対応[SA] N=4,013



9割以上が「断ると思う」。

現在よりも処遇が下がる条件で正社員として直接雇用を打診された場合、「受け入れると思う」はわずか9.5%で、「断ると思う」は90.5%と、9割以上の人が断ると回答しています。

※TOTAL(4,013s)には派遣会社との1回ごとの労働契約期間が「わからない」と回答した人(160s)を含む

4. 無期雇用への転換について

4-1. 無期雇用転換のきっかけ・理由と転換後の状況

●「無期雇用転換」のきっかけ

「同一部署で3年の上限を迎えたから」が6割超。

有期労働契約から無期労働契約に変更(無期雇用転換)するきっかけは、「同じ派遣先の同じ就業部署で3年の上限期間を迎えた(迎える)から」が最も多く、64.2%と6割を超えています。次いで「同じ派遣会社との有期労働契約が5年を超えた(迎える)から」が30.8%と、期間の縛りが大きなきっかけになることがわかります。

●「無期雇用転換」した理由

「継続就業できるから」が7割超。

無期雇用転換をした理由は、「同じ派遣先の同じ就業部署で継続して就業できるから」が74.0%と7割を超えており、次いで「同じ派遣会社から継続して就業できるから」(44.2%)、「雇用が安定するから」(28.1%)と続きます。

●「無期雇用転換」したことによる満足度

「満足」が3割超、「不満」は2割超。

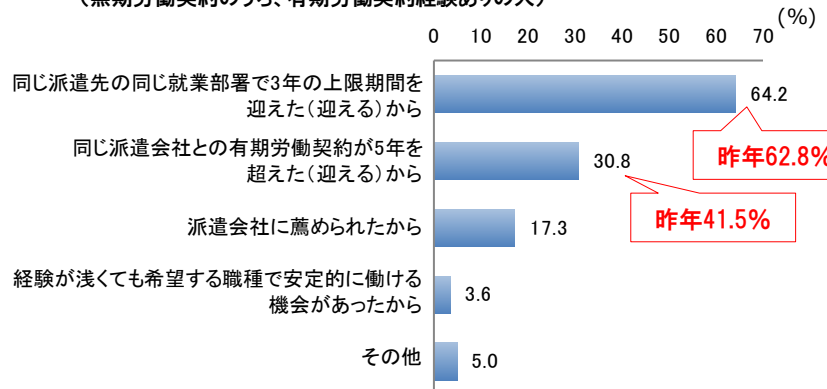
現在の派遣会社で無期雇用に変更したことについて、「満足」、「やや満足」と答えた人の計は35.6%、「不満」、「やや不満」と答えた人の計は23.1%となっています。

●「無期雇用転換」後の処遇の変化は？

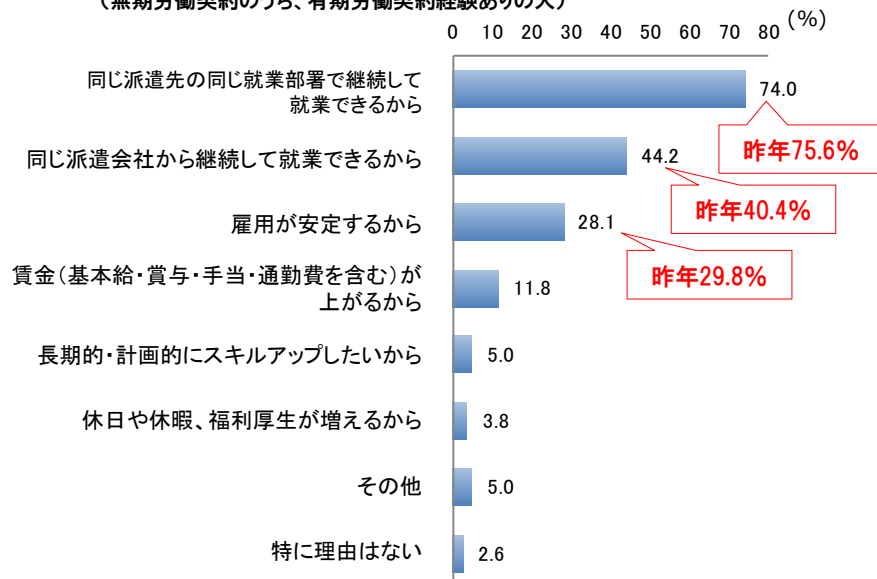
「上がった」が半数。

無期雇用転換したことによって、有期労働契約時より総支給額がどのように変化したかをたずねると、「上がった」が49.0%で半数を占めています。「変わらない」は45.0%となっています。

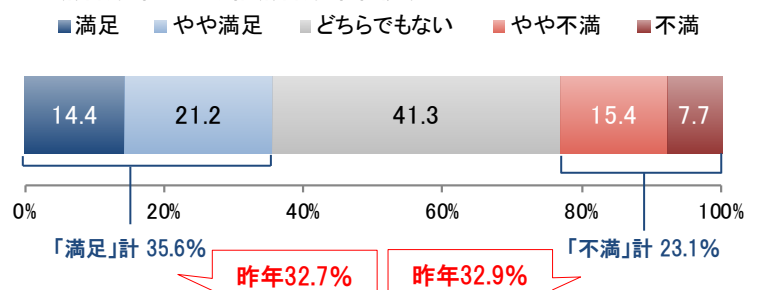
【図表35】「無期雇用転換」のきっかけ[MA] N=416
(無期労働契約のうち、有期労働契約経験ありの人)



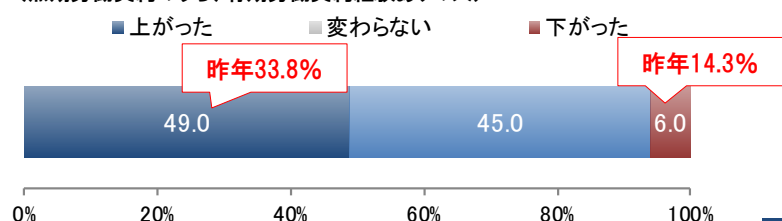
【図表36】「無期雇用転換」した理由[MA] N=416
(無期労働契約のうち、有期労働契約経験ありの人)



【図表37】「無期雇用転換」満足度[SA] N=416
(無期労働契約のうち、有期労働契約経験ありの人)



【図表38】「無期雇用転換」後の総支給額の変化[SA] N=416
(無期労働契約のうち、有期労働契約経験ありの人)



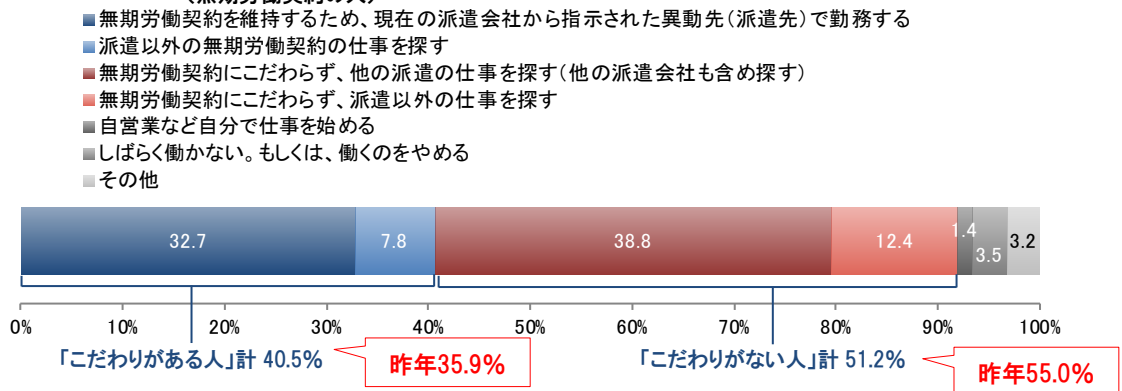
●「無期雇用」にこだわりはあるか

約半数が「こだわりなし」。

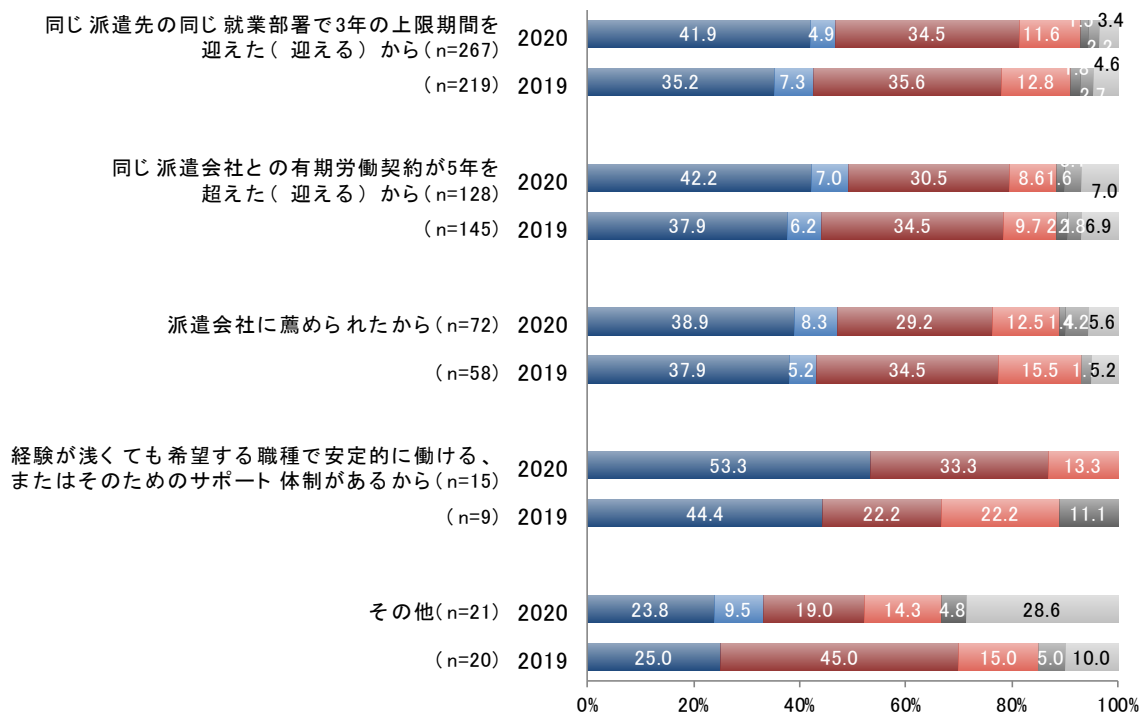
現在の派遣先での仕事が終わった場合に「無期労働契約を維持するため、現在の派遣会社から指示された異動先(派遣先)で勤務する」人は32.7%で、「派遣以外の無期労働契約の仕事を探す」(7.8%)と無期契約にこだわる人(以下、「こだわりがある人・計」とする)は合わせて40.5%です。一方、「無期労働契約にこだわらず、他の派遣の仕事を探す(他の派遣会社も含め探す)」(38.8%)、「無期労働契約にこだわらず、派遣以外の仕事を探す」(12.4%)と無期契約にこだわらない人(以下、「こだわりがない人・計」とする)が合わせて51.2%となっています。

また、無期雇用転換したきっかけ別に無期労働契約へのこだわりをみると、「同じ派遣会社との有期労働契約が5年を超えた(迎える)から」の「こだわりがある人・計」は49.2%となっています。

【図表39】「無期雇用」へのこだわり[SA] N=739
(無期労働契約の人)



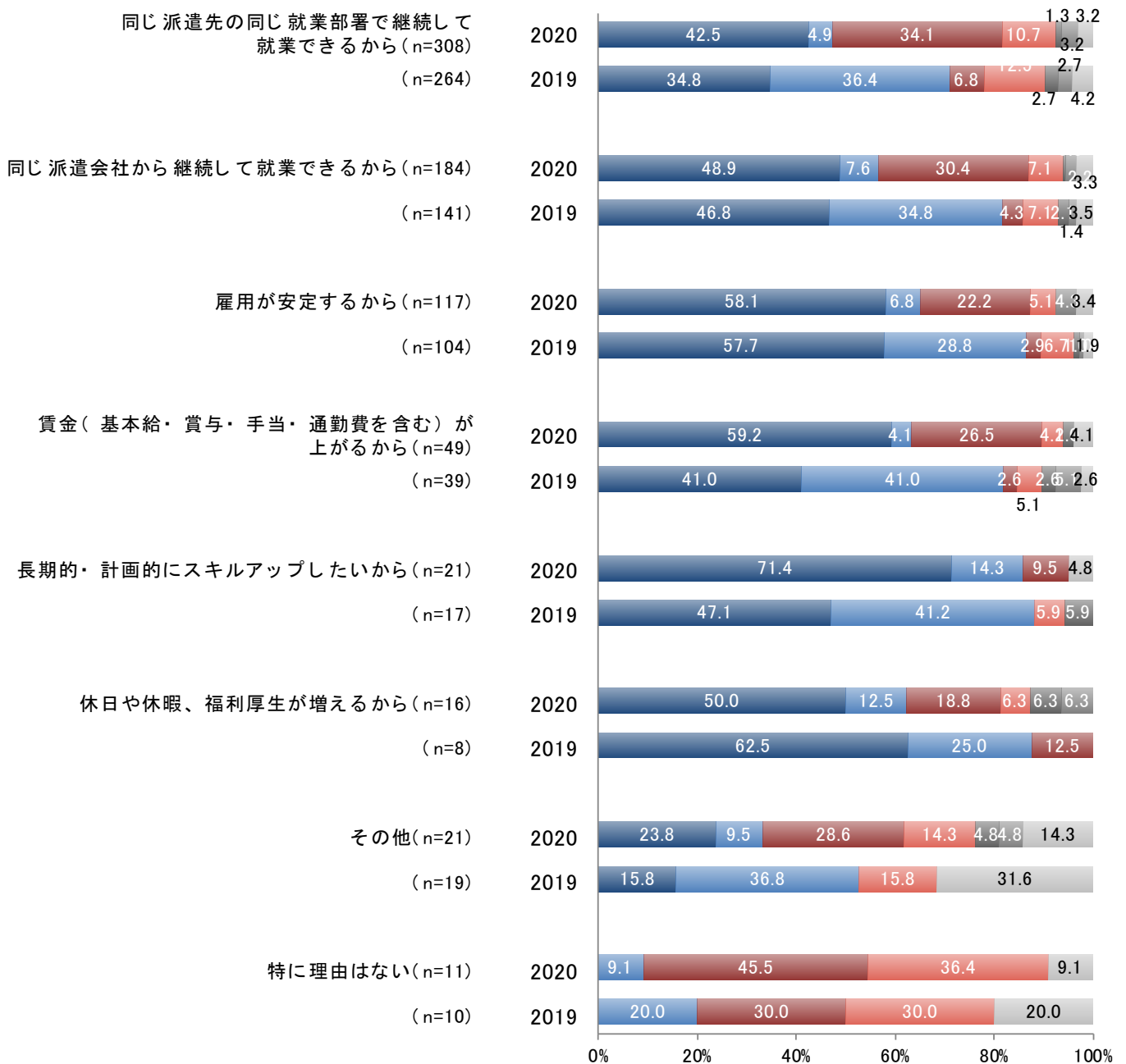
【図表40】「無期雇用」へのこだわり:きっかけ別[SA] N=416
(無期労働契約のうち、有期労働契約経験あり)



※回答した人が30s未満については参考値

理由別で無期労働契約へのこだわりをみると、「雇用が安定するから」の「こだわりがある人・計」は64.9%となっており、他のきっかけや理由に比べてやや高くなっています。

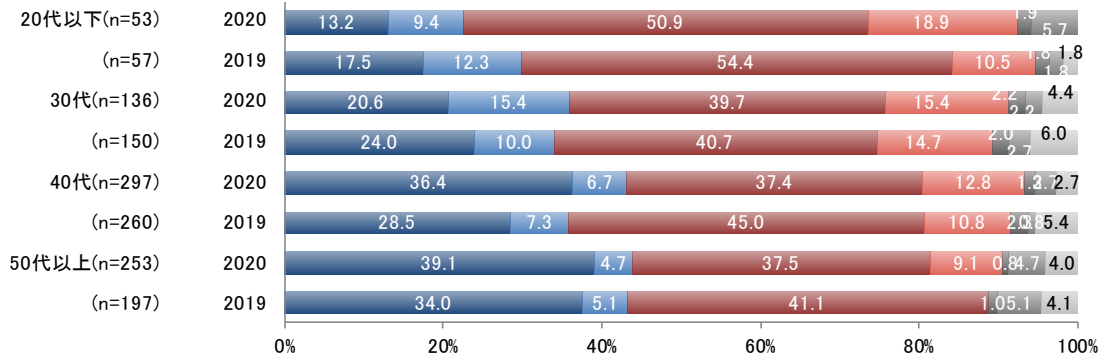
【図表41】「無期雇用」へのこだわり:理由別[MA] N=416
(無期労働契約のうち、有期労働契約経験あり)



年代別にこだわりを見ると、50代以上の「こだわりがある人・計」が43.8%と他の年代に比べてやや高くなっています。

【図表42】「無期雇用転換」へのこだわり:年代別[SA] N=739
(無期労働契約の人)

- 無期労働契約を維持するため、現在の派遣会社から指示された異動先(派遣先)で勤務する
- 派遣以外の無期労働契約の仕事を探す
- 無期労働契約にこだわらず、他の派遣の仕事を探す(他の派遣会社も含め探す)
- 無期労働契約にこだわらず、派遣以外の仕事を探す
- 自営業など自分で仕事を始める
- しばらく働かない。もしくは、働くのをやめる
- その他

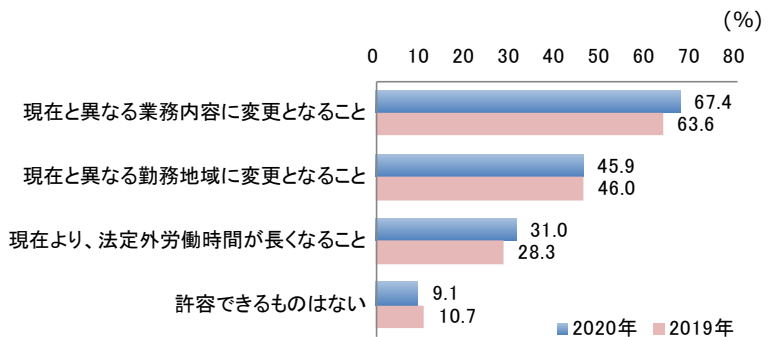


●「無期労働契約」を維持する為に許容できることは？

「異なる業務内容に変更となること」が7割弱。

無期労働契約を維持する為に次の就業先を選択する上で許容できることは、「現在と異なる業務内容に変更となること」が最も多く67.4%です。一方、「許容できるものはない」は9.1%となっています。

【図表43】「無期労働契約」を維持する為に許容できること[MA] N=242
(無期労働契約のうち、契約維持意向ありの人)



5. 派遣で働く理由について

5-1. 派遣で働く理由は？

●派遣で働く理由

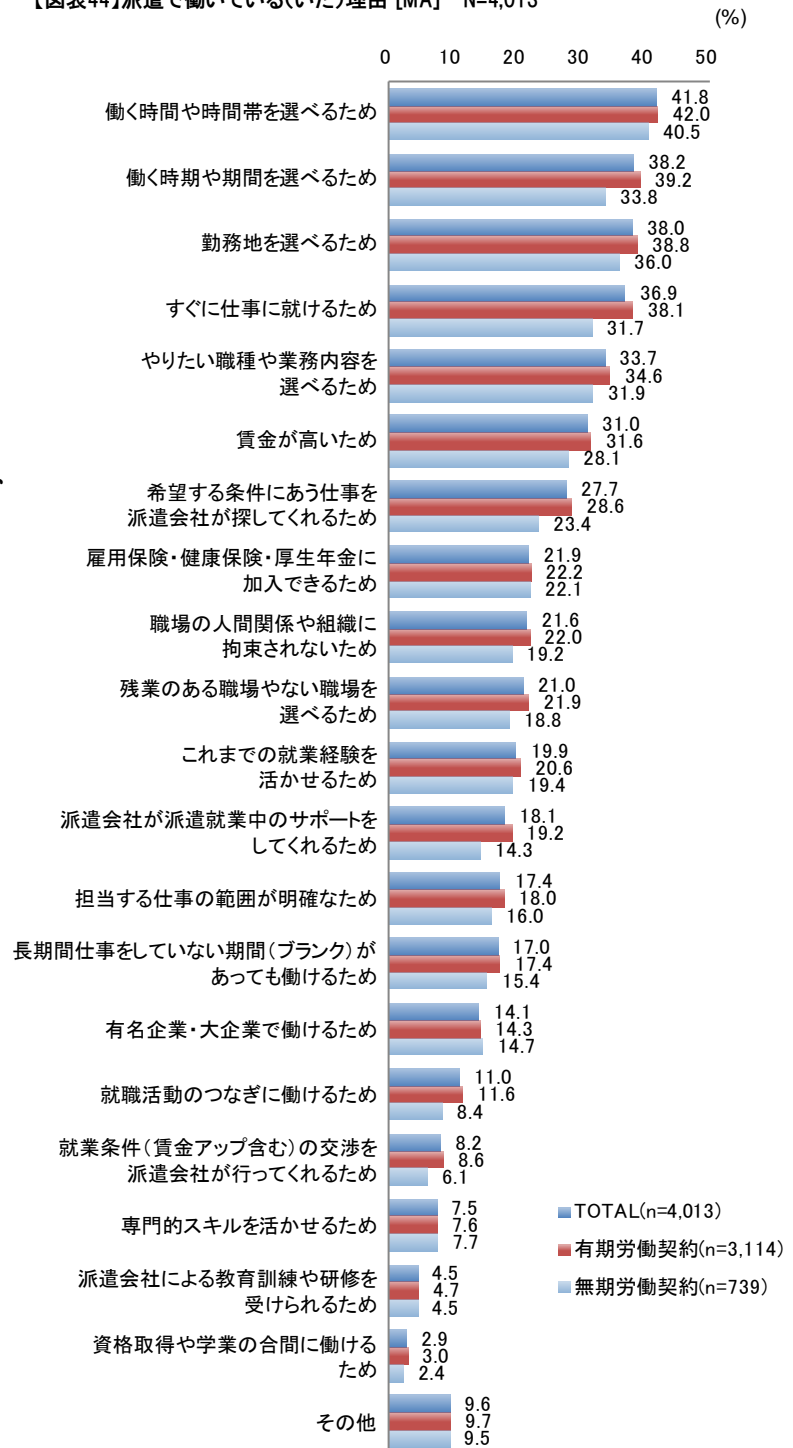
「『時間』『時期』『勤務地』を選べるため」が理由の上位。

派遣で働く理由をたずねると、「働く時間や時間帯を選べるため」が最も多く41.8%、次いで「働く時期や期間を選べるため」(38.2%)、「勤務地を選べるため」(38.0%)となっています。仕事内容や賃金・福利厚生ではなく、仕事の時間・勤務地を選べる事が理由の上位にあがっています。

また、有期労働契約者・無期労働契約者でも同様の理由が上位となっています。

2019年の調査結果と比較すると、「賃金が高いため」が4.2ポイント増加しています。一方、「残業のある職場やない職場を選べるため」は、4.8ポイント、「雇用保険・健康保険・厚生年金に加入できるため」は3.1ポイント減少しています。

【図表44】派遣で働いている(いた)理由 [MA] N=4,013



※TOTALで降順ソート

※TOTAL(4,013s)には派遣会社との1回ごとの労働契約期間が「わからない」と回答した人(160s)を含む

5-2. 派遣以外で働きたい理由は？

●派遣社員以外の働き方を希望する理由

正社員希望者では、1年以内・4年目以降とも「賞与」「定年まで働けるため」が上位。

派遣社員以外の働き方を希望する人に、希望する時期別に理由をたずねると、正社員を希望する人では1年以内・4年目以降とも「賞与があるため」が78.0%・71.0%、「期間の定めがない雇用のため定年まで働けるため」が67.8%・77.9%と高く、以下「昇給・昇格の機会があるため」(59.8%・63.1%)、「退職金制度があるため」(60.8%・63.5%)と続きます。

2019年と比較すると、1年以内に正社員を希望する人では、「賞与があるため」が3.1ポイント減少し、「昇給・昇格の機会があるため」が4.5ポイント増加しています。

【図表45_1】派遣社員以外の働き方を希望する理由：今後1年以内[MA]
N=1,776（今後1年以内に、派遣社員以外の働き方を希望する人）

【図表45_2】派遣社員以外の働き方を希望する理由：4年目以降[MA]
N=2,267（4年目以降、派遣社員以外の働き方を希望する人）

理由	1年以内希望の働き方			
	TOTAL (n=1,776) (%)	正社員 (n=1,242)	限定 正社員 (n=196)	パート・ 契約社員 (n=235)
賞与制度があるため	62.7	78.0	57.7	13.2
期間の定めがない雇用のため 定年まで働けるため	59.6	67.8	56.6	31.5
昇給・昇格の機会があるため	49.3	59.8	51.0	12.3
退職金制度があるため	48.6	60.8	46.4	7.2
福利厚生が受けやすいため	38.3	47.0	35.2	11.9
賃金が高いため	28.5	33.2	28.6	11.9
キャリアアップができるため	22.5	26.8	16.3	9.4
雇用保険・健康保険・厚生年金に 加入できるため	22.0	24.3	29.1	13.2
社会的信用が高くなる (ローン審査などに有利)ため	17.9	22.6	13.8	3.8
これまでの就業経験を活かせるため	16.9	17.2	17.9	14.0
担当する仕事の範囲が明確なため	13.2	9.7	23.5	22.1
休暇が取りやすいため	13.1	10.0	13.3	28.1
専門的スキルを活かせるため	10.3	10.0	8.2	4.7
転職の際、職歴として 評価されるため	9.9	12.2	8.2	3.8
働く時間や時間帯を選べるため	9.5	2.3	17.3	33.2
労働組合への加入ができるため	9.1	11.8	7.1	0.9
自宅から近い職場を選べるため	9.0	3.6	19.9	26.8
やりたい職種や業務内容を 選べるため	8.1	4.2	9.2	15.7
働く時期や期間を選べるため	6.3	1.6	8.2	25.1
職場の人間関係や組織に 拘束されないため	4.8	1.4	5.1	14.0
副業や兼業がしやすいため	4.7	1.8	5.1	13.6
残業のある職場やない職場を 選べるため	3.9	2.3	7.1	10.2
有名企業・大企業で働けるため	3.8	3.6	5.6	4.3
責任が重い業務は避けたいため	3.4	0.6	9.7	13.6
長期間仕事をしていない期間 (ブランク)があっても働けるため	2.8	2.6	3.6	3.0
すぐに仕事に就けるため	1.4	1.0	2.0	3.0
資格取得や学業の合間に働けるため	1.1	0.5	2.0	3.8
就職活動のつなぎに働けるため	0.8	0.5	1.0	2.6
その他	3.3	3.0	1.5	4.3
あてはまるものはない	1.1	0.3	1.5	2.6

理由	4年目以降に希望する働き方			
	TOTAL (n=2,267) (%)	正社員 (n=1,558)	限定 正社員 (n=220)	パート・ 契約社員 (n=255)
期間の定めがない雇用のため 定年まで働けるため	62.2	71.0	68.2	34.5
賞与制度があるため	60.3	77.9	59.1	9.4
昇給・昇格の機会があるため	49.8	63.1	54.5	9.8
退職金制度があるため	49.2	63.5	51.8	4.7
福利厚生が受けやすいため	34.9	44.5	32.3	9.8
賃金が高いため	27.0	33.1	28.2	7.5
キャリアアップができるため	21.4	25.9	20.0	3.5
雇用保険・健康保険・厚生年金に 加入できるため	18.6	20.8	30.0	12.2
社会的信用が高くなる (ローン審査などに有利)ため	16.7	21.6	16.8	1.2
これまでの就業経験を活かせるため	15.9	15.4	22.3	10.6
休暇が取りやすいため	11.7	7.4	14.5	25.9
専門的スキルを活かせるため	11.0	8.1	13.6	3.1
担当する仕事の範囲が明確なため	10.7	8.0	25.5	15.7
やりたい職種や業務内容を 選べるため	10.1	4.0	9.1	11.8
働く時間や時間帯を選べるため	9.8	1.5	17.7	30.2
自宅から近い職場を選べるため	9.6	3.7	20.5	28.2
転職の際、職歴として 評価されるため	8.7	11.1	9.1	1.6
労働組合への加入ができるため	8.3	11.2	5.0	0.8
働く時期や期間を選べるため	7.0	1.2	9.5	22.7
職場の人間関係や組織に 拘束されないため	5.6	1.0	5.5	11.8
副業や兼業がしやすいため	4.8	1.2	5.5	9.8
残業のある職場やない職場を 選べるため	4.0	1.6	8.6	13.7
責任が重い業務は避けたいため	3.8	0.8	8.2	20.4
有名企業・大企業で働けるため	3.0	3.0	6.4	2.4
長期間仕事をしていない期間 (ブランク)があっても働けるため	2.4	1.9	2.7	2.7
すぐに仕事に就けるため	1.9	1.0	3.6	4.3
資格取得や学業の合間に働けるため	0.7	0.3	1.4	1.6
就職活動のつなぎに働けるため	0.4	0.4	0.5	0.8
その他	3.3	2.0	1.8	6.7
あてはまるものはない	1.5	0.6	0.5	3.5

※1年以内・4年目以降とも、それぞれのTOTALで降順ソート

TOTALより+5pt以上
TOTALより+10pt以上
TOTALより-5pt以下
TOTALより-10pt以下

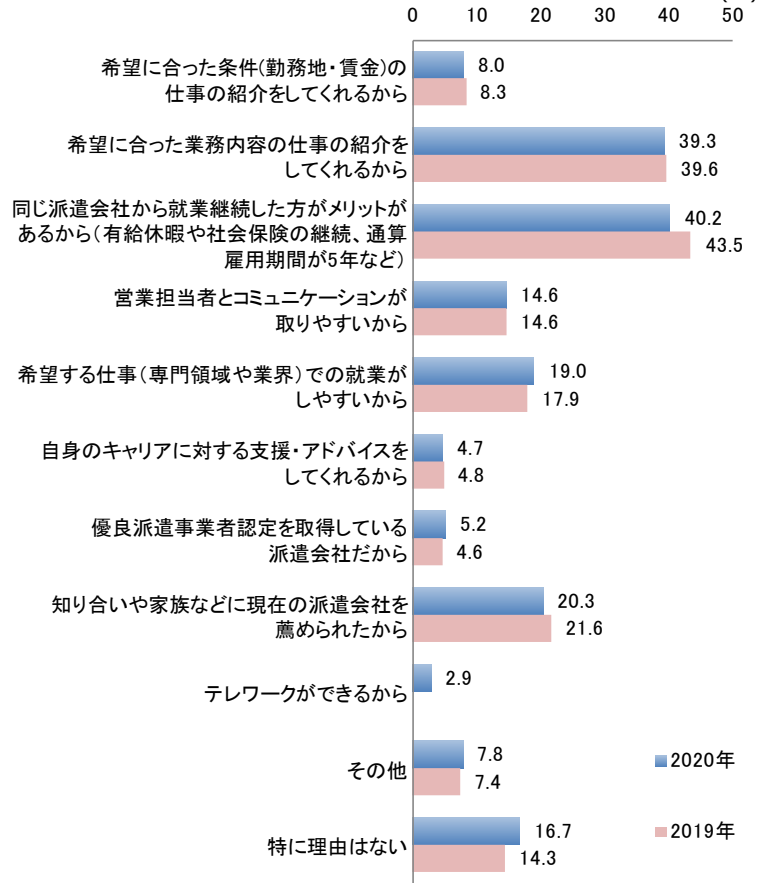
5-3. 現在の派遣先について

●現在の派遣会社から就業している理由は？

【図表46】現在の派遣会社から就業している理由[MA] N=4,013 (%)

「希望に合った仕事を紹介してくれる」が上位。

現在の派遣会社から就業している理由は、「希望に合った条件(勤務地・賃金)の仕事の紹介をしてくれるから」が40.2%で最も多く、次いで「希望に合った業務内容の仕事の紹介をしてくれるから」が39.3%となっています。

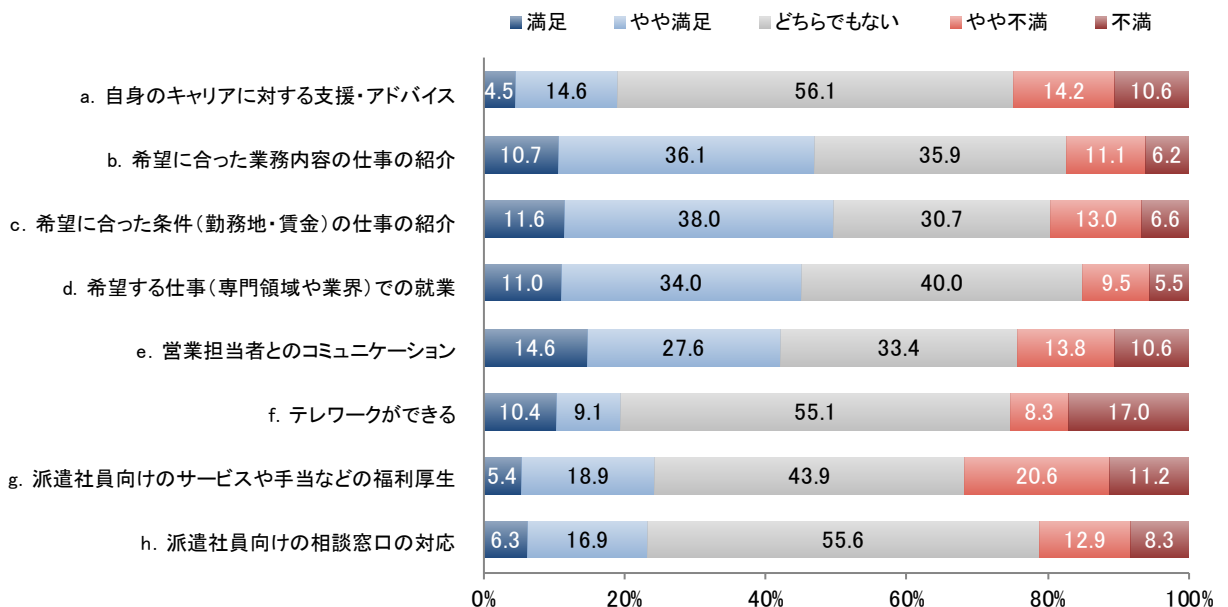


●現在の派遣会社に対する満足度

「希望に合った条件の仕事の紹介」「希望に合った業務内容の仕事の紹介」に対する満足度が高い。

現在の派遣会社に対する満足度をたずねると、「希望に合った条件(勤務地・賃金)の仕事の紹介」で「満足」+「やや満足」の満足・計が49.6%と最も多く、次いで「希望に合った業務内容の仕事の紹介」で46.8%と続きます。一方「不満」+「やや不満」の不満・計が高いのは、「派遣社員向けのサービスや手当などの福利厚生」31.8%、「テレワークができる」25.3%となっています。

【図表47】現在の派遣会社満足度[SA] N=4,013

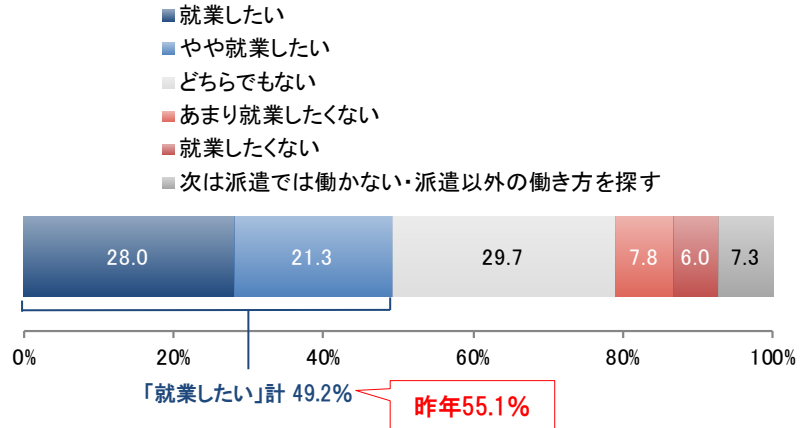


● 次の仕事も現在の派遣会社で探したいか？

【図表48】次の仕事も現在の派遣会社から就業を希望するか[SA] N=4,013

就業希望する人は49.2%と半数。

次の仕事を探す際に現在の派遣会社から就業したいと答えた人は「就業したい」(28.0%)、「やや就業したい」(21.3%)を合わせると49.2%で、約半数となっています。

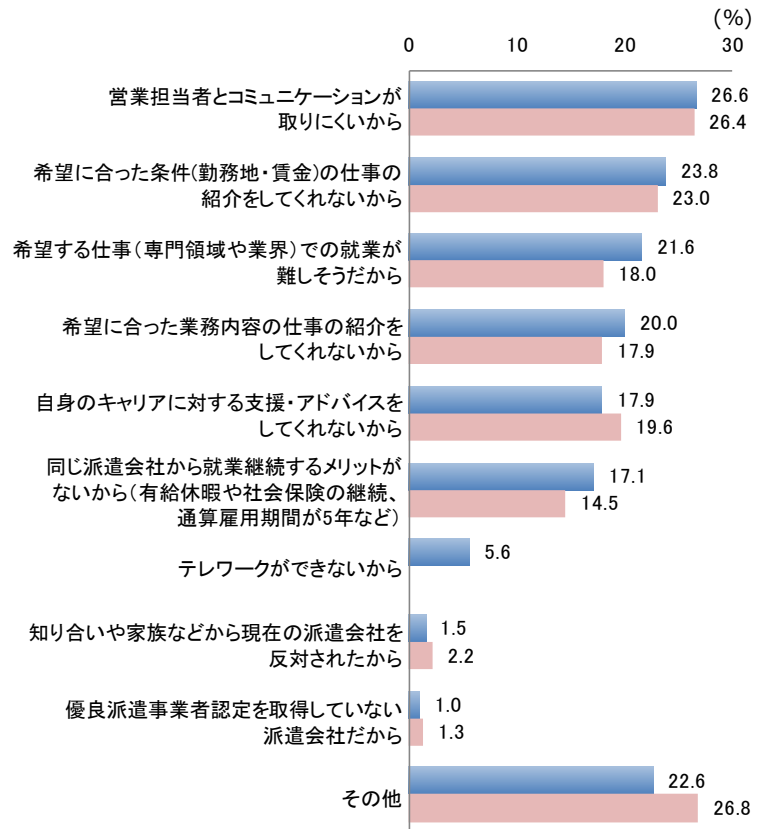


● 現在の派遣会社で次の仕事を探したくないのはなぜか？

【図表49】次の仕事を現在の派遣会社から就業を希望しない理由[MA] N=1,747 (現在の派遣会社からの就業を希望しない人)

「営業とのコミュニケーション」「希望に合った条件の仕事を紹介してくれない」がネック。

現在の派遣会社で次の仕事を探したくない理由は、「営業担当者とのコミュニケーションが取りにくいから」が26.6%で最も多く、次いで「希望に合った条件(勤務地・賃金)の仕事を紹介してくれないから」が23.8%で続きます。



6. 改正労働者派遣法について

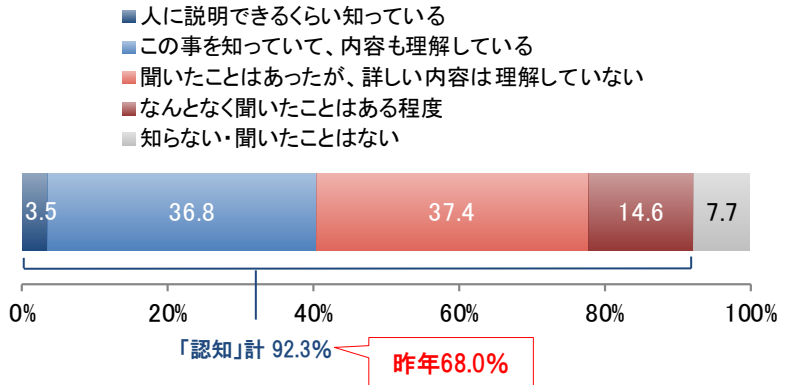
6-1. 同一労働同一賃金について

●「同一労働同一賃金」を知っているか

9割以上が認知している。

「同一労働同一賃金」について、「人に説明できるくらい知っている」「この事を知っていて、内容も理解している」「聞いたことはあったが、詳しい内容は理解していない」「なんとなく聞いたことはある程度」を合計した「認知」計は92.3%です。

【図表50】「同一労働同一賃金」認知[SA] N=4,013

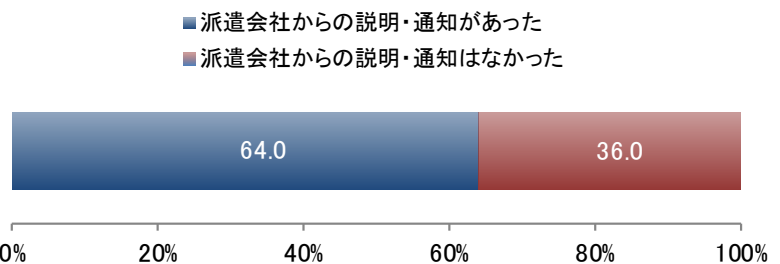


●派遣会社からの説明や通知の有無

「説明・通知があった」のは6割超。

「同一労働同一賃金」について、「派遣会社からの説明・通知があった」は64.0%、一方「派遣会社からの説明・通知はなかった」が36.0%となっています。

【図表51】「同一労働同一賃金」派遣会社からの説明・通知有無[SA] N=3,702
(同一労働同一賃金を認知している人)

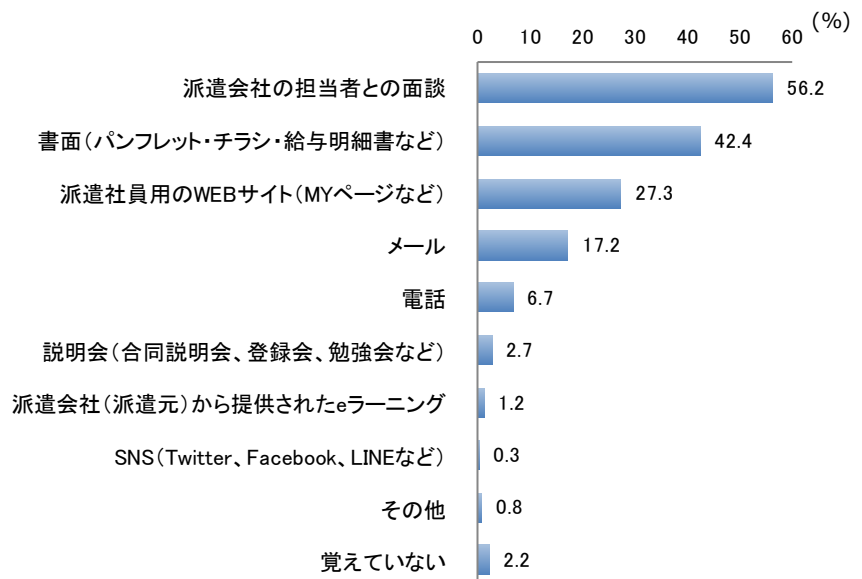


●派遣会社からの説明や通知の方法

「担当者との面談」が5割を超える。

どのような方法で説明・通知があったかは、「派遣会社の担当者との面談」が56.2%と5割を超えており、次いで「書面(パンフレット・チラシ・給与明細書など)」(42.4%)、「派遣社員用のWEBサイト(MYページなど)」(27.3%)と続きます。

【図表52】「同一労働同一賃金」派遣会社からの説明・通知方法[MA] N=2,368
(同一労働同一賃金の説明や通知があった人)

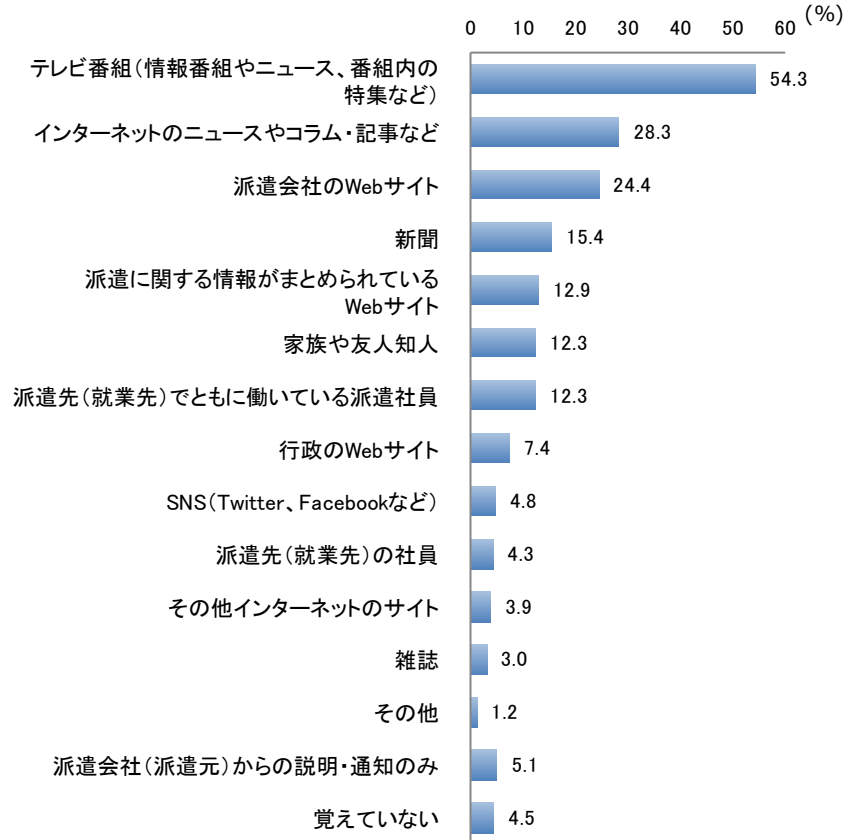


●派遣会社からの説明や通知以外で見聞きした媒体

半数以上が「テレビ番組」。

派遣会社からの説明・通知以外で、どこかで見たり聞いたりしたかをたずねると、「テレビ番組(情報番組やニュース、番組内の特集など)」が54.3%で半数以上を占めています。次いで「インターネットのニュースやコラム・記事など」(28.3%)、「派遣会社のWebサイト」(24.4%)となっています。

【図表53】「同一労働同一賃金」派遣会社からの説明・通知以外で見聞きした媒体【MA】
N=3,702 (同一労働同一賃金を認知している人)



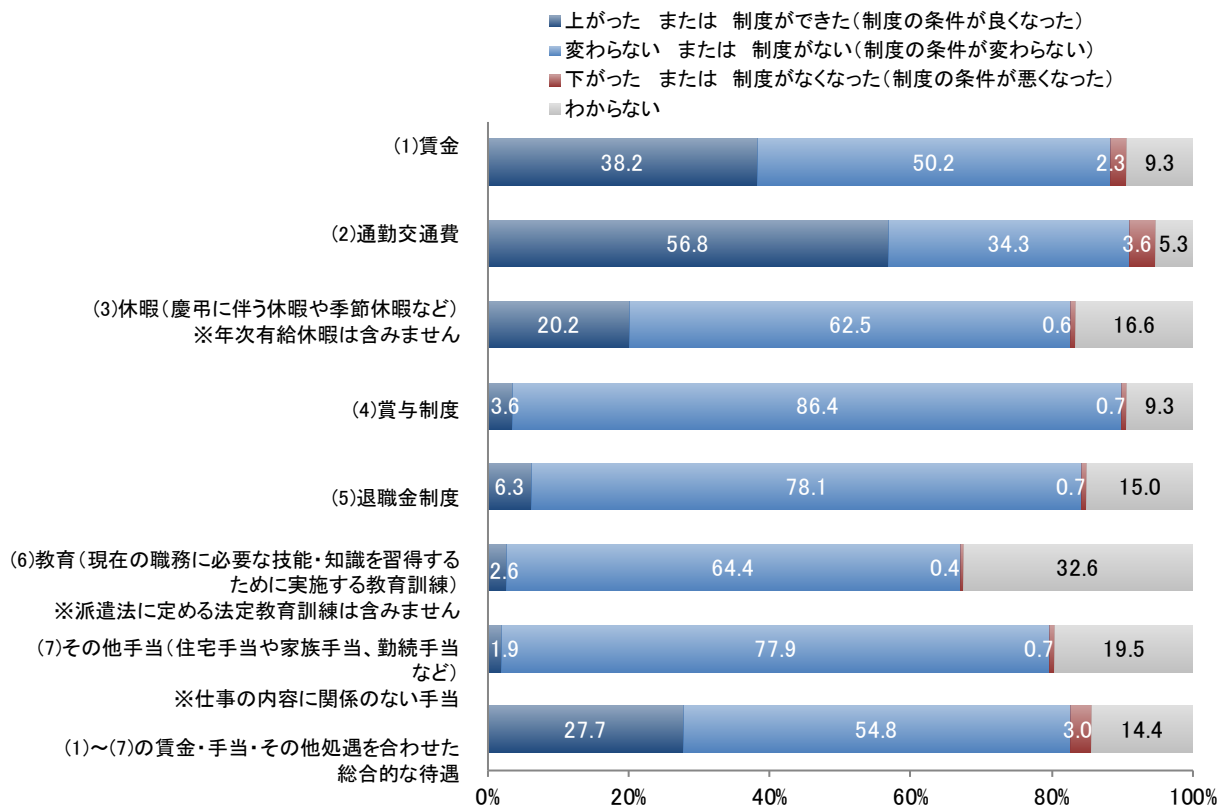
6-2. 改正労働者派遣法の施行に伴う待遇の変化について

●3月時点と比べた待遇の変化

「上がった または 制度ができた」割合が高いのは、通勤交通費(56.8%)と賃金(38.2%)。

3月以前から仕事に変化があった人に、3月以前と比べて4月以降の待遇の変化についてたずねると、「上がった または 制度ができた(制度が条件が良くなった)」割合が高いのは、(2)通勤交通費で56.8%、(1)賃金で38.2%となっています。(1)~(7)の賃金・手当・その他処遇を合わせた総合的な待遇では、「上がった または 制度ができた(制度が条件が良くなった)」が27.7%、「変わらない または 制度がない(制度の条件がかわらない)」は54.8%となっています。

【図表54】3月時点と比べた待遇の変化[SA] N=2,347
(3月以前から仕事に変化ありの人)

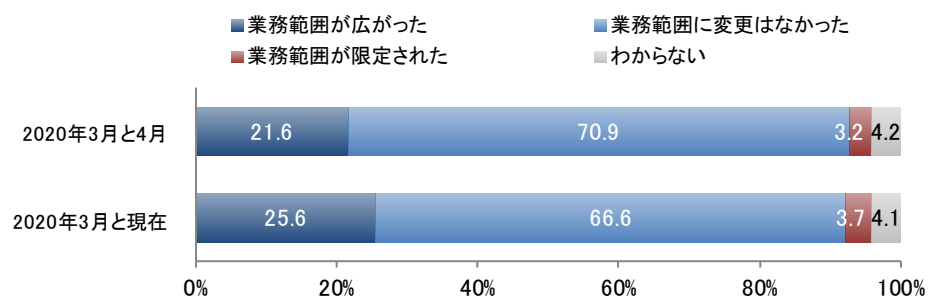


●3月時点と比べた業務範囲の変化

7割が「業務範囲に変更はなかった」。

2020年3月までと比べて業務範囲に変化があったかは、2020年3月と4月では「業務範囲が広がった」は21.6%、「業務範囲に変更はなかった」は70.9%で約7割。2020年3月と現在では「業務範囲が広がった」が25.6%で、4月と比べてやや高くなっています。

【図表55】3月時点と比べた業務範囲の変化[SA] N=2,347
(3月以前から仕事に変化ありの人)



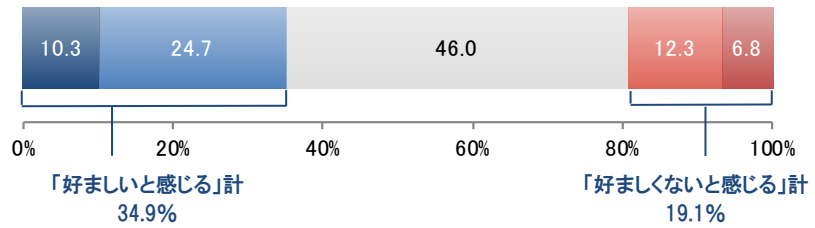
●「同一賃金同一労働」による仕事や待遇の変化の好意度

「好ましいと感じる」割合は3割強。

自身の仕事や待遇の変化についてたずねると、「好ましいと感じる」(10.3%)、「やや好ましいと感じる」(24.7%)を合わせた計は34.9%。一方、「好ましくないと感じる」「あまり好ましくないと感じる」を合わせた計は19.1%となっています。

【図表56】「同一賃金同一労働」による仕事や待遇変化好意度[SA] N=3,702
(同一労働同一賃金を認知している人)

- 好ましいと感じる
- やや好ましいと感じる
- どちらでもない
- あまり好ましくないと感じる
- 好ましくないと感じる



7. 両立支援制度について

7-1. 両立支援制度の認知・利用状況は？

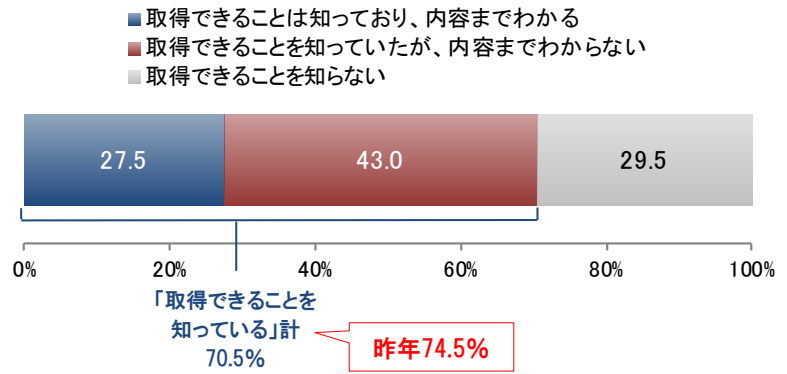
●「産前・産後休業制度」の認知度

7割が制度について認知しており、特に30代女性の認知が高い。

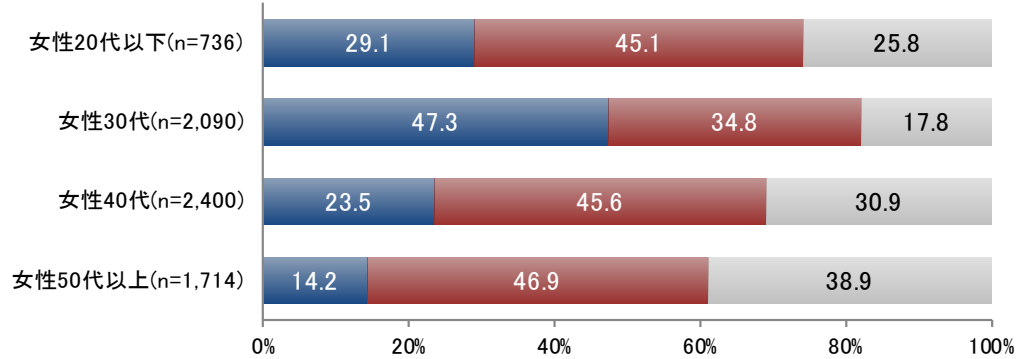
派遣社員であっても、派遣会社に申請すれば「産前・産後休業制度」を利用できることについては、「取得できることは知っており、内容までわかる」が27.5%、「取得できることを知っていたが、内容までわからない」が43.0%となっています。

女性のみを年代別に見た場合、30代の「取得できることは知っており、内容までわかる」割合は47.3%と、他の年代に比べて突出して高い傾向にあります。

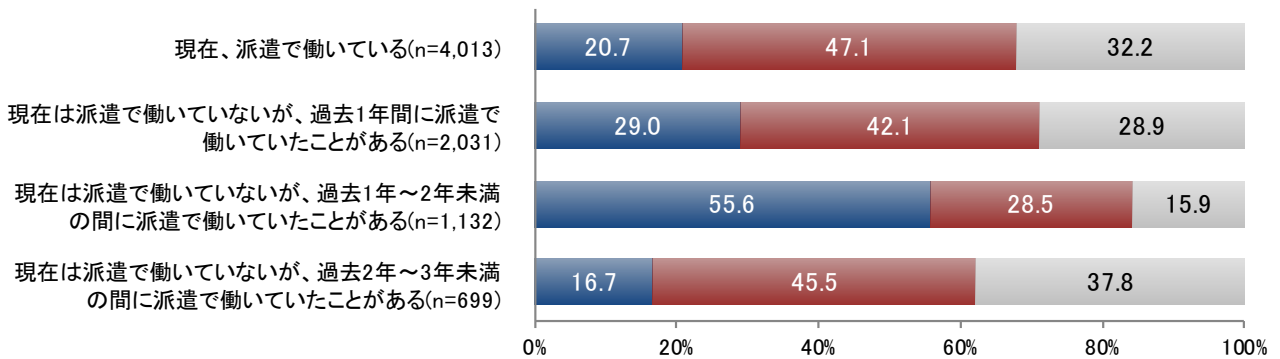
【図表57】「産前・産後休業制度」の認知度[SA] N=7,875
(現在派遣で働いている、または過去3年未満の間に派遣で働いていたことがある人)



【女性のみ：年代別】 N=6,940



【派遣就業状況別】 N=7,875



●「育児休業制度」の認知度

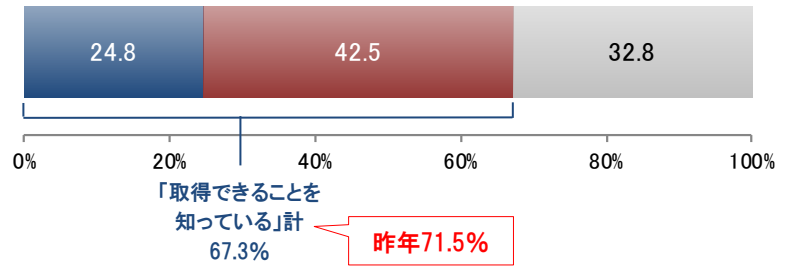
7割弱が制度について認知しており、特に30代の認知が高い。

同様に、「育児休業制度」については、「取得できることは知っており、内容までわかる」が24.8%、「取得できることを知っていたが、内容までわからない」が42.5%となっています。それぞれをあわせた「取得できることを知っている」計は67.3%となっています。

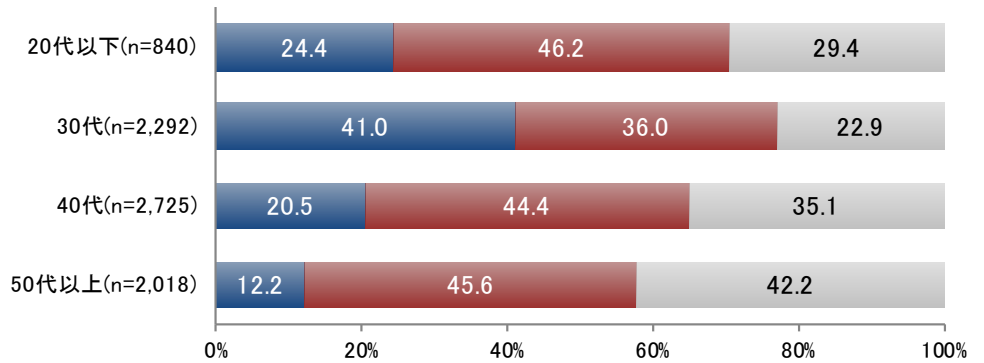
男女計の年代別で見た場合、30代の「取得できることは知っており、内容までわかる」割合は41.0%と、他の年代に比べて高くなっています。

【図表58】「育児休業制度」の認知度[SA] N=7,875
(現在派遣で働いている、または過去3年未満の間に派遣で働いていたことがある人)

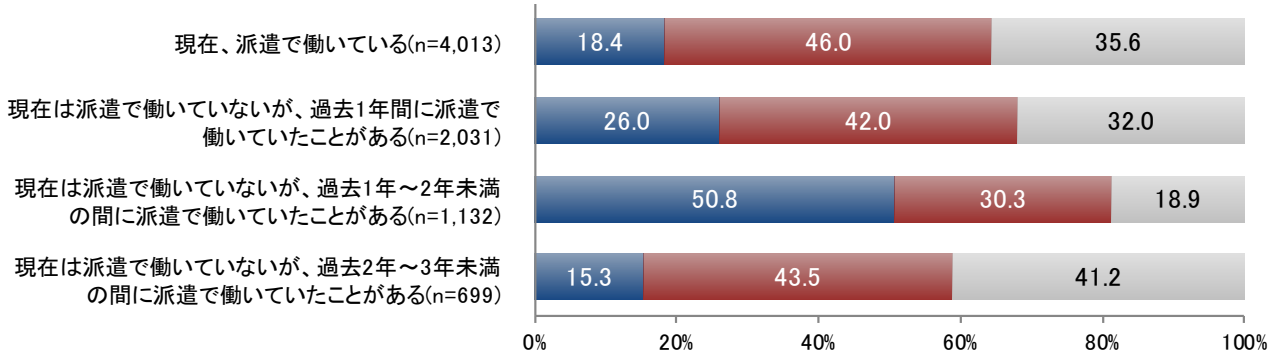
- 取得できることは知っており、内容までわかる
- 取得できることを知っていたが、内容までわからない
- 取得できることを知らない



【男女計：年代別】



【派遣就業状況別】



●「産前・産後休業制度」「育児休業制度」の利用状況と職場復帰の割合

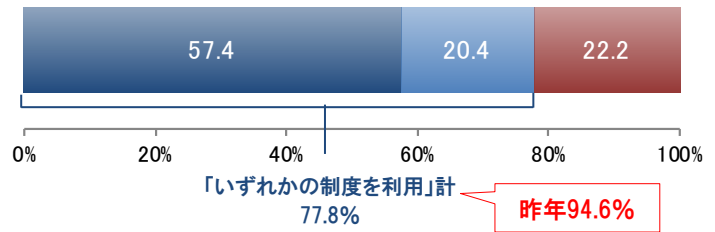
制度を利用する機会があった女性のうち、8割弱が派遣で就業中に、いずれかの制度を利用。
制度利用者のうち、半数は「同じ派遣会社・同じ派遣先に復帰」。

制度を利用する機会があった女性のうち、「派遣で就業中に妊娠・出産したので、産前・産後休業制度を利用した（育児休業制度は利用していない）」人は57.4%。「産前・産後休業制度、育児休業制度ともに利用した」人は20.4%と、あわせて8割弱（77.8%）が、いずれかの制度を利用しています。

制度を利用した人のうち、「同じ派遣会社・同じ派遣先に復帰した」人は52.8%と半数となっています。

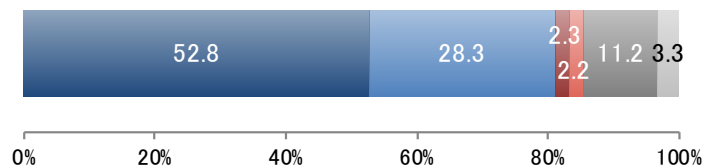
【図表59】「産前・産後休業制度」「育児休業制度」の利用状況[SA] N=1,132
（現在派遣で働いている、または過去3年未満の間に派遣で働いていたことがある人のうち、制度を利用する機会があった女性）

- 派遣で就業中に妊娠・出産したので、産前・産後休業制度を利用した（育児休業制度は利用していない）
- 派遣で就業中に妊娠・出産したので、産前・産後休業制度、育児休業制度ともに利用した
- 派遣で就業中に妊娠・出産したが、産前・産後休業制度、育児休業制度はともに利用しなかった



【図表60】「産前・産後休業制度」「育児休業制度」利用後の職場復帰状況[SA] N=881
（現在派遣で働いている、または過去3年未満の間に派遣で働いていたことがある人のうち、制度を利用した人）

- 同じ派遣会社（派遣元）・同じ派遣先に復帰した
- 同じ派遣会社（派遣元）・異なる派遣先に復帰した
- 育児前に務めていた派遣会社（派遣元）とは異なる派遣会社（派遣元）で復帰した
- 派遣社員とは異なる就労形態（契約社員・パート・アルバイト等）で復帰した
- 育児休業期間が終わった直後には仕事に復帰しなかった
- その他



●「介護休業制度」の認知度

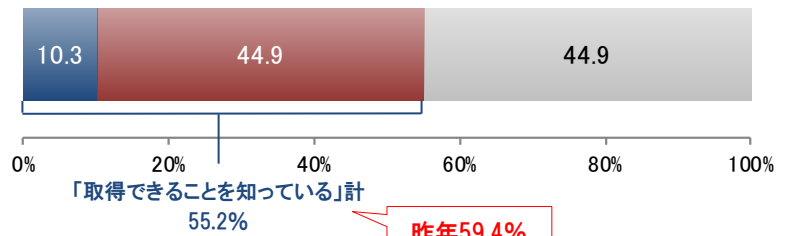
制度を利用できることの認知は5割超。
30代で高い。

派遣社員であっても、派遣会社に申請すれば「介護休業制度」を利用できることについては、「取得できることは知っており、内容までわかる」が10.3%、「取得できることを知っていたが、内容までわからない」が44.9%となっています。

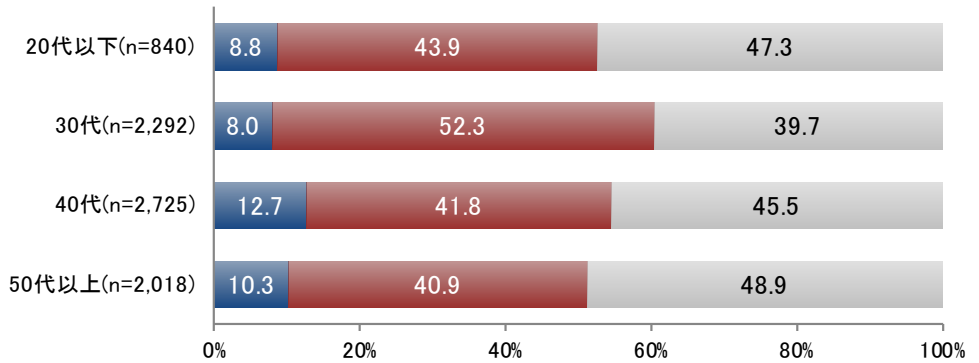
男女計の年代別で見た場合、30代の利用認知（「取得できることは知っており、内容までわかる」と「取得できることを知っていたが、内容までわからない」の合計）の割合は60.3%と、他の年代に比べて高い傾向にあります。

【図表61】「介護休業制度」の認知度[SA] N=7,875
（現在派遣で働いている、または過去3年未満の間に派遣で働いていたことがある人）

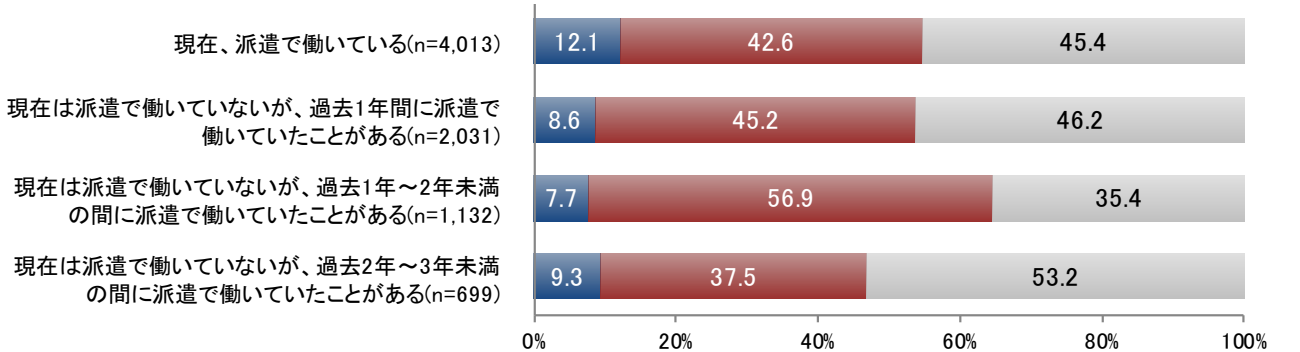
- 取得できることは知っており、内容までわかる
- 取得できることを知っていたが、内容までわからない
- 取得できることを知らない



【男女計：年代別】



【派遣就業状況別】



8. テレワークについて

8-1. テレワークでの就業状況は？

●テレワークでの就業有無

「テレワークで就業したことがある」人は28.2%、オフィス系(デスクワーク中心)では35.3%、クリエイティブ系やIT技術・通信系の業務では過半数を超える。

「テレワークで就業したことがある」という派遣社員が28.2%で全体の3割弱となっています。業務別では、クリエイティブ系では61.3%、IT技術・通信系では57.2%で突出して高くなっています。最も多いオフィス系(デスクワーク中心)では、35.3%が就業したことがあると回答しています。派遣就業での主業務経験期間が3年以上の場合は、オフィス系(デスクワーク中心)でも41.2%と高くなっています。また、地域別では、東京都・愛知県・大阪府はそれ以外の地域に比べて高く、38.2%となっています。

【図表62_1】業務別 テレワーク就業有無[SA] N=4,013

		n	テレワークで就業したことがある	テレワークで就業したことはない
TOTAL	TOTAL	4,013	28.2	71.8
	オフィス系(デスクワーク中心)	2,445	35.3	64.7
	オフィス系(デスクワーク以外)	207	18.4	81.6
	営業・販売・サービス系	291	16.8	83.2
	IT技術・通信系	194	57.2	42.8
	クリエイティブ系	62	61.3	38.7
	製造・軽作業系	520	1.9	98.1
	その他	294	8.5	91.5
派遣就業での主業務経験期間3年未満	TOTAL	2,287	22.3	77.7
	オフィス系(デスクワーク中心)	1,272	29.8	70.2
	オフィス系(デスクワーク以外)	137	13.1	86.9
	営業・販売・サービス系	187	16.0	84.0
	IT技術・通信系	83	53.0	47.0
	クリエイティブ系	30	50.0	50.0
	製造・軽作業系	353	2.0	98.0
	その他	225	7.6	92.4
派遣就業での主業務経験期間3年以上	TOTAL	1,726	36.1	63.9
	オフィス系(デスクワーク中心)	1,173	41.2	58.8
	オフィス系(デスクワーク以外)	70	28.6	71.4
	営業・販売・サービス系	104	18.3	81.7
	IT技術・通信系	111	60.4	39.6
	クリエイティブ系	32	71.9	28.1
	製造・軽作業系	167	1.8	98.2
	その他	69	11.6	88.4

【図表62_2】派遣先の会社規模別 テレワーク就業有無[SA] N=4,013

		n	テレワークで就業したことがある	テレワークで就業したことはない
TOTAL	TOTAL	4,013	28.2	71.8
	大規模(従業員数1000人以上)	1,651	40.0	60.0
	中規模(従業員数100人~999人以下)	1,370	25.0	75.0
	小規模(従業員数99人以下)	600	16.2	83.8
派遣就業での主業務経験期間3年未満	TOTAL	2,287	22.3	77.7
	大規模(従業員数1000人以上)	817	35.5	64.5
	中規模(従業員数100人~999人以下)	792	19.6	80.4
	小規模(従業員数99人以下)	395	11.9	88.1
派遣就業での主業務経験期間3年以上	TOTAL	1,726	36.1	63.9
	大規模(従業員数1000人以上)	834	44.5	55.5
	中規模(従業員数100人~999人以下)	578	32.5	67.5
	小規模(従業員数99人以下)	205	24.4	75.6

【図表62_3】地域別 テレワーク就業有無[SA] N=4,013

		n	テレワークで就業したことがある	テレワークで就業したことはない
TOTAL	TOTAL	4,013	28.2	71.8
	東京都・愛知県・大阪府	1,996	38.2	61.8
	その他の地域	2,017	18.4	81.6

TOTALより+5pt以上

TOTALより-5pt以下

TOTALより+10pt以上

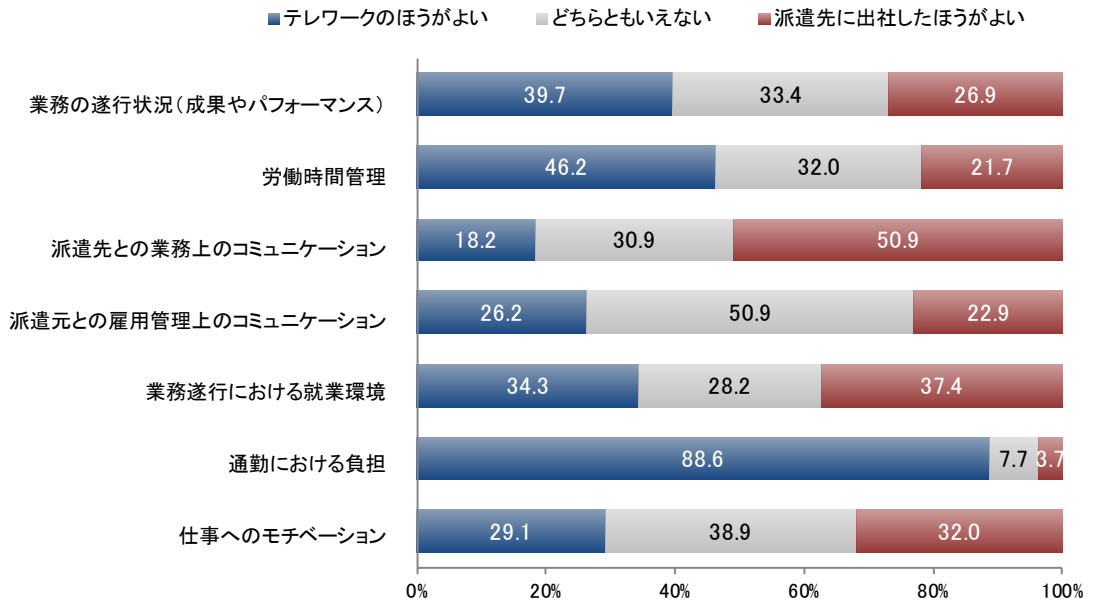
TOTALより-10pt以下

●テレワークと出社どちらを希望するか

通勤における負担では9割弱が「テレワークのほうがよい」。

テレワークを経験した人に、テレワークと出社どちらを希望するかたずねると、「テレワークのほうがよい」割合が高いのは、通勤における負担(88.6%)で9割弱、労働時間管理(46.2%)で4割超となっています。一方、「派遣先に出社したほうがよい」割合が高いのは、派遣先との業務上のコミュニケーション(50.9%)が半数を占めています。

【図表63】テレワークと出社どちらを希望するか[SA] N=1,133
(テレワークを経験した人)



9. 保険加入状況について

9-1. 保険加入状況は？

●保険加入状況

雇用保険、健康保険への加入は9割超、公的年金への加入は9割弱。

雇用保険への加入の有無は、「加入している」が92.0%で9割超となっています。

「派遣会社の健康保険(自分名義)に加入している」人は92.1%、「派遣会社の厚生年金保険(自分名義)に加入している」人は89.5%で、約9割が自分名義で加入していることがわかります。

【参考】

派遣労働者においては、次の基準に該当する場合に被保険者となる。

●雇用保険

- 1) 31日以上引き続き雇用されることが見込まれること
- 2) 1週間の所定労働時間が20時間以上であること

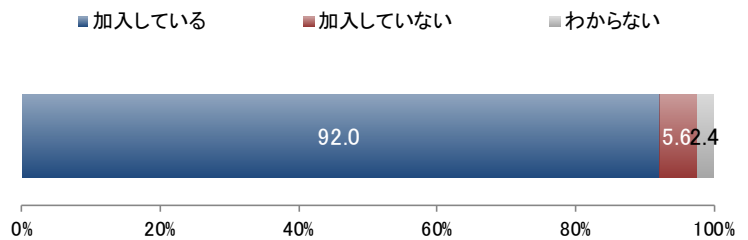
●健康保険、公的年金保険

- 1) 適用事業所に常時使用されること
- 2) 労働時間と労働日数が一般社員の概ね4分の3以上であること

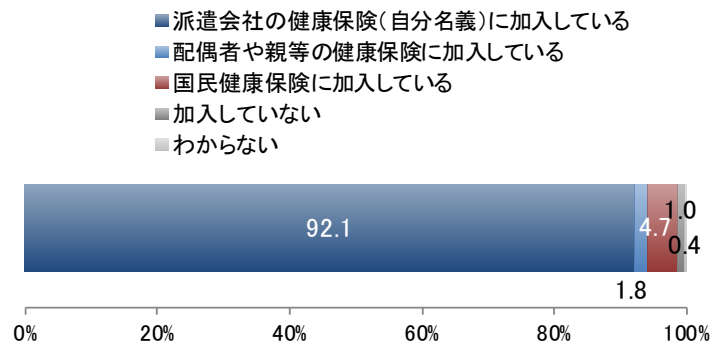
※ 雇用期間が2か月以内に限定されて、更新がない場合は社会保険の適用外。

※ 70歳以上の人は健康保険のみの被保険者となる。

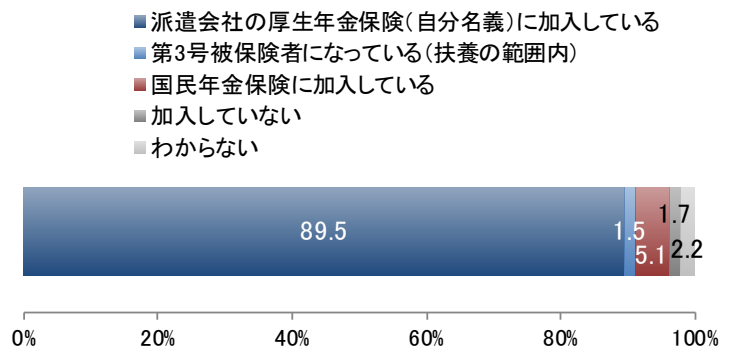
【図表65】雇用保険加入有無[SA] N=3,710 (加入要件を満たす人)



【図表66】健康保険加入状況[SA] N=3,096 (加入要件を満たす人)



【図表67】公的年金加入状況[SA] N=3,096 (加入要件を満たす人)



10. 仕事上でのストレス・派遣会社からの支援について

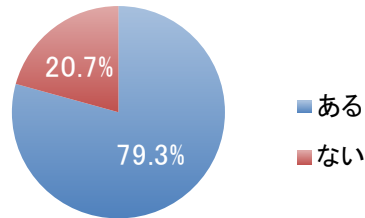
10-1. 仕事上でのストレスについて

●仕事上でのストレス有無

【図表68】仕事上でのストレス有無[SA] N=4,013

ストレスがある人は8割弱。

仕事上で、不安・悩みのストレスを感じたことがあるかをたずねると、「ある」が79.3%と8割弱を占めています。

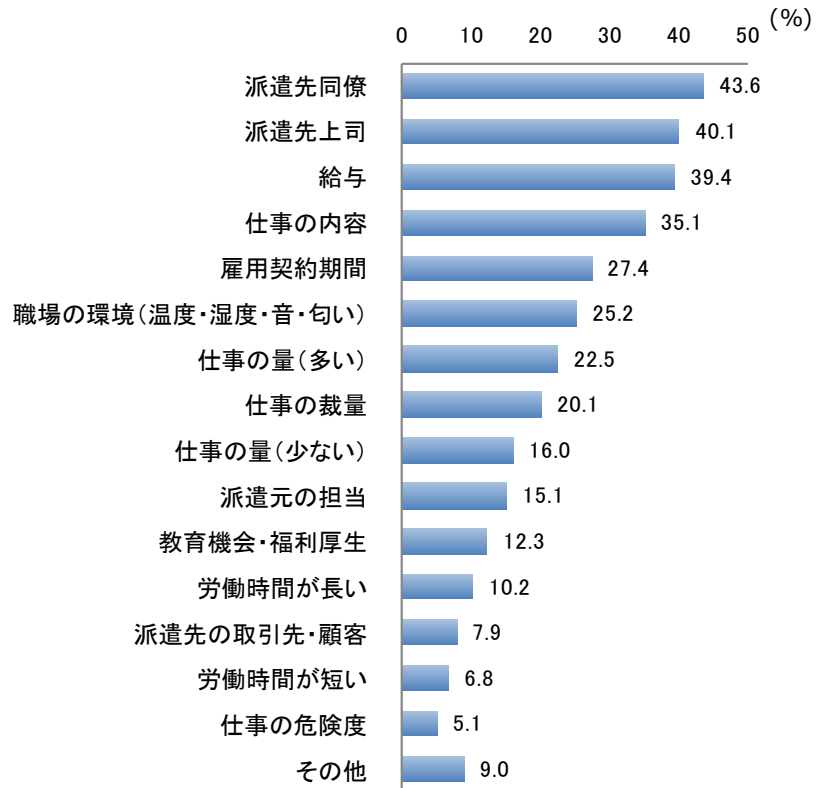


●仕事上でのストレスの原因

【図表69】仕事上でのストレスの原因[MA] N=3,183
(仕事上のストレスありの人)

「派遣先同僚」が4割超。

ストレスの原因は、「派遣先同僚」が43.6%で最も高くなっています。次いで「派遣先上司」(40.1%)、「給与」(39.4%)、「仕事の内容」(35.1%)と続きます。



10-2. 派遣会社からの支援について

●派遣元が提供する支援の実態

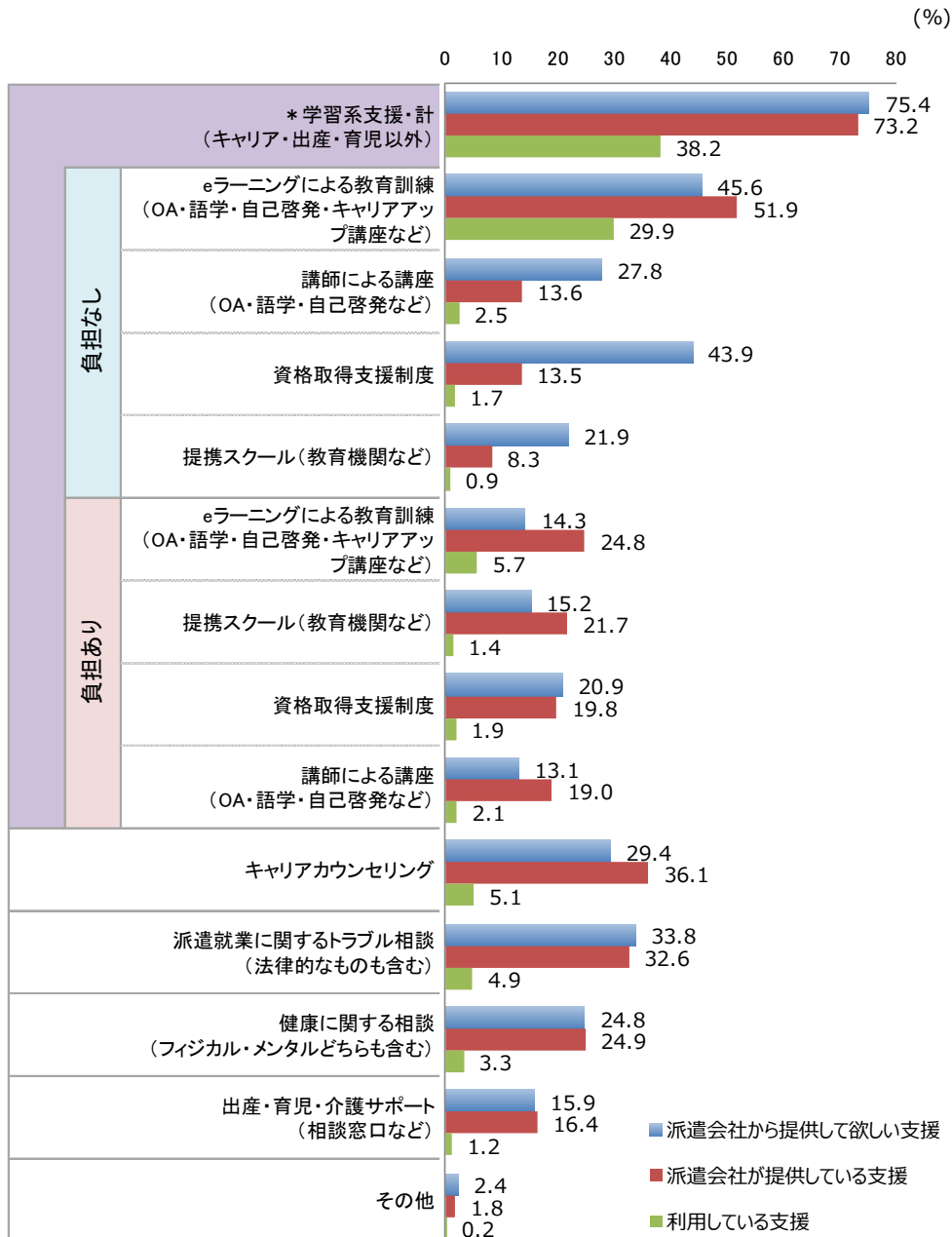
「有給・無料eラーニングによる教育訓練」「有給・無料資格取得支援制度」を4割超が希望。

派遣会社から提供して欲しい支援は、「有給・無料eラーニングによる教育訓練(OA・語学・自己啓発・キャリアアップ講座など)」が45.6%、「有給・無料資格取得支援制度」が43.9%で4割超となっています。次いで「派遣就業に関するトラブル相談(法的なものも含む)」が33.8%で続きます。

派遣会社が提供している支援は、「有給・無料eラーニングによる教育訓練(OA・語学・自己啓発・キャリアアップ講座など)」が51.9%で5割超となっています。次いで「キャリアカウンセリング」が36.1%、「派遣就業に関するトラブル相談(法的なものも含む)」が32.6%で続きます。

利用している支援は、「有給・無料eラーニングによる教育訓練(OA・語学・自己啓発・キャリアアップ講座など)」が29.9%ですが、その他の支援はすべて1割弱の利用となっています。また、「特になし」が58.4%で半数以上を占めています。

【図表70】派遣元が提供してほしい支援・提供している支援・利用している支援 [MA] N=4,013



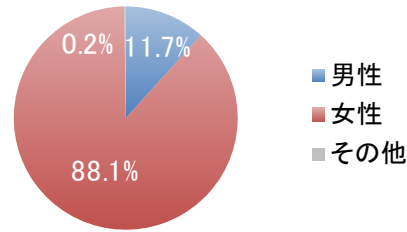
11. プロフィール

●性別

【図表74】性別【SA】 N=4,013

約9割が「女性」。

現在、派遣で働いている人の88.1%が女性です。



●年齢

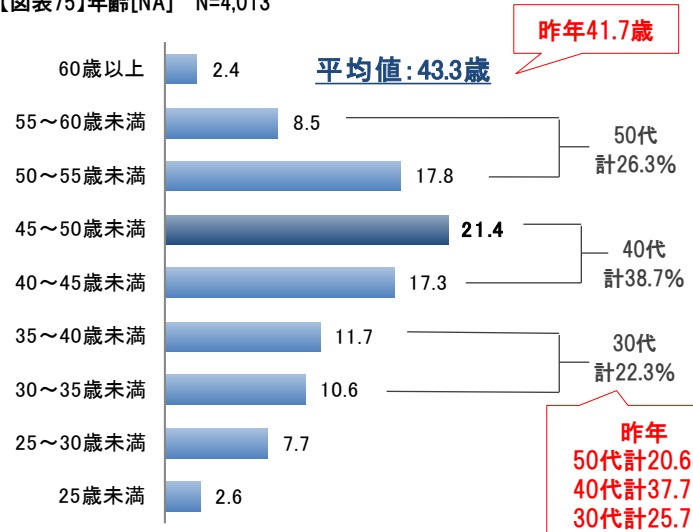
【図表75】年齢【NA】 N=4,013

4割弱が「40代」。平均43.3歳。

年齢層で最も多いのは45～49歳(21.4%)、次いで50～55歳(17.8%)。

年代では40代が最も多く、計38.7%です。次いで多いのが50代(計26.3%)で、30代(計22.3%)を上回っています。

全体の平均年齢は43.3歳です。

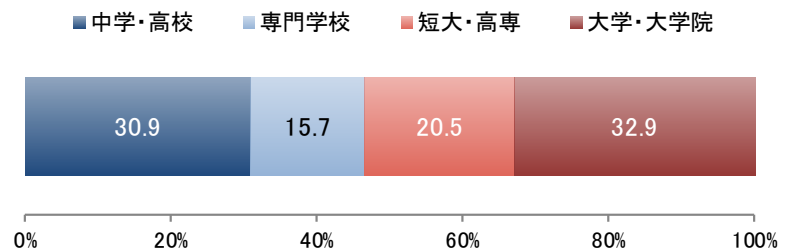


●最終学歴

【図表76】最終学歴【SA】 N=4,013

「大学・大学院」が3割以上。

最終学歴は「大学・大学院」が32.9%。次いで「中学・高校」(30.9%)、「短大・高専」(20.5%)となっています。



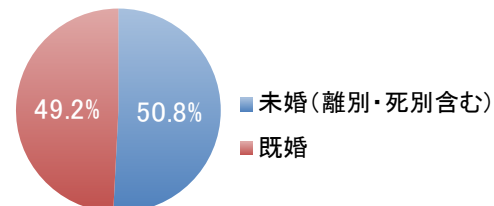
●未既婚・子どもの有無

【図表77】未既婚【SA】 N=4,013

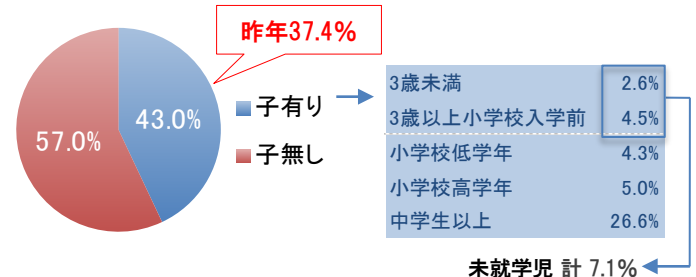
5割が「未婚」。 4割超が子育て中。

未婚者が50.8%で既婚者が49.2%。

子育てをしている人は4割超(43.0%)で、未就学児を育てながら働く人は7.1%です。



【図表78】子どもはいますか?【SA】 N=4,013

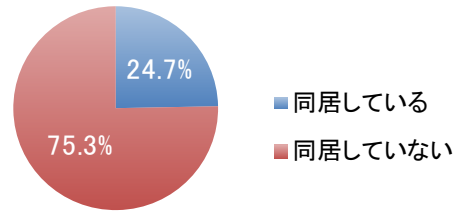


●親との同居・介護

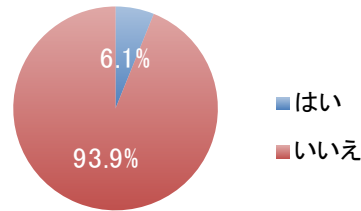
【図表79】親(義理の父母含む)との同居有無[SA] N=4,013

4分の1が「親と同居」。
家族の介護をしている人は6.1%。

親と同居している人は24.7%。
家族の介護をしている人は6.1%で昨年度の5.6%からやや上昇しています。



【図表80】現在、家族の介護をしていますか？[SA] N=4,013

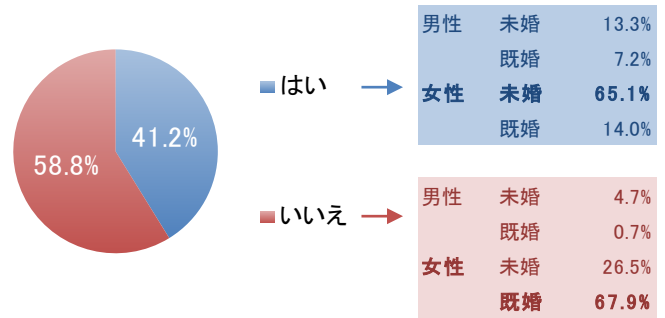


●家計の担い手

【図表81】家計の主な担い手ですか？[SA] N=4,013

4割が「家計を担う」。
そのうち6割強は未婚女性。

派遣で働き、家計の主な担い手となっている人は41.2%。そのうち6割強(全体の26.9%)は未婚の女性です。一方で、家計の主な担い手でない人(58.8%)の7割弱(全体の39.9%)が既婚女性となっています。

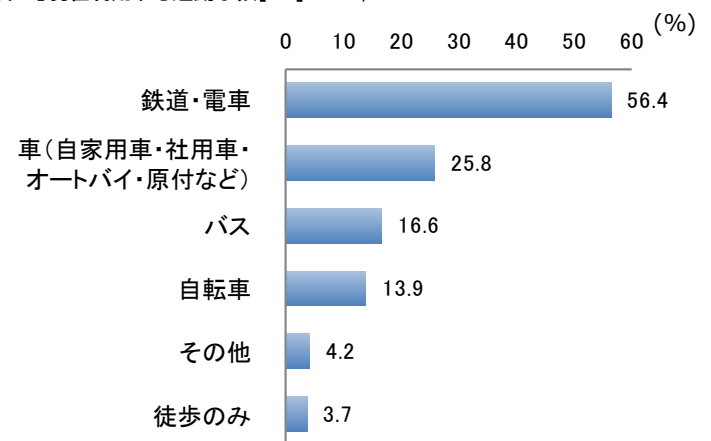


●現在利用する通勤手段

【図表82】現在利用する通勤手段[MA] N=4,013

「鉄道・電車」が5割強。

利用している通勤手段は、「鉄道・電車」が56.4%で最も多く、次いで「車(自家用車・社用車・オートバイ・原付など)」(25.8%)、「バス」(16.6%)と続きます。



日本人材派遣協会について

- [名 称] 一般社団法人 日本人材派遣協会
[設 立] 1986年12月1日
[代表者] 田崎 博道
[会員数] 776社（2021年1月1日現在）
[所在地] 〒105-0004 東京都港区新橋1-18-16 日本生命新橋ビル2F
[H P] <https://www.jassa.or.jp>
[連絡先] TEL：03-6744-4130 FAX：03-6744-4129 e-mail：jigyo@jassa.or.jp

【お問い合わせ先】

一般社団法人 日本人材派遣協会 事務局 川淵・小林

TEL：03-6744-4130 FAX：03-6744-4129 e-mail：jigyo@jassa.or.jp