

調査報告

派遣先担当者調査 ―評価と処遇―

- 評価に関する制度・支援は、正社員に対しては多くの企業で行われているが、それ以外の雇用形態では比較的少ない。派遣社員に対しての実施はアルバイト・パートと同程度。
- 派遣社員の処遇を上げたいと思うのは、主に派遣社員が正社員と同等以上の仕事をしているとき。契約社員になるには周囲との協調性、正社員になるにはリーダーシップなども重要となる。

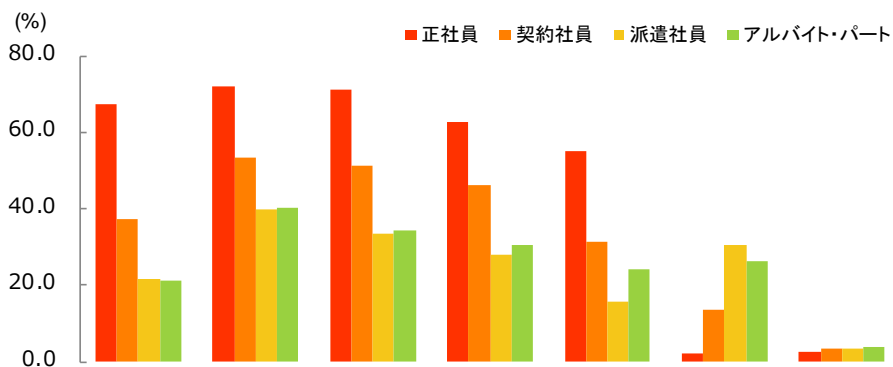
調査概要

調査目的	派遣社員（および他の雇用形態の従業員）を「評価する側」の意識と実態を把握すること。 なお、行動レベルの指標としては、人材サービス産業協議会による「4つのチカラ」を用いた。日本人材派遣協会による「派遣社員WEBアンケート調査」（2013年度）は、「4つのチカラ」について、派遣社員の自己評価を調査している。
調査手法	インターネット調査
調査地域	全国
調査期間	2014年3月14日～2014年3月17日
対象者条件	<ul style="list-style-type: none">・ 従業員数50人以上の法人の正社員・正職員または役員・経営者・ 派遣社員が同じ部署内に勤務しており、派遣社員についての「受入」「教育」「評価」いずれかを担当している
有効回答数	715（有効回答率71.1%）

参考サイト 一般社団法人 日本人材派遣協会 「派遣社員WEBアンケート調査」（2013年度）
<http://www.jassa.jp/employee/enquete.html>
一般社団法人 人材サービス産業協議会
<http://www.j-hr.or.jp/>

お問い合わせ先 <http://jbrc.recruitjobs.co.jp/jbrc/about.html>

1. 評価制度・支援の実施状況



	n=	目標（業績・ルマ・行動等）設定	取り組み姿勢、態度の評価	達成度の評価	評価を本人にフィードバック	目標達成度や評価に基づく昇給	この働き方（就業形態）ではいづれも実施していない	わからない
正社員	715	67.1	71.9	70.9	62.5	55.2	2.2	2.4
契約社員	464	37.1	53.4	51.3	46.1	31.5	13.4	3.4
派遣社員	715	21.5	39.9	33.4	28.1	15.8	30.3	3.5
アルバイト・パート	367	21.3	40.3	34.1	30.5	24.0	26.4	3.8

(複数回答可) 50%以上 40%以上

派遣社員や他の雇用形態の従業員に対して、評価制度はどの程度実施されているのだろうか。回答者の勤務先で、従業員に対する各種制度・支援を実施しているかどうか聞いた。（※派遣社員の「昇給」については、派遣元企業（派遣会社）から昇給のための派遣料金引き上げも含む。）

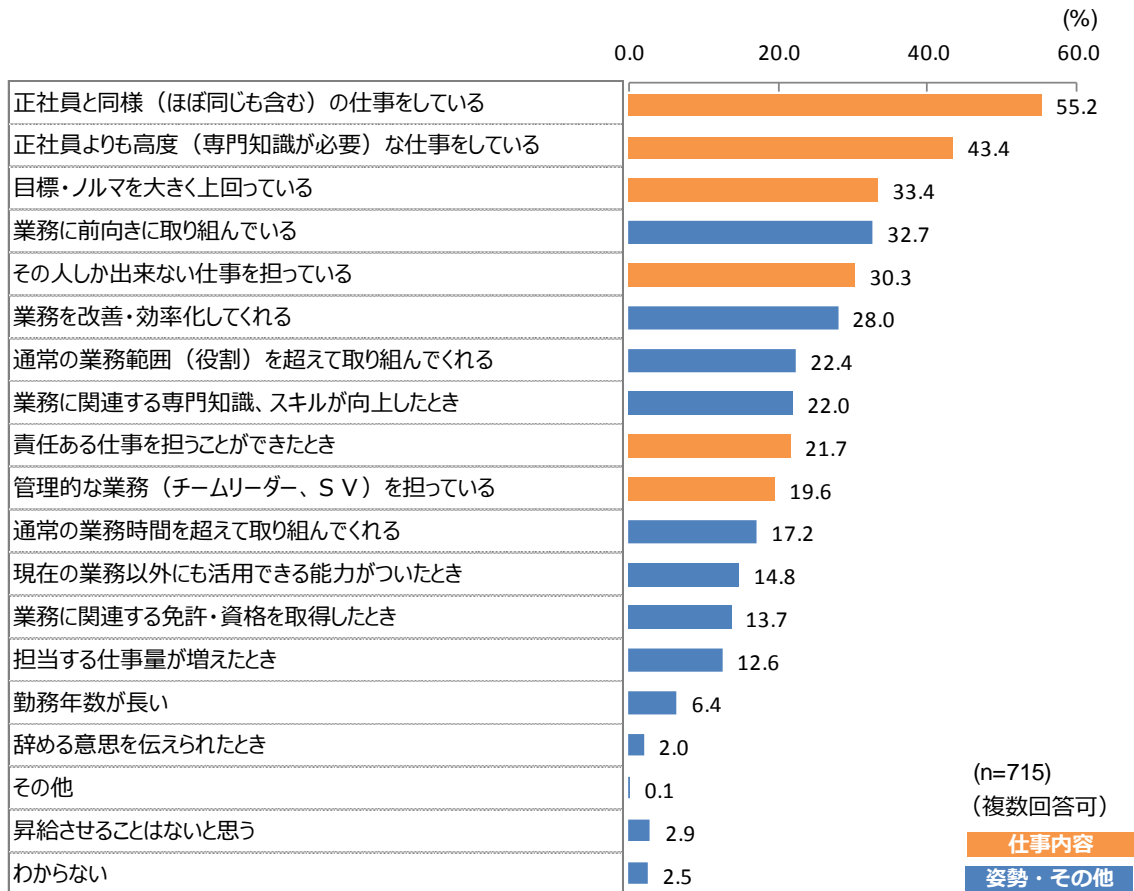
まず正社員については、70%以上の回答者の勤務先で「取り組み姿勢、態度の評価」「達成度の評価」を行っているとの回答であった。「目標設定」「評価を本人にフィードバック」は60%以上、「目標達成度や評価に基づく昇給」は50%以上が行っているとの回答であった。

正社員以外の雇用形態では、これらの制度は実施が少なくなっている。契約社員では「取り組み姿勢、態度の評価」「達成度の評価」が50%以上であるものの、いずれも正社員より20%程度少ない実施状況となっている。

派遣社員については、間接雇用のため「目標達成度や評価に基づく昇給」は少なくなっているが、その他の制度・支援は直接雇用のアルバイト・パートと同程度に実施されていることがわかる。

派遣先は派遣社員の昇給などを直接決めることはできないが、派遣会社や派遣社員と目標を共有したり評価をフィードバックしたりすることは、派遣社員の適正な処遇や意欲の向上のために有効と考えられるため、意識的に行っていくとよいだろう。

2. 派遣社員を処遇向上させたいとき



次に、会社の制度や法制度とは関係なく、企業が派遣社員を「賃金UP・昇給させたい」と思うことがあるとしたら、どのようなときだと思うかを聞いた。

上位の回答は、「正社員と同様（ほぼ同じも含む）の仕事をしている」55.2%、「正社員よりも高度（専門知識が必要）な仕事をしている」43.4%をはじめとして、仕事内容に関する内容が多くなっている。また、「業務に前向きに取り組んでいる」32.7%、「業務を改善・効率化してくれる」28.0%など、仕事に対する姿勢も影響することがわかる。現在の仕事を確実に行うことで、処遇の向上につながる可能性がある。

なお、日本人材派遣協会による「派遣社員WEBアンケート調査」（2013年度）によると、派遣社員が能力を高めるために取り組んでいることの上位は、「転職するために仕事探しをしている」（25.3%）、「派遣先で色々な仕事を任されるように働きかけている」（22.3%）、「通信教育や教材等を使って自分で勉強している」（22.2%）となっている。現在の仕事が能力向上や処遇改善につながり得ることが、ここにも表れている。

3. 派遣社員の契約社員／正社員化に必要な「行動・能力・スキル」

続いて、派遣社員が契約社員または正社員として採用されるには、どのような「行動・能力・スキル」が必要だと思うかを自由に書いてもらった。

派遣社員を契約社員として雇い直す場合に必要だと思う「行動・能力・スキル」としては、まず業務スキルの高さ、そして協調性や気配りといった対人スキル、責任感など意識の高さが挙げられた。これらは前頁での結果とも一致している。

一方で、正社員として雇い直す場合に必要だと思うことには、上記に加えてリーダーシップや提案力、変化対応力などが挙げられており、より幅広い力が求められていると考えられる。

【派遣社員を契約社員として雇い直す場合に必要だと思う「行動・能力・スキル」】

- 十分なスキルと達成力があること。（業種：IT関連業／従業員規模：1,000～1,999人）
- 長期的にいて欲しいと思える仕事っぷり。（銀行、金融、証券、保険／5,000人以上）
- 無断欠勤しない・定例作業が確実にこなせる。（各種製造業／100～299人）
- 協調性があり、チームとして仕事をする能力がある。（医療機関／300～499人）
- 真面目なことと、周りの人に馴染めて仲良くできること。（不動産／100～299人）
- 良好な人間関係、気配り、理解力。（運輸、倉庫業／300～499人）
- 働いていく上での目的意識。（その他／2,000～2,999人）
- 仕事に対する責任感をもつこと。スキルアップを目指すこと。（各種製造業／5,000人以上）
- 自分で臨機応変に判断する能力。（各種製造業／5,000人以上）
- 教えてもらうだけでなく、自ら学ぼうとする姿勢。（商社、各種販売業／50～99人）

【派遣社員を正社員として雇い直す場合に必要だと思う「行動・能力・スキル」】

- 業務リーダーとしての資質がある。（業種：IT関連業／従業員規模：1,000～1,999人）
- 業務遂行能力が高く現場責任者として職場をまとめることができる。（運輸、倉庫業／5,000人以上）
- 能力や価値観の異なる複数の要員をまとめて、プロジェクトを推進させるスキル。（IT関連業／2,000～2,999人）
- 自分でより効率的な仕事の進め方を考える力。（各種製造業／3,000～4,999人）
- 新しい仕事を見出だす提案力。（IT関連業／300～499人）
- 他の派遣社員、アルバイトを指導するスキル。（その他小売業／300～499人）
- 会社の文化、風土になじんでいけるか。幹部になり得るか。（その他／5,000人以上）
- 経営の立場に立って、企画提案ができる。（IT関連業／300～499人）
- 目標に向かって努力する姿勢と、環境の変化に対応できる力。（各種製造業／2,000～2,999人）
- 部門の課題に対して能動的に取り組める。（印刷、写植、製本業／1,000～1,999人）