

第1章 派遣労働に関するテーマ分析—分析課題と知見—

第1節 はじめに

本報告書は、労働政策研究・研修機構（以下、JILPT という）で2010年度に実施した「派遣労働者のキャリアと働き方に関する調査」（総称）のデータを再分析するものである。この調査は、派遣元事業所、派遣先事業所、派遣労働者の三者に対して同時期に実施し、主にキャリア形成の行われ方、働き方の状況を多面的にとらえ、派遣労働の現状と問題点を明らかにすることを目的としている。本報告書に先だって、それぞれの調査結果の概要と基礎集計を公表している。合わせてご覧いただきたい。

- ◆ 「人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査」（派遣元調査）JILPT 調査シリーズ No. 78、2010年11月。
- ◆ 「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査」（派遣先調査）JILPT 調査シリーズ No. 79、2010年11月。
- ◆ 「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査」（派遣労働者調査）JILPT 調査シリーズ No. 80、2011年6月。

派遣先調査と派遣労働者調査は、マッチングデータとして扱えるように調査設計している。これにより、それぞれの調査結果からは見えてこなかった事柄、例えば、派遣労働者の働き方や意識に派遣先での職場の状況がどのような影響を与えるのかといった事柄が明らかになる。調査方法と調査票は巻末に付している。

第2節 テーマごとの分析課題と知見からの解題

本報告書の分析課題は、派遣労働者の働き方とキャリアの分析から、派遣労働者を巡る諸問題を明らかにしていくことにある。

各章はテーマごとに分析課題を設定している。分析テーマは、これまで実施してきた調査研究から深める必要があるものを選択した。すなわち、1. キャリア・パス（職業経歴）、2. 教育訓練・能力開発、3. 賃金、4. 正社員転換、5. 性差問題、6. 非自発的就業である。ここでは各章に与えられた分析課題と知見から解題する。

1. キャリア・パス（職業経歴）

派遣労働者はどのような職業経歴を経て、現在の職に就いているのか。就職氷河期に初職を迎えた層の中には、正社員ではなくパートやアルバイト、契約社員、派遣社員といった非正社員として職業人生をスタートさせなければならなかった者も多くいる。派遣労働にステップング・ストーンとしての機能を期待するとすれば、現実的にはどのような職業経歴を歩んできた人たちをターゲットとして考えるのが適当なのか。

JILPT[2011]の調査研究の知見からは、1995年以降に就職活動した者が「困難だった」と答える割合が高くなっており、2000年以降、初職を非正社員でスタートさせた者の割合が増え、2005年以降は急激に初職を派遣社員でスタートさせた者の割合が増えることがわかっている。また、正社員経験がない者や、初職を非正社員や派遣社員でスタートさせている者については、派遣労働という働き方を通してキャリア開発が可能であると答える割合が高い（6割超）ことが明らかになっている。事例調査からは、中でも、初職を非事務系の非正社員だった者が事務経験を得るために事務系派遣に転職する例が散見され、目を引いた（奥田[2011]）。

このような先行研究を基に、第2章では、「就職氷河期以降の派遣社員の職種経歴—非事務系から事務系への職種転換の観点から—」というタイトルで、現在、派遣社員として働いている者のなかで1990年代半ば以降の景気後退期に初めて就職した者の職業経歴に注目し、どのような経緯で派遣社員に至っているのか、初職の仕事内容と現在の仕事内容の関係性について分析する。特に注目しているのは、初職が非事務系—例えば、販売職や労務職—であった者が、派遣という働き方を通じて事務系に職種転換した規定要因である。

就職氷河期といわれる1993～2005年の間に就職活動を行った者の就職困難度は高い傾向にあり、年を追うごとに正社員として初職を得ている者の割合が減少する。派遣社員として初職を迎える割合が高くなるのは2004、2005年あたりで、他の非正規労働の雇用形態である契約社員やパート・アルバイトの割合を逆転している。近年の初職の傾向としては、小規模企業への就職割合が高まっており、特に女性においては正社員であったとしても非事務系で初職をスタートする割合が高くなっている。また、初職の離職理由については、近年になるほど初職の労働条件や仕事内容などを不満とする割合が高くなっている。景気後退の中で不本意就職をしたことが離職につながっていることがうかがえる。

そこで、就職氷河期以降に初職を迎えたサンプルに限定して、初職の仕事内容と最初の派遣先の仕事内容の関係性をみてみると、初職を非事務系の仕事でスタートした者の約半数が最初の派遣先で事務系職種に転換している。派遣社員になってからの職業経歴をみると、最初の派遣先で「一般事務（自由化業務）」「テレフォン・オペレーター」「営

業・販売系」に就いた者が、現在の派遣先では「一般事務（OA 機器操作等）」へ流れている傾向がみられる。

次に、現在の派遣先で非事務系職種に就いている者と事務系職種（OA 機器操作）に就いている者の規定要因を分析すると、現在の派遣先で非事務系職種に就いている者は、初職の職種が「販売」「営業」「サービス」「製造」といった非事務系職種に就いていた傾向にあり、一方、現在 OA 機器操作に就いている者は、初職で非事務系職種（「販売」「製造」）や、「専門・技術的仕事」に就いていた確率が低いことが明らかになった。

そこで、初職を非事務系でスタートさせた者にサンプルを限定して、現在の派遣先で非事務系の仕事を続けている者と、事務系職種（OA 機器操作等）の仕事に転換した者の規定要因について分析すると、非事務系の仕事を続けている者は、男性、中学・高校を最終学歴とする、初職を派遣社員でスタートさせている、派遣社員の経験年数が短い、これまで働いた派遣先事業所数が多いという属性が明らかになった。また、派遣社員になった理由としては「労働時間に比して賃金が十分」「精神的・肉体的病気を抱えている」が挙げられ、逆に「実務経験が積める」「残業、休日出勤が少ない」という理由でないことが明らかになった。

一方、初職非事務系から転換し、現在の派遣先で事務系職種（OA 機器操作等）に従事している者の規定要因をみると、女性、既婚、短大や大学以上の最終学歴を持つ、1994年以前に初職を得ている、派遣社員の経験年数が長い、これまで働いた派遣先事業所数が少ないという属性がみられる。また、派遣社員になった理由は「実務経験が積める」「残業・休日出勤が少ない」であり、これは上述した現在非事務系で働く派遣社員と全く逆の理由である。一方で「専門能力が活かせる」や「労働時間に比して賃金が十分」ということは派遣社員になった理由ではないことがわかる。

第2章の分析からは、派遣労働という働き方を通じて、非事務系から事務系のキャリア転換を行っている者の存在がうかがえる。特に、短大や大学以上の学歴を持つ女性が、派遣労働を非事務職種から事務職種へのステップング・ストーンとして位置づけ、実務経験を身につけながら次のキャリアへと進むきっかけを掴もうとする様相が想像される。しかし一方で、非事務系職種の派遣労働に従事する者は、中・高卒の男性が多く、派遣労働は実務経験を積む目的ではなく、単に賃金を獲得する手段として位置づけている傾向がうかがえる。非事務系職種は短期単発の仕事が多いと考えられ、高度な職業能力や経験を必要とせず、労働者側もつなぎの仕事として時間に比して十分な賃金を獲得出来ればよいということなのかもしれない。以上のことから、現状では、派遣労働という働き方は、非事務系職種でスタートした者の事務系キャリアへの転換の場として一定の機能を果たしているといえるが、非事務系職種のキャリア形成については類推の域を出ないものの、極めて厳しいといわざるを得ない。

2. 教育訓練・能力開発

非正規雇用で働く者の教育訓練は正社員に比べて乏しいという一連の先行研究¹があり、加えて、三者関係にある派遣労働においては、雇用主である派遣元が実質的にOJTを実施できない立場であること、さらに登録型派遣については、登録した派遣会社から必ずしも派遣されるとは限らず教育投資が回収できるわけではないという構造的リスクを持っていることも派遣労働における教育訓練や能力開発の難しさである。

とはいえ、将来的なキャリアや収入の向上のために能力開発を望む労働者のことを考えれば、派遣労働を通じた職業能力の開発は必要不可欠であり、派遣先にとっても能力開発をすることによって生産性の向上を見込めるはずである。

第3章では、「派遣労働者の能力開発と就業意欲」というタイトルで、派遣先での教育訓練と能力開発が派遣労働者の就業意欲にどのような影響をもたらすのかに注目している。派遣先にとって、意欲的に働き生産性が高い労働者が好ましいことはいうまでもなく、派遣労働者の就業意欲を引き出す1つの方策として、能力開発につながる仕事の与え方があるのではないかと考えて分析を行っている。

現在の派遣先での仕事の変化の状況と就業意欲の向上についてクロスした結果をみると、仕事への習熟度、難易度の高まりや職域の拡大は、いずれも仕事への取り組み意欲を上昇させることが明らかになっている。ただ、やみくもに仕事を振るのではなく、教育や指導、あるいはマニュアルなどでバックアップする体制があることが必要であるようだ。また、現在の派遣先が自身のキャリアを伸ばすような仕事を与えていると実感している場合には、仕事の取り組み意欲は極めて高くなる。

それではどのような満足度が就業意欲に影響を与えているのか。派遣先の満足度を、労働時間、仕事内容、福利厚生、能力開発、人間関係、賃金の6つの項目に分けてその影響をみた結果、「仕事内容」「人間関係」「能力開発」の3つについて影響が確認できた。中でも「能力開発」の限界効果の値が最も高いことから、さまざまな満足度の中でも、能力開発に対する満足度が就業意欲の上昇に寄与する効果が最も高いことが示された。

この結果からも、派遣先における能力開発は、本人のスキルレベルやキャリア形成に直接的に資するだけでなく、派遣先への仕事の取り組み意欲の向上に大いに寄与していることがわかった。派遣労働者の就業意欲の向上には、労働時間や賃金の改善が重要と考えられがちであるが、実際には職業能力を形成できる場を構築することに力を注ぐ必要性が浮かび上がった。今後、能力開発に資する派遣先での仕事の与え方を考えていくことが要請される。

続く第4章では、「派遣会社の教育訓練と業務の専門性」というタイトルで、派遣元で実施している教育訓練が専門的な能力が必要とされる業務に派遣されることにつながる

¹ Arulampalam and Booth [1998]、Booth et al. [2002]、島貫・守島[2004]、木村[2007]、原[2010]など。

のかという視点で分析を行っている。労働者派遣法の中には政令 26 業務が指定されており、これはしばしば世間で「専門 26 業務」と称されることもある。そこで、派遣労働における業務の専門性を教育訓練の見地から分析を行った。つまり、専門性が高い業務であれば派遣元においてなんらかの教育訓練が実施されて派遣されていると考えるのが妥当なのではないかということである。また、労働者派遣法における政令 26 業務が専門性からかい離しているのではないかという疑問に対し、特に介護などの医療・福祉系の専門業務を「代替的専門業務」として新たに定義した上で比較検証を行っている。

分析データとして使用した派遣元調査では、派遣労働者の能力やスキルに応じてランク分けがあるかないか、それが処遇に反映されるか否かを聞いている。こういったランク分けがある派遣会社では、「職能別研修」や「公的資格取得に関する研修」を実施している傾向がみられる。つまりこの 2 つの研修は実質的に能力向上と処遇改善に影響があるものと考えられる。また、職能別研修を実施している派遣会社では、主として代替的専門業務に派遣している傾向がみられ、能力やスキルのランク分けを実施している派遣会社では、代替的専門業務を主とした派遣をしている傾向にあり、こうした事業所においては、能力を向上させる研修の実施と、スキルや能力に処遇が連動するランク分けの制度があることが推測される。他方で、政令 26 業務を主とした派遣会社ではこのような関係性はみられないことから、政令 26 業務の専門性は疑われるとしている。

第 4 章の興味深い点は、教育訓練という切り口から業務の専門性に言及しているところである。いわゆる「専門」26 業務に関して、本来専門的な業務であるならば、派遣元による教育訓練のための投資があるべきという第一の視点と、専門的業務であるならその技能の幅は広いはずであり、当然労働の対価の支払いに関しては、技能評価のランクがあるはずという第二の視点である。専門性という視点でみれば、ここでのデータ分析に関する限り、政令 26 業務は疑問を呈せざるを得ない状況にある。このことは、国会においても繰り返し指摘されてきているし²、濱口[2009]も「派遣法制定当時には『事務用機器操作』はかなり専門職的色彩が強かったのですが…（中略）…制定時と同様にそれが『専門職』の名に値する業務であるかどうか³と指摘し、有識者や業界関係者も含め多くの人が疑問を抱いている部分であることは否めない。小野[2010a]の中でも制定当初からの時間の経過により業務リストの見直しが必至であることを指摘してきているところである⁴。そもそも政令 26 業務が制定された当初の目的は専門業務を切り出すということではなく、常用代替の防止という観点から制度設計が行われている。そのことに鑑みれば、そもそもこのリストがあたかも「専門」業務のリストであるがごとく言われること自体がこの働き方への不信感にもつながりかねないのではないだろうか。

² 第 174 回国会衆議院厚生労働委員会（平成 22 年 2 月 19 日および 5 月 28 日）、第 179 回国会衆議院厚生労働委員会（平成 23 年 12 月 7 日）、第 180 回国会参議院厚生労働委員会（平成 24 年 3 月 27 日）。

³ 濱口[2009]、p. 89。

⁴ 小野[2010a]、p. 74。

3. 賃金

日本における賃金の分析は、職種別に行われることは極めて少ない。日本では、特に正社員を中心に賃金が職種別に規定されていないという労働市場の状況があり、調査実施の難しさに加え、職種別賃金の分析の意味を見出すことが出来なかったためではないかと思われる。しかし、派遣労働においては求人募集の方法からみても緩やかではあるが職種別に賃金相場が形成されていることが見受けられ、労働者側も職種を中心に仕事を選択するという行動がみられる。

JILPT が 2008 年度から実施した派遣労働に係る一連の調査の中で、ひときわ賃金や派遣料金に関心を寄せてきた。派遣会社に対するヒアリング調査では、派遣料金や賃金がどのように決まるのかその過程を訊き、派遣労働者に対するヒアリング調査ではどのようなキャリアを歩むことによって賃金が増加していくのかをみた。アンケート調査からは、職種によって賃金幅が大きく異なる実態や、派遣労働者がどのような行動をとることで賃金上昇が望めるかといったことについて断片的に明らかにしてきた。

本報告書では、第 5 章で「派遣労働者の職種別賃金の分析」というタイトルで、登録型派遣労働者の賃金に注目し、事務職、専門職、製造業務の 3 つに分類した上で、賃金関数を導出し、賃金（時給額）が何によって規定されるのかを分析している。また賃金上昇の規定要因にも言及している。職種別にみると、次のようなことが明らかになっている。

まず、事務職についてみると、製造業務に比べ賃金は高く、専門職よりは低い。製造業務に比べて賃金は上がりやすい。事務職の中でも比較的単純業務が多い一般事務・営業事務では、年齢が高くなると賃金が低くなる傾向がみられる。これはパートの労働市場との重なりが大きくなってきているためではないかと推測される。また、派遣先勤務期間が長くなれば賃金は高くなる傾向がみられるが、派遣元勤務期間の賃金への影響はみられない。派遣先事業所の職場の状況をみると、派遣社員比率が高い職場では賃金が低くなる。これはコールセンターなど 1 つの業務を派遣社員だけに切り出した形態の職場であることが考えられる。派遣元の影響をみると、グループ系派遣会社の場合に賃金は低く、他方、大手派遣会社の場合は賃金が高くなる。地域相場の影響は大きく、都市圏、特に関東で働いている者の賃金は高い。賃金上昇に関しては仕事の変化（高度化・広範化・習熟化）が大きいこと、労働者の行動として派遣元や派遣先に賃金交渉（賃金上昇の相談）を持ちかけていることが、賃金上昇要因として挙げられるが、この 2 つの掛け合わせでみると、仕事の変化がなくても賃金交渉によって賃金が上がる効果の方が高く、仮に仕事の変化があっても交渉しなければ、交渉している者よりも賃金が上がる確率は低くなることがわかった。

次に、専門職についてみると、事務職や製造業務に比べて賃金が高い。専門職に

従事する派遣労働者では、男性、最終学歴は大学・大学院、派遣先規模が 300 人以上の大企業、派遣元は大手派遣会社、関東都市圏で働いている場合に賃金が高くなる傾向にある。年齢が高くなれば賃金は高まる傾向にある。一方で、派遣先や派遣元勤続期間が賃金に与える影響は無い。しかし、正社員期間が長くなったり、仕事の難易度が高まったりすることが賃金を高める効果を持つことがわかった。他方、賃金交渉により賃金が高くなるという効果は専門職ではみられない。恐らく、専門職では従事する仕事内容の難易度や労働者の技能によって賃金レンジを振り分けるしくみがあり、仕事の難易度や技能の評価が賃金決定に大きな影響を与えていて、賃金交渉の余地があまりないのではないかと推察される。専門職において交渉要因が効かないという現象は賃金上昇規定要因分析の結果からもみられる。

最後に、製造業務は事務職や専門職に比べて賃金が低い。また、賃金上昇も事務職に比べて望めない。製造業務に従事する派遣労働者の中では、男性の賃金が高い。派遣先勤続期間、派遣元勤続期間に関しても長くなれば賃金が高まっていく関係がみられる。正社員経験や、最終学歴、潜在経験年数など、過去の能力蓄積やキャリアに影響する変数は影響を及ぼさない傾向にある。仕事の難易度は賃金には影響を及ぼさないが、これは定型的な仕事に集中しているからだと思われる。賃金交渉に関しては、仕事の難易度の変化のありなしに関わらず、賃金を交渉している場合に賃金が高まる確率が高まるという結果となった。

以上にみられるように職種別にみていくと、それぞれ違った特徴がみられる。特に、交渉要因や仕事の難易度、仕事の変化要因に関してみると、専門職ではそれほど交渉が重要ではなく、むしろ仕事が高度化、広範化、習熟化していったり、判断業務を行ったりということが賃金に結びついていくが、事務職ではその傾向が薄れ、製造業務ではなくなる。逆に、賃金交渉要因は賃金上昇に関して事務職や製造業務では大きな効果をもたらすことが明らかになった。事務職や製造業務に関しては、定型的な仕事に従事することに終始していて、「ジョブ＝賃金」の幅が狭い。そもそも働きぶりや仕事内容の変化に対する評価を位置づける賃金テーブルも存在していない。そういった中で仕事の変化を外観的に特定することが難しく、本人が積極的に仕事の変化をアピールして交渉するという、ある意味原始的な個別交渉が賃金上昇に有効に作用するのかもしれない。このことは、事例の中でも多くみられた現象である。

4. 正社員転換

派遣労働者のキャリア形成を考える上で、派遣という働き方を経て正社員に転職、転換するという視点は極めて重要になる。派遣労働は20～30歳代の若年期に多い働き方であるし、第2章でみたように就職氷河期に初職を正社員でスタート出来なかった若者が派遣社員で実務経験を身につけながら、その先にあるキャリアを目指そうとする姿が垣間見られるからである。先行研究からみても、企業内で正社員に転換する非正社員の雇用形態別分析では、登録型派遣社員の確率が最も高いことがわかっている(玄田[2009])。これまで我々が実施した調査研究からも、派遣労働者からある程度の規模で正社員に乗り入れている実態が浮かび上がっており、紹介予定派遣よりも通常派遣を経て引き抜かれる形態の方が量的に多いことが明らかになっている(JILPT[2010b、2010c])。先行研究からみても、派遣社員から正社員へ転換し、キャリアを繋いでいくやり方は、あながち理想論ではなく極めて現実味がある話になってきている。

本報告書では、第6章で「紹介予定派遣と「引き抜き」はどう違うのか」というタイトルで、派遣先と派遣労働者調査のマッチングデータを用いて、派遣先事業所での活用状況と派遣社員の働き方や意識の違いから「引き抜き」の特徴を明らかにしている。紹介予定派遣と引き抜きの比較から実態をみるため、派遣先事業所での正社員転換の方法を「紹介予定派遣のみあり」「引き抜きのみあり」「いずれもなし」に分類して分析した。

その結果、引き抜きを行っている派遣先事業所は、業種でいえば金融・保険業、大企業である傾向がみられ、中途や即戦力を重視した採用形態であることが明らかになった。紹介予定派遣を行っている派遣先もまた、業種は金融・保険業に多く、中途や即戦力を重視した採用形態であることが引き抜きを行っている事業所と同様ではあるものの、企業規模が100～999人の中規模企業に多いことや、より多くの派遣会社との取引をしている点で異なりをみせている。また、派遣先事業所での派遣社員の活用に注目し、①最も人数の多い業務の派遣社員が正社員と同じような仕事をしている、②派遣先事業所として、派遣社員と正社員の均衡処遇について意識したことがある、③最も人数の多い業務の派遣社員に決まった教育担当者をつけてOJTを行っているという変数を上記分析に追加すると、引き抜きを行っている事業所においては、これらすべてが有意に正の値をとり、より正社員に近い働き方になっていることがわかった。さらに、派遣社員の活用について上記3変数を基に指数を作成し分析したところ、指数が高い(正社員により近い働き方をする派遣社員がいる)事業所は、派遣労働者の活用目的が「需要縮減時に正社員の雇用に手をつけたいですむ」傾向がみられ、派遣社員は正社員に類似の業務を担当しつつも雇用調整要員として位置付けられていることがわかる。また、このような傾向にある派遣先は、紹介予定派遣よりも引き抜きによる正社員転換を行っていることが明らかになっている。

次に、派遣社員の働き方と意識について、派遣先事業所とのマッチングデータから分析を行うと、紹介予定派遣のみで正社員転換を行っている事業所で働く派遣社員の特徴として、比較的年齢層が低いこと、大卒など比較的最終学歴が高いこと、専門職であること、時給水準が相対的に高いという特徴がみられた。一方、引き抜きのみ行っている派遣先事業所における派遣社員の特徴は、主たる生計の担い手ではなく、事務職であること、派遣先での勤続期間が長いことが挙げられる。また、正社員転換の実績がある事業所で働く派遣社員は、実績がない事業所で働く派遣社員に比べて、正社員として雇用される可能性が「ある」と思う傾向を持つことが明らかになった。また、引き抜きが行われている事業所の派遣社員は「自分と同じ仕事をしている正社員がいる」と感じ、残業時間が長いことが明らかとなった。

興味深いのは、引き抜きが行われている事業所で働く派遣社員の「派遣労働という働き方」に対する満足度が紹介予定派遣で働く派遣社員よりも低いことである。派遣社員の働き方の志向を「仕事」と「生活」に分けて、満足度の分析を行うと生活中心とした働き方をしている者においてより不満が強くなる傾向がみられた。

引き抜きと紹介予定派遣とは、職場での活用方法や派遣社員の意識についてもかなり異なる特徴を持っている。そもそも引き抜きが行われる派遣先であるかどうかは、紹介予定派遣と違って情報が少なく、働き始める当初から予測することは難しい。また、正社員として雇用される可能性が高いという期待と裏腹に、果たしていつどのように引き抜かれるのかということも曖昧である。引き抜きによる正社員転換は、本人の希望と派遣先とのニーズのマッチングの結果であるものの、まったく問題がないともいえない状況が本分析から垣間見られた。

5. 性差問題

派遣労働の特徴として、事務系において女性の比率が著しく高いことがあり、これまでジェンダーの視点から登録型派遣の事務系業務における女性の低い労働条件が強調されて論じられてきた。一方で、2004年の製造業務への派遣労働の解禁以来、男性の派遣労働者の数も増加してきており、リーマンショック後の雇用調整では製造業務に携わる男性にも大きな影響を及ぼしたこともあり、不安定雇用につく男性の派遣労働者の問題も浮き彫りになっている。

第7章では「派遣労働における労働条件とキャリア形成—ジェンダー的視点による職種・キャリア開発類型からの分析—」というタイトルで、派遣労働者調査データを使用し、これまで注目されてきた女性を中心とする事務系業務と、男性を中心とする製造業務の収入や雇用の安定性と能力開発の可能性について検討している。

データからみると、男性は期間の定めのない常用型の派遣社員で働く割合が 37.2%と

女性（9.7%）に比べて高く、派遣先での業務は「技術・クリエイティブ系」「製造業務系」「軽作業系」に就く傾向がみられる。一方、女性は登録型派遣で働く割合が65.7%と男性より30ポイント高く、事務系業務に割合が集中する。

賃金（収入）についてみると、男性は比較的高い「技術・クリエイティブ系」と低い「製造業務」「軽作業」に二分され、賃金（時給・年収）格差が大きい。また、男性は女性に比して「生活上の主な収入の負担者」である割合が高く、このことは収入が低い製造業務や軽作業に就いている者であっても、男性の6割以上が該当する。一方女性は、業務間の賃金格差が小さく、低賃金層に集まっており、主に自分の収入で生活している派遣労働者は4割と低い。年齢と賃金の関係を見ると、年齢が高くなるにつれ賃金も高まるという関係が見られるのは、男性の「技術・クリエイティブ系」のみであり、男性のその他の業務や女性の全ての業務において、年齢と賃金の関係性を見出すことは出来なかった。

雇用の安定性に関連して、契約期間と派遣期間についてみると、長期契約（1年以上）・長期派遣（1年以上）の傾向がある男性の「技術・クリエイティブ系」業務と、中期契約（3カ月以上1年未満）・長期派遣の傾向がある女性の事務系業務、そして短期・中期・長期分散型の男性中心の製造業務・軽作業に分かれることが明らかになった。

次に、キャリア開発の視点からみると、キャリア開発が可能であり、キャリアを伸ばすような仕事が与えられていると答える「キャリア開発可能型」の派遣社員は多く、約37%を占めている。キャリア開発が不可能であり、キャリアを伸ばすような仕事もないとする「キャリア開発不可能型」も次いで多く、約25%であった。「キャリア開発可能型」の傾向をみると、男性では雇用形態（期間の定めのない常用型派遣）、職種（技術・クリエイティブ系）、年齢の若さ、そして学歴の高さが挙げられる。女性では雇用形態に関して、男性ほど際立った違いは表れない一方で、職種や正社員の打診経験の有無、学歴の高さ等が影響している。

派遣先、派遣元の能力開発の満足度は、男女間で際立った差は表れなかった。しかし、派遣先で実際に与えられている仕事に必要な習得期間は、男性が「キャリア開発可能型」と「キャリア開発不可能型」の間に大きな開きがある。このことは、男性では、より熟練が必要な仕事に従事するグループと、熟練が必要でない仕事に従事するグループに分かれている可能性を示している。

以上の結果から、特に労働条件が相対的に低い男性の多い製造業務と軽作業系は派遣労働を通じたキャリア形成に見通しを持たず、実際にキャリア形成・能力開発ができていないことが指摘される。一方で、女性に関しては多数を占めるオフィスワーク系は、キャリア形成に期待を持ちつつも、それが賃金上昇と結びつきにくいと指摘できよう。

6. 非自発的就業

非正規雇用や派遣労働という働き方が労働条件の低さなどから、しばしば問題視されつつもその是非が分かれる背景には、就労している労働者の中に自発的（本意）な者と非自発的（不本意）な者が混在していることが影響している。それぞれのグループに分けて分析することが肝要である。

第8章では「派遣労働者の賃金、契約タイプが満足度、継続意思に及ぼす影響—自発的理由型と非自発的理由型の違いに着目して—」というタイトルで、派遣労働者の就業に対する満足度や継続意思を規定する要因を賃金や契約タイプから分析している。自発的か非自発的就業かという派遣労働者の意識の違いや、派遣労働特有の状況である派遣会社との関係性が、満足度や継続意思にどのような影響を持つかについても分析視野に入れていているところが第8章の特徴である。

データからは、自発的理由型の69.1%が派遣労働に満足しており、77.7%が継続意思を持っている。それに対して、非自発的理由型で満足しているのは38.4%に過ぎず、半数近く（46.3%）が「できるだけ早く派遣労働を辞めたい」と回答している。特に、男性の非自発的就業は全体の38.7%を占め、女性よりも15ポイント高い。先行研究と同様に、家庭要因を重視している既婚女性ほど自発的に派遣労働を選択しているのに対して、低学歴者ほど人的資本が低いためか、非自発的に派遣労働を選択せざるを得ない状況が分析されている。

派遣労働の満足度の規定要因としては、賃金が高いこと、派遣元のフォローの頻度が多いこと、仕事紹介頻度が多いこと、個人属性としては年齢が若い、教育年数が短い、正社員になりたいと思っていないことが挙げられ、他方、正社員を労働条件の比較対象としている者は不満になる傾向にあることが、自発・非自発的理由にかかわらず共通している。

派遣継続意思の規定要因で自発・非自発的理由に共通してみられるのは、派遣先に教育・指導者がいることである。一方で、働きぶりや労働条件の比較対象が正社員であること、派遣元の仕事紹介頻度が少ないことなどは、派遣労働を続けたくない要因になっている。個人属性でいうと、若い人、教育年数が短い人、既婚者、正社員志向でない人が継続したいと考えている。

非自発的理由で派遣労働で働いている人の派遣労働の満足度と継続意思の規定要因をみると、賃金が高いことが満足につながっているものの、だからといって派遣労働を継続したいと考えている訳ではないことがわかった。逆にいえば賃金が低いからといってすぐに脱却したいというわけでもない。非自発的理由により派遣労働で働いている人にとって継続意思を決定づけるのは、雇用形態や契約期間である。より短期で働いている者は長期の者や無期の者に比べて辞めたいと考える傾向にある。逆に、派遣先での仕事

が転職に向けた能力開発に役立っていると認識している場合には、継続しようとする傾向にある。非自発的理由により派遣労働者となっている者にとって重要なのは今のありようが将来につながっていくかどうかであり、たとえ今の賃金に満足していても、将来的に不透明な働き方につながるのであれば不満となる。つまり将来的に雇用不安定になるリスクを抑制することが重要であり、それには派遣元からの継続した仕事紹介や、派遣先で次のキャリアにつながる仕事が出来ているか否かが鍵となる。

一方、自発的理由により派遣労働で働いている人は、登録型派遣という雇用形態で働いていることに満足しており、契約期間が長かろうが短かろうが、雇用形態が何であろうが継続意思には関係がみられない。すなわち、このグループにとって、自身の生活とのバランスが取れた柔軟な働き方であるとして派遣労働が支持されていると考えるのが妥当であろう。

参考文献

- Arulampalam, Wiji and Alison L. Booth [1998], “Training and labour market flexibility: Is there a trade-off?” *British Journal of Industrial Relations*, Vol.36, Issue 4, pp.521-536.
- Booth, Alison L., Marco Francesconi and Jeff Frank [2002], “Temporary Jobs: Stepping stones or dead end?” *The Economic Journal*, Vol.112, pp.F189-F213.
- 奥田栄二[2011]「派遣社員の職務経歴とキャリア—事務系派遣のキャリア形成の観点から—」、『登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識—88人の派遣労働者のヒアリング調査から— (1) (分析編・資料編)』労働政策研究報告書 No. 139-1、労働政策研究・研修機構、2011年。
- 小野晶子[2010a]「登録型派遣労働者のキャリア形成は可能か」、『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』、労働政策研究報告書 No. 124、労働政策研究・研修機構、2010年。
- 木村琢磨[2007]「登録型派遣会社の経営と人的資源管理」、佐藤博樹・高橋康二・木村琢磨『派遣スタッフの就業意識・働き方と人事管理の課題』、東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門研究シリーズ No. 10。
- 玄田有史[2009]「正社員になった非正社員—内部化と転職の先に—」、『日本労働研究雑誌』、No. 586。
- 島貫智行・守島基博[2004]「派遣労働者の人材マネジメントの課題」、『日本労働研究雑誌』 No. 526。
- 濱口桂一郎[2009]『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』、岩波新書 1194、2009年。

原ひろみ[2010]「非正社員の企業内訓練についての分析」、『日本労働研究雑誌』No. 607。
労働政策研究・研修機構(JILPT)[2010a]『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』、労働政策研究報告書 No. 124、2010 年。

労働政策研究・研修機構(JILPT)[2010b]『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査（派遣元調査）』、調査シリーズ No. 78、2010 年。

労働政策研究・研修機構(JILPT)[2010c]『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣先調査）』、労働政策研究報告書 No. 124、2010 年。

労働政策研究・研修機構(JILPT)[2011]『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）』、調査シリーズ No. 80、2011 年。

第2章 就職氷河期以降の派遣社員の職種経歴

—非事務系から事務系への職種転換の観点から—

第1節 はじめに

1990年代初めのバブル経済崩壊を契機として、日本経済は「失われた10年(または20年)」という言葉が示すように長期による景気後退を経験した。90年代半ば以降、すなわち1993年から2005年あたりにかけて「就職氷河期」と呼ばれる就職難の状況が続き、2000年代半ば以降、一時的な景気回復が見られたが、それも、2008年9月のリーマンショック以降、世界的な金融危機と不況が進むなかで影をひそめ、就職難の状態が再来しているようである。

小杉(2010b)によれば、「1980年代までの我が国の学校から職業への移行は、日本型の長期雇用慣行に対応した新規学卒時点での一括採用を特徴とし、また、それは学校の組織的な関与という側面を併せもったものだった。(中略)個々の学生・生徒にとっては、学校卒業時には『就職』という進路、すなわち卒業と同時に長期的な雇用を前提としたフルタイムの雇用者となる、という進路が当たり前用意されてきたし、また、学校で『努力』すればその進路をよりよいものにできるという信頼も保持されてきた」としている。その当たり前の状態が、1990年代初めの不況以降、新規学卒労働市場の急激な冷え込みにより様変わりする。正社員になれず非正規社員(いわゆる「フリーター」)で社会に出た者や学卒無業となる者が現出したことが社会問題として顕在化した。さらに、玄田(1997)や太田(2010)は、不況期に学校を卒業した世代の賃金水準や就業率の低下、不本意就職による離職率の上昇、非正規職への就職傾向などの問題を取り上げ、世代効果に伴う課題を提示している¹。

それでは派遣社員のなかで、1990年代半ば以降の景気後退期に、初めて就職した世代はどのような就業形態でどのような初職に就いたのだろうか。そして、どのような経緯で派遣社員になっていったのだろうか。当機構では、2010年2月に「派遣労働者のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)」を実施している。本調査の実施時期は、リーマンショック以降であり、製造業を中心として「派遣切り」とマスコミで呼ばれた社会現象が生じた後でもあることから、回答者の7割が将来の雇用不安を抱き、8割が正社員希望を抱く状態にあった²。本アンケートの回答者の中には、就職氷河期を経て就職し、現在、派遣社員をしている者も多数含まれている。いわば、バブル崩壊、就職氷河期、派遣切り——というような景

¹ 玄田(1997)は、「世代による学卒時点での就職動向と就職後の同期入社数の違いが、賃金や就業機会の決定に永続的な影響を及ぼしている」として、新卒一括採用とそれによる世代効果に着目している。日本型雇用の特徴としての新卒一括採用については、田中(1980)を参照されたい。世代効果とは学卒時の労働市場の需給バランスが、その後の就業状態や労働条件などに及ぼす因果的な影響のこと(詳しくは太田(2010)参照。太田(2000)、黒澤・玄田(2001)、太田・玄田・近藤(2007)、仁田(2003)なども参考となる)。

² 派遣労働者調査の単純集計結果については、労働政策研究・研修機構(2011a)を参照のこと。アンケート調査では、「あなたは、将来的に見て、自分の仕事(雇用)に不安がありますか」と尋ねており、70.8%が不安ありとしている(「不安である」42.9%、「少し不安であり」27.9%の合計)。正社員希望は、正社員に「是非なりたい」(48.3%)と「どちらかといえば、なりたい」(32.4%)の合計で80.7%だった。

気後退期の各イベントに直面してきた世代が多数含まれていることになる。

そこで、本章では、「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）」のデータを使用して、派遣社員の職務経歴をみることで、就職氷河期以降（1993年以降）、どのような就業形態で初職についたか。また、派遣社員としてどのような仕事についているかについて確認する。その際には、初職の仕事内容と派遣でこなしている仕事内容との関係性に注目する³。仕事内容にこだわるのは、派遣会社は、派遣登録者の過去の職業経歴に沿った仕事を紹介する傾向にあるからである。本調査の特徴として、現在の派遣先の仕事内容を46の選択肢⁴で聴いている。さらに、最初の派遣先の仕事内容から数えて3つまで、経験した派遣先の仕事内容を尋ねている。本設問により、初職の仕事内容と、派遣社員になってからの職務経歴がある程度把握できることになる。

以下では、第一に、卒後の就職活動状況を概観⁵したうえで、就職氷河期以降に就職した者の初職の就業形態について確認する。そして、第二に、就職氷河期を経て就職した者にサンプルを絞って、初職の就業形態や仕事内容別に、最初の派遣先の仕事内容を確認し、次に派遣での職務経歴から見た現在の派遣先の仕事内容についても確認する。第三に、初職非事務系の属性を確認するとともに、派遣という働き方を通じて事務系（OA機器操作）に職種転換した者の属性についても確認する。

第2節 派遣社員の初職と派遣に至る経緯

1. 派遣社員の初職就職環境

現在、派遣で働いている者はどのように就職活動をし、初職に就いたのだろうか。そして、就職活動の有無や初職の就業形態は、景気動向の影響を受けたのだろうか。

まず、卒業年・最終学歴別に在学中での就職活動の有無⁶をみると、「中学・高校」では、「学校推薦」の割合がおおむね低下していることがわかる（以下、表1参照）。「1989年以前」には「学校推薦」は3割あったものが、「2000～2004年」には6.6%に低下した（ただし、景

³ 仕事内容に注目するのは、本調査と並行して行った派遣社員に対するヒアリング調査で、派遣会社の仕事紹介機能には職務経歴が重要な役割を果たしていると感じたためである。これについては、奥田（2011）「派遣社員の職務経歴とキャリア」参照。なお、派遣会社のマッチング機能については、小野（2010）「能力把握とマッチング」が参考となる。

⁴ 46の選択肢は、派遣先で従事している仕事内容について尋ねており、派遣契約上の仕事内容ではないことに留意がある。当機構は、今回のアンケート調査と並行し、派遣社員のヒアリング調査も実施している。その結果をまとめた労働政策研究・研修機構（2011b）によれば、派遣社員は自身の仕事内容について一般事務程度の理解はあっても、自身の派遣契約内容がどのようなものであるかの詳細について理解している者は必ずしも多くはなかった。46の選択肢では政令26業務にのっとった選択肢も設けているが、26業務に当たる選択肢を選んだとしてもその実態がどうであるかまでの断定は難しい。

⁵ 本調査は、現在、派遣社員をしている者のみが対象になっていることに留意がある。つまり、回答者の職務経歴を見る場合も、現在、派遣社員をしている者の職務経歴であることに注意せねばならない。

⁶ 調査票では、最終学歴在学中での就職活動の有無を尋ねており、具体的には、「あなたは最終学歴の学校を卒業する前に就職活動をしましたか」と尋ねている。選択肢は、「した」「しなかった」「学校推薦のため就職活動にあたることはしていない」——の3択としている。

気回復を受けてか、「2005年以降」にわずかながら上昇に転じている)。一方、就職活動を「した」割合は最近になるほどおおむね高まっている。不況により、高校等の「学校推薦」機能が低下する反面、自ら就職活動をする割合が高まったのかもしれない。しかし、就職活動を「しなかった」割合も同様に高まり、1995年以降、3割台となっている。

「専門学校」「短大」「大学・大学院」については、「短大」で就職活動を「しなかった」割合が最近になるほどおおむね高まる。専門学校では、就職活動を「した」割合は、2004年あたりまで7割前後で推移しているが2005年以降で8割と高まった。他方、「大学・大学院」では、就職活動を「した」とする割合が90年代以降ほぼ8割で推移している。

就職活動をした者について、学歴別に就職活動の困難度をみると、困難とする割合（「非常に困難」「まあ困難」の合計）は、各年代層いずれも、「大学・大学院」「短大」「専門学校」「中学・高校」の順で高い状態が続いていることがわかる。そして、いずれの学歴も「1995～1999年」「2000～2004年」あたりでピークを迎え、「2005年以降」以降に困難とする割合が低下する。就職氷河期は、1993年～2005年あたりと言われているがその影響が大きかったことがうかがえる（図1参照）。

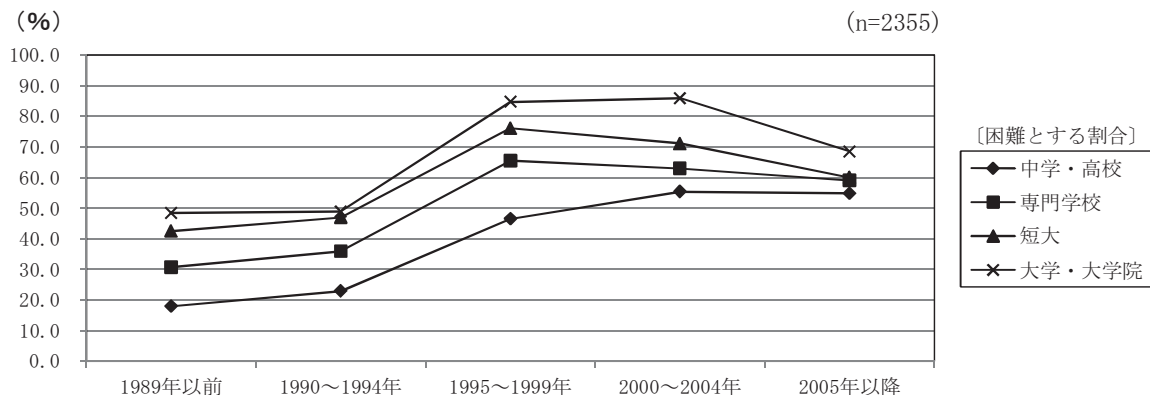
表1 卒業年・最終学歴別にみた就職活動の有無

(単位=%)

	中学・高校				専門学校				短大				大学・大学院				
	n	した	しなかった	学校推薦	n	した	しなかった	学校推薦	n	した	しなかった	学校推薦	n	した	しなかった	学校推薦	
計	1213	49.3	27.3	23.4	544	73.9	21.1	5.0	672	77.5	17.3	5.2	1046	80.6	17.3	2.1	
卒業年	1989年以前	568	42.1	26.9	31.0	123	71.5	19.5	8.9	216	75.0	14.4	10.6	169	75.7	18.3	5.9
	1990～1994年	234	51.7	21.4	26.9	106	75.5	19.8	4.7	133	87.2	8.3	4.5	108	81.5	13.9	4.6
	1995～1999年	186	54.8	30.1	15.1	116	72.4	22.4	5.2	184	76.1	21.7	2.2	210	81.9	15.2	2.9
	2000～2004年	166	62.0	31.3	6.6	125	71.2	25.6	3.2	107	77.6	21.5	0.9	359	81.6	18.1	0.3
	2005年以降	59	55.9	33.9	10.2	74	82.4	16.2	1.4	32	62.5	34.4	3.1	200	81.0	19.0	0.0

※無回答を除き集計。

図1 学歴別の就職活動の困難度



※就職活動をした者を対象に集計（無回答除く）。困難とする割合は、「非常に困難」「まあ困難」の合計。

2. 初職入社年と初職の就業形態

初職の就業形態を初職入社年別にみたものが表2である。初職の就業形態は全体でみると、8割弱が正社員で、派遣社員は7.0%に過ぎない。全体でみると、派遣社員は初職正社員出身者が多くを占めていることがわかる。これを初職入社年別にみると、バブル崩壊以降、初職が正社員である割合は低下していく反面、契約社員、パート・アルバイト、派遣社員の割合は次第に高まっていく⁷。そして、2004年から2005年あたりで契約社員、パート・アルバイトの割合と派遣社員の割合は逆転していることがわかる⁸。派遣法は、1999年改正により、派遣労働の対象業務が、製造業務など一部の業務を除き原則自由化され（ネガティブ・リスト化）、さらに、2004年3月の改正法施行により、製造業務における派遣労働が解禁されている。景気悪化の影響のみならず、法改正とともに、初職派遣社員の割合が高まった可能性がうかがわれる。

表2 初職入社年別にみた初職の就業形態

(単位=%)

	n	正社員	契約社員	パート・アルバイト	派遣社員	その他
計	3970	77.2	5.5	9.4	7.0	1.0
<初職入社年別>						
1989年以前	1216	93.3	1.8	3.5	0.7	0.8
1990～1994年	657	87.5	3.0	6.1	1.8	1.5
1995～1999年	794	75.2	5.8	13.1	5.4	0.5
2000年	199	65.3	11.6	15.6	6.0	1.5
2001年	172	67.4	8.1	16.3	8.1	0.0
2002年	169	66.3	11.8	16.0	4.7	1.2
2003年	163	61.3	12.3	14.7	9.8	1.8
2004年	152	48.0	11.2	22.4	17.1	1.3
2005年	138	57.2	13.0	9.4	18.1	2.2
2006年	109	51.4	7.3	11.0	30.3	0.0
2007年	111	46.8	7.2	12.6	32.4	0.9
2008年	63	46.0	4.8	3.2	46.0	0.0
2009年以降	27	37.0	3.7	3.7	55.6	0.0

※無回答を除き集計。初職入社年の2000年以降は年単位で表示。

次に、初職入社年の各年代別に分けて就職活動の有無別に初職の就業形態をみたものが表3である。それによれば、「1989年以前」は、在学中に就職活動をしなくとも、81.9%が正社員になれたものが、1990年代以降では、就職活動をしなければ正社員になれる割合が低下する一方で、「パート・アルバイト」の割合が「2000～2004年」をピークに高まっている⁹。

⁷ 佐藤・小泉（2007）は、リクルートワークス研究所が実施した「非典型雇用労働者調査」を集計分析し、派遣社員の初職について明らかにしている。それによれば、現在派遣社員で働いている者の初職の就業形態は、正社員が75%ともっとも多く、パート・アルバイト・フリーターが14%と続き、初職が派遣社員であった者は7%である。なおこれを年齢階層別にみると、年齢が低くなるほど初職派遣社員の割合が高まる傾向にあり、本調査と同じ傾向を示している。

⁸ ただし、本調査は派遣社員を対象にした調査であることから、近年になるほど、初職が派遣社員である可能性が高まることに留意。

⁹ 示しているデータは、現在派遣社員をしている者の初職に限ったことであるが、小杉（2010b）が指摘してい

しかし、「2005年以降」については就職活動をしないう場合、「派遣社員」になっている者が42.7%となっている。就職氷河期の影響に加え、就職活動をしないう場合、初職で正社員になることは難しくなっているようだ。

表3 初職入社年・就職活動別にみた初職の就業形態

(単位=%)

		n	初職の就業形態				
			正社員	契約社員	パート・アルバイト	派遣社員	その他
1989年以前	就職活動をした・学校推薦	934	96.0	1.8	1.1	0.4	0.6
	就職活動をしなかった	249	81.9	2.0	12.9	1.6	1.6
1990～1994年	就職活動をした・学校推薦	543	94.5	1.8	1.8	1.3	0.6
	就職活動をしなかった	109	53.2	9.2	26.6	4.6	6.4
1995～1999年	就職活動をした・学校推薦	619	84.2	4.7	6.1	4.5	0.5
	就職活動をしなかった	167	42.5	10.2	37.7	9.0	0.6
2000～2004年	就職活動をした・学校推薦	648	72.5	9.3	10.0	7.6	0.6
	就職活動をしなかった	198	27.8	16.2	39.4	13.6	3.0
2005年以降	就職活動をした・学校推薦	340	60.0	7.6	5.0	26.8	0.6
	就職活動をしなかった	103	21.4	11.7	23.3	42.7	1.0

※無回答を除き集計。

そこで、以下では、初職正社員に限って、初職の規模と仕事内容を確認する(表4)。まず、初職正社員の場合の初職の従業員規模は、「99人以下」の割合が30.8%ともっとも高く、次いで、「1,000人以上」が29.2%となっている。これを初職入社年別にみると、入社年が最近になるほど、「99人以下」の割合が高まる一方で、「1,000人以上」の割合が低くなる傾向にある。近年になるほど、小規模企業への初職就職割合が高まったようである。

表4 初職正社員の従業員規模

(初職入社年別、単位=%)

	n	99人以下	100～299人	300～999人	1000人以上
計	3036	30.8	20.1	19.8	29.2
<初職入社年別>					
1989年以前	1121	25.4	19.4	18.7	36.4
1990～1994年	575	26.6	18.8	22.1	32.5
1995～1999年	589	36.5	20.9	18.7	23.9
2000～2004年	527	37.2	23.9	18.8	20.1
2005年以降	224	38.8	16.1	24.6	20.5

※初職正社員を対象に無回答を除き集計。

次に、初職の仕事内容について男女別に分けた上で初職入社年別にみたものが表5である。それによれば、男性では「専門・技術的な仕事」が51.4%ともっとも多く、その割合を初職入社年別にみると最近になるほどわずかながら高まる。他方、女性は、「事務の仕事」が50.3%

るように、1990年代を境に「卒業と同時に長期的な雇用を前提としたフルタイムの雇用者」という進路が当たり前だった様相は様変わりしたようである。それは在学中に就職活動をしないう場合により顕著に表れるようだ。

ともっとも割合が高いものの、初職入社年別にみると、最近になるほどその割合は大幅に低下する傾向にあり、その一方で、おおむね「専門・技術的な仕事」「サービスの仕事」「営業の仕事」「販売の仕事」の割合が高まる傾向にある（なかでも「営業の仕事」「サービスの仕事」の割合の高まりが著しい。ただし、「専門・技術的な仕事」の割合も高まっている）。

仕事内容を事務系と非事務系で分けてみると¹⁰、男性では非事務系の割合は最近になるほどおおむね低下する傾向にあるが、女性は高まる傾向にある。つまり、現在派遣社員をしている女性のなかには、最近になるほど、初職が正社員であっても、事務系の仕事に就かなかった人の割合が高まっているようである。

表5 男女別・初職入社年別にみた初職（正社員）の仕事内容

(単位=%)

	n	初職（正社員）の仕事内容							事務・非事務		
		専門・技術的な仕事	事務の仕事	販売の仕事	営業の仕事	サービスの仕事	製造の技能工	その他	事務系	非事務系	
計	3024	27.0	36.9	7.2	6.4	9.3	8.2	5.0	63.9	36.1	
男性・計	869	51.4	4.6	5.6	7.7	7.5	19.7	3.5	56.0	44.0	
初職入社年	1989年以前	358	46.6	6.1	7.0	7.3	5.3	22.3	5.3	52.8	47.2
	1990～1994年	130	53.1	3.1	5.4	8.5	10.0	17.7	2.3	56.2	43.8
	1995～1999年	149	55.0	2.7	6.0	8.1	7.4	18.8	2.0	57.7	42.3
	2000～2004年	148	55.4	5.4	3.4	6.8	10.1	15.5	3.4	60.8	39.2
	2005年以降	84	56.0	2.4	3.6	9.5	8.3	20.2	0.0	58.3	41.7
女性・計	2130	16.9	50.3	7.8	6.0	10.0	3.4	5.5	67.2	32.8	
初職入社年	1989年以前	750	12.7	59.1	6.9	2.9	7.2	4.8	6.4	71.7	28.3
	1990～1994年	437	17.6	57.0	8.0	4.6	7.6	2.3	3.0	74.6	25.4
	1995～1999年	435	15.9	47.4	8.0	6.9	14.0	2.8	5.1	63.2	36.8
	2000～2004年	372	21.8	36.0	8.9	9.9	12.4	3.0	8.1	57.8	42.2
	2005年以降	136	27.9	29.4	8.8	13.2	14.0	2.9	3.7	57.4	42.6

※初職正社員を対象に無回答を除き集計。ここでの事務系とは、「専門・技術的な仕事」「事務の仕事」の合計。非事務系とは「販売の仕事」「営業の仕事」「サービスの仕事」「製造の技能工」「その他」の合計（以下同じ）。

なお、初職正社員の離職理由をみると、「育児、介護など家庭との両立のため」の割合が18.6%でもっとも高い。次いで「労働時間に不満」が17.9%、「給与に不満」が16.4%、「肉体的・精神的に健康を損ねた」が16.4%、「やりたい仕事ではなかった」が15.9%などとなっている。これを初職入社年別にみると、近年になるほど、おおむね「労働時間に不満」「給与に不満」「やりたい仕事ではなかった」「職場の人間関係が悪い」「会社の将来性に期待が持てない」などと、初職の労働条件や仕事内容などを不満とする離職理由が高い¹¹。不況に入っていくなかで不本意就職をしたことが離職理由につながっていることがうかがえる（表6）。

¹⁰ここでの事務系とは、「専門・技術的な仕事」「事務の仕事」の合計。非事務系とは「販売の仕事」「営業の仕事」「サービスの仕事」「製造の技能工」「その他」の合計（以下同じ）。

¹¹「育児、介護など家庭との両立のため」が最近になるほど割合が低くなっている。既婚者に限定してみると、当然にその割合は高まるが（全体計で30.8%）、確かに、「1989年以前」35.9%、「1990～1994年」31.2%、「1995～1999年」25.1%、「2000～2004年」16.9%、「2005年以降」26.7%となっており、「1989年以前」に比べればおおむね割合が低下傾向にある（ただし、最近になるほど若年の割合が多くなることから未婚率が高くなることにも留意がいる）。いずれにせよ、既婚者の3割（近年でも2割前後）が家庭との両立を離職理由としてあげており、当該離職理由が未だ根強いことがうかがえる。

表6 初職正社員の離職理由（初職入社年別）

(初職入社年別、単位=%)

	n	やり たい 仕事 では な かつ た	キ ャ リ ア ア ッ プ の た め	給 与 に 不 満	労 働 時 間 に 不 満	会 社 の 将 来 性 に 期 待 が 持 て な い	能 力 開 発 の 機 会 が 少 な い	福 利 厚 生 が 不 十 分	職 場 の 人 間 関 係 が 悪 い	セ ク ハ ラ ・ パ ワ ハ ラ が あ つ た か ら	肉 体 的 ・ 精 神 的 に 健 康 を 損 ね た	育 児 、 介 護 な ど 家 庭 と の 両 立 の た め	ど 解 雇 ・ 事 業 所 閉 鎖 な 離 職	契 約 期 間 の 満 了	音 楽 や 留 学 な ど 、 や り たい こ と 、 夢 の 実 現 の た め
計	2984	15.9	11.8	16.4	17.9	13.8	5.1	4.6	15.1	5.9	16.4	18.6	5.7	0.5	6.4
<初職入社年別>															
1989年以前	1106	12.3	10.5	10.3	9.9	8.0	2.9	1.8	8.6	2.8	10.3	29.5	6.9	0.8	3.7
1990～1994年	563	16.7	12.6	12.3	14.6	12.8	4.6	3.0	13.9	5.3	14.0	19.4	5.0	0.5	9.9
1995～1999年	585	19.0	12.6	21.0	21.4	18.5	5.8	6.0	18.1	7.5	18.5	13.2	6.0	0.0	7.9
2000～2004年	520	16.7	14.0	23.8	28.3	18.3	7.9	6.7	21.9	9.2	24.8	6.2	5.0	0.4	7.3
2005年以降	210	21.4	8.6	28.1	33.8	23.3	9.0	14.8	28.1	10.5	28.1	4.8	2.9	0.0	5.2

※初職正社員を対象に無回答を除き集計。選択肢の「現在の派遣が初職のため、離職の経験がない」及び「その他」は表中から割愛。

第3節 就職氷河期以降の職種経歴

1. 初職の就業形態と仕事内容

以上で、現在派遣社員をしている者の初職は、全体的には正社員が7割を占めるが、過去20年以上にわたって動きをみると、好況期から景気後退・不況期へと入社時期が最近になるほど、初職で正社員になる割合が低下すること。その一方で、非正規社員（契約社員、パート・アルバイト、派遣社員）になる割合が高まることを示した。また正社員で就職できたとしても、規模の小さな企業に就職している割合が高まり、さらに女性では、初職入社年が最近になるほど、正社員の仕事でも非事務系の仕事に就いている割合が高まっていることを確認した。

そこで、以下では就職氷河期以降（1993年以降）にサンプルを限定して、初職の仕事内容と最初の派遣先の仕事内容の関係性についてみることにする。景気の後退局面から初職に就職した者に絞り込むことによって、派遣社員での仕事内容の変遷を確認するためである¹²。

まず、就業形態ごとの初職の仕事内容を確認すると、「正社員」では、「事務の仕事」が31.4%ともっとも割合が高く、次いで、「専門・技術的な仕事」となっており、非事務系は39.0%だった。「契約社員」では「事務の仕事」が27.8%ともっとも割合が高く、次いで、「サービスの仕事」が21.4%、「販売の仕事」が16.6%となっている（非事務系は55.1%）。「パート・アルバイト」は、「サービスの仕事」が43.4%でもっとも高く、次いで「販売の仕事」20.7%などとなっている（非事務系は75.0%）。派遣社員は「専門・技術的な仕事」が34.7%、「事務の仕事」30.5%などとなっている（非事務系は34.7%）（表7）。

¹² 回答サンプルのなかには、初職入社年が古い場合、定年後や定年前に派遣をしている者もいる。1993年以降にサンプルを限定することで、そのような高齢層を除くことができる。景気後退期以降に初職に就職して、現在、派遣社員として働いている者の職務の変遷をみることもできると思われる。

表7 初職就業形態別に見た初職の仕事内容

	n	初職仕事内容							事務系	非事務系
		専門・技術的な仕事	事務の仕事	販売の仕事	営業の仕事	サービスの仕事	製造の技能工	その他		
計	2354	26.5	28.8	9.5	5.8	15.9	8.0	5.5	55.3	44.7
<初職就業形態別>										
正社員	1578	29.6	31.4	7.5	8.2	11.4	7.4	4.5	61.0	39.0
契約社員	187	17.1	27.8	16.6	2.7	21.4	4.8	9.6	44.9	55.1
パート・アルバイト	304	9.9	15.1	20.7	0.0	43.4	3.9	6.9	25.0	75.0
派遣社員	259	34.7	30.5	3.9	0.8	7.3	17.8	5.0	65.3	34.7
その他	26	15.4	23.1	3.8	3.8	11.5	15.4	26.9	38.5	61.5

※集計対象を1993年以降に初職に就いた者に限定。無回答を除き集計。

2. 初職の職種経歴と最初の派遣先の職種

調査では、最初経験した派遣先職種から3つまでの職種を順に答えてもらっている（設問は、「初めて派遣社員になってから経験した業務（順に3つまで）」となっており、選択肢は46種類ある）。

ここでは、初職の仕事内容と最初の派遣先の職種との関係をみたいため、初めて派遣社員になってから経験した業務について、初職の仕事内容別にみることにする。派遣業務は46の選択肢で尋ねているため、これを、表8で示すように、中分類として14種類の職種に分けることとし、さらに、これを「事務系」、「ITクリエイティブ、専門職」「非事務系」の3種類の大きな分類で集約することとした（以下では、「最初の派遣先職種」と略す）。

表8 最初の派遣先職種の集約分類（大分類、中分類）と調査票選択肢との対応関係

集約職種（大分類）	集約職種（中分類）	選択肢
(1) 事務系	①一般事務（自由化業務等）	2. 一般・営業事務等（自由化業務。選択肢1以外の事務用機器操作を中心としない事務業務）、12. その他の事務職
	②一般・営業事務等（OA機器操作等）	1. 一般・営業事務・データ入力等（事務用機器操作中心業務）、3. ファイリング
	③財務・経理・金融・貿易	4. 財務、5. 経理・会計、6. 金融事務、7. 貿易・国際事務・取引文書作成
	④受付・案内、秘書・通訳・翻訳	8. 受付・案内、9. 秘書、10. 通訳・翻訳・速記
	⑤テレフォンオペレーター	11. テレフォンオペレーター
	⑥医療事務	13. 医療事務
(2) ITクリエイティブ、専門職	⑦情報処理システム	22. 情報処理システム開発（SE、プログラマー等）
	⑧機械設計	26. 機械設計
	⑨その他ITクリエイティブ・専門職	21. OAインストラクター、23. 編集・印刷・DTPオペレーター、24. 広告デザイン、25. その他の技術・クリエイティブ職、27. 放送機器等操作、28. 放送番組等における大道具・小道具、29. 放送番組等演出、30. アナウンサー、31. 建築物清掃、32. 建築設備運転・点検・整備、33. インテリアコーディネーター、34. 研究開発、35. 調査、36. 駐車場管理、37. 事業実施体制の企画、立案関係、38. その他の専門職
(3) 非事務系	⑩医療・介護・福祉関連職	14. 医療・福祉・介護関連職
	⑪営業・販売系	15. テレマーケティングの営業、16. セールスエンジニア、金融商品の営業、17. 販売、18. デモンストレーター、19. 添乗、20. その他の営業・販売関連職
	⑫製造業務	39. 電気機械器具組立・修理、40. 半導体・電子機器製造組立・修理、41. 輸送用機械組立・修理、42. その他の製造
	⑬軽作業	43. 運送・運送補助、44. 倉庫作業、45. その他の軽作業
	⑭その他	46. その他、上記に該当しない業務

※選択肢の数字は選択肢番号を意味する。

表8の分類に従い最初の派遣先職種を見たものが表9である。それによれば、全体計では、大分類で事務系が55.2%を占め、非事務系は23.0%だった。これを中分類でみると、事務系の「一般・営業事務(0A 機器操作等)」が33.6%ともっとも割合が高く、次いで、「製造業務」「その他ITクリエイティブ・専門職」がそれぞれ12.4%、「財務・経理・金融・貿易」が6.7%などとなっている。

最初の派遣先職種(大分類)について就業形態別にみると、「初職正社員」の場合、「事務系」の割合は56.6%ともっとも高い。「初職契約社員」の場合も「事務系」の割合が63.3%ともっとも高い。「初職パート・アルバイト」も「事務系」の割合が57.6%と高いが、「非事務系」も28.0%となっている。一方、「初職派遣社員」では「事務系」が38.5%となっており、「ITクリエイティブ、専門職」が33.9%、「非事務系」が27.6%となっている¹³。

次に、前職がある者(すなわち、初職が正社員、契約社員、パート・アルバイト)¹⁴について、初職の職種別にみると、初職で「事務の仕事」に就いていた者の86.0%が最初の派遣先で「事務系」の仕事に就いていることがわかる。「営業の仕事」に就いていた者も71.1%が「事務系」の仕事に就いている。一方、「製造の技能工」は「非事務系」の仕事に就いている者が74.6%に達し(事務系は11.3%)、「サービスの仕事」も、「非事務系」が32.2%(事務系57.9%)となっている(参考として、初職の事務・非事務の別も記載)。

次に、初職の就業形態・職種(事務・非事務)別に見てみると、いずれの就業形態も初職事務系の者のほうが、非事務系の者に比べ、最初の派遣先が「事務系」の割合が高いことがわかる。その一方で、初職非事務系の仕事に就いていた者のほうが、事務系の者に比べ、最初の派遣先が「非事務系」の割合が高い¹⁵。初職の職種経験が、派遣先の仕事内容に影響を与えていることがうかがわれる。

そこで、最初の派遣先職務(とくに「事務系」の中分類)をみると、いずれの就業形態の非事務系でも、約3割は最初から「一般・営業事務(0A 機器操作等)」に就けていることがわかる。しかし、初職事務系に比べ初職非事務系のほうが、「一般・営業事務(0A 機器操作等)」「財務・経理・金融・貿易」の割合が低い一方で、「受付・案内、秘書・通訳・翻訳」「テレフォン・オペレーター」の割合が高い傾向もみられる(とくに「テレフォン・オペレーター」が「契約社員・非事務系」で6.8%、「パート・非事務」で7.5%と高い)。非事務系出身者のなかには最初の派遣先職種で、派遣会社からの仕事紹介がされやすい事務系の仕事として、

¹³ 初職派遣社員の場合、最初に経験した派遣業務は初職の派遣業務と一致すると考えたため、ここでは最初に経験した派遣業務を初職の仕事内容としている。

¹⁴ 初職派遣社員の場合、最初についた仕事の就業形態が派遣社員であるため、前職はないと考えた。ここで前職があると考えたのは、初職が正社員、契約社員、パート・アルバイトを選択した者ということになる。なお、留意点として、調査では初職については仕事内容について尋ねているが、その後、派遣社員に至るまでにどのような仕事に転職したかについては尋ねていない。初職離職後から派遣社員になるまでに、例えば事務系の仕事に就いている可能性もあるが、本調査ではわからない。ここで使用しているデータは派遣社員になる前については初職のみであることに注意がいる。

¹⁵ なお、最初の派遣先職種「ITクリエイティブ、専門職」は、初職「専門・技術的な仕事」で54.4%と他に比べ高い。派遣社員の「ITクリエイティブ、専門職」は職種経験が重視される傾向が示唆される。

OA 機器操作等に比べ比較的平易な仕事（例えば、テレフォンオペレーター等）から事務系職種を始めた者もいたのかもしれない。

表 9 初職・職種別にみた最初の派遣先職種

(単位=%)

	n	職種中分類													職種大分類				
		事務系						ITクリエイティブ			非事務系				事務系	ITクリエイティブ、専門職	非事務系		
		事務(等)	一般・営業事務等(OA機器操作等)	財務・経理・金融・貿易	受付・案内・秘書・通訳・翻訳	テレフォンオペレーター	医療事務	情報処理システム	機械設計	その他ITクリエイティブ・専門職	医療・介護・福祉・連職	営業・販売系	製造業	軽作業				その他	
計	2373	4.8	33.6	6.7	4.8	3.6	1.7	5.6	3.8	12.4	1.1	4.6	12.4	3.7	1.2	55.2	21.7	23.0	
<初職の就業形態>																			
正社員	1591	5.0	34.6	7.5	4.6	3.3	1.5	6.5	3.8	11.8	1.4	4.2	11.7	3.2	0.8	56.6	22.1	21.3	
契約社員	188	8.0	36.7	3.7	9.6	4.3	1.1	2.1	1.1	11.7	0.0	6.9	8.5	5.9	0.5	63.3	14.9	21.8	
パート・アルバイト	311	3.9	35.7	6.4	4.5	5.8	1.3	2.6	1.9	10.0	1.0	5.8	12.5	5.8	2.9	57.6	14.5	28.0	
派遣社員	257	2.3	22.2	3.9	3.5	2.3	4.3	6.6	7.8	19.5	0.4	4.3	18.7	2.3	1.9	38.5	33.9	27.6	
<初職の職種>																			
初職が正社員・非正社員(前職あり)	526	2.7	17.1	2.7	2.7	2.7	0.4	17.9	8.2	28.3	2.7	2.9	9.1	2.3	0.6	28.1	54.4	17.5	
専門・技術的な仕事	600	7.3	55.8	13.3	5.3	2.3	1.8	1.3	0.7	3.5	0.3	2.5	3.2	1.7	0.8	86.0	5.5	8.5	
事務の仕事	213	6.1	36.2	4.2	8.5	7.0	1.4	0.5	2.3	6.6	0.5	13.6	8.0	4.7	0.5	63.4	9.4	27.2	
販売の仕事	135	8.9	35.6	11.1	8.1	5.9	1.5	2.2	2.2	4.4	0.7	3.7	10.4	3.0	2.2	71.1	8.9	20.0	
営業の仕事	354	5.4	33.3	6.2	5.4	5.6	2.0	1.7	1.1	7.1	1.4	6.5	15.0	7.3	2.0	57.9	9.9	32.2	
サービスの仕事	142	0.0	7.7	0.0	0.7	2.1	0.7	1.4	4.9	7.7	0.7	3.5	57.7	11.3	1.4	11.3	14.1	74.6	
製造の技能工	117	2.6	45.3	5.1	6.0	4.3	3.4	0.9	1.7	11.1	0.9	3.4	11.1	1.7	2.6	66.7	13.7	19.7	
その他	117	2.6	45.3	5.1	6.0	4.3	3.4	0.9	1.7	11.1	0.9	3.4	11.1	1.7	2.6	66.7	13.7	19.7	
<初職の事務系・非事務系の別>																			
初職事務系	1126	5.2	37.7	8.3	4.1	2.5	1.2	9.1	4.2	15.1	1.4	2.7	6.0	2.0	0.7	59.0	28.3	12.7	
初職非事務系	961	4.9	31.9	5.4	5.8	5.3	1.8	1.4	2.2	7.2	0.9	6.9	18.6	6.0	1.7	55.2	10.7	34.1	
<初職・事務系・非事務系別>																			
正社員(事務)	956	4.7	36.8	8.4	3.9	2.7	1.3	9.9	4.6	15.0	1.7	2.6	6.0	1.9	0.6	57.7	29.5	12.8	
正社員(非事務)	615	5.4	31.4	6.0	5.4	4.4	2.0	1.3	2.4	6.7	1.0	6.7	21.0	5.4	1.1	54.5	10.4	35.1	
契約社員(事務)	84	8.3	41.7	6.0	7.1	1.2	1.2	4.8	2.4	19.0	0.0	2.4	1.2	3.6	1.2	65.5	26.2	8.3	
契約社員(非事務)	103	7.8	33.0	1.9	11.7	6.8	1.0	0.0	0.0	5.8	0.0	10.7	13.6	7.8	0.0	62.1	5.8	32.0	
パート(事務)	76	7.9	44.7	9.2	3.9	1.3	0.0	3.9	0.0	11.8	0.0	3.9	10.5	1.3	1.3	67.1	15.8	17.1	
パート(非事務)	227	2.6	32.2	5.7	4.4	7.5	1.8	2.2	2.6	9.3	1.3	6.2	13.7	7.0	3.5	54.2	14.1	31.7	

※集計対象を1993年以降に初職に就いた者に限定。無回答を除き集計。初職就業形態の「その他」(n=26)は表から割愛。

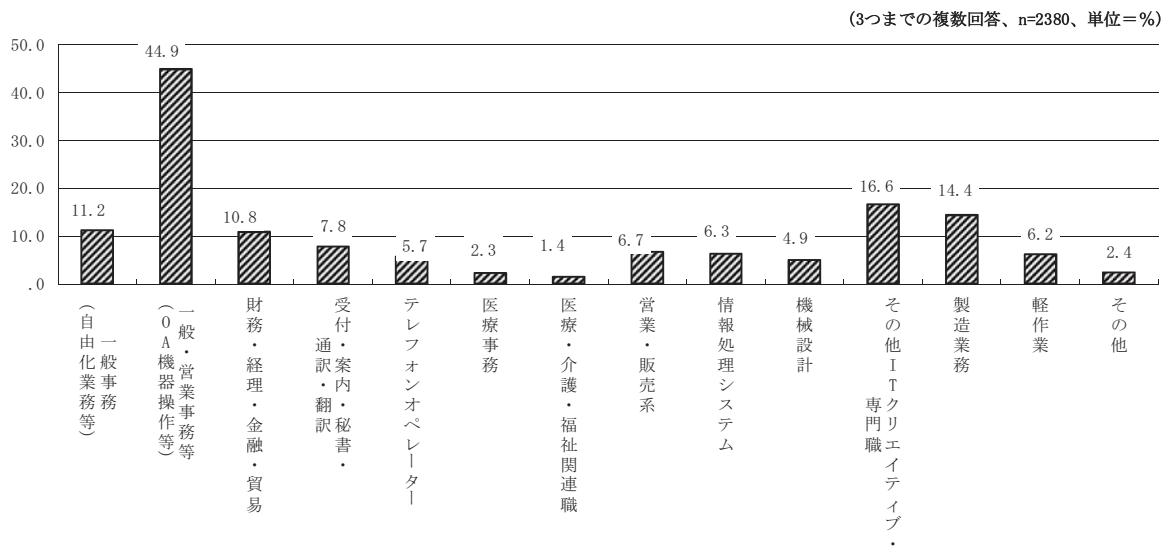
3. 派遣社員になってからの職種の变化

調査では、最初についた派遣先職種から3つまで経験した業務を選択してもらっている。そこで、3つまでに選択したものを複数回答として処理して集計したものが図2である(以下、派遣先経験職種)と略す)。およそ半数弱が「一般・営業事務(OA機器操作等)」を経験していることがわかる。

次に派遣先経験職種別に現在の派遣先職種の構造をみたものが表10である¹⁶。大分類でみて、事務系の経験のある者の9割前後が事務系のままであることがわかる。一方、非事務系の経験のある者は「営業・販売系」を除き、いずれも現在の派遣先が非事務系のままである。

¹⁶ 最初の派遣先職種と現在の派遣先職種が一致する場合があるため、最初の派遣先職種と現在の派遣先職種が同一の割合が高まっている可能性があることに留意。ただし、派遣先事務所2つ以上に限定してみてもみたが、傾向に違いはなかった。表10の集計は、同一の職種経験よりも職種転換の傾向(例えば、非事務系→事務系の割合)をみることを目的であるため、職種転換をしていること自体が複数の職種を経験していることを意味することから、派遣先事務所2つ以上に限定することなく集計することとした。

図2 派遣先で経験した職種（3つまでの複数回答）



そこで中分類でみると、「一般事務（自由化業務）」経験者の 46.6%は、現在の派遣先で「一般事務（OA 機器操作等）」に転換していることが分かる。「テレフォン・オペレーター」経験者の 36.5%も、「一般事務（OA 機器操作等）」に転換している。また、「営業・販売系」経験者の 27.7%も「一般事務（OA 機器操作等）」に転換している¹⁷。「一般事務（自由化業務）」「テレフォン・オペレーター」「営業・販売系」の経験者のなかには、「一般事務（OA 機器操作等）」への職種転換を遂げた者もいたようである。

一方、非事務系でも、「製造業務」経験者の 74.6%は現在の派遣先でも「製造業務」のみであり、「事務系」の仕事に転換した者は 9.0%いるが、「軽作業」の仕事に変わった者も 5.2%いる。「軽作業」経験者の 54.8%は現在の派遣先でも「軽作業」のみであり、「事務系」の仕事に転換した者は 16.4%いるが、「製造業務」の仕事に変わった者が 17.8%いた。「非事務系」の仕事内で職種転換している者が一定割合いるようである。

¹⁷ 派遣先経験職種の集計は複数回答で処理しているため、例えば、「テレフォン・オペレーター」経験者は他の職種の経験もしている可能性があることに留意。

表 10 派遣先経験職種別に見た現在の派遣先職種

(単位=%)

	n	職種中分類														職種大分類			
		事務系						IT系、専門職				非事務系				事務系	ITクリエイティブ、専門職	その他 (非事務系)	
		事務系 (自由化業務 等)	一般・営業 事務等 (OA機器 操作等)	財務・経 理・金 融・貿 易	受付・案 内・秘 書・通 訳・翻 訳	テレフォ ンオペレ ーター	医療事 務	情報処 理シス テム	機 械 設 計	その他 ITクリ エィ ティ ・専 門 職	医 療・ 介 護・ 福 祉 関 連 職	営 業・ 販 売 系	製 造 業 務	軽 作 業	その他				
計	2372	3.8	36.8	6.9	4.6	2.1	1.6	5.6	4.8	14.2	1.3	2.7	10.8	3.5	1.3	55.8	24.7	19.6	
事務系	一般事務(自由化業務等)	266	33.8	46.6	3.8	3.8	2.3	0.0	0.4	3.0	3.8	0.4	0.0	0.8	0.8	0.8	90.2	7.1	2.6
	OA機器操作等	1071	3.1	80.8	4.1	2.6	0.8	0.4	0.7	0.6	4.5	0.2	0.6	0.7	0.6	0.6	91.8	5.7	2.5
	財務・経理・金融・貿易	256	2.3	28.9	62.9	1.2	0.4	0.8	0.0	1.6	0.4	0.4	0.4	0.4	0.0	0.0	96.5	2.0	1.6
	受付・案内、秘書・通訳・翻訳	187	1.6	30.5	1.1	57.2	0.0	2.1	0.0	0.5	2.7	0.0	1.6	1.1	1.6	0.0	92.5	3.2	4.3
	テレフォンオペレーター	137	5.1	36.5	2.2	2.9	35.0	2.2	1.5	0.7	6.6	1.5	2.9	0.7	1.5	0.7	83.9	8.8	7.3
IT系	医療事務	55	5.5	12.7	3.6	0.0	1.8	67.3	0.0	0.0	3.6	3.6	0.0	0.0	1.8	0.0	90.9	3.6	5.5
	情報処理システム	150	0.0	2.0	0.7	0.7	0.0	0.0	88.0	0.7	7.3	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	3.3	96.0	0.7
	機械設計	118	0.0	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	94.9	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2	95.8	0.0
非事務系	その他IT系・専門職	396	0.5	7.3	1.0	1.3	0.5	0.0	1.0	2.8	83.3	0.3	0.5	0.8	0.5	0.3	10.6	87.1	2.3
	医療・介護・福祉関連職	34	0.0	2.9	0.0	0.0	2.9	2.9	0.0	0.0	2.9	85.3	0.0	2.9	0.0	0.0	8.8	2.9	88.2
	営業・販売系	159	2.5	27.7	3.8	1.3	6.3	0.0	0.6	0.6	6.9	1.3	37.7	3.8	6.3	1.3	41.5	8.2	50.3
	製造業務	343	1.5	6.1	0.6	0.0	0.3	0.6	0.3	2.3	5.8	0.0	0.9	74.6	5.2	1.7	9.0	8.5	82.5
	軽作業	146	0.0	13.0	1.4	0.7	1.4	0.0	0.7	0.7	4.8	1.4	2.1	17.8	54.8	1.4	16.4	6.2	77.4
その他	56	1.8	12.5	1.8	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	7.1	1.8	3.6	8.9	5.4	55.4	17.9	7.1	75.0	

※集計対象を1993年以降に初職に就いた者に限定。無回答を除き集計。

第4節 分析

1. データ・変数

以上でおおまかに分かることは、過去の職種経歴で事務系の仕事についていたことがある者(初職の就業形態にかかわらず)では、派遣社員でも事務系の仕事についている割合が高いこと。ただし、初職で非事務系の仕事に就いた場合にも、派遣という働き方を通じて、非事務系から事務系の仕事へと職種転換をしている者がみられることである。では、初職で非事務系の仕事をしてきた者で、現在の派遣先でも非事務系の仕事に就いている者の属性はどのようなものなのであろうか。その一方で、現在の派遣先で「一般事務(OA機器操作等)」に職種転換した者の属性はどのようなものなのだろうか。

これまで説明したように、本稿で確認したいことは、就職氷河期以降に初職に就いた者がどのような経緯・経路をたどり派遣社員となり、派遣という働き方を通じてどのような仕事(職種)についていたかである。そこで、以下では、とくに初職で非事務系の経験がある者で派遣という働き方でも非事務系の仕事に就いている者の属性と、非事務系の経験のある者のなかで派遣という働き方を通じて事務系の仕事に就いた者の属性の違いを確認する。その際には、基本的な労働者属性をコントロール変数としたうえで、「派遣社員になった理由」についても両者を比較する。また、非事務系から事務系に転換した者については、能力開発の変数を追加することで、どのような能力開発が有益かについても確認することにする。

使用するデータは、「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)」である。就職氷河期以降を見たいため、1993年以降で45歳未満の者に対象を限定する(なお、

後述の説明変数に用いる最終学歴と初職就業形態の「その他」についてはサンプルが少ないため、分析対象から除外した)。分析に用いた説明変数は表 11 にまとめた。以下、表 11 を参照しながら説明する。

表 11 記述統計量

		サンプル サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
性別 D	女性	1452	0.77	0.42	0	1
	男性	1452	0.23	0.42	0	1
年齢	年齢	1452	30.77	4.26	20	44
未既婚 D	既婚	1452	0.30	0.46	0	1
	未婚	1452	0.70	0.46	0	1
最終学歴 D	中学・高校	1452	0.23	0.42	0	1
	専門学校	1452	0.18	0.39	0	1
	短大	1452	0.21	0.41	0	1
	大学以上	1452	0.38	0.49	0	1
就職活動の有無 D	就職活動ダミー	1452	0.78	0.42	0	1
	非就職活動ダミー	1452	0.22	0.42	0	1
初職入社年 D	1994年以前入社	1452	0.12	0.33	0	1
	1995～99年入社	1452	0.35	0.48	0	1
	2000～04年入社	1452	0.35	0.48	0	1
	2005年以降入社	1452	0.17	0.38	0	1
初職就業形態 D	初職正社員	1452	0.65	0.48	0	1
	初職契約社員	1452	0.08	0.27	0	1
	初職パート・アルバイト	1452	0.14	0.34	0	1
	初職派遣社員	1452	0.13	0.34	0	1
初職仕事内容 D	専門・技術的な仕事	1452	0.24	0.43	0	1
	事務の仕事	1452	0.31	0.46	0	1
	販売の仕事	1452	0.10	0.30	0	1
	営業の仕事	1452	0.07	0.25	0	1
	サービスの仕事	1452	0.15	0.36	0	1
	製造の技能工	1452	0.07	0.26	0	1
	その他	1452	0.06	0.24	0	1
派遣社員経験年数	通算期間・年(派遣社員)	1452	3.85	2.93	0	17
派遣会社稼働経験数	稼働経験のある派遣会社数	1452	1.49	0.87	1	8
派遣先事業所数	派遣された事業所数	1452	2.63	2.35	1	30
派遣社員になった理由 D	正社員になれない・正社員経験がない	1452	0.45	0.50	0	1
	働きたい仕事、勤務先を選べる	1452	0.51	0.50	0	1
	派遣元の紹介が迅速	1452	0.19	0.39	0	1
	専門能力を活かせる	1452	0.10	0.30	0	1
	実務経験が積める	1452	0.13	0.33	0	1
	仕事と私生活の両立	1452	0.25	0.44	0	1
	残業、休日出勤が少ない	1452	0.13	0.34	0	1
	労働時間に比して賃金が十分	1452	0.09	0.28	0	1
	精神的・肉体的な病気をかかえている	1452	0.03	0.17	0	1
その他、特段理由なし	1452	0.15	0.36	0	1	
これまでの派遣元の研修受講歴 D	初級OA研修	1452	0.19	0.39	0	1
	上級OA研修	1452	0.06	0.23	0	1
	語学・職能別研修	1452	0.05	0.21	0	1
	ビジネススキル、ビジネスマナー	1452	0.22	0.41	0	1
	情報保護、コンプライアンス	1452	0.26	0.44	0	1
	派遣前研修	1452	0.18	0.39	0	1
	その他	1452	0.16	0.37	0	1
これまでの教育訓練方法 D	自学自習中心	1452	0.67	0.47	0	1
	派遣先OJT中心	1452	0.33	0.47	0	1

派遣社員の属性を示す説明変数としては、性別ダミー、年齢、未既婚ダミー、最終学歴ダミー、就職活動実施ダミー、初職入社年ダミー、初職就業形態ダミー、初職仕事内容ダミー、派遣社員経験年数、派遣会社稼働経験年数、派遣先事業所数を用いた。

次に、上記をコントロール変数として、派遣社員になった理由、能力開発にかかわる変数を用いた。

まず、派遣社員になった理由については、調査票の F2 で次のように聴いている。

F2. あなたが派遣社員になった理由は何ですか。(〇はいくつでも)	
1. 正社員として働きたいが仕事が見つからなかった	2. 働きたい仕事内容を選べる
3. 好きな勤務地、勤務期間、勤務時間を選べる	4. 派遣元の仕事紹介が迅速で便利(就職活動が不要)
5. 専門的な技術や資格を活かせる	6. 仕事の範囲や責任が明確だから
7. 実務経験(事務、財務、貿易事務など)をつむため	8. 正社員経験がなかったから
9. 私生活(家庭、趣味、看護、介護)との両立が図れる	10. 残業や休日出勤が少なくてすむ
11. 労働時間に比して賃金水準が十分	12. 様々な仕事を体験できる
13. 会社の人間関係がドライ	14. 一つの会社に縛られたくない
15. 精神的・肉体的な病気をかかえていたから	16. その他
17. 特段理由はないが派遣労働を選んだ	

変数をより明確にするため、複数回答の選択肢を以下の「派遣社員になった理由ダミー」に集約した。すなわち、「正社員になれない・正社員経験がない」(選択肢 1、8)、「働きたい仕事、勤務先を選べる」(選択肢 2、3、6、12、13、14)、「派遣元の紹介が迅速」(選択肢 4)、「専門能力を活かせる」(選択肢 5)、「実務経験が積める」(選択肢 7)、「仕事と私生活の両立」(選択肢 9)、「残業、休日出勤が少ない」(選択肢 10)、「労働時間に比して賃金が十分」(選択肢 11)、「精神的・肉体的な病気をかかえている」(選択肢 15)、および「その他、特段理由なし」(選択肢 16、17)。

次に、能力開発の変数については、問 34 で次のように聴いている。

問34. あなたはこれまでに派遣会社(現在の派遣元以外も含む)において、以下の研修を受けたことがありますか。(〇はいくつでも)	
1. 初級OA スキル研修(初歩のワード、エクセル等)	2. 上級OA スキル研修(エクセル・マクロ、アクセス構築等)
3. 語学研修	4. 職能別研修(経理、貿易、医療、営業、SE、MR など)
5. ビジネススキル研修	6. ビジネスマナー研修
7. 情報保護に関する研修	8. コンプライアンス研修
9. 派遣前研修	10. 公的資格取得に関する研修(簿記、証券外務員など)
11. E ラーニング	12. 提携スクールの割引制度
13. 通信教育の費用補助制度	14. キャリアカウンセリング・キャリアセミナー
15. 以上の派遣会社の研修を受けたことがない	

変数をより明確にするため、複数回答の選択肢を以下の「これまでの派遣元の研修受講歴ダミー」に集約した。すなわち、「初級 OA 研修」(選択肢 1)、「上級 OA 研修」(選択肢 2)、「語学・職能別研修」(選択肢 3、4)、「ビジネススキル、ビジネスマナー」(選択肢 5、6)、「情報保護、コンプライアンス」(選択肢 7、8)、「派遣前研修」(選択肢 9)、および「その他」(選択肢 10、11、12、13、14)。

また、問 35 で、これまでの能力開発手法について、「A: 自学自習を通じて」「B: 派遣先の OJT に通じて」のいずれの方法で行ってきたかについて、4 段階(「1. A に近い」「2.

どちらかといえばAに近い」「3. どちらかといえばBに近い」「4. Bに近い」の尺度で尋ねている。これについては、「自学自習中心ダミー」（選択肢1、2について1をとるダミー変数）を作成した。

2. 推定結果

(1) 初職で非事務系の仕事に就いた者の規定要因

まず、就職氷河期以降に初職で非事務系の仕事（ここでは、「販売の仕事」「営業の仕事」「サービスの仕事」「製造の技能工」「その他」）に就いた者の属性について確認することにする。被説明変数が初職で非事務系の仕事に就いた者について1をとるダミー変数であることからロジスティック回帰分析で推定した¹⁸。説明変数では、「性別ダミー」「最終学歴ダミー」「就職活動ダミー」「初職入社年ダミー」「初職就業形態ダミー」を用いた。表12の(1)式が推定結果であり、学歴をみると、低学歴になるほど非事務系になる確率は高まる。就職活動未実施のほうが、また、初職入社年が最近になるほど非事務系に就く確率が有意に高くなっている（ただし、就職活動未実施は5%有意）。初職の就業形態をみると、「初職正社員」に比べ「初職契約社員」「初職パート・アルバイト」のほうが非事務系になる確率は高い。

表 12 初職で非事務系の仕事に就いた者の規定要因

(ロジスティック回帰分析)

	(1) 初職で非事務系		(2) 初職で営業・販売・ サービス		(3) 初職で製造	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
(性別D：男性を基準)						
女性	-.092	.912	.417	1.518 ***	-1.677	.187 ***
(学歴D：中学・高校を基準)						
専門学校	-.894	.409 ***	-.233	.792	-1.803	.165 ***
短大	-1.004	.367 ***	-.342	.710 **	-3.551	.029 ***
大学以上	-1.012	.363 ***	-.094	.910	-2.845	.058 ***
(就職活動D：就職実施・学校推薦を基準)						
就職活動未実施	.310	1.363 **	.222	1.249 *	.020	1.021
(初職入社年D：1994年以前入社を基準)						
1995～99年入社	.347	1.414 **	.274	1.315	.241	1.272
2000～04年入社	.557	1.746 ***	.343	1.410 **	.435	1.544
2005年以降入社	.659	1.933 ***	.513	1.670 ***	.449	1.567
(初職就業形態D：正社員を基準)						
初職契約社員	.652	1.919 ***	.524	1.689 ***	-.387	.679
初職パート・アルバイト	1.363	3.907 ***	1.425	4.156 ***	-.907	.404 **
初職派遣社員	-.412	.662 **	-1.153	.316 ***	1.066	2.904 ***
定数	-.109	.897	-1.473	.229 ***	-.648	.523 **
-2 対数尤度		2843.05		2581.53		862.804
χ ² 乗		263.439 ***		233.979 ***		358.921 ***
Nagelkerke R ² 乗		.147		.138		.352
サンプルサイズ		2261		2261		2261
被説明変数	初職で非事務系=1、 その他=0		初職で営業・販売・ サービス=1、その他=0		初職で製造=1、その他 =0	

注) *は10%、**は5%、***は1%で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

¹⁸ なお、以下の表中にある exp(B) (オッズ比) とは、ある事象の起こる確率と起こらない確率の比のことであり、説明変数が従属変数に及ぼす単独の影響力の強さを示す。オッズ比は exp (回帰係数) で算出され、説明変数の値が1単位変化したときの従属変数に対する影響度が何倍であることを示していることになる。

初職で非事務系というくくりでは広すぎる面があるため、次に(2)式で、初職が「営業・販売・サービス」の仕事に就いた者について1をとるダミー変数を作成し、これを同様の説明変数でロジスティック回帰分析をした。それによれば、女性のほうが1%水準で有意となっている。就職活動未実施は「営業・販売・サービス」の仕事に就く確率を高めるが10%水準で有意にすぎない。初職入社年でみると、係数はすべてプラスだが、「2000～04年入社」で5%水準で有意、「2005年以降入社」で1%水準で有意となっている。初職の就業形態をみると、「初職契約社員」「初職パート・アルバイト」で正の符号で1%水準の有意となっており、正社員に比べこれらの就業形態で「営業・販売・サービス」の仕事に就く確率が高まる。

(3)式では、初職が「製造の技能工」の者について1をとるダミー変数を作成した。それによれば、男性のほうが1%水準で有意となっている。中学・高校卒に比べると学歴が高いほど「製造の技能工」に就く確率は低くなる（とくに短大で「製造の技能工」に就く確率が低い）。ただし、初職入社年でみると、いずれも有意ではないため、入社年による違いはみられない。「製造の技能工」に就く確率が高い初職就業形態をみると、「初職派遣社員」で正の符号で1%水準の有意となっている。

以上を踏まえると、初職で非事務系の仕事に就いた者のうち、初職が「営業・販売・サービス」だった者は、女性で2000年代以降に初職に就いた者に多く、また、就業形態は契約社員やパート・アルバイトが多いようである。就職氷河期の影響があったのかもしれない。一方、初職が「製造の技能工」の場合は、男性で、低学歴の場合に有意に確率が高まっているが、入社年による差はみられない。

(2) 現在の派遣先職種（非事務系、一般事務（OA機器操作等））の規定要因

次に、現在の派遣先職種の規定要因、とくに初職の仕事内容の影響をみってみる。まず、現在の派遣先で非事務系の仕事に就いた者の属性について確認する。被説明変数が現在の派遣先で非事務系の仕事に就いた者について1をとるダミー変数を作成し、ロジスティック回帰分析で推定したものが表13の(1)式である。説明変数では、「性別ダミー」「年齢」「未既婚ダミー」「最終学歴ダミー」「就職活動ダミー」「初職入社年ダミー」「初職就業形態ダミー」「派遣社員経験年数」「派遣会社稼働経験数」「派遣先事業所数」を用いた。

属性を確認すると、性別は男性のほうが非事務系になる確率が高い。また、低学歴になるほどその確率は高まる。派遣社員経験年数が短くなるほど非事務系の仕事に就く確率は高まり、派遣先事業所数が増えると高くなる。初職入社年や初職就業形態はいずれも有意ではない。

そこで説明変数で初職の仕事内容を追加した(2)式をみると、いずれも符号は正で、レファレンスである「事務の仕事」に比べ、「製造の技能工」「販売の仕事」「サービスの仕事」「その他」「営業の仕事」で有意となっている。初職で非事務系の仕事に就いている者は、現在の派遣先でも非事務系の仕事に就いていることがうかがえる。

一方、現在の派遣先で「一般事務（OA 機器操作等）」の仕事に就いた者について 1 をとるダミー変数を作成し、同様にロジスティック回帰分析を試みる（表 13(3)式）。属性を確認すると、性別は女性で 1%水準で有意。年齢は若いほうが「一般事務（OA 機器操作等）」の仕事に就く確率は高まるが 10%水準の有意にすぎない。学歴は、「中学・高校」に比べ、「短大」「大学以上」であるほど有意に高くなっている。初職入社年でみると、「2000～04 年入社」「2005 年以降入社」で係数の符号は負で有意となっている（ただし、「1995～99 年入社」は符号が正で有意ではない。また、「2000～04 年入社」は 10%水準で有意にすぎない）。派遣社員経験年数が長くなるほど「一般事務（OA 機器操作等）」になる確率が高まるようであり、派遣先事業所数は少なくなるほど高くなっている。初職就業形態はここでも有意ではない。

表 13 現在の派遣先で非事務系、OA 機器操作になっている者の規定要因

	現在の派遣先で非事務系				現在の派遣先で一般事務（OA機器操作等）			
	(1)		(2)		(3)		(4)	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
(性別D：男性を基準)								
女性	-2.160	.115 ***	-1.933	.145 ***	3.249	25.760 ***	2.839	17.097 ***
(年齢)								
年齢(歳)	-.013	.987	.017	1.017	-.059	.943 *	-.061	.940 *
(未既婚D：既婚を基準)								
未婚	.172	1.188	.121	1.129	-.101	.904	-.120	.887
(学歴D：中学・高校を基準)								
専門学校	-1.033	.356 ***	-.772	.462 ***	.291	1.338	.414	1.512 **
短大	-1.598	.202 ***	-1.316	.268 ***	.468	1.597 **	.396	1.486 **
大学以上	-2.365	.094 ***	-2.096	.123 ***	.587	1.799 ***	.627	1.871 ***
(就職活動D：就職実施・学校推薦を基準)								
就職活動未実施	.091	1.095	.076	1.079	.244	1.277	.187	1.206
(初職入社年D：1994年以前を基準)								
1995～99年入社	.077	1.080	.006	1.006	.045	1.046	.016	1.016
2000～04年入社	.478	1.613	.509	1.663	-.530	.589 *	-.497	.608
2005年以降入社	.388	1.474	.520	1.682	-.978	.376 **	-.951	.386 **
(初職就業形態D：正社員を基準)								
初職契約社員	.298	1.347	-.049	.952	-.055	.947	-.068	.935
初職パート	.115	1.122	-.245	.783	-.251	.778	-.264	.768
初職派遣社員	-.060	.942	-.185	.831	-.086	.917	-.118	.888
(派遣社員経験年数)								
派遣社員経験年数	-.175	.839 ***	-.205	.814 ***	.091	1.095 ***	.090	1.095 ***
(派遣会社稼働経験数)								
派遣会社稼働経験数(社数)	-.041	.960	-.051	.950	.117	1.125	.110	1.116
(派遣先事業所数)								
派遣先事業所数(事業所数)	.263	1.300 ***	.267	1.307 ***	-.111	.895 ***	-.119	.888 ***
(初職の仕事内容D：事務の仕事を基準)								
専門・技術的な仕事			.309	1.363			-1.132	.322 ***
販売の仕事			1.618	5.043 ***			-.502	.605 **
営業の仕事			.857	2.355 **			-.315	.730
サービスの仕事			1.056	2.874 ***			-.231	.793
製造の技能工			2.296	9.935 ***			-.959	.383 ***
その他			.910	2.484 **			-.408	.665 *
定数	1.002	2.725	-.846	.429	-1.534	.216	-.648	.523
-2 対数尤度		1035.56		956.624		1737.03		1672.67
χ ² 乗		425.094 ***		494.661 ***		378.391 ***		420.804 ***
Nagelkerke R ² 乗		.393		.450		.290		.322
サンプルサイズ		1556		1540		1556		1540
被説明変数	現在の派遣先で非事務系の仕事についている者=1、それ以外=0				現在の派遣先でOA機器操作の仕事についている者=1、それ以外=0			

注) *は10%、**は5%、***は1%で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

次に、説明変数で初職の仕事内容を追加した(4)式をみると、レファレンスである事務の仕事に比べ、いずれも符号は負となっており、初職で事務の仕事に就いているほうが、「一般事務(0A 機器操作等)」になる確率が高いことがうかがえる。しかし、有意であるのは、「製造の技能工」「専門・技術的な仕事」「販売の仕事」「その他」である。初職でこれらの仕事に就いた者は、「事務の仕事」に就いた者に比べ、「一般事務(0A 機器操作等)」になる確率が低くなるようであるが、「営業の仕事」「サービスの仕事」は有意ではない。

(3) 非事務系の仕事を続けている者と事務系に職種転換した者の規定要因

そこで本題である、初職で非事務系の仕事に就いた者のなかで、現在の派遣先で非事務系の仕事に就いている者(以下、「非事務系の仕事を続けている者」と略す)の規定要因、現在の派遣先で「一般事務(0A 機器操作等)」の仕事に就いている者(以下、「事務系に職種転換した者」と略す)の規定要因についてそれぞれ確認することにする。また「派遣社員になった理由」を説明変数に加えることで両者の特徴についても比較する。

まず分析対象をこれまでの条件に加え初職が非事務系であった者に限定する。これにより、初職非事務系だった者で現在の派遣先でも非事務系である者は、派遣社員になっても非事務系のままの仕事をしてきたことになる。一方、現在の派遣先で「一般事務(0A 機器操作等)」の仕事に就いている者は、初職で非事務系だったが、なんらかの経路を経て事務系(「一般事務(0A 機器操作等)」)に職種転換したことになる。

表14の(1)式が現在の派遣先で「非事務系の仕事を続けている者」であり((2)式で説明変数に「派遣社員になった理由」を追加)、(3)式が現在の派遣先で「一般事務(0A 機器操作等)」の仕事に就いた者(「事務系に職種転換した者」)である((4)式で説明変数に「派遣社員になった理由」を追加)。

表14(1)式は、「非事務系の仕事を続けている者」の確率であるが、性別は男性のほうが確率は高い。また、低学歴になるほどその確率は高まる。派遣社員経験年数が短くなるほど非事務系の仕事に就く確率は高まり、派遣先事業所数が増えると高くなる。初職の就業形態では、初職派遣社員で非事務系の仕事を続けている確率が高い。初職入社年は有意ではない。

一方、表14(3)式によれば、「事務系に職種転換した者」である確率は、性別は女性のほうが高く¹⁹、既婚のほうが高い。最終学歴は短大、大学以上でその確率が高まる(ただし、短大は10%有意にすぎない)。派遣社員経験年数は長くなるほどその確率を高め、派遣先事業所数は少ないほど確率は高まる(ただし、いずれも5%有意)。つまり「事務系に職種転換した者」は、女性で学歴が高い(短大や大学以上)ほうが転換確率をより高めているようである。

¹⁹ とくに女性ダミーのオッズ比は表14の(3)式で高く、女性は男性に比べ「一般事務(0A 機器操作等)」に転換する確率が高いことがわかる。派遣の一般事務では女性に対する需要が男性に比べ大きいことが予想されるが、その需要が女性の事務系への職種転換を促した可能性がある。非事務系でも、初職で販売、営業出身者には女性が多い。そのような層のなかには事務系の仕事に転換ができた者が多かったのではなかろうか。

表 14 初職で非事務系だった者の現在の派遣先での非事務系、
OA 機器操作になっている者の規定要因

(ロジスティック回帰分析)

	現在の派遣先で非事務系 (非事務系の仕事を続けている者)				現在の派遣先で一般事務 (OA機器操作等) (事務系に職種転換した者)			
	(1)		(2)		(3)		(4)	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
(性別D：男性を基準)								
女性	-2.060	.127 ***	-1.981	.138 ***	3.004	20.172 ***	2.961	19.323 ***
(年齢)								
年齢(歳)	-.016	.985	-.018	.982	-.046	.955	-.047	.955
(未既婚D：既婚を基準)								
未婚ダミー	.260	1.296	.293	1.341	-.415	.660 **	-.515	.598 **
(最終学歴D：中学・高校を基準)								
専門学校	-1.328	.265 ***	-1.243	.289 ***	.430	1.538	.374	1.453
短大	-1.596	.203 ***	-1.493	.225 ***	.494	1.639 *	.450	1.569
大学以上	-2.270	.103 ***	-2.163	.115 ***	.813	2.254 ***	.717	2.048 **
(就職活動D：就職実施・学校推薦を基準)								
非就職活動ダミー	-.294	.746	-.329	.720	.276	1.318	.339	1.404
(初職入社年D：1994年以前を基準)								
1995～99年入社	-.113	.893	-.271	.763	-.465	.628	-.461	.631
2000～04年入社	.266	1.304	.150	1.161	-.863	.422 *	-.850	.427
2005年以降入社	.168	1.183	.151	1.163	-1.244	.288 *	-1.318	.268 *
(初職就業形態D：正社員を基準)								
初職契約社員	.089	1.093	.068	1.070	.307	1.359	.463	1.589
初職パート・アルバイト	-.124	.884	-.180	.835	-.136	.873	-.102	.903
初職派遣社員	.791	2.206 **	.850	2.340 **	-.365	.694	-.321	.725
(派遣社員経験年数)								
派遣社員経験年数	-.117	.889 **	-.135	.874 ***	.087	1.091 **	.113	1.120 ***
(派遣会社稼働経験数)								
派遣会社稼働経験数(社数)	-.078	.925	-.022	.978	.190	1.210	.146	1.157
(派遣先事業所数)								
派遣先事業所数(事業所数)	.280	1.324 ***	.271	1.311 ***	-.143	.867 **	-.148	.862 **
(派遣社員になった理由D)								
正社員になれない・正社員経験がない			.038	1.039			.227	1.255
働きたい仕事、勤務先を選べる			-.337	.714			.089	1.093
派遣元の紹介が迅速			.161	1.174			.020	1.020
専門能力を活かせる			-.155	.857			-.966	.380 ***
実務経験が積める			-1.549	.212 ***			.663	1.941 ***
仕事と私生活の両立			.106	1.112			.080	1.084
残業、休日出勤が少ない			-.848	.428 **			.842	2.321 ***
労働時間に比して賃金が十分			.947	2.577 ***			-.687	.503 **
精神的・肉体的な病気をかかえている			1.061	2.888 *			-.547	.579
その他、特段理由なし			-.199	.820			.276	1.318
定数	1.562	4.771	1.827	6.218	-1.316	.268	-1.491	.225
-2 対数尤度		580.707		548.051		759.584		723.944
χ^2 乗		267.748 ***		294.723 ***		189.890 ***		221.664 ***
Nagelkerke R2 乗		.451		.490		.319		.365
サンプルサイズ		708		705		708		705
被説明変数	現在の派遣先で非事務系の仕事についている者=1、それ以外=0				現在の派遣先でOA機器操作の仕事についている者=1、それ以外=0			

注) *は10%、**は5%、***は1%で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

次に、(2)式と(4)式で「派遣社員になった理由」を比較する。まず、(2)式によれば、「非事務系の仕事を続けている者」(現在の派遣先で非事務系の仕事に就いている者)では、「精神的・肉体的な病気をかかえている」で10%水準であるが有意となっている²⁰。また、「労働

²⁰ 小野(2011a)は短期契約で働く派遣労働者の属性として、学卒後から現在までに就業に影響する既往歴がある者がいることをあげている。小野晶子(2011b)でも、ヒアリング調査により派遣社員に精神疾患やメンタル

時間に比して賃金が十分」は、係数がプラスで1%水準で有意である。そして、「実務経験が積める」「残業、休日出勤が少ない」は符号が負で有意である。賃金目的が主たる理由であり、残業や休日出勤が少ないことをメリットに感じていない傾向にあるようだ。実務経験を積めないとも感じているようである。何より、病気を抱えている者にとっては、非事務系の仕事を派遣で続けていることは主要な要因としてあげられるようだ²¹。

その一方で、「事務系に職種転換した者」である(4)式によれば、「残業、休日出勤が少ない」「実務経験が積める」で符号が正で有意となっている(いずれも1%水準)。ただし、「専門能力を活かせる」「労働時間に比して賃金が十分」は符号が負で有意となっている(「労働時間に比して賃金が十分」は符号が負で、5%水準で有意)。非事務系から事務系に職種転換した経験がある者では、「実務経験が積める」ことが派遣をする理由として重要な位置を占めていることがうかがえる。また、残業や休日出勤が少ないこともメリットと感じる傾向にあるようだ。ただし、専門能力を活かしているとは感じていない。労働時間に比して賃金が十分だとも感じていないようである。

両者を比較すると、まず、精神的・肉体的な病気をかかえている者で非事務系の仕事を続けざるを得ない現状が垣間見える。それ以外の特徴としては、「労働時間に比して賃金が十分」や「残業、休日出勤が少ない」「実務経験が積める」などで、両者は、ほぼ逆の傾向を示しているようだ。

(4) 事務系に職種転換した者の能力開発面の規定要因

それでは、非事務系から「一般事務(OA 機器操作等)」に転換した者の能力開発の規定要因は何であろうか²²。調査では、能力開発手法として「自学自習中心ダミー」を説明変数に追加して推計してみた(表15)。

を患う者がとくに製造派遣や軽作業で多いことを指摘している。

²¹ アンケート調査の分析では、非事務系の仕事を続けている者が事務系の仕事に転換する希望を持ち合わせているかを聴いていない。そのため、派遣で非事務系の仕事をする理由は分かっても、事務系に転換意向があるかまではわからない。非事務系の仕事を続ける者のなかには、正社員へのつなぎなどが目的で、軽作業や製造業務などで短期間だけ働ければよいと考えている者も多いはずである。ただし、労働政策研究・研修機構(2011c)でまとめた派遣社員の事例調査によれば、正社員になるまでのつなぎとして、軽作業や製造業務派遣をしている者が多かったものの、事務系の派遣の仕事に就きたいと考えている者も見られた。彼・彼女らが事務系に転換できなかった理由は、派遣会社が事務系の仕事を紹介しなかったことがその一因である。事例編に収められているNo.1(男性、36歳、軽作業)やNo.85(男性、38歳、製造業務)は、性別が事務系職種への転換の障害になったことを指摘している。事務系の仕事は女性に紹介が多く、男性にはほとんど紹介されないというのである。一方、No.39(女性、38歳、軽作業)、No.84(男性、32歳、製造業務)は、OAスキルの不足から事務系の仕事紹介を申し出ること自体をそもそも諦めている者もいる。

²² 派遣社員のキャリア形成については、清水(2007)、清水(2010)、島貫(2010)、松浦(2010)などすでに貴重な先行研究がある。

表 15 初職非事務系で現在の派遣先で一般事務（OA 機器操作等）になっている者
（事務系に職種転換した者）の規定要因

(ロジスティック回帰分析)

	(1)		(2)		(3)	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
(性別D：男性を基準)						
女性	2.999	20.070 ***	2.850	17.282 ***	2.936	18.843 ***
(年齢)						
年齢(歳)	-.043	.958	-.070	.933	-.068	.935
(未既婚D：既婚を基準)						
未婚ダミー	-.435	.647 **	-.316	.729	-.317	.728
(最終学歴D：中学・高校を基準)						
専門学校	.327	1.387	.503	1.653	.430	1.537
短大	.411	1.508	.444	1.560	.364	1.439
大学以上	.714	2.041 **	.876	2.401 ***	.801	2.228 **
(就職活動D：就職実施・学校推薦を基準)						
非就職活動ダミー	.220	1.246	.329	1.389	.284	1.328
(初職入社年D：1994年以前入社を基準)						
1995～99年入社	-.393	.675	-.588	.555	-.536	.585
2000～04年入社	-.774	.461	-1.115	.328 **	-1.056	.348 *
2005年以降入社	-1.143	.319	-1.694	.184 **	-1.670	.188 **
(初職就業形態D：正社員を基準)						
初職契約社員	.284	1.329	.135	1.145	.130	1.138
初職パート・アルバイト	-.146	.864	-.201	.818	-.192	.825
初職派遣社員	-.336	.714	-.281	.755	-.251	.778
(派遣社員経験年数)						
派遣社員経験年数	.086	1.089 **	.078	1.081 *	.076	1.079 *
(派遣会社稼働経験数)						
派遣会社稼働経験数(社数)	.181	1.198	.173	1.189	.171	1.186
(派遣先事業所数)						
派遣先事業所数(事業所数)	-.143	.867 **	-.152	.859 **	-.155	.857 **
(教育訓練D：派遣先OJT中心を基準)						
自学自習中心	.210	1.234				
(これまでの派遣元の研修受講歴D)						
初級OA研修			.759	2.136 ***		
上級OA研修			.402	1.494		
語学・職能別研修			-.463	.629		
ビジネススキル、ビジネスマナー			-.273	.761		
情報保護、コンプライアンス			-.016	.984		
派遣前研修			-.108	.897		
その他			.180	1.197		
(自学自習中心*初級OA研修の交差項)					1.044	2.840 ***
自学自習中心ダミー×初級OA研修 定数	-1.475	.229	-.351	.704	-.453	.636
-2 対数尤度		746.584		706.916		696.466
χ^2 乗		187.256 ***		191.043 ***		186.775 ***
Nagelkerke R2 乗		.320		.337		.335
サンプルサイズ		695		667		655
被説明変数	現在の派遣先でOA機器操作の仕事についている者=1、それ以外=0					

注) *は10%、**は5%、***は1%で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

(1)式によれば、自学自習ダミーは符号が正であるが、有意ではない。自学自習中心タイプというだけでは「一般事務（OA 機器操作等）」への転換を有意には高めないようである。そこで、「これまでの派遣会社の研修受講歴」を説明変数に加えると、(2)式によれば、正の係数で有意であるのは「初級 OA 研修（初歩のワード、エクセル等）」のみだった。「上級 OA 研修（エクセル・マクロ、アクセス構築等）」は符号が正であるが有意ではない。その他の研

修内容はいずれも係数はマイナスで有意ではない。非事務系から事務系への転換で重要なのは、「初級 OA 研修」のような OA スキルの初歩的な部分の受講のようである²³。

そこで、(3)式で、自学自習中心ダミーと初級 OA 研修の交差項を説明変数に加えてみると、交差項の係数は有意に正となっている。初級 OA 研修の受講の影響は、自学自習中心タイプであるほど強くなることがうかがえる。先述の派遣社員になった理由では、非事務系から事務系への職種転換を果たした者では「実務経験が積めるから」が有意だったが、自学自習や派遣元の研修（初級 OA 研修）を利用することで、より転換がスムーズにいくのかもしれない²⁴。

第 5 節 まとめと今後の課題

本章では、労働政策研究・研修機構が実施した「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）」を使用して、就職氷河期以降に初職に就いた者がどのような経緯・経路をたどって派遣社員となり、派遣という働き方を通じてどのような仕事（職種）についたかを確認した。

それによれば、派遣社員の初職では正社員の割合が高いものの、バブル崩壊以降、初職正社員の割合が低下すること。その一方で、非正規社員（契約社員、パート・アルバイト、派遣社員）になる割合が高まっていることを確認した。また正社員で就職できたとしても、規模の小さな企業に就職している割合が高まり、さらに女性では、初職入社年が最近になるほど、正社員の仕事でも非事務系の仕事に就いている割合が高まっていることを確認した。

次に、1993 年以降に初職に就いた者を対象に、初職と現在の派遣先の仕事内容との関係性を確認した。それによれば、前職のある者（初職が正社員、契約社員、パート・アルバイト）では、初職事務系のほうが非事務系に比べ、最初の派遣先で事務系の仕事についている割合が高い。ただし、初職非事務系でも最初の派遣先で事務系に転換できている者も半数程度おり、職種転換がなされている実態が垣間見える。「事務系」職種の詳細をみると、いずれの就業形態の非事務系出身者でも、約 3 割は最初の派遣先から「一般・営業事務 (OA 機器操作等)」に就けている。また、初職事務系に比べ初職非事務系のほうが、「一般・営業事務 (OA 機器操作等)」「財務・経理・金融・貿易」の割合が低い一方で、「受付・案内、秘書・通訳・翻訳」「テレフォン・オペレーター」の割合が高い傾向もみられており、事務系のなかでも比較的平易な業務に就いている者もいるようである。しかし、派遣社員になってからの職種経験を

²³ 奥田(2011)では、非事務系から事務系に派遣を通じて転換した者は、派遣先で事務系の仕事に就く前に、OA スクールに自費で通う等、自己投資をしている者がいた（ただし、本アンケート調査の設問では、自費による OA スクール受講経験を聴いていない）。

²⁴ 奥田(2011)のヒアリング事例によれば、非事務系から事務系に派遣を通じて転換できた者の中には、能力開発面で「自学自習」を強調する者が多く、過去に OA スクール受講やコールセンターの事務仕事に就くなど、様々な取り組みを主体的に行っている者もいた。もちろん、「自学自習」を強調する理由には、派遣会社による仕事の紹介で事務経験がないことが不利であること、また、事務系の仕事を紹介されたとしても、派遣先での OJT に頼るには限界があること（例えば、事務の仕事でも庶務的業務が多い場合等）も含まれるだろう。

みると、「一般事務（自由化業務）」「テレフォン・オペレーター」「営業・販売系」の経験者のなかには、「一般事務（OA 機器操作等）」への職種転換を遂げている者もみられる。これらの層は、派遣という働き方を通じ、「一般事務（OA 機器操作等）」に転換を遂げたと言えるかもしれない。

次に、非事務系の仕事を続けている者と、非事務系から事務系（「一般事務（OA 機器操作等）」）への職種転換の規定要因をロジスティック回帰分析してみたところ、非事務系の仕事を続けている者の確率は、男性、低学歴、初職派遣社員で高くなっている。一方、「事務系に職種転換した者」の確率は、女性、既婚、最終学歴が大学以上等の比較的高学歴者で高くなっている。事務系の派遣の仕事は女性に対する需要が大きく、その結果、学校卒業後、非事務系の仕事に就いていた高学歴女性が派遣の仕事を通じて事務系の仕事に就いた、ということなのかもしれない。実際、職種転換を果たした者では、派遣をする動機で「実務経験が積めること」をあげる傾向にあった。また、能力開発面では、自学自習の傾向があり、「初級 OA 研修」など初歩的な OA スキルの習得機会を得た者で職種転換の確率が高いことも確認された。その意味では、派遣という制度は、キャリア形成上、ステッピング・ストーンとして実務経験を積むための機会を提供した可能性がある。

最後に、今後の課題として、本調査は、現在、派遣社員をしている者の職種の変遷を捉えているが、派遣をしながら非事務系にとどまる者、職種転換を遂げた者が今後、どのような就業形態、仕事内容で働くのか、あるいは無業化するのかについても調査、分析をする必要があると思われる²⁵（とくに、非事務系の仕事のなかでも、例えば、単発・短期派遣のように比較的短期間の仕事に従事する者の場合、どのようなキャリア展開がありうるのかは重要な政策課題であろう）。これらの者たちは、派遣社員という就業形態のなかで移動していくのか、それとも就業形態を変えて、正社員への転換を遂げているのか。さらに、正社員転換がなされない場合、どのような働き方を続けるのかについても、追跡的に調査する必要があると思われる。データを確保する手法の開発が望まれる。

参考文献

太田聡一（2000）「若者の転職志向は高まっているか」『エコノミックス』2号、2000年春号、東洋経済新報社。

太田聡一（2010）『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社。

太田聡一・玄田有史・近藤絢子（2007）「溶けない氷河——世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』569号、2007年12月。

²⁵ とくに事務系の派遣労働者は加齢に応じ雇用不安を抱く傾向にある（小野・奥田(2011)参照）。なお、非正社員から正社員への移行については、すでに先行研究が蓄積されつつある。非正規雇用から正規雇用への移行については、玄田(2010a)、玄田(2010b)、小杉(2010a)、小杉(2010c)、四方(2011)などが参考となる。

- 奥田栄二(2011)「派遣社員の職務経歴とキャリア——事務派遣のキャリア形成の観点から」、労働政策研究・研修機構「登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識——88人の派遣労働者のヒアリング調査から(1)(分析編・資料編)」労働政策研究報告書 No. 139-1。
- 小野晶子(2011a)「短期派遣労働者の就業選択と雇用不安」『日本労働研究雑誌』610号、2011年5月。
- 小野晶子(2011b)「メンタルヘルス、病歴と派遣労働」、労働政策研究・研修機構「登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識——88人の派遣労働者のヒアリング調査から(1)(分析編・資料編)」労働政策研究報告書 No. 139-1。
- 小野晶子・奥田栄二(2011)「派遣労働者の働き方とキャリアパス」『ビジネス・レーバー・トレンド』2011年12月号。
- 黒澤昌子・玄田有史(2001)「学校から職場へ——「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』490号、2001年5月。
- 玄田有史(1997)「チャンスは一度——世代と賃金格差」『日本労働研究雑誌』449号、1997年10月。
- 玄田有史(2010a)「非正規雇用からの脱出——1年たたずに辞めないということ」『人間に格はない——石川経夫と2000年代の労働市場』、ミネルヴァ書房。
- 玄田有史(2010b)「正社員になった非正社員——内部化と転職の先にあるもの」『人間に格はない——石川経夫と2000年代の労働市場』、ミネルヴァ書房。
- 小杉礼子(2010a)「非正規雇用からのキャリア形成——登用を含めた正社員への移行の規定要因分析から」『日本労働研究雑誌』602号、2010年9月。
- 小杉礼子(2010b)「学卒労働市場の縮小とフリーターの増加——1990年代の学校から職業への移行の変化」『若者と初期キャリア——「非典型」からの出発のために』勁草書房。
- 小杉礼子(2010c)「非典型雇用から正社員への移行の課題」『若者と初期キャリア——「非典型」からの出発のために』勁草書房。
- 佐藤博樹・小泉静子(2007)『不安定雇用という虚像——パート・フリーター・派遣の実像』勁草書房。
- 島貫智行(2010)「事務系派遣スタッフのキャリア類型と仕事・スキル・賃金の関係」佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編著『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞社。
- 清水直美(2007)「派遣労働者のキャリアと基幹化」『日本労働研究雑誌』No. 568。
- 清水直美(2010)「派遣元・派遣労働者関係と派遣労働者のキャリア形成」『キャリアデザイン研究』Vol. 6、日本キャリアデザイン学会。
- 松浦民恵(2010)「派遣スタッフのキャリア形成に向けて——インタビュー調査による考察」佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編著『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞社。
- 田中博秀(1980)『現代雇用論』日本労働協会。

- 仁田道夫 (2003) 「若年雇用問題深刻化の背景」『変化のなかの雇用システム』東京大学出版会。
- 四方理人 (2011) 「非正規雇用は行き止まりか？——労働市場の規制と正規雇用への移行」『日本労働研究雑誌』 No. 608。
- 労働政策研究・研修機構 (2010) 「人材派遣会社におけるキャリア管理——ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える」労働政策研究報告書 No. 124。
- 労働政策研究・研修機構 (2011a) 「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査」調査シリーズ No. 80。
- 労働政策研究・研修機構 (2011b) 「登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識——88人の派遣労働者のヒアリング調査から(1) (分析編・資料編)」労働政策研究報告書 No. 139-1。
- 労働政策研究・研修機構 (2011c) 「登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識——88人の派遣労働者のヒアリング調査から(2) (事例編)」労働政策研究報告書 No. 139-2。

第3章 派遣労働者の能力開発と就業意欲¹

第1節 はじめに

本稿では、派遣労働者の能力開発と就業意欲の関係に注目する。非正社員の雇用形態で働く者の教育訓練は正社員に比べて乏しいといわれているが（Arulampalam and Booth[1998]、Booth et al. [2002]等）、派遣労働において能力開発は可能なのだろうか。能力を培える土壌があれば、派遣労働をステップとしてより上位のキャリアを目指すことができよう。また、派遣先や派遣元企業にとって、教育訓練投資が回収できるのであれば派遣労働者の能力開発へのインセンティブにもなるだろう。

登録型の派遣労働では、派遣労働者は登録した会社から必ずしも派遣されず、教育訓練を行ったとしてもその投資が回収できるわけではないという構造的リスクを持つといわれている²。また、短期的な契約形態での就労は、派遣労働に限らず、いわゆる非正規雇用で働く者への教育訓練投資に見合った回収が望めない可能性もあることから、就業先での教育訓練が消極的になる。近年、派遣先との派遣契約は1年以内がほとんどであり（表1）、短期化の傾向がみられる。このような状況の中、派遣労働で能力開発を行ったり、キャリアを構築していくことの難しさが容易に想像される。

表1 労働者派遣契約の期間分布

	1日以下	1日超 7日以下	7日超 1ヶ月以下	1月超 3ヶ月以下	3ヶ月超 6ヶ月以下	6ヶ月超 9ヶ月以下	9ヶ月超 12ヶ月以下	1年超 3年以下	その他
2007年度	10.6	11.2	14.8	33.2	20.7	4.3	2.9	2.2	0.2
2008年度	24.9	9.5	13.2	31.8	13.0	3.7	2.5	1.3	0.1
2009年度	26.9	10.0	16.4	31.4	10.9	1.6	2.3	0.9	0.1

データ出所)「労働者派遣事業報告書集計」(厚生労働省)

しかし、意欲的に働いてくれる派遣労働者とそうでない労働者を比べれば、その生産性は大いに異なるだろうし、派遣先にとって意欲的に働いてくれる労働者が好ましいことはいうまでもない。ましてや意欲的な労働者が長期にわたって定着して働いてくれることは、派遣元にとっても大きな利益となる。やはり、派遣労働者の就業意欲を引き出すことが最も効率的な教育訓練投資の回収なのではないかと考える。

¹ 本章は、小野[2012]の能力開発に関する部分を大幅に修正加筆したものである。

² 島貫・守島[2004]。派遣労働という雇用形態は、①人材マネジメントの主体が2つあることと、②キャリア・パースペクティブが短期であるという、従来の正社員とは異なる構造的な問題を抱えるとしている。

そこで、本稿では派遣労働者調査から、どのような派遣労働者が派遣労働で能力開発を実感しているのかを踏まえた上で、派遣先での能力開発が就業意欲に影響を及ぼすのか否かをみる。第2節では、能力開発の方法として、派遣先でのOJTに依っている労働者の特徴をとらえ、その有効性を考える。また、派遣労働でキャリア開発できると答えている人はどのような要因に拠るのかをみる。第3節では、どのような要因で就業意欲が湧くのかを考える。どのような仕事の与え方が就業意欲につながるのかを分析し、さらに、就業意欲の向上に影響を与えるのは、何に対する満足度が高い時なのかを検証する。例えば、賃金や労働時間、仕事内容、人間関係などに関する満足度と比べた時に能力開発の効果はどの程度なのかということである。

第2節 派遣先での能力開発

1. 派遣先でのOJTか自学自習か

派遣労働者はどのように自らの能力開発を行っているのだろうか。派遣労働者調査では、派遣労働者自身の現在の職業能力が、派遣先のOJTによって得られたのか、それとも自身の自学自習によって得られたのかを訊いている（表2）。

全体でみると、「自学自習」（「自学自習」＋「どちらかといえば自学自習」）が約6割、「派遣先のOJT」（「派遣先のOJT」＋「どちらかといえば派遣先のOJT」）が約4割となっている。

年齢をみると、年齢が若い人ほどOJTによると感じていることがわかる。また、正社員経験がない人や、仕事のレベルでみると、定型的な仕事についている人ほどOJTによると感じている。職種でみると、製造業務に就いている人においては派遣先でのOJTの割合が高く、自学自習の割合は低い。逆に、専門職においては、自学自習の割合が高くなる。これまでの派遣先や派遣元の数では、数が少ないほどOJTによると感じている傾向がみられる。これらから言えることは、相対的に職業経験値が低いと考えられる層において、OJTによる教育訓練効果を感じているようである。

つまり、派遣先の仕事を通じて、キャリアの初期段階（社会人経験5年未満程度）の職業能力は培うことが出来ると考えられ、一方でそれ以上になると、自分自身で職業能力を培う努力が必要となってくるといえよう。

表2 能力開発の方法：自学自習か、派遣先OJTか

(単位=%)

		A (自学自習を通じて)に近い	どちらかといえばAに近い	どちらかといえばBに近い	B (派遣先のOJTを通じて)に近い	無回答	合計(n)
全体	n	1543	1270	848	583	229	4473
	%	34.5	28.4	19.0	13.0	5.1	100.0
性別	男性	29.0	26.7	22.5	16.4	5.4	1273
	女性	37.1	29.3	17.4	11.9	4.3	3111
年齢	～24歳	22.2	31.7	25.7	16.1	4.3	230
	25～34歳	34.8	29.1	20.2	13.3	2.7	1765
	35～44歳	37.6	28.0	17.5	13.4	3.4	1334
	45歳以上	35.1	27.1	15.8	11.6	10.3	803
正社員経験の有無	正社員経験あり	36.1	29.1	18.2	12.1	4.6	3569
	正社員経験なし	28.7	27.5	23.1	18.2	2.5	749
職種	事務職	38.2	30.8	17.4	11.1	2.6	2344
	医療・福祉	32.5	30.6	21.9	8.1	6.9	160
	営業・販売	39.5	25.0	15.3	12.1	8.1	124
	専門職	35.4	23.6	23.5	14.9	2.7	936
	製造業	23.7	27.0	20.0	18.2	11.1	566
	軽作業	25.5	27.9	14.9	16.8	14.9	208
	その他	26.0	29.9	13.0	16.9	14.3	77
社員区分	登録型派遣社員	37.4	29.0	17.8	10.8	4.9	2529
	常句型派遣社員	30.7	27.6	20.5	15.9	5.3	1944
仕事のレベル	定型的な仕事	30.1	28.5	20.2	14.9	6.3	1272
	本人の判断もある程度必要な仕事	35.2	28.5	19.8	12.5	4.0	1917
	おおむね本人の判断による仕事	36.0	28.1	18.2	12.3	5.4	1045
	ほとんど本人の判断によって行われる仕事	48.8	26.5	9.0	11.4	4.3	211
これまでの派遣元数	1社	34.4	27.7	20.0	13.9	3.9	3011
	2社	38.2	31.2	16.4	11.1	3.1	615
	3社	39.5	30.0	18.3	9.5	2.7	263
	4-10社	42.4	33.6	12.0	10.4	1.6	125
これまでの派遣先数	1社	34.0	28.6	17.7	14.8	4.9	1996
	2-3社	35.9	27.9	20.8	12.4	3.0	1409
	4-5社	36.1	30.5	20.0	10.5	3.0	535
	6-9社	38.9	32.5	14.8	10.8	3.0	203
	10-50社	44.0	26.4	15.4	9.9	4.4	91

2. 派遣労働を通じた能力開発を実感しているのは

それでは、派遣労働を通じて職業能力が培われていると感じているのは、どのような労働者なのだろうか。

派遣労働者調査の中では、「派遣社員という働き方を通してキャリア開発が可能であると思いますか」を尋ねており、「できる」³と思う割合が59.3%で、「できない」⁴が40.8%とな

³ 「できる」9.7%+「ある程度できる」49.6%

⁴ 「できない」9.5%+「あまりできない」31.3%

っている。なお、この設問のクロス集計結果から、次のことが明らかになっている（JILPT[2011]）⁵。

JILPT[2011]から、興味深い点を挙げると、登録型派遣と常用型派遣（期間の定めなし）を比較した時に、登録型派遣で働く者は58.5%が派遣労働を通じてキャリア開発が「できる」としているのに対して、常用型派遣（期間の定めなし）で働く者は66.1%と7.6ポイント高くなっている。派遣先の企業規模でみると、規模が大きくなるほど「できる」とする割合が高まる⁶。職種別にみると、「IT技術・クリエイティブ系、専門職系」で69.8%と高く、「できる」とする割合が低いのは「製造業務系」（46.9%）、「軽作業系」（38.6%）であった。

そこで、「派遣社員という働き方を通してキャリア開発が可能であると思いますか」という設問に「できる」または「ある程度できる」と答えたサンプルを「1」、「できない」または「あまりできない」と答えたサンプルを「0」として被説明変数とし、プロビット分析でその規定要因を探った。表3がその分析結果である。

（1） 使用する変数の説明

分析結果に先立って、使用する変数について説明しておきたい。なお、記述統計量および変数の説明については、第3節の多変量分析に使用する変数と共に、章末の付表に示している。

被説明変数は上述したように、「派遣労働を通じたキャリア開発可能性の是非」である。説明変数については以下、推定ごとに説明する。

推定1では、個人の属性などコントロール変数となるものを投入する。「性別D」（男性＝1、女性＝0、Dはダミー変数を表す、以下同じ）、「年齢」（実数）、最終学歴として「専門学校D」「短大D」「大学・大学院D」とし、ベースとなる変数は「中学・高校D」とする。派遣先規模は4段階に分け（「100人未満D」「100～299人D」「300～999人D」「1000人以上D」）一番規模が小さい「100人未満D」をベースとする。職種は、職種リスト⁷を元に「事務職D」「医療・福祉職D」「営業・販売職D」「専門職D」「製造業務D」「軽作業D」の6つに区分し、「事務職をD」をベースとする。

次に、「現在の派遣先勤続期間」として、選択肢で提示した期間の中央の値を日数計算したものの⁸とし、擬似的に連続変数を作った。

派遣会社との雇用契約に関して、2種類の変数を投入する。1つは契約期間で、「短期契約D」（3ヶ月未満）、「中期契約D」（3ヶ月以上1年未満）、「長期契約D」（1年以上、無期も含む）の3つに分け、「短期契約D」をベースとする。もう1つは雇用形態として登録型派

⁵ JILPT[2011]、pp. 66-68を参照されたい。

⁶ 「できる」と答えたのは「99人以下」53.1%、「100～299人」57.6%、「300～999人」60.4%、「1000人以上」60.8%。

⁷ 第1章章末の「調査の方法」を参照されたい。

⁸ 例えば、「6ヶ月超1年以下」を選択した場合には、270日と定義する。

遣で働いている者を「1」とした「登録型派遣D」を投入する。

「非正規雇用経験期間」は、学校卒業後の働き方の中で、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員で働いた期間を合算した月数を投入している。

推定2では推定1の変数に加えて、現在の派遣先で従事している仕事の難易度を4段階に分けて投入する。すなわち、最も簡易な仕事である「定型的業務1D」、次に「定型的業務2D」、さらに「判断業務1D」、最後は最も判断が必要である「判断業務2D」とする⁹。

推定3は、推定2に加え、派遣先での仕事の与えられ方がキャリア開発可能性を高める意識につながるのかをみている。調査の中で、派遣先で以下の5つのような仕事の与えられ方をした場合に、効果があるのかを検証する。1つめは「教育・指導してくれる人がいる」、2つめは「仕事に問題が生じた場合に相談できる人がいる」であり、これらは職場でのOJTの要素として重要なファクターである。3つめは「これまで培ったITスキルを発揮できる仕事がある」として、これも仕事を通じて技能が練磨していくということからOJT的要素である。4つめは「現在の仕事経験が同じ業界で転職するうえで役立つ」として、派遣先のみならず、業界汎用性のあるスキルが得られるということである。5つめは「キャリアを伸ばすような仕事を与えられている」である。

推定4は、推定2の変数に加え、派遣先および派遣元の教育訓練に関する変数を投入する。「能力開発の方法」の変数は前掲表2でみた「自学自習か派遣先OJTか」の設問を利用している。順序変数で、数値が大きくなるほど、自らの能力開発が派遣先OJTに依っていると見える。「派遣会社の研修経験有無D」は、これまで派遣会社（過去の派遣会社も含む）の研修を受けたことがあるサンプルを「1」とする。これらから、派遣先、派遣元で教育訓練を受けたことがキャリア開発可能性の意識に影響があるかどうかを確認することができる。

(2) 分析結果

分析結果は表3のとおりである。限界効果（ dF/dx ）を示している。数値が高いほど、被説明変数にその変数が与える効果が高いと読むことができる。

推定1から順にみていく。まず、個人属性に関するところでいえば、年齢が負の値で有意となっている。より若い人の方が派遣労働でキャリア開発が可能だと思っているということになる。また、派遣先企業規模がすべて正で有意な値をとっている。ベースとなっている99人以下の企業よりも大きい企業で働く人の方がキャリア開発が可能と感じている。ベースを入れ替えて検証すると、99人以下の企業に関しては、どの規模に対しても負の値となるが、それ以外の規模の企業をベースにした場合には、有意な値は認められなかった。すなわち、

⁹ 調査では、「あなたが現在行っている仕事は、次のどれにあてはまると思いますか（○は1つ）」と尋ね、選択肢としては次の4つが示されている。「ほとんど指示に従い行う、主として定型的な仕事が多い」（＝「定型的業務1D」）、「おおむね指示を仰ぎながら、本人の判断もある程度必要な仕事である」（＝「定型的業務2D」）、「たまに指示を受ける程度で、おおむね本人の判断による仕事である」（＝「判断業務1D」）、「ほとんど指示を受けることなく、本人の判断によって行われる仕事である」（＝「判断業務2D」）。

99人以下の小さな企業で働く人はキャリア開発ができないと感じる一方で、それよりも大きい企業であればそれほど規模間の差はないということである。

職種で有意となった変数は、専門職D(+)、製造業務D(-)、軽作業D(-)である。事務職Dがベースなので、事務職よりも専門職でキャリア開発が可能とする傾向があり、逆に、事務職よりも製造業務や軽作業に従事している場合にはキャリア開発は不可能とする傾向がある。特に製造業務については限界効果の値が高い。この職に就くことがキャリア開発できないとする意識に強く結びついていることがうかがえる。

派遣先での勤続期間についてみると、より短い期間の人の方が、キャリア開発が可能と答えていることがわかる。仕事に就いたばかりの時は、覚えることも多く、時間が経つにつれて熟練していくが、派遣労働の場合には仕事内容(難易度、広がりなど)が頭打ちになることが事例からも確認されている。おそらく、それほど長くない期間で習熟する業務であることを考えれば、長く勤めていることで自身の職業能力の伸張を感じることが出来なくなるのではないかと考える。

次に、派遣会社との雇用契約期間についてみると、短期契約Dで働いている人よりも、より長い契約で働いている人の方がキャリア開発の可能性を感じている。これは、島貫・守島[2004]で指摘されているように、短期のパースペクティブしかもち得ない状況では派遣先も人材育成に関して消極的になると考えられる。一方、登録型派遣であることは特に関係性を見出すことが出来ない。JILPT[2011]では、常用型派遣でも有期契約の場合には、登録型派遣と同様に「できない」とする割合が高く、このことから考えると、登録型派遣という形態自体が問題ではなく、むしろ有期か無期かということの方が重要であることが推測される。また、学卒後の非正規雇用期間が長い人ほど、派遣労働でのキャリア開発可能性を支持している。

表3 派遣社員のキャリア開発可能性に対する意識の規定要因分析結果

プロビット分析: キャリア開発可能=1		推定1		推定2		
		dF/dx	z	dF/dx	Std. Err.	z
性別D	男性=1	-0.009	-0.63	-0.007	0.0146059	-0.48
年齢		-0.002	-2.71 **	-0.001	0.000578	-2.43 **
最終学歴(中学・高校D)	専門学校D	5.E-04	0.03	0.001	0.0148525	0.09
	短大D	0.001	0.04	1.E-04	0.01434	0.01
	大学・大学院D	-4.E-04	-0.03	-0.002	0.0134039	-0.18
派遣先規模(99人以下D)	100~299人D	0.040	2.47 **	0.040	0.0148841	2.47 **
	300~999人D	0.045	2.78 **	0.045	0.0144098	2.77 **
	1000人以上D	0.049	2.97 **	0.050	0.015737	3.04 **
職種(事務職D)	医療・福祉職D	0.006	0.22	0.004	0.0264175	0.16
	営業・販売職D	0.017	0.58	0.021	0.0269486	0.69
	専門職D	0.027	1.87 +	0.023	0.0138245	1.53
	製造業務D	-0.069	-3.44 ***	-0.069	0.0235947	-3.46 ***
現在の派遣先勤続期間	軽作業D	-0.073	-2.52 **	-0.071	0.0348235	-2.48 **
	日数	-1.E-05	-1.96 *	-9.E-06	4.93E-06	-1.80 +
派遣元雇用契約期間(短期契約)	中期契約	0.040	2.61 **	0.039	0.0153409	2.55 **
	長期契約	0.038	2.41 **	0.037	0.0154493	2.32 **
登録型派遣D		0.003	0.32	0.003	0.0106574	0.29
非正規雇用経験期間		2.E-04	2.56 **	3.E-04	0.000097	2.59 **
仕事の難易度(判断業務2D)	定型的業務1D			0.041	0.0180101	2.10 *
	定型的業務2D			0.066	0.0197011	3.25 ***
	判断業務1D			0.046	0.0165119	2.46 **
Number of obs		3265		3258		
擬似決定係数		0.041		0.046		
Log likelihood		-948.093		-941.627		

プロビット分析: キャリア開発可能=1		推定3		推定4		
		dF/dx	z	dF/dx	Std. Err.	z
性別D	男性=1	-0.016	-1.15	-0.011	0.0153418	-0.76
年齢		-0.001	-1.96 **	-0.001	0.0005968	-2.07 **
最終学歴(中学・高校D)	専門学校D	0.007	0.55	3.E-04	0.0149544	0.02
	短大D	0.002	0.16	0.005	0.0141395	0.33
	大学・大学院D	-0.003	-0.26	-0.003	0.013532	-0.25
派遣先規模(99人以下D)	100~299人D	0.032	2.19 **	0.030	0.0159062	1.74 +
	300~999人D	0.033	2.24 **	0.030	0.0159035	1.73 +
	1000人以上D	0.037	2.49 **	0.033	0.0168468	1.92 +
職種(事務職D)	医療・福祉職D	-0.012	-0.45	0.002	0.0276197	0.06
	営業・販売職D	0.003	0.09	0.020	0.0266662	0.66
	専門職D	-0.002	-0.14	0.025	0.013641	1.66 +
	製造業務D	-0.060	-3.19 ***	-0.064	0.0248202	-3.06 **
現在の派遣先勤続期間	軽作業D	-0.037	-1.51	-0.060	0.0350554	-2.05 **
	日数	-8.E-06	-1.80 +	-1.E-05	4.92E-06	-2.09 *
派遣元雇用契約期間(短期契約D)	中期契約D	0.025	1.78	0.045	0.0156019	2.91 **
	長期契約D	0.018	1.24	0.034	0.0156556	2.11 *
登録型派遣D		0.006	0.63	0.005	0.0108515	0.49
非正規雇用経験期間	月数	2.E-04	2.76 **	2.E-04	0.0000985	1.93 +
仕事の難易度(判断業務2D)	定型的業務1D	0.034	1.86 +	0.023	0.0200382	1.10
	定型的業務2D	0.041	2.19 **	0.049	0.0205555	2.35 *
	判断業務1D	0.034	1.95 *	0.029	0.0186391	1.44
仕事の与え方	教育・指導してくれる人がいる	0.024	2.22 **			
	仕事に問題が生じた場合に相談できる人がいる	0.038	2.95 **			
	これまで培ったITスキルを発揮できる仕事がある	0.034	3.07 **			
	仕事経験が同じ業界に転職するうえで役立つキャリアを伸ばすような仕事を与えられている	0.035	3.63 ***			
能力開発の方法				0.020	0.0049952	3.99 ***
派遣会社の研修経験有無D	あり=1			0.027	0.0108299	2.56 ***
Number of obs		3199		3004		
擬似決定係数		0.113		0.062		
Log likelihood		-860.306		-842.935		

有意水準***:0.1%、** :1%、* :5%、+ :10%。

()内はリファレンスグループ。

次に、推定2についてみると、推定1で有意になった変数はほとんど変化はない。仕事の難易度についてみると、より定型的な仕事に就いている人ほど、キャリア開発の可能性を感じていることがわかる。

推定3は、派遣先の仕事の与え方について変数を足している。「教育・指導をしてくれる人がいる」「仕事に問題が生じた場合に相談できる人がいる」「これまで培ったITスキルを發揮できる仕事がある」「仕事経験が同じ業界内で転職するうえで役立つ」「キャリアを伸ばすような仕事を与えられている」の5項目はいずれも高い限界効果の数値が示されている。中でも直接的な質問である「キャリアを伸ばすような仕事を与えられている」は0.062を示しており、推定3の中では最も数値が高くなっている。このことから、派遣先での仕事の与えられ方によって、派遣労働者がキャリア開発できると感じるということが如実にわかる結果となった。

推定4は、派遣先と派遣元での教育訓練についての変数を投入している。いずれも正で有意な値を示している。派遣先でのOJTが主な能力開発の手段であるとする人は、派遣労働でキャリア開発が出来ると感じる傾向があり、また、派遣会社でなんらかの教育訓練を受けたことがある人ほど、同様に派遣労働でキャリア開発が可能と感じている。派遣会社の教育研修は、初級レベルのものが多かったり、基礎的な内容に留まるものが多いが¹⁰、そうであったとしても、派遣労働者がキャリア開発が出来ると感じる一因としての効果がここに表れているといえる。

以上の結果をまとめておこう。派遣労働でキャリア開発が可能と思っているのは、年齢が比較的若い人、100人以上の従業員がいる派遣先企業で働いている人、専門職、事務職で働いている人である。逆に、派遣労働でキャリア開発が不可能であるとする人は、年齢が高く、100人未満の小さい企業に派遣されている、製造業務や軽作業などに従事しているという属性がみえる。また、現在の派遣先で働き始めてから期間が短い人、派遣会社との雇用契約がより長い、あるいは無期契約の人、非正規雇用での就業経験が長い人である。派遣先では、より定型的な業務に就いている人、教育・指導してくれる、仕事の相談ができる人がいること、スキルを發揮できる仕事があることなど、自身の能力が高まるような仕事の与え方がされている場合にキャリア開発が可能と実感するようである。さらには、派遣先と派遣元の教育訓練を受けた経験がキャリア開発可能性を認識することにもつながっている。

第3節 派遣先の能力開発と就業意欲

1. 仕事の与えられ方と就業意欲の関係

派遣先での教育訓練や能力開発は、派遣労働者の就業意欲を高める効果があるのだろうか。

¹⁰ JILPT[2010a、2010b]の調査結果からも示されている。

派遣先にとって、派遣労働者が就業意欲を高め、より熱心に働いてくれる方が派遣先にとっては利益となる。

派遣労働者調査では、現在の派遣先で働き始めてから「仕事の取り組み意欲」の変化を「上昇」「ほとんど変化なし」「低下」の3段階で聞いている。調査合計では、「上昇」が48.2%、「ほとんど変化なし」が41.8%、「低下」が8.8%となっている（表4）。これを、現在の派遣先での仕事の変化の状況とクロスしてみる。スキルレベルや仕事に対する習熟度や難易度などの高まりは、職務遂行能力の高まりと捉えられる。スキルレベルの「上昇」と「変化なし、低下」を比べると、約40ポイントもの差が表れる。仕事量の拡大も、取り組み意欲を高める。これは事例調査でも聞かれたが、手待ち時間が長かったり、仕事量が少ないことは、時間を無駄に過ごしていると感じやすく逆に不満がつのりやすい。仕事への習熟度、難易度の高まりや、範囲の拡大は、いずれも仕事への取り組み意欲を上昇させる。これらのことから、派遣先では積極的に仕事を派遣労働者に与えていくことが就業意欲を引き出すことにつながるといえよう。

表4 現在の派遣先での仕事の変化と仕事の取り組み意欲

		(%)				合計 (n)
		自分の仕事の取り組み意欲				
		上昇	ほとんど変化 なし	低下	無回答	
合計	n	2158	1868	395	52	4473
	%	48.2	41.8	8.8	1.2	100.0
スキルレベル	上昇	62.3	32.0	5.7	0.1	2988
	ほとんど変化なし・ 低下	20.3	63.3	15.8	0.6	1434
仕事量	拡大	63.0	30.5	6.2	0.3	2675
	ほとんど変化なし・ 縮小	26.7	60.0	13.1	0.2	1747
仕事の処理スピード (習熟度)	上昇	58.6	34.5	6.7	0.2	3409
	ほとんど変化なし・ 低下	15.4	68.0	16.4	0.2	1014
仕事の難易度	上昇	66.0	28.2	5.6	0.2	2176
	ほとんど変化なし・ 低下	31.9	55.7	12.2	0.2	2245
仕事の範囲	拡大	61.4	31.5	7.0	0.2	2617
	ほとんど変化なし・ 縮小	30.3	57.6	11.7	0.3	1806

とはいえ、派遣労働者の仕事の範囲を広げたり増やしたりするには、注意が必要である。やみくもに仕事を任せるのではなく、教育や指導、あるいはマニュアルなどでバックアップする体制が求められる。こういった体制が整っている場合に、派遣労働者の仕事への取り組

み意欲が高くなる（表5）。派遣先に教育・指導してくれる人がいる場合には66.7%、派遣先に仕事の相談が出来る人がいる場合には62.6%、派遣先に仕事のマニュアルが整備されている場合も59.8%と、これらが無い場合に比べて20ポイント程度高い。派遣労働者の仕事を職場で教育・指導・相談する人の存在や、迷わずに仕事に取り掛かれるマニュアルなどの仕組みがあることが仕事への取り組み意欲を高める。

表5 派遣先での教育指導体制と仕事の取り組み意欲

		自分の仕事の取り組み意欲 (%)				合計 (n)
		上昇	ほとんど変化 なし	低下	無回答	
合計	n %	2158 48.2	1868 41.8	395 8.8	52 1.2	4473 100.0
現在の派遣先には、あなたを教育・指導してくれる人がいる	そう思う	55.7	38.1	5.1	1.1	3019
	どちらともいえない・ そう思わない	32.9	49.5	16.9	0.6	1421
現在の派遣先には、仕事に問題が生じた場合に相談できる人がいる	そう思う	52.5	40.1	6.5	1.0	3668
	どちらともいえない・ そう思わない	29.4	49.7	20.0	0.9	779
現在の派遣先には、仕事のマニュアルが十分に整備されている	そう思う	59.8	35.3	3.6	1.3	1557
	どちらともいえない・ そう思わない	42.1	45.4	11.8	0.8	2882

また、現在の派遣先が自身のキャリアを伸ばすような仕事を与えていると実感している場合には、仕事の取り組み意欲は極めて高くなる。キャリアを伸ばすような仕事を与えることが「よくある」場合には76.9%と、「ほとんどない」場合に比べて40ポイント以上も差が表れる（表6）。また、同様の仕事の与え方は、派遣労働者の能力開発への満足度を向上させる（表7）。

表6 派遣先での仕事の与えられ方と仕事の取り組み意欲

		自分の仕事の取り組み意欲 (%)				合計 (n)
		上昇	ほとんど変化 なし	低下	無回答	
合計	n %	2158 48.2	1868 41.8	395 8.8	52 1.2	4473 100.0
派遣先でキャリアを伸ばす 仕事を与えること	よくある	76.9	19.1	4.0	0.0	445
	たまにある	58.0	35.9	5.4	0.6	1906
	ほとんどない	33.6	52.5	13.2	0.8	2074

表7 派遣先での仕事の与えられ方と能力開発満足度

		現在の派遣先での能力開発満足度					合計 (n)
		満足	やや満足	やや不満	不満	無回答	
合計	n	702	1840	1431	413	87	4473
	%	15.7	41.1	32.0	9.2	1.9	100.0
派遣先でキャリアを伸ばす 仕事を与えること	よくある	42.0	41.1	12.1	3.1	1.6	445
	たまにある	16.2	50.7	27.2	4.4	1.5	1906
	ほとんどない	9.6	32.7	40.6	15.0	2.0	2074

それでは能力開発の満足度は、仕事への取り組み意欲にどの程度影響を与えているのだろうか。派遣社員調査では派遣先の満足度をいくつかの項目について聞いている。これらの満足度と仕事の取り組み意欲との関係を見てみると、いずれの項目においても満足度が上がると仕事の取り組み意欲が向上することが分かる。特に、能力開発の満足度は、「満足・やや満足」が、「不満・やや不満」に比べて30ポイント程度割合が高くなる（表8）。

表8 仕事への取り組み意欲と満足度の関係

		自分の仕事の取り組み意欲				合計 (n)	
		ほとんど変化なし			無回答		
		上昇	低下				
合計	n	2158	1868	395	52	4473	
	%	48.2	41.8	8.8	1.2	100.0	
派遣先満足度項目	労働時間	満足・やや満足	50.2	41.3	7.5	1.0	3586
		やや不満・不満	39.8	44.9	14.7	0.6	844
	仕事内容	満足・やや満足	54.2	40.4	4.5	1.0	3351
		やや不満・不満	29.7	46.8	22.7	0.8	1064
	人間関係	満足・やや満足	51.6	41.6	5.8	1.0	3436
		やや不満・不満	36.5	43.2	19.6	0.7	986
	能力開発	満足・やや満足	60.9	35.8	2.6	0.7	2542
		やや不満・不満	31.2	50.2	17.5	1.0	1844
	福利厚生	満足・やや満足	54.0	39.7	5.5	0.8	2524
		やや不満・不満	40.3	45.0	13.7	0.9	1813
	賃金*	満足・やや満足	51.6	40.9	6.5	1.0	2111
		やや不満・不満	45.1	43.0	11.1	0.8	2288

*賃金は、派遣元から支払われるため、本来は派遣元満足度の項目であるが、実質、派遣先からの派遣料金額に大いに影響を受けるため、ここでは派遣先満足度を含めている。

2. データ分析：就業意欲向上につながる規定要因

仕事への取り組み意欲により強く影響を与える要因は何なのだろうか。そこで、年齢や性別、職種などの変数をコントロールした上で、これらの満足度の中でもっとも仕事への取り組み意欲に影響を与える項目をみることにする。

被説明変数を「仕事の取り組み意欲」（「上昇」を1、「ほとんど変化なし」・「低下」を0としたダミー変数）とし、プロビット分析により各種満足度の影響を検証する。

(1) 使用する変数の説明

ここでは、第2節での分析で使用した変数以外のものについて説明する。記述統計量と変数の説明は章末の付表に記している。

仕事の難易度に関する変数は、本分析では定型的業務から判断業務までを4段階とした順序変数を投入している。数値が大きくなるほど判断業務に近くなる。

派遣先満足度として6つの変数を投入している。すなわち、「労働時間」、「仕事内容」、職場の「人間関係」、「能力開発」、「福利厚生」、「賃金」である。賃金に関しては、派遣労働の特質として派遣元から支払われるが、派遣先から支払われる派遣料金に大きく依存していること¹¹から、派遣先の満足度として採用した。これらの満足度は「満足」～「不満」（「満足」=4、「やや満足」=3、「やや不満」=2、「不満」=1）の4段階の順序変数である。数値が大きくなるほど満足に近くなる。

(2) 分析結果

結果は表9である。限界効果（ dF/dx ）から、どの変数の影響が大きいかかわかる。推定ごとにみていく。

推定1は、個人属性などを投入している。年齢をみると、有意な負の値をとっていることから、より若い人ほど仕事への取り組み意欲が上昇している。最終学歴をみると、ベースである「中学・高校D」に対し、すべての学歴で負の値をとっており、中学・高校卒の人の方が仕事への取り組み意欲が上昇しやすいといえる。派遣先規模をみると、ベースである「99人以下D」に対し、すべての企業規模で正の値となっており、このことから100人以上の従業員がいる企業で働いている派遣労働者の方が仕事の取り組み意欲が上昇しやすい。職種に関してみると、ベースである「事務職D」に対し、「医療・福祉職D」「専門職D」「製造業務D」において正の値をとっており、これらの職種の方が事務職に比べて仕事の取り組み意欲が上昇しやすい。とりわけ、医療・福祉職に関しては、限界効果の数値が高いことから、この職についている人は仕事の取り組み意欲の上昇可能性がより高いことがわかる。派遣先勤続期間は長いほど取り組み意欲は増し、派遣元契約期間も短期契約よりも中期契約の方が仕事の取組

¹¹ JILPT[2010b]、pp. 23-24。

み意欲は上昇するようである。「登録型派遣D」に関しては、有意で負の値となっていることから、登録型派遣という雇用形態よりも、常用型派遣の方が仕事への取組み意欲は上昇するという結果となった。

表9 仕事の取組み意欲の上昇要因～満足度との関係（分析結果）

プロビット分析:仕事の取組み意欲「上昇」=1		推定1			推定2		
		dF/dx	z		dF/dx	z	
性別D	男性=1	0.025	1.04		-0.001	-0.04	
年齢		-0.003	-3.66 ***		-0.005	-4.53 ***	
最終学歴(中学・高校D)	専門学校D	-0.104	-4.10 ***		-0.089	-3.27 ***	
	短大D	-0.051	-2.07 *		-0.047	-1.80 +	
	大学・大学院D	-0.092	-4.15 ***		-0.083	-3.49 ***	
派遣先規模(99人以下D)	100～299人D	0.076	2.21 *		0.074	2.01 *	
	300～999人D	0.091	2.62 **		0.093	2.51 **	
	1000人以上D	0.084	2.48 **		0.081	2.25 *	
職種(事務職D)	医療・福祉職D	0.176	4.02 ***		0.176	3.74 ***	
	営業・販売職D	0.034	0.66		0.007	0.12	
	専門職D	0.055	2.18 *		0.026	0.98	
	製造業務D	0.089	2.84 **		0.090	2.69 **	
	軽作業D	0.061	1.39		0.060	1.26	
現在の派遣先勤続期間	日数	2E-05	2.99 **		2E-05	2.98 **	
派遣元雇用契約期間(短期契約)	中期契約	0.051	1.69 +		0.045	1.39	
	長期契約	0.019	0.60		0.005	0.14	
登録型派遣D		-0.036	-1.98 *		-0.024	-1.25	
仕事の難易度	定型～判断業務				0.058	5.30 ***	
	労働時間				0.001	0.08	
	仕事内容				0.102	7.04 ***	
	人間関係				0.021	1.76 +	
	能力開発				0.146	10.56 ***	
	福利厚生				-0.001	-0.10	
	賃金				-0.008	-0.78	
Number of obs		3795			3653		
擬似決定係数		0.018			0.114		
Log likelihood		-2583.754			-2242.629		

有意水準***:0.1%、**:1%、*:5%、+:10%。

()内はリファレンスグループ。

推定2では、推定1に仕事の難易度と派遣先満足度の説明変数を加えている。仕事内容はより判断業務に近づくほど、仕事の取組み意欲が上昇することがわかる。派遣先満足度の項目に注目すると、有意にプラスの値を示しているのが、「仕事内容」(限界効果0.102)、「人間関係」(同0.021)、「能力開発」(同0.146)の3つである。限界効果をみると、「能力開発」の値が最も高い。いろいろある満足度の中でも、能力開発に対する満足度は、仕事の取組み意欲の上昇効果が高いことがわかる。

この結果からも、派遣先における能力開発は、本人のスキルレベルやキャリア形成に直接的に資するだけでなく、派遣先への仕事の取組み意欲の向上に大いに寄与していることがわかった。派遣労働者の就業意欲の向上には、労働時間や賃金の改善が重要と考えられがちであるが、派遣労働者が能力形成できる職場を構築する方がモチベーションを高める効果は

高いようだ。

第4節 まとめ

本稿では、派遣労働者の能力開発と就業意欲の関係について注目してきた。明らかになった知見をまとめておきたい。

派遣労働者は自らの能力開発を派遣先のOJTよりも自学自習で行う傾向にある。しかし、派遣先のOJTにより能力開発が行われている傾向にある者は、年齢が若い、正社員経験がない、定型的な仕事に従事している、これまでの派遣先数が少ないなど、職業経験値が比較的少ない者が想像できる。また、製造業務については、突出してOJTに依る割合が高く、企業特殊的な仕事であることが想像できる。

派遣労働を通じてキャリア開発が可能とする者は、年齢が若く、比較的企業規模が大きいところで働いている、専門職、事務職で働いている、派遣元との雇用契約期間が長い。逆にできないと感じている人は、年齢が高く、比較的小さい規模の会社で働いている、製造業務や軽作業に従事している、派遣元との雇用契約期間が短期である。登録型派遣という雇用形態というよりも、派遣会社との契約期間の長さがキャリア開発の可能性の実感につながっている。

派遣会社での教育訓練は受けたことがある人とない人ではキャリア開発の実感に違いが出ることも明らかになった。また、派遣先での仕事の与え方が、派遣労働者自身のキャリア開発への実感に大きな影響を与えていることも明らかであり、このことが仕事への取組み意欲にもつながっている。このように派遣先、派遣元の教育訓練や仕事の与え方のマネジメント如何によって、派遣労働者のキャリア意識は大きく変化することがわかる。

最後に、派遣先での就業意欲を高めるために、派遣先での能力開発の充実が重要であることが明らかになった。この結果はごく当たり前のようにも受け取れる。しかし、派遣労働者の待遇改善をしていく上で重要なのは、賃金や福利厚生よりも、能力開発であるということが意味するところは大きい。派遣労働者が職業能力の開発をどれほど渴望しているかということの裏返しと受け取れよう。

参考文献

- Arulampalam, Wiji and Alison L. Booth [1998], "Training and labour market flexibility: Is there a trade-off?" *British Journal of Industrial Relations*, Vol.36, Issue 4, pp. 521-536.
- Booth, Alison L., Marco Francesconi and Jeff Frank [2002], "Temporary Jobs: Stepping stones or dead end?" *The Economic Journal*, Vol.112, pp.F189-F213.

小野晶子[2012]「派遣労働者のキャリア—能力開発・賃金・正社員転換の実態—」、労働政策研究・研修機構編『非正規就業の実態とその政策課題』、JILPT 第2期プロジェクト研究シリーズ3、労働政策研究・研修機構、2012年。

島貫智行・守島基博[2004]「派遣労働者の人材マネジメントの課題」、『日本労働研究雑誌』No. 526。労働政策研究・研修機構(JILPT)[2010a]『人材派遣会社におけるキャリア管理—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—』、労働政策研究報告書 No. 124、2010年、6月。

労働政策研究・研修機構(JILPT)[2010b]『人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査(派遣元調査)』、調査シリーズ No. 78、2010年。

労働政策研究・研修機構(JILPT)[2011]『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)』、調査シリーズ No. 80、2011年。

付表1 記述統計量と変数の説明

変数名	変数の説明	n	平均値	標準偏差	最小値	最大値	
仕事への取り組み意欲D	「上昇」=1、 「変化なし」「低下」=0	4421	0.488	0.500	0	1	
キャリア開発の可能性D	「できる」「ある程度できる」=1、 「あまりできない」「できない」=0	4341	1.594	0.790	0	3	
性別D	男性=1	4384	0.290	0.454	0	1	
年齢		4132	36.715	9.602	19	76	
最終学歴	中学・高校D	中学・高校=1	4380	0.374	0.484	0	1
	専門学校D	専門学校=1	4380	0.160	0.367	0	1
	短大D	短大=1	4380	0.190	0.392	0	1
	大学・大学院D	大学・大学院=1	4380	0.276	0.447	0	1
派遣先規模	99人以下D	該当=1	4470	0.076	0.265	0	1
	100～299人D	該当=1	4470	0.284	0.451	0	1
	300～999人D	該当=1	4470	0.254	0.436	0	1
	1000人以上D	該当=1	4470	0.385	0.487	0	1
職種	事務職D	職種リスト（注1）の1～12=1	4338	0.540	0.498	0	1
	医療・福祉職D	同13、14=1	4338	0.037	0.188	0	1
	営業・販売職D	同15～20=1	4338	0.029	0.167	0	1
	専門職D	同21～38=1	4338	0.216	0.411	0	1
	製造業務D	同39～42=1	4338	0.130	0.337	0	1
	軽作業D	同43～45=1	4338	0.048	0.214	0	1
現在の派遣先勤続期間	日数	選択肢の中央の値を日数換算	4357	1033.009	1147.461	45	10585
現在の派遣会社との雇用契約期間	短期契約D	3ヶ月未満=1	4374	0.099	0.298	0	1
	中期契約D	3ヶ月以上1年未満=1	4374	0.455	0.498	0	1
	長期契約D	1年以上、無期も含む=1	4374	0.447	0.497	0	1
登録型派遣D	登録型派遣=1	4473	0.565	0.496	0	1	
仕事の難易度	定型的業務1D	「定型的な仕事」=1	4445	0.286	0.452	0	1
	定型的業務2D	「本人の判断もある程度必要な仕事」=1	4445	0.431	0.495	0	1
	判断業務1D	「おおむね本人の判断による仕事」=1	4445	0.235	0.424	0	1
	判断業務2D	「本人の判断によって行われる仕事」=1	4445	0.047	0.213	0	1
	定型～判断業務	順序変数=1～4（注2）	4445	2.044	0.842	1	4
仕事の与え方		「教育・指導してくれる人がいる」=1	4440	0.680	0.467	0	1
		「仕事に問題が生じた場合に相談できる人がいる」=1	4447	0.825	0.380	0	1
		「これまで培ったITスキルを發揮できる仕事に十分にある」=1	4406	0.299	0.458	0	1
		「仕事経験が同じ業界に転職するうえで役立つ」=1	4435	0.516	0.500	0	1
		「キャリアを伸ばすような仕事を与えられている」=1	4425	0.531	0.499	0	1
能力開発の方法	順序変数=1～4（注3）	4244	2.111	1.049	1	4	
派遣会社の研修経験有無D	これまでに派遣会社の研修を受けたことがある=1	4159	0.575	0.494	0	1	
派遣先満足度（注4）	労働時間	順序変数=1～4	4430	3.204	0.827	1	4
	仕事内容	順序変数=1～4	4415	3.002	0.805	1	4
	人間関係	順序変数=1～4	4422	3.073	0.856	1	4
	能力開発	順序変数=1～4	4386	2.645	0.859	1	4
	福利厚生	順序変数=1～4	4337	2.618	0.947	1	4
	賞金	順序変数=1～4	4399	2.414	0.926	1	4

Dはダミー変数を表す。

注1: 第1章章末「調査の方法」にある職種リストを参照。

注2: 1=「定型的な仕事」、2=「本人の判断もある程度必要な仕事」、3=「おおむね本人の判断による仕事」、4=「本人の判断によって行われる仕事」

注3: 1=「自学自習に近い」、2=「どちらかといえば派遣先のOJTを通じて」、3=「どちらかといえば派遣先のOJTを通じて」、4=「派遣先のOJTを通じて」

注4: 1=「不満」、2=「やや不満」、3=「やや満足」、4=「満足」