

派遣社員の評価に関する 派遣先担当者調査結果（概要）

2017年4月

調査結果の概要

- 派遣社員の必要性を強く感じている派遣先担当者は非常に多く、処遇向上や正社員登用にも前向きであり、派遣社員の評価結果を処遇向上や正社員登用の判断に活用する派遣先担当者も少なくない。
- 派遣先担当者が派遣社員を評価する際に重要視するのは、「まじめさ」や「報告連絡相談」などの基礎力であり、処遇向上や正社員登用の際には「責任感」が最も重要視されることがわかった。
- 評価の必要性が重視されている一方で、派遣先担当者は派遣社員を評価することの困難さを感じており、その理由として「判断・評価基準がないこと」という回答が多くみられた
- JHRが提供している就業基礎力の評価診断ツール「4つのチカラ」については、派遣先担当者の4割がなんらかの形で認知しており、実際に利用したことがある担当者も少数ながらみられた
- 実際に「4つのチカラ」を使った感想としては、7割以上が「わかりやすい」「回答しやすい」等、一定の評価が得られ、「4つのチカラ」が派遣先担当者が派遣社員の評価ツールとして活用できることがわかった

目次

1. 調査概要
2. 派遣社員の必要度
3. 正社員登用制度の有無
4. 派遣社員のために実施していること
5. 派遣社員に求めるスキル・能力
6. 派遣社員を評価するうえで重要視すること
7. 処遇向上・正社員登用のポイント
8. 派遣社員の評価必要度・理由
9. 評価することの困難度・理由
10. 「4つのチカラ」について

1. 調査概要

1. 調査目的

「派遣社員」の評価に対する意識・実態を把握するとともに、「4つのチカラ」の受容性を把握する

2. 調査手法

インターネット調査

3. 調査実施日

2017年2月17日（金）～同年2月19日（日）

4. 調査エリア・対象者

全国の男女20-50代の会社員（経営者、正社員）で以下の何れかに関わっている方

- 派遣社員の評価
- 派遣社員の教育・サポート
- 派遣社員への業務上の指示・命令

5. サンプル数

824s

	20代	30代	40代	50代	計
男性	111	160	143	154	568
女性	93	99	32	32	256
計	204	259	175	186	824

2. 派遣社員の必要度

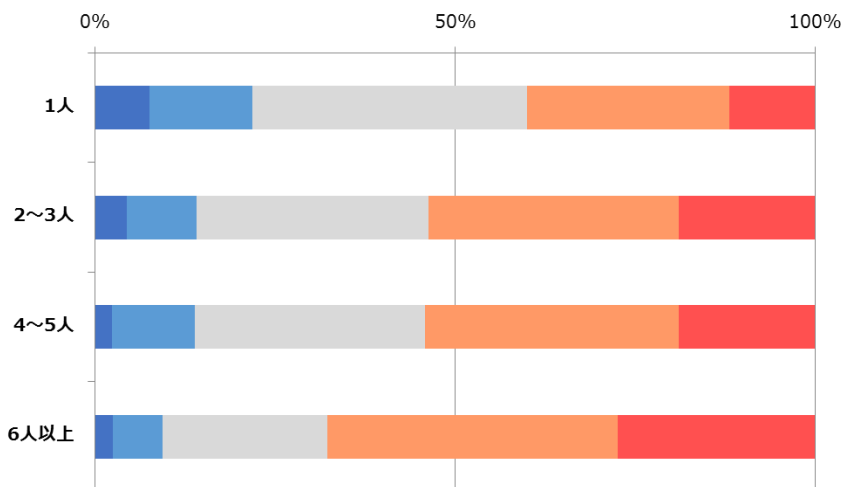
派遣先担当者が53%が派遣社員の必要度が高いと考えている

派遣社員の必要度については、53%の派遣先担当者が「派遣社員がいないと仕事にならない」または「やや仕事にならない」と回答している。職種別では、特にIT系職種でその傾向が強い。また、派遣先担当者が管理している派遣社員数が多いほど派遣社員の必要性も高くなっている。

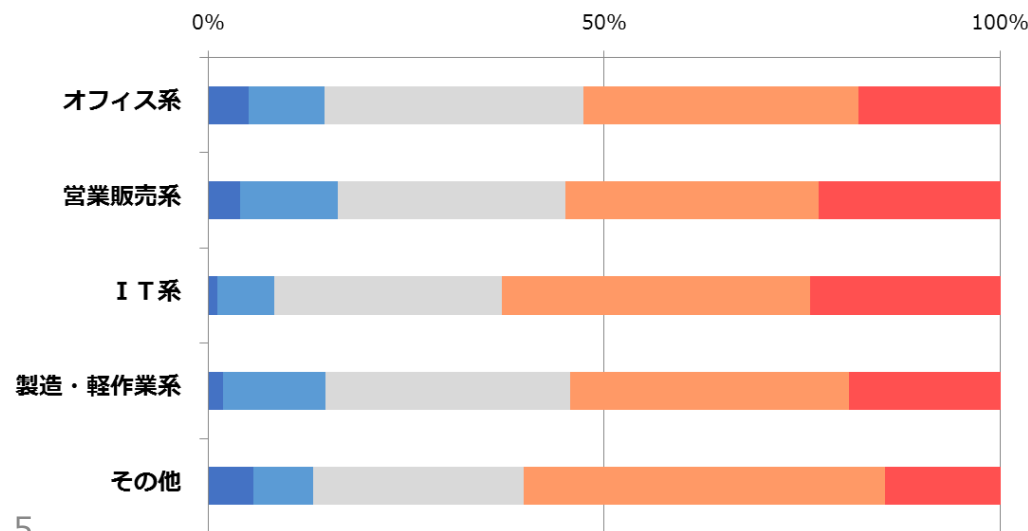
Q あなたのお勤め先にとって、「派遣社員」の存在とはどのようなものですか。(n=824)



○派遣先担当者が管理している派遣社員数別



○派遣社員の職種別



3. 正社員登用制度の有無

派遣社員の「正社員登用制度あり」が65%、「制度検討中」は12%

派遣社員の正社員登用制度の有無については、65%の派遣先担当者が「制度あり」、12%は「制度を検討中」という回答であり、この傾向は規模別、業種別（製造・非製造業）でも大きな差が見られない。多くの派遣先で派遣社員を正社員に登用する仕組みがあることがわかる。

Q あなたのお勤め先では、派遣社員の方を正社員に登用する制度(仕組み)がありますか。(n=824)

制度無し
検討予定無し

登用制度
検討中

正社員登用制度あり

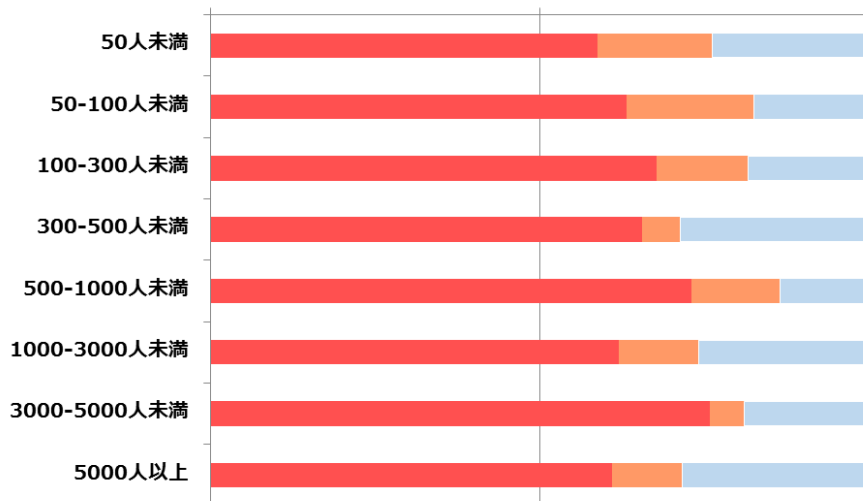
23%

12%

65%

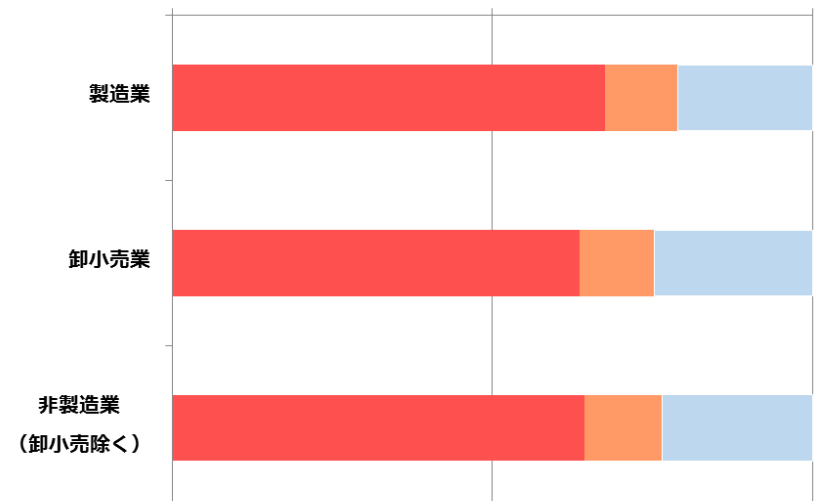
○企業規模（従業員数）別

0% 50% 100%



○製造・非製造業別

0% 50% 100%

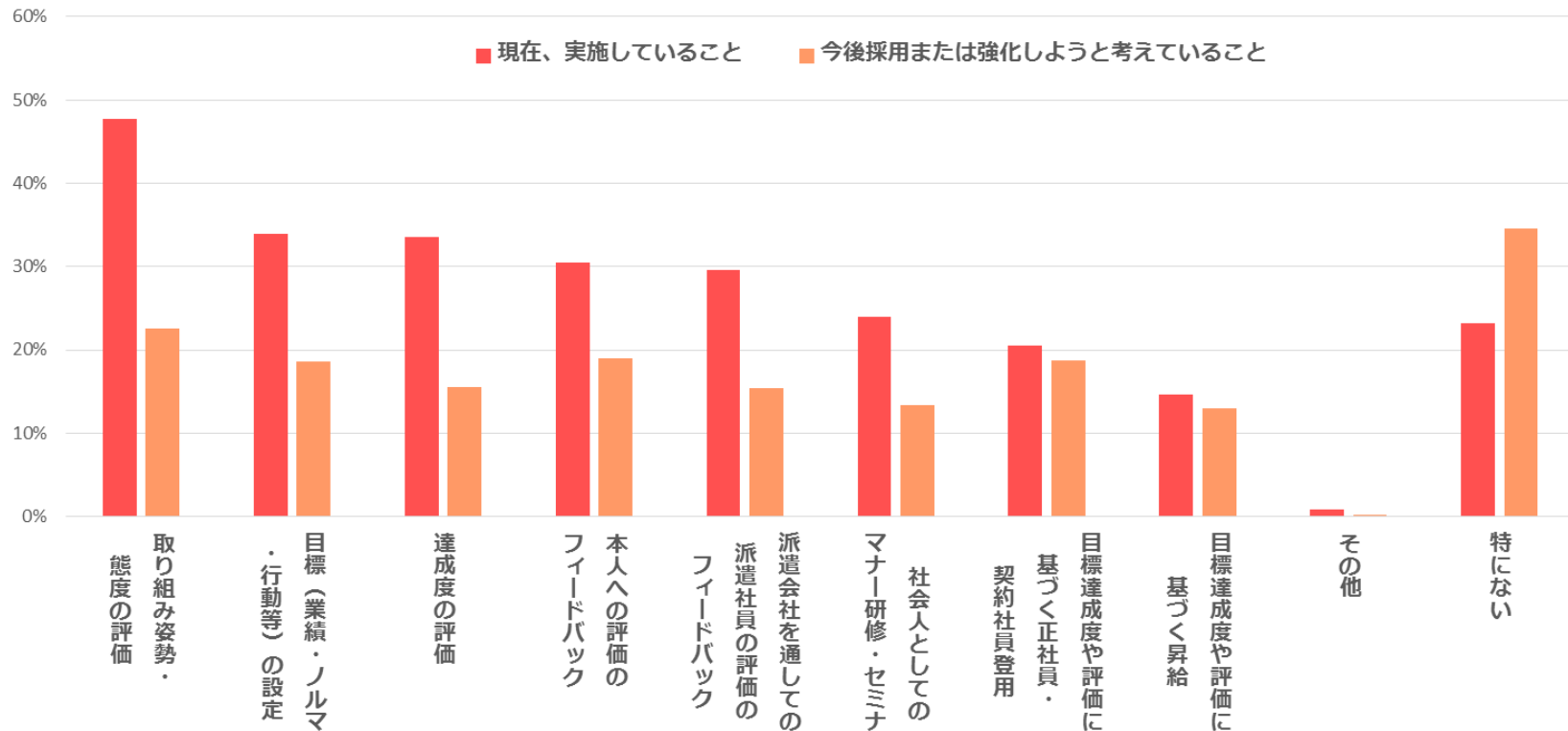


4. 派遣社員のために実施していること

派遣先担当者の48%が派遣社員の評価を実施、評価結果は直接雇用の判断にも活用

派遣先担当者の48%が派遣社員の「取組姿勢・態度」の評価を実施していると回答し、続いて、目標設定（34%）、達成度の評価（33%）、さらに評価結果のフィードバックやそれを基に直接雇用もしている担当者が相当数みられた。「今後採用または強化しようと考えていること」については、「目標達成度や評価に基づく正社員・契約社員登用」が他に比べて多くなっており、評価結果を正社員登用等の判断に活用する傾向が強まると思われる。

Q お勤め先、またはあなたご自身が「派遣社員」のために実施していることとして、あてはまるものをお選びください。また、今後採用または強化しようと考えているものもあわせてお知らせください。（MA）（n=824）

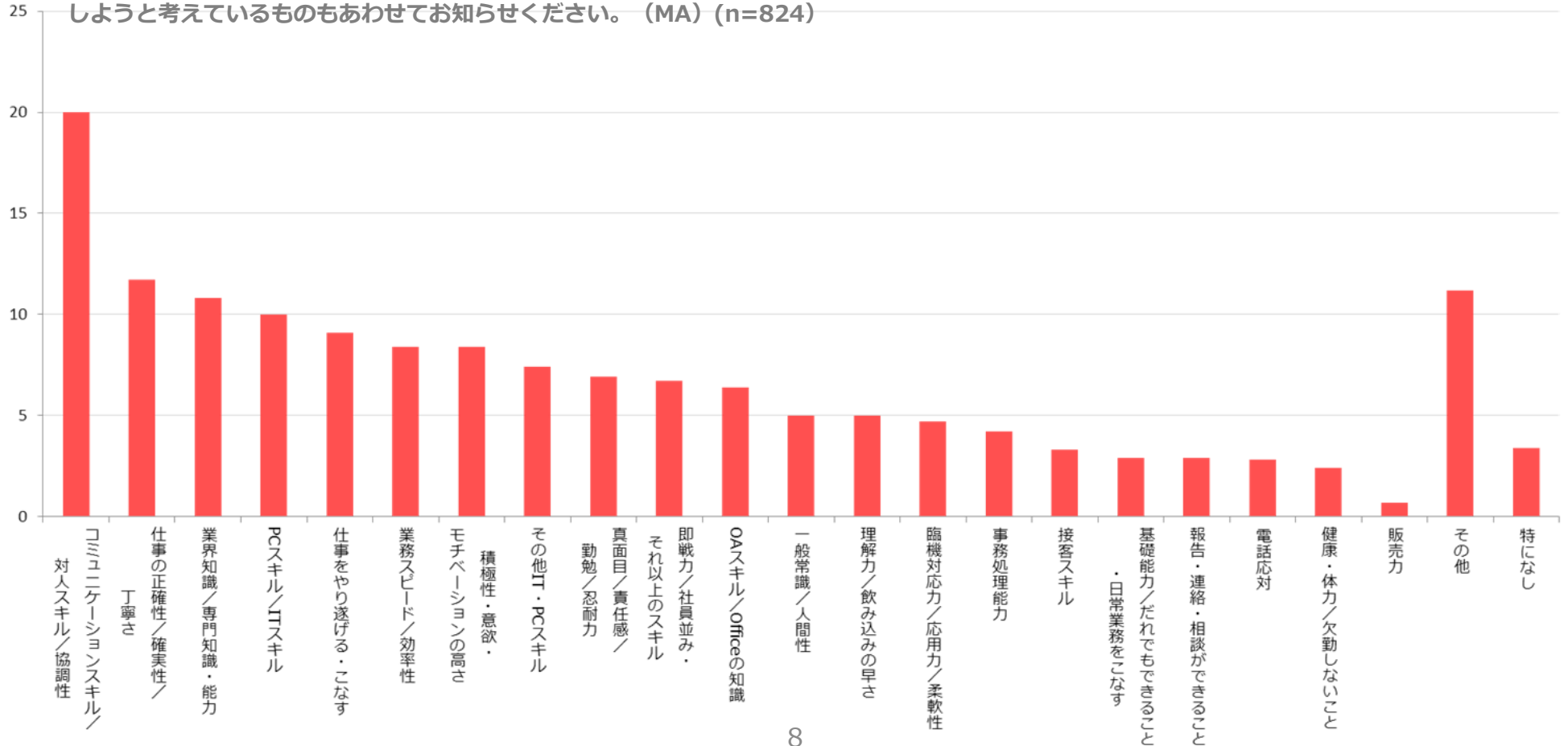


5.派遣社員に求めるスキル・能力①

コミュニケーションスキルや協調性など対人スキルが職種、規模に関わらず多い

自由回答であるにも関わらず、派遣社員に求めるスキルとして派遣先担当者の回答の20%がコミュニケーションスキルや協調性などの「対人スキル」に集中。続いて、仕事の正確性・確実性、業界知識など、いわゆる就業基礎力に関する回答が多くみられた。

Q お勤め先、またはあなたご自身が「派遣社員」のために実施していることとして、あてはまるものをお選びください。また、今後採用または強化しようと考えているものもあわせてお知らせください。(MA) (n=824)



5.派遣社員に求めるスキル・能力②

派遣社員に求めるスキル・能力の8割は「4つのチカラ」

派遣先担当者の求めるスキル・能力を、「4つのチカラ」・「テクニカルスキル」・「性格・知能」に分類すると、派遣先担当者の80%が「4つのチカラ」に関するスキル・能力をあげている。

- ・コミュニケーション／対人スキル／協調性
- ・理解力／飲み込みの早さ



聴くチカラ

- ・仕事の正確性／確実性／丁寧さ
- ・仕事をやり遂げる・こなす
- ・業務スピード／効率性
- ・臨機対応力／応用力／柔軟性
- ・基礎能力／日常業務をこなす

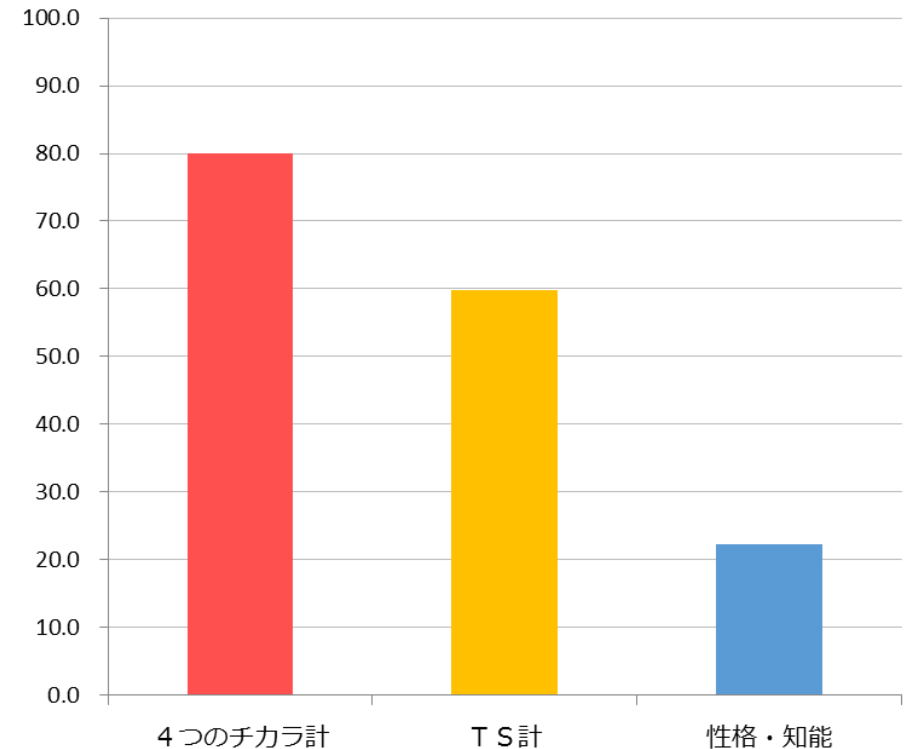
遂げるチカラ

- ・報告・連絡・相談ができること
- ・積極性・意欲／モチベーションの高さ

伝えるチカラ

- ・真面目／責任感／勤勉／忍耐力

律するチカラ



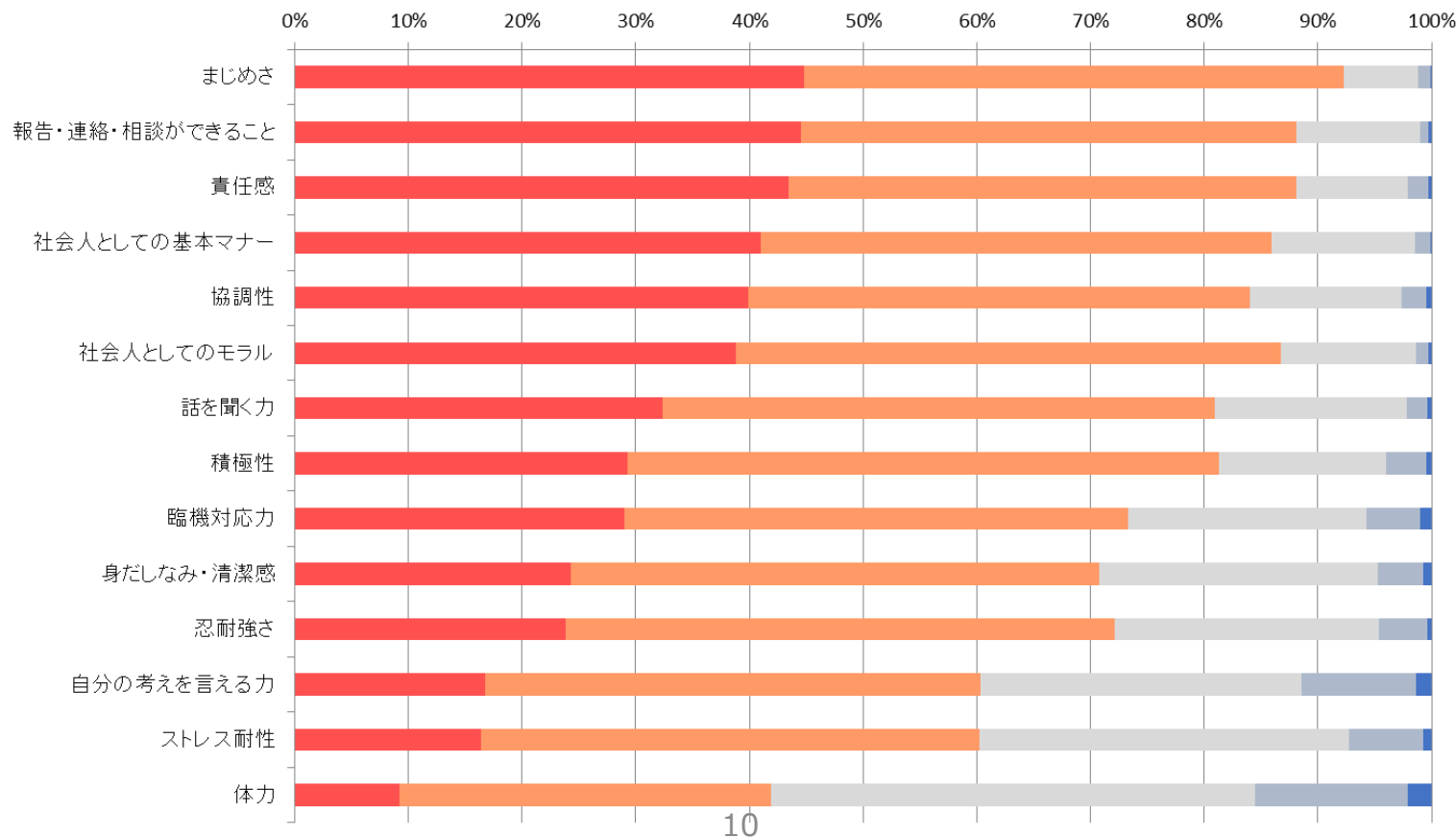
6. 派遣社員を評価するうえで重要視すること①

派遣社員の評価で重視することは「まじめさ」「報告・連絡・相談ができること」、「責任感」

派遣社員を評価するうえで重視する基本的なスキルとして「まじめさ」、「報告・連絡・相談」、「責任感」をととても重要視していると回答した者が約4割に上り、「まあ重要視している」を加えると9割にのぼった。一方で、「自分の考えを言える力」や「ストレス耐性」「体力」をととても重要視している担当者は2割未満であった。

Q お勤め先、またはあなたご自身は「派遣社員」を評価する上で、以下のそれぞれをどの程度重要視していますか。

■ とても重要視している ■ まあ重要視している ■ どちらともいえない ■ あまり重要視していない ■ まったく重要視していない

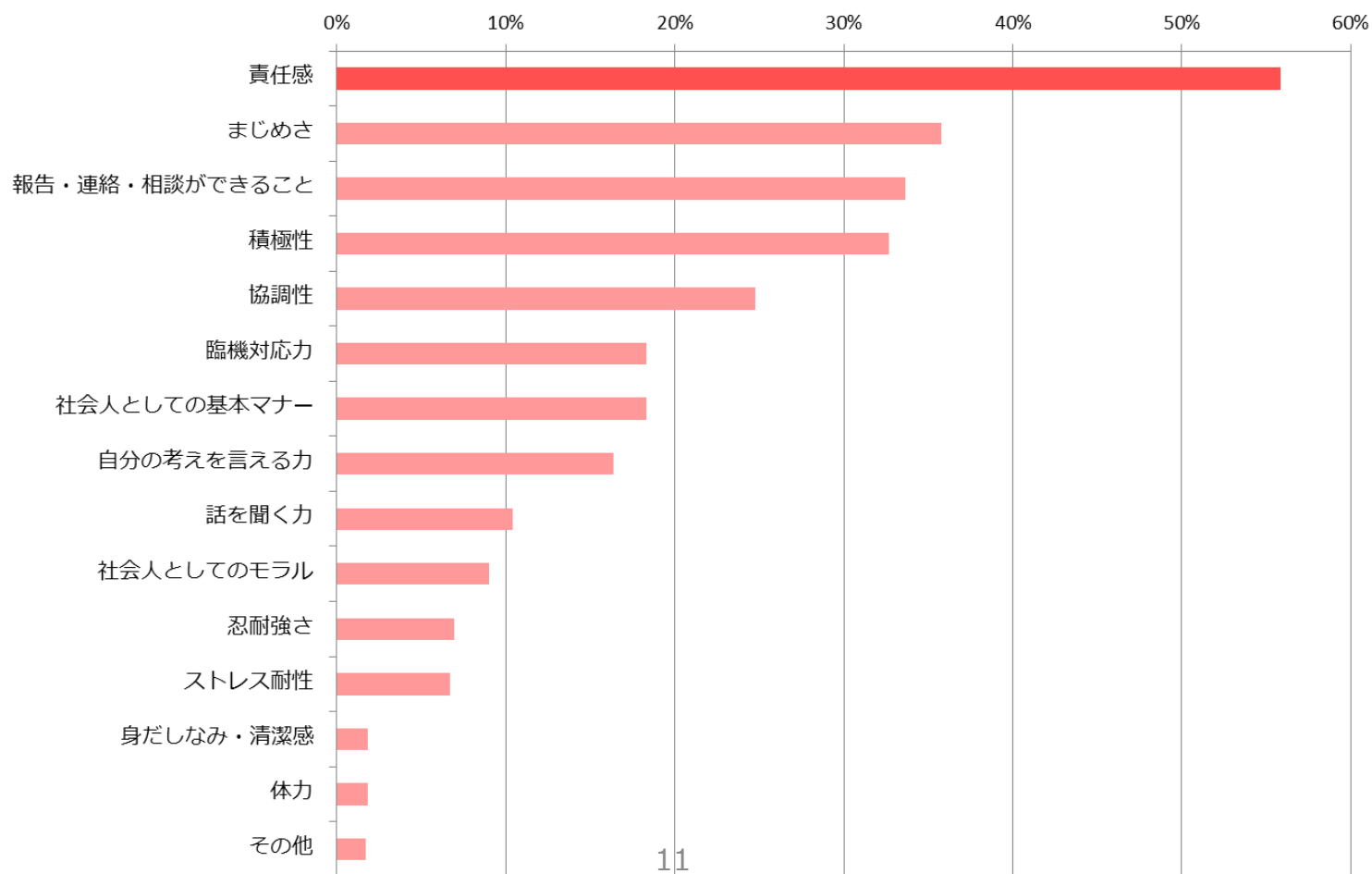


6. 派遣社員を評価するうえで重要視すること②

処遇向上や正社員登用の際に特に重要視することは「責任感」が最も多い

処遇向上や正社員登用の際に、特に重要視することとしては「まじめさ」や「報告連絡相談ができること」よりも「責任感」が最も多く、半数を超える結果となった。また、「積極性」や「臨機対応力」なども高くなっている。

Q お勤め先、またはあなたご自身が「派遣社員」の処遇向上や正社員への登用を考える上で、特に重要視していることを最大で3つまでお選びください。

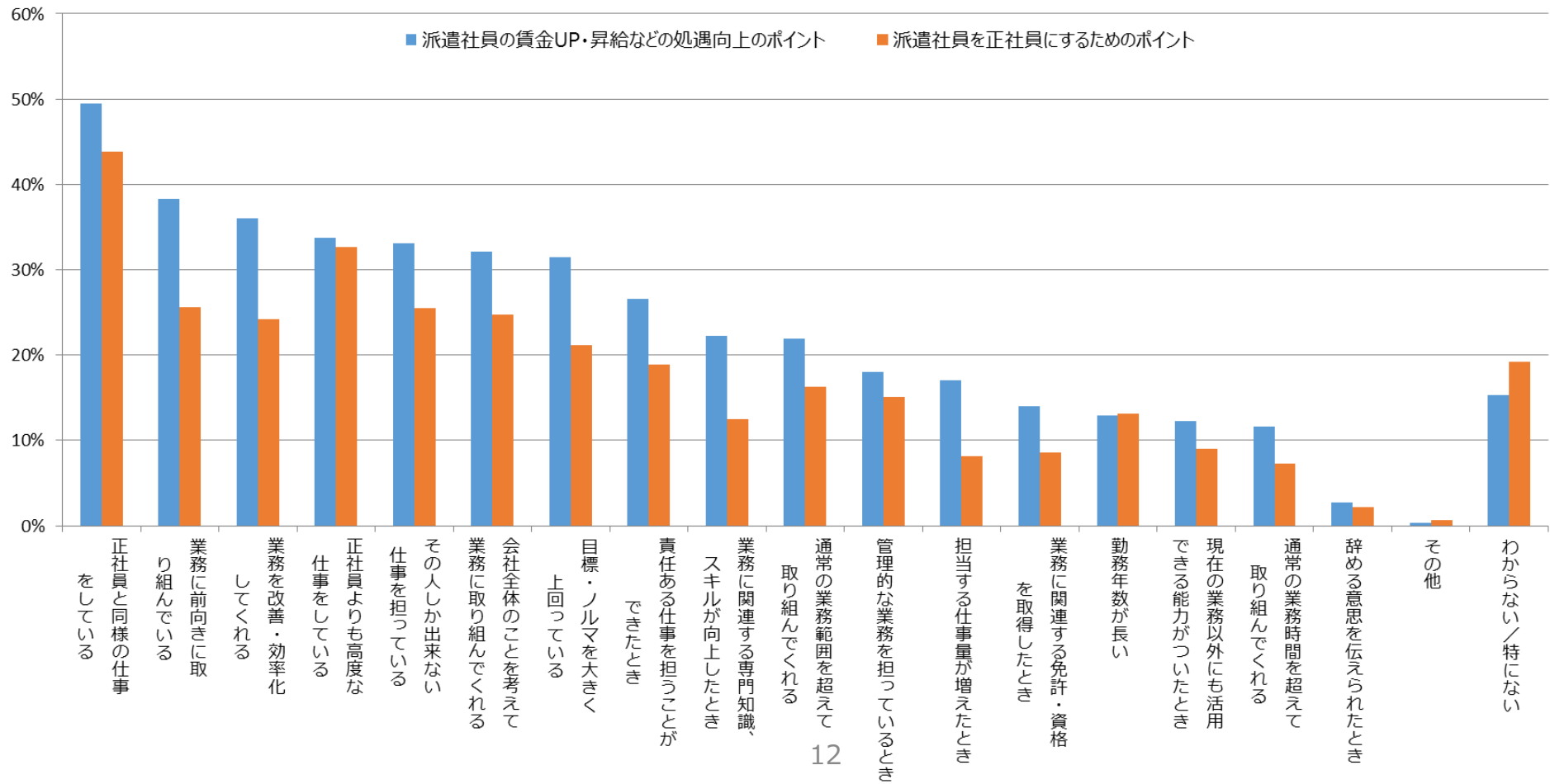


7. 処遇向上・正社員登用のポイント

処遇向上や正社員登用のポイントは、正社員と同様の責任感や仕事に対する前向きな態度

派遣社員の処遇向上や正社員化のポイントとして約半数が「正社員と同様の仕事をしている」との回答であった。処遇向上については、「業務に前向きに取り組んでいる」「業務を改善・効率化してくれる」という積極性を求める回答が続くが、正社員化のポイントとしては、「正社員よりも高度な仕事をしている」という回答が多くみられた。

Q 派遣社員の賃金UP・昇給などの処遇向上のポイント、派遣社員を正社員にするためのポイントについてあてはまるものをすべてお選びください。



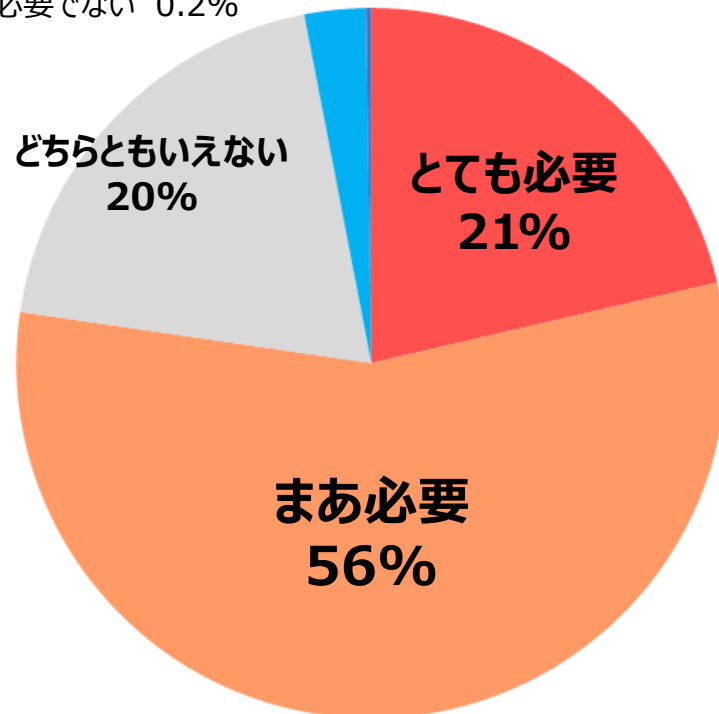
8. 派遣社員の評価必要度・理由

派遣先担当者の約8割は派遣社の評価が必要だと思っており、その理由は「派遣社員のモチベーション向上のため」

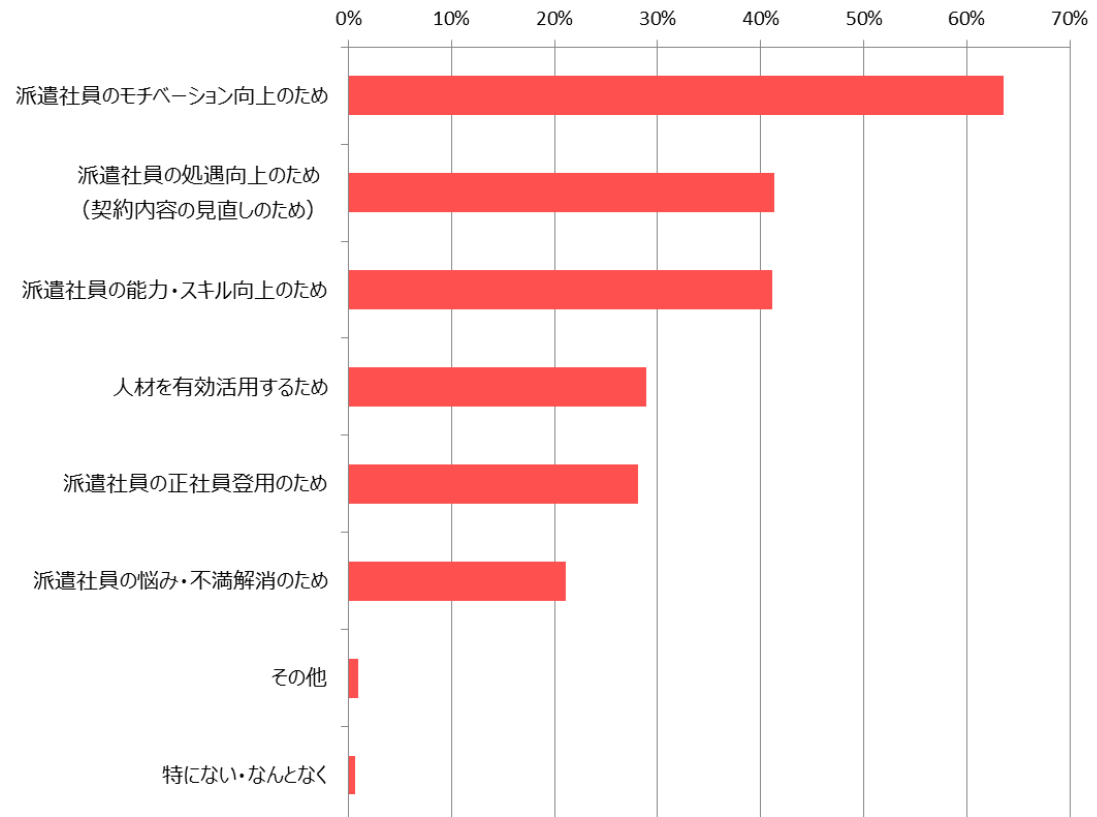
派遣社員を評価することについて、派遣先担当者の21%は「とても必要」、56%は「まあ必要」と答えており、その理由としては、「派遣社員のモチベーション向上のため」という回答が全体の64%を占めた。次いで、「派遣社員の処遇向上のため」（41%）、正社員登用のため」という回答（28%）であり、評価結果が処遇向上や正社員登用の判断材料になることがうかがえる。

Q あなたは、「派遣社員」を評価することがどの程度必要なことだと思いますか。(n=824)

あまり必要でない 2.8%
全く必要でない 0.2%



Q 評価が必要な理由。(n=637)

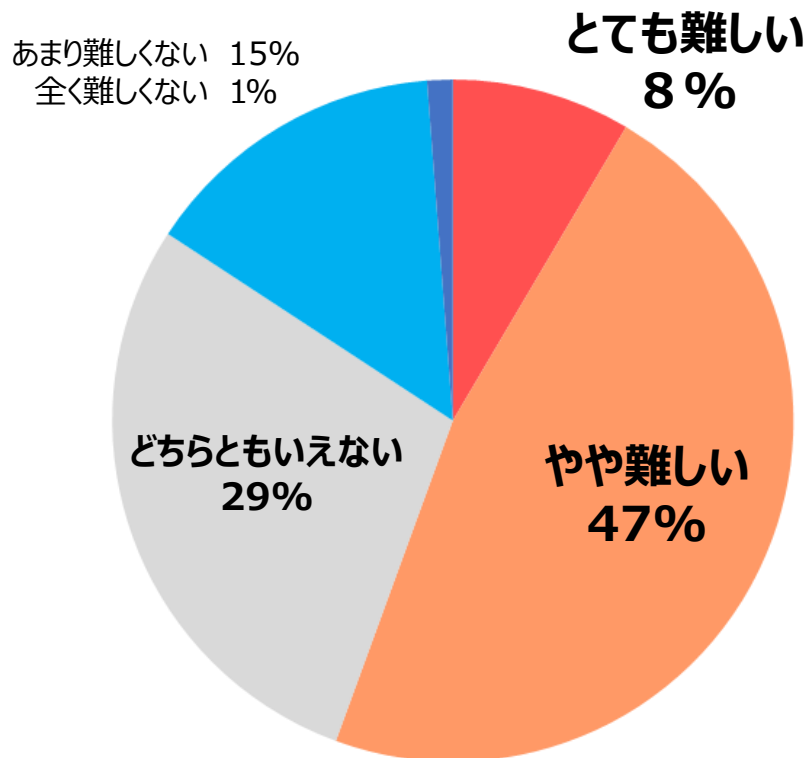


9. 派遣社員の評価困難度・理由

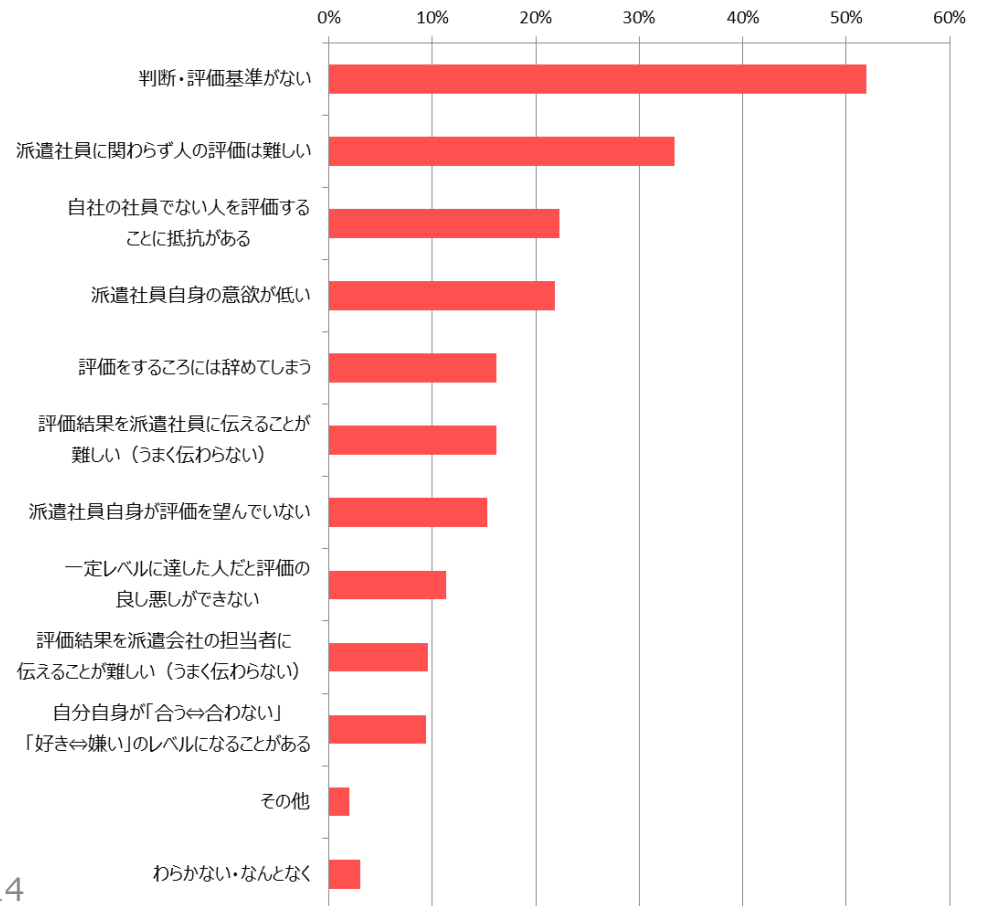
派遣先担当者の約6割は派遣社の評価が困難と考えており、その理由は「判断・評価基準がない」からが最も多い。

派遣社員の評価は必要だと思う一方で、を評価することについて、8%が「とても難しい」、47%が「やや難しい」と考えており、その理由として、過半数が「判断・評価基準がないから」という回答だった。

Q あなたは、「派遣社員」を評価することについて、どのようにお考えですか。(n=824)



Q 評価が難しい理由 (n=458)



9. 「4つのチカラ」について① 認知度

「4つのチカラ」の認知は41%、確知は17%で、そのうち利用したことがあるのは5%

「4つのチカラ」診断キットについて派遣先担当者の認知は41%、「確か印知っている」確知は17%であった。うち、実際に利用したことがある派遣先担当者は5%（45名）であった。

Q 「派遣社員」の評価基準に役立てられるよう「人材サービス産業協議会」から上記の『4つのチカラ』というものが提供されています。あなたは、この『4つのチカラ』をどの程度ご存知ですか。(n=824)



確かに知っており、利用したこともある

5%

確かに知っているが、利用したことはない

12%

見た・聞いたことがあるような気がする

24%

知らない
初めて見た・聞いた

59%

10. 「4つのチカラ」について② 受容度

「4つのチカラ」を実際に使った感想は「内容がわかりやすい」「回答しやすい」との評価が7割以上、「派遣社員の評価基準ができて助かる」も6割

実際に「4つのチカラ」診断キットを用いて、身近にいる派遣社員の評価をしてもらったところ、「内容がわかりやすい」「回答しやすい」、「派遣社員の評価基準ができて助かる」等、一定の高い評価が得られた。

Q 『4つのチカラ』を「派遣社員」の評価用ツールと考えた場合のあなたのご意見・感想として、それぞれどの程度あてはまりますか。

