

第2章 高齢者派遣の現状と可能性～首都圏の人材派遣会社の視点から～

1 節 分析目的

本章では、首都圏で労働派遣事業を行っている企業を対象に実施したアンケート調査結果をもとに、主に以下の2点について明らかにする。第一は、高齢者派遣の現状について明らかにすることであり、首都圏の高齢者（60歳以上）派遣稼働者の有無別（2009年6月1日時点）に人材派遣会社の特性および労働者派遣事業の実態についてみる。第二は、高齢者派遣の規定要因を明らかにすることであり、人材派遣会社が派遣事業を展開する上で、高齢者派遣が持つ可能性と高齢者派遣事業を推進する際の検討課題を提供するものである。

2 節 高齢者派遣を実施している人材派遣会社の特徴

1. 事業内容

調査対象企業が実施している事業内容を示したものが図表Ⅱ-2-2-1である。全体では、一般労働者派遣事業が84.7%と最も多く、これに有料職業紹介事業（64.8%）、業務請負事業（46.6%）、特定労働者派遣事業（34.7%）が続いている。

高齢者派遣の有無別には、高齢者の派遣稼働者がいる企業では有料職業紹介事業（73.6%）、業務請負事業（51.2%）を行う傾向が強く、労働者派遣事業以外の事業も幅広く展開していることが窺える。

図表Ⅱ-2-2-1 事業内容（多重回答）

		一般労働者派遣事業	特定労働者派遣事業	有料職業紹介事業	再就職支援事業	アウトソーシング事業	業務請負事業	教育研修事業	採用代行・採用支援事業	求人広告事業	その他	合計	
高齢者派遣の有無	稼働者なし	度数	92	43	64	5	13	48	7	5	3	7	115
		%	80.0%	37.4%	55.7%	4.3%	11.3%	41.7%	6.1%	4.3%	2.6%	6.1%	100.0%
	稼働者あり	度数	108	39	89	3	6	62	13	5	2	8	121
		%	89.3%	32.2%	73.6%	2.5%	5.0%	51.2%	10.7%	4.1%	1.7%	6.6%	100.0%
合計	度数	200	82	153	8	19	110	20	10	5	15	236	
	%	84.7%	34.7%	64.8%	3.4%	8.1%	46.6%	8.5%	4.2%	2.1%	6.4%	100.0%	

2. 従業員数

調査対象の非正社員を含めた従業員総数（登録型派遣スタッフを除く）を示したものが図表Ⅱ-2-2-2である。まず全体傾向をみると、100人以下（「30人以下」「31～50人」「51～100人」の合計）が全体の約7割（69.1%）を占めている。

これを高齢者派遣の有無別にみると、高齢者の派遣稼働者のいない企業では100人以下が全体の8割弱（78.2%）と多いのに対して、高齢者の派遣稼働のいる企業では100以下は全

体の6割（60.3％）にとどまり、101人以上の中・大規模企業の割合が多くなっている。

図表Ⅱ-2-2-2 従業員数

			30人以下	31～50人	51～100人	101～300人	301～500人	501～1000人	1001～5000人	5000人以上	不明	合計
高齢者派遣の有無	稼働者なし	度数	35	23	32	16	6	1	0	0	2	115
		%	30.4%	20.0%	27.8%	13.9%	5.2%	0.9%	0.0%	0.0%	1.7%	100.0%
	稼働者あり	度数	35	11	27	28	11	5	3	1	0	121
		%	28.9%	9.1%	22.3%	23.1%	9.1%	4.1%	2.5%	0.8%	0.0%	100.0%
合計		度数	70	34	59	44	17	6	3	1	2	236
		%	29.7%	14.4%	25.0%	18.6%	7.2%	2.5%	1.3%	0.4%	0.8%	100.0%

3. 資本状況

調査対象企業の資本状況をみたものが図表Ⅱ-2-2-3である。全体では、「独立企業」（45.8％）と「特定の1企業が100％資本出資」（40.7％）がほぼ同じ割合となっている。

高齢者派遣の有無別では、高齢者の派遣稼働者のいない企業は独立系の人材派遣会社である傾向が強く（58.3％）、逆に高齢者の派遣稼働者がいる企業では、特定の1企業が100％資本出資している資本系の人材派遣会社である傾向が強い（51.2％）。この背景には、高齢者派遣の場合には、一般の人材派遣会社だけでなく企業グループ内でグループの高齢者雇用に関する人事施策の一環として高齢者派遣を行う資本系人材派遣会社の存在がある。

図表Ⅱ-2-2-3 資本状況

			特定の1企業が100％資本出資	特定の1企業が50％超の資本を出資	複数の企業が50％未満の資本を出資	独立企業である	不明	合計
高齢者派遣の有無	稼働者なし	度数	34	6	6	67	2	115
		%	29.6%	5.2%	5.2%	58.3%	1.7%	100.0%
	稼働者あり	度数	62	10	7	41	1	121
		%	51.2%	8.3%	5.8%	33.9%	0.8%	100.0%
合計		度数	96	16	13	108	3	236
		%	40.7%	6.8%	5.5%	45.8%	1.3%	100.0%

4. 派遣先企業数

調査対象企業の派遣先企業数を示したものが図表Ⅱ-2-2-4である。全体では、「11～50社」が半数を占めており、これに「3～10社」が27.1％で続いている。

高齢者派遣の有無別には、高齢者の派遣稼働者がいない企業は派遣稼働者がいる企業に比べて50社以下（「1～2社」「3～10社」「11～50社」の合計）の割合が多く、高齢者の派遣稼働者がいる企業は51社以上（「51～100社」「101～1,000社」「1,000社超」の合計）の割合が多い。

図表Ⅱ-2-2-4 派遣先企業数

		1~2社	3~10社	11~50社	51~100社	101~1000社	1000社超	不明	合計	
高齢者派遣の有無	稼働者なし	度数	12	32	60	4	5	0	2	115
		%	10.4%	27.8%	52.2%	3.5%	4.3%	0.0%	1.7%	100.0%
	稼働者あり	度数	6	32	58	16	7	1	1	121
		%	5.0%	26.4%	47.9%	13.2%	5.8%	0.8%	0.8%	100.0%
合計		度数	18	64	118	20	12	1	3	236
		%	7.6%	27.1%	50.0%	8.5%	5.1%	0.4%	1.3%	100.0%

5. 新規登録者（採用者）数と高齢者の占める割合

調査対象企業の首都圏での年間新規派遣登録者数（常用型の場合は採用者数）と、そのうち高齢者（60歳以上）の占める割合を示したものが図表Ⅱ-2-2-5である。全体をみると、年間の新規派遣登録者数は平均512.3人、うち高齢者の占める割合は平均4.6%となっている。

高齢者派遣の有無別には、高齢者の派遣稼働者がいる企業（平均735.6人）はいない企業（平均266.1人）に比べて、年間の新規派遣登録者数が多い。さらに高齢者が占める割合をみると、高齢者派遣稼働者がいない企業では平均0.4%と1%未満と非常に少ないのに対して、高齢者稼働者がいる企業では平均8.7%と高齢者の登録者の割合が多くなっている。

図表Ⅱ-2-2-5 新規派遣登録者数とそのうち高齢者の占める割合

		新規派遣登録者数			高齢者（60歳以上）の占める割合		
		平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
高齢者派遣の有無	稼働者なし	266.1	559.0	107	0.4	1.4	113
	稼働者あり	735.6	2290.8	118	8.7	17.9	116
合計		512.3	1715.8	225	4.6	13.4	229

6. 派遣稼働者数と高齢者の占める割合

調査対象企業の首都圏での派遣稼働者数および高齢者（60歳以上）が占める割合を示したものが図表Ⅱ-2-2-6である。

全体でみると、2009年6月1日時点の派遣稼働者数は平均227.8人である。そのうち高齢者の占める割合は平均6.8%であり、派遣稼働者の約15人に1人が高齢者であることがわかる。

高齢者派遣の有無別には、年間の新規登録者（採用者）数と同様に、高齢者の派遣稼働者がいる企業（平均344.6人）はいない企業（平均101.5人）に比べて、派遣稼働者数が多い。さらに高齢者派遣稼働者がいる企業についてみると、高齢者の稼働者の占める割合は平均13.2%である。

図表Ⅱ-2-2-6 派遣稼働者数とそのうち高齢者の占める割合

		派遣稼働者数			高齢者（60歳以上）の占める割合		
		平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
高齢者派遣の有無	稼働者なし	101.5	188.2	112	0.0	0.0	115
	稼働者あり	344.6	871.2	121	13.2	20.9	121
合計		227.8	651.5	233	6.8	16.3	236

3 節 高齢者派遣の有無と労働者派遣事業の特徴

1. 同業他社と比較した自社の強み

高齢者の派遣稼働者がいる企業といない企業では自社の強みにどのような違いがあるのか。同業他社と比較した場合の自社の強み（1位）を示したものが図表Ⅱ-2-3-1である。

全体では「派遣労働者のフォローの充実」が25.8%で最も多く、これに「特定業務への専門特化」（21.2%）、「特定業界への派遣実績」（16.5%）が続いている。

高齢者派遣の有無別にみると、高齢者の派遣稼働者がいない企業では「派遣労働者のフォローの充実」（33.0%）、「特定業務への専門特化」（24.3%）が多い。これに対して高齢者の派遣稼働者がいる企業では「特定業界への派遣実績」（23.1%）の割合が非常に多く、高齢者派遣の場合には特定業界への派遣実績が一つの重要なポイントであることが窺える。

図表Ⅱ-2-3-1 自社の強み（1位）

		事業規模の大きさ	知名度（ブランド力）	資本力	事業地域の広さ	派遣労働者の賃金の高さ	派遣料金の安さ	顧客開拓力	福利厚生の実度	特定業界への派遣実績	特定業務への専門特化	取扱業務の多様性	派遣労働者のフォローの充実	その他	不明	合計	
高齢者派遣の有無	稼働者なし	度数	1	6	0	1	4	9	4	1	11	28	2	38	4	6	115
		%	0.9%	5.2%	0.0%	0.9%	3.5%	7.8%	3.5%	0.9%	9.6%	24.3%	1.7%	33.0%	3.5%	5.2%	100.0%
	稼働者あり	度数	1	8	4	1	5	7	2	12	28	22	2	23	1	5	121
		%	0.8%	6.6%	3.3%	0.8%	4.1%	5.8%	1.7%	9.9%	23.1%	18.2%	1.7%	19.0%	0.8%	4.1%	100.0%
合計		度数	2	14	4	2	9	16	6	13	39	50	4	61	5	11	236
		%	0.8%	5.9%	1.7%	0.8%	3.8%	6.8%	2.5%	5.5%	16.5%	21.2%	1.7%	25.8%	2.1%	4.7%	100.0%

2. 高齢者派遣に対する考え

高齢者の派遣に対する企業の考えを示したものが図表Ⅱ-2-3-2である。各質問項目について「そう思う」を4点、「ややそう思う」を3点、「あまりそう思わない」を2点、「全くそう思わない」を1点とし（「わからない」、「不明」は除外）、得点を算出したところ、全体では、「高齢者雇用という社会的な使命がある」が平均3.04点（「ややそう思う」相当値）で最も高く、逆に「求人が多い」が平均1.57点（「あまりそう思わない」と「全くそう思わない」の中間値）で最も低い。

ついで高齢者派遣の有無別にみる。高齢者の派遣稼働者がいない企業に比べて派遣稼働者がいる企業では、「求人が多い」を除くすべての質問項目において肯定的に評価する傾向があ

る。とくに「関係会社の定年延長対策として実施する」（差 0.35 点）、「技能・ノウハウ継承という社会的なニーズがある」（差 0.33 点）でその差が顕著である。

図表Ⅱ-2-3-2 高齢者派遣に対する考え

			求職が多い	求人が多い	市場規模拡大が予想される	高齢者雇用という社会的な使命がある	技能・ノウハウ継承という社会的なニーズがある	関係会社の定年延長対策として実施する
高齢者派遣の有無	高齢者派遣なし	平均値	2.32	1.57	2.19	2.98	2.65	2.40
		標準偏差	1.15	0.80	0.94	0.67	0.72	0.86
		度数	84	87	81	80	84	65
	高齢者派遣あり	平均値	2.53	1.57	2.21	3.09	2.98	2.75
		標準偏差	0.95	0.72	0.87	0.72	0.75	1.00
		度数	112	113	109	111	109	99
合計		平均値	2.44	1.57	2.20	3.04	2.84	2.61
		標準偏差	1.04	0.75	0.90	0.70	0.75	0.96
		度数	196	200	190	191	193	164

3. 派遣先が高齢者の派遣労働者に感じる利点

人材派遣会社が考える派遣先企業が高齢者の派遣労働者に感じる利点を示したものが図表Ⅱ-2-3-3である。これによると、全体では「豊富な経験・知識がある」が58.9%で最も多く、約6割の人材派遣会社は高齢者の豊富な経験や知識を派遣先が感じる高齢者の利点と捉えている。これに続くのが「質の高い労働者を相対的に低コストで活用できる」で約4割がコスト面での優位性を高齢者派遣の利点と考えている傾向が窺える。

高齢者派遣の有無別には、高齢者の派遣稼働者がいる企業はいない企業に比べて、すべての項目で割合が高く、とくに「豊富な経験・知識がある」（差33.5%）、「仕事の能力が高い」（差19.4%）で顕著である。また高齢者の派遣稼働者がいない企業では「特にない」（20.0%）、「理由がわからない」（6.1%）の割合が高いことから、高齢者派遣を行っている企業ではこれまでの経験から、派遣先が高齢者派遣に何らかの利点を感じていると肯定的に捉えているが、高齢者派遣を行っていない企業ではそもそも高齢者の派遣に派遣元が利点を感じていないと否定的に捉え、その結果、高齢者派遣を行っていないようである。

図表Ⅱ-2-3-3 派遣先が高齢者派遣労働者に感じる利点(多重回答)

		豊富な経験・知識がある	仕事の能力が高い	態度(年齢に応じた落ち着き、周囲への配慮等)がよい	派遣先社員への技能・ノウハウの継承	自社の定年者の受入れとして	質の高い労働者を相対的に低コストで活用できる	社内活性・若手のモチベーションアップが期待できる	その他	特にない	理由がわからない	
高齢者派遣の有無	稼働者なし	度数	48	9	24	20	14	37	3	1	23	7
		%	41.7%	7.8%	20.9%	17.4%	12.2%	32.2%	2.6%	0.9%	20.0%	6.1%
	稼働者あり	度数	91	33	38	34	35	58	3	3	6	0
		%	75.2%	27.3%	31.4%	28.1%	28.9%	47.9%	2.5%	2.5%	5.0%	0.0%
合計		度数	139	42	62	54	49	95	6	4	29	7
		%	58.9%	17.8%	26.3%	22.9%	20.8%	40.3%	2.5%	1.7%	12.3%	3.0%

4. 派遣先が高齢者の派遣労働者を受け入れたがらない理由

派遣先が高齢者の派遣労働者に感じる利点に対して、派遣労働者を受け入れたがらない理由としてはどのような点が考えられるのか。人材派遣会社が考える派遣先が高齢者の派遣労働者を受け入れたがらない理由を示したものが図表Ⅱ-2-3-4である。全体では約半数の企業が「職場の年齢構成を考慮して」(53.8%)、「指揮命令がしづらい」(51.3%)、「高齢者に見合った仕事がない」(47.0%)を挙げている。

高齢者派遣の有無別には、高齢者の派遣稼働者がいない企業では「指揮命令がしづらい」(54.8%)が、高齢者の派遣稼働者がいる企業では「健康面で不安がある」(35.5%)がそれぞれ高い傾向にある。

図表Ⅱ-2-3-4 派遣先が高齢者派遣者を受け入れたがらない理由(多重回答)

		職場の年齢構成を考慮して	指揮命令がしづらい	派遣先の退職定年が60歳である	高齢者に見合った仕事がない	健康面で不安である	希望する勤務時間・日数が短い	業務に機敏に対応できるか不安がある	その他	特になし	理由がわからない	
高齢者派遣の有無	稼働者なし	度数	60	63	19	56	34	11	48	8	5	0
		%	52.2%	54.8%	16.5%	48.7%	29.6%	9.6%	41.7%	7.0%	4.3%	0.0%
	稼働者あり	度数	67	58	21	55	43	14	47	7	3	0
		%	55.4%	47.9%	17.4%	45.5%	35.5%	11.6%	38.8%	5.8%	2.5%	0.0%
合計		度数	127	121	40	111	77	25	95	15	8	0
		%	53.8%	51.3%	16.9%	47.0%	32.6%	10.6%	40.3%	6.4%	3.4%	0.0%

5. 高齢者の派遣を行う際に重視している点

では実際に高齢者の派遣事業を行っている企業は、高齢者の派遣を行う際にどのような点に力を入れているのか。各質問項目について「非常に力を入れている」を4点、「やや力を入れている」を3点、「あまり力を入れていない」を2点、「全く力を入れていない」を1点とし(「不明」は除外)、得点を算出したものが図表Ⅱ-2-3-5である。

これによると、「派遣スタッフの健康管理」(3.10点)が最も高く、これに「苦情や相談を受け入れるなどの、就業後のフォロー」(3.06点)、「派遣スタッフが希望する仕事の紹介」(3.03点)が続いている。逆に「新たな知識や技能を身につけるための訓練機会の提供」(1.95点)、「派遣スタッフの「うり」を高めるための訓練機会の提供」(2.02点)といった質問項目で得点が低いことから、高齢者派遣の場合にはすでに派遣スタッフが持っている知識や技能を前提とした派遣が行われており、教育訓練はそれほど重視しないといった高齢者派遣の特徴がみられる。

図表Ⅱ-2-3-5 高齢者派遣を行う際に重視している点
(高齢者派遣事業を行っている企業のみ回答)

	平均値 (点)	標準偏差	度数
登録時のキャリア・カウンセリング	2.84	0.77	103
派遣の「心得」を伝えるための面談・講習の実施	2.67	0.89	103
派遣スタッフの「うり」を高める訓練機会の提供	2.02	0.70	102
新たな知識や技能を身につけるための訓練機会の提供	1.95	0.70	104
苦情や相談を受け入れるなどの、就業後のフォロー	3.06	0.79	106
派遣スタッフの希望にあわせた勤務時間・日数での仕事の紹介	2.94	0.75	108
派遣スタッフの性格や派遣先職場の雰囲気을考慮した仕事の紹介	3.01	0.72	110
派遣スタッフが希望する仕事の紹介	3.03	0.76	110
派遣スタッフの健康管理	3.10	0.65	106
派遣スタッフの介護や育児などの生活・家庭状況を踏まえた労働条件の設定	2.69	0.75	106
職業能力を反映させた賃金設定	2.78	0.70	107
営業・マッチング担当者の人脈を用いた新規会員の募集	2.10	0.79	103
営業・マッチング担当者の人脈を用いた顧客の開拓	2.29	0.79	106
顧客に対する派遣スタッフ活用時の利点や理解を深めるための啓発活動	2.42	0.81	106
職種の業務内容や技能に関する知識をもつ営業・マッチング担当者の配置	2.49	0.76	105
顧客に企画・提案できる能力をもつ営業・マッチング担当者の配置	2.42	0.78	105
顧客のニーズを的確に把握できる能力をもつ営業・マッチング担当者の配置	2.47	0.80	105
顧客や派遣スタッフとの良好な人間関係を築ける営業・マッチング担当者の配置	2.75	0.83	106

4 節 高齢者派遣の規定要因

前述のように、高齢者の派遣事業を展開している企業としていない企業では、企業特性、労働者派遣の事業内容、高齢者派遣に対する考え等、多様な面で違いがみられたが、それらのどの要因が高齢者の派遣事業の展開に影響を及ぼしているのだろうか。そこで以下では高齢者派遣の規定要因を明らかにするために、派遣稼働者のうち高齢者の占める割合（以下、高齢者派遣稼働者比率と呼ぶ）を従属変数とする重回帰分析を行った。独立変数として、事業内容（有料職業紹介事業=1、業務請負事業=1）、資本状況（独立企業=1）、高齢者派遣に対する考え方6項目（各4点尺度、4点：そう思う～1点：全くそう思わない）を用いた。その他、コントロール変数として、従業員数ダミー（Ref=30人以下）、現在の派遣先企業数（Ref=51社以上）を用いた。

分析結果は図表Ⅱ-2-4-1の通りである。まず事業内容では、業務請負事業で有意な負の影響がみられることから、業務請負事業を行っていない企業ほど高齢者派遣稼働者比率が高い。資本状況では、独立企業で有意な負の影響がみられることから、独立系の派遣会社でない、つまり資本系の人材派遣会社の方が高齢者派遣稼働者比率は高い。従業員規模では、従業員数301人以上で有意な正の影響がみられ、大手の人材派遣会社ほど高齢者派遣稼働者比率が

高い。

また当該企業の高齢者派遣に対する考え方が統計的に有意な影響を及ぼしており、とくに「技能・ノウハウ継承という社会的なニーズがある」と考える企業ほど高齢者派遣稼働者比率が高い。また統計的な有意水準は10%であるが、高齢者の派遣に対して「求職が多い」、「求人が多い」、「関連会社の定年延長対策として実施する」という企業ほど、また負の影響が確認されることから「市場規模拡大が予想される」という企業ほど、高齢者派遣稼働者比率が高くなっている。

図表Ⅱ-2-4-1 高齢者派遣の規定要因（重回帰分析）

従属変数：高齢者派遣稼働者比率

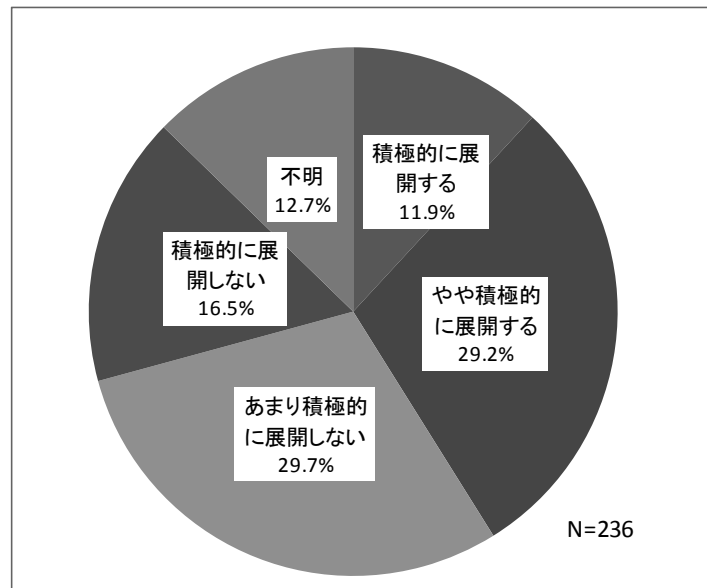
		β
事業内容	有料職業紹介事業	-.045
	業務請負事業	-.229 ***
資本状況	独立企業	-.209 **
従業員数	31～50人ダミー	.037
	51～100人ダミー	.102
	101人～300人ダミー	.154
	301人以上ダミー	.191 **
派遣先企業数	1～2社ダミー	-.136
	3～10社ダミー	-.030
	11～50社ダミー	-.087
高齢者派遣に対する考え	求職が多い	.150 *
	求人が多い	.149 *
	市場規模拡大が予想される	-.177 *
	高齢者雇用という社会的な使命がある	.078
	技能・ノウハウ継承という社会的なニーズがある	.223 **
	関係会社の定年延長対策として実施する	.166 *
定数		-19.049 ***
N		142
調整済みR2乗		.180
F値		2.952 **

注:***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意である。

5節 高齢者派遣事業についての今後の方針

調査対象企業全体の高齢者派遣事業の今後の方針を示したものが図表Ⅱ-2-5-1である。これをみると高齢者派遣に積極的な企業（「積極的に展開する」と「やや積極的に展開する」の合計）は41.1%、高齢者派遣に消極的な企業（「あまり積極的に展開しない」と「積極的に展開しない」の合計）は46.2%と、高齢者派遣に消極的な企業がやや上回るもののほぼ同割合であり、高齢者派遣事業についての今後の方針は2極化していると言える。

図表Ⅱ-2-5-1 高齢者派遣事業についての今後方針



また現在の高齢者派遣比率と高齢者派遣の今後の方針¹についての相関関係をみると、相関係数は0.344（1%水準有意）であり、現在、高齢者派遣事業を行っている企業は今後も積極的に高齢者派遣を進める方針である。

さらに今後の方針と高齢者派遣に対する考え（得点）との相関をみると、すべての質問項目と有意な正の相関が確認できる（図表Ⅱ-2-5-2 参照）。相関係数をみると、「高齢者の雇用という社会的な使命がある」（相関係数0.373）、「技能・ノウハウ継承という社会的なニーズがある」（同0.295）で相関係数の値が大きいことから、今後も高齢者派遣事業を展開していると考えている企業は、高齢者雇用に対する社会的な使命やニーズを強く感じていると言えよう。

¹ 他の質問項目と同様に、「積極的に展開する」を4点、「やや積極的に展開する」を3点、「あまり積極的に展開しない」を2点、「積極的に展開しない」を1点とし（「不明」を除く）、得点化した値を用いた。

図表Ⅱ-2-5-2 今後の方針と高齢者派遣に対する考えとの相関

		高齢者派遣事業の今後の方針
求職が多い	相関係数 N	.128 * 197
求人が多い	相関係数 N	.203 *** 201
市場規模拡大が予想される	相関係数 N	.222 *** 191
高齢者雇用という社会的な使命がある	相関係数 N	.373 *** 190
技能・ノウハウ継承という社会的なニーズがある	相関係数 N	.295 *** 193
関係会社の定年延長対策として実施する	相関係数 N	.171 ** 162

注: ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意である。

6 節 本章のまとめ

1. 高齢者派遣事業の実態

アンケート調査項目を高齢者（60歳以上）の派遣稼働者の有無別にみることにより、高齢者派遣事業の実態として、以下の3点が明らかになった。

- ① 高齢者を派遣している人材派遣会社は、「有料職業紹介事業」等の労働者派遣事業以外の事業も展開している中・大規模の資本系人材派遣会社である。
- ② 高齢者を派遣している人材派遣会社は、高齢者を派遣していない会社に比べて、年間新規派遣登録者数、派遣稼働者数が多く、派遣先企業数も多い。
- ③ 高齢者を派遣している人材派遣会社では、同業他社に比べて特定業界への派遣実績が一つの大きな強みとなっている。

以上のような特徴をもつ人材派遣会社では、高齢者派遣事業をどのように展開しているのか。高齢者派遣事業の特徴としては、以下の3点が明らかになった。

- ① 高齢者派遣事業を、関連会社の定年延長対策や技能・ノウハウ継承という社会的なニーズによって実施している人材派遣会社が多い。
- ② 高齢者派遣に対する派遣先の利点としては、豊富な経験・知識、仕事の能力の高さが挙げられる。逆に高齢者の派遣の場合には、他の年齢層の派遣スタッフと異なり、健康面での不安といった問題がある。
- ③ 高齢者を派遣する際には、派遣スタッフの健康管理や就業後のフォロー、希望する仕事の紹介といった点に力を入れる必要がある。既存の知識や技能を前提とした即戦力としての派遣が主であり、訓練機会の提供は行わない。

2. 高齢者派遣の規定要因

高齢者派遣稼働者比率に有意な影響を及ぼす要因としては、まず①業務請負事業を行っていない、②独立企業でない、③従業員数が301人以上であるといった企業特性が確認された。さらに高齢者派遣稼働者比率は高齢者派遣に対する人材派遣会社の考え方によって異なり、高齢者派遣には対する技能・ノウハウ継承という社会的なニーズがあると考えている企業や、高齢者派遣を関係会社の定年延長対策として実施している企業は、高齢者派遣に積極的である（このほかにも「求職が多い」、「求人が多い」、「市場規模拡大が予想される（マイナス要因）」といった考えとも有意な傾向がある）。

3. 高齢者派遣事業の可能性

高齢者を派遣している派遣会社には、大きく一般の人材派遣会社（独立系）と、企業グループ内で高齢者の派遣を行っているグループの人材派遣会社（資本系）の2タイプがある。本章での分析結果を踏まえると、高齢者派遣を積極的に展開しているのは、関係会社の定年延長対策の一環として高齢者派遣を実施する後者の企業グループ内派遣のタイプである可能性が高く、今後の方針との関係をもみても、同タイプの高齢者派遣は今後もより積極的に展開されていくだろう。

また派遣事業を展開している企業では、今後も積極的に派遣事業を展開する傾向がみられる。これに対して、現在、高齢者の派遣を行っていない企業では高齢者の派遣に対する考え方を尋ねた6項目²の得点はすべて低く、派遣先が高齢者派遣の派遣労働者を感じる利点および派遣労働者を受け入れたがらない理由についても「特にない」、「理由がわからない」という回答が多かった。つまり高齢者派遣そのものに対する意識が低く、メリットを見出せない状態であり、さらに高齢者派遣に対するノウハウがないことから事業展開に二の足を踏む傾向がある。そのため派遣事業の展開を推進していく際には、資料編「第I部事例調査結果」に示すような事例を丁寧に蓄積し、高齢者派遣のメリットや高齢者派遣を展開する際のノウハウの提示していく必要があるだろう。

（西岡由美）

² 6項目は、前述の「求職が多い」「求人が多い」「市場規模拡大が予想される」「高齢者雇用という社会的な使命がある」「技能・ノウハウ継承という社会的なニーズがある」「関係会社の定年延長対策として実施する」といった質問項目である。