

新卒派遣の一考察

— 3社の事例を中心に —

佐藤美津子

I はじめに —問題の所在—

総務省が発表した平成14年10—12月平均の労働力調査の詳細集計によると、パート社員、アルバイト、契約社員、派遣社員などの正社員以外の雇用労働者数は1510万人となり過去最高を更新し、役員を除く雇用労働者に占める割合は30.5%と初めて3割の大台を突破した。非正社員が急増しているのは、人件費を抑制するため、企業が賃金水準の低いパート社員などで代替しているためであり、男女別で見ると、女性の非正社員比率は50.6%、2人に1人以上が正社員以外の雇用形態を選んでいる^{注1}。それは、1999年12月の規制緩和による派遣業務の原則自由化と2000年12月「紹介予定派遣制度」が解禁になったためである。派遣労働動向調査報告書^{注2}によれば、紹介予定派遣制度の認知度は派遣スタッフは7割程度、派遣先企業は6割強であるとし、派遣スタッフは4人に3人、派遣先企業は半数がこの制度の利用意向を示していると報告をしていることから、今後、この制度がより広く利用されるようになると推測される。

従来、派遣社員は、職業経験の有るものが派遣社員として働くことが前提であったが、最近では大学や短大を卒業後、すぐに派遣社員として働くケースが多く見られるようになってきている。その背景は、規制緩和による派遣業務の原則自由化と紹介予定派遣の解禁、そして企業ニーズの多様化によるものであるが、紹介予定派遣の中でも、一般事務、営業事務、経理事務等、専門性の低い職種を対象に新卒派遣を希望する企業が増えている。新卒派遣とは、大学あるいは短大を卒業後すぐに、一定期間派遣社員として働いた後、その能力や意識

^{注1} 日本経済新聞 平成15年3月1日 朝刊

^{注2} (株)ニッセイ基礎研究所『派遣労働動向調査報告書』2002年

の高さを買われて、派遣期間が満了を迎える時点で、派遣スタッフと企業の双方の希望が一致すれば、正社員として直接雇用に移るシステムである。

小杉は、紹介予定派遣は、企業に実際働いてみたうえで、お互いが納得して長期雇用に移ることが可能になり、企業・労働者双方にとってミスマッチを回避出来るメリットがあり、新規学卒者が派遣社員として働くことは有効な選択肢の1つである^{註3}と述べている。また、独立系の派遣会社3社から始まった新卒派遣は、次いで商社や電機メーカー等の派遣会社が自社及びそのグループ会社の人材確保を目的にスタートさせているように、紹介予定派遣は新規学卒者の就職方法の1つとして今後更に注目されるようになると思われる。

そこで、新卒派遣を研究するために、1995年から順次行っており、この制度のパイオニアである独立系の派遣会社3社を対象に、平成15年2月と3月に筆者が直接面談調査を行った。小稿で明らかにしたいことは、1) 新卒派遣の導入と定着の要因、2) 新卒派遣への学生の意識、3) 新卒派遣への親と大学就職支援室の理解の3点である。また、新卒派遣の特徴を6つに整理し、面談調査を分析し、各社の事前研修の内容、期間、費用、新卒派遣の待遇等も比較し、新卒派遣のメリット・デメリットも考察する。

なお、小稿では大学で就職活動の支援をしている就職課やキャリアセンターなどの総称として就職支援室と呼び、新規学卒者の紹介予定派遣制度を新卒派遣及び新卒紹介予定派遣と呼び同等の意味で使用するものとする。

II 派遣会社3社の新卒派遣事例

1 アデコキャリアスタッフ株式会社「キャリアーラ」の事例

アデコキャリアスタッフ株式会社の新卒派遣「キャリアーラ」は、株式会社パソナが1995年に新卒派遣「ビジネスインターン制度」を立ち上げたのに引き続き、某金融機関の外為部門からの新卒派遣依頼をきっかけに1996年から取り組み、実際の派遣は1997年4月1日からで、「キャリアーラ」を開始してから2003年度で7期目である。

立ち上げ当初の学生応募者数は約650名、実際に派遣したのは約90名であった。新卒派遣立ち上げ当初の1995年頃の就職活動は、学生が葉書を出して資料

^{註3} 小杉礼子『フリーターという生き方』勁草書房 2003年 P162

請求をする就職活動が主流であった。そのために、新卒派遣に対する学生の認知度が低かったことや、就職関連雑誌においても、まだ新卒派遣を取り上げてもらえない状況であったこともあって、新卒派遣の認知度は低かったため、企業の要求に答えるのが困難な時期であった。しかし、1998年には前年の約2倍、1999年頃からインターネット上でエントリーができるようになったことや、リクルートナビによる資料請求による方法が、就職活動の主流になってくると従って、新卒派遣の認知度が上がり、この頃から新卒派遣へのエントリー数が一挙に上昇し、1999年からは前年比130%の伸び率を示している。新卒派遣「キャリアーラ」への応募者数は、2001年に応募者数は13000人、2002年に18000人にもなり、派遣実績では、2001年に370名、2002年は500名に上昇し、この6年間で、応募者数で27.6倍、派遣実績で約10倍という高い伸び率を示している。このことから、新卒派遣「キャリアーラ」を導入した企業の「キャリアーラ」への満足度は高いと言える。そして、「キャリアーラ」導入企業の業種は、新卒派遣を立ち上げ当初から導入した金融機関を筆頭に、今では多業種に渡っている。

「キャリアーラ」の導入と定着の要因

新卒派遣「キャリアーラ」立ち上げの背景は、金融機関の分社化に伴う人材の確保の手段として金融機関が新卒派遣を導入した事に始まる。1996年当時、銀行・信用金庫は経営改革を迫られていたこともあって、今迄銀行が行っていた一般事務職の新卒女子正社員一括採用の代替として、新卒派遣「キャリアーラ」の利用により必要人材の確保をしたと考えられる。「キャリアーラ」利用理由の一つは、日本における金融機関の採用基準は厳しく、基準が高いということもあって、より良い人材の確保の手段として利用、二つには、派遣からの人材確保は、会計処理上からいっても、人件費は固定費ではなく、変動費として処理されることもあって、リスクを避けつつ、コストの削減ができるシステムとして、「キャリアーラ」が取り入れられるようになったと考えられる。

企業の新卒派遣「キャリアーラ」の導入と定着の要因は、企業側の変化と学生側の変化によるもので、中でも、企業側の雇用構造の変化と採用構造の変化が大きく影響していると思われる。バブル経済が崩壊した1992年以降、しばらくは多くの企業で新卒の定期採用の手控えがあり、特に一般事務職の新卒女子採用の抑制が原因で人員不足が生じ、1997年頃から新卒採用を再開したいと企

業が考え始めていたものの、ミスマッチによる離職者が増大している中での従来の新卒女子学生の一般職の定期採用にはかなりの抵抗を示していたこともあって、新たな採用システムの一つとして、一般事務職の人員不足の補充要員として、「キャリアーラ」の導入へと企業は切り替えていったのである。

新卒派遣立ち上げ当初、新聞等ではかなり批判的であったこともあり、景気の回復後には、新卒派遣から新卒女子学生定期採用へと切り替わるのではないかというのが世間一般の見方であった。しかし、実際は雇用構造の変化と採用構造の変化によって、企業の採用についての考え方が全く変化してしまったことにより「キャリアーラ」が定着していったと言える。それは、ビジネス環境が大きく変化している中で、一つは、企業は様々なコストの削減を強いられており採用コストの削減のため、二つには、企業が時間とコストをかけて新卒を採用してもすぐに辞めてしまうという近年の若年層の離職率の高さによる採用のミスマッチの回避のため、そして、その二つのリスクを派遣会社に置き換えられるのであれば、「キャリアーラ」を積極的に取り入れていき、そして、新卒派遣社員の中から有能な人材で、2年後も会社に残ってくれる人を、不足人員の補填として定期採用へと移行していくという考え方に企業が変化したことが新卒派遣「キャリアーラ」を定着させていったと言えよう。その背景には、経営不安や組織改革等の理由で企業の新卒採用決定の遅れが生じ、新卒を採用したいと思った時には既に新卒採用時期が過ぎており、新卒を採用する手段としては新聞の募集欄を通じてしか募集が出来なかったことや、一方で、採用活動が年々早期化し実際の採用時期よりも1年半前から採用活動を開始しなければならない現状等が新卒派遣導入の促進剤になったとも考えられる。

一方学生側の就職への意識の変化も「キャリアーラ」が定着した要因として考えられる。それは、就職活動を一生懸命に行い、たとえ希望企業に入ったとしても、自分が希望する職種に就けるという保証も無く、また、終身雇用制の崩壊している現代では、一生一つの企業で働けるという保証も無いという学生側の就職への意識の変化があげられる。また、学生は正社員にならなくても自分のやりたい事をやれることの方が大切だと考える傾向があり、一生一つの企業で働けるわけでも無いのだから、始めから希望職種を選択出来る新卒派遣で働いても一向に構わないという考え方が新卒派遣「キャリアーラ」を定着させていったと考えられる。

「キャリアーラ」への親と大学の就職支援室の理解

次に親の意識と大学の就職支援室から新卒派遣の理解や対応をみると、今迄みてきたように、企業や学生は新卒派遣に抵抗を示さず定着してきたものの、親世代は、自身が就職活動をしていた時には、現在よりは容易に大手企業に就職でき、正社員として採用され勤務してきた経験があるために、子供にも大手企業の正社員として就職することを強く望む傾向がある。「キャリアーラ」そのものは、派遣契約といっても特定派遣であり、つまり、契約期間中は例え働く所（派遣先）が無くても給与を支払うという契約形態を親が理解していないため、また、最初から理解しようとしないうちに、たとえ、25倍近い厳しい「キャリアーラ」の採用試験に通っても、親が新卒派遣「キャリアーラ」として働くことに反対し、学生が働けないケースがある。

このように親世代の意識がまだ変わっていないため、アデコキャリアスタッフ株式会社の対策としては、大手企業や株式上場企業に限定して新卒派遣を行うという方法を取っている。つまり、新卒派遣であっても大手企業で働けるなら派遣社員でも良いのではないかと親が思える企業に限定し、新卒派遣「キャリアーラ」を行ってきたことが親の理解を得られるようになったと言える。

一方、大学の就職支援室の新卒派遣「キャリアーラ」の理解や対応はというと、新卒派遣は企業の採用代行的なシステムであると思うようになってはきたものの、まだ就職支援室や教員の新卒派遣「キャリアーラ」への理解は低いと言える。特に就職支援室は新卒派遣に対して否定的なのである。新卒派遣「キャリアーラ」は契約社員であり正社員ではないため、大切な学生の将来に不安があり、安心出来ないシステムだというのが就職支援室の基本的な考え方である。そのため就職支援室は新卒派遣「キャリアーラ」を積極的に学生に紹介しようとは思っていない。さらに、就職支援室の基本的な考え方は、企業の規模が何であろうと、学生本人の希望が何であろうと、正社員として就職出来るのであれば、正社員が一番良いという考え方があるからである。これらの理由により、新卒派遣「キャリアーラ」への就職支援室の理解は低いと言えるが、逆に言えば、就職支援室の新卒派遣への理解や意識は現実の変化についていけないことの現れであるとも言えよう。

2 株式会社パソナ「ビジネスインターン制度」の事例

株式会社パソナは、1995年日本で初めて女子大生の就職難をバックアップす

るために新卒紹介予定派遣「ビジネスインターン制度」を開始した。パソナは従来の人材派遣事業と一線を画すために、株式会社パソナエキスパートを設立し、新卒紹介予定派遣「ビジネスインターン制度」を立ち上げ、1995年11月から開始し2003年で8年目になる。

株式会社パソナが新卒紹介予定派遣「ビジネスインターン制度」を日本で最初に立ち上げた理由は、近年の就職難もさることながら、派遣会社自らが若者の働くチャンスを作っていかなければならないこと、そして、企業の採用活動が4月採用という一時期ではなく、通年で採用したい企業が増えてきたこと、さらに、働く人の適性を企業も働く本人も見た上で、仕事を決めるという就職の仕方がこれからは必要ではないかという考えがあったからである。

しかし、その背景には株式会社パソナがアメリカの学生を日本に招聘し、日本企業で2ヵ月ほどサマーインターンシップを行っていた経験があったことにある(2003年で16年目になる)。日本でもインターンシップが必要であると思われたが、アメリカとは教育システムが違っていることもあってアメリカと同じ形式のインターンシップの導入は難しいと思われた。そこで、卒業してからの1年間を派遣社員として働き、その時期を日本型のインターンシップとして捉え、その後企業と学生の双方の希望が一致した場合に正社員として就職に結び付けられるきっかけになればという考えのもと「ビジネスインターン制度」を開始した。そのため、ビジネスインターンというネーミングもアメリカのインターンシップの考えをベースにしている。「ビジネスインターン制度」の基本的な考え方は、新卒紹介予定派遣で働く期間を不安定な期間と捉えるのではなく、有期間をチャンスと考え、お互いを見合う、知り合う、チャレンジする期間として前向きに捉え、就職のミスマッチも防げる制度だという考え方でもある。

「ビジネスインターン制度」の導入と定着の要因

企業が「ビジネスインターン制度」を導入する理由は、第1に人材を良く見ながら本採用出来るという利点にある。厳しいビジネス環境のもとでの合併や分社化の中にあっては、人材の流動化が激しく年1回採用よりも、年に複数回など状況にあわせて採用する方が非常に効果的であると考えられる企業が多くなったことである。第2には、候補者となる人材にまず一定期間勤務してもらうことによって、お互いが確認出来る時期を持つことができ、新卒採用後、入社3

年で3割が退職するという現在のミスマッチの問題を解決する一つの方法となるというのが理由である。男子学生に関して言えば、「ビジネスインターン制度」は、現在では応募者よりも企業の依頼の方が断然多く、企業が男子学生の新卒紹介予定派遣による採用へと大きく動き始めているといえる。もともと、男子学生は派遣社員で働くという意識はまだ余りないが、企業は営業職などは新卒紹介予定派遣で取りたがる傾向が強くなっており、学生よりも企業の意識が変化していることが「ビジネスインターン制度」が定着してきている理由でもある。

現在、「ビジネスインターン制度」に対する学生の意識は進んできてはいるものの、学生がアドバイスをしてもらおう就職支援室や親が、選択肢の1つとして「ビジネスインターン制度」にまで思考が及んでいない。企業は「ビジネスインターン制度」を取り入れようとしているにもかかわらず、就職支援室や親は「正社員」で入社できるシステムでないのであれば、アルバイトをするなどして、無理に就職しなくてもよいと考える傾向にある。実際にはリクルートナビなどによるアクセス件数は年間1万5千件を超えている。このことから、学生は正社員と「ビジネスインターン制度」との併用で就職活動を行っていると思われるが、何らかの理由で希望する企業の正社員採用が駄目な場合や、期するところがあって「ビジネスインターン制度」に応募してくる状況にあるため、学生の応募時期は多岐に渡っている。つまり、学生にとっての「ビジネスインターン制度」は、最初からこの制度で就職しようと考えていないともいえる。

一方「ビジネスインターン制度」に対する学生の認知度もまだそう高く無いためか、多少就労意識や就職意欲の高いとは言えない学生の応募が無いとは言えない。その理由としては、「ビジネスインターン制度」を開始した8年前は、就職難が始まったばかりであり、その頃は何とか就職したいという意欲のある学生が多数応募してきたからである。そのような学生も勿論いるが、今日のように就職しないことも普通になってきた時代にあっては、学生の就職意欲も以前より減退し、「ビジネスインターン制度」なら比較的簡単に就職できるのではないかと誤解をして応募してくる学生が増えてきたようにも思われる。「ビジネスインターン制度」においても、まずは派遣会社での厳しい選抜試験などがあり、それをクリアしなければ新卒派遣として働くことは難しいといえよう。

「ビジネスインターン制度」への親と就職支援室の理解

「ビジネスインターン制度」に対して親の意識はどうかというと、やはり親世代の意識がまだ変わっていないため否定的である。特に、母親は何処でも良いから正社員として安心して働けるところを希望するものが多い。父親は、父親の働いている職場で派遣社員として働いているケースを最近よく見るようになってきたため、母親よりも新卒派遣で働くことに理解を示している傾向にあり、「ビジネスインターン制度」を自分の子供にすすめるケースも出てきている。このように親世代の意識はまだ変わっていないが、親の理解を促進するために、大企業やCMなどを通して社名を知っている会社だけでなく、ベンチャー企業をはじめ、これから成長が期待され、魅力的で学生がより力を発揮できる企業も取引企業として紹介している。また、このシステムを短期的な人材獲得の方法として捉えるのではなく、今後の人事戦略としてとり入れていけるよう企業に対するコンサルティングにも力を入れ、これらの努力が最終的には学生が満足できる企業で活躍できることになり、親への理解につながると考えている。

大学の就職支援室はというと、「ビジネスインターン制度」に対して否定的である。なぜなら、派遣社員や契約社員は正社員ではなく、現在の就職率の考え方では大学の「就職率」にならないからであり、また安心できないというのが就職支援室の考え方である。学生本人がその仕事を好きであろうとなかろうと、正社員採用があれば正社員の方が一番よいというのが就職支援室の基本的な考え方と言える。

しかし、現実には金融機関などを中心に数年前まで50名、100名と正社員採用していた一般職を、この「ビジネスインターン制度」にかえ、正社員採用はゼロになったという現実がある。それでも就職支援室はこの制度の取り組みに二の足を踏み、その結果裾野が広がらない理由の1つとなっている。このことから就職支援室の意識が現実の変化についていけないことが分かるし、いわゆる有名大学の就職支援室ほどこの傾向が強いといえる。一方で、就職支援室の考え方が変化し、選択肢として新卒派遣を取り入れ始めたり、セミナー開催を派遣会社と一緒に進めているところも出てきていることから、就職支援室の間でも、少しずつではあるが変化がおきてきたといえよう。若年層の離職率が非常に高く、企業にとって新卒で正社員で採用する意味も、また学生にとっても始めから正社員で働く意味も薄れてきている現実があっても、就職支援室は、学生をとにかく一度正社員で就職させてしまえば安心であると考え、就職させてしまえば記録にも残り、大学の就職率も上がり、翌年の学生募集への影響が

あることもあって就職支援室はできるだけ正社員での入社を期待する傾向にある。

3 テンプスタッフ株式会社「ビジネストレーニー制度」の事例

テンプスタッフ株式会社は、1997年に新卒紹介予定派遣「ビジネストレーニー制度」を企業のニーズの高まりに答えてスタートしている。「ビジネストレーニー制度」をスタートした背景は、雇用形態の変化に伴って、企業側から若年層の派遣社員のニーズが出てきたためである。テンプスタッフ株式会社は、従来、即戦力となる人材だけを登録型派遣社員に求めてきたために、新卒で経験の無い若年層はテンプスタッフ株式会社の登録基準に満たさないという実情があり、新卒で経験の無い若年層の登録者は極端に少なかった。そのため、企業から新卒で経験の無い若年層の派遣社員の依頼があっても、企業のニーズに答えることが出来なかったため、1997年に企業のニーズの高まりに答えるため「ビジネストレーニー制度」を開始し、2003年で7期目である。

「ビジネストレーニー制度」の導入と定着の要因

「ビジネストレーニー制度」スタート当時は、就職がどこにも決まらなかった余り質の良くない学生が駆け込み寺的に多数応募してきたため、この制度に学生が応募してきた時期は11月頃からであった。しかし、ここ数年の就職難で事情は大幅に変化をしてきている。一般職、特に事務職に関しては極端に企業が直接採用をしなくなっており、事務職で働きたい女子学生を直撃している。たとえ企業が直接採用をしたとしても、採用枠が少ないという企業側の変化があり、事務職で働こうと思うと厳しい競争にさらされる。ここ2～3年は有名4大生の学生で20社、30社落ちた事務職希望の学生が「ビジネストレーニー制度」に多数応募してきている。質の高い学生が「ビジネストレーニー制度」に多数応募するようになった最大の理由は、採用側、つまり企業の雇用形態の変化にあるが、最近では、学生自身も「ビジネストレーニー制度」を就職手段の一つとして始めから考えている学生が多くなったことである。さらに、新卒の事務職に関しては、一部の業界では、独立系の派遣会社か系列の派遣会社からしか事務職は取らないという企業も出てきていることが「ビジネストレーニー制度」へ応募してくる学生数を増大させ、学生の質の向上に繋がっていると思われる。

「ビジネストレーニー制度」の募集は、3年生向けには3月頃から説明会を始め、4年生に対しては卒業前の2月まで説明会を行っている。「ビジネストレーニー制度」の募集を2月ぎりぎりまで行うのには、企業からのニーズが2つあるため、1つには、企業は採用枠を営業担当に人員をシフトしているため、人事、総務等の管理部門への採用人数が減少しているからである。ところが、管理部門の募集をかけると一時期に大量の学生からの問い合わせや応募があり、その中からの選考は企業には相当な負担となり、「ビジネストレーニー制度」の利用により採用代行的に外部に任せるため、2つには、10月1日の内定式以降に内定辞退者が出てくるため、内定辞退者の補充のためである。少数枠に対して新たに募集するのは手間もコストもかかるために「ビジネストレーニー制度」で代替するのである。現実企業からは2月や3月でも「ビジネストレーニー制度」の要望があるのは、特に内定辞退者の補充に関しては、企業は4月の研修に合わせ4月入社をとりたい企業が多いからでもある。

「ビジネストレーニー制度」に内定するには、第3次選考まで通過しなければならないが、学生を厳選していること、研修を通じて仕事のイメージができること、そして、学生の希望と適正をよく見極めたうえで仕事を紹介をするため、新卒派遣でのミスマッチはおこりにくいと言える。

さらに、「ビジネストレーニー制度」の強みは、通常の派遣先取引がある企業へのみ新卒派遣社員を送り込んでいることにある。自社の営業マンが派遣先企業の風土、文化、またどのような部署で、どのような仕事内容を担当するのかを予め分かった上で人材を送り込むため、新卒派遣でミスマッチがおこりにくいのである。つまり、新卒派遣を利用しようとする企業は、もともと自社の派遣社員を利用している企業が多く、派遣社員を使う土壌が既に出来上がっているということである。そのことが、新卒派遣社員も不安なく働けると言え、「ビジネストレーニー制度」が定着し、評判が良い理由として考えられる。

「ビジネストレーニー制度」に対する応募学生の意識はというと、営業は辛そう、販売は土日が休みでは無いというイメージで事務職を希望する学生が多い。事務職は一体何をするのかと問うと、答えられる学生がまずいない。職種の消去法で事務職をやりたいとか、テレビドラマのOLのイメージで自分でもできるのでは無いかという思いで応募する学生が多い。事務職と言っても、営業事務のように、活発なコミュニケーション能力を要求されるものもあれば、黙々とパソコン打ちや細かい作業をする事務職等があり、業務の幅が広い事を理解

していないために、現実に働き始めた時にミスマッチが起こり、早期退職に繋がっているという現状がある。テンプスタッフ株式会社は、説明会、面接等、「ビジネストレーニー制度」で採用して行く段階で、研修中に事務とはどんな仕事をするのか、事務といっても一体どのような事務をやりたいのか、学生の思考によってどういう事務職が向いているのか等の指導とカウンセリングを行い、ミスマッチを防ぎ、実績をあげてきている。

「ビジネストレーニー制度」への親と就職支援室の理解

1年次より大学をあげて就職活動事前教育支援行っている大学も増え、新卒紹介予定派遣に関する問い合わせも増えてきており、何でも積極的に取り組んでいこうとする就職支援室が増えてきているものの、一方で、マンモス校や伝統のある有名4年生大学における就職支援室は、新卒紹介予定派遣に否定的といえる。「ビジネストレーニー制度」の認知度は、就職活動をしている学生からは年々高まっており、学生本人が意識している以上に、就職の相談を受けていると思われる親や就職支援室がより不安視している状況がある。しかし、残念なことに「ビジネストレーニー制度」を正確に理解しておらず、また企業の採用状況も知らないで判断している場合が多いとも言える。一部の専門学校や短大などから、就職内定率を改善する施策の一環として新卒派遣の学内説明会の要請をされ出向くことがあり、その結果、学生が「ビジネストレーニー制度」により大手企業に雇用されるケースもある。「ビジネストレーニー制度」のメリット・デメリットを明確に就職指導担当の先生方に説明し、無闇に学生を紹介して欲しいとお願いするのでは無く、選択出来る判断基準を伝える努力を続けている。

以上3社のインタビューから、学生の就職活動に変化が起きている事が分かった。従来の大学就職支援室を通じて就職活動を行う方法とリクルートナビによる方法に加えて、学生が派遣会社を通じて就職活動を行うということである。そして、リクルートナビや派遣会社を通じて就職活動を行い、内定先を決定した場合、大学の就職支援室は学生の就職先を把握出来ないという新たな問題を産み出し始めているのである。また、3社のインタビューから、各社の採用方法、事前研修や処遇面での比較を行い、II-1の表にした。3社各々新卒派遣の名称は違っているものの、事前研修内容に関しては、いずれもビジネス

マナーとOA研修を中心に行い、自社内でのOJTトレーニングで実務経験をつませている。通常4月1日に派遣先企業で1日から2日程度の業務研修を行った後に職場に配属されるのであるが、その日から働けるように事前研修を通じて実務能力と情報処理能力を身につけさせているのである。また、新卒派遣社員には、職場に配属された後にマンツーマンリーダーという指導員がついて仕事を教える方法をとっていることから、企業は自社の新入社員を受け入れるのと同じように考えていると言えよう。なぜなら、一般の派遣社員に、先輩指導員がついて仕事を教えるということはないからである。さらに、待遇面、給与、賞与、各種保険、有給休暇などは3社に大差は無く、正社員採用と殆ど遜色がないことも分かった。

さらに、新卒派遣のインタビューから、派遣会社の役割が変化していることも分かった。つまり、従来の単なる人材提供ビジネスから、今や派遣会社が新卒や若年就業未経験者への就業機会や能力開発の場を提供していることである。言うまでもなく、企業に対しては、企業の需要に答え採用効率を高めるサービスの提供という役割を担う一方で、学生に対しては、いずれの派遣会社も就職活動に苦戦している学生が増えている現状を鑑みて、派遣会社自らが雇用の創造や就業機会の場を提供し、また、職業人としての能力開発を行っていることである。このことは、近い将来、大学の就職支援室の役割にとって代わることになるとも言えるかもしれないし、ミスマッチを防ぐ有効な方法として新卒派遣を日本型インターンシップとしてとらえるようになるかもしれない。それは、派遣会社が企業と学生とのインターンシップのコーディネートを行うことを意味し、派遣会社の役割がますます変化していくことになるかと推測される。

このようにみてくると、派遣会社は、従来の短期的で補助的な人材を派遣するだけでなく、様々な派遣形態を通じて、総合人材ビジネスへと変化してきていると言えるであろう。

II-1 新卒派遣3社の比較

新卒派遣の名称	アデコキャリアスタッフ(株) キャリアーラ	パソナ株式会社 ビジネスインターン制度	テンブスタッフ株式会社 ビジネストレーニー制度
学歴・男女別 比率	4大男子15%、4大女子80%、 短大女子5%	4大男子14%、4大女子82%、 短大女子4%	4大男子11%、4大女子77%、 短大女子7%、その他1%
第一次選考	面接	一般常識、小論文、 面談、適性検査	適性検査(性格)、面接
第二次選考	面接と適性検査		2次面接(個別面接、本人の 希望や思考の確認)
第三次選考	無し		グループディスカッション、一般 常識、基礎能力検査
事前研修費	一部有料、有料講座は 選択制で受講料は最高 でも約10万円	10万円、ただし、OA スキルが一定基準に達 していれば5万円程度	OA初級コース及びビ ジネスマナー等基礎研 修は無料
研修費 支払い方法	一括でも分割でも可、 分割回数は希望にあわ せることが出来る(給 与天引き無利子)	一括でも分割でも可、 働き始めてからの給料 天引きあり(無利子)	
研修内容	マナー研修、OA研修、各種 資格取得のための通信教育 講座 OA技能習得済みの場合は 受講免除、テキストは自社開 発したものを使用、スーツ着 用、アデコキャリアでの OJT研修	ビジネスマナー、ヒュー マンスキル研修、経理、貿 易などの講座も準備、OA 研修、テキストは自社開 発したものを使用、スー ツ着用、パソナでのOJT 研修	ビジネスマナー研修2日 間 ビジネス基礎知識2日間 OA研修30時間 テキストはスクール関連 小会社が新卒紹介予定派 遣用にカスタマイズした ものを使用
研修期間	約3ヶ月	ほぼ2ヶ月、研修時期 を選択できる。地方大 学の人には夏休み受講が 多い	6日間
派遣業種	商社、メーカー、銀行、 損保等	全国の取引企業の中か ら紹介	契約先企業約3万5千 社の中から
派遣職種	一般事務、営業事務、 経理事務、貿易事務、 営業、販売、SE	一般事務、営業事務、経理 事務、販売、営業、秘書や 通関業務等も可	一般事務、営業事務、 経理事務
派遣条件	2年 特定派遣(働 く所がなくても給与 を支払う)として、1 年契約を1回更新	1年、(ただし、6ヶ 月～1年の中で企業 状況にあわせて)	数カ月もしくは1年
派遣待機	派遣待機無し	殆ど無いが、本人の 希望により多少派遣 待機することもある	殆ど無いが、派遣待機 有ることもある
給与	大学卒19万8千円 短大卒19万3千円	大学卒も短大卒も時給 1250円 残業代別途全額支給 フルタイムの仕事を紹介	大学卒も短大卒も月給 制で18万以上

新卒派遣の名称	アデコキャリアスタッフ㈱ キャリアーラ	パソナ株式会社 ビジネスインターン制度	テンブスタッフ株式会社 ビジネストレーニー制度
賞与	年2回 2ヶ月支給	夏と冬に10万円支給	年間20万円(初回5万円、年末15万円)
交通費	給与に含まれる	1万円までの補助	1万円迄支給
各種保険	健康保険、厚生年金 保険、雇用保険、労災 保険総べて供与	健康保険、厚生年金 保険、雇用保険、労災 保険総べて供与	健康保険、厚生年金保 険、雇用保険、労災保 険総べて供与
有給休暇	半年後から10日間	半年後から10日間	半年後から10日間
正社員 への道	2年間の派遣終了後、 派遣社員の約8割が 派遣先の正社員へ、 正社員にならない場 合、引き続き同じ企 業で派遣継続	半年から1年後、8 割が正社員へ、正社 員にならない場合、 パソナで派遣社員と して働く	1年間の派遣終了後、派遣 社員の約8割が派遣先 の正社員、契約社員へ、同派 遣先にて派遣スタッフと して就業1割、留学1割

III 結論と今後の課題

IIでは、新卒派遣の導入と定着の要因、新卒派遣への学生の意識、新卒派遣への親と大学就職支援室の理解を3社の事例から考察してきた。まず、新卒派遣の特徴を整理すると①充実した研修(入社前迄に即戦力となるまでの能力をみにつける)、②専門家によるカウンセリング、③就業後も派遣会社の担当者がサポート、④派遣終了後70~80%が正社員になれる、⑤待遇面で正社員とほぼ同等、⑥新卒派遣のみで新卒社員の確保をしている企業が増えて来ている、の6つを挙げることができる。また、面談調査を分析し、II-1の表で事前研修の内容、期間、費用、待遇等の3社比較を行い、表から分るように3社に待遇面や研修内容での大きな違いは無いが、派遣期間から正社員へと移行する期間に差異が見られ、また、給与も時給と月給による支払いの差が見られたため、自らが各社の条件面での内容をよく検討し、納得したうえで学生自身に合った新卒派遣を選択する必要がある。

さらに、面談調査で明らかになったことは、1)派遣会社の新卒派遣の導入と定着の要因は、クライアントのニーズによるが、それは企業の新卒採用決定時期の遅れと採用活動の早期化とのタイムラグによる新卒採用方法の代替として、また、近年の企業のリストラクチャリングによる人事部の人員削減による

人事部員の不足もさることながら、新入社員の離職率の高さは人事部が行う採用の問題であるという人事部への社内評価を考慮してなどの理由もあって派遣会社が新卒を採用する採用代行としての役割を果たし、企業が採用の1つの手段として位置付けるようになってきていること、また、学生の就職への考え方が、自分のライフスタイルにあった就労スタイルを選ぶようになってきたこと等が定着の要因として挙げられる。2) 学生の意識は、新卒派遣は始めから本人自らが望む業界や業務内容が明確なうえでの就業形態であり、本人が望む分野や伸ばしたいスキルの分野で働けるというメリットを認識して応募してくる学生が増えてはいる一方で、就職活動に失敗して駆け込み寺的に応募してくる学生がおり、そのことが質の低下の原因となっていることも分かった。3) 新卒派遣への親と大学就職支援室の理解については、市場動向とは大きくかけ離れていると言え、各社とも新卒派遣を理解してもらおう努力をしてはいるものの、認知度、理解度共にまだ低いと言える。その主要因は、将来に対する不透明さや不安にあると言えるが、派遣会社は積極的に新卒派遣システム理解の為の機会を作る必要があるし、親も就職支援室も新卒派遣を良く理解したうえで判断するべきだと思われる。

一方、新卒派遣のメリットは、企業にとっては、経営上の問題の解決策として、また、ミスマッチを防ぐという人事部の課題や欲しい時に欲しい人材を確保出来、採用にかかるコストの削減等の採用上の課題の解決が挙げられ、学生にとっては、本人自らが望む業界や業務内容が明確なうえでの就業形態を選択出来ることと事前研修を受けられることが挙げられる。デメリットは、派遣会社にとって、始めから計画的に新卒派遣を利用しようとする企業は問題ないが、内定辞退者が出たり、事業計画の変更や一般の派遣が採用出来無いからと言う理由で新卒派遣を利用したいという企業が生じた場合に、派遣会社が新卒を採用する時期と企業のニーズが発生する時期に差が生じることが挙げられ、更に、企業は同時に複数の派遣会社に声をかけるため、派遣会社で選抜した学生を断られるケースが出てくることである。また、学生にとってのデメリットは、将来に対する不安や不透明さに集約できる。

現代のような就職困難な状況にあって、新卒派遣は、企業・学生双方にとってミスマッチを回避出来る1つの方法として、企業はますます取り入れてくると考えられ、さらに、新卒派遣社員へのフォローアップ、新卒派遣期間終了後の正社員への移行等の課題が残されているが、今後の研究課題としたい。

註)

インタビューは2003年2月と3月に行ったものであるが、2004年1月1日付けでアデコキャリアスタッフ株式会社からアデコ株式会社に社名変更になっている。

参考文献

釘先清秀『キミは就職できるか？—マニュアル就活では就職できない—』彩図社
平成14年

小杉礼子『フリーターという生き方』勁草書房 2003年

(株)ニッセイ基礎研究所『派遣労働動向調査報告書』2002年

(社)日本人材派遣協会〔編〕『人材派遣白書2003年版』東洋経済新報社 2003年