

採用難の今、 派遣を導入すべき？

中小企業のための人材派遣セミナー

2026.5.27

SPEAKER

登壇者紹介



澤田 晋

マンパワーグループ株式会社
東日本営業本部 首都圏第二統括部
渋谷支店 支店長

新卒入社後、現場営業を皮切りにキャリアをスタート。その後、大口顧客や新規開拓を担う部署へ異動し、営業担当として大型案件やプロジェクトに携わる。

支店長として現場に戻り、複数拠点の運営に関わったのち、現在は渋谷支店の支店長を務めている。これまで、多くのスタッフの就業支援や、さまざまな企業の求人対応に関わりながら、大型支店の運営や顧客対応に取り組んできた。

GOAL

今日の45分で得られること

人材派遣を利用すべきかどうか、判断できる状態になります

01 - 判断できる状態

企業の状況に照らして、 導入可否を判断できる

各自の事情に照らして、人材派遣の利用可否を判断する軸がわかります。

02 - 仕組みの理解

仕組み・ルールの基礎が わかる状態

人材派遣における責任分担、料金構造など、検討に必要な基礎知識を理解できます。

03 - 判断材料

導入すべきか 具体的な判断材料が揃う

人材派遣の利用に向いているケース・向かないケースを理解し、業務との相性を判断できます。

派遣の検討が始まるきっかけ

派遣を検討する理由は企業によって異なりますが、いくつかの共通点があります

01

社員採用が うまくいかない

求人を出しても応募が集まらない、採用しても早期離職が続いている。

02

期間限定で 増員したい

繁忙期や新規プロジェクトなど、一時的な人員補充が必要。

03

採用に時間を かけられない

十分に採用活動ができる体制がなく、選考プロセスを回す時間がない。

04

フルタイムほどの 業務量がない

業務量や頻度にバラつきがあり、フルタイムでの対応を必要としない（週3日や時短勤務で十分な）業務がある。

05

固定費化を 避けたい

固定費となる人件費を抑えつつ、事業運営に必要な人的リソースを確保したい。

CHAPTER

01

PART 1

自社雇用と派遣の違い

雇用契約・労務管理における違い

雇用主、労務管理の責任範囲、人件費の扱いが大きく変わる

評価項目	正社員	契約社員	パート・アルバイト	人材派遣
雇用主	企業による直接雇用	企業による直接雇用	企業による直接雇用	派遣会社
給与支払い・労務管理	雇用する企業が対応	雇用する企業が対応	雇用する企業が対応	派遣会社主導
雇用期間	期間の定めなし	有期	有期	原則3年まで
人件費固定化のリスク	解雇は困難 (法的制約大)	5年ルール (無期雇用転換)	5年ルール (無期雇用転換)	一般的には 3カ月ごとの更新
人件費の扱い	固定費 月給・賞与・社保 退職金	固定費 月給・社保 退職金	固定費or変動費 時給制中心 社保は条件次第	変動費扱い 派遣料金 (社保・労務含む)

採用における違い

採用スピードとリクルーティング費用の差が最も大きい

評価項目	正社員	契約社員	パート・アルバイト	人材派遣
主な採用手法	求人媒体 人材紹介 リファラル	求人媒体 人材紹介	求人媒体 求人誌	派遣会社に依頼
採用スピード	1～数カ月	3週間～1カ月	1～3週間	最短1～2週間
母集団の特徴	経験者や専門的な人材 未経験者まで幅広い	経験者が中心	就業条件等を重視した 学生・主婦層	就業条件を重視しつつ 経験のある層
リクルーティング費用	求人媒体費用 人材紹介：理論年収×35～40%	求人媒体費用	求人媒体費用	採用費用はなし (就業開始してから費用発生)

業務指示・教育における違い

長期的な役割・異動・転勤は人材派遣には向いていない

評価項目	正社員	契約社員	パート・アルバイト	人材派遣
業務範囲	柔軟に変更可	契約範囲内	契約範囲内	契約範囲内
長期的役割	可能	限定的	難しい	難しい
異動・転勤	可能	契約次第	原則不可	不可
教育コスト	大きい	中程度	業務に必要な範囲	業務に必要な範囲

派遣社員として働いている人の属性

40～50代の正社員経験者が中心

01

年齢・性別

平均 45.3歳

40～50代が 61.1% (中心層)

女性が 89.8%

60歳以上も 8.3% (前年から倍増)

02

これまでのキャリア

正社員経験 85.5%

うち 5年以上経験 64.0%

派遣社員以外の就業経験あり 99.3%

はじめて派遣社員として働く平均年齢 32.7歳

03

派遣を選んだ理由 (上位)

「選べる」が上位

1位 働く時間帯を選べる 42.4%

2位 勤務地を選べる 35.5%

3位 やりたい職種を選べる 32.8%

04

従事している業務

事務系が中心

OA事務・庶務・営業事務 など 約65%

物の製造 19%、IT・専門・介護も対応

派遣先業種は金融・製造・情報通信が上位

出典: JASSA「派遣社員WEBアンケート2024」N=5,245 / 厚生労働省「労働者派遣事業報告 令和5年度」「派遣労働者実態調査 令和4年」

CHAPTER

02

PART 2

人材派遣の メリットとデメリット

人材派遣のメリット・デメリット

メリット・デメリットは、企業の状況によって異なる

人材派遣の 4つのメリット

- 01 人材確保が早くできる
- 02 期間や時間限定など、フルタイム勤務以外の条件で人を確保できる
- 03 採用工数が削減できる
- 04 柔軟な組織を構築できる

気をつけるべき 4つのデメリット

- 01 派遣期間は最長3年
- 02 契約外の指示はできない
- 03 業務適応のための教育は必要
- 04 派遣法遵守のための工数は発生

人材派遣が向いているポジション

期間限定・定型化・専門業務の3ケース

01

期間限定で人が必要

- 欠員補充（産休育休の代替）
- 期間限定プロジェクトの要員
- 繁忙期対応
- フルタイム勤務ではない業務
- 正社員が見つかるまでのカバー

02

アシスタント・定型業務

- 定型業務やマニュアルがある業務
- コールセンターの一次受付
- アシスタント業務 など

03

専門業務のアシスタント

- 経理・総務・人事などの管理部門
- ITやWEBなどのオペレーターレベル
- 英文事務や貿易事務、広報、マーケティングなどのアシスタント

CAUTION

人材派遣が向いていないポジション

全てのポジションに適しているわけではない

01

指示する人がいない

- 指揮命令者がいない、業務を担う人が一人しかいない場合、属人化してしまう
- 離職の際に業務がストップするリスクが発生

02

習得に時間がかかる

- 習得に時間がかかる業務
- 入れ替わりによる教育工数が負担になる可能性がある
- 無期雇用か正社員化を視野に入れるべき

03

業務内容が不確定

- 業務内容が不確定・変わることが想定される業務は派遣法に抵触する可能性あり

よくある誤解

派遣が依頼できるポジションや業務のよくある誤解

誤解①

専門職は対応できない

- 派遣会社によっては、専門職を派遣している
- ただし、全部の派遣会社ができるわけでもない

誤解②

単発業務も依頼できる

- 30日以内の日雇派遣は原則禁止
- 週20時間未満の勤務も同様
- ただし、業務内容やスタッフ属性によって例外がある

誤解③

どんな業務も依頼できる

- 派遣法により、派遣できない業務がある

港湾運送業務

警備業務

建設業務

土業

病院等における医療関連業務

CHAPTER

03

PART 3

派遣の仕組み

人材派遣における三者の関係

雇用主と業務指示者が分かれる三者の関係



派遣先が対応すること

役割・責務	派遣先（自社）	人材派遣
業務指示	●	—
勤怠管理	●	—
就業環境の維持（安全・衛生）	●	—
給与の支払い	—	●
社会保険・雇用保険	—	●
健康診断・労災保険	—	●
教育・キャリア支援	● (業務に関する教育)	● (キャリア支援)
苦情・トラブル対応	●	●

PROCESS

依頼から稼働までの流れ

目安は依頼から1～2週間で稼働を開始



※所要時間は勤務地・業務内容・スキル要件などによって前後します

CHAPTER

04

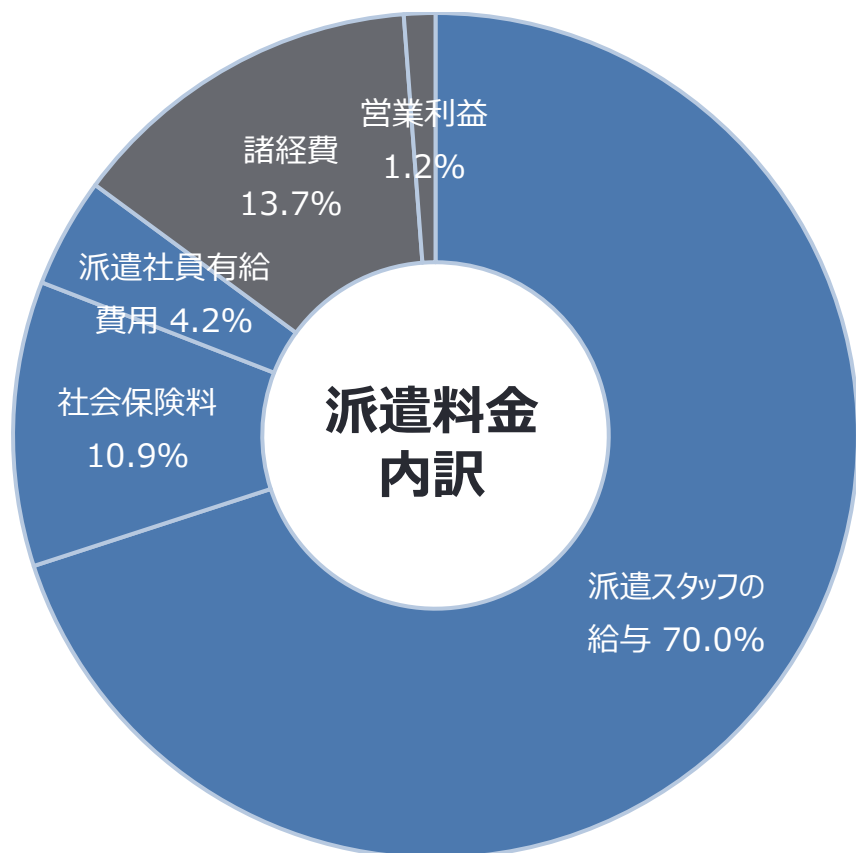
PART 4

派遣料金について

COST BREAKDOWN

派遣料金に含まれるもの

派遣料金の大部分は、派遣スタッフの person 費



85%

派遣スタッフの給与 70.0%
+
社会保険料（会社負担分） 10.9%
+
派遣社員の有休費用 4.2%

派遣料金の85%は、いわゆる person 費に相当します。

派遣料金の決定要因

職種・スキル・勤務地・勤務条件の4つで決まる

01

職種

経理や人事、SEなど専門性が高い職種については、料金が高くなる傾向にあります。

02

スキル・経験・資格

経験年数や語学スキル、保有資格、OAスキルなどによって料金は異なります。

03

勤務地

同じ職種・条件であっても、都道府県・市区町村で相場は異なります。

04

勤務条件

土日祝日の勤務や、深夜・早朝勤務など、条件が厳しいと相場は高くなる傾向にあります。完全出社かリモートかによっても異なります。

他のサービスとの違い

「利用料」に大きな違いがある

評価項目	人材紹介	求人広告	人材派遣
目的	社員の採用	社員の採用	労働力の確保
利用料	人材紹介手数料 (成約時に発生)	掲載料 (掲載期間に発生)	派遣料 (派遣期間に発生)
候補者の選定	人材紹介会社が実施	企業が自身で実施	派遣会社が実施
面接の可否	書類選考+面接可	書類選考+面接可	職場見学のみ (選考目的は不可)
稼働までの期間	1～数カ月	応募次第 (不確実)	最短1～2週間
主なリスク	紹介がない 入社後のミスマッチ	採用できなくても費用は発生 ターゲット外応募の対応・ミスマッチ	3年上限 適した人材がない

CHAPTER

05

PART 5

導入事例

ケース① 急な退職。経理スタッフを派遣で採用

急な退職に対し、登録者の中からスピード人選。2週間で経験者が就業開始。

依頼背景

経理担当（勤続5年）が家庭事情で2週間後に退職することに。引き継ぎ期間が極端に短く、月次決算・給与計算・請求業務がストップする懸念があった。

抱えていた課題

- 経理は1名体制でバックアップ要員がない
- 自社で採用しても育成に最低3ヶ月かかる
- 月次決算の遅延は経営判断に直結する

契約内容

経理事務全般（月次決算補助・給与計算・買掛金管理・請求書発行・銀行振込）
週5日 9:00～17:00 勤務

派遣されたスタッフの特徴

40代女性。上場企業での経理経験10年。日商簿記2級保有。前任者から1週間の引き継ぎを受け、スムーズに業務対応を開始。

ケース② 産休による長期休職のカバー

「1年半後に戻ってくる社員」の穴を人材派遣でカバー。社員採用や異動での補充は現実的ではなかった。

依頼背景

営業チーム7名を支える営業事務担当(入社4年目)が産休へ。育休含めて1年半の離脱予定。営業活動全体への影響が懸念された。

抱えていた課題

- 受注処理・契約書・見積もり等が属人化
- 1年半の有期ポジションのため正社員採用は不適合
- 復帰時のポジション確保が必要

契約内容

営業事務(受注処理、契約書ドラフト作成、見積もり作成、顧客対応の一次受け)
週5日 9:30～17:30 勤務

派遣されたスタッフの特徴

30代女性。SaaS企業の営業事務経験5年。
管理ツール操作にも慣れており、産休前の1カ月で前任者からの引き継ぎを完了。

ケース③ 6か月応募ゼロの社員採用を派遣でカバー

フルタイムの条件を週3日時短に変更し、1週間で人材を確保

依頼背景

営業所のCAD・図面修正業務を担っていた職員が急遽退職。ハローワークと求人広告で6か月募集するも応募ゼロ。地方都市で技術系経験者の確保に行き詰まっていた。

抱えていた課題

- 地方の技術系経験者の応募が極端に少ない
- 給与水準を上げる予算余地がない
- 求人広告費を既に数十万円投じている

契約内容

CADオペレーター業務(既存図面の修正、見積もり用の簡易図面作成)
週3日 10:00～16:00 勤務

派遣されたスタッフの特徴

50代女性。機械メーカーでの設計補助20年の経験から、AutoCADの操作に強い。子育てが落ち着いて時短勤務希望、地元在住。人材派遣での募集に切り替えたところ、1週間でマッチング。

CHAPTER

06

PART 6

よくある質問

直接雇用できるのか？

「紹介予定派遣」という仕組みと、通常派遣で就業後に直接雇用に切り替える方法があります

① 紹介予定派遣

最初から直接雇用を前提とした派遣の仕組み。
最長6カ月の派遣期間中にお互いの適性を見極め、合意のうえで正社員に切り替えます。

面接・履歴書による
選考が可能

派遣期間は
最大6か月

双方合意で
直接雇用へ移行

直接雇用時には
紹介手数料が発生

② 通常派遣→直接雇用切替

通常の派遣として就業するなかで「この人を採用したい」となった場合、派遣契約の満了後に直接雇用に切り替える方法です。

スタッフ・派遣会社・派遣先
三者合意が必要

派遣契約の満了時に
切り替えるのが基本

3年上限を気にせずに
採用したい場合に適切

手数料等の条件は
事前に確認が必要



派遣スタッフの交代はできるのか？

契約途中の交代はできないが、契約更新のタイミングで調整可能

契約途中での 交代はできない

契約期間中に、一方的に派遣社員を交代することは原則できません。

派遣会社が間に入り 段階的にフォロー

問題があれば派遣会社に対応に入り、改善を試みる。
それでも難しい場合は契約更新をしない判断ができるため、現実的には対応可能。

人材派遣で人材は見つかるのか？

条件等により見つからないケースもあります。ただし、条件設定によって採用難易度は大きく変わります

売り手市場のため 条件が合わないと見つからない

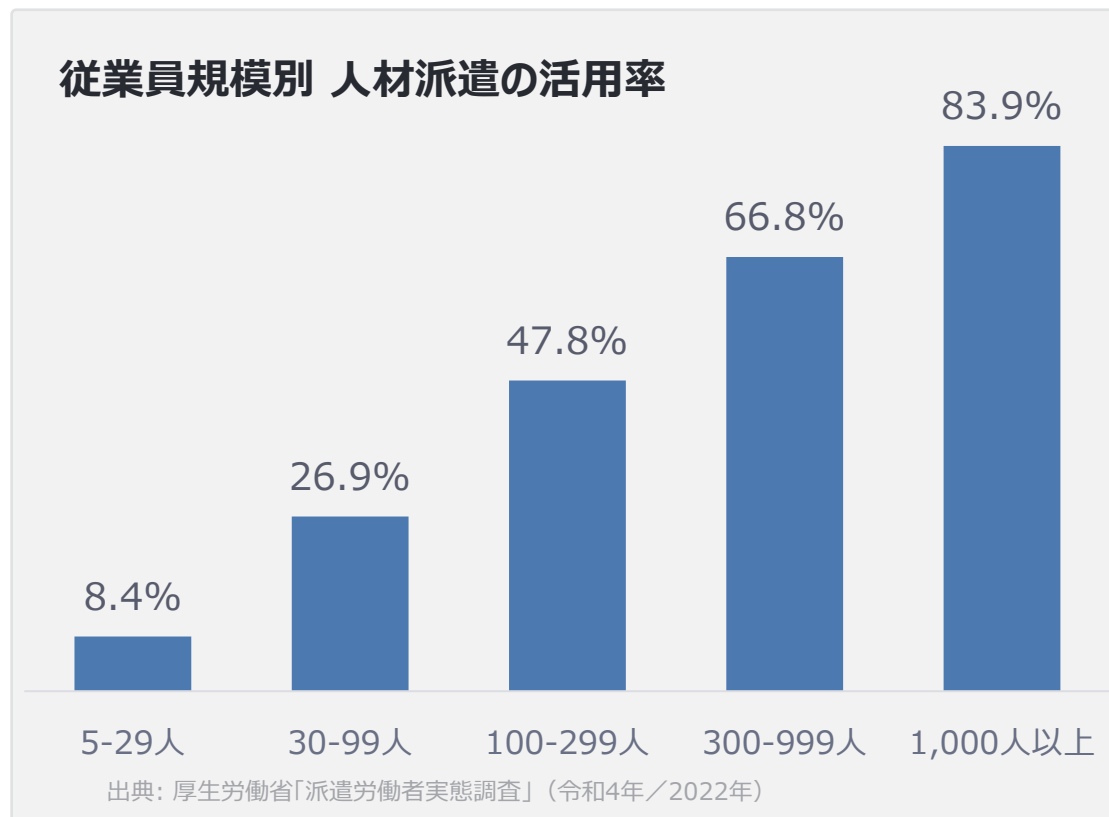
市場相場より低い給与で募集していたり、希少なスキルを派遣で確保したい、といった場合は見つからないことも。

市場相場や 条件の緩和をご提案

ご依頼を受けた段階で「市場相場」や「人材が見つかりやすい条件設定」などをご提案します。また「派遣以外の手段」についてもご相談を承ります。

中小企業でも活用されているのか？

多くの中小企業で人材派遣は利用されています。



全国数十万の 中小企業が人材派遣を活用

(100人未満)

割合だけを見ると社員数1,000人以上の企業活用率が高く、中小企業での導入数は少ないと思われがちですが、企業数を見ると、むしろ中小企業ほど活用事例は豊富です。30-99人の企業では4社に1社が活用しています。

派遣社員を面接で選べますか？

人材派遣では、派遣先が面接・履歴書確認などで人を選ぶことはできません

事前の面接・選考は 派遣法で禁止

履歴書での書類選考や採用面接は派遣法で禁止されています。「合うかどうか」をスタッフ単位で事前に確認することはできません。

派遣会社が業務内容を 把握しマッチング

業務内容・必要スキル・職場環境を派遣会社が詳細にヒアリングし、登録スタッフから適合する人材を選定します。職場見学（選考目的ではない確認の場）は可能です。

派遣料金は割高ではないか？

派遣料金の約85%は派遣スタッフの人件費。残りの多くは採用・教育・労務管理などの費用

派遣料金の85%は 派遣スタッフの人件費

給与70.0%、社会保険料（会社負担）10.9%、
有給費用4.2%。自社雇用でもすべて別途発生する費用です。

残り15%の多くは 採用・教育・労務管理コスト

募集・採用費、教育研修費、労務管理費、派遣会社の
運営コスト。自社費用なら採用部門、人事部門が担う業務がすべて含まれています。

契約外の指示はできないのか？

契約に記載のない業務は依頼できない。範囲を変えたい場合はまずは派遣会社に相談

契約書記載外の業務は 依頼できない

派遣契約書には業務内容を明記しており、それ以外の業務を指示することは派遣法違反のリスクがあります。

派遣会社に相談し 契約を見直す

業務範囲を追加・変更したい場合は、派遣会社にご相談ください。スタッフ本人の同意のもと、派遣内容を見直します。

派遣と業務委託の違いは？

人材派遣は派遣先が業務指示ができる労働力の提供。業務委託は成果物や業務遂行を委託する契約。

人材派遣 業務指示ができる契約

派遣先が派遣スタッフに直接業務指示できる。労働力の提供を受ける契約。派遣法に基づく。

業務委託 成果物・遂行を委ねる契約

受託者（業者）が独立して業務を遂行する。発注側に指揮命令権はなく、成果物の提出や業務完遂を委ねる契約。民法に基づく。



ABOUT US

マンパワーグループとは

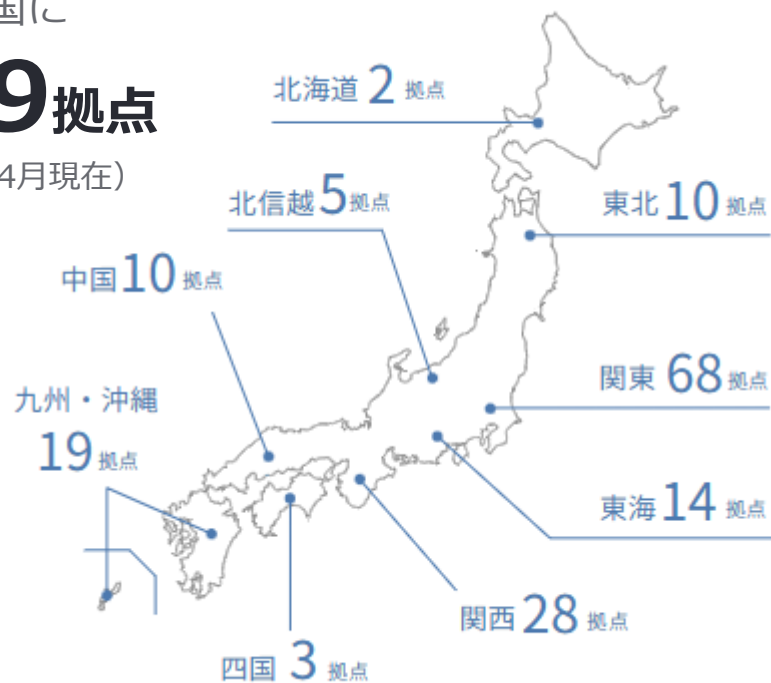
日本で最初の人材派遣会社として設立



日本全国に

159拠点

(2026年4月現在)



会社名	マンパワーグループ株式会社 (ManpowerGroup Co., Ltd.)
本社所在地	〒108-0023 東京都港区芝浦三丁目1番1号 田町ステーションタワーN 30階
代表者	代表取締役社長 吉田 誠
設立年月日	1966年11月30日
資本金	40億円
事業内容	総合人材サービス ・ 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 ・ ITソリューションサービス事業 ・ コンサルティング事業
ホームページ	https://www.manpowergroup.jp/
許可番号	労働者派遣事業：派13-315642 有料職業紹介事業：13-工-313561

人材派遣サービス



マンパワーグループの強み



人材派遣のメリット

- 1 期間限定で人材を確保できる
- 2 必要な人材を早急に確保できる
- 3 採用の手間を減らせる



このようなお悩みを解決

- 急な退職で即戦力がすぐに必要
- 正社員採用が難航していて、派遣でカバーしたい
- 繁忙期のため一時的に増員したい
- 休職する社員がいるので代替要員がほしい

対応業務

- ・ 事務・オフィスワーク
- ・ ITエンジニア
- ・ コールセンター
- ・ 営業
- ・ 採用
- ・ 販売
- ・ 軽作業・物流
- ・ 医療事務・業務助手

紹介予定派遣サービス



マンパワーグループの強み



紹介予定派遣の希望者

51万人以上



全国

153拠点



直接雇用まで
一貫した
サポート体制

紹介予定派遣のメリット

- 1 派遣期間中に働きぶりを確認してから採用できます
- 2 紹介手数料は成功報酬制で、無駄なコストはかかりません
- 3 求人広告不要で、採用の手間を削減できます

このようなご要望にお応えします

- ☑ メンバーとの相性をしっかり見極めたい
- ☑ 未経験者採用を検討しており、適性を確認したい
- ☑ 社員採用の応募が少ないので採用手法を広げたい

対応業務

- 事務・オフィスワーク
- 接客販売
- コールセンター
- 医療事務
- 営業
- 介護

採用代行・採用コンサルティングサービス



マンパワーグループの強み



55年以上
の人材サービスで
培った知見



専任チームの
配置



徹底した
顧客理解

採用代行のメリット

- 1 少ない人数でも採用活動を拡大できる
- 2 採用ノウハウがなくても、採用を始められる
- 3 事務処理や煩雑な対応業務を手放せる



このようなお悩みを解決

- 長期化する新卒採用を支援してほしい
- 面接官が足りない
- 久しぶりの採用で、ノウハウがない
- 丁寧で迅速な対応ができる体制にしたい

支援例

- 新卒採用、中途採用などの採用事務代行
- 採用コンサルティング
- 面接官代行
- 内定者フォロー、内定辞退者インタビュー
- 採用管理システム導入支援

派遣管理デスクサービス

マンパワーグループの強み



派遣管理の
豊富な経験



専任チームに
よるサポート



状況に合わせた
カスタマイズ

派遣管理デスクのメリット

- 1 煩雑な派遣管理事務を手放せる
- 2 コンプライアンス遵守の体制ができる
- 3 派遣料金の可視化・適正化ができる



このようなお悩みを解決

- 派遣社員が100名以上在籍しており、管理が複雑化している
- 法対応への対応が難しい
- 現場担当者の負担が大きい

支援例

- 派遣の発注、契約管理、更新対応
- 派遣法遵守のサポート
- トラブル対応
- 派遣会社の取りまとめ
- 請求書や勤怠データの一括管理、取りまとめ

Pro-Assign

プロフェッショナル派遣サービス

専門性と豊富な経験を持つミドルシニアのプロフェッショナルを派遣するサービスです



マンパワーグループの強み



幅広い専門分野
への対応が可能



経験豊富な
プロ人材を派遣



実績と信頼

プロフェッショナル派遣のメリット

- 1 新規事業や業務改善をプロが支援
- 2 管理職・専門職レベルの人材を派遣
- 3 アドバイスだけでなく実務も担う人材

このようなお悩みを解決

- 新規事業を立ち上げたいが、社内に知見を持った人材がない
- 管理職が急に退職し、業務が滞っている
- プロジェクトが大幅に遅延。専門性の高い人材が早急にほしい
- システムの入れ替えで、社内とベンダーを取り仕切れる人がほしい

支援例

- ・ 財務会計(決算・税務)
- ・ 人事(採用・総務・労務・法務)マネージャー
- ・ 新規事業プロジェクトのサブマネージャー
- ・ 法改正対応のプロジェクトマネージャー
- ・ マーケティング・営業の管理職代行

20代中心の育成型派遣サービス

オフィスワーク未経験ながらも意欲がある若年層を中心としたスタッフを派遣するサービスです

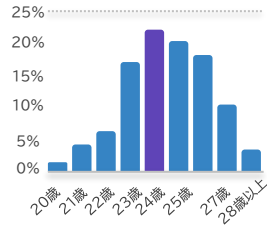
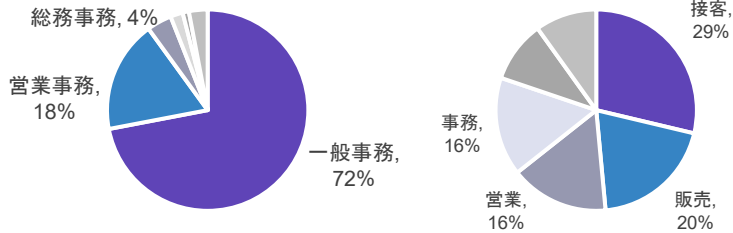


マンパワーグループの特長

3,000人以上が
事務職として活躍中

経験職種

スタッフの
年齢構成比



若年層の育成型派遣サービスのメリット

- 1 未経験ながらも厳選採用された若年層を派遣
- 2 3年以上の勤務が可能
- 3 丁寧なフォローアップで就業をサポート



このような企業に最適です

- 自社独自の業務であり、経験よりもコミュニケーション力を重視
- 平均年齢の若いチームであるため、なじむ人がよい
- さまざまな業務に長期的に携わってほしい

未経験から事務職へ

- ・介護職から経理アシスタントへ
- ・接客業から営業アシスタントへ
- ・営業職から人事関連業務の担当者へ

■ ご依頼・ご相談

Contact

まずはお気軽にお問い合わせください。
オンラインでのご説明なども承っております

お問い合わせフォーム