

人材派遣の基礎知識

違いを理解して  
派遣会社を活用できていますか？

# 「常用型派遣」と 「登録型派遣」の 違いとは

Theme

Study about  
Temporary Staffing

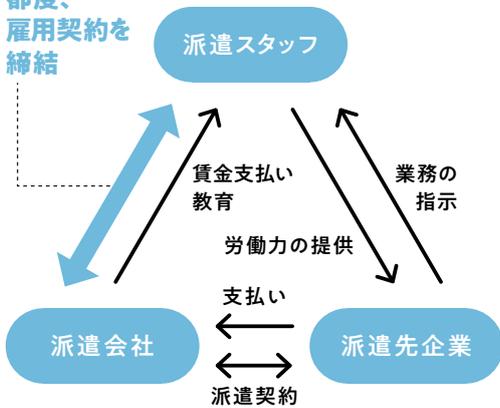
# 「常用型派遣」と「登録型派遣」の違い

派遣の雇用形態は、常用型派遣と登録型派遣に分かれます。  
それぞれの特長やメリットについて解説します。

## 登録型派遣

一般的な派遣のイメージと近い雇用形態が「登録型派遣」。仕事の都度、派遣会社と雇用契約を締結するため、派遣契約期間が終了すると、雇用契約も終了となります。引き続き同じ派遣会社から別の派遣先企業へ派遣される場合も、その都度改めて雇用契約を締結します。

仕事(派遣契約)の都度、雇用契約を締結



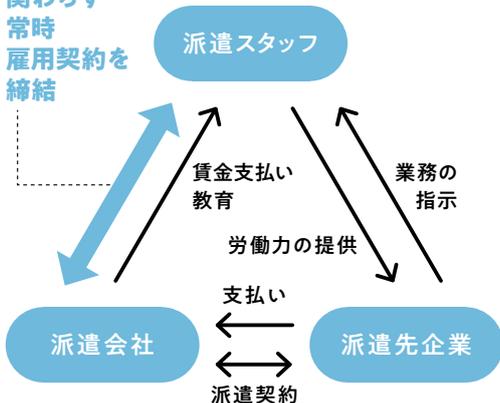
メリット	企業側
	<ul style="list-style-type: none"> <li>様々な登録者があり、短期・単発、短時間業務も発注可能。</li> <li>登録スタッフ数が多く、人材提案力のある派遣会社が多い。</li> <li>同様の理由により、即戦力となる人材の提案を受けやすい。</li> </ul>
	派遣スタッフ側
	<ul style="list-style-type: none"> <li>希望の派遣先(就業場所・職種等)を自ら選べる。</li> <li>ライフステージに合わせた働き方・勤務時間を選択できる。</li> </ul>
デメリット	企業側
	<ul style="list-style-type: none"> <li>期間満了や派遣スタッフの希望により、長期就業がかなわないことがある。</li> <li>同様の理由で長期的視点での教育、組織作りが行いにくい。</li> <li>派遣法の「3年の期間制限」のルールにより、同一スタッフが同業務で3年以上契約できない。</li> </ul>
	派遣スタッフ側
	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本的に派遣契約と雇用契約が連動し、仕事がないときは雇用契約もなくなる。</li> <li>同様の理由により、収入も不安定となることがある。</li> <li>常用型派遣を専業とする会社よりも教育研修体制に限りがある場合が多く、自らスキルアップに取り組みなければならないこともある。</li> </ul>

“安定”を重視する業務で利用が多い！

## 常用型派遣

常用型派遣は、派遣会社の正社員もしくは契約社員として入社し、契約先に派遣される形。派遣会社に常時雇用される人材が派遣されるため、派遣先で一定期間の教育が必要な業務や、安定稼働を重視する業務で多く利用されています。

派遣契約の有無に関わらず常時雇用契約を締結



メリット	企業側
	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣元との雇用が安定しており、長期安定就業が期待できる。</li> <li>同じ理由で、一定期間の教育が必要な業務も対応可能。</li> <li>常用型派遣の人材を前提にした組織体制を組みやすい。</li> <li>無期雇用の派遣スタッフであれば、派遣法の「3年の期間制限」のルールに影響されない。</li> </ul>
	派遣スタッフ側
	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣先との契約終了に影響されず、雇用が安定する。</li> <li>月額固定給のことが多く、収入が安定する。</li> <li>派遣契約のない待機期間中も給与が発生する。</li> <li>長期雇用が前提なので、未経験でもスキルアップしやすい。</li> <li>長期的なキャリア形成のための教育研修を、雇用元で実施することが多い。</li> </ul>
デメリット	企業側
	<ul style="list-style-type: none"> <li>常時雇用の社員数に限りがあり、人材提案力が限定されることが多い。</li> <li>登録型派遣を専業とする会社と比べ、即戦力人材が限定的。</li> </ul>
	派遣スタッフ側
	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣会社から命じられた企業に配属されるため、職場や仕事を自ら選ぶことが難しい。また、転勤を命じられることがある。</li> </ul>

# 常用型派遣と マッチする職種とは

## CASE 1

### サーバー監視 ネットワーク監視



- 24時間365日のシフト勤務にも対応できる。
- 各現場ごとのオペレーションを手順書に沿って行うため、一定の教育期間が必要となるため未経験者も活用しやすい。
- システムの安定稼働が求められる仕事のため人材交代による影響が大きいですが、長期就業が見込めることで人材交代のコストを抑制して運用できる。
- 下流工程のオペレーション業務を派遣活用することで正社員をその業務の責任者としたり、さらに上流工程に振り分けたりといった人材の適正配置が可能。

サーバー監視やネットワーク監視は24時間体制。夜間や休日も監視しますが、多くの登録型派遣会社では変形労働時間制を適用しておらず、シフト形態によっては対応できないことも少なくありません。一方、常用型派遣の会社は変形労働時間に適応している会社が多く、夜間就業等のシフト勤務も柔軟に対応できます。また、監視業務は手順書に沿って行うため、安定した雇用形態を元に、長期的な視点で教育ができる常用型派遣と相性がいいお仕事です。多くの企業で、未経験者を教育しながら活用しています。

## CASE 2

### テクニカルサポート (ヘルプデスク)



- 各種サービスやシステムへの問い合わせ対応をマニュアルに沿って行う業務であり、一定の教育期間が必要となるため、未経験者も活用しやすい。
- 人材交代におけるスイッチングコストの影響が大きいですが、無期雇用が多い常用型派遣では、長期就業も見込める。
- 長期的に就業する中で対応力・知識力が向上していき、1次対応から2次対応にスキルアップしていくケースも多い。

各種サービスやシステムの不具合の受付を行うテクニカルサポート業務は一定のクレーム対応を含むこともあり、その離職率が業務に影響します。登録型派遣と比較すると、正社員を中心とした常用型派遣では就業が安定するケースも多く、スイッチングコストを抑制することができます。

また、未経験者として1次対応からスタートしても、教育研修を受けながら経験を積む中で、2次対応にキャリアアップしていくケースもあり、長期就業を前提に教育ができる常用型派遣と相性がいいお仕事です。

頼んでよかった！

## 常用型派遣の活用事例

### ✓ 活用事例 ①

### 長期教育が必要な監視現場は 常用型派遣がマッチ！

データセンターなどで行う監視業務は手順書に沿って行なう業務が膨大にあり、オペレーターの教育には半年から1年ほど期間を要します。そのため、短期集中的な労働力よりも、中長期的に安定して就業してもらえる人材を求める傾向にあります。

これまで保守・監視業務を登録型派遣でまかっていたA社では、せっかく業務を覚えたスタッフが比較的短期間で変わってしまうことに悩んでいましたが、「常用型派遣」に切り替えたことでメンバーが安定した上、教育時間の短縮にもつながり、交代コストも削減することができました。

また、未経験者を受け入れた場合には、その職場の手順書に忠実に従い、着実にオペレーションを遂行するように努めてくれる傾向にあります。

リクルートスタッフィング情報サービスでも、数多くの未経験者がデータセンターでのオペレーション業務からエンジニアのキャリアをスタートさせています。





# ITエンジニアの常用型派遣なら リクルートスタッフィング 情報サービス(RSIS) へご相談ください!



夜間のシフトを含む運用監視のお仕事をお願いしたい。



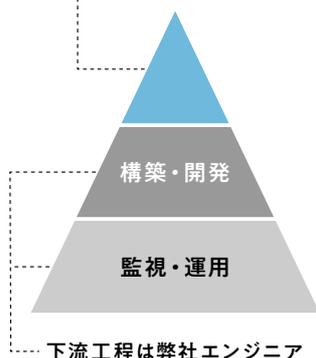
運用コストを見直したい。



突発的な大量ニーズに対応してほしい。

## RSISを活用すれば……

### 上流工程は貴社社員



### 生産性向上に

下流工程を分業することで、人材活用を最大化できます。

### 突発的な人員補強に

大量のキitting作業や、センター増強など、一時的に人員が必要な業務も対応可能です。

### 勤務シフトも柔軟に対応

夜間対応が必要となる運用監視業務などについても、変形労働時間制を活用して柔軟に対応可能です。

### 人材コストの削減

正社員採用をしてエンジニアを派遣する常用型のため、人材交代コストが抑制できます。

ご相談は……

お問合せ先

✉ [inforeng@rs-is.co.jp](mailto:inforeng@rs-is.co.jp)

🏠 <https://www.rs-is.co.jp/>

RSIS 人材



## RSISの強み



### 安心な価格帯

未経験エンジニアを採用し、お客様と共に、業務を通して育成していきますので、安心の価格帯から派遣が可能です。

### 安定の人材供給力

リクルートブランドを生かした圧倒的な採用力で、首都圏で1000名以上が就業中。

## 強み

### 長期就業が可能

無期雇用の派遣社員であれば、3年の期間制限の適用を受けずに就業することが可能。短期案件ももちろん対応可能です。

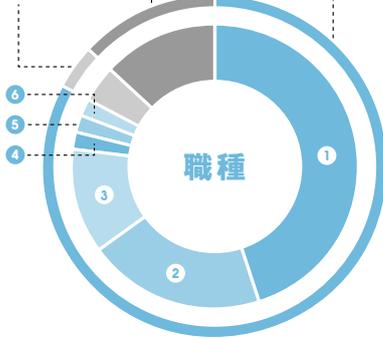
### 変形労働時間制に対応

夜間勤務等を含むシフトにも柔軟に対応可能。データセンターでの業務従事者も多数在籍しています。

## RSISの在籍エンジニア数は1,300名以上!

その他事務等 13%

開発 4%



インフラエンジニアに特化

### 運用 83%

内訳

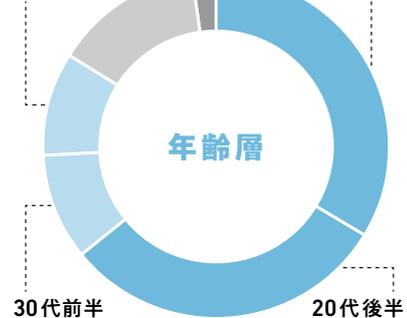
- 1 テクニカルサポート 45%
- 2 運用監視 20%
- 3 システム運用 12%
- 4 設計 (NW、SV含む) 2%
- 5 構築 (NW、SV含む) 2%
- 6 セールスエンジニア 2%

40代以上 14%

20代以下 2%

30代後半 10%

20代前半 34%



20代から30代の若手エンジニアが80%以上

## 株式会社リクルートスタッフィング 情報サービス

- 人材派遣事業  
(許可NO: 派13-307020)
- 人材紹介(紹介予定派遣)  
事業(事業所NO: 13-ユ-301799)

- IT領域における「労働者派遣事業」
- 設立: 1972年10月
- 株主: 株式会社リクルート  
スタッフィング(100%)

お問合せ先

✉ inforeng@rs-is.co.jp  
🏠 <https://www.rs-is.co.jp/>

RSIS 人材 🔍