

参 考

参考1 認定基準案の設定に係る考え方と基準達成の可能性

ここでは、研究会で検討された優良人材ビジネス事業者認定基準案について、基準案毎に、基準案に係る論点や考え方と、アンケート調査結果を踏まえた基準達成の実現可能性について検討した結果を掲載している。

なお、派遣元事業主アンケート調査については、主要職種別¹、就業スタッフ数別²、常用雇用比率別³の分析結果を用いており、派遣スタッフアンケート調査については、就業職種別⁴、派遣会社（派遣元事業主）に対する満足度別⁵の分析結果を用いている。

1. 事業性に関する基準について

1-1. 派遣先のニーズを把握し対応する仕組み

①派遣先のニーズを満たすための体制

◎ 派遣先ニーズを満たすための工夫を行い、それを満たせる人数と体制を有していること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 派遣先の職種や事情に応じて、派遣先のニーズを満たすための工夫（ニーズ聴取や訪問のタイミング、連絡体制の構築など）がなされており、それを満たせる人数・体制になっていること

－ 基準案に係る論点・考え方 －

- ・ 派遣先ニーズを満たすための方法は、職種や事業場、取引関係・期間などにもよっても異なり、多様である。また、派遣元事業主各社の戦略やシステムにも依るところでもあり、合理的な説明ができる状態であればよい。
- ・ 派遣スタッフのフォローやマッチングをより重視すべきであり、派遣スタッフに対する派遣元事業主の営業担当者・コーディネーターに関する基準を設ければ良い。

¹ 「主要職種別」では、2009年度の事業で売上が最も大きい職種群（主力サービス）別に派遣元事業主を分類して分析した。分類カテゴリーは「事務系職種」「技術系職種」「製造系職種」「その他」としている。

² 「就業スタッフ数別」では、派遣先に就業中の派遣スタッフ人数別に、派遣元事業主を分類して分析した。分類カテゴリーは「20人未満」「20～99人」「100～499人」「500人以上」としている。

³ 「常用雇用比率別」では、派遣先に就業中の派遣スタッフ数のうち常用雇用労働者が占める割合別に、派遣元事業主を分類して分析した。分類カテゴリーは「20%未満」「20～70%未満」「70～100%未満」「100%（全員）」としている。

⁴ 「就業職種別」では、就業する職種別に派遣スタッフを分類して分析した。分類カテゴリーは「事務系職種」「技術系職種」「製造系職種」「その他」としている。

⁵ 「派遣会社に対する満足度別」では、現在の派遣元事業主に対して満足しているか否かで派遣スタッフを分類して分析した。分類カテゴリーは「満足」「不満足」としている。

②派遣先のニーズの収集・把握・分析および情報の共有

◎ 派遣先のニーズを収集・把握し、派遣スタッフに必要とされる経験・知識・技能等を文書・データ化し、当該情報を組織的に共有・分析できる体制にあること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣先の業務内容の情報を収集し、必要な派遣スタッフの経験・知識・技能を文書やデータで保存していること
- 派遣先の就業条件(勤務時間・曜日など)や福利厚生、就業環境を、文書・データで保存していること
- 収集・分析された派遣先業務に関する情報を、派遣元事業主の社員が組織的に共有できていること
- 派遣先の満足度を定期的に把握・分析する仕組みを有していること
- 派遣先からの派遣スタッフに対する指摘を、派遣スタッフにフィードバックできる仕組みを有していること

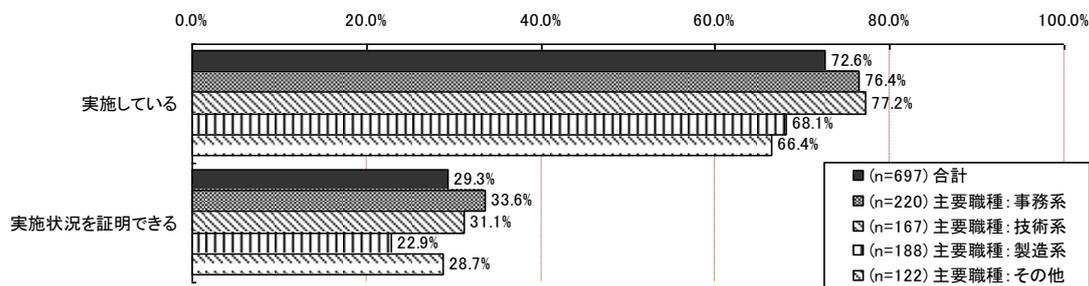
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

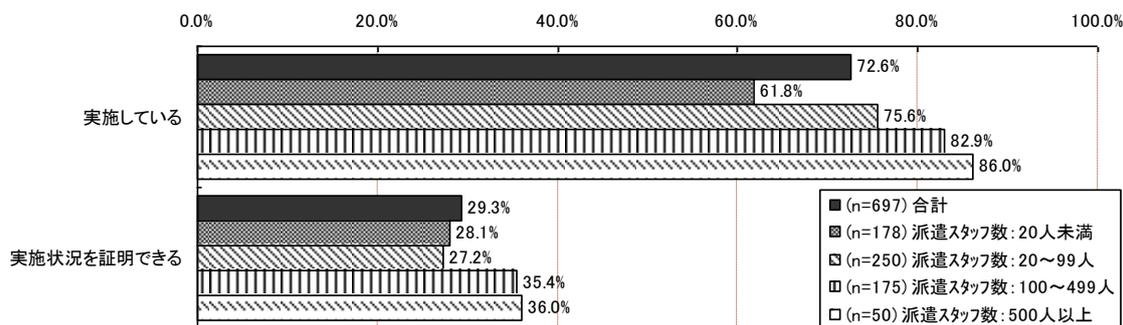
- 運用基準に関しては、既に7～8割の派遣元事業主が実施している。特に企業規模が大きくなるほど、その実施率は高まっている。
- 実施状況の証明については、個別回答結果をみても、実施困難な理由は見当たらない。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

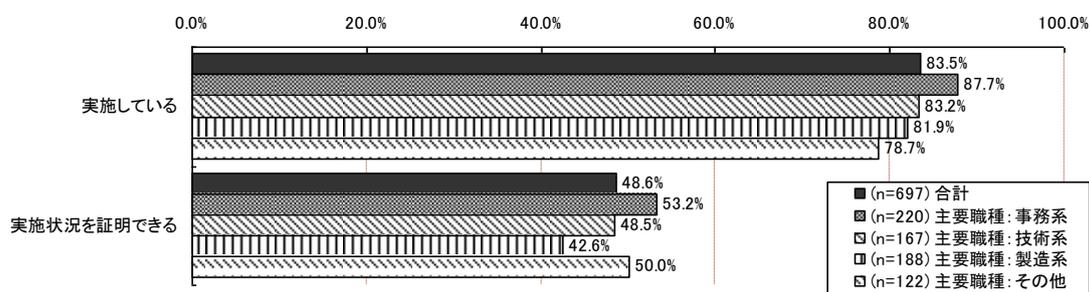
派遣先の活用ニーズや業務に関する情報を収集し、分析している(主要職種別)



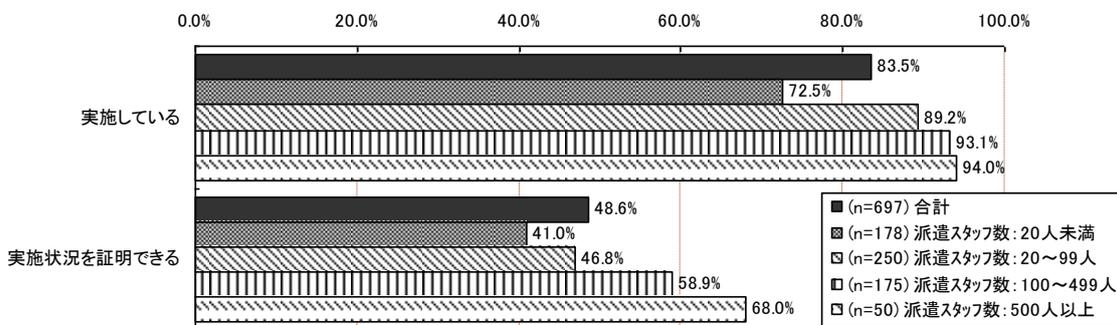
派遣先の活用ニーズや業務に関する情報を収集し、分析している(就業スタッフ数別)



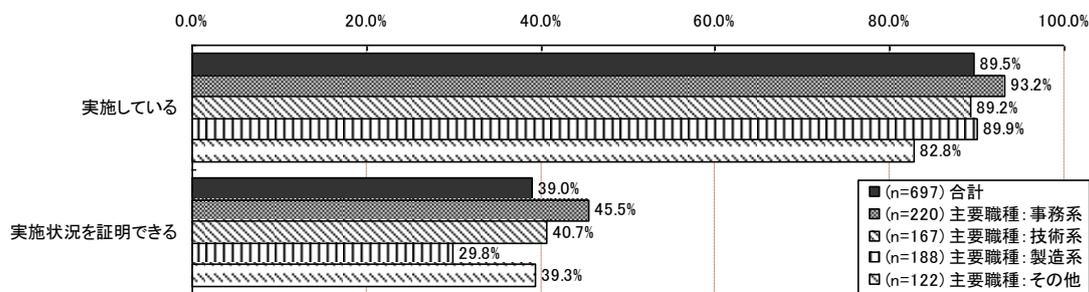
派遣先の活用ニーズや就業条件に係る情報は、営業担当者やコーディネーターで共有している(主要職種別)



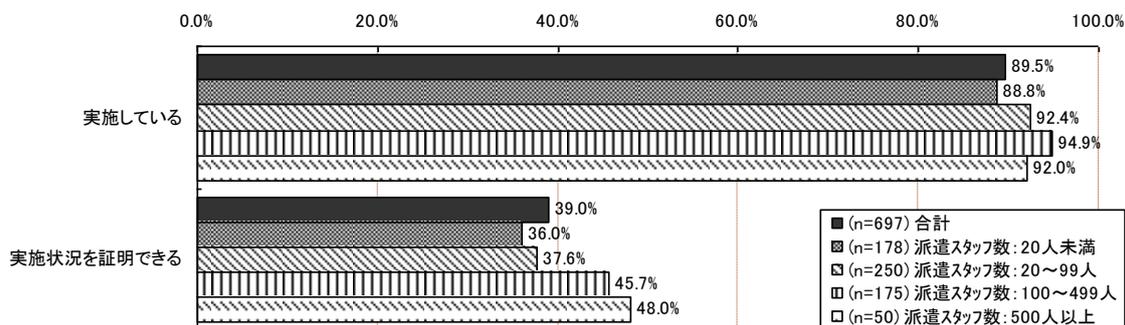
派遣先の活用ニーズや就業条件に係る情報は、営業担当者やコーディネーターで共有している(就業スタッフ数別)



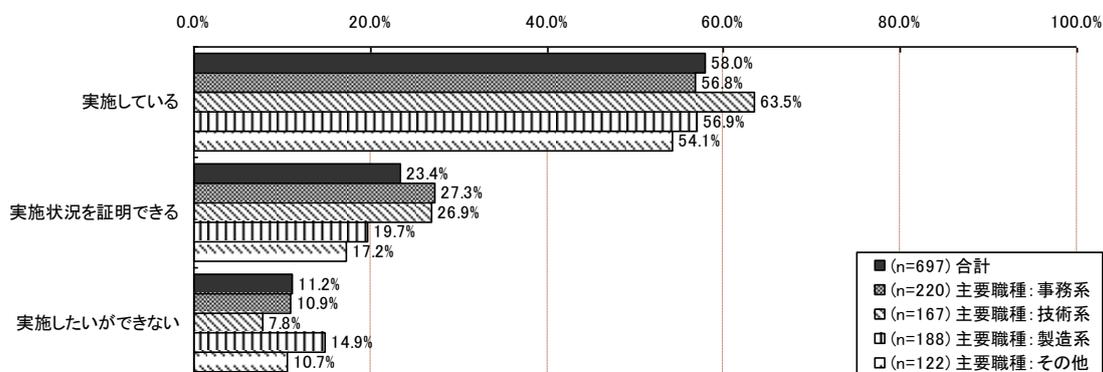
派遣先を通じて、派遣スタッフの働きぶりを把握している(主要職種別)



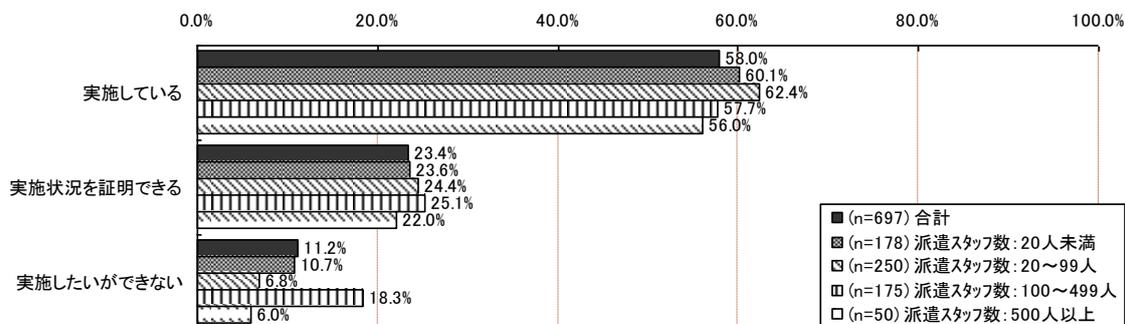
派遣先を通じて、派遣スタッフの働きぶりを把握している(就業スタッフ数別)



派遣先の満足度を定期的に把握・分析している(主要職種別)



派遣先の満足度を定期的に把握・分析している(就業スタッフ数別)



③ 派遣先から求められる派遣スタッフのニーズのマッチング

- ◎ 派遣先から求められる派遣スタッフのニーズを満たしており、派遣スタッフ側の事情も把握した上でのマッチングがなされていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣先のニーズと派遣スタッフのニーズとのミスマッチについて、その実態を把握し、分析していること
- 全派遣契約のうち、派遣スタッフが就業して1ヶ月以内に、派遣先都合による契約解除の件数の割合が3%以下であること

－ 基準案に係る論点・考え方 －

- 単なる契約解除ではなく、派遣先・派遣スタッフどちらからの申し出による契約解除かを明らかにし、ミスマッチによる派遣先からの契約解除に着目する必要がある、派遣先からはおおよそ1ヶ月以内に申し出がなされる。

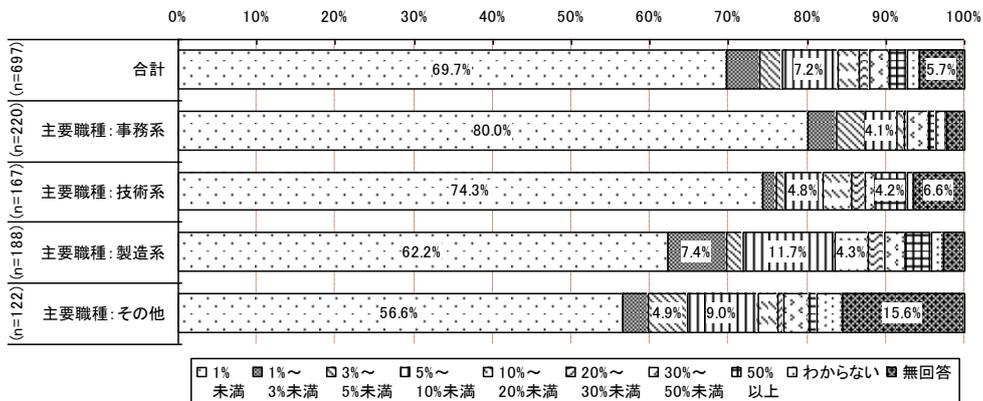
アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

- 直近1ヶ月間で仕事を辞めたスタッフのうち、派遣先都合による中途解約は「1%未満」が69.7%、事務系職種に限っては80.0%である。企業規模による違いはみあたらない。
- 直近1ヶ月間で仕事を辞めたスタッフのうち、派遣スタッフ都合による離職は「1%未満」が54.1%、事務系職種に限っては58.2%である。企業規模が小さくなるほど、離職率は低くなる傾向がある。

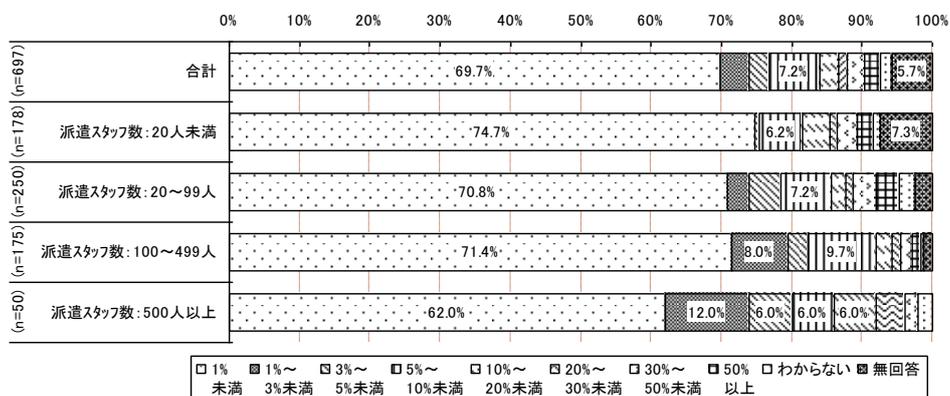
※ なお、本アンケート結果は、認定基準とは直接的な関係は小さいことに留意が必要である。

■ 派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

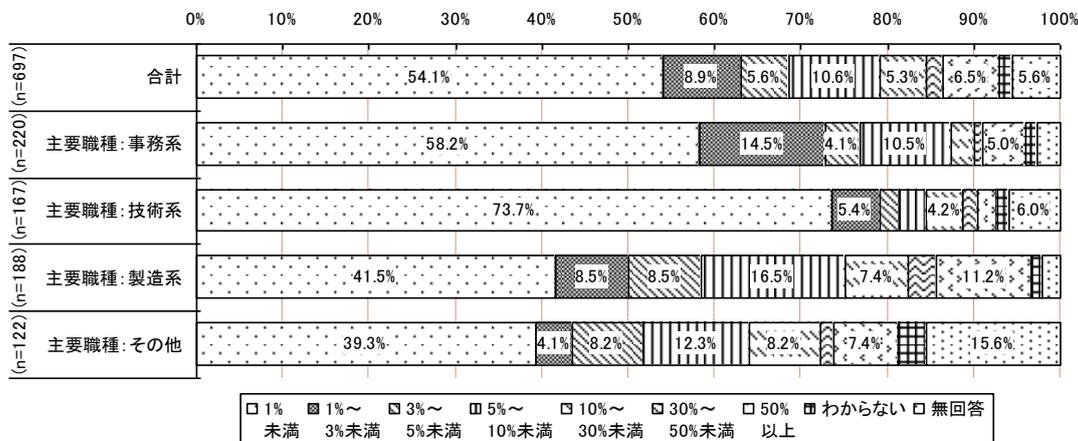
1ヶ月間のうちに仕事を辞めた派遣スタッフのうち、派遣先都合による中途解約の割合(主要職種別)



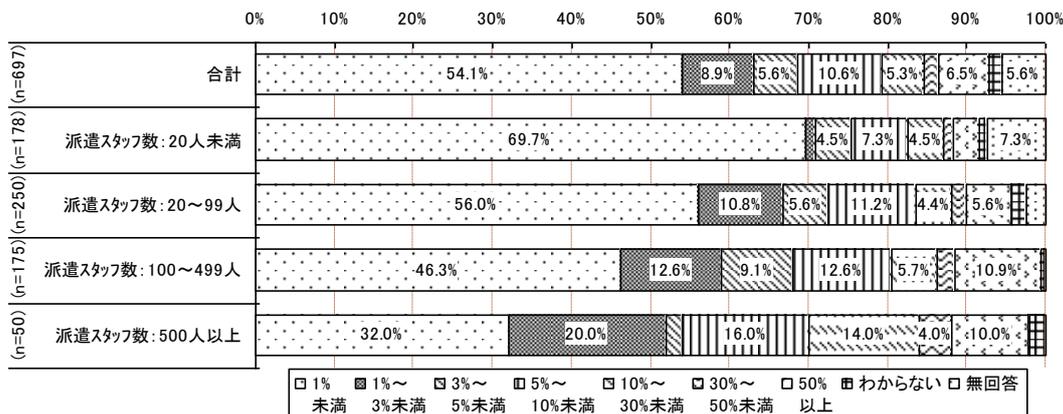
1ヶ月間のうちに仕事を辞めた派遣スタッフのうち、派遣先都合による中途解約の割合(就業スタッフ数別)



1ヶ月間のうちに仕事を辞めた派遣スタッフのうち、契約途中での本人都合離職の割合(主要職種別)

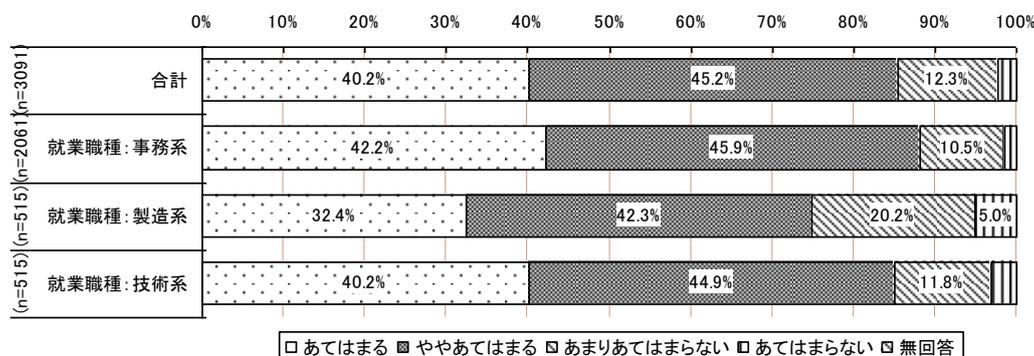


1ヶ月間のうちに仕事を辞めた派遣スタッフのうち、契約途中での本人都合離職の割合(就業スタッフ数別)

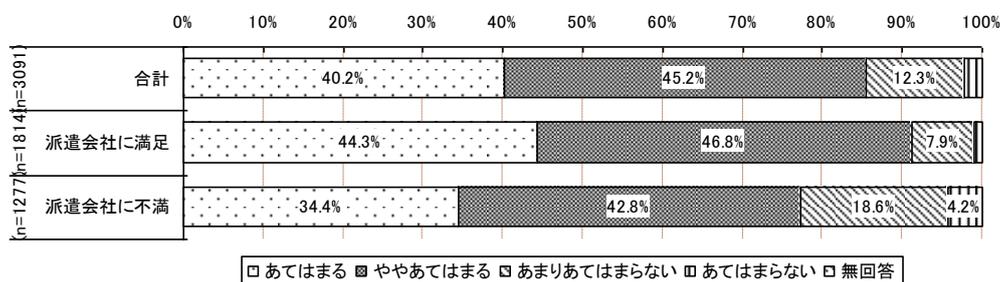


■派遣スタッフアンケート調査結果より

派遣先で求められている経験や知識、技能等を自分は満たしている(就業職種別)



派遣先で求められている経験や知識、技能等を自分は満たしている(派遣会社への満足度別)



1-2. 派遣スタッフの適性・能力・希望を把握し対応する仕組み

① 派遣スタッフのニーズを満たすための体制

- ◎ 派遣スタッフのニーズを満たすために必要となる派遣元事業主の社員(営業担当者やコーディネーター等、派遣スタッフに直接対応する社員)を充分有していること

【運用基準】以下のうち、最低1つを満たしていること

- 派遣元事業主の社員(営業担当者やコーディネーター等、派遣スタッフに直接対応する社員)の1人あたり平均派遣スタッフ数(派遣先に就業している派遣スタッフ)が40人以下であること
- 派遣スタッフのニーズを満たすために必要となる派遣元事業主の社員(営業担当者やコーディネーター等、派遣スタッフに直接対応する社員)の人数と体制について、何らかの合理的な理由があり、それを説明できること

－ 基準案に係る論点・考え方 －

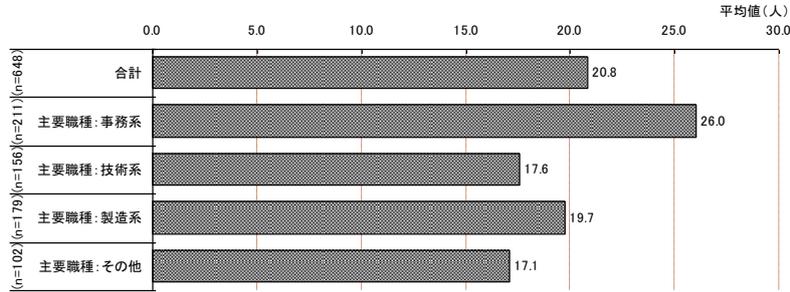
- 派遣スタッフのフォロー、マッチングは重要であるが、派遣スタッフに対する営業担当者やコーディネーター数に関する定量基準を設けることは、ビジネスモデルを規定する恐れもあり、必要最低限の基準を設けるべき。基準を達成できない場合でも、合理的な説明が可能な状態であればよいと思われる。

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

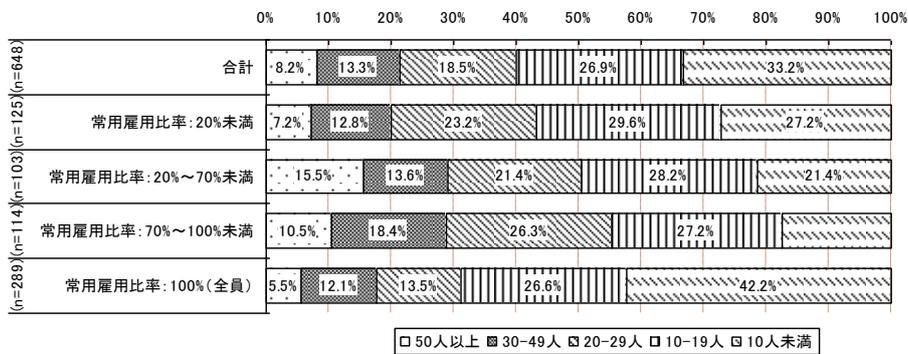
- 派遣元事業主の社員1人あたりの派遣スタッフ数は平均20.8人だが、特に事務系職種では平均26.0人と多くなっている。50人以上とする企業も事務系職種では12.8%存在し、30人以上とする企業30.8%、20人以上とする企業は53.1%となっている。
- 企業規模が大きいほど、派遣元事業主の社員1人あたりの平均派遣スタッフ数は多くなる傾向が顕著である。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

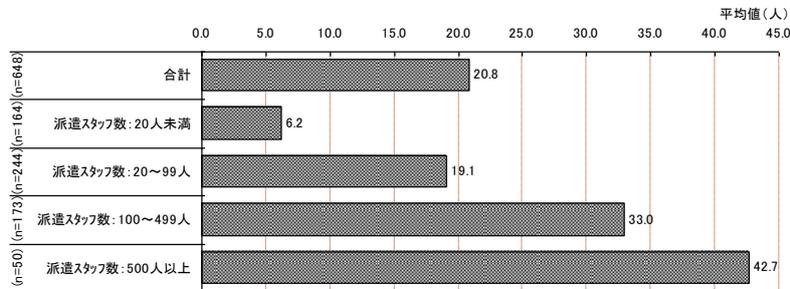
派遣元事業主社員(営業担当者等)1人あたり派遣スタッフ数の平均(主要職種別)



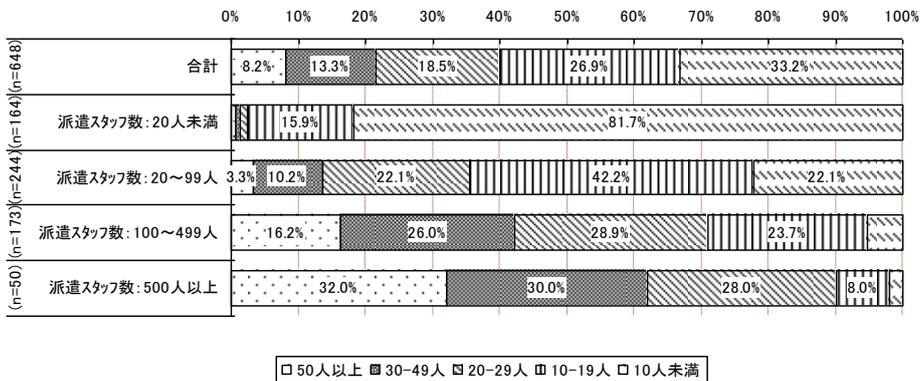
派遣元事業主社員(営業担当者等)1人あたり派遣スタッフ数の分布(主要職種別)



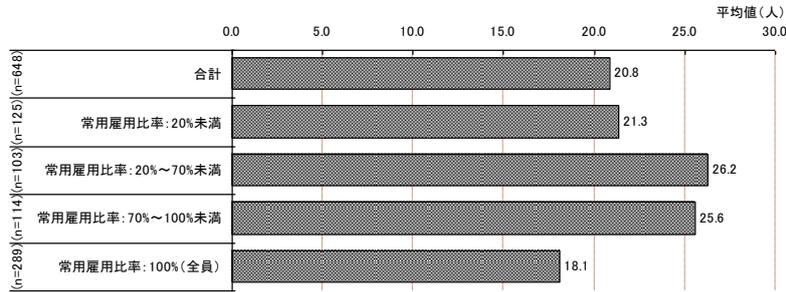
派遣元事業主社員(営業担当者等)1人あたり派遣スタッフ数の平均(就業スタッフ数別)



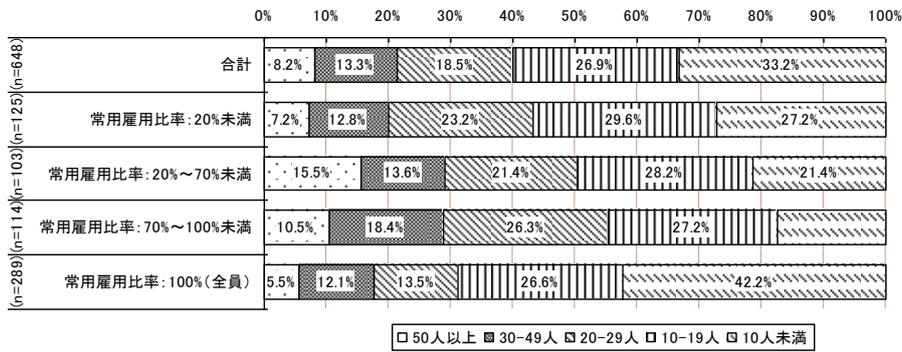
派遣元事業主社員(営業担当者等)1人あたり派遣スタッフ数の分布(就業スタッフ数別)



派遣元事業主社員（営業担当者等）1人あたり派遣スタッフ数の平均（常用雇用比率別）

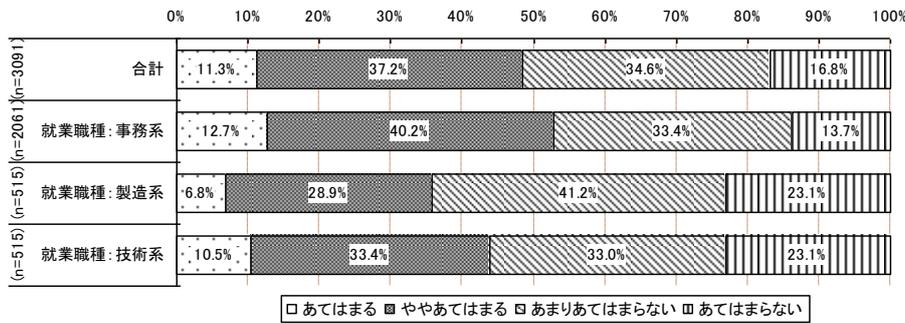


派遣元事業主社員（営業担当者等）1人あたり派遣スタッフ数の分布（常用雇用比率別）

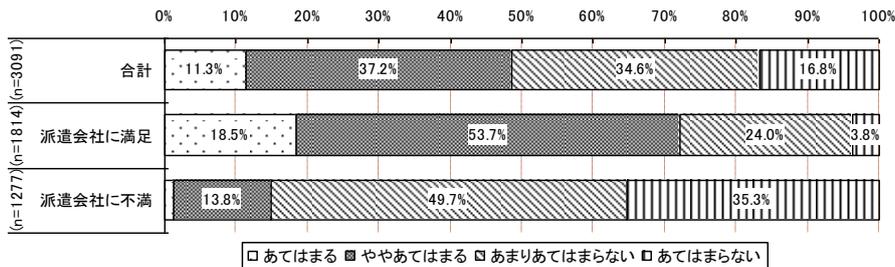


■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

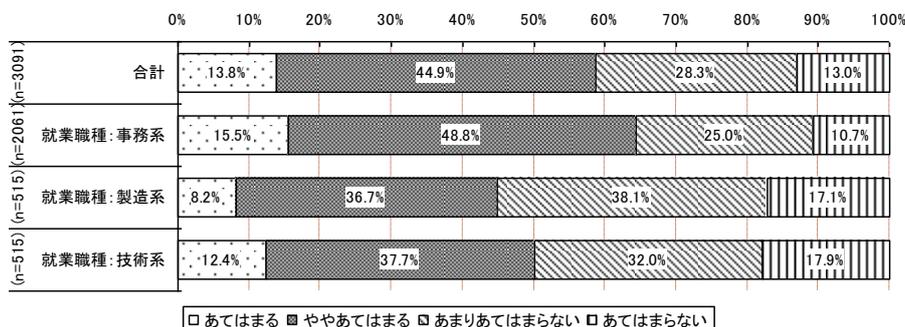
派遣会社の営業担当者等が、自分の希望やニーズを把握、フォローしてくれている（就業職種別）



派遣会社の営業担当者等が、自分の希望やニーズを把握、フォローしてくれている（派遣会社への満足度別）



就業前から就業後を含め、現在の派遣会社の対応には満足している(就業職種別)



②派遣スタッフへの情報の開示や登録後の派遣就業の状況説明

◎ 求職者が派遣登録をする際には、派遣スタッフの稼働状況等の情報開示を行い、登録後にも引き続き派遣就業の状況説明・情報提供をしていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 求職者が派遣登録をする際には、派遣元事業主の専門性やビジネスモデル、現在就業している派遣スタッフの実態を開示の上、派遣就業の可能性を正確に伝えていること
- 求職者に対して、希望業務に就業するためのアドバイスをしていること
- 派遣料金のうち、派遣スタッフに支払っている賃金額が占める割合を開示していること
- 求職者に対して、登録後も、派遣就業の可能性に関する情報提供をしていること

— 基準案に係る論点・考え方 —

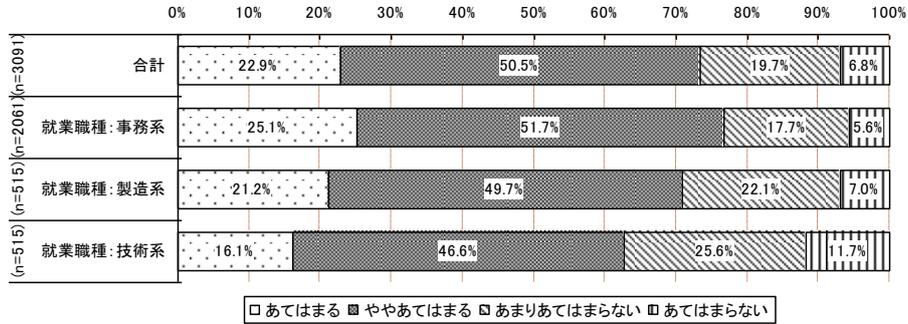
- 求職者への情報提供は必要ながら、派遣先に関する詳細情報を提供することは不可能である。
- 登録を希望する者には、登録後の紹介見込みなどの情報が正確に提供されればよい。稼働率（派遣先での就業者／登録者）などの最低基準を設定することも考えられるが、派遣登録をしたまま他で就業している派遣スタッフなども存在するため、正確な実態を表していない恐れがある。また、稼働率は派遣元事業主のビジネスモデルによっても大きく異なる。

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

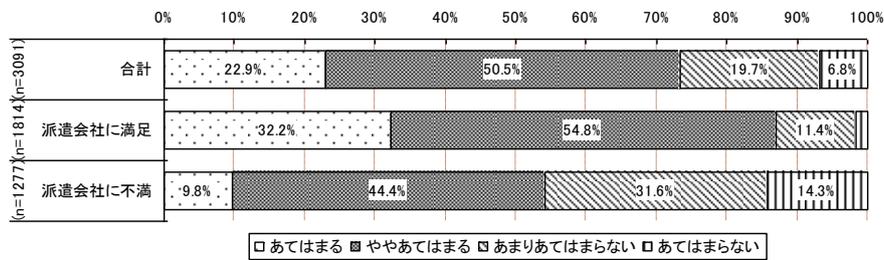
- 派遣会社に満足している派遣スタッフは、就業環境や仕事内容について事前の情報提供や説明がなされている場合が多い。

■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

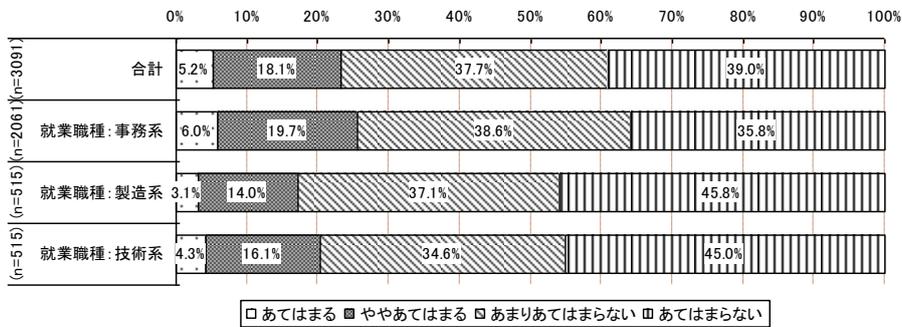
派遣先での就業前に、就業環境や仕事内容について派遣会社から説明を受けた(就業職種別)



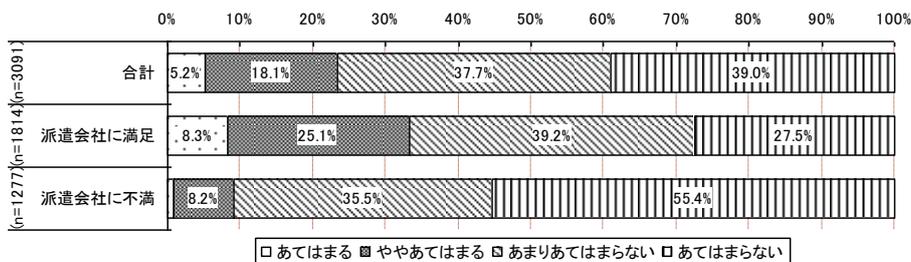
派遣先での就業前に、就業環境や仕事内容について派遣会社から説明を受けた(派遣会社への満足度別)



十分な数の派遣先候補を紹介してもらい、その中から派遣先を選べた(就業職種別)



十分な数の派遣先候補を紹介してもらい、その中から派遣先を選べた(派遣会社への満足度別)



③派遣スタッフの適性等の把握

◎ 派遣先に就業する派遣スタッフの適性等について、定期的に把握・分析し、就業中のフォローを行っていること

【運用基準】以下のうち、最低3つを満たしていること

- 派遣スタッフの適性・能力・希望について、定期的に把握・分析できる仕組みを有していること
- 派遣スタッフの適性・能力・希望を文書・データ化し、それらを派遣元事業主の社員（営業担当者やコーディネーター等、派遣スタッフに直接対応する社員）が共有できる体制にあること
- 派遣スタッフから、定期的に、職場状況や業務スキルアップに関する情報を収集していること
- 派遣先から得られた派遣スタッフの働きぶり・能力の評価を、派遣スタッフ本人に伝えていること
- 派遣スタッフの就業中のフォローを行い、モチベーションやスキルを上げるための施策を講じていること
- 派遣スタッフの満足度を定期的に把握・分析していること

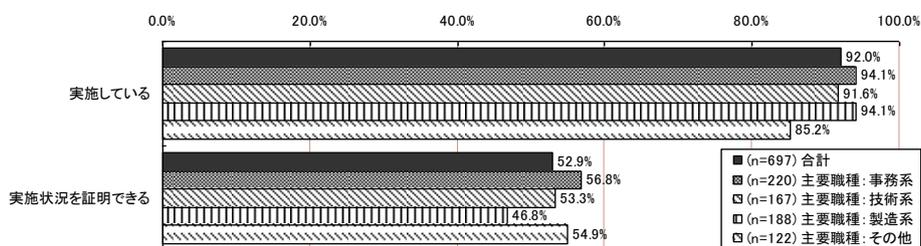
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

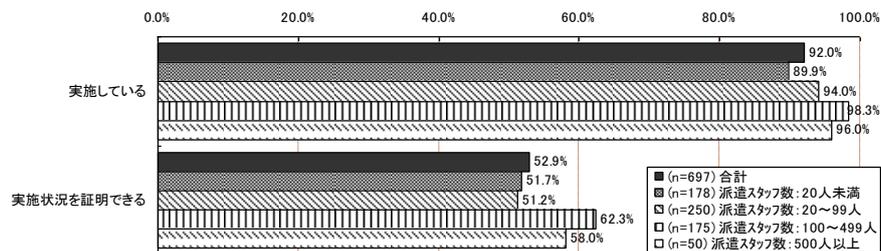
- 運用基準に関しては、いずれの基準も実態として既に相当数の企業が実施している。特に企業規模が大きくなるほど、その実施率は高まっている。
- 実施状況の証明については、個別回答結果をみても、実施困難な理由は見あたらない。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

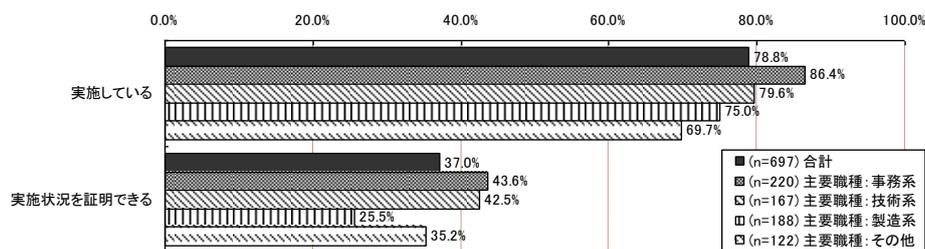
派遣先での具体的な仕事内容を確認し、就業前に派遣スタッフに伝えている(主要職種別)



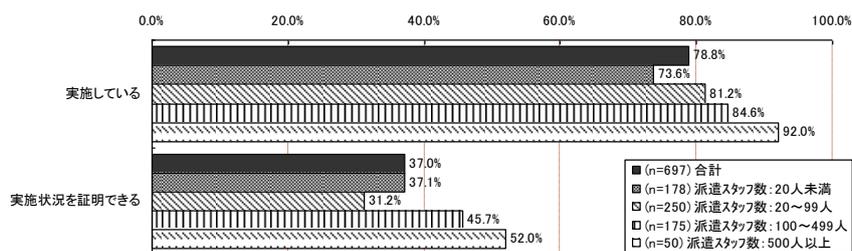
派遣先での具体的な仕事内容を確認し、就業前に派遣スタッフに伝えている(就業スタッフ数別)



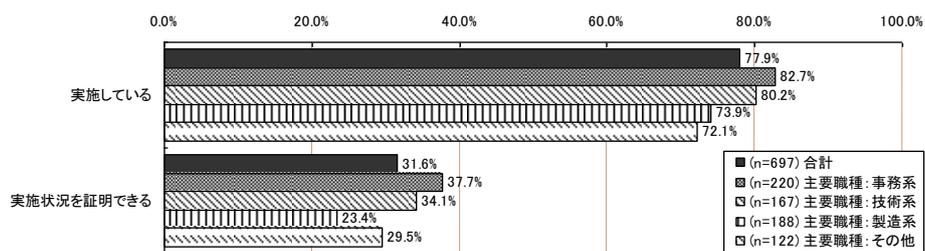
能力・希望について、就業中の派遣スタッフから実態や要望を定期的に聴取し、把握している(主要職種別)



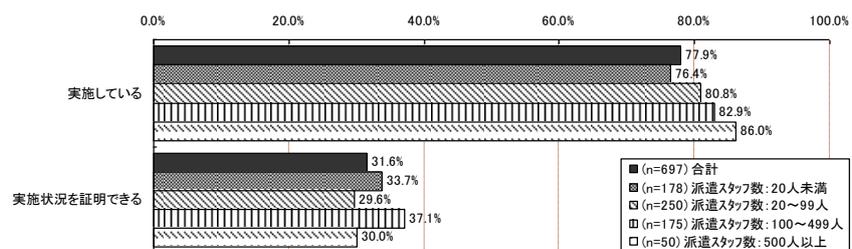
能力・希望について、就業中の派遣スタッフから実態や要望を定期的に聴取し、把握している(就業スタッフ数別)



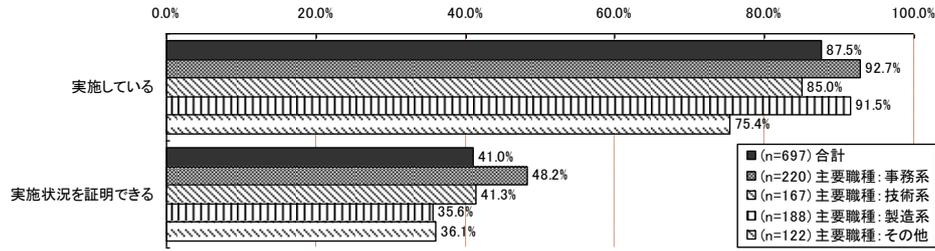
派遣先から得た派遣スタッフの働きぶりに関する情報を、派遣スタッフ本人に伝えている(主要職種別)



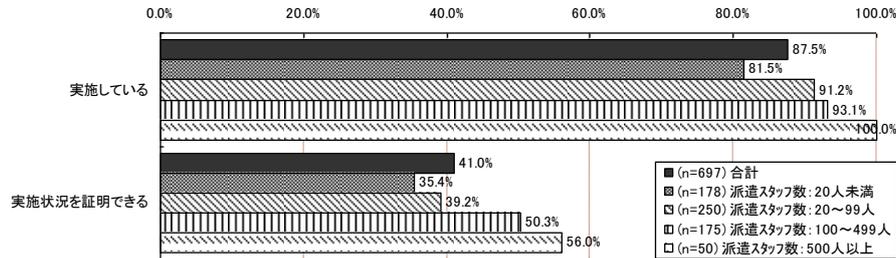
派遣先から得た派遣スタッフの働きぶりに関する情報を、派遣スタッフ本人に伝えている(就業スタッフ数別)



派遣先を定期的に巡回する等により、就業中の派遣スタッフのフォローアップを行っている(主要職種別)

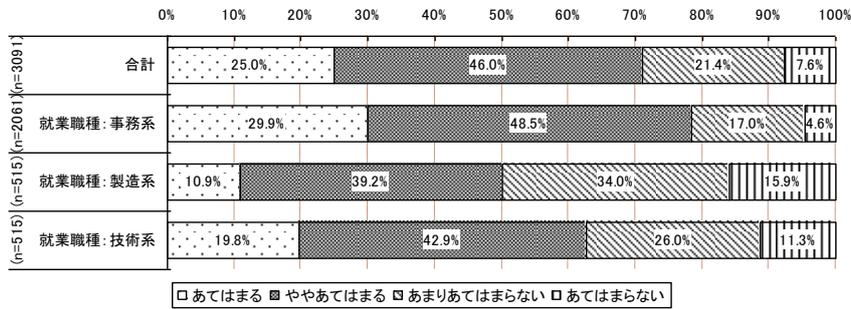


派遣先を定期的に巡回する等により、就業中の派遣スタッフのフォローアップを行っている(就業スタッフ数別)

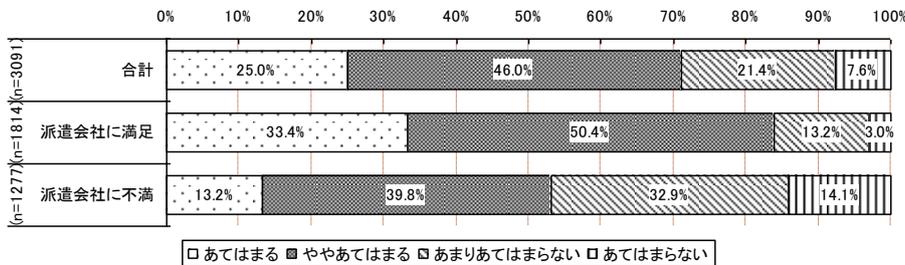


■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

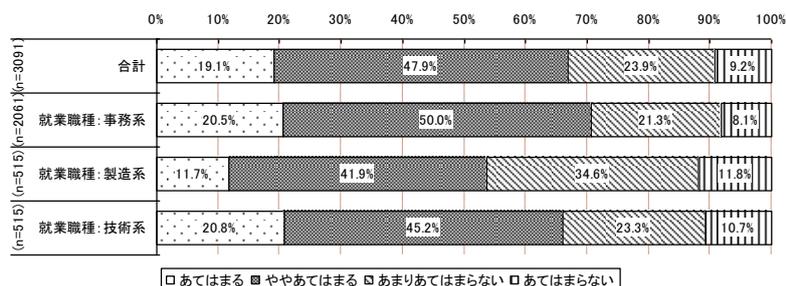
自分が希望するライフスタイルにあわせて働くことができる職場だ(就業職種別)



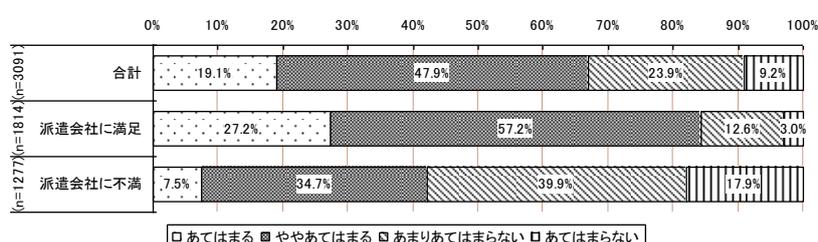
自分が希望するライフスタイルにあわせて働くことができる職場だ(派遣会社への満足度別)



派遣先での仕事には全体として満足している(就業職種別)



派遣先での仕事には全体として満足している(派遣会社への満足度別)



1-3. 派遣先および派遣スタッフからの相談・苦情受付処理体制

①相談受付窓口の整備

◎ 派遣先および派遣スタッフからの相談や苦情を受け付けるための相談受付窓口の体制が整っていること

【運用基準】以下のうち、最低1つを満たしていること

- 派遣先および派遣スタッフの相談や苦情を受け付ける相談受付窓口を設置して、相談窓口の連絡先や連絡手段が、派遣先および派遣スタッフにとって容易に確認できる状態であること
- 派遣先および派遣スタッフが相談や苦情を申し出ることができる社外の相談窓口(公的機関等)の周知を行なっていること

②派遣スタッフの就業上の悩み、相談等の把握

◎ 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望といった相談等を定期的に把握していること

【運用基準】以下のうち、最低2つを満たしていること

- 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望に関する相談等を定期的に把握し、記録していること
- 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望といった相談等を十分な時間を設けて聞いてあげていること、それに対し、的確なアドバイスをしていること
- 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望といった相談等に対応できる専門家(カウンセラーなど有資格者)を雇用していること

- d) 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望といった相談等において、外部の専門家を紹介できる体制にあること

③派遣先および派遣スタッフ等における不満・苦情の改善

◎ 派遣先および派遣スタッフ等より寄せられた不満・苦情を改善に繋げていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣先および派遣スタッフより寄せられた不満・苦情について、その内容と対応経緯、結果を記録していること
- 派遣先および派遣スタッフより寄せられた不満や苦情について、適切に対応・改善できる社内体制が構築されていること
- 派遣先および派遣スタッフより寄せられた不満や苦情について、その対応・改善状況の進捗を、派遣先および派遣スタッフに、必要に応じて報告していること

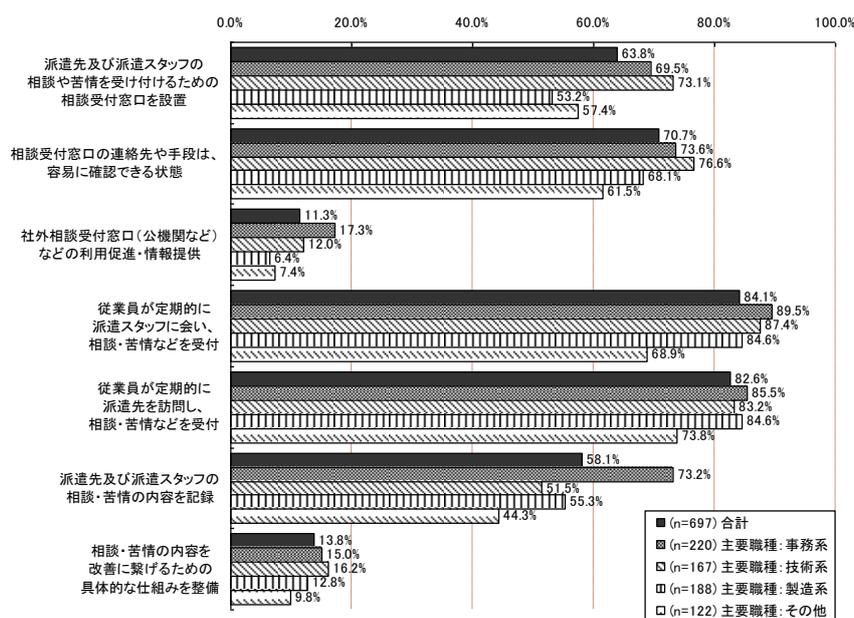
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

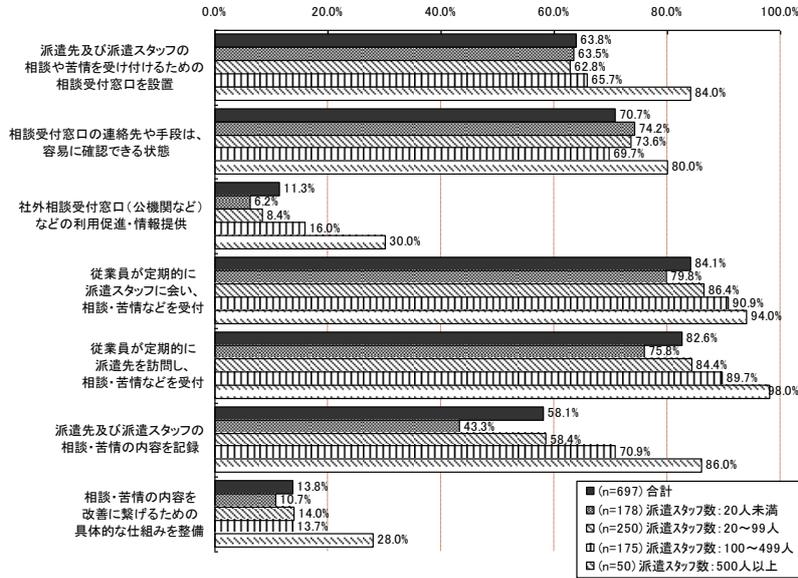
- 運用基準に関しては、いずれの基準も実態として既に相当数の企業が実施している。特に企業規模が大きくなるほど、その実施率は高まっている。
- 実施状況の証明については、個別回答からも実施困難とは指摘されていない。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

派遣先および派遣スタッフの相談や苦情を受け付けるために実施していること(主要職種別)

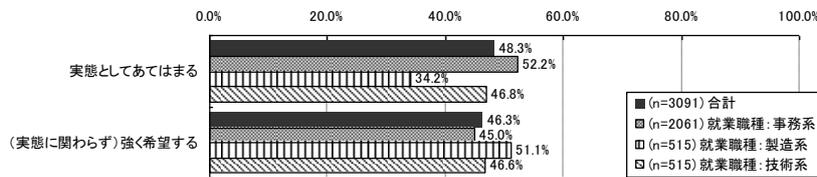


派遣先および派遣スタッフの相談や苦情を受け付けるために実施していること(就業スタッフ数別)

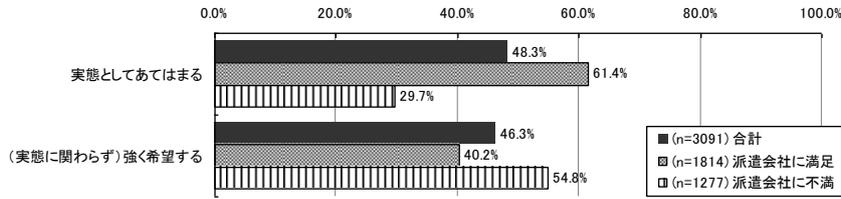


■派遣スタッフアンケート調査結果より

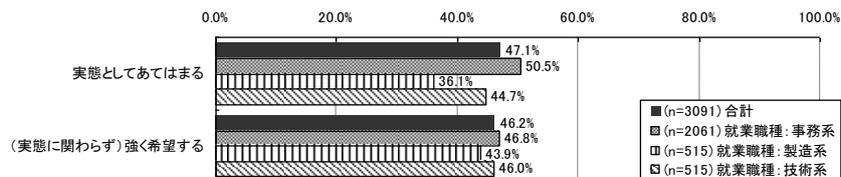
派遣会社において、就業上の相談や苦情を受け付けるための相談受付窓口が整っている(就業職種別)



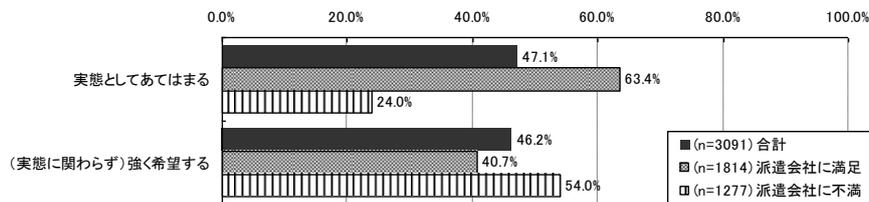
派遣会社において、就業上の相談や苦情を受け付けるための相談受付窓口が整っている(派遣会社への満足度別)



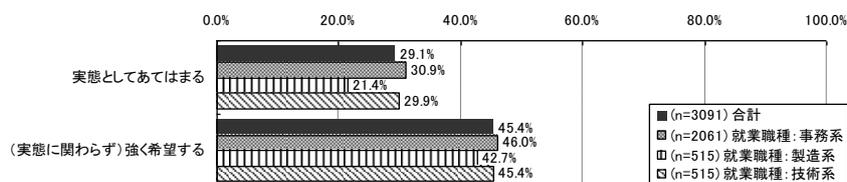
派遣会社の営業担当者やコーディネーターなどは、自分の相談や悩みをよく聞いてくれる(就業職種別)



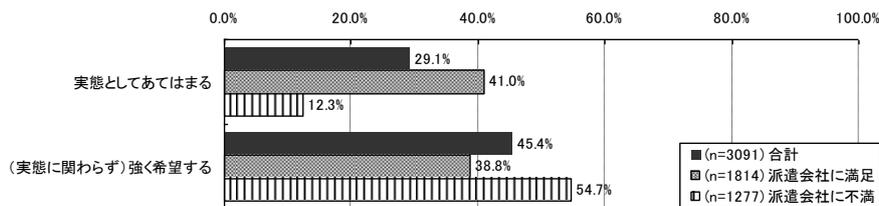
派遣会社の営業担当者やコーディネーターなどは、自分の相談や悩みをよく聞いてくれる(派遣会社への満足度別)



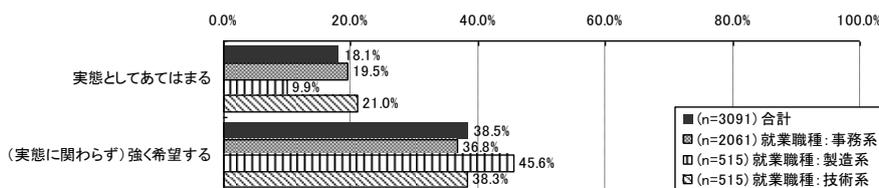
派遣会社の営業担当者やコーディネーターなどは、自分の相談や悩みについての的確なアドバイスをしてくれる(就業職種別)



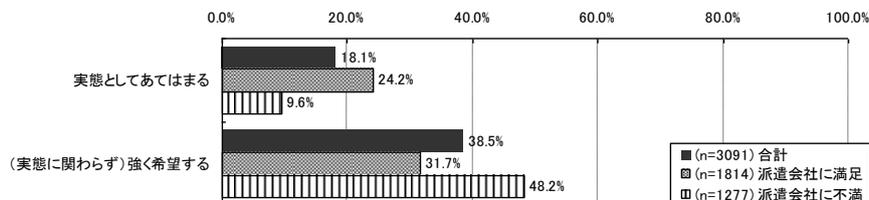
派遣会社の営業担当者やコーディネーターなどは、自分の相談や悩みについての的確なアドバイスをしてくれる(派遣会社への満足度別)



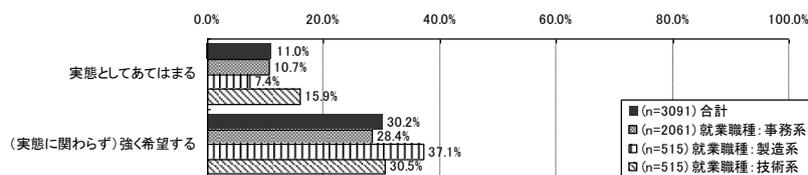
派遣会社には、就業上の悩みや相談について、対応できる専門家がいます(就業職種別)



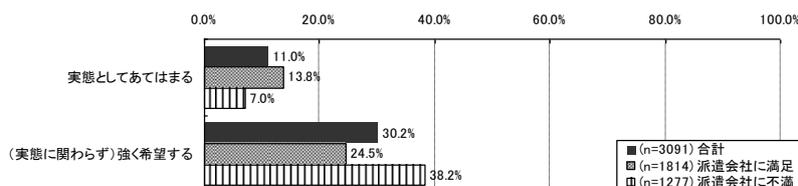
派遣会社には、就業上の悩みや相談について、対応できる専門家がいます(派遣会社への満足度別)



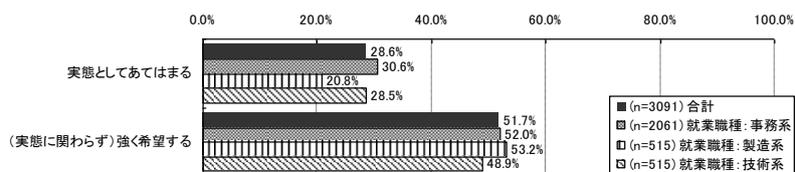
派遣会社では、就業上の悩みや相談について、外部の専門家を紹介してくれる(就業職種別)



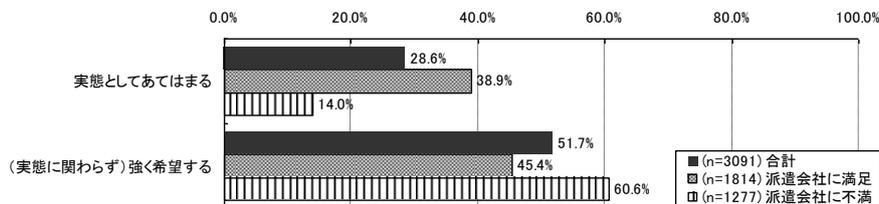
派遣会社では、就業上の悩みや相談について、外部の専門家を紹介してくれる(派遣会社への満足度別)



派遣会社に伝えた相談や苦情について、改善状況の進捗などを報告してくれる(就業職種別)



派遣会社に伝えた相談や苦情について、改善状況の進捗などを報告してくれる(派遣会社への満足度別)



1-4. 派遣元事業主としての事業継続性

①財務状況等の開示

- ◎ 財務諸表(貸借対照表・損益計算書・営業報告書およびキャッシュフロー計算書)等を開示していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 直近事業年度3年間の財務諸表(貸借対照表・損益計算書・営業報告書およびキャッシュフロー計算書等)を開示しているか、派遣先や派遣スタッフ等の求めに応じて閲覧をさせていること

－ 基準案に係る論点・考え方 －

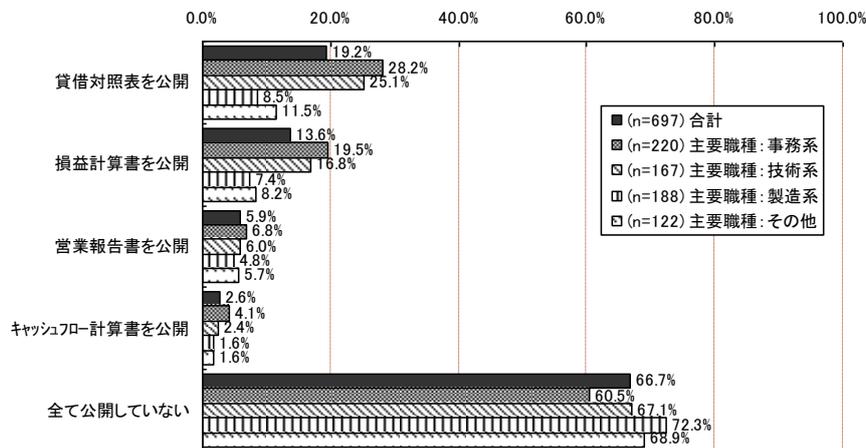
- ・ 財務諸表全てを『開示』する必要は必ずしも無いが、派遣先や派遣スタッフ、新規取引先など関係者の求めに応じて閲覧させることは必要である。

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

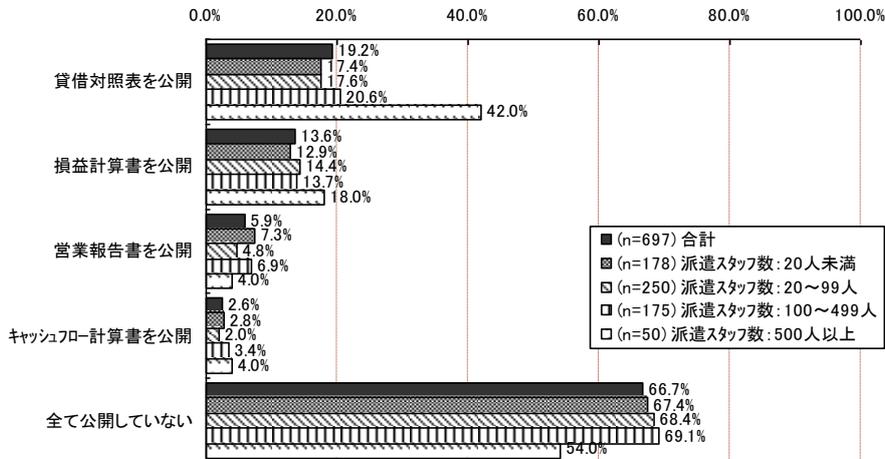
- ・ 財務関係書類の開示状況については、貸借対照表の開示が 19.2%に過ぎないが、開示可能な割合は半数を超える。開示できない具体的な理由としては、「同業他社に財務状況を知られたくない」、「派遣先に不要な不安を抱かせたくない」などが挙げられている。

■ 派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

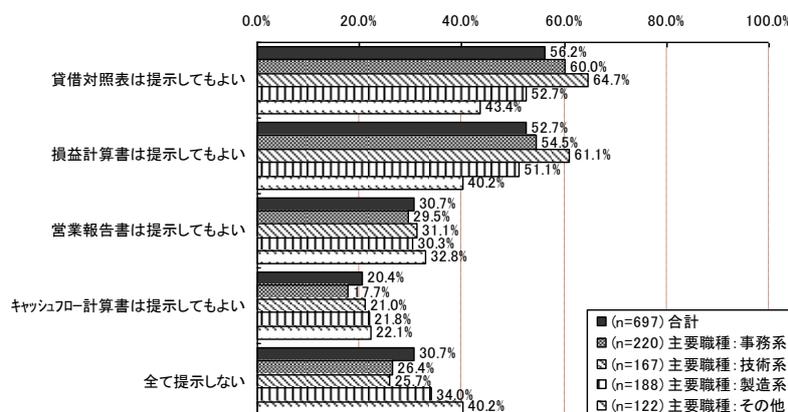
財務関係書類の一般開示の有無(主要職種別)



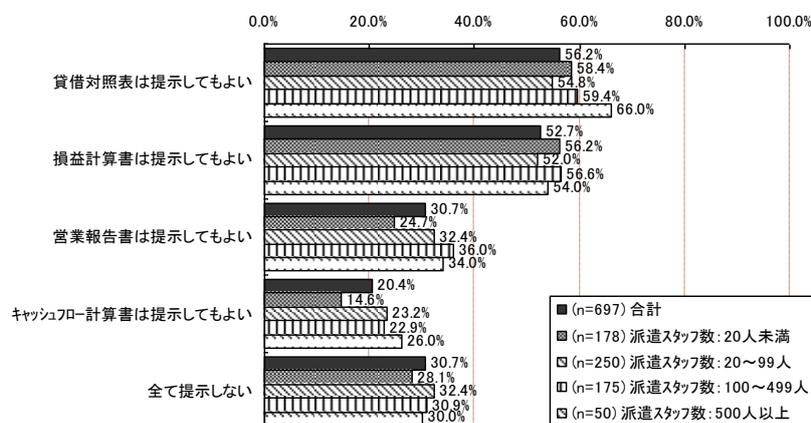
財務関係書類の一般開示の有無(就業スタッフ数別)



財務関係書類の開示の可否(主要職種別)



財務関係書類の開示の可否(就業スタッフ数別)



②経営の安定性

◎ 直近事業年度3年間のうち、最終利益が連続して赤字となる事業年度がないこと

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣元事業主(単体)において、直近事業年度3年間のうち、最終利益(当期利益、当期純利益)が連続して赤字となる事業年度がないこと
- 連結決算において、直近事業年度3年間のうち、最終利益(当期利益、当期純利益)が連続して赤字となる事業年度がないこと

－ 基準案に係る論点・考え方 －

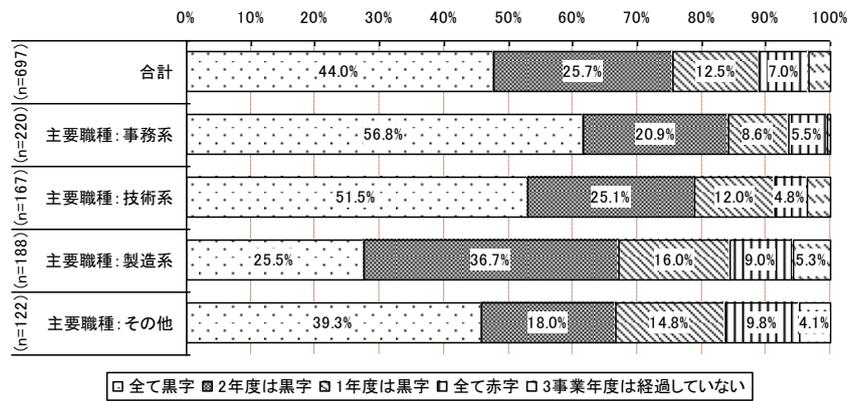
- 経営の安定性については、何らかの経営指標を基準に用いることも考えられるが、個別具体的な指標を指定して経営の安定性を担保することは困難。営業利益による判断はより汎用性があるが、水準の設定が問題。

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

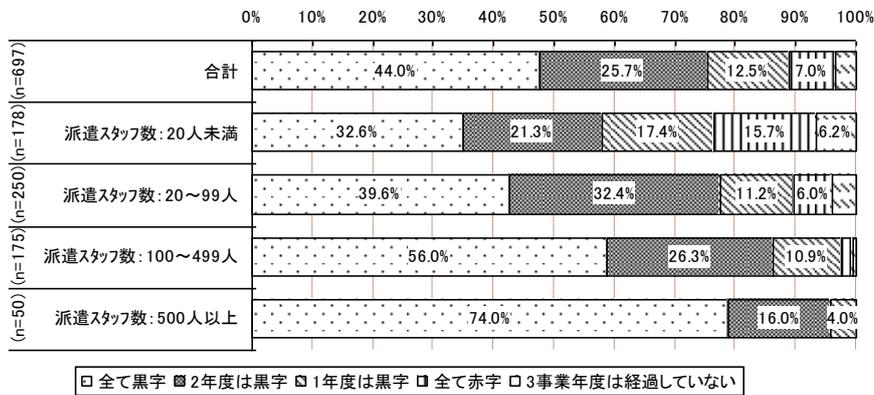
- 直近事業年度3年間で、すべて黒字の企業は44.0%、2年度は黒字の企業までを含めれば7割、1年度は黒字の企業までを含めれば8割を超える。すべて赤字の企業は7.0%、事務系職種では5.5%であった。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

直近3事業年度の営業収益(主要職種別)



直近3事業年度の営業収益(就業スタッフ数別)



2. 雇用管理に関する基準について

2-1. 派遣スタッフの処遇と労働条件

① 派遣スタッフに対する就業条件の周知

◎ 派遣スタッフに対して、書面を用いて詳細な就業条件を明示していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣スタッフに対して、就業規則や就業条件を派遣就業前に書面を用いて提示し、確認をとり、その後も常に確認できる状態にあること
- 特に、新規の派遣就業および契約更新時には、派遣スタッフの従事する業務が専門 26 業務のいずれかに該当するか否かについて確認し、派遣スタッフに対して説明を行っていること

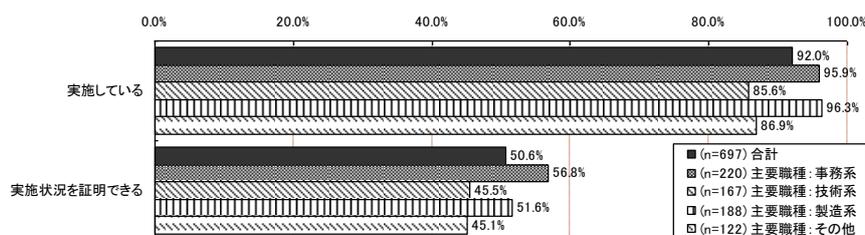
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

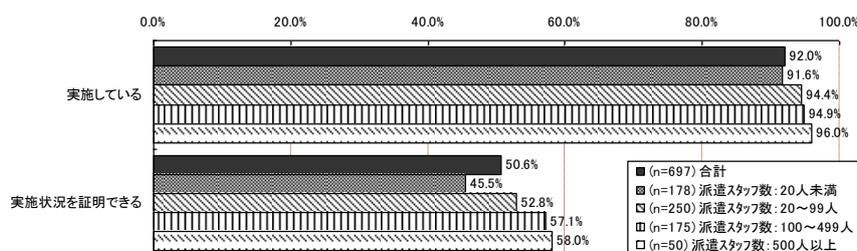
- 運用基準に関しては、既に相当数の企業が実施している（92.0%）。
- 実施状況の証明について、「周知していることを証明することは困難ではないか」などの個別回答が挙げられている。

■ 派遣元事業主（派遣会社）アンケート調査結果より

派遣先での詳細な就業条件や環境（服装や喫煙可否などを含む）を事前に提示している（主要職種別）

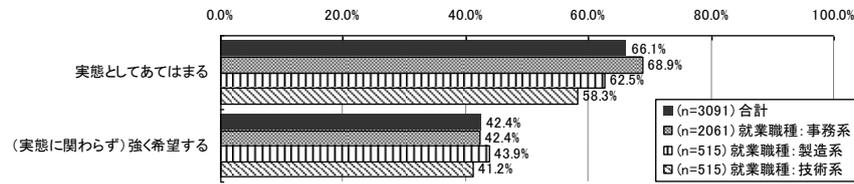


派遣先での詳細な就業条件や環境（服装や喫煙可否などを含む）を事前に提示している（就業スタッフ数別）

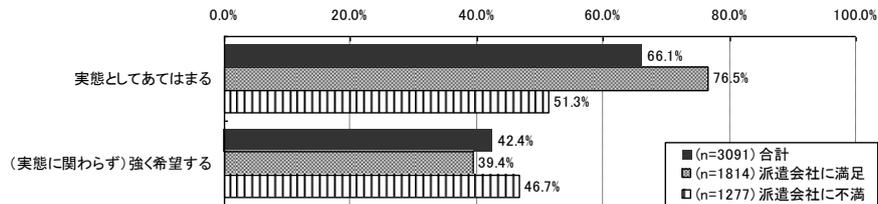


■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

派遣会社から、詳細な就業条件等を派遣前に提示された(就業職種別)



派遣会社から、詳細な就業条件等を派遣前に提示された(派遣会社への満足度別)



② 派遣スタッフの就業実態の把握・記録

◎ 派遣スタッフの就業実態を随時把握・記録し、特に業務内容等が派遣契約で定められた内容と相違がないかどうかを確認していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣スタッフの業務内容等の就業実態を随時把握・記録していること
- 派遣スタッフの有給休暇等の取得状況を随時把握・記録していること
- 派遣先での派遣スタッフの管理体制や就業実態が、派遣契約に合致しているかどうかを確認していること

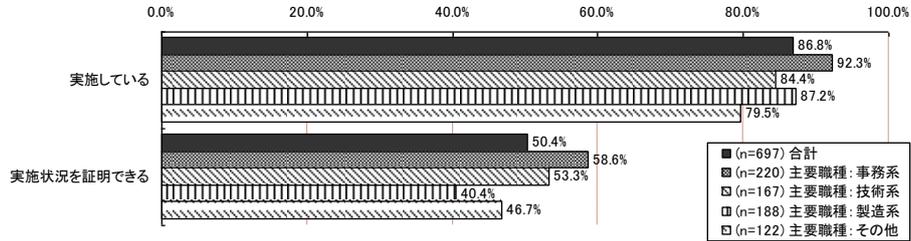
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

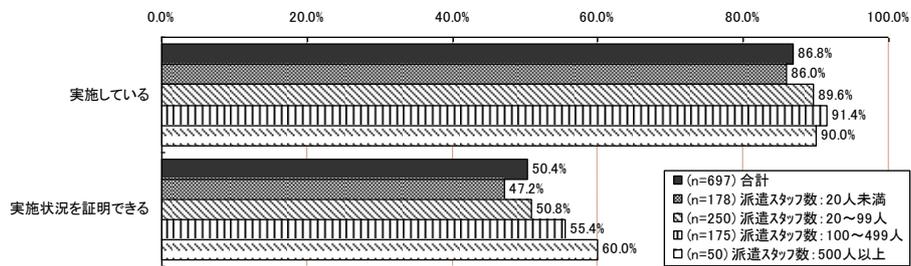
- 運用基準に関しては、いずれの基準も実態として既に相当数の企業が実施している。特に企業規模が大きくなるほど、その実施率は高まっている。
- 実施状況の証明については、個別回答からも実施困難とは指摘されていない。

■ 派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

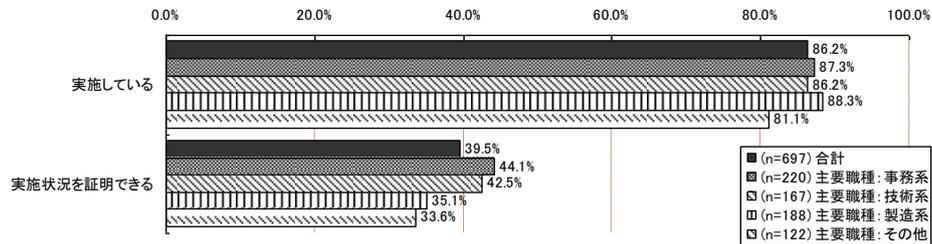
派遣スタッフの派遣先での稼働時間が適正か否かを、随時チェックしている(主要職種別)



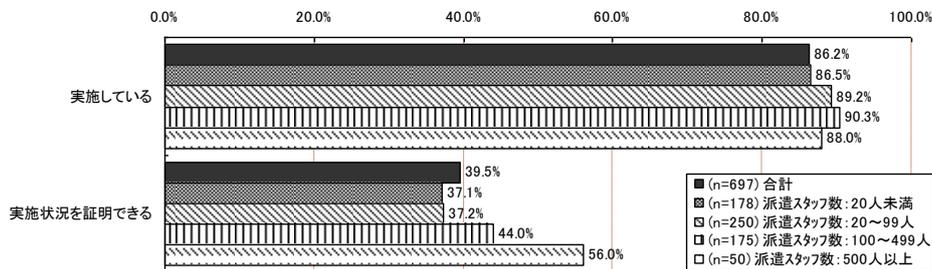
派遣スタッフの派遣先での稼働時間が適正か否かを、随時チェックしている(就業スタッフ数別)



派遣スタッフが、派遣契約通りの就業実態であるかどうかを定期的にチェックしている(主要職種別)

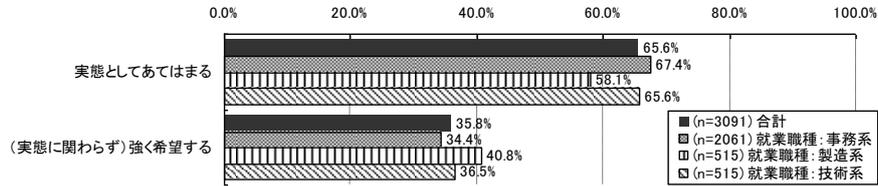


派遣スタッフが、派遣契約通りの就業実態であるかどうかを定期的にチェックしている(就業スタッフ数別)

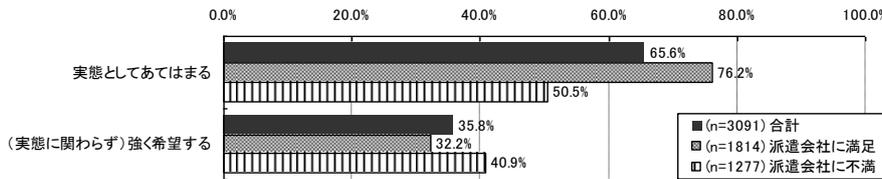


■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

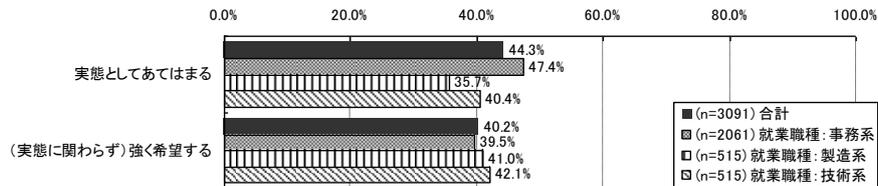
派遣会社は、あなたの就業時間や有休取得を正しく把握している(就業職種別)



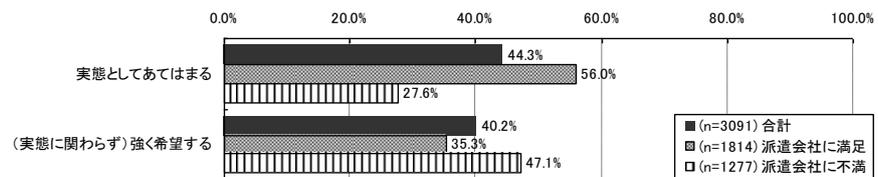
派遣会社は、あなたの就業時間や有休取得を正しく把握している(就業職種別)



派遣会社は、派遣先であなたを管理する担当者やあなたの就業実態が、派遣契約通りになっているかを確認してくれている(就業職種別)



派遣会社は、派遣先であなたを管理する担当者やあなたの就業実態が、派遣契約通りになっているかを確認してくれている(派遣会社への満足度別)



③ 派遣スタッフの就業を適正に保つための派遣先への働きかけ

◎ 派遣スタッフの就業を適正に保つために派遣先へ働きかけていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣スタッフに過度な残業がある場合は、その解消を派遣先に働きかけていること
- b) 派遣スタッフに対する安全配慮義務を果たしていること、また派遣先にも派遣スタッフに対する安全配慮を求めていること
- c) 派遣先での派遣スタッフの管理体制や就業実態を把握し、適正か否かを判断して

いること

- d) 派遣先管理台帳を派遣先事業所で作成・保管していることを確認していること
- e) 派遣先責任者や指揮命令者が、本来派遣先が講ずべき措置を遺漏無く果たしていることを逐次確認していること

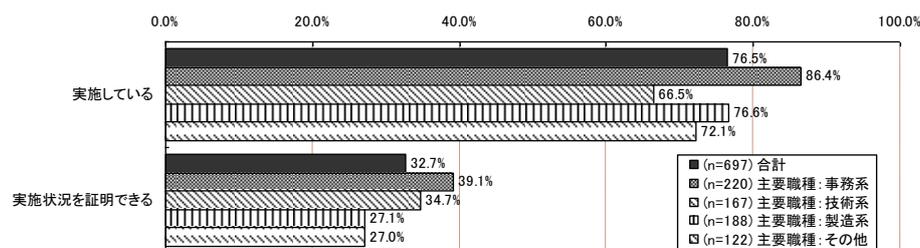
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

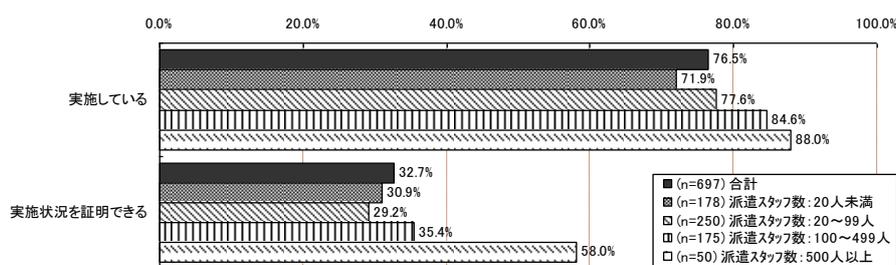
- ・ 運用基準に関しては、いずれの基準も実態として既に相当数の企業が実施している。特に企業規模が大きくなるほど、その実施率は高まっている。
- ・ 実施状況の証明については、個別回答からも実施困難とは指摘されていない。

■ 派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

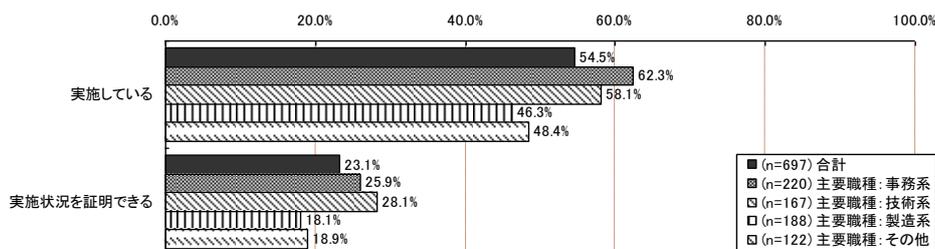
派遣先に対して、派遣制度の仕組み(コンプライアンス、管理責任等)を啓発・周知している(主要職種別)



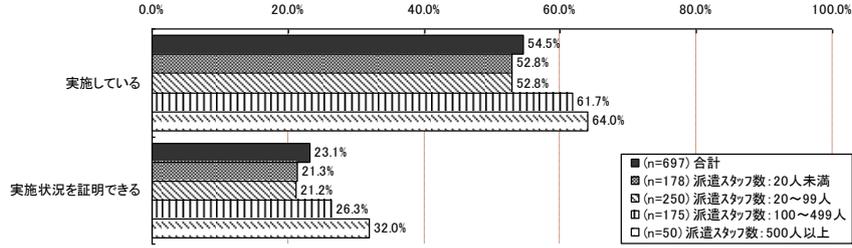
派遣先に対して、派遣制度の仕組み(コンプライアンス、管理責任等)を啓発・周知している(就業スタッフ数別)



派遣先での派遣スタッフの管理体制等が適切かをチェックし、改善を行う仕組みがある(主要職種別)

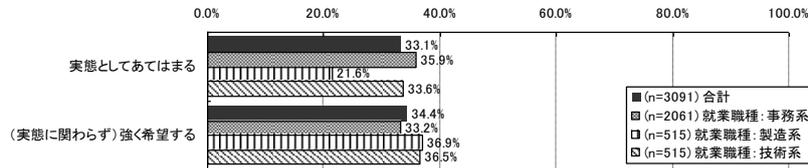


派遣先での派遣スタッフの管理体制等が適切かをチェックし、改善を行う仕組みがある(就業スタッフ数別)

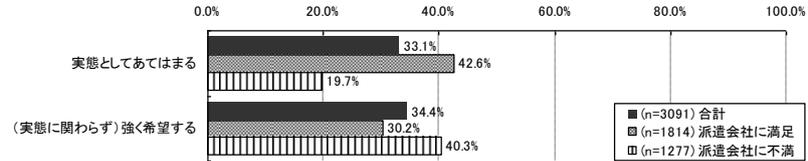


■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

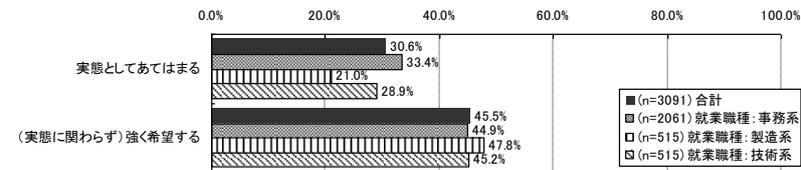
あなたに過度な残業がある場合は、派遣会社はその解消を派遣先に働きかけてくれている(くれそだ)
(就業職種別)



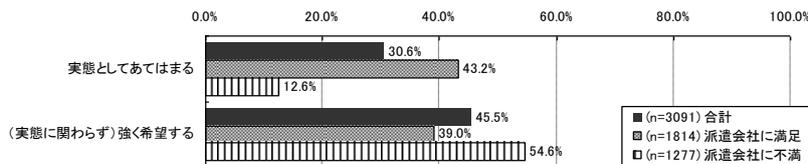
あなたに過度な残業がある場合は、派遣会社はその解消を派遣先に働きかけてくれている(くれそだ)
(派遣会社への満足度別)



派遣会社は、あなたの就業上の職場環境について、派遣先にしっかり確認し、改善を申し出てくれる(くれそだ)(就業職種別)



派遣会社は、あなたの就業上の職場環境について、派遣先にしっかり確認し、改善を申し出てくれる(くれそだ)(派遣会社への満足度別)



④派遣スタッフの就業実態の把握と処遇

◎ 派遣スタッフの就業実態を把握し、実態に応じた処遇を行っていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して、それぞれの職種における一般的な賃金水準を考慮して賃金を設定していること
- b) 派遣スタッフの就業実態を把握し、その実態に基づいて、派遣料金と派遣スタッフへの賃金見直しの機会を設けていること

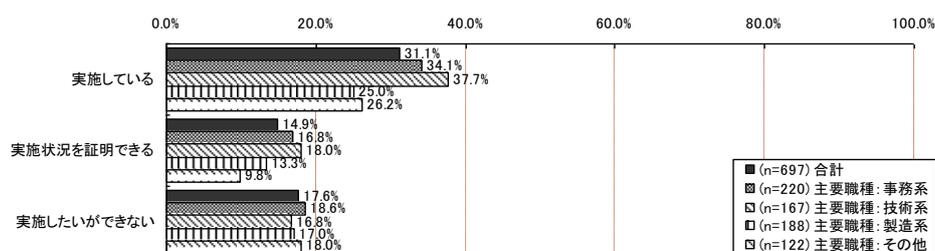
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

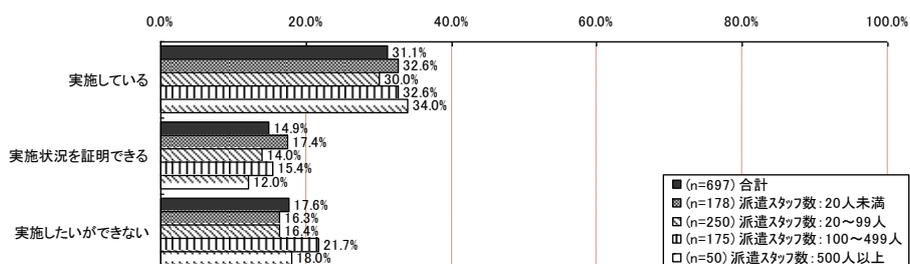
- ・ 派遣料金に見合った仕事や内容を提供しているかを評価する仕組みがある割合は31.1%であり、特に事務系職種に限っても34.1%に過ぎない。実施できない理由として、派遣先の協力が得られないことが多く挙げられている。
- ・ 派遣料金が見直された場合に、派遣スタッフの賃金見直しを行っている割合は74.2%であり、特に事務系職種に限れば82.7%が実施している。
- ・ 派遣スタッフ側からは、賃金の見直しに関するニーズは高い。また、派遣会社への満足度が高い派遣スタッフほど、賃金の見直しがなされている割合が高い。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

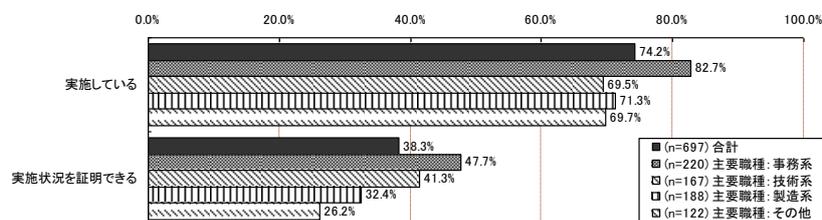
派遣料金に見合った、仕事の内容や量を提供しているかを、評価する仕組みがある(主要職種別)



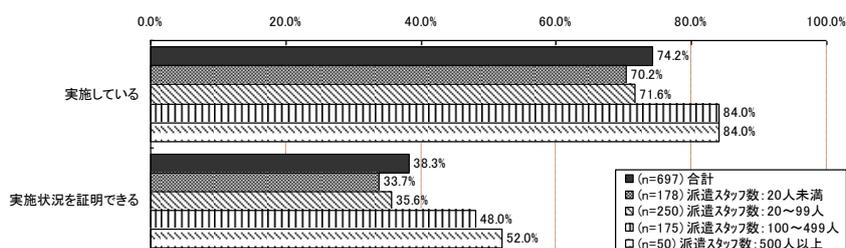
派遣料金に見合った、仕事の内容や量を提供しているかを、評価する仕組みがある(就業スタッフ数別)



派遣料金の見直しに伴い、派遣スタッフの賃金の見直しも行っている(主要職種別)

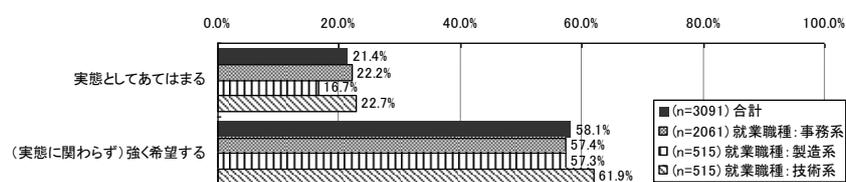


派遣料金の見直しに伴い、派遣スタッフの賃金の見直しも行っている(就業スタッフ数別)

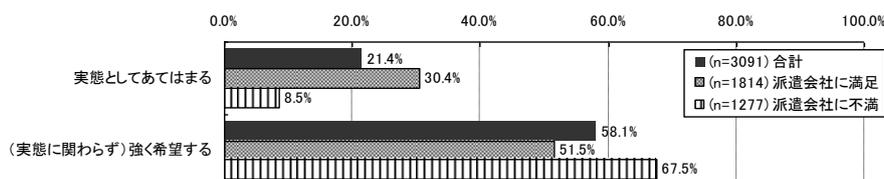


■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

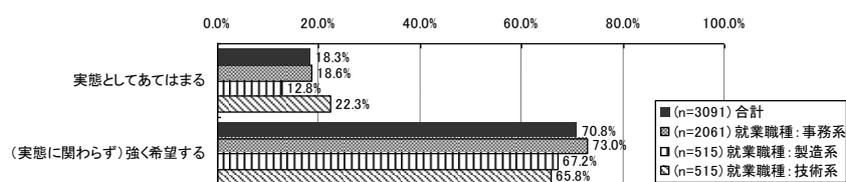
あなたの賃金が、仕事の内容に見合っているかを、派遣会社は評価してくれる(くれそくだ) (就業職種別)



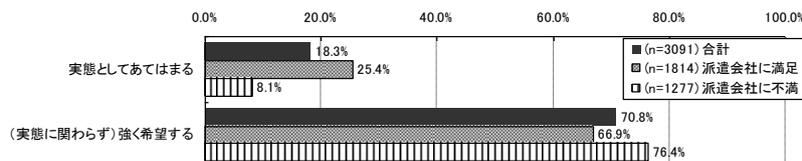
あなたの賃金が、仕事の内容に見合っているかを、派遣会社は評価してくれる(くれそくだ)
(派遣会社への満足度別)



契約更新時などには、あなたの賃金について見直しを行ってくれる(くれそくだ) (就業職種別)



契約更新時などには、あなたの賃金について見直しを行ってくれる(くれそуд) (派遣会社への満足度別)



⑤派遣スタッフの就業環境整備のための啓発・周知

◎ 派遣スタッフの就業環境の整備をするために、派遣先に対しての啓発・周知を実施していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 「派遣許可・更新等手続きマニュアル」等を使って、派遣先に対して、派遣の仕組み(指揮命令等)の周知をしていること
- b) 派遣先からの派遣労働関連の質問に対して、迅速かつ正確に回答ができる体制にあること

⑥派遣スタッフの円滑な就業環境整備に係る派遣先への働きかけ

◎ 派遣スタッフが派遣先での円滑な就業に必要と考えられる施設等を利用できるよう、派遣先に働きかけていること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 派遣スタッフが派遣先での円滑な就業に必要と考えられる施設や設備(診療所、給食施設、ロッカー等)を、派遣先の労働者と同様に利用できるよう、派遣先に働きかけていること

— 基準案に係る論点・考え方 —

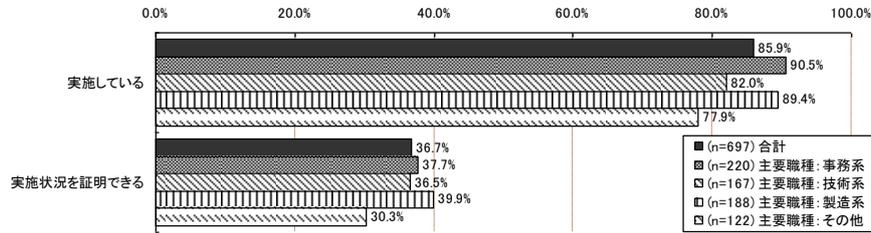
- ・ 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針にも同種の掲載がなされている。派遣先への働きかけは必要と思われる。

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

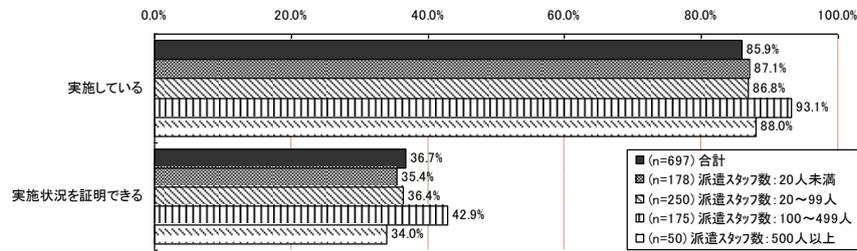
- ・ 運用基準に関しては、実態として既に相当数の企業が実施している(85.9%)。
- ・ 一方で、派遣スタッフからみれば、その実施割合は50.7%であった。個別回答によれば「利用は可能だと思うが、利用するのが後ろめたい」「存在や利用方法がわからない」などの回答が散見された。

■ 派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

就業に必要と考えられる施設等(診療所、食堂、ロッカー等)は、派遣先の労働者と同様に利用できるよう、派遣先に働きかけている(主要職種別)

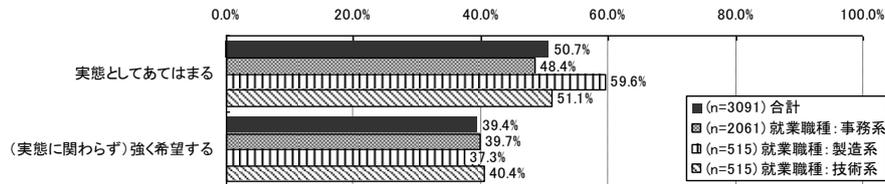


就業に必要と考えられる施設等(診療所、食堂、ロッカー等)は、派遣先の労働者と同様に利用できるよう、派遣先に働きかけている(就業スタッフ数別)

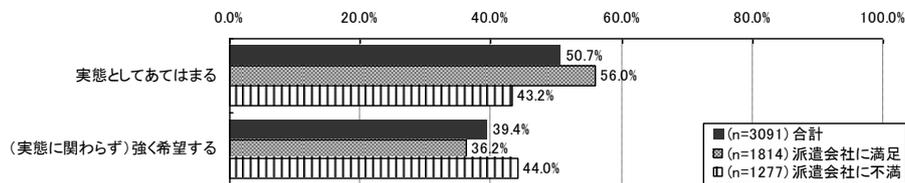


■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

施設や設備(診療所、給食施設、ロッカー等)を派遣先の社員と同様に利用できる(就業職種別)



施設や設備(診療所、給食施設、ロッカー等)を派遣先の社員と同様に利用できる(派遣会社への満足度別)



⑦派遣スタッフの有給休暇取得の円滑化

◎ 派遣スタッフに対して、有給休暇取得の円滑化を図り、派遣先にも働きかけていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣スタッフに対して、有給休暇の周知など、有給休暇の取得促進の取り組みを行っていること
- 派遣スタッフが有給休暇を円滑に取得できるように、派遣先に働きかけていること
- 派遣スタッフが取得した有給休暇日数を定期的に開示していること

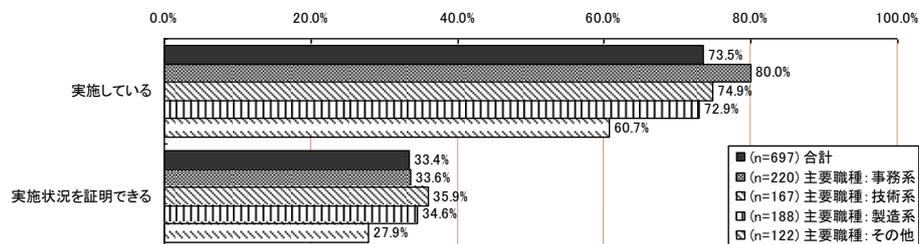
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

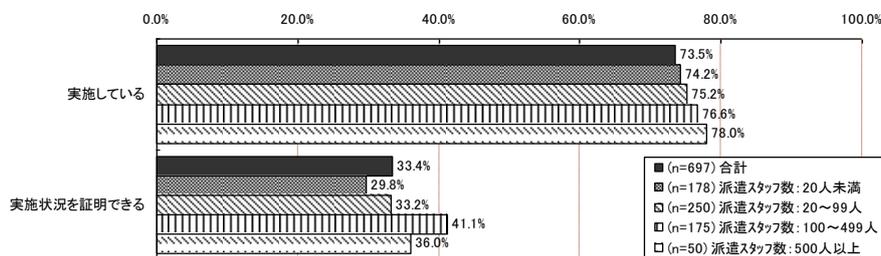
- 運用基準に関しては、いずれの基準も実態として既に相当数の企業が実施している。特に企業規模が大きくなるほど、その実施率は高まっている。
- 実施状況の証明については、個別回答からも実施困難とは指摘されていない。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

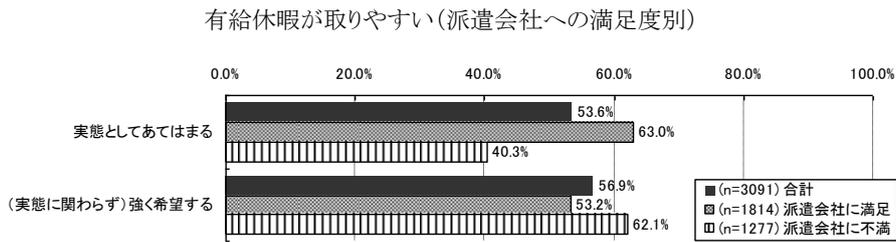
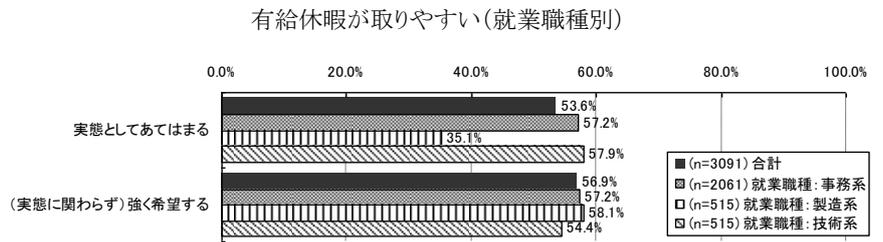
派遣スタッフの有給休暇の取得希望を聴取し、取得できるよう派遣先にも働きかけている(主要職種別)



派遣スタッフの有給休暇の取得希望を聴取し、取得できるよう派遣先にも働きかけている(就業スタッフ数別)



■ 派遣スタッフアンケート調査結果より



⑧ 派遣スタッフの産休・育休等の取得

◎ 産休・育休等を希望する派遣スタッフに対して、取得できるよう取り組みを行っていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣スタッフに対して、定期的に、産休・育休制度等を周知していること
- 産休・育休等を希望する派遣スタッフが発生した場合、休業が取得できるよう、派遣先にも依頼していること
- 産休・育休後の就業について、派遣スタッフの希望を聴取し、満たすための対応を行っていること

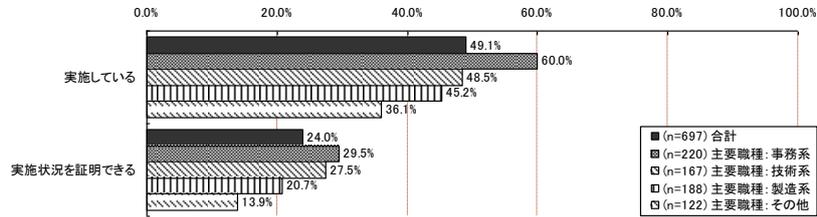
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

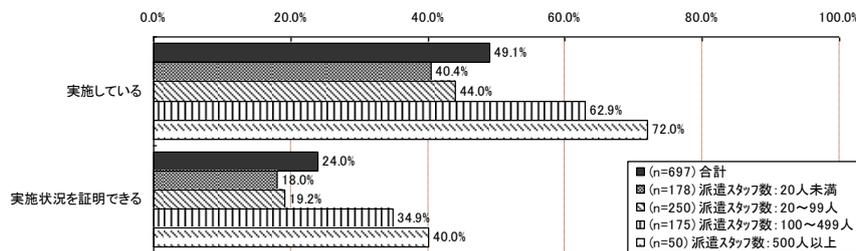
- 運用基準に関して、実施している割合は有給休暇の取得と比較すると相対的に低いですが、約5割の企業がすでに実施している。特に企業規模が大きくなるほど、その実施率は高まっている。
- 実施状況の証明については、個別回答からも実施困難とは指摘されていない。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

派遣スタッフが産休・育休の取得を希望した場合、円滑に取得できるような取組を行っている(主要職種別)

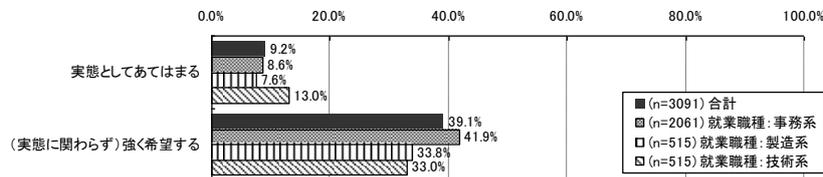


派遣スタッフが産休・育休の取得を希望した場合、円滑に取得できるような取組を行っている(就業スタッフ数別)

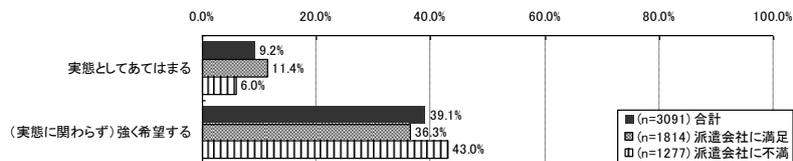


■派遣スタッフアンケート調査結果より

産休・育休等がとりやすい(就業職種別)



産休・育休等がとりやすい(派遣会社への満足度別)



⑨派遣スタッフへの福利厚生への提供

◎ 派遣スタッフに対して、適切な福利厚生を提供していること

【運用基準】以下を満たしていること

- 派遣スタッフに対して福利厚生(交通費の支給、健康診断の実施、外部で受講する教育訓練費用の割引や支援、など)を提供する仕組みがあること

－ 基準案に係る論点・考え方 －

- ・ 就業継続へのインセンティブとして、福利厚生を充実させることは必要である。

2-1-1. 労働・社会保険の適用の徹底

①労働・社会保険についての適用の徹底

◎ 労働・社会保険を適用対象者には漏れなく適用していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 労働・社会保険の適用対象の派遣スタッフについては、厳格に加入させていること
- b) 労働・社会保険の適用対象でない派遣スタッフについては、当該派遣スタッフが労働・社会保険の適用対象にならない理由を必ず確認し、説明していること

②労働・社会保険についての説明の徹底

◎ 労働・社会保険についての説明を徹底していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣スタッフ本人に対して、労働・社会保険の制度を説明し、確認を得ていること
- b) 労働・社会保険に加入していない場合は、派遣スタッフ本人および派遣先に対してその理由を通知・説明し、双方から確認を得ていること
- c) 労働・社会保険の適用対象であった派遣スタッフに対して、離職後に労働・社会保険の給付についての説明を行っていること

－ 基準案に係る論点・考え方 －

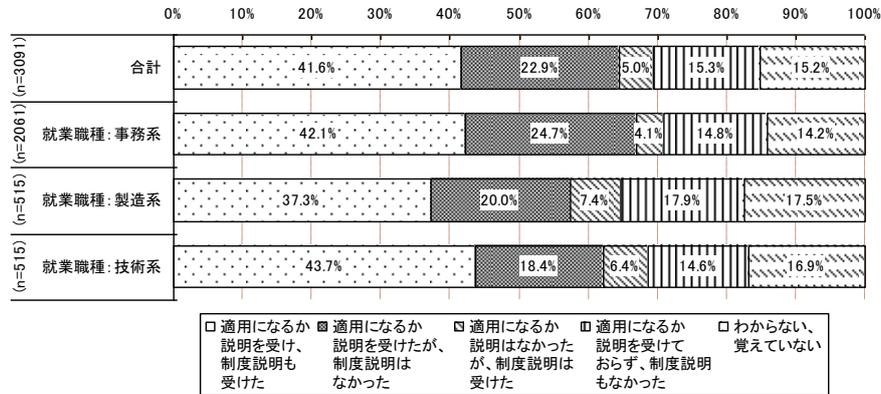
- ・ 本基準は、コンプライアンス（法令遵守）にほかならないが、更なる徹底を意図し、特出しをすべき。
- ・ コンプライアンス（法令遵守）を担保するための「仕組み」に着目して、基準化すべきである。

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

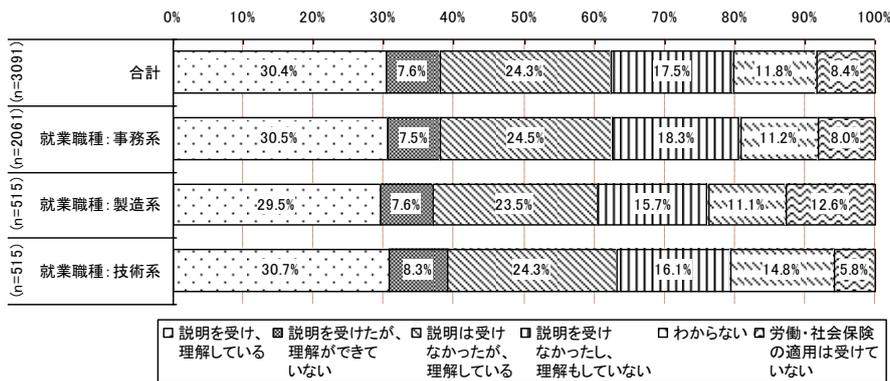
- ・ 労働・社会保険の適用の有無については説明を受けていないと感じる派遣スタッフは20.3%存在する。
- ・ 離職後の労働・社会保険の適用に関する説明を受けていないと感じる派遣スタッフは41.8%にのぼる（そのうち説明はなくても理解している派遣スタッフは24.3%となっている）。

■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

労働・社会保険に係る説明(就業職種別)



離職後の労働・社会保険に係る説明(就業職種別)



2-2. 派遣スタッフの雇用安定に向けた対応

① 派遣スタッフの雇用の維持

◎ 派遣スタッフの雇用安定に資するための取り組みを実施していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣先に対し、派遣契約の更新を早期に確認し、遅くとも 30 日前までには、派遣スタッフに対して、契約更新の有無を伝えていること
- b) 派遣先との契約更新がなされない場合には、派遣スタッフの希望に沿うような就業支援(新規の派遣先の紹介を含む)をしていること
- c) 派遣先との派遣契約中途解除にあたって、派遣スタッフの就業機会の確保を派遣先と講じるか、休業手当を支払っていること

－ 基準案に係る論点・考え方 －

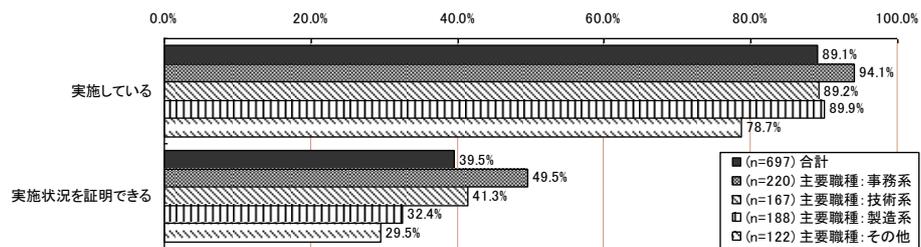
- ・ 派遣契約の更新を早期に確認することは重要である。
- ・ 新規の派遣先紹介は、実施可能であれば行うが、紹介できる派遣先が確保できない場合も当然ある。新たな紹介を義務づけることは困難であり、何らかの就業支援でよいのではないか。

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

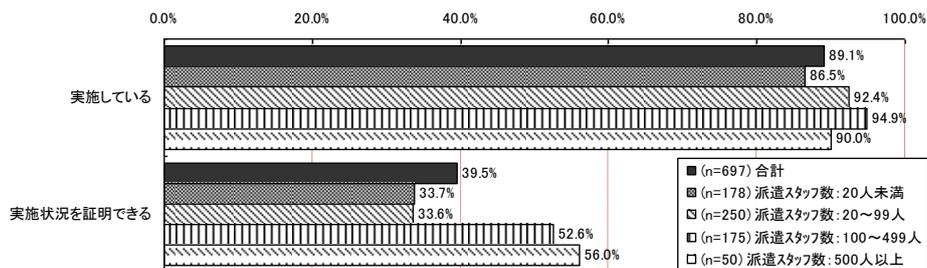
- ・ 運用基準に関しては、多くの基準において既に相当数の企業が実施しているが、「新たな派遣先の紹介」に関しては、全体で 72.9%ながら、特に事務系職種では 76.8%になる。実施できない理由を個別にみると、「新たな派遣先を開拓できないから」がほとんどであった。
- ・ 実施状況の証明については、個別回答からも実施困難とは指摘されていない。

■ 派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

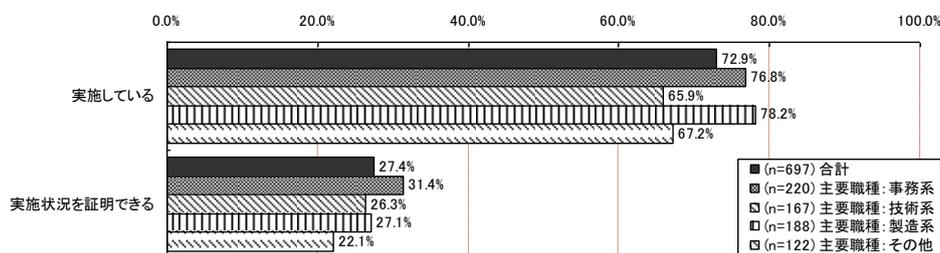
派遣先との派遣契約の更新の有無を早期に確認している(主要職種別)



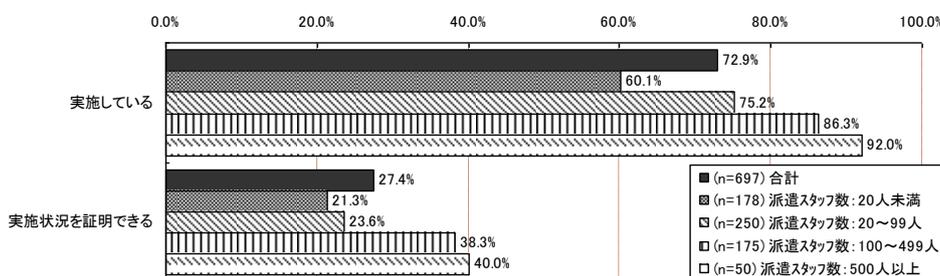
派遣先との派遣契約の更新の有無を早期に確認している(就業スタッフ数別)



派遣契約が更新されない場合や中途解除にあたり、就業を希望する派遣スタッフには、
新たな派遣先を紹介している(主要職種別)

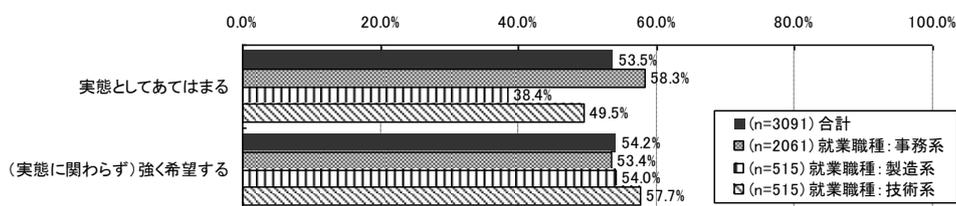


派遣契約が更新されない場合や中途解除にあたり、就業を希望する派遣スタッフには、
新たな派遣先を紹介している(就業スタッフ数別)

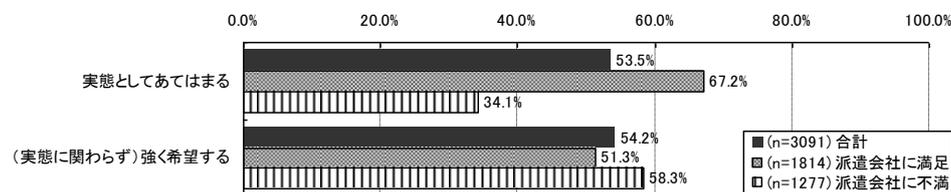


■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

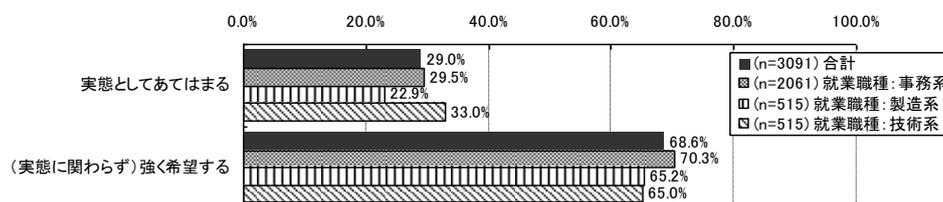
派遣先との派遣契約の更新を早期に確認してくれる(くれそうだ)(就業職種別)



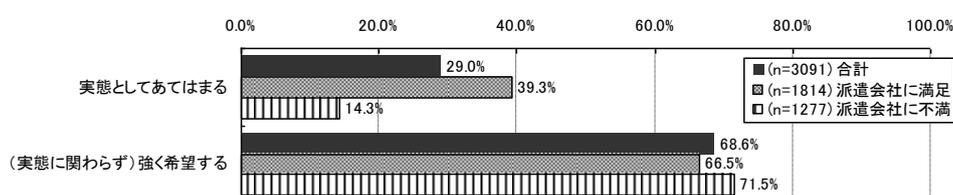
派遣先との派遣契約の更新を早期に確認してくれる(くれそうだ)(派遣会社への満足度別)



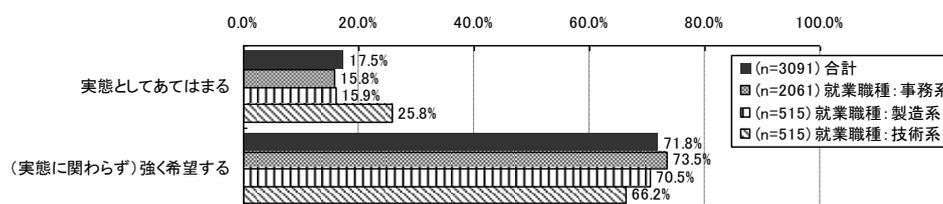
契約更新がなされない場合には、あなたの希望に沿うような就業支援(新規の派遣先の紹介を含む)をしてくれる(くれそうだ)(就業職種別)



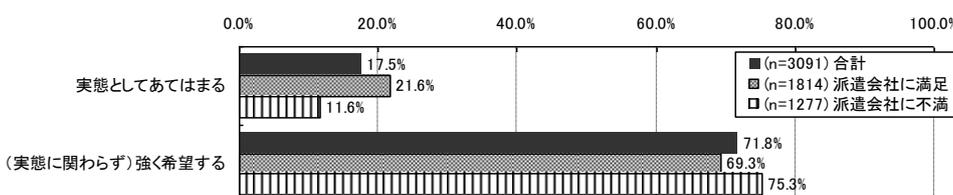
契約更新がなされない場合には、あなたの希望に沿うような就業支援(新規の派遣先の紹介を含む)をしてくれる(くれそうだ)(派遣会社への満足度別)



派遣契約の中途解除によって就業機会を失った場合は、新たに就業機会を確保してくれるか、休業手当を支払ってくれる(くれそうだ)(就業職種別)



派遣契約の中途解除によって就業機会を失った場合は、新たに就業機会を確保してくれるか、休業手当を支払ってくれる(くれそうだ)(派遣会社への満足度別)



②雇用安定に関する派遣スタッフへの支援

◎ 雇用安定のために、派遣契約の更新がなされない派遣スタッフに対して支援を行っていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣契約の更新がなされない派遣スタッフに対して、派遣元事業主自らの努力で雇用安定に繋がる支援を行っていること

b) 派遣契約の更新がなされない派遣スタッフのために、必要性を判断して行政支援（雇用調整助成金）などを活用していること

－ 基準案に係る論点・考え方 －

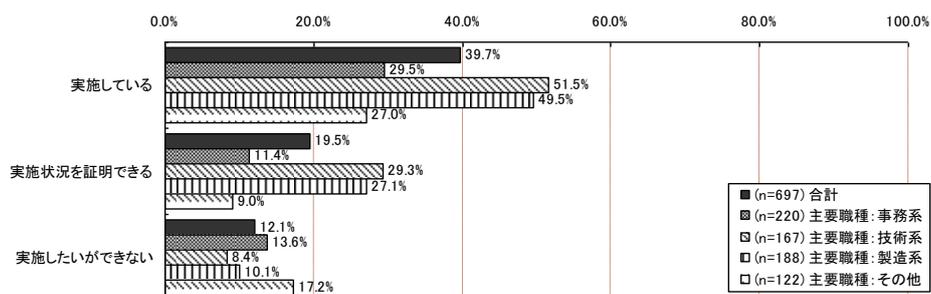
アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

- 運用基準に関しては、行政支援活用の仕組みを準備している割合は39.7%に留まる。実施したいができないという企業が12.1%存在するが、個別回答をみると、「行政支援の活用策・活用方法がわからない」「行政支援の情報を入手していない」等の回答がみられた。

■ 派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

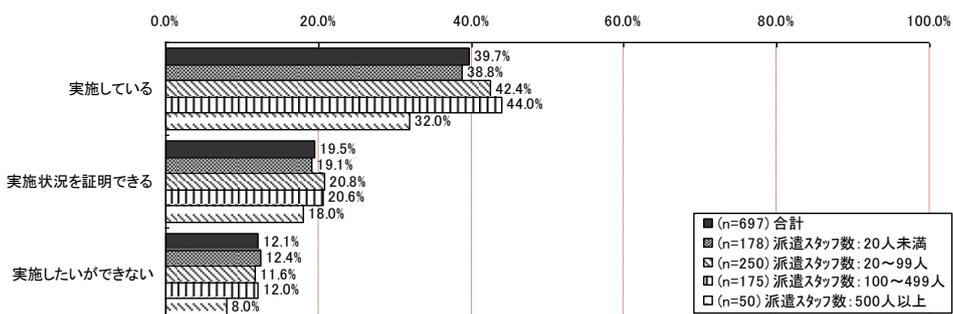
派遣スタッフの雇用の安定を図るため、行政支援(雇用調整助成金等)を活用する仕組みを準備している

(主要職種別)



派遣スタッフの雇用の安定を図るため、行政支援(雇用調整助成金等)を活用する仕組みを準備している

(就業スタッフ数別)



2-3. 派遣スタッフの能力開発

① 派遣スタッフに対するキャリア形成の体系等の説明

◎ 派遣スタッフに対して、キャリア形成の体系や方向性を示していること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して、キャリア形成の体系や方向性に関する資料(既存のパンフレット等)等を配布し、自覚を促していること

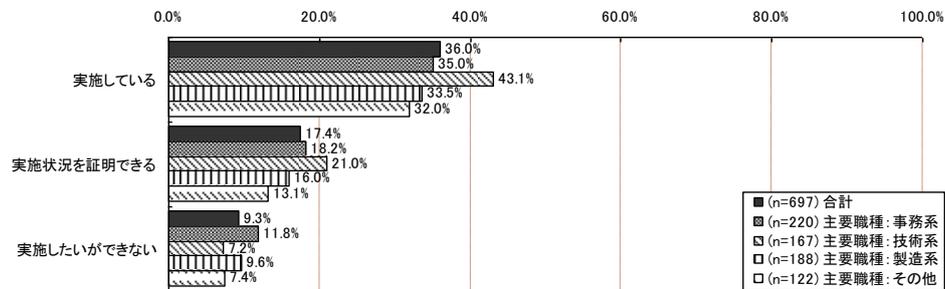
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

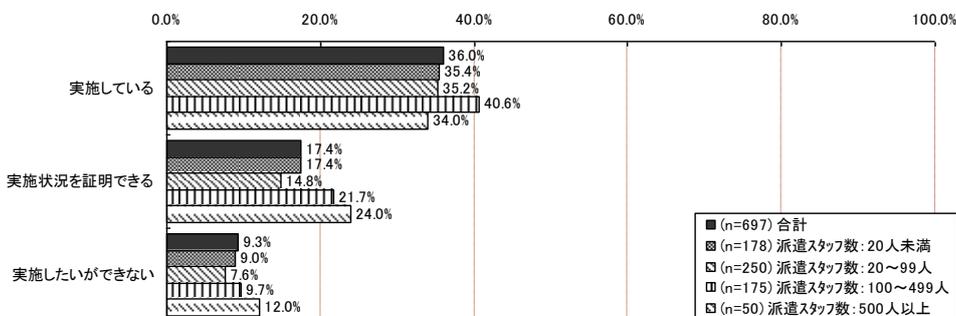
- キャリア形成の体系を整備し、派遣スタッフに説明している割合は36.0%に過ぎない。実施したいができない割合は9.3%であり、個別回答から実施困難な理由を探ると「キャリア形成の体系を整備できない」が挙げられている。
- キャリア形成については各種啓発資料などが整備されており、自社で新たに作成する必要はない。

■ 派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

派遣スタッフのキャリア形成の体系を整備し、派遣スタッフに対して説明している(主要職種別)

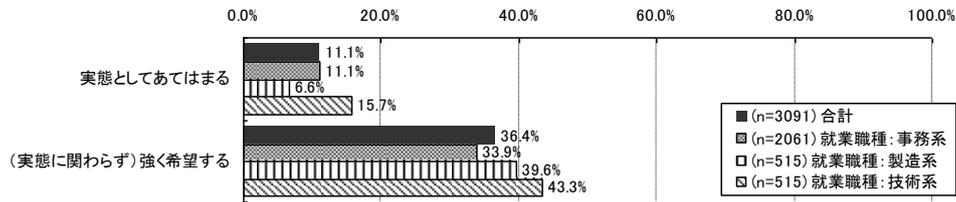


派遣スタッフのキャリア形成の体系を整備し、派遣スタッフに対して説明している(就業スタッフ数別)

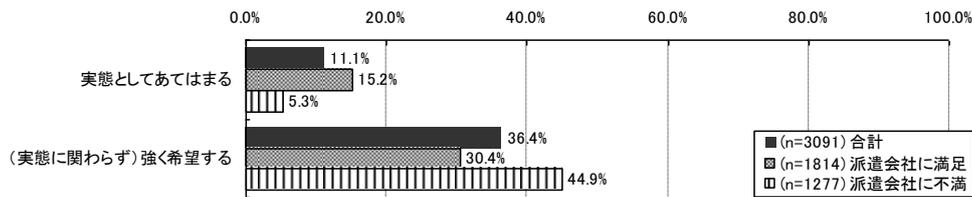


■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

キャリア形成の体系や方向性を示してくれる(就業職種別)



キャリア形成の体系や方向性を示してくれる(派遣会社への満足度別)



② 派遣スタッフに対する能力開発等に関するカウンセリングやアドバイス

◎ 派遣スタッフに対して、能力開発やキャリア形成に関するカウンセリングやアドバイスを行っていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 能力開発やキャリア形成に関するカウンセリングの仕組み(社外・社内問わず)を有し、その利用に関する説明をしていること
- 派遣スタッフに対し、能力開発やキャリア形成に関するカウンセリングやアドバイスを定期的に行っていること

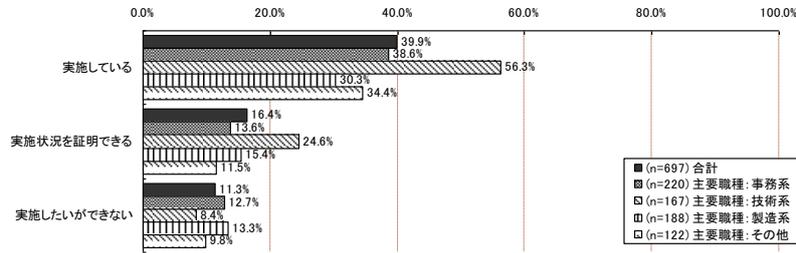
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

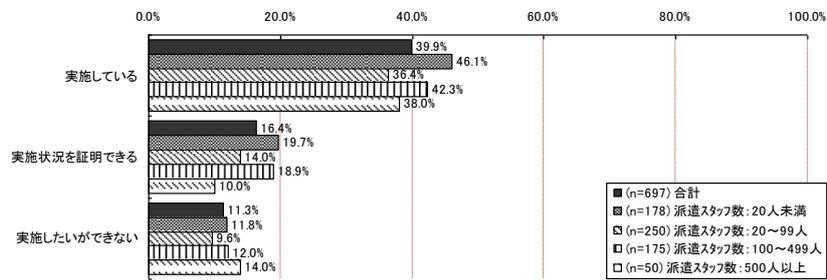
- キャリア形成に係るカウンセリングやアドバイスを定期的に行っている割合は39.9%に過ぎない。実施したいができない割合は11.3%であり、個別回答から実施困難な理由を探ると「自社内でキャリア形成に関するカウンセリング力が足りない」が挙げられている。
- なお、能力開発やキャリア形成については各種啓発資料などが整備されており、自社で新たに作成する必要はない。

■ 派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

派遣スタッフに対し、能力開発やキャリア形成に係るカウンセリング・アドバイスを定期的に行っている(主要職種別)

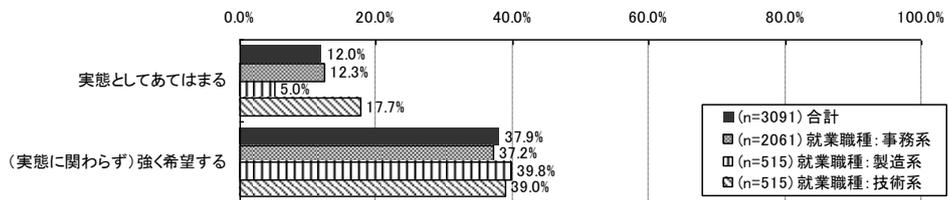


派遣スタッフに対し、能力開発やキャリア形成に係るカウンセリング・アドバイスを定期的に行っている(就業スタッフ数別)

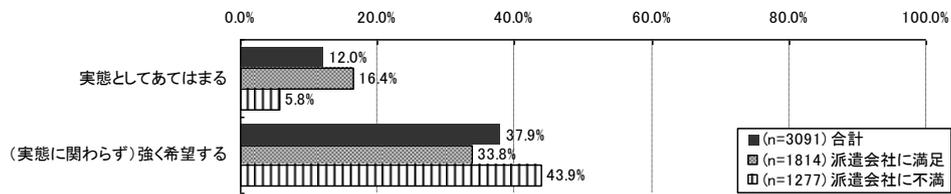


■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

能力開発やキャリア形成に関するカウンセリングやアドバイスをしてくれる(就業職種別)



能力開発やキャリア形成に関するカウンセリングやアドバイスをしてくれる(派遣会社への満足度別)



③派遣元事業主による教育訓練の実施

◎ 派遣元事業主自らが、派遣スタッフの業務に役立つ教育訓練(off-JT)の機会を提供していること

【運用基準】以下のうち、最低2つを満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して、必要とされるビジネスマナーや就業意識などの基礎教育を実施し、派遣先での就業前に、必要となる知識に係る教育を実施していること
- b) 派遣元事業主自らが、派遣スタッフの仕事に役立つ教育訓練(off-JT)を提供していること
- c) 派遣元事業主自らが、派遣スタッフが希望する仕事やスキルアップに役立つ教育訓練(off-JT)の機会を提供していること

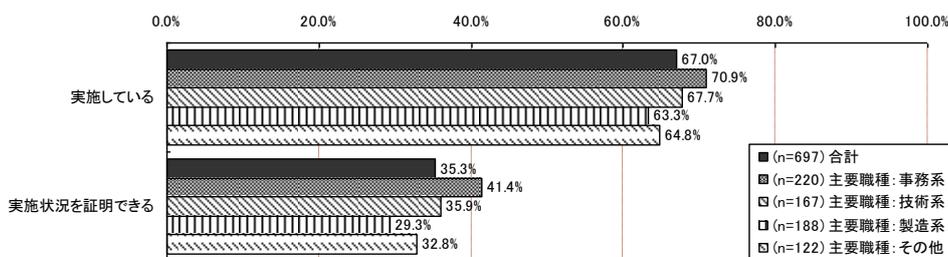
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

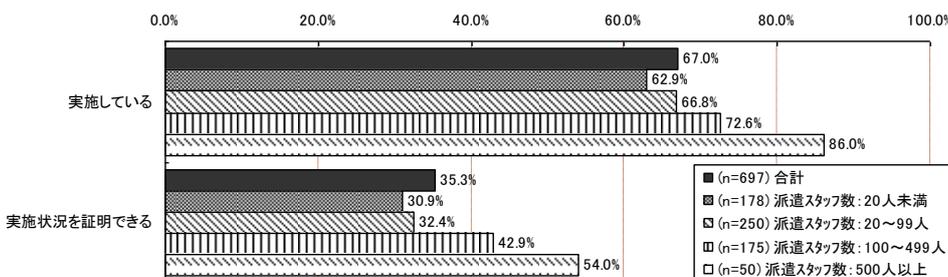
- ・ 運用基準に関しては、いずれの基準も実態として既に相当数の企業が実施している。特に企業規模が大きくなるほど、その実施率は高まっている。
- ・ 実施状況の証明については、個別回答からも実施困難とは指摘されていない。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

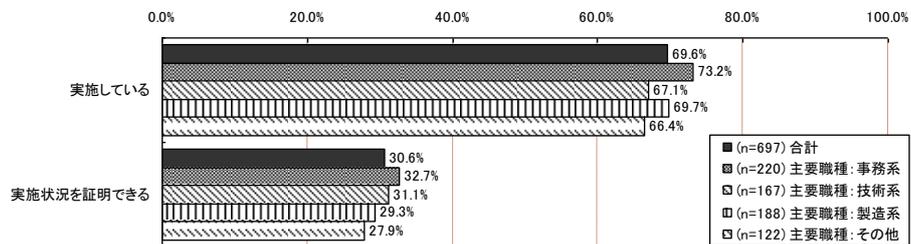
必要とされるビジネスマナーや就業意識などの基礎教育を実施している(主要職種別)



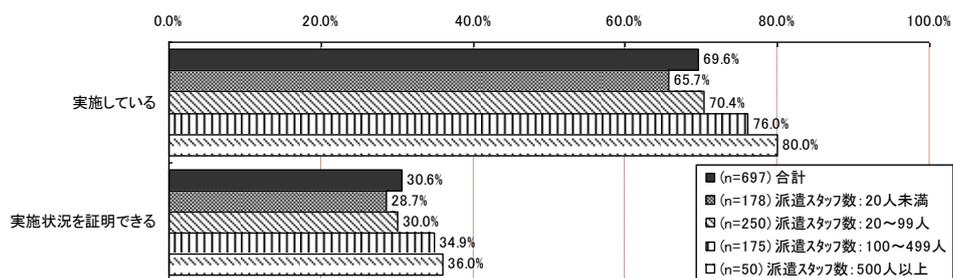
必要とされるビジネスマナーや就業意識などの基礎教育を実施している(就業スタッフ数別)



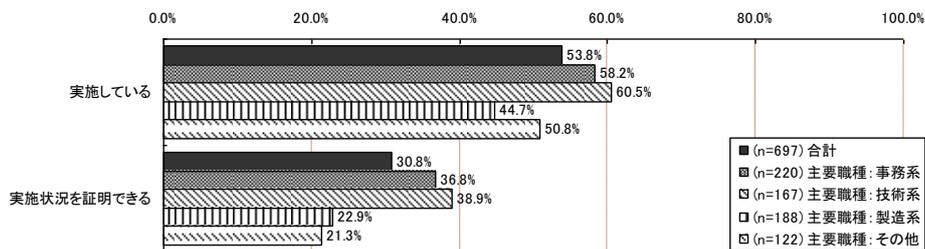
派遣先での就業前に、必要となる能力や就業上の留意点について、教育を実施している(主要職種別)



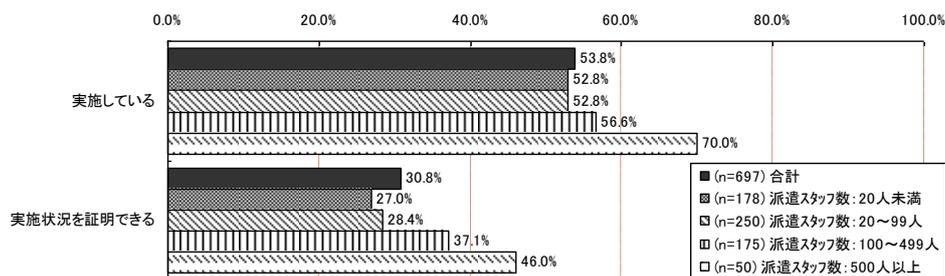
派遣先での就業前に、必要となる能力や就業上の留意点について、教育を実施している(就業スタッフ数別)



就業中の業務に役立つ教育訓練(off-JT)の機会を無料で提供している(主要職種別)

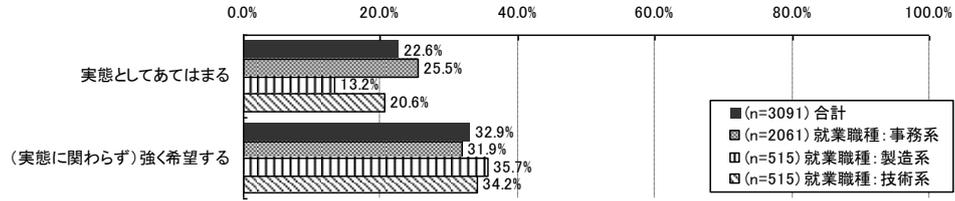


就業中の業務に役立つ教育訓練(off-JT)の機会を無料で提供している(就業スタッフ数別)

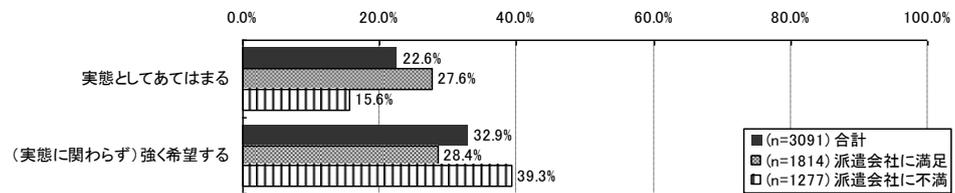


■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

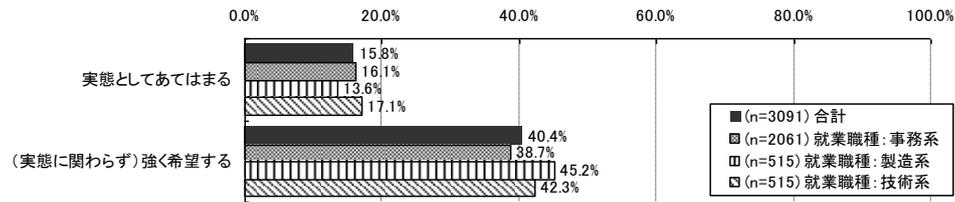
派遣先での就業前に、必要とされるビジネスマナーや就業意識などの基礎教育を実施してくれる(就業職種別)



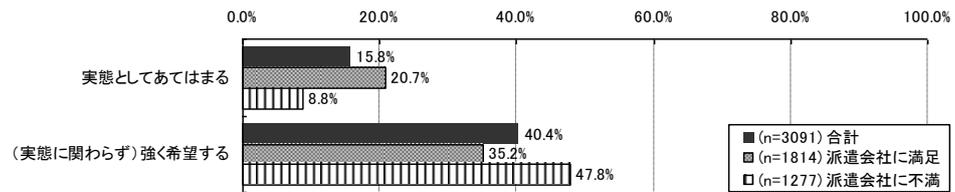
派遣先での就業前に、必要とされるビジネスマナーや就業意識などの基礎教育を実施してくれる
(派遣会社への満足度別)



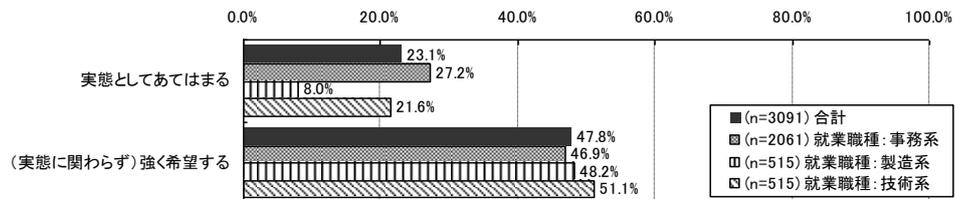
派遣先での就業前に、必要となる業務知識について、適切な教育を実施してくれる(就業職種別)



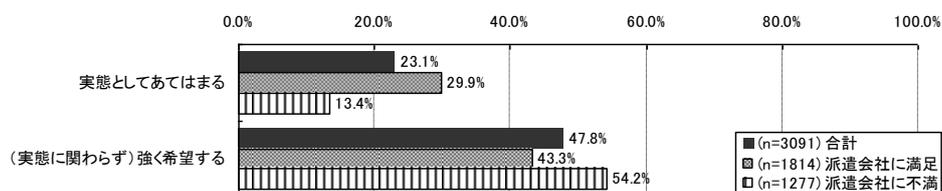
派遣先での就業前に、必要となる業務知識について、適切な教育を実施してくれる(派遣会社への満足度別)



あなたの仕事やスキルアップに役立つ教育訓練の機会を提供してくれる(就業職種別)



あなたの仕事やスキルアップに役立つ教育訓練の機会を提供してくれる(派遣会社への満足度別)



④派遣スタッフのキャリア形成の支援

◎ キャリア形成の支援の仕組みを保有し、実施していること

【運用基準】以下のうち、最低1つを満たしていること

- 派遣スタッフに対してキャリア形成を考慮した仕事への配置や派遣先の選択を促す仕組みを有していること
- 派遣スタッフの自発的なキャリアアップを支援するための仕組みを有していること

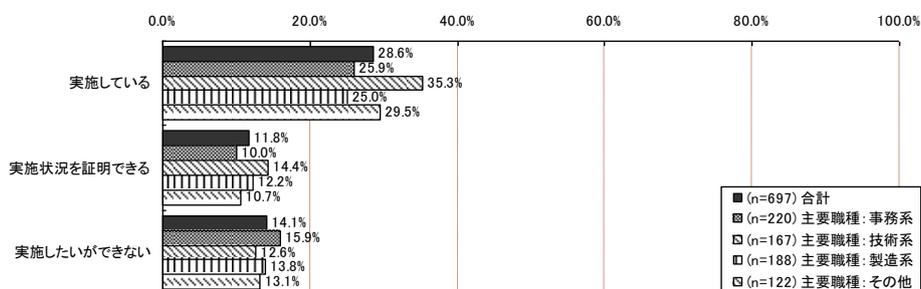
— 基準案に係る論点・考え方 —

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

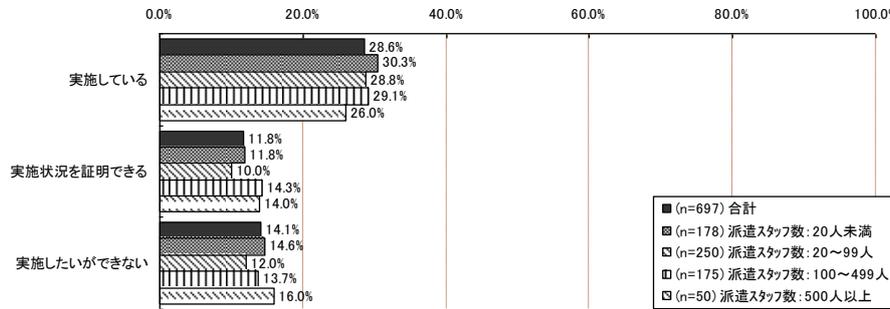
- キャリア形成を考慮した仕事への配置や派遣先の選択ができる仕組みを有し、実施している割合は 28.6%となっている。実施したいができない割合は 14.1%であり、実施できない理由を個別にみると、「派遣先と派遣スタッフのマッチングは需給関係に基づくため、キャリア形成のために派遣先を選択することは不可能」という意見があった。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

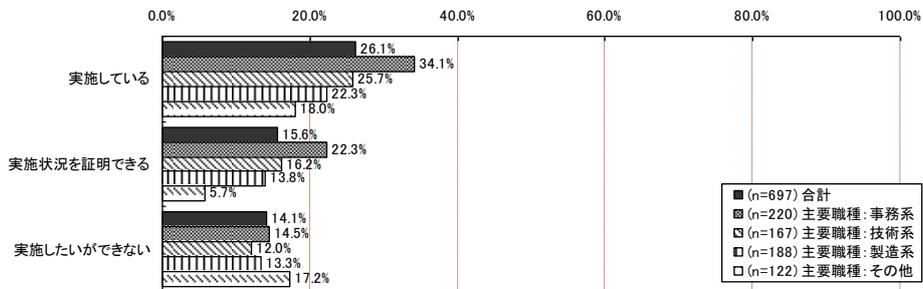
派遣スタッフに対して、キャリア形成を考慮した仕事への配置や派遣先の選択ができる仕組みを有し、実施している(主要職種別)



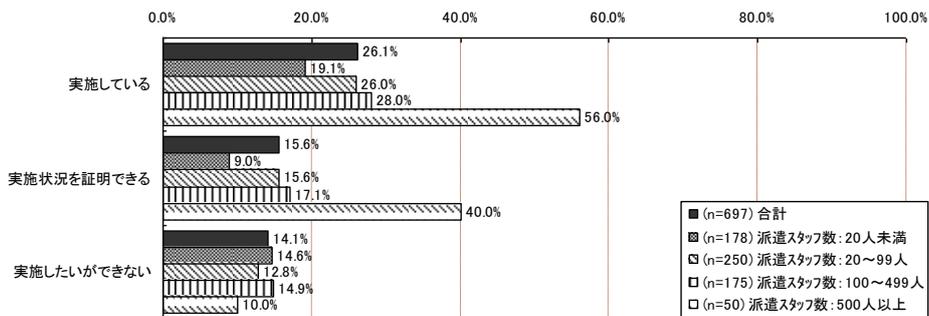
派遣スタッフに対して、キャリア形成を考慮した仕事への配置や派遣先の選択ができる仕組みを有し、実施している(就業スタッフ数別)



派遣スタッフに対して、キャリア形成に役立つ教育訓練(off-JT)の機会を有料(一部負担)で提供している(主要職種別)

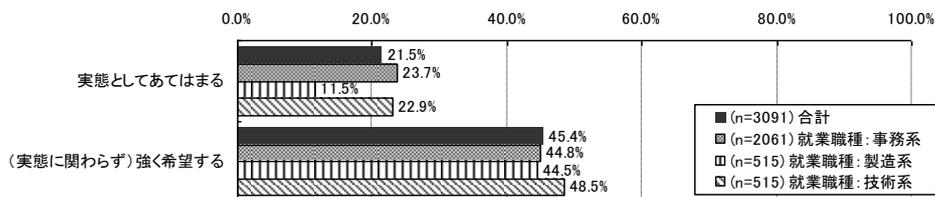


派遣スタッフに対して、キャリア形成に役立つ教育訓練(off-JT)の機会を有料(一部負担)で提供している(就業スタッフ数別)

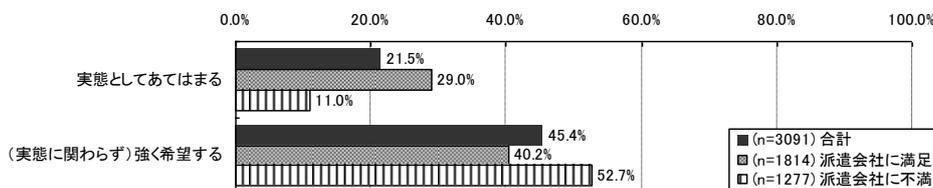


■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

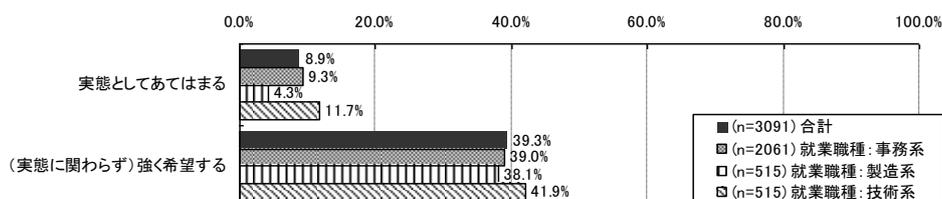
あなたのキャリア形成を考慮した仕事や派遣先の選択をしてくれる(就業職種別)



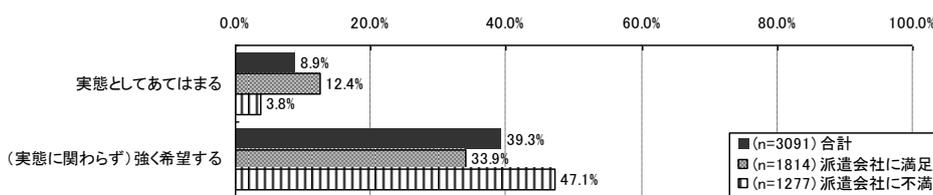
あなたのキャリア形成を考慮した仕事や派遣先の選択をしてくれる(派遣会社への満足度別)



あなた自身が希望するキャリア形成のための支援をしてくれる(就業職種別)



あなた自身が希望するキャリア形成のための支援をしてくれる(派遣会社への満足度別)



⑤ 派遣先に対する派遣スタッフの能力開発の働きかけ

◎ 派遣先に対し、派遣スタッフの能力開発が可能となるための働きかけを実施していること

【運用基準】以下のうち、最低1つを満たしていること

- 派遣労働を通じて派遣スタッフの能力開発が進むよう、派遣先に対し、適切な教育訓練の機会や方法を提供するよう依頼していること
- 派遣スタッフの能力や経験に応じて、仕事の難易度を上げたり、仕事の幅を広げるよう、派遣先に働きかけていること

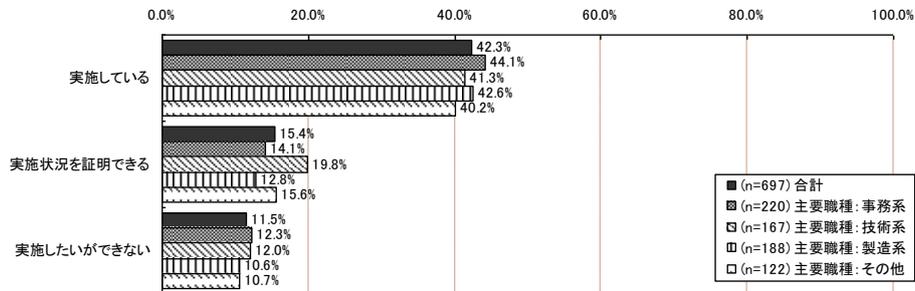
— 基準案に係る論点・考え方 —

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

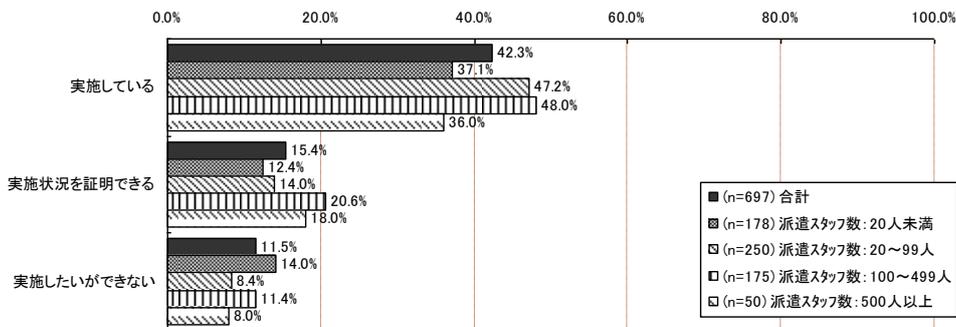
- 派遣労働を通じて能力開発が進むよう、派遣先に対し、教育訓練(OJT)の機会を提供するよう依頼している割合は42.3%であった。実施したくてもできない割合は11.5%であり、その理由を個別にみると「派遣先に教育訓練を依頼することは困難」という回答がほとんどであった。

■ 派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

派遣スタッフが派遣労働を通じて能力開発が進むよう、派遣先に対し、
教育訓練(OJT)の機会を提供するよう依頼している(主要職種別)

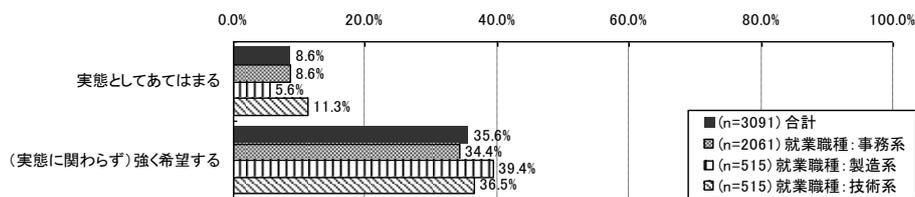


派遣スタッフが派遣労働を通じて能力開発が進むよう、派遣先に対し、
教育訓練(OJT)の機会を提供するよう依頼している(就業スタッフ数別)

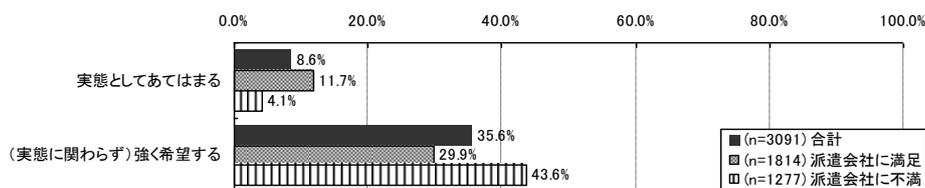


■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

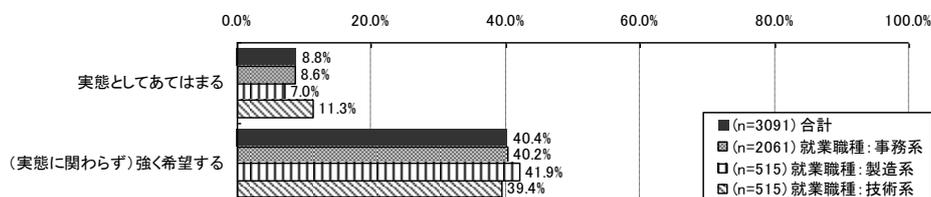
あなたが派遣就業を通じて能力開発が進むよう、派遣先に対し、適切な教育訓練(OJT)の機会や方法を
提供するよう依頼してくれる(就業職種別)



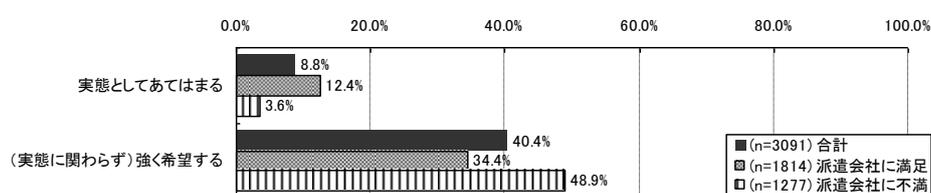
あなたが派遣就業を通じて能力開発が進むよう、派遣先に対し、適切な教育訓練(OJT)の機会や方法を
提供するよう依頼してくれる(派遣会社への満足度別)



あなたの能力や経験に応じて、仕事の難易度を上げたり仕事の幅を広げられるよう、
派遣先に働きかけてくれる(就業職種別)



あなたの能力や経験に応じて、仕事の難易度を上げたり仕事の幅を広げられるよう、
派遣先に働きかけてくれる(派遣会社への満足度別)



2-4. 正社員希望者(直接雇用希望者)等への対応

① 正社員転換の希望の把握

◎ 派遣スタッフの正社員への転換もしくは直接雇用の希望を把握していること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 派遣スタッフの正社員への転換もしくは直接雇用の希望を把握していること

② 正社員等(直接雇用を含む)への転換に資する機会の提供

◎ 派遣スタッフが正社員等への転換を希望する場合は、実現するための機会を提供していること

【運用基準】以下のうち、最低2つを満たしていること

- a) 経験や技能が不足している派遣スタッフが正社員等への転換を希望している場合は、派遣就業を通じて必要な経験やスキルを習得する機会を提供していること
- b) 紹介予定派遣を積極的に確保していること
- c) 正社員転換に必要な技能等を習得するために、教育訓練の機会を提供していること
- d) 派遣先での正社員募集の情報を取得し、派遣スタッフに提供していること
- e) 派遣元事業主が、派遣スタッフを正社員として雇用する取組を行っていること

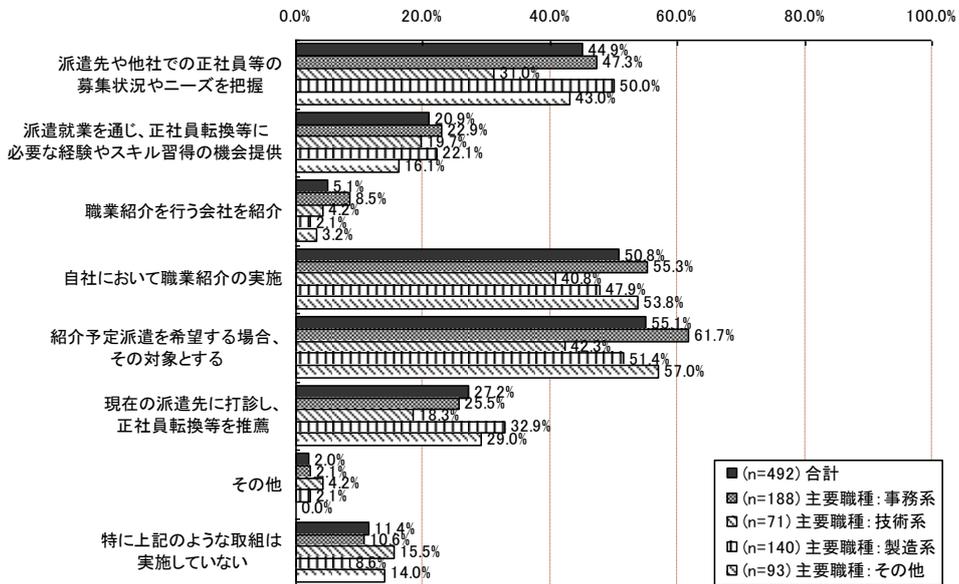
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

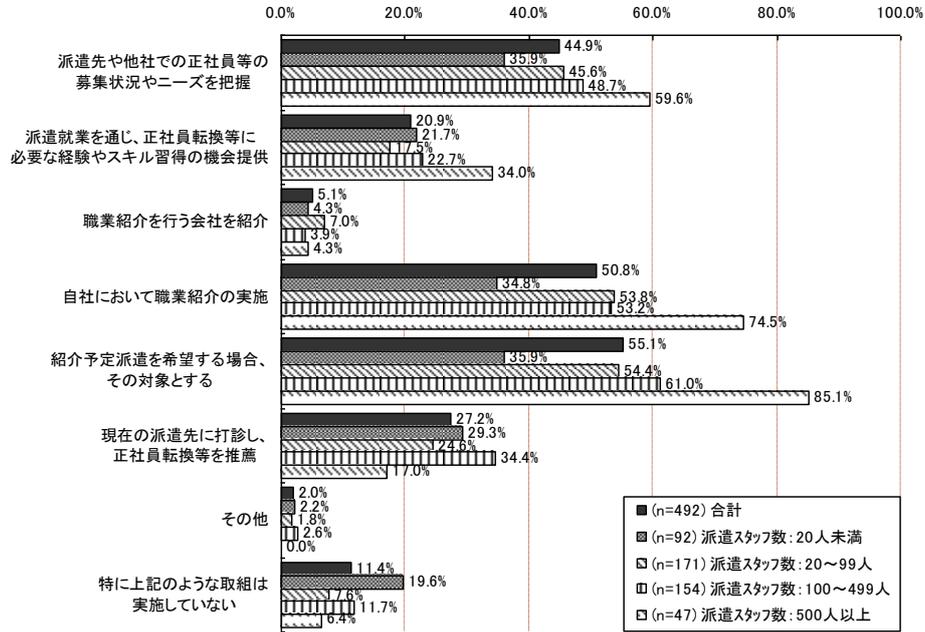
- ・ 正社員ニーズを把握している割合は 44.9%であり、特に事務系職種は 47.3%となっている。また、自社において職業紹介を行う割合は 50.8%、紹介予定派遣の対象とする割合が 55.1%となっている。
- ・ 正社員転換を希望する派遣スタッフは約半数を占めている。
- ・ 実施状況の証明については、個別回答からも実施困難とは指摘されていない。

■ 派遣元事業主（派遣会社）アンケート調査結果より

派遣スタッフが、派遣先や他社での正社員等としての就業を希望する場合の取り組み(主要職種別)

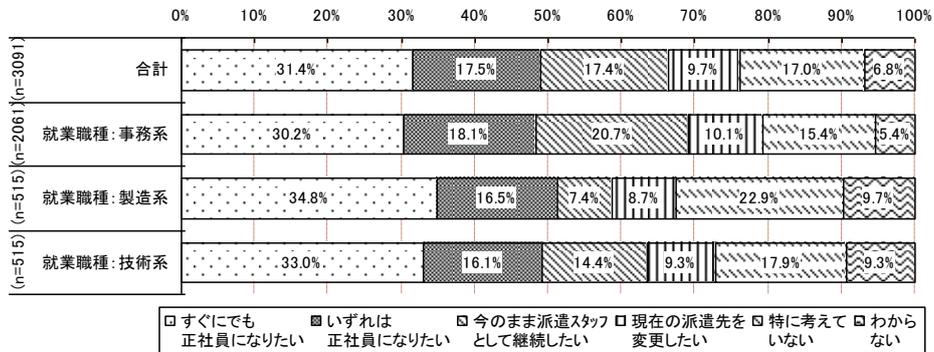


派遣スタッフが、派遣先や他社での正社員等としての就業を希望する場合の取り組み(就業スタッフ数別)

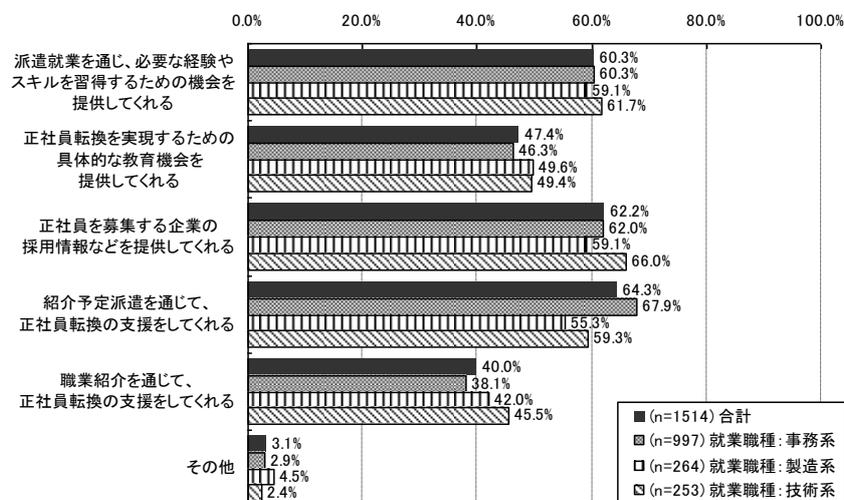


■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

正社員転換への意向(就業職種別)



正社員転換に向けた派遣会社への希望(就業職種別)



3. 法令遵守（コンプライアンス）に関する基準について

3-1. 関係法令遵守(コンプライアンス)の仕組み

①派遣元の労働者に対する法令遵守のための周知

- ◎ 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を継続して遵守するために、関係者への周知を徹底していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を継続して遵守するために、派遣元事業主の社員全員が研修を受けていること
- 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を遵守するために、派遣先および派遣スタッフに対して周知の徹底を図っていること

②法令遵守の宣言

- ◎ 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を遵守していることを、自社のホームページやパンフレットなどで、宣言していること

【運用基準】以下を満たしていること

- 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を遵守していることを、自社のホームページやパンフレットなどで宣言していること

－ 基準案に係る論点・考え方 －

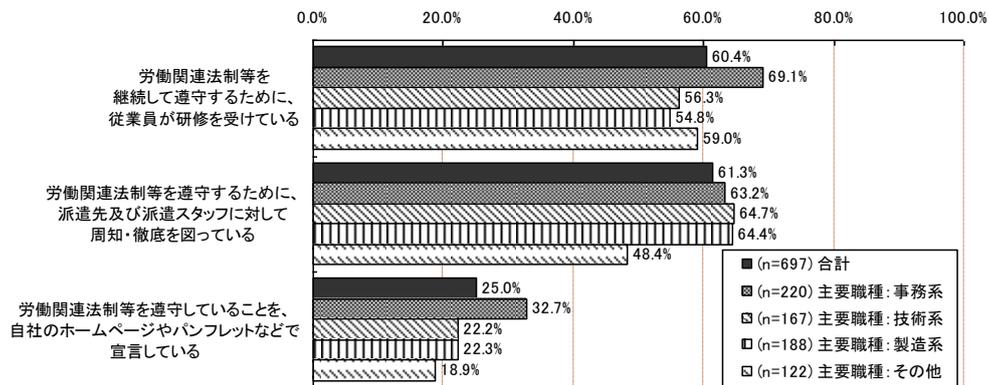
- ・ コンプライアンスは派遣元事業主にとって最重要事項である。
- ・ 企業としてコンプライアンスの意識が高くても、末端の事業所や営業担当者まで行き届いていない場合がある。体制構築がポイントではないか。
- ・ コンプライアンスを担保するための仕組み・体制が重要であり、従業員への研修と、派遣先・派遣スタッフへの周知徹底などで趣旨を達成すべき。
- ・ コンプライアンスの宣言も加えることによって、徹底の度合いは高まる。

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

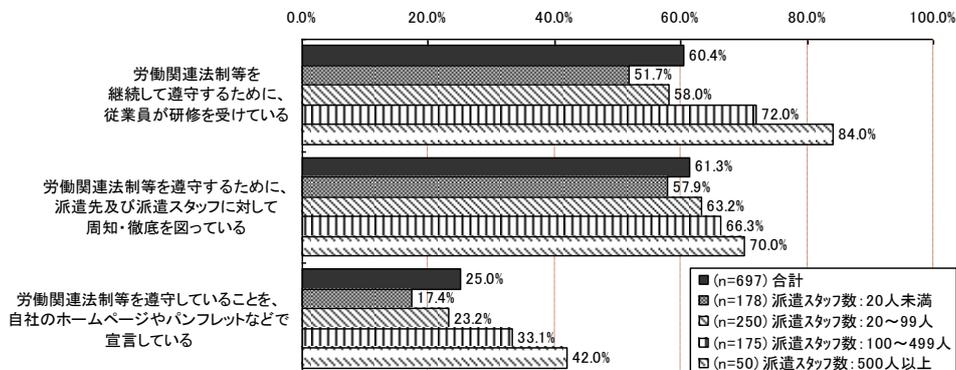
- ・ 法令遵守のために従業員に研修を実施している割合は 60.4%、派遣先と派遣スタッフに対し、周知・徹底をしている割合が 61.3%、法令遵守を宣言している割合が 25.0%であった。
- ・ 実施状況の証明については、個別回答からも実施困難とは指摘されていない。

■ 派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

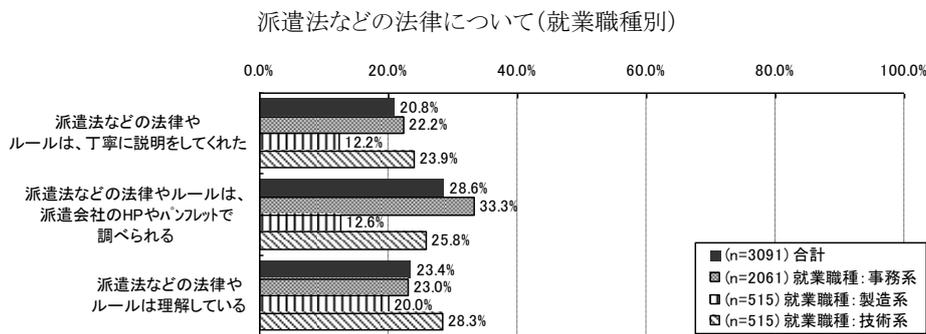
法令遵守を徹底するために実施していること(主要職種別)



法令遵守を徹底するために実施していること(就業スタッフ数別)



■ 派遣スタッフアンケート調査結果より



3-2. 個人情報保護の仕組み

① 個人情報保護方針の明示

- ◎ 個人情報保護方針(プライバシーポリシー)を定め、自社のホームページやパンフレットなどに掲出し、個人情報保護に資する取り組みを行っていること

【運用基準】以下の全てを満たすか、プライバシーマークを取得していること

- 個人情報保護方針(プライバシーポリシー)を定め、自社のホームページやパンフレットなどに明示していること
- 派遣元事業主が雇用する労働者全員、および派遣先で就業する派遣スタッフ全員に、個人情報保護教育を実施していること

② 個人情報の適正な管理

- ◎ 個人情報の適正管理に関する具体的な対処方法の記載がなされた個人情報保護規程を有し、個人情報を適正に管理する社内体制を構築していること。また、個人情報の取得から廃棄までのプロセスを記録し、それを保管していること

【運用基準】以下の全てを満たすか、プライバシーマークを取得していること

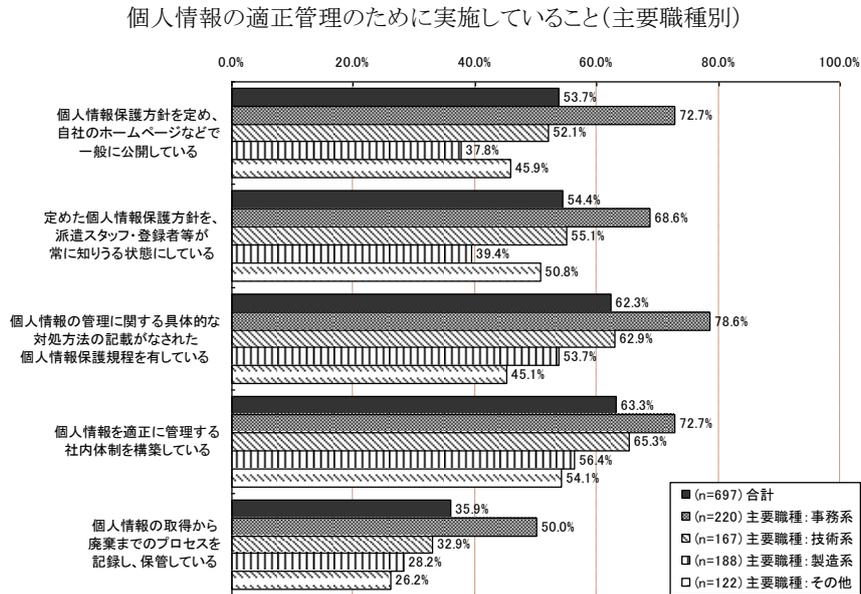
- 個人情報の管理に関する具体的な対処方法の記載がなされた個人情報保護規程を有していること
- 個人情報を適正に管理する社内体制を構築していること
- 個人情報の取得から廃棄までのプロセスを記録し、保管していること

— 基準案に係る論点・考え方 —

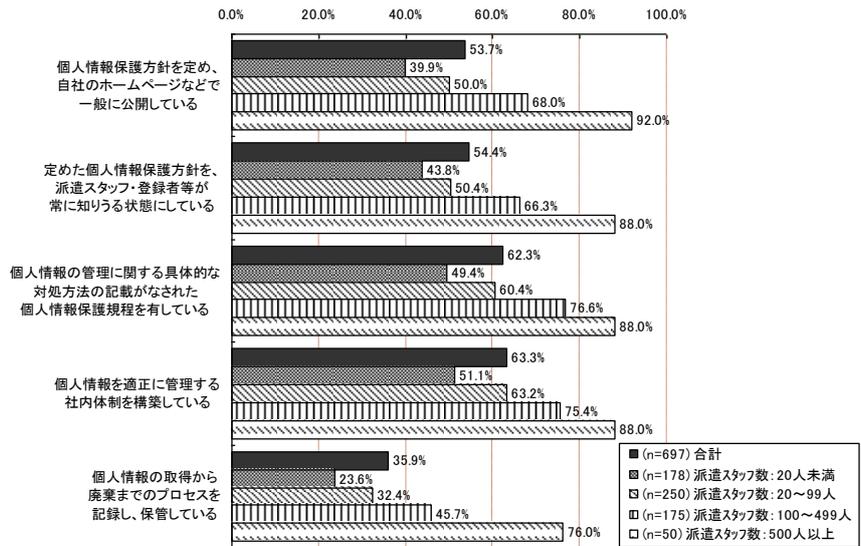
アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

- ・ 個人情報保護方針の規定と開示の実施割合は 53.7%、個人情報保護規程を有する割合が 62.3%、適正管理の社内体制を構築している割合が 63.3%、情報の取得から廃棄までのプロセス記録・保管している割合が 35.9%となっている。
- ・ 派遣スタッフにおいて、個人情報管理に関して非常に安心している割合は 11.7%に過ぎない。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より



個人情報の適正管理のために実施していること(就業スタッフ数別)



■派遣スタッフアンケート調査結果より

