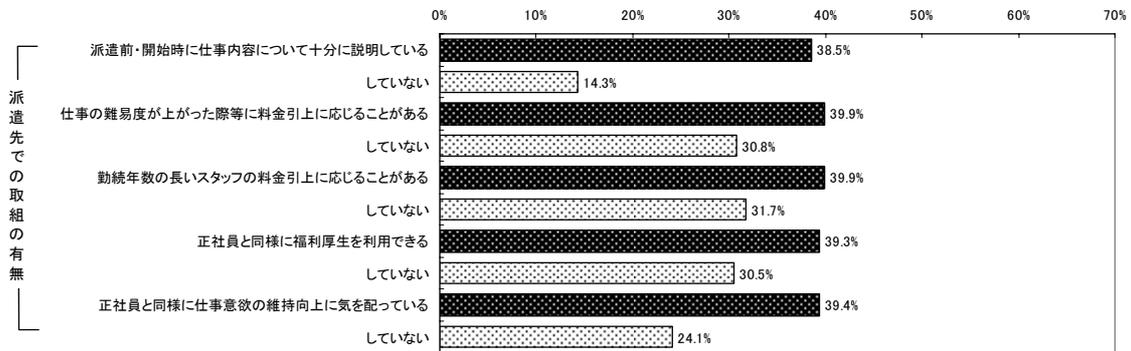
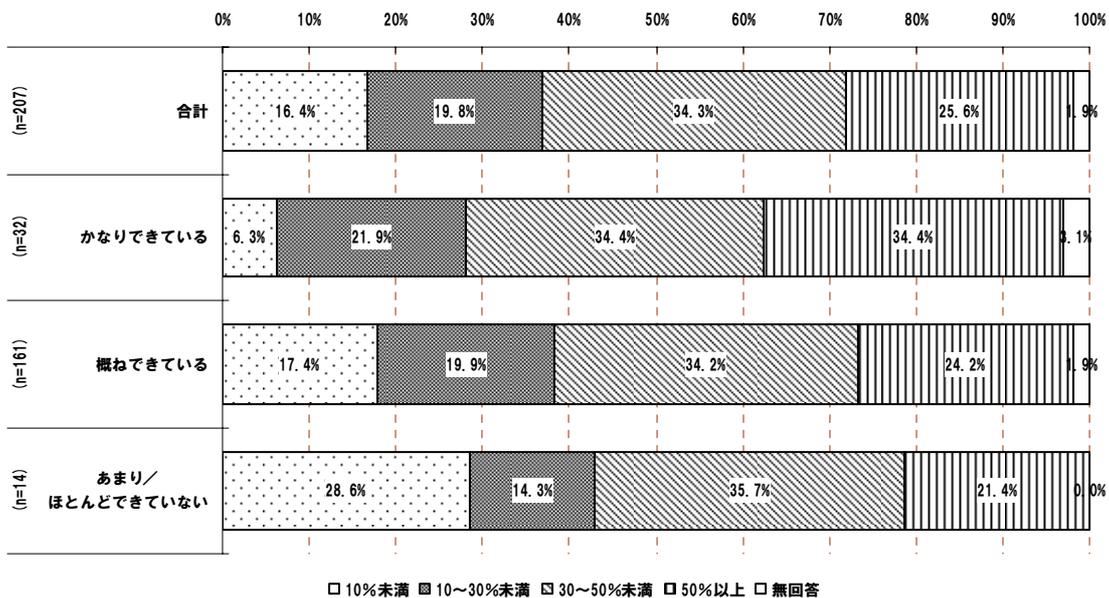


図表4 「派遣スタッフが期待しただけの期間、勤め続けてくれている」とする割合（派遣先企業管理者調査）



上図：派遣先企業において、派遣前・開始時に仕事内容について十分に説明したり、仕事の難易度が上がった際や勤続年数が長くなった場合に派遣料金を引き上げたり、正社員と同様に福利厚生を利用できたり、または、正社員と同様に仕事への意欲の意欲向上に気を配ったりすることは、派遣スタッフの就業継続意欲の向上により影響を与えているといえます。

図表5 派遣スタッフの継続就業支援への取組に対する自己評価別 派遣スタッフの定着率（派遣会社調査）



上図：派遣スタッフの継続就業支援への取組について、「かなりできている」「概ねできている」とする派遣会社のほうが、「あまりできていない」「ほとんどできていない」とする派遣会社よりも、派遣スタッフの定着率（同じ派遣会社で通算2年以上働いている人の割合）が高くなっています。

このように、派遣スタッフの雇用管理の改善に取り組むことは、派遣スタッフ・派遣会社・派遣先企業の3者にとってメリットがあります。