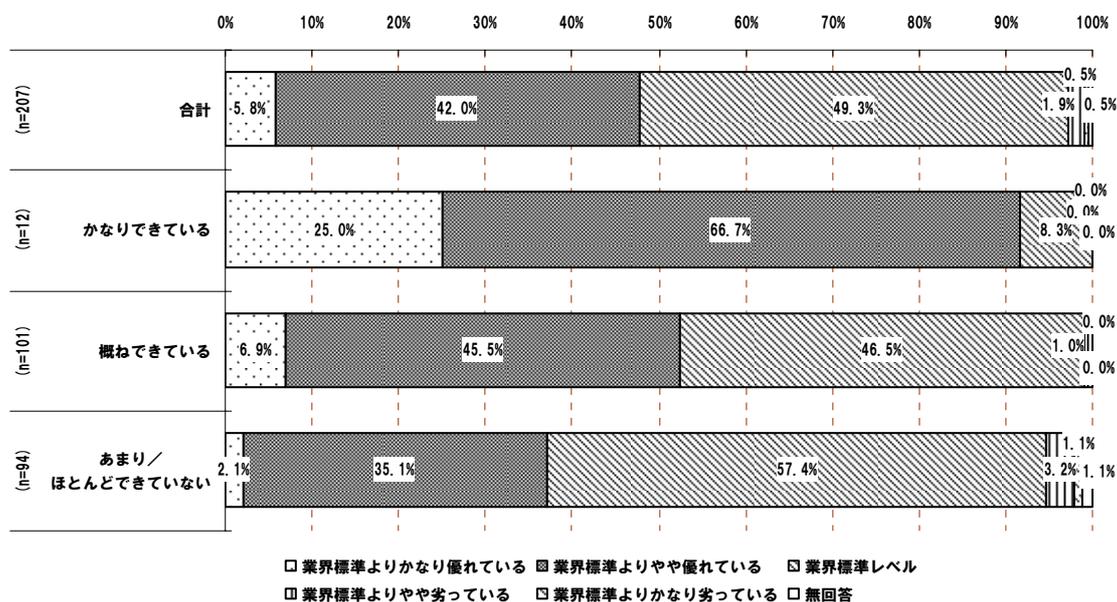
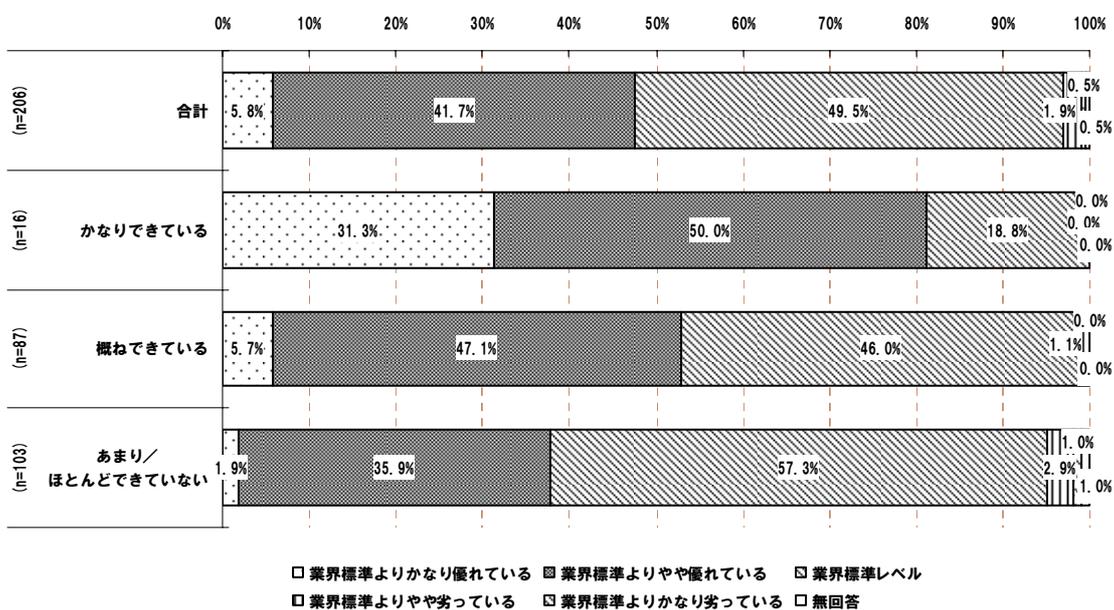


図表 10 派遣スタッフのスキル向上支援への取組に対する自己評価別
「業界標準に比べた派遣スタッフの働く意欲に対する自己評価」(派遣会社調査)



図表 11 派遣スタッフの正社員転換支援への取組に対する自己評価別
「業界標準に比べた派遣スタッフの働く意欲に対する自己評価」(派遣会社調査)



上図：派遣スタッフのスキル向上支援や正社員転換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、派遣スタッフの働く意欲が「業界標準よりかなり優れている」「業界標準よりやや優れている」とする割合が高くなっています。

《雇用管理改善の取組事例》

では、どのようにすれば派遣スタッフの雇用管理を改善することができるのでしょうか。以下では、①残業など労働時間管理の適正化、②賃金水準向上支援、③正社員転換支援について、派遣スタッフの雇用管理の改善につながった派遣元、派遣先の取組例をいくつかご紹介します。

【事例】労働時間管理の適正化

－自社の 36 協定の徹底を依頼（派遣元）

- ・ 派遣スタッフにどれだけ残業を頼めるかは、派遣スタッフと派遣元が結んでいる 36 協定で決まることを知らないお客様もある。残業が恒常化しているお客様に、当社の 36 協定の内容の徹底をお願いし、残業を圧縮することができた。

－超過勤務になりそうな派遣先に注意を喚起（派遣元）

- ・ 派遣スタッフの月間残業時間が 45 時間を超えると、営業担当者に知らせ、派遣先に対し注意を喚起するようにしている。今後はさらに工夫して、超過勤務になりそうなことを月半ばで知らせて防止に努めたい。

－派遣先が勤怠状況データを派遣元に提供し協力（派遣先・派遣元）

- ・ 大手企業を中心に従業員の勤怠管理システムを導入するところが増えているが、派遣スタッフについても勤怠管理を行い、情報を提供してくれるところもある。その情報をもとに、超過勤務しそうな派遣スタッフの管理監督者あてに注意喚起のメールを送り、超過勤務の防止に努めている。こうしたケースでは、双方からのチェックが行われるので、超過勤務の防止により効果が上がる。

－超過勤務是正のため、仕事の棚卸しを派遣先にアドバイス（派遣元）

- ・ 派遣スタッフの超過勤務が多い派遣先から「適正化するにはどうすればよいか」と相談された。そこで、職場の業務を洗い出し、どの業務を派遣スタッフに担当させるのかを検討することを勧めた。最近では、正社員が抜けたあとの補充に派遣を活用するケースが多いが、正社員の仕事は包括的であることが多く、そのまま派遣スタッフに担わせるのには無理があるからである。派遣スタッフに依頼する業務を特定し、それ以外を他の従業員でどのように分担するかを決め、さらには業務そのものを見直した上で、派遣に依頼する部分を決めることが必要。

－一過性のものか、恒常的なものかを確認した上でスタッフに対処（派遣元）

- ・ 残業が多くなってきたときにはスタッフから連絡をもらい、一過性のものか、継続するものなのかを企業に確認する。一過性のものであれば、スタッフに伝え安心してもらう。ただし月 45 時間の上限については、確実に確認し企業に伝えている。

【事例】賃金水準向上支援

一業務内容の変化やスキル向上に伴い、料金引き上げを交渉（派遣元）

- ・ 派遣スタッフの就業開始時の仕事内容と、現時点での仕事内容について派遣先に確認し、仕事の内容が変わっていることと、労働時間など派遣スタッフの負担が増えていることを派遣先に示し、派遣料金の引き上げを相談している。派遣スタッフがスキルアップし、担当できる業務が増えているような場合は、担当業務の見直しとともに昇給があってしかるべきと思っている。
- ・ 就業当初と現在の業務内容を記載した上で、増えた業務とアピールポイントを記載した業務報告書を作成し、派遣先に提出して交渉したところ時給アップにつながった。
- ・ 業務内容のチェック方法としては、派遣先と協力して、毎日1時間単位で「業務ノート」を書いてもらい、契約書の内容と付き合わせている。26業務にあてはまらない場合は自由化業務で契約書を結び、適正化を図っている。
- ・ 派遣料金の改定に関する企業の納得を得るには根拠を示すこと。長く働いているというだけでなく、それによって処理できる量も増えた、扱う書類も増えたといった裏づけがないとうまくいかない。
- ・ 働きぶりや評価を賃金アップにつなげようと、派遣先と情報交換を密に行い、その状況を派遣スタッフにも伝えている。そのことがスタッフのモチベーションの向上につながり、そのときに賃金が上がらなくても、次回の賃金アップにつながるケースがある。

一派遣先の協力を得てスタッフの勤務状況や働きぶりを評価（派遣元）

- ・ 派遣先の協力を得て派遣スタッフの勤務評価をし、派遣先の社員の賞与支給時期に合わせ、自社の努力で優秀なスタッフに上乘せ支給を行った。その結果、賞与時期に感じる「社員との待遇差」を軽減することができ、定着率の向上と業務に対する意欲や責任感の向上につながった。
- ・ 派遣先責任者をお願いして、年1回、派遣スタッフの就業状況（勤務態度・スキル・コンプライアンス意識・派遣先の意見・要望等）についてアンケート調査を行っている。スタッフをフォローする際の資料として活用したり、アンケートで把握した派遣先の評価を基に、評価の高いスタッフについての派遣料金アップの交渉材料として活用している。評価を派遣スタッフに還元することで、モチベーション向上や派遣先との良好な関係の構築につながっている。なお、派遣先で派遣料金アップにつながらないスタッフには、派遣会社として自助努力により賃金アップを行っている。

正社員になりたいという派遣スタッフに対し、派遣元として支援する場合、すぐに正社員として就労できるだけのスキルや経験を持たない派遣スタッフもいます。そこで、派遣就労による実践と教育訓練によって、それらを身につけていくことが必要となっています。

【事例】正社員転換支援

－正社員転換を支援する部署を設置（派遣元）

- ・ 派遣先での正社員転換を希望するスタッフを支援するための部署を設置している。

－いまの職場で正社員になりたいのかを確認した上で対応（派遣元）

- ・ 正社員転換を希望する派遣スタッフに対しては、現在の職場で転換したいのかを確認する。いまの職場を希望しない場合は、契約期間満了後に、紹介予定派遣の対象にする。

－正社員転換に不足しているスキルを把握し、キャリアアドバイス（派遣元）

- ・ 同じ派遣先で3年以上就業しており、派遣先での正社員転換を希望する派遣スタッフを対象に、面談やアンケート等によって正社員転換を実現するには足りないスキルを把握し、キャリアアドバイザーが助言するなどの支援を行っている。

－正社員という働き方について理解を求めた上で対応（派遣元）

- ・ 雇用の安定を求めて正社員になりたいという人は多いが、正社員になれば転勤もあるなど、正社員の勤務特性を伝えると考えを変える人もいる
- ・ 全ての派遣スタッフが正社員転換を望んでいるわけではなく、派遣として働くことを望む人もいる。また、正社員の働き方を漠然としたイメージで捉えている人もいる。キャリア相談を進めるうちに、派遣の良さを再認識したり、正社員転換をやめる人も出てくると考えられる。そこを見極めて対応することが必要と思う。