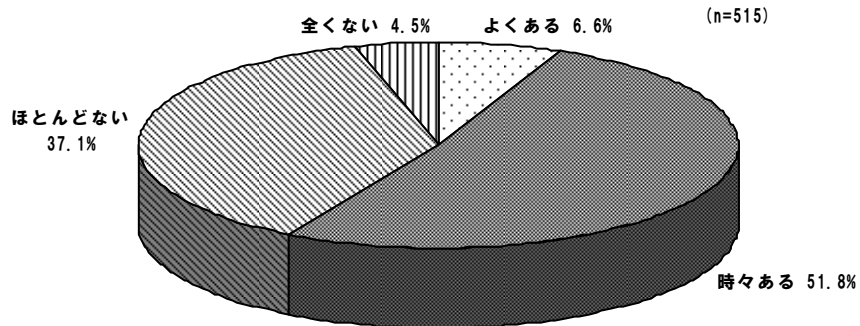
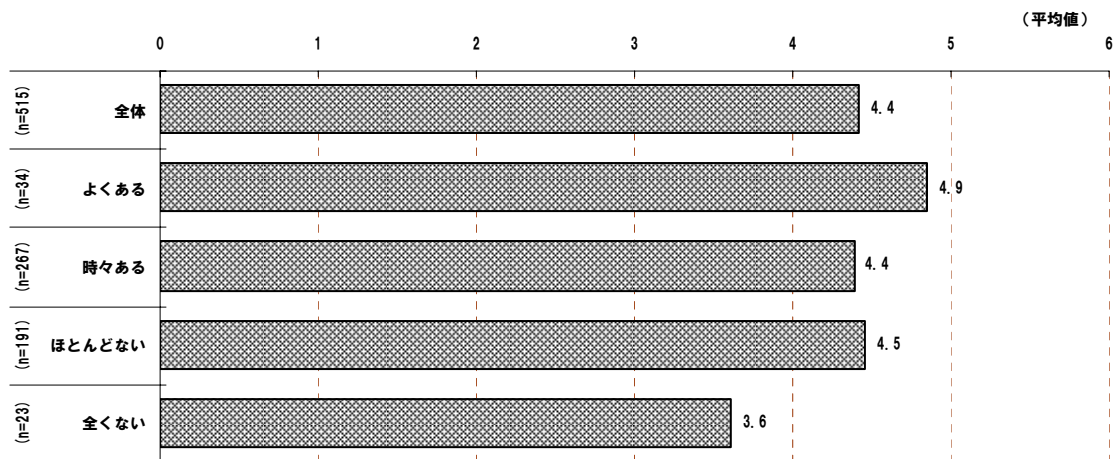


図表 13 法律違反の不安を感じること（派遣先企業管理者調査）



上図：「よくある」と「時々ある」をあわせると、派遣先企業の管理者の 58.4%が、派遣スタッフの雇用・活用の際に、「うっかり法律違反をしてしまわないか、不安を感じることもある」としています。

図表 14 法律違反への危惧の頻度別 法制度等に対する認知度（得点）（派遣先企業管理者調査）



注) 得点：法制度等について「知っていた」とする項目1つにつき1点として得点化したもの（9点満点）

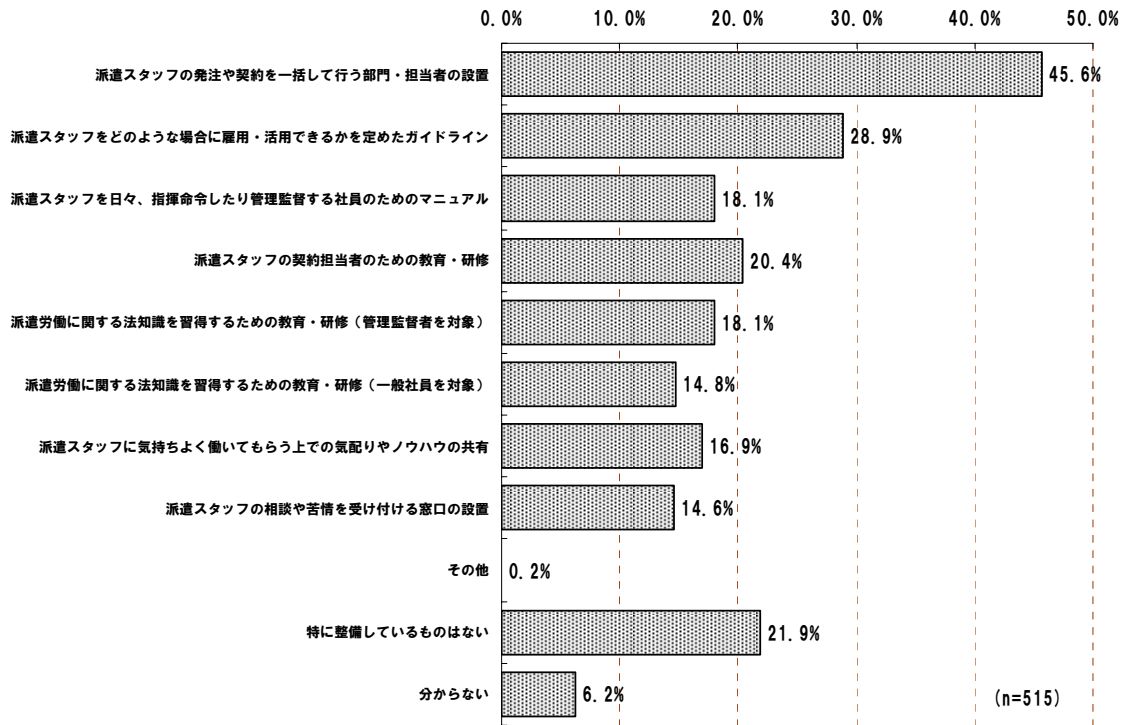
上図：うっかり法律違反をしてしまわないか不安だという人のほうが、法制度等の知識が高く、不安を感じていない人のほうが、法制度等の知識が低くなっています。

■教育研修の充実やマニュアルの整備等によるノウハウ共有で、管理レベルの向上を

以上見てきたように、派遣先には、派遣スタッフに日々接する管理者や社員が、派遣という働き方を理解し、派遣労働に関して正しい法的知識や雇用管理の知識を持つことが求められています。

また、派遣スタッフが仕事に意欲的に取り組める環境をつくるための工夫や雇用管理改善の取組は、現状では個々の派遣元や派遣先の社員の努力に依存するところが大きく、ノウハウ等の共有が図られていません。

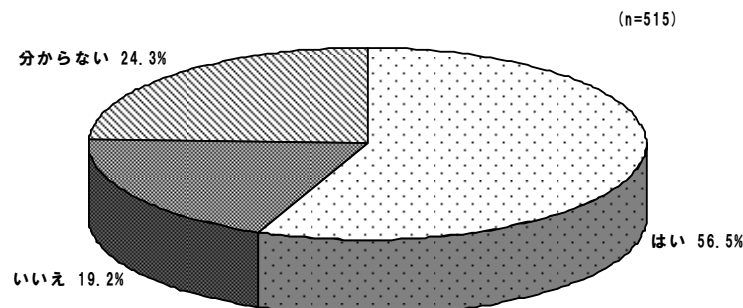
図表 15 職場における雇用管理に係る制度や仕組みの有無（派遣先企業管理者調査）



(注) 実際に有無によらず回答者が認識しているものを回答してもらった。

上図：社員向けのマニュアル、教育・研修の実施、派遣スタッフに気持ちよく働いてもらう上での気配りやノウハウの共有のいずれも、「ある」とする割合は2割未満です。

図表 16 法制度等に関する研修ニーズ（派遣先企業管理者調査）



上図：派遣先の派遣スタッフの指揮命令者・管理監督者の約6割の人が、派遣スタッフの雇用・活用に関わる法制度や知識を得るための研修や教育訓練を受けたいと思っています。

こうしたことから、マニュアルを整備したり、意見交換の場を設けるなどして、ノウハウ等の共有を図ったり、派遣スタッフに日々接する派遣先の社員向けに派遣労働に関する教育研修を充実させることで、現場の管理レベルを上げることが必要です。

《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、教育研修の充実やマニュアルの整備等による管理レベル向上について、派遣スタッフの雇用管理の改善につながった派遣先の取組例をいくつかご紹介します。

【事例】教育研修の充実やマニュアルの整備等による管理レベル向上

<p>－導入時の注意や運用手引き等を社員に配布している（派遣先）</p> <ul style="list-style-type: none">派遣スタッフを依頼する際に都度、指揮命令者にメールを送って、依頼にあたっての注意点を再確認している。たとえば、最初の現場見学のときに個人を特定する行為をしてはいけないこと、初日までに席やPCを用意しておくことなどである。派遣スタッフの運用手引きを作成し、指揮命令者と管理監督者に配付している。指揮命令者等に、「ハラスメントとはこうだ」ということを都度メールで知らせ、防止に努めている。 <p>－情報の共有を図っている（派遣先）</p> <ul style="list-style-type: none">派遣スタッフに接する社員が、「これだけは気をつけないといけない」点について、ネット上に情報を載せている。だが、一方的に発信し、「読んでくれているだろう」というだけではだめなので、毎年、説明会を行い、内容を伝えている。 <p>－社員向けの教育研修・説明会を行っている（派遣先）</p> <ul style="list-style-type: none">派遣元の法務担当者を講師に迎え、総務・調達部門の社員を対象に、労働者派遣法をはじめとする基本的な法知識等について、教育研修を開催している。今後は一般社員を対象にしたeラーニングも行うつもりである。
--