

- 派遣会社向け …派遣元における雇用管理改善のチェックポイント
- 派遣先企業向け…派遣先における雇用管理改善のチェックポイント
- 派遣先企業向け…派遣法など派遣活用に係る知識のチェックシート

あなたの会社の取組状況をチェックしてみましょう。

以下に示すものは、派遣スタッフの雇用管理改善に取り組んでいる派遣元や派遣先で、実際に雇用管理改善に効果を上げたという取組・工夫に基づき、派遣スタッフの雇用管理改善のためのチェックポイントを整理したものです。また、3つ目は、派遣先で派遣スタッフに日々接している社員に知っていてほしい法的知識等を整理したものです。

あなた自身、あるいはあなたの会社では、こうした派遣スタッフの雇用管理改善につながるような取組について、現状、どれだけ行っているでしょうか。また、あなたは、派遣活用に係る知識をどれだけ持っているでしょうか。

ぜひチェックしてみましょう。

1. 派遣会社向け …派遣元における雇用管理改善のチェックポイント

－良質な派遣先の見極め

- 派遣労働者の雇用管理が適正に行われており、派遣スタッフからの改善要望にも耳を傾けてくれるような派遣先であるかどうかの見極めを行っている
- 派遣労働者の雇用管理改善に協力してくれるよう、派遣先に働きかけている
- 派遣労働者の雇用管理改善が適切でない派遣先とは、取引しないようにしている

－仕事の継続性、安定性

- 意図的な細切れ契約の締結・更新について、是正を派遣先に申し入れている
- 派遣契約の更新の有無をできるだけ早く把握するようにしている

－就業期間中の不安や不満の改善

- 派遣スタッフの就労上の悩みや不安について、定期的に把握している
- 派遣スタッフの悩みや不安に対応するため、専門の相談員やカウンセラーを置いている
- 派遣スタッフからのクレームを受付け、処理するために、クレーム対応のための窓口を設置している

－労働時間、休憩時間、休日・休暇の適正化

- 労働時間の適正化のために、過度な残業がある場合は、その解消を派遣先企業に働きかけている
- 派遣スタッフが有給休暇を取れているかを把握し、スタッフが有給休暇を取得できるように派遣先企業に働きかけている
- 派遣スタッフが、産休・育休等の休業を取得できるよう、派遣先企業に協力を依頼している

－賃金水準の向上

- 派遣料金や賃金が仕事の内容や量に見合っているかチェックする取組を行っている
- 派遣スタッフの働きぶりや仕事能力に見合った賃金の見直しを行っている
- 仕事内容・量の変化に見合った賃金の見直しを行っている

－仕事ぶりの評価とフィードバック

- 派遣スタッフの働きぶりや仕事能力を把握・評価することについて、派遣先企業に協力を依頼している
- 派遣スタッフの働きぶりや仕事能力を評価し、スタッフ本人に伝えている

－教育訓練機会の提供・拡充(派遣先、派遣元)

- 派遣スタッフに、現在の仕事に役立つ教育訓練 (Off-JT) の機会を提供している
- 派遣スタッフに、将来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
- 派遣先企業に対し、派遣スタッフに教育訓練 (Off-JT) の機会を提供するよう依頼している

－仕事内容と本人のスキル・希望のマッチング精度向上

- 派遣就業中に、仕事内容と本人のスキルや希望がマッチしているか確認し、不一致があれば派遣先を変えるなどの改善を行っている
- 契約更新・切り替え時に、仕事内容と本人のスキルや希望がマッチしているか確認し、不一致があれば派遣先を変えるなどの改善を行っている
- マッチング精度向上のため、営業担当等を対象に、派遣先企業の要望を把握するインタビュースキル向上のための教育訓練を行っている
- マッチング精度向上のため、コーディネーター等を対象に、派遣スタッフの要望を把握するインタビュースキル向上のための教育訓練を行っている
- マッチング精度向上のため、営業担当とコーディネーター間で情報を共有している

－派遣労働を通じたキャリアアップへの支援

- 派遣スタッフの経験や習熟に応じて、仕事の内容の高度化や仕事の幅を広げるよう、仕事の配置を工夫したり派遣先企業に働きかけている
- 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を行っている
- 派遣スタッフのキャリアアップ支援を考慮した仕事への配置や派遣先（仕事）の選択を行っている

－正社員希望者への対応

- 派遣スタッフが正社員への転換を希望する場合は、紹介予定派遣など正社員化を前提とした対応に切り替えている
- 正社員就労を希望している派遣スタッフについて、それを実現するための具体的なプランを示したり機会を提供している
- 経験やスキルが不足している派遣スタッフが正社員への転換を希望している場合は、正社員化を前提に、派遣を通じて必要な経験やスキルを修得できるよう、仕事の配置を工夫するなどしている

－福利厚生の提供・拡充(派遣先、派遣元)

- 派遣先企業で、派遣スタッフが正社員と同じように福利厚生施設（食堂やロッカー室、休憩室等）が使えるように働きかけている
- 派遣スタッフ向けの福利厚生プランを充実させている

2. 派遣先企業向け …派遣先における雇用管理改善のチェックポイント

－取引先の選定、派遣契約

- 派遣スタッフの雇用管理や派遣後のフォローを丁寧にやってくれる派遣会社と契約するようにしている
- 派遣スタッフの派遣前または派遣開始時に、担当してもらう仕事内容について十分説明をしている
- 派遣スタッフの実際の仕事と契約内容にミスマッチがないか、常に気を付けている
- 派遣スタッフの仕事が契約時と変わった場合は、契約変更をしている

－派遣受入時・仕事の割り振り

- 派遣スタッフの受入時に教育担当者を付けている
- 派遣スタッフの受入にあたって事前に備品を準備し、派遣開始と同時に使用できるようにしている
- 派遣スタッフが全体の業務の中での自分の仕事の位置づけを理解できるように説明している

－仕事・業績のマネジメント

- 派遣スタッフの仕事ぶりについての評価を派遣会社に適宜伝えるようにしている
- 派遣スタッフの仕事ぶりに問題を感じた場合、派遣会社と連携して対応するようにしている
- 派遣スタッフの仕事ぶりについての評価を、派遣スタッフ本人に伝えるようにしている。
- 派遣スタッフの仕事の幅が広がったり難易度が高くなった場合は、派遣料金の引き上げに応じることがある

－育成

- 派遣スタッフのキャリアアップを支援している
- 派遣スタッフにも、本人の習熟度が向上すれば、より高度な仕事を任せている
- 派遣スタッフに、仕事の幅を広げる機会を提供している
- 派遣スタッフにも Off-JT（日常業務を離れて行われる研修）を行っている
- 派遣スタッフにも社員と同じ Off-JT（日常業務を離れて行われる研修）を行っている
- 派遣スタッフの将来のキャリアについて、派遣会社と話し合うようにしている

－職場環境のマネジメント、人間関係のマネジメント

- 派遣スタッフも正社員と同様に社員食堂などの福利厚生を利用できる
- 派遣スタッフにも正社員と同様に、制服や備品を支給・貸与している

- 派遣スタッフも部や会社内の歓送迎会や食事会、飲み会に誘っている
 - 派遣スタッフを「派遣さん」と呼ばず、きちんと名前と呼んでいる
 - 派遣スタッフに、出退勤時に声をかけている
 - 派遣スタッフも正社員と同様に、朝会等の職場の会議・ミーティングに参加している
 - 派遣スタッフにも、部や会社のイベントスケジュールなどの情報を共有している
 - 正社員の部下と同様に、派遣スタッフの仕事への意欲の維持・向上に気を配っている
 - 派遣スタッフの要望や不満について、派遣会社から聞いて把握している
- 派遣スタッフの雇用管理改善の取組の共有、必要な知識の習得**
- 派遣スタッフの発注や契約を一括して行う部門・担当者を設置している
 - 派遣スタッフをどのような場合に雇用・活用できるかを定めたガイドラインがある
 - 派遣スタッフを日々、指揮命令したり管理監督する社員のためのマニュアルがある
 - 派遣スタッフの契約担当者のための教育・研修を行っている
 - 派遣労働に関する法知識を習得するための教育・研修（管理監督者向け）を行っている
 - 派遣労働に関する法知識を習得するための教育・研修（一般社員向け）を行っている
 - 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を共有している
 - 派遣スタッフの相談や苦情を受け付ける窓口を設置している

3. 派遣先企業向け …派遣法など派遣活用に係る知識のチェックシート

- 派遣先企業は、書面や面談を通して派遣スタッフを選んではいけないということを知っている
- 加入条件を満たしていない場合を除いて、派遣スタッフを労働・社会保険に加入させてから派遣するように派遣会社に求めなくてはならないことを知っている
- 一般事務など「自由化業務」の場合、派遣スタッフの受入に際し、派遣先は派遣元に対して抵触日を通知する義務があることを知っている
- 残業や休日労働の管理責任が、派遣会社（派遣元）でなく派遣先企業にあることを知っている
- 派遣スタッフに残業をどれだけさせられるかは、自社の 36 協定ではなく、派遣会社（派遣元）と派遣スタッフが結んでいる 36 協定によって決まることを知っている
- 労働者派遣契約にない仕事を派遣スタッフにさせてはいけないこと、させる場合は契約変更が必要であることを知っている
- 一般事務など「自由化業務」の場合、最長 3 年の派遣受入期間制限を超えると、派遣スタッフを直接雇い入れなくてはいけないことを知っている
- 一般事務など「自由化業務」の場合、派遣スタッフの受入期間の制限は、派遣スタッフ一人当たりではなく、同じ職場の同一業務について通算されることを知っている
- 派遣スタッフにも、育児休業や介護休業を取得する権利があることを知っている

いかがでしたか？

あなた自身、あるいはあなたの会社では、現状、どれだけ、こうした派遣スタッフの雇用管理改善につながるような取組を行っているでしょうか。

また、あなたは、派遣活用に係る知識をどれだけ持っているでしょうか。

もちろん、派遣スタッフの雇用管理改善のための取組は多様なため、当てはまらない項目のあることが必ずしも悪いというわけではありません。

ただし、どの分野の取組が弱いのか、あるいは充実しているかの目安にはなりません。

また、「Ⅱ アンケート調査編」を見ると、回答企業の平均値と比較して見ることもできます。

取組が弱い部分については、改めて「各論」に示した取組事例を見て、参考にしてください。

これを機に、派遣スタッフの雇用管理改善に関心を持っていただければ幸いです。

