

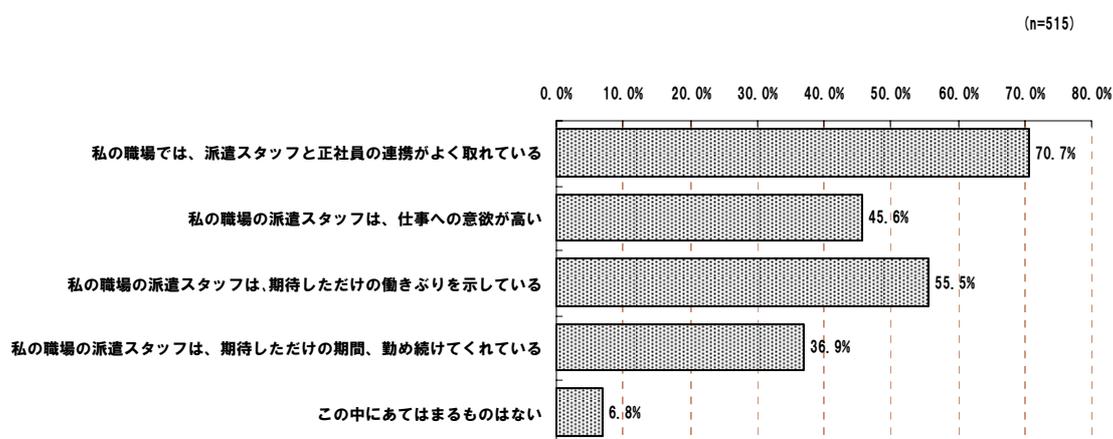
(5) 取組の効果

①パフォーマンス・満足度 (MA) (Q11)

a) 派遣スタッフと職場のパフォーマンス

「私の職場では、派遣スタッフと正社員の連携がよく取れている」については、回答者の 70.7%が該当するとしている。また、「私の職場の派遣スタッフは、期待しただけの働きぶりを示している」55.6%、「私の職場の派遣スタッフは、仕事への意欲が高い」45.6%についても半数前後が当てはまるとしている。

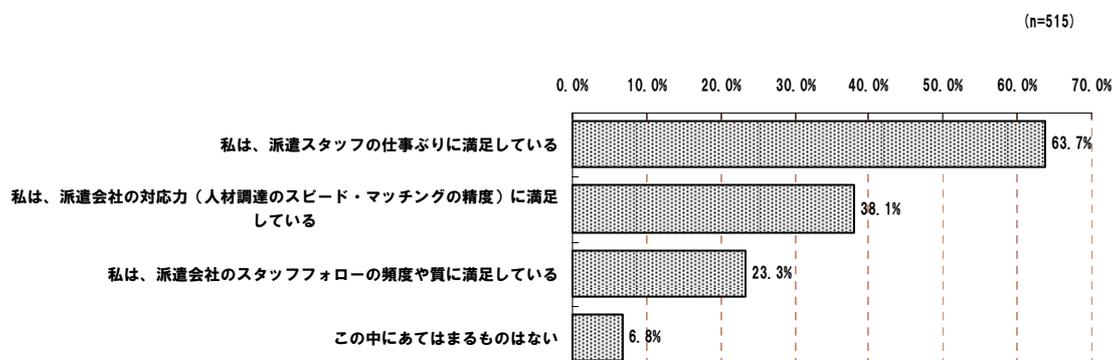
一方、「私の職場の派遣スタッフは、期待しただけの期間、勤め続けてくれている」は 36.9%と相対的に低く、定着率については期待値より低いと考える人が多くなっている。



b) 派遣スタッフや派遣会社に対する満足度

「派遣スタッフの仕事ぶりに満足している」とする人が 63.7%と比較的が多くなっている。これに対し、「派遣会社の対応力（人材調達のスピード・マッチングの精度）に満足している」、「派遣会社のスタッフフォローの頻度や質に満足している」については、当てはまるとする人の割合が各 38.1%、23.3%と相対的に低い。

派遣スタッフの働きぶり・仕事ぶりについては、期待どおりであり、満足しているとする人が比較的多いものに対し、派遣会社の対応やスタッフの定着率に対しては満足度が低いことがうかがえる。



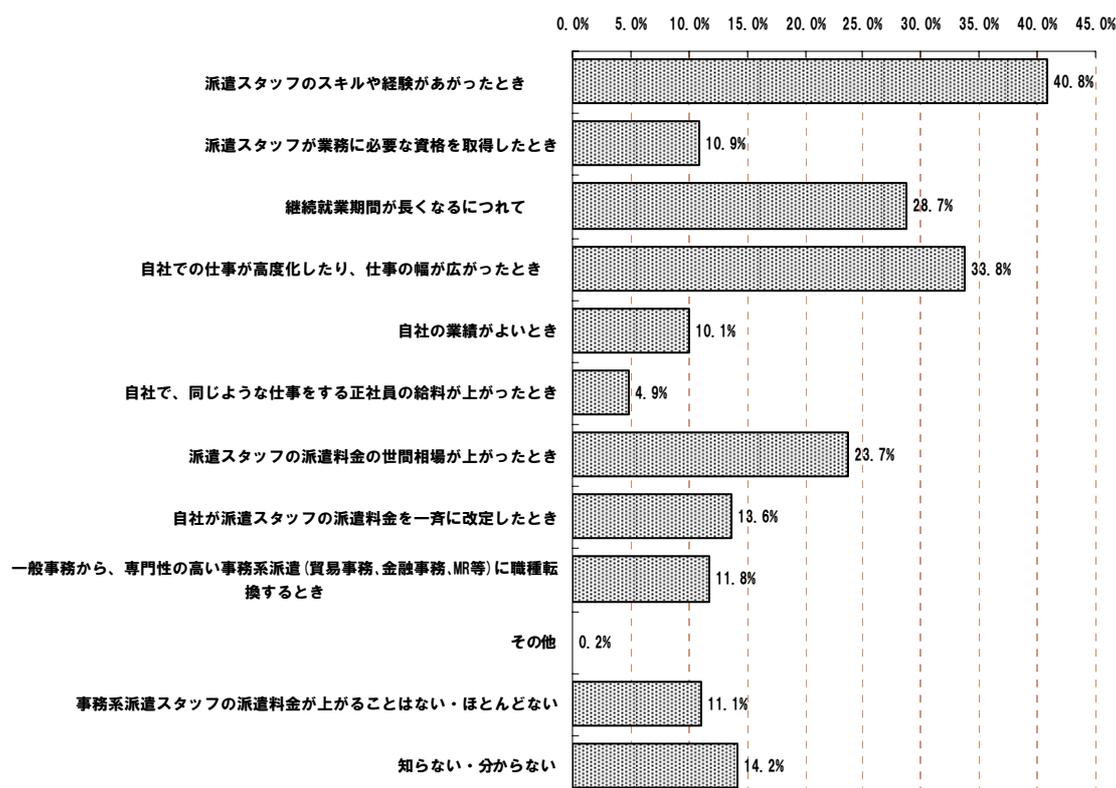
※「この中であてはまるものはない」は a) の再掲

(6) 雇用管理改善の状況

①派遣料金の向上 (MA) (Q12)

派遣スタッフの料金が上がるのはどのようなときが多いか尋ねたところ、「派遣スタッフのスキルや経験があがったとき」40.8%が最も多く、「自社での仕事が高度化したり、仕事の幅が広がったとき」33.8%、「継続就業期間が長くなるにつれて」28.7%が次いでいる。一方、資格取得、自社の業績、正社員給与との連動、職種転換などへの回答は低い。

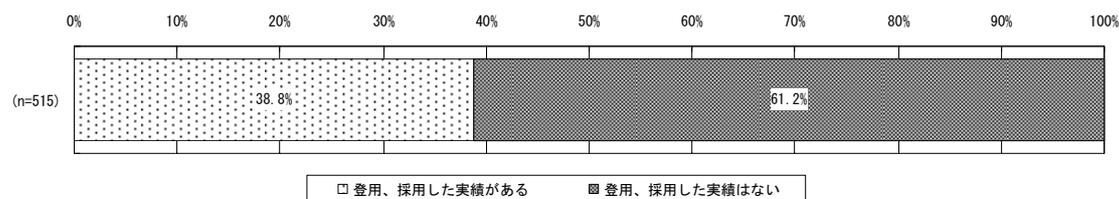
(n=515)



※職場に継続している派遣スタッフがない場合は、過去に似たような仕事で活用した派遣スタッフとの比較で答えるよう依頼した。

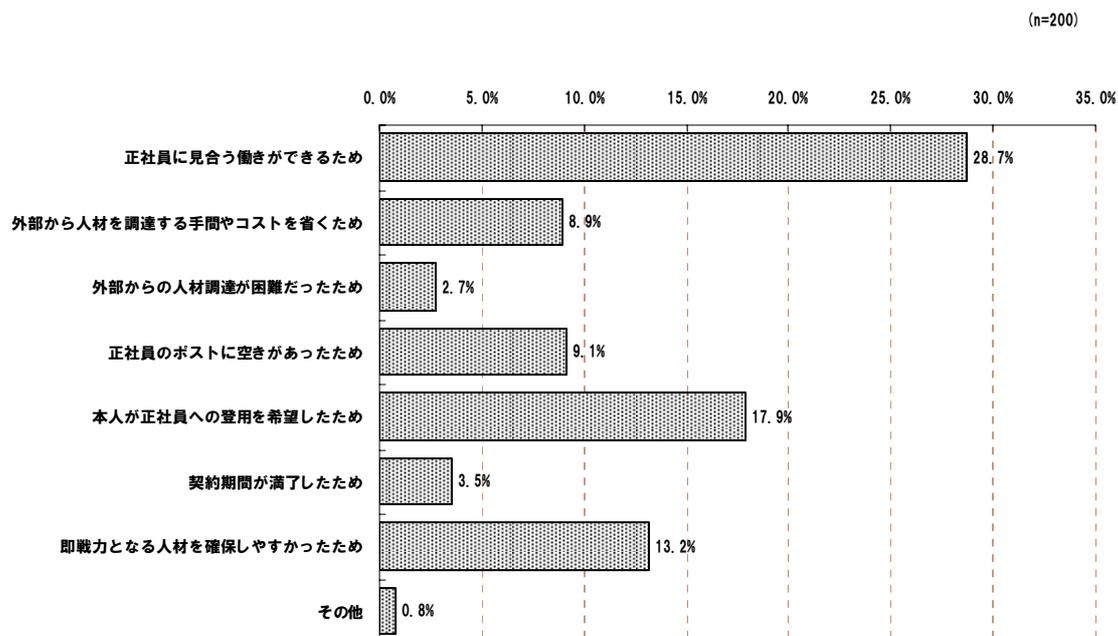
②派遣スタッフの正社員登用実績 (Q13)

回答者の職場で、過去2年間に、働いていた派遣スタッフを正社員として登用、採用した実績があるか聞いたところ、「実績がある」が38.8%、「実績はない」が61.2%となった。



③正社員登用の理由（MA）（Q14）

前問で、派遣スタッフを正社員として「登用、採用した実績がある」と回答した者に対し、その理由を尋ねたところ、「正社員に見合う働きができるため」28.7%が最も多く、次いで「本人が正社員への登用を希望したため」17.9%、「即戦力となる人材を確保しやすかったため」13.2%となっている。一方、外部からの人材調達の困難さ、契約期間満了を理由とする者の割合は低くなっている。



(7) 派遣雇用管理に関する法的知識・教育ニーズ等

①法制度等に対する認知度 (MA) (Q15)

派遣スタッフの雇用管理に係る法制度等に対する認知度を尋ねた。

「知っていた」とする者の割合が特に低いのは、「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」29.7%、「一般事務など「自由化業務」の場合、派遣スタッフの受入れに際し、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」32.8%、「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」39.4%等である。

一方、「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」66.0%、「契約前に複数の候補者にとって派遣スタッフを選んではいけないこと」63.7%は、6割程度の者が「知っていた」としており、その他の項目については概ね5割以上が「知っていた」と回答している。

(n=515)

