

これを「かなりできている」2点、「概ねできている」1点、「あまりできていない」-1点、「ほとんどできていない」-2点として取組ごとに合計し、回答企業数で割って平均を求めた結果が下表である。

同じ分野の中でも得点には幅があるが、「仕事の継続性、安定性」1.15、「良質な派遣先の見極め」0.99、「福利厚生充実・拡充」0.77は分野別平均値が相対的に高く、一方、「教育訓練機会の提供・拡充」-0.25、「派遣労働を通じたキャリアアップへの支援」-0.01、「正社員希望者への対応」0.18は分野別平均値が低くなっている。

－良質な派遣先の見極め	
(1) 派遣労働者の雇用管理をしっかりやってくれ、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	1.03
(2) 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	1.12
(3) 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	0.81
－仕事の継続性、安定性	
(4) 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	0.95
(5) 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	1.36
－就業期間中の不安や不満の改善	
(6) 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	1.13
(7) 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	-0.80
(8) 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	0.53
－労働時間、休憩時間、休日・休暇の適正化	
(9) 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	1.20
(10) 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	0.68
(11) 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。	0.13
－賃金水準の向上	
(12) 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	0.36
(13) 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	0.63
(14) 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	0.61
－仕事ぶりの評価とフィードバック	
(15) 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	0.64
(16) 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	0.59
－教育訓練機会の提供・拡充（派遣先、派遣元）	
(17) 派遣スタッフに、 <u>現在の仕事に役立つ</u> 教育訓練（Off-JT）の機会を提供している	-0.02
(18) 派遣スタッフに、 <u>将来希望する仕事やスキルアップに役立つ</u> 教育訓練（Off-JT）の機会を提供している	-0.18
(19) 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	-0.56
－仕事内容と本人のスキル・希望のマッチング精度向上	
(20) 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	0.37

一致があれば派遣先を変えるなどの改善を行っている	
(21) 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	0.62
(22) 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	-0.18
(23) 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	-0.06
(24) 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の間で情報を共有している	1.05
－派遣労働を通じたキャリアアップへの支援	
(25) 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	0.02
(26) 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行っている	-0.12
(27) 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	0.07
－正社員希望者への対応	
(28) 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	0.60
(29) 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	0.25
(30) 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	-0.32
－福利厚生提供・拡充（派遣先、派遣元）	
(31) 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	1.31
(32) 派遣スタッフ向けの福利厚生プランを充実させている	0.24

分野	「できている」上位8つ	できている
a	Q12-2 顧客管理改善の協力を働きかけている	95.7
k	Q12-31 正社員同様の福利厚生施設使用の働きかけ	95.2
b	Q12-5 契約更新の有無を早く把握するようにしている	94.7
c	Q12-6 就労上の悩み/不安を定期的に把握している	93.3
a	Q12-1 雇用管理/要望に耳を傾けるかどうか見極める	91.8
d	Q12-9 過度な残業の解消を働きかけている	91.3
h	Q12-24 営業担当とコーディネーター間での情報共有	85.6
b	Q12-4 契約の締結/更新の是正を申し入れている	82.7
h	Q12-21 契約更新時にスキルの不一致があれば派遣先変更	78.8
a	Q12-3 雇用管理改善が不適切な派遣先とは取引しない	78.4

分野	「できていない」上位8つ	できていない
g	Q12-19 派遣先に対しOff-JTの機会提供を依頼している	72.1
c	Q12-7 悩み/不安の対応で相談員やカウンセラーを置いている	68.3
j	Q12-30 正社員化を前提としたスキル修得や仕事配置の工夫	62.0
h	Q12-22 営業担当対象にインタビュースキル向上の教育訓練実施	56.2
g	Q12-18 将来の仕事やスキルアップに役立つOff-JTの機会提供	55.3
i	Q12-26 能力開発/キャリア形成に関するカウンセリング実施	53.8
g	Q12-17 現在の仕事に役立つOff-JTの機会提供	50.5
h	Q12-23 コーディネーター対象にインタビュースキル向上の教育訓練実施	50.0
i	Q12-25 仕事内容の高度化のための配置の工夫/働きかけ	48.6
i	Q12-27 キャリアアップ支援を考慮した配置/派遣先の選択	44.7