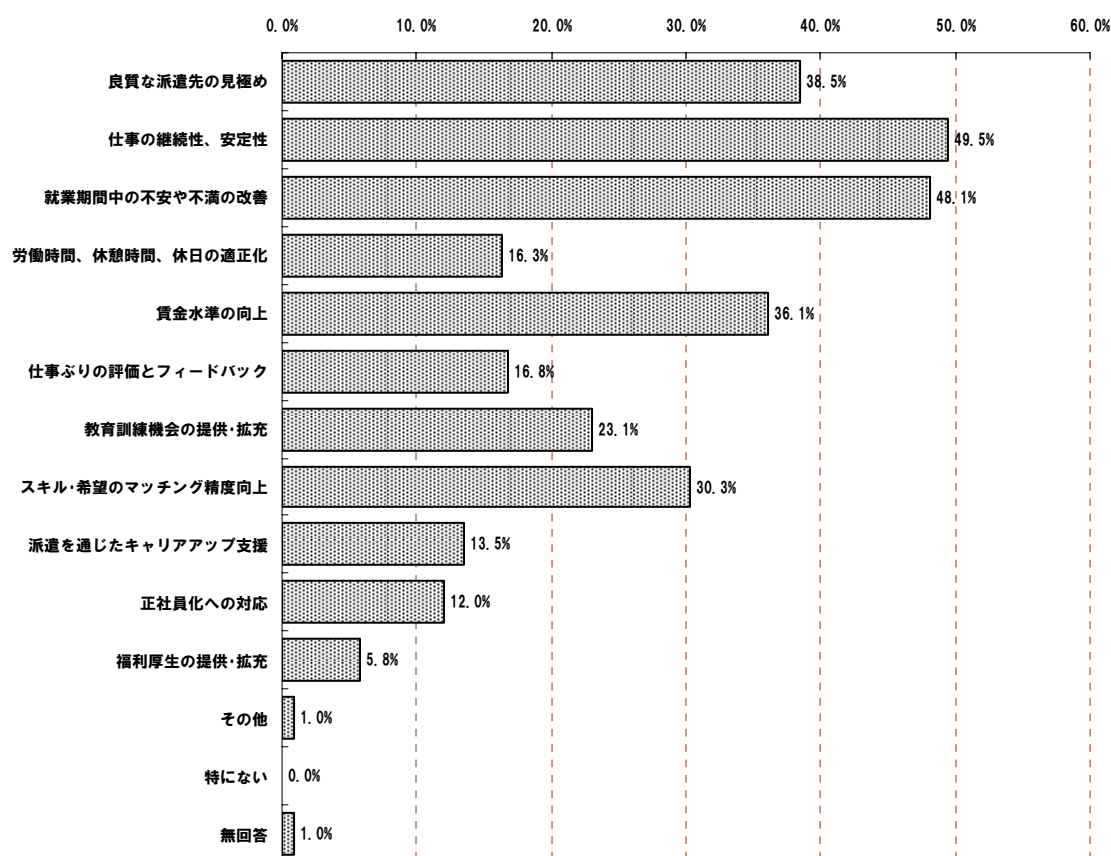


②今後力を入れる取組（3LA）（Q13）

派遣スタッフの雇用管理改善の取組として、現在実施しているものも含め、今後3年くらいの間に特に力を入れていこうと思っているものを3つまで選んでもらったところ、約半数の企業が「仕事の継続性、安定性」49.5%、「就業期間中の不安や不満の改善」48.1%を挙げている。「良質な派遣先の見極め」38.5%、「賃金水準の向上」36.1%、「仕事内容と本人のスキル・希望のマッチング精度向上」30.3%を挙げるところも比較的多くなっている。概して、現時点での取組度合いの得点の高かった分野が多い。

(n=208)



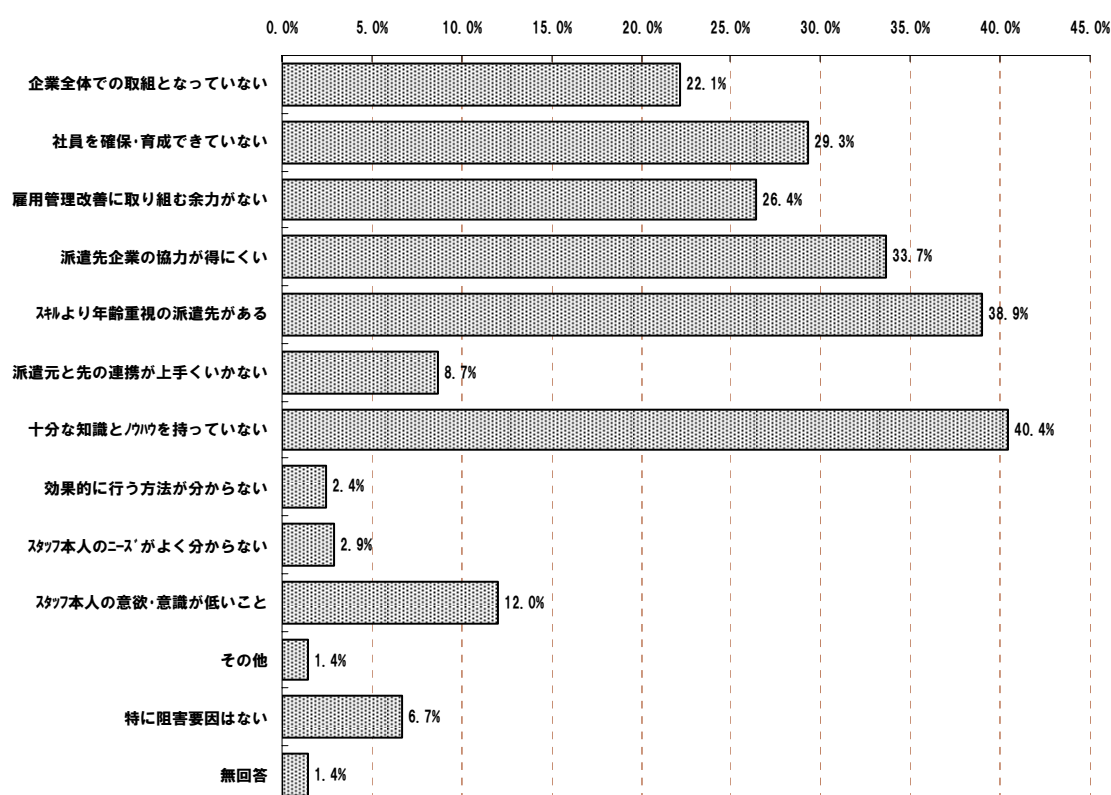
（参考）選択肢（詳細）は下記のとおり

- 1.良質な派遣先の見極め（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良質な派遣先の見極め等）
- 2.仕事の継続性、安定性（意図的な細切れ契約の是正、更新の有無の早期把握等）
- 3.就業期間中の不安や不満の改善（就業中のフォロー、カウンセリング、スタッフからのクレーム処理）
- 4.労働時間、休憩時間、休日・休暇の適正化（過度な残業の適正化、有給休暇の取得、産休・育休等の長期休業の取得支援等）
- 5.賃金水準の向上（仕事の内容や量、スタッフのスキルや経験に見合った賃金の見直し等）
- 6.仕事ぶりの評価とフィードバック、7.教育訓練機会の提供・拡充（派遣先、派遣元）
- 8.仕事内容と本人のスキル・希望のマッチング精度向上（就業後の確認、精度向上のための営業担当・コーディネーターへの教育訓練等）
- 9.派遣労働を通じたキャリアアップへの支援（キャリアアップを意識した仕事への配置、配置転換（派遣先の選択）等）
- 10.正社員化への対応、11.福利厚生提供・拡充（派遣先、派遣元）
- 12.その他、13.特にない

③雇用管理改善の阻害要因（3LA）（Q14）

派遣スタッフの雇用管理改善の実現に当たって、特に大きな阻害要因となっていることを3つまで選んでもらったところ、「派遣先企業の社員が、派遣労働の仕組みや派遣スタッフの適正な活用に関して、十分な知識やノウハウを持っていないこと」40.4%、「派遣スタッフのスキルより年齢を重視する派遣先企業があること」38.9%、「派遣スタッフの雇用管理改善に関して、派遣先企業の協力が得にくいこと」33.7%を挙げるところが3割を超えて多くなっている。また、「雇用管理改善を実現していく力を持った社員を十分確保・育成できていないこと」29.3%を挙げるところも比較的多い。

(n=208)



（参考）選択肢（詳細）は下記のとおり

- 1.雇用管理改善の取組が個々の担当者レベルにとどまっており、企業全体での取組となっていないこと
- 2.雇用管理改善を実現していく力を持った社員を十分確保・育成できていないこと
- 3.派遣会社同士の競争が厳しく、雇用管理改善に取り組む余力がないこと
- 4.派遣スタッフの雇用管理改善に関して、派遣先企業の協力が得にくいこと
- 5.派遣スタッフのスキルより年齢を重視する派遣先企業があること
- 6.派遣スタッフの雇用管理改善に関して、派遣元と派遣先の連携がうまくいかないこと
- 7.派遣先企業の社員が、派遣労働の仕組みや派遣スタッフの適正な活用に関して、十分な知識やノウハウを持っていないこと
- 8.派遣スタッフの雇用管理改善を効果的に行う方法がよく分からないこと
- 9.派遣スタッフ本人の雇用管理改善に対するニーズがよく分からないこと
- 10.派遣スタッフ本人の雇用管理改善に対する意欲・意識が低いこと
- 11.その他
- 12.特に阻害要因はない

（７） 好事例の把握

「事務系派遣スタッフの雇用管理改善に成果をあげた取組や工夫、派遣先企業との連携・協力の事例があれば是非紹介いただきたい」として、下記 a、b について記入を求めた（企業名は原則匿名として好事例として公表する予定とした）。

a. 事務系派遣スタッフの雇用管理改善に成果をあげた取組や工夫

（①雇用管理改善の内容、②雇用管理改善につながった取組や工夫）

b. 派遣先（ユーザー企業）における、事務系派遣スタッフの雇用管理改善に成果をあげた取組や工夫、あるいは、スタッフの雇用管理改善のために派遣先に望むこと等

以下では、a、bそれぞれにつき、注目された意見を紹介する¹。

a. 事務系派遣スタッフの雇用管理改善に成果をあげた取組や工夫

■ 契約の適正化、契約内容と実際の仕事との不一致の是正（契約変更）

- ・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、契約書の内容とチェックしている。26 業種にあてはまらない場合は自由化で契約書を結び、適正化を図っている。

■ スタッフフォロー等、定着率向上のための取組

- ・スタッフへのアンケート調査を実施。スタッフとの対話を重視。
- ・満一年以上勤務者に定期的に慰労金を支給。
- ・定着率向上のため、派遣就業初日後のフォロー、派遣就業一週間後のフォロー、就業 1 カ月後のフォローをそれぞれ行い、スタッフの状況を確認している。また、更新時の訪問等を徹底している。
- ・新規スタッフの就業初日、1 週目、2 週目と 3 回定期的に面談を行うことで、定着率向上を図ることができた。
- ・スタッフとの距離感を縮めるために訪問頻度を高めた。また、スタッフの契約内容（仕事内容の変化）を把握し、早めのケア・対策をとった結果、定着率が向上した。
- ・派遣スタッフに対して各営業担当がメール等で現状、悩み、課題などをヒアリングし、即対応し、改善していくシステムを確立した。これにより派遣スタッフとの信頼関係を構築することができ、お互いがコミュニケーションを取ることができた。やはり、派遣スタッフとのコミュニケーションが大事だということがわかった。
- ・派遣スタッフだけでなく、派遣先企業とも定期的に面談を行っている。また、同じ派遣先企業に複数の派遣会社が入っている場合は、月 1 回くらいの頻度で連絡会議を実施している。
- ・派遣先を定期的に訪問し、就業スタッフに対し定期的に面談する機会を設けた。問題があれば立場とは関係なく提起して改善の働きかけを行う。
- ・紹介予定派遣で正社員登用された元スタッフが、就業中の派遣スタッフを対象に教育訓練を行うことで、定着率向上につながっている。

¹ できるだけ回答内容のままとしているが、類似の事例をまとめたり、匿名性確保の観点から修正するなどの編集を行っている。