

一方、実施率が相対的に低い項目※は、「私の職場では、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」35.0%、「私の職場では、派遣スタッフにもOff-JTを行っている」38.4%といったOff-JTの実施に係る項目、「私の職場では、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」36.9%、「私の職場では、派遣スタッフのキャリアアップを支援している」47.6%といったキャリアアップ支援に係る項目である。分野としては、【育成】に係る項目で実施率が低い。

このような特徴は、「私の職場の派遣スタッフは、キャリアアップしたいという意識が強い（強い人が多い）」「私の職場の派遣スタッフは、いずれ正社員になりたいという意識が強い（強い人が多い）」の回答率が低く、職場の派遣スタッフについて、キャリアアップや正社員化を強く望んでいるとは思っていないという認識も関係していると思われる。

※「私の職場の派遣スタッフは、いずれ正社員になりたいという意識が強い（強い人が多い）」「私の職場の派遣スタッフは、キャリアアップしたいという意識が強い（強い人が多い）」のほうが「はい」と答えた割合が低い、「実施率」とは異なるため、ここでは挙げていない。

【上位 10 項目】

分野	取組	はい
取引先の選定、派遣契約	2. 派遣前・開始時に仕事内容について十分に説明している	93.2%
取引先の選定、派遣契約	1. 派遣スタッフの雇用管理やフォローをしっかりとやる派遣会社と契約する	92.4%
職場環境/人間関係のマネジメント	26. 出勤時に声をかけている	92.4%
職場環境/人間関係のマネジメント	24. 歓送迎会や飲み会等に誘っている	90.7%
職場環境/人間関係のマネジメント	25. 派遣スタッフを名前で呼んでいる	88.7%
仕事・業績のマネジメント	10. 仕事ぶりに問題を感じたとき派遣会社と連携して対応する	88.3%
派遣受入時・仕事の割り振り	8. 全体業務の中での位置づけを理解できるよう説明している	87.0%
職場環境/人間関係のマネジメント	28. イベントスケジュールなどの情報を共有している	87.0%
派遣受入時・仕事の割り振り	6. 事前に備品を準備し派遣開始と同時に使用できる	85.2%
職場環境/人間関係のマネジメント	29. 正社員の部下と同様に、仕事への意欲の維持向上に気を配っている	83.9%

【下位 10 項目】

分野	取組	はい
育成	15. 正社員になりたいという意識の強い人が多い	32.6%
育成	20. 社員と同じOff-JTを行なっている	35.0%
育成	21. 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	36.9%
育成	19. 派遣スタッフにもOff-JTを行なっている	38.4%
育成	14. キャリアアップ意識の強い人が多い	40.4%
育成	16. 派遣スタッフのキャリアアップを支援している	47.6%
仕事・業績のマネジメント	11. 仕事ぶりの評価を派遣スタッフ本人に伝える	59.0%
派遣受入時・仕事の割り振り	5. 受入時に教育担当者をつける	61.0%
仕事・業績のマネジメント	13. 勤続年数の長い派遣スタッフの派遣料金引き上げに応じることがある	63.3%
派遣受入時・仕事の割り振り	7. 正社員と区別せず派遣スタッフ本人の能力に応じた仕事を割り振る	65.0%

分野によって項目数にばらつきがあるが、参考までに、分野別に実施率の平均値を算出したものが下表である。【取引先の選定、派遣契約】については4項目の実施率の平均が86.6%と高く、【職場環境のマネジメント、人間関係のマネジメント】も9項目の実施率の平均が81.8%と高いのに対し、【育成】については8項目の実施率の平均が47.1%と相対的に低くなっている。

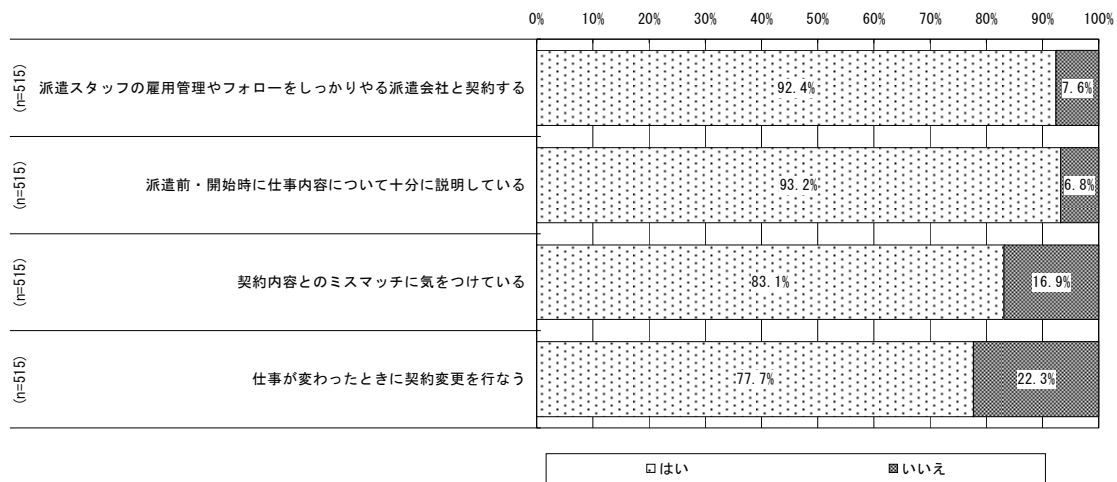
分野別に見た「はい」とする平均割合

	「はい」の平均割合
取引先の選定、派遣契約(4項目)	86.6%
派遣受入時・仕事の割り振り(4項目)	74.6%
仕事・業績のマネジメント(5項目)	70.2%
育成(8項目)	47.1%
職場環境/人間関係のマネジメント(9項目)	81.8%

一分野別・項目別

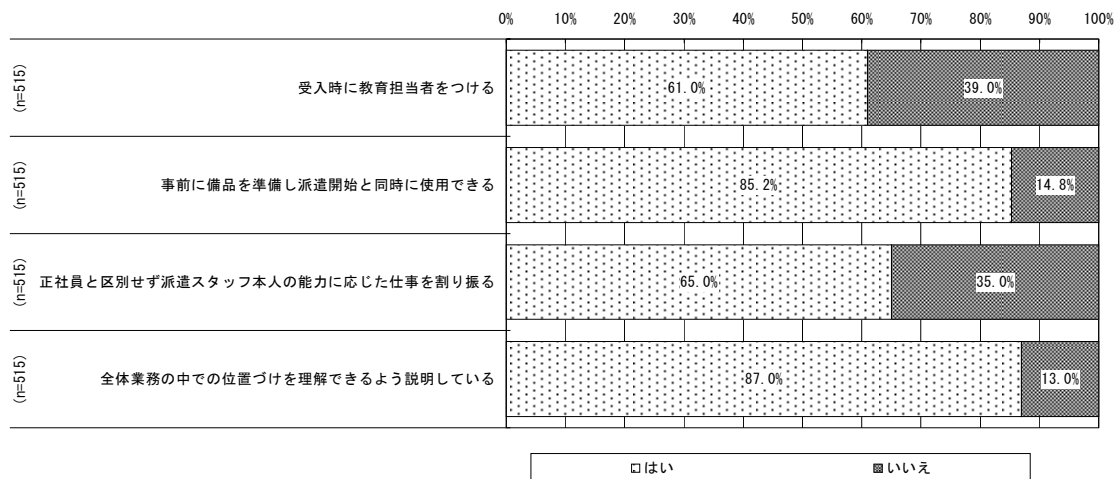
a) 取引先の選定、派遣契約

「派遣スタッフの雇用管理やフォローをしっかりと行なう派遣会社と契約する」(92.4%)、「派遣前・開始時に仕事内容について十分に説明している」(93.2%)と、いずれも90%を超えている。若干割合は低下するものの、「契約内容とのミスマッチに気をつけている」(83.1%)、「仕事が変わったときに契約変更を行なう」(77.7%)等への回答割合も高い。



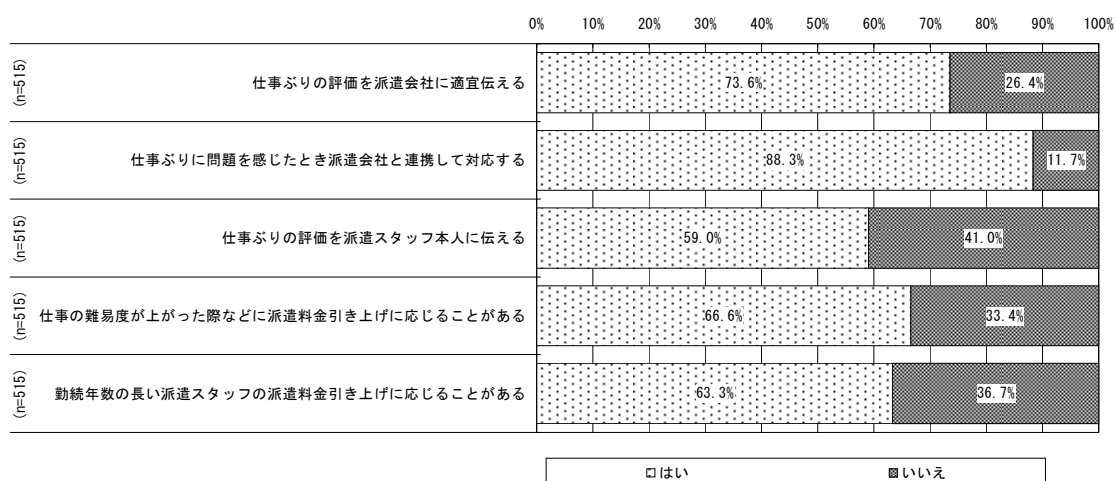
b) 派遣受入時・仕事の割り振り

「事前に備品を準備し派遣開始と同時に使用できる」(85.2%)と「全体業務の中での位置づけを理解できるよう説明している」(87.0%)については、80%以上の回答が集まっているが、「受入時に教育担当をつける」(61.0%)、「正社員と区別せず派遣スタッフ本人の能力に応じた仕事を割り振る」(65.0%)への回答は60%台とやや低くなっている。



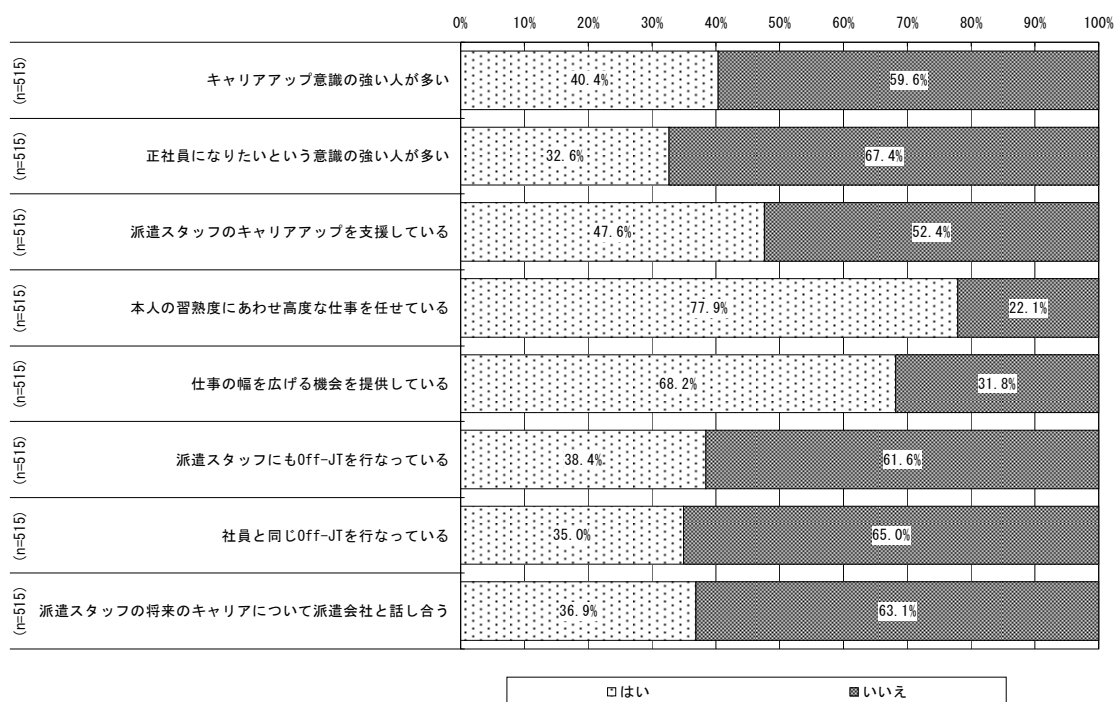
c) 仕事・業績のマネジメント

「仕事ぶりに問題を感じたときに派遣会社と連携して対応する」に対しては88.3%の回答がなされているが、「仕事の難易度が上がった際などに派遣料金引き上げに応じることがある」(66.6%)、「勤続年数の長い派遣スタッフの派遣料金引き上げに応じることがある」(63.3%)、「仕事ぶりの評価を派遣スタッフ本人に伝える」(59.0%)等への回答はやや少なくなっている。



d) 育成

「本人の習熟度にあわせ高度な仕事を任せている」(77.9%)、「仕事の幅を広げる機会を提供している」(68.2%)については、「はい」の割合が高くなっているが、この他の取組については「いいえ」の割合が「はい」の割合を上回る結果となった。



e) 職場環境のマネジメント、人間関係のマネジメント

育成に関する回答傾向と比較すると、職場環境・人間関係マネジメントに関する各設問に関しては、「はい」への回答割合が総じて高い結果となった。特に「歓送迎会や飲み会に誘っている」(90.7%)、「派遣スタッフを名前で呼んでいる」(88.7%)、「出退勤時に声をかけている」(92.4%)等、人間関係に関する設問では「はい」の割合が9割前後と高くなっている。

