

## (8) 好事例の把握

「派遣スタッフに気持ちよく働いてもらう上で効果があったと思う気遣いや工夫等があれば教えてください」として、下記の a、b について自由記入を求めた（企業名は原則匿名として好事例集として公表する予定とした）。

- a. 派遣スタッフに気持ちよく働いてもらう上で効果のあった気遣いや工夫点と、効果の内容(受入初日でのオリエンテーション実施、出退勤時の声かけ、正社員と同じように扱うこと等)
- b. 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、効果の内容、派遣会社との協力事例等  
(賃金の引き上げ、労働時間・残業時間の改善、定着率向上、働きぶりの評価によるやりがい向上、教育訓練機会の提供、福利厚生の拡充等)

以下では、a、bそれぞれにつき、注目される意見を紹介する<sup>1</sup>。

### a. 派遣スタッフに気持ちよく働いてもらう上で効果のあった気遣いや工夫点

- ・受入初日にオリエンテーションを実施し、正社員の新人歓迎会と同様に歓迎会を行う。
- ・派遣社員を朝礼で皆に紹介して名前を覚えてもらい、「派遣さん」と呼ばない。
- ・出退勤時の声かけ／挨拶の徹底
- ・正社員と区別しない／垣根を感じさせない
- ・正社員と派遣社員とで、話すときの言葉遣いを変えない／年上年下にかかわらず必ず敬語で接する
- ・派遣スタッフの意見も社員の意見と同等に扱う。
- ・通常の接し方は他の社員と同じだが、業務に関しては事前説明の下、一線を隔している。これにより派遣社員はフレンドリーでありながら自我を弁えておりトラブルは発生していない。こうした環境は一朝一夕に成り得たものではなく、過去の経緯や法律と現実から教訓を得、積み重ねた上でのものであるから言葉で語るのは難しい。そこには派遣元との信頼関係も存在する。
- ・業務評価のアップや指導など、良い面・悪い面のどちらについても、正社員と変に壁を設けないようにしている。
- ・派遣スタッフに対する正社員の意識改革を行った／派遣スタッフに対する応対の注意喚起のメールを定期的に発信／差別・いじめゼロ運動の実施
- ・月1回の職場内の懇談会に参加してもらい、職場環境を一緒に見直している。
- ・昼食の休憩を社員より10分早くし、外食など休憩時間が効率よく取れるようにしている。
- ・よく話し合う／コミュニケーションを密にする／情報共有する
- ・質問や悩みを相談しやすい雰囲気作り、愚痴を言い合ってお互いのストレスを解消させる。
- ・派遣スタッフの中から自主的にリーダーを出してもらい、不満、悩み事、仕事に対することなど何でも言える環境を作っている。
- ・定期的な食事会／できるだけ一緒に食事の機会を持つ
- ・部内での集まり（忘年会新年会等）には必ず声をかける。
- ・飲み会や社内のレクリエーションなどの親睦行事への参加を強要しない。

<sup>1</sup> 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。

## b. 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、成果の内容、派遣会社との協力事例等

### ■ 職場への受入、オリエンテーリング

- ・ 初日のブリーフィングの実施。
- ・ 受入マニュアルを作って配属当日から不安なく働けるようにする。

### ■ マニュアルの作成等

- ・ 業務マニュアルを策定。その結果、正社員・パートの標準化の推進となった。
- ・ マニュアル化とともに、正社員との差異を明確にした。
- ・ 労働基準法に則って勤怠管理をする中で、業務遂行を円滑にするプログラム(マニュアル)を作成した。フローチャートで正社員に概念を学ばせ、相互啓発の機会を学習させた。総括的に法律を遵守している。また、個々の派遣スタッフの特性を把握し、「相談窓口」という形で派遣スタッフのストレス等を解消させるべく対処時間を割いた。業務外での人間関係構築時間を設け、足並みを揃える方向付けを行っている。一部始終について派遣元と連携し、監督署の指導も受け、また弊社専属弁護士にも報告書を作成・提出して見解を享受している。

### ■ 仕事の与え方の工夫、心がけ

- ・ 事前に条件や業務内容を徹底して伝え、質問にも正直に答えるようにしている。
- ・ 仕事の範囲を明確にし、納得して仕事をしてもらう。
- ・ お茶汲みをさせない。
- ・ 作業の指示が滞りないようにする／コンスタントな業務の提供／暇な時間を作らないこと
- ・ 初めて担当してもらう業務について、正社員に対するのと同様に、可能な限り業務内容やポイントの説明を行い、前任者からの引き継ぎ期間を十分に設けて、背景も含めて着手してもらうようにしている。
- ・ 依頼する業務の背景や先の予定を説明する。
- ・ 仕事に関する説明を行う際には、「〇〇をやって」と言うだけではなく、なぜやる必要があるのか等の理由や詳細を説明するようにしている。
- ・ 狭い範囲の仕事の仕方や機械のオペレート方法だけでなく、前後の仕事の流れと、その中でなぜこの業務が存在しているのか、どういうミスが起こりがちなのかを常に念頭において説明・指導している。
- ・ 業務を与える際に、重要度・位置づけ等をしっかり理解させることで、丁寧な成果と、気持ちの良い関係を築けるよう気を配っている。また、業務の区切り毎の報告時に一言、感謝の意をあらわすよう心がけている。

### ■ 労働時間管理の適正化

- ・ 複数の社員と業務分担を明確にしている。業務内容・業務量に気をつけ、必要があれば(社員に)口出しをしている。
- ・ 社員が残業しなくてはならず、派遣スタッフが帰りにくそうな雰囲気があった場合はフォローしている。
- ・ 無意味な残業を避け、定着率を向上させた。
- ・ 毎週2回、定時退社の日を作り、労働時間を改善した。
- ・ 派遣スタッフのワークライフバランスにできる限り配慮した勤務体系(有給休暇、残業、始終業時間)を構築する。

- ・派遣スタッフは定時で入社・退社できるようにしている。残業はできる限りさせない。
- ・通勤時、最寄り駅からの自社送迎バスの利用をパート、正社員から、派遣に拡大したところ、残業時間が減り、女性の派遣事務系スタッフ（特に主婦）の定着率が上がった。

### ■働きぶりの評価

- ・よくできたことは素直に褒める。感謝する。
- ・正社員と差別することなく接する。期待していることを明確に伝える。
- ・職場の重要な戦力として扱い、その旨を本人にも伝える。
- ・失敗を叱る場合は双方から話を聞く。指示を出すのは正社員なので、派遣スタッフだけ責めたくはない。だが、結果だけが求められる場合は、感情的にならず関係部署と連絡し合い、改善するようにしている。

### ■働きぶりやスキル向上に応じた派遣料金引き上げ等

#### ー評価と派遣料金の引き上げ

- ・勤務期間が長くなった場合などは、料金の改定をこちらから申し入れている。
- ・長期にわたり更新している派遣スタッフには、定期的に料金を上げている。
- ・働きぶりに応じて、派遣会社に料金の引き上げを交渉する。
- ・仕事の正確性や早さなどに優れた派遣スタッフに対しては、料金の引き上げを行っている。
- ・昇給基準を作成し、スキルアップとともに料金アップにも応じている。
- ・半年毎に 目標と達成状況の確認を行い、成果に応じて料金の引き上げも行う。
- ・派遣スタッフであっても正社員と同じレベルでの査定を行う。これにより、料金引き上げ等の要望に応じていると思う。
- ・マネジャーが個人面談を適宜実施。派遣会社の評価とは別に、社員と同じスケールで業務評価を実施し、評価の面談フォローを行っている。
- ・仕事の評価を全員同じフォーマットで行い、違う部署による不公平感を少なくしている。

#### ーインセンティブの支給

- ・社内表彰制度への推薦／部門内成績優秀者への Award の授与
- ・ランク分け報奨金／業績に応じた功労金の支給
- ・インセンティブ契約を結び、モチベーションをアップさせる。

### ■教育訓練、スキルアップ支援

#### ー教育訓練

- ・電話応対に慣れていないスタッフへの電話応対研修。
- ・受入時に簡単な新入社員教育を行い、数ヵ月後に正社員と共に災害予防教育（危険予知トレーニング）を行っている。必要に応じて部署内で機械操作などの勉強会をしている。
- ・自社の新人研修や中途入社研修などに、派遣スタッフにも参加して貰う。
- ・資格取得に向けた職場での勉強会への参加を促した。
- ・研修費用の一部を負担。

#### ースキルアップ支援

- ・スキルの向上につながる業務を与える。
- ・派遣の仕事は補助的業務であるため、本人の勤務形態希望に沿って、社員と同レベルのプラ

スの仕事を与えるかどうか決めている。

- ・教育体制をしっかりし、常に上の仕事ができるようにする。
- ・スタッフの教育について、業務上必要な知識であれば、社内の研修コースを受けてもらい、スキルアップにつなげてもらう。また、OJTも業務上必要とあらば惜しまずやることが重要。
- ・正社員と同様、年2回の育成面談を上司が実施している。正社員と同じように扱うことが重要だと思う。
- ・(本人が望めば)希望の職種への転換調整を行う。

#### ■福利厚生

- ・正社員と同じ座席・並びに着席。食堂等と施設の利用も正社員と同じ。
- ・コーヒーなどを社員と同様に無料とするなど公平に行っている。
- ・体調が悪く休むときの連絡は、電話ではなく携帯メールからでも良いことにしている。
- ・福利厚生のようなシステム面も含め正社員と線引しないという意識が必要と、心がけている。

#### ■状況の把握、不安・不満の把握等

##### ー状況の把握

- ・特に何もなくても、1対1で話す時間を一月に最低一回は計画する。
- ・極力コミュニケーションをとる。適宜仕事具合をモニターする場を設ける(1対1のミーティングなど)。
- ・月1回必ず個別面談を設け、仕事の状況や人間関係等に困った点はないか聞いたところ、改善すべき点などが見えてきたため、それを修正し、派遣スタッフに気持ち良く働いてもらっている。
- ・正社員に派遣社員の状況を報告させている。

##### ー不安・不満の把握

- ・不満や問題点を聞く場を設けている。
- ・相談窓口を設けているほか、個別食事会で話を聞いている。
- ・不安解消のためのヒアリングを実施。

##### ー情報共有

- ・毎日の朝礼に派遣スタッフも参加させている。
- ・社内LANシステム、メール利用可能とし、情報共有に努めている。
- ・秘密事項に触れない限り、会社方針や職場の方針を共有することも、派遣スタッフのモチベーションアップには非常に大切だと思う。
- ・朝礼での連絡事項やゼロ災呼称を全員で行い、派遣スタッフに職場の雰囲気慣れてもらう工夫を行い、正社員との認識の違いを少なくするようにしている。

#### ■直接雇用、正社員転換支援

- ・実力があリ意欲があれば正社員登用も検討する。
- ・正社員として働きたい希望を持っている人に、方向性を示している。
- ・正社員と仕事内容が変わらない派遣スタッフについて、正社員として雇用する。

## ■派遣会社との連携

### －雇用管理の改善

- ・三者が雇用条件の改善をよく話し合い、決定した。

### －不安や不満の把握

- ・派遣スタッフが派遣先企業に言いにくいことは、派遣会社からヒアリングしてもらい、対応している。
- ・状況を確認することが一番大事だと思うため、派遣先の担当者と派遣会社の担当者がまめに声をかけて、悩みや問題点をピックアップする。

### －派遣先企業が望む人材・スキルとのマッチング

- ・派遣スタッフの担当者と、弊社の望む人材について定期的にコミュニケーションをとる。

### －派遣スタッフが望む働き方等とのマッチング

- ・常に派遣会社と連絡を密にして互いの意思疎通を図り、派遣スタッフ本人の希望等を共有する努力が必要。
- ・派遣会社の担当者と連携を密にとり、スタッフの心境や意欲の変化について情報収集を行い、両者一体となってフォローの体制をとっている。
- ・派遣会社担当者と直接面談し、派遣社員の状況（仕事に対する考え方、やりたい仕事、環境の改善、苦情等）などを聞き取り、派遣社員への仕事の割り振りを考慮している。1～2ヶ月に1回程度の打合せをしている。

### －派遣スタッフの働きぶりの評価、処遇への反映

- ・派遣スタッフの成果を派遣会社に伝え、評価してもらおう。
- ・自社独自の定期的な査定書を派遣会社へ提出し、問題点等を担当者と打ち合わせる。
- ・半年に一回、スタッフとの目標決定と前期の業務の振り返り面談を派遣先・派遣元双方で行い、双方の管理者がスタッフの仕事について話し合っている。単価引き上げ等の話し合いもスムーズにできた。
- ・達成業務の内容により、社員と同じ尺度で評価し、一定以上のスキルに達している場合には、派遣会社への報告を実施し、その後の賃金交渉などに応じている。
- ・MBOを社員同様に提出してもらい、正当な評価を行いながら、派遣会社と相談して賃金アップなどを行う。

### －直接雇用・正社員転換支援

- ・長期派遣の場合、契約社員ないし正社員雇用をできるように希望者に伝え、派遣会社とともに協力して、派遣スタッフに協力をしてもらおう。

## ■派遣会社への意見・要望等

- ・派遣スタッフにはなるべく賃金を高く支払いたいところ、賃上げ分が、派遣料金の利益率込みではね返るのが不満。スタッフのスキルアップは多分に派遣先企業の教育やOJTの成果である。スタッフ本人の時給と社会保険等会社負担分を明示してほしい。
- ・法令遵守を求める。契約解消の際、当月末での解雇は不当なので、翌月分などが請求できるはずだと派遣スタッフに教えたところ、それ以後は解雇のフローが変更された。

## 資料編

### ○派遣会社調査 集計結果（単純集計表）

SA F2 企業規模

合計	1億円未満	1億円～5億円未満	5億円～10億円未満	10億円～20億円未満	20億円～50億円未満	50億円～100億円未満	100億円～700億円未満	700億円以上	無回答	非該当
228	20	67	36	43	31	15	11	2	3	0
100.0%	8.8%	29.4%	15.8%	18.9%	13.6%	6.6%	4.8%	0.9%	1.3%	

SA F3 登録型派遣事業

合計	はい	いいえ	無回答	非該当
228	209	17	2	0
100.0%	91.7%	7.5%	0.9%	

SA F5 事務系派遣スタッフ割合

合計	0%	0～10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～40%未満	40～50%未満	50～60%未満	60～70%未満	70～80%未満	80～90%未満	90～100%未満	100%	無回答	非該当
228	17	36	14	10	8	3	16	21	18	28	33	21	3	0
100.0%	7.5%	15.8%	6.1%	4.4%	3.5%	1.3%	7.0%	9.2%	7.9%	12.3%	14.5%	9.2%	1.3%	

MA F6 事務系派遣の職種

合計	事務用機器操作	ファイリング	財務処理	貿易事務	営業事務	受付・案内等	テレマーケティング、コールセンターのオペレーター	一般事務	その他の事務系派遣	無回答	非該当
208	193	133	121	80	110	117	103	127	22	1	20
100.0%	92.8%	63.9%	58.2%	38.5%	52.9%	56.3%	49.5%	61.1%	10.6%	0.5%	

SA F7-1 事務系派遣の職種:1番

合計	事務用機器操作	ファイリング	財務処理	貿易事務	営業事務	受付・案内等	テレマーケティング、コールセンターのオペレーター	一般事務	その他の事務系派遣	無回答	非該当
207	143	6	7	3	14	4	10	18	1	1	21
100.0%	69.1%	2.9%	3.4%	1.4%	6.8%	1.9%	4.8%	8.7%	0.5%	0.5%	

SA F7-2 事務系派遣の職種:2番

合計	事務用機器操作	ファイリング	財務処理	貿易事務	営業事務	受付・案内等	テレマーケティング、コールセンターのオペレーター	一般事務	その他の事務系派遣	無回答	非該当
207	29	46	17	2	30	12	21	23	4	23	21
100.0%	14.0%	22.2%	8.2%	1.0%	14.5%	5.8%	10.1%	11.1%	1.9%	11.1%	

SA F8-1 事務系派遣の売上高業況

合計	かなり良くなっている	やや良くなっている	どちらともいえない	やや悪くなっている	かなり悪くなっている	無回答	非該当
208	9	42	69	64	23	1	20
100.0%	4.3%	20.2%	33.2%	30.8%	11.1%	0.5%	

SA F8-2 事務系派遣の派遣料金業況

合計	かなり良くなっている	やや良くなっている	どちらともいえない	やや悪くなっている	かなり悪くなっている	無回答	非該当
208	2	24	145	25	8	4	20
100.0%	1.0%	11.5%	69.7%	12.0%	3.8%	1.9%	

SA Q1 成約率

合計	5%未満	5～10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～40%未満	40～50%未満	50%以上	わからない	無回答	非該当
208	21	5	64	23	31	15	28	17	4	20
100.0%	10.1%	2.4%	30.8%	11.1%	14.9%	7.2%	13.5%	8.2%	1.9%	

SA Q2 定着率

合計	10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～40%未満	40～50%未満	50～60%未満	60～70%未満	70%以上	わからない	無回答	非該当
208	35	14	27	42	29	23	17	13	4	4	20
100.0%	16.8%	6.7%	13.0%	20.2%	13.9%	11.1%	8.2%	6.3%	1.9%	1.9%	

SA Q3-1 派遣スタッフ:ユーザー企業の満足度

合計	業界標準よりかなり優れている	業界標準よりやや優れている	業界標準レベル	業界標準よりやや劣っている	業界標準よりかなり劣っている	無回答	非該当
208	15	85	96	9	1	2	20
100.0%	7.2%	40.9%	46.2%	4.3%	0.5%	1.0%	

SA Q3-2 派遣スタッフ:働く意欲

合計	業界標準よりかなり優れている	業界標準よりやや優れている	業界標準レベル	業界標準よりやや劣っている	業界標準よりかなり劣っている	無回答	非該当
208	12	87	102	4	1	2	20
100.0%	5.8%	41.8%	49.0%	1.9%	0.5%	1.0%	

SA Q3-3 派遣メント:スタッフに対する派遣スタッフの意欲

合計	業界標準よりかなり優れている	業界標準よりやや優れている	業界標準レベル	業界標準よりやや劣っている	業界標準よりかなり劣っている	無回答	非該当
208	11	55	115	23	2	2	20
100.0%	5.3%	26.4%	55.3%	11.1%	1.0%	1.0%	

SA Q3-4 派遣メント:仕事に対する派遣スタッフの満足度

合計	業界標準よりかなり優れている	業界標準よりやや優れている	業界標準レベル	業界標準よりやや劣っている	業界標準よりかなり劣っている	無回答	非該当
208	10	83	103	9	1	2	20
100.0%	4.8%	39.9%	49.5%	4.3%	0.5%	1.0%	

SA Q4-1 派遣スタッフ支援策:賃金水準向上支援

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	22	142	41	2	1	20
100.0%	10.6%	68.3%	19.7%	1.0%	0.5%	

SA Q4-2 派遣スタッフ支援策:人材向上支援

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	12	101	86	8	1	20
100.0%	5.8%	48.6%	41.3%	3.8%	0.5%	

SA Q4-3 派遣スタッフ支援策:正社員転換支援

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	16	87	85	18	2	20
100.0%	7.7%	41.8%	40.9%	8.7%	1.0%	

SA Q4-4 派遣スタッフ支援策:継続就業支援

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	32	161	12	2	1	20
100.0%	15.4%	77.4%	5.8%	1.0%	0.5%	

SA Q4-5 派遣スタッフ支援策:福利厚生充実

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	26	116	60	5	1	20
100.0%	12.5%	55.8%	28.8%	2.4%	0.5%	

SA Q5 派遣スタッフへの定期的な訪問の有無

合計	訪問している	訪問していない	無回答	非該当
208	202	5	1	20
100.0%	97.1%	2.4%	0.5%	

SA Q6 派遣スタッフへの訪問頻度

合計	1週間に1回以上	2週間に1回程度	1か月に1回程度	3か月に1回程度	6か月に1回程度	それ以下	全くない	無回答	非該当
208	19	37	124	18	6	2	0	2	20
100.0%	9.1%	17.8%	59.6%	8.7%	2.9%	1.0%	0.0%	1.0%	

MA Q7 派遣料金の見直し時期

合計	全社的に一括で見直しを交渉	個々の派遣スタッフの契約更新時に交渉	要望や仕事量やスキル向上に応じて	その他	無回答	非該当
208	45	149	99	11	1	20
100.0%	21.6%	71.6%	47.6%	5.3%	0.5%	

MA Q8 派遣料金の向上

合計	スキルや経験があった時	業務に必要な資格を取得した時	通算派遣就業期間に応じて	同一派遣先の継続就業期間に応じて	仕事の高度化や幅が広がった時	派遣先企業の業績がよい時	同じ仕事の正社員給料があった時	派遣料金の世間相場があった時	派遣料金を一斉に改定したとき	派遣スタッフの契約更新時	より条件のよい派遣先企業に移る時	専門性の高い派遣に職種転換する時	その他	派遣料金が上がることはない	無回答	非該当
208	96	26	42	98	113	7	3	26	25	99	22	26	3	4	1	20
100.0%	46.2%	12.5%	20.2%	47.1%	54.3%	3.4%	1.4%	12.5%	12.0%	47.6%	10.6%	12.5%	1.4%	1.9%	0.5%	

MA Q9 特定職種的能力開発の有無

合計	財務処理	貿易事務	営業事務	金融事務(銀行・証券事務)	金融事務(金融外・事務員)	医療事務	MR	研究開発	その他	無回答	非該当
208	45	20	18	15	9	13	1	5	41	105	20
100.0%	21.6%	9.6%	8.7%	7.2%	4.3%	6.3%	0.5%	2.4%	19.7%	50.5%	

MA Q10 能力評価の更新

合計	派遣期間中にわたって定期的に	定期的ではないが派遣期間中に適度	派遣先の契約更新時に	派遣先の契約終了時に	次の派遣先を紹介する時に	本人が希望した時に	その他	上記のいずれも行っていない	無回答	非該当
208	43	94	119	20	38	34	6	10	1	20
100.0%	20.7%	45.2%	57.2%	9.6%	18.3%	16.3%	2.9%	4.8%	0.5%	

MA Q11-1 営業担当とコーディネータの担当業務

合計	ス社/ベッ等特定化する業務	登録スタッフを特定化するマッチング業務	マッチング精度を把握する業務	不安/悩みを把握する業務	内容/条件の希望を把握する業務	派遣先企業に改善を求め業務	料金を派遣先企業に交渉する業務	無回答	非該当
208	198	196	197	199	196	199	197	7	20
100.0%	95.2%	94.2%	94.7%	95.7%	94.2%	95.7%	94.7%	3.4%	

SA Q11-2-1 分担程度:ス社/ベッ等特定化する業務

合計	1点:主に営業担当	2点	3点:同程度	4点	5点:主にコーディネーター	無回答	非該当
198	110	20	56	2	5	5	30
100.0%	55.6%	10.1%	28.3%	1.0%	2.5%	2.5%	

SA Q11-2-2 分担程度:登録スタッフを特定化するマッチング業務

合計	1点:主に営業担当	2点	3点:同程度	4点	5点:主にコーディネーター	無回答	非該当
196	19	9	67	45	54	2	32
100.0%	9.7%	4.6%	34.2%	23.0%	27.6%	1.0%	

SA Q11-2-3 分担程度:マッチング精度を把握する業務

合計	1点:主に営業担当	2点	3点:同程度	4点	5点:主にコーディネーター	無回答	非該当
197	95	22	63	5	7	5	31
100.0%	48.2%	11.2%	32.0%	2.5%	3.6%	2.5%	

SA Q11-2-4 分担程度:不安/悩みを把握する業務

合計	1点:主に営業担当	2点	3点:同程度	4点	5点:主にコーディネーター	無回答	非該当
199	93	19	61	9	12	5	29
100.0%	46.7%	9.5%	30.7%	4.5%	6.0%	2.5%	

SA Q11-2-5 分担程度:内容/条件の希望を把握する業務

合計	1点:主に営業担当	2点	3点:同程度	4点	5点:主にコーディネーター	無回答	非該当
196	28	18	86	23	38	3	32
100.0%	14.3%	9.2%	43.9%	11.7%	19.4%	1.5%	

SA Q11-2-6 分担程度:派遣先企業に改善を求め業務

合計	1点:主に営業担当	2点	3点:同程度	4点	5点:主にコーディネーター	無回答	非該当
199	120	13	53	4	3	6	29
100.0%	60.3%	6.5%	26.6%	2.0%	1.5%	3.0%	

SA Q11-2-7 分担程度:料金を派遣先企業に交渉する業務

合計	1点:主に営業担当	2点	3点:同程度	4点	5点:主にコーディネーター	無回答	非該当
197	125	5	56	2	3	6	31
100.0%	63.5%	2.5%	28.4%	1.0%	1.5%	3.0%	

SA Q12-1 雇用管理/要望に耳を傾けるかどうか見極める

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	41	150	16	1	0	20
100.0%	19.7%	72.1%	7.7%	0.5%	0.0%	

SA Q12-2 顧客管理改善の協力を働きかけている

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	42	157	9	0	0	20
100.0%	20.2%	75.5%	4.3%	0.0%	0.0%	

SA Q12-3 雇用管理改善が不適切な派遣先とは取引しない

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	51	112	42	2	1	20
100.0%	24.5%	53.8%	20.2%	1.0%	0.5%	

SA Q12-4 契約の締結/更新の是正を申し入れている

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	59	113	32	2	2	20
100.0%	28.4%	54.3%	15.4%	1.0%	1.0%	

SA Q12-5 契約更新の有無を早く把握するようにしている

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	93	104	8	1	2	20
100.0%	44.7%	50.0%	3.8%	0.5%	1.0%	

SA Q12-6 就労上の悩み/不安を定期的に把握している

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	56	138	14	0	0	20
100.0%	26.9%	66.3%	6.7%	0.0%	0.0%	

SA 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

合計	ある	ない	無回答	非該当
208	61	142	5	20
100.0%	29.3%	68.3%	2.4%	

SA Q12-8 クレーム対応のための窓口を設置している

合計	ある	ない	無回答	非該当
208	129	75	4	20
100.0%	62.0%	36.1%	1.9%	

SA Q12-9 過度な残業の解消を働きかけている

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	79	111	17	1	0	20
100.0%	38.0%	53.4%	8.2%	0.5%	0.0%	

SA Q12-10 有給休暇を取得できるよう働きかけている

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	32	126	48	1	1	20
100.0%	15.4%	60.6%	23.1%	0.5%	0.5%	

SA Q12-11 産休/育休等を取得できるような協力を依頼

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	22	95	68	22	1	20
100.0%	10.6%	45.7%	32.7%	10.6%	0.5%	

SA Q12-12 料金/賃金が内容や量に見合っているかチェック

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	18	116	70	4	0	20
100.0%	8.7%	55.8%	33.7%	1.9%	0.0%	

SA Q12-13 働きぶりや仕事能力に見合った賃金の見直し

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	21	140	44	3	0	20
100.0%	10.1%	67.3%	21.2%	1.4%	0.0%	

SA Q12-14 仕事内容/量の変化に見合った賃金の見直し

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	18	140	48	1	1	20
100.0%	8.7%	67.3%	23.1%	0.5%	0.5%	

SA Q12-15 能力の把握/評価を派遣先企業に依頼している

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	33	121	51	2	1	20
100.0%	15.9%	58.2%	24.5%	1.0%	0.5%	

## SA Q12-16 仕事能力を評価し自分の本人に伝えている

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	27	128	42	9	2	20
100.0%	13.0%	61.5%	20.2%	4.3%	1.0%	

## SA Q12-17 現在の仕事に役立つOff-JTの機会提供

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	17	86	86	19	0	20
100.0%	8.2%	41.3%	41.3%	9.1%	0.0%	

## SA 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

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	11	82	89	26	0	20
100.0%	5.3%	39.4%	42.8%	12.5%	0.0%	

## SA Q12-19 派遣先に対しOff-JTの機会提供を依頼している

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	6	51	122	28	1	20
100.0%	2.9%	24.5%	58.7%	13.5%	0.5%	

## SA Q12-20 派遣就業中に社との不一致があれば派遣先変更

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	12	128	61	7	0	20
100.0%	5.8%	61.5%	29.3%	3.4%	0.0%	

## SA Q12-21 契約更新時に社との不一致があれば派遣先変更

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	13	151	40	4	0	20
100.0%	6.3%	72.6%	19.2%	1.9%	0.0%	

## SA Q12-22 営業担当対象にインビュー社向上の教育訓練実施

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	14	76	92	25	1	20
100.0%	6.7%	36.5%	44.2%	12.0%	0.5%	

## SA Q12-23 コーディネーター対象にインビュー社向上の教育訓練実施

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	13	90	79	25	1	20
100.0%	6.3%	43.3%	38.0%	12.0%	0.5%	

## SA Q12-24 営業担当とコーディネーター間の情報共有

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	50	128	17	2	11	20
100.0%	24.0%	61.5%	8.2%	1.0%	5.3%	

## SA Q12-25 仕事内容の高度化のための配置の工夫/働きかけ

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	10	96	91	10	1	20
100.0%	4.8%	46.2%	43.8%	4.8%	0.5%	

## SA Q12-26 能力開発/キャリア形成に関するカンゼンク実施

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	10	85	95	17	1	20
100.0%	4.8%	40.9%	45.7%	8.2%	0.5%	

## SA Q12-27 キャリアアップ支援を考慮した配置/派遣先の選択

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	8	103	81	12	4	20
100.0%	3.8%	49.5%	38.9%	5.8%	1.9%	

SA Q12-28 正社員化を前提とした対応の切り替え

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	43	108	45	12	0	20
100.0%	20.7%	51.9%	21.6%	5.8%	0.0%	

SA Q12-29 正社員就業実現のプラン提示/機会提供

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	21	104	72	11	0	20
100.0%	10.1%	50.0%	34.6%	5.3%	0.0%	

SA Q12-30 正社員化を前提とした人材修得や仕事配置の工夫

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	6	73	106	23	0	20
100.0%	2.9%	35.1%	51.0%	11.1%	0.0%	

SA Q12-31 正社員同様の福利厚生施設使用の働きかけ

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	86	112	9	1	0	20
100.0%	41.3%	53.8%	4.3%	0.5%	0.0%	

SA Q12-32 派遣スタッフ向けの福利厚生プランの充実

合計	かなりできている	概ねできている	あまりできていない	ほとんどできていない	無回答	非該当
208	30	90	75	13	0	20
100.0%	14.4%	43.3%	36.1%	6.3%	0.0%	

MA Q13 今後力を入れる取組

合計	良質な派遣先の見極め	仕事の継続性、安定性	就業期間中の不安や不満の改善	労働時間、休憩時間の適正化	賃金水準の向上	仕事ぶりの評価とフィードバック	教育訓練機会の提供・拡充	スキル・希望のマッチング精度向上	派遣を通じたキャリアアップ支援	正社員化への対応	福利厚生施設の提供・拡充	その他	特になし	無回答	非該当
208	80	103	100	34	75	35	48	63	28	25	12	2	0	2	20
100.0%	38.5%	49.5%	48.1%	16.3%	36.1%	16.8%	23.1%	30.3%	13.5%	12.0%	5.8%	1.0%	0.0%	1.0%	

MA Q14 雇用管理改善の阻害要因

合計	企業全体での取組となっていない	社員を確保・育成できていない	雇用管理改善に取り組む余力がない	派遣先企業の協力が得にくい	社員より年齢重視の派遣先がある	派遣元と先の連携が上手くない	十分な知識やノウハウを持っていない	効果的にを行う方法が分からない	スタッフ本人のニーズがよく分からない	スタッフ本人の意欲・意識が低いこと	その他	特に阻害要因はない	無回答	非該当
208	46	61	55	70	81	18	84	5	6	25	3	14	3	20
100.0%	22.1%	29.3%	26.4%	33.7%	38.9%	8.7%	40.4%	2.4%	2.9%	12.0%	1.4%	6.7%	1.4%	

SA 資本金

合計	1億円未満	1億円～5億円未満	5億円～20億円未満	20億円以上	無回答	非該当
228	20	67	79	59	3	0
100.0%	8.8%	29.4%	34.6%	25.9%	1.3%	

SA 事務系派遣人数カテゴリ

合計	0人	10人未満	10人以上～50人未満	50人以上～100人未満	100人以上～250人未満	250人以上～500人未満	500人以上	無回答	非該当
228	17	26	33	35	40	28	43	6	0
100.0%	7.5%	11.4%	14.5%	15.4%	17.5%	12.3%	18.9%	2.6%	

SA 事務系派遣割合

合計	0%	0%超～30%未満	30%以上～70%未満	70%以上～100%	無回答	非該当
228	17	60	48	100	3	0
100.0%	7.5%	26.3%	21.1%	43.9%	1.3%	

MA 属性

合計	1億円未満	1億円～5億円未満	5億円～20億円未満	20億円以上	0人	10人未満	10人以上～50人未満	50人以上～100人未満	100人以上～250人未満	250人以上～500人未満	500人以上	0%	0%超～30%未満	30%以上～70%未満	70%以上～100%	無回答	非該当
228	20	67	79	59	17	26	33	35	40	28	43	17	60	48	100	3	0
100.0%	8.8%	29.4%	34.6%	25.9%	7.5%	11.4%	14.5%	15.4%	17.5%	12.3%	18.9%	7.5%	26.3%	21.1%	43.9%	1.3%	0.0%

SA F1 派遣事業開始年カテゴリ

合計	2003年～2008年	1999年～2002年	1994年～1998年	1990年～1994年	1989年以前	無回答
228	47	47	40	28	64	2
100.0%	20.6%	20.6%	17.5%	12.3%	28.1%	0.9%

SA F4 稼働者数カテゴリ

合計	100人未満	100人以上～250人未満	250人以上～500人未満	500人以上～1000人未満	1000人以上～5000人未満	5000人以上	無回答
228	51	65	37	33	28	11	3
100.0%	22.4%	28.5%	16.2%	14.5%	12.3%	4.8%	1.3%