

3. 営業担当とコーディネーターの役割分担

Q 11. (役割分担) 以下の業務についてうかがいます。

(1) その業務が「営業担当」または「コーディネーター」の担当業務である場合に、○印をつけてください。(当てはまるものに○)

(2) その業務は、「営業担当」、「コーディネーター」のどちらが主に担当しますか。担当の程度として最もよく当てはまる番号1つに○をつけて下さい。(○は各1つ)

(同じ人が担当するなど分担していない場合は「3. 同程度」を選んでください。)

	(1) 担当業務に○	(2) 分担の程度				
		主に … 同程度 … 主に				
		営業担当		同程度		コーディネーター
クライアント企業の派遣要請に対し、企業をインタビューするなどしてニーズを把握し、必要とされる人材のスキルやスペック等を特定化する業務	1	1	2	3	4	5
クライアント企業の派遣要請に対し、スキルやスペック、就業条件等がマッチする登録スタッフを特定化するマッチング業務	2	1	2	3	4	5
クライアント企業に対しインタビューするなどして、派遣スタッフの働きぶりや能力の過不足、マッチング精度について把握する業務	3	1	2	3	4	5
就業中の派遣スタッフを訪問し、就業状況(仕事の内容・量)や仕事をする上での不安・悩みを把握する業務	4	1	2	3	4	5
登録時または雇用契約の更新時等に、派遣スタッフにインタビューするなどして、仕事の内容や就業条件に関する希望を把握する業務	5	1	2	3	4	5
派遣スタッフの就業状況(仕事の内容・量)や職場環境について、派遣先企業に改善を求める業務	6	1	2	3	4	5
派遣スタッフのスキルや能力の向上、業務の高度化などに応じて、派遣料金の引き上げを派遣先企業に交渉する業務	7	1	2	3	4	5

4. 派遣労働者の雇用管理改善に関する方針、取組

※以下では、事務系派遣労働者の雇用管理の改善に関わる貴社の取組とその効果についてお聞きます。

「雇用管理」とは、従業員の募集・採用から在職中の処遇、退職に至るまでの雇用に関する一連の管理のことで、具体的には、労働条件の整備、教育訓練の実施、福利厚生等を指します。

Q 12. (分野別実施の有無) 以下の各分野の取組について、貴社ではどの程度できていますか。それぞれ最もよく当てはまるもの1つに○をつけて下さい。(○は各1つ)

		かなりできていない				概ねできていない				概ねできている				かなりできている			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
一 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	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	

	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
(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	2	3	4
(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	1	2	3	4
－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	1	2	3	4
(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	2	3	4
－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	2	3	4
(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	1 (ある)			4 (ない)
(8) 派遣スタッフからのクレームを受け、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	1 (ある)			4 (ない)
－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	2	3	4
(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	1	2	3	4
(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。	1	2	3	4
－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り組みを行っている	1	2	3	4
(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	1	2	3	4
(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	1	2	3	4
－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	1	2	3	4
(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	1	2	3	4
－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	1	2	3	4
(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	1	2	3	4
(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	1	2	3	4

	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
－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、不一致があれば派遣先を変えるなどの改善を行っている	1	2	3	4
(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	1	2	3	4
(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	1	2	3	4
(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	1	2	3	4
(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	2	3	4
－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	1	2	3	4
(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を行っている	1	2	3	4
(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	1	2	3	4
－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	1	2	3	4
(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	1	2	3	4
(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	1	2	3	4
－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	2	3	4
(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	1	2	3	4

Q 13. (今後力を入れる取組) 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○をつけてください。(○は3つまで)

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
(意図的な締切れ契約の是正、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 の提供・拡充 (派遣先、派遣元)
12. その他 (具体的に:)
13. 特にない

Q 14. (雇用管理改善の阻害要因) 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は何ですか。3つまでに○をつけてください。(○は3つまで)

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

5. 好事例の把握

派遣労働のあり方に対する関心が高まるなか、派遣スタッフについて適切な労働時間管理、評価・処遇、就業中のフォローなどを行い、雇用管理を改善していくことが求められています。

本調査では、事務系派遣スタッフの雇用管理改善の好事例を収集し、紹介することで、派遣業界における取組の底上げを図るとともに、派遣という働き方に対する人々の理解と共感を得ていきたいと考えています。（好事例集として取りまとめ公表する予定です。個々の企業名は原則匿名といたします。）

つきましては、貴社において、事務系派遣スタッフの雇用管理改善に成果をあげた取り組みや工夫、派遣先企業との連携・協力の事例がありましたら、是非ご紹介ください。

ぜひご記入をお願いいたします。

■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

（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）

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