

厚生労働省委託事業

平成 21 年度 優良人材ビジネス事業者育成推進事業

報 告 書

平成 22 年 3 月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

目 次

I 章 事業の概要	1
1. 事業の背景・目的	1
2. 事業の内容・方法	2
II 章 認定基準案設定の前提となる制度(スキーム)等について	7
1. 制度設計に係る基本的事項について	7
2. 認定基準案設定と連動する制度・運用に係る事項	8
3. 制度設計に係る将来的な検討事項について	9
III 章 認定基準案	11
1. 事業性に関する基準	12
1-1. 派遣先のニーズを把握し対応する仕組み	12
1-2. 派遣スタッフの適性・能力・希望を把握し対応する仕組み	13
1-3. 派遣先および派遣スタッフからの相談・苦情受付処理体制	14
1-4. 派遣元事業主としての事業継続性	15
2. 雇用管理に関する基準	15
2-1. 派遣スタッフの処遇と労働条件	15
2-1-1. 労働・社会保険の適用の徹底	18
2-2. 派遣スタッフの雇用安定に向けた対応	18
2-3. 派遣スタッフの能力開発	19
2-4. 正社員希望者(直接雇用希望者)等への対応	20
3. 法令遵守(コンプライアンス)に関する基準	21
3-1. 関係法令遵守(コンプライアンス)の仕組み	21
3-2. 個人情報保護の仕組み	21

(参 考)

参考1 認定基準案の設定に係る考え方と基準達成の可能性	23
1. 事業性に関する基準について	23
2. 雇用管理に関する基準について	45
3. 法令遵守(コンプライアンス)に関する基準について	77
参考2 派遣元事業主アンケート調査について	81
1. 派遣元事業主アンケート調査票	81
2. 派遣元事業主アンケート調査単純集計結果	90
参考3 派遣スタッフWEBアンケート調査について	96
1. 回答者の属性	96
2. 調査項目と単純集計結果	97

Ⅰ 章 事業の概要

1. 事業の背景・目的

労働者派遣事業を営む派遣元事業主の中には、派遣労働者の雇用管理、教育訓練等に注力することで、派遣労働者の希望を充足し、雇用の安定を確保しながら、派遣先のニーズも満たしている事業主も見られるところであるが、こうした取組が、真に派遣労働者の望む形で行われ、派遣労働者のためになっているか、さらには、真に派遣先のニーズに対応しているものであるかという検証は行われていない。

また、派遣労働者・派遣先から見ても、派遣元事業主のどのような取組が真に適切なものであるかの判断が難しいとともに、そういった情報に簡易に触れることが困難な状況にある。

このため、派遣労働者・派遣先双方のニーズに適切に応えていくためには、派遣元事業主の各種取組について適切に評価し、評価結果を一般に周知することを通じて、派遣労働者・派遣先双方にとって望ましい業界の健全な発展を促進していくことが必要である。

そこで、本研究会では、優れた取組を行う派遣元事業主を認定するための制度やその基準を検討することを目的として、有識者による議論を行うとともに、ヒアリングやアンケート調査を実施し、その結果等を踏まえた認定制度・基準案を作成し、将来的な優良事業者認定事業につなげることとした。

2. 事業の内容・方法

派遣労働者・派遣先にとって、優れた取り組みを行う派遣元事業主を認定するための制度・基準を検討するにあたっては、学識経験者・労使代表者・業界関係者・厚生労働省需給調整事業課職員からなる研究会を設置して検討を行うとともに、ヒアリング調査やアンケート調査を実施し、その結果等を踏まえて認定制度・基準の案を作成した。

具体的な事業内容は、以下の（１）～（３）の通りである。

（１）研究会の設置・検討

学識経験者、業界関係者、労使代表者、厚生労働省需給調整事業課職員をメンバーとする研究会（優良人材ビジネス事業者育成推進に関する研究会）を設置し、幅広い視点から検討を行った。

研究会のメンバーは以下の通りである。

優良人材ビジネス事業者育成推進に関する研究会

委員名簿

（50 音順、敬称略）

<座 長>

佐藤 博樹 東京大学 社会科学研究所 教授

<委 員>

伊藤 卓郎 テンプスタッフ・ピープル株式会社 経営企画部 部長

河邊 彰男 社団法人日本人材派遣協会 事務局事業担当次長 兼 企画広報課長

小松 太郎 株式会社スタッフサービス 本社営業部 ゼネラルマネージャー補佐

佐野 嘉秀 法政大学 経営学部 准教授

長谷川裕子 日本労働組合総連合会 前：総合労働局長（第2回研究会以前）

新谷 信幸 日本労働組合総連合会 総合労働局長（第3回研究会以降）

鈴木英二郎 厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課長

鈴木 一光 厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課 派遣・請負労働企画官

高橋 弘行 社団法人日本経済団体連合会 労働政策本部長

<事務局>

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

研究会は年度内に6回開催した。実施概要は以下の通りである。

図表－1 研究会の実施概要

実施回	開催時期	検討内容
第1回	平成21年9月10日	・ 本年度事業の概要、検討課題 ・ 認定基準案の構成
第2回	平成21年10月16日	・ 認定基準案の検討 ・ 認定制度案の検討
第3回	平成21年11月30日	・ 認定基準案の精査 ・ ヒアリング・アンケート調査項目の検討
第4回	平成22年1月29日	・ 派遣先企業・派遣労働者へのヒアリングの実施 ・ 認定基準案の検討項目について
第5回	平成22年3月11日	・ 実態調査結果等を踏まえた認定基準案の精査 ・ 前提となる認定スキーム
第6回	平成22年3月25日	・ 報告書のとりまとめ（認定基準案の確定）

（2）ヒアリング調査の実施

検討する認定基準案が、真に派遣労働者・派遣先にとって有用なものとなっているか否かを確認するために、関係者からのヒアリングを実施した。

なお、ヒアリング調査は、第4回研究会において研究会委員が直接質問を行う形式で行われた。

① ヒアリングの目的

派遣元事業主のユーザーである派遣先と、派遣元事業主に雇用される派遣労働者の代表者を本研究会に招聘し、認定基準に係る意見や要望を聴取することによって、派遣先・派遣労働者双方にとって真に有用な認定基準とすることを目的とした。

② ヒアリング方法・対象者

派遣先企業2社および派遣労働者代表者2名を研究会に招聘し、それぞれの立場から、認定基準に関する意見・要望の開陳、研究会委員からの質疑応答を行った。

(3) アンケート調査の実施

検討する認定基準案について、派遣元事業主の実態を把握することによって、その妥当性を検証し、認定制度の運用可能性を検討するためのアンケート調査を行った。

また、アンケート調査では、派遣スタッフ側のニーズなども併せて把握することによって、真に派遣スタッフに役立つ認定基準案であるか否かを確認している。

① 派遣元事業主アンケート調査の実施概要

<調査目的>

認定制度のフィージビリティ検討のために、現時点で想定される主な認定基準や運用基準が満たされているかどうか、派遣元事業主の実態を確認した。

運用基準の適切な合否ラインを想定するための数値分布・平均値に関する情報を収集するとともに、研究会では想定されなかった基準や不要な基準を精査するための情報を収集している。

<調査対象>

帝国データバンクが保有する企業名簿のうち労働者派遣事業を営む企業(約4,000社)を抽出し、加えて、社団法人日本人材派遣協会をはじめ、社団法人日本生産技能労務協会、一般社団法人日本エンジニアリングアウトソーシング協会の会員を加えた企業を対象とした。

<調査方法>

郵送配布、留め置き、無記名回答、郵便返送

<調査期間>

2010年1月6日発送。2010年2月8日到着分までを受け付けている。

<回収数・回収率>

有効発送数：4,145（発送数4,345のうち、廃業・転居などによる宛先不明が200）

有効回収数：786

回 収 率：19.0%

<主な調査項目¹⁾>

- ・ 労働者派遣事業の概要について
- ・ 派遣先と派遣スタッフのニーズを満たすためのマッチング方策について
- ・ 派遣スタッフの処遇や労働条件について
- ・ 相談・苦情受付体制、法令遵守（コンプライアンス）への取組について
- ・ 財務状況について

¹⁾ 調査項目、調査結果の詳細は、「参考1 認定基準案の設定に係る考え方と基準達成の可能性」、および「参考2 派遣元事業主アンケート調査について」を参照。

② 派遣スタッフアンケート調査の実施概要

＜調査目的＞

現時点で想定される主な認定基準や運用基準について、派遣スタッフ側からみて、個々の運用基準がどの程度の水準にあるのか、現時点における実態を確認した。

派遣スタッフ側の考えや要望を幅広く聴取し、更なる追加基準や不要な基準を精査するための情報を収集している。

＜調査対象＞

現在、もしくは過去1年以内に、派遣先に就業していた派遣スタッフ 3,091 人を対象とした。

＜調査方法＞

インターネットモニターを活用し、現在、もしくは過去1年以内に派遣先に就業する派遣労働者をスクリーニングの上、WEB上で任意に回答してもらう調査を行った。

サンプル数は、回答者が約3,000人に達した段階で締め切ることとした。なお、特に派遣就業職種の分布には偏りがないようにするため、事務系 2,000、製造系 500、技術系 500 のサンプルは最低確保するまで実施し、属性（性別、年齢、居住地域）にも配慮し、回答者を募集している。最終的には、3,091 人の派遣スタッフに回答してもらっている。

＜調査期間＞

2010 年 1 月 14 日よりスクリーニング調査を開始。2010 年 1 月 29 日に回答を締め切った。

＜主な調査項目²＞

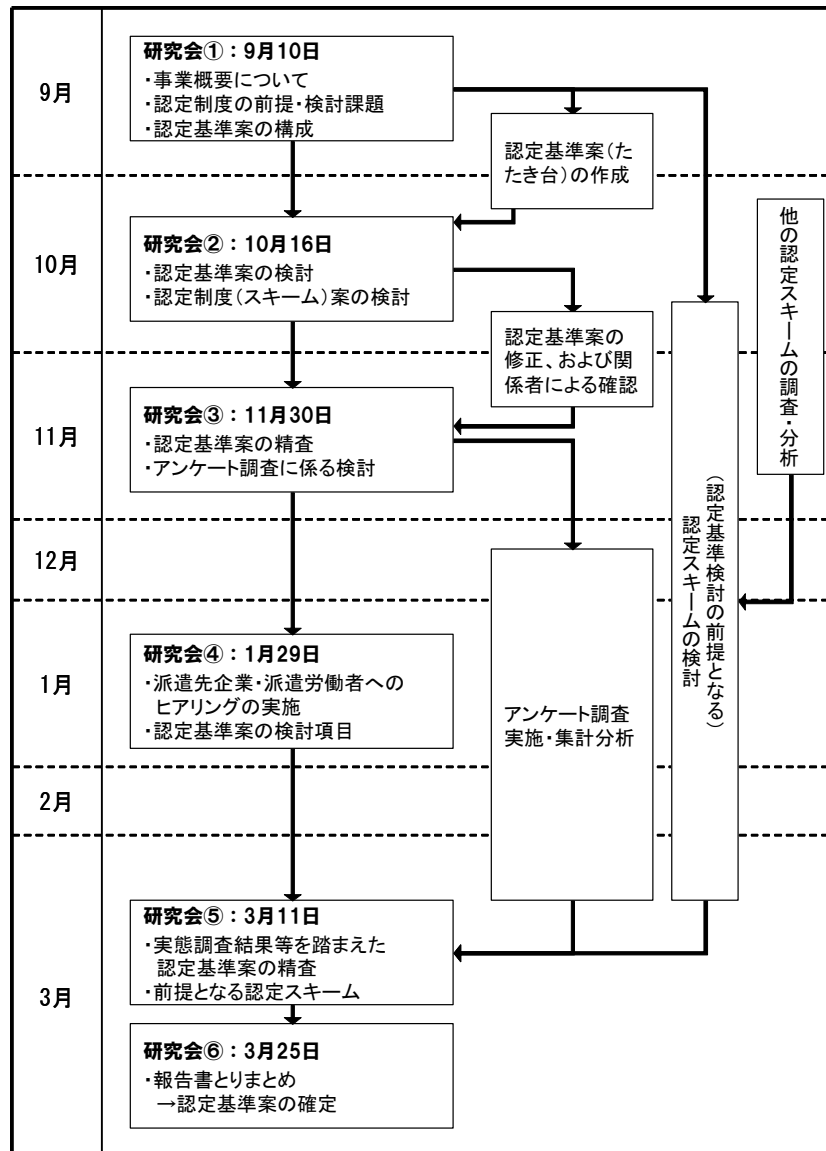
- ・ 回答者の属性、派遣就業の実態
- ・ 派遣就業に関する実態や考え
- ・ 就業中の悩みや相談事項について（実態と希望）
- ・ 就業条件や処遇、福利厚生について（実態と希望）
- ・ 労働・社会保険について
- ・ 雇用の安定について（実態と希望）
- ・ 正社員転換への希望
- ・ 能力開発とキャリア形成について（実態と希望）
- ・ 法令遵守（コンプライアンス）について

² 調査項目、調査結果の詳細は、「参考1 認定基準案の設定に係る考え方と基準達成の可能性」、および「参考3 派遣スタッフwebアンケート調査について」を参照。

(4) 事業実施フロー

本事業の内容・方法を俯瞰すると、以下ようになる。

図表－2 (参考) 事業実施フロー



II章 認定基準案設定の前提となる制度（スキーム）等について

本章では、認定基準案設定の前提となる認定スキーム等について取りまとめている。

1. 制度設計に係る基本的事項について

（1）認定の目的

- ・ 派遣労働者や派遣先にとっての派遣元事業主の優良性等を、第三者が認定することによって、派遣労働者や派遣先にとって望ましい業界の発展に寄与すること。
- ・ なお、ここでの優良性とは、「①事業性（派遣先のニーズと派遣労働者の適性・能力・希望とのマッチング機能として、労働力の需給調整機能を適切に果たしていること）」および「②雇用管理（派遣労働者の能力・キャリア形成、適正な処遇・配置、福利厚生提供などの充実を果たし、派遣労働者の雇用管理機能を適切に果たしていること）」を指す。

（2）認定の対象

- ・ 「労働者派遣事業を営む事業主（派遣元事業主）」を認定対象とする。
（なお、ここでは主に事務系派遣を行う派遣元事業主を想定した）

（3）認定の単位（何を認定するのか）

- ・ 「企業単位」を認定単位とする。

（4）認定の主体（誰が認定するのか）

- ・ 公平性・透明性を担保しうる「第三者機関」が認定主体となる。

（5）認定の範囲（認定基準案の構成）

- ・ 派遣労働者および派遣先にとって優良な派遣元事業主を認定する目的を鑑み、以下のような観点に基づき認定範囲を設定する（認定基準案の大分類とする）。
 - a) 事業性
 - ・ 派遣先のニーズと派遣労働者の適性・能力・希望とのマッチング機能として、労働力の需給調整機能を適切に果たしていること
 - b) 雇用管理
 - ・ 派遣労働者の能力・キャリア形成、適正な処遇・配置、福利厚生提供などの充実を果たし、派遣労働者の雇用管理機能を適切に果たしていること
 - c) 法令遵守
 - ・ 労働者派遣法や派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の内容等、派遣元事業主が遵守するための仕組みや体制が確立されていること

2. 認定基準案設定と連動する制度・運用に係る事項

(1) 基本的な認定手続き

認定に際しては、以下の a)～e)の順に手続きを行うことを想定している。

- a) 申請事業者が、認定基準を満たしていることが証明できる必要書類を、認定機関に提出（エントリー段階での自己宣言）。
- b) 行政当局による法令遵守（コンプライアンス）の状況確認、および提出書類に基づいた認定機関による書類審査。
- c) 認定機関等による、企業および事業所の実地審査。
- d) 実地審査結果等に基づき、認定委員会による認定の可否の判断（審査結果）。
- e) 審査結果に対する申請事業者からの異議申し立ての機会を与え、それを踏まえた認定委員会の最終審議により認定結果を判断（最終審査結果）。

(2) 認定条件

全ての認定基準を満たしていることが認定条件となる。

(3) 制度の運用・審査方法について

本制度が運用される際には、制度運用を担う認定機関において、認定基準・運用基準ごとに言葉の定義をより明確にし、具体的な条件や指標を列挙し、審査のポイントを掲げるなど、客観性・公平性を担保した判断基準を予め設定することが必要となる。

審査方法については、認定基準・運用基準ごとに、書類審査か実地審査かを定め、書類審査であれば、どのような書類を提出させて何を審査するのか、実地審査であれば、どこで、誰に対して、何を審査するのかを明らかにする必要がある。

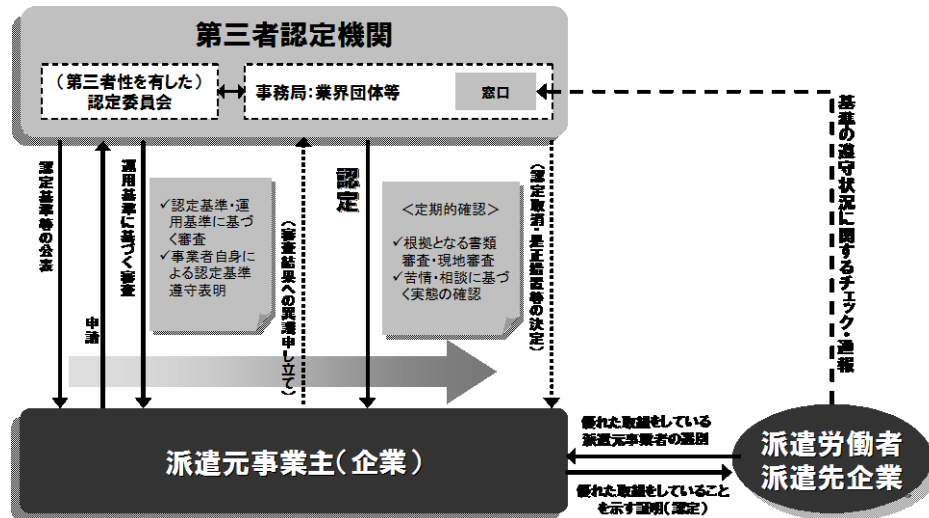
なお、基準を達成しているか否かを判断するためには、その判断基準と審査方法が予め明確でなければならず、必要となる証跡なども予め規定しておくことが望まれる。

3. 制度設計に係る将来的な検討事項について

(1) 具体的な認定機関・組織について

- ・ 本制度を運用する認定機関については、公平性・透明性・一貫性を担保し、組織としての運営能力・認定（審査）能力を有した組織であることが前提となる。

図表－3 認定制度（スキーム）イメージ



(2) 認定期間の設定、認定期間中の措置など

- ・ 認定期間については、例えば3年間などの有効期間を定め、定期的な見直しを実施することが必要となる。

→ 認定期間経過後、認定の更新を希望する派遣元事業主に対しては、新たに申請を行わせ、通常の手続き（審査）を踏んで、改めて認定を行うことが望ましい。

- ・ 認定基準に関する違反行為や、労働関係法令に関する違反行為が明らかになった場合は、認定を取り消す仕組みとする（制度運用の際には、認定取消の基準も明確化する必要がある）。
- ・ 認定基準の遵守状況に関して、派遣先および派遣労働者等からの通報などを認定機関が受け付け、認定機関はその情報をもとにチェックするスキーム等が考えられる。
- ・ なお、認定機関は、認定した派遣元事業主に対して情報開示を求める権利を保有しておく。

(3) 認定制度の規模・財源等について

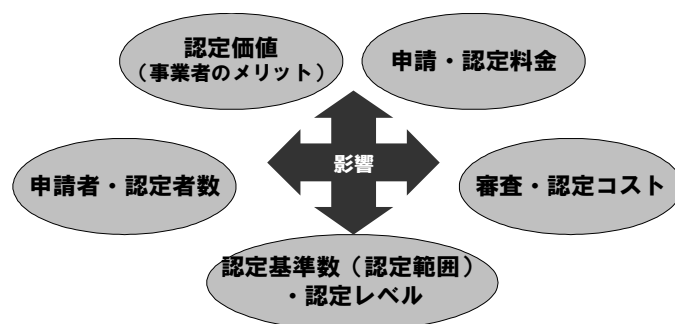
- ・ 認定制度については、認定組織の自立・自主的な運営が望ましい。

- ・ 「認定の価値」「申請・認定料金」「申請社数」「審査・認定コスト」「認定基準の数・達成レベル」は互いに強い影響を及ぼしあう。

<例>

- ・ 認定基準の数を増やし、達成レベルを高めれば、認定価値は高まる可能性があるが、信頼性を確保するために審査・認定コストは大きくなる。その結果、料金も高額となり、申請社数も少なくなり、運営に支障が出る可能性がある。

図表－４ 参考：効果的な認定制度の構築と機能的運営に向けて



(４) 認定制度の発展に向けた検討事項

- ・ 派遣元事業主にとっての認定取得のインセンティブ・メリットを如何に高めるかが課題となる。特に、認定制度のブランド化にたどり着くまでの積極的な取組が必要である。

- 派遣先および派遣労働者から、評価される認定制度とすることが必要。
- 「許可事業者一覧（厚生労働省 HP 掲載）」において、認定取得の状況を掲示する方法は効果的と思われる。
- その他の方策としては、①認定企業名の幅広い広報、②認定効果の計測とその広報、③行政によるガイドラインなどでの取得推奨、④都道府県労働局や職業安定所などでの事業主選定基準としての活用、等が考えられる。
- また、認定マークや愛称を公募する等によって、社会的認知度も高まる。

- ・ 本制度については、派遣元事業主のみの取組ではなく、ユーザー企業および派遣スタッフにも幅広く認知してもらい、人材サービス市場において幅広く活用されるための積極的な取組が必要である。
- ・ また、派遣元事業主の優良性を示した本認定基準案は、制度運用とは別に広く広報の上、派遣元事業主のセルフチェックにも用いて、自律的に優良性を身につけるような啓発活動が望まれる。
- ・ さらに、本認定基準案は、関連する法律を上回る対応を要請するものであるが、法改正などの際には、その趣旨を鑑みて再度認定基準案の在り方を検証する必要がある。

Ⅲ章 認定基準案

※ 本認定基準は、主に事務系派遣を行う派遣元事業主（企業）の優良性を評価するために想定したものである。

＜認定基準案の考え方＞

- ・ 全ての認定基準を満たしている派遣元事業主を、優良人材ビジネス事業者として認定する。
- ・ なお、認定基準を満たしているか否かを判断するために、認定基準に係る「運用基準」を設定している。運用基準について定められた条件を達成している場合、認定基準を満たしていると判断する。

1. 事業性に関する基準

1-1. 派遣先のニーズを把握し対応する仕組み

①派遣先のニーズを満たすための体制

◎ 派遣先ニーズを満たすための工夫を行い、それを満たせる人数と体制を有していること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 派遣先の職種や事情に応じて、派遣先のニーズを満たすための工夫（ニーズ聴取や訪問のタイミング、連絡体制の構築など）がなされており、それを満たせる人数・体制になっていること

②派遣先のニーズの収集・把握・分析および情報の共有

◎ 派遣先のニーズを収集・把握し、派遣スタッフに必要とされる経験・知識・技能等を文書・データ化し、当該情報を組織的に共有・分析できる体制にあること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣先の業務内容の情報を収集し、必要な派遣スタッフの経験・知識・技能を文書やデータで保存していること
- b) 派遣先の就業条件（勤務時間・曜日など）や福利厚生、就業環境を、文書・データで保存していること
- c) 収集・分析された派遣先業務に関する情報を、派遣元事業主の社員が組織的に共有できていること
- d) 派遣先の満足度を定期的に把握・分析する仕組みを有していること
- e) 派遣先からの派遣スタッフに対する指摘を、派遣スタッフにフィードバックできる仕組みを有していること

③派遣先から求められる派遣スタッフのニーズのマッチング

◎ 派遣先から求められる派遣スタッフのニーズを満たしており、派遣スタッフ側の事情も把握した上でのマッチングがなされていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣先のニーズと派遣スタッフのニーズとのミスマッチについて、その実態を把握し、分析していること
- b) 全派遣契約のうち、派遣スタッフが就業して1ヶ月以内に、派遣先都合による契約解除の件数の割合が3%以下であること

1-2. 派遣スタッフの適性・能力・希望を把握し対応する仕組み

①派遣スタッフのニーズを満たすための体制

- ◎ 派遣スタッフのニーズを満たすために必要となる派遣元事業主の社員（派遣先に就業する派遣スタッフを除く営業担当者・コーディネーター等）を充分有していること

【運用基準】以下のうち、最低1つを満たしていること

- a) 派遣元事業主の社員（営業担当者やコーディネーター等、派遣スタッフに直接対応する社員）の1人あたり平均派遣スタッフ数（派遣先に就業している派遣スタッフ）が40人以下であること
- b) 派遣スタッフのニーズを満たすために必要となる派遣元事業主の社員（派遣先に就業する派遣スタッフを除く営業担当者・コーディネーター等）の人数と体制について、何らかの合理的な理由があり、それを説明できること

②派遣スタッフへの情報の開示や登録後の派遣就業の状況説明

- ◎ 求職者が派遣登録をする際には、派遣スタッフの稼働状況等の情報開示を行い、登録後にも引き続き派遣就業の状況説明・情報提供をしていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 求職者が派遣登録をする際には、派遣元事業主の専門性やビジネスモデル、現在就業している派遣スタッフの実態を開示の上、派遣就業の可能性を正確に伝えていること
- b) 求職者に対して、希望業務に就業するためのアドバイスをしていること
- c) 派遣料金のうち、派遣スタッフに支払っている賃金額が占める割合を開示していること
- d) 求職者に対して、登録後も、派遣就業の可能性に関する情報提供をしていること

③派遣スタッフの適性等の把握

- ◎ 派遣先に就業する派遣スタッフの適性等について、定期的に把握・分析し、就業中のフォローを行っていること

【運用基準】以下のうち、最低3つを満たしていること

- a) 派遣スタッフの適性・能力・希望について、定期的に把握・分析できる仕組みを有していること
- b) 派遣スタッフの適性・能力・希望を文書・データ化し、それらを派遣元事業主の社員（営業担当者やコーディネーター等、派遣スタッフに直接対応する社員）が共有できる体制にあること
- c) 派遣スタッフから、定期的に、職場状況や業務スキルアップに関する情報を収集していること
- d) 派遣先から得られた派遣スタッフの働きぶり・能力の評価を、派遣スタッフ本人に伝

えていること

- e) 派遣スタッフの就業中のフォローを行い、モチベーションやスキルを上げるための施策を講じていること
- f) 派遣スタッフの満足度を定期的に把握・分析していること

1-3. 派遣先および派遣スタッフからの相談・苦情受付処理体制

①相談受付窓口の整備

- ◎ 派遣先および派遣スタッフからの相談や苦情を受け付けるための相談受付窓口の体制が整っていること

【運用基準】以下のうち、最低1つを満たしていること

- a) 派遣先および派遣スタッフの相談や苦情を受け付ける相談受付窓口を設置して、相談窓口の連絡先や連絡手段が、派遣先および派遣スタッフにとって容易に確認できる状態であること
- b) 派遣先および派遣スタッフが相談や苦情を申し出ることができる社外の相談窓口（公的機関等）の周知を行なっていること

②派遣スタッフの就業上の悩み、相談等の把握

- ◎ 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望といった相談等を定期的に把握していること

【運用基準】以下のうち、最低2つを満たしていること

- a) 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望に関する相談等を定期的に把握し、記録していること
- b) 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望といった相談等を十分な時間を設けて聞いてあげていること、それに対し、的確なアドバイスをしていること
- c) 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望といった相談等に対応できる専門家（カウンセラーなど有資格者）を雇用していること
- d) 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望といった相談等において、外部の専門家を紹介できる体制にあること

③派遣先および派遣スタッフ等における不満・苦情の改善

- ◎ 派遣先および派遣スタッフ等より寄せられた不満・苦情を改善に繋げていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣先および派遣スタッフより寄せられた不満・苦情について、その内容と対応経緯、結果を記録していること
- b) 派遣先および派遣スタッフより寄せられた不満や苦情について、適切に対応・改善できる社内体制が構築されていること

- c) 派遣先および派遣スタッフより寄せられた不満や苦情について、その対応・改善状況の進捗を、派遣先および派遣スタッフに、必要に応じて報告していること

1-4. 派遣元事業主としての事業継続性

①財務状況等の開示

- ◎ 財務諸表(貸借対照表・損益計算書・営業報告書およびキャッシュフロー計算書)等を開示していること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 直近事業年度3年間の財務諸表(貸借対照表・損益計算書・営業報告書およびキャッシュフロー計算書等)を開示しているか、派遣先や派遣スタッフの求めに応じて閲覧をさせていること

②経営の安定性

- ◎ 直近事業年度3年間のうち、最終利益が連続して赤字となる事業年度がないこと

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣元事業主(単体)において、直近事業年度3年間のうち、最終利益(当期利益、当期純利益)が連続して赤字となる事業年度がないこと
- b) 連結決算において、直近事業年度3年間のうち、最終利益(当期利益、当期純利益)が連続して赤字となる事業年度がないこと

2. 雇用管理に関する基準

2-1. 派遣スタッフの処遇と労働条件

①派遣スタッフに対する就業条件の周知

- ◎ 派遣スタッフに対して、書面を用いて詳細な就業条件を明示していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して、就業規則や就業条件を派遣就業前に書面を用いて提示し、確認をとり、その後も常に確認できる状態にあること
- b) 特に、新規の派遣就業および契約更新時には、派遣スタッフの従事する業務が専門 26 業務のいずれかに該当するか否かについて確認し、派遣スタッフに対して説明を行っていること

②派遣スタッフの就業実態の把握・記録

- ◎ 派遣スタッフの就業実態を随時把握・記録し、特に業務内容等が派遣契約で定められた内容と相違がないかどうかを確認していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣スタッフの業務内容等の就業実態を随時把握・記録していること
- b) 派遣スタッフの有給休暇等の取得状況を随時把握・記録していること
- c) 派遣先での派遣スタッフの管理体制や就業実態が、派遣契約に合致しているかどうかを確認していること

③派遣スタッフの就業を適正に保つための派遣先への働きかけ

- ◎ 派遣スタッフの就業を適正に保つために派遣先へ働きかけていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣スタッフに過度な残業がある場合は、その解消を派遣先に働きかけていること
- b) 派遣スタッフに対する安全配慮義務を果たしていること、また派遣先にも派遣スタッフに対する安全配慮を求めていること
- c) 派遣先での派遣スタッフの管理体制や就業実態を把握し、適正か否かを判断していること
- d) 派遣先管理台帳を派遣先事業所で作成・保管していることを確認していること
- e) 派遣先責任者や指揮命令者が、本来派遣先が講ずべき措置を遺漏無く果たしていることを逐次確認していること

④派遣スタッフの就業実態の把握と処遇

- ◎ 派遣スタッフの就業実態を把握し、実態に応じた処遇を行っていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して、それぞれの職種における一般的な賃金水準を考慮して賃金を設定していること
- b) 派遣スタッフの就業実態を把握し、その実態に基づいて、派遣料金と派遣スタッフへの賃金見直しの機会を設けていること

⑤派遣スタッフの就業環境整備のための啓発・周知

- ◎ 派遣スタッフの就業環境の整備をするために、派遣先に対しての啓発・周知を実施していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 「派遣許可・更新等手続きマニュアル」等を使って、派遣先に対して、派遣の仕組み

(指揮命令等)の周知をしていること

- b) 派遣先からの派遣労働関連の質問に対して、迅速かつ正確に回答ができる体制にあること

⑥派遣スタッフの円滑な就業環境整備に係る派遣先への働きかけ

- ◎ 派遣スタッフが派遣先での円滑な就業に必要と考えられる施設等を利用できるよう、派遣先に働きかけていること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 派遣スタッフが派遣先での円滑な就業に必要と考えられる施設や設備(診療所、給食施設、ロッカー等)を、派遣先の労働者と同様に利用できるよう、派遣先に働きかけていること

⑦派遣スタッフの有給休暇取得の円滑化

- ◎ 派遣スタッフに対して、有給休暇取得の円滑化を図り、派遣先にも働きかけていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して、有給休暇の周知など、有給休暇の取得促進の取り組みを行っていること
- b) 派遣スタッフが有給休暇を円滑に取得できるように、派遣先に働きかけていること
- c) 派遣スタッフが取得した有給休暇日数を定期的に表示していること

⑧派遣スタッフの産休・育休等の取得

- ◎ 産休・育休等を希望する派遣スタッフに対して、取得できるよう取り組みを行っていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して、定期的に、産休・育休制度等を周知していること
- b) 産休・育休等を希望する派遣スタッフが発生した場合、休業が取得できるよう、派遣先にも依頼していること
- c) 産休・育休後の就業について、派遣スタッフの希望を聴取し、満たすための対応を行っていること

⑨派遣スタッフへの福利厚生の提供

- ◎ 派遣スタッフに対して、適切な福利厚生を提供していること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して福利厚生(交通費の支給、健康診断の実施、外部で受講する教育訓練費用の割引や支援、など)を提供する仕組みがあること

2-1-1. 労働・社会保険の適用の徹底

①労働・社会保険についての適用の徹底

◎ 労働・社会保険を適用対象者には漏れなく適用していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 労働・社会保険の適用対象の派遣スタッフについては、厳格に加入させていること
- b) 労働・社会保険の適用対象でない派遣スタッフについては、当該派遣スタッフが労働・社会保険の適用対象にならない理由を必ず確認し、説明していること

②労働・社会保険についての説明の徹底

◎ 労働・社会保険についての説明を徹底していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣スタッフ本人に対して、労働・社会保険の制度を説明し、確認を得ていること
- b) 労働・社会保険に加入していない場合は、派遣スタッフ本人および派遣先に対してその理由を通知・説明し、双方から確認を得ていること
- c) 労働・社会保険の適用対象であった派遣スタッフに対して、離職後に労働・社会保険の給付についての説明を行っていること

2-2. 派遣スタッフの雇用安定に向けた対応

①派遣スタッフの雇用の維持

◎ 派遣スタッフの雇用安定に資するための取り組みを実施していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣先に対し、派遣契約の更新を早期に確認し、遅くとも 30 日前までには、派遣スタッフに対して、契約更新の有無を伝えていること
- b) 派遣先との契約更新がなされない場合には、派遣スタッフの希望に沿うような就業支援(新規の派遣先の紹介を含む)をしていること
- c) 派遣先との派遣契約中途解除にあたって、派遣スタッフの就業機会の確保を派遣先と講じるか、休業手当を支払っていること

②雇用安定に関する派遣スタッフへの支援

◎ 雇用安定のために、派遣契約の更新がなされない派遣スタッフに対して支援を行っていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣契約の更新がなされない派遣スタッフに対して、派遣元事業主自らの努力で雇用安定に繋がる支援を行っていること

- b) 派遣契約の更新がなされない派遣スタッフのために、必要性を判断して行政支援（雇用調整助成金）などを活用していること

2-3. 派遣スタッフの能力開発

①派遣スタッフに対するキャリア形成の体系等の説明

◎ 派遣スタッフに対して、キャリア形成の体系や方向性を示していること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して、キャリア形成の体系や方向性に関する資料（既存のパンフレット等）等を配布し、自覚を促していること

②派遣スタッフに対する能力開発等に関するカウンセリングやアドバイス

◎ 派遣スタッフに対して、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こと

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 能力開発やキャリア形成に関するカウンセリングの仕組み（社外・社内問わず）を有し、その利用に関する説明をしていること
- b) 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定期的に行っていること

③派遣元事業主による教育訓練の実施

◎ 派遣元事業主自らが、派遣スタッフの業務に役立つ教育訓練（off-JT）の機会を提供していること

【運用基準】以下のうち、最低2つを満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して、必要とされるビジネスマナーや就業意識などの基礎教育を実施し、派遣先での就業前に、必要となる知識に係る教育を実施していること
- b) 派遣元事業主自らが、派遣スタッフの仕事に役立つ教育訓練（off-JT）を提供していること
- c) 派遣元事業主自らが、派遣スタッフが希望する仕事やスキルアップに役立つ教育訓練（off-JT）の機会を提供していること

④派遣スタッフのキャリア形成の支援

◎ キャリア形成の支援の仕組みを保有し、実施していること

【運用基準】以下のうち、最低1つを満たしていること

- a) 派遣スタッフに対してキャリア形成を考慮した仕事への配置や派遣先の選択を促す

仕組みを有していること

- b) 派遣スタッフの自律的なキャリアアップを支援するための仕組みを有していること

⑤派遣先に対する派遣スタッフの能力開発の働きかけ

◎ 派遣先に対し、派遣スタッフの能力開発が可能となるための働きかけを実施していること

【運用基準】以下のうち、最低1つを満たしていること

- a) 派遣労働を通じて派遣スタッフの能力開発が進むよう、派遣先に対し、適切な教育訓練の機会や方法を提供するよう依頼していること
- b) 派遣スタッフの能力や経験に応じて、仕事の難易度を上げたり、仕事の幅を広げるよう、派遣先に働きかけていること

2-4. 正社員希望者（直接雇用希望者）等への対応

①正社員転換の希望の把握

◎ 派遣スタッフの正社員への転換もしくは直接雇用の希望を把握していること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 派遣スタッフの正社員への転換もしくは直接雇用の希望を把握していること

②正社員等（直接雇用を含む）への転換に資する機会の提供

◎ 派遣スタッフが正社員等への転換を希望する場合は、実現するための機会を提供していること

【運用基準】以下のうち、最低2つを満たしていること

- a) 経験や技能が不足している派遣スタッフが正社員等への転換を希望している場合は、派遣就業を通じて必要な経験やスキルを習得する機会を提供していること
- b) 紹介予定派遣を積極的に確保していること
- c) 正社員転換に必要となる技能等を習得するために、教育訓練の機会を提供していること
- d) 派遣先での正社員募集の情報を取得し、派遣スタッフに提供していること
- e) 派遣元事業主が、派遣スタッフを正社員として雇用する取組を行っていること

3. 法令遵守（コンプライアンス）に関する基準

3-1. 関係法令遵守（コンプライアンス）の仕組み

①派遣元の労働者に対する法令遵守のための周知

- ◎ 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を継続して遵守するために、関係者への周知を徹底していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を継続して遵守するために、派遣元事業主の社員全員が研修を受けていること
- b) 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を遵守するために、派遣先および派遣スタッフに対して周知の徹底を図っていること

②法令遵守の宣言

- ◎ 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を遵守していることを、自社のホームページやパンフレットなどで宣言していること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を遵守していることを、自社のホームページやパンフレットなどで宣言していること

3-2. 個人情報保護の仕組み

①個人情報保護方針の明示

- ◎ 個人情報保護方針（プライバシーポリシー）を定め、自社のホームページやパンフレットなどに掲出し、個人情報保護に資する取り組みを行っていること

【運用基準】以下の全てを満たすか、プライバシーマークを取得していること

- a) 個人情報保護方針（プライバシーポリシー）を定め、自社のホームページやパンフレットなどに明示していること
- b) 派遣元事業主が雇用する労働者全員、および派遣先で就業する派遣スタッフ全員に、個人情報保護教育を実施していること

②個人情報の適正な管理

- ◎ 個人情報の適正管理に関する具体的な対処方法の記載がなされた個人情報保護規程を有し、個人情報を適正に管理する社内体制を構築していること。また、個人情報の取得から廃棄までのプロセスを記録し、それを保管していること

【運用基準】以下の全てを満たすか、プライバシーマークを取得していること

- a) 個人情報の管理に関する具体的な対処方法の記載がなされた個人情報保護規程を有していること
- b) 個人情報を適正に管理する社内体制を構築していること
- c) 個人情報の取得から廃棄までのプロセスを記録し、保管していること

以上

参 考

参考1 認定基準案の設定に係る考え方と基準達成の可能性

ここでは、研究会で検討された優良人材ビジネス事業者認定基準案について、基準案毎に、基準案に係る論点や考え方と、アンケート調査結果を踏まえた基準達成の実現可能性について検討した結果を掲載している。

なお、派遣元事業主アンケート調査については、主要職種別³、就業スタッフ数別⁴、常用雇用比率別⁵の分析結果を用いており、派遣スタッフアンケート調査については、就業職種別⁶、派遣会社（派遣元事業主）に対する満足度別⁷の分析結果を用いている。

1. 事業性に関する基準について

1-1. 派遣先のニーズを把握し対応する仕組み

①派遣先のニーズを満たすための体制

◎ 派遣先ニーズを満たすための工夫を行い、それを満たせる人数と体制を有していること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 派遣先の職種や事情に応じて、派遣先のニーズを満たすための工夫（ニーズ聴取や訪問のタイミング、連絡体制の構築など）がなされており、それを満たせる人数・体制になっていること

－ 基準案に係る論点・考え方 －

- ・ 派遣先ニーズを満たすための方法は、職種や事業場、取引関係・期間などにもよっても異なり、多様である。また、派遣元事業主各社の戦略やシステムにも依るところでもあり、合理的な説明ができる状態であればよい。
- ・ 派遣スタッフのフォローやマッチングをより重視すべきであり、派遣スタッフに対する派遣元事業主の営業担当者・コーディネーターに関する基準を設ければ良い。

³ 「主要職種別」では、2009年度の事業で売上が最も大きい職種群（主力サービス）別に派遣元事業主を分類して分析した。分類カテゴリーは「事務系職種」「技術系職種」「製造系職種」「その他」としている。

⁴ 「就業スタッフ数別」では、派遣先に就業中の派遣スタッフ人数別に、派遣元事業主を分類して分析した。分類カテゴリーは「20人未満」「20～99人」「100～499人」「500人以上」としている。

⁵ 「常用雇用比率別」では、派遣先に就業中の派遣スタッフ数のうち常用雇用労働者が占める割合別に、派遣元事業主を分類して分析した。分類カテゴリーは「20%未満」「20～70%未満」「70～100%未満」「100%（全員）」としている。

⁶ 「就業職種別」では、就業する職種別に派遣スタッフを分類して分析した。分類カテゴリーは「事務系職種」「技術系職種」「製造系職種」「その他」としている。

⁷ 「派遣会社に対する満足度別」では、現在の派遣元事業主に対して満足しているか否かで派遣スタッフを分類して分析した。分類カテゴリーは「満足」「不満足」としている。

②派遣先のニーズの収集・把握・分析および情報の共有

◎ 派遣先のニーズを収集・把握し、派遣スタッフに必要とされる経験・知識・技能等を文書・データ化し、当該情報を組織的に共有・分析できる体制にあること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣先の業務内容の情報を収集し、必要な派遣スタッフの経験・知識・技能を文書やデータで保存していること
- 派遣先の就業条件（勤務時間・曜日など）や福利厚生、就業環境を、文書・データで保存していること
- 収集・分析された派遣先業務に関する情報を、派遣元事業主の社員が組織的に共有できていること
- 派遣先の満足度を定期的に把握・分析する仕組みを有していること
- 派遣先からの派遣スタッフに対する指摘を、派遣スタッフにフィードバックできる仕組みを有していること

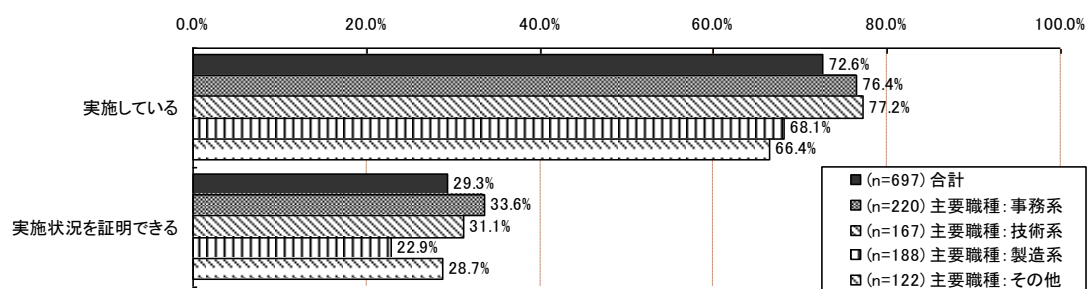
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

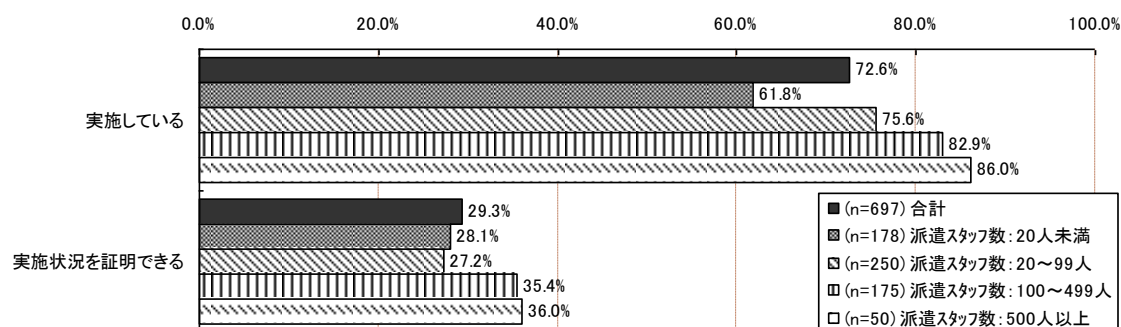
- 運用基準に関しては、既に7～8割の派遣元事業主が実施している。特に企業規模が大きくなるほど、その実施率は高まっている。
- 実施状況の証明については、個別回答結果をみても、実施困難な理由は見あたらない。

■派遣元事業主（派遣会社）アンケート調査結果より

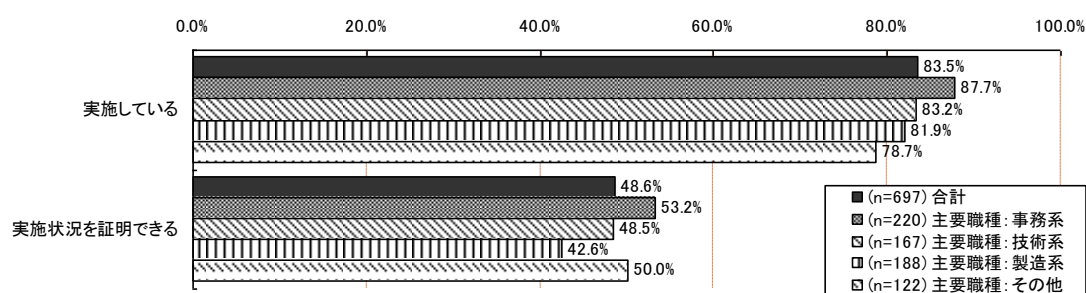
派遣先の活用ニーズや業務に関する情報を収集し、分析している（主要職種別）



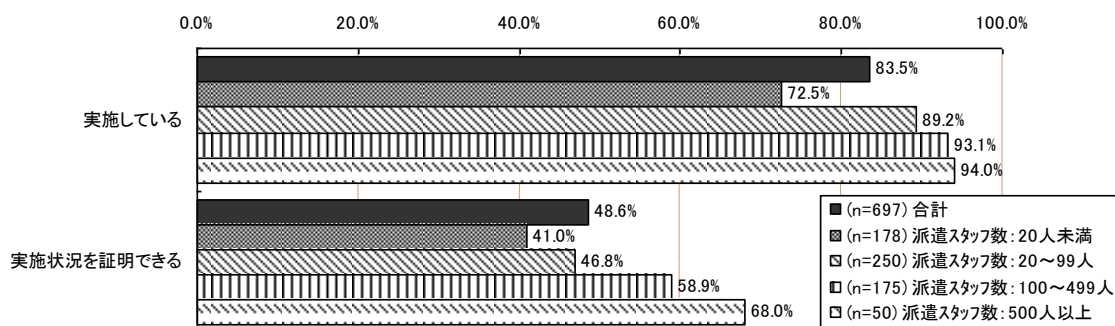
派遣先の活用ニーズや業務に関する情報を収集し、分析している(就業スタッフ数別)



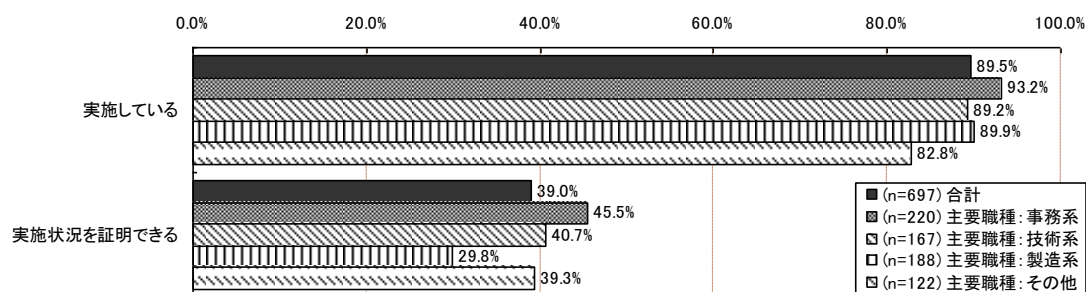
派遣先の活用ニーズや就業条件に係る情報は、営業担当者やコーディネーターで共有している(主要職種別)



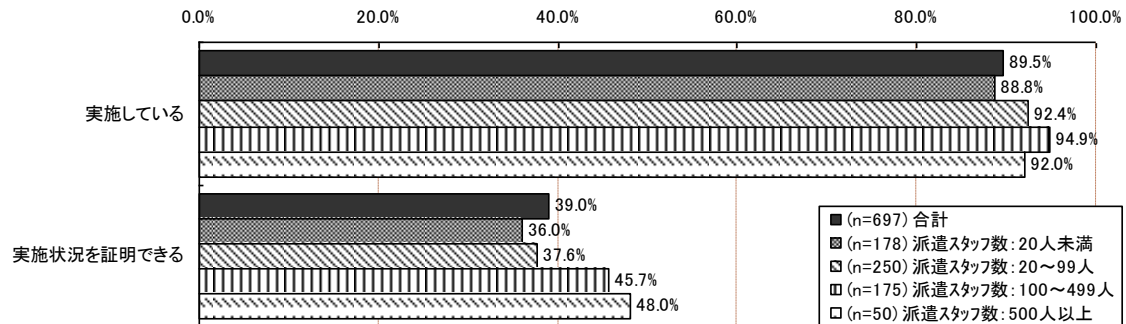
派遣先の活用ニーズや就業条件に係る情報は、営業担当者やコーディネーターで共有している(就業スタッフ数別)



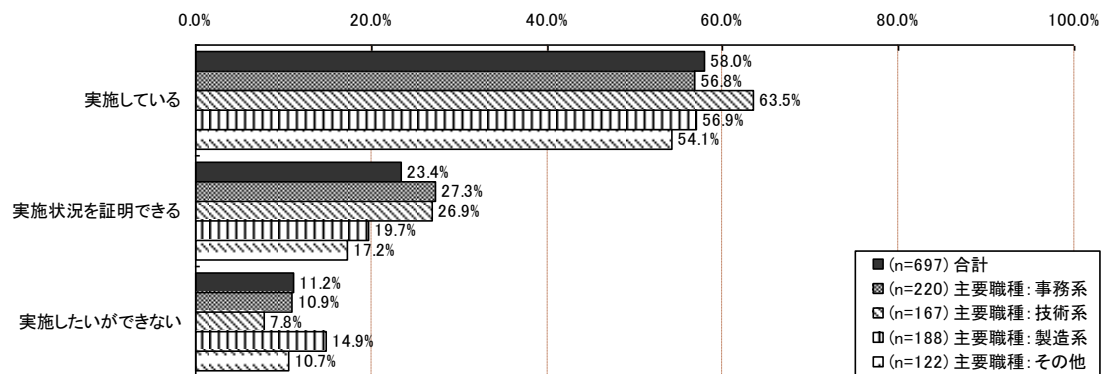
派遣先を通じて、派遣スタッフの働きぶりを把握している(主要職種別)



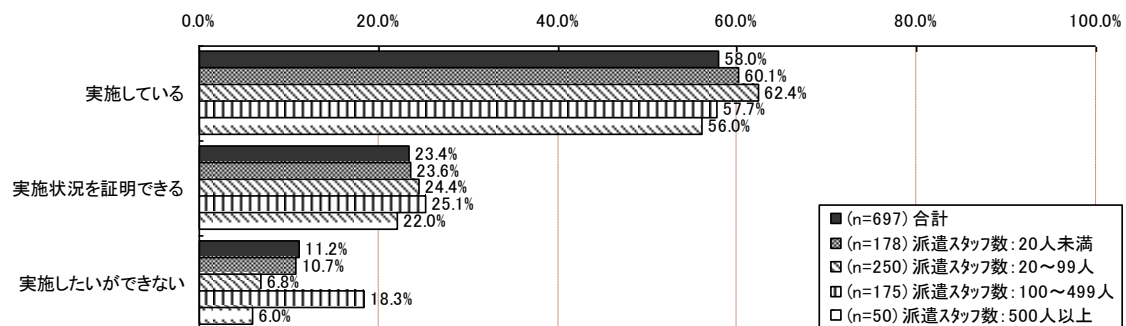
派遣先を通じて、派遣スタッフの働きぶりを把握している(就業スタッフ数別)



派遣先の満足度を定期的に把握・分析している(主要職種別)



派遣先の満足度を定期的に把握・分析している(就業スタッフ数別)



③派遣先から求められる派遣スタッフのニーズのマッチング

◎ 派遣先から求められる派遣スタッフのニーズを満たしており、派遣スタッフ側の事情も把握した上でのマッチングがなされていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣先のニーズと派遣スタッフのニーズとのミスマッチについて、その実態を把握し、分析していること
- 全派遣契約のうち、派遣スタッフが就業して1ヶ月以内に、派遣先都合による契約解除の件数の割合が3%以下であること

－ 基準案に係る論点・考え方 －

- ・ 単なる契約解除ではなく、派遣先・派遣スタッフどちらからの申し出による契約解除かを明らかにし、ミスマッチによる派遣先からの契約解除に着目する必要がある、派遣先からはおおよそ1ヶ月以内に申し出がなされる。

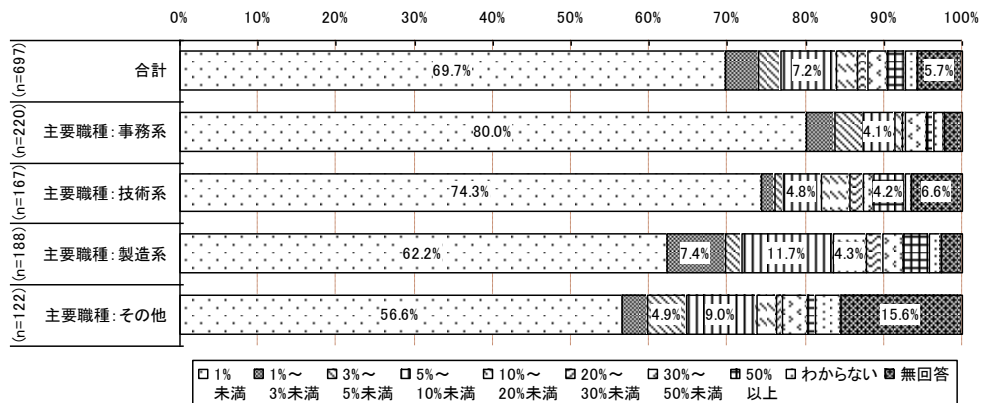
アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

- ・ 直近1ヶ月間で仕事を辞めたスタッフのうち、派遣先都合による中途解約は「1%未満」が69.7%、事務系職種に限っては80.0%である。企業規模による違いはみあたらない。
- ・ 直近1ヶ月間で仕事を辞めたスタッフのうち、派遣スタッフ都合による離職は「1%未満」が54.1%、事務系職種に限っては58.2%である。企業規模が小さくなるほど、離職率は低くなる傾向がある。

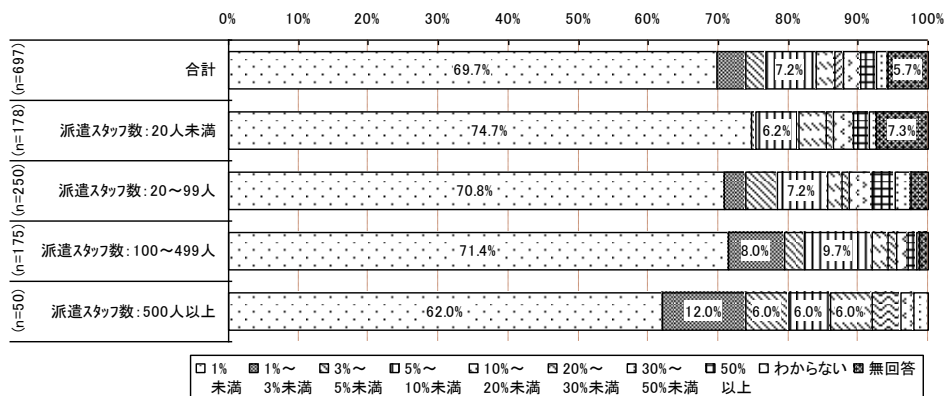
※ なお、本アンケート結果は、認定基準とは直接的な関係は小さいことに留意が必要である。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

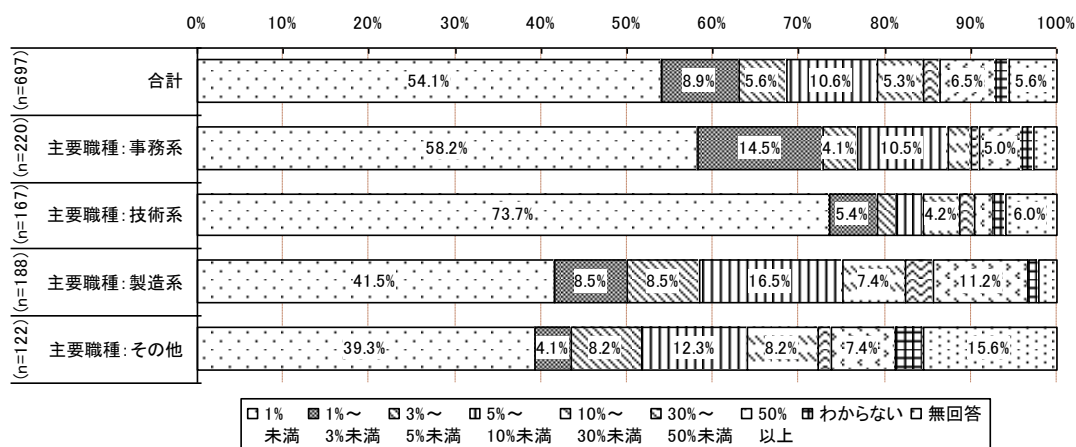
1ヶ月間のうちに仕事を辞めた派遣スタッフのうち、派遣先都合による中途解約の割合(主要職種別)



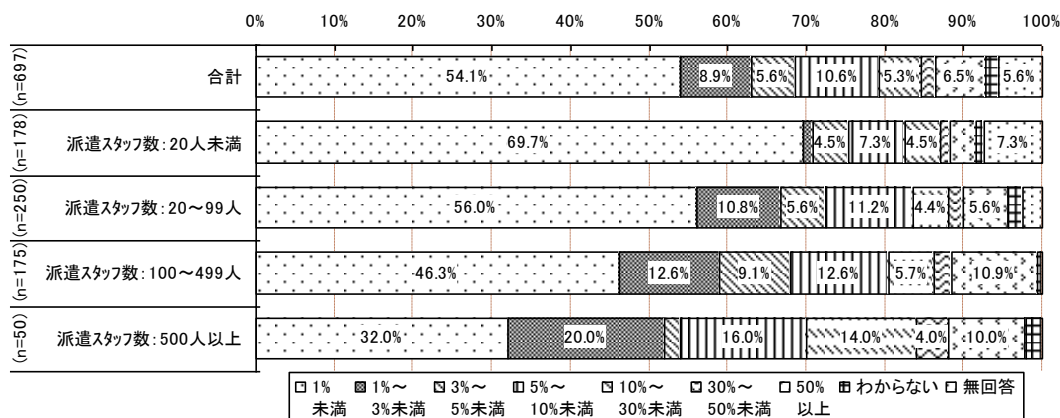
1ヶ月間のうちに仕事を辞めた派遣スタッフのうち、派遣先都合による中途解約の割合(就業スタッフ数別)



1ヶ月間のうちに仕事を辞めた派遣スタッフのうち、契約途中での本人都合離職の割合(主要職種別)

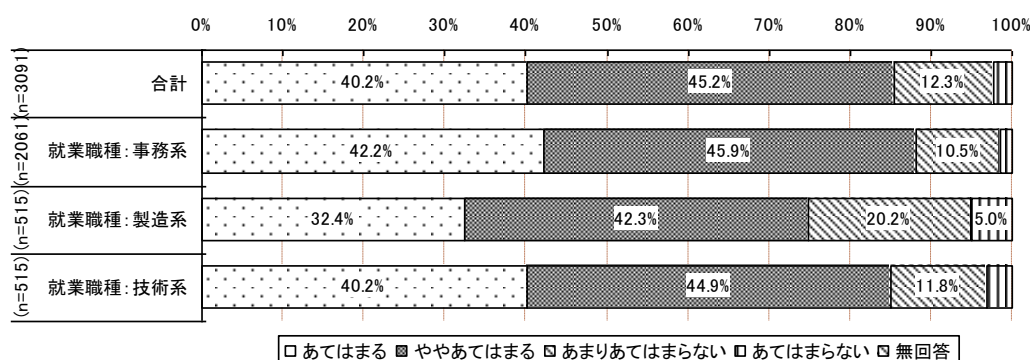


1ヶ月間のうちに仕事を辞めた派遣スタッフのうち、契約途中での本人都合離職の割合(就業スタッフ数別)

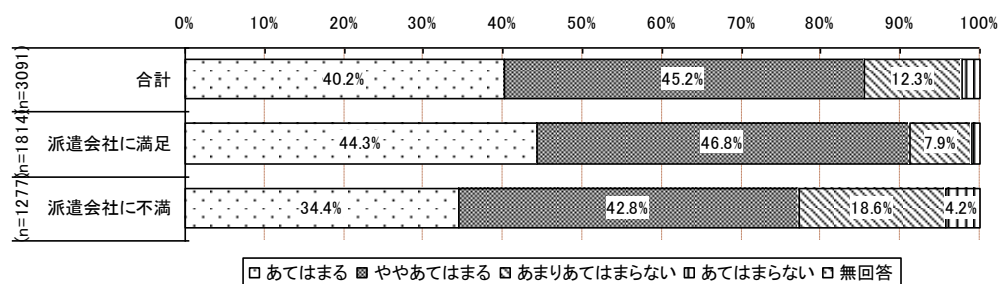


■派遣スタッフアンケート調査結果より

派遣先で求められている経験や知識、技能等を自分は満たしている(就業職種別)



派遣先で求められている経験や知識、技能等を自分は満たしている(派遣会社への満足度別)



1-2. 派遣スタッフの適性・能力・希望を把握し対応する仕組み

① 派遣スタッフのニーズを満たすための体制

◎ 派遣スタッフのニーズを満たすために必要となる派遣元事業主の社員(営業担当者やコーディネーター等、派遣スタッフに直接対応する社員)を充分有していること

【運用基準】以下のうち、最低1つを満たしていること

- 派遣元事業主の社員(営業担当者やコーディネーター等、派遣スタッフに直接対応する社員)の1人あたり平均派遣スタッフ数(派遣先に就業している派遣スタッフ)が40人以下であること
- 派遣スタッフのニーズを満たすために必要となる派遣元事業主の社員(営業担当者やコーディネーター等、派遣スタッフに直接対応する社員)の人数と体制について、何らかの合理的な理由があり、それを説明できること

－ 基準案に係る論点・考え方 －

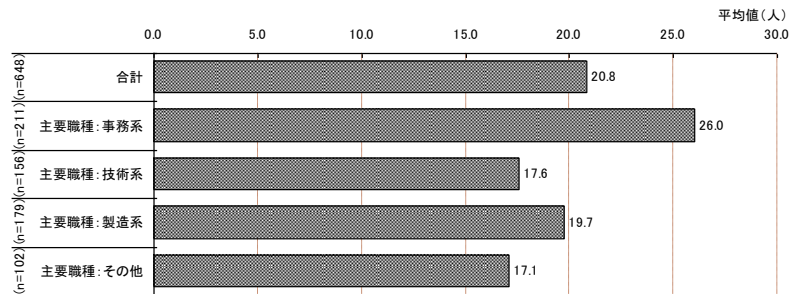
- 派遣スタッフのフォロー、マッチングは重要であるが、派遣スタッフに対する営業担当者やコーディネーター数に関する定量基準を設けることは、ビジネスモデルを規定する恐れもあり、必要最低限の基準を設けるべき。基準を達成できない場合でも、合理的な説明が可能な状態であればよいと思われる。

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

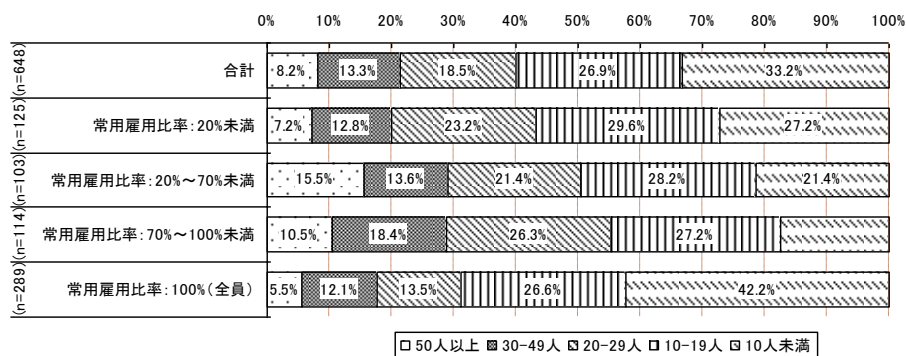
- 派遣元事業主の社員1人あたりの派遣スタッフ数は平均20.8人だが、特に事務系職種では平均26.0人と多くなっている。50人以上とする企業も事務系職種では12.8%存在し、30人以上とする企業30.8%、20人以上とする企業は53.1%となっている。
- 企業規模が大きいほど、派遣元事業主の社員1人あたりの平均派遣スタッフ数は多くなる傾向が顕著である。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

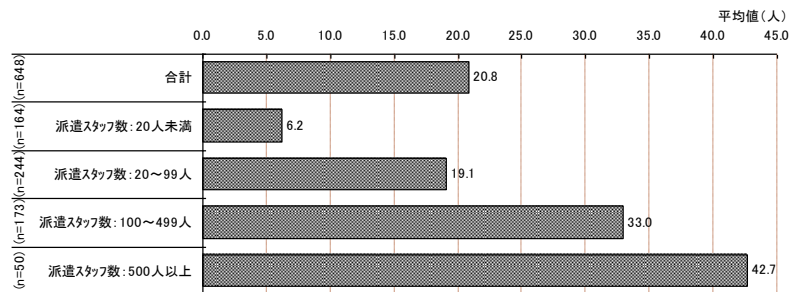
派遣元事業主社員(営業担当者等)1人あたり派遣スタッフ数の平均(主要職種別)



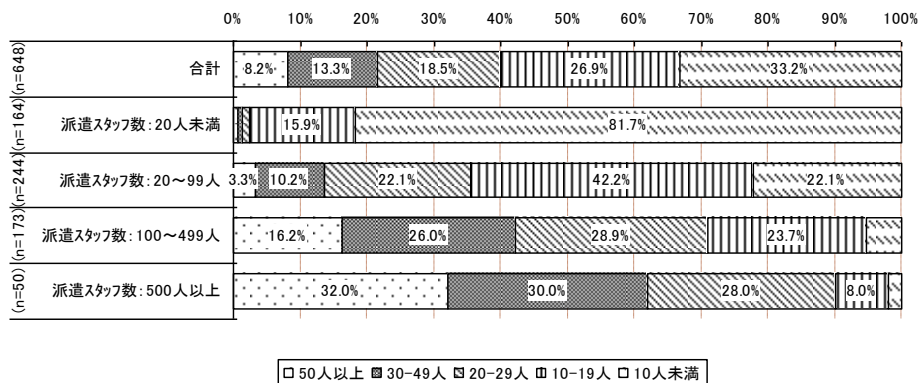
派遣元事業主社員(営業担当者等)1人あたり派遣スタッフ数の分布(主要職種別)



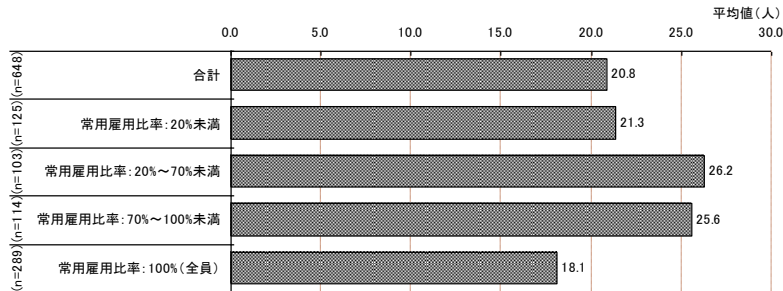
派遣元事業主社員(営業担当者等)1人あたり派遣スタッフ数の平均(就業スタッフ数別)



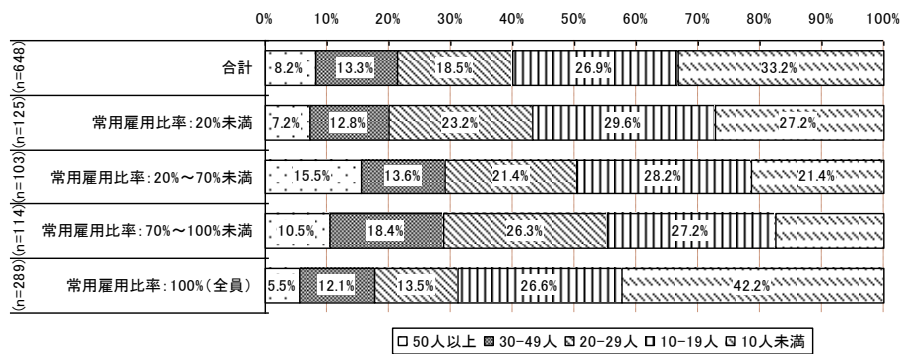
派遣元事業主社員(営業担当者等)1人あたり派遣スタッフ数の分布(就業スタッフ数別)



派遣元事業主社員（営業担当者等）1人あたり派遣スタッフ数の平均（常用雇用比率別）

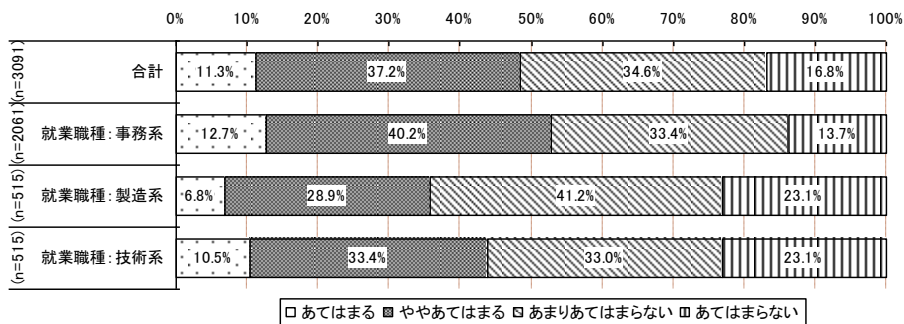


派遣元事業主社員（営業担当者等）1人あたり派遣スタッフ数の分布（常用雇用比率別）

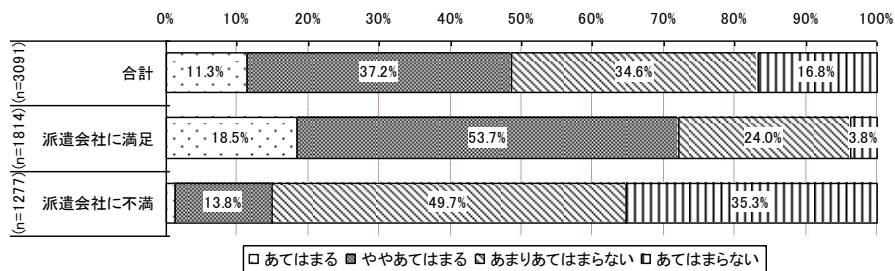


■派遣スタッフアンケート調査結果より

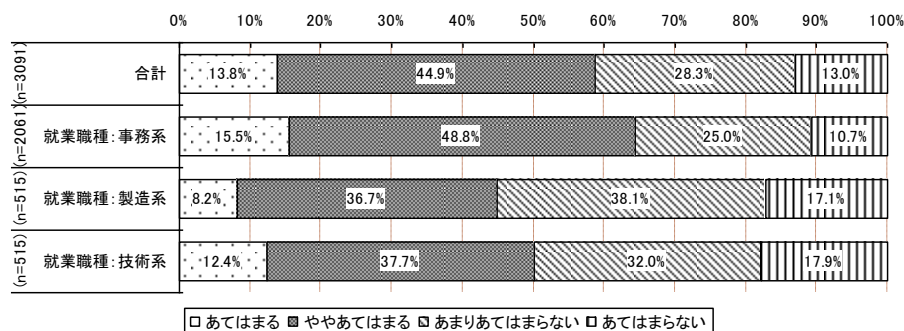
派遣会社の営業担当者等が、自分の希望やニーズを把握、フォローしてくれている（就業職種別）



派遣会社の営業担当者等が、自分の希望やニーズを把握、フォローしてくれている（派遣会社への満足度別）



就業前から就業後を含め、現在の派遣会社の対応には満足している(就業職種別)



②派遣スタッフへの情報の開示や登録後の派遣就業の状況説明

◎ 求職者が派遣登録をする際には、派遣スタッフの稼働状況等の情報開示を行い、登録後にも引き続き派遣就業の状況説明・情報提供をしていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 求職者が派遣登録をする際には、派遣元事業主の専門性やビジネスモデル、現在就業している派遣スタッフの実態を開示の上、派遣就業の可能性を正確に伝えていること
- 求職者に対して、希望業務に就業するためのアドバイスをしていること
- 派遣料金のうち、派遣スタッフに支払っている賃金額が占める割合を開示していること
- 求職者に対して、登録後も、派遣就業の可能性に関する情報提供をしていること

— 基準案に係る論点・考え方 —

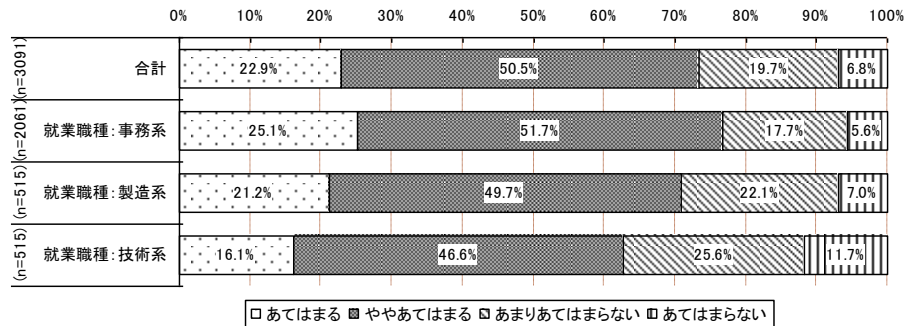
- 求職者への情報提供は必要ながら、派遣先に関する詳細情報を提供することは不可能である。
- 登録を希望する者には、登録後の紹介見込みなどの情報が正確に提供されればよい。稼働率（派遣先での就業者／登録者）などの最低基準を設定することも考えられるが、派遣登録をしたまま他で就業している派遣スタッフなども存在するため、正確な実態を表していない恐れがある。また、稼働率は派遣元事業主のビジネスモデルによっても大きく異なる。

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

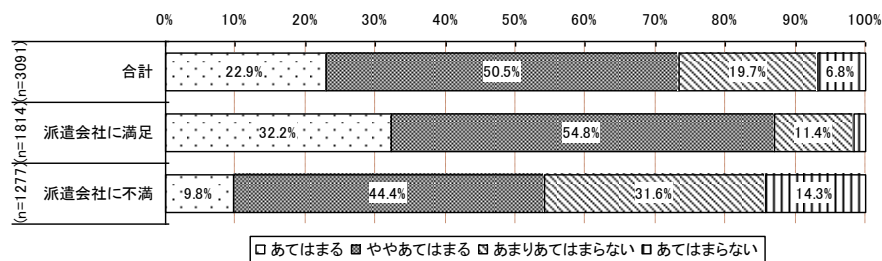
- 派遣会社に満足している派遣スタッフは、就業環境や仕事内容について事前の情報提供や説明がなされている場合が多い。

■派遣スタッフアンケート調査結果より

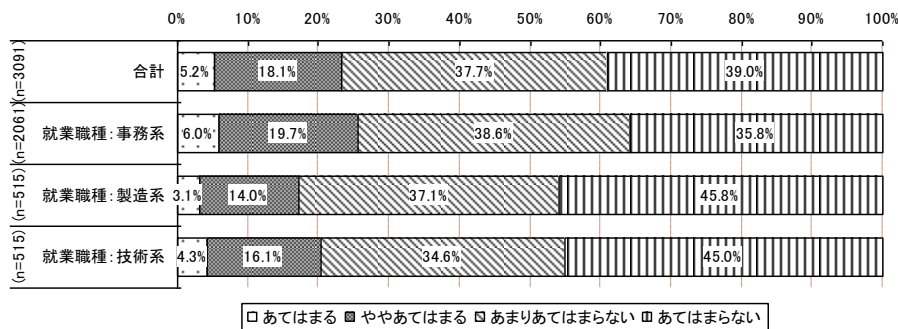
派遣先での就業前に、就業環境や仕事内容について派遣会社から説明を受けた(就業職種別)



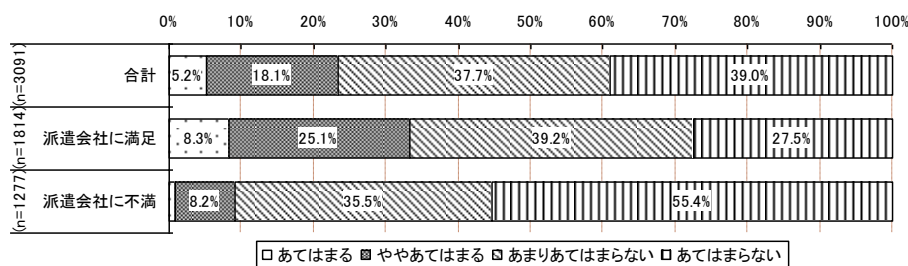
派遣先での就業前に、就業環境や仕事内容について派遣会社から説明を受けた(派遣会社への満足度別)



十分な数の派遣先候補を紹介してもらい、その中から派遣先を選べた(就業職種別)



十分な数の派遣先候補を紹介してもらい、その中から派遣先を選べた(派遣会社への満足度別)



③派遣スタッフの適性等の把握

◎ 派遣先に就業する派遣スタッフの適性等について、定期的に把握・分析し、就業中のフォローを行っていること

【運用基準】以下のうち、最低3つを満たしていること

- 派遣スタッフの適性・能力・希望について、定期的に把握・分析できる仕組みを有していること
- 派遣スタッフの適性・能力・希望を文書・データ化し、それらを派遣元事業主の社員（営業担当者やコーディネーター等、派遣スタッフに直接対応する社員）が共有できる体制にあること
- 派遣スタッフから、定期的に、職場状況や業務スキルアップに関する情報を収集していること
- 派遣先から得られた派遣スタッフの働きぶり・能力の評価を、派遣スタッフ本人に伝えていること
- 派遣スタッフの就業中のフォローを行い、モチベーションやスキルを上げるための施策を講じていること
- 派遣スタッフの満足度を定期的に把握・分析していること

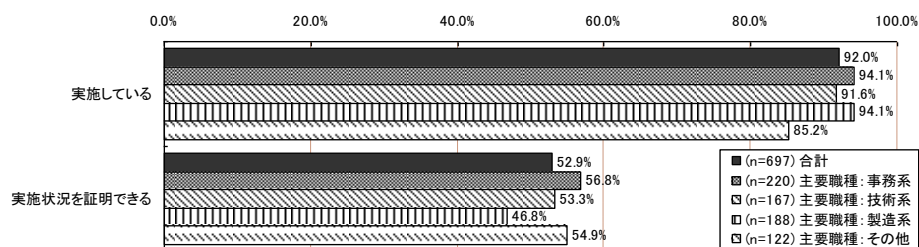
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

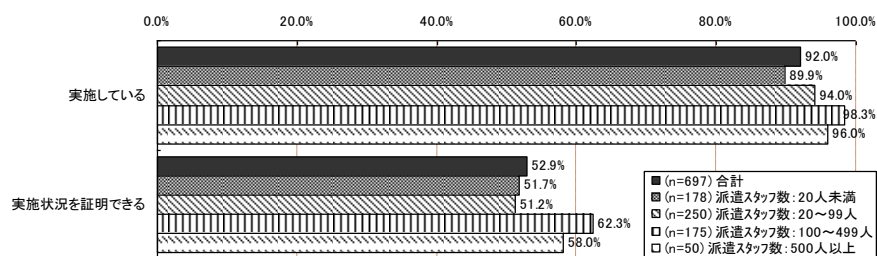
- 運用基準に関しては、いずれの基準も実態として既に相当数の企業が実施している。特に企業規模が大きくなるほど、その実施率は高まっている。
- 実施状況の証明については、個別回答結果をみても、実施困難な理由は見あたらない。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

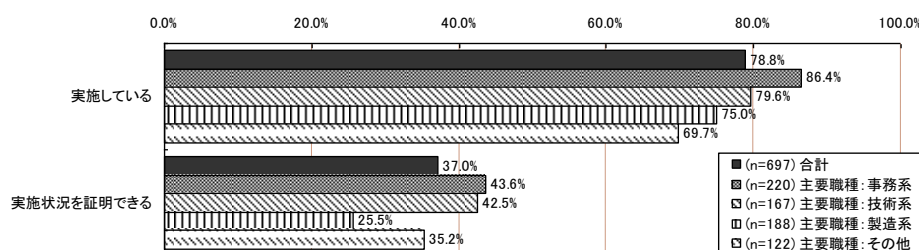
派遣先での具体的な仕事内容を確認し、就業前に派遣スタッフに伝えている(主要職種別)



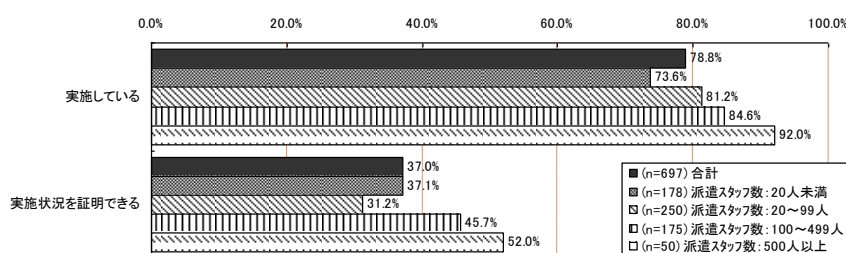
派遣先での具体的な仕事内容を確認し、就業前に派遣スタッフに伝えている(就業スタッフ数別)



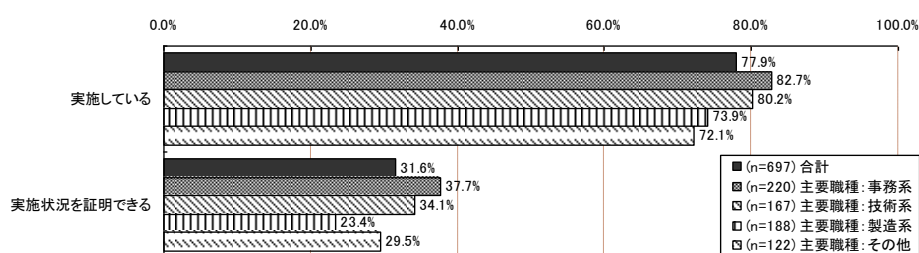
能力・希望について、就業中の派遣スタッフから実態や要望を定期的に聴取し、把握している(主要職種別)



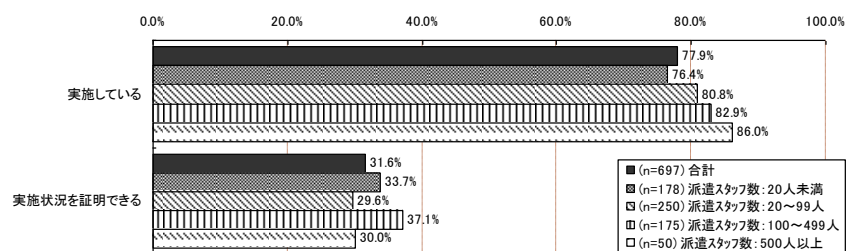
能力・希望について、就業中の派遣スタッフから実態や要望を定期的に聴取し、把握している(就業スタッフ数別)



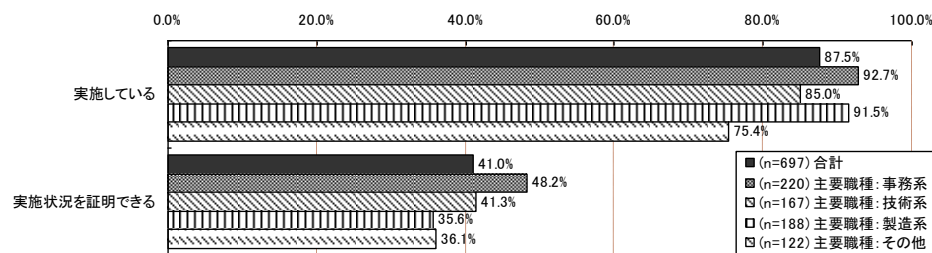
派遣先から得た派遣スタッフの働きぶりに関する情報を、派遣スタッフ本人に伝えている(主要職種別)



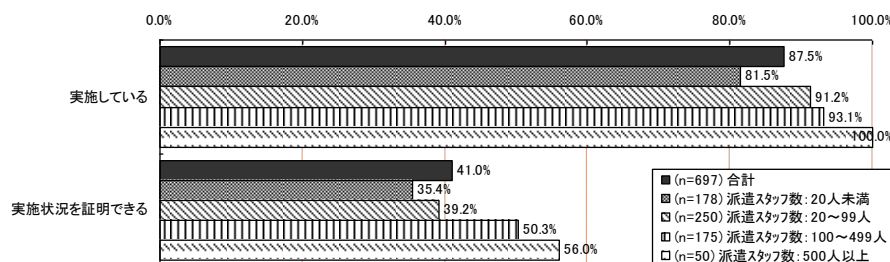
派遣先から得た派遣スタッフの働きぶりに関する情報を、派遣スタッフ本人に伝えている(就業スタッフ数別)



派遣先を定期的に巡回する等により、就業中の派遣スタッフのフォローアップを行っている(主要職種別)

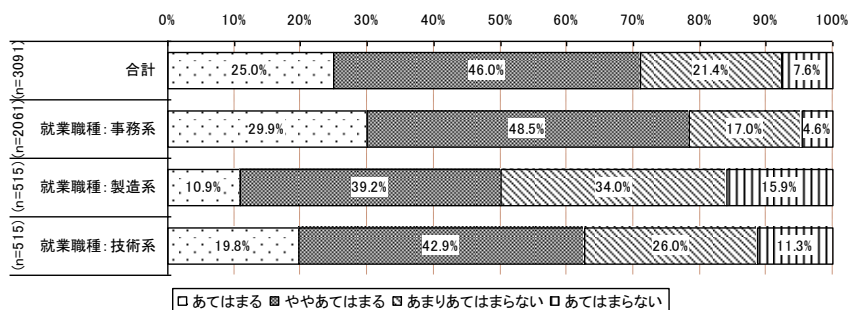


派遣先を定期的に巡回する等により、就業中の派遣スタッフのフォローアップを行っている(就業スタッフ数別)

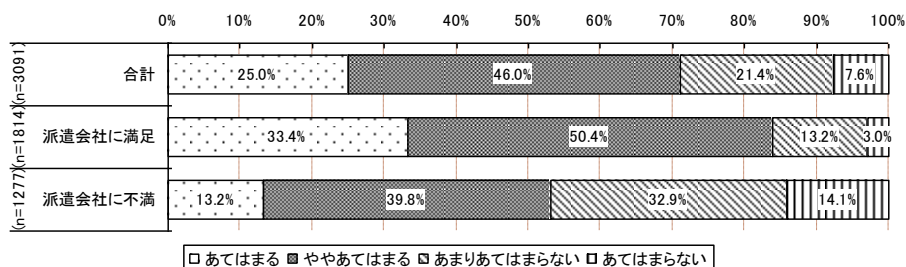


■派遣スタッフアンケート調査結果より

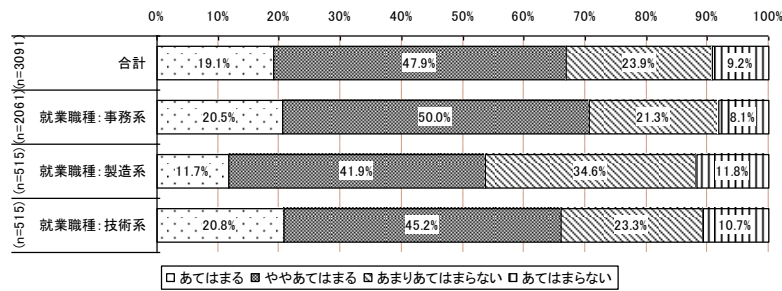
自分が希望するライフスタイルにあわせて働くことができる職場だ(就業職種別)



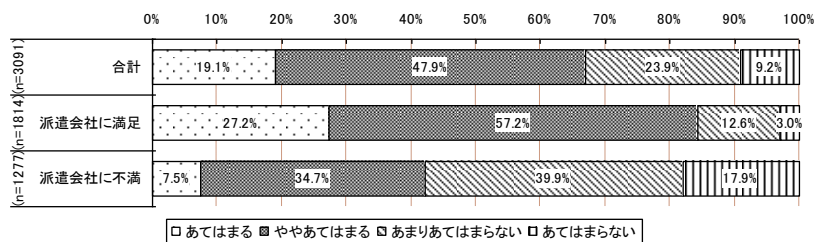
自分が希望するライフスタイルにあわせて働くことができる職場だ(派遣会社への満足度別)



派遣先での仕事には全体として満足している(就業職種別)



派遣先での仕事には全体として満足している(派遣会社への満足度別)



1-3. 派遣先および派遣スタッフからの相談・苦情受付処理体制

①相談受付窓口の整備

◎ 派遣先および派遣スタッフからの相談や苦情を受け付けるための相談受付窓口の体制が整っていること

【運用基準】以下のうち、最低1つを満たしていること

- 派遣先および派遣スタッフの相談や苦情を受け付ける相談受付窓口を設置して、相談窓口の連絡先や連絡手段が、派遣先および派遣スタッフにとって容易に確認できる状態であること
- 派遣先および派遣スタッフが相談や苦情を申し出ることができる社外の相談窓口(公的機関等)の周知を行なっていること

②派遣スタッフの就業上の悩み、相談等の把握

◎ 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望といった相談等を定期的に把握していること

【運用基準】以下のうち、最低2つを満たしていること

- 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望に関する相談等を定期的に把握し、記録していること
- 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望といった相談等を十分な時間を設けて聞いてあげていること、それに対し、的確なアドバイスをしていること
- 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望といった相談等に対応できる専門家(カウンセラーなど有資格者)を雇用していること

- d) 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望といった相談等において、外部の専門家を紹介できる体制にあること

③派遣先および派遣スタッフ等における不満・苦情の改善

◎ 派遣先および派遣スタッフ等より寄せられた不満・苦情を改善に繋げていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣先および派遣スタッフより寄せられた不満・苦情について、その内容と対応経緯、結果を記録していること
- 派遣先および派遣スタッフより寄せられた不満や苦情について、適切に対応・改善できる社内体制が構築されていること
- 派遣先および派遣スタッフより寄せられた不満や苦情について、その対応・改善状況の進捗を、派遣先および派遣スタッフに、必要に応じて報告していること

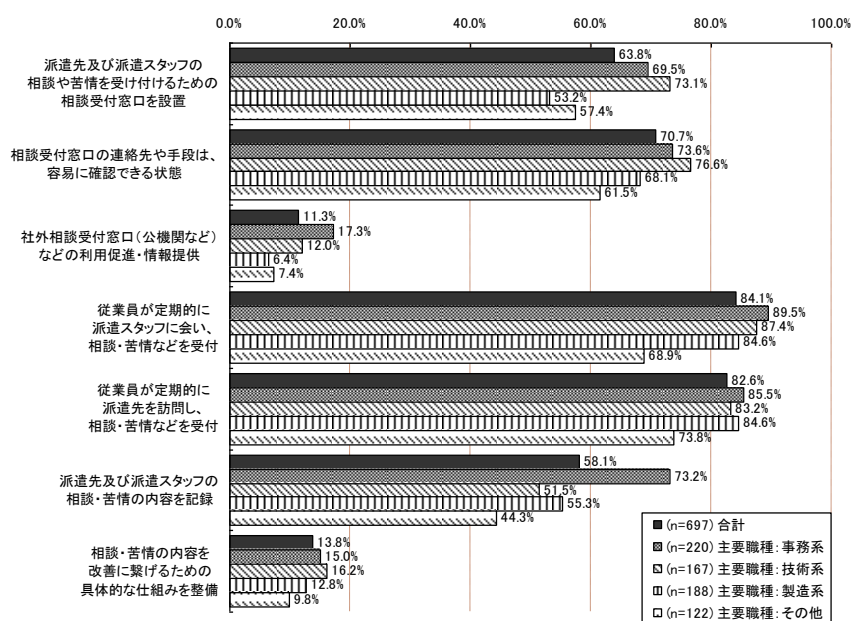
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

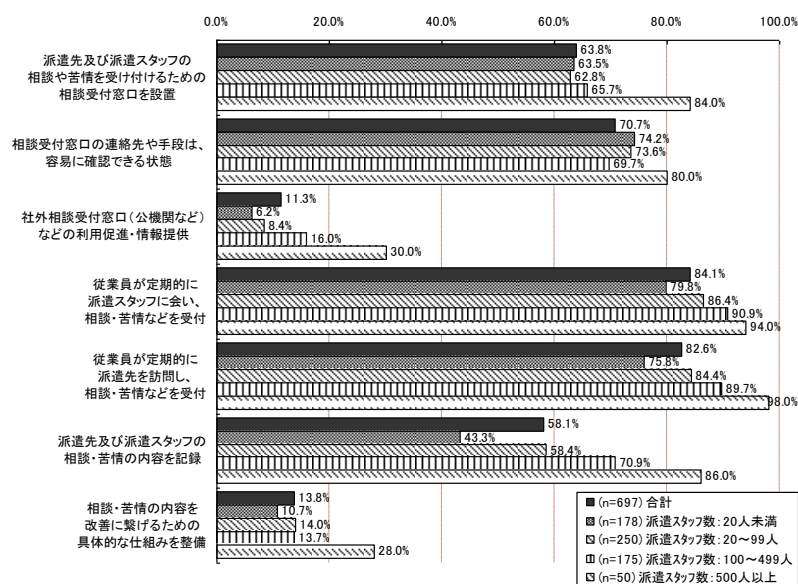
- 運用基準に関しては、いずれの基準も実態として既に相当数の企業が実施している。特に企業規模が大きくなるほど、その実施率は高まっている。
- 実施状況の証明については、個別回答からも実施困難とは指摘されていない。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

派遣先および派遣スタッフの相談や苦情を受け付けるために実施していること(主要職種別)

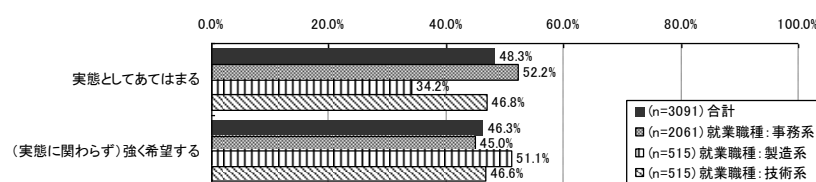


派遣先および派遣スタッフの相談や苦情を受け付けるために実施していること(就業スタッフ数別)

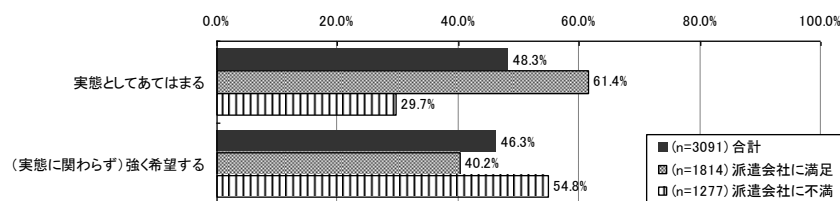


■派遣スタッフアンケート調査結果より

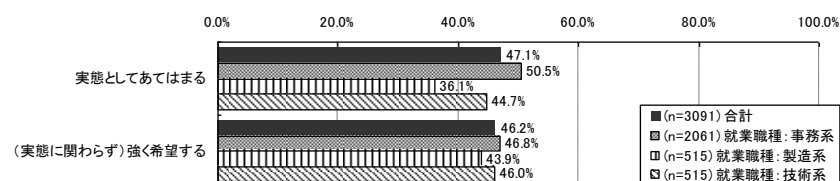
派遣会社において、就業上の相談や苦情を受け付けるための相談受付窓口が整っている(就業職種別)



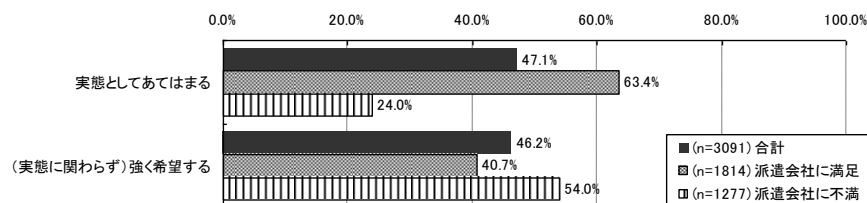
派遣会社において、就業上の相談や苦情を受け付けるための相談受付窓口が整っている
(派遣会社への満足度別)



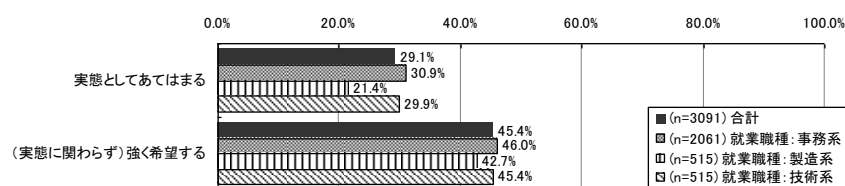
派遣会社の営業担当者やコーディネーターなどは、自分の相談や悩みをよく聞いてくれる(就業職種別)



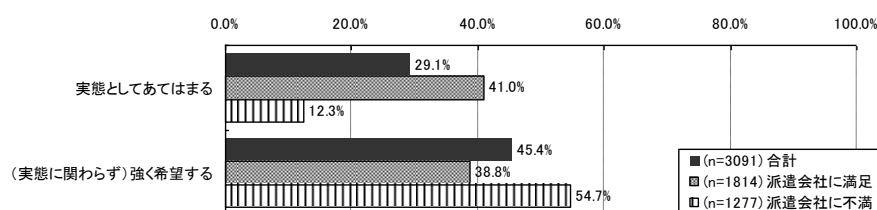
派遣会社の営業担当者やコーディネーターなどは、自分の相談や悩みをよく聞いてくれる(派遣会社への満足度別)



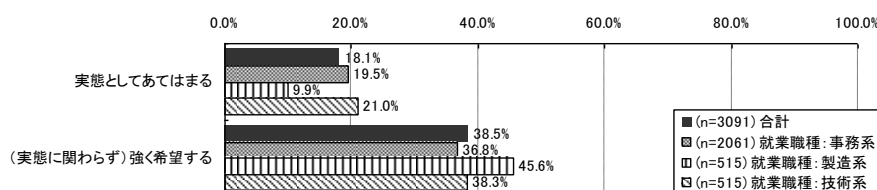
派遣会社の営業担当者やコーディネーターなどは、自分の相談や悩みについての的確なアドバイスをしてくれる
(就業職種別)



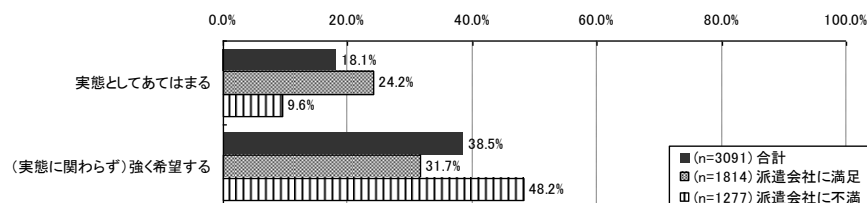
派遣会社の営業担当者やコーディネーターなどは、自分の相談や悩みについての的確なアドバイスをしてくれる
(派遣会社への満足度別)



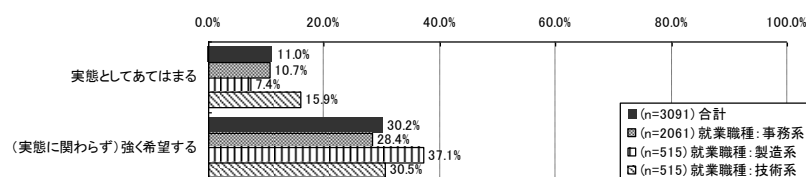
派遣会社には、就業上の悩みや相談について、対応できる専門家がいます(就業職種別)



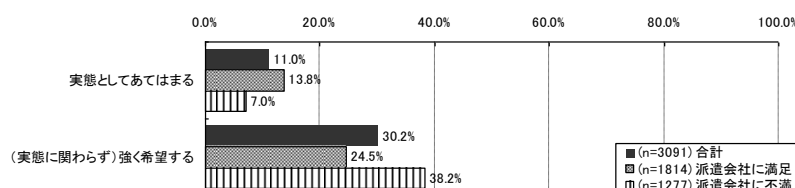
派遣会社には、就業上の悩みや相談について、対応できる専門家がいます(派遣会社への満足度別)



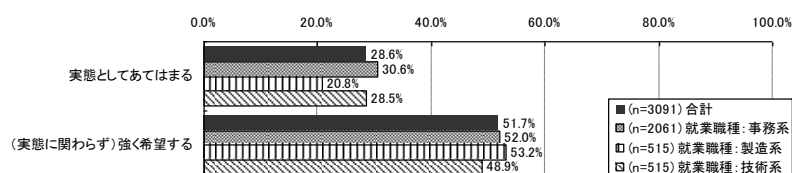
派遣会社では、就業上の悩みや相談について、外部の専門家を紹介してくれる(就業職種別)



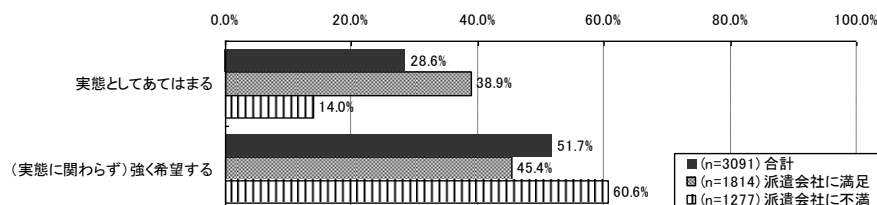
派遣会社では、就業上の悩みや相談について、外部の専門家を紹介してくれる(派遣会社への満足度別)



派遣会社に伝えた相談や苦情について、改善状況の進捗などを報告してくれる(就業職種別)



派遣会社に伝えた相談や苦情について、改善状況の進捗などを報告してくれる(派遣会社への満足度別)



1-4. 派遣元事業主としての事業継続性

①財務状況等の開示

◎ 財務諸表(貸借対照表・損益計算書・営業報告書およびキャッシュフロー計算書)等を開示していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 直近事業年度3年間の財務諸表(貸借対照表・損益計算書・営業報告書およびキャッシュフロー計算書等)を開示しているか、派遣先や派遣スタッフ等の求めに応じて閲覧をさせていること

－ 基準案に係る論点・考え方 －

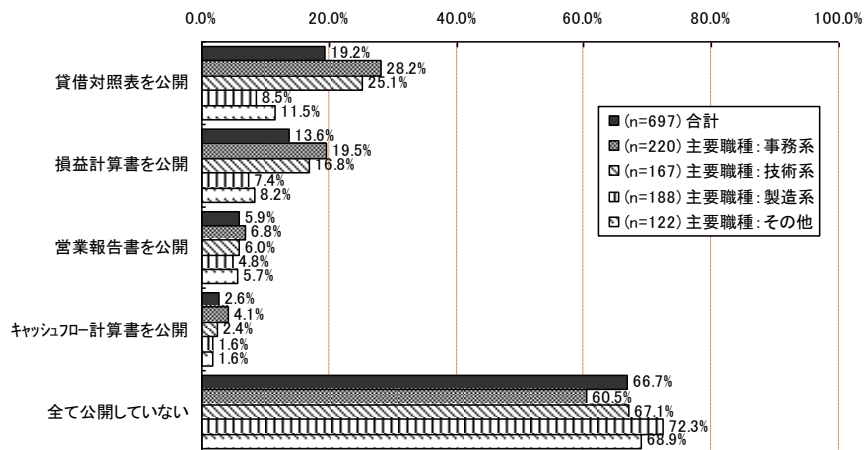
- ・ 財務諸表全てを『開示』する必要は必ずしも無いが、派遣先や派遣スタッフ、新規取引先など関係者の求めに応じて閲覧させることは必要である。

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

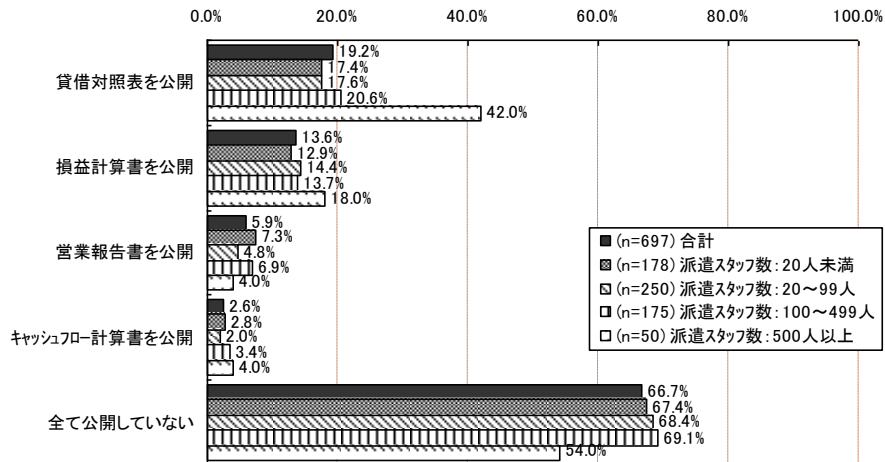
- ・ 財務関係書類の開示状況については、貸借対照表の開示が 19.2%に過ぎないが、開示可能な割合は半数を超える。開示できない具体的な理由としては、「同業他社に財務状況を知られたくない」、「派遣先に不要な不安を抱かせたくない」などが挙げられている。

■ 派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

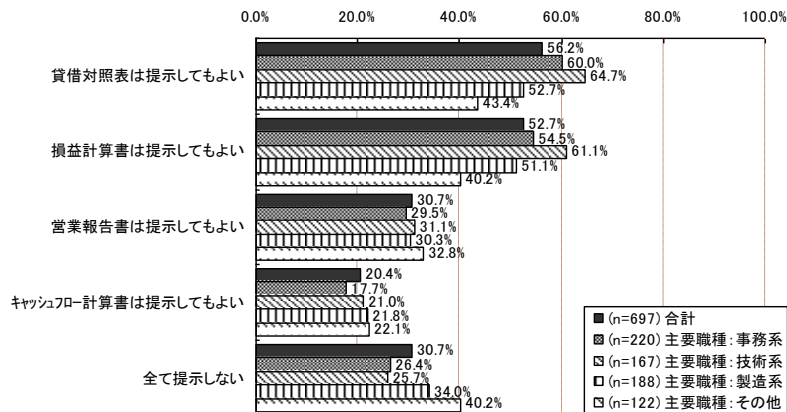
財務関係書類の一般開示の有無(主要職種別)



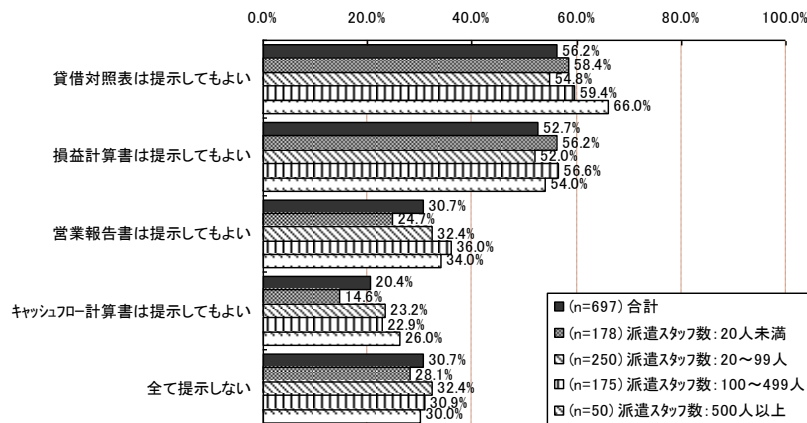
財務関係書類の一般開示の有無(就業スタッフ数別)



財務関係書類の開示の可否(主要職種別)



財務関係書類の開示の可否(就業スタッフ数別)



②経営の安定性

◎ 直近事業年度3年間のうち、最終利益が連続して赤字となる事業年度がないこと

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣元事業主(単体)において、直近事業年度3年間のうち、最終利益(当期利益、当期純利益)が連続して赤字となる事業年度がないこと
- 連結決算において、直近事業年度3年間のうち、最終利益(当期利益、当期純利益)が連続して赤字となる事業年度がないこと

－ 基準案に係る論点・考え方 －

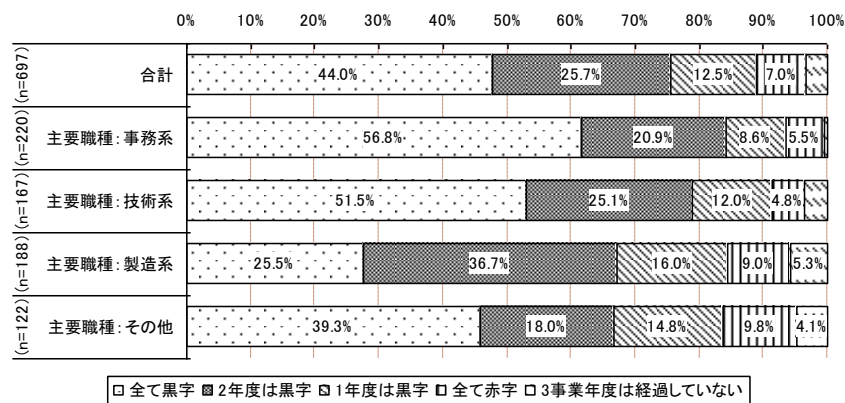
- 経営の安定性については、何らかの経営指標を基準に用いることも考えられるが、個別具体的な指標を指定して経営の安定性を担保することは困難。営業利益による判断はより汎用性があるが、水準の設定が問題。

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

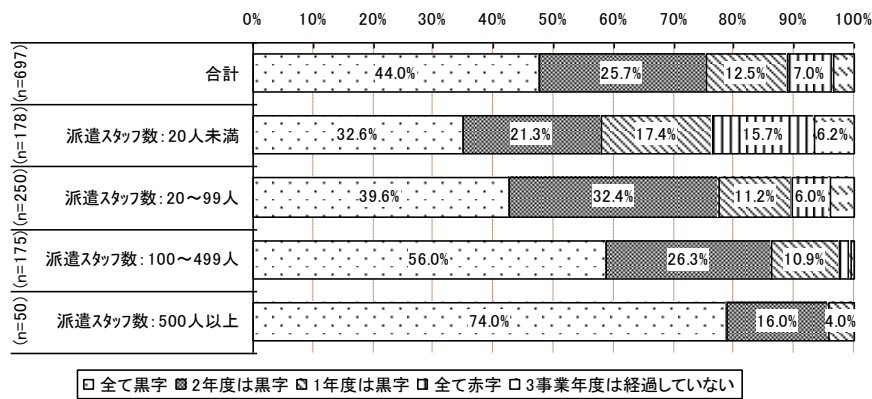
- ・ 直近事業年度3年間で、すべて黒字の企業は44.0%、2年度は黒字の企業までを含めれば7割、1年度は黒字の企業までを含めれば8割を超える。すべて赤字の企業は7.0%、事務系職種では5.5%であった。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

直近3事業年度の営業収益(主要職種別)



直近3事業年度の営業収益(就業スタッフ数別)



2. 雇用管理に関する基準について

2-1. 派遣スタッフの処遇と労働条件

①派遣スタッフに対する就業条件の周知

◎ 派遣スタッフに対して、書面を用いて詳細な就業条件を明示していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣スタッフに対して、就業規則や就業条件を派遣就業前に書面を用いて提示し、確認をとり、その後も常に確認できる状態にあること
- 特に、新規の派遣就業および契約更新時には、派遣スタッフの従事する業務が専門 26 業務のいずれかに該当するか否かについて確認し、派遣スタッフに対して説明を行っていること

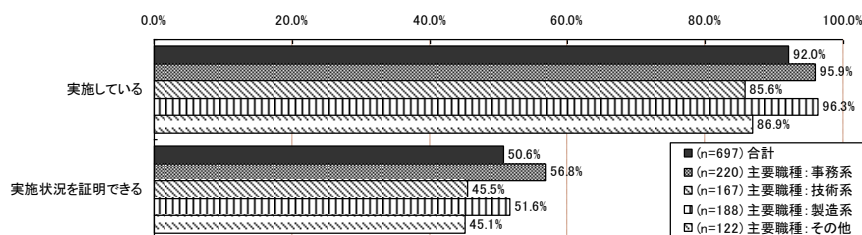
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

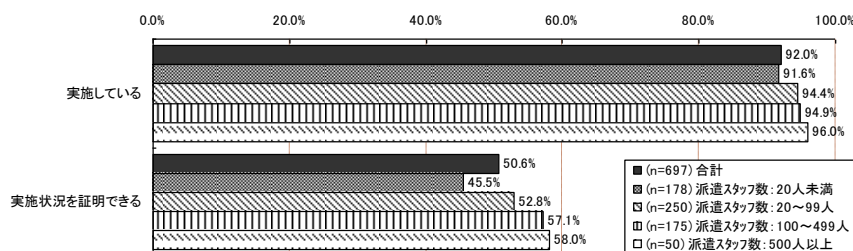
- 運用基準に関しては、既に相当数の企業が実施している（92.0％）。
- 実施状況の証明について、「周知していることを証明することは困難ではないか」などの個別回答が挙げられている。

■派遣元事業主（派遣会社）アンケート調査結果より

派遣先での詳細な就業条件や環境（服装や喫煙可否などを含む）を事前に提示している（主要職種別）

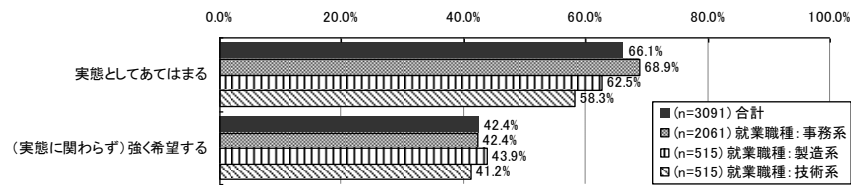


派遣先での詳細な就業条件や環境（服装や喫煙可否などを含む）を事前に提示している（就業スタッフ数別）

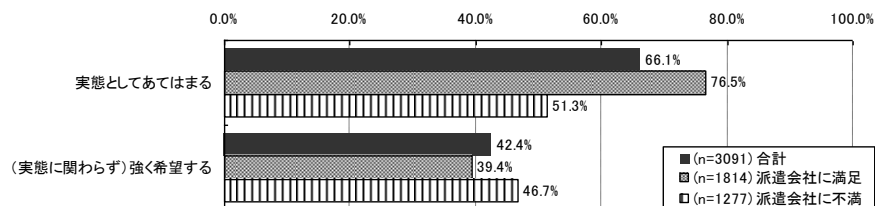


■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

派遣会社から、詳細な就業条件等を派遣前に提示された(就業職種別)



派遣会社から、詳細な就業条件等を派遣前に提示された(派遣会社への満足度別)



② 派遣スタッフの就業実態の把握・記録

◎ 派遣スタッフの就業実態を随時把握・記録し、特に業務内容等が派遣契約で定められた内容と相違がないかどうかを確認していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣スタッフの業務内容等の就業実態を随時把握・記録していること
- 派遣スタッフの有給休暇等の取得状況を随時把握・記録していること
- 派遣先での派遣スタッフの管理体制や就業実態が、派遣契約に合致しているかどうかを確認していること

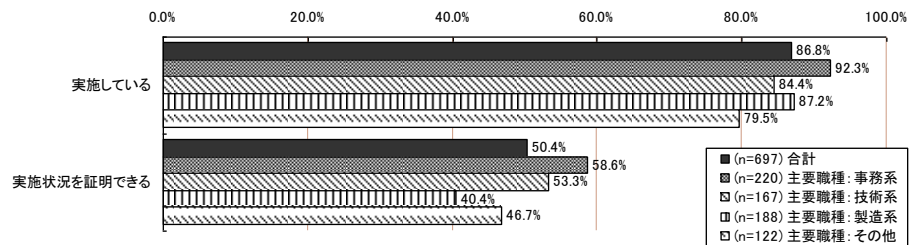
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

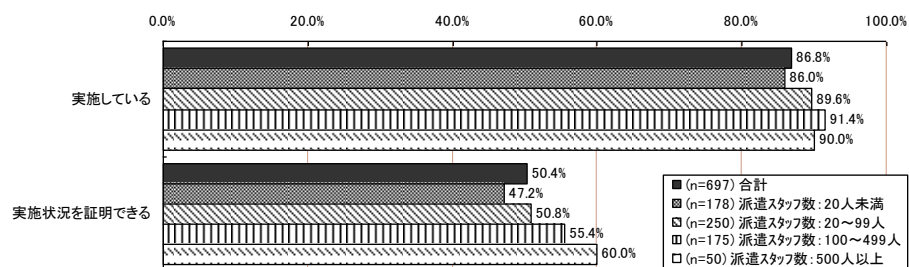
- 運用基準に関しては、いずれの基準も実態として既に相当数の企業が実施している。特に企業規模が大きくなるほど、その実施率は高まっている。
- 実施状況の証明については、個別回答からも実施困難とは指摘されていない。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

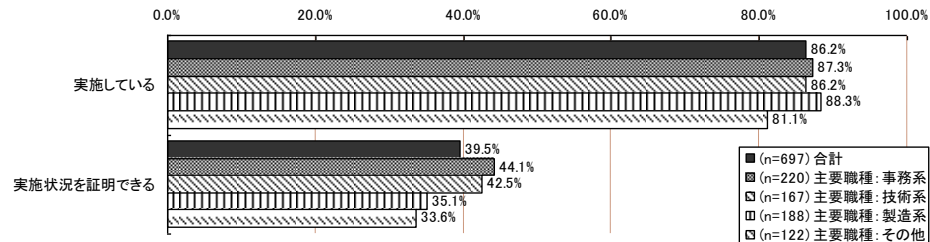
派遣スタッフの派遣先での稼働時間が適正か否かを、随時チェックしている(主要職種別)



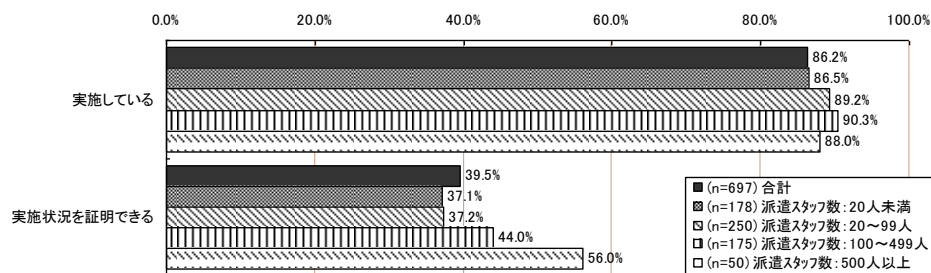
派遣スタッフの派遣先での稼働時間が適正か否かを、随時チェックしている(就業スタッフ数別)



派遣スタッフが、派遣契約通りの就業実態であるかどうかを定期的にチェックしている(主要職種別)

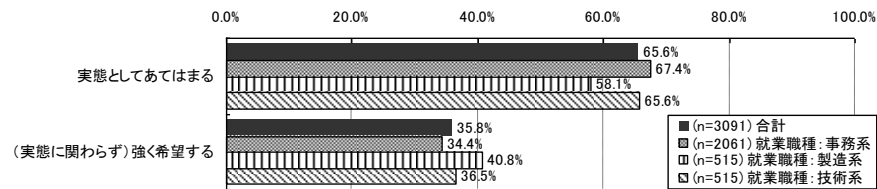


派遣スタッフが、派遣契約通りの就業実態であるかどうかを定期的にチェックしている(就業スタッフ数別)

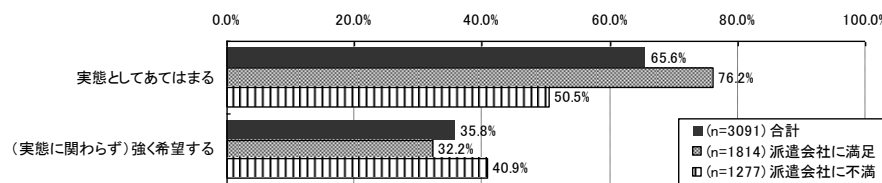


■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

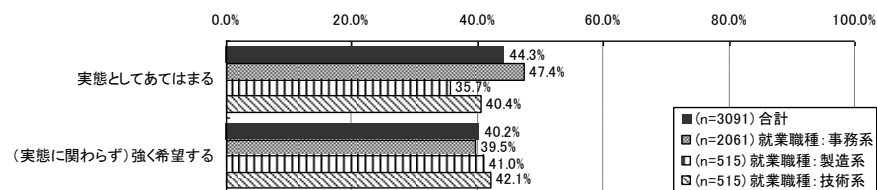
派遣会社は、あなたの就業時間や有休取得を正しく把握している(就業職種別)



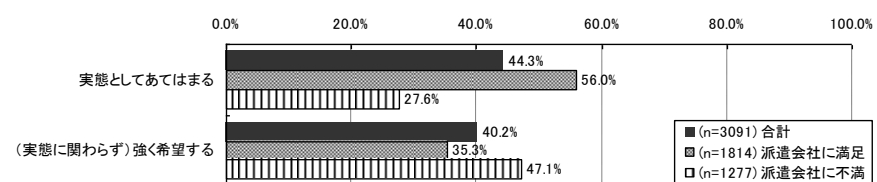
派遣会社は、あなたの就業時間や有休取得を正しく把握している(就業職種別)



派遣会社は、派遣先であなたを管理する担当者やあなたの就業実態が、派遣契約通りになっているかを
確認してくれている(就業職種別)



派遣会社は、派遣先であなたを管理する担当者やあなたの就業実態が、派遣契約通りになっているかを
確認してくれている(派遣会社への満足度別)



③ 派遣スタッフの就業を適正に保つための派遣先への働きかけ

◎ 派遣スタッフの就業を適正に保つために派遣先へ働きかけていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣スタッフに過度な残業がある場合は、その解消を派遣先に働きかけていること
- 派遣スタッフに対する安全配慮義務を果たしていること、また派遣先にも派遣スタッフに対する安全配慮を求めていること
- 派遣先での派遣スタッフの管理体制や就業実態を把握し、適正か否かを判断して

いること

- d) 派遣先管理台帳を派遣先事業所で作成・保管していることを確認していること
- e) 派遣先責任者や指揮命令者が、本来派遣先が講ずべき措置を遺漏無く果たしていることを逐次確認していること

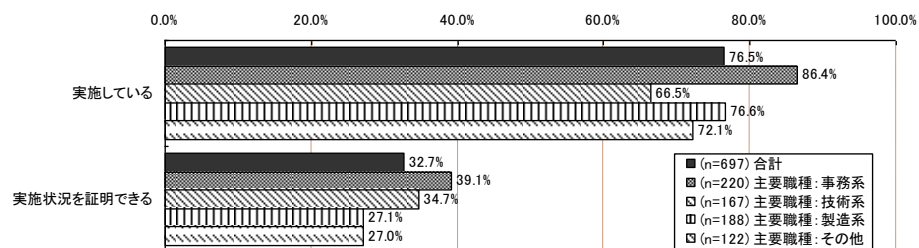
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

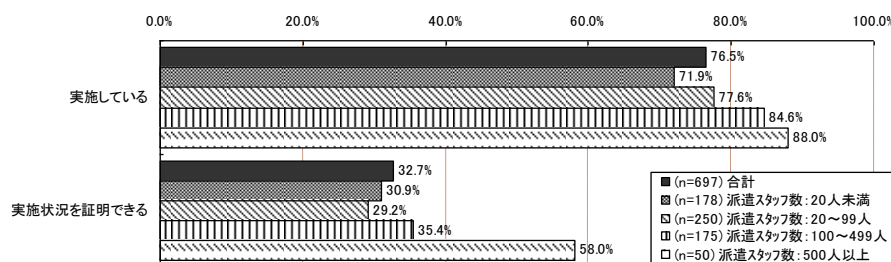
- ・ 運用基準に関しては、いずれの基準も実態として既に相当数の企業が実施している。特に企業規模が大きくなるほど、その実施率は高まっている。
- ・ 実施状況の証明については、個別回答からも実施困難とは指摘されていない。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

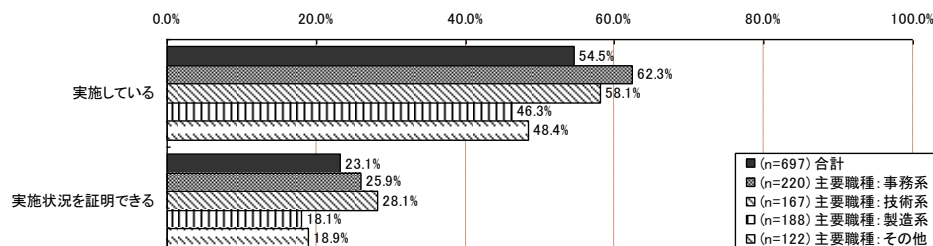
派遣先に対して、派遣制度の仕組み(コンプライアンス、管理責任等)を啓発・周知している(主要職種別)



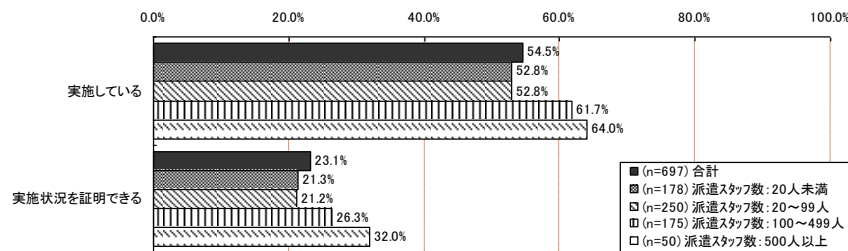
派遣先に対して、派遣制度の仕組み(コンプライアンス、管理責任等)を啓発・周知している(就業スタッフ数別)



派遣先での派遣スタッフの管理体制等が適切かをチェックし、改善を行う仕組みがある(主要職種別)

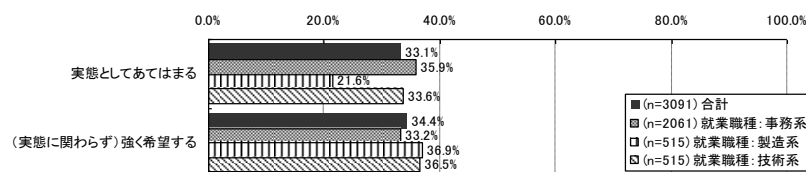


派遣先での派遣スタッフの管理体制等が適切かをチェックし、改善を行う仕組みがある(就業スタッフ数別)

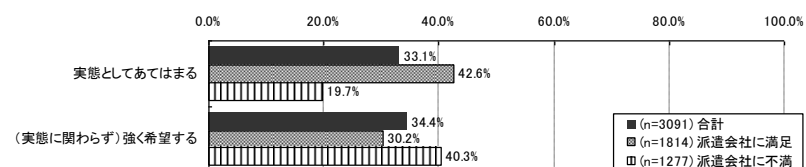


■派遣スタッフアンケート調査結果より

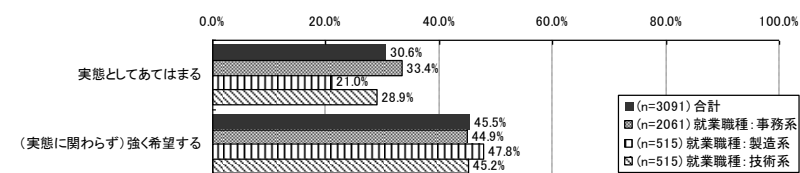
あなたに過度な残業がある場合は、派遣会社はその解消を派遣先に働きかけてくれている(くれそうだ)
(就業職種別)



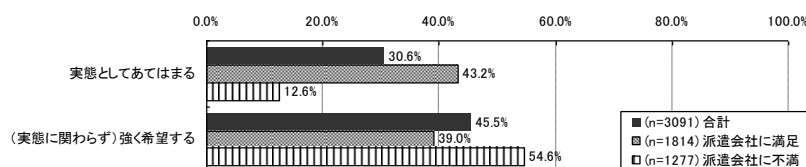
あなたに過度な残業がある場合は、派遣会社はその解消を派遣先に働きかけてくれている(くれそうだ)
(派遣会社への満足度別)



派遣会社は、あなたの就業上の職場環境について、派遣先にしっかり確認し、
改善を申し出してくれる(くれそうだ)(就業職種別)



派遣会社は、あなたの就業上の職場環境について、派遣先にしっかり確認し、
改善を申し出してくれる(くれそうだ)(派遣会社への満足度別)



④派遣スタッフの就業実態の把握と処遇

◎ 派遣スタッフの就業実態を把握し、実態に応じた処遇を行っていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣スタッフに対して、それぞれの職種における一般的な賃金水準を考慮して賃金を設定していること
- 派遣スタッフの就業実態を把握し、その実態に基づいて、派遣料金と派遣スタッフへの賃金見直しの機会を設けていること

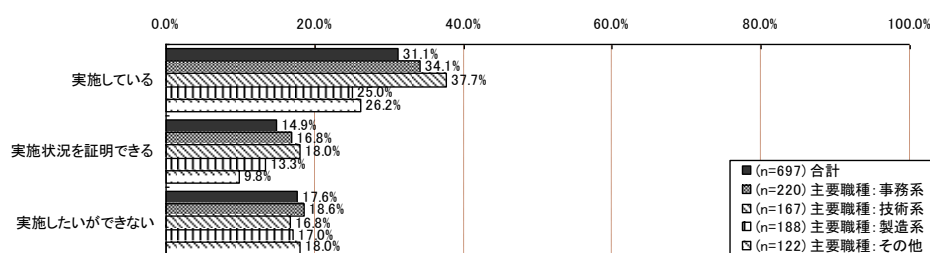
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

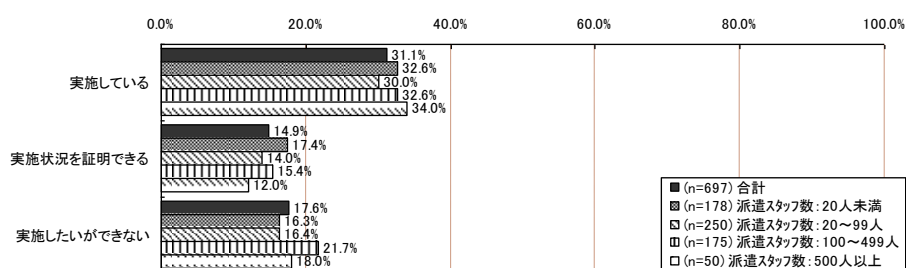
- 派遣料金に見合った仕事や内容を提供しているかを評価する仕組みがある割合は31.1%であり、特に事務系職種に限っても34.1%に過ぎない。実施できない理由として、派遣先の協力が得られないことが多く挙げられている。
- 派遣料金が見直された場合に、派遣スタッフの賃金見直しを行っている割合は74.2%であり、特に事務系職種に限れば82.7%が実施している。
- 派遣スタッフ側からは、賃金の見直しに関するニーズは高い。また、派遣会社への満足度が高い派遣スタッフほど、賃金の見直しがなされている割合が高い。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

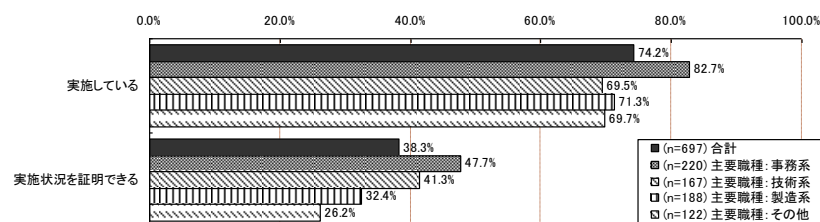
派遣料金に見合った、仕事の内容や量を提供しているかを、評価する仕組みがある(主要職種別)



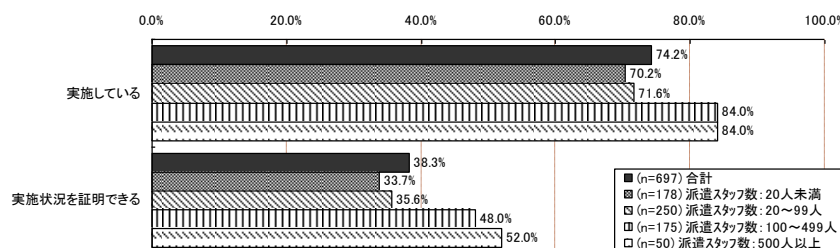
派遣料金に見合った、仕事の内容や量を提供しているかを、評価する仕組みがある(就業スタッフ数別)



派遣料金の見直しに伴い、派遣スタッフの賃金の見直しも行っている(主要職種別)

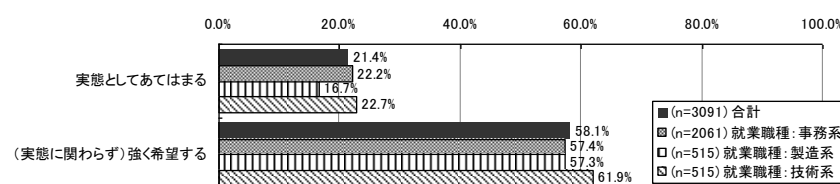


派遣料金の見直しに伴い、派遣スタッフの賃金の見直しも行っている(就業スタッフ数別)

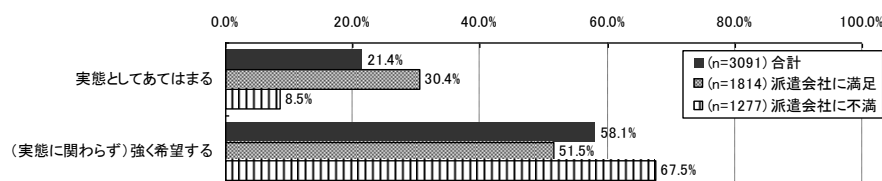


■派遣スタッフアンケート調査結果より

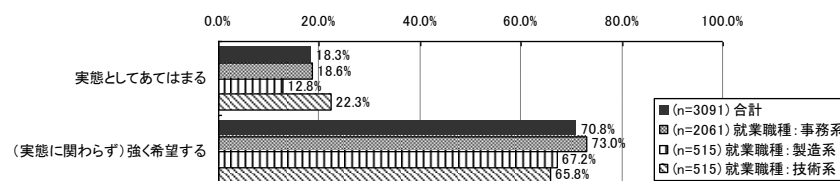
あなたの賃金が、仕事の内容に見合っているかを、派遣会社は評価してくれる(くれそуд) (就業職種別)



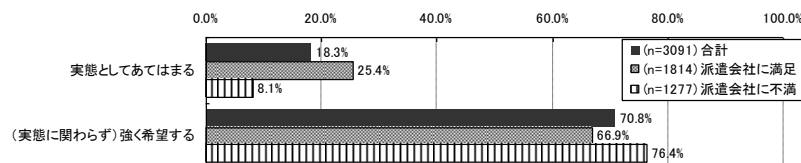
あなたの賃金が、仕事の内容に見合っているかを、派遣会社は評価してくれる(くれそуд)
(派遣会社への満足度別)



契約更新時などには、あなたの賃金について見直しを行ってくれる(くれそуд) (就業職種別)



契約更新時などには、あなたの賃金について見直しを行ってくれる(くれそうだ) (派遣会社への満足度別)



⑤派遣スタッフの就業環境整備のための啓発・周知

◎ 派遣スタッフの就業環境の整備をするために、派遣先に対しての啓発・周知を実施していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 「派遣許可・更新等手続きマニュアル」等を使って、派遣先に対して、派遣の仕組み（指揮命令等）の周知をしていること
- 派遣先からの派遣労働関連の質問に対して、迅速かつ正確に回答ができる体制にあること

⑥派遣スタッフの円滑な就業環境整備に係る派遣先への働きかけ

◎ 派遣スタッフが派遣先での円滑な就業に必要と考えられる施設等を利用できるよう、派遣先に働きかけていること

【運用基準】以下を満たしていること

- 派遣スタッフが派遣先での円滑な就業に必要と考えられる施設や設備（診療所、給食施設、ロッカー等）を、派遣先の労働者と同様に利用できるよう、派遣先に働きかけていること

－ 基準案に係る論点・考え方 －

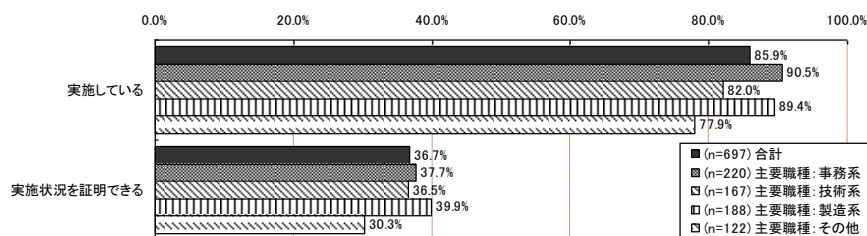
- 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針にも同種の掲載がなされている。派遣先への働きかけは必要と思われる。

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

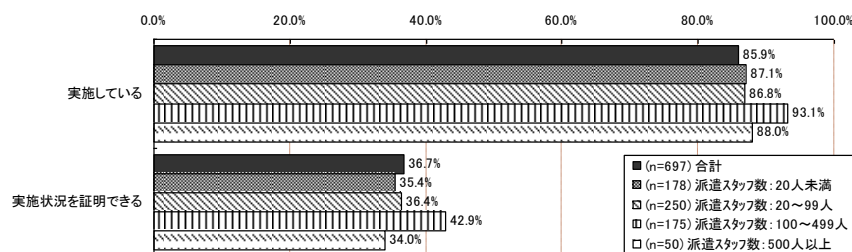
- 運用基準に関しては、実態として既に相当数の企業が実施している（85.9%）。
- 一方で、派遣スタッフからみれば、その実施割合は 50.7%であった。個別回答によれば「利用は可能だと思うが、利用するのが後ろめたい」「存在や利用方法がわからない」などの回答が散見された。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

就業に必要と考えられる施設等(診療所、食堂、ロッカー等)は、派遣先の労働者と同様に利用できるよう、派遣先に働きかけている(主要職種別)

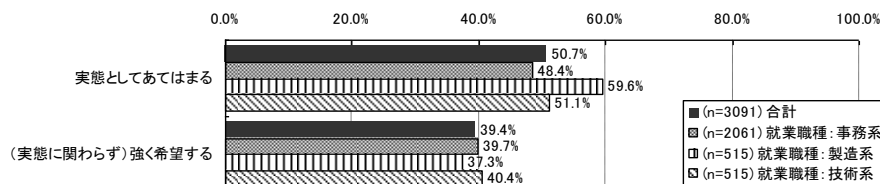


就業に必要と考えられる施設等(診療所、食堂、ロッカー等)は、派遣先の労働者と同様に利用できるよう、派遣先に働きかけている(就業スタッフ数別)

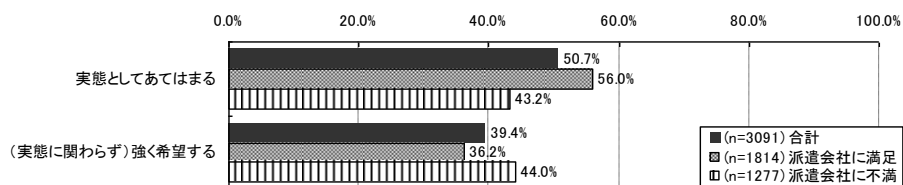


■派遣スタッフアンケート調査結果より

施設や設備(診療所、給食施設、ロッカー等)を派遣先の社員と同様に利用できる(就業職種別)



施設や設備(診療所、給食施設、ロッカー等)を派遣先の社員と同様に利用できる(派遣会社への満足度別)



⑦派遣スタッフの有給休暇取得の円滑化

◎ 派遣スタッフに対して、有給休暇取得の円滑化を図り、派遣先にも働きかけていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して、有給休暇の周知など、有給休暇の取得促進の取り組みを行っていること
- b) 派遣スタッフが有給休暇を円滑に取得できるように、派遣先に働きかけていること
- c) 派遣スタッフが取得した有給休暇日数を定期的に関示していること

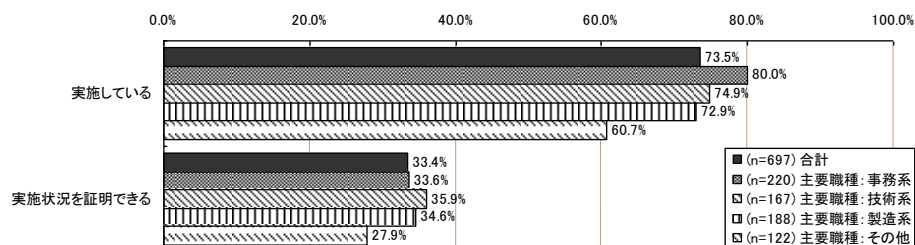
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

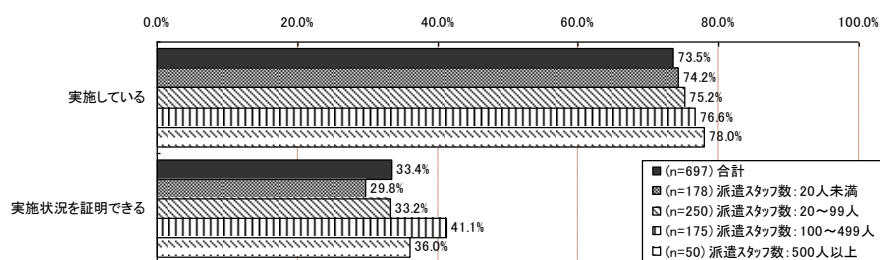
- ・ 運用基準に関しては、いずれの基準も実態として既に相当数の企業が実施している。特に企業規模が大きくなるほど、その実施率は高まっている。
- ・ 実施状況の証明については、個別回答からも実施困難とは指摘されていない。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

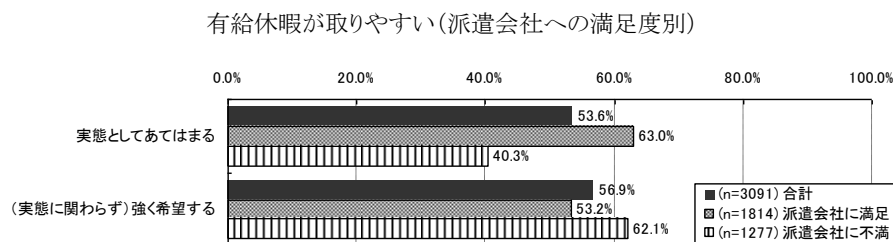
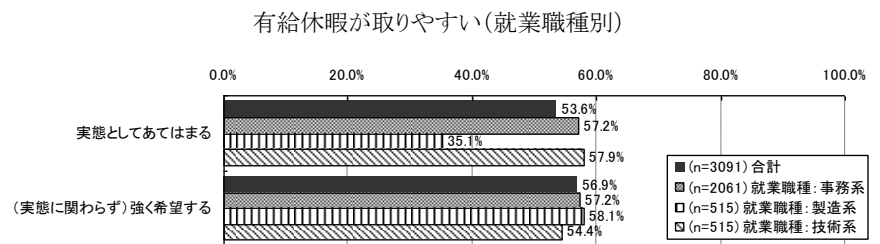
派遣スタッフの有給休暇の取得希望を聴取し、取得できるよう派遣先にも働きかけている(主要職種別)



派遣スタッフの有給休暇の取得希望を聴取し、取得できるよう派遣先にも働きかけている(就業スタッフ数別)



■ 派遣スタッフアンケート調査結果より



⑧ 派遣スタッフの産休・育休等の取得

◎ 産休・育休等を希望する派遣スタッフに対して、取得できるよう取り組みを行っていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣スタッフに対して、定期的に、産休・育休制度等を周知していること
- 産休・育休等を希望する派遣スタッフが発生した場合、休業が取得できるよう、派遣先にも依頼していること
- 産休・育休後の就業について、派遣スタッフの希望を聴取し、満たすための対応を行っていること

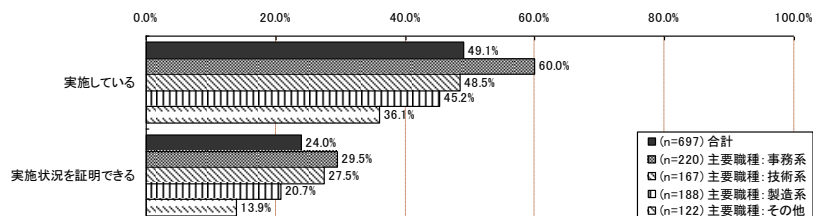
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

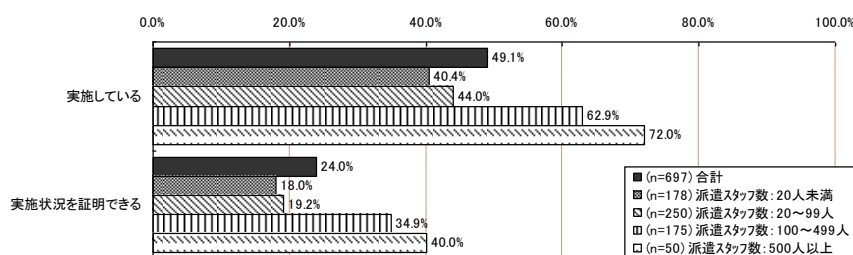
- 運用基準に関して、実施している割合は有給休暇の取得と比較すると相対的に低いですが、約5割の企業がすでに実施している。特に企業規模が大きくなるほど、その実施率は高まっている。
- 実施状況の証明については、個別回答からも実施困難とは指摘されていない。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

派遣スタッフが産休・育休の取得を希望した場合、円滑に取得できるような取組を行っている(主要職種別)

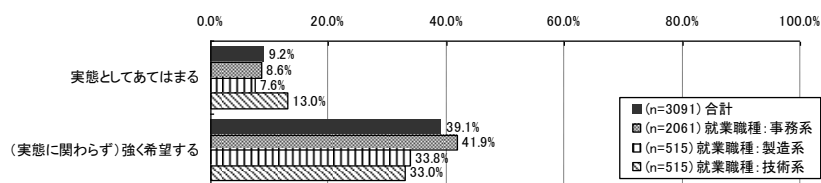


派遣スタッフが産休・育休の取得を希望した場合、円滑に取得できるような取組を行っている(就業スタッフ数別)

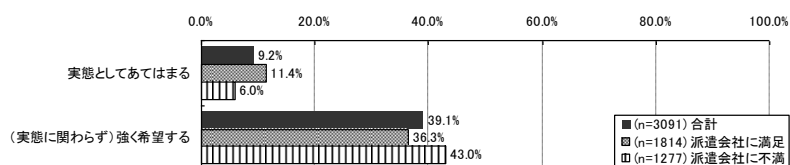


■派遣スタッフアンケート調査結果より

産休・育休等がとりやすい(就業職種別)



産休・育休等がとりやすい(派遣会社への満足度別)



⑨派遣スタッフへの福利厚生提供

◎ 派遣スタッフに対して、適切な福利厚生を提供していること

【運用基準】以下を満たしていること

- 派遣スタッフに対して福利厚生(交通費の支給、健康診断の実施、外部で受講する教育訓練費用の割引や支援、など)を提供する仕組みがあること

－ 基準案に係る論点・考え方 －

- ・ 就業継続へのインセンティブとして、福利厚生を充実させることは必要である。

2-1-1. 労働・社会保険の適用の徹底

①労働・社会保険についての適用の徹底

◎ 労働・社会保険を適用対象者には漏れなく適用していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 労働・社会保険の適用対象の派遣スタッフについては、厳格に加入させていること
- b) 労働・社会保険の適用対象でない派遣スタッフについては、当該派遣スタッフが労働・社会保険の適用対象にならない理由を必ず確認し、説明していること

②労働・社会保険についての説明の徹底

◎ 労働・社会保険についての説明を徹底していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣スタッフ本人に対して、労働・社会保険の制度を説明し、確認を得ていること
- b) 労働・社会保険に加入していない場合は、派遣スタッフ本人および派遣先に対してその理由を通知・説明し、双方から確認を得ていること
- c) 労働・社会保険の適用対象であった派遣スタッフに対して、離職後に労働・社会保険の給付についての説明を行っていること

－ 基準案に係る論点・考え方 －

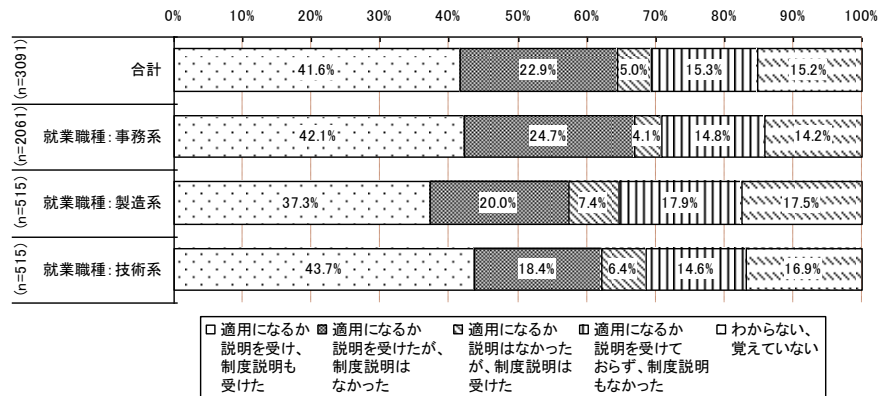
- ・ 本基準は、コンプライアンス（法令遵守）にほかならないが、更なる徹底を意図し、特出しをすべき。
- ・ コンプライアンス（法令遵守）を担保するための「仕組み」に着目して、基準化すべきである。

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

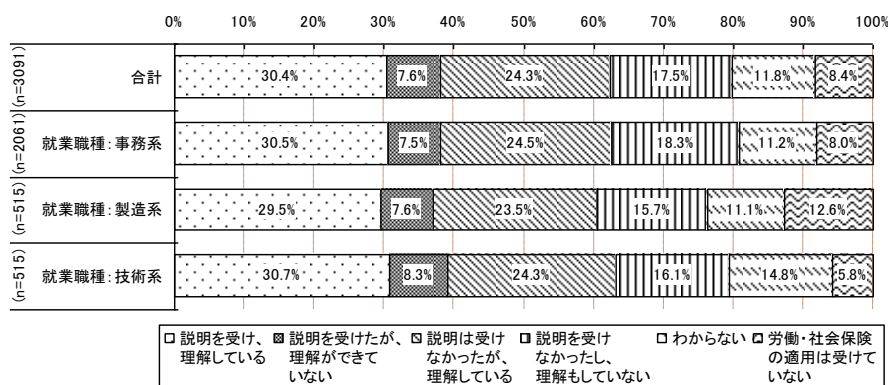
- ・ 労働・社会保険の適用の有無については説明を受けていないと感じる派遣スタッフは20.3%存在する。
- ・ 離職後の労働・社会保険の適用に関する説明を受けていないと感じる派遣スタッフは41.8%にのぼる（そのうち説明はなくても理解している派遣スタッフが24.3%となっている）。

■派遣スタッフアンケート調査結果より

労働・社会保険に係る説明(就業職種別)



離職後の労働・社会保険に係る説明(就業職種別)



2-2. 派遣スタッフの雇用安定に向けた対応

①派遣スタッフの雇用の維持

◎ 派遣スタッフの雇用安定に資するための取り組みを実施していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣先に対し、派遣契約の更新を早期に確認し、遅くとも 30 日前までには、派遣スタッフに対して、契約更新の有無を伝えていること
- 派遣先との契約更新がなされない場合には、派遣スタッフの希望に沿うような就業支援(新規の派遣先の紹介を含む)をしていること
- 派遣先との派遣契約中途解除にあたって、派遣スタッフの就業機会の確保を派遣先と講じるか、休業手当を支払っていること

－ 基準案に係る論点・考え方 －

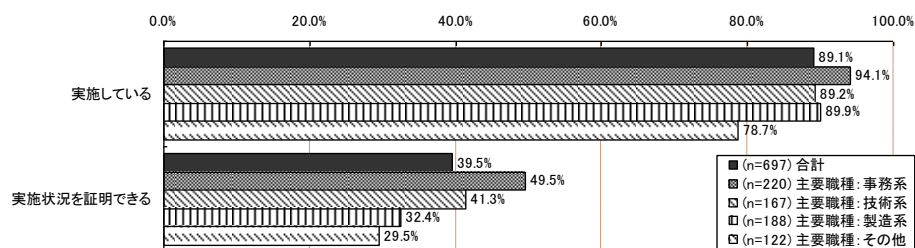
- ・ 派遣契約の更新を早期に確認することは重要である。
- ・ 新規の派遣先紹介は、実施可能であれば行うが、紹介できる派遣先が確保できない場合も当然ある。新たな紹介を義務づけることは困難であり、何らかの就業支援でよいのではないか。

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

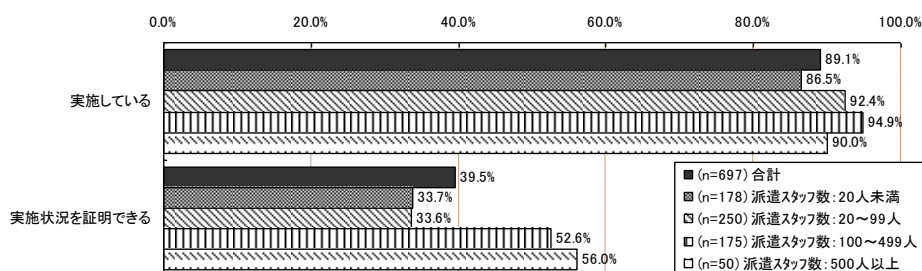
- ・ 運用基準に関しては、多くの基準において既に相当数の企業が実施しているが、「新たな派遣先の紹介」に関しては、全体で 72.9%ながら、特に事務系職種では 76.8%になる。実施できない理由を個別にみると、「新たな派遣先を開拓できないから」がほとんどであった。
- ・ 実施状況の証明については、個別回答からも実施困難とは指摘されていない。

■ 派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

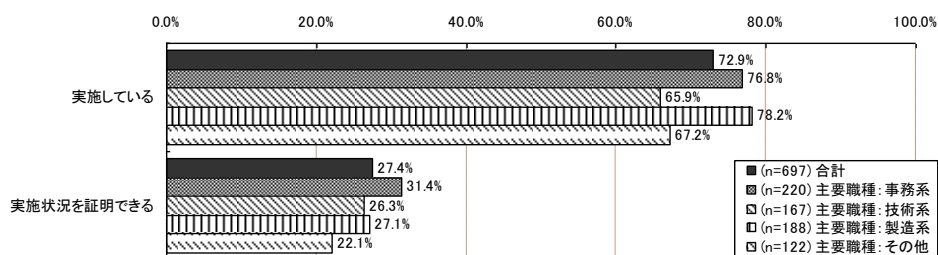
派遣先との派遣契約の更新の有無を早期に確認している(主要職種別)



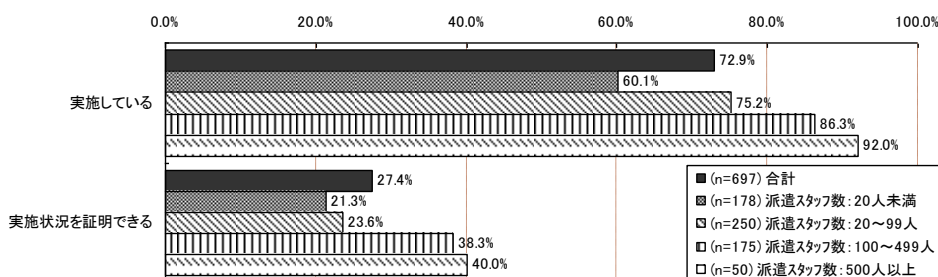
派遣先との派遣契約の更新の有無を早期に確認している(就業スタッフ数別)



派遣契約が更新されない場合や中途解除にあたり、就業を希望する派遣スタッフには、
新たな派遣先を紹介している（主要職種別）

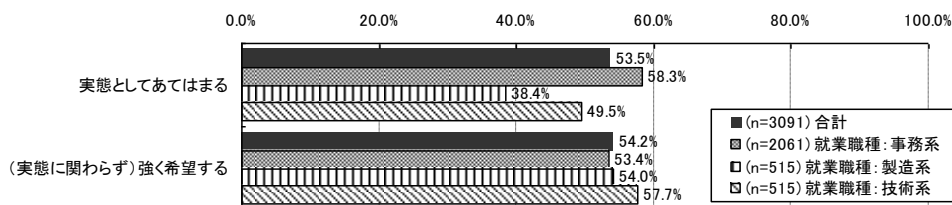


派遣契約が更新されない場合や中途解除にあたり、就業を希望する派遣スタッフには、
新たな派遣先を紹介している（就業スタッフ数別）

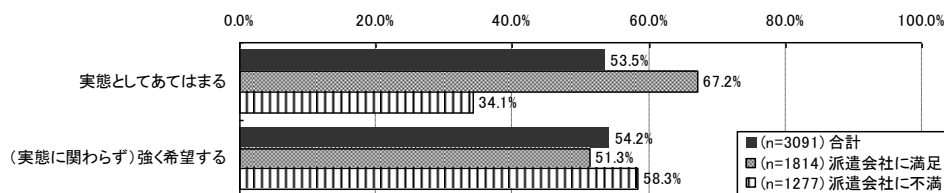


■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

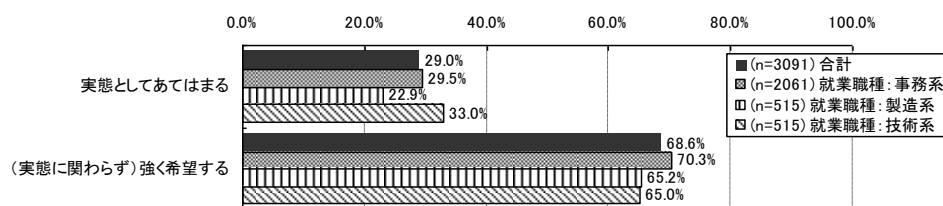
派遣先との派遣契約の更新を早期に確認してくれる（くれそуд）（就業職種別）



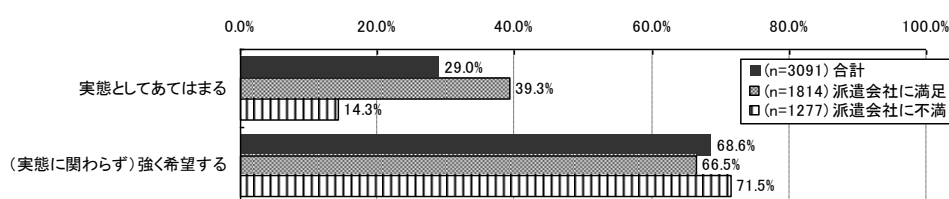
派遣先との派遣契約の更新を早期に確認してくれる（くれそуд）（派遣会社への満足度別）



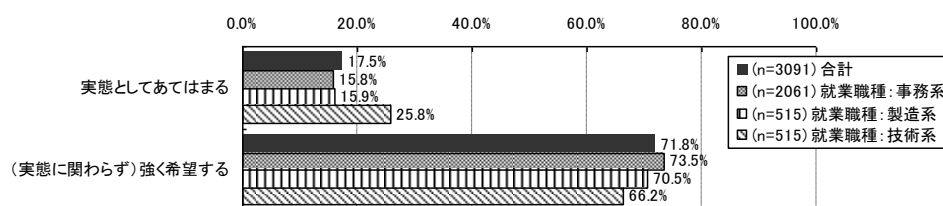
契約更新がなされない場合には、あなたの希望に沿うような就業支援（新規の派遣先の紹介を含む）をしてくれる（くれそうだ）（就業職種別）



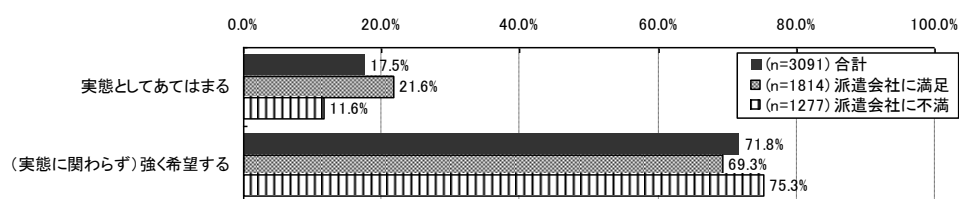
契約更新がなされない場合には、あなたの希望に沿うような就業支援（新規の派遣先の紹介を含む）をしてくれる（くれそうだ）（派遣会社への満足度別）



派遣契約の中途解除によって就業機会を失った場合は、新たに就業機会を確保してくれるか、休業手当を支払ってくれる（くれそうだ）（就業職種別）



派遣契約の中途解除によって就業機会を失った場合は、新たに就業機会を確保してくれるか、休業手当を支払ってくれる（くれそうだ）（派遣会社への満足度別）



②雇用安定に関する派遣スタッフへの支援

◎ 雇用安定のために、派遣契約の更新がなされない派遣スタッフに対して支援を行っていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 派遣契約の更新がなされない派遣スタッフに対して、派遣元事業主自らの努力で雇用安定に繋がる支援を行っていること

- b) 派遣契約の更新がなされない派遣スタッフのために、必要性を判断して行政支援（雇用調整助成金）などを活用していること

－ 基準案に係る論点・考え方 －

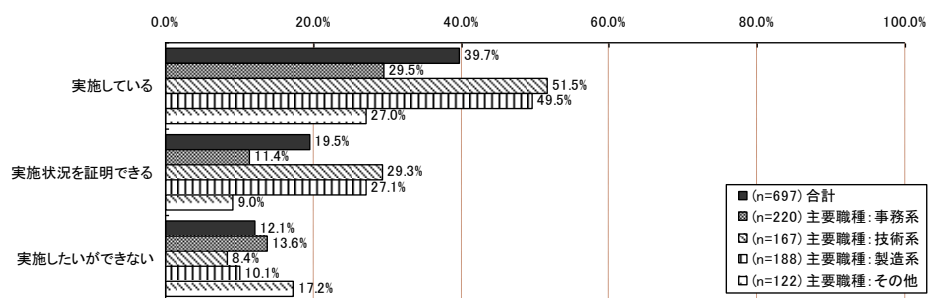
アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

- 運用基準に関しては、行政支援活用の仕組みを準備している割合は 39.7%に留まる。実施したいができないという企業が 12.1%存在するが、個別回答をみると、「行政支援の活用策・活用方法がわからない」「行政支援の情報を入手していない」等の回答がみられた。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

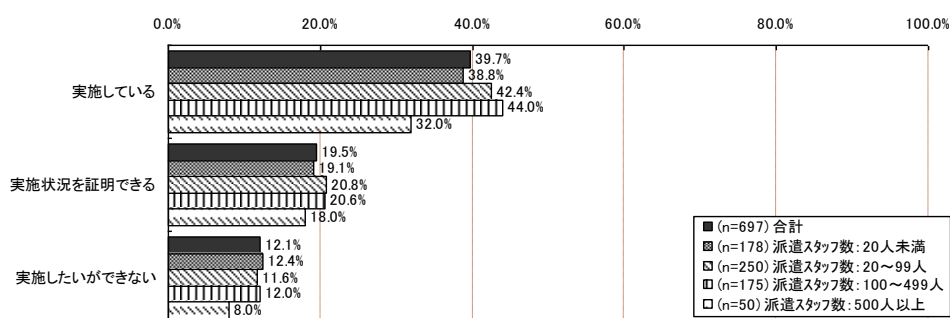
派遣スタッフの雇用の安定を図るため、行政支援(雇用調整助成金等)を活用する仕組みを準備している

(主要職種別)



派遣スタッフの雇用の安定を図るため、行政支援(雇用調整助成金等)を活用する仕組みを準備している

(就業スタッフ数別)



2-3. 派遣スタッフの能力開発

① 派遣スタッフに対するキャリア形成の体系等の説明

◎ 派遣スタッフに対して、キャリア形成の体系や方向性を示していること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して、キャリア形成の体系や方向性に関する資料(既存のパンフレット等)等を配布し、自覚を促していること

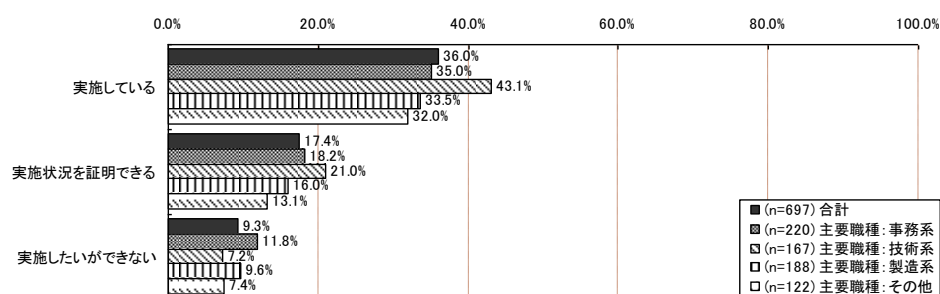
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

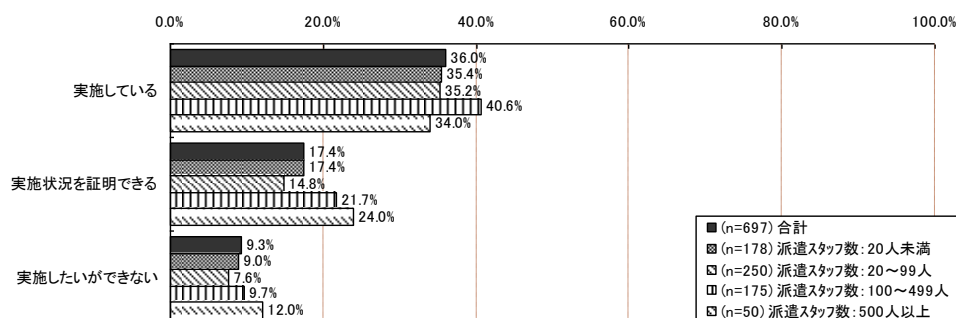
- ・ キャリア形成の体系を整備し、派遣スタッフに説明している割合は 36.0%に過ぎない。実施したいができない割合は 9.3%であり、個別回答から実施困難な理由を探ると「キャリア形成の体系を整備できない」が挙げられている。
- ・ キャリア形成については各種啓発資料などが整備されており、自社で新たに作成する必要はない。

■ 派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

派遣スタッフのキャリア形成の体系を整備し、派遣スタッフに対して説明している(主要職種別)

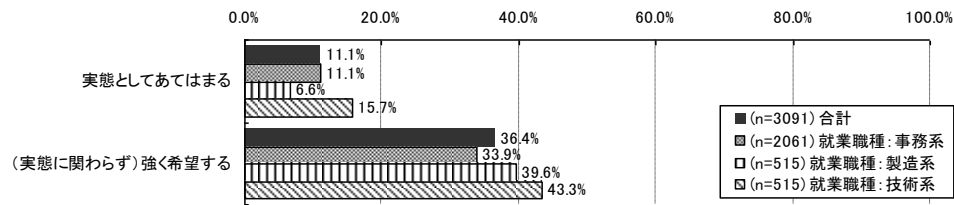


派遣スタッフのキャリア形成の体系を整備し、派遣スタッフに対して説明している(就業スタッフ数別)

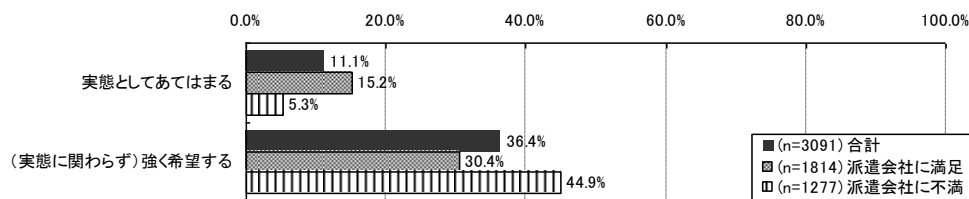


■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

キャリア形成の体系や方向性を示してくれる(就業職種別)



キャリア形成の体系や方向性を示してくれる(派遣会社への満足度別)



② 派遣スタッフに対する能力開発等に関するカウンセリングやアドバイス

◎ 派遣スタッフに対して、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こと

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 能力開発やキャリア形成に関するカウンセリングの仕組み(社外・社内問わず)を有し、その利用に関する説明をしていること
- 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定期的に行っていること

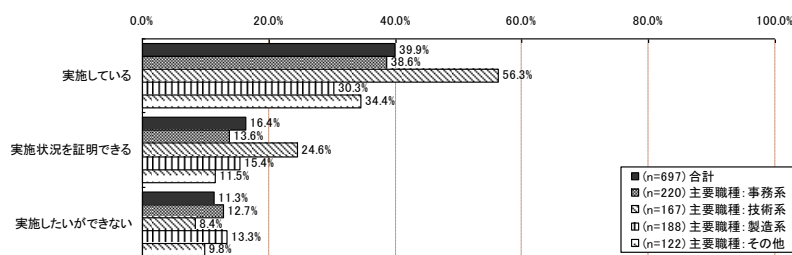
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

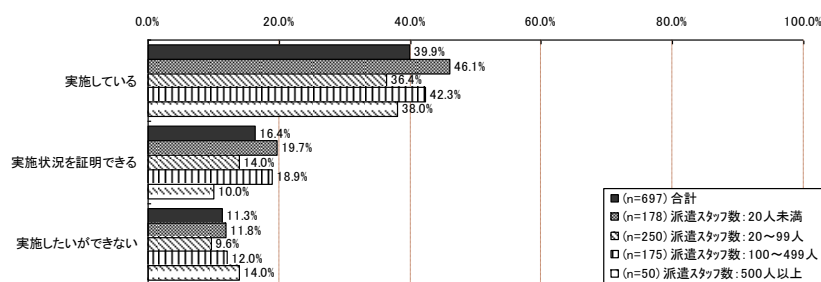
- キャリア形成に係るカウンセリングやアドバイスを定期的に行っている割合は39.9%に過ぎない。実施したいができない割合は11.3%であり、個別回答から実施困難な理由を探ると「自社内でキャリア形成に関するカウンセリング力が足りない」が挙げられている。
- なお、能力開発やキャリア形成については各種啓発資料などが整備されており、自社で新たに作成する必要はない。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

派遣スタッフに対し、能力開発やキャリア形成に係るカウンセリング・アドバイスを定期的に行っている(主要職種別)

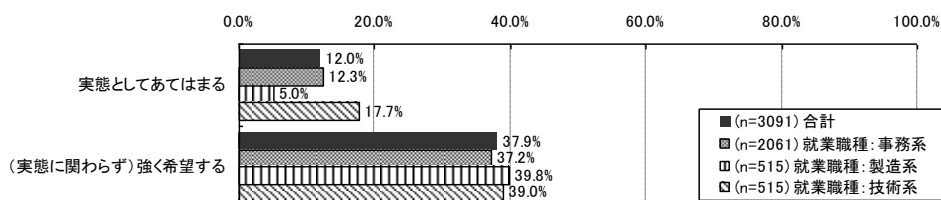


派遣スタッフに対し、能力開発やキャリア形成に係るカウンセリング・アドバイスを定期的に行っている(就業スタッフ数別)

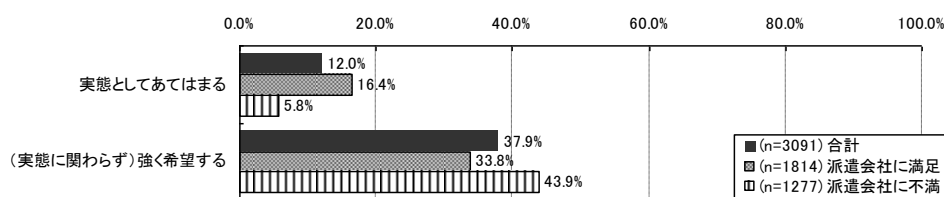


■派遣スタッフアンケート調査結果より

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くれる(就業職種別)



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くれる(派遣会社への満足度別)



③派遣元事業主による教育訓練の実施

◎ 派遣元事業主自らが、派遣スタッフの業務に役立つ教育訓練(off-JT)の機会を提供していること

【運用基準】以下のうち、最低2つを満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して、必要とされるビジネスマナーや就業意識などの基礎教育を実施し、派遣先での就業前に、必要となる知識に係る教育を実施していること
- b) 派遣元事業主自らが、派遣スタッフの仕事に役立つ教育訓練(off-JT)を提供していること
- c) 派遣元事業主自らが、派遣スタッフが希望する仕事やスキルアップに役立つ教育訓練(off-JT)の機会を提供していること

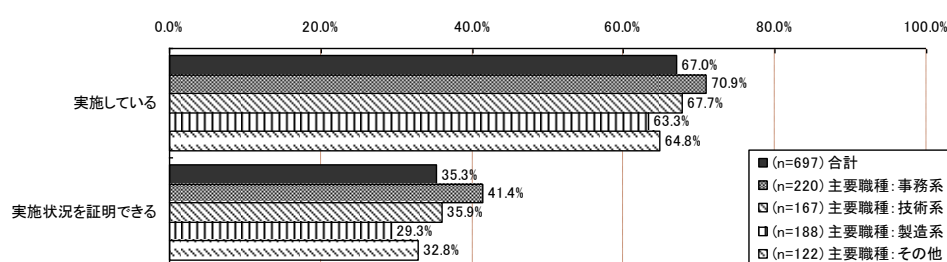
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

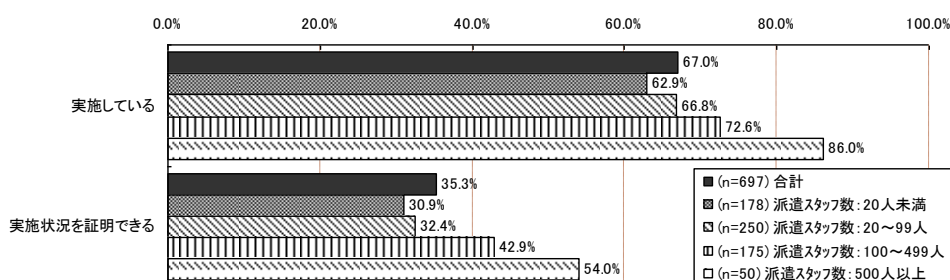
- ・ 運用基準に関しては、いずれの基準も実態として既に相当数の企業が実施している。特に企業規模が大きくなるほど、その実施率は高まっている。
- ・ 実施状況の証明については、個別回答からも実施困難とは指摘されていない。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

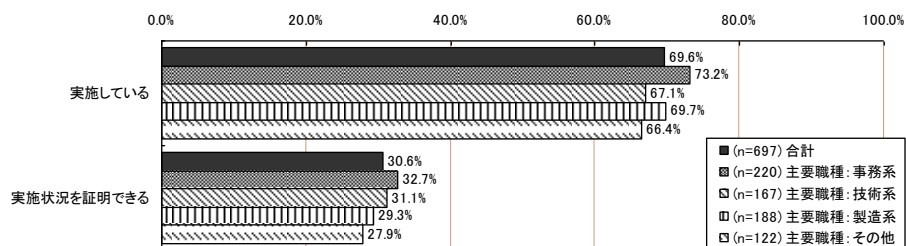
必要とされるビジネスマナーや就業意識などの基礎教育を実施している(主要職種別)



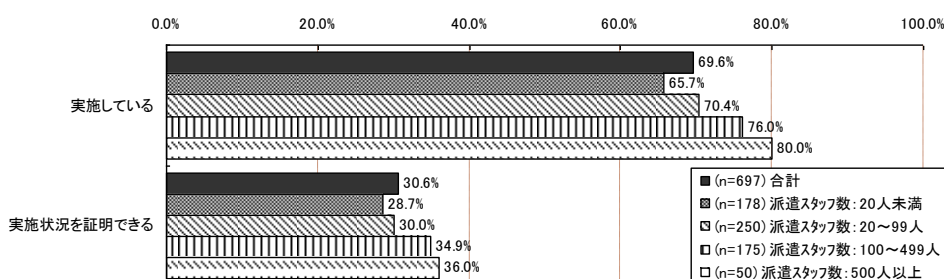
必要とされるビジネスマナーや就業意識などの基礎教育を実施している(就業スタッフ数別)



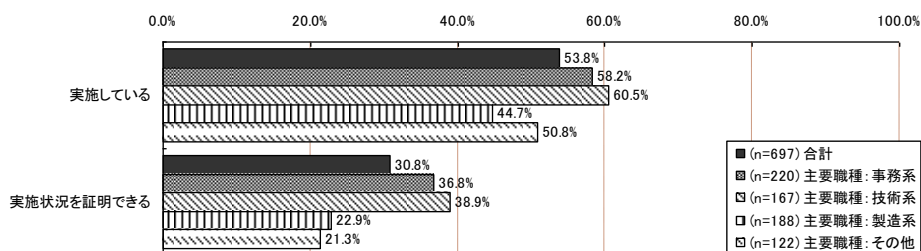
派遣先での就業前に、必要となる能力や就業上の留意点について、教育を実施している(主要職種別)



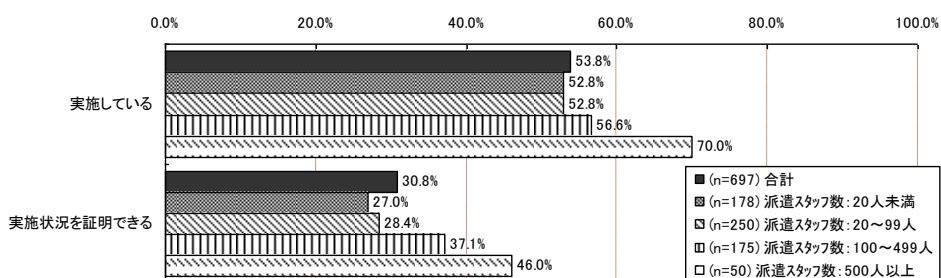
派遣先での就業前に、必要となる能力や就業上の留意点について、教育を実施している(就業スタッフ数別)



就業中の業務に役立つ教育訓練(off-JT)の機会を無料で提供している(主要職種別)

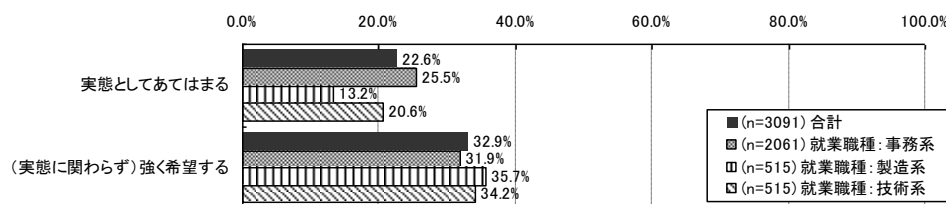


就業中の業務に役立つ教育訓練(off-JT)の機会を無料で提供している(就業スタッフ数別)

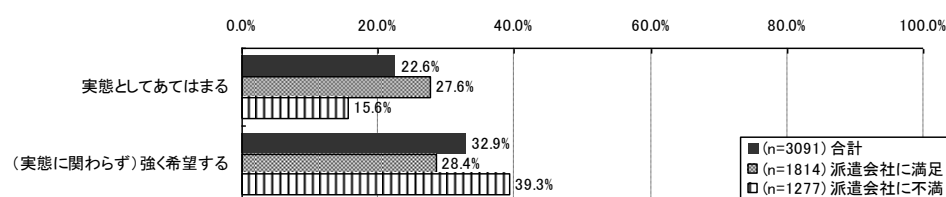


■派遣スタッフアンケート調査結果より

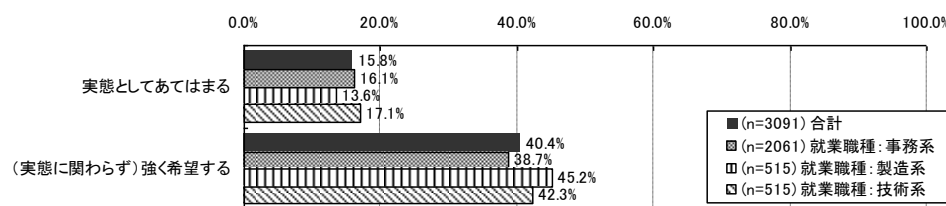
派遣先での就業前に、必要とされるビジネスマナーや就業意識などの基礎教育を実施してくれる(就業職種別)



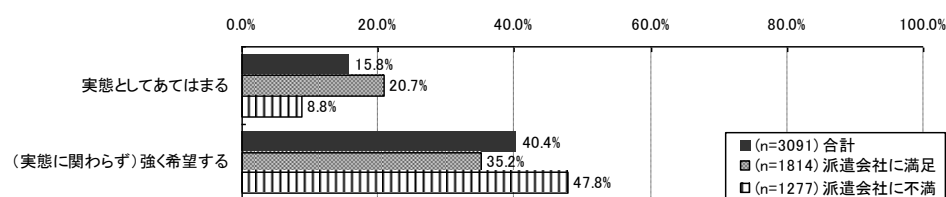
派遣先での就業前に、必要とされるビジネスマナーや就業意識などの基礎教育を実施してくれる
(派遣会社への満足度別)



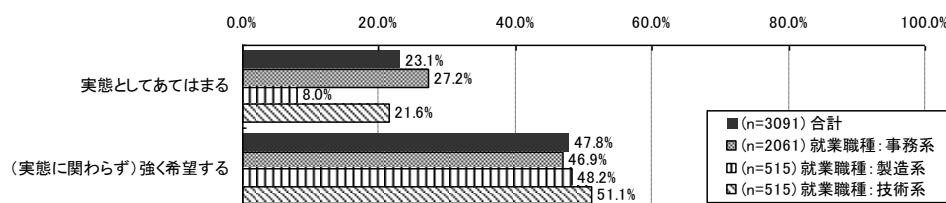
派遣先での就業前に、必要となる業務知識について、適切な教育を実施してくれる(就業職種別)



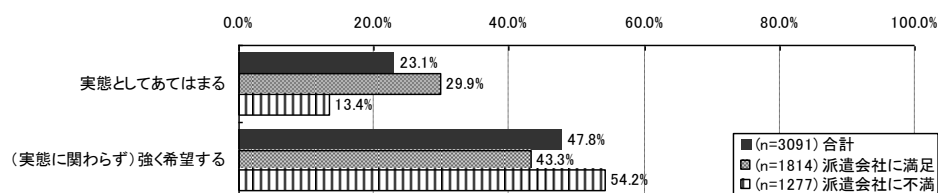
派遣先での就業前に、必要となる業務知識について、適切な教育を実施してくれる(派遣会社への満足度別)



あなたの仕事やスキルアップに役立つ教育訓練の機会を提供してくれる(就業職種別)



あなたの仕事やスキルアップに役立つ教育訓練の機会を提供してくれる(派遣会社への満足度別)



④派遣スタッフのキャリア形成の支援

◎ キャリア形成の支援の仕組みを保有し、実施していること

【運用基準】以下のうち、最低1つを満たしていること

- 派遣スタッフに対してキャリア形成を考慮した仕事への配置や派遣先の選択を促す仕組みを有していること
- 派遣スタッフの自律的なキャリアアップを支援するための仕組みを有していること

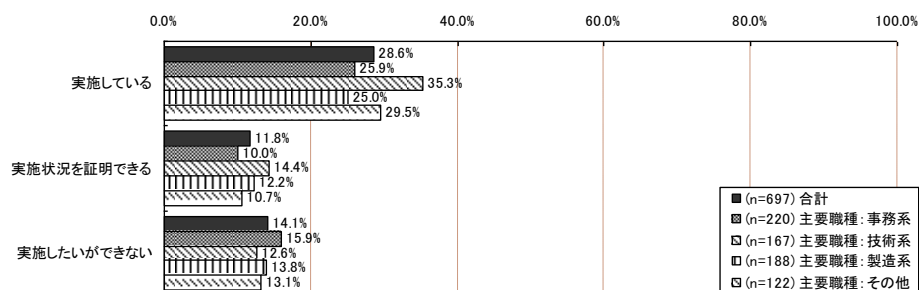
— 基準案に係る論点・考え方 —

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

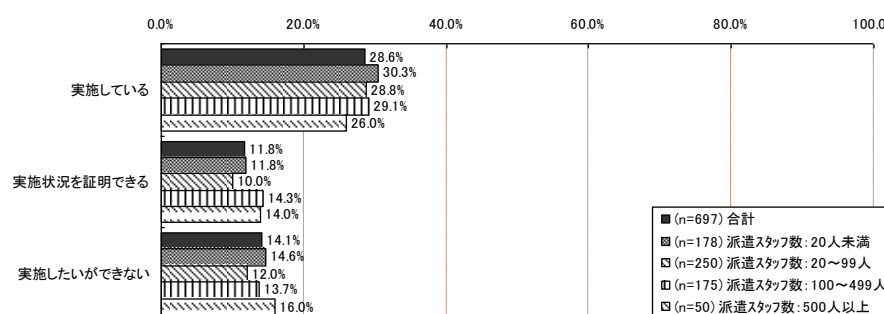
- キャリア形成を考慮した仕事への配置や派遣先の選択ができる仕組みを有し、実施している割合は 28.6%となっている。実施したいができない割合は 14.1%であり、実施できない理由を個別にみると、「派遣先と派遣スタッフのマッチングは需給関係に基づくため、キャリア形成のために派遣先を選択することは不可能」という意見があった。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

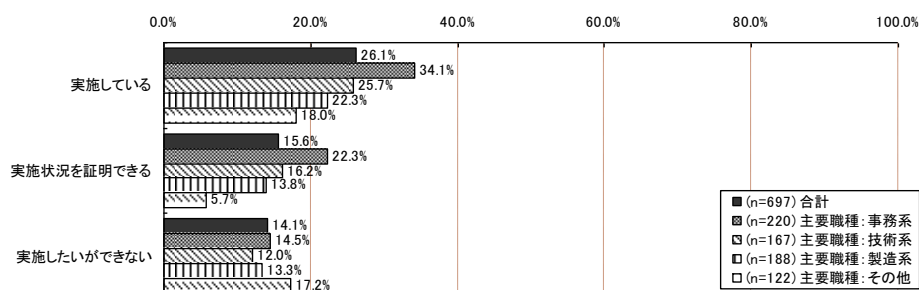
派遣スタッフに対して、キャリア形成を考慮した仕事への配置や派遣先の選択ができる仕組みを有し、実施している(主要職種別)



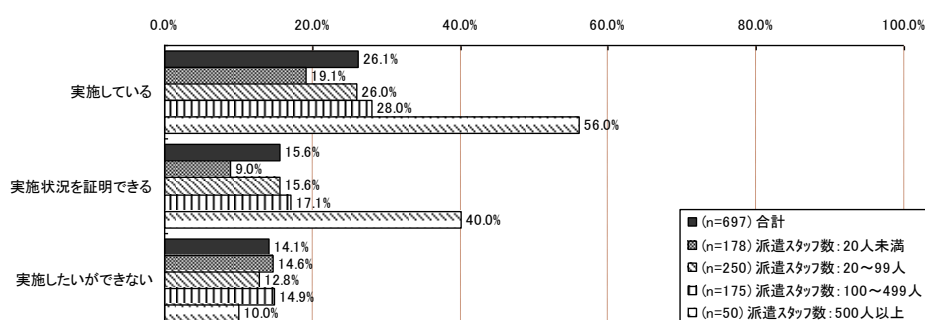
派遣スタッフに対して、キャリア形成を考慮した仕事への配置や派遣先の選択ができる仕組みを有し、実施している(就業スタッフ数別)



派遣スタッフに対して、キャリア形成に役立つ教育訓練(off-JT)の機会を有料(一部負担)で提供している(主要職種別)

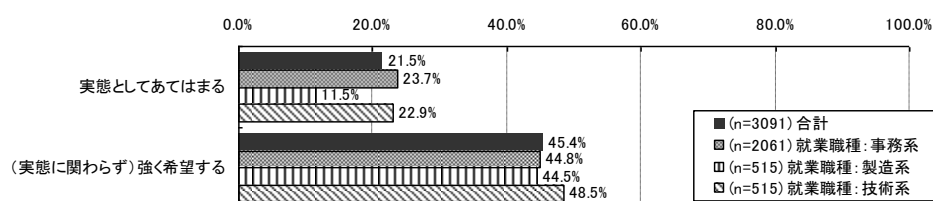


派遣スタッフに対して、キャリア形成に役立つ教育訓練(off-JT)の機会を有料(一部負担)で提供している(就業スタッフ数別)

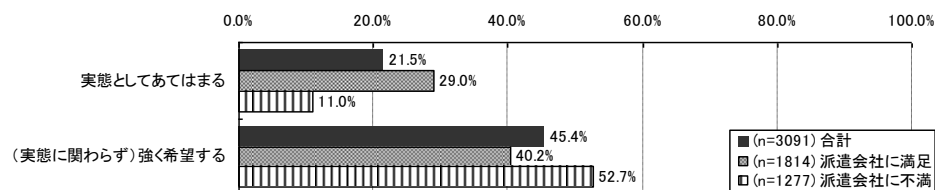


■派遣スタッフアンケート調査結果より

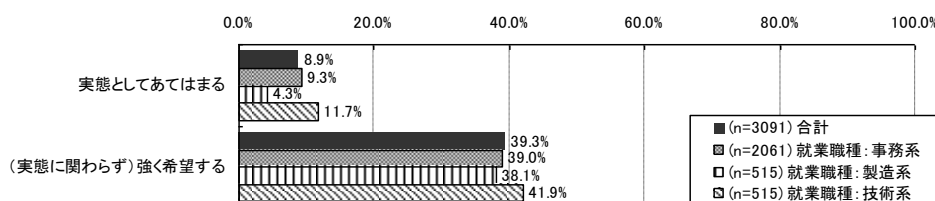
あなたのキャリア形成を考慮した仕事や派遣先の選択をしてくれる(就業職種別)



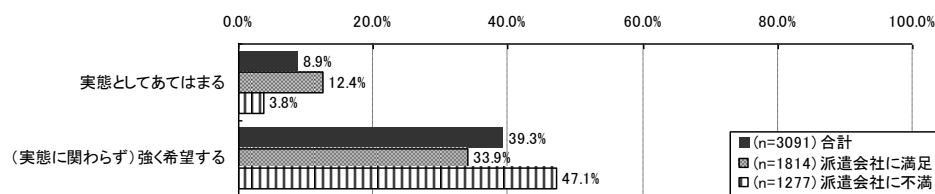
あなたのキャリア形成を考慮した仕事や派遣先の選択をしてくれる(派遣会社への満足度別)



あなた自身が希望するキャリア形成のための支援をしてくれる(就業職種別)



あなた自身が希望するキャリア形成のための支援をしてくれる(派遣会社への満足度別)



⑤派遣先に対する派遣スタッフの能力開発の働きかけ

◎ 派遣先に対し、派遣スタッフの能力開発が可能となるための働きかけを実施していること

【運用基準】以下のうち、最低1つを満たしていること

- 派遣労働を通じて派遣スタッフの能力開発が進むよう、派遣先に対し、適切な教育訓練の機会や方法を提供するよう依頼していること
- 派遣スタッフの能力や経験に応じて、仕事の難易度を上げたり、仕事の幅を広げるよう、派遣先に働きかけていること

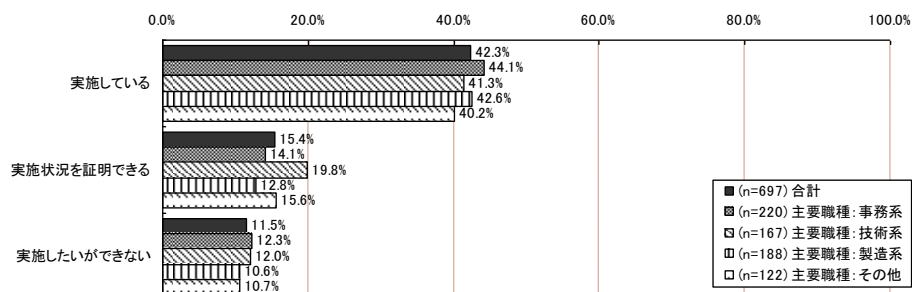
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

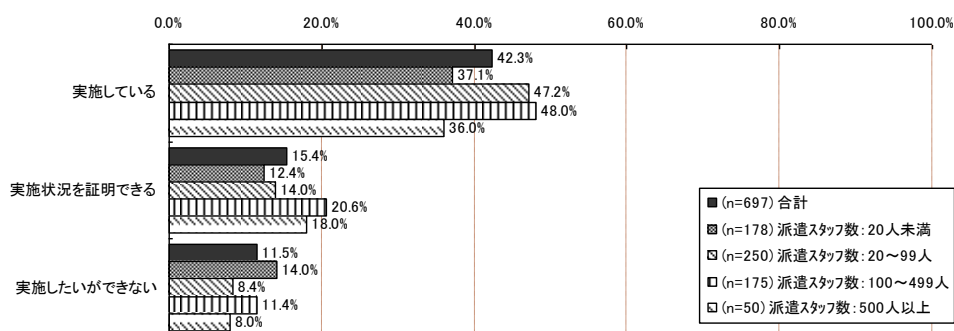
- 派遣労働を通じて能力開発が進むよう、派遣先に対し、教育訓練（OJT）の機会を提供するよう依頼している割合は 42.3%であった。実施したくてもできない割合は 11.5%であり、その理由を個別にみると「派遣先に教育訓練を依頼することは困難」という回答がほとんどであった。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

派遣スタッフが派遣労働を通じて能力開発が進むよう、派遣先に対し、
教育訓練(OJT)の機会を提供するよう依頼している(主要職種別)

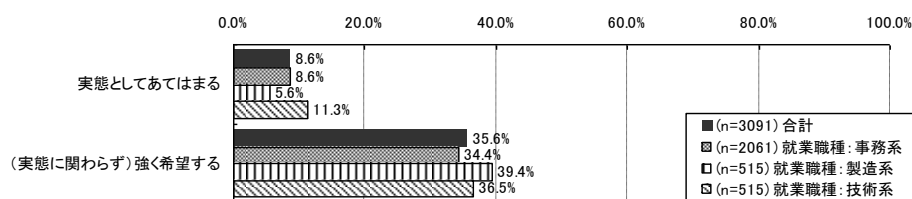


派遣スタッフが派遣労働を通じて能力開発が進むよう、派遣先に対し、
教育訓練(OJT)の機会を提供するよう依頼している(就業スタッフ数別)

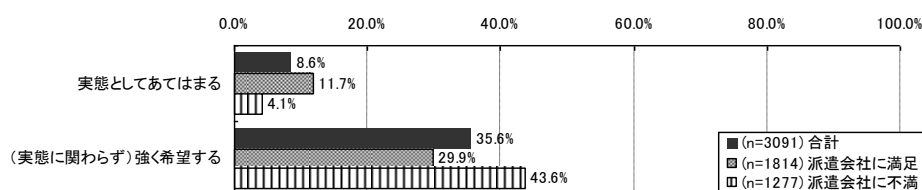


■派遣スタッフアンケート調査結果より

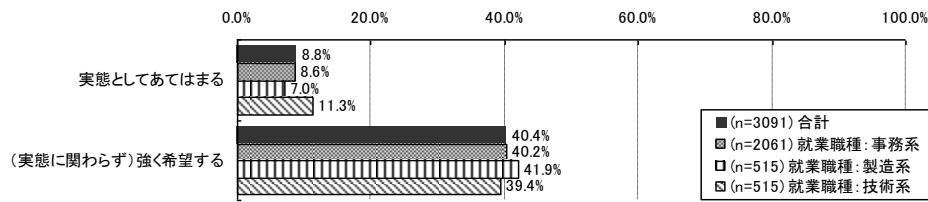
あなたが派遣就業を通じて能力開発が進むよう、派遣先に対し、適切な教育訓練(OJT)の機会や方法を
提供するよう依頼してくれる(就業職種別)



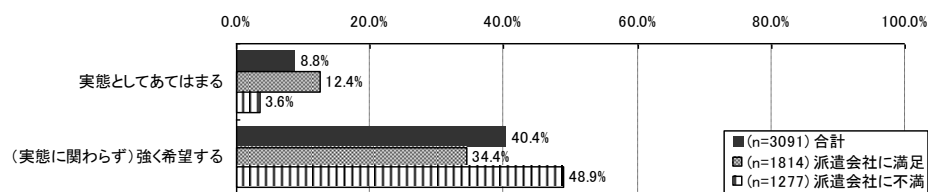
あなたが派遣就業を通じて能力開発が進むよう、派遣先に対し、適切な教育訓練(OJT)の機会や方法を
提供するよう依頼してくれる(派遣会社への満足度別)



あなたの能力や経験に応じて、仕事の難易度を上げたり仕事の幅を広げられるよう、
派遣先に働きかけてくれる(就業職種別)



あなたの能力や経験に応じて、仕事の難易度を上げたり仕事の幅を広げられるよう、
派遣先に働きかけてくれる(派遣会社への満足度別)



2-4. 正社員希望者(直接雇用希望者)等への対応

①正社員転換の希望の把握

◎ 派遣スタッフの正社員への転換もしくは直接雇用の希望を把握していること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 派遣スタッフの正社員への転換もしくは直接雇用の希望を把握していること

②正社員等(直接雇用を含む)への転換に資する機会の提供

◎ 派遣スタッフが正社員等への転換を希望する場合は、実現するための機会を提供していること

【運用基準】以下のうち、最低2つを満たしていること

- a) 経験や技能が不足している派遣スタッフが正社員等への転換を希望している場合は、派遣就業を通じて必要な経験やスキルを習得する機会を提供していること
- b) 紹介予定派遣を積極的に確保していること
- c) 正社員転換に必要な技能等を習得するために、教育訓練の機会を提供していること
- d) 派遣先での正社員募集の情報を取得し、派遣スタッフに提供していること
- e) 派遣元事業主が、派遣スタッフを正社員として雇用する取組を行っていること

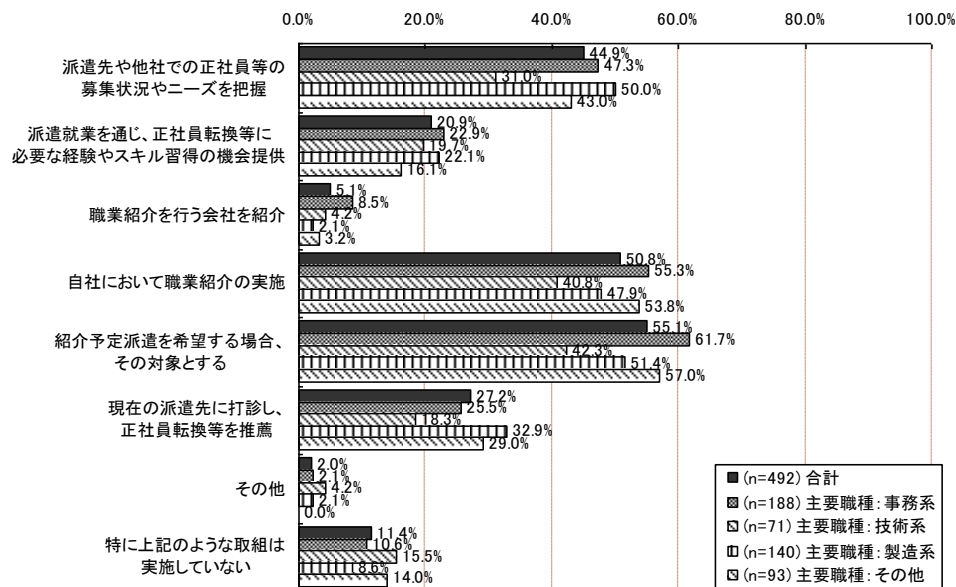
－ 基準案に係る論点・考え方 －

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

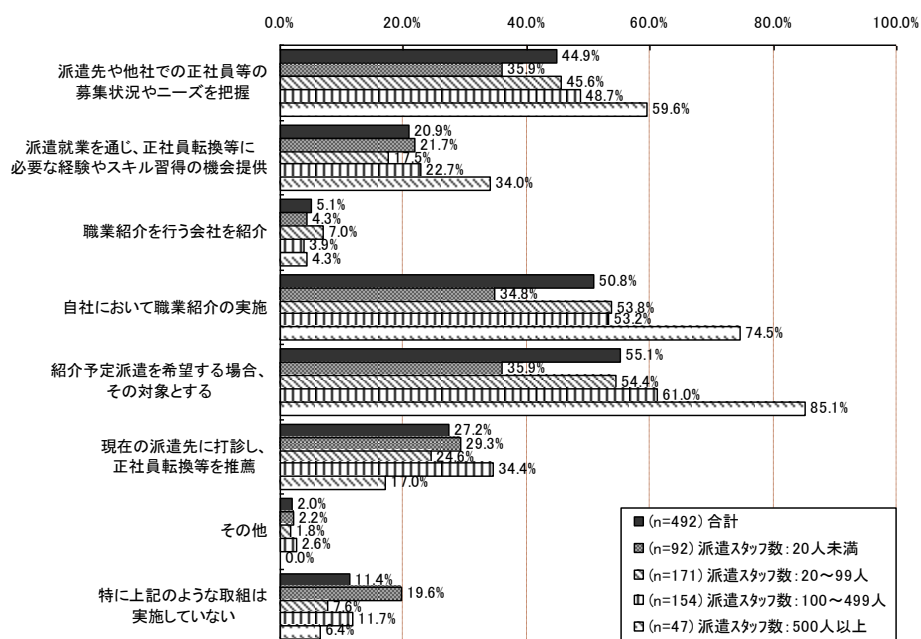
- ・ 正社員ニーズを把握している割合は 44.9%であり、特に事務系職種は 47.3%となっている。また、自社において職業紹介を行う割合は 50.8%、紹介予定派遣の対象とする割合が 55.1%となっている。
- ・ 正社員転換を希望する派遣スタッフは約半数を占めている。
- ・ 実施状況の証明については、個別回答からも実施困難とは指摘されていない。

■派遣元事業主（派遣会社）アンケート調査結果より

派遣スタッフが、派遣先や他社での正社員等としての就業を希望する場合の取り組み(主要職種別)

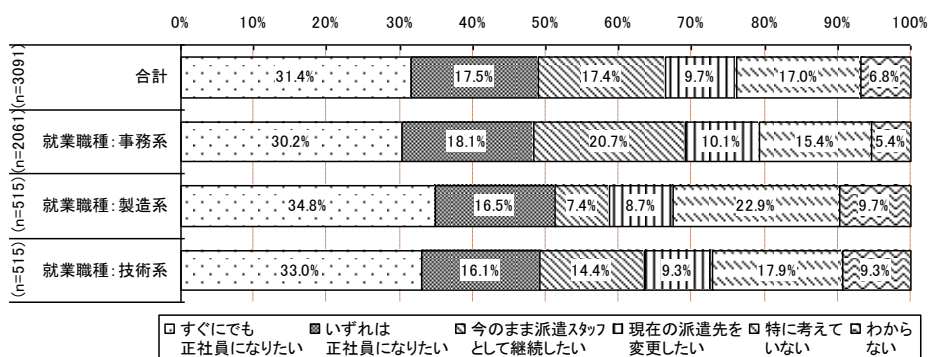


派遣スタッフが、派遣先や他社での正社員等としての就業を希望する場合の取り組み(就業スタッフ数別)

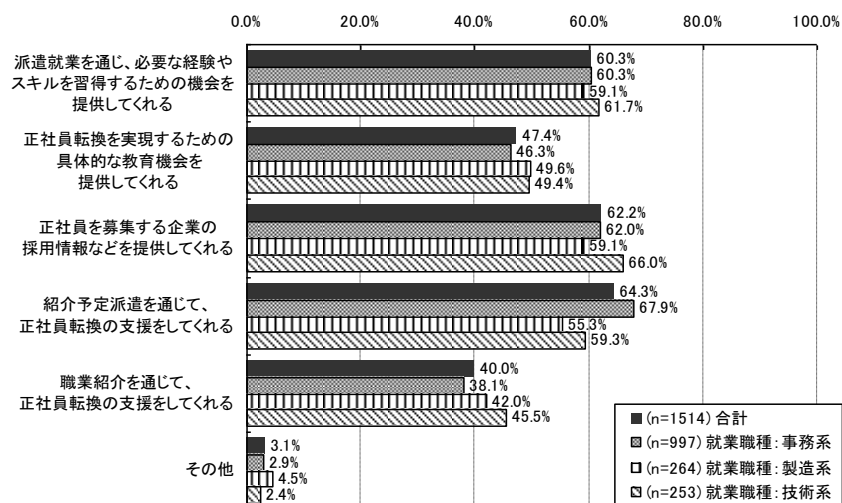


■ 派遣スタッフアンケート調査結果より

正社員転換への意向(就業職種別)



正社員転換に向けた派遣会社への希望(就業職種別)



3. 法令遵守（コンプライアンス）に関する基準について

3-1. 関係法令遵守(コンプライアンス)の仕組み

①派遣元の労働者に対する法令遵守のための周知

- ◎ 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を継続して遵守するために、関係者への周知を徹底していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を継続して遵守するために、派遣元事業主の社員全員が研修を受けていること
- 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を遵守するために、派遣先および派遣スタッフに対して周知の徹底を図っていること

②法令遵守の宣言

- ◎ 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を遵守していることを、自社のホームページやパンフレットなどで、宣言していること

【運用基準】以下を満たしていること

- 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を遵守していることを、自社のホームページやパンフレットなどで宣言していること

－ 基準案に係る論点・考え方 －

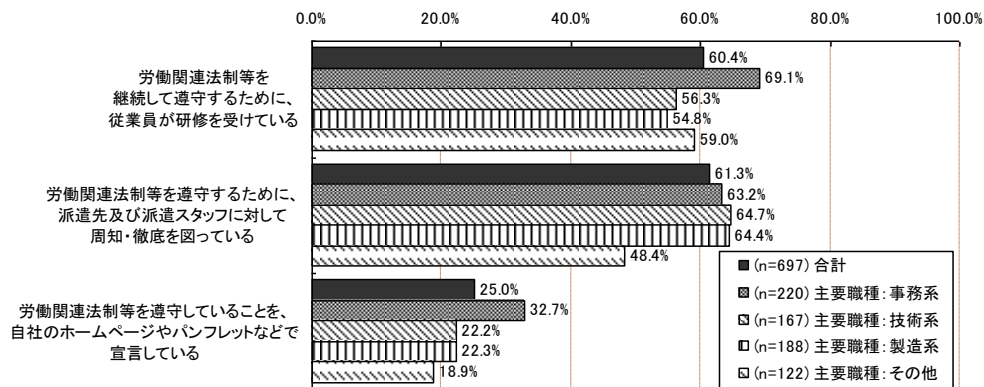
- ・ コンプライアンスは派遣元事業主にとって最重要事項である。
- ・ 企業としてコンプライアンスの意識が高くても、末端の事業所や営業担当者まで行き届いていない場合がある。体制構築がポイントではないか。
- ・ コンプライアンスを担保するための仕組み・体制が重要であり、従業員への研修と、派遣先・派遣スタッフへの周知徹底などで趣旨を達成すべき。
- ・ コンプライアンスの宣言も加えることによって、徹底の度合いは高まる。

アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

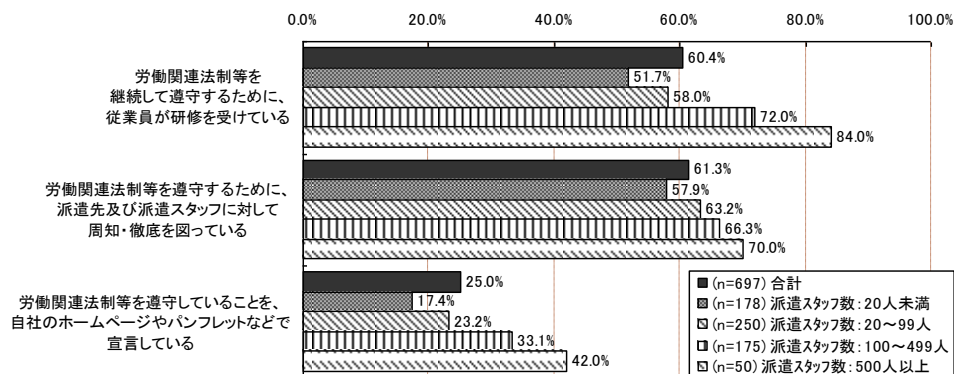
- ・ 法令遵守のために従業員に研修を実施している割合は 60.4%、派遣先と派遣スタッフに対し、周知・徹底をしている割合が 61.3%、法令遵守を宣言している割合が 25.0%であった。
- ・ 実施状況の証明については、個別回答からも実施困難とは指摘されていない。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

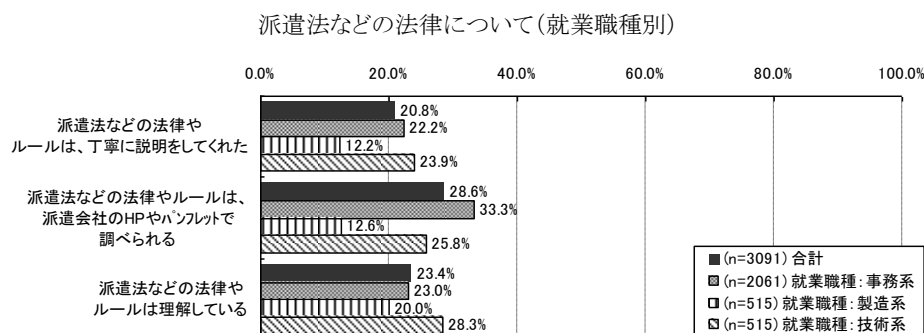
法令遵守を徹底するために実施していること(主要職種別)



法令遵守を徹底するために実施していること(就業スタッフ数別)



■派遣スタッフアンケート調査結果より



3-2. 個人情報保護の仕組み

①個人情報保護方針の明示

- ◎ 個人情報保護方針(プライバシーポリシー)を定め、自社のホームページやパンフレットなどに掲出し、個人情報保護に資する取り組みを行っていること

【運用基準】以下の全てを満たすか、プライバシーマークを取得していること

- 個人情報保護方針(プライバシーポリシー)を定め、自社のホームページやパンフレットなどに明示していること
- 派遣元事業主が雇用する労働者全員、および派遣先で就業する派遣スタッフ全員に、個人情報保護教育を実施していること

②個人情報の適正な管理

- ◎ 個人情報の適正管理に関する具体的な対処方法の記載がなされた個人情報保護規程を有し、個人情報を適正に管理する社内体制を構築していること。また、個人情報の取得から廃棄までのプロセスを記録し、それを保管していること

【運用基準】以下の全てを満たすか、プライバシーマークを取得していること

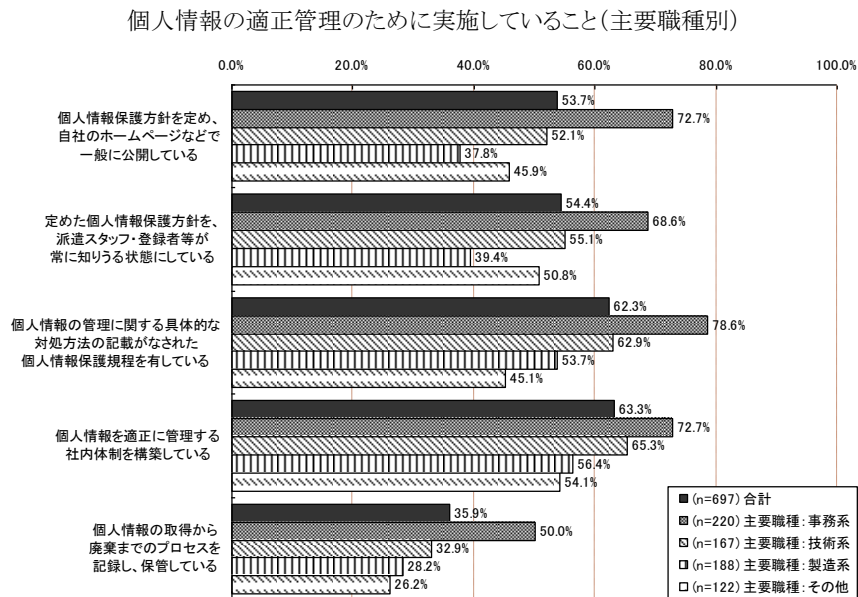
- 個人情報の管理に関する具体的な対処方法の記載がなされた個人情報保護規程を有していること
- 個人情報を適正に管理する社内体制を構築していること
- 個人情報の取得から廃棄までのプロセスを記録し、保管していること

— 基準案に係る論点・考え方 —

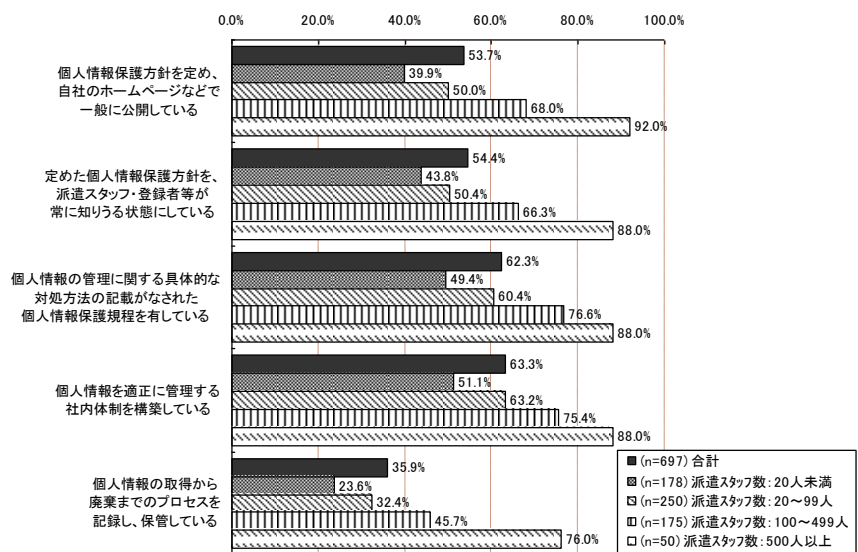
アンケート結果によれば、以下のような傾向がみられる。

- 個人情報保護方針の規定と開示の実施割合は 53.7%、個人情報保護規程を有する割合が 62.3%、適正管理の社内体制を構築している割合が 63.3%、情報の取得から廃棄までのプロセス記録・保管している割合が 35.9%となっている。
- 派遣スタッフにおいて、個人情報管理に関して非常に安心している割合は 11.7%に過ぎない。

■派遣元事業主(派遣会社)アンケート調査結果より

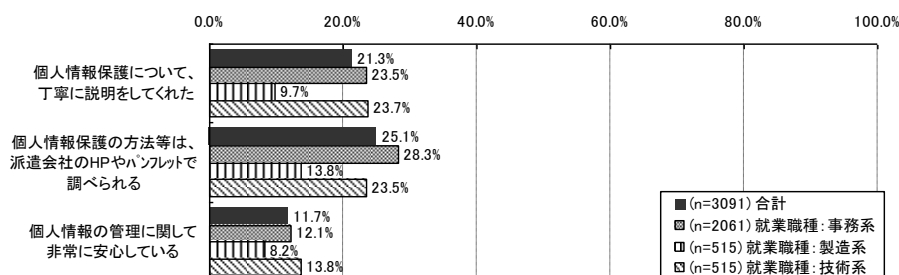


個人情報の適正管理のために実施していること(就業スタッフ数別)



■派遣スタッフアンケート調査結果より

個人情報の保護について(就業職種別)



参考2 派遣元事業主アンケート調査について

1. 派遣元事業主アンケート調査票

労働者派遣事業の実態に関するアンケート調査 調 査 票

このアンケート調査は、厚生労働省が三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社に委託して行う「優良人材ビジネス事業者育成推進事業」の一環として、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社が企画し実施させて頂くものです。

本調査は、今後の優良人材ビジネス事業者の育成推進に向けて、派遣労働者の雇用管理等について、優れた取組を行う事業主を認定するための基準を検討することを目的として、労働者派遣事業を行う派遣事業主を対象に、事業の実態や考えを把握するために実施するものです。

つきましては、本調査の重要性に鑑み、皆様方のご協力を賜りたく存じます。なお、調査結果は、この問題に取り組んでいこうとする派遣元事業主様・派遣スタッフ様・派遣先様にとって効果的な制度設計に役立てて参りたいと存じます。

なお、ご回答いただいた内容は全て統計的に処理しますので、個々の調査票の結果が公表されることや、ご回答が他に知られることは全くございません。また、無記名でも構いませんので、お手数ですが、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

ご記入にあたってのお願い

- 本アンケートは、労働者派遣事業の責任者様を対象にしております。万一、該当しない方に届いております場合は、お手数ですが該当者様に転送いただきますと幸いです。
- お手数ですが、全質問についてご記入ください。
- ご記入は黒または青のボールペン、万年筆、濃いめの鉛筆をご使用ください。
- 数字での回答は、直接□の中に記入してください。回答項目が用意されている場合は、あてはまる項目の番号に○印を記入してください。また、「その他（ ）」にあてはまる場合は、ご面倒でもなるべく詳しくご記入ください。
- ご記入頂きましたアンケート用紙は、お手数ですが、同封の返信用封筒（切手は不要です。）に入れて、1月25日（月）までにポストに投函してください。
- この調査に関するお問い合わせは、下記までお願い致します。
三菱UFJリサーチ&コンサルティング㈱ アンケート調査事務局 担当：●●・●●
TEL 03-●●-●●

1. はじめに、貴社における労働者派遣事業の概要についてお伺いします

問1 貴社における労働者派遣事業の許可・届出の状況をお伺いします。(あてはまるもの全てに○)

1. 一般労働者派遣事業の許可を受けている

2. 特定労働者派遣事業の届出をしている

3. 上記のいずれも該当しない

※ 3. に○を付けた場合アンケートは終了です。同封の返信用封筒にてご返送ください。

問2 派遣先で就業中の派遣スタッフの人数をお伺いします。派遣先での業務内容ごとに数値を記入してください(直近で、貴社で把握可能な時点の数値をご記入ください)。

(20 年 月 日 時点)

派遣先での業務内容	常用雇用労働者 (注 6)	常用雇用労働者以外 の労働者 (注 7)
①26 業務 (注 1)	人	人
a. うち、事務系職種に該当する業務 (注 2)	人	人
b. うち、技術系職種に該当する業務 (注 3)	人	人
②自由化業務	人	人
c. うち、事務系職種に該当する業務 (注 4)	人	人
d. うち、製造系職種に該当する業務 (注 5)	人	人
合 計 (①+②)	人	人

※ 正確な数値がわからない場合は、概算で構いません。

注 1) 労働者派遣法施行令第 4 条各号に掲げる 26 種類の業務を示します。

注 2) 26 業種のうち、「5 号 (事務用機器操作)」、「6 号 (通訳、翻訳、速記)」、「7 号 (秘書)」、「8 号 (ファシリテイング)」、「10 号 (財務処理)」、「11 号 (取引文書作成)」、「18 号 (事業の実施体制の企画、立案)」等を想定してください。

注 3) 26 業種のうち、「1 号 (ソフトウェア開発)」、「2 号 (機械設計)」、「17 号 (研究開発)」を想定してください。

注 4) 自由化業務のうち、各種一般事務などを想定してください。

注 5) 自由化業務のうち、物の製造業務 (製造・組立・修理など製造全般) を想定してください。

注 6) 雇用契約の形式を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。具体的には、以下の①～③に該当する労働者を想定してください (年度毎に厚生労働大臣に提出する事業報告書と同様の定義です)。

①期間の定めなく雇用されている労働者

②一定の期間 (例えば、2 か月、6 か月等) を定めて雇用されている次の者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上①と同等と認められる者

- ・過去 1 年を超える期間について引き続き雇用されている労働者
- ・採用の時から 1 年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者

③日々雇用される次の者であって、雇用契約が日々更新されて事実上①と同等と認められる者

- ・過去 1 年を超える期間について引き続き雇用されている労働者
- ・採用の時から 1 年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者

注 7) 常用雇用労働者以外の全ての派遣スタッフを想定してください。

問3 貴社における労働者派遣事業の対象職種群のうち、2009年度の事業において売上が最も大きいと予想される職種群（貴社の主力サービス）はなんですか。（1つに○）

- | |
|---------------------------------|
| 1. 事務系職種（各種専門事務、一般事務、など） |
| 2. 技術系職種（ソフトウェア開発・機械設計、研究開発、など） |
| 3. 製造系職種（製造・組立・修理、など） |
| 4. その他（具体的に： _____） |

- ・ 以下の全ての問では、特に注意書きが無い限り、上記の問3で回答した職種群に関する業務や派遣スタッフを想定して記入してください
- ・ なお、質問内容が、貴社の業務実態や派遣スタッフの実態にそぐわない場合は、無回答でも構いません。可能な範囲でご記入頂くようお願い申し上げます。

問4 先月1ヶ月の間に、それまで働いていた派遣先の仕事を辞めた派遣スタッフのうち、**派遣先の都合による中途解約**によって派遣先の仕事を辞めた派遣スタッフの割合は、おおよそのくらいですか。（1つに○）

- | | | |
|------------|--------------|--------------|
| 1. 1%未満 | 4. 5%～10%未満 | 7. 30%～50%未満 |
| 2. 1%～3%未満 | 5. 10%～20%未満 | 8. 50%以上 |
| 3. 3%～5%未満 | 6. 20%～30%未満 | 9. わからない |

問5 先月1ヶ月の間に、それまで働いていた派遣先の仕事を辞めた派遣スタッフのうち、**契約途中での本人都合離職**によって派遣先の仕事を辞めた派遣スタッフの割合は、おおよそのくらいですか。（1つに○）

- | | | |
|------------|--------------|----------|
| 1. 1%未満 | 4. 5%～10%未満 | 7. 50%以上 |
| 2. 1%～3%未満 | 5. 10%～30%未満 | 8. わからない |
| 3. 3%～5%未満 | 6. 30%～50%未満 | |

問6 貴社で労働者派遣事業に**直接携わる従業員（営業担当者・コーディネーター・コンサルタントなど）**はどれくらいですか。人数をご記入ください。

人材派遣事業に携わる従業員数（営業担当者・コーディネーター・コンサルタントなど）	人
--	---

- ※ 派遣先に就業する派遣スタッフや、経営企画・経理・人事など間接・管理業務を主に担当する従業員は人数から除いて回答ください。
- ※ 間接・管理業務を兼務する従業員がいる場合は、業務のおおよその比重に応じて人数換算をしてください。（例えば、労働者派遣事業の営業と経理業務を半分ずつ実施している従業員がいる場合 0.5 人と数えてください）
- ※ 正確な数値がわからない場合は、概算で構いません。

2. 貴社の事業内容についてお伺いします

問7 ①派遣先ニーズを満たし、派遣労働者の希望に応じたマッチングをするために、貴社では以下のような取組を実施していますか。②また、実施している場合、実施状況を第三者に証明することができますか。③実施したくてもできない取組はありますか。(それぞれあてはまるもの全てに○)

	① 実施 している 取組 に○	② 実施 状況を 証明 できる 取組に ○ (注)	③ 実施 したく ても でき ない 取組 に○
a) 派遣先の活用ニーズや業務に関する情報を収集し、分析している	1	1	1
b) 派遣先での具体的な仕事内容を確認し、就業前に派遣スタッフに伝えている	2	2	2
c) 派遣先の活用ニーズや就業条件に係る情報は、貴社の営業担当者やコーディネーターで共有している	3	3	3
d) 派遣スタッフの能力・希望について、就業中の派遣スタッフから実態や要望を定期的に聴取し、把握している	4	4	4
e) 派遣先を通じて、派遣スタッフの働きぶりを把握している	5	5	5
f) 派遣先から得た派遣スタッフの働きぶりに関する情報を、派遣スタッフ本人に伝えている	6	6	6
g) 派遣先を定期的に巡回する等により、就業中の派遣スタッフのフォローアップを行っている	7	7	7
h) 貴社に対する派遣先の満足度を定期的に把握・分析している	8	8	8

(→実施している場合、②も回答してください)

注) 例えば、外部の第三者に対して、貴社での実施状況を説明するために、具体的な実施記録や証拠を保有・管理し、証明あるいは説明できるかどうかを判断基準としてください。

問8 問7の選択肢(a～h)以外に、派遣先のニーズを満たし、派遣労働者の希望に応じたマッチングをするために、貴社で実施していることがあれば、具体的に記入してください。

問9 問7の③で○を付けた「実施したくてもできない取組」の具体的な理由を記入してください。

・ 以下の問10～問14は、登録型の労働者派遣事業の実態について伺います。

→ 登録型の労働者派遣事業を実施していない場合は、6ページの問15に進んでください。

問10 派遣登録のために貴社を訪問したり手続きをする就業希望者のうち、派遣スタッフとして登録できる人の割合はどのくらいですか。(1つに○)

1. 10%未満	4. 50%～70%未満	7. 90%～95%未満
2. 10%～30%未満	5. 70%～80%未満	8. 95%以上
3. 30%～50%未満	6. 80%～90%未満	9. わからない

問11 貴社に派遣スタッフとして登録した就業希望者のうち、1ヶ月以内に派遣先が決定する人の割合はどのくらいですか。(1つに○)

1. 1%未満	4. 10%～20%未満	7. 40%～50%未満
2. 1%～5%未満	5. 20%～30%未満	8. 50%以上
3. 5%～10%未満	6. 30%～40%未満	9. わからない

問12 上記の問11で回答した割合を公開（もしくは情報提供）していますか。(1つに○)

1. ホームページなどで公開している	4. 公開していない、教えていない
2. 求職者（登録者を含）には情報提供している	5. わからない
3. 尋ねられたら教えている	6. その他()

問13 直近の1年間に、①顧客企業からの新規の派遣依頼人数（以前からの労働者派遣契約の更新分は除く）、②新規の派遣登録者数、③派遣先に就業している月平均の稼働派遣スタッフ数（稼働していない登録者などを除く）をご記入ください。

①顧客企業からの新規の派遣依頼人数（年間総数）	約	人
②新規の派遣登録者数（年間総数）	約	人
③月平均の稼働派遣スタッフ数（稼働していない登録者などを除く）	約	人

※ 正確な数値がわからない場合は、概算で構いません。

問14 貴社の派遣スタッフが、派遣先や他社での正社員等としての就業を希望する場合について、貴社では以下のようなことを実施していますか。(あてはまるもの全てに○)

1. 派遣先や他社での正社員等としての就業することのニーズを把握している
2. 派遣就業を通じて、正社員転換等に必要な経験やスキルを習得するための機会を提供している
3. 職業紹介を行う会社を紹介している
4. 貴社において職業紹介をしている
5. 紹介予定派遣を希望する場合は、その対象としている
6. 現在の派遣先に打診して、正社員転換等を薦めている
7. その他(具体的に)
8. 特に上記のような取組は実施していない

※ 選択肢4～5に○を付けた方は、下記の付問にも回答ください。それ以外の方は、問15に進んでください。

➡ (付問) 直近1年間で、上記問14の選択肢4～5のような機会を提供した派遣スタッフのうち実際に派遣先や他社の正社員に転換した割合をお答えください。(1つに○)

1. 5%未満	5. 30%～40%未満	9. 70%～80%未満
2. 5%～10%未満	6. 40%～50%未満	10. 80%～90%未満
3. 10%～20%未満	7. 50%～60%未満	11. 90%以上
4. 20%～30%未満	8. 60%～70%未満	12. わからない

3. 派遣スタッフの処遇や労働条件についてお伺いします

問15 ①派遣スタッフの処遇や労働条件の整備について、貴社では以下のような取組を実施していますか。②また、実施している場合、その実施状況を第三者に証明することができますか。③実施したくてもできない取組はありますか。(それぞれあてはまるもの全てに○)

	①実施している取組に○	②実施状況を証明できる取組に○ (注)	③実施したくてもできない取組に○
a) 派遣スタッフに対して、派遣先での詳細な就業条件や環境（服装や喫煙の可否などを含む）を事前に提示している	1	1	1
b) 派遣スタッフの派遣先での移動時間が適正か否かを、随時にチェックしている	2	2	2
c) 派遣先での派遣スタッフが、派遣契約通りの就業実態であるかどうかを定期的にチェックしている	3	3	3
d) 派遣先に対して、派遣制度の仕組み（コンプライアンス、管理責任等）について啓発・周知している	4	4	4
e) 派遣先での派遣スタッフの管理体制や就業実態が適切か否かをチェックし、改善を行う仕組みがある	5	5	5
f) 派遣料金に見合った、仕事の内容や量を提供しているかを、評価する仕組みがある	6	6	6
g) 派遣料金の見直しに伴い、派遣スタッフの賃金の見直しも行っている	7	7	7
h) 就業に必要と考えられる施設等（診療所、食堂、ロッカー等）は、派遣先の労働者と同様に利用できるよう、派遣先に働きかけている	8	8	8
i) 派遣スタッフの有給休暇等の取得希望を聴取し、取得ができるように派遣先にも働きかけている	9	9	9
j) 派遣スタッフが産休・育休等の取得を希望した場合、円滑に取得できるような取組を行っている	10	10	10
k) 派遣先との派遣契約の更新の有無を早期に確認している	11	11	11
l) 派遣契約が更新されない場合や中途解除にあたって、就業を希望する派遣スタッフには、新たな派遣先を紹介している	12	12	12
m) 派遣スタッフの雇用の安定を図るため、行政支援（雇用調整助成金等）を活用する仕組みを準備している	13	13	13
n) 行政支援などの情報が速やかに得られるよう、公益性のある業界団体等に属している	14	14	14

(→実施している場合、②も回答してください)

注) 例えば、外部の第三者に対して、貴社での実施状況を説明するために、具体的な実施記録や証拠を保有・管理し、証明あるいは説明できるかどうかを判断基準としてください。

問16 問15の選択肢(a～n)以外に、派遣スタッフの処遇や労働条件の整備に向けた取組があれば、具体的に記入してください。

問17 問15の③で○を付けた「実施したくてもできない取組」の具体的な理由を記入してください。

- 問18 ①派遣スタッフの能力開発を促進するために、貴社では以下のような取組を実施していますか。
②また、実施している場合、その実施状況を第三者に証明することができますか。③なお、実施したくてもできない取組はありますか。（それぞれあてはまるもの全てに○）

	①実施している取組に○	(注) ②実施状況を証明できる取組に○	③実施したくてもできない取組に○
a) 派遣スタッフのキャリア形成の体系を整備し、派遣スタッフに対して説明している	1	1	1
b) 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定期的に行っている	2	2	2
c) 派遣スタッフに対して、必要とされるビジネスマナーや就業意識などの基礎教育を実施している	3	3	3
d) 派遣スタッフに対して、派遣先での就業前に、業務内容と必要となる能力や就業上の留意点について、教育を実施している	4	4	4
e) 派遣スタッフに対して、就業中の業務に役立つ教育訓練（off-JT）の機会を無料で提供している	5	5	5
f) 派遣スタッフに対して、キャリア形成に役立つ教育訓練（off-JT）の機会を有料（一部負担）で提供している	6	6	6
g) 派遣スタッフに対して、キャリア形成を考慮した仕事への配置や派遣先の選択ができる仕組みを有し、実施している	7	7	7
h) 派遣スタッフが派遣労働を通じて能力開発が進むよう、派遣先に対し、教育訓練（OJT）の機会を提供するよう依頼している	8	8	8

（→実施している場合、②も回答してください）

注）例えば、外部の第三者に対して、貴社での実施状況を説明するために、具体的な実施記録や証跡を保有・管理し、証明あるいは説明できるかどうかを判断基準としてください。

- 問19 問18の選択肢（a～h）以外に、特に貴社で実施している派遣スタッフの能力開発促進に向けた取組があれば、具体的に記入してください。

- 問20 問18の③で○を付けた「実施したくてもできない取組」の具体的な理由を記入してください。

- 問21 派遣スタッフの処遇向上に向けて、貴社では以下の項目を実施していますか。（あてはまるもの全てに○）

- 貴社の都合で派遣スタッフの勤務地を決める場合（転勤等）、交通費を支給する仕組みがある
- 交通費の支給を明示して、派遣スタッフの募集をすることがある
- 派遣先が、派遣スタッフが募集しにくい地域の場合、交通費を支給できる派遣料金を派遣先に求めることがある
- 貴社の都合で派遣スタッフの勤務地を決める場合（転勤等）、住宅を用意したり、住宅費を援助する仕組みがある
- 住宅を用意して、派遣スタッフを募集することがある
- 派遣スタッフの就業継続を促進するために、就業継続を処遇や福利厚生に反映する仕組みがある（ポイント制の退職金や就業期間に応じて教育訓練の費用を割引く仕組みなど）
- 仕事への貢献を賞与など一時的な処遇に反映する仕組みがある

4. 相談・苦情受付体制や法令遵守（コンプライアンス）への取組についてお伺いします

問22 派遣先及び派遣スタッフの相談や苦情を受け付けるために、貴社では以下のようなことを実施していますか。（あてはまるもの全てに○）

1. 派遣先及び派遣スタッフの相談や苦情を受け付けるための相談受付窓口を設置している
2. 相談受付窓口の連絡先や手段は、容易に確認できる状態にある
3. 社外相談受付窓口（公機関など）などの利用促進・情報提供をしている
4. 貴社の従業員が定期的に派遣スタッフに会い、相談・苦情などを受け付けている
5. 貴社の従業員が定期的に派遣先を訪問し、相談・苦情などを受け付けている
6. 派遣先及び派遣スタッフの相談や苦情の内容を記録している
7. 相談や苦情の内容を改善に繋げるための具体的な仕組みを整備している
（具体的に： _____）
8. その他（具体的に： _____）

問23 法令遵守を徹底するため、貴社では以下の項目を実施していますか。（あてはまるもの全てに○）

1. 労働関連法制等を継続して遵守するために、貴社の従業員が研修を受けている
2. 労働関連法制等を遵守するために、派遣先及び派遣スタッフに対して周知・徹底を図っている
3. 労働関連法制等を遵守していることを、自社のホームページやパンフレットなどで宣言している

問24 個人情報の適正管理のため、貴社では以下の項目を実施していますか。（あてはまるもの全てに○）

1. 個人情報保護方針を定め、自社のホームページなどで一般に公開している
2. 定めた個人情報保護方針を、派遣スタッフ・登録者等が常に知りうる状態にしている
3. 個人情報の管理に関する具体的な対処方法の記載がなされた個人情報保護規程を有している
4. 個人情報を適正に管理する社内体制を構築している
5. 個人情報の取得から廃棄までのプロセスを記録し、保管している

5. 貴社の財務状況などについてお伺いします

問25 直近4事業年度の売上高をご記入ください。なお、労働者派遣事業以外の売上を含む貴社全体（単体）での売上高をご記入ください。

直近年度の売上高	1期前年度の売上高	2期前年度の売上高	3期前年度の売上高
百万円	百万円	百万円	百万円

※営業を開始してから4事業年度に満たない場合は、営業開始後の事業年度のみで結構です。

問26 直近3事業年度の営業収益の状況について伺います。（1つに○）

1. 直近3事業年度は全て黒字である
2. 直近3事業年度のうち、2年度は黒字である（1年度は赤字である）
3. 直近3事業年度のうち、1年度は黒字である（2年度は赤字である）
4. 直近3事業年度は全て赤字である。
5. 営業を開始してから3事業年度は経過していない

問27 直近3事業年度の、貴社における以下のような財務関係書類を、一般に公開していますか。(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| 1. 貸借対照表を公開している | 4. キャッシュフロー計算書を公開している |
| 2. 損益計算書を公開している | 5. 1～4の財務書類は全て公開していない |
| 3. 営業報告書を公開している | |

問28 直近3事業年度の、貴社における以下のような財務関係書類の提示を求められた場合、それを提示することは可能ですか。(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|------------------|------------------------|
| 1. 貸借対照表は提示してもよい | 4. キャッシュフロー計算書は提示してもよい |
| 2. 損益計算書は提示してもよい | 5. 1～4の財務書類は全て提示しない |
| 3. 営業報告書は提示してもよい | |

問29 上記問28にある財務関係書類について、提示できない(提示したくない)書類については、その理由をご記入ください。

--

6. さしつかえなければ、任意でご記入ください

本調査は無記名でも構いませんが、
さしつかえなければ、貴社名、ご記入者氏名などをご記入ください。
(ご回答について確認をさせていただく場合がございます)

貴社名			
お名前			
部署名		役 職	
電 話		e-mail	

なお、ご記入いただいた連絡先は、調査目的以外には使用いたしません。皆様の個人情報は、当社の「個人情報保護方針」及び、「個人情報の取扱いについて」(当社ホームページ [http://www.murc.jp/profile/privacy.html] にて全文ご確認いただけます) に従い適切に取扱います。

～ 以上でアンケート調査は終わりです。ご協力ありがとうございました ～
アンケート調査票は、同封の返信用封筒に入れて **1月25日(月)までに** 投函してください。

2. 派遣元事業主アンケート調査単純集計結果

問タイトルに記載されている「SA」は単一回答、「MA」は複数回答、「NA」は数量回答であることを示している。

MA 問1 労働者派遣事業の許可・届出状況

合計	一般労働者派遣事業の許可	特定労働者派遣事業の届出	いずれも該当しない	無回答	非該当
786	514	211	89	0	0
100.0%	65.4%	26.8%	11.3%	0.0%	

NA 問2 労働者派遣事業の許可・届出状況（平均値）

派遣先での業務内容	常用雇用労働者	常用雇用労働者以外の労働者
①26業務	123.5人	93.4人
a. うち、事務系職種に該当する業務	107.3人	84.5人
b. うち、技術系職種に該当する業務	14.8人	5.0人
②自由化業務	49.5人	64.5人
c. うち、事務系職種に該当する業務	11.9人	18.6人
d. うち、製造系職種に該当する業務	32.2人	35.9人
合 計	171.1人	158.0人

SA 問3 売上が最も大きい職種群（2009年度予想）

合計	事務系職種	技術系職種	製造系職種	その他	無回答	非該当
697	220	167	188	122	0	89
100.0%	31.6%	24.0%	27.0%	17.5%	0.0%	

SA 問4 1ヶ月間の派遣先都合による中途解約の割合

合計	1%未満	1%～3%未満	3%～5%未満	5%～10%未満	10%～20%未満	20%～30%未満	30%～50%未満	50%以上	わからない	無回答	非該当
697	486	29	20	50	19	9	17	16	11	40	89
100.0%	69.7%	4.2%	2.9%	7.2%	2.7%	1.3%	2.4%	2.3%	1.6%	5.7%	

SA 問5 1ヶ月間の契約途中での本人都合離職の割合

合計	1%未満	1%～3%未満	3%～5%未満	5%～10%未満	10%～30%未満	30%～50%未満	50%以上	わからない	無回答	非該当
697	377	62	39	74	37	13	45	11	39	89
100.0%	54.1%	8.9%	5.6%	10.6%	5.3%	1.9%	6.5%	1.6%	5.6%	

MA 問7-1 マッチング：派遣先のニーズ・情報の収集・分析

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	506	204	58	2	89
100.0%	72.6%	29.3%	8.3%	0.3%	

MA 問7-2 マッチング：就業前の派遣スタッフへの具体的な仕事内容の伝達

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	641	369	22	2	89
100.0%	92.0%	52.9%	3.2%	0.3%	

MA 問7-3 マッチング：派遣先のニーズ・情報を営業担当者やコーディネーターで共有

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	582	339	28	2	89
100.0%	83.5%	48.6%	4.0%	0.3%	

MA 問7-4 マatching：派遣スタッフの実態や要望を定期的に聴取・把握

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	549	258	34	2	89
100.0%	78.8%	37.0%	4.9%	0.3%	

MA 問7-5 マatching：派遣先を通じて派遣スタッフの働きぶりを把握

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	624	272	31	2	89
100.0%	89.5%	39.0%	4.4%	0.3%	

MA 問7-6 マatching：派遣先からの派遣スタッフの働きぶりに関する情報を本人に伝達

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	543	220	53	2	89
100.0%	77.9%	31.6%	7.6%	0.3%	

MA 問7-7 マatching：派遣先を定期的に巡回し派遣スタッフのフォローアップを実施

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	610	286	38	2	89
100.0%	87.5%	41.0%	5.5%	0.3%	

MA 問7-8 マatching：派遣先の満足度を定期的に把握・分析

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	404	163	78	3	89
100.0%	58.0%	23.4%	11.2%	0.4%	

SA 問10 就業希望者のうち派遣スタッフとして登録できる割合

合計	10%未満	10%～30%未満	30%～50%未満	50%～70%未満	70%～80%未満	80%～90%未満	90%～95%未満	95%以上	わからない	無回答	非該当
492	61	58	46	46	28	48	35	115	21	34	294
100.0%	12.4%	11.8%	9.3%	9.3%	5.7%	9.8%	7.1%	23.4%	4.3%	6.9%	

SA 問11 登録済み就業希望者のうち1ヶ月以内に派遣先が決定する割合

合計	1%未満	1%～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
492	40	33	48	97	50	29	32	95	29	39	294
100.0%	8.1%	6.7%	9.8%	19.7%	10.2%	5.9%	6.5%	19.3%	5.9%	7.9%	

SA 問12 1ヶ月以内に派遣先が決定する割合の公開の有無

合計	ホームページなどで公開	求職者（登録者含）に情報提供	尋ねられたら教える	公開していない、教えていない	わからない	その他	無回答	非該当
492	15	61	118	238	8	15	37	294
100.0%	3.0%	12.4%	24.0%	48.4%	1.6%	3.0%	7.5%	

MA 問14-1 正社員等として就業を希望する派遣スタッフに実施している取組

合計	派遣先や他社のニーズの把握	正社員転換等に必要な経験・スキル習得の機会提供	職業紹介会社を紹介	自社で職業紹介をしている	紹介予定派遣希望者をその対象とする	派遣先に打診して正社員転換等を薦める	その他	取組は実施していない	無回答	非該当
492	221	103	25	250	271	134	10	56	0	294
100.0%	44.9%	20.9%	5.1%	50.8%	55.1%	27.2%	2.0%	11.4%	0.0%	

SA 問14-2 機会提供した派遣スタッフのうち正社員に転換した割合

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%～60%未満	60%～70%未満	70%～80%未満	80%～90%未満	90%以上	わからない
297	128	50	26	17	9	8	9	8	5	13	14	7
100.0%	43.1%	16.8%	8.8%	5.7%	3.0%	2.7%	3.0%	2.7%	1.7%	4.4%	4.7%	2.4%

無回答	非該当
3	489
1.0%	

MA 問15-1 労働条件等の整備：派遣先の詳細な就業条件や環境の事前提示

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	641	353	11	2	89
100.0%	92.0%	50.6%	1.6%	0.3%	

MA 問15-2 労働条件等の整備：稼働時間が適正か否かを随時チェック

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	605	351	18	2	89
100.0%	86.8%	50.4%	2.6%	0.3%	

MA 問15-3 労働条件等の整備：派遣契約通りの就業実態かを定期的にチェック

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	601	275	16	2	89
100.0%	86.2%	39.5%	2.3%	0.3%	

MA 問15-4 労働条件等の整備：派遣先に対し派遣制度の仕組みを啓発・周知

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	533	228	39	2	89
100.0%	76.5%	32.7%	5.6%	0.3%	

MA 問15-5 労働条件等の整備：管理体制や就業実態をチェック・改善する仕組み

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	380	161	66	2	89
100.0%	54.5%	23.1%	9.5%	0.3%	

MA 問15-6 労働条件等の整備：派遣料金と仕事内容・量とを評価する仕組み

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	217	104	123	2	89
100.0%	31.1%	14.9%	17.6%	0.3%	

MA 問15-7 労働条件等の整備：派遣料金の見直しに伴う派遣スタッフ賃金の見直し

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	517	267	45	2	89
100.0%	74.2%	38.3%	6.5%	0.3%	

MA 問15-8 労働条件等の整備：就業に必要な施設等を利用するための働きかけ

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	599	256	22	2	89
100.0%	85.9%	36.7%	3.2%	0.3%	

MA 問15-9 労働条件等の整備：有給休暇を取得するための働きかけ

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	512	233	44	2	89
100.0%	73.5%	33.4%	6.3%	0.3%	

MA 問15-10 労働条件等の整備：産休・育休の円滑な取得への取組

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	342	167	81	2	89
100.0%	49.1%	24.0%	11.6%	0.3%	

MA 問15-11 労働条件等の整備：派遣契約更新の早期確認

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	621	275	20	2	89
100.0%	89.1%	39.5%	2.9%	0.3%	

MA 問15-12 労働条件等の整備：就業希望の派遣スタッフへの新たな派遣先の紹介

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	508	191	61	3	89
100.0%	72.9%	27.4%	8.8%	0.4%	

MA 問15-13 労働条件等の整備：行政支援を活用する仕組みの準備

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	277	136	84	2	89
100.0%	39.7%	19.5%	12.1%	0.3%	

MA 問15-14 労働条件等の整備：公益性のある業界団体等に属している

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	252	152	77	2	89
100.0%	36.2%	21.8%	11.0%	0.3%	

MA 問18-1 能力開発：キャリア形成の体系を整備し派遣スタッフに説明

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	251	121	65	2	89
100.0%	36.0%	17.4%	9.3%	0.3%	

MA 問18-2 能力開発：カウンセリングやアドバイスを定期的に実施

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	278	114	79	2	89
100.0%	39.9%	16.4%	11.3%	0.3%	

MA 問18-3 能力開発：ビジネスマナーや就業意識などの基礎教育を実施

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	467	246	41	2	89
100.0%	67.0%	35.3%	5.9%	0.3%	

MA 問18-4 能力開発：就業前に必要な能力・就業上の留意点等の教育を実施

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	485	213	37	2	89
100.0%	69.6%	30.6%	5.3%	0.3%	

MA 問18-5 能力開発：業務に役立つoff-JTの機会を無料で提供

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	375	215	64	2	89
100.0%	53.8%	30.8%	9.2%	0.3%	

MA 問18-6 能力開発：キャリア形成に役立つoff-JTの機会を有料で提供

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	182	109	98	2	89
100.0%	26.1%	15.6%	14.1%	0.3%	

MA 問18-7 能力開発：キャリア形成を考慮した仕事への配置や派遣先の選択が可能

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	199	82	98	2	89
100.0%	28.6%	11.8%	14.1%	0.3%	

MA 問18-8 能力開発：派遣先に対しOJTの機会を提供するよう依頼

合計	実施している	実施状況を証明できる	実施したいができない	無回答	非該当
697	295	107	80	2	89
100.0%	42.3%	15.4%	11.5%	0.3%	

MA 問21 派遣スタッフの処遇向上に向けて実施していること

合計	自社都合で勤務地を決める場合は交通費を支給	交通費の支給を明記して募集する	地域により交通費の支給を派遣先に求める	自社都合で勤務地を決める場合住宅や住宅費を補助	住宅を用意して派遣スタッフを募集する	就業継続を処遇や福利厚生に反映する仕組み	仕事への貢献を賞与などに反映する仕組み	無回答	非該当
697	505	478	355	235	183	118	282	2	89
100.0%	72.5%	68.6%	50.9%	33.7%	26.3%	16.9%	40.5%	0.3%	

MA 問22 派遣先・派遣スタッフからの相談・苦情受付体制

合計	相談受付窓口の設置	相談受付窓口の連絡先等が容易に確認できる	社外相談受付窓口等の利用促進・情報提供	従業員が定期的に派遣スタッフからの相談・苦情を受付	従業員が定期的に派遣先からの相談・苦情を受付	相談・苦情の内容を記録	相談・苦情を改善に繋げるための仕組み整備	その他	無回答	非該当
697	445	493	79	586	576	405	96	10	2	89
100.0%	63.8%	70.7%	11.3%	84.1%	82.6%	58.1%	13.8%	1.4%	0.3%	

MA 問23 法令遵守を徹底するために実施していること

合計	従業員の研修	派遣先・派遣スタッフへの周知・徹底	自社のホームページやパンフレットなどで宣言	無回答	非該当
697	421	427	174	2	89
100.0%	60.4%	61.3%	25.0%	0.3%	

MA 問24 個人情報の適正管理のために実施していること

合計	個人情報保護方針をホームページなどで公開	個人情報保護方針を派遣スタッフ・登録者等が常に知り得る状態	個人情報保護規定を有している	個人情報の適正管理を社内体制で構築	取得から破棄までの流れを記録・保管	無回答	非該当
697	374	379	434	441	250	2	89
100.0%	53.7%	54.4%	62.3%	63.3%	35.9%	0.3%	

SA 問26 直近3事業年度の営業収益

合計	全て黒字	2年度は黒字	1年度は黒字	全て赤字	3事業年度は経過していない	無回答	非該当
697	307	179	87	49	22	53	89
100.0%	44.0%	25.7%	12.5%	7.0%	3.2%	7.6%	

MA 問27 財務関係書類の一般公開の有無

合計	貸借対照表を公開	損益計算書を公開	営業報告書を公開	キャッシュフロー計算書を公開	全て公開していない	無回答	非該当
697	134	95	41	18	465	4	89
100.0%	19.2%	13.6%	5.9%	2.6%	66.7%	0.6%	

MA 問28 財務関係書類の提示は可能か

合計	貸借対照表は提示してもよい	損益計算書は提示してもよい	営業報告書は提示してもよい	キャッシュフロー計算書は提示してもよい	全て提示しない	無回答	非該当
697	392	367	214	142	214	4	89
100.0%	56.2%	52.7%	30.7%	20.4%	30.7%	0.6%	

参考3 派遣スタッフwebアンケート調査について

1. 回答者の属性

性別		
単一回答	N	%
男性	1093	35.4
女性	1998	64.6
全体	3091	100.0

年齢		
単一回答	N	%
12才未満	0	0.0
12才～19才	0	0.0
20才～24才	79	2.6
25才～29才	515	16.7
30才～34才	835	27.0
35才～39才	754	24.4
40才～44才	503	16.3
45才～49才	237	7.7
50才～54才	98	3.2
55才～59才	34	1.1
60才以上	36	1.2
全体	3091	100.0

居住地域		
単一回答	N	%
北海道	109	3.5
東北地方	123	4.0
関東地方	1531	49.5
中部地方	446	14.4
近畿地方	523	16.9
中国地方	127	4.1
四国地方	48	1.6
九州地方	184	6.0
全体	3091	100.0

就業する派遣職種		
単一回答	N	%
〔1〕事務系	2061	66.7
〔2〕製造系	515	16.7
〔3〕技術系	515	16.7
全体	3091	100.0

2. 調査項目と単純集計結果

これまで経験したすべての派遣先(事業所)の数をお答えください。(ひとつだけ)		
単一回答	N	%
1カ所	957	31.0
2カ所	688	22.3
3カ所	511	16.5
4カ所	322	10.4
5～9カ所	450	14.6
10～19カ所	108	3.5
20～49カ所	44	1.4
50カ所以上	11	0.4
全体	3091	100.0

現在の(直近の)派遣会社との雇用関係について、あてはまるものをお答えください。(ひとつだけ)		
単一回答	N	%
派遣会社に登録し、派遣先での就業が決まった際に派遣会社と雇用契約を結ぶ形態	2254	72.9
派遣会社に常時雇用されている形態	667	21.6
その他()	90	2.9
わからない	80	2.6
全体	3091	100.0

あなたが現在働いている(直近で働いていた)派遣先(事業所)での実態や考えについてお聞かせください。(それぞれひとつずつ)	全体	1	2	3	4
単一回答		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
派遣先で求められている経験や知識、技能等を自分は満たしていると思う	3091 100.0	1243 40.2	1396 45.2	381 12.3	71 2.3
自分自身が希望するライフスタイルにあわせて働くことができる職場だと思う	3091 100.0	774 25.0	1423 46.0	660 21.4	234 7.6
派遣会社の営業マンやコーディネーターなどが、自分の希望やニーズを把握し、フォローしてくれていると思う	3091 100.0	350 11.3	1150 37.2	1071 34.6	520 16.8
派遣先での就業前に、就業環境や仕事内容について、派遣会社から説明を受けたと十分な数の派遣先候補を紹介してもらい、その中から派遣先を選択できたと思う	3091 100.0	709 22.9	1561 50.5	610 19.7	211 6.8
派遣先での仕事には全体として満足している	3091 100.0	161 5.2	560 18.1	1164 37.7	1206 39.0
就業前から就業後を含め、現在の派遣会社の対応には満足している	3091 100.0	590 19.1	1480 47.9	738 23.9	283 9.2
	3091 100.0	426 13.8	1388 44.9	876 28.3	401 13.0

あなたが働いている(働いていた)際の悩みや相談についての実態として、あてはまるものをお答えください。また、実態に関わらずあなたが強く希望するものをお答えください。(それぞれいくつでも)	全体	1	2	3	4	5	6	7
複数回答		派遣会社において、就業上の相談や苦情を受け付けるための相談受付窓口の体制が整っている	派遣会社の営業マンやコーディネーターなどは、自分の相談や悩みをよく聞いてくれる	派遣会社の営業マンやコーディネーターなどは、自分の相談や悩みについての的確なアドバイスをしてくれる	派遣会社には、就業上の悩みや相談について、対応できる専門家がいます	派遣会社では、就業上の悩みや相談について、外部の専門家を紹介してくれる	派遣会社に伝えた相談や苦情について、改善状況の進捗などを報告してくれる	あてはまるものはない
派遣会社の対応や実態として あてはまるもの (いくつでも)	3091 100.0	1493 48.3	1456 47.1	901 29.1	561 18.1	340 11.0	885 28.6	1034 33.5
実態に関わらず強く希望するもの (いくつでも)	3091 100.0	1430 46.3	1428 46.2	1402 45.4	1191 38.5	933 30.2	1598 51.7	633 20.5

		1	2	3	4	5	6	7	8
あなたの現在の(直近の)就業条件や処遇向上について、派遣会社から以下のようなことをなされていると感じますか。また、実態に関わらずあなたが強く希望するものをお答えください。(それぞれいくつでも) 複数回答	全体	派遣会社から、詳細な就業条件等を派遣前に提示された	派遣会社は、あなたの就業時間や有休取得を正しく把握している	派遣会社は、派遣先であなたを管理する担当者やあなたの就業実態が、派遣契約通りになっているかを確認している	あなたに過度な残業がある場合は、派遣会社はその解消を派遣先に働きかけている(くれそうだ)	派遣会社は、あなたの就業上の職場環境について、派遣先にしっかり確認し、改善を申し出てくれる(くれそうだ)	あなたの賃金が、仕事の内容に見合っているかを、派遣会社は評価してくれる(くれそうだ)	契約更新時などには、あなたの賃金について見直しを行ってくれる(くれそうだ)	あてはまるものはない
派遣会社の対応や実態として あてはまるもの (いくつでも)	3091 100.0	2042 66.1	2027 65.6	1368 44.3	1023 33.1	945 30.6	661 21.4	565 18.3	419 13.6
実態に関わらず強く希望するもの (いくつでも)	3091 100.0	1311 42.4	1107 35.8	1242 40.2	1062 34.4	1405 45.5	1796 58.1	2189 70.8	357 11.5

		1	2	3	4	5	6	7	8
現在の(直近で働いていたときの)処遇や福利厚生について、派遣会社から以下のようなことをなされていると感じますか。また、実態に関わらずあなたが強く希望するものをお答えください。(それぞれいくつでも) 複数回答	全体	通勤手当を支給してもらえる	社宅を提供してもらえる、もしくは、住宅費を支援してもらえる	施設や設備(診療所、給食施設、ロッカー等)を、派遣先の社員と利用できる	有給休暇が取りやすい	産休・育休等がとりやすい	就業期間に応じて、処遇や福利厚生が向上する仕組みがある(ポイント制の退職金や就業期間に応じて教育訓練の費用を割引く仕組みなど)	仕事への貢献を賞与など一時的な処遇に反映する仕組みがある	あてはまるものはない
派遣会社の対応や実態として あてはまるもの (いくつでも)	3091 100.0	1217 39.4	281 9.1	1568 50.7	1657 53.6	283 9.2	382 12.4	278 9.0	563 18.2
実態に関わらず強く希望するもの (いくつでも)	3091 100.0	2138 69.2	1366 44.2	1219 39.4	1758 56.9	1208 39.1	1676 54.2	1969 63.7	213 6.9

あなたは、労働・社会保険について、自分が適用になるか否かも含め、派遣会社からの説明を受けましたか。 あてはまるものをひとつだけお答えください。		
単一回答	N	%
自分が適用になるか否か説明を受け、制度についても説明を受けた	1285	41.6
自分が適用になるか否か説明を受けたが、制度については説明を受けていない	708	22.9
自分が適用になるか否か説明を受けていないが、制度については説明を受けた	156	5.0
自分が適用になるか否か説明を受けておらず、制度についても説明を受けていない	472	15.3
わからない、覚えていない	470	15.2
全体	3091	100.0

あなたが労働・社会保険の適用を受けている場合、離職後の労働・社会保険の給付について、説明を受けましたか。 あてはまるものをひとつだけお答えください。		
単一回答	N	%
説明を受けて、理解している	939	30.4
説明を受けたが、理解ができていない	236	7.6
説明は受けなかったが、理解している	751	24.3
説明を受けなかったし、理解していない	541	17.5
わからない	364	11.8
労働・社会保険の適用は受けていない	260	8.4
全体	3091	100.0

		1	2	3	4
あなたが安定して就業を継続するために、派遣会社から以下のようなことをなされていると感じますか。 また、実態に関わらずあなたが強く希望するものをお答えください。(それぞれいくつでも)	全体	派遣先との派遣契約の更新を早期に確認してくれる(くれそう)	契約更新がなされない場合には、あなたの希望に沿うような就労支援(新規の派遣先の紹介を含む)をしてくれる(くれそう)	派遣契約の中途解除によって就業機会を失った場合は、新たに就業機会を確保してくれるか、休業手当を支払ってくれる(くれそう)	あてはまるものはない
複数回答					
派遣会社の対応や実態として あてはまるもの (いくつでも)	3091 100.0	1655 53.5	895 29.0	540 17.5	1143 37.0
実態に関わらず強く希望するもの (いくつでも)	3091 100.0	1675 54.2	2119 68.6	2218 71.8	386 12.5

あなたは現在の(直近の)派遣先において、派遣スタッフとしてではなく、正社員になりたい希望を持っていますか。 あてはまるものをひとつだけお答えください。		
単一回答	N	%
すぐにでも正社員になりたいと思っている	972	31.4
いずれは正社員になりたいと思っている	542	17.5
今のままの派遣スタッフとして継続したいと思っている	539	17.4
現在の派遣先を変更したいと思っている	301	9.7
特に考えていない	527	17.0
わからない	210	6.8
全体	3091	100.0

あなたの正社員への転換の希望を達成するために、派遣会社に対する希望をお聞かせください。 以下の選択肢から、あなたが強く望む項目をお答えください。(いくつでも)		
複数回答	N	%
派遣就業を通じて、正社員転換に必要な経験やスキルを習得するための機会を提供してくれる	913	60.3
研修や教育訓練等、正社員転換を実現するための具体的な教育機会を提供してくれる	718	47.4
正社員を募集する企業の採用情報などを提供してくれる	941	62.2
紹介予定派遣を通じて、正社員転換の支援をしてくれる	973	64.3
職業紹介を通じて、正社員転換の支援をしてくれる	606	40.0
その他	47	3.1
全体	1514	100.0

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
あなたの能力を高め、キャリアを形成するために、派遣会社から以下のようなことをなされていると感じますか。 また、実態に関わらずあなたが強く希望するものをお答えください。（それぞれいくつでも）	全体	キャリア形成の体系や方向性を示してくれる	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してくれる	派遣先での就業前に、必要とされるビジネスマナーや就業意識などの基礎教育を実施してくれる	派遣先での就業前に、必要となる業務知識について、適切な教育を実施してくれる	あなたの仕事やスキルアップに役立つ教育訓練の機会を提供してくれる	あなたのキャリア形成を考慮した仕事や派遣先の選択をしてくれる	あなたが希望するキャリア形成のための支援をしてくれる	あなたが派遣就業を通じて能力開発が進むよう、派遣先に対し、適切な教育訓練（OJT）の機会や方法を提供するよう依頼してくれる	あなたの能力や経験に応じて、仕事の難易度を上げたり仕事の幅を広げられるよう、派遣先に働きかけてくれる	あてはまるものはない
複数回答											
派遣会社の対応や実態として あてはまるもの（いくつでも）	3091 100.0	343 11.1	371 12.0	699 22.6	489 15.8	713 23.1	666 21.5	274 8.9	265 8.6	271 8.8	1498 48.5
実態に関わらず強く希望するもの（いくつでも）	3091 100.0	1125 36.4	1173 37.9	1018 32.9	1249 40.4	1477 47.8	1403 45.4	1216 39.3	1100 35.6	1248 40.4	655 21.2

派遣に関する法令や個人情報保護について、あてはまるものを全てお答えください。 複数回答	N	%
派遣法など関連する法律やルールについて、派遣会社が丁寧に説明してくれた	644	20.8
派遣法など関連する法律やルールについて、派遣会社のホームページやパンフレットなどで調べることができる	885	28.6
派遣法など関連する法律やルールについては理解している	723	23.4
個人情報保護について、派遣会社が丁寧に説明してくれた	657	21.3
個人情報保護の方法等について、派遣会社のホームページやパンフレットなどで調べることができる	776	25.1
個人情報の管理に関しては非常に安心している	362	11.7
あてはまるものはない	914	29.6
全体	3091	100.0

以上