

## 新緑が目には鮮やかな、すがすがしい季節となりました。

平素は格別なご高配を賜り厚く御礼申し上げます。  
春、新しい人材を迎え入れ定着に向けて取組んでいらっしゃる企業様も多いことと存じます。  
今回は派遣スタッフの定着をテーマに取り上げました。よろしければご参考下さい。



サンキョウ  
テクノスタッフ  
公式キャラクター  
「もあちゃん」

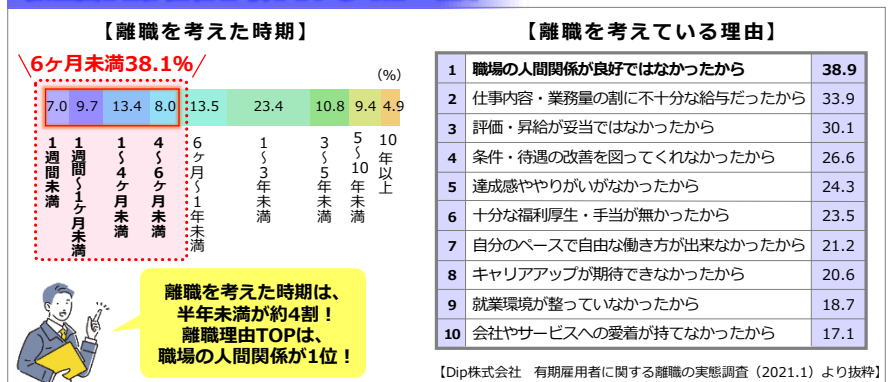
## ペントアップ需要は益々加速！！ “出”の対策強化を！！ キーワードは「孤立させず、プチなおせっかい」で職場風土づくり。

コロナ明けによる観光業・サービス業などペントアップ需要の回復に伴う旺盛な雇用が展開されている昨今、新たな人材確保はより厳しさを増し、非正規雇用者の離職防止対策がより重要となってきています。

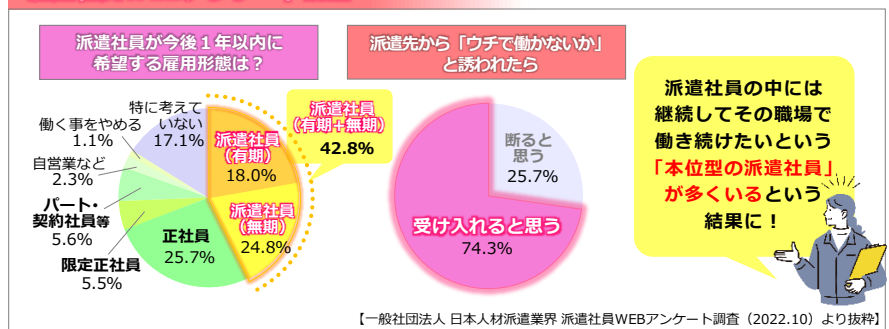
右図上段の大手求人サイトによる調査では、「有期雇用者が離職を考えた時期」は、6ヶ月未満での離職が全体40%弱を占めており、その理由のTOPは『職場の人間関係』で給与や待遇面を抑えて全体の40%を占めている結果となっております。給与や待遇面においては事前説明で納得して応募している為であり、**職場の人間関係は、実際に働いてみないと判らない**不透明なところが要因であることが伺えます。

また、雇用形態に対する不満が離職率に影響している事が予測されますが、右図下段の一般社団法人日本人材派遣業界による派遣社員を対象とした『今後1年以内に希望する雇用形態』についての調査結果では、「このまま派遣での雇用を継続して希望する人」が有期+無期雇用を合わせて42.8%を占めている。また、派遣先から処遇が上がる条件で直接雇用を打診されたら？という質問に対しては、全体の74.3%の人が「受け入れると思う」という結果となっており、『居心地がよければ定着し、出来れば派遣では無く直接雇用で安定的に働きたい』との希望者が多いとの結果となっております。契約・派遣社員の受入れの強化は勿論ではありますが、強化すべき流出対策について本稿がご参考になれば幸いです。

### 有期雇用者が離職を考えている時期・理由



### 派遣社員WEBアンケート調査



～契約・派遣社員を受入れる環境・風土づくり

## テーマ「孤立させずに、プチなおせっかい」

### その1 『契約・派遣社員を活用する目的』と『契約・派遣社員の置かれている状況』について職場内で共有する

定着を高めるには、契約・派遣社員と直接仕事を行う職場の社員さまの協力が不可欠。下記の考え方の整備と共有が重要となります。

#### 契約社員とは？

- 期間、職務、責任範囲を限定した雇用者である事 (なので多くを求めすぎない)

#### 派遣社員とは？

- 機動的な経営に貢献 ⇨ 正社員待遇の安定化
- 減産時の人員調整
- 採用費・育成費の抑制にも貢献

#### 契約・派遣社員が抱えている不安と不満

- ① 人間関係の構築に不安 (コミュニケーション力は個人差がある)
- ② 曖昧な作業教育に不満 (即戦力扱い・日替りトレーナー・責任範囲が不明確)
- ③ 雇用不安 (短期契約2~6ヵ月毎で失職は生活不安に直結)
- ④ 習熟者へ業務集中 (出来る人に業務と責任が集中し、ミスへの強い叱責など)
- ⑤ 情報を開示して欲しい。(例：休めない。申請をしたら・・・どうなるか不安)

裏面へ続く⇒

その2 コミュニケーションは平等、役割は区別

日々の声かけによるコミュニケーション

新しい職場へ配属された時は、誰も不安で緊張するものです。最初は「おはよう」「お疲れさま」などの挨拶からはじめ、次第に「慣れた?」「分からないことある?」など様子を見てさりげない声を意識。コミュニケーションは中身より回数です。



トレーナーは極力固定で習熟進捗の評価は明確に

作業の過程や判断はトレーナーの感覚に委ねざるを得ない事も多い。トレーナーが日替わりになると、その基準に都度合わせなければならず、作業者の混乱が生じる為、極力固定する事が望ましい。

情報は平等に積極開示

今現在、どのような状況であるのか?忙しいのはいつまでか?なぜ変えるのか?共有理解がされていれば、仕事への参画意識を醸成され、モチベーションが高まります。契約・派遣社員は知らなくても・・・の対応が孤立感を醸成してしまう要因になるケースも。

あれもこれもと求め過ぎず、役割スキームを明確に

有期契約である以上、一時的な雇用で有り、社員と同じ役割と責任をもとめるのは酷である。求めたい優秀な方なら直接雇用や正社員雇用に転換をお勧めします。

感謝の気持ちを伝える

やってあたりまえではなく、『ありがとう』『大変助かっています』はハッキリと優秀な方なら、積極的に直接雇用や正社員雇用に。

◆ 弊社の取り組み ◆

密接管理の展開

- ① 定期的な面談 定期的に面談し、職場で話せない悩みや問題を相談しやすい環境を作ります!
- ② 声かけ活動(出勤・退勤時挨拶など) 積極的に声を掛け、個々の変化の有無を確認します!
- ③ ①②の活動から抽出された問題を貴社と共有し、問題解決に向けて協議 協議内容は本人へフィードバックします。



エルダー制の導入

弊社従業員に協力依頼を行い、身近に相談相手(お兄さん・お姉さん役)を配置し、新規入職者の不安軽減をはかります。



直接雇用への切り替え

優秀な派遣社員を直接雇用へ切り替えることも可能です。切り替えのタイミングやコストはお気軽にご相談ください。

派遣社員の定着促進や直接雇用についてお気軽にご相談ください!!

労働基準法改正

※令和5年3月31日厚生労働省より発表

2024年4月から「労働条件明示のルール」が変わります!

労働契約の締結・更新タイミング毎に労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	1/就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の締結時と更新時	2/更新上限(通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	3/無期転換申込機会 4/無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換する制度です。

労働条件明示の制度改正のポイント

全ての労働者に対する明示事項	
①就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】	全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になります。
有期労働契約者に対する明示事項等	
②更新上限の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】	有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。
③無期転換申込機会の明示	「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことが出来る旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。
④無期転換後の労働条件の明示	「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

詳細は右記アドレス(厚労省HP)をご覧ください。 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_32105.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html)

株式会社サンキョウテクノスタッフ  
愛知県豊橋市西幸町幸22-2 三協ビル本館  
TEL 0532-46-7017 FAX 0532-38-5065

