



派遣社員は

どんな時に**退職**を考え
誰に相談をするのか



human forward.

派遣社員が退職を考えるのはどんな時かご存知でしょうか？

今回、派遣スタッフとして現在または過去に働いたことがある方に退職に関するアンケートを実施しました。

どんな時に退職を考えたのかに加えて、誰かに相談をしたか、その相手は誰か、相談の後、就業を継続したのか退職したのかについても聞いています。

* 調査概要 2023年6月調査実施／外部機関による調査／無記名回答／サンプル数:1050
(派遣社員として働いているまたは働いたことがあると事前調査で回答した方)



Index

〔調査結果〕

- 退職を考えるきっかけとなったこと
- 退職を考えるきっかけとなったことについて誰かに相談をしたか
- 退職を考えるきっかけとなったことについて誰に相談したか
- 相談して解決したか、就業継続または退職をしたか

〔まとめ〕

- 労働者派遣法における苦情処理の扱い
- 退職のサインを見逃さないためのランスタッドの取り組み

〔著者プロフィール〕



白川 真理子(しらかわ まりこ)

ランスタッド マーケティング & ブランドコミュニケーション本部
DX部 インサイドセールス

オフィス系派遣のコンサルタントとして企業、求職者・就業者の方々の支援に携わる。

現在はインサイドセールスとしてランスタッドの全サービスをワンストップでご提案することを担当。

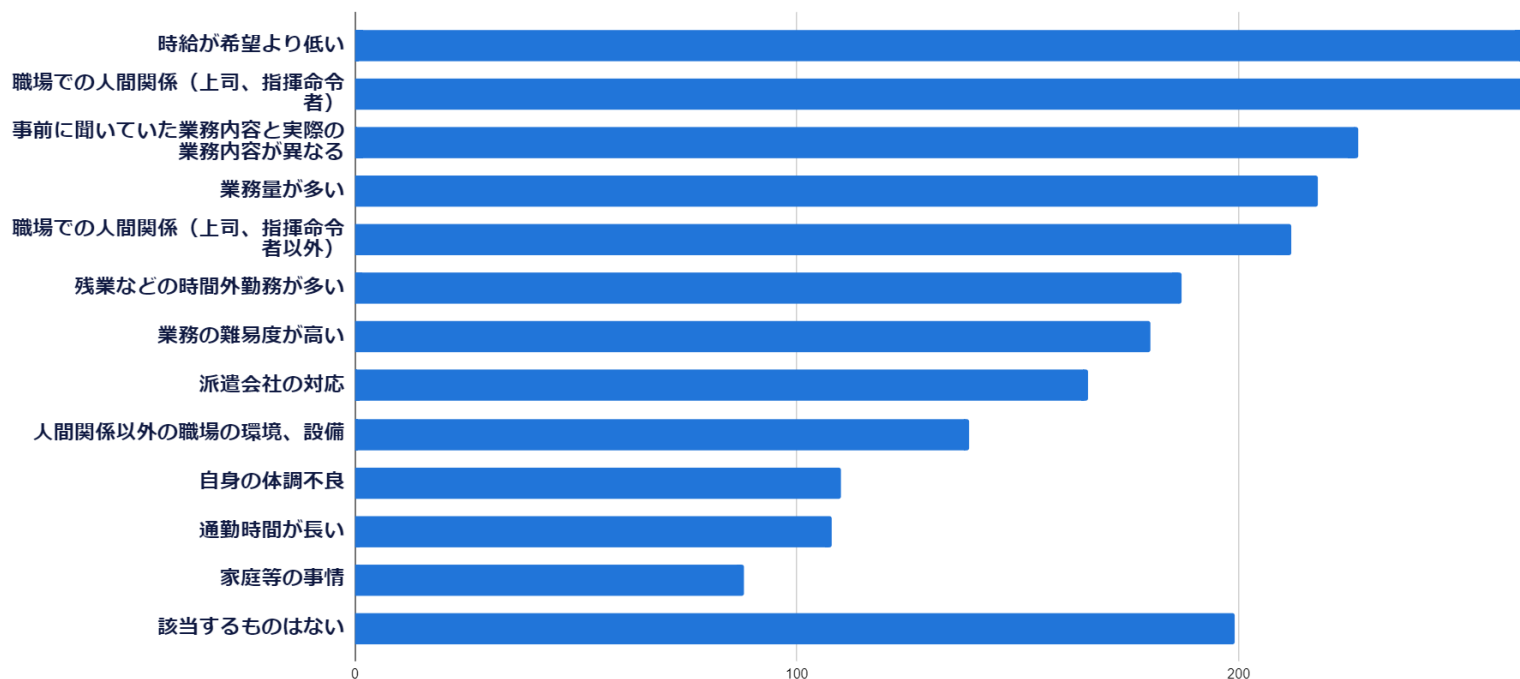
国家資格キャリアコンサルタント。

退職を考えるきっかけとなったこと

まず、派遣スタッフとして働いたことがある職場で
退職を考えるきっかけとなったことについての回答です。

退職を考えるきっかけとなったこと

Q1 あなたがこれまで派遣社員として働いたことがある職場で退職を考えるきっかけになったことを選んでください ※複数回答可



「時給が希望より低い」と「職場での人間関係（上司、指揮命令者）」が同数で最も多く、次に「事前に聞いていた業務内容と実際の業務内容が異なる」が次に続きました。

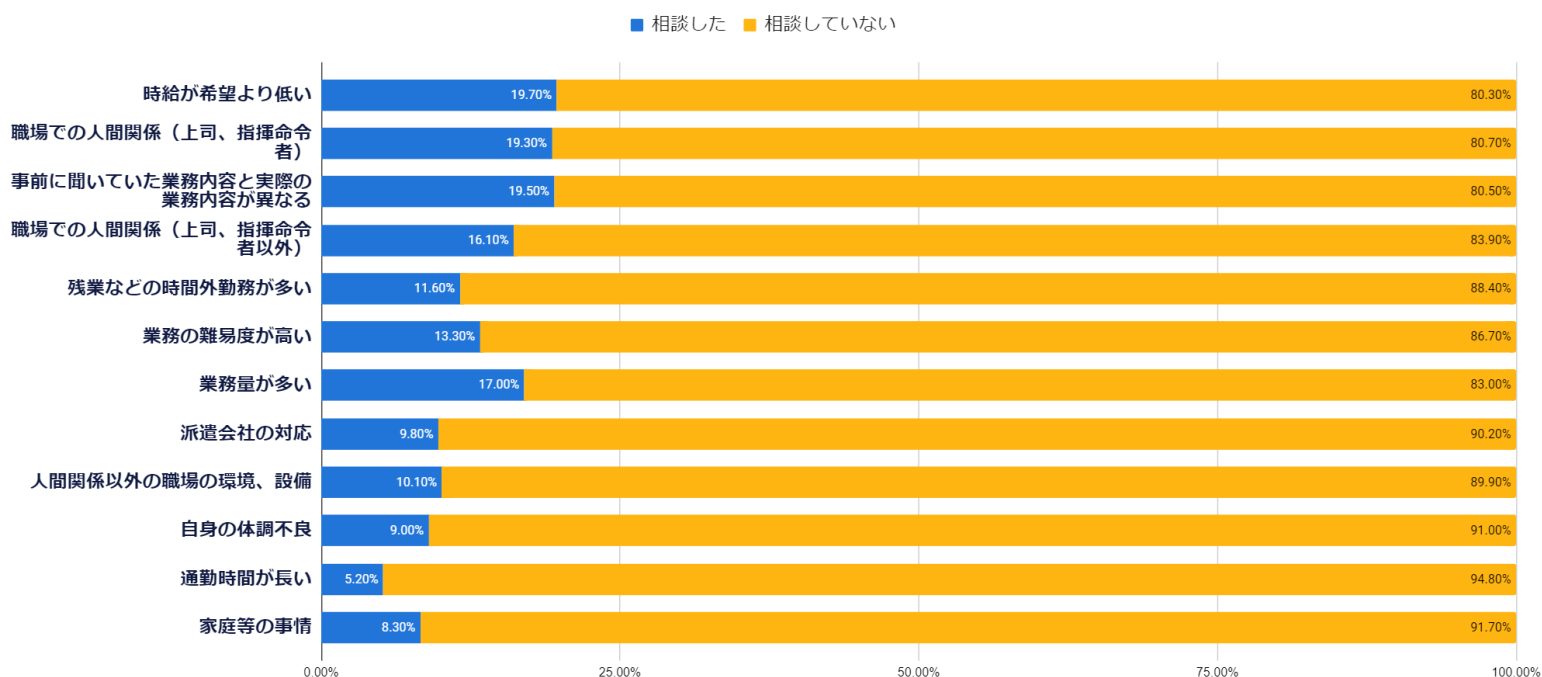
また、「職場での人間関係（上司、指揮命令者以外）」と「職場での人間関係（上司、指揮命令者）」と合わせると最も多い回答数となり、「職場での人間関係」は退職を考えるきっかけとして上位であるといえます。

退職を考えるきっかけとなったことについて誰かに相談をしたか

次に、退職を考えるきっかけになったこととして回答した内容についてそれぞれ誰かに相談したかの回答です。

退職を考えるきっかけとなったことについて誰かに相談をしたか

Q2 Q1の回答のうち、誰かに相談をしたものを選択してください



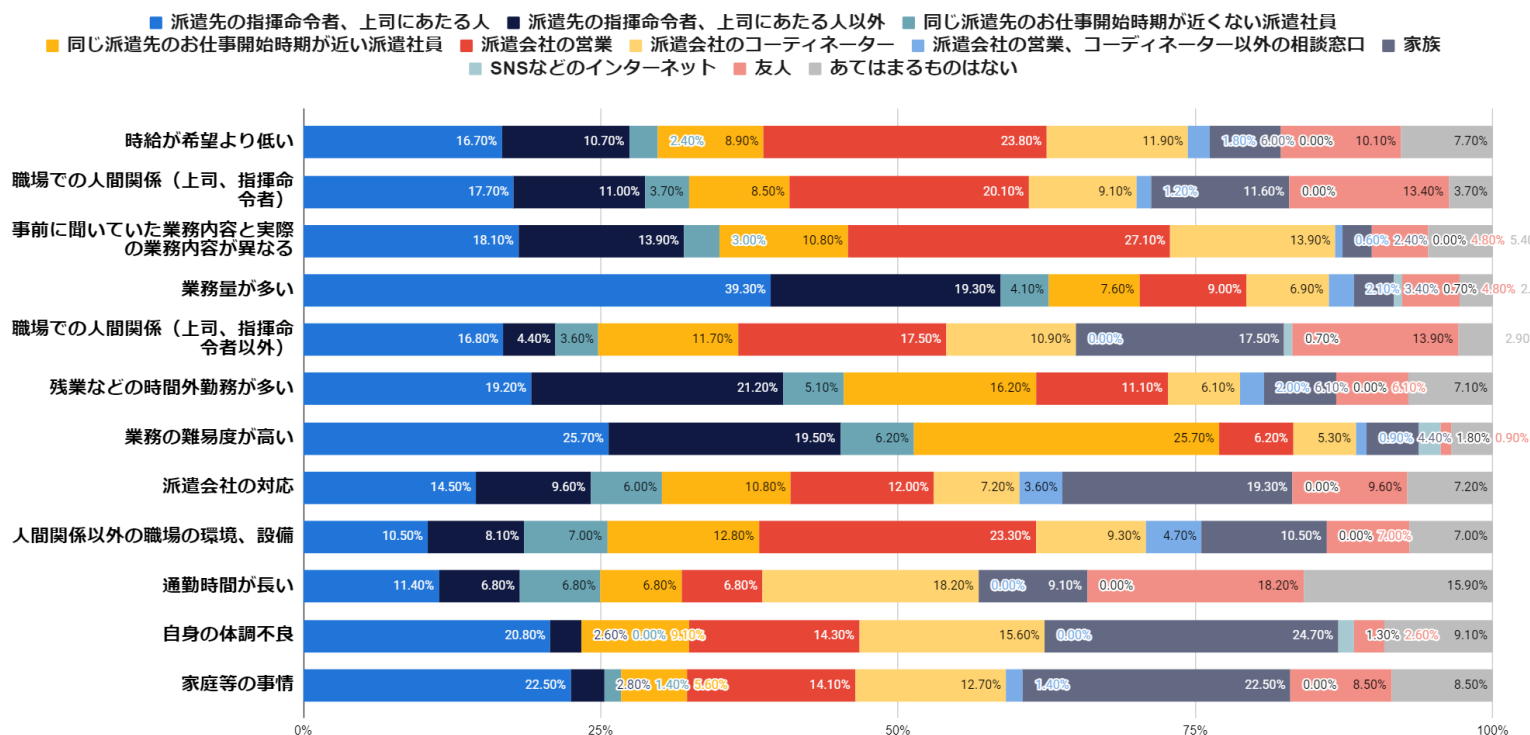
最も誰かに「相談した」が多かったのは【時給が希望より低い】でした。
また、すべての項目において「相談した」と回答した方は20%を下回りました。

退職を考えるきっかけとなったことについて誰に相談したか

前の質問で誰かに「相談した」と回答した方が誰に相談したかの回答です。

退職を考えるきっかけとなったことについて誰に相談したか

Q3 Q2で誰かに相談したと回答した選択肢について、誰に相談をしましたか。複数回答がある場合は、もっとも相談した回数が多い相談先を選択してください。



●「派遣先の指揮命令者、上司にあたる人」に相談したが最も多かった項目
⇒業務量が多い

●「派遣先の指揮命令者、上司にあたる人以外」に相談したが最も多かった項目
⇒残業などの時間外勤務が多い

●「派遣会社の営業」に相談したが最も多かった項目
⇒時給が希望より低い、職場での人間関係(上司、指揮命令者)、事前に聞いていた業務内容と実際の業務内容が異なる、職場での人間関係(上司、指揮命令者以外)、人間関係以外の職場の環境、設備

●「家族」に相談したが最も多かった項目
⇒派遣会社の対応、自身の体調不良

注目するのは【業務の難易度が高い】の項目で

「同じ派遣先のお仕事開始時期が近い派遣社員」に相談したと回答が多かった点です。

※「派遣先の指揮命令者、上司にあたる人」の回答も同数

また、すべての項目で「同じ派遣先のお仕事開始時期が近くない派遣社員」よりも「同じ派遣先のお仕事開始時期が近い派遣社員」と回答した数が多くなっています。同じ派遣スタッフでも就業開始時期が近い方は、より身近で相談しやすい相手と言えるでしょう。



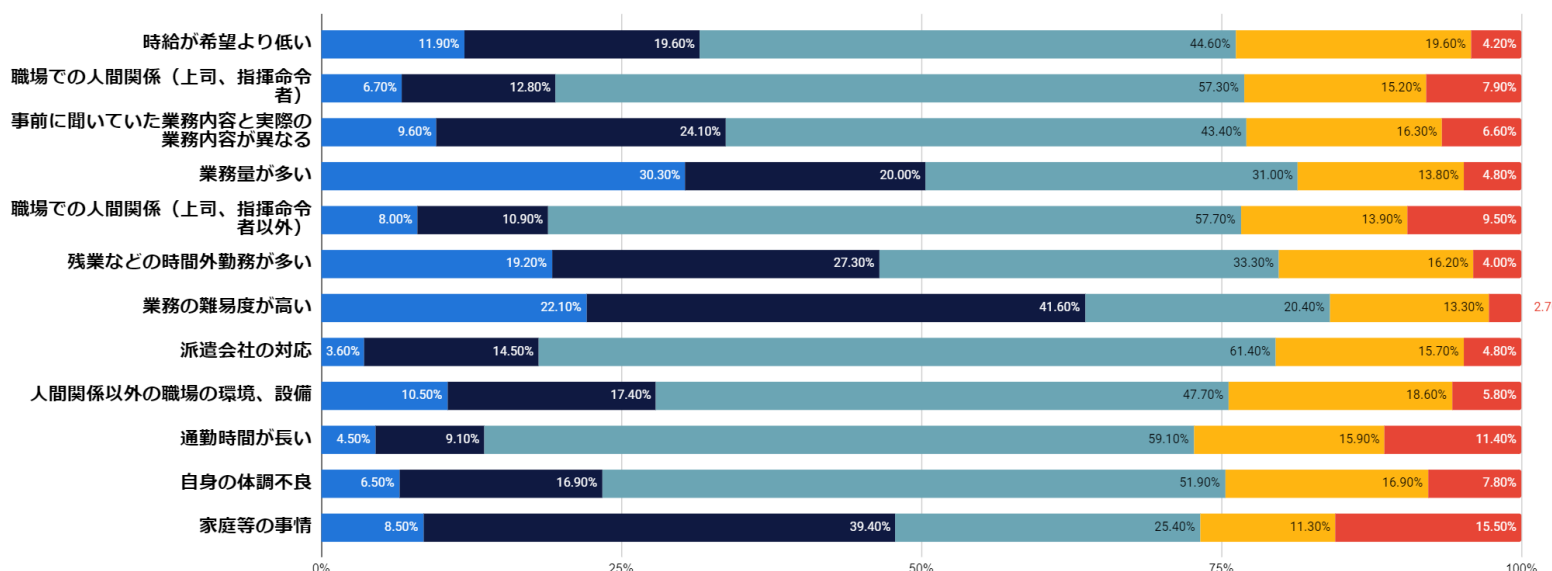
相談して解決したか、就業継続または退職をしたか

相談をした後、解決したのかしなかったのか、
また退職したのか退職しなかったのかの回答です。

相談して解決したか、就業継続または退職をしたか

Q4 Q3で選択した相手に相談した後、実際にどうなりましたか。複数回答がある場合は、もっとも結果として多かったものを選択してください。

■ 解決して退職しなかった ■ 解決したが退職した ■ 解決しなかったのに退職した ■ 解決しなかったが退職しなかった ■ 当てはまるものがない



【解決した】が【解決しなかった】を上回ったのは「業務量が多い」と
「業務の難易度が高い」「家庭の事情」の3項目でした（当てはまるものがないを除く比較）。

この3項目は「派遣先の指揮命令者、上司にあたる人」に相談したの回答が多かった項目と一致しています。

また、【解決した】【解決しなかった】に関わらず、全項目で【退職しなかった】より【退職した】の回答が上回りました。

最初の設問で誰かに【相談していない】を選択した方の調査をおこなっていないため比較ができませんが、いちど退職を考えるきっかけがあると誰かに【相談をした】としても結果的に退職する方が多いという結果となりました。

まとめ

調査結果では退職を考えるきっかけがあった際に誰かに相談するとの回答は各項目で5人に1人以下でした。

その内容により相談する先(誰に相談するか)にはばらつきがあり、相談した後、その内容が解決しても解決しなくても、退職をしたとの回答が退職をしなかった回答を上回っています。

労働者派遣法における苦情処理の扱い

派遣就業に関する苦情については、派遣元事業主、派遣先事業主が連絡を取って、迅速・適切に解決すべきであり、派遣先事業主・派遣元事業主相互に責任があります。

「派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に関し、苦情の申出を受けた時は、当該苦情の内容を当該派遣元事業主に通知するとともに、当該派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならない」
(労働者派遣法 第40条第1項)

相談が全て「苦情」に当たるとは限りませんが、派遣先は派遣スタッフが就業するにあたり苦情の申し出を受ける者や苦情処理の方法等についてあらかじめ労働者派遣契約に定める必要があり、その苦情処理に関する事項はスタッフへ通知する就業条件明示書に明記します。

また、派遣スタッフから派遣先に苦情があった場合、その年月日、苦情の内容、てん末を派遣先が派遣先管理台帳に記録する必要があります。

※派遣元に苦情があった場合、派遣元は派遣元管理台帳に同様に記録をします

参考: [厚生労働省 派遣先の講ずべき措置等](#)

退職のサインを見逃さないためのランスタッドの取り組み

ランスタッドでは派遣スタッフの離職や欠勤の抑制施策の一つとして、ランスタッドケアという取り組みを実施しています。

このプログラムでは、週に一度の「心の診断アプリ」のパルスサーベイ（リアルタイムチェック意識調査）で心と身体のコンディションを定点観測し、派遣スタッフの不調やモチベーションの低下などの予兆を早期に捉えます。

また、派遣スタッフの就業1週間後・1か月後に満足度調査（NPS）を実施するなど、「相談前」の悩みや心、状況の変化をキャッチすることにつとめています。



派遣社員が定着する「ランスタッドケア」対応の派遣業種

ランスタッドケアは、ランスタッドのすべての派遣業種が対象です。

事務・オフィス派遣



倉庫・物流・ロジスティクス派遣



工場・製造・ファクトリー派遣



金融専門事務派遣



ドライバー派遣



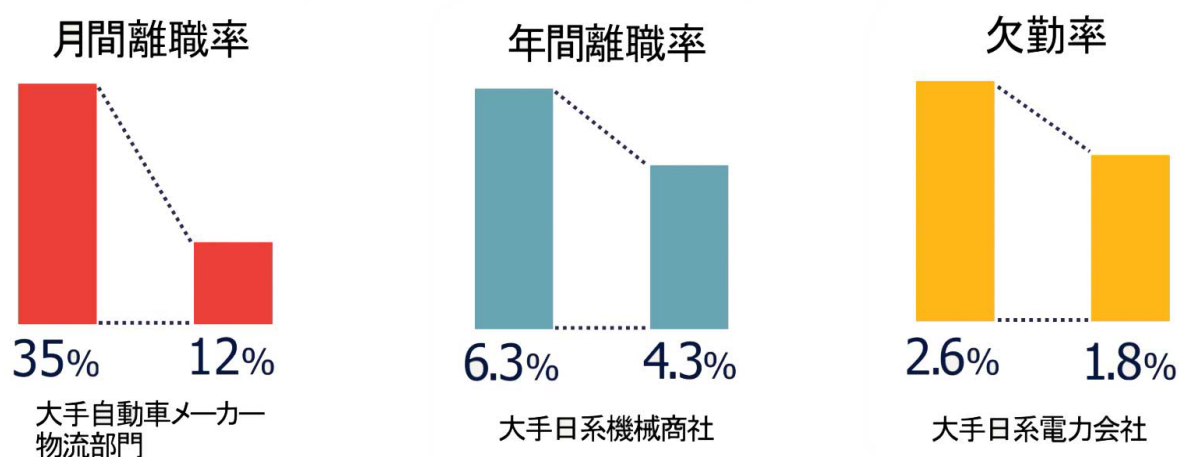
ITエンジニア派遣



なぜランスタッドの派遣サービスは 離職率が低いのか？

ランスタッドでは、派遣社員の離職や欠勤の抑制施策の一つとして、すべての派遣社員に対して『ランスタッドケア』という取り組みを展開しています。

ランスタッドケアによる定着の課題の減少率



派遣社員の定着の秘密は「ランスタッドケア」

ランスタッドケアとは、ランスタッド独自の派遣社員 就業サポートプログラムです。

派遣社員として働くスタッフの不安を取り除き、ワークライフにしっかりと寄り添う事で派遣先での長期就業を実現し、早期離職や欠勤を減少させ、クライアントの生産性を向上させ、事業の成功を後押しします。

派遣社員の福利厚生などの制度はもとよりスキルアップに向けたキャリアカウンセリングなども充実させています。また、他社に無い取り組みとして次の事を実施しています。

- 予兆を早期に発見する「心の診断アプリ」
- 迅速なケアを実現する密度の高いコミュニケーション
- 満足度調査（NPS調査）
- キャリアサポート（定着支援）
- サンキューイベント



＜プログラム①＞ 予兆を早期に発見する「心の診断アプリ」

週に一度の「心の診断アプリ」のパルスサーベイ(リアルタイムチェック意識調査)で心と身体のコディションを定点観測し、派遣社員の不調やモチベーションの低下などの予兆を早期に捉えます。

心の診断アプリとは:「心の診断アプリ」は、言語化しにくいストレスや悩みなどもいち早く察知するメンタルヘルスケアアプリです。



＜プログラム②＞

迅速なケアを実現する密度の高いコミュニケーション

現状の人材派遣業界では、派遣社員とのコミュニケーション手段は電話・メールが一般的です。しかし、時間や場所を考慮する必要があるなど、決して利便性が高いとは言えません。

ランスタッドではコンサルタントと派遣社員は普段からLINEを利用しコミュニケーションを取るようにルール付けしています。派遣社員自身の携帯電話にインストールされている身近なアプリでコミュニケーションを取るため、リアルタイムの気軽なやり取りが実現され、スタッフを高密度にフォローしています。



＜プログラム③＞ キャリアサポート(定着支援)

ご契約開始から終了までの「働く」を応援するキャリアサポート(定着支援)を行います。

クライアント様にご協力をお願いしたいのが安心して働ける環境づくりです。
困ったときに聞ける担当者の配置、初心者目線のマニュアルやトレーニング、賞賛、
フィードバックは高い定着率の為にかかせません。ランスタッドではクライアントと
協力しながらスタッフをしっかりサポートし定着に繋げていきます。



<プログラム④> 満足度調査（NPS調査）

派遣スタッフの就業1週間後・1か月後に満足度調査を実施しています。
満足度調査の結果を元に、クライアント企業様と共に期待以上のサービスを提供できるように改善を繰り返していきます。



<プログラム⑤> サンキューイベント

ランスタッドでは、派遣スタッフへの日頃の感謝を伝えるサンキューイベントを定期的
に開催し、企業様からスタッフに宛てたメッセージをいただいたり、優秀なスタッフの表彰な
どを実施し、業務へのモチベーションを高めています。



randstad 人材派遣



ランスタッドは、派遣契約の期間や

業務の内容、将来的な採用計画などといった、

御社のニーズに最適な人材プランをご提案。

就業日数・時間や就業場所にも柔軟にご対応いたします。就業開始後も、

スキルアップに必要な教育機会の提供や、定期的な職場訪問でのヒアリングなど、

人材が職場に定着してスキルを発揮できるようにサポートしています。

ランスタッドの人材派遣サービスの特長

きめ細やかな
ヒアリングにより、
ベストマッチを実現

1
ヒアリング

オフィス系から
製造・物流系まで、
幅広い職種に
対応可能

2
幅広い職種

4
フォロー

万全のスタッフ
フォロー体制

3
柔軟な形態

1日単位の派遣から
紹介予定派遣まで、
ニーズに合わせた
柔軟な派遣形態

randstad 人材派遣



対応職種（一例）



オフィス事務

一般事務／OA事務／営業事務／
データエントリー／受付 ほか



専門事務

総務・人事事務／英文事務／
経理事務／英文経理／貿易事務／
秘書／通訳／翻訳／金融事務／
広告・出版業務 ほか



営業

渉外・営業／クレジット受付／
テレマーケティング／
デモンストレーター ほか



医療系

医療事務／介護福祉士 ほか



技術・研究

CADオペレーター／設計・製図／インストラクター／SE／PG／
テクニカルサポート／ネットワークエンジニア／DTPオペレーター／
Webクリエイター／研究開発 ほか



サービス

販売（アパレル・量販店など）／
レジ（チェッカー・サッカー）／
商品陳列／バックヤード／
飲食店スタッフ／ホテルスタッフ ほか



製造・物流

電子・精密機器／輸送用機器／
食品／電気・通信機器／
素材加工／倉庫内作業／
流通加工 ほか

ランスタッドケア・人材派遣について 詳しい資料をご用意しております

事例のご紹介やサービスの活用方法、導入ご検討など、
お気軽にご相談ください。

お問い合わせ・ご相談は下記より承っております。

WEBフォームでの問い合わせ

https://services.randstad.co.jp/ja/company_contact/

お電話での問い合わせ

0120-028-037（受付時間：平日9:30～17:00、※12:00～13:00を除く）

