

●田形正広氏(以下、田形) いわゆる「職務給制度」における評価、ここでは派遣スタッフの職務・意欲などの公正な評価は派遣スタッフのキャリア支援に直結しスタッフフエンゲージメントの向上により長期・安定稼働につながります。よって評価は今後の派遣会社の業績に影響するとても重要なテーマであると考えています。事務系派遣をはじめ、エンジニア派遣、CAD派遣、介護派遣など人材派遣の事業領域は様々ありますが、全ての領域において派遣法は評価制度とその運用を求めています。一方で、派遣業界にとつ

て適正公正な派遣社員の評価を実現することは大きな挑戦であり、法改正の数年前から準備をしている大手もありますが、業界全体を見渡すと本格的な評価運用が根ざすのはまさに今年からになるとみられています。派遣スタッフの公正な評価は派遣元が派遣先への派遣サービスの品質管理という観点からもとても重要ではないでしょうか。長期のプロジェクト単位で動いているエンジニア領域の特定派遣や無期化した派遣スタッフであればなおさらです。人材派遣会社は規模の大きさ、有期・無期の雇用形態に関わらず派遣スタッフや派遣先に対して、様々な法律対応が求められます。私は、特にスタッフ評価はその運用を形式的ではなく本質的な社内制度として根付かせるべきだと考えています。本質的とはすなわち評価制度運用がスタッフのキャリア支援や処遇改善へとつながり、それが派遣会社の業績向上にもつながるということを意図しています。

派遣スタッフの評価は特定の1社や大手数社が独自に取り組む課題ではなく派遣業界全体が協働していくべきだと考え、ベースの仕事

●田形 特徴について3つご説明させていただきます。1つ目は「Work Review」の操作が簡単便利であること。派遣先で働く派遣社員の評価は働きぶりが直接見えていない分、自社の社員以上に難しく、派遣元評価の決定に際してのスタッフ自己評価の聴取や派遣先からの評価の回収など登場人物やタスクが構造的に多くなります。「Work Review」ではスタッフへの結果フィードバックまで見据えてこの登場人物の多さが業務負

●香田史朗氏(以下、香田) 社労士の立場から、顧問先の派遣会社からスタッフ評価に関する相談を多く受けていたので、このサービスがローンチした一報を聞いて、「やはり来たか!」というのが最初の感想です。「Work Review」の開発からサービスインまでの経緯についてお聞かせください。

組みやシステムは共有しつつ実際のキャリア支援や処遇改善などの対人業務の分野で各社が切磋琢磨するのが理想だと考えています。この世界観の実現のために今回の評価システム「Work Review」です。コスト削減と売上向上、どちらにも貢献する評価システムの特徴と導入メリット

●香田 「Work Review」誕生の背景にそのような志があったのです。業界発展のためにも適正なスタッフ評価がいかに重要かよくわかりました。具体的な「Work Review」の特徴についてお聞かせください。

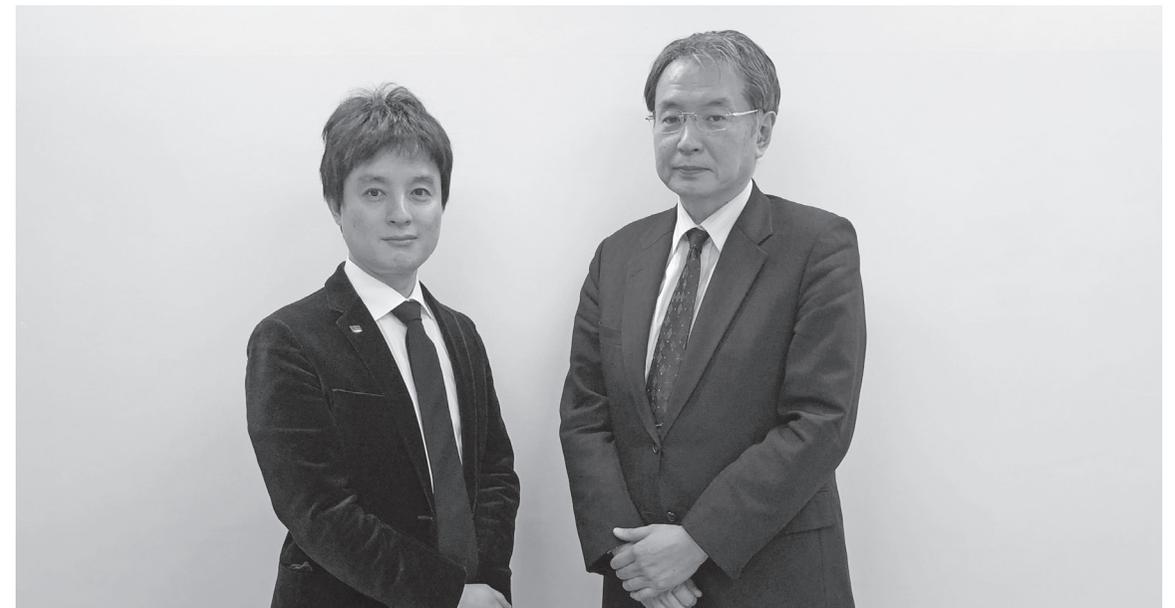
派遣先で働く派遣社員の評価は働きぶりが直接見えていない分、自社の社員以上に難しく、派遣元評価の決定に際してのスタッフ自己評価の聴取や派遣先からの評価の回収など登場人物やタスクが構造的に多くなります。「Work Review」ではスタッフへの結果フィードバックまで見据えてこの登場人物の多さが業務負



Work Reviewのイメージ図

○業界の注目サービスを探る○  
社労士も絶賛!半期に1度、スタッフ評価のススメ  
派遣スタッフ満足度向上に新たな一手!

派遣業界にクラウド型評価システム「Work Review」がローンチ



○田形正広氏 (LifeShip株式会社 代表取締役社長)

早稲田大学商学部卒業。株式会社キーエンスを経て、テンプスタッフ株式会社(現パーソルテンプスタッフ株式会社)に入社。金融機関向けの営業部門を経て、持ち株会社にて基幹システムの開発プロジェクトに従事。アウトソーシング部門、若年層のキャリア支援部門を経て、金融機関向けの営業部門で事業部長。2020年11月に起業し現職。

○香田史朗氏 (社会保険労務士法人すばる 代表社員)

テンプスタッフ株式会社(現パーソルテンプスタッフ株式会社)に営業職として入社。統括営業マネージャー、法務部長、管理本部長として労務・法務の仕事に携わる。その後複数の大手派遣会社にて21年間在籍。現在は、厚生労働省派遣元責任者講習の講師・その他派遣会社・派遣先企業向けのセミナーを多数行っている。2015年より現職。

同一労働同一賃金制度がスタートした矢先にコロナショックに見舞われた2021年の人材ビジネス市場。このような混乱期に派遣会社が公正かつ適正な派遣スタッフの評価制度を十分に整備するまでまだ時間がかかるだろう。このような現状から派遣特化型評価システムを展開するベンチャー、Life Ship社(東京都港区 田形正広代表取締役社長)は、公正かつ適正な派遣スタッフの評価と派遣事業の長期安定を主眼に、2021年4月、クラウド型派遣スタッフ評価システム「Work Review」をローンチ。今回のローンチに際し、同社代表の田形氏に人材派遣業界で活躍する社労士法人すばるの代表の社労士・香田史朗氏がサービスインまでの経緯、同サービスの特徴と導入メリット、今後の展望について聞いた。(構成 水野臣介)



担にならないような設計をしています。また派遣先毎に担当する業務内容も勤務期間も異なる中でどのような評価項目を設定するかも難しい。「Work Review」は大手総合人材サービス会社の評価項目と基準をベースとして派遣先や職種の違いなく、新人にも必須の基本項目とベテランになるにつれ発揮される応用項目で評価ができるよう設計しています。評価項目は弊社の推奨プランを事前設定しつつ、簡単に各社様毎のカスタマイズも可能です。クラウド上で運用できるため評価項目の設計、評価依頼、進捗管理、評価結果の集計など一連の作業を全てテレワークで作業することも可能です。

派遣スタッフや派遣先担当者で迷わず入力できるインターフェースとすることはもちろんですが、派遣元の営業など実際に業務に携わる担当者にとっての作業負担を極力少なくすることにこだわっています。

タブレットやスマホからでも操作可能です。従前の書類管理やエクセル管理と比較すると数倍の業務効率化を実現できたと思います。

2つ目は評価者による評価結果ですね。導入費用についてお聞かせください。

●田形 初期導入費用は20万円でお問い合わせから1ヶ月もあればスムーズに導入できます。

定価は月額3000円/人(8時間勤務の派遣スタッフの時間単価に換算すると2円程度)ですが、企業の規模、導入スタッフ数の規模によりボリュームディスカウントをさせて頂いております。今後の追加開発に合わせて料金を見直していく予定ですが3000円で導入頂いたお客様にはその後の追加開発に伴う料金アップはなしで対応させて頂くキャンペーンを実施中です。

のブレを最小限にとどめられることです。

「期待値までもう少し」や「期待通り」といった評価レベルを選択するのではなく、どういう状態がそのレベルに該当するのかといった「定義」を確認しながら評価選択できるので、スタッフや派遣先担当者の個人差によるブレが少なくなる設計になっています。また派遣スタッフと派遣先の入力状況を一画面上で確認しながら派遣元の最終評価が入力できる仕様になっており、スタッフの自己評価や派遣先の回答内容を都度確認しながら派遣元評価を決定するといった煩雑な業務も発生せず評価精度の向上と業務効率化を同時に実現します。

3つ目は派遣スタッフのキャリア支援の質をより高いものにできることです。

多くの派遣スタッフは現在の職場で契約更新を希望する安定志向です。しかし中にはキャリアアップやスキルアップ志向の強いスタッフもいて、派遣先が「時給を上げてでも継続させたい」スタッフもいます。

従来の定期フォロー業務では派遣開始から契約満了までの間に営



派遣スタッフを大切にしている派遣会社かどうかは、評価運用とキャリア支援をみればわかる時代が来る

●香田 公正かつ適正な派遣スタッフの評価と派遣事業の長期安定の相関性がわかりました。最後に今後の展望についてお聞かせください。

●田形 まずは派遣会社の別によらず評価運用自体を業界全体に根付かせることです。これは法律で求められていることなのでここ数年で着実に実現すると思います。派遣社員の自己評価、派遣先へのヒアリング、そして派遣元で評価した上でスタッフフィードバック、現状の大手が進めるこの一連の評価フローが当たり前になっていくのは間違いないと思います。私がかれまでの業界経験を通じて思う

業担当者以外に各派遣スタッフの勤務状況や転職意向などの情報を共有する仕組みやシステムはあまりありませんでした。自社のスタッフが派遣先においてどこまで欠かせない存在となっているか? についての把握にも限界があり、営業によってその理解にも差があったと思います。コロナ禍においてこの課題を痛感している派遣会社も多いと思います。長期・安定を希望する派遣スタッフには長期・安定できるようなサポートが必要ですし、キャリアアップを望む派遣スタッフには昇給をはじめ、キャリアアップのサポートが必要で、こうした質の高いスタッフサポートを実現するためにはそのためのスタッフ評価プロセスが必要不可欠です。「Work Review」はこの評価プロセスを一気通貫でサポートするシステムです。

●香田 続く「Work Review」の導入メリットについてお聞かせください。

●田形 「Work Review」の導入メリットは制度構築やシステム開発等の経済的コストの削減、業務効率化による時間的コスト削減、

のは年に1回大変な思いをして納得のいかない評価をスタッフにフィードバックしても誰も得をしないということ。多くの派遣先にとっても決算期である3月末に向けて評価運用の繁忙期を迎えるやり方では派遣先の信頼も失ってしまうのではないのでしょうか。

私は年1回ではなく半期評価やもっと複数回の評価を実施することを派遣会社に推奨しています。

最近、メディアでも注目されている人材育成施策「1on1ミーティング」のように回数を増やして時間を短く実施したほうが、実際の評価に対する派遣スタッフの納得感はもちろん、モチベーションも上がります。評価結果そのものよりもそのベースになる「対話」や「共感」や「理解」といったプロセスが大切です。毎月の定期フォロー業務の中で年1回の評価業務を吸収しつつその効果を高めていく、そのために利用するシステムが「Work Review」です。派遣スタッフの評価運用をキャリア支援と連動させて本気で取り組む派遣会社が増えれば人材派遣業界は絶対にもっとよくなると思います。将来的には当社の評価システムがデファクトスタンダードに

派遣スタッフの満足度向上による再就業率向上が挙げられます。

常に業界動向を把握した上で評価項目を順次更新していくため評価制度の構築やシステム開発に関する経済的コストをカットすることができるとは思います。実際の評価運用にまつわる煩雑な業務を効率化できるのはもちろん、派遣スタッフの評価運用とあわせて派遣先の業務内容や人材要件も紐づけてデータを蓄積できます。法律に対応するという守りの役割を果たすだけでなく自社の派遣社員を「減らさず」に増やし続ける」という攻めの効果も期待できます。スタッフの安定稼働を図りたい特定の職種やシェアを伸ばしたい派遣先のスタッフにのみ部分的に導入するという活用も可能です。また、自社スタッフを無期化してよいかの適正な判断、無期化した後のスタッフのキャリア支援強化にも活用できます。派遣スタッフの再就業率や満足度の向上につながるシステムなので、「Work Review」をいち早く導入していただくことで競争優位な営業環境を作ることができます。

●香田 まさにメリットづくしで

なることで派遣スタッフが自身の評価を持ち運べる世界を実現したいです。

●香田氏 今日ありがとうございます。素晴らしい企業理念とシステムだと思えます。派遣実務の現場をしっかりと捉えているので法律対応の管理システムというよりは、派遣スタッフのモチベーション向上や派遣元の社員がより本質的な業務に注力できることで業績向上につながる攻めのシステムだという印象を受けました。

派遣社員へのフィードバックが義務付けられている優良派遣事業者にも是非お勧めしたいですね。ご活躍を期待します。

———ありがとうございました。

この記事のお問い合わせはこちら

LifeShip 株式会社  
 広報担当宛  
 Tel : 03-6260-8395  
 e-mail : press@life-ship.co.jp