

優良派遣認定制度



認定企業 事例集

はじめに

優良派遣認定取得 企業の事例の活用～



「優良派遣事業者認定制度」は、平成25年度より厚生労働省委託事業である優良派遣事業者推奨事業によって制度設計・推進・運営されてきた制度です。

平成28年4月1日時点で、168社の事業者が認定を受けております。

この『優良派遣事業者認定制度事例集』は、既に「優良派遣認定」を受けた派遣事業者が、どのような取り組みによって「優良派遣認定」を受けたのかを知っていただき、これから申請を検討中の事業者様の準備の参考にさせていただくための事例集です。

紹介している企業の事例は、その事業者様の状況に合ったやり方や体制で取り組まれております。取り組みを考える際は、自社の規模・状況に合わせて参考にしてください。

尚、この事例集と合わせて「優良派遣認定制度テキストブック」も参考にさせていただき、申請までの準備に活用いただけると幸いです。

INDEX

CASE
1

経営戦略の面で必要なツールとして
優良派遣事業者認定取得へ動き出した

P.2

株式会社グロップ



CASE
2

県内の派遣会社と差別化を図り
山梨で初の優良派遣事業者認定を取得

P.6

ヒューコムエンジニアリング株式会社



CASE
3

中期経営計画を実現するために
優良派遣事業者の認定は必然だった

P.10

UTエイム株式会社



CASE
4

親会社からの勧めをきっかけに
現場主導で優良派遣事業者認定に取り組んだ

P.14

株式会社ワット・コンサルティング



VOICE 認定事業者の声

P.18

認定事業者一覧

P.24

各種連絡先一覧

P.25



GROP 株式会社グロップ

■ 本社所在地：〒703-8247 岡山県岡山市中区さい東町2丁目2-5

CASE. 1

事業内容 ▶ 人材派遣 / 人材紹介 / アウトソーシング(ラインソーシング) / テレマーケティング /
メーリングサービス / BPO サービス / 教育

拠点 ▶ 全国40拠点 / 海外5拠点

資本金 ▶ 8,800万円

事業許可番号 ▶ ●労働者派遣業許可番号「(派)33-010057」
●有料職業紹介事業許可番号「33-ユ-010063」

優良派遣事業者認定年度 平成28年度

経営戦略の面で必要なツールとして 優良派遣事業者認定取得へ動き出した

POINT
1

経営戦略からの取得

都道府県や市町村の公共事業を中心に、認定を受けていない企業は入札に参加できない案件が増えてきた。そこで、経営戦略の面からも、一つのツールとして優良派遣事業者認定取得を目指すことになった。

POINT
3

現場浸透

プロジェクトチームと現場との間で、少なからず衝突はあったものの、一つひとつ丁寧に説明していくことによって、現場からの理解を得ていった。

POINT
2

バランスの良い体制

管理部門、システム部門、営業部門など各部署から約10名を選抜してプロジェクトチームを結成。お互いに問題を提起し、共有することによって、審査項目の準備にあたった。

POINT
4

キャリア形成支援システム化

もともと、キャリアカウンセラーの資格を持つ社員が少なかったこともあり、キャリア教育には課題があった。そのため、管理部門の担当者が教育や指導をし、現場で実践されているかどうかを確認していった。



優良派遣認定取得は安心のあかし

今回、弊社で優良派遣事業者認定を取得することになったのは、派遣事業の入札案件に、優良派遣事業者認定を取得していないと参加できないことが、今後益々増えていくと考えたからです。弊社は全国に事業所を展開しており、都道府県や市町村からも仕事を受注しています。そうした公共事業では、優良派遣事業者認定を入札の条件とするケースが増えているのが実情です。優良派遣事業者認定を受けているだけで、仕事を受注しやすくなるのであれば、一つのツールとして必要であると判断しました。

又、弊社は岡山県に本社を置いています。全国の同規模の派遣会社を見渡したところ、多くの派遣会社が優良派遣事業者の認定を受けています。そうした中で、派遣先企業や派遣スタッフから見ても、安心感を持っていたらいいのであれば、認定取得が必要だと考えました。



認定取得に向けてプロジェクトチームを発足

組織体制の準備を進めるにあたって、まず各部署で協力体制を敷くことが重要であるとの観点から、プロジェクトチームを発足。各部署から選抜された約10名が参加することになりました。

システム関連で最も苦労したのは、これまで紙ベースで保存していた情報をデータ化することです。例えば、クライアント先に訪問してヒアリングした内容や派遣スタッフと面談して確認した内容は、社員各自が紙ベースで保存していました。しかし、そのままでは、重要な情報を共有できません。全社員に声をかけ、情報を提供してもらい、一つずつデータ化していきました。

認定項目の「派遣先へのサービス提供に関する基準」については、弊社の場合、全国の事業所に営業部があり、それぞれが独自のツールを使用し



ていたのです。それを一本化することが必要となりましたが、各事業所との調整に苦慮しました。

又、プロジェクトチームが中心になって動いていたとはいえ、優良派遣事業者認定を受けるためには、会社全体を巻き込まなければなりません。社内の各部署にエビデンスができているかどうか確認を取らなければいけないこともありました。

他にも、認定項目の中で、弊社でできていることと、できていないことを判別。洗い出しをしたところ、労働者派遣法が改正され、キャリア教育や雇用安定措置について、弊社では出遅れていたところもあり、それを改善する必要がありました。そこで、専門部署から方針を打ち出してもらったり、各拠点から現場の意見も抽出してもらいましたが、専門部署と現場との意見交換は、一度や二度では終わりません。何度も話し合いを進めていき、問題点を明確にしていきました。



課題となっていたキャリア教育について 管理部門が中心となって現場に浸透させていった

キャリア教育については、労働者派遣法でも定められており、弊社だけではなく、どの派遣企業も苦戦していると思います。それは、先の派遣法改正で派遣スタッフに教育を受けさせることやキャリア形成支援のヒアリングをしていくことが求められているからです。弊社でも常に行っていましたが、優良派遣事業者認定を受けるために、改めて見直す必要がありました。

弊社にはキャリアカウンセリングの資格を持つ社員が少なかったこともあり、キャリアカウンセリングについての共通認識や基礎教育に課題があったと思います。そこで、管理部門の担当者が教育や指導をし、現場で実践されているかどうかを確認。管理部門から指導したことに対し、現場からは戸惑いの声もありましたが、一つひとつ丁寧に説明することによって、徐々に納得してもらうことができました。又、社内監査体制の確立や社内教育は定期的に行っていました。しかしその記録が1カ所に保存されてなかったのです。そのため、すべての記録をまとめることには苦労しました。



賃金水準の考慮など派遣企業としての 基本的な取り組みはできていた

審査項目の中には、「派遣社員の賃金決定は、派遣先社員の賃金水準との均衡を考慮する」というものがあります。そこで、弊社では派遣先企業の正社員の賃金を聞いたり、ホームページや広告媒体に出ている求人情報の賃金を調べました。基本的に、弊社ではその金額を上回る時給設定をしていたため、均衡は図ることができていたと思います。その他にも、弊社では交通費も支給していました。そうしたことから、派遣企業としての基本的な取り組みはできていたと思います。

又、優良派遣事業者認定を目指す企業の多くは、派遣社員が派遣先企業で正社員となることに対する取り組みにおいて、苦戦していると聞きました。弊社では、派遣社員から正社員になりたいスタッフがいた場合、キャリア



カウンセリングを実施したり、担当の営業が面談をしたうえで、派遣先企業にそのスタッフの評価を聞いて、正社員としての雇用ができるのかどうかを確認します。もし、正社員としての雇用が可能であるならば、積極的にご案内をしていました。

一方、正社員としての雇用がなかったり、可能性が低い場合には、正社員になることができる派遣先を紹介するなど、キャリアチェンジをアドバイスすることもしています。ですから、この項目については、かなり早い段階でクリアできていたのではないのでしょうか。





訪問審査直前まで確認を繰り返し 当日は落ち着いて対応することができた

優良派遣事業者認定には、訪問審査があります。私たちも前日まで、「本当にこれで大丈夫だろうか?」とバタバタしていました。というのも、もし不備があった場合は、それまで1年以上かけて準備を進めてきたことが、たった1日の訪問審査で水泡に帰してしまうからです。認定基準チェック項目を何度も読み返しましたが、私たちの解釈で合っているのかどうか不安な部分もありました。そのため、直前までメンバー間で確認作業を行っていましたが、審査では落ち着いて対応ができましたし、質問いただいたことにもスムーズに答えることができたので、手応えは感じていました。

優良派遣事業者の認定は取得しましたが、これでやっと、ライバル企業に肩を並べることができたと感じています。というのも、弊社の競合他社はすでに取得している企業が多く、クライアント先に向向いても「御社もやっと優良派遣事業者認定を受けたのですね」と言われることがあったからです。弊社が派遣スタッフのマッチングやクライアントへのサービス面で他社に劣っていると感じたことはありませんが、優良派遣事業者認定を取得したことで、今まで以上に、自信を持って営業に向向くことができると感じています。



人材サービスを事業としている企業ならば 審査項目のうち7割か8割は満たしている

優良派遣事業者の認定を受けようと考えている企業は、今後更に増えることでしょう。しかし、背伸びをして無理をして取得する必要はないと思います。現在、各企業で取り組まれていることを土台として、少しずつ積み重ねていくことが重要ではないでしょうか。

現在、人材サービスを事業としている企業であれば、優良派遣事業者認定取得の審査項目のうち、7割から8割は満たしているはずです。しかし、いざ審査項目を目の前にすると、不安に陥るかもしれません。まずは自社の取り組みをもう一度分析し直して、審査基準を満たしていない部分を洗い出し、その改善に努めることが必要だと思います。

以前は「派遣切り」などという言葉もあり、今でも派遣業界に対して後向



派遣スタッフの目線で考えると、安心して登録ができるのではないのでしょうか。現在、派遣会社や人材サービス会社は全国に数え切れないほどある状況です。そのため、初めて登録に来られる求職者の中には、不安を抱えている人もいるかもしれません。弊社では優良派遣事業者認定書のコピーを派遣スタッフが面談の際に訪れるブースや来客スペースに掲示しています。又、ホームページのトップ画面にも優良派遣事業者として認定されたことを掲出しました。さらに、名刺にも認定マークを入れていきますので、派遣登録に来るスタッフの方々には、安心して登録していただけるようになったと思います。

他にも、優良派遣事業者認定取得によって、大きな効果が出ました。それは、社内のデータが統一されたことです。これまで、派遣スタッフへの対応や派遣先企業への訪問についてのマニュアルはありましたが、それは別々に作成したもので、マニュアルでありながら、ある部分に関しては書いてあることが違うケースもありました。それを一つにまとめたことによって、社員全員が同じ目的を持って仕事に励むことができるようになっていきます。

又、これまで1人の派遣スタッフに対しては、1人の営業しか管理ができていませんでした。しかし、社内で共有システムが構築されたことによって、手厚いフォローができるようになったことは、この取り組みのおかげだと思います。

きなイメージを持っている企業や労働者もいるかもしれません。しかし、優良派遣事業者として認定されている企業が増えることによって、適正に運営していることがアピールできるでしょうし、派遣業界全体のイメージも向上できると思います。

今回、弊社は優良派遣事業者の認定を受けることができました。それで終わりにしてはいけなく考えています。それは、3年後には更新があるからです。認定を受けるために高いハードルをクリアしてきましたが、それを維持し、社員の意識をさらに高めていき、クライアントや派遣スタッフの皆さんにより良いサービスを提供することが重要だと感じています。



ヒューコムエンジニアリング株式会社

■ 本社所在地：〒400-0334 山梨県南アルプス市藤田2541-1

CASE.

2

事業内容 ▶ 労働者派遣事業 / 有料職業紹介事業

拠点 ▶ 全国2拠点

資本金 ▶ 2,000万円

事業許可番号 ▶ ●労働者派遣事業許可番号「(派)19-300001」
●有料職業紹介事業許可番号「19-ユ-300006」

優良派遣事業者認定年度 平成28年度

県内の派遣会社と差別化を図り 山梨で初の優良派遣事業者認定を取得

POINT
1

少人数規模ゆえの苦勞

企業規模が小さいからこそ、情報の共有は口頭になりがち。優良派遣事業者認定には、エビデンスを残すことが求められるため、従業員の意識改革が必要となった。

POINT
2

教育研修の充実

就業前の心得や安全教育は行っていたものの、キャリアアップ研修に関しては経験値が不足していた。そこで、専門家の講師を招いて、コミュニケーションに関する研修を初めて行った。

POINT
3

認定取得の有効活用

山梨県に拠点を置く同社では、積極的にテレビCMを流しているが、そこに優良派遣事業者認定を受けたことを入れ、営業先や求職者にもロードサイドの看板にも掲載。

POINT
4

ビジョン実現の手段

地域に根ざした同社では、地産地生をビジョンとして掲げている。認定取得は実現のために欠かせない手段であった。



優良派遣事業者認定を受けるための取り組みによって 全社員が一丸となった

弊社の社長が業界団体で活動していたこともあり、こうした認定制度には積極的に取り組むべきだと考え、優良派遣事業者認定取得に向けて動き出すことにしました。又、弊社は山梨県を拠点にして事業を展開している企業です。山梨県内で最初に優良派遣事業者の認定を受けることによって、県内に何百社もある派遣会社との差別化を図ることができますし、この事業の普及にも貢献できると考えました。さらに、全社員が一丸となってこうした取り組みをすることによって、もう一度、初心に戻って仕事に励むことができれば、それに越したことはありません。そのいい機会だと捉えています。

ただし、実際に取得に向けて動き出してみると、新たな発見もありました。それは、日々の仕事の中で、社員全員による情報共有ができていなかったことです。弊社はそれほど大きな規模で事業を展開している企業ではありません。そのため、エビデンスを残すよりも、口頭での報告が中心となっていました。しかし、優良派遣事業者認定の項目では、文字やデータによ

て記録を残していくことが求められています。

実は、エビデンスを残すことや情報共有の部分で課題があることは分かっていたながら、初年度から見切り発車のような形で挑戦しましたが、やはり準備不足は否めず、辞退することになりました。そのため、2年目は課題もはっきりと分かったので、業務全般を見直しながら、しっかりと準備を進めることができました。



エビデンスを残すことは問題の再発防止にもつながる その重要性に気づいた

営業担当者は現場にも出て循環視察をしています。その際にも問題は発生するのですが、ほとんどその場その場で解決していたので、それっきりにしてしまい、記録を残したりデータベースによって管理するようなことはしていませんでした。今回の認定取得をきっかけに、データ化を進めることにしましたが、一つひとつ記憶を呼び起こしていく必要があり、かなり大変な作業となりました。

しかし、これがエビデンスを残す意義を感じるいい機会になったと思い

ます。どこの現場でも同じような問題は起きているはずですが、その対処の仕方が各現場で違うことになると、後々、トラブルとなることも考えられます。すべての現場で責任者が同じ対処の仕方をすることが理想ですし、エビデンスを残すことによって、問題が起こる前に対処することもできるはずですが、マニュアルを作成していくうえでも、エビデンスを残していくことは重要だと感じました。

キャリア形成とフォローアップでは これまでの取り組みが間違っていなかったと自信を持って臨めた

この優良派遣事業者認定に向けて、私たちは3人でチームを結成。事業体担当、キャリア形成とフォローアップの担当、派遣先企業の担当に役割を分担しました。その中でも、キャリア形成とフォローアップは審査項目が最



も多いので、大変苦労しました。

その中で、弊社の取り組みとして間違っていなかったと感じたものもありました。キャリア形成とフォローアップの項目には、「派遣社員のキャリア形成と処遇向上に関する基準」があり、正社員希望者への対応が求められています。弊社では以前から派遣スタッフと面談した際に、正社員となることを希望するかどうかを確認。そこで聞き取りをしたことは記録として残して、それをもとに派遣先企業と交渉していたのです。又、正社員となることを希望する派遣スタッフに対しては、派遣先企業からの要望などを伝え、改善点を指導してきました。その成果もあり、弊社では過去5年間で約30名が派遣先企業で正社員として働いています。こうした実績もあったことから、正社員希望者への対応については、自信を持って臨むことができました。

大きな課題となったキャリアアップ研修 思考錯誤して開催したコミュニケーション講座



審査項目の中にある4番目の「派遣先へのサービス提供に関する基準」については、これまで派遣先企業の皆様もこの基準に関してはあまり認識されていなかったようです。そこで、何度も派遣先企業に出向き、この基準に関して説明をさせていただきましたが、かえって派遣先企業からは、丁寧に説明してもらったと感謝されました。

課題と感じたのは、研修についてです。優良派遣事業者認定を受けるためには、法律で義務付けられている年間8時間以上のキャリアアップ研修を行わなければなりません。しかし、弊社では就業前の心得や安全教育などについては、DVDで確認する研修は行っていましたが、キャリアアップに対する研修というものを経験したことがなかったのです。その教育をどのようにしていくか戸惑いはありました。

そこで、弊社が以前、山梨県から委託されて開催した就職支援セミナーで講師を務めてくださったキャリアアカウンセラーの先生に相談。すると、弊社でのキャリアアップ研修に協力していただくことになりました。その先生を講師に招いて、昨年11月に約140名の皆さんに参加してもらい、初めてキャリアアップ研修を開催。研修内容としては、コミュニケーション能力を高めるための講座です。製造業の就業者は機械を相手にしたり、一人で仕事をするケースが多いこともあり、コミュニケーションを取る機会も少なかりがちです。しかし、参加した受講者からは、「この研修を受けたおかげで、他のスタッフの皆さんとコミュニケーションを取ることができるようになりました」と言われ、成果があったと実感しました。



新規のクライアントも増加 山梨県内のテレビCMにも優良派遣事業者認定をPR

優良派遣事業者認定の知らせを受けた際には、これまでの苦勞が報われた思いでした。そして、何より社長が最も喜んでくださったので、こちらも嬉しさが募りました。

今回、優良派遣事業者認定を取得することができたのは、社員が一丸となって取り組んだからです。以前と比較しても、社内のチームワークが上昇したことは間違いありません。おかげさまで、新規のクライアントもからの

引き合いも増えてきています。この人手不足の時代ですし、そのオーダーに対応するのは難しいことではありますが、クライアントの期待に応えるためにも、全社員が一生懸命になって頑張っています。

又、これは山梨県の労働局の方に伺った話ですが、「山梨県内に優良派遣事業者認定を受けている企業はありますか?」といった問い合わせも来ているようです。この事業の認知度が上がるとともに、弊社の認知度も上がるのではないかと期待しています。

弊社では山梨県内でテレビCMを流していますが、その最後のシーンにも山梨県で初めて優良派遣事業者認定を受けたことをPRしています。そのCMを見たクライアント先の社員にも好評でしたし、応募してくる求職者にも好印象を持ってもらっています。

他にも、求人広告や会社案内にも優良派遣事業者認定マークを掲載していますし、本社の看板にも目立つところに展示してもらいました。さらに、認定マークを入れた名刺を作成しましたが、その名刺を持って営業に行くと、「このマークは何ですか?」と聞かれることが度々あります。その際に、優良派遣事業者認定を受けた企業だけがこのマークを使用できることを説明すると、「御社は他の派遣会社とは違うんですね」と評価いただきました。





小規模な経営であっても向上心を持って取り組めば 優良派遣事業者の認定は取得することができる

弊社は売上高が10億円にも満たない企業です。しかし、この優良派遣事業者認定は決して大企業にしか取得できないものではありません。企業努力を欠かさずに、向上心を持って取り組んでいけば、小規模な経営でも取得できるはず。又、社員が目標を持って取り組むことによって、



チームワークも生まれてきますし、中小規模の派遣会社ほど取得に対して前向きになっていただければ、業界の発展にもつながると感じています。

審査を受けるには、82項目をクリアしなければならないので、かなり大変な作業です。しかし、一つひとつをしっかりと読み込んで理解していけば取得は難しいものではありません。ただし、個人の力でどうにかなるものではないので、会社が一丸となって取り組むべきだと思います。

生きていくうえで仕事は重要 山梨県で生まれた企業として人の地産地生に取り組む

弊社も認定を受けたからといって、そこに胡坐をかいていているわけにはいきません。弊社は優良派遣事業者と認められているわけですから、その名に恥じぬような取り組みをしていかなければいけないと肝に銘じています。

また、弊社ではハイブリッド派遣として常駐社員が7名ほど派遣先で就



業させてもらっていますが、その社員たちにも優良派遣事業者という重みを感じてもらい、スタッフに接するようにと伝えていきます。3年後には更新も控えていますし、向上心を持ってさらなる良質なサービスを提供していきたいように努めたいと思います。

弊社は山梨県で生まれた企業として、人の地産地生に取り組んできました。この地に生まれて、生きていくうえで仕事は重要なものです。その支援に弊社が携わっていくことが目標でもあります。今後は今まで以上に山梨県に貢献し、雇用の創出に深く携わってまいります。



UTエイム株式会社

Upward Together

■ 本社所在地：〒141-0022 東京都品川区東五反田1-11-15 電波ビル6F

CASE. 3

事業内容 ▶ 製造アウトソーシングサービス事業

拠点 ▶ 全国38拠点

資本金 ▶ 5億円

事業許可番号 ▶ ●労働者派遣事業〔派〕13-300427
●有料職業紹介事業許可番号〔13-ユ-301531〕

優良派遣事業者認定年度 平成28年度

中期経営計画を実現するために 優良派遣事業者の認定は必然だった

POINT
1

取得が目的ではない

キャリア開発に力を入れてきた会社にとって、優良派遣事業者認定は中期経営計画を実現するために必要なものであり、当初から取得が目的ではなかった。

POINT
2

現場の声を知る

優良派遣事業者認定取得はキャリア開発に必要なだと社長が決めたことであったが、派遣スタッフの教育に注力していた現場も、キャリア教育に関心があったことを知った。

POINT
3

派遣先企業の協力を得る

派遣スタッフの賃金をアップしていくためには、派遣先企業の評価も必要。派遣元と派遣先が協力することによって、適正な評価をすることができるようになる。

POINT
4

全社員に浸透させる

優良派遣事業者認定を受けたからといって、それで終わりにしてはいけない。この制度の意義を浸透させてこそ、取得した意味がある。



労働者派遣法の改正で 優良派遣事業者認定の必要性を知った

この優良派遣事業者認定制度については、始まった当時から知っていました。しかし、弊社の勉強不足もありますが、単に派遣企業としての書類の整備などに重点を置いた制度だと思い込んでいたのです。もちろん、それも重要ではありますが、当時弊社はキャリア開発に力を入れていた時期でした。また、派遣よりも請負に重きを置いていたため、派遣に対して視点を向けることに後れを取っていたのです。そのため、取得に対して前向きな対応をしていなかったという経緯があります。

しかし、2015年に労働者派遣法が改正された際、改めてこの優良派遣事業者認定制度について詳しく調べたところ、キャリアアップの仕組みについても重要視していることを知り、弊社にとってもメリットがあるものだと気づきました。というのも、そもそも派遣スタッフのキャリア支援に注力していましたが、それに加えて弊社では5カ年の中期経営計画を立てており、その中で派遣スタッフの平均年収20%アップを目標に定めていたからです。

求職者に弊社を利用してもらうためには、「安心」、「つながり」、「成長」の3つが重要だと考えます。「安心」とは無期雇用であったり、労働環境が充実していることです。「つながり」とはコミュニケーションを図って、将来のキャリアデザインを描くキャリアコンサルティングのことを指します。「成長」とは教育訓練を施して、派遣スタッフが自ら稼ぐ力をつけることです。これら

は、派遣スタッフの平均年収を20%アップさせるためには、欠かせないものだと考えています。優良派遣事業者認定基準には、これらの内容も含まれていますので、中期経営計画を実現していくためには、認定を取得してそれを実践している企業であることを発信していく必要がありますし、求職者にも信頼と安心を与えることになるはずで。そのため、弊社としてはあくまでも優良派遣事業者認定を取得することが目的ではなく、その先にある中期経営計画を実現していくことを見据え、必要なツールだと捉えていました。



現場を管理するスタッフからも キャリア形成支援には以前から関心があったという声が寄せられた

この優良派遣事業者認定取得に向けて、弊社では昨年9月1日に社長が自ら先頭に立って本社から15名、各事業所からも70名召集し、プロジェクトチームを発足しました。社長がリーダーシップを取った意味は、自ら旗振りをするすることで、このことの重要性を強いメッセージとして発信し、全社で取組む姿勢を示すこと、そして短期間で体制構築を図るために早い意思決定が必要だと考えたからです。

意外なことに、トップが決めたことではあったものの、現場を管理するスタッフからも、「派遣社員に対するキャリア形成支援には以前から関心が深くあった、是非取り組みたい」という声が多く寄せられました。派遣事業というと単純に派遣スタッフの数を増やすことに捉われがちですが、労働人口が減少する中では、派遣スタッフのキャリアアップが戦力になり、本人もそれにより給与を上げる、「キャリアアップする社員を増やす」この形が本質だと社員も考えだしていたということです。

今では、これを実現するため、管理スタッフがより多くの時間を派遣社員のキャリア形成支援に費やせるよう、業務の生産性向上を目的とした専門部署を立ち上げ日々改善を図っています。これにより、弊社の管理スタッフのメイン業務は「キャリア形成支援」となっています。

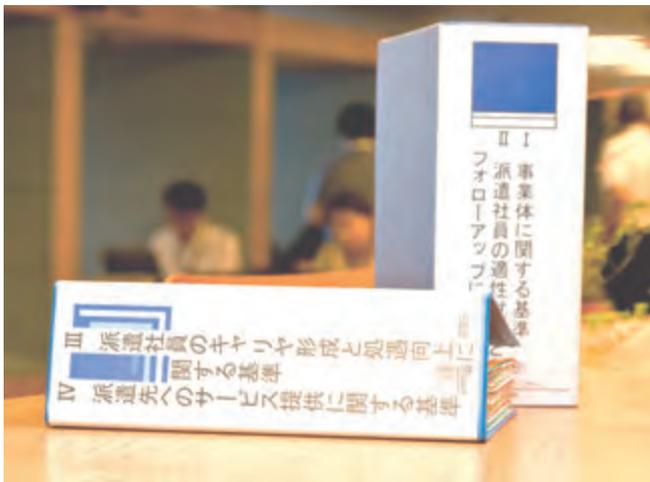


総論では問題ないも

各論ベースでは不十分な点もあった

最初に、プロジェクトチームが集まって優良派遣事業者認定のチェック項目を見渡したところ、総論としては考え方や思想は弊社と同じだったので問題ないという意見で一致しました。一方で、各論ベースで見えていくと、不十分な点もあったのは事実です。そこで、事業体については経営基盤部門が担当、キャリア形成とフォローアップはキャリア開発部門が担当するなど、チェック項目ごとに担当を分けました。そして、現状の課題を全員で洗い出してリスト化し、問題点を共有。毎週、会議を開いて課題を解決していきました。

又、チェック項目の中には、担当部署によって解釈が分かれるものもあり



ます。難しい文言で書かれている内容もありますし、角度を変えれば、別の解釈ができることもあるので、会議では解釈を弊社として統一するために議論を交わしました。

準備を進めていて難しいと感じたのは、派遣先の理解を得ることです。これは、派遣先企業に問題があるということではありません。例えば、チェック項目には「派遣社員の就業評価を勘案し、派遣社員の賃金等の見直しの機会を設けていること」というものがあります。これについては、派遣先によっても評価は違いますので、すべて同じというわけにはいきません。弊社では派遣スタッフを評価する仕組みを作ってはいましたが、その精度をさらに上げる必要がありました。ただし、仕組みがあったとしても、それが現場レベルで運用されていなければ、意味がありません。それには、派遣先の協力が必要だったのです。弊社の場合は取引している企業が500社ほどありますので、すべての企業に理解を得ていくには、大変時間がかかってしまいます。

そこで、社長が自ら企業を訪問することに加えて、社長名の文書を各事業所の責任者に配布しました。そこには、「派遣というのは、雇用した派遣元と実際に働く派遣先で一緒に労働環境を整え、派遣スタッフを成長させていくものであり、そのためにご協力いただきたい」という内容をしたためました。各事業所の責任者には、その文書を持参して派遣先企業に出向いてもらったのです。そうすることによって、徐々に派遣先企業からも理解を得ることができました。

約12,000人の派遣スタッフを抱えている企業として

失敗は許されないプレッシャーを感じていた

訪問審査の前には、チェック項目を見てロールプレイングのような形で最終確認をしました。それは、説明をする人によって、回答が変わってしまうことを避けるためです。また、弊社は本社でも現場でもマニュアルは紙ベースで揃えていることもあり、資料はすべて紙ベースで提示しました。これは、労働局の監査が入った場合、紙ベースでの提出が義務付けられていることや、製造業への派遣業務ということもあって、企業文化として紙ベースで資料を揃えることが根付いていたのかもしれませんが、他の企業がどのような形で資料の提出をされていたのかも分からなかったですし、アナログ過ぎたことが審査員の印象を左右してしまったかもしれないと、少し心配にはなりましたが、現状で準備してきたことはしっかりと説明はできたので、満足感がありました。

ただし、弊社は約12,000人の派遣スタッフを抱えている企業です。認定の取得に失敗するわけにはいかないというプレッシャーは感じていました。認定を受けたと知った際には、これまで弊社が行ってきたことに間違い

がなかったという思いになり、安心したと同時に、このプロジェクトに携わった社員はもちろん、全社員が協力をしてくれたので、その頑張りに報いることができたと感じました。





認定を受けることが大事なのではなく それに則って仕事をすることが重要となる

優良派遣事業者認定を受けて、ホームページや名刺に認定マークを入れています。他にも、UTグループとしてプレスリリースを出しました。現在は新しいパンフレットを作成中ですが、そこに優良派遣事業者認定制度について説明を入れ、弊社が取得した意義も掲載する予定です。

認定を取得したことによって、社内の士気も上がっていますし、社員が自信を持って仕事に励むことができるようになったと感じています。しかし、取得することが大事なわけではなく、その精神に則って仕事をしていくことが重要です。全社員に浸透させなければなりません。優良派遣事業者認定を取得したからには、本社から各事業所の現場まで、その心構えを持って仕事に取り組んでいきたいと思えます。



優良派遣事業者認定は マネジメントシステムに必要なツールの一つ

現在、優良派遣事業者認定を受けようとする準備を進めている企業もあると思いますが、弊社の経験から助言するならば、それは派遣スタッフの視点で本質を見て経営をすることが重要だということです。その軸さえしっかりしていれば、あとはエビデンスを整えるだけと言っても過言ではありません。

企業は経営者の思いつきで動いているわけではなく、マネジメントシステムがあって運営をしていくものです。事業の規模が大きくなればなるほど、その仕組みは必要となってきます。この優良派遣事業者認定を受けるということは、マネジメントシステムに必要なツールの一つだと思います。ただ単に取得を目的とするのではなく、優良派遣事業者認定制度を利用して、仕組みを組み立てることが重要ではないでしょうか。



又、弊社では審査を受けるために書類の準備を進めていきましたが、その際に表面上だけではなく、実態が伴わなければ意味がないことを強く感じました。優良派遣事業者認定を取得するために、求められていることはたくさんあります。それを書類上でクリアするのではなく、現場レベルですり合わせていくことが大切です。

そして、派遣先企業や求職者の皆様には、優良派遣事業者として認定されている企業は、単に法律を遵守しているだけではなく、派遣スタッフのために努力をしている企業であるご理解いただきたいです。派遣業界も人手不足であり、企業の真価がより問われています。この優良派遣事業者認定制度がさらに認知されれば、派遣スタッフのキャリア形成支援にも役立つはずです。弊社としても、派遣先企業や求職者に優良派遣事業者認定制度に対する理解を深めてもらえるように努めていきたいと思えます。



株式会社ワット・コンサルティング

■ 本社所在地：〒104-0033 東京都中央区新川1-11-11 東京冷凍新川ビル 4F

CASE.

4

事業内容 ▶ 技術及び技術力の提供、付帯する一切の業務

拠点 ▶ 全国10拠点

資本金 ▶ 5,000万円

事業許可番号 ▶ ●労働者派遣事業許可番号「派13-304593」
●有料職業紹介事業許可番号「13-ユ-304267」

優良派遣事業者認定年度 平成28年度

親会社からの勧めをきっかけに 現場主導で優良派遣事業者認定に取り組んだ

POINT

1

現場主導で取得

親会社からの勧めをきっかけに優良派遣事業者認定を受けることになった同社。管理部門ではなく、建設事業部の3人が中心となり、現場主導で取得に向けて動き出した。

POINT

2

管理部門無しで取得

建設事業部が主導していたため、管理部門からは財務や経理の情報を提供してもらったが、専門知識が乏しかったため、一から勉強することもあった。

POINT

3

育成力に磨きをかける

これまで、新入社員研修などは定期的に行っていたが、内容の把握については口頭での確認のみだった。そこで、書類で提出してもらったり、テストをすることによって、研修の充実を図った。

POINT

4

賃金均衡・営業育成

優良派遣事業者認定を受けるにあたり、これまでの賃金体系の見直しを図った。又、各拠点で現場任せになっていた教育を、社内ですべて統一したマニュアルで行うようになった。



親会社からの勧めで1年後の取得を目指して始動 準備を開始した直後は審査項目の数に圧倒された

弊社が優良派遣事業者認定に取り組んだのは、一昨年のことでした。親会社である株式会社ウイルテックから勧められたことがきっかけです。しかし、そのときは、申請の1週間前。さすがに、それでは準備期間が足りないこともあり、1年後の取得を目指すことになりました。

最初に審査項目のリストを見た時には、かなり綿密な準備を進めなければいけないと思いました。というのも、法的なことや派遣スタッフへのフォローまでたくさんの項目があったからです。これは、1人の力ではとてもできるものではありません。そこで、建設事業部の私たち3人が中心となって取り組むことになりました。

確かに、当初は審査項目の数に圧倒されてしまいましたが、会社として取得をすると決めたからには、そこに向かって努力するしかありません。ただ、通常業務と並行して認定取得の準備を進めなければならないため、+αの仕事を任されることとなりますので、負担は大きくなりました。

又、エビデンスの部分については、審査項目と照らし合わせて、中身を見直す必要があると感じました。それまで、部署間で情報の共有はしていましたが、エビデンスとして残すところまでは、落とし込んでいなかったの

です。ですから、問題が生じた場合は、一つひとつ丁寧にデータを残していくことを徹底していきました。



管理部門との調整に苦慮

システムや財務・経理など勉強することも多々あった

事業体に関する部門では、担当者が管理部門に籍を置いているわけではなかったため、それに関する資料を出してもらうために調整をしましたが、難しい部分もありました。

例えば、データサーバーの保全体制がどうなっているのかをしっかりと説明しなければならなかったのですが、システム部門に問い合わせたところ、出された資料には専門用語が羅列されていました。もちろん、システムの専門家であれば分かるのかもしれませんが、素人では簡単には理解できません。かといって、システム部門の人たちからすると、素人に対して噛み砕



いて説明をするのも難しいとのことでした。私たちが理解していなければ、訪問審査に訪れた審査員に説明することはできません。そうしたことには苦労しました。

他にも、管理部門の財務や経理についても資料を提供してもらいましたが、やはり私たちの専門分野ではないので、勉強することも多々ありました。ただ、他の部署の皆さんも積極的に協力してくれたので、何とか乗り切ることができたと思います。



浮き彫りになってくる課題の数々

社員一人ひとりが通常業務を見直すことができた

この優良派遣事業者認定の準備を進めることによって、得られた効果もありました。それは、社員の一人ひとりが通常業務を見直すことができたことです。その中で、営業部門に関して言えば、営業マニュアルの再整備です。これまでもマニュアルは存在していましたが、それをさらに営業実務に沿ったマニュアルに変えていく必要があることが分かりました。そうした課題が見つかったことはありがたいと捉えています。

さらに、改めて規定やマニュアルを読み直すと、規定はしっかりとできていましたが、それを正確にマニュアル化できていたかという点、課題もあったのは事実です。それは今後も、こちらから働き掛けて、改善していかなければいけないと思います。



又、研修についても課題が見つかりました。実際に研修を受けた人たちがどれだけ理解が出来たのかについて、確認したエビデンスを残すことが重要だと感じたことです。もちろん、研修の際には必ず確認をしていましたが、それは口頭での確認であり、書類で確認をしたり、テストをしていたわけではありませんでした。感想を書かせたり、確認テストをすることによって、研修を受けた人たちの習得度を測ることができますし、エビデンスを残すこともできるので、今後は徹底していきたくと考えています。

審査項目の中には、賃金水準についても明記されていました。これは、派遣先企業の正社員と同等程度の賃金設定をする必要があるというものです。これまで、弊社では年齢やキャリア、スキルに応じて賃金の水準を決めていましたが、情報が不足しており、同業他社の基準やマスコミで報道されている記事などを見て、弊社と比較するなどの手段を講じていました。しかし、それは必ずしも派遣先企業の正社員が得ている賃金とリンクするものではなかったのです。

今回、優良派遣事業者認定を受けるにあたり、詳しく情報を集めたところ、以前よりもかなり詳しい情報が見つかったため、見直しを図りました。弊社が他社と比べて賃金水準で大きく劣っているわけではありません。ただし、賃金体系を見直すには就業規則なども関係してきます。見直しや、改定等に関連して、多くの調整が必要になりました。そうしたことも、準備を重ねていくにつれて気づいた点と言えるかもしれません。

「説明をする」というのは資料を提示して説明すること

訪問審査当日になって気づいたこともあった

実際に訪問審査の当日になって、気づくこともありました。それは、チェックシートの項目の中で、「説明をする」と書かれているものがあったのですが、私たちは口頭で説明すればいいと捉えていたのです。しかし、審査員からは「説明をするということは、資料を提示して説明してもらわなければなりません」と言われてしまいました。すぐに資料を揃えて提示し説明しましたが、準備不足があったことは反省材料として残っています。

又、私たちはこうした審査には不慣れであったこともありますし、緊張もしていたので、なかなか上手に説明をすることができなかつたのですが、ひとつ一つ丁寧に説明していくことで何とか終えたという感じでした。

昨年度末に優良派遣事業者認定の知らせを聞いた時には、安心しました。というのも、弊社では最善の努力を重ねて準備してきましたので、これで合格できなければ、取得できる企業はないのではないのかというくらいの気持ちでいたからです。

ただし、私たちが中心となって準備を進めてきましたが、全社員が協力してくれたおかげだと感じています。社内の協力体制が整ってなければ、優良派遣事業者認定を受けること難しかったはずで、協力してくださった皆さんには、感謝しかありません。





優良派遣事業者認定は営業先でも 大きなアピール材料になる

優良派遣事業者の認定を受けるということは、82項目をすべてクリアしているということです。そのおかげでクライアントからの信用や信頼は深まったと感じています。実は過去に、既存のクライアントから「優良派遣事業者認定を取得しないのですか?」というご質問をいただいたこともありました。そうした方々には、今回取得の報告をさせてもらいました。一方、新規のお客様に対しては、全国に168社しかない優良派遣事業者の認定を受けている企業であることが、大きなアピール材料となっています。

他にも今年、新入社員のオリエンテーションをしましたが、会社概要を説明する際に、優良派遣事業者の認定を受けたというスライドを加えました。そうすることで、新入社員の皆さんも自信を持って仕事に励むことができるようになって感じています。

さらに、求職者に対する訴求も強くなりました。弊社ではホームページに新着情報として「株式会社ワット・コンサルティングは、優良派遣事業者と



して認定されました」と掲載していますし、会社情報にも優良派遣事業者と記載しています。応募者の多くはホームページを見ていると思いますので、安心感を持っていただけるはず。また、社員の名刺にも認定マークを入れていますが、各拠点の入り口に認定書の写しを展示しました。来社されるお客様に対しては、インパクトがあると思います。

社員一人ひとりが自分の仕事を 見つめ直し改善していく意識を持てた

多くの企業が優良派遣事業者の認定を受けることによって、派遣業界のイメージも向上していくのではないかと感じています。また、営業の立場からすれば、クライアントに対しての営業ツールになることは間違いありません。是非、他の企業の皆様にも取得を勧めたいと思います。

優良派遣事業者の認定を受けて、社内の意識も大きく変わりました。例えば、エビデンスを残す方法について、社員から質問を受けることがあります。それは、認定取得の取り組みをする前にはなかったことです。

これまでも手を抜いてきたわけではありませんが、どこかで「そこまでやらなくてもいいかもしれない」と思っていた部分はあった気がします。しかし、この優良派遣事業者の認定を受けるために準備を進めたことによって、もう一度、社



員一人ひとりが自分の仕事を見つめ直し、改善できるところは改善していくという意識を持つことができたと思います。

今回、優良派遣事業者の認定を受けることができましたが、それに満足せず業務向上につなげていきたいです。例えば、マニュアルなどは一度、制作してしまうと、なかなか改良する機会がありません。優良派遣事業者認定の準備を進めるにあたって、マニュアルを見直す機会をいただきました。弊社は全国展開をしており、営業員の教育は各拠点の責任者が担当します。これまでも、マニュアルは存在していましたが、現場の裁量に任されていたことは否めません。今後は、業務品質の均一化と向上を図るためにも、マニュアルを重視してさらに改良を重ねていきたいと考えています。

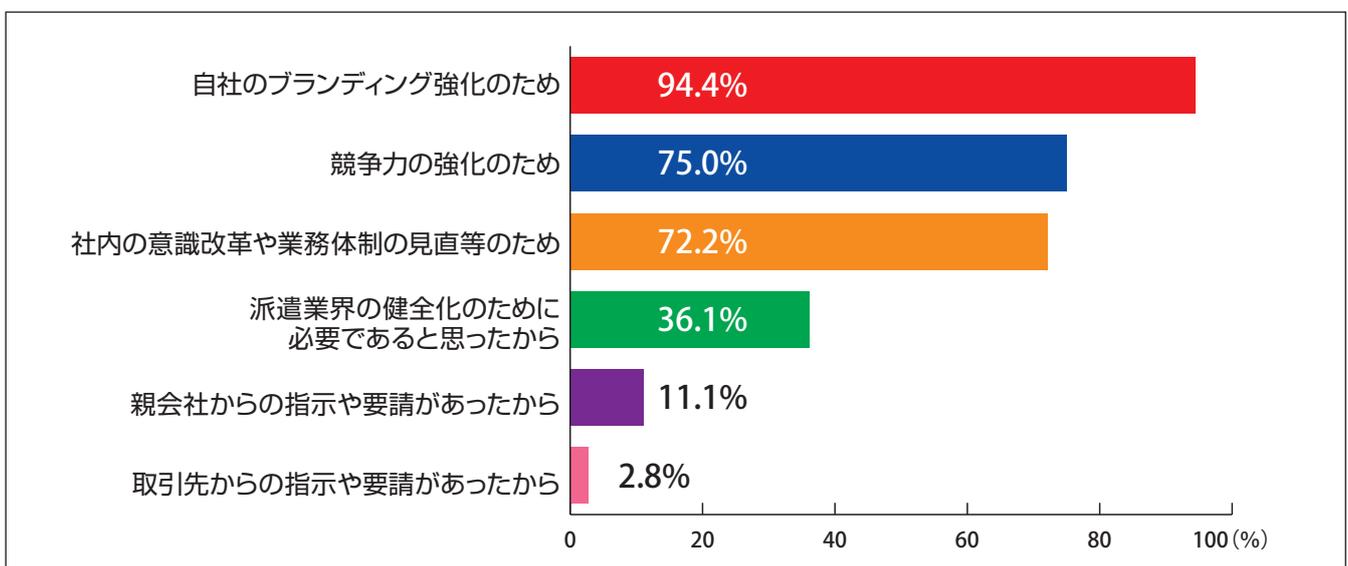


VOICE 認定事業者の 声

認定取得の目的は？

平成28年度認定事業者アンケートより
(人材サービス産業協議会調べ)

認定取得を目指す目的は、何でしょうか？認定を受けた企業の多数が「自社のブランディング・競争力強化」といった差別化ポイントを第1に考えています。又、認定取得を通じて、社内意識改革・業務体制の見直し等も目的の一つとしている企業が多いのも特徴です。自社でも認定取得を進める際、「何を目的とするのか」を最初に考えてみましょう。





認定取得のメリットは？

平成26・27年度認定事業者アンケートより
(人材サービス産業協議会調べ)

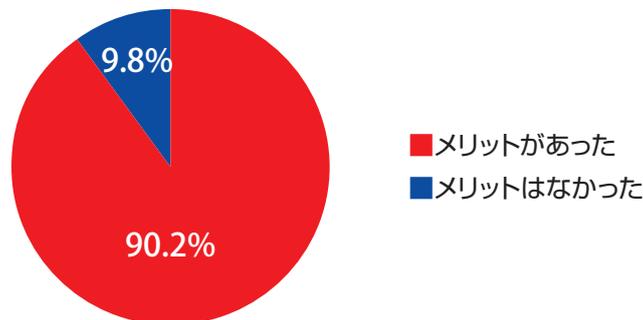
認定取得をすると、どのようなメリットがあるのでしょうか？ 認定を受けた企業の多数が、メリットがあったと回答しています。又、メリットの内容は、「社内の意識改革や業務体制の強化見直し」が最も多く、前述の目的が取得したことで達成されているといえます。

生の声

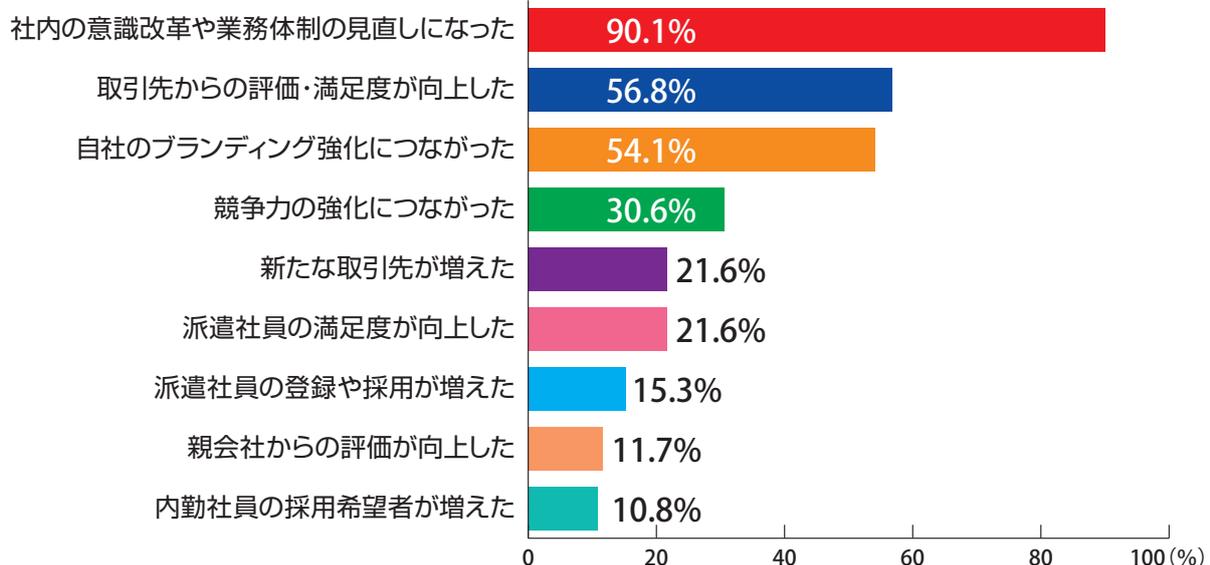
「派遣先からの好印象を持たれる」といった感覚的なことに加え、「入札参加できた」などビジネスチャンスにつながった企業もあります。

- ★認定事業者でなければ参加できない入札に参加できた。
- ★社内業務の見直しが出来た
- ★社内のコンプライアンス意識が多少あがった、又、業務実施体制がやや改善した
- ★マスコミからの問い合わせがやや増えた。
- ★マークがあると取引先の印象が良くなる傾向です

■御社は認定を取得してメリットはありましたか？



■具体的にどのようなメリットがありましたか。(複数回答可)

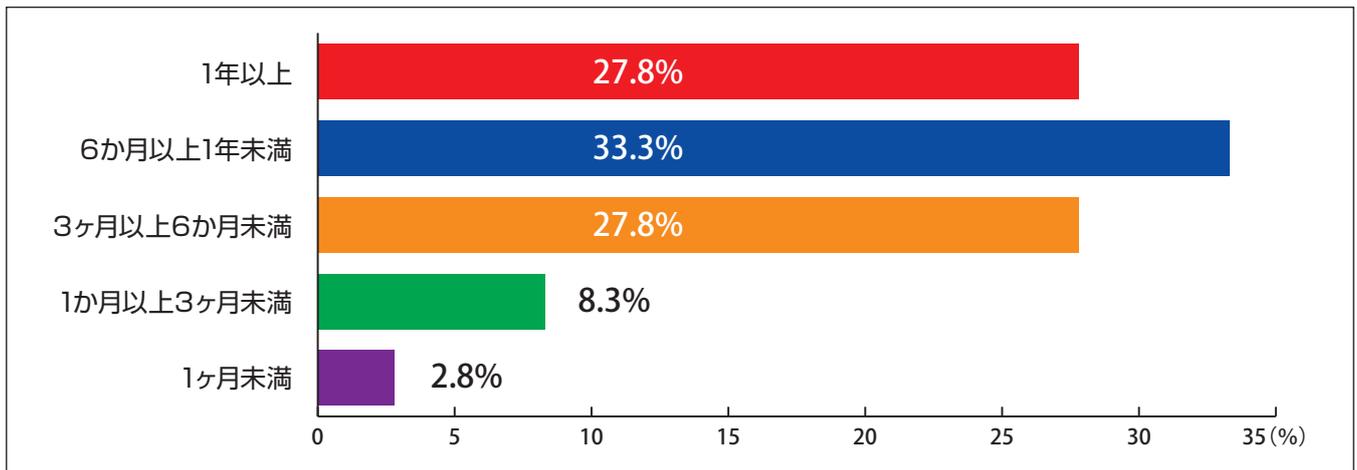


申請までの準備にかかる時間は？

平成28年度認定事業者アンケートより
(人材サービス産業協議会調べ)

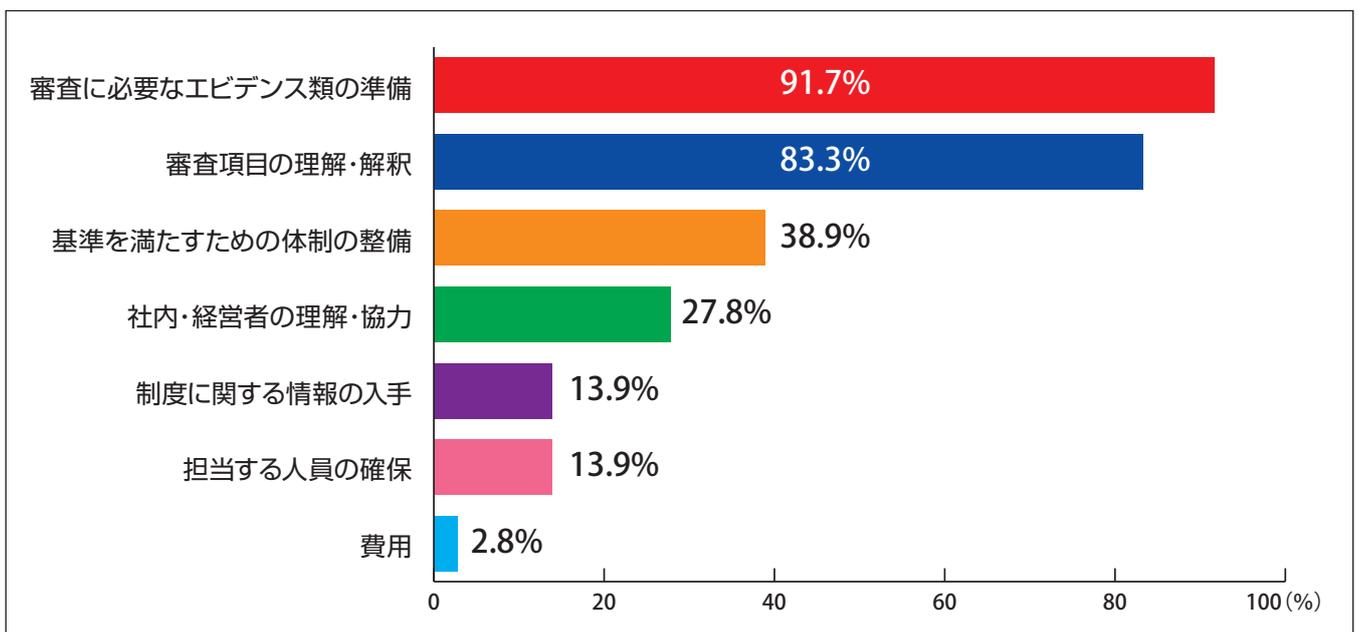
認定取得を目指すには、どれくらいの準備期間が必要なのでしょうか？

ほとんどの企業が、1年程度の期間をかけて取得しています。申請までにかかった期間の差は、事業の規模や現状での認定基準のクリアの状況により大きく変化します。



認定取得に向けての準備で大変なことは？

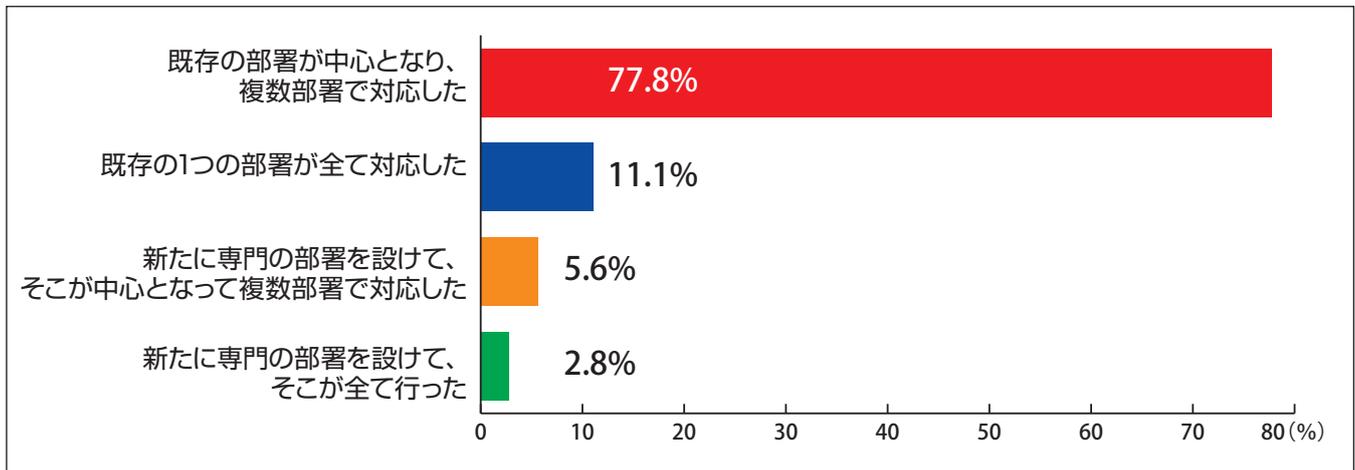
「審査に必要なエビデンス類の準備」と「審査項目の理解・解釈」が最も多いです。まずエビデンス準備はボリュームが多くなるため、何を準備するのか？を明確にすること需要です。そのためには、審査項目の理解・解釈に誤認があってははいけません。項目については、説明会や相談会・相談窓口を活用して、正しく理解するように努めましょう。





申請準備は、どのような体制でやるの？

多くの企業が、既存の部署を中心として取り組んでいます。新たな組織を作るより、実務担当の既存組織複数が兼務として担当する事で、準備と現場の調整等がよりスムーズに進むのでしょう。



申請準備は、人数規模は、数の多さよりも機能に合った人の配置

人数規模は、各社の事業規模や認定基準のクリア状況によりますが、数を増やすよりも、上記の組織体制にもあるように認定基準の項目をすべて網羅できる担当者を多様な部署から招集することが重要です。

平成28年度認定事業者の担当人数実績

最小1名・最大14名・平均5名

エビデンスとは？

書類等のコピーや、オフィス、業務自体を見せてもらうことでもエビデンスになります。

■エビデンスの種類(チェック項目によっていずれかを提示しても、複数のものを同時に提示しても構いません)。

説明する内容	エビデンス例
ルール、仕組み	業務マニュアル、研修資料とその受講記録など
コミュニケーションの記録	派遣社員、派遣先への訪問記録、営業日報、アンケート結果など
情報公開・周知・広報	WEB サイトやイントラネットなどの画面、社外向けパンフレットや説明資料、営業資料等など
年次有給休暇取得率、育児休業取得率等の数値	算出根拠となった元データ、データ取得元となった帳票・書類(勤怠データ、休暇取得申請書類のサンプルなど)
実施・運用実態	派遣契約書、就業条件明示書等のサンプル、相談等の記録、行政提出書類の写し、など

エビデンス種類	内容
① 記録 実績 事例	実施実態を示すものです。派遣社員や派遣先のフォローや苦情処理などは、いつ誰が何をしたのかが記録されていることが必要です。他に社内監査記録、教育実施記録などもこれにあたります。ビデオ映像などでも結構です。
② 規程 文書	社内ルールとして決められ、文書化されたものです。社内規程やマニュアルはもちろん、個人情報保護規定や BCP、社内 通達文書などがこれにあたります。
③ 実物	実際に配布されたり使用されたもの、広報されたものです。派遣社員の登録時・採用時に配布されている資料、労働者派遣契約書、労働条件明示書、会社パンフレット、広報冊子といった書面や、説明用のビデオなどもエビデンスとして有効です。
④ 実態を整理したもの	財務状況、有給休暇や育児休業の取得率実績などの説明をする為に、新たに作成した資料です。

エビデンス例:チェック項目1「経営方針等を社内啓発・発信ならびに社外公開していること」

社内報や顧客向け広報機関紙・新聞などで、経営者が経営方針等語っている記事等、社員総会や講演会で経営者が経営方針等を語っている動画や、社内イントラネット掲載画面事業所内の掲示、派遣社員手帳等への掲載、朝礼で経営方針を唱和している



どのチェック項目が大変だった？

全部で81項目ある認定基準の中で、認定事業者は、どの項目をクリアするのが困難だったのでしょうか。アンケートで回答が多かった項目（本年度の認定基準番号で記載）の大変だったポイントをまとめてみました。項目の難易度は、企業によって異なりますが、準備の参考にして下さい。

No.9 非常時に内勤社員・派遣社員も安否確認が可能な社内体制を有している

大変POINT ▶ そもそも確認体制を一から構築するのが大変だった。訓練やテストの実施・結果収集の業務負荷

No.11 業務の適正を確保するための社内規定・マニュアル等を策定し、運用している

大変POINT ▶ システムだてた社内の業務マニュアル・規定策定の手間。現場の理解。運用（品質と効率のバランス）

No.49 内勤社員のキャリアコンサルタント資格取得を奨励している

大変POINT ▶ 制度利用実績を作るのに時間を要する。地方においては講座の数が少なく奨励しても受講できないことが多い

No.58 派遣社員等の仕事に役立つ教育研修機会を提供している

大変POINT ▶ 研修コンテンツ設計が難しかった（派遣社員のニーズ把握・専門職の場合の研修内容設計）

No.62 派遣社員の希望に応じて、派遣先における正社員への転換を推進している

大変POINT ▶ 自社で無期雇用しても「正社員化」とならない点。無期雇用派遣の派遣先等への正社員化の働きかけの推進は困難なため実績がほとんど無い

No.63 派遣社員の賃金等の決定に当たって、派遣先社員との賃金水準との均衡を考慮する仕組みがある

大変POINT ▶ 派遣先の協力を得るのに苦労した（そもそも聞けない、回答してもらえない等）聞いていたが、記録に残していない。（エビデンスがない）

審査で落ちたのは、どの項目？

過去3年間の優良派遣認定審査で、NGとなった項目とその内容の一例です。項目の難易度は、企業によって異なりますが、準備の参考にして下さい。

No.9 非常時に内勤社員・派遣社員も安否確認が可能な社内体制を有している

NG POINT ▶ 安否確認システムを導入しているが、そもそも使っていない・テストも未実施だった為安否確認が可能な社内体制を有していないと判断

No.44 派遣社員に対して、年次有給休暇の取得促進の取組（周知、年次有給休暇日数の開示、派遣先への働きかけ等）を行っている

NG POINT ▶ 過去3年間の取得率が低いままで、改善の為の取組がなされているとは言えないと判断

No.45 派遣社員に対して産前産後休業、育児・介護休業、子の看護休暇制度を周知し、派遣先の協力を含め取得促進の取組を行っている

NG POINT ▶ 周知している内容が、法改正前の古い情報となっていた為、取得促進の取組を行っているとは言えないと判断

優良派遣事業者

認定事業者 168社 (平成29年4月1日現在)

ANAビジネスソリューション株式会社
株式会社JR東日本パーソナルサービス
KCCSキャリアアテック株式会社
MS&ADスタッフサービス株式会社
NOC日本アウトソーシング株式会社
NTTヒューマンソリューションズ株式会社
SGフィルダー株式会社
株式会社TTM
UTエム株式会社
株式会社VSN
WDB株式会社
株式会社アーデントスタッフ
株式会社アイシン・コラボ
株式会社アイ・ディ・アクセス
アイビーエージェント株式会社
株式会社アイル
株式会社アヴァンティスタッフ
旭化成アマダス株式会社
株式会社アシスト
株式会社アシストエンジニアリング
株式会社アソウ・アカウントティングサービス
株式会社アソウ・アルファ
株式会社アソウ・ヒューマニーセンター
アソート株式会社
アデコ株式会社
株式会社あたらす二十ー
アビリティセンター株式会社
株式会社アプロ・ドットコム
株式会社アルファネット
株式会社アルプス技研
株式会社アルプスビジネスサービス
アローヒューマンリソース株式会社
株式会社イマジカデジタルスケープ
いよてつ総合企画株式会社
インテレクト株式会社
株式会社ウイルテック
株式会社エイジェック
株式会社エー・オー・シー
株式会社エー・オー・シー・キャリア
株式会社エス・エス産業
株式会社エスプールヒューマンソリューションズ
株式会社エフエージェイ
株式会社エボルパビジネスサポート
株式会社エム・ケイヒューマンネット
株式会社エムテイアイ
オムロンパーソナル株式会社
株式会社カインズサービス
株式会社カインズスタッフ
キャンボンビズアテンダ株式会社
キャプラン株式会社
キャリアバンク株式会社
株式会社キャリアパワー
株式会社キャリアプラス
株式会社キャリアプランニング
キャリアリンク株式会社
キューアンドエーワークス株式会社
株式会社近鉄コスモス
株式会社クリエアナブキ
株式会社グレイス
株式会社グレースコミュニケーション

株式会社グロップ
株式会社クローズ・クルー
株式会社グロップジョイ
株式会社ケイキャリアパートナーズ
コムシスシェアードサービス株式会社
コムシス東北テクノ株式会社
株式会社サウンズグッド
株式会社サカイクリエート
サンヴァーテックス株式会社
株式会社サンキョウテクノスタッフ
株式会社三幸コーポレーション
サンライフ・クリエイション株式会社
株式会社シークス
株式会社ジェイエスキューブ
株式会社ジェイテック
ジェイネクスト株式会社
株式会社ジェントリー
株式会社シグマスタッフ
ジャスネットコミュニケーションズ株式会社
株式会社ジャパンクリエイト
商船三井キャリアサポート株式会社
株式会社スタッフアイ
株式会社スタッフクリエイト
株式会社スタッフサービス
スマリンビジネスサービス株式会社
スリープロ株式会社
株式会社セゾンパーソナルプラス
株式会社センチュリーアンドカンパニー
株式会社セントメディア
株式会社セントラルサービス
株式会社ゾネシステムズ
損保ジャパン日本興亜キャリアビューロー株式会社
株式会社ダイセキ
株式会社タマディック
株式会社ディンプル
株式会社テクノプロ
株式会社デザインネットワーク
テックビジネスサービス株式会社
テルウェル・ジョブサポート株式会社
テルウェル西日本株式会社
テンプスタッフフォーラム株式会社
株式会社東海道シグマ
株式会社東京海上日動キャリアサービス
東芝ビジネスアンドライフサービス株式会社
東レエンタープライズ株式会社
株式会社トロー
株式会社トラスト・テック
株式会社日経サービス
日研トータルソーシング株式会社
日総工産株式会社
株式会社ニッソーネット
日本ATMヒューマン・ソリューション株式会社
日本アスペクトコア株式会社
株式会社日本ケイテム
株式会社日本パーソナルビジネス
株式会社日本プレースメントセンター
日本リック株式会社
パーソルR&D株式会社
パーソルテクノロジースタッフ株式会社
パーソルテンプスタッフ株式会社

株式会社博報堂DYキャプロ
バスコ株式会社
株式会社バソナ
株式会社バソナ岡山
株式会社バソナテック
株式会社バソナマーケティング
パティールテック株式会社
パナソニックエクセルスタッフ株式会社
パナソニックエクセルテクノロジーズ株式会社
株式会社ビー・スタイル
株式会社ビーブル
株式会社ビッグアビリティ
ヒューコムエンジニアリング株式会社
株式会社ヒューマンアイズ
株式会社ヒューマン・インベントリー
株式会社ヒューマン・デザイン
ヒューマンリソシア株式会社
株式会社フォーラムジャパン
フジアルテ株式会社
富士通エフサス・クリエ株式会社
株式会社フジワーク
株式会社プログレス
株式会社ベルキャリアール
株式会社マインズ
マンパワーグループ株式会社
株式会社三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ
株式会社都工業
株式会社メイツ中国
株式会社メイテック
株式会社メイテックキャスト
株式会社メイテックフィルダーズ
株式会社メディカル・ブラネット
株式会社メディカルリソース
株式会社安川ビジネススタッフ
株式会社ユニバースクリエイト
株式会社夢真ホールディングス
株式会社夢テクノロジーズ
横浜ビジネスプロモーション株式会社
ライクスタッフイング株式会社
ランスタッド株式会社
株式会社リクルートスタッフイング
株式会社ロータス
ワークスタッフ株式会社
株式会社ワークスタッフ
株式会社ワークステーション
株式会社ワイズ
株式会社ワイズ関西
株式会社ワット・コンサルティング

