

CASE BOOK

～平成29年度 認定取得・更新事業者の事例～



平成30年度優良派遣事業者認定制度に関するお問合せ



一般社団法人 人材サービス産業協議会
Japan Association of Human Resource Services Industry

公式サイト▶<http://yuryohaken.info>

優良派遣

検索

優良派遣事業者認定制度事務局

〒105-0004 東京都港区新橋1-18-16日本生命新橋ビル2階
MAIL▶yuryohaken@j-hr.or.jp



厚生労働省委託事業

優良派遣事業者認定制度

認定企業事例集



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

平成30年度
優良派遣事業者認定制度推奨事業



～ 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29年8月1日時点で、162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います。

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

新規

創業15年の節目を迎え、より企業価値を高めるため新規取得へ。差別化の実現、安心感の醸成にもつながった。

株式会社ダイキエンジニアリング

(本社：広島県呉市)

P.2



CASE 2

新規

他社との差別化をはじめ、社内の意識改革や体制整備を加速できると判断、一丸となって取り組んだ。

株式会社チェッカーサポート

(本社：東京都江東区)

P.6



CASE 3

更新

四国でどこよりも早く取得したいと初年度に、認定取得。更新はさらなるサービスの向上と社内人材の育成も視野に…。

株式会社クリアナブキ

(本社：香川県高松市)

P.10



CASE 4

更新

「安心効果」はクライアント、登録増に貢献。派遣事業許可更新とタイミングが重なったことがプラスに。

ライクスタッフィング株式会社

(本社：大阪市北区)

P.14



VOICE 認定事業者の声 ————— P.18

VOICE 派遣先企業の声 ————— P.20

認定事業者一覧 ————— P.24

各種連絡先一覧 ————— P.25



CASE.1 ▶ 株式会社ダイキエンジニアリング



株式会社ダイキエンジニアリング

■ 本社所在地：〒737-0143 広島県呉市広白石2-7-5 ダイキビル1F

事業内容 ▶ 自動車／船舶／航空機の設計開発／生産技術／ソフトウェア開発／IT関連／教育関連
拠点 ▶ 全国6拠点／海外3拠点
資本金 ▶ 5,000万円

事業許可番号 ▶ ●有料職業紹介事業許可 34-ユ-300018
●労働者派遣事業 派 34-300440

優良派遣事業者認定年度 平成29年度 取得

CASE.1 新規

創業15年の節目を迎え、より企業価値を高めるため新規取得へ。
差別化の実現、安心感の醸成にもつながった。

POINT.1 創業15周年の節目に

記念すべき年に向けて、企業価値をさらに高めること、また派遣従業員が成熟する過程で、次のステップに向かうこと、そのために認定取得が良いきっかけとなるのではないかと、会社としてのより大きな成長イメージの共有へと繋がりました。

POINT.2 3つの苦労した点

資料をひとつひとつ精査し、基準に照らした形でベストなものを揃える点。審査項目について各部門が疑問点をいかに埋めていくかという点。そして、情報発信、データベース整備等システム上の課題点に苦労しました。

POINT.3 採用活動等での効果

第三者機関からの認定という「ファクト」があり、「安心感」の訴求や認定マークの展開は採用活動において不可欠な武器になりました。

POINT.4 連携強化と課題の可視化

取得申請の一連のプロセスで、組織連携の強化が図れ、同時に組織として派遣会社として不足している課題明瞭化のメリットを実感しました。

▶ 創業15周年の記念すべき年に向けて、約1年半をかけてじっくりと取り組む。

もともと、3年前に遡りますが、NEOA(日本エンジニアリングアウトソーシング協会)加盟の同業他社さんから優良派遣事業者認定制度のことをお聞きし、当社の経営トップが取得に向けて動いてみようかと判断したところからスタートしました。

なにぶん審査項目数が非常に多かったため、審査項目に対して資料を取りまとめられるかが不安だったのを覚えています。ある程度期間をかけてじっくり取り組まねばできないという気持ちもありましたが、創業15周年の節目の年を意識し、よりスピード感をもって企業価値を高めるために前倒しで取り組んでいくこととし、結果として制度理解等の下準備を含めて約1年半の期間で取得することができました。

当社は「エンジニア派遣」を主として事業を展開しております。従業員が成長するなか、次のステップに向かうため、この制度の認定取得が、良いきっかけとなるのではないかという思いがありました。



よる情報収集を行い、説明会にて詳細説明をお聞きし、当社としてまずプロジェクトチーム結成の構想検討から始めました。

少数体制での取得に難しい印象を抱き、各部門の担当者へ参加を促し、項目の割り当てを行い、ひとつずつ項目を精査するという作業を行いました。申請の体制を、管理本部(本部長)が主となり、総務部2名が事務局となって各部門のチームの補助的役割を担い、総計12名の体制で臨むことになりました。制度概要と審査方法等の基礎的学習は管理本部が行い、各部門選抜によるチームへは、項目の細分化による責任分担を行い、月一回の会議を設けて各部門の進捗を確認し、不明点の共有を逐次進めました。

説明会へは、2年にわたって参加しました。1年目は制度概要と審査方法等の把握、当社の不足分、社内運用のための基本的事項把握を、2年目は前年との変更点の把握、個別項目の疑問解消等に主眼に置いて参加しました。2年参加するなかで、徐々に理解が深まっていきました。

各部門とも、取得に向けて前向きな活動を頂けました。ただ、何をどんなふうに準備したらいいのか」という基本的事象や諸項目の詳細検討に時間を要しました。



当時はお客様を増やすこと、拠点数を増やすことなど、企業規模拡大に注力するなかで、新制度の構築や改定、ソフト部分への重点移動に時期尚早感や、タイムロスの発生等の意見もあり、不安さながらでした。しかし一方で、これを機にさらなる中身の構築が、会社として大きくなれるのではないかと期待感に繋がりました。

▶ ネットでの情報収集、説明会へ参加により、プロジェクトチームづくりからスタート。

取得に向けて、まずどのような制度で、何を準備しなければいけないのかということを学習致しました。インターネットに



資料の精査・準備、審査項目に関する回答、システムのこと。3つの苦労したポイント。

当社は新しいことにチャレンジしていく社風であります。その中で「プロセスをいかに管理・運用していくか」という意識が、申請前はまだ希薄でした。採用人事に関する資料は膨大であり、ひとつひとつを精査し基準に照らし合わせ、自社にとってベストなものをバランス良く揃えていく作業は、かなり苦労し、時間も要した印象があります。

審査項目については、各部門による責任回答になるのですが、それをどのように進めていくかということも苦労しました。属人的や不文律による管理がされている部分も多々あり、仕組として整え、運用の基本ルールを構築することが大きなポイントになりました。

システムにおいては、従業員が1,000人在籍する中での情報発信方法、全国各地への展開方法、浸透方法を考え、構築するのが最も苦労しました。もちろん社内で種々規定や規則、プライバシーポリシー等が取り揃えられていますが、そのデータベースの整備も、システムサイドで苦労した点のひとつでした。



取り組みのなかでよかったと感じたグループウェアの導入。

一連の取り組みのなかで、「desknet's」というグループウェアを導入することに至ったのですが、情報の周知に大変役立ちました。それまではメールを展開する、あるいは面着にて書類を渡す等の方法が主流でした。このグループウェアの導入によって、どの地方のどの会社の派遣従業員にも必要情報が必

要時に入手可能なシステムを構築することができました。

今まででは不可能だった遠方の社員に対する教育やサポートなども拡充でき、良好事例となりました。



決まったときは、「うれしかった」よりも「ほっとした」という思い。

現地審査の際は、管理本部1名が主となり、情報システム部1名が機密等の項目に対応し、事務局がすべての後方支援を行いました。この日は少し緊張したのを覚えています。1日限りの一発勝負ですし、4～5時間のなかでの80項目、1項目の不備でもNGとのことでしたので、最後まで落ち着かない状況でした。審査は思っていたよりスムーズに進みました。審査認定機関の方々に丁寧且つ適切に審査を実施いただいたという印象があります。

認定取得が決まった時は、もちろん嬉しかったですが、それよりも「ほっとした」という気持ちのほうが強かったと思います。各部門メンバー皆の協力があり、時間や労力を費やして頂いたことに対し、なんとか形にしたい、応えたいという思いが強く、本当に良かったと思いました。メンバーからは「肩の荷が下りた」「会社の念願が実現して自分のことのように嬉しかった」といった声もありました。同時に、認定マーク活用と、認定内容の遵守という新たな課題も、頭に浮かびました。今まで別々の部署がひとつの目標を掲げることはあまりありませんでしたが、認定取得という大きな目標に対して各部横断で一致団結できたのは、非常に大きい出来事となりました。横の連携が深まったということは実感としてありますし、会社として「組織力」の強化も感じています。

認定取得は、採用活動、情報発信において大きな効果を発揮。

認定を取得したことで、やはり採用活動においては今までと「響き」が異なります。今までは自らが作り上げたものを訴求していくという資料類しかなかったのですが、第三者機関から認められたという外部の目を通じた客観的な「ファクト」がありますので、高い次元の「安心感」を学生や求職者の方に与えられるという、大きな武器となっています。

マークの発信としては、「名刺」はもちろんですが、社内的には「社員手帳」、「社内報」対外的には「ホームページ」への掲載、採用ツールにおいてはすべてにマークを貼付致しました。大きなタペストリーを作成し、会社説明会等さまざまなシーンで活用させていただき、印象面において大きな効果を発揮しております。



組織間の連携強化、足りないもの可視化できるメリットを実感。

認定取得の準備をしたことで「横の連携」は間違いなく強化できたと感じております。そして、組織として足りないもの、派遣会社として足りないものが、明瞭化するメリットを実感できました。また、認定を取得したことによって、取得していない場合と比較して、外部からの安心や信頼感が大きく違ってくるとも感じました。

当初は文字通りの「暗中模索」ではありましたが、説明会への出席や、審査認定機関との質疑におけるプロセスのなかで、少しずつではありますが取得イメージを感じられるようになりました。

いままでは会社としてハード面の強化を中心に執り行ってきた。認定の取得申請をトリガーとしてソフト面を良くし、それを推し進めていけば会社は絶対にもっともっと良くなっていくはずだと取得を進めるうちに社員の認識が徐々に一致していくのがわかりました。もちろん認定取得がゴールではなく、審査項目をひとつひとつ、さらにいい形にしていけるよう日々ブラッシュアップし、認定取得に恥じぬようよりよい会社づくりを行っていきたいと考えています。



災害時にも役に立った認定制度。

当社社は広島県呉市にあり、今般の豪雨災害におきましても、断水、鉄道及び道路を含む交通網の寸断により、お客様並びに従業員の休業を余儀なくされました。

ただ、認定制度における「非常時の安否確認」や「派遣社員の雇用安定」の項目精査により、全従業員のシステムによる安否確認、通勤不能時、業時の対応等従前より制度化され、緊急時にも可及的な業務の復旧、安定運営に繋がり、派遣従業員に対しても安心感を与えたのではないかと思います。





株式会社チェッカーサポート

■ 本社所在地：〒135-0047 東京都江東区富岡2-9-11 京福ビル4F

CASE.2
新規

事業内容 ▶ レジアウトソーシング事業／教育コンサルティング事業／生鮮技術者派遣事業／その他
拠点 ▶ 全国10拠点
資本金 ▶ 4,550万円

事業許可番号 ▶ ●労働者派遣事業許可番号 派13-130070
●有料職業紹介事業許可番号 13-ユ-300093

優良派遣事業者認定年度 平成29年度 取得

他社との差別化をはじめ、社内の意識改革や体制整備を加速できると判断、一丸となって取り組んだ。

POINT.1 差別化対策

もっとも大きな動機は、「優良派遣事業者」という「ブランド」を得て、競合他社との差別化を図ること。ハード・ソフトの両面から、文字どおり優良な派遣事業者としての道を歩む。

POINT.2 社内一丸の体制

トップダウンで「取るぞ!」となって、「社内一丸となって取り組んでいく」環境や気運はすぐさま形成。まずは審査項目の洗い出し、担当の割り振り、そして内容の検証へと進んだ。

POINT.3 プレッシャーをプラスに

認定取得後、メンバーの中には、これからスタッフやクライアントに対して「期待や信頼を裏切れない」というプレッシャーがあったが、その思いは前向きに、プラスに向かう活動へと転化していきたい。

POINT.4 エビデンスと部門間連動

各部門ともエビデンスを残し、揃えること、各部門がしっかりと連動していくことの大事さを実感。日頃の不断の努力が効果を発揮するということを感じた、貴重な経験となった。

▶ ブランディングや改革・整備、「優良派遣事業者」として確立する道へ。

優良派遣事業者認定を取得しようと思った動機で、もっとも大きかったのは、やはり「他社との差別化」ではないでしょうか。派遣会社は膨大な数ありますが、認定を取得している会社はまだまだ少数と言えます。優良派遣事業者という大きな「ブランド」があれば、やはり競合に対して戦略的に優位に立てるという思いがありました。

この制度自体、スタッフに対する「やさしさ」を感じられるものです。どこの派遣会社でも人材の獲得に苦労する状況のなか、優良派遣事業者として公に認められた存在となることで、「スタッフにやさしい会社」として、派遣で働こうという方により安心していただけ、少しでも多くの方々に来ていただけるであろうという期待もありました。

認定申請の一連のプロセスのなかで、社内の意識改革や業務体制の整備、社内インフラの整備も進みます。ハード・ソフトの両面から、文字どおり「優良派遣事業者」として確立する道を歩むことができるという点も大きかったと思います。

審査項目のうち、事業体に関する事項については、当社の土台はしっかりしているという自信がありましたので、まったく心配はしておりませんでした。基幹事業として、たくさんのアルバイト・パートの方を擁しており、スタッフの健康面への配慮や有休等の制度という面では、もともと整備されている会社だとは思っていましたが、法改正以降のことについては、自分たちもどれだけ勉強しなければならないか、現状、実際どこまで対応できているのか、など、不安に思う点は少なくはありませんでした。



▶ 審査項目の洗い出し・整備からスタート。社内一丸となった取り組みへ…。

申請の体制において中心となった部署は派遣営業部で、取締役1名、役職者2名、社員3名の6名で、管理部門から取締役1名、役職者1名、社員1名の3名が加わり、合計9名で臨みました。

まず行ったことは、審査項目の洗い出しと整備ですね。優良派遣事業者認定制度公式サイトよりテキストブックをダウンロードし、各項目に対して、どこの部門の管轄の内容かを洗い出したうえで、担当の割り振りを行い、「現状のエビデンスで不備があるか?」また、「第三者が確認した場合にも充分解りやすいものといえるか?」など詳細に検証していきました。

トップダウンで「取るぞ!」となって、早々に役員会でも決まっていたことなので、各部のコンセンサスを得るのに苦労をした、というようなことにはなりません。「社内一丸となって取り組んでいく」という環境や気運はすぐに形成できたと思います。

▶ しっかりとした土台を背景とした自信。反面、現状に対する不安も…。

当初はどういうメリットがあるのか、また、どういった審査内容なのか、よくわかっていただけではありませんでしたので、制度の詳細、審査項目等について詳しく調べさせていただきました。正直申し上げて「これは大変だなあ」という印象でした(笑)。

当初の段階で、審査項目については、やはり「できているもの」「できていないもの」がありましたが、いずれもベースになる部分はあったと思っています。ただ、審査に必要なエビデンスを残すというところまで、きちんと揃えられるかという、それは別問題です。足りないところを埋めていくため、浅く広く取り組むことが多かったと感じています。

このエビデンスを残すということに関しては、全国の事業所間で多少の温度差があり、例えば、履歴の残し方が異なるなど、統一化を図る面で課題がありました。出張に行って、各地の営業所長へ直接丁寧に話をして理解をいただきました。こうしたタスクには、やはり相応の時間が必要となりました。



▶ 「月平均法定時間外労働」への対応には、まったく苦労しなかった。

「月平均法定時間外労働時間が60時間以上の労働者がいないこと」という規定への対応に苦慮された事業者さんが多いと聞きましたが、当社はそこにはまったく苦労しませんでした。

スタッフさんは、大勢働いていただいています。例えば、残業については、毎月すべてを必ずチェックしています。少しでも問題があれば、都度アラートを出して、毎月一回の責任者会議のなかで、すべてをフィードバックしていますので、関係する方はみな、高い意識を持っていたと思います。

1年以上前からずっと取り組んできていることですので、他社が苦労されると聞いて、むしろ意外に思うくらいでした。取り組みを通じて、いつの間にか意識が醸成されていたのではないかと思います。少なくとも労働時間については、あらためて何かをやらなければならないということはありませんでした。



▶ ファイリングの工夫で、現地審査当日はスムーズに進行。

現地審査当日は、管理部門から取締役1名、社員1名、派遣営業部から取締役1名、役職者1名の計4名で臨みました。時間は7時間ほどかかったと思います。

どこの事業者さんも同様かもしれませんが、多岐にわたるたくさんの書類を一気にまとめて見せる機会というのはほとんどないので、すべての項目に対して、必要な書類はこれとこれ、という具合に、見出し(インデックス)を付けて、すぐに取り出せるようファイリングをしてから審査に臨みました。ひとくちにファイリングと言ってもやり方はさまざま、整理の仕方もいろいろあるとは思いますが、いろいろ考えて工夫しました。細かいことですが、例えば、1つの書類が前半と後半の審査項目、両方で使うことも多々ありましたので、同じものを両方で準備しておくのもポイントのひとつかと思います。

申請直前までのこの準備は、かなりの手間を要し、労力も大変ではありましたが、おかげさまで、当日はスムーズに進行することができました。

▶ 信頼や期待を裏切れないという「プレッシャー」を感じるメンバーも。

およそ1年半の期間をかけて準備してきましたので、認定取得が決まったときは、やはり「取れてよかった!」という気持ちは当然ありましたが、それは半分でしょうか。残りの半分は「また3年後に同じことをするんだな」と(笑)。もちろん経験値はありますので、初回よりはさらにスムーズに進められると思います。

メンバーの中には「プレッシャーのほうが大きい」という人もいます。しっかり準備して認定取得を受けたので、自信もあり、「取得は問題ないはず!」という思いもありましたが、一方では、これからスタッフさんに対しても、クライアント様に対しても「認定事業者としての期待や信頼を裏切れない」という思い＝プレッシャーがあるのだと思います。

現時点ではまだ認定をいただいてから日が浅いのですが、認定マークの各支店・営業所への掲示や名刺・帳票類への展開は完了しました。まだ、たくさんの効果を実感するまでには至っていませんが、これからクライアント様へお話に行くときは、「当社は優良派遣事業者です」と自信を持ってアピールできるといいなと思います。ことさらプレッシャーを感じるのではなく、それをプラスに転化できるといいですね。認定取得でスタッフさんの安心感も高まっていると思いますし、派遣会社として大きなブランドを得たことで、クライアント様との信頼関係もさらに深まったという印象はあります。



▶ 認定取得へプラスに働いた社風。「横のつながり」も大事。

当社はもともと人材をととても大切にしている会社で、スタッフさんの健康や業務負担に対しては、常にしっかりとした対応をしてきました。また、基本的にオープンな会社で、財務や会議などの情報の大半は上から公開されていますし、会議の議事録等もすべて包み隠さず閲覧することができます。こうした社風は、認定取得に向けても大いにプラスに働いたと思います。

それとやはり「横のつながり」は大事だと思います。別部署のことはわからないという会社も多いとは思いますが、横のつ

ながりをきちんと持っていると、「この項目に対しては、こういう資料が必要だから、誰々さんのところに行けばあるよ」といった情報がすぐに出てきます。認定取得申請に際しては、こうしたちょっとしたことの積み重ねも大事だと思います。

セキュリティなどテクノロジー面については、システム部門の人間でなければわからないこともあります。プロジェクトのメンバーがこうしたシステム面まですべてに精通する必要はなく、必要な情報や資料を速やかに専任者から吸い上げることができれば問題はありません。どこに行けばいいのかがわからないのは問題ですね。



▶ 今後の課題は「エビデンス」と部門間でしっかり連動していくこと。

営業サイドとしては、今回かなり事例を出さなければいけなくなりましたが、結構属人的になっているところがあり、オープンな記録を残していく癖を付けることが課題として上がってきました。結構まめにやっていかなければならないことだなと思っています。

今回の申請を通じて、社内の整備はかなり進展しました。新しくこうしていこうとテーマを明確にし、マニュアル類の改訂も大変進みました。そういう意味でもいい機会になったわけですが、これで完了ではなく、継続して勉強を続けていくことも大事だと考えています。

直接部門・間接部門それぞれの立場はありますが、おのおのがもっときちんとエビデンスを取っていくということ、双方の部門がしっかりと連動していくことの大事さを今回実感しました。日頃の不断の努力が効果を発揮するということを大いに感じた、貴重な経験となりました。



CRIE 株式会社クリエアナブキ

■ 本社所在地：〒760-0026 香川県高松市磨屋町 2-8 あなぶきセントラルビル

事業内容 ▶ 人材派遣／人材紹介／アウトソーシング／研修・組織人事コンサルティング
適性診断テスト／採用支援／再就職支援

拠点 ▶ 全国 11 拠点
資本金 ▶ 2 億 4,340 万円

事業許可番号 ▶ ●労働者派遣事業 派 37-010003
●有料職業紹介事業 37-ユ-010031

優良派遣事業者認定年度 平成 26 年度取得 平成 29 年度更新

CASE.3
更新

四国でどこよりも早く取得したいと初年度に、認定取得。
更新はさらなるサービスの向上と社内人材の育成も視野に…。

- POINT.1** 四国の企業として
初年度に取得

初年度、優良派遣事業者認定取得企業となり、今回その認定を更新。あらためてスタッフへの対応、体制を考え直す、きっかけとなった。
- POINT.2** スタッフに寄り添う

スタッフへのフォローとは何かを見直し、その方法も一新。ツールも変えた。何がスタッフありきなのか、「スタッフファースト」とはどういうことか、しっかりと考え直した。
- POINT.3** 社内を「変える」

プロジェクトの全メンバーを入れ替え、一番最初に前回の申請内容のすべてを見直した。認定取得のためだけでなく、これをきっかけとして、永続的に活用できる体制づくりを構築。
- POINT.4** 高まる会社全体の意識

認定の申請は、常に、派遣先の企業、派遣スタッフの立場に立ち、人材サービス事業を行っている企業として「優良な派遣事業者としてのサービスとは何か？」を考える、たいへんよい機会となった。

CASE.3 ▶ 株式会社クリエアナブキ

▶ 初年度に取得。 スタッフ対応を考え直すよい機会に…。

「1986年の創業以来、四国でコツコツと事業に取り組んできたことの「証(あかし)」を得ることができる。」認定制度の話を聞いたとき、はじめに抱いたのは、その思いでした。四国を中心に活動する企業として、四国が地盤の企業のどこよりも早く取得をしたいと、当時の営業部長を中心にプロジェクトを組み、初年度に取得することができました。今回は更新となりますが、昨年の4月より準備をはじめ、無事取得することができました。

当社は、事業を開始した当初から、スタッフに対して「愛情」を持っている会社だと思っています。これまでも、スタッフ一人ひとりの悩みに寄り添い、スタッフの思いに真摯に向き合ってきたと思いますが、改めて、スタッフへのフォローはどうあるべきか、スタッフの長期的なキャリア形成をどのように実現していくか、について、考えるよい機会になったと思います。



▶ 「スタッフへのフォロー」とは何か。 少しずつ全社へ浸透。

今回の更新にあたっては、「スタッフへのフォローとは何か。」を重点的に考え、フォローに使用しているツールや実施方法を見直しました。スタッフフォローの重要性やスタッフに寄り添うことの意味を、しっかりと社内に伝えていくことで、少しずつではありますが、その考えが営業の現場に浸透してきており、そのことが、一番の収穫だったと思います。

スタッフは、「いずれは正社員になりたい。」「子育てなどの状況に応じて短い時間の仕事がいい。」「派遣ではなく違う雇用形態で働きたい。」など、実に多種多様なニーズを持っています。人材サービス会社として、派遣という働き方にこだわる

ことなく、スタッフ自身の思い描く、キャリア形成を支援していきたいという、強い思いを持っています。実際、派遣から正社員への転換するスタッフも増えてきています。スタッフ一人ひとりのために私たちができることについて、より深く考えるようになったと思います。



▶ プロジェクトメンバーを総入れ替え、 前回の申請内容のすべてを見直し。

認定の更新申請にあたっては、社内の「人材育成」を考え、プロジェクトの全メンバーを入れ替え(8 名体制)しました。プロジェクトが始動して、最初に行ったことは、前回の申請内容をすべて見直すことです。過去の資料を引っ張り出し、今、わたしたちができていること、できていないことは何か、また、これまでの社内の仕組みを継続するべきか、など、優良派遣事業者認定の取得のためだけでなく、永続的に活用できる体制づくりをしたいという思いで、議論を行っていました。

説明会には2回参加しました。審査項目の文面が難しく、どういうふうに解釈をしてよいのか迷うところがあったので、電話相談の窓口にも、問い合わせをしました。直接、話を聞ける窓口があったので、とても安心しました。





▶ エビデンスの取得、各現場への浸透に苦勞。

もっとも苦勞したのは、エビデンスの取得でした。認定基準の内容について、日々、取り組んではいるものの、業務の忙しさからか、その記録がしっかり残せていないことがたくさんありました。記録として残されていないことでも、現場で実際に起こっていることを、こちらからヒアリングすると「そういえばこういうことがあった。」という事例がたくさんあり、まずは、事例を丁寧に聞くところから始め、聞き取った内容を形に残してもらうよう、協力してもらいました。残してもらった記録を、分かりやすいように時系列に並べたり、審査報告の資料にするために整理をしていくのも、とても大変でした。

また、これから新しく取り組もうとしていること、これまでのやり方を見直して進めようと思っていることが、なかなか現場に理解してもらえず、やらされている感覚が先行してしまった点は、大きな悩みでした。現場とコミュニケーションを

取りながら、優良派遣事業者として、その取り組みの重要性を認識し、自ら取り組む意識に変えていくよう、心がけました。



▶ 優良派遣事業者の認定がなくても、やっていくことに変わらない。

申請書類は、できるだけ抽象的にならないように、具体的に、分かりやすく書くように心がけました。そういった努力もあってか、審査時間は丸1日かかると聞いていましたが、実際には4時間ほどで終了しました。あまりに時間が短かったので「これでよかったのか。」という不安が大きかったですね。審査は淡々と進んでいき、特に質問もなければ、追加の提出書類の要請もなかったので、妙な緊張感がありました。認定が決まった瞬間は、プロジェクトメンバーへの感謝の気持ちが一番大きかったです。メンバーがいてくれたからこそ、取得できたと思っています。

認定が取れたから終わりということではなく、これからも当社の取り組みに変わりはないと思っています。常に、スタッフのためになっているのか、という観点で考えたことを大切に、事業を行っていきたいと思っています。



▶ 公に認められたという「証(あかし)」、それが最大のメリット。

認定マークは、全社員の名刺の目立つところに印刷し、企業やスタッフにお渡しする際に、すぐに、認定取得企業であることを、わかってもらえるようにしています。また、登録に来られた方にお渡しするリーフレット、雇用の手続きの際にスタッフに渡すハンドブック、企業に渡す会社案内など、ありとあらゆるところに掲載をしてアピールしています。

「優良派遣事業者とは何か。」と問われると、一言では言い現せませんが、企業やスタッフにとっても、分かりづらい面もあると思いますが、認定を取得しているという事実は揺るぎないものですし、公に認められているという「証(あかし)」が、当社の自信にもつながります。それが最大のメリットだと考えています。

▶ 認定取得によって、高まる会社全体の意識。

人材サービスは、無形のサービスですので、正しいサービスの形を現すのは難しいと思います。認定の申請は、常に、派遣先の企業やスタッフの立場に立ち、人材サービス事業を行っている企業として「優良な派遣事業者としてのサービスとは何か。」を考える、たいへんよい機会になると思います。また、認定を受けることで、より優良な派遣事業者であることの自信と、これからのより高いサービスの提供について、会社全体の意識が高まっていくと思います。

認定取得に至る一連のプロセスには、社内の意識の統一

や、審査に向けた作業など、たいへんだと思いますが、取得をすることだけを目標とせず、「わたしたちの提供するサービスとは何か。」などを考え直す絶好の機会になりますので、ぜひ取得を目指してほしいと思いますね。



▶ 中四国の企業様と働く人たちのために、本質的な価値を考え続けたい。

当社は中四国に拠点を持つ企業として、地域の企業と働く人たちのために、人材サービス企業としての本質的な価値は何か、どのような貢献ができるのか、を、優良派遣事業者認定の審査項目を通して、これからも常に考え続けていきたいと思っています。

今回、認定の更新をしたことで、改めて、人材サービス企業として、レベルアップできたと思っています。「スタッフに寄り添う」企業カルチャーは、根付きつつあり、全社にも浸透しているように思います。今後も、企業として、着実に成長していきたいと思っています。





ライクスタッフィング株式会社

■ 本社所在地：〒530-0017 大阪府大阪市北区角田町8番1号
梅田阪急ビルオフィスタワー 19階

事業内容 ▶ 人材派遣サービス／アウトソーシングサービス／人材紹介サービス
採用・教育支援サービス

拠点 ▶ 全国22拠点
資本金 ▶ 7,000万円

事業許可番号 ▶ ●一般労働者派遣事業許可番号 派27-301665
●有料職業紹介事業許可番号 27-ユ-301145

優良派遣事業者認定年度 平成29年度 取得

CASE.4
更新

「安心効果」はクライアント、登録増に貢献。 派遣事業許可更新とタイミングが重なったことがプラスに。

POINT.1 「安心の証」取得

初回の認定時は、認定マークを得ることが主目的。無事取得し、登録者の方も安心でき母数増にもつながった。クライアントからも、数ある派遣会社の中から「優良派遣事業者であるなら…」とお取り引きが始まることも。

POINT.2 苦労から見直し、気づきへ

社内の理解不足があり、審査前の書類作成の段階ではたいへん苦労することに。しかし、こうした苦労は、今までの業務の「当たり前」を見直す良い機会にもなり、新たな気づき、発見にもつながった。

POINT.3 当たり前のことを当たり前

あらためて振り返って、更新できた一番の要因は何かと考えると、やはり「当たり前のことを当たり前にする」というところを心がけたこと。自然体で普段通りの姿をありのままに見せられたことが奏功。

POINT.4 素直に、基本に忠実に

相談できるところにはさまざまな機会を通じて素直に聞いたりアドバイスを受けることが良い。準備に関しては、まず基本とその上のことをあらためて見つめ直して対応していくことが非常に大事。

CASE.4 ▶ ライクスタッフィング株式会社

▶ 初回の認定は、 「安心の証」取得を目指した取り組み。

初回の認定時は、認定マークの取得が主目的でした。

認定マークは「安心の証(あかし)」ですし、いわば公的機関からの「お墨付き」となりますから、取得できれば社員や派遣スタッフの満足度もかなり違うであろうと思っていました。どれくらい難しいものなのかはわかりませんでしたが、何はともあれトライしてみようということで、2名の担当で準備を進めました。

最初の認定取得の大変さは、基準をクリアする事ではなく、何を、どうしていいのかわからないことがたいへん多く、試行錯誤で取り組んだところだったと思います。

審査にあたり、提示する資料等も多数あり、それがどのような書類を指すのかわからない箇所等も多数あり、審査認定機関などに問い合わせをしながら準備を進めました。

無事に、「優良派遣事業者」と認定されて、登録者の方も安心してお越しいただけていると思いますし、クライアントからも、数ある派遣会社の中から「優良派遣事業者であるなら安心できるので…」ということでお取り引きが始まったということも少なくない聞いております。

また、派遣事業許可の更新などの審査の際に、優良認定を取得している事で、私たちも自信をもって対応できていると思いますし、信頼もいただけていると思います。



▶ スタッフ、登録希望者への「安心効果」で、 母数増にも貢献。

認定マークの活用でいちばん大きいのは、やはり名刺への

展開だと思います。名刺に掲出する事で、クライアントにもスタッフにも「優良な派遣会社ですので、どうぞ安心してお取引ください。ご登録ください。」と、「説得力」を持って最初の出会いから主張できることは大きなメリットになっていると思います。

又、優良認定取得の周知も、積極的にホームページやパンフレットなどで行っています。

認定取得した最初の頃は、まだ認定マーク自体の認知度が低かったと思いますが、徐々にクライアントの間でも認知していただくようになっていき、新規開拓をしているなかで、「他の派遣会社さんとは違うようだが、このマークは何ですか?」というお問い合わせも少なからずいただくようになりました。

特に大手企業の取引先は、このような制度等の情報を収集されている方も多く、認定取得していることが有利だと感じるが多かったです。

クライアント側に対する、こうした効果も、もちろんあったわけですが、いちばん大きかったのは、対スタッフ側、登録に来てくださる方々への「安心効果」ではないかと思っています。事実、登録者の方の母数も大きく増えました。登録する際に、数ある派遣会社の中から、「優良認定」という安心感で当社を選んで頂いている方が増えたのだと思います。



▶ 改正項目から着手、 苦労も「当たり前」を見直す良い機会に。

今回の更新では、派遣法が改正されて新しく追加された審査項目に、もっとも苦労したと思います。

法改正により、雇用安定措置、教育訓練、キャリア形成の項目

が新たに追加になった点が多かったので、できていない部分を重点的に洗いだし、社内に周知することを最初に行いました。

前回更新時のベース（基礎になるもの）があって、大変準備がしやすかったという面がありましたが、そのベースを元に、変わっていている部分を精査して改めて加え、ブラッシュアップしていくというのを重点的にやる3ヶ月だったと思います。

ベースがなくてゼロから取り組む場合は、期間的に足りなかったのではないかと思います。又、前回とかぶっているところはさほど苦労はしませんでした、正直申し上げて、壁に当たってしまったところもあります。

勉強会や研修会を通じて、まずは営業に周知してからクライアントに発信することが今回苦労した点のひとつではないかと思っています。

項目の取り組み内容の中には、派遣先の協力を得ながら進めなければならないこともありますし、努力義務が課せられていることもあります。当社の営業の中には、そこに対する理解が不足していた面もあり苦労しました。

しかし、今までの業務の「当たり前」を見直す良い機会にもなったと思います。



▶ 派遣事業許可更新のタイミングと重なったことが、優良派遣事業者認定申請にプラスに。

今回の更新の準備は、約3ヶ月前から着手しました。

実は当社は、今回の優良派遣事業者認定の更新が、派遣事業許可の更新タイミングと重なっていました。事業許可の更新を

するにあたって、書類の準備をかなりしておりまして、そこと重なる点も多々ありました。

優良派遣事業者認定の申請は12月でしたが、派遣事業許可の更新は5月でした。

そのため「教育訓練」であったり「雇用安定措置」等は、基本部分の書類がその前の5月の段階である程度できており、そこへ優良派遣事業者認定で必要となる書類を追加していくという流れでした。

本来であれば、同じタイミングでの更新は大変だとイメージしがちですが、逆に効率よく準備できた要因の一つだったと思います。

また、実質総務グループの2名で申請準備を進めたのですが、1名は前回申請経験者と営業経験者1名という組み合わせで、担当を明確に分けて取り組んでいきました。

営業経験者の担当は、審査に対する道のりや大まかな区分、いわば「大分類」にあたるところに取り組みました。主な役割は「内外への発信」です。

そしてもう一人は、その逆で「小分類」の担当。こういったことが聞かれるのかを詳細に把握したり、細かい面で出来ていないことを指摘して、ひとつひとつ整備していく役割でした。当社の場合は、この棲み分けのバランスも、プラスにはたらいた要因の一つだと思います。



▶ 更新できた一番の要因は、当たり前のことを当たり前にする心がけ。

前回の審査を経験していますので、現地審査など、ある程度は感覚として覚えていることもあり、「特に問題なく普段の姿を

普段通りに見せることができれば大丈夫だろう」という思いもありました。

認定が決まるという手応えも、正直申し上げて持っており、実際に決まった時は、もちろんうれしかったですが、一方では「当然」という思いもありました。

営業経験者のもうひとりの担当は、素直にとっても喜んでおりました。万一更新できなかったら、派遣業界の中でビジネスをしていくといううえでの影響がかなり大きく、プレッシャーも相応に大きかったので、更新が出来たという結果には心からほっとしたと思いますし、喜びも自然と爆発したのだと思います。

あらためて振り返って、更新できた一番の要因は何かと考えると、やはり「当たり前のことを当たり前にする」というところを心がけたことではないかと思っています。変にいいように見せたり、背伸びしたところで見透かされるだけだと思います。自然体で普段通りの我々が仕事をしている姿をありのままに見せ、審査員の方に説明することを心がけたのが、逆によかったのではないかと考えております。



▶ 素直にアドバイスを受けること、基本をしっかり押さえることが大事。

準備に関しては、基本的なところがまずできているということが大前提になってくるとは思います。

しかし細部まで振り返ると、基本的なところすらまだできていないという点も見つかると思いますので、優良事業者の更新認定をする一歩前に立ち返って、まず基本的なところを確認していくことが重要でした。

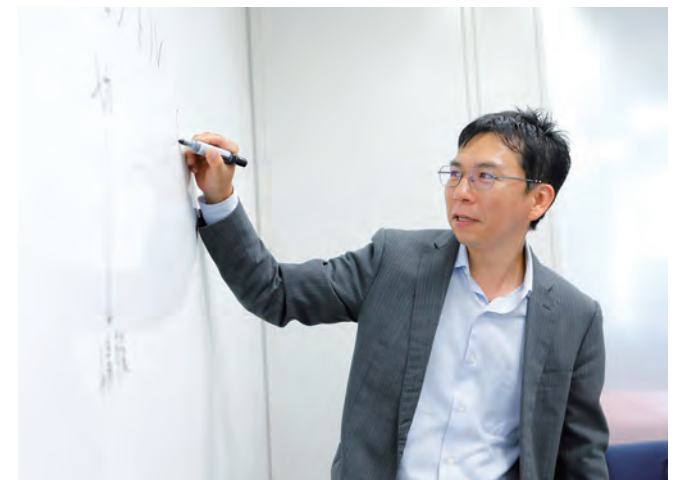


そして、基本的なことができた後に、では優良になるためにはどうしたら良いのだろうという点をあらためて見つめ直して対応していく、このことが非常に大切なんだと感じました。

これから認定取得を目指す企業様には、わからないことを自分たちだけで解決しようとせず、相談できるところにはさまざまな機会を通じて素直に聞いたりアドバイスを受けることと良いということ、基本的なところをしっかりとやっていくということをおすすめします。

自分たちで解決できることは、もちろんひとつひとつ解決していけば良いとは思いますが、なかなかわからないこと、わかりづらいことは、素直に聞いていくことも重要です。

審査認定機関や、相談窓口などに聞けば丁寧に教えていただけますし、正しく早く理解する事ができます。正しく早く理解してブラッシュアップして、しっかりと社内に周知、運用の準備までできてから、現地審査の体制を整えて審査に挑むというのが大事だと思います。





VOICE

認定

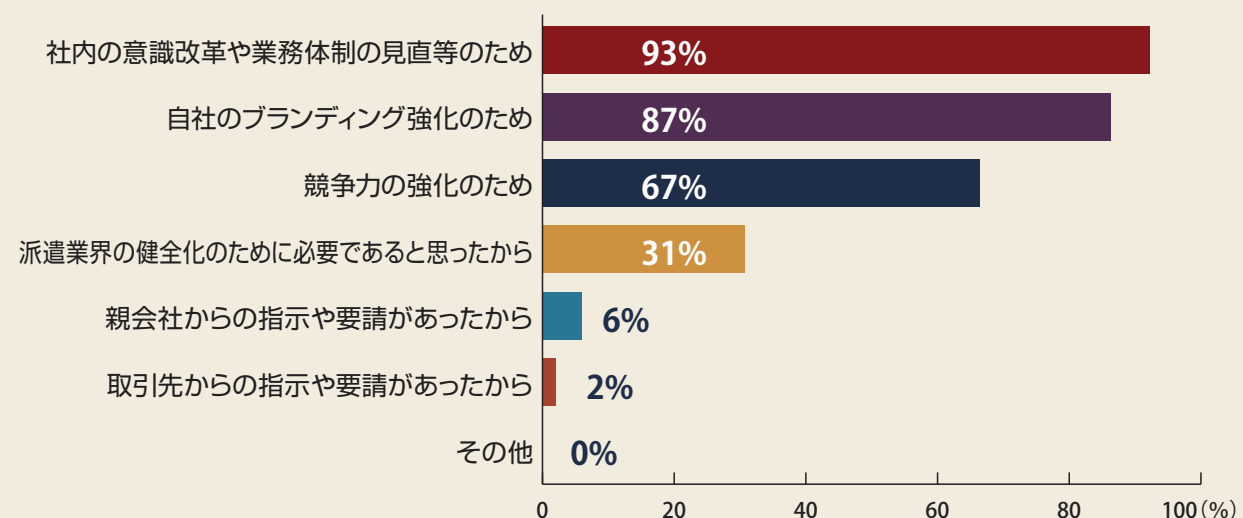


認定事業者の声

認定を申請(更新)した理由は？

平成29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。

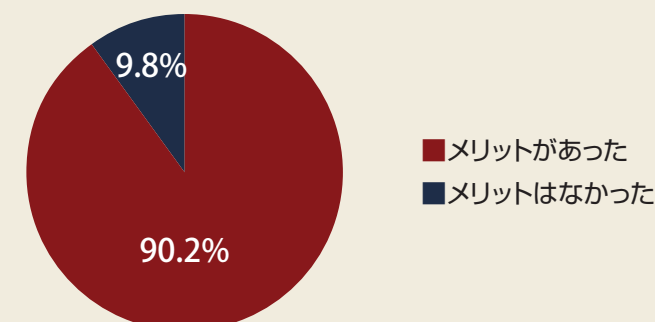
又、メリットの内容は、「社内の意識改革や業務体制の強化見直し」が最も多く、前述の目的が取得したことで達成されているといえます。

生の声

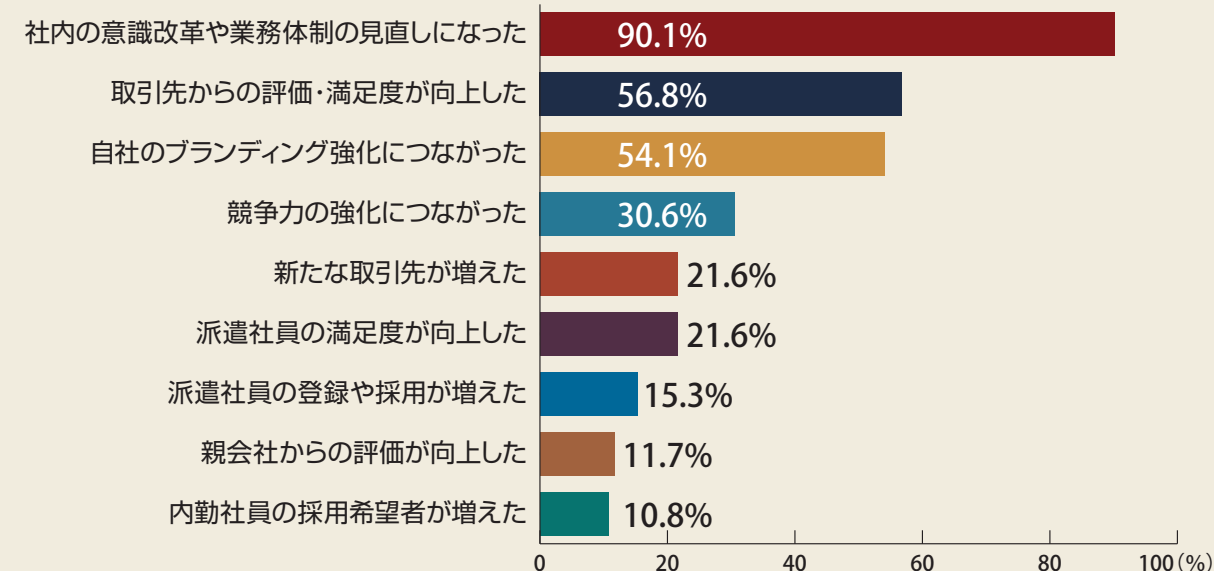
「派遣先からの好印象を持たれる」といった感覚的なことに加え、「入札参加できた」などビジネスチャンスにつながった企業もあります。

- ★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)



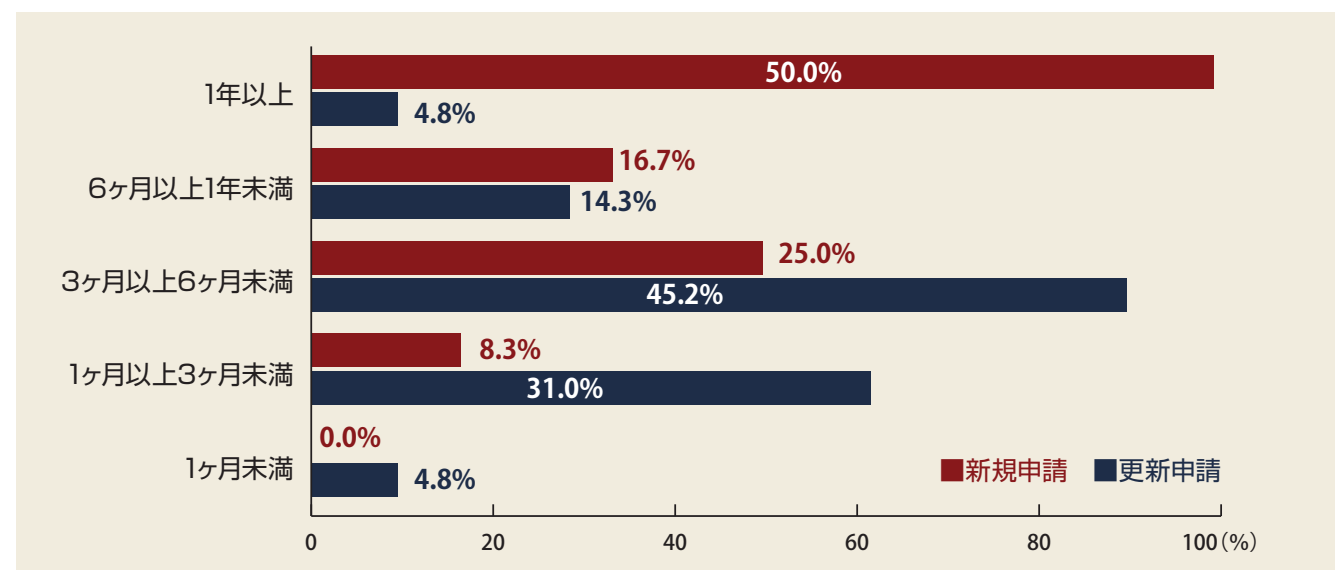


申請までの準備にかかる時間は？

平成29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)

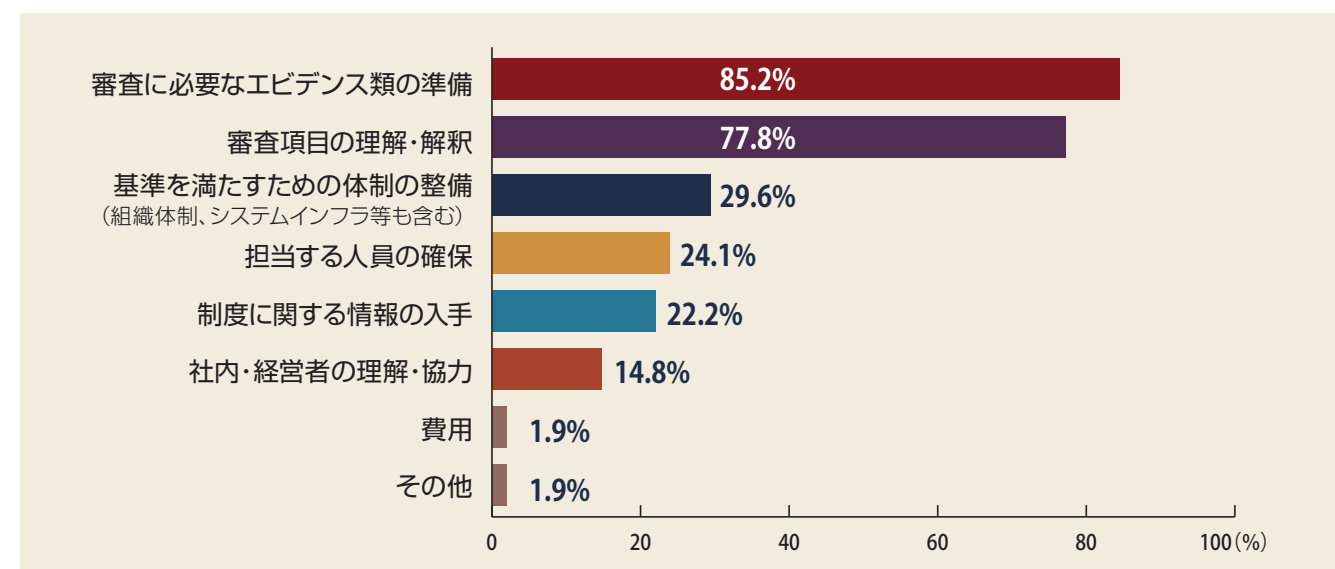
認定取得を目指すには、どれくらいの準備期間が必要なのでしょう？

新規申請事業者の半数が、1年程度の期間をかけて取得しています。一方で更新申請事業者の7割以上が6ヶ月未満の準備期間で申請を行っています。申請までにかかった期間の差は、新規と更新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。



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	非常時に内勤社員と派遣社員の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	系統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くある
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4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



VOICE

派



遣先企業の声

派遣先担当者認知度調査(人材サービス産業協議会調べ)

対象：会社員(係長以上)+勤務先従業員数5人以上

派遣会社の選定を担当もしくは選定に関与している

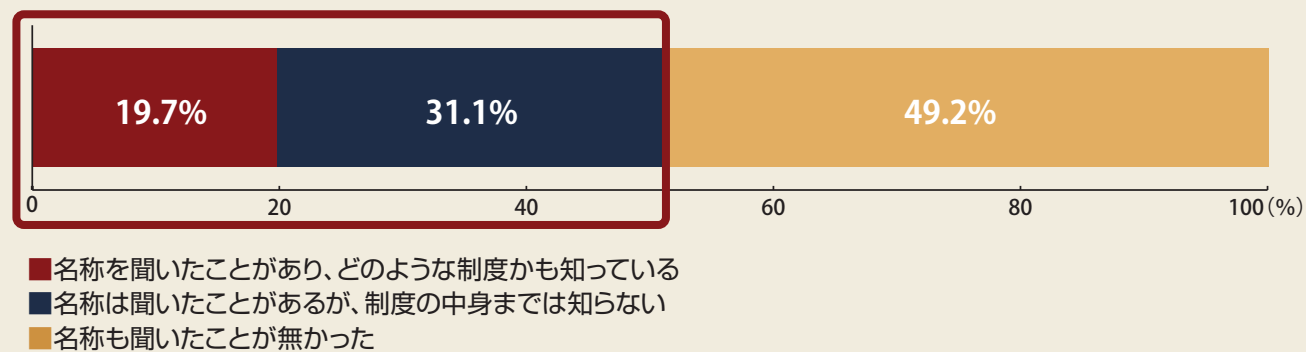
サンプル数：1378名

調査方法：インターネット

調査日：2018年6月

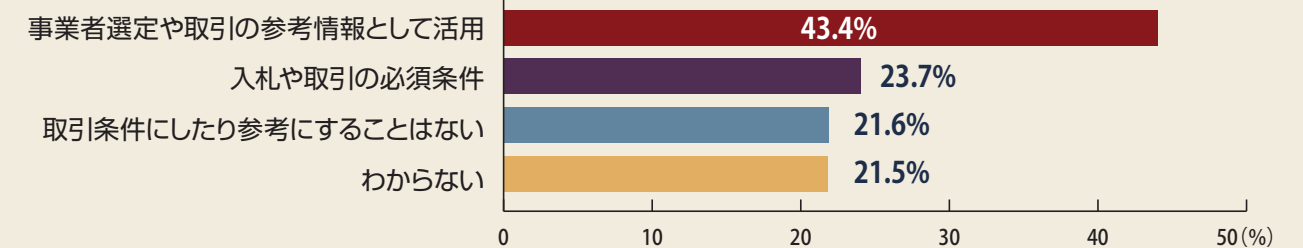
優良派遣事業者認定制度は、ご存知ですか？

認知度は、50%以上超となっており約20%が制度内容まで理解している。



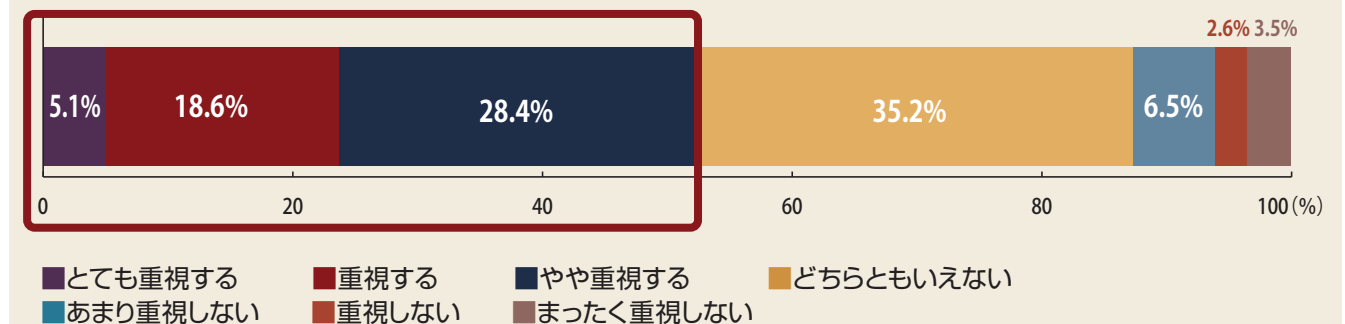
認定取得有無は取引等に影響しますか？

半数以上の派遣先事業者は、取引の参考情報や、取引の必須条件として活用している。



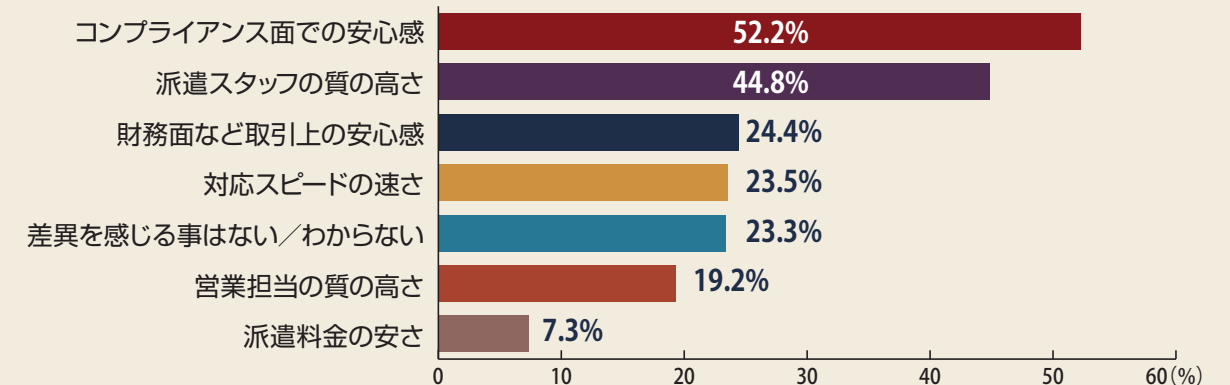
優良認定取得は取引基準として重視しますか？

優良派遣事業者認定の取得の有無を取引基準として重視するかどうかについては、半数以上がなんらか今後は重視すると回答。



認定取得事業者と未取得事業者の違いは何ですか？

優良派遣認定の事業者は、コンプライアンス面・派遣スタッフの質・財務面などの安心化や高い品質を感じる派遣先が多い。





優良派遣認定事業者一覧 168社 (2018年10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Gファクトリー
株式会社JR東日本パーソネルサービス
KCCSキャリアテック株式会社
MS&ADスタッフサービス株式会社
NOCテクノソリューションズ株式会社
NOC日本アウトソーシング&コンサルティング株式会社
SGフィルダー株式会社
株式会社TTM
UTエイム株式会社
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
アイティエス株式会社
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
アビリティセンター株式会社
株式会社アブロードットコム
株式会社アルファネット
株式会社アルプスビジネスサービス
株式会社アルプス技研
株式会社イカイコントラクト
株式会社イマジカデジタルスケープ
伊予鉄総合企画株式会社
インテレクト株式会社
株式会社ウイ尔特ック
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
株式会社エキスパートパワーシズオカ
株式会社エジソン
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
株式会社エスユーエス
株式会社エフエー・エイ
株式会社エム・ケイヒューマンネット
株式会社エムティアイ
オムロンパーソネル株式会社
株式会社カインズサービス
株式会社カインズスタッフ
キャノンビズアテンダ株式会社
キャプラン株式会社
株式会社キャリアパワー
キャリアバンク株式会社
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
株式会社グロップジョイ
株式会社クロップス・クルー
株式会社ケイキャリアパートナーズ
ケービックス株式会社
コムシスシェアードサービス株式会社
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
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
ショウヨウ株式会社
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
スミ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
株式会社ダイキエンジニアリング
株式会社ダイセキ
株式会社チェッカーサポート
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
株式会社トーコー
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спектコア株式会社
株式会社日本ケイテム
日本コンベンションサービス株式会社
株式会社日本プレースメントセンター
日本郵政スタッフ株式会社
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

パーソルパナソニックHRパートナーズ株式会社
バスコ株式会社
株式会社バンナ岡山
株式会社バンナジョブサポート
株式会社バンナテック
株式会社バンナヒューマンソリューションズ
株式会社バンナマーケティング
株式会社バックスグループ
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
株式会社ヒューマック
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
株式会社ヒューマンアイズ
ヒューマンリソシア株式会社
株式会社ファーストステップ
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
株式会社ブレイブ
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・プラネット
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
ライクスタッフイング株式会社
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 (50音順)



優良派遣事業者認定制度専用 Web サイト

<http://yuryohaken.info>

運営受託団体 一般社団法人 人材サービス産業協議会

住所：〒105-0004 東京都港区新橋 1-18-16 日本生命新橋ビル2階
☎03-4571-2810 mail▶yuryohaken@j-hr.or.jp

■平成30年度 審査認定機関(後期) ※50音順

審査機関番号	機関名	住所	電話
12	一般社団法人 人材サービス支援センター HP▶ https://jinzai-sc.org	〒226-0011 神奈川県横浜市緑区中山町322-4 ITM 703号	☎045-482-9160
13	すばる審査評価機構 株式会社 HP▶ http://subaru-shk.jp	〒104-0031 東京都中央区京橋 3-12-4 マオビル9階	☎03-6264-4814
14	株式会社 中部評価センター HP▶ http://www.ric.hi-ho.ne.jp	〒458-0825 愛知県名古屋市緑区左京山104 加福ビル左京山1階	☎052-623-7401
15	一般社団法人 日本添乗サービス協会 HP▶ http://www.tcsa.or.jp	〒105-0014 東京都港区芝 1-10-11 コスモ金杉橋ビル6階	☎03-6435-1548
16	公益社団法人 労務管理教育センター HP▶ http://www.roukan.or.jp	〒141-0021 東京都品川区上大崎 2-25-2 新目黒東急ビル6階	☎03-6417-4597