



～2019年度 認定取得・更新事業者の事例～

2019年度優良派遣事業者認定制度に関するお問合せ

JSA 一般社団法人 日本人材派遣協会
Japan Staffing Services Association

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@jassa.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、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

2019年度
優良派遣事業者認定制度推奨事業

201908



BOOK 認定企業事例集



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。2019年8月1日時点で、173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



新規 CASE 1

30周年の節目の年に向け、よりよい人材会社となるために。「3つのチーム」「4つの分類」で目標達成、大きな自信とプライドを獲得。

株式会社サンスタッフ
(本社：愛知県刈谷市)

P.2



新規 CASE 2

国内30拠点ネットワークへの周知・徹底の難しさを克服。会社として大きなレベルアップ、ステップアップを実現。

株式会社ジェイウェイブ
(本社：福岡県福岡市)

P.6



更新 CASE 3

事業に誇りを持って、その責任を果たすため、認定を更新。取り組みからおよそ6年、あるべき姿と進むべき道筋を追求。

株式会社ビッグアビリティ
(本社：東京都渋谷区)

P.10



更新 CASE 4

派遣先、派遣社員、派遣元と、ウィン・ウィン・ウィンの関係に。新規取得、更新を通じてさまざまなメリットを得て、業績もアップ。

株式会社ヒューマンアイズ
(本社：香川県高松市)

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



株式会社サンスタッフ

■ 本社所在地：〒448-0858 愛知県刈谷市若松町 1-95 名鉄刈谷ビル3F
URL <https://www.sunstaff.co.jp/>

CASE 1

事業内容 ▶ 総合人材サービス(人材派遣、業務受託、人材紹介、技術者派遣・請負、翻訳・通訳)／人材育成(新入社員などの階層別教育、専門教育)／現場改善／IP(知的財産、特許などの調査・出願)／緑化(工場緑化、芝生管理など)
資本金 ▶ 2,000万円

事業許可 ▶ ●労働者派遣事業 派23-110005 ●一般建設業許可(造園工事業)(般-19)第57714号
●有料職業紹介事業 23-ユ-110006 ●第一種貨物利用運送事業者

優良派遣事業者認定年度 平成30年度 取得

新規

30周年の節目の年に向け、よりよい人材会社となるために。
「3つのチーム」「4つの分類」で目標達成、大きな自信とプライドを獲得。



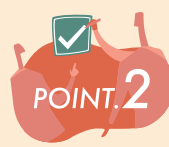
創業30周年の節目の年へ

POINT. 1 今後の法改正等も見据えて、「これまでのやり方のままでいいのか」「何か【物差し】となるものはないか」と、考えるなかで、ISOにも相当するような「スタンダード」になり得るものとして、「優良派遣事業者認定制度」への取り組みを決意。



記録レベル統一への苦労

POINT. 3 もっとも苦労したのは、レベルの異なる記録をひとつにまとめていくということと、どれを正規のルールとして確立するのかを決めること。



3つのチーム・4つの分類

POINT. 2 プロジェクトチームを立ち上げ、具体的には「3つのチーム」と「4つの分類」を設定して取り組みを進行。各チーム、段階を追って進捗していけるやり方を取った。



大きな自信とプライド

POINT. 4 3万社も人材派遣会社があるうちの173社に入れたことで、大きな自信とプライドを持てるようになった。認定を取得できたことで、「ちゃんと正しいことをやってきたんだ」と自信を深めることもできた。

CASE. 1 ▶ 株式会社サンスタッフ



創業30周年の節目を控え、自社のレベルを知る「ものさし」として認定取得を目指す。

当社は、2020年で30周年という節目を迎えます。当初は、親会社を定年になられた方を当社で受け入れて、引き続き働きたいという方を派遣する「シニア派遣」からスタート。その後は「事務派遣」や「エンジニア派遣」へと業容を拡げてまいりました。

30年を経て、個々の歴史やプロセスが違うことで、派遣の分野ごとに手続きが少しずつ違ってきたりしていました。こうしたシステムや問題解決の手法等の違いも、今後の法改正等も見据えて、「これまでのやり方のままで良いのか」「何か【ものさし】となるものはないか」と、経営者としていろいろ考えていました。私はメーカー出身です。製造にはISO9000、環境にはISO14000という国際標準化機構（ISO）が発行した国際規格があります。それに相当するような「スタンダード」はないかと思っていました。そんなことを考えているとき、たまたま2017年に、業界団体のセミナーに参加させていただき、そこでこの「優良派遣事業者認定制度」を知りました。当社にとって、これはよいスタンダードになり得ると感じ認定取得を目指す事としました。



「優良」を知る・理解するよい機会、まずはプロジェクトチームの立ち上げから。

こういうスタンダードがあるなら、ぜひそこに向けて、現状把握と改善に取り組もうという事になりました。「優良」と認められるには何が求められるのか、我々がやっていることは「優良」に値するのか。この認定取得へのチャレンジは、それを把



握し、実現していくためのよい機会になると思いました。

お客様にもスタッフの方にも評価いただき、喜んでいただいている、とは思っておりましたが、認定を取得することで、「ちゃんと正しい事をやってきたのだ」と、より自信を深めることができました。まわりの人材派遣会社が取得していくのを見て、当社も安心・安全をモットーに事業を進めていくなかで、「取得できるだけの価値ある事業を進めている」と感じていたのので、積極的に「取りたい!」と思うようになりました。



「3つのチーム」でメンバーをアサイン、「4つの分類」で段階的な取り組みを。

社内の体制として、まずは関係者を招集して、プロジェクトチームを発足。具体的には「3つのチーム」「4つの分類」を設定して取り組んでいきました。

チームの1つ目は、総務的な立場で、全社の経過をウォッチしている「本社チーム」。2つ目は、実際の派遣業務をハンドリングし、実務を行っている「現場チーム」。そして、3つ目ですが、今回の認定基準の中に「教育」という大きなカテゴリーがあったことから、社内の教育に携わるメンバーをアサインした「教育チーム」を設けました。

「4つの分類」は、81のチェックリストをつぶさに見て設けたものです。①今もうすでにできていること。②今できていて、やり方もまとまってはいるが、何かが足りないこと。例えば、ツールが足りないとか、マニュアルが足りないとか、そういうことです。③今できているが、改善は要すること。そして、④何もやっていないこと。ゼロベースで作らなきゃならないということです。この4つの分類のなかで、それぞれのチーム

に対して、×から△に、△から○に、○から◎に、という形で、段階を追って進捗していけるやり方を取りました。

チェックリストの項目の中には、当社の中で完全に存在していないというものもありました。マニュアルもツールも記録もない。その×を◎に持っていくところは、やはり相応の工数とパワーを要しました。みなさん日常業務があるなかでの仕事ですので、そこは結構苦しかったのではないかなと思います。



➡ 現地審査は、 直前までできる限りの準備を。

審査認定機関に、申請書類を提出してから現地審査当日までは、少し日数があつたので、その間も見直しやチェックを継続しました。見直しをしていると、「事務系はあるけど、エンジニアがない」とか、「こういう場合の対応方法が抜けている」とかがあり、本当にギリギリまでやりました。そして想定される質問を考えて、こう聞かれたら何を提示するとか、こう説明するとか、できる限りの想定問答のやり取りをしました。必死だったからかもしれませんが、審査当日は、想像していたよりも早く終わったと感じました。準備を丁寧にすることが良かったと思います。安全に関する項目は、分類の際にも絶対にできていると思



った点が多かったので、特に自信をもって説明できたと思います。手ごたえは感じていましたが、やはり不安もありました。

➡ もっとも苦労したのは、 記録レベルが揃わないなかでの 統一化と確立。

チームごとに進めていくなかで苦労したのは、事業部ごとに少しずつやり方が違っていた点です。帳票フォーマットが違ったり、記録の仕方が違うなど。同じようなことをやってはいても、いざマニュアルに起こしてみると違う点がいくつかありました。そこは今回取り組んでみて初めて「ああ、そういうやり方をしていたのだ…」と気づいたところもありました。新たな気づきにもなりましたが、苦労した点でもありました。

もっとも大変だったのは、記録のレベルを揃えるということだったと思います。そもそも記録を残すというルールにはなっていない事でも、きっちりと記録を残していた人もいれば、ルールになっていないから当然残していなかった人もいます。そういう項目が非常に多く、いざ「記録を見せてください」と言うと、ある人は手帳に書いてある、ある人は基幹システムに入力している、ある人は全く違うツールをエクセルで作って入力している等、個人によって違いました。

それをひとつにまとめていくという際に、どれを正規のルールとして確立するのかを決めるのが、いちばん大変だったと思います。



➡ 3万社のうちの 173 社に入れたという自信とプライド。

3万社も人材派遣会社があるうちの173社に入れたというのは、1%にも満たない会社の仲間入りをしたということです。

CASE.1 ▶ 株式会社サンスタッフ

それはやはり大きな自信になりましたし、そのことに大きなプライドも持っています。その「証」であるマークは、名刺や広報物に展開していますが、それは認定にふさわしい仕事をやっているという我々の決意の証ともなりました。

そもそも部門を超えて協力して、他の何かの仕事を行うということ自体ありませんでしたので、各部門が自分たちのやっている仕事をお互いに出し合い、意見を交わして、業務の統一化ということだけでなく、非常によいコミュニケーションの機会にもなったと思います。

プロジェクトのメンバーだけでなく、たくさんのメンバーが関わりあっています。それぞれの担当にいろいろな項目について、お願いをして取り組んでいただいたり、仕組みを再構築したりと、各部門たくさんのメンバーと関わりあえたということは、とても良い経験になったと感じます。事業部等の組織の壁が大変低くなり、様々な形でシナジーが産まれてきたなどの副産物もありました。



➡ 会社がよりよくなるために、 継続し、維持し、改善して、さらに向上へ。

様々な仕組みを、今回の申請を機に再整備・確立したのですが、それをきちんと継続していくということ、改善しながらさらに向上させていくということが、これからの私たちにとって大事なことだと思います。

時代とともに、法律も変わっていきますし、それに応じてチェックリストも変わっていきます。会社がより良い派遣会社となるためには、やはりそこにきちんとアジャストしていくことが大事ですね。認定の維持というのは、まずひとつの目標であ



り、そこが土台になっていくと考えています。

また働き方は、もちろん派遣だけではなくありません。これからもっともっと多様な働き方が増えていくと思います。この認定で求められていることをベースとして、本当に安心・安全で、人が生き生きと働ける社会を、これからも継続して、地域企業の皆様、地域で働く皆様に対して提供し続けていく…。それが将来的な当社の目標やビジョンになってゆくのかな、と思っています。

➡ 業界全体が成長していけるためにも、 少しでも多くの企業にチャレンジを。

このチェックリストの項目をひとつひとつクリアしていくことで、派遣会社として大変安心できる、安全なサービスが提供できるようになります。この認定基準に沿って会社のオペレーションを変えていけば、よりよい会社に変われると考えています。いろいろ法律が変わっていくなかでも、認定取得企業が増えることで、業界全体としても成長していけると思います。少しでも多くの企業にチャレンジしていただきたいですね。

派遣は、無形のサービスです。品質を証明しづらい、なかなか表にも出しづらい面があります。認定取得はその品質の証明になります。派遣会社が提供しているサービス、派遣という仕事に掛ける意気込みみたいなものの表れのひとつだとも思います。

認定の取得は、社内の制度、体制をしっかりと構築・準備している、ということの、まさに証。派遣先や派遣スタッフの方には、安心してまかせてください、安心して働いてください、と、私たちはしっかりした裏付けを持って語れるようになりました。業界のためにも、より多くの企業に、そういう思いを抱いてほしいと感じます。



正社員雇用応援企業 Jwave **株式会社ジェイウェイブ**
 〒812-8505 福岡県福岡市博多区博多駅前2-9-28 福岡商工会議所ビル9F
 URL <https://www.jwave.co.jp/>

CASE 2

事業内容 ▶ 総合人材サービス(人材紹介／紹介予定派遣／人材派遣／アウトソーシング)
 拠点 ▶ 国内30拠点(関東エリア／関西・中部エリア／中国エリア／九州・沖縄エリア)
 資本金 ▶ 1億円

事業許可 ▶ ●民営職業紹介 40-ユ-120006
 ●労働者派遣事業 (派)40-120008

優良派遣事業者認定年度 平成30年度 取得

新規

国内30拠点ネットワークへの周知・徹底の難しさを克服。
 会社として大きなレベルアップ、ステップアップを実現。

POINT. 1

コンプライアンス遵守。

認定を取得しようと思った、動機のひとつが、コンプライアンスの厳守。81もある審査項目を満たした企業ということになり、派遣先の企業様や派遣スタッフの方の当社のガバナンスや取り組みに対する信用度も高まった。

POINT. 3

全国30拠点ゆへの難しさ。

拠点数が多いことで、すべての項目を的確に伝えて対処を促していくのは、それほど簡単なことではありませんでした。専門部隊を中心としたやりとりや、電話対応専門スタッフの設置等で克服しました。

POINT. 2

まずは統括本部立ち上げから。

認定取得に向けて、「事業管理本部」という統括組織を発足。各所からの問い合わせにも一元対応。専任部署をおくことで、準備・周知・運用もスムーズに進捗。

POINT. 4

「優良」を「普通」に、の意識で。

今は「優良」として語られる項目も、いつかは当然の項目、それが自分たちにとっては「普通」のことなんだと、特に意識しなくても当たり前で運用していけるような会社になりたいと思っています。

CASE.2 ▶ 株式会社ジェイウェイブ



「コンプライアンスの遵守」をメインテーマに、
 当社への信用や評価を、より高めるために。

私どもの会社の本社は福岡ですが、拠点は国内に30箇所あります。それぞれの場所で、人・企業・地域のJoint(つながり)をテーマに、変化しつづけるマーケットニーズに応じて、即戦力になる将来性豊かな人材を供給しています。

今回、認定を取得しようと思った、動機のひとつは、「コンプライアンスの遵守」です。認定制度の詳細を見ていくなかで、これなら自社のコンプライアンスを、より確実なものにできるのではないかと考えました。もちろん、81もある審査項目を満たした企業ということになりますので、派遣先の企業様や派遣スタッフの方からの当社のガバナンスや取り組みに対する信用度も、それだけ高まります。

「当社はいい会社です。いい人材を紹介します」と言っても、もともと取り引きがなければ、簡単には信用していただけないでしょう。認定を取得すれば、認定証やマークという「証」が得られます。もちろんそこにはエビデンスもあります。取得しないという理由はないと思いました。



まずは「事業管理本部」という組織づくりから、
 不安のなか、忙しさのなか、進められた準備作業。

認定取得に向けて、まず行ったのは「事業管理本部」という組織を作ったことです。ここではひとつひとつの業務の洗い出し、精査を行っていきました。当初の段階では、エビデンスとして提示できないものも少なからずありましたが、ひとつひとつきちんと残していこうと、着実に取り組んでいきました。

当初の81の審査項目を見たときは、正直「えっ、こんなにあ

るの!」と思いました。日々の業務があるなかで、スケジュールに沿って実際やっていけるのかな? と、不安もありましたね。

申請準備は、次のような流れで進めていきました。最初の頃は週1回、所属のワークセンターに集まってミーティング、チェック項目ごとに精査するところから準備していきました。そのあと、書類等を作成していきました。運用については、やはり作成側だけではわからないということも出てきます。そういうときは当該部署を訪れてヒアリング等を行い、運用との整合を確かめるという作業を行いました。

全体への周知に関しては、月1回の定期会議がありますので、その場で「こういう運用をお願いします」「こういった形で書類が変わります」と報告をさせていただいてから、実際に現場の運用を開始するという流れで進めました。



データ収集、システムづくりへの苦勞、
 拠点の理解、派遣先企業様の理解を得る苦勞も…。

81項目のすべてで、エビデンスを残す必要があるわけですが、記録は取っていたり、いなかったりでした。今まで記録に取っていなかった内容を、営業所に対して説明をし、理解していただき、実行していただくのが、大変でした。営業所の方には、もちろん仕事量が増えることになりますので、丁寧に説明させていただいて、理解いただくようにしていきました。

2019年4月に労働基準法が改正になり、時間外労働の上限規制が年720時間となりましたが、お客様にご理解いただけないと、なかなか達成できないことですので、派遣先の企

業の担当者様にきちんと説明をして、交渉したり、スタッフを異動させたりと、いろいろ努力はいたしました。そこも結構苦労した点ではありますね。

また、非常時に連絡体制が取れるかどうか、という項目があったと思いますが、そのリストづくりをするなか、多数いる派遣スタッフの方一人ひとりのデータを収集してシステムづくりをするのが大変でした。実は携帯電話を持っていない方もいらしたりしました。



現場への周知を一元化。 早期の意識の統一につながる。

当社は、28か所のワークセンターがあるのですが、このすべての営業所のメンバーに優良派遣認を取得する意義や各項目の内容について理解してもらい、運用の見直しや帳票の変更に対応していただくのがとても大変でした。

当初は、たくさんの不満が出ました。書類が今まで以上に増える事、やり方がわからない、そもそもなぜ取らなければならないのか、等。その都度、丁寧に周知をしました。事業管理本部



の担当が一括して全社員に伝達事項を配信することでより早く、内容も正確に現場に伝えることを心掛けました。また質問も事業管理本部で一括して対応しました。質問に対してスピーディーにかつ正確に解答することで、運用する現場の不満や混乱を最小限にできたと思います。結果早い段階で多くの社員が、同じ意識(優良派遣認定を取るべき)を持つことができたと思います。



認定取得決定の際は、肩の荷が下りた思い。 これからは目に見える効果を上げていきたい。

審査が終わって、認定取得に手応えをもっていたスタッフは少なくないと思いますが、書類が本当に合っていたか、説明は正しかったのか、不安な面もなくはありませんでしたので、正直、少し心配はしていました。一報が来た時は、肩の荷が下りた思いもあり、本当に嬉しかったですね。

今後は認定マークをどんどん積極的に使っていききたい、と思っています。当初から名刺には出していますが、クリアファイル、ポスター、お客様に提出する提案書・企画書等にも…。こうしたツールへの活用等も行いながら、しっかりアピール、周知して、認定取得で「売上げが上がった」「登録者数が増えた」など、目に見える効果を上げて、本当の意味でそれを有効に使えているかどうか、統括する事業管理本部でしっかりと推進していきたいと思っています。3年後の更新までに、全員がしっかりと理解して、今度は安心して更新を受けたいですね(笑)。

CASE.2 ▶ 株式会社ジェイウェイブ



自社の実情に照らした工夫も大切。 制度は、これからの時代、 ますます重要な指標のひとつに。

制度はもちろん価値あるものだと思います。少しでも多くの派遣企業にチャレンジしていただきたいと思いますが、各社さまざまなご事情はありますので、いろいろなポイントは違ってくるかなと思います。当社の場合、拠点数が多いので、すべてに項目を伝えて対処を促していくのは、簡単なことではありませんでした。当社のように、拠点がたくさんある企業は、さまざまな情報をいかに的確に伝え、アクションを徹底していくか、自社の実情に照らして社内でしっかり検討してはいかがかと思います。

また、当社の場合は、認定を取得するための専門の部隊「事業管理本部」という組織を作りました。こうした統括組織を作ることも全体に周知・徹底させるうえでは重要な条件のひとつとなり得るかもしれません。質問もたくさん受けますので、電話で常に質問を受けられる立場の方を準備しておく、より全員に周知しやすくなりますね。

来年からは、いよいよ「働き方改革」も本格化します。多数ある派遣会社のなかで、こうした世の中の動きに精通し、体制・制度的にも対応した、安心して仕事を任せられる会社として選ばれるために、この優良派遣認定制度は、重要な指標のひとつになり得ると考えています。



あるだけで「ここなら!」という印象を与えられる、 認定マークは、得難いメリットのひとつ。

マーク一つで、派遣会社としての品質のすべてを証明できるという点は得難いメリットだと思います。どれだけ営業やコー

ディネーターが口頭で「いい会社です、良い人材(お仕事)を紹介します」と言っても根拠がありません。しかし、認定マークがあるだけで「ここは大丈夫」という意識を醸成できます。

コンプライアンス、派遣スタッフの教育、派遣先企業へのフォローなどは、「優良認基準を定全部網羅しているから安心です」、という訴求がマークひとつでできるということはなかなか得難いメリットだと思います。もちろん派遣先企業様にとっても、安心や信頼の「証」となりますので、認定の取得については、ぜひ重視していただきたい指標となりますね。



大きなステップアップ、レベルアップを実現。 「優良」= 当社にとっては「普通」のことに。

優良派遣事業者として求められる認定基準を理解し、そのひとつひとつをクリアして認定を取得したことは、会社としても、我々認定取得の仕事にあたってきたスタッフひとりとひとりととても、大きなステップアップ、レベルアップにつながりました。取得に向けた準備を進めるなかで、教育もできますし、社内全体のコンプライアンス等への意識が向上して、組織として強くなれたという思いはあります。

ただ、社会の流れから考えると、現在「優良」で定められている基準も、いつかは当然の項目になり、「優良」で求められるハードルが、更に厳しくなる可能性もあるのではないかと考えています。

だから私たち、今の基準が当然の項目だと思って、特に意識しなくても当たり前前に運用できているような会社にしていきたいと思っています。



株式会社ビッグアビリティ

■ 本社所在地 : 〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-7-8 東京南新宿ビル
URL <https://www.bigability.co.jp/>

CASE 3

事業内容 ▶ 人材派遣／人材紹介／世界50カ国語の翻訳・通訳／各種事務処理請負／
各種技術系請負／各種セールスプロモーション請負／各種研修請負
拠点 ▶ 東京・神田／横浜／仙台
資本金 ▶ 2,000万円

事業許可 ▶ ●人材派遣事業 派13-010037
●人材紹介事業 13-ユ-010217

優良派遣事業者認定年度 平成30年度 取得

更新

事業に誇りを持って、その責任を果たすため、認証を更新。
取り組みからおよそ6年、あるべき姿と進むべき道筋を追求。



『照一隅』を社是として。

POINT. 1

「働く人々」が、この『照一隅』の存在と
なっていたらよい取り組みとともに、
「人」の尊厳を扱う崇高な事業であることに誇りを持ち、
その責任を果たすため、思想理念に通じるところがある
制度認証を取得しました。



最大のメリットとは。

POINT. 3

やはり大きいのは「統一化」。準備の過程
でいままで見えていなかったことも確
認・把握できるようになり、ルールや方法論等の統一化
がはっきりとできました。



あるべき姿と方向性。

POINT. 2

派遣会社としての姿と道筋に共感し、こ
の仕組みに取り組んで6年間、本当に良
かったと思っていますし、我々大きくレベルアップ、成長
ができたと考えています。



プレゼンスの向上。

POINT. 4

取得しようと決めてからの準備によって、
もう一度自分たちの業務、会社、社員、中
をしっかりと見つめ直す、よいきっかけになります。結果的
に認証が取れ、対クライアント、対スタッフに対するプレゼ
ンスも高まり、大変よい認証だと思っています。

CASE.3 ▶ 株式会社ビッグアビリティ



『照一隅』を社是として、
この崇高な事業に誇りを持ち、
その責任を果たすために。

当社は、1982年の創業以来、『照一隅』を社是として、『就
業機会の創出を通して社会に貢献すること』を事業理念の中
心に据え、人材に関わるさまざまなソリューションを社会へ提
供し続けてまいりました。『照一隅』という言葉は、伝教大師最
澄（767-822年）が「国宝とは何物ぞ」と問われた時に答えた
もので、「金銀、財宝は国の宝ではなく、自分自身が置かれたそ
の場所を明るく照らす人こそが何物にも代えがたい国の宝で
ある。」という意味がこの三文字に込められています。私たち
は、「働く人々」が、この『照一隅』の存在となっていただけよ
う取り組むとともに、「人」の尊厳を扱う崇高な事業であるこ
とに誇りを持って、その責任を果たすことに努めています。

この優良派遣事業者認定制度についても、体系的に整理を
し、日々運用することで、多くの派遣スタッフの方々の仕事と
生活という直接的にその尊厳に関わることに對して、お役に立
つことができる、また、派遣先の事業活動にもお役に立て



ていることの証だと思っています。またこの認定制度を通じ
て、こうした崇高な事業に携わらせていただいているというこ
とを、あらためて認識させていただいたと思っています。



競合との競争が厳しくなるなかで、
差別化のため、法令改正へのスムーズな
対応を図るため、認定を更新。

派遣会社は中小の企業が中心で、今後ますます競争が厳し
くなっていくだろうと考えています。そんななかで、外部から認



定を受け、客観的な評価を得られるということは、迷わず取得
すべきだと判断しました。

制度が始まった初年度に取得を検討したのですが、当時本
社の移転等と重なり1年見送る事となりました。しかし2年目
に取得したことで、前年度に認定を受けた事業者様の事例や
情報を参考にさせて頂く事もでき、非常に参考になりました。

また、今回の更新については、労働関係法令の改正がもう始
まっているなかで、認定を更新することで、当社の従業員もレ
ベルアップと法改正への対応について、よい準備期間になる
はずだということで、自然と「更新をする」という流れになりま
した。

新たに取り組むにあたっては、総務部門と、ホームページの
運営をはじめとする、さまざまなシステム担当者が深く関わる
チームをつくる必要があると判断し、新たに営業部門外のメン
バーを増員しました。より実務に近いメンバーと、一緒に連携
を取れるように取り組んだ、ということになります。



負担は少なくない。
それでも、この仕組みに取り組んで
6年間、本当によかった。

初回認定、そして更新認定と、足掛け6年位になるかと思

ます。実際に運用している営業担当者、営業アシスタント、それからコーディネーターの現場は大変多忙です。この81もの項目を体系的に整備して、日々運用し、記録し、エビデンスを残して、それをさらにチェックし確認するという作業というのは、少なからず負担が生じています。

一方で、優良派遣事業者認定制度という仕組みを支えている思想理念というのは、派遣スタッフの方ひとりひとりを大切に、そして派遣先のお役に立つという、数字では現れにくい、まさしく派遣会社としてあるべき姿、派遣会社として進むべき方向性を示しているのであろうと考えています。

負担は少なくはありませんが、この仕組みに取り組んで6年間、本当に良かったと思っていますし、我々会社も、社員も、取り組むことで大きくレベルアップ、成長ができたと考えています。



➡ 大きいのは、「統一化」のメリット。 見えないところも、見えるように。

認定取得のメリットを細かく、具体的に見ていくと、やはり大きいのは「統一化」ということだったと思います。

本部の決まりごとが、各部門や拠点に均一に伝わっていなかったり、それぞれ独自のルールが作られてしまったりが少々ありました。しかし、認定を取得することによって、そのルールの統一化ができました。

例えばスタッフを管理するシステムがありますが、入力の方法が人によって違いました。認定取得の準備段階で、その事実も細かく確認・把握でき、統一するためのルールを定めたことで、スタッフの方へのフォローの充実等もできるようになりました。



➡ 業務の整理・合理化、部門間連携による 双方の理解、法改正対応など、メリットは多数

認定取得の準備を通じて、業務の整理、合理化ができたということもメリットのひとつですね。認定取得に担当として関わることで、勉強しなくてはいけない法令のことに必然的に取り組むようになって、担当者それぞれのスキルアップにつながったと思います。

また社内、部門間の連携がなかったわけではありませんが、わからない・知らない部分も少なからずありました。認定取得準備で関わるが増えます。双方の理解を深めることにより業務の再整理などができた点は、メリットのひとつだと思います。

そして、これから働き方改革、同一労働同一賃金と、来年4月に向けていろいろな準備をしなければいけないなかで、認定を取得したことで、準備が進めやすくなりました。取り組みの方向性もどういうふうに持っていったらいいのか、スムーズな議論ができるようになってきていると思います。

他の認定制度などでは、是正等でやり直し申請が可能な制度もありますが、優良派遣事業者認定制度は、是正して再提出ということは原則できません。その緊張感は、やはり随分違うなと思っていましたので、無事取得できたと聞いたときは、正直ホッといたしました。



➡ 初回申請で得た経験を活かして、 新たな工夫とバージョンアップも実現。

初回申請時に、項目ごとにファイル分けをして、図で説明しやすいようにしたのですが、今回もその形式でいこうと決め、そのファイリングの仕方を、さらに綺麗に、工夫して、バージョンアップしました。

81項目の中で、ダメとは言わないまでも、手直しをしなくてはいけないものもあるなかで、大きく○・△・×にして可視化しました。○のものは、もう完成形としてどんどん処理済みにし、ダメなもの、もしくはまだまだ不十分なものを、まず明確にするというのは、大変わかりやすく取り組みやすかったと思いますね。



➡ 自分たちを見つめ直す、よいきっかけに。 中小になればなるほど、 得られるものは大きい。

認定を取得しようと考えてからの準備を経験することによって、もう一度自分たちの業務、会社、社員、中をしっかりと見つめ直す、よいきっかけになったと思います。ひとつひとつの項目に応じて仕組みを構築する、運営していくことによって、結果的に認定が取れ、対クライアント、対スタッフに対するプレゼンスも高まっていくといった大変よい制度だと思っています。

社内整備、体系の整備という点、このメリットは、中小になればなるほど、享受できるものだと思っています。現場のモチベーションの向上、クライアントやスタッフに対する対応力に自信を持とうよ、という社内へのメッセージにもなります。認定取得されていない中小の派遣会社の皆さんにも、ぜひ積極的に

検討していただきたいなと思いますね。



➡ 双方の連携がより一層求められる環境下で よりよいビジネスパートナーの関係を。

来年以降、同一労働同一賃金という新しい仕組みが入ってきます。派遣先と派遣元との連携がより一層求められる環境下で信頼できるビジネスパートナーをお選びいただく基準にもなると考えています。そういう意味では、この優良派遣事業者認定制度の資格を有している派遣元をまずしっかりとご検討をいただきたいですし、そういう企業と、よりよいビジネスパートナーの関係を築いていただきたいと考えています。

認定の更新を終えて、既に次の更新に向けて推進プロジェクトを立ち上げました。この認定の取得は、私たちが認定取得した時期以上に必要性が高くなってきていると感じています。この認定を受けた状況を維持し、次の更新に備えるためのアップデートを行うため、各営業部門・総務部門・コーディネート部門の2名ずつくらいで推進プロジェクトチームを立ち上げました。このメンバーがキーパーソンになって、更新準備と社内の全員のスキルアップにつなげる活動をしつつ、本当に来年に向けての働き方改革の法改正も乗り切っていこうと思います。





株式会社ヒューマンアイズ

■ 本社所在地：〒761-8074 香川県高松市太田上町866番地6
URL <https://www.humaneyes.co.jp/>

CASE 4

事業内容 ▶ 製造技能、生産技術部門の人材派遣／業務請負委託／有料職業紹介
資本金 ▶ 資本金 ▶ 1,000万円

事業許可 ▶ ●労働者派遣事業 派37-300030
●有料職業紹介事業 37-ユ-300037
●AS9100認証取得(宝塚事業所)

優良派遣事業者認定年度 平成30年度 取得

更新

派遣先、派遣社員、派遣元と、ウィン・ウィン・ウインの関係に。
新規取得、更新を通じてさまざまなメリットを得て、業績もアップ。



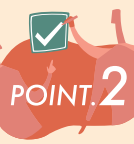
プレゼンスを高めるために。

「派遣」そのもの、携わる会社のイメージ、バリュー、存在感や影響力をどうしたらもっと高めていけるのか…。優良派遣事業者認定を取得すること、「テコ」にすることで近づけたと思いました。



営業成果アップ!

「どこも一緒でしょ?」から「ちょっと違うんですね」という反応が目立つように。最初のスタート時点で一歩ステップアップした印象を得て、事実営業の成果にも、現れてきている。



ウィン・ウィン・ウインの関係構築。

初回の認定を取ってからの3年間、しっかり信念を持って取り組んできた結果、派遣先企業、派遣スタッフ、派遣元側と、三者すべてにとってウィン・ウィン・ウインの関係になれる基準を構築できました。



根付いた意思統一と継続心。

困難を乗り越えるためには、やはりモチベーションが必要で、そのためには、さらに「旗印」が必要。今回の認定取得を通じて、意思統一ができ、継続心を根付かせることができた。

CASE.4 ▶ 株式会社ヒューマンアイズ



イメージ、バリュー、存在感や影響力…。 どうしたら高めていくことができるのか?

当社の経営理念は、「人と笑顔がタカラモノ」です。それは、派遣元である我々も、現場で働いていただいている派遣スタッフの方も、何も変わりません。お互いの笑顔がずっと続くように、どうすれば「派遣」そのものや携わる会社のイメージ、バリュー、存在感や影響力といったものを更に高めていけるのかを追求しています。優良派遣事業者認定を取得することで、これを「テコ」に近づけたと思いました。

いまから思えば、苦労したところはいろいろあったかと思いますが、コンプライアンスから始まり、社員目線だったり、お客様目線というところを再度見つめ直すきっかけにもなりました。今までやってきたことの成果、そしてそれをしっかりと活かしつつ、ブランディングや他社との差別化を図るために、ひとつずつ積み上げていくということに、最初は大変苦労した記憶があります。



信念を持って取り組み、基準をしっかりと構築し、 すべてにウィン・ウィン・ウインの関係に。

当社には、10か所の拠点があります。そのすべての拠点で、同じ優良基準で人材派遣事業を行っています。初回の認定を取得してからの3年間で、しっかり信念を持って取り組んできました。その結果として、派遣先の企業様、派遣スタッフ、派遣元側の当社と、三者すべてにとってウィン・ウィン・ウインの関係をしっかりと構築できたと思っています。

初回取得から更新までの3年間は、身が引き締まる思いでしたね。更新することが大前提でしたので、エビデンスは、絶対重要だと思っていました。個の力量も大事ですが、集の力で、組織としてやる。やっただけではなくて、エビデンスもきちんと残す、そのエビデンスをまた後世に伝えていく。「継続心」を浸透させるということに力を割きました。その結果、組織の成熟にもつながり、業績がしっかり伸びたという実感があります。現場は、エビデンスが増えたことで、工数は割かれているかもしれませんが、会社としては、明らかにいい方向に進んでいると確信しています。



初回は「エビデンス」に苦労。 更新は経験を活かした工夫で、 イメージや評価も浸透。

初回は、すべての項目のエビデンスをきちんと収集・整理・構築することが、一番苦労したことだったと思います。

更新のときは、いろいろと取り組んできたことが、この3年の間に少しずつ蓄積されて、同じ体制で臨むことや、やり方を変えて違うアプローチで臨んだり、いろいろ工夫はしました。それがすべて「履歴」として、「経験」として、後の方たちに残していけるわけです。ひとつひとつ、こうした工夫の面で苦労したところはあるにせよ、きちんとできた、やってきたという自負や満足感がありますね。

「証」としていただいた認定マークは、当初から名刺に入れたり、サイトやお客様への提案書面等に入れて、アピールさせていただいております。派遣先企業様、派遣スタッフの方にも、この3年を通じて、イメージや評価もだいぶ浸透してきたのではないかと思います。





営業時の反応もよくなり、 事実、営業成果アップも実現。

新規営業で派遣先の企業様を訪問させていただく際、いままでは、いろいろなご説明をさせていただいても「どこも一緒でしょ?」といった反応が多かったのですが、「当社は、実はこういう認定を持っています」と説明すると、「ちょっと違うんですね」という反応が目立つようになってきました。営業のスタート時点で一歩ステップアップした感じの印象を受けております。営業の成果にも、具体的な数字として現れてきていますね。

当社には官公庁の入札案件はないのですが、例えば、金融機関様や、行政の方や労働局の方のヒアリングで、「優良派遣事業所認定、お持ちですか?」と聞かれることが多くなった気がしますし、アピールする機会はいろいろありますね。当社は「派遣スタッフのために、きちんと取り組んでいます。」とPRできる、客観的で、重要なエビデンスになるものだと思います。もちろんツール類にも活用させていただいております。

当社には、営業用資料で提案導入書というものがあり、営業で初回訪問する際にお客様に持参して当社の紹介とご説明をします。その中にアピールポイントとして掲載させていただいております。

「優良派遣の認定も取得していますので、ご安心ください」と、熱意を込めて伝えたら、そのお客様が「じゃあ、御社にお願いします」と、大きいオーダーも実際にいただいたことがありました。それは自分の自信にもつながりましたし、本当に取得してよかったと実感するケースでした。



経験やノウハウ等をつなぐ「共通言語」。 新卒採用への効果も。

当社には、長く務めてきたメンバーが多く、個人力が強みの管理職が多いです。本来は、その経験やノウハウ等を後輩社員に踏襲していくことはなかなか難しいと思いますが、この認定は、それを伝えていくツールにもなり得ますね。我々の商品・サービスは「無形」です。それをいかに伝えるか、共通言語になり得る仕組みとも言えます。

また、新卒採用の場面で、合同説明会や会社説明会を通じて、学生の皆さんにも話をする機会があります。業界の事などよく知らない事も多いのですが、優良派遣認定を取得している事を詳しく伝える事で、理解をしていただいて、「そういう安心できる会社に勤めたい」と、志望していただく学生さんも最近増えてきています。大変喜ばしい効果です。



取引先ごとの有給取得計画の策定に苦労。 すでに時間外労働の管理体制を確立。

各拠点で、その取引先に応じた有休の取得計画を策定するのには苦労しました。当社の取引先は、日勤だけではなく、24

CASE.4 ▶ 株式会社ヒューマンアイズ

時間・365日操業の工場もありますので。今は、法令に反しないように、改善できています。そこはかなり見直せた部分ではないかと思います。

また働き方改革のなかで、時間外労働についても厳しく問われるようになっており、今回の申請要件にも追加されており、大変苦労した点のひとつです。

全拠点、全派遣スタッフを、派遣先責任者の方や当社の管理側スタッフがウイークリーでチェックを行い、それを全て本社の監査法務部で集約、決められた時間設定の中で残業が行われているかどうかのジャッジを行いました。もし、少しでも長時間労働、過重労働になっているスタッフがいた場合は、監査法務部がアラートを出して、即時で抑制をかけるという動きをしっかりと根付かせています。法令を遵守体制はすでに整ったと考えています。



根付いた意思統一と継続心。 優良派遣事業所認定制度が、 ひとつの「旗印」に。

困難を乗り越えるためには、やはりモチベーションが必要で、そのためには、さらに「旗印」が必要かなと思います。管理社員も、現場にいるスタッフも、何が幸せかという追求の仕方で、そのひとつが今回の優良派遣事業所認定制度だったかと思います。意思統一ができたというのと、継続心ですね。ここが根付いたのが大きかったかなと思います。

共通言語ができたというのは、やはりうれしいことですね。管理社員も、現場にいるスタッフも、みんな同じヒューマンアイズの人間です。残業規制も、有休消化も同様に、あとは退職、離



職を起こさないための体制をつくりたいという思いも根幹にあり、そこに関しては、今のところ大きな手応えを感じています。いろいろな苦労が報われたので、「審査通ったよ」という連絡を受けたときは、思わずウルっときてしまいました。



取得によって、企業はより一層太くなる、 強くなることを実感。

今回認定取得と更新を通じて、最初はできないと思うことも、案外やってみるとできるものだなと感じています。何かしらの軸というものができると、そこで人を呼んで、ルールというものができて、より集合体になって管理監督ができる。

すると、結果的に社員・スタッフの定着が良くなったり、いざ何かあったときにフォローができる体制構築ができます。生みの苦しみはあると思いますが、整えてしまえば、そこからは改善とかアウトプット、インプットがやりやすくなります。そういう意味でも、取得は、当然したほうがいいのではないかと感じます。

取得に向けた一連のプロセスのなかで、やはり「一致団結」ができます。また、チェックリストの各項目の基準と自社の状況を照らし合わせることで、自社の強みと課題が明確になります。派遣会社が多数あるなかで、1社1社個性の強い企業、「ウチはここが強みなんだ」という会社はたくさんあると思いますが、取得によって、より一層太くなる、強くなることができますね。これは私たちが経験して実感しました。

VOICE

認定事業者の声

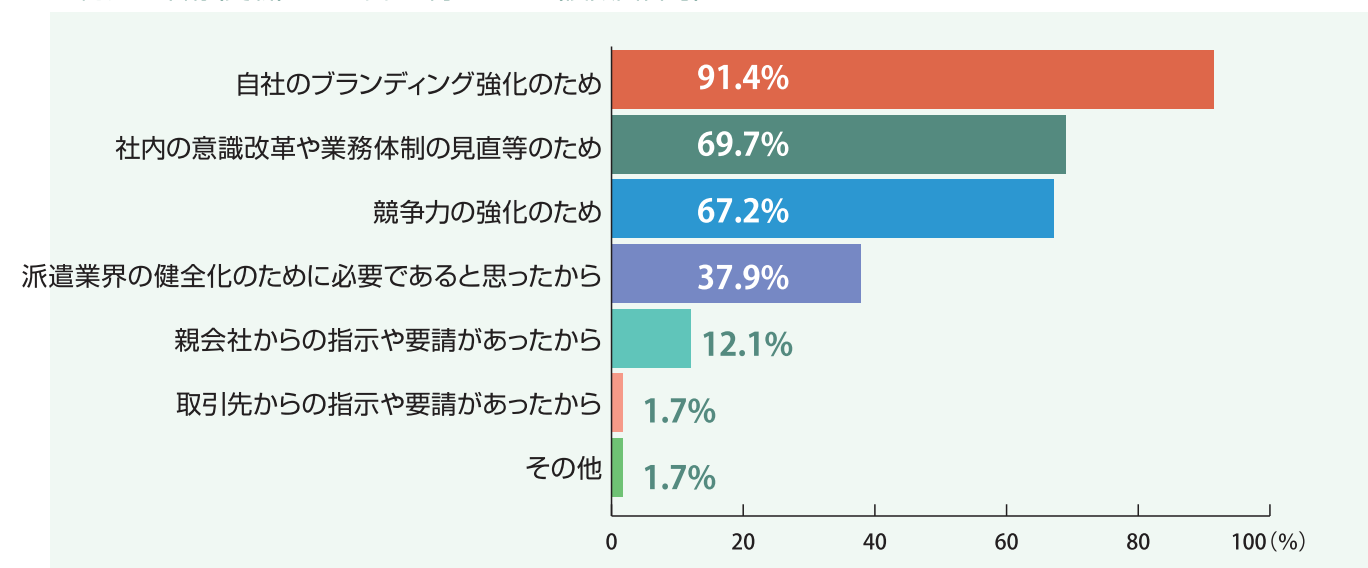


認定を申請(更新)した理由は？

平成30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。

■認定を申請(更新)した理由は、何ですか？(複数回答可)



VOICE ▶ 認定事業者の声

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)

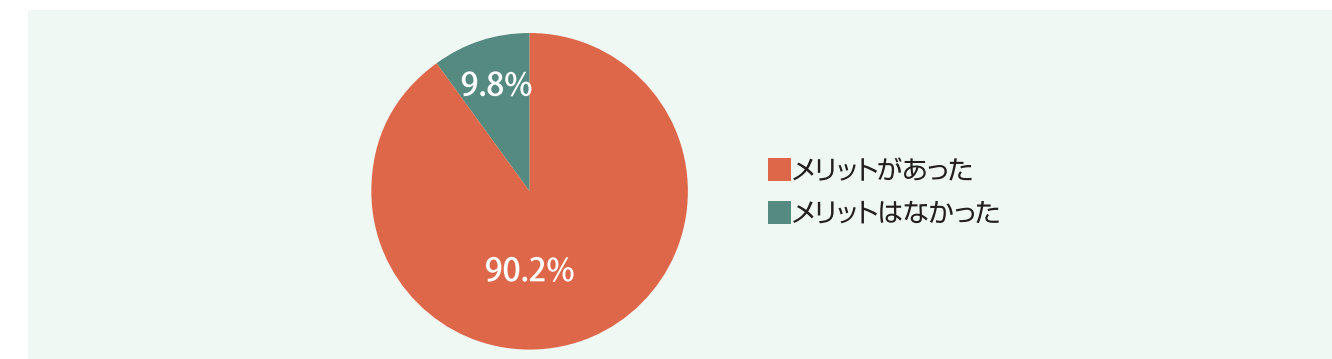
認定取得をすると、どのようなメリットがあるのでしょうか？認定を受けた企業の多数が、メリットがあったと回答しています。又、メリットの内容は、「社内の意識改革や業務体制の強化見直し」が最も多く、前述の目的が取得したことで達成されているといえます。

生の声

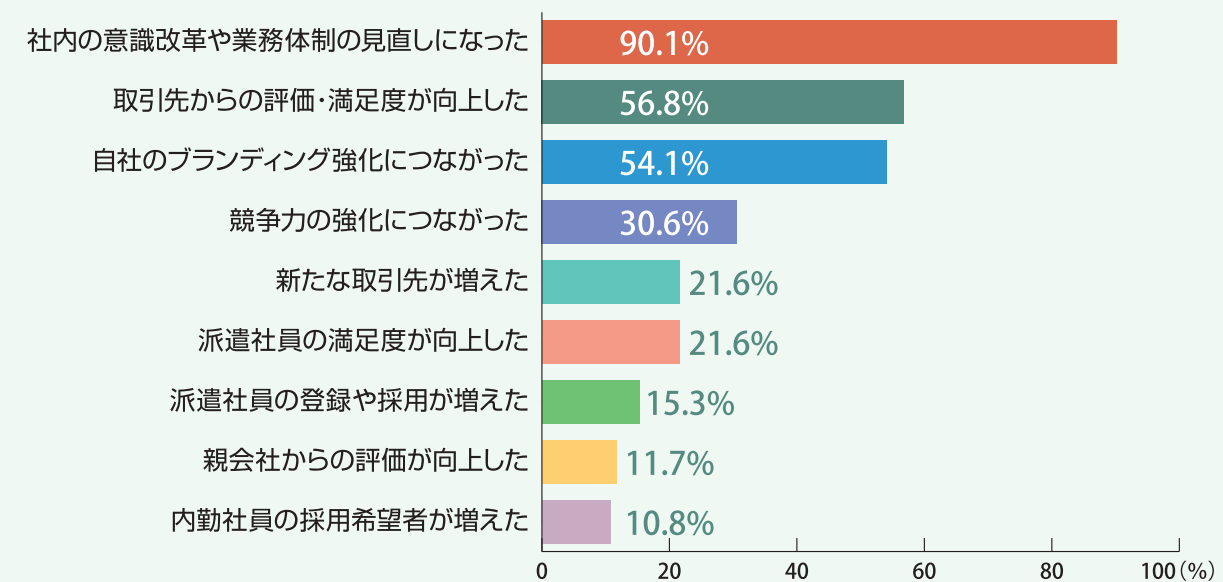
「派遣先からの好印象を持たれる」といった感覚的なことに加え、「入札参加できた」などビジネスチャンスにつながった企業もあります。

- ★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)

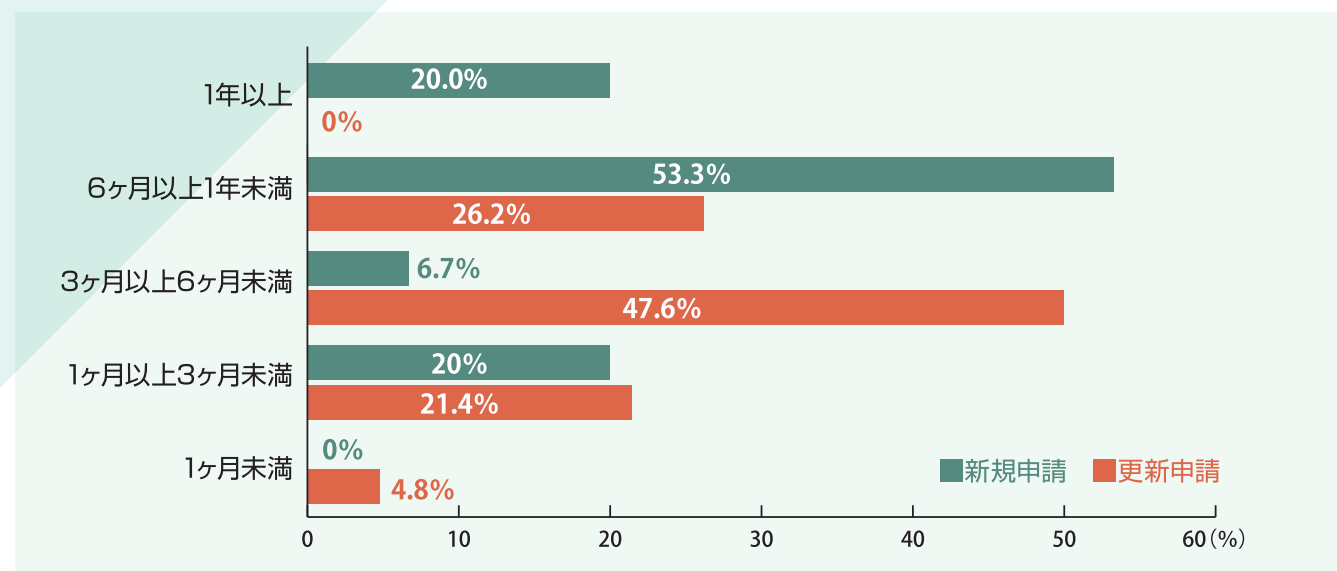


申請までの準備にかかる時間は？

平成30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)

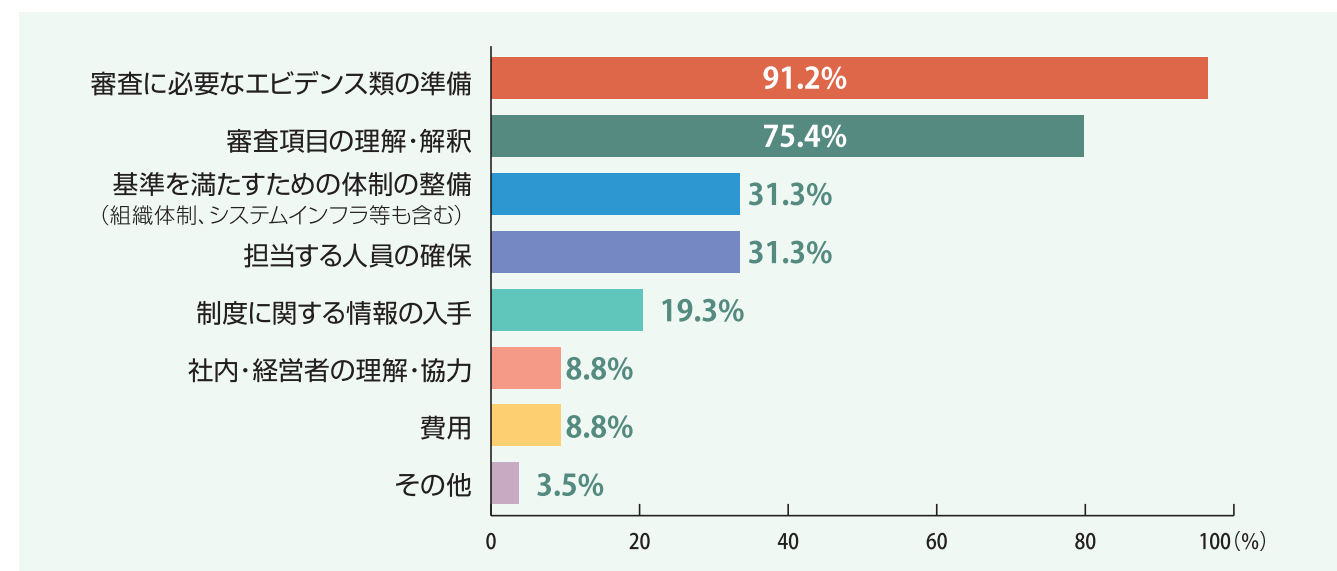
認定取得を目指すには、どれくらいの準備期間が必要なのでしょうか？

新規申請事業者の7割以上が、6ヶ月以上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。



VOICE ▶ 認定事業者の声

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 派遣社員の安否確認が大変だった(定期的な実施していない・回答率が低い等)。運用に向けての試験、準備等に時間を要した。

No.10 非常時に通常業務(給与支払・契約管理等)を継続できる社内体制を有している

大変POINT サービシステムが一か所のみだったため、バックアップデータの保存先設定に時間を要した。復旧テストの実施調整等に苦慮した。

No.13～19 ※プライバシーマークを取得していない場合
個人情報保護方針(プライバシーポリシー)を定め、自社のホームページやパンフレット等に明示している

大変POINT No13～No19 Pマークを取得していなかったため個人情報保護について全て見直しするが大変だった。

No.41 派遣社員の超過勤務の状況について把握しており、過度な超過勤務がある場合はその解消を派遣先に働きかけている

大変POINT 申請定要件⑧のクリアも併せて、派遣先との業務調整が厳しかった。過度な超過勤務がある場合について、派遣先の理解を得る事が難しかった。

No.51 派遣社員等の就業状況や技能を評価する基準を設けている

大変POINT 同一労働・同一賃金施行を視野に入れた評価制度改定のため準備に時間が必要だった。明文化された基準は無かったので、規定するのは難易度が高かった。

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 社内研修を募集しても集まらない為、エビデンスが少ない。
Eラーニングすら全員参加とまではいかない(拒否する派遣スタッフもいる)

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

大変POINT 派遣先の賃金水準の情報収集が出来ていなかったため、収集に時間を要した。
派遣先が情報提供してくれない。(派遣先企業の理解が低い)

審査で落ちたのは、どの項目？

過去5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



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

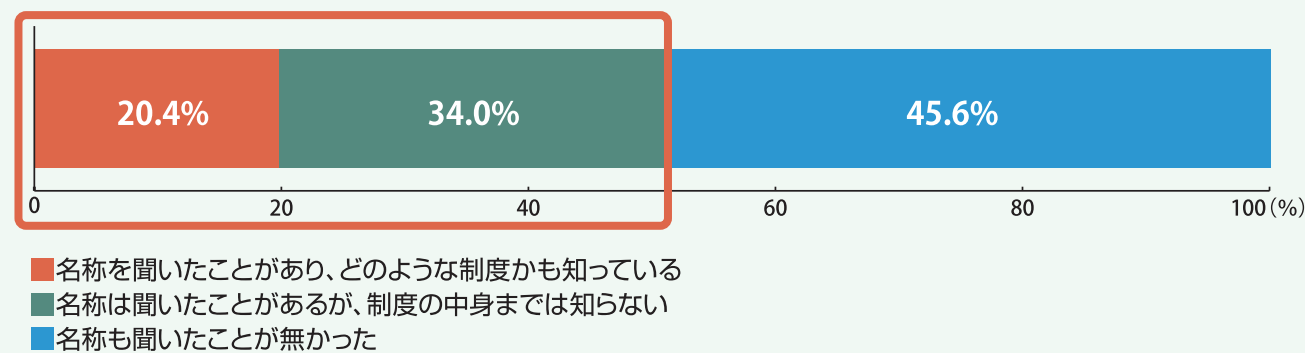
サンプル数：1,519名

調査方法：インターネット

調査日：2019年6月

優良派遣事業者認定制度は、ご存知ですか？

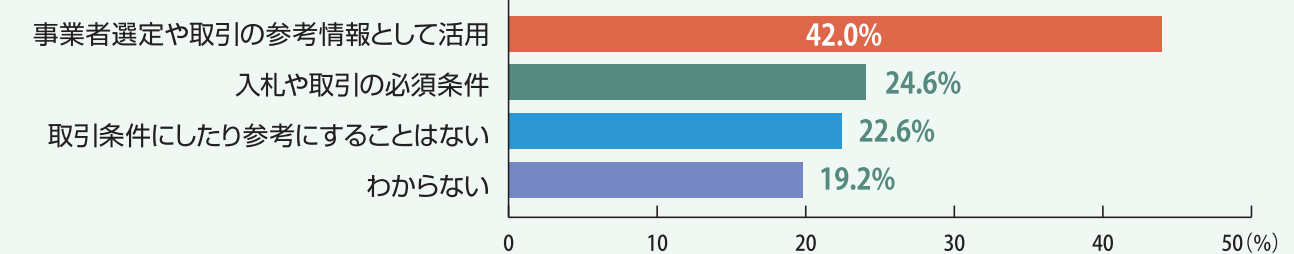
認知度は、50%超となっており約20%が制度内容まで理解している。



VOICE ▶ 派遣先企業の声

認定取得有無は取引等に影響しますか？

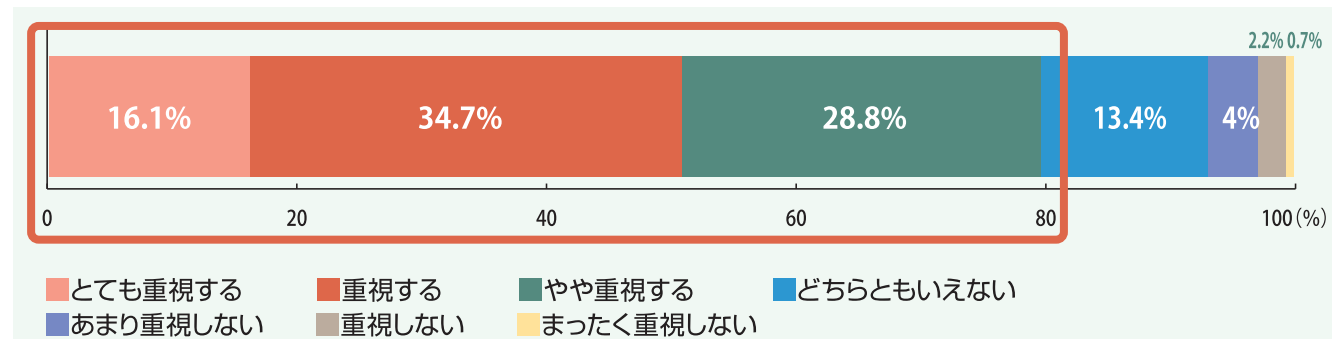
半数以上の派遣先事業者は、取引の参考情報や、取引の必須条件として活用している。



優良認定取得は今後取引基準として重視しますか？

(優良派遣事業者認定制度を理解している担当者)

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、制度を理解している担当者の約8割が重視すると解答。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

