



Q | 優良派遣 Search

<http://yuryohaken.info>

優良派遣事業者認定制度

MANUAL BOOK

2020年度申請マニュアル



- ✓ 制度概要
- ✓ 申請準備マニュアル
- ✓ 派遣先企業の声
- ✓ 認定事業者事例

2020年度優良派遣事業者認定制度に関するお問い合わせ

202008

～優良派遣事業者認定取得のために～

「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。

この制度は、法令を遵守しているだけでなく、

一定の基準を満たす事業者を優良な派遣事業者として認定します。

2020年8月1日現在で164社が認定されています。

制度がスタートして7年目となり、派遣先事業者からの認知も向上し始め、

公共事業の入札条件に取り入れる官公庁や団体も出てきております。

派遣事業者にとっては、優良派遣認定取得が

ビジネスチャンスの拡大にもつながりつつあるといえます。

この『優良派遣事業者認定制度 申請マニュアル』は、

これから新規で申請・認定審査を受けようとする派遣事業者の皆様が、

認定取得の準備をスムーズに進めていただく為のマニュアルです。

準備に必要なこと、申請に必要なことが

この一冊でおおむねお分かりいただけるようになっています。

また、認定基準チェックリストについては、

『優良派遣事業者認定制度 テキストブック』で詳細に解説しております。

このマニュアルと合わせて、参考にさせていただき

ご活用いただけると幸いです。

INDEX

優良派遣事業者認定制度 申請マニュアル

優良派遣事業者認定制度
MANUAL
BOOK

Page Content

01 はじめに

03 制度概要

03 制度の目的・仕組み

05 認定取得のメリット

06 優良派遣事業者認定を受けるには

09 認定後に必要なこと

11 申請準備マニュアル

12 申請準備

15 認定基準クリアに向けた準備

20 エビデンスの収集と整理

22 審査認定機関へ申請する

26 審査準備

30 派遣先企業の声

33 認定企業事例

34 株式会社 ITC

39 株式会社 エス・エス産業

42 株式会社 キャリアプラス

46 株式会社 グロップジョイ

50 お問い合わせ先

優良派遣事業者認定制度とは

優良派遣事業者認定制度の概要・目的

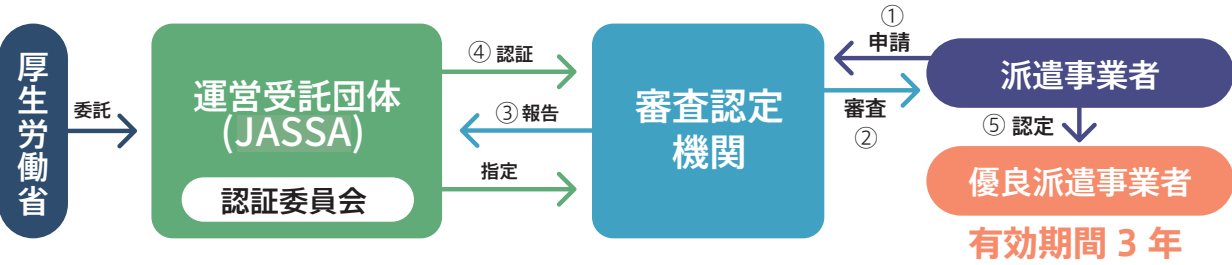
法令を遵守しているだけでなく、派遣社員のキャリア形成支援やより良い労働環境の確保、派遣先でのトラブル予防など、派遣社員と派遣先の双方に安心できるサービス基準を満たした派遣事業者を「優良派遣事業者」として認定する制度です。

概要	法令遵守を前提として、派遣労働者のキャリア形成支援などにおいて一定の基準を満たす派遣事業者を優良派遣事業者として認定する
目的	派遣業界全体の質的向上と適切なマッチングの促進



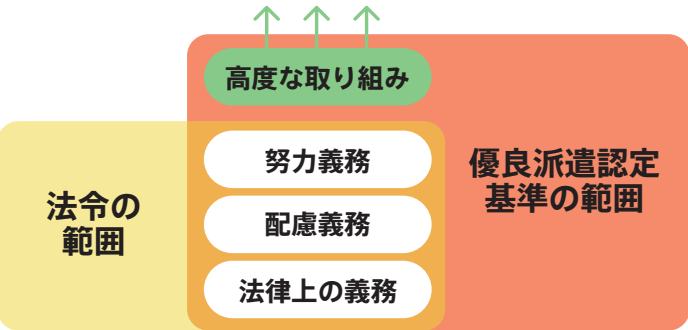
優良派遣事業者認定制度の仕組み

本制度は、厚生労働省より受託した運営団体（一般社団法人人材サービス産業協議会）・認証委員会が、制度の設計及び認定基準などの策定を行います。派遣事業者の審査・認定は、受託運営団体が指定した審査認定機関が行います。



関連法令と認定基準の関係

優良派遣認定の基準は、法令で定められている基準や範囲よりも、より高度な取り組みを行うことを基準としています。



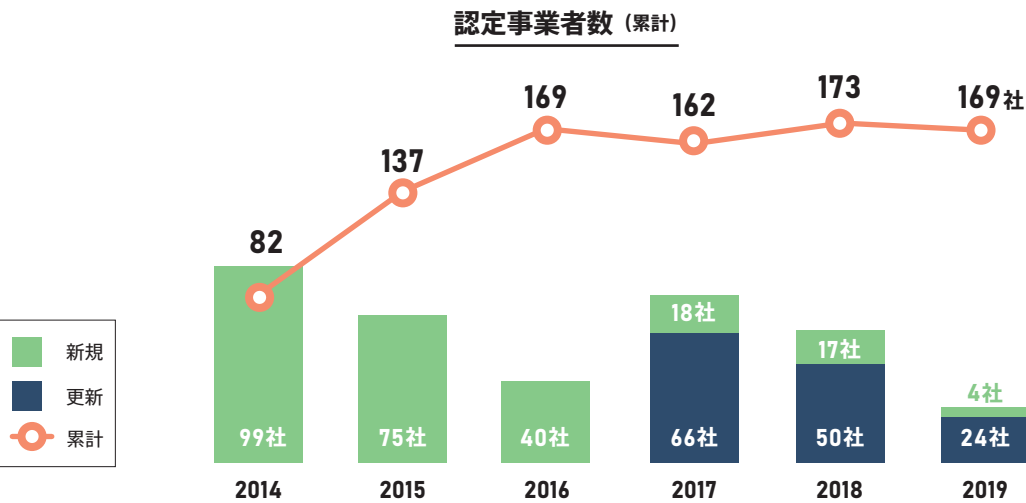
優良派遣事業者認定基準

認定を受けるには、認定基準のチェック項目すべてをクリアする必要があります。
※プライバシーマークなどの取得や事業内容により審査除外となる項目が一部あります。

I. 事業体に関する基準	III. 派遣社員のキャリア形成と処遇向上に関する基準
I-I 事業健全性	III-I 派遣社員のキャリア形成
I-II 社内監査体制	III-II 派遣社員の処遇向上
I-III 情報管理・保護	
II. 派遣社員の適正就労とフォローアップに関する基準	IV. 派遣先へのサービス提供に関する基準
II-I 派遣社員の募集・採用	IV-I 派遣先ニーズへの対応
II-II 派遣社員の安定就労とフォローアップ	IV-II 派遣先の就業環境の整備
II-III 派遣社員の雇用管理	IV-III 派遣先での苦情・トラブル予防

認定事業者の推移

2020年3月31日時点で、認定事業者数は累計で169社。（8月1日時点164社）



認定取得のメリット

認定取得のメリット

83.3%が取得後の変化・メリットを実感

認定を取得した事業者のうち、83.3%の事業者が「メリットがあった」と回答。取引や採用、社内体制などにおいて、取得後のメリットを感じているようです。

優良派遣事業者認定取得の
メリットがあった

83.3%



取引におけるメリット

公共の入札案件の条件となっていることが多くなり入札参加が出来た。

優良派遣事業者の中から派遣会社を選択するクライアントがあった。

優良事業者であることを前提とした新規顧客からの問い合わせがあった。

新規派遣取引先への営業活動や契約締結の際に企業アピール、高評価、好印象を与えることができた。

顧客に対しアピール材料となり優位に取引をすすめることができた。

募集・採用におけるメリット

新卒採用時にプラスであった。

ホームページからの求人、応募の件数が増加した。

社内体制におけるメリット

社員教育になった。

社内体制、運用を整備できた。

その他のメリット

外国人の在留資格認定証申請が上場企業と同等の簡略手続きに

認定取得は法務省が定める外国人の在留資格認定証申請時の手続き簡素化の要件の1つに位置づけられています。認定取得により上場企業と同様の手続き簡略となります。

「技術・人文知識・国際業務」※で働く外国人の在留資格認定証申請の際に必要な提出資料が大幅に簡素化される所属機関区分「カテゴリー1」に位置づけられています。「カテゴリー1」とは、上場企業、国・地方公共団体等が分類されており、優良派遣事業者認定事業者は、これらと同等と位置づけられています。

※詳しくは、法務省ホームページを参照ください

●在留資格認定証明書交付申請

<http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/16-1.html>

●一定の条件を満たす企業等について カテゴリー1（9）関係

<http://www.moj.go.jp/content/001311872.pdf>

優良派遣事業者認定を受けるには

審査要件のクリア

優良派遣事業者の認定を受けるには、「申請要件」をクリアした上で審査認定機関の審査を受け「認定規準チェックリスト」の全ての項目をクリアする必要があります。
※プライバシーマークなどの取得や事業内容により審査除外となる項目が一部あります。

申請要件	
1	申請時に、労働者派遣事業の許可を受けている事業主であること
2	直近5年間、労働基準法、職業安定法等の法令に重大な違反をしていないこと
3	労働者派遣事業の許可・届出後、3年以上の事業実績があること
4	直近過去3年間、税金を滞納したことがないこと
5	直近過去3年間、派遣労働者への給与の遅配がされてないこと
6	直近過去3年間、社会保険料及労働保険料を滞納していないこと
7	直近過去3年間に於いて、厚生労働省から以下の命令を受けておらず、かつ3年より以前に以下の命令を受けた場合でも申請時にはすでに命令を解除されていること (ア) 労働者派遣事業改善命令 (イ) 労働者派遣事業停止命令
8	認定日の属する月の前月から遡る12か月間において、違法な法定時間外労働及び休日労働がないこと
9	その他、本制度の趣旨に照らして問題となる事実がみとめられないこと

申請要件でよくある質問

- ?

申請要件2
「労働基準法、職業安定法等の労働関係法令について、重大な違反をしていないこと」とは、どのような違反が該当しますか？
企業名が公表されるような行政処分があった場合が代表的なものになります。
- ?

申請要件3
事業統合や合併により事業許可番号が変わりました。
3年に満たないが、前の会社から通算してもよいのか？
事業許可番号を取得してからの事業実績となるため、当該要件を満たしません。
- ?

申請要件4 **申請要件6**
過去3年以内に滞納したことがあるが、現在は納付済みであれば大丈夫か？
すでに納付済みであれば、当該要件を満たしていると判断します。
- ?

申請要件8
違法な法定時間外労働及び休日労働とは、何を指すか？
法令で定められている残業時間の上限を指します。（原則として月45時間・年360時間）
- ?

申請要件8
例外職種は、どのような扱いになるのか？
法令と同様に除外となります。（建設事業・自動車運転の業務・医師・新技術・新商品の研究開発）

申請準備～申請・審査・認定までの流れ

申請・審査・認定の基本スケジュール

申請・認定は、前期・後期の年2回実施されます。自社の準備スケジュールに応じて申請時期をお選びいただけます。なお、詳細なスケジュールは変更になる場合があります。詳しくは、公式サイトでご確認ください。



申請手数料について

申請手数料は、審査認定機関や地域により異なります。詳しくは、審査認定機関にお問い合わせください。

申請手数料	350,000円 ～ 450,000円 ※詳細な金額は各審査認定機関にご確認ください。
手数料の内訳	審査員人件費、旅費・交通費、事務経費等
手数料の返還	納付された手数料は原則として返還されません。

認定証と認定マーク

認定マーク	認定マークは、会社案内、ホームページ、名刺などに掲出していただけます。
認定番号の構成	2099001(01) ① ② ③ ④ ①取得年度 ③事業者番号 ②審査認定機関番号 ④付与回数 優良派遣事業者
認定証	各審査認定機関が発行します。 複製（コピー）を作成いただき すべての事業所に掲出していただけます。

申請から認定までの流れ

1.申請～審査まで

- 1 指定審査認定機関を選ぶ
- 2 申請書・事前確認表の記入
- 3 申請書・事前確認表を送付、手数料納入 法定時間外労働時間要件についての見込を申告
- 4 現地審査

2.審査～認定まで

- 1 審査認定機関が認定可否を協議・決定
- 2 認証委員会への報告・認証の申請
- 3 法定時間外労働時間要件の実績を審査認定機関に報告
- 4 認証委員会から審査認定機関へ認証結果の通知
- 5 認定の決定・事業者への通知

認定後に必要なこと

認定は、3年間有効となりますが、その間も認定事業者の責務を遵守いただく必要があります。
また遵守いただけていないと判断された場合、認定取り消しとなる場合があります

認定事業者の責務

- ・法令の遵守と行動指針に基づく事業運営と取組状況の周知
- ・優良派遣事業者認定制度の実施に関し必要となる調査への協力
- ・認定基準に関わる事項について、認定時の状況に変更がある場合の受託運営機関（JHR）への申出
- ・社名変更、合併、分社化等が行われた場合の受託運営機関（JHR）への届出



毎年のフォローアップ調査でも状況把握

認定後のフォローアップ（2020年度後期認定取得の場合の予定）

実施時期（予定）		フォローアップ内容
2021年	3月	認定取得（更新）
2022年	1月	最新のチェックリストに基づくセルフチェック
	5月	2021年度4～3月における法定時間外労働時間の実績を報告
2023年	1月	最新のチェックリストに基づくセルフチェック
	5月	2022年度4～3月における法定時間外労働時間の実績を報告
2024年	3月	認定有効期限

認定取消事由

1	認定申請や審査に際し、提示した書類や説明に虚偽があった場合
2	利害関係を有する者が審査を実施していたことが明らかとなった場合
3	労働者派遣事業を廃止した場合
4	事業許可の取消し、または事業廃止命令を受けた場合
5	事業改善命令、または事業停止命令を受けた場合
6	その他取消が妥当と判断される事由が生じたことが明らかとなった場合
7	再審査の結果、取消が相当と判断された場合
8	再審査に応じない場合
9	優良派遣事業者が、自ら認定を返上したい旨申し出た場合



フォローアップで2年連続して申請要件⑧（認定日の属する月の前月から遡る12か月間において、違法な法定時間外労働及び休日労働がないこと）違反が発生した場合は、認定取消が妥当と判断されます。

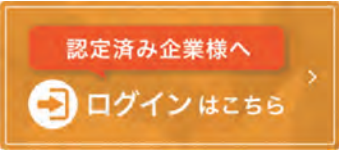
社名変更・合併・分社化等が発生した場合

社名変更・合併・分社化等が発生した場合は、速やかに受託運営団体に届ける必要があります。
なお、社名変更・合併・分社化により認定継続できる場合とできない場合があります。

原則、事業許可番号が同じであれば認定は継続する
事業許可番号が変われば認定は継続しない



公式サイトの「認定済み企業様」
専用ページから届出できます！



認定継続の場合

必要事項を入力し、誓約書を添付して送信する

認定継続しない場合

必要事項を入力し、認定証と認定マークの（CD-ROM）を返却する

申請準備

準備スケジュールの策定

過去に認定取得した事業者様の多くは、6か月～18か月程度の期間をかけて準備されています。
各社で準備するスケジュールをまずは定めましょう。下記は、次年度前期申請（準備期間10か月程度）を例に
スケジュール案にしたものです。

スケジュール例

時期		取り組み内容
10か月前	9～10月	体制構築
		申請要件の確認
	10月～	チェックリスト項目の確認と整備
3か月前	3～6月	申請に向けたエビデンス収集
1か月前	6月	申請手続き（審査認定機関の選定・申請書類作成と提出）
		現地審査準備
0か月前	7～8月	現地審査受審

組織組成：体制・組織・人数

申請までの準備を進めるにあたり、どのような体制・組織・人数で行うのがよいのでしょうか？
ポイントとなるのは下記3点です。

中心部署・責任者は、より全体関与できる人物をアサイン

中心となる部署は、多くの部署をまたぐため、事業経営を補助する部署が良いでしょう。例えば「経営企画室」や
「社長室」といった部署が多いようです。また、責任者も、これらの部署の担当者が担当（兼務）することが多い
ようです。

幅広い部署（担当領域）の人員で構成

認定審査の範囲は、経営から法務、人事労務、システム、派遣事業（キャリアコンサルティング・営業）などすべて
の領域にわたります。可能な限り多くの担当部署からアサインすることで、個人の負担を軽減し、調整をより円滑
に進めることが可能です。最低でも、管理系・営業系の2部門からの人員をアサインすることをお勧めします。

経営層の関与

必要な時には、経営者自らが社内への説明を行うなど、責任者が推進しやすい環境と体制を作ることが重要で
す。プロジェクトにしても、既存部署にしても、担当者に任せっきりという事が最も認定を遠ざけます。
プロジェクトの責任者や担当部署の責任者が指示し、判断しやすい環境を作ることが重要です。

申請準備 マニュアル

申請準備

認定基準クリアに向けた準備

エビデンスの収集と整理

審査認定機関へ申請する

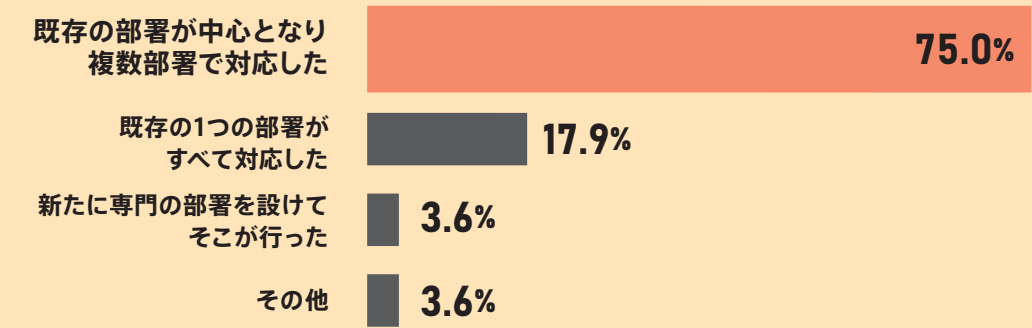
審査準備

申請準備

認定事業者の例 (2019年度認定事業者アンケートより)

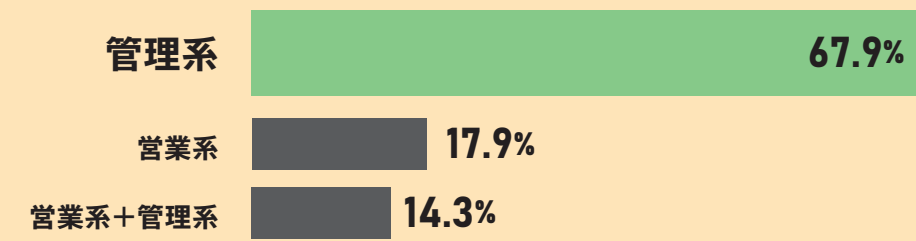
組織体制 既存部署を中心とするプロジェクト組織を組成

どのような組織体制で行いましたか？



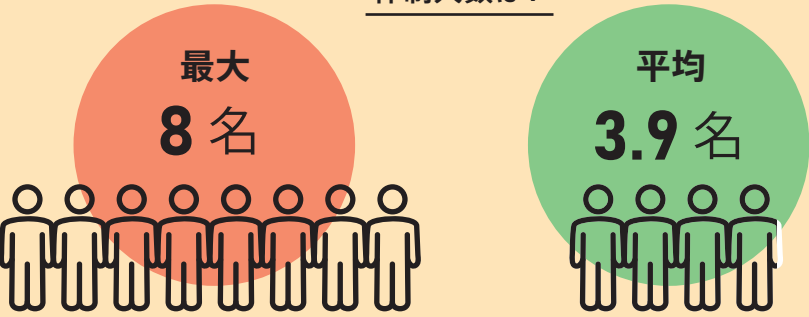
中心となる部門 管理系部門が半数を超える

中心となった部門は？



体制人数 新規申請時業者が多く、更新事業者は少なめ

体制人数は？



認定規準クリアとは

チェック項目の合否判断

チェック項目の内容の実施状況により、認定基準を満たしているかどうかを審査します。いずれの項目も原則として審査の時点で、以下3点が確認できることが必要です。

- ①必要な制度やルール（規定）・マニュアルが整備されている。
- ②派遣社員・派遣先・社内等関係者に周知されている。
- ③実際に運用された事実や事例（実績）がある。

基準を満たしていないと判断するケース

マニュアルはあるが来月から運用を開始する予定です。
審査時点で実施されていなければ認められません。



制度はあるが、これまでの実績・事例はありません。
実績がないことに合理的理由があるかどうかで判断します。



認定規準クリアに向けた準備

チェックリスト全体のクリア状況チェック

- 1. チェック項目を担当（担当部署）に振り分ける
- 2. すべてのチェック項目を大まかにチェックする（チェックシート参照）

例：3分類程度

- できている … 仕組み・ルールもありエビデンスも準備できそうである
- △ 追加の準備が必要 … 仕組み・ルールはあるがエビデンスがない
- × すべてが揃っていない … 仕組み・ルールも含めて一切ができていない

	I. 事業体に関する基準	チェック欄	担当部署
1	経営方針等を、啓発等の目的で社内へ発信、ならびにPR等の目的で社外へ公開している	○ △ ×	
2	内勤社員の体制について説明できる	○ △ ×	
3	※No.3もしくはNo.4のいずれか1つ以上を満たすこと 直近3年間の事業年度のうち、当期純利益が連続して赤字となる事業年度がない	○ △ ×	
4	※No.3もしくはNo.4のいずれか1つ以上を満たすこと 申請時の当座比率が100%以上である	○ △ ×	
5	各種労働関連法制（労働者派遣法・職業安定法・労働契約法等）を遵守している	○ △ ×	
6	各種労働関連法制（労働者派遣法・職業安定法・労働契約法等）を遵守するために、必要に応じて内勤社員に対して教育を行っている	○ △ ×	
7	派遣先との取引の可否に関する基準を設けている	○ △ ×	
8	提供が義務付けられている情報を正確かつわかりやすいものになっている	○ △ ×	
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	○ △ ×	
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	○ △ ×	
11	業務の適正を確保するための社内規程・マニュアル等を策定し、運用している	○ △ ×	
12	業務が適正に行われている（業務内容、社内規程、マニュアル等の運用等）ことを監査する仕組みがある	○ △ ×	
13	※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	○ △ ×	
14	※プライバシーマークを取得していない場合 個人情報の管理に関して具体的な対処の仕方について記載された個人情報保護規程がある	○ △ ×	
15	※プライバシーマークを取得していない場合 個人情報を適切に管理する社内体制を有している	○ △ ×	
16	※プライバシーマークを取得していない場合 個人情報保護教育を内勤社員に実施している	○ △ ×	

17	※プライバシーマークを取得していない場合 個人情報の利用目的の特定を行い、それを応募者及び派遣社員等に通知している	○ △ ×	
18	※プライバシーマークを取得していない場合 個人情報の取扱いを他社に委託して行う場合は、個人情報保護体制ができていない事業者を選び、適切に管理監督をしている	○ △ ×	
19	※プライバシーマークを取得していない場合 個人情報漏えい等の発生時に迅速に対応できる社内体制を有している	○ △ ×	
20	※ISMSを取得していない場合 業務上知り得た派遣先に係る情報を適切に管理する仕組みがある	○ △ ×	
II. 派遣社員の適正就労とフォローアップに関する基準		チェック欄	担当部署
21	※登録型派遣事業を行っている場合 応募や登録に関する手続きが円滑になされるように、登録をしようとする者に準備や手順を予め説明している	○ △ ×	
22	派遣社員であることが分かるよう、募集が適正になされており、採用の前に業務内容や就業条件、就業場所等についての説明がなされている	○ △ ×	
23	派遣元事業主の取り扱う主な仕事情報について、あらかじめ情報提供をしている	○ △ ×	
24	※登録型派遣事業を行っている場合 最新の仕事情報が派遣社員等に行き渡る仕組みがあり、周知している	○ △ ×	
25	派遣社員等に仕事を提示する際に、可能な限り労働条件・仕事の内容・必要なスキルを具体的に説明している	○ △ ×	
26	派遣社員等に対して、労働者としての権利・義務や派遣就労する際に必要な知識等について周知している	○ △ ×	
27	※有期雇用の派遣社員がいる場合 派遣元事業主での無期雇用への転換について周知している	○ △ ×	
28	派遣社員等に対して、就業規則を派遣就業前に説明して了解を得、その後も常に確認できる状態にしている	○ △ ×	
29	派遣社員等に対して、「就業条件明示書」や「労働条件通知書」を派遣就労に際して説明し、了解を得た上で渡している	○ △ ×	
30	派遣社員が安定して就労できるように、派遣開始直後に就業状況や就業環境を確認する仕組みがある	○ △ ×	
31	定期的に派遣先事業所を訪問等することで、派遣社員の状況を把握している	○ △ ×	
32	派遣社員に対して、派遣元事業主自ら雇用安定のための対応を行っている	○ △ ×	
33	※登録型派遣事業を行っている場合 派遣契約の更新がなされず、次の派遣先の紹介がなされない派遣社員等に対して、現状を把握し今後の派遣就労に活かせるように情報収集する仕組みがある	○ △ ×	
34	派遣社員から就業状況等に関する満足度や要望等を適切に把握し、必要場合は業務改善を図っている	○ △ ×	
35	派遣社員等及び応募者に対して、労働・社会保険の制度を説明し、加入対象となる者を加入させている	○ △ ×	
36	労働・社会保険に加入させていた派遣社員等に対して、離職後に労働・社会保険の給付について説明している	○ △ ×	

37	派遣社員等の相談や苦情を受け付ける相談窓口を設置し、周知している	○	△	×	
38	派遣社員等から派遣元に寄せられた不満や苦情について、適切に対応・改善がなされ、かつ記録・内部報告がなされている	○	△	×	
39	派遣社員の健康診断結果に配慮した対応ができる仕組みがある	○	△	×	
40	派遣社員のメンタルヘルスへの対応を実施している	○	△	×	
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	○	△	×	
42	派遣社員が妊産婦である場合に母性健康管理のための取組を実施している	○	△	×	
43	派遣社員に安全衛生教育を実施している	○	△	×	
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	○	△	×	
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	○	△	×	
46	就労期間にブランクのある派遣社員等に対して、補助的教育や、軽易な業務の紹介、勤務体制への配慮などの就労復帰を支援する仕組みがある	○	△	×	

Ⅲ. 派遣社員のキャリア形成と処遇向上に関する基準		チェック欄			担当部署
47	派遣社員等向けの能力開発やキャリア形成に関するコンサルティングの仕組み（社外・社内問わず）があり、周知している	○	△	×	
48	派遣社員等に対し、能力開発やキャリア形成に関するコンサルティングやアドバイスを適切な時期に行っている	○	△	×	
49	派遣社員等に対し、能力開発やキャリア形成に関するコンサルティングやアドバイスを適切な時期に行っている	○	△	×	
50	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	○	△	×	
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	○	△	×	
52	派遣社員等から、適切な時期に仕事の状況変化や技能向上に関する情報を収集し、内勤社員が共有できるよう記録・管理している	○	△	×	
53	派遣先から、適切な時期に就業状況や技能向上に関する情報を収集し、内勤社員が共有できるよう記録・管理している	○	△	×	
54	派遣社員に対して、就業状況や技能についての評価を適切な時期にフィードバックしている	○	△	×	
55	派遣社員等の経験・知識・技能に関する情報や評価記録を継続的に管理し、それらをもとにマッチングする仕組みがある	○	△	×	
56	派遣社員等のキャリア形成に関する希望について把握しており、それらを考慮した仕事への配置や派遣先選択の仕組みがある	○	△	×	
57	派遣社員等に対して、派遣先で必要となる知識に係る教育を就労前に実施している	○	△	×	
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	○	△	×	
59	※No.59もしくはNo.60のいずれか1つ以上を満たすこと 派遣社員に必要な教育研修の機会提供を、派遣先に働きかけている	○	△	×	

60	※No.59もしくはNo.60のいずれか1つ以上を満たすこと 派遣社員の希望や能力、経験に応じて、仕事の難易度を上げたり、仕事の幅を広げたりできるよう、派遣先に働きかけている	○	△	×	
61	派遣先等における正社員への転換に関する派遣社員等の希望を把握している	○	△	×	
62	派遣社員等の希望に応じて、派遣先等における正社員への転換を推進している	○	△	×	
63	派遣先の労働者または一般の労働者との均等・均衡を考慮した派遣社員の処遇決定の仕組みがある	○	△	×	
64	派遣社員のキャリアアップの成果（就業状況の評価等）や派遣先社員との均衡も勘案し、派遣社員への賃金等の見直しの機会を設けている	○	△	×	
65	派遣社員が派遣先での円滑な就業に必要と考えられる施設や設備を、派遣先の労働者と同様に利用できるよう、派遣先に働きかけている	○	△	×	
66	派遣元事業主として、派遣社員の福祉の増進に資する支援を行っている	○	△	×	

Ⅳ. 派遣先へのサービス提供に関する基準		チェック欄			担当部署
67	企業からの派遣依頼に対して、適切に対応できる体制がある	○	△	×	
68	派遣先の職種や事情に応じて、派遣先に労働者派遣の提案（ニーズ聴取や最適な提案、担当者の決定等）ができる	○	△	×	
69	派遣先の業務内容、就業条件（勤務時間・曜日等）、福利厚生、安全衛生に関する事項等の情報を正確かつ詳細に収集し、記録を適切に管理する仕組みがある	○	△	×	
70	候補者を決定する際に社内で組織的に確認する手続きがある	○	△	×	
71	派遣契約内容を、派遣先に遺漏なく理解してもらうための仕組みがある	○	△	×	
72	派遣先と派遣社員双方に対して、派遣契約の更新を早期に確認し、派遣契約の適切な管理をしている	○	△	×	
73	派遣会社に対する派遣先の満足度を適切な時期に把握し、必要な改善を図っている	○	△	×	
74	派遣先のニーズと派遣社員のニーズとのミスマッチについて、その実態を把握・分析している	○	△	×	
75	派遣先からの不満や苦情について、対応・改善がなされ、かつ記録が社内で共有されている	○	△	×	
76	派遣先に対して、契約締結時及び定期的に、派遣社員の安全衛生に対する配慮を求め、連携を取っている	○	△	×	
77	派遣先からの相談受付窓口が明確であり、迅速に対応できる仕組みがある	○	△	×	
78	派遣先に対して、派遣の仕組みを説明し、派遣社員の受け入れに際して注意すべき事項（指揮命令等）を周知している	○	△	×	
79	労働者派遣法等の遵守のために必要な事項を、派遣先に対して周知している	○	△	×	
80	派遣先での派遣社員等の管理体制や就業実態が、派遣契約に合致していることを確認している	○	△	×	
81	派遣社員等に機密保持教育を実施している	○	△	×	

3. 分類ごとに準備を進める

基準を満たしている項目	エビデンスの準備に進みます。 必要であれば、各部署から追加エビデンスを出してもらいます。
基準を満たすには やや足りない項目	規程・ルールの部分改正や徹底が足りない場合は、 経営者や関連部署と、既存の状態の調整を行い準備を進めます。
基準を満たせていない項目	規定・ルールも一切なく、実績もない場合は、準備に時間がかかります。 早急に準備を進めます。しかし、慣行・慣習として行われていたり、 事例が多く見られている場合もあるでしょう。整理して規程として整備 できないか、エビデンスとしてまとめられないか確認してみましょう。

申請までのタスクスケジュールを策定

全体の状況把握ができれば、自社の現状に合わせてすべての項目の準備が、6月末までに終了するようにチェック項目毎のタスクスケジュールを策定しましょう。

優良派遣事業者認定取得プロジェクト						
完了チェック	大分類	中分類	タスク詳細	担当	期限	進捗
着手	体制・組織			●○課長	2020/9/30	
完了		組織組成				
着手		会議体				2週間1回程度の設定
		申請要件		××	2020/12/31	
		チェック項目クリア				
			第1章 各項目クリアのための制度整備など	法務部○○	2021/1/31	
			第2章 各項目クリアのための制度整備など	企画部○○	2021/1/31	
			第3章 各項目クリアのための制度整備など	営業部△△	2021/1/31	
			第4章 各項目クリアのための制度整備など	営業部××	2021/1/31	
		チェック項目エビデンス収集				
			第1章 審査用エビデンス収集		2021/3/1	
			第2章 審査用エビデンス収集		2021/3/1	
			第3章 審査用エビデンス収集		2021/3/1	
			第4章 審査用エビデンス収集		2021/3/1	
		エビデンスファイリング			2021/5/31	
		審査申請				
		審査認定機関連絡			2021/6/30	
		申請書類作成				
		事前書類送付				
		審査準備			2021/7/20	
		審査場所手配				
		審査用エビデンス				
		審査ロープレ				

エビデンス準備

各項目のエビデンスは、テキストブックのエビデンス例を参照に準備します。

審査に向けてのエビデンスと説明の準備

審査認定機関は審査をする際、申請派遣事業者側に「エビデンスの提示」と「その説明」を求めます。「エビデンス」と「説明」、これが審査の両輪になります。「エビデンスを見せるだけ」、「説明するだけ」では、基準を満たしていると判断できない場合があります。下記を参考にエビデンスを準備しましょう。

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

エビデンスとはどのようなものか？

エビデンスの種類には以下のようなものがあります。（チェック項目によっていずれかを提示しても、複数のものを提示しても構いません。）①～④は全て既存のものであることが前提となっています。1つのチェック項目を説明するにあたり、複数のエビデンスを用いて説明が必要になる場合もあります。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、いつだれ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、採用時に配付されている資料、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ために、新たに作成した資料です。

エビデンスはどれだけ用意すればよいのか？

用意する量は、内容や各社の状況によりますので一概には言えませんが、客観的に判断するには、1つの事例だけでは足りない場合もあります、複数の事例が説明できるような準備をしておいた方がよいでしょう。

エビデンス整理

全エビデンス

収集したエビデンスは、チェックリストの項目毎にファイリングします。
また、本年度より事前送付と審査時確認の2種類に分類する必要があります。

事前送付用・審査時確認用もあわせた、すべてのエビデンスをファイリングします。
審査当日の進行をスムーズにするために、以下のポイントに留意いただくとよいでしょう。

1. 項目番号ごとにエビデンスを
ファイリングする

エビデンスによっては、複数の項目で使用するものもあります。
これらのエビデンスは項目毎にそれぞれ準備することで、審査がスムーズに進行します。



2. 審査員2名分と事業者分の
3セット以上準備する

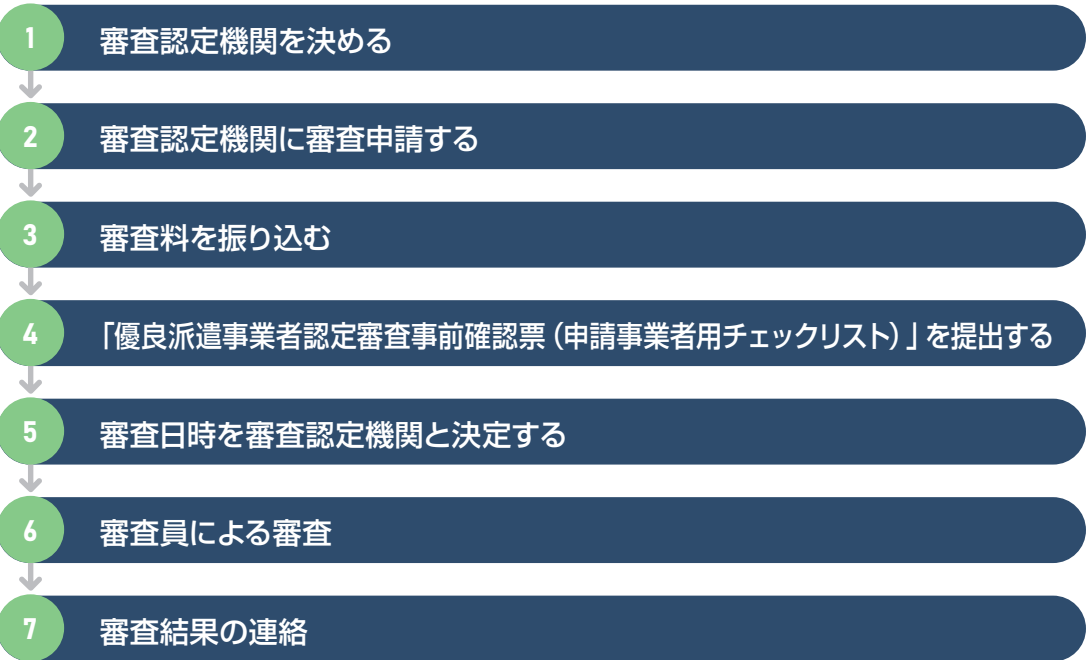
審査当日は、審査員2名が審査します。審査員ごとに確認できるように複数のファイルを準備することで、審査がスムーズに進行します。



事前送付用エビデンス

テキストブック及び事前確認票に記載している事前送付エビデンスは、審査認定機関に送付いただきます。
送付方法については、審査認定機関にご確認ください。

申請から認定までの流れ



審査認定機関を選ぶ

審査認定機関は、公募の上、認証委員会の審査を経て指定されます。申請事業者は、その中から審査・認定を受ける機関を決めます。審査内容・審査手順は、どの審査認定機関でも変わりません。

2020年度後期 審査認定機関

審査機関 番号	機関名	ホームページURL
	住所	電話番号
11	すばる 審査評価機構 株式会社	http://subaru-shk.jp
	東京都中央区京橋 3-12-4 マオビル9階	03-6264-4814
12	株式会社 中部評価センター	http://www.ric.hi-ho.ne.jp
	愛知県名古屋市長区左京山104 加福ビル左京山1階	052-623-7401
13	一般社団法人 日本添乗サービス協会	http://www.tcsa.or.jp
	東京都品川区南大井6-12-13 宇佐美大森ビル9階	03-6435-1548
14	公益社団法人 労務管理教育センター	http://www.roukan.or.jp
	東京都品川区上大崎 2-25-2 新目黒東急ビル6階	03-6417-4597

審査書類作成

審査認定機関・申請についてよくある質問



審査認定機関によって手続きや審査は異なりますか？

いいえ、誓約書や申請書類などは統一されており、審査の手続き、基準も同じです。



同時に複数の審査認定機関へ申請することはできますか？

いいえ、同時に複数の審査認定機関に申請することはできません。

申請手続き書類作成

審査認定機関が決まったら、申請手続きを行います。申請時に提出する書類は、以下の3つです。

①申請書

② 誓約書

③事前確認票

申請書・誓約書の書き方

申請書類は、公式サイトや審査認定機関のWebサイト等からダウンロードが可能です。該当年度の申請書類をダウンロードし、提出ください。なお、申請書には、審査方法を選択する項目もあります。また、審査申請受理期間は、すべての審査認定機関で同じです。提出期限に遅れないようにして下さい。

優良派遣事業者認定審査申請書

申請日 年 月 日

第 頁

2020 年度優良派遣事業者認定 審査申請書（後期）

優良派遣事業者認定の審査を受けるための申請をいたします。

申請事業者	フリガナ	
	氏名	
事業許可・届出番号		
登録派遣事業所認定番号 （更新期間の満了の日）		()
本社所在地	〒	
設立年月日		
資本金		
勤労派遣事業総売上高		
事業規模 （派遣事業以外の合計）		
会社 URL		
代表者	役職	
	フリガナ	
	氏名	
経典員数 （平成25年度末）		
派遣員数 （平成26年1月1日現在）		
申請担当者	所属部署	
	役職	
	フリガナ	
	氏名	
申請届出申請略称	所在地	〒
	電話番号	
	Fax/メールアドレス	

※前表「申請要件」に関する言明書も記入のこと

[illegible]

事前確認票の書き方

「優良派遣事業者認定審査事前確認表（申請事業者用チェックリスト）」を作成して、審査認定機関に審査受理期間内に提出します。事前確認表は、現地審査をスムーズに進めるために説明内容やエビデンス・提示資料などを事前に記入します。

優良派遣事業者認定審査 事前確認表

(申請事業者用チェックリスト)

〃〃〃 申請者記入欄

1	申請事業名			
	WEBサイト (トップページのURL)	www		
	申請種別	☐ 新規申請 ☐ 更新申請 (更新企業は認定番号を記載下さい)		優良認定済
2	所在地	〒		
	連絡先tel	01-67-1234567		
	連絡担当者	所属部署	役職	
	(フリガナ)	()	メールアドレス	
	氏名			
3	現地審査において取折を行う 者の氏名および 所属部署・役職			
	現地審査日付	20 年 月 日	審査時間	15:00～

※複数の事業所で現地審査を実施する場合は、希望記入欄を追加等して記載のこと

一般社団法人 人材サービス産業協会

1 申請種別

新規・更新のいずれかを選択します。更新事業者は、現在の優良派遣事業者認定番号も記入してください。

2 現地審査を実施する事業所

現地審査は、本社でもそれ以外の事業所でも問題ありません。
実施する事業所が複数の場合は全ての事業所名・所在地を 記入してください。

3 説明者

現地審査において説明を行う担当者を全て記入してください。

こちらに記入の無い方は、現地審査にて同席することができません。また、社外の方の同席も認められません。

申請手続き書類作成

記入欄は提示予定資料・説明内容（必須事項）の2つに分類されています。
当日の審査をスムーズに進めるためにも、各項目とも詳しく記入してください。

I. 事業体に関する基準			
No.	チェック項目	提示資料・説明事項等	申請事業書記入欄
1-1 事業健全性			
1 事業経営			
1	経営方針等も、経営等の目的で社外へ発信、かつ広く伝達する目的で社外へ公開している。	（1）社内へ取組、やらの経営方針等が記載されている新聞・新聞（社説・社説、要約等）への掲載、社内報・イントラネット等の社内情報・社外関係者・経営者の社員向け情報・社員採用要請等）を提示し、その内容について説明する。 （2）社外へ公開している経営方針等が記載されている新聞・新聞（社説・社説、要約等）への掲載、社内報・社内情報・社外関係者・経営者の社員向け情報・社員採用要請等）を提示し、その内容について説明する。 （3）社内へ発信する社外へ公開している経営方針等の内容に（情報公開等）を記載する。 ※ 事業計画・経営方針・経営者の社員向け情報・経営者の社員採用要請等が何らかの形で掲載されている。	●提示予定資料 ※下記エビデンス例を参考に準備ください 【エビデンス例】 ①新聞記事…会社案内やパンフレット、代表者の取材記事等のコピー、社説や社説掲載された社員手帳や社員イントラネットのページ ②社内情報 （1）社内イントラで毎月1回代表からのメッセージを掲載しています。 （2）直社内、会社案内にて経営方針、代表者の挨拶を掲載しています。 （3）社内報の経営方針に事業を通じた社会貢献、事業運営の透明性、法令遵守について、スタッフ手帳に入社祝い（所属社員のカリヤ形成支援）について記載しています。
2	内勤社員の体制について説明がある。	（1）前記説明欄（経営計画等）の事業計画がある場合はその組織図）を裏面を提示し、サービス体制を次のとおり以下に示すことにより、その体制に合った理由を説明する。 ② 内勤社員の配置人数 ③ 配置された内勤社員の業務 ④ 内勤社員が担当する所要社員数（審査時の概数）	●提示予定資料 【エビデンス例】 ①事業計画…許可事業所の組織図や業務分担表等（個人名がわかる場合はマスクしていただく） ●説明内容 営業とカンパニーを分けて、より細やかなサービス提供ができる体制を整備しています。また、営業担当、担当人数を常に適正にするために担当部署の定員数を定めています。 ① 担当地域あるいはサービス内容 担当エリア／東京23区内 サービス内容／事務領域を中心とした派遣 ② 内勤社員の配置人数 50人 ③ 配置された内勤社員の業務 営業担当／派遣先企業担当 及び 稼働中スタッフのフォロー カウンセラー／派遣スタッフの登録時カウンセリング（稼働中のキャリア支援カウンセラー） ④ 内勤社員が担当する所要社員数（審査時の概数） 3.5名

1 提示予定資料

エビデンス例を参考に事前送付・審査時に確認するものに分けて記載ください。

2 説明内容

説明予定の内容を具体的に記入してください。

3 必須項目

チェック項目によっては記入が必須となる事項があります。
（例：No.2／担当地域や内勤従業員の配置人数 No.8／マージン率の掲載されているHPのURLなど）
もれなく記入してください。

審査方法の選択

本年度より、審査方法が変更となりました。審査は、2回に分けて行われます。

①全事業者：事前書類による審査

事前提出のエビデンスは、審査認定機関に送付（郵送もしくはデータ）いただきます。事前確認票とエビデンスを確認し書類にて審査を行います。なお書類に不足などあった場合は追加での提出を求められる場合があります。

②申請事業者が選択：現地訪問審査 OR オンライン審査

現地審査・オンライン審査では、審査時に確認するエビデンスがある項目を審査します。
本年度よりオンラインでの審査も可能となります。その場合は事前送付のエビデンスに加えて、現地にて確認するエビデンスをオンラインにて提示（画面共有など）いただきます。すべてのエビデンスを提示できるように、あらかじめデータ化していただく必要があります。

訪問審査・オンライン審査の準備

会場およびPCやオンライン審査環境の準備

審査の所要時間は約3時間～6時間です。なるべく広めの会場を準備し、定期的に換気を行うなど、各社で新型コロナウイルス感染拡大防止対策を必ず行ってください。

エビデンスの準備

訪問審査の場合：審査員2名がスムーズに確認できるように、審査項目番号順にファイルにまとめておきましょう。
また、審査員は2名で審査を行います。エビデンスも審査員2名分（2セット）準備しておくとうまいでしょう。
オンライン審査の場合：ZoomやSkypeなどのオンライン会議システムの画面共有機能などを使ってエビデンスを提示します。すべてのエビデンスをPDF等のデータ化しておきましょう。

審査のリハーサル

実際の説明者が、エビデンスを使って説明をしてみましょう。説明は、①仕組み、ルール ②周知・実施実績 ③エビデンスの順で説明するとスムーズでしょう。また、1項目当たり2～3分程度で説明します。説明内容と提示資料があっているか、時間内で説明できるかを確認し、説明内容・資料に不足があればあらかじめ準備しておきましょう。

訪問審査に関してよくある質問

- ？ 現地審査は、どこで行われますか？**
主に本社となります。支店などの出先拠点でも構いませんが、貸し会議室などの社外の施設では行えません。
- ？ 現地審査は、何か所で行われますか？**
原則として1か所です。
- ？ 現地審査時に、社労士やコンサルなど社外メンバーが同席することは可能ですか？**
いいえ。審査は、申請事業者の社員以外は同席できません。

○ 審査当日（訪問・オンライン）のながれ

分類	時間	内容
オリエンテーション	15～30分	機密事項守秘義務誓約書の提出 審査手順と説明者の確認
認定基準 チェック項目の審査	3～6時間	打合せにて決めた順序・説明者で、 すべての項目を説明してください。 1項目あたり3～6分程度（質疑応答を含む）
審査員MTG	10～30分	審査員間で最終の確認を行います。 不明点や、判断に迷う項目がある場合は、 追加のエビデンス提出や説明が求められます。
クロージング	10～20分	すべての項目審査が終了したら、漏れ・説明不足点などが 無いかを審査員・申請事業者で確認し、終了します。 ※可否の結果を確認するような質問はお控えください。

● チェック項目審査の進め方

チェックリストの項目ごとに、必要な資料を提示しながら担当者が説明し、審査員からの質問に答えます。質問にその場で回答できない場合や、提示資料に手違いがあった場合などは、審査員から指示された期限内に対応します。審査時に、追加のエビデンスを要求される場合もあります。あらかじめ説明者以外に対応できる人員を配置しておきましょう。

○ 訪問審査・オンライン審査時の注意事項

1.責任者は全体を把握する

説明を複数名で分担する場合でも、主担当者や担当部署は全ての説明内容や提示資料を把握しておくといでしょう。説明者のフォローなど審査時にもバックアップできます。

2.ネットワーク環境の確認とテストの実施

社内データベースやイントラネットなど、PC画面を見せる場合等は、必ず事前に接続や設定の確認を行っておきましょう。当日投影できないなどのトラブルが審査時間を長引かせたり、後日追加審査などになります。

3.可否確認はしない

審査当日、審査員は可否に関する回答は一切しません。審査中や審査終了後、審査員に「これで大丈夫でしょうか?」「合格でしょうか?」などの質問はお控えください。

参考 審査員とは

①審査認定機関には、3名以上の審査員がいます。審査認定機関は、審査員として労働者派遣事業に関する基本的な関係法令、労働者派遣事業の業務内容、人事労務に関する十分な知識を有する者で、以下のaまたはbのいずれかに該当する者を各1名以上、全体で3名以上を確保しなくてはなりません。なお、優良認定の審査には、下記のaとbに該当する者双方を含めた2名以上で事業所に訪問し審査します。

- a. 弁護士・社会保険労務士等の資格を有する者
- b. 派遣元事業主の人事・労務管理経験あるいは、派遣元責任者の経験を有する者

②審査員は、利害関係を有する派遣事業者の審査はできません。審査員が申請派遣会社と利害関係がある（あった）場合は迅速にその旨審査認定機関に申し出てください。審査認定機関が、他の審査員を選定しなおします。なお、審査後にその事実が判明した場合は、再審査や審査の取り消しがなされる場合もありえますので、必ず事前のご確認をお願いします。審査員が「利害関係を有する」とは、以下の3つのいずれかを指します。

- （ア）申請者及びその親会社、子会社、関連会社、連結会社の役職員の地位にある者（無報酬、離職後3年以内を含む）
- （イ）申請者の代表権を有する者の3親等以内の親族
- （ウ）申請者との間で、株式、社債の取得、金銭消費貸借契約等、その関係を問わず、経済的利益関係にある者

③審査認定機関は、審査員に独自の「服務規程」を課しています。審査員は、申請事業者あるいは優良派遣事業者およびその関係者からの接待、饗応、贈答などを受けてはいけません。また、審査に用いるマニュアル等は公開をしてはいけない決まりとなっています。

④審査員は、審査員研修を受けています。審査員全員が認証委員会の実施する審査員研修への受講を義務付けられています。これにより、どの審査認定機関の審査員でも、同基準の可否判断ができるようになっています。

⑤優良派遣事業者認定の可否は、審査員会議にて決定されます。審査認定機関は、所属する審査員全員によって審査員会議を開いています。この会議では、実際に審査をした審査員の報告をもとに、申請事業者の認定の可否を協議して決定しています。

○ 相談窓口の活用

昨年度認定（更新）した事業者の54%が相談窓口を活用し、利用した事業者の多くが「役に立った」と回答しています。申請準備の際、不明な点が発生したらまずは公式サイトのFAQをご確認ください。解決しない場合は、相談窓口をご活用ください。

公式サイト FAQ

<http://yuryohaken.info/faq/>

● FAQで解決しない場合は、相談窓口へ

電話・メールで相談
平日10:00～17:00

✉ yuryohaken@j-hr.or.jp
☎ 03-6205-7388

オンライン相談・来所相談（事前予約制）

公式サイトよりご予約ください

🌐 <http://yuryohaken.info/sodan/>



アンケート 申請事業者の声（難易度が高かった項目）

2019年度認定取得（更新）した事業者が難易度が高かったと回答した項目の一例です。

No.	回答
9	スタッフ全員の安否確認訓練が大変だった。
	安否確認システム導入で社員への説明が時間等を要した。
	チェックリスト9と10、両方に言える事ですが、従来からの非常時マニュアルはあるものの、昨今の状況を鑑みると改定や新たなシステム導入などが必要になってきた。エマージェンシーコールの導入などを現在進めており、BCP自体の見直しが急務となっている。（現在、改定を進めている所です）
10	クラウドサービス利用時の委託先（システム会社、レンタルサーバー）の保守・管理に関する事項の説明とエビデンスの提示方法が難しいと感じた。クラウドサービス利用の契約書以外に、契約委託先自らが社内でのバックアップ等を行っていることに関するエビデンスを提供することが困難だった。
	システムの復旧テストを行うには休日夜間の作業となり多くのコストが発生した。
	演習をどこまで実施すればよいかの判断や、計画通り実施することがなかなか難しかった。
32	雇用安定措置を周知するものの、派遣社員からの理解を得るのが難しかった（今のままの状態を望む方が多く、直接雇用や当社での無期雇用を望まない人が意外と多かった）。
40	派遣社員にメンタルヘルスの実施を適時実施しているが、就業事情により就業者全員を対象に実施徹底するのが困難なため。
41	取引先の中に超過勤務の多い派遣先があり、その是正の交渉が大変だった。業務の調整など約半年かかった。
44	システムで年次有給休暇を管理しているが、毎月更新されてしまうため、過去のデータ(2年前)の取得率を算出するのに別集計で手作業で行ったことが大変だった。
46	1年以上ブランクのあるスタッフという検索条件で絞り込むのに少し苦労した。
	制度として設けてはいたが、改善の余地・必要があると自己判断し、仕組みの更新に関連部署との調整に時間を要した。
	派遣社員の職種が多岐にわたる当社の評価基準が、適正であるかどうか、熟慮し、説明した。
51	評価制度の構築に苦慮した。「就業状況」や派遣先の意見をどこまで加味するのか、また出勤率や資格取得などの客観的な評価だけになってしまうと、派遣先での協調性や意欲、業務遂行能力や派遣先職場での貢献度などを反映しにくいため、それらをすべて網羅した評価方法設計は難しかった。
	評価制度の内容が基準を満たすものかどうかの判断が難しかった。
	同一労働同一賃金に関わる項目だったため。
63	2020年4月～の同一労働同一賃金導入を見据えて準備したため、派遣先の賃金水準調査、職務内容の把握を行い、賃金規定大幅な見直しになったため。
73	顧客に対しての満足度調査を実施したが、調査協力を得ることに苦労した。

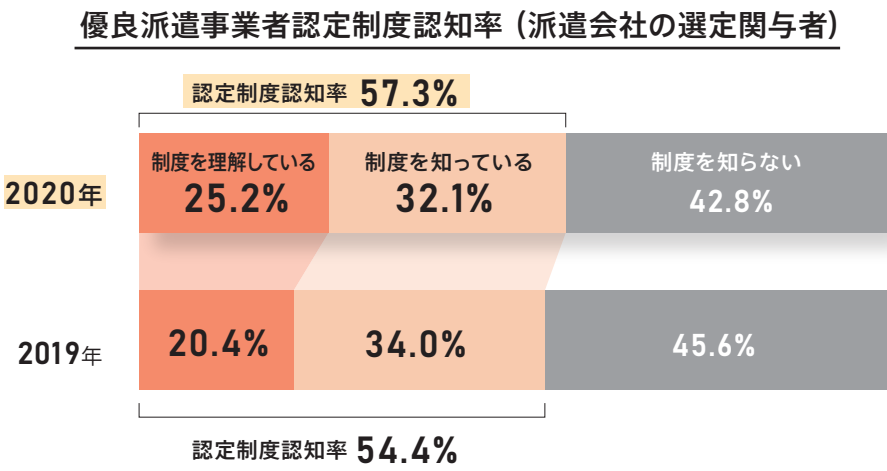
派遣先企業の声

調査手法	インターネット調査
エリア	全国
対象者条件	1. 会社員（係長以上クラス）＋【勤務先従業員数】5人以上 2. 公務員・団体職員
除外条件	人材業界従事者
回収数	2,147ss うち、派遣会社の選定担当者もしくは関与者 1,525s（昨年度1,519s）
実施期間	2020年6月18日～23日

優良派遣事業者認定制度の認知と重視度

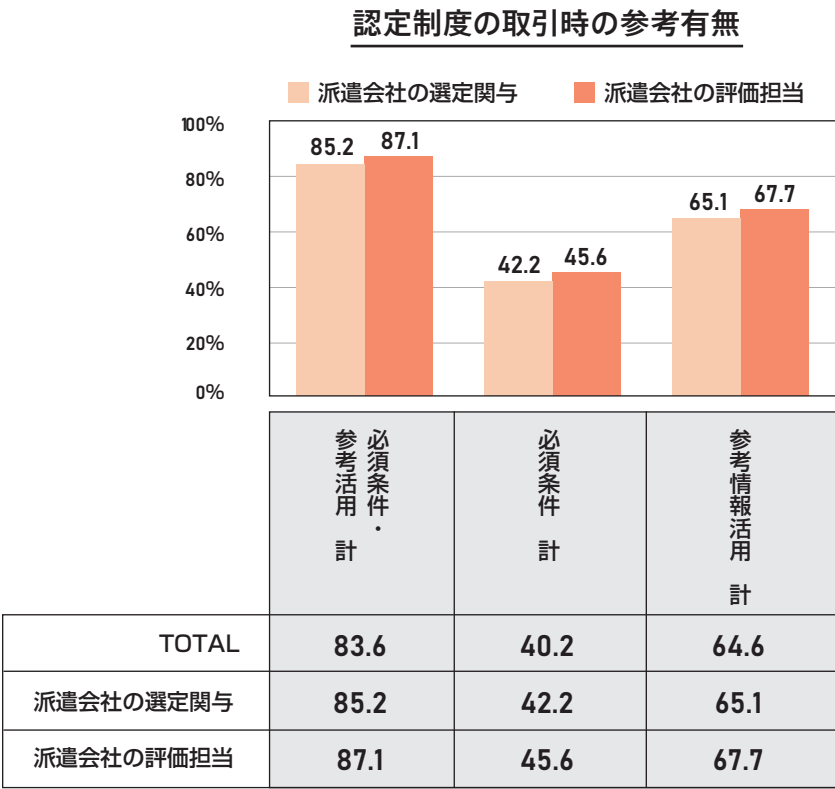
6割近くの選定関与者が制度を認知

派遣会社にて選定関与する方に行った2020年のアンケートでは、優良派遣事業者認定制度の認知度は前年比2.9ポイントアップの57.3%でした。半数以上の選定関与担当者が制度を認識しています。



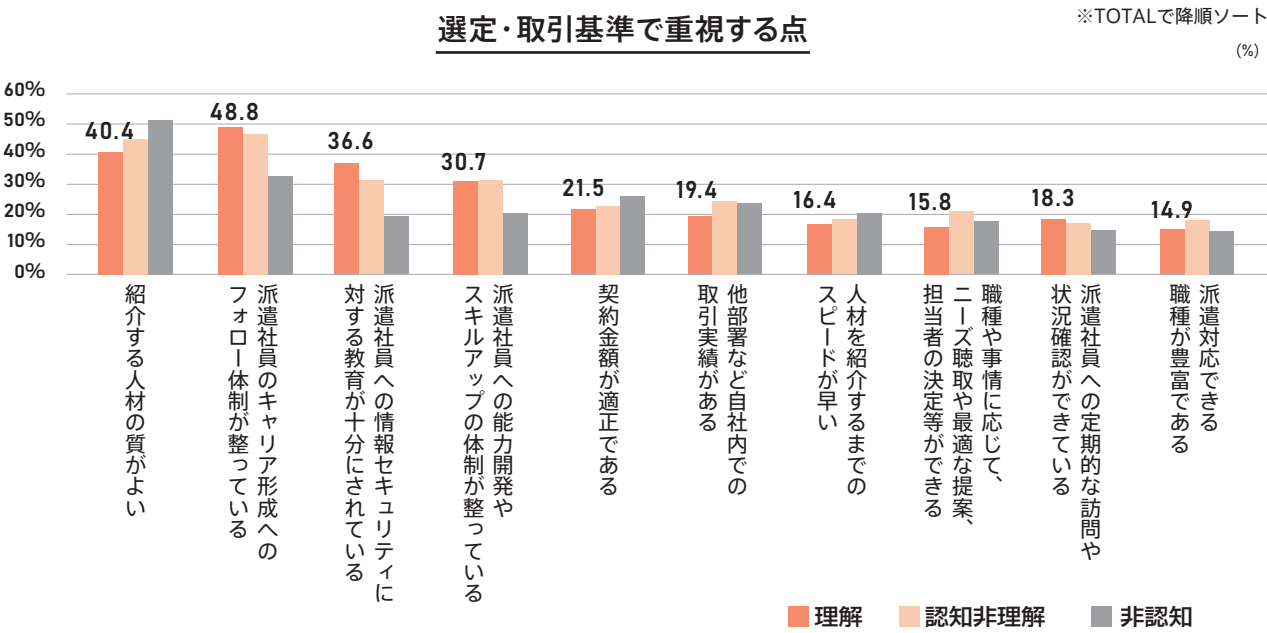
理解者の4割以上が認定取得を必須条件に

認定制度の理解者は、4割以上が制度の取得を必須条件にしており、「参考・活用」を合わせると84%にのびります。認定制度の取得有無が派遣元を選定する上で重要な情報ととらえられていることがわかります。認定制度の理解・認知別に比較すると、理解・認知が進むほど重視する割合が高くなっており、理解者は83%が「重視」しています。



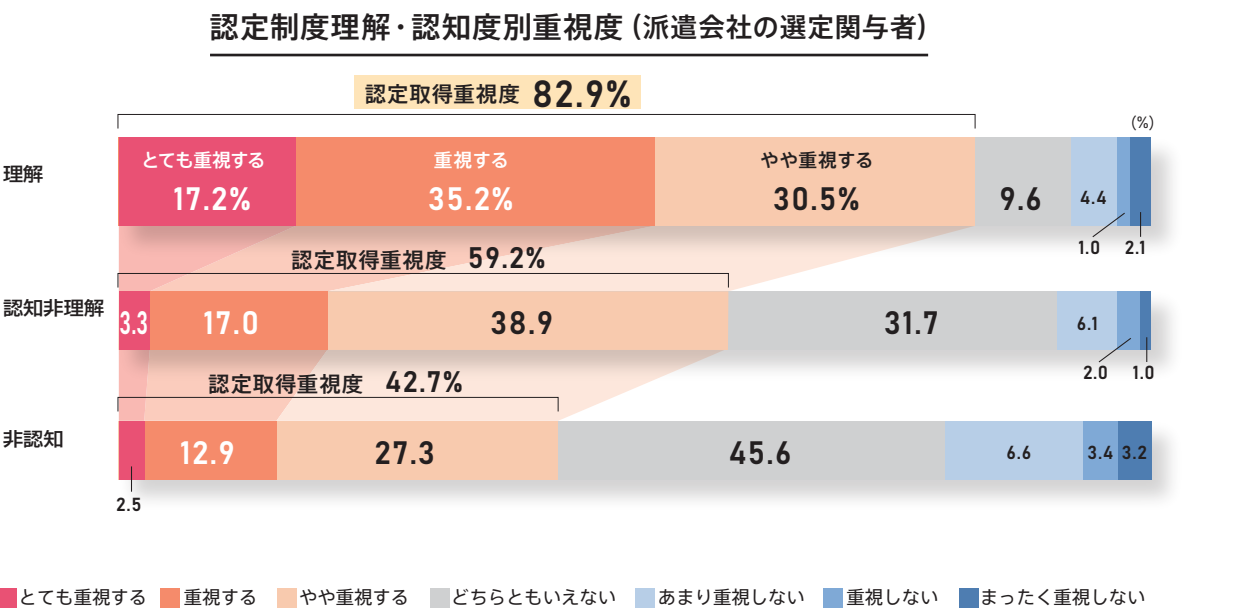
派遣元を選定・取引基準で重視する点 上位

派遣元を選定・取引基準を制度の理解・認知度別に比較すると、認定制度の理解者は、「派遣社員のキャリア形成へのフォロー体制が整っている」「派遣社員への情報セキュリティに対する教育が十分にされている」といった項目の重視度が高く、派遣社員の質の向上に対する姿勢を重視する傾向がうかがえます。これらの条件は、優良派遣認定基準チェック項目と多く合致しています。



認定制度取得事業者との取引時の重視度

認定制度の理解・認知が進むほど、取引時の認定取得は重視される傾向にあり、認定制度の理解者では約83%になります。





認定事業者事例

- CASE-1 株式会社 ITC
- CASE-2 株式会社 エス・エス産業
- CASE-3 株式会社 キャリアプラス
- CASE-4 株式会社 グロップジョイ

CASE 1

株式会社ITC

高い水準で対応ができるようになったことで
コロナ禍にも焦ることなく対応



株式会社ITC 企業情報		優良派遣事業者認定 2019年度取得
本社所在地	〒436-0029 静岡県掛川市南2丁目1-14	
事業内容	人材総合サービス（労働者派遣事業 / 業務請負 / 有料職業紹介）	
資本金	5,000万円	
事業許可番号	労働者派遣事業許可 派22-080003 / 有料職業紹介許可 22-コ-080003	

POINT 1 優良派遣事業者として想像以上に高いレベルの対応が求められた

もともと法令順守はできていたITCですが、「優良」認定されるためには想定以上のレベルが必要に。出来ていると思っていた取り組みももっと高い水準へと進化させた。

POINT 2 認定取得をプレスリリース&テレビ番組でPRし、ブランドイメージ向上

会社のPRをしたいと以前から考えていたITC。認定取得のタイミングでプレスリリースを配信するなど社外向けにアピール。大きな反響があった。

POINT 3 コロナ禍で危機管理に向けた準備やフロー作成経験を活用

スタッフさんに安心してもらうためのフロー作成や、コミュニケーション記録に基づいたやりとり、在宅勤務が可能なノートパソコンの配布など、事前に準備していた取り組みが役立った。

CASE 1 株式会社ITC

制度の認知が高まり、派遣先からも認定取得を確認された

数年前に派遣会社のセミナーを通じて優良派遣事業者認定制度を知り、取得したいと思いましたが、「当社の体制・やり方では合格することができないのでは?」と自信が持てず挑戦することができずにいました。3年ほど経ち、ようやく前向きに挑戦していこうという意識が社内で醸成され、認定準備を始めた頃、重要顧客の社から「御社は優良派遣事業者認定を取得していますか?」と確認されたことがありました。お客様企業でも重要視される資格になっているのを実感し、取得に向けた取り組みは正解だったと改めて感じました。

監査役を含めた4名体制でチェックリストを計画的にクリア

認定準備にあたって説明会に参加して感じたのは、率直に「大変そう」ということでした。当時は記録や保管が属人的になっているなど、会社としての仕組み化が不足している課題認識もあったため、全員が同じように高いレベルのサービス提供ができる仕組みを用意することはとても難しいことのように感じたためです。

社内でスタッフの管理や営業活動を行う事業部から1名、給与計算などのサポート業務を行う業務部から1名、兼任する社員1名をアサインし、そこに監査役1名を加えた4名体制で認定取得準備を進めていきました。ホームページに掲載されているチェックリストをA3用紙にプリントアウトし、それを毎週2〜3枚ペースでクリアしていけるよう、



4名がそれぞれ得意分野を担当。翌週までに仕上げ、会議で確認、振り返りの作業を繰り返していきました。

「できている」と思っていたことでもっと高いレベルでの対応が必要に

できていない項目が一部あることは想定済みでしたが、できていると思っていた項目についても「まだまだ」と感じることもありました。優良派遣事業者認定で求められているのは最低限の法律順守ではなく、より一段高い水準での取り組みができているかどうかです。認定基準をクリアするレベルまで、取り組み水準を上げていくために様々な取り組みを行っていきました。

業務で使用するフォローシートや窓口一覧と問い合わせが来た際などの社内フローの作成、社内への行動指針などの掲示、帳票類やスタッフさんとのコミュニケーション記録のデータ化など、各項目の対応を一つずつ進めていきました。中でも、ホームページに掲載している情報のアップデートについては更新を外

部業者にお願いしていることもあり、社内対応のようにスピーディに完了しません。更新情報をまとめて業者さんに依頼しなければならないため、時間との戦いでもありました。

同一労働同一賃金に絡む項目などもあり、進める中でチェックリスト項目の解釈に迷うこともありましたが、事務局へメールや電話で質問をしながら齟齬を明確にし、一つひとつの項目をクリアしていきました。

訪問審査の前に会社を訪問してくれるサービスも利用し、懸念事項などについて指摘を受けることができたので、実際の訪問審査には準備万端の状態で臨むことができたと思います。

認定までのプロセスは大変な作業でしたが、関わったメンバー全員でやり遂げたという達成感、とても貴重な体験になりました。

認定マーク取得をプレスリリース配信&テレビ放送で会社のPRに活用

当社は静岡県中西部に本社を置き、地元密着型で派遣サービスを展開しています。静岡県全体でも優良派遣事業者認定を受けているのは、まだ数社ほど。中でも県中西部に本社を置く派遣会社の中では当社が唯一の認定取得企業とな



ります。全国規模の大手派遣会社と比較しても負けないレベルの高い取り組みができていることの証明として、社員全員の大きな自信に繋がりました。また、認定取得のタイミングでプレスリリースを配信し、地元テレビ局でPR番組を収録・放送したところ、関係者からは大きな反響があり、会社のブランドイメージ向上につながったと思います。

近隣や親交のある派遣会社から「取得したんですね!」とお声やお祝いの花を頂戴することもあり、優良派遣事業者認定制度が業界全体での取り組みであることも実感しました。

認定取得に際しての取り組みがコロナ禍において、役立った



CASE 1 株式会社ITC

さまざまな対応を行う中でも危機管理に関しては、当社がほとんど対応できていなかった項目でもありました。ガイドラインに沿って災害時の緊急対応に必要な安否確認システムを導入したり、リモートワークに対応できるようデスクトップパソコンをノートパソコンに変更していくなどの対応も行いましたが、その準備と経験が2020年3月以降の新型コロナウイルス感染拡大時にとっても役立ちました。

当社ではウイルス感染の疑いや症状がみられる際にスタッフさんご自身で出社すべきか連絡が必要かどうかを判断するためのフローチャートを作成しています。発熱があるか、何日症状が続いているか…と言ったことをスタッフさんご自身でチェックしながら、少しでも懸念を解消していただくためのツールです。認定取得に際してさまざまな社内フローを整備した経験があったので、スムーズに作成することができました。

社内においても、事務社員はもともとデスクトップパソコンを使用していましたが、ノートパソコンへと変更を行っていたおかげで、感染拡大地域との往来がある家族と同居している社員がテレワークにて対応することができました。

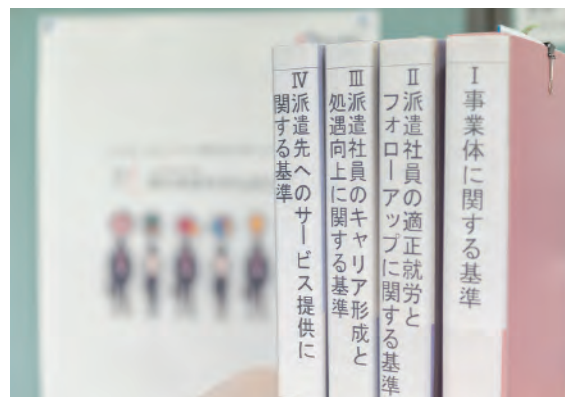
また、コロナ禍においてさまざまな事情で派遣先との契約が終了となってしまったスタッフさんに対しては、日々のやり取りやフォロー内容について記録を取っていたことで適切なサポートやフォローをすることができました。



多くの企業が認定を受けることで 業界全体の業務レベル向上へ

これらの取り組みを通して、当社では社員一人ひとりの法律に関する知識や、管理・営業・事務…様々な業務のレベルを上げることができました。また、取得後もその取り組みや活動を継続することで、身に付けた能力やスキルがさらに高まっていき、当社社員の顔つきや意識も変わってきたと感じています。

派遣で働くスタッフさんが幸せになり、お客様企業の生産性や業績向上に貢献できる。そういった相乗効果がこの制度にはあります。優良派遣事業者認定は、まだまだ取得企業が多くないからこそ、取得することで同業他社との差別化になるというメリットもありますが、一方で業界全体の業務レベルを高めていくためには、より多くの企業が認定取得すべきと考えています。



CASE 2 株式会社エス・エス産業

プロフェッショナル意識と誇り醸成により 顧客からの評価向上や新規顧客を獲得



株式会社エス・エス産業 企業情報

優良派遣事業者認定 2017年度取得

本社所在地	〒485-0029 愛知県小牧市中央2丁目152番地
事業内容	労働者派遣事業 / 業務請負事業 / 有料職業紹介事業
資本金	2,600万円（グループ全体）
事業許可番号	労働者派遣事業許可 派23-170009 / 有料職業紹介許可 23-ユ-170007

POINT 1 優良派遣事業者認定制度の認知向上により、企業からの評価へ

優良派遣事業者認定企業としか取引を行わない企業も増加。
新規お取引先から認定取得していることをご評価いただけることも。

POINT 2 コンプライアンスとプロ意識向上により得た信頼で顧客獲得に

社員一人ひとりが優良派遣事業者としての意識を持ち行動するようになりお客様から社員を評価されるように。
信頼を得たことで紹介を受けて顧客獲得につながるケースも。

POINT 3 審査合格基準の取り組みを、通常業務の中に組み込む

日頃の業務で活用する資料やシート、マニュアルの精度を高めて更新時の資料作成などを最小限に抑えることで、通常業務のクオリティ向上と更新時の工数削減を工夫。

株式会社エス・エス産業

制度自体の認知度が高まり お客様企業から指定されたり 取得を評価されることも

当社が優良派遣事業者認定を取得したのは制度ができた翌年のことです。今ほど制度自体の認知がされていなかったため、認定取得後は「こういった認定資格があるのですが、当社は81項目で認定を取得したのでコンプライアンス面などの取り組みは安心ですよ」と積極的にアピールして回りました。

人材派遣は実際にお付き合いしてみないと派遣会社のサービスクオリティが分からない部分があり、多くのお客様が新規の派遣会社と取引するにはコンプライアンス面などで不安を感じていらっしゃいます。第三者機関による客観的な審査をクリアしているという証明があることで、事前にコンプライアンスチェックを行うのと同様に安心して受け入れていただくことができたと思います。

最近では多くのお客様がこの制度のことをご存知なので「今年も更新しました」とお伝えする程度になりました。「コンプライアンス面は大丈夫？」とご質問をいただくことはほぼなくなりましたし、ご懸念が少ないためか、決裁までのス



ピード感が速くなったように感じています。

当社はもともと愛知県尾張地区を中心に営業を行っていましたが、数年前より三河地区に営業エリアを拡大しました。その際にも、初めての企業様から「優良派遣事業者認定を取得されているんですね。きちんとされていますね」とお声がけいただきました。また、最近ではお客様から派遣会社への一斉通知で「認定を保有している派遣会社としかお付き合いできません」と連絡が来たこともあり、認定資格を保有するメリットをこれまで以上に感じるようになりました。

また、採用面でも安心してもらえていると思います。個人の方は、ほとんどの方が制度自体についてご存じありませんが、過去に在籍されていた会社で「有給休暇がなかった」「法外な残業があった」などの事情から派遣会社に不信感をお持ちのスタッフさんにも、「こういった認定を受けているのでうちは大丈夫です」と伝えたと安心感を持っていただけますし、社員採用においても内定承諾に繋がっていると感じます。

初回認定時の苦労を経て 更新時は効率的に 審査を受けられるように準備

初回認定時はプロジェクトメンバーをアサインし、そこから社内に発信する形で進めていきました。チェックリストを確認し、項目を読み込んで「どのドキュメントが該当するだろうか？」とクリアできる社内資料を探しました。項目ごとの文章の解釈についても慎重に進めました。担当者一人だけで進めてしまった場合、もし文章の解釈を間違えていたら大変です。複数のメンバーが読み、そ

れぞれの解釈を合わせながら、それでも不明な点についてはセミナーに参加して質問したり、事務局へ問い合わせたりしました。「これはできている」と感じていたことも認定で求められる水準に達していない項目もありました。そういった点については新たに資料を作成するなどして、認定準備を進めていきました。

初回認定に向けた対応はとても大変だったので、更新時に同じ苦労をしなくてよいように工夫も行いました。毎日の営業活動に使用しているファイルを、次回申請時にはそのまま使用できるよう、日々入力している資料フォーマットを一部作り変えるなどし、先のことを見越して日常業務と紐づけられるように工夫していきました。認定準備に向けてはプロジェクトメンバーが、日頃関わりの少ない部門とコミュニケーションすることも多く、相談しやすい関係性ができたので、社内の距離も近くなりました。



言動に大きな責任を持つからこそ 経験浅の社員を守る仕組みにもなる

以前は「○○しなければならない」と頭では分かっているけれど、目の前の業務に追われて意識が行き届かないこともありました。しかし、認定取得後は、「適正」ではなく「優良」にやるということへのプロフェッショナル意識が社員に浸透したと思います。当社のキャリアコンサルタントも、これまで感覚的に行っていた“当たり前の対応”について、「何のためにそれを行うのか」という理由を自分の中で落とし込めるようになり、スタッフさんとの面談時に活かせるようになりました。



さらに「優良」クオリティを徹底することで、お客様やスタッフさんから安心していただけるだけでなく、社員のフォローができるという面もあります。

人材派遣の営業担当はインプットすべきことが大量にありますが、その背景にある法律は複雑で改正も多いため、経験が浅い担当者は、知識を付けることの大変さに加えて、お客様企業やスタッフさんに対する自分の言動の責任の重さに大きな不安を抱えています。この制度は、そういった社員を守る仕組みとしても大きな意義があると感じています。コンプライアンス面を中心にさまざまな不安材料をクリアでき、会社を信頼し、安心して働いてもらうことができ



株式会社エス・エス産業

ます。

そういったことから認定後は社員の士気が高まったと感じています。新規取引を開始した大手企業様からも「エス・エス産業さんの社員の方は、コンプライアンス遵守へのこだわりと人材のプロフェッショナルとしての意識が他社さんとは違うね」と言っていたことがあり、とても嬉しく感じました。ご評価いただけるようになったことでお客様からのご紹介をいただき、新規顧客の獲得にもつながりました。



認定を受ける派遣会社を増やし 業界全体の水準を高めたい

当社では、「優良派遣事業者認定」は人材サービスにおけるプロフェッショナルとしてのベ

シックなライセンスだと考えています。

派遣法の内容に則って「適正」にやろうとするだけでも、様々な整備が必要になります。しかし、優良派遣事業者の審査基準をクリアしようとすると、適性を超える高い水準でクリアすることができ、かつ社外に対してもその取り組み水準を伝えることができる。お客様にとっても、どの派遣会社を選ぶべきか検討する際に非常に分かりやすい制度です。

数ある派遣会社の中には、まだまだコンプライアンス遵守ができていない会社もあります。取得・更新には大きな努力が必要ですが、優良派遣事業者認定を受ける会社が増えれば、業界全体のサービスレベル水準が引き上げられると思います。



株式会社キャリアプラス

認定取得により新たなチャンスを獲得！ 「総合就職支援サービス企業」の実現へ



株式会社キャリアプラス 企業情報

優良派遣事業者認定 2017年度取得

本社所在地	〒918-8067 福井県福井市飯塚町第7号10番地10
事業内容	労働者派遣事業 / 職業紹介事業 / 職業訓練 / 公共事業の受託運営・就活イベントの企画・運営
資本金	1,500万円
事業許可番号	労働者派遣事業許可 派18-010018 / 有料職業紹介許可 18-コ-010012

POINT 1 認定取得で社内外からのエンゲージメントUP

認定により社内では、社員が自社に誇りを持てるように。また福井県ではまだ取得企業が少ないことから社外においても大きな差別化になると考え、認定取得を決断。

POINT 2 作成したマニュアルやコンプライアンス遵守のリストを 急増した新入社員教育に活用

近年、社員数が増加しているキャリアプラス。認定取得にあたって作成したマニュアルやリストを使用して、新入社員教育をこれまでよりも具体的に実施することができた。

POINT 3 認定取得により、官公庁や大手企業から 新たな支援の依頼を獲得

認定取得したことで、大手企業や官公庁から大きな信頼を得て、これまで以上のビジネスチャンスを獲得。人材派遣以外のサービス提供ができ、会社が目指す姿に近づいた。

CASE 3 株式会社キャリアプラス

自分の会社に誇りを持つための 対外的なエビデンスとして挑戦

福井県で人材サービスを軸にさまざまな事業を展開するキャリアプラスでは、多様な人が長く前向きで幸せに地場で働いていくためのサポートができるよう、それを支援する社員にも自分の会社に自信と誇りと勇気を持って前向きに働いてもらいたいと考えています。

優良派遣事業者認定制度を知った時、自分達の会社が誇れる会社であることの証になるのではないかと思います。その頃、福井県ではまだ認定を受けている派遣事業者がなかったこともあり、早期取得することで競合他社との差別化もできると考えました。81項目を一発でクリアしなければならないことを知った時は、正直「厳しいな」と感じましたが、取得できれば社内外両方から大きな信頼を得ることができるので、認定取得を目指すことにしました。

準備は営業メンバー中心。 通常業務がおろそかにならないよう 効率を意識しながら事例を収集

認定準備については一時的な対応ではなく、今後の運用に反映させていく必要がありましたので、現場の声に基づくべきと考えました。4名の営業担当者がそれぞれチェック項目を1分野ずつ担当し、日々の事例を記録しエビデンス書類としていきました。通常業務と並行しながら81項目分のエビデンスを揃えるのは大変な作業でした。認定準備のために業務に支障が出てし



まっては意味がないので、日々の業務の中にいかに組み込めるかを意識しました。

認定取得へのチャレンジが 新人・後進育成にも役立った

認定に向けた準備は、新人や後進育成の面で思いがけない効果がありました。

新人教育において、これまでは社歴の長い社員がそれぞれ保有する経験則に基づいたアドバイスや情報共有を口頭で行っていました。しかし、認定準備のために作成したさまざまな資料が教育・研修の素材として活用できたのです。

ご存知の通り、人材派遣サービスで行う業務には「この業務は雇用安定措置に基づくもの」「これはキャリア形成…」など、その背景となるストーリーがあります。作成したマニュアルやリストを使うことで、一つ一つの業務に紐づく背景を一緒に説明することができました。

他にも、事例共有資料では、新人社員が社員の集合知に実体験のように触れることができ、温度感高く情報共有ができました。

また、コンプライアンス面の重要性や危機感について、新人に実感してもらうことはなかなか難しく、これまでは“なんとなく”のコンプライアンス教育になってしまっていました。ですが、

「優良派遣事業者認定資格ではこういう項目をクリアする必要があるので、みなさんも必ず協力してください」と、何のためにどこまでのレベル感で取り組まなければならないのかということを確認に伝えることができるようになりました。

認定マーク取得でチャンスが広がり 会社の目指す姿に近づいた

認定マーク取得後は、名刺、Webサイト、求人広告などさまざまなシーンで活用しました。厚生労働省のパンフレットにも当社名が掲載されるので、コンプライアンスをはじめ、さまざまな基準を高いレベルでクリアしている会社としての認知は進んでいると思います。

ビジネスの面でも大きな機会を得ました。実は、当社は約5年前より「派遣」だけではなく、人材に関するあらゆる困りごとを解消できるよう「総合就職支援会社」へとサービス内容を拡大しました。しかし、20年間の実績やイメージが強いため、「派遣会社」という社外からのイメージを脱却できず、派遣会社の枠を超えたサービス展開を思うように拡げることができずにいました。

しかし認定マーク取得後は、大手企業や官公庁から大きな信頼をいただき、大学生の就職支援や



UIターン促進、職業経験豊富な定年退職者による若年者の就労支援など、幅広いサービス提供の機会を得ることができました。

また、認定取得後は社員の間にも「優良派遣事業者として恥ずかしくない行動をしよう」という意識が根付き、「スタッフさんへのサポートをいかに良くしていくか」「一人ひとりのキャリアを考えてどのようにサポートしていくか」といったことを、これまでよりも高い視点で考えられるようになったと思います。キャリアコンサルタント資格にも積極的にチャレンジし、社員の約半数が資格保持者になるなど、毎年合格者が出ています。



後期で認定取得後、繁忙期を避け 更新は前期に実施

私たちは初回の認定を取得した2年半後に更新を行いました。本来なら更新時期は3年後で良かったのですが、認定取得後、官公庁から多くの就職関連イベントを受託するなど多様な業務で、秋から春にかけて繁忙期が発生するようになり

CASE 3 株式会社キャリアプラス

ました。前期・後期の2回申請が可能なので、業務の状況に合わせて、前倒して認定を更新出来たのは大変ありがたかったです。

更新に際しては、チェック項目のアップデート内容の確認から始めました。前回から変更・追加があった項目に関しては、どのようにすればそのチェック項目に対する答えが用意できるかを考え、必要に応じて社内体制やマニュアルの変更に取り組んでいきました。

時代の流れを先取りし、取り組むべきことが準備できる

昨年11月に派遣元責任者講習を受講した際に、講師の方が「これからは今まで以上に派遣会社に求められることが増えていきます」と、大規模災害時におけるスタッフさんの安否確認や一人ひとりのキャリアサポートなどの必要性をお話されていました。それを聞いて、「優良派遣事業者認定のおかげでクリアできているな」と感じました。もちろん課題がある項目もありますが、多くのものは既に改善に向けた取り組みをスタートできています。業界として大切にしている方向性や重点項目が、自然と身についているのを実感し、非常に心強く感じました。

2020年3月以降は新型コロナウイルス感染拡大により、派遣社員の方にどのように対応す



べきか悩んでいる企業様からご相談を頂戴するようになりました。「緊急時にどのようにスタッフさんを守るのか」といったことも取り組んでいましたので、私たちは戸惑うことなく適切なアドバイスができ、お客様にも安心していただくことができました。

これからはより多様な働き方やキャリア支援が求められる時代になっていきます。非正規雇用労働者は社会的に立場が弱いと思われがちですが、この認定制度に向き合っていくことで、これからの時代を先取りしながら、スタッフさんの希望に応じた正規雇用転換やその人に合った働き方のサポートができるようになるはずです。この制度に大きな意義を感じて、日々、就職支援業務に取り組んでいます。

CASE 4 株式会社グロップジョイ

本来あるべきスタッフさんやお客様の将来を考える風土へと変化



株式会社グロップジョイ 企業情報		優良派遣事業者認定 2017年度取得
本社所在地	〒709-0626 岡山県岡山市東区中尾440	
事業内容	労働者派遣事業 / 有料職業紹介事業 / 各種アウトソーシング事業	
資本金	1,010万円	
事業許可番号	労働者派遣事業許可 派33-110002 / 有料職業紹介許可 33-ユ-300055	

POINT 1 アウトソーシング事業で取得した「製造請負優良適正事業者認定」と合わせて派遣事業のクオリティを証明

人材派遣や製造請負を行う同社。自社のサービスクオリティを証明するために製造請負については「製造請負優良適正事業者」を取得していたため、人材派遣においても外部認定を取得したいと考えました。

POINT 2 認定取得のための仕組みづくりではなくスタッフさんやお客様の将来を考えられる風土へと変化

認定に向けてチェック項目の意味を読み解くうちに、仕組みを作ることを重視するのではなく、スタッフさんやお客様の立場に立って考えることができるようになったとのこと。

POINT 3 同一労働同一賃金開始と同じタイミングでの認定更新によりお客様にとって安心感の醸成に

お客様も不安に感じていた同一労働同一賃金のスタート。優良派遣事業者認定の更新タイミングと重なったことで、既に対応ができていることをアピールできたそうです。

株式会社グロップジョイ

2つのサービスを安心して お客様に選んでいただくための 客観的な証明として

当社は人材派遣事業と製造請負事業を展開していますが、どちらのサービスが良いかをご選択いただくのはお客様です。私たちは、お客様にどちらも安心して選んでいただけるよう、両方のサービスを高いレベルでご提供できることを目指しています。客観的に見ても安心できるサービスであることを証明したいと考え、製造請負に関しては「製造請負優良適正事業者認定」を取得しました。人材派遣においても、同じように第三者による証明が欲しいと考え、「優良派遣事業者認定」を取得することにしました。



認定取得プロセスを通して 能力や風土にも変化が

優良派遣事業者認定を受けるために、チェックリストに沿って社内の帳票類や制度を確認していくプロセスは自分たちの仕事の進め方を見直す良い機会となり、必要な対応策を準備する



ことで会社全体の能力が高まったと実感しています。

例えば、コンプライアンスはもちろん、スタッフのキャリア形成、職場環境の改善など、以前は社員一人ひとりが漠然と捉えていたことを会社として仕組み化し共有することができるようになりました。その結果、サービスレベルについても個人のバラつきがなくなり全体の底上げができたと思います。

また、社員の意識が変わり、会社全体の風土にも変化がありました。一つひとつの項目に込められている意味や背景を理解しようとすることで、認定のためだけの仕組みを作るのではなく、その先にあるスタッフさんのキャリア形成や職場環境の整え方もイメージして業務に取り組むようになりました。一人ひとりのメンバーがこれまで以上に相手の立場に立って考えることができるようになりましたし、管理職はさらに派遣事業者としての業界全体のあるべき姿をイメージするようになったと思います。

公共事業などへの広がりを踏まえ 更新しないという選択肢はなかった

初回の認定をいただいた後は、「コンプライアンス面で安心」という理由でお客様から当社をお選びいただけることが増えました。また、公共事業などにおいては当認定の取得が条件となっているものもあり、いつの間にか当社内において「認定を受けて当たり前」の資格になりました。

更新準備に際しては、まずは当社の業務管理課にて全てのチェック項目を確認した上で、必要

な書類を各拠点のオフィス長に依頼しながら資料やエビデンスを集めていきましたが、初回申請時と比較するとそれほど大変ではありませんでした。元々、当社では「トリプルウィン」という行動指針を掲げています。スタッフさんと派遣先企業、そして私たちグロップジョイが共に成長するというものです。「三者にとってより良い状態にするためには？」ということの日々考えていたので、認定更新のために何か特別なことをする必要はなく、日常的に取り組んでいることの精度を高めていけば良いと考えていました。



とはいえ、訪問審査前には、業務管理課のメンバーと岡山オフィスメンバーの4名体制で抜け漏れがないかの事前チェックを行い、万全に準備をして臨みました。当日は、自分たちが事前にシミュ



レーションしていた点を答え合わせする作業のように進み、後日、認定の連絡をいただいた時は、ホッと安心すると共に、これらの取り組みを継続していく優良認定企業としての責任の重みを改めて実感しました。

同一労働同一賃金開始。 スタッフさんも企業も不安な中での 認定更新は安心感につながった

当社の更新時期はちょうど同一労働同一賃金が開始するタイミングでした。スタッフさんも派遣先企業のご担当者様もさまざまな面で懸念をお持ちでしたが、私たちは同じタイミングで優良派遣事業者認定制度の更新を対外的にお知らせすることができました。法改正を踏ま



CASE 4 株式会社グロップジョイ

えた制度変更や取り組みについても合わせて証明することができ、ご安心いただけたと思います。

自分たちが間違っていないか
これから取り組むべきことは何か
自分たちを見直す指標に

人材派遣事業は、時代の変化や法改正などさまざまな要素に左右されるビジネスです。その中で多くの派遣会社が、お客様やスタッフさんから選んでもらうために日々努力していると思います。優良派遣事業者認定制度は「自分たちの取り組みや行いが間違っていないか」「時代の変化や法改正などに沿った対応ができているのか」「今後どういったことを行えばよいのか」ということを知り、自分たちを振り返り、これからの取り組みを行う上での指標にもなります。高い基準に沿った取り組みを行っている優良認定を取得した派遣事業者同士が切磋琢磨していくことで、業界全体のプレゼンスも高まり、お客様、スタッフさん、従業員が安心して働けるようになっていくと思います。



私たちも認定取得を通じて、スタッフさんのキャリア支援についてはもっと挑戦しなければならなかった点がありました。同じ職場に長期間いられるのであれば成長に向けた計画も立てやすいのですが、私たちが支援する製造派遣においては最短1日のケースもあります。短期就業の中では成長が見えにくく、中長期的なキャリアサポートをするのは正直難しい部分もありますが、そこで諦めることなく挑戦していかなけれ

ばならないと感じました。



派遣事業者が胸を張って
あるべき方向へ進んでいくための
認定制度

人材派遣会社の良し悪しは「採用力」だと思われがちですが、本来、採用はスタートでしかありません。その先、派遣で働くという選択をされた方のキャリア形成や環境を整えたりすることも派遣会社の役割です。優良派遣事業者認定は、法改正や社会の変化など、さまざまな流れの中で守るべきルールに則って、正しく、あるべき方向へと進んでいくことができる制度です。取得しているからこそ私たちは胸を張って進んでいくことができると感じています。



お問い合わせ先

優良派遣事業者認定制度専用Webサイト

<http://yuryohaken.info/>

2020年度 後期審査認定機関

審査機関 番号	機関名	ホームページURL
	住所	電話番号
11	すばる審査評価機構 株式会社	http://subaru-shk.jp
	東京都中央区京橋 3-12-4 マオビル9階	03-6264-4814
12	株式会社 中部評価センター	http://www.ric.hi-ho.ne.jp
	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
13	一般社団法人 日本添乗サービス協会	http://www.tcsa.or.jp
	東京都品川区南大井6-12-13 宇佐美大森ビル9階	03-6435-1548
14	公益社団法人 労務管理教育センター	http://www.roukan.or.jp
	東京都品川区上大崎 2-25-2 新目黒東急ビル6階	03-6417-4597