

平成 26 年度厚生労働省委託事業

# 優良派遣事業者推奨事業

---

## チェックリスト

【補訂版】

一般社団法人 人材サービス産業協議会

平成 26 年 11 月

## 基本用語について

---

### 「派遣社員」

派遣社員として登録している者、派遣会社と労働契約を締結し派遣契約に基づいて就業している者。ただし、雇用期間の定めのない派遣社員は、派遣就業中か否かを問わず該当する。

### 「内勤社員」

雇用形態を問わず、派遣会社の派遣元責任者、営業、マッチング、登録、フォロー、相談窓口等に従事する社員。

### 「仕組み」

会社の業務の流れとして、遵守運用されている明示可能なルールのこと。

### 「社内体制」

仕組みのみではなく、情報管理システムや教育環境など設備・環境も含めた明確な組織。

### 「明示」

当該情報が必要とされる立場の者に文書・FAX・メール等で通知・伝達されていること(口頭のみは不可)。

### 「公開」

当該情報を必要としない第三者に対しても広く示されており、誰でも見たり聴いたりできる環境にあること。

### 「説明」

口頭や書面にて、当該事項の詳細を伝えるだけでなく、質疑応答ができること。

### 「周知」

当該情報が必要と考えられる相手に対して、積極的に知らせその理解を図っていること。

## 優良派遣事業者 チェックリスト

(平成 26 年 11 月 12 日)

優良派遣事業者認定を受けようとする事業主は、優良派遣事業者認定基準を満たしていることを示すため、以下のチェックリストに掲げた事項を一定程度以上実施していることが求められる。

| 1. 事業体に関する基準   |  | No. |
|--|--|-----|
| <b>1-1 事業健全性</b>   |  |     |
| ①事業経営  |  |     |
| 【基準】以下の基準を満たしていると認められること   |  |     |
| a) 経営方針等 <sup>1</sup> を社内啓発・発信ならびに社外公開していること   |  | 1   |
| b) 派遣事業に従事する社員 <sup>2</sup> (以下、内勤社員)の体制について説明できること                                  |  | 2   |
| ②財務状況  |  |     |
| 【基準】直近事業年度3年間の財務諸表 <sup>3</sup> を審査時に開示し、以下のうち1つ以上を満たしていると認められること <sup>(注)</sup>     |  |     |
| a) 直近事業年度3年間のうち、最終利益(当期利益ないし当期純利益)が連続して赤字となる事業年度がないこと(100%出資子会社 <sup>4</sup> の場合は連結) |  | 3   |
| b) 申請時の当座比率 <sup>5</sup> が100%以上であること(派遣会社単体で可)                                      |  | 4   |
| ③法令遵守  |  |     |
| 【基準】以下の基準を満たしていると認められること   |  |     |
| a) 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) <sup>6</sup> を遵守していること                              |  | 5   |
| b) 派遣先との取引の可否に関する基準 <sup>7</sup> を設けていること  |  | 6   |
| c) 公開が義務付けられている情報 <sup>8</sup> を正確 <sup>9</sup> かつわかりやすいもの <sup>10</sup> にしていること     |  | 7   |
| ④非常時 <sup>11</sup> の危機管理   |  |     |
| 【基準】BCP <sup>12</sup> を策定していること、あるいは以下の基準を満たしていると認められること                             |  |     |
| a) 非常時に内勤社員・派遣社員 <sup>13</sup> の安否確認が可能な社内体制にあること                                    |  | 8   |
| b) 非常時に通常業務(給与支払・契約管理等) <sup>14</sup> を継続できる社内体制にあること                                |  | 9   |
| <b>1-2 社内監査体制</b>  |  |     |
| ①社内監査体制  |  |     |
| 【基準】以下の基準を満たしていると認められること   |  |     |
| a) 業務の適正を確保するための社内規程・マニュアル等 <sup>15</sup> を策定し、運用していること                              |  | 10  |
| b) 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 <sup>16</sup> する仕組みがあること                  |  | 11  |
| ②内勤社員への教育研修  |  |     |
| 【基準】以下の基準を満たしていると認められること   |  |     |
| a) 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) <sup>17</sup> 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していること      |  | 12  |

(注1) 網掛けは選択項目を示す。以下同じ。

| 1-3 情報管理・保護   |  |    |
|---|--|----|
| ①個人情報保護   |  |    |
| 【基準】プライバシーマークを取得していること、あるいは以下の基準を満たしていると認められること           |  |    |
|   | a) 個人情報保護方針(プライバシーポリシー) <sup>18</sup> 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こと | 13 |
|   | b) 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 <sup>19</sup> があること         | 14 |
|   | c) 個人情報保護教育 <sup>20</sup> を内勤社員に実施していること                             | 15 |
|   | d) 個人情報 <sup>21</sup> を適切に管理する社内体制にあること                              | 16 |
|   | e) 個人情報の利用目的の特定を行い、それを派遣社員 <sup>22</sup> 等に通知していること                  | 17 |
|   | f) 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る事業者を選び、適切に管理監督をしていること         | 18 |
|   | g) 個人情報漏えい等 <sup>23</sup> の発生時には迅速に対応できる社内体制であること                    | 19 |
| ②機密情報保護   |  |    |
| 【基準】ISMS <sup>24</sup> を取得していること、あるいは以下の基準を満たしていると認められること |  |    |
|   | a) 業務上知りえた派遣先に係る情報 <sup>25</sup> を適切に管理する仕組みがあること                    | 20 |
|   | b) 情報セキュリティに対するリスクマネジメントが確立されていること                                   | 21 |

| 2. 派遣社員の適正就労とフォローアップに関する基準 <sup>(注2)</sup>   |  | No. |
|--|--|-----|
| 2-1 派遣社員の募集・採用   |  |     |
| ①募集・採用<br>【基準】雇用契約期間に定めがある派遣社員がいる場合は、以下の基準を満たしていると認められること。(全て無期雇用の派遣社員の場合は他の社員と同様に適正な募集・採用方法がなされていること) |  |     |
| a) 募集・採用時に、手続きが円滑になされるように派遣社員 <sup>26</sup> に準備や手順を説明していること  |  | 22  |
| b) 募集・採用時に、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こと   |  | 23  |
| 2-2 派遣社員の安定就労とフォローアップ  |  |     |
| ①派遣社員への就労支援<br>【基準】雇用契約期間に定めがある派遣社員がいる場合は、以下の基準を満たしていると認められること。(全て無期雇用の派遣社員の場合は以下の基準を満たしているとみなす)       |  |     |
| a) 派遣社員 <sup>27</sup> が派遣登録をする際には、派遣元事業主の取り扱う仕事情報 <sup>28</sup> を説明していること                              |  | 24  |
| b) 派遣社員 <sup>29</sup> のニーズに沿うように広く仕事情報 <sup>30</sup> が行き渡るような仕組みがあり、周知していること                           |  | 25  |
| ②派遣社員の権利・義務の周知<br>【基準】以下の基準を満たしていると認められること   |  |     |
| a) 各種労働関連法制(労働者派遣法、労働基準法、労働契約法等) <sup>31</sup> に沿って、派遣社員に対して権利・義務を周知していること                             |  | 26  |
| ③派遣先事業所の環境の把握<br>【基準】以下の基準を満たしていると認められること  |  |     |
| a) 定期的に派遣先事業所を訪問等 <sup>32</sup> することで、派遣社員の状況を把握していること   |  | 27  |
| ④派遣社員 <sup>33</sup> への就業条件等の通知<br>【基準】以下の基準を満たしていると認められること   |  |     |
| a) 派遣就業前に、就業規則を派遣社員に説明し了解を得、その後も常に確認できる状態にしていること   |  | 28  |
| b) 派遣就労に際して、就業条件明示書や労働条件通知書を派遣社員に説明し、了解を得た上で渡していること  |  | 29  |
| ⑤派遣社員の雇用安定<br>【基準】以下の基準を満たしていると認められること   |  |     |
| a) 派遣契約の更新がなされない派遣社員 <sup>34</sup> に対して、派遣元事業主自ら雇用安定のための対応 <sup>35</sup> を行っていること                      |  | 30  |

<sup>(注2)</sup> 「2. 派遣社員の適正就労とフォローアップに関する基準」の内容で ISO9001※に則り実施されている項目についてはその旨を説明すること。

※「ISO9001」: 製品やサービスの品質保証を通じて、顧客満足向上と品質マネジメントシステムを継続改善する国際規格

|   |  |    |
|---|--|----|
|   | b) 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 <sup>36</sup> 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し得る仕組みがあること | 31 |
|   | c) 常時、行政から必要な情報 <sup>37</sup> 収集等を行い、雇用安定のための各種取組を行っていること                                  | 32 |
| ⑥派遣社員の要望等の把握と満足度の向上<br>【基準】以下の基準を満たしていると認められること                                 |  |    |
|   | a) 派遣社員からの就業状況等に関する満足度や要望等 <sup>38</sup> を適切に把握していること                                      | 33 |
| <b>2-3 派遣社員の雇用管理</b>  |  |    |
| ①労働・社会保険の加入<br>【基準】以下の基準を満たしていると認められること   |  |    |
|   | a) 派遣社員 <sup>39</sup> に対して、労働・社会保険の制度を説明していること   | 34 |
|   | b) 労働・社会保険の適用対象であった派遣社員に対して、離職後に労働・社会保険の給付について説明していること                                     | 35 |
| ②派遣社員の相談窓口の設置<br>【基準】以下の基準を満たしていると認められること                                       |  |    |
|   | a) 派遣社員の相談や苦情を受け付ける相談窓口 <sup>40</sup> を設置し、周知していること  | 36 |
|   | b) 派遣社員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こと                                | 37 |
|   | c) 派遣社員に対して、相談や苦情を申し出ることができる社外の相談窓口（公的機関等） <sup>41</sup> を積極的に周知していること                     | 38 |
|   | d) 派遣社員の就業上の悩みや不安、希望に関する相談等について、外部の専門家 <sup>42</sup> を紹介できる仕組みがあること                        | 39 |
| ③派遣社員の健康状況配慮<br>【基準】以下の基準を満たしていると認められること  |  |    |
|   | a) 派遣社員の健康診断結果に配慮した対応 <sup>43</sup> ができる仕組みがあること   | 40 |
|   | b) 派遣社員にメンタルヘルス対策 <sup>44</sup> を実施していること  | 41 |
|   | c) 派遣社員に過度な超過勤務 <sup>45</sup> がある場合はその解消を派遣先に働きかけていること                                     | 42 |
| ④派遣社員の安全衛生配慮<br>【基準】OHSAS18001 <sup>46</sup> を取得していること、あるいは以下の基準を満たしていると認められること |  |    |
|   | a) 派遣社員に対する安全配慮義務を果たしていること   | 43 |

⑤ワークライフバランスへの配慮

【基準】以下のaとbの両方を満たしていると認められ、かつc・d・eのうち1つ以上を満たしていると認められること

|   |    |
|---|----|
| a) 派遣社員に対して、有給休暇の取得促進の取組を行っていること  | 44 |
| b) 派遣社員に対して、産休や育休の制度等を周知し、派遣先の協力を含め取得促進の取組を行っていること                          | 45 |
| c) 就労期間にブランク <sup>47</sup> のある派遣社員 <sup>48</sup> の就業復帰を支援する仕組み(補助的教育等)があること | 46 |
| d) 就労期間にブランクのある派遣社員 <sup>49</sup> にも就業できる仕事を紹介していること                        | 47 |
| e) 就労期間にブランクのある派遣社員に配慮した勤務体制 <sup>50</sup> を採っていること                         | 48 |

| 3. 派遣社員のキャリア形成と処遇向上の取り組みに関する基準  |  | No. |
|---|--|-----|
| 3-1 派遣社員のキャリア形成に関する基準   |  |     |
| ①キャリア・コンサルティング <sup>51</sup>  |  |     |
| 【基準】以下の基準を満たしていると認められること  |  |     |
| a) 内勤社員がキャリア・コンサルティング資格を取得することを奨励 <sup>52</sup> していること                  |  | 49  |
| b) 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、周知していること                    |  | 50  |
| c) 派遣社員 <sup>53</sup> 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こと   |  | 51  |
| ②派遣社員の適性判断  |  |     |
| 【基準】以下の基準を満たしていると認められること  |  |     |
| a) 派遣社員 <sup>54</sup> の仕事に対する適性を面接・試験等を通して把握・記録していること                   |  | 52  |
| ③派遣社員の就業状況等の把握と評価   |  |     |
| 【基準】以下の基準を満たしていると認められること  |  |     |
| a) 派遣社員から、適切な時期に仕事の状況 <sup>55</sup> 変化や技能向上に関する情報を収集していること              |  | 53  |
| b) 派遣先から、適切な時期に就業状況 <sup>56</sup> や技能向上に関する情報を収集していること                  |  | 54  |
| c) 派遣社員の適性・能力を評価・記録管理し、それらを内勤社員が共有できること                                 |  | 55  |
| d) 派遣社員の就業状況や技能を評価する基準を設けていること  |  | 56  |
| e) 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こと                          |  | 57  |
| ④キャリア形成に配慮した仕事紹介  |  |     |
| 【基準】以下のaを満たしていると認められ、かつb・c・dのうち2つ以上を満たしていると認められること                      |  |     |
| a) 派遣社員 <sup>57</sup> のキャリア形成を考慮した仕事への配置や派遣先選択の仕組みがあること                 |  | 58  |
| b) 派遣社員 <sup>58</sup> の自律的なキャリア形成を促す <sup>59</sup> ための仕組みがあること          |  | 59  |
| c) 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こと                                     |  | 60  |
| d) 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こと           |  | 61  |
| ⑤派遣社員の教育研修  |  |     |
| 【基準】以下のaを満たしていると認められ、かつb・cのうち1つ以上を満たしていると認められること                        |  |     |
| a) 派遣社員 <sup>60</sup> に対して、派遣先で必要となる知識 <sup>61</sup> に係る教育を就労前に実施していること |  | 62  |
| b) 派遣元事業主自らが、派遣社員 <sup>62</sup> の仕事に役立つ教育訓練機会 <sup>63</sup> を提供していること   |  | 63  |
| c) 派遣社員 <sup>64</sup> に対して、外部での教育訓練の受講支援を行っていること                        |  | 64  |



|   |   |    |
|---|---|----|
| ⑥正社員希望者への対応   |   |    |
| 【基準】雇用契約期間に定めがある派遣社員がいる場合は、以下の a を満たしていると認められ、かつ b・c・d・e・fのうち 2 つ以上満たしていると認められること |   |    |
|   | a) 派遣社員 <sup>65</sup> の正社員への転換もしくは直接雇用 <sup>66</sup> の希望を把握していること                 | 65 |
|   | b) 派遣社員 <sup>67</sup> の正社員転換を促進するにあたり、技能等を習得するための仕事の機会を提供していること                   | 66 |
|   | c) 派遣社員の正社員転換を促進するにあたり、技能等を習得するための教育研修の機会を提供していること                                | 67 |
|   | d) 派遣社員が正社員転換できるように紹介予定派遣の案件を積極的に確保していること   | 68 |
|   | e) 派遣先での正社員募集の情報を取得し、派遣社員に提供していること  | 69 |
|   | f) 派遣元事業主が、派遣社員を期間の定めのない雇用とする <sup>68</sup> 取組を行っていること                            | 70 |
| <b>3-2 派遣社員の処遇向上に関する基準</b>  |   |    |
| ①派遣社員の処遇向上  |   |    |
| 【基準】以下のうち 1 つ以上を満たしていると認められること  |   |    |
|   | a) 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  | 71 |
|   | b) 派遣先社員との均衡処遇に配慮して、派遣社員 <sup>69</sup> の賃金等を設定していること                              | 72 |
|   | c) 自社で派遣社員の賃金等の決定や昇給にかかる給与規程を作成していること   | 73 |
| ②就労時の福利厚生充実   |   |    |
| 【基準】以下の基準を満たしていると認められること  |   |    |
|   | a) 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 <sup>70</sup> 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こと | 74 |
|   | b) 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 <sup>71</sup> を行っていること                              | 75 |

| 4. 派遣先へのサービス提供に関する基準 <sup>注3</sup>                                |  | No. |
|---|--|-----|
| 4-1 派遣先ニーズへの対応  |  |     |
| ①派遣先情報の収集・人材活用の提案   |  |     |
| 【基準】以下の基準を満たしていると認められること  |  |     |
| a) 派遣先が目的(派遣依頼、法律相談等)に応じて連絡する窓口 <sup>72</sup> が周知されていること          |  | 76  |
| b) 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)ができること          |  | 77  |
| c) 派遣先の業務内容、就業条件(勤務時間・曜日等)、福利厚生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こと |  | 78  |
| ②派遣社員の人選  |  |     |
| 【基準】以下の基準を満たしていると認められること  |  |     |
| a) 派遣社員 <sup>73</sup> の経験・知識・技能を適切に管理し、マッチングできる仕組みがあること           |  | 79  |
| b) 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こと                                  |  | 80  |
| ③派遣契約 <sup>74</sup> の管理   |  |     |
| 【基準】以下の基準を満たしていると認められること  |  |     |
| a) 派遣契約内容を遺漏なく派遣先に理解してもらうための仕組みがあること                              |  | 81  |
| b) 派遣開始直後に安定就労が可能となるような派遣社員のフォローの仕組みがあること                         |  | 82  |
| c) 派遣先と派遣社員双方に対し派遣契約の更新を早期 <sup>75</sup> に確認し、派遣契約の適切な管理をしていること   |  | 83  |
| ④派遣先満足度の把握・向上   |  |     |
| 【基準】以下の基準を満たしていると認められること  |  |     |
| a) 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こと                        |  | 84  |
| b) 派遣先のニーズと派遣社員のニーズとのミスマッチ <sup>76</sup> について、その実態を把握・分析していること    |  | 85  |
| c) 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こと                    |  | 86  |
| 4-2 派遣先の就業環境の整備   |  |     |
| ①派遣先の就業環境の整備  |  |     |
| 【基準】以下の基準を満たしていると認められること  |  |     |
| a) 派遣先に対して、契約締結時及び定期的に、派遣社員に対する安全配慮 <sup>77</sup> を求め、連携を取っていること  |  | 87  |

注3 「4. 派遣先へのサービス提供に関する基準」の内容でISO9001に則り実施されている項目についてはその旨を説明すること。

| 4-3 派遣先での苦情・トラブル予防         |  |    |
|----------------------------|--|----|
| ①派遣先からの相談受付対応              |  |    |
| 【基準】以下の基準を満たしていると認められること   |  |    |
|                            | a) 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こと                                       | 88 |
| ②派遣先へのコンプライアンス啓発           |  |    |
| 【基準】以下の基準を満たしていると認められること   |  |    |
|                            | a) 派遣先に対して、派遣の仕組み(指揮命令等)を周知していること  | 89 |
|                            | b) 派遣先での派遣社員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こと                               | 90 |
|                            | c) 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) <sup>78</sup> 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こと | 91 |
|                            | d) 派遣先からの派遣労働関連の問い合わせに対して、迅速かつ正確に回答ができる仕組みがあること                              | 92 |
| ③派遣社員 <sup>79</sup> への基礎教育 |  |    |
| 【基準】以下の基準を満たしていると認められること   |  |    |
|                            | a) 派遣社員に機密保持 <sup>80</sup> 教育を実施していること                                       | 93 |
|                            | b) 派遣社員にマナー、服装、就労の心構え等を確認させる機会を設けていること                                       | 94 |
|                            | c) 派遣社員に派遣先事業所での安全衛生についての留意事項を説明し、配慮を促していること                                 | 95 |

## 用語の解説

- <sup>1</sup> 事業経営の基調についての表現物を指し、経営理念、社是、行動規範、社訓等広く解釈する。
- <sup>2</sup> 派遣元責任者、営業、マッチング、登録、フォロー、相談窓口等に従事する社員のこと。雇用形態は、正社員、契約社員、パート・アルバイト、嘱託等、呼称・立場の別はない。
- <sup>3</sup> 貸借対照表・損益計算書・営業報告書およびキャッシュフロー計算書等一式を含む。
- <sup>4</sup> 親会社から100%出資されている派遣会社の場合のみ。
- <sup>5</sup>  $\text{当座資産} \div \text{流動負債} \times 100$
- <sup>6</sup> 労働者派遣事業に関連する法律
- <sup>7</sup> 派遣先の事業内容・経営状況・職場環境以外に、遵法性の観点からも取引の可否が規定されていること。
- <sup>8</sup> 以下の項目(労働者派遣法第23条第5項に記載の事業所ごとの情報)
- ① 当該事業に係る派遣社員の数
  - ② 労働者派遣の役務の提供を受けた者(派遣先)の数
  - ③ 労働者派遣に関する料金の額の平均額
  - ④ 派遣社員の賃金の額の平均額
  - ⑤  $\text{マージン率} = (\text{③} - \text{④}) / \text{③}$
  - ⑥ 教育訓練に関する事項
  - ⑦ その他当該労働者派遣事業の業務に関しあらかじめ関係者に対して知らせることが適当であるものとして厚生労働省令で定める事項
- <sup>9</sup> 計算を要する情報はその計算式や数字の根拠(厚生労働大臣提出の労働者派遣事業報告書等)を提示できること。
- <sup>10</sup> どの項目の情報なのかが明解に指摘できるように配置され、簡潔かつ整理されて記載されていること。
- <sup>11</sup> 地震、台風等の自然災害のほか、伝染病の蔓延、大規模な交通災害、システムサーバーのダウン、事業所の火災等自社事業所での通常業務が運営できなくなる状況を広く意味する。
- <sup>12</sup> 事業継続計画(Business Continuity Planning)。災害発生時に短期間で重要な機能を再開し、事業を継続するために準備しておく対応方針のこと。
- <sup>13</sup> 派遣契約に基づいて就業している派遣社員に限定して構わない。
- <sup>14</sup> 派遣契約や労働契約が被災前同様に遂行されるために必要な業務
- <sup>15</sup> 業務マニュアルや業務研修資料等、労働者派遣事業をする上で、社内で共通に守られるべきことを示した手順書のようなものの総称

---

16 内部監査等と言ったものではなく、社内での取り決めが守られ、業務が支障なく実施されているか否かを、ライン管理とは別に問題を発見して是正をすることを意味する。よって、監査の実施者は直属の上司等ではなく、他の適切な立場の者が実施していること

17 労働者派遣法を中心とした、労働者派遣事業を行う上で理解が必要となる法律であり、労働基準法等の基本的な労働法知識も含まれる。

- 18 個人情報の取り扱いに関する姿勢を派遣社員等に公表するもの。以下の内容が含まれる。
- A) 事業の内容及び規模を考慮した適切な個人情報の取得、利用及び提供に関すること。
  - B) 個人情報の取扱いに関する法令、国が定める指針その他の規範を遵守すること。
  - C) 個人情報の漏えい、滅失又はき損の防止及び是正に関すること。
  - D) 苦情及び相談への対応に関すること。
  - E) 個人情報保護マネジメントシステムの継続的改善に関すること。
  - F) 代表者の氏名

なお、「厚生労働分野における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」(平成 24 年 5 月)では、厚生労働省の雇用管理分野の事例に則り、個人情報保護方針(プライバシーポリシー)には、個人情報の保護に関する法律に係わる以下の 12 項目を記載することとされている。

- ① 利用目的の特定に関して(法第 15 条第 1 項関係)
- ② 利用目的による制限の例外に関して(法第 16 条第 3 項関係)
- ③ 適正な取得に関して(法第 17 条)
- ④ 取得時の利用目的の本人への通知、公表に関して(法第 18 条)
- ⑤ 安全管理措置に関して(法第 20 条関係)
- ⑥ 従業者の監督に関して(法第 21 条関係)
- ⑦ 委託先の監督に関して(法第 22 条関係)
- ⑧ 第三者提供に関して(法第 23 条関係)
- ⑨ 「第三者提供」に際して留意すべき事項に関して
- ⑩ 「保有個人データの開示」に関して(法第 25 条)
- ⑪ 「開示等の求めに当たって本人の利便を考慮した適切な措置」に関して (法第 29 条第 2 項)
- ⑫ 「苦情処理のための体制の整備」に関して(法第 31 条関係)

19 個人情報保護方針(プライバシーポリシー)に基づき、個人情報を適正に取り扱うために必要な事項を定めた一連の条項。

20 個人情報保護法の理解や、自社の個人情報保護規程の運営をするために実施される教育研修全般。社内インターネット等によるナレッジマネジメントや、個人情報保護を意識させるための書面配布等も含む

21 派遣社員を仕事とマッチングさせるために、派遣社員本人から収集した情報全般

22 派遣社員として登録・応募しようとする者を含む。

23 システムハッキングやコンピュータウィルス等の大掛かりなものだけではなく、個人情報の入った鞆を紛失した、本人の許可なく個人情報を派遣先に提供したなど、日常で起こる可能性のある事件も想定する

24 一般に「情報セキュリティマネジメントシステム」と言われる。企業などの組織が情報を適切に管理し、機密を守るための包括的な枠組みで、基準としては「国際標準規格 ISO/IEC27001」

---

と、それに準拠した「日本工業規格 JISQ27001」がある。どちらも第三者が評価し、適合していることを認証する「ISMS 適合性評価制度」が存在する。

25 安易に公開することで派遣先事業所内の秩序を乱すような情報で、一部関係者外秘あるいは非公式になっているような情報。(人事や組織改編といった組織的な情報から、人間関係や個人的な噂といったプライベートなものまで含む)

26 派遣社員として登録・応募しようとする者。

27 派遣社員として登録・応募しようとする者。

28 ここでは、いわゆる派遣(紹介予定派遣を含む)依頼に限らず、派遣元事業主が主に取り扱う業務やサービス内容、派遣先の特徴そして現在就労している派遣社員の属性等、自社の事業内容等の状況のこと。

29 派遣社員として登録・応募しようとする者のほか、登録しているが就業していない者を含む。

30 ここでは、派遣依頼の業務内容・条件及び派遣先事業所の環境等を含んだ情報のこと。

31 例示されている3法を中心とした派遣社員の権利と義務に関する法令

32 交通事情や派遣先のセキュリティ等、何等かの事情で派遣先事業所への直接の訪問が難しい場合もあるため、電話や電子メール等を使って、訪問の代用としているケースも含む。

33 派遣契約に基づき就業しようとする者

34 派遣契約にもとづく就業が終了し、次の新たな就業開始までの間、雇用契約がない者(登録しているだけの者)を含む。

35 雇用維持、教育訓練・コンサルティング等を通じた就業支援(迅速な派遣先紹介の仕組みや就労エントリー制度等があることも含む)等のこと。

36 派遣契約にもとづく就業が終了し、次の新たな就業開始までの間、雇用契約がない者(登録しているだけの者)を含む。

37 雇用調整助成金、教育訓練給付制度等、労働者の雇用安定に資する制度の情報のこと。

38 派遣社員全体に提供するサービスの質の向上に活用することを目的として、能動的に収集・把握・分析する派遣社員の意見。いわゆる苦情相談等、個別対応が必要なものは含まない。

39 派遣社員として登録・応募しようとする者を含む。

40 相談や苦情に限らず、派遣制度や福利厚生等諸般の事柄について、未就業者も含め、広く派遣社員から質問を受け付ける電話受付等のことを指す

41 (一社)日本人材派遣協会の相談センターや、都道府県の労働相談窓口(例:東京都労働相談情報センター)、労働組合等、中立的な立場で相談費用等がかからない社外の相談窓口。

42 メンタルヘルスに関する医師の紹介、外部のキャリアカウンセリング窓口等。

43 健康診断の結果により、仕事上での健康問題が報告された場合、派遣元事業所にその旨報告され、職場環境の改善が図られる等の対応がなされることを想定している。例えば、急激な視力の低下等による、照明環境の改善や VDT 操作の制限、等

44 厚生労働省サイト「みんなのメンタルヘルス」や「ココロの耳」の紹介や、そこに掲載されているリーフレットの活用、(独)労働者健康福祉機構の「メンタルヘルス対策支援センター(メンタルヘルス対策支援事業)」の活用等も含む。

45 「時間外労働の限度に関する基準」に拠り下記の基準を超える時間外労働を「過度」の定義とする。ただし、この時間以下で、独自に時間外労働を制限する基準を設けている場合は、その基準をもって「過度」の定義を置き換える。

| 雇用期間 | 1 週間 | 2 週間 | 4 週間 | 1ヵ月  | 2ヵ月  | 3ヵ月   | 1年間   |
|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| 限度時間 | 15時間 | 27時間 | 43時間 | 45時間 | 81時間 | 120時間 | 360時間 |

46 組織が労働安全衛生に対する自らの姿勢を従業員と社会に示すことができるマネジメントシステム規格

47 具体的には、直近で就労を終えた日から 1 年以上を目安に、何らかの理由で全く就労していなかった時期のこと。

48 派遣社員として派遣会社に登録し、求職中の者を含む。

49 派遣社員として派遣会社に登録し、求職中の者を含む。

50 短時間労働や週数日の派遣などの仕事に慣れるまでの時間的配慮だけではなく、OJT を通して問題なく就業できるような人員配置なども含める。

51 国家検定のキャリア・コンサルティング技能士以外にも、厚生労働省職業能力開発局長がキャリア形成促進助成金の対象となるキャリア・コンサルタント能力評価試験として指定されている試験資格。

| 資格試験名称  | 実施運営機関                               |
|---|--------------------------------------|
| 公益財団法人日本生産性本部認定<br>キャリア・コンサルタント資格試験           | 公益財団法人日本生産性本部                        |
| キャリア・コンサルタント試験                                | 一般社団法人日本産業カウンセラー協会                   |
| TCC マスター・キャリアカウンセラー認定試験                       | テンプスタッフキャリアコンサルティング株式会社              |
| CDA 資格認定試験                                    | 特定非営利活動法人日本キャリア開発協会                  |
| 日本キャリア・マネージメント・カウンセラー協会認定<br>キャリア・コンサルタント資格試験 | 特定非営利活動法人日本キャリア・マネージメント・<br>カウンセラー協会 |
| 財団法人関西カウンセリングセンター<br>キャリア・コンサルタント認定試験         | 財団法人関西カウンセリングセンター                    |
| GCDF-Japan 試験                                 | 特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会               |

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| 株式会社テクノファ認定<br>キャリア・カウンセラー(キャリア・コンサルタント)能力評価試験 | 株式会社テクノファ                           |
| ICDS 委員会認定 ICDS キャリア・コンサルタント検定                 | 特定非営利活動法人 ICDS キャリア・デザイン・サポ<br>ーターズ |
| NPO 生涯学習キャリア・コンサルタント検定試験                       | 特定非営利活動法人エヌピーオー生涯学習                 |

- 52 口頭で奨励するに止まらず、研修受講時間や試験日時への配慮、資格手当や受験料の全額ないし一部負担の制度等を持っていること。
- 53 派遣社員として登録しているが就業していない者を含む。
- 54 派遣社員として登録しているが就業していない者を含む。
- 55 ここでは主に仕事内容・環境のことで、派遣社員の従事している仕事が派遣先事業所で変質していないかを確認する。
- 56 勤務態度はもちろん、協調性や意欲等、仕事への係わり方全般を意味する。スキルアップを促す様々な要因のこと。
- 57 派遣社員として登録しているが就業していない者を含む。
- 58 派遣社員として登録しているが就業していない者を含む。
- 59 派遣社員本人がキャリア形成を意識している場合に限らず、キャリア形成に関心がない派遣社員にもキャリアに対する気づきをさせるための支援も含む。
- 60 派遣契約に基づき就業しようとする者。
- 61 派遣先での業務に係わる知識の事前 Off-JT のこと。例えば、販売職での商品知識、接客業でのマナー、金融業や通信業での個人情報保護、テレフォンセンターでの対応マニュアル等、業務特有に必要とされる知識である。
- 62 派遣社員として登録しているが就業していない者を含む。
- 63 有償か無償かについては問わない。
- 64 派遣社員として登録しているが就業していない者を含む。
- 65 派遣社員として登録しているが就業していない者を含む。
- 66 ここでは、派遣会社(派遣元)、派遣先、または別の企業・団体も含め、正社員採用、直接雇用を想定している。
- 67 派遣社員として登録しているが就業していない者を含む。
- 68 内勤社員として雇用する場合(必ずしも正社員か否かは問わない)、派遣社員として雇用する場合、いずれにしても期間の定めのない雇用とする。
- 69 派遣契約に基づき就業しようとする者を含む



- 
- <sup>70</sup> 主として派遣先の所有する診療所、保育所、休憩所、給食施設、ロッカー等の利用を想定している
- <sup>71</sup> 派遣元事業主が運営する保育設備利用、福利厚生カフェテリアプランの利用、慶弔休暇・慶弔金支給、災害時の見舞金支給等、制度的なもの一時的なもの双方を含む。
- <sup>72</sup> どこにどのような相談をすれば判る連絡窓口。メールアドレスでも電話番号でも構わない。また、窓口を1つにしておき、ワンストップで対応するようなケースでもよい。
- <sup>73</sup> 派遣社員として登録しているが就業していない者を含む。
- <sup>74</sup> 基本契約と個別契約が別になっている場合は、双方を含む
- <sup>75</sup> 31日以上の派遣契約期間においては遅くとも契約満了の30日前までを基準とし、30日以内の派遣契約期間においては何らかの基準となるルールがあればよい。
- <sup>76</sup> 派遣先ないし派遣社員、あるいは双方から、仕事内容や適性の面で問題があると思われるマッチングのこと
- <sup>77</sup> 労働者派遣法第41条に基づく派遣先責任者と派遣元事業主との連携ならびに第45条～第47条に基づく派遣先の安全配慮義務。
- <sup>78</sup> ここでは、労働者派遣法を中心に派遣労働に関係の深い労働法制を対象としている
- <sup>79</sup> 派遣契約に基づき就業しようとする者を含む。
- <sup>80</sup> 派遣先での就業で知りえた、事業経営上外部秘を前提とする情報の保持。派遣先の顧客情報、製品情報から、社内人事、社員に関わる情報等を外部に漏らさないこと