

ワーク①質問とその判断について

過去の審査であった説明に対する質問事例を共有してください。NGと判断したもの・OKと判断したもののいずれでも可

認定基準分類 (チェック項目No.)	担当審査員からの報告内容
I 事業体に関する基準 (No.1~No.20)	【チェック項目No.】
II 派遣社員の適正就労とフォローアップに関する基準 (No.21~No.46)	事業者の説明内容
III 派遣社員のキャリア形成と処遇向上に関する基準 (No.47~No.66)	何に疑義を持ったか？ (不足点等)
IV 派遣先へのサービス提供に関する基準 (No.67~No.81)	質問内容と事業者の回答
	判断結果とその理由

ワーク①

認定基準分類 (チェック項目No.)	担当審査員からの報告内容
I 事業体に関する基準 (No.1~No.20)	
II 派遣社員の適正就労と フォローアップに関する基準 (No.21~No.46)	
III 派遣社員のキャリア形成と 処遇向上に関する基準 (No.47~No.66)	
IV 派遣先へのサービス提供に 関する基準 (No.67~No.81)	

ワーク②事例No.12

No. 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

（1）監査記録を提示し、以下の点について説明する

- | | | |
|---------------|-----------|----------------------------|
| ① 監査する役職者（氏名） | ③ 監査方法 | ⑤ 監査記録の報告先 |
| ② 監査頻度 | ④ 監査記録の方法 | ⑥ 監査記録の保管方法
（保管場所、保管期間） |

説明内容：監査は親会社が実施しており、項目は「労務管理状況」に関するものが中心。労働者派遣部門に対する監査項目は、個別契約書、派遣元管理台帳などの確認が中心、不足している業務内容等についての点検実施は行われていない。

疑義内容：派遣業務の適正を監査できていないのではないか？

結論：監査の仕組みはあるが、内容が不十分な為、不認定と判断。

【検討POINT】

派遣業務の適正を監査するとは、何を監査しているべきか？

そのためには、どの様な質問で確認すべきか？

ワーク② 事例No.12

<p>派遣業務の適正を 監査するとは、 何を監査しているべきか？</p>	
<p>そのためには、 どのような質問で 確認すべきか？</p>	
<p>その他注意すべき点は？</p>	

ワーク② 事例No.27

※有期雇用の派遣社員がいる場合

No. 27 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

- (1) 派遣社員向けに労働契約法における無期転換ルールについて周知・説明している資料（就業規則や専用のパンフレット、Web サイト等）を提示する
- (2) 2018年4月以降に無期転換ルールによって有期雇用から無期雇用に転換した派遣社員数について説明する

説明内容：2018年4月以降に無期転換ルールにより無期雇用転換した派遣社員数がゼロであるとの説明。

疑義内容：無期転換ルールに関する案内・周知がたりていないのではないか？

結論：「無期転換ルールに関するご案内」で周知監査の仕組みがあることを確認できた為、認定と判断。

【検討POINT】

周知が足りているレベルとはどう判断するか？

そのためには、どのような質問で確認すべきか？

ワーク② 事例No.27

<p>周知が足りているレベルとは どう判断するか？</p>	
<p>そのためには、 どのような質問で 確認すべきか？</p>	
<p>その他注意すべき点は？</p>	

ワーク② 事例No.74

No. 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

- (1) ミスマッチの記録を提示し、その対応を含めた内容について説明する
- (2) ミスマッチの事例をその後のマッチングに活かしたことがわかる資料を提示し、その効果を含めた内容を説明する

説明内容：当社では、ミスマッチはないと説明。その理由としては、物流をメインで派遣している会社のため、業務内容に誤認が少ない為ミスマッチが発生しないと説明。しかしながら、本人の能力不足により辞退するような中途解約は存在する。

疑義内容：本人の能力不足による中途解約はミスマッチでは無いか？

結論：本人の能力不足で中途解約となった場合においても、必ず別の仕事を紹介する等雇用の安定措置を講じている為、認定と判断。

【検討POINT】

本項目でのミスマッチの定義と判断すべきポイントは何か？

ワーク② 事例No.74

No. 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

- (1) ミスマッチの記録を提示し、その対応を含めた内容について説明する
- (2) ミスマッチの事例をその後のマッチングに活かしたことがわかる資料を提示し、その効果を含めた内容を説明する

説明内容：「営業マニュアル」にミスマッチの早期発見、発生時の対応（個別対応）に関する定めがあり、「ミスマッチ面談記録」にてミスマッチ事例について説明。再発防止のために検討した記録・取組内容などの個別の対応事例はあり、営業ミーティングで報告・共有している。

疑義内容：全社的な情報共有・分析及び再発防止に向けた取組はできているのか？

結論：該当派遣社員への個別対応は行っているが、企業全体としてミスマッチの情報収集・原因分析・再発防止策検討・全社への展開（情報共有）の実施を確認できる資料の提示がなく、企業全体としてそれらを整理し分析し活かす仕組みが無いと判断した為、不認定

【検討POINT】

ミスマッチ事例の活用とは、何ができている事を指すのか？

ワーク② 事例No.74

<p>ミスマッチの定義と 判断すべきポイントは何か？</p>	
<p>ミスマッチ事例の活用とは、 何ができている事を 指すのか？</p>	
<p>その他注意すべき点は？</p>	

アンケートへの ご回答をお願いします

<https://questant.jp/q/2023shinsa>

