2023年度
優良派遣事業者認定制度
フォローアップセミナー

本日のアジェンダ

第1部　講演

「仕事上、起きて欲しくないこと、
やらかしたくない失敗をどう防ぐか」

講師：吉成 英紀 様

第2部　フォローアップ

派遣先認知度調査・チェック項目の変更点について

一般社団法人 日本人材派遣協会　福岡 由季子

第3部　更新申請準備と情報交換

更新準備について・周知広報についてと情報交換

一般社団法人 日本人材派遣協会　福岡 由季子

本日の講演の趣旨

■2023年度認定基準チェックリスト

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）

②監査頻度

③監査方法

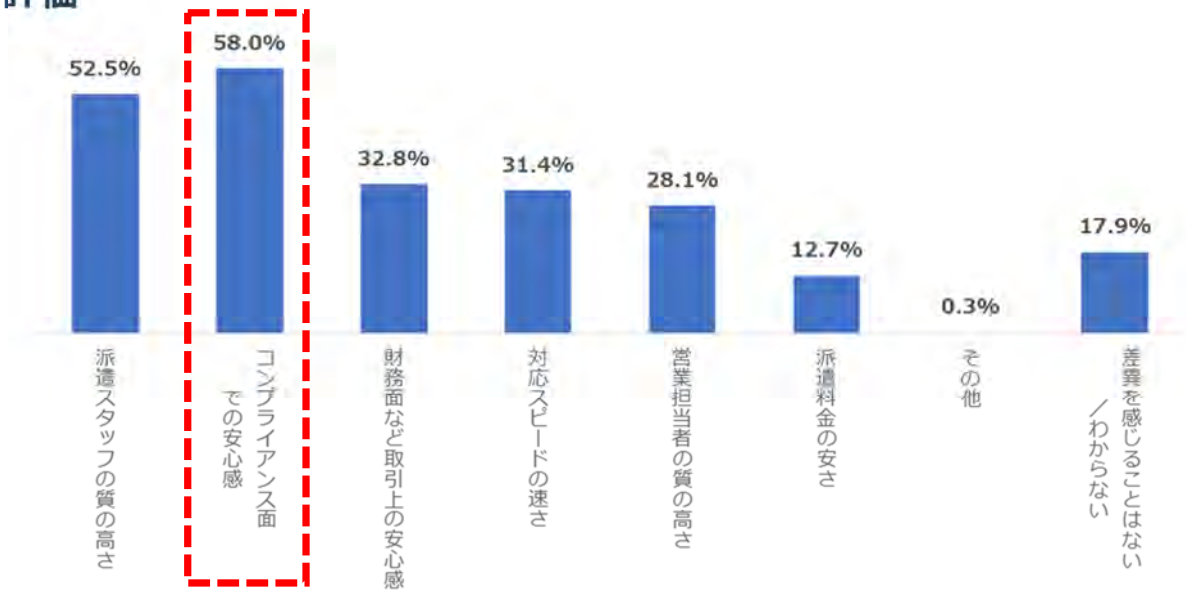
④監査記録の方法

⑤監査記録の報告先

⑥監査記録の保管方法（保管場所、保管期間）

本日の講演の趣旨

■認定取得事業者の評価は、「コンプライアンス面での安心感」を評価



第１部
「仕事上、起きて欲しくないこと、やらかしたくない失敗をどう防ぐか」

株式会社プロネクサス
吉成 英紀　様

講師ご紹介

■ 講師：吉成 英紀 様

【略歴】
慶応義塾大学商学部卒業。 1987 年、アーサーアンダーセン事務所（英和監査法人（現 有限責任 あずさ監査法人）に入所。監査業務、外資系金融機関向けコンサルティング業務等に従事。 1994 年に監査法人退職後、吉成コンサルティング代表取締役就任。国内大手企業、外資系金融機関向け コンサルティング 、M&A 案件支援業務、不良債権査定業務、内部監査業務、各種会計 アドバイザリー 業務等に従事。 リスクマネジメント分野及び会計分野の企業 研修講師 としても活躍中。豊富なキャリアに基づいた講義は、多くの企業・ 団体で 定評がある唯一無二の講師。

【主な著書 】
「本当のリスク管理をするための本」
（日本経済新聞出版社
「世界のエリートがやっている会計の新しい教科書」
（日本経済新聞出版社）
「経理実務」「数字の読み方」（大栄出版・共著）ほか多数。

2023年度
優良派遣事業者認定制度
フォローアップセミナー

PRONEXUS

「仕事上、起きて欲しくないこと、やらかしたくない失敗をどう防ぐか」

～今の時代の企業リスク管理の本質を具体的につかむ講座～

講師：吉成 英紀

目 次

イントロダクション リスク管理の目的を正しく理解しよう	3
STEP 1 リスクの発見	5
STEP 2 リスクの測定	10
STEP 3 リスクへの対応	14
まとめ	24

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

Introduction

リスク管理の目的を正しく理解しよう

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

リスク管理と目標管理

リスク管理と目標管理は表裏一体の関係にある。

企業目標を、、、

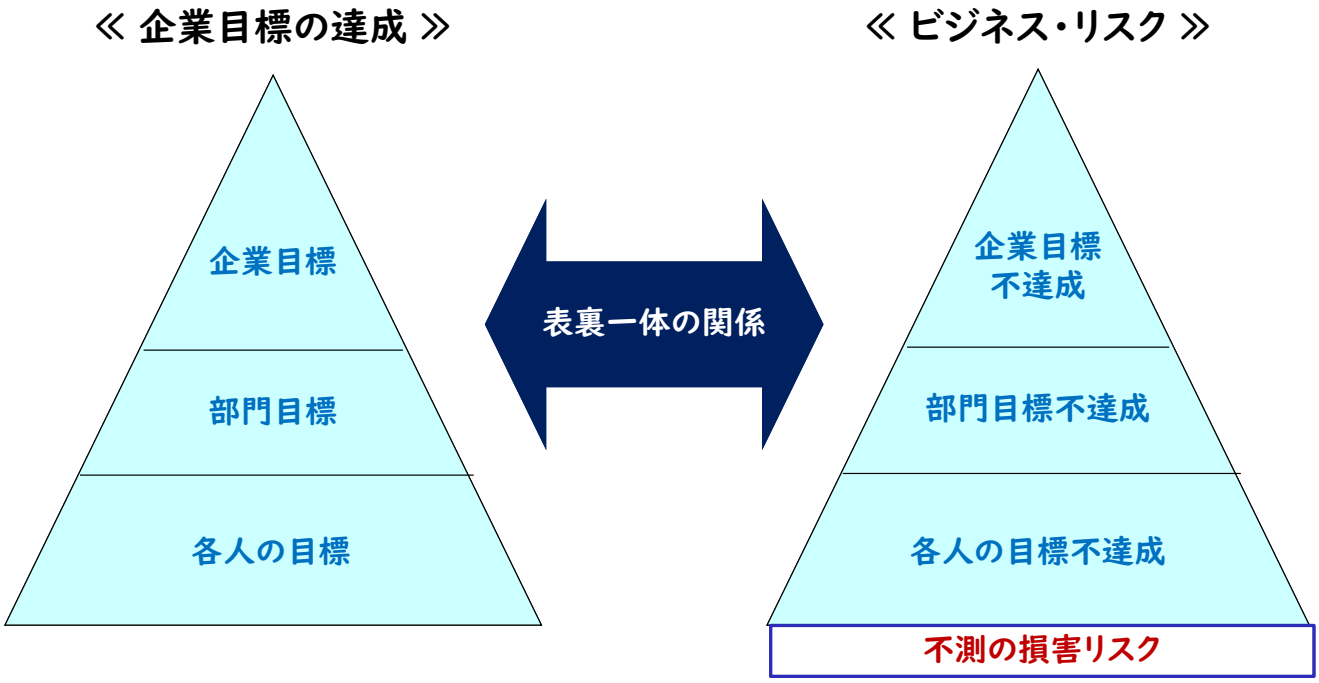
達成「できる理由を作る」のが目標管理であり、

「出来ない理由をつぶす」のがリスク管理である。

ただし、リスク管理の対象領域には不測の損害への備えの部分が加わる。不測の事故への備えや不正防止はここに含まれる。

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

リスク管理と目標管理



Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

STEP 1

リスクの発見

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

リスクの発見方法

✅ チェックリスト法（メインの手法だがこれだけでは不十分）

～経験に基づいてアトランダムにビジネスリスクを挙げてゆく方法～

白紙の紙（ホワイトボード）に順不同に箇条書きするイメージ

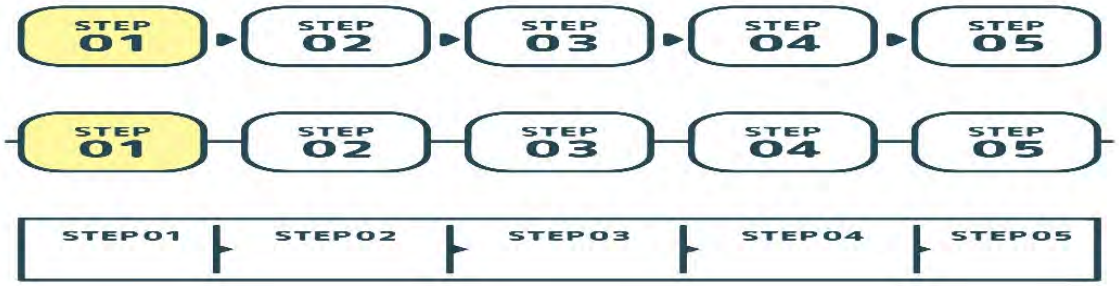
≪ヒント≫

- フリーハンドで、いま認識されるリスクを書き出す。
- 言葉の言いかえ「起きて欲しくないこと」「やらかしたくない失敗」
- 利益の源泉（バリュープロポジション）
- アサンプション・リスク分析（前提条件は変化する）
- シナリオ分析（ダウンサイド、アップサイド）

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

✅ フローチャート法（時系列に見る）

～業務フローチャートを描いて手続の不備を発見する方法～

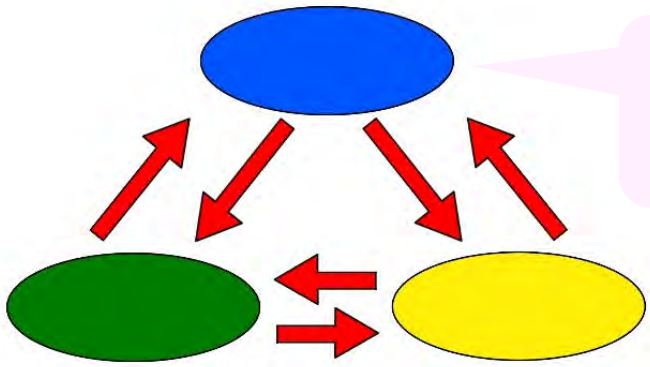


正式なフォーマットや記号でなくても、
このような「おでん型」でも良い。
「起票」「照合」「承認」を別々の人物が行っているか、
等を口に出して確認してゆくイメージ。

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

✅ 利害関係者相関図を用いる方法（鳥瞰図で見る）

企業（部門）の利害関係者とのヒト・モノ・金・情報の交流を➡で図示。
その変化が生じたときに何が起きるかを拾い上げてゆく方法。

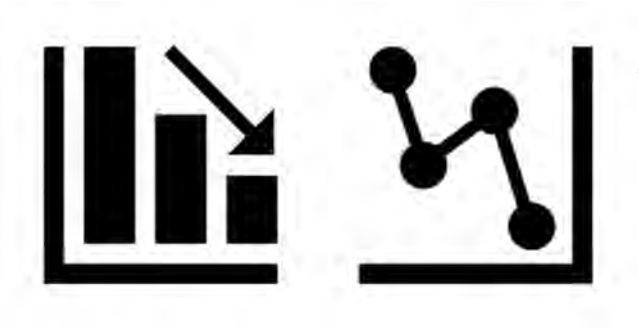


➡の流れが・・　現れる消える　大きくなる・小さくなる　速くなる・遅くなる　何が起きるか・・

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

リスクの発見方法

✅財務会計・管理会計数値を用いてその時間的推移、他社との比較、目標値との比較を通じて異常点や潜在的変化を拾い上げる方法。



使い慣れた管理資料を「起きたら困る」の観点から見なおしてみる。

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

参考：リスクの定義の仕方

＜基本形＞

～	によって、	～	が生じるリスク
（原因）		（結果）	

※注：上記のように「原因」と「結果」を両方書く

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

参考：リスクの定義の仕方

＜ありがちな例＞

コストが予算オーバーする　リスク

・コストが予算内におさまらないこと自体はリスクではない。収益との関連や将来との関連など、総合的に判断する必要がある。 つまり、コストオーバーが会社の経営にとってどのような損失を生むのかがリスクである。

・さらに、コストが予算オーバーする原因は、無理な予算、管理不備、環境変化など、原因別にそれぞれ別のリスクと考えるべきである。 管理不備による場合でも、管理のルールに問題があるのか、意識面の問題なのか、さらに原因が分かれる。

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

参考：リスクの定義の仕方

＜解答例＞

予算管理の意識の欠如　によって、

コストが予算オーバーし、収益性が悪化する　リスク

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

STEP 2

リスクの測定

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

リスクの測定

リスクの測定

定量的な測定は困難なため、3段階によるマトリックスの作成が推奨される。

損失の大きさ		1	2	3
大 3 会社が倒産するかも知れない		重点管理領域	重点管理領域（最大）	立入禁止領域
2		管理領域（小）	管理領域（中）	重点管理領域（最大）
小 1 大した損害でなく倒産はあり得ず		コントロール不可領域	管理領域（小）	重点管理領域

頻度

1：会社設立以来皆無ないし1回程度

3：年に2，3回以上起こりうる

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

参考：リスクの測定のステージでよくみられる失敗

1）リスクは数字に置き換えて管理すべきと思いますか？

2）どうでも良い重箱の隅のようなコントロール手続きは、
無駄だからやめるべきと思いますか？

3）リスクと戦って勝つという意識が共有されていますか？

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

STEP 3

リスクへの対応

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

リスクへの対応

対処の方法（コントロール・サイクル）

以下のコントロール要素のサイクル構造となっている。

＜方針＞

どこまでリスクをとるか、どこから先はとらないか？（目標とするコントロールレベルの明示）

＜組織＞

その仕事が出来る人間にコントロールを担当させているか？（出来る＝possible＝意思＋能力＋時間）

＜責任と権限＞

仮に責任と権限の不一致があっても、問題点は会社内で最終的に「解決」されているか？

＜手続＞

そのリスクに決定的に有効なコントロール手続が採用されているか？

＜管理・指導＞

コントロールが形骸化しないようにしているか？

＜評価・報告＞

コントロールの有効性が自己評価され、マネジメントに報告されているか？

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

参考：復習用ページ　リスクへの対応

Q. リスクコントロールをサイクル構造で考える必要があるのはなぜか？

今、ある会社のあるリスクに対するリスク管理能力を5段階で評価したとしよう。
コントロール要素のどれか1つに欠陥があり、その要素の得点が1点であったとする。
その場合、他の要素が満点（5点）でもその会社の当該リスクのコントロールの実力は1点になってしまう。
最低レベルのコントロール要素（control weakness)を1点から2点に引き上げたとき、初めて全体の得点は2点に上昇する。他の要素を6点や7点にしても何の効果もない。

つまり、、、

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

参考：復習用ページ　リスクへの対応

リスク管理とは、正しくweaknessを探り当て、それを改善しない限り、
他のすべての改善は水の泡である。
リスク管理とは、やればやっただけ効果が出る仕事ではない。
「正しくweaknessを探り当て、改善する。」
それがサイクル全体の得点を上昇させる唯一の道である。

目標管理の多くの場面においては、9割ちゃんとやれば
90点がとれる。リスク管理においては、1か所0点があれば、
他が満点でも全体レベルが0点になる。
1つの原因で、事件事故は起きるからである。

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

参考：復習用ページ　リスクへの対応

対応の方法（コントロール・サイクル）

＜方針＞　どこまでリスクをとるか、どこから先はとらないか？（目標とするコントロールレベルの明示）

リスクの種類や性質によって方針の表現の仕方が異なるので、一律に形を決めにくい。
目標とするコントロールレベの明示、これをもってリスク管理の方針と位置付けるとうまく行く場合が多い。

＜良い例＞
「1件当たり10億円以上の与信を与えない」 ➡ （具体的な定量的基準をもって書ける場合の例）
「墜落事故は1件たりとも起こさない」 ➡➡➡➡（人命がかかわるリスクの目標は通常ゼロ災である）

＜悪い例＞
「貸し倒れをなくそう」 ➡ （事実上、与信行為はできなくなる）
➡ （墜落事故ゼロは本気で目指す目標だが、貸倒ゼロは単なる掛け声）

リスクの種類によっては綺麗ごとだけでは済まない場合もある。
1件たりとも貸し倒れは生じないようにする、というと、事実上、与信行為は一切できなくなる。
通り一遍の掛け声を書くのではなく、
会社として、許容しうる範囲はどこまでか、どこまでリスクにチャレンジするのか、慎重に議論し、明示する。

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

参考：復習用ページ リスクへの対応

対応の方法（コントロール・サイクル）

＜組織＞ その仕事が出来る人間にコントロールを担当させているか？（出来る=possible=意思+能力+時間）

「その仕事が出来る人間にやらせる」ということ。

リスク管理の観点からみて、
その人がその仕事ができる（務まる）かどうかは、以下の3点がリアルタイムで成立しているかで判断する。

（i） 意思
ひとりずつ、一つのリスクごとに以下の3点を確認することが重要である。

①リスクの所在（こういうリスクがあることをわかっているか）
②本人の役割（あなたが果たすべき役割は何か、言ってみてください）
③モチベーション・意思（それをしたいという意思、動機は持っていますか？）

（ii） 能力
日本の会社の管理職は、ここはみている。

（iii） 時間
リスク管理のための時間をメンバーに確保する。リアルタイムで管理者が采配を振るう。

参考：復習用ページ リスクへの対応

対応の方法（コントロール・サイクル）

＜責任と権限＞ 仮に責任と権限の不一致があっても、問題点は会社内で最終的に解決されているか？

日本企業の中においては、責任と権限の不一致は珍しくない。

「自分は〇〇について責任を負っている、改善したいが、改善の権限が自分にない」という不満の声がよく聞かれる。
責任と権限の不一致そのものを解消するのは、多くの場合、現実には困難である。
大事なことは、不一致に起因するリスクの顕在化を防ぐことである。
企業組織の責任と権限の不一致の問題というのは、代表取締役社長にたどり着くまでの間に必ず解消可能な問題である。よって責任と権限の不一致に起因する事件事故は防げるのであり、放置は許されない。
具体的には、下の人間が不一致の存在について「叫び声をあげること」と、上の人間が「手を打つこと」だけである。
上下双方向から、不一致によるリスクの顕在化を解消しよう。

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

参考：復習用ページ　リスクへの対応

対応の方法（コントロール・サイクル）

＜手続＞　そのリスクに決定的に有効なコントロール手続が採用されているか？

手続きというのは、規程類やマニュアルを整備するなどのすべてがここに含まれる。
リスクの本質をしっかりと議論し、いわゆる「決定的に有効なコントロール手続を特定する」ことが重要である。
決定的に有効なコントロール手続というのは、例えば責任者が本気で、
「この手続とこの手続さえ100点満点をしっかり継続すれば、絶対にこのリスクは顕在化しないはずだ、」
と断言できるだけの手続を指す。
通常は1つのリスクに対して、2つか3つ程度である。
【例】 巨額損失事件のケース
　　滞留在庫のケース
「決定的に有効なコントロール手続きの特定」がリスク管理において最も難しく、エネルギーと時間を要する。
答えは当事者（部門）の中にしかない。しかしこれを見つければ目標が達成できない理由を確実につぶせる。
商売におけるトップノウハウであり、そう簡単には見つからないが、エネルギー・時間をかける意義はあるはずである

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

参考：復習用ページ　リスクへの対応

対応の方法（コントロール・サイクル）

＜管理・指導＞　コントロールが形骸化しないようにしているか？

参考： 形骸化対策の例	ヒト	人選
		意識改革・教育
		動機付け
	方法	方法（手順や設計）を改善する→「手続」の議論につながる
	チェック	他者によるチェック手続（バリエーション※がある）
	自動化	機械やシステム等により自動化する

参考： ※チェックのバリエーション	Aさん1人にやらせる	緊張感の欠如
	Aさんの仕事をBさんにチェックさせる	本人の限界
	AさんとBさん2人に同じ仕事をさせて比較する。	両方
	常時チェック、予定チェック、抜き打ちチェック	緊張感の欠如
	わざとミスを仕込んで発見させる	緊張感の欠如

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

参考：復習用ページ リスクへの対応

対応の方法（コントロール・サイクル）

＜評価・報告＞ コントロールの有効性が自己評価され、マネジメントに報告されているか？

★アカウンタビリティの話

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

参考：リスクの対応ステージでよく見られる失敗

1）部下に仕事を与える時に、何を評価して決めますか？

2）特定のリスクに対して、どれが決定的に有効なコントロール手続きか特定出来ていますか？

3）コントロールが形骸化しないようにするには、どうすればよいと思いますか？

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

まとめ

自問自答してみてください。

① リスク管理は、積極的にリスクに挑むためのものであるというマインドが自分達に根付いているか？（責任回避・リスク回避ムードに陥っていないか？）

② 我が社・我が部門で起きるかもしれない重要な事件・事故リスクは予め特定できているか？

③ 上記を防ぐ決定的に重要なコントロールは何か、特定できているか？

④ 管理者として、各々「管理しないことに決めている」領域を持っているか？

⑤ 他社の経営者と話した時に、その人がリスク管理の資質を持っているか、判断できるか？

⑥ 新しいチャレンジをつぶすためのリスク管理か、新しいチャレンジを可能にするためのリスク管理か、根本の理解が間違っている人が社内にいたらどうしますか？

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

＜ 自己学習 ＞

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

※本日学んだことを活かして練習をしてみましょう。

① あえて、皆さまの業務とは関わりのない『タクシー会社における交通事故リスク』という想像しやすいケースについて検討いただく事で、リスクコントロールサイクルの全体像を掴んでいきましょう。

② その後、自社業務に置き換えてトライしてみてください。

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

参考：リスクの発見の演習

「交通事故リスク」という定義の仕方だと、「皆で気を付けましょう」程度の対策しかでてきません。

想像力を働かせて、交通事故の原因を細分化し、いろいろなリスクを定義してみましょう。

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

参考：リスクの測定の演習

交通事故に係る様々なリスクについて、
3段階によるマトリックス(スライド14参照)を
用いて測定をしてみましょう。

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

参考：リスクの対応の演習

「運転者の体調不良による交通事故が発生する
リスク」（3－2とする）を例にとり、

コントロールサイクルにあてはめて、どのように
対応するか、議論してみましょう。

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

参考：リスクへの対応の演習ー解答例

・コントロールサイクルの方針は、「重大事故年間ゼロを目標とする」と定めた。

・組織については、運転者について、以下を確保する（ここでは紙面上、運行管理者等運転者以外の人員は除く）。
意思の確保（事故リスクの認識、本人のとるべき行動、安全への動機）、
能力の確保（運転歴、事故歴、年齢、持病・基礎疾患有無、飲酒・喫煙、社内審査、外部機関による技能テスト結果）、
時間の確保（人員配置に係る所定の安全余裕率の維持）

・責任と権限については、体調不良の場合の本人の申出手順、現場での対応手順を定め、実施権限を本人に付与する。

・手続については、以下を実施する。
「適齢適性診断」「高齢者講習」「産業医の選任」「運転者健康マニュアルに基づく健康管理」「健康管理アプリ」を用いた本部による健康状態把握
「先進安全自動車システムの設置（前方障害物衝突防止・車線逸脱防止・自動日報処理・車外ドライブレコーダー ）」

・管理指導については、以下を実施する。
「安全衛生補佐メンバーによるケア・追跡・啓蒙」
「安全への動機づけとなる業績評価」
「社外カウンセリング窓口」
「月次営業店内検査」「就業上の措置に関する抜き打ち内部監査 」

・実施状況の報告については、以下を実施する。
「事故報告」「ヒヤリハット報告」「実施状況月次報告書」を安全委員会（委員長代表取締役社長宛）に提出する。
要改善事項は、委員長命令による即時実施、安全委員会の決議によるマスタープランへの反映等、区分する。

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

ご清聴ありがとうございました

★☆★セミナー内容・講師に関するお問い合わせ★☆★

PRONEXUS
株式会社プロネクサス　教育支援事業部　担当：岡本
Mail: takeshi.okamoto@pronexus.co.jp
TEL: 03-5777-3110

Copyright 2024 by *Yoshinari Consulting* All rights reserved

第２部
派遣先認知度調査結果と最新の認定基準の解説

福岡 由季子

第２部　フォローアップ

１．2023年度派遣先認知度調査結果

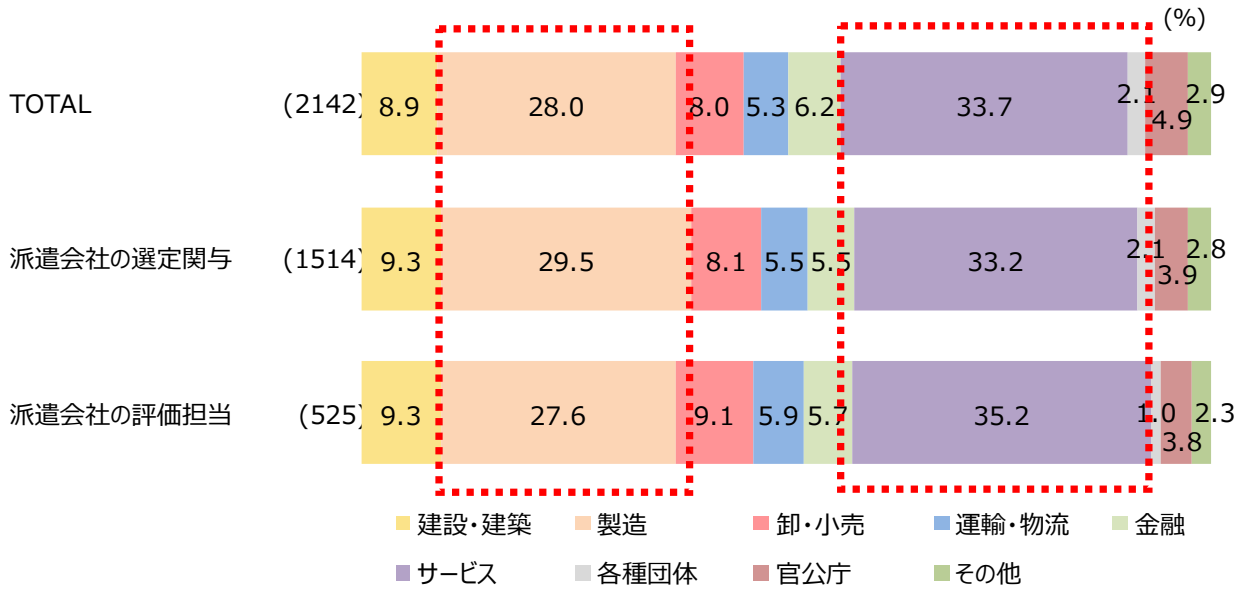
２．チェックリストについて

派遣先認知度調査　調査実施概要

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	2,142s (うち、派遣会社の選定担当者もしくは関与者　1,514s（昨年度1,544s）)
実査期間	2023年6月23日～27日

回答者の業種

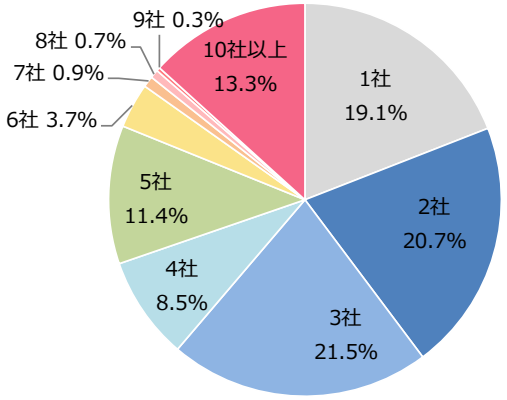
業種は**「サービス」**と**「製造」**がそれぞれ3割前後



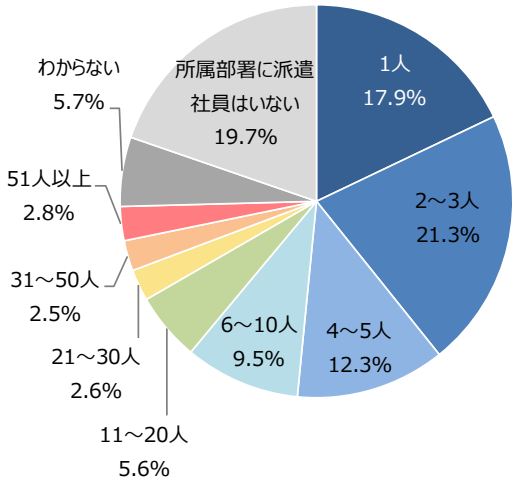
現在の派遣活用状況

利用している派遣会社は**3社以下**、担当するの派遣社員は「**5人以下**」が過半数（前年と変化なし）

現利用　派遣会社数



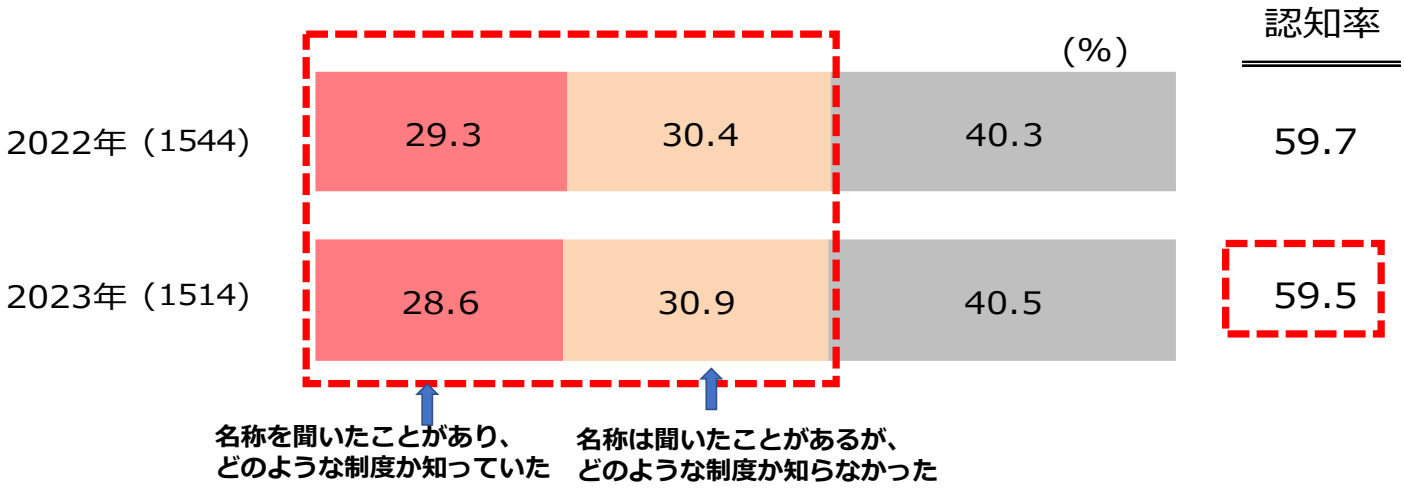
自身の担当範囲の派遣社員人数



n=2142（全体）

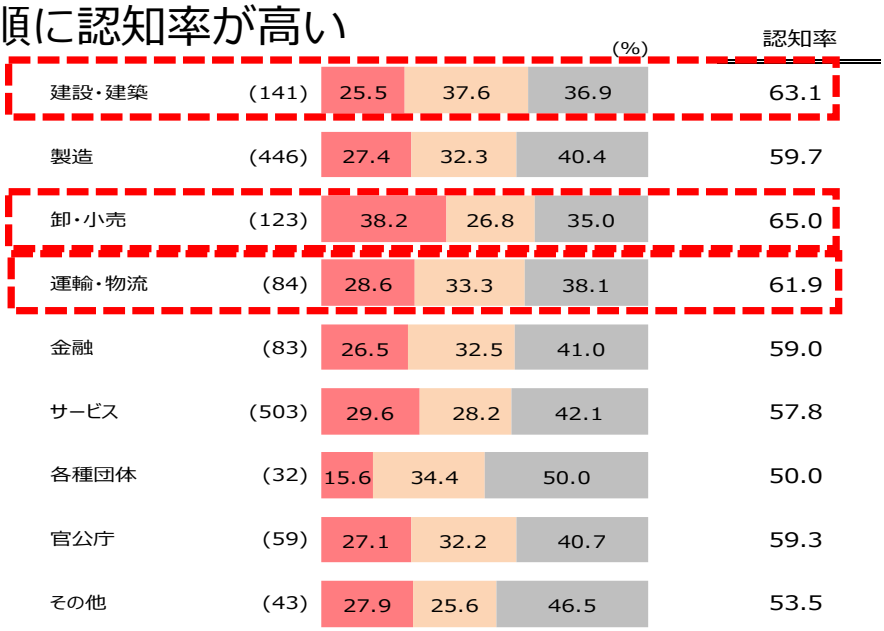
派遣先担当者の制度認知率

派遣先担当者の認知は**59.5%**、2022年度からほぼ横ばい



派遣先担当者の制度認知率

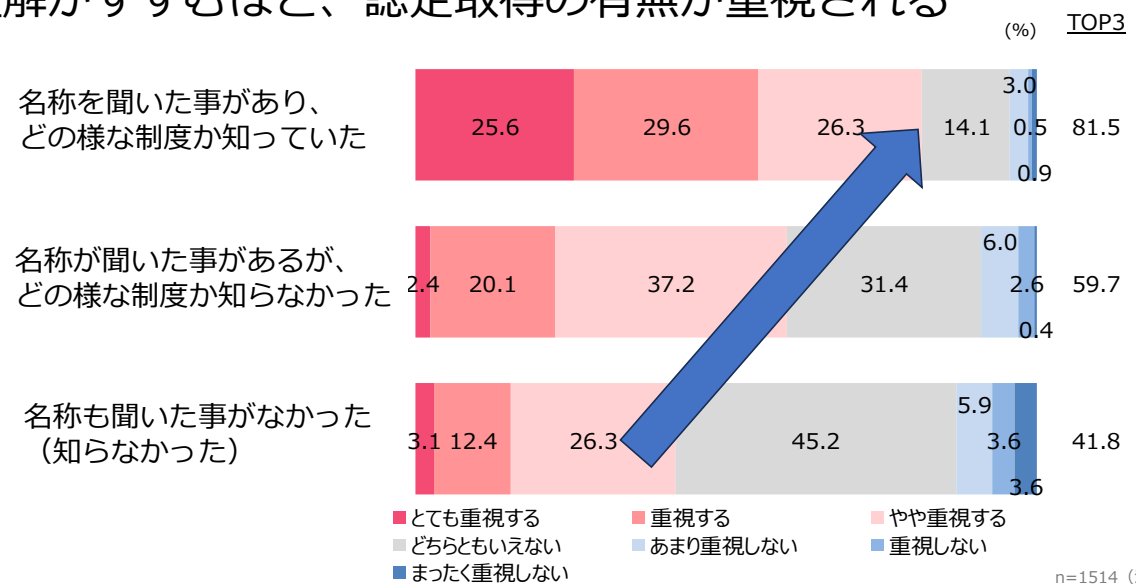
業種別にみると、**「卸・小売」 「建設・建築」 「運輸・物流」**の順に認知率が高い



n=1514（派遣会社選定関与者）

認定の重要性　①派遣会社選定時

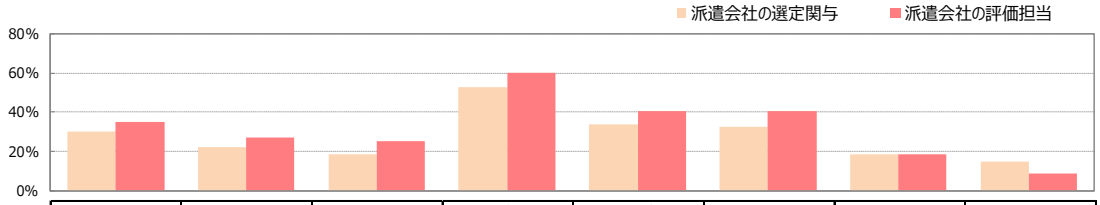
認定制度理解者の重視度は、**87.5%**
理解がすすむほど、認定取得の有無が重視される



n=1514（派遣会社選定関与者）

認定の重要性　②取引時

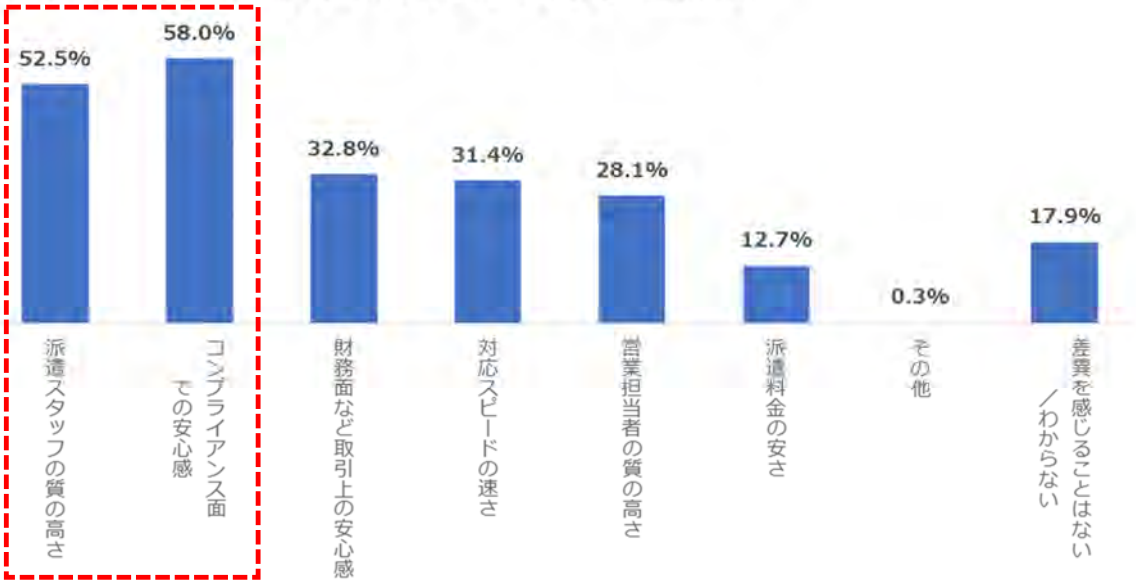
64.9%が認定取得を取引の必須条件や参考情報として活用
評価担当者はさらに高く**7割以上が活用**



		必須条件　計	コンペや入札に参加するための必須条件にしている	取引をする際の必須条件としている	参考情報活用　計	コンペや入札の参加必須条件にはしていないが、事業者を選ぶ際の参考情報として活用している	取引をする際の参考情報として活用している	コンペや入札や取引の条件にしたり、参考にすることはない	わからない	必須or活用
TOTAL	(1241)	28.0	18.6	18.0	51.4	33.2	30.4	18.0	17.1	64.9
派遣会社の選定関与	(901)	30.2	22.2	18.6	52.5	34.0	32.3	18.5	15.0	66.5
派遣会社の評価担当	(382)	35.1	27.2	25.1	60.2	40.3	40.3	18.6	8.4	73.0

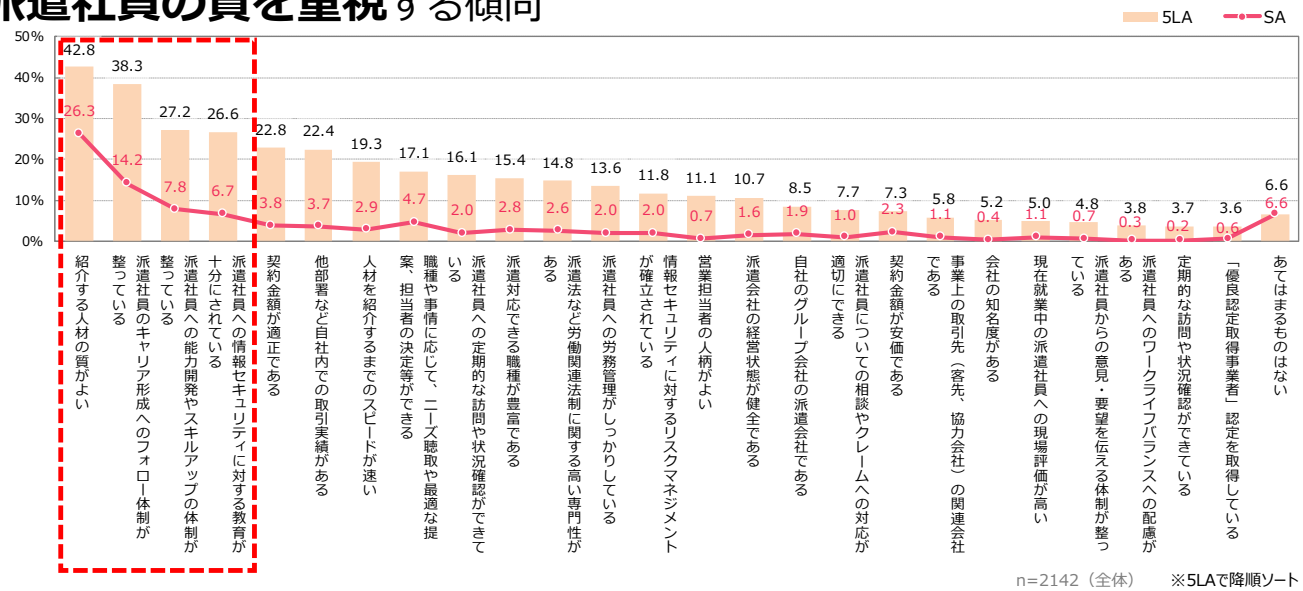
優良派遣事業者の評価

評価担当者は、認定取得事業者の**「派遣スタッフの質の高さ」**
「コンプライアンス面での安心感」を評価



派遣会社の選定・取引基準で重視する点

「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」など、
派遣社員の質を重視する傾向



派遣会社からの依頼有無と対応

「就業中の派遣社員に対する評価」の依頼が最も多く51.4%、依頼に応じたのも83.7%と最も高い
「派遣料金の値上げ」の依頼があったは**54.7%で、昨年(44.6%)よりも大幅に増**
このうち「依頼に応じた」は70.7%でこちらも昨年(65.9%)より増加

派遣会社からの依頼有無と対応

業界別に比較すると、「派遣料金の値上げ」の依頼は「製造業」が多い
依頼に応じた割合は、**「建設・建築」が最も多く76%、次いで「製造」「金融」「卸・小売」**がほぼ同じスコアで並ぶ。

派遣料金の値上げ依頼

	n=	依頼があった	依頼はなかった	わからない
TOTAL	2142	54.7	31.0	14.3
建設・建築	190	55.3	32.1	12.6
製造	599	60.3	25.5	14.2
卸・小売	172	54.7	29.1	16.3
運輸・物流	114	51.8	35.1	13.2
金融	133	54.1	28.6	17.3
サービス	722	55.1	31.3	13.6
各種団体	45	51.1	35.6	13.3
官公庁	104	29.8	51.9	18.3
その他	63	46.0	39.7	14.3

(%)

■依頼があった　■依頼はなかった　■わからない

派遣料金の値上げ対応

	n=	依頼に応じた（部分的に応じた場合も含む）	全く応じなかった／断った	現在交渉中もしくは検討中	わからない
TOTAL	1172	70.7	9.0	18.4	
建設・建築	105	76.2	5.7	18.1	
製造	361	73.7	7.5	15.8	
卸・小売	94	72.3	7.4	18.1	
運輸・物流	59	67.8	13.6	16.9	
金融	72	73.6	5.6	19.4	1.4
サービス	398	68.6	11.3	18.3	
各種団体	23	69.6	13.0	17.4	
官公庁	31	41.9	9.7	48.4	
その他	29	69.0	6.9	24.1	0.0

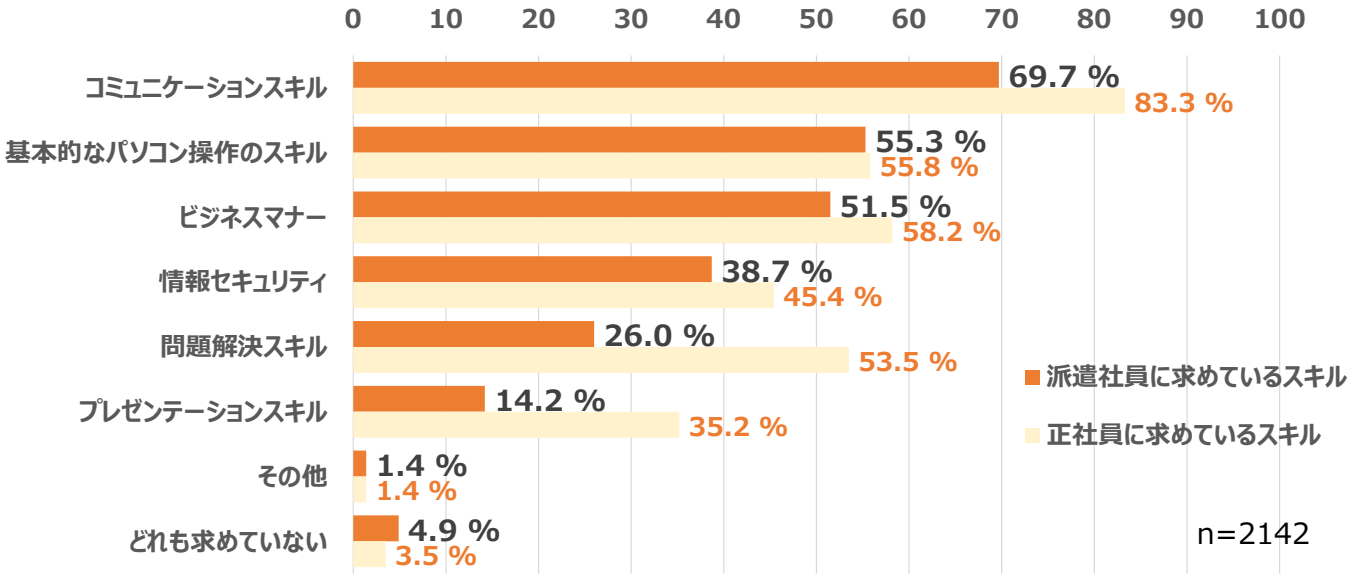
(%)

■依頼に応じた（部分的に応じた場合も含む）　■全く応じなかった／断った　■現在交渉中もしくは検討中　■わからない

派遣先が派遣社員に求める基礎的なスキルについて

NEW

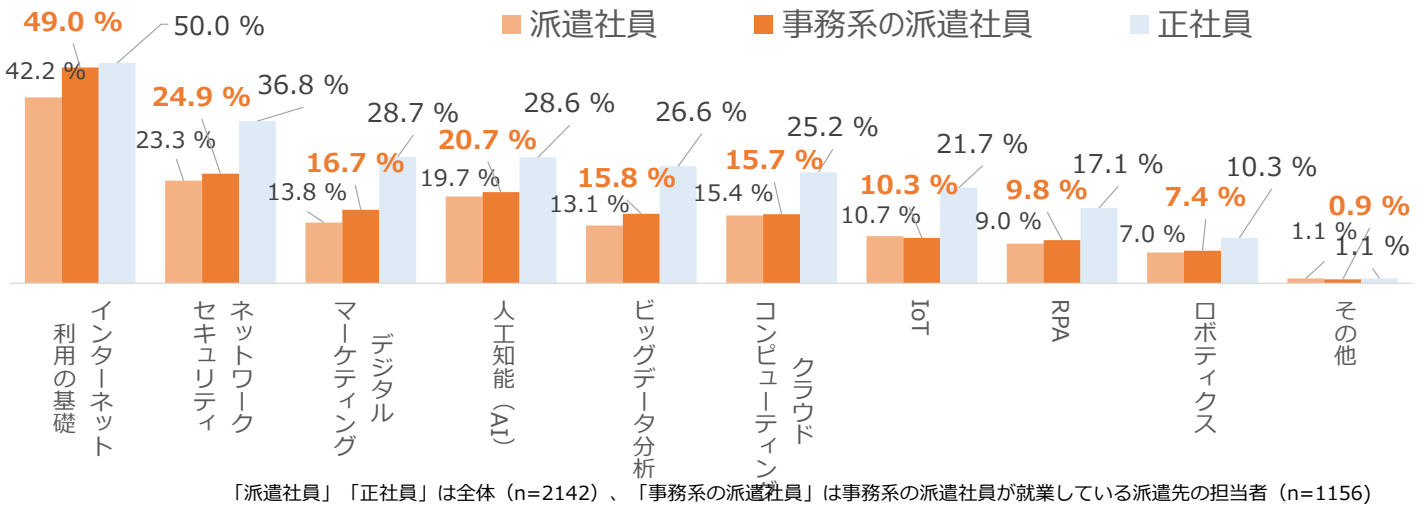
最も高いのは、「コミュニケーションスキル」、正社員と差が少ないのは「基本的なPC操作のスキル」



派遣先が派遣社員に求めるデジタル系スキルについて

NEW

インターネット利用の基礎がすべてにおいて高い
派遣社員と正社員で差分があるスキルは、今後リスキリング等で派遣スタッフが習得すると良いと思われる

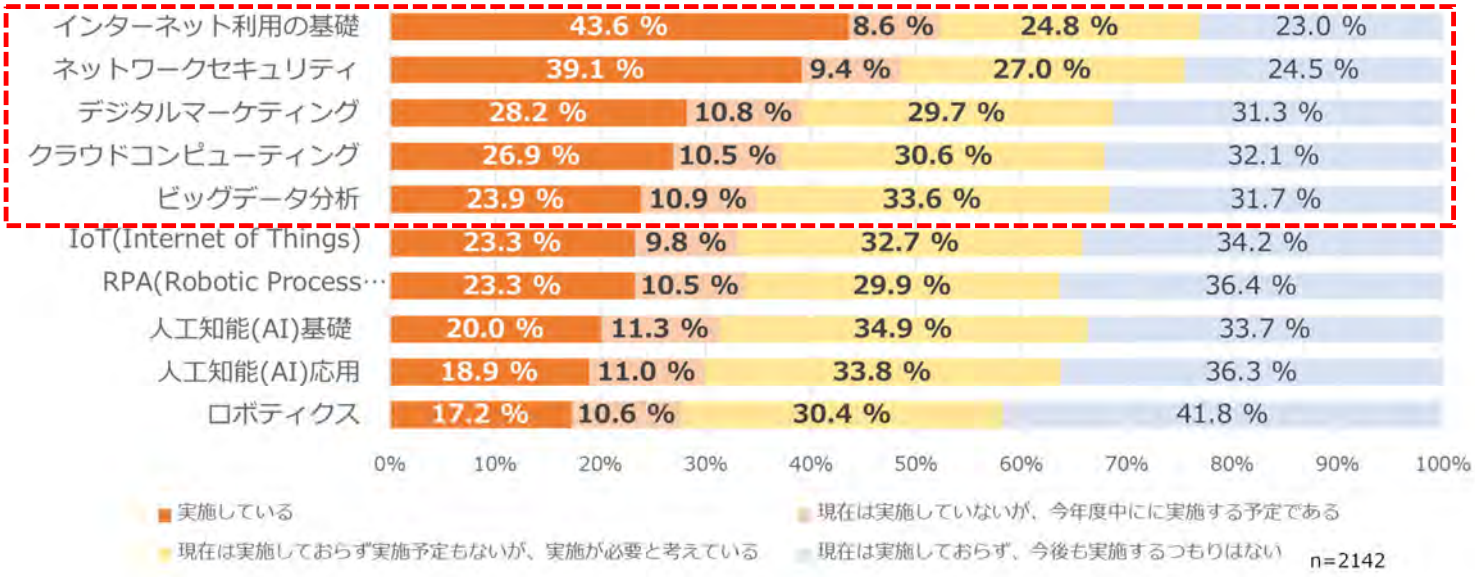


「派遣社員」「正社員」は全体（n=2142）、「事務系の派遣社員」は事務系の派遣社員が就業している派遣先の担当者（n=1156）

正社員へのデジタル系スキルに関する研修の実施状況

NEW

正社員に求めるデジタル系スキルとほぼ同様の実施状況
上位5項目は、派遣会社でも研修コンテンツ化等の検討ありと思われる



3．チェックリストについて

今年度変更があったチェックリスト項目

同一労働同一賃金についての文言表記の変更

No.63 **いわゆる「同一労働同一賃金」の制度に基づき、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**

- 派遣社員の処遇に関する規定（就業規則、給与規程、賃金規定等）を提示して、処遇決定にあたって採用している方式ごとの対象者数と以下について説明する。

1．派遣先均等・均衡方式の場合

（1）派遣先に待遇に関する情報の提供について依頼している文書やメール等を提示して派遣先との均等・均衡**（いわゆる「同一労働同一賃金」）**も図っていることを説明する

2．派遣元労使協定方式を採用している場合

（1）労使協定を提示し、**いわゆる「同一労働同一賃金」の制度に基づく**、締結プロセス（派遣社員への協定締結に関しての周知から締結に至るまで）と協定内容について説明する

（2）派遣社員への協定内容についての周知方法について説明する

2023年度
優良派遣事業者認定制度
フォローアップセミナー

第3部
更新準備等と情報交換

アジェンダ

1.更新準備について

2.周知広報・周知ツールについて

3.セルフチェック・フォローアップ調査について

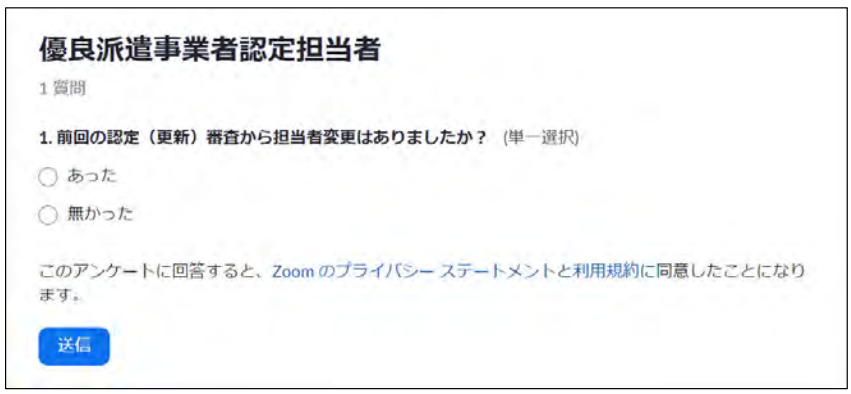
4.情報交換会

更新審査で不認定となる事業者の特徴

アンケート

前回の認定（更新）審査から担当者変更はありましたか？

表示された投票画面で選択下さい



更新準備について

Qこれは何の数字でしょうか？

更新事業者の

認定（更新）率

更新審査で不認定となる事業者の特徴

①担当者変更

②認定基準の理解不足

③エビデンスの未更新

更新審査で不認定となる事業者の特徴

①担当者変更のリスク回避

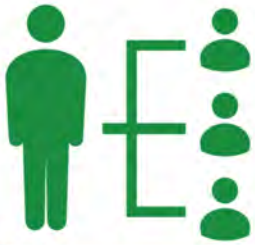
引継ぎ書等に
記載しておく！

複数名担当

認定制度に関する知見が分散

一部のみ変更

経験者を残すことで、審査経験の知見を活用



変更タイミング

更新後に変更審査後の為、引継ぎ精度向上

説明会参加

新任担当者は、認定基準の細部まで理解

更新審査で不認定となる事業者の特徴

②認定基準の理解促進

見出しは
変っていない

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

【説明事項】

（1）派遣社員に対して産前産後休業、育児・介護休業、子の看護休暇制度等を周知する書面・画面（リーフレット・ホームページ等）を提示し、その取得促進の取り組みについて説明する。

（２）特に、出産予定の派遣社員（男性の場合は配偶者が出産予定）に対して、個別に制度や関係給付（出産育児一時金・出産手当金・育児休業給付）の説明していることを説明する。

（３）以下のいずれかを行い、取得促進を図っていることを説明する。

① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
③ 派遣社員の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
④ 派遣社員への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

説明会
FUセミナー参加

最新の認定基準を確認し、自社の取組をアップデート

更新審査で不認定となる事業者の特徴

③エビデンスの未更新リスク回避

法改正対応

法改正情報を早期に集し、規則・規程等の改定

マニュアルの更新

年1回程度、運用との乖離・法改正対応をチェック

事例の最新化

審査日の1年以内の事例に更新

不認定事例から学ぶ

過去の審査で

不認定となった事例から

自社の取組を

点検をしましょう

不認定事例から学ぶ

不認定となった
最も多いチェック項目

法令遵守

No. 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**

（1）各種労働関連法制を遵守する旨を経営方針等に定めている書面、あるいは遵守している旨を社外に周知・広報している書面・画面（ホームページ・会社案内・掲示物等）を提示する

【理由】 多くの項目で、各種労働関連法制にかかわる項目があるため

不認定事例から学ぶ

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**

不認定理由： 安否確認は、定期テストを実施していない。直近台風が発生した際に対応できたので問題ないと認識しています。又、毎月実施しているコーディネーター会議でも確認している。

→安否確認の仕組みが構築されいると判断できない。

【確認POINT】

- 安否確認の仕組みに変更は無いか
- 実際の運用ができる状態にあるか（情報の最新化はできているか）
- 直近の災害時等の対応はどうだったか

不認定事例から学ぶ

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

不認定理由：内部監査規定が策定されており、実際に監査も定期的に行われているが、
監査内容が情報セキュリティに関する項目のみになっている。

→業務監査が、行われていると判断できない。

【確認POINT】

- 監査項目は、業務の適正を監査できる内容になっているか
- 業務の不適正等を発見できているか
  労働局の監査で指摘された事項が、自社の監査で発見できなかった要因は何か
- 監査の結果を、活用できているか

不認定事例から学ぶ

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

不認定理由：過去3年間の有給取得率が低い（47%）。派遣先メーカーも取得率が低いため、
派遣社員が取得しずらい状況だと説明。
取得促進の取組としては、給与明細に有給休暇の残日数を記載するようにしている。

→取得率が低い理由に合理性がなく、取得促進の取組も不十分の為基準を満たさないと判断

【確認POINT】

- 有給休暇取得率の低い（スタッフ・派遣先）等への対応はできているか
- 有給休暇取得促進の働きかけ（スタッフ・派遣先）のタイミングは適切か

不認定事例から学ぶ

No. 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

不認定理由：労使協定方式を採用するにあたり、労働者代表を選出するにあたり不信任投票を行っていた。
投票は不信任者のみ投票し、信任の人の意思は確認していない。

→過半数の労働者の賛成を得たと判断できない為、基準を満たさないと判断

【確認POINT】

- 賃金規程・就業規則等処遇に関する規程・規則は最新のものに改定されているか？
- 労使協定の締結プロセスに不備はないか（代表者選定方法・信任の取り方）
- 労使協定の内容について、（項目のもれ等）不備は無いか

アジェンダ

1.更新準備について

2.周知広報・周知ツールについて

3.セルフチェック・フォローアップ調査について

4.情報交換会

周知広報について

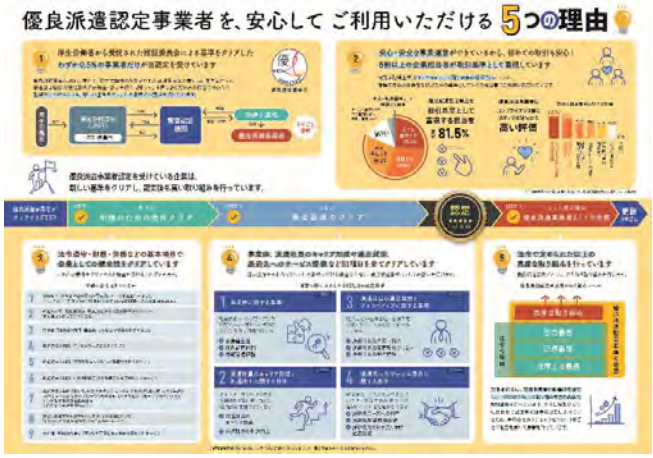
◆周知広報

日本人材ニュース購読者へのリーフレット配布

周知広報について

◆派遣先・採用活動用リーフレット・チラシ

リーフレットは、デザインを刷新



https://yuryohaken.info/certified-company/tool/

こちらからダウンロード可能

周知広報について

◆派遣先・採用活動用リーフレット・チラシ

例年のリーフレットに加えて、A4サイズのチラシ（派遣先・採用活動用）を作成

https://yuryohaken.info/certified-company/tool/

こちらからダウンロード可能

周知広報について

◆ポスター

サイズをA1サイズに拡大

事業者名を入れるスペースを確保

https://yuryohaken.info/certified-company/tool/

こちらからダウンロード可能

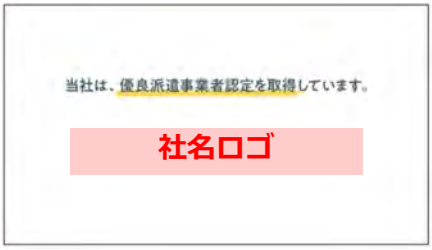
周知広報について

◆採用ムービー

採用・登録等のイベント時に使用していただける動画を作成

社内のデジタルサイネージ等で放映も可能

エンドロールに自社の社名を入れることも可能



HPリニューアル

認定事業者一覧の仕様を改良

10月にHPをリニューアルし、認定事業者一覧の仕様を変更

優良派遣事業者認定制度公式ホームページから、事業者様への登録・派遣申込等への接続を強化

HPリニューアル

改良①　絞り込み機能の拡充

対応可能職種・対応エリアの絞り込み機能を追加

HPリニューアル

改良②　企業サイト・求人サイトへのリンクを設置（希望事業者のみ）

事業者名	MS＆ADスタッフサービス株式会社 企業サイト　求人検索サイト
認定番号	2301002(03)
認定年度	2023年度
認定期限	2026年9月30日
対応職種	オフィス系
拠点所在地	東京都千代田区神田猿楽町2-7-8住友水道橋ビル6F

事業者名	エヌエス・ジャパン株式会社 企業サイト　求人検索サイト
認定番号	2301005(01)

HPリニューアル

対応エリア・職種

HPリンクの登録

現在半数の事業者様が、未登録です
認定事業者一覧で、自社登録状況をご確認下さい
セルフチェック回答にて申込を受け付けております
まだの事業者様は、ぜひ設定下さい

アジェンダ

1.更新準備について

2.周知広報・周知ツールについて

3.セルフチェック・フォローアップ調査について

4.情報交換会

フォローアップ報告

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

セルフチェック　　フォローアップ報告

フォローアップ報告

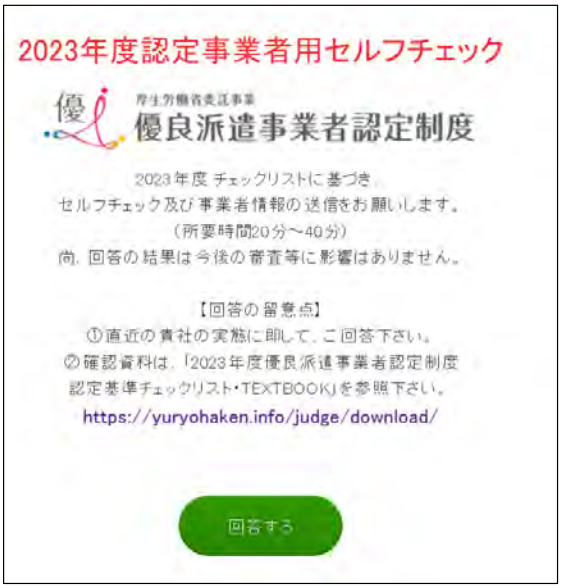
セルフチェック回答

＜回答必須＞

2月中旬より、郵送メールにてご案内します

担当者変更・認定事業者一覧情報の登録
・変更も兼ねています

必ず、期日までにご回答ください


2023年度認定事業者用セルフチェック

厚生労働省委託事業
優良派遣事業者認定制度

2023年度 チェックリストに基づき
セルフチェック及び事業者情報の送信をお願いします。
（所要時間20分～40分）
尚、回答の結果は今後の審査等に影響はありません。

【回答の留意点】
①直近の貴社の実態に即して、ご回答下さい。
②確認資料は、「2023年度優良派遣事業者認定制度
認定基準チェックリスト・TEXTBOOK」を参照下さい。
https://yuryohaken.info/judge/download/

回答する

フォローアップ報告

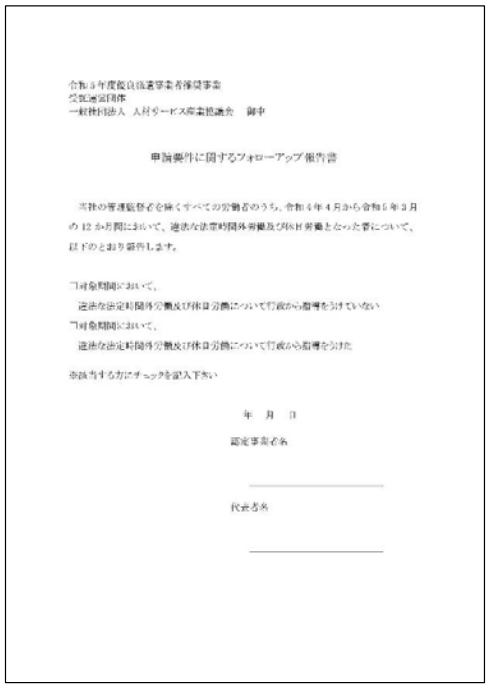
フォローアップ報告

＜回答必須＞

4月下旬に、郵送・メールにてご案内します

2023年4月1日～2024年3月31日までの

違法な法定時間外労働及び休日労働について
行政から指導の有無をご報告いただきます



令和5年度優良派遣事業者認定事業
受託運営団体
一般社団法人　人材サービス産業協議会　御中

申請要件に関するフォローアップ報告書

当社の管理監督者を除くすべての労働者のうち、令和4年4月から令和5年3月の12か月間において、違法な法定時間外労働及び休日労働となった者について、以下のとおり報告します。

□対象期間において、
　違法な法定時間外労働及び休日労働について行政から指導を受けていない
□対象期間において、
　違法な法定時間外労働及び休日労働について行政から指導を受けた

※該当する方にチェックを記入下さい

年　月　日

認定事業者名

代表者名

2023年度
優良派遣事業者認定制度
フォローアップセミナー

ご参加いただきありがとうございました

一般社団法人 日本人材派遣協会