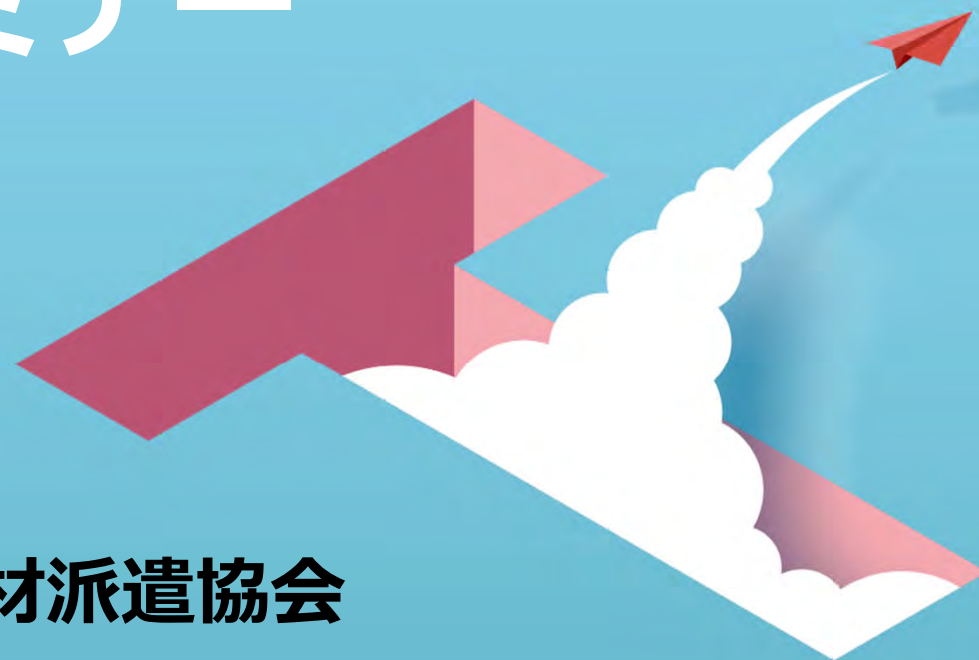


優良派遣事業者認定制度

2024年度 優良派遣事業者認定制度 フォローアップセミナー



一般社団法人 日本人材派遣協会



本日のアジェンダ

第1部 講演

優良派遣事業者に求められる大規模災害発生時の対応

一般財団法人 リスクマネジメント協会

理事 浅野 睦 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 川渕 香代子

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

第1部

優良派遣事業者に求められる 大規模災害発生時の対応

一般財団法人 リスクマネジメント協会
理事 浅野 睦 様



優良派遣事業者求められる 大規模災害発生時の対応

株式会社フォーサイトコンサルティング

代表取締役 浅野 睦

一般財団法人 リスクマネジメント協会 理事

講師プロフィール

浅野 睦（あさのまこと） 昭和38年10月生まれ
株式会社フォーサイトコンサルティング 代表取締役
一般財団法人リスクマネジメント協会 理事

リスクマネジメント、危機管理を専門とする経営コンサルタント。
大手流通業本部勤務から米国系金融機関を経て、96年開業。大前研一氏が主宰する「ビジネス・ブレイクスルー」の立ち上げ期にリスクマネジメントに関するコンテンツ開発を担当。自らも講師を務める。その後リスクマネジメント協会理事に就任。リスク管理、BCP（事業継続計画）、事故防止、コンプライアンス等を中心に、マネジメント体制づくり、BCP策定、リスクマネジメント委員会運営、調査、リスク評価・分析、アセスメントおよび研修、講演活動を行う。今までに関わったリスク案件数（調査・評価・研修）は、5000件以上。
主なクライアントは、電力、通信、鉄道、電機、鉄鋼、自動車、家電、製薬、化学、食品、流通、建設、物流、金融、生損保、不動産、医療、介護、教育、官公庁など、多岐にわたる。
中小企業大学校東京校経営後継者コース・ゼミナール講師
東京都福祉サービス第三者評価制度、経営ワーキング委員

<マスコミ等実績>

TV番組『ビジネス・ブレイクスルー』（レギュラー出演）

NHKラジオ第一『ニュースジャーナル』出演 NHKラジオ第一『ラジオあさいちばん』出演

著書：『得意先管理・与信管理の実務』（日本実業出版）

『現場担当者が考えるべき68のリスク』共著（新建新聞社）など

<理念>

「リスクに強い人づくり」「リスクに強い組織づくり」「リスクに強い地域づくり」

優良派遣事業者求められる大規模災害発生時の対応

<主な内容>

大規模災害発生、その時あなたは動く？

災害対策の実効性を向上させるための準備

災害対策が機能した事例

災害対策に必要な考え方

規模・地域性によって異なる対策の特性

ライフラインの代替策(例)

備蓄品リスト例

緊急時対応組織のつくり方

対策本部を機能させるための手順

マニュアルをどのように作るか

風水害リスク対応の基本は、「平時の情報収集」と「タイムライン情報」

災害対策まとめ

大規模災害発生！ その時あなたは動く？

従業員は？ 派遣スタッフは？
得意先は？ 地域の状況は？
責任者や管理者は、どういう指示を出せばよい？



スライドのみ

4sights

Confidential and for Disc

4sights.co.jp

そなエリア東京にて撮影

RESERVED

8

スライドのみ



そなエリア東京にて撮影

被災して時間が経過して
少し落ち着いてきた。
周囲の人は無事だ。
しかし、停電している。
通信もつながらない。
さて、どうする？

実効性の高い災害対策とは



大規模災害発生！ その時あなたはどう動く？



大規模地震の揺れがおさまり、
周囲の安否確認をしたところ全員無事だった。
しかし、停電している。
通信は繋がらない。
さて、次にやらなくてはならないことは何か？

責任者や管理者は、どういう指示を出せばよいか？
マニュアルには「被災情報の確認」と「二次災害の防止」と書いてある。
さて、何を確認する必要があるのだろうか？

従来の防災計画に「事業継続」の考え方が導入できるとよい

事業継続計画＝BCP（Business Continuity Plan）

BCPとは、大災害や感染症の蔓延などの緊急事態が発生した場合でも、事業の継続
または早期再開が果たせるように、メンテナンスを行うための事前計画のこと

災害対策の実効性を向上させるための準備

災害対策がうまくいかない主な理由と解決法

- ・災害対策を講じる時間が確保できない
 - ☞ トップから方針を出してもらい、時間確保の権限を得る
- ・何が起きるか分からない中で、どう計画してよいか分からない
 - ☞ 最初に対策における「前提条件」を決める
- ・社内の誰か1人が災害対策やBCPの担当になってしまう
 - ☞ 現場からメンバーを選抜し、作業部会をつくる
- ・マニュアルづくりが中心になってしまう
 - ☞ シミュレーションにより災害対応をイメージできるようにする
- ・防災備品の準備が対策だと思ってしまう
 - ☞ 被災時チェックリストをつくるだけでも変化が生まれる



災害対策が機能した実例

弊社の関与により震災前にBCPを策定された企業

(東日本大震災における事業継続活動事例)

株式会社オイルプラントナトリ様(宮城県名取市)



地震発生後の復旧状況

3月11日

東日本大震災による津波で、工場の重要な設備やタンクなどが流されたが、工場2階にあったコンピューター・サーバーは無事

タンクローリーの運転手は自主的に車両を内陸に避難させた

事業継続に支障をきたす経営資源を連携先に依頼し、早期に確保

1週間後

他県の連携企業に業務を一部委託し、事業の一部を再開

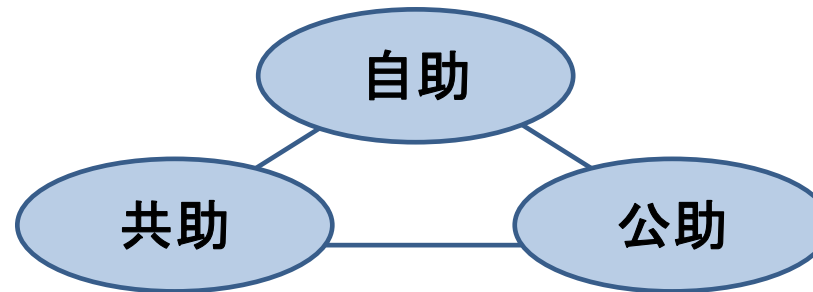
5月31日

連携先から自家発電機が設置され、主要事業の本格復旧完了



災害対策に必要な考え方

■ 不可欠な3つの要素



■ 基本的な考え方

- ・特定の大規模災害が発生することを前提として考える
- ・災害に強い組織では、従業員同士の 共通認識 をつくっている
(大規模災害発生時の自組織の役割は何か?)
- ・対策立案の第一歩は従業員自身がシミュレーションを行うこと
(与えられたマニュアルは、ほとんど読まれない)
- ・よく検討し合った従業員同士の連携が災害発生時に大いに役立つ

規模と地域性によるBCPの違い

【地域性】

＜通常考えやすい要素＞

どのような災害が
起こりやすい地域か？



＜本来重視すべき要素＞

想定される災害によって
どのような影響を受ける
地域特性か？

【規模】

	大企業	中小企業
組織特性	ある部署の復旧遅れが他部署の業務停止に影響を与えやすい。 役割が機能する組織は危機に強い。	現場のリーダーシップが事業継続力に大きく関係する。 組織全体への浸透は図りやすい。
計画策定の留意点	他部署連携が欠かせないため、準備すべき事項を組織横断的に検討する必要がある。	中心メンバーで作業部会をつくり、シミュレーションを行いながら策定すると実効性が高まりやすい

ライフラインの代替策(例)



＜電力＞ キャパシティ(容量と時間)の把握と節電準備を行う
自家発電機＋蓄電池の組み合わせが有効(燃料手配も織り込む)



＜水道＞ 最低限3日分の飲料用を準備する(貯水タンク・井戸の活用も検討)
トイレ対策は下水道機能の停止を想定した準備が必要



＜燃料＞ 平常時の備蓄量を増やし、給油基準を変更する
連携先との申し合わせ(被災3日後の対応)を検討



＜道路＞ 災害時の緊急輸送路を把握し、代替案を検討する
「通れた道マップ」で災害時通行可能な道路を確認できるようにする



＜IT＞ 通信・システム・データともにバックアップを準備する
衛星電話は、発信側と受信側の相互使用ルールが必要
災害時無料Wi-Fiスポット「00000JAPAN」を使えるようにしておく

備蓄品リスト例

※ここに示したものは、あくまで一例です。企業特性や地域性等により、各社で何が必要になるかを検討すること自体が重要です。

食料、水、簡易トイレ、衛生用品、洗面用品、マスク、ゴム手袋、ヘルメット、ポリタンク、バケツ、毛布類、ラジオ、消火器、発電機(燃料)、蓄電池、通信手段、延長コード、照明器具、ガムテープ、ラップ、ガスコンロ、カセットガス、拡声器、無線機、雨具、軍手、肌着、防寒具、カイロ、ブルーシート、段ボール、生理用品、ビニール袋、自転車、運搬用具、バール、スコップ、ワイヤー、ハンマー、ウインチ、ジャッキなど

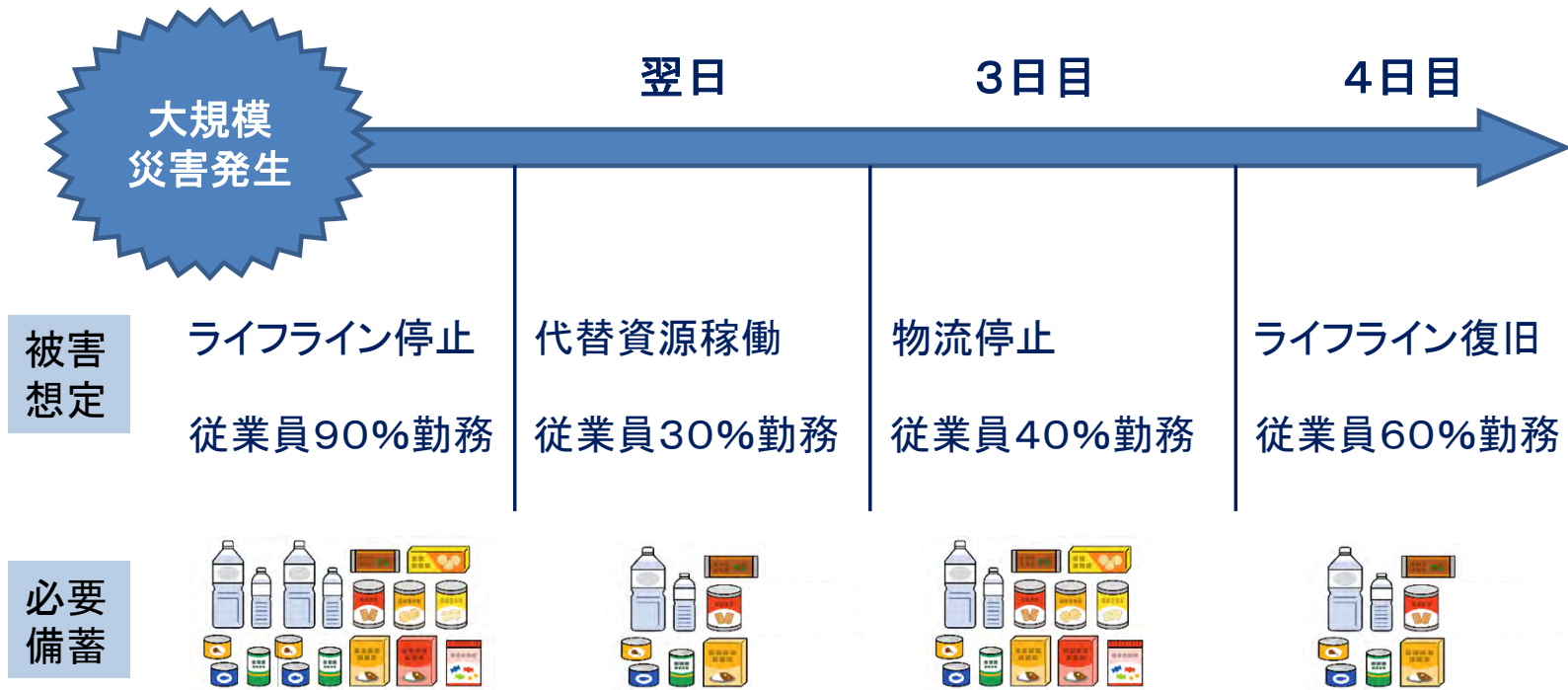


必要備蓄量の考え方

従業員が被災当日は帰宅困難な状況になることを前提に備える

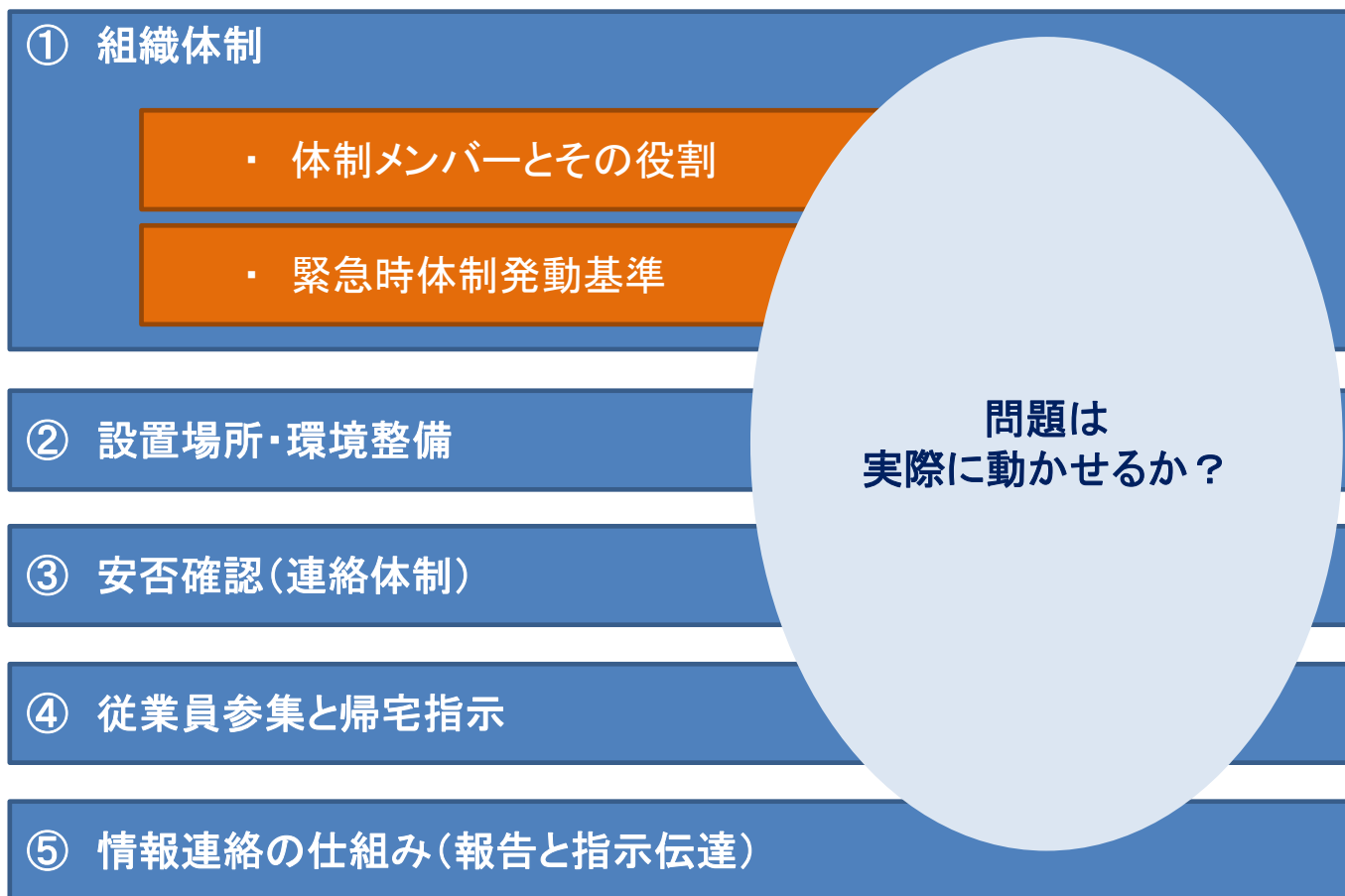
⇒ 想定従業員数 × 3日分（ライフライン復旧を4日後と想定した場合）

被災後の大まかな流れのイメージ（例）



緊急時対応組織のつくり方

対策本部設置と情報共有の仕組み



対策本部を機能させるための手順

＜初動時＞

- ・従業員・関係者の安否情報、安全確保状況の確認
- ・社外災害情報・地域被害状況の把握
- ・社内の被災情報の把握
- ・二次災害防止措置、被害の拡大阻止の状況確認



＜被害状況把握後＞

- ・自社の対応力評価（活用可能な人的資源・物的資源・備蓄等の状況）
- ・対応方針策定（災害復旧に向けた見通しの共有・優先順位判断の基準）



＜意思決定前＞

- ・意思決定プロセスの確認（現場への権限付与範囲確認）
- ・対応体制整備（役割付与・物的資源の配分など）
- ・受援体制・後方応援体制整備
- ・情報伝達手段の確保（社内外）
- ・今後の対策本部会議開催の見通し策定

対策本部の被災時活動イメージ



現場からの情報を
一元管理

拠点別被害状況把握シート

A

〇〇事業所から食材提供

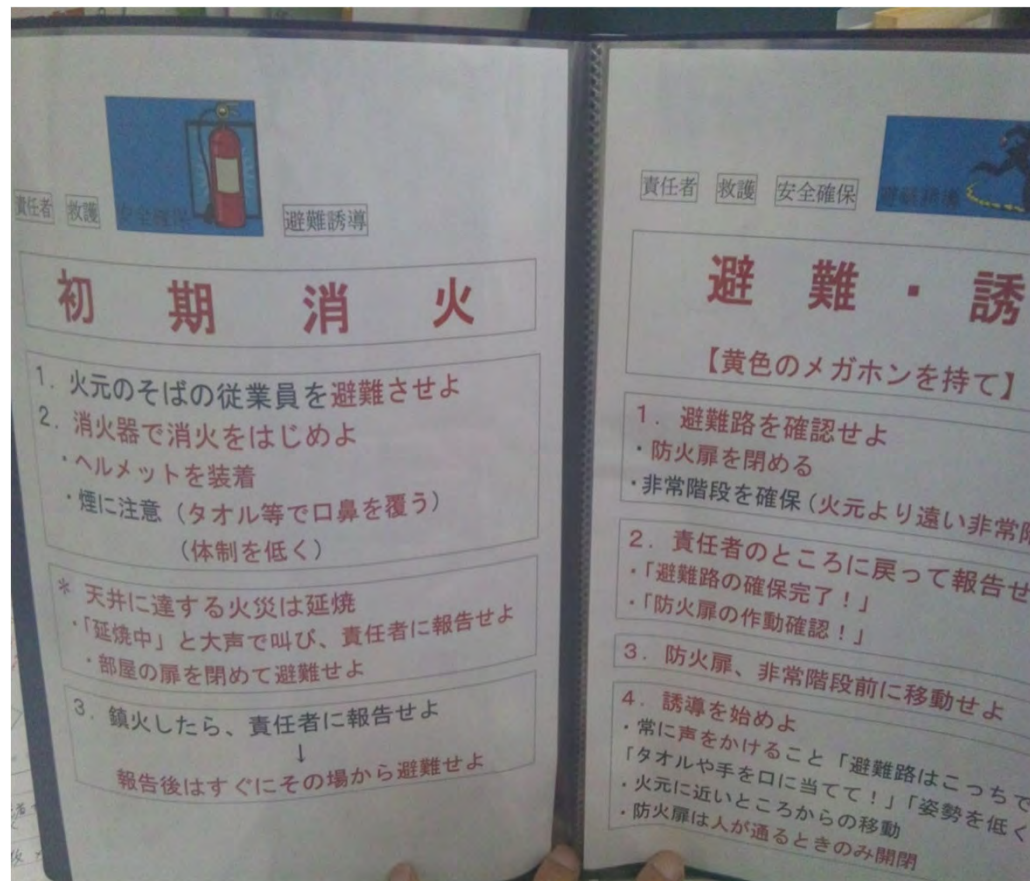
被災状況から復旧計画を策定

復旧計画 方針: まず1つの工場を稼働できる状態にする!

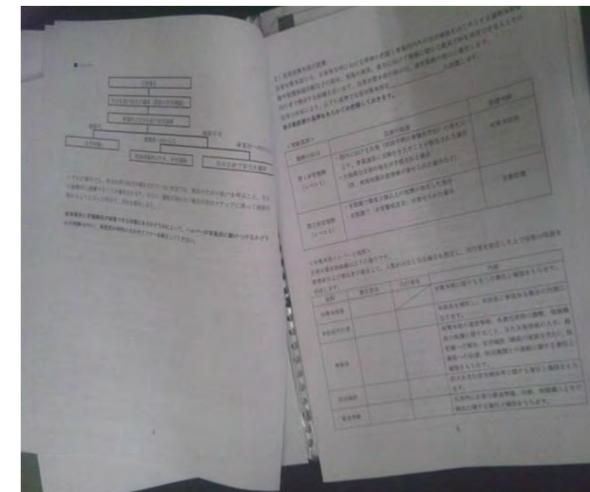
No.	項目	被災状況	場所	課題	決定事項	指示内容	スケジュール						
							7/5	7/6	7/7	7/8	7/9	7/10	7/11
1	従業員の安全確保	全従業員の安全確認	工場	出勤可否確認	PCメール等で確認	既済	→						
2	二次被害防止	工場敷地内の動線が一部不明	工場	出入・入場の可否確認	出入禁止箇所の明確化	表示つけ周知	→						
3	人員体制整備	外部応答体制あり(9名)	工場	応答者の選定	応答体制と役割分担決定	応答者の決まり指示	→	→	→	→	→	→	→
4	インフラ復旧	電気 7/6 15:00 復旧 ガス水道 7/6 復旧	工場	電気・ガス・水道の確保	電気・ガス・水道の確保	関係機関との連携	→	→	→	→	→	→	→
5	建物設備復旧	5/13 工場... 5/21 止電 5/22 止電... 2日	小出	水の確保	飲料水・トイレの確保	かき集める	→	→	→	→	→	→	→
6	材料確保	コンクリートの材料20トン 5/22 止電... 5/23 止電	特約	工場の早期稼働	5/22 止電の早期復旧	強制的に内々設備整備	→	→	→	→	→	→	→
7	地域貢献	自給自足の確保(水道水の確保)	工場	自給自足の確保	自給自足の確保	既済	→	→	→	→	→	→	→
8	その他		工場	危険物の確保	危険物の確保	既済	→	→	→	→	→	→	→

マニュアルをどのようにつくるか

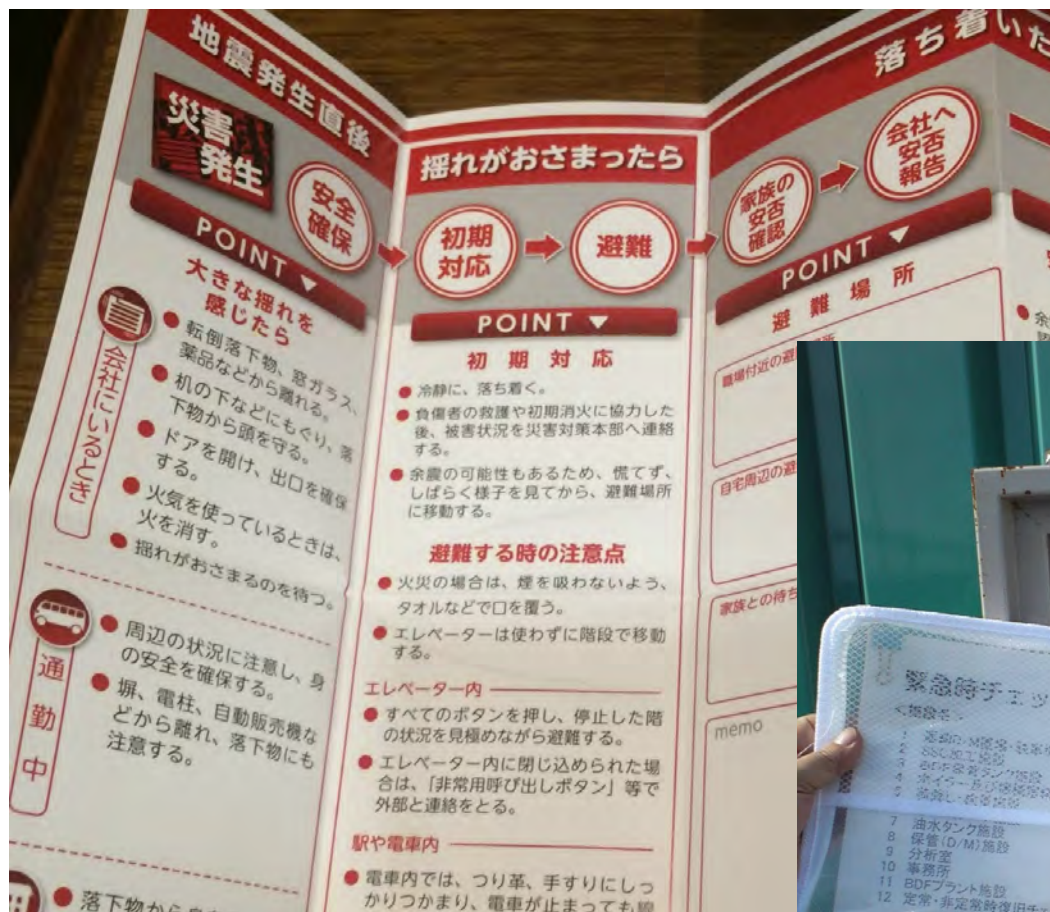
従業員の行動はカード型マニュアルにする
(1つの行動につき1枚のマニュアル)



管理マニュアルは冊子にする
(全体フローなどを記載)



従業員携行マニュアルの例



現場に備え付けられた
チェックリスト例



安否確認をどのように仕組み化するか

安否確認の目的

- ① 被災状況の確認(従業員の状況、傷害の程度、家族の状況など)
- ② 何人の従業員がいつ頃から業務に就くことが可能かの確認
⇒復旧に向けた業務体制を決定する要素

◆安否確認手段の例

- | | |
|------------------------|--------------------|
| 1. 携帯メールによる通信連絡 | 5. 災害用伝言ダイヤル(171) |
| 2. 安否確認システムによる通信連絡 | 6. 公衆電話回線による通話連絡 |
| 3. インターネットによる連絡(SNSなど) | 7. 直接、移動して口頭連絡(点呼) |
| 4. 携帯電話の災害伝言版サービス | |

※通話による連絡(緊急連絡網など)は二次的手段として位置づける

◆伝えるべき事項

- | | |
|-------------------|-----------|
| 1. 自分自身の氏名(所属部署) | 4. 家族の安否 |
| 2. 現在の居場所 | 5. 周辺被害状況 |
| 3. 自身の状況(傷害の程度など) | 6. 出勤の可否 |

従業員帰宅・参集計画

＜帰宅・参集基準の例＞

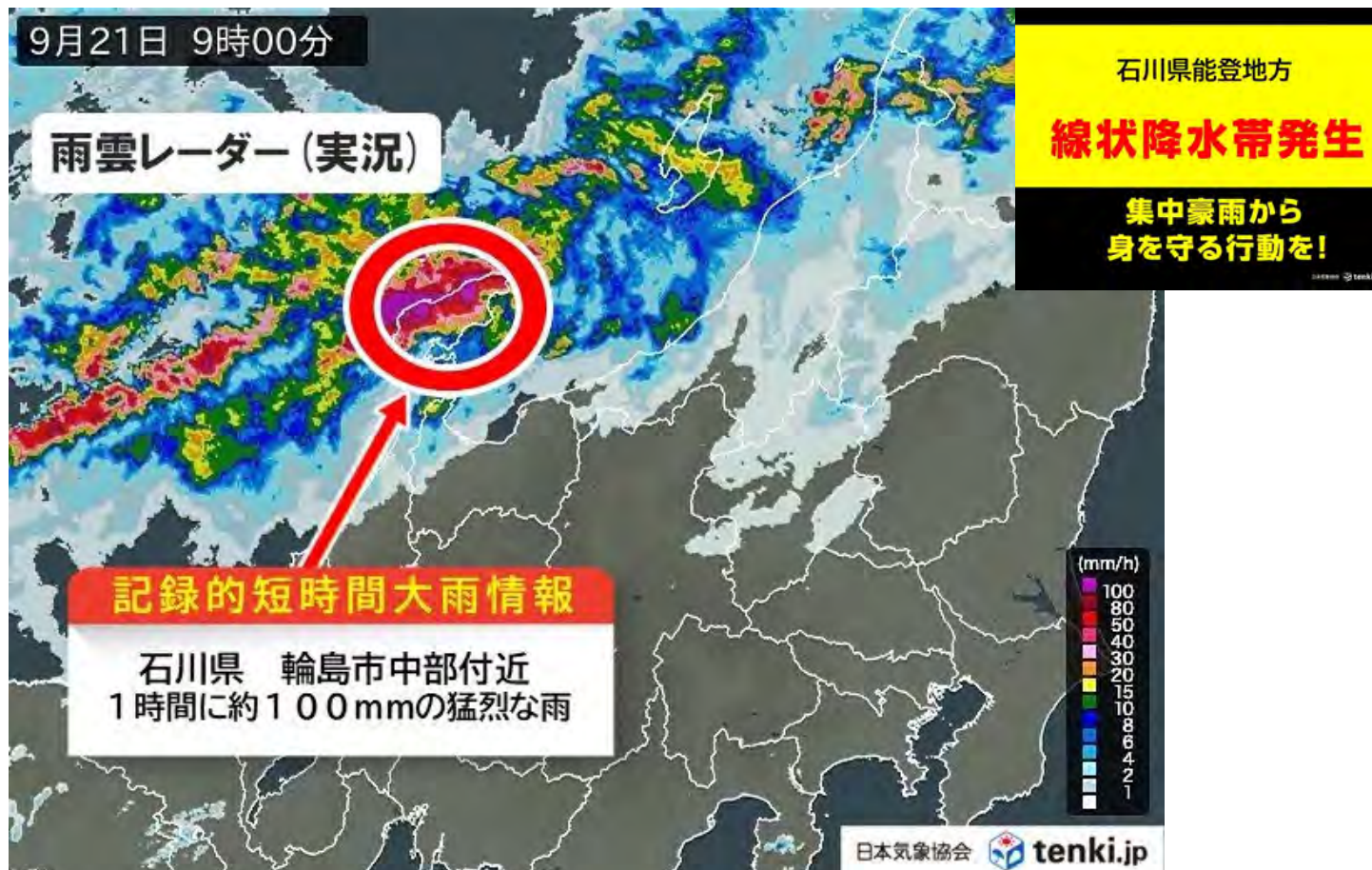
区分	就業時間中		就業時間外(出勤途上、夜間、休日)			
	行動基準	初動対応	行動基準	初動対応	参集時期	参集場所
災害対策本部要員	在社	安全確保 災害対策本部活動の実施	出社	安否状況の報告 家族の安全確保後、出社 災害対策本部活動の実施	即時	対策本部設置場所
	帰社	社外にいる場合には帰社				
事業継続・復旧作業担当	在社	安全確保、二次災害防止 避難誘導、事業継続・復旧活動	出社	安否状況の報告 家族の安全確保後、出社	当日	対策本部設置場所
	帰社	社外にいる場合には帰社				
管理職 (課長以上)	在社	安全確保、二次災害防止、避難誘導	出社	安否状況の報告 家族の安全確保後、出社	翌日	対策本部より指示
	帰社	社外にいる場合は帰社				
一般従業員等	帰宅	安全確保、二次災害防止、社内待機後、指示により帰宅	自宅待機	安否状況の報告 会社の指示に従う	—	—
		社外にいる場合は帰宅				

※自宅に要介護高齢者、障害者、乳幼児などがいる家庭は、あらかじめ帰宅する者として選定

※家族の安否が不明な者は、自宅待機

※優先帰宅が必要な従業員はあらかじめリスト化

能登半島豪雨災害時の模様(令和6年9月21日)



風水害リスク対応の基本は、「平時の情報収集」と「タイムライン情報」

「平時の情報収集」の重要ポイント

- ・平常時から最新の「水害ハザードマップ」で地形的リスクを確認する
※周辺の「土砂災害警戒地域」「浸水想定地域」を必ずチェック
(今までの風水害の多くは実際の被害がハザードマップの通りになっている)
※大きな河川よりも支流の方がリスクが大きい
- ・降雨量のリスク判断基準は、1時間あたり50ミリの雨量
(予報段階で避難計画と事業中止判断を見通す)
- ・経営層・管理者層と現場の指示命令系統を明確にする
(現場が明確な基準で行動できるようにする)



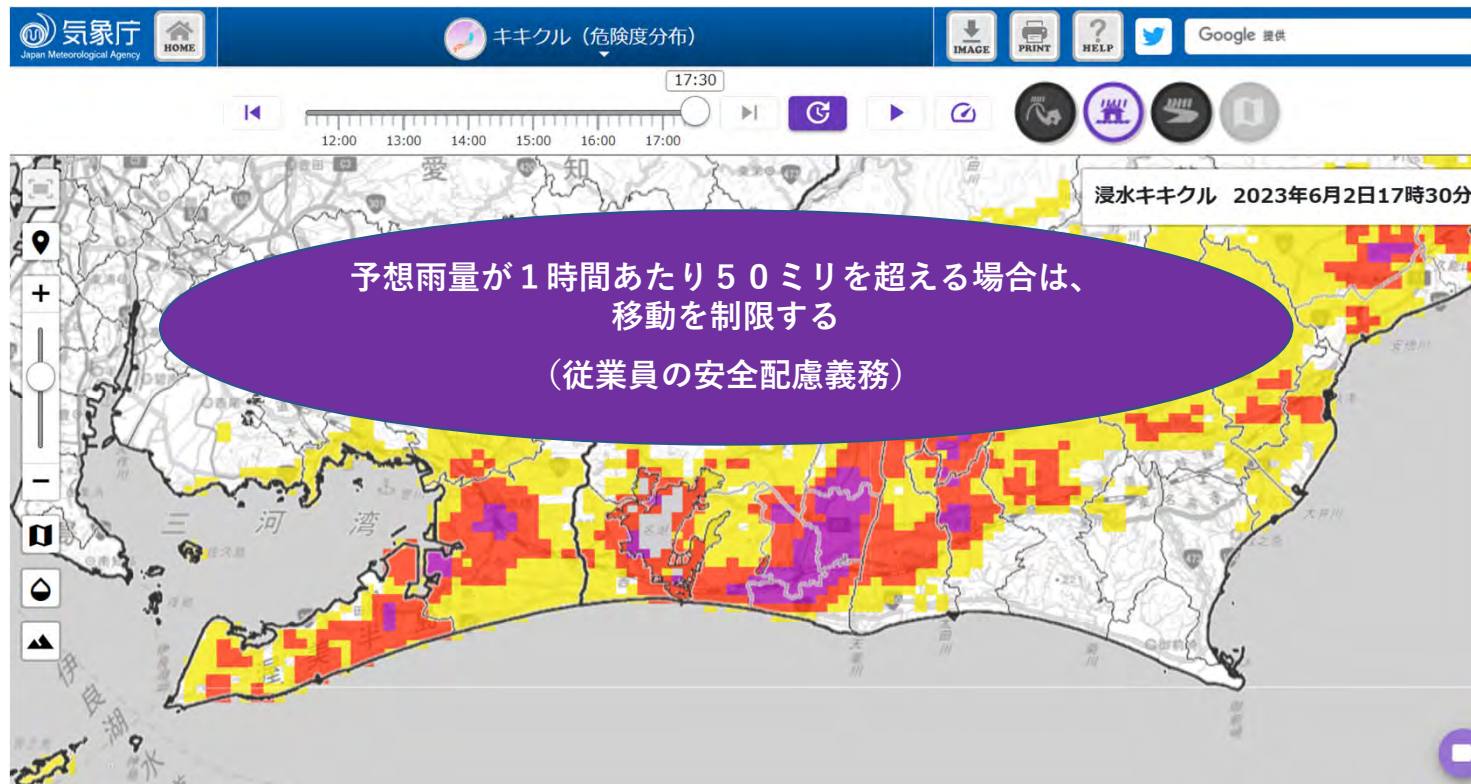
「タイムライン情報」の重要ポイント

- ・風水害行動のポイントは、「安全なうちに安全な場所に移動すること」
※「そろそろ危ない」と感じる頃の行動は遅いことが多い
- ・行動の判断基準は、警戒レベル3
- ・雨量情報は、気象庁HPの「キキクル」を確認する
- ・河川情報は、国交省HPの河川氾濫情報を確認する



気象庁のHP「キキクル」(危険度分布)

令和5年6月2日(金)午後5時30分



避難情報のガイドライン（令和3年5月20日より改定）

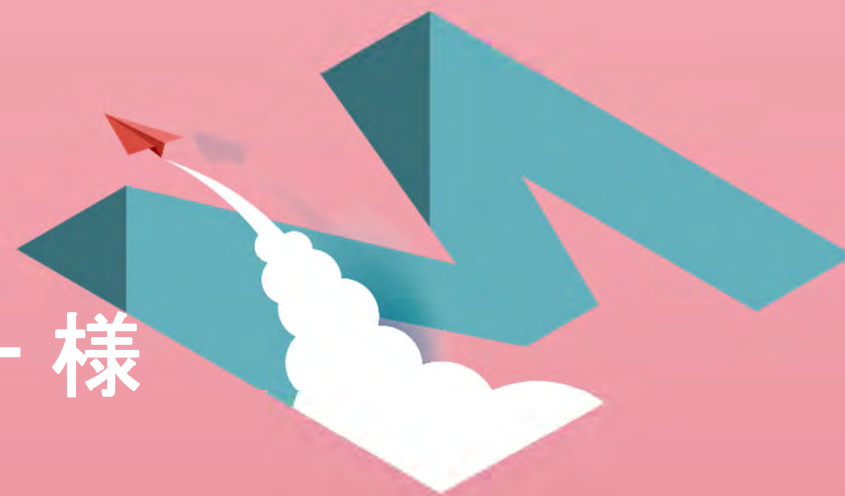
警戒レベル	新たな避難情報等	
5	 災害発生 又は切迫	きんきゅうあんぜんかくほ 緊急安全確保※1
〜〜〜＜警戒レベル4までに必ず避難！＞〜〜〜		
4	 災害の おそれ高い	ひなんしじ 避難指示※2
3	 災害の おそれあり	こうれいしゃとうひなん 高齢者等避難※3
2	 気象状況悪化	大雨・洪水・高潮注意報 (気象庁)
1	 今後気象状況 悪化のおそれ	早期注意情報 (気象庁)

災害対策まとめ

- ・災害対応を、その場の「気合い」と「根性」で乗り切ろうとしない
⇒「出たところ勝負」ではなく、計画的にしておく優先順位判断ができるように
平常時にできないことが緊急時にスムーズにできるわけがない
- ・災害の発生による影響を最小限にする計画づくり
⇒二次災害防止、修繕への対応、ガソリン渋滞に巻き込まれないなど
- ・初動対応だけが防災ではない
⇒被災状況の確認、二次災害の防止、帰宅困難などの状況別対応は必須
- ・派遣先の業種、業態、規模等による違いを踏まえた対策を行う
⇒平時のうちに派遣先と連携しておくことが緊急時に役立つ
- ・被災して1週間後の停滞や混乱を起こさない体制づくり
⇒世の中全体が復旧モードになった時、余裕のある対応ができるとよい

インタビュー

株式会社ワイズ
取締役 営業部長 嶋 洋一 様



自己紹介



氏名 嶋 洋一

出身 石川県

所属 1  株式会社 **ワイズ**

取締役 営業部長

所属 2  **石川県人材事業協議会**
事務局長

会社名

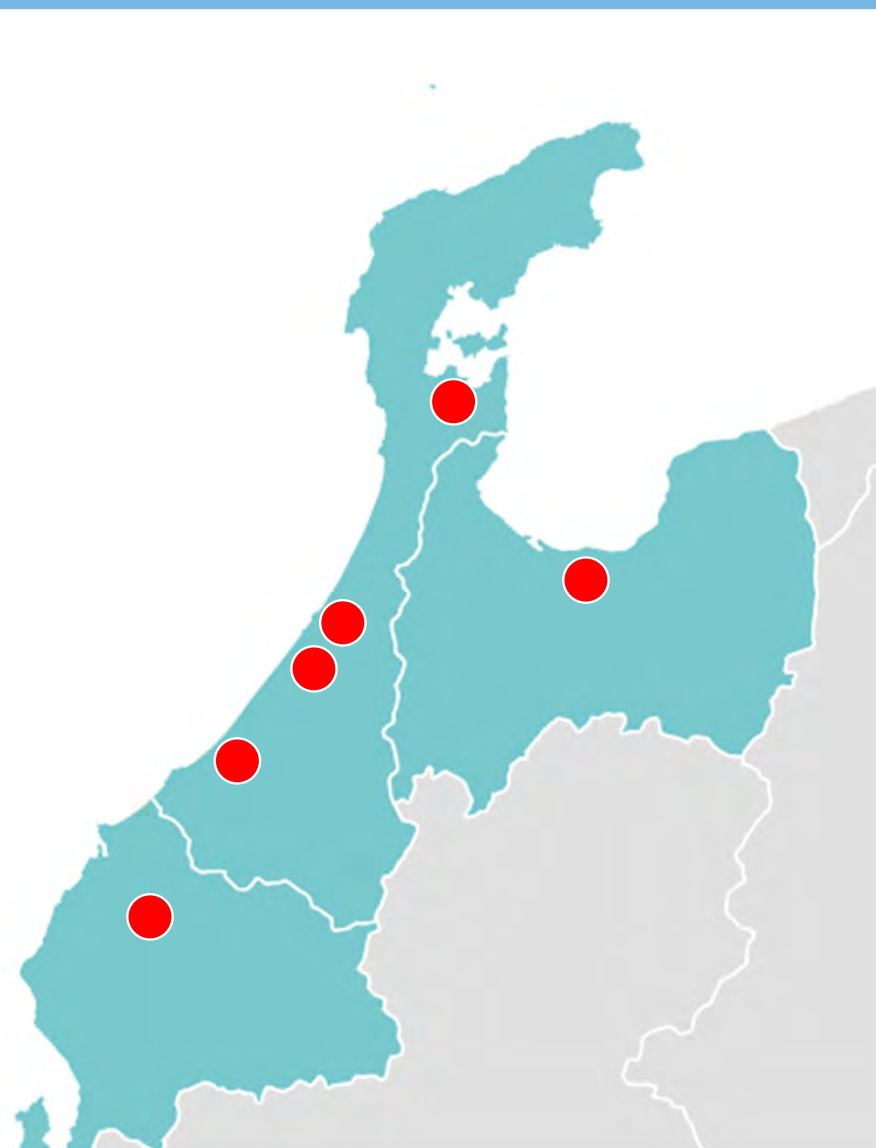


事業所

石川県、富山県、福井県

設 立

1990年10月



活動



石川県人材事業協議会

石川県内の人材会社51社で構成

1989年3月

能登半島地震の被災者就業支援

令和6年能登半島地震で被災された皆さまへ

短期の お仕事相談会

相談
無料

最初
から

短期の派遣など、一時的なお仕事をご希望の方への相談会を開催します。当日、未帰国帰国場合は、電話でも相談も受け付けておりますので、お気軽にご相談ください。

相談スケジュール

開催エリア	相談無料	申込不要
3/6(木) 13:30～15:30 山代県史 みやびの館 富田万石		
3/13(木) 13:30～15:30 山中歴史 山中歴史館		
3/14(金) 13:30～15:30 山代県史 テルモ地山園		
3/21(木) 13:30～15:30 山代県史 津田宮		
3/28(木) 13:30～15:30 片山田歴史 赤土アロリー		
金沢エリア		
3/7(金) 13:30～15:30 金沢市緑ふれあい体育館		
3/19(土) 13:30～15:30 金沢市中央公民館 第5会議室		
小松エリア		
3/12(土) 13:30～15:30 津田歴史 津田歴史の郷		
3/26(土) 13:30～15:30 津田歴史 市川市南郷公民館共済組合 保寿所 及び市川歴史館		

※会場となる施設、ご予約に際しては必ずのりかえが可能な場所です。会場での申込みはありませんので、ご予約をお願いします。今後、能登エリアでの相談も随時開催します。

令和6年能登半島地震特別相談窓口

(石川県事業計画協会)

☎076-294-1020

(受付時間) ◆平日9:00～17:00)

求人情報
相談会
日程は
こちら



主催

石川県労働政策研究センター
石川県労働政策研究センター
石川県労働政策研究センター

協賛

石川県農林事業計画協会

協賛

石川県労働政策研究センター

能登半島復興支援事業 相談窓口 中ノ丸

お仕事相談会

能登半島建設と観光したるを対案にお仕事の相談や相談士を以てします。

能登での仕事を
希望される方

以前からの知人
支援を希望される方

能登に仕事
ためのお金・信用保証

石川県・ハローワーク
等のブースともあります



2月お仕事交流会スケジュール

2/4(火) 13:30 ~ 15:30	ハローワーク能登 2F 会議室 1927-0430 能登支店 2F 会議室
2/6(木) 13:30 ~ 15:30	能登のやちや交差点1F 多目的室-3 1927-0430 能登支店 2F 会議室
2/11(火祝) 13:00 ~ 16:00	イオンモータース1F グリーンコート 1927-1130 能登支店 2F 会議室 1927-0430 能登支店 2F 会議室
2/18(火) 13:00 ~ 15:30	能登町文化ホール 2F 第22研修室 1927-0430 能登支店 2F 会議室
2/20(木) 13:30 ~ 15:30	ハローワーク金沢 3F 大会議室 1920-5050 金沢支店 11.8-22
2/25(火) 13:30 ~ 15:30	能登のやちや 4F フロア 1927-0431 能登支店

能登の合同企業説明会

能登 自由

2/13(木) 13:30 ~ 16:00	2/26(火) 13:30 ~ 16:00
-----------------------	-----------------------

能登消防署

2F 会議室

1920-2200 能登支店



能登遊技場

1927-0430 能登支店



※能登半島建設と観光したるを対案に能登の合同企業説明会を行います。三次元データ制作も可能。

能登半島復興支援係員付イット

能登の求人情報・能登会館に立ち寄り

https://www.noto-hiroe.com/



令和6年度能登半島復興特別交付金
（法人・個人事業主向け）

受付 0120-563-562
（受付時間 10時～17時）

主催 石川県 能登いのちの未来・定住継続支援センター
Noto Hiroe (能登半島復興支援係員付イット)

後援 能登市・能登町・七尾市

共催 石川労働局・ハローワーク
金沢 五ノ宮 金沢市人財開発センター



第2部 派遣先認知度調査結果と 最新の認定基準の解説

一般社団法人日本人材派遣協会
川渕 香代子



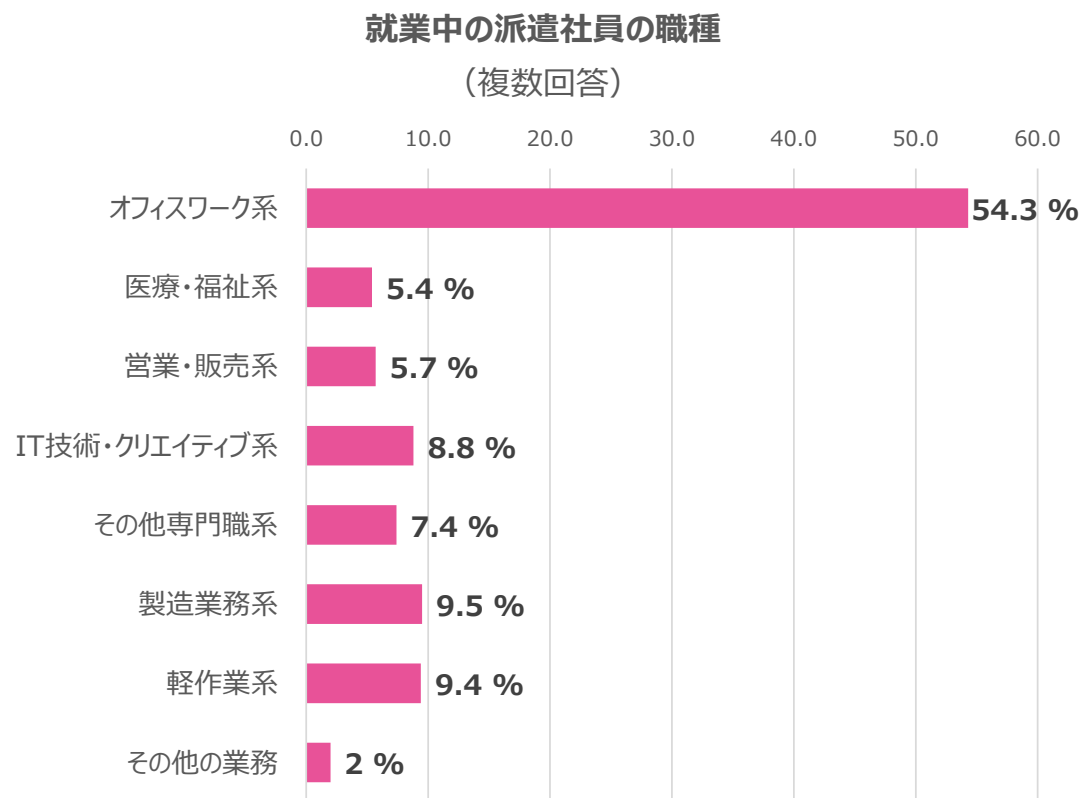
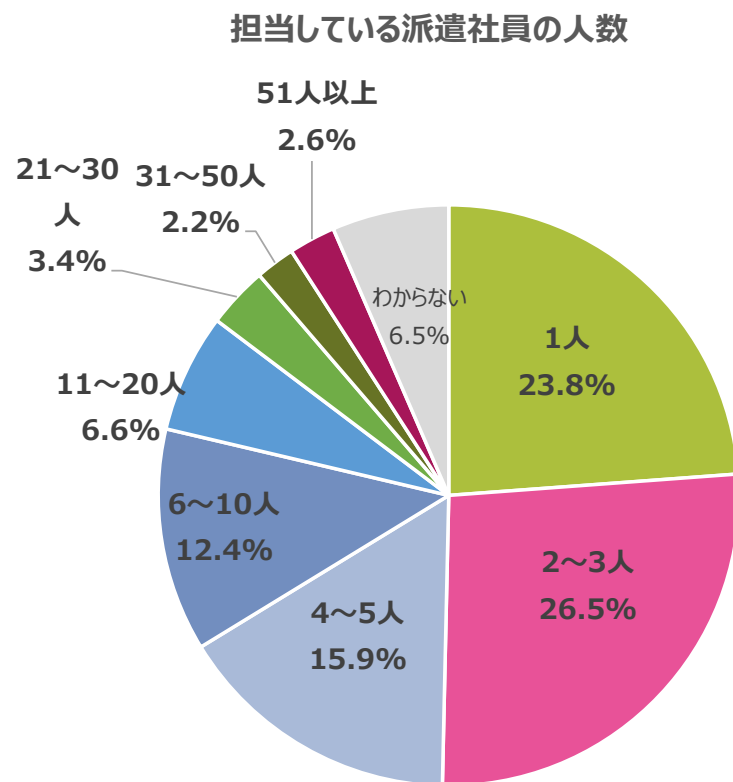
2024年度派遣先担当調査結果 (優良派遣事業者認定制度認知度調査)

調査概要

調査手法	インターネット調査
標本抽出	株式会社インテージ 法人パネルより抽出
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	2,105s（うち、派遣会社の選定担当者もしくは関与者 1,481s（昨年度1,514s））
実査期間	2024年7月5日～9日

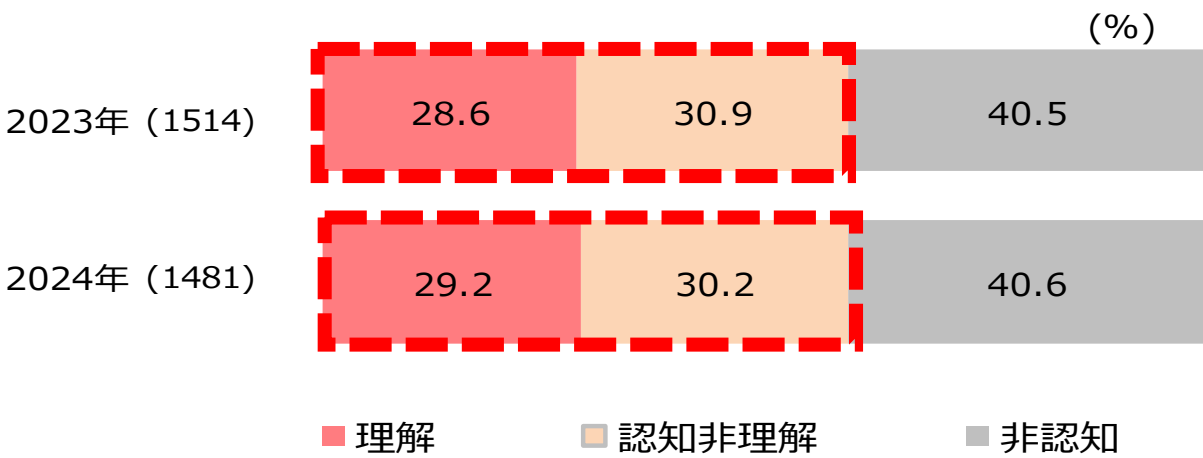
1. 派遣活用状況

担当する派遣社員数は**3人以下が過半数を占める**。また、就業中の派遣社員の職種は**オフィスワーク系が過半数を占める**。



2. 優良派遣事業者認定制度の認知度

優良派遣事業者認定制度認知率



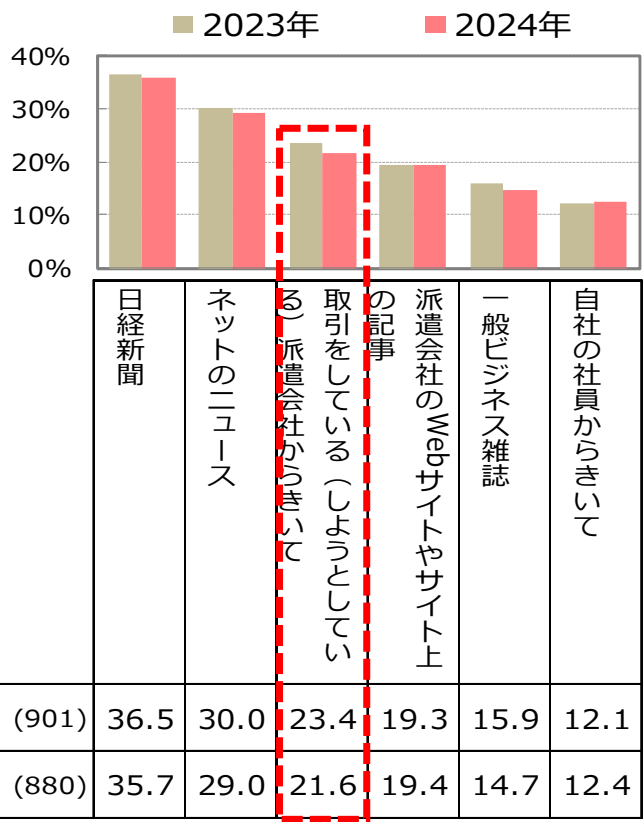
優良派遣事業者認定制度の認知率は **59.4%**
派遣先担当者の約6割は認定制度を認知、3割は制度の内容まで理解している。
認知経路は「**派遣会社から聞いた**」が新聞、ネットニュースに次いで多い

認知経路

認知率

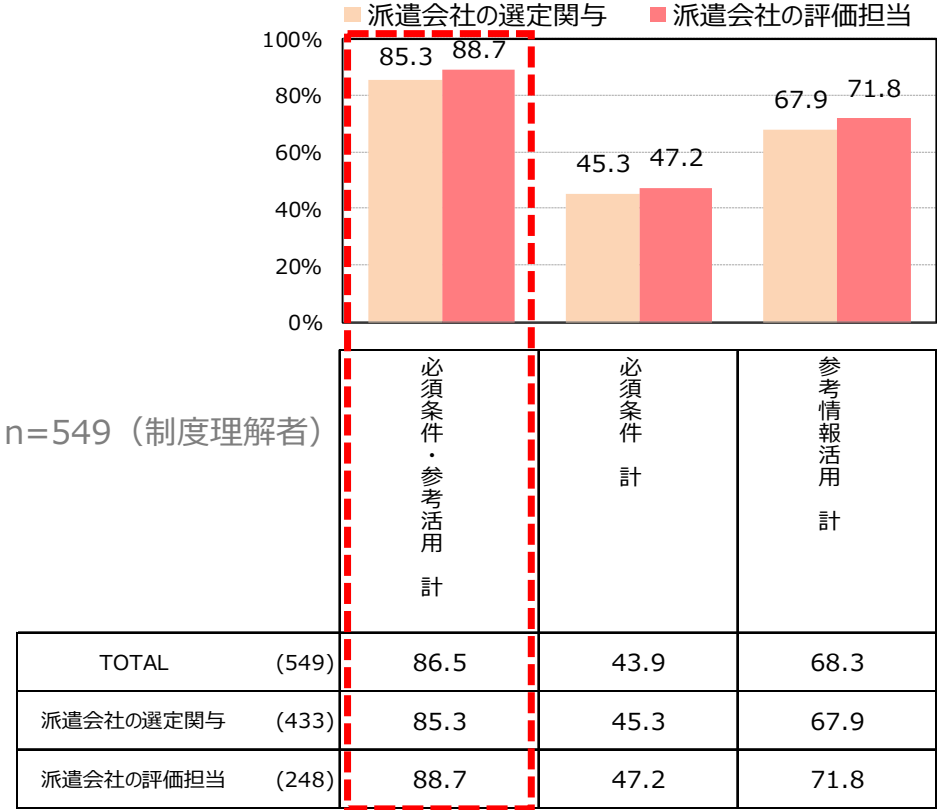
59.5

59.4



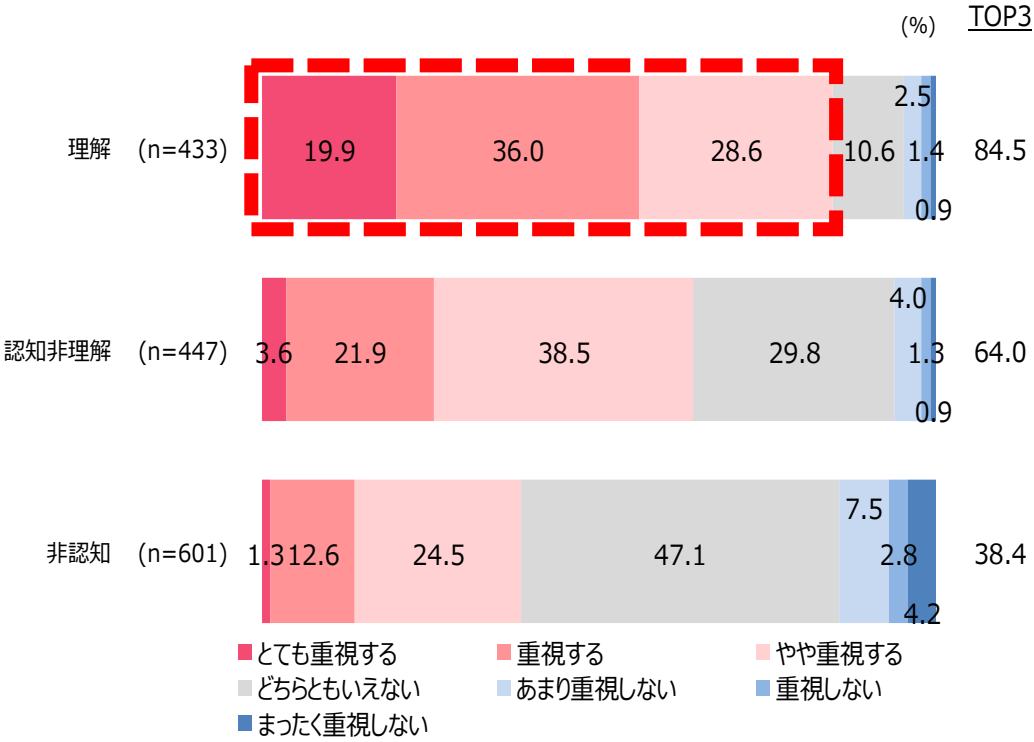
3. 優良派遣事業者認定が派遣元選定に影響するか

認定取得を取引時の必須・参考条件にしているか



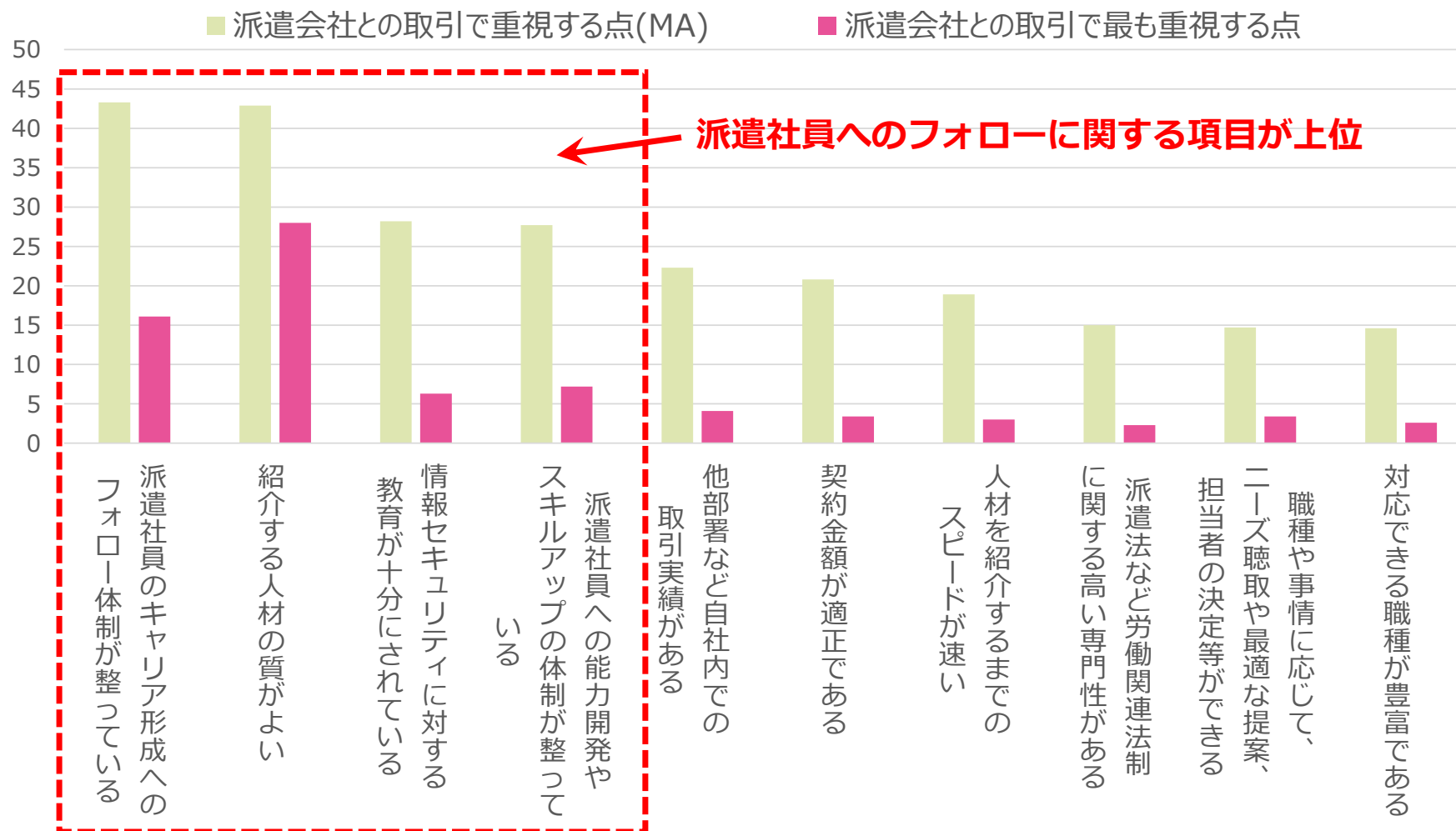
派遣元の選定基準～認定制度取得有無

n=1481 (派遣会社選定関与者)

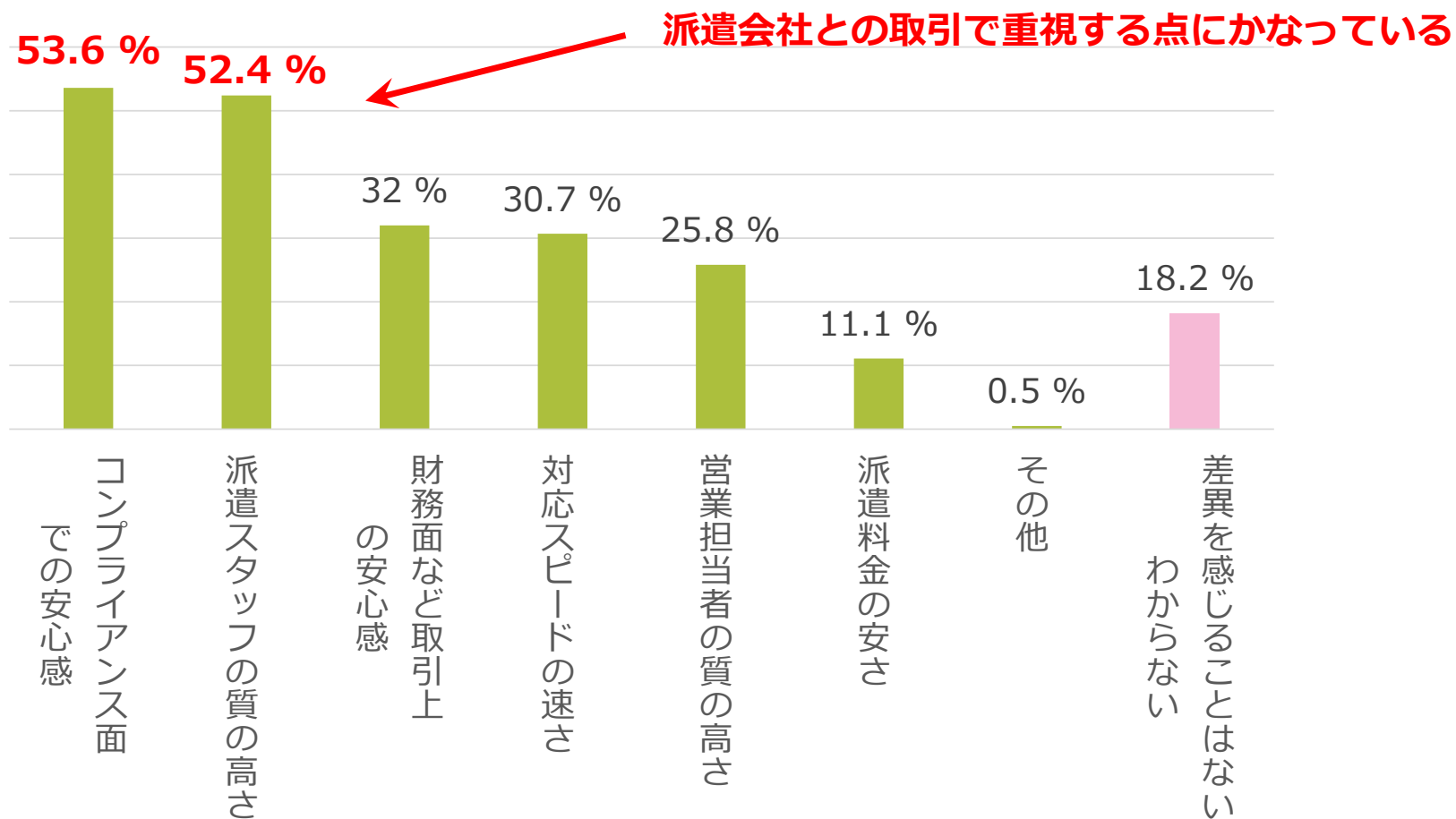


制度理解者の**86.5%**は派遣会社との取引時に認定取得を気にしており、**84.5%**は選定の基準にしている。

4. 派遣会社との取引で重視する点



4. 優良派遣事業者に対する評価



優良派遣事業者認定制度の認知に関するまとめ

- 認知率、制度理解率ともに昨年と同水準で認知度としては約 6 割
- 認定制度の理解者は、認定制度の取得有無を派遣元選定時に重視する傾向が強く、およそ半数が選定の必須条件としている。また、認知非理解者の重視率が6割であるのに対し、理解者は8割強と大きな差がみられる。

**派遣先担当者が認定制度について理解していることは、
優良認定を取得している派遣元を選定することにつながっているため、
認知非理解から理解へと促すために、継続的に周知をすることが必要**

5. 派遣社員に求めるデジタル系スキルについて①

なんらかのデジタル系スキルを求める割合は、派遣社員に対しては68.6%、正社員に対しては77.4%であった。

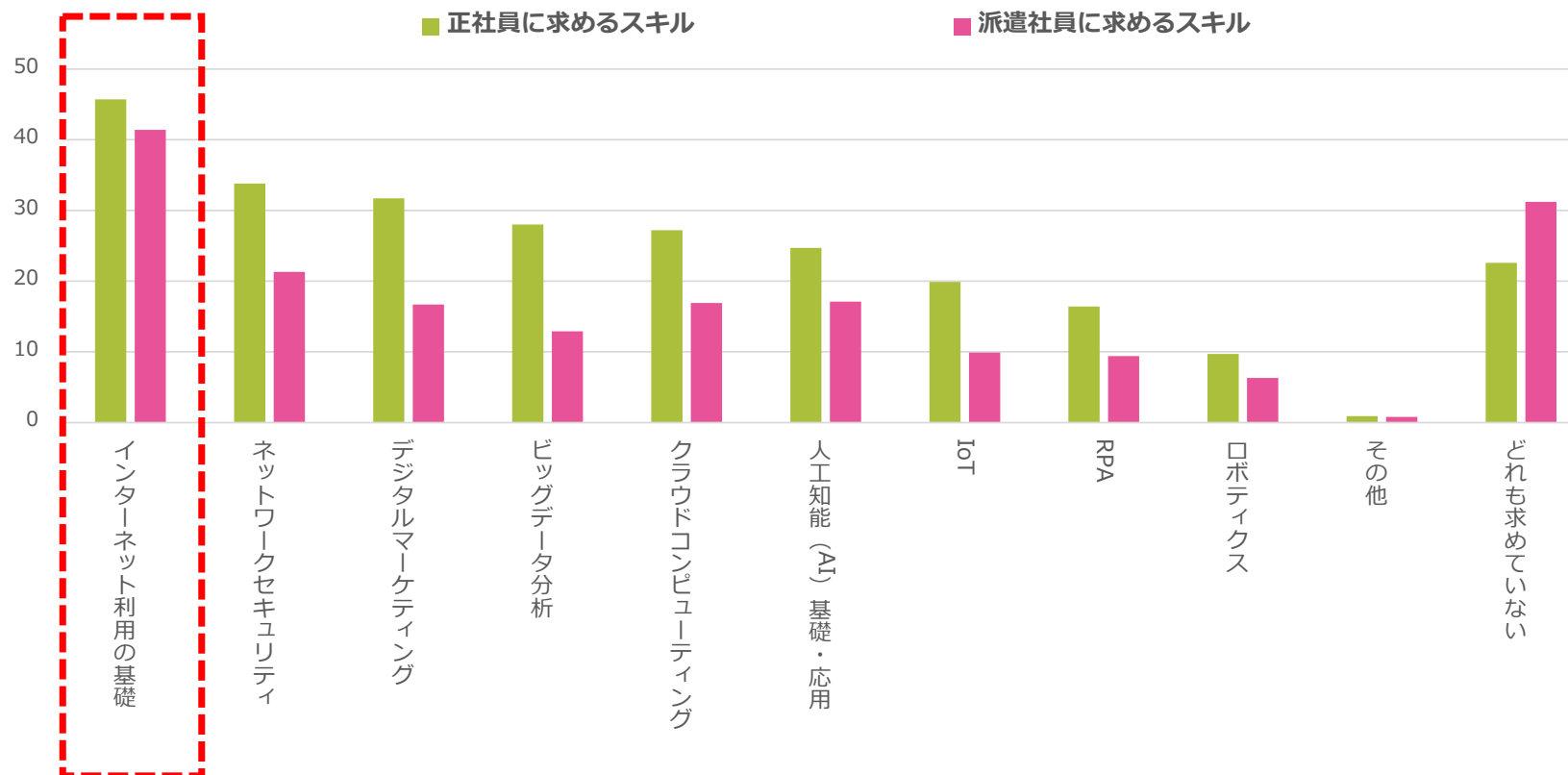
事務系の派遣社員が就業している場合に限ると、派遣社員に対して78.9%、正社員に対しては85.5%であった。

		なんらかのデジタル系 スキルを求める	どれも求めない
全体 n=2,105 (2,142)	派遣社員に対して	68.6 (68.2)	31.2 (31.8)
	正社員に対して	77.4 (77.5)	22.6 (22.5)
事務系の派遣社員がいる 派遣先の担当者 n=1,144(1,156)	派遣社員に対して	78.9 (78.2)	21.1 (21.8)
	正社員に対して	85.5 (85.4)	14.5 (14.6)

※ () は2023年度の結果

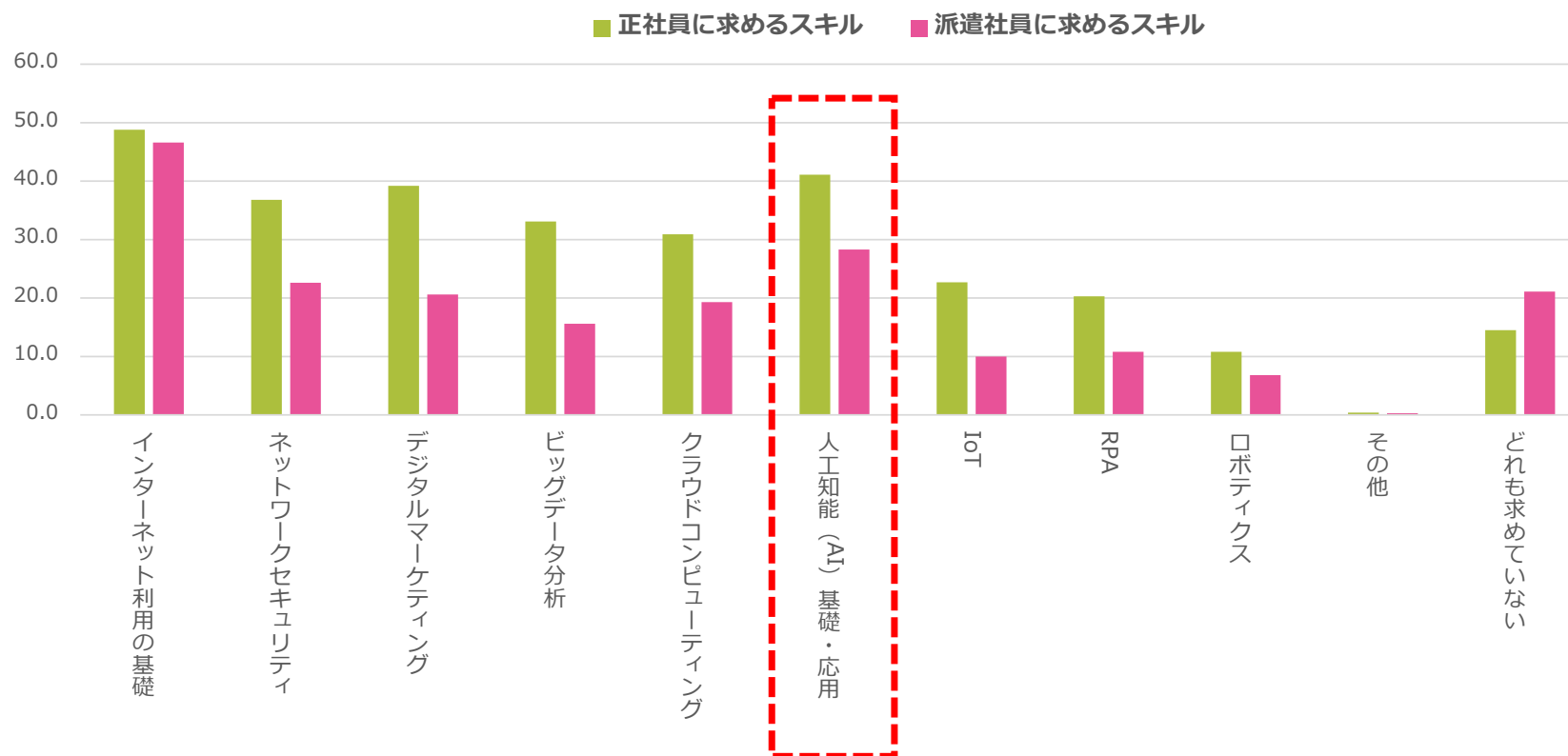
5. 派遣社員に求めるデジタル系スキルについて②

具体的なスキルに関しては、派遣社員・正社員ともに「インターネット利用の基礎」が約4割で最も多く、次いで「ネットワークセキュリティ」がそれぞれ21.3%、33.8%と多かった。



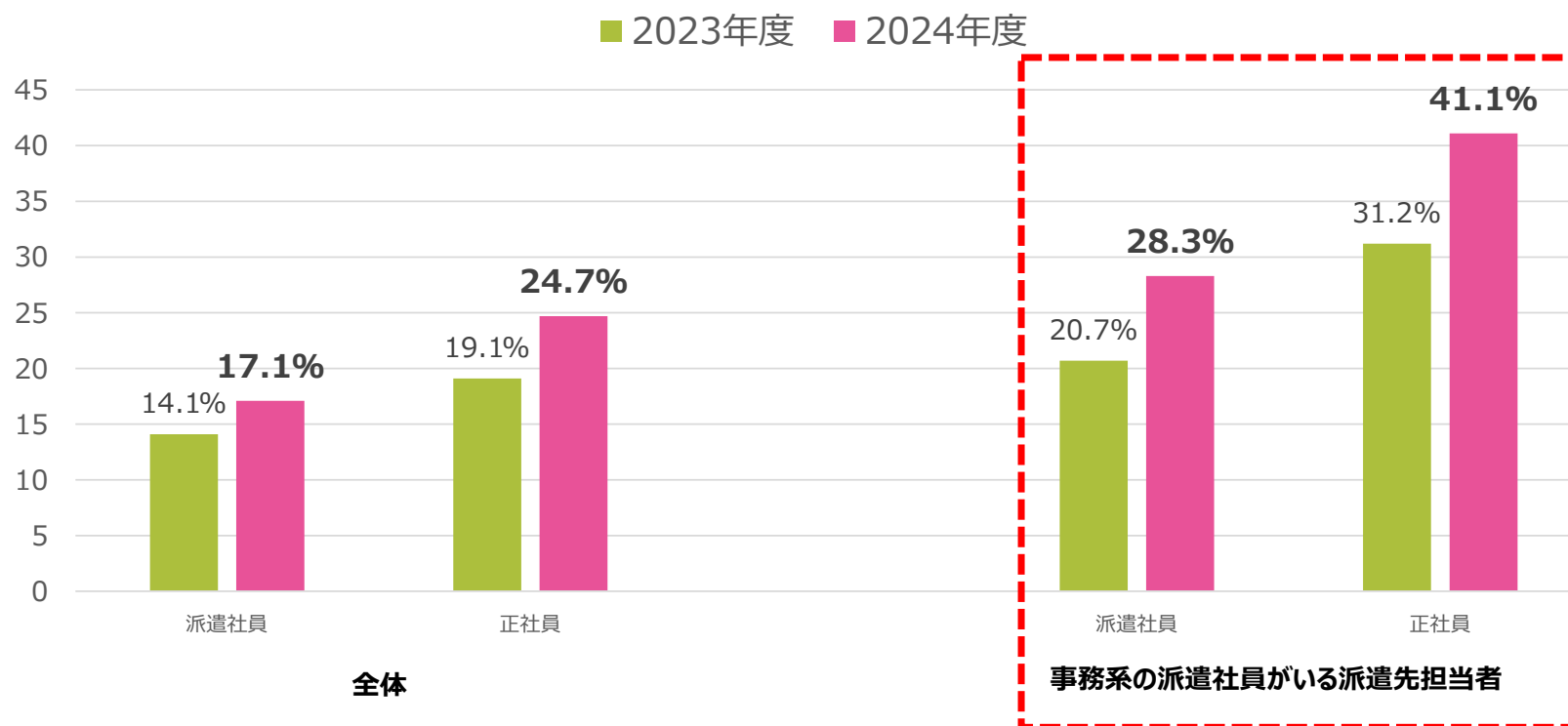
5. 派遣社員に求めるデジタル系スキルについて③

事務系の派遣社員がいる場合は、「インターネット利用の基礎」が派遣社員46.6%、正社員48.8%で最も多かったが、次いで多いのが、「人工知能（AI）基礎・応用」で、派遣社員では28.3%、正社員に対しては41.1%の派遣先担当者が「求める」という回答であった。



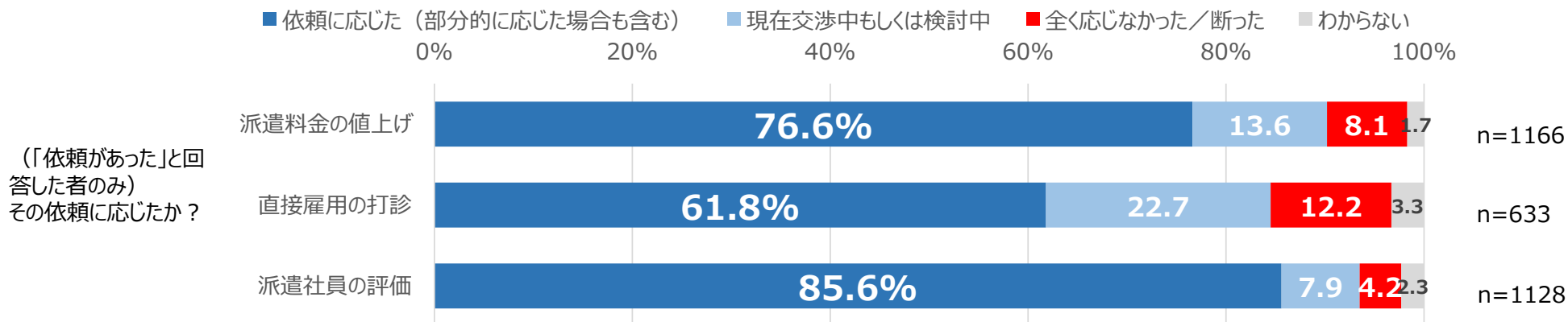
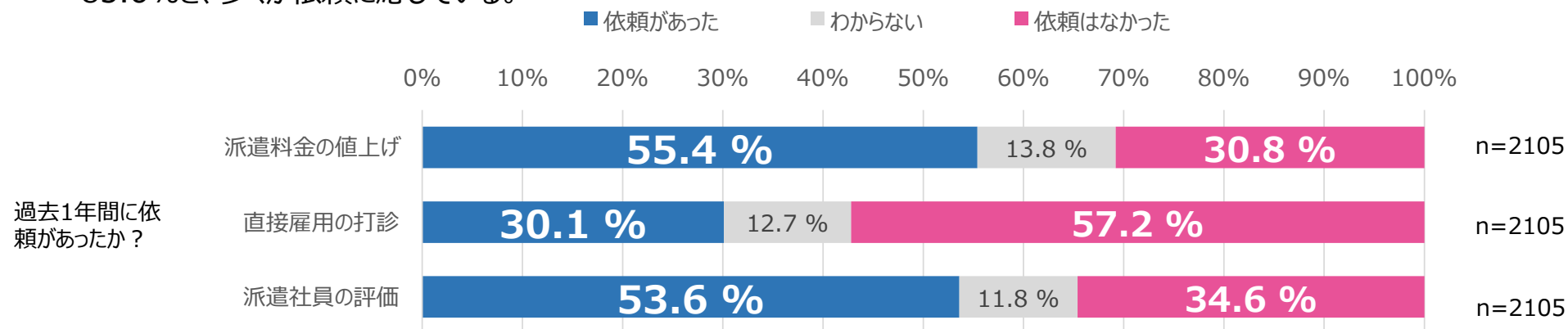
(参考) 人工知能（AI）のスキルを求める割合

人工知能（AI）関連のスキルを求める割合は、2023年度と比べて増加した。特に事務系の派遣社員がいる派遣先担当者において、派遣社員に対しては7.6pt増、正社員に対しては、9.9ptと大きく増えている。



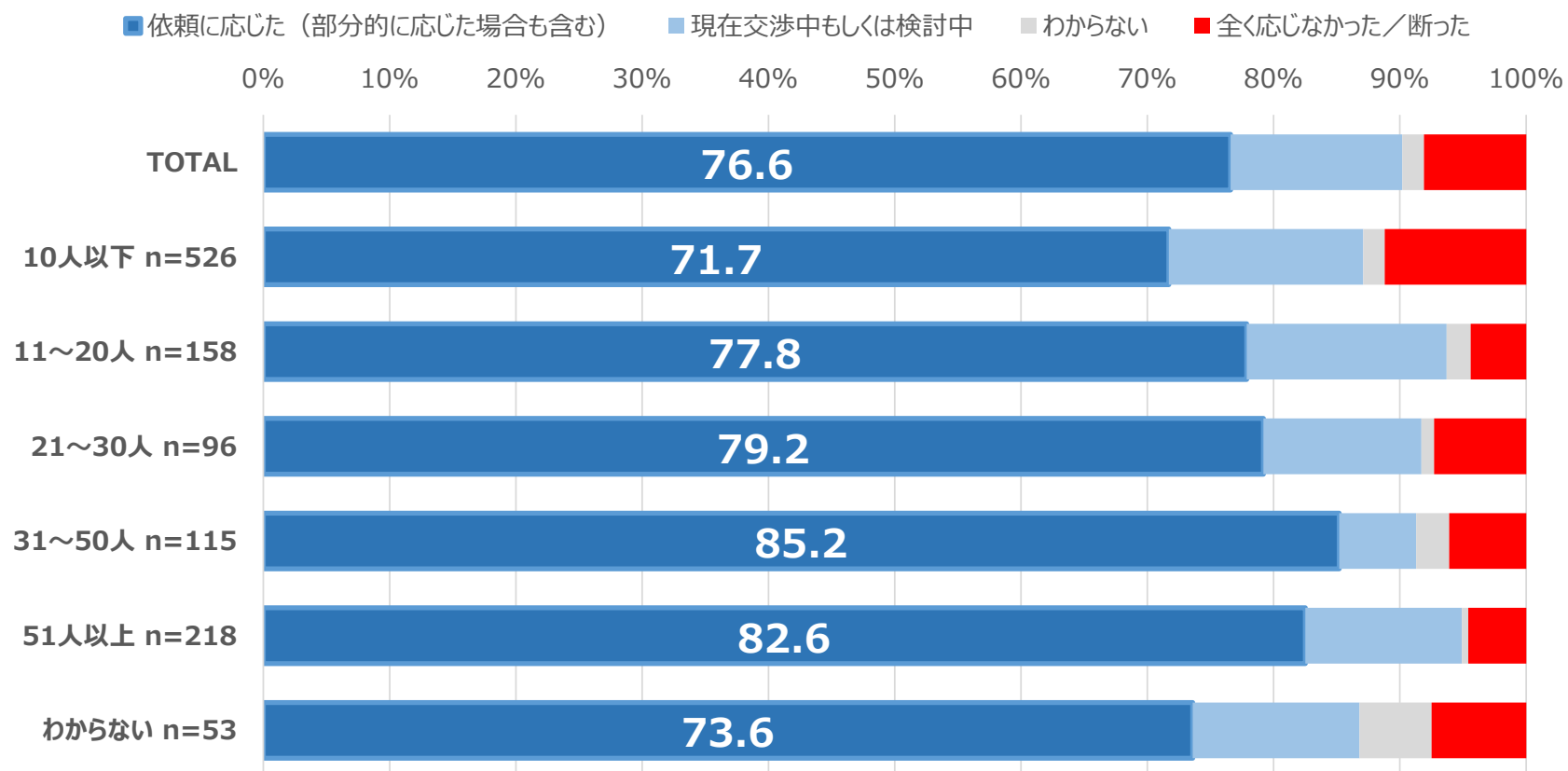
6. 派遣会社からの依頼の有無とそれらへの対応

過去1年間に派遣会社から派遣料金の値上げについて依頼があったと回答した者は55.4%、直接雇用の打診については、30.1%、派遣社員の評価については、53.6%であった。依頼があった場合、それに応じたという回答はそれぞれ76.6%、61.8%、85.6%と、多くが依頼に応じている。



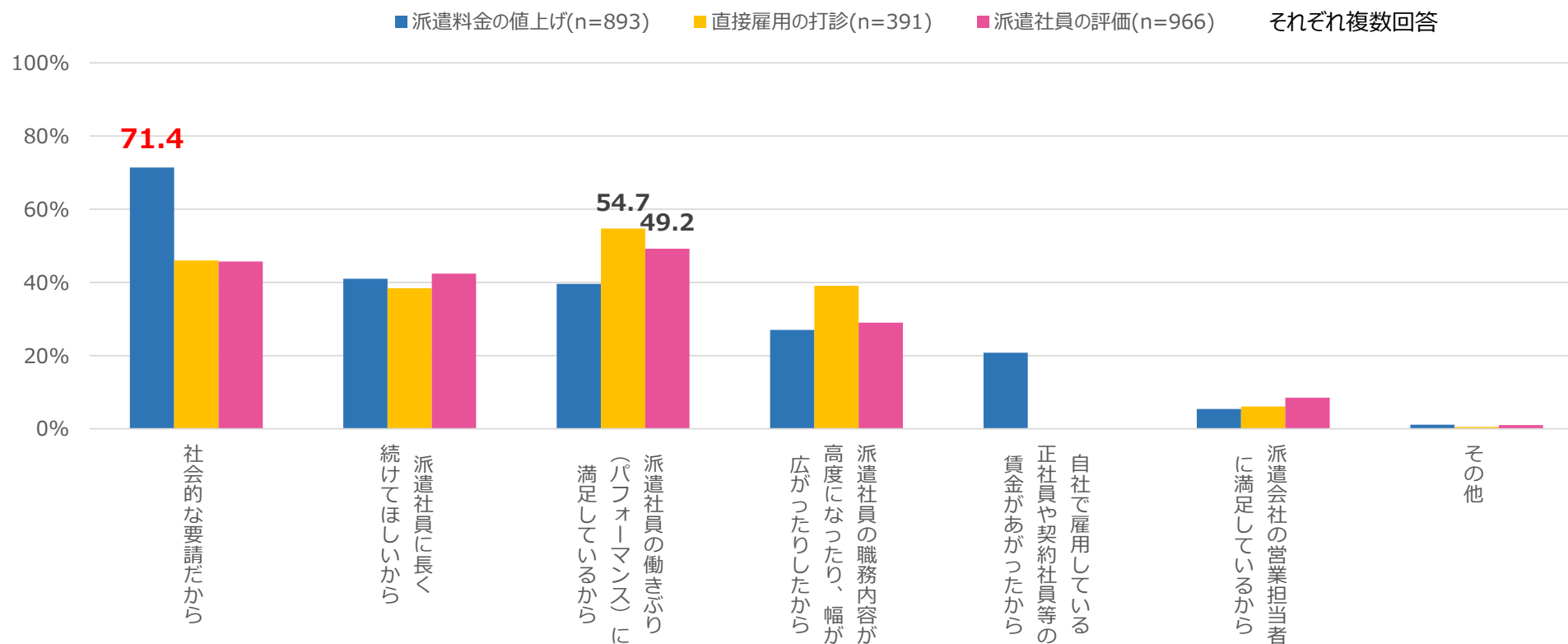
（参考）派遣料金値上げ依頼への対応（事業所における派遣社員の人数別）

事業所における派遣社員の人数別にみても、7割以上が依頼に応じたという回答であった。



7. 派遣会社からの依頼に応じた理由

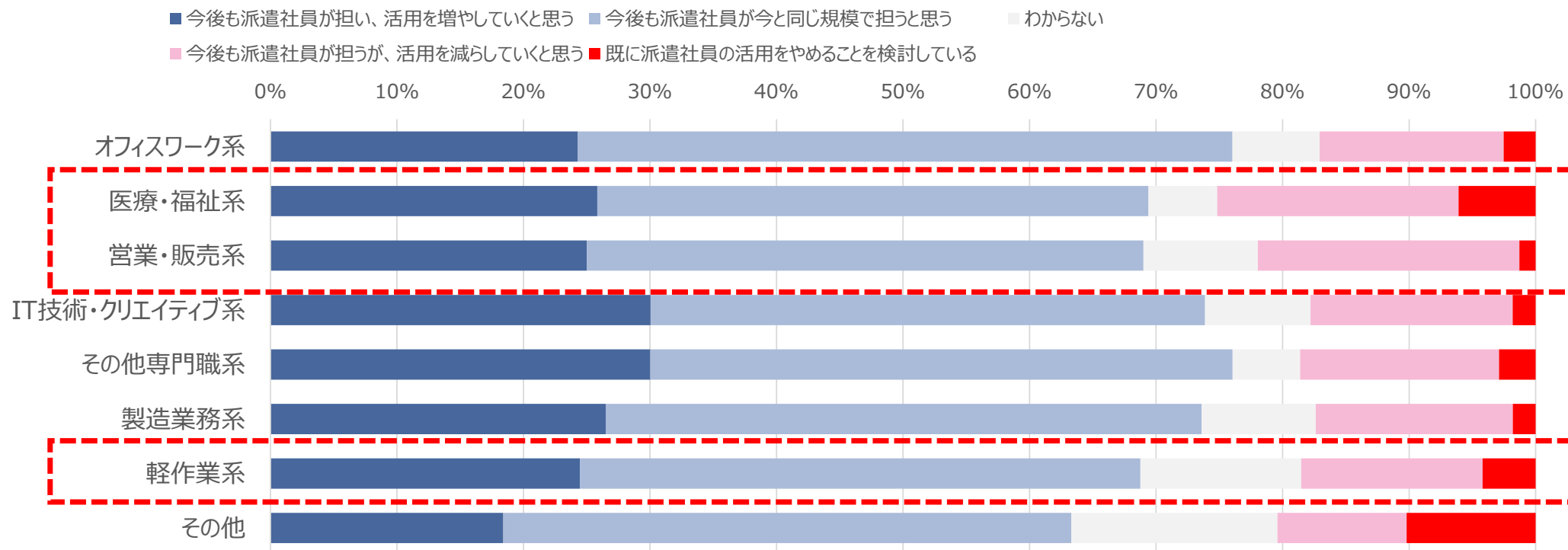
派遣会社からの依頼に応じた理由として最も多いのは、派遣料金の値上げについては「**社会的な要請だから**」で71.4%、直接雇用の打診と派遣社員の評価については「**派遣社員の働きぶり（パフォーマンス）に満足しているから**」で、それぞれ54.7%、49.2%であった。



8. 今後の派遣活用の意向

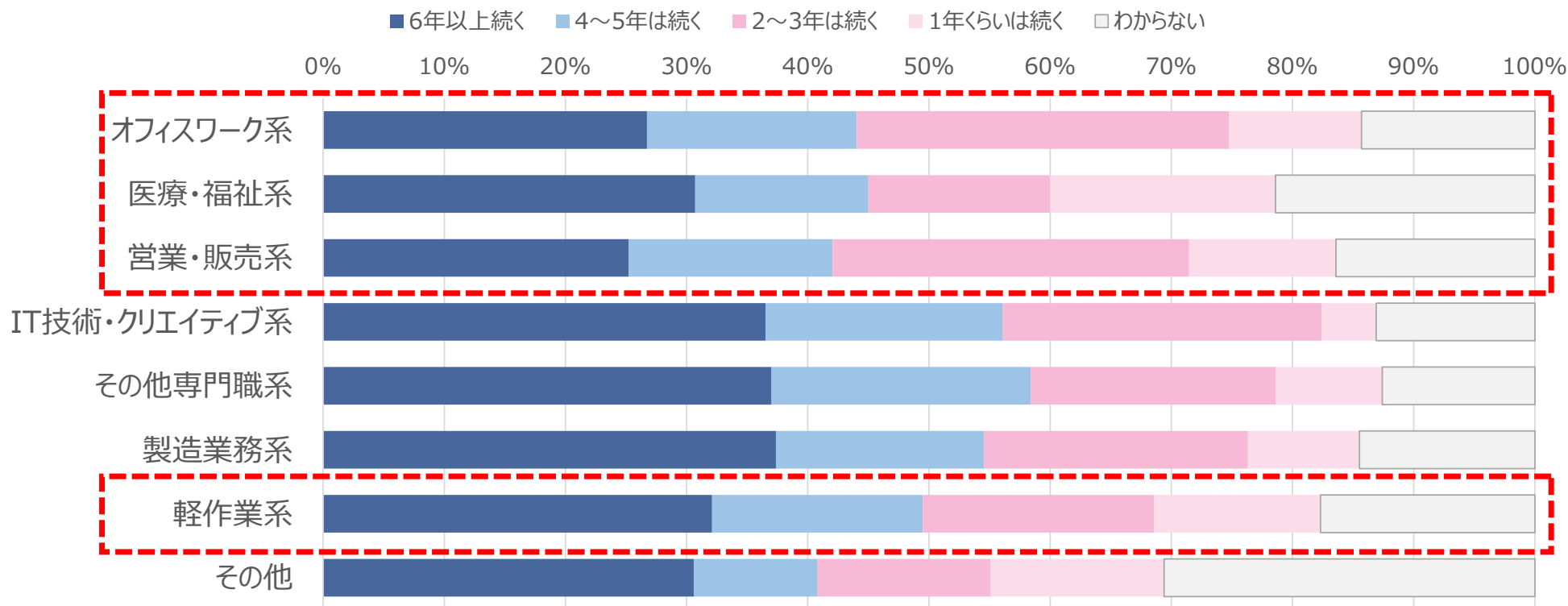
約7割の派遣先担当者が今後の派遣活用を「増やしていく」あるいは「同じ規模」と考えているが、医療・福祉系、営業・販売系職種では、今後の派遣活用を「減らしていく」あるいは「既にやめることを検討している」が2割を超えており、軽作業系では「わからない」という回答が他に比べて多くなっている。

(派遣社員が従事している職種 オフィスワーク系 n=1436、医療・福祉系 n=140、営業・販売系 n=214、IT技術・クリエイティブ系 n=312、その他専門職系 n=262、製造業務系 n=262、軽作業系 n=293、その他 n=49)



9. 派遣を活用している業務の今後の継続見込み

現在派遣を活用している業務そのものの今後の継続見込みについては、IT技術・クリエイティブ系、その他専門職系、製造業務系では、「4～5年は続く」「6年以上続く」の合計が過半数であるのに対して、オフィスワーク系、医療・福祉系、営業・販売系、軽作業系では50%を切っている。



認定基準チェックリストの留意点

2024年度の改定内容

Nº45 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）に対しては、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）について個別に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

【エビデンスの例】

- ①事前送付・・・ホームページや派遣社員専用サイト（マイページ等）の記載内容、派遣社員への**周知用資料、該当する派遣社員への個別**説明資料、就業規則、派遣先へのお願い文書、雇用契約が1年未満の派遣社員を除外している場合はその労使協定等

【POINT】

産前産後休暇・育児休業等について派遣社員への周知方法と、取得促進を図っているかどうかを審査します。それらの取得促進を図っている結果として、取得実績と育児休業の取得率を提示してください。また、雇用契約が1年未満の派遣社員を除外している場合には、**そのことを決定した労使協定と、労使協定により除外されていることを明示した育児休業規程の該当箇所、または派遣社員向けの周知説明資料**を提示してください。年齢や性別に関係なく育児休業の取得は可能です。女性がいない、対象が少ないなどは、制度を周知していない理由とはなりません。

新旧対照表

2024年度～	旧
【エビデンスの例】 ①事前送付・・・ホームページや派遣社員専用サイト（マイページ等）の記載内容、派遣社員への周知用資料、該当する派遣社員への個別説明用資料、就業規則、派遣先へのお願い文書、雇用契約が1年未満の派遣社員を除外している場合はその労使協定等	【エビデンスの例】 ①事前送付・・・ホームページや派遣社員専用サイト（マイページ等）の記載内容、派遣社員への説明資料、就業規則、派遣先へのお願い文書、雇用契約が1年未満の派遣社員を除外している場合はその労使協定等
【POINT】 産前産後休暇・育児休業等について派遣社員への周知方法と、取得促進を図っているかどうかを審査します。それらの取得促進を図っている結果として、取得実績と育児休業の取得率を提示してください。また、雇用契約が1年未満の派遣社員を除外している場合には、そのことを決定した労使協定と、労使協定により除外されていることを明示した育児休業規程の該当箇所、または派遣社員向けの周知用資料を提示してください。年齢や性別に関係なく育児休業の取得は可能です。女性がいらない、対象が少ないなどは、制度を周知していない理由とはなりません。	【POINT】 産前産後休暇・育児休業等について派遣社員への周知方法と、取得促進を図っているかどうかを審査します。それらの取得促進を図っている結果として、取得実績と育児休業の取得率を提示してください。また、雇用契約が1年未満の派遣社員を除外している場合にはその労使協定も提示してください。年齢や性別に関係なく育児休業の取得は可能です。女性がいらない、対象が少ないなどは、制度を周知していない理由とはなりません。

チェックリストの基本用語集の「周知」について

【旧】

必要情報を、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

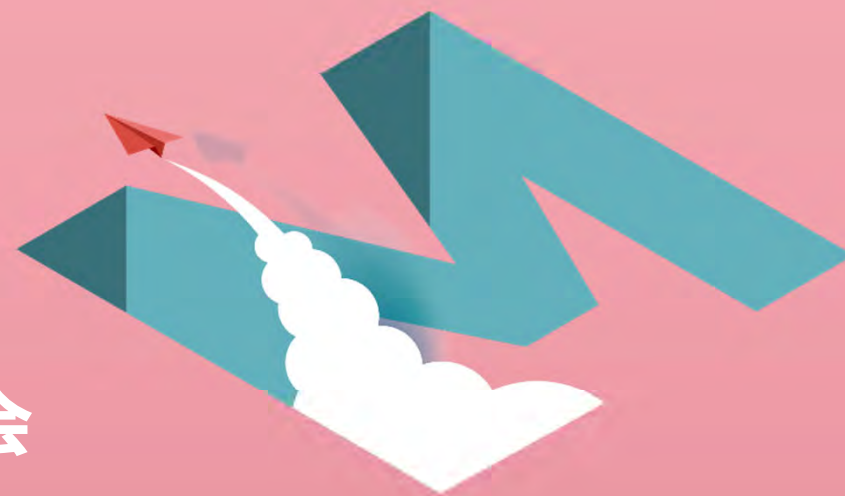


【2024年度以降】

派遣社員または従業員等に必要となる情報を広く積極的に知らせ、その理解を図っていること

第3部

更新準備等と情報交換



一般社団法人日本人材派遣協会
福岡 由季子

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

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

優良派遣事業者認定担当者

1 質問

1. 前回の認定（更新）審査から担当者変更はありましたか？（単一選択）

- ☐ あった
- ☐ 無かった

このアンケートに回答すると、[Zoom のプライバシー ステートメント](#)と[利用規約](#)に同意したことになります。

送信

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 **法改正未対応・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

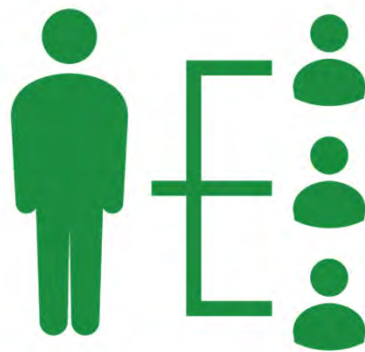
複数名担当

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



引継ぎ書等に
記載しておく！

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

2023年度より変更あり

認定基準は変更していない

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 1/2

- (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・育児休業給付）について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

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



エビデンス例

① 事前送付

ホームページや派遣社員専用サイト（マイページ等）の記載内容、派遣社員への説明資料、就業規則、派遣先へのお願い文書等、雇用契約が1年未満の派遣社員を除外している場合はその労使協定等



ポイント

産前産後休暇・育児休業等について派遣社員への周知方法と、取得促進を図っているかどうかを審査します。それらの取得促進を図っている結果として、取得実績と育児休業の取得率を提示してください。また、雇用契約が1年未満の派遣社員を除外している場合には、そのことを決定した労使協定と労使協定により除外されていることを明示した育児休業規程の該当箇所か派遣社員向けの周知説明資料を提示してください。年齢や性別に関係なく育児休業の取得は可能です。女性がいない、対象が少ないなどは、制度を周知していない理由とはなりません。



用語解説

育児休業の取得率

育児休業取得者

当該年度の出産

※男性の場合
配偶者が出産したうち
育児休業の取得対象者

審査のポイントが変更

育児休業の取得対象者

子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約が無くなることが明らかでない者（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）

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

用語解説『周知』について

2023年度

必要情報を、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



より丁寧な周知が
もとめられている

2024年度

派遣社員または従業員等に必要となる情報を広く積極的に知らせ、その理解を図っていること

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. 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）不備は無いのか

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

◆派遣先・採用活動用リーフレット・チラシ

[illegible][illegible]

<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
全国のハローワークにて配布



派遣会社は どこも同じ。 と思いませんか？

日本で、お仕事を依頼し、の依頼



優良派遣事業を認定された、全国に数えられる優良派遣会社から
 派遣会社にコンサルティングをお任せ下さい。安全な派遣業務の
 信頼性の高いプロのノウハウをあなたの派遣
 ノウハウを次の一歩の成長へとつなげます。

なら、一定の事業上の成功をお手に入れている企業を認定する事業です。
 安全な派遣事業を認定事業の一歩に進めるための。



優
 厚生労働省認定事業
 優良派遣事業者認定制度

安心・安全な派遣事業を「優良派遣事業」として認定しています。

当社

当社は優良派遣事業者認定を取得しています



より安心できる派遣会社を選ぶために

優良派遣事業者認定マークをご確認ください

3つの安心ポイント

1 健全な事業経営ができていてる事業者だから安心

健全な経営姿勢が労働者や企業に安心と信頼を呼び寄せ、安定した派遣事業を継続的に提供します。

健全な経営姿勢が労働者や企業に安心と信頼を呼び寄せ、安定した派遣事業を継続的に提供します。

健全な経営姿勢が労働者や企業に安心と信頼を呼び寄せ、安定した派遣事業を継続的に提供します。

①	コンプライアンス意識の高さ	65.2%
②	就業スタッフの帰属意識	59.1%
③	経営理念と取組への安心感	37.6%

※調査対象は優良派遣事業者100社（2019年10月～2020年9月）

2 適正就労ができるから安心

適正な労働条件を確保し、労働者の権利を尊重し、労働者の生活や健康を考慮した派遣事業を提供します。

適正な労働条件を確保し、労働者の権利を尊重し、労働者の生活や健康を考慮した派遣事業を提供します。

適正な労働条件を確保し、労働者の権利を尊重し、労働者の生活や健康を考慮した派遣事業を提供します。

3 キャリア形成支援を受けられるから安心

派遣スタッフのキャリア形成を支援し、労働者のスキルアップやキャリア形成を支援します。

派遣スタッフのキャリア形成を支援し、労働者のスキルアップやキャリア形成を支援します。

派遣スタッフのキャリア形成を支援し、労働者のスキルアップやキャリア形成を支援します。

認定派遣会社一括はこちら >>> <https://jany.chokun.net/>

派遣会社
の
評価基準

派遣会社
の
評価基準

派遣会社
の
評価基準

派遣会社
の
評価基準

派遣会社
の
評価基準

派遣会社
の
評価基準

派遣会社
の
評価基準

派遣会社
の
評価基準

派遣会社
の
評価基準

派遣会社
の
評価基準

派遣会社
の
評価基準

派遣会社
の
評価基準



厚生労働省
優良労働協会

何を基準に
派遣会社を
選んでいますか？

派遣会社をとおしての事業の自給







優良派遣事業者認定制度

安心・安全な派遣事業者を
「優良派遣事業者」として認定しています

● 労働基準法第17条に「労働者
を雇用する者（派遣会社）は、労働
者を雇用するにあつては、労働者の
安全衛生を確保し、その健康を維持し、
その生活を向上させることについて努
めなければならない」と規定されて
います。

当社は優良派遣事業者認定を取得しています

[illegible]

<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



HPリニューアル

認定事業者一覧の仕様を改良

一昨年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

絞り込み検索

事業者名・フリーワード

認定年度

対応職種

対応エリア

事業者名やキーワードを入力してください。

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樂町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

現在も未登録の事業者様がいます

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＞

12月に、郵送にてご案内しております

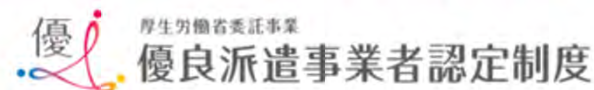
担当者変更

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

2024年度認定事業者用セルフチェック



2043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、「2024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・メールにてご案内予定です

2024年4月1日～2025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推奨事業
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

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