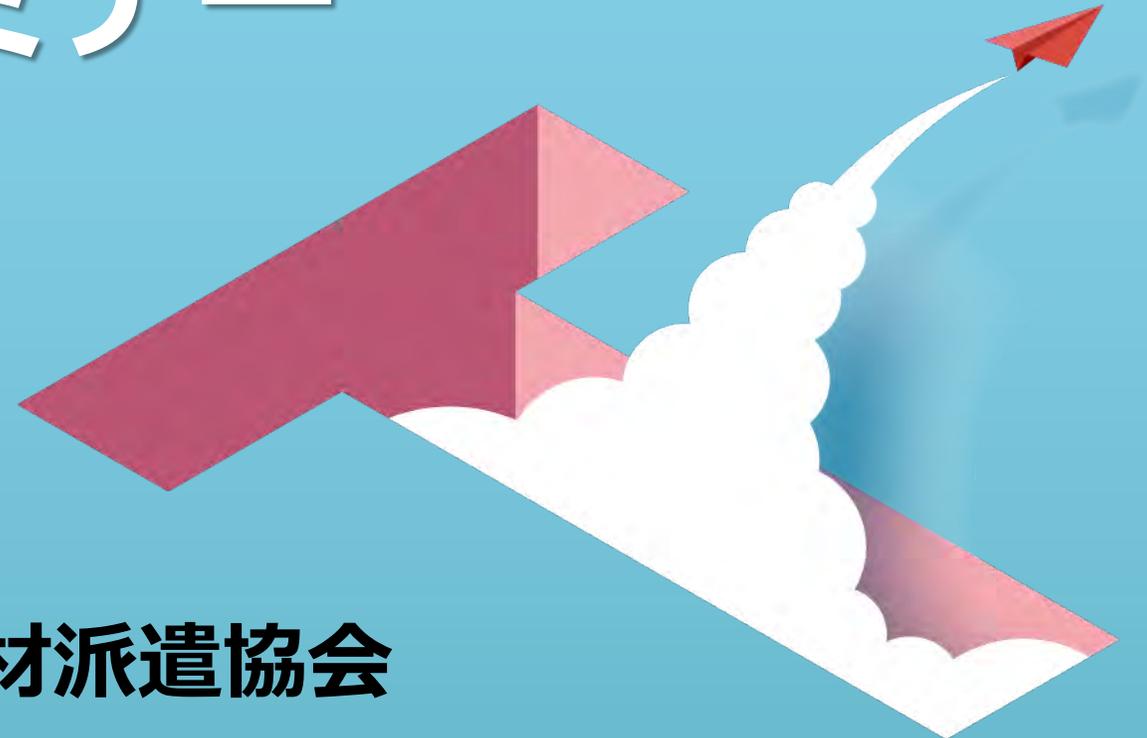


優良派遣事業者認定制度

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

派遣営業値上げ交渉成功のポイント
～派遣先企業、派遣会社、そして派遣スタッフが
WIN-WINの関係になるために、必要な交渉術を学ぶ～
一般社団法人日本能率協会 田中 和義 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

本日の講演の趣旨

■ 2024年度認定基準チェックリスト

No.64

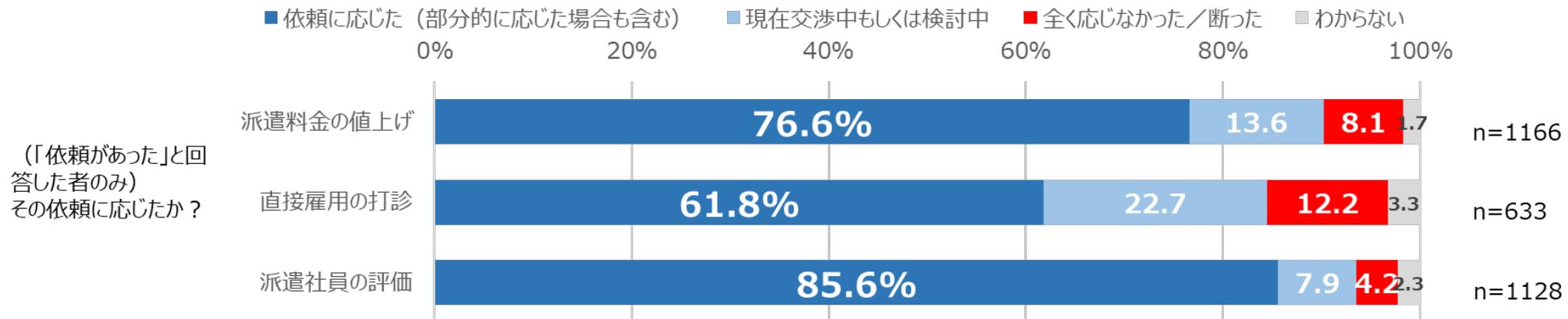
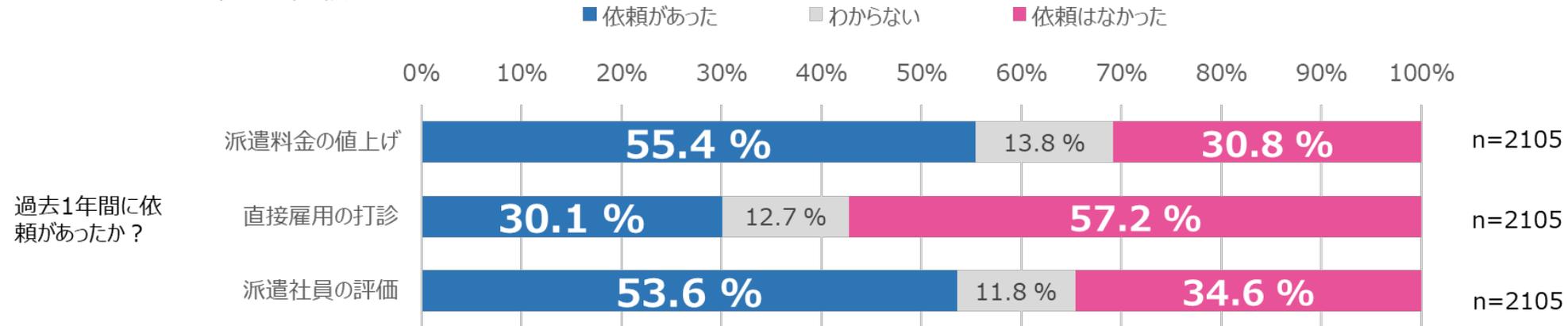
派遣社員のキャリアアップの成果（就業状況の評価等）や派遣先社員との均衡も勘案し、派遣社員への賃金等の見直しの機会を設けている

（1）就業状況の評価等を勘案して、派遣社員への賃金等の見直しを行う仕組みがあること、または、派遣社員への賃金等の見直しをした記録を提示し、その内容について説明する

本日の講演の趣旨

派遣会社からの派遣料金値上げ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。



第1部 派遣営業

値上げ交渉成功のポイント

～派遣先企業、派遣会社、そして派遣スタッフが
WIN-WINの関係になるために、
必要な交渉術を学ぶ～

一般社団法人日本能率協会
田中 和義 様





派遣営業 値上げ交渉 成功のポイント

派遣先企業、派遣会社、そして派遣スタッフが
WIN-WINの関係になるために、必要な交渉術を学ぶ

2025年2月10日

一般社団法人日本能率協会

専任講師 田中 和義

田中 和義 (たなか かずよし)

【プロフィール】

- 株式会社エス・シー・ラボ 代表取締役
- 一般社団法人日本能率協会 専任講師
- 公益財団法人ふくい産業支援センター福井県中小企業産業大学校 講師

- ・**人材ビジネス歴33年**、営業経験25年、管理職(営業所長～取締役)経験25年の知識と経験をベースに、ビジネスパーソン向けの研修、セミナー、講演活動を行う。得意なテーマは「**組織活性のコミュニケーション**」、「**コーチング**」、「**営業力強化**」、「**管理能力養成(マネジメント)**」、「**ハラスメント防止**」、「**プレゼンテーション**」、「**面接官トレーニング**」等。
- ・株式会社リクルートを中心に約27年間、企業に務めた後に起業。リクルートグループ2社でトップセールスの殿堂入り。事業部全国年間MVPなど表彰回数多数
- ・直近4年間で、岩手～熊本までの中堅・中小企業39社の新卒・中途採用の支援を行い、9割以上の企業で人材採用を成功させる

【指導実績・登壇実績】

一般社団法人日本能率協会、大阪ガスグループ各社、NTT西日本グループ各社 岩谷産業株式会社、センコー(株)、NEC(株)、(株)日産オートモーティブテクノロジー、日本通運(株)、マクセル(株)、ニトリ(株)、大阪労働局、宮崎県人事委員会、同志社女子大学、三井住友信託銀行、北海道銀行、常陽銀行、秋田銀行、山形銀行、山梨中央銀行、播州信用金庫、ENEOSグループ各社、大阪府工業協会、大東建託(株)、全国中小企業経友会事業協同組合、ほか多数。

【著書】「相手に本音を語らせて、思うように動かす技術」(明日香出版社 ※Amazonにて発売中)

本日のプログラム

1. 値上げ交渉が必要な理由

- ・ 2020年に改正された「労働派遣法」の遵守
- ・ 優秀なスタッフの定着と囲い込み
- ・ 近年の物価高や賃金ベースアップによる影響

2. 値上げ成功のメリット

- ・ 派遣先にとってのメリット
- ・ 派遣元にとってのメリット
- ・ 派遣スタッフにとってのメリット

3. 成功する値上げ交渉の進め方

4. 値上げ交渉を成功させる9つのポイント

- ・ 営業前の準備を徹底する
- ・ 派遣先企業への配慮を示す
- ・ 自社の提供する価値を再認識していただく
- ・ 交渉の適切なタイミングを検討する
- ・ 双方向の話し合いを重視する
- ・ 値上げの理由を明確に伝える
- ・ 派遣先企業との信頼関係を維持する
- ・ 派遣先のキーマンにアプローチする
- ・ 値上げ後のフォローアップを徹底する

5. 値上げ交渉に使えるテクニック

6. 値上げ営業ロールプレイング

7. 質疑応答



値上げ交渉 が必要な理由



派遣先への値上げ交渉が必要な理由

1. 2020年に改正された「労働派遣法」の遵守

- ・労働法や派遣法の改正により、派遣社員の待遇改善や、適正な労働条件を提供することが求められています
- ・これらに対応するため、派遣先に対して派遣元は、法律に基づいた適正な給与設定を行わなければなりません
- ・改正労働派遣法を遵守するためには、派遣元企業と派遣先企業の双方が協力し、派遣労働者の待遇改善を進めることが重要

※公正取引委員会が、発注先（派遣先企業）の価格据え置きに対して、監視の目を強めています。値上げ交渉にとって、交渉しやすい環境にあります

(参考) 令和6年12月16日：「令和6年度価格転嫁円滑化の取組に関する特別調査」の結果について)

2. 優秀なスタッフの定着と囲い込み

- ・ 深刻な人手不足が社会問題になっている近年、企業間の人材獲得競争が激しくなっており、業界内での給与競争が頻繁に行われています
- ・ 派遣会社においても、優秀なスタッフを確保し続けるために、派遣スタッフの給与や福利厚生などの待遇を改善していく必要があります
- ・ 魅力的な給与や待遇を提示する正社員求人が増え続けており、正社員の採用基準が緩くなっている企業も増えています



3. 近年の物価高や賃金ベースアップによる影響

- ・ 近年、多くの企業が社会情勢に合わせて、賃金のベースアップを行っています
- ・ 派遣会社も、派遣スタッフに対して、社会情勢に合った適切な賃金が支払われるように、賃金のベースアップを行っています
- ・ 派遣業界においても、他社との競争に負けないためにも、他の派遣会社に合わせて、賃金引き上げを行う必要があります



いま、派遣先への値上げ交渉が必要です！ しかし...

- ・ 実態として、値上げ交渉はなかなか進んでいません
- ・ 2020年に「同一労働同一賃金」が原則となり、2022年秋には短時間労働者への社会保険適用が拡大されたことで、大手派遣会社で派遣料金の引き上げが目立ち始めました
- ・ しかし、中小の派遣会社を中心に、派遣料金が据え置きになっているケースも多く存在し、派遣会社の負担が増えた分に見合う料金の引き上げが進んでいないのが現状です



営業担当者の知識とスキル強化を行い、
適切な料金への値上げ交渉を行っていく必要がある

値上げ成功の メリット



値上げ成功のメリット

1. 派遣先にとってのメリット

① 優秀な人材の確保と維持

- ・時給が高いことで、スキルや経験が豊富な人材を獲得しやすくなる
- ・優秀な人材に長期間活躍してもらうことが可能

② 生産性の向上

- ・時給アップによって派遣スタッフのやる気が向上し、業務効率や生産性アップにつながる

③ 業務の安定化

- ・高い時給により離職率が低下し、頻繁な入れ替えや再教育のコストや時間、パワーを削減できる

④ 企業イメージの向上

- ・適正な報酬を支払う企業として、社会的信用が向上する
- ・派遣スタッフからの評価が高まることで、派遣元との関係も良好に保てる

2. 派遣元にとってのメリット

① 派遣スタッフの確保が容易になる

- ・ 高い時給の魅力により、登録希望者が増加
- ・ 他の派遣会社との差別化が図れる

② 信頼関係の向上

- ・ 時給アップにより、派遣スタッフからの信頼獲得や満足度向上につながる
- ・ 派遣スタッフとの長期的な契約が実現しやすい

③ 派遣先企業との良好な関係構築

- ・ 時給アップによる派遣スタッフのクオリティ向上で、派遣先からの評価が向上する
- ・ 契約の継続や、派遣元からの新たな案件受注につながる

④ 企業イメージの向上

- ・ 「働きやすい派遣会社」としての評判が広がり、優秀な人材が集まる

3. 派遣スタッフにとってのメリット

① 収入の増加

- ・ 給与が増えることで、生活の質が向上する
- ・ 経済的な余裕が生まれる

② モチベーションアップ

- ・ 適正な報酬を受け取ることで、仕事へのやる気が高まる
- ・ 自分のスキルや経験が正当に評価された喜びを感じる

③ キャリア形成への意識が向上する

- ・ 高い時給の仕事を通じて責任感が増し、スキルアップの意識が向上
- ・ 将来的な転職やキャリアアップにも有利

④ 精神的な安心感を得る

- ・ 仕事に対する正当な待遇を受けることで、職場への信頼感が増し、ストレスが軽減
- ・ 長期的な勤務を視野に入れやすくなる。将来不安の軽減も



値上げ交渉成功



優秀な人材
の確保

モチベーション
アップ

長期的な信頼
関係の構築



派遣先企業・派遣会社・派遣スタッフの三者が
WIN-WINの関係を構築するために
値上げ交渉の成功は、とても重要な施策！

成功する 値上げ交渉の 進め方



成功させる値上げ交渉の進め方

事前準備

- 値上げの目的（人材の確保、賃上げへの対応、サービス向上など）を明確にし、顧客に説明できるように準備する
- 顧客との取引履歴、現状、顧客の抱える課題等を整理

告知

- 値上げの予定を顧客に早めに伝える。契約更新時期の2～3か月前。具体的な理由も伝えておく

値上げ交渉

- 値上げの目的と背景を説明
- 顧客が抱く疑問や不安を傾聴する
- 値上げのメリットを顧客に提示する
- 譲歩と代替案の提示

合意形成

- 書面で条件を確認し、誤解が生じないようにする
- 値上げ後のサービスやサポートの質向上を約束する

フォロー

- 定期的に連絡をとり、顧客満足度を確認する

値上げ交渉を 成功させる 9つのポイント



値上げ交渉を成功させる9つのポイント

1. 営業前の準備を徹底する

・市場データの収集

同業他社の料金や業界の相場、最近の労働市場の動向（最低賃金の上昇、人材不足など）について情報を収集し、料金値上げの正当性を示せる材料を揃える

・コスト構造の透明化

派遣料金の内訳を明確にし、どの要因が値上げの理由となっているかを説明できるように準備する

（値上げ要因：賃金上昇、法規制対応費用、トレーニング費用 等）



2. 派遣先企業への配慮を示す

- ・ **事前通知を徹底する**

値上げの提案は急に伝えるのではなく、事前に、計画的に知らせることが大切。2か月～3か月前に値上げの話始める

- ・ **派遣先に与える悪影響を最小限にする提案を考える**

値上げが派遣先企業に与える悪影響を軽減する提案を行う
(例：緩やかな段階的値上げ、追加サービスの提供など)



3. 自社の提供する価値を再認識していただく

- ・ **自社が提供しているサービスの質をアピール**

他社と比較して、自社が提供している付加価値（優秀な人材、迅速な対応、トラブル対応力など）を具体的に説明する

- ・ **派遣スタッフの成果をアピール**

派遣スタッフのパフォーマンス、業務効率の向上、コスト削減への貢献など、派遣先企業のメリットをアピールする



4. 交渉の適切なタイミングを検討する

- ・ **契約更新時期に合わせる**

契約更新のタイミングに合わせて料金の値上げを提案することで、交渉が行いやすくなる

- ・ **業績が安定している時期を検討する**

派遣先企業の業績や景気動向を考慮し、値上げの話を持ち出すタイミングを検討する



5. 双方向の話し合いを重視する

- ・ **意見を聴く姿勢を持つ**

値上げの提案に対して、派遣先企業が持つ懸念や不満を丁寧にヒアリングし、それに応じた課題解決策を、先方と一緒に模索する

- ・ **代替案を用意する**

値上げに応じられない場合の代替案を用意しておく
(例：契約内容の見直し、特定サービスの簡略化 など)



6. 値上げの理由を明確に伝える

- ・ **値上げ交渉の理由を、事実をベースにして提示する**

値上げをお願いする理由について、明確な根拠（具体的な事実やデータ）があることを示す

- (例)
- ・ 法改正によるコスト上昇（社会保険料の負担増加など）
 - ・ 派遣スタッフの賃金水準の上昇
 - ・ 派遣業界全体の、人材の需給バランスの変化



7. 派遣先企業との信頼関係を維持する

- ・ **長期的な視点を持つ**

値上げが、派遣先企業との関係に悪影響を与えないように、誠実な態度で交渉を進めていく

- ・ **相手に感謝の意を示す**

これまでお取引いただいたことへの感謝を伝え、今後も良好な関係を維持したいという姿勢を示す



8. 派遣先のキーマンにアプローチする

- ・ **キーマン（決裁者）に交渉する**

新規取引や値上げ交渉など、決済を必要とする場合には、決裁者（キーマン）に直接アプローチすると、話が早い場合も多い

- ・ **自分の上司に営業同行していただく**

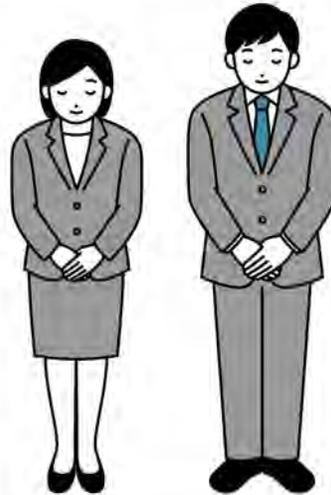
派遣先の決裁者（キーマン）が先方担当者の上司の場合、自分の上司に営業同行を依頼する。上司からキーマンに対し、値上げのお願いをしていただくと、良い結果をいただける場合も多い



9. 値上げ後のフォローアップを徹底する

- ・ 値上げ交渉を、派遣先との関係強化の機会とする

値上げ交渉をきっかけに、派遣先企業のニーズを再確認し、さらに良いサービスを提供することを約束する。値上げしても、付き合っていくべき派遣会社であると認識していただくように努力する



値上げ交渉に 使えるテクニック



値上げ交渉に使えるテクニック

□ フェアネス（公平性）の強調

- 【概要】
- ・ 値上げを「公平な行為」として提示する
 - ・ 派遣市場や他の顧客の状況を事例に挙げることで、値上げの正当性を伝える
- 【使い方】
- ・ **「現在の人材派遣市場の時給の高騰を考えると、今回の価格改定は不可避です」**
 - ・ **「これまで可能な限りコスト吸収を努力してきましたが、今回は不可避な調整になります」**
- 【効果】
- ・ 顧客が「不当な値上げではない」、「世の中の動きなので仕方がない」と感じ、提案を受け入れやすくなる

□ アンカリング効果

【概要】 ・ 最初に高めの数字を提示して基準を設定し、値上げ幅を小さく見せる

【使い方】 ・ 「**原材料費の上昇率は平均 15%ですが、弊社ではそれをなんとか吸収し、今回は5%の価格改定に抑えました**」

【効果】 ・ 顧客に対し、値上げ幅を心理的に軽減させ、値上げの妥当性を感じさせる

□ **B A T N A (最善の代替案)** **Best Alternative to Negotiated Agreement**

【概要】 ・交渉が不成立になった場合の代替案を準備しておく

【使い方】 ・「長期契約の場合は、一定期間、価格を据え置きすることも検討します」

【効果】 ・顧客に「選択肢がある」と感じさせ、柔軟性を示すことで信頼を得る

□ ギブ・アンド・テイク（譲歩と引き換え）

【概要】 ・ 値上げを受け入れてもらう代わりに、何らかの付加価値を提供する

【使い方】 ・ 「今回の価格改定後には、アフターサポートの範囲を拡充させていただきます」

【効果】 ・ 値上げ以上のメリットを感じさせ、顧客の満足度を向上させる

□ フット・イン・ザ・ドア（段階的アプローチ）

【概要】 ・ 小さな提案から始めて、徐々に大きな合意を形成する

【使い方】 ・ 「まずは5%の値上げから始め、その後市場の状況を見ながら調整を検討しましょう」
（※まず、小幅な値上げを受け入れやすい提案として提示する）

【効果】 ・ 初めのハードルを低くすることで、最終的な合意につなげやすくなる

値上げ営業 ロールプレイング



【ロールプレイングの設定】

- ・ <登場人物> 派遣会社：営業/田中氏、派遣先企業：総務課長/山田様
- ・ 既存の派遣先企業に、現在、営業事務スタッフの伊藤さんを派遣している
- ・ 伊藤さんの次回の契約更新時期（4月1日）に合わせて、派遣料金の値上げをお願いしたいと考えている



1. 挨拶・導入

営業：「株式会社Aの田中です。いつも弊社のスタッフをご利用いただき、誠にありがとうございます。本日は、弊社の派遣料金に関する重要なお相談があり、お時間をいただきました。お忙しいところ恐れ入りますが、どうぞよろしく願いいたします。」

お客様：「はい、こちらこそ御社のおかげで大変助かっております。いつもありがとうございます。ところで、今日は重要なお相談ですか。なんだろう。」

2. 感謝と現状の確認

営業：「貴社には、長年にわたり弊社の派遣スタッフをご活用いただき、改めて御礼申し上げます。派遣スタッフの伊藤さんからも『働きやすい環境で、やりがいを持って業務に取り組んでいる』といった声をよく聞いており、大変ありがたく思っております。現在、派遣スタッフの伊藤さんの働きぶりや業務の進捗について、何かご意見やご要望はございますでしょうか？」

お客様：「いや、御社から派遣していただいている伊藤さんは、とても優秀で、お願いした仕事以上のことをこなしてくれてますし、大変助かっているんですよ。現在の業務を効率的にこなすための提案もよくしてくれますし、いまのチームでは大きな戦力となっておりますね。お人柄もよくて、チームの人たちからの評判もいいし、いいスタッフを派遣してくださって、御社にはとても感謝しているんですよ。」

営業：「そうなんですね！山田さんにそう言って褒めていただけると、とっても嬉しいです！ありがとうございます！」

3. 値上げの背景を説明する

営業：「ところで、非常に心苦しいお願いではございますが、現在の派遣料金についてご相談させていただきたく存じます。主な理由としては、3つございます。

まず、一つ目の理由ですが、ご存じの通り、昨今の人材市場において、人材不足が深刻化しております。特に、営業事務スタッフにおいては、優秀な人材の求職者が減っており、スタッフの確保が非常に困難になってきております。

そして、二つ目の理由ですが、スタッフ確保のための、派遣会社同士の競争が激化しており、スタッフの確保には時給の引き上げが必要不可欠となっております。

そして、三つ目の理由ですが、インフレの影響です。昨今の物価上昇に伴い、弊社としても、スタッフの生活を守るために、適正な賃金の引き上げが求められております。

このような状況を踏まえ、弊社としても引き続き優秀な人材を確保し、安定的にご提供するのために、派遣料金の改定をお願いしたいと考えております。」

お客様：「なるほど。そうなんですね。確かに最近是人材採用が非常に厳しくなってきているとよく聞きますね。派遣会社さんも優秀なスタッフ確保に苦労されているんですね。ところで、派遣料金の値上げということですが、どれぐらいの値上げを考えておられるんですか？」

4. 具体的な値上げ内容の提示

営業：「具体的には、現在の派遣料金、時給2500円を時給2550円へと、時給の50円アップをお願いしたいと考えております。これにより、引き続き質の高い人材の安定確保が可能となり、即戦力となるスタッフの維持や、新たな優秀な人材の派遣が実現できます。いかがでしょうか？」

お客様：「そうですか。ただ、弊社としても、このインフレのなかで全社をあげてコスト削減に取り組んでいる最中ですから、いま、派遣料金が上がるのはちょっと厳しいですね。」

営業：「その点、弊社も重々承知しております。ただ、現在の市場環境では、時給の上昇を考慮しないと、優秀な人材の確保が難しくなってしまいます。結果として、業務の質の低下や、スタッフの定着率が悪化するリスクがございます。

また、伊藤さんにつきましても時給アップを図っていかないと、この物価上昇のなかで、継続して働き続けてもらうのが難しくなると思われれます。」

お客様：「うーん。ご事情は理解できるんですがね。ただ、弊社もコストについてはうるさく言われておりましたね。。。うーん、困ったなあ。」

6. 今後の進め方とクロージング

営業：「今回の料金改定について、ぜひ前向きにご検討いただければ幸いです。正式な適用時期としては、次回の契約更新時の4月1日を予定しておりますが、いかがでしょうか？」

お客様：「4月1日ですか。うーん、ちょっと難しいなあ。」

営業：「そうなんですね。では、私、いったん帰社して、上司に相談して参ります。また、山田さんにはお時間を頂戴してご相談したく思いますので、どうぞよろしく願いいたします。」

引き続き、貴社のお役に立てますよう、精一杯努力して参りますので、何卒よろしく願いいたします。」

お客様：「はい、わかりました。では、またお電話かメールで打合せの日程をお知らせください。よろしく願いいたします。」

営業：「ありがとうございます！」

7. 後日、訪問して再交渉を行う

営業：「派遣料金値上げの件ですが、上司に相談して参りました。山田さんにお喜びいただけそうなご提案をお持ちしましたので、どうぞよろしく願いいたします。」

派遣料金の値上げですが、4月1日からではなく、7月1日から実施するということがいかがでしょうか？6月までは現在の料金に据え置きにさせていただきます。その代わりに、7月1日からは、50円アップの2550円ということがいかがでしょうか？」

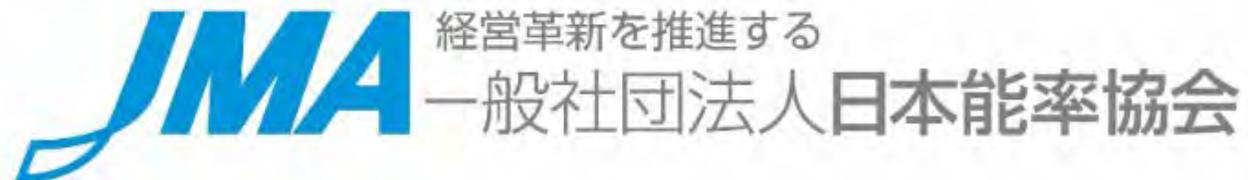
お客様：「なるほど。そうですか。7月1日から料金改定ということであれば、まだ時間もあ
るし、社内でいろいろと調整できそうです。ありがとうございます。
ただ、私の一存では決められませんので、1週間ほどお時間を頂戴出来ますか。
田中さんにいいお返事ができるように私も頑張ります！」

営業：「そうですか！ありがとうございます。では、来週の水曜日にまたお電話いたしますので、
どうぞよろしく願いいたします。」

お客様：「来週水曜日ですね。承知しました。」

営業：「ありがとうございます！今後ともより御社のお役に立てますよう、サービスを拡充して
参りますので、また色々とお話をお聞かせください！どうぞよろしく願いいたし
ます。」





編 著：株式会社エス・シー・ラボ
企 画：一般社団法人日本能率協会

問い合わせ先：一般社団法人日本能率協会 経営・人材革新センター

〒105-8522 東京都港区芝公園3-1-22

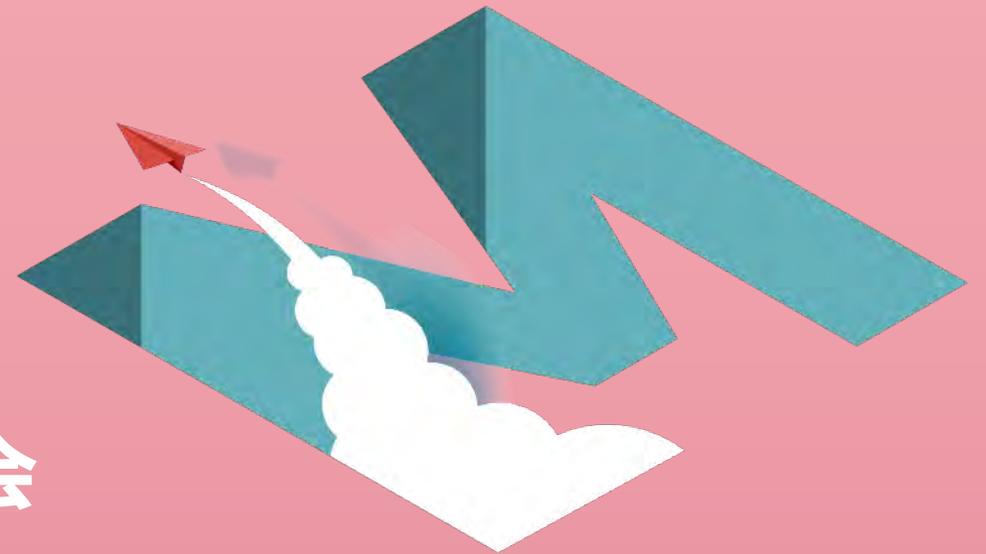
TEL: 03-3434-1955 URL <http://www.jma.or.jp>

©JAPAN MANAGEMENT ASSOCIATION

(無断複製転載を禁じます)

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

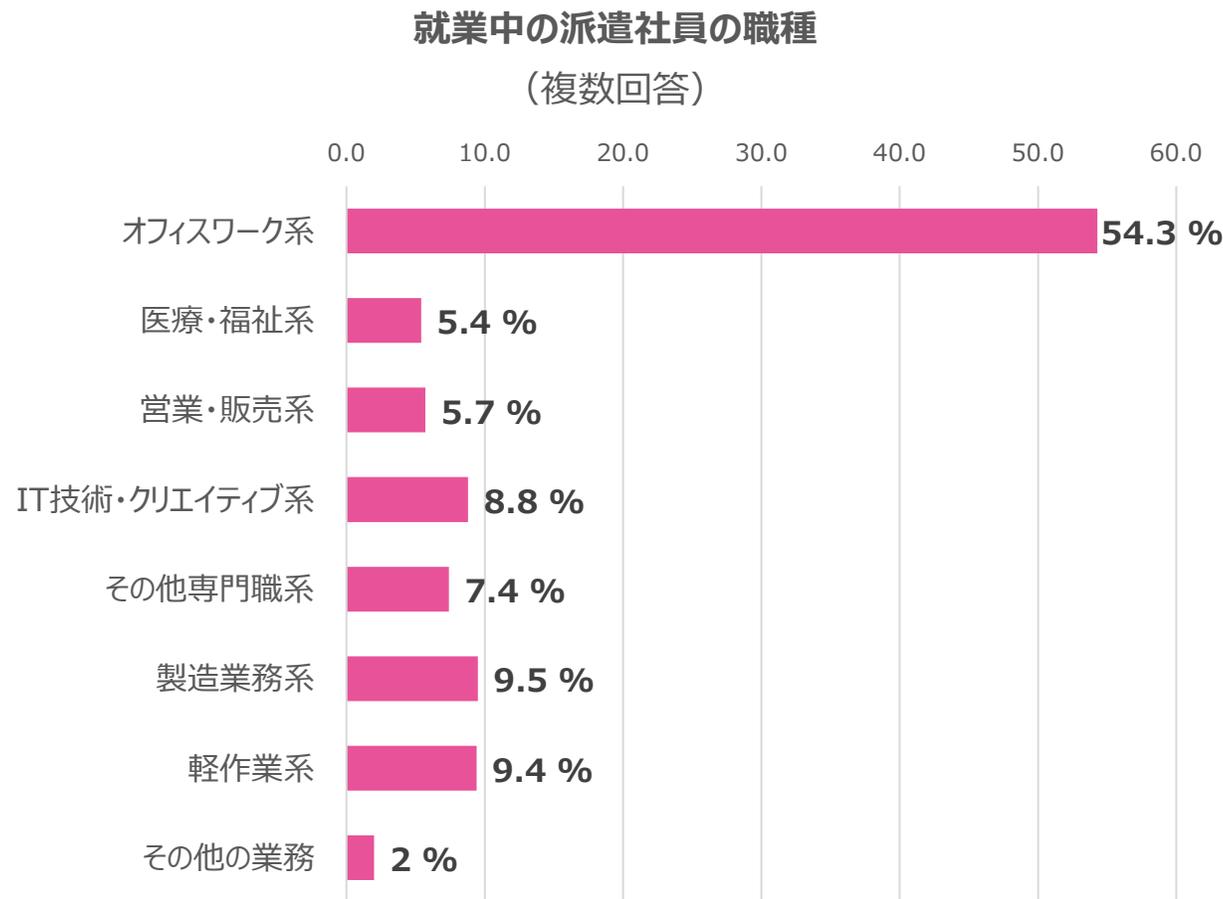
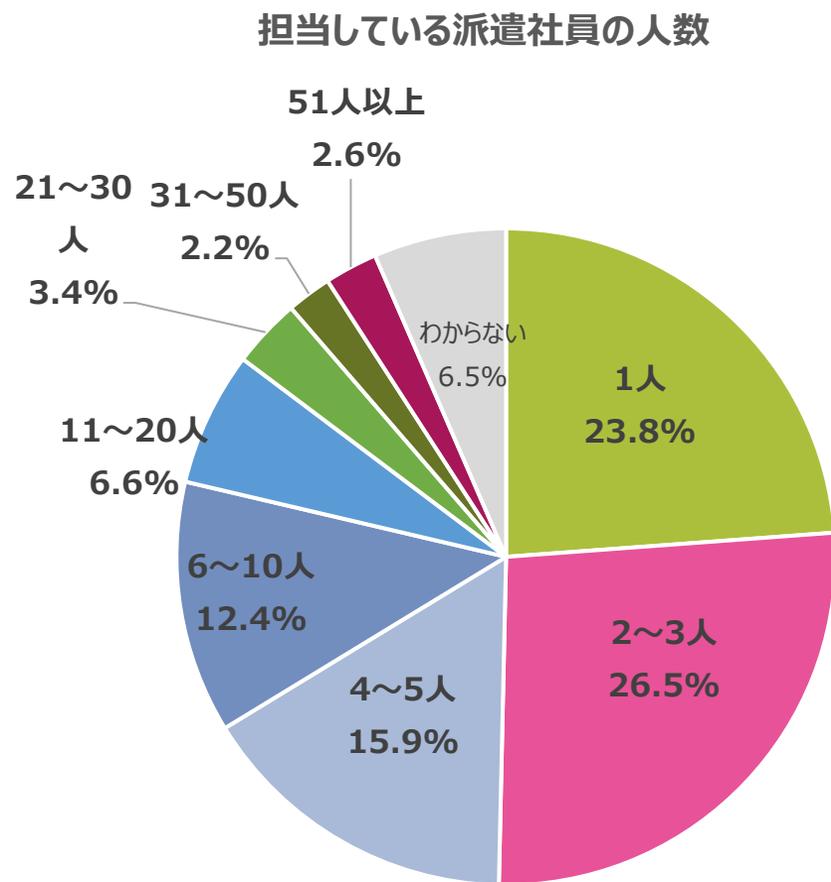
年度派遣先担当調査結果 (優良派遣事業者認定制度認知度調査)

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

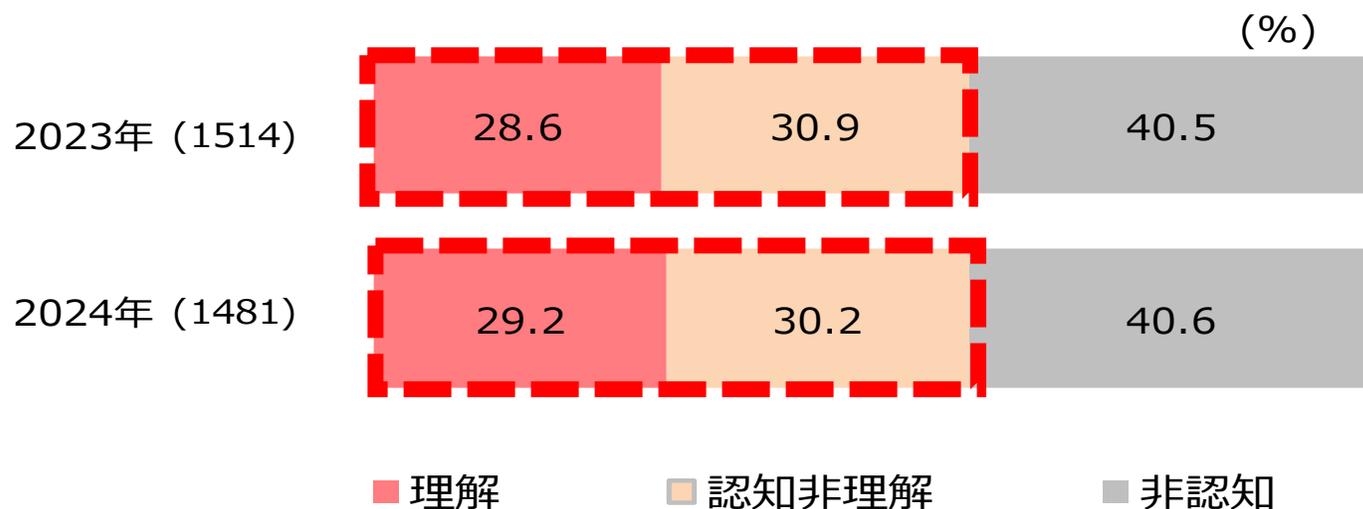
1. 派遣活用状況

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



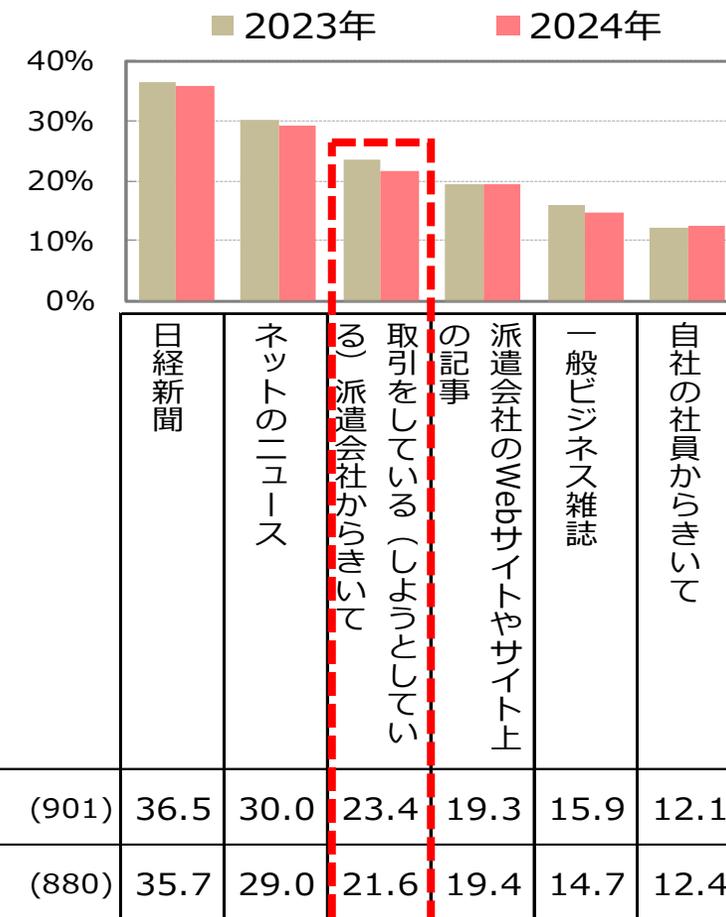
優良派遣事業者認定制度の認知率は **59.4%**

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

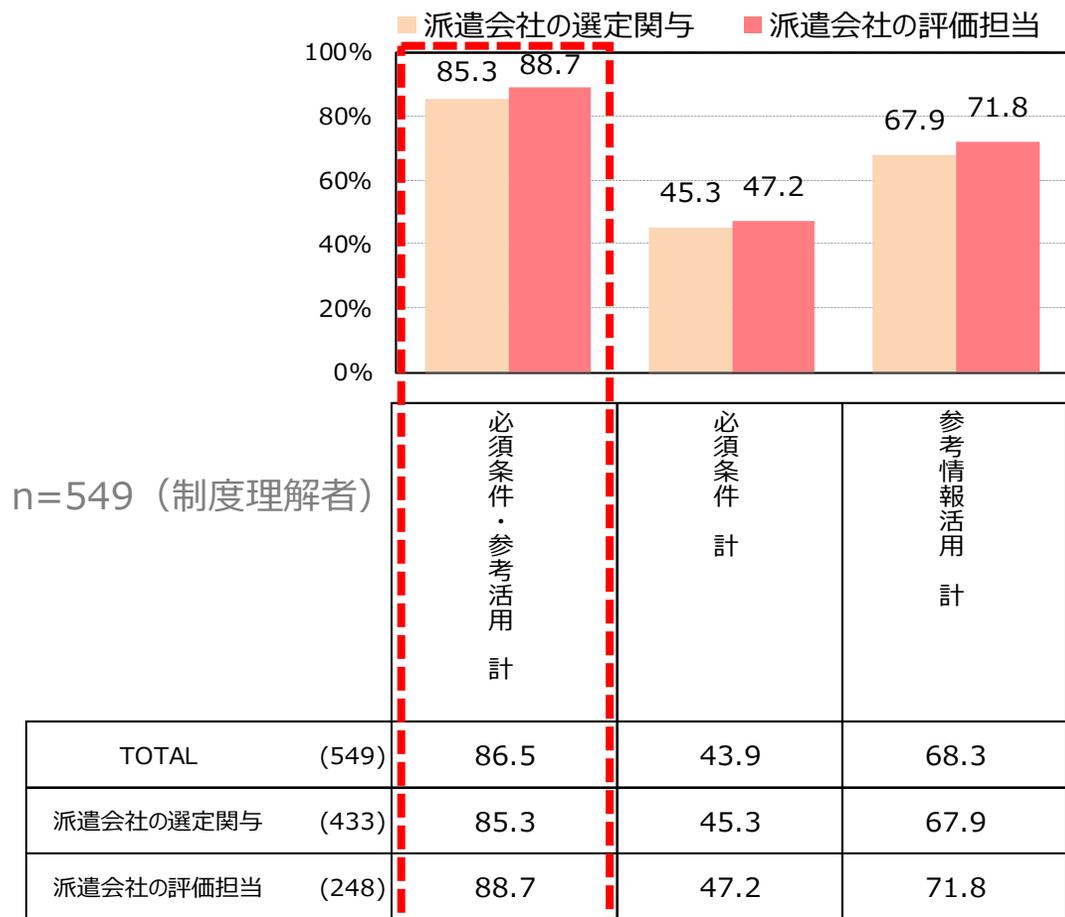
認知経路

認知率



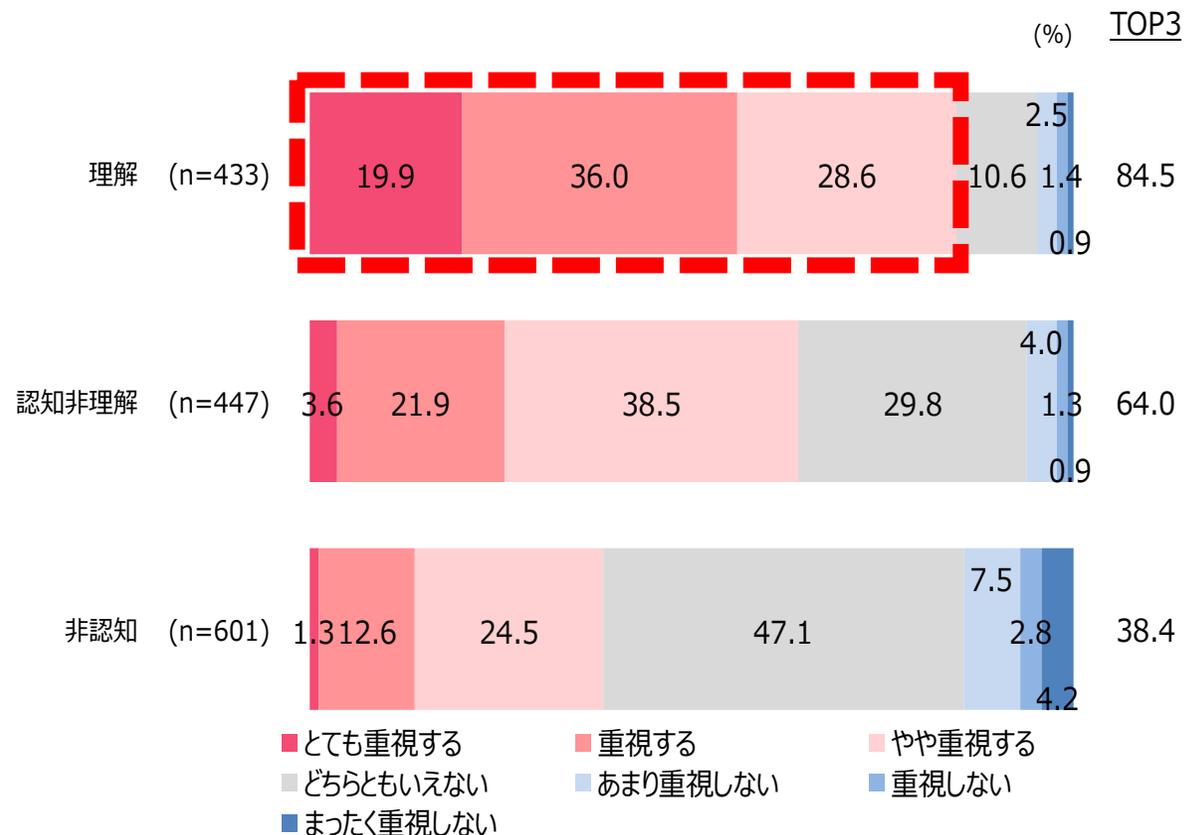
3. 優良派遣事業者認定が派遣元選定に影響するか

認定取得を取引時の必須・参考条件にしているか



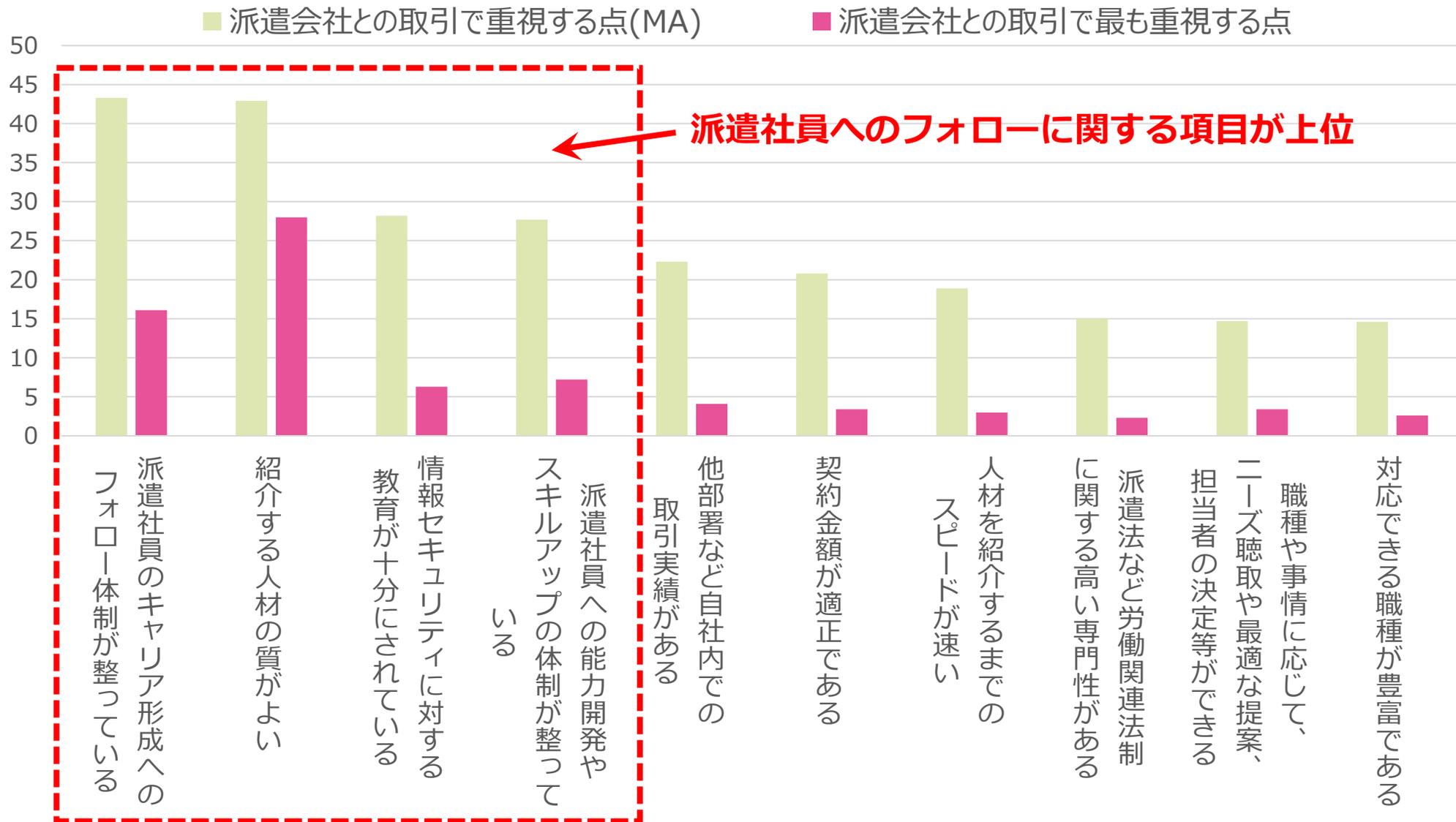
派遣元の選定基準～認定制度取得有無

n=1481 (派遣会社選定関与者)

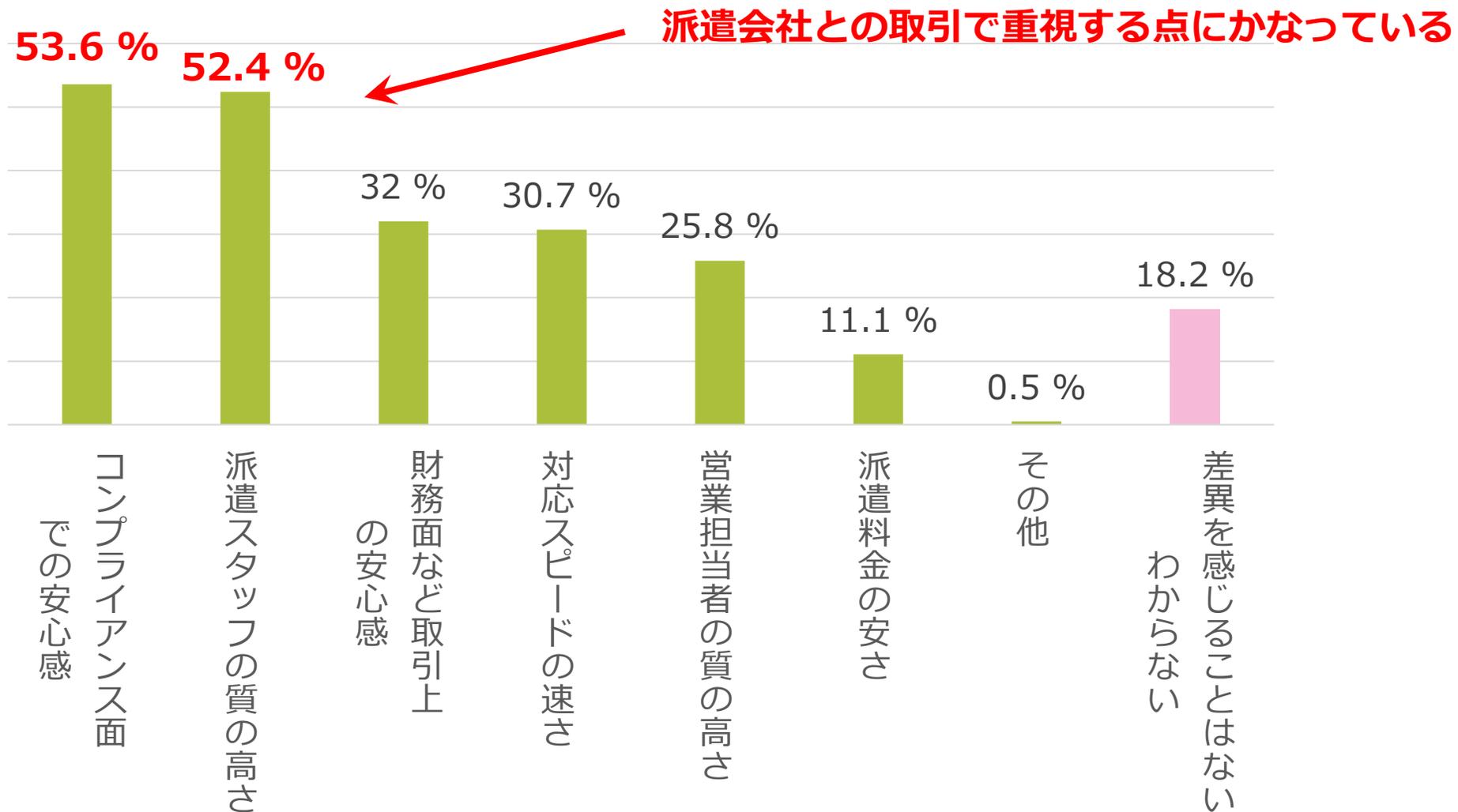


制度理解者の**86.5%**は派遣会社との取引時に認定取得を気にしており、**84.5%**は選定の基準にしている。

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。

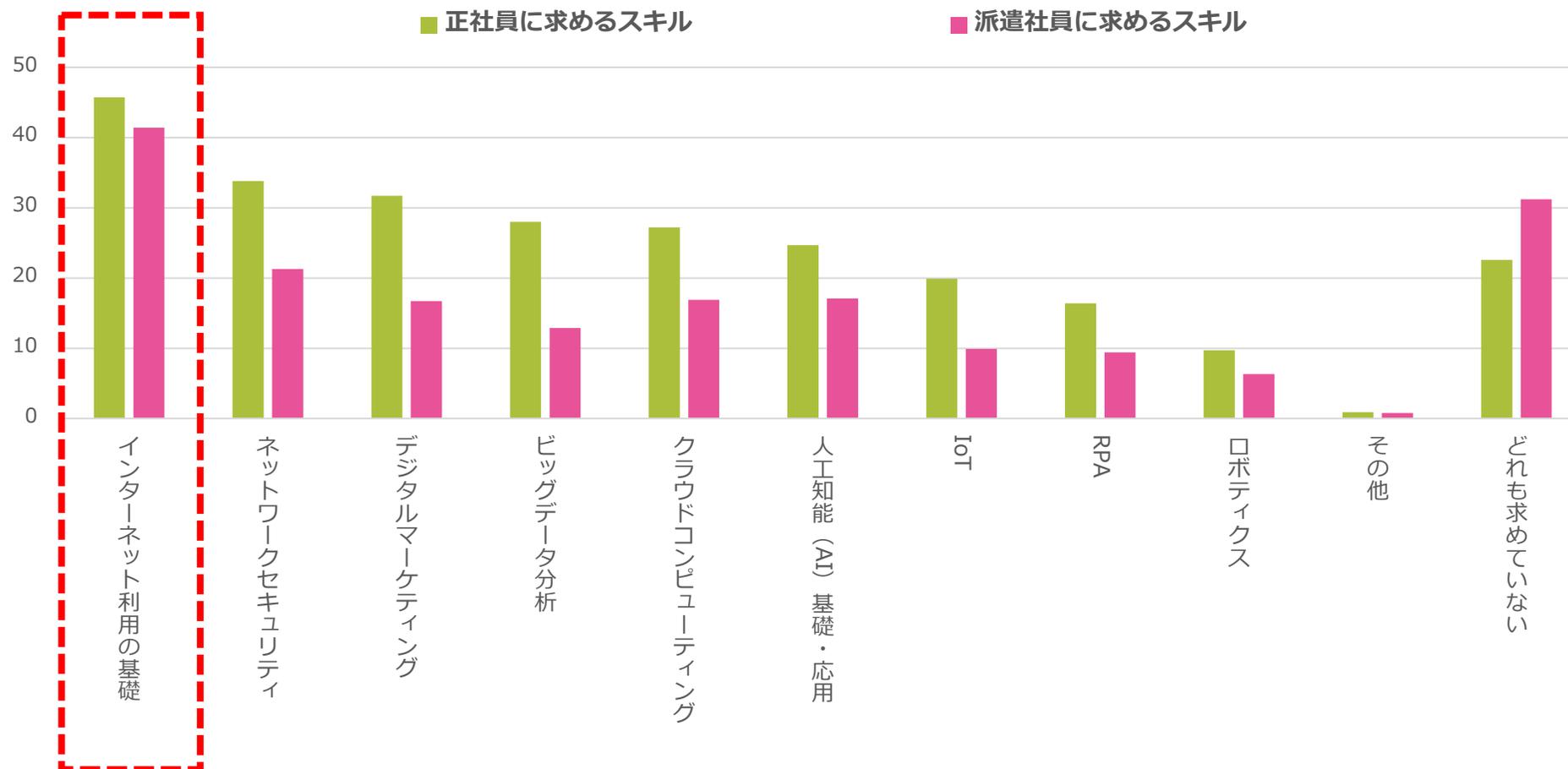
事務系の派遣社員が就業している場合に限ると、派遣社員に対して78.9%、正社員に対しては85.5%であった。

		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

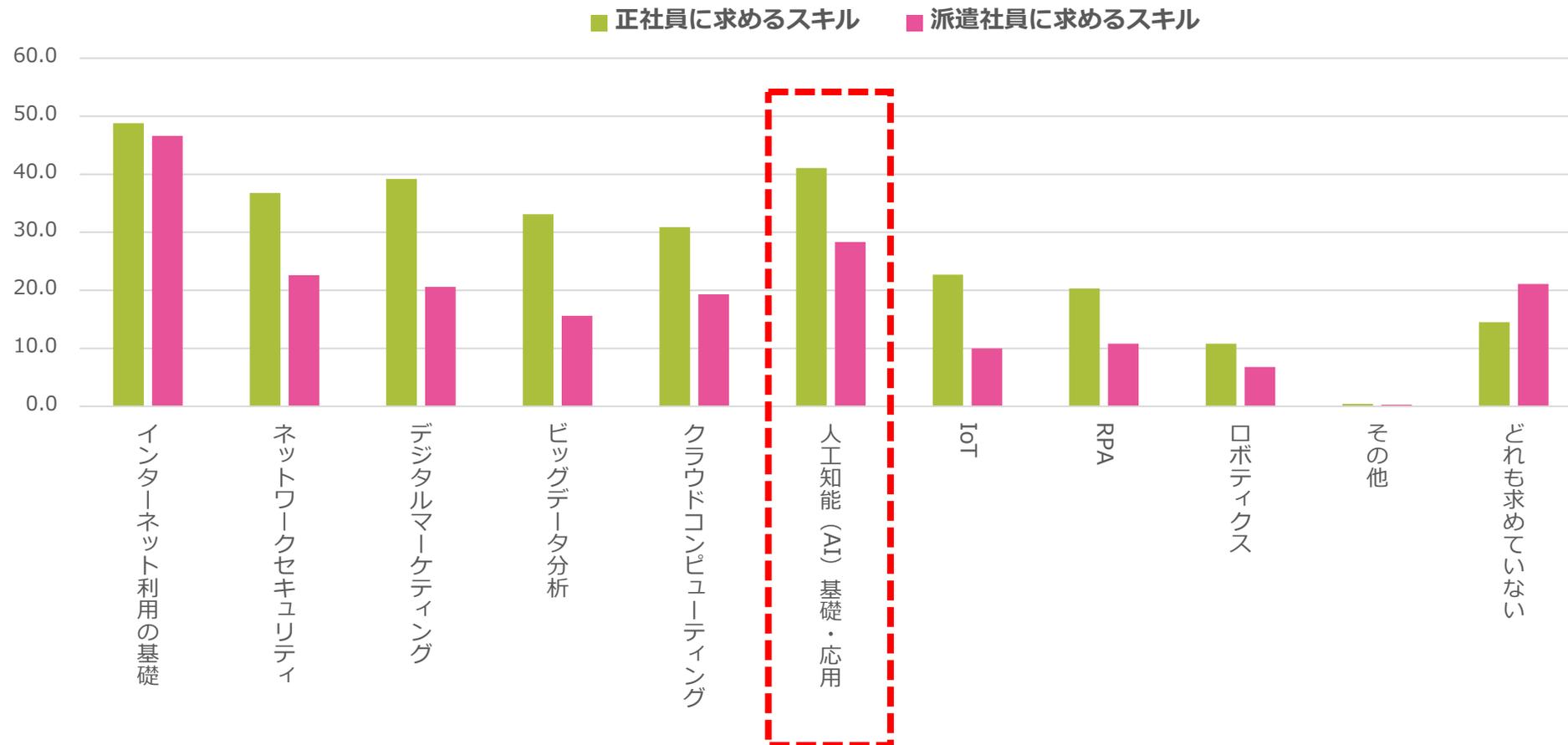
5. 派遣社員に求めるデジタル系スキルについて②

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。



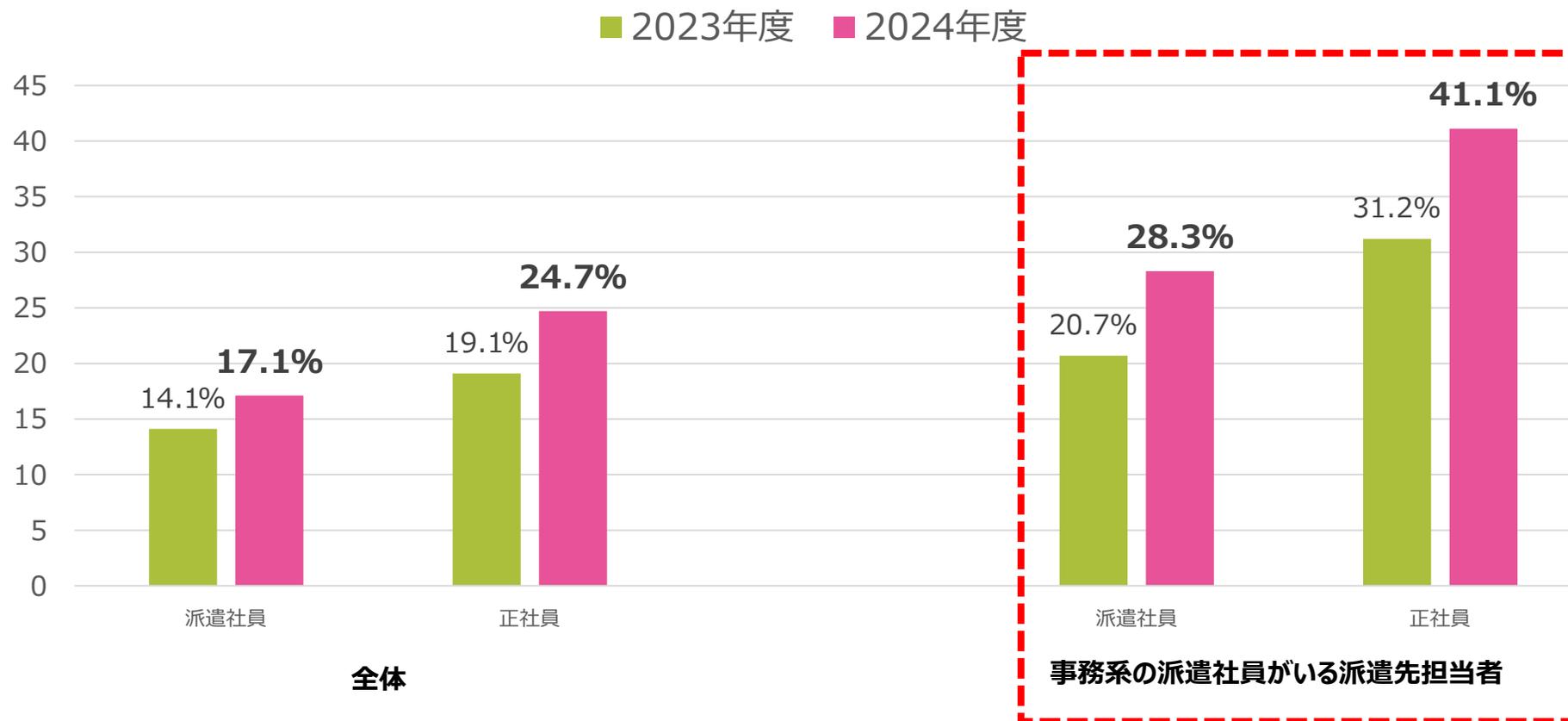
5. 派遣社員に求めるデジタル系スキルについて③

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。



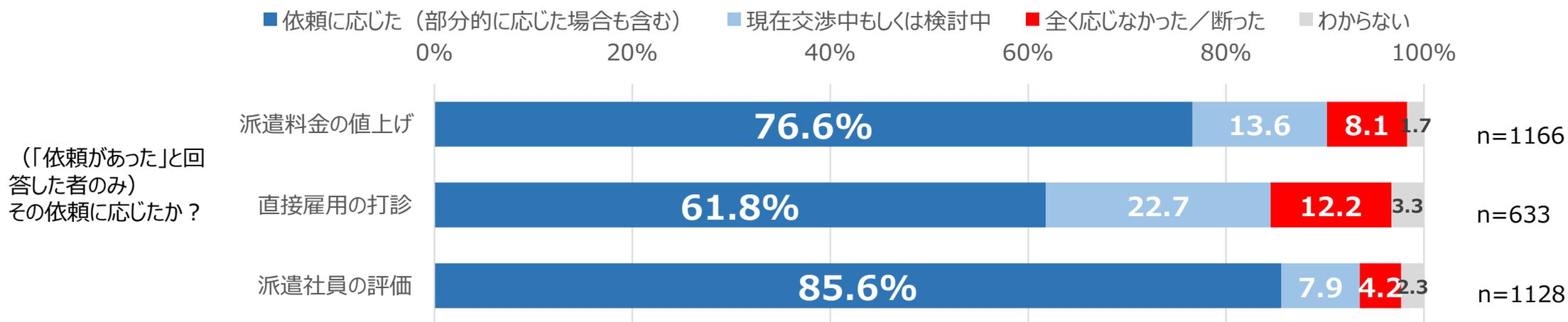
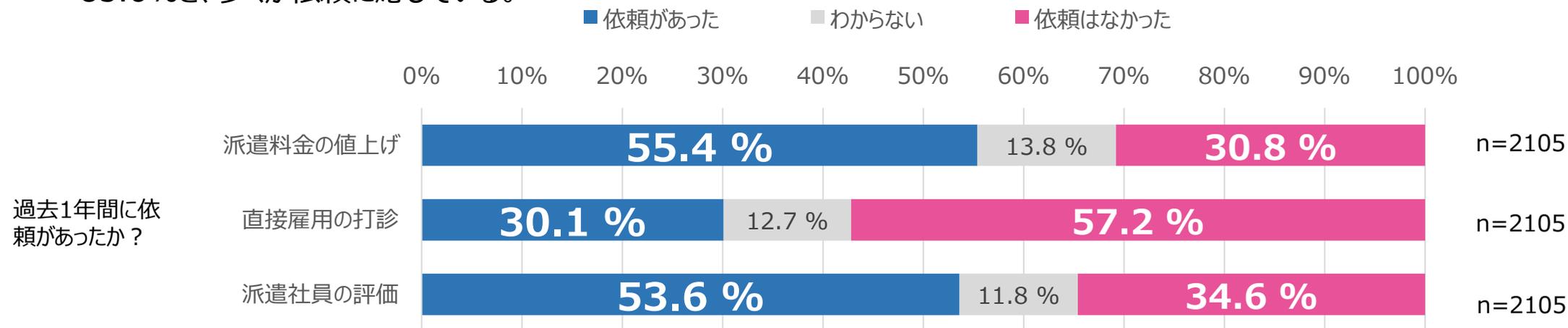
(参考) 人工知能 (AI) のスキルを求める割合

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。



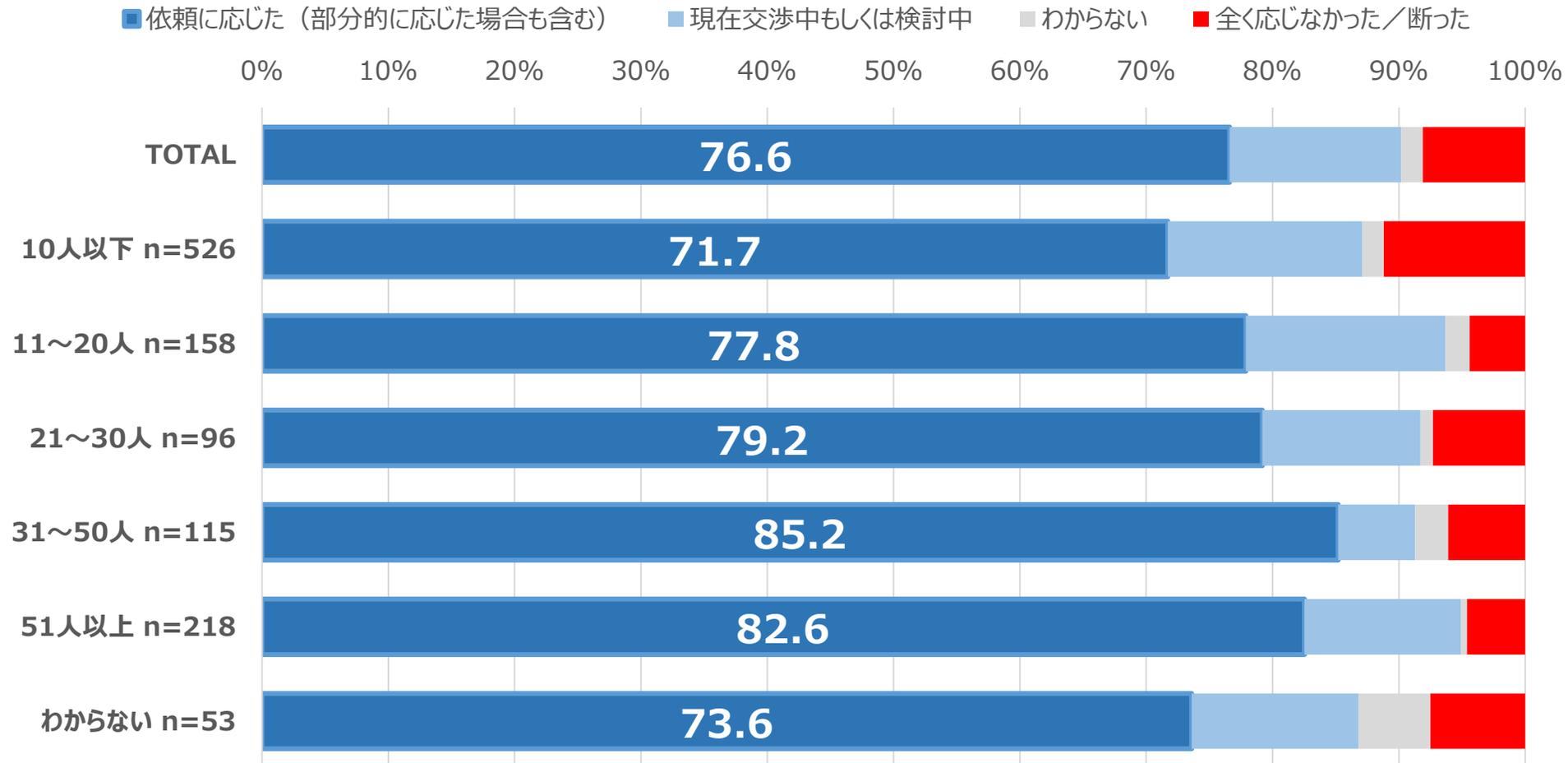
6. 派遣会社からの依頼の有無とそれらへの対応

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。



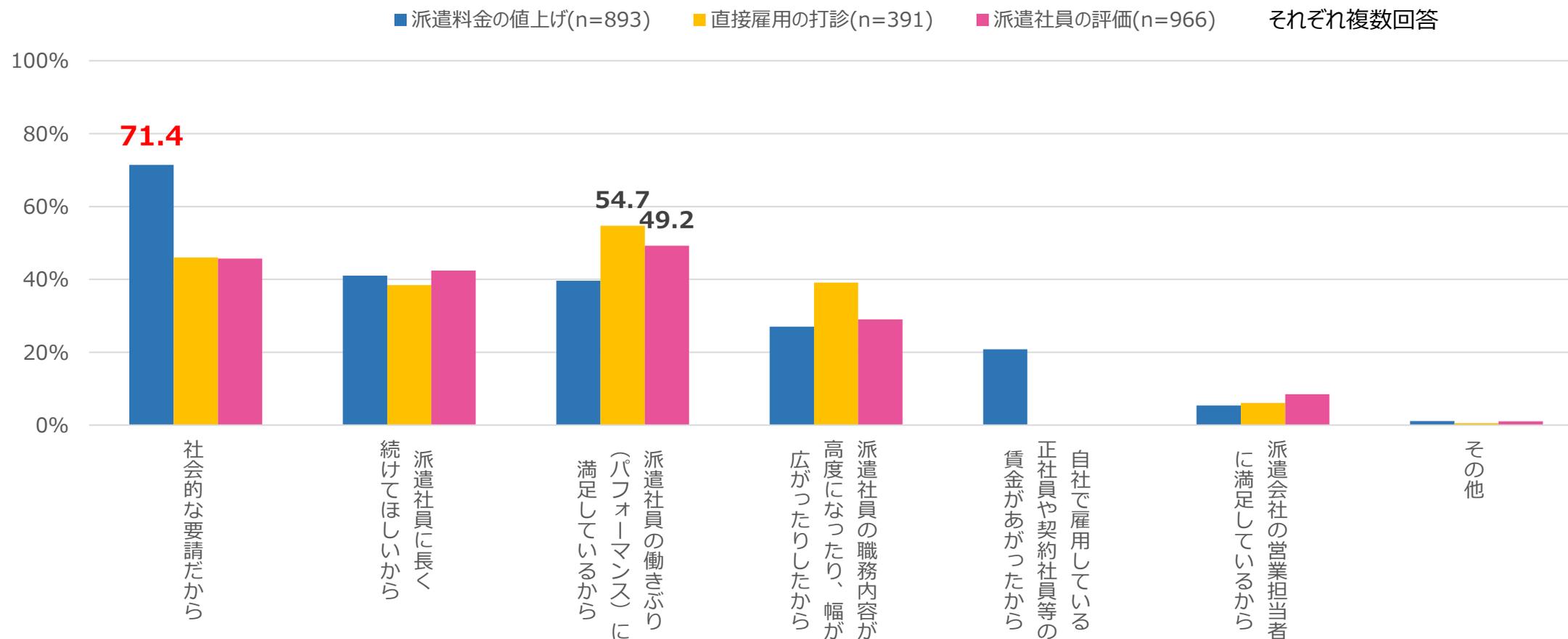
(参考) 派遣料金値上げ依頼への対応 (事業所における派遣社員の人数別)

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

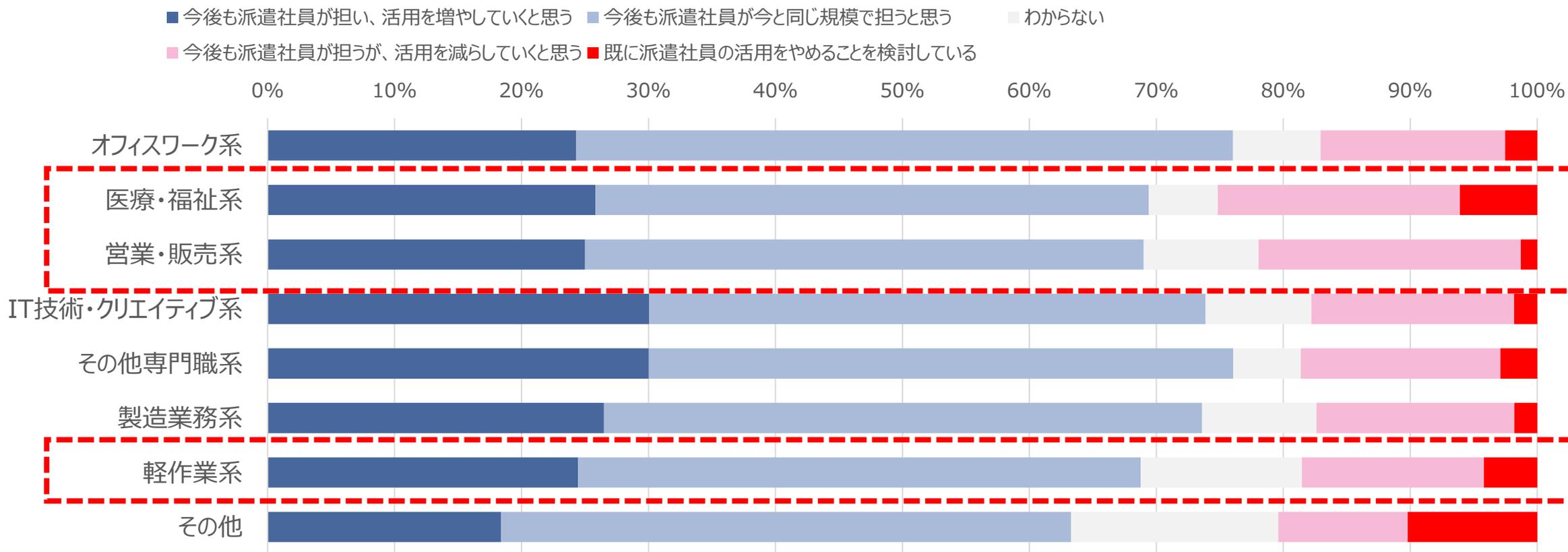
派遣会社からの依頼に応じた理由として最も多いのは、派遣料金の値上げについては「**社会的な要請だから**」で71.4%、直接雇用の打診と派遣社員の評価については「**派遣社員の働きぶり（パフォーマンス）に満足しているから**」で、それぞれ54.7%、49.2%であった。



8. 今後の派遣活用の意向

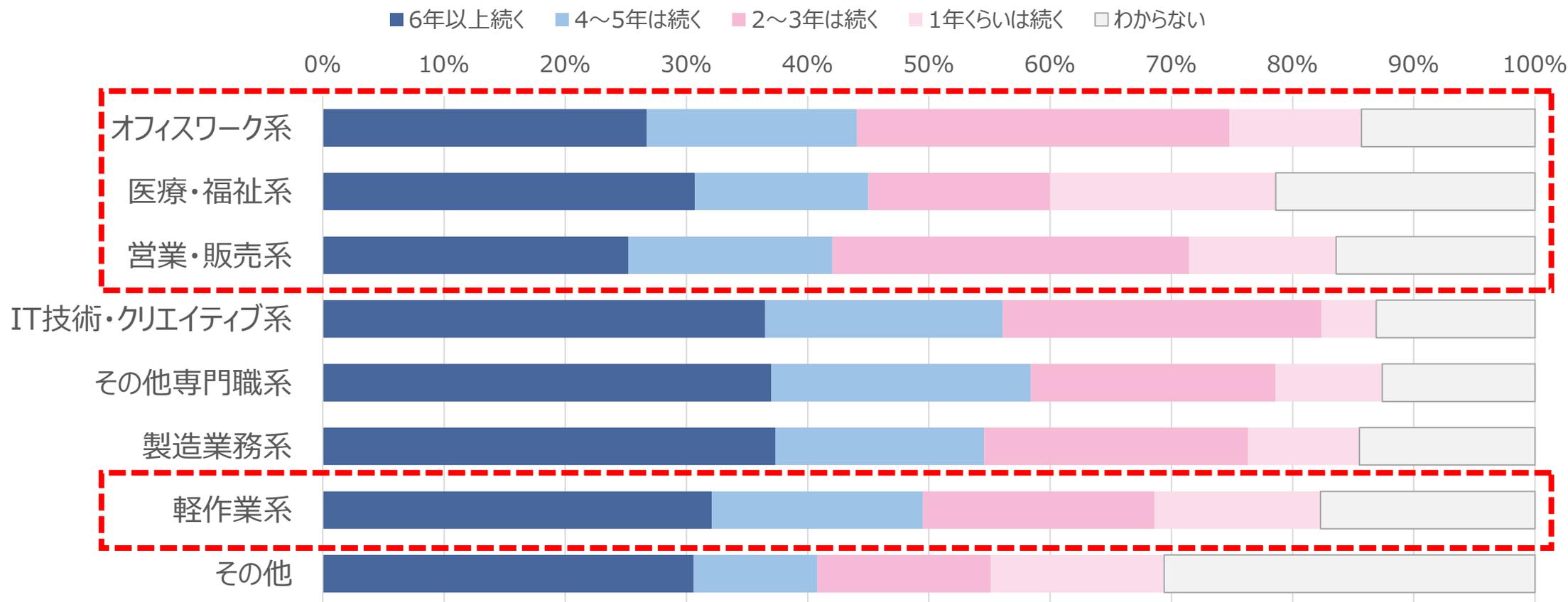
約7割の派遣先担当者が今後の派遣活用を「増やしていく」あるいは「同じ規模」と考えているが、医療・福祉系、営業・販売系職種では、今後の派遣活用を「減らしていく」あるいは「既にやめることを検討している」が2割を超えており、軽作業系では「わからない」という回答が他に比べて多くなっている。

(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

107 108 年度の改定内容

N°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
<p>【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</p>	<p>【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</p>
<p>【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。</p>	<p>【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。</p>

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

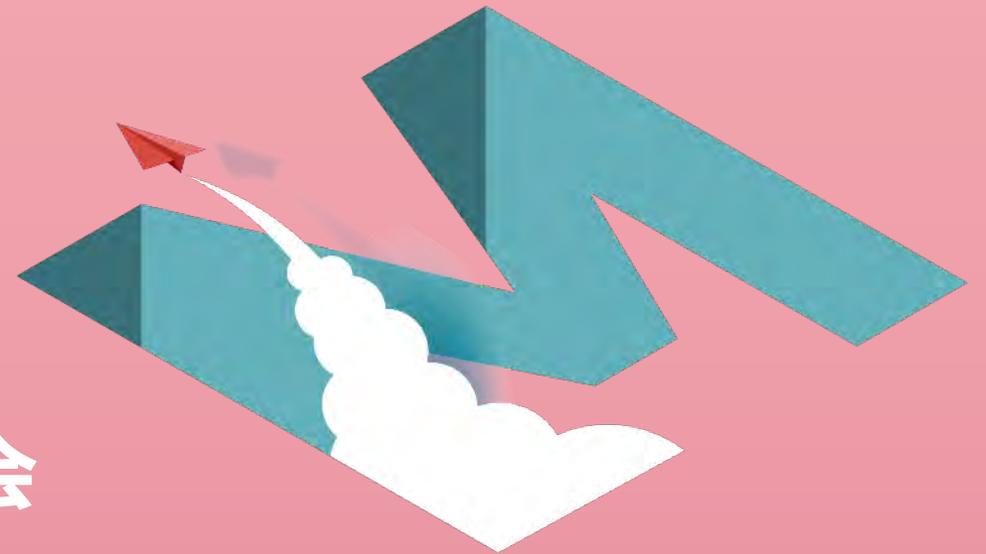


【2024年度以降】

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

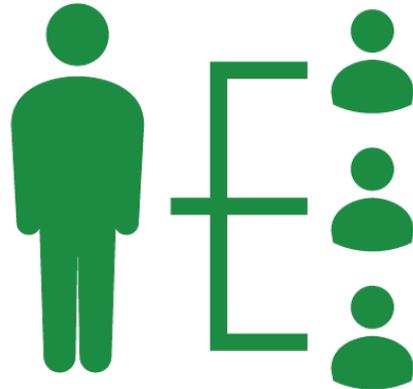
複数名担当

認定制度に関する
知見が分散



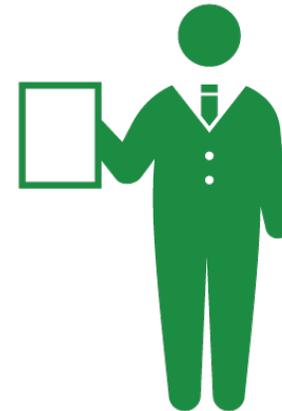
一部のみ変更

経験者を残すこと
で、審査経験の知
見を活用



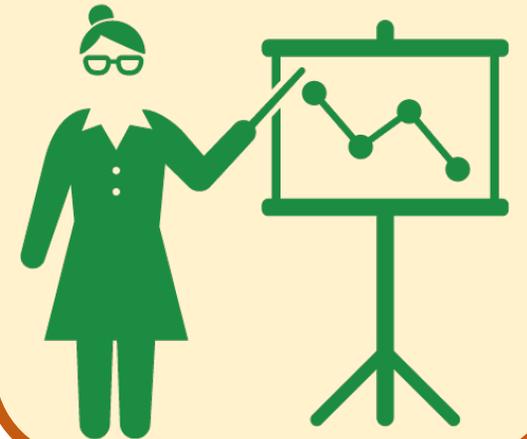
変更タイミング

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

 **用語解説**

育児休業の取得率	育児休業の取得対象者
育児休業取得者 当該年度の出産者数 × 100	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）

※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

 **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。

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

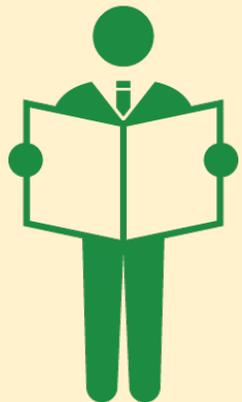
派遣社員または従業員等に必要となる情報を広く積極的に知らせ、その理解を図っていること

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



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）不備は無いかな

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

本当に安心・安全な派遣会社を選んでいませんか?

優良派遣事業者認定制度
厚生労働省

派遣会社選びの目安は、
他社を調査している方が多く、派遣先企業の採用担当者
よりも、労働環境の提供、派遣先のサポート体制、
派遣社員と派遣先の両方に役立つサービス、
採用までにかかる期間が短いこと、採用後の
高度の基準を満たした派遣事業者
（優良派遣事業者として認定されている）
を探ることから、安心して派遣先
を選べるかどうかを判断してください。

優良派遣認定事業者は、派遣社員、派遣先、派遣会社にとって
安心できるサービスを提供いたします。

派遣社員	派遣先企業	派遣会社
安心安全な派遣業務の選択 希望するキャリアの形成 適切な研修や指導 主体的な能力開発の向上	優良な派遣事業者の選択 派遣先企業での業務向上 優秀な人材の確保 コンプライアンス意識の醸成	派遣先企業と派遣会社の関係の向上 コンプライアンス意識の醸成 人材確保を支援した健全な競争の展開

優良派遣認定事業者を、安心してご利用いただける5つの理由

理由1 厚生労働省から受託された認定委員会による基準をクリアした
わずか0.5%の事業者だけが当認定を受けています

理由2 安心・安全な事業運営ができていから、初めての
8割以上の企業担当者が取引基準として重視して
当認定事業者はコンプライアンス意識の高さを重視し、
信頼できる派遣会社を選ぶ企業として多くの企業に選ばれています

理由3 法令遵守・財務・労務などの基本項目で
企業としての健全性をクリアしています
これらの要件をクリアすると派遣事業者として活動することができます

理由4 事業者、派遣社員のキャリア形成や適正就労、
派遣先へのサービス提供など8項目を全てクリアしています
派遣先企業も安心して業務委託が可能な企業は、派遣先企業として認定されます

理由5 法令
遵守
優良派遣

優良派遣事業者がクリアするSTEP
STEP1 申請のための条件クリア
STEP2 審査基準のクリア
認定優良派遣事業者

審査に必要な9つの要件

- 1 申請時に、法人格を有する会社であること
- 2 派遣先企業、労働者、労働環境、労働条件、労働時間、労働賃金等の明示がなされていること
- 3 労働者に対する十分な研修・指導がなされていること
- 4 労働者に対する十分なサポート体制が構築されていること
- 5 労働者に対する十分な就業支援がなされていること
- 6 労働者に対する十分な就業支援がなされていること
- 7 労働者に対する十分な就業支援がなされていること
- 8 労働者に対する十分な就業支援がなされていること
- 9 その他、法令に抵触しないこと

審査の取らねられる項目の詳述基準

1 事業者に関する基準	3 派遣社員の適正就労とフォローアップに関する基準
<ul style="list-style-type: none"> ① 法人格を有する会社であること ② 労働者に対する十分な研修・指導がなされていること ③ 労働者に対する十分なサポート体制が構築されていること ④ 労働者に対する十分な就業支援がなされていること 	<ul style="list-style-type: none"> ① 労働者に対する十分な就業支援がなされていること ② 労働者に対する十分な就業支援がなされていること ③ 労働者に対する十分な就業支援がなされていること ④ 労働者に対する十分な就業支援がなされていること

日本人材ニュース 2025年 育成・研修計画

社員のキャリア自律を促し、
高度専門人材の確保を急ぐ

人事担当者が評価する
注目の研修

次世代リーダー / 管理職 / 新入社員
アセスメント / DX・IT / 営業 / 語学
組織開発 / コンプライアンス、重要テーマ

人事インタビュー
三井化学
副業制度で多様な経験を
積んだ人材が組織を強化

HRサービスの新潮流
名門大生のキャリアを支援する
就活サイト「CareerPod」
早期採用ブランディングで
優秀層の学生を獲得する

雇用管理の労働法相談
2025年施行 改正育児・介護休業法
子の年齢に応じた措置や
両立支援制度の実務ポイント

vol.334

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

派遣先・採用活動用リーフレット

派遣会社はどこも同じ。と思っていませんか？

健全な事業経営ができています

公正就労ができています

優 厚生労働省 優良派遣事業者認定制度

安心・安全な派遣を「優良派遣事業者」として認定しています。

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ます

2 公正就労ができています

3 安心な派遣先・採用活動ができています

優良派遣事業者認定マーク

認定事業者一覧はこちら >>> <https://yuryohaken.info/>

令和5年度 優良派遣団体

JHR 一般社団法人 人材サービス産業協会
Japan Association of Personnel Service Industry

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1
TEL 03-6220-7568 FAX 03-6220-7569
E-MAIL info@yuryohaken.info hr@yuryohaken.info

何を基準に派遣会社を選んでいきますか？

健全な事業経営
公正就労
安心な派遣先・採用活動

優 厚生労働省 優良派遣事業者認定制度

当社は優良派遣事業者認定を取得しています

優良派遣事業者を安心して選んでいただける5つの理由

1 厳しい認定基準で、審査・認定された安心・安全な事業者選定ができています

2 初めての取引も安心！8割以上の企業担当者が取引基準として重視しています

3 法令遵守・財務・労務…企業としての健全性をクリア！

4 業務種別・業種別・地域別、派遣先へのサービス提供…嬉しい8項目を全てクリア！

5 法令で定められた以上の高度な取り組みを実施

認定事業者一覧はこちら >>> <https://yuryohaken.info/>

令和5年度 優良派遣団体

JHR 一般社団法人 人材サービス産業協会
Japan Association of Personnel Service Industry

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1
TEL 03-6220-7568 FAX 03-6220-7569
E-MAIL info@yuryohaken.info hr@yuryohaken.info

<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

The screenshot displays the homepage of the '優良派遣事業者認定制度' (Excellent Dispatch Worker Certification System). The header includes the organization's name and navigation links such as '認定制度について', '認定を申請するには', '認定事業者一覧', 'スケジュール', 'よくあるご質問', and '派遣先企業様へ'. A search bar and utility links for '相談予約フォーム' and '認定事業者専用ページ (ログインページ)' are also present.

The main banner features a large image of business professionals in a meeting. The text on the banner asks '優良派遣事業者認定を取得しませんか?' (Don't you want to get Excellent Dispatch Worker Certification?). Below this, it explains that the system certifies dispatch workers who meet service standards, allowing them to be recognized as 'Excellent Dispatch Workers'. A button labeled '認定制度の概要を見る' (View Certification System Overview) is provided.

To the right of the banner is a sidebar with the heading '無料相談窓口 開設のご案内' (Free Consultation Window Opening Notice) and a button '相談窓口を予約する' (Reserve Consultation Window).

The lower section is titled 'NEWS お知らせ' (News Notice) and lists two recent announcements:

- 2023.10.03 お知らせ **重要** 【お知らせ】令和5年度後期申請受付スケジュールと申請書類公開のお知らせ
- 2023.09.29 お知らせ **重要** 令和5年度（前期）認定事業者のお知らせ

A link '一覧を見る' (View List) is located at the bottom left of the news section.

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)

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あります

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

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

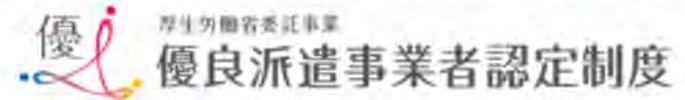
担当者変更

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

アンケートご回答のお願い

**本日のセミナーに関する
アンケートのご協力をお願い致します
現在チャットに表示されているリンクより
ご回答ください
周知ツールのお申込みもかねております
ご希望の方は、アンケートよりお申込みください**



<https://questant.jp/q/FU2024>