

優良派遣事業者認定制度

2025年度



# フォローアップセミナー

第2回

2月18日(水)13:30～



# セミナー開演に関するお願い

- **講演中に皆さんのご意見を伺う場合があります  
その際は、Q&A・チャット機能をご使用ください**
- **本日のセミナー資料は、事前にZoomのリンク先とともにメールでお送りしました  
資料をご活用ください。**

# 本日のアジェンダ

## 第1部

**13:30～14:40**

### 「スタッフが定着し長く活躍できる派遣会社をめざして」

～労働者派遣法の趣旨をふまえ、スタッフが定着し長く活躍できる派遣会社となるための取り組みを紹介～

**北桜労働法務事務所**

**特定社会保険労務士 田原 咲世 様**

## 休憩

## 第2部

**14:50～15:10**

### 派遣先認知度調査結果解説と最新の認定基準の解説

## 第3部

**15:10～15:30**

### 認定のメリットについて

優良派遣事業者認定制度

# 第1部

## 「スタッフが定着し長く活躍できる派遣会社をめざして」

～労働者派遣法の趣旨をふまえ、スタッフが定着し長く活躍できる派遣会社となるための取り組みを紹介～

北桜労働法務事務所  
特定社会保険労務士 田原 咲世 様



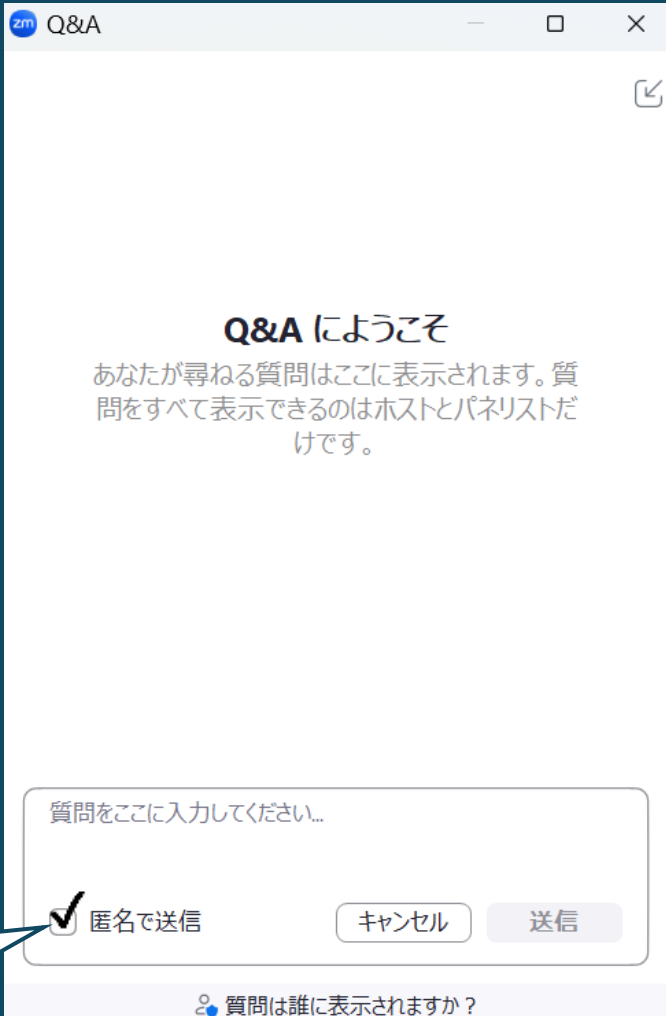
# 第1部 質疑応答について

第1部の最後に質疑応答の時間を設けます。  
(5～10分程度)

ご質問がある場合は、Q&A機能を使用し、ご質問ください。匿名でのご質問も可能です。その場合は、「匿名で送信」にチェックを入れ送信ください。

ご質問が多い場合は、時間内に回答できない可能性がありますので、予めご了承ください。時間内に回答できないご質問については、後日、回答内容をお申込みのメールにお送りさせていただきます。

匿名で送信に✓を入れると、匿名での質問が可能です



The screenshot shows a Zoom Q&A window with the following elements:

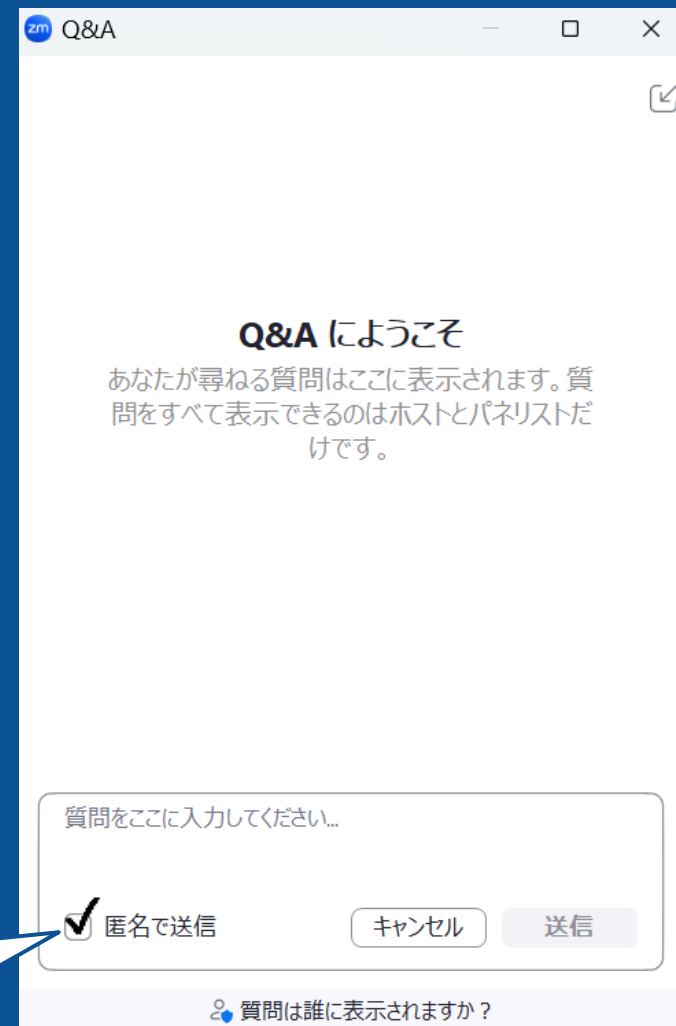
- Window title: zm Q&A
- Header: Q&A によるこそ
- Text: あなたが尋ねる質問はここに表示されます。質問をすべて表示できるのはホストとパネリストだけです。
- Input field: 質問をここに入力してください...
- Form controls:  匿名で送信, キャンセル, 送信
- Footer: 質問は誰に表示されますか？

# 第1部 質疑応答

ご質問がある場合は、Q&A機能を使用し、ご質問ください。匿名でのご質問も可能です。その場合は、「匿名で送信」にチェックを入れ送信ください。

ご質問が多い場合は、時間内に回答できない可能性がありますので、予めご了承ください。時間内に回答できないご質問については、後日、回答内容をお申込みのメールにお送りさせていただきます。

匿名で送信に✓を入れると、匿名での質問が可能です



The screenshot shows a Zoom Q&A window with the following content:

- Window title: zm Q&A
- Header: Q&A によるこそ
- Text: あなたが尋ねる質問はここに表示されます。質問をすべて表示できるのはホストとパネリストだけです。
- Input field: 質問をここに入力してください...
- Form elements:  匿名で送信, キャンセル, 送信
- Footer: 質問は誰に表示されますか？

# 優良派遣事業者認定制度

\* 第1部のみで退出される場合、  
下記アンケートへのご協力をお願いします

<https://forms.office.com/r/MY9BLACAW7>

# 休憩



優良派遣事業者



# 第2部

## 派遣先認知度調査結果解説と 最新の認定基準の解説



# 調査概要

調査手法	インターネット調査
標本抽出	インテージ ビジネスパーソンパネル（旧法人パネル）
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	2,136s（うち、派遣会社の選定担当者もしくは関与者 1,496s（昨年度1,481s））
実査期間	2025年6月29日(木)～7月3日(火)

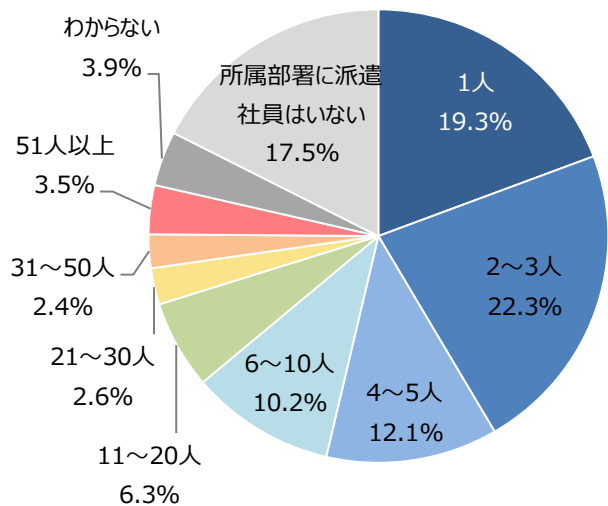
# 派遣活用状況と 優良派遣事業者認定制度の認知度



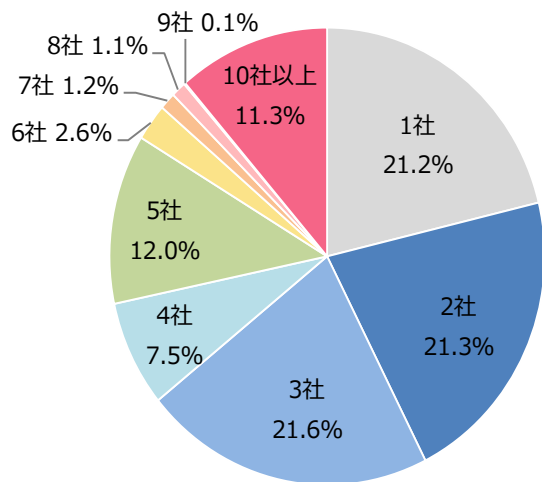
# 活用状況

- 自身の担当範囲の派遣社員数が5人以下で半数以上を占める
- 利用している派遣会社数は1社、2社、3社がそれぞれ約2割
- 派遣社員の職種(単一回答)は、「オフィスワーク」が最も高く、昨年度調査（54.3%）からわずかに増加

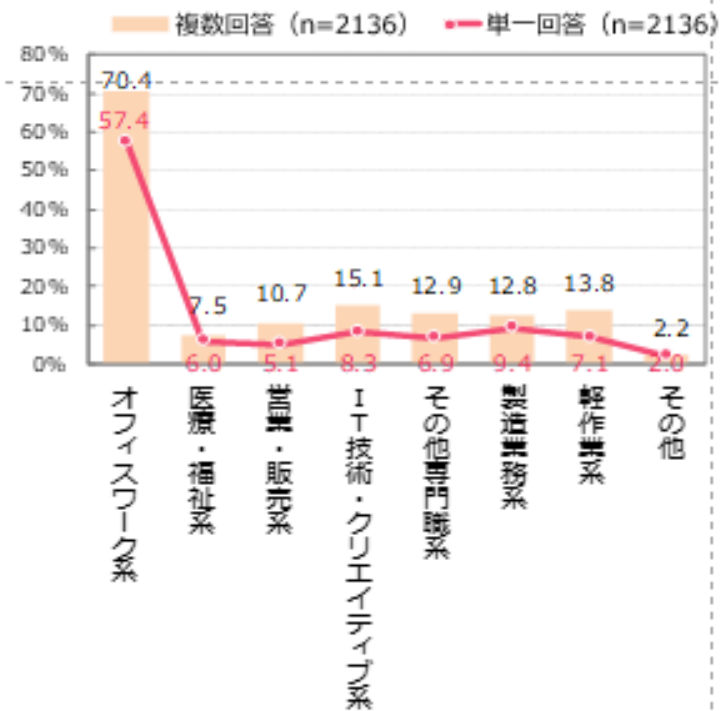
## 自身の担当範囲の派遣社員人数



## 現利用 派遣会社数

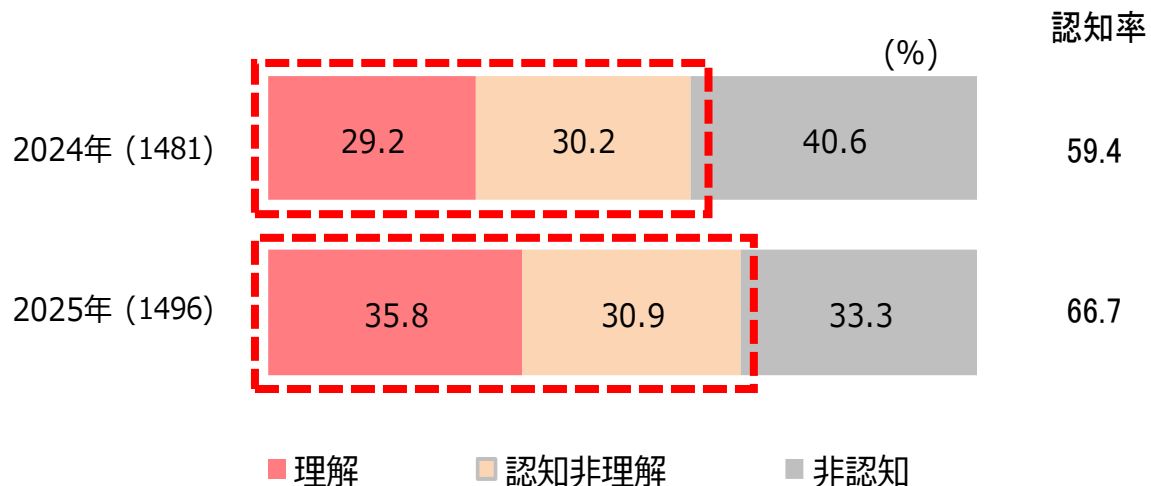


## 派遣社員の職種



# 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

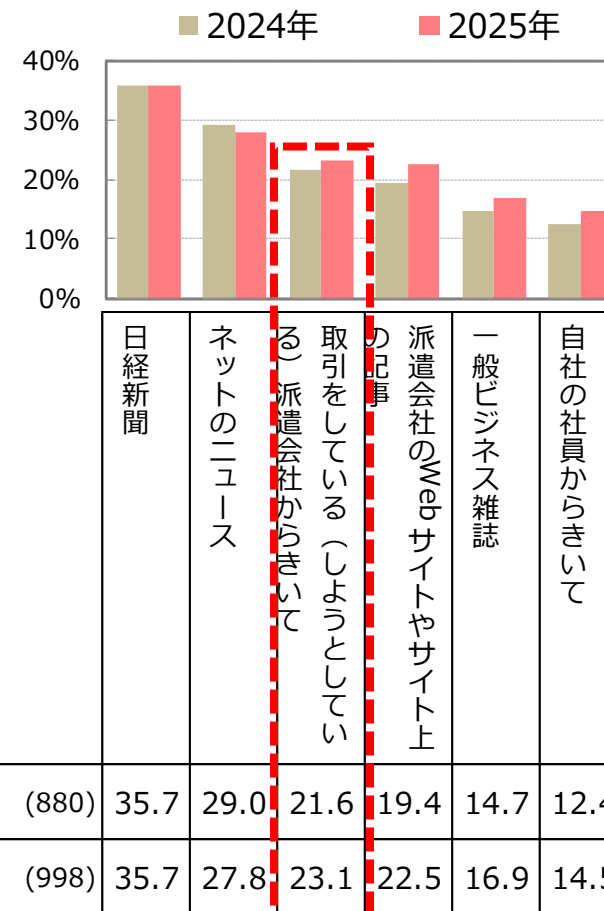


優良派遣事業者認定制度の認知率は **66.7%** にアップ

派遣先担当者の約6割以上が認定制度を認知、  
3割以上は制度の内容まで理解しているという結果に！

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



# 周知広報について

## 派遣先周知用リーフレット



## ポスター

サイズをA1サイズに拡大し、事業者名スペース有



どちらもこちらからダウンロード可能 ➡ <https://yuryohaken.info/certified-company/tool/>

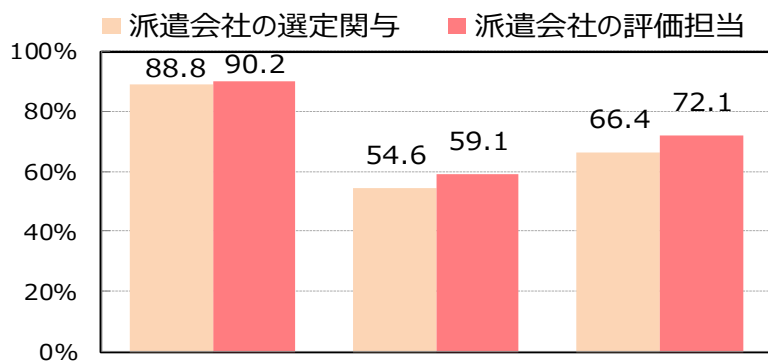
現物をご希望される場合は、アンケートにて希望部数をご入力ください。

ただし、数に限りがあるため、ご希望の部数に沿えない可能性がありますので、予めご了承ください。

# 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

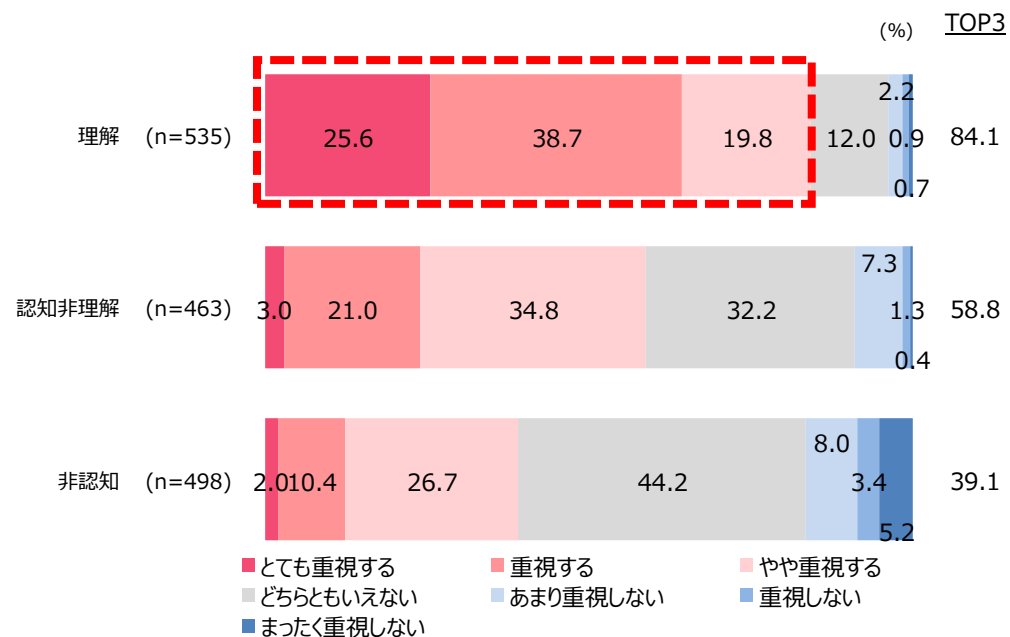
n=663 (制度理解者)



	必須条件・参考活用計	必須条件計	参考情報活用計
TOTAL (663)	88.2	53.1	65.8
派遣会社の選定関与 (535)	88.8	54.6	66.4
派遣会社の評価担当 (276)	90.2	59.1	72.1

## 派遣元の選定基準~認定制度取得有無

n=1496 (派遣会社選定関与者)

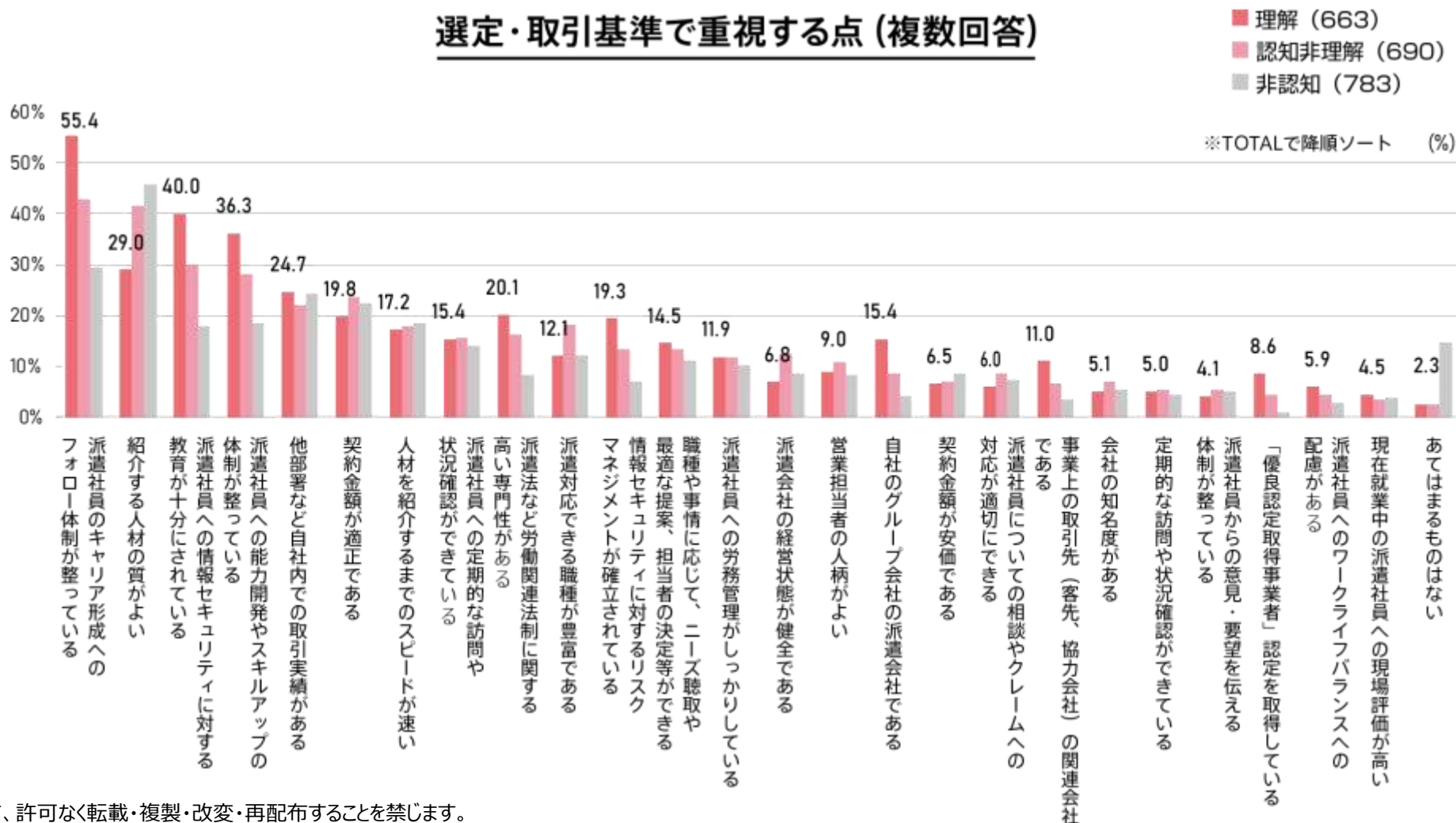


制度理解者の**88.2%**は、派遣会社との取引時に認定取得を気にしており、**84.1%**は選定の基準にしている

# 派遣元の選定・取引基準

派遣元の選定・取引基準で重視する点は、「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」が最も高く、次いで「紹介する人材の質がよい」が上位2項目。「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」と「派遣社員への能力開発やスキルアップの体制が整っている」が続く。人材の質が高いことと人材の質を高める体制が整備されていることが選定基準の上位で、これまでの調査結果と同様の傾向。

## 選定・取引基準で重視する点 (複数回答)



# 優良派遣事業者認定制度の認知に関するまとめ

- 認知率は昨年と同水準で、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5割を超えて、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。

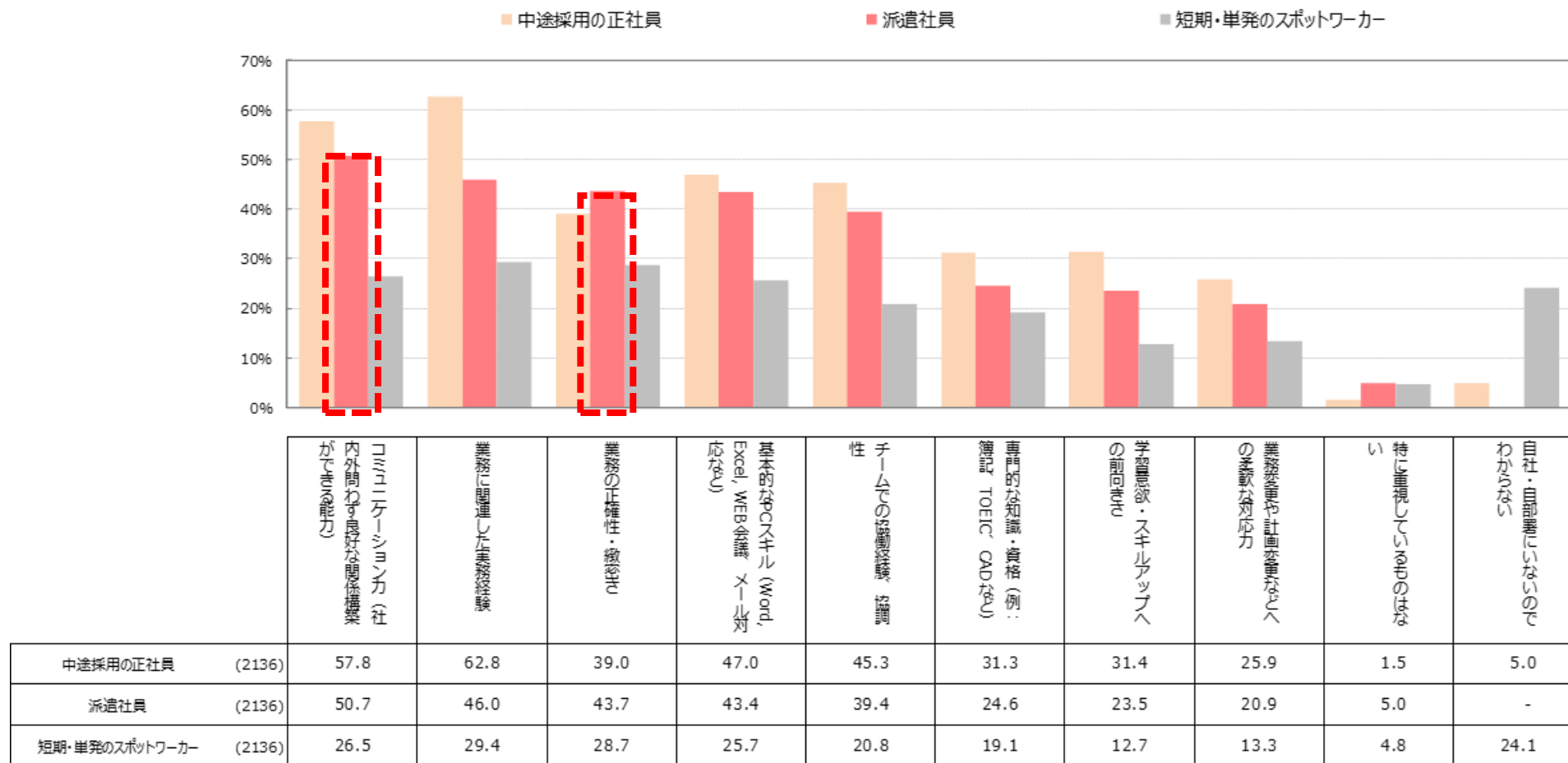
**派遣先担当者が認定制度について理解していることは、優良認定を取得している派遣元を選定することにつながっているため、認知非理解から理解へと促すために、継続的に周知をすることが必要**

# 認知度以外の調査結果



# 「求めるスキル」について

派遣社員に求めるスキルで最も高いのは「コミュニケーション力」で50.7%、「業務の正確性・緻密さ」は、中途採用の正社員よりも求める割合が高くなっている。一方で、中途採用の正社員では「業務に関連した実務経験」が最も高く62.8%であった。基本的なPCスキルや、チームでの協働経験をはじめとして、全体的に派遣社員と中途採用の正社員とでは求めるスキルに大差がなかった一方で、短期単発のスポットワーカーに対しては、求めるスキルは全体的に低く、いちばん多いのは「業務に関連した実務経験」の29.4%であった。

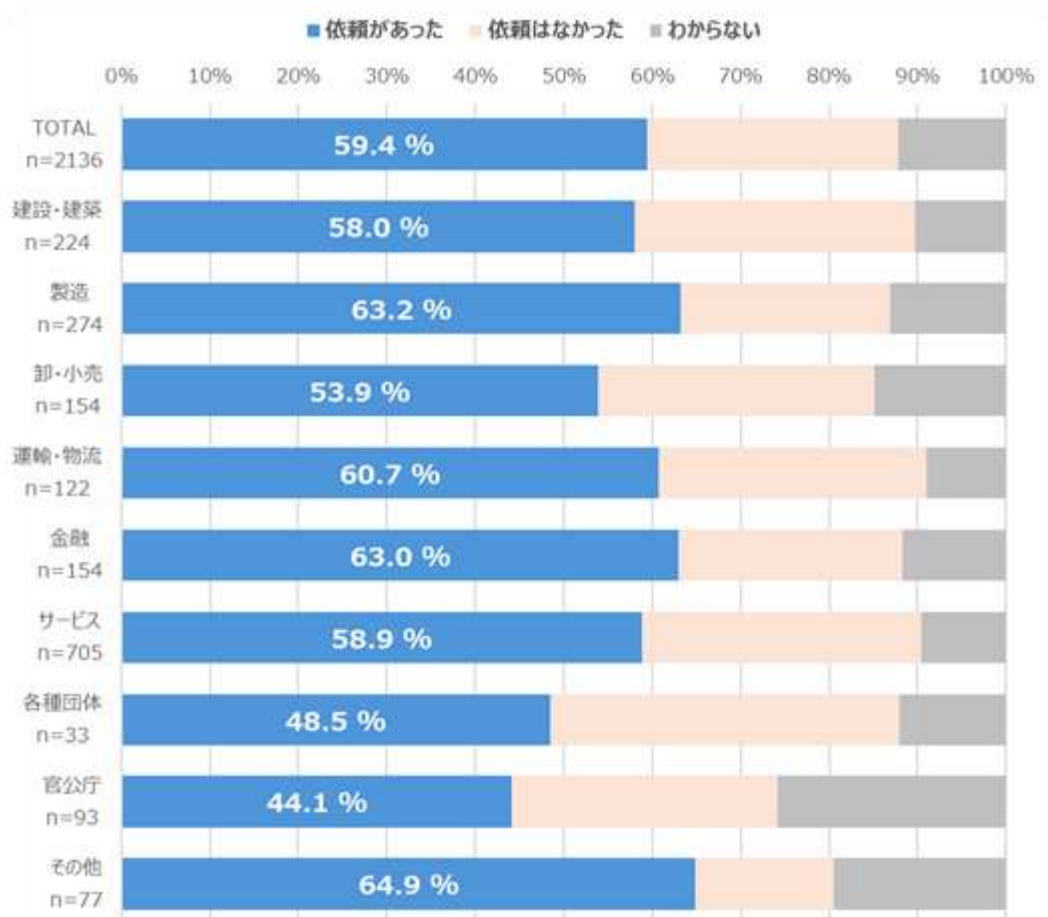


※「派遣社員」で降順ソート

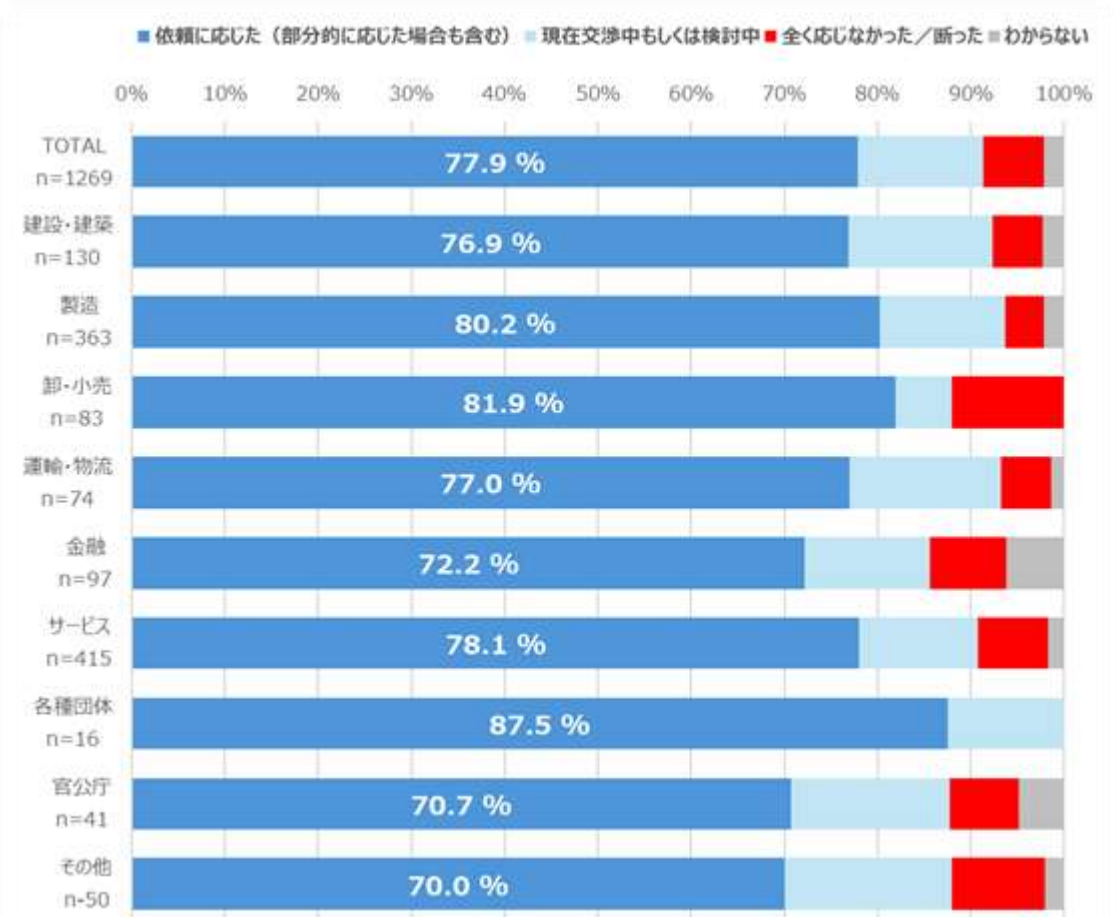
# 派遣会社からの「派遣料金の値上げ」依頼の有無と対応

派遣会社から「派遣料金の値上げの依頼があった」と回答した派遣先担当者は59.4%（昨年度は55.4%）  
 依頼があったうち、依頼に応じた割合は77.9%（昨年度76.6%）といずれも昨年度から上昇

過去1年間における「派遣料金の値上げ」依頼の有無



過去1年間における「派遣料金の値上げ」依頼への対応（依頼があったと回答した方のみ）



# 「派遣料金の値上げ」に応じた理由

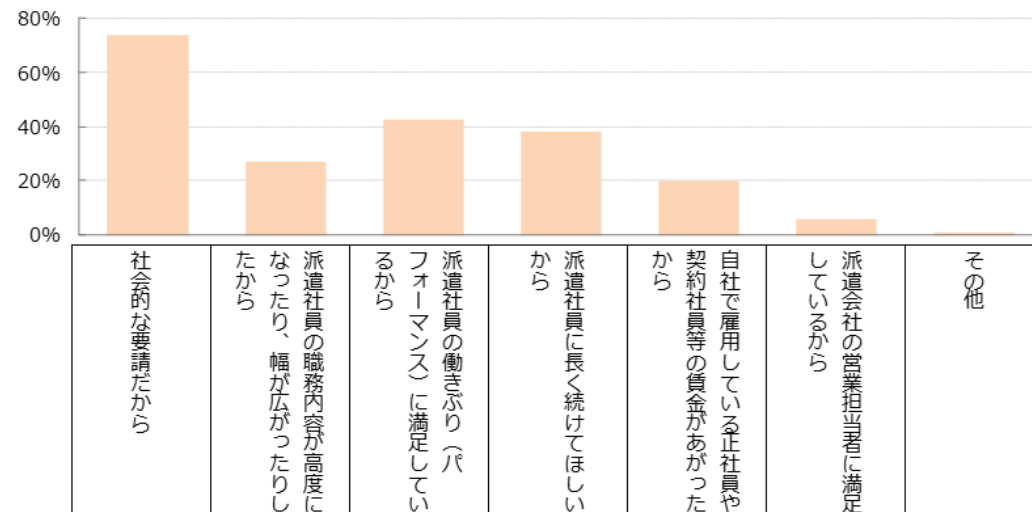
「派遣料金の値上げ」に応じた理由として

最も多いのは「社会的な要請だから」73.8%、

次いで「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」

42.8%であった。

業種別にみても同様の傾向であるが、卸・小売では、「自社で雇用している正社員や契約社員等の賃金があがったから」が30.9%と全体よりも10pt以上高くなっている。



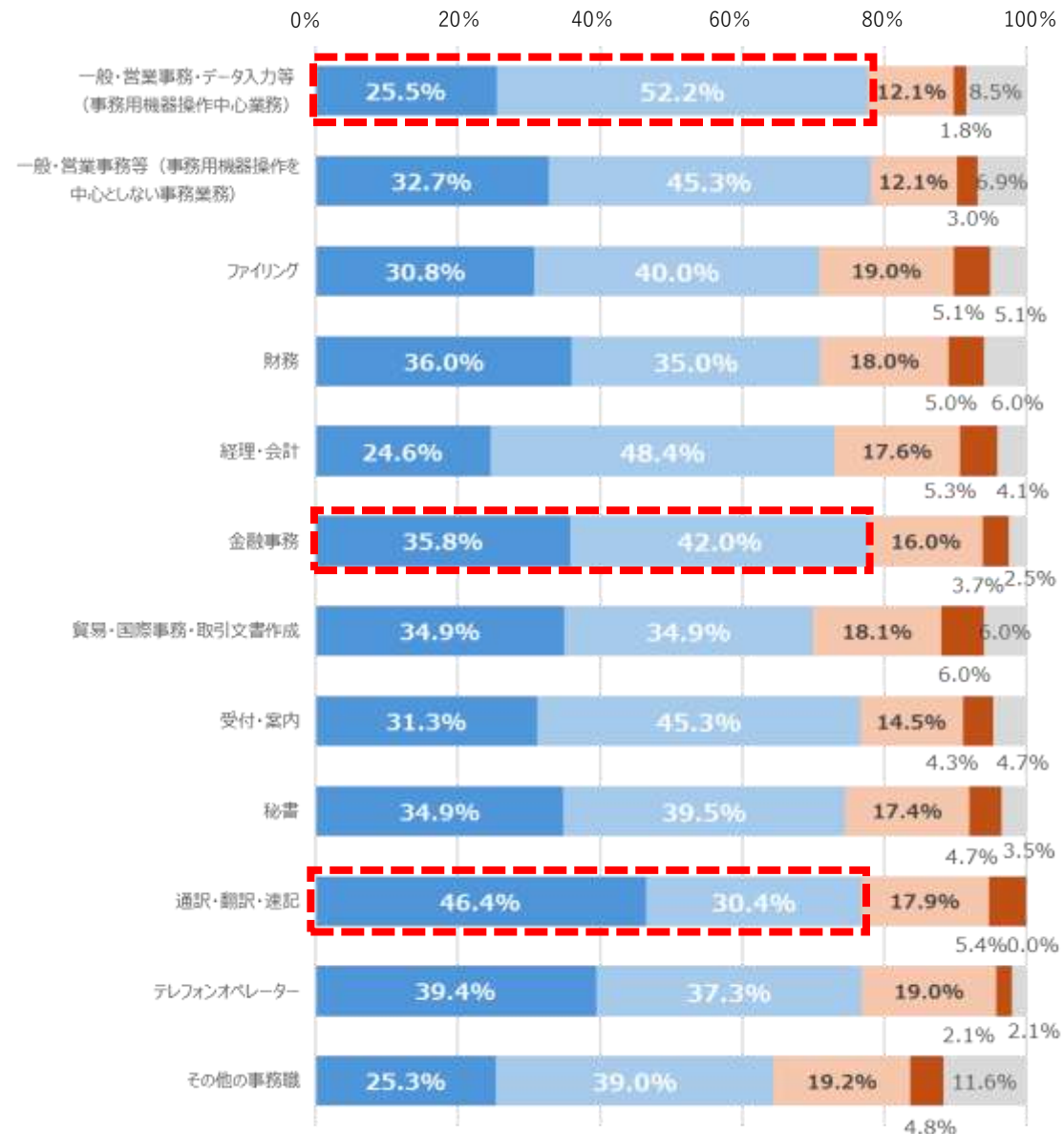
	n=	社会的な要請だから	派遣社員の働きぶり（パフォーマンス）に満足しているから	派遣社員の職務内容が高度になったり、幅が広がったりしたから	派遣社員に長く続けてほしいから	自社で雇用している正社員や契約社員等の賃金があがったから	派遣会社の営業担当者満足しているから	その他
TOTAL	(988)	73.8	42.8	27.0	38.1	20.0	6.0	0.6
建設・建築	(100)	69.0	41.0	30.0	32.0	17.0	4.0	0.0
製造	(291)	76.6	44.0	25.1	41.2	22.0	9.3	0.3
卸・小売	(68)	69.1	51.5	30.9	39.7	30.9	11.8	0.0
運輸・物流	(57)	80.7	26.3	22.8	22.8	15.8	0.0	0.0
金融	(70)	74.3	30.0	31.4	31.4	22.9	1.4	0.0
サービス	(324)	70.1	47.2	28.7	40.4	15.4	4.6	1.5
各種団体	(14)	92.9	21.4	0.0	35.7	21.4	0.0	0.0
官公庁	(29)	75.9	51.7	27.6	31.0	31.0	3.4	0.0
その他	(35)	85.7	34.3	20.0	48.6	25.7	8.6	0.0

# 今後の派遣活用見込み（オフィスワーク系の職種）

オフィスワーク系の職種では、7割以上が、派遣活用を増やすか、現在と同程度で活用していくと回答。

特に、「一般・営業事務」、「金融事務」では8割近くあり、「通訳・翻訳・速記」では、「活用を増やしていくと思う」が最も多い。一方で、「ファイリング」、「財務」、「経営・会計」、「貿易事務」では活用を減らすかやめることを検討しているという回答が他に比べて多い結果となった。

- 今後も派遣社員が担い、活用を増やしていくと思う
- 今後も派遣社員が今と同じ規模で担うと思う
- 今後も派遣社員が担うが、活用を減らしていくと思う
- 既に派遣社員の活用をやめることを検討している
- わからない

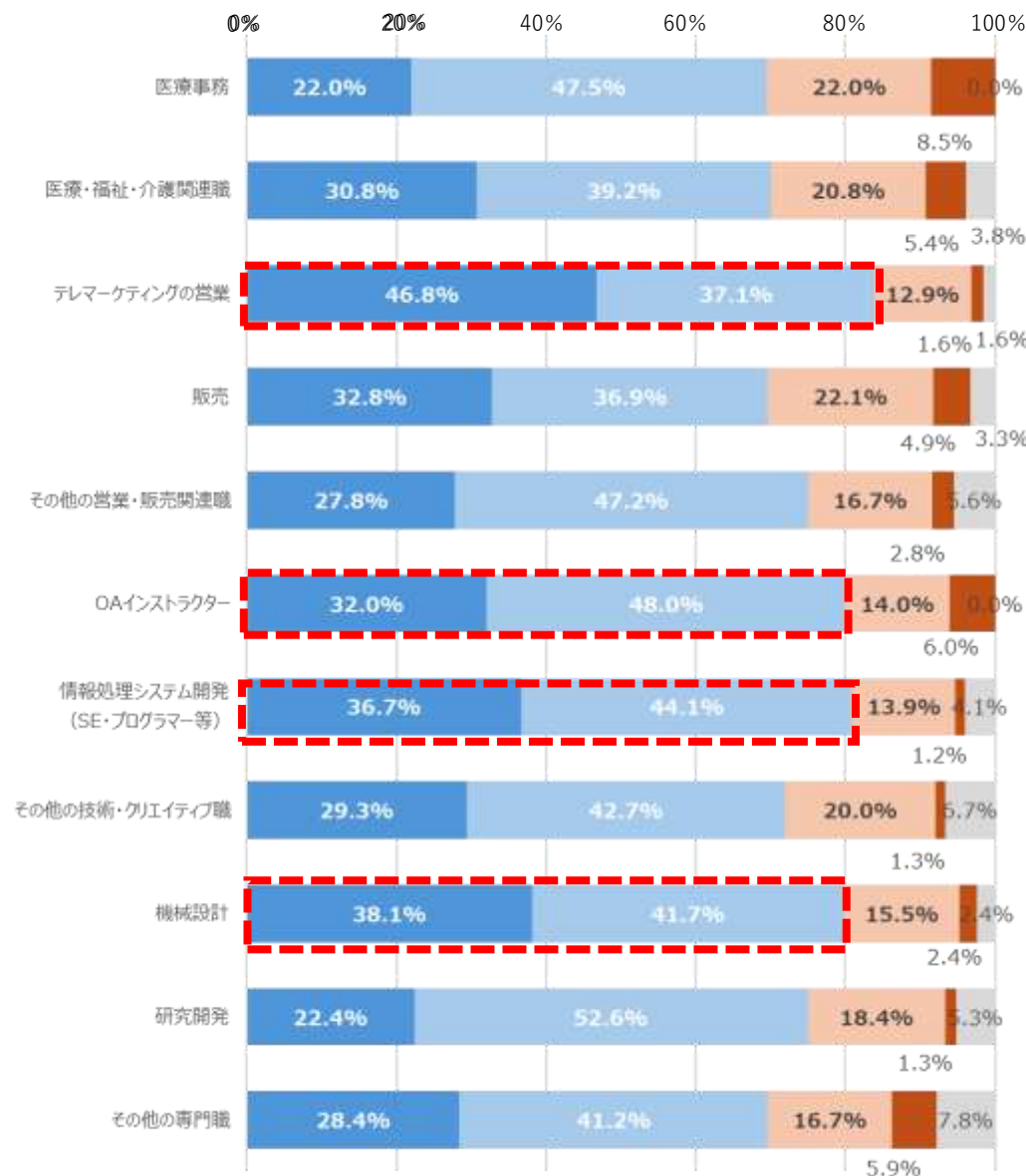


# 今後の派遣活用見込み（専門的職種）

専門的職種でも、7割以上が、派遣活用を増やすか、現在と同程度で活用していくと回答しており、特に「テレマーケティングの営業」、「OAインストラクター」、「情報処理システム開発」、「機械設計」では、8割にのぼっている。

一方で、「医療事務」、「医療・福祉・介護関連職」、「販売」では、活用を減らすかやめることを検討しているという回答が3割あり、他に比べてやや多くなっている。

- 今後も派遣社員が担い、活用を増やしていくと思う
- 今後も派遣社員が今と同じ規模で担うと思う
- 今後も派遣社員が担うが、活用を減らしていくと思う
- 既に派遣社員の活用をやめることを検討している
- わからない

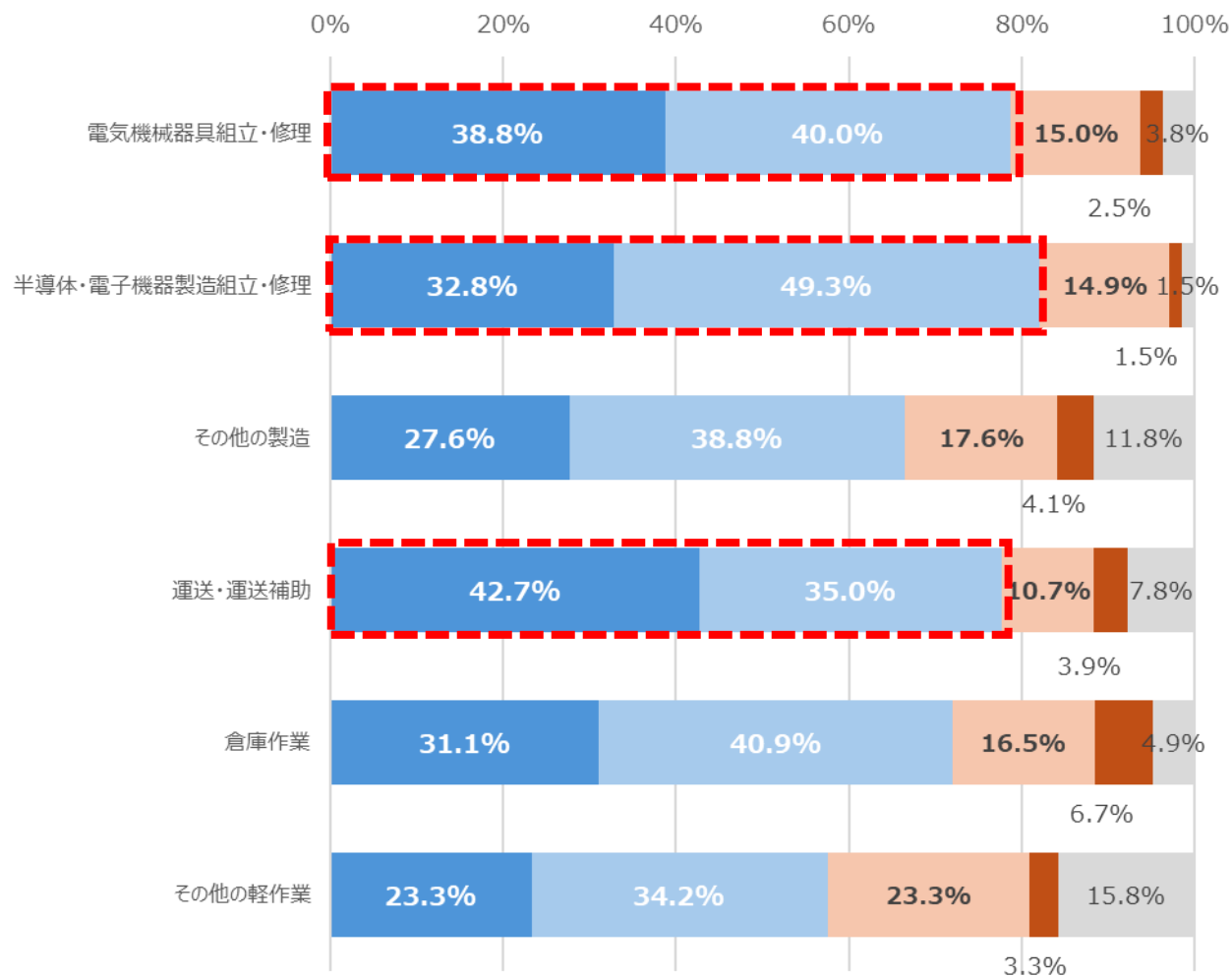


# 今後の派遣活用見込み（製造、物流、軽作業系職種）

製造系職種では、約8割が派遣活用を増やすか同じ規模で活用すると回答している。特に、「運送・運送補助」では、「増やす」という回答が42.7%と多い。

一方で、その他の軽作業では、派遣の活用を減らすという回答が他に比べて多く、活用をやめる、わからないを合わせると4割以上に上っている。

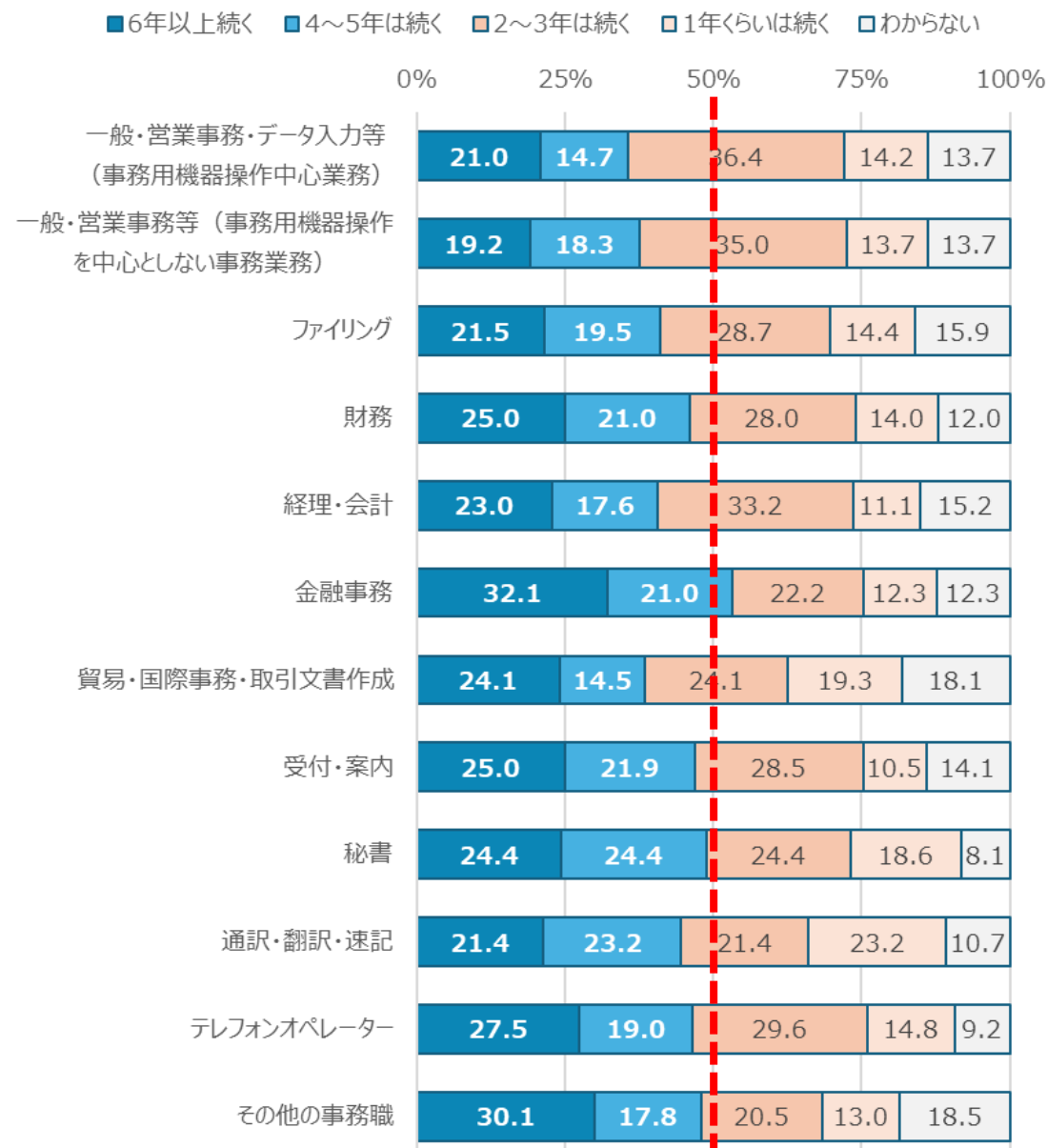
- 今後も派遣社員が担い、活用を増やしていくと思う
- 今後も派遣社員が今と同じ規模で担うと思う
- 今後も派遣社員が担うが、活用を減らしていくと思う
- 既に派遣社員の活用をやめることを検討している
- わからない



# 今後の業務そのものの継続見込み（オフィスワーク系の職種）

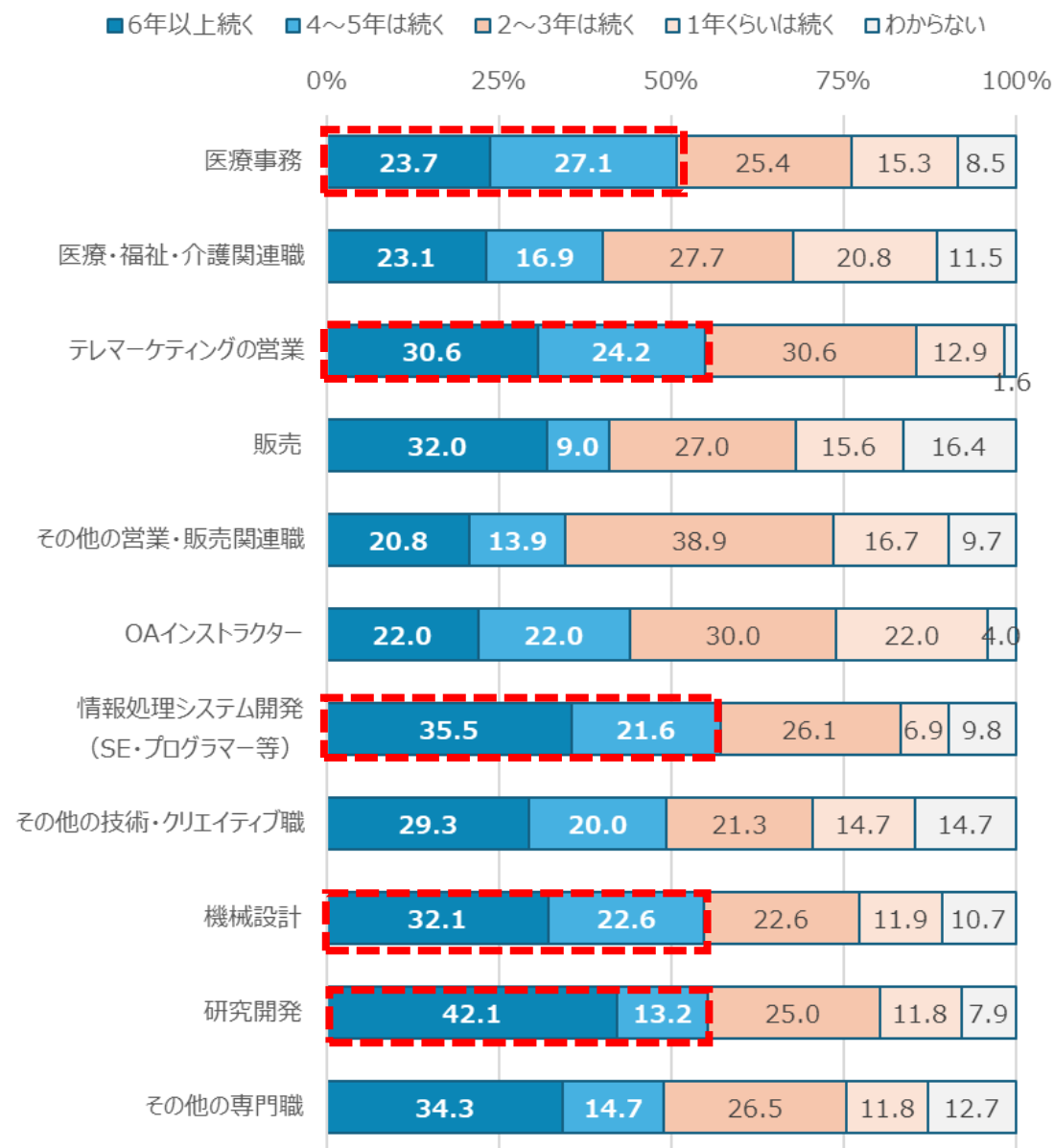
オフィスワーク系のほとんどの職種で、今後4年以上その業務が継続するという回答は5割を切っている。

「一般・営業事務」では回答者の約7割が、継続見込みは3年以内か「わからない」と答えている。



# 今後の業務そのものの継続見込み（専門的職種）

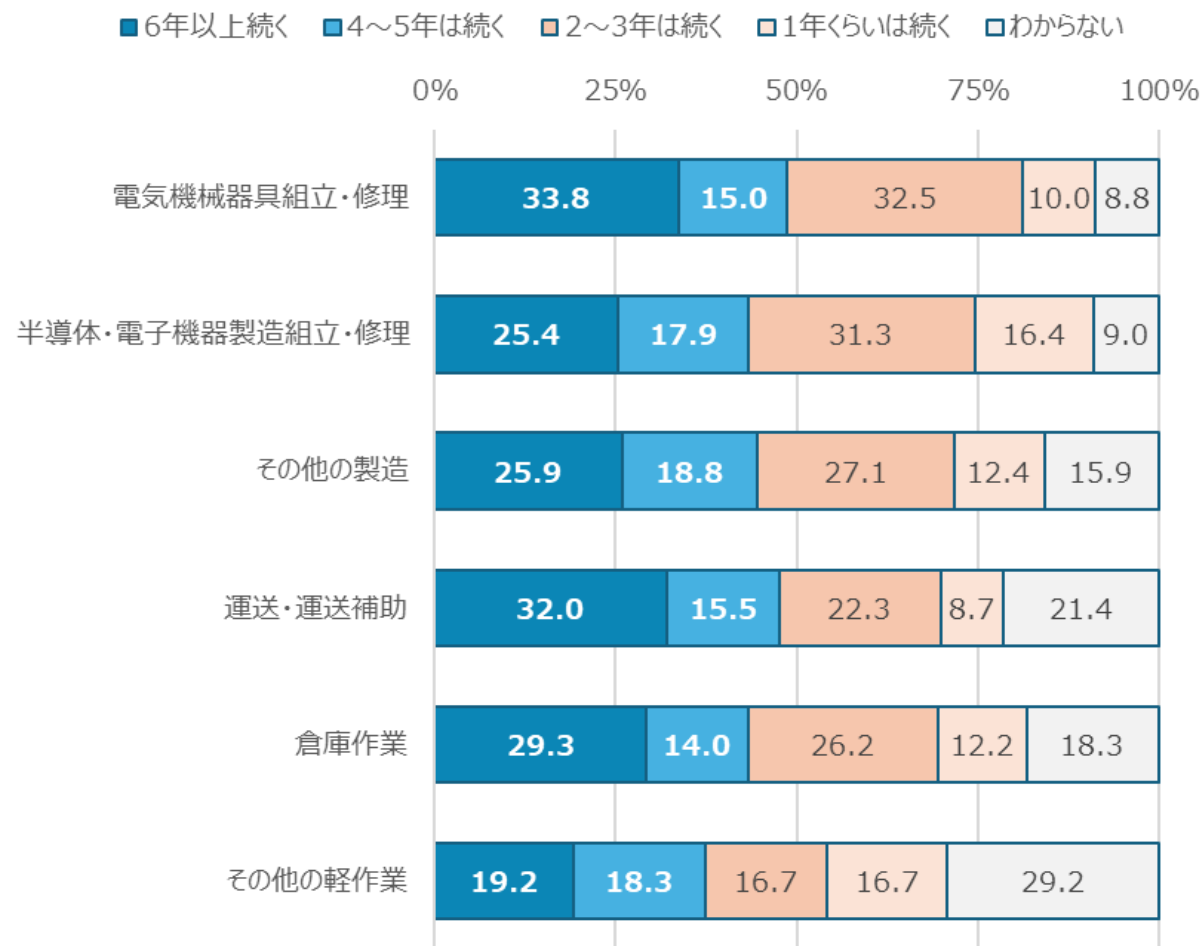
専門的職種では、「医療事務」、「テレマーケティングの営業」、「情報処理システム開発」、「機械設計」、「研究開発」などでは4年以上続くという回答が5割あるが、その他では、続くのは3年以内か「わからない」という回答が過半を占めている。特に、「販売」では「わからない」という回答も他に比べて多くなっている。



# 今後の業務そのものの継続見込み（製造、物流、軽作業系職種）

製造系職種では、4年以上続くという回答が5割を超えるものがなく、3年以内か「わからない」という回答が過半数になっている。

特に、「運送」や「軽作業」では「わからない」の割合が他の職種に比べて多い。



# 認定基準チェックリストの留意点

## —2025年度改定内容—



## 2-2 派遣社員の安定就労とフォローアップ

No. 27

※有期雇用の派遣社員がいる場合

### 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
- (3) 無期転換申込権が発生する派遣社員に対し、その権利が発生する契約更新のタイミング毎に、該当する有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間、無期転換を申し込むことができる旨及び無期転換後の労働条件を明示している書面等を提示する



#### エビデンス例

##### ①事前送付

無期転換に関する説明用のリーフレット、マイページ等での周知内容、就業規則、無期転換を申し込むことができる旨及び無期転換後の労働条件を明示している書面等※

※書面の交付により明示すること。ただし、派遣社員が希望した場合は、FAXやWebメールサービス等の方法で明示することもできる。ただし、書面として出力できるものに限る。



#### 用語解説

##### 無期転換ルール

同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、有期契約労働者（契約社員、パートタイマー、アルバイトなど）からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルール



#### ポイント

有期契約の派遣社員がいる場合のみ審査します。労働契約法18条のいわゆる「無期転換ルール」について、有期契約の派遣社員に対して周知しているかどうか、その周知に使っている資料等を提示して説明してください。説明に使用する資料は、派遣元が独自に作成したものでも、公的機関によるものでかまいません。また、実際に法令に則って無期転換した事例があればその人数も説明してください。また、(3)については、初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も、有期労働契約を更新する場合は、更新の都度、明示が必要になります。

## 2-2 派遣社員の安定就労とフォローアップ

No. 29

派遣社員等に対して、「就業条件明示書」や「労働条件通知書」を派遣就労に際して説明し、了解を得た上で渡している

- (1) 「就業条件明示書」や「労働条件通知書」を提示し、その受け渡しの流れを含めた内容について説明する
- (2) 「就業条件明示書」や「労働条件通知書」の受け渡しに際して、内容に了解を得たことを保証する記録を提示し、その確認方法を含めた内容について説明する



### エビデンス例

#### ①事前送付

就業条件明示書・労働条件通知書とそれらを渡す際の業務マニュアル、送付時のメールの写し等

#### ②審査時に提示

派遣社員とのコミュニケーションの記録（営業日報、業務日報、派遣社員の台帳、データベース等）



### ポイント

就業条件明示書や労働条件通知書を、派遣社員に明示するだけでなく、その内容を派遣社員と派遣元双方で確認しているかどうかを審査します。労働者派遣法第34条及び労働基準法第15条（就業場所・業務の変更の範囲、有期雇用の派遣社員の場合には更新上限の有無と内容）に定められた項目が記載されている正式な就業条件明示書、労働条件通知書（2つを兼ねた書面でもよい）をもって、派遣社員に条件を説明し、不明点がないか確認する等して了解を得ていることが必要です。

## 3-2 派遣社員の処遇向上

### 派遣社員の処遇向上

No.63

いわゆる「同一労働同一賃金」の遵守のため、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 1/2

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・均衡方式を採用している場合

- 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. 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

## 3-2 派遣社員の処遇向上

No.63

### いわゆる「同一労働同一賃金」の遵守のため、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 2/2



#### エビデンス例

##### ①事前送付

派遣先均等・均衡方式、労使協定に関する派遣社員への説明資料や派遣社員専用サイト(マイページ等)の記載内容、派遣先への情報提供に関する依頼文書やヒアリングシート等

##### ②審査時に提示

労使協定の写し



#### ポイント

いずれの方式についても、適切な手続きがとられており、対象となる派遣社員への周知と丁寧な説明がされていることが必要です。

##### 1. 派遣先均等・均衡方式を採用している場合

派遣先の比較対象労働者の待遇に関する情報を得ていること、その情報を参考に派遣社員の賃金等を決定する仕組みがあるかどうかを審査します。派遣先に待遇情報の提供を依頼した書面等を提示して説明してください。(実際の事例等を用いて説明する際には個人名や企業名が特定できないように注意してください。)

##### 2. 労使協定方式を採用している場合

労使協定を提示し、その内容と締結プロセス(過半数代表者選出の方法等)と協定内容、派遣社員への周知方法について説明して下さい。なお、過半数代表者の選出にあたっては、派遣社員の同一労働同一賃金の労使協定を締結するために過半数代表者を選出することを明らかにして実施し、民主的な方法により選出された者であって、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないことが必要であるため、その方法等についても説明してください。

##### 説明に必要な事項の例

- ・どのように過半数代表者の候補者を募っているのか(立候補、推薦等)
- ・民主的な方法はどのような方法か(投票だった場合、その方法等)
- ・過半数代表者が労働者の過半数の信任を得ていることの確認方法
- ・派遣の同一労働同一賃金の労使協定の締結のためであるということはどう明らかにしているのか
- ・任期があるのか否か
- ・任期がある場合、その期間と労働者代表が異動、退職した場合にどうしているか

##### 過半数代表者選出のNG例

労使協定を締結するための過半数代表者の選出の手続きにおいて、ある労働者を過半数代表者として信任するか否かについて、派遣元事業主が派遣社員を含む全ての労働者に対してメールで通知し、メールに対する返信のない労働者を信任したものとみなす取扱いや、全ての労働者からメールに対する返信のない労働者を除外してしまう(分母から除外してしまう)等。

※適切な手続きを経て選出された過半数代表者と締結された労使協定でなければ、労使協定方式は適用されず、派遣先均等・均衡方式が適用されます。

## 第3部 認定のメリットについて



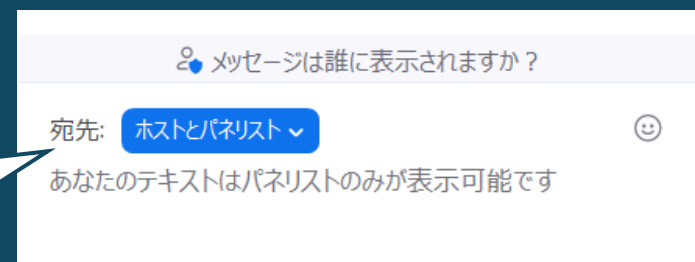
認定事業者となったことにより、

## ① 実際にメリットがあったのは、 どんなことでしたか？



チャット機能でコメントをお願いします！

【宛先】は、  
ホストとパネリスト  
にしてください



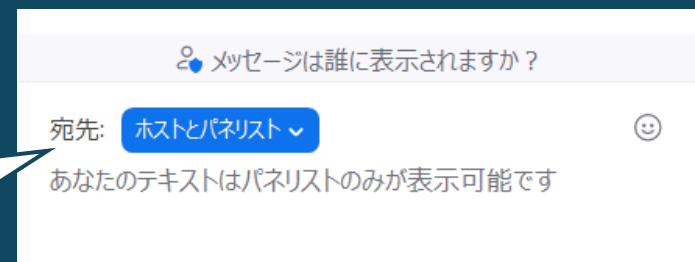
認定事業者となったことにより、

## ② どんなメリットがあったら 良いと思いますか？



チャット機能でコメントをお願いします！

【宛先】は、  
ホストとパネリスト  
にしてください



## 認定マークはどのような場面で使用していますか？

- |                      |               |
|----------------------|---------------|
| <b>1. 自社WEBサイト</b>   | <b>・・・83社</b> |
| <b>2. 名刺・会社案内</b>    | <b>・・・11社</b> |
| <b>3. 広告・パンフレット等</b> | <b>・・・3社</b>  |

2026年1月セルフチェックアンケート結果より

## 認定マークの表示について、何か工夫されていることはありますか？

- 顧客向けの営業パンフレットに認証マークと説明文を掲載し、既存・新規のお客さま向けに周知しています。
- 優良派遣事業者の認定マークを自社ウェブサイトの先頭に置き、求職者の目に付きやすいようにしています。
- WEB、SNS等の自社サイトはもちろんのこと、パンフレット・印刷物・名刺等にもできる限り認証マークを掲載しています。

本日は、ご参加いただきありがとうございました

\* アンケートへのご協力をお願いします

<https://forms.office.com/r/MY9BLACAW7>



優良派遣事業者

