

III章 認定基準案

※ 本認定基準は、主に事務系派遣を行う派遣元事業主（企業）の優良性を評価するために想定したものである。

<認定基準案の考え方>

- ・ 全ての認定基準を満たしている派遣元事業主を、優良人材ビジネス事業者として認定する。
- ・ なお、認定基準を満たしているか否かを判断するために、認定基準に係る「運用基準」を設定している。運用基準について定められた条件を達成している場合、認定基準を満たしていると判断する。

1. 事業性に関する基準

1-1. 派遣先のニーズを把握し対応する仕組み

①派遣先のニーズを満たすための体制

◎ 派遣先ニーズを満たすための工夫を行い、それを満たせる人数と体制を有していること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 派遣先の職種や事情に応じて、派遣先のニーズを満たすための工夫（ニーズ聴取や訪問のタイミング、連絡体制の構築など）がなされており、それを満たせる人数・体制になっていること

②派遣先のニーズの収集・把握・分析および情報の共有

◎ 派遣先のニーズを収集・把握し、派遣スタッフに必要な経験・知識・技能等を文書・データ化し、当該情報を組織的に共有・分析できる体制にあること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣先の業務内容の情報を収集し、必要な派遣スタッフの経験・知識・技能を文書やデータで保存していること
- b) 派遣先の就業条件（勤務時間・曜日など）や福利厚生、就業環境を、文書・データで保存していること
- c) 収集・分析された派遣先業務に関する情報を、派遣元事業主の社員が組織的に共有できていること
- d) 派遣先の満足度を定期的に把握・分析する仕組みを有していること
- e) 派遣先からの派遣スタッフに対する指摘を、派遣スタッフにフィードバックできる仕組みを有していること

③派遣先から求められる派遣スタッフのニーズのマッチング

◎ 派遣先から求められる派遣スタッフのニーズを満たしており、派遣スタッフ側の事情も把握した上でのマッチングがなされていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣先のニーズと派遣スタッフのニーズとの mismatch について、その実態を把握し、分析していること
- b) 全派遣契約のうち、派遣スタッフが就業して1ヶ月以内に、派遣先都合による契約解除の件数の割合が3%以下であること

1-2. 派遣スタッフの適性・能力・希望を把握し対応する仕組み

①派遣スタッフのニーズを満たすための体制

- ◎ 派遣スタッフのニーズを満たすために必要となる派遣元事業主の社員(派遣先に就業する派遣スタッフを除く営業担当者・コーディネーター等)を充分有していること

【運用基準】以下のうち、最低1つを満たしていること

- 派遣元事業主の社員(営業担当者やコーディネーター等、派遣スタッフに直接対応する社員)の1人あたり平均派遣スタッフ数(派遣先に就業している派遣スタッフ)が40人以下であること
- 派遣スタッフのニーズを満たすために必要となる派遣元事業主の社員(派遣先に就業する派遣スタッフを除く営業担当者・コーディネーター等)の人数と体制について、何らかの合理的な理由があり、それを説明できること

②派遣スタッフへの情報の開示や登録後の派遣就業の状況説明

- ◎ 求職者が派遣登録をする際には、派遣スタッフの稼働状況等の情報開示を行い、登録後にも引き続き派遣就業の状況説明・情報提供をしていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- 求職者が派遣登録をする際には、派遣元事業主の専門性やビジネスモデル、現在就業している派遣スタッフの実態を開示の上、派遣就業の可能性を正確に伝えていること
- 求職者に対して、希望業務に就業するためのアドバイスをしていること
- 派遣料金のうち、派遣スタッフに支払っている賃金額が占める割合を開示していること
- 求職者に対して、登録後も、派遣就業の可能性に関する情報提供をしていること

③派遣スタッフの適性等の把握

- ◎ 派遣先に就業する派遣スタッフの適性等について、定期的に把握・分析し、就業中のフォローを行っていること

【運用基準】以下のうち、最低3つを満たしていること

- 派遣スタッフの適性・能力・希望について、定期的に把握・分析できる仕組みを有していること
- 派遣スタッフの適性・能力・希望を文書・データ化し、それらを派遣元事業主の社員(営業担当者やコーディネーター等、派遣スタッフに直接対応する社員)が共有できる体制にあること
- 派遣スタッフから、定期的に、職場状況や業務スキルアップに関する情報を収集していること
- 派遣先から得られた派遣スタッフの働きぶり・能力の評価を、派遣スタッフ本人に伝

えていること

- e) 派遣スタッフの就業中のフォローを行い、モチベーションやスキルを上げるための施策を講じていること
- f) 派遣スタッフの満足度を定期的に把握・分析していること

1-3. 派遣先および派遣スタッフからの相談・苦情受付処理体制

①相談受付窓口の整備

- ◎ 派遣先および派遣スタッフからの相談や苦情を受け付けるための相談受付窓口の体制が整っていること

【運用基準】以下のうち、最低1つを満たしていること

- a) 派遣先および派遣スタッフの相談や苦情を受け付ける相談受付窓口を設置して、相談窓口の連絡先や連絡手段が、派遣先および派遣スタッフにとって容易に確認できる状態であること
- b) 派遣先および派遣スタッフが相談や苦情を申し出ることができる社外の相談窓口（公的機関等）の周知を行なっていること

②派遣スタッフの就業上の悩み、相談等の把握

- ◎ 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望といった相談等を定期的に把握していること

【運用基準】以下のうち、最低2つを満たしていること

- a) 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望に関する相談等を定期的に把握し、記録していること
- b) 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望といった相談等を十分な時間を設けて聞いてあげていること、それに対し、的確なアドバイスをしていること
- c) 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望といった相談等に対応できる専門家（カウンセラーなど有資格者）を雇用していること
- d) 派遣スタッフの就業上の悩みや不安、希望といった相談等において、外部の専門家を紹介できる体制にあること

③派遣先および派遣スタッフ等における不満・苦情の改善

- ◎ 派遣先および派遣スタッフ等より寄せられた不満・苦情を改善に繋げていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣先および派遣スタッフより寄せられた不満・苦情について、その内容と対応経緯、結果を記録していること
- b) 派遣先および派遣スタッフより寄せられた不満や苦情について、適切に対応・改善できる社内体制が構築されていること

- c) 派遣先および派遣スタッフより寄せられた不満や苦情について、その対応・改善状況の進捗を、派遣先および派遣スタッフに、必要に応じて報告していること

1-4. 派遣元事業主としての事業継続性

①財務状況等の開示

- ◎ 財務諸表(貸借対照表・損益計算書・営業報告書およびキャッシュフロー計算書)等を開示していること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 直近事業年度3年間の財務諸表(貸借対照表・損益計算書・営業報告書およびキャッシュフロー計算書等)を開示しているか、派遣先や派遣スタッフの求めに応じて閲覧をさせていること

②経営の安定性

- ◎ 直近事業年度3年間のうち、最終利益が連続して赤字となる事業年度がないこと

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣元事業主(単体)において、直近事業年度3年間のうち、最終利益(当期利益、当期純利益)が連続して赤字となる事業年度がないこと
- b) 連結決算において、直近事業年度3年間のうち、最終利益(当期利益、当期純利益)が連続して赤字となる事業年度がないこと

2. 雇用管理に関する基準

2-1. 派遣スタッフの処遇と労働条件

①派遣スタッフに対する就業条件の周知

- ◎ 派遣スタッフに対して、書面を用いて詳細な就業条件を明示していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して、就業規則や就業条件を派遣就業前に書面を用いて提示し、確認をとり、その後も常に確認できる状態にあること
- b) 特に、新規の派遣就業および契約更新時には、派遣スタッフの従事する業務が専門 26 業務のいずれかに該当するか否かについて確認し、派遣スタッフに対して説明を行っていること

②派遣スタッフの就業実態の把握・記録

- ◎ 派遣スタッフの就業実態を随時把握・記録し、特に業務内容等が派遣契約で定められた内容と相違がないかどうかを確認していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣スタッフの業務内容等の就業実態を随時把握・記録していること
- b) 派遣スタッフの有給休暇等の取得状況を随時把握・記録していること
- c) 派遣先での派遣スタッフの管理体制や就業実態が、派遣契約に合致しているかどうかを確認していること

③派遣スタッフの就業を適正に保つための派遣先への働きかけ

- ◎ 派遣スタッフの就業を適正に保つために派遣先へ働きかけていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣スタッフに過度な残業がある場合は、その解消を派遣先に働きかけていること
- b) 派遣スタッフに対する安全配慮義務を果たしていること、また派遣先にも派遣スタッフに対する安全配慮を求めていること
- c) 派遣先での派遣スタッフの管理体制や就業実態を把握し、適正か否かを判断していること
- d) 派遣先管理台帳を派遣先事業所で作成・保管していることを確認していること
- e) 派遣先責任者や指揮命令者が、本来派遣先が講ずべき措置を遺漏無く果たしていることを逐次確認していること

④派遣スタッフの就業実態の把握と処遇

- ◎ 派遣スタッフの就業実態を把握し、実態に応じた処遇を行っていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して、それぞれの職種における一般的な賃金水準を考慮して賃金を設定していること
- b) 派遣スタッフの就業実態を把握し、その実態に基づいて、派遣料金と派遣スタッフへの賃金見直しの機会を設けていること

⑤派遣スタッフの就業環境整備のための啓発・周知

- ◎ 派遣スタッフの就業環境の整備をするために、派遣先に対しての啓発・周知を実施していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 「派遣許可・更新等手続きマニュアル」等を使って、派遣先に対して、派遣の仕組み

(指揮命令等)の周知をしていること

- b) 派遣先からの派遣労働関連の質問に対して、迅速かつ正確に回答ができる体制にあること

⑥派遣スタッフの円滑な就業環境整備に係る派遣先への働きかけ

- ◎ 派遣スタッフが派遣先での円滑な就業に必要と考えられる施設等を利用できるよう、派遣先に働きかけていること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 派遣スタッフが派遣先での円滑な就業に必要と考えられる施設や設備(診療所、給食施設、ロッカー等)を、派遣先の労働者と同様に利用できるよう、派遣先に働きかけていること

⑦派遣スタッフの有給休暇取得の円滑化

- ◎ 派遣スタッフに対して、有給休暇取得の円滑化を図り、派遣先にも働きかけていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して、有給休暇の周知など、有給休暇の取得促進の取り組みを行っていること
- b) 派遣スタッフが有給休暇を円滑に取得できるように、派遣先に働きかけていること
- c) 派遣スタッフが取得した有給休暇日数を定期的の開示していること

⑧派遣スタッフの産休・育休等の取得

- ◎ 産休・育休等を希望する派遣スタッフに対して、取得できるよう取り組みを行っていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して、定期的に、産休・育休制度等を周知していること
- b) 産休・育休等を希望する派遣スタッフが発生した場合、休業が取得できるよう、派遣先にも依頼していること
- c) 産休・育休後の就業について、派遣スタッフの希望を聴取し、満たすための対応を行っていること

⑨派遣スタッフへの福利厚生の提供

- ◎ 派遣スタッフに対して、適切な福利厚生を提供していること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して福利厚生(交通費の支給、健康診断の実施、外部で受講する教育訓練費用の割引や支援、など)を提供する仕組みがあること

2-1-1. 労働・社会保険の適用の徹底

①労働・社会保険についての適用の徹底

◎ 労働・社会保険を適用対象者には漏れなく適用していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 労働・社会保険の適用対象の派遣スタッフについては、厳格に加入させていること
- b) 労働・社会保険の適用対象でない派遣スタッフについては、当該派遣スタッフが労働・社会保険の適用対象にならない理由を必ず確認し、説明していること

②労働・社会保険についての説明の徹底

◎ 労働・社会保険についての説明を徹底していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣スタッフ本人に対して、労働・社会保険の制度を説明し、確認を得ていること
- b) 労働・社会保険に加入していない場合は、派遣スタッフ本人および派遣先に対してその理由を通知・説明し、双方から確認を得ていること
- c) 労働・社会保険の適用対象であった派遣スタッフに対して、離職後に労働・社会保険の給付についての説明を行っていること

2-2. 派遣スタッフの雇用安定に向けた対応

①派遣スタッフの雇用の維持

◎ 派遣スタッフの雇用安定に資するための取り組みを実施していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣先に対し、派遣契約の更新を早期に確認し、遅くとも 30 日前までには、派遣スタッフに対して、契約更新の有無を伝えていること
- b) 派遣先との契約更新がなされない場合には、派遣スタッフの希望に沿うような就業支援(新規の派遣先の紹介を含む)をしていること
- c) 派遣先との派遣契約中途解除にあたって、派遣スタッフの就業機会の確保を派遣先と講じるか、休業手当を支払っていること

②雇用安定に関する派遣スタッフへの支援

◎ 雇用安定のために、派遣契約の更新がなされない派遣スタッフに対して支援を行っていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 派遣契約の更新がなされない派遣スタッフに対して、派遣元事業主自らの努力で雇用安定に繋がる支援を行っていること

- b) 派遣契約の更新がなされない派遣スタッフのために、必要性を判断して行政支援（雇用調整助成金）などを活用していること

2-3. 派遣スタッフの能力開発

①派遣スタッフに対するキャリア形成の体系等の説明

◎ 派遣スタッフに対して、キャリア形成の体系や方向性を示していること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して、キャリア形成の体系や方向性に関する資料（既存のパンフレット等）等を配布し、自覚を促していること

②派遣スタッフに対する能力開発等に関するカウンセリングやアドバイス

◎ 派遣スタッフに対して、能力開発やキャリア形成に関するカウンセリングやアドバイスを行っていること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 能力開発やキャリア形成に関するカウンセリングの仕組み（社外・社内問わず）を有し、その利用に関する説明をしていること
- b) 派遣スタッフに対し、能力開発やキャリア形成に関するカウンセリングやアドバイスを定期的に行っていること

③派遣元事業主による教育訓練の実施

◎ 派遣元事業主自らが、派遣スタッフの業務に役立つ教育訓練（off-JT）の機会を提供していること

【運用基準】以下のうち、最低2つを満たしていること

- a) 派遣スタッフに対して、必要とされるビジネスマナーや就業意識などの基礎教育を実施し、派遣先での就業前に、必要となる知識に係る教育を実施していること
- b) 派遣元事業主自らが、派遣スタッフの仕事に役立つ教育訓練（off-JT）を提供していること
- c) 派遣元事業主自らが、派遣スタッフが希望する仕事やスキルアップに役立つ教育訓練（off-JT）の機会を提供していること

④派遣スタッフのキャリア形成の支援

◎ キャリア形成の支援の仕組みを保有し、実施していること

【運用基準】以下のうち、最低1つを満たしていること

- a) 派遣スタッフに対してキャリア形成を考慮した仕事への配置や派遣先の選択を促す

仕組みを有していること

- b) 派遣スタッフの自律的なキャリアアップを支援するための仕組みを有していること

⑤派遣先に対する派遣スタッフの能力開発の働きかけ

- ◎ 派遣先に対し、派遣スタッフの能力開発が可能となるための働きかけを実施していること

【運用基準】以下のうち、最低1つを満たしていること

- a) 派遣労働を通じて派遣スタッフの能力開発が進むよう、派遣先に対し、適切な教育訓練の機会や方法を提供するよう依頼していること
- b) 派遣スタッフの能力や経験に応じて、仕事の難易度を上げたり、仕事の幅を広げるよう、派遣先に働きかけていること

2-4. 正社員希望者（直接雇用希望者）等への対応

①正社員転換の希望の把握

- ◎ 派遣スタッフの正社員への転換もしくは直接雇用の希望を把握していること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 派遣スタッフの正社員への転換もしくは直接雇用の希望を把握していること

②正社員等（直接雇用を含む）への転換に資する機会の提供

- ◎ 派遣スタッフが正社員等への転換を希望する場合は、実現するための機会を提供していること

【運用基準】以下のうち、最低2つを満たしていること

- a) 経験や技能が不足している派遣スタッフが正社員等への転換を希望している場合は、派遣就業を通じて必要な経験やスキルを習得する機会を提供していること
- b) 紹介予定派遣を積極的に確保していること
- c) 正社員転換に必要となる技能等を習得するために、教育訓練の機会を提供していること
- d) 派遣先での正社員募集の情報を取得し、派遣スタッフに提供していること
- e) 派遣元事業主が、派遣スタッフを正社員として雇用する取組を行っていること

3. 法令遵守（コンプライアンス）に関する基準

3-1. 関係法令遵守（コンプライアンス）の仕組み

①派遣元の労働者に対する法令遵守のための周知

- ◎ 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を継続して遵守するために、関係者への周知を徹底していること

【運用基準】以下の全てを満たしていること

- a) 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を継続して遵守するために、派遣元事業主の社員全員が研修を受けていること
- b) 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を遵守するために、派遣先および派遣スタッフに対して周知の徹底を図っていること

②法令遵守の宣言

- ◎ 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を遵守していることを、自社のホームページやパンフレットなどで宣言していること

【運用基準】以下を満たしていること

- a) 労働者派遣法をはじめとした各種労働関連法制を遵守していることを、自社のホームページやパンフレットなどで宣言していること

3-2. 個人情報保護の仕組み

①個人情報保護方針の明示

- ◎ 個人情報保護方針（プライバシーポリシー）を定め、自社のホームページやパンフレットなどに掲出し、個人情報保護に資する取り組みを行っていること

【運用基準】以下の全てを満たすか、プライバシーマークを取得していること

- a) 個人情報保護方針（プライバシーポリシー）を定め、自社のホームページやパンフレットなどに明示していること
- b) 派遣元事業主が雇用する労働者全員、および派遣先で就業する派遣スタッフ全員に、個人情報保護教育を実施していること

②個人情報の適正な管理

- ◎ 個人情報の適正管理に関する具体的な対処方法の記載がなされた個人情報保護規程を有し、個人情報を適正に管理する社内体制を構築していること。また、個人情報の取得から廃棄までのプロセスを記録し、それを保管していること

【運用基準】以下の全てを満たすか、プライバシーマークを取得していること

- a) 個人情報の管理に関する具体的な対処方法の記載がなされた個人情報保護規程を有していること
- b) 個人情報を適正に管理する社内体制を構築していること
- c) 個人情報の取得から廃棄までのプロセスを記録し、保管していること

以上