

ショウヨウ株式会社



今では、優良派遣事業者認定を取得している会社の一員であるという意識が、社員一人ひとりに根付いてきていると強く実感しています。以前は社員それが個人で活動する仕事の進め方が社内でも多く見られましたが、認定を受けるにあたって組織の垣根を超えて皆で協力できることで、組織がまとまっていたと思います。

派遣スタッフのキャリア形成を導き選ばれる派遣会社であるために

派遣業界は偏った形でメディアに取り上げられることが多い、まだ誤った先入観や偏見があると思いますが、2015年年の派遣法改正から2020年の同一労働同一賃金を経て、派遣スタッフのキャリア形成の道が完成に近いところまで来ていると思います。

この道を正しく、より良くしていくには厚生労働省が提言する魅力的な職場作りや生産性の向上が必要ですが、これらも優良派遣事業者認定制度の中に網羅されています。

また、この制度にはコンプライアンスの遵守、派遣スタッフのキャリア形成のきちんとした枠組みがあり、その認定を取っていることは会社が健全であるという自信や誇りとなるため、非常



に意義があると感じています。

労働人口が減っていく中、人材業界で勝ち残っていくには、派遣の仕組みを体系化し、派遣スタッフの地位向上と業界の健全化に寄与することが必要です。その志をもつ企業が認定を取得すれば、制度を通じて会社としての姿勢を示すことができ、会社の強みになっていくはずです。我々は派遣スタッフファーストで、働く個人に寄り添い後押ししていくことで、選ばれる派遣会社を目指していきます。

審査に向けた対応を社内教育の一環として捉え 社員の意識向上、コンプライアンス遵守の浸透にも活用



ショウヨウ株式会社 企業情報

優良派遣事業者認定 2017年度初回取得

本社所在地	大阪府堺市北区長曾根町45番地
事業内容	労働者派遣事業/有料職業紹介事業/業務請負事業/行政受託事業
資本金	1,000万円
事業許可番号	労働者派遣事業許可 派27-300002 / 有料職業紹介許可 27-ユ-300310

POINT 1 | 更新準備を社員教育の一環として捉え、全部門から毎年新メンバーが参加

更新準備を限られた組織だけが行わないよう、複数部門のメンバーによりプロジェクトを組成。更新に向けての活動が社員の教育につながると考え、毎度新メンバーを加えている。

POINT 2 | 属人的だった業務フローのマニュアル化をきっかけに、社内の仕組み化を促進

社員が属人的に行なっていた業務を認定取得に向けてマニュアル化。社員個人の能力への依存が減り、組織としてまとまりが生まれた。

POINT 3 | 地域で唯一の認定事業者としてアピールし、ブランディングに活用

認定取得を広告掲載や電車内アナウンスでもアピール。認定の取得は派遣先企業、派遣スタッフに加え、行政の案件を受託する際の信頼になっている。



ショウヨウ株式会社

属人的な業務フローを マニュアル化し運用を決める事が 最初の難関

当社は大阪府・滋賀県を中心に人材派遣、人材紹介を行なっています。当社としては、他社との違い独自の付加価値をつけたいと考えていた頃、優良派遣事業者認定制度ができたことを知り、「この認定を取得すれば、地域の中で選ばれる会社として他社との差別化を図れるのではないか」と考え取得を目指すことになりました。

優良派遣事業者認定では 81 の審査項目があまですが、おそらく多くの派遣会社が通常業務内で対応できているはずです。当社においてもそうでした。しかし、その頃の当社は属人的な業務フローが多く、対応はしていてもエビデンスが残っていない、マニュアル化されていない…といった状況でした。そこで属人化していたノウハウをマニュアルにするところから始めましたが、あっという間にマニュアルが増えていきました。

数多くのマニュアルを社員全員が理解しやすく管理するには、社内でどのように運用・アップデートしていくべきかを決めるのが最も大変でした。



実は初回の審査では 3 つの審査項目を満たすことができず、一度審査に落ちてしまいました。原因の一つは、個人情報保護関係について準備不足などがあったためです。次年度に、再度審査項目一つ一つを全て見直して、改めて審査に臨み、認定を取得することができました。

認定更新の活動を社員教育と捉え 組織の垣根を超えたチームを組成

認定更新の際は、まずは管理部門、営業部門、採用部門それぞれの課長を集めてプロジェクトを組み、そこへ実務者となるメンバーを加えて、限られた一部門だけで対応することがないように組織の垣根を超えた体制を作りました。このプロジェクトを社員教育の一環と考え、認定制度の仕組みを浸透させるため、ノウハウや知見をもつ初回認定時のメンバーに加えて、営業や採用部門からも新たなメンバーが参加しました。全員でスケジュールや全体の概要を把握した後は、審査項目の一つひとつについて、認定で求められる基準に達しているかを各部門に分かれ確認、対応してきました。



オンライン審査は スムーズな進行に加え 審査自体に集中できるメリットも

コロナ禍になり、オンライン審査か訪問審査かを選択できるようになりました。対面でしっかりと説明したいと考えていたのですが、審査のタイミングに変更があったこと、厚生労働省がオンライン審査を推奨していたこと、審査機関がオンラインを希望されたこともあり、最終的にオンライン審査を選択しました。

オンライン審査に向けて準備段階ではすべての資料をデータ化する必要があります。一枚ごとにファイルを作成すると、ファイルを開く動作に時間がかかるため、項目ごとに資料をまとめて PDF 化するなど工夫をしました。そのため事前準備は大変でしたが、審査当日は紙をめくる必要も無く、データでスムーズにやり取りできることで時間が短縮され、想定よりもスムーズに進みました。



認定をブランディングに 活用することで 社外からの信頼に大きく寄与

当社は南大阪で唯一の認定事業者なので、取得後はブランディングの一環として、認定マークを駅の看板に掲載したり、電車のアナウンスに活用したりしています。「優良派遣事業者認定は大手の派遣会社でなければ取得できない」と思って



いらした派遣先企業からは、中小企業である当社が当認定を受けていることに関心の声をいただきました。

最近では、行政の案件で優良派遣事業者認定取得が入札の条件になっていることも増えていますし、転職関連 Web サイトの口コミでは、認定を受けている数少ない会社であることを評価した派遣スタッフからのコメントも寄せられており、法人・個人ともに良い企業イメージに繋がっていると思います。

社内の仕組み化が進み 組織としてのまとまりが生まれた

優良派遣事業者認定を受ける前の当社は、社長が示す道をただまっすぐ進むだけで組織的に会社を動かしていく仕組みがなく、社員個人の能力へ依存が高い状態にありました。しかし、社員数も増え、変化の速い時代に対応していく動きが必要とされる中で、認定に挑戦することが良いきっかけとなって組織化が進んでいました。