

人材派遣の基礎知識

知っておくべき
派遣会社の「見分け方」

人材派遣会社の 選び方

Theme

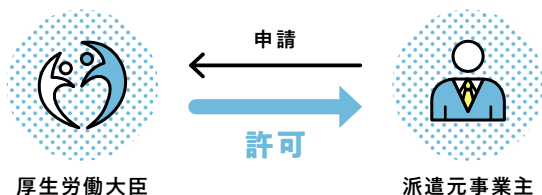
Tips to Choose
Staffing Agency

派遣会社選びで確認すべき 5つのポイント

数ある人材派遣会社から、自社に合ったパートナーを選ぶのは至難の技。待遇の決定方法や雇用形態など、押さえておくべきポイントをご紹介します。

CHECK POINT 1

厚生労働大臣から許可を得た、 適正な「派遣元事業主」ですか？



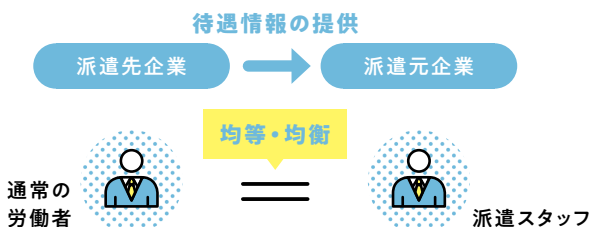
労働者派遣事業はすべて許可制で、事業主は厚生労働大臣に申請し、許可を受ける必要があります。この際に雇用管理のあり方や資産要件などが審査され、すべての基準を満たしていると認められた場合に「労働者派遣事業許可証」と許可番号が交付されます。

無許可事業主からの派遣労働者受け入れは労働者派遣法で禁じられており、「労働契約申込みみなし制度」の対象となります。(派遣労働者が承諾すれば、派遣先との労働契約が成立)適正な許可を受けた派遣事業主であるかどうかは、「許可証の写しの提出を求める」「派遣契約書で許可番号を確認」などの方法があります。

CHECK POINT 2

派遣スタッフの待遇は どのように決定しますか？

① 派遣先均等・均衡方式

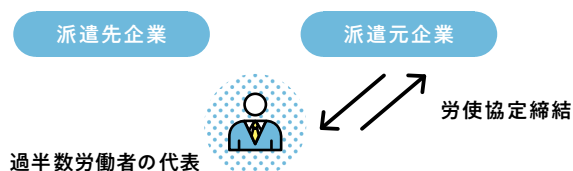


2020年4月1日に改正労働者派遣法が施行され、非正規労働者と正規労働者の待遇差を解消する「同一労働同一賃金」実現に向けて派遣元事業主・派遣先企業の双方が取り組むことが義務付けられました。派遣元事業主は①「派遣先均等・均衡方式」②「労使協定方式」のいずれかを選択する必要があります。

①は派遣先で同等の責任範囲で同一業務を行う正社員(=比較対象労働者)を選出し、待遇情報を派遣元事業主に提供する必要があります。②は派遣元事業主が過半数労働者と労使協定を締結し、その待遇を決定します。(この時、賃金は厚生労働省が公表する「一般労働者の平均賃金水準」と同等以上になるよう求められています。)

注意したいのは、②は派遣先にとって手間や負担が少ない方式ですが、労使協定や過半数代表者の選出プロセスに不備があれば、労使協定は無効になり待遇は①が適用されることになります。

② 労使協定方式



CHECK POINT 3

社員の雇用形態は「登録型」と「常用型」のどちらですか？

① 登録型



② 常用型

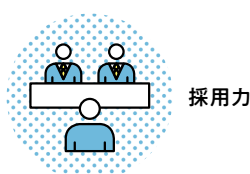


派遣事業には、仕事の都度、派遣会社と雇用契約を締結する形態の①「登録型」、派遣会社の正社員もしくは契約社員として入社し、契約先に派遣する②「常用型」の2つの形態があります。

「常用型」の無期雇用の派遣スタッフであれば、労働者派遣法の3年の期間制限ルールに影響されません。

CHECK POINT 4

十分な「人材供給力」がありますか？



IT業界は慢性的な人材不足。派遣スタッフの交代や急な業務拡張による増員など不測の事態でも安定的に人材を確保するなら、派遣会社の人材供給力が不可欠です。

特に「常用型」では、従業員数が一定の規模以上であること、また採用力があることなど、継続的に人材を提案できる派遣会社であるかどうかは重要なポイントになります。

CHECK POINT 5

就業開始後もサポート体制はありますか？



無事に就業がスタートしてからも、派遣スタッフがストレスなく業務に取り組めるようにサポートする体制があるかどうかは大事なポイント。悩みを迅速に吸い上げてサポートする体制があれば、派遣スタッフの定着率は大きく向上します。

リクルートスタッフィング情報サービス(RSIS)では、お客様の抱えるさまざまな人事課題に付加価値の高い人材ソリューションでお応えします。

RSISに頼んでよかった!

エンジニア派遣の活用事例

✓ 活用事例 ①

未経験ながら努力とチャレンジ精神でITエンジニアに! 「常用型」の派遣スタッフなら長期就業で大きく成長

テクニカルサポート部門のスタッフ募集で苦労していたソフトウェアメーカーA社。扱う製品には会計ソフトもあり、操作手順以外にも覚えることが多いため長続きしないケースが相次ぎ、定着に課題があって困っていると相談がありました。

派遣したのはRSISに入社して研修を終えたばかりの若手社員。ITエンジニアとしての実績はありませんでしたが簿記資格を持っており、「常用型」派遣の正社員として長期就業を希望されていること、またITパスポートの資格も取得し業務に対しても非常に真剣に取り組んでいることを踏まえての派遣でした。

派遣先の人事ご担当者様は未経験であることを心配されていましたが、常用型派遣であるRSISの高い継続率・定着率に期待して、初めての契約を結びました。

実際に就業を開始すると彼女の成長ぶりは目覚ましく、簿記の知識も手伝って職場ではあっという間に頼りにされる存在に。3年が経過したいまでは、グループリーダーとして後輩の指導も担うほどになっています。

✓ 活用事例 ②

IT業界でも圧倒的な人材供給力! 積極的な採用活動で継続的に人材をご提案

大手通信企業のB社から、現在進行中のプロジェクトに向こう2年間一緒に働いてくれる人を9名派遣してくれないかと相談がありました。

人事ご担当者様が打ち明けてくださった話によると、今まで登録型派遣を利用していたものの、同じタイミングでの契約満了が重なってしまい、大量に欠員が出てしまったとのこと。

RSISでは採用活動に力を入れており、充実した教育と研修体制を整えて積極的な採用を行っています。その高い人材供給力で、このご相談にも無事にエンジニアを派遣。結果、2年間のプロジェクト期間も無事に乗り越えることができました。



ITエンジニアの常用型派遣なら リクルートスタッフィング 情報サービス(RSIS) へご相談ください!



夜間のシフトを含む運用監視のお仕事をお願いしたい。



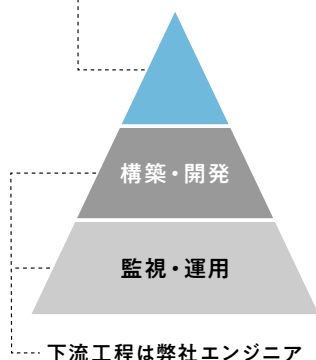
運用コストを見直したい。



突発的な大量ニーズに対応してほしい。

RSISを活用すれば……

上流工程は貴社社員



生産性向上に

下流工程を分業することで、人材活用を最大化できます。

突発的な人員補強に

大量のキitting作業や、センター増強など、一時的に人員が必要な業務も対応可能です。

勤務シフトも柔軟に対応

夜間対応が必要となる運用監視業務などについても、変形労働時間制を活用して柔軟に対応可能です。

人材コストの削減

正社員採用をしてエンジニアを派遣する常用型のため、人材交代コストが抑制できます。

ご相談は……

お問合せ先

✉ inforeng@rs-is.co.jp

🏠 <https://www.rs-is.co.jp/>

RSIS 人材



RSISの強み



安心な価格帯

未経験エンジニアを採用し、お客様と共に、業務を通して育成していきますので、安心の価格帯から派遣が可能です。

安定の人材供給力

リクルートブランドを生かした圧倒的な採用力で、首都圏で1000名以上が就業中。

強み

長期就業が可能

無期雇用の派遣社員であれば、3年の期間制限の適用を受けずに就業することが可能。短期案件ももちろん対応可能です。

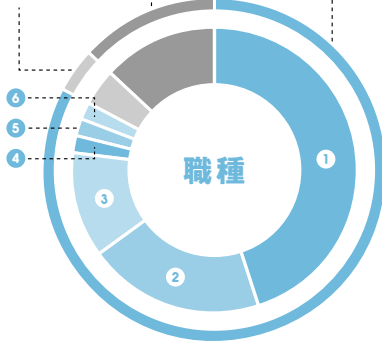
変形労働時間制に対応

夜間勤務等を含むシフトにも柔軟に対応可能。データセンターでの業務従事者も多数在籍しています。

RSISの在籍エンジニア数は1,300名以上!

その他事務等 13%

開発 4%



インフラエンジニアに特化

運用 83%

内訳

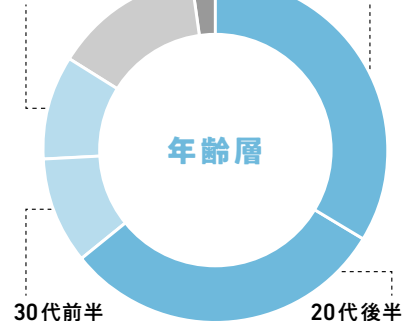
- 1 テクニカルサポート 45%
- 2 運用監視 20%
- 3 システム運用 12%
- 4 設計 (NW、SV含む) 2%
- 5 構築 (NW、SV含む) 2%
- 6 セールスエンジニア 2%

40代以上 14%

20代以下 2%

30代後半 10%

20代前半 34%



20代から30代の若手エンジニアが80%以上

株式会社リクルートスタッフィング 情報サービス

- 人材派遣事業
(許可NO: 派13-307020)
- 人材紹介(紹介予定派遣)
事業(事業所NO: 13-ユ-301799)

- IT領域における「労働者派遣事業」
- 設立: 1972年10月
- 株主: 株式会社リクルート
スタッフィング(100%)

お問合せ先

✉ inforeng@rs-is.co.jp
🏠 <https://www.rs-is.co.jp/>

RSIS 人材 🔍