



会社概要

1. 当社の人材派遣
2. 人材派遣のメリット
3. 当社の紹介予定派遣
4. 紹介予定派遣のメリット
5. 職業紹介について
6. 職業紹介のメリット
7. 御社人材採用までのコスト
8. 正社員給と派遣料金の違い
9. 平成27年労働者派遣改正について
10. 期間制限について
11. 労働者派遣事業の適正な運営に向けての取り組み
12. Q&A

会社概要

Company Profile

商号	株式会社アシストジャパン	本社	千葉県成田市美郷台2-26-27 岩館ビル3F
設立	平成19年9月	TEL FAX	0476-20-0255 0476-20-0256
代表者	小倉 龍		
HP	http://www.assist-aj.com	ひたちなかオフィス	茨城県ひたちなか市はしかべ2-1-1 T&HビルB棟2階F号室
E-MAIL	info@assist-aj.com	TEL FAX	029-229-2900 029-229-2901
資本金	30,000,000円	神栖オフィス	茨城県神栖市大野原1-5-37 パレス大野原A棟3号
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	TEL FAX	0299-93-1128 0299-93-1129
許可番号	労働者派遣事業許可 (派12-300371) 有料職業紹介事業許可 (12-ユ-300222)		

弊社では、独自の人材ネットワークにより、成田市を中心に千葉県・茨城県に人材ソリューションを提供しております。求人者・求職者の仲介業務により両者に御納得頂く条件環境を整えるのが弊社の責務と考えております。弊社では、製造業、物流業、事務職、販売職等の取引先が多数ございます。今まで以上に企業様のニーズに合った総合人材サービス企業として「信頼関係」を基盤に、経済発展の原動力とすることを理念とし、企業様からの人材ニーズへ弊社独自の提案協力をさせて頂き、時代に対応した新しい企画・コストダウンにお役立て下さい。

【求人システム】

・全ての求人媒体(各種求人広告、登録スタッフ、当社独自の求人ネットワークシステム等)を利用し、様々な角度から効率良く円滑に御社のご要望に合った人材を求人致します。

【スタッフ採用基準】

・弊社の採用基準はスキル、人間性は勿論チェックし、当社独自のノウハウを活かした人材教育と確かな人選で適材適所に最良のスタッフを採用致します。

【スタッフ教育管理】

・実際に就業開始までの間に安全教育、派遣先のルール、一般常識まで教育し、就業開始になります。

【充実した福利厚生】

・コンプライアンスの遵守を徹底し、社会保険(健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険)の加入、通勤費、有給休暇、各種手当、入寮制度を弊社で負担致します。

【正社員登用制度】

・弊社は御社の御要望があれば派遣先社員登用制度を推進しており、スタッフと共に御社のお力になれる事を一番に考えております。一定期間経過後であれば**紹介手数料は発生致しません。**

【コンプライアンス遵守】

・労働基準法、労働安全衛生法、労働者派遣法、職業安定法、個人情報取扱関連法など、その他**各種法律遵守を徹底**しています。

お客様の派遣に対する課題を解決

・さまざまなニーズにお応えするため、業務内容や必要とされるスキルだけでなく、ご依頼の背景、職場環境、就業条件などを詳しく把握し、より精度の高い提案を行います。人的資源の最適化とコスト削減を実現し、正社員を前提とした紹介予定派遣や人材紹介も積極的に提案します。

派遣スタッフには充実サポート

・スタッフの能力を100%発揮して就業先に貢献するために、スタッフマネージメントを徹底。スキルアップや就業中のモチベーション管理等、また当社では出勤管理もしっかりとサポート致します。

当社スタッフ

・当社では、各業種におけるプロフェッショナルを採用する事で、事業の円滑化や各種情報の共有をはかる事により、各企業・求職者にマニュアルを超えた提案をする事で、スピーディで尚且つ適正な対応を実現致します。

2.人材派遣のメリット

御社の抱える人材採用に関する課題に対し、人材派遣サービスは多くのソリューションを提供します。

非コア業務への派遣社員の活用は、正社員をコア業務へと集中化させ、人事及び他業務効率を大幅にアップさせるだけでなく、業務量の増減に合わせた人員調整が可能となり、人件費の変動費化をもたらします。

また、採用活動を行わずに有資格者や即戦力スタッフを確保できるため、給与計算や社保手続などの労務管理も不要なことから直接雇用による採用・教育、福利厚生、労務管理などにかかる労力とコストの大幅な削減が可能となり、企業の経営効率の向上に多様なメリットをもたらします。

1. 人件費コストダウン

- 賞与・福利厚生などが不要
- 就業時間×派遣料金の単純コストで人材を確保出来る。
※社
会保険料、退職金、賞与等の費用が不要

2. 柔軟な契約期間

- 契約期間を柔軟に設定することで、無駄のない組織編成が可能となります。
※一般的に約2割の人件費削減可能

3. 福利厚生、労務管理等の労力、コスト削減

- 採用・教育・福利厚生・労務管理等にかかる労力、コストの大幅な削減。
※すべて弊社が行います。

このような悩みを解決！

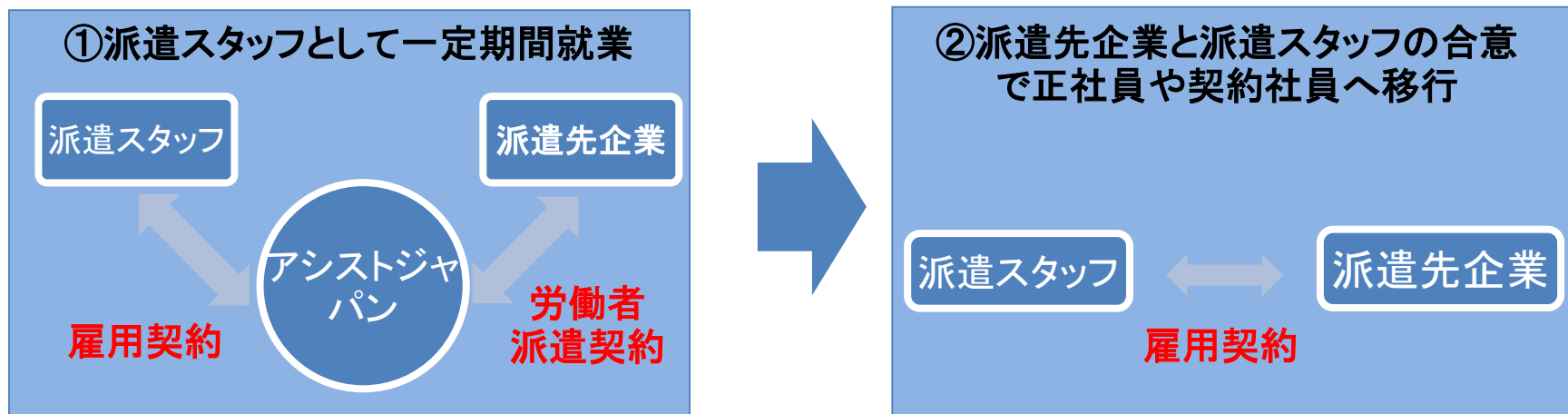
- 募集・採用・教育の経費を削減したい
- 退職者・育児休職者の欠員をカバーしたい。
- 業務の繁閑に応じたフレキシブルな要員政策をとりたい。
- 法的負担を軽減したい。
- どんなスタッフが来るのか不安。
- 今後、交替勤務を考えている。
- 残業が増えてきた。



当社の人材派遣なら

- 求人募集・雇用契約・入社前教育は当社が行います。
- 必要な時に、必要な人材を、必要な期間だけ、ご利用いただけます。
- 即戦力となるプロフェッショナルな人材の派遣が可能です。
- 労働災害における手続き等は当社が行います。
- 就業先に合った人材を提供します。
- 日勤勤務から交替勤務への移行もスムーズに行えるようアドバイスをします。
- 自社社員の残業が増えてきた場合、派遣の利用する事で人件費の削減ができます。

3.当社の紹介予定派遣



納得の就職

- 採用が決まり、雇用してみると「想像と違う」「スキルが不足してた」「社風に合わない」そう思った事ありませんか？派遣社員として働き、仕事や就労状況をチェックしながら、御社で雇用しても平気かどうか考える事が出来ます。また雇用する前に通常の派遣契約とは異なり事前に面接をする事が出来ますので、面接後の採否は各企業様に委ねられておりますので、御安心下さい。

コスト削減

- 採用におけるコスト削減はもちろんの事、採用業務の煩わしさを解消する事が出来ます。主な削減項目としては求人広告費用・面接時間等の採用に掛かる費用・入社後早期退職に掛かる費用等があげられます。
- 派遣期間を終えてからの直接雇用となる為、定着率をあげる事が出来ます。

フォロー体制

- 企業様の採用活動をフォロー致します。数回の面接だけでは、応募者のスキル、人間性、就労意欲等細かい内容を判断する事は困難ですが、当社のシステム、当社の優れた面接にて選考致しますのでご安心してご利用頂けます。また採用後も派遣期間中は雇用主は当社となりますので、その間のスタッフフォロー等は当社で行います

通常採用の流れ

募集

面接

内定

社員として採用

紹介予定派遣の流れ

自社に合う人材が見極める期間

募集

派遣として採用

社員として採用

実際に勤務させながら、自社に合う人材が確かめる期間

このような悩みを解決！

- 募集・採用・教育の経費を削減したい
- 安定した人材=社員を確保したい。
- 採用してもすぐに辞めてしまう。
- 面接だけでは、スキルや社風に対する適性が見極められない。
- 社員が定着しない。
- 自社で募集するのは困難。
- 競合他社や近隣企業に採用活動を知られたくない。

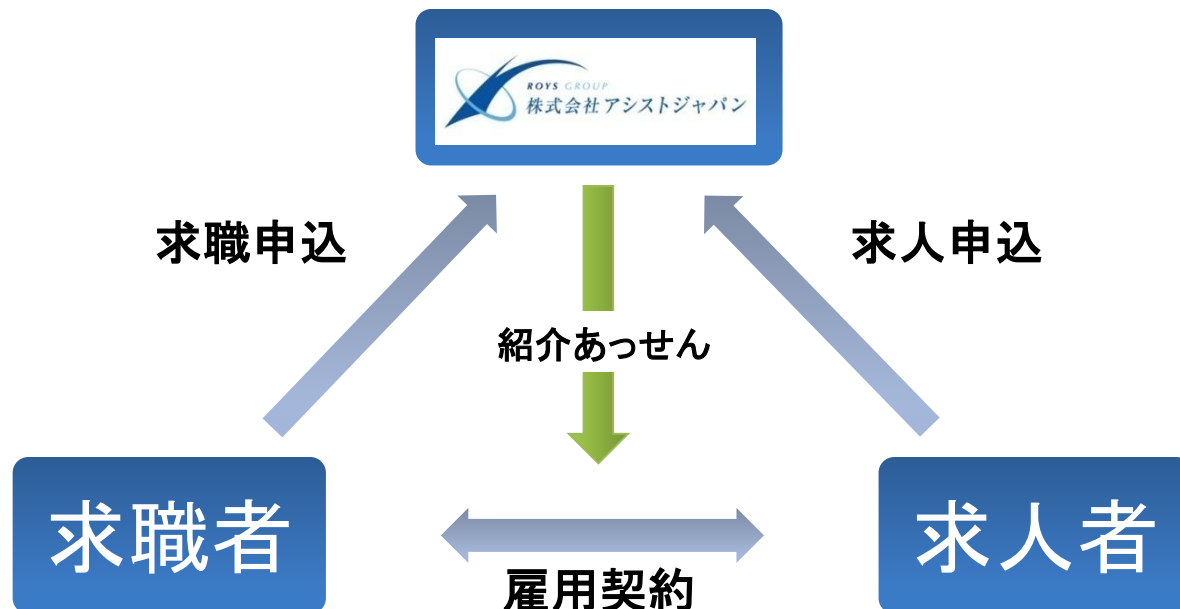
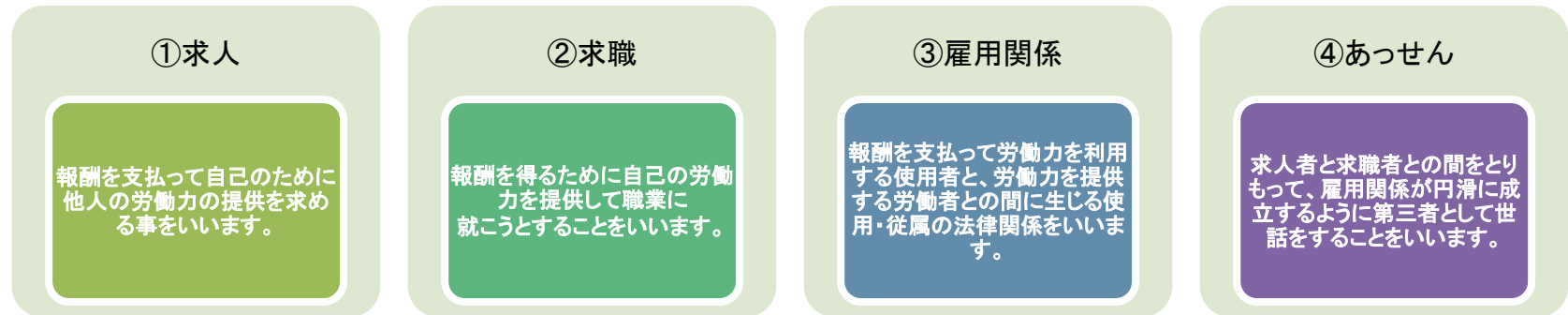
当社の紹介予定派遣なら

- スキルや社風に対する適性を見極める期間があります。
- 求職者の合意の上で採用できますので、入社後のミスマッチを減らす事ができます。
- 派遣期間中は、社会保険、通勤交通費、福利厚生費、賞与などが不要です。
- 応募者の少ない専門職・有資格者の確保に関しては当社にお任せ下さい。
- 近隣企業に秘密裏に採用する事が出来ます。

5.職業紹介について

職業紹介とは、職業安定法(以下「法」という。)第4条第1項において、「①求人及び②求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における③雇用関係の成立を④あっせんする事をいう。」と定義されています。

この定義でいう用語の意味は次の通りとなります。



6.職業紹介のメリット

少子化・団塊の世代の大量退職で、企業は雇用確保のため正社員採用へと大きくシフトしています。当社では、技術者・専門職・一般職などあらゆる分野での長年の経験や実績があります。更に蓄積したノウハウと当社独自のネットワークを駆使し、専門の担当が御社の求める人材をご紹介します。採用ご担当者様の業務の効率化やコスト削減だけでなく、適切なコンサルティングでお手伝いいたします。

①欲しい人材を雇用できる成功率が高いシステムです。

- ・適性を厳重に見極め、面接に到るまで御社と求職者の間に立ち、御社の現況に合う人材を選びご紹介します。その上で面接をセッティングしますので、効率の良い採用業務が可能です。

②ハイスキルな即戦力になる人材を採用できます。

- ・一般の求人募集では困難な、専門性の高い技術者やハイレベルな技術を有する人材も幅広い人材層からご紹介いたします。

③秘密厳守

- ・御社の採用情報などの秘密が漏れることはありません。外部に知られたくない人事の条件も安心してご相談いただけます。

④人材探しは無料、当社は成功報酬制です。

- ・採用が決定するまで、費用は一切必要ありません。求人登録や求職者のご紹介、情報提供はすべて無料でのサービスとなりますので、採用が決定した段階で初めて費用が発生いたします。

求人広告

- ・費用がかかるし、集まるか不安。
- ・派遣は会社の方針で利用出来ない。

面接

- ・問合せの対応や面接の時間があまりない。
- ・どんな面接をすれば良いかわからない。

採用

- ・採用したがすぐに辞めてしまった。
- ・社風に適した人材ではなかった

悩む前に、当社にお任せ下さい。

- ・求人時の費用はかかりません。
- ・問合せ対応や面接の設定は当社が行います。
- ・採用後のミスマッチを防ぐために、御社様の職場環境から依頼背景まで把握し、ご紹介いたします。
- ・また、ご紹介内定後、採用前に新入社員教育(ビジネスマナー・安全衛生教育等)も当社では行っております。

7. 御社人材採用までのコスト

人材採用には様々なコストやロス(求人費用、面接時間、教育時間、その他労務、採用に関する窓口、苦情対応、社員とのトラブル健康管理、雇用の継続・保障、機密情報の漏洩)が発生致します。そのコスト・リスクを軽減する事が御社の業績等の向上に必ず繋がります、利益になる事は間違いありません。下記に具体的なコスト・ロスの比較をご説明いたします。

《自社雇用の際の様々なコスト》

【求人広告費】

近隣の求人広告料金	価格
求人ジャーナル(2.5枠)	¥55,000円
アイテム A60	¥60,000円
平均 ¥57,500円	

【福利厚生費】

参考: 日本経済団体連合会2017調査結果	単月
法定福利厚生(健康保険料、厚生年金会社負担分)	¥84,884円
法定外福利厚生(医療衛生、保険料(生保・損保)、親睦費、消耗品代等)	¥23,452円
合計 ¥108,336円	

【人件費】

参考: 平成29年賃金構造統計調査結果(初任給)	単月
初任給の平均(高校卒)	¥162,100円
合計 ¥162,100円	

【採用時及びその他労務に掛かるロス時間】

ロス時間一覧	1名採用・10名面接の場合の時間	補足
面接時間	300分	問合せ・面接・待ち時間含む
労務時間	60分	給料計算、必要書類制作(毎月コンスタントに発生)
様々な手続き時間	120分	健康保険、厚生年金等の手続き時間
教育時間	120分	安全衛生、御社工場ルール等

《弊社利用時の場合》

【求人広告費】

全ての求人媒体	
求人紙、登録者、当社独自の求人ネットワーク等を利用	
御社負担経費	0円

【福祉厚生費】

弊社で加入させ全て負担致します。	
御社負担経費	0円

【人件費】

勤定科目は外注費になり人件費にはならず	
御社負担経費	0円

【採用時及びその他労務に掛かるロス時間】

ロス時間一覧	御社負担時間
面接・労務時間	0分
様々な手続き時間	0分
教育時間	0分

8.正社員給と派遣料金の比較

【弊社スタッフ】

出勤21日勤務20時間残業の場合		
	御社正社員	派遣利用
基本給・派遣料 (残業含)	186,220円	270,200円
法定 福利厚生	84,884円	0円
法定外 福利厚生	23,452円	0円
賞与(年2回)	545,104円	0円
昇給	3,000円	0円
求人広告費	57,500円	0円

雇用形態	派遣社員
派遣料金	1H¥1,400円
残業	1H¥1,750円

雇用形態	正社員
月給	162,100円(H29年賃金構造基本統計調査結果参照)
残業	1H¥1,206円(基本給を基に算出)
法定福利厚生費	¥84,884円(参考)日本経済団体連合会2017調査結果
法定外福利厚生費	¥23,452円(参考)日本経済団体連合会2017調査結果
賞与	¥545,104円(参考)「厚生労働省2018年調べ」
昇給	年間¥3,000円の場合
求人広告費	¥57,500円(通常枠利用、1週間掲載時)

	御社採用	派遣利用	削減金額	削減率
月間人件費	294,556円	270,200円	24,356円	8.3%
年間人件費	3,534,672円	3,242,400円	292,272円	8.5%
賞与含年間	4,079,776円	3,242,400円	837,376円	20.5%
年間求人費 年6回求人紙掲載	345,000円	0円	345,000円	100%
《採用時及びその他労務に掛かるロス時間》				
年間採用時及び 労務等ロス時間	580分 (9.6時間)	0分	580分 (9.6時間)	100%
同条件求人募集 年12回の場合	6,960分 (116時間)	0分	6,960分 (116時間)	100%

労働者派遣事業の許可制への一本化

特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別の廃止

- 暫定的な配慮措置として、小規模派遣元事業主の資産要件を軽減
- 許可基準の見直し

労働者派遣の期間制限の見直し

派遣労働者の期間の安定を図る

- 政令26業務・自由化業務との区別を廃止し、派遣先事業所単位、派遣労働者個人単位において3年の期間制限を適用

雇用安定措置

より一層の派遣労働者の雇用の安定、保護を図る

- 派遣先事業主から派遣先への直接雇用の依頼
- 合理的な新たな派遣先の提供
- 派遣元事業主による無期雇用
- 有給の教育、紹介予定派遣などの安定を図るために必要な措置

キャリアアップ措置

派遣労働者の教育、キャリア育成を図る

- 派遣元事業主は段階的かつ体系的な教育訓練の実施、コンサルティング相談窓口の設置などを義務付け
- 派遣先は雇い入れ努力義務、正社員募集情報の提供

均衡待遇の推進

派遣労働者と派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図る

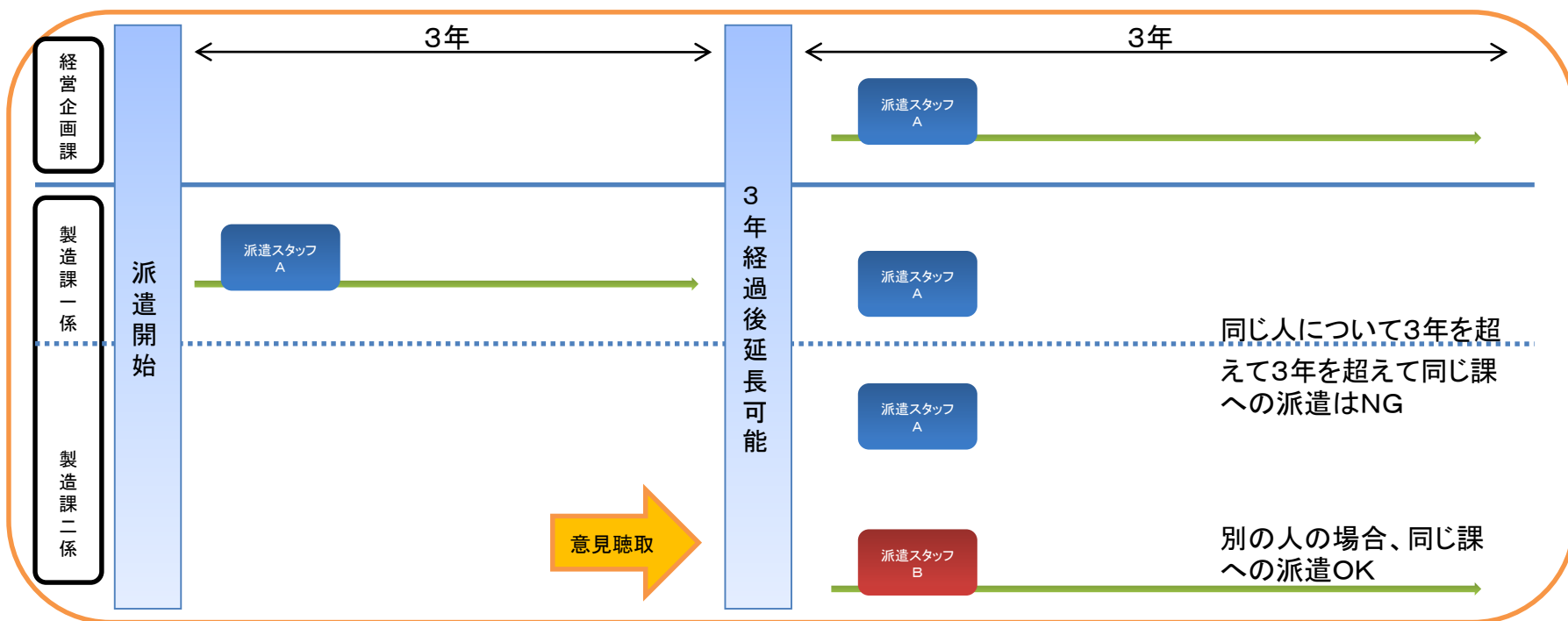
- 派遣元事業主は均衡に考慮した待遇の確保、待遇に関する事項等の説明、通勤手当の支給に関する留意の義務付け
- 派遣先は賃金水準の情報提供の配慮、教育訓練実施に関する配慮、福利厚生施設の利用に関する配慮、派遣料金の決定に関する努力義務

労働契約申込みみなし制度

平成27年10月1日施行の新制度

- 派遣先が①～④の違法派遣を受け入れた時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申し込みをしたものとみなす制度(善意無過失の場合を除きます。)
- ①労働派遣の禁止業務に従事させた場合 ②無許可の事業主から労働派遣を受け入れた場合
- ③事業所単位の期間制限、派遣労働者個人単位の期間制限を超えて労働者派遣を受け入れた場合 ④いわゆる偽装派遣の場合

10.期間制限について



●組織単位を変えれば、同一の事業所に、引き続き同一の派遣労働者を(3年を限度として)派遣することが出来ますが、事業所単位の期間制限による派遣可能期間が延長されていることが前提となります。(この場合でも、派遣先は同一の派遣労働者を指名するなどの特定目的行為を行わないようにする必要があります。)

●派遣労働者の従事する業務が変わっても、同一の組織単位内である場合は、派遣期間は通算されます。

事業所単位

- 工場、事務所、店舗等、場所的に独立していること
- 経営の単位として人事・経理・指導監督・働き方等がある程度独立していること
- 施設として一定期間継続するものであること等の観点から、実態に即して判断されます

組織単位

- いわゆる「課」や「グループ」など、業務として類似性、関連性があり、組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するものとして、実態に即して判断されます。

1. 労働内容に応じた賃金の確保と能力開発支援

- 当社は、派遣労働者の賃金について同一価値労働同一賃金の確保のために派遣先への理解促進も含めて努力し、派遣労働者の能力開発とキャリア形成を支援します。
- 当社は、派遣労働者の賃金から、法令で認められたもの以外は一切控除いたしません。また、派遣料金の仕組みについて説明します。

2. 労働・社会保険の適用の徹底

- 当社は、派遣労働者の雇用主として、労働・社会保険の適用について派遣労働者に十分に周知し加入要件を満たす派遣労働者については必ず加入させます。
- 当社は、毎期、事業報告書に基づき、派遣労働者の労働・社会保険の適用状況を確認しております。

3. 正社員としての就業を希望する派遣労働者の支援

- 当社は、正社員としての就業を希望する派遣労働者の能力開発及びキャリア形成のため、適切なアドバイスをを行い支援します。
- 当社は、自社で長期間就業中の派遣労働者が正社員としての就業を希望する場合には、派遣先への求人意思確認と、正社員求人の紹介または情報提供に努めます。

4. いわゆる「日雇派遣労働者」への特別な対応

- 当社は、特に製造・物流業務等における軽作業に従事するいわゆる「日雇派遣労働者」については、個々の派遣労働者の資質や能力及び生活状況等に十分に配慮し、健全な就業環境の確保に努めます。
- 当社は、いわゆる「日雇派遣」にみられた意図的な1日単位の細切れ契約は行わず、個々の派遣労働者の希望に応じて、可能な限り長期の契約を確保することに努めます。

5. 実効性確保のための措置

- 当社は、法令遵守状況ならびに事業の適切な運営について協会が必要と認めた場合には協会もしくは協会が委託した第三者機関によるモニタリングの実施を受け入れ、実施後はその結果を踏まえ、事業の改善に取り組みます。

Q.新法の期間制限は？(派遣先事業所単位)

- A.施行日以降、最初に新たな期間制限の対象となる労働者派遣を行った日が、3年の派遣可能期間の起算日となります。それ以降、3年までの間に派遣労働者が交替したり、他の労働者派遣契約に基づく労働者派遣を始めた場合でも、派遣可能期間の起算日は変わりません。(したがって、派遣可能期間の途中から開始した労働者派遣の期間は、原則、その派遣可能期間の終了までとなります。

Q.派遣スタッフの労働災害に関する手続きはどうなるのですか？

- A.労災保険は派遣元が手続きをとることとなります(派遣業法44条)。万が一、労災事故が発生した場合にも、派遣元が給付請求の手続きを行います。

Q.派遣スタッフの業務内容を変更したいのですが？

- A.お気軽にご相談ください。最終的に派遣スタッフの合意が得られれば契約内容を変更する事も可能です。

Q.実際に利用したら、当社はどのように派遣スタッフを利用すれば良いのですか？

- A.指揮命令権は派遣先にありますので契約範囲内のお仕事でしたら、通常の正社員の方と同じ扱いをしてください。その他の福利厚生、給与、スタッフフォロー、社員教育等は弊社が責任を持って行いますので基本的には、事務的作業、労務作業を弊社が行い、その他の事は正社員と変わらぬ扱いです。

Q.紹介予定派遣で派遣スタッフを受け入れる際に、面接や履歴書の提出は出来ますか？

- A.紹介予定派遣に限って、派遣開始前の面接、履歴書の提出等、派遣スタッフを特定することを目的とする行為が可能で
す。併せて、派遣開始前、派遣就労中の求人条件の明示と派遣就労中の求人・求職の意思の確認及び採用内定を行う
ことができます。