



This Company is Needs For あなた(ANATA)!

～どこよりも新しく～ 地域に特化したPEOモデル

PEO 型人材派遣を展開するエヌエフエーのHP

越しをせず、近隣で次の職場が探せ、安定して働ける。また、直営のキャリアスクールや研修センターでキャリアUPが図れる点も魅力だ。

「『職住近接』を実現する上で、派遣社員、登録スタッフの自宅近くだけでなく多くの職場が作れるかがカギです。新しい仕事に就くまでの期間を埋める臨時就業ができる職場が必要となりますが、その就業までのサポートは直営事業でやらなければならないと考え、NFAキャリアスクールや研修センターを設立しました。」

米国版PEOとは。「2018年9月に米国視察に行きました。米国はジョブ型雇用の社会でPEOが普及しています。正社員はレギュラーワーカー等と呼ばれ、給与は時給、週払いで支払われます。雇用期間がA Tier Worker（随意雇用）で成立し、レイオフがいつでも行えます。米国の雇用は非正規雇用に近い、「正社員がいない社会」ともいえます。PEOはそうした社会で誕生し、拡大した雇用代行会社です。米国ではPEOに雇用され、就業する職場に派遣されます。仮に就業する職場がレイオフしても、PEOでの雇用は継続するため不安なく働けます。その際、PEOから次の仕事を紹介されて派遣されるか、

あるいはPEOで職業訓練を受けるかの選択肢があります。一方、企業にもPEOはメリットが多く、会社の成長には業務に習熟している人材も必要ですが、そうした人材は一定期間、継続雇用していきなると育成が難しい。実際の業務量には繁忙閑散の波もあり、仕事がない期間に継続して雇用する余力がない場合もあります。PEOはそれらを代行し、職業訓練も行います。中小企業では従業員の福利厚生にリソースを割けない場合が多く、PEOは大人数雇用というスケールメリットを活かし、充実した福利厚生サービスの提供が可能です。企業にも働く人にも有効な新しい雇用のPEOはこれからの日本企業に必要な仕組みです。」

### 御用聞き営業

「派遣契約をしている職場には必ず当社の営業担当者がスタッフフォローのための訪問をします。つまり、『うちのスタッフはどうなるのでは。』  
ドミナントでは企業開拓がカギになるのでは。  
「派遣契約をしている職場には必ず当社の営業担当者がスタッフフォローのための訪問をします。つまり、『うちのスタッフはどうなるのでは。』」

「年齢層は30代から50代と幅が広く、20代、さらに60代、70代のご登録もあります。男女比は約半々です。メインの年齢層は40代、50代です。内勤スタッフの前職は当社派遣社員が約7割、他社の派遣社員が約2割という比率です。」  
次号では、人材派遣業界の現状やこれまでのPEOの成功事例、今後の事業展開等について話を聞

た総合人材サービスで、他にもパソコン教室や高卒資格取得サポート等を手掛けるNFAキャリアアスクールをはじめ、コールセンター、物流、オフィス事務、ものづくり等の研修センターの運営を展開する。このPEOは1980年代の米国で普及した雇用モデルで、顧客企業と共同雇用主となる企業が契約を締結し、顧客企業の人事関連業務を代行するサービス。国内の雇用慣習等を踏まえ、同社が独自にアレンジした「日本版PEO」を2011年5月から開始した。起業、PEO型人材派遣を展開するに至った経緯とは。  
「起業前は経営コンサルタントをしていました。当時から『人が

# 「支援者」としての人材ビジネス

高齢者雇用・障がい者雇用・外国人雇用  
育児女性雇用・フリーター雇用

社会貢献のキーワードから探る  
派遣・紹介の「もうひとつの役割」レポート 川上昇吾

## 第一五七回 地域密着、就業者のキャリアUP戦略 エヌエフエーの日本版「PEO」モデル

PEO型人材派遣を展開するエヌエフエーは売上高、派遣社員数ともに右肩上がり伸び続けている。このPEOとは「習熟人材雇用組織、Professional Employer Organization」の略だ。同社の大崎玄長代表取締役はPEO型人材派遣サービスの中身や業績を伸ばし続けている仕組み、競合他社との差別化、今後の事業展開等について、2回にわたり話を聞く。

### 失業しない仕組み

2006年10月設立。経営理念「This company is needs for you! あなたにとって必要な会社を掲げる。事業は①人材派遣・紹介②アウトソーシング③職業訓練・セミナー・個別相談④アライアンス・経営支援になる。主力事業はPEO型人材派遣を中心とし



大崎玄長氏

た総合人材サービスで、他にもパソコン教室や高卒資格取得サポート等を手掛けるNFAキャリアアスクールをはじめ、コールセンター、物流、オフィス事務、ものづくり等の研修センターの運営を展開する。このPEOは1980年代の米国で普及した雇用モデルで、顧客企業と共同雇用主となる企業が契約を締結し、顧客企業の人事関連業務を代行するサービス。国内の雇用慣習等を踏まえ、同社が独自にアレンジした「日本版PEO」を2011年5月から開始した。起業、PEO型人材派遣を展開するに至った経緯とは。  
「起業前は経営コンサルタントをしていました。当時から『人が

失業しない仕組み」を練り、その答えが人材派遣でした。起業後は長期雇用を前提とした人材派遣、当時は、プール型相互派遣システム「テクノプール」という名称で展開していました。2008年9月にリーマン・ショックが起こり、派遣切りが社会問題化したことで、2011年5月、東京・大田区内にコールセンターを設立しました。最初は創業地の大田区を基盤に、川崎等を含めた京浜工業地帯、さらに関東一円に広がり、現在は、関西圏にも地域に密着したPEO型人材派遣サービスを展開しています」（以下、大崎氏）。

### 「職住近接」を実現

同社のPEOのポイントは①地域密着の事業展開（ドミナント戦略）②リスクリング（キャリアUP）の2点。顧客企業の拠点がある地域に限定し、同じ地域に住む人材を地域の企業に派遣し、地域の活性化を図る。「職住近接」なので、派遣社員は通勤の負担が軽減し、派遣期間が終了しても引