「本社から少し離れた場所

で

Aキャリアスクー

具体的に何を

したの

か。

しており、

各種研修、

キャリア ルを運営

ップのサポ

トを行ってい

ま

そこでは、

パソコン教室を

M

е

S試験等の資格

○S試験、

Ö

术

「あの業界」「この分野」における 八材ビジネス関連の「今」を採る

パソコン教室や高卒資格

取材・執筆 川上昇吾

遣を中心とした総合人材サ

取得サポ A キャ スで、

コー

ル

センタ

略

アスクールの運営をは

ト等を手掛けるNF

研修センター オフィス事務、

経済の発展と雇用

同社では、

も展開している。

ものづくり等の

地域密着にこだわる あえて業種特化せず地域特化、 ビジネスモデル。 や社会の安定化に寄与できるも を可能とし、 のとして期待されている新し EOは「失業なき労働移動」

②テクニカルなスキル

「ドミナン

シリーズ 「人材会社の『ユニーク人事制度』の 魅力と効果を探る」 ③1

エヌエフエー

「止まり木」による失業なき労働移動で

派遣社員のキャリアアップを図る



大崎玄長氏

わたり話を聞く。

アメリカで普及している新しい雇用モデル「PEO(習熟人財雇 用組織)」型人材派遣サービスを手掛けるエヌエフエーは、起業 当初から雇用形態にとらわれない福利厚生を展開する。同社の 大崎玄長代表取締役に正社員、派遣社員間でキャリア教育、福 利厚生等に関する考え方に違いはあるのか等について、2回に

を支払 の職場で働く派遣社員には給料れており、当社もしくは取引先 業料は半額です。 業料を払えば受講できます。 登録スタッフ以外の人でリキュラムがあります。 は毎年8時間の講習が義務化さ 社で派遣登録されてい しながらスキ フ以外の人でも、 時間が取得できま 教育訓練義務 れば、 ます。 当 社 の 授

> 5 ませ

時給で働いているか、

強いて違いを述べるな

そこにほとんど違いを感じてい

働く動機が異なる以外、

私は

う意味では、

就業場所

で働いているかだけです。

当然 月給

のことながら、

派遣社員の中で

ŧ

月給で働いている人もいれば、

内勤社員の中でも時給で働

いて ま

いる人もいます。

さらに、

実施してきた。

そもそもキャリ

センター、

研修センタ

-を設

雇用形態にとらわれないキャリ

福利厚生等をこれまで

正社員、

派遣社員とい

、った

の会社設立

教育訓練義務化等が契機

センタ

池上

等のコ

力

0)

ために働く、

自

分のために あるいは

会

試験教室、

『高卒資格サ

ポ っ、、

先の職場で働

派遣社員の「受け 画

うことが、

結果として会社の発 そして成長してもら

守ること、

訓練の義務化です。

スタッフを

5年の雇用安定化措置と教育

す

は同一労働同一賃金です。

が担当して

いる仕事

マン・ショック、

さらには20

「きっかけは2008年の

ij

したきっかけとは。

展につながるという思いからで

他には、教育訓練の義務化

社内

ム等の体系化を図りました」 における教育研修やカリキュラ 等が法制化されたことで、

> の違いはあるのか。 生、 正社員と派遣社員間では福利 各種研修等を受ける上で

逆に、 な違い は何か、 ます。 おり、 規程もほぼ統一して運用されて 員と派遣社員の制度上の違いと 員における制度上の違いはあり 「当社では、 両者に適用されています。 私は両者にそれほど大き 人材会社における内勤社 はないと思っ 就業規則も各種の社内 と常に疑問を感じてい 正社員と派遣社

通常の派遣会社 止まり木の役割を果たすものがないため継続箱 ※ 短期雇用が前提 ※ 派遣前研修もぜい 深磁放性 スタッフ (派遣社員) 雇用契約



直営部門が、止まり木の役割を果たす為、継続雇用や配置転換が柔軟に可 ※ 長期雇用が前担

当社のPEOモデル

ん。 形態における違 なるように調整 かわらず、 と判断すれば、 考慮して、 必要な能力や負荷等を 同じレベルの仕事だ 時給、 レベルの賃金に しており、 11 はありま 月給に 雇 せ 用 か

ればい その時、 れでい せん。 当社の考え方です」。 をもっておきたい』 い』と考えを変える人も イミングで『スキルを高めなけ と考えている人も、 あり、『いまは自由を謳歌したい』 方もいると思います。 な時に好きな仕事をしたい 『余計なおせっかい』『私は好き いて考えているわけではありま ア形成に対する考えとは。 派遣社員 0人全員がキャリア形成につ と思われているスタッフの 当社の取り組みについて けない』『正社員になりた いと思います。 『受け皿としての可能性 人スタッフが の福利厚生、 というの どこかのタ でも、 人生色々 います。 れば 丰 そ だ

福利厚生導入による卒業事例等 施策の反響、 次号では、 派遣社員への教育、 福利厚生に関する ている。 ③イメージキャラクター だけでなく、 体制の構築による「システム戦 スとローコストオペレー ランド戦略」、 わくおさん」 のブランド化の「ブ 目的とした「キャ も含めた習熟 0) つの戦略で事業展開 ヒュー ④コンプライアン 「人財」 マンスキル の輩出 「ハロ ・ション 戦略」、

置づけ、 終了後、 能し、「止まり木」であると同 の役割を果たすことで継続雇用 同社の職場に復帰する仕組みと 派遣先企業の需要に合わせて派 会社である同社が長期雇用し、 に「研修センタ 人材でも経験を積む場として機 行うことで、 需要にかかわらず、 る。 PEO 拠点では、 の期間を柔軟に穴埋め対応でき や次の派遣先への配置転換まで 可能とする 同社のNFAキャ 研修センターは、 加えて、 派遣期間が終了す この拠点が「止まり木」 派遣社員の継続雇用を 「PEO拠点」と位 職業経験の少な 派遣社員を派遣 一」にもなって ・リアスク 常時募集を 派遣先の 派遣期間

Jinzai Business 2025. 9. 1/vol.470

PEO拠点でキャリア形成

主力事業は、

E 〇型

一人材派