

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

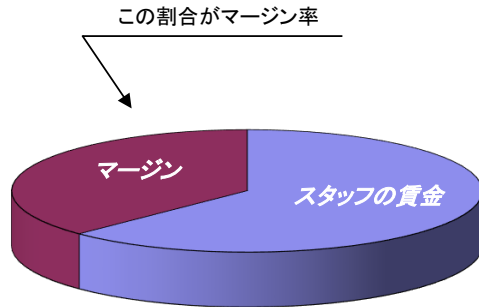
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方を含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	24人
3年見込み	1人
2年半から3年未満見込み	1人
2年から2年半未満見込み	5人
1年半から2年未満見込み	8人
1年から1年半未満見込み	7人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	2人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昴」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	大仙営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	564人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	48件
2022年度 マージン率の平均	37.4%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	16,503 円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	10,330 円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といえます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

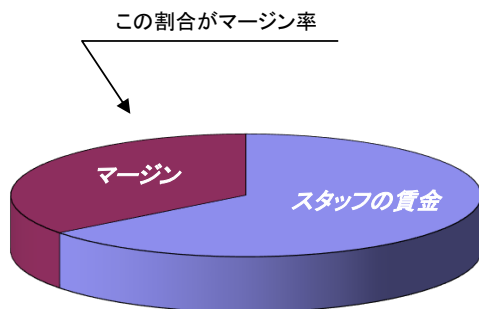
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	6人
3年見込み	6人
2年半から3年未満見込み	0人
2年から2年半未満見込み	0人
1年半から2年未満見込み	0人
1年から1年半未満見込み	0人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	0人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昴」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	千歳営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	58人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	11件
2022年度 マージン率の平均	35.5%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	16,686 円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	10,760 円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

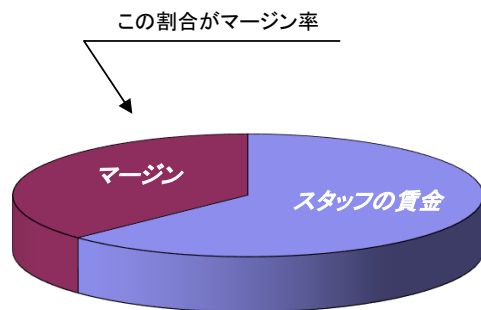
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	6人
3年見込み	1人
2年半から3年未満見込み	0人
2年から2年半未満見込み	0人
1年半から2年未満見込み	3人
1年から1年半未満見込み	2人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	0人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昴」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	北上営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	158人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	39件
2022年度 マージン率の平均	37.2%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	19,380 円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	12,169 円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

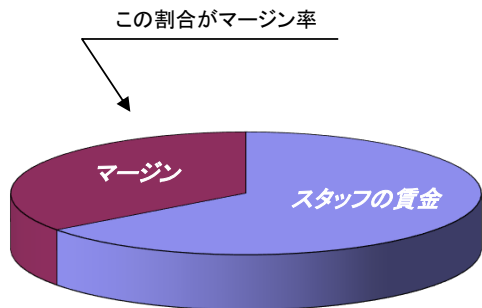
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	14人
3年見込み	4人
2年半から3年未満見込み	0人
2年から2年半未満見込み	0人
1年半から2年未満見込み	5人
1年から1年半未満見込み	3人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	2人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昂」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	鶴岡営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	278人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	32件
2022年度 マージン率の平均	35.2%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	17,147 円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	11,109 円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

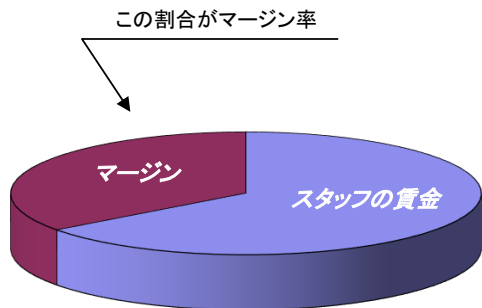
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方を含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	20人
3年見込み	8人
2年半から3年未満見込み	1人
2年から2年半未満見込み	2人
1年半から2年未満見込み	1人
1年から1年半未満見込み	4人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	4人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昴」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	山形営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	157人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	48件
2022年度 マージン率の平均	35.2%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	15,296 円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	9,905 円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

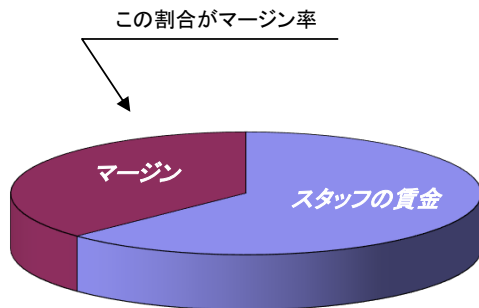
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	9人
3年見込み	9人
2年半から3年未満見込み	0人
2年から2年半未満見込み	0人
1年半から2年未満見込み	0人
1年から1年半未満見込み	0人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	0人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昂」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	郡山営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	89人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	27件
2022年度 マージン率の平均	37.3%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	18,571円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	11,644円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

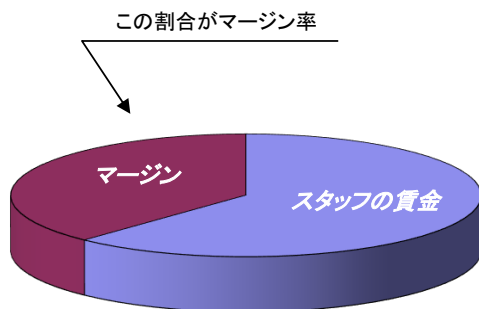
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方を含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	6人
3年見込み	0人
2年半から3年未満見込み	0人
2年から2年半未満見込み	0人
1年半から2年未満見込み	0人
1年から1年半未満見込み	0人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	6人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昂」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	仙台営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	208人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	34件
2022年度 マージン率の平均	38.0%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	16,684 円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	10,352 円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

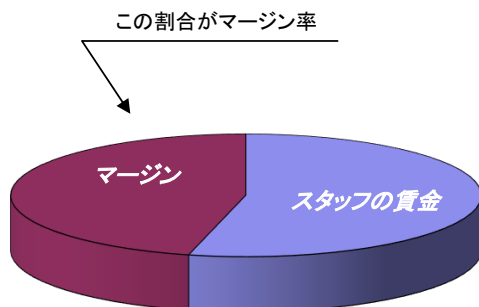
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	6人
3年見込み	6人
2年半から3年未満見込み	0人
2年から2年半未満見込み	0人
1年半から2年未満見込み	0人
1年から1年半未満見込み	0人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	0人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昂」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	小山営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	194人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	27件
2022年度 マージン率の平均	46.1%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	25,259 円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	13,624 円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください



## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	実績なし
3年見込み	実績なし
2年半から3年未満見込み	実績なし
2年から2年半未満見込み	実績なし
1年半から2年未満見込み	実績なし
1年から1年半未満見込み	実績なし
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	実績なし

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昴」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	埼玉営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	0人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	実績なし
2022年度 マージン率の平均	実績なし
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	実績なし
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	実績なし
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

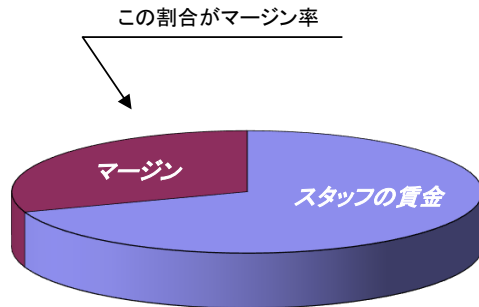
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結 ※一部「派遣先均等・均衡方式」あり  
対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日  
※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成  
Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成  
Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成  
Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成  
その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など  
詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方を含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	3人
3年見込み	3人
2年半から3年未満見込み	0人
2年から2年半未満見込み	0人
1年半から2年未満見込み	0人
1年から1年半未満見込み	0人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	0人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昴」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	東松山営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	50人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	18件
2022年度 マージン率の平均	30.4%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	16,212 円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	11,279 円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

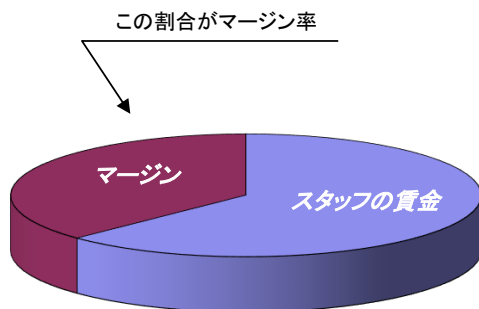
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	3人
3年見込み	3人
2年半から3年未満見込み	0人
2年から2年半未満見込み	0人
1年半から2年未満見込み	0人
1年から1年半未満見込み	0人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	0人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昴」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	柏営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	106人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	23件
2022年度 マージン率の平均	37.3%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	19,023 円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	11,927 円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

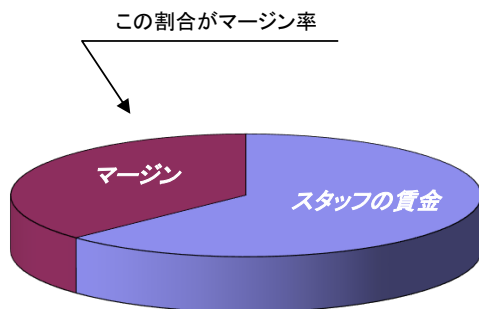
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	1人
3年見込み	1人
2年半から3年未満見込み	0人
2年から2年半未満見込み	0人
1年半から2年未満見込み	0人
1年から1年半未満見込み	0人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	0人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昴」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	東京営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	110人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	35件
2022年度 マージン率の平均	37.2%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	18,719 円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	11,762 円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

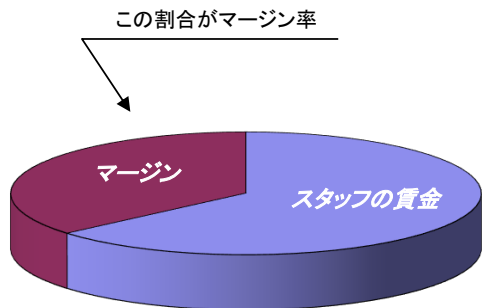
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結 ※一部「派遣先均等・均衡方式」あり  
対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日  
※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成  
Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成  
Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成  
Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成  
その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など  
詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	14人
3年見込み	10人
2年半から3年未満見込み	0人
2年から2年半未満見込み	1人
1年半から2年未満見込み	2人
1年から1年半未満見込み	1人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	0人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昴」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	新横浜営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	161人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	26件
2022年度 マージン率の平均	36.3%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	20,148 円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	12,843 円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

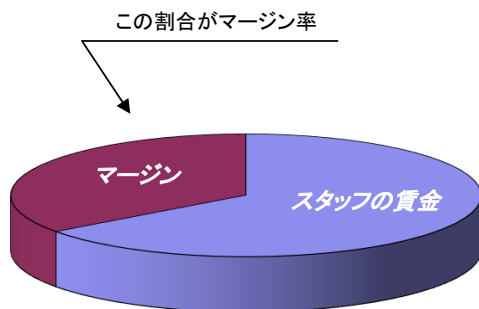
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	5人
3年見込み	5人
2年半から3年未満見込み	0人
2年から2年半未満見込み	0人
1年半から2年未満見込み	0人
1年から1年半未満見込み	0人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	0人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昴」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	立川営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	182人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	27件
2022年度 マージン率の平均	35.1%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	18,006 円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	11,692 円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

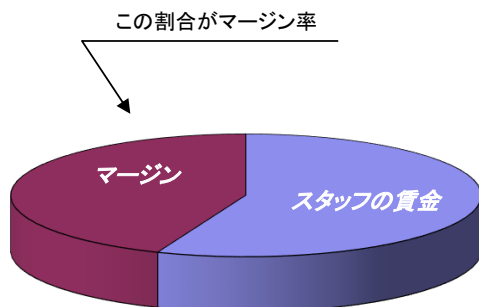
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	8人
3年見込み	8人
2年半から3年未満見込み	0人
2年から2年半未満見込み	0人
1年半から2年未満見込み	0人
1年から1年半未満見込み	0人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	0人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昂」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	藤沢営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	174人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	10件
2022年度 マージン率の平均	43.9%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	25,033 円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	14,056 円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

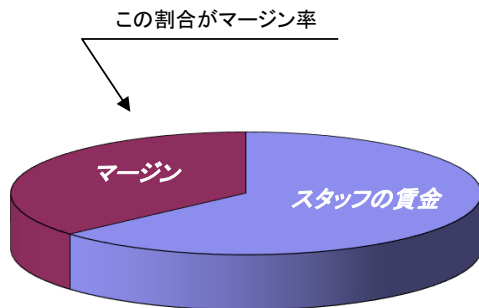
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	7人
3年見込み	1人
2年半から3年未満見込み	1人
2年から2年半未満見込み	0人
1年半から2年未満見込み	0人
1年から1年半未満見込み	2人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	3人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昂」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	厚木営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	165人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	37件
2022年度 マージン率の平均	36.6%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	22,791円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	14,441円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください



## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

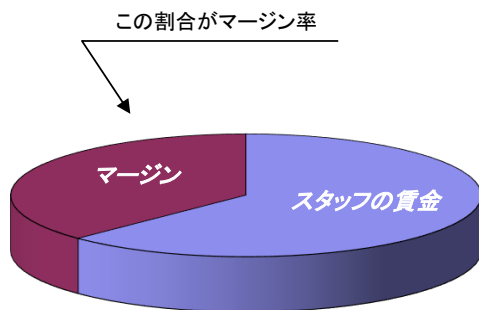
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	9人
3年見込み	4人
2年半から3年未満見込み	0人
2年から2年半未満見込み	2人
1年半から2年未満見込み	3人
1年から1年半未満見込み	0人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	0人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昴」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	名古屋営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	274人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	30件
2022年度 マージン率の平均	37.4%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	20,230 円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	12,668 円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

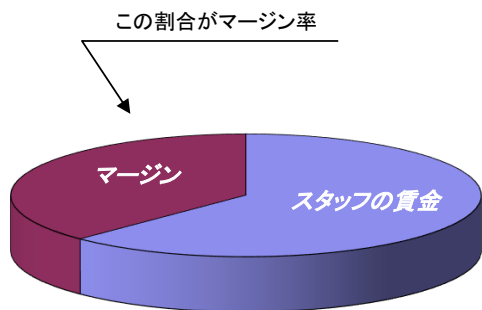
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	17人
3年見込み	13人
2年半から3年未満見込み	0人
2年から2年半未満見込み	1人
1年半から2年未満見込み	2人
1年から1年半未満見込み	1人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	0人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昴」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	新大阪営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	151人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	57件
2022年度 マージン率の平均	37.6%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	21,636 円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	13,502 円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	実績なし
3年見込み	実績なし
2年半から3年未満見込み	実績なし
2年から2年半未満見込み	実績なし
1年半から2年未満見込み	実績なし
1年から1年半未満見込み	実績なし
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	実績なし

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昂」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	福知山営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	0人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	実績なし
2022年度 マージン率の平均	実績なし
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	実績なし
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	実績なし
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

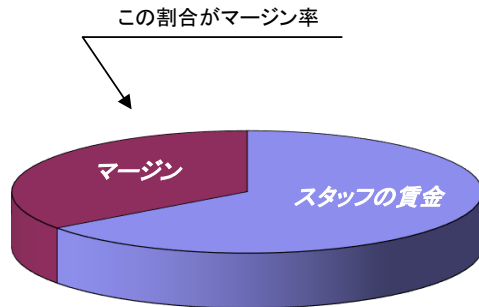
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	36人
3年見込み	8人
2年半から3年未満見込み	1人
2年から2年半未満見込み	5人
1年半から2年未満見込み	8人
1年から1年半未満見込み	9人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	5人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昴」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	姫路営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	112人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	28件
2022年度 マージン率の平均	35.1%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	19,141円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	12,422円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

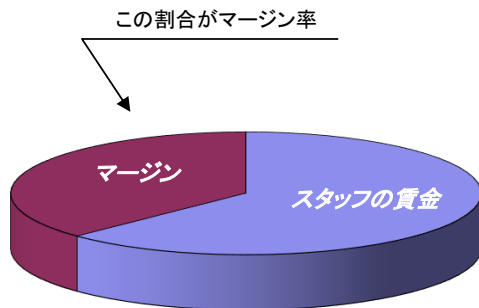
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	17人
3年見込み	3人
2年半から3年未満見込み	8人
2年から2年半未満見込み	5人
1年半から2年未満見込み	1人
1年から1年半未満見込み	0人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	0人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昴」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	徳島営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	232人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	22件
2022年度 マージン率の平均	37.3%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	17,263 円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	10,830 円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

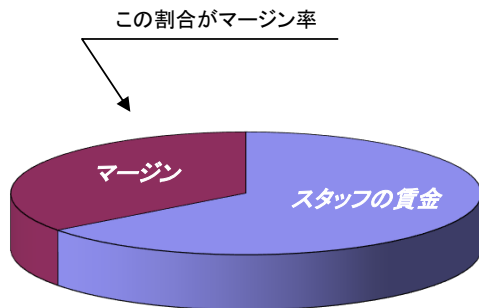
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	3人
3年見込み	3人
2年半から3年未満見込み	0人
2年から2年半未満見込み	0人
1年半から2年未満見込み	0人
1年から1年半未満見込み	0人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	0人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昴」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	広島営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	163人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	22件
2022年度 マージン率の平均	35.3%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	17,989 円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	11,642 円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	実績なし
3年見込み	実績なし
2年半から3年未満見込み	実績なし
2年から2年半未満見込み	実績なし
1年半から2年未満見込み	実績なし
1年から1年半未満見込み	実績なし
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	実績なし

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昂」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	福岡営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	0人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	実績なし
2022年度 マージン率の平均	実績なし
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	実績なし
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	実績なし
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください

## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

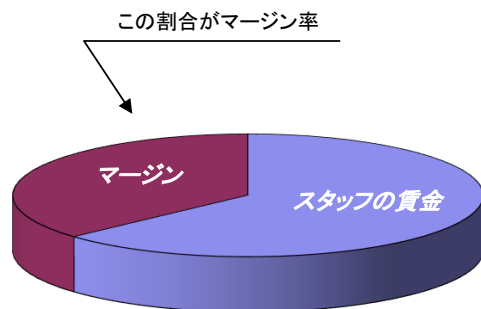
$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険

マージン率の内訳



### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	21人
3年見込み	1人
2年半から3年未満見込み	16人
2年から2年半未満見込み	1人
1年半から2年未満見込み	2人
1年から1年半未満見込み	1人
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	0人

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昴」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	久留米営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	545人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	82件
2022年度 マージン率の平均	36.8%
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	18,075 円
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	11,419 円
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください



## 派遣法に基づく当社労働者派遣事業におけるマージン率等の公開につきまして

2023/7/21

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」により、派遣元事業主(当社)は、毎事業年度終了後、派遣先から受け取る派遣料金に占める派遣料金と派遣労働者に支払う賃金の差額の割合(マージン率といいます)などを公開することが義務付けられています。(法第23条第5項)

### ●このマージン率は、以下の計算式で算出されます。

$$\text{マージン率} = \frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$

### ●マージン率の内訳について

一番多くを占めるのがスタッフの給与です。次いで、スタッフの雇用主として負担する労災保険・雇用保険・厚生年金保険・健康保険などの社会保険料となります。  
また、スタッフの有給休暇を取得する際に、就業先に休暇期間についての料金請求はできませんが、会社としては、スタッフの雇用主として賃金の支払が生じるため、その引当分としての費用が含まれています。スタッフの教育訓練費、福利厚生費もマージンに含まれています。  
その他、会社営業担当者やコーディネーターなどの人件費、オフィス賃借料、募集費等をはじめとする諸経費がかかることから、これらすべてを差し引いた残りが会社の営業利益となります。

営業利益
会社運営費 募集広告費/採用経費/オフィス賃借料/人件費/その他諸経費
教育訓練・福利厚生費
有給休暇
各種社会保険料 労災保険/雇用保険/厚生年金保険/健康保険



マージン率の内訳

### ●福利厚生について

#### 資格取得奨励制度

就業先で必要な資格・免許などについて、会社負担で取得して頂ける場合があります。

#### キャリアアップ制度/正社員登用制度

当社では技能正社員採用後、年齢や学歴、入社歴にこだわらず、業務実績や業務適性により様々なフィールドで活躍できるようキャリアアップ制度を推進しています。

### ●派遣労働者の同一労働同一賃金について

待遇決定方式: 労使協定方式 ※労使協定は、各営業所(派遣元事業所)単位で締結

対象となる派遣労働者の範囲: 各営業所を派遣元とする派遣労働者 協定の有効期間の終期: 2024年3月31日

※「労使協定」を適用しない特段の事情がある場合は、その事情を明らかにし、対象労働者の合意を得ることとしています。

### ●派遣労働者のキャリア形成支援制度について

#### キャリア・コンサルティングの相談窓口

フリーダイヤル: 0120-520-450で受付を行っています。

#### キャリアアップに資する教育訓練について

全派遣労働者を対象として、有給かつ無償で実施しています。

時間の目安は、フルタイム勤務の者であって1年以上の雇用見込みのある方について、1年で8時間以上としています。

#### キャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容(概要)

Lv1: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv2: ビジネスの理解、ITの基本操作、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv3: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

Lv4: ビジネスの理解、コミュニケーション、組織における協働、自己管理・キャリア形成

その他: 派遣先が実施する教育訓練、年間計画の基づく安全衛生教育など

詳細は「派遣社員教育訓練体系」を参照下さい。

1年以上の雇用の見込みがない方含めてすべての労働者に対して、労働安全衛生法第59条の規定に基づく安全衛生教育、マナー・モラル、個人情報保護、コミュニケーションなどの全般的な事柄と、就業先の就業状況に合わせた内容の教育訓練を実施しています。

### ●労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績

労働者派遣の期間	実績(人数)
対象派遣労働者数	実績なし
3年見込み	実績なし
2年半から3年未満見込み	実績なし
2年から2年半未満見込み	実績なし
1年半から2年未満見込み	実績なし
1年から1年半未満見込み	実績なし
1年未満見込み(派遣元での通算雇用期間が1年以上の者(登録中の者を含む)に限る。)	実績なし

### ●その他

#### リターナー制度

退職後に、再度ご入社頂いたスタッフさんに特典をご用意しています。

配属先により適用条件などがございますので、詳しくは担当者までお問合せ下さい。

#### 社内報「昂」の配信

ホームページにスタッフ専用エリアを設け、そちらで配信しています。

#### 均衡待遇確保のために配慮

派遣労働者の賃金の決定にあたっては、派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にしています。

事業所名	熊本営業所
派遣労働者数(2023年6月1日付け派遣労働者数)	0人
2022年度 派遣先事業所数(実数)	実績なし
2022年度 マージン率の平均	実績なし
教育訓練に関する事項	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額(1日8時間あたり)	実績なし
2022年度 派遣労働者の賃金の額の平均額(1日8時間あたり)	実績なし
その他福利厚生等に関するもの	前項をご参照ください
2022年度 労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績	前項をご参照ください