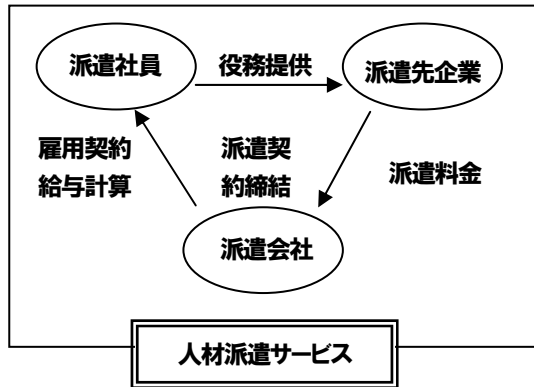


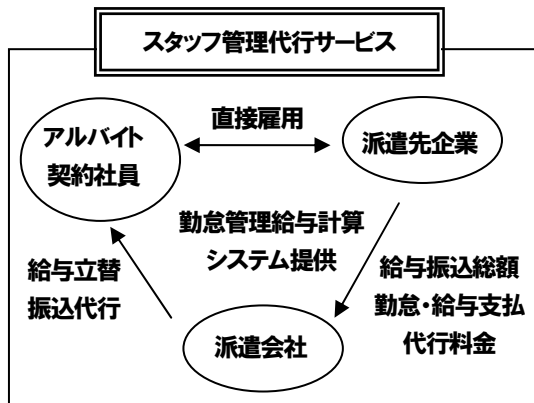
## 人材派遣業界の新たな規制をビジネスチャンスに捉える変革をサポート



### 法的規制の背景と問題点

- 製造業務2009年問題
  - 30日以内の短期・日雇派遣規制
- などにより、派遣契約終了し、直接雇用が促進される。
- 一方、入社手続きや勤怠管理給与計算など今まで派遣会社が行っていた業務を派遣先が行うには、大きな負担が発生してきます。
- 派遣で働いていたスタッフについても、給与支払も日払いや月2回払いなど給与支払方法が変更になると、満足度の低下や定着率に影響がでます。
- 特に前払いや日払い対応などは、人材募集の際必須となります。

### 人材派遣ビジネスの パラダイムシフト



### 問題解決とあらたなビジネス展開

派遣社員をそのまま直接雇用に切り替えても、勤怠と給与計算支払は今まで人材派遣を行っていた派遣会社が継続してサポートします。

システムは、働いた分の給与を好きなときに引き出せる『selfMy給』を活用した勤怠給与計算管理システムをベースに派遣会社にご提供します。短期アルバイトの募集時には欠かせない仕組みで、募集効果が高まります。

日々の勤怠管理と給与計算と給与振込み代行により、派遣会社から直接雇用になったスタッフの管理を効率的に代行できるシステムです。

selfMy給システムは、買取型とASP型(月額利用料金)の両方が選択可能です。

#### 【ポイント】

スタッフ管理代行サービスでは、毎月管理するスタッフの給与振込口座に雇用会社が変わって、給与振込みを代行します。当月分発生した、給与振込総額と代行手数料を雇用会社にご請求する仕組みとなります。

現在の人材派遣ONLYの事業業態からスタッフ管理代行サービスへ事業増強し、  
人材派遣会社の売上拡大と成長をサポートするシステムソリューションを提供します。

派遣スタッフの正社員化が促進されても、このシステムの導入により、新サービスを展開することにより、派遣売上の補完が可能となり、新たな売上確保につなげることが実現できます。