

第 1 号議案 2014 年度事業報告及び決算に関する件

総括

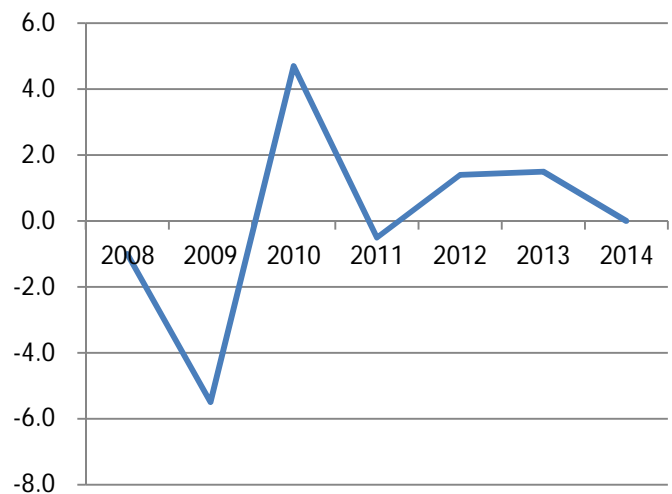
2014 年度の事業計画に基づき、「労働者派遣法・労働関連法規への対応」「派遣社員のキャリア形成支援」の二事業を重点事業とし、その他の事業は重点事業と連携して、会員各位の事業展開に資するための諸活動を実施した。

また、各地域協議会や人材サービス産業協議会などの関係団体とも連携を図りながら、事業を推進した。

< 経済と雇用情勢 >

我が国の経済情勢は、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動減や円安方向への動きに伴う輸入物価の上昇等の影響により、個人消費等が伸びず実質 GDP 成長率が 2 四半期連続（年度前半）でマイナスとなった。しかしながら、円安で輸出関連を中心に主力企業の業績は回復基調が続いており、2014 年度後半は、政府による経済の好循環継続に向けた金融緩和、消費税増税の先送りなどの取組により、2014 年の GDP 成長率は対前年比実質 0.0%であった。

年次実質 GDP 成長率 (%)

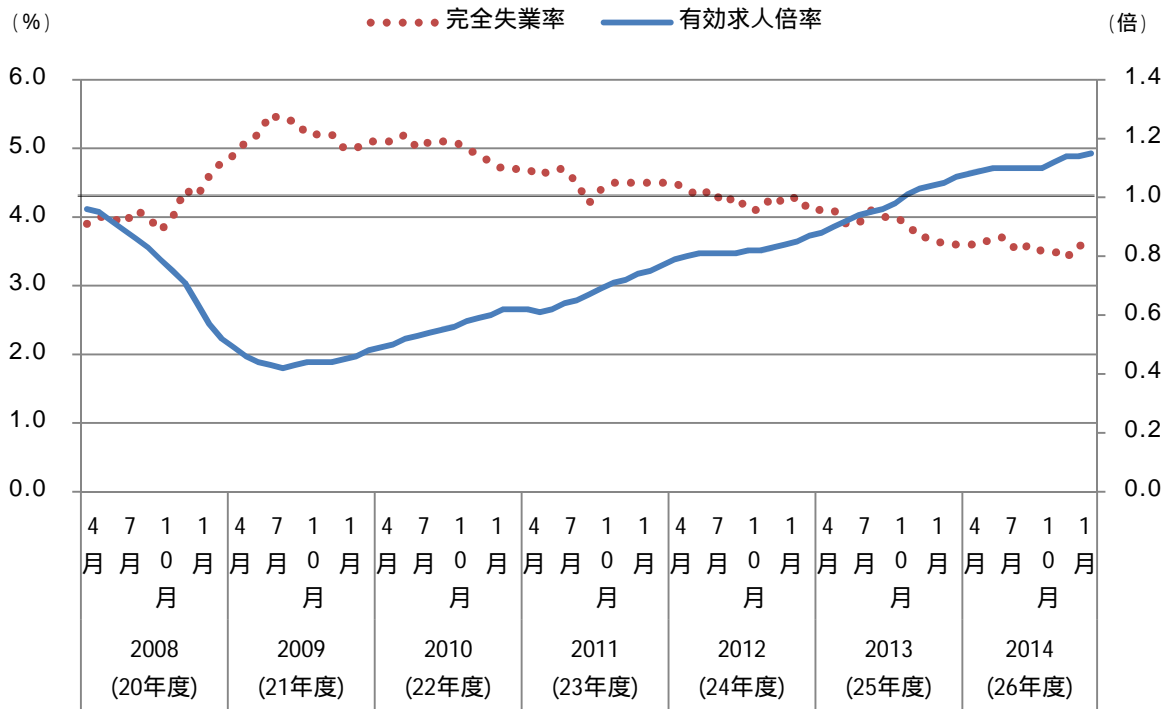


一方、雇用失業情勢では、有効求人倍率が、引き続き緩やかに上昇し続け、1 倍超えを維持するなど、雇用環境が改善している。

また、完全失業率も求職の動きが就業に結びついているなどから、2014 年 4 月以降 0.1 から 0.2 程度の小幅な動きで横ばいしており、3.5 から 3.7%で推移している。

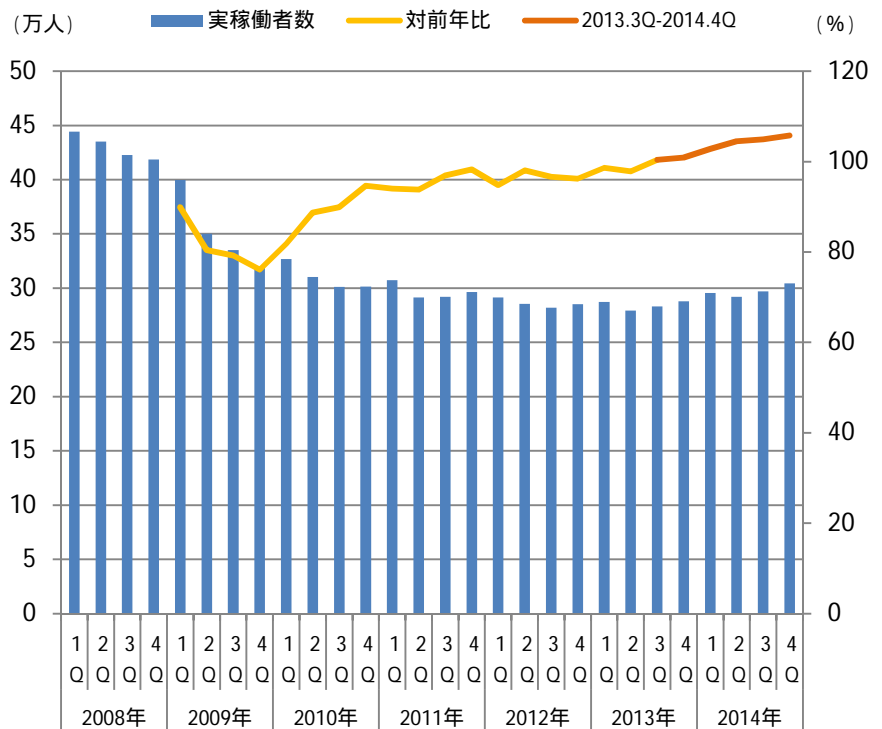
加えて、2015 年 2 月は就業者数の非正規社員の数が 2014 年 1 月以降で初めて減少するなど、緩やかな景気回復を背景に人手不足感の高まりから正規社員へシフトすることも予想される。

有効求人倍率及び完全失業率



派遣社員実稼働者数 四半期推移

人材派遣業では、派遣労働者実稼働者数推移によると、減少から緩やかに増加傾向に転じ、2014年は四半期全てで対前年同期比100%超となった。(2013年第3四半期から6期連続)。地域別でも、引き続き関東含む大都市圏は好調で、大都市圏以外の地域でもプラス傾向であり、東北を除く全ての地域で対前年比100%を超えた。



派遣協会が実施している労働者派遣事業統計調査 (503事業所)

このような経済環境の下、派遣協会の二大重点事業「労働者派遣法の見直しへの対応」「派遣社員のキャリア形成支援」の推進にあたっては、継続的に各方面の関係ステークホルダーと協議を進めるとともに、派遣社員のキャリア形成支援の取り組みとして、会員各社との連携が図れるよう、セミナーや情報提供を実施した。

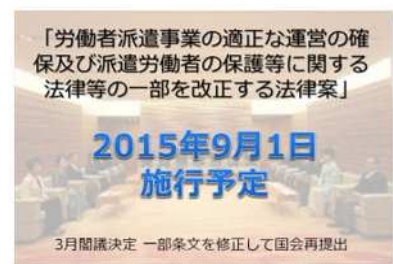
2014 年度二大重点事業

派遣法及び労働関連法規への対応

派遣社員のキャリア形成支援

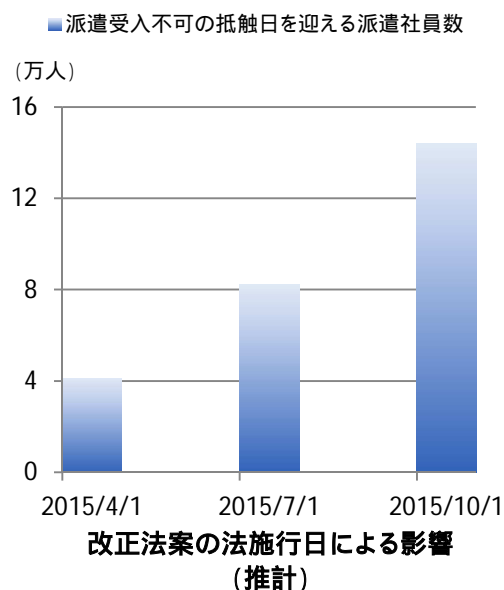
2012.03.28	平成 24 年改正労働者派遣法 成立
2012.10.01	平成 24 年改正労働者派遣法 施行
2012.10.17	附帯決議等に基づき、「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」開催
2013.08.20	「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」報告書公表
2013.08.30	「労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会」開催
2014.01.29	労働政策審議会 建議
2014.03.11	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案（改正派遣法案）閣議決定 国会提出
2014.06.20	国会会期終了 審議未了による廃案
2014.09.29	改正派遣法案 閣議決定 国会再提出
2014.11.21	衆議院解散 審議未了により廃案

労働者派遣法改正案は、昨年の厚生労働省労働政策審議会建議（2014年1月29日）の内容に基づき、3月の通常国会に上程されたが、会期末までに成立に至らず、審議未了による廃案、再び臨時国会に上程されるも、衆議院解散により、2度の審議未了による廃案となった。



そして、今年の通常国会には、自民・公明両党による修正を行った上で、3月に閣議決定され国会に上程された。可決・成立すれば2015年9月1日に施行予定である。

この間、派遣協会としても労働者派遣法改正案（以下、派遣法改正案）の早期成立・施行に向けて、厚生労働大臣への要望をはじめ、関係方面にアプローチし、法案内容は派遣社員の雇用の安定やキャリア形成を実現するための公平でわかりやすく、明快な制度であること。また、多様な働き方を選択する人々や女性・高齢者等の就業促進など社会課題の解決にも資する内容であることなどを伝えるとともに、万一成立・施行が遅れた場合の派遣社員への影響等も併せて説明した。



なお、国会で論点の一つとして取り上げられた「同一労働同一賃金」問題に関して、派遣協会としては、日本の雇用慣行を鑑みて、職務内容だけではなく、能力や責任の度合い、人材活用の仕組み等を含めた「同一価値労働同一賃金」を目指すべき方向との考えを関係各所で示した。



議員との勉強会・意見交換会

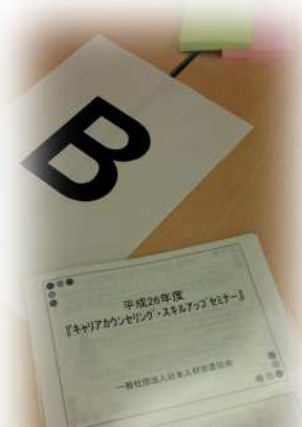
一方で、会員各社に対しては、派遣法改正案が成立した際には、法制度の抜本的な見直しとなるため、法改正に向けての課題や対応で留意すべき点等をまとめ、会員各社が一同に集まる会合の講演会で発表してきた。しかしながら、2014年度において、派遣法改正案は成立に至らなかったことから、政省令を含めた改正内容の説明会は2013年度に引き続き実施を見送ることとなった。なお、派遣事業を運営する上で必要な労働関係諸法規に関する業界全体のコンプライアンス向上の新規セミナーを実施した。

- ✓ 期間制限について
- ✓ 雇用安定措置について
- ✓ 派遣労働者の処遇について
- ✓ キャリアアップ措置について 等

改正に向けての課題や対応で留意すべき点等を整理

「派遣社員のキャリア形成支援」事業は、法改正の成立を見越して、派遣社員本人の希望に基づいたキャリア形成を会員各社が主体的に支援できるように、昨年度から継続的に派遣元の従業員を対象に全国セミナーを実施した。開催回数・場所を大幅に増やすなどしてできるだけ多くの機会を設け、支援体制の強化に資する取組をした。

加えて、今年度は、厚生労働省委託事業「派遣労働者のキャリアアップ支援事業」を受託し、各派遣会社が具体的に取り組んでいるキャリア形成支援についてヒアリングし、事例集等を作成した。



セミナーの様子

我々派遣業界には社会から「更なるコンプライアンスの遵守」と「派遣社員のキャリア形成支援」が要請されており、派遣協会としても引き続き各種の取組みを充実させることを翌年度への継続事項としている。



1. 制度改定推進・コンプライアンス関連事業

計画

前年度に引き続き、派遣法の見直しの内容が派遣社員や派遣先にとってわかりやすく実態に即し、派遣社員の雇用安定やキャリア形成に資するルールとなるよう意見表出を行っていく。さらに、派遣法の改正内容や業務上での取扱いについての周知・広報し、業界内での情報共有に注力する。

(1) 労働者派遣法改正への対応

- ・ 各ステークホルダーへの派遣協会の考え方の周知・理解、関係機関との連携・調整
派遣法改正に伴い、派遣協会の「基本的な考え方」のブラッシュアップを検討し、会員各社と確認・共有するとともに、様々なステークホルダーに適時・的確に周知していく。
また、公労使の代表が労働政策審議会で議論することから、使用者代表の経団連や労働者代表の連合等ともコミュニケーションを図り、派遣制度のあるべき姿に向けた対応を進める。
- ・ 改正派遣法の実態に即した運用ルール（政省令・業務取扱要領）への提案
派遣法改正案が、順調に審議・可決された場合、秋以降に政省令や業務取扱要領について検討が開始される見込みである。政省令を検討する労働力需給制度部会に引き続き、オブザーバー参加し、問題点については派遣社員・派遣先の実情を反映した意見表出をするとともに、関係機関が必要とするエビデンスを提供する。
- ・ 派遣法改正セミナーの実施
改正派遣法の施行前に会員各社が改正内容に向けた十分な事前準備が行えるよう、全国にて派遣法改正セミナーを各労働局・地域協議会と連携・協力し開催する。

(2) 労働関連法制議論への対応

- ・ 厚生労働省・内閣府規制改革会議等関連行政の動向掌握
今後の労働関連法制議論の動向を随時掌握し、派遣法と各労働規制との適正な法整備に関与し、政府や関連行政（内閣府等）が主導する労働関連法規の議論（限定正社員等）に関しても、積極的に情報を収集するとともに、人材派遣サービスを提供する上で必要となる観点に関しては、課題として整理し、提言・要望をする。

・ コンプライアンスセミナーの実施

労働関係法規のセミナー・講習を新規事業で開始し、労働基準法や労働契約法等のベーシックなコンプライアンスを重視する体制を整え、業界全体のコンプライアンス向上に注力する。

報告

派遣協会の基本的な考え方である「派遣社員に着目した派遣期間制限」「誰にとってもわかりやすい制度」が改正派遣法案に概ね取り入れられ、国会に上程されたが、審議未了による廃案が2度続き、政府は、自民・公明両党による修正案を3度目の国会に提出した。そのため、成立後実施予定であった実務担当者レベルでの改正派遣法説明会は見送りとした。

他方で、業界全体のコンプライアンス向上のため、労働関係法規セミナーを東京、愛知、大阪で試行実施した。

(1) 労働者派遣法改正への対応

改正法の早期成立のため、継続的に各ステークホルダーへの派遣協会の基本的な考え方等、理解促進に努めた。

5月には、日本の主な新聞、放送、通信各社が集まる日本記者クラブにおいて、労働者派遣法の改正案について、派遣協会の基本的な考え方を正しく理解していただけるよう丁寧に説明をした。当日は、61名の出席があった。

通常国会で審議未了により廃案になったが、臨時国会前の9月には、厚生労働大臣へ派遣法改正案の早期成立・施行を要望した。

改正内容が運用ルールにどのような影響が生じるのか、関係機関とも連携を取りながら情報収集に努めた。



日本記者クラブにおいて

(2) 労働関連法制への対応

労働関連法規への対応

2014年度においては、先の国会で成立した労働安全衛生法やパートタイム労働法等といった労働関連法制の施行に向けて政省令等の運用が検討されると同時に、労働基準法や技能実習制度等の見直しの議論が進んだ。検討過程から情報収集すると共に業界への影響に対する検討を行った。

労働関係法令セミナー

会員各社のコンプライアンスへの取り組み支援や業界全体のコンプライアンス向上を目的に、派遣事業を運営する上で必要な労働関係諸法規に関するセミナーを開催した。東京3回、愛知・大阪1回ずつ計5回実施して、約300名受講した。

具体的には、派遣事業を営む上で、遵守すべき「労働基準法」「労働契約法」等を実際の業務フローに即して分かりやすく説明し、従業員の労働関係法令の知識習得や再確認、あるいは、今後の社員教育プログラム等への参考となるプログラム構成とした(右頁参照)。

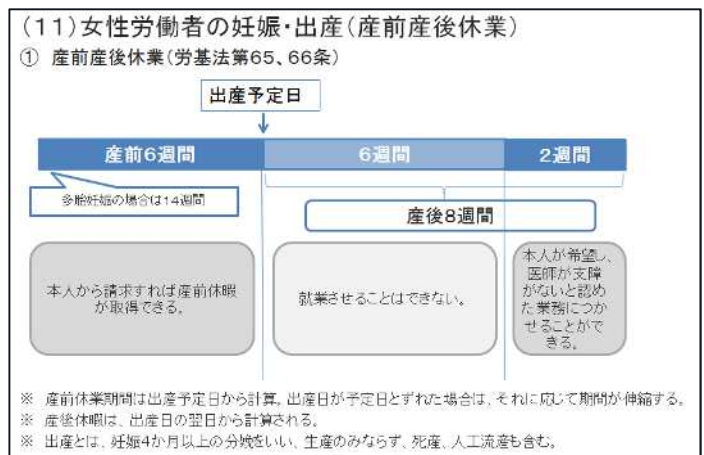
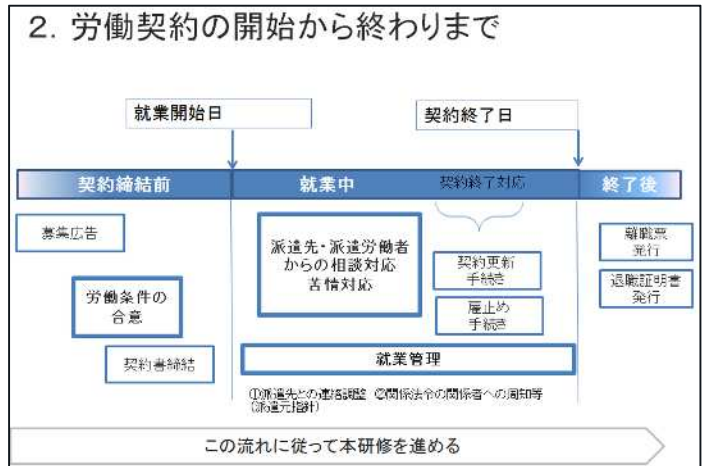
結果：計297名受講 東京3回、愛知1回、大阪1回

対象

- (1) 基本的な労働関係法令の知識の習得、もしくは再認識したい営業パーソン、コーディネーター等
- (2) 派遣元企業の社内研修担当者

プログラム

1. 労働者派遣法の構造の理解
2. 労働契約の開始から終わりまで
3. 知っておくべき労働関係法令
 - (1) 労働契約項目
 - (2) 労働契約期間
 - (3) 就業場所・従事する業務内容
 - (4) 労働時間
 - (5) 休憩時間
 - (6) 労働日
 - (7) 休日
 - (8) 労働時間の正確な把握
 - (9) 賃金
 - (10) 年次有給休暇
 - (11) 女性労働者の妊娠・出産(産前産後休業)
 - (12) 労働条件の変更
4. 派遣労働者からセクハラ被害相談を受けた場合の対応
5. 派遣労働者への情報管理教育・啓蒙



プログラム内容(抜粋)

予算 850 万円
 実績 265 万円 (執行率 31.1%)

2. 派遣社員キャリア形成支援関連事業

計画

派遣協会の「基本的な考え方」に基づき、派遣社員本人の希望に基づいたキャリア形成を会員各社が主体的に支援することを目的とする。

これまでも様々なキャリア形成支援事業を実施してきたが、2014年度からは会員各社が実施する派遣社員のキャリア形成支援をサポートすることを協会事業の中核としている。2014年度も引き続き会員各社へのサポートを中心に事業を拡充する。

さらに人材サービス産業協議会や厚生労働省との連携も図り、派遣社員のキャリア形成にかかわる情報収集および協会基盤の整備に努める。

(1) 会員各社による派遣社員のキャリア形成支援の推進

協会がキャリア形成に関してこれまでに培ってきたノウハウ、各種情報をセミナーやワークショップ等を通じて会員各社に提供するとともに、地域協議会と連携し全国規模で推進する。また、キャリア形成支援を行う際の具体的なツールとして、人材サービス産業協議会のキャリア形成プロジェクトが開発した「就業力評価ツール：4つのチカラ」磨きキットの普及・活用支援を行う。

キャリアカウンセリング・スキルアップセミナー

派遣社員のキャリア形成支援に取り組む会員各社にカウンセリング・コーチングのベーシックスキルを提供するセミナーを開催。

A. 基礎編「派遣社員の未来を育てる関係構築法を身につけよう」

目的：カウンセリングプロセスとコーチングプロセスを学び、派遣社員の就業前ヒアリングや就業中のフォローに活用できる『キャリアカウンセリング・スキル(関係構築法)』を身につける

対象：実務経験の短い方、カウンセリングスキルを見直したい方他

B. 応用編「関係構築の実践」

目的：『キャリアカウンセリング・スキル(関係構築法)』を日常のフォロー業務に活用する計画

対象：キャリアカウンセリング・スキルアップセミナー受講者、カウンセリングスキルを見直したい方他

メンタルヘルス推進担当者養成講座

目的：「労働者の心の健康の保持増進のための指針（2006年3月31日厚生労働省）」が推奨するメンタルヘルスケア推進担当者研修カリキュラムに準拠したオリジナルテキストを作成し、派遣元事業所内のメンタルヘルス推進担当者を育成する。

対象：以下のいずれかに該当する方

派遣元における概ね3年以上の実務経験のある方

派遣社員フォロー担当者（営業・コーディネーター等）を指導する立場にある方

過去の受講者を対象にした「ブラッシュアップ講座」も同日開催予定。

「就業力評価ツール：4つのチカラ」磨きキットの普及・活用支援

キャリア形成支援の具体的ツールとして、周知・活用方法の支援等を行う。

キャリア形成支援関連コンテンツの拡充

ホームページのリニューアルに伴い、キャリア形成支援関連コンテンツの拡充を図る。

（2）キャリア形成支援状況調査の実施

厚生労働省の委託事業のキャリアアップ支援事業を活用し、派遣会社による様々なキャリア形成支援への具体的な取り組み事例を収集し、ノウハウをまとめ、周知していく。

報告

（1）会員各社による派遣社員のキャリア形成支援の推進

会員各社のキャリア形成支援への取組みをサポートするため、派遣元の従業員（派遣社員フォロー担当者）向けセミナーを実施した。また昨年度に引き続き、派遣社員の「自立的なキャリアデザイン」をサポートするためのキャリア形成支援サイトを会員ページに掲載した。

キャリアカウンセリング・スキルアップセミナーの開催

今年度は、『基礎編』・『応用編』を計22回開催し、派遣元各社による派遣社員のキャリア形成支援を促進できる人材育成の推進に努めた。

結果：778 名受講 東京・各地域計 22 回（基礎編 16 回、応用編 6 回）

内容：

A. 基礎編「派遣社員の未来を育てる関係構築法を身につけよう」

日常のフォロー業務に欠かせないカウンセリング&コーチングプロセスを学び、派遣社員の就業前ヒアリングや就業中フォローに活用できる「キャリアカウンセリングスキル（関係構築法）」を実習（ロールプレイング）とグループワークを通して習得するプログラムを提供した。

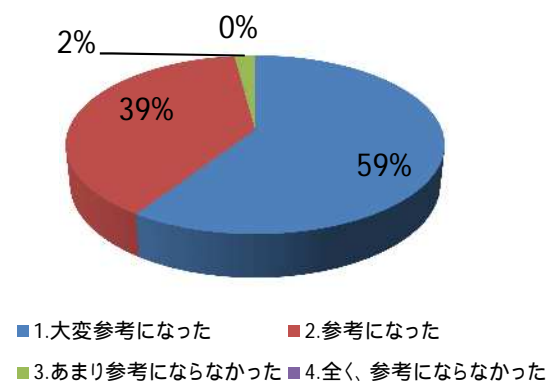


セミナーの様子

B. 応用編「関係構築の実践」

派遣社員の自立的なキャリア形成支援に欠かせないキャリアビジョンの描き方とキャリアカウンセリングプロセスを実習（ロールプレイング）とグループワークにより体得するプログラムを提供した。キャリア形成支援の具体的ツールの1つとして「就業力評価ツール：4つのチカラ」磨きキットを紹介した。

【基礎編】本日のセミナー内容はいかがでしたか。



「労働者派遣業界メンタルヘルス推進担当者養成講座」

今年度は、人材派遣健康保険組合と共同開催し、派遣協会会員および健康保険組合加入事業所へ告知した。

結果：82 名受講（2 日間）東京

内容：

【第 1 日】10 月 21 日（火）9:30～17:00

第 1 章：メンタルヘルスケアの意義

第 2 章：データでみる産業界と派遣業界のメンタルヘルスケア

第 3 章：産業医の立場からみた職場のメンタルヘルス

【第2日】10月22日(水) 9:30~17:00

第4章：派遣社員の就労支援の進め方

第5章：社内外関係者との連携及び職場環境等の把握と改善

第6章：職場復帰における支援の進め方

第7章：企業のリスクマネジメントとコンプライアンス及び個人情報保護への配慮

「就業力評価ツール：4つのチカラ」磨きキットの普及・活用支援

(「5. 関係団体等連携事業(2)人材サービス産業協議会」で掲載 22頁参照)

派遣社員のキャリア形成支援に活用できる Web サイトの公開

昨年度より、派遣社員の「自立的なキャリアデザイン」をサポートすることを目的に、カウンセリングやコーチングなどに活用できるスキルや支援ポイントを紹介する Web サイトを会員対象に公開し、全12回連載した。執筆は、キャリアカウンセリング・スキルアップセミナーの講師でもある株式会社キャリアエール藤井佐和子氏にお願いした。サイトアクセス数は、延べ2,641回である。



(2) 厚生労働省委託事業「派遣労働者のキャリアアップ支援事業」の実施

(「6. 委託事業」で掲載 24頁参照)

予算 1,391万円

実績 1,311万円 (執行率 94.2%)

3. 情報提供関連事業

計画

協会活動内容や重点事業に関する情報を迅速に、わかりやすく提供できるよう、情報提供事業の見直しを行う。また、引き続きデジタルブック閲覧などの利便性は維持しつつ、コストの低減に努める。

(1) 協会ニュースの創設

会員会社向けに協会活動全般や法改正動向などを定期的にメールマガジン形式で報告する。加えて、これまで「haken+」などで扱ってきたコンテンツも含め複合メディアとして会員各社に提供できるよう検討する。

また、連動してHPのリニューアルを行い、コンテンツの閲覧性・操作性等を高める。

(2) 人材派遣データブック

重点事業との連携を前提とした特集内容を検討するとともに、労働市場および人材派遣市場に関するデータの経年比較をメインコンテンツとして継続する。

報告

情報提供関連事業の見直しを行い、迅速・適格な情報提供に努めた。

(1) 派遣協メールマガジンの創設

みなさま、こんにちは。派遣協メールマガジン事務局です。
いよいよこの春、リニューアルメールマガジン第1号が発刊となりました。思いも持たずに、「わかりやすく」「使える」情報を皆様にお届けしております。ご登録、ご活用のご意欲をお願いいたします！

◆今号の目次

- 【特集1】 求人情報サイト3名のキーパーソンに聞く「人材市場動向2015」(前編)
- 【特集2】 広がる、広がる「マイナンバー制度」(速報30分)
- 【コラム】 業界ニュース：経団連発表

【特集1】 派遣業界の勢いの下をどう見ます！
求人情報サイト3名のキーパーソンに聞く
「人材市場動向2015」(前編)

派遣で伸びる業界・職種は？ 派遣者の数は？ 派遣のイメージは？

ザックリ言うと
～2015年経団連は伸びて居る。求人数は増えている。求職者は足りず人手不足は増えている。
～企業の人手不足は増えている！企業からの派遣オーダーは今後も増加傾向。
～業は20代が応募者が多い。20代前半は派遣をポジティブに捉えている！

「ソクナビ派遣」「マイナビスタッフ」「はたらこらっく」の求人情報サイト3社のキーパーソンに、派遣業界に迫る2015年の動向を語りました。掲載した内容に、まずは反応の数を監視しておきましょう。
2009年以降に起こったリーマンショックは派遣業界にも大きな影響を与えました。求人件数は大きく減少しました。その結果、少額かつ短期契約にまつた日本経済は、アベノミクス政策による経済景気に伴って、2015年は徐々に回復し始める見込みです。
当協会が昨年12月5日に発表した「派遣社員実態調査報告書」では、2014年10～12月の平均求人件数は10.8%と増加傾向を維持しています。(総務省の労働力調査の掲載数が前年調査と比べて「117万→119万」とな...

会員会社の経営幹部や現場のリーダーを対象に「派遣協会活動、重点事業に関する情報」「会員会社の事業運営に役立つ情報」などを迅速に分かりやすく伝えるため派遣協メールマガジンを3月5日に創刊した。月2回(原則5日・20日)、配信し、派遣法改正案等に関する情報は臨時号として随時発信した。

なお、創刊号発刊時の登録者は約3,300名だった。

また、連動して派遣協会HPに、「派遣協メールマガジンWEB版」を設置し、いつでも情報を閲覧できるようにした。

(2) 人材派遣データブック

(2014年度版)

以下の内容で企画・構成した。

- Section 1 「2014年度の人材派遣業界を振り返る」
- Section 2 「数値から見た世界と日本の労働者派遣事業」
- Section 3 「労働者派遣事業の「現在」」

Section 1の主な内容は、2014年改正派遣法案の動向・概略説明と2014年労働関連法令の改正、マイナンバー制度の説明である。Section 2は、Ciettが発表したEconomic Reportの内容を元に日本を含む世界各国の人材派遣に関する「売上高」「事業者規模」「就業者に占める派遣社員の割合」「派遣社員・派遣先の特徴」等の各データを掲載した。



Section 3は、厚生労働省「労働者派遣事業報告の集計結果」を中心資料として、データから日本の人材派遣業界の経年変化、特徴を掲載する予定だったが、同集計結果の発表が年度末だったため、作成、発刊は翌事業年度となった。

予算 1,100万円

実績 630万円 (執行率 57.3%)

4．調査関連事業

計画

調査・研究にかかわる事業を集約するとともに、重点事業との連携を図る。

(1) 派遣社員WEBアンケート

派遣社員の実状、キャリア志向などをより適確に把握をするため、昨年度に引き続き実施する。他事業との連携や時勢に合わせた調査項目の見直しを検討し、見直し及び分析は、引き続き、研究者など外部識者を活用することで精度の向上を図る。

(2) 労働者派遣事業統計調査

経年比較を前提に引き続き実施する。

ただし、調査設計から6年をむかえ派遣法改正が予定されていることもあり、調査内容を再検討の上、必要であればリニューアルを実施する。

(3) 派遣法・キャリア形成関連調査

重点事業に関するアンケート調査等を必要に応じて追加実施し、連携・補足する。

報告

調査・研究事業として、派遣社員の実状、キャリア志向などをより適確に把握をする「派遣社員WEBアンケート」や会員会社の協力を得て四半期ごとに派遣社員実稼働者数を公表する「労働者派遣事業統計調査」を継続的に実施した。

(1) 派遣社員WEBアンケート

2007年度から開始し、今回で8回目の実施となる。学識経験者等に協力を得ながら、重点事業であるキャリア形成支援に関する項目を中心に経年比較項目を継続し、より実態を把握するため、派遣先の会社規模・業種等の項目を新たに加えるなど工夫をした。

調査結果は、賀詞交歓会にてプレスリリースし、同日の記者懇談会上で報道関係者にブリーフィングを行うなど会員をはじめ、世間一般に広く周知するとともに、マスコミや行政・国会議員に向けての発信ツールとしても活用した。



記者懇談会において

(実施要領)

実施時期 : 2014年9月1日～2014年11月21日

調査対象 : 現在派遣で働いている方及び過去半年間に派遣で働いていたことがある方

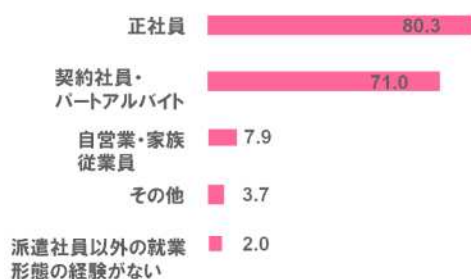
有効回答数 : 4,593 (回収総数 5,130)

そのうち、「現在派遣で働いている」と回答した 3,898 人で集計

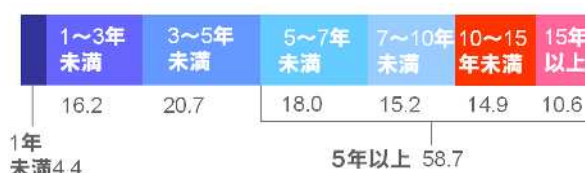
(今回調査の特徴・傾向)

派遣社員の約 9 割が女性。平均年齢は 38.1 歳。8 割以上の方が正社員経験者で、そのうち約 6 割は正社員を 5 年以上経験。

< 派遣以外で経験した就業形態 > N=3,898 [MA] (%)

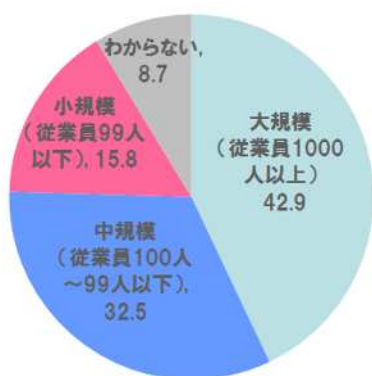


< 正社員で働いた通算期間 > N=3,129 [NA] (%)



4 割以上の派遣先が「大規模」。同じ派遣先で 3 年以上就業している人は約 2 割。

< 派遣先の会社規模 > N=3,898 [SA] (%)

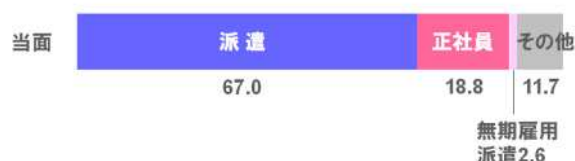


< 現在の派遣先の通算期間 > N=3,898 [NA] (%)



当面の働き方として派遣社員を希望する人は約 7 割、正社員希望は約 2 割。数年後の働き方は正社員を希望する人が 4 割に上る。

< 今後の働き方の希望 > N=3,898 [SA] (%)



< 今後の働き方の希望 > N=3,898 [SA] (%)



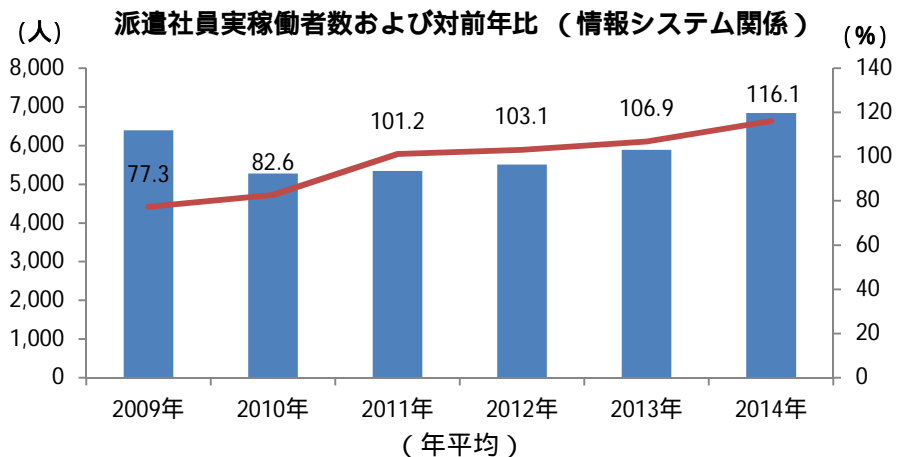
(2) 労働者派遣事業統計調査

今年度も派遣業界のトレンドの参考指標の一つとして、派遣社員実稼働者数を公表し、社会やマスコミに周知・広報した。

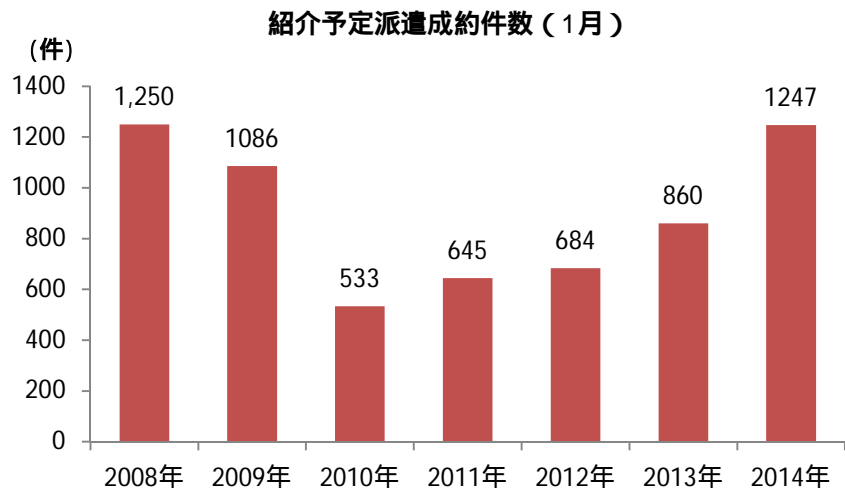
(経年比較の特徴)

全地域で見ると、全ての月で対前年同期比が100%超となり、結果として年間平均も同調査開始以降初めて100%超となった。その他の主な特徴は以下のとおり。

政令第4条第1項1号「情報処理システム開発関係」は、全ての月で対前年比100%を超え、年間平均でも対前年比116.1%と2桁増加となっている。



紹介予定派遣成約件数は2014年1月に1,247件で2008年1月同様の実績を出している。



(3) 派遣法・キャリア形成関連調査

必要に応じて、アンケート調査等を実施することを想定していたが、派遣法案が成立しなかったこともあり、見送った。

予算 405 万円
実績 179 万円 （執行率 44.2%）

5. 関係団体等連携事業

計画

協会事業を推進するために関係団体等と必要な連携を積極的に図る。

(1) 地域協議会

地域協議会によるコンプライアンス関連セミナー、新規会員勧誘、地域社会との連携活動などの各種事業を支援することを目的に2014年度も継続して助成金を給付する。

各地域協議会と協会との連携を一層強化するため、適宜、協会の事業方針や活動状況等について報告する機会を設け、事業の一体化を推進する。また、今年度は地域協議会主催の記者懇談会に向けたサポート実施も検討する。

(2) 人材サービス産業協議会

2014年度も継続して人材サービス産業協議会へ参加し、関連団体とともに労働市場の健全化・活性化に取り組む。引き続きJHRの各プロジェクトに参加・協力するとともに、JHRが受託した「厚生労働省委託事業：優良派遣事業者認定制度（推奨事業）」に主体的に参加し、優良認定事業の普及・啓発や審査運営の協力を努める。

(3) Ciett

引き続き、Ciettを通して各国の労働市場および人材派遣に関する法制の動向等の情報収集をするとともに、Ciettが持つステークホルダー（各国の政策立案者・労働組合・経営者団体など）との交渉・関係構築のノウハウを参考にし、必要に応じてCiettのロビー活動に協力・連携する。

また、日中韓3カ国の派遣協会による北アジアCiett地域会議も継続し、各国の情報を収集するとともに相互の知見を交換する。加えて、Ciettが提唱する「The Way to Work」（人材派遣事業の貢献度を社会にフィードバックするエビデンス）や活動成果を、立法府や行政、他関係者との意見交換などに積極的に活用する。

(4) 関係労働組合

日本労働組合総連合会(連合)を始め、UAゼンセンなどの労働組合と、相互の理解促進を図りつつ、派遣社員が安心して働ける就業環境整備に向け、会話を継続できる関係を維持する。

報告

(1) 地域協議会

地域協議会による各種事業を支援することを目的に、2014年度も継続して助成金を給付した。地域協議会の要請に応じて、地域協議会開催のイベント等に会長・副会長をはじめとした理事が出席し、情報の提供・共有を行った。地域協議会主催の地元の記者を集めた懇談会にも出席した。



また、年2回、理事会に地域協議会会長がオブザーブ参加し、各地域状況を共有した。

(2) 人材サービス産業協議会

引き続き、人材サービス産業協議会の各プロジェクトに参加、協力した。

派遣・請負社員のキャリア形成支援プロジェクト

派遣社員の仕事に必要な主な4つの汎用スキル（「傾聴共感」・「役割遂行」・「情報発信」・「感情管理」）である就業基礎力の評価育成ツール「『4つのチカラ』磨きキット」を開発・普及に努めた。

また、「4つのチカラ」の解説や派遣先・派遣社員とのコミュニケーション・フィードバックの仕方等を内容とした「伴走力向上セミナー」の周知等に努めた。

優良派遣事業者認定制度

優良派遣事業者認定制度の普及・啓発に努め、東京大学社会科学研究所佐藤博樹教授（役職は当時。現在は中央大学大学院戦略経営研究科教授）に「優良派遣事業者認定制度の意義」と題して、ご講演いただくとともに、会員会社の取組状況等の事例共有とパネルディスカッションを行った。

今年3月には優良派遣事業者認定制度初の認定事業者85社が誕生した。派遣協会会員からは、58社が認定された。



認定証見本



認定マーク見本

(3) Ciett

Ciett 北東アジア地域代表国として、Ciett 総会・理事会に出席し、国際的なロビー活動等への連携・協力をし、執行部とあるべき派遣制度について意見交換・情報共有を行った。

また、Ciett を通じて得たノウハウや情報を日本における諸活動に活用した。

国際的ロビー活動への連携・協力

Ciett からの調査協力要請に応じ、ILO（国際労働機関）や UNI-Global（サービス産業労働者を代表するグローバルユニオン）の調査活動への協力を行った。

世界の派遣市場、人材サービス産業市場に関するレポート

Ciett 加盟国や各種統計を元に、世界各国の派遣市場・派遣制度に関する Economic Report を発表した。今回初めて、人材派遣以外の人材紹介や再就職斡旋事業や RPO 等のその他人材ビジネスに関する調査結果が掲載された。

Ciett 北東アジア地域の活動



2014年10月に北京で開催された第9回 Ciett 北東アジア地域会議では、日中韓3カ国派遣協会に加え、初めて Ciett 南アジア地域代表もオブザーバーとして参加し、互いに交流した。

日本は地域代表国として Ciett 各活動状況を北東アジア地域においても展開・活用できるよう報告し、情報共有した。会議では、日中韓の3カ国における派遣法や関連法制の改正状況や、各国における各ステークホルダーとの関係性や対話状況やノウハウについて情報交換を行った。

(4) 関係労働組合

日本労働組合総連合会(連合)、U A ゼンセンなどの労働組合と定期的な会合ができるよう関係を維持した。

(1)地域協議会助成事業	予算	475 万円	実績	450 万円	(執行率 94.8%)
(2)人材サービス産業協議会	予算	300 万円	実績	302 万円	(執行率 100.7%)
(3)Ciett	予算	1,233 万円	実績	866 万円	(執行率 70.3%)
(4)関係労働組合	予算	10 万円	実績	1 万円	(執行率 10.0%)

6. 委託事業

計画

キャリア形成支援状況調査の実施（既出）

厚生労働省の委託事業のキャリアアップ支援事業を活用し、派遣会社による様々なキャリア形成支援への具体的な取り組み事例を収集し、ノウハウを作成し、周知していく。

報告

厚生労働省委託事業「派遣労働者のキャリアアップ支援事業」の実施

2014年度厚生労働省委託事業として、「派遣労働者のキャリアアップ支援事業」を派遣協会が受託し本事業を実施した。具体的には、派遣元事業主の派遣社員に対して行うキャリアアップ（形成）支援の「好事例集」のとりまとめやその好事例などで得られた知見を基に、派遣会社がキャリアアップ（形成）支援を進めていく方法やその際の留意点等を紹介した「手引き」などを作成した。その他派遣労働の主要職種について、「職務・職能評価モデル」を作成し派遣元事業主に試行実施をした結果とあわせて厚生労働省に報告した。

予算 2,554 万円

実績 1,490 万円 （執行率 58.3%）

7. 事務局運営事業

計画

(1) 相談・支援事業

次期派遣法改正に関する相談件数が増加しているため、随時、改正内容に関する情報収集に努める確な対応の準備を整える。その他関連諸法令（労働契約法・高齢者雇用安定法・労働安全衛生法等）及び派遣事業の運営に関する質問・相談、並びにキャリア形成に関する相談について、相談センターにおいて平日の9:30から19:00まで、協会会員に限らず対応し人材派遣事業の健全な運営を支援する。

また、アドバイザー会議を必要に応じて開催し、情報共有を行い、改正派遣法の解釈等、相談対応に均質性を保つ。

派遣元責任者講習、コンプライアンスセミナー等で、相談センターを周知し、認知度を高める。

(2) 派遣元責任者講習

派遣元責任者受講者へのサービス向上のために、以下の施策を行う。

A ニーズに合わせた開催回数・場所の調整

景気もやや上向きとなり、派遣元責任者講習受講者も増員傾向が見込まれることから、適切な受講機会を提供するため、今年度も昨年に引き続き、開催回数を増やし、28回から32回の開催予定とする。

首都圏開催：10回から13回へ

各地域の開催：18回から19回へ

また、申込状況などを継続的に確認し、必要に応じて回数・場所を調整する。

B 更なるユーザビリティの向上への取組み

新規受講者、リピーター各々のニーズに合わせた対応を考え、以下のユーザビリティ向上を行う。

講習ホームページの申込み手順の簡略化

講習の申込み方法をユーザー視点で改善を行う。

午前中の講義免除制度の周知・強化

前回の受講から3年を迎える受講者へ「お知らせメール」を送信するとともに3年以内の再受講であれば、一部の講義が受講免除になる制度をわかりやすく告知し、受講者の利便性を支援する。

受講者ニーズの調査

引き続きヒアリングを実施する。

C 講習内容の改善

行政と連携し、派遣法改正の内容へ対応し、適宜、資料の改版を行う。

相談センターに寄せられた実際の相談事例を各講師と共有し、事例を紹介することでコンプライアンス向上につなげる。さらに協会会員へは、以下の支援強化を行う。

- ・ 会員支援の強化

会員支援として会員受講料を約3割減額する。また、減額することにより非会員との差別化を図り、競合他社への受講流出を防ぐ。

(会員 5,000 円 (2014 年度 7,000 円) 非会員 9,000 円 (据置))

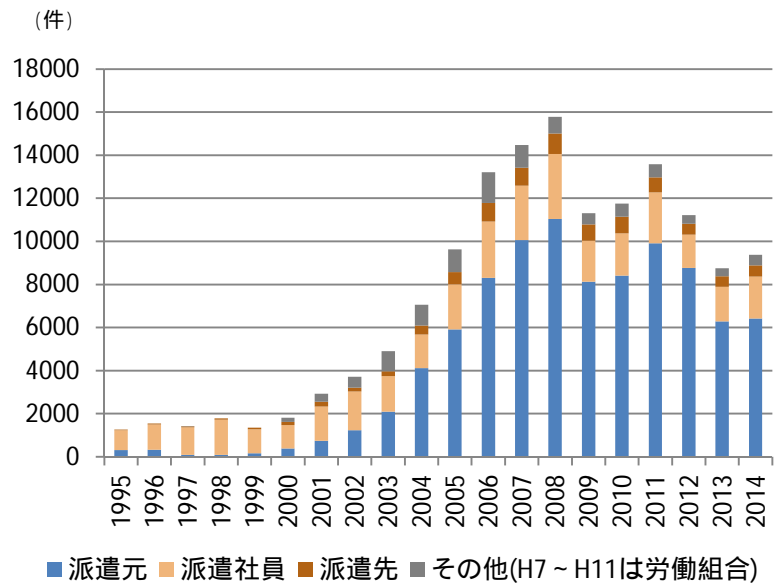
報告

(1) 相談・支援事業

労働者派遣法や関連法令等に関する法的な質問・相談及びキャリア形成等に関する相談に対応した。

相談内容の内訳に占める割合や相談件数は前年度並みだった。引き続き相談者の利便性を考慮し、平日 9:30 から 19:00 (祝祭日除く) まで相談に応じた。

また、アドバイザー会議も適時開催し、問い合わせが多い質問等の回答内容を共有し、相談対応の均質化に努めた。



(2) 派遣元責任者講習

派遣元責任者講習受講者へのサービス向上のために、以下の運営改善を行った。

会員の受講料を 7,000 円から 5,000 円と約 3 割減額し、競合他社への受講流出を防いだ開催回数を 28 回から 32 回とした。

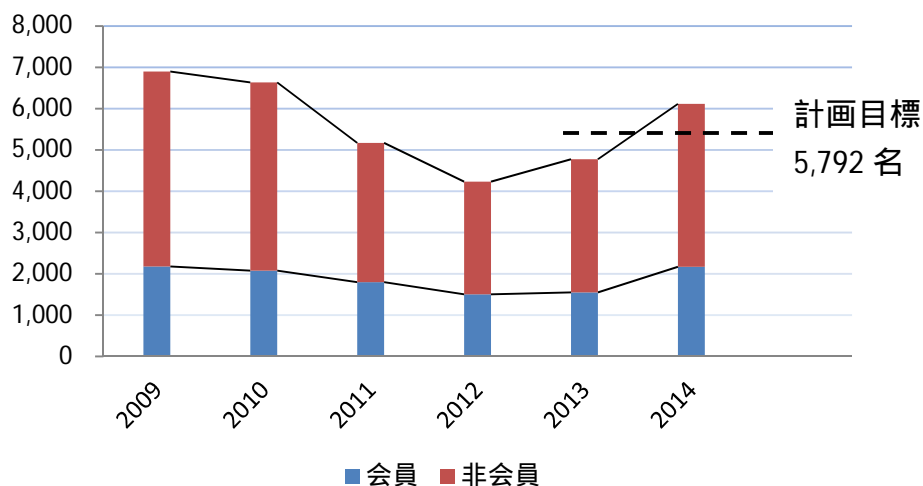
講習を受講する際の申込み手順を改善し、申込み者の省力化に努めた。

午前中の講義免除制度を周知し、3 年を迎えるお知らせをメールで通知することで、講義免除制度利用者は対前年度比 154% となった。

必要に応じて、相談センターに寄せられた具体的な相談事例を紹介することで、より実務に即した内容を伝え、理解促進に努めた。



以上の運営改善や景気回復傾向から、計画目標受講数(5,792名)をクリアし、対前年度比は126%と上向きの受講実績(6,024名)となった。また、会員の受講数が対前年度比138%となっており、流出防止に一定の効果が出始めている。



収入	見込	4,297 万円
	実績	4,642 万円 (執行率 108.0%)
支出	予算	1,409 万円
	実績	1,323 万円 (執行率 93.9%)
収支	予算	2,888 万円
	実績	3,319 万円 (執行率 114.0%)