
概要

2015 年度も、引き続き派遣法改正への対応とキャリア形成支援事業の 2 つを重点事業とし、重点事業に注力した事業計画・予算とした。

2大重点事業へより注力した事業計画・予算

派遣法・労働関連法規への対応

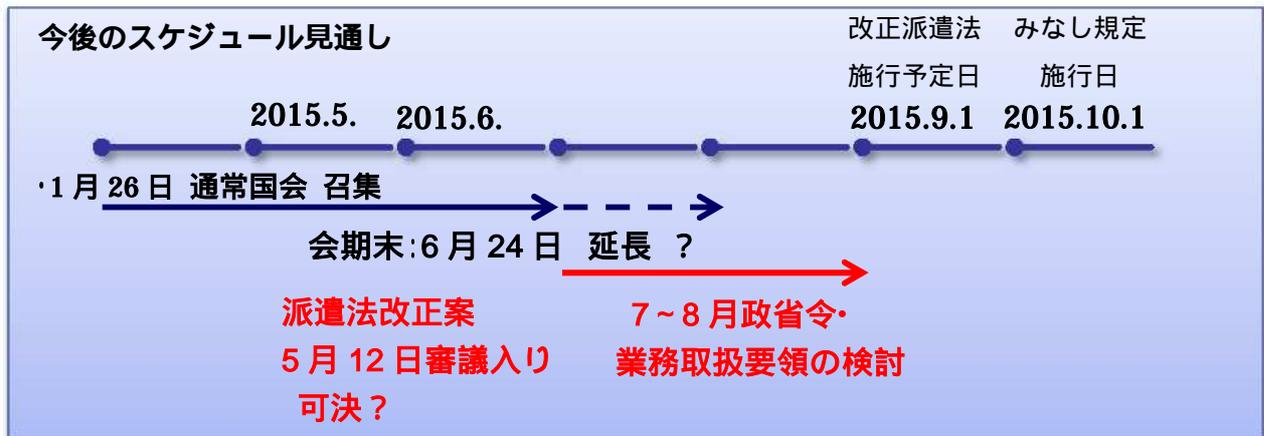
派遣社員のキャリア形成支援

1. 制度改定推進・コンプライアンス関連事業

(1) 労働者派遣法改正への対応

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、9月1日施行に間に合うよう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を出すとともに、関係機関が必要とするエビデンスを提供する。



派遣法改正内容の周知・広報

改正派遣法の政省令や業務取扱要領等の情報について、随時、協会HP会員ページや会員向けメールマガジン等で情報発信を行う。

会員ページに派遣法改正特集ページを設置



派遣協メールマガジンにて随時情報発信



派遣法改正セミナーの実施

改正派遣法の施行に備え、会員各社が改正内容に向けた十分な準備・対応が行えるよう、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・高度プロフェSSIONAL制度等）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

昨年度から開始した、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に注目した労働関係法規のセミナーを引き続き回数を増やして実施をし、業界全体のコンプライアンス向上体制強化に注力する。

労働関係法令セミナーの開催状況・2015年度開催予定

	2014	2015
開催回数	5	10
開催都市	東京 名古屋 大阪	札幌・仙台 東京・名古屋・大阪 岡山・広島・松山・福岡

予算 1,056 万円

[内訳] 派遣法改正セミナー 550 万円

労働関連法セミナー・講習 506 万円

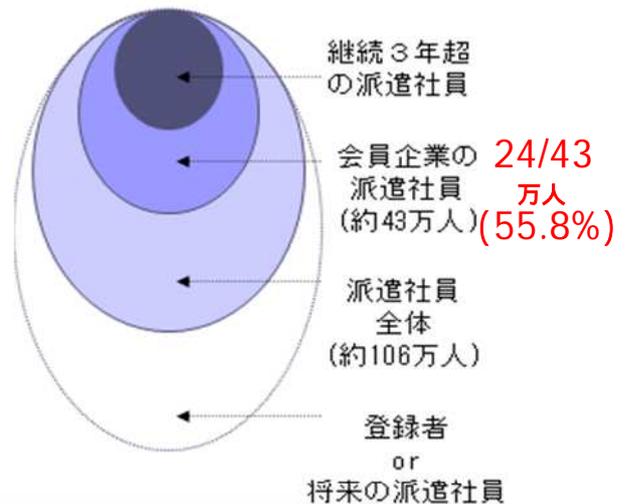
2. 派遣社員キャリア形成支援関連事業

2015年度も引き続き、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し、派遣社員の雇用安定やキャリア形成に資することとする。

2013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が、2015年度は、キャリアカウンセリング・スキルアップセミナーの開催を41回に増やし、全国の営業・コーディネーターを通じて、より多くの派遣社員をサポートすることを目指す。

キャリア形成支援の主な支援対象シミュレーション

一般派遣労働者数

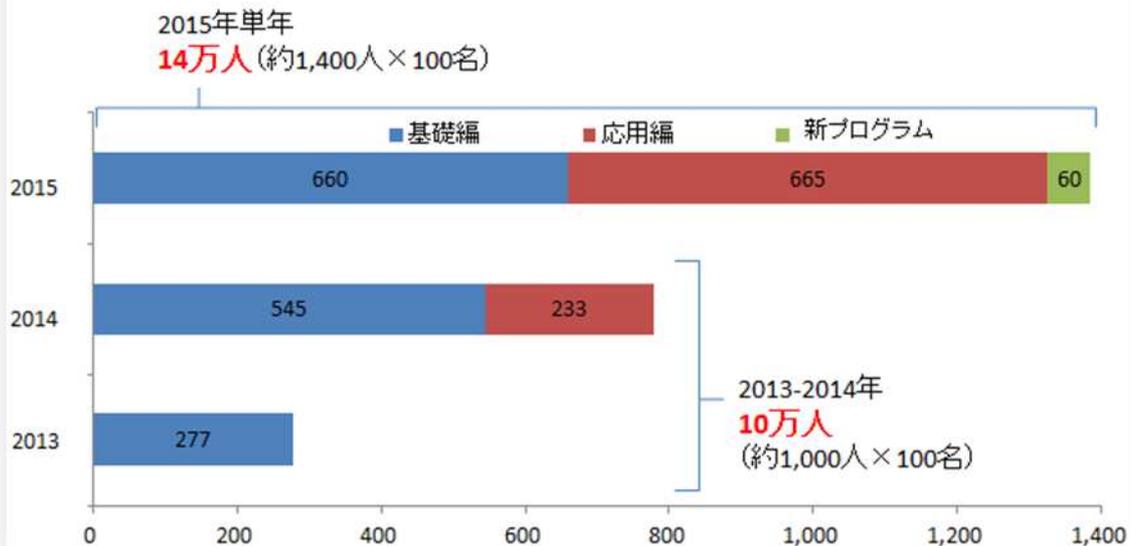


■ 会員各社による派遣社員のキャリア形成支援の推進

→全国の現場の営業・コーディネーターを通じてより多くの派遣社員をサポート

※受講者1名が派遣社員100名をキャリア形成支援した場合、**約14万人**の波及効果。

・2015年は会員会社の派遣社員全体の過半数以上にサポート



会員各社による派遣社員のキャリア形成支援の推進

派遣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。

キャリアカウンセリング・スキルアップセミナー

	2013	2014	2015
開催回数	9	22	41
開催都市	札幌 仙台 東京 名古屋 大阪 広島 松山 福岡	札幌 仙台 東京 名古屋 大阪 岡山 広島 松山 福岡	札幌 仙台 東京 名古屋 大阪 岡山 広島 松山 高松 福岡

派遣社員のキャリア形成支援に取り組む会員各社の営業・コーディネーターに対し、自立的なキャリア形成支援の視点に立ったカウンセリング＆コーチングスキルを提供するセミナーを開催。

キャリアカウンセリング・スキルアップセミナーの開催状況
2015年度開催予定

【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

【応用編】「関係構築法の実践」

目的：『関係構築法』のポイントである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）により体得し、日々の業務で実践できるようにする。

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

上記セミナー受講者アンケートで関心要望の高いテーマをもとに、新たなプログラム開発も検討する。2015年度中に試験的なプログラム提供を行う。

テーマ例：

- ・派遣社員の態様別キャリア形成ケース検討
- ・相談に乗る時の聴き方・質問のポイント
- ・ヒューマンスキルの高め方
- ・キャリア形成支援のプロセスと好事例 等

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。今年度は、「ストレスチェックの義務化に係る具体的施策」と「専門医との連携」について重点を置いた講義内容とする。

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。

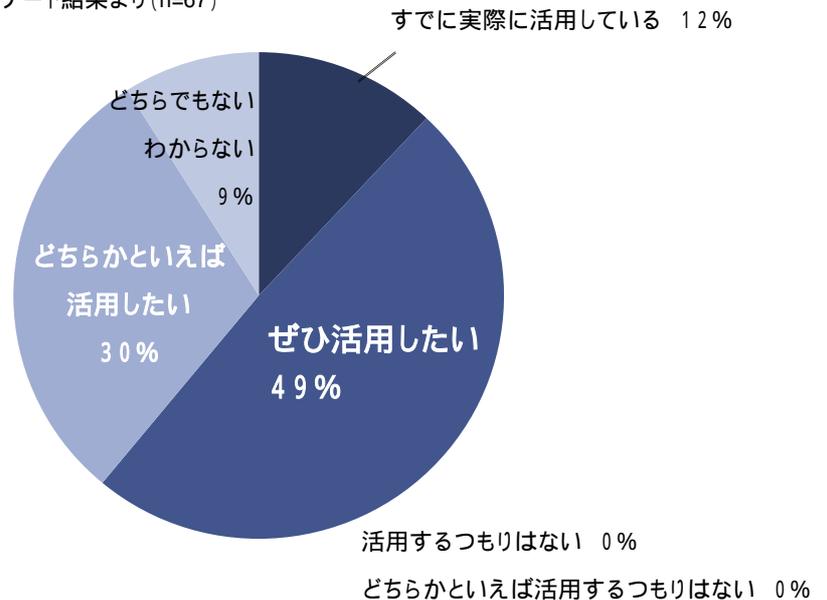
「就業力評価ツール：4つのチカラ」磨きキットの普及・活用支援

引き続き、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。



「セミナーに参加し「4つのチカラ」を活用してみたいと思いましたか？」

参加者アンケート結果より(n=67)



「4つのチカラ」伴走力向上セミナーの様子

予算 1,860 万円

[内訳] 派遣元対象セミナー 1,771 万円

メンタルヘルス関係セミナー 89 万円

3. 情報提供関連事業

派遣協会活動、重点事業等の内容を利用者目線でHPにわかりやすく再整理し、情報発信を行う。

(1) 派遣協会活動内容と重点事業等に関する情報発信

派遣協会会員が知りたい事・知っておくべき事をタイムリーかつ定期的に入手できるように、メールマガジンによる迅速な情報発信を行うと同時にHPコンテンツとの連動を高める。

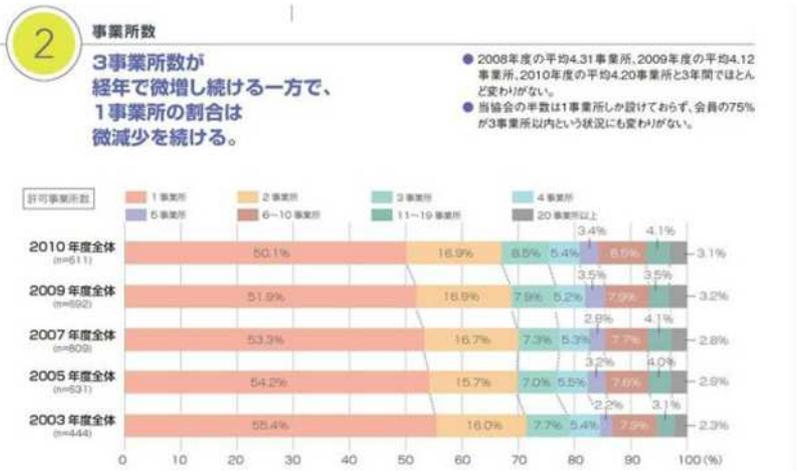
また、連動してHPのリニューアルを行い、コンテンツの閲覧性・操作性等を高める。

現派遣協会ホームページ（トップページ&会員ページ）



(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。



予算 1,702 万円

[内訳] 人材派遣データブック	475 万円
協会ニュース	794 万円
HPリニューアル	500 万円

4. 調査関連事業

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。

NEWS RELEASE

2015年1月27日 一般社団法人 日本人材派遣協会

派遣社員WEBアンケート調査

ハケンのホンネ
ハケンのホンネ

一般社団法人日本人材派遣協会(所在地:東京都千代田区、会長:水田 正道)では、この度、インターネット上で、派遣で働いている方と、過去半年間に派遣で働いていたことがある方4,593人を対象に、就業条件や実際の働き方、満足度など、派遣社員の実態や本音を明らかにする「派遣社員WEBアンケート調査」を実施しました。当協会では2007年より毎年、同様の調査を実施しており、今回で8回目となります。

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。
現在派遣で働いている人の約9割(88.8%)が女性です。最も多い年齢層は40～44歳で21.8%を占めており、全体の平均年齢は38.1歳です。(▶P15) また、現在派遣で働いている人のうち正社員経験者は8割以上(80.3%)を占め、そのうち約6割(58.7%)が正社員を3年以上経験しています。(▶P7)

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。
派遣先の会社規模で最も多いのは「大規模」で4割を超えています(42.9%)。また、同じ派遣先で3年以上就業している人は約2割(22.2%)です。(▶P2)

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。
「当面、正社員雇用を希望する人」は約2割(18.8%)、「数年後に正社員雇用を希望する人」は4割強(44.7%)です。当面もしくは数年後に正社員雇用を希望する理由として挙げられたのは「雇用が安定するから」が最も多く43.3%を占めています。次いで「賃金があるから(61.9%)」「福利厚生が充実しているから(45.5%)」「定期的に昇給しそうだから(35.3%)」と続き、これらが「昇進して責任の重い仕事に挑みたいから(18.6%)」「いろいろな仕事を経験したいから(15.9%)」「様々な地域の事業所で働きたいから(14.4%)」といった希望を大きく上回っています。(▶P10)

現在の職場から正社員として直接雇用を打診されたとき、受け入れるのは約4割。
現在の職場から正社員雇用を打診された場合、約4割(42.1%)が「受け入れる」、約2割(20.8%)が「断る」と回答しています。打診を断る理由として多く挙げられたのは「体力的・精神的な負担が多くなるから(34.2%)」「職場の人間関係が煩わしいから(30.5%)」「仕事の責任が重くなるから(25.9%)」です。(▶P12) さらに、正社員、非正社員に限らず、直接雇用の打診は派遣先の会社規模が大きい方が受け入れられる傾向にあります。(▶P12～13)

時給の全体平均額は1,365円。業務で最も高いのは「IT技術・通信系」(1,637円)。派遣先の規模による賃金の差は小さい。
時給額で最も多いのは1,250円～1,500円未満(29.9%)で、全体の平均時給は1,365円です。業務別で比較すると「IT技術・通信系(1,637円)」や「クリエイティブ系(1,498円)」が高く、「製造・軽作業系(997円)」が低いなど賃金差がありますが、同一の業務について派遣先の会社規模で比較した場合、大きな賃金差は見られません。(▶P6)

3人に1人は過去3年間に給与が上がっている。
34.8%の人が過去3年間に給与が上がっています。その約3割が「仕事を任せてもらえるような派遣先への働きかけ(27.9%)」や「自分で勉強(25.8%)」をおこなったり、派遣会社から「スキルを向上させるための教育訓練機会(31.8%)」を提供されています。(▶P6) また、他にも給与が上がっている人の特徴として、「派遣先規模が大きい」「IT技術・通信系の業務」「派遣先での就業期間、派遣会社での雇用期間が3年～5年未満」などが挙げられます。(▶別紙「詳細結果」P13～15)

派遣会社から能力開発機会の提供を受けている人の満足度は高い。
派遣会社から何らかの能力開発やキャリア形成の支援を受けているの方が、受けていない人比べて「仕事の内容・やりがい」や「派遣会社の支援」に対する満足度が高い傾向が見られます。(▶別紙「詳細結果」P16)

(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7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。

予算 250万円

[内訳] 派遣社員 Web アンケート 200万円

労働者派遣事業統計調査 50万円

5. 関係団体等連携事業

(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2015年度も継続して助成金を給付する。

各地域協議会と派遣協会との連携を一層強化するため、適宜、派遣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、今年度は更なる連携強化や地域協議会への支援を行うため助成金制度の拡充・見直しも検討する。

(2) 人材サービス産業協議会

2015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」に主体的に参加し、優良認定制度の普及・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のロビー活動や今後、注力する国際的なコンプライアンス強化活動に協力・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労働市場課題の解決方法・ノウハウについて相互の知見を交換する。

CiettはILOの活動に協力・連携し、コンプライアンス強化する旨を発表(CiettHPより)



NEWS

Friday 30 May 2014 (15:16)

Appropriately regulated recruitment industry is an asset in the fight against forced labour

Ciett calls for the reference to the ILO Convention on Private Employment Agencies, 1997 (No. 181) in the Protocol and Recommendation supplementing the ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) to get rid of unethical operators that endanger workers

The international confederation of private employment services, Ciett, has been at the forefront in the fight against abuses in the recruitment industry. The [Ciett code of conduct](#) and the active participation in various initiatives, such as the Athens Ethical Principles against human trafficking, the UN Global Compact, the ILO "Work in Freedom" strategy underscore the longstanding and continued Ciett engagement to decent work.

However, these voluntary initiatives only bind Ciett members and do not extend to other operators that can hardly be defined as recruitment agencies – often they are just a person with a mobile phone or access to the internet, or a travel agency – and that can continue to charge recruitment fees to workers, thus heightening their risk of debt and vulnerability to forced labour.

2012 年会議 日中韓会長 記念品交換



(4) 関係労働組合

日本労働組合総連合会(連合)を始め、U A 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。

予算 2,259 万円

[内訳] 地域協議会助成事業	475 万円
人材サービス産業協議会	300 万円
Ciett 関連活動・事業	1,474 万円
関係労働組合	10 万円

6. 委託事業

(1) 派遣元事業主等を通じた派遣労働者のキャリア形成支援事業

昨年度、厚生労働省から受託し実施した「派遣労働者のキャリアアップ支援事業」の継続事業「派遣元事業主等を通じた派遣労働者のキャリア形成支援事業」を引き続き受託した。

昨年度事業で収集した派遣会社による様々なキャリア形成支援への有用な取組事例やその事例を基に支援方法や留意点等を取りまとめた手引き等を使ってセミナー等を開催するとともに、そのセミナー等に参加した派遣会社からの問い合わせに対応できるよう窓口を設置し取組の促進を図る。

(2) 優良派遣事業者認定制度相談支援事業

昨年度より人材サービス産業協議会が受託し運営している厚生労働省委託事業「優良派遣事業者認定制度」の認定を目指している事業者を支援する、厚生労働省委託事業「優良派遣事業者認定制度相談支援事業」を派遣協会が受託した。

一定の基準を満たすためには、認定基準の達成に向けた具体的な取組が必要であるため、個別にアドバイスできるように、専門の相談窓口等を設け対応する。

予算 2,703 万円

7. 事務局運営事業

(1) 相談・支援事業

改正派遣法施行に備えて、情報収集に努めると同時に、相談件数増加に対応できるような確かな準備を整えて対応する。

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

派遣元責任者講習やコンプライアンスセミナー等で、相談センターの存在を周知し、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。

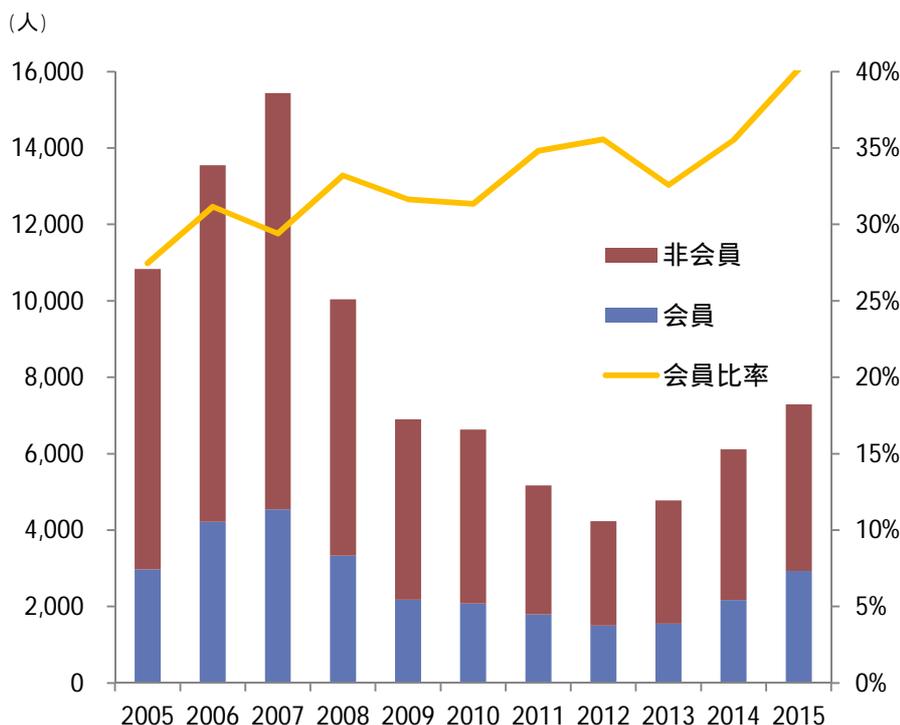
A ニーズに合わせた開催回数・場所の調整

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、32回から42回の開催予定とする。

首都圏開催：13回から18回へ

地域の開催：19回から24回へ

また、会員会社のニーズに応え、受講機会を損なうことがないよう回数・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、講習の申込み方法等をユーザー視点で改善を行う。

講習ホームページの申込み手順の簡略化

新規受講者でも無理なく簡単に申込ができるように誘導

午前中の講義免除制度の周知・強化・簡素化

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。

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、資料の改訂を行う。

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。

予算 3,131 万円

[内訳] 相談・支援事業

1,287 万円

派遣元責任者講習

1,844 万円

参考：派遣元責任者講習事業 収入計画 5,394 万円