Ⅰ　第 1 号議案　2023 年度事業報告および決算に関する件

総括

2023 年度は、新型コロナウイルス感染拡大により抑制されていた経済活動が本格的に復活し、派遣業界に期待される役割が派遣社員の雇用の維持から就業機会の創出や派遣社員への教育訓練・能力開発等へと変化してまいりました。

また、政府の「新しい資本主義実現会議」で 2023 年 5 月に発表された「三位一体の労働市場改革の指針」の 3 本柱である「リスキリングによる能力向上支援」「職務給・ジョブ型人事の導入」「労働移動の円滑化」は人材派遣が持つ機能と関連性が高いものとなっており、人材育成と新たな就業機会の提供を同時に行うことができる人材サービスへの期待はますます高まっているといえます。

これらの期待に応え、派遣業界に対する信頼をさらに向上させるために、「コンプライアンスへの対応」と「派遣社員のキャリア形成支援」を引き続き当協会の中核事業に据え、実施しながら、派遣協会や会員各社の各種取り組み状況等を対外的に情報発信し各ステークホルダーと関係構築を行う「広報・コミュニケーション戦略」を実施しました。

具体的には、通常事業の他、「コンプライアンスへの対応」では、派遣先からのご理解・ご協力が不可欠なことから、派遣先を対象にしたセミナー「人材派遣の新時代～ともに育む未来へ～」を開催し、「同一労働同一賃金の対応」や「三位一体の労働市場改革の労働者派遣との親和性」等について厚生労働省や労働局の方からご講演をいただき、コンプライアンスや業界への理解促進を図りました。

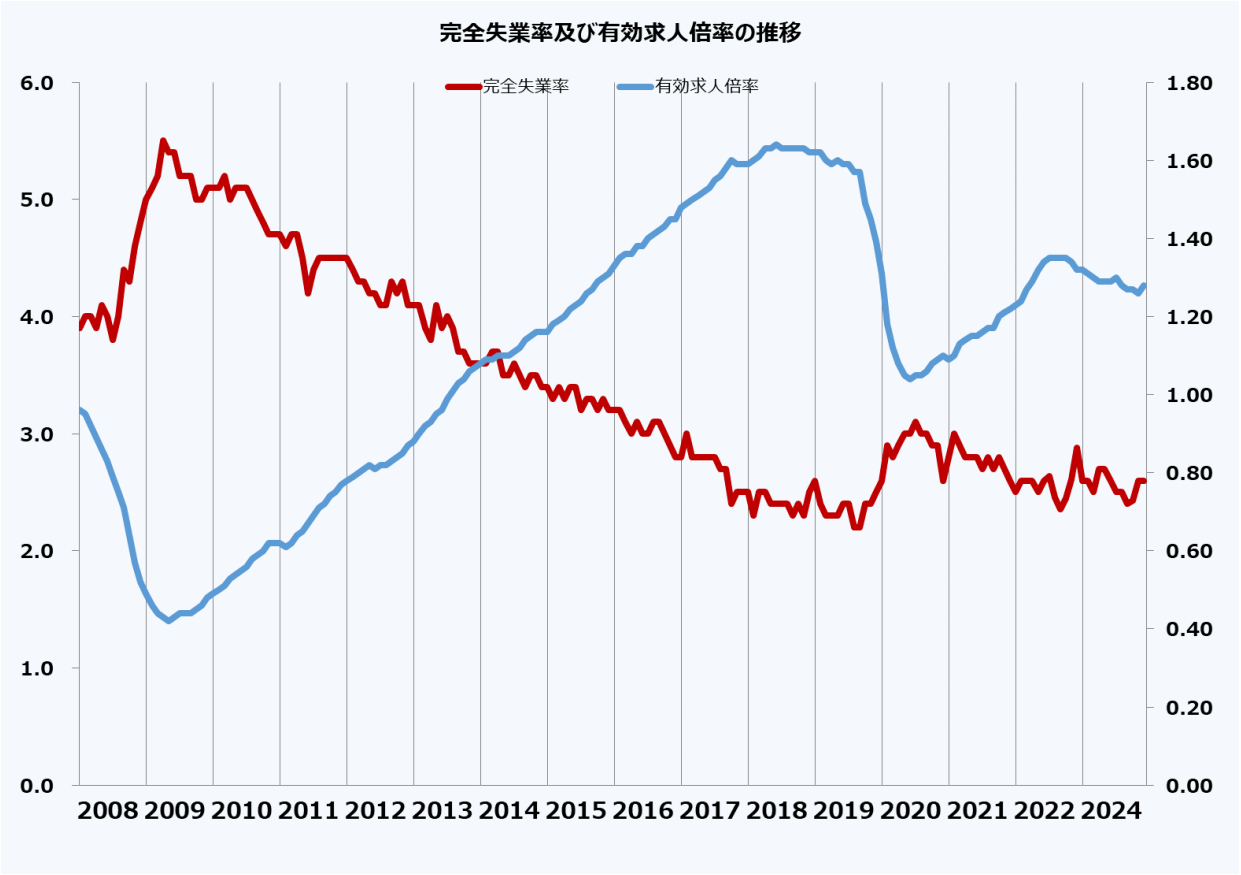
「派遣社員のキャリア形成支援」では、派遣社員への直接的な支援として、派遣社員向けのセミナー「夢を実現するワーク＆ライフキャリア～派遣社員のためのキャリア形成支援プログラム～」を開催し、キャリアに関する意識醸成に向けた取り組みをスタートいたしました。

「広報・コミュニケーション戦略」では、報道関係者懇談会の実施や、派遣市場や労働市場に関するデータをまとめた「派遣市場・労働市場の概況」の毎月の公表と、「JASSA ニュースレター」の配信により最新の業界の動向を社会に発信する等、報道関係者との関係構築・深耕に努めました。

また、会員向けウェビナー「JASSA フォーラム」では、リスキリングや障がい者の活用等に関する行政の担当者や専門家・有識者の方々による講演を定期的に配信し、それぞれの立場からの豊富な知見や有益なアドバイスを全国の会員の皆様に提供してまいりました。

１．派遣事業をとりまく雇用の情勢

我が国における 2024 年 3 月の全就業者数は 6,726 万人で前年同月比 27 万人増となり、2023 年平均の完全失業率は 2.6%と横ばいでした。一方で、有効求人倍率は 2023 年平均では 1.31 倍と前年を 0.03 ポイント上回りましたが、2024 年 3 月においては 1.28 倍と微減傾向となっています。

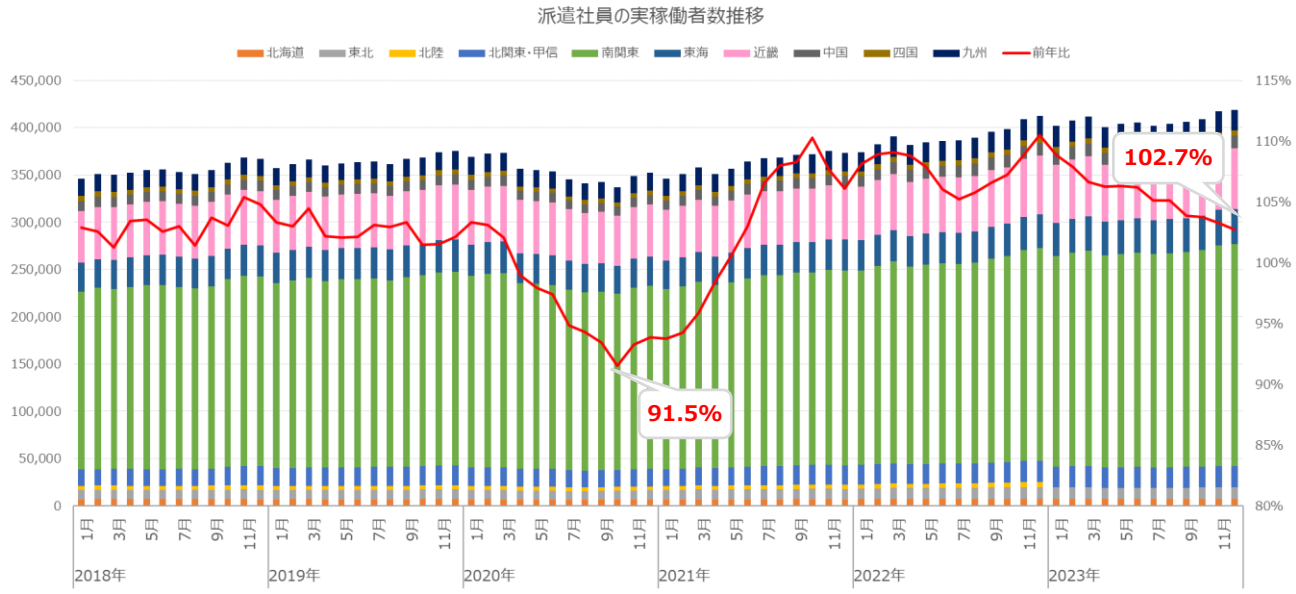


出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」を元に作成

２．派遣市場の状況

総務省の労働力調査では、2023 年度の派遣社員数は 155 万人と対前年度から 2 万人増加しました。また、当協会が実施している労働者派遣事業統計調査では、派遣社員の実稼働者数は 2021 年 5 月以降、32 カ月間継続して対前年同月比で 100%超と増加傾向が継続しており、2023 年年間平均では対前年比が 105.5%となりました。コロナ禍前の実稼働者数を超える等、派遣需要の

回復傾向は続いていますが、徐々に伸び率は鈍化してきていることや、世界情勢は依然として不安定なことから先行きは不透明です。



出典：日本人材派遣協会「労働者派遣事業統計調査」を元に作成

3．労働政策の状況

2023 年度に施行された主な労働関連法令としては、時間外労働 60 時間超の割増賃金率引き上げ、給与デジタル払い解禁（労働基準法）、雇用保険料率引き上げ（雇用保険法）、育児休業取得状況の公表（育児・介護休業法）、離職状況についての情報提供期間の延長（職業安定法）がありました。

なお、2024 年度は、4 月に求人票等の明示事項の追加（職業安定法）、労働条件明示事項の追加、裁量労働制の見直し、時間外労働条件の適用猶予終了（労働基準法）、障害者雇用率の引き上げ（障害者雇用促進法）などが施行されています。

2023 年

4 月　　時間外労働 60 時間超の割増賃金率引き上げ
　　給与デジタル払い解禁（労働基準法）
　　雇用保険料率引き上げ（雇用保険法）
　　育児休業取得状況の公表（育児・介護休業法）

9 月　　心理的負荷による精神障害の労災認定基準の見直し（労働者災害補償保険法）

10 月　　離職状況についての情報提供期間の延長（職業安定法）

経常収益

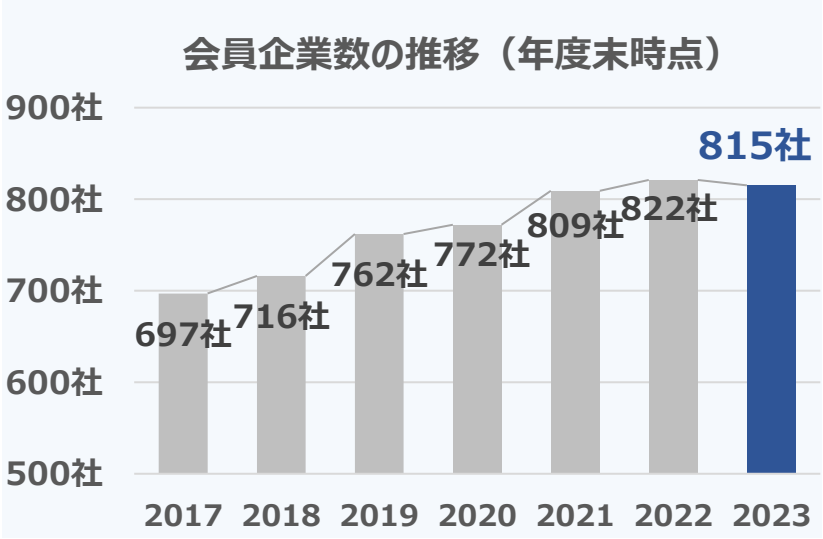
１．入会金・会費収益

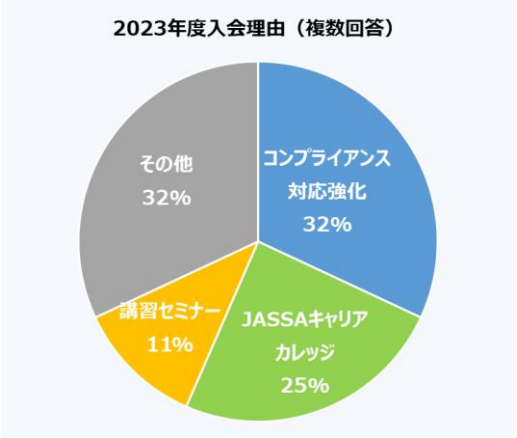
2023 年度計画では、入会 39 社・退会 27 社としておりましたが、実績は入会 35 社・退会 42 社となり、会員数は昨年から 7 社減の 815 社となりました。

受取入会金は、計画 250 万円に対し、実績 240 万円となり、計画差で△10 万円（前期差△15 万円）となりました。

一方、受取会費は、計画 2 億 5,490 万円に対し、実績 2 億 5,878 万円、計画差＋388 万円（前期差 513 万円）となりました。

なお、入会理由として多かったのは、コンプライアンス対応強化のため、続いて派遣社員向けラーニングサービスの JASSA キャリアカレッジを利用するためでした。





２．事業収益

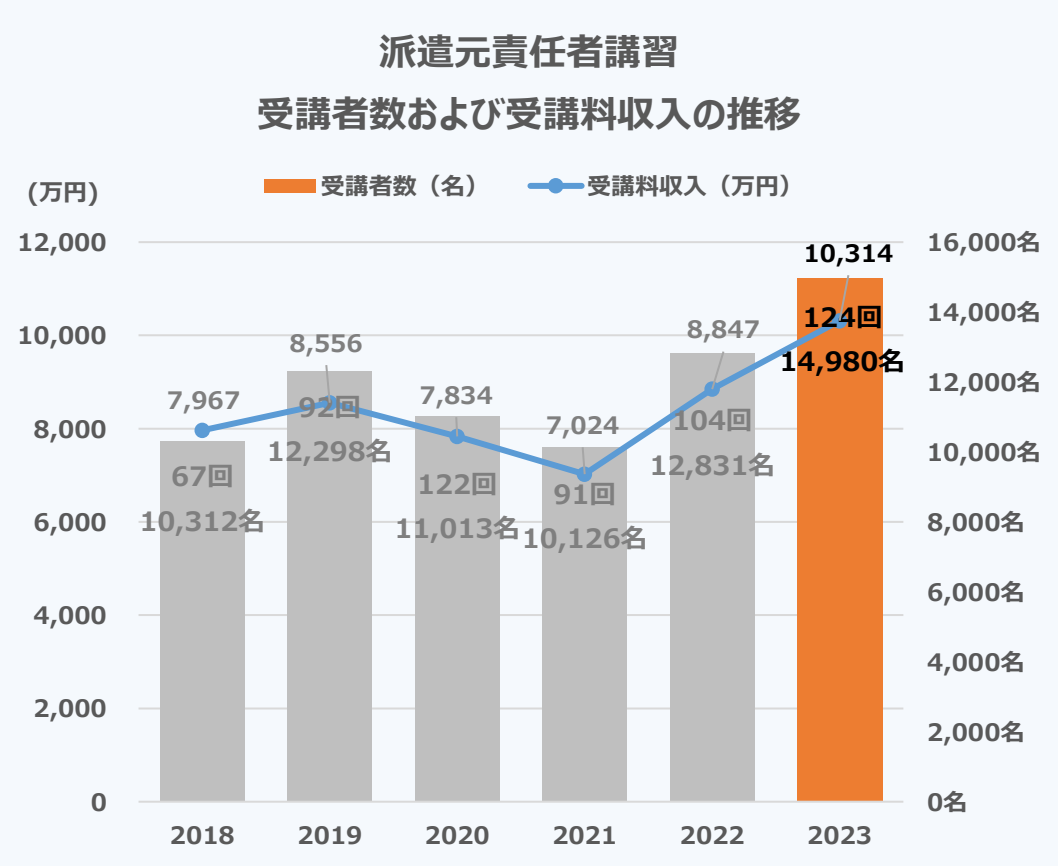
派遣元責任者講習は、会場開催及びオンライン開催の回数と定員を見直し、年間で 124 回開催しました。

また、新型コロナウイルス感染症の位置付けが 2023 年 5 月から 5 類感染症に変更となりましたが、受講者の皆様が安心し落ち着いた環境で参加

できるよう、継続して一会場あたりの受講受入人数を調整し、ソーシャルディスタンスを保った受講環境で開催いたしました。

なお、会員各社の負担軽減のため、会員の受講料は 3,000 円（税込）と据え置きました。

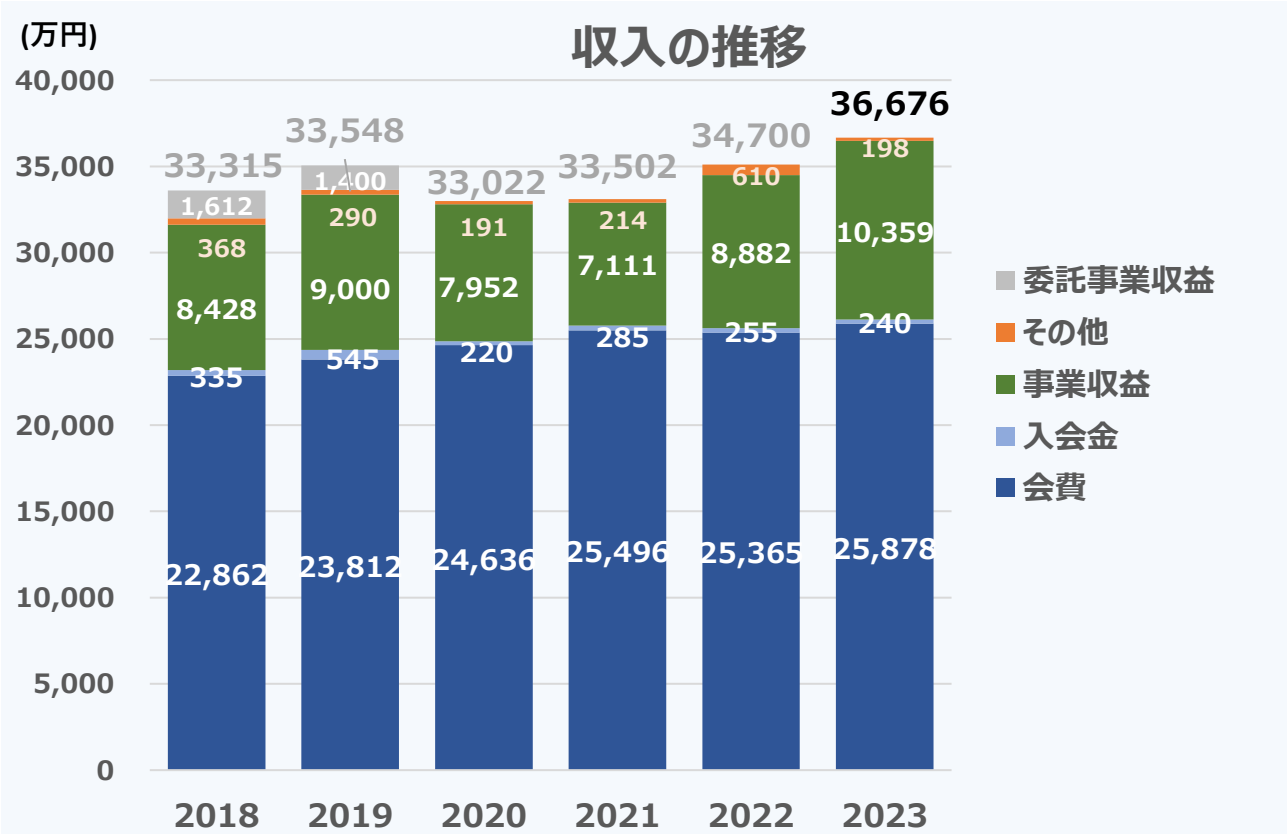
オンライン開催回数増による受講機会拡大や派遣元責任者講習利用者の周知広報や利便性向上に努めた結果、受講者数は 14,980 名で計画比 105.3%、受講料収入は 1 億 314 万円で計画比 128.1%となりました。



3．雑収益

雑収益は、199 万円、計画差＋2 万円、前期差で＋1 万円とほぼ計画通りとなりました。

以上の結果として、経常収益は計画 3 億 5,902 万円に対し、実績 3 億 6,676 万円、計画差＋773 万円（前期差+1,976 万円）となりました。


収入の推移
(万円)
40,000
35,000
30,000
25,000
20,000
15,000
10,000
5,000
0
33,315
33,548
33,022
33,502
34,700
36,676
1,612
1,400
368
290
198
610
214
191
10,359
8,428
9,000
7,952
7,111
8,882
335
545
220
285
255
240
22,862
23,812
24,636
25,496
25,365
25,878
2018
2019
2020
2021
2022
2023
委託事業収益
その他
事業収益
入会金
会費

経常支出

１．制度改定推進・コンプライアンス関連事業

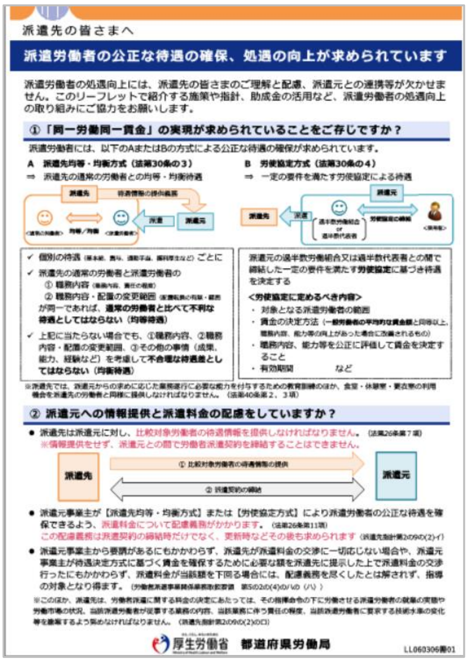
2023 年度も継続して、会員の皆様の負担を極力排除したコンプライアンスへの対応支援を以下の観点を重視しながら、最優先として取り組みました。

・初学者からベテランまでカバーする厚みのあるコンテンツの拡充
(相手属性に合わせたサービス展開)
・コンテンツ動画化等によるわかりやすさの追求
・各コンプラサービスのパッケージ利用促進

(1)労働法関連の会員実務支援

◆コンプライアンス実務支援

物価上昇を乗り越える構造的な賃上げが政府から求められる中、派遣社員の待遇向上を図るため、労務費の価格転嫁については派遣先のご理解・ご協力も不可欠なことから、内閣官房・公正取引委員会の「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（以下、労務費に関する指針）」の周知や厚生労働省の同一労働同一賃金における派遣先の「派遣料金の配慮義務」や構造的な賃上げの実現を目指した「労務費に関する指針」等を中心としたリーフレットの会員案内等を実施いたしました。



派遣先の皆さまへ

派遣労働者の公正な待遇の確保、処遇の向上が求められています

派遣労働者の処遇向上には、派遣先の皆さまのご理解と配慮、派遣元との連携等が欠かせません。このリーフレットで紹介する施策や指針、助成金の活用など、派遣労働者の処遇向上の取り組みにご協力をお願いします。

① 「同一労働同一賃金」の実現が求められていることをご存じですか？

派遣労働者には、以下のAまたはBの方式による公正な待遇の確保が求められています。

A 派遣先均等・均衡方式（法第30条の3）
⇒ 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇

B 労使協定方式（法第30条の4）
⇒ 一定の要件を満たす労使協定による待遇

✓ 個別の待遇ごとに
✓ 派遣先の通常の労働者と派遣労働者の
① 職務内容
② 職務内容・配置の変更範囲
が同一であれば、通常の労働者と比べて不利な待遇としてはならない（均等待遇）
✓ 上記に当たらない場合でも、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）を考慮して不合理な待遇差としてはならない（均衡待遇）

派遣元の過半数労働組合又は過半数代表者との間で締結した一定の要件を満たす労使協定に基づき待遇を決定する
<労使協定に定めるべき内容>
・対象となる派遣労働者の範囲
・賃金の決定方法
・職務内容、能力等を公正に評価して賃金を決定すること
・有効期間　など

② 派遣元への情報提供と派遣料金の配慮をしていますか？

● 派遣先は派遣元に対し、比較対象労働者の待遇情報を提供しなければなりません。
※情報提供をせず、派遣元との間で労働者派遣契約を締結することはできません。

● 派遣元事業主が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】により派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、派遣料金について配慮義務がかかります。
この配慮義務は派遣契約の締結時だけでなく、更新時などその後も求められます

● 派遣元事業主から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じない場合や、派遣元事業主が待遇決定方式に基づく賃金を確保するために必要な額を派遣先に提示した上で派遣料金の交渉行ったにもかかわらず、派遣料金が当該額を下回る場合には、配慮義務を尽くしたとは解されず、指導の対象となり得ます。

厚生労働省　都道府県労働局

③ 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が策定されました

2023年11月、構造的な賃上げを実現するため、内閣官房および公正取引委員会の連名で「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が策定されました。

本指針の性格

✓ 労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針。
✓ 労務費の適切な転嫁のため、発注者及び受注者がこの行動指針に沿った行為を行うことが必要。
✓ 本指針に記載の12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において、独占禁止法および下請代金法に基づき厳正に対処することを明記。
✓ 他方で、記載された発注者としての行動を全て適切に行っている場合、通常は独占禁止法および下請代金法上の問題が生じない旨を明記。

発注者として採るべき行動／求められる行動	受注者として採るべき行動／求められる行動
① 本社（経営トップ）の関与	① 相談窓口の活用
② 発注者側からの定期的な協議の実施	② 根拠とする資料（公表資料を用いること）
③ 説明・資料を求める場合は公表資料とすること	③ 値上げ要請のタイミング
④ サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと	④ 発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示
⑤ 要請があれば協議のテーブルにつくこと	発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動
⑥ 必要に応じ考え方を提案すること	① 定期的なコミュニケーション
	② 交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管

（全国ブロック説明会用資料より作成）

④ 派遣労働者の直接雇用に、キャリアアップ助成金をご活用ください

1年以上継続した派遣終了後に当該業務に就く労働者を雇う場合、当該期間継続して就業した派遣労働者を雇用するよう努めなければなりません（無期雇用派遣労働者等を除く）。
このほか、派遣労働者の希望をふまえ、派遣元から直接雇用の依頼がされることもあります。こうしたケースを含め、派遣労働者を正社員として直接雇用する派遣先には、「キャリアアップ助成金」により、支援を行っています。

支給額（1人当たり）　<1年度1事業所当たりの支給申請上限人数 20名>

企業規模 ＼ 正社員化前 雇用形態	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	80万円（40万円 × 2期）	40万円（20万円 × 2期）
大企業	60万円（30万円 × 2期）	30万円（15万円 × 2期）

※正社員化後6か月間の賃金が、正社員化前6か月間の賃金と比較して3％以上増額していることが必要

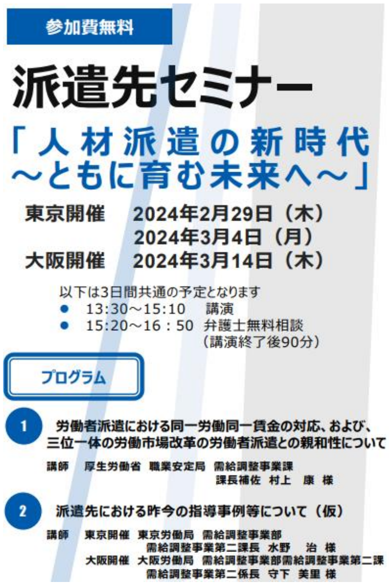
加算措置（1人当たり）

措置内容	有期雇用労働者	無期雇用労働者
派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合（注）	28.5万円	

詳しくはこちら

〔資料出所〕派遣労働者の公正な待遇の確保、処遇の向上が求められています（厚生労働省）

また、従来の派遣会社のみを対象にしたコンプライインス支援から、派遣先も対象にしたセミナー開催を行うなど、包括的なコンプライアンス支援の展開を図りました。



「東京開催　会場」

◆**労働関連法に関する改正情報の提供**

派遣会社にとって重要な法改正情報や対応すべき点についてキャッチアップしすぐに対応できるよう会員サイトの「法解説」内に「年収の壁・支援強化パッケージ」「労働情報明示ルール」

について社労士によるわかりやすい資料及び解説動画をまとめた「JASSA スタディ動画」をリリースしました。

◆同一労働同一賃金対応に必要な各ツールの提供

労使協定締結に必要となる賃金テーブルの作成を支援するため、厚生労働省が示す各種統計や条件等を選択することで基準賃金、通勤交通費、退職金等が自動計算され、各社において異なる職種での「職種別ランク」を Web 上で作成・利用可能な「Web 版自社賃金テーブル作成シミュレーター」及びエクセル版を最新の令和 6 年度のデータに更新いたしました。

(2)JASSA リーガルテスト

◆JASSA リーガルテストの機能拡充

「自己学習ツール」においては、新卒採用や中途採用の方など、人材派遣業に関するコンプライアンス教育を初めて受けられる方向けに基礎コース「派遣法・労働法」、既習者やベテラン向けに中級コース（法令実務編）・実践コース（応用・事例編「苦情・トラブル事例」）を提供しておりましたが、更に以下の「人材ビジネス検定トライアルスキル」を加え、より充実した内容で提供いたしました。

□人材ビジネス検定トライアルスキル

【ドリル　ステージ 1】　30 問

【ドリル　ステージ 2】　30 問

【テスト】　50 問　制限時間 90 分　80%以上で合格

※「人材ビジネス検定」とは

労働者派遣をはじめ人材ビジネスにかかわる関係法令の知識をはかるために
行われる検定で、人材ビジネスコンプライアンス推進協議会が
一定レベルのコンプライアンス能力を有する者であることを判定し認定するものです。
本トライアルスキルでは「人材ビジネス検定（旧名称：派遣検定）※」の過去開催の問題からピックアップして作成しており、JASSA リーガルテストの仕組みを使用し、手軽に体験できます。

以上の機能拡充の結果、徐々にレベル別の単体コンテンツより、複合コンテンツ（基礎・実践・人材ビジネス検定）の受講の割合が高くなってきております。

(3)労働関係法令セミナー

派遣事業を営む上で遵守すべき労働関係法令を実際の派遣業務フローに即して分かりやすく説明する会員限定の無料セミナーを動画閲覧スタイルで提供し、会員各社の従業員教育を支援しております。

◆労働者派遣法動画セミナー

労働者派遣法の実務において、現場でよくある事例や Q&A を多く取り入れ、理解が深められるよう、派遣社員の募集・登録からお仕事の紹介、職場見学、就業開始、更新・終了まで、一連の実務の流れに沿ったプログラムを対派遣社員編、対派遣先編の 2 本立てで作成いたしました（セミナー動画公開は 2024 年 4 月）。

また、本セミナー動画はシリーズ化し、基本の仕組みから実務まで問題を解きながら理解が定着するような構成にしており、終了後も確認テストにて学び直しが可能です。動画コンテンツなのでいつでもどこでも、自分のペースで、必要な個所を、繰り返し学べます

■セミナータイトル 2 本

「事例で学ぶ！実務で役立つ！労働者派遣法動画セミナー～対派遣社員編～」

「事例で学ぶ！実務で役立つ！労働者派遣法動画セミナー～対派遣先編～」

■セミナーの特徴

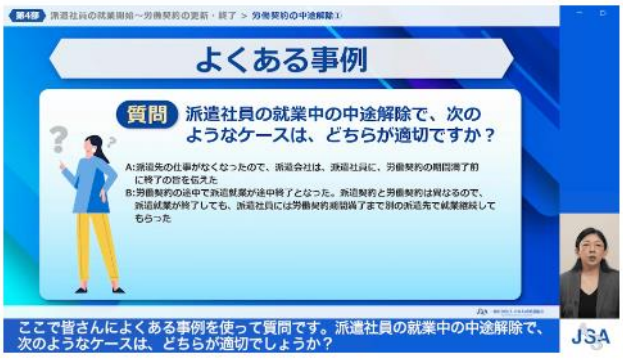
（対派遣社員編）

・派遣社員の募集・登録から就業開始～終了までの派遣の流れに沿って
体系的に労働者派遣法が学べます

（対派遣先編）

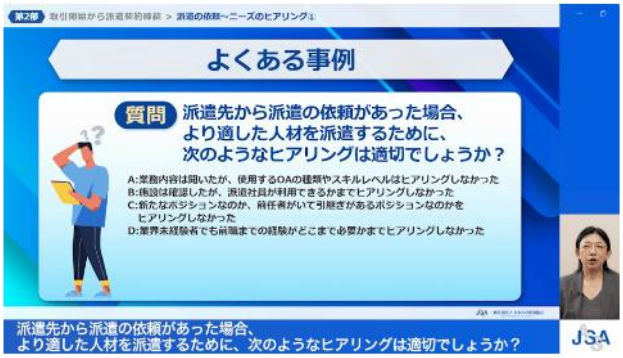
・派遣先との取引開始から派遣契約の更新・終了までの派遣の流れに沿って
体系的に労働者派遣法が学べます

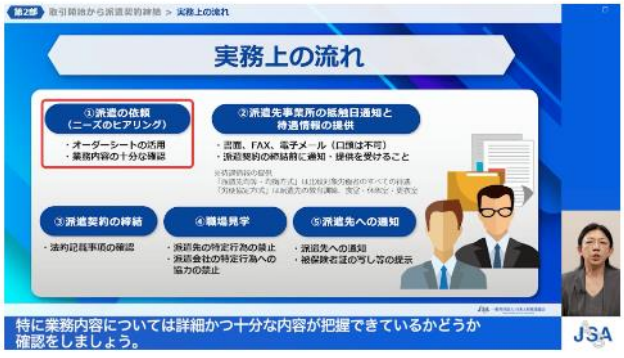
動画コンテンツのイメージ



対派遣社員編より

動画コンテンツのイメージ





対派遣先編より

1. 制度改定推進・コンプライアンス関連事業	計画(万円)	実績(万円)	執行率(%)
(1)労働法関連の会員実務支援	1,169	1,484	127.0
(2)JASSA リーガルテスト	1,128	532	47.1
(3)労働関係法令セミナー	376	304	80.9
合 計	2,673	2,320	86.8

２．派遣社員キャリア形成支援関連事業

会員企業による派遣社員へのキャリア形成支援の推進をサポートするサービスとして、ｅラーニングの実施と学習管理が行える「JASSA キャリアカレッジ」では、継続して情報セキュリティ対策の徹底を行い、実態に合わせた利用規約の改定を行いました。

また、会員各社の主体的な取り組みを支援する「キャリアカウンセリング・スキルアップセミナー」および「メンタルヘルス推進セミナーを継続して実施し、新たに派遣登録・就労中の方にむけて「夢を実現するワーク＆ライフキャリア～派遣社員のためのキャリア形成支援プログラム～」を実施いたしました。

(1)ｅラーニングサービス「JASSA キャリアカレッジ」

労働者派遣法で義務付けられたキャリアアップ措置を支援するために 2016 年にスタートした「JASSA キャリアカレッジ」ですが、2022 年 7 月に委託先企業による個人情報流出事案が発生したことを受け、会員の皆様に随時、経過報告を行うとともにご説明の場を設け、今後の対応策として、委託先企業側では全サーバの外部診断チェック実施を始めとする再発防止のための各種セキュリティ対策の徹底を行うとともに、協会側では委託先企業への管理体制を強化し、協会の個人情報取扱規程の見直しや情報セキュリティ関連規程や運用マニュアル等の整備にも取り組みました。

利用規約では、会員の皆様が個人情報を日本人材派遣協会に委託し、それをリスクモンスター社に再委託する記載になっておりますが、実態は会員企業様から直接リスクモンスター社に提供されておりましたため、利用規約を実態に合わせ改定するとともに新契約締結手続きに関する説明会を開催し、セキュリティ強化とサービスレベルの向上に努めながら現在のサービス体制にて信頼回復へ努めました。

なお、2023 年度における JASSA キャリアカレッジのご利用状況は、累計利用社数は 494 社、受講者 ID 数は月平均 25,206（前年比 107.3%）となりました。

直近の受講設定コンテンツでは、情報保護研修やコンプライアンス関係のコンテンツが上位に入り、キャリアデザイン関係のコンテンツも TOP10 にランクインするようになってきております。

今後も更なる改善に向けた取り組みを行ってまいります。

2024 年 3 月　受講設定ランキング

ランキング	コース名
1位	【ＪＣＣ】情報保護基本研修
2位	【動画】事例から学ぶコンプライアンス（スマホ対応版）
3位	【ＪＣＣ】Ｅｘｃｅｌ２０１６　マクロ入門（１）
4位	【ＪＣＣ】Ｅｘｃｅｌ２０１６　マクロ入門（２）
5位	【公開研修動画】キャリアデザイン研修　)職業人生の構想設計（スマホ対応版）
6位	【動画】ビジネス英会話　基礎講座（社内編）（スマホ対応版）
7位	【動画】ビジネス英会話　基礎講座（社外編）（スマホ対応版）
8位	【ＪＣＣ】仕事ができるなと思われるフォロワーシップ　貢献力編
9位	【動画】キャリアデザイン　考え方編（スマホ対応版）
10位	【動画】便利なエクセル機能（スマホ対応版）

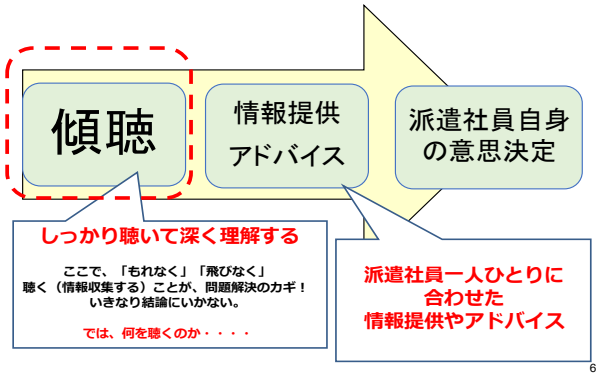
(2)キャリアカウンセリング・スキルアップセミナー

派遣会社の営業・コーディネーター職の方々を主な対象として、派遣社員の自律的なキャリア形成を支援する視点に立ったカウンセリングとコーチングのスキルを提供するセミナーを継続して開催しました。

なお、これらのセミナーは国家資格キャリアコンサルタント更新講習として、厚生労働省から継続して指定されています。

（参加費は国家資格キャリアコンサルタント更新講習として受講する場合は非課税のため 14,000 円それ以外の場合は税込は 15,4 00 円、会員企業はいずれも無料）

キャリアカウンセリングの流れ



また、会社の垣根を超えて参加者間でオンラインで交流できる「派遣社員のキャリア形成支援者のあり方を考える」ワークショップを継続して開催し、キャリア形成支援の現場で感じる課題や困難、実際の支援の成功例と失敗例、派遣社員・派遣先・社会の声などから見えてくるこれからのキャリア形成支援の方向性などについて、支援ノウハウを共有いたしました。

キャリアカウンセリングスキルアップセミナー　プログラム内容

タイトル	プログラム内容
関係構築力習得編	カウンセリングとコーチングのプロセスを学び、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）』を講師からのレクチャーとグループワークを通して習得するプログラム。
関係構築力実践編	「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グループ討議と解説により習得し、日々の業務で実践できるよう実習（ロールプレイング）を通して習得するプログラム。（キャリア形成支援の具体的ツールとして「就業力評価ツール：４つのチカラ（JHR 作成）」磨きキットも紹介）
ヒューマンスキル向上支援編	キャリアカウンセリングをより効果的なものにするため『関係構築力習得編』と『関係構築力実践編』両方を受講された方等を対象に、キャリアカウンセリング（面談やフォローも含む）時に活用できる、人間関係を良好に保ちモチベーションの維持につながるポイント、派遣社員が自ら課題を整理し自己選択に繋げる自己理解の手法など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。
傾聴トレーニング編	レクチャーおよび代表ロールプレイング、グループロールプレイングを通して、多様化している派遣社員のキャリア面談時のカウンセリング力を習得するプログラム。
「派遣社員のキャリア形成支援者のあり方を考える」オンライン ZOOM ワークショップ	これからの派遣社員のキャリア形成支援を担うコーディネーターや営業担当者のあり方を個人＆グループワーク・レクチャーを通して考え、実現するためのプログラム

(3)メンタルヘルス推進セミナー

◆人材派遣業界「メンタルヘルス推進担当者」養成講座

「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）」が推奨する研修カリキュラムに準拠したオリジナルプログラムを作成し、会員各社のメンタルヘルス推進担当者を育成する講座を、2023 年度もオンラインにて実施しました。

さらに、会員企業については、当日の動画を会員サイトに掲載し、受講者の都合にあわせて学習できるようにいたしました（参加費 30,000 円（税込）、会員企業は無料）。

メンタルヘルス推進セミナー　プログラム内容		担当講師
【第 1 日】 10 月 11 日 9:30~17:00	第 1 章　メンタルヘルスケアの意義と関係法令の最新情報	三觜　明 氏 中央労働災害防止協会 健康快適推進部審議役
	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	堀口　恵子 EAP コンサルタント シニア産業カウンセラー
	第 3 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	木下　潮音 氏 第一扶養法律事務所　弁護士 （専門分野 労働法）
【第 2 日】 10 月 25 日 9:30~17:00	第 4 章　派遣社員の就労支援の進め方　～ラインケア～ 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	堀口　恵子 EAP コンサルタント シニア産業カウンセラー
	第 7 章　産業医の立場からみた職場のメンタルヘルス	田中　克俊 氏 北里大学大学院医療系研究科 産業精神保健学教授 医学博士　精神保険指定医

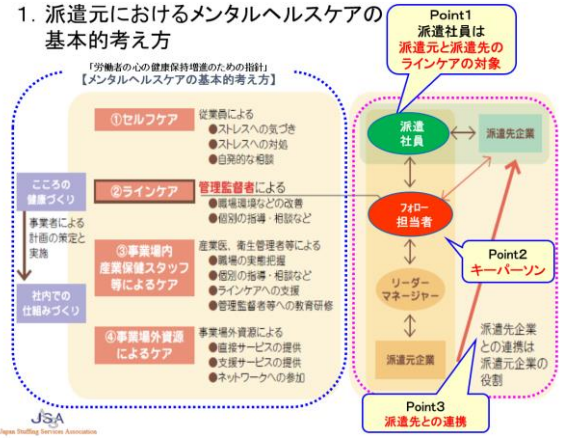
※以下の 3 章では、各講師より基準講義に加えてご講義いただきました。

【第 1 章】「最新の法改正を踏まえた対応のポイント」について

【第 3 章】「最新の訴訟事案」「法改正の動向と対応」について

【第 7 章】「信頼できる精神科医との連携（セカンドオピニオンのとりかたなど）」
「コロナ後のストレスチェック結果の活用」について

会員サイト掲載の動画アーカイブより



メンタルヘルス養成講座資料より

(4)その他キャリア形成支援関連事業

各キャリア形成支援関連事業及び関連する事業の連携を図りました（今年度は予算執行なし）。

2. 派遣社員キャリア形成支援関連事業	計画(万円)	実績(万円)	執行率(%)
(1) e-ラーニングシステム JASSA キャリアカレッジ	1,903	1,418	74.5
(2) キャリアカウンセリング・スキルアップセミナー	1,204	1,015	84.3
(3) メンタルヘルス推進セミナー	158	148	93.3
(4) その他キャリア形成支援関連事業	250	0	0.0
合 計	3,515	2,581	73.4

3．情報提供関連事業

派遣法をはじめとした労働関係法令、派遣社員へのキャリア形成支援など、会員企業の事業運営において必要とされている情報について迅速かつわかりやすく編集し提供しています。

2023 年度も派遣協メールマガジンの発行を継続するとともに、会員サイトにおいて必要な情報をタイムリーに掲載しました。また、利用者の情報へのアクセス性やユーザビリティ向上・維持のために協会ホームページのメンテナンスを継続実施いたしました。

(1)派遣協メールマガジン

◆　派遣協メールマガジンの発行

会員各社の従業員を対象に、派遣法・労働関連法制、労働市場や協会活動等に関する情報を必要なタイミングでわかりやすく提供することを目的に月 2 回の発行を継続しています。

主要な会員企業の広報担当者による企画会議で記事テーマの選定を行い、キャリア形成支援に関する事例や派遣法をはじめとする労働関連法令に関する情報、地域や企業の垣根を超えた営業やコーディネーター、新入社員のオンライン座談会を行い、その内容を記事化して配信いたしました。

(2)協会ホームページ

◆協会ホームページのメンテナンス等

一般の方々にも労働・派遣市場のデータや労働関連法制の動向などについてスムーズに情報にアクセスして人材派遣業界について正しくご理解いただいたり情報の格差解消をするため、協会ホームページの資料室等の各データ・掲載情報を更新いたしました。

また、会員サイトでは、法解説ページに掲載されている派遣法を始めとした各労働関係法令のコンテンツ内容のアップデートを行い、最新の法改正内容の情報へキャッチアップ可能な環境を整えました。

派遣の働き方	働き方のルール	社会保障・保険・税
労働者派遣法	労働基準法	厚生年金保険
同一労働同一賃金	労働契約法	労働保険徴収法
同一労働同一賃金ツール	労働安全衛生法	雇用保険
女性の活躍・育児・介護	**個人・秘密情報の管理**	**ハラスメント**
育児・介護休業法	個人情報保護対策（個人情報保護法）	労働施策総合推進法
女性活躍推進法	秘密情報保護（不正競争防止法）	男女雇用機会均等法
介護保険	個人情報保護関連の規定/フォーマット	育児・介護休業法

さらに、各種セミナーの参加者が再視聴したり社内研修に活用したりできるよう、会員サイト内での動画の掲載も継続して拡充いたしました。

3. 情報提供関連事業	計画(万円)	実績(万円)	執行率(%)
(1)派遣協メールマガジン	837	624	74.6
(2)ホームページコンテンツ拡充	322	319	99.2
合 計	1,159	943	81.4

４．調査関連事業

派遣社員の実態や本音を把握し、会員企業の事業運営において参考にしていただくためにの「派遣社員 WEB アンケート調査」を今年度も実施しました。

さらに、派遣社員の処遇向上の変化やキャリア形成への派遣会社の関わりや介在価値を知り、派遣社員のキャリア形成支援に活用できる情報を会員企業に提供するために同一対象者に定期的に調査する「派遣社員パネル調査」を 2022 年度から継続して行いました。

また、会員各社の協力を得て四半期ごとに「労働者派遣事業統計調査」を行い派遣社員実稼働者数等を年 4 回公表しました。

(1) 派遣社員への調査

◆派遣社員 WEB アンケート調査の実施

2007 年度より毎年調査を実施しており、2023 年度で 17 回目となりました。

調査は 2023 年 9 月 29 日～11 月 14 日に行い、調査期間中は、求人サイト各社の HP でのリンクやメルマガでの告知等の協力をいただき、有効回答数は 1,932 名となりました。

なお、今回も継続して「派遣という働き方への評価」を NPS（※）測定で行っております。

調査結果は会員向け説明会やメールマガジン等で報告しました。

※NPS：『友人や同僚に薦める可能性はどのくらいあるか？』という質問を通じて、顧客との関係性の強さを定量化したもの。

派遣社員 WEB アンケート調査　2023 年度の調査結果より

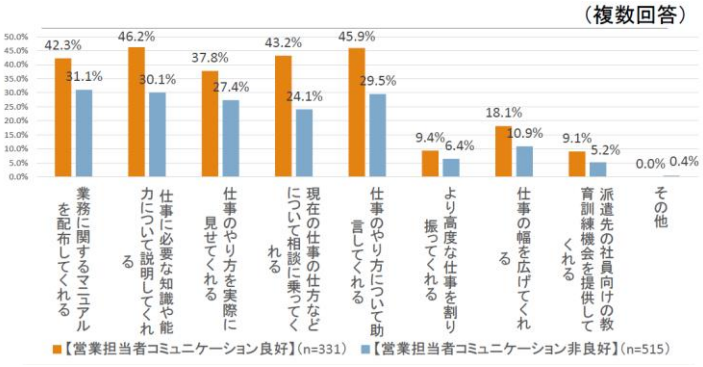
・時給の平均額は、東京都・愛知県・大阪府では平均 1,697 円。その他の地域では、平均 1,371 円。
・スキルアップのために取り組んでいることは「派遣会社の開催する研修や e ラーニングに参加している」が約 3 割。
・今後身につけたい基礎的なスキルはコンピューターの基本操作、専門的なスキルでは基本的な帳簿記録や財務諸表の理解・作成など経理・財務に関するスキル。
・今後、自分の業務内容は「今と変わらないと思う」が半数、ＡＩや機械などにより「業務自体が無くなると思う」は 1 割未満。
・現状から変えたいものは「収入」という回答が 8 割超、現状を変えるために何かを行っているのは約 1 割、「何をしていいかわからない」が約 4 割。

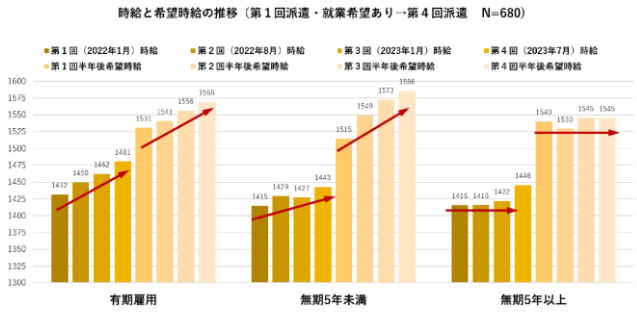
◆派遣社員パネル調査の実施

2021 年度から有識者による研究会を立ち上げ、初回にアンケートを実施した母集団に対し、半年ごとに継続的に調査を行う「派遣社員パネル調査」により、調査期間中の雇用形態や処遇の変化の実態、派遣会社の支援の有無、派遣社員の個人特性などの要因との関係について分析を行っています。

2023 年度は、第 1 回から第 4 回までの調査結果について有識者に分析いただき、「事務系派遣労働者の賃上げと待遇決定方式」「事務系派遣社員のストレスと緩和策」「営業担当者による派遣社員とのコミュニケーションの効果」「無期派遣社員のキャリア選択意向への対応」のテーマで、会員企業向けオンラインセミナー「JASSA フォーラム」やメールマガジンにて報告しました。

「パネル調査報告会資料より」





(2)労働者派遣事業統計調査

◆労働者派遣事業調査の実施

人材派遣市場のトレンドをタイムリーに捉える指標として、515 事業所から得たデータをもとに、地域別・業務別などの派遣社員の稼働者数を調査・分析し、四半期ごとに公表しています。

2023 年 1-12 月の年間平均の稼働者数は 105.5%と 3 年連続で 100%を上回りました。

4. 調査関連事業	計画(万円)	実績(万円)	執行率(%)
(1)派遣社員 WEB アンケート調査	701	516	73.6
(2)労働者派遣事業統計調査	0	0	-
合 計	701	516	73.6

５．関係団体等連携・渉外事業

協会事業を推進するために各関係団体等との連携を積極的に図りました。

(1)厚生労働省

◆厚生労働省との定期会合

当協会と厚生労働省間で、業界の状況や労働市場の課題感について情報連携や意見交換のため、幹部・事務局レベルの双方ともに定期的に会合を開催しております。

当協会独自調査の労働者派遣事業統計調査結果とともに各地域協議会との定期的な情報共有による各地域の現況や、職種・業種の状況等、実態に即した情報共有を行いました。

また、地域協議会を通じてお寄せいただいた会員の皆様のご意見・ご要望を元に、課題感のすり合わせ等、積極的な意見交換を行っております。

(2)地域協議会

◆地域協議会との協働

地域協議会に交付する助成金を通じて、地域協議会による新規会員勧誘、セミナー・ウェビナー等の実施、交流会・勉強会の開催、地域社会との連携活動などの各種事業を支援しました。

さらに、地域会員からのご意見・ご要望等を協会事業に反映するために、各地域協議会会長との意見交換を行う連絡会議を四半期毎に行い、各地域協議会事務局と派遣協会事務局との意見交換を毎月実施し、双方の連携・協力を深めました。

また、コロナが落ち着いたことから積極的に地域協議会のイベントに参加し、協会活動・サービス等を案内するとともに地域における課題やお悩み事等を伺い協会運営へ活用いたしました。

(3)人材サービス産業協議会（JHR）

◆人材サービス産業協議会との連携・協働

引き続き、一般社団法人 人材サービス産業協議会会員として活動に参加し、労働市場に関する調査・研究などについて、協議会や各加盟団体と連携・協同して活動を推進しました。特に優良派遣事業者推奨事業（厚生労働省委託事業）については、当協会の理事・監事会社

は率先して優良派遣事業者認定取得に取り組んでおり、認定事業者 142 社中 84 社を当協会の会員企業が占めています（2024 年 3 月 31 日現在）。

(4)World Employment Confederation（WEC）

◆World Employment Confederation Web 総会・理事会への参加

World Employment Confederation （WEC）は、世界各国の人材ビジネス業界を代表する企業と団体から構成される、グローバルレベルの人材ビジネス業界を代表し活動する組織です。

WEC は、ILO、OECD、EU、その他のステークホルダー（労働組合、学識経験者、シンクタンク、NGO）と協力し活動しており、派遣協会は、1999 年に日本が ILO181 号条約（民間職業仲介事業所に関する条約）を批准した際に Ciett（現：WEC）に加入しました。

現在も、WEC と連携し活動しており、特に北東アジア地域代表国として、毎年、総会・理事会に出席し情報共有・意見交換を継続しています。

2023 年度も WEC 総会・理事会に北東アジア地域代表として出席し、日本におけるアフターコロナの労働・派遣市場の動向や人手不足の状況下での労働政策の情勢等について報告しました。

また、韓国がホスト国としてオンラインで開催された WEC 北東アジア地域会議に参加し、日中韓の 3 か国でコロナ禍における業界の現状や協会活動を報告するとともに、各国の「無期雇用労働者派遣（常用型派遣）」の状況について意見・情報交換を行いました。

オンライン会合の様子

（左：韓国 HR サービス産業協会（KOHRSIA）、中：中国海外サービス協会（CAFST）、右：日本人材派遣協会（JASSA））

(5)関係労働組合

◆労働組合との意見交換

日本労働組合総連合会（連合）、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くことができる環境整備に向けて、互いに取り組むべき課題などについて定期的に意見交換を行い、相互信頼の関係を維持しています。

なお、連合とは、2010 年から、派遣社員の雇用の安定、待遇の向上と派遣業界の健全な運営を促進するために共同宣言を締結しております。

今年も昨年に引き続き、派遣で働く方が安心して働くことができる環境整備双方がこれまでの取り組みを継続し、高齢者や女性、障がい者などの就業促進、育児・介護に携わる人々をはじめとしたすべての労働者の処遇改善等、誰もが安心して働くことができる社会の構築を目指して共同宣言を締結しております。（2024 年 4 月 12 日締結）

2024 年 4 月（連合会館）

派遣協会：川崎会長、連合：清水事務局長

5. 関係団体等連携（WEC・JHR 会費等）	計画(万円)	実績(万円)	執行率(%)
関係団体等連携（WEC・JHR 会費等）	1,628	1,600	98.2
合 計	1,628	1,600	98.2

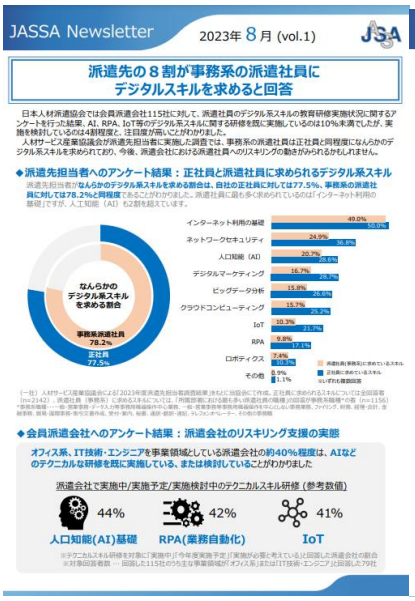
6．広報事業（広報室）

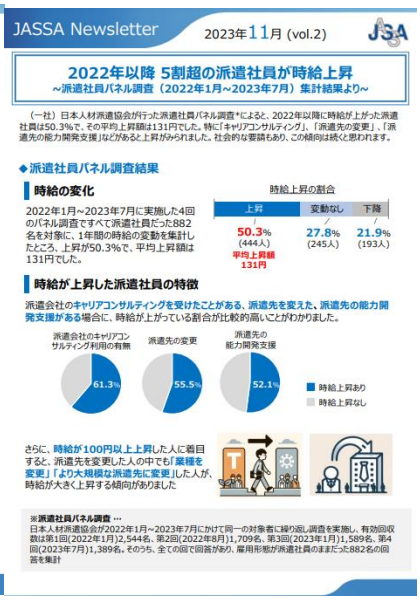
派遣法・労働関連法・派遣業界についての正しい理解の促進と、事実に基づいた広報・コミュニケーション活動を行うため、必要なデータ環境の整備や事例収集をすすめ、有識者や報道関係者等様々なステークホルダーとの意見交換や関係構築を行い、専門家の知見もいただきながら今後の対外広報計画を策定しました。

◆広報ツール（JASSA ニュースレター等）

派遣事業・派遣法、協会活動等、派遣業界に関するデータや取り組み事例等の情報をわかりやすく解説する広報ツール「JASSA ニュースレター」を発行し、社会における業界理解が促進されるよう取組みを始めました。

第１号：リスキリング　　第２号：派遣社員の時給





また、労働市場・派遣市場を正しく理解いただくことと派遣社員や派遣先との情報格差の解消を目的に、厚生労働省や総務省、求人募集媒体などの各種公開資料を収集し、グラフ化等のデータ整理・加工し、情報発信を強化いたしました。

〔資料出所〕労働市場・派遣市場の概要（派遣協会）
※赤字部分は追加公開箇所

◆JASSA フォーラムなど

地域を超えたナレッジの共有による派遣業界の進化を目的に、継続して「JASSA フォーラム」を開催しました。行政、大学、NPO 法人、シンクタンクから専門知識や知見をお持ちの専門家・有識者の方々をお招きし、その講演を会員企業向け（「これからの障がい者雇用のあり方」は一般公開）にライブ配信しました。

専門家・有識者のご講演後には、派遣会社等の実務担当者の方も加わったパネルディスカッションを行い、現場の事例を交えながら登壇者間で質疑応答を中心に行い知見を深めました。

JASSA フォーラムも含め、全ての講演内容は動画コンテンツとして資料共に会員サイトに掲載し、社内研修や自主学習に活用できるようにいたしました。

開催時期	概　要	参加者数
4/14 特別回JASSAフォーラム	「経済産業省委託事業　リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業」説明会 リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業事務局　志村太郎氏（野村総合研究所）	72名
6/21定時総会 特別セミナー	「労働市場政策の課題と人材ビジネス」 厚生労働省 職業安定局　需給調整事業課長　篠崎 拓也氏	391名
8/7 第8回JASSAフォーラム	「第2回　派遣社員パネル調査研究会報告」 ・派遣社員の成長実感を支援することの重要性　　中央大学大学院　教授　佐藤 博樹氏 ・事務系女性派遣労働者の希望時給と実際　　連合総合生活開発研究所　主幹研究員　中村 天江氏 ・有期派遣から無期派遣・正社員等に転換したスタッフの特徴　一橋大学大学院　教授　島貫 智行氏 ・無期雇用での派遣先長期就業層への派遣元支援　　法政大学　教授　佐野 嘉秀氏 ・パネルディスカッション アデコ（株）、（株）東京海上日動キャリアサービス、（株）リクルートスタッフィング	157名
9/15 第9回　JASSAフォーラム	「これからの障がい者雇用のありかた」 ・障害者雇用対策の概要と最近の動向について　厚生労働省障害者雇用対策課　細川拓郎 氏 ・発達障害者の就労支援　　早稲田大学　教授　梅永雄二 氏 ・パネルディスカッション「障がい者雇用における派遣会社の役割について」 ジョブサポートパワー(株)、(株)スタッフサービス・クラウドワーク、ランスタッド(株)	82名
1/31賀詞交歓 新春セミナー	「スキル可視化が開く日本の労働市場」 三菱総合研究所　主席研究員　山藤昌志氏 ・質疑応答、意見交換 日本人材派遣協会会長　川崎 健一郎	会場参加 72名 オンライン参加 109名
2/19 第10回JASSAフォーラム	「第3回　派遣社員パネル調査研究会報告」 ・無期派遣社員のキャリア選択意向への対応　　東京大学 名誉教授　佐藤 博樹氏 ・事務系派遣労働者の賃上げと待遇決定方式　　連合総合生活開発研究所　主幹研究員　中村 天江氏 ・事務系派遣社員のストレスと緩和策　　中央大学大学院戦略経営研究科　教授　島貫 智行氏 ・営業担当者によるコミュニケーションの効果　　法政大学　教授　佐野 嘉秀氏 ・パネルディスカッション アデコ（株）、（株）リクルートスタッフィング	72名

「これからの障がい者雇用のあり方」

「派遣社員パネル調査研究会報告」

6. 広報事業	計画(万円)	実績(万円)	執行率(%)
広報関連費	1,395	1,486	106.5
合 計	1,395	1,486	106.5

7．その他事務局運営・事業運営事業

その他事務局運営・事業運営事業として「派遣元責任者講習」「相談支援事業」「新春セミナー・賀詞交歓会」「定時総会」等を引き続き実施しています。

(1)派遣元責任者講習

◆利用者の満足度向上、事務効率化の推進等

2023 年度も受講を希望する皆様が安全・安心して受講できるよう会場の衛生環境を確保し、感染防止対策を取りながら実施しました。

また、講習の内容については、講義内容や資料の充実を図り、相談センターに寄せられた事例等も用いて説明するなど、実務に即した最新の内容になるよう努め、テキストの更新内容についても適宜アップデートし継続してご利用いただけるようにいたしました。さらに、オンライン講習では、受講者のアンケート結果の分析を行い、申込から受講までスムーズにお申込みできるようユーザビリティ向上および事務効率化を図り、受講回数・受講者数増に対応できるよう生産性向上に取り組みました。

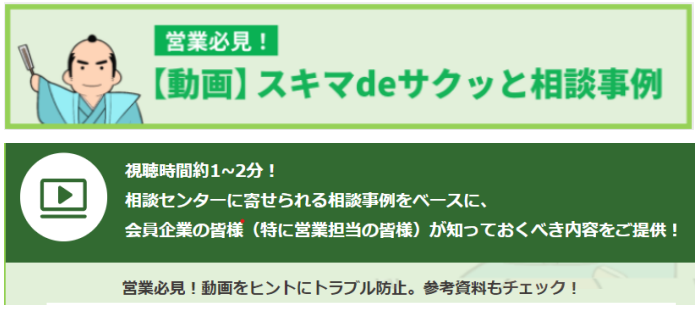
(2)相談・支援事業

◆相談センターの運営

労働者派遣事業アドバイザーが在宅でも相談者と直接会話をして対応できる体制を継続し、派遣法や労働関連法令等に関する派遣社員、派遣先、派遣会社からの質問や相談に対して電話、メールで迅速に対応をいたしました。

また、相談センターに寄せられた事例をベースに、営業担当者が知っておくことで、身近に起きやすいトラブルを未然に防止することを目的に、「スキマ de サクッと相談事例」という名称で

シリーズ化し、いつでもどこでも視聴できる約 1～2 分程度のアニメーション動画として提供いたしました。



「スキマ de サクッと相談事例の動画より」

なお、継続して派遣社員からのキャリア形成に関する相談にはキャリアカウンセリング資格を持った専門家が対応しております。

(3)新春セミナー・賀詞交歓会

◆新春セミナーのハイブリッド開催

2024 年度は、新春セミナーはハイブリッドで開催し 4 年ぶりに賀詞交歓会を開催いたしました。

新春セミナーでは、ご講演を三菱総合研究所 主席研究員　山藤 昌志様にお願いし「スキル可視化で開く日本の労働市場」と題し、生成 AI が普及する中、働き方がどう変化していくのか、今後派遣業界はどうあるべきなのか等をご講演いただき、その後の川崎会長との質疑応答・ディスカッションではオンラインや会場から 200 名超の方にご参加いただき 20 を超える質問が寄せられました（質問例：そのままを望む派遣社員のキャリア形成に対する意識をどう変えるか、小刻みなリスキリングの考え方等）。

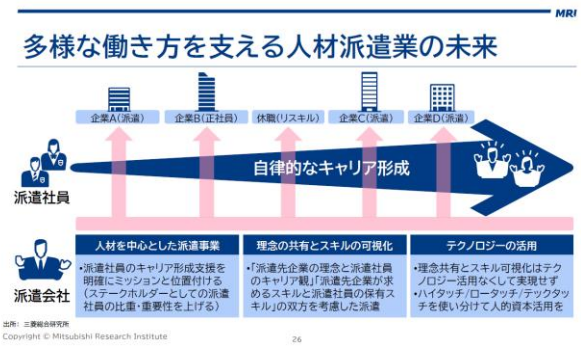
[当日プログラム]

○会長挨拶　日本人材派遣協会　会長　　川崎　健一郎（アデコ株式会社 代表取締役社長（当時））

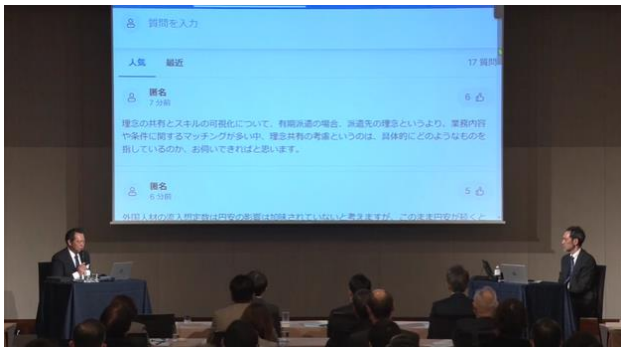
○新春セミナー「スキル可視化が開く日本の労働市場」

講師：三菱総合研究所 主席研究員　山藤 昌志様

「新春セミナー資料」



「オンライン・会場から寄せられた質疑応答」



その後の賀詞交歓会では、国会議員の方々など多くのご来賓の皆様にご来場いただき、約 120 名の来場者により盛会のうちに終了いたしました。

(4)定時総会（セミナー含む）

◆定時総会・特別セミナーのオンライン開催

全国の会員の皆様の利便性も考慮し、2023 年度においても、定時総会・特別セミナーはオンライン開催といたしました。

特別セミナーでは、厚生労働省の篠崎需給調整事業課長から「労働行政の動向について」ご講演いただき、全国の会員約 390 名にご視聴いただきました。

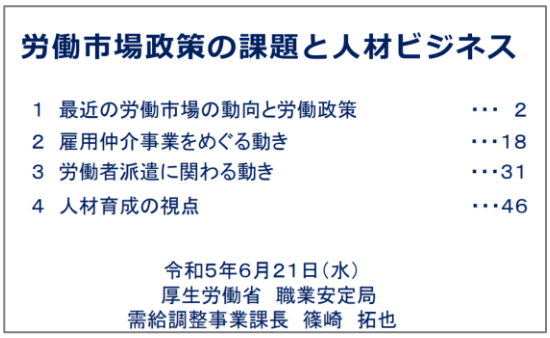
（当日の講演動画は会員サイトに掲載）

なお、定時総会閉会後の休憩時及び終了後には、コロナ禍を経て、ますます働き方が多様化するなかで、これからの派遣業界の在り方について会員企業の皆様と考えていきたいという思いをこめ、あらたに作成したコンセプトムービーを投影いたしました。

[特別セミナー]

演題：「労働市場政策の課題と人材ビジネス」

講師：厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課長　篠崎 拓也様



7. 事務局運営事業	計画(万円)	実績(万円)	執行率(%)
(1) 派遣元責任者講習事業	4,255	6,124	143.9
(2) 相談事業	1,315	1,409	107.1
合 計	5,570	7,533	135.2