

I 第1号議案 2024年度事業報告および決算に関する件

総括

2024年度は、物価上昇や人手不足の深刻化を背景に、企業の人材確保・育成に対する関心が一層高まり、派遣業界に求められる役割も変化しました。特に、政府が推進している「三位一体の労働市場改革」の柱である「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、派遣業界の機能と密接に関連しており、派遣社員のキャリア形成支援や新たな就業機会など、派遣業界に対する期待がますます高まっています。

また、構造的な賃上げを実現に向けて、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、「取引の適正化」、「労務の価格転嫁」への対応が社会的に求められてきております。

こうした社会情勢を踏まえ、当協会は引き続き「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」を中核事業として取り組むとともに、当協会や会員各社の取り組みを積極的に情報発信し、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」を通じて、業界の信頼性向上と持続的な発展に向けた取り組みを推進してまいりました。「コンプライアンスへの対応」に関する具体的な取り組みとしては、派遣先を対象にしたセミナー「人材派遣の今とこれから！～労働局の指導を踏まえた法対応と派遣社員の待遇向上への道筋～」を開催し、「派遣先における昨今の指導事例と派遣社員の待遇向上」等について各都道府県労働局の方からご講演をいただき、賃上げに向けた原資の確保には派遣会社だけでなく派遣先の皆様のご理解およびご配慮いただけるよう理解促進を図りました。

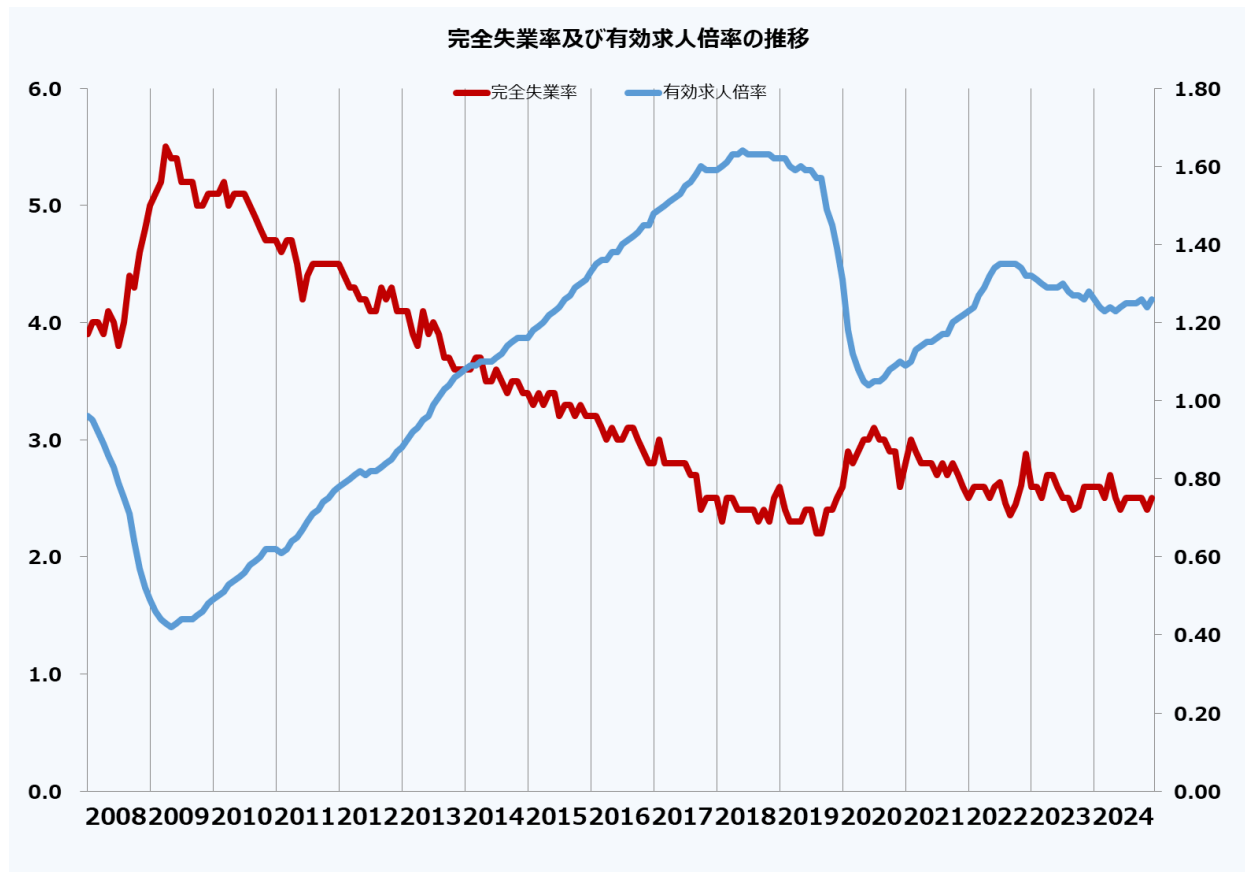
「派遣社員のキャリア形成支援」では、派遣社員への直接的な支援として、2023年度に続いて派遣社員向けのセミナー「夢を実現するワーク&ライフキャリア～派遣社員のためのキャリア形成支援プログラム～」を開催し、キャリアに関する意識醸成を図りました。

「広報・コミュニケーション戦略」では、「JASSA ニュースレター」の配信により最新の業界の動向を広く発信したり、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・労働市場の概要」の毎月の公表を行う等、情報発信と報道関係者との関係構築・深耕に努めました。

このように、社会からの派遣業界への更なる信頼性向上と持続可能な成長を目指して一連の活動を推進してまいりました。

1. 派遣事業をとりまく雇用の情勢

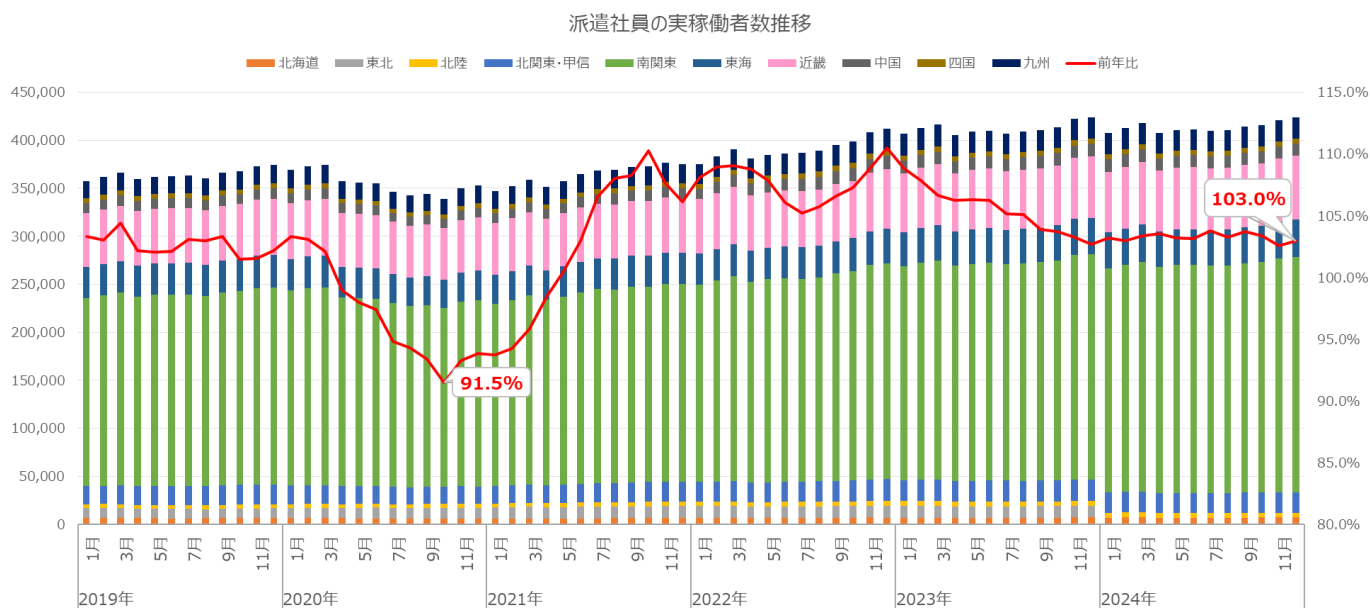
我が国における 2025 年 2 月の全雇用者数は 5,791 万人で前年同月比 40 万人増となり、2024 年平均の完全失業率は 2.5%と 0.1 ポイントダウンでした。一方で、有効求人倍率は 2024 年平均では 1.25 倍と前年を 0.06 ポイント下回りました。



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、2024 年度の派遣社員数は 154 万人と対前年度から 1 万人減少しました。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、44 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、2024 年間平均では対前年比が 103.2%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。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。



3. 労働政策の状況

2024 年度に施行された主な労働関連法令としては、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）、求人票等の明示事項の追加（職業安定法）、障害者雇用率の引き上げ（障害者雇用促進法）がありました。

なお、2025 年度は、4 月に残業免除の対象拡大・テレワーク導入の努力義務化など（育児・介護休業法）などが施行されています。

2024 年

- 4 月 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)
求人票等の明示事項の追加（職業安定法）
障害者雇用率の引き上げ（障害者雇用促進法）

経常収益

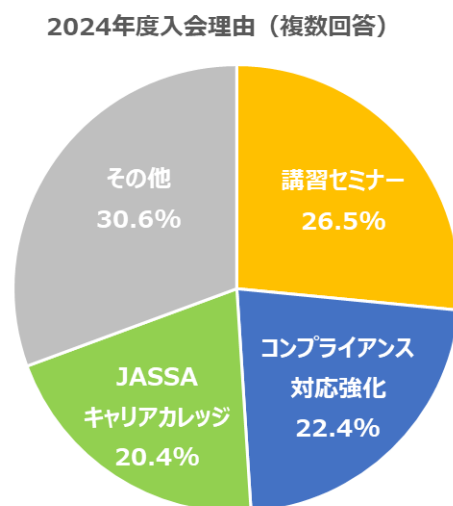
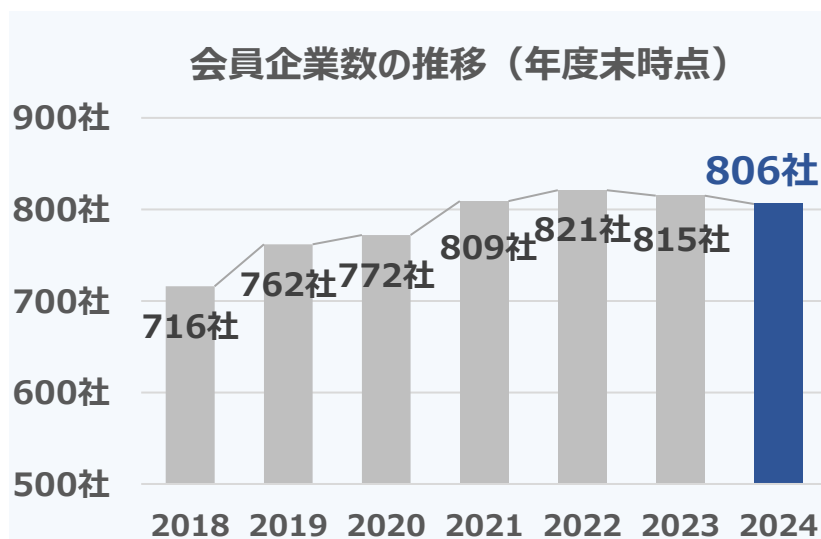
1. 入会金・会費収益

2024 年度計画では、入会 35 社・退会 42 社としておりましたが、実績は入会 22 社・退会 31 社となり、会員数は昨年から 9 社減の 806 社となりました。

受取入会金は、計画 213 万円に対し、実績 170 万円となり、計画差で△43 万円（前期差△70 万円）となりました。

一方、受取会費は、計画 2 億 6,434 万円に対し、実績 2 億 6,500 万円、計画差 +66 万円（前期差 622 万円）となりました。

なお、入会理由として多かったのは、講習・セミナーを利用するため、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。



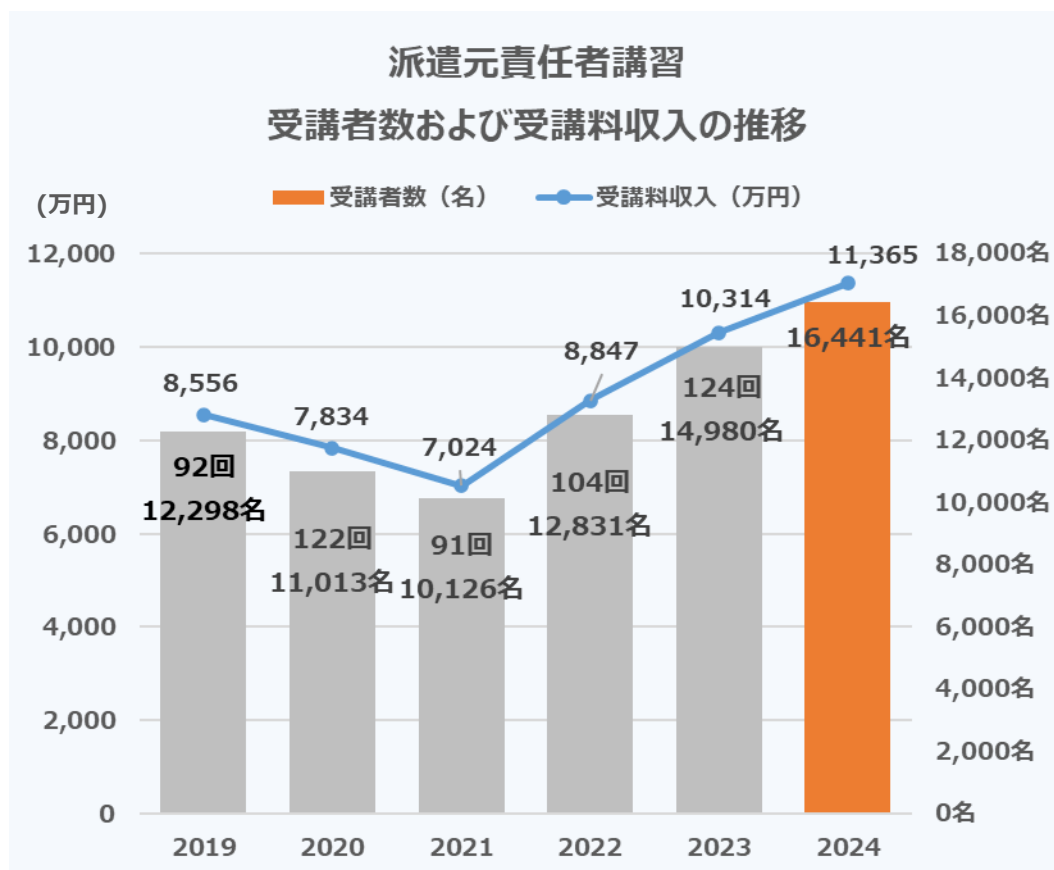
2. 事業収益

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 133 回開催しました。

また、継続して一会場あたりの受講受入人数を調整し、受講者の皆様が安心して落ち着いた環境で受講できるようにいたしました。

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。

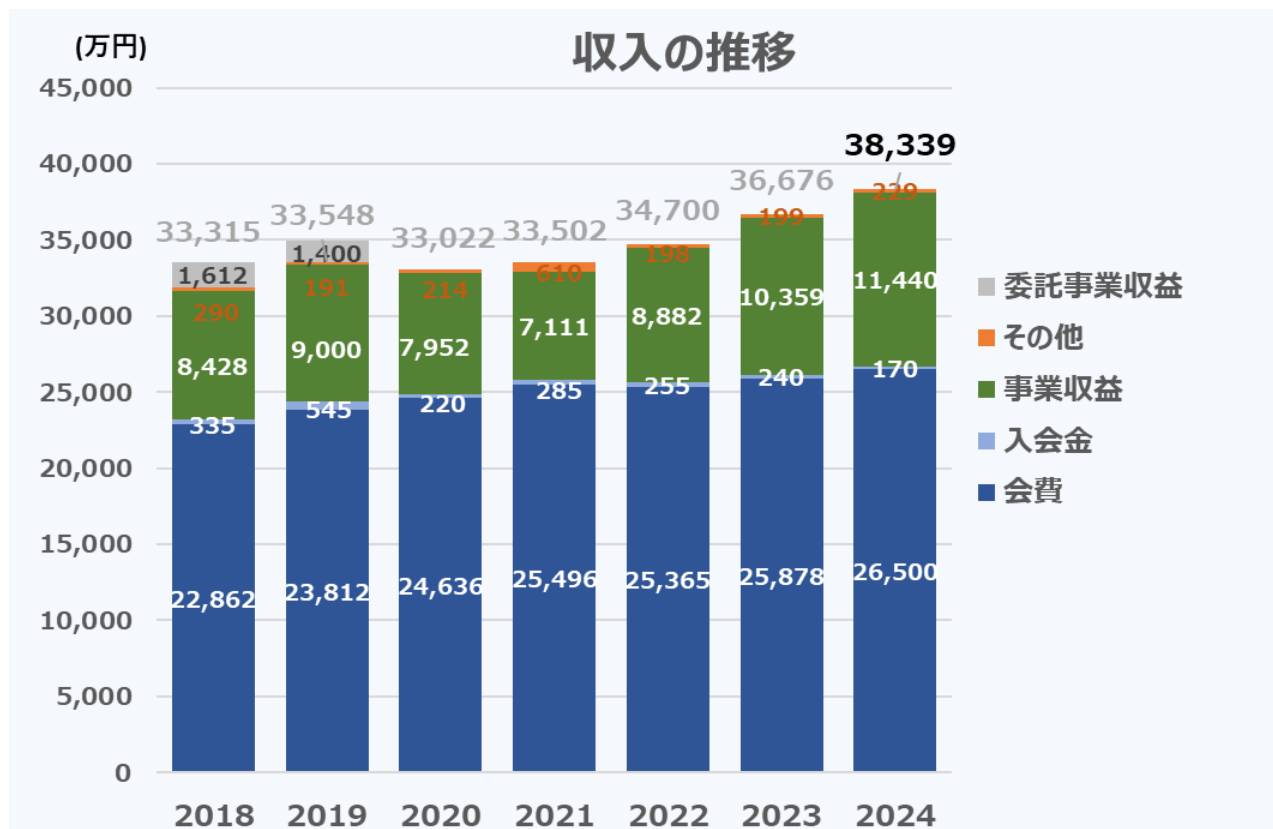
派遣元責任者講習利用者の周知広報やオンライン開催回数増による受講機会拡大やコンテンツアップデートや利便性向上に努めた結果、受講者数は 16,441 名で計画比 109.6%、受講料収入は 1 億 1,365 万円で計画比 98.8%となりました。



3. 雑収益

雑収益は、229 万円、計画差 + 35 万円、前期差で + 29 万円となりました。

以上の結果として、経常収益は計画 3 億 8,432 万円に対し、実績 3 億 8,339 万円、計画差 △94 万円（前期差+1,663 万円）となりました。



経常支出

1. 制度改定推進・コンプライアンス関連事業

2024 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



また、派遣法の改正や見直しに向け、政府の政策・将来の派遣の在り方を踏まえた法改正・行政指導への政策提言を視野に入れながら、今までの法改正内容と時代背景も含め検討を開始いたしました。

(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」や交渉の根拠とする公表資料のデータ、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。

派遣元・派遣先の皆さまへ

派遣労働者の公正な待遇確保のため、派遣元・派遣先の連携・協力をお願いします

厚生労働省では、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向け、派遣先に雇用される通常の労働者との同等・均等待遇【派遣先均等・均等方式】又は一定の要件を満たす労使協定による待遇【労使協定方式】のいずれかの待遇決定方式により派遣労働者の公正な待遇を確保することを求めています。
派遣労働者の公正な待遇確保や処遇向上には、派遣元の皆さまだけでなく、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。
派遣元・派遣先の皆さまには、本資料も参考としていただき、それぞれが行わなければならない対応をご確認いただき、派遣労働者の公正な待遇確保等に向け、連携・協力をお願いします。

■ 派遣労働者の同一労働同一賃金の実現にご協力をお願いします

労働者派遣法では、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向け、【派遣先均等・均等方式】又は【労使協定方式】のいずれかの待遇決定方式により派遣労働者の公正な待遇を確保することを求めています。（法第30条の3、法第30条の4）
また、同一労働同一賃金への取り組み状況については、派遣元から提出される労働者派遣事業報告書や、都道府県労働局による派遣元・派遣先への訪問等により確認しています。



■ 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をお願いします

労働者派遣法では、派遣元が【派遣先均等・均等方式】又は【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、派遣先に派遣料金について配慮義務がかけられます。（法第30条第1項）
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。（派遣先指針第2の9の(2)イ）



■ 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に沿った対応をお願いします

構造的な賃上げを実現するため、内閣府関係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」が策定されています。
本指針に記載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公正な対応が行われています。
本指針に沿った対応をお願いします。



＜派遣先均等・均等方式＞比較対象労働者の情報に基づく待遇の確保をお願いします

派遣労働者の賃金等の待遇を派遣先均等・均等方式により決定する場合には、派遣先の通常の労働者との均等・均等待遇を確保する必要があります。基本給、賃手、手当、福利厚生、教育訓練等、全ての待遇のそれぞれについて、**派遣先の通常の労働者との間に「不合理な待遇差がないよう」待遇を決定**することが求められます。
派遣先は、労働者派遣契約締結前に比較対象労働者の待遇に関する情報を提供するとともに、当該情報の変更または更新の都度、遅滞なく、派遣元に対し、情報提供しなければなりません。

契約の締結（更新）の都度、情報提供が必要な情報
① 職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲と雇用形態
② 比較対象労働者を決定した理由
③ 比較対象労働者の待遇の内訳（基本給、賃手、手当などの主な待遇がない場合は、その旨を含む）
④ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質とその待遇を行う目的
⑤ 待遇決定に当たって考慮した事項



参考：統計指標の推移（消費者物価指数、賃金指数、求人倍率）

参考：統計指標の推移（消費者物価指数、賃金指数、求人倍率）							
	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年第1～3四半期		
					1～3月	4～6月	7～9月
消費者物価指数	100.0 (±0.0)	99.7 (Δ0.3)	102.7 (+3.0)	106.6 (+3.9)	108.3 (+1.7)	109.4 (+1.1)	110.4 (+1.0)
賃金指数(名目)	100.0 (Δ1.2)	100.3 (+0.3)	102.3 (+2.0)	103.5 (+1.2)	104.0 (+0.5)	106.9 (+2.9)	106.2 (Δ0.7)
賃金指数(実質)	100.0 (Δ1.2)	100.6 (+0.6)	99.6 (Δ1.0)	97.1 (Δ2.5)	96.2 (Δ1.0)	97.6 (+1.4)	96.1 (Δ1.5)
求人倍率(新規)	1.95倍	2.02倍	2.26倍	2.29倍	2.29倍	2.22倍	2.25倍
求人倍率(有効)	1.18倍	1.13倍	1.28倍	1.31倍	1.26倍	1.25倍	1.24倍

注1) 新規求人数は、令和2年を100.0とした値。注2) 表下欄の数字は前年比の伸び率。そのほかは前年比の伸び率。注3) 令和6年1～3月内は前年比の伸び率。

注1) 4年(第1)は、令和2年第2年100.0とした値。注2) 2年中下値より半額増減。その他は前年比増減。注3) 4年中(1)は前年同期増減。
参考資料
消費者物価指数 総務省「消費者物価指数」
賃金指数 厚生労働省「毎月労働統計調査」
求人倍率 厚生労働省「一般労働者求職者に対する求人倍率」

参考となる公算資料としては、本資料で掲載している統計指標のほか、労務費の転嫁となる「都道府県別の最低賃金やその上昇率」が「春季労務交渉の安否調査」の上昇率」なども参考にします。
労務費の転嫁となる公算資料(例)の詳細については、こちらをご覧ください。中小企業庁 労務費、原材料費、エネルギーコスト上昇の懸念となる公算資料(例)

（労使協定方式）令和7年度に適用される派遣労働者の待遇の確保をお願いします

厚生労働省では、派遣労働者の賃金等の待遇を労使協定により決定する場合に、派遣元の労働に準拠した「一般賃金水準」(派遣労働者が従事する業務と同様の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金)の額を毎年公表しており、これを選択いただく必要があります。
また、派遣労働者の更なる待遇改善に向けて、派遣労働者の待遇について、労使で協議いただく際に参照することが考えられる経済・物価・賃金等の動向に係る公表資料(例)は次ページの参考のとおりです。

賃金構造基本統計調査を活用した一般基本給・賃手等 (全業平均・0年目・特給との比較)	職業安定業務統計を活用した一般基本給・賃手等 (全業平均・0年目・特給との比較)
前年度比 +3.4%(+44円) (1,320円/月)	前年度比 +2.5%(+30円) (1,248円/月)



能力・経験調整指数(0年目を100.0とした調整指数)							
	0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
	100.0	116.0	124.3	127.0	133.0	149.4	179.3
派遣労働者の基本給・賃手等については、業務別に厚生労働省が示す水準以上の額とする必要があります。また、基本給・賃手等の額は、派遣労働者の能力や経験に応じて、厚生労働省が示す能力・経験調整指数を乗じた額以上とする必要があります。							
派遣労働者の賃手手当については、派遣就業場所と居住地の通勤距離や通勤方法に応じた「実費」を支払うまたは、手当額に上乗せする場合は、厚生労働省が示す水準以上の額(令和7年度:1時間あたり173円)とする必要があります。							
派遣労働者への退職金については、一般の労働者の退職手当制度として設定するほか、厚生労働省が示す割合(令和7年度:5%)を一般基本給・賃手等に乗じた額以上とする必要があります。							



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をお願いします

労働者派遣契約の締結(更新)に当たっては、【派遣先均等・均等方式】又は【労使協定方式】による待遇が確保されているかを確認した上で契約を締結(更新)する必要があります。
その際、派遣元から要求があるにもかかわらず、派遣料金の交渉に一切応じない場合等には、行政指導の対象となることがあります。派遣元・派遣先における十分な協議をお願いします。

派遣料金の交渉への配慮義務

- 派遣先は、派遣元が【派遣先均等・均等方式】又は【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けられます。（法第30条第1項）
- 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。（派遣先指針第2の9の(2)イ）
- 派遣元から要求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を行ったにもかかわらず、派遣料金が当該提示した額以下に引き下げられる場合は、行政指導の対象となる場合があります。（労働者派遣事業報告書 第5の2の4の(イ)の(i)）
- このほか、派遣先は、労働者派遣に関する料金の決定にあたっては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の就業の実態や労働市場の状況、当該派遣労働者が従事する業務の内容、当該業務に伴う責任の程度、当該派遣労働者に要求する技術水準の変化等を勘案するよう努めなければなりません。（派遣先指針第2の9の(2)ロC）

「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に沿った対応をお願いします

2023年11月、構造的な賃上げを実現するため、内閣府関係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」が策定されています。

<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動を行うことが必要。
- 本指針に記載の2つ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公正に対応することを要。
- (例1) 受注者からの要請の無視にもかかわらず、明示的に協議することなく取引価格を長年積み重ねてきた取引先に対しては、取引先が提示した価格をそのままに引き上げることにより、明示的に協議することなく取引価格を積み重ねることなど
- (例2) 受注者からの要請を無視した際に、労務費の上昇分の価格転嫁に関するものであるという理由で協議のテーブルにつかないことにより、明示的に協議することなく取引価格を積み重ねることなど
- 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、過剰な独占禁止法および下請代金法上の問題が生じない旨を要。



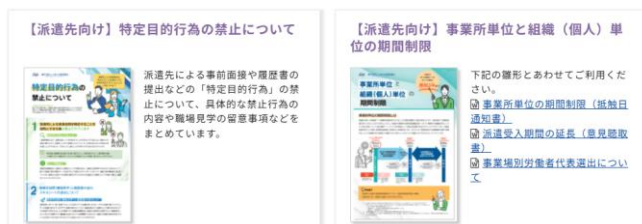
発注者として 採るべき行動/求められる行動	受注者として 採るべき行動/求められる行動
定期的なコミュニケーション [発注者・受注者共通]	定期的なコミュニケーション [発注者・受注者共通]
交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管 [発注者・受注者共通]	交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管 [発注者・受注者共通]
本社(経営トップ)の関与	相談窓口の活用
発注者側からの定期的な協議の実施	根拠とする資料(公表資料を用いること) ※公表資料(例)は別ページ参照
説明・資料を求める場合は公表資料とすること	値上げ要請のタイミング
サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと	発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
要請があれば協議のテーブルにつくこと	
必要に応じ考え方を提案すること	

〔資料出所〕派遣労働者の公正な待遇確保のため、派遣元・派遣先の連携・協力をお願いします（厚生労働省）

また、派遣先向けの HP サイト開設や動画・リーフレットのコンテンツ提供等、包括的なコンプライアンス支援の展開を図りました。

協会作成 派遣先向けリーフレット

協会で作成し、派遣先のみなさまにも是非ご覧いただきたいリーフレットを掲載しました。



【派遣先向け】動画 スキマdeサクッと相談事例

視聴時間1～2分！

相談センターに寄せられる相談事例をベースに派遣先のみなさまのお役に立つ情報を提供いたします。



◆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「育児・介護休業法改正」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

労使協定の締結に必要な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、退職金などが自動で計算され、各社で異なる職種に応じた「職種別ランク」を Web 上で作成・利用できる「Web 版自社賃金テーブル作成シミュレーター」および Excel 版について、新しい職業分類に対応し、最新の令和 7 年度のデータに更新しました。

令和6年度版

Web版自社用賃金シミュレーター

Web版自社用賃金シミュレーター
CSV変換ツール

簡単操作マニュアル



(2) JASSA リーガルテスト

◆JASSA リーガルテストの機能拡充

社内の教育担当を付けて受講履歴等の管理が可能な「教育支援ツール」、自分の好きなタイミングで受講でき、履歴の管理もできる「自己学習ツール」の2つのパターンを用意しています。どちらも新卒入社や中途入社の方など、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」）、「人材ビジネス検定トライアルスキル」等の多彩なコンテンツを提供しております。

2024年度は、システム・コンテンツともにリニューアルを実施し、動画の視聴が可能となったこともあり、それに合わせて、派遣の基本の仕組みから、実際の業務フローに沿って「動画+ドリル+テスト」の組み合わせで学べる「派遣営業スタートダッシュプログラム」をリリースいたしました。

また、学んだ知識やスキルをオンライン上でデジタル証明/認証できるよう、「派遣営業スタートダッシュプログラム」「人材ビジネス検定（※）トライアルスキル」のテスト合格者には、オープンバッジの発行を開始いたしました。



新コンテンツ

「派遣営業スタートダッシュプログラム」

派遣社員の募集・登録、お仕事紹介、職場見学、契約、更新、終了まで一連の業務フローに沿った内容

- 基本の仕組みを学ぶ
- 対派遣社員編
- 対派遣先編



動画
ドリル
テスト



- 人材ビジネス検定トライアルスキル
- 派遣営業スタートダッシュプログラム

※どちらも、80%以上で合格となり、オープンバッジを取得できます。

※「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、複合コンテンツの受講の割合が高くなってきており、売上 10 億円未満の会員企業の利用率も倍増しております。

(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 2024 年度に新たに公開しております。

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

◆派遣先セミナー

派遣社員の待遇向上には、派遣先のご理解とご協力が不可欠であることから、派遣先企業を対象としたセミナー「人材派遣の今とこれから！～労働局の指導を踏まえた法対応と派遣社員の待遇向上への道筋～」を開催しました。セミナーでは、「派遣先における最近の指導事例と派遣社員の待遇向上」などをテーマに、各地域協議会と連携し、東京・京都・岡山では労働局ご担当者よりご講演をいただき、包括的なコンプライアンス支援の推進を図りました。



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	921	467	50.7
(2)JASSA リーガルテスト	585	628	107.2
(3)労働関係法令セミナー	135	370	273.5
合 計	1,642	1,464	89.2

2. 派遣社員キャリア形成支援関連事業

eラーニングの実施と学習管理が行え、会員企業による派遣社員へのキャリア形成支援をサポートするサービス「JASSA キャリアカレッジ」では、会員企業のみなさまが安心して利用ができるよう、継続して情報セキュリティ対策の徹底を行いました。

また、会員各社のキャリア形成支援担当者の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」を継続して実施したほか、昨年度に引き続き派遣登録・就労中の方に向けて「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のe-ラーニングマネジメントシステム「JASSA キャリアカレッジ」は会員企業の皆様が安心して利用できるよう、継続的に情報セキュリティ対策を講じてまいりました。委託先企業においては、全サーバーの外部診断チェックの実施をはじめとする各種の対策を徹底し、協会としても委託先企業への管理体制を強化しました。さらに、協会内では個人情報取扱規程、情報セキュリティ関連規程、運用マニュアル等の徹底を通じて再発防止に努め、セキュリティの強化とサービスレベルの向上に取り組んでおります。

なお、2024年度におけるJASSA キャリアカレッジの累計利用社数は494社、受講者ID数は月平均25,324となりました。

直近の管理者側による受講設定では、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、派遣社員からの申込ではスマホでも学習できるコンテンツの人気の高く、管理者側と派遣社員側の双方でキャリアデザイン関係のコンテンツもTOP10にランクインしています。今後も派遣社員のスキルアップとキャリア形成をサポートできるコンテンツの拡充をはかり、更なる改善に向けた取り組みを行ってまいります。

2025年3月 受講設定ランキング（管理者側の申込）

ランキング ▲	コース名
1	【JCC】情報保護基本研修
2	【動画】事例から学ぶコンプライアンス（スマホ対応版）
3	【JCC】Excel2016 マクロ入門（1）
4	【JCC】Excel2016 マクロ入門（2）
5	【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	【動画】ビジネス英会話 基礎講座（社内編）（スマホ対応版）
7	【動画】ビジネス英会話 基礎講座（社外編）（スマホ対応版）
8	【JCC】仕事ができると思われるフォローアップ 貢献力編
9	【動画】キャリアデザイン 考え方編（スマホ対応版）
10	【動画】便利なエクセル機能（スマホ対応版）

2025年3月 受講設定ランキング（派遣社員側の申込）

ランキング ▲	コース名
1	5つのキーワードで学ぶコンプライアンス（第4版・2020年版）（スマホ対応版）
2	【動画】事務系派遣スタッフのための安全衛生（スマホ対応版）
3	【動画】新社会人のための ビジネスマナー（第3版）（スマホ対応版）
4	【動画】基礎から学ぶコンプライアンス（スマホ対応版）
5	【動画】目指せ！TOEIC（R） L&R 470点 リスニング対策コース（第2版）（スマホ対応版）
5	自分のパソコン 仕組みの理解 独り立ち（第5版・Windows 10ベース）（スマホ対応版）
5	社会人なら知っておきたい ビジネスマナー（スマホ対応版）
8	【動画】Microsoft Excel 2019 アドバンス（スマホ対応版）
9	【動画】Microsoft Excel 2016 基礎編（スマホ対応版）
10	【JCC】情報保護基本研修
10	【JCC】派遣就業にあたっての留意点 ビジネスマナー基礎編（第2版）
10	【動画】仕事で使うエクセルの基本（スマホ対応版）
10	【動画】事例から学ぶコンプライアンス（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

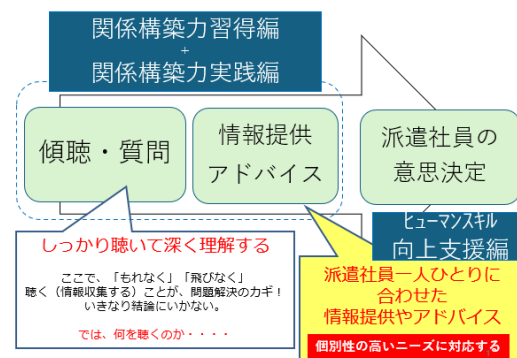
派遣会社の営業・コーディネーター職の方々を主な対象として、派遣社員の自律的なキャリア形成を支援する視点に立ったカウンセリングとコーチングのスキルを提供するセミナーを継続して開催しました。

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 15,400 円、会員企業はいずれも無料)

また、会社の垣根を超えて参加者同士が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的に開催し、キャリア形成支援の現場で感じる課題や困難、実際の支援における成功例・失敗例、さらに派遣社員・派遣先・社会の声などを踏まえて、これからのキャリア形成支援の方向性について議論を深め、支援ノウハウの共有を行いました。

4. キャリアカウンセリングの流れ



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、2024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）。

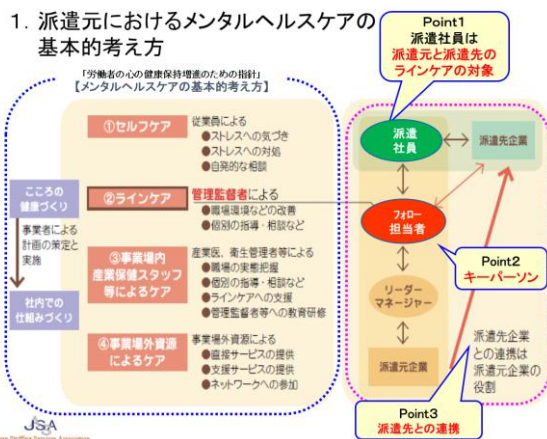
メンタルヘルス推進セミナー プログラム内容		担当講師
【第1日】 10月22日 9:30~17:00	第1章 メンタルヘルスケアの意義と関係法令の最新情報	飯田 源 氏 中央労働災害防止協会 健康快適推進部 専門役
	第2章 データでみる産業界と派遣業界のメンタルヘルスケア	堀口 恵子 EAP コンサルタント シニア産業カウンセラー
	第7章 産業医の立場からみた職場のメンタルヘルス	田中 克俊 氏 北里大学大学院医療系研究科 産業精神保健学教授 医学博士 精神保険指定医
【第2日】 10月30日 9:30~17:00	第3章 企業のリスクマネジメントとコンプライアンス及び個人情報保護への配慮	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4章 派遣社員の就労支援の進め方 ～ラインケア～	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	

※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）」について



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	2,119	2,190	103.4
(2) キャリアカウンセリング・スキルアップセミナー	1,301	888	68.3
(3) メンタルヘルス推進セミナー	160	156	97.7
(4) その他キャリア形成支援関連事業	0	0	0.0
合 計	3,580	3,235	90.4

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発信しています。

2024年度も派遣協会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) 派遣協会メールマガジン

◆ 派遣協会メールマガジンの発行

毎月2回、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わかりやすく編集し、会員各社の従業員にダイレクトに配信しています。

主要な会員企業の広報担当者による企画会議において記事テーマを選定し、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の情報、労働局の行政指導方針、営業担当者・コーディネーター・新入社員による座談会の内容などを記事化し、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

派遣業界関係者だけでなく、広く一般の方々にも人材派遣業界について正しく理解していただくために、労働・派遣市場のデータや派遣法の内容、労働関連法制の最新動向などについて協会ホームページで情報発信をしています。特に、労働・派遣市場のデータは月次で更新し、当協会が派遣業界に関する最新情報の信頼性ある発信元となるよう務めています。

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) 派遣協会メールマガジン	675	548	81.1
(2) ホームページコンテンツ拡充	377	322	85.2
合 計	1,053	869	82.6

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「派遣社員 WEB アンケート調査」を今年度も実施しました。

また、2022 年度から行っていた「派遣社員パネル調査」のデータを元に有識者の方々に分析いただいたレポートをまとめた報告書を作成し、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周知し、派遣社員のキャリア形成支援に活用できる情報を提供できるよう準備を進めました。

その他、広報活動の方向性を検討し、成果の指針とするために、業界イメージ調査を初めて実施しました。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、2024 年度で 18 回目となりました。

調査は 2024 年 9 月 30 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や各地域協議会を通じた周知等の協力をいただき、有効回答数は 5,245 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 2024 年度の調査結果より

- ・時給は大都市圏では落ち着きつつあるが、地方では継続して上昇
- ・身につけたい専門的・技術的スキルとして「A I 活用」がトップに
- ・スポットワークは約半数が経験あり、今後の就労意向は約 4 割
- ・週 20 時間未満で働く派遣社員は 6%で、派遣で働くことへの満足度は高め
- ・回答者の年齢層は 50 代が最も多くなり、60 歳以上も増加傾向



◆派遣社員パネル調査の分析と最終結果の報告

2021 年 1 月から「派遣社員パネル調査」として同じ母集団に半年ごとに 2 年間で計 4 回実施した調査結果から、派遣就労を通じた処遇向上や有期雇用から無期雇用、派遣先への直接雇用の変化等と派遣会社の関わり方について、変化とその要因について有識者に分析いただき、レポートを作成し、報告書として発刊する準備をいたしました。

また、分析結果は一般公開し、協会運営事業や広報活動等に活用いたします（2025 年 5 月公開）。

「パネル調査報告書より」



(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、513 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。

2024 年 1-12 月の年間平均の稼働者数は 103.2%と 4 年連続で 100%を上回りました。

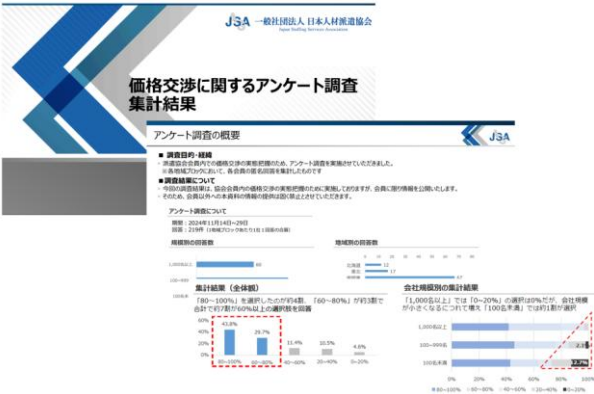
(3)その他

◆業界イメージ調査

広報活動の検討と成果確認の目安とするため、派遣社員も含めて広く一般の方々が派遣業界に対してどのようなイメージを持っているのかについて初めて調査を実施しました。その結果、派遣業界についてはポジティブでもネガティブでもないという方が最も多いこと、ネガティブなイメージは想像や伝聞に基づいていることがわかり、派遣業界についての正しい情報発信の必要性などを再認識することができました。

◆価格交渉に関するアンケート調査の実施

派遣協会会員内での価格交渉の実態把握のため、アンケート調査を行い、各地域ブロックの各会員の匿名回答を集計し会員限定で公開いたしました。



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	442	348	78.6
(2)労働者派遣事業統計調査	0	0	-
合 計	442	348	78.6

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、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



優良派遣事業者

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 132 社中 87 社を当協会の会員企業が占めています（2025 年 3 月 31 日現在）。

※令和 7 年度（2025 年度）の優良派遣事業者推奨事業は派遣協会が受託

(4)World Employment Confederation (WEC)

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

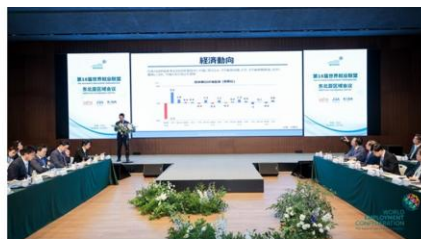
World Employment Confederation（WEC）は、世界各国の人材ビジネス業界を代表する企業と団体から構成される、グローバルレベルの人材ビジネス業界を代表し活動する組織です。

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。

2024 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、中国がホスト国として 5 年ぶりにリアルで開催された蘇州での WEC 北東アジア地域会議に参加し、日中韓の 3 か国で最新の業界の現状や協会活動を報告するとともに、各国の「アウトソーシング、人材サービス産業の新たな成長点」について意見・情報交換を行いました。



会議のスピーチ・発表の様子

(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。（2025 年 2 月 19 日締結）



2025 年 2 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）	1,918	2,279	118.8
合 計	1,918	2,279	118.8

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。

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」を継続して発行し、シニア人材の活用状況やスポットワーク、年収の壁などの Topic を通じながら社会における業界理解が促進されるよう継続して業界への理解促進の取組みを継続しました。

JASSA Newsletter

2024年9月 (vol.4)

シニア人材活用の現状～派遣会社の取り組み～

～派遣、日雇い派遣、スポットワーク～シニア人材活用の可能性～

人材の不足感が高まるなか、派遣会社もシニア人材の活用には力を入れています。シニア人材に特化した派遣会社も多く、シニアならではの多様な働き方の希望に応えつつシニアの就業を支援しています。

- **業務の多様化による派遣会社数は4年間で約3倍に** ～ 株式会社スタッフサービス
株式会社スタッフサービス（東京都千代田市）では、事務職、技術職、ITエンジニア、接客・介護、製造・建設の幅広い分野の派遣会社を保有しています。中でも、人材に多様な働き方（派遣）を求めているシニア人材の就業支援に力を入れています。業績の伸び（業務の多様化）によって、ヘッドハンティングや面接、保守など非雇用型や半雇用型など高度な業務を担当できる経験豊富なシニア人材の派遣ニーズを捉えています。その結果、過去1年（前年比）は2019年9月期に対して23年9月期では60歳以上の派遣従業員数は約3倍に増加しました。
- **派遣で高まるシニア派遣ニーズ ～ ランタス株式会社**
ランタス株式会社（東京都千代田市）で特約網のある日雇い派遣（日雇い派遣）の活用です。派遣、日雇い派遣では従来の業務の範囲に比べて派遣会社が活用できるほか、通常業務や人手不足が深刻化する業務の需要に柔軟に対応でき、定年退職・退職後の働き方のニーズへの就業機会を広く提供しています。「自分のペースで働きたい」「いろいろな仕事に挑戦したい」というシニア人材の希望に応え派遣でマッチしています。
- **経験を活かし活躍するのは仕事で70代でも新たなチャレンジ** ～ 派遣で働くシニアの声
派遣の活躍者達の中には（71歳）は、外資系化粧品メーカーで定年退職した後、結婚、育児を経て定年退職した女性です。派遣で働くことで、働きながら子育てや介護がやりやすいと感じ、経験を活かして新しいことに挑戦したい、新しい環境に挑戦したい、新しい仕事にチャレンジしたい、新しい経験の機会を他人の足跡から学びたい、挑戦する機会がほしい、高齢者としてのスキルアップが受けたいなど、人生経験の長いシニア両者の仕事への意欲が生まれています。そのように感じている方が多いのではないかと（Y&A）

シニアの雇用状況

60歳以上の雇用者数は10年間で300万人増加、60歳以上の派遣労働者は9万人増加して、1.5倍に

60歳以上の雇用労働者

▲ 70歳以上
● 60～69歳

60歳以上の派遣労働者

▲ 70歳以上
● 60～69歳

出所：総務省労働力調査（人口推計）

JASSA Newsletter

2025年1月 (vol.5)

年收の壁・働き控え対策～派遣会社の取り組み～

～就業調整と派遣に必要？イスタスタイルに合わせた提案～

日本社会全体で年々増加している働き控えや、年々伸びてきている年收の壁問題、収入低下への懸念が最も大きな課題の一つとして挙げられ、働き控え対策が急務となっています。働き控え対策は、働き控えを減らすための取り組みであり、働き控えを減らすための取り組みです。働き控え対策は、働き控えを減らすための取り組みであり、働き控えを減らすための取り組みです。

- **3つの年收の壁**
130万円壁 所得控除発生
106万円壁 住民税非課税ライン
100万円壁 社会保険料発生ライン
- 130万円壁 年收を減らすと社会保険料発生ライン、社会保険料発生ライン
月給換算約9万8000円以上（3ヶ月平均月給16万7千円）で年收調整が必要と一定の割合が決定する。自分自身社会保険料発生ライン、社会保険料発生ラインを把握し、自分自身の収入と社会保険料発生ラインを把握する。
- 106万円壁 社会保険料発生ライン、社会保険料発生ライン
社会保険料発生ラインを把握し、自分自身の収入と社会保険料発生ラインを把握する。

社会保険料発生ライン

- 世帯収入の総収入が106万円以上
- 世帯収入の総収入が106万円以上（年収換算月給16万7千円以上）
- 2ヶ月収入が106万円以上

- **2つの「働き控え」**
現状は、106万円～125万円、130万円～153万円が手取りが減少する2つの働き控えラインに達します。

106万円～125万円

年収105万円→年収107万円(106,000円)
年収107万円→年収109万円(108,000円)
年収109万円→年収111万円(110,000円)
年収111万円→年収113万円(112,000円)
年収113万円→年収115万円(114,000円)
年収115万円→年収117万円(116,000円)
年収117万円→年収119万円(118,000円)
年収119万円→年収121万円(120,000円)
年収121万円→年収123万円(122,000円)
年収123万円→年収125万円(124,000円)
年収125万円→年収127万円(126,000円)
年収127万円→年収129万円(128,000円)
年収129万円→年収131万円(130,000円)
年収131万円→年収133万円(132,000円)
年収133万円→年収135万円(134,000円)
年収135万円→年収137万円(136,000円)
年収137万円→年収139万円(138,000円)
年収139万円→年収141万円(140,000円)
年収141万円→年収143万円(142,000円)
年収143万円→年収145万円(144,000円)
年収145万円→年収147万円(146,000円)
年収147万円→年収149万円(148,000円)
年収149万円→年収151万円(150,000円)
年収151万円→年収153万円(152,000円)
年収153万円→年収155万円(154,000円)
年収155万円→年収157万円(156,000円)
年収157万円→年収159万円(158,000円)
年収159万円→年収161万円(160,000円)
年収161万円→年収163万円(162,000円)
年収163万円→年収165万円(164,000円)
年収165万円→年収167万円(166,000円)
年収167万円→年収169万円(168,000円)
年収169万円→年収171万円(170,000円)
年収171万円→年収173万円(172,000円)
年収173万円→年収175万円(174,000円)
年収175万円→年収177万円(176,000円)
年収177万円→年収179万円(178,000円)
年収179万円→年収181万円(180,000円)
年収181万円→年収183万円(182,000円)
年収183万円→年収185万円(184,000円)
年収185万円→年収187万円(186,000円)
年収187万円→年収189万円(188,000円)
年収189万円→年収191万円(190,000円)
年収191万円→年収193万円(192,000円)
年収193万円→年収195万円(194,000円)
年収195万円→年収197万円(196,000円)
年収197万円→年収199万円(198,000円)
年収199万円→年収201万円(200,000円)
年収201万円→年収203万円(202,000円)
年収203万円→年収205万円(204,000円)
年収205万円→年収207万円(206,000円)
年収207万円→年収209万円(208,000円)
年収209万円→年収211万円(210,000円)
年収211万円→年収213万円(212,000円)
年収213万円→年収215万円(214,000円)
年収215万円→年収217万円(216,000円)
年収217万円→年収219万円(218,000円)
年収219万円→年収221万円(220,000円)
年収221万円→年収223万円(222,000円)
年収223万円→年収225万円(224,000円)
年収225万円→年収227万円(226,000円)
年収227万円→年収229万円(228,000円)
年収229万円→年収231万円(230,000円)
年収231万円→年収233万円(232,000円)
年収233万円→年収235万円(234,000円)
年収235万円→年収237万円(236,000円)
年収237万円→年収239万円(238,000円)
年収239万円→年収241万円(240,000円)
年収241万円→年収243万円(242,000円)
年収243万円→年収245万円(244,000円)
年収245万円→年収247万円(246,000円)
年収247万円→年収249万円(248,000円)
年収249万円→年収251万円(250,000円)
年収251万円→年収253万円(252,000円)
年収253万円→年収255万円(254,000円)
年収255万円→年収257万円(256,000円)
年収257万円→年収259万円(258,000円)
年収259万円→年収261万円(260,000円)
年収261万円→年収263万円(262,000円)
年収263万円→年収265万円(264,000円)
年収265万円→年収267万円(266,000円)
年収267万円→年収269万円(268,000円)
年収269万円→年収271万円(270,000円)
年収271万円→年収273万円(272,000円)
年収273万円→年収275万円(274,000円)
年収275万円→年収277万円(276,000円)
年収277万円→年収279万円(278,000円)
年収279万円→年収281万円(280,000円)
年収281万円→年収283万円(282,000円)
年収283万円→年収285万円(284,000円)
年収285万円→年収287万円(286,000円)
年収287万円→年収289万円(288,000円)
年収289万円→年収291万円(290,000円)
年収291万円→年収293万円(292,000円)
年収293万円→年収295万円(294,000円)
年収295万円→年収297万円(296,000円)
年収297万円→年収299万円(298,000円)
年収299万円→年収301万円(300,000円)
年収301万円→年収303万円(302,000円)
年収303万円→年収305万円(304,000円)
年収305万円→年収307万円(306,000円)
年収307万円→年収309万円(308,000円)
年収309万円→年収3

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継続して収集し、実際に利用した会員からのご意見を反映し、項目の追加・見直ししアップデートを行いました、



Point

市場概要データにおける注目点

- 雇用失業状況
 - ・2024年7～9月期の雇用者数は5,780万人、前年同期から21万人増加
 - ・2024年11月の失業率は2.5%で前月比、完全失業率は164万人で前月から6万人減少
 - ・2024年11月の有効求人倍率は1.25倍で前月から横ばい
- 派遣社員
 - ・2024年7～9月期の派遣社員数は146万人で前年同期から4万人減少
 - ・2024年11月の派遣社員数は158万人で前月から5万人減少
 - ・2023年平均で派遣社員の最も多い職種は事務職で56万人、次いで製造関連が40万人
- 派遣事業
 - ・2022年度の派遣事業売上高は8兆7,646億円（前年比+6.4%）
 - ・2022年度の派遣事業所数は43,080か所、前年から約30か所増減
- 派遣の募集時平均賃金
 - ・三大都市圏の募集時平均賃金（エン・ジャパン調べ）の職種別では、オフィス・事務系、営業・販売・サービス系、制作系・物流・工場・その他の職種（前年同月の上昇）



◆JASSA フォーラムなど

昨年度に引き続き、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として、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・有識者の方々による講演を会員企業向けにライブ配信をしました。

なお、「解雇規制と労働市場改革 ～人手不足の時代の雇用の流動化とは？」は、会員企業だけでなく、社会全体にとって関心の高いテーマでもあったことから一般公開し、会員企業以外の参加者からも「参考になった」というご意見を多数いただくことができました。

なお、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当日の資料と共に会員限定サイトに掲載し、いつでも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
4/19 説明会	「給与支払者向け定額減税に関する説明会」説明会 東京国税局芝税務署 担当官 ※日本人材派遣協会・日本BPO協会・NEOAの共催	72名
6/18定時総会 特別セミナー	「労働行政の動向について」 厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課長 中嶋 章浩氏	319名
9/25 第11回JASSAフォーラム	「解雇規制と労働市場改革 ～ 人手不足の時代の雇用の流動化とは？」 ・日本大学教授 安藤至大氏	134名
1/21賀詞交歓 新春セミナー	「労働力減少時代の人材戦略」法政大学経営大学院 山田 久氏 ・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 96名 オンライン参加 121名

「JASSA フォーラム」解雇規制と労働市場改革

雇用の流動化はなぜ必要か

- 働き方が変わる二大要因
 - 人口減少
 - 急速な技術進歩
- 社会的な適材適所を実現するために
 - 企業の中での流動性＝内部労働市場
 - 企業間の流動性＝外部労働市場
- これまでも雇用は流動していた
 - しかし日本の雇用慣行では、主に社内で流動

これからは労働市場による流動化の比重が高まる

6. 広報事業	計画(万円)	実績(万円)	執行率(%)
広報関連費	1,292	869	67.2
合 計	1,292	869	67.2

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

2024 年度も受講を希望する皆様が安全・安心してまた落ち着いて受講できるよう会場・座席のスペースをしっかりと確保し、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、開始から3年が経過することから、受講者のアンケート結果の分析を行い、長時間でも受講者の負担が軽減し飽きにくくわかりやすくなるよう複数の講師による講義や実務に即した Q&A や具体例を交えたプログラムとなるようアップデートに取り組みました。



(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、いつでもどこでも視聴できる約2～3分程度のアニメーション動画「スキマdeサクッと相談事例」のコンテンツをシリーズ化して提供しリーフレットの配布や派遣先向けバージョンの作成・公開など、周知も強化しました。



「スキマdeサクッと相談事例の動画より」



【派遣先向け】動画 スキマdeサクッと相談事例

視聴時間1～2分！

相談センターに寄せられる相談事例をベースに派遣先のみなさまのお役に立つ情報を提供いたします。



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、賀詞交歓会の開催

2024 年度も、新春セミナーはハイブリッドで賀詞交歓会を開催いたしました。

新春セミナーでは、ご講演を法政大学大学院 教授 山田 久様をお願いし「労働力減少時代の人材戦略」と題し、少子高齢化で労働力が減少する中、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、AI による職務代替や中小の人材ビジネス会社の課題についてなど、多くの質問が寄せられました。

[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 代表取締役会長）

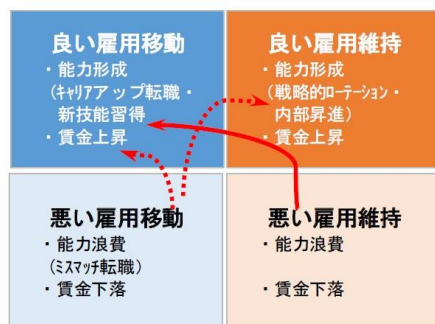
○新春セミナー「労働力減少時代の人材戦略」

講師：法政大学大学院 教授 山田 久様

「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」

(図表4-2)雇用維持vs雇用移動



その後の賀詞交歓会では、厚生労働省副大臣・政務官、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 140 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、2024 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 320 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）

[特別セミナー]

演題：「労働力需給調整事業の現状と課題」

講師：厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課長 中嶋 章浩様

労働力需給調整事業の現状と課題

- 1 最近の労働市場の動向、取り巻く状況等 ……2
- 2 職業紹介事業や募集情報等提供事業に関わる動き ……9
- 3 労働者派遣制度に関わる動き ……22
- 4 三位一体の労働市場改革、情報基盤の整備等 ……34

令和6年6月18日（火）
厚生労働省 職業安定局
需給調整事業課長
中嶋 章浩

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	5,606	6,355	113.4
(2) 相談事業	1,609	1,542	95.8
合 計	7,215	7,897	109.5