

自 平成24年4月01日
至 平成25年3月31日

<報告概要>

平成24年度定時総会において決定された事業計画に基づき、理事会によるガバナンスのもと、総務・事業委員会、各部会等が諸事業に積極的に取り組み、関連法規への対応および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、人材サービス産業協議会などの関係団体とも連携をとりながら、人材派遣業界のプレゼンス向上に努めた。

<経済と労働情勢>

我が国の経済情勢は、東日本大震災の復旧・復興需要が牽引力としてあったものの、欧州債務危機による円高、日中情勢の悪化などによる影響も大きく、2012年のGDP成長率は対前年比実質で2.0%であった。12月に誕生した新政権のデフレ脱却政策により景気回復の兆しはあるが、平成24年度においては実質的な経済への影響は大きくなかった。

一方、雇用失業情勢では、有効求人倍率がリーマンショック後から0.4割程度回復し0.86倍に達しているが、東北地域の復興需要による一部職域の影響がみられる。平成24年度では0.01~0.02割/月の緩やかな回復基調であった。また、完全失業率も平成24年度は緩やかな改善傾向がみられ、4月の4.5%から3月には4.1%に至った。今後の政府の政策や企業実績によっては、更に持ち直しが進むことも予想される。

人材派遣業では、派遣労働者実稼働者数推移(*)によると、年々減少幅は縮小傾向にあるが、依然としてマイナス成長が続いており、2012年第4四半期(10月~12月)の対前年同期比では96.2%であった。こうした傾向は「専門26業務適正化プラン」による企業の派遣離れといった影響に加えて、派遣法改正による規制強化の影響も考えられる。

(*) 当協会が実施している労働者派遣事業統計調査 (506事業所)

1. 制度改定推進事業（1/2）

担当：制度改定推進部会

平成24年度 事業計画

(1) 労働者派遣法改正への対応

今国会の審議状況を睨みつつ、以下の対応を計画する。

① 労働者派遣法改正に関する周知

派遣法改正の成立を受け、会員及びその他のステークホルダーに対して、その内容を周知する。

② 附帯決議等への対応

附帯決議、特に「専門26業務適正化プラン」などに関して、行政とともに社会実情に適應した内容とするよう検討する。これに当たって、実態調査などを実施する。

(2) 有期労働法制改正への対応

有期労働法制の動向を注視し、必要な対応を検討・実施する。

(3) 地方自治体からの個人住民税特別徴収への切替要請対応

昨年に引き続き、地方自治体の動きを注視しつつ、今後の特別徴収への対応を検討していく。

平成24年度 事業報告

10月の改正派遣法施行に向けて、政省令への事前対応及び改正内容の会員へ情報提供等を適時行うように努めた。

また、改正法施行後より厚生労働省が開催している「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」（以下、「在り方研究会」という）に提言をするとともに各種の議論への対応を図った。

(1) 労働者派遣法改正への対応

法施行に伴う政省令改正が、実務と乖離しない運用となるよう事業活動の優先順位を高め、行政機関との調整・対応に当たった。7月には厚生労働省担当課との勉強会を実施。

その情報共有として、8月には会員対象の「法改正直前説明会」を実施した（東京、大阪、名古屋）。参加者は1,704名と盛況であった。



法改正直前説明会の様子

1. 制度改定推進事業（2/2）

担当：制度改定推進部会

また、HP上においても法改正情報を集約し、その周知に努めるとともに、法改正に伴った派遣協会「労働者派遣基本契約書モデル」の改訂をした。

法施行後は、抜本改正議論に向けて、当協会の「労働者派遣の現状と今後の労働者派遣制度のあり方」（以下、「基本的な考え方」という）を再検討・再確認し、厚生労働省設置の「在り方研究会」への団体ヒアリングに出席し、誰にとってもわかりやすく、個人のキャリア形成につながる法制度となるよう提言した。

(2) 関連労働法制改正への対応

労働契約法・高齢者雇用安定法など労働関連法の改正に関する会員広報及び各種サポートするため、厚生労働省担当課との勉強会及び安西弁護士との勉強会を実施。

関連情報をHP上に集約し、情報提供に努め、法施行前の対応を図った。

(3) 地方自治体からの個人住民税特別徴収への切替要請対応

引き続き、地方自治体の動きを注視するとともに、会員会社への情報提供に努めた。

予算 510万円

支出 234万円

執行率 46.0%

補正予算 340万円

執行率 68.8%

補正予算7/23理事会にて承認

2. 派遣社員支援事業（1/3）

担当：派遣社員支援部会

平成24年度 事業計画

(1) 派遣社員支援に関する調査研究及び事業の実施

派遣社員が自らのキャリア形成を考えるに当たって、必要とされる支援に関する調査研究を実施するとともに、次の事業を実施する。

- ① 「ライフスタイルに合った働き方のススメ」にQ&A等を追加する。また、資格取得支援等についての情報提供を行う。
- ② 派遣社員のキャリア形成支援に関して、意向調査・実態調査などを実施し、必要な支援策を研究する。
- ③ 「人材サービス産業協議会（7月発足予定）」が取り組むテーマの一つである「マッチング・就業管理を通じたキャリア形成の支援」と連動した調査研究及び事業を実施する（具体的な内容は「人材サービス産業協議会」の事業計画に準ずる）。
- ④ 協会モデル産休・育休取得ガイドライン作成に向けて、実態調査を実施する。

(2) 派遣スタッフWebアンケート

派遣で働く人達の就業条件、満足度や希望する働き方等の派遣就労の実態や意識について、派遣社員から直接データを収集し、協会の諸活動のバックデータとする。また、社会一般に派遣業界の実態の理解・認識を高めていただくために、Webで公表する（6回目）。経年変化観察を維持しつつ、派遣社員のキャリア形成支援に関する項目の拡充などを図る。

平成24年度 事業報告

協会事業の重点項目である「派遣社員のキャリア形成支援」の推進担当として、その調査・研究をするとともにFS（フィージビリティスタディ）を兼ねて実施可能な事業の展開を図った。

(1) 派遣社員のキャリア形成支援

① 協会ホームページ「ライフスタイルに合った働き方のススメ」の拡充

派遣という働き方を個々人の志向や事情に応じた働き方の一つとして位置づけ、就業希望者の方々に理解していただきやすいようにその特徴を紹介してきたが、より充実させるために「派遣社員として働く方々の声」をケース事例として追加した。

また、自分に合った事例を探しやすくするために、カテゴリ別（家事育児との両立・スキルアップ・正社員や契約社員のステップ・自分の時間を有効に使える）に編集した。 対象：主にこれから派遣で働く20～30代の女性



協会HP

ライフスタイルに合った働き方のススメ

② キャリア形成に関する派遣社員インタビュー

派遣で就業しようと考えている方、既に派遣就業されている方などにキャリア形成のロールモデルを提供することを目的として、協会ホームページ内に新たに「派遣を活用してキャリア形成をした方々へのインタビュー」を掲載する。

インタビュー内容は、派遣就労を通じて得られたキャリアや夢の実現、Off-JTによって能力開発を叶えられた経験等である。 対象：主に就業経験が少ない20～30代の女性



協会HP（掲載予定イメージ）

キャリア形成に関する派遣社員インタビュー

2. 派遣社員支援事業 (2/3)

担当：派遣社員支援部会

③ キャリア形成支援セミナーの実施

今後の派遣社員のキャリア形成支援事業施策を検討するため、2種類のセミナーを東京・名古屋・大阪で企画・実施し、派遣社員のキャリア志向やニーズ等について当日の出席者の反応やアンケート結果の反響を調査・検証した。

ワークショップ01 自分自身への気づき
今までの業務経験を振り返り、「自分らしさ」を再発見



ワークショップ02 仕事の興味・関心の方向性
興味がある仕事の方向性を、やる気のある職種を再発見



ワークショップ03 キャリアのデザイン
自分らしい仕事の種類から、未来の自分らしい仕事を見つける



◆ 「ワタシらしいキャリアデザイン

～今気づいておきたいこと～

ワークショップ形式で「キャリアの棚卸しや自己分析」をし、自らのキャリアに関する志向の整理・確認を行う。

開催日・出席数：

東京 11/17(土) 23名

名古屋 12/ 1(土) 14名

大阪 12/ 8(土) 22名

「ワタシらしいキャリアデザイン
～今気づいておきたいこと～」の様子

◆ 「ワタシらしいキャリアデザイン

～必要とされ続けるスキルとは～

自律的に自身のキャリアデザインを考える契機を提供するため、必要となるスキル(資格・実績・仕事への関わり方・ビジョン設定力)を考える。

開催日・出席数：

東京 12/11(火) 80名

名古屋 1/24(木) 35名

大阪 2/13(木) 41名

これからの労働事情を考える
働き方が多様化する中で、本当にしたいことを見つける



キャリアの考え方を整理する
自分が持っているスキル、持つべきスキルを見つめ直す場に



「ワタシらしいキャリアデザイン～必要とされ続けるスキルとは～」の様子

3. 派遣事業運営支援事業 (1/3)

担当：派遣事業運営支援部会

平成24年度 事業計画

平成23年度末に「労働者派遣法」の改正が可決され、また平成24年度においては「労働契約法」の改正も検討されるなど、人材派遣事業を取り巻く環境は大きく変わろうとしており、自ずと人材派遣サービスの在り方にも影響することが考えられる。

こうした環境変化に適応するために、これまでの「haken+」などの事業を再検討し、より効果的・効率的な会員各社支援を図る。なお、以下の調査研究は継続する。

(1) 「人材派遣データブック2012」の発行

第2四半期を目処に「人材派遣データブック2012」を発行する。

内容は、経年比較を重視するとともに、ホームページでのデジタルブック閲覧など会員の利便性を高める。

(2) 四半期「労働者派遣事業統計調査」の実施

四半期毎に調査発表をする。(5・8・11・2月の発表を予定)

平成24年度 事業報告

会員派遣会社の事業運営支援の有り方について、既存事業の効率化とコスト低減を図りつつ、総務・事業委員会で検討されている中長期ビジョンや他部会と連携し検討した。

(1) 協会機関誌「haken+ (ハケンプラス)」の発行

平成24年度の重点事業である「派遣社員のキャリア形成支援」との事業連携を図るため、第62号の特集で「派遣社員のキャリア形成支援の可能性と提言」をテーマに取り上げた。

厚生労働省の「在り方研究会」のメンバーでもある独立行政法人労働政策研究・研修機構の小野晶子氏にインタビューをし、以下のご指摘をいただいた。

- 派遣会社が行うキャリア形成支援は、派遣社員に能力開発が可能な仕事内容をきちんと「マッチング」することと、仕事への客観的な評価と処遇向上が重要。業務難易度と賃金を連動したステップアップを明確に示し、業界共通の評価軸を作成すべき。
- 派遣会社が変わるたびに、派遣社員のキャリア評価やキャリア形成がスタート地点に戻ってしまうので安心して働けない。求職者のキャリアを派遣会社が共通し、「ジョブカード」のようなキャリアを持ち運びできる制度が欲しい。



haken+ 第62号



3. 派遣事業運営支援事業 (2/3)

担当：派遣事業運営支援部会

もう一つの重点事業である「派遣法改正への対応」と事業連携を図るため、厚生労働省の「在り方研究会」で議論されている「労働者派遣の規制と労働者保護の関係」について、第63号で取り上げた。神戸大学院教授 大内伸哉氏や慶應義塾大学院教授 鶴光太郎氏にインタビューをし、以下のご意見をいただいた。

- ・近年の規制強化の方向性は、派遣労働者の保護ではなく、派遣で働かないことへの誘導。
- ・派遣は、ワークライフ・バランスを重視する社会において重要な就業形態。
- ・派遣を規制するのではなく、雇用の不安定性に対するセーフティネットを考えるべき。
- ・正社員など他の雇用形態を望む人にも、派遣就業が有用なスキル形成の機会になるように。



haken+ 第63号



Chapter3「労働者派遣の規制と労働者保護の関係」より

特集内容：

- | | |
|-----------------------|----------------|
| 第61号 「地域別労働者派遣事業の特性」 | (平成24年6月25日発行) |
| 第62号 「派遣労働者のキャリア形成支援」 | (平成24年9月25日発行) |
| 第63号 「経済成長の鍵を握る労働者派遣」 | (平成25年1月1日発行) |
| 第64号 「高齢人材サービスの行方」 | (平成25年3月25日発行) |

発行部数は、約5,200～5,300部(会員数に応じて変動)、ページ数を24ページから16ページとしコスト削減した。

3. 派遣事業運営支援事業 (3/3)

担当：派遣事業運営支援部会

(2) 「人材派遣データブック2012」の発行 (平成24年11月10日発行)

平成24年度の重点事業である「派遣法改正への対応」と連携し、国会附帯決議や改正派遣法の主な改正内容と骨子等をSection1で掲載した。

また、協会ホームページからのダウンロード利用などが可能なデータや他の冊子等にまとめて公開されている内容は掲載を割愛し、そのページ数を削減するなどコスト低減を図った。

構成内容:

巻頭 「東日本大震災被災地における派遣社員の
就労支援の取り組みについて」

Section 1 「2011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」」

発行部数を昨年度の41,300部から約5,300部、
ページ数は72ページから48ページとし、コストを
削減した。



(3) 四半期毎「労働者派遣事業統計調査」の実施

四半期ごとに統計調査結果を公表した結果、新聞掲載や
Webで引用される等、社会的にも活用がされた。

特徴例:

政令第4条第1項3号「機器操作関係」は2012年年間
平均が81,730人 (対前年同期比75.7%) となり、25,000
人以上減少した。2010年年間平均の半数近くになってお
り、引き続き減少傾向にある。

人材派遣データブック2012

予算 1,390万円
補正予算 1,060万円

支出 992万円

執行率 71.4%

執行率 93.5%

詳細 協会機関紙 haken+

予算 385万円 / 支出 563万円

人材派遣データブック

予算 900万円 / 支出 412万円

労働者派遣事業統計調査

予算 105万円 / 支出 17万円

補正予算7/23理事会にて承認

4 . セミナー事業 (1/2)

担当 : 事務局

平成24年度 事業計画

(1) 派遣先対象セミナー (東京他 計 5 回)

昨年度に引き続き派遣先の人事担当者等を対象に、派遣先向けセミナーを開催する。今年度は、派遣法改正の動向に加え、労働安全衛生法及び労働基準法、更には労働災害にも関係する職場でのラインケアをセミナーコンテンツに加え、より一層のコンプライアンスの向上と連携への協力を仰ぐこととする。

(2) 人材育成ナレッジアップセミナー

① セルフメンテナンスセミナー (東京他 計 7 回) ※トップマネジメントセミナーと同日開催 (午後)
スタッフフォロー時に必要とされるラインケアのポイントを理解し、実践力を身につけるセミナーを開催する。

② メンタルヘルス推進担当者養成講座 (東京)

派遣スタッフ及びスタッフフォローをしている派遣元担当者のメンタルヘルスケアを充実させることを目的として派遣業界に特化した「メンタルヘルス推進担当者養成講座」を開催する。参加者は50名限定とする。

(3) トップマネジメントセミナー (東京他 計 7 回) ※セルフメンテナンスセミナーと同日開催 (午前)

労働者派遣法に係る最新情報を提供し今後予想される動向について考察するとともに、これに対応した協会の取り組みを広く周知する。加えて、東京・大阪では派遣業界で必要となるテーマを絞って事例を取り上げ、弁護士等により、事例の問題点と法的解釈をもとに対応と予防的観点からの講義を行う。

平成24年度 事業報告

平成24年度の重点事業「派遣法改正への対応」と連動するため、先行して開催した「法改正直前説明会」の内容を充実させた「法改正フォローアップセミナー」を地域にも展開して開催した。

また、地域で開催するセミナーについては、各地域協議会と連携協力を図り、プログラム構成やコンテンツ、開催時期など受講者のニーズに合うよう検討し開催した。

(1) 派遣先対象セミナー兼トップマネジメントセミナー (東京他 計 5 回)

※ セルフメンテナンスセミナーと同日開催 (午前)

目的 : 先行実施された当協会主催「法改正直前説明会」や各労働局主催「改正派遣法説明会」のフォローアップを行う。派遣元・派遣先企業に対して一層のコンプライアンス向上と連携への協力を仰ぐ。

内容 : 労働者派遣法・労働契約法等関連法令の派遣元・派遣先として留意すべき改正ポイントを解説。東京・名古屋・大阪では各管轄労働局需給調整事業部担当官他を講師として招聘。

結果 : 全 6 会場で開催し、470名超の参加。

※ 従来のトップマネジメントセミナーと統合。

4. セミナー事業 (2/2)

担当 : 事務局

(2) 人材育成ナレッジアップセミナー

セルフメンテナンスセミナー (東京他 計7回)

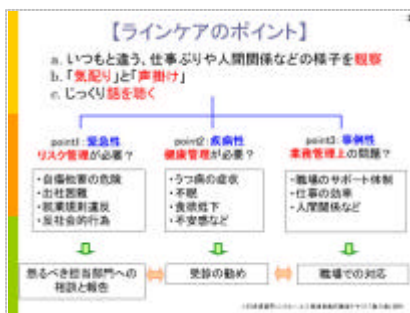
トップマネジメントセミナーと同日開催 (午後)、一部単独開催。

目的 : 人材派遣サービスに期待されるラインケア (就業サポート) は、メンタルヘルスやハラスメントへの対応など、より高度化・複雑化してきていることから、その初期対応や予防方法の具体的なノウハウを提供する。

内容 : ラインケアの基礎知識の提供とともに、レクチャ - や事例検討などを通して、メンタルヘルス不調者への初期対処を進めるヒントを紹介。

東京・名古屋・大阪・仙台の4会場では、派遣元・派遣先での就業経験のある産業カウンセラーを外部講師として招聘し、元・先・カウンセラーの3視点でスタッフフォロー時に必要とされるラインケアのポイントを解説する。

結果 : 各地域協議会のご協力をいただく等、集客に努め、全8会場250名超の参加。



「事例検討1」 スタッフAさんからのご相談

スタッフ情報: Aさん 女性 29歳 派遣継続通算4年
 業務内容: システムの人事部門にて採用アシスタント業務
 (3か月契約、契約更新の可能性あり)

相談経緯:
 念願だった人事部門での事務業務に就業したAさん、20日目の更新を待たず契約更新に監督で相談があった。

相談内容:
 不安定なせいかな雇が怖一として、休むだるる前出勤するのが辛い。今までこんなことなかったのに...、私どっちもやっただらう...、いつか、専任が雇かなくなるんじゃないかということが頭から離れないんです。せつな契約更新してもらったのに、このままだと契約更新してもらえないかもしれないですね。私、どうしたらいいですか?

ラインケアのポイントを踏まえてAさんへの対応を考えてみましょう。

ラインケアセミナー時の資料より

メンタルヘルス推進担当者養成講座 (東京)

目的 : 派遣スタッフ及びスタッフフォローをしている派遣元担当者のメンタルヘルスケアの充実。

内容 : 派遣業界に特化した内容とし、業界における産業医経験のある精神科医や業界に詳しい弁護士等の専門家を外部講師として招聘。

結果 : 協会HP上で集客を図り、2日間通して34名の参加。

予算 639万円 支出 298万円 執行率 46.7%

詳細	人材育成ナレッジアップセミナー	予算	73万円 / 支出	77万円
	派遣先セミナー	予算	216万円 / 支出	84万円
	メンタルヘルス関係セミナー	予算	158万円 / 支出	137万円
	トップマネジメントセミナー	予算	192万円 / 支出	0万円

5. 派遣元責任者講習事業

担当：事務局

平成24年度 事業計画

昨年度の派遣元責任者講習では、地方都市の受講者数減少を始め、全体的に減少傾向となったことから、今年度は一開催の規模をさらに縮小するとともに開催回数を24回とする。

今国会で派遣法改正案が成立したことから、最新の情報を厚生労働省や各都道府県労働局と連携をとりながら入手し、テキストの改訂を行うとともに、改正内容に応じた講習を実施する。また、昨年度は新規受講者より再受講者の割合が上回ったことから、派遣法・労働法の知識が豊富な受講者も混在するため、「労働者派遣事業運営の状況及び派遣元責任者の職務遂行上の留意点」の講義では、より具体的な事例を多く取り入れるが、一方、新規受講者にもわかりやすく紹介していく。

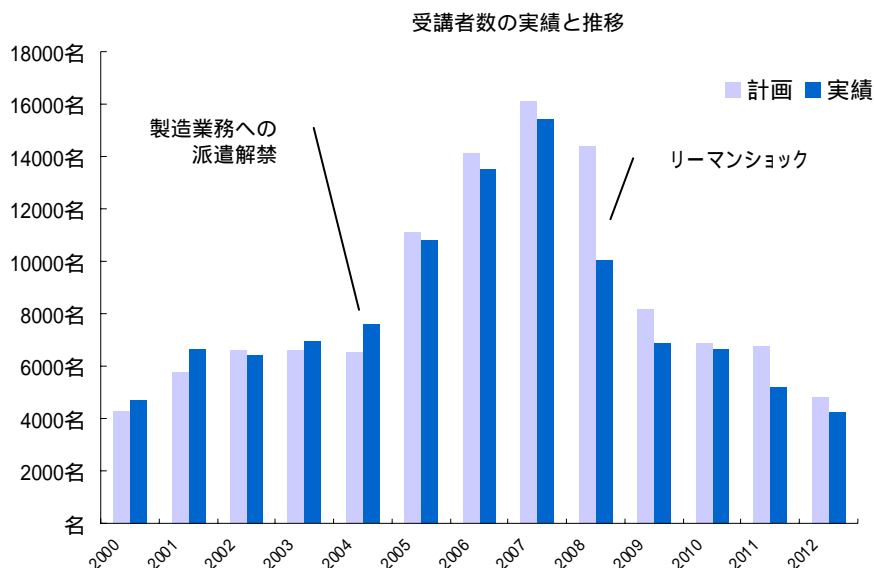
派遣元責任者講習の集客に注力するために、引き続き他団体と協力してリスティング広告を実施する。

平成24年度 事業報告

改正派遣法の施行に備え、厚生労働省や各都道府県の労働局と連携をとりながら最新の情報を入手し、施行前から改正内容を取り入れた講義を実施し、コンプライアンスを遵守した適正な事業運営につながるよう努めた。加えて、法施行後においては、いち早く講習テキストに改正内容を反映し、受講者に提供した。

また、集客対策として、引き続き他団体とも協力しリスティング広告を実施。年間を通して全国の主要都市24カ所で講習を開催し、4,231名(計画比87%)の受講実績となった。

受講者数は2008年以降、対前年2割減で推移する中、今期計画では景況の回復を前提に対前年1割減の計画としたが、人材派遣業界の売上減少、派遣元責任者講習事業への新規参入者の増加などの影響もあり、上期は概ね計画値に近い推移であったが、下期に入り減少に転じ、4,840名の計画に至らなかった。



収入 予算 3,991万円
支出 予算 1,540万円

支出 3,512万円
支出 1,100万円

執行率 88.0%
執行率 71.4%

6 . 相談・支援事業

担当：事務局

平成24年度 事業計画

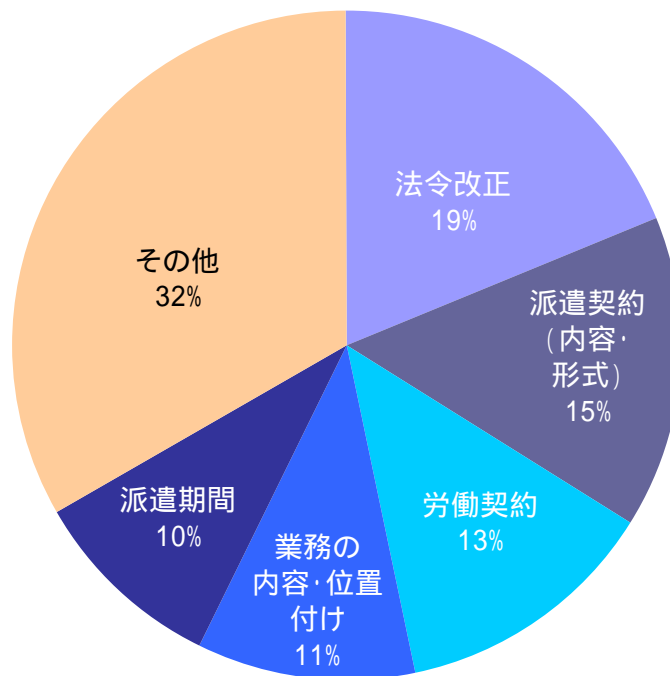
労働者派遣法や関連法令及び派遣事業の運営に関する質問・相談並びにキャリア形成に関する相談についての的確な対応をするために相談センターを引き続き運営する。質問・相談については、従来どおり、当協会会員であるか否かにかかわらず広く受け付ける。また、昼休みや夕刻（夜7時まで）も対応する。

平成24年度 事業報告

公益事業として、会員会社であるか否かに関わらず寄せられた質問・相談に対応した。平成24年度は改正派遣法に関する相談が多く寄せられ、特に派遣元からの相談の約20%は改正内容に関する相談だった。

また、アドバイザー会議を開催し、問い合わせが多い質問や法改正に伴う様々な質問への回答内容を共有し、相談対応の均質化に努めた。

平成24年度 相談内容の割合



予算 1,157万円

支出 1,126万円

執行率 97.3%

7. Ciett事業

平成24年度 事業計画

(1) Ciett世界大会への参加

2012年のCiett世界大会は、イギリスのロンドンにて、5月23～25日に開催され、当協会から長嶋副会長、市川顧問が参加する。

(2) 第7回Ciett北アジア地域会議の開催

KOSA (Korea HR Staffing Association)、CAFST (China Association of Foreign Service Trades)の2協会との第7回北アジアCiett地域会議を、日本がホスト国として、10月26日に東京で開催する。

(3) Ciett理事会への参加

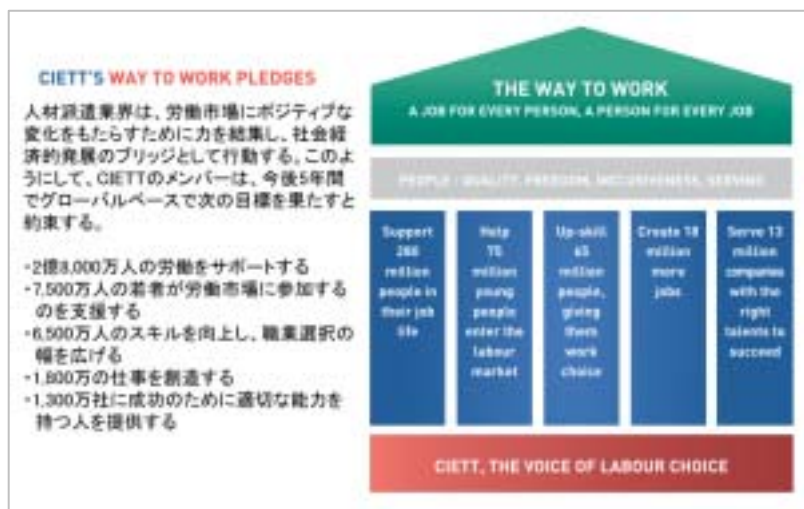
今年10月、及び来年3月に開催される予定の理事会に当協会は、北アジア代表として参加する。

平成24年度 事業報告

引き続きCiettを通して、海外各国事情等の情報収集を行い、今後の派遣法改正内容や人材派遣制度の在り方について比較検討する際の参考とした。

平成24年5月のロンドン総会でCiettは、派遣業界として確固たるポジションを得るための新たなビジョンとして「**The Way to Work : a job for every person, a person for every job**」が策定され、日本においても同様に活用できるよう参考材料とした。

10月に東京で開催した日中韓3カ国の派遣協会による第7回北アジアCiett地域会議では、「**The Way to Work**」の目的・内容を再確認した。また、3カ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。



北アジアCiett地域会議

予算 1,100万円

支出 973万円

執行率 88.5%

8. 地域協議会事業

担当：事務局

平成24年度 事業計画

人材派遣サービスの社会的価値向上のため、地域社会においても人材派遣の有用性に関する理解促進を更に進める。具体的には、地域協議会の活動を通して、地域の報道機関や労働組合等とのコミュニケーションを図るとともに、地元の国会議員や行政機関との連携を促進する。

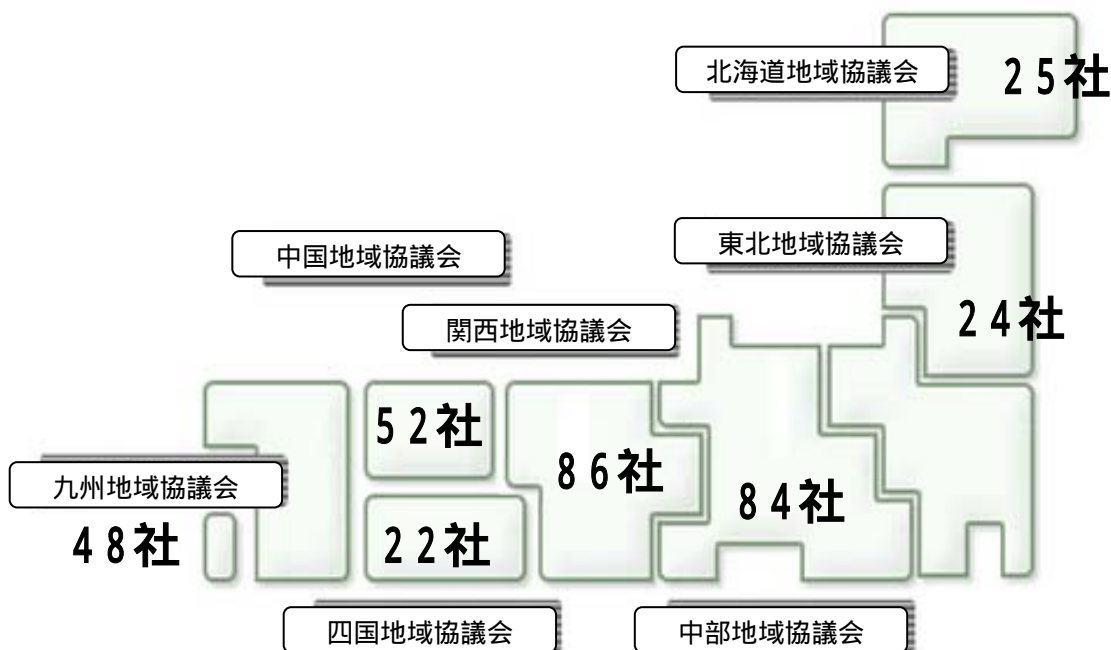
また、当協会会員数を拡大させることでコンプライアンスに忠実な事業者の育成・拡充を図る。そのため、新たに関係団体と位置付けられた各地域協議会と協会との連携を一層強化し、会長会議の実施・助成金の提供を行う。

平成24年度 事業報告

地域協議会による地域社会との連携活動、コンプライアンス関連セミナー、新規会員勧誘などの各種事業を支援することを目的に、平成24年度も継続して助成金を給付した。

加えて、各地域協議会の要請に応じて、地域協議会会員対象の講演に会長・副会長をはじめとした理事が赴き、情報の提供・共有を図った。

また、年2回、理事会に地域協議会会長が出席し、事業状況および地域の社会情勢を報告いただき、協会と地域協議会の連携を促進した。



会員数 平成25年4月1日現在

予算 723万円

支出 529万円

執行率 73.2%

9. 人材サービス産業協議会事業

担当：事務局

平成24年度 事業計画

公益社団法人全国求人情報協会、一般社団法人日本人材紹介事業協会、一般社団法人日本生産技能労務協会及び当協会の4団体は、昨年度にまとめた「共同宣言」の5つの課題に取り組むための組織、「人材サービス産業協議会」を2012年7月に設立するため、「人材サービス産業協議会設立準備委員会」においてその組織、活動計画等を策定する。

協議会設立後は「2020年の労働市場と人材サービス産業の役割（人材サービスの近未来を考える会）」が掲げた5つのテーマの具体化に向け、プロジェクト体制を組み検討していく。

平成24年度 事業報告

「人材サービス産業協議会」の設立及び法人登記に関する支援に努めた。また、同協議会の主要活動の一つである「マッチング・就業管理を通じたキャリア形成支援」プロジェクトの主体者として、家中会長がプロジェクトリーダーに就任し、調査・研究及び事業化案を継続して検討している。

予算 100万円
補正予算 750万円

支出 750万円

執行率 750.8%
執行率 100.0%

補正予算7/23理事会にて承認

10. 連合提携事業

担当：事務局

平成24年度 事業計画

日本労働組合総連合会(連合)と労働者派遣事業について定期的な会合を持ち相互の理解促進を図りつつ、派遣労働者が安心して働ける就業環境整備に向け、改善努力する。

平成24年度 事業報告

引き続き、日本労働組合総連合会(連合)と労働者派遣事業について定期的な会合ができるよう関係を維持した。

予算 6万円

支出 0万円

執行率 0%