

# 第1号議案 平成25年度事業報告及び決算 総括

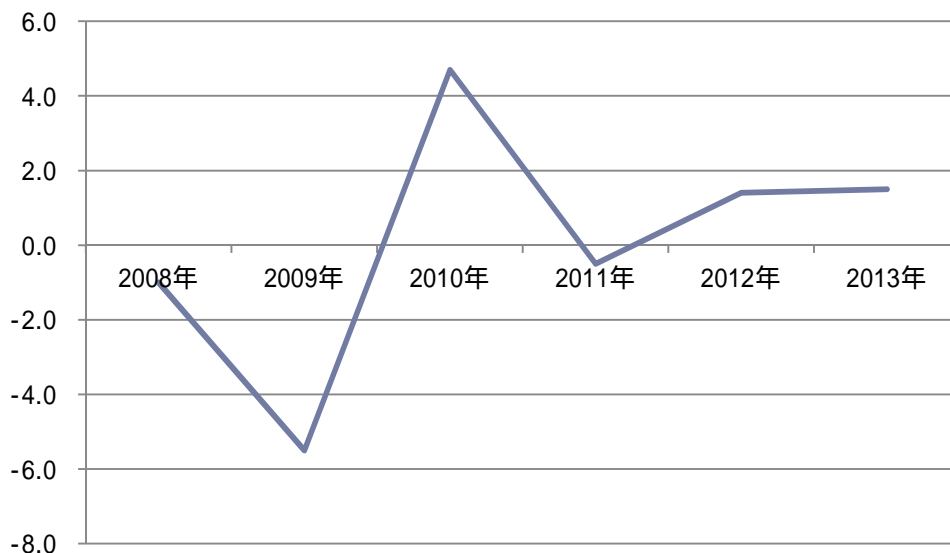
平成25年度の事業計画に基づき、「労働者派遣法・労働関連法規への対応」「派遣社員のキャリア形成支援」の二事業を重点事業とし、その他の事業は重点事業と連携して、会員各位の事業展開に資するための諸活動を実施した。

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、事業全体の体制を整えた。

## < 経済と雇用情勢 >

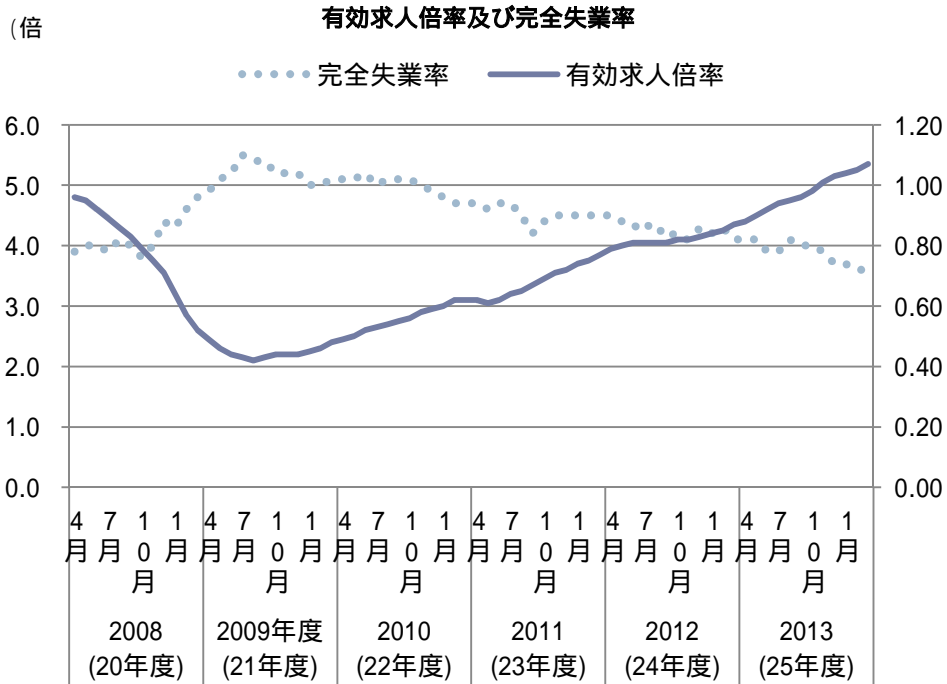
我が国の経済情勢は、早期のデフレ脱却と経済再生を実現するための政府の大規模な金融緩和、具体的な財政・構造改革といった一体的な取組み政策への期待感が作用し、円安株高となった。景気回復の動きが見込まれ、消費等の内需を牽引したが、新興国経済の減速等により外需が伸び悩んだため、2013年のGDP成長率は対前年比実質で1.5%であった。

年次実質GDP成長率(%)



一方、雇用失業情勢では、有効求人倍率がリーマンショックの0.42倍を底に緩やかに上昇し続け、昨年11月に約6年ぶりに1倍を超え、引き続き改善している。

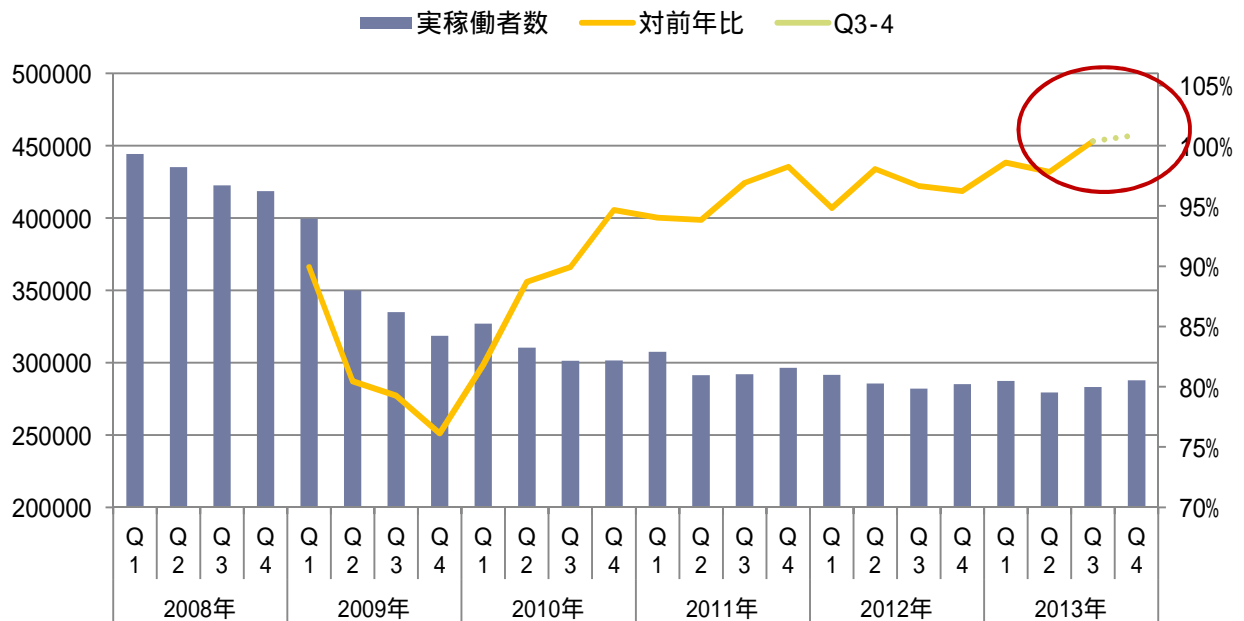
東日本大震災の復興需要、消費税率引き上げ前の駆け込み需要も相まって、完全失業率も平成25年度は緩やかな改善傾向がみられ、4月の4.1%から3月には3.6%に至った。加えて、春闘で経営側が前向きな回答をするなど、好循環を作りつつある。消費税率引き上げによる反動減の見込みはあるものの、政府の成長戦略の効果が持続的に発揮することで、景気は回復軌道に乗ることが予想される。



人材派遣業では、派遣労働者実稼働者数推移 によると、減少から緩やかに増加傾向に転じ、2013年第3四半期(7月～9月)、第4四半期(10月～12月)の対前年同期比では二期連続で100%に達し、関東中心に大都市圏が堅調、地域は回復に遅れがあるものの、順次回復の見込みである。

当協会が実施している労働者派遣事業統計調査(504事業所)

### 派遣社員実稼働者数 四半期推移



このような経済環境の下、二大重点事業の推進にあたっては、「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。）に基づき、「派遣社員に着目した誰にとってもわかりやすい制度」となるよう、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。

## 平成25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

特に、平成25年度は労働者派遣法の見直しへの対応を重点的に実施した。

政府の成長戦略と連携した規制改革会議では、現行の派遣制度は、社会・労働市場の変化に適応することが、既に難しくなっており、抜本的な見直しを図り、派遣社員のキャリア形成に資する制度とすべきといった方向が示され、同様に厚生労働省設置の学識経験者による「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」においても、国会での附帯決議で指摘された論点に応じ、今後の派遣制度の在り方は、「適正な事業運営」「派遣社員の保護と雇用の安定」並びに「キャリア形成」の観点を踏まえた労使双方にとってわかりやすい制度にすべきとの報告がなされた。いずれも現行制度の抜本的な見直しを必要としており、その方向性は、当協会の基本的な考え方である「派遣社員に着目した誰にとってもわかりやすい制度」と概ね一致する内容となった。

これら先行の議論・研究を前提に公労使代表で構成する労働政策審議会において検討が重ねられた結論として、現行制度の「業務区分の撤廃」「業務単位から人単位への制度変更」を中核とした抜本的な見直し案が大臣に建議され、また国会に上程されることとなった。

こうした派遣制度に関する審議の各過程において、当協会は当事者として積極的に関与するとともに、「基本的な考え方」に基づいて、見解を表明してきた。

また、社会的な要請が求められている「派遣社員のキャリア形成支援」事業は、まずは業界として、キャリア相談に応じられる体制づくりを重点に全国でワークショップ等を実施するとともに、相談支援のポイントとなる情報をホームページ上で共有した。

我々業界に社会から「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、当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。



労働政策審議会時の様子

協会の基本的な考え方をわかりやすく説明した  
広報ツール「あしたへの派遣宣言。」

# 1. 制度改定推進事業

## 計画

厚生労働省設置の「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。）の動向を掌握するとともに、派遣協会の「基本的な考え方」に基づき、今夏に向けた「在り方研究会」の取りまとめに積極的に関与し、派遣法の抜本改正に向けた対応を進める。

また、新政権による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する。

なお、派遣協会の「基本的な考え方」は会員各社と確認・共有し、様々なステークホルダーに適時・的確に周知していく。

### (1) 労働者派遣法抜本改正への対応

抜本改正議論に向け、夏には「在り方研究会」の報告書がまとめられることとなっている。協会としては「基本的な考え方」に基づき提言するとともに、関係機関が必要とするエビデンスを提供する。

また、「在り方研究会」の報告書に基づいて、公労使の代表が労働政策審議会（以下、「審議会」という。）で議論することになることから、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。

### (2) 労働関連法制議論への対応

政府や関連行政（内閣府等）が主導する労働関連法規の規制緩和議論に関しても、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、関連する行政へ提言・要望をする。

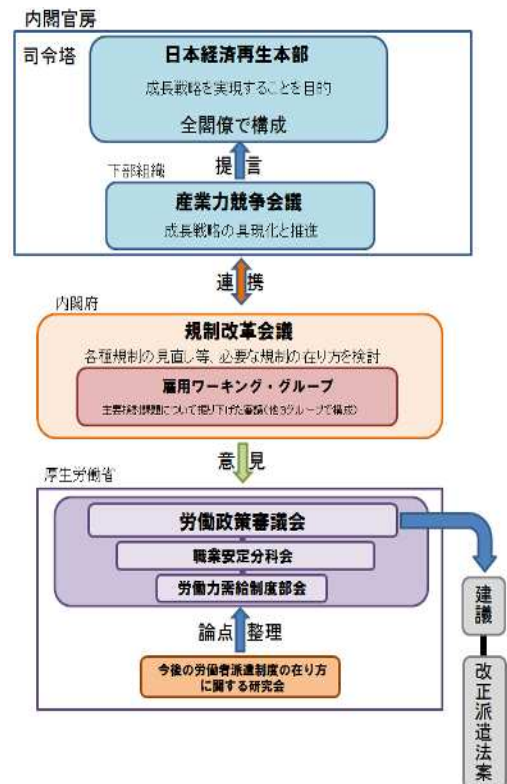
## 報告

平成24年改正労働者派遣法施行直後に開始された「派遣制度の抜本的な見直し」の議論に積極的な関与を継続し、また、各方面の関係ステークホルダーとも広範な意見交換を重ねた結果、平成26年1月に労働政策審議会が上申した大臣建議には、当協会の基本的な考え方である派遣社員に着目した「誰にとってもわかりやすい制度」（現行の業務単位から個人単位）が取り入れられるに至った。

### (1) 労働者派遣法抜本改正への対応

在り方研究会に業界団体としてヒアリングに2回出席し、基本的な考え方にに基づき、意見を表出。

内閣府規制改革会議 雇用ワーキング・グループ 座長の鶴 光太郎 氏（慶応義塾大学大学院商学研究科教授）に労働者派遣制度の課題やその解決策について、意見を表明。



厚生労働大臣へ日本生産技能労務協会と連名で要望書（P35参照）を提出。  
当事者となる派遣元事業主の審議会への参画や在り方研究会・審議会報告書のとり  
まとめにおいて、期間制限の在り方や24年改正法の見直しなどの実現を要望した。

こうした活動の結果、審議会にオブザーバーとして参加（平成25年8月～26年2月）することとなった。労働政策審議会では、労働者派遣制度の見直しにあたって中核となる議論が展開されたが、派遣社員・派遣先企業・派遣元事業者の代表として臨み、積極的に当協会の「基本的な考え方」にそった派遣制度のあり方を論じた。



要望書提出時の様子(左: 田村厚生労働大臣)

▶ 賀詞交歓会では新春セミナーを開催し、厚生労働省に、労働政策審議会の建議予定案の説明を依頼、最新の情報を得ることができた。



新春セミナー開催の様子

安西弁護士との勉強の場を理事会等で設け、法改正の留意点や課題の情報提供を得ることで、法改正準備の参考とした。



理事会開催の様子

実務担当者レベルでの派遣法改正説明会の実施検討をしていたが、労働政策審議会の建議が当初計画の年末までに上申されなかったことや、その影響で国会への上程が年度末になったことなどから、来期に見送ることとした。

## (2) 労働関連法制議論への対応

厚生労働省との意見交換や政府の成長戦略に基づく関係省庁の規制緩和議論などの情報を収集し、課題等を整理した。



## 2. キャリア形成支援事業

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。

これまでも協会事業として、派遣社員のキャリア形成支援を試みており、特に平成24年度事業においては、派遣社員対象セミナーの実施、派遣社員へのインタビューによるキャリア形成モデルの紹介など、派遣という就業形態を活用する方々のキャリア形成に関する意向を直接確認し、今後の参考となる知見を得ることができた。一方で、実際に支援できる派遣社員数には限りがあり、また、ワンポイントで接点を持つことができても継続的な支援をすることが難しい状況であった。

こうした結果を鑑みて、平成25年度からは「派遣社員にとって身近な存在である会員各社がキャリア形成支援の主体者になり、より多くの派遣社員に、より継続的な支援を実施する」ことを事業とする。事業の推進にあたっては、協会がこれまでに得てきた知見を提供するなど会員各社のサポートを担う。

### (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、各種情報を会員各社に提供するとともに、セミナーやワークショップの開催支援などを実施する。

また、会員各社は派遣協会の「基本的な考え方」に基づき、同一派遣先での派遣期間が、3年をむかえる派遣社員および既に3年を超えている派遣社員にキャリア相談(カウンセリング)を実施し、本人の希望に基づいたキャリア形成を支援する。

### (2) キャリア支援状況調査の実施

派遣社員から正社員・直接雇用等への移動状況を調査し、新たなキャリアに転じている派遣社員の実態を把握し、今後のキャリア形成支援に活用する。また、調査結果は協会会員の取組み成果として、社会に公表する。

報告 平成25年度の重点事業である「派遣社員のキャリア形成支援」について、会員各社のキャリア形成支援への取り組みサポート、以下の事業を計画し、実施した。

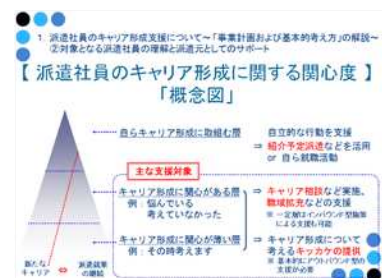
- (1) 派遣社員のキャリア形成に知見が深い講師による「学びの場」の設置
- (2) 派遣会社各社によるキャリア形成支援をサポートするセミナー開催
- (3) キャリア形成支援に関するノウハウや各種情報の提供
- (4) キャリア形成支援のモデル事例の収集・周知

### (1) 派遣社員のキャリア形成に知見が深い講師による「学びの場」の設置

賀詞交歓会の講演会に、派遣社員のキャリア形成に幅広い知見を有する小野晶子氏(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 副主任研究員)を講師として招き、「派遣社員の能力開発を推進する上での課題」や「派遣業界に求められるキャリア形成支援の方向性」等、今後、業界として取り組むべきテーマへの理解を深める場を設けた。

### (2) 派遣会社各社によるキャリア形成支援を

サポートするセミナー開催  
「キャリアカウンセリング・スキルアップ  
セミナー」を全国8地域で開催した。実際に派遣社員をサポートする各社の担当者を対象



キャリアカウンセリング・スキルアップセミナー資料

として、派遣社員との日常のコミュニケーションを活用したキャリア相談を促進する際に必要とされるカウンセリング・スキルの提供、参加者による情報共有などを図った。（後述の「事務局運営事業 - セミナー事業」のページ内）

(3) キャリア形成に関するノウハウや各種情報の提供

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サイトを作成した。派遣社員の就業実状にも詳しく、キャリアカウンセリングの実績も豊富な藤井 佐和子氏に執筆を依頼し、連載形式で更新している。

(第3回まで掲載済。毎月更新で全12回の予定)

- 第1回 派遣社員と関わる上での心構え
- 第2回 必要とされ続ける派遣社員とは
- 第3回 派遣社員との信頼関係構築



派遣社員キャリア形成支援WEBサイト第2回「必要とされ続ける派遣社員とは」より

(4) キャリア形成支援のモデル事例の収集・周知

情報提供事業と連携し、会員会社への取材・ヒアリングをもとにキャリア形成支援の10事例を人材派遣データブックに掲載し、周知した。

また、派遣社員・派遣先・派遣元にキャリア形成支援に関するアンケート調査を実施し、多様化する派遣社員のキャリア形成ニーズの分析を進めた。



「人材派遣データブック2013」  
キャリア形成支援のモデル事例



haken+  
「キャリアについて派遣社員はどう考えている」

予算 555万円

実績 44万円（執行率7.9%）

### 3. 調査・研究事業

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掌握をするため、昨年度に引き続きリニューアルを計画する。調査の設計および分析は、研究者など外部識者をプレーンとして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。但し、調査設計から5年をむかえることもあり、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。

報告 (1) 派遣社員WEBアンケート

2007年度から開始し、今回で7回目の実施となる。これまではより多くの意見を収集するためにアンケートの対象を「派遣就業経験者」として1万件を目標としてきたが、今年度はより現実的な実態把握を目的に「過去半年以内の派遣就業者」に絞り込んだ結果、総回答数は6,443件となっている。

また、学識研究者や人材サービス産業協議会キャリア形成支援プロジェクトに協力を得ながら、経年比較項目は継続し、重点事業であるキャリア形成を重視した設問を加えるなど見直しを行った。調査にあたっては外部委託することで、スマートフォンやタブレットでも回答しやすい画面の作成や、高度な集計機能ツールを使用し分析スピードを向上させ、より早く調査結果（速報版）の発表を行った。

調査結果は、会員をはじめ、シンクタンク・学識研究者・マスコミに広く周知するとともに行政・国会議員の勉強会等ロビー活動にも活用されている。

[ 実施要領 ]

実施時期：2013年10月28日～2014年1月15日

調査対象：現在派遣で働いている及び過去半年間に派遣で働いていたことがある方

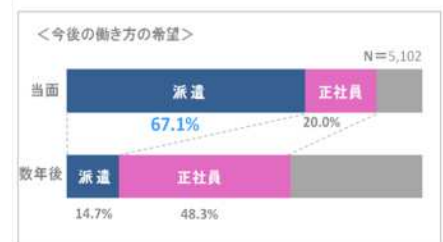
回答総数：6,443

調査結果は「現在派遣で働いている」と回答した5,880で集計

[ 今回調査の特徴・傾向 ]

- ◆ 約6割（68.0%）が当面は「派遣社員」だが、数年後に希望する働き方では「正社員」が約半数（48.7%）
- ◆ 正社員転換として、直接雇用を打診された時の対応は、半数以上が「条件次第では応じる」（52.3%）  
応じるための条件は「賃金など労働条件が良くなること」がトップ（60.9%）
- ◆ キャリア形成に関して派遣業界に求めることは、「労働条件の向上に向けた派遣先との交渉」がトップ（51.3%）

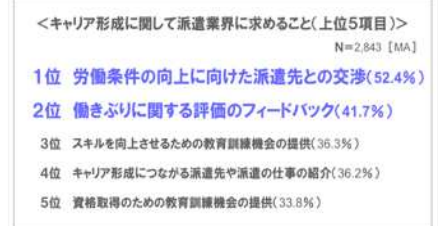
約7割が当面は派遣就業を希望



正社員に転換するなら「待遇向上」や「業務・勤務地限定を希望」



派遣会社は「労働条件の交渉」と「評価のフィードバック」を





## (2) 労働者派遣事業統計調査

四半期ごとに会員派遣会社の派遣社員実稼働者数をサンプル調査し、派遣業界のトレンドを公表することによって、派遣業界の現状を社会やマスコミに広報し派遣会社には参考指標の一つとして提供した。

計画では調査内容の見直しを予定していたが、平成27年4月1日に改正派遣法の施行を鑑み、リニューアルを見送った。

[ 経年比較した結果、2013年は下記の特徴例が挙げられる ]

- ◆ 地域差はあるものの、実稼働者数全体の年間平均は対前年比99.4%で、ほぼ2012年の水準を維持するに至った。
- ◆ 政令第4条第1項1号「情報処理システム開発関係」は、2011年4月以降、対前年同期の実稼働者数を割り込むことはなく、増加傾向が続いている。
- ◆ 紹介予定派遣実稼働者数は年間平均の対前年比が120.8%、成約件数の年間平均対前年比も129.9%と年間を通じて高い傾向となった。



excite ニュース  
「機器操作など大幅減 年間でも3.8%減  
派遣協の労働者派遣事業統計10～12月」より

予算	192万円
実績	146万円(執行率76.3%)

第1号議案 平成25年度事業報告及び決算 > 4. 情報提供事業

## 4. 情報提供事業

計画 情報提供にかかわる事業を集約するとともに、重点事業に関する多角的な情報の提供を図る。  
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) 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重視し掲載する。

### (2) haken+

「派遣法および関連労働法規の動向」「派遣社員のキャリア形成支援」など重点事業にかかわるテーマに関する情報提供を企画する。

### 報告 (1) 人材派遣データブック

Section1・Section2は、平成25年度の重点事業と連携した構成とし、Section3・Section4は派遣事業に関する国内外データを経年で比較・分析した。

Section1は平成24年派遣法改正内容のポイントから今後の労働者派遣制度の見直しまで、また、Section2は、地域・規模・形態が異なる派遣協会会員による様々な具体的な取り組み事例を10例掲載した。Section3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、特徴を分析し、Section4は「日本と世界の労働者派遣の売上高」「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」等についてデータ比較した。

構成内容:

Section1 「2012年10月1日労働者派遣法改正ポイント」

Section2 「派遣社員のキャリア形成支援」

Section3 「労働者派遣事業の「現在」」

Section4 「世界の労働者派遣」



データブック2013表紙

haken+表紙



(2) haken+

「キャリアについて派遣社員はどのように考えているか」重点事業である「キャリア形成支援事業」と連携し、  
 ・派遣社員が望むキャリア  
 ・派遣先が派遣社員に期待するキャリア  
 ・派遣会社が考えるキャリア形成支援策 等  
 についてアンケートを行い、1,000名を超える回答が集まった。各アンケート結果を分析し、派遣就業を通じたキャリア形成の在り方について考える。

予算	995万円
実績	767万円（執行率77.0%）

・第1号議案 平成25年度事業報告及び決算 > 5. 関係団体等連携事業 (1)地域協議会

## 5. 関係団体等連携事業 (1)地域協議会

**計画** 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平成25年度も継続して助成金を給付する。  
 また、各地域協議会と協会との連携を一層強化するため、適宜、協会執行部から事業方針や活動状況等について報告する機会を設け、協会事業との一体化を推進する。

**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25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開催会議（定時総会・賀詞交歓会、講演会等：計11回）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、各地域状況の共有を図った。

予算	494万円
実績	443万円（執行率：89.5%）

## 5. 関係団体等連携事業 (2)人材サービス産業協議会

**計画** 平成25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「派遣社員・請負社員のキャリア形成支援プロジェクト」を担当する。

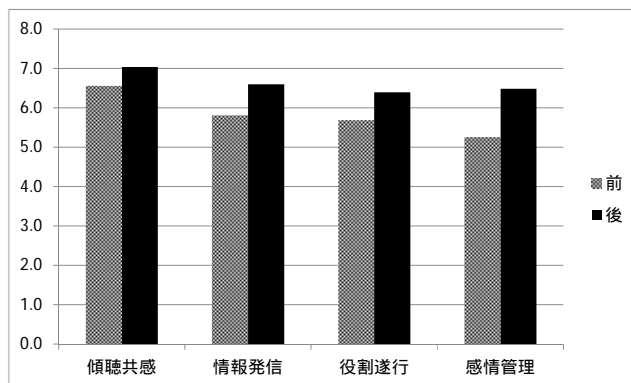
また、JHRが受託した「厚生労働省委託事業：優良派遣事業者推奨事業」に主体的に参加し、認定基準・審査マニュアル等の検討および優良認定事業の普及・啓発に努める。

### 報告 (1) 派遣社員・請負社員のキャリア形成支援プロジェクト

平成24年度は派遣社員・請負社員のキャリアに関する定性・定量調査結果やヒアリングを実施した。その結果を参考に、PC操作や語学のようなテクニカルスキルではなく、コミュニケーション能力や仕事への取組姿勢の汎用スキルを図れる業界共通の「就業力評価ツール」について検討した。

派遣社員の仕事に必要な汎用スキル「傾聴共感」「役割遂行」「情報発信」「感情管理」の4つに分析。派遣社員が手軽に自己評価でき、他者評価のフィードバックが可能なツール「4つのチカラ」磨きキットを作成した。

その後、「4つのチカラ」磨きキットを使用し、13社（会員派遣会社11社）の130名にトライアル実施し、派遣社員の自己評価と派遣先担当者による評価の結果の分析等ツールの効果検証を行った。



1ヵ月経過後の「4つの力」平均スコアの変化



「4つのチカラ」磨きキット

トライアル協力者のアンケート結果によると、派遣社員の過半数以上が自身の変化や成長を感じており、トライアル運用前と1ヵ月後の自己診断結果を比べても、すべて項目において平均スコアが上昇した。一定の成果とツールの有用性を確認した。

### (2) 優良派遣事業者推奨事業（現：優良派遣事業認定制度）

優良派遣事業認定制度が、過度に実情から乖離した制度設計とならないよう、適宜、派遣事業主委員として実務ベースから提言・提案を行った。

予算 300万円

実績 300万円（執行率：100%）

## 5. 関係団体等連携事業 (3) Ciett

**計画** 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する。

また、日中韓3カ国の派遣協会による北東アジア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）も積極的に取り入れ、立法府や行政、他関係者へ提供する。

**報告** 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。

### (1) Ciett総会・理事会で報告された主な活動結果

#### G20サミット宣言において

人材サービスの重要性が認識  
IOC(国際経営者団体連盟)を通じてG20の雇用  
タスクフォースやG20労働大臣会合に働きかける  
ことで、最終的にG20サミット宣言にて「人材と  
雇用機会のマッチングを改善することにより、労働  
市場の適応性を有効にするには、人材サービスが有  
効である」との言及がされ、人材サービスの重要性  
が認識されるという成果を得た。



パラグラフ23-34が雇用関係

#### OECDの雇用見通し2013年版に、初めて人材派遣に

関する雇用保護規制指標が追加

OECDの経済産業諮問委員会(BIAC)へのロビー活動により、OECDが毎年発行  
する雇用、労働及び社会問題に関するレポートであるEmployment Outlook（雇用  
見通し）に、今回、初めて派遣労働及び有期契約に特化したEPL index が掲載さ  
れることとなった。このindexの比較により、人材派遣は有期労働契約 よりも厳  
しく規制されていることが示され、派遣は有期契約より多くの法規制で損害を  
被っているとの長年のCiettの主張を裏付ける形となった。

Employment Protection Legislation index：雇用保護規制指標

#### 派遣を通じた労働市場への貢献に関する公約の達成状況

Ciettは、一昨年度のロンドン総会において「The Way to Work : a job for every  
person, a person for every job」をスローガンに、人材派遣業が今後5年間で世界  
の労働市場で果たす貢献度について、派遣就業 若年者の就業支援 スキ  
ルアップ 新たな雇用創出 派遣先への貢献 の5つの項目について数値目標を  
定め、実現することを公約し、昨年の特ロント総会で、1年目の達成状況につい  
て報告（次ページ参照）がされた。

また、達成結果はプレスリリースされ、Ciettのロビー活動に展開された。





### The way to work A Job for Every Person, a Person for Every Job



### The Way to Work の1年目の達成状況

1. 派遣就業  
93%-4,600万人
2. 若年者の就業支援  
93%-1,200万人
3. スキルアップ  
93%-1,160万人
4. 新たな雇用創出  
97%-310万人
5. 派遣先への貢献  
100%- 450万社

世界の派遣市場・派遣制度に関するレポート  
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を今年度も発表した。

Economic Report 全文翻訳は協会HPに掲載



Economic Report 2013年度版

## (2) Ciett北東アジア地域の活動

平成25年10月にソウルで開催された日中韓3カ国の派遣協会による第8回Ciett北東アジア地域会議では、日本は地域代表国として上記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。

会議議事録や韓国の派遣市場に関する報告書は協会HPの会員ページに掲載。

予算	1,032万円
実績	931万円 (執行率90.2%)

第1号議案 平成25年度事業報告及び決算 > 5. 関係団体等連携事業 > (4) 関係労働組合

## 5. 関係団体等連携事業 (4) 関係労働組合

**計画** 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、派遣労働者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** 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	10万円
実績	0万円 (執行率: 0%)

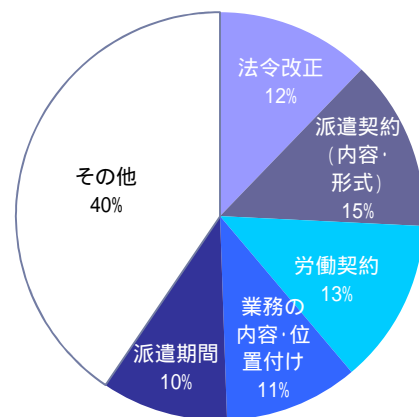
## 6. 事務局運営事業 (1) 相談支援事業

**計画** 労働者派遣法や関連法令（労働契約法・高齢者雇用安定法等）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、協会会員に限らず対応し、人材派遣事業の健全な発展を支援する。  
また、利用者の利便性を重視し、平日の9:30から19:00までを受付時間とし、運営する。

**報告** 平成24年派遣法改正に関する相談が落ち着いたこともあり、相談件数は全体に大幅に減少した。これは派遣法を始め関連諸法令が周知され、社会一般にも認知され始めたことによると推測される。  
引き続き協会内に相談センターを設置し、協会の会員に留まらず、公平な立場で電話や面談による派遣に関する法律やキャリア形成等の相談に平日9:30から19:00まで、また必要に応じて延長して対応した。

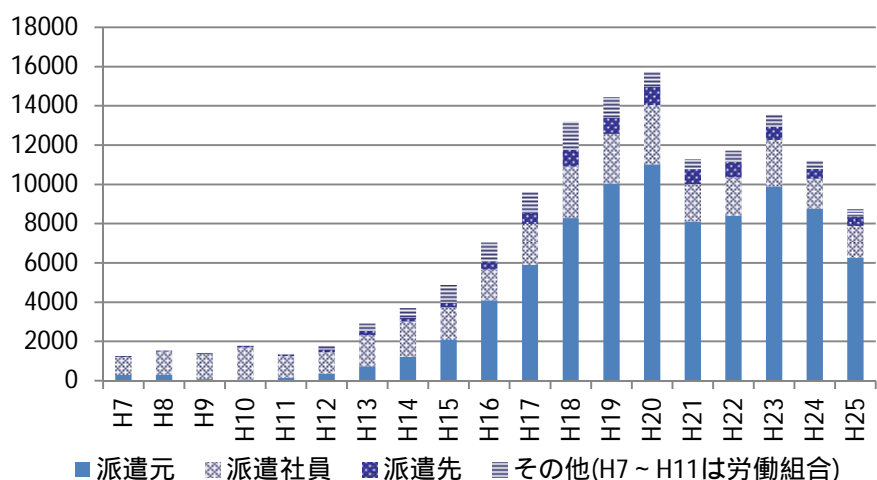
派遣元からの多い相談としては、

- ・派遣契約（内容・形式）
- ・労働契約
- ・法令改正
- ・業務の内容、位置づけ
- ・派遣期間、である。



下期（年末）になってからは、改正法の審議が進むにつれて、報告書や建議等の派遣法改正に関する情報がマスコミにより報道されるようになったこともあり、今後の法改正の質問が多く寄せられた。

また、平成25年度もアドバイザー会議を定期的に行い、派遣法改正審議の動向、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。



予算 1,155万円

実績 1,163万円（執行率100.6%）

## 6. 事務局運営事業 (2) セミナー事業

計画 地域協議会との連携を重視し、会員ニーズに沿ったセミナーを展開する。また、重点事業との連携として、派遣元・派遣先における「キャリア形成支援事業」の具体的施策に関するセミナーを実施する。

A. 派遣先対象セミナー（東京他 計7回）

目的：派遣先を通じた派遣社員のキャリア形成支援。

内容：派遣社員のキャリア形成とともに、派遣先の業務拡大にも結びつく施策を模索する。

時期：平成25年下期開催を予定。

B. 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）

目的：派遣元社員（営業・コーディネーター職・他）の派遣社員フォロー業務能力の向上。

内容：セルフケアに繋がるメンタルヘルスに関する基礎知識、ストレス対処法、コミュニケーションスキルの向上。

時期：平成25年上期（6～7月）を予定。

メンタルヘルス推進担当者養成講座（東京）

目的：派遣社員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「メンタルヘルス推進担当者養成講座」。

時期：平成25年下期開催予定。

C. トップマネジメントセミナー（東京他 計7回）

目的：派遣会社トップ層への派遣社員のキャリア形成支援のための具体的施策の提供。

内容：派遣社員のキャリア形成を促進するための自社社員の意識付けと具体的施策を学ぶ。

時期：平成25年下期開催予定。

報告 平成25年度の重点事業「派遣社員のキャリア形成支援」に係るセミナー、および従前より会員ニーズのあるメンタルヘルス関連セミナーを各地域協議会の協力のもと開催した。

なお、キャリア形成支援の実効性を優先し、事業計画A「派遣先対象セミナー」および事業計画C「トップマネジメントセミナー」の両計画を変更し、派遣元各社が派遣社員のキャリア形成を支援する際に必要なノウハウ・スキルを提供する「キャリアカウンセリング・スキルアップセミナー」を実施した。

A + C

派遣社員キャリア形成支援「キャリアカウンセリング・スキルアップセミナー」

結果：277名受講（会員275名、非会員2名） 東京・各地域 計9回）

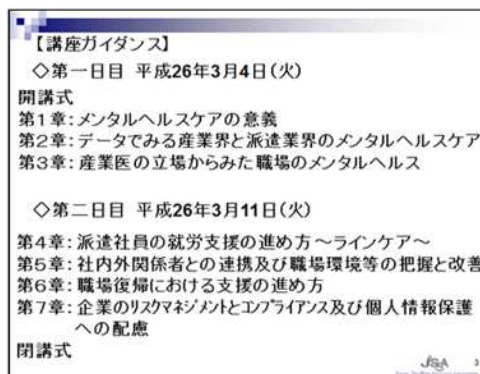
対象：フォロー経験の浅い方、カウンセリングスキルを見直したい方他

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。派遣社員の実情にも詳しく、キャリアカウンセリング、キャリア形成でも実績のある外部講師を招聘。



キャリアカウンセリング・スキルアップセミナーの様子

- 内容：
1. 派遣社員のキャリア形成支援について（レクチャー）  
派遣社員のキャリア形成の必要性、対象となる派遣社員の理解と派遣元としての支援方法などを柱に「派遣協会の事業計画および基本的考え方」の解説
  2. カウンセリングとコーチングプロセスの概要（レクチャー & グループワーク）  
派遣元のフォロー業務に欠かせない「カウンセリングプロセスとコーチングプロセスを講師からのレクチャーとグループワークを通して学習。
  3. ケース別対応の実践（ケーススタディ & ロールプレイング）  
複数の事例を基に、派遣社員との「関係構築法」体得のための実習（ロールプレイング）の実施



## B 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

結果：全 8 会場282名受講（東京他 計 8 回）

### メンタルヘルス推進担当者養成講座（東京）

結果：43名（聴講参加 4 名を含む）受講（2 日間）

労働者派遣業界  
メンタルヘルス推進担当者養成講座

## A + C 派遣先セミナー（キャリア形成支援セミナー）

予算 364万円

実績 196万円（達成率：53.8%）

## B メンタルヘルス関係セミナー

予算 158万円

実績 90万円（達成率：57.3%）



## 6. 事務局運営事業 (3) 派遣元責任者講習

**計画** 人材派遣市場全般にこれまでの前年マイナス成長から反転の兆しが見られることから、受講対象者が最も多い首都圏の開催回数を8回から10回にする。

また、昨年度に実施した会員社へのヒアリングをベースに、申込み手続きの簡略化・キャンセルポリシーの柔軟化など運営上の改善を図り、ユーザビリティの向上に努める。集客にあたっては、引き続きリスティング広告を実施する。

講習内容においては、相談・支援事業などの実際の事例を取り入れるとともに、昨年改正された派遣法の運用面での留意すべき点など、受講者の実務に直結する具体的なケース事例を用いて、新規受講者にもわかりやすく、コンプライアンスを重視した内容とする。

**報告** 一昨年度行ったヒアリングをベースに新規参入団体等の運営状況を分析し、事業計画に沿ってユーザビリティの向上のため、以下の運営改善を行った。

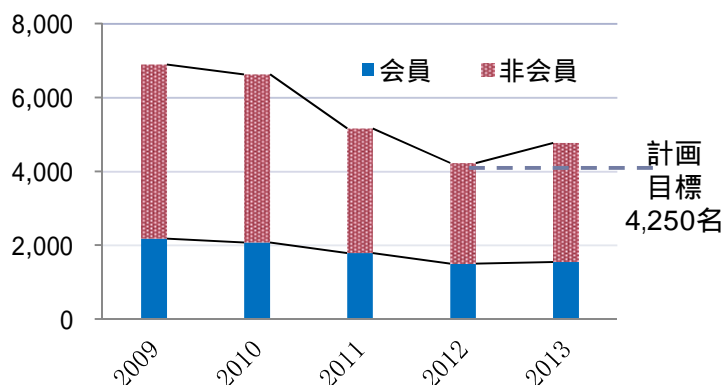
- (1) 受講料振込期日、キャンセルポリシー等の大幅な緩和
- (2) 受講申込フォームの簡便化
- (3) 開催回数・場所の追加（年間合計24回 28回）
  - 受講者の多い首都圏開催を8回から10回に増加
  - 講習全体の申込状況を鑑みながら、地方開催を2回増加（地方合計18回）
- (4) 受講者の行動分析に基づくリスティング広告の出稿強化

以上の運営改善や新政権による景気回復の兆しも見えてきたことから、計画目標受講者数（4,250名）をクリアし、対前年比は114%と上向きの受講実績（4,847名）となった。しかしながら、当協会の会員の受講人数は104%（1,569名）と若干の伸びに留まり、課題を残した。

また、派遣元責任者講習が、コンプライアンス向上やビジネス上有益な情報が得られる講義になるよう、各講師は実務に直結した実際のトラブル事例等の未然防止策などを新規受講者にもわかりやすく説明した。特に多いトラブルケースとして派遣先からの契約解除や安全衛生法の派遣先の責任問題等を説明し、派遣元が派遣先にトラブルの未然防止や法令遵守の重要性を説明できるよう受講者に促した。



派遣元責任者講習の様子



収入	見込	3,485万円
	実績	4,052万円（達成率：116.3%）
支出	予算	1,192万円
	実績	1,232万円（執行率：103.3%）
収支	見込	2,293万円
	実績	2,820万円（執行率：123.0%）