

< 事業計画 概要 >

本年度の事業計画においては、平成24年度に引き続き「派遣法および労働関連法規への対応」「派遣社員のキャリア形成支援」の2事業を重点事業として推進する。

重点事業の推進にあたっては「今後の労働者派遣制度に関する派遣協会の基本的な考え方」（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するよう、行政・立法府・報道・労組・他関係者などステークホルダーとの協議を進めるとともに、会員各社との連携をもって、派遣社員のキャリア形成を支援する。

また、その他の事業は、調査・研究事業、情報提供事業、関係団体等連携事業、事務局運営事業に再編の上、重点事業と連携して推進する。

今後の労働者派遣制度に関する 派遣協会の基本的な考え方

派遣法抜本改正・
各種労働法制への対応

派遣社員の
キャリア形成支援

政府 規制改革委員会
など労働行政・法改正
に関する対応

「派遣制度の在り方
に関する研究会」など
派遣法に関する対応

キャリア形成支援に
関する事業の検討、
実施

JHRとの連携

- * キャリア形成支援
- * 優良派遣事業者推奨事業

制度改定推進部会

執行委員会 直轄

JHRプロジェクト

重点事業と連携

調査・研究事業

派遣スタッフWebアンケート
労働者派遣事業統計調査

情報提供事業

人材派遣データブック
haken+

関係団体等連携事業

地域協議会
JHR Ciett
連合

事務局運営事業

相談・支援事業
事務局セミナー -
派遣元責任者講習

1. 派遣法および労働関連法規への対応

担当：制度改定推進部会

平成25年度 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になっている。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。

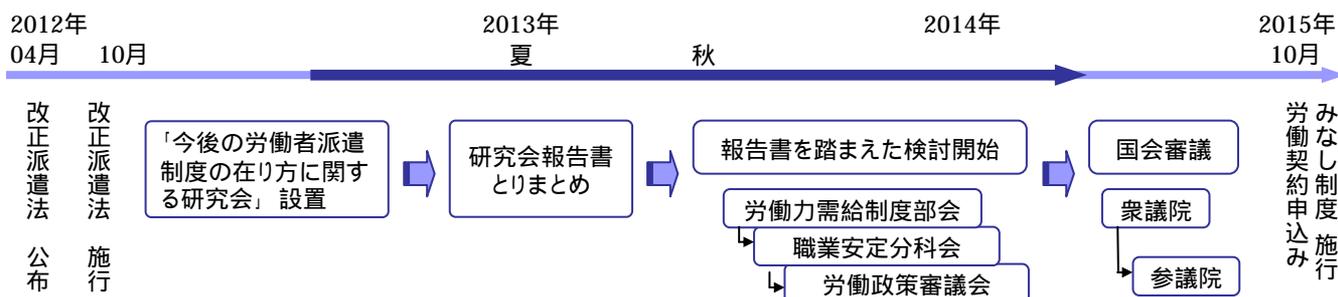
また、「在り方研究会」の報告書に基づいて、公労使の代表が労働政策審議会で議論することになることから、使用者代表の経団連や労働者代表の連合等ともコミュニケーションを図り、派遣制度のあるべき姿に向けた対応を進める。

(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。

予 算 調査・研究および活動費：235万円

労働者派遣法 次期改正検討スケジュール



労働政策審議会、国会などの審議日程は未定。
必ずしも2015年秋までに審議されるとは限らない。

2. 派遣社員のキャリア形成支援

担当：執行委員会

平成25年度 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。

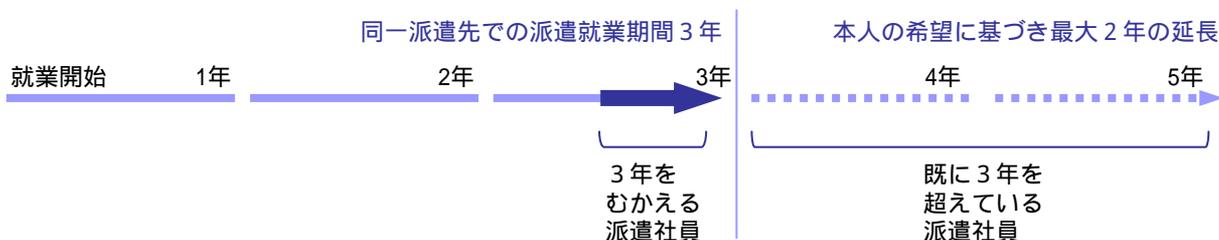
(2) キャリア支援状況調査の実施

派遣社員から正社員・直接雇用など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。

これまで「派遣社員のキャリア形成支援」を「派遣社員支援部会」が、「会員各社の事業運営支援」を「派遣事業運営支援部会」が担当してきたが、今年度は「会員各社が「派遣社員のキャリア形成」を「事業運営」として支援する」ことを事業としており、両部会に重なるため「執行委員会」の直轄事業とする。従って両部会の運営は休止し、必要に応じて「キャリア形成支援」事業をサポートする。

予 算 調査・研究および活動支援費：555万円

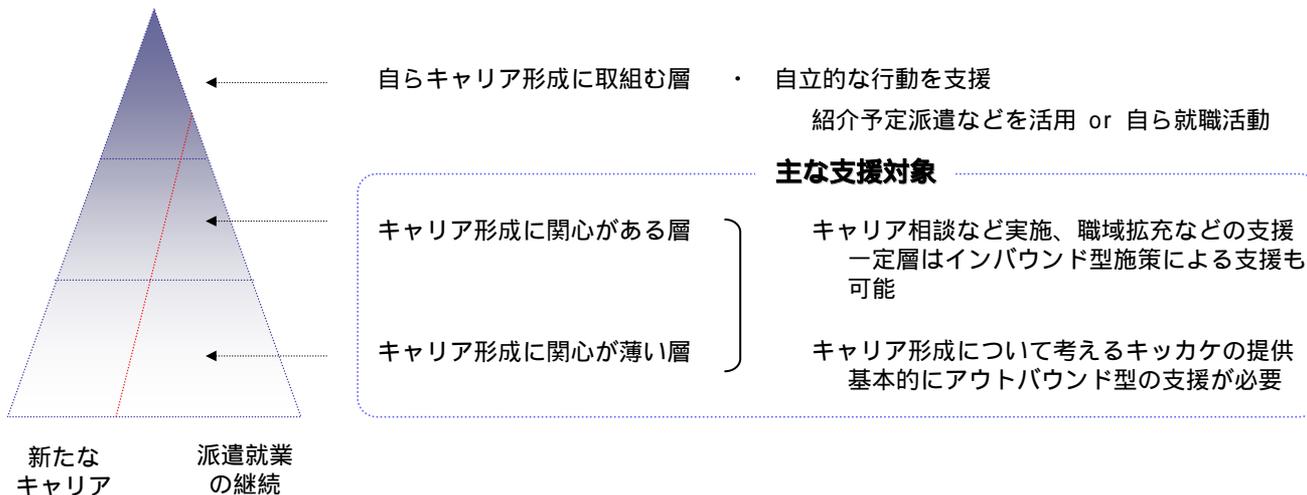
派遣協会の「基本的な考え方」



各種キャリア形成支援

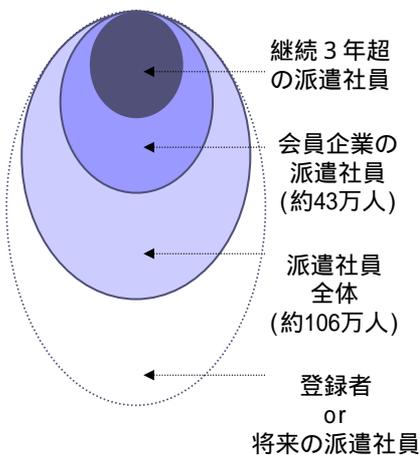
会員各社によるキャリア相談(カウンセリング)を実施

派遣社員のキャリア形成に関する関心度 概念図



キャリア相談 実施対象派遣社員数 (概算)

一般派遣労働者数 (*1)



主な支援対象 (*2)

就業25～36ヵ月：約 5.1万人 (11.8%)
 就業37ヵ月以上：約12.7万人 (29.6%)
 合計：約17.8万人 (41.4%)

派遣社員100人
あたりの対象者数
41～42名
(月間 3～4名)

*1 厚生労働省発表「労働者派遣事業の平成23年6月1日現在の状況」および 会員各社の事業報告集計より

*2 2012年「派遣スタッフWebアンケート〔現在の就業期間〕」より

【参考】	1-12ヵ月：40.0%	37-48ヵ月：8.2%
	13-24ヵ月：18.6%	49-60ヵ月：9.2%
	25-36ヵ月：11.8%	61ヵ月以上：12.2%

3. 調査・研究事業

担当：広報室

平成25年度 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) 派遣スタッフ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に信頼実施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。

予 算 調査・研究費：192万円

詳細	派遣スタッフWebアンケート	170万円
	労働者派遣事業統計調査	22万円

4. 情報提供事業

担当：広報室

平成25年度 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。

予 算 調査・企画および発行費：995万円

詳細	人材派遣データブック	415万円
	協会機関紙 haken+	580万円

5 . 関係団体等連携事業

平成25年度 事業計画

協会事業を推進するために関係団体等と必要な連携を積極的に図る。

(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。

(2) 人材サービス産業協議会（略称：JHR）

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。平成25年度は、引き続きJHRの「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。

(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。

(4) 関係労働組合

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。

予 算 調査・研究費： 1,836万円

詳細	地域協議会支援関連費	494万円
	人材サービス産業協議会連携費	300万円
	Ciett	1,032万円
	日本労働組合総連合会	10万円

6. 事務局運営事業

平成25年度 事業計画

以下の事業を事務局運営事業として継続する。また、必要に応じて重点事業との連携を図る。

(1) 相談・支援事業

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。

(2) 事務局セミナー事業

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」の具体的な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（H25.6～7）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」。
参加者は50名限定。

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な施策の提供。

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な施策を学ぶ。

時期：平成25年下期開催予定。

(3) 派遣元責任者講習事業

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とともに、会員各社の利便性を向上させるように努める。

また、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。

予 算 調査・研究費 : 3,022万円

詳細	相談・支援事業	1,155万円
	事務局セミナー事業	675万円
	派遣元責任者講習事業	1,192万円

参考： 派遣元責任者講習事業 収入計画 3,485万円