

平成 23 年度事業報告

自 平成 23 年 4 月 1 日

至 平成 24 年 3 月 31 日

平成 23 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、常任委員会、各専門委員会等を開催して、諸事業に積極的に取組むとともに、各地域協議会とも密接に連携をとりながら、業務運営の適正化を図り、会員各位の事業展開に資するための諸活動を実施した。

<経済と労働情勢>

我が国の経済情勢は、リーマンショック後の景気の急激な落込みから若干の回復傾向にあったが、東日本大震災の影響、円相場の上昇、製造業を中心にタイ洪水の影響などを受け、2011 年の GDP は対前年比実質で 0.7%減であった。

一方、雇用失業情勢は、完全失業率が 4.5%に改善、有効求人倍率も 0.75 倍と経済情勢に先行して持ち直しの動きが見られたが、人材派遣業では、2011 年 10 月～12 月の派遣労働者実稼働者数推移(*)が対前年同期比 98.3%と前年割れが続いており、減少幅は縮小しているが依然としてマイナス成長が続いた。これは、厚生労働省の「専門 26 業務適正化プラン」以降、5 号業務の落ち込みが 43.5%と激しく、行政指導による影響が大きいと考えられる。

(*) 当協会が実施している労働者派遣事業統計調査 (529 事業所)

<主な事業活動>

このような環境の下、平成 23 年度の事業として、東日本大震災の復興支援、人材サービス産業 4 団体による共同提言、Ciett リージョナルワークショップの開催に特に注力した。

東日本大震災の復興支援

甚大なる被害をもたらした東日本大震災では、派遣労働者の安否確認、就業先の確保などの初動に加えて、厚生労働大臣による官民一体の復興支援要請にも即応し、被災エリアの就業機会の創出に努めた。結果として、2011 年 3 月 14 日～2012 年 3 月 31 日の 1 年間で、約 2 万 5000 名の雇用を創出し、行政及び報道関係者からも高い評価を得た。特に東北地域協議会を中心とした会員各社の尽力が震災復興に大きく寄与した。

人材サービス産業 4 団体との共同宣言

労働市場における需給調整機能の整備と高度化のために人材サービス産業 4 団体で連携し、共同宣言「2020 年の労働市場と人材サービス産業の役割」を発表した。人材サービス産業として取り組むべき 5 つのテーマと官民パートナーシップを推進することを宣言している。また、その推進のために平成 24 年度に「人材サービス産業協議会」を設立することが決定されている。

Ciett リージョナルワークショップの開催

Ciett によるレポート「変化への適応」を活用し、各国の労働市場及び人材派遣事業に関する知見を共有するとともに、Ciett、政府系シンクタンク、労組系シンクタンク、経営者団体などの代表によるパネルディスカッションを実施し、人材派遣サービスが提供してきた価値、求められる課題に関する意見交換を実施した。各サイドから活発な意見交換がなされ、今後の協会運営及び会員各社の事業経営に有用な示唆を得ることができた。

1. 派遣事業運営支援事業

(1) 「haken⁺」の発行

平成22年度同様、会員向け情報誌「haken⁺」（全20ページカラー・60号のみ28ページ）を年4回（6・9・12・3月）発行した。発行部数は、約5,200～5,330部（会員数に応じて変動）。特集の内容は以下のとおり。

57号（平成23年6月25日発行）「中国における人材サービスの可能性を考える」

58号（平成23年9月25日発行）「災害時のリスクマネジメント」

59号（平成24年1月1日発行）「人材派遣業界の未来を考える」

60号（平成24年3月25日発行）「派遣先の求める派遣会社」

(2) 「人材派遣データブック2011」の発行

平成23年8月25日発行。派遣先他外部向け（全72ページ・カラー）。

発行部数は、41,300部で、構成は以下のとおり。

巻頭 「労働者派遣事業の適正な運営に向けて（自主ルール）」

Section1 「2010年度の人材派遣業界を振り返る」

Section2 「労働者派遣事業の実態と役割」

Section3 「労働者派遣事業の「現在」」

(3) 「労働者派遣事業統計調査」を四半期ごとに実施

会員の協力を得て、四半期ごと全国ブロック別の派遣労働者の実稼働者数を調査し、対外的に公表した。

2. 派遣労働者支援事業

(1) 派遣スタッフWebアンケート

派遣スタッフを対象に、就業条件、満足度や希望する働き方などの派遣就労の実態や意識について、派遣労働者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ため、Web上でアンケート調査を実施した。

今回の調査では、派遣先からの直接雇用の打診の有無、その対応等新たな調査項目も付け加えた。調査は今回5回目で、平成23年11月に実施し、5,000人を超える回答があった。

調査結果については、一部サマリーを賀詞交歓会報道関係懇談会で発表し、平成24年2月末に報告書を会員へ配信し、協会ホームページに掲載した。

(2) 派遣労働者支援に関する調査研究

派遣スタッフが、自分のライフスタイルに合わせて、自分の希望する働き方で働けるよう、かつ自ら気づいて自己啓発ができるよう、協会ホームページ上に「ライフスタイルに合った働き方のススメ」を掲載し、雇用形態別のメリット・デメリット・特徴、どのような人に向いているのか等を解説した。

合わせて資格取得支援のための会員の教育機関を掲載した。また、派遣スタッフがキャリアカウンセラーを囲んで直接相談できる参加型情報交換イベント（働き方相談カフェ）を東京で2回開催し、その結果をレポートとして協会ホームページ上に掲載した。

3. 制度改定推進事業

(1) 労働者派遣法改正に向けての基本的な考え方の一部修正

労働市場における労働者派遣事業制度の新たな位置づけとして、当協会が提案している「労働者派遣法改正に向けての基本的な考え方」の一部修正を行い、行政をはじめとし関連団体、報道機関への周知・広報に努めた。

(2) 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

地方自治体による個人住民税の特別徴収（給与からの税控除）に関する要請が全国的に広まっており、会員各社からもその対応に関する相談・問合せが増加してきたことを受けて、制度改定推進委員会はプロジェクトチームを設置し、会員各社の特別徴収への対応状況や現状等を調査・把握し、会員ページにその情報を共有するとともに制度の仕組みやツールを提供する等、周知及び理解促進を図った。

4. セミナー事業

(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した。平成 23 年度は、派遣先における事例対応を含めた内容とし、より一層のコンプライアンスの向上と派遣法の遵守への協力を仰ぐこととした。

また、派遣先の人事担当者等と現場の指揮命令者との連携についても重点的に要請した。協会ホームページにて集客及び派遣元からの参加招聘を図り、400 名を超える参加があった。

(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（仙台・広島・福岡 計3回）

午前は、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セミナーを開催した。

午後は、スタッフフォロー担当者を対象としてスタッフフォロー時や顧客からのクレーム発生時に必要とされる対応力を身につけることを目的に、派遣業界でのスタッフフォロー及びスタッフフォロー担当者の教育指導経験が豊富な外部講師を招き開催した。協会ホームページ及び地域協議会の協力を得て集客を図り、160 名を超える参加があった。

② メンタルヘルス推進担当者養成講座（東京・大阪 計2回）

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」を開催した。

派遣業界における産業医経験のある精神科医や派遣業界に詳しい弁護士等の専門家を外部講師として招聘し、協会ホームページで集客を図った。参加者は各会場 50 名に限定したが、計 27 名と計画を大きく下回った。受講料を有料としたこと、2 日間連続の日程設定などの要因が考えられる。

(3) トップマネジメントセミナー（東京・名古屋・大阪 計3回）

午前は、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セミナーを開催した。

午後は、派遣業界で必要となるテーマを絞って事例を取り上げ、弁護士等専門家により、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った。協会ホームページにて集客を図り、250名を超える参加があった。

(4) 派遣スタッフフォローハンドブック（メンタルヘルス事例編）の作成

メンタルヘルス不調が原因と思われる事例をとりあげ、派遣元担当者がとるべき初期対応方法のポイントをスタッフフォロー業務の手順に沿ってまとめたハンドブックを作成した。

5. 派遣元責任者講習事業

昨年度の派遣元責任者講習は、東京を含む全国の主要都市 26 ヶ所で開催した。

申込みは 5,274 名、受講者数 5,143 名で、計画数に対する申込み率は 78.1%であった（資料 1：P.26 参照）。

集客対策として、他団体と協力しリスティング広告を実施したが、人材派遣業界の売上の減少、派遣元責任者講習の新規開催団体の増加、加えて、派遣法改正の行方が不透明なこともあり、結果として実績は約 20%の減少となった。

また、一般労働者派遣事業の新規許可・届出事業所数の減少に伴い、今年度は再受講者数（52.5%）が新規受講者（47.3%）を上回った。今後は派遣法を始め労働法に詳しい受講者も増えていくことが予測される。

6. 相談・支援事業の運営

労働者派遣法や関連法令等に関する法的な質問・相談及びキャリア形成等に関する相談に対して、相談センターにおいて的確な対応をした。当協会の会員であるか否かにかかわらず派遣事業に関連したトラブル・問題を円満に解決するアドバイスをした（資料 2：P.27 参照）。

質問者や相談者の内訳や占める割合については例年と変わらないが、内容的には、専門 26 業務適正化プランに基づく労働局の調査に関連した事例や労働者派遣法改正案に関する質問が顕著に見られた。昼休みや夜 7 時までの対応をして、相談者側の便宜を考慮して運営した。

7. Ciett（国際人材派遣事業団体連合）関連活動・事業

(1) Ciett 世界大会への参加

2011 年の Ciett 世界大会は、オランダのロッテルダムにて、5 月 18～20 日に開催され、当協会から長嶋理事長、市川顧問が参加した。会議内容については、報告書としてまとめた。

(2) 第 6 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 6 回北アジア Ciett 地域会議が、10 月 28 日（金）に中国・上海で開催された。協会幹部が参加し、日中韓 3 ヶ国の協会は北東アジア労働市場建設推進に関する上海コンセンサスを締結し、会議内容については、報告書としてまとめた。

(3) 民間雇用（派遣）サービス業に係る ILO グローバル・ダイアログ・フォーラムへの参加及び Ciett 理事会への参加

10 月 19～20 日にかけてスイス・ジュネーヴで開催された ILO グローバル・ダイアログ・フォーラムへ市川顧問が経営側のメンバーとして参加した。

(4) Ciett 戦略レポート作成への協力及びリージョナルワークショップの開催

Ciett は、今年度民間雇用サービス（派遣）が経済・労働市場の構造変化に応じて、迅速・的確に適應できる機能があることを社会に広く広報するため、戦略レポートを作成した。

当協会は、その作成に協力し、これを広く社会に PR するため東京で平成 24 年 3 月 6 日リージョナルワークショップを開催した（資料 3：P.28 参照）。このワークショップには Ciett 会長を始め幹部も参加した。

(5) 理事会への参加

平成 24 年 3 月東京で開催された Ciett 理事会へ長嶋理事長、市川顧問が参加した。

8. 地域協議会助成事業

派遣のイメージアップ、社会的信頼性向上活動に広がりを持たせるため、地域の報道機関との間の理解促進運動、地元の国会議員への働きかけ等、地域協議会の活動を活発化させることに注力した。

地域協議会会長会議を年 2 回開催するとともに、各地域協議会の会議・行事などに会長・理事長を中心に役員が出席した。

9. 人材サービス業界共同宣言・人材サービス産業協議会の設立

我が国の雇用を巡る課題に対応するためには、労働市場における需給調整機能の整備と高度化が必要であり、そのため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 団体は連携して、「人材サービス産業の近未来を考える会」を発足した。

「考える会」では、人材サービス産業が労働市場の需給調整において果たしてきた役割を明らかにするとともに、10 年後の変化をふまえて、人材サービス産業の取り組むべき 5 つの課題を「共同宣言」としてまとめ、11 月 21 日に報告書「2020 年の労働市場と人材サービス産業の役割」とともにプレスリリースした。あわせてシンポジウムを開催し広報に努めた。

この共同宣言に基づき、4 団体では共通課題に取り組む「人材サービス産業協議会」を 2012 年 7 月に設立すべく、現在「人材サービス産業協議会設立準備委員会」を設け、検討を進めている。

10. 連合提携事業

平成 23 年は、昨年「共同宣言」に引き続き、派遣労働者が安心して就労でき、スキルアップ・キャリアアップできるよう就業環境の整備に向けて、2 月に連合と定期協議を開始した。

しかし、3 月 11 日の東日本大震災の影響により協議が中断し、11 月によりやく「派遣労働者の雇用の安定・労働条件の改善等と労働者派遣事業の適正な運営の促進に向けた社団法人日本人材派遣協会と日本労働組合総連合会の取組み 2011」を確認した。

11. 協会運営事業（管理費）

平成 23 年度会費の決定に当たって、会員の事業運営が厳しい状況にあったことから、会員の労働者派遣事業売上高に 0.8 を乗じ算定した。

一般社団法人への移行認可申請をするに当たって、今年度、公益法人会計基準（平成 20 年基準）を導入し、事業別区分経理を実施した。

この区分経理を実施するに当たって、特に、従前管理費に計上していた費用のうち、事業費と管理費に共通して発生する費用として、職員の事業に係る割合を基に一定額を事業費に配賦した。

管理費については、経常的経費であるが、人件費総額の縮減、夏期及び冬期における節電対策の実施及び事務所借料について、貸主との値下げ交渉を行い、平成 24 年 3 月から借料単価の改定実施等により経費の縮減、節約に努めた。

12. 公益法人 3 法の改正施行に伴う特例民法法人から一般社団法人への移行申請

昨年の定時総会で、一般社団法人定款変更案の承認を得た後、内閣府に対して特例民法法人から一般社団法人への移行認可申請を行い、平成 24 年 3 月 19 日に認可を受けた。

平成 24 年 4 月 1 日に一般社団法人設立の登記を行い、新法人への移行が完了した。

13. 東日本大震災による被災者等への対応

(1) 「被災地及び被災地近隣地域における就業機会の創出状況」の調査

震災後、「被災地及び被災地近隣地域における就業機会の創出状況」の調査を毎月行った。その調査結果を平成 23 年 7 月に細川厚生労働大臣（当時）に報告し、11 月に牧厚生労働副大臣（当時）に報告した。新規派遣就業開始人数は、約 1.4 万人（当時）でありこれはハローワークの就労実績と比較すると 12%強を占める。全労働者に派遣労働者が占める割合が約 1.8%であることを鑑みると、東北地域における当協会会員の業務を通じて雇用創出に貢献することができたといえる。（最新の数字は資料 4 : P. 29~30 参照）

(2) 合同就職面接会への参加

被災地域における労働局・地方自治体（東京・福島・宮城）が被災求職者を対象に実施する「合同就職面接会」に当協会会員会社（東北地域協議会の会員）の協力を得て参加した。

14. メンタルヘルス事業

(1) 派遣スタッフのストレスケアセミナー実施

派遣スタッフ向けのストレスケアセミナー用資料作成のため、派遣スタッフのメンタルヘルスへの関心度や意識調査を兼ねて、希望会員会社にてストレスケアセミナーを開催した。

(2) メンタルヘルスケア専用ホームページコンテンツの作成

会員ページ内に、上記セミナーの報告書を含め、メンタルヘルス関連の資料掲載のコーナーを作成した。

15. 人材派遣健康保険組合との連携

当協会が母体となって設立した人材派遣健康保険組合の適正な運営のため、組合会議員（選定議員）の選定に関する取りまとめを行ったほか、諸活動に協力した。

16. 健康診断

人材派遣健康保険組合設立以降も組合と補完し合う形で会員に健診医療機関の周知・斡旋を継続してきたが、会員の利用受診者数の減少等を理由にその役割を果たしたと判断し終了することとした。

17. 高齢期のエンプロイアビリティ向上にむけた支援と労働市場の整備に関する調査研究への参加

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が開催する同研究会に参加し、人材サービス事業における高齢者のエンプロイアビリティ向上のための調査に協力した。

18. キャリア・コンサルタント自身のキャリア形成のあり方部会への参加

厚生労働省職業能力開発局育成支援課の実施する同研究会に参加し、人材サービス部門におけるキャリア・コンサルタント自身のキャリア形成調査に協力した。

19. しごと情報ネット運営協議会への参加

厚生労働省職業安定局の開催する同協議会に参加し、「しごと情報ネット」Web画面の改訂作業に協力した。

以上