

JBPO 将来ビジョン 2030 詳細解説書

目次

- 将来ビジョン2030策定の背景
- 製造系人材サービス業界の課題解決の方向性
- 今後の当業界の果たすべき役割について
- 活動基本方針
- 将来ビジョン2030
- 今後の方向性
- 今後の取り組み課題
- 名称変更の着手
- (参考) 政策提言とCSR宣言の振り返り
- (参考) 将来ビジョン2020の振り返り
- (参考) 協会の組織体制



■ 将来ビジョン2030 策定の背景

我が国の2030年までを見通すと、グローバル化の進展とデジタルテクノロジーの進化による産業構造の変化と少子高齢化により、質・量ともに **人手不足が深刻化**します。



取引先企業の対応としては…

- ・AIやICTなどの省人化・情報化
- ・事業の選択と集中
- ・企業間の連携強化 など

人材の質と生産性の向上が求められる。



労働市場の変化としては…

- ・多様な働き方
- ・不合理な格差の是正
- ・女性・高齢者・外国人材の活躍推進 など

様々な対応が必要とされる。

上記の動きは我々の取引先企業のあり方に大きな影響を与え、取引先企業と一体的に活動する人材サービスもその影響を受けます。

これまでも2009年からの政策提言、2012年の将来ビジョン発表と時機をとらえ発信してきましたが、2019年の協会創立30年と外部環境の大きな変化の節目に対して、**会員企業の道しるべと当協会のあり方を社会に示すために、将来ビジョン 2030をここに策定しました。**

【将来ビジョン 2030 策定の背景】詳細解説

我が国の2030年までを見通すと、グローバル化の進展とデジタルテクノロジーの進化による産業構造の変化と少子高齢化により人手不足が深刻化します。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社による経済見通しによると、

■ 2030年までの経済見通しと企業の対応

2030年度までの日本経済の中期的な展望としては、人口減少を背景に需要不足と供給制約の両面のリスクが存在し、景気の押し下げ要因はあるが、AI、IoTなどの最先端の技術や機能を導入、活用することによって、急激な悪化は回避することができると見ている。

企業の動きとしては、人口減少が進む中で需要の減少とともに人手不足が深刻化することで供給制約の問題に直面するため、生産性の向上のための様々な取り組みを迫られることになる。そして、その成否がその後の日本経済の行方を左右することになると見込まれる。

具体的な動きとしては

- ① 省人化投資、情報化投資等人手不足を補い生産性を高めるための投資。これまで人手に頼っていた様々な業務をAIなどの利用を通じて自動化省人化する工夫に取り組む。

- ② 供給力不足への対応として企業間の連携の強化、業務の合理化や外部委託、事業の選択と集中、シェアリングエコノミーの浸透など業務の無駄を省きスリム化する動きが活発化する。
- ③ 需要が先細りすることへの対応として業界内での集約化や統合の動きが加速する

(出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 「日本経済の中期見通し(2018~2030)」(2019年4月4日)より)

また、労働市場の変化としては以下のような動きが予想されます。

■労働市場の変化について

2019年4月1日より、働き方改革関連法案の一部が施行され、現在、「働き方改革」は大企業だけでなく中小企業にとっても重要な経営課題の一つとして世の中に認知されてきています。

厚生労働省によれば、「働き方改革」とは、働く人々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革のことです。

近年、日本が直面している「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」や、「働くスタイルの多様化」などの課題・変化に企業は対応していく必要があり、そのためには生産性向上や従業員満足度向上を実現する環境作りが求められてきています。

この、働き方改革関連法の施行によって、具体的には以下のような影響が考えられます。

- 同一労働同一賃金による不合理な格差の是正
- 労働力不足が顕著になり女性・高齢者・外国人材の活躍支援
- 労働効率向上による雇用の流動化や多様化

以上のような外部環境の変化は、我々の取引先企業のあり方に大きな影響を与え、取引先企業と一体的に活動する人材サービスもその影響を受けます。

これまでも2009年からの政策提言、2012年策定の将来ビジョン発表と時機をとらえ発信してきましたが、2019年の協会創立30年と外部環境の大きな変化の節目に対して、会員企業の道しるべと当協会のあり方を社会に示すために、将来ビジョン2030をここに策定しました。

■ 製造系人材サービス業界の課題解決の方向性

「策定の背景」記載の外部環境の変化に対して、当業界の課題解決の方向性は、以下のように認識しています。



これらの課題への解決については、短期的に対応できるものだけでなく、中長期的な対応を要するものもあるため、長期ビジョンである将来ビジョン 2030を策定し計画的に対応していきます。

【製造系人材サービス業界の課題解決の方向性】詳細解説

「策定の趣旨」記載の外部環境の変化に対して、2方面での課題解決が必要であると認識しています。

一つ目は、取引先企業ではAIやIoTなどによる省人化や事業の選択と集中を進めることに対応した取組が求められています。

従来、当業界の多くの企業が主要業務としてきた製造請負・派遣における労働集約型の業務は縮小が予想されるため、より高度な技能・技術を要する分野を拡大することが必要です。

さらに、製造請負・派遣サービスにおいても、取引先企業の求めに応じて提供するだけでなく、人材サービス事業者の側から、より付加価値の高いサービスを提案するなど、取引先企業の生産体制の見直しなどの動きを積極的に受け止めていくことが必要です。

二つ目は、生産年齢人口の減少や働き方の多様化への対応です。

性別や国籍などの属性や年齢にかかわらず、多様な働き方ができるための取組を進めていくことが必要です。

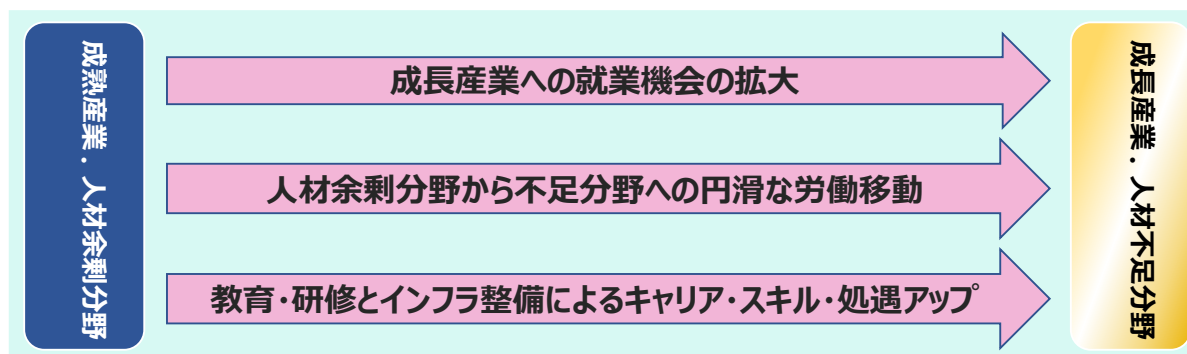
また、人材不足はわが国社会全体の中長期の課題であり、人材サービス業界が他産業との人材獲得競争に勝ち抜くためには、魅力ある就業機会を開発・提供して、雇用の安定、キャリアアップを可能とし、働く人が将来に向かって安心して希望をもって働ける業界となるこ

とが必要です。

これらの課題への解決については、短期的に対応できるものだけでなく、中長期的な対応を要するものもあるため、長期ビジョンである将来ビジョン 2030 を策定し計画的に対応していきます。

■ 今後の当業界の果たすべき役割について

『必要とされる場へ必要とされる人材をつなぐ架け橋となる』



「策定の背景」記載の外部環境の変化等に対して、当業界が果たすべき役割を上記のようにとらえ、これを遂行していくことを明確に示すため、次のとおり将来ビジョンを掲げます。

【今後の当業界の果たすべき役割について】詳細解説

外部環境が前述のように変化すると予測される中で、「成熟産業・人材余剰分野」から「成長産業・人材不足分野」へ人材のシフトが求められます。

これに対し、「就業機会の拡大」「円滑な労働移動」「教育・研修とインフラ整備による、キャリア・スキル・処遇アップ」を遂行する媒介が必要となります。

この媒介として、当協会の役割は「必要とされる場へ必要とされる人材をつなぐ架け橋となる」ことであると認識しており、具体的には以下を実現する為の介在価値を發揮したいと考えております。

- ①成長産業・人材不足分野への労働移動
- ②個々の企業や業種の枠を超えた雇用の場の確保と転職コストの低減
- ③労働市場への参入・再参入の支援

そしてそのためには、以下のような課題の解決が必要であると認識しており、それらを解決し遂行していくことを明確にするため、将来ビジョン 2030 を掲げました。

- ① 企業で求められる職業能力の把握とそれに対応した人材育成
- ② 派遣・請負スタッフのキャリア形成支援
- ③ 派遣・請負スタッフの能力・処遇の向上と雇用の安定
- ④ マッチング能力・精度の向上によるミスマッチの防止
- ⑤ 人材サービス会社の運営能力の向上
- ⑥ 人材サービス業の果たしている役割の理解促進

■ 活動基本方針

人間尊重の基本理念に基づき、働く者の権利を守り、働き甲斐のある職場環境を作り、我が国の産業並びに健全な社会の発展に寄与する為の事業活動を行う。



6

【活動基本方針】 詳細解説

当協会は、協会活動の最も根本をなす理念として「活動基本方針」を定めています。「将来ビジョン2030」もこの活動基本方針の下に定めますので、この「活動基本方針」を確認しておきます。

■ 活動基本方針

当協会の最上位理念である「活動基本方針」を示します。

『人間尊重の基本理念に基づき、働く者の権利を守り、働き甲斐のある職場環境を作り、我が国の産業並びに健全な社会の発展に寄与する為の事業活動を行う。』

■ 将来ビジョン2030

◆ビジョン◆「トリプルウィンで社会を支える」

『**会員企業が**

働く人の働き甲斐と誇りある仕事の創造および

取引先企業の生産性と競争力向上に貢献し、

共に成長することで、**Win-Win-Win** 実現を支援する。』



7

【将来ビジョン 2030】 詳細解説

『当協会は、「会員企業」が「働く人」および「取引先企業」と共に成長し、トリプルウインの関係を構築することを支援します。』

より具体的には、協会が

「働く人」の働きがいと誇りある仕事の創造と

「取引先企業」の生産性と競争力向上に

「会員企業」が貢献できるよう支援します。

また、それにより、広く産業社会の発展に寄与します。

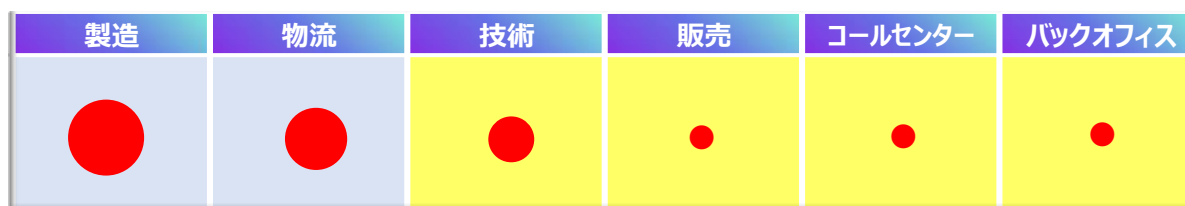
そして、このビジョン実現に向けて、今後の協会活動をフォーカスしていきます。

■ 今後の方向性

- ◆ サービスの多様化と高度化
- ◆ 協会の活動領域の拡大

「働く人の多様な就業機会の創出」・「取引先企業へのサービスの向上」と共に「業界の健全化推進」のため、協会の活動領域を拡大し発信力を高めます。

【今後】：製造請負・派遣を軸とし、さらに**広範なアウトソーシング全般を対象**とする。



8

【今後の方向性】詳細解説

「働く人の多様な就業機会の創出」・「取引先企業へのサービスの向上」・「業界の健全化推進」のため、協会の活動領域を拡大し発信力を高めます。

前述のような外部環境の変化の中で、当協会が役割を果たしていくため、以下の方向で取り組んでいきます。

- 1 働く人の多様なニーズに対応した就業機会の提供とキャリア形成支援、働き方改革に対応した、不合理な格差のない適正な労働条件の確保
- 2 取引先企業の生産性と競争力の向上のための取組に対応した、人材の提供や的確な請負体制などサービスの向上
- 3 会員企業のサービスの多様化と高度化を支援するため、今後も拡大が期待される請負・派遣業界のさらなる健全化を推進し、協会の活動領域を製造分野中心から、より広範にアウトソーシング全般に拡大し、発信力を向上

今後予想される大きな環境変化の中では、業種や職種の垣根を超えた人材シフトが起きることが確実視されており、多くの事業分野で請負・派遣が広まっていくと見込まれています。現に、当協会の会員企業においても、事業対象を拡大している企業もあります。就業先の確保やキャリアチェンジの支援を行うためには、より広い間口と多種多様な職業ノウハウや技術の蓄積が必要となり、必然的に活動領域を広げていくことになります。

そこで協会の活動領域を製造分野中心から物流分野同様に、技術・販売・コールセンター・バックオフィスなどより広範にアウトソーシング全般に拡大し、発信力を向上していきます。

また、活動領域を拡大することにより協会の会員数が増加すれば、知名度向上と相まって協会の発信力が高まると共に組織・機能も強化され、ビジョンで提言する様々な施策の達成が容易になり、ビジョンの実現に向けて大きな推進力になります。

ただし活動領域を拡大するとしても、当協会の中核は製造請負・派遣であり、これを軸として協会事業を展開していきます。また、活動領域の拡大は段階的に実施していきます。

なお、ここでいう「アウトソーシング」の中には、請負のみならず、派遣、管理者付派遣、チーム派遣等、広範な領域を包含しております。

■ 今後の取り組み課題

◆ 将来ビジョン2030を実現するための今後の取り組み課題

ステークホルダー	大項目	中項目
 会員企業	会員サービス 拡充	会員組織の拡大・支部組織の整備 会員への支援体制の強化 広報活動の強化
 働く人	就業支援・ 能力開発	就業機会の提供・雇用の安定 キャリア形成支援・スキルアップ 処遇向上
 取引先企業	生産性向上	マッチング能力の向上 高付加価値人材・サービスの提供 生産変動への対応
 社会	労働者支援	コンプライアンスと正しい理解の普及 業界としてのセーフティネットの構築 多様な働き方と雇用の創出

9

【今後の取り組み課題】詳細解説

将来ビジョン 2030 を実現するために必要な今後の取り組み課題について、ステークホルダーごとに整理したものが、上記の図です。

当協会のステークホルダーを「会員企業」「働く人」「取引先企業」「社会」の四者と捉え、各々に重要と考える課題を大項目・中項目に整理しました。

2020 年度からの事業計画立案においては、上記の課題を、随時解決していくもの、単年度事業計画の中で解決していくもの、中長期的に解決していくものに整理しながら、計画的かつ確実に解決していきます。

なお、取り組み課題の解決にあたっては、必要に応じて行政や立法府との連携、公共インフラ等の活用も行いながら、実効性を確保していきます。

■名称変更の着手

◆今後の活動領域の拡大を見据えて、協会名称の変更に着手する。

<名 称>

現 状：一般社団法人日本生産技能労務協会（J S L A）



新名称（案）：

「一般社団法人●●●●協会（略称●●）」

（注）2021年7月に「日本BPO協会」に名称変更

10

【名称変更の着手】詳細解説

活動領域の拡大を見据えて、協会名称も、それに応じた名称への変更に着手いたします。

変更の方向性については、

- ①何を行っているどのような団体なのかが名称から分かる、誰からも分かりやすい名称であること
- ②拡大予定の活動領域をカバーする名称であること

の2点を重視して会員の皆様からも支持される名称を検討していきたいと考えております。

（注）2021年7月に下記のとおり協会名称を変更いたしました。

新名称 一般社団法人日本BPO協会

英語表記 Japan Business Process Outsourcing & Staffing Association

略称 JBPO

■ (参考) 政策提言とCSR宣言の振り返り

健全で社会から信頼される製造請負・派遣事業を目指す業界団体として、労働者派遣制度のあり方に関して提言を実施。また、自らを律する上での「基本精神」および「活動指針」を CSR宣言として明示。

政策提言

- 2009年から継続的に政策提言を実施。
 - ・労働者派遣事業の許可要件の厳格化
(⇒資本金・資産要件・社会保険加入・特定派遣の届出制から許可制へ)
 - ・労働者派遣制度の見直し
(⇒専門26業務の撤廃・派遣期間制限の業務から人の単位の見直し)
 - ・製造請負事業の新たな法整備などの必要性
(⇒請負ガイドライン・請負疑義応答集・優良事業者認定制度etc.)

CSR活動

- 2009年にミッション、行動憲章、行動指針から構成される
 - ・CSR宣言を発表
(2009年10月19日付 日本経済新聞に掲載)

11

【(参考) 政策提言と CSR宣言の振り返り】詳細解説

当協会は、健全で社会から信頼される製造請負・派遣事業を目指す業界団体として、労働者派遣制度のあり方に関して、2009年より2012年まで継続して政策提言を実施して参りました。

その趣旨は、請負の適正化および労働者派遣法の改正に際して、誤解や偏見を払拭し業界の健全化のために、正確な現状認識と現場の声を反映して頂き、よりよい方向へ改正が進むようにとの思いからであります。

この観点から、業界の実情を各方面の方々にお伝えし、

- ・労働者派遣事業の許可要件の厳格化（資本金・資産要件・社会保険加入・特定派遣の届出制から許可制へ）
- ・労働者派遣制度の見直し（専門26業務の撤廃・派遣期間制限の業務から人の単位の見直し）
- ・製造請負事業の新たな法整備などの必要性（請負ガイドライン・請負疑義応答集・優良事業者認定制度）

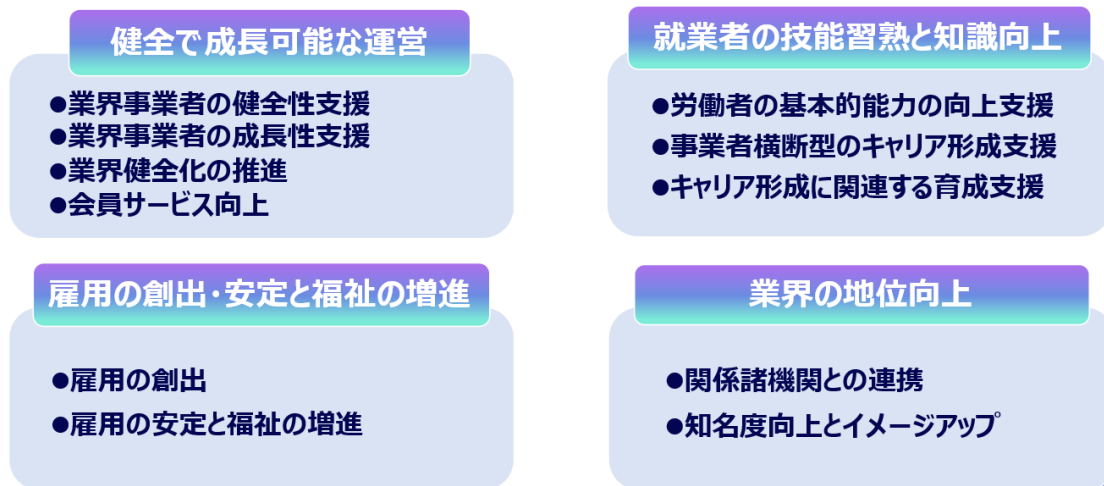
等に結実したと認識しております。

一方、自らを律する上での「基本精神」および「活動指針」として2009年にCSR宣言を明示しました。これは、製造請負や派遣で働く人たちが安心して、安全かつ健康に働けるようにするとともに業界の健全化が図れるよう、内外に宣言したもので、発表当時の2009年10月19日付日本経済新聞にも掲載致しました（当協会ホームページにも掲載しております）。

■ (参考) 将来ビジョン2020の振り返り

JSLAは2009年日本製造アウトソーシング協会と統合し、労働者派遣法改正問題への対応と、あるべき姿を明確にし、業界の健全化および社会的地位向上を図るため、2012年に策定。

■ 当業界のあるべき姿：製造業の発展を支援することで我が国の発展に貢献する。



【(参考) 将来ビジョン 2020 の振り返り】 詳細解説

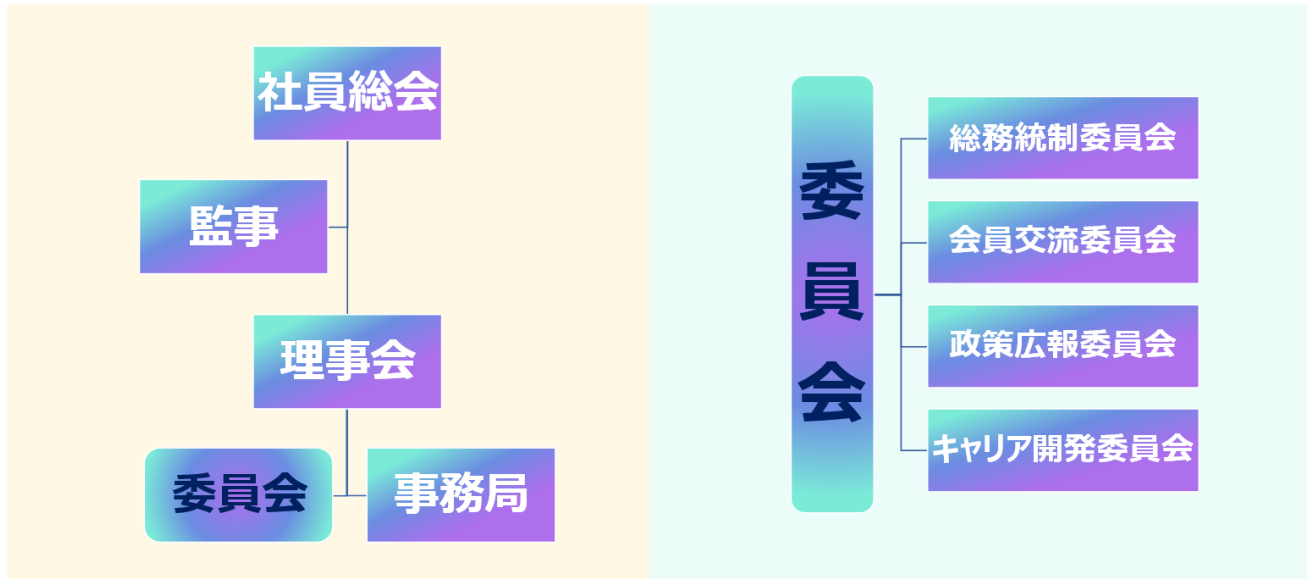
2012年の策定の背景としては、JSLAは2009年日本製造アウトソーシング協会と統合し、労働者派遣法改正問題への対応と、あるべき姿を明確にし、業界の健全化および社会的地位向上を図るため、2012年に策定しました。

■ 当業界のあるべき姿：製造業の発展を支援することで我が国の発展に貢献する。

そこでは以下の点を協会活動の方向性として掲げております。

<p>■ 「健全で成長可能な運営」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業界事業者の健全性支援 ・ 業界事業者の成長性支援 ・ 業界健全化の推進 ・ 会員サービス向上 	<p>■ 「就業者の技能習熟と知識向上」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者の基本的能力の向上支援 ・ 事業者横断型のキャリア形成支援 ・ キャリア形成に関連する育成支援
<p>■ 「雇用の創出・安定と福祉の増進」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用の創出 ・ 雇用の安定と福祉の増進 	<p>■ 「業界の地位向上」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 関係諸機関との連携 ・ 知名度向上とイメージアップ

■ (参考) 協会の組織体制



13

【(参考) 協会の組織体制】詳細解説

当協会は、製造業等における労働者の就業の安定と労務管理の改善を図り、あわせて製造業等が必要とする人材の育成及び技能の評価を行い、もって産業の発展に資することを目的として設立され活動しております。

協会の組織体制は上記の組織体制図の通りです。

ご挨拶

協会理事および事務局員全員は、
当業界および会員企業の発展のため、
誠実かつ確実に行動します。

何卒、皆さまのご理解とご協力の程、
よろしくお願い申し上げます。

14

以上