



2021 年 定時社員総会

2021 年 6 月 22 日

一般社団法人 日本生産技能労務協会

© Japan Production Skill Labor Association.

目 次

決議事項

第 1 号議案

2020 年度事業報告及び同収支決算承認の件……………1

第 2 号議案 定款変更の件……………54

第 3 号議案 理事選任の件……………56

報告事項

2021 年度事業計画及び同収支予算の件……………57

第 1 号議案

2020 年度事業報告及び同収支決算承認の件

I 事業報告

はじめに	1
1 新型コロナウイルス危機に即応した、会員企業への徹底的な支援	2
2 協会の将来ビジョンの着実な実施	5
3 優良で適正な製造請負事業者の育成推進	6
4 製造系人材サービス業界で働く労働者のキャリア形成支援	14
5 外国人材の活用についての支援等	22
6 政策立案と情報発信の充実	23
7 関係団体との連携	28
8 協会活動の充実	34

II 計算書類

貸借対照表
正味財産増減計算書
財産目録
財務諸表に対する注記
附属明細書

III 監査報告書

はじめに

一般社団法人日本生産技能労務協会は、製造系人材サービス業で働く労働者の雇用の安定、処遇の向上等を図り、業界の健全な発展、さらには、日本のものづくりの発展に資することを目的として、様々な活動に取り組んでいる。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症が世界中に急速に拡大し、経済・社会に甚大な影響を与えた。我が国においても、2020年4月、そして2021年1月と2度にわたり緊急事態宣言が出されたが、未だに収束の見通しは立っていない。

製造系人材サービス業は、景気の動向に敏感で影響を受けやすい業態であるので、当協会は、新型コロナウイルス感染症の拡大への的確な対応を最優先課題として掲げ、会員企業に対しては必要な情報の収集・発信、きめ細かな相談・支援を行うとともに、国に対しては直ちに業界の実情を報告し、必要な支援措置の具体的な提案・要請等を行い、会員企業が雇用を守り、事業活動を継続的に実施できるよう、最大限の支援を行った。特に、雇用調整助成金については、派遣・請負事業の実情を踏まえて適切に運用されるよう、行政等に強く働きかけを行った。併せて、会員企業のニーズに応じて、マスクの共同購入、感染防止商品の紹介等にも取り組んだ。

現時点では、業種や地域等により差異はあるものの、製造業は概ね回復基調にあり、会員企業の事業活動も回復しつつあるが、引き続き、当業界で働く人々の雇用の確保、会員企業の事業継続のための取り組みを行うこととしている。

また、2020年度は、同一労働同一賃金関連の法改正が施行された年でもあった。当協会においては、これまで説明会やセミナーを繰り返し開催し、会員企業が適切に対応できるように取り組んできた。これに加え、新型コロナウイルス感染症の拡大により、派遣事業も大きな影響を受けたことから、同一労働同一賃金法制においても特段の配慮を求めた。さらに、同一労働同一賃金の取り組みを定着させるためのツール開発にも積極的に取り組んだ。

一方、派遣・請負事業を取り巻く環境は、近年大きく変化し続けており、会員企業相互の率直な情報交換の場やネットワークづくりが求められている。このような声に応えるため、2021年10月に関西・中四国地区において初めて支部を設立した。地域の会員企業の尽力により、支部活動は順調に滑り出したところであるが、会員企業の課題解決や適切な事業運営につながる事業を展開してまいりたい。

このように、2020年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応を最優先に取り組んだが、以下、具体的な事業報告を行う。

1 新型コロナウイルス危機に即応した、会員企業への徹底的な支援

2020年度の我が国経済は、新型コロナウイルス感染症の世界的流行（パンデミック）に伴い、インバウンド需要の減少から消失、中国の生産活動停滞によるサプライチェーンを通じた供給制約による生産の滞りに見舞われた。さらに、感染拡大防止のために国内の経済社会活動の制約を余儀なくされ、その後は主要貿易相手国における経済活動停止に伴い輸出が大幅に減少する等、感染症は我が国経済に甚大な影響をもたらした。

こうした状況の中、製造系人材サービス業は、景気の動向に敏感で大きな影響を受ける業態であることから、当協会では、2020年2月より会員企業に対して新型コロナウイルス感染症に関する情報提供を開始するとともに、会員企業からの休業の実施や助成金の利用等に関する相談へのきめ細かな対応、コロナ禍における採用活動や雇用管理等に関する会員相互の情報交換や事業支援ツール等の紹介の場の提供を行ってきている。

また、国に対しては直ちに業界の実情を報告し、助成金の要件緩和など必要な支援措置について具体的な提案・要請等を行ってきたところである。

2020年2月以降の会員企業への支援や国、経済団体への要請の主な取組は、次のとおりである。（日付けは、会員企業への配信日）

1 会員企業への支援／お役立ち情報の提供

- 2021.02.05 休業支援金・給付金の大企業の非正規雇用労働者の取扱い等について
- 2021.01.25 雇用調整助成金の特例措置等の延長について
- 2021.01.18 「コロナ禍に対応した、採用面談等の Web 活用事業サービス オンライン説明会の開催（1/26）」について
- 2020.11.30 厚生労働省からの協力要請「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金に関する取扱いについて」（Q&A）について
- 2020.11.09 厚生労働省からの協力要請「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金に関する取扱いについて」について
- 2020.10.12 厚生労働省からの協力要請「介護サービス及び障害福祉サービス事業所・施設等に勤務する職員に対する慰労金支給に係る協力の依頼」について
- 2020.09.09 協会会長メッセージ「コロナ禍を乗り越えましょう」を発信
- 2020.08.31 雇用調整助成金の特例措置等の延長について
- 2020.08.24 雇用調整助成金の特例措置等の延長の動きについて
- 2020.07.01 賛助会員が提供できる「新型コロナウイルス感染症対策用物品」の紹介
- 2020.06.24 会員企業から提供された「新型コロナウイルス感染症予防ガイドライン」の案内
- 2020.06.19 会員企業を対象とした「第8回新型コロナウイルスの影響調査」の調査結果の概要について
- 2020.06.16 雇用調整助成金の上限額の引上げ等について

- 2020. 06. 12 厚労省 HP に「パンフレット：雇用調整助成金の生産指数が比較しやすくなりました」の掲載について
- 2020. 06. 03 「新型コロナウイルス感染症に係る緊急事態宣言を踏まえた派遣元責任者講習等の基準に係る改正省令の公布及び施行について」による受講講習の有効期限 3 ヶ月延長について
- 2020. 05. 19 日本経済団体連合会が発表した、製造現場とオフィスにおける「新型コロナウイルス感染症予防ガイドライン」を紹介
- 2020. 05. 08 休業時に行う e ラーニングを利用した教育訓練に関する Web セミナーを紹介
- 2020. 05. 07 非接触型体温測定器を紹介
- 2020. 05. 02 「雇用調整助成金」動画セミナーを会員限定で YouTube 上に公開
- 2020. 05. 01 弁護士による新型コロナ問題人事労務 Q & A を紹介
- 2020. 04. 23 経済産業省の経営支援措置（持続化給付金、コロナ特別貸付等）を紹介
- 2020. 04. 17 協会会長メッセージ「新型コロナウイルス危機を乗り越えましょう」を発信
- 2020. 04. 14 マスクの共同購入を実施
- 2020. 04. 08 「市民向け新型コロナウイルス感染症予防ハンドブック」を紹介
- 2020. 04. 03 新型コロナウイルスの感染拡大に伴って派遣元責任者講習を受講できない場合の対応について厚生労働省に照会し、派遣事業許可更新の申請方法を案内
- 2020. 03. 13 新型コロナウイルスに関する企業の取組に役立つ行政ホームページをとりまとめ、紹介
- 2020. 02. 28 会員企業に対し、新型コロナウイルスの事業活動への影響等に関する調査を実施
- 2020. 02. 19 新型コロナウイルスに関する会員企業への情報提供を開始

2 国への要請

- 2021. 01. 14 厚生労働大臣と派遣労働者の雇用維持等の取組み状況や、今後の見通し等について意見交換
- 2020. 10. 09 厚生労働省に 2021 年度の労使協定方式に適用される「一般賃金の額」について要望
- 2020. 09. 11 厚生労働省職業安定局長と派遣労働者の雇用状況や協会の事業実施等について意見交換
- 2020. 06. 19 国に要請書「離職した派遣労働者への住宅支援に対する助成制度の創設」を提出
- 2020. 04. 28 派遣労働者への休業手当に関する助成措置の抜本的強化を要請
- 2020. 04. 07 雇用調整助成金の要件緩和を要請
- 2020. 04. 01 「セーフティネット保証第 5 号」に関する業況調査に協力
- 2020. 03. 04 会員企業に対する新型コロナウイルスの事業活動への影響等に関する調査結果を報告し、雇用調整助成金の特例措置の拡充を要請

3 経済団体への要請

2020.05.20 雇用調整助成金のさらなる要件緩和への協力要請

2020.04.10 経済三団体に対して派遣労働者の雇用の安定等に関する要請書を提出

2 協会の将来ビジョンの着実な実施

1) 将来ビジョン2030の策定

当協会は、「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ための事業活動を行う」ことを活動基本方針として行動してきたが、製造系人材サービスを取り巻く環境は、近年、大きく変化しており、協会創立30周年を機に、2019年度、「将来ビジョン検討プロジェクトチーム」を設けて検討を重ね、2020年1月、「JSLA将来ビジョン2030」を発表した。

「JSLA将来ビジョン2030」では、「会員企業、働く人、取引先企業3者のトリプルWINで社会を支える」をビジョンとして掲げ、サービスの多様化と高度化を目指して、「働く人の多様な就業機会の創出」及び「取引先企業へのサービスの向上」を推進することとし、これを実現するために取り組むべき課題を整理した。

さらに、個々の課題に的確に対応することはもとより、協会の在り方として、製造系人材サービスに止まらず、これを中核としてアウトソーシング全般に活動領域を拡大して事業活動を展開し、会員企業とともに発展することを掲げた。

2) 将来ビジョンの実現のための取組みの順延

2020年度事業計画においては、将来ビジョンの着実な実現を図るため、新たに中期計画を策定するとともに、活動領域の拡大に取り組むこととしていたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、会員企業も極めて厳しい経営環境におかれたため、2020年度は会員企業に対する支援を最優先課題として協会事業を運営し、中期計画の策定等は次年度に順延した。

3 優良で適正な製造請負事業者の育成推進

3-1 製造請負に関する事業運営の支援

製造請負を適正かつ円滑に運営していくために必要な経営戦略や個別施策の策定並びに労働者のキャリア形成に対する支援として、次の事業を実施した。

詳細については、下記各項に記載する。

- 請負事業を適切に実施するためのセミナーの実施

- 3-2「2020年度請負事業適正化・雇用管理改善事業」の推進

- 1) 製造請負優良適正事業者認定制度の運営、課題の把握・検討

- (7) セミナーの開催等

- 行政情報や業界動向に関する情報配信

- 6-2 情報発信、広報活動の充実

- 請負事業者における現場リーダー育成のための研修事業

- 4-1 キャリア形成支援

- 1) 研修事業の適格な実施

- (1)「リーダー塾」の開講

- 厚生労働省のガイドラインに準拠した適正な請負の実施や請負現場の管理者の育成に役立つオリジナル教材の提供

- 4-1 キャリア形成支援

- 2) 請負・派遣スタッフに対する教育訓練実施のための支援

- 請負事業者、発注者、労働者からの事業運営や雇用管理改善に係わる課題や困りごとに対応するための相談事業

3-2 「2020年度請負事業適正化・雇用管理改善推進事業」の推進 (2020年度厚生労働省委託事業)

1) 製造請負優良適正事業者認定制度の運営、課題の把握・検討

(1) 製造請負事業改善推進協議会の開催・運営

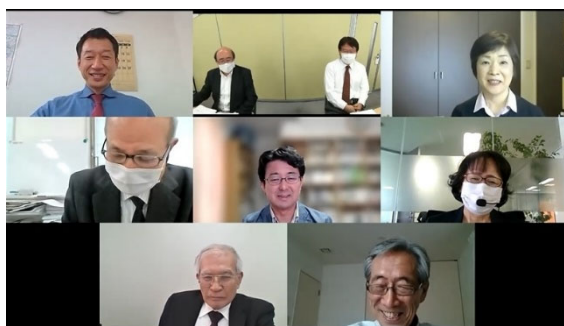
製造請負優良適正事業者認定制度（以下「GJ認定制度」という）の適切な運営を図るため、「製造請負事業改善推進協議会」（以下「協議会」という）を開催し、制度の普及拡大等に努めた。

新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、第1回会議および臨時会議は電磁的方法（メール）にて、第2回会議はオンラインで開催した。

第1回 2020年4月20日（月）～24日（金）

臨時 2020年9月16日（水）～24日（木）

第2回 2021年3月26日（金）



第2回 製造請負改善推進協議会 オンライン開催風景

<協議会委員> 敬称略

会長	今野 浩一郎	学習院大学 名誉教授
副会長	浅海 典子	神奈川大学 経営学部 国際経営学科 教授
委員	佐野 嘉秀	法政大学 経営学部 経営学科 教授
	藤田 英樹	電機・電子・情報通信産業経営者連盟 専務理事
	尾関 明人	一般社団法人日本自動車部品工業会 業務部長
	周藤 仁吉	一般社団法人日本電子デバイス産業協会 常務理事
		事務局長
	安達 信也	一般社団法人日本生産技能労務協会 理事
	猪又 明美	一般社団法人日本生産技能労務協会 理事
	仲山 明男	中部アウトソーシング協同組合 専務理事 事務局長

(2) 認証委員会の開催・運営

GJ認定を申請する請負事業者の審査を行う「指定審査機関」の指定・指導・管理・認証を行う認証委員会を設置・開催し、適正・公平な審査の実施を担保した。

新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、第1回、第3回会議は電磁的方法（メール）にて実施し、感染状況が比較的落ち着いていた時期に開催した第2回会議は感染防止対策を徹底の上、実施した。

第1回 2020年 5月20日（水）～27日（水）

第2回 2020年 6月29日（月）

第3回 2021年 3月18日（木）～23日（火）



第2回 認証委員会 開催風景

<認証委員会委員> 敬称略

委員長	大木 栄一	玉川大学 経営学部 国際経営学科 教授
委員長代理	青木 宏之	香川大学 経済学部 経営システム学科 教授
委員	柴田 弘樹	U Aゼンセン人材サービスゼネラルユニオン 会長
	小林 良暢	グローバル産業雇用総合研究所 所長
	林 かおり	中央労働災害防止協会 教育ゼロ災推進部 次長
	平田 薫	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 経済政策部 主任研究員

(3) 指定審査機関の公募と指定

認証委員会の決定により指定審査機関の公募および指定を実施し、2020年度の指定審査機関には、次の団体が指定された。

- ・ すばる審査評価機構株式会社
- ・ 一般社団法人日本生産技能労務協会

(4) GJ認定制度審査

本年度は、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、申請事業者関係者、発注者関係者ならびに審査員等の安全確保の観点から、審査は実施しないこととした。

既にGJ認定を受けており、2020年度に更新申請を行う、または行おうとしていた事業者については、手続きによりGJ認定の有効期間を1年延長して2022年3月31日までとした。ただし、認定期間を延長後、2021年度に受審して合格した場合には、その有効期間は2024年3月31日までの2年間とした。

(5) リモート審査方法の構築

新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえると、来年度以降についても従来から実施している対面を前提とした審査のみでは対応が難しいことも考えられる。

そこで、本年度の事業として、リモート審査において現地審査と同等の品質が確保できるかどうかを確認するため、トライアルを行い検証した。リモート審査のトライアル実施には、本年度に更新を予定していたGJ認定事業者にご協力をいただいた。

トライアルの結果、リモートでもチェックシート、レイアウト図、請負現場写真等の提示があれば、現地審査と同等の審査品質の確保が確認できた。

また、受審事業者においてリモート審査をスムーズに実施するために必要な準備をいただくこととした。

上記の結果、リモート審査について審査方法として採用する方向で協議会として確認された。

(6) 好事例集の作成

2015年度～2018年度に引き続き、GJ認定取得事業者が取得にあたって取り組んだ内容や効果等の好事例を紹介する「好事例集」を作成した（3社の事例を紹介）。

作成した好事例集は、発注者への周知のため全国の従業員300人規模以上の製造事業者の事業所（3,400箇所）へ送付した。

送付先は、輸送用機械器具製造業、電気機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、情報通信機械器具製造業、業務用機械器具製造業、食料品製造業等の製造請負が比較的多い業種の事業所から選定した。

(7) セミナーの開催等

請負事業者等へのGJ認定制度の普及・啓発のため、好事例集を活用し、好事例集、請負ガイドライン等についての説明を行う好事例セミナーを開催した。

今年度は、新型コロナウイルス感染症
拡大防止の観点から、パネラー、聴講者
ともオンラインで参加いただいた。

オンライン開催のため、東北から九州
まで広範な地域から16都府県86名
に参加申込みをいただいた。



好事例セミナー 配信風景

セミナーの概要

- ・開催日： 2月16日（火）
- ・構成：第一部 GJ認定事業者の取り組み事例紹介（2社）
第二部 請負ガイドライン等について

(8) GJ認定制度の周知・広報

今年度も、GJ認定制度の概要や認定事業者を掲載したパンフレット、ポスターを作成し、発注者や応募者等へのPRに活用した。

特に、発注者（メーカー）への周知が重要であるので、発注者の業界誌に広告を掲載した。さらに、今年度は、新たに発注者向けパンフレットを作成した。



GJ認定制度ポスター・広告

2) 相談支援等の実施

問題を把握するとともに助言等を行うことや、優良適正な事業者を増やしていくことを目的として、電話等による相談支援を実施し、合計５６８件の相談があった。主な相談は、次のとおりであった。

- ・ 請負事業の進め方
- ・ 法令遵守（同一労働同一賃金等）
- ・ G J 認定制度（手続き、審査基準等）
- ・ 就業条件（賃金・時間外労働等）
- ・ 能力開発・キャリア形成

相談支援の実施にあたっては、G J 認定制度のホームページや当協会のホームページでの紹介の他に、周知チラシを作成した。

作成した周知チラシは都道府県労働局の窓口等に設置いただいた。この取り組みは、2017年度から実施してきたが、都道府県労働局からの紹介とする相談が、年々、増加しており、2019年度の28件に対して2020年度は65件と2倍以上となった。



相談事業周知チラシ

3) アウトソーシング実態把握調査の実施

労働力の減少やA I、I o Tなどの技術革新の進展に対応して、アウトソーシングが拡大すると見込まれる。これに伴って、本年度は、雇用面でどのような問題が生ずるかを明らかにし、雇用の安定や処遇の改善のために必要な施策を検討することを目的として調査を実施した。

調査は、製造分野に限らず幅広いアウトソーシング(業務請負、業務委託)業務に関してインターネットを用いて実施し、発注している者、受託している者、それぞれから1,000名強の回答を得た。

製造以外の分野においても、様々な課題があることが確認された。

3-3 製造請負優良適正事業者認定制度の指定審査機関としての的確な業務の推進

1) 適正・公平な審査業務の推進

GJ認定制度の審査機関の指定を受け、定められた業務手順に基づき審査運営体制を整備して審査を実施し、審査の適正・公平性と審査品質の維持向上を図った。

新型コロナウイルス感染症が拡大したことによりGJ認定審査の中止、および特例対応を案内した。さらに2021年度審査に向けたリモート審査体系の構築を図った。

(1) 更新予定事業者への特例対応の周知

今年度更新予定だった事業者20社に対して審査中止と特例対応※を案内した。

19社から延長申請があり認証委員会で承認された。この結果、当審査機関で認定した2021年度有効な認定事業者は51社となった。

※特例対応の概要

今年度更新予定だった事業者から延長申請があった場合に、所定の確認手続きを経て認定期限を1年延長して2022年3月31日までGJ認定の有効期限の延長を認めるもの。ただし、2021年度に受審して合格した場合には、その有効期間は2024年3月31日までの2年間とする。

(2) 2021年度審査に向けたリモート審査方法の構築

協議会主催のリモート審査検証プロジェクト会議に参画し、リモート審査トライアルをGJ認定企業のご協力のもと実施した。リモート審査トライアルで得られた課題とその対応策、審査関連書式を取りまとめた。

リモート審査が決定されたのちに適切に早い段階で案内していく。

2) GJ認定制度の周知および受審事業者の増大化の推進

啓発パンフレットの作成に協力するとともに、更新事業者および新規受審が見込まれる事業者に対し今年度の審査に関するご案内を通して受審勧奨活動をしてきたが、GJ審査を中止する方針決定が8月になされたことにより、受審勧奨活動を中断している。



発注者向けGJ認定制度パンフレット

〈２０２０年度特例対応により有効期間の１年延長が認められた事業者名〉

NO.	事業者名	登記上の本店所在地
１	ビューテック株式会社	愛知県豊田市
２	ＵＴエイム株式会社	東京都品川区
３	株式会社トータルマネジメントビジネス	京都府京都市
４	株式会社エー・オー・シー	石川県金沢市
５	株式会社ウィルオブ・ファクトリー	東京都千代田区
６	株式会社イカイプロダクト	神奈川県厚木市
７	株式会社ビーネックスパートナーズ	東京都港区
８	株式会社シグマテック	東京都品川区
９	株式会社エイジェック	東京都港区
１０	株式会社イカイインダストリィ	静岡県掛川市
１１	東洋ワーク株式会社	宮城県仙台市青葉区
１２	株式会社アバンセコーポレーション	愛知県一宮市
１３	テクノレイク株式会社	愛知県名古屋市名東区
１４	株式会社エス・エス産業	愛知県小牧市
１５	株式会社トーコー	大阪府枚方市
１６	日本プロパワー株式会社	岐阜県岐阜市
１７	佐藤運輸倉庫株式会社	大阪府大阪市西区
１８	株式会社プログレス	愛知県岩倉市
１９	株式会社ワイズ関西	滋賀県草津市

4 製造系人材サービス業界で働く労働者のキャリア形成支援

製造請負・製造派遣等で働く労働者のキャリア形成を支援するため、以下の活動を行った。

4-1 キャリア形成支援

1) 研修事業の的確な実施

(1) 「リーダー塾」の開講

製造現場のリーダー、サブリーダーを育成するため、2019年度に引き続き「リーダー塾」の開講準備を進めたが、新型コロナウイルス感染症の影響により、募集を取りやめた。

2020年度リーダー塾では、製造現場での生産活動の中で発生する課題（設備故障、品質不良等）を解決する能力を身につけるために、まず知識を学び、ケーススタディによって実践的に活用できるよう、全6回のコースを設定していた。

特に、リーダー塾で学んだ生産管理、品質管理等の知識を製造現場で活かせるようにするため、約2ヶ月間にわたり受講生がそれぞれの現場で改善活動に取り組み、その結果を相互評価することにより、実践力の修得を図ることを目指した。

講師に中山輝文氏（元 ソニーセミコンダクタ株式会社 請負戦略・企画 全社統括責任者）を迎え、主な教材として「わかる！身につく！製造現場の基礎知識50」を使用し、製造現場での具体的事例を豊富に盛り込んで講義を行うこととしていた。

2021年度も新型コロナウイルス感染症の収束が見通せないことから、リーダー塾は感染症予防対策を講じた上で、集合研修とオンライン研修の組み合わせにより開催することとした。

(2) 第一種衛生管理者合格対策講座

第一種衛生管理者試験の受験者のために合格対策講座を実施した。また、会員及び一般企業から社員を対象とした講座開催の要望に応じて、会社単位での出張研修を開催した。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症対策として、従来からの集合研修のほかに、オンライン研修を用意し、企業へ提供した。

研修名	受講者数等
オンライン集合研修 (当協会での募集・実施)	3名／1回

研修名	受講者数等
企業出張研修 (会社単位での実施)	123名／8回 (内訳) 講師出張型：34名／2回 オンライン型：89名／6回

(3) 生産性向上支援訓練の実施

2020年度の新たな人材育成の取組として、「経営戦略」「リスクマネジメント」「組織力強化」等の分野における人材育成を目的とする独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の「生産性向上支援訓練」事業を協会が実施した。

同訓練の実施にあたっては、当協会が事業取組団体に選定されることが要件となっており、機構東京支部へ2020年度の事業取組団体の申請を行い、4月27日付けで選定されている。

① 正会員向け（東京開催）

同訓練の実施に向けては、2020年3月に理事会社を対象に訓練ニーズ把握のアンケート調査を行い、要望の高かった以下の2コースを選定している。

当該訓練コースの内容については、製造請負・派遣事業の実態を反映した実践的な内容となるようキャリア開発委員会の委員と担当講師との間でオンラインでの打合せを行い、訓練内容をカスタマイズしている。

実施状況については、次のとおりである。

■「事故をなくす安全衛生活動」

- ・実施日：2020年10月6日（火）
- ・実施機関：パナソニックライフソリューションズ創研株式会社
- ・受講会場：実施機関東京研修所（新宿区西新宿）
- ・受講者数：16名
- ・受講者満足度：93.7%



透明アクリル板などの感染対策が施された受講風景

■「管理者のための問題解決力向上」

- ・実施日：2020年10月15日（木）
- ・実施機関：株式会社インソース
- ・受講会場：すみだ産業会館（墨田区江東橋）
- ・受講者数：19名
- ・受講者満足度：100%

② 物流部会会員（東京開催）

当協会は、2020年度が同訓練の事業取組団体選定の初年度であり、当初、年間2コースの実施予定であったが、その後に機構から追加コース実施の要請を受けている。

このため、営業社員向け研修の実施を検討していた物流部会「物流人財育成分科会」において生産性向上支援訓練の取り組みを行うこととなった。

2020年11月11日に物流部会の会員企業に対してアンケート調査を実施し、訓練ニーズの高かった以下の2コースを2月末に実施することとなったが、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う緊急事態宣言が3月7日まで延長されたことに伴い、実施時期を2021年度に延期することとなった。

■「リスクマネジメントによる損失防止対策」

- ・実施日：2021年2月22日（月）
- ・実施機関：公益財団法人日本生産性本部
- ・受講会場：すみだ産業会館（墨田区江東橋）

■「現場社員のための組織行動力向上」

- ・実施日：2021年2月25日（木）
- ・実施機関：株式会社インソース
- ・受講会場：すみだ産業会館（墨田区江東橋）

（４）キャリアコンサルタント育成支援

国家資格キャリアコンサルタントの資格取得について、厚生労働大臣の認定講習を実施する団体と提携し、会員企業のため、資格取得講座を特別価格で設定した。

（延べ受講者数85名、2020年度申込みは6名／3社）

（５）「自主保全士」資格取得支援

請負現場において有用な資格である「自主保全士」について、2015年より公益社団法人日本プラントメンテナンス協会と提携し、会員特別価格を設定した。

（６）教育訓練機関との提携

会員企業の従業員のキャリアアップを図るため、様々なニーズに対応できるよう複数の教育訓練機関と連携し、会員特別価格で通信講座を提供した。

（７）ポリテクセンターを活用した教育訓練支援

かねてより会員企業から要望が寄せられていた独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が運営する公共職業能力開発施設であるポリテクセンター及びポリテクカレッジ（以下「ポリテクセンター等」という。）について、これを従業員の教育訓練や従業員の採用に有効に活用するための取組を２０２０年度より開始した。

① 活用の手引き作成

取組の開始に当たっては、まず、ポリテクセンター等の有効な活用の仕方を案内する冊子「職業能力開発施設の活用の手引き」を作成して、２０２０年９月２９日に会員に向けて配布した。

② 機構への協力要請

会員企業によるポリテクセンター等の活用が円滑に行われるよう、会長名による協力要請文書「人材育成等の取り組みに対する支援のお願いについて」（９月１６日付）を機構あてに発出した。

これを受けて機構では、全国のポリテクセンター等所長あてに指示文書「事業主団体等が行う人材育成等への取組への協力について」（１０月８日付）を発出して、会員企業による施設見学や人材育成等に関する相談支援への対応指示が行われた。

③ 施設見学の実施

会員企業によるポリテクセンター等の活用を図るには、会員企業が施設を実際に見学して業務の内容や施設・設備の状況を理解・把握することが今後の活用につながることから、全国のポリテクセンター等の施設見学を機構の協力のもとに実施した。

施設見学は、２０２０年１１月５日の東北ポリテクカレッジからスタートし２０２１年１月までに１９施設の見学を行い延べ３８会員企業１００人に見学（申込ベース）いただいた。

施設見学後のアンケートでは、参加者の満足度１００％の高評価をいただくとともに、回答者の大半が「従業員のスキルアップ」や「離職者訓練修了生の採用」について具体的に検討したい旨の感想を述べている。



機械実習場の見学（ポリテクセンター静岡）

見学後の意見交換（ポリテクセンター静岡）

2）請負・派遣スタッフに対する教育訓練実施のための支援

（１）「わかる！身につく！製造現場の基礎知識５０」の提供

株式会社ＰＨＰ研究所と提携し、当協会にて執筆・監修した書籍「わかる！身につく！製造現場の基礎知識５０」を会員特別価格で販売した。

製造現場での実務に役立つ品質管理・生産管理の知識を１冊にまとめ（別冊ワークブック付き）、図表やイラストも多く、理解しやすく編集されている。本教材は、大手メーカーの社員も多数受講している株式会社ＰＨＰ研究所の通信教育のテキストにも採用されており、この通信教育コースは、同社の２０１８年度「ＰＨＰ通信ゼミナールベスト３０」にランクインしている。

教材名	販売開始時期	購入会員数(延べ)	２０２０年度実績	販売冊数(延べ)
わかる！身につく！製造現場の基礎知識５０	２０１８年４月	２９社	２社	９６４冊



「わかる！身につく！製造現場の基礎知識５０」当協会執筆・監修[株式会社ＰＨＰ研究所発]

（２）教材・ＤＶＤの提供

会員各社が「段階的・体系的な教育訓練」を的確かつ効果的に実施できるよう、株式会社ＰＨＰ研究所と２０１９年度も引き続き提携し、コンプライアンス及び現場教育に特化した書籍を会員特別価格にて提供した。

教材名	販売開始時期	購入会員数(延べ)	2020年度実績	販売冊数(延べ)
実践！コンプライアンス	2016年4月	54社	4社	5,326冊
実践！コンプライアンス 「上級編」	2017年4月	18社	1社	996冊
実践！コンプライアンス イラスト&ケーススタディ80	2018年1月	8社	1社	250冊

教材名	販売時期	購入会員数(延べ)	2020年度実績	販売冊数(延べ)
[新版]製造社員の基本マスターコース UNIT1 プロとしての基本	2016年8月	39社	6社	3,908冊
[新版]製造社員の基本マスターコース UNIT2 物づくりの基本	2017年1月	33社	6社	3,566冊
[新版]製造社員の基本マスターコース UNIT3 改善・創造の基本	2017年4月	28社	3社	2,793冊



株式会社PHP研究所編 当協会オリジナル教材

(3) 製造派遣に特化したe-ラーニングシステムの提供

オンライン学習サービス運営会社と提携し、「製造現場で働く人のキャリアe-ラーニング」を2019年度も引き続き会員特別価格で提供した。

(2020年度の利用会員企業は3社)

3) 会員のキャリア形成支援業務への支援

(1) キャリアコンサルティングの標準化

2018年度に正会員企業を対象に実施した「キャリア形成支援への取り組み状況に関する調査」結果に基づき、製造現場におけるキャリアコンサルティングの進め方について、標準的な手法の策定に向けて検討を行った。2020年度は、2019年度に引き続き、キャリア面談の実施体制や実施状況、キャリア面談担当者の悩みや問題意識を把握し、今後の検討の方向性を整理した。

(2) 交流会の開催

コロナ禍における面談担当者の支援を行うため、会員企業の面談担当者を対象とした意見交換会および勉強会・交流会を開催した。

開催日、プログラム等は以下の通り。

◆オンライン意見交換会「コロナ禍におけるキャリア面談と採用活動」

- ・開催日：2020年10月13日（火）
- ・意見交換内容：キャリア面談、採用活動の現状と課題、
参加者企業における取組事例、
定着に結び付く採用・面談のあり方 等
- ・参加者数：13社、22名

◆面談担当者のオンライン勉強会・交流会

- ・開催日：2021年2月25日（木）
- ・テーマ：「これからの（With／Afterコロナ）オンライン採用面談、
キャリア面談」
- ・プログラム：①講演
「オンラインでの社員や派遣スタッフの中途採用面接のポイント」
[講師] 細井智彦事務所 代表 細井智彦様
②会員企業のオンライン面談事例紹介
[事例紹介企業] 東洋ワーク株式会社
③グループディスカッション
- ・参加者数：24社、47名

(3) キャリア面談を実施する担当者の育成

講義およびロールプレイングの実施により、キャリア面談を実施するための基本スキルを習得することを目的とした研修について、定着促進の観点も加えて見直しを行い、専門の講師による研修コースを整備した。

4) 会員各社におけるストレスチェック実施への支援

ストレスチェック制度の義務化（2015年12月1日施行）に対応して、会員各社の円滑かつ確実な実施を支援するため、2016年より実施機関と提携。2020年度も引き続き、会員特別価格で提供した。

（2020年度の利用会員企業は4社）

5 外国人材の活用についての支援等

わが国は労働力減少時代に入っており、その時々々の景気動向に関わらず、人手不足が基調となり、製造請負・派遣業界においても人材確保が中長期的な課題となっている。

国においては、外国人材の受入れを拡大するため、新たに在留資格「特定技能1号、2号」を設け、2019年4月から施行された。特定技能の在留資格として、電機・電子情報関連産業や産業機械製造業など14分野が認められている。

会員各社は、高齢者や女性の就業拡大に取り組んでいるが、これに併せ、外国人材に対する関心が高まっており、受入れ方法や受入れに当たっての留意事項等の照会も増加し、会員企業の状況に応じて必要な情報提供を行ってきたところである。

しかしながら、2020年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、全世界が甚大な影響を受け、わが国においても、外国人の新規入国等が大きく制限され、会員企業の事業運営にも大きな影響が生じた。

1) 情報の収集、提供

特定技能に係る最新情報等については、経済産業省の「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会」等を活用して情報収集を行い、

- ・ コロナ感染拡大に伴う技能実習生等に対する雇用維持支援や在留諸申請の取扱い
- ・ 製造分野特定技能1号評価試験（国内試験）の開催等について、会員企業に情報を提供した。

2) 情報交換の促進

会員企業の経営陣クラスを対象とした「新進経営者懇談会」において、外国人材の活用について情報交換が行われ、協会からも必要な情報を提供した。

また、地区会員交流会においても、グループディスカッションのテーマの1つに外国人材の活用を取り上げ、情報交換の場を提供した。

6 政策立案と情報発信の充実

6-1 「製造請負・派遣事業動向調査」の実施

製造請負・派遣業界の発展に資することを目的として、会員企業を対象とした「製造請負・派遣事業動向調査」を2011年4月に開始して以来、四半期ごとに毎年4回実施してきた。本年度も業界の動向を的確に把握し、本調査から得られる情報をプレスリリースするとともに、ホームページで公表するなど、業界内外へ発信、製造請負事業における施策立案のための基礎資料として活用を図った。

1) 2020年度調査の実施時期

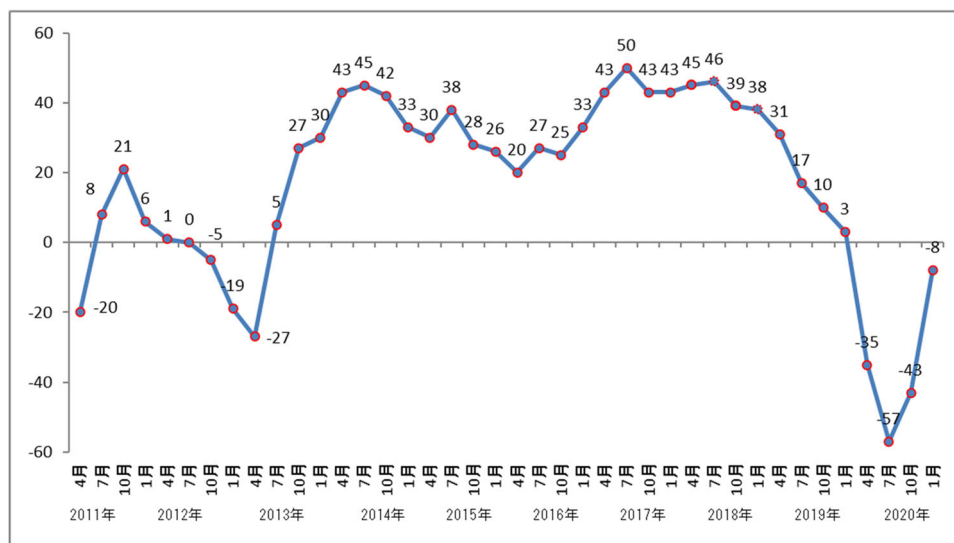
第1四半期調査	2020年	4月
第2四半期調査	2020年	7月
第3四半期調査	2020年	10月
第4四半期調査	2021年	1月

2) 調査結果の概要

(1) 製造請負・派遣事業の業況判断DI

新型コロナウイルス感染症の影響による業績悪化を受けて、業況判断DIは急速に悪化し、7月度調査ではマイナス57で、2011年4月の調査開始以来、最も低い数値となった。その後、自動車関連を中心とした生産活動の復調により、2021年1月度調査ではマイナス8となり、回復傾向となっている。

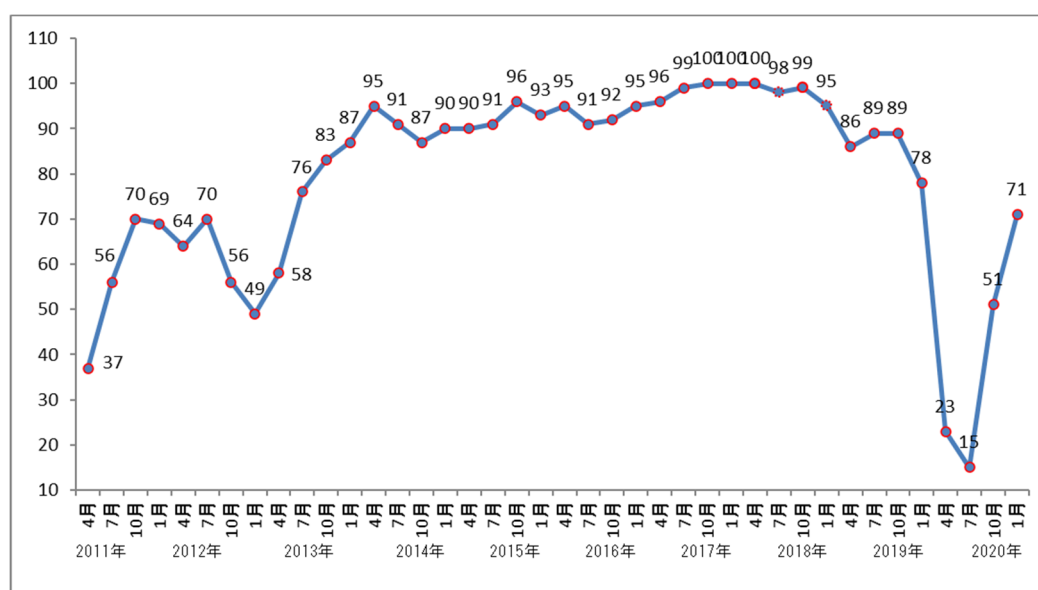
(図1) 製造請負・派遣業況判断DIの推移



(2) スタッフ社員雇用状況判断D I

雇用判断D Iも新型コロナウイルス感染症の影響による業績悪化を受けて、2020年7月度調査では、プラス15と調査開始以来、最も低い数値となったが、その後の生産活動の復調により、2021年1月度調査はプラス71で、2020年1月度調査以来、4四半期ぶりにプラス71を超え、人材不足感が高まっている。

(図2) スタッフ社員判断D Iの推移



6-2 情報発信、広報活動の充実

1) 会員への情報発信

会員への情報発信は、新型コロナウイルス感染症関連を中心に、会員企業の事業運営に役立つ行政情報等をタイムリーに提供した。

会員専用ページを通じては、新型コロナウイルス特例の雇用調整助成金の要件や、申請手続きのポイントなどについて、安中社会保険労務士による動画セミナーを公開した他、マスクの共同購入や賛助会員が取り扱う感染防止対策商品の紹介を行い、多くの会員企業が活用した。

2) 対外情報発信、広報活動

会員はもとより社会に向けて、業界団体としての活動や取組みをホームページ等を通じて公開し、業界への理解促進に努めた。

今年度、ホームページについては、閲覧者への訴求力を高めるとともに会員拡大等に資することを目的に、利便性、デザイン性の向上等を図るとともに新たなコンテンツを加え内容の充実を図るなど全面的な見直しを行い、2020年10月1日にリニューアル公開している。

会員専用ページについても、協会独自情報・会員サポート情報など掲載情報の区分整理を行い、「再就職サポート掲示板」を開設するなど大幅な内容の見直しを行い2021年2月1日にリニューアル公開している。

6-3 制度改正への適切な対応、取組み状況の共有

改正労働者派遣法（同一労働同一賃金関連）施行後の派遣労働者の待遇や派遣料金への反映等、実務運用や諸課題を把握する目的で、8月に会員企業を対象とした、「派遣元事業者の同一労働同一賃金施行後に関する調査」を実施、結果概要を会員へフィードバックした。

10月20日に厚生労働省から発出された、労使協定方式における、令和3年度局長通達について、内容の理解を深め、事業運営に役立てて頂けるよう、11月13日に厚生労働省需給調整事業課の堀企画官を招聘し、会員を対象とした、オンライン説明会を開催した。



堀企画官による解説

当該説明会後に寄せられた、一般賃金水準を用いる際の例外的取扱い要件に関する質問について、厚生労働省に照会、その回答を会員へフィードバックした。

オンライン説明会概要

- ・開催日：2020年11月13日（金）
- ・内 容：[第1部] 厚生労働省 派遣・請負労働企画官 堀 泰雄 氏による
局長通達の解説、事前質問への回答
[第2部] 当協会事務局からの実務におけるポイントの説明
- ・参加数：77社、234名

また、労働政策審議会で議論が進められている、平成24年、27年改正労働者派遣法の見直しについては、審議状況や中間整理について、「審議会ニュース」として、タイムリーに配信した。

6-4 業界の課題解決のための主体的な取組み

1) 派遣社員用能力評価シートの作成

8月に実施した「派遣元事業者の同一労働同一賃金施行後に関する調査」の結果等からも分かるように、会員企業は、派遣スタッフのキャリア形成や処遇向上等、人材育成や評価制度に課題を抱えている。そこで、課題を解消するべく、会員企業有志による派遣スタッフ評価基準（評価表のひな形）策定プロジェクトを2021年1月に立ち上げ検討を開始した。

3月までの短期間に6回のプロジェクト会合を集中的に開催し、「製造」「物流」「事務」の3分野を対象に、「簡易版1」「簡易版2」「詳細版」の3種類の「派遣社員用能力評価シート（ひな形）」を作成した。当該評価シートについては、多くの会員企業に有効に活用していただけるよう会員専用ページに動画による解説も加えて、掲載している。

今後は、評価シートの活用状況や効果について、ヒアリング等を行い、会員へフィードバックするとともに、要望などがあれば適宜対応することとしている。

2) 「再就職サポート掲示板」の開設

2020年に始まった新型コロナウイルスの感染拡大、さらには今後の経済危機等に伴う厳しい経営環境の中で、業界団体として「派遣労働者の新たな就業機会の確保を図る」ための取組を開始することとなった。

具体的には、2021年2月の協会ホームページの会員専用ページのリニューアルに併せて、会員専用ページ内に「再就職サポート掲示板」を開設し、この掲示板を通じて自社の派遣労働者の再就職を支援する会員と求人意欲のある会員との「人材紹介・マッチング」を実現させ、派遣労働者の雇用の維持・確保を図ることとしている。

6-5 会員企業の課題解決の場の強化

業界の健全なる発展と個社の成長のために、諸課題を共に考え、学ぶことを目的に2018年発足した「新進経営者懇談会」は、6月9日、9月9日、12月9日、3月10日にオンラインにより開催し、活発な情報交換、意見交換を行った。

なお、9月実施回より新たな取組みとして、ゲストを迎え、コロナ禍における雇用や労働法制の最新動向やアフターコロナ時代の派遣事業をテーマとした講演を行って頂き、参加者から好評を得た。

新進経営者懇談会の開催概要は、次の通り

第6回

・開催日：2020年6月9日（火）

・内容：

テーマ「新型コロナウイルスへの対応策」

○安全なビジネスの再開、ベストプラクティスの把握と共有

○技能協の取り組み報告

○コロナ禍での各社の対応とアフターコロナへの情報共有 等

第7回

・開催日：2020年9月9日（水）

・内 容：

①ゲスト講演「コロナ禍における雇用・労働法制の最新動向」
～公表延期の賃金水準、派遣法見直し議論の舞台裏と行方～
株式会社アドバンスニュース 報道局長 大野 博司 氏

②意見交換

第8回

・開催日：2020年12月9日（水）

・内 容：

①ゲスト講演「アフターコロナ時代の派遣事業」
株式会社ニッチモ 代表取締役 海老原 嗣生 氏

②意見交換

第9回

・開催日：2021年3月10日（水）

・内 容：

①ゲスト講演「コロナ禍における雇用・労働法制の最新動向 Part 2」
～「看護師派遣」条件付き解禁・紹介と求人の「境界線」議論の行方～
株式会社アドバンスニュース 報道局長 大野 博司 氏

②意見交換

7 関係団体との連携

7-1 経済団体との連携

新型コロナウイルス感染症拡大に伴った派遣契約解除等の動きを懸念し、日本経済団体連合会（経団連）、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会に対して、4月8日付で要請文、「新型コロナウイルス感染症の拡大により影響を受ける派遣社員の雇用安定とその保護に関する配慮について（要請）」を日本人材派遣協会と連名で提出し、派遣労働者の雇用安定とその保護が適正に実現できるよう、派遣元事業主との取引において特段の配慮がなされるよう要請を行った（P31参照）。

また、電機・電子・情報通信産業経営者連盟、一般社団法人日本自動車部品工業会、一般社団法人日本電子デバイス産業協会においては、引き続き厚生労働省委託事業「製造請負事業改善推進協議会」の委員として参画いただく他、各団体の総会等で各団体会員に同委託事業の相談事業やGJ認定制度を紹介いただくなど、周知への取り組みを連携して行った。

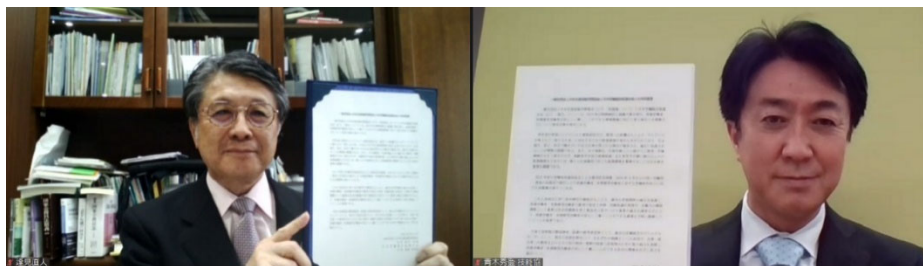
7-2 人材サービス業界としての活動

一般社団法人人材サービス産業協議会（JHR）に参加し、「ソーシャルバリュー推進委員会」、「労働政策委員会」に委員として参画した。JHRは、新型コロナウイルス感染症拡大を契機に、テレワークの積極的な活用が企業の採用力向上の手段と捉え、個人と企業を対象とした、テレワークに対する意識調査を実施、施策立案の検討を行っている。また、転職市場における主要職種について、年収相場の特徴を把握し、転職の意思決定や自律的なキャリア形成に役立つ情報の提供を目的に、「転職賃金相場2020」を公表した。

7-3 労働組合との連携

日本労働組合総連合会（連合）とは、請負・派遣に関わる諸課題、特に新型コロナウイルス感染症拡大に伴う影響について、適宜意見交換を行った。また、2021年3月17日には、意見交換会をオンラインで開催し、コロナ禍における「派遣・有期雇用労働者の雇用の確保・処遇の向上」に向けて、共同宣言を取りまとめた。共同宣言には、「新型コロナウイルス感染症拡大により、安心・安全で働きがいのある仕事を得られる機会が確保され、適正に処遇されることが喫緊の課題であること等」の共通認識の基に、派遣・有期雇用労働者が安心して働くことができる環境を不断に整備していくことが重要である、と記した。共同宣言の取りまとめに当たって、今後も、相互の対話を深めつつ、それぞれの組織でまたは共同して、法の周知・理解促進等に取り組んでいくことを申し合わせた。

連合との共同宣言は、労働者派遣事業に関しては2010年、16年、20年に続く4回目、19年には、長時間労働是正に向けた共同宣言も発表している。



共同宣言確認後の逢見連合会長代行（左）と当会青木会長（右）

連合傘下の全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟（ＵＡゼンセン）とは、１２月２日に産業別労働組合とは初めてとなる労使メッセージ「コロナ禍における派遣および有期雇用労働者の雇用の維持・確保」を調印し、今後、連携を強めていくこととした。



労使メッセージを調印したＵＡゼンセン松浦会長（左）と当会青木会長（右）

人材サービスゼネラルユニオン（ＪＳＧＵ）とは、請負・派遣に関わる諸課題、特に新型コロナウイルス感染症拡大に伴う影響について、適宜意見交換を行った。

７－４ 行政との連携

厚生労働省とは、日頃から業界の実状や課題などについて情報提供を行い、緊密な連携に努めている。特に今年度は、新型コロナウイルス感染症拡大に伴った、会員の事業活動への影響について調査結果を報告するとともに、派遣事業者の実情に応じた雇用調整助成金の拡充や、離職した派遣労働者への住宅支援に対する助成制度の創設等各種要請を行った。また、感染症拡大により事業縮小などの影響を受けた派遣元事業者が、派遣労働者の雇用を維持できるよう、労使協定方式で用いる令和３年度適用の一般賃金水準について、特段の配慮を求めた。

コロナ禍における派遣労働者の雇用維持の取組みについて、６月５日に加藤厚生労働大臣に日本人材派遣協会とともに意見交換を行った。さらに９月１１日、職業安定局長と派遣労働者の雇用状況や協会の取組状況等について、意見交換を行った。



加藤厚生労働大臣との意見交換の様子／大臣室

1月14日には、オンラインにて、田村厚生労働大臣から日本人材派遣協会とともに、面談、新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等の要請を受けた。当会は、青木会長、清水副理事長が出席し、雇用維持の取組み状況や今後の見通し等について説明、意見交換を行った。



オンラインでの意見交換に臨む田村厚生労働大臣

また、都道府県労働局とも密接な連携を図っており、10月7日に大阪労働局を訪問し、関西・中四国支部設立について報告するとともに連携の強化をお願いした。さらに、地区会員交流会の開催に当たっても、宮城、東京、愛知の労働局担当官にご講演、ご挨拶等をいただいた。

令和2年4月8日

一般社団法人日本経済団体連合会
会長 中西 宏明 殿

一般社団法人日本人材派遣協会
会長 水田 正道



一般社団法人日本生産技能労務協会
会長 青木 秀登



新型コロナウイルス感染症の拡大により影響を受ける

派遣社員の雇用安定とその保護に関する配慮について（要請）

日頃から私ども労働者派遣事業者団体の運営並びに会員企業が行います労働者派遣事業の推進に多大なるご理解とご協力をいただいておりますことに深く感謝申し上げます。

さて、新型コロナウイルス感染症が世界的な広がりを見せており、日本国内においてもサプライチェーン等への影響が既に生じております。こうした状況の下、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた取組により、企業の事業活動や雇用環境への重大な影響が生じることが懸念されており、特に、派遣先の急激な事業変動の影響を受けやすい派遣社員については、労働者派遣契約の解除等により生活の基盤となる職場を失うおそれがあります。

このため、私ども派遣元事業主では、労働者派遣法に定める「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第417号）に基づき、派遣社員の雇用の安定とその保護を図るための必要な措置を最大限の配慮により実施しているところでございます。

しかしながら、派遣社員の雇用の確保とその保護を実現させるためには、派遣先の十分なご理解とご協力がなければ実施することができません。このような実情をご勘案いただき、派遣社員の雇用の安定とその保護が適正に実現できるよう、貴会会員団体・企業に対して、下記の通り、労働者派遣法及びその他関連法の趣旨の周知・啓発に特段のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

<要請内容>

新型コロナウイルス感染症の拡大防止の実施に際して、厚生労働省から貴団体に対し、労働者派遣契約の「安易な解除や不更新はお控えいただくとともに、やむを得ない場合においても、派遣元とも協力しつつ派遣労働者の新たな就業機会の確保を図っていただくなど、派遣労働者の雇用の安定とその保護を図るため、特段の配慮をお願い」する旨の要請書が出されていると承知しております。

また、やむを得ず、労働者派遣契約を中途解除または派遣社員を休業させる場合でも、派遣先は別紙1の通り、労働者派遣法に定める「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第261号第2の6の4）に基づき、派遣社員の雇用の安定とその保護を図るための措置を講じていただく必要があります。

派遣先と派遣元事業主との間において、十分に協議した上で、以下の事項について適正な対応がなされるよう、ご理解・ご協力をお願い致します。

1. 就業中の派遣社員から、発熱等の風邪の症状や、休校に伴う業務環境の変化を理由とした休暇及び就業条件変更等の求めがあった場合には、派遣社員が安心して休むことができるよう派遣元事業主と十分に協議した上で、できる限り柔軟な対応を行っていただくようお願い致します。
2. 新型コロナウイルスへの感染や新型コロナウイルスに関連して、派遣社員が休暇を申し出たことや取得したこと等を理由とするハラスメントが行われることのないよう、こうしたハラスメントを行ってはならない旨を派遣先の従業員の皆様にも周知・啓発をお願いし、派遣元事業主と連携し、徹底した相談対応を行うなど、適切な対応をお願い致します。
3. 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、派遣社員の在宅勤務制度導入および、環境整備にご協力をお願い致します。在宅勤務制度の導入により労働者派遣契約の内容を変更する場合は、派遣元事業主と十分に協議した上で、業務内容や就業時間及び派遣料金の支払期日等の新たな取引条件を書面等により明確化するなど、労働者派遣法および関連法令等の趣旨を踏まえた適正な対応をお願い致します。
4. 派遣先の責に帰すべき事由により、労働者派遣契約に定められた就業日（または所定労働時間）について派遣社員に休業を命じる場合は、派遣元事業主が派遣社員に対して支払う労働基準法第26条の休業手当に相当する額について、派遣先が派遣元事業主に対し民法上の損害賠償をするなど最大限の配慮をお願い致します。
5. 労働者派遣契約の中途解除については、派遣元事業主に相当の猶予期間をもって申し入れを行っていただくこと、さらに、派遣先の関連会社での就業を斡旋する等により、派遣社員の新たな就業機会の確保を図っていただきますようお願い致します。

以上

第 2 派遣先が講ずべき措置

6 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(1) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

イ 派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めなければならないこと。また、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、派遣元事業主と協力しつつ、当該派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

ロ 派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、当該雇用が円滑に行われるよう、派遣元事業主の求めに応じ、派遣先が当該労働者派遣の終了後に当該派遣労働者を雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に派遣元事業主に示すこと、派遣元事業主が職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合には、派遣先は職業紹介により当該派遣労働者を雇用し、派遣元事業主に当該職業紹介に係る手数料を支払うこと等を定め、これらの措置を適切に講ずること。

(2) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ 派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うこと。

(3) 派遣先における就業機会の確保 派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

(4) 損害賠償等に係る適切な措置 派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこと。例えば、当該派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は、休業手当に相当する額以上の額について、当該派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより当該派遣元事業主が解雇の予告をしないときは 30 日以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が 30 日に満たないときは当該解雇の日の 30 日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならないこと。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずること。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮すること。

(5) 労働者派遣契約の解除の理由の明示 派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行う場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行う理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。

8 協会活動の充実

8-1 CSR取組みの推進

1) 年間を通じたCSR取組の促進

2020年度は、7月を「CSR取組促進」のスタート月とし、年間を通して取組みの普及、定着を図った。

- (1) 協会HPによりCSRの取組を内外に広く発信した。
- (2) 「CSR宣言」の内容を中心とするポスター、ワッペン、卓上立札、チェックシートを協会HPからのダウンロードにより提供し、会員企業各社でのCSRの取組を促した。なお、2020度は標語に「新型コロナ感染防止」を加えている。



CSR取組促進ポスター



卓上立札

2) 労働災害防止活動の促進

労働災害防止活動の取組を促進するため、行政の取組を受けて、会員企業に対して、熱中症防止対策、積雪・凍結による転倒災害防止対策、災害事例共有等、日頃から会員企業に対して労働災害防止に関する情報提供を行った。

その他、中央労働災害防止協会の会員となって活動し、7月の全国安全週間、10月の全国労働衛生週間、12月～1月の年末年始無災害運動に際して、当協会名の入ったポスターを会員企業へ1部ずつ無料配付した。また、ポスターの配布に当たっては、各事業所で掲示したいとの会員企業の要望に応じて有料配付も行い、計1,186部の配布を行った。

8-2 防災・減災の取組み

震災の教訓を活かし、会員企業の防災・減災の取組支援を強化する活動として、今期は以下の取組みを行った。

1) 災害発生時の情報収集および情報発信

2020年7月豪雨に際して、被災地域に拠点を有する会員企業の被害状況を把握し、必要な情報提供を行った。

2021年2月13日に発生した震度6強の福島県沖地震に際して、会員企業の被害状況（人的被害・建物被害、顧客先の被災に伴う派遣・請負先の休業等）について情報収集するとともに情報提供を行った。

また、地震に伴う休業による支援の検討に対する要請を行った。

2) 会員企業の防災・減災対策の情報提供

会員企業が平時から取り組むべき防災対応を網羅したチェックリストを作成し、配信した。

<例>

- ・災害時の本社と事業所間の指揮命令系統等の体制を定めていますか
- ・データや情報システムの定期的なバックアップをとっていますか
- ・建物内の設備・機器の転倒・移動・落下防止措置を行っていますか
- ・ハザードマップで浸水リスクを確認していますか

企業防災対策チェックリスト

1. 事業所の安全確保

2. 事業所の被害を軽減するための備え

企業の防災対策チェックリスト

3) 新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、行政が発表した感染拡大防止対策の迅速な情報提供や感染予防ハンドブック、ガイドラインの紹介を行なった。

また、マスクが供給不足に陥っている際に共同購入の実施や感染予防対策の備品等の紹介を行った。

さらに、会員企業の感染拡大に対応した取組み状況に関するアンケート調査を実施し、調査結果を会員企業に発信した。

<主な調査項目>

①新型コロナウイルス感染症の感染防止対策について

- i) ガイドラインの作成・周知方法、ii) 感染防止対策として取り入れていること、
- iii) 自宅待機の状況別対応等

②感染拡大に対応した事業活動の状況について

- i) 本社所在地での営業活動、ii) 派遣・請負スタッフの採用面接、
- iii) 契約更新時の面談、iv) 教育・研修等の実施状況について（緊急事態宣言発令中（４月）と解除後（９月～１２月）の状況）



新型コロナウイルス感染症への対応に関するアンケート調査結果概要

4) 「新しい東北」復興ビジネスコンテストへの協賛

復興庁主催である、「新しい東北」復興ビジネスコンテストに２０１９年より協賛し、今回２回目の企業賞「キラリものづくり賞」にマメムギモリノナカ（宮城県丸森町）を選定した。同社の製作するミツロウラップは、地域の休眠資源活用、地域のデザイナーの起用の他、製品の抗菌性・保湿性にも優れ、食卓に豊かな演出もでき、さらに自然環境に配慮した点を高く評価した。今後も東北の魅力を伝え、地産地消を目指すものづくりが期待される。

２０２１年２月２２日に、コンテストの表彰式がメイン会場を仙台とし、オンラインを併用して開催され、協会も参加して企業賞を授与した。

また、マメムギモリノナカ山下代表と青木会長の受賞記念対談も行われ、コンテストホームページに掲載される予定。



復興ビジネスコンテスト表彰式の様子



ミツロウラップ



受賞企業との記念対談の様子
(左：青木会長、右：山下代表)

8-3 物流人材サービス業における雇用管理改善の支援

物流人材サービス業で働く方々の雇用の安定、労働環境の向上、能力開発の推進を図り、社会的責任を果たすため、セミナーや勉強会の開催、分科会活動（物流人財育成分科会・コンプライアンス分科会）等様々な活動を行っている。

1) コンプライアンスの徹底

物流人材サービス業の実務者層を対象とし、主に同一労働同一賃金への対応および知識の向上を図るため、「コンプライアンス勉強会」を企画・実施した。

2019年度までは、事業を展開する上で必要な知識・スキルの習得のために、①演習→②グループワーク→③ロールプレイング等実践的なセミナーを開催してきた。今年度も2回の開催する予定だったが、新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響で、同様のセミナーは中止とした。それに代わるセミナーを、オンラインにて「コンプライアンス勉強会」として開催した。

開催日：2021年2月26日

講師：社会保険労務士法人エンチカ シニアコンサルタント 岡部 訓二 氏

テーマ：①同一労働同一賃金に関する知識の再確認

②派遣社員の賃金決定方法の再確認

③新型コロナウイルス感染症拡大による例外的取扱いについて

④派遣社員の均等・均等待遇について

⑤最高裁判例の検証

⑥待遇改善に向けた企業の取組みについて

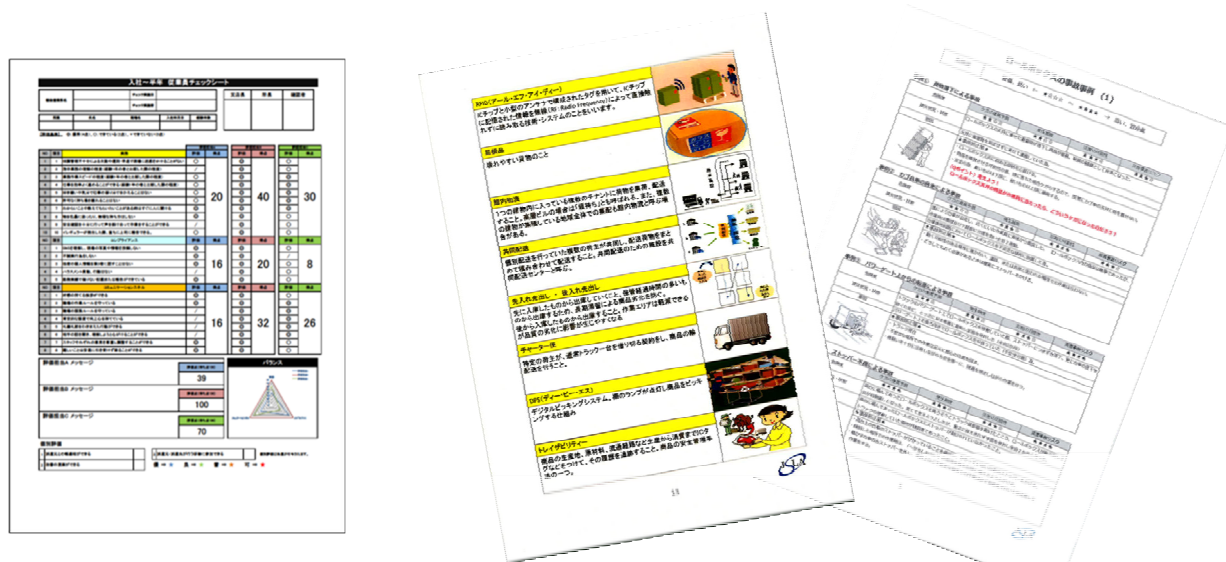


コンプライアンス勉強会の様子

2) 物流人材サービス業における人材育成支援

(1) 物流人材サービス事業の人材育成支援の一環として作成した、「スタッフチェックシート（入職後半年以内のスタッフの評価ツール）」の活用事例を収集し、フィードバックを行った。

(2) 2017年度に作成した「物流倉庫の用語集」および「物流倉庫の事故事例集」の更新を行い、会員専用ページに掲載を行った。



スタッフチェックシート

「物流倉庫の用語集」と「物流倉庫の事故事例集」の一部

3) 積極的な情報交換の実施

各分科会、幹事会場を利用して、会員企業相互の情報・意見交換の場を設け、事業運営に役立てた。

4) 総会の開催

物流部会の会員企業が参加する総会を年3回開催してきたが、今年度はコロナの影響で7月と1月の2回の開催となった。総会では、各分科会の活動状況を確認し、方向性を整理するとともに、課題やその対応策を共有し、各社の事業展開に活かした。また、開催時に合わせて勉強会を行っている。7月度の総会時には経営者層による様々なテーマによる情報・意見交換会が開催され、1月度は勉強会を開催した。

5) セミナーおよび勉強会の実施

物流人材サービス業界の課題を主なテーマとする勉強会を開催した。セミナーは講師の都合により、2021年度に順延となり、勉強会については主に部会企業に向けての内容で行われた。

勉強会の開催

物流業界を取り巻く様々な課題に対応するため、実務分野および専門分野の知見を広げる勉強会を開催した。

開催日：２０２１年１月１４日

テーマ：「ニューノーマル時代の社会と雇用～人材サービスの視点から～」

講師：早稲田大学 スポーツ科学学院 教授 武藤 泰明 氏

6) 広報・会員拡大活動の実施

会員拡大については、部会企業が入会勧奨ツールを活用し積極的に取り組んだことにより、２０２０年度は４社の入会があった。

また、会員専用ページにおいては、分科会の成果物ならびにセミナー、勉強会の資料を掲載し、協会トップページの物流部会のコンテンツにも活動状況を掲載した。

8-4 総会、会員交流会等の開催

1) 2020年社員総会

◆ 開催日 2020年6月17日（水）

◆ 会 場 明治記念館

※ 新型コロナウイルス感染症の感染防止のため、傍聴者はオンラインにより参加いただき、講演会と懇親会の開催は見送りとした。

2) 新春講演会

◆ 開催日 2021年1月20日（水）

◆ 会 場 明治記念館

◆ テーマ 「Beyond コロナ！～これからの成長戦略を考える～」

※ パネルディスカッションによる講演会を、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う緊急事態宣言の再発出を踏まえてオンラインで開催した。なお、懇親会の開催は見送りとした。

＜パネリスト＞

- ・ 清水竜一 氏（日総工産株式会社 代表取締役会長兼社長）
- ・ 猪又明美 氏（東洋ワーク株式会社 代表取締役社長）
- ・ 清水浩二 氏（日研トータルソーシング株式会社 代表取締役社長）
- ・ 土肥貞之 氏（株式会社ウィルオブ・ファクトリー 代表取締役社長）

＜ファシリテーター＞

- ・ 青木秀登 氏（ランスタッド株式会社 執行役員）



青木会長による主催者挨拶



パネルディスカッション

3) 支部設立の推進

地区のニーズを踏まえたテーマについての情報交換および相互交流の場の拡充のために、地区の会員企業が中心となり運営し、会員企業の横の繋がりと地域への発信力を強化することが望ましいことから、今年度も支部の設立を推進した。

関西・中四国地区においては、2019年より設立準備を始め、今年度は6月に支部設立総会、10月に支部交流会を予定していたが、コロナ禍により設立総会は延期を余儀なくされた。検討の結果、設立総会と交流会を併せて11月に開催することとなった。当日はオンラインも活用し開催され、本格的に支部の活動がスタートした。今年度は、当該地区の課題の抽出、人材育成（生産性向上支援訓練）の講座内容検討、および入会勧奨についても積極的に取り組んだ。

関東地区においては、2021年度の支部設立を目指し、会員企業が中心となり、会員交流会を企画・実施した。



関西・中四国支部設立総会の様子

4) 地区会員交流会

会員交流は、これまでリアル開催にて①事例発表、②グループ討議（情報交換）、③懇親会を実施してきたが、コロナ禍において感染防止と情報交換を両立させるため、実施の時期やその方法について議論の末、オンライン会議の機能を利用した開催となった。

今年度も5地区に本社および拠点のある会員企業を対象に、地区ごとにオンラインにて開催した。実施日については以下のとおり。

「北海道・東北地区」（9月24日）、「関西・中四国地区」（支部設立総会）（10月7日）、「東海・北陸地区」（10月20日）、「九州地区」（11月11日）、「関東地区」（11月19日）（開催順）

<開催の目的>

- ①平素の事業活動では、接する機会の少ない経営幹部や地区を統括するトップが参加することにより、会員相互のネットワークを強化する。また、懇親会においても会員同士の交流を深め、人脈づくりに役立てる
- ②業界の最新情報や大手企業の取組み事例等「旬な情報」を提供する。
- ③グループ討議で各社の経営課題を共有することにより、課題解決のためのヒントを得る。

2020年度は共通のテーマとして、

- ①「同一労働同一賃金の実施状況について」
- ②「新型コロナウイルス感染症拡大の事業への影響について」

を掲げ、都道府県労働局には挨拶、資料提供、講演等で協力をいただいた。

上記の共通テーマについて、理事会社による講演がなされたのちに、グループ討議を行い、自社の取組み状況や課題・悩み等について率直な意見交換が行われた。

また、事務局からは、次の事項についての報告を行った。

- ①2021年度の労使協定方式に適用される一般賃金水準を示す局長通達について
- ②新型コロナウイルス感染症への対応
- ③同一労働同一賃金アンケート調査結果
- ④労働政策審議会需給制度部会の動向
- ⑤各地区における協会活動の強化
- ⑥ポリテクセンターの活用について

なお、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、今年度は各地区で懇親会の実施は見送った。

<プログラム>（北海道・東北地区、東海・北陸地区、九州地区、関東地区）

- ・第1部 「同一労働同一賃金の実施状況について」、「新型コロナウイルス感染症拡大の事業への影響について」
- ・第2部 「最近の技能協の活動について」
- ・第3部 グループ討議：「同一労働同一賃金および選択テーマについての意見交換」（選択テーマ）
 - ①同一労働同一賃金の実施状況について
 - ②新型コロナウイルス感染症拡大の事業への影響について
（「新しい生活様式」に対応した、営業手法の変化、採用手法の変化、リモートワークの進め方等を含む）
 - ③業種による需要（コロナ禍でも好調な、または影響の少ない業種）の情報交換
 - ④コロナ禍における本支店間等の連携について（関東地区のみ）

- ⑤「行政指導の状況について」
- ⑥「外国人雇用について」
- ⑦「採用、定着について」
- ⑧「人材育成について」
- ・ 第5部 関東支部の立ち上げについて（関東地区のみ）



会員交流会の様子(オンライン画面)

<プログラム>（関西・中四国支部：支部設立総会）

- ・ 第1部 支部運営体制・事業計画説明
- ・ 第2部 「最近の技能協の活動について」
- ・ 第3部 支部長および支部幹事選出
- ・ 第4部 情報交換（ウィズコロナをチャンスと捉え、アフターコロナに活かすために）

8—5 協会の活動基盤の強化

当協会は一昨年、創立30周年を迎え、今後、領域拡大を掲げる等更なる躍進を図っていることから、業界団体としての発信力を強化するためにも、会員数の拡大は重要な課題と位置づけ、昨年度、これまでの入退会理由の分析をヒントに加入勧奨先企業へのアプローチの方法を「会員拡大の進め方」としてまとめ、今年度より以下の①～③に重点をおいて会員拡大に取り組んだ。

- ①セミナー、地区会員交流会、支部活動の場に、加入勧奨先企業を招待し、実際の活動等を体験していただく。
- ②会員企業へ支援依頼を実施する。(物流部会員については加入勧奨資料を部会員に配付し、支援を依頼した)
- ③ホームページのコンテンツを充実させて、協会活動の魅力を周知した。

今年度は、会員企業の積極的な加入勧奨により入会に至った企業が特に多くみられた。また、一時退会していた企業の再入会や同一労働同一賃金に対する協会の取組みに賛同された企業の入会もあった。今年度の入会企業は以下のとおり。

【正会員】

2020年度は入会5社、退会1社であり、2021年3月末の正会員数は、90社となった。(株式会社ブラステックは4月度入会)

(入会順)

企業名	代表者	本社所在地
東邦サービス株式会社	大野 秀人	埼玉県戸田市
株式会社平山	平山 善一	東京都港区
株式会社ISサポート	板谷 彰信	埼玉県川越市
佐藤運輸倉庫株式会社	松沢 愛里沙	大阪府大阪市
株式会社ブラステック	角井 教弘	群馬県館林市

※佐藤運輸倉庫株式会社は連絡会員より移行した。

【物流部会員】

2020年度は入会4社であり、2021年3月末の物流部会員数は24社となった。

(入会順)

企業名	代表者	本社所在地
株式会社KEN	小野瀬 修士	千葉県八千代市
エヌエス・ジャパン株式会社	西村 学	東京都中央区
株式会社ビリーフレーブ	太田 正	埼玉県川越市

企業名	代表者	本社所在地
ファイブルーツ・プラス株式会社	太田 光治	大阪府大阪市

【賛助会員】

２０２０年度は入会４社、退会４社であり、２０２１年３月末の賛助会員数は３６社となった。

(入会順)

企業名	代表者	本社所在地
株式会社カナエル	真壁 由光	神奈川県横浜市
株式会社マイナビミドルシニア	道上 良司	東京都新宿区
株式会社アイエスエフネット	渡邊 幸義	東京都港区
ポーターズ株式会社	西森 康二	東京都港区

貸 借 対 照 表

2021年3月31日現在

一般社団法人日本生産技能労務協会

(単位：円)

科 目	当 年 度	前 年 度	増 減
I 資産の部			
1. 流動資産			
現 金	62,275	76,551	-14,276
普通預金	75,068,969	59,585,907	15,483,062
未収会費	600,000	480,000	120,000
未 収 金	13,883,444	13,833,656	49,788
商 品	6,550,118	6,708,068	-157,950
前払費用	1,168,992	1,104,048	64,944
流動資産合計	97,333,798	81,788,230	15,545,568
2. 固定資産			
備 品	659,340	659,340	0
リース資産	8,668,116	8,668,116	0
電話加入権	244,213	244,213	0
ソフトウェア	545,000	545,000	0
減価償却累計額	-9,766,181	-9,356,553	-409,628
定期預金	8,012,285	8,011,606	679
保 証 金	8,501,760	8,029,440	472,320
固定資産合計	16,864,533	16,801,162	63,371
資産合計	114,198,331	98,589,392	15,608,939
II 負債の部			
1. 流動負債			
未 払 金	65,145	432,926	-367,781
前受会費	1,220,000	1,790,000	-570,000
預 り 金	601,506	882,421	-280,915
賞与引当金	2,980,000	2,800,000	180,000
リース債務	106,272	450,900	-344,628
未払法人税等	70,000	70,000	0
未払消費税等	0	1,310,200	-1,310,200
流動負債合計	5,042,923	7,736,447	-2,693,524
2. 固定負債			
リース債務	0	106,272	-106,272
固定負債合計	0	106,272	-106,272
負債合計	5,042,923	7,842,719	-2,799,796
III 正味財産の部			
1. 指定正味財産	0	0	0
2. 一般正味財産	109,155,408	90,746,673	18,408,735
正味財産合計	109,155,408	90,746,673	18,408,735
負債及び正味財産合計	114,198,331	98,589,392	15,608,939

正味財産増減計算書

自 2020年4月1日 至 2021年3月31日

一般社団法人日本生産技能労務協会

(単位：円)

科 目	当 年 度	前 年 度	増 減
I 一般正味財産増減の部			
1. 経常増減の部			
(1) 経常収益			
①受取入会金	150,000	400,000	-250,000
受取入会金	150,000	400,000	-250,000
②受取会費	112,370,000	106,640,000	5,730,000
受取会費	112,370,000	106,640,000	5,730,000
③事業収益	15,493,816	34,752,633	-19,258,817
受託事業収益	11,900,000	11,239,050	660,950
自主事業収益	3,486,949	23,035,695	-19,548,746
受取利息等	1,264	1,098	166
保険事務手数料収益	15,885	197,133	-181,248
雑 収 益	89,718	279,657	-189,939
経常収益計	128,013,816	141,792,633	-13,778,817
(2) 経常費用			
①事業費	57,767,351	67,258,237	-9,490,886
給料手当	24,590,152	23,485,457	1,104,695
法定福利費	4,161,631	3,849,326	312,305
事業活動費	16,924,081	25,811,598	-8,887,517
旅費交通費	179,212	1,308,115	-1,128,903
通信運搬費	1,854,646	1,453,131	401,515
印刷製本費	1,718,311	1,189,468	528,843
消耗品費	565,901	1,511,131	-945,230
会 議 費	45,000	331,937	-286,937
業務委託費	255,157	2,346,774	-2,091,617
広告宣伝費	7,473,260	5,971,300	1,501,960
②管理費	52,271,530	57,699,967	-5,428,437
給料手当	17,265,663	19,990,159	-2,724,496
賞与引当金繰入額	2,980,000	2,800,000	180,000
法定福利費	2,911,545	2,710,079	201,466
旅費交通費	690,774	1,897,531	-1,206,757
賃 借 料	12,608,977	12,044,160	564,817
水道光熱費	578,038	838,745	-260,707
通信運搬費	93,000	129,511	-36,511
新聞図書費	255,849	179,113	76,736
会 議 費	121,312	354,058	-232,746
交 際 費	298,921	624,190	-325,269
リース料	2,103,880	1,471,900	631,980
業務委託費	778,226	596,737	181,489
謝 金	2,160,000	2,253,643	-93,643
減価償却費	383,816	1,230,400	-846,584

正味財産増減計算書

自 2020年4月1日 至 2021年3月31日

一般社団法人日本生産技能労務協会

(単位：円)

科 目	当 年 度	前 年 度	増 減
修 繕 費	496,360	1,353,199	-856,839
保 険 料	55,000	0	55,000
研 修 費	6,364	1,819	4,545
退職金共済掛金	492,000	478,760	13,240
租税公課	3,801,407	4,171,170	-369,763
諸 会 費	3,169,000	3,169,000	0
雑 費	1,021,398	1,405,793	-384,395
経常費用計	110,038,881	124,958,204	-14,919,323
当期経常増減額	17,974,935	16,834,429	1,140,506
2. 経常外増減の部			
(1) 経常外収益			
過年度消費税還付額	0	4,765,300	-4,765,300
賞与引当金戻入益	503,800	0	503,800
(2) 経常外費用	0	0	0
当期経常外増減額	503,800	4,765,300	-4,261,500
法人税・住民税及び事業税	70,000	70,000	0
当期一般正味財産増減額	18,408,735	21,529,729	-3,120,994
一般正味財産期首残高	90,746,673	73,982,244	16,764,429
一般正味財産期末残高	109,155,408	90,746,673	18,408,735
II 指定正味財産増減の部			
一般正味財産への振替額	0	0	0
指定正味財産期首残高	0	0	0
指定正味財産期末残高	0	0	0
III 正味財産期末残高	109,155,408	90,746,673	18,408,735

財 産 目 録

2021年3月31日現在

一般社団法人日本生産技能労務協会

(単位：円)

科 目	金 額		
I 資産の部			
1. 流動資産			
現金・預金			
現金	62,275		
普通預金			
みずほ銀行鶴見駅前支店 (3502615)	66,967,926		
みずほ銀行新橋中央支店 (1920752)	2,309,336		
みずほ銀行新橋中央支店 (2163491)	466,342		
みずほ銀行新橋中央支店 (2158390) 委託口座	4,351,405		
みずほ銀行新橋中央支店 (2266681) 委託口座	973,960		
未収会費			
会員会費 (16社)	600,000		
未収金			
委託事業費 (厚生労働省)	13,090,000		
第一種衛生管理者合格対策講座 受講料 他	496,044		
消費税中間納付額還付	297,400		
商 品			
教材書籍棚卸	6,550,118		
前払費用			
4月度事務所賃借料	1,168,992		
流動資産合計		97,333,798	
2. 固定資産			
備 品	659,340		
リース資産 (サーバー・オンデマンド機・電話設備一式)	8,668,116		
電話加入権	244,213		
ソフトウェア	545,000		
減価償却累計額	-9,766,181		
定期預金	8,012,285		
保証金			
事務所保証金	8,501,760		
固定資産合計		16,864,533	
資産合計			114,198,331
II 負債の部			
1. 流動負債			
未払金			
事務局員交通費他	65,145		
前受会費			
会員会費 (15社)	1,220,000		
預り金			
源泉所得税	454,206		
住民税	147,300		
賞与引当金	2,980,000		
リース債務	106,272		
未払法人税等	70,000		
流動負債合計		5,042,923	
2. 固定負債	0		
固定負債合計		0	
負債合計			5,042,923
正味財産			109,155,408

財務諸表に対する注記

1. 重要な会計方針

(1) 棚卸資産の評価基準及び評価方法

棚卸資産の評価は、個別原価法を採用している。

(2) 固定資産の減価償却の方法

備品：定額法

リース資産：リース期間定額法

ソフトウェア：利用可能期間（5年）に基づく定額法

(3) 引当金の計上基準

賞与引当金

職員に対する賞与の支給に備えるため、支給見込み額のうち、当期に帰属する額を計上している。

(4) リース取引の処理方法

ファイナンス・リースは、リース期間を耐用年数とし、残存価格を零とする定額法を採用している。

なお、「リース取引に関する会計基準」（企業会計基準第13号）及び「リース取引に関する会計基準の運用指針」（企業会計基準適用指針第16号）の適用初年度以前のリース取引については、通常の賃貸借取引に係る方法に準じた会計処理を採用している。

(5) 消費税等の会計処理

消費税及び地方消費税の会計処理は、税抜方式を採用している。

2. 固定資産の取得価額、減価償却累計額及び当期末残高

固定資産の取得価額、減価償却累計額及び当期末残高は、次のとおりである。（単位：円）

科 目	取 得 価 額	減価償却累計額	当期末残高
備 品	659,340	659,339	1
リ ー ス 資 産	8,668,116	8,561,844	106,272
電 話 加 入 権	244,213	0	244,213
ソ フ ト ウ ェ ア	545,000	544,998	2
合 計	10,116,669	9,766,181	350,488

附 属 明 細 書

引当金の明細

(単位：円)

科 目	期首残高	当期増加額	当期減少額		期末残高
			目的使用	その他	
賞与引当金	2,800,000	2,980,000	2,800,000		2,980,000

監査報告書

2021 年 4 月 26 日

一般社団法人日本生産技能労務協会

会 長 青 木 秀 登 殿

一般社団法人日本生産技能労務協会

監 事 鈴 木 重 雄 

監 事 高 敏 晴 

私たち監事は、当社団の平2020年4月1日から2021年3月31日までの事業年度の理事の職務の執行について監査を行いました。その結果を次のとおり報告いたします。

1 監査の方法及びその内容

私たち監事は、理事及び使用人等と意思疎通を図り、情報の収集及び監査の環境の整備に努めるとともに、理事会等の重要な会議に出席し、理事等からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、当社団の事務所において業務及び財産の状況を調査しました。

以上の方法に基づき、当該事業年度に係る事業報告及びその附属明細書について検討いたしました。

さらに、会計帳簿又はこれに関する資料の調査を行い、当該事業年度に係る計算書類（貸借対照表及び正味財産増減計算書）及びその附属明細書並びに財産目録について検討いたしました。

2 監査の結果

(1) 事業報告等の監査結果

事業報告及びその附属明細書は、法令又は定款に従い、当社団の状況を正しく示しているものと認めます。

(2) 理事の職務の執行に関する監査結果

当社団の理事の職務の執行に関し、不正の行為又は法令若しくは定款に違反する重大な事実はありません。

(3) 計算書類及びその附属明細書並びに財産目録の監査結果

計算書類及びその附属明細書並びに財産目録は、当社団の財産及び損益状況をすべての重要な点において適正に表示しているものと認めます。

第 2 号議案

定款変更の件

【定款変更の件】

今後のデジタルテクノロジーの進化等による産業構造の変化と労働力人口の減少等による労働市場の変化に対応して、「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」、「業界の健全化の推進」を図るため、協会の活動領域を拡大することとしており、これに対応して、協会の名称を「一般社団法人日本生産技能労務協会」から「一般社団法人日本ＢＰＯ協会」に変更する。

変更内容

現行	変更後
第１条 この法人は、一般社団法人日本生産技能労務協会（以下「本協会」という。）と称する。	（名称） 第１条 この法人は、一般社団法人日本ＢＰＯ協会（以下「本協会」という。）と称する。

附則

この定款の改正は、令和３年７月１日から施行する。

【協会の名称変更案についての説明資料】

１ 「ＪＳＬＡ将来ビジョン 2030」において協会の名称変更を公表

（１）活動領域の拡大

2020年１月、協会は、2030年を見通して活動の方向性を示した「ＪＳＬＡ将来ビジョン 2030」を定め、今後のデジタルテクノロジーの進化等による産業構造の変化と労働力人口の減少等による労働市場の変化に対応して、「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」、「業界の健全化の推進」を図るため、協会の活動領域を製造・物流分野を軸とし、技術、販売、バックオフィス、行政サービスなどに拡大することとした。

（２）協会名称の変更

これまで、当協会は、製造分野の請負・派遣事業を基盤として、物流分野も含めて事業を展開し、「日本生産技能労務協会」、略称としての「技能協」の名称は広く浸透し、各方面から信頼を得てきた。しかしながら、今後、活動領域を拡大するに当たっては、「日本生産技能労務協会」という名称はいささか狭く感じられ、ＪＳ

LA 将来ビジョン 2030 において、「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」こととされた。

2 ビジネスプロセスアウトソーシングについて

今後、産業構造や労働市場が大きく変化する中で、業種や職種の垣根を超えた人材シフトが生じ、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る。

請負・派遣により外部労働力を活用することは、「アウトソーシング」あるいは「ビジネスプロセスアウトソーシング」などと呼ばれている。

このうち、ビジネスプロセスアウトソーシングは、企業活動における業務プロセスの一部を一括して専門業者に外部委託する場合に使われ、発注する企業は、経営資源のコア業務への集中やコスト削減、固定費の変動費化のみならず、より優れた業務品質を実現し、顧客への提供価値を高めることが可能となると言われている。

会員企業がビジネスプロセスアウトソーシングを通じて発注企業とともに発展することは、「働く人、顧客企業、会員企業のトリプルウィンで社会を支える」という協会のビジョンに合致するものである。

3 協会の新名称

したがって、製造・物流分野を軸として活動領域の拡大を目指す協会の新名称に、ビジネスプロセスアウトソーシングを盛り込むことが適当である。

ビジネスプロセスアウトソーシングは、その 3 つの単語、Business、Process、Outsourcing の頭文字を採って、BPO と略称されることが多いので、協会の新名称は「日本BPO協会」とすることとした。

なお、英語表記に当たっては、協会の活動領域には労働者派遣や職業紹介という事業も含まれることを確認する観点から、Japan Business Process Outsourcing and Staffing Association とし、英語略称を JBPO とする。

第 3 号議案

理事選任の件

理事全員（16 名）の任期满了により、新たに 17 名の理事を選任する。

理事候補者からは、本総会で選任されることを前提として、理事に就任する旨の事前承認を得ています。

理事候補者は次のとおり

（五十音順）

氏 名	所 属	役 職
青木 秀登	ランスタッド株式会社	執行役員
安達 信也	株式会社ジャパנקリエイトグループ	専務取締役ＣＳＯ兼ＣＩＯ
石井 秀暁	株式会社ウイルテック	取締役
猪又 明美	東洋ワーク株式会社	代表取締役社長
大本 寛	株式会社セントラルサービス	代表取締役社長
梶野 秀彦	株式会社シグマテック	代表取締役社長
栗山 勝宏	株式会社ワールドインテック	取締役専務執行役員
齋藤 哲一	株式会社三幸コーポレーション	代表取締役社長
笹川 英治	株式会社ワークスタッフ	常務取締役
清水 浩二	日研トータルソーシング株式会社	代表取締役社長
清水 竜一	日総工産株式会社	代表取締役社長執行役員兼 ＣＥＯ
新宅 友穂	一般社団法人日本生産技能労務協会	専務理事
出井 智将	ヒューコムエンジニアリング株式会社	代表取締役
土肥 貞之	株式会社ウィルオブ・ファクトリー	代表取締役社長
平尾 隆志	フジアルテ株式会社	代表取締役社長
屋敷 元英	株式会社ビーネックスパートナーズ	常務執行役員
山内 次英	株式会社フジワーク	常務取締役

報告事項

2021 年度事業計画及び同収支予算の件

I 事業計画

基本方針	57
1 協会の将来ビジョンの着実な実施	59
2 新型コロナウイルス危機に即応した、会員企業への徹底的な支援	60
3 優良で適正な製造請負事業者の育成推進	61
4 製造系人材サービス業界で働く労働者のキャリア形成支援	64
5 外国人材の活用についての支援等	69
6 政策立案と情報発信の充実	70
7 関係団体との連携	72
8 協会活動の充実	73

II 計算書類

収支予算書（損益ベース）

基本方針

一般社団法人日本生産技能労務協会は、製造系人材サービス業で働く労働者の雇用の安定、処遇の向上等を図り、業界の健全な発展、さらには、日本のものづくりの発展に資することを目的として、様々な活動に取り組んでいる。

2020年に入って世界全体に急速に拡大した新型コロナウイルス感染症は、2021年においても収束の見通しが立っていない。我が国においても、これまで2度にわたり緊急事態宣言が出され、社会・経済に大きな影響を及ぼしている。

製造系人材サービス業は、景気の動向に敏感で影響を受けやすい業態であるので、当協会は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大にいち早く対応し、会員企業に対しては必要な情報の収集・発信、きめ細かな相談・助言、国に対しては業界の実情を報告し、必要な支援措置の具体的な提言・要請等を行い、会員企業が雇用を守り、事業活動を継続的に実施するための最大限の支援を行ってきた。

現時点では、業種や地域等により差異はあるものの、製造業は概ね回復基調にあり、会員企業の事業活動も回復しつつあるが、引き続き、当業界で働く人々の雇用の確保、会員企業の事業継続のために最大限の取組みを行うこととする。

一方、中長期に視野を転ずれば、わが国の経済社会は大きな転換期に直面している。雇用面では、労働力人口減少時代に入っており、その時々景気動向にかかわらず、人手不足が基調となり、他産業に負けない、魅力ある職場を作って人材を確保することが不可欠である。また、産業界において、AIやIoTなど技術革新のスピードと拡がり目覚ましく、生産現場にも大きな影響が生ずる可能性がある。これに加えて、各企業においては「選択と集中」など事業活動の在り方も変化し、アウトソーシングが増大していくと見込まれ、当業界は、このような動きにも的確に対応することが必要である。

当協会は、創立30周年を迎えたのを機に、2030年を見通して、当協会の今後の在り方を示した「JSLA将来ビジョン2030」を策定し、2020年1月に発表した。

将来ビジョンでは、会員企業、そして協会が今後10年間にわたり取り組むべき課題を整理するとともに、今後見込まれる変化に的確に対応するために、協会の活動領域を製造系人材サービスに止まらず、これを中核として、アウトソーシング全般に拡大することとしている。

将来ビジョン実施のための取組みは、2020年度から行う予定であったが、同年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に対応した会員企業への支援に全力を振り向けることとしたため、2021年度、あらためて、将来ビジョンの着実な実施に向けた取組みをスタートすることとする。

また、これに合わせて、協会の名称を「日本BPO協会」に変更する。

さらに、また、会員企業が様々な課題を解決しつつ、適切に事業運営を行うためには、会員企業相互の情報交換やネットワークづくりの充実が効果的であることから、全国5か所に協会の支部を設けることとし、2020年度に関西・中四国地区に初めて支部を設けたところである。今後、順次、他地区に展開することとする。

このように、2021年度は、会員企業、協会にとって、大変重要な年である。会員企業が発展し、「人」を大切にする業界として、働く人、取引先企業、社会からの信頼をさらに高めるために、当協会は、2021年度は以下に重点をおいて事業に取り組むこととする。

- 1 将来ビジョン2030の着実な実施
- 2 新型コロナウイルス感染症の拡大による経済危機に即応した、会員企業へ徹底的な支援の実施
- 3 支部設立などによる会員企業の課題解決の場の強化

1 協会の将来ビジョンの着実な実施

1) 将来ビジョン2030の策定

当協会は、「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ための事業活動を行う」ことを活動基本方針として行動してきたが、製造系人材サービスを取り巻く環境は、近年、大きく変化しており、協会創立30周年を機に、2019年度、「将来ビジョン検討プロジェクトチーム」を設けて検討を重ね、2020年1月、「JSLA将来ビジョン2030」を発表した。

「JSLA将来ビジョン2030」では、「会員企業、働く人、取引先企業3者のトリプルWINで社会を支える」をビジョンとして掲げ、サービスの多様化と高度化を目指して、「働く人の多様な就業機会の創出」及び「取引先企業へのサービスの向上」を推進することとし、これを実現するために取り組むべき課題を整理した。

AIやIoTなどの技術の進展が目覚ましく、その一方で、労働力人口が急速に減少する社会にあっては、産業界は選択と集中等により「自社の強みをいかに活かすか」という流れが強まると見込まれる。これにより、アウトソーシングがさらに進展すると見込まれるので、これに的確に対応することが人材サービス産業として不可欠になってくる。

このため、個々の課題に的確に対応することはもとより、協会の在り方として、製造系人材サービスに止まらず、これを中核としてアウトソーシング全般に活動領域を拡大して事業活動を展開し、会員企業とともに発展することとした。

2) 中期計画の策定、実施

将来ビジョン2030のスタート年であった2020年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、全世界が甚大な影響を受け、当協会も、会員企業における雇用の維持・確保、事業の継続に対する支援を最優先に取り組んできた。

2021年度は、引き続き、新型コロナウイルス感染症への対応に注力しつつ、これに併せて、将来ビジョン2030の実現に向けた取組みにも着手することとする。

具体的には、将来ビジョン2030の実現の道筋を明らかにし、本年度を始期とする計画期間3年程度の中期計画を策定し、これに基づいて事業を展開することとする。

2 新型コロナウイルス危機に即応した、会員企業への徹底的な支援

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、2020年度、2度にわたって緊急事態宣言を発出され、国を挙げて感染拡大に取り組んでいるところであるが、感染収束の時期は見通せていない。現時点では、製造業は概ね回復基調にあり、会員企業の事業活動も回復しつつあるが、新型コロナウイルス感染症が社会・経済活動全般に及ぼす影響は大きく、会員企業の経営環境は厳しい状態が続くものと思われる。

このため、2021年度も引き続き会員企業が雇用を守り、事業活動を継続的に実施することができるよう、次の支援に取り組む。

1) 情報の収集・提供、相談助言等

新型コロナウイルス関連の行政による支援措置について、タイムリーに情報を把握し、会員企業に提供する。

また、感染防止のため、会員企業の事業活動においても、採用活動や雇用管理等様々な場面で新たな対応を求められているので、これらに円滑かつ適切に取り組むことができるよう、情報提供はもちろん、会員相互の情報交換を行える場の提供等を積極的に行う。

2) 国や経済団体、労働組合等に対する働きかけ

新型コロナウイルス感染症の感染状況や会員企業の実情を踏まえ、国に対し、必要に応じて会員企業の抱える課題に対応した支援措置の拡充・要件緩和や各種許可申請・報告事項等の柔軟な対応等を要請する。

また、日本経済団体連合会等の経済団体や日本労働組合総連合会等に対しても、派遣労働者の雇用の安定や派遣事業者に対する支援の強化等について働きかけを行う。

3 優良で適正な製造請負事業者の育成推進

3-1 製造請負に関する事業運営への支援

製造請負を適正かつ円滑に運営していくために必要な経営戦略や個別施策の策定並びに労働者のキャリア形成に対する支援として、次の事業を実施する。

- 生産現場の変化に対応した請負セミナーの開催
- 行政情報や業界動向に関する情報配信
- 現場リーダー育成のための研修事業
- 厚生労働省のガイドラインに準拠した適正な請負の実施や請負現場の管理者の育成に役立つオリジナル教材の提供
- 請負事業者、発注者、労働者からの事業運営や雇用管理改善に係わる困りごとに対応するための相談事業
- 製造請負優良適正事業者認定制度（GJ認定制度）をさらに拡大させるための検討

3-2 請負推進支援事業

請負事業のさらなる健全化・適正化を図るために、以下のとおり事業を実施する。

1) 活動目的

- 健全な請負事業者の育成・支援に関すること
- 「製造請負優良適正事業者認定制度」（GJ認定制度）の普及・促進に関すること
- 認定制度の受審事業者の増大促進に関すること

2) 実施事業

(1) セミナーの開催

会員企業を対象に、製造請負事業を適正かつ円滑に運営していくために必要な経営戦略や個別施策の策定に役立つセミナーを開催する。

セミナーは、請負事業の変化に対応した実践的なテーマで実施する。

(2) 相談対応及びアドバイスの実施

事業運営上の問題・課題の解決に向けた相談対応並びにアドバイスを行う。

(3) GJ認定制度の普及・促進

「安心して任せられる事業者」かどうかを判断する際の客観的な基準としてGJ認定制度があることを当協会ホームページにおいて紹介し、その活用を請負事業者に促す。

(4) 業界に関する情報配信

当協会が厚労省委託事業として実施してきた事業の中から、請負事業者に有用と考える情報の概要を業界情報としてホームページで紹介する。

(5) 協会の活動領域拡大の検討

「将来ビジョン2030」に掲げている協会の活動領域拡大の実現に向けた取組みとして、製造系人材サービスを対象とするだけでなく、これを中核としたアウトソーシング全般における請負業務並びに企業及び業界団体等に関する調査、研究を行う。

3-3 製造請負優良適正事業者認定制度の指定審査機関としての的確な業務の推進

1) 適正・公平な審査業務の推進

2012年度から開始した、GJ認定制度の指定審査機関としての業務を2021年度も引き続き実施すべく取り組む。業務の実施に当たっては、定められた業務手順を順守し、審査の適正・公平性と審査品質の維持向上を図る。併せて審査体制の整備および審査資料の充実化を推進する。

リモート審査が承認された場合、リモート審査と現地審査いずれにも対応できるように取り組み、コロナ感染症の状況に応じて、適切に実施していく。

2) GJ認定制度の周知および受審事業者の増大化の推進

(1) 認知度の向上策

GJ認定制度の認知度を向上させることは、受審事業者からの要望が特に多く重要な課題であり、審査機関としても幅広い啓発活動に年度当初から取り組んでいく。

(2) 受審事業者の増大化の推進

2021年度は、更新33社（昨年度特例申請19社および今年度更新対象14社）と新規目標3社、計36社の受審申請を目指し、更新事業者への着

実な受審勸奨を行うとともに、過去に受審に至らなかった企業について要因分析を行い、具体的な対応策を立案して早い段階から受審勸奨をスタートさせる。

特に２０２０年の審査基準改正前の審査基準項目Ｎｏ．９８によってＧＪ認定を更新できなかった事業者については基準改正内容等を丁寧に周知していく。

またフィードバック制度については、受審事業者からのアンケート結果でも好評であり、受審事業者の自主的な改善を支援することで、事業適正化・雇用管理改善につながるので、適切に実施する。

4 製造系人材サービス業界で働く労働者のキャリア形成支援

4-1 キャリア形成支援

1) 研修事業の的確な実施

会員企業が製造請負・派遣事業を適正かつ円滑に運営するために必要な人材育成を支援するため、以下の研修を行う。

(1) 「リーダー塾」の開講

製造現場のリーダー、サブリーダーを育成するため、「リーダー塾」を開催する。2021年度は、新型コロナウイルス感染症対策を行った上で効果的な研修を実施するため、集合研修とオンライン研修を組合わせたカリキュラムにより実施する。

リーダーの役割と求められる行動やマネジメントの基礎、生産活動の中で発生する課題（品質不良、納期遅延等）を解決する能力を身につけるため、7日間のコースとし、

- ① まず知識を学び、現場で生ずる具体例を通して理解し、
- ② 2か月程度の現場での実践を行うことによって、知識を実際に活用できるようにする。

これに加えて、グループ討議や交流会を実施することによって、受講者相互のネットワークづくりにも役立てる。

(2) ニーズに応じたセミナーの実施

リーダー塾のノウハウを活用して、リーダー育成、請負現場の課題解決方策等について、会員企業の要望に応じたセミナーを開催する。

(3) 第一種衛生管理者合格対策講座の実施

第一種衛生管理者試験の受験者に対し、合格対策講座を実施する。当協会が計画して募集・実施する集合研修および会員企業の要望に応じて、会社単位で実施する出張研修にて、合格を支援する。2021年度も、2020年度に引き続き、集合研修およびオンライン研修を行う。

(4) 生産性向上支援訓練の実施

2020年度に引き続き、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の「生産性向上支援訓練」を協会主催で実施する。

なお、同訓練の取組に当たっては、当協会が事業取組団体に選定されることが要件となっているが、機構東京支部に２０２１年度の事業取組団体の申請を行い、４月２０日付けで選定されている。

実施については、次により全６コース（昨年度：２コース）の開講に取り組むものとする。

なお、物流部会の２コースについては、２０２１年２月末に実施予定であったコースで、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う緊急事態宣言の延長により２０２１年度に延期したものである。

■正会員向け２コース（東京開催）

- ・ 管理者のための問題解決力向上
- ・ ビジネス現場における交渉力

■物流会員向け２コース（東京開催）

- ・ リスクマネジメントによる損失防止対策
- ・ 現場社員のための組織行動力向上

■関西・中四国支部向け２コース（大阪開催）

- ・ マーケティング志向の営業活動
- ・ インターネットマーケティングの活用

各訓練コースは、機構の生産性向上支援訓練カリキュラムモデルを基に、①正会員向け２コース（東京開催）は２０２１年１月に理事会社を対象に実施したアンケート調査、②物流会員向け２コース（東京開催）は２０２０年１１月に実施した人財育成分科会のメンバーを対象に実施したアンケート調査、③関西・中四国支部向け２コース（大阪開催）は２０２１年１月に支部会員を対象に実施したアンケート調査、の結果を踏まえて選定したものである。

また、訓練コースの内容については、会員企業の実情に沿った実践的な内容となるよう、キャリア開発委員会、関西・中四国支部において担当講師との打合せを行い、訓練内容をカスタマイズする。なお、物流部会については、２０２０年１２月に講師との打合せを終えている。

（５）キャリアコンサルタント育成支援

２０１６年度から国家資格となったキャリアコンサルタントの資格取得について、厚生労働大臣の認定講習を実施する団体とこれまでの実績に基づいて交渉し、会員のための特別価格を設定。２０２１年度も引き続き、会員のための特別価格を設定する。

(6) 「自主保全士」資格認定の支援

請負現場において有用な資格である「自主保全士」について、2015年より公益社団法人日本プラントメンテナンス協会と提携、2021年度も引き続き、会員のための特別価格を設定する。

(7) 教育訓練機関との提携

会員企業の従業員のキャリアアップを図るため、様々なニーズに対応できるよう教育訓練機関と連携し、通信講座について、会員のための特別価格を設定する。

(8) ポリテクセンターを活用した教育訓練支援

2020年度より取組を開始したポリテクセンター等の活用について、会員企業による活用が着実に進むことを目指した取組を行う。

① 活用の手引きの更新

会員企業による在職者訓練の活用や離職者訓練生等の採用の状況についてアンケート調査を行うとともに、必要に応じて会員企業への訪問調査を行い、その結果得られた取組事例を「職業能力開発施設の活用の手引き」に掲載し、ポリテクセンター等の一層の活用促進につなげることとする。

・調査時期：2021年10月頃

・調査対象：2020年の施設見学に参加の会員企業

② 施設見学の実施

2020年度に初めて実施したポリテクセンター等の施設見学は、多くの参加した会員企業から具体的な活用について検討したい旨の感想を得ている。

一方、新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受けて、一部のポリテクセンターの施設見学が延期されたほか施設見学への参加を見送った会員企業も散見された。

については、新型コロナウイルスの感染状況を注視しつつ、2021年度も引き続き機構の協力の下に会員企業に対する施設見学を実施することとする。

③ 機構への要望

上記①のアンケート調査や訪問調査を通じて得られた在職者訓練コースや離職者訓練生等の採用に関しての要望等を踏まえて、機構との意見交換の場を設けて、少しでも会員企業にとって活用しやすいポリテクセンター等となるように検討を要請する。

2) 請負・派遣スタッフに対する教育訓練実施のための支援

(1) 「わかる！身につく！製造現場の基礎知識50」の提供

教育関係出版社と提携し、2018年4月より製造現場で実務に役立つ品質管理・生産管理の知識を1冊にまとめた書籍（別冊ワークブック付き）を制作、当協会が監修・執筆。本来は、製造業メーカー等を対象とした通信教育の受講者しか入手できない書籍について、2021年度も引き続き、会員特別価格を設定する。

(2) 教材・DVDの提供

会員各社が「段階的・体系的な教育訓練」を的確かつ効果的に実施できるように、2016年4月より、教育関係出版社と提携してオリジナル教材として、コンプライアンスおよび現場教育に特化した書籍を計6冊制作。2021年度も引き続き、会員特別価格を設定する。

DVDについて、会員特別価格を設定する。外国人労働者にも活用できるよう多言語対応のDVDを提供する。

(3) 製造請負・派遣に特化したe-ラーニングシステムの提供

オンライン学習サービス運営会社と提携し、「製造現場で働く人のキャリアe-ラーニング」について、会員特別価格にて提供する。

(4) 教材等の利用促進

会員企業における教材等の活用事例を収集し、効果的な活用についてホームページ等で紹介することで、教材の利用を促進する。

3) 会員のキャリア形成支援業務への支援

(1) 定着・キャリアアップに役立つキャリア面談の推進

会員企業のキャリア面談担当者が適切にキャリア面談や人事評価を行うことができるよう、請負・派遣業界におけるキャリア面談のあり方や求められる能力について整理し、情報提供する。

(2) 交流会の開催

会員企業のキャリアコンサルティングの担当者等を対象として、勉強会や情報交換の場として交流会を開催する。

(3) キャリア面談を実施する面談担当者の育成

人材の定着に役立つキャリア面談の実施に役立つよう、スタッフとの関係構築力の習得、キャリア面談を実施するための基本スキルの習得、グループワークを内容とする研修を企画・開催する。

会員企業の要望により、オリジナルの研修も実施する。

(4) 請負・派遣スタッフの長期的なキャリア形成支援の推進

人材の定着と長期的な育成が会員企業において、今後ますます重要となってくるところ、実態として、有期雇用者のキャリア形成支援には限界がある。

人材育成や評価のあり方を考える前提として、請負・派遣スタッフに求められている能力や期待される役割等を明確にする等、有期・無期を問わず、請負・派遣スタッフの長期的なキャリア形成支援をどのように進めるか議論を行う。

4) 会員各社におけるストレスチェック実施への支援

ストレスチェック制度の義務化（2015年12月1日施行）について、会員各社の円滑かつ確実な実施を支援するため、2016年より実施機関と提携。

2021年度も引き続き、会員特別価格を設定する。

5 外国人材の活用についての支援等

わが国は労働力減少時代に入っており、その時々景気動向に関わらず、人手不足が基調となり、製造請負・派遣業界においても人材確保が中長期的な課題となっている。

政府においては、外国人材の受入れを拡大するため、新たに在留資格「特定技能1号、2号」を設け、2019年4月から新制度が施行された。特定技能の在留資格として、電機・電子情報関連産業や産業機械製造業など14業種が認められている。

会員企業は、人材確保のニーズに応えるため、高齢者や女性の就業拡大に取り組んでいるが、これに併せ、外国人材に対する関心が高まっており、受入れ方法や受け入れに当たっての留意事項等の照会が寄せられている。

2020年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、外国人の新規受入れが大きく制限されるなど、大きな影響があったが、外国人材に対する会員企業の関心は依然高いので、2021年度も外国人材の活用等に対する支援に取り組む。

1) 情報の収集、提供

特定技能に関する受入れの具体的な方法、実務における最新情報等について、経済産業省の「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会」等を活用して積極的に情報収集を行うなどにより、外国人材の受入れについて会員企業への適切な情報提供に努める。

2) 情報交換の促進

会員企業の外国人材の活用への関心が高いことから、地区会員交流会等を活用し、外国人材に関する会員相互の情報交換を行う機会を提供する。

6 政策立案と情報発信の充実

6-1 「製造請負・派遣事業動向調査」の実施

製造請負・派遣業界の発展に資することを目的として、会員企業を対象とした「製造請負・派遣事業動向調査」を継続実施する。この調査から得られる結果や情報を各方面に発信することで、業界への理解と発展を図る。

また、本調査の開始から10年が経過することから、これまでの景気動向の推移や話題となる出来事、協会の取り組み等をまとめ、広く周知する。

さらに今年度より、当会の活動内容や各種事業等について、会員の評価やニーズを把握し、協会活動に反映させることを目的とした調査を定期的実施する。調査は、回答の利便性を考慮し、製造請負・派遣事業動向調査と同一とする。

（調査時期：4月、7月、10月、1月）

6-2 情報発信、広報活動の充実

1) 会員に向けては、行政における労働政策に関する審議状況や、業界関連の有益情報を迅速に配信する。

2) 2020年度に全面リニューアルしたホームページについて、新たな情報コンテンツの追加を検討するとともに、閲覧者に対して最新の価値ある情報を提供できるよう努める。また、協会案内リーフレットについて、ホームページの掲載内容を踏まえた内容に見直しを行うとともにデザイン等の刷新も行う。

6-3 業界の課題解決のための主体的な取り組み

製造請負・派遣業界の健全化、適切な事業運営および雇用管理の適正化を目的として、製造請負・派遣現場で起きている問題や課題、より改善が必要な事案について議論を深め、協会活動に反映する。

同一労働同一賃金を始めとする、改正労働者派遣法については、制度の趣旨がより事業に反映、浸透していくことをねらいとして、事業実施状況を踏まえ、セミナー等を適切に開催する。特に、昨年度は、派遣スタッフの人材育成や、評価制度等会員が抱える課題解決の一助とするべく、職業能力評価シートを作成、会員へ提供した。今年度は、評価シートの活用状況や効果についてアンケートやヒアリングを行い、その結果を会員へフィードバックする。

6－4 「新進経営者懇談会」活動の強化

業界の健全なる発展と個社の成長のために、諸課題を共に考え、学ぶことを目的に2018年「新進経営者懇談会」を発足、定期的を開催してきた。これまで、派遣会社が押さえるべき同一労働同一賃金のポイントやコロナ禍での成長戦略、経営戦略等をテーマに毎回活発な意見交換を行い、回を重ねるごとに、参加者数も増加している。これらを踏まえ、より活動を強化するとともに、その成果を協会活動に反映する。

7 関係団体との連携

7-1 経済団体との連携

今年度も一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、電機・電子・情報通信産業経営者連盟、一般社団法人日本電子デバイス産業協会（NEDIA）、一般社団法人日本自動車部品工業会等と連携を図り、人材サービス業界で働く労働者の雇用の安定や処遇の向上ならびにキャリアアップの実現を図るべく、調整を行っていく。

7-2 人材サービス業界としての活動

一般社団法人人材サービス産業協議会（JHR）に参加し、雇用構造の変化や労働市場の新たな要請に応え、健全かつ円滑な次世代労働市場を創造するというミッションのもと、人材サービス業界に共通する問題解決のため、様々な活動を行っていく。

7-3 労働組合との連携

日本労働組合総連合会（連合）とは、派遣・有期労働者が安心して働ける社会の構築をめざし、一層の連携を進めていく。また、傘下組織の全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟（UAゼンセン）、人材サービスゼネラルユニオン（JSGU）および全日本電機・電子・情報関連産業労働組合（電機連合）等と、業界内の課題への対応に向けた意見交換や取組みを適宜進める。

7-4 行政との連携

これまでと同様に、厚生労働省をはじめ行政には、製造請負・派遣業界の実情等について定期的に情報提供や意見交換をするなどにより、諸課題の解決に向けて、適宜働きかけを行っていく。また、労働局と緊密な連携を図り、都道府県レベルでも円滑な意思疎通を図る。

8 協会活動の充実

8-1 CSR取組の推進

1) 本年度も年間を通して、正会員、物流人材サービス業に向けてCSR活動を推進する。7月を「CSR活動促進」のスタート月とし、具体的には、会員企業に対してポスター、自主点検票、ワッペン、卓上立札等の配布を行い、協会挙げての取組みを展開する。

また、CSR宣言、行動憲章、倫理規定等協会のCSRに対する取組みをホームページ等を通して内外に広く発信していく。

2) 会員企業の労働災害防止対策を促進するため、行政と連携して、熱中症防止対策、転倒防止対策等の情報を積極的に提供する。また、当協会が会員となっている中央労働災害防止協会と連携して、労働安全衛生に関する全国運動に合わせて、ポスターを会員企業に配布すること等により、職場での労働安全衛生の徹底を図る。

8-2 防災・減災推進の取組み

2016年10月に復興推進室を防災・減災推進室に組織改編し、活動の軸を被災地の復興支援に止まらず、震災の教訓を活かした会員企業の防災・減災対策の支援にシフトした。また、2020年からは新型コロナウイルス感染症感染拡大防止対策の情報収集及び情報提供も行ってきた。

今年度は、平時に取り組む防災対策および各社の取組みの好事例を紹介する等、会員企業の防災・減災に対する意欲喚起を図る。

- (1) 災害発生時の情報収集と情報発信
- (2) 会員企業の防災・減災等に対する取組みの好事例を紹介する等、各社での対策に活用できる情報の提供
- (3) 新型コロナウイルス感染症の感染状況に応じた情報収集及び情報提供

8-3 物流人材サービス業の健全な発展に対する取組み

労働市場や労働法制の変化へ迅速に対応し、物流人材サービス業界で働く方々の雇用の安定、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、キャリア形成の推進を促進するとともに安全衛生水準を高めて、業界の健全な発展を図る。

特に、2020年4月に施行された改正労働者派遣法（同一労働同一賃金関係）は事業に大きな影響を及ぼしているため、継続して実施状況の把握および円滑な運用のためのサポートに努め、本業界の課題解決に向け積極的な取組みを行う等、引き続き会員企業の事業運営を支援する。

1) コンプライアンスの徹底

- (1) 改正労働者派遣法への適切な対応を行うために、部会各社より質問事項を募り作成した「コンプライアンスQ & A」の改訂・普及を行う。
- (2) 次世代リーダーの育成に向けてコンプライアンス知識の向上を目的とし、各社の関心度が高く、業務に直結するテーマを選定し、演習、対顧客・対スタッフ等を想定したロールプレイングを行う実践的なセミナーを企画・実施する。
- (3) 部会企業における事業運営上の課題を整理・分析し、事業活動に反映させる。

2) 物流人材サービス業界における人材育成支援

- (1) 物流現場の中核を担う人材を対象とした評価ツールおよび入職後半年以内のスタッフを対象とした評価ツールの会員企業による活用結果を反映させる。さらに各社独自の評価項目で、特に処遇の改善・モチベーションのアップなどに繋がった項目に関しても把握し、現行のツールに反映し、評価ツールの拡充を図る。
- (2) 物流倉庫の用語集、物流倉庫の事故事例集については、活用事例等を収集し、好事例の紹介を行い、活用を促進する。また、進化が早い分野であるので、必要に応じて更新を行う。
- (3) 「生産性向上支援訓練」については、物流部会の会員ニーズを踏まえた2コース実施する。
- (4) 会員企業相互の情報・意見交換の場を設ける。

3) セミナーおよび勉強会等の実施

働き方改革関連法や物流人材サービス業界の課題を主なテーマとするセミナーおよび勉強会を開催する。セミナーについては、発注者である物流企業との連携の強化にも役立て、物流人材サービス業界で働く方々の公正な待遇の確保および雇用の安定に資する。

また、経営者層が経営課題について率直な意見交換を行う場を設けることにより、部会運営に反映する。

4) 広報・会員拡充活動の実施

- (1) 協会ホームページに掲載されている部会活動紹介ページのコンテンツの充実を図る。
- (2) セミナー・勉強会の実施についても会員の拡充に役立てる。

8-4 総会、会員交流会等の開催

会員各社とさらに意思疎通を深めるとともに、会員相互の交流と懇親を図るべく、総会と賀詞交歓会の開催に加え、全国各地域で会員交流会を開催する。

また、地区の会員企業の情報交換および相互交流の場の拡充のために、引き続き支部の設立を推進する。

1) 総会、賀詞交歓会

- ・ 定時社員総会 2021年6月22日（火） 於）明治記念館
- ・ 賀詞交歓会 2022年1月19日（水） 於）明治記念館
 または2022年1月24日（月）於）明治記念館

2) 支部活動の推進

2020年度に設立した関西・中四国支部においては、引き続き支部総会・支部会員交流会等により、情報交換・相互交流を図り、2021年度は、関西・中四国地域のニーズを踏まえた「生産性向上支援訓練」を実施する等、人材育成にも積極的に取り組む。さらに、関西・中四国地区のネットワークを活用し、支部地域内の会員拡大にも取り組む。

2021年度は、2020年度に設立準備を行った関東地区において、支部を設立し、活動を本格的に開始する。会員企業の課題への取組みや、入会勧奨についても積極的に取り組み、その他の地区についても状況を踏まえながら設立を推進する。

3) 地区会員交流会の開催

地区会員交流会を開催し、平素の業務では得られない他会員企業の課題の解決方法や、法改正等への取り組み状況等についての情報交換やネットワークづくりをグループディスカッションや懇親会等を通して行うことにより、今後の事業運営に役立てていただく。

2021年度も、北海道・東北地区、関東地区、東海・北陸地区、関西・中四国地区、九州地区の5地区で、地区会員交流会を開催する。（支部設立地区においては「支部会員交流会」）

4) 会員企業に対する事業支援の強化

会員企業各社は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、Webを活用しての面談、ペーパーレス化等業務手法の見直しが必要となり、これらに対応するサービス・商品について情報提供を求められた。このことにより、協会賛助会員に協力を求め、「コロナ禍に対応した、採用面談等のWeb活用事業サービス

オンライン説明会」を開催した。

２０２１年度も会員企業の事業に対して有益なサービス提供を行う賛助会員企業と会員企業との交流を図り、マッチングの場を設けることにより、賛助会員企業に対してもサービス向上を図る。

８－５ 協会の活動基盤の強化

製造請負・派遣業界のより健全な発展を目指すとともに、業界団体としての発信力を強化するためにも、会員数のさらなる拡大は重要な課題である。

２０２１年度も２０１９年度に策定した「会員拡大の進め方」に基づき、会員拡大を図る。会員ニーズを踏まえて、タイムリーに開催している各種セミナーや説明会、研修会などを当協会の魅力として非会員企業にもアピールする場として積極的に活用し、会員企業の支援をいただきながら、正会員、物流会員の加入促進に役立てる。正会員数については１００社を目標とする。

特に、地区会員交流会は地方に所在する非会員企業に協会の活動の魅力を伝える好機と捉え、支部および地域の会員企業と連携を取り会員拡大に取組み、また、２０１８年より定期的に行っている「新進経営者懇談会」は参加者数が着々と増加し、参加会員のネットワークが会員拡大の一助となっていることから、同じく協会活動の魅力を発信の場として活用する。

さらに、当協会の活動領域拡大の具体的なプロセスが決まれば、それに向けて積極的に取り組み、アウトソーシング業界全体の健全な発展に寄与する。

収支予算書「損益ベース」

一般社団法人日本生産技能労務協会

(単位：円)

科 目	2021年度 予算額	2020年度 決算額	増 減
I 一般正味財産増減の部			
1. 経常増減の部			
(1) 経常収益			
①受取入会金	250,000	150,000	100,000
受取入会金	250,000	150,000	100,000
②受取会費	112,370,000	112,370,000	0
受取会費	112,370,000	112,370,000	0
③事業収益	26,078,400	15,493,816	10,584,584
受託事業収益	0	11,900,000	-11,900,000
自主事業収益	25,902,200	3,486,949	22,415,251
受取利息等	1,200	1,264	-64
保険事務手数料収益	0	15,885	-15,885
雑 収 益	175,000	89,718	85,282
経常収益計	138,698,400	128,013,816	10,684,584
(2) 経常費用			
①事業費	66,556,062	57,767,351	8,788,711
給料手当	28,520,000	24,590,152	3,929,848
法定福利費	4,278,000	4,161,631	116,369
事業活動費	13,798,252	16,924,081	-3,125,829
旅費交通費	1,690,000	179,212	1,510,788
通信運搬費	1,924,000	1,854,646	69,354
印刷製本費	1,706,560	1,718,311	-11,751
消耗品費	580,000	565,901	14,099
会 議 費	295,000	45,000	250,000
業務委託費	6,534,250	255,157	6,279,093
広告宣伝費	7,230,000	7,473,260	-243,260
②管理費	55,839,500	52,271,530	3,567,970
給料手当	17,800,000	17,265,663	534,337
賞与引当金繰入額	3,000,000	2,980,000	20,000
法定福利費	3,570,000	2,911,545	658,455
旅費交通費	2,460,000	690,774	1,769,226
賃 借 料	12,752,800	12,608,977	143,823
水道光熱費	630,000	578,038	51,962
通信運搬費	100,000	93,000	7,000
新聞図書費	105,000	255,849	-150,849
会 議 費	520,000	121,312	398,688
交 際 費	300,000	298,921	1,079

収支予算書「損益ベース」

一般社団法人日本生産技能労務協会

(単位：円)

科 目	2021年度 予算額	2020年度 決算額	増 減
リース料	2,262,400	2,103,880	158,520
業務委託費	449,000	778,226	-329,226
諸 謝 金	2,160,000	2,160,000	0
減価償却費	110,000	383,816	-273,816
修 繕 費	527,100	496,360	30,740
保 険 料	0	55,000	-55,000
研 修 費	120,000	6,364	113,636
退職金共済掛金	520,000	492,000	28,000
租税公課	4,284,200	3,801,407	482,793
諸 会 費	3,169,000	3,169,000	0
雑 費	1,000,000	1,021,398	-21,398
経常費用計	122,395,562	110,038,881	12,356,681
当期経常増減額	16,302,838	17,974,935	-1,672,097

