



2019年度 事業報告

2019 年 4 月 1日～2020 年 3 月 31日

一般社団法人 日本生産技能労務協会

© Japan Production Skill Labor Association.

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、我が国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。

2019年度は、我が国の景気は引き続き、緩やかな回復が続いていたが、通商問題等海外経済の動向などの影響を受け、製造請負・派遣業における業況判断は徐々に低下していった。

他方、雇用面では、人手不足のひっ迫感はやや緩和したものの、労働力人口の減少を背景に、採用困難な状況が続き、採用・定着対策が各社共通の課題であった。

当協会創立30周年を迎えたことを機に、2030年を見通した、会員企業の道しるべと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。

2019年度の業界の最大の課題は、同一労働同一賃金への対応であった。2018年に、同一労働同一賃金や長時間労働の是正など働き方改革関連法が成立し、同一労働同一賃金法制は、2020年4月から施行されることとなった。我々の業界に極めて大きな影響を及ぼす改正であり、かつ、改正内容も複雑であるので、行政幹部による制度説明会を開催するとともに、派遣事業に詳しい社労士が具体的な実務対応を解説する実務セミナーも3段階にわたって開催するなど、会員企業の準備の進み具合に対応した支援を実施した。また、会員企業相互の情報交換の場も数多く設けた。

さらに、同一労働同一賃金を円滑かつ適切に実施するためには、派遣先の理解が不可欠であるので、行政や経済団体、労働組合にも支援を要請し、会員企業が円滑に折衝できる環境整備に努めた。

こうした中、2020年に入って新型コロナウイルス感染症が拡大し、感染防止のために経済活動が急激に縮小し、年度末には、製造業においても生産活動への影響が顕著になり始めた。この事態に対応するため、必要な情報を迅速かつ分かりやすく提供し、相談助言を行うとともに、行政に対しても、会員企業への影響等実情をいち早く伝え、雇用調整助成金の要件緩和等の迅速な実施等を要請し、雇用の確保や事業継続のための支援に取り組んだ。

このように、2019年度も業界を取り巻く環境が大きく変化した年であったが、当協会は、会員企業がこれらの環境変化に的確に対応して、適切に経営戦略を策定し、行動に移すことができるよう、迅速かつ正確な情報を提供するとともに、各種の具体的な支援方策を実施した。

以下、2019年度事業報告を行う。

1 「JSLA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、わ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」ことを基本理念として、2012年に「将来ビジョン～日本のものづくりの発展に貢献する～」を策定し、これに基づいて行動してきた。

近年、製造系人材サービス業界を取り巻く環境は大きく変化している。

まず、当業界の最も重要な経営資源は人材であるが、急速に進む少子高齢化の下で、労働力人口はさらに大きく減少していき、人材の確保がさらに困難となると見込まれる。

また、当業界を取り巻く労働法制も、2015年に労働者派遣法が抜本的に改正され、さらに、同一労働同一賃金制度が2020年に施行され、派遣労働者の賃金体系を根本から見直すことが求められる。

一方、AIやIoTなど技術革新のスピードと拡がりは目覚ましく、生産現場等で必要とされる知識、技術、技能は今後大きく変化することが見込まれる。

このように、製造系人材サービス業界を取り巻く環境は大きく変化しており、これらに的確に対応して、今後とも、労働者に働きがいのある雇用の場を提供し、わが国のものづくりを支えていくためには、協会として、協会及び個々の事業者がこれから進むべき方向性を定めることが必要であることから、当協会に「JSLA将来ビジョン検討プロジェクトチーム」を設け、検討を重ね、「JSLA将来ビジョン2030」を策定した。

将来ビジョンは、2020年1月に開催した新春講演会で披露するとともに、学識経験者や産業界からも参加いただいてシンポジウムを開催した。

JSLA 将来ビジョン2030

2020年1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

- JSLA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
- JSLA活動基本方針
- JSLA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) JSLA政策提言とCSR宣言の振り返り
- (参考) JSLA将来ビジョン2020の振り返り
- (参考) JSLAの組織体制



■ JSLA 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…

- ・A I や I C T 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・外国人の**積極活用** 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。**

■ 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。



高スキル・高付加価値化

- ・高度な技能・技術分野の**拡大**
- ・付加価値の高い請負・派遣サービスの**提供**



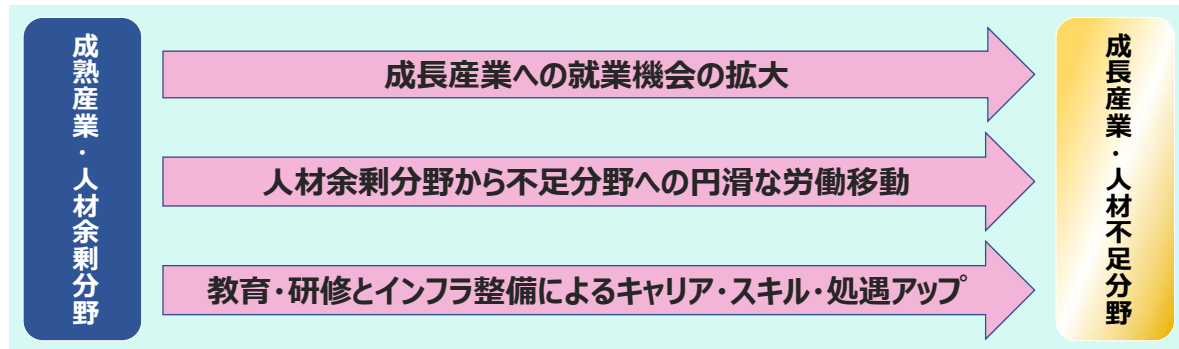
人材確保力の強化

- ・女性・高齢者・外国人材の**活用**
- ・魅力ある就業機会の**開発・提供**

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。

■ JSLA 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。

■ JSLA 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。』



■ 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。

	製造	物流	技術	販売	コールセンター	バックオフィス
J S L A	●	●	●	●	●	●

■ 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

■ 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●●）」

2 優良で適正な製造請負事業者の育成推進

2-1 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製造請負事業で働く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
 - 2-2「2019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適切な運営
 - (3) 好事例集の作成およびセミナーの実施
- 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
 - 3-1 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
 - 3-1 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
 - 2-2「2019年度請負事業適正化・雇用管理改善事業」の推進
 - 2) 相談支援等の実施

2-2 「2019年度請負事業適正化・雇用管理改善推進事業」の推進

1) 製造請負優良適正事業者認定制度の適切な運営

(1) 製造請負事業改善推進協議会の開催・運営

① 製造請負事業改善推進協議会の開催

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）の適切な運営を実施するため、「製造請負事業改善推進協議会」（以下「協議会」という）を開催した。

第1回 2019年 4月26日（金）

第2回 2019年11月26日（火）

第3回 2019年12月24日（木）

第4回 2020年 3月24日（火）



製造請負事業改善推進協議会

<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 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 規程の整備

GJ認定制度をより円滑に運営するため、次の規程の改定を実施した。

・運営要領

指定審査機関公募要項との記載事項の整理

事業者の認定期間中に、認定した指定審査機関がなくなった場合の扱い

・指定審査機関公募要項

欠格条項の整理

(2) 認証委員会の開催・運営

① 認証委員会の開催

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。

第1回 2019年 5月24日(金)

第2回 2019年 6月28日(金)

第3回 2020年 3月23日(月)



認証委員会

<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 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
		事務局長
	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

② 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、2019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

③ フィードバック制度の実施

受審事業者の自主的な改善を支援することを目的として、フィードバック制度を2017年度から実施しており、今年度も実施した。これは、請負事業の事業適正化・雇用管理改善を目的とするGJ制度の趣旨にも合致するとして、協議会および認証委員会で検討し、実施を決定したものである。

(3) 好事例集の作成およびセミナーの実施

① 2019年度版好事例集の作成

2015年度～2018年度に引続き、GJ認定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（5社の事例を紹介）。

作成した好事例集は、後述の好事例説明会での配布や、請負事業者や製造事業者（発注者）への提供の他、GJ認定制度受審勧奨の際のツールとして活用した。

さらに、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。



2019年度版好事例集 目次ページ

② GJ認定制度 好事例説明会の開催（詳細P24、25参照）

請負事業者へのGJ認定制度の普及・啓発のため、好事例集を活用し、東京、大阪の2カ所で、好事例集、請負ガイドライン等についての説明ならびに個別相談会を開催した。

説明会の概要

- ・第1部 GJ認定事業者の取り組み事例紹介（2社）
- ・第2部 請負ガイドライン等について
- ・個別相談会



GJ認定事業者 取組事例紹介
(東京会場)



GJ認定事業者 取組事例紹介
(大阪会場)

(4) GJ認定制度の周知・広報

① GJ認定制度ポスター・リーフレット等の作成・配布

GJ認定制度の概要や、認定取得事業者等を掲載したポスター・広告やリーフレットを作成し、発注者の業界誌へ広告掲載するとともに、GJ認定事業者に周知ポスターを配布して発注者やそこで働くスタッフへの周知を図った。

また、リーフレットは、好事例説明会で配布した他、主な労働局での窓口等に設置いただく等により配布へのご協力をいただいた。



GJ認定制度ポスター・広告



GJ認定制度リーフレット

② 労働局と連携した周知・広報

都道府県労働局において、GJ認定制度周知資料や後述の相談支援事業周知チラシを、労働局が開催する説明会で配布いただいたり、労働局窓口へ設置いただいたりする等のご協力をいただいた。

上記以外にも、静岡労働局が実施した「請負事業の適正化に向けた説明会」において、「適正な請負とGJ認定制度について」を説明した。

説明会は、請負事業者、請負発注者、企業・官公庁の人事労務担当者等を対象として、4回にわたり合計約400名が参加した。

この説明会では、請負事業者および発注者に対して実施した請負事業の実態把握調査結果に基づき、

- ・請負事業の受注交渉に当たってのアピールポイント
- ・発注者が請負事業者を選定する際の判断基準等についても説明した。



静岡労働局説明会（浜松会場）

③ 派遣元責任者講習会における制度周知チラシの配布

製造請負事業を実施している派遣事業者に対して、GJ認定制度の周知を図るため、派遣元責任者講習会を実施している17団体にGJ認定制度周知の協力をお願いし、各団体が実施した同講習会において、GJ認定制度周知チラシ25,000部を配布いただいた。

2) 相談支援等の実施

請負事業主、発注者の取り組みや抱えている問題を把握するとともに助言等を行うことや、優良認定事業者を増やしていくために必要な支援を行うことを目的として、電話等による相談支援を実施し、合計1,004件の相談があった。

- ・GJ認定制度（審査基準、受審申請方法等）
- ・適正な請負（請負化の進め方等）
- ・法令順守（同一労働同一賃金をはじめとした働き方改革関連法等）
- ・能力開発・キャリア形成



相談事業周知チラシ

相談支援事業の周知にあたっては、GJ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、協会で実施した講演会・説明会等で配布した他、都道府県労働局が実施する説明会で配布いただいたり、窓口等に設置いただいたりした。

3) 請負事業主、請負現場で働く労働者および発注者への実態把握調査の実施

請負事業主、請負現場で働く労働者(有期雇用スタッフ)および発注者を対象に、業界の実態を把握するために調査を実施し、請負事業主から209件(回収率:30.1%)、請負現場で働く労働者から174件(回収率:20.7%)、発注者から190件(回収率:28.3%)の回答を得た。

調査項目の概略は、次のとおりであった。

(1) 請負事業主への調査項目

製造分野における請負事業の概要(有期・無期別雇用人数、外国人労働者数)、有期雇用者の無期雇用化への対応、請負価格の交渉状況、外国人労働者の活用、請負ガイドラインの認知と活用、事業運営(アピールポイント、課題) 等

(2) 請負現場で働く労働者への調査項目

雇用契約(契約期間、希望する働き方、無期転換ルール)、キャリア形成支援(キャリアパス提示の有無、今後のキャリアアップに対する考え)、教育・研修(教育・研修に対する考え、能力や実績の給与等の処遇への反映) 等

(3) 発注者への調査項目

製造分野における請負事業者と派遣労働者の活用(請負事業者と派遣労働者の活用の有無、今後の活用計画)、請負事業者を活用している事業所の現況(今後の活用、選定時に重視する項目)、請負価格交渉状況、外国人労働者の活用、請負ガイドラインの認知と活用、GJ認定制度の認知と活用 等

2-3 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遂行

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。

2) GJ認定制度の周知および受審事業者の増大化の推進

GJ認定申請を検討している事業者に対し、「審査認定サービスのご案内」および「GJ認定制度リーフレット」などを活用して受審勧奨を行った。さらに請負事業者経由で発注者などへ配布を依頼し周知啓発活動を行った。

ホームページに設けたGJ認定制度の概要(受審手続き、流れ等)、関連する各資料データのダウンロードコーナーの充実化を図った。

3) 審査結果

今年度は更新予定事業者21社のうち3社からの申請が無かったことと新規受審が無かったため18社の審査を実施した。審査の結果、更新事業者18社を認定とし、審査運営結果について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2019年度有効な認定事業者は52社となった。(52社のうち1社は他の指定審査機関から引継いだ。)

No.	認定事業者名	登記上の本店所在地
1	株式会社平山	東京都港区
2	フジアルテ株式会社	大阪府大阪市
3	株式会社ヒューマンアイ	東京都八王子市
4	日総工産株式会社	神奈川県横浜市
5	株式会社三幸コーポレーション	静岡県沼津市
6	株式会社ジャパנקリエイト	大阪府大阪市
7	株式会社ウイルテック	大阪府大阪市
8	日本マニユファクチャリングサービス株式会社	東京都新宿区
9	株式会社イカイアウトソーシング	静岡県沼津市
10	株式会社日本ケイテム	京都府京都市
11	由良アイテック株式会社	愛知県知多郡
12	株式会社塚腰サービス	京都府京都市
13	株式会社フジワーク	大阪府高槻市
14	マルアイユニティー株式会社	愛知県豊橋市
15	株式会社アクティー	愛知県豊橋市
16	株式会社ミヤザワ	神奈川県茅ヶ崎市
17	株式会社テクノクリエイティブ	熊本県熊本市
18	株式会社クリエイト	広島県広島市

※ No. 1～No. 10：更新3回目、No. 11～No. 15：更新2回目、No. 16～No. 18：更新1回目

3 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

3-1 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」の開催

製造現場のリーダー、サブリーダーを育成するため、2018年度に引き続き「リーダー塾」を開催した。

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、実践力の修得を図った。

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った。

また、全講座の受講者には受講終了時に修了証書を授与した。

（受講者数12名／7社）

	日程	講義内容
第1回	9月6日（金）	・オリエンテーション ・リーダーの役割と求められる行動
第2回	9月7日（土）	・生産管理
第3回	10月18日（金）	・品質管理－1
第4回	10月19日（土）	・品質管理－2 ・個人行動計画作成
－ 個人行動計画の実施 －		
第5回	1月31日（金）	・個人行動計画の実施結果の発表・講評
第6回	2月1日（土）	・ケーススタディ・グループ討議



リーダー塾集合写真



グループ討議 発表の様子

(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。

研修名	受講者数等
集合研修（当協会での募集・実施）	22名／2回
出張研修（会社単位での実施）	180名／11回

(3) 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79名、2019年度申込みは4名／3社）

(4) 「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。

（延べ受講者数349名、2019年度申込みは79名／2社）

(5) 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。

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」の発刊

株式会社P H P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P H P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「P H P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)	2019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	28社	2社	940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P H P研究所発行]

(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P H P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)	2019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	3社	5,143冊
実践！コンプライアンス「上級編」	2017年4月	18社	2社	981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	0社	240冊

教材名	販売時期	購入会員数(延べ)	2019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	38社	3社	3,531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	32社	3社	3,254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	26社	2社	2,514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。
(2019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。2019年度は、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

会員企業のキャリアコンサルティング担当者を対象として、11月21日に東京で、社員の定着をテーマとした「キャリア面談担当者の勉強会・交流会」を開催した。

プログラムは以下の通り。

◆「製造現場の定着に効く キャリア面談の役割

～キャリア面談担当者の勉強会・交流会～

- ① 厚生労働省「グッドキャリア企業アワード」受賞企業による講演
「メンター制度を活用した新卒者の定着促進とeラーニングによる有期雇用者の正社員登用の推進」
[講師] コネクシオ株式会社 人財開発部 コネクシオカレッジ推進一課
主査 北村 晶 氏
- ② 「キャリア形成支援への取り組み状況に関する調査」結果報告
[講師] 一般社団法人日本生産技能労務協会 キャリア開発委員会
キャリアコンサルティング部会 部会長 山内 次英
- ③ 会員企業2社によるキャリア面談の事例紹介
[講師] 株式会社ウイルテック 人財開発部 人材開発課
キャリア開発チーム 大内 敦子 氏
日研トータルソーシング株式会社 人事部 兼 キャリア開発部
兼 組織人事戦略部 次長 荒井 勉 氏
- ④ グループ討議「製造現場の定着に効くキャリア面談の役割」
- ⑤ 懇親会（任意参加）



交流会の様子（講演）

（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。２０１９年度も引き続き、会員特別価格で提供した。

（２０１９年度の利用会員企業は４社）

4 会員ニーズに対応したセミナー等の開催

2019年度開催セミナー一覧

開催日	地区	テーマ・講師	参加人数
2019年 4月22日	東京	労働者派遣事業関係業務取扱要領（同一労働同一賃金）説明会 ●1部「労働者派遣事業関係業務取扱要領の説明」 厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課 課長 牛島 聡 氏 ●2部「賃金テーブルの整備に役立つツールのご紹介」 PwCコンサルティング合同会社 大橋 歩 氏	128
5月13日	大阪	労働者派遣事業関係業務取扱要領（同一労働同一賃金）説明会 ●1部「労働者派遣事業関係業務取扱要領の説明」 厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課 課長補佐 米岡 良晃 氏 ●2部「賃金テーブルの整備に役立つツールのご紹介」 PwCコンサルティング合同会社 大橋 歩 氏	80
5月22日	東京	講演会（2019年定時社員総会） ●1部「製造業における特定技能外国人材の受け入れについて」 経済産業省 製造産業局 デジタル戦略官 三上 建治 氏 ●2部「世界から見た日本」 経営アドバイザー 本原 仁志 氏	146
6月6日	東京	「派遣法における同一労働同一賃金の実務セミナー」	147
6月14日	大阪	北桜労働法務事務所 代表 田原 咲世 氏	89
9月6日 ／7日 10月18日 ／19日 1月31日 ／2月1日	東京	リーダー塾（全6回） ●第1回「リーダーの役割と求められる行動」 ●第2回・3回「生産管理・品質管理」 ●第4回「生産管理・品質管理・行動計画づくり」 ●第5回「行動計画の成果発表」 ●第6回「グループ討議 他」 コンビテンシー・リサーチ&プロデュース オフィスN 代表 中山 輝文 氏	12
9月11日	仙台	2019年度地区会員交流会・勉強会 in 仙台 ●1部「労働力需給調整事業の現状と課題」 宮城労働局 職業安定部 需給調整事業課長	43

開催日	地区	テーマ・講師	参加人数
		立花 真寿 氏 ● 2 部「理事会社による取組み事例」 「今後の景気や産業界の動向の見通しについて」 株式会社 T T M 取締役 屋敷 元英 氏 「外国人の活用について」 東洋ワーク株式会社 国際事業部 部長 里見 誠 氏 ● 3 部「労政審の審議状況および、協会の事業報告」 一般社団法人 日本生産技能労務協会 専務理事 新宅 友穂 ● 4 部「グループディスカッション」	
9 月 1 3 日	東京	第 6 回物流人材サービス特別セミナー ● 1 部「労働力需給調整事業の現状と課題」 東京労働局 需給調整事業部長 近藤 麻生子氏 ● 2 部「物流人材サービスにおける『同一労働同一賃金』の実務対応」 弁護士 安西 愈 氏	1 8 6
1 0 月 2 3 日	名古屋	2 0 1 9 年度地区会員交流会・勉強会 in 名古屋 ● 1 部「労働力需給調整事業の現状と課題」 愛知労働局 職業安定部 需給調整事業部長 牧山 清 氏 ● 2 部「理事会社による取組み事例」 「今後の景気や産業界の動向の見通しについて」 日総工産株式会社 代表取締役会長 清水 竜一 氏 「同一労働同一賃金への協会の対応、個社の対応」 三幸コーポレーション株式会社 代表取締役社長 齋藤 哲一 氏 ● 3 部「労政審の審議状況および、協会の事業報告」 一般社団法人 日本生産技能労務協会 専務理事 新宅 友穂 ● 4 部「グループディスカッション」	3 7
1 0 月 3 0 日	東京	「派遣法における同一労働同一賃金の実務セミナー」	1 7 8
1 1 月 6 日	大阪	北桜労働法務事務所 代表 田原 咲世 氏	8 4
1 1 月 1 3 日	大阪	2 0 1 9 年度地区会員交流会・勉強会 in 大阪 ● 1 部「外国人活用（技能実習生・特定技能）について」 株式会社ウイルテック 取締役 石井 秀暁 氏 ● 2 部「協会の活動状況・行政指導の動向と対応」	3 6

開催日	地区	テーマ・講師	参加人数
		一般社団法人 日本生産技能労務協会 専務理事 新宅 友穂 ● 3部「理事会社からの取組事例等講話」 「外国人活用（ベトナム人活用事例）について」 フジアルテ株式会社 代表取締役社長 平尾 隆志 氏 「同一労働同一賃金について」 ランスタッド株式会社 執行役員 青木 秀登 氏 ● 4部「会員からの事前リクエストテーマに基づく グループディスカッション」 ● 5部「関西・中四国支部立上案内」	
11月15日	博多	2019年度地区会員交流会・勉強会 in 博多 ● 1部「労働力需給調整事業の現状と課題」 福岡労働局 職業安定部 需給調整事業課長 高田 義孝 氏 ● 2部「理事会社による取組み事例」 「今後の景気やマーケットの動向見通し」 株式会社ワールドインテック 取締役常務執行役員 藤林 寿雄 氏 「時間外労働の上限規制 年5日の年次有給休暇の確実な 取得」 株式会社ワークスタッフ 執行役員 竹内 重善 氏 ● 3部「協会の活動状況・行政指導の動向と対応」 一般社団法人 日本生産技能労務協会 専務理事 新宅 友穂 ● 4部「グループディスカッション」	32
11月21日	東京	「製造現場の定着に効く キャリア面談の役割～ キャリア面談担当者の勉強会・交流会～」 ● 1部「厚生労働省 グッドキャリア企業アワード受賞企業 による講演」 ● 2部「キャリア形成支援への取り組み状況に関する調査」 結果報告」 ● 3部「会員企業によるキャリア面談の事例紹介」 ● 4部グループ討議「製造現場の定着に効く キャリア面談の役割」	46
11月27日	東京	2019年度地区会員交流会・勉強会 in 東京 ● 1部「労働力需給調整事業の現状と課題」	50

開催日	地区	テーマ・講師	参加人数
		東京労働局 需給調整事業部 需給調整事業第二課長 降幡 勇一 氏 ● 2 部「理事会社による取組み事例」 「今後の景気や産業界の動向の見通しについて」 株式会社ウィルオブ・ファクトリー 取締役 田中 良憲 氏 「年次有給休暇の時季指定義務への対応について」 日研トータルソーシング株式会社 人事部次長 荒井 勉 氏 ● 3 部「協会の事業報告」 ● 4 部「グループディスカッション」	
2020年 1月22日	東京	2020年新春講演会 ● 1 部「労働者派遣事業の課題と今後の動き」 厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課長 松原 哲也 氏 ● 2 部 「JSLA将来ビジョン2030」発表 一般社団法人日本生産技能労務協会 理事長 平尾 隆志 シンポジウム「JSLA将来ビジョン2030で 未来を拓く」 中央大学大学院 戦略経営研究科 教授 佐藤 博樹 氏 法政大学 キャリアデザイン学部 教授 坂爪 洋美 氏 ローランド株式会社 顧問 加納 好道 氏 一般社団法人日本生産技能労務協会 会長 青木 秀登 一般社団法人日本生産技能労務協会 理事長 平尾 隆志	144
1月23日	東京	「改正労働者派遣法施行直前セミナー」 北桜労働法務事務所 代表 田原 咲世 氏	141
2月17日	東京	採用力強化セミナー 「製造・物流業界での採用強化とポイント～求職者の意向を 踏まえた工夫で採用力アップ！～」	46
2月21日	大阪	株式会社リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンター センター長 宇佐川 邦子氏	30
2月17日	東京	製造請負優良適正事業者認定制度 説明会	59
2月21日	大阪	● 1 部「製造請負優良適正認定事業者（GJ認定事業者）の 事例紹介」	37

開催日	地区	テーマ・講師	参加人数
		株式会社トーコー 請負推進部 副部長 宮田 達夫 氏 株式会社トーコー 請負推進部 主事 川北 哲也 氏 株式会社テクノスマイル 経営企画部 部長 中野 雅之 氏 ● 2 部「請負事業者、発注者への今年度実態調査結果について」 ● 3 部「請負ガイドラインについて」 製造請負事業改善推進協議会 事務局 ● 4 部「個別相談会」	

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、受入れ方法や受け入れに当たっての留意事項等の照会も増加しており、会員企業の状況に応じて必要な情報提供を行っている。

外国人技能実習制度については、技能実習の適正な実施と技能実習生の保護を図るため、新たに「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」が制定され、2017年11月1日から施行された。

これに加えて、政府においては、「従来の専門的・技術的分野における外国人材に限定せず、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく」との方針が打ち出され、2018年12月8日に改正入管法が成立し、新在留資格「特定技能1号・2号」が設けられた。

これに基づいて、受入れ拡大の対象業種として電機・電子情報関連産業や産業機械製造業など14業種が定められ、新在留資格は2019年4月から施行された。

1) 外国人材受入れに関する情報の収集、発信

新在留資格による受入れは、会員企業の人材確保のニーズに応えるものであるため、新在留資格が検討され始めた時点から、会員企業に対し、「JSLAニュース」等により、正確な情報の迅速な、発信に努めてきた。

法務省、厚生労働省、経済産業省等関係省庁はもとより、国会議員はじめ各方面から、新在留資格の仕組み、要件等について情報を積極的に収集した。特に、会員企業の利用ニーズが高い製造系業種については、2018年度に引き続き2019年度も経済産業省の製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会に参画し、情報収集を行った。

これらによって得た情報を会員企業が外国人材の受入れ拡大にタイムリーに対応できるよう、適時に情報提供を行った。

2) 講演会等の開催

(1) 新在留資格に関する講演会の開催

新たな在留資格の創設による外国人材の受入れ拡大は、会員企業の関心が高かったことから、2019年5月22日定時社員総会の講演会において、経済産業省の担当官を招聘してご講演いただいた。

本講演では、在留資格「特定技能」について、経済産業省が所管する素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業の製造3分野を中心に、制度の概要や受入れの要件、受入れ企業として留意すべきポイント等を解説いただいた。

◆「製造業における外国人材の受入れ拡大について」

〔講師〕 経済産業省 製造産業局 デジタル戦略官（外国人材担当）

三上 建治 氏



（２）地区会員交流会における情報交換の実施

２０１９年度に全国５か所で開催した地区会員交流会においては、グループディスカッションのテーマとして「外国人雇用について」を採り上げ、情報交換の場を提供した。

特に、１１月１３日に開催した「２０１９年度地区会員交流会 in 大阪」では、外国人材の活用について会員企業２社の事例発表および技能実習生の研修現場の見学を行った。



グループディスカッション

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) 2019年度調査の実施時期

第1四半期調査	2019年	4月
第2四半期調査	2019年	7月
第3四半期調査	2019年	10月
第4四半期調査	2020年	1月

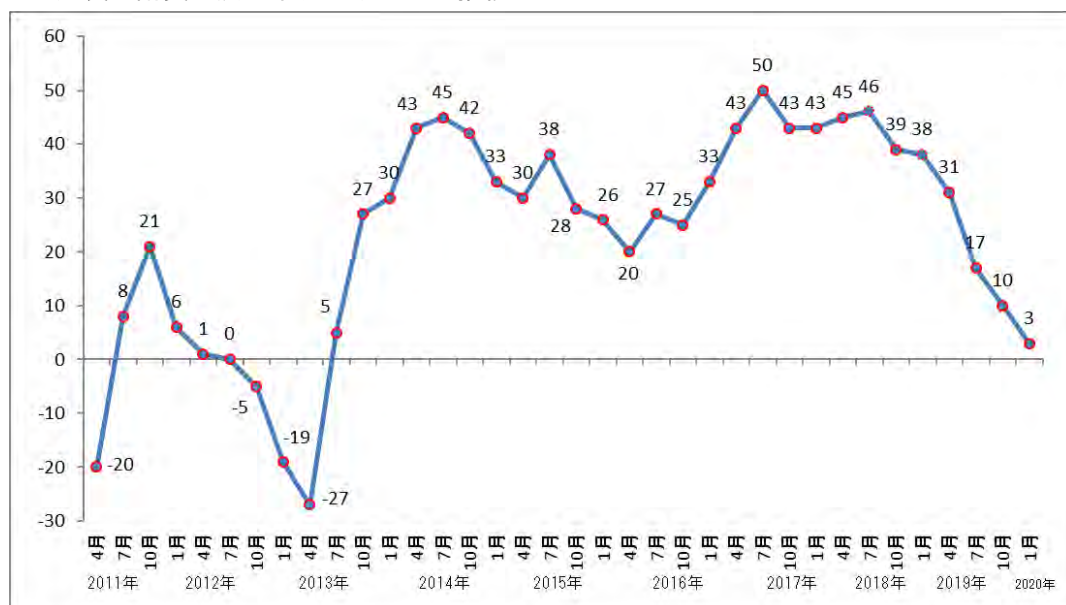
2) 調査結果の概要

(1) 製造請負・派遣事業の業況判断DI

2020年1月の業況判断DIはプラス3で、2019年10月調査を7ポイント下回っている。

先行き（3か月後）の業況判断DIは、プラス4となっている。

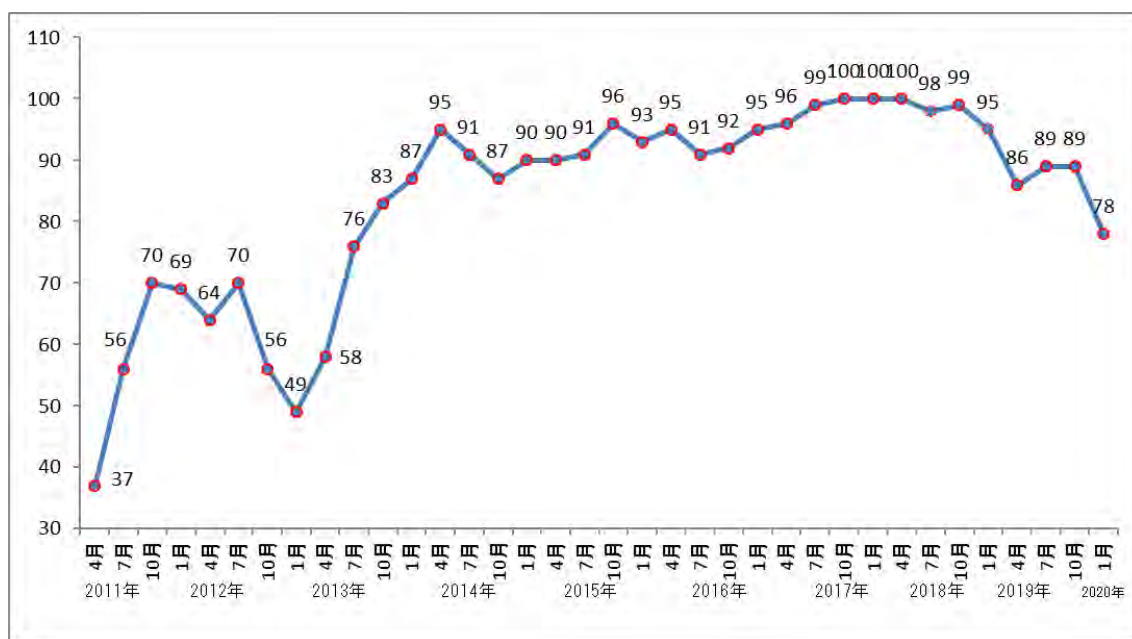
(図1) 製造請負・派遣業況判断DIの推移



(2) スタッフ社員雇用状況判断D I

2020年1月のスタッフ社員判断D Iはプラス78で、2019年10月度調査を11ポイント下回っている。依然として高い水準にあるが、4四半期連続でプラス90を下回っており、また、2013年7月以来、26四半期ぶりに80を下回り、人手不足の逼迫感は緩和している。

(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) 対外情報発信、広報活動

会員はもとより社会に向けて、協会ホームページへの掲載等を通じ、協会の動きや主催セミナーの開催概要など、業界団体としての活動や取組みを公開、業界への理解促進に努めた。また、昨年創立30周年記念事業の一環として立ち上げたウェブページを拡充し、30年の歩みや現在の活動、今後の展望などを掲載して、広く周知に努めた。

2) 会員への情報発信

会員への情報発信は、行政における法制度の検討状況や関係法令等、業界関連の有益な情報をJSLAニュースとして迅速に配信し、情報発信の充実を図った。また、9月から10月にかけて、会員を対象とした、「同一労働同一賃金への取組み状況」アンケートを実施、調査結果をセミナーや会員交流会の場を通じて、会員へフィードバックした。

6-3 制度改正への適切な対応

2020年4月に改正労働者派遣法が施行されることを踏まえ、会員が制度改正へ適切な対応が図れるよう、同一労働同一賃金を中心に、迅速、的確な各種情報提供やセミナーを開催した。セミナー参加者は、延べ850名となった。

セミナー概要は、以下のとおり。

1) 労働者派遣事業関係業務取扱要領（同一労働同一賃金）説明会

◆開催日：2019年4月22日（東京）

テーマ①：「労働者派遣事業関係業務取扱要領の説明」

厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課 課長 牛島 聡 氏

テーマ②：「賃金テーブルの整備に役立つツールのご紹介」

PwCコンサルティング合同会社 大橋 歩 氏

◆開催日：2019年5月13日（大阪）

テーマ①：「労働者派遣事業関係業務取扱要領の説明」

厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課 課長補佐

米岡 良晃 氏

テーマ②：「賃金テーブルの整備に役立つツールのご紹介」

PwCコンサルティング合同会社 大橋 歩 氏

2) 派遣法における同一労働同一賃金の実務セミナー

北桜労働法務事務所 代表 田原 咲世 氏

◆第1弾：2019年6月 6日（東京）

6月14日（大阪）

テーマ：「派遣法における同一労働同一賃金の実務」

◆第2弾：2019年10月30日（東京）

11月 6日（大阪）

テーマ：「派遣法における同一労働同一賃金の実務 第2回」

◆第3弾：2020年1月23日（東京）

テーマ：「改正労働者派遣法施行直前セミナー」



2019 年 4 月 22 日 開催
業務取扱要領 説明会



2019 年 6 月 6 日 開催
同一労働同一賃金の実務セミナー

6－4 業界の課題解決のための主体的な取組み

昨年度は、業界における諸課題や実務上の問題点、具体的な改善策を検討するため、実務担当者を構成メンバーとする「政策課題検討プロジェクト」を設置、半年間にわたり議論を重ね、アクションプランを取りまとめた。

今年度はアクションプランをもとに、将来ビジョン2030策定や労働者派遣法の現場における諸課題について検討するべく、「将来ビジョン策定プロジェクト」及び「改正派遣法検証プロジェクト」を立ち上げ議論を重ねた。

将来ビジョン2030は、協会創立30年と外部環境の大きな節目に応じて、会員企業の道しるべと当協会のあり方を社会に示すべく、当業界の果たすべき役割や今後の方向性等について取りまとめ、1月22日新春講演会の場において発表した。

一方、派遣法の諸課題については、11月20日労働政策審議会で当協会に対して行われたヒアリングにおいて、平成24年、27年（現行法）の見直しについて提案（P.32参照）を行った。ヒアリングでは、日雇派遣の原則禁止の見直しを中心に意見を述べ、原則禁止によって働く人と企業の双方に不利益が生じている実情を説明し、「年収要件の撤廃」を強く要請したほか、代案として、「派遣元に対する何らかの雇用管理上の整備を許可条件とする」、「危険、有害業務などをネガティブリスト化して禁止する」など、プロジェクトでの検討成果をもとに提案を行った。

令和元年 11 月 20 日

労働者派遣制度に関するヒアリング資料

一般社団法人 日本生産技能労務協会

<プロフィール>

一般社団法人 日本生産技能労務協会は、平成元年（1989 年）に製造請負事業者による初の共同組織として設立され、平成 12 年（2000 年）に厚生労働省の認可を受けて社団法人日本生産技能労務協会として法人格を得、その後、一般社団法人に移行し、このほど、創立 30 周年を迎えたところです。

本協会は、製造請負・製造派遣など製造系人材サービス業界や物流系人材サービス業界で働く方々の雇用の安定、キャリア形成の促進、安全で健康な職場環境の整備などを目的として、各種事業に取り組み、業界のさらなる健全化、適正化を推進しています。

これらを通じて、製造系人材サービス業界等で働く人々が安心して誇りを持って働ける職場環境を実現するとともに、産業界や社会からの信頼を得て、わが国の製造業の発展を支援してまいります。

<協会概要>

名称 一般社団法人 日本生産技能労務協会

所在地 〒105-0004 東京都港区新橋4-5-1 アーバン新橋ビル9階

代表者 会長（代表理事）青木 秀登

電話 03-6721-5361

創立 平成 元年（1989年）12月

会員数 139社

〈製造系人材サービス業界の果たしている機能〉

1 業種の枠を超えた製造業全体での雇用場の確保・提供

製造系人材サービス業界は、製造現場での業務請負や労働者派遣により、個々のメーカーの生産変動を支えているが、景況の厳しい業種で雇用が縮小した場合には、好調な業種で新たな雇用場を確保することにより、従業員の雇用の継続・安定に努めている。

このように、個々のメーカーでは対応できない、業種の枠を超えた製造業全体で雇用場の確保・提供する機能を担っていると考えている。

2 無技能・未経験者など就労が困難な方たちの就職支援

製造請負・派遣の現場には無技能・未経験の方でも就業可能な業務もあるので、そのような方々に雇用機会を提供している。

1 日雇派遣の原則禁止について

- 日雇派遣による就業を希望する者は非常に多いが、「年収 500 万円以上」という所得要件によって働くことができない人が多い実情にある。さらに、所得証明書を派遣事業者に提出することに抵抗感を持っている人は多く、所得要件を満たしているのに働くことができない人も多い。所得要件の撤廃を含め、日雇派遣で就労を希望する人が働くことができるようにすることが必要である。
- 日雇派遣の抱えている課題については、原則禁止という手法ではなく、個別に具体的に検証して対処することが適当である。雇用管理の問題があるのであれば、派遣元に日雇派遣のための特別の雇用管理体制を整備させることを許可の条件としてはどうか。安全衛生上の問題があるのであれば、危険・有害業務など不適切な業務をネガティブリスト化して禁止してはどうか。

(理由)

(1) 日雇派遣で働きたいという人は多いが、日雇派遣は原則禁止とされているために、働けない人が多く存在する。

日雇派遣で働きたいという希望を持っている人の例

- ① 他に仕事を持っているが、追加的収入を得たい人
- ② 世帯の生計を支える者は他にいるが、世帯として追加的収入を得たい人
- ③ 家族の介護等のため、あらかじめ定められた時間に働くことができない人
- ④ 他の活動（趣味・学習等）との両立を図りながら働きたい人
- ⑤ 余暇や空き時間を利用して、別の仕事を経験してみたい人
- ⑥ 求職活動中であるが、生活費を得るために、求職活動の合間を利用して一時的な仕事に就きたい人
- ⑦ 様々な事情で職業経験があまりなかったが、短期間の仕事に就くことによって、継続的な就業に結び付けたいという希望を持っている人。

これらの人々は、「年収 500 万円以上」という所得要件等を満たさなければ日雇派遣で就業することはできず、ツイッター等で数多くの不満が表明されており、制度の抜本的な見直しが必要である。

(2) 年収 500 万円以上という所得要件を下げて働ける人を増やすことも考えられるが、年収を派遣会社 に開示すること自体に抵抗感を持っている人が多く、このような仕組みを止めない限り、働ける人は 増えない。働きたい人が働けない状況に変わりはない。

日雇派遣で働くためには、本人あるいは親や家族の所得証明書を提示しなければならない。所得額は、センシティブな情報であり、家族であっても開示していないこともある。日雇派遣の仕事をするために、親や家族に所得証明書の提示の協力を依頼しても、承諾してもらえないという事例が多数あり、その結果、日雇派遣就業をあきらめざるをえないケースも多い。本人の適性や能力に関係のない年収要件は廃止されるべきである。

(3) 介護など様々な事情で、あらかじめ就業する曜日や時間が定められた働き方では働きにくい人にと って、日雇派遣という働き方は、継続的な就業を目指す上で、非常に有効な選択肢である。

職業経験があまりなく、継続的に就業することが困難な人にとっては、就業の曜日や時間があらかじめ定められているパート就労やアルバイトでの就業は困難で、自分の事情等に応じて働けるように働くことができる日雇派遣は大変利用しやすい働き方で、派遣元もその人の状況をよく理解す

ることにより、適切なマッチングも可能となる。

現行の所得要件は、このような方たちの就労の可能性を摘み取るものであるので、直ちに見直すべきである。

(4) 日雇派遣の原則禁止という仕組みは、労働力人口減少の下で、労働力を確保、増大させようという国策の流れを考えると、働きたい人が働くことができる仕組みに見直すべきである。

労働力人口の減少に対応するため、国は、女性や高齢者の就労促進、外国人労働者の受け入れ拡大を進めており、日雇派遣の原則禁止は、働く意思と能力のある人の就業を妨げるものであるので、速やかに見直すべきである。

直ちに派遣法改正を行うことが困難であるとすれば、日雇派遣の問題点の解決は、所得制限ではなく、別の手法により対応することとし、

- ・他の就業機会を有する労働者が副業として働く場合
- ・離職者が新たな安定した就業機会を確保するまでの間、生活費を確保するために臨時的、短期的に働く場合

などを上記(3)の事例とともに日雇派遣の原則禁止の例外とし、働きたい人が働くことができる仕組みとすべきである。

(5) 日雇派遣の問題点を個別に検証し、「原則禁止」ではなく、対処が必要な問題点については個別に対応すべきである。

平成24年改正において、日雇派遣の原則禁止が盛り込まれた理由について、具体的に検証し、対処することが必要である。

例えば、当時、「日雇派遣は労働災害防止の観点から、問題がある」との指摘がなされたが、日雇派遣の業務の中には、例外の17.5業務以外でも、イベントチケットのもぎりやサンプル配布、DMの封入、選挙開票業務など(下記(注)参照)、特段の危険を伴わないものも多いので、一律に禁止することは不適當である。

日雇派遣の労働災害防止のためには、原則禁止という手法ではなく、例えば、重大な労働災害のおそれがある危険有害業務についてのみ、ネガティブリスト化して禁止にする、などの手法を講じれば、対処できるのではないか。

(注)他にも、アパレルの値札付け、お中元やお歳暮の仕分けやラッピング、着ぐるみ、催事のお茶出し、選挙出口調査など、特段の危険を伴わない業務は多い。

(6) 急な人材需要が生じた場合、企業は直接雇用では対応困難。

企業は、生産工程のトラブルをはじめ種々の要因から突発的に大規模で一時的な人材需要が生じることがよくある。このような場合、例えば、2日後に30名の人員が必要になった場合、企業が直接雇用で対応しようとするれば、以下のような手続きが必要であるため、迅速に対処しづらい実情にある。

- ・求人広告内容を検討して求人情報誌に掲載
- ・自社で応募の申込を受け付け、面接日時を調整して、面接
- ・可否を判断して、結果を連絡
- ・採用の場合、仕事内容と雇用条件を説明して、雇用契約を書面で締結
- ・給与振込口座の確認、通勤経路の確認、等々

これに対し、派遣事業者には独自のノウハウがあるので、必要人員を迅速に確保することができる。日雇派遣に対する企業のニーズは高い。

2 離職後1年以内の労働者派遣の禁止

- 常用代替の恐れが全くないにも関わらず、離職後1年以内の労働者派遣の禁止規定により就業することができないケースが見受けられるため、本禁止規定は削除すべき。
- 仮に常用代替の防止の観点から当該規定を削除することが困難であるのであれば、常用代替の恐れがない場合や合理的な理由がある場合などについては、禁止の例外とすべき。

(理由)

離職後1年以内の労働者派遣の禁止規定により、次のような方々は、常用代替防止とは無縁であるにもかかわらず、当該企業に派遣で働くことができない実情にある。特に、その労働条件が他の求人よりも良いものである場合は、より切実である。

- ① パート・アルバイトや日雇紹介で働いたことがあるだけで、正社員として働いたことがない者が、他より労働条件の良い派遣の募集であるにも関わらず応募できない。
- ② 労働者側の事情で自己都合退職した後、その事情が解消した者
- ③ 労働者側の事情で自己都合退職した後、転居した地域で当該企業の支店等で派遣就業しようとした者

したがって、離職後1年以内の労働者派遣の禁止規定は見直すべきである。

仮に常用代替の防止の観点から当該規定を削除することが困難であるのであれば、上記のような常用代替の恐れがない場合は禁止の例外とすべきである。

3 派遣先の団体交渉応諾義務

- 集团的労使関係法上の使用者性については、労働者派遣に特有の話ではなく、親会社・子会社の関係や下請関係などにおいても類似の構造にあることから、労働者派遣法において対応すべきものではなく、今後とも労働組合法の枠組みの中で、対応していくべきである。

4 いわゆるマージン率等の情報提供

- マージン率等の公開は、「契約自由の原則」を侵すことにもなりかねず、あらゆる業種のなかで、労働者派遣事業だけがマージン率等の公開を定められており、公平性の観点からも、廃止すべきである。

(理由)

- (1) 労働者派遣事業以外の産業でマージン率等の公開を義務付けられている産業はなく、派遣事業のみマージン率等の公開を義務付けることは均衡を欠いている。

派遣料金は、「契約自由の原則」の下に派遣元と派遣先の合意により定められており、マージン率等の公開は、健全な競争の阻害要因になる可能性がある。

- (2) マージンには、社会保険等の法定福利費のほか、教育訓練費、レクリエーション費、出産祝い金等の諸手当など、派遣労働者の福利厚生のための費用が含まれているので、福利厚生に力を入れている会社はマージン率が高くなる。

したがって、マージン率が低いから適正・良心的な事業者である、高いから悪質な事業者であるなどと一概に判断することはできない。

- (3) 実際に、派遣労働者も、賃金、業務内容、就業時間、休日などの労働条件によって仕事を選択している。

5 労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会への派遣元事業主代表の参加について

○労働者派遣制度は、派遣元、派遣労働者、派遣先の3者が関わり、制度も複雑である。したがって、労働力需給制度部会での制度改正等の検討に当たっては、当事者であり、制度の実態を良く知る派遣元事業主代表も、公益代表、労働者代表、使用者代表に加えて参加させるべきと考える。

6 3年後の更なる見直し

○24年改正法及び27年改正法はいずれも派遣制度の抜本的な見直しであり、その影響については、今後も慎重に見極めることが必要である。さらに、派遣事業に大きな影響を及ぼす同一労働同一賃金については2020年4月に施行されることから、これら法改正については、今回の見直し後も3年経過した時点で更なる見直しを行うべきである。

7 雇用安定措置、教育訓練・キャリアコンサルティング等について

○雇用安定措置、教育訓練・キャリアコンサルティング等派遣法改正により、新たに義務づけられた措置については、会員企業が適切に実施できるよう、当協会としても様々な支援をしている。派遣労働者のニーズは多様であり、派遣事業者としても種々の工夫をしながら対応している。

参考

1 日雇派遣の原則禁止の例外規定に対する求職者の反応

派遣元に登録に来た日雇派遣の希望者に対して、収入確認のために収入制限に関する説明文書（誓約書等）を渡し「原則禁止の適用除外」について説明しようとする、応募者から「500万円以上となっているが、500万円以下の間違いではないか」などの指摘を受ける。適用除外の説明をすると、「収入が少ないから日雇派遣を利用しているのに、派遣法の考え方は正反対で理解できない」、「職業選択の自由はないのか」と改正内容に驚き、憤りを感じている人が多数いる。

2 日雇派遣の原則禁止の適用除外に該当せず、生活維持が困難となった事例

ある30代女性は、派遣元A社に登録し「日雇派遣」で仕事をしてきた。彼女は、介護が必要な実母の面倒を見ているため、フルタイムで勤務できず、不定期ながら「勤務可能な日」に日雇派遣を活用して収入を得ていた。夫とは死別しており、遺族年金が主たる収入である。遺族年金とこれまでの日雇派遣での収入を足しても、到底500万円には達せず、適用除外に該当しない。直接雇用では、都合のよい時に働ける求人をみつけにくく、収入の確保が困難となっており、日雇派遣での就労を願っている。

3 東日本大震災の復旧事業における日雇派遣の事例

東日本大震災では、細川厚生労働大臣（当時）から、当協会や日本人材派遣協会などに対して、被災地における就職支援の協力要請があり、これを受けて被災地で雇用機会の確保に取り組み、両協会が震災後1年間で3万3千人弱の雇用に結びつけた。

震災直後の復旧作業では、日雇・短期の派遣労働も多かった。被災地では店舗や工場内の片付けや商品の棚替えなど、被災地を支える周辺地域ではコールセンターや物流業務の現場での仕事などであった。早期復興のためには、短期間に集中して作業を進めなければならず、かつ、復旧作業を行う企業の側も長期的な雇用は難しく、募集・採用や給与に関する事務処理もままならない中で、派遣という労働力需給システムが十分に機能したといえる。

派遣労働者として活躍した方たちもまた被災地区の居住者であり、それまでの職を失った方も多く、生活するためには、日雇・短期であっても仕事をして収入を得る必要があったが、派遣元は派遣先を確

保し、また就業後すぐに給与を支払う（日払や週払など）ことができる仕組みがあったため、労働者にとっても日雇派遣というシステムが有効な手段として活用された。

4 国税庁の「民間給与実態統計調査」結果

国税庁の「民間給与実態統計調査」によれば、平成 30 年の平均年収は男女計 441 万円、男性 545 万円、女性 293 万円となっており、日雇派遣の所得要件は、男女計の平均年収を上回っている。また、女性の平均年収の約 1.7 倍の水準であり、女性にとっては、極めて高いハードルとなっており、所得要件による日雇派遣の制限は見直しが不可欠である。

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、学ぶ場を新たに創出するため発足した、「新進経営者懇談会」は、8月6日および11月8日、2020年2月5日に会合を開催、「派遣会社が理解しておくべき同一労働同一賃金のポイント」をテーマに、改正労働者派遣法施行が迫る中、制度や事業運営上における疑問点の解消を目的に、活発な情報交換や意見交換を行った。今後も適宜開催し、議論の内容を個社の事業運営等に役立てて頂くとともに、協会活動に反映していく。



2019年8月6日 開催
新進経営者懇談会

7 関係団体との連携

7-1 経済団体との連携

今年度も労政審などから続く関係を通じて、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とは、適宜意見交換を行ってきた。特に、改正労働者派遣法（同一労働同一賃金）の円滑な施行には、派遣料金への反映等、派遣先の理解が不可欠であることから、経団連等3団体に対し、会員から寄せられた声など当業界の実情や問題意識を伝え、協力要請を行った（P. 43参照）。さらには、今般の新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、派遣元事業主の事業活動や派遣労働者の雇用環境に重大な影響が生じることから、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。

また、電機・電子・情報通信産業経営者連盟や一般社団法人日本自動車部品工業会ならびに一般社団法人日本電子デバイス産業協会においては、2007年度より続く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。



2020年2月6日
経団連へ要請文書 提出

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、「労働政策委員会」、「ソーシャル・バリュー推進委員会」へ委員として参画した。JHRは、2030年へ向け、変化する労働市場を見据えて、人材サービス産業に期待される役割についてまとめ、「2030年労働市場と人材サービス産業の役割」をシンポジウム等で発表した。加えて、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2019」を公表した。

また、無期転換や時間外労働の上限規制など、労働法制についての認知や影響等のアンケート調査を実施した。

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・派遣に関する諸問題について、適宜意見交換を行った。また、2020年2月19日には、「派遣・有期雇用労働者の適正な処遇の確保に向けた共同宣言」に調印をし、プレスリリースを行った。共同宣言には、「派遣労働者・有期雇用労働者の雇用の安定と均等・均衡処遇の実現や、労働力の需給調整という重要な社会的機能を担う製造系人材サービス業界の適正な運営などにより、派遣労働者・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、同一労働同一賃金に関する両団体のこれまでの取組み状況を共有するなど、活発な意見交換を行い、今後も相互の対話を深めていくことを確認した。

連合との共同宣言は、労働者派遣事業に関しては2010年、2016年に続く3回目、昨年は、長時間労働是正に向けた共同宣言も発表している。

また、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（U Aゼンセン）や、人材サービスゼネラルユニオン（J S G U）と業界の課題への対応などについて、意見交換を行った。加えて、10月開催J S G U定期大会で挨拶するなど、機会あるごとに交流を深めた。



（左）共同宣言締結

（上）連合との意見交換会

7-4 行政との連携

厚生労働省とは、日頃から業界の実情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。特に同一労働同一賃金における制度設計や運用は、業界の実状を踏まえたものとなるよう要請および意見交換を行ってきた。また、会員に対して、今般の新型コロナウイルス感染症拡大により生じる事業活動への影響や、政府に対する要望等の調査を行い、厚生労働省に対し、雇用調整助成金のさらなる特例措置拡大を要請した。他方、各労働局とは、セミナー等の開催に合わせ、宮城、愛知、大阪、福岡労働局を訪問し、同一労働同一賃金の取組み状況や地域の実情や課題、派遣先への要請について意見交換を行った。加えて、地区会員交流会では、労働局幹部を招聘し、需給調整事業の現状などについてご講演いただいた。

令和2年2月6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



改正労働者派遣法（同一労働同一賃金関係）の円滑な施行についてのご協力依頼

日頃から私ども二協会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のご理解、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、いわゆる同一労働同一賃金を内容とする改正労働者派遣法がいよいよ本年4月1日の施行を迎えるまで残り2月足らずとなりました。

改正法においては、派遣元事業主は、「派遣先均等・均衡方式」（派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保）、又は「労使協定方式」（賃金水準等一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保）のいずれかの待遇決定方式により派遣労働者の公正な待遇を確保することが義務付けられております。

私ども二協会は、今回の法改正は、きわめて重要であると認識しており、会員企業に対し改正法の周知徹底や指導助言に努めておりますが、何といたっても、派遣労働者の公正な待遇の確保を実現させるためには、派遣先企業の十分にご理解とご協力がなければ適切に実施することができません。

改正法においても、このような観点から、第26条第11項において、「派遣先は、労働者派遣に関する料金（派遣料金）について、派遣元事業主が、派遣先均等・均衡方式の場合には均等・均衡待遇を確保し、又は労使協定方式の場合には労使協定に定める賃金水準等を確保できるように配慮しなければならない」旨規定されております。

つきましては、貴会におかれましては、このような実情をご勘案いただき、派遣労働者の公正な待遇の確保が適正に実現できるよう、貴会会員団体・企業に対して、改めて今回の改正法の趣旨の周知徹底に、特段のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

8 協会活動の充実

8-1 CSR取組みの推進

1) 年間を通した「CSR取組促進」の推進

昨年度に引き続き6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) 協会ホームページによりCSRの取り組み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、ならびに卓上立札を作成して、会員企業へ配布し、会員企業各社でのCSR取り組みの促進を促した。
- (3) コンプライアンスに関する「チェックシート」を全面的に見直した上で、会員企業に配布し、セルフチェックによる意識の向上を図った。

※CSR（Corporate Social Responsibility）＝企業の社会的責任



CSR取組推進ポスター



チェックシート



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り組みを促進するため、行政の取り組みを受けて、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、6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会社へ1部ずつ無料配布した。また、ポスターの配布に当たっては、各事業場で掲示したいとの会員企業の要望に応じて有料配布も行い、計1,679部の配布を行った。

8-2 防災・減災の取り組み

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、今期は以下の取組を行った。

1) 災害発生時の情報収集および情報発信

近年自然災害が多発しているが、災害発生時の情報収集および情報発信についての対応基準がなかったことから、2019年度に、震災については震度5強以上で建物倒壊等の物理的被害が発生した場合、台風や大雨等については甚大な被害が発生するおそれがある場合とする対応基準を新たに設けた。

これに基づき、大型台風が接近する際には上陸前に注意喚起のメールを配信し、地震、豪雨、台風等の災害が発生した後には、被災地域の会員企業に照会して被害状況についての情報収集を行った。

台風15号、19号の被害に対して、厚生労働省に雇用調整助成金の特例措置を要請し、その状況について会員企業に情報提供を行った。

2) 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、会員が必要とする感染防止対策や休業時の対応の仕方などについて、国からの情報を分かりやすく検索しやすい形で会員企業へメール配信するとともに、会員企業の事業継続、雇用維持等に役立つ国からの支援情報を提供した。

また、協会として新型コロナウイルス感染症による会員企業の事業活動への影響について調査し、その結果を取りまとめ、雇用調整助成金の特例措置等要件緩和を国に要請した。

3) 震災復興支援ホームページの作成

東日本大震災からの復興支援について、協会と会員企業が行った取組みを社会に広くアピールするため、震災発生時から現在に至るまでの協会による支援の取組みと、会員企業による支援の取組みをとりまとめた震災復興支援ホームページ「東日本大震災復興支援からの歩み」を作成した。



「東日本大震災復興支援からの歩み」ホームページ

4) 「新しい東北」復興ビジネスコンテストへの協賛

被災地の産業復興に向けた地域産業の創出の機運醸成を図ることを目的に2014年度から行われている復興庁の委託事業「新しい東北」復興ビジネスコンテスト2019に協賛し、企業賞「キラリものづくり賞」を設け、有限会社飯田製作所（福島県）に授与した。受賞した同社の研究開発により、フッ素樹脂（PTFE）と金属との接合が可能になり、基盤フレームの軽量化、制御システムの簡易化が見込まれ、今後、ロボット産業や他分野での活用が期待される。



復興ビジネスコンテスト 表彰式



フッ素樹脂（PTFE）と金属との接合

また、受賞企業の代表取締役社長と当協会会長による受賞記念対談を実施し、対談の様子が復興ビジネスコンテストのホームページに掲載された。



飯田製作所代表取締役社長と青木会長

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るとともに社会的責任を果たし、産業の発展に資することを目的として、2014年4月に「物流部会」を発足し、セミナーや勉強会の開催、分科会活動等様々な活動を行ってきた。

特に各分科会においては、担当事業の検討過程で、踏み込んだ内容の事例の共有を通じ、横の繋がりがさらに強化された。

発足時は8社でスタートしたが、2020年3月末現在で21社となった。今年度は下記の活動を行った。

1) コンプライアンスの徹底

- (1) 物流人材サービス業の内勤社員・コーディネーター等を対象とし、コンプライアンスに関する諸課題（①年次有給休暇の時季指定義務、②雇用安定措置他）に対する物流スタッフの方からの問合せ等への対応力向上を図るため、「演習」と「グループワーク」および「ロールプレイング」を行う実践的な内容のセミナーを企画・実施した。コンプライアンスセミナーは今回で第3回目であり、その都度、受講対象者、テーマ等を検討し、実施してきた。



コンプライアンスセミナー（グループワーク）

（２）会員各社における運営上の課題への対応事例を収集し、報告書として共有した。

２）物流人材サービス業における人材育成支援

物流人材サービス事業の人材育成支援の一環として、「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）」を作成し、活用方法とともに会員専用ページに掲載・普及を行った。

また、２０１８年度に作成したリーダーチェックシート（物流現場のリーダー評価ツール）の活用方法を作成し、会員専用ページに掲載・普及を行った。

評価項目	評価	スコア
1. 出勤率が高い	☐	20
2. 業務の進捗が早い	☐	40
3. 業務の進捗が遅い	☐	30
4. 業務の進捗が遅い	☐	16
5. 業務の進捗が遅い	☐	20
6. 業務の進捗が遅い	☐	8
7. 業務の進捗が遅い	☐	16
8. 業務の進捗が遅い	☐	32
9. 業務の進捗が遅い	☐	26
10. 業務の進捗が遅い	☐	39
11. 業務の進捗が遅い	☐	100
12. 業務の進捗が遅い	☐	70

スタッフチェックシート

3) 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セミナーおよび勉強会を開催した。セミナーについては発注者との課題認識の共有化にも役立てた。

(1) セミナーの開催

物流人材サービス業界を中心に、自社内の有期・パート労働者の同一労働同一賃金、派遣先均等均衡方式および労使協定方式の手順と留意点、派遣先企業がとらえるべき要点と責務等、および改正法の施行状況や本業界の課題等を講演していただき、改正法施行への適切な実務対応に備えた。

また、コンプライアンスを徹底するためには発注者の理解と協力が不可欠のため、発注者へも参加を呼び掛け、法令を順守した適正な事業運営の推進に努めた。

開催日：2019年9月13日（金）

テーマ：①「労働力需給調整行政の現状と課題」

東京労働局 需給調整事業部長 近藤 麻生子 氏

②「物流人材サービスにおける「同一労働同一賃金」の実務対応

安西法律事務所 弁護士 安西 愈 氏



講師：近藤 麻生子 氏



講師：安西 愈 氏



物流人材サービス特別セミナー

（２）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。

＜２０１９年度の勉強会＞

- ① テーマ：「物流業界における働き方改革関連法の実務対応のポイント
～業務取扱要領を踏まえて～副題「派遣会社の皆様が検討・
実施しなくてはならないこと」（４月）

講 師：社会保険労務士法人すばる 代表社員 社会保険労務士
香田 史朗 氏

- ② テーマ：「物流人材サービス業における働き方改革の推進について
～適正な労働時間管理等～」（７月）

講 師：厚生労働省 労働基準局 監督課 中央労働基準監察監督官
高橋 仁 氏

- ③ テーマ：「２０２０年度の物流業界の見通しと将来の展望について
～グローバルな視点から～」（１月）

講 師：株式会社日通総合研究所 リサーチフェロー 田阪 幹雄 氏

（３）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、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。



勉強会



物流部会 総会

(4) 広報・会員拡大活動の実施

会員専用ページにおいて、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。また、物流部会の会員拡大に努め、2019年度は2社の入会があった。

8-4 総会、会員交流会等の開催

会員各社と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、社員総会や賀詞交歓会での講演会の開催に加え、各地域で会員交流会を開催した。

2019年度の開催状況は下記のとおり。

1) 2019年社員総会における講演会の開催

◆ 開催日 2019年5月22日(水)

◆ テーマ 第1部「製造業における特定技能外国人材の受け入れについて」

経済産業省 製造産業局 デジタル戦略官 三上 建治 氏

第2部「世界から見た日本」

経営アドバイザー（前リクルートホールディングス 常務執行役員）

本原 仁志 氏



経済産業省 三上 建治 氏



経営アドバイザー 本原 仁志 氏

2) 2020年新春講演会の開催

◆ 開催日 2020年1月22日（水）

◆ テーマ 第1部「労働者派遣事業の課題と今後の動き」

厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課長 松原 哲也 氏



厚生労働省 松原 哲也 氏

第2部「JSLA将来ビジョン2030」発表

一般社団法人日本生産技能労務協会 理事長 平尾 隆志

シンポジウム「JSLA将来ビジョン2030で未来を拓く」

中央大学大学院 戦略経営研究科 教授 佐藤 博樹 氏

ローランド株式会社 顧問 加納 好道 氏

法政大学 キャリアデザイン学部 教授 坂爪 洋美 氏

一般社団法人日本生産技能労務協会 会長 青木 秀登

一般社団法人日本生産技能労務協会 理事長 平尾 隆志



ファシリテーター
中央大学大学院 佐藤 博樹 氏



(手前から)
ローランド 加納 好道 氏
法政大学 坂爪 洋美 氏
会長 青木 秀登
理事長 平尾 隆志

3) 地区会員交流会

協会開催の各セミナーのほかに、2019年度は「働き方改革関連法への対応」を共通のテーマに掲げ、「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」において会員交流会を開催した。

<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
- 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場を提供する
- ④ 懇親会においても交流を深め、人脈づくりに役立てる

「働き方改革関連法への対応」については、理事会社による自社の対応方針の講演、「同一労働同一賃金への対応」については、会員への取組み状況のアンケート結果の報告に引き続き、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。

関西・中四国地区においては、2020年度の支部設立を目指し、会員企業が中心となり、「同一労働同一賃金への対応」の他に「外国人活用について」をテーマとした独自のプログラムを企画・実施した。

また、事務局から、2030年を見据えた将来ビジョンの策定作業や同一労働同一賃金への対応、労働政策審議会需給制度部会の動向、各地区における協会活動の

強化等について報告を行った。交流会終了後には懇親会を開催した。

<プログラム>（北海道・東北地区、関東地区、東海・北陸地区、九州地区）

・第1部 「労働力需給調整事業の現状と課題」

講師：宮城労働局 職業安定部 需給調整事業課長 立花 真寿 氏

東京労働局 需給調整事業部 需給調整事業第二課長 降幡 勇一 氏

愛知労働局 需給調整事業部長 牧山 清 氏

福岡労働局 職業安定部 需給調整事業課長 高田 義孝 氏

・第2部 「働き方改革関連法への対応について」

・第3部 「労政審の審議状況および協会の事業報告」

・第4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「時間外労働の上限規制と年次有給休暇の時季指定義務への対応について」

②「無期雇用化について」、③「採用と定着について」

④「請負現場の生産性の向上方策について」、⑤「外国人雇用について」

⑥「行政指導の状況について」、⑦「障がい者雇用について」、

⑧（①～⑦以外のテーマ）

<プログラム>（関西・中四国地区）

・第1部 「外国人活用（技能実習生・特定技能）について」

・第2部 「協会の活動状況・行政指導の動向と対応」

・第3部 ①「外国人活用（ベトナム人材活用事例）について」

②「派遣会社が理解しておくべき同一労働同一賃金のポイントについて」

・第4部 グループ討議：同一労働同一賃金等についての意見交換

・第5部 関西・中四国支部設立案内



第1部講演（北海道・東北地区）



第1部講演（関東地区）



第1部講演（東海・北陸地区）



第1部講演（九州地区）



技能実習生への日本語授業（関西・中四国地区）



グループ討議

8—5 協会の活動基盤の強化

製造請負・派遣業において中核的な役割を担う業界団体として、活動の充実に取組むと同時に、各種セミナーの場を活用するなどにより、会員拡大を推進した。

当協会は昨年、創立30周年を迎え、来年度は名称変更・領域拡大など更なる躍進フェーズに入ることから、今後も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、新たに「会員拡大の進め方」を策定した。

「会員拡大の進め方」は、これまでの入退会理由を分析し、主に以下の内容で構成した。2020年度より実行に移す。

- ① セミナー、地区会員交流会の場を幅広く活用
- ② 支部活動を通じた会員拡大
- ③ 会員企業への具体的な支援依頼
- ④ ホームページの入会案内の充実

今年度は特に同一労働同一賃金に対する協会の取組みに関心が寄せられ、入会に至った企業もあった。今年度の入会企業は以下のとおり。

【正会員】

2019年度は入会5社、退会5社であり、2020年3月末の正会員数は、87社となった。

(入会順)

企業名	代表者	本社所在地
株式会社エンドウハウゼ	遠藤 重明	群馬県前橋市
NOCアクトソーシング&コンサルティング株式会社	池松 邦彦	東京都江東区
ミライク株式会社	田中 大介	神奈川県横浜市
フジ技研株式会社	竹下 昌宏	神奈川県相模原市
東邦サービス株式会社	大野 秀人	埼玉県戸田市

※ミライク株式会社は連絡会員より移行した。

【物流部会員】

2019年度は入会2社であり、2020年3月末の物流部会員数は21社となった。

(入会順)

企業名	代表者	本社所在地
株式会社エヌエフエー	大崎 玄長	東京都大田区
ジョブゲート株式会社	住吉 真一	東京都豊島区

【賛助会員】

2019年度は入会3社、退会2社であり、2020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
人材ビジネスコンプライアンス推進協議会	水野 臣介	東京都中央区
株式会社リベロ	鹿島 秀俊	東京都港区
ミライズ株式会社	高橋 大樹	福島県福島市

【製造請負派遣適正推進連絡会 会員（連絡会員）】

協会活動に賛同する会員企業が増加することにより、業界全体の水準の向上を図るため、新たな組織として2017年1月に製造請負派遣適正推進連絡会（連絡会員）をスタートさせた。

2019年度は入会1社であり、1社が2019年度中に正会員に移行し、1社が退会のため、2020年3月末の連絡会員は8社となった。

企業名	代表者	本社所在地
株式会社プロスタッフ	林 雄志	神奈川県平塚市