

基本方針

一般社団法人日本BPO協会は、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、わが国経済社会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、2022年においても収束の見通しが立っておらず、我が国においても、社会・経済に依然として大きな影響を及ぼしている。さらに、ロシアのウクライナ侵攻による世界経済への影響も不透明であり、今後の推移を注視する必要がある。

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、情報の収集・提供、きめ細かな相談・助言、国に対する必要な支援措置の要請等、最大限の取り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、その時々々の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は目覚ましく、生産現場にも大きな影響が生ずる可能性があり、加えて、企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る。

当協会は、このような経済社会の変化に対応するため、2020年1月に、「将来ビジョン2030」を策定し、今後取り組むべき課題を整理するとともに、協会の活動領域を製造、物流分野にとどまらず、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た。この将来ビジョンに基づいて、2021年7月に協会名称を変更し、さらに、2022年1月に「第1期中期事業計画」を策定した。今後は、この中期事業計画に基づいて、計画的に事業を展開していく。

また、度重なる法改正やコロナ禍による環境変化に的確に対応して事業を運営していくためには、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、2021年度に関東支部を設立した。支部設立により、会員サービスが充実し、会員拡大にもつながるなど、大きな成果をあげており、引き続き、他地区に展開することとする。

2022年度は、下記の事項に重点をおいて事業に取り組み、協会の新名称である「日本BPO協会」の浸透、定着を図るものとする。

- 1 中期事業計画の着実な実施
- 2 新型コロナウイルス感染症の拡大による経営課題に即応した、会員企業への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 協会の中期事業計画の着実な実施

1) 将来ビジョン2030の策定ならびに協会名称の変更

当協会は、創立30周年を機に、2020年1月、「将来ビジョン2030」を策定した。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。

また、産業構造や労働市場が大きく変化する中で、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ため、当協会は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、2021年7月、協会名称を「日本BPO協会」に変更した。

2) 中期事業計画に基づく事業の実施

さらに、「将来ビジョン2030」の実現を着実に目指すため、中期的観点から計画的に取り組むことが適当な課題については、3年間程度の中期事業計画を策定し、これを踏まえて単年度の事業計画を策定することとした。

各委員会及び理事会で議論を積み重ね、2022年1月、第1期中期事業計画（計画期間2021年度～2024年度）を取りまとめた。2022年度は、実質的にそのスタートの年となるので、着実に取組みを開始していくこととする。

(1) キャリア形成に役立つキャリア面談の推進

キャリア面談の適切な実施を支援するため、会員企業の取組事例を基に、プロジェクトチーム方式で、キャリア面談担当者のロールモデルの作成ならびにキャリア面談の標準化ツールを開発する。

2022年度は、キャリア面談に必要な技能の整理、面談プロセスの確立等に取り組む。

(2) ポリテクセンターと連携した人材の育成

我が国の経済社会の発展を図る上で、「人への投資」が注目されている。製造現場においても、AI、IoT等の進展により必要とされる派遣・請負人材の高度化が見込まれており、ポリテクセンターと連携して、設備保全分野（機械保全、電気保全）において人材育成に取り組むこととする。

2022年度は、ポリテクセンターにおいて設備保全分野の訓練をトライアル実施し、検証することとする。

(3) 領域拡大分野での会員拡大の推進

2022年度においては、領域拡大分野を対象とした加入勧奨ツールを整備し、各種セミナー、交流会、支部活動等の場を活用して、会員拡大を図る。

また、技術分野においては、この分野で事業展開している既存会員による意見交換の場を設け、課題等の共有や情報交換を行うことにより、新規会員の獲得につなげるものとする。

(4) 支部の設立推進による会員サービスの拡充

2020年度の関西・中四国支部設立、2021年度の関東支部設立に引き続き、他地区においても支部設立に取り組み、会員企業の情報交換等交流の場を拡大し、会員サービスの拡充、会員拡大を図る。

2022年度は、北海道・東北支部の設立に取り組む。

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オミクロン株による「感染第6波」は、これまでにない規模の感染拡大となったが、2022年2月初めから新規感染者数の増加の割合は次第に鈍化し、「まん延防止等重点措置」は解除されたものの、感染者数は高止まりし、未だに新型コロナウイルス感染症の感染収束は見通せない状況である。

製造業については懸念材料はあるものの、改善傾向にあり、会員企業の事業活動も回復してきているが、ロシアのウクライナ侵攻による世界経済への影響が不透明であるなど、今後の推移を注視する必要がある。

このため、2022年度も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、採用活動や顧客対応、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・請負労働者の雇用の安定や人材サービス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。

(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。

(2) 現場リーダー育成のための研修事業

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。

(3) 請負実施に役立つオリジナル教材の提供

請負スタッフに対する教育訓練実施のための支援として、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を提供する。

(4) 相談支援等の実施

会員企業における事業運営上の問題・課題の解決に向けた相談支援を実施する。

3-2 「2022年度請負事業適正化・雇用管理改善推進事業」の推進

製造請負事業のさらなる健全化・適正化を図るために、厚生労働省委託事業として次の事業を実施する。

1) GJ認定制度の適切な運営

請負事業者及び発注者における請負事業適正化・雇用管理改善が促進されることを目的として、製造請負優良適正事業者認定制度（GJ認定制度）のさらなる普及・定着を図る。具体的には、次の事業を実施する。

(1) 製造請負事業改善推進協議会の設置および運営

製造請負事業改善推進協議会を設置し、製造請負事業における事業者や労働者における問題点を把握するとともに、必要な改善策を議論し、行政に対して請負

事業適正化・雇用管理改善のための提言を行う。

(2) 認証委員会の設置および運営

認証委員会を設置し、審査機関の指定、指定審査機関の指導・管理および指定審査機関の優良認定に関する認証を行う。

(3) 好事例集の作成

2015年度から作成してきた好事例集を2022年度も作成することにより、制度への理解を深めるとともに受審しようとする事業者に対して参考となる具体的な取組み事例を提供する。

(4) 発注者向け周知資料の作成

GJ認定制度の利用拡大には発注者の理解が欠かせないので、GJ認定制度が発注者の事業運営に有用な制度であることを訴求する資料を作成する。

(5) セミナーの開催等

GJ認定制度の周知と利用促進を図るために、好事例集等を活用して請負事業者及び発注者を対象としたセミナーを開催する。

さらに、都道府県労働局主催の請負事業の適正化に関する説明会等で機会を得て、請負事業者や発注者に対して、GJ認定制度の広報活動を実施する。

2) 相談支援等の実施

請負事業者・発注者が請負事業を推進する上での課題（請負事業の適正な実施、雇用管理改善、派遣から請負への移行等）への相談支援や、請負事業で働く労働者（以下、「請負労働者」という）からの相談支援を電話、メール、訪問等によって行う。

3) 実態把握調査の実施

請負事業者、発注者、請負労働者を対象に、実態を把握するための調査を実施する。

3-3 「GJ認定制度」のあり方の検討

2006年に発生した偽装請負問題を受けて、厚生労働省は製造請負事業の適正化を図るため請負ガイドラインを作成した。また、製造派遣の2009年問題による偽装請負の再燃への懸念があったことから、厚生労働省は請負ガイドラインの周知徹底に加えて、優良適正な製造請負事業者を育成し、業界の適正な発展を推進するため、2010年度から「GJ認定制度」をスタートさせた。GJ認定取得事業者数は2019年度の55社をピ

一クに微減傾向にある。

これは、労働法制の様々な変更、業界マーケットの変化等により、事業者にとって同制度の認定を得ることが必ずしも事業上のメリットに直結していない、もしくは少ないことが主たる要因と想定される。

適正な請負を推進する当協会にとって、GJ認定制度は大変重要な制度であると位置づけており、認定取得事業者を増大させるために制度の新たな方向性を示すことが必要と考える。このため、協会にプロジェクトを設置して、認定取得事業者拡大方策を検討し、GJ認定制度のあり方について、当協会として厚生労働省に提言することとする。

3-4 GJ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2022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。

新型コロナウイルス感染症の収束が見通せない状況下で安全に審査業務が実施できるよう、従来の現地審査に加え、2021年度から開始したリモート審査の充実を図り、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

2022年度は、更新対象18社の受審申請を目指し、更新対象事業者への着実な受審勧奨を行うとともに、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勧奨をスタートさせる。

特に、時間外労働に関する審査基準※が受審の障害になっていた事業者については、2020年度に当該審査基準が改正されたことなどを説明し、重点的に取り組む。

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。

※ 審査基準98（審査カテゴリ：労働者保護）の改正

【改正前】月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないか。

【改正後】対象期間において法令の上限規制を超える法定時間外労働及び休日労働を行った労働者がいないか。

4 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。2022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) 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・実施する協会主催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企業要望研修にて、合格を支援する。

開催方式は、2022年度も、2021年度に引き続き、集合研修およびオンライン研修とする。

(3) 生産性向上支援訓練の実施

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。

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2022年度の事業取組団体の申請を行い2月21日付けで選定され、次の全6コースをオンラインで開講する運びとなった。

〈2022年度開講コース〉

■正会員・アソシエイト会員向け（4コース）

- ① 管理者のための問題解決力向上
- ② ビジネス現場における交渉力
- ③ DX（デジタルトランスフォーメーション）の導入
- ④ オンライン営業技術

※ 前年度に多数の受講申込があったコース（①と②）、交流会等で会員の関心が高い新技術活用のテーマによるコース（③と④）を選定している。

■物流会員向け（2コース）

- ⑤ RPAを活用した業務効率化・コスト削減
- ⑥ 提案型営業手法

※ 物流部会「人財育成分科会」メンバーのアンケート調査の結果、要望の高かったコースを選定している。

なお、各訓練コースの実施に当たっては、人材サービス業界の実情に沿った実践的な内容になるように、事前に講師との打合せを行う。

（4）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。2022年度も引き続き、会員のための特別価格を設定する。

（5）「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、2022年度も引き続き、会員のための特別価格を設定する。

（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に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。

2) ポリテクセンターと連携した教育訓練支援

2020年度より取組を開始したポリテクセンターと連携した会員企業に対する教育訓練の支援について、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。

2022年度は、ポリテクセンターを活用して人材の育成、確保を行った事例を収集し、これを会員企業に周知し、ポリテクセンターの利用促進につなげ、会員企業の事業発展に資する取組を行う。

■事例収集の対象企業

主に1つの都道府県で事業を実施している理事会社 2社

■収集する活用事例

- ① 教育訓練の受講
- ② 離職者訓練修了者の採用

協会事務局が対象企業の希望を踏まえてポリテクセンターと折衝し、活用のための具体的な手順、方法等を取りまとめる。

■期間：2022年2月～9月

3) 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、2022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6種類制作。2022年度も引き続き、会員特別価格を設定する。

DVDについても、会員特別価格を設定し提供する。

(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。

4) 会員のキャリア形成支援業務への支援

(1) キャリアアップに役立つキャリア面談の推進

会員企業におけるキャリア面談の実践を支援するため、中期事業計画において掲げたキャリア面談担当者のロールモデルの作成、キャリア面談の標準化ツールの開発を推進するため、プロジェクトチームを立ち上げる。

2022年度は、キャリア面談担当者に必要な技能等の整理、面談プロセス（在

籍1年未満)の確立、マニュアルの作成を行う。

(2) 交流会の開催

会員企業のキャリア面談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。

5) ポリテクセンターと連携した訓練プログラムの開発

第1期中期事業計画において掲げた「設備保全分野(機械保全、電気保全)の人材育成」を推進するため、2年次目の取組として、ポリテクセンター埼玉およびポリテクセンター兵庫の2施設と連携して、次の訓練コースを試行実施し、本格実施に向けた検証を行う。

■分野：設備保全(機械保全、電気保全)

■コース：機械保全 2コース 36H(延6日間)

① 機械保全実践技術 18H

② 生産設備管理技術 18H

電気保全 3コース 42H(延7日間)

① 現場のための電気保全技術 12H

② 低圧電気設備の保守点検技術 12H

③ 有接点シーケンス制御の実践技術 18H

■対象者：派遣・請負現場スタッフで機械のメンテナンス等の業務に初めて携わる者(若干の経験のある者を含む)

■訓練定員：設備保全分野10名×2施設(埼玉、関西)

試行実施の結果を検証し、必要な修正等を加えた後、実施規模を拡大して本格実施を開始するものとする。

なお、訓練受講者に対しては、訓練実施後の新たな就業機会(製造現場での設備保全業務)を確保し、フォローアップ訓練(OJT)の実施を通じて習得した技能・技術の定着を図る。

また、さらに高度な設備保全分野の技能・技術を習得するための訓練コースの実施に向けて、キャリア開発委員会において検討を開始する。

6) 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。

2022年度も引き続き、会員特別価格を設定する。

5 外国人材の活躍支援

わが国における外国人労働者の数は急激に増加し、この10年間で約3倍となり、国内では、様々な分野で多様な技能を有する外国人労働者が活躍している。

こうした中で、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。

会員各社においては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た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、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、外国人の新規入国等が大きく制限され、入管手続きにも時間を要して、会員企業の事業運営にも大きな影響が生じた。

2022年度は、会員企業の外国人材の活躍支援の取組みを推進するため、新型コロナウイルス感染症の感染状況を注視しつつ、以下の取組みを行う。

また、外国人材活躍支援に関する諸課題及び対応策を検討するため、「外国人材活躍支援プロジェクト」を発足させる。

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。また、関係団体等の協力の下に、外国人材の活躍支援等について会員企業への適切な情報提供に努める。

2) 情報交換の推進

地区会員交流会等において、外国人材活躍支援に関する会員企業相互の情報交換の場を提供する。

3) 外国人材活躍支援プロジェクトの設置

外国人材の活躍支援に関してプロジェクトチームを発足し、外国人材活躍支援に関する課題を整理し、対応策を検討する。

プロジェクトとして、以下を目標として掲げ、検討を進める。

- ①外国人材活躍支援に関する課題整理と今後の方向性の明確化
- ②外国人材活躍支援に関する適正化・健全化と社会的地位向上
- ③外国人材活躍支援に関する規制緩和

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、昨年度に引き続き、会員企業のニーズや当協会の活動内容についての評価等を把握し、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、労働政策に関する審議状況や行政の動き、業界関連の有益情報等についてタイムリーに配信する。厚生労働省との定期会合（年4回開催）においては、業界の現状や課題、要望を伝えて率直な意見交換を行い、開催概要を会員に配信し、共有する。
- 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、昨年度に引き続き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。

6-3 業界の課題解決のための主体的な取組み

BPO業界のさらなる健全化、適切な事業運営等に役立てるため、業界における問題や課題、より改善が必要な事柄について議論を深め、協会活動に反映する。

また、会員ニーズを踏まえて業界の課題解決のためのセミナー等を適切に開催する。

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。懇談会への参加を通じて新規加入も増加しており、会員拡大の観点からも大きな成果をあげている。

これらを踏まえて、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に取り組む。

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、引き続き連携を進めていく。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、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、労働局とも緊密な連携を図り、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、全国安全週間や年末年始無災害運動等の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、昨年度同様、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リレー方式で紹介する等、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人々の雇用の安定、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）は事業運営に大きな影響を及ぼしている。また、2022年に施行される労働関係法令等の改正への対応も重要な課題である。このため、改正労働者派遣法の実施状況の把握および法改正への適切な対応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) 改正労働者派遣法をはじめとする労働関係法令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) 適正な事業運営を行うため、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。
- (2) 「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。
- (3) 会員企業相互の情報交換の場のさらなる充実化を図り、また、物流関連機関・団体等との情報・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

改正労働者派遣法をはじめとする労働関係法令ならびに変化が加速している物流業界での課題解決や今後の物流人材サービスのあり方のヒントとなるものを主なテーマとして、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人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、会員企業の事業運営に役立てるとともに、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5地区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 2022年5月16日(月) 於) 明治記念館
- ・ 賀詞交歓会 2023年1月

2) 支部活動の推進

2020年度に設立した関西・中四国支部、2021年度に設立した関東支部においては、引き続き支部総会・支部会員交流会等により、情報交換・相互交流を図る。また、引き続き、地域のネットワークを活用し、会員拡大にも取り組む。

2022年度は北海道・東北地区において支部を設立し、会員企業の課題の解決に資する場を整備する。その他の地区についても状況を踏まえながら設立準備を推進する。

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解決方法や法改正等への取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。

2022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

新型コロナウイルスの感染拡大や技術の進展等によって事業環境が大きく変化していることから、会員企業の新たな事業への取組みや見直し等を支援するため、これに対応した賛助会員の商品・サービスを積極的に紹介する。

商品・サービスの紹介の方法として、会員企業へのメールによる情報提供のほか、協会HPの会員専用ページに新たなコンテンツを掲載することとする。

これらの取組みにより、賛助会員へのサービス向上も図ることとする。

8-5 協会の活動基盤の強化

BPO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ことから、2019年度に策定した「将来ビジョン2030」および2021年度に策定した「第1期中期事業計画」により会員拡大に取り組む。

会員拡大は、2019年度に策定した「会員拡大の進め方」に基づいて進めることとし、最も成果を上げている会員企業による入会への呼びかけを引き続き会員にお願いする。また、2018年より定期的に行っている「新進経営者懇談会」への参加を通じて新規加入が増大していることから、協会活動の魅力の発信の場として懇談会を有効に活用する。

地区会員交流会は、地方に所在する未加入企業に協会活動の魅力を伝える好機であり、新規入会に結びついていることから、支部および地域の会員企業と連携をさらに強化して会員拡大に取り組む。また、未加入企業を各種セミナーや交流会、説明会などに積極的に招待し、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。なお、会員拡大に活用するツールとして次を整備する。

- 1) 正会員用とアソシエイト会員用の入会促進ツールをそれぞれ整備し、昨年度に全面的に見直しを行った「協会案内」と併せて入会説明等で有効に活用する。(物流賛助会員用は整備済みである)
- 2) 領域拡大にも対応して会員拡大を図れるよう事業者データを更新・整備する。

8-6 SDGsの取組み

当協会は、2021年度に会員企業とともに国連が提唱する「持続可能な開発目標」(SDGs)に賛同し、男女の区別なく、働く人の権利を守り、働き甲斐のある職場環境を作り産業社会の発展に資する活動を通じて、SDGs実現に寄与することとして、6つの目標に取り組むことを協会HPに掲載して内外に公表した。

2022年度は、会員企業によるSDGs実現への取組を支援するためSDGsに関するセミナーを開催する。