

## 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。

2022年2月に勃発したロシアによるウクライナ侵略は、国際秩序の根幹を揺るがすとともに、世界的に資源・食糧価格が高騰するなど、世界の政治、経済に大きな影響を与えている。

他方、2020年に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、2023年1月の第8波の感染拡大を経て感染者数は減少に転じ、政府は2023年5月に、「新型インフルエンザ等感染症」に該当しないものとして「5類感染症」に位置付けることとし、これまで講じてきた各種の政策・措置について見直しが行われている。

我が国経済を取り巻く環境には厳しさが増しているが、景気は緩やかに持ち直してきており、製造業をはじめ産業界の人材需要も堅調であった。2023年度はコロナ禍による経済社会活動への制約がほぼ解消される見通しであるが、物価上昇の影響や自動車産業の部品供給不足による生産制約、海外経済の動向などの懸念材料があり、注視する必要がある。こうした中で、派遣・請負業界は、人材需要に応えてきたが、人手不足による採用難が大きな課題となっている。

一方、中長期的に見れば、雇用面では、労働力人口減少時代に入って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、産業界においては、AIやIoT、DXなど技術革新のスピードと拮抗は目覚ましく、生産現場にも大きな影響が生ずるとともに、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的確に対応するため、2020年1月に「将来ビジョン2030」を策定し、その具体化のために、2022年1月に「第1期中期事業計画」を策定し、実現に向けて取組みを進めている。中期事業計画の大きな柱の1つは人材育成であるが、政府においては、2022年10月に閣議決定した総合経済対策において「人への投資」の抜本強化と成長分野への労働移動の円滑化を掲げており、軌を一にするものである。

以上の状況認識の下に、2023年度は、下記の事項に重点をおいて事業に取り組み、会員企業の適切かつ円滑な事業運営を支援するものとする。

- 1 中期事業計画の着実な実施
  - (1) キャリア形成に役立つキャリア面談の推進
  - (2) ポリテクセンターと連携した人材の育成
  - (3) 領域拡大分野での会員拡大の推進
  - (4) 支部の設立推進による会員サービスの拡充
  
- 2 採用・定着、技術の進展に対応した人材育成等会員企業の課題解決の取組みを積極的に支援
  
- 3 会員企業の経営課題の解決に役立つ情報提供、セミナー・情報交換会等の開催

## 1 中期事業計画の着実な実施

### 1) 「将来ビジョン2030」および「中期事業計画」の策定

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、「働く人、取引先企業、会員企業、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、2022年1月、「第1期中期事業計画」を策定し、将来ビジョン2030の実現を着実に目指すため、2024年度までの3年間の事業計画を定め、これに基づいて、単年度の事業を計画、実施することとした。

### 2) 中期事業計画に基づく事業の実施

#### (1) キャリア形成に役立つキャリア面談の推進

キャリア面談を適切に実施してスタッフの仕事に対する不安を解消し、将来展望を持てるようにすることは、会員企業にとっても人材の確保・育成を進める上で不可欠である。

2022年3月に、キャリアコンサルタント資格を有する者で構成したプロジェクトチームを設置し、メンバーの取組実績を参考にしつつ、検討を進めている。

2022年度は、キャリア面談の役割、目標を整理し、面談担当者の能力、スキル、素養等について検討するとともに、キャリア面談で使用するキャリアシート、面談記録等についても検討した。さらに、キャリア面談に関する支援ツール等を掲載する当協会ホームページのコンテンツイメージも固めた。

これらを踏まえて、2023年度は、面談の段階（初回、2回目以降）に応じて、面談の事前準備や進め方、ポイント等について実践的なノウハウを整理し、会員企業に提供する。また、会員企業の面談担当者の理解を深めるための動画も作成する。

#### (2) ポリテクセンターと連携した人材の育成

今後、生産現場で需要が高まると見込まれる設備保全分野（機械保全、電気保全）の人材育成を推進するため、ポリテクセンターと連携して、会員企業向けにカスタマイズした在職者訓練コースの開発に取り組んでいる。

2022年度は、「設備保全Ⅰ（基礎編）」の訓練を開発し、ポリテクセンター埼玉および兵庫において、トライアル実施した。

2023年度においては、「設備保全Ⅱ（応用編）」を開発し、トライアル実施

するとともに、設備保全 I について本格実施する。

(3) 領域拡大分野での会員拡大の推進

2022年度においては、当協会の魅力をわかりやすく盛り込んだ加入勧奨ツール「協会の魅力紹介」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、領域拡大分野も含め会員拡大に取り組んだ。

2023年度も引き続き、会員拡大に取り組むとともに、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、会員企業の事業運営を支援するとともに、技術分野での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、2023年5月に北海道・東北支部、同年6月に東海・北陸支部の設立総会を開催する予定である。また、九州支部については、2024年度設立を目指して準備を進める。

支部においては、会員ニーズを踏まえて情報交換や交流の場が拡大されており、春・秋の会員交流会に加え、勉強会や企業見学会、懇親会などを実施することとしている。

## 2 優良で適正な製造請負事業者の育成推進

### 2-1 「2023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2023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

製造業における請負事業者、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。

上記の他、製造業以外の業界における請負事業者、発注者、請負労働者を対象に、実態を把握するための調査も別途実施する。

## 2-2 GJ認定事業者の拡大

当協会としてGJ認定制度の円滑な運営に取り組み、認定事業者の拡大をしてきた結果、GJ認定事業者は2019年度までその数を55社まで徐々に増やしてきた。しかし、その後は減少傾向にある。

GJ認定制度は、製造請負事業の健全化、労働者の雇用管理改善等を目的として設置された極めて重要な制度である。GJ認定制度の周知徹底に加えて、制度をより魅力あるものにしていくことが必要である。

GJ認定制度の改善については、厚生労働省委託事業として設置する製造請負事業改善推進協議会で検討を行うこととされているが、当協会としても、例えば、認定レベルのランク付け等、請負事業者における認定取得の動機付け促進となる事項について検討していく。

また、GJ認定制度の周知については、当協会の事業活動の中でも積極的に取り組んでいく。

## 2-3 GJ認定制度の周知等について

認定制度の拡大、広報の取組として、2022年度GJ認定制度のあり方検討プロジェクトでの検討結果を踏まえ、協会独自でも、広報媒体などを活用して効果的な周知に努める。

## 2-4 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認定制度の指定審査機関としての業務を2023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。

2021年度から開始したリモート審査についても、受審事業者向け手順書等の充実を図り、状況に応じて、現地審査とリモート審査を適切に実施する。

### 2) GJ認定制度の受審事業者の増大化の推進

2023年度の審査については更新対象事業者15社の着実な受審を目指して受審勧奨を行うと共に、新規受審事業者についても5社以上を目標に受審につながりそうな事業者へ重点的に訪問し、相談、サポートを行う。

また、認定事業者の減少に歯止めをかけ受審事業者の増大に向けて、受審事業者の負担を少しでも軽減すべく、審査料の見直しを検討する。

### 3 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

会員企業が派遣・請負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」を開講する。2023年度は、昨年度同様、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に、集合研修とオンライン研修を組み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日間のコースとして、

- 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 自らの職場で2か月程度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して、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

会員企業の健全な安全衛生体制を支援するため、第一種衛生管理者合格対策講座を実施する。

- ① 当協会が主催して開催する、「協会主催オンライン型研修」を年2回開催をする。日程は6月24日・25日と9月16日・17日
- ② 会社単位で実施する開催方式は、前年度同様に、「企業要望オンライン型研修」と「企業要望リアル型研修」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になっており、機構東京支部に2023年度の事業取組団体の申請を行い



2月27日付けで選定され、全6コースをオンラインで開講する。今回、新たに、物流部会のニーズを踏まえて開発した当協会のオリジナルコース「物流現場のリーダー育成」を実施する。

【2023年度開講コースと開催月】

- ・ 5月：管理者のための問題解決力向上
- ・ 6月：提案型営業手法
- ・ 7月：物流現場のリーダー育成（物流部会向け：オリジナル新設コース）
- ・ 9月：ビジネス現場における交渉力
- ・ 10月：マーケティング志向の営業活動の分析
- ・ 11月：オンライン営業技術

(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株式会社東京リーガルマインドと会員のための特別価格を設定。2023年度も引き続き、会員のための特別価格設定する。

(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」については、公益社団法人日本プラントメンテナンス協会を通じてサポートを行う。

2) ポリテクセンターと連携した教育訓練支援

(1) ポリテクセンター活用事例の提供

2022年10月に協会HPの会員専用ページに掲載した「ポリテクセンターの活用について～会員企業の取組事例の紹介～」をきっかけに、社員研修や人材採用に当たってポリテクセンターを活用する会員企業が出始めており、こうした会員企業の取り組みを引き続き支援する。

今年度は、企業内の教育訓練計画に基づきポリテクセンターとの協議によりオーダーメイド型による在職者訓練コースの本格的な利用を開始した会員企業などの取組事例を収集し、これを会員企業へ紹介することで、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。

(2) 大手半導体メーカーの熊本進出に伴う人材育成・採用への支援

大手半導体メーカーの熊本進出に伴い、当該地域の半導体製造関連企業や製造企業から人材不足を懸念する声が出ており、こうした企業からの人材派遣等のニーズが高まっている。

については、会員企業を対象に「熊本県半導体人材育成会議」など現地の動向も注視して、有益な情報を提供するとともに、現地での人材育成・人材採用に有効なポリテクセンター熊本の見学会を実施する。

見学会では、施設見学のほか熊本労働局、熊本県、熊本県工業連合会より人材需要を中心に関連情報を提供いただくとともに、情報交換等の場も設定し、会員企業の事業展開等に活用していただく。

### 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、当協会が執筆・監修して制作。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、2023年度も引き続き、会員特別価格を設定して提供する。

#### (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。2023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、プロジェクトチームを設置して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を開発する。2023年度は面談プロセス(1年以内)の確立、標準化ツール(キャリアシート、面談記録表等)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2022年度に引き続きポリテクセンターと連携して次により推進する。

なお、研修修了直後には受講者アンケートを実施し、その結果を次回の研修に反映させるとともに、受講生を送り出した会員企業に対しては、研修修了後3カ月の時点で、受講者の配属先におけるOJTの状況や習得した技能・技術・知識の活用状況についての調査を行い、その結果についても今後の研修実施に反映させる。

## (1) 基礎編 / 78H

2022年度に試行実施した基礎編について、受講者アンケート調査の結果等を反映したうえで、2023年度は本格実施する。

○ポリテクセンター兵庫：5月 8日～5月23日 定員10名

○ポリテクセンター埼玉：5月25日～6月 9日 定員10名

## (2) 応用編 / 54H

基礎編の実施状況や基礎編の受講者の受講希望等を踏まえて、次により試行実施する。

○ポリテクセンター千葉：10月16日～10月26日 定員10名

○ポリテクセンター関西：12月14日～12月26日 定員10名

## 4 外国人材の活躍支援

わが国における外国人労働者は、2022年10月末の時点でおよそ182万人となり、届け出が義務化されて以降、最も多くの外国人労働者が活躍している。

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。

技能実習制度は、開発途上国への技能移転を通じた国際協力としての役割を果たしてきたが、2017年の技能実習法の施行後も、一部の実習実施者において、人権侵害や、労働法令違反が生じており、制度の見直しが検討されている。

2023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にも注視しつつ、外国人材の受け入れ・共生を人権に配慮した形で推進するために、以下の取組みを行う。

### 1) 情報の収集、提供

技能実習や特定技能に関する最新情報等について、法務省や厚生労働省、さらに経済産業省の「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・新進経営者懇談会等において、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

2022年度から外国人材の活躍支援に関してプロジェクトチームを設置しており、引き続き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。

## 5 政策立案と情報発信の充実

### 5-1 「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、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定期的な調査を4月度動向調査において併せて実施する。

(調査時期：4月、7月、10月、1月)

### 5-2 厚生労働省等への提言、情報発信の充実

1) 業界の現状や課題等を分析・整理のうえ、対応策を取りまとめ、厚生労働省や経済団体等に対して、必要な提言を行う。特に厚生労働省とは定期的な会合(年3回開催)の場を活用して提言を行う。

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発信する。

2) 協会ホームページについて、幅広いステークホルダーに対して価値ある情報を提供することを目的とするプロジェクトを発足させ、次により検討を行う。

#### ■検討内容

##### I コンテンツ内容の充実等について

- ① BPO業界に関するコンテンツ(基本データ、法令関係等)について
- ② BPO業界のイメージ向上、定着率向上につながるコンテンツについて
- ③ 会員企業向け研修コンテンツについて
- ④ 協会HPへの効果的な誘導について

##### II 具体的なコンテンツの制作について

##### III 制作後のコンテンツの確認・検証

#### ■プロジェクトの委員

会員企業において主に広報業務を担当している者

#### ■検討期間

2023年5月～12月

### 5-3 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。

### 5-4 「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。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。

### 5-5 BPO業界に関する調査研究の実施

当協会は、活動領域を製造・物流分野を軸にアウトソーシング全般に拡大したが、BPO業界の現状や課題、今後の見通し等については、明らかになっていないことが多い。これらを明らかにし、協会として取り組むべき方向性の検討に役立てることが重要である。

このため、BPO業界の現状や課題、今後の見通し等に関する調査研究を新たに実施することとする。

## 6 関係団体との連携

### 6-1 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（NEDIA）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。

### 6-2 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。

### 6-3 労働組合との連携

日本労働組合総連合会（連合）とは、派遣・有期雇用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、連合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連合会（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。

### 6-4 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、派遣・請負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。

ものづくり分野での人材育成の強化を図るため、ポリテクセンターを運営する独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構との連携協力を推進する。

## 7 協会活動の充実

### 7-1 CSR取組の推進

1) 本年度も年間を通して、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、自主点検表、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。

### 7-2 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、活動の幅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・減災対策の支援に広げてきた。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、平時に取り組み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

### 7-3 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）及び2022年10月に実施された社会保険の適用拡大は事業運営に大きな影響を及ぼしている。また、間近に迫る2024年問題（2024年4月1日施行「自動車運送業務における時間外労働の上限規制（年960時間の適用）」）が大きく影響を及ぼすことも予想されるため、これらの法改正の施行状況の把握および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) 各社の社員の法律知識の醸成、ブラッシュアップのため、自習や社内研修の場で活用できるコンプライアンステスト（改正労働者派遣法編、労働基準法編）を作成する。テストの回答には理解を深めるための解説を添え、正しい知識を得ることにより、業務に役立てる。
- (2) 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。
- (3) 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。

### 2) 物流人材サービス業界における人材育成支援

- (1) 物流倉庫内業務の用語集、事故事例集については、進化が早い分野でもあるため、新たな事例を追加するなど、必要に応じて更新を行い、活用の促進を行う。
- (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て新設された協会オリジナルの訓練コース「物流現場のリーダー育成」を実施する。
- (3) 2022年度に分科会においての議論をまとめた「人材育成課題のまとめ」を基に勉強会や教育担当者の情報交換会等の事業活動に展開していく。

### 3) セミナー、勉強会および情報交換会等の実施

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方々の公正な待遇の確保および雇用の安定に資する。

#### 情報交換の種類

- (1) 分科会活動において、会員企業相互の情報交換の場のさらなる充実を図り、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) 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。
- (3) より幅広い見識を得るため、物流関連機関・団体等との情報・意見交換の場を設ける。

#### 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。

### 7-4 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 2023年5月24日(水) 於：明治記念館
- ・ 賀詞交歓会 2024年1月24日(水) 於：明治記念館

#### 2) 支部活動の推進による会員交流の充実

地域のニーズを踏まえたテーマに基づく情報交換、および相互交流の場の拡充のためには、地区の会員企業が中心となって運営し、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する。

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、年2回の会員交流会に加え、各種会議、勉強会、懇親会等を開催しており、引き続き取組みの充実化を図る。また、地域のネットワークを活用し、会員拡大にも取り組む。

2023年度は北海道・東北地区、東海・北陸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。九州地区については、2024年度の設立を目指し、会員企業の協力を得て準備を推進する。

### 3) 地域ごとの会員交流会の開催

支部が設置されていない地域においても会員交流会を開催し、平素の業務では得られない同業他社の課題解決方法や法改正等への取組み状況等について情報交換を行うとともに、グループディスカッションや懇親会等をネットワークづくりにもつなげ、今後の事業運営に役立てていただく。

### 4) 会員企業に対する事業支援の強化

会員企業を取り巻く事業環境が大きく変化していることから、課題（採用、定着、人材育成、DX対応等）に対応して、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

(1) 会員企業へのメールによる情報提供

(2) 協会HPの会員専用ページにカテゴリ別に商品・サービスを掲載

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。

### 5) 永年会員表彰制度の創設

長年にわたり協会の事業活動にご協力いただいた会員を表彰する「永年会員表彰制度」を創設した。

表彰は、毎年4月1日を基準日として定時社員総会において在会年数が10年ごとの区切りとなる会員に対して行う。

なお、表彰制度の初年度となる2023年度は、10年を超える全ての会員に対して行う。

## 7-5 協会活動の基盤の強化

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、領域拡大にも対応して更新・整備した事業者データを活用しながら、理事会社及び支部幹事会社を中心に会員企業に対して入会への呼びかけを引き続き依頼する。また、2018年より定期的に開催している「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。

支部活動及び地区会員交流会は、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。

入会説明に当たっては、「協会案内」に加え、昨年度に作成した「協会の魅力紹介」を有効に活用して行う。