

## 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年のロシアによるウクライナ侵略に続き、2023年にはパレスチナで戦闘が勃発し、国際情勢は予断を許さない状況が続いている。また、2024年の世界経済成長率は2022年以降3年連続で鈍化するとの見通しが示されており、その要因として金融政策の引き締めや貿易や投資の世界的な低迷があげられている。

他方、国内に目を転じると、新型コロナウイルス感染症の位置づけが「5類感染症」に移行し、日本経済は日常を取り戻しつつある。2023年は賃上げ、設備投資、株価などいずれも30年ぶりの高い水準となった。

直近の経済情勢は、2024年3月の「月例経済報告」では「景気は、このところ足踏みもみられるが、緩やかに回復している。」とされ、先行きについても、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待されている。ただし、海外経済の下振れリスク、物価上昇、中東情勢、金融資本市場の変動等の影響や令和6年能登半島地震の経済に与える影響に十分留意する必要がある。また、鉱工業生産は、持ち直しに向かっていたものの、一部自動車メーカーの生産・出荷停止の影響による生産活動の低下がみられ、今後の動きを注視する必要がある。雇用情勢も改善の動きがみられるが、人手不足は社会全体の課題となっており、派遣・請負業界でも、需要は底堅いものの、採用難が続き、厳しい経営環境にある。

中長期的に見ると、人手不足基調の中、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の重要性は増している。また、AIやIoT、DX等の技術革新に伴う生産現場への影響、企業活動の変化、アウトソーシングの増大等が見込まれる。

当協会は、2020年1月に「将来ビジョン2030」を策定し、その具体化のため、2022年1月、「第1期中期事業計画」を策定し、その実現に向け取組みを進めているが、中期事業計画の大きな柱の1つである人材育成は、政府の掲げる、リスキリングなど三位一体の労働市場改革とも軌を一にするものである。

以上の状況認識の下に、2024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) 「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。今年度は、第1期中期事業計画の最終年度であり、これまでの成果を踏まえつつ、次の3年を見据えて第2期中期事業計画を策定することとしている。

### 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。

2023年度はキャリアコンサルタントの国家資格を持つメンバーで構成されたプロジェクトチームで、会員企業におけるキャリア面談の実践を支援するため、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の基準ツールの開発に向けた検討を進めてきた。2024年度は、キャリア面談の標準ツール（マニュアル）を完成させるとともに、会員企業のキャリア面談の進め方をわかりやすく解説した動画の作成・ホームページへの掲載、オンライン説明会の実施などに取り組む。

#### (2) ポリテクセンターと連携した人材の育成

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、2022年度より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きた。

「設備保全Ⅰ（基礎編）」については、2023年度より本格運用を開始したところであり、「設備保全Ⅱ（応用編）」についても、2023年度にトライアルを終え、2024年度より本格運用を開始することとなったことから、これらコースの着実な実施に努める。

このほか、「生産性向上支援訓練」の受講促進、修了後の活躍事例の紹介などによるポリテクセンターの有効活用の促進も引き続き推進する。

(3) 領域拡大分野での会員拡大の推進

2023年度においては、当協会の魅力を分かりやすく伝える入会勧奨ツール「協会の魅力紹介」を活用し、各種セミナー、交流会、支部活動等の場を活用して、領域拡大分野を含め会員拡大に取り組んだ。また、12月にはエンジニアリング部会を発足し、技術領域での情報共有や意見交換を開始したところである。

2024年度は、引き続き上記活動を継続し、領域拡大分野での会員拡大に取り組む。

(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、2023年度の北海道・東北支部、東海・北陸支部の設立に続き、2024年6月には九州支部を設立し、全国5支部体制を完成させる。

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、都道府県労働局との連携強化も図りながら、総会・会員交流会、勉強会や企業見学会などを着実に実施し、会員サービスの充実、会員拡充を図っていく。

## 2 優良で適正な製造請負事業者の育成推進

### 2-1 「2024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（以下、「協議会」という）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2024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ことから、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認定制度の拡大等

GJ認定制度がスタートした2010年度から、当協会として同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年度までに、その数を55社まで徐々に増やしてきた。しかし、その後は漸減傾向にあり、2023年度末には43社となっている。

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。

このため、GJ認定制度をより魅力あるものにしていくことを目的として、2023年度に当協会から協議会に対して、協議会の下に検討委員会の設置を提案、了解を得て、GJ認定制度の拡充及び審査基準見直し（統合）について検討を重ねてきた。

このうち、GJ認定制度の拡充については、2023年度の協議会において、GJチャレンジ（仮認定）の設定、特例措置（案）の導入について、方向性の確認を得たので、2024年度はその具体的内容を検討し、2025年度から認定制度を拡充し、より多くの請負事業者が認定取得できるようにしていく。

また、審査基準の見直し（統合）については、2023年度の協議会で新しい審査基準（以下、「新審査基準」という）が決定され、受審事業者の負担軽減とともに審査効率アップが期待できる。2024年度は、新審査基準による審査が円滑にできるよう、各種資料を整備の上、審査機関、受審事業者等へ新審査基準の周知を図っていく。

さらに、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 製造請負優良適正事業者認定制度（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・公正な審査業務の推進

GJ認定制度の指定審査機関としての業務を2024年度も引き続き実施していく。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。

#### (1) 新審査基準への適切な対応

2024年度審査より適用される「新審査基準」の主旨に沿って審査体制を整備し、適切に審査を行う。

#### (2) リモート審査実施手順の明示

リモート審査実施時の「対応・手順」を見直し、審査機関、受審事業者双方が解りやすい手順の作成・明示を行う。

#### (3) 審査員配置の適正化と審査の品質維持

年齢層、地域的配置を考慮した審査員の採用に努め、審査員を適正に配置することで、審査品質の維持・向上を図る。

### 2) GJ認定制度受審事業者の拡充

認定更新事業者、新規受審が有望な事業者に対し、双方への認定メリットを周知し、審査受審の負担（費用・工数）軽減を進めることで、認定事業者の減少に歯止めを掛けるとともに、受審事業者拡大を図っていく。

#### (1) 審査受審負担の削減

2024年度より適用される新審査基準に則り、審査の簡素化（事前準備工数及び審査対応工数の削減）、審査費用の低減（申請料・審査料の見直し）を図る。

#### (2) 受審有望事業者への勧奨活動の強化

更新審査対象事業者への受審獲得に向けた細やかな案内の発信と着実なフォローを行う。また新規受審が有望な事業者を早期に選定し、重点的に勧奨を行うことで、受審事業者の拡充を図る。

これらの取り組みにより、更新対象事業者13社の確保、新規受審事業者5社の獲得を目指す。

(3) 認定取得メリットの周知・提供

「発注者」「請負事業者」「ステークホルダー」の各々がGJ認定を取得することに対し、得られるメリット（行政の優遇措置、審査受審後の審査評価のフィードバックの充実とフォローの改善）を周知することで、受審事業者の拡充を図る。

### 3 人材サービス業界で働く方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、次の研修を行う。

##### (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。

2024年度は、受講生の負担の軽減や効果的な研修を実施するために、集合研修とオンラ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、まず知識を学び、「仕事の知識」「職責の知識」「教える技能」「改善する技能」「ひとを扱う技能」を習得する。

これに加えて、グループ討議や交流会を実施し、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 当協会主催の、「協会主催オンライン型研修」を年2回開催する。

開催日程 6月15日・16日、9月14日・15日

②会社単位で実施する開催方式は、前年度と同様、「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。

同訓練の取組に必要な事業取組団体の選定は2月27日付けで得られており、2024年度は、次の7コースをオンラインで開講する。

【2024年度開講コースと開催月】

・ 5月：従業員満足度の向上（新規）



- ・ 6月：AI（人工知能）活用（新規）
- ・ 7月：ビジネス現場における交渉力（継続）
- ・ 7月：物流現場のリーダー育成（継続）
- ・ 9月：マーケティング志向の営業活動の分析（継続）
- ・ 10月：業務効率向上のための時間管理（新規）
- ・ 11月：提案型営業実践（新規）

#### （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の間で2024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の促進

2022年10月に協会HPの会員専用ページに「ポリテクセンターの活用について～会員企業の取組事例紹介～」を掲載、2024年2月に「ポリテクセンターの活用事例オンラインセミナー」を開催して、人材の採用や育成・定着においてポリテクセンターを活用している会員企業の事例を紹介した。

2024年度は、引き続き会員企業の活用事例を収集し、その取組を紹介することで、ポリテクセンターの利用促進を図り、会員企業の事業発展を支援する。

#### （2）半導体産業に関連する人材採用・育成の支援

半導体製造能力強化に向けた国の支援を背景に、熊本に次いで北海道、岩手、広島など全国各地域で国内外の大手半導体メーカーによる大規模な設備投資が計画されており、大幅な人材需要が見込まれている。

6月に発足する九州支部の活動を中心に、必要に応じて会員企業に有益な人材採用・育成等に関する情報提供を行う。

### 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、製造現場で実務に役立つ品質管理・生産管理の知識を1冊にまとめた書籍として制作した「わかる！身につく！製造現場の基礎知識

50」(別冊ワークブック付き、当協会が監修・執筆)について、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であるが、2024年度も引き続き、会員特別価格にて提供する。

(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、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種類制作しており、2024年度も引き続き、会員特別価格にて提供する。

DVDについても、会員特別価格にて提供する。

(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、2023年、キャリアコンサルタントの資格を持つメンバーで構成されたプロジェクトチームで、キャリア面談を実践する際のモデルとなるマニュアルと具体的な面談の仕方を撮影した動画の作成を進めており、2024年はこれらのマニュアル、動画を協会ホームページに掲載し、会員企業へキャリア面談を行う際のツールとして提供するとともに、オンライン説明会を実施する。

(2) 情報交換会等の実施

協会で作成したキャリア面談の動画、マニュアルをテーマとした企業によるパネルディスカッションを開催し、出された意見を踏まえてマニュアルの修正等を行う。

5) ポリテクセンターと連携した訓練プログラムの開発、実施

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、2024年度も引き続き、ポリテクセンターと連携して実施する。

(1) 基礎編 / 78H

2023年度に「本格実施」により取り組んだ基礎編について、次により開講する。

○ポリテクセンター兵庫：5月15日～5月31日 定員10名

○ポリテクセンター埼玉：5月28日～6月13日 定員10名

(2) 応用編 / 36H

2023年度にコース開発し「試行実施」した基礎編について、「本格実施」に移行して、次により開講する。

○ポリテクセンター千葉：10月22日～10月29日 定員10名

○ポリテクセンター関西：12月18日～12月26日 定員10名

## 4 外国人材の活躍支援

わが国で働く外国人労働者は、厚生労働省が取りまとめている「外国人雇用状況」によると、2023年10月末の時点で前年から約23万人増加の約205万人となり、届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。

日本の生産年齢人口の減少等を受け、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ていることから、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、政策目的・制度趣旨と運用実績の乖離や一部の受入企業において、人権侵害や、労働法令違反が生じているとの問題が指摘されていた。このような状況を受けて、政府部内で技能実習制度と特定技能制度の在り方についての見直しが検討され、2024年2月には、技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議の最終報告（2023年11月）を踏まえて政府方針が検定、同年3月には現行の技能実習制度に代わる「育成就労」制度の創設等を内容とする「改正入管法・技能実習法案」が閣議決定された。

2024年度は、外国人材が安心して長期にわたり、企業において活躍できるよう、情報提供や就労支援、雇用管理の環境整備などの支援を行い、外国人との共生社会の実現を図るため、「外国人材活躍支援プロジェクト」の活動期間を1年前倒しし、「外国人材活躍支援委員会」を新たに設置して、セミナー・説明会等の開催などの知識・ノウハウ蓄積のための内部勉強会活動を行う。

## 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は、前年度に引き続き、閲覧者に対して価値ある情報を提供できるよう、新たなコンテンツの追加や掲載内容の見直しを図る。

また、認知度向上や活動内容のさらなる周知、会員拡充へ繋げるため、継続的なSEO（検索エンジン最適化）対策等の施策を講じる。加えて、会員の利便性等満足度向上に繋げることを目的に、会員専用ページの見直しも図る。

### 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。2023年度は派

遣業界の今後の景気動向、賃上げ基調が高まる中での成長戦略、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と考え、2023年9月に「BPO業界の動向に関する調査研究委員会」を発足した。2023年度は、無期雇用派遣労働者の人材育成、物流業界における派遣・請負事業、外国人材の活躍支援等のテーマについてヒアリング、研究報告を行った。

2024年度も同委員会を継続して行い、BPO業界の実態を把握し、課題や今後の見通し等に関する調査研究を進める。

## 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及び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、厚生労働省をはじめ行政に対しては、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。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。

また、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) CSR取組促進は、従来7月をスタート月としていたが、今年度は6月からとし、5月の定時社員総会でCSRポスター等の掲示にて周知するとともに、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、チェックリスト等を配布し、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じ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、全国安全週間や全国衛生週間、年末年始無災害運動等の全国運動に合わせて、会員企業にポスター配布等を行い、職場での労働安全衛生の徹底を図る。

また、「安全優良職長厚生労働大臣顕彰」については、2022年に続き、2023年も当協会が推薦した会員企業の職長が受賞しており、2024年度も受賞候補の応募を推奨し、安全衛生推進を図っていく。

その他、2024年度は、GJ認定を受けた会員企業等の協力を得るなどしながら、更なる安全衛生推進に繋がる活動を検討する。

### 7-2 防災・減災推進の取組み

1) 能登半島地震に関する会員企業への支援

2024年1月1日に石川県能登地方で発生した最大震度7の地震により、広い範囲で人的・家屋被害、ライフラインの遮断等の被害が生じた。当協会では、地震発生直後から会員企業の被害を把握して、厚生労働省に雇用調整助成金の特例措置を要請するなど必要な支援を行ってきた。

2024年度は、会員企業における能登半島地震への対応（従業員の安否確認等）について調査を行い、大規模災害発生時における問題・課題を把握して、会員企業の防災・減災への取組みを支援する活動を行う。

2) 防災減災推進室会議の活動

当協会の防災・減災推進の最近の主要な取組を振り返ると、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とどまらず、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の感染拡大防止対策の情報収集及び情報提供を行ってきたが、2023年の新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴い本取組みは終了した。

当面の課題であった大規模災害に備えた会員企業の事業継続計画（BCP）策定の支援と大規模災害発生に伴う被災会員企業の支援については、2023年、「協会事務局の事業継続計画（BCP）」及び「災害被災会員企業支援規程」等の策定を行い、枠組みを整備した。

そのため、2024年度の「防災・減災推進室」の活動は1）に関するもののほか、次の通りとする。

- (1) 「防災・減災推進室」会議の開催は、原則として上半期と下半期の年2回とし、以下の項目を議題として協議する。
  - ① 災害発生時の情報収集と情報発信
  - ② 防災物品・サービスの紹介について
  - ③ 「災害支援活動マニュアル」等の更新について
  - ④ その他防災・減災の推進に関する事項（例：講演会の開催）
- (2) 大規模災害、新たな感染症が発生した場合には、「防災・減災推進室」会議を適宜開催し、時機に応じた会員企業への支援活動を行う。

### 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を確保するとともに、企業の人材育成と働く方々のキャリア形成を推進する。また、安全衛生水準の向上により、業界のさらなる健全な発展を図る。

2024年は慢性的な人手不足の中で、2024年4月1日に施行される「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）」への対応が求められることとなる。このため、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、2023年度に作成した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）の周知、活用の促進に努める。
- (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) 会員企業の担当者等が派遣法等の制度理解を深め、また、業務に必要な知識・ポイントを再確認することで実践力を高めるために、コンプライアンステスト等を盛り込んだ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) 「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2023年度に新設し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。
- (2) 「生産性向上支援訓練」の受講者を対象とした情報交換会を実施し、課題の解決及び同業他社との横の繋がりを構築する。また、訓練の講師にも参加いただき、意見交換を通して、訓練内容の充実を図る。

## 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、勉強会を開催し、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化を図り、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・会員拡大活動の実施

本部会の活動意義を広く理解してもらうためにも、今後も持続可能な組織として、継続した会員拡大が必要であるため、年間を通じて、入会企業の紹介の促進等、部会各社の協力を得て会員拡大に取り組む。

- (1) 会員拡大に資するため、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) 会員企業の適切かつスムーズな事業運営に資するため、会員専用ページのコンテンツの充実を図る。
- (3) 継続した会員拡大のため、勉強会等実施時に、入会候補企業を招待する等、部会のイベントを有効活用する。
- (4) 部会活動への参加が極めて少ない企業に対し、活動参加のメリットについて理解を得るための声かけ、会議等の結果報告等のフィードバックを継続する。

#### 7-4 エンジニアリング領域での事業展開の推進

2023年12月にエンジニアリング領域の人材サービス事業で先行している会員企業4社を核としてエンジニアリング部会を発足し、各社の事業運営状況や抱える課題等について、活発な意見交換を始めた。

2024年度は、四半期に1回程度部会を開催し、各社の共通課題である採用・定着・育成への対応方策等について情報交換を行い、部会としての具体的な事業展開を検討していく。

#### 7-5 会員交流の充実と支部活動の推進

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支部で会員交流会等を開催する。

##### 1) 総会、賀詞交歓会

- ・ 定時社員総会      2024年5月21日（火）      於：明治記念館
- ・ 賀詞交歓会      2025年1月24日（金）      於：明治記念館

##### 2) 支部設立の推進

「将来ビジョン2030第1期中期事業計画」に掲げる支部の設立推進による会員サービスの拡充については、当初の計画通りに進捗している。2024年度は、九州地区に支部を設立し、全国5地区で支部活動を推進し、会員サービスの拡充を図る。

##### 3) 支部活動の推進

支部交流会では、日頃の業務では得られにくい他企業の課題解決方法や法改正等への取り組み状況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い、今後の事業運営に役立てていただく。

従来の交流会に加え、勉強会、企業見学会、交流親睦会などを、支部の地域内の会員企業が中心となって積極的に開催し、地域内の会員企業の連携強化と会員サービスの拡充を図る。

また、地域のネットワークを活用した会員拡大についても引き続き取り組む。

#### 4) 支部連絡会の開催

各支部の幹事・実務担当者が会員のニーズを掴み、効果的な支部運営を行うための情報交換、相互の交流を図るための場として、支部連絡会を設置し、支部運営上の課題等を意見交換している。

支部の活動が拡充していく中で、支部が自律的かつ機動的な活動を進める上での課題を解決するため、2024年度では、会員ニーズの吸い上げ方、支部活動を円滑に運営するための方策等を意見交換する。

#### 5) 会員企業に対する事業支援の強化

会員企業の抱える課題（採用、定着、人材育成、DX等）等により、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

(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ー別に商品・サービスを掲載

これらの取組みを通じて、賛助会員へのサービス向上も図ることとする。

#### 6) 永年会員表彰

2022年度に創設し、2023年度から実施している「永年会員表彰制度」を継続して行い、永年にわたり協会事業に協力いただき、さらには業界発展に貢献された企業を称えるとともに、協会基盤の強化を図る。

### 7-6 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」の最終年度として、領域拡大分野での会員拡大、支部の設置推進による会員サービスの拡充を推進する。

## 1) 支部活動等による会員拡大の推進

支部会員交流会は、地域の同業者ネットワークを活かして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の連携をさらに強化し、会員拡大に取り組む。

また、支部の会員交流会に積極的な参加を働きかけ、会員の定着と退会抑止につなげる。

これに加えて、協会活動の参加状況を把握することにより会員ニーズを反映した活動を推進し、協会の魅力を高めるとともに対外的なPRの強化により、さらなる会員拡大を図る。

## 2) 領域拡大分野での会員拡大の推進

領域拡大分野での会員拡大の推進については、幅広い分野で加入勧奨を進めており、エンジニアリング部会も設立したところである。引き続き会員拡大を図る。

## 3) セミナー、説明会を通じた加入推進

会員拡大にあたっては、「新進経営者懇談会」等の各種セミナーを活用して協会活動の魅力を発信し、加入を推進する。

## 4) 協会ホームページを活用した情報発信と新規会員企業の獲得

協会の認知度を上げるためのSEO対策や企業にとって魅力的なコンテンツに重きを置いた構成で、協会ホームページの改訂が行われたところであり、2024年度は、会員交流やセミナー等のイベント情報の発信、「協会の魅力紹介」のコンテンツを活用した入会メリットの打ち出しなど、ホームページを活用し、新規会員企業の獲得につなげる。

## 5) 一般賛助会員を通じた未加入企業の加入推進

一般賛助会員から企業を紹介していただき、未加入企業への加入勧奨を行う。