

## 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人々の雇用安定と処遇向上を図り、業界の健全な発展を通じて日本経済・社会の持続的成長に貢献することを目的に、多様な取り組みを進めている。

近年の国際情勢は、東欧・中東地域の不安定化や主要国の政策動向など、依然として先行き不透明な状況が続いている。世界的なサプライチェーン再編や地政学リスクの高まりは、企業の事業運営や人材需給にも影響を及ぼしており、引き続き注視が必要である。

国内経済は、賃上げの広がり、個人消費、設備投資の持ち直しの動き、雇用情勢の改善など、総じて改善が続いている。一方で、2026年3月の「月例経済報告」では「景気は、緩やかに回復しているが、中東情勢の影響を注視する必要がある」とされ、「雇用・所得環境の改善と各種政策の効果が緩やかな回復を支えることが期待されるものの、中東情勢の影響を注視する必要がある」とされている。

このような中で、人材サービス業界は、労務費の増大にともなう価格転嫁をどうやって図っていくかという喫緊の問題に加え、人材不足が慢性化する中での採用力の強化・人材の定着促進、全ての人材が多様な働き方により、その能力を最大限に発揮し活躍できる職場づくり、新たなスキルや知識を持つ人材の確保・育成、キャリア形成支援、産業構造の変化を踏まえた事業ポートフォリオの再構築、アライアンス体制の構築など、数多くの課題に直面している。

我々会員企業は、これらの課題に対し、産業界が求める人材のニーズを先取りしつつ、受け身の姿勢ではなく積極的な対応を図っていくことが重要である。

当協会は、2020年1月に「将来ビジョン2030」を策定し、「働く人、顧客企業、会員企業のトリプルウィンで社会に貢献する」をビジョンに掲げ、その実現を図るため、「第1期中期事業計画」に基づき、各種の事業に取り組み、数多くの成果を上げてきた。

これらの成果と事業環境の変化を踏まえ、2025年1月には「第2期中期事業計画」を策定し、現在はその計画に基づき「キャリア形成支援」「会員サービスの拡充」「外国人材活躍支援」「領域拡大分野での会員拡大の推進」に取り組んでいる。2026年度は計画の2年目として、これら事業の更なる推進が求められている。

以上の状況認識の下に、2026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

日本BPO協会は、2020年1月、製造系人材サービス業界を取り巻く環境が大きく変化する中で、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「将来ビジョン 2030」を取りまとめ、この実現を着実に目指すため、2022年1月、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、「将来ビジョン2030 第1期中期事業計画」を策定し、これを踏まえて単年度の事業を計画、実施してきた。

また、2025年1月には、これまでの事業成果を踏まえるとともに、最近の人材サービス事業をめぐる事業環境の変化を考慮して、「第2期中期事業計画」（計画期間2025年度～2027年度）を策定した。

### 2) 第2期中期事業計画に基づく事業の実施

2026年度は、「第2期中期事業計画」の初年度の事業成果も踏まえ、下記の事業を行う。

#### (1) キャリア形成支援

少子高齢化が進み、自動化、DX、AIなどの導入により、働き方が多様化している。また、働き手に求められる能力は、高度化・多様化する傾向が強まっている。他方、働き手の中には、自らのキャリア形成に明確なビジョンを持っていないものも少なくない。

このような環境の中で、個々人に見合ったキャリア形成を支援することとし、2026年度は、キャリア面談含めたキャリア形成（アップ）への取組促進として、2025年度に会員企業に提供した実施マニュアル、キャリアプランシート、キャリア面談場面の動画等のツールの活用促進を図るほか、DX、AIによる技術の進化、多様な働き方の加速化に対応できる能力の養成、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携した生産性向上支援訓練コースの増強、見直し、リ・スキリングのニーズ把握、検討を進めていく。

#### (2) 会員サービスの拡充

人材サービス業界に大きな変革が迫られる中、「協会に加盟してよかった」と感じてもらえるよう、タイムリーなテーマでの講演会やセミナーの開催、時流に即した意見交換等を企画し、満足度の高いサービスを提供する。

2026年度は、本部、支部間での連携を図りつつ、引き続き支部活動の充実・

強化、自立化に取り組むとともに、会員サービス内容のブラッシュアップを通じた会員満足度の更なる向上に取り組む。

(3) 外国人材活躍支援

外国人材のニーズの高まりが今後も続くことが見込まれる中、外国人材が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。

2026年度も、育成就労制度の施行準備状況、外国人材活躍に係る会員ニーズを把握しつつ、セミナー、情報交換会の開催、協会ホームページ等を通じた情報発信に取り組む。

(4) 領域拡大分野での会員拡大の推進

2023年に発足させたエンジニアリング部会については、会員ニーズに合ったイベントの企画・実施など、引き続き、活動の充実・強化を図る。

また、更なる領域拡大については、会員企業のニーズの把握に努めつつ、今後の進め方について、必要に応じ検討を行う。

## 2 優良で適正な製造請負事業者の育成推進

### 2-1 「2026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2026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。

#### (6) インターネット広告の実施

国内の検索サイト等にインターネット広告を掲載して、GJ認定制度の普及促進を図る。

#### 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。

### 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、2025年度末には41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年度および2024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、2023年度には審査基準見直し（統合）を、2023年度から2025年度にはGJ認定制度の拡充について検討を重ねてきた。

このうち、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、2024年度から新審査基準による審査を実施して、受審事業者の負担軽減とともに審査効率アップを図った。

GJ認定制度の拡充については、2024年度の協議会において、GJチャレンジの設定等、拡充する制度の具体的実行案の確認を得た上で、2025年度はその審査基準を検討し、事業者の協力を得てトライアル審査を実施した。

この結果も踏まえ、2026年度は、拡充した認定制度を実施し、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。

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2026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年度審査より適用している「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。(今年度で全GJ認定事業者が新審査基準により認定を取得する。)

#### (2) 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年度より適用してい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12社の継続確保、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、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。

2026年度も、受講生の負担を軽減しつつ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、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 第1回 6月20、21日（土、日曜日の2日間）

第2回 9月11、12日（金、土曜日の2日間）

###### ②企業からの要望により実施する研修の開催方式は、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2026年度の事業取組団体の申請を行い、3月16日付けで選定された。2026年度は会員企業の要望により、前年度より1

コースを増設して、9コースをオンラインで開講する。

【2026年度開講コース】

- ◇ ミドルシニアコース                    3コース
- ◇ DX対応コース                         3コース
- ◇ ミドルシニアコース/DX以外のコース            3コース

(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、2026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

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に、2026年度も引き続き会員企業向けにカスタマイズした在職者訓練コースを実施する。なお、今年度は、基礎編／電気3コースのみをポリテクセンター関東にて開催する。

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) 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。

(2) 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

2025年度は、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開発した、キャリア面談を実践する際のモデルとなるマニュアルの提供と、

具体的な面談の仕方を撮影した動画を協会会員ページに掲載し、会員企業へキャリア面談を行う際のツールとして提供を行ったが、2026年度については、実際にマニュアル、動画を活用しているキャリア面談担当者による情報交換を開催し、出された意見を踏まえてマニュアルの改善を図る。

## 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、2025年10月末の時点で前年から約27万人増加の約257万人となり、届け出が義務化された2007年以降で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さらに高まっており、外国人材の受け入れ・活躍に関する情報提供と支援の強化は、重要かつ喫緊の課題になっている。

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、現行の技能実習制度に代わる「育成就労」制度の創設等を中心とする「出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律」が2024年6月21日に公布され、育成就労制度の具体的な運用を定める関係省令等が9月30日に公布された。

新たな「育成就労」は2027年4月の運用開始が見込まれているが、今後、外国人労働者の受け入れ対象分野や転籍（転職）のあり方をはじめ、制度が大幅に見直される中で、企業における外国人雇用の状況も実務面を含め大きく変化することが見込まれ、これらの変化に適切、円滑に対応していくことが極めて重要となっている。

2026年度も引き続き、外国人材が長期にわたり、企業において安心して活躍できるよう、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、行政からの情報収集、外部団体との意見交換、セミナー、情報交換会の開催、会員向け外国人材活躍支援サイトの更新、運営などの活動を行う。

## 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。

(調査時期：4月、7月、10月、1月)

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5月に実施する。

### 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、新たなコンテンツの追加等を検討するとともに、閲覧者に対して価値ある情報を提供できるよう努める。

また、継続的にSEOを見直し、都度ページパフォーマンスの改善施策を講じる。加えて、会員の満足度向上に繋げることを目的に、会員専用ページコンテンツの充実や利便性等の見直しを図る。

### 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」活動の継続

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。2025年度は人

的資本経営を通じた組織の進化、障がい者雇用モデルの構築と施設運営、請負化による収益性の改善等をテーマに毎回活発な意見交換を行い、多数の会員企業に参加いただいた。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、活動を継続するとともに、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。2025年度は、前年度に実施した企業ヒアリングや「全国就業実態パネル調査」の二次分析結果に基づき、業界の実態を量的に把握するためのアンケート調査（製造、物流、労働者の3調査）を設計・準備した。2026年1月より会員企業を対象とした実査を行い、現場の人事管理やスタッフの働き方に関する詳細なデータの収集と現状把握を進めた。

2026年度も同委員会を継続して開催し、実施したアンケート調査（製造・物流・労働者）から得られたデータの分析を行うとともに、客観的なデータに基づき、BPO業界が直面する課題の解決策や将来の見通しを盛り込んだ最終報告書を作成する。

また、この報告書を踏まえ、業界の発展に向けた方向性の提示や、取り組むべき事項などの検討を進める。

## 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

厚生労働省をはじめ行政に対しては、これまでと同様、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、6月をスタート月に定め、5月の定時社員総会ではCSRポスター等を会場に掲示して会員への周知を図るとともに、会員企業へポスター、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に対する取組みについて、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発信する。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、会員企業へ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年から連続4年に渡り、当協会が推薦した会員企業の職長が受賞しており、2026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、会員企業での安全衛生への取り組みについて、情報提供や意見交換を行うこと等を通じ、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) 災害発生時の情報収集および情報発信

震災は震度5強以上で建物倒壊等の物理的被害が発生した場合、台風や大雨等は甚大な被害が発生するおそれがある場合、被災地域に拠点を持つ会員企業の被害状況について情報収集するとともに情報提供を行う。

2) 会員企業の防災・減災対策に役立つ情報提供

防災物品・サービスの紹介、講演会の開催、会員企業の取組事例紹介等を実施する。

なお、昨今、大手企業で発生しているサイバーセキュリティ事故を受け、必要に応じ、セミナー・勉強会等の開催を検討する。

### 3) 「防災・減災推進室」会議の開催

原則として、上半期・下半期の年2回開催することとし、大規模災害、新たな感染症等が発生した場合は「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、リ・スキリングを推進する。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。

2026年も恒常的な人手不足による採用コストの更なる負荷の中で、大幅な上昇が見込まれる最低賃金、および顧客への労務費の適切な価格転嫁交渉への対応が求められる。このため、人材確保対策を軸に、これらの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た情報交換等の積極的な取組みを行い、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、情報交換会および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) 物流現場のリーダーを対象として、自由な意見交換が可能な座談会スタイルで実務上の課題と知見を持ち寄り、共通理解を深めながら解決策のヒントを得る情報交換会を開催する。

### 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、情報交換会等を開催し、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。

なお、これらの実施にあたっては、会員企業相互の情報交換の場のさらなる充実化を図るなどにより、会員企業の事業運営に役立てるとともに、部会運営に反映できるものとなるよう留意する。

### 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こととし、2026年度は下記の取組みを実施する。

- (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、2025年度には1社を加え5社体制とし、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継続的に情報交換を行った。また、11月には当部会では初めてとなる会員向けセミナー「ChatGPT活用セミナー」を開催し、会員企業に学習機会を提供した。

2026年度は、現体制をベースに活動を継続することとし、メンバーの拡充の検討、勉強会・イベント・セミナーの開催の必要性と内容の検討、キャリア開発委員会と連携してのり・スキリングのニーズの把握などに取り組む。

## 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      2026年5月12日（火）      於：明治記念館
- ・ 賀詞交歓会      2027年1月22日（金）      於：明治記念館

### 2) 支部活動の推進

2020年度より支部の設立を推進し、2024年度には全国5地区の支部体制が整った。支部活動の充実・強化、自立化を目的に会員満足度の更なる向上に取り組む。

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。

人材サービス業界に大きな変革が迫られる中、「協会に加盟してよかった」と感じてもらえるよう、タイムリーなテーマでの講演会やセミナーの開催、時流に即した意見交換等を企画し、満足度の高いサービスを提供する。

### 3) 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、支部連絡会を開催し、支部運営上の課題等を意見交換している。

「第2期中期事業計画」により、全国5支部体制による支部活動の充実・強化、自立化を目的に、支部の活動状況、活動に対するニーズ等の把握、支部活動への支援の強化など、円滑に支部活動を運営するための方策等を意見交換する。

#### 4) 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協会ホーム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。

#### 5) 永年会員表彰

2023年度から実施している「永年会員表彰制度」を継続して行う。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、「将来ビジョン2030」および「第2期中期事業計画」により会員拡大の取組み、会員サービスの拡充を推進する。

客観的に協会の現状を把握するために実施したSWOT分析を参考に、日本BPO協会およびGJ認定制度の更なる認知度向上策を検討していく。

#### 1) 支部活動等による会員拡大の推進

支部交流会は、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。

会員サービス内容のブラッシュアップを通じて会員満足度の更なる向上を図るとともに、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。

## 2) 領域拡大分野での会員拡大の推進

2014年度の物流部会に続き、2023年度にはエンジニアリング部会を発足し、引き続き活動の充実・強化を図る。

更なる領域拡大の進め方については、「第2期中期事業計画」を踏まえて幅広い分野で加入勧奨に取り組むとともに、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、支部交流会、各種協会主催の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協会の認知度向上による新規会員企業の獲得

協会ホームページは、加入勧奨の入り口としては重要なため、継続的なメンテナンスでSEO対策の効果を維持し、協会事業や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。

また、日本BPO協会及びGJ認定制度の認知度が低いことがSWOT分析より判明しており、認知度向上策として出展した「ビジネスチャンスEXPO in TOKYO」の経験も参考に、継続して認知度の向上を図り、各支部および会員企業の協力も得ながら、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

一般賛助会員との交流を通じて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。

## 6) 新規会員企業調査に基づく加入推進

過去に実施した帝国データバンクによる企業調査データを異なる視点で再調査し、理事メンバーによるリスト企業調査後、対象企業を4つの分類に設定したところであり、分類ごとに対応を理事、各支部および会員企業と連携して展開していく。