

第2章 セミナーのまとめ

第2章 セミナーのまとめ

1 セミナー開催の概要

製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主及び発注者が講ずべき措置に関するガイドライン及びチェックシートを社会に広く周知し、活用を図ってもらうことを目的に、前年度開催の7ブロックに甲信越・北陸を追加して全国8ブロック（北海道、東北、関東、甲信越・北陸、東海、近畿、中国・四国、九州）において各1回ずつ、計8回開催した。

(1) 労働局との連携開催について

昨年度、労働局と2会場で連携開催した結果、集客率が高かったことや、労働局が集中的なキャンペーンに合わせて実施するセミナーは、協議会のガイドラインセミナーと密接な関連のあるテーマであり、両方に参加してもらうことが製造請負（派遣）業界にとって有用なことから、積極的に連携を働きかけた。

連携開催について各労働局と調整の結果、5労働局で実現した。

労働局1.5時間から2.0時間、協議会1.5時間として開催した。東京・名古屋・大阪は労働局セミナー予定時間や開催場所などの関係から単独での開催となった。

(2) セミナーの内容（資料1）

連携開催セミナーにおいては、前半に労働局による講演を行い、後半に以下の内容で協議会セミナーを実施した。

ガイドラインの解説	特定社会保険労務士 内野 君彦氏
19年度モデル事業実施報告	学識者及び内野 君彦氏
ガイドラインに基づいた雇用管理改善事例	請負事業主
単独開催の3ブロックについては、以下の	を追加して実施した。
雇用管理改善に関する期待	労働組合代表者

資料として、製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主及び発注者が講ずべき措置に関するガイドライン、ガイドラインの解説レジュメ、ガイドラインのチェックシートを参加者全員に配布して、講師が解説する形式で行った。

ガイドラインの解説以外は資料をスクリーン映写して解説した。また、最後に理解度と、各社の取組み状況等についてアンケートを実施した。

(3) 参加対象者及び募集について

請負事業主---「工場構内における業務請負・労働者派遣」を主たる事業とする企業

の経営者及び実務担当者

発注者---「工場構内における業務請負・労働者派遣」の導入実績・意向のある企業（製造業事業場）の人事勤労・購買外注・製造等担当部門の責任者又は実務担当者
連携開催セミナーの募集については、各労働局から関係者に対して案内状を送付し
また各労働局ホームページでも告知した。

合わせて、協議会ホームページ、業界2団体（社団法人日本生産技能労務協会、日本製造アウトソーシング協会）のホームページに告知してPRを行ない、単独開催分については協議会にて申込み受け付けを行なった。

（４）セミナーの目標設定について

定量的目標---各開催会場で100社以上の参加を目標とした。

定性的目標---アンケートを回収して理解度等を確認する。

2 セミナー開催結果及び成果

（１）セミナーへの参加実績について（資料２）

各労働局において1社当たり参加人数を1名から2名に絞って募集したが、参加募集締め切り前に定員オーバーとなった会場が大半であり、協議会で募集担当した単独開催の3会場でも定員オーバーであった。

最終参加実績は8会場合計で2,314人、1,344社であった。会場毎に100社以上の参加を定量目標として設定したが、9会場中8会場で達成した。大阪会場が90社の出席であったが、会場当たり平均では150社の参加であった。

1会場増えているので前年度との単純比較は難しいが、参加人数比で106%、企業数比で162%と増えた。特に発注者企業数が3倍強に増えており、事業主と発注者の参加企業比率はほぼ半々であった。前年課題であった発注者の参加増を達成できたのは、募集に当たって労働局からの協力をいただいたことも効果として現れた。

会場定員人数に対する参加人数の割合は8会場合計で87%であった。最も多かったのは広島会場の定員オーバーの104%（当日椅子追加で対応）であった。

（２）セミナー開催による効果について（参加者のアンケート集計結果より）（資料３）

セミナー実施後に参加者に対してアンケートを実施した。その中でガイドラインの解説についての理解度の設問に対し、非常に良く理解できた・理解できたが95%であり、セミナーでの周知・啓発については効果があったと判断できる。

昨年度実施した「雇用管理改善・適正化モデル事業」において取り組んだ5事業所の事例について広く活用してもらうため、その取り組み内容について解説した。

また、ガイドラインに基づく雇用管理改善に関する取組の事例を請負事業主の実務担当者が発表した。アンケート結果では、大変参考になった・参考になったが90%以上、今後の活用についても、大いに活用できそう・活用できそうが90%以上であり、具体的に他社の好事例を聞くことは、今後の改善取組みに当たって有益であると判断できる。請負現場は種々多様であり、更により多くの事例の収集を図り紹介をして行くことが大切である。

アンケートの中で雇用管理改善を業界全体で推進するため、自社の雇用管理改善の取組みについてヒアリングに応じてよいかの設問に、6社から良いとの回答があった。その後、調整の結果5社からヒアリングできたのは大きな成果であった。

ガイドラインの中で、具体的な雇用管理改善の取組み内容の自由記述で、既に実施している取組み内容（複数記入可能）311件の上位3項目は、就業条件等の改善のための措置が47%、職業能力開発が31%、法令順守が19%、その他1%であった。前年度の結果は法令順守45%、就業条件の改善のための措置27%、職業能力開発15%、体制整備10%の順であり、この比較から法令順守の取組みや体制整備が進み、次のテーマに重点が移ってきたものと思われる。

前年度に引き続き実施した労働局との連携による全国セミナーなどによって、ガイドラインの業界への啓蒙・普及については一定の成果があった。今後更に現場での取組み事例の収集や紹介などによって、より具体的な内容の積み上げを図っていくことが求められる。

(資料1) 各セミナーの内容

開催日 開催地区	講演内容及び講演者			
	ガイドラインの 解説	19年度モデル事業 実施報告	雇用管理改善 事例の紹介	労働組合からの 提言
10/14(火) 仙台	特定社会保険 労務士 内野 君彦氏	大阪経済大学 経営学部 専任講師 木村 琢磨氏	東洋ワーク 株式会社	
10/23(木) 金沢			株式会社 エー・オー・シー	
10/24(金) 広島		特定社会保険労務士 内野 君彦氏	株式会社平山	
10/28(火) 福岡			株式会社平山	
11/4(火) 名古屋		大阪経済大学 経営学部 専任講師 木村 琢磨氏	東洋ワーク 株式会社	電機連合 中央執行委員 内田 幸雄氏
11/7(金) 札幌			株式会社 アイライン	
11/14(金) 大阪		東京大学 社会科学研究所 教授 佐藤 博樹氏	フジアルテ 株式会社	電機連合 中央執行委員 荒井 雅彦氏
11/17(月) 東京			株式会社 シグマテック	電機連合 中央執行委員 富高 裕子氏



セミナーの様子

(資料2) セミナー参加実績

業種 開催	派遣元 請負事業主		派遣先 発注者		その他		合計	
	社数	人数	社数	人数	社数	人数	社数	人数
10/14 (仙台)	8	20	145	145	7	7	160	172
10/23 (金沢)	73	90	87	99	7	12	167	201
10/24 (広島)	54	83	164	224	5	5	223	312
10/28 (福岡)	30	46	160	217	8	10	198	273
11/4 (名古屋)	85	228	23	59	1	1	109	288
11/7 (札幌)	244	311	17	22	4	6	265	339
11/14 (大阪)	69	224	20	43	1	2	90	269
11/17 (東京)	106	419	23	37	3	4	132	460
合計	669	1,421	639	846	36	47	1,344	2,314
《参考》 19年度合計	584	1,670	199	290	45	232	828	2,192

(資料3) アンケート集計 回答枚数 1,402

Q1 ガイドラインの解説について

理解度について

項目	回答数	割合(%)
非常に理解できた	268	19.1
理解できた	1,068	76.2
理解できなかった	62	4.5
無回答	4	0.2
合計	1,402	100

今後の活用について

項目	回答数	割合(%)
大いに活用できそう	196	14.0
活用できそう	1,107	79.0
活用できそうにない	90	6.4
無回答	9	0.6
合計	1,402	100

Q2 19年度モデル事業の実施報告について

内容について

項目	回答数	割合(%)
非常に参考になった	230	16.4
参考になった	1,072	76.5
参考にならなかった	85	6.1
無回答	15	1.0
合計	1,402	100

今後の活用について

項目	回答数	割合(%)
大いに活用できそう	184	13.1
活用できそう	1,080	77.0
活用できそうにない	113	8.1
無回答	25	1.8
合計	1,402	100

Q3 雇用管理改善の取組事例の紹介について

内容について

項目	回答数	割合(%)
非常に参考になった	272	19.4
参考になった	1,007	71.8
参考にならなかった	78	5.6
無回答	45	3.2
合計	1,402	100

今後の活用について

項目	回答数	割合(%)
非常に参考になった	207	14.8
参考になった	1,028	73.3
参考にならなかった	112	8.0
無回答	55	3.9
合計	1,402	100

Q4 貴社（及びご本人様）について

所属について

業種	回答数	割合（％）
派遣元・請負事業主	863	61.6
派遣先・発注者	409	29.2
その他	41	2.9
無回答	89	6.3
合計	1,402	100

雇用管理改善の取組について

項目	回答数	割合（％）
行っている	384	27.4
行っていない	833	59.4
無回答	185	13.2
合計	1,402	100

具体的な雇用管理改善の取組内容

() 具体的な雇用管理改善の取組内容の分類（有効回答枚数：220 取組内容件数：311）

ガイドライン（ ）	請負事業主	発注者	その他
1．就業条件等の改善のための措置	118	25	2
2．職業能力開発	75	20	1
3．法令遵守	36	22	1
4．苦情の処理	4	2	0
5．体制の処理	4	0	0
その他（上記ガイドライン項目以外）	1	0	0

() 製造業の請負事業の雇用管理改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主及び発注者が講ずべき措置に関するガイドライン

() 取組内容の主な具体例

[(事)：請負事業主、(発)：発注者]

- ・(事) スキルアップのための各種教育や資格取得支援を行っている。
- ・(事) キャリアパスを明示し、能力開発を実施している。
- ・(事) 技能・能力に応じた請負料金交渉と賃金設定。適正な請負料金の設定交渉。
- ・(事) 適正な請負化に向けて、管理監督者や現場リーダーを育成している。
- ・(事) 人事制度や賃金制度の見直しを図っている。
- ・(発・事) 法令順守への取組み（コンプライアンス会議やチェックシートでの相互確認など）
- ・(発・事) 安全衛生への取組み（安全教育・点検実施。安全衛生連絡会の定例開催など）
- ・(発・事) 定例意見交換会などでコミュニケーションを図っている。
- ・(発) 職業能力開発・教育訓練に関わる支援や、安全面に関わる各種支援をしている。
- ・(発) スキル・技能に応じた単価見直しを実施している。
- ・(事) 苦情処理窓口（ホットラインなど）を設置している。
- ・(事) メンタルヘルスケアの取組みを実施している。