

## オフィススタ (運営: 日本プランニング株式会社)



取締役  
小松 誠氏

人事管理部 コーディネーター  
北條 康香氏

本社: 東京都新宿区  
設立: 2007年6月  
派遣スタッフ数: 約1,200名  
派遣業種: 官庁系事務など

## 株式会社エレメンツ



代表取締役社長  
福田 浩二氏

本社: 東京都武蔵野市  
設立: 2004年9月  
資本金: 1,000万円  
派遣業種: 製造業務派遣・  
一般事務など

## 株式会社Jサポート



代表取締役社長  
浄法寺 朝生氏

本社: 青森県三沢市  
設立: 2003年10月  
資本金: 3,100万円  
派遣スタッフ数: 約2,900名  
派遣業種: 専門職 (翻訳、CADオペレーター、システム設計)、製造業務派遣、一般事務など

## オフィススタ (運営: 日本プランニング株式会社)

## 法と現実のギャップを 歩み寄って埋める 努力が不可欠

### ——適正化プランをめぐる議論についてどうお考えですか。

当社は、派遣スタッフが派遣先から契約業務以外のことを求められた際は、業務の1割の許容範囲内で協力すべきと考えています。なぜなら、「法令で決められた業務以外のことは一切しない」という姿勢では、職場の輪を乱しかねないからです。もし、契約業務だけを淡々とこなすのであれば、鳴りっぱなしの電話にも出られなくなります。いくら法令で決められているからとはいえ、杓子定規な考え方では、本当の意味で派遣先の満足も派遣スタッフ自信の満足も得られません。もちろん、法令を遵守することは大切ですが、法律と現実には、少なからずギャップがあります。そうした部分はお互いが歩み寄って埋めるべきです。

### ——そうした中、派遣スタッフ一人ひとりに求められるスキルとは。

派遣先の皆様とのコミュニケーション力が求められるでしょう。たとえば契約外の業務を求められた際、本来の業務に手一杯でとても協力できそうにない場合もあります。そうしたときは、無下に断るのではなく「この仕事が終了次第、取りかかります」といった具合に、職場の一員として協調性のある言動が大事です。そうしたヒューマンスキルが今後ますます求められるのではないかと思います。

そもそもこうしたコンプライアンスの議論が起きているのは、過去、私たち事業者が業務範囲の拡大に無頓着であったため、その点は反省しなければなりません。また、今回の議論を機に派遣スタッフの業務範囲についての考え方に焦点を当てて検討される機会を得るというのは歓迎すべきことだと思います。

### ——最近の派遣先の反応はいかがですか。

派遣先の方が、例えば「コピーをお願いしたいけれど、法令に抵触するのではないかと必要以上に過剰に懸念し、契約以外の業務はさせないケースが多いようです。同時に派遣スタッフにしてみれば「みんなが困っているのであれば手が空いているしコピーくらいお手伝いしてあげたいのに……出来ないなんて」と逆に組織の一員にもかかわらず疎外感を感じてしまうことと思います。

こうした状態が、一緒に働く職場環境として果たして良いことなのでしょう。その意味でも、派遣スタッフには、許容範囲内での臨機応変な対応で、派遣先との調和を図ってくれることを期待します。

## 株式会社エレメンツ

未然にトラブルを防ぐ意味で  
原則に沿う

—御社では、コンプライアンスに対してどのような方針をお持ちですか。

当社では製造業務派遣が主体ですが、業務内容が政令26業務であるか自由化業務であるか判断がまぎらわしいケースはすべて自由化業務として派遣先と契約するようにしています。少しでも判断に迷う場合、専門性という観点から見るとほとんどの場合が自由化業務です。新規派遣先から「この業務はこれまで26業務として契約していたので、何とかならないか」といった相談をされることもありました。製造業務派遣の2009年問題の際には「派遣部署や指揮命令者だけ替えて雇用継続してほしい」といった依頼もありました。そうしたときは「派遣というシステムは『必要悪』になってはならないといったことを伝えるようにしています。突然の解約の要請があった場合も、「直接雇用は解雇が難しいけれど、派遣なら契約を中途解約できる」と考える時代ではありません」と伝えれば、多くの派遣先には理解していただけました。それでも理解していただけずに、やむを得ず契約終了となってしまったこともありますが、それは仕方のないことだと捉えています。

—なぜそのような方針を持つようになったのでしょうか。

当社は、2004年の製造業務派遣解禁をきっかけとして、業務請負会社から事務系派遣と製造派遣を行うため分社化して誕生した会社です。企業のコスト削減ニーズという背景で規制緩和が進んで、遂に製造派遣が解禁されたわけですが、それは1986年の派遣法制定の時とよく似ていて、派遣に近いグレーな請負が横行していた製造業界を見るに見かねてという部分があったのは事実です。製造派遣解禁は行政からの「製造派遣を解禁するからキチンとルールは守ってくださいね」というメッセージだと受け取っています。それだったらこちらも襟を正しましょうと。当時は請負契約から派遣契約に急速に切り替わっていた時期でしたが、メーカー側もとても協力的でした。

—その他、コンプライアンスに関して意見が分かれるケースに関しては、どのような基準で対処されていますか。

明確に適法になるものを選ぶことを基本姿勢としています。例えば、派遣期間中に派遣先が派遣スタッフの直接雇用を希望するケースがありますが、とするとトラブルに発展しがちです。紹介予定派遣に契約を締結し直すといったケースをよく見かけますが、これには当社と派遣先との労働者派遣契約と当社と派遣スタッフの雇用契約といった派遣制度全体を見据えた対応が必要となります。そこで、当社では「派遣スタッフ、派遣先、当社の三者の合意をもって決める」という対応

を徹底しています。契約締結の原則は合意ありきですから。未然にトラブルを防ぐ意味で原則に沿う、つまり適法とは何かという考え方が最も効果的だと思います。

## 株式会社Jサポート

自社の利益よりも  
派遣スタッフの雇用安定

—御社はコンプライアンスに関して、どのような考えを持っていらっしゃいますか。

社内において、「法律自体の内容」のみではなく「法律の基となっている考え方」を共有するようにしています。そもそも、労働者派遣法は「国民の幸福」や「労働者の安定雇用」のためにあるものです。そこで、当社では専門26業務の適正化が発生した際には、自社の利益よりも前に、「派遣スタッフの継続雇用を守るには、何をすることがベストか」を第一に考えました。26号業務という区分けは、あくまでも手段に過ぎないので、解釈が変わればそれに従い、その上でまず派遣スタッフをどう守るのが考えられなければなりません。一人一人の要望に合わせた働き方を提供するのには困難な事ですが、多様な働き方のためには同じように多様なサポートが必須だと考えています。

—では、26号業務問題の際には具体的にどのような行動を取ったのですか。

適法ではないと指導された場合には、派遣先やその関連企業に派遣スタッフを直接雇用してもらったり、再び他の企業へ派遣するだけでなく、職業紹介も行いました。当社が事業展開している青森県は、全国でも特に就職率が低いので、できるだけ努力しました。派遣先からは「派遣スタッフを採用してしまって、御社は大丈夫なのか」と心配されたこともあります。当社としても一時的に売上は下がりましたが、コンプライアンスを無視してまで事業を展開することは、当社の信念に反します。結果的には、お客様から「Jサポートは信用できる」という声をいただくことができたため、利益ではなく信頼を勝ち取ったと感じます。

—そのような取り組みに対して、社員はどのように考えていらっしゃいますか。

当社社員は、「世の中を良くすることが自分たちの仕事」と共有しているため、当然の取り組みとして考えているようです。派遣スタッフは、派遣で働きたい人と正社員を目指している人、長期雇用希望者、形態問わずJサポートに所属したいと考えている人等多様なので、「何がスタッフにとってベストか」を考えています。スタッフが望む形に派遣先に正規雇用された場合、売上は減りますが自然に拍手がおこりますね。

オフィスタ(運営:日本プランニング株式会社)

## ビジネスではなく 「支援」の発想で 就業の機会を提供する

—御社の事業の特徴はどのような点ですか。

当社は創業以来、お子様のいる育児中女性「ママさん派遣」に特化した派遣会社です。育児中女性を専門にした派遣会社が、国内にごくわずかしか存在しないのは、それだけお子様を抱える者の受け入れ先が少ないことの表れでもあります。「ワークライフバランス」(仕事と生活の調和)の考え方が徐々に浸透しつつあるものの、企業の育児者を見る目は依然、厳しいのが現状です。「子供が熱を出すたびに会社を休む」、「迎えに行くから残業しない」といったイメージが先行するあまり、働きたくても就業の場を得られない育児者は大勢います。これらの育児者と、このような対象者に理解を示してくださる派遣先とをつなぐのが、当社の役割です。ビジネスというよりも、「支援」と認識しています。

—御社の強みはどこにあるとお考えですか。

当社は育児者の事情を理解・了承してくださる企業や団体と派遣契約を結んでいます。このため、派遣後も「すぐに休まれて困る」といった苦情が起きることもなく、双方が納得して働けるのが大きな強みです。もっとも、「すぐに休む」と思われがちな育児者ですが、調査してみると、実は、年間の休暇取得日数は1人平均9日で、独身女性の6日と比べ極端に多いということはありません。こうしたイメージ先行の誤解を解消していくことも当社の大事な役目と考えています。また、当社の営業やコーディネーター全員が自身もママさん・パパさんというわけではありませんので、どこまで育児者のスタッフの気持ちになって対応できるか、どれだけ育児者に関する専門知識を有しているかがポイントになってきます。そこで当社では営業・コーディネーター・総務と全職員への「雇用環境整備士」の資格取得を徹底し、専門知識者を社内全部署に設置する目標を国内の派遣会社ではじめて導入し、派遣就業後のフォローアップ体制にこそ最重点を置いたことでスタッフの気持ちも汲み取りながら、且つ当社自身の雇用環境と派遣先の雇用環境の両方を同時に整備できる三者整備の仕組みを創り上げていることがメリットです。

—最近の取り組みをお聞かせください。

育児者に対する社会の理解は、障がい者やエイジレス(35歳以上)にも通じるものがあり、業種を問わず同じ志を持つ企業・団体・学識

経験者で構成される「社団法人 日本雇用環境整備機構」(本部:新宿区、理事長:石井京子)に加盟しております。同機構では、育児中女性・障がい者・エイジレスなどのいわゆる就業弱者の雇用を対象に厚生労働省並びに関係官庁及び学識経験者のご指導の下、業務研修の機会を提供したり、派遣先向けの啓発活動などを行っています。就業弱者にとって一番知りたい情報は、どの企業が自分たちに働きやすい職場環境が整備しているのか、理解を示してくれる企業なのかだと思います。そこで同機構では適正な事業主を認定・公表することで受け入れてくれる企業の育児者・障がい者・エイジレスへの雇用環境整備の度合いを国民へ広く提供しています。この認定を受けている企業・団体・派遣会社等は少なくともこれら対象者への一定水準以上の理解と雇用協力を満たしている組織ということになりますので、就職希望者にとっては安心して応募できたり登録できたりと企業選択の目安となる事でしょう。このように就職弱者の方々を受け入れやすい社会の仕組みを構築したいと考え当社も同機構へ参加しています。

このように当社は今後も働きたくてもチャンスのない方々の側に立ち、「支援」を幹とした活動にも積極的に協力しながら、当社事業を運営していく考えです。

株式会社エレメンツ

## 公的機関の委託事業で 派遣ビジネスのノウハウを 活用

—御社では、今後どのようなビジネスプランを考えていらっしゃいますか。

派遣会社としてのノウハウを活用した国の委託事業に積極的に参入していこうと考えています。当社では今年から中央省庁や独立行政法人の入札に参加し始めました。件名に「派遣」と名の付く案件は入札企業が多くて激戦です。しかし、「再就職支援事業」や「長期失業者支援委託事業」、「緊急雇用創出事業」といった委託事業には、派遣会社の参入が意外と少なく、まだまだ収益の上がる案件がたくさんある、大きな市場です。リーマンショック以降、民間企業が人材受け入れにかかる予算は減っていますが、国の発注予算にはあまり変化がないため、多くの案件があります。他の派遣会社がそういった案件の入札に参加しないのは、案件に関して事前に収益面をうまく見積もることができないからだだと思います。当社ではそういったマイナス要因を理解した上で、事業の柱の一つとして育てていこうと取り組んでいます。

——委託事業に関して、派遣会社のノウハウはどのような部分を生かされますか。

募集、面接、選考から、スキル診断、カウンセリング、教育、メンタルケアまでトータルでサポートできる点です。委託事業と派遣事業との境界線を明確にしながらも、それぞれのプロセスで共通するノウハウが多くあります。

——派遣事業では、どのような展開を考えていらっしゃいますか。

当社では主婦や高齢者の雇用創出に貢献する事業も始めていく予定です。本当は働きたいのに託児所が見つからず、出産前まで培ってきた能力を生かしていない優秀な主婦は数多くいます。外で働くのが難しいのであれば、在宅という発想もあります。高度なスキルを活かして在宅でできる仕事を当社が探してマッチングすることにより、働きたい、収入を得たいと考えている主婦の就労に貢献することができます。在宅で仕事に従事する場合、情報セキュリティ面の問題がありますが、派遣会社で派遣スタッフ自宅端末を管理すればクリアすることが可能です。

株式会社Jサポート

派遣のノウハウを生かした  
セミナー事業を展開

——御社では、今後どのような事業展開を考えていますか。

「世の中を良くすることが自分たちの仕事」という考えには思い入れがありますが、派遣という形態にこだわりはないのです。私たちが今、果たすべき役割を考えて事業展開していきたいと考えています。当社は派遣事業を行ってきた中で、数多くの会社の人事部を通し、さまざまな課題に接してきました。その課題解決が事業展開のキードと思っています。どこの企業も悩んでいるのが、メンタルヘルスに関する問題です。日本はこれまで経済成長に依存しすぎたため、社内マネジメントに大きなひずみが生じてしまいました。ノルマを与えて達成できなかった社員を一方向的に責めて、無能のレッテルを貼ったり、辞職に追い込

むケースが典型的です。そうした社員は、何らかの形で部下を持つと、多くの場合、自分がされたことと同じ扱いをします。そういった連鎖を断ち切るためには、正しい教育と良い雰囲気が必要です。障がい者雇用、若年者の離職率の問題も深刻ですね。

——そうした課題の解決が事業になると？

そうですね。広い意味での教育研修事業といったところが当面のターゲットですね。社員のために行っていた教育を事業化し、セミナー事業をスタートさせました。外部から呼んできた講師ではなく、職場で自分の隣りに座っている人から仕事を学ぶことで、周囲をリスペクトできるようになる社内研修の導入をサポートしたり、青森の自然を活かした研修として「ウマから学ぶリーダーシップ研修」や「カヌーから学ぶコミュニケーション研修」など、知識・技能の伝達ではなく実地的というか、体感型の研修ですね。近い存在から学ぼうとする事で人間関係は飛躍的に向上しますし、自然から学ぶ事で予防としてのメンタルヘルスにも有益です。

——派遣事業では、どのような展開を考えていますか。

特定労働者派遣への切り替えです。地元で工場を誘致したとしても、仕事には必ずピークがあるため、一定期間の需要しか見込むことができません。農業にしても人材不足とはいえ、収穫の時期にだけ需要があり、年間を通じた仕事がなかなかないのが現状です。派遣スタッフも次のピークに再度応募するのは2割程度。新しい派遣スタッフにまた同じことを教えるのは、非常に大変なことです。そこで、当社で採用した社員を、さまざまな企業のピーク時に派遣する事業を昨年スタート。1年目は10名の採用で、農業をはじめとした第1次産業、製造業をはじめとした第2次産業の両方を組み合わせてローテーションさせています。ただし、課題も見つかりました。派遣スタッフとしては、例えば電子部品の組立の後には、野菜の洗浄作業などと仕事が頻繁に変わり、キャリア形成が見えなくなってしまうことが課題です。そこは、当社の社員であるロイヤリティを喚起するためのモチベーションアップの面談や「農業支援隊」といったプロジェクト名を付けることでのブランド化といったアイデンティティを持たせる方法を考えています。また、いまだ派遣単価が低いため、当社が背負うリスクが非常に高いことも課題です。社会的価値をどう派遣先に理解していただくか、方策を考えていく必要があります。

オフィスタ (運営: 日本プランニング株式会社)

## 自らを正し、門戸を開くことが 業界の未来につながる

派遣業界の未来のためには、まずは現状理解を改善する必要があります。たとえば正規・非正規といった呼称もそうですし、自らの満足できる形態として派遣を選択して働いている方と、仕方なく派遣を選んだ方とをひとくくりにして、派遣スタッフは社会的弱者とする社会的風潮も、派遣のイメージに悪影響を及ぼす一因と理解しています。

そして何より、私たち派遣会社が接しているのは個々の人間であるという意識の再確認が必要です。100名の派遣スタッフがいたら、全員が異なるコミュニケーション力、いわばヒューマンスキルを有しています。この世の中には同じ人間は二人と存在しないのですから、当社はこのヒューマンスキルこそが派遣先に満足していただくための、もっとも必要な要素と捉えています。それぞれのヒューマンスキルに目を向けるために、本人との面談の機会の確保はもちろん、派遣先への定期訪問に力を注いでいます。また、当社は派遣スタッフの勤怠管理を電子化することなく、紙で管理しています。そうすることで、たとえば「この派遣スタッフはどうしてこの日に休んだのだろう」といった具合に、その派遣スタッフならではの事情や背景が見えてきます。人選にしてもPCに諸条件を入力すれば自動的にピックアップされるようなマッチングはしておらず履歴書を何度も一枚一枚めくことで数千人の全登録者の顔と名前も経歴も住まいも頭の中に詰め込むことを職員に徹底しています。非効率に思えるかもしれませんが、デジタルでは決して見えてこないアナログだからこそ、派遣スタッフ一人ひとりの特性を知ることができるし、結果として派遣先の満足度を高めることにもつながると考えます。「ビジネス」は効率化かもしれませんが、「支援」とは時に非効率なものです。特に人材を扱うとはそういう意味だと当社は思っています。

派遣事業が縮小傾向をたどる中、当社は元来、ビジネスの波に取って乗って来ていませんし、今後も流れる意思は有しておりません。その意味でも、当社は引き続き「育児中女性」(または将来的にそうならたときの不安を抱える女性)に特化した事業を通じ、社会に必要なことだけをしていく考えです。また、たとえ非効率であろうと、収益を優先したビジネス視点ではなく、人を幹とした支援を継続していきたいと思えます。「子育てをしながら働きたい」と望む主婦や、障害により働きたい方も仕事を得られない方、定年後も働きたいという方は大勢います。そうした方々にとって、派遣は理想的な就業形態になり得ます。当社はそうした方々のために今後も事業運営をしていきます。当社の事業の在り方が偽善と捉えられるか本質と捉えられるかはわかりませんが、雇用に関してみなさまも他人事ではなく日本という大きな枠組みで理解を示そうという社会が来るならば、派遣業界の未来はより発展していくと確信しています。

株式会社エレメンツ

## 労働のプロとしてできる 社会貢献を進めていくべき

今後、法令遵守を徹底できない派遣会社は淘汰されていくだろうと考えています。極端なことを言えば、派遣事業は事務所と電話とパソコンさえあればできる参入障壁の低いビジネスです。2004年に製造業務派遣が解禁された結果、派遣事業者数が急増しました。しかし、2010年6月の労働者派遣事業計画書(様式第3号)の様式改正により、派遣スタッフの社会保険未加入状況の届出が義務付けられたことと、2009年10月より一般労働者派遣事業許可申請のための資産要件が上がったことによって、今後は法令に従わない企業が参入しにくくなると考えられます。今後、さらに行政審査機関による法的強制力が加われば、効果は一層高まるでしょうが、規制を強くすればするほど脱法行為をする業者も増えることが予想されます。一般派遣事業許可を更新できない派遣会社が隠れ蓑として、規制が緩い特定労働者派遣に移って存続し、一般派遣を行う可能性は懸念材料ですね。

将来は社会保険の料率上昇が見込まれるため、派遣先企業の法定福利費が上昇し、正社員雇用を控えることが予想されます。結果として、労働者派遣のニーズが高まり、業界の事業運営への適正化圧力が高まっていくと思います。

しかし一方で、パート労働者の社会保険適用枠が拡大する方向に向かっていることは、派遣業界のみならず人件費や原材料の比重が高い労働集約型の企業にとって頭の痛い問題です。適用枠内で働きたいと考えているパートや派遣スタッフは数多くいます。その上、派遣会社や企業全般にとっても大きな負担になるため、三者にとって不利益な状況が生まれてしまいます。全体像を描けない扶養枠の問題などのバランスを失った改正は、受け入れ難い感じがします。

私たち派遣会社は労働のプロフェッショナルとして、二つの社会的役割があります。一つは、国から特別に与えられている労働力需給調整の役割、もう一つは経済の活性化を促す役割です。コンプライアンスを守りながら利益を追求すると、一致しない部分が発生することがあります。しかし、それをどのように一致させるかということが事業経営です。

株式会社Jサポート

## 教育のプラットフォームを提供し、 社会に必要な業界を目指す

人材サービスのノウハウを生かし、派遣会社が教育に関するプラットフォームを構築できれば、業界の未来は明るいと思います。今の中小企業は、この厳しい情勢の中でどうしても経営に集中せざるをえず、教育プログラムやオリジナルの制度を作ることが困難です。企業で最も大切な「人」を育てられないのは問題です。そこで、派遣会社が主体となって地域の企業で集まり、教育の仕組みを作ることができれば、地元企業の企業風土を変えることができると考えます。スキルを教えることができても、社員の意識まで教育できる企業はほんのわずか。雇用課題が集まる派遣会社なら、その情報を元に両方を教えることが可能です。例えば、一般企業へ提供できるサービスとして、派遣スタッフを3年間定着させるためのノウハウを生かした「新卒社員職場定着プログラム」、「ニート」や「引きこもり」と呼ばれる若者を3年で社会へ送り出すプログラム、人と企業をうまくマッチングさせるためのインターン支援プログラムなど、一般企業へ提供できるさまざまなプログラムなどが

考えられます。

人が会社でモチベーション高く働くためには、根底に「社風」「制度」があり、その上で「行動」「プロセス改善」に移し、最終的に「結果」が表れるという仕組みの理解と実践が必要です。しかし、経済情勢が悪化した現在では、目に見える利益を求め、目に見えない大切な「社風」を忘れて、「結果」を先に求めてしまう傾向にあります。そういった

問題に対して、業界をあげて積極的に取り組むことで、私たちは社会に大きな価値を提供できるでしょう。ただ、教育プログラム事業だけでは派遣事業よりも利益確保が難しいため、自社利益の面だけを考えるのであれば、業界の未来は厳しいかもしれません。それでも、「いかに社会にとって必要な業界になれるか」を追求することで、行政から「派遣＝必要悪」と考えられている状況は変えることができると思います。

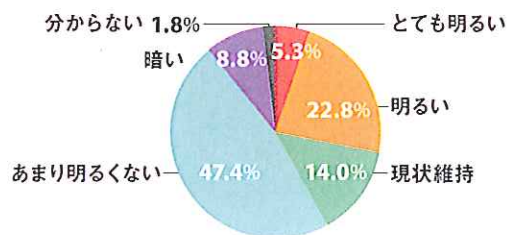
## 終わりに

さて、今回のアンケートでは以下のような選択を設けてみました。

### 人材派遣業界の未来（10年後くらい）は明るいでしょうか？

果たして、何をもち「明るい」とするのか、という疑問は当然あるかと思いますが。しかしそこを取敢えず定義しないで、回答される会員の方々の思いとしての「明るさ」を想定していただき、回答していただくことを目的としてこの設問を作りました。

その結果は、以下の通りです。



この結果に対する会員の皆様のご感想はいかがでしょう。

未来に対する「明るい」「暗い」の判断は、「良い」「悪い」の判断と同様で、現状をどう捉えるかによって変わってきます。会員の半数近くは「あまり明るくない」との回答でしたが、リーマンショック前の労働者派遣事業の最盛期と比べれば、どうしても未来に対して消極的な評価になりやすいのは人情というもの。それでも、一方で、人材派遣業の社会的・経済的な役割を高く評価し、真摯かつ誠実に事業を続けていこうという会員が多くいると考えたいと思います。

悲観的な要因のみ目が行く、昨今の人材派遣業界ですが、それだからこそむしろ3社に1社程度でも、未来を「とても明るい」「明るい」と捉えていることは、まんざらではない結果ではないでしょうか。もちろん、根拠あってのご回答とは推察しています。

会員経営者の皆様におかれては、冷静沈着な事業判断を常に心がけていらっしゃることでしょうが、時として（表現は悪いかもかもしれませんが）一方的に楽観的・肯定的・積極的な未来像を想い描けることもまた、大事なことではないかという気がします。

「未来を予測しようとする」と異にはまる。未来を語る前に、今の現実を知らなければならぬ。現実からしかスタートできないからである。未来を予測する最良の方法は、未来を創ることだ（ピーター・ドラッカー / Peter Ferdinand Drucker※）

「未来を創る」ものだとすれば、それが現在より良いものでなければ創る意味はありません。だとすると、今の現実を知ることがで

ければ、自ずと未来をより良いものと想定し、それは何かを考えて実現することが、実は未来を予測するということなのかもしれません。その意味で、現実を十分に知ることができれば、すでに未来は明るいのです。

今号の特集は、会員各位の様々な考えに触れていただき、人材派遣業の未来について、もう一度考えていただくきっかけを作ってもらうことを意図して組まれました。もし、可能であれば、私たちの業界の未来は明るい、と思っただけのようなご意見が、この僅かなページの中で目に付いていただければ幸いです。

※1909年11月19日生まれ～2005年11月11日没。米国の経営学者。マネジメント研究の第一人者。2010年に小説「もし高校野球の女子マネージャーがドラッカーの『マネジメント』を読んだら」で、若年層や経営に興味のない方々にも、その名前が広く認知される。

今回は、会員の皆様に「派遣業界の未来に関するお考えについてのアンケート」にご協力いただき（P5参照）、そのご回答を会員名付きでご公表させていただく予定でした。（アンケート回答時及び集計時に会員各位に確認をさせていただきました）しかしながら、より多くのお考えを差し障りなく掲載させていただくという意図から、インタビュー記事以外は、全て匿名といたしました。それにより、一つのご回答を分割したり、2つの回答を1つにしたりしたケースがありますことをご了承下さい。

そこで、巻末にご協力いただきました会員名を、御礼を込めて掲載させていただきます。誠にありがとうございました。

マンパワー・ジャパン株式会社、テンプスタッフ株式会社、株式会社東京海上日動キャリアサービス、アデコ株式会社、株式会社みどり会、アソト株式会社、テンプスタッフ・ピープル株式会社、株式会社オフィスアーク、株式会社キャリアトラスト、キャプラン株式会社、株式会社トーコー、東レエンタープライズ株式会社、ブリヂストンビジネスサービス株式会社、住商アドミサービス株式会社、株式会社国際交流センター、大阪ガスビジネスクリエイト株式会社、日興興産株式会社、ヒューマンリソシア株式会社、キャリアリンク株式会社、株式会社ケイキャリアパートナーズ、株式会社ヒューマントラスト、トータルテック株式会社、株式会社サイエンス・サービス、株式会社ホクトスタッフサービス、株式会社日本クリエイト茨城、株式会社サプル、株式会社NTTマーケティングアクト、株式会社キャリアステーション、株式会社アクティ、神田外語アソシエイツ株式会社、株式会社サイマリーディング、株式会社NTT西日本・ホームテクノ関西、株式会社エムズライン、株式会社アイシ・フュージョン・アソシエイツ、株式会社プロスタ、双日エンタードサービス株式会社、株式会社Jサポート、有限会社あさのコーポレーション、株式会社Cat's Hands、ヒューマンリレーションズ株式会社、株式会社サイクリエイト、日本プランニング株式会社、株式会社成田空港ビジネス、株式会社エレメンツ、株式会社シテスタッフ、株式会社東武キャリアサービス、株式会社スタッフクリエティブ、中電興業株式会社、株式会社エムケイヒューマンネット、メルコヒューマンポート株式会社、株式会社アイティ・キャスト、株式会社トスコ、株式会社コムズリサーチアンドディベロップメント、株式会社ファーストシステム、ビーウィズ株式会社、株式会社エネルギア人材ソリューション、JFEビジネスサポート横浜株式会社（会員番号順）

なお、当協会を含む4団体（人材サービス産業の近未来を考える会）では、「2020年の労働市場と人材サービス産業の役割」と題する冊子をまとめています。そちらも合わせてご覧いただき、人材派遣業界の未来に想いを馳せていただければと思います。