



民営職業紹介

ひ

と

2020.3
NO.

170

民紹協 新春講演会

「職業紹介事業の現状と課題」(求人不受理他)

「初歩からの外国人の職業紹介と人材活用」

東京労働局と民営職業紹介事業者団体による情報交換会の開催

公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会



Contents

- 3 民紹協新春講演会報告
「職業紹介事業の現状と課題」(求人不受理他)
「初歩からの外国人の職業紹介と人材活用」
- 13 賀詞交歓会
- 14 東京労働局と民営職業紹介事業者団体による情報交換会の開催
- 19 同一労働同一賃金ガイドラインの概要
- 20 直近の外国人の雇用状況
- 21 外国人材の職業紹介「特定技能介護」
- 24 よくわかる職業紹介事業のQ&A
- 26 散歩道 ～豊洲市場～
- 28 令和2年度ブロック交流会及び職業紹介事業実践セミナーのご案内
- 29 職業紹介士ネットワーク
～「日立看護師家政婦紹介所」～
- 30 雇用失業動向
- 31 新規入会事業所紹介
- 34 民紹協ニュース／編集後記
- 35 職業紹介責任者講習日程



※表紙写真は、「ひととしごと写真募集」優秀賞 日野 肇彦氏撮影の作品です。

『見えている』:般若を彫る師はさぞ鬼気迫る表情なのだろうと、顔を伺ったら、まるで孫をあやすよう穏やかな表情だった。木を彫るのでなく、中に埋まっている形を掘り起こしているだけと笑って言った。見えているのだろうか？

民紹協 新春講演会 報告

令和2年新春講演会が開催されました！

令和2年1月17日新春講演会が中野サンプラザにおいて開催されました。厚生労働省職業安定局需給調整事業課派遣・請負労働企画官の堀泰雄様より「職業紹介事業の現状と課題」について、TDフロンティア(株)代表取締役海野俊也様より、「初歩からの外国人の職業紹介と人材活用」について、講演が行われました。

会場は100数十名の参加者で熱気ある講演会となりました。その要旨を以下に掲載致します。

演題

「職業紹介事業の現状と課題」

厚生労働省 職業安定局需給調整事業課 派遣・請負労働企画官 堀 泰雄 氏

1. 職業紹介事業をとりまく状況

～現在の雇用情勢は、着実に改善が進む中、求人が求職を大幅に上回って推移している～

令和元年11月の完全失業率は2.2%と26年ぶりの低い水準となり、有効求人倍率は1.57倍と45年ぶりの高い水準でした。また、日銀短観による雇用人員判断では、製造業は、平成26年9月以降、不足超の状態が、非製造業では平成23年12月以降、不足超の状態が続いています。全産業では28期連続で不足超となっています。労働者の過不足状況について、産業別にみますと、

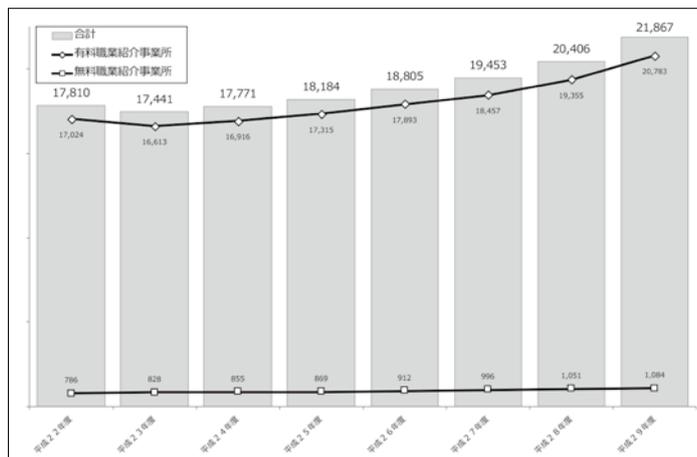
○正社員等では、「運輸業・郵便業」「医療・福祉」「建設業」で不足感が強い。

○パートタイムでは、「宿泊業・飲食サービス業」「卸売業・小売業」で不足感が強い。

職業別にみると、人材不足対策の重点分野である建設、看護、介護、保育に加えて、サービス、水産加工、輸送・機械運転、保安等で有効求人倍率が高くなっています。

人材不足が生じている業種や非正規雇用労働者の割合が高い産業では、若者の離職率も高くなっています。

民営職業紹介事業所数については、最近6年は連続で増加が続いています。



* 特別の法人及び特定地方公共団体を除く。

資料出所 厚生労働省「職業紹介事業報告」

2. 直近の労働施策について

(1) 職業紹介における求人の不受理(職業安定法第5条の5第1項3号)[令和2年3月30日施行]

就職後のトラブルの未然防止を図るため、ハローワークや職業紹介事業者等において、一定の労働関係法令違反の求人者等による求人を受理しないことを可能とします。これは、平成29年改正職業安定法の公布日(29.3.31)から3年以内に施行とされていたものを、今回3月30日付けで施行するものです。

従来のハローワークにおける新卒者向け求人のみを対象としたものから、職業紹介事業者等を含め全ての求人が対象となります。

●改正前の内容

	ハローワーク	職業紹介事業者等
原則	すべての求人を 受理しなければならない	
例外	法令違反の求人等は 受理しないことができる	
	一定の労働関係法令違反 の求人者(注)による「 新 卒者向け求人 」は受理し ないことができる (H28.3~/若者雇用促進法)	※左記に準じた取組を進 めるよう勧奨 (若者雇用促進法に基づ く指針)

注：労働基準法、最低賃金法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法の一定の規定に違反し、是正勧告を受けたり公表されたりした求人者

●改正の内容(令和2年3月30日施行)

	ハローワーク	職業紹介事業者等
原則	すべての求人を 受理しなければならない	
例外	法令違反の求人等は 受理しないことができる	
	以下の求人について、 受理しないことができる(※) <input type="radio"/> 一定の労働関係法令違反の求人者による求人 対象となる労働関係法令 ⇒ 政令で規定 対象となるケース ⇒ 省令で規定 <input type="radio"/> 暴力団員等による求人	

- (※)あわせて、①公共職業安定所、職業紹介事業者等が求人者に対して自己申告を求められることができる法律上の根拠、②求人者が事実と相違する自己申告を行った場合に、勧告・公表を行うことができる規定を整備。
 (※)「**自己申告書見本**」は別紙P6~7を参照(6月1日施行の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」に関する記述も含めています。)

(2) 受動喫煙防止のための労働条件明示事項の追加[令和2年4月1日施行]

求職者が就職した後の望まない受動喫煙を防止するため、求人の申込みや労働者の募集の際に明示する労働条件として「就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項」を追加することとしました。下記の例を参考にして、明示を行ってください。

就業場所	改正健康増進法上の規定		労働条件明示の例 (※1)	
	施設の類型	受動喫煙を防止する措置		
病院・学校、児童福祉施設、 行政機関など	第一種施設	敷地内禁煙	敷地内禁煙	禁煙
		敷地内に特定屋外喫煙場所を設置している	敷地内禁煙 (特定屋外喫煙場所あり、屋外に喫煙場所あり)	
バス・タクシー、旅客機など		禁煙	車内禁煙など(※3)	
事業所、飲食店、ホテル・旅 館、鉄道・船舶、その他の施設	第二種施設等	屋内禁煙	屋内禁煙	原則禁煙
		喫煙専用室または加熱式たばこ専用喫煙室設置	屋内原則禁煙 (喫煙専用室設置、加熱式たばこ専用喫煙室設置)	
		適用除外の場所あり(例：宿泊室内など)	屋内原則禁煙 (喫煙可の宿泊室あり)	
(経過措置) 既存の営業規模の小さな 飲食店(※2)	既存特定飲食 提供施設	店内の一部を喫煙可能室としている	屋内喫煙可 (喫煙可能室内に限る)	喫煙可
		店内の 全部 を喫煙可能室としている	屋内喫煙可	
喫煙を主目的とするバー・ス ナックやたばこ販売店など	喫煙目的施設	店内の一部を喫煙目的室としている	屋内喫煙可 (喫煙目的室内に限る)	喫煙可
		店内の 全部 を喫煙目的室としている	屋内喫煙可	
施設などの屋外 (第一種施設を除く)	—	—	屋外喫煙可(屋外で就業)	

(※1) 就業場所の一部で喫煙が認められる場合は、実際に喫煙可能な区域での業務の有無について、可能な限り、付加的に明示。

(※2) 改正健康増進法に基づく経過措置の対象となる既存の営業規模が小規模な飲食店とは、①2020年4月1日時点で現に存在する飲食店等であって、②資本金の額または出資の総額が5,000万円以下で、③客席面積が100㎡以下、のすべてを満たすものに限られる。

(※3) 移動が前提の業務の場合には、恒常的に立ち寄る所属事業所及び業務に従事する場所などに関する受動喫煙を防止するための措置に関する事項(バス・鉄道などの内部の状況)の明示が必要であるが、移動先それぞれの状況についてまで明示することは不要。

(3) 募集情報等提供事業等の適正な運営に関する要請について

昨年9月6日、求職者の個人情報の取扱いを巡る問題に関し、人材サービス産業協議会及び(公社)全国求人情報協会に対して、募集情報等提供事業等の適正な運営に関する要請を実施しました。

厚生労働省としては、各事業者が自身の問題として受け止め、求職者と募集企業の双方に適切にサービスを提供するという役割の原点に立ち返り、より適切な事業運営を行っていただきたいと考えています(昨年12月(一社)日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会に対しても要請)。

特に、個人情報のみだりな情報提供の禁止については、『本人同意なく、あるいは仮に同意があったとしても同意を余儀なくされた状態で、学生等の他社を含めた就職活動に関する状況等を、本人があずかり知らない形で合否決定前に募集企業に提供することは、学生等の立場を弱め、不安を惹起し、就職活動を萎縮させるなど、就職活動に不利に働くおそれが高く、今後行わないようにすること』を要請しています。

(4) 医療・介護分野等における職業紹介事業について

医療・介護分野等における職業紹介事業については、平成29年の職業安定法及び指針の改正等により一定の対応をしてきましたが、「紹介手数料の高さ」、「紹介された就職者の早期離職」「人材確保が困難」等の課題が依然として指摘されています。このため、実態把握のための調査を行い、昨年12月末にその結果を公表しました。アンケート結果を受け、今後優良な事業者の利用促進、悪質事業者への厳正な対応等の取組みを行っていきます。職業紹介事業者においては、手数料の適正性をしっかりとユーザーに説明し、納得してもらうことが重要です。そうした取組みの一環として医療・介護・保育分野の有料職業紹介事業者から、「医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言」を行っていただく取組みを始めます。これは、職業安定法又は職業安定法に基づく指針を遵守することを宣言いただくものです。宣言をするためには、宣言書に記載されている項目をチェックし、全ての項目を遵守していることが必要です。宣言すると「人材サービス総合サイト」に公表されます。

*「医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言書見本」は、別紙P8～9を参照。

(5) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の概要【令和元年5月29日成立、6月5日公布】

公布日より1年以内に施行、ただし、①は3年以内、②のAは公布日、②Bは中小企業は3年以内

①女性活躍の推進

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務及び情報公表義務の対象を、101人以上の事業主に拡大します。

また、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名の公表ができることとします。

②ハラスメント対策の強化

A. 国の施策にハラスメント対策を明記

B. パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務(相談体制の整備等)の新設

C. セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等(セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化等)の措置を講じます。

自己申告書 (求人不受理)

年 月 日

私どもは、この求人申込みの時点において、職業安定法に規定する求人不受理の対象に該当いたしません。

事業所名 _____
 事業所所在地 _____
 代表者名 _____

◇この自己申告書についての説明事項◇

- (1) 以下のチェックシートの項目に1つでも該当する場合には、職業安定法に規定する求人不受理に該当します。
- (2) この自己申告書に記載した内容に変更があった場合は、速やかに修正の上提出してください。
- (3) 申告内容が事実と異なる場合は、職業安定法第48条の3第2項及び第3項の規定に基づき、厚生労働大臣又は都道府県労働局長による勧告及び公表の対象となります。

チェックシート

以下に該当する場合は、チェック欄にし点(「✓」)を記入してください。なお、以下のうち1つでも該当する場合は、求人不受理の対象となります。

※ 項目4については、求人不受理の対象ではありませんが、該当する事業所には職業紹介を行うことができません。

1. 労働基準法および最低賃金法関係

(1) 過去1年間に2回以上同一の対象条項(※1、2)違反行為により、労働基準監督署から是正勧告を受け、

- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。

(2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として企業名が公表され、

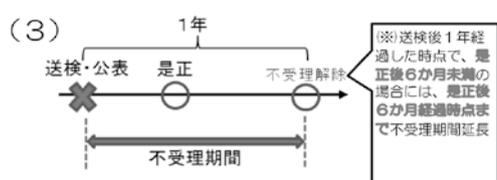
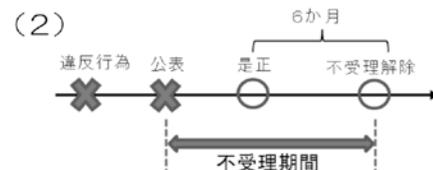
- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。

(3) 対象条項違反行為に係る事件が送検かつ公表され

- a 当該違反行為を是正していない。
- b 送検後1年が経過していない。
- c 是正してから6カ月が経過していない。

(4) 求人不受理期間中に再度同一の対象条項違反により、労働基準監督署による是正勧告を受けており、その後、

- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。



(※1) 対象となる労働基準法の規定

内容	規定
男女同一賃金	第4条
強制労働の禁止	第5条
労働条件の明示	第15条第1項及び第3項
賃金	第24条、第37条第1項及び第4項
労働時間	第32条、第36条第6項(第2号及び第3号に係る部分に限る)、第141条第3項
休憩、休日、有給休暇	第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項
年少者の保護	第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条
妊産婦の保護	第64条の2(第1号に係る部分に限る)、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項

※ 労働者派遣法第44条(第4項を除く)により適用する場合を含む。

(※2) 対象となる最低賃金法の規定

内容	規定
最低賃金	第4条第1項

2. 職業安定法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法 及び育児・介護休業法関係

(1) 対象条項(※3、4、5、6)違反の是正を求める勧告又は改善

命令に従わず、企業名が公表(注1)され、
 a 当該違反行為を是正していない。

b 是正してから6カ月が経過していない。

(注1) 職業安定法第48条の3第3項、労働施策総合推進法第33条第2項、男女雇用機会均等法第30条又は育児・介護休業法第56条の2の規定による公表。

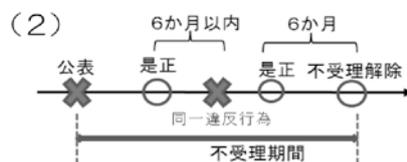
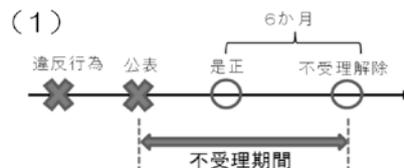
(2) 求人不受理期間中に再度同一の対象条項違反により、

①需給調整事業課(室)による助言や指導、勧告、

②雇用均等室による助言や指導、勧告を受けており、その後、

a 当該違反行為を是正していない。

b 是正してから6カ月が経過していない。



(※3) 対象となる職業安定法の規定

内容	規定
労働条件等の明示	第5条の3第1項、第2項及び第3項
求職者等の個人情報の取扱い	第5条の4
求人申し込み時の報告	第5条の5第3項
委託募集	第36条
労働者募集に係る報酬受領 ・供与の禁止	第39条、第40条
労働争議への不介入	第42条の3において読み替えて準用する法第20条
秘密を守る義務	第51条

(※4) 対象となる労働施策総合推進法(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律)の規定

内容	規定
パワーハラスメント防止に関する雇用管理上の措置	第30条の2第1項
パワーハラスメント等を理由とする不利益取扱いの禁止	第30条の2第2項(第30条の5第2項、第30条の6第2項において準用する場合を含む。)

※ 第30条の2第1項を労働者派遣法第47条の4の規定により適用する場合を含む。

(※5) 対象となる男女雇用機会均等法(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)の規定

内容	規定
性別を理由とする差別の禁止	第5条、第6条、第7条
セクシュアルハラスメント、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	第9条第1項、第2項及び第3項、第11条第2項(第11条の3第2項、第17条第2項、第18条第2項において準用する場合を含む。)
セクシュアルハラスメント等の防止に関する雇用管理上の措置	第11条第1項、第11条の3第1項
妊娠中、出産後の健康管理措置	第12条、第13条第1項

※ 労働者派遣法第47条の2の規定により適用する場合を含む。

(※6) 対象となる育児介護休業法(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律)の規定

内容	規定
育児休業、介護休業等の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止	第6条第1項、第10条(第16条、第16条の4、第16条の7において準用する場合を含む。)、第12条第1項、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第25条第1項、第25条第2項(第52条の4第2項、第52条の5第2項において準用する場合を含む。)
所定外労働等の制限	第16条の8第1項(第16条の9第1項において準用する場合を含む。)、第17条第1項(第18条第1項において準用する場合を含む。)、第19条第1項(第20条第1項において準用する場合を含む。)

※ 労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合を含む。

3. その他の不受理事由

a 暴力団員(注2)に該当する。

b 法人の場合、役員の中に暴力団員がいる。

c 暴力団員が自身(又は法人)の事業活動を支配している。

(注2) 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第2条6号に規定する暴力団員をいう。

4. その他(求人不受理のためのチェック項目ではありませんが、ご確認ください。)

職業紹介事業者は、同盟罷業(ストライキ)又は作業所閉鎖(ロックアウト)が行われている事業所に対して職業紹介を行ってはならないこととされていますので、該当する場合はチェックをお願いします。

事業所において、同盟罷業又は作業閉鎖が行われている。

医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言をお願いします!!

医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言とは？

医療・介護・保育分野の有料職業紹介事業を行っている事業者から、職業安定法及び職業安定法に基づく指針を遵守することを宣言いただく取組です
宣言は、医療・介護・保育分野の有料職業紹介事業者であれば行うことができ、今後、当該事業を行うことを予定している有料職業紹介事業者も宣言することが可能です

宣言のメリットは？

宣言をしていただくと、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」に適合宣言職業紹介事業者として登録され、当サイトを通じて広く求職者、求人者に遵法意識が高い職業紹介事業者であることが周知されます

(人材サービス総合サイトとは)

労働者派遣事業・職業紹介事業の許可・届出事業一覧をはじめ、労働者派遣事業・職業紹介事業等の制度の周知や最新情報の提供を行っているサイトです

詳しくは次のURLをご確認ください <https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>

宣言はどうやって行うの？

宣言書に記載されている各項目を確認いただき、記載内容を遵守している項目をチェック (☑)の上、事業所名、職業紹介許可番号等を記載の上、提出をお願いします
なお、すべての項目を遵守している場合に宣言を行うことができます
宣言書に必要事項を記載後、以下の提出先に郵送で提出してください

〔宣言書〕

宣言書は裏面をご覧ください、なお、以下のURLからもダウンロードできます

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000045159.html>

〔提出先〕

記載された宣言書は、以下の提出先に郵送でお送りください

・厚生労働省職業安定局雇用政策課民間人材サービス推進室

(住所) 〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2

(電話) 03-5253-1111 (内線: 5874・5875)

宣言する際に注意することは？

①宣言の取り下げ

- ・宣言書の各項目を遵守していないことが判明した場合は、宣言を取り下げることができます
取り下げの場合は、上記の宣言提出先にご連絡をお願いします
なお、取り下げ後、再び宣言書の各項目を遵守できた場合は、改めて宣言を行うことができます

②宣言の取り消し

- ・上記①の宣言の取り下げがない状態で、宣言書の各項目を遵守していないことが判明した場合は、厚生労働省が宣言を取り消す場合があります
厚生労働省から宣言を取り消された場合は、取り消された事業所であることが「人材サービス総合サイト」で公表されるとともに、6か月間改めて宣言を行うことはできません

③宣言の有効期間

- ・宣言の有効期間は、宣言日が含まれる年度の末日(3月31日)までです
有効期間が経過した後は、再度の宣言がない限り自動的に無効になります
(ただし、令和2年1月から3月までに行った宣言は、宣言期間が短期間になることから、令和2年度の末日(令和3年3月31日)までを有効期間とします)

宣 言 書

この宣言書は、職業安定法又は職業安定法に基づく指針に規定されている以下の内容を遵守することを宣言いただくものです。
以下の3項目についてご確認いただき、遵守されている場合は、□欄に☑を入れて、下記記載欄に事業所名・職業紹介許可番号等を記載の上、提出をお願いします。

【職業安定法に規定されている事項】

□ 厚生労働省が運営する人材サービス総合サイトに、自社の紹介実績等の情報として、以下の情報を入力または登録を行っています。

- ① 各年度（各年の4月1日～翌年の3月31日）に就職した者の数
- ② 上記①のうち、期間の定めのない労働契約を締結した者（無期雇用就職者）の数
- ③ 上記②のうち、就職から6か月以内に解雇以外の理由で離職した者の数
- ④ 上記②のうち、就職から6か月以内に解雇以外の理由で離職したかどうか判明しなかった者の数
- ⑤ 手数料に関する事項（手数料表の内容）
- ⑥ 返戻金制度の導入の有無及び導入している場合はその内容

注：上記①～④は「人材サービス総合サイト」に入力、⑤～⑥は同サイトにPDFの登録又は自社のHPのURLのご登録をお願いします。

「人材サービス総合サイト」につきましては、下記URLをご確認ください。

・人材サービス総合サイト <http://www.jinzai-sougou.go.jp>

【職業安定法に基づく指針に規定されている事項】

□ 指針に規定されている内容を踏まえ、以下の内容で業務運営しています。

- ① 自らの紹介により就職した者（無期雇用に限ります）に対し、就職した日から2年間、転職の勧奨を行っていません
- ② 求人者から徴収する手数料に関する返戻金制度を設けています
- ③ 求職者及び求人者双方に対して、求職者または求人者から徴収する手数料に関する事項を明示しています
また、返戻金制度に関する事項について明示しています
- ④ 求職申込みの勧奨にあたり、求職者に金銭等（いわゆる「お祝い金」など）を提供していません

【都道府県労働局からの是正指導】

□ 宣言書提出時点において、都道府県労働局から職業紹介事業に関し、職業安定法に基づく是正指導を受けていません。
また、過去に受けた是正指導については是正済みです。

〔宣言の取り下げ、取り消しについて〕

宣言後、上記各項目に反していることが判明した場合は、宣言を取り下げることができます

取り下げ後、各項目に反する事実が是正された場合は、改めて宣言を行うことができます

各項目に反している事実があるにもかかわらず、取り下げがない場合は、厚生労働省が宣言を取り消すこともあります

厚生労働省から宣言が取り消された場合は、取り消された事業所として人材サービス総合サイトで公表されるとともに、6か月間改めて宣言を行うことはできなくなります

令和 年 月 日

事業所名 _____

所在地 _____

電話番号 _____

職業紹介許可番号 _____

（ご記入をお願いします）

初歩からの外国人の職業紹介と 人材活用

TDフロンティア株式会社
代表取締役 海野 俊也 氏



人材ビジネスを始めて24年の経験豊かな海野氏に講演をお願いしました。

自社において外国人を雇用された経験などを踏まえて、外国人を紹介する際の留意点を具体的にわかりやすくご説明いただきました。

外国人の活用を考えることが、人材不足に直面している日本の課題を解決するヒントになります。

1 我が国の外国人の職業紹介の現状

【企業サイド】

～高まる必要性と慎重な第一歩

- 現在外国人を採用したい企業は年々増えている。東京商工会議所の直近の調査では70%以上。民紹協の調査でも今後相当外国人が増えるが80.9%となっており、外国人採用のニーズは高い。

①言葉の問題

日本語能力試験結果は低くても有能な人材は多い。N3でも話す・聞くことについてはそう問題はない。

②生活習慣

一般的な生活は日本人とそう変わらない(スマホ対応、スターバックス、ユニクロ等は共通)

③転職の心配

高い費用をかけて日本へきている。転職により在留資格を喪失するリスクがあり、転職は望んではいない。

④周囲の指導力

一番心配な部分であり、上司・先輩の指導力が問われる。最初の一人が大事であり、そこで成功すると後が繋がってくる。外国人に特化した人材紹介会社ほど、定着のノウハウを求めている。

【人材サイド】

～日本における人材サービスへの理解は途上段階

- 求人ポータルサイトは、外国人にとっては難しい表現が多く、あまり利用していない
- SNSの利用率は高く、中国人はウィーチャット、ベトナム人はフェイスブックの利用が多い。
- ハローワーク(外国人雇用サービスセンター)は、学校がよく利用を勧めている。
- 就活サポートは、これからは大事な部分。TOEICが980点でも就活ができていない外国人が多い。自己分析を含めて、市場価値を高めていくことが大事。面接の際、髪型が母国ではOKでも日本ではダメなどの指導も必要。

※全体的に外国人の情報の取り込みはあまりできていない。一方で、発信する企業も工夫が必要である。難しい表現が多すぎる。非漢字圏の人たちには、ルビを入れる等の配慮も大切。

2 今、来日している外国人はこんな人

●新卒採用の「主役」になっていく留学生

5年で1.6倍に増し、平成30年に30万人を突破した。

- ①人数が一番多いのは中国。

②伸び率はベトナム・ネパール・タイが高く、人材ビジネスの対象はここがメインになっている。

③日本人学生全体の10%超。

- ・外国人留学生は、今後は新卒採用の「主役」になっていくだろう。
- ・日本人学生数は頭打ちである。
- ・AIでできない若い力と頭脳を持った人材として外国人留学生は非常に貴重である。
- ・N1、N2を取った留学生は採用する側にとって価値が高く、積極的に採用を考える段階に至っている。

●留学生の採用を拒む要因

- ・8割以上が日本での就職を希望しているが、採用に至るのは35～36%。
- ・日本式の就職活動への理解不足
⇒留学生は情報弱者。就活のスタート時期が遅すぎる(夏休み明けにスタート)。
- ・商習慣・生活習慣に対する企業側の誤解⇒留学生は既に日本の商習慣や生活習慣を理解しているのに、企業側は留学生にも生活習慣等の教育もしなければならないという思い込んでいるところがある。

3 日本の企業に就職した外国人たちの声

●TDフロンティア入社 of 外国人社員の声をビデオ上映

- ・なぜ日本にきたのか、家族構成等も貴重な情報。
- ・常に会社と社員が話し合う機会を設けることが大切。今後(キャリアビジョンでは3年後どうなるか)についてや家族、住まいのことについてなど。
- ・外国人は、自分の市場価値がよく分かっていないことも多い。
- ・採用側は、最終学歴だけで判断しない。日本へ

来る前に何をしてきたか(学校や専攻と異なる場合も多い)をよく聞く。

- ・あいまいな表現はよくない。遠慮せずにはっきりと伝えること。最初にしっかりと説明しないと必ず後になって質問がある。昇給であれば、明確な基準づくりが大切。
- ・社長がベトナムまで行き、家族と会ってきた事例もある。

4 マッチング事例 (外国人を求める3つのパターン)

●外国人の採用に踏み切る3つの動機

①海外進出・海外取引

海外に進出する企業等が現地の言語・商習慣に通じており、同国人としての共通意識をもって仕事をできる外国人を採用する。例えば、中国人であればウィーチャットを使用し、母国の人と極めてスピーディーにやりとりができる。反応が極めて速い。

②訪日外国人対応

訪日外国人に対し、同国人としての安心感がある。化粧品であればどういうものが好まれるか等現地の商習慣をよく理解している。しかも若年層の人材獲得が可能(外国人は8割は35歳以下)でもある。

③限度を超えた人手不足

限度を超えた人手不足への対応として外国人を採用する。

自動車教習所の教官、スキーのインストラクター等を求める企業も出てきている。

国により特徴がある。ベトナム人は、国で中・高校時代から会計の勉強に力をいれており、簿記の資格取得者も多い。2～3か国語を話せる外国人も多く、英語力も高い。日本人では3か国語を話せる人材などあまりいない。

⇒日本語以外の多岐にわたるスキル持っている人材が多く、国により特色がある。それらを理解して人材ビジネスを展開するとよい。

5 外国人留学生採用に踏み切った先にある光景

①営業の現場

日本人のビジネスの仕方をよく見ていてマネをする。

ある外国人の例：プレゼンの前に社長に聞いてもらい、イントネーション等でおかしい部分を直し、本番ではみごとに修正してプレゼンを実施。意欲が高い。

②飲み会

幹事を外国人に任せると、彼らは外食系でのアルバイト経験が豊富であり、注文の入れ方や仕切り方等をよく分かっている。そんな場面で日本人から見直されたりする。

シラフでは聞けない話も聞ける。

③初月給

給与から控除される事項をよく話してなかったが、質問が続出して臨時の説明会を実施した。初月給をもらい、社長を家庭に招待し、食事をごちそうしてくれた。これは日本人にない光景。昇給に向けた勉強会をスタートし、どうすれば昇給されるかを教え、目標に向け努力していく。こうした稼ぐことに対する意欲・ハングリーさは見習うべき。日本人社員にとっても刺激になり、組織の活性化につながる。

6 まとめ

①人材紹介の出番はこれから

外国人の職業紹介を検討しているところは非常に多い。現在はいろいろな事情により、外国人材がさほど入ってきていないが、思い込みの先入観によるブレーキが外れると一気に増加するだろう。

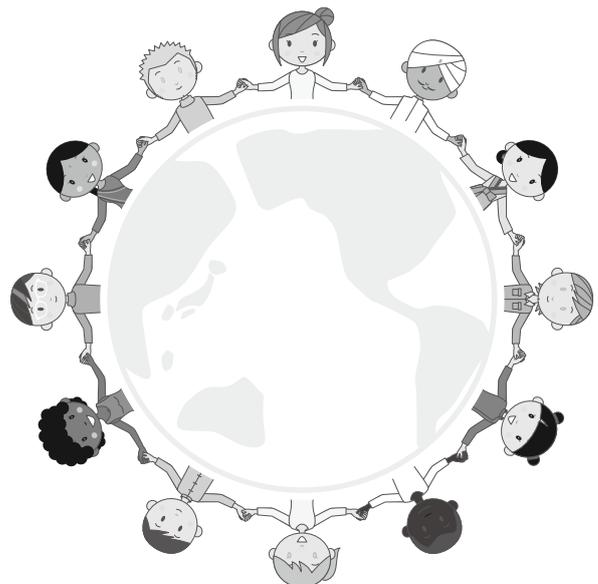
②初回に成功事例をつくることが重要

受入れの準備をしっかりとしてから採用すると成功する。

③基本的には日本人の新卒採用と変わらない

外国人の場合には、日本語が拙いだけで、仕事もできるし英語力もある人が多い。

採用側も日本語が拙いと、それだけで能力が低いと判断することが多い。しかし、ハイスペックの外国人も多い。こういうギャップが解消されてくると、一気に外国人の雇用も進むだろう。



新春講演会・賀詞交歓会(東京・大阪)開催報告

1月17日に東京の中野サンプラザにて、また1月24日に大阪のKKR大阪にて、新春講演会・賀詞交歓会が開催されました。

【東京会場】

第1部の新春講演会で、厚生労働省派遣・請負労働企画官 堀泰雄様から「職業紹介事業の現状と課題」について、また、TDフロンティア(株)代表取締役 海野俊也様から「初歩からの外国人の職業紹介と人材活用」と題して講演をいただき、第2部の賀詞交歓会に移りました。昨年を上回る110名を超える参加の下、厚生労働省審議官 岸本武史様、同需給調整事業課長 松原哲也様はじめ厚生労働省幹部の皆様等を来賓にお迎えし、盛大に開催されました。

岸本様からは、最近の雇用政策の動きとその中での民営職業紹介事業の重要な役割についてお話をいただき、参加者は興味深く耳を傾けました。



東京会場 (一社)全国サービスクリエーター協会 会長 佐藤 昭彦様の乾杯の発声



東京会場 賀詞交歓会の様子

【大阪会場】

第1部の新春講演会で「職業紹介事業の現状と課題」と「初歩からの外国人の職業紹介と人材活用」について学んだあと、第2部の賀詞交歓会が約50人の参加により開催されました。大阪労働局需給調整事業部長の松田忍様のご挨拶、新入会員の自己紹介等に引き続き、外国人材への対応等最近の話題や関心事項について熱心な情報交換が行われました。



大阪会場 講演の様子



大阪会場 賀詞交歓会の様子

東京労働局と民営職業紹介事業者団体

1月20日(月)、東京労働局において、東京労働局需給調整事業部と民営職業紹介事業者団体代表による情報交換会が開催されました。出席者は、東京労働局からは近藤需給調整事業部長、本橋需給調整事業第一課長、降幡需給調整事業第二課長をはじめ11名の幹部職員の方々に出席いただきました。また、事業者団体からは民紹協職員の他、別掲の事業者団体幹部が出席し、熱心な情報交換が行われました。

1

求人者への指導事例や 指導件数の公表について

職業紹介事業者や労働者派遣事業者に対する指導件数や内容は公表されていますが、平成29年度の職業安定法改正のポイントの一つである求人者への指導件数や内容についても、同様に公表をお願いします。

(答) 平成29年度の改正により、求人者や募集情報等提供事業に対する指導監督を実施しており、その結果は、指導の実施状況の「うちその他(募集等)」の区分で公表しているところです。しかしながら、この区分では、求人者と募集情報等提供事業者との内訳がわからないので、今回の要望を踏まえて検討させていただきます。なお、求人者の中には労働者派遣事業者として指導監督を受けるケースもあり、誤解を招かないように留意する必要がありますと考えています。

2

職業紹介事業者に対する是正指導に関する具体的な内容の公表について

職業紹介事業者に対する是正指導の項目と件数は、毎年度公表されていますが、同じような指導項目が繰り返されています。新規許可事業者も増加している中、より具体的な指導内容を公表していただければ、法令違反を未然に防止するための

注意喚起や啓発に活用できるものと思われまので、ご検討をお願いします。

(答) 公表にあたっては、主な指導内容として件数が多い順に公表しており、いわゆる形式違反が多くなっています。主な指導内容の他に、苦情の多いものなど他の括りでも公表できないか検討したいと思います。また、具体的な指導内容の公表については、プレスリリースという形をとるのが良いのか、情報交換会の場などで公に利用できる資料として提供するのが良いのか、その方法も含めて検討したいと思います。

3

公正採用選考関係について

厚生労働省のパンフレット「公正な採用選考をめざして(平成31年度版)」において、以下の記入欄がありますが、これらを一律に記入することは、公正採用選考の趣旨に照らして問題ないでしょうか。

○応募書類(職業相談票(乙))…21ページ

・「11 身体状況」欄の「視力」、「聴力」の記載

・「12 行動の記録」欄の「基本的な生活習慣」～「公共心・公德心」等

(答) 職業相談票(乙)は、文部科学省と厚生労働省の協議に基づき全国的に定められた新規中学校卒業予定者を対象とした応募用紙です。

による情報交換会の開催

採用選考に当たっては、応募者本人の適性・能力を基準として行われることは言うまでもありませんが、この応募用紙は、採用後のキャリアアップの参考資料とする側面もあります。ご意見につきましては、関係部署に情報提供いたします。

4 人材サービス総合サイトへの情報提供状況について

人材サービス総合サイトへの情報提供がなされていない職業紹介事業者が見受けられます。職業紹介事業者団体としても、会員等に対して同サイトへの情報提供の徹底を周知していきたくと思いますが、情報提供の進捗状況はいかがでしょうか。また、情報提供を進めるための対策などお考えでしょうか。

(答) 人材サービス総合サイトへの情報提供すべき事項については、セミナー等を通じて周知しているところです。

職業紹介事業者の当該サイトへの情報提供に関する進捗状況については把握しておりませんが、法違反等があれば指導の対象となります。

5 補正予算による先導的人材マッチング事業について

先般、地方創生の一環として、地方銀行が地域企業へ人材紹介等の職業紹介を行った場合に一定の成果報酬を出すという事業(先導的人材マッチング事業)を補正予算に計上するという内容の新聞記事がでました。一般の職業紹介事業者が地域間移動の紹介を行った場合には、成果報酬が出るのでしょうか。

(答) 補正予算成立後に内閣府から関係職業紹介

事業者団体に説明があると聞いており、その中で明らかにしたいと思います。

6 最近普及しているアルバイトのマッチングアプリについて

最近、スマホで1日数時間のアルバイトのマッチングを行うアプリがよく使われています。これは、募集情報等提供事業のようでもあり、職業紹介事業のようでもあります。このようなアプリを労働局ではどのように位置づけておられるのでしょうか。

(答) 事例を具体的にみないと何ともいえませんが、法的に問題があれば指導していきたく。問題となるような具体的な情報を寄せていただければ調査したいと思います。

7 外国人材の職業紹介に係る支援について

①国外にわたる職業紹介において、取次機関と業務提携を結ぶことが多いですが、就労ビザを取得できない場合の手数料の支払いや手数料を受け取るタイミング等の事項を契約書に盛り込んでいないと後にトラブルになるおそれがあります。このため、取次機関との業務提携の契約書のサンプルを提示していただけないでしょうか。あるいは、国外にわたる紹介の場合の業務提携契約に盛り込んだ方がよい項目のみでも明示していただけないでしょうか。

②職業紹介事業者が、特定技能等の外国人の求職申込を受理する際に、ハローワークではチェックリスト等が用意されていると聞いています。同様のものを民間の職業紹介事業者向けに提示

していただくことはできないでしょうか。特定技能等の求人・求職受理の際には、非常に複雑な確認及び説明が必要であり、民間の事業者が利

用できるチェックリストがあれば、より適法な事業が行われると思われま

(答) ①②共に検討したいと思います。



*東京労働局より提示された「事業報告書記載例」を次ページより掲載します。

●民紹協以外で参加いただいた職業紹介事業者団体の方々(敬称略)

日本看護家政紹介事業協会	事務局長	河津 浩安
日本人材紹介事業協会	事務局長	川野晋太郎
全国サービスクリエーター協会	会長	佐藤 昭彦
	副会長	高田 雅通
全日本マネキン紹介事業協会	事務局長	酒井 晶子
日本全職業調理士協会	事務局長	中原 待雄
全国ホテル&レストラン人材協会	理事・総務委員長	淵上 順也

〈記載例〉 事業所ごとに作成して下さい。平成30年度実績報告分(31年提出分)より様式が変更となりました。※旧様式では受付できませんのでご注意ください

は記載漏れの多い欄です。

職業紹介の実績がない場合は、欄外に「実績なし」と記載

捺印

様式第8号(第1面)

(日本工業規格A列4)

有料職業紹介事業報告書
無料職業紹介事業報告書

1 許可番号 13-ユ-000000
13-ム-000000

2 事業所の名称及び所在地
(名称) 株式会社東京労働局海岸支店
(所在地) 東京都港区海岸3-9-45 海岸ビル3階

紹介予定派遣の実績がある場合は、4・6欄に括弧書きで紹介予定派遣の実績を内数で記載

3 紹介予定派遣 紹介予定派遣実績の有無 有
4 活動状況(国内)

取扱業務等の区分	有効求人人数	① 求人			② 求職	
		常用求人人数	臨時求人延数	日雇求人延数	有効求職者数	新規求職申込件数
10 情報処理・通信技術者 (紹介予定派遣)	22人	30人	183人	0人	30人	100件
26 会計事務の職業	6人	5人	0人	0人	30人	60件
003 配せん人	7人	0人	0人	84人	15人	43件
計	35人	35人	183人	84人	75人	203件

「有効求職者数」
R2.3.31現在の有効求職者数を記載

「新規求職申込件数」
H31.4.1～R2.3.31の求職申込件数(累計)。同一の方から複数回申込があった場合はそれぞれ計上

「有効求人人数」
R2.3.31現在の有効求人募集人数を記載。

H31.4.1～R2.3.31の求人募集人数(累計)延数については*を参照

取扱業務等の区分	③ 就職			④ 離職	
	無期雇用	それ以外	臨時就職延数	無期雇用(6ヶ月以内/解雇除く)	不明
10 情報処理・通信技術者 (紹介予定派遣)	4件	2件	61人	0人	1人
26 会計事務の職業	(2)件	(0)件	(0)人	(0)人	(0)人
003 配せん人	1件	0件	0人	0人	0人
計	5件	2件	61人	21人	1人

「4④、5⑧離職」(平成30年1月追加②)
期間の定めのない雇用契約により就職した者で就職後6か月以内に離職(解雇を除く)した者の数。ただし、就職後6か月後の状況を確認してから報告するので、報告は1年遅れになります。
今回報告するのは、平成30年4月1日～31年3月31日に就職した無期雇用就職者のうち6箇月以内に離職した者の数。

「無期雇用」
期間の定めのない雇用契約による就職件数(平成30年1月追加①)

H31.4.1～R2.3.31の就職件数(累計)延数については*を参照

5 活動状況(国外)(相手国別・総計)

取扱業務等の区分	相手国	⑤ 求人		⑥ 求職		⑦ 就職		⑧ 離職	
		有効求人人数	求人人数	有効求職者数	新規求職申込件数	無期雇用就職件数	それ以外の就職件数	無期雇用(6ヶ月以内/解雇除く)離職	不明
05 研究者	中国	1人	4人	1人	3件	1件	0件	0人	0人
計		1人	4人	1人	3件	1件	0件	0人	0人

常用...4か月以上の期間を定めて雇用されるもの又は期間の定めなく雇用されるもの。
臨時...1か月以上4か月未満の期間を定めて雇用されるもの。
日雇...1か月未満の期間を定めて雇用されるもの。

* 延数 = 雇用期間(実働日数ではなく) × 人数。
例: 雇用期間4月1日～5月31日、求人3人の場合は61×3=183人日と臨時求人延数欄に記載。雇用期間が1ヶ月未満の場合は日雇求人延数欄に記載。

取扱業務等の区分について

4活動状況(国内)、6収入状況(国内・国外)は中分類ごとに記載。ただし、次の職業は、中分類に含まずに各々記載。
【001芸能家、002家政婦(夫)、003配せん人、004調理師、005モデル、006マネキン、007技能実習生、008医師、009看護師・准看護師、010保育士、011特定技能の在留資格に係る職業紹介】

様式第8号(第2面)

千円単位(小数点は四捨五入)

※年度内(平成31年4月1日～令和2年3月31日)に受け取った金額を記載して下さい。

6 収入状況(国内・国外)

取扱 業務等の区分	項目	求人者(上限制)手数料 (職業安定法第32条の3第1項第1号の規定による手数料)			求人受付手数料 (別表)			求人者(届出制)手数料 (職業安定法第32条の3第1項第2号の規定による手数料)			求職受付手数料		
		常用	臨時	日雇	件	千円	千円	件	千円	千円	件	千円	千円
10	情報処理・通信技術者 (紹介予定派遣)	千円			件			9000		66			
26	会計事務の職業							(3000)		(0)			
								2800		0			
003	配せん人			49	23	15							
	計			49	23	15		11800		66			

1件につき上限710円(免税事業者は660円)を徴収している場合。※上限制のみ記載。

芸能家、家政婦(夫)、配せん人、調理士、モデル又はマネキンの職業に限る。1人につき月3回まで、上限710円(免税事業者660円)を徴収している場合。

取扱 業務等の区分	項目	求職者手数料 (職業安定法第32条の3第2項の規定による手数料)		
		常用	臨時	日雇
	芸能家	件	千円	千円
	モデル			
	科学技術者			
	経営管理者			
	熟練技能者	件	千円	千円
	計	件	千円	千円

「7 職業紹介の業務に従事する者の数」
紹介責任者も含む → 1人以上を記載してください。

「8 返戻金制度」
返戻金制度の有無、有の場合はその概要を必ず記載して下さい。返戻金制度の内容がわかる資料の添付でも可(平成30年1月追加③)
紹介実績がなく制度がない場合も、「無」に○して下さい。

7 職業紹介の業務に従事する者の数

3	人
---	---

8 返戻金制度

有・無	(有の場合、その概要)無期雇用就職者について、事業主都合による解雇以外の理由により入社後1カ月以内に離職した場合は紹介手数料の80%を求人者に返還す
-----	--

「9 従業員教育」

職業紹介業務に従事する者に対し、職業紹介の適正な運営に資する研修・教育を受けさせた場合にその内容を記載。(外部研修も含む。)(平成30年1月追加④) ★未実施の場合は未実施と記載。

9 従業員教育

日時	従業員数	教育内容
令和元年5月10日 9:00～16:00	2名	外部講師を招いてキャリアカウンセリング研修を実施
令和元年10月14日 13:00～16:00	2名	職業紹介責任者が講師となり、求人受付時の注意点についての研修会を実施
令和元年12月17日 9:00～16:00	2名	〇〇協会が実施する職業紹介従事者向け講習会へ参加

- 職業安定法第32条の16第1項の規定により上記のとおり報告します。
- 職業安定法第33条第4項において準用する同法第32条の16第1項の規定により上記のとおり報告します。
- 報告対象期間 : 平成31年4月1日～令和2年3月31日
令和 2年 4月 1日

厚生労働大臣 殿

株式会社東京労働局 代表取締役 東京 太郎

代表者印

※平成30年の法改正により新たに追加となった項目は4点です。

- ①無期雇用就職件数: 期間の定めのない雇用契約による就職件数
- ②離職者数: 期間の定めのない雇用契約により就職した者で就職後6カ月以内に離職(解雇を除く。)した者の数
- ③返戻金制度の有無とその概要
- ④従業員研修: 職業紹介責任者が職業紹介業務に従事する者に対し実施する職業紹介の適正な運営に資する研修・教育

【人材サービス総合サイトでの情報提供】

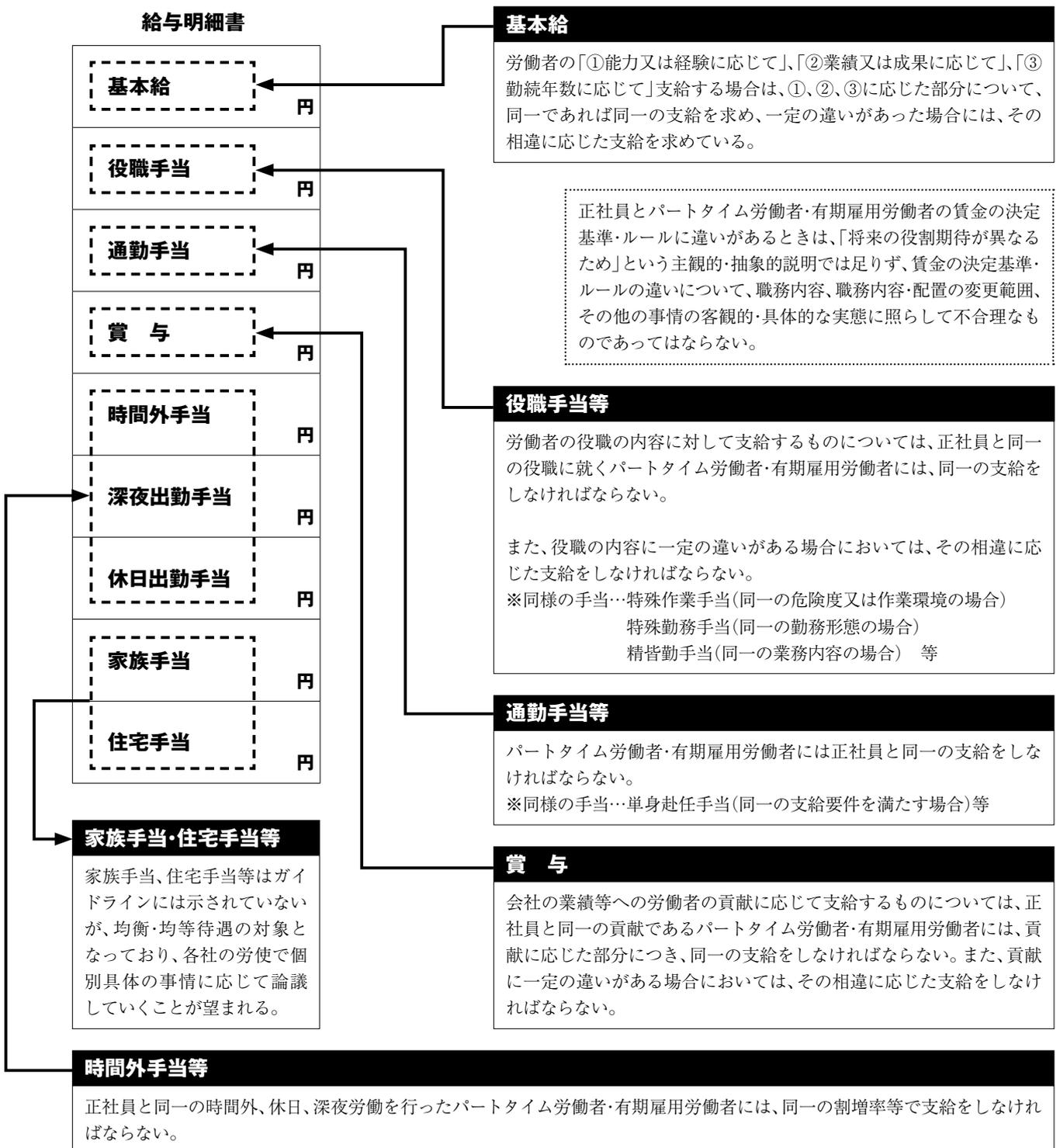
事業報告書に記載した就職・離職状況や返戻金制度の内容については、人材サービス総合サイトでも情報提供する必要があります。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

パートタイム・有期雇用労働法が施行されます！

働き方改革関連法が平成30年7月に公布され、同法により「パートタイム労働法」から名称が変わった「パートタイム・有期雇用労働法」が令和2年4月(中小企業は令和3年4月)から施行されます。

この法律は、同一企業内における正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間の不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができることを目指しています。待遇差が不合理か否かを検討・判断する際に、原則となる考え方や具体策が「同一労働同一賃金ガイドライン」として示されています。その概要を記載しますので、必要に応じて求人者等への周知をお願いします。



※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

最近の職業紹介事業関連ニュース

直近の外国人雇用の状況

厚生労働省は、令和元年10月末現在の外国人の労働者届出状況を発表しました。外国人労働者数及び雇用している事業所数共に、平成19年に届出が義務化されて以来過去最高の数値となりました。以下にその内容を紹介します。

外国人労働者数は、1,658,804人で、前年同期比198,341人(13.6%)の増加となっています。

国籍別の状況は、中国418,327人(全体の25.2%)、ベトナム401,326人(同24.2%)、フィリピン179,685人(同10.8%)、ブラジル135,455人(同8.2%)、ネパール91,770人(同5.5%)です。前年比ではベトナムが26.7%増加、インドネシア23.4%、ネパール12.5%等が大幅な増加となっています。

在留資格別では、身分に基づく在留資格531,781人(全体の32.1%)、技能実習383,978人(同23.1%)、資格外活動372,894人(同22.5%)、専門的・技術的分野329,034人(同19.8%)です。

産業別では、製造業483,278人(29.1%)、サービス業266,503人(16.1%)、卸売業・小売業212,528人(12.8%)、宿泊・飲食サービス業206,544人(12.5%)です。

都道府県別就労実態では、東京都が全体の29.3%、愛知10.6%、大阪6.4%順となっています。都府県別の増加率では、奈良35.2%、沖縄26.7%、青森24.4%増加の順となっています。

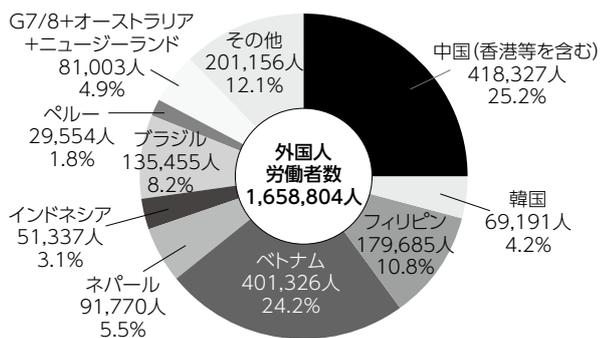
事業所数は、242,608か所で、前年同期比26,260か所(12.1%)の増加です。

事業所規模別には、「30人未満の事業所」が最も多く事業所全体の59.8%を占めており、外国人労働者の増加率では、30人未満の事業所が14.0%と最も高い増加率でした。

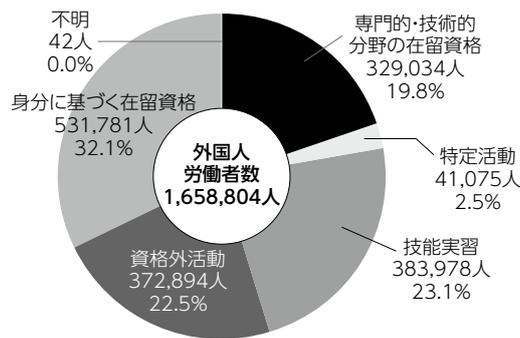
労働者派遣・請負事業を行っている事業所数は、18,438か所。外国人労働者数は全体の20.4%です。

外国人労働者数増加の要因は、高度外国人材や留学生の受け入れの増加、雇用情勢の改善による身分に基づく在留資格者の就労増加、技能実習生の受入れ増加等が背景にあると考えられます。

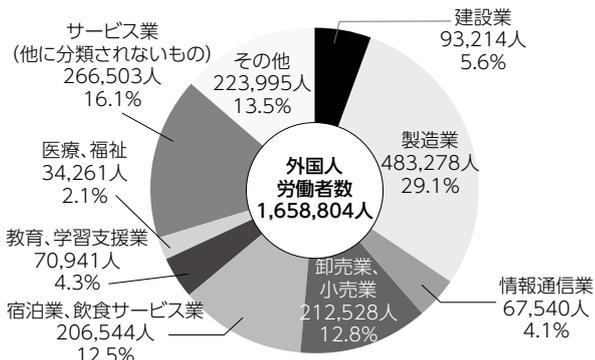
国籍別外国人労働者の割合



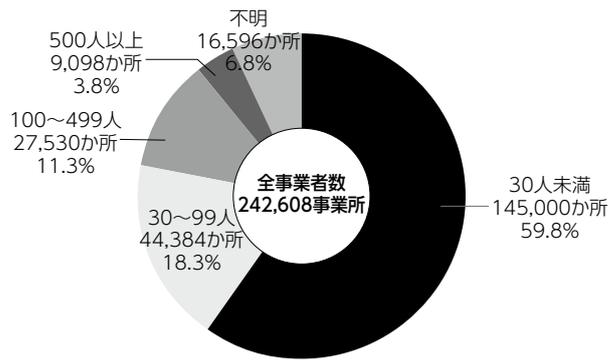
在留資格別外国人労働者の割合



産業別外国人労働者数



事業所規模別外国人雇用事業所の割合



外国人材の職業紹介「特定技能介護」

日本社会にインパクトを与えるフィリピン人介護人材

～外国人が日本に来てよかったをカタチに～

株式会社グローバルトラストネットワークス
特定技能推進室長 高橋 恵介

今回は、外国人の紹介のみでなく、外国人の方の生活支援も永く行っており、登録支援機関としても登録している「グローバルトラストネットワーク」社にお書きいただきました。

総合的な生活支援も実施

グローバルトラストネットワークス(GTN)は2006年に、外国人専門の家賃保証会社としてスタートしました。また家賃保証をご利用の外国人の入居者様に生活サポートを提供し、部屋の仲介、お仕事紹介、外国人専用の格安SIM、外国人専用のクレジットカード等、外国人に特化した様々なサービスを提供しています。

さて、昨年4月に新しい在留資格「特定技能」がスタートしました。この制度では登録支援機関を利用することにより、外国人就労者と受入企業がサポートを受けることが可能です。GTNは、昨年5月28日に法務省に登録され、登録支援機関としての業務を開始しました。

これまで14年間にわたる外国人への生活サポート業務を行い、GTN社内に外国人サポートのプラットフォームがあり、登録支援業務に必要な様々な仕組みがすでに社内に備わっています。その仕組みを通して、外国人が働きやすい環境、生活しやすい環境を整えていくことがGTNの新たなミッションとして加わりました。

介護人材の確保こそ重要な社会的課題

これまで外国人を雇用している企業は、人手不足が著しい業種であると同時に、なるべく安い労働力で働いて欲しいとの理由で外国人を採用する傾向が色濃くありました。技能実習の仕組みについても国際貢献が謳われていますが、実際のところは安い労働力を一定期間採用できる便利なシステムとして各企業が利用しているというのが実情です。一方、在留資格特定技能は、日本人と同等の給料を支払うこと等を明示しており、登録支援機関等のサービスを受けること等を通して、外国人の就労環境整備が期待されています。

新たな就労者受け入れ制度が日本で始まりましたが、日本における外国人就労者受け入れ環境がすぐに変わると思えず、新制度が広く展開するには、少なくともあと2～3年かかるのではないかと考えています。

私は昨年秋より、GTNで特定技能推進室長を任されることになりましたが、外国人の受入環境整備のために、ターゲット職種を絞る必要があると考えました。技能実習の職種には入っていなかった外食、宿泊が候補に上がりましたが、介護こそ日本が直面している社会問題の中でも最重要課題であると捉え、まずは介

護人材の送出し状況を確認するために2019年10月フィリピンに行きました。フィリピンに行った際、日本に約3年間、技能実習生として就労していた多くのフィリピン人の若者に会いました。彼らは特定技能介護のトレーニングセンターに通っている若者たちで、すでに特定技能介護試験に合格している人たちもいました。彼らにインタビューをすると、「私は日本に定住したい。」「介護福祉士の国家資格を取って、いつか家族を呼び寄せたい。」と口々に日本へ行く期待と希望を表現していました。

また彼らの日本語のレベルは一般的な会話には全く支障がなく、こちらから質問したことに対してスムーズに受け答えができ、彼らからも流ちょうな日本語で質問されました。私がインタビューをした総人数は180人ほどでしたが、そのうちの半数の約90人の人たちは、日本に来て介護施設で3年間の実務経験を経て、介護福祉士試験に合格し、在留資格「介護」に切り替えることで、在留期間を延長しその結果として永住権を取ると言う計画を持っている人たちでした。彼らが生き生きと人生の計画を語る姿に感銘を受け、彼らのサポートをしたいと強く思われました。

外国人が日本で仕事をして幸せを感じる環境を！

介護業界は、慢性的な人手不足であり、将来的にさらに深刻さが増すことが予想されている業界です。その介護人材を外国人に担ってもらう時代が来るためには、外国人が介護の仕事を通じて幸せを感じ、充実した日々の生活環境が整えられなければ実現する事はありません。

これまで日本では、門戸を開けば、外国人は次々と日本に来てくれると思っ込んでいる節がありました。フィリピンに行って実感した事は、フィリピンの人たちの日本人気は高くないということです。カナダ、ニュージーランド、オーストラリア、アメリカ、サウジアラビアなど中東、そして韓国、台湾の方が日本よりも人気があり、日本で就労したいと思う人たちは必ずしも多くはありません。もはや日本は選ばれない国になりつつある現実も深く受け止めなければなりません。

外国人が日本で就労し、クオリティーオブライフを上げていくためには、今までよりもはるかに日本の企業、自治体、地域コミュニティー等が工夫と努力をして、外国人も過ごしやすい環境を整える必要があります。そのためにも在留資格特定技能の開始とともに動き始めた登録支援機関の役割は重要になります。ただ単に外国人を



フィリピンのバギオで学ぶ特定技能介護候補生たち。中央は筆者

サポートするのではなく、外国人を受け入れた企業と一緒にあって、外国人が日本での暮らしに満足を感じ、より長い期間日本に住み続け、その外国人の兄弟知人などが、彼らに続いて日本に来ることを希望するような仕組みを作っていく必要があります。

外国人が企業の中核を担う人材に

GTNには現在従業員が245名、そのうち外国籍の従業員が168名です。その外国人の多くは日本に来たときには日本語が十分には出来なかったと聞きます。GTNでは10数人の部長職の半数が外国人です。性別国籍にかかわらず意欲があり、能力の高い人が重責を担っています。GTNでの職場環境の在り方を通して、フィリピンでインタビューをした若者たちの将来の姿を描くことができました。今後5年10年と経つうちに、多くのフィリピン人が、介護施設の中核を担う人材となり、介護業界だけでなく、日本社会において重要な役割を果たすことになることでしょう。

介護施設においては、フィリピン人介護職員は、単なる人手不足解消を担うだけではなく、リーダーとなり、マネージャーとなり、年月を経て施設長になり、場合によっては経営にも携わるような人材として、将来を見据えた人材育成をしていくことが必要です。

2019年は外国人就労者受け入れが本格的にスタートした年です。新しい在留資格「特定技能」で入国してくる外国人の方々は、生活者として日本に定住する傾向が出てくるでしょう。その先には、これまでに日本が経験したことのない「多文化共生社会」が待っています。その社会の豊かさを目指して、「外国人が日本に来てよかったをカタチに」を合言葉にGTNはそのミッションを遂行してまいります。



フィリピンのマニラで学ぶ優秀な特定技能介護候補生たち

●問い合わせ先

株式会社グローバルトラストネットワークス
東京都豊島区東池袋1-21-11 オーク池袋ビル2階
電話番号 03-6804-6800

よくわかる職業紹介事業のQ&A

当協会の相談専用窓口にて、最近寄せられた相談事項をQ&Aの形態で紹介致します。

Q1

最低賃金の対象となる賃金の算定における諸手当等の取り扱いについて

有料職業紹介事業の許可を取得して日が浅く、紹介実績も少ない紹介所です。こうした当社に中小企業から求人申込があり、その企業から示された労働条件等の内容について確認を行っています。

このなかで、賃金については、月給制の賃金額が手当を含めても当該企業と同規模の企業に比べて低いのではないかと感じています。ついては、就職すれば働くことになる〇〇県の地域別最低賃金以上になっているのかどうかを確かめてみたいと考えています。

明示された賃金額を時間給に換算する場合、計算方法は分かっているのですが、基本給だけでいいのか、諸手当を含めるのか否か、含めるのであればどのような手当なのかわかりませんので、教えてください。

A1

貴紹介所が取り組まれているように、職業紹介所が求人者から明示された賃金額について地域別最低賃金以上となっているかどうかを確認することは大変重要なことであり、特に貴紹介所は賃金額が同規模の企業等と比較して低いのではと感じているだけに、必ず実施しなければなりません。

質問された、最低賃金の対象となる賃金の算定における諸手当等の取り扱いについては、最低賃金法及び同法施行規則において、次のように定め

られています(要約)。

※最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。具体的には、実際に支払われる賃金から下記の①～⑥の賃金等を除外したものが最低賃金の対象となります。ただし、職務関連手当(職務手当、営業手当等)は、職制上の責任に対して支給される賃金のことであり、最低賃金の対象となる賃金に含めることにされています。

- ①臨時に支払われる賃金(結婚手当等)
 - ②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)
 - ③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金等)
 - ④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金等)
 - ⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金等)
 - ⑥精皆勤手当、通勤手当及び家族手当(これら以外の手当がある場合の取り扱いについては、最寄りの労働基準監督署で確認してください。)
- 賃金における諸手当を上記のように取り扱って最低賃金の対象となる賃金を算定してください。

Q2

紹介予定派遣においても返戻金制度は適用されるか

労働者派遣事業を兼業する有料職業紹介所で

すが、この度、紹介予定派遣に取り組むことになりました。これまでの職業紹介事業においては、紹介した方が早期に離職した場合は返戻金制度を適用していましたが、紹介予定派遣により雇い入れた労働者が早期に離職した場合も返戻金制度を適用する必要があるでしょうか。

A₂ 職業安定法指針第5の4により、有料職業紹介事業者は返戻金制度を設けることが望ましいとされており、貴紹介所は既に同制度を設けて運用しています。

紹介予定派遣により雇い入れた労働者に対しては、返戻金制度を適用しないという特段の理由は考えられませんので、通常の紹介と同様に適用することになります。

なお、具体的な返却金額については、貴紹介所の返戻金制度に基づいて、貴紹介所と当該派遣先企業との間で協議することになります。

Q₃ 労災が発生した際の手続きはどこが行うのか

マネキン紹介所ですが、ある量販店に紹介した

方が通勤途上で乗用車と接触して転倒し、上腕を骨折してしまいました。

この件に関して、当該量販店から当紹介所に対して、通勤途上災害に係る労災関係手続きを取って欲しい旨の要請がありました。この要請に対して、当該手続きを行う義務は職業紹介所ではなく雇用主である量販店にあることを説明したところ、雇用主ではない職業紹介所であることを証明するよう求めてきました。どうすればよいでしょうか。

A₃ 労災保険への加入者は労働者を使用する事業主であり、労災関係の手続きは、雇用主である当該量販店が行わなければならないことになります。

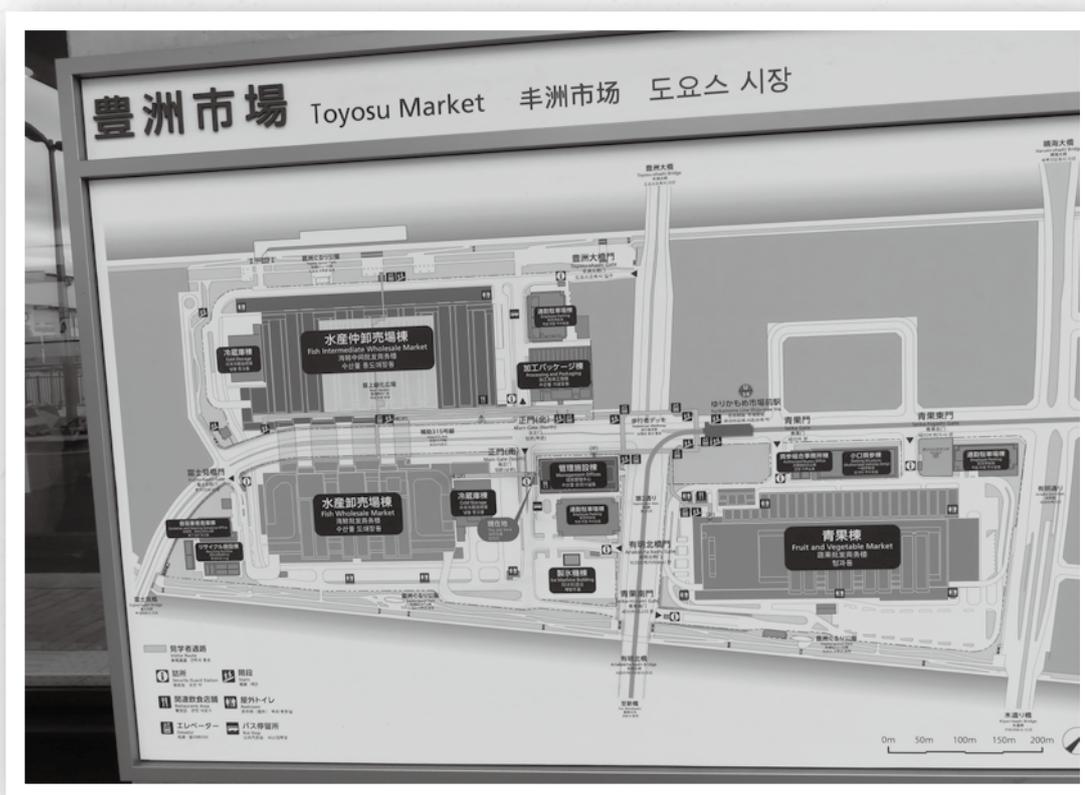
その量販店には、貴紹介所が雇用主である労働者派遣事業者ではなく、雇用主ではない職業紹介事業者であることを改めて理解してもらわなければなりません。

この方法としては、厚生労働省の人材サービス総合サイトにより有料職業紹介事業者であることを確認していただく方法等が考えられます。



散歩道 第53回 ～豊洲市場～

～豊洲市場(とよすしじょう)は、東京都江東区豊洲六丁目にある公設の卸売市場です。東京都中央卸売市場11か所の一つです。2018年10月11日築地から移転開場しました。今回は豊洲市場の「水産仲卸売場棟」「管理施設棟」「水産卸売場棟」を散歩しました～



【築地から豊洲へ】

築地市場はトラック輸送による搬出入対応が不十分だったため、豊洲への移転が検討されていきました。予定地には東京ガスの施設がありましたが、土壌汚染が発覚、移転反対運動があったり、再三再四開場が延期されたりしましたが、関係者の努力で無事開場の運びとなりました。



【施設】



施設は、青果棟(地上3階建)、水産仲卸売場棟(地上5階建)、水産卸売場棟(地上5階建)、管理施設棟(地上6階建)

【見学・食事・物販】

見学は、市場開市日の午前5時から午後5時まで可能です。飲食店舗・物販店舗の営業時間は各店舗により異なります。

豊洲ぐるめ(飲食店舗)では新鮮な魚介系の食事が楽しめますが、時間とものによっては売り切れの場合もあります。12時に「うに丼」は売り切れとなっていました。

物販では、豊洲ならではのバッグ・Tシャツ等がお土産として人気です。



【マグロのせり見学事前抽選】



見学は、事前申込・抽選です。せりの見学時間は午前5時45分から午前6時15分までです。インターネット・固定電話・携帯電話での申込が出来ます。

●アクセス

ゆりかもめ市場前駅 東京駅から約40分 東京駅から新橋駅3分
ゆりかもめ新橋駅から市場前駅27分

令和2年度職業紹介事業者ブロック交流会のお知らせ

令和2年度の職業紹介事業者ブロック交流会は、次の日程・場所で開催する予定です。今年は、内容を大きく変更します。

労働局の講演に引き続き、参加者同士の交流を図るため情報交換会を設けます。

予定している内容は、次のとおりです。

●「職業紹介事業の現状と指導監督のポイント(仮題)」(講演)～1時間

講師：地元労働局需給調整事業担当官(予定) 一各会場共通

●「グループ情報交換会」(グループでの自由な情報交換会)～1時間45分

民協からの職業紹介事業を取り巻く環境等の情報提供の後、各事業者のみなさまの現在の課題や工夫点など各テーブル4人ほどのメンバーで自由に情報交換をしていただきます。

また、途中でグループをチェンジし、できるだけ多くの参加者と情報交換をしていただきます。

ブロック名	開催月日	開催地(会場)
北海道	5月28日(木)	札幌市(札幌プリンスホテル)
東海	7月 7日(火)	名古屋市(ホテルルブラ王山)
東北	7月10日(金)	仙台市(TKPガーデンシティ仙台駅北ANNEX)
九州・沖縄	8月18日(火)	福岡市(アークホテルロイヤル福岡天神)
東日本	8月28日(金)	東京都(中野サンプラザ)
関西	9月 7日(月)	大阪市(ホテルアウィーナ大阪)

時間は、13時30分～17時、また、17時以降懇親会を予定しています。

参加申込み方法等は、当協会ホームページをご覧ください。

令和2年度職業紹介事業実践セミナーのお知らせ

令和2年度職業紹介事業実践セミナーの内容と日程等は以下の通りです。

トラブル・行政処分に学ぶ健全運営：改正職安法も含めた法律関係の整理にも非常に役立ちます。

外国人材の職業紹介：紹介実務、制度説明、コンサル的内容で外国人材紹介の全体像が掴めます。

就職支援スキルアップ：求職者支援の全貌を理解でき、自信を持って求職者の支援ができます。

ホワイトカラーの職業紹介実務：職業紹介実務の事例が豊富に紹介され、実践的だと評判です。

セミナー名	開催月日・時間	開催地(会場)
トラブル・行政処分に学ぶ健全運営	5月15日(金) 13:00-17:00	東京都(中野サンプラザ)
外国人材の職業紹介	5月29日(金) 13:00-17:00	東京都(中野サンプラザ)
就職支援スキルアップ	6月 5日(金) 9:30-17:00	東京都(中野サンプラザ)
ホワイトカラーの職業紹介実務	7月10日(金) 13:00-17:00	東京都(中野サンプラザ)
外国人材の職業紹介	7月17日(金) 13:00-17:00	東京都(中野サンプラザ)
就職支援スキルアップ	10月 2日(金) 9:30-17:00	東京都(中野サンプラザ)
外国人材の職業紹介	10月30日(金) 13:00-17:00	大阪市(エル大阪)
ホワイトカラーの職業紹介実務	12月 4日(金) 13:00-17:00	東京都(中野サンプラザ)
トラブル・行政処分に学ぶ健全運営	12月18日(金) 13:00-17:00	東京都(中野サンプラザ)
就職支援スキルアップ	2月26日(金) 9:30-17:00	東京都(中野サンプラザ)

茨城県・日立市

「日立市の風流物」

毎年桜の咲く季節にさくら祭りが開催され、マラソン大会やフラダンス、年配の方から若い方まで総出で盛り上がります。古くから日立市で有名な風流物による出し物披露もあります。元気がない商店街もこのお祭りの時はひと際にぎやかになります。

「イキイキと働く女性達 ～いくつになっても地域のアイドルグループを目指して～」

有限会社日立看護師家政婦紹介所 取締役 赤津 麻衣 (第23回)

弊社は、看護師家政婦を取扱い職種とした有料職業紹介事業がはじまりです。

昭和27年6月に設立し、看護師家政婦紹介所のための運営をしてまいりました。

平成11年11月1日に有限会社 日立看護師家政婦紹介所として法人化し、介護保険事業、障害福祉サービス事業等に参入いたしました。

在宅での利用者様に愛され、地域に愛されるヘルパーの育成のもとイキイキと働く女性達の姿に病気の方、障害をお持ちの方も励まされ人生の質を高めながら生活されています。

職業紹介は、職業を求めている人(求職者)人を探し求めている方(求人者)の橋渡しという役割を持っているため特別な配慮と専門性、幅広い知識を必要とします。

以前より民紹協の会員になり『職業紹介責任者』講習を受け、さらには『職業紹介士』の資格を取得し求職者の理解や求人者に寄り添って相談を受けて傾聴する姿勢をロールプレイングをしながら勉強させていただき大変参考になりました。

家政婦さんの紹介事業においてはドラマになることも多く日本人にも古くからなくてはならない仕事であると考えられます。また、介護保険事業との併用により家事支援のみにとどまらず、介護支援にお困りの方にも行き届いた事業運営を目指し明るくイキイキとした女性達が活躍する地域にしていきたいと思っております。

有限会社 日立看護師家政婦紹介所

住所:茨城県日立市東町1-15-3

TEL:0294-21-5029 FAX:0294-23-1039

URL:https://hitachi-kaigo.com

設立:昭和27年6月

資本金:500万円

従業員数:46名

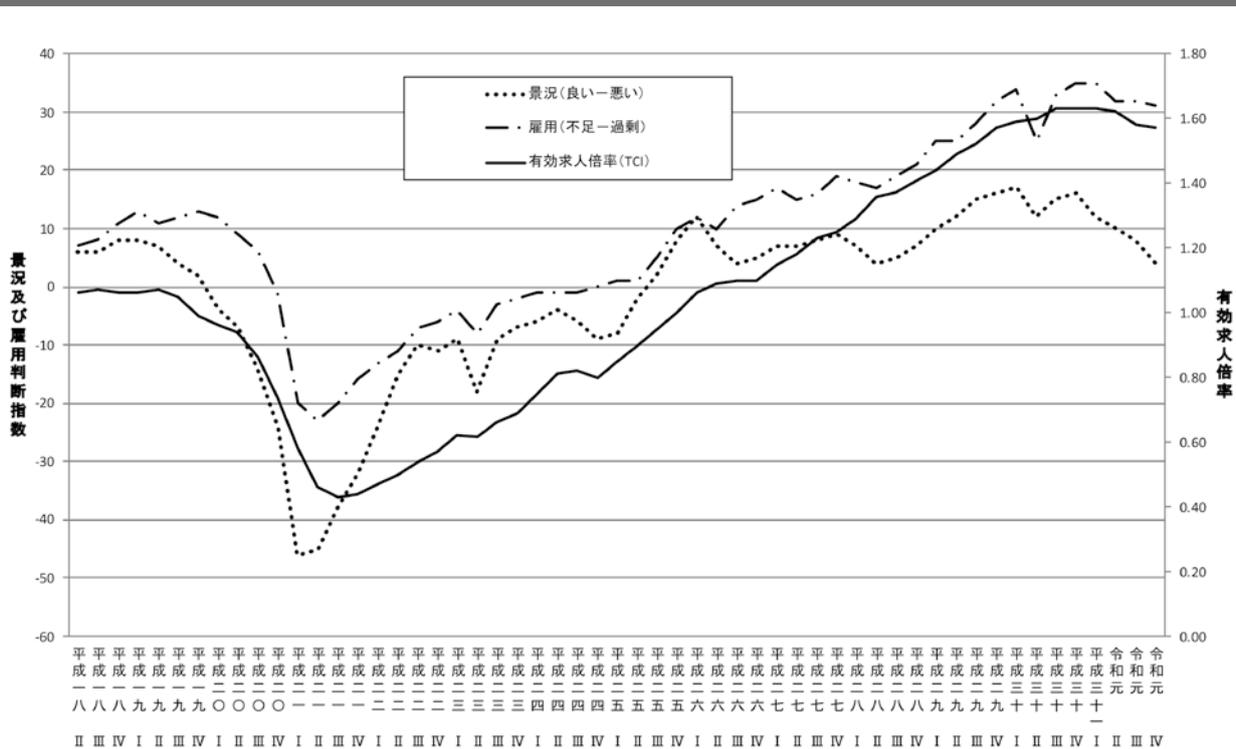


右が筆者です。

雇用失業動向

厚生労働省の「一般職業紹介状況」によりますと、令和元年12月、令和2年1月の有効求人倍率（季節調整値）は1.57倍、1.49倍と若干下がりましたが、相変わらず高い水準を維持しています。また、総務省の「労働力調査」によりますと、同時期の完全失業率は2.2%、2.4%と低い水準を維持しています。12月の日銀短観による業況判断では、前期より4ポイント下がりましたが、先行きは更に4ポイント低下し、厳しい見方です。また、雇用判断は9月より1ポイント改善され人手不足感がやや和らぎましたが、先行きの予測は更に2ポイント下がり、求職者の不足は厳しい状況が続きそうです。

状況、雇用過不足状況及び有効求人倍率の推移(四半世紀ベース)



新規許可事業所

	令和元年9月	令和元年10月	令和元年11月	令和元年12月	令和2年1月	令和2年2月
有料職業紹介事業所	321	336	308	313	327	227
無料職業紹介事業所	4	6	1	4	5	4

雇用・失業情勢関連指数

		令和元年8月	令和元年9月	令和元年10月	令和元年11月	令和元年12月	令和2年1月
雇用者数※	実数(万人)	6025	6017	6046	6046	6043	6017
完全失業者数※	実数(万人)	157	168	164	151	145	159
完全失業率※	(季節調整値、%)	2.2	2.4	2.4	2.2	2.2	2.4
有効	求人数(万人、カッコ内は対前年同月増減率、%)	268 (▲2.5)	270 (▲1.3)	273 (▲3.8)	270 (▲4.3)	267 (▲2.9)	257 (▲7.3)
	求職者数(万人、カッコ内は対前年同月増減率、%)	170 (0.1)	170 (2.1)	171 (▲0.4)	165 (▲0.5)	159 (0.3)	164 (1.4)
	求人倍率(季節調整値、倍)	1.59	1.57	1.57	1.57	1.57	1.49

(出典)厚生労働省「一般職業紹介状況」、総務省「労働力調査」

新規入会事業所紹介

令和元年12月～令和2年2月(2月12日入会まで)

	事業所名	住 所	ごあいさつ
東北地区	株式会社アルム不動産運輸  株式会社アルム不動産運輸	岩手県胆沢郡金ヶ崎町 西根油地28-1 0197-41-0043	当社は、1991年の創業から岩手県金ヶ崎町の地元企業として発展して参りましたが、地方の人手不足は深刻であり、その抜本的解決のため、このたび国内と中国の求職者に職業紹介ができる事業者として許可を受けました。既存の登録支援機関の業務も含め、特定技能での求人・求職から生活支援まで可能です。どうぞ宜しくお願い致します。
	日本の介護株式会社	東京都千代田区飯田橋 4-4-9ダイアパレス802 03-6272-6546	弊社は、介護・医療職種を専門とする紹介事業者です。代表は高齢者施設の開発から経営に至るまで多くの経験を持っております。相談業務担当者2名は長年、高齢者施設運営に携わっており施設における人財の重要性を熟知しています。相談員の経験を基に求職者へ介護・医療の知識、技術を習得いただけるようなセミナーを開催いたします。入職後もサポートを行い介護業界の一助になるようにと思っております。
関東地区	ワンストップジャパン 合同会社  ONE STOP JAPAN LLC ワンストップジャパン合同会社	東京都葛飾区亀有 1-28-8-2F-C 亀有ローズマンション 03-6231-2890	当社は外国人専門の職業紹介会社でございます。当社の代表者は外国人専門の行政書士で、職業紹介のみならず外国人のビザのサポートも行えるのが当社の特徴となっております。会員の皆様におかれましても「外国人の求職者を探したい」あるいは「外国人のビザのサポートが必要」という方がいらっしゃいましたら、ぜひ、ご相談ください。
	株式会社 プロモート・オールジャパン 	東京都新宿区赤城下町45 KBC C-5号 090-7363-8788	この度、人材紹介事業に携われますことに感謝しております。重厚長大産業に40年近く就業していました経験を活かし、実業分野の広範囲な産業を対象にホワイトカラーを中心にした求人・求職のサポートをさせていただきます。外国人材の分野と現業分野、シニアも対応させていただきます。外国人高度人材を求めておられる企業様へのマッチングもお手伝いさせていただきます。何卒よろしくお願い申し上げます。
	合同会社ココナコプロ 	東京都新宿区西新宿 8-11-10 星野ビル3F 03-5776-3577	弊社は、2019年11月に企業と求職者の橋渡しをしたいとの思いからスタートした紹介会社です。主にバックオフィス関連及び営業職を中心にご紹介しております。転職エージェントは2名。小規模事業所ならではのフットワークの軽さで首都圏だけではなく、地方求人も積極的に取り扱っております。
パイオニアウェルフェア サービス株式会社 	東京都文京区本駒込2-28-8 文京グリーンコートセンター オフィス11F 03-6634-9690	弊社は親会社であるパイオニア株式会社及びパイオニアグループ社員向けの福利厚生会社でございますが、これまでの人材派遣事業に加えて有料職業紹介事業を始めることになりました。人材ビジネスの規模は、まだまだ極めて小さなものでございますが、電機業界における福利厚生会社として培ったノウハウとの相乗効果を発揮しながら頑張っていきたいと思っております。技術者・研究者を中心に全職種を紹介してまいります。	

新規入会事業所紹介 令和元年12月～令和2年2月(2月12日入会まで)

	事業所名	住 所	ごあいさつ
関東地区	株式会社SSB 	東京都江東区豊洲 4-11-30-409 03-5859-5336	当社は建設業に特化し、施行管理技士等の紹介を行っています。且つシニア層の転職に絞った職業紹介事業を、2019年8月に立ち上げた経験の浅い会社です。人材不足の著しい建設業において、経験豊富で有資格者の多い定年退職者、再雇用終了者の方の力を十分に活かし、求人企業の要員不足解消に貢献、社会問題となっているシニア層の雇用拡大に努めていく所存です。
	メイルート株式会社 	神奈川県横浜市鶴見区 矢向3-15-7 1F 045-583-0357	当社は2019年11月に社名を五月建設(株)からメイルート(株)に変更し、事業の柱を有料職業紹介事業に致しました。人材紹介は全職種に対応しておりますが、特に得意な分野として地中配電線(電気)が挙げられます。又、企業紹介、eスポーツ事業等も行っておりますので、よろしく願いいたします。
	株式会社キャトルプラン	東京都新宿区西新宿4-3-12 渡辺西新宿ビル5F 03-5302-1417	当社は外国人材の紹介に特化し、主に台湾とインドネシアの人材を紹介しております。東京2020オリンピックに向けたインバウンド対策としてレジャーサービス業に中短期アルバイト、又は海外進出する日系企業に中途・新卒も紹介しております。海外の大学とも提携しており、現地で会社説明会の企画も行っております。半年から1年という長期のインターンシップを報酬ありでご紹介しております。
中部地区	株式会社 PANACEA JAPAN	愛知県名古屋市千種区 若水3-1-2 052-887-5629	当社は、ネパール人材のご紹介を得意とする、留学支援の総合コンサルティング会社です。当社グループ法人がネパールで日本語学校(現在350名在籍)を経営し、そこから毎年200名近いネパール留学生を中部圏に受け入れております。高度人材から留学生まで、日本企業のダイバシティを「人材」面からサポートいたします。
	フェアスタッフサービス	山梨県富士吉田市竜ヶ丘 2-9-7 渡文ビル2階A会議室 0555-30-5050	私が居住します富士五湖地域は、富士山世界遺産登録以来、年々訪れる外国人観光客が増加してホテル・旅館等観光業では空前の人手不足となっております。まずここに注力して職業紹介を行っていかうと思いきや令和元年5月1日に開業しました。何れ不足する人材を海外に求め求人者に紹介するようになると考え、実行したいです。今後とも宜しく願いいたします。
関西地区	株式会社職能グループ	大阪府大阪市北区天満 2-1-8 学校法人重里学園内 実験棟1階 06-6926-4180	化学や食品、医薬品等の化学関連の研究・技術職を中心とした紹介会社として、2016年に設立、2019年10月に許可を受けて有料職業紹介事業をスタートしております。化学分野に興味を持つ、求職者の方をはじめ、幅広い業種、職種にて、求人企業様と求職者の架け橋となるよう努めてまいります。
	株式会社ジーピーウェーブ 	奈良県橿原市久米町568 オーバン神宮前304号 0744-28-8850	日本の労働人口の減少による人材確保の問題を抱え、グローバル化の波が押し寄せるいま、外国人を雇用する企業は増え続けています。弊社は奈良を中心とした人材派遣・職業紹介事業を行い「日本で働きたい外国人求職者」と「人手不足に悩む企業」との橋渡しとなって、地域社会の発展にお役に立てる企業を目指し全職種に対応してまいります。

事業所名	住 所	ごあいさつ
明神キャリアパートナーズ	兵庫県三木市緑が丘町中 1-14-24 0794-61-1808	弊社は、2015年より正社員紹介、アルバイト・パート紹介、再就職支援、新卒・第二新卒就職サポート、過疎化対策人材紹介、障害者雇用等の人材サービスを軸に事業展開する企業です。いつでも働きたい時に気軽に相談に来れる民間のハローワークを目指し、働きたいけれど働けないと悩んでおられる登録者様と一緒に親身になり求人をご紹介し様々な課題解決を通じて社会に役に立てる事業を目指して参ります。
UKホールディングス株式会社  UKホールディングス株式会社 	大阪府大阪市中央区 島之内1-7-21 UK長堀ビル4F 06-6484-7077	UKホールディングス(株)が運営する学生無料コワーキングスペース「UPPER」はスキルと経験を身に付けた学生と企業をマッチングする、新しいスタイルの人材紹介を展開しています。採用戦略やプロモーションを始めとした企業へのサポートと、セミナーや学生主催イベントといった学生への支援で、より良い採用と就職を提供いたします。
イーエスエヌ株式会社 	京都府京都市下京区 柿本町618アムビル3F 075-802-4768	2007年の創業以来、「省エネ」、「経営」、「集客」をキーワードに事業を行ってまいりましたが、数年前から取引先様より「人材不足」というお声を多く頂くようになりました。そのような企業様が元気になるべく弊社では、ミャンマーをはじめとしたASEAN諸国の人材を中心に、人材紹介の事業に取り組んでまいります。
株式会社 日本医事保険教育協会 	熊本県熊本市中央区辛島町 3-20 NBF熊本ビル8F 096-212-3280	当社は、国民健康保険等の医療費適正化のお手伝いを軸に、レセプト点検、介護ケアプラン点検、柔整施術療養費適正化、各種保健指導など幅広い分野の事業を行っています。「医療費適正化推進のお手伝いを通じて、国民皆保険制度の堅持に貢献することが当社の社是でもあり、全社一丸となって業務に取り組んでいます。医療事務員及び保健師を中心に紹介させていただきます。

【事業所名のみのご紹介】

事業所名	住 所
たまご企画	神奈川県足柄上郡開成町中之名118-7
株式会社マグネットなおい	神奈川県川崎市麻生区片平1-18-20-2 044-988-9792
株式会社華成	茨城県土浦市中央1-902-19 090-3006-9360
株式会社小田急プラネット	東京都新宿区西新宿1-4-9新宿西ビルディング 03-5325-2314
パラワーク	三重県亀山市東町1-6-5 0595-84-0002
ギャラリー美種・人材紹介部	大阪府東大阪市若江南町2-1-5 06-6722-8523
株式会社円クリエーション	愛媛県松山市勝山町1-15-3 オックスフォードサーカス勝山通 089-948-1800

会員継続のお願い

令和2年度の会員継続につきましては、1月号にて「会員継続申込書」のご提出をお願いしましたが、今般、同封の「会員継続のお願い」にありますように、会員継続される場合の「会員継続申込書」のご提出を不要とし、**退会される場合のみ3月末日までに退会届のご提出をお願いいたします。**引き続き来年度も会員のご継続をよろしくお願いいたします。

職業紹介事業関連ニュース

外国人材関係情報～特定技能資格者増加等

●「特定技能」資格取得者が増加しました！

2019年12月末時点での「特定技能」資格で日本に在留する外国人は、1,621人と9月末に比べ1,402人の増加となりました。国籍別では右図のような状況であり、特にベトナムが最多で901人(56%)となっています。

また、特に技能実習からの変更が1,486人と受験による資格取得115人より多く、全体の91.7%を占めています。

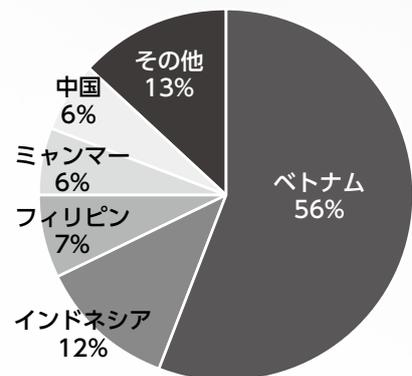
●「特定技能」国内試験の受験資格が拡大されます！

日本国内での特定技能に関する受験資格は「中長期在留者及び過去に中長期在留していた経験を有する者」となっていましたが、今回改正され、在留資格を有する方であれば受験が可能となります。(短期滞在者も可能)

施行日：令和2年4月1日

国籍別・地域別割合

ベトナムからの受け入れが多い



編集 後記

最近のニュースは、新型コロナウイルス感染症の話題で持ちきりですが、各種イベントやパーティの自粛なども起きており、職業紹介の業界としても一日でも早い終息を願うばかりです。

さて、28ページにご案内しましたように、令和2年度もブロック交流会を開催いたします。今年は、地元労働局の担当官による講演に引き続き、新たに参加者同士の交流を図るためのグループ情報交換会を開催します。当協会主催の研修会などで、異業種や同業他社の方との意見交換がとても勉強になったとのご意見が多く寄せられ、今般企画してみました。

参加申込み方法などは、当協会ホームページをご覧ください、奮ってご参加いただきますようお願いいたします。

民営職業紹介



民営職業紹介 ひと No.170

令和2年3月6日発行

編集人 上市 貞満

発行所 公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会
〒113-0033 東京都文京区本郷3-38-1 本郷信徳ビル5階
TEL.03-3818-7011 (代表) FAX.03-3818-7015

印刷所 日本印刷株式会社

講習案内 職業紹介責任者講習日程

令和2年3月～令和2年5月 お申込受付中

★「理解度確認試験」を平成31年4月から実施しています。全ての講義を受講、及び、理解度確認試験の答案を提出し、かつ、理解度確認試験合格者に受講証明書を交付しています。

また、これまで過去5年以内に民紹協の講習を受講された方のみ、受講料軽減の措置をしておりましたが、4月以降は民紹協以外の他講習機関で受講された方も受講料軽減措置の対象となりました。

【令和2年3月現在】

開催日	曜日	開催地	会場	定員
令和2年 3月18日	水	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 3月24日	火	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 3月26日	木	大阪府(大阪市)	ホテルアウイーナ大阪 3F「葛城」	144
〃 3月30日	月	東京都(中野区)	中野サンプラザ 11F 「ブロッサム」	102
〃 4月 3日	金	東京都(中野区)	中野サンプラザ 11F 「ブロッサム」	102
〃 4月 7日	火	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 4月 9日	木	大阪府(大阪市)	ホテルアウイーナ大阪 3F「葛城」	144
〃 4月13日	月	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 4月15日	水	香川県(高松市)	高松センタービル 12F「大ホール」	120
〃 4月17日	金	神奈川県(横浜市)	神奈川県産業振興センター 13階「第1・2会議室」	88
〃 4月20日	月	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 4月22日	水	大阪府(大阪市)	ホテルアウイーナ大阪 3F「葛城」	144
〃 4月24日	金	福岡県(福岡市)	天神ビル 11階「10号会議室」	160
〃 4月28日	火	東京都(中野区)	中野サンプラザ 11F 「ブロッサム」	102
〃 5月 8日	金	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 5月12日	火	大阪府(大阪市)	ホテルアウイーナ大阪 3F「葛城」	144
〃 5月14日	木	愛知県(名古屋市)	ホテルルブラ王山 2F「金鯱」	120
〃 5月18日	月	石川県(金沢市)	金沢東急ホテル 5F「ボールルーム」	100

○講習時間……9時30分～17時(時間厳守)※全ての方がこの講習時間となります。

講義開始後に入場されますと、他の受講者の迷惑となるばかりでなく、法定の講習内容を履修することができなくなります。必ず講義開始時刻の10分前までに受付を済ませてください。

○受講費用……【初めて民紹協の講習を受講される方】13,400円(民紹協会員は10,300円)(税込)

【過去(5年以内)に講習を受講したことのある方】10,700円(民紹協会員は8,200円)(税込)

民紹協他講習実施機関を受講した方も対象となります。なお会員の皆様も従来通り受講証明書(写)を申込み終了後に、メールアドレス、もしくはFAX番号に送信してください。

(FAX:03-3818-7015 E-mail:koshu@minshokyo.or.jp)

※振込手数料はお客様負担となりますので、あらかじめご了承ください。

受講申込みは、開催日の3か月前から当協会ホームページ

<http://www.minshokyo.or.jp/> の「受講申込みフォーム」、または、FAXにて承ります。

※FAXによるお申込みを希望される場合は、お電話にて申込用紙をご請求ください。

※受付を終了した講習のキャンセル待ちについては、お電話にてお問い合わせください。

なお、当日のキャンセル待ちは承っておりません。

※厚生労働省の指導により、ご受講時に身分証明書をお見せいただくことになりました。ご本人確認のため、受講当日、顔写真付き公的身分証明書(運転免許証、パスポート、マイナンバーカード等)をご持参ください。顔写真付きの公的身分証明書をお持ちで無い方は、公的身分証明書(健康保険証等)と顔写真付きの社員証など、2種類ご持参下さい。ご協力をお願いいたします。

公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会

人材ビジネスシステム 国内シェアNo.1の 最新クラウドサービス



PORTERS
HR-Business Cloud



- ▶ お客様導入事例公開中
- ▶ 30日間無料トライアル
- ▶ 人材ビジネス支援マガジン
PORTERS MAGAZINEWeb

▶ 特徴 & メリット

1. 個人事業主から大企業まであらゆる規模の人材紹介ビジネスに
2. サブスクリプション（定額課金制）で1IDから利用開始可能
3. ドラッグ&ドロップによる業務画面の簡単カスタマイズ
4. 複数媒体との連携を一元化でき管理コストを削減
5. 各種テンプレートによる成功モデル標準化で人材育成促進
6. 案件の進捗停滞・マッチング漏れ防止

毎日開催人材紹介ビジネス システム導入相談会
無料相談会の申込みはこちら：
<http://hrbc.porters.jp/event>

お問い合わせ ポーターズ株式会社

TEL 03-6432-9829

MAIL sales@porters.jp

HP <https://hrbc.porters.jp/>

