



民営職業紹介

ひ

と

2020.5
NO.

171

新型コロナウイルス感染症の影響拡大に対する民紹協の取組み
平成30年度職業紹介事業報告集計結果について
求人不受理・就職氷河期世代支援プログラムについて
令和2年度人材育成推進事業がスタートしました
外国人材の職業紹介

公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会



Contents

- 3 **新型コロナウイルス感染症の影響拡大に対する民紹協の取組み**
- 9 **「平成30年度職業紹介事業報告の集計結果」について**
- 12 **最近の職業紹介事業の取扱い ～求人不受理・就職氷河期世代支援プログラム**
- 14 **第32回理事会の開催報告と令和2年度事業計画の概要**
- 15 **令和2年度の人材育成推進事業がスタートしました**
- 17 **外国人材の職業紹介(特定技能速報値)**
- 18 **グローバル人材の採用及び活用 ～「株式会社キャトルプラン」～**
- 22 **職業紹介優良事業者認定制度のご案内**
- 23 **職業紹介士ネットワーク ～「公益財団法人ふるさと島根定住財団」～**
- 24 **よくわかる職業紹介事業のQ&A**
- 26 **散歩道 ～成田～**
- 27 **雇用失業動向**
- 28 **新規入会事業所紹介**
- 30 **民紹協ニュース／編集後記**
- 31 **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 藤松政晴氏撮影の作品です。

「すくすくと育って」:佐賀県鹿島市の祐徳稲荷神社で毎年行われる「お田植え神事」。揃いの衣装に身を包んだ巫女さんたちが、一斉に横に並んで手植えしています。冬のお火たきの日
に甘酒になるまですくすく育っておくれ！

新型コロナウイルス感染症の 影響拡大に対する民紹協の取組み

新型コロナウイルスの感染が拡大し、4月7日に国から緊急事態宣言が発出されましたが、依然収束の兆しがない中、会員の皆さまの事業も大きな影響を受け、その運営に心を砕いておられることと存じます。

こうした影響に対し、民紹協がこれまで行ってきた取組みをご紹介しますとともに、引き続き皆さま方を全力で支援してまいる所存です。

1. 国に対する要望等

新型コロナウイルスの影響で、宴会・会食、催事、販売等のキャンセルが相次ぎ、関連する求人が大幅に減少し、配ぜん人、マネキン、調理士などの非正規労働者の多くが失業状態に陥っています。

このため、関係職業紹介事業者団体からの要望も踏まえ、3月13日に、紀陸会長名で職業安定局長宛に、これらの非正規労働者を多く雇用する事業者が雇用の維持に努めていただくよう要望書を提出しました。

その後、感染が拡大する中で、4月1日に、同じく職業安定局長に対して、セーフティネット保証5号の指定業種に「職業紹介業」を追加していただくよう要望し、4月10日付けで対象業種に追加いただきました。この制度を活用することにより、信用保証協会が通常の保証限度額とは別枠で80%保証してくれます。

さらに影響が長引く中で、紹介所の中には、雇用調整助成金を活用して自らの従事者の休業を検討するところが増加しており、東京労働局と連携して雇用調整助成金の申請等に係る情報を提供していきたいと考えております。

2. 新型コロナの影響調査と国への報告等

厚生労働省からの依頼により、職業別団体のご協力を得て、定期的に新型コロナの影響や国への要望等に関する聞き取り調査を実施し、厚生労働省に報告しております。

これに加えて、民紹協独自の取組として、3月25日から4月1日にかけて、当協会の会員318社に対して、新型コロナの影響についてメールによる調査を行いました。57社から回答がありましたが、配ぜん人やマネキン紹介所では、ほとんどが「働けなくなって困っている人が増えている」と回答し、事務系においても「今後働けなくなる人が増えることを懸念している」が6割を超えています。また自由記述欄には、「日々雇用の労働者も雇用調整助成金の対象にして欲しい」「売上げが激減し紹介所経営も危機的状況にあり、救済をお願いする」など、国に対する要望も多数いただきました。当協会としては、こうした切迫した状況や切実な要望等を真摯に受け止め、国にもお伝えしました。4月末には第2回目の同調査を行ったところです。

国においても、雇用調整助成金の特例措置の追加実施や申請書類の大幅な簡素化を行うとともに(4ページ参照)、資金繰り対策として、信用保証協会によるセーフティネット保証4号、5号などの金融措置を講じており(8ページ参照)、当協会としては、こうした施策に関する情報を、ホームページのWhat's Newコーナーやメールマガジン等により迅速に提供するとともに、問合せにも親身になって対応させていただいています。

3. 今後の対応

人手不足の中で始まった令和2年でしたが、2月末頃から一転して求人が激減し、あまりに急激な変化と、

いつまで続くのか先が見通せない状況にあって、事業の継続に不安を抱いておられる会員も少なからずおられることと存じます。

職業紹介事業者や求人者の皆さまにおかれましては、雇用の確保や維持に努めていただいておりますが、そのご努力は求職者にきっと伝わるはずです。

今般の危機を乗り越えれば、また人材の確保が求められます。当協会も、引き続きホームページなどで、国や都道府県の施策をいち早く提供していきますので^(注)、そうした施策も活用しながら、ともに危機を乗り越えていきましょう。

(注) 令和2年4月25日に、雇用調整助成金の特別措置の更なる拡大が発表され、一定の要件を満たす場合は、休業手当の助成率が10/10に引き上げられることになりました。詳細は、5月上旬頃に公表予定です。また、感染症拡大により大きな影響を受ける事業者に対して、事業の継続を下支えするための「持続化給付金」も創設されました。詳細については、経済産業省のホームページをご覧ください。

事業主の方へ 令和2年4月10日発表

資料:厚生労働省のリーフレットより

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 雇用調整助成金の特例を拡充します

～雇用調整助成金を活用して従業員の雇用維持に努めて下さい～

雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

【特例の対象となる事業主】

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主を対象とします。

令和2年4月1日から令和2年6月30日まで(緊急対応期間)の休業等に適用されます。

助成内容のポイント	中小企業	大企業
①休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額の助成 ^(※1,2)	助成率	
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主	4/5	2/3
新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主で、かつ、解雇等をしていないなど 上乗せの要件 ^(※3,4) を満たす事業主	9/10	3/4
②教育訓練を実施したときの加算	加算額	
教育訓練が必要な被保険者の方に、 教育訓練(自宅でインターネット等を用いた教育訓練含む)を実施 ^(※5)	2,400円	1,800円
③支給限度日数	限度日数	
通常時	1年間で100日	
緊急対応期間	上記限度日数とは別枠で利用可能	
④雇用保険被保険者でない方	助成率	
雇用保険被保険者でない方を休業させる場合	上記①の助成率と同じ	

※1 対象労働者1人1日当たり8,330円が上限です。(令和2年3月1日現在)

※2 助成額は、前年度の雇用保険の保険料の算定基礎となる賃金総額等から算定される平均賃金額に

休業手当支払率(休業の場合は60%以上、教育訓練の場合は100%)を掛け、1日当たりの助成額単価を求めます。

※3 P5の【助成内容と対象の拡充をします】の②を参照ください。

※4 出向は当該助成率は適用されません。

※5 雇用保険被保険者のみが対象となります。

※ 風俗営業等関係事業主への支給も可能とします。

【助成内容や対象を大幅に拡充します】

令和2年4月1日から令和2年6月30日まで(緊急対応期間)の休業等に適用されます。

- ① 休業又は教育訓練を実施した場合の助成率を引き上げます **NEW**
【中小企業:2/3から4/5へ】【大企業:1/2から2/3へ】
- ② 以下の要件を満たし、解雇等しなかった事業主に助成率の上乗せをします **NEW**
【中小企業:4/5から9/10へ】【大企業:2/3から3/4へ】
ア 1月24日から賃金締切期間(判定基礎期間)の末日までの間に事業所労働者の解雇等(解雇と見なされる有期契約労働者の雇止め、派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含む。)をしていないこと
イ 賃金締切期間(判定基礎期間)の末日における事業所労働者数が、比較期間(1月24日から判定基礎期間の末日まで)の月平均事業所労働者数と比して4/5以上であること
- ③ 教育訓練を実施した場合の加算額の引き上げをします **NEW**
教育訓練が必要な被保険者の方について、自宅でインターネット等を用いた教育訓練もできるようになり、加算額の引き上げを行います。【中小企業:2,400円】【大企業:1,800円】
※助成対象となる教育訓練となるか不明な場合には実施前に管轄の労働局等にお問い合わせください。
- ④ 新規卒採用者等も対象としています
新規卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者についても助成対象としています。
(※本特例は、休業等の初日が令和2年1月24日以降の休業等に適用されています。)
- ⑤ 支給限度日数に関わらず活用できます **NEW**
「緊急対応期間」に実施した休業は、1年間に100日の支給限度日数とは別枠で利用できます。
- ⑥ 雇用保険被保険者でない労働者も休業の対象とします **NEW**
事業主と雇用関係にある週20時間未満の労働者(パート、アルバイト(学生も含む)等)などが対象となります。

【受給のための要件の更なる緩和をします】

休業等の初日が令和2年1月24日以降のものに遡って適用されます。

ただし、① 生産指標の要件緩和については、

緊急対応期間である令和2年4月1日から令和2年6月30日までの休業等に適用されます。

- ① 生産指標の要件を緩和します **NEW**
ア 生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で10%の減少が必要でしたが、対象期間の初日が緊急対応期間である令和2年4月1日から令和2年6月30日までの間は、これを5%減少とします。
イ 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮しています。
(※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認します。)
- ② 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象としています
- ③ 雇用調整助成金の連続使用を不可とする要件(クーリング期間)を撤廃しています
過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主について、前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象としています。
- ④ 事業所設置後1年以上を必要とする要件を緩和しています
(※この場合の、生産指標の確認は提出があった月の前月と令和元年12月を比べます。)
- ⑤ 休業規模の要件を緩和します **NEW**
休業等の延べ日数が対象労働者に係る所定労働日数の1/20(中小企業)、1/15(大企業)以上となるものであることとしていましたが、これを1/40(中小企業)、1/30(大企業)以上に緩和します。

【雇用調整助成金が活用しやすくなります】

休業等の初日が**令和2年1月24日**以降のものに遡って適用されます。

① 事後提出を可能とし提出期間を延長します **NEW**

すでに休業を実施し、休業手当を支給している場合でも、令和2年6月30日までは、事後に提出することが可能です。
(※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認します。)

② 短時間休業の要件を緩和し活用しやすくします **NEW**

短時間休業については、従来、事業所等の労働者が一斉に休業する必要がありましたが、事業所内の部門、店舗等施設毎の休業も対象とする等緩和し、活用しやすくします。

③ 残業相殺制度を当面停止します **NEW**

支給対象となる休業等から時間外労働等の時間を相殺して支給すること(残業相殺)を当面停止します。

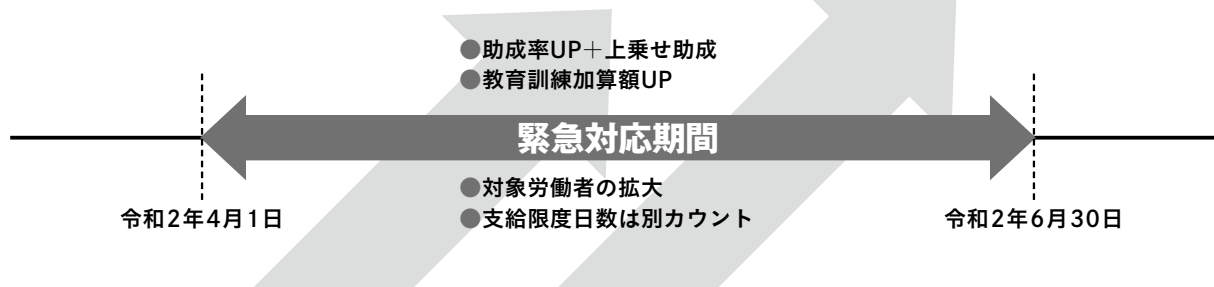
短時間休業の要件緩和の 活用例

- ① 立地が独立した部門ごとの短時間一斉休業を可能とします。
(例:客数の落ち込んだ店舗のみの短時間 休業、製造ラインごとの短時間休業)
- ② 常時配置が必要な者を除いて短時間休業を可能とします。
(例:ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業)
- ③ 同じ勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業を可能 とします。
(例:8時間3交代制を6時間4交代制にして2時間分を短時間休業と扱う)

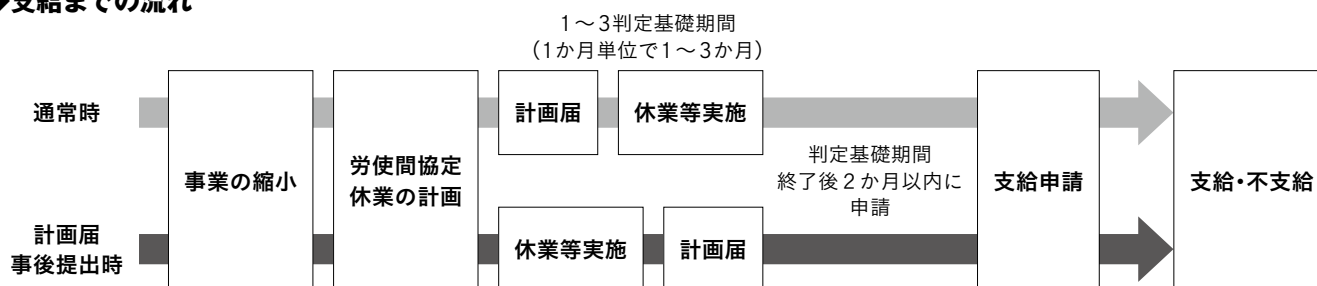
教育訓練の拡充の 活用例

- 従前は訓練日に就労することができませんでしたが、半日訓練後、半日就労することを可能とします。
(※半日訓練の場合は、加算額が半額になります。)
- 感染防止拡大の観点から、自宅等で行う訓練も助成対象となる訓練とします。
※助成対象となる教育訓練となるか不明な場合には実施前に管轄の労働局等にお問い合わせください。

緊急対応期間中の休業は



◆支給までの流れ



事業主の方へ

資料:厚生労働省のリーフレットより

雇用調整助成金の申請書類を簡素化します

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置に関する申請書類等については、大幅に簡素化し、事業主の申請手続きの負担軽減と支給事務の迅速化を図りましたので、是非活用下さい。

記載事項を約5割削減 73事項→38事項に削減(▲35事項)

- ・ 残業相殺制度を当面停止(残業時間の記載不要に)
- ・ 自動計算機能付き様式の導入により記載事項を大幅に削減

記載事項の大幅な簡略化

- ・ 日ごとの休業等の実績は記載不要(合計日数のみで可)

添付書類の削減

- ・ 資本金額の確認の「履歴事項全部証明書」等を廃止
- ・ 休業協定書の労働者個人ごとの「委任状」を廃止
- ・ 賃金総額の確認のための「確定保険料申告書」を廃止(システムで確認)

添付書類は既存書類で可に

- ・ 生産指標→「売上」が分かる既存の書類で可
- ・ 出勤簿や給与台帳でなくても、手書きのシフト表や給与明細でも可

計画届は事後提出可能(～6月30日まで)

【計画届に必要な書類】(休業の場合)

書類名	簡素化内容(記載事項29事項→21事項(▲8事項))
様式第1号(1) 休業等実施計画(変更)届	・ 事後提出(申請時に提出)を可能に(～6/30(火)まで)
様式特第4号 雇用調整事業所の事業活動の状況に関する申出書	・ 確認書類は「売上」が分かる既存書類のコピーで可 (売上簿、営業収入簿、会計システムの帳票などで可)
様式第1号(3) 休業・教育訓練計画一覧表	・ 作成不要(様式第5号(3)として提出可)
様式1号(4) 雇用調整実施事業所の雇用指標の状況に関する申出書	・ 作成不要
確認書類① 休業協定書・教育訓練協定書	・ 労働者代表選任届に添付を求めている個別の委任状を不要に
確認書類② 事業所の状況に関する書類	・ 既存の労働者及び役員名簿のみで可 ・ 中小企業の人数要件を満たせば、資本金額を示す書類は不要に

【支給申請に必要な書類】(休業の場合)

書類名	簡素化内容(記載事項44事項→17事項(▲27事項))
様式特第7号 支給申請書	・ 自動計算機能付き様式とし、記載事項を大幅に削減 ・ 事業所の所在地等の記載は省略可
様式特第8号 助成額算定書	・ 自動計算機能付き様式とし、記載事項を大幅に削減 ・ 残業相殺の停止により、残業時間の記載不要に
様式特第9号 休業・教育訓練計画一覧表	・ 日付毎の記載は不要とし、日数合計のみで可 ・ 残業相殺の停止により、残業時間の記載不要に
様式特第6号 支給要件確認申立書	・ 「はい」「いいえ」を簡易に回答可能な様式に変更
確認書類① 労働保険料に関する書類	・ 添付不要
確認書類② 労働・休日及び休業・教育訓練の実績に関する書類	・ 出勤簿、タイムカード以外にも、手書きのシフト表などでも可 ・ 給与台帳以外にも、給与明細の写しなどでも可

「平成30年度職業紹介事業報告の集計結果」について

令和2年3月31日、厚生労働省より「平成30年度職業紹介事業報告の集計結果」が発表されました。その集計結果概要を掲載するとともに、有料職業紹介事業の近年の傾向を把握するため、過去5年間の職業紹介事業報告(有料)の結果を整理しました。なお、平成29年度のデータ(民営職業紹介事業所数を除く)は、令和元年12月25日付けで再集計されていますのでご注意ください。

【集計結果の概要(全体状況)】

平成30年度の民営職業紹介事業(有料・無料)に関連するデータのうち、常用求人数(6.6%)、常用就職件数(6.7%)、臨時日雇求人延数(0.2%)、臨時日雇就職延数(1.7%)、事業所数(10.0%)、手数料収入(21.9%)は対前年度比で増加、新規求職申込件数(△6.5%)、国外にわたる職業紹介状況は減少しています。

【平成30年度職業紹介事業報告の集計結果】

【概要】

()内は対前年度比

I 民営職業紹介事業所(有料・無料)

1 新規求職申込件数…………… 約1,721万件 (6.5%減)

(1) 有料職業紹介事業	16,975,427件 (6.6%減)
(2) 無料職業紹介事業	231,671件 (0.0%)

2 求人数(常用求人)…………… 約765万人 (6.6%増)

(1) 有料職業紹介事業	6,544,405人 (9.0%増)
(2) 無料職業紹介事業	1,103,034人 (5.7%減)

3 就職件数(常用就職)…………… 約73万件 (6.7%増)

(1) 有料職業紹介事業	693,300件 (7.1%増)
(2) 無料職業紹介事業	36,448件 (1.7%減)

4 手数料収入…………… 約5,418億円 (21.9%増)

うち 上限制手数料	約41億7千万円 (4.0%増)
うち 届出制手数料	約5,361億3千万円 (22.3%増)
うち その他の手数料	約15億4千万円 (29.7%減)

5 国外にわたる職業紹介状況(上記1～3の外数)

(1) 新規求職申込件数…………… 45,417件 (27.3%減)

・ 有料職業紹介事業	41,557件 (18.7%減)
・ 無料職業紹介事業	3,860件 (66.0%減)

(2) 求人数…………… 15,496人 (43.5%減)

・ 有料職業紹介事業	13,029人 (36.1%減)
・ 無料職業紹介事業	2,467人 (64.9%減)

(3) 就職件数…………… 9,036件 (57.2%減)

・ 有料職業紹介事業	7,147件 (45.9%減)
・ 無料職業紹介事業	1,889件 (76.1%減)

6 民営職業紹介事業所数…………… 24,059事業所 (10.0%増)

(1) 有料職業紹介事業所数	22,977事業所 (10.6%増)
(2) 無料職業紹介事業所数	1,082事業所 (0.2%減)

II 特別の法人無料職業紹介事業の状況

1 新規求職申込件数…………… 5,563件 (2.0%減)

2 常用求人数…………… 11,689人 (2.6%減)

3 常用就職件数…………… 1,244件 (44.8%減)

4 国外にわたる職業紹介状況(上記1～3の外数)

(1) 新規求職申込み件数	13,825件 (91.4%減)
(2) 求人数	11,383件 (88.1%減)
(3) 就職件数	9,334件 (87.7%減)

5 特別の法人無料職業紹介事業所数…………… 1,940事業所 (13.8%減)

Ⅲ 特定地方公共団体無料職業紹介事業の状況

1 新規求職申込件数	31,186件 (2.7%増)
2 常用求人数	240,661人 (2.1%減)
3 常用就職件数	9,598件 (20.3%増)
4 特定地方公共団体無料職業紹介事業所数	810事業所 (10.4%増)

(注)「常用」とは、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をいいます。

(注)対前年度比については、平成29年度の発表数値を基に算出しています。

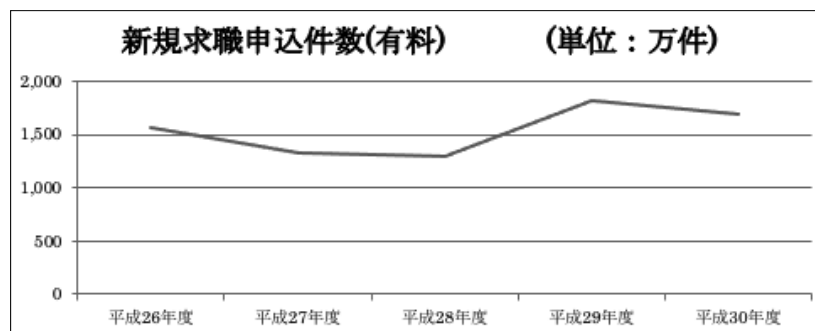
(注)職業紹介事業所数は、ハローワークシステムより集計した平成30年度末時点の有効事業所数です。

【平成30年度職業紹介事業報告の集計結果】概要の追加

2-1 臨時日雇求人延数(有料)	約2,820万人日 (対前年度比 0.0%)
3-1 臨時日雇就職延数(有料)	約1,809万人日 (対前年度比 1.7%増)

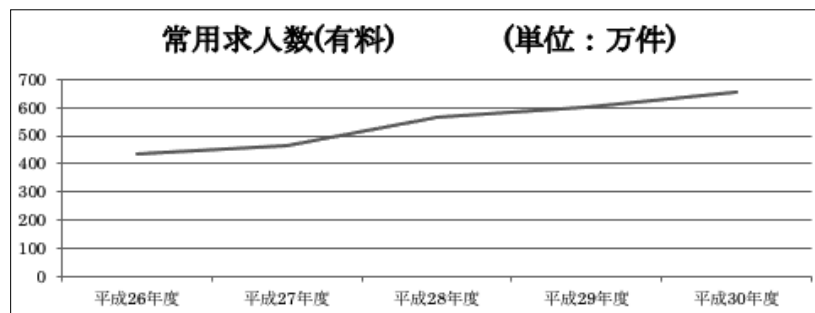
1. 「新規求職申込件数」

有料職業紹介事業所の新規求職申込件数は、平成27年度は対前年度比15.3%減少、平成28年度も対前年度比1.8%減少、平成29年度は対前年度比39.8%増加しましたが、平成30年度は対前年度比6.6%減少しました。



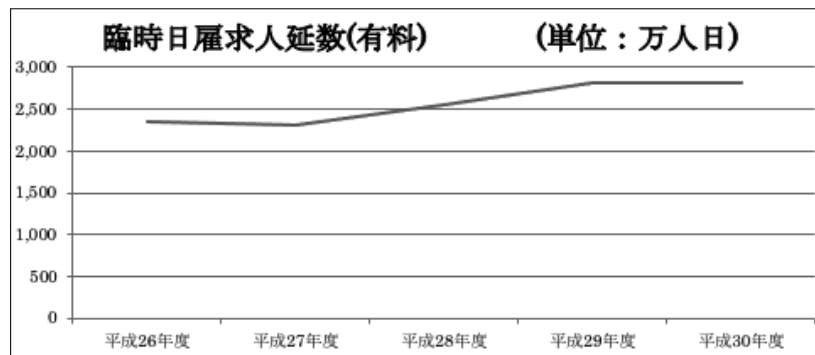
2. 「常用求人数」

有料職業紹介事業所の常用求人数は、平成27年度以降増加傾向にあり、平成29年度に引き続き、平成30年度も対前年度比9.0%増加しました。



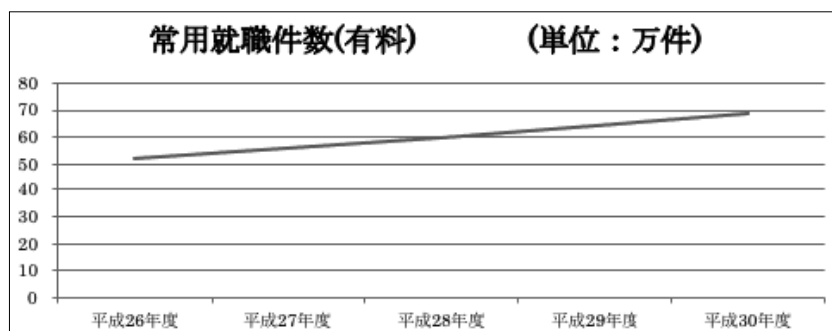
2-1. 「臨時日雇求人延数(有料)」

有料職業紹介事業所の臨時日雇求人延数は、平成27年度以降増加傾向にあり、平成28年度に引き続き、平成29年度も対前年度比10.1%増加、平成30年度は対前年度比0.0%となりました。



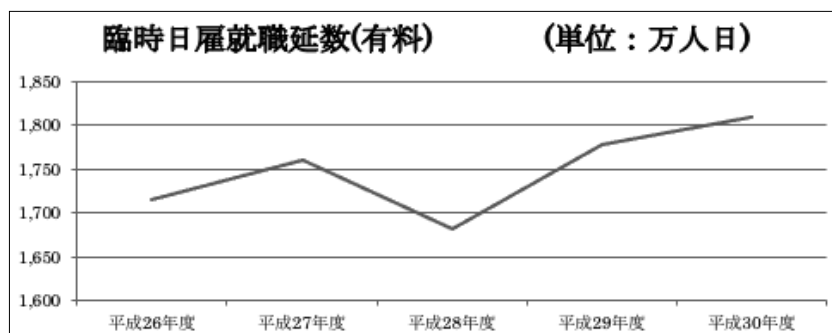
3.「常用就職件数」

有料職業紹介事業所の常用就職件数は、平成27年度以降増加傾向にあり、平成29年度に引き続き、平成30年度も対前年度比7.1%増加しました。



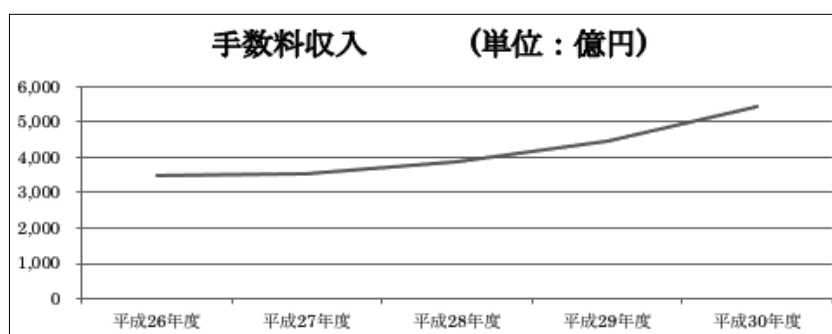
3-1.「臨時日雇就職延数(有料)」

有料職業紹介事業所の臨時日雇就職延数は、平成27年度は対前年度比2.7%増加、平成28年度は対前年4.5%減少、平成29年度は対前年度比5.8%増加、平成30年度も対前年度比1.7%増加しました。



4.「手数料収入」

有料職業紹介事業の手数料合計は、平成27年度以降増加傾向にあり、平成29年度に引き続き、平成30年度も対前年度比21.9%増加しました。



●個別手数料収入明細

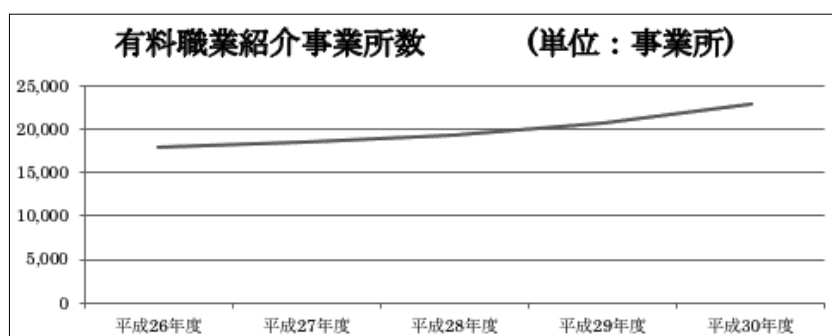
(単位：億円)

年度	上限制	求人受付	求職受付	求職者紹介	小計	届出制	手数料合計
平成26年度	69	10	18	2	100	3,387	3,487
平成27年度	45	6	12	2	65	3,470	3,535
平成28年度	44	6	13	3	66	3,809	3,876
平成29年度	40	6	12	4	62	4,384	4,446
平成30年度	42	4	10	1	57	5,361	5,418

(注)丸めのため、必ずしも小計は各欄の合計と一致しない。

5.「有料職業紹介事業所」

有料職業紹介事業所数は、平成27年度以降増加傾向にあり、平成29年度に引き続き、平成30年度も対前年度比10.6%増加しました。



就職後のトラブルの未然防止に向けて適切な求人確保を！

～職業紹介における求人不受理の具体的取組みについて～

本誌3月号（4、6及び7ページ）において、令和2年3月30日に施行された「職業紹介における求人の不受理」についてお知らせしましたが、これに伴い、一部改正された職業紹介事業の業務運営要領が同日から適用され、求人不受理に関する手続きや留意事項などが示されました。

以下に同要領で示された要点を記載しますので、確認していただき、就職後のトラブルの未然防止に向けた適切な求人確保に取り組んでいただきますようお願いいたします。

1 求人不受理に関する基本認識

職業安定法第5条の5第1項において、「職業紹介事業者等は、求人申込みは全て受理しなければならない。ただし、その内容が法令違反等の求人申込みは受理しないことができる。（要約）」と規定されています。このただし書きは「…受理しないことができる。」と規定されており、実際に不受理とするか否かについては、紹介事業者の判断となり、受理したとしても法に違反することにはなりません。

しかしながら、不受理の要件に該当する求人の申込みを求職者に紹介することは、求職者の心身の健康、定着及び円滑なキャリア形成に悪影響を及ぼすおそれがあるため、不受理の要件に該当することを知った場合は、当該求人申込を受理しないことが望ましい旨を規定しています。

今回の求人不受理の施行は、求職者の将来的な就業の継続・安定を目指して、求人不受理の対象となる求人の範囲の拡充を図ったものです。職業紹介事業者（以下「紹介事業者」という。）は、適正な求人による適職紹介が自らの事業発展にも繋がるものであり、積極的な取り組みが必要です。

2 求人の受理に当たっての留意事項

以下に留意事項を記載しますのでご確認ください。

(1) 紹介事業者の求人者に対する自己申告の要請

紹介事業者は、求人申込があった場合、当該申込内容から求人者が求人不受理の対象事由に該当するか否かが判断できないため、次の事項に留意し、当該求人者が不受理事項に該当するか否かの自己申告を求めることが必要です。

- ① 紹介事業者は、求人の受理に当たり、求人者に自己申告を求めることができる。（法第5条の5第2項）
- ② 求人者が正当な理由なく自己申告に応じない場合は、紹介事業者は当該求人申込を受理しないことができる。（法第5条の5第1項第6号）
- ③ 自己申告の方法は、自己申告内容を事後確認できるよう、書面又は電子メール等により行うことが望ましい。

（自己申告書については、様式例第7号を参考とすること。）

- ④ 求人者は、自己申告を行うに当たっては、原則として求人の申込みごと（一度に複数の求人の申込みを行う場合は、当該複数の求人の申込みごと）に行わなければならない。

(2) 自己申告を受けた紹介事業者の対応

紹介事業者は、求人者から自己申告書を提出された場合、次の事項に留意することが必要です。

- ① 求人者の自己申告の内容を確認すること。この確認に当たっては、厚生労働省ホームページに法令違反で公表されたものが掲示されているので、それを参考とすること。（次ページの公表事案を参照）
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497.html>)
- ② 自己申告書を提出した求人者の同意を得て、当該求人者が求人不受理に該当しない求人者となる予定日を確認すること。
- ③ 求人者の自己申告の取り扱いにおいては、職業安定法第51条（秘密を守る義務等）を遵守し、みだりに他人に知らせてはならないこと。

(3) 求人申込が不受理に該当する場合の紹介事業者の対応等

紹介事業者は、求人申込が不受理に該当することを知った場合は、次のように対応することが望まれます。

- ① 求人不受理に該当する求人を受理しても法に違反はしないが、本制度の趣旨を踏まえ、当該求人申込を受理しないことが望まれる。なお、求人者の事実と異なる自己申告を受け、紹介事業者が当該申告に基づく求人申込を受理しても職業紹介事業者がその責任を問われることはない。
- ② 労働基準法等への違反行為により送検・公表された求人者については、その後不起訴とされた場合又は起訴後に無罪が確定した場合であり、かつ、求人不受理事由

に該当するが違反行為について既に是正されている場合には、当該求人者の求人を受理しても差し支えない。

- ③求人受理後に、当該求人者が求人不受理事由に該当することが判明した場合には、適職紹介の趣旨を踏まえ、求人者に説明を行ったうえで当該求人者の紹介を差し控えるなど、適切に対応すること。

(4)求人者の自己申告の内容が事実と相違するおそれがある場合の対応

紹介事業者は、求人者の申告内容が事実と相違すると受け止めた場合は、次のように取り組んでください。

- ①求人者が事実と相違する報告をしたときは、行政処分

の対象(勧告)となることを踏まえ、求人者に再度確認を行うこと。それでもなお事実と相違するおそれがある場合には、管轄の都道府県労働局に情報提供を行うこと。

- ②①の情報提供を受けた都道府県労働局は、必要に応じて求人者に確認を行い、申告内容が事実と相違していた場合は内容修正を求めるなど適切に対応すること。

- ③求人者は、都道府県労働局から自己申告内容の修正を求められた場合には、申告内容を修正するか、又は自己申告を取り下げることになるため、紹介事業者は、修正後の自己申告内容を確認のうえ、適切に対応すること。

【参照】労働基準関係法令に係る公表事案(抜粋3事案)

違反法	事案概要	参考事項
労働安全衛生法	◆安全対策を講じず高所作業に従事させた。	送検
	◆労災事故の届出を行わなかった。	送検
	◆無資格の労働者にフォークリフトを運転させた。	送検
労働基準法	◆36協定の締結・届出なく違法な労働時間働かせた。	送検
	◆賃金の不払い。	送検
最低賃金法	◆地域別最低賃金に満たない賃金支払い。	送検

就職氷河期世代支援プログラム(3年間の集中支援プログラム)

1 基本的な認識と取り組み

いわゆる就職氷河期世代は、過去の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている者や、仕事がない状態にある者など、様々な課題に直面している者がいるとされています。

こうした方々が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できる環境の整備を進めるなかで、次の取り組みを目指すとしています。

(全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力を  いかして活躍できる環境整備を進めるなかで)

- 個々人の課題やニーズを踏まえつつ、地域ごとに対象者を把握したうえで、具体的な数値目標を立てて3年間で取り組む。
- 支援対象としては、不本意に非正規雇用で働く者や、就職を希望しながら様々な事情により求職活動をしていない長期無職者や、丁寧な支援を必要とする者など、100万人程度と見込む。3年間の取り組みにより正規雇用者の30万人増を目指す。
- 各都道府県等において、支援対象者が存在する基礎自治体の協力を得て、対象者の実態やニーズを明らかにし、必要の人に支援が届く体制を構築することを目指す。

2 施策の方向性

〈相談、教育訓練から就職まで切れ目のない支援〉

- ◇きめ細かな伴走支援型の就職相談体制の確立
 - ・ハローワークに専門窓口を設け、きめ細かな伴走支援など
 - ◇受けやすく、即効性のあるリカレント教育^{*}の確立
 - ・仕事や子育て等を続けながら受講できるシステム整備等
 - ◇採用企業側の受入機会の増加につながる環境整備
 - ・採用選考を兼ねた「社会人インターンシップ」の推進など
 - ◇民間ノウハウの活用
 - ・就職相談から就職までのノウハウを有する民間事業者を活用
- ^{*}リカレント教育とは、職業上で必要な知識・技術を修得するために、就学と就職を繰り返すこととされています。

〈個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援〉

- ◇アウトリーチの展開
 - ・継続的な伴走支援を行うため、地域若者サポートステーション等を強化
- ◇支援の輪の拡大
 - ・断らない相談支援など複合課題に対応できる包括支援などを通じた、当事者に寄り添った支援

以上の施策に併せて、官民協働スキームとして関係者で構成するプラットフォームを形成・活用し、就職氷河期世代の支援に社会全体で取り組む機運を醸成、一人ひとりに繋がる戦略的な広報を展開する。

第32回理事会の開催報告と 令和2年度事業計画の概要

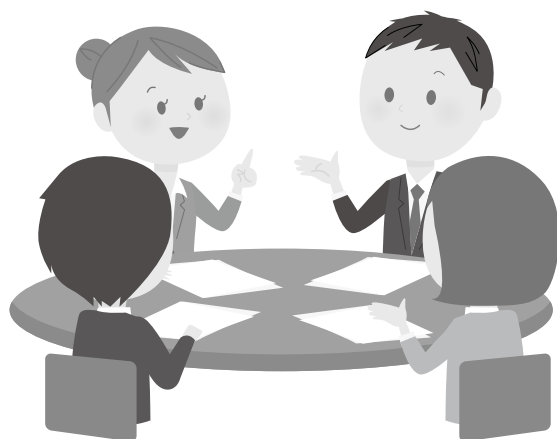
令和2年3月9日(月)第32回理事会が開催されました。同理事会では、議決事項として以下の議案が審議され、原案のとおり全会一致で承認されました。

- ①令和2年度事業計画(案)
- ②令和2年度収支予算(案)
- ③令和2年度資金調達及び設備投資の見込み(案)
- ④特定費用準備資金取扱規程の別紙(案)

続く報告事項では、以下の報告があり終了しました。

- ⑤令和元年度事業実施状況
- ⑥令和元年度収支見込み(案)
- ⑦会員の入会・退会状況

「令和2年度事業計画」につきましては、次のような内容となっています。



令和2年度事業計画

1. 民営職業紹介事業を取り巻く環境
2. 民営職業紹介事業の健全な発展・向上に努力(基本方針)
3. 民営職業紹介高度・健全化推進事業(公益目的事業)

- 職業紹介優良事業者推奨事業の推進
- 民営職業紹介従事者の人材育成推進事業の推進
- 職業紹介士(民紹協認定)資格認定事業の実施
- 職業紹介責任者講習の開催
- 職業紹介事業者ブロック交流会の開催
- 職業紹介事業実践セミナー等の開催
- 職業紹介事業者等に対する相談・支援等の実施
- 職業紹介事業に関する情報提供等
- 「人材サービス総合サイト」への情報提供等事務代行・支援の実施

4. その他の事業

- 民紹協会員への加入促進
- 会員向け表彰事業の実施
- 機関誌「ひと」の刊行
- 会員事業者向け情報提供の強化
- 民紹協ホームページのうち会員専用ページの充実
- 協力団体との連携
- 新春講演会及び賀詞交歓会の開催
- 行政機関に対する意見・要望の提出
- 他人材ビジネス団体との交流の推進

令和2年度の人材育成推進事業が スタートしました

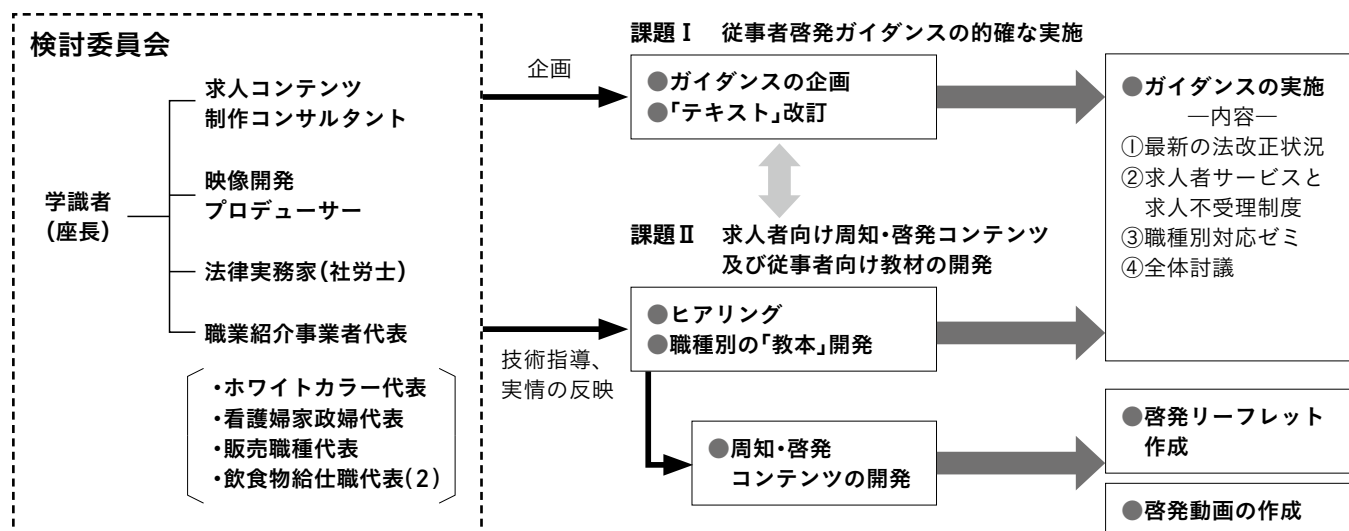
1 令和2年度人材育成推進事業の特徴

令和2年度の当事業では、次の2つの課題に取り組みます。

- (1)労働環境が大きく変化し、労働法令の改正が相次ぐ中、職業紹介従事者を対象として、法令、求人実務及び職種別の対応を学び合う「従事者啓発ガイダンス」を実施し、求人者とともに適正かつマッチングに役立つ求人票を作成する能力の向上を図ります。
- (2)求人者向けの周知・啓発コンテンツ及び従事者向け教材を開発します。求人に係る専門家や職種別の職業紹介事業者にはアヒリングを実施しながら、ガイダンスの教材とする職種別の求人実務「教本」を作成するとともに、求人者向け周知・啓発コンテンツ(リーフレットと動画)の開発を行います。

2 事業推進体制

事業の実施に当たっては、専門家及び職業紹介事業者の代表からなる検討委員会を設置し、上記(1)、(2)の課題達成のための検討を行います。



3 従事者啓発ガイダンス

開催計画は次表のとおりです。ガイダンスでは、1～2時限目で、「最新の法改正状況」や「求人者サービスと求人不受理制度」についての講義を行った後、3時限目では1グループ6名による「職種別対応ゼミ」で、模擬講義や求人票改善に向けた例題に取り組み、さらに4時限目では、その内容を基に全体での討議を行い、各自が行う日々の業務に引き付けての意見交換が進むようにします。

ブロック名	開催都市(回数、定員)
北海道・東北ブロック	札幌市(1回、42名)、仙台市(1回、42名)
関東ブロック	東京都(4回、各54名)
中部ブロック	名古屋市(2回、各42名)
近畿ブロック	大阪市(3回、各54名)
中国・四国ブロック	広島市(1回、42名)
九州・沖縄ブロック	福岡市(2回、各42名)

4 周知・啓発コンテンツ及び従事者向け教材

(1) 職種別「教本」の開発

従事者啓発ガイダンスの「職種別対応ゼミ」用教材として、職種別に、職種の概要、求人者指導の留意点、チェックポイント、求人票改善に向けた例題からなる「教本」を開発します。

(2) 周知・啓発コンテンツの開発

求人者啓発用コンテンツとして、リーフレットと動画を開発します。

ア) リーフレット

【内容】

「職業紹介事業とその原則」、「労働条件の明示・変更明示」、「労働時間の留意点」、「賃金の留意点」、「短時間・有期雇用の留意点」、「同一労働同一賃金の留意点」、「雇用機会均等」、「ハラスメント対策」、「外国人雇用」、「求人不受理の取扱い」等

イ) 動画(2タイトル)

- I 「求人票に労働条件を明示しましょう」
- II 「求人不受理の取扱いのご案内」

リーフレットと動画は、民紹協のホームページからダウンロードできるようにします。



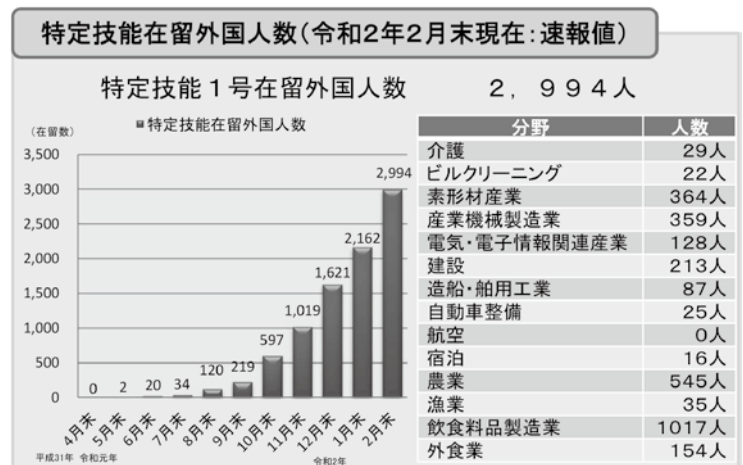
外国人材の職業紹介

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、海外からの外国人材の入国が規制されていますが、特定技能に関する直近での情報をお伝えします。

特定技能在留外国人数(速報値)

4月14日に「令和2年2月末付の特定技能在留外国人数」が法務省ホームページに掲載されています。人員の増加は多くはありませんが、勤務する分野の人数も掲載されていますので、ご参照ください。

「特定技能1号による在留外国人数」は、総数が2,994人です。上位は飲食料品製造業1,017人、農業545人、素形材産業364人、産業機械製造業359人、建設213人他となっています。



資料:法務省HP「特定技能制度運用状況」より

特定技能資格の許可件数(速報値)

在留資格認定証明書交付2,291件、在留資格の変更による許可1,690件の合計3,981件となっています。登録支援機関登録は、3,894件です。



資料:法務省HP「特定技能外国人の許可状況等について」より

「特定技能に関する制度説明」多国語のリーフレットアップ

特定技能に関する制度説明のリーフレットが以下の12か国語で次のサイトから見られます。

英語、中国語、モンゴル語、ミャンマー語、ベンガル語、ベトナム語、タガログ語(フィリピン)、タイ語、シンハラ語(スリランカ)、カンボジア語、インドネシア語、ネパール語。

「制度説明資料等(Explanatory materials for "Specified Skilled Worker", etc)」をクリックすると見られます。

グローバル人材の採用及び活用

インバウンド対策における台湾人材の活用～

株式会社キャトルプラン 人材紹介事業部 陳 芝吟

今回は、台湾人の人材紹介と併せて、インターンシップの紹介も行っている株式会社キャトルプランの陳芝吟氏にお書きいただきました。

弊社は2000年設立以来、防犯カメラ、監視カメラなどのセキュリティ機器を販売してまいりました。設立当初より台湾・中国・韓国から商品を仕入れ、その中でも特に台湾とは19年間取引をしております。台湾現地の法人と取引をするうちに、レベルの高い語学力とスキルを持っている優秀な人材が日本の企業に就職することを望んでいるが、なかなか採用されてない状況を知りました。

弊社で台湾の方に何ができるかを考え、長年お世話になっている台湾へ恩返しをしたいという思いから2015年に台湾人専門の人材紹介事業部を立ち上げました。

「台湾」を知ろう

面積	36,193km ² (九州よりやや小さい)
人口	約2,360万人(2020年2月現在)
主要都市	台北、台中、高雄
言語	中国語、台湾語、客家語等
一人当たりのGDP	25,909米ドル(2019年、台湾行政院主計処)



台湾現地の日本語教育

大学は、国立と私立を合わせて合計188校。

医学大学と師範大学を除いて9割の大学に外国語学科があり、うち日本語学科を独立設立したのが27校あります。日本語学科の学生数だけで約15,000名います。また、JLPT日本語能力試験の受験者数は46国・地域の中で4番目に人数の多い地域です。(1番から3番目は日本>中国>韓国の順です。2019年第1回目試験集計結果による)

また、日本語学科を専攻する学生は大学卒業までにJLPT日本語試験N2以上を合格しなければいけませんので、日本に就職した場合、生活面と社内で日本語でのコミュニケーションは問題ございません。

台湾現地の就職状況

就職率と失業率は、各々56.8%と3.8%です。(2018年、台湾行政院主計処)

大学新卒の初任給は台湾ドル28,000～30,000元(日本円で約100,000～120,000円)ですが、台湾の物価は日本の3分の1位なので、日本で20～24万円の感覚です。また、キャリアアップの手段として転職します。(3年以内に転職する人が多い)

【新卒は就職に焦らない】

台湾の企業はほぼ通年採用制で、人が必要となったら募集をかけます。新卒を採用するという認識はあまりないです。

学校卒業時期は日本と違い、6月卒業です。卒業式の日程もそれぞれの大学によって一週間前後ずれます。大学生は在学中は就職より学業を優先しますので、3年生の第二学期は卒業論文のテーマを決めることと、指導をする先生を探すことに集中し、4年生になってから卒業の1ヶ月前までは卒論の作成と発表の準備があり大変忙しいです。卒業までに就職がきまっていない場合は海外留学または進学(大学院)を選択する学生が多いですが、最近ではワーキングホリデー制度を利用して海外で一年間現地生活を体験しながら仕事(アルバイト)をする方が増えています。また、台湾の男性は卒業後4ヶ月間軍隊に入って訓練を受けなければなりませんので、男性の就職活動は4ヶ月間の訓練が終わってから始まります。

台湾の新卒を採用したいけど日本の新卒と同じ時期に入社できるか不安に思っている企業様はご安心ください。台湾の学生は卒業して、普通にアルバイトをしながら就職活動をしています。男性の徴兵制度もある上、在留資格の申請にも時間がかかりますので、日本の新卒と同じ4月入社でも問題ありません。

●台湾の職場状況

※企業によって異なる

試用期間	3ヶ月の場合が多い
家賃補助・交通費	殆どない
雇用形態	正社員／派遣／アルバイト
ボーナス	1年1～3回(旧正月、端午節、中秋節など)業績による
社会保険	健康保険、労働保険または国民年金
有給休暇	0.5～1年→3日, 1～2年→7日, 2～3年→10日 3～5年→毎年14日, 5～10年毎年15日, 10年以上は毎年1日を加え、MAX30日

台湾人の採用について

営業・オフィスなどの業種は正社員または契約社員がおすすめです。「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を取得した上で、日本人社員と全く同じ雇用管理で大丈夫です。

観光レジャー業または小売業などの業種は正社員の採用が難しいようであれば、「ワーキングホリデー」で来日される台湾人をアルバイトとして採用することも一つの選択肢です。ワーキングホリデーを採用するメリットは在留資格の申請手続きが不要で、週28時間の労働制限のある留学生と違い、ワーキングホリデーを持っている方はフルタイムで働けます。中短期のアルバイト雇用を検討している企業様には最適な提案です。

台湾の大学生インターンシップ制度の日本国内のインターンシップと一番大きな違いは、報酬有で、2ヶ月(夏休み)から一年間の長期インターンシップが可能です。

しかしインターンシップの受け入れは在留資格の申請が必要となり、受け入れ側の希望と社員数によって受け入れられる学生数が限られます。

雇用形態	おすすめ
正社員／契約社員	★★★★★
アルバイト(フルタイム/パート)	★★★
大学生インターンシップ(報酬有)	★★★★

なぜ日本で働きたい？

弊社にて台湾の日本語学科の大学生に就職に関するアンケートを取った結果、台湾の方が日本に就職したい理由は、「台湾より給料が高いこと」が66.7%、「自分の研究・専攻分野を活かせること」が50%、「将来は日本に移住したいこと」が50%となっております。また、日本に就職した場合、希望職種は観光業(レジャー・宿泊業)が66.7%、海外営業とサービス業(飲食・小売店など)が41.7%、国内営業が33.3%、IT業界と翻訳通訳がそれぞれ25%となっております。

大学生インターンシップについて

また、同アンケートによると、在学中インターンシップに参加したことがある学生が95%います。そのうちインターンシップの参加によって経験を積んで将来就職のお役に立ちたいと思っている学生は89.5%もいます。

実際、大学の教育部は2007年より積極的に大学生の海外インターンシップを推進しています。大学によってインターンシップを授業の一環として単位を与えられ、その上インターンシップを必修項目に編入するところもあります。勿論、台湾国内にもインターンシップの受入企業がありますが、外国語を専攻する学生は海外インターンシップを希望する方が多いです。

台湾の学生が海外のインターンシップを求める場合は、主に下記の二つの方法で探します。

- ①学校の提携企業:大学がインターンシップ生を求めている企業と契約を結び、受入企業の希望に合わせる学生をマッチングするか、直接大学の掲示板に受入条件などを公表して学生が応募します。
- ②学生が自分で受入企業を探す:大学と契約が結ばれていない企業のインターンシップに参加したい場合は、学校の許可を得て学生本人が受入企業と雇用契約を結びます。しかし、海外インターンシップの場合は在留資格を申請する際に大学側と受入企業の契約書が必要となりますので、大学の捺印が頂けなかったら学生との雇用契約があっても在留資格申請できませんので注意してください。

弊社は2015年より、現地の大学と業務提携の契約を結んでおりますので、毎年インターンシップの受け入れを希望している企業の雇用条件などをまとめて大学に送って、学生の応募を頂きます。勿論提携していない大学の学生からも直接お問い合わせを頂きますので、その際は個別で案内しております。



現地説明会風景



インターンシップ面接風景

大学生は全員インターンシップに参加しますか？

実際、インターンシップのルールは大学によって異なりますが、最近は海外インターンシップを大学三年生と四年生に限定する大学が多いです。二年間学校で教育して、学生の語学力も日本文化への理解度もある程度あったほうが良いです。基本的には全員インターンシップに参加することは可能ですが、弊社の場合は日本語レベルN3以上の学生だけを採用しております。

大学インターンシップの受け入れについて

弊社は報酬有のインターンシップですが、その際のご説明をさせていただきます。
雇用条件は時給制、最低賃金以上となります。可能であれば受入企業に寮と食事(賄い)の提供をお願いしておりますが、無理な場合はご相談を承ります。

シフトと業務内容は受入企業に従いますが、平均一日8時間の労働時間で、業務内容については、インターンシップは「日本語と日本文化の勉強」が中心となりますので、バックヤードの作業はなるべく避けるようにしており、最初の座学研修も必須となります。

また、半年毎にインターンシップの採点が必要なので、日頃の学生の勤務態度、業務スキルそして出欠状況など、全て評価されます。インターンシップが終わって、学生が帰国後、大学は企業の評価内容に基づいて学生の点数を決めます。

キャトルプラン人材紹介サービスのこだわり

弊社の人材紹介は台湾人(一部香港)に特化しており、親日国として知られている台湾には多国語を話せるグローバル人材が多数います。また、現地の大学とエージェントとして提携させて頂いておりますので日本国内にいる求職者だけではなく、現地にいる求職者も紹介の対象となっております。紹介する際は必ず現地を訪問し、求人企業様が何を求めているかをしアリングさせて頂き、企業様のニーズに合った雇用契約と人材をご提案いたします。入社後のアフターサポートは台湾出身のスタッフが担当し、外国人雇用管理のアドバイスもさせていただきますので初めて台湾人を採用する企業様にも安心して採用できればと存じます。

●お問い合わせ先

株式会社キャトルプラン 人材紹介事業部 担当:陳(チン)

東京都新宿区西新宿4-3-12 渡辺西新宿ビル5階

TEL 03-5302-1417

FAX 03-5302-1418

Mail emi@quatere-plan.co.jp

URL https://www.quatere-plan.co.jp/human_resources.html





職業紹介優良事業者認定制度のご案内

【制度のあらまし】

「職業紹介優良事業者認定制度」は、一定の基準をみたした事業者を、職業紹介優良事業者として認定する厚生労働省の委託事業です。優良な職業紹介事業者を育成し、業界全体の質的向上及び求人者と求職者の適切なマッチングを促進することをねらいとしています。

職業紹介事業者は、優良事業者の認定を受けることにより、「社会的信用の向上」「経営改善モチベーションアップ」「コンプライアンス意識の向上」等が期待できます。また、求人者・求職者は、利用する職業紹介事業者を選択する際にご活用いただけるものです。

平成26年度より認定が開始され、47社が認定されています。(令和元年度認定:11社)

【職業紹介優良事業者一覧】

★は令和元年度認定の事業者です

(株)iDA	(株)キープキャリアール	(株)TS工建
★ アイビーエージェント(株)	キャリアバンク(株)	ディップ(株)
アイムファクトリー(株)	★ (株)キャリアプラス	(株)東京海上日動キャリアサービス
(株)アヴァンティスタッフ	(株)キャリアプランニング	東商(株)
アスコープ(株)	(株)グレイス	★ (株)トライ・アットリソース
(株)アソウ・ヒューマニーセンター	★ (株)グローマス	(株)パソナ岡山
★ (株)アルビス	(株)コトラ	八十二スタッフサービス(株)
(株)インテグリティ	(株)コムライズ	(株)ブレイブ
(株)インプレッション	(株)ジェイウェイブ	(株)マイナビ
(株)ウイングメディカル九州	(株)ジェイック	(株)メイツ中国
(株)エー・オー・シー・キャリア	ジャスネットコミュニケーションズ(株)	(株)メディカルジョブセンター
(株)A・ヒューマン	★ (株)ジョビア	(株)メディカルリソース
(株)SMBC ヒューマン・キャリア	★ (株)Special Medico	(株)ユニバースクリエイト
(株)エリートネットワーク	(株)セントラルサービス	★ ライクスタッフィング(株)
★ (株)エリメントHRC	(株)TAC プロフェッションバンク	(株)ワークステーション
★ エン・ジャパン(株)	★ (株)ツクイスタッフ	

(令和2年4月1日現在)

【令和2年度のスケジュール】

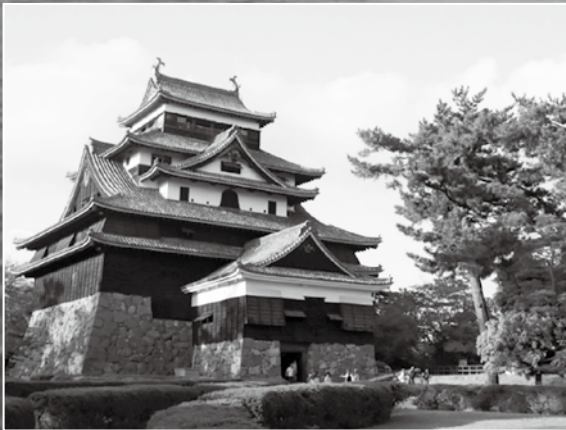
- 説明会を9月中旬から主要都市(仙台、東京、横浜、名古屋、大阪、金沢、広島、福岡)で順次開催します。開催の日程、実施場所などの詳細は、確定次第、ホームページ等で公開致します。
- 優良認定事業者の申請の受付は、10月中旬開始予定です。審査認定機関の指定は8月を見込んでいます。

上記説明会とは別に、すでに優良事業者認定された事業者向けのフォローアップセミナーを9月と10月に開催する予定です。(※内容は確定次第、お知らせ致します。)

※最新の情報は専用ホームページをご覧ください。<http://www.yuryoshokai.info/>

「島根県への移住定住の総合相談窓口です！」

公益財団法人ふるさと島根定住財団 UIターン推進課 近藤 夕紀江 (第23回)



島根県・松江市

「宍道湖と松江城」

日本夕日百選にも選ばれた、島根県を代表する絶景夕日スポット「宍道湖の夕日」、松江のシンボル「松江城」です！

島根県は、過疎発祥の地とも言われ、人口は約67万人で年間約5千人ずつ減少し続けています。当財団は、島根県の人口減少に歯止めをかけるため、平成4年に設立されました。

「県外からの移住促進」、「若年者の県内定着」、「県民による地域活動の支援」を活動の3本柱と位置付けて事業を行っています。事業所は、県庁所在地の松江市と県西部の浜田市と東京にサテライト拠点があり、職員は総勢で66名ほどです。

今回、移住促進業務で無料職業紹介に従事している職員のうち、4名が職業紹介士の研修を受講し、資格を取得しました。

昨年度、当財団では東京、大阪、広島で計7回の移住イベントを開催し、約2,700人の方々にご来場いただきました。また、年間の職業紹介実績は312件でした。

仕事のみならず居住地も変える移住は、人によっては人生をかけた挑戦だと思います。来場者の7割は島根県外の出身者ですので、仕事のみならず、地域の気候や習慣、田舎暮らしのデメリットといった情報も提供させていただいております。

時には受入れ市町村や地域との調整が必要なこともあり、苦勞も少なくないですが、移住された方に「島根に来てよかった」と言っていたいた時は、報われた気分になります。中には、移住後何年経っても、栽培した野菜などを届けていただいたり、新たな移住者の受け入れ先となっていていただくこともあります。

資格に満足することなく、今後もきめ細やかなお手伝いをしていきたいと思っています。

公益財団法人ふるさと島根定住財団

住所：島根県松江市朝日町478-18 松江テルサ3階
TEL:0852-28-0690 FAX:0852-28-0692
URL: <https://www.teiju.or.jp/>
設立：1992年
職員数：66名



中段右端が筆者です。

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、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

求人者が求職者に対して労働条件の変更等の明示義務を果たしてくれない

求職者を求人者に紹介したところ、求人者から「面接の結果、採用することにするが、当初に明示した賃金の月額35万円を月額32万円に変更させてもらいたい。このことを求職者に伝えて欲しい。」との電話がありました。

これに対しては、当初に明示した労働条件の変更等を行うときは、求人者自らが応募している求職者にその旨を説明することが義務付けられていると説明しても取り合ってくれず、結局、当紹介所から伝えざるを得ませんでした。こうしたことは、以前にも別の求人者でありました。このような実情を厚生労働省に訴え、求人者に対する指導を徹底していただくようお願いします。

A₁

ご承知のように、求人者は、求人申込時に明示した労働条件の変更等を行う場合には、応募している求職者に対して、当該内容を明示することが義務付けられています。

これは、かねてから労働条件の変更に係るトラブル・苦情が多発していたことから、これを改善するために平成30年1月施行の改正職業安定法により義務化されたものであり、事業主(求人者)はこれを遵守しなければなりません。

しかしながら、ご指摘のように、依然として求人者の理解が不足しているケースが見受けられる状況にあります。

このため、当協会は、こうしたことを厚生労働省にも伝えていますが、厚生労働省としても、リーフレットの作成等も含め職業安定法等の改正要点の周知を図り、職業安定法等への違反があれば、厳正に指導を

行っていくとのことです。

貴職業紹介所におかれても、求人者に義務を果たすよう粘り強く求めていただくようお願いします。

Q₂

外国人留学生を紹介したいので、特定活動46号の要点を知りたい

当職業紹介所は、国外にわたる職業紹介に取り組んできましたが、今後は日本国内の外国人留学生を日本国内の事業者を紹介することに取り組んでいきたいと考えています。ついては、令和元年5月に創設された外国人留学生の就職範囲の拡大を図った「特定活動46号」に強い関心を持っています。この制度の要点を教えてください。

A₂

この制度は、日本の大学や大学院を卒業した日本語能力の高い外国人留学生が、卒業後に、それまで禁止されていた飲食店や小売店などでのサービス業務、製造業務などに就くことを可能としたものです。以下に要点を記載しますので確認してください。

まず、在留資格「特定活動46号」として認められる条件は、対象となる外国人について、①日本の大学を卒業・大学院を修了していること、②日本語能力試験N1又はBJT480点以上であること、とされ、対象となる仕事について、③直接雇用かつフルタイム勤務、④同種の業務に従事する日本人と同等額以上の報酬、⑤日本語を用いた円滑な意思疎通を必要とする業務、⑥日本の大学・大学院で習得した知識、能力を活かせる仕事、とされています。

次に、この仕事条件を満たす具体例が示されており、例えば「飲食店の店舗において、外国人客への通訳を兼ねた接客業務とそれに併せて日本人客に対しても

接客を行う。ただし、厨房での皿洗いや清掃にのみ従事することは認められない。」ということなど、7つの例が示されています。これらをみますと、いわゆる単純作業と呼ばれる業務のみに従事することは、いずれの例でも認められていませんのでご注意ください(ただし、日本語で意思疎通を図りながら、一部で単純作業を行うことは認められます。)この資格の場合には、大学などで専攻した専門分野に関連する必要がなく、広い職種で勤務が可能です。

外国人留学生を特定活動46号として採用・雇用する場合は、ハローワーク、職業紹介会社等を通じて行うことができます。したがって、職業紹介所のみならずも通常業務で取り扱うことができます。

なお、職業紹介所は、特定活動46号で在留している外国人転職者も取り扱うことができますが、この場合の在留資格の確認については、在留カードには「特定活動」とのみ記載されており、それだけでは雇用可能かどうか分かりませんので、必ずパスポートに添付されている「指定書」を確認しなければなりません。

さらには、留学生が雇用された場合には、本人が在留資格変更許可申請を行うことが必要ですので、この点にもご留意し留学生への指導をして頂くことが必要です。

この制度の要点を記載しましたが、外国人留学生の就職範囲が拡大されたものの、単純作業と呼ばれる業務のみへの従事では認められないということを再度ご確認いただくことが重要と考えますので申し添えます。

Q₃

配ぜん人を雇用したホテルが変形労働時間制を持ち出し残業代を支払わない

配ぜん人紹介所ですが、ホテルに紹介した配ぜん人が日々雇用として、所定労働時間が13時00分から19時00分までの6時間という条件で雇用されました。ところがある日、当該配ぜん人から「ホテル側から、『今日は結婚式が入っているので、所定労働時間を13時00分から22時00分までの9時間として欲しい。なお、当ホテルでは、今月は結婚式等が多く予約されているため、

1か月単位の変形労働時間制を導入している。したがって、法定労働時間を超える時間外労働があっても時間外勤務とはしない。』と言われた。」との電話がありました。求人申込を受けてから採用されるまでの間にはそのような説明はありませんでした。どうすればよいでしょうか。

A₃

1か月単位の変形労働時間制とは、1か月以内の一定の期間(以下「変形期間」)を平均して1週間の労働時間が法定労働時間(週40時間、小規模の商業・サービス業等につき44時間)を超えない範囲において、変形期間の中の特定の週または特定の1日について法定労働時間(1日8時間・週40時間、小規模の商業・サービス業等につき44時間)を超えて労働させることができる制度です。

1か月単位の変形労働時間制は、①書面による労使協定や就業規則その他これに準ずるもので、変形期間を平均して1週間当たりの労働時間が週法定労働時間以内となるよう、変形期間の起算日、各日各週の所定労働時間を具体的に定めること、②労使協定の場合は上記①の事項及び協定の有効期間を定めて、所轄の労働基準監督署長に届け出るほか、就業規則にも始業・終業時刻を定めることが必要です。

なお、各日各週の所定労働時間については、予め決定することが難しい場合には、変形期間の開始前までに勤務割表などで具体的に特定することでも差し支えありませんが、使用者の裁量による変更は認められません。

こうした基本的なルールと、当該配ぜん人がホテル側から言われた内容とを照らし合わせると、①就業規則または労使協定上、当該配ぜん人が変形労働時間制の適用対象となっているか、②変形期間中の各日・各週の労働時間がどのように定められているか、③労使協定による場合は当該協定を労働基準監督署へ届け出ているかについて、確認する必要があると思います。

貴紹介所は、こうしたことを当該配ぜん人に説明し、ホテル側から明確な回答をもらうよう助言してはいかがでしょうか。

散歩道 第54回 ～成田～

～今回は、成田国際空港、成田山などのある「成田」～

【成田国際空港】

成田といえば、いの一番に思い浮かぶのが“成田国際空港”じゃないでしょうか。ご利用された方も沢山おられると思いますが、簡単にご紹介しますと、昭和53年5月に新東京国際空港として開港して以来、段階的に拡張され、現在では2本の滑走路と旅客施設が3つのターミナル(うち第3ターミナルがLCC専用)があり、乗り入れ航空会社数99社、乗り入れ就航都市数137都市141路線となり、年間利用客数はおよそ4,200万人を超えており名実とともに日本を代表する空の玄関口となっております。

今回は、成田国際空港周辺で飛行機好きの人がのんびり散策できる場所をご紹介します。まず、「航空科学博物館」。ここでは国内有数の実物航空機が展示されており、実際にコックピットにも入れるようです。また、飛行機を間近で見たいときには、空港を取り巻くように「さくらの山公園(桜の時期は、山一帯の桜が見事です。)」、「飛行機の丘」や「空の駅」などがあり、風向きにより場所を変えることで離陸直後の迫力満点の音や機体を見ることができます。



【成田山新勝寺】

次に、成田といえば、何といても“成田山新勝寺”でしょう。初詣ともなると300万人が訪れるとも云われます。また、節分の時期にはテレビでもよく紹介されるように歌舞伎役者や芸能人などの著名人の豆まきで有名です。新勝寺に隣接して成田山公園があり、東京ドーム3.5個分の広さがある西洋庭園を散策することができます。平和の大塔や書道美術館、藤棚、滝とか菩薩の名前をつけた三つの池などがあり見ごたえがあります。

【はにわ博物館】

最後に、少し足を延ばすと昭和63年5月に芝山公園内に開設され国指定史跡の“はにわ博物館”があり、5世紀後半から7世紀初めまで作り続けられた埴輪や古墳を見ることができます。

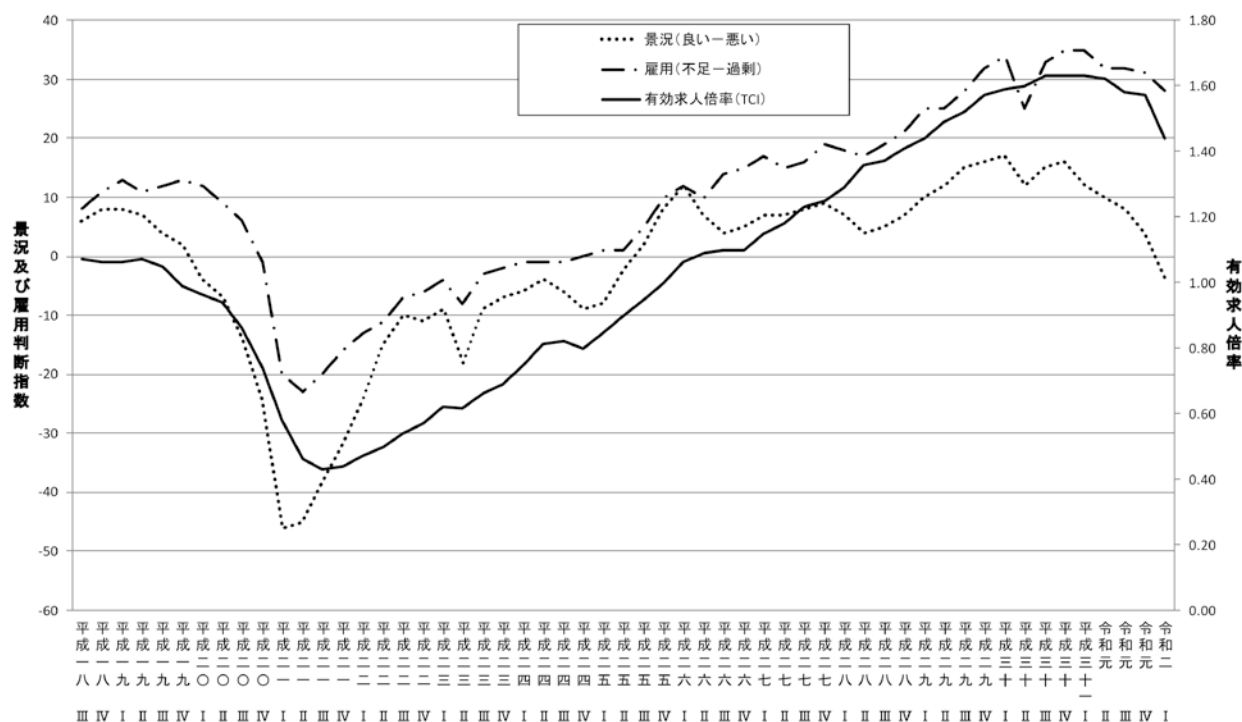
機会があれば、是非足を延ばしてみてください。



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2年2月、令和2年3月の有効求人倍率(季節調整値)は 1.45 倍、1.39 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 2.4 %、2.5%と低い水準を維持しています。これは求人数の減少と求職者数の増加によるものと思われます。3月の日銀短観による業況判断では、前期より8ポイント下がりましたが、先行きは更に14ポイントと大幅に低下し、厳しい見方です。また、雇用判断は12月より3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1ポイント下がり、求職者の不足が続く見通しです。

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11月	令和元年12月	令和2年1月	令和2年2月	令和2年3月	令和2年4月
有料職業紹介事業所	308	313	327	227	271	284
無料職業紹介事業所	1	4	5	4	6	4

雇用・失業情勢関連指数

		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	令和2年3月
雇用者数※	実数(万人)	6046	6046	6043	6017	6026	6009
完全失業者数※	実数(万人)	164	151	145	159	159	176
完全失業率※	(季節調整値、%)	2.4	2.2	2.2	2.4	2.4	2.5
有効	求人数(万人、カッコ内は対前年同月増減率、%)	273 (▲3.8)	270 (▲4.3)	267 (▲2.9)	257 (▲7.3)	257 (▲10.2)	249 (▲13.6)
	求職者数(万人、カッコ内は対前年同月増減率、%)	171 (▲0.4)	165 (▲0.5)	159 (0.3)	164 (1.4)	168 (1.0)	175 (0.7)
	求人倍率(季節調整値、倍)	1.57	1.57	1.57	1.49	1.45	1.39

(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2年2月～令和2年4月(4月5日入会まで)

	事業所名	住 所	ごあいさつ
関東地区	株式会社青巒  株式会社青巒 seiran co.,ltd	東京都渋谷区笹塚2-1-11 トーアビル205 03-5302-0991	日本の少子高齢化は年を追うごとに急速化しており、特に日本産業の根幹である中小零細企業の労働人口は国内人材では賄いきれない状況にまで追い込まれています。弊社では、長年培ってきた中国との友好関係を生かして、日本の習慣を習得した中国人材をご紹介します。雇用する側もされる側も、お互いが納得できるパートナーシップ作りに貢献していきたいと考えています。
	株式会社アップル	東京都荒川区南千住7-1-1 プランズタワー南千住1708 090-9689-0593	同業の皆様とのつながりを大切に紹介事業を発展させたいと思います。バングラデシュに日本語学校13校グループで運営しています。カンボジアには現地会社を設立2か国からの若くて優秀な人材を日本の企業様にご紹介させていただいています。ご要望がございましたらぜひお気軽にお声をかけて下されば幸いです。合掌。感謝。
	オリオンコンピュータ株式会社 	栃木県宇都宮市鶴田 2561-2 028-614-4770	弊社は、「お客様に寄り添うスタイル」をモットーに設立し今年で22周年を迎える運びとなりました。現在は海外にも日本語学校を建てるなど幅広く事業を展開しております。また弊社は離職者向けの委託職業訓練校でもあり、受講生の再就職に向けた取り組みも行っております。アジアの留学生を対象としたIT専門学校も経営しており、国内外を問わず求職者への幅広い助言・指導が可能です。
	ベルデホーム株式会社	埼玉県久喜市久喜中央 1-2-31 0480-23-2222	弊社は埼玉県久喜市にて地元密着創業46期目の不動産会社です。この度、バングラデシュとの人材交流のご縁から日本で活躍する意欲のある外国人留学生に日本企業への入社をサポートする事業を立ち上げました。日本語堪能な外国人スタッフによる就職相談だけでなく、不動産会社ならではの生活サポートを実現していく予定です。
関西地区	旭海株式会社  Asahi Umi 旭海株式会社 Employment Service Agency	大阪府泉佐野市湊1-2-3 072-462-8998	弊社は主に中国、台湾の大学生や在日留学卒業生を対象に、近畿地方のホテル、温泉旅館、食品工場、機械部分品工場、農場等のインターンシップ、サマージョブ、特定技能一号についての仕事の紹介に取り組んでおります。代表者は日本に来るまでに30年間にわたり、ずっと教育の仕事に携わってきたので、カウンセラーとして求職者の相談・支援にも当たっております。新型コロナウイルス感染が一刻も早く終息しますように、そして仕事を全力再開できますようにとお祈り致します。



	事業所名	住 所	ごあいさつ
関西地区	株式会社リールスタッフ  RIILSTAFF Employment Agency	大阪府大阪市西区北堀江 2-14-18 小林堀江ビル3F 06-6535-7595	弊社は飲食業への人材紹介に特化した会社です。特に調理師を得意な分野としております。職人の世界に残された悪しき伝統で長時間労働・低賃金など労務に関しては問題の多い面もある業界です。微力ながら、業界に新しい風を入れながら、良き伝統を残していけるよう尽力しております。
九州・沖縄地区	JOB MATE 	福岡県福岡市博多区 博多駅前1-7-22 第14岡部ビル10F 1003号室 092-260-1907	弊社は外国人を中心に職業紹介をしております。現在5ヶ国籍の社員がいて、外国人を受け入れる制度を作り上げるノウハウと経験があります。ジョブメイトの強みは企業に合う人材のマッチング、採用定着までのフォローや職場でのトラブル解決の全面的なサポートと、一人一人多言語で丁寧な対応だと考えております。

【事業所名のみのご紹介】

事業所名	住 所
株式会社アシスト伸和	岩手県花巻市桜町4-259-1 0198-21-2500
渡邊事務所	神奈川県中部大磯町東町2-6-4 0463-62-0794
株式会社ワークマネジメント	愛知県名古屋市中区金山1-4-4 第9タツミビル3F 052-339-3360
日中友好ビジネス・教育研究所合同会社	東京都豊島区西池袋1-9-11 カーサ池袋702 03-6914-0478
リンチピン・コンサルティング株式会社	東京都港区港南2-15-1 品川インターシティ A棟28F65号室 03-6717-2750
株式会社エフケイ・ジャパン	神奈川県横浜市神奈川区2-18-16 京浜興産コヤマビル4F 045-444-6444
株式会社ジャプラスネオ	奈良県磯城郡原本町千代75-1 関西ビル2F 0744-33-8511
株式会社 忠助	福岡県北九州八幡西区本城学研台3丁目2-8-102 093-693-8200
株式会社メディアコープ医療福祉人材センター	鹿児島県鹿児島市谷山3-4582 谷山中央ビル4F 099-202-0684



新型コロナウイルスの感染拡大を防止するため、下記のとおり、令和2年度の定時社員総会については、規模を縮小して実施し、ブロック交流会については中止とさせていただきます。

何卒ご理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

コロナ禍が早期に終息し、年明けの賀詞交歓会などで皆さまとの交流を深めることができることを祈念いたします。

1. 定時社員総会のご案内

◆開催日 令和2年6月12日(金)13時～14時

◆開催場所 浅草ビューホテル 4階「飛翔Ⅲ」の間

◆議題 第1号議案 令和元年度事業報告及び収支決算に関する件

第2号議案 役員の選任等に関する件

報告事項 令和2年度事業計画及び収支予算に関する件

会員の皆さまには、5月7日頃に改めて文書で、定時社員総会のご案内と出欠連絡票(委任状つき)をお送りいたします。

なお、例年総会に引き続き実施してきました優良民営職業紹介事業功労者等の表彰式、講演会、懇親会のイベントは、実施を見送ることといたします。

表彰を受けられる方には、6月末までに、表彰状をお送りさせていただきます。

2. ブロック交流会の中止

本誌3月号(28ページ)において、令和2年度職業紹介事業者ブロック交流会の開催をご案内したところですが、6つのブロック全てにおいて開催を中止させていただきます。

会費の納入をお願いします

令和2年度の請求書をお送りしています。納入期限は5月末日です。コロナの影響で大変なものと存じますが、納入にご協力をお願い申し上げます。

編集 後記

新型コロナウイルスが全国に蔓延する中、4月16日、緊急事態宣言が全国に拡大され、外出や移動の自粛等により、人と人との接触を極力削減することが要請されました。

これを受け、例年6月中旬に開催しております当協会の定時社員総会の開催方法について慎重に検討してまいりましたが、「3つの密」を避けるべく、総会は役員と最小限の会員、委任状などで開催することとしました。また、例年総会に引き続き実施してきました優良民営職業紹介事業功労者等の表彰式、講演会、懇親会のイベントは、実施を見送ることといたします。

今般、表彰を受けられる皆さまには、追って表彰状をご送付申し上げ、今年の受賞者の方々の記念撮影は、来年の総会における表彰式の際に併せて行いたいと考えております。

会員の皆さまには、6月12日に開催する定時社員総会のご案内と出欠連絡票をお送りしたところですが、何卒ご理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

民営職業紹介



民営職業紹介 ひと No.171

令和2年5月13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

令和2年5月～令和2年6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。

注意

新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言の延長により中止になる場合があります。

最新の情報は当協会ホームページでご確認ください。

【令和2年5月1日現在】

開催日	曜日	開催地	会場	定員
令和2年 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
〃 5月20日	水	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 5月22日	金	福岡県(福岡市)	博多バスターミナル 9F「第1・2ホール」	72
〃 5月25日	月	大阪府(大阪市)	ホテルアウィーナ大阪 3F「葛城」	144
〃 5月27日	水	東京都(中野区)	中野サンプラザ 11F「アネモ」	102
〃 5月29日	金	北海道(札幌市)	ホテルポールスター札幌 2F「セレナード」	100
〃 6月 1日	月	東京都(中野区)	中野サンプラザ 11F「ブロッサム」	102
〃 6月 4日	木	長野県(長野市)	長野バスターミナル会館 4F「芙蓉・寿」	80
〃 6月 9日	火	大阪府(大阪市)	ホテルアウィーナ大阪 3F「葛城」	144
〃 6月11日	木	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 6月16日	火	福岡県(福岡市)	天神ビル 11階「10号会議室」	160
〃 6月19日	金	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 6月22日	月	宮城県(仙台市)	ホテル白萩 3F「萩」	120
〃 6月24日	水	大阪府(大阪市)	ホテルアウィーナ大阪 3F「葛城」	144
〃 6月26日	金	愛知県(名古屋市)	ウインクあいち 12F「1201号室」	72
〃 6月29日	月	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180

○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>

お問合せ ポーターズ株式会社

TEL 03-6432-9829

MAIL sales@porters.jp

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

