



民営職業紹介

ひと

2020.11
NO.

174

コロナ後の産業社会と労働

更新申請に関する特例措置が設けられました！

令和2年度「職業紹介従事者啓発ガイダンス」が始まりました

「外国人材の職業紹介セミナー」が東京で開催されました

本年12月末までに人材サービス総合サイトへの情報掲載をしてください

公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会



Contents

- 3 コロナ後の産業社会と労働
- 8 更新申請に関する特例措置が設けられました！
- 10 令和2年度「職業紹介従事者啓発ガイダンス」が始まりました
- 12 「外国人材の職業紹介セミナー」が東京で開催されました
- 13 外国人材雇用に関する最新情報
- 15 第24回 職業紹介士研修報告・合格発表
- 16 令和2年度職業紹介優良事業者認定制度審査申請受付中
- 17 職業紹介優良事業者認定制度説明動画のご案内
- 18 本年12月末までに人材サービス総合サイトへの情報掲載をしてください
- 20 よくわかる職業紹介事業のQ&A
- 22 職業紹介士ネットワーク ～神奈川県ナースセンター～
- 23 散歩道 ～二条城～
- 24 雇用失業動向
- 25 新規入会事業所紹介
- 26 民紹協ニュース／編集後記
- 27 職業紹介責任者講習日程



※表紙写真は、「第2回 ひととしごと写真募集」佳作 東山昌弘氏撮影の作品です。

「閃光」：鍛冶作業中の最中でのスナップです。鉄を結合させるための薬品の調合を少し間違えると何十回に1回この様な火花が撮れます。

コロナ後の産業社会と労働

早稲田大学スポーツ科学学術院教授(民紹協理事) 武藤泰明氏

こんな状況なので久しぶりに、カミュ『ペスト』(1947)を読み返してみた。舞台はフランス領(独立は1962年)アルジェリアのオラン。首都アルジェに次ぐ第二の都市で地中海に面した港町。ここで起き、収束したペストを、オランの医師ベルナール・リウーが記録するというたてつけになっている。

ペストは現在、史上3度目の世界的流行になっているらしい。6世紀、14世紀(黒死病)、そして19世紀末に始まったのが第三次である。パンデミックとは思えないが、ワクチンが存在しないので人類はペストを根絶やしにすることができない。カミュの小説も昔話ではなくて現代(と言っても今から70年以上前だが)が舞台である。「現代のペスト」に、十分現実味があったということであろう。物語はオランが感染症を克服して終わるのだが、その終章はつぎのようである。

「事実、市中(まちなか)から立ち上がる喜悦の叫びに耳を傾けながら、リウーはこの喜悦が常に脅(おび)やかされていることを思い出していた。なぜなら、彼はこの歓喜する群衆の知らないでいることを知っており、そして書物のなかに読まれうることを知っていたからである——ペスト菌は決して死ぬことも消滅することもないものであり(中略)そしておそらくはいつか、人間に不幸と教訓をもたらすために、ペストが再びその鼠(ねずみ)どもを呼びさまし、どこかの幸福な都市に彼らを死なせに差し向ける日が来るであろうということ。」

つまり人類全体としては、日本人の意識とは違いwithペストなのである。表題のコロナについては、withコロナはメディアでもよく見る表現である。これに対してアフターコロナ、つまり「コロナ後」は、まだほとんど語られない。新聞やテレビは「今の事件」を報道するメディアなので当然といえば当然なのかもしれないが、メディアに限らずなかなか先のことは考えられないのだろう。

でも確かなことが一つ。元には戻らない。ではどうなるのか。ひとことで言えばだれにもわからないのだが、だとしても考えておかなければならない。どうなるか、どうするかはわからなくても、何を考えておかなければならないか思案することがおそらく重要である。

●三層構造の未来

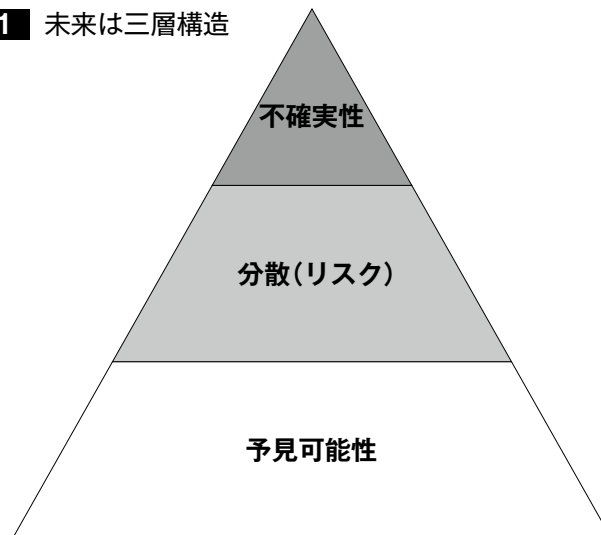
私が経営者や役員向けの講演会でお話をしている内容のうちの一つを説明してみたい。以下のようなものである。

- i. 経営の本質は投資である
- ii. 投資は未来についての判断に基づく。投資は未来に属する
- iii. したがって、経営者の第一の仕事は、未来についての判断と意思決定である

もちろん、未来を完璧に予見することは誰にもできない。とはいえ、ある程度、いや、かなり見えていないと経営はできないはずである。

そして分かりやすい未来と、どうなるのかだれにもわからない未来とがある。これを示したものが図1である。

図1 未来は三層構造



一番下の土台部分が「予見可能性」の世界である。これについては、まず外さない。たとえば駅のホームで、つぎの電車は5分後に来ると表示が出ている。日本だからかもしれないが、ほとんどの場合、電車は5分後にその駅に到着する。あるいは、今朝コーヒーを買ったコンビニは、たぶん明日も同じ場所にある。こういった当たり前すぎることによって、未来のほとんどが成り立っている。この図は見やすさのために土台部分を低く書いているが、実際にはこの「予見可能性」が、未来の大半を占めている。そうでなければ不安で仕事などできない。

つぎに、この土台に乗っているのが分散(リスク)である。「振れ」とか「ぶれ」だと思っていただくとよい。たとえば会社の予算で、今期末の営業利益は1,800万円だと計画する。おとなしすぎる計画かもしれないし、努力目標かもしれないが、上振れの可能性が2割、予算ぴったりが4割、下振れでも利益計上できる可能性が3割、そして1割くらいの確率で赤字になるかもしれない。あるいは明日の降水確率。降水確率とは、予測対象期間(たとえば明日の午前零時から24時間。べつに半日や1時間以内でも構わない)の間に1ミリ以上の雨が降る確率を表している。ただしどちらになるかは分からないと気象庁は言う。降水確率80%というといかにも雨が降りそうだが、20%の確率で降らない。傘を持って出かけるかどうかは、あなたが判断しなさいと言って気象庁は責任を負わずにいる。企業は気象庁のように行動するわけにはいかないのです、この「振れ」、つまりリスクに対処していかなければならない。

さいごに「不確実」について、経済学において、不確実とは「確率で表現できない」ことを意味している。降水確率では、気象庁は責任はとらぬものの、確率を示している。不確実性の世界ではそれもできない。典型は為替レートである。来週の今日、1ドルが何円になっているか、的確に予測するための論理が存在しない。

降水確率には、数字を弾き出すための論理とツール(気象衛星とスパコン)がある。為替レートにはそれがない。

何だか分かりにくい話を書き連ねたのは、このコロナの状況下で、未来の予見可能性が著しく低下しているように思えるからである。図で言えば、最下段がとても低くなっていて、「分散」と「不確実」の面積が大きくなっている。こんなとき、どうすればよいか。

分散、つまり「振れ」が大きくなっているなら、安全サイドで行動すればよい。つまりたとえば、コロナがこれから少なくとも2年は続くという前提で経営を計画する。ただしそうすると、従業員が過剰だとか、確実に赤字になるとか、たくさんのマイナスの影響が見えてくることになる。これに対処していくのが経営者の実力だし、力だけではどうにもならないこともあるだろう。そう考えるのも、未来を予見するということである。

不確実性が高まっている場合はどうすればよいか。意外に思われるかもしれないが、これについては、理論化、とまでは行かないのかもしれないが、行動指針のようなものが存在する。それがリアル・オプション(表1)である。未来はAになるかもしれないしBになるかもしれない。そうであれば「Aになったら」「Bになったら」それぞれについて対応の仕方を考えておく。そしてたとえば現実が動く(つまりAになったりBになったりする)までは事態を見極め、意思決定やつぎの行動を控える。

未来予測で絶対にしてはならないことは、一つの予測に依存することである。未来は必ずAになるというのは、あぶない。だからオプションを持つのだが、一つではあぶないとして、逆にオプションが100あっても困る。いくつ持てばよいという定石のようなものはないが戦略の本質は選択であり、未来についてもこれは同様である。

表1 リアル・オプション(例)

延期Op. タイミングOp.	意思決定を任意に留保
段階Op. 学習Op.	段階的意思決定、事業展開速度の変更
オペレーティングOp.	事業活動規模を環境に応じて変更
撤退・廃棄Op.	事業から撤退する自由・権利／撤退時の残存価値確保
柔軟性Op. 転用Op.	環境変化に応じ製品構成の変更／供給源・原材料変更
成長Op.	初期投資が将来の別の事業の成長機会

注：Op. はオプションの略

そしてリスクテイクと同じように、リアル・オプションも経営者のふだんの行動そのものなのだろう。あまり意識されていないだけなのではないかと思われるが、この不確実な時代には、少し意識してリアル・オプションの使い方を考えたほうが良い。たとえば、この原稿は10月に書いているのだが、これから冬場にかけて、コロナが再び感染拡大すると考えている専門家が少なくない。どうも夏より冬のほうが拡大しやすいのである。そうだとすると、たとえばいわゆるGoToの諸施策が停止されるかもしれないというのはリアル・オプションの前提である。つまり、コロナも対策もこのまま変わらない場合と、GoTo停止の場合それぞれについて対応を考えておくということである。

●「動き集う」ことの縮小

このように、コロナ禍で状況はとても不確実なのだが、もっと不確実なのは「コロナ後」である。もちろん、この雑誌のページをめくるようにコロナ「禍」から「後」に移行していくわけではない。ぐずぐずした状態がしばらく続くのだろうが、その後の未来は、すでに述べたように「予見可能なもの」「リスクのあるもの」「不確実なもの」で構成されている。

労働需給との関係で予見可能、つまり確実なことは、就業人口の減少である。日本経済は第二次安倍政権下で2013年から18年まで6年近く、緩やかな景気拡大を実現したのだが、その間、就業人口は増加していた。社会トレンドの基調は少子化と人手不足である。しかし2012年時点では2008年のリーマンショックの名残もあって失業者が多く、その後、失業率が低下して就業者が増え続けたのである。コロナ直前の失業率は2%台前半であり、いわゆる完全雇用に近い。

コロナで状況は一変した。とくに打撃を受けたのは、外食、宿泊、交通など、人が「動き集う」産業である。映画演劇やスポーツ、あるいはコンサートなども厳しい。インバウンドも「停止」である。インバウンドと横文字で書くと自分でも騙されそうになるのだが、要は中国人観光客である。もちろん、広島県の尾道を起点とする「しまなみ海道」のように、中国人観光客の来ないインバウンド成功例もなくはない。でもインバウンドのボリュームは中国人が実現していた。日本の地方創生って、今後どうなるんだろう。観光庁の一時のお祭り騒ぎも、現在はまるで「なかったこと」のように静かである。意外な例としては、口紅の売り上げが前年の半分以下である。もちろんマスクの影響もあるが、化粧品は人が動き集うことによって産業が成り立っていたということなのだろう。

影響を受けたのは明るい集いばかりではない。お笑いタレントの志村けんさんの兄弟は、コロナでなくなった志村さんにお別れができなかった。通夜も葬儀も難しい。

●就業人口減少がもたらす「動き集う産業」の変容

完全失業率は8月には3%まで増えたようだが、この数字は欧米から見ると羨ましいような低率である。そして就業人口が減少していくと、飲食や宿泊産業などの「動き集う」産業は、コロナ後において、これまでのようには非正規雇用に依存することができなくなっていくのではないかと。つまりこれらの産業にとって、コロナ以前からのトレンドは、人手不足に起因するサービス供給不足だったのが、コロナによって急激な需要不足が生まれた。結果として一時的に人手不足は表舞台から消えたのだが、コロナ後には、隠れていたトレンドである労働力の供給制約が待っている。つまり、現在は需要が少ないので倒産・廃業によって企業数が減少しているが、需要がもとにもどっても企業数と就業者数はそんなに増えない。というより、増えようがない。だから常用雇用者の賃金水準は上昇するだろうし、省力化が進めば労働生産性も上がっていくのかもしれない。

OECD(経済協力開発機構)は、数年に一度「対日経済審査報告書」を公表している。「国際機関による日本の経済白書」だと考えると分かりやすい。そしてでは最新(2019年4月)の報告書にどう書いてあるかという「労働力不足に直面する中小企業の合併や事業分割・譲渡を促し、生存能力のある企業への経営資源の統

合を推進すべきである。」となっている。経済は成長していて、人手不足が高進するから中小企業は企業再編しようということである。政府や自治体は現在、外食等の事業者が倒産しないようにいろいろな施策を展開している。短期的にはそれでよいのかもしれないが、長い(と言っても10年よりはきっと短い)目で見ると、産業再編は必至ということであろう。これはコロナのせいではなくてトレンドだという点に留意が必要である。

●リモートワークと企業の強みの転換

就業人口減少は間違いないとして、どうなるかわからない、つまり不確実なのが日本人の働き方である。リモートワークが増えているし、リモートでは仕事にならないという見解を目にすることは意外なことに少ない。本社機能の一部を東京から地方に移す企業も出始めている。

リモートになってからわかったのは、外食や宿泊交通、あるいはコンサートだけでなく、ふつうのビジネスも、「動き集う産業」だったのではないかということである。動き集うのは社員である。これは普遍的なことではなくて、日本の特徴、というより強みの源泉だと考えられていた。

この強みを説明するものとして「擦(す)り合わせ」という言葉がある。擦り合わせが必要ないのは、たとえばPCの製造業である。液晶、キーボード、ハードディスクドライブ等のパーツを持ってきて組み立てればPCになる。こういう産業分野では日本は強くない。逆に自動車は、エンジンの重量が500グラム軽くなったり、設置する場所が5cmずれたりすると、他の部品の配置や、時には設計そのものに影響が出る。また本社での設計会議には工場の班長が出席して、CADを見ながら部品の取り付けやすさを評価する。このような、擦り合わせを要する産業では日本は強い。その理由は、長期雇用されている人々が、日常的に顔を見て話をし、情報や課題を共有しやすくなっているからだと言明される。一橋大学名誉教授の野中郁次郎さんは、著書『知識創造企業』(日本語版は1996)の中で、西洋の形式知に対して東洋の暗黙知を置き、日本では例えば合宿や飲み会で暗黙知が共有されると説いた。

リモートワークの普及は、このような強みを減衰させることになるのかもしれない。もちろん一方で、リモートによって新たな強みを獲得する産業が生まれるはずである。着地点は見えないのだが、日本の産業は変わり始めるのだろうということだ。また気をつけておかなければならないのは、日本企業の収益力が国際的に見て強い産業に限られるというところである。多くの産業分野で、日本企業の収益力は欧米企業に劣る。自動車は例外かという、トヨタを除くと、見えてくる景色はまた別のものになるのだろう。野中先生の著作が、日本企業の絶頂期の終わりに刊行されたことにも留意が必要である。つまり、日本人は動き集ってビジネスをしているのだが、企業の収益力も、労働生産性も実は低い。そしてそうであるなら、このコロナを、幕末のペリーや1945年のマッカーサーと同様、日本に常識と慣行を捨てさせ革新をもたらす契機と位置付けてみることに意味があるのかもしれない。2011年の3.11の教訓を生かしているかと自問することも必要だろう。日本人は強制しなくてもステイホームし、外食営業も自粛すると言って国民性を自画自賛するのは一面の真実をとりあげているのかもしれないが、それだけでは何も生まれない。転んでもただでは起きぬためにはどうすればよいのか。求められているのはその解だと思うのである。

更新申請に関する特例措置が設けられました！

～コロナの影響を受ける前の決算書等で確認する特例～

新型コロナの感染拡大による職業紹介事業者への影響を考慮して、職業紹介事業の許可有効期間更新時における財産的基礎要件^{*}の確認方法について特例が設けられました。

※『許可基準』に定める基準資産額などについて満たすべき要件のことです。

◆基本的考え方

最近の決算書等で見ると財産的基礎要件が満たせない場合であって、最近の決算書等の期間に「令和2年1月24日（雇用調整助成金の特例措置適用日）以降」が含まれる場合は、1つ前の決算書等に替えることができることとした。（許可更新申請時の財産的基礎要件：1事業所あたり350万円以上の基準資産が必要）

ただし、この特例により許可を更新する場合は、許可の更新日から1年後までに財産的基礎要件を満たすことを許可条件としており、そのための事業計画を添付すること。

特例対象となる事業者

以下の(1)(2)(3)のすべてに該当する事業者が、特例の対象となります。

- (1) 最近の事業年度における決算書等または最近の事業年度終了後の月次決算や中間決算等では財産的基礎要件が満たせないこと。
- (2) 許可有効期間更新申請書の提出が、令和2年10月末日から令和4年3月末日までの間であること
- (3) 許可有効期間更新申請書の添付書類として提出する最近の事業年度における決算書等について、その最近の事業年度または所得税の確定申告の対象となる期間（以下「事業年度等」）に令和2年1月24日以降の日付が含まれること。

特例における財産的基礎要件の確認書類

○最近の事業年度等に、令和2年1月24日以降の日付が含まれる場合

⇒以下のいずれかの書類で確認が可能です。

- ・最近の事業年度の1つ前の事業年度の決算書等
- ・最近の事業年度の中間決算や月次決算等

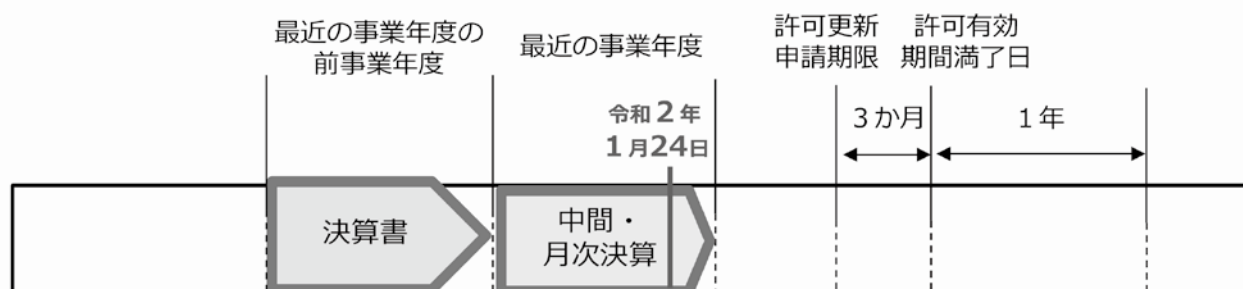
○最近の事業年度等の1つ前の事業年度に、令和2年1月24日以降の日付が含まれる場合

⇒以下のいずれかの書類で確認が可能です。

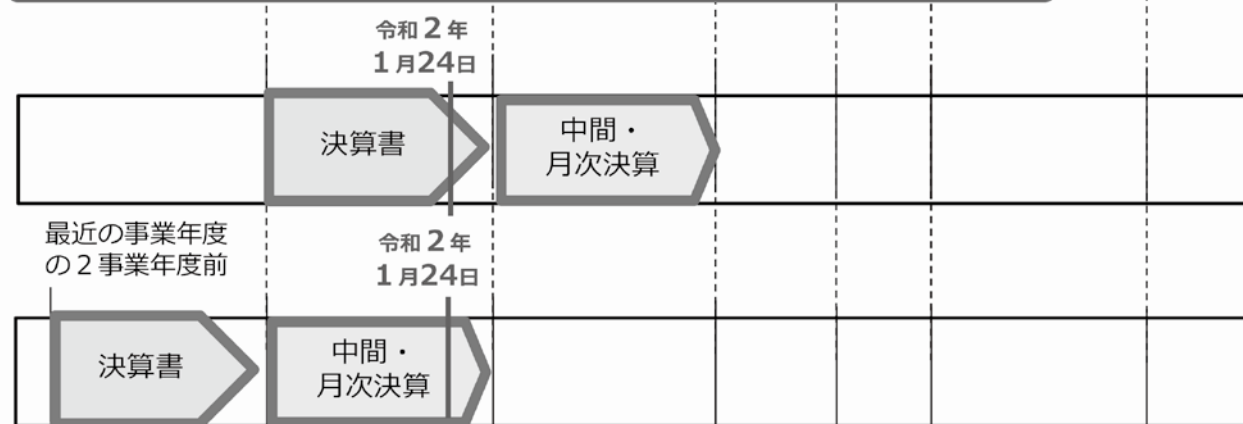
- (1) ・最近の事業年度の1つ前の事業年度の決算書等
 - ・最近の事業年度の中間決算または月次決算等
- (2) ・最近の事業年度の2つ前の事業年度の決算書等
 - ・最近の事業年度の1つ前の事業年度の中間決算または月次決算等

＊(1)の書類で財産的基礎要件を満たしていない場合は、(2)の書類で確認

最近の事業年度に、令和2年1月24日が含まれる場合



最近の事業年度の1つ前の事業年度に、令和2年1月24日が含まれる場合



許可の有効期間の更新日の1年後までに
財産的基礎要件を満たすこと

特例適用に当たっての留意事項

この特例を適用する場合、許可の有効期間の更新日の1年後までに財産的基礎要件を満たす必要があり、以下の書類が必要となります。

【許可有効期間更新申請書提出時】

- ・許可の有効期間の更新日の1年後までに財産的基礎要件を満たすための事業計画

【許可された有効期間の更新日の1年後から1か月以内(以下のいずれかの書類)】

- ・許可の有効期間の更新申請後に終了する事業年度等の決算書等
- ・許可の有効期間更新申請から許可の有効期間の更新日の1年後までの間の中間決算または月次決算等

●上記書類で財産的基礎要件を満たすことの確認ができない場合は、許可取消の対象となるので、十分ご注意ください。

* 取扱いの詳細は、厚生労働省職業安定局・各都道府県労働局におたずねください。



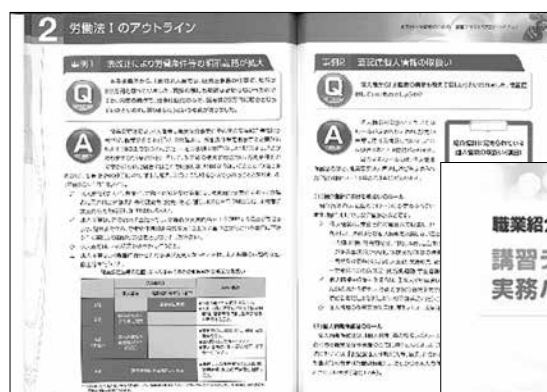
令和2年度厚生労働省「民間職業紹介従事者の人材育成推進事業」で実施する「職業紹介従事者啓発ガイダンス」が、10月8日(木)の中野サンプラザでの開催を皮切りにスタートしました。

当ガイダンスはテーマを「最新法令の学習」と「求人実務の向上」とし、講義と演習の2つの形式で、「インプット」と「アウトプット」がバランス良く織り交ぜられており、参加者に主体的に取り組んでいただくことにしています。

新型コロナウイルス感染症対策として、全15回のうち3回については、オンライン会議ソフトの「Zoom」での実施を予定していますが、会場での実施の際も、「ソーシャル・ディスタンス」に配慮し、検温や消毒、演習時のフェイスシールド着用等、受講者の皆様にご協力いただきながら安心してご参加いただけるようにしています。

◆日程表

1時限目	【講義】最新の法改正状況
2時限目	【講義】求人者サービスと求人不受理制度
3時限目	【演習】グループ演習「職種別対応ゼミ」
4時限目	【演習】全体演習・まとめ



ガイダンス使用テキスト



ガイダンス



10月8日東京、10月14日大阪
2時限目講師／3、4時限目ファシリテーター
株式会社求人 代表取締役 石塚 毅氏

【受講者アンケートより】

- エージェントとしての価値が上がるポイントがわかり良かった。
- 聴くだけの講習会より、他の参加者とのディスカッションで意見が伺えて良かった。
- 今まで経験がなかった実践的な演習で勉強になりました。

【事務局より】

10月8日の東京及び14日の大阪会場では、受講者の皆様に、「求人票改善」のグループ演習に取り組んでいただきました。4時限目の全体演習では、現場の視点からのご意見をたくさん聴かせていただき、私たち事務局の方も勉強になりました。

当ガイダンスに出席できなかった方のために、民紹協ホームページでは、ガイダンスで使用するテキストをPDFファイルの形でダウンロードしていただくことができます。多くの方にご利用いただければ幸いです。

★下記日程では受講申込を受付中です(10/22現在)。民紹協ホームページよりお申込みください。

<http://www.minshokyo.or.jp/seminar/promotion.html>

12/9(水)広島(広島国際会議場)

1/14(木)名古屋(ウインクあいち)

1/21(木)福岡(福岡朝日ビル)



◆講義・演習の内容

1時限目 最新の法改正状況

- 職業安定法改正
「求人不受理制度」、「労働条件等明示」
- 労働施策総合推進法改正
「パワハラ防止」
- 労働基準法改正等
「労働時間法制等」
- パートタイム・有期雇用労働法改正
「同一労働同一賃金」
- その他
「高年齢者雇用安定法改正」
「雇用保険法とその特例法等改正」

2時限目 求人者サービスと求人不受理制度

- 求人票の効果的な作り方
- 求人票の全件受理義務とその例外についての取扱いの変更

3時限目 グループ演習

- 求人票作成の留意点の確認
- 例題を使った求人票の改善

4時限目 全体演習

- 各グループの検討内容の発表
- 講師によるアドバイス

「外国人材の職業紹介セミナー」が 東京で開催されました！

～新型コロナウイルス感染禍での外国人材紹介～

コロナ禍の中、外国人の入国規制が続き、外国人材の職業紹介に取り組む職業紹介事業者は厳しい状況が続いていますが、東京で久しぶりに「外国人材の職業紹介セミナー」が開催されました。

三密回避のため参加者数を絞りましたが、参加者の皆様には熱心に聴講していただきました。

日 時 令和2年10月30日(金) 13:00～17:00

会 場 中野サンプラザ

参加者 39名(収容人員102名の教室)



本田講師の講義

プログラムは、以下の3部構成で進められました。

1. 「外国人材をめぐる現在の状況及び外国人材の職業紹介に関する実務」

講師：全国民営職業紹介事業協会 職業紹介事業アドバイザー 齊藤昇司

要約：①外国人をめぐる現在の状況及び昨年の入管法改正以降の制度改正等の流れ

コロナ禍における国内で失業した外国人材の紹介の特例

オンライン面接等の活用により海外の外国人材に国内で内定を出す動き

入国規制緩和の動き

②外国人材を紹介する際の基本的な実務事項

国外にわたる紹介の手続、チェックシートを活用した特定技能資格の求人・求職受理の手続、

外国人材関係の情報取得法

2. 「外国人就労に必要なビザ知識と特定技能外国人等の雇用」

講師：新宿ソフィア国際行政書士事務所 代表行政書士 夏目貴美氏

要約：①外国人雇用に必要なビザ知識、外国人雇用の流れ、各在留資格の特徴、採用・雇用時の注意点

②「特定技能」「特定活動46号」について(制度説明と具体的な活動事例紹介)

特定技能制度の説明：雇用・派遣に関する取扱い、受入機関・登録支援機関等

特定活動46号：留学生の日本での就労範囲拡大のための施策、具体的活動例

③コロナ禍での外国人材に関する最新情報(解雇・雇止めによる失業者への特例措置)

解雇や雇止めにより失業した外国人は、前職・職歴に関係なく、「特定技能分野の仕事」であればどの分野でも特定活動資格が付与され最大1年間就労可能

本年10月1日から始まった国際的な人の往来再開に向けた段階的措置

3. 「外国人材活用における人材ビジネス業界の動き」

講師：社会保険労務士法人すばる 会長 本田凛太郎氏

要約：①コロナ禍と外国人就労の現状

・コロナで外国人ビジネスは大きな影響を受けたが、マーケットは今後も拡大が続く

・日本の人口構造から外国人材は必要、コロナ以降急速な入国増加が見込まれる

・外国人雇用需要が減少した業界(飲食・宿泊他)、入国規制で困っている業界(農業・介護他)

・外国人雇用依存が減った業界(一時的)、将来を見越し外国人採用を進める企業

- ・外国人ビジネス再構築のためのポイント
- ・ターゲット業界、在留資格、送り出し国の絞込み
- ②ユニークなビジネスを展開している人材紹介企業の事例紹介
- ③人材ビジネス業界の動き

縮小・撤退企業、一時休止後再開模索企業、新しい試みへ積極的な企業等様々であり、試行錯誤の時代。外国人需要を中長期的に見極めて着実に取り組む企業が勝者となる。

以上、豊富な事例を交えた実践的で役立つ情報提供と方向性の説明がなされました。

◆受講者の声

- ・これから外国人材紹介を始める上でとても参考になった。引き続きセミナーを受講したい。
- ・本講義の第2弾を希望する(最新情報等)。同様のセミナーを積極的に開催して欲しい。
- ・事例を多く紹介されて参考になった。情報を整理できた。
- ・新しい知見が身についた。外国人材の国別動向を知りたい。
- ・職業紹介の実務の話をもっと聞きたかった。
- ・特定技能の紹介ではチェックシートの活用をしていきたい。
- ・ビザと特定技能に関する知識の再認識ができた。
- ・紹介業としての注意点・考慮している点を参加者からも聞けて参考になった。
- ・札幌から参加したが、非常に有意義だった。特定技能について学び実務化していきたい。
- ・これからの外国人材紹介ビジネスの方向が聞けて良かった(ニーズのある業界の見極め等)。
- ・オンラインセミナーも開催して欲しい。

外国人材雇用に関する最新情報

～新型コロナウイルスに関する国際的な人の往来状況、入管の特例措置に関して～

新宿スフィア国際行政書士事務所 代表行政書士 夏目 貴美 氏

1. 新型コロナウイルスに関連する入国拒否措置及び、国際的な人の往来の再開

(1) 入国拒否措置

現在、入国申請日前14日以内に対象となる159の国・地域に滞在歴のある外国人等については、「特段の事情」がない限り入国を拒否しています。

ただし、次のような「特段の事情」があるとして入国・再入国を許可する場合があります。

【特段の事情に該当する具体例】

- ・再入国許可をもって出国した者であって、在外公館で交付を受けた再入国関連書類提出確認書又は出入国在留管理庁で交付を受けた受理書を所持する者による再入国
- ・日本人・永住者の配偶者又は子の新規入国
- ・10月1日以降に新規入国する者で、防疫措置を確約できる受入企業・団体が国内にある者
- ・その他人道上の配慮の必要性がある場合

(2) 国際的な人の往来の再開

上記を基本としつつも、一般の国際的な往来とは別に、ビジネス上必要な人材等の出入国について例外的な枠としてビジネストラック(主に短期出張者用)及びレジデンストラック(主に長期滞在者用)のスキームを設置しました。

さらにこれらに加えて、10月1日からはビジネス上必要な人材等に加え、順次、留学、家族滞在等のその他の在留資格も対象とし、**原則として全ての国・地域からの新規入国を許可することを決定しています**。(防疫措置を確約できる受入企業・団体がいることを条件とし、入国者数は限定的な範囲に留める)詳細は外務省HP・「国際的な人の往来再開に向けた段階的措置に関して」の記載をご確認ください。

2. 本国等への帰国が困難な外国人の方に関連する特別措置

本誌7月号では、解雇・雇止め等をされた外国人の方の特別措置を記しましたが、今回は帰国困難な外国人の方等に対する特別措置が示されました。

(1) 技能実習で在留中の方

① 帰国困難者

在留資格：「特定活動(6か月・就労可)」への在留資格変更が可能

業務内容：従前と同一の業務に従事する場合が対象

ただし、従前と同一の業務での就労先が見つからない場合は、「従前と同一の業務に係る業務」で就労することも可能となりました。

② 実習先の経営悪化により就業困難となった方、技能実習修了後に帰国が困難となった方

在留資格：「特定活動(最大1年・就労可)」への在留資格変更が可能

要件：特定技能外国人の業務に必要な技能を身に付けることを希望するなど一定の条件を満たす場合

業務分野：特定産業分野(介護、農業等の14分野)

* 特定技能の業務に必要な技能を身に付けることを希望するか否か等で①と区別されます。

(2) 「留学」の在留資格で在留している方で、就労を希望する場合

「特定活動(6か月・週28時間以内のアルバイト可)」への在留資格変更が許可されます。

10月19日より、卒業の時期や有無を問わない取扱いに変わりました。

また、「短期滞在」や「特定活動(帰国困難・就労不可、出国準備)」の在留資格で在留している元留学生の方も対象になります。

(3) 中長期在留者の方

以前は「短期滞在(90日)」又は「特定活動(3か月)」でしたが、「特定活動(6か月)」が許可されることになりました。

最新情報に関しては、法務省HP・外国人の在留申請・生活支援のサイトをご確認ください。

* 本記事は2020年10月20日現在の情報をもとに記載しています

第24回 職業紹介士研修報告・合格発表

資格認定者が決定しました！



令和2年5月から7月まで3か月間の通信教育を経て、9月4日(金)から9月6日(日)までの3日間、東京・中野サンプラザにおいて集合教育を開催いたしました。

通信教育及び集合教育の結果を受け、9月18日(金)、当協会において職業紹介士資格認定会議を開催し、合否判定を行った結果、5名の方が新たに職業紹介士の資格を取得されました。

資格を取得された方は次のとおりです。

(敬称略・50音順)

氏 名	勤務先事業所名	都道府県名
石川 貴晴	NPO法人ICDS	東京都
千葉 一也	メイルート株式会社	岐阜県
渡嘉敷 大志	株式会社プレンティー	北海道
樋口 和秀	株式会社TLJ	神奈川県

※資格認定者5名のうち1名は、本人希望により掲載等を行わないこととしています。

受験者の方々の感想は次のとおりです。

- 職業紹介を始めて間もないわたしとしてはすべての講義が良い勉強となった。今後、フォローアップ研修で知識の向上を更に目指したい。
- 3日間の集合教育の講義の中で普段から悩んでいることがいくつか出てとても勉強になった。また、グループ討議の中で他の紹介事業所との方と話す機会がありとても刺激となった。
- 職業紹介に従事して15年目という節目を迎えたことで受講を申し込んだが、これまでの仕事の再理解とこれからの職業紹介に必要な知識や法令も新たに学ぶことができ大変有意義だった。
- どの講座も興味深く取り組むことが出来て、自分自身が職業紹介に強い興味と感心を持っているのだと改めて実感した。また、今後は求人開発が鍵になることや講師のメンタルヘルスについての見解は貴重な示唆を得ることができた。
- 通信教育で勉強していて不明瞭だった内容が集合教育で非常に解りやすく理解できた。講師の方々は直近の情報や事例など補足説明もしっかりして下さり理解が深まった。

令和2年度厚生労働省委託事業 職業紹介優良事業者認定制度審査申請受付中！

◆認定審査申請期間

令和2年10月15日(木)～同年12月16日(水)

◆認定審査申請先

〈株式会社中部評価センター〉

愛知県名古屋市緑区左京山104番地 加福ビル左京山1F

☎ 052-623-7401 <http://www.ric.hi-ho.ne.jp/chu-3-pyou/index.html>

〈すばる審査評価機構株式会社〉

東京都中央区京橋3-12-4 マオビル9F

☎ 03-6264-4988 <http://subaru-shk.jp/>

〈一般社団法人人材サービス支援センター〉

神奈川県横浜市中区海岸通り3-9 3階 日本マネジメントシステム内

☎ 050-5866-3726 <https://jinzai-sc.org/>

所定の審査により審査基準を満たしたと認められる事業者に対して、審査機関から「職業紹介優良事業者認定証」が交付され、「職業紹介優良事業者認定制度」のホームページや厚生労働省が運営する「人材総合サービスサイト」等で優良事業者として検索できるようになります。



職業紹介優良事業者認定マーク

◆申請書類等

職業紹介優良事業者認定審査申請書、自主点検表、審査認定チェックリスト等は、職業紹介優良事業者認定制度ホームページ (<http://www.yuryoshokai.info/>) のダウンロードコーナーにアップしてありますので、閲覧及びダウンロードすることができます。

◆参考資料等

参考資料として、認定制度説明動画(次頁を参照ください)、「職業紹介優良事業者認定制度に向けた取組事例集」、「各種規程のサンプル」、「業務マニュアルのサンプル」などもホームページにアップされておりますので、ぜひご活用ください。

◆内容に関するお問い合わせ

職業紹介優良事業者認定制度ホームページに「よくある質問(FAQ)」を設けていますので、ご覧ください。

9月、10月に全国各地で合わせて10回の説明会を実施いたしました。

本年度の説明会は終了いたしました。メールや電話などによるお問い合わせは受付しておりますので、ご活用ください。

メール相談支援窓口:職業紹介優良事業者認定制度ホームページ「お問い合わせ」

相談支援専用電話:03-3815-0310



職業紹介優良事業者認定制度説明動画(ダイジェスト版)のご案内

令和2年度職業紹介優良事業者認定制度説明会にご参加できなかった事業者様用に、ダイジェスト版の説明動画を制作しましたので、ご活用ください。

なお、通常の説明会の約三分の一の時間に要約しておりますので、より詳しく知りたい方は、何なりと認定制度事務局へお問合せくださるようお願いいたします。

I 制度概要 【11分】

ポイント

- 認定有効期間は3年間
- 認定制度の最大の効果は、社会的信用の向上
- 審査申請受付は、10月15日から12月16日まで

II 審査業務フォロー 【6分】

ポイント

- まずは自主点検表で自己評価
- 審査書類は、審査認定機関へ提出
- 実地審査は、3時間から7時間程度が目安

III 審査認定チェックリスト(1) 【11分】

ポイント

- 審査項目一覧
- 合格基準について
- 申請要件1～7の説明

III 審査認定チェックリスト(2) 【11分】

ポイント

- 必須項目(18項目)について
- 審査での確認資料とは
- 審査に必要なエビデンスの準備

IV 申請準備のポイント 【8分】

ポイント

- 必須項目への対応
- 社内規程の整備
- 業務マニュアルの整備

※説明動画は、
右のQRコードからも検索できます。

本年12月末までに人材サービス総合サイトへ情報掲載してください

～平成31年度の無期雇用就職者の6か月以内の離職者数及び離職したかどうか不明な者の数～

職業紹介事業者の皆様は、平成30年1月1日の改正職業安定法の施行により、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」へ、以下の情報を掲載することが義務付けられているとともに、必要に応じて、自らのホームページへの掲載など、インターネットと接続してする方法により情報提供を行うこととされています。
(次ページの図参照)

- ①自らの紹介により就職した者の数及びそのうち無期雇用就職者の数
- ②無期雇用就職者のうち6か月以内に離職した者(解雇者除く)の数
- ③無期雇用就職者のうち②に該当するかどうか不明な者の数
- ④手数料に関する事項(有料事業者のみ)
- ⑤返戻金制度に関する事項(有料事業者のみ)

つきましては、平成31年度における無期雇用就職者の「6か月以内に離職した者の数」及び「6か月以内に離職したかどうか不明な者の数」を、本年(令和2年)10月1日から12月31日の間に掲載することになっていますので、無期雇用就職者の状況を当該雇用主に確認していただき、その集計結果を掲載されるようお願いします。

なお、情報掲載には、厚生労働省から各事業者に交付されている「パスワード」及び「ID 番号」が必要です。これらを紛失・不明な場合は、事業主管轄の労働局へお問い合わせください。

「厚労省人事労務マガジン」へ登録していますか

職業紹介責任者の皆様は、紹介業務従事者に対する職業紹介の適正な遂行に必要な教育を行うことが義務付けられており、そのために労働関係法令等の改正などの情報把握が必要とされています。

このために、職業紹介責任者の皆様は、「厚労省人事労務マガジン(メルマガ)」に登録し、定期的に労働関係法令等の改正に関する情報を把握することが義務付けられていることを、改めてご確認ください。(https://merumaga.mhlw.go.jp/)

人材サービス総合サイトへの情報掲載

【情報掲載について】

1. 情報掲載には、厚生労働省から付与された「パスワード」及び「ID 番号」が必要です。
2. の欄は、掲載が義務付けられています。

						対象カテゴリー	年度	昇順／ 降順										
						就職者・ 4か月以上・有期	平成 31年度	昇順										
許可・ 届出受理番号／ 受理受付 年月日	事業者氏名 ／事業所名称	事業所所在地 ／電話番号	取扱職種の範囲の 届け出等			就職者		無期雇 用のう ち6か 月以内 の離職 者数 (人)	判明 せず (人)	参考 情報 (得意職 種等)	手数料	返戻金 制度 ※設定 の場合 記載	派遣 事業	備考				
						4か月以上有期 及び無期(人)	4か月 未満 有期 (人日)											
			うち無 期(人)															
				取扱 職種	取扱 地域										その他	平成 29年度	平成 29年度	平成 29年度
						平成 30年度	平成 30年度									平成 30年度	平成 30年度	平成 30年度
平成 31年度	平成 31年度	平成 31年度	平成 31年度			平成 31年度												
00-ユ-000000 令和1年 〇月〇日	株〇〇〇〇 AA 紹介所	東京都 千代田区 〇-〇	全 職種	国内		59	10	129	0	0	有	有	有					
						67	16	145	0	0								
						76	18	188	★	★								

平成31年度事業報告書の「常用就職者数」欄の人数を掲載

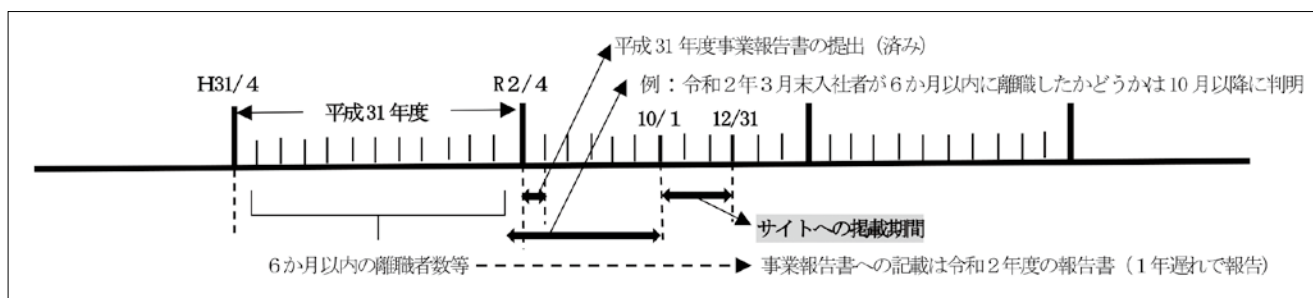
平成31年度事業報告書の「臨時」と「日雇」就職者欄の合計人数を掲載

紹介事業所の URL、又は PDF による掲載を選択。掲載がある場合「有」、無い場合「無」と表記される。

【情報の掲載時期(令和2年10月1日から12月31日)】

1. 就職者数(常用・臨時・日雇)の掲載について
◇令和2年4月1日から4月30日の間に掲載(済み)。
2. 無期雇用就職者の6か月以内の離職者数及び不明者数の「(1)調査・集計」並びに「(2)人材サービス総合サイトへの掲載」について
(1)平成31年4月1日から令和2年3月31日(平成31年度)の状況を、当該者が就職して6か月が経過した以降に調査・集計してください。
(2)令和2年10月1日から12月31日の間に、集計結果を上記の★印の欄に掲載してください。

●無期雇用就職者の6か月以内の離職者数等の掲載時期等の概要



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

求職者はパワハラで辞めたと言っているが、求人者は勝手に辞めたとして紹介手数料の返還を求めてきた。返還する必要があるか。

有料職業紹介所ですが、約2か月前に企業に紹介して採用された求職者から、紹介してもらった会社を昨日辞めてきたので別の就職先を探して欲しいとの相談がありました。辞めた理由を聞いたところ、上司から「仕事を期待どおりできない。職場に迷惑がかかっている。」ということ、皆の前で毎日のように言われ続け、いたたまれなくなったとのこと。その翌日に、当該企業の雇用主から電話があり「紹介してもらった求職者を採用し手数料を支払ったが、勝手に辞めた。手数料を返して欲しい。」と要請してきました。

当紹介所としては、求職者は上司のパワハラが原因で辞めたと言っており、手数料を返す必要はないと考えていますが、返さなくてもよいでしょうか。

A1

貴紹介所の紹介で採用された求職者が勝手に辞めたとして、雇用主から紹介手数料を返して欲しいと言われているというのですが、まず、求人者と締結した「人材紹介に関する基本契約書」において、本件が紹介手数料を返戻すべき事由に該当するかがポイントになります。一般的に「自己の意思や求職者の責めに帰すべき事由による短期退職」の場合は一定の額を返戻し、「求人者の都合による短期退職」の場合は返戻の必要はないとされているところが多いものと思われます。

当該求職者が言っている「仕事が期待どおりにできない。職場に迷惑がかかっている。」と皆の前で毎日のように言われたことが、職場におけるパワーハラスメント(以下「パワハラ」という)に該当すれば、求人者の都合による短期退職として、紹介手数料を返戻する必要はないものと思われます。

厚生労働者が定めた、いわゆるパワーハラスメント防止のための措置義務に関する指針(令和2年1月15日厚生労働省告示第5号)によると、パワハラに該当する例として、精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・酷い暴

言)が挙げられ、具体的には、次の2点などが例示されています。

- ①業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返すこと
- ②他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返すこと

当該求職者の言うことが事実であれば、上司の行為は上記のパワハラに該当する可能性が高いと思われるので、雇用主にその旨を伝えて、事実関係を確認した上で、返戻の必要性について話し合ってみてはいかがでしょうか。

その際、本年6月(中小企業は令和4年4月)から、事業主は、パワハラ防止のための雇用管理上必要な措置として、以下の3点を講ずることが義務化されたことも含めて説明するとよいでしょう。

- ①パワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ②相談・苦情に応じ、適切に対応するための体制の整備
- ③パワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応(被害者に対するケアや再発防止など)

Q2

固定残業代を含む求人が法令に違反していないか確認して欲しい。

有料職業紹介所ですが、この度、あるホテルから求人申込みがあり、その際に明示された賃金に固定残業代が含まれています。固定残業代を含む求人を受理するのは初めてであり、内容が法令に違反しないか心配です。明示された賃金等の内容をお伝えしますので、問題が無いかを教えてください。

◇賃金等の内容:1日8時間労働、月間就業日数20日、基本給320,000円、家族手当25,000円、住宅手当20,000円
固定残業代75,000円(時間外労働30時間分で休日労働を含む)、合計基準賃金440,000円

A2

固定残業代とは、労働基準法37条所定の計算方法によらずに一定額で支払う残業代をいいますが、基本給とは別に支払う場合と基本給に含めて支払う場合があります。固定残業代については、実際に行われた時間外労働について法定の

計算方法で算出した割増賃金を上回る場合は問題ありませんが、それを下回り不足が生じる場合には、別途不足分を支払う必要があります。

したがって、固定残業代が法定の計算方法で算出した割増賃金を上回っているかどうかが後で確認できるように、通常の労働時間の賃金部分と、割増賃金にあたる部分とが判別できることが必要です。

また、固定残業代制を採用する場合は、求人条件として、

- ①基本給の額
 - ②固定残業代の計算方法
 - ③固定残業代を超える時間外・休日・深夜労働分については追加で支払うこと
- を含めて明示すべきとされています。

上記に照らして、ご相談の内容をみますと、①の基本給の額は明示されており問題ありません。②の固定残業代の計算方法については、「75,000円(時間外労働30時間分で休日労働を含む)」とありますが、労働基準法上、時間外労働の割増賃金率は25%以上であるのに対し、休日労働の割増賃金率は35%以上であるため、時間外労働時間数と休日労働時間数の合計が30時間以内であるとしても、休日労働時間数が多いと、法定の計算方法で算出したときに75,000円を超える場合が考えられます(注)。したがって、③の追加支給に関して、例えば「実際に行われた時間外労働と休日労働について、法定の計算方法により算出した割増賃金額に不足が生じた場合は差額分を追加で支給」などと明示する必要があります。

(注) 基本給月額320,000円÷20日÷8時間×1.25=2,500

円(時間外労働の時間単価)。2,500円×30時間=75,000円。休日労働の時間単価は同様に計算すると2,700円になる。2,700円×30時間=81,000円>75,000円

Q3

就職氷河期世代を対象とした求人申込みがあった場合の留意事項について

本年2月から、就職氷河期世代(35歳以上55歳未満)を対象とした求人の申込みを行うことができることになりましたが、具体的にどのような求人であれば受理できるのでしょうか。留意することがあれば教えてください。

A3

この件については、労働施策総合推進法施行規則の一部を改正する省令(令和2年厚生労働省令第18号)が本年2月14日付けで公布・施行され、令和5年3月31日までの間、求人者は一定の要件を満たす場合に、就職氷河期世代を対象とした求人申込みを行うことが可能となりました。

これに伴い、厚生労働省から職業紹介事業者に対して、求人者から当該求人の申込みがあった場合の取扱いが示されました。その内容を以下に記載しますのでご確認ください。

求人者が以下の①から③の要件を満たしていることを確認できれば、当該求人を受理して、適合する求職者を紹介することができます。

【求人者に求められる要件】

- ①ハローワークに就職氷河期世代で安定した職業についていない者を対象とした求人を申し込んでいること
- ②期間の定めのない労働契約を締結することを目的としていること
- ③職業に従事した経験があることを求人者の条件としていないこと

【要件確認のポイント】

	要 件	確認のポイント
① - 1	ハローワークに同じ求人を申し込んでいるか	求人者に、ハローワークに同じ求人を申し込んでいるか確認する。なお、求人企業は、求職者にわかるように、求人において、その求人をハローワークにも申し込んでいること又はハローワークの求人番号を明示することが望ましいとされている。(<i>「労働者の募集及び採用における年齢制限禁止の義務化に係るQ&A」</i> Q7 - 10)
① - 2	就職氷河期世代の方を対象としているか	求人票等において、就職氷河期世代(35歳以上55歳未満)を対象とする旨の記載があるか確認する。なお、例えば、35歳以上45歳未満など、その一部の年齢に限定することは認められない。
① - 3	安定した職業に就いていない方を対象としているか	求人票等において、安定した職業に就いていない方を対象とする旨の記載があるか確認する。 (※)「安定した職業についていない者」とは、雇入れ日前1年間に正社員として雇用されていない者、かつ、雇入れ日前直近5年間に正社員としての雇用期間が通算1年以下の者や、概ね1年以上、臨時的・短期的な就業を繰り返す、あるいは臨時的・短期的な就業と失業状態を繰り返すなど不安定就労の期間が長い者、非正規雇用の就業経験が多い、あるいは就職後の就労期間が短い者など、安定した就労の経験が乏しい者(正規雇用の在職求職者は除く。)であることをいう。(<i>「労働者の募集及び採用における年齢制限禁止の義務化に係るQ&A」</i> Q7 - 7)
②	期間の定めのない労働契約を締結することを目的としているか	求人票等において、労働契約の期間として、「期間の定めなし」、「無期雇用」等と記載されているか確認のこと。
②	職業に従事した経験があることを求人者の条件としていないか	必要とする又は重視する経験、技能、知識等や、免許・資格が条件として付されている場合は、それらが実務経験に関係のないものであるか確認すること。

職業紹介士ネットワーク

看護職のキャリア継続のために 求職者・求人施設をサポート

神奈川・横浜市

「大さん橋」

横浜三塔（「King」神奈川県庁、「Queen」横浜税関、「Jack」横浜市開港館）を一度に望めるビュースポットです。

神奈川県ナースセンターは、「看護師等の人材確保の促進に関する法律」をもとに、県知事の指定を受け、看護職（保健師・助産師・看護師・准看護師）の無料職業紹介所を神奈川県看護協会が運営しています。相談員は、看護師資格を有し、職業紹介責任者講習を受講しています。横浜と相模原支所の2ヶ所で、県内の求人施設と、県内に就業を希望する求職者を対象とした紹介と相談を行っています。職業紹介事業だけでなく、就業中の看護職の相談や就職から職場定着までのサポートとしての研修、これから看護職を目指す方の相談なども受けています。

看護職の資格を持っていれば、「いつでも働ける」、「すぐに就業できる」というイメージがあるかもしれませんが、資格があるがゆえにマッチングに苦慮する現状があります。看護職の仕事は多岐にわたり、働く場所が変われば方針・理念が変わるとともに、看護の役割・仕事内容も変わり適応しにくい状況があります。キャリアを継続していく中で、ライフイベントによるブランク、看護経験が短いなど支援が必要な方、専門的な経験は長いがどのようにキャリアチェンジすればよいか迷っている方など様々な相談があります。相談員である私は、これまでの経験だけでは行き詰まりを感じ、職業紹介士を取得しました。民紹協主催の研修は、ナースセンターの相談員が交代で参加し、新しい情報や学びを共有しています。

最近、定年前後の方の相談も増え、「人生100年時代 「働く」を共に考える」を掲げ、看護職の方々が、やりがいを持ち、キャリアを継続していけるよう求職者と、求人施設をサポートしています。

公益社団法人神奈川県看護協会看護師等無料職業紹介所 神奈川県ナースセンター

住所：神奈川県横浜市中区富士見町3-1 神奈川県総合医療会館5F
URL：<http://nursecenter.kanagawa.jp/>
設立：昭和61年2月
従業員：10名（相模原支所含む）



前列中央が筆者

散歩道 第57回 ～二条城～

二条城の正式名称は「元離宮二条城(もとりきゅうにじょうじょう)」です。

慶長8(1603)年、徳川家康によって建てられた京都市街地にある平城で、天皇の住む京都御所の守護と将軍上洛の際の宿泊所とするため築城したものです。徳川家康の将軍宣下に伴う賀儀と、徳川慶喜の大政奉還が行われました。

少し場所は異なりますが、NHK大河ドラマの「麒麟がくる」に出てくる室町幕府13代将軍足利義輝の居城「二条御所武衛陣の御構え」、15代将軍足利義昭(義輝の弟)の居城「二条城」、織田信長の城館「二条新御所」など「二条城」とよばれるものは複数あります。1994年(平成6年に「古都京都の文化財」として世界文化遺産に登録されています。

【東大手門(櫓門二階建て)―重要文化財】

二条城の正門にあたり、二の丸御殿を囲む築地塀が奥に見えます。



【二の丸御殿―国宝】

東南から北西にかけて、「遠侍(とおざむらい)」、「式台(しきだい)」、「大広間」、「蘇鉄の間」、「黒書院」、「白書院」の6つの建物で構成されています。部屋数33室、800畳にわたる広さで、狩野派の障壁画で装飾されています。

【二の丸庭園―特別名勝】

小堀遠州の代表作として有名で、「八陣の庭」という別名があります。池の中央に蓬莱島、左右に鶴亀の島を配した書院造庭園です。



【本丸櫓門】

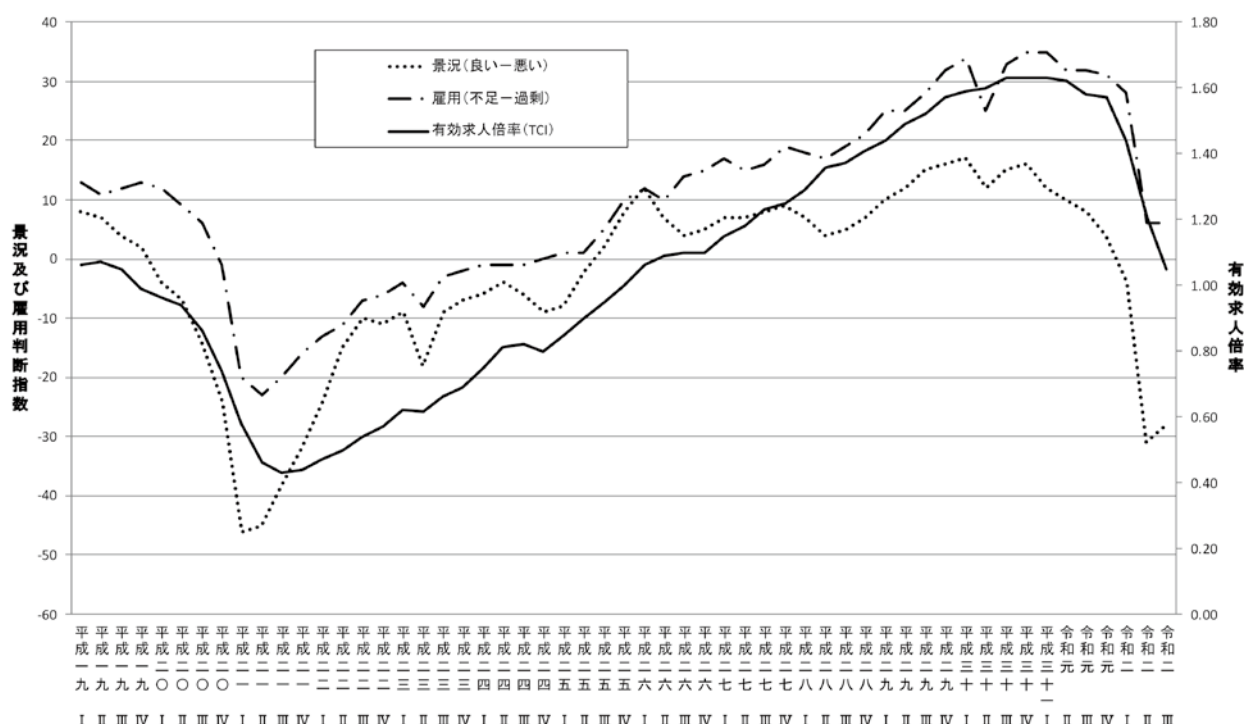
内堀に囲まれた広さ、20,000㎡の本丸にある「本丸御殿」の入口です。現在本丸改修工事中ですので入ることはできません。

●アクセス 二条城前駅 東京から約2時間50分／大阪から約50分

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8月、令和2年9月の有効求人倍率(季節調整値)は 1.04倍、1.03倍と下がってきています。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 3.0%、3.0%とやや上昇してきています。これは求人数が前年同時期と比較すると8月▲26.6%、9月▲25.5%と大きく減少し、求職者数が同時期8月12.2%、9月14.3%と増加したことが影響しています。9月の日銀短観による業況判断では、前期より3ポイント上がりましたが、先行きも更に1ポイント上昇しやや戻りつつあります。また、雇用判断は6月と変わらずですが、先行きの予測は更に4ポイント下がり、求職者の不足の状況はまた少し戻る見通しです。いずれも新型コロナウイルスの感染状況で変化しそうです。

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2年5月	令和2年6月	令和2年7月	令和2年8月	令和2年9月	令和2年10月
有料職業紹介事業所	259	237	176	153	163	191
無料職業紹介事業所	7	2	1	3	3	3

雇用・失業情勢関連指数

		令和2年4月	令和2年5月	令和2年6月	令和2年7月	令和2年8月	令和2年9月
雇用者数※	実数(万人)	5923	5920	5929	5942	5946	5961
完全失業者数※	実数(万人)	189	198	195	197	206	210
完全失業率※	(季節調整値、%)	2.6	2.9	2.8	2.9	3.0	3.0
有効	求人数(万人、カッコ内は対前年同月増減率、%)	220 (▲20.6)	194 (▲28.1)	193 (▲28.1)	196 (▲27.7)	197 (▲26.6)	201 (▲25.5)
	求職者数(万人、カッコ内は対前年同月増減率、%)	178 (▲2.3)	176 (▲3.1)	184 (3.5)	187 (7.2)	191 (12.2)	194 (14.3)
	求人倍率(季節調整値、倍)	1.32	1.20	1.11	1.08	1.04	1.03

(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8月～令和2年10月(10月19日入会まで)

事業所名	住 所	ごあいさつ
ミツイ商事有限会社 ミツイベストジョブ	栃木県那須塩原市井口 1176-37 0287-36-8720	「地域社会に対して安全と安心と満足を提供し、認められ選ばれること」を経営理念とし、社員一同研鑽を重ねております。また、人材育成、キャリアアップを強化するために、当社の教育部門であるミツィアカデミーが研修のすべてを担っております。介護職を中心に全職種をご紹介します。
MLS株式会社 	東京都世田谷区用賀 2-29-16 のぎくメモリアルビル102 03-6805-7065	高齢者や患者、そして医療福祉施設にかかわる人に寄り添い、施設という場を通して業界をもっと良くしていきたいという想いを持って医療福祉業界を専門とする包括的なリペア・リノベーション・メンテナンス業をしております。また、医療福祉業界への人材紹介に加え、ミャンマーに学校を構えて外国人実習生の受入れ支援も手掛けております。
株式会社 ゼロナイズ 	神奈川県横浜市神奈川区 神大寺2-40-16 045-413-0718	弊社はこれまで、中小企業診断士による経営戦略、人材育成・定着、エンゲージメント向上、品質管理、安全管理、生産性向上等の経営支援を得意として参りました。今後は、経営支援のみならず、求職者・従業員さまの「幸せ」「自己実現」に貢献ができればと想い、有料職業事業許可を取得致しました。国内・全職種を対象に、家事・介護のお仕事を含め、ひとり一人の「幸せ」を最大化するためのお手伝いをさせて頂きたいと考えております。今後とも、どうぞよろしくお願い致します。
株式会社Mマート 	東京都新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー26F 03-6811-0124	当社は、2000年2月に設立し、2018年2月に東証マザーズに上場しています。飲食やホテル、中食などの業界を対象に、卸販売の無人化を目指すeマーケットプレス事業を展開しています。取引先での人材不足の課題に対し、在留外国人を含めた職を求める人と、人材を求める側を結びつけることで、少しでも課題改善に貢献してまいります。
アップリズム株式会社 	長野県長野市栗田309-5 090-3803-0187	弊社は、インド・台湾のITエンジニアを強みとしています。日本にいる優秀な留学生の就活コミュニティと連携し優秀なエンジニアをご紹介します。留学経験のある社員が事前に日本語や職場コミュニケーションもしっかり指導。AI、ロボティクス、IoT分野の顧客の悩み事のご相談をお待ちしております。全職種を紹介していきます。

【事業所名のみのご紹介】

事業所名	住 所	電話番号
株式会社ニューブライトン	東京都中央区日本橋茅場町2-8-8 日本橋会館ビルディング4F	03-6661-0690
株式会社ASIAN BRIDGE	東京都中央区日本橋小網町11-5 ACN日本橋小網町ビル7F-2	03-4233-4989
株式会社Asian Bridge	東京都芝区芝3-1-15 芝ポートビル7F	03-5442-2296
株式会社ヒトコト	京都府京都市中京区筈町688 第15長谷ビル5F	075-255-0510
倉敷配せん人紹介所	岡山県倉敷市大島175-5	086-425-1388

* 前号173号の新規事業所紹介で、間違って記載していました。お詫びとともに訂正させていただきます。

誤記) ドレスビー株式会社様 ⇒正しくはトレスビー株式会社でした。

また、ご住所が札幌市中央区20条と記載しましたが、実際は札幌市中央区10条でした。

令和3年1月新春講演会の開催について

「令和3年の新春講演会」を下記のとおり開催します。テーマは、いずれも「職業紹介事業の現状と課題(仮)」とし、厚生労働省及び大阪労働局の担当者からの講演となります。

東京会場	令和3年1月15日(金)	中野サンプラザ 11F「アネモ」	15:00～16:00
大阪会場	令和3年1月22日(金)	KKR大阪ホテル 2F「白鳥」	15:00～16:00

講演会は、無料です。定員は、いずれも新型コロナウイルス感染症予防対策として規模を縮小して**60名の募集**とさせていただきます。定員になり次第締め切りとします。

なお、例年実施していました賀詞交歓会については、今回中止とさせていただきます。

申込みは、民紹協のホームページからのみとなります。

受付開始は、令和2年12月1日(火)です。

※当日は、入場に際し、検温と手指消毒及びマスクの着用をお願いします。会場内は、ソーシャルディスタンスを確保することとしております。

編集 後記

本号の巻頭言として、当協会の理事を長年にわたってお勤めいただいている、早稲田大学スポーツ科学学術院の武藤泰明教授に、コロナ後の産業社会と労働についてご寄稿いただきました。先生がご専門とされている経営戦略、ビジネスモデル、人的資源管理の観点から、コロナ後の社会や労働がどのように変わっていくのか、職業紹介事業として、それらにどのように向き合っていったらよいのか、多くの貴重なご示唆をいただき、改めてお礼申し上げます。

足下では、コロナの影響により厳しい経営環境が続いておりますが、会員の皆様から要望いただいた許可更新時の基準資産額の緩和について、厚生労働省に検討をお願いしておりましたが、本誌7ページでお知らせしましたように、コロナの影響を受ける前の決算書等で確認する特例を設けていただくことになりました。詳しくは、管轄の都道府県労働局におたずねください。

武藤先生のご示唆やこうした特例も活用しながら、コロナ禍の難局を乗り越えていきましょう。

民営職業紹介



民営職業紹介 ひと No.174

令和2年11月11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11月～令和3年1月 お申込受付中

当協会では、感染拡大を防止するため、今後の動向を注視するとともに、対策を講じながら講習を開催してまいります。詳しくは当協会ホームページ「新型コロナウイルス感染症に関する当協会の対応について」をご覧ください。

★「理解度確認試験」を平成31年4月から実施しています。全ての講義を受講したうえで、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。

【令和2年11月現在】

開催日	曜日	開催地	会場	定員
令和2年 11月27日	金	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 11月30日	月	大阪府(大阪市)	AP大阪梅田東「Room J+K」	66
〃 12月 2日	水	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 12月 7日	月	大阪府(大阪府)	ホテルアウィーナ大阪 3F「葛城」	144
〃 12月 8日	火	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 12月10日	木	広島県(広島市)	広島国際会議場 B2F 「ダリア2」	106
〃 12月15日	火	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 12月17日	木	大阪府(大阪市)	ホテルアウィーナ大阪 3F「葛城」	144
〃 12月21日	月	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 12月23日	水	福岡県(福岡市)	天神ビル 11F「10号会議室」	100
〃 12月25日	金	東京都(中野区)	中野サンブラザ 11F「ブロッサムルーム」	102
令和3年 1月 6日	水	東京都(中野区)	中野サンブラザ 11F「アネモ」	102
〃 1月12日	火	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 1月13日	水	大阪府(大阪市)	ホテルアウィーナ大阪 3F「葛城」	144
〃 1月19日	火	愛知県(名古屋市)	ホテルルブラ王山 2F「金鯱」	120
〃 1月20日	水	東京都(中野区)	中野サンブラザ 14F「クレセント」	102

☆上記日程について、一部満席の場合がございますのでご注意ください。

○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/>

