

民営職業紹介

ひ

と

2021.5
NO.

177



令和元年度職業紹介事業報告の集計結果

第36回理事会の開催報告と令和3年度事業計画の概要

民紹協の財政健全化に向けての検討会報告書(概要)

令和3年度「職業紹介事業者の適正化推進事業」を受託しました

医療・保育分野の「適正な有料職業紹介事業者の基準とチェックシート」のご案内

公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会



Contents

- 3 令和元年度職業紹介事業報告の集計結果
- 6 第36回理事会の開催報告と令和3年度事業計画の概要
- 7 民紹協の財政健全化に向けての検討会報告書(概要)
- 8 令和3年度「職業紹介事業者の適正化推進事業」を受託しました
- 9 医療・保育分野の「適正な有料職業紹介事業者の基準」と「チェックシート」のご案内
- 11 職業紹介優良事業者認定制度のご案内
- 12 70歳までの就業確保への努力義務が加わりました
- 13 求職者への金銭提供等の禁止等について
- 14 外国人材の職業紹介のポイント ～グローバルトラストネットワークス～
- 16 オンラインセミナーの実施報告
- 17 新規入会会員交流会実施報告
- 18 よくわかる職業紹介事業のQ&A
- 20 散歩道 ～東京都板橋区～
- 21 職業紹介士ネットワーク
～有限会社ケアアシスト～
- 22 雇用失業動向
- 23 新規入会事業所紹介
- 25 外国人材の職業紹介窓口で活用できる
情報の紹介です
- 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、「ひととしごと写真募集」佳作 橋本健太氏(撮影時17歳)撮影の作品です。

「いつもありがとう」働くことに喜びを感じる瞬間の一つが、自分のしごとで助かるひとがいると実感できる瞬間だと思っています。そして、働くことの喜びと、その働きへの感謝が、「ひと」と「しごと」との温かな営みを育むのだと思います。

令和元年度職業紹介事業報告の集計結果

令和3年3月31日、厚生労働省より「令和元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。

【集計結果の概要(全体状況)】

令和元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、新規求職申込件数(17.6%)、常用求人数(14.8%)、常用就職件数(0.6%)、手数料収入(8.4%)は対前年度比で増加、臨時日雇求人延数(△4.3%)、臨時日雇就職延数(△3.5%)、国外にわたる職業紹介状況(△6.9%)は減少しています。

【令和元年度職業紹介事業報告の集計結果】

【概要】

I 民営職業紹介事業所(有料・無料)

() 内は対前年度増減率

1 新規求職申込件数	約2,023万件	(17.6%)
(1) 有料職業紹介事業	20,018,757件	(17.9%)
(2) 無料職業紹介事業	211,403件	(△8.7%)
2 求人数(常用求人)	約878万人	(14.8%)
(1) 有料職業紹介事業	7,658,477人	(17.0%)
(2) 無料職業紹介事業	1,121,726人	(1.7%)
3 就職件数(常用就職)	約73万件	(0.6%)
(1) 有料職業紹介事業	698,414件	(0.7%)
(2) 無料職業紹介事業	35,422件	(△2.8%)
4 手数料収入	約5,874億円	(8.4%)
うち 上限制手数料	約28億1千万円	(△32.8%)
うち 届出制手数料	約5,832億3千万円	(8.8%)
うち その他の手数料	約13億9千万円	(△10.1%)

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	42,279件	(△6.9%)
・ 有料職業紹介事業	41,924件	(0.9%)
・ 無料職業紹介事業	355件	(△90.8%)
(2) 求人数	16,576人	(7.0%)
・ 有料職業紹介事業	16,249人	(24.7%)
・ 無料職業紹介事業	327人	(△86.7%)
(3) 就職件数	7,006件	(△22.5%)
・ 有料職業紹介事業	6,694件	(△6.3%)
・ 無料職業紹介事業	312件	(△83.5%)

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	8,857件	(59.2%)
2 常用求人数	12,598人	(7.8%)
3 常用就職件数	2,034件	(63.5%)
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	2,996件	(△78.3%)
(2) 求人数	2,478人	(△78.2%)
(3) 就職件数	2,264件	(△75.7%)

III 特定地方公共団体無料職業紹介事業の状況

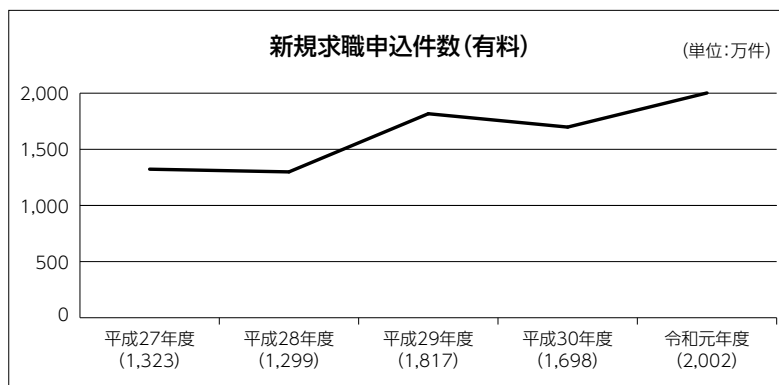
1 新規求職申込件数	28,994件	(△7.0%)
2 常用求人数	239,170人	(△0.6%)
3 常用就職件数	9,759件	(1.7%)

(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30年度の発表数値を基に算出しています。

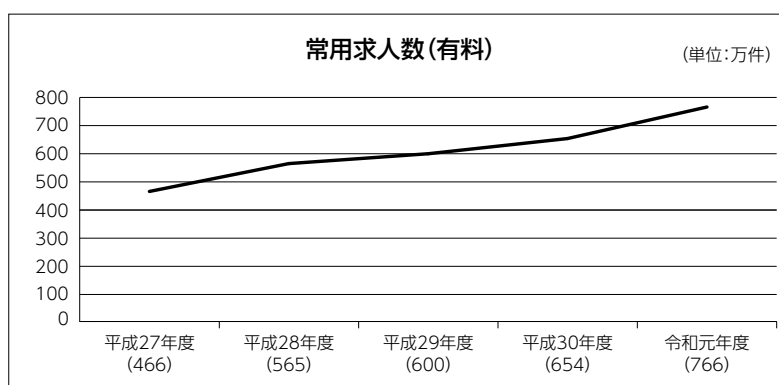
1.「新規求職申込件数」

有料職業紹介事業所の新規求職申込件数は、対前年比で平成30年度は6.6%減少しましたが、令和元年度は17.9%増加しました。



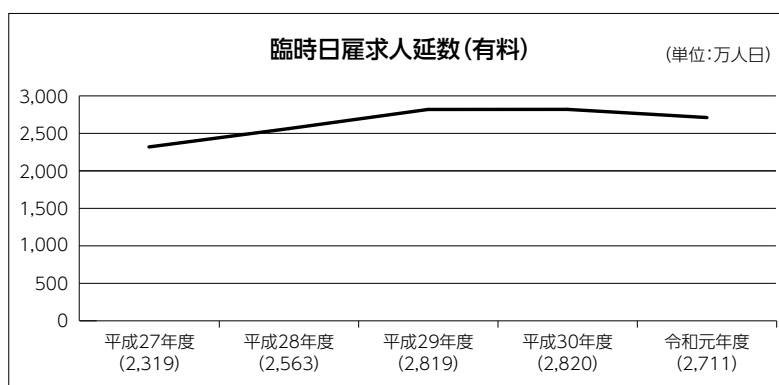
2.「常用求人数」

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、令和元年度も対前年度比17.0%増加しました。



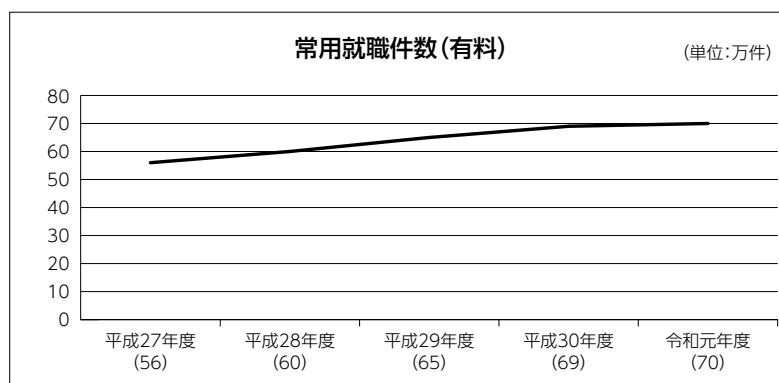
2-1.「臨時日雇求人延数(有料)」

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、増加傾向にあったが、令和元年度は対前年度比3.8%の減少となりました。



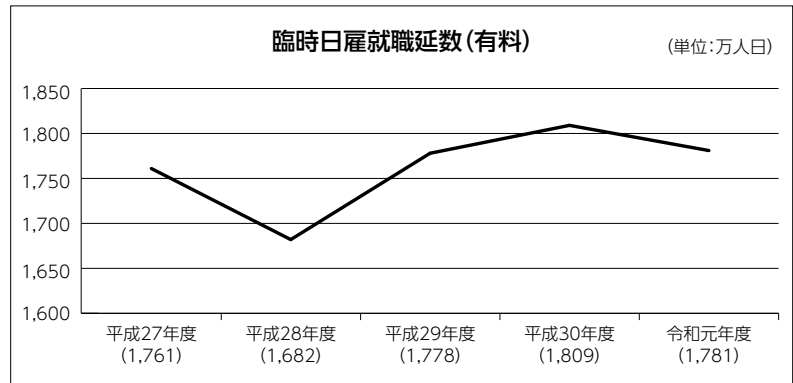
3.「常用就職件数」

有料職業紹介事業所の常用就職件数は、平成28年度以降穏やかな増加傾向にあり、平成30年度に引き続き、令和元年度は対前年度比でほぼ横ばいでした。



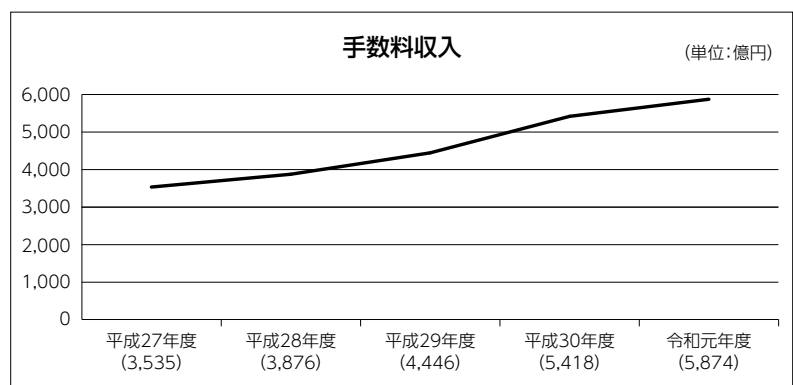
3-1.「臨時日雇就職延数(有料)」

有料職業紹介事業所の臨時日雇就職延数は、平成29年度以降回復傾向にありましたが、令和元年度は、対前年度比1.5%減少しました。



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、令和元年度も対前年度比8.4%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
令和元年度	28	3	9	2	42	5,832	5,874

(注)数字はまるめたため、必ずしも小計は各欄の合計と一致しない。

手数料収入のうち届出制は、平成27年度以降増加傾向にあり令和元年度も対前年度比8.8%増加しました。一方、上限制は、令和元年度は対前年度比32.8%減少しました。また、令和元年度手数料合計のうち届出制が99.3%を占めています。

第36回理事会の開催報告と 令和3年度事業計画の概要

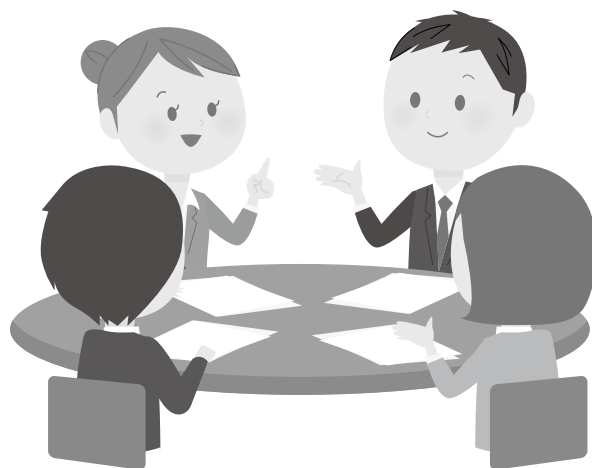
●第36回理事会開催報告

令和3年3月18日(木)第36回理事会が初めてオンライン会議ソフトを使って開催されました。同理事会では、議決事項として以下の議案が審議され、原案通り全会一致で承認されました。

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

続いて以下の報告があり終了しました。

- ⑤令和2年度事業実施状況
- ⑥令和2年度収支見込み(案)
- ⑦新規会員の入会状況
- ⑧民紹協の財政健全化について



●令和3年度事業計画の概要

令和3年度事業計画では、職業安定機関をはじめ協力団体等と密接な連携を図りながら、コロナへの対応をはじめとする会員、職業紹介事業者等のニーズを的確に把握し、それらを踏まえた事業を展開することとしています。主な事業の内容は次のとおりです。

- 1 職業紹介責任者講習については、引き続き密を避けた定員としつつ開催回数を年間120回とする(令和2年度実績91回)。
また、厚生労働省が示す実施基準に基づき円滑かつ適正にオンライン開催も実施する。
- 2 新たに職業紹介従事者を対象とした「職業紹介実践セミナー基本編」をオンラインで年8回実施する。
- 3 コロナのため令和2年度中止した「職業紹介事業者ブロック交流会」を全国6ブロックで年度下期に開催する。
- 4 新規会員を対象としたオンライン交流会を開催する。
- 5 新たに厚生労働省受託事業「職業紹介事業者の適正化推進事業」を実施する。
- 6 法人としての収支が悪化していることから、収支改善に積極的に取り組む。



民紹協の財政健全化に向けての検討会 報告書 (概要)

民紹協では近年、財政事情が悪化しているため、学識経験者と主な職業別職業紹介事業者団体からの推薦者による標記検討会を設置し、令和2年10月から4回にわたってご議論いただきました。この度報告書がまとまりましたので、その概要をお知らせします。民紹協としては、この報告書をもとに財政健全化に向けて真摯に取り組んでまいります。

検討会の趣旨・目的

民紹協は近年急激に財政が悪化しており、このままでは数年のうちに運営が立ち行かなくなるとの懸念がある。このため、外部有識者及び職業紹介事業者団体からの推薦者等で構成する財政健全化に向けた検討会を設置し、民紹協がその使命を果たすことができるよう対策を検討する。

民紹協の目的 (定款第3条)

民営職業紹介事業について、職業安定機関その他関係団体等との連携の下に、その運営の改善向上を図るための事業を行なうことにより、その健全な発展を図り、もって我が国における労働力の需要供給の適正な調整及び労働者の雇用の安定その他福祉の増進に寄与することを目的とする。

財政をめぐる状況

- 1 財政の悪化
 - ・ 令和元年度から2年連続2,000万円程度の赤字
 - ・ 現金預金残高が令和5年度には△1,400万円の見込み
- 2 財政悪化の背景
 - ・ 紹貴講習実施機関の競合、コロナ禍による受講者の減少
 - ・ 会費収入が収入全体の11.7% (他団体は6～8割)

対策の緊要度

- 1 公益法人としての役割の実現
 - ・ 依然多い事業者のコンプライアンス違反 (定期指導における是正指導率が東京労働局等では平均5割)
- 2 早急の対応が必要
 - ・ 財政の悪化はコロナ禍だけの要因ではなく構造的な問題
 - ・ 今後、講習のオンライン化の進展によりさらに財政が悪化するおそれ。早急に対策を講じる必要がある。

対策

職業紹介責任者講習の強化

- 1 令和3年度は講習を年間120回開催 (令和2年度の実績は91回)
- 2 未開催地域 (宇都宮、千葉、静岡、神戸、熊本) で追加開催
- 3 オンライン開催の開始

新規自主事業の推進

オンライン方式による実践セミナー基本編の開始 (年間8回) など

経費削減策

- 1 令和2年度の取組 (令和元年度予算より1,378万円削減)
 - ・ 嘱託職員2名削減、定期昇給の凍結、賞与の削減など
- 2 令和3年度の取組 (令和2年度予算より1,567万円削減)
 - ・ 嘱託職員1名削減、賞与の削減、役員報酬の削減など
 - ・ 事業費の削減 (広告費・広報誌の印刷費の削減、定時社員総会の懇親会の中止、賀詞交歓会の懇親会費の削減など)

会員サービスの強化と会費の値上げの検討

- 1 新規会員を対象にしたオンライン交流会の開催 (新規)
- 2 コロナ禍により会員の経営環境が悪化しており、会費の値上げは多くの退会を招き、会費収入の増加につながらないおそれ。
- 3 民紹協は行政主導で設立され、安い会費で会員を確保し、公益法人として行政を補完してきた。
- 4 民紹協のおかれている厳しい状況や経費削減などの取組について行政と情報を共有し、今後の民紹協の在り方について協議した上で、必要に応じて行政の支援を求める必要があるのではないか。

職業紹介事業者の適正化推進事業を受託しました。

当協会では、適切な職業紹介サービスを求人者及び求職者に提供することを目的とした、令和3年度職業紹介事業者の適正化推進事業を、新たに厚生労働省より受託しました。

1 事業の内容(3つの課題)

【課題1】 自主点検リストの作成

職業紹介事業者のための、法令遵守等に関する自主点検リストを作成し、Zoomによる説明会やWEBサイト等により点検の実施を促します。

※自主点検リストの配布は8月、説明会の実施は10月から12月を予定しています。

【課題2】 法令遵守等に係るコンサルティングの実施

自主点検の結果を踏まえた相談に対応するためのコンサルティングを行います。

※10月から翌年3月の間、相談窓口を設置します。

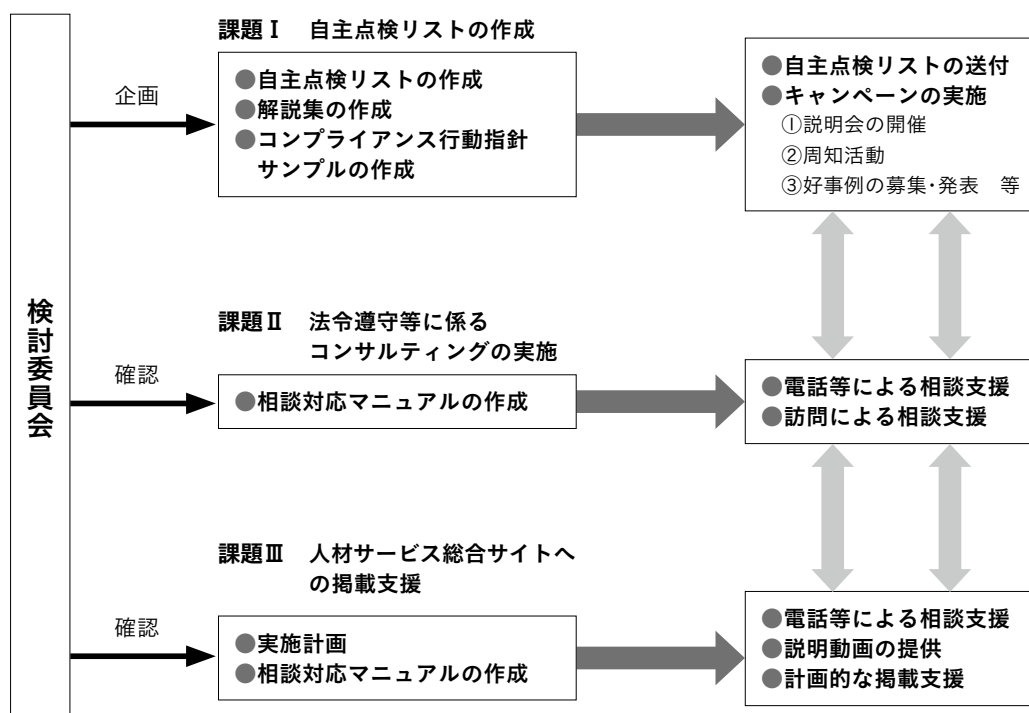
【課題3】 人材サービス総合サイトへの情報掲載支援

職業紹介事業者は、求人者及び求職者がニーズに合った職業紹介事業者を選択できるようにするため、厚生労働省の運営する人材サービス総合サイトへ、4月に各年度の就職者数を、10月～12月に6か月以内の離職者数等を掲載することが義務づけられています。

期限内に掲載していただくよう注意喚起するとともに、本年4月にサイトがリニューアルされたことから、情報掲載方法を説明する動画を作成し、サイトを活用した情報提供を促進します。

※情報掲載方法の説明動画は6月初旬に民紹協ホームページへ掲載する予定です。

2 事業の実施体制



「適正な有料職業紹介事業者の基準」と「チェックシート」のご案内

人手不足が特に顕著となっている医療・介護・保育分野における職業紹介事業については、紹介手数料額や採用後の早期離職などの諸事案への対応が喫緊の課題として掲げられております。一般社団法人日本人材紹介事業協会においては、令和2年度、厚生労働省からの委託を受け、医療分野、保育分野それぞれの「適正な有料職業紹介事業者の基準」を作成し、医療機関、保育所等において御活用いただける「チェックシート」を掲載したリーフレットを作成しています。有料職業紹介事業者の皆様におかれましては、本基準を参考に自社サービスの改善に役立てていただくことと併せて、医療機関、保育所からチェックシートへの記入を依頼された場合等に適切に対応できるよう、内容の理解と社内教育をお願いいたします。

●「基準」の区分と「チェックシート」の利用方法について

「医療分野における適正な有料職業紹介事業者の基準」は、「必須」基準と、「基本」基準に分かれています。必須基準は、「法令を遵守しているか」を含めて適正事業者として必ず実施しなくてはならない基準、基本基準は、「求職者や求人者に配慮したより良いサービスを提供する」ために適正事業者として実施することが望ましい基準です。

有料職業紹介事業者には次のことをお願いしています

チェックシートに沿って、自社のサービス内容を点検してみてください。基準を満たしていない項目については、基準を満たせるように業務改善を検討し、もし満たすことが難しい場合は、その理由をしっかりと医療機関に説明できるようにしていくことが大切です。令和3年度は、今回の「医療分野における適正な有料職業紹介事業者の基準」をベースに適正事業者の認証制度が検討される予定です。有料職業紹介事業者の皆様には、チェックシートを活用し、医療機関の安定的な人材の確保へ貢献していくことが期待されます。

医療機関の皆様へ

取引を検討している有料職業紹介事業者がこのチェックシートを記入してもらい、記入結果についてその有料職業紹介事業者にヒアリングしてみてください。基準を満たしていない項目については、実情を確認してみてください。それによって事業者のコンプライアンス(法令遵守)の意識やサービス提供の質に対する意識を確認することができ、適正な事業運営を行っている有料職業紹介事業者の活用につながることを期待されます。

次ページに、「医療分野における適正な有料職業紹介事業者の基準とチェックシート」を掲載します。同様の基準とチェックシートが保育分野にもあります。次のQRコードからもご確認ください。

1. 概要説明動画(医療・介護・保育分野共通)① 2. 医療分野・適正基準(パンフレット)②(マンガチラシ)③
3. 保育分野・適正基準(パンフレット)④(マンガチラシ)⑤ ※番号に対応する下記のQRコードを使用ください。



①



②



③



④



⑤

医療分野における適正な有料職業紹介事業者の基準 チェックシート

有料職業紹介事業者(紹介会社)名

1

「必須」基準

「法令を遵守しているか」を含めて適正事業者として
必ず実施しなくてはならない基準

基準を満たしている場合には、チェックボックスに✓と記入しよう。

1.「必須」基準

全部の基準が必須です

14

1.手数料	☐ 取り扱い職種別に手数料を公表していること。 ^{※1}
2.返戻金制度	☐ 返戻金制度を設けていること。及びその具体的な内容(例：在籍月数と返金率、返戻する場合の条件等)を明示していること。
3.お祝い金	☐ 求職申込みの動向にあたり、求職者に金銭等(いわゆる「お祝い金」等)の提供をしていないこと。
4.転職勧奨	☐ 自らの紹介により就職した者(無期雇用)に対し就職した日から2年間、転職の勧奨を行っていること。
5.広告・営業	☐ 求職者に対し、転職活動を速やかに開始するよう適切な広告表明・広報活動を行っていること。 ☐ 求職者に対する営業広告等の際は、入社決定後に成果報酬がかかることを明記し、「初期費用無料」の過度な強調など、誤解を招く表記を行っていないこと。 ☐ 求人者の意向に沿わない過度の営業活動を行っていないこと。 ☐ 職業安定機関その他公的機関と関係を有しない職業紹介事業者は、求人者及び求職者等にこれらと認識させる名称を用いてはならないこと。
6.労働条件の明示	☐ 求職者に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を求人者より入手し可能な限り速やかに明示していること。
7.個人情報保護	☐ 求職者の要配慮個人情報(本人の同意を得ないで取得してはいけないこと。また、求人者の業務遂行に必要がない限り取得してはいけないこと)。 ☐ 求職者の個人情報(本人の同意を得ないで取得してはいけないこと)を適正に管理していること。
8.苦情窓口	☐ 紹介に際し、求人者、求職者が速やかに苦情の申出ができるよう、具体的な苦情の受付窓口(連絡先)を明示していること。 ☐ 苦情を受けた場合は、事実確認の上、適切かつ真摯に対応を行っていること。
9.是正指導	☐ 移道府県労働局から職業紹介事業に関し、職業安定法に基づき是正指導を受けていないこと。また、過去に受けた是正指導については是正済みであること。

※1 各紹介会社のサービス内容とともに、例えば、標準的な手数料率又は額(手数料率又は額は額に換算して採用できた)の実績の公表を要している。は)や他社の事例(例えば、地方都市の小規模病院では手数料率〇〇%で紹介サービスを提供して採用できた)の実績の公表を要している。

医療分野協議会(基準の基礎となる理念)

医療分野における人手不足解消に向け、求人者と無料職業紹介事業者及び有料職業紹介事業者が連携協力して適正なマッチングの実現を図り、それを通して、医療機関が適切な人材を確保し入職後の定着を促進できるようにしていくことで、医療機関における安定的な人材の確保に寄与していくこと

満たしている基準の数だけで有料職業紹介事業者の優劣を判断することはできませんが、事業者のサービス内容や経営の考え方を確認することができ、その基準を材料に、事業者と十分なコミュニケーションをとった上で、取引の是非を判断することを推奨いたします。

2

「基本」基準

「求職者や求人者に配慮したより良いサービスを提供するために適正事業者として実施することが望ましい基準」

基準を満たしている場合には、チェックボックスに✓と記入しよう。

2.「基本」基準

サービスの入らない事項については実施を確認しておく必要があります

11

1.対「求職者」	☐ 求人者に可能な限りの就業支援等(育児制度の取得実施、月平均所定外労働時間の実施等)の情報開示を求め、その内容を求職者に適正に伝えていること。 ☐ 求職者のキャリア・志向、希望の勤務時間や曜日・勤務場所等の制約等を把握した上で、適した就業先の紹介を行っていること。
2.対「求人者」	☐ 求人者に対する営業広告やDM送付内容には、有料職業紹介サービスである旨、及び、職業紹介事業者の許可番号を明記していること。 ☐ 求人者に対する営業広告メール、FAX等のDM送付時は、配信停止方法を明示していること。 ☐ 求人者からの求人申し込みは、電話だけでなく、書面、FAX、メールで受け付けていること。 ☐ 求人者に対する手数料率を含むサービス提供条件は、求人者に充分説明し理解を得た上で、契約締結により事前合意していること。 ☒ 求人者に対する手数料の「業界水準等」が公表された場合、自社の手数料がこの水準と差異がある時は、料金に含まれるサービス内容等、その理由を説明することで求人者の理解を得ていること。
3.マッチング	☐ 求人者の採用履歴、経営方針・理念、組織・人員体制等についても求人者からの情報開示に基づき的確に把握し、求人者の求める人材像を理解して求職者に伝えることによりマッチングの精度を高めていること。 ☐ 求人情報は、一定期間の後、必要に応じて充足や変更等の確認を行っていること。 ^{※3} ☐ 求職者が就職後も長く活躍できるように、求人者と協力して定着支援を行っていること。 ^{※4} ☐ 職業紹介従事者の知識・スキル向上に向けた教育・研修の充実を図っていること。 ^{※4} ☐ 職業紹介責任者は、苦情再発防止のために自社の従事者の教育を定期的に行い、事業報告書に記載していること。

※2 「業界水準等」が公表された後、「基本」基準に加わる。

※3 例えば、求人者への定着促進のためのアドバイスや、求職者から相談があった際のアドバイス等を要する。

※4 例えば、キャリア相談の実施に関するマニュアル等の整備、定期的な教育・研修の実施とフォローアップ等を要する。

本チェックシートは、コピーの上ご利用ください。



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、39社が認定されています。

令和2年度は、13社が「職業紹介優良事業者」として認定されました。

【職業紹介優良事業者一覧】

★は令和2年度認定の事業者です

(株) i D A	★ (株) グレイス	★ (株) 東京海上日動キャリアサービス
アイビーエージェント(株)	(株) グローマス	(株) トライ・アットリソース
★ アスコープ(株)	(株) コトラ	(株) トライトエンジニアリング
(株) アルビス	(株) コムライズ	★ (株) ニッソーネット
(株) インテグリティ	(株) ジェイウェイブ	★ 八十二スタッフサービス(株)
★ (株) ウイングメディカル九州	(株) ジェイック	(株) ブレイブ
★ (株) エー・オー・シー	ジャスネットコミュニケーションズ(株)	(株) マイナビ
★ (株) エリートネットワーク	(株) ジョピア	(株) メイツ中国
(株) エリメントHRC	★ (株) ジョブズコンストラクション	(株) メディカルジョブセンター
エン・ジャパン(株)	(株) Special Medico	★ (株) メディカルリソース
★ (株) キープキャリアール	(株) セントラルサービス	(株) ユニバースクリエイト
(株) キャリアプラス	★ (株) T A C プロフェッションバンク	ライクスタッフィング(株)
★ (株) キャリアプランニング	(株) ツクイスタッフ	(株) ワークステーション

(令和3年4月1日現在)

【令和3年度のスケジュール】

- 説明会を9月上旬から主要都市(東京、大阪、名古屋、札幌、仙台、横浜、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いたします。
- 職業紹介優良事業者の認定申請の受付は、10月中旬開始予定です。具体的に審査を担当する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、すでに職業紹介優良事業者認定された事業者向けのセミナーを10月に開催する予定です。事務局からの情報提供だけでなく、事業者相互の意見交換の場としても活用いただけるようなカリキュラムを予定しています。(※内容は確定次第お知らせします。)

※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/>



事業主は、65歳までの雇用確保義務に、70歳までの就業確保への努力義務が加わりました。

～改正高年齢者雇用安定法4月1日施行～

1 改正の趣旨等

少子高齢化が急速に進行し、人口が減少するなかで、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境の整備が求められていました。

このため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(略称「高年齢者雇用安定法」)が改正され、個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務が設けられました。施行は令和3年4月1日。

2 改正の概要

65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下の下欄①～⑤のいずれかの措置を講じることが努力義務とされました。

	＜高年齢者雇用確保措置＞ 65歳までの雇用確保措置 ＝義務＝(従来)	＜高年齢者就業確保措置＞ 70歳までの就業確保措置 ＝努力義務＝(新設)
対 象	60～65歳	65～70歳
措 置	①65歳までの定年の引上げ ②65歳までの継続雇用制度の導入 (特殊関係事業主(「子会社・関係会社等」をいう。以下同じ。)によるものを含む。) ③定年の廃止	①70歳までの定年の引上げ ②70歳までの継続雇用制度の導入 (特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む。) ③定年の廃止 ＜創業支援等措置(雇用以外の措置)＞ 労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の同意を得て次の④又は⑤の制度を導入 ④高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に次の事業に従事できる制度の導入 a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業 b. 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業
履行確保	◇指導・助言 ◇実施勧告 ◇企業名公表(勧告にに応じない場合)	◇指導・助言 ◇当該措置の実施計画作成勧告

厚生労働省より、職業紹介事業者のみなさま宛に「就職祝い金等の求職者への金銭等の提供の禁止」及び職業紹介事業者が遵守すべき事項をわかりやすく表示したリーフレットが提供されました。

次ページに掲載しますので、内容のご理解と周知をお願い致します。

職業紹介事業者の皆さまへ

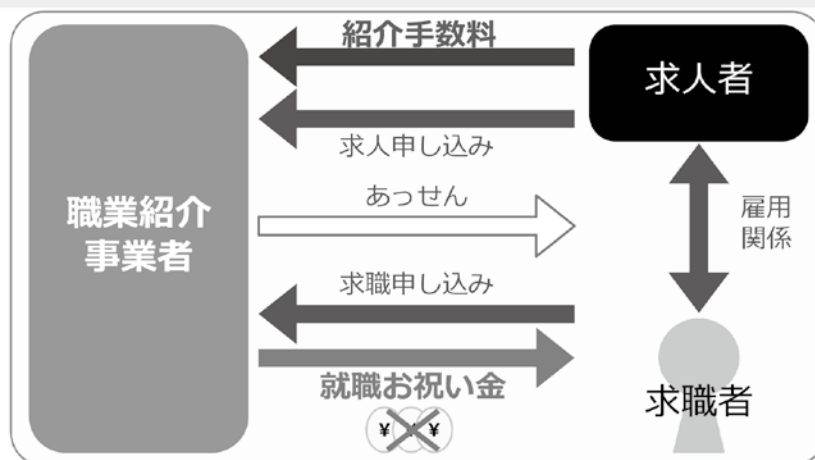
「就職祝い金」などの名目で求職者に金銭等を提供して 求職の申し込みの勧奨を行うことを禁止しました

令和3年4月1日から職業安定法に基づく指針が一部改正されます

「お祝い金」その他これに類する名目で、求職者に社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭などを提供することで求職の申し込みの勧奨を行ってははいけません。

・求職の申し込みの勧奨は、金銭の提供ではなく、職業紹介事業の質を向上させ、それをPRすることで行ってください。

・職業紹介事業者が、自ら紹介した就職者に対し転職したらお祝い金を提供するなど持ちかけて転職を勧奨し、繰り返し手数料収入を得ようとする事例があります。このような行為は、労働市場における需給調整機能を歪め、労働者の雇用の安定を阻害する行為であり、行ってははいけません。



職業紹介事業者が遵守すべき事項

厚生労働省の運営する人材サービス総合サイトに、以下の情報を提供してください

※ 以下の情報の提供は職業安定法第32条の16第3項により職業紹介事業者に義務付けられています。

- 紹介により就職した人の数（2016年度に就職した人数から掲載）
- 紹介により就職した無期雇用的人数、そのうち6か月以内に離職した人数（2018年度に就職した人数から掲載）
- 手数料に関する事項（手数料表の内容）
- 返戻金制度（短期間で離職した場合に手数料を返金する制度）の有無や内容
- その他、得意とする分野など（職業紹介事業者が任意で掲載）

人材サービス総合サイト

検索



紹介した求職者が早期に離職することのないよう、以下の事項を遵守してください

- 自らの紹介により就職した者（無期雇用契約に限ります。）に対して、就職した日から2年間は、転職の勧奨を行ってははいけません。
- 紹介手数料に関して、返戻金制度を設けることが望まれます。
- 求職者と求人者の双方に対し、求職者から徴収する手数料および求人者から徴収する手数料の両方を明示してください。

ご不明な点がございましたら、都道府県労働局までご相談ください →



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局



LL030302需01

介護における外国人人材紹介の背景とポイント

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 恵介氏

介護分野では、今や外国人材は欠かせない存在

GTNでは、外国人の人材紹介を介護事業者をしています。日本の少子高齢化に伴う介護業界における人材不足は深刻なものとなっており、特に地方ではその影響が深刻で、慢性的な人手不足により稼働率が下がり、人さえいれば利用者を入居させることができるにもかかわらず、空室という状態が続いています。

国は人材不足解消の施策として、外国人採用の促進に大きく舵を切っています。2017年の技能実習の職種に介護が追加されました。そして2019年の特定技能制度が始まった際、介護分野がその中に入りました。国の施策としては、外国人を採用する事が事業継続のために規定路線となっていますが、現場レベルでは、その採用のプロセスにおける手続きの複雑さや、採用後の施設内でのオペレーションなどに不安があるように思います。私が介護事業者に訪問する際に、今でもよく聞かれる懸念点は、外国人を採用することで利用者からクレームが来るのではないかとということです。外国人を採用する必要はわかっているけれども、なかなか一歩が踏み出せていない事業者があります。

一方、外国人を採用している介護事業者は首都圏を中心に多く存在しています。日本人配偶者となったフィリピン人の女性の方々が介護ヘルパー2級のライセンスを取得して介護業界に入ってきているということです。2000年代初頭からフィリピン人を中心とした外国人のための介護ヘルパー2級取得コースがいくつか開講され、日本国内では外国人で介護ヘルパー2級を持っている人たちが30,000人程度いるとも言われています。このような人たちは有料職業紹介会社によって介護施設に紹介され、就労しているケースがほとんどです。

明るく丁寧で好感度な介護

東京下町のある介護施設では職員150人のうち10分の1にあたる15人のフィリピン人が主力スタッフとして働いています。利用者の評判もとても良く、日本人スタッフとの連携も見事です。ただフィリピン人スタッフの多くは、ひらがな、カタカナは読めますが、漢字はほとんど読めません。ペンで文字を書くとなると困難を覚えます。それでもその弱点を補って余りある彼らのコミュニケーション能力なのです。フィリピン人の女性はとても明るい人が多く、もともとタレント性に溢れているため、歌を歌ったりダンスをするなど、人を楽しませることが得意です。会話も非常に上手でとびきりの笑顔で利用者と接している姿をよく見かけます。私がある施設で見た光景でとても印象に残っていることがあります。車椅子に乗った90歳ほどの女性のところにそっと近づくフィリピン人介護士。「○○さんそれではお風呂に行きますよ」と声をかけるなり、背中からハグをして頬にキスをしました。その瞬間利用者の女性の方はにっこりと幸せそうな表情をしていました。私の妻もかつて大手の介護施設で働いており、私も時々施設に出入りしていましたが、このような光景を見た事はありませんでした。

フィリピン人の介護士が利用者に人気があるという事は納得でした。全体的な数字を把握することは難しいですが、すでに首都圏では20,000人ほどのフィリピン人を中心とした外国人が介護施設で働いていると思われます。このような動きがすでに20年ほど前から始まっています。

特定技能の制度が始まってから2年が経ちましたが、コロナの影響で思うほど特定技能介護者の数は増えて

おりません。しかし地方を中心として進行している人手不足はこの2年でさらに加速しており、日本人の採用ができない中、外国人を採用するということを決断する時が来ているのではないのでしょうか。

外国人の採用は思っているほどストレスではない

もうそろそろ外国人採用を考えなければと思っている事業者の方々は、ぜひ外国人が既に就労している介護施設の様子を見学、あるいはその報告などを目にするをお勧めします。思っている以上に外国人の採用は、利用者や日本人職員のストレスではないということを確認してもらえと思います。

ただ、今後増加が見込まれている特定技能介護者については、日本で長期間家庭を持った人たちとは日本語コミュニケーションレベルが違います。彼らは20代から30代の若者ですが、日本語のレベルはさほど高い人がほとんどです。特定技能の基準日本語レベルはJLPT4級レベルとなっているので、日本語のコミュニケーションレベルが十分と言える人材は、全体の3割から4割程度というのが私の印象です。

私は2019年8月から2020年2月まで毎月フィリピンに行き特定技能介護の合格者及び試験対策をしている候補者300人ほどの面談をして参りました。彼らの中には、とても日本語レベルの高い人たちもいました。彼らは日本で技能実習生として農業や製造業など様々な分野で就労した経験があり、3年間ほど日本で生活した経験もあるため、日本語のコミュニケーションレベルが高く、すぐにでも介護の施設でのコミュニケーションには困らないレベルを持っています。ただ7割ほどの人たちは日本に行くことが初めてで、フィリピンにいたときに日本語を初めて学習し、学習年月は数ヶ月から1年程度と、さほど日本語のレベルが高くない人たちです。彼らは日本で介護士として働くことを夢見ていますが、最初の数年間は日本語教育に重点を置き、トレーニングを進める必要があるように思います。外国人を採用する上で必要な事は、言語のレベルを上げること。日本の就労環境における様々な文化や習慣を理解してもらうこと。利用者と接するときに礼儀正しく振舞うなどを含め、日本人が違和感を感じることがないようにする作法を身に着けること等が求められます。

弊社ではフィリピン人だけではなく、インドネシア人、ベトナム人、モンゴル人、ネパール人、ミャンマー人、中国人、ブラジル人などの外国人介護人材を紹介していますが、どの外国人にも共通して言える事は、いつも明るく笑顔で接している姿です。

外国人人材の採用には、大きな決断が必要、と考えている介護事業者が多いように感じますが、実際に採用してみると、それほど大きな障壁ではなかったことを実感されることがほとんどです。これから外国人採用に踏み切る介護事業者にとって、最大のポイントは、外国人採用サポートの実績があり、経験値の高い人材紹介業者を選ぶことにあります。

●お問い合わせ先

株式会社
グローバルトラストネットワークス
〒170-0013
東京都豊島区東池袋1-21-11
オーク池袋ビル2階
TEL:03-6804-6801
FAX:03-6804-6802

高橋 恵介 E-mail:k.takahashi@gtm.co.jp



介護特定技能試験にパスし渡日を待つフィリピン人候補者たち

オンラインセミナーの 実施報告

～多くの皆さまの参加に感謝いたします～

民紹協では、令和3年3月に以下のセミナーを初めてオンラインで実施しました。

1 職業紹介従事者講習会

- ①日 時 第1回:3月1日(月)、第2回:3月8日(月) 14:00～17:00
- ②実施方法 Zoomによるオンラインセミナー
- ③参加者 第1回:42名、第2回:41名
- ④内 容 1時限目「求人票作成の法律知識入門」
2時限目「最近の労働法改正の早わかり」
- ⑤講 師 SAT社労士事務所 佐藤 珠己氏



「手軽」、「参加型」をキーコンセプトに、職業紹介に従事される方が知らなければいけない法律を3時間で解説。Zoomの「投票機能」を使った選択式のクイズも取り入れ、一方的にならないよう工夫をしました。

【アンケートより】

- ・ずっと聞いているだけではなくて参加型なのが良かったです。
- ・何度も確認したいので録画したものを閲覧できるようにしていただきたいです。
- ・また次回、オンライン講習がございましたらご案内をよろしくお願いします。

2 職業紹介事業実践セミナー「外国人材の職業紹介セミナー」

- ①日 時 3月19日(金) 13:00～16:30
- ②実施方法 Zoomによるオンラインセミナー
- ③参加者 44名(全国から参加)参加申し込み多数のため今回は人数を限定しました。
- ④内 容 I. 外国人材をめぐる現在の状況と職業紹介の実務
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
II. 基本的なビザの知識と特定技能等の新制度説明
新宿スフィア国際行政書士事務所 代表 夏目 貴美氏
III. 外国人材紹介のポイント(成功雇用企業等の事例も交えて)
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 恵介氏

質問時間を多く取ったため、参加者の皆さまからは熱心な質問が相次ぎ、活発な質疑応答が交わされました。中には、難民ビザ取得者の就労期間の取扱いについて等の専門的な質問も出されました。アンケートには、外国人材の全体像がよく理解できた、ビザ等の知識が整理できた、実例に基づく講義から外国人材の紹介のイメージがつかめた、次回は後輩に受けさせたい等の声がありました。

令和3年度は、「1 職業紹介従事者講習会」は「職業紹介事業実践セミナー基本編」と名前を変え、法律だけでなく、紹介実務に関する科目を加え、年8回、オンライン形式での実施を予定しています。また、「2 外国人材の職業紹介セミナー」は集合形式で2回、オンライン形式で2回を予定しています。ぜひご参加ください。

新 規 入 会 会 員

交 流 会 実 施 報 告

■日 時 令和3年3月24日(水) 14時～15時30分(Zoomによる開催)

■内 容 「民紹協の使い方について」、「自己紹介」

「事前アンケートの集計結果を基にした意見交換・質問への回答」

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の蔓延による2度の緊急事態宣言が発出され、当協会でも予定していたブロック交流会や新春賀詞交歓会等を中止せざるを得ず、会員の皆さまには大変ご迷惑をおかけいたしました。

この困難な時期に新規に入会された会員の方々の情報交換の機会を提供するため、3月24日に、新規入会の方々を対象とした交流会を、Zoomにより開催いたしました(参加費無料)。年度末でお忙しい中、13名の方にご参加いただきました。

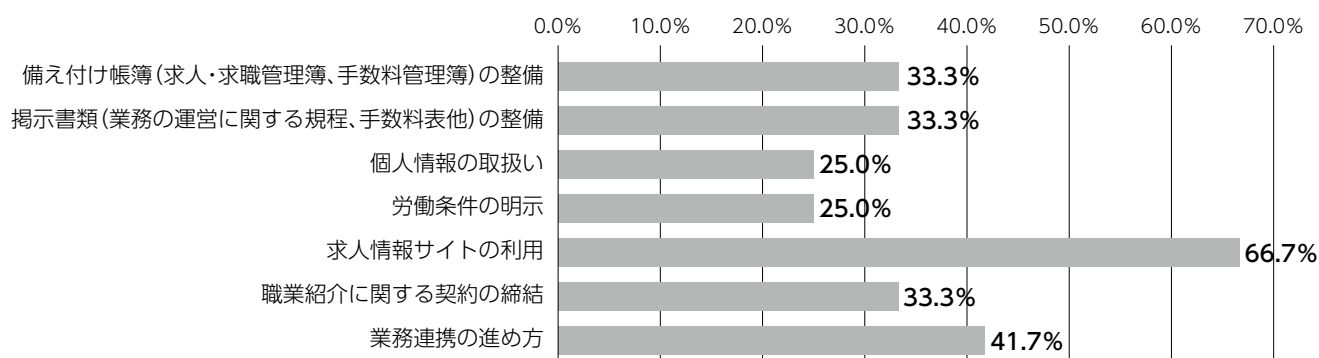
当日は、上市専務理事から皆様へご挨拶を申し上げた後、総務課の田代及び日高から、令和3年度の民紹協の行事予定や会員専用ページの利用方法についてご説明いたしました。

続いて、皆さまの自己紹介から始まる交流の時間となりましたが、職業紹介事業に携わるまでに実に様々な背景・経歴を持っておられることに驚きました。また、外国人材の紹介をされている方や、予定の方が多く、当協会が今後提供する情報も、それに対応したものにならないと考えさせられた次第です。

その後、事前アンケートでご質問が多かった「事業報告や定期指導」について津田アドバイザーから、また、「ハローワークとの連携方法」や「外国人材の職業紹介の動向」について齊藤アドバイザーから回答させていただきました。

以下に事前アンケートの結果をお示ししますが、「求人情報サイト」の利用で悩んでいる割合が最も多くなっています。具体的には、求人情報サイトやSNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)を利用しても、なかなか求職者が見てくれない、どのSNSが効果的かなどのお悩みがあるそうです。民紹協としても、今回の交流会は、会員のニーズを把握する上で貴重な機会となりました。令和3年度においても、また企画をしたいと考えています。

日常業務で悩んでいるもの(事前アンケートより)



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

出向の斡旋を行う場合の留意点を詳しく教えて欲しい

有料職業紹介所ですが、コロナ禍で職業紹介の実績が減少しています。こうしたなか、本誌175号(2021年1月)の18ページに、出向の斡旋を行う場合の留意点について、東京労働局の回答が記載されています。出向の斡旋を職業紹介事業として取り扱うことができれば、紹介の実績を増やせるのではないかと思います。出向の斡旋を行う場合の留意点をもっと詳しく教えてください。

A1

いわゆる出向は、出向元と何らかの関係を保ちながら出向先との新たな雇用契約関係に基づき勤務する形態です。出向元との関係から二者に分類でき、出向元と出向先双方で雇用関係がある「在籍型出向」と、出向先でのみ雇用関係がある「移籍型出向」があります。

在籍型出向は、出向元と出向先の双方で雇用関係があり、形態としては労働者供給(職業安定法第4条第7項、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることで、労働者派遣に該当しないもの)に該当しますので、在籍型出向が「業として行われる」ことにより、職業安定法第44条で禁止されている労働者供給事業に該当するケースが生じます。

ただし、在籍型出向の目的が、

- ①労働者を離職させるのではなく、関係会社において雇用機会を確保する
- ②経営指導、技術指導の実施
- ③職業能力開発の一環として行う
- ④企業グループ内の人事交流の一環として行う等の場合は、一般的に「業として行われている」と

は判断されないため、違法ではないとされています。

したがって、「業として行われている」と見なされない在籍型出向に関して、職業紹介事業者が出向の斡旋を行える可能性がでてきますが、実際は①から④を目的とする在籍型出向は、出向元企業が主導して出向先を含めた人事施策として取り組む場合が多いことから、有料職業紹介事業者に出向の斡旋の依頼がくることはあまり考えられません。

一方、移籍型出向については、出向元企業との雇用契約を解消して出向先企業と雇用契約を結ぶことであり、言わば再就職するということになります。職業紹介事業者に出向先(移籍先)の斡旋の依頼があれば、職業紹介事業として取り扱うことはできると考えます。この場合は、再就職支援型の職業紹介事業となり、斡旋が成功したときに手数料をもらうためには、出向元企業(この場合は「関係雇用主」という。)から手数料をもらうとした再就職支援型の手数料表を事前に労働局に届け出しておく必要があります。

以上のことから、出向の斡旋を職業紹介事業として取り扱うことは、容易にできることではないと思われます。それでも出向の斡旋を検討される場合は、職業安定法で禁止されている労働者供給事業に該当することのないよう、必ず事前に労働局に相談し助言を受けられるようお勧めします。

Q2

求職者の履歴、能力について紹介した職業紹介所の責任はあるのか

有料職業紹介所ですが、ある求職者を紹介し採用されましたが、2か月近く勤務した頃に、雇用主から「履歴書の内容に虚偽が多く、また、期待した

能力を発揮できず所属部署の業務が滞り損害を被った。」という苦情がありました。紹介した当紹介所にも責任があるとして、損害賠償請求も考えているとのこと。どのように対処すればよいでしょうか。

A₂

苦情の申立てに対しては、誠意をもった迅速な対応と苦情内容の正確な把握が重要です。

本件に関しては、先ず苦情の原因となった事実を把握しましょう。

「履歴書の内容に虚偽が多い」とのことですが、具体的にどのような虚偽があったのか、その内容や程度を確認します。その結果、業務に支障をきたすような虚偽があれば、それを事前に紹介所が把握できなかったのかという問題になります。求職者の前歴に関する情報は個人情報に当たりますので、それを収集する際は、本人から直接収集するか、または本人の同意の下で本人以外から収集することとされています。もっとも、前勤務先にも個人情報の保護が課せられるため、本人の同意があったとしても前勤務先から個人情報を得るのは難しいといえます。こうしたことから、紹介所が履歴書の記載内容の真偽について事前に把握することは困難であること、履歴書の記載内容に関する責任は基本的に求職者にあり紹介所にはないことを理解してもらいましょう。

また、「期待した能力を発揮していない。」とのことですが、求人者が、どのような能力を期待していたのか、それを紹介所や求職者にきちんと伝えていたのかなどが問題となります。求人者が期待する能力を紹介所や求職者に明示していなければ、ミスマッチが起こり本件のような苦情につながります。したがって、本件については、求人者の申込みの際に、求人者が求める能力、例えば、必

要とする資格、パソコンスキル、経験内容・年数などが具体的に明示されていたかどうか、を確認する必要があります。明示されていたにもかかわらず、求職者の能力の有無・程度の確認を怠り、求める能力に適合しない求職者を紹介したとなると、紹介所にも一定の責任があると言わざるを得ないでしょう。

Q₃

職業紹介所のコンサルタントが内定を辞退して他社へ応募するよう迫ってくる

ある職業紹介所に求職の申込みをしたところ、仕事内容が自分に合いそうで、勤務地も自宅から1時間足らずの求人を紹介していただきました。その結果、内定に至り内定通知書をもらうことができました。

しかしながら、その後、その紹介所のコンサルタントから「内定をもらった会社より条件の良い求人がある。内定を辞退してそちらの求人に応募しないか。」と繰り返し迫られています。内定先で働きたい気持ちに変わりありませんが、どうすればよいでしょうか。

A₃

本件では、内定を辞退して他の求人への応募を迫る理由が明らかになっていませんが、職業安定法第2条により、求職者には職業選択の自由が保障されており、紹介所の都合により、希望しない求人への応募を強制することは許されません。このことや内定を辞退する考えはないことを紹介所のコンサルタントに明確に伝え、それでも強制されるようでしたら、紹介所の所長や職業紹介責任者に直接その旨を伝えて、以後の働きかけを止めてもらうようお願いしてはいかがでしょうか。

散歩道 第60回 ～東京都板橋区～

今年3月28日に板橋区立中央図書館がリニューアルオープンをいたしました。
新しい施設と散策に適したと思われる場所を今回紹介させていただきます。



【乗蓮寺(東京大仏)】

室町時代の応永年間(1394－1428)に英蓮社了賢無的上人という僧が山中村(現在の板橋区仲町の辺り)に草庵を結んだことが始まりとされています。

現在地には、昭和46年から7年の年月をかけて移転してきました。同寺の境内には、東京大仏とよばれる大仏があります。

同大仏は、同寺の第24世の住職・若林隆道上人が、昭和52年4月11日に開眼されました。

建立当時は「奈良」「鎌倉」に次いで日本で3番目の大きさとのことでした。

同寺の周りには、赤塚城址や区立美術館、郷土資料館等もありますので、新型コロナウイルスの流行が収束しましたら、散策コースの一つにしてみるのも良いかとおもいます。

【住 所】 東京都板橋区赤塚5-28-3

【交通手段】 東武東上線「成増駅」または「下赤塚駅」から徒歩約20分
※成増駅からはバスも利用できます(「赤塚八丁目」下車、徒歩5分)

【板橋区中央図書館・ボローニャ絵本館】

本年3月28日にリニューアルオープンされました。

リニューアルに伴い、別の場所にあった「いたばしボローニャ絵本館」が併設されることになりました。同絵本館の名前の由来は、毎年春にイタリア・ボローニャ市で開催される児童書専門の見本市「ボローニャ児童図書展」事務局から寄贈された絵本が主な蔵書であることにちなんでいます。

蔵書は世界約100か国、70言語、3万冊の絵本を所蔵している海外絵本の図書館です。

近くにはプラネタリウムもある区立教育科学館もありますので、お子さん、お孫さんの情操教育のツールに利用してみてもはいかがでしょうか。(注:プラネタリウムは事前予約が必要となりますので、ご注意ください。)

【住 所】 東京都板橋区常盤台4-3-1(平和公園内)

【交通手段】 東武東上線「上板橋駅」下車 徒歩7分



板橋区中央図書館



ボローニャ絵本館

家政婦(夫)さんとともにこれからも

有限会社ケアアシスト 徳留 美由希

札幌市

「発寒河畔公園」

札幌の春は遅く、ゴールデンウィーク頃に梅と桜が一緒に咲きます。写真は弊社からほど近い発寒河畔公園、お花見スポットとして年々人気が高まっています。

私は平成6年、北海道では最古参の札幌看護婦家政婦紹介所に入職、9年9カ月従事後、当時の経営者の病没の折に現在勤務の有限会社ケアアシストに送り出してもらいました。現在の会社に移って介護保険業務も兼務しながら10年過ぎた頃、介護の世界の中での家政婦さんという存在が、並びの無いものと改めて感じ、なのに世の中に正しく認知されていない、生かしきれていないと痛感したことから、紹介業について学び直し自信をもって情報発信したいと職業紹介士にチャレンジしました。職業紹介責任者講習で毎回お世話になっていた民紹協さんの開催であることも心強く、苦手な飛行機にも乗ることにしました。

さて、取扱い案件では、関わるすべての人のニーズを満たし、笑顔になっていただくことが紹介の成功だとして、必ずしも100% 成功とはなかなかいきません。求職者にお仕事をまっとうしてもらうために紹介者が出ることを考えてみると、求職者のスキルアップもさることながら、求人者への働きかけがキーではないかと思います。家政婦の求人者はほぼ雇用主初心者の個人です。何を求めるのか、聞き取り汲み取り、働いてもらう人へ具体的に伝える手助けをする、これが働く人への助けにもなることを実感しています。お仕事を求めて我が社に来てくれた方に、「私、失敗させないので!」と言えるプロの職業紹介士を目指し、これからもこの仕事とともに「ひと」の力をどこまでも信じていきます。

有限会社ケアアシスト

住所:札幌市西区西町北2丁目3番3号

代表者名:谷口 紀代美

設立:昭和63年10月20日

従業員数:83名(他事業パート従業員含む)

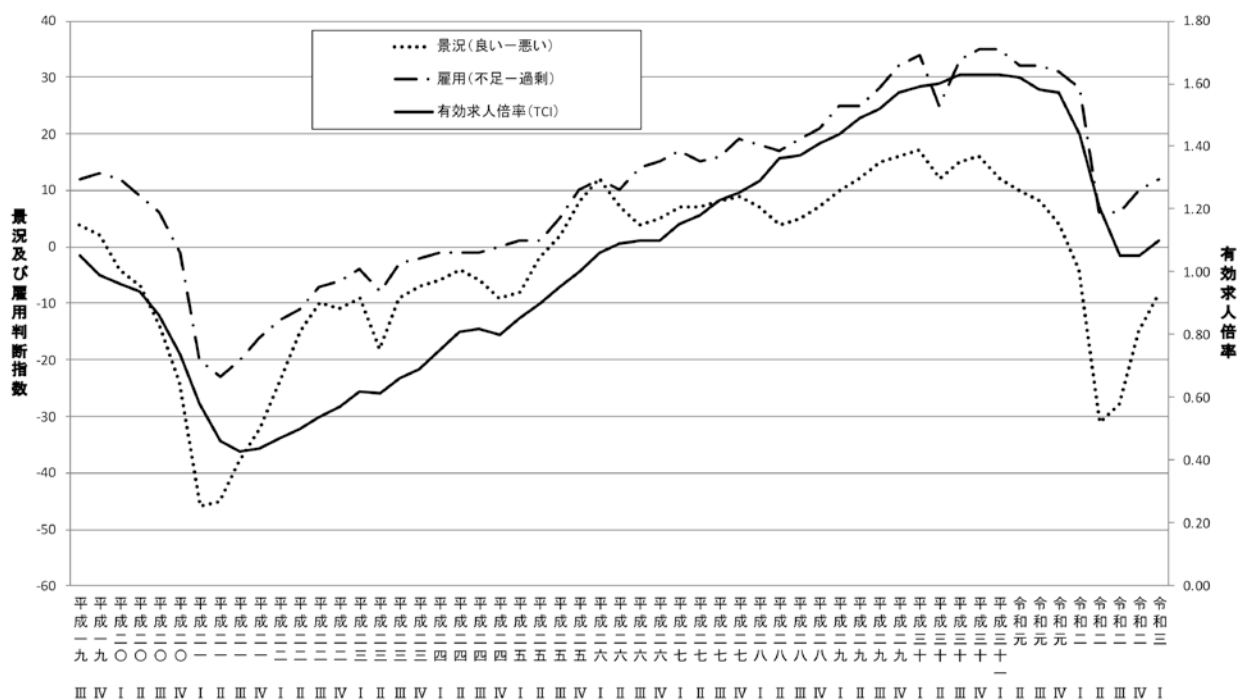


面談コーナーにて筆者

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3年2月、令和3年3月の有効求人倍率(季節調整値)は1.09倍、1.10倍とやや上昇してきています。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2.9%、2.6%とやや改善されてきています。3月の日銀短観による業況判断では、前期より7ポイント上がりましたが、先行きは2ポイント低下しています。また、雇用判断は12月より2ポイント低下し、先行きは更に4ポイント下がり、求職者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11月	令和2年12月	令和3年1月	令和3年2月	令和3年3月	令和3年4月
有料職業紹介事業所	185	185	251	207	207	208
無料職業紹介事業所	6	4	5	4	6	4

雇用・失業情勢関連指数

		令和2年10月	令和2年11月	令和2年12月	令和3年1月	令和3年2月	令和3年3月
雇用者数※	実数(万人)	5998	6017	5984	5973	5983	5967
完全失業者数※	実数(万人)	215	195	194	197	194	188
完全失業率※	(季節調整値、%)	3.1	2.9	3.0	2.9	2.9	2.6
有効	求人数(万人、カッコ内は対前年同月増減率、%)	210 (▲23.2)	212 (▲21.7)	210 (▲21.4)	211 (▲17.7)	217 (▲15.4)	224 (▲10.0)
	求職者数(万人、カッコ内は対前年同月増減率、%)	199 (16.5)	194 (16.8)	185 (16.6)	184(12.3)	188(12.4)	199(14.1)
	求人倍率(季節調整値、倍)	1.04	1.06	1.05	1.10	1.09	1.10

(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3年2月～令和3年4月(4月20日入会まで)

事業所名	住 所	ごあいさつ
株式会社アトムキャリア 	東京都新宿区高田馬場 1-31-16 ワイム高田馬場ビル711 03-4567-6240	本年1月1日付けで厚労省許可を取得し事業開始しました。お仕事をお探しになる全ての求職者様にお役に立てるよう多様な業種・職種の転職を支援しています。異業種・異職種への挑戦も応援し求職者様に親身に寄り添うことをモットーにしています。業界を熟知したキャリアアドバイザーが求職者様のキャリア目標の実現、企業様の優秀人材の獲得によるビジネス成長に向けて誠心誠意、取り組んでおります。どうぞ宜しくお願いいたします。
社会福祉法人奉優会 北区立いきがい活動センター	東京都北区王子 5-2-5-101号 03-5390-2220	2021年1月に開所いたしました北区立いきがい活動センター「きらりあ北」は、人生100年時代に向けたあらたな活動拠点として、東京都北区に在住の高齢者の就労支援と、社会参加につながるいきがいづくり・活躍の場づくり・健康づくりを行うことを目的とした施設です。就労希望の高齢者一人ひとりがその人らしさを発揮できる「オーダーメイド」での就労支援・社会参加支援に取り組むと同時に、高齢者人材の採用を促進するために、専任のジョブコーディネーターが地元企業・法人への日々の業務の棚卸しの支援や職場環境改善のご提案、人材の紹介を行います。高齢者が地域で働ける場・社会を支える活動ができる場があることは、地域活性化や企業価値の向上に繋がることから、就労希望者と企業・法人の橋渡し役を担ってまいります。
株式会社 ヒューマンサポートジャパン 	東京都町田市南大谷 1426-189 0427-38-7505	当社は、2017年(平成29年)意欲に溢れ、高いスキルと知識を習得したベトナム人を日本の魅力的な企業に紹介させて頂くことを目的に設立いたしました。就労者人口の減少にあえぐ日本にベトナム人の若者を紹介することで、日本における定住人口の維持、確保が可能になります。それと同時に本国において自分の能力を十分に生かすことのできないベトナム人人材をマッチングさせることで、双方ともにWin-Win(ウィンウィン)になれるような架け橋的な役割を担って参りたいと考えています。私どもは、今後も「人」と「企業」、そして日本の各「地域」をつないでいくことで、活力ある環境創りのお手伝いをしたいと考えており、これからも「人をつなぐ 心をつなぐ 未来へつなぐ」という経営理念のもと、全社員が一丸となり取り組んで参る所存でございますので、どうぞ、よろしくお願い申し上げます。
桑江鴨也(賛助会員)	東京都三鷹市井の頭5-10-9 0422-40-9510	印刷業界に特化した有料人材紹介会社に勤務している者です。私自身印刷業界で40余年の営業経験の後、3年前に現在の会社に再就職。人材紹介の職務は、求職者、求人企業、人材紹介会社の全てが慶びを享受できる事に魅力を感じ日々業務に励んでおります。
株式会社 ストレングス&キャリア 	埼玉県さいたま市 大宮区宮町2-108-1 大保マンション204 048-606-2990	株式会社ストレングス&キャリアは、「企業には最高の人材を、個人には最高のキャリアを」をモットーに、医師や経営陣等の「エグゼクティブ」に特化した事業展開をしております。人材紹介事業のほか、社員教育・採用のコストカット、「優秀社員の短期離職解消・長期活躍」、「会社のビジョン実現」のサポートを行い、企業様からも求職者様からも信頼できる会社を目指して参ります。
プラスワンパートナーズ 	栃木県宇都宮市鶴田 2-22-16 スブランドールS マンション305 028-647-5841	当社は、令和2年12月にスタートした配膳業を中心とした職業紹介会社です。人材が不足している配膳業・農業分野の手助けがしたいと思い、起業致しました。これまでの勤務経験を活かし、企業様が求める人材と、求職者が求めるニーズをマッチングし、双方が満足頂けますよう業務を行っております。職業紹介事業がさらに認知され、発展していきますよう努めて参りたいと思います。

関東地区

新規入会事業所紹介

令和3年2月～令和3年4月(4月20日入会まで)

	事業所名	住 所	ごあいさつ
関東地区	株式会社山藤 	群馬県安中市上間仁田194 027-382-0957	皆さま、はじめまして 当社は有限会社山一製作所のグループ会社として生まれました。日本の労働人口の減少は避けられない事実です。山一製作所に直接外国人材を紹介することが当社の目的なのです。皆さまのお仲間としていろいろな情報を共有できたら幸いと存じます。何卒よろしくお願い申し上げます。
	株式会社S&Aキャリア 	静岡県富士宮市外神9-6 0544-66-3800	株式会社S&A キャリアは、令和2年6月1日に株式会社S&Aの分社化により設立されました。S&Aグループでは、保育事業を主体とした株式会社S&A、労働者派遣、有料職業紹介、業務請負を主体とした株式会社S&A キャリアで構成されております。これからの時代を担っていく若い世代のお仕事探しから子育て環境の整備まで幅広く企業と求職者に寄り添って行きます。
中部地区	イー・ヒューマンリレーション株式会社 	大阪府大阪市淀川区西中島 3-14-27 新大阪南方ビル401号室 06-6459-9202	弊社は新型コロナ感染が確認され始めた2020年1月に設立され、職業紹介事業許可証の取得は紆余曲折の後1年後の2021年1月になりました。職業紹介はまだ歩みだしたばかりの会社ですが、企業の母体はイー・トップ株式会社と言い、建設資材製造販売・太陽光発電事業・不動産・建築コンサルタントを業とし貿易業も営んでいます。縁あって海外の求職者を日本の求人者に紹介・支援してみないかという誘いを受け、暗中模索の中、試行錯誤を繰り返しマレーシア・ベトナム等の取次機関との契約を締結・進行させつつ、コロナ禍の渡航禁止が解かれるのを待っているという現状です。その暁には中国等からの求職者の紹介も視野に入れ、単なる紹介のみに終わらない双方に利益のある特徴ある事業所を志しています。
	株式会社UIW Solutions 	大阪府大阪市北区中之島 6-1-38 ザ・パークハウス 中之島タワー2419号 090-6752-6523	2015年より、介護留学生を200名受け入れ、うち80名近くを介護施設に就職させた実績がございます。その延長上の事業として、これまでの海外事業で構築できたパイプを生かし、登録支援機関としても、引き続き外国の若者と受け入れ企業の橋渡しとサポートをしてまいります。
関西地区	StyleBox 株式会社 	大阪府大阪市西成区 天下茶屋北1-2-16 06-7508-4936	皆様、初めまして！弊社は、大阪市西成区で外国人のトータルサポートを目指している『Style Box株式会社』と申します。今回新たに有料職業紹介事業の『Style Job』を立上げ、入会させていただきました。現在、日本在住の方の就職活動のお手伝いをしていますが、今後は登録支援機関として、特定技能に力を入れ、海外分野にも進出したいと考えております。まだまだこれからの未熟な会社ですが、よろしくお願い致します。また、弊社では提携していただける事業者様も大募集しておりますので、お気軽にご連絡ください。
	株式会社NEW FOCUS 	大阪府大阪市浪速区元町 2-11-14 MAビル2F 06-6684-9279	弊社は単なる有料職業紹介ではなく、海外の意欲ある若者を応援しております。特にベトナムの人材を中心としております。弊社、有料職業紹介株式会社NEW FOCUSは外国人雇用制度を通じて、企業の国際貢献と成長、そして経済的発展を図り、皆さんに喜んで頂くことを目的とした、きめ細やかなサービスを発展していきたいと考えております。私たちは文化の壁を超え、最高の人材育成を成し遂げるプロフェッショナルになる事をお約束致します。その為、ベトナムの日本語センターを設立しております。弊社は「人と人とのつながり」を大切に、より良い出会いを提供することを目的としてお客さんと共に歩んでまいります。弊社は、「豊かな未来への飛躍」を経営理念に掲げ、取引先企業様のビジネスを多角的に支援してまいります。今後とも、より一層のご支援、ご指導を賜りますようお願い申し上げます。

	事業所名	住 所	ごあいさつ
関西地区	株式会社ハートランド 	京都府京都市山科区 御陵四丁野町26 075-594-3773	株式会社ハートランドはペットケア用品の販売会社として1991年に設立し、今年30周年を迎える事ができました。それを機に新たな取り組みとして、今般、ペット業界特化型の人財マッチングサービス「Trimatch(トリマッチ)」を立ち上げることにいたしました。私たちは日頃サロン・ショップ経営者様と話をする中で、常に大きな悩みとなっている「人手不足」の解消に役立ちたいと強い意志を持っております。人手不足解消は業界の発展には欠かせない案件です。また、単に採用の仲介ということだけでなく、経営のお手伝い・サポートも行っていき、業界の発展に取り組んでいきたいと思っています。
中国地区	にし川行政書士事務所 (賛助会員) 	広島県広島市安佐北区 安佐町大字鈴張5002-9 080-3878-4425	弊所は、広島県の行政書士事務所です。行政書士業務として外国人に係る在留諸申請の取次ぎ業務を行っています。職業紹介事業者より紹介をいただき業務を行う機会が増えてくるにつれて、職業紹介に関する知識を高めていく必要性を感じてこの度賛助会員として入会しました。機関紙等を通じて皆様の活動を身近に感じていきたいと思っていますので、宜しくお願い致します。

【事業所名のみのご紹介】

事業所名	住 所	電話番号
Ago & パートナース株式会社	東京都港区虎ノ門1-8-7富田屋ビル7F	03-6273-3711
信越公営企業株式会社	長野県諏訪市豊田221-9	0266-57-5645
株式会社倉本 医療の架け橋	兵庫県宝塚市桜が丘8-20 桜が丘マンション304	0297-80-7066

コラム 外国人材の職業紹介窓口で活用できる情報の紹介です！

厚生労働省は、3月30日、企業の人事・労務に関する多言語による説明や、お困りごとの背景にある文化ギャップを埋めることに役立つ3つの支援ツールを作成したことを公表しました。

①外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集

雇用分野の事柄が多いですが、紹介窓口での労働条件等の説明にも使えるような内容がきめ細かくたくさん掲載されています。労働条件等の説明に当たっては、多言語化といったハード面の対応だけでなく、「なぜそうなっているか」という理由や背景も含めて、より具体的に説明するように心がけることが有効です。この例文集は、労働条件等の説明時の手引きとしてとてもわかりやすく作成されています。

②雇用管理に役立つ多言語用語集

窓口等で外国人材への説明を母国語に置き換えて行う場合にお使いいただけます。

③モデル就業規則やさしい日本語版

初めて外国人材を雇用する求人者に渡すと喜ばれそうな内容です。
上記番号に対応した、以下のQRコードをご利用ください。

①



②



③



1. 定時社員総会、表彰式、講演会等のご案内

開催日 令和3年6月18日(金) 13時～17時 **開催場所** 浅草ビューホテル 4階『飛翔Ⅲ』の間

概要

●社員総会 ●優良職業紹介事業功労者等の表彰 ●記念撮影

●講演会『人材マッチング市場の変化と民間職業紹介の役割』

講演者 大藪 毅氏(慶応義塾大学経営管理研究科専任講師)

昨年度「表彰式」等を中止したため、今回の「記念撮影」においては、昨年度受賞された皆様もご参加いただくこととしています。

また、ご来場できない会員の皆様のために初めての取組ですが、「表彰式」「講演会」をYouTubeでライブ動画配信します。YouTubeのURLは6月11日に民紹協ホームページでお知らせします。

なお、「懇親会」についてはコロナのため実施を見送ることとしました。

会員の皆様には、5月中旬に文書で定時社員総会等のご案内と出欠連絡票をお送りしますので、ご出席をお願いします。

2. 会費納入のお願い

令和3年度の請求書をお送りしています。納入期限は5月25日(火)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。

3. 人材サービス総合サイトへの情報掲載はお済みですか？

職業紹介事業者は、厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」へ、各年度の就職者数(4月に入力)、6ヶ月以内の離職者数等(10月～12月に入力)を掲載することが義務づけられています。まだ情報を掲載されていない事業者は、行政指導の対象となりますので、お早めにご入力ください。

厚生労働省
「人材サービス総合サイト」



民紹協
「情報掲載方法説明動画」



編集 後記

新型コロナウイルスに係る3回目の緊急事態宣言が、東京、大阪、京都、兵庫の4都府県に発出されました。期間は4月25日から5月11日までの17日間です。酒類を出す飲食店や百貨店などの大型商業施設が休業要請の対象になり、大型連休中の人の流れを抑え込む対策に重点が置かれています。その効果が期待されますが、大きな影響を受けられた紹介事業者もあることと存じます。一日も早くワクチンが行きわたり、普通の生活が戻ることを祈念します。

こうした中、コロナは当協会の運営にも大きな影響を及ぼしています。主要な収入源である職業紹介責任者講習は、近年の競争激化に加えてコロナ禍により受講者が減少し、かつての半分程度の受講料収入にとどまっています。このままでは今後数年のうちに経営が破綻してしまうため、7頁に紹介しましたように、財政健全化に向けての検討会を設置して検討を重ねてきました。すでに経費削減などに取り組んでいますが、検討会の報告書をもとに財政健全化に向けて引き続き取り組んでまいります。会員の皆様におかれてもご理解、ご協力をお願い申し上げます。

民営職業紹介



民営職業紹介 ひと No.177

令和3年5月12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.031-3818-7015

印刷所 日本印刷株式会社

令和3年5月～令和3年6月 お申込み受付中

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3年5月現在】

開催日	曜日	開催地	会場	定員
令和3年 5月19日	水	石川県(金沢市)	金沢東急ホテル 5F「ボールルーム」	100
〃 5月21日	金	愛知県(名古屋市)	ホテルルブラ王山 2F「金鯱」	88
〃 5月24日	月	千葉県(千葉市)	千葉商工会議所 14F「第1ホール」	98
〃 5月26日	水	大阪府(大阪市)	ホテルアウィーナ大阪 3F「葛城」	144
〃 5月28日	金	東京都(中野区)	中野サンプラザ 11F「ブロッサム」	102
〃 5月31日	月	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	火	東京都(中野区)	中野サンプラザ 11F「ブロッサム」	102
〃 6月 3日	木	福岡県(福岡市)	天神ビル 11F「10号会議室」	160
〃 6月 7日	月	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 6月 9日	水	宮城県(仙台市)	ホテル白萩 3F「萩」	120
〃 6月11日	金	長野県(長野市)	長野ターミナル会館 4F「国際ホール」	100
〃 6月14日	月	大阪府(大阪市)	ホテルアウィーナ大阪 3F「葛城」	144
〃 6月17日	木	愛知県(名古屋市)	ホテルルブラ王山 2F「金鯱」	88
〃 6月21日	月	東京都(中野区)	中野サンプラザ 11F「ブロッサム」	102
〃 6月24日	木	大阪府(大阪市)	ホテルアウィーナ大阪 3F「葛城」	144
〃 6月28日	月	東京都(中野区)	中野サンプラザ 13F「スカイ」	102

○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種類ご持参ください。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/>

