



民営職業紹介

ひ

と

2022.3  
NO.

182

令和4年新春講演会 「職業紹介事業の現状と課題」

職業安定法の一部改正(案)・個人情報保護法の改正内容

民営職業紹介事業者団体と東京労働局による情報交換会の開催

令和3年度厚生労働省委託事業「自主キャンペーン事業を実施しました」

直近の外国人材の雇用状況

公益社団法人 全国民営職業紹介事業者協会



Contents

- 3 令和4年新春講演会「職業紹介事業の現状と課題」
- 9 職業安定法の一部改正(案)
- 10 個人情報保護法の改正内容
- 11 民営職業紹介事業者団体と東京労働局による情報交換会の開催
- 14 令和3年度厚生労働省委託事業  
「自主点検キャンペーン事業」を実施しました
- 16 外国人材の職業紹介「職業紹介事業と登録支援機関を兼業するメリット」
- 18 直近の外国人材の雇用状況
- 19 職業紹介士ネットワーク ～株式会社医師のとも～
- 20 よくわかる職業紹介事業のQ&A
- 22 雇用失業動向
- 23 全国6か所でブロック交流会を開催
- 24 新規入会事業所紹介
- 25 令和4年度職業紹介事業実践セミナー日程のお知らせ
- 26 民紹協ニュース／編集後記
- 27 職業紹介責任者講習日程

「散歩道」は、今回お休みです。

※表紙写真は、「第3回 ひととしごと写真募集」優秀賞 小和泉 春男氏撮影の作品です。  
「園児に寄り添う」:「京都府立動物園でのひとこま。園児に寄り添い、子供の目線で対応する保育士さんの姿と、同行の父兄からも慕われる清々しい春の一日を発見し撮影しました。」

# 「職業紹介事業の現状と課題」～新春講演会講演資料より紹介

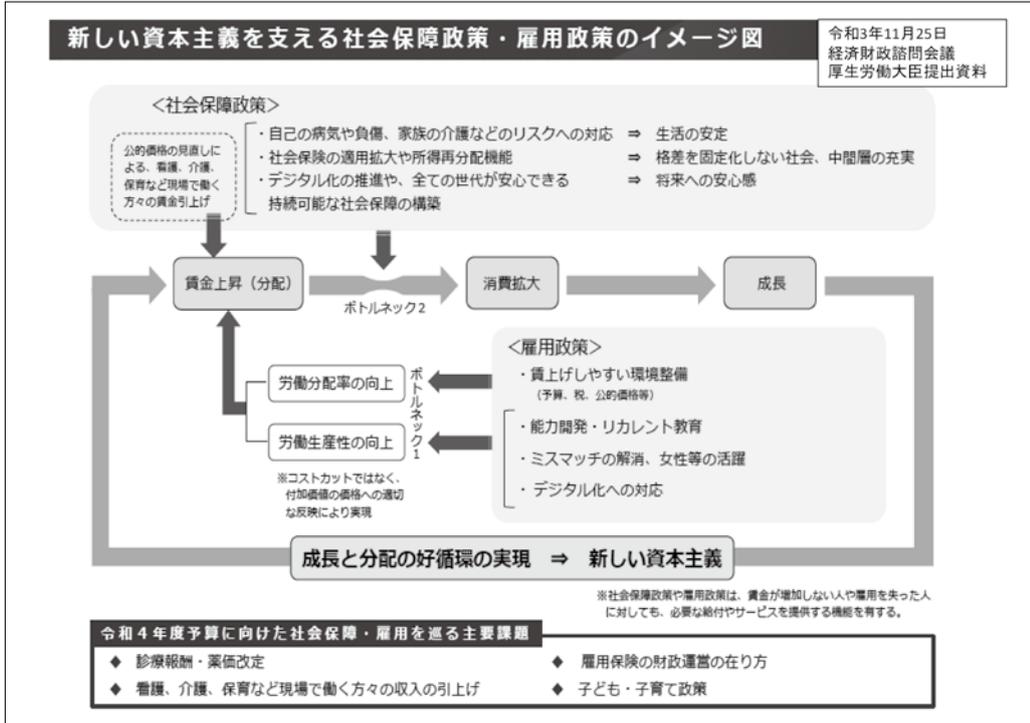
本年の「新春講演会」は、東京会場では中野サンプラザでオンラインとの併用で開催され、大阪会場ではオンライン開催となりました。東京会場では、厚生労働省職業安定局需給調整事業課長の篠崎拓也氏から、「職業紹介事業の現状と課題」と題して今後の雇用仲介の改革による労働市場整備も含めて広範なご説明をいただきました。その後、参加者による情報交換会も行われました。講演内容の概要を以下にご紹介いたします。



篠崎課長

## 1. 新しい資本主義の実現

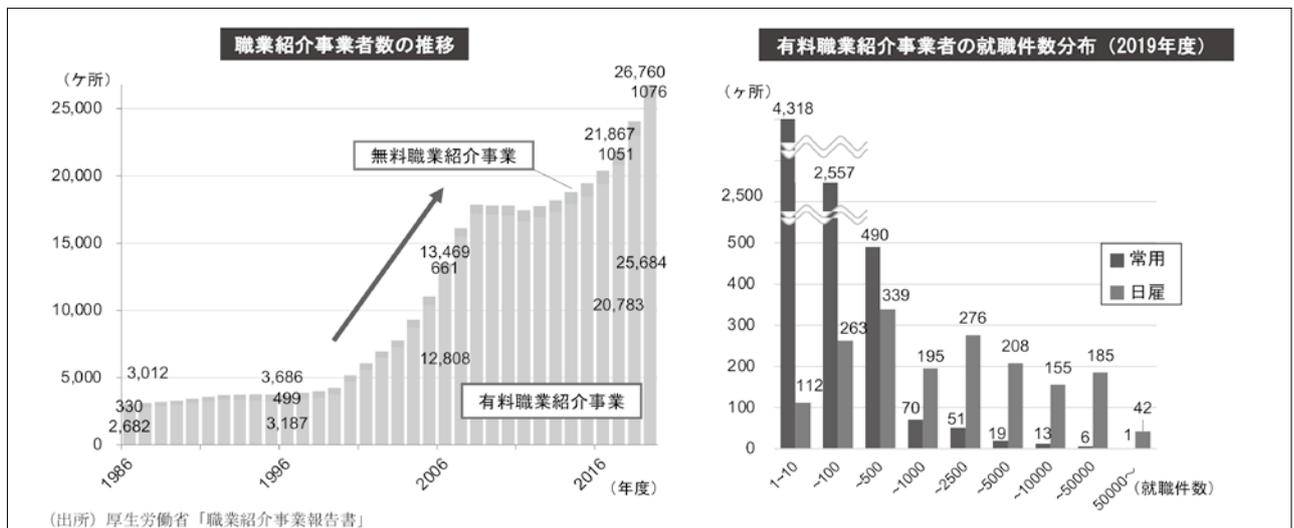
新しい資本主義を支える社会保障政策・雇用政策のイメージは次の通り。



## 2. 職業紹介事業の現状等

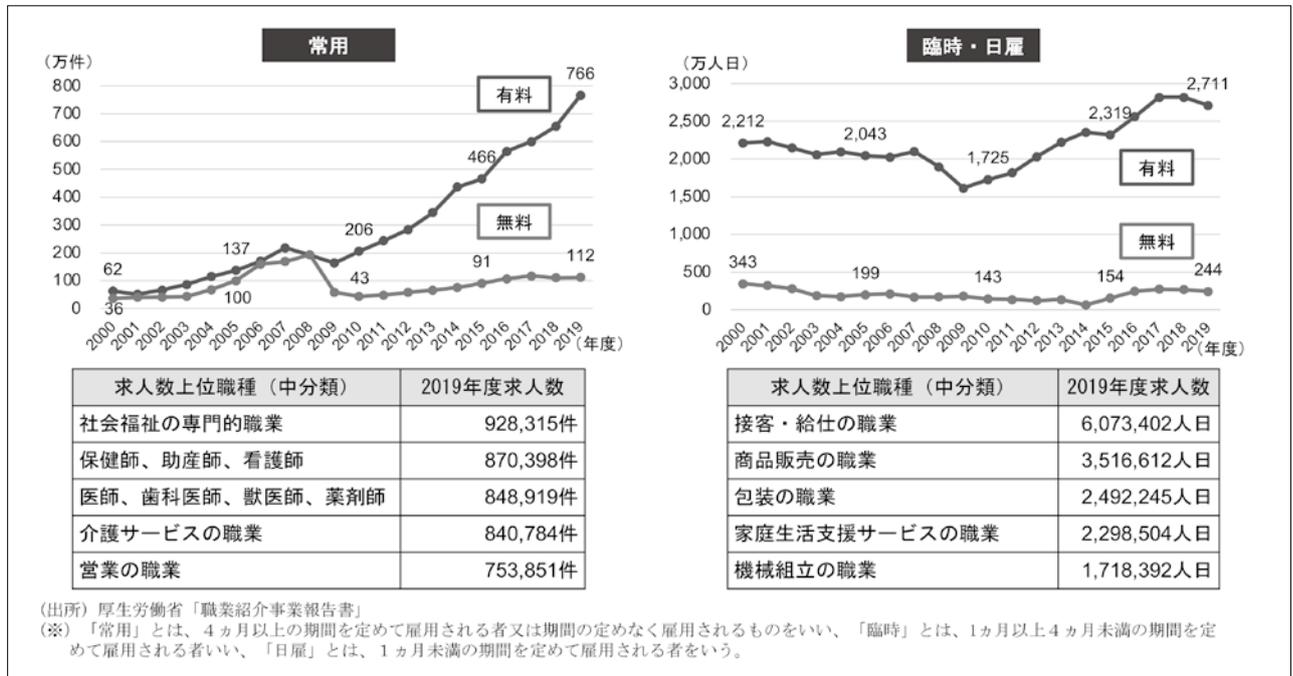
### (1) 職業紹介所の事業所数

- 民間職業紹介事業所は、1985年度の職業安定法改正により営利の有料職業紹介事業が誕生して以降、一貫して増加している。
- 特に、1999年度の職業安定法改正において、有料職業紹介事業の取扱い職種を港湾運送業務、建設業務以外に全面的に解禁し、届出手数料制の導入により実質的に手数料上限を撤廃して以降、事業所の増加が顕著となっている。
- 2019年度においては、有料職業紹介事業所25,684ヶ所、無料職業紹介事業所1,076ヶ所の計26,760ヶ所となっている。



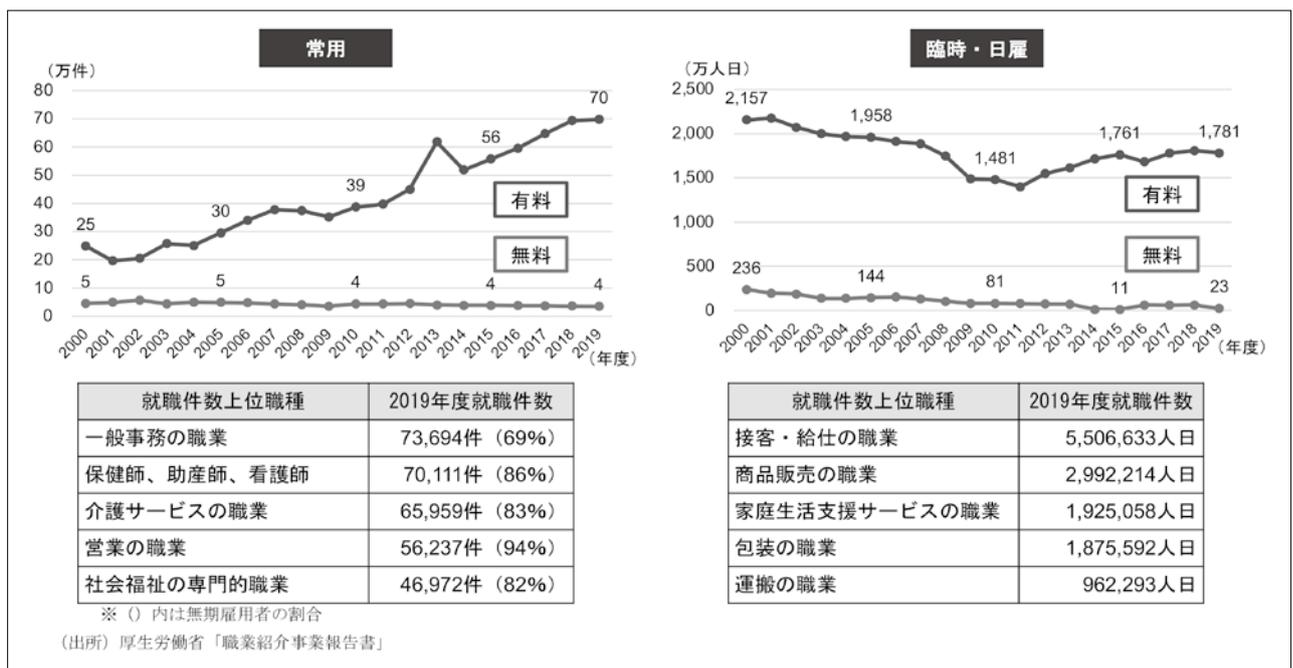
## (2) 求人状況

- 常用と臨時・日雇ともに、無料職業紹介事業者に比べて有料職業紹介事業者が取り扱う求人が多く、特に2009年度以降大きく伸長している。
- 求人職種は常用と臨時・日雇で異なっており、常用では医療・介護分野等の専門職が、臨時・日雇では配達人等の接客・給仕の職業やマネキン等の商品販売の職業が多くなっている。



## (3) 就職件数の状況

- 常用については、有料職業紹介事業者による就職件数が一貫して増加している。求人とは異なり、一般事務の職業が最も多いものの、医療・介護分野等の専門職も多くなっている。
- 臨時・日雇については、有料職業紹介事業者による就職件数が2011年度以降おおむね横ばいで推移している。求人と同じく、接客・給仕の職業商品販売の職業が多くなっている。

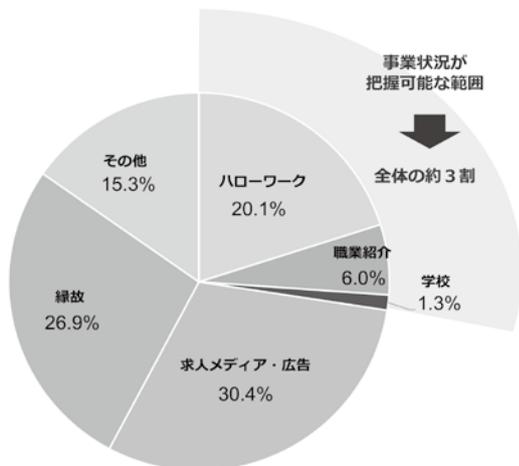


### 3. 雇用仲介の改革による労働市場整備

#### (1) 職業紹介所の事業所数

- 従来、ホワイトカラー系の高年収職種を民間職業紹介事業者が、サービス・ブルーカラー系を中心に比較的年収の低い職種をハローワークが扱うなどの棲み分けがされていた。
- 近年、民間職業紹介事業者の取り扱う職種と年収の下限が拡大する一方で、求人メディアが紙からインターネット化するとともに幅広い職種・年収を取り扱うようになり、ハローワーク・民間職業紹介事業者・求人メディア3者の領域が重複している。
- さらに、IT技術の進展により、アグリゲーターや利用者DB、SNSなど新しいサービスが登場している

#### (2) 入職経路(新卒以外)



新春講演会(東京)の会場風景

#### (3) 雇用仲介に関する制度の改正について(労働政策審議会建議より)

##### IT技術等の進展に伴う雇用仲介事業の多様化

- インターネットの普及により労働市場においても求人・求職者情報等が飛躍的に増加、雇用仲介の役割もこれまでに大きく大きくなってきている。
- 求人メディア等の「募集情報等提供事業者」に係る事業運営上の義務は指針にのみ規定しており、行政処分の対象とすることは困難。
- また、IT技術の進展により、多種多様なサービス(※)が登場し、利用者からすると募集情報を閲覧できるサービスであっても、職業安定法の規制の対象とならないものが発生。

(※) 例えば、インターネット上で公表されている募集情報を収集し、掲載するサービス

#### 1 ネットを活用した新たな雇用仲介事業をより幅広く法的に位置づける

求人メディア以外にも、職業安定法に規定のない多様なサービスが登場。

- 求職者情報を取り扱う募集情報等提供事業者を「届出制」の導入により把握。あわせて「募集情報等提供」の定義を拡大。
- 官民連携の主体として位置づけ、相互協力。

#### 2 求職者や企業などが安心して利用するため、依拠すべきルールを整備

募集情報等提供について、現行「指針」でルールを規定。不正確な情報提供等によるトラブルがあっても就活サイト等を行政処分の対象とすることは困難。

- 「的確表示」「個人情報の適切な取扱い」「苦情処理」等を法的義務化。
- 従来の助言・指導に加え、行政処分も可能とする。

## ●改正の基本的な考え方

- ①インターネットの普及により求人・求職情報等の飛躍的な増加がみられる中で、雇用仲介が果たす役割はこれまでに大きく大きくなってきている。多種多様なサービスを提供している雇用仲介事業者を労働市場において需給調整機能の一翼を担う者として位置付ける必要。
- ②職業安定機関は、労働市場全体の需給調整機能を高め、実効的な雇用対策を講じることが重要であり、多様な雇用仲介事業者とも情報の共有や連携を進めていくことが求められている。
- ③雇用仲介事業者の位置づけを確固たるものとしつつ、利用者が安心してサービスを利用することができる環境とするため、雇用仲介事業者が依拠すべきルールを明確にすべきである。その際、公正、適正かつ効率的なマッチングにつながり、労働者になろうとする者にとっても有益なイノベーションを阻害することのないように留意する必要。
- ④こうした考え方にに基づき、雇用仲介事業の機能強化と募集情報等提供事業の適正な運営を確保し、もって労働市場が的確かつ効率的に機能するための基盤を整備するため、雇用仲介事業に関する制度の改正を行い、次のような具体的措置を講ずる必要。  
なお、AIやマッチングアルゴリズムの使用に係る留意点等その他の論点についても、今後、今回講じる具体的措置の状況を踏まえ必要に応じて検討を進めていくことが適当。

### 雇用仲介事業者が依拠すべきルールについて

#### (1) 募集情報等の的確性

- 雇用仲介事業者・労働者の募集を行う者等は、募集情報等の提供にあたり、虚偽又は誤解を生じさせる表示をしてはならないものとするのが適当。
- 労働者の募集を行う者等は、募集情報等について正確かつ最新の内容に保たなければならないものとするのが適当。
- 雇用仲介事業者は、募集情報等について正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならないものとするのが適当。

#### (2) 個人情報の保護

- 雇用仲介事業者・労働者の募集を行う者等は、業務の目的の範囲内で、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集し、目的の範囲内で保管・使用しなければならないものとするのが適当。
- 募集情報等提供事業者についても、業務上取り扱ったことについて知り得た他人の秘密を漏らしてはならないものとし、業務に関して知り得た個人情報等について、みだりに他人知らせてはならないものとするのが適当。

### 労働力需給調整の円滑化

#### (1) 官民の連携

- 募集情報等提供事業者についても、職業安定機関と相互に協力するものとするのが適当。

#### (2) 国による労働市場に関する情報の収集・提供

- 国は、公共及び民間を通じた労働力需給調整の状況と雇用仲介事業者に関する情報を把握し、公表することが適当。
- 国は優良な事業者の利用を促進していくことが適当。

#### (3) 事業者団体等との協力

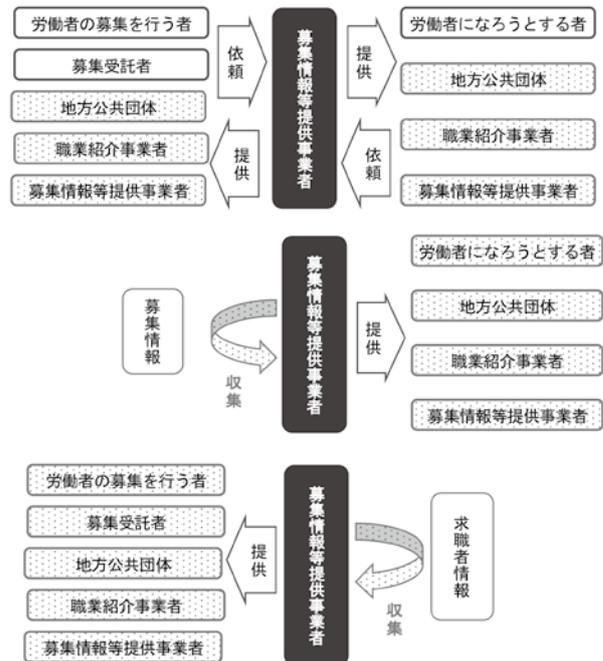
- 事業者団体等は、団体に属する職業紹介事業者又は募集情報等提供事業者の事業運営が適正に行われるよう、団体に属する事業者に必要な協力等を行うことが適当。
- 国は、事業者団体等と協力し、職業紹介事業者等の適正な事業運営を確保することが適当。



● 募集情報等提供事業に関する改革

(1) 募集情報等提供事業の定義の拡大

- 雇用仲介サービスを行う者のうち、以下のような場合についても募集情報等提供事業に加えることが適当。
  - ・ 職業紹介事業を行う者又は募集情報等提供事業を行う者からの依頼を受け、労働者となろうとする者に関する情報又は労働者の募集に関する情報を提供する場合
  - ・ 職業紹介事業を行う者又は募集情報等提供事業を行う者に対して労働者になろうとする者に関する情報又は労働者の募集に関する情報を提供する場合
  - ・ 労働者となろうとする者の職業の選択を容易とすることを目的として労働者の募集に関する情報を収集し、労働者となろうとする者、職業紹介事業を行う者又は募集情報等提供事業を行う者に提供する場合
  - ・ 必要な労働力の確保を容易とすることを目的として労働者となろうとする者に関する情報を収集し、労働者の募集を行う者、職業紹介事業を行う者又は募集情報等提供事業を行う者に提供する場合



(※) 網掛け部分が今回追加される部分。

(2) 募集情報等提供事業者の把握

- 募集情報等提供事業のより適切な事業運営の確保と指導監督のため、労働者になろうとする者に関する情報を収集して募集情報等提供事業を行う者については届出制を導入し、その実態を把握することが適当。
- 提供しているサービスの内容等の事業の概要について定期的に職業安定機関が把握するものとすることが適当。
- 届出等の手続については事業者の過大な負担となることがないように簡素なものとするが適当。
- 職業紹介事業と募集情報等提供事業の区分について、現状を踏まえた判断基準を明確化することが適当。

(3) 苦情処理

- 募集情報等提供事業者において、適切かつ迅速な苦情処理に必要な体制を整備することが適当。

(4) 求職者等からの報酬受領の禁止

- 募集情報等提供事業者が募集に応じた労働者から報酬を受領してはならないとする指針の内容は、法令に規定することが適当。

(5) 事業情報の公開

- 利用者が納得して事業者を選択できるよう、募集情報等提供事業者は取り扱う情報の確性と個人情報保護のための取組み等について積極的公表の努力をすることが適当。

(6) 違反への対応等

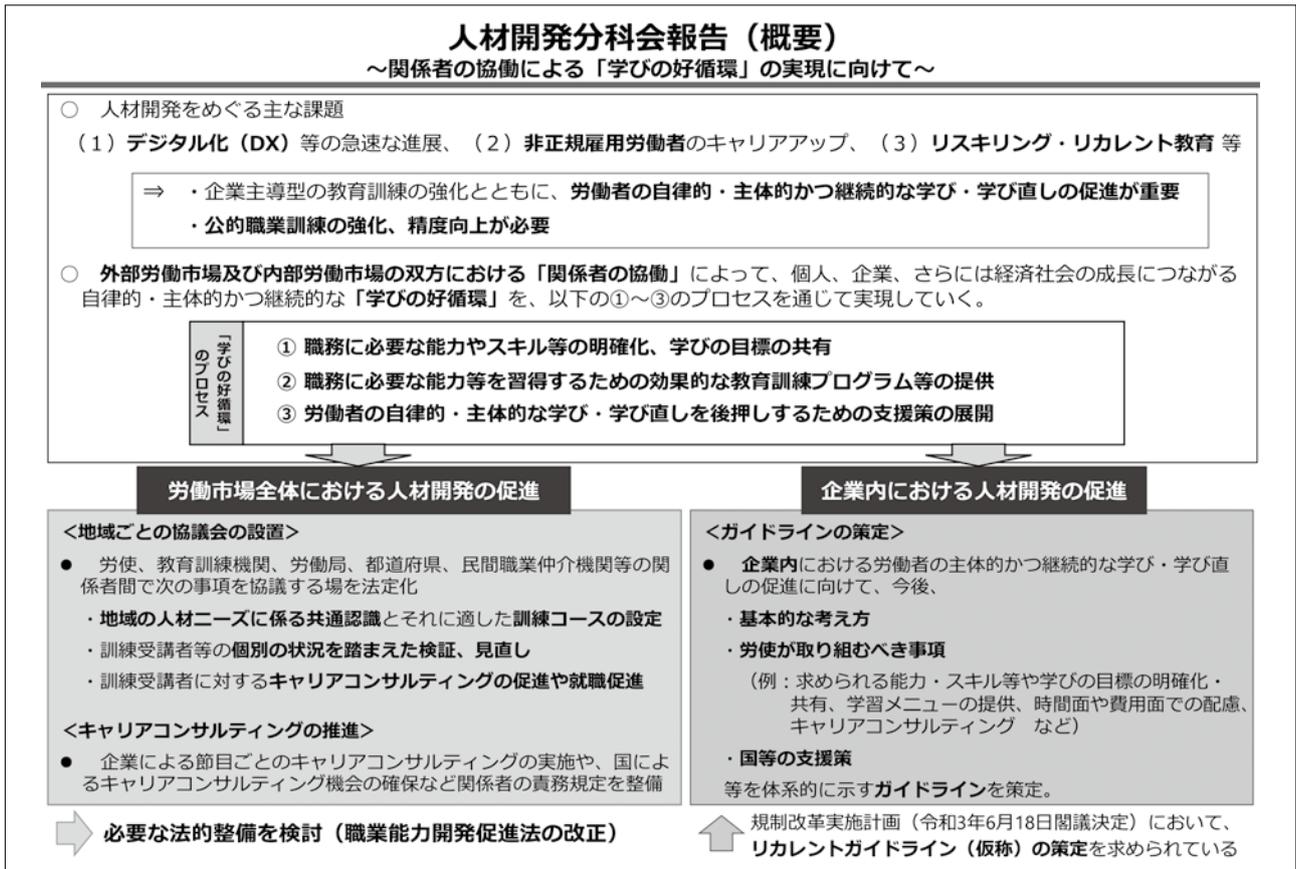
- 募集情報等提供事業に関するルールへの違反については、改善命令、停止命令、立入検査について法律に規定することが適当。
- 義務違反に対する罰則規定や有害業務に就かせる目的で募集情報等提供を行うこと等への罰則規定を設けることが適当。

4. 人材ビジネスの関連領域～人材開発分野を中心に

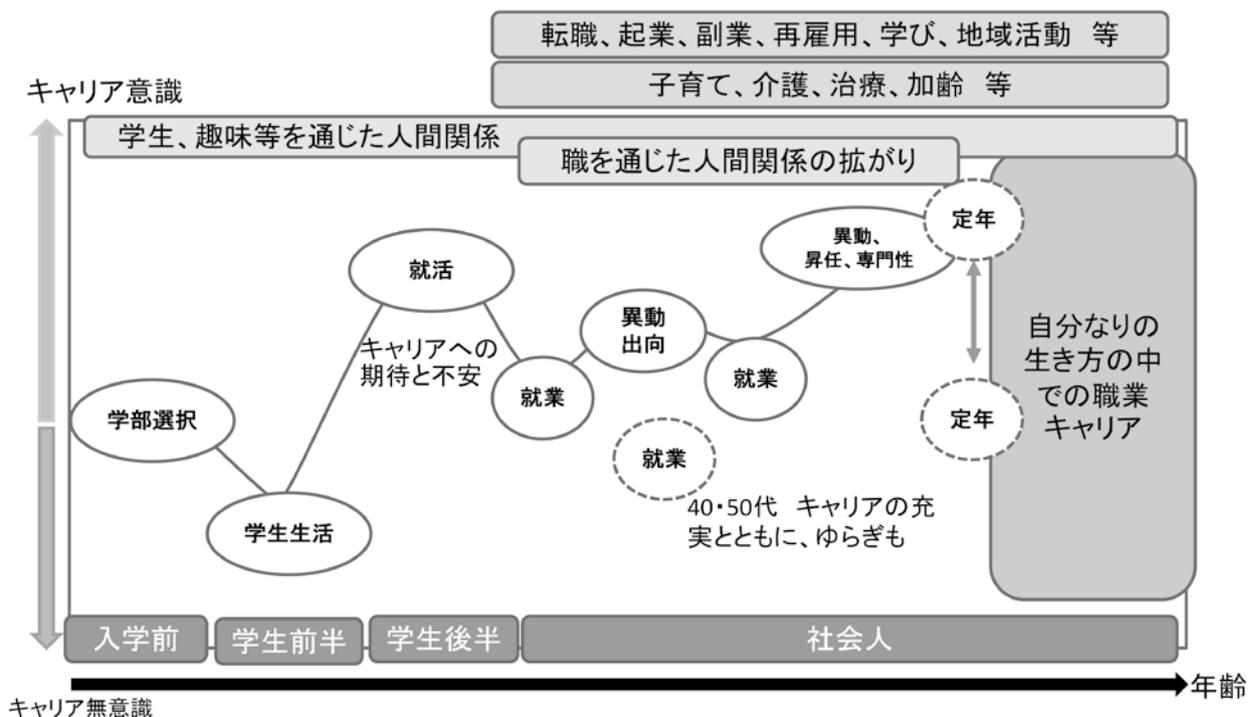
(1) 今後の人材ビジネスを取り巻く環境

- 政労使による人的資本への投資拡大、生産性向上が求められている。
- 女性、高齢者、外国人などの活躍が引き続き求められている。
- デジタル化への対応が求められている。
- 外部労働市場・内部労働市場の活性化が求められている。

(2) 今後の人材開発の方向性(人材開発分科会報告概要から)



**参考** 職業キャリアに関する意識のイメージ



# 職業安定法の一部改正(案)

職業安定法の一部改正案(令和4年2月1日国会提出)の概要は、以下のとおりです。

## 改正の目的 求人メディア等のマッチング機能の質の向上

### ポイント

- ①新たな形態の求人メディア(ネット上の公表情報を収集する求人メディア等)について「募集情報等提供」の定義に含めるとともに、募集情報等提供事業者を、雇用情報の充実等に関し、ハローワーク等と相互に協力するよう努める主体として法的に位置づける。
- ②募集情報等提供事業者に対し、募集情報等の正確性や最新性を保つための措置、個人情報保護、苦情処理体制の整備等を義務づけるとともに、現行の助言・指導に加え、改善命令等の指導監督を可能とする。特に求職者情報を収集する募集情報等提供事業者は事前に届出を行うこととし、迅速な指導監督を可能とする。

### 改正案の概要 (施行日は、官民の相互協力を除き、令和4年10月1日)

求職活動におけるインターネットの利用が拡大する中、就職・転職の主要なツールとなっている求人メディア等の幅広い雇用仲介事業を法的に位置づけ、ハローワーク等との相互の協力の対象に含めるとともに、安心してサービスを利用できる環境とするため、求人メディア等が依拠すべきルールを明確にする。

## 1 新たな雇用仲介事業を広く法的に位置づけ

求人メディア以外にも、職業安定法に規定のない多様なサービスが登場。

- 新たな形態のサービスも含まれるよう「募集情報等提供」の定義を拡大。あわせて求職者情報を収集して募集情報等提供事業を行う者を届出制、事業概況の報告により把握。
- 官民連携の主体として位置づけ、相互協力を規定。

## 2 求人メディア等が依拠すべきルールを整備

募集情報等提供について、現行「指針」でルールを規定。トラブルがあっても行政処分の対象とはならない。

募集情報等提供事業者について、

- 募集情報等について的確表示(虚偽又は誤解を生じさせる表示を禁止し、最新かつ正確な内容に保つための措置を講じることを義務付け)。
- 迅速・適切な苦情処理を義務付け。
- 個人情報の保護や秘密保持を義務付け。
- 法令違反に対する改善命令等を可とする。

# 個人情報保護法の改正内容(令和4年4月1日施行)

個人情報への意識の高まり、技術革新を踏まえた保護と利活用のバランスや、越境データの流通増大に伴う新たなリスクへの対応等の観点から、個人情報保護法の一部が改正され、令和4年4月1日に施行されます。

職業紹介事業者の皆さまは、個人(求職者)権利の拡大、事業者責務の強化、データ利活用の促進及び罰則の強化などの改正内容を理解し、同法を遵守しなければなりません。また、紹介事業所に個人情報保護規程を定めているところは、必要な修正を行わなければならない場合がありますのでご注意ください。

改正内容の概要を以下に記載しますので、確認いただくようお願いします。

## ●改正の概要

### 1 個人の権利の強化(個人の開示請求等の範囲を拡大)

- (1) これまで対象外であった6か月以内に消去する短期保有個人データも、開示請求等の対象となります。
- (2) 開示方法は、書面の交付か電磁的記録の提供によるか、本人が請求した方法により開示しなければなりません。
- (3) 個人データの第三者提供の記録も請求等の対象となります(ただし、個人情報保護法ガイドラインにより、紹介事業者は、事前に本人(求職者)の同意を得て個人データを求人者に提供した場合は記録の作成義務がないとされ、開示請求等には「記録はない。」という対応になります。)
- (4) オプトアウトによる第三者提供の禁止事項に、「不正の手続きにより取得した個人データ」及び「他の事業者からオプトアウトにより提供された個人データ」も加わります。

### 2 漏えい時の事業者の義務の追加(個人情報保護委員会への報告と本人への通知の義務化)

- (1) 1件でも漏えいがあった場合に報告及び通知が必要な事項
  - ① 要配慮個人データが含まれる個人データ、②不正利用されることにより財産的被害が生じるおそれがある個人データの漏えい等の発生、又は発生したおそれがある事態、③不正の目的をもって行われたおそれがある個人データの漏えい等の発生、又は発生したおそれがある事態
- (2) 千人を超える場合に報告及び通知が必要な事項
  - ① 個人データに係る本人の数が千人を超える漏えい等が発生したおそれがある場合

### 3 「仮名加工情報」の創設及び利用に関する規制の一部緩和

- (1) 「仮名加工情報」とは、個人情報の一部削除等により他情報と照合しない限り特定の個人を識別できないように加工した情報をいいます。この利用の際には、当初の利用目的に縛られず、別の目的でも利用できます(医療研究データなど)。
- (2) 内部利用に限定され、第三者提供は禁止されます。

### 4 「個人関連情報」の創設及び新たな規制

- (1) 「個人関連情報」とは、提供元では個人データに該当しないものの、提供先で他の情報と照合することによって個人データとなることが想定される情報(例:購買記録等のネット利用に係る個人に係わる情報)をいい、新たに規制されます。
- (2) 提供先の企業においては、事前に本人の同意を得ることが必要であり、提供元企業においても、提供先の企業が同意を得ているかどうかを確認する義務が発生します。

### 5 罰則の強化

- (1) 命令違反:6月以下の懲役又は30万円以下の罰金 →→→ 1年以下の懲役又は100万円以下の罰金
- (2) 虚偽報告等:30万円以下の罰金 →→→→→→→→→ 50万円以下の罰金
- (3) データベース等不正提供罪等の法人に対する罰金(50万円又は30万円以下の罰金)→1億円以下の罰金

### 6 法の域外活用・越境移転の在り方

- (1) 日本国内にある者の個人情報を取り扱う外国事業者のうち、法に違反しているおそれがある外国事業者が、報告徴収・立入検査・命令の対象になります。
- (2) 外国にある第三者に個人情報を提供する場合、提供元は移転先事業者の個人情報の取扱状況を定期的に確認し、本人の求めに応じて情報を提供することが義務付けられます。

# 民営職業紹介事業者団体と 東京労働局との情報交換会の開催

恒例の標記情報交換会は、新型コロナウイルスの感染防止のため、今年度は中止となりました。このため、12月21日に民営職業紹介事業者団体から提出した質問等について、1月25日に東京労働局需給調整事業部から、以下の通り回答をいただきましたので、ご紹介します。

## 1 新たな雇用仲介サービスに対する 現時点での指導・監督状況について

雇用仲介事業への進出を検討している者から、ビズリーチなどの新しい事業形態の雇用仲介サービスを行う場合は、職業紹介事業に該当し事業許可の取得が必要なのか否かという質問を受けることがあります。ビズリーチに関しては、有料職業紹介の許可を受けており、同様の事業を行うには許可が必要と回答しているところです。

現在、厚生労働省において、新たな雇用仲介サービスの法的位置付けについて検討がなされていることは承知しておりますが、現時点において、新たな形態の雇用仲介サービスについては、どのように指導・監督しているかをお伺いします。

**回答)** 指導・監督の態様につきましては、お答えを差し控えさせていただきます。現時点においては、いわゆる「新たな形態の雇用仲介サービス」についても、個々の事案に応じ、現行法に基づき指導・監督を行っています。

## 2 パワハラ・セクハラ等の 認定方法について

事業主にパワハラ・セクハラ等の防止のための雇用管理上の措置が義務化されたなかで、紹介所

が取り扱った求職者が、パワハラ・セクハラ等を受け、いたたまれず退職したということに関する相談が寄せられています。

この際、多くの場合は、紹介手数料の返戻についてトラブルが生じています。求職者(労働者)は「パワハラ等を受けて退職した」と主張し、雇用主側は「パワハラ等は無かった」と主張します。

こうした場合、実際にパワハラ等があったのか否かが紹介手数料の返戻に関する判定基準となります。

この判定については、求職者が所属した職場の従業者等の意見聴取も含め、当事者以外の第三者を加えた判断が必要です。第三者として労働局がその役割に応じてくれるのでしょうか。

**回答)** 需給調整事業部においては、職業安定法に基づき職業紹介事業者への指導・監督を行う立場にあることから、第三者として対応することはありません。

なお、都道府県労働局雇用環境・均等部局(東京労働局においては雇用環境・均等部指導課)では、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(以下「パワハラ等」という。)にかかる措置義務等について定めた「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(労働施策総合推進法)」・「雇用の分野にお

ける男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)」「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)」を所管しており、労働者等からの相談及び同法違反にかかる指導等に対応しております。

各法に定める事項はパワハラ等を防止するための措置義務等であり、指針により事業主は労働者からパワハラ等の相談があった場合に事実確認を迅速かつ正確に確認すること等が定められています。労働局では、事実確認の方法等の対応が指針に沿っているか等について、事業主等からの相談内容に応じアドバイス等を行っております。

また、パワハラ等に関する労働者と事業主の間に紛争が生じている場合は、当事者双方が利用可能な①都道府県労働局長による紛争解決の援助②調停会議による調停の各制度があります。なお、指針においては、事業主が事実確認を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合に、各調停の申請を行うことも、適切な対応の一つとして指針に例示されています。

### 3

## 「職業紹介事業運営チェックリスト(令和3年4月版)」について

以前はチェックリストの各項目についての解説がついており、職業紹介事業者にとって非常に参考になっていたもの(職業安定法改正への対応等)が、令和3年4月版では解説がありません。早急に解説を付加していただきますよう、お願いします。

**回答** 職業紹介事業運営チェックリスト(令和3年4月版)は、東京労働局HP「有料職業紹介事業関係」に掲載しておりますが、令和4年1月11日からチェックリストの掲載場所に解説も掲載しております。

### 4

## 無期雇用就職者の6か月以内に離職した者の法定帳簿への記載について

①返戻金の制度がある場合には、返戻金支給者を6か月以内の離職者とみなすことは、返戻金の支給対象期間が6か月以上の制度でないといけないのでしょうか。返戻金の支給対象期間が3か月以内の紹介所も多く、その場合の無期雇用就職者の離職状況の把握の方法を御教示願います。

**回答** 返戻金制度については、指針において「定められたほうが望ましい」とされており、これを定めることは必須条件ではなく、支給対象期間についても特段の定めはありません。

無期雇用就職者の離職状況は、事業報告及び情報提供の際に必要な項目であり、返戻金制度の対象期間と離職状況の確認との時期が異なる場合も、求人者から職業紹介事業者に対し報告が必要である旨を業務運営規程に定め、あらかじめ求人者へ周知するとともに、様式例第6号により調査する方法により確認をお願いします。

②求人求職管理簿の「6か月以内に離職したかどうかの記載欄」は、離職の判明の都度、記載することが必要なのでしょうか?返戻金制度を設けていない場合には、6か月以内の離職状況を都度確認することは大変煩雑な事務になるかと思えます。10~2月の「人材サービス総合サイト」への情報提供時に一括して記載することとして差し支えないでしょうか。

**回答** 管理簿の正確性の担保のため、求人者から報告があった都度、又は調査を行った都度記載することが望ましいものです。

返戻金制度が無い場合も、できるだけ速やかに6か月以内に離職したか否かを確認いただき、そ

の確認日を記載いただくようお願いします。

## 5 各種様式例等掲載のお願い

人材協では、各種講習会、会員へのメールマガジン等による広報や地区別ブロック会などの交流会の場を通じて、求人求職管理簿等の適切な記載を始めとして、適正な業務運営に関して会員に周知を継続していますが、その際、東京労働局の様式例等が大変役に立っています。

引き続き、法改正等の都度、最新の各種様式例等のご提供等ご支援をお願いしたく存じます。

### 〈最近質問の多い項目〉

①「転職勧奨期限」という項目名と、期限日付の記載、及び記載例。

※転職勧奨期限を無期限と設定している場合は、「転職勧奨期限:無期限」と表記することや、システム管理している場合でも、帳票として明記された状態で印刷できること。

②「労働条件明示項目」の記載もれ。試用期間の欄があり、条件が違う場合は明記すること。受動喫煙の欄とその記載。及び明示方法(原則書面。求職者が希望する場合のPDF添付やPDFダウンロード(保存が可能で印刷可能)の具体的例示。

③「取扱範囲の明示」の項目及びその記載方法例。及び明示方法(原則書面。求職者が希望する場合のPDF添付やPDFダウンロード(保存が可能で印刷可能)の具体的例示。

**回答)** ご存じのとおり厚生労働省HPから次のようにクリックしていただくと、職業紹介事業業務運営要領・様式等が記載されております。

「雇用対策→雇用→民間人材サービス事業者による需給調整→労働者派遣事業・職業紹介事業等

の適正な運用→事業主の皆様」

また、他労働局HPにおいて掲載している有用な例示について、東京労働局HPでも「有料無料職業紹介関係」にリンク掲載をしております。

今後も、東京労働局HPにおいて、法改正等の都度、最新情報を盛り込み更新し、提供してまいります。

## 6 労働局への状況確認シートの提出

許可更新や定期指導の際、日頃から法改正や指導事例等の周知活動を行っている業界団体への加入状況、及び職業紹介認定制度や医療・介護・保育分野の職業紹介適正事業者認定制度の取得状況について記入する状況確認シートの提出を求めることをご検討いただければ幸いです。法改正や職業紹介の適切な業務運営に関する相談助言が受けられる業界活動の周知、及び優良な事業者の認定制度の周知の一層の促進が可能かと考えます。

**回答)** 各種制度の周知啓発は重要であり、あらゆる機会を通じて行っているところです。

許可の有効期間の更新申請については、厳格な審査を行う必要があり、また、定期指導については、法令遵守状況を確認するための指導監督の場であることから、根拠法令に準拠していない「状況確認シート」の提出を求めることは難しいと考えます。

今後とも、各種認定制度については、窓口やセミナー開催時にパンフレット配布や配架をはじめ、相談対応時の一助として提供していくなど、積極的に周知を行ってまいります。

# 「自主点検推進キャンペーン」を実施しました

令和3年度厚生労働省委託事業「職業紹介事業者の適正化推進事業」において実施した「自主点検キャンペーン」では、令和3年10月から12月にかけて「自主点検説明会」をオンラインで開催し、全11回477名の方にご参加いただきました。

この「自主点検説明会」では、本事業で作成した24の点検項目について、Zoomの投票機能(参加者がオンラインで投票)を使い、参加者の皆様に「自主点検」していただきました。その結果は下記の通りです。

## I 「求人者に対する場面」に関する項目

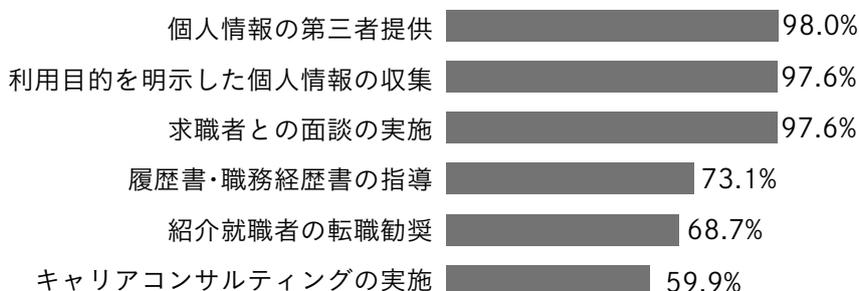
※数字は実施率



求職者と求人者のマッチングに最も重要な「労働条件明示」の実施率は非常に高くなっていますが、平成2年3月末に施行された改正職業安定法に基づく「求人不受理制度」については、「自己申告書」等を用いた求人者への確認ができていない事業所が多いようです。

## II 「求職者に対する場面」に関する項目

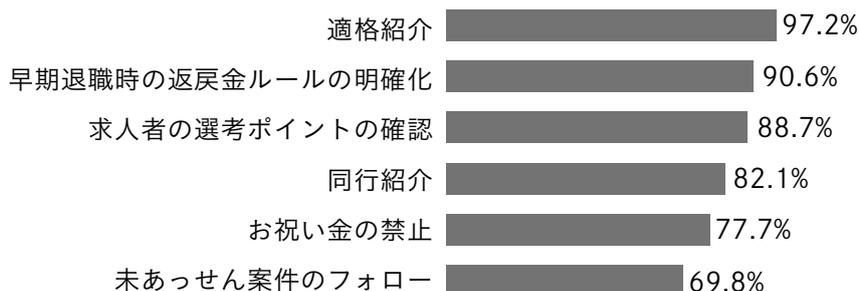
※数字は実施率



履歴書や職務経歴書等、多くの個人情報扱う事業者として、その収集や利用を適切に行っている事業所が多いことがわかります。一方、専門家によるキャリアコンサルティングの実施については、まだ取組みが十分に進んでいないようです。

## III 職業紹介事業の運営に関する項目

※数字は実施率



令和3年4月1日の職業安定法指針の改正により、「就職お祝い金」は明確に禁止されましたが、まだ徹底できていない事業所が多いことがわかります。

## IV 職業紹介事業の運営に関する項目

※数字は実施率

苦情処理体制の明確化	88.9%
事業所内での許可証、業務運営規程等の掲示	86.8%
法定帳簿の記入と備付	86.5%
人材サービス総合サイトへの情報提供	82.3%
従事者教育の実施	76.4%
法令遵守体制の構築	74.2%

「IV 職業紹介事業の運営」に係る項目は、いずれも法令により実施が求められていますが、まだ未実施の事業所が少なくありません。



説明会で使用した「自主点検ツールとその解説」

## 参加者アンケートより

「日頃の業務でお困りの事などがあれば教えてください」との問いに、次のような回答が寄せられました。

- ・オンラインでの求職登録が始まり求職者の希望のヒアリングがしにくくなった。
- ・法改正により必要な対応を漏れなくキャッチすることが難しい。
- ・NET型の普及もあり、求職者人員の不足
- ・求人票・労働条件の内容を確認する業務にあたっていますが、明示の内容がどこまで必要かで悩んでいる。
- ・会社として法令遵守はきちり実施しているが、現場の従事者全員になかなか知識が定着しない。
- ・求職者にマッチした求人情報の発掘に難しさを感じる。
- ・求人者の希望条件と求職者のスキルや年齢等がなかなか一致しない。
- ・求人票の作成が、慣れていない小規模の企業にとっては難しいようで不備が多く、説明や修正等のやり取りに時間を要し、正式に人材を募集・紹介するまでに時間を要してしまうことがある。

## 人材サービス総合サイトへの入力はお済みですか？

「職業紹介事業者の適正化推進事業」では、人材サービス総合サイトへの情報提供がお済みでない事業者へ、電話での勧奨を行っています。

情報提供ができていない理由として多いのは、「同サイトへの情報提供が義務であることを知らなかった」、「IDとパスワードがわからないため入力できない」、「就職件数がゼロなので、入力しなくても良いと思った」、「入力方法がわからない」などです。

東京、大阪、愛知の労働局によると、最近の指導内容で最も多いものの一つが、「人材サービス総合サイトへの情報提供がされていない」ことだそうです。

まだ入力がお済みでない会員事業所さんは早めにお済ませください。なお、入力方法については、下記のURLから動画でご覧いただくことができます。

「人材サービス総合サイトへの情報掲載のしかた」<https://youtu.be/7v9UTVbLkAc>



# 「職業紹介事業と登録支援機関を兼業するメリット」

アレクシア株式会社 代表取締役 紺谷 洋樹氏

今回は、特定技能を中心に紹介する職業紹介事業と登録支援機関を兼業するメリットについてアレクシア株式会社代表取締役の紺谷洋樹氏に執筆いただきました。

## ■特定技能人職業紹介と登録支援機関を兼務するためには

特定技能人材をお客様に紹介し運用していくためには、「有料職業紹介事業」と「登録支援機関」の二つの許可が必要となってきます。当たり前の話ではありますが、意外にご存じでない方も多いように思います。職業紹介と登録支援機関は役割が全く異なります。

特定技能人材は農業と漁業を除いて派遣が許されていません。また、建設業には派遣も有料職業紹介も許されていません。

建設分野で特定技能人材の紹介をするには、無料職業紹介事業の許可取得が必須となります。(無料職業紹介の話はまたの機会に)

職業紹介と登録支援機関は異なった役割があるため、どちらか片方の許可を取得し、取得した許可のみの役割を果たすことも可能です。

## ■職業紹介事業と登録支援機関事業の特徴

それぞれを説明してみましょう。

「有料職業紹介事業」とは、文字通り料金を頂戴し、人材を斡旋する事業です。

「登録支援機関」とは、受入機関から依頼を受け、出入国在留管理庁の定める特定技能1号の人材への義務的支援10項目を受託して遂行し、支援業務委託費という形で料金を頂戴します。

上記2点を別々の会社が提案することも可能なのですが、あまり現実的ではありません。

どちらかだけの遂行と言うのであれば、支援業務だけの遂行は可能ですが、職業紹介事業だけというのは非常に成り立ちにくいと考えます。

なぜなら、在留資格特定技能が創設されて丸3年が経とうとしている現在、登録支援機関として認定されている企業は6,000社を超えています。すべての企業がと言うわけではありませんが、かなりの企業が特定技能人材を企業に売り込んでいます。したがって、職業紹介手数料の相場、支援業務委託費の相場というものが既に存在しています。

参考までに申し上げますと、特定技能資格者の職業紹介手数料は20万円前後、支援業務委託費は一人当たり月額25,000円前後になります。言うまでもありませんが、この価格設定はセット提案だからこそ成り立ちます。「人材紹介は御社に発注します。しかし支援業務は他社に発注します。紹介料は20万円をお願いします」というのは、職業紹介事業者にとって厳しいと言わざるを得ません。

## ■登録支援機関のみの事業では

一方で、支援業務だけを受託できないかと考えている企業や士業の方は多くいます。登録支援機関一覧をご覧になられた方も多いと思いますが、司法書士、行政書士、社労士、税理士、といった士業の方たちがかなり多く見受けられます。この方たちは有料職業紹介事業の許可を取得していない場合がほとんどですので、恐らく支援業務のみを受託したいと考えていらっしゃるのだと思います。しかし、これではなかなか仕事をとれないのではないのでしょうか。人材紹介業務の方が風上ですので、職業紹介会社兼登録支援機関がすべてを持って行ってしまいます。ごく稀に、特定技能人材の職業紹介事業のみを行い、支援業務は提携企業にお願いしているという企業がありますが、これは紹介料金を高く設定しなければ成り立ちませんので、(因みに私が一度だけお会いした企業は紹介料金50万円とのことでした。) 受け入れ企業が支払う総額はかなり高い価格になってしまいます。職業紹介事業の手数料として1名の紹介料金が50万円というのは決して高い料金ではありませんが、特定技能人材の紹介では高額になります。つまり職業紹介事業と登録支援機関がセパレートしている状況は、長い目で見れば事業としては成り立たないのではないかと考えます。

## ■職業紹介から支援業務受託までの一気通貫がベスト

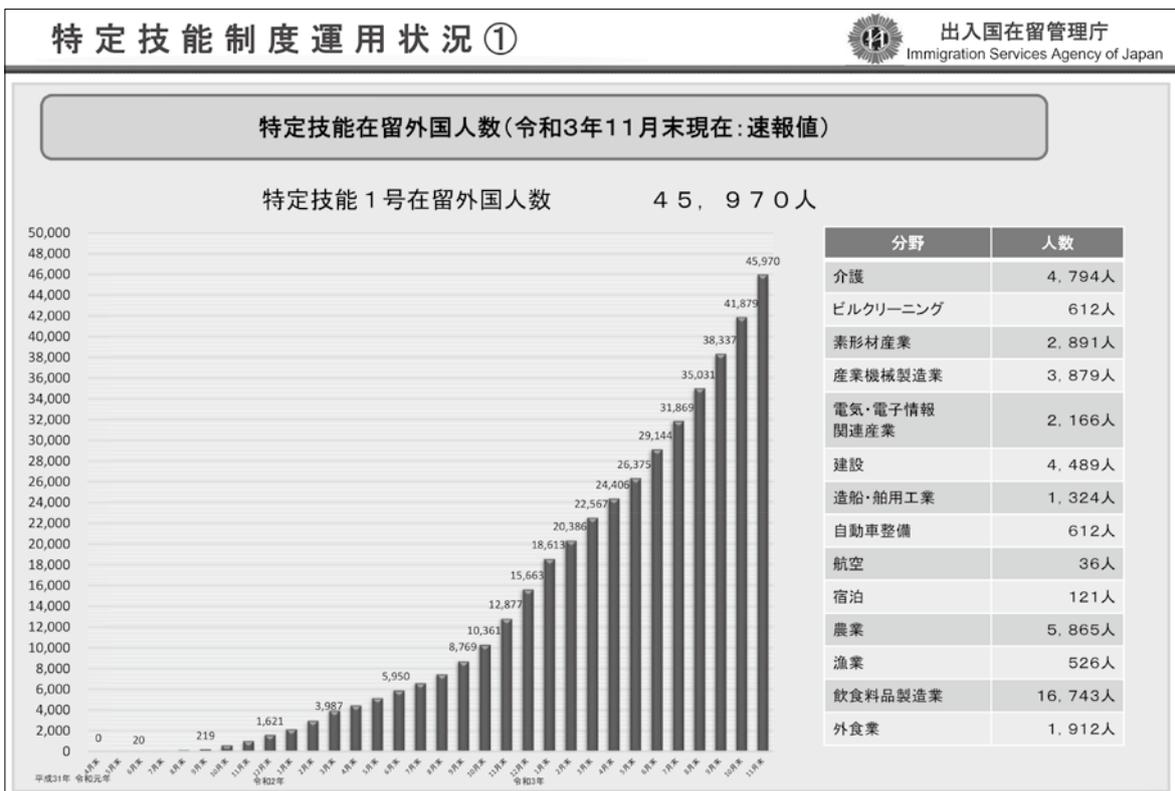
話を元に戻しますと、やはり人材紹介と登録支援機関がセパレートするメリットは少なく、職業紹介から支援業務受託まで一気通貫で取り組まれた方が、職業紹介会社・受け入れ企業にとっても、特定技能人材本人にとってもメリットは大きいのではないかと考えます。

お問い合わせ先

アレクシア株式会社

東京都台東区東上野2-9-1 MTKビル4F TEL.03-6240-1134

【参考】



# 直近の外国人材の雇用状況

厚生労働省は、令和3年10月末現在の外国人雇用についての届出状況を発表しました。コロナ禍ではありますが、外国人労働者数及び雇用している事業所数ともに増加しています。

**外国人労働者数**は、1,727,221人で、前年比2,893人(0.2%)増加し、過去最高を更新しましたが、新型コロナウイルス感染による入国規制の影響でわずかの増加となっています。

**国籍別**には、ベトナムが最も多く、453,344人(全体の26.2%)、次いで中国 397,084人(同23.0%)、フィリピン 191,083人(同11.1%)の順であり、中国は22,347人、韓国は1,259人各々減少しています。

**在留資格別**では、身分に基づく在留資格が580,328人(全体の33.6%)、専門的・技術的分野394,509人(同22.8%)技能実習351,788人(同20.4%)、資格外活動334,603人(同19.4%)であり、前年比では特定活動が+44.7%、専門的・技術的分野の在留資格が+9.7%増加する一方、資格外活動のうち「留学」は38,963(-12.7%)、「技能実習」は50,568人(-12.6%)減少しています。

**産業別**には、製造業465,729人(全体の27.0%)、サービス業(他に分類されないもの)282,127人(同16.3%)、卸売業、小売業228,998人(同13.3%)の順となっています。

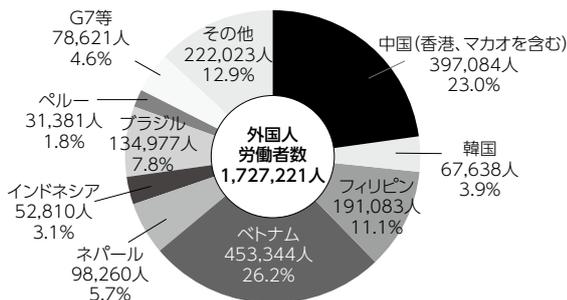
**都道府県別就労実態**では、東京都が全体の28.1%、愛知10.3%、大阪6.5%の順となっています。

**事業所数**は、285,080か所で、前年比17,837か所(6.7%)の増加です。

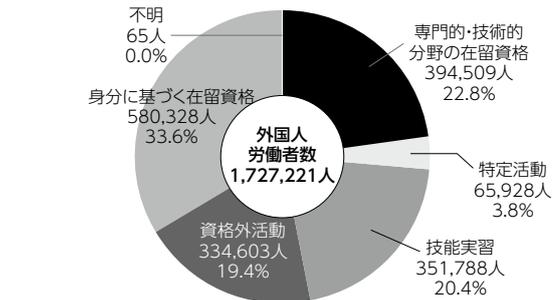
**事業所規模別**には、「30人未満の事業所」が最も多く、事業所全体の61.1%であり、外国人労働者数全体の35.9%を占めています。



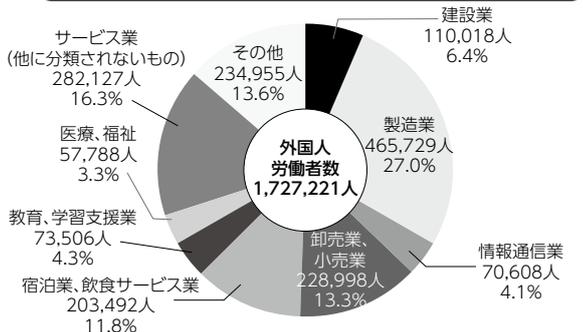
## 国籍別外国人労働者の割合



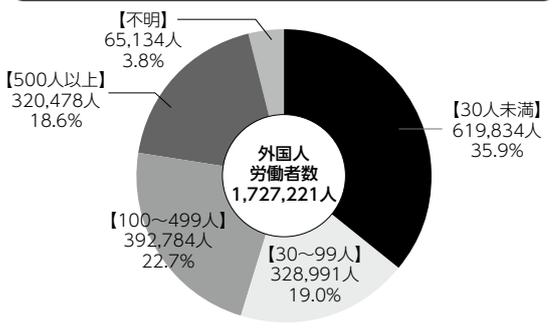
## 在留資格別外国人労働者の割合



## 産業別外国人労働者数の割合



## 事業所規模別外国人労働者の割合



資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況まとめ」

## 医師の人生に寄り添う、親身なドリームサポーターに

株式会社医師のとも 渡邊 裕介

### 東京都渋谷区

「渋谷スクランブル交差点前」  
コロナ禍で若干人の流れは減りましたが、若者を中心に徐々に増えてきております。弊社でもリモートワークを積極的に取り入れております。

なんでも相談できる「友」として、医師の皆様の人生に寄り添い、より幸福になっていただくことをめざして2012年に弊社は設立いたしました。

医師の皆さまより、様々なお悩みやご依頼を承るなかで事業内容は、就業支援、医師によるPR支援・情報発信や開業・継承のサポート、イベント事業(婚活等)など多角的に展開をしてまいりました。

私が所属しております「医師紹介事業部」は就業支援を主に行わせて頂いております。

この分野は様々な法律や制度、規制があり、事業を行う上で知識をつけなければなりません。

常に法改正や制度改変などにもアンテナを張っていないといけない部署となります。

部内では、医療業界や人材紹介事業における勉強会を行うなどして知識の向上を図ってはおりますが、まだまだ十分でないことを感じておりました。

そうしたなか、民紹協様の「職業紹介士資格」取得のプログラムがあることを知り参加させて頂きました。法律や制度、実務やメンタルヘルスまで職業紹介事業を行う上で必要な基本的なことから最新の情報までを学ぶことができました。

この資格を取ることによって、求人者である医療機関の皆さま、求職者である医師の方々に、より信頼を頂ける職業紹介者として務めてまいりたいと思います。

最後になりますが、今回はコロナ禍での集合研修となり、民紹協の皆さまに細心の注意を頂きながら受講することができました。改めて感謝申し上げます。

### 株式会社医師のとも

住所:東京都渋谷区道玄坂2-16-4 野村不動産渋谷道玄坂ビル2階

代表者名:柳川 圭子

設立年月日:2012年11月16日

従業員数:35名(2022年2月7日時点)

※社外取締役含む役員3名、派遣社員2名は除く



写真は筆者

# 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。

Q<sub>1</sub>

紹介所に労働条件の確認を求めているが、内定の承諾を強要してくる

勤務先の早期退職制度に応募して、ある職業紹介所に登録して再就職の支援を受けています。これまでの職務経験を活かせそうな求人があったので、履歴書と職務経歴書を作成して応募しました。ただ、労働条件面で確認したいことがあったので、面接の際に質問しましたが、その時は明確な説明がありませんでした。その後、求人企業から内定の通知があり、内定承諾書にサインして返送するよう求められました。承諾する前に労働条件面で確認したいことがあるので、紹介所から求人者に確認してもらうように依頼しましたが、紹介所の信用がなくなるとして、内定承諾書にサインすることを強く勧めてきます。どうすればよいでしょうか。

A<sub>1</sub>

求人者は求人の申込みにあたり、職業紹介所に求職者が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明示しなければなりません(職業安定法第5条の3第1項)。また、明示すべき事項については、同法に例示してある事項の他、同法施行規則に、労働契約の期間、試用期間、就業場所など10項目が規定されています(施行規則第4条の2第3項)。そして、職業紹介所は、これらの事項を確認し、求職者に明示しなければなりません。明示にあたっては、原則として書面の交付によることが必要です。

確認したいことが上記の10項目に該当する場合は、紹介所は、原則として書面で明示しなければなりません。また、明示にあたっては、職業安定法

指針第3に、固定残業代の記載方法や明示の時期など様々な留意点が規定されています。

確認したいことが上記10項目に該当しない場合は、法令上の明示義務はありませんが、ミスマッチや就職後のトラブルを防止するため、求人者や紹介所は、質問に誠実に応じることが望まれます。

以上のことを紹介所に伝えて、確認したいことを明確にしてもらいましょう。明確になるまで内定承諾書にサインするのは保留した方がよいでしょう。

Q<sub>2</sub>

コロナ禍で許可有効期間中に資産要件を満たせない。この場合も特例措置が適用されるか

許可の有効期間を更新して3年目を迎えている職業紹介所ですが、コロナ禍により職業紹介の実績が減少して赤字経営を余儀なくされています。現在の資産が350万円を下回っており、このままでは許可の更新時に資産要件を満たせないおそれがありますが、事業を継続してよいのでしょうか。また、現在コロナ禍への対応として、許可の有効期間更新に際して、財産的基礎要件の確認方法の特例措置が設けられていると聞きましたが、当紹介所のように有効期間の途中であっても、こうした特例措置が適用されるのでしょうか。

A<sub>2</sub>

資産要件の確認の基準日については、職業紹介事業の業務運営要領(第3の3(1)イ(ハ))において、「資産は、『常時』基準資産額以上であることを必要とするものではなく、

新規の許可申請時又は許可の有効期間更新申請時においてこれを満たせば足りるものである。」とされています。したがって、許可の有効期間中に新規許可時や更新時の資産要件を満たさなくても、事業を継続して問題ありません。

ただし、許可の更新時においては、350万円の資産要件を満たす必要があります。

なお、ご存じのとおり、コロナ禍により許可の更新時に資産要件を満たさない事業者のために、現在、財産的基礎要件の確認方法の特例措置が設けられており、コロナの影響を受ける以前の直近の決算書等で資産要件を満たしていることが確認できれば良いとされています。この特例措置の期限は、当初令和4年3月末までとされていましたが、コロナ禍が続いていることから、令和5年3月末まで延長されました。

この特例措置は、許可の更新時に適用されますので、許可の有効期間の途中においては、上述のとおり資産要件は問われません。

### Q3

#### 手数料表を上制限から届出制に変更し、事業所ごとに異なる手数料表としたい

現在、大阪の本社の他に、京都府と兵庫県に支社を設置して職業紹介事業を行っています。これまで3か所の事業所とも、上制限手数料(厚生労働省令で定める手数料)を採用してきましたが、この度、上制限手数料から届出制手数料に変更し、併せて消費税分を手数料とは別途に申し受けるようにしたいと考えています。

また、3か所の事業所では、それぞれ取り扱う職種が異なるので、受領できる手数料額を違えた3種類の手数料表を届け出たいと思います。

こうしたことは可能でしょうか。可能であれば、手続きはどのようにすればよいでしょうか。

### A3

上制限手数料を届出制手数料に変更することは可能であり、事業所ごとの届出制手数料届出書に必要事項を記載し、それぞれに対応する手数料表を添付して、事業主管轄労働局(本件では大阪労働局)へ届け出ることになります。また、消費税分を手数料に含めるか、別途加算するかは、事業者の判断に委ねられており、届け出る当該手数料表にその旨を明記しておけば問題ありません。

3か所の事業所ごとに異なる手数料表を届け出ることについても可能であり、事業所ごとの届出制手数料届出書にそれぞれ対応する手数料表を添付して、事業主管轄労働局(本件では大阪労働局)へ届け出ることになります。

この届出書を受理した事業主管轄労働局は、当該届出書を複写して、事業所管轄労働局(本件では京都労働局及び兵庫労働局)へ送付・連絡することになっています。

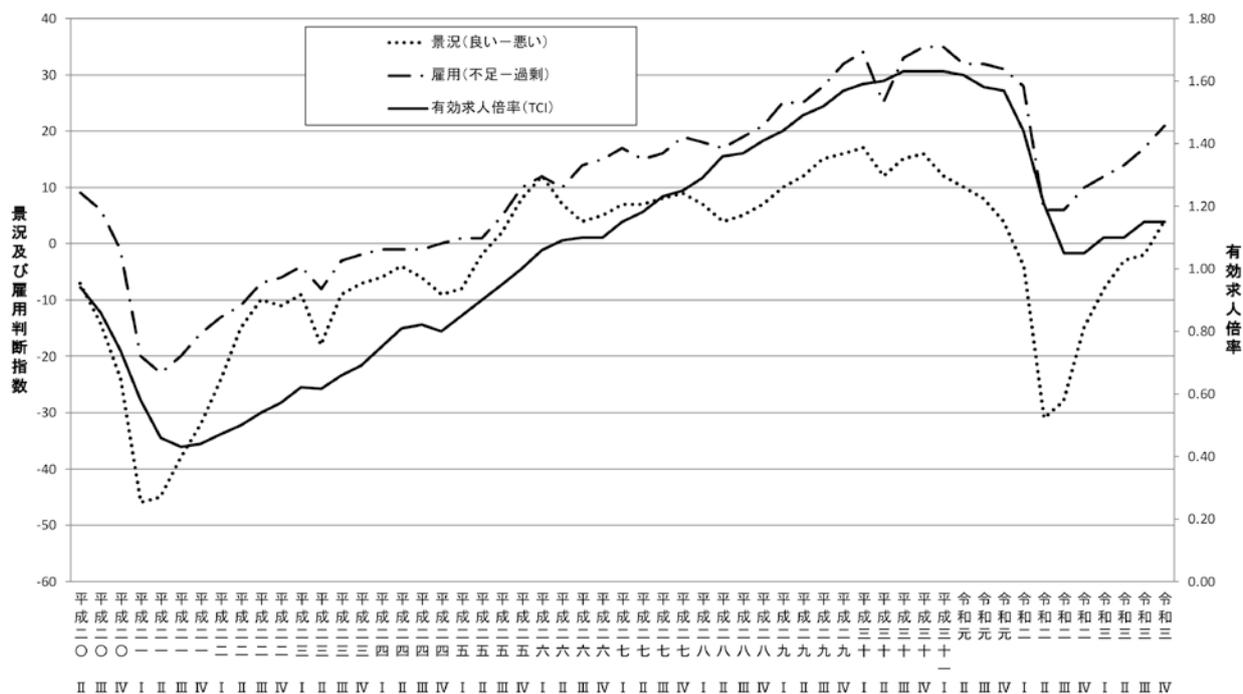
なお、届出制手数料においては、基本的に受領できる紹介手数料額は自由に設定できますが、手数料の種類、額その他手数料に関する事項が明確に定められていないことにより、当該手数料が著しく不当であると認められる場合などは変更を命じられることがあります(職業安定法第32条の3第4項)。



# 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12月、令和4年1月の有効求人倍率(季節調整値)は1.16倍、1.20倍とやや上昇してきました。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2.7%、2.8%とほぼ変わらずです。12月の日銀短観による業況判断では、前期より4ポイント上がりましたが、先行きは2ポイント低下しています。また、雇用判断は9月より4ポイント低下し、先行きは更に3ポイント下がり、求職者不足の状況は厳しくなる見通しです。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3年9月	令和3年10月	令和3年11月	令和3年12月	令和4年1月	令和4年2月
有料職業紹介事業所	252	178	200	195	221	<b>222</b>
無料職業紹介事業所	5	5	10	8	6	<b>7</b>

## 雇用・失業情勢関連指数

		令和3年8月	令和3年9月	令和3年10月	令和3年11月	令和3年12月	令和4年1月
雇用者数※	実数(万人)	5970	5975	5982	5970	5984	5977
完全失業者数※	実数(万人)	193	192	183	182	171	185
完全失業率※	(季節調整値、%)	2.8	2.8	2.7	2.8	2.7	2.8
有効	求人数(万人、カッコ内は対前年同月増減率、%)	216 (9.7)	220 (9.6)	228 (8.6)	233 (10.3)	235 (12.0)	241 (14.0)
	求職者数(万人、カッコ内は対前年同月増減率、%)	192 (0.7)	193 (▲0.7)	196 (▲1.6)	194 (0.2)	187 (0.9)	189 (2.8)
	求人倍率(季節調整値、倍)	1.14	1.16	1.15	1.15	1.16	1.20

(出典)厚生労働省「一般職業紹介状況」、総務省「労働力調査」

# 全国6か所で ブロック交流会を開催

昨年12月から今年2月にかけて全国6ブロックに分けて、「職業紹介事業者ブロック交流会」を開催しました。

ブロック交流会は実際に顔を合わせて開催するのがベストですが、今なおコロナが流行していることから、今回は実地での開催をあきらめ、WEB会議システム「Zoom」を使ったオンライン開催となりました。参加いただきました皆様には感謝申し上げます。

プログラム前半は、厚生労働省、各ブロックの労働局の担当官から、職業紹介事業の現状、指導監督の状況、制度見直しの方向性について講演いただきました。また国会に提出されている職業安定法改正案に関わる内容も聞くことができ、大変勉強になりました。

プログラム後半は、参加者同士の情報交換の時間となりました。参加者からコロナ禍での非常に厳しい実態が紹介されるとともに、「外国人材をめぐる問題」、「求職者確保策」などについて活発な情報交換が行われました。

一口に職業紹介といっても扱う業種・職種によって運営の仕方が大きく違い、異業種交流的な色彩が強く、参加者にとって新しい刺激になったのではと思います。事務局としても今回の情報や意見をしっかりと受け止め業務に活かし、厳しい状況や問題は行政当局に伝えていきたいと考えています。(なお、関西ブロックで話題となった無許可ブローカー問題はすぐに労働局に把握状況・指導状況の確認を行いました。)

今後、より多くの皆様が同様の会議に気軽に参加していただけるよう、周知や開催方法について工夫していきたいと考えています。

## ●令和3年度職業紹介事業者ブロック交流会

ブロック	開催日	参加者数( )は 情報交換会 参加人数(人)	講演「職業紹介事業の現状と指導監督」等/ 講師	情報交換会/主なテーマ
北海道	12月2日	8(5)	北海道労働局職業安定部需給調整事業課長 佐々木龍治氏	求職者の確保策、外国人材、オンライン面談、コロナの影響と対策、求人情報に係るハローワークとの情報交換の必要性
東北	12月9日	13(4)	宮城労働局職業安定部需給調整事業課 需給調整事業係長 高須賀左知氏	求職者確保(求人・求職者サイトの利用、HP改良、スマホ、動画活用)、農家求人の確保、病歴等がある求職者への対応、離職率を下げる対策
関東※	1月11日	25(7)	厚生労働省職業安定局需給調整事業課長 篠崎拓也氏	求人情報の収集・開拓、従事者教育の方法、コロナ禍での求職者との面談
関西※	1月21日	22(6)	大阪労働局需給調整事業部長 鈴木輝美氏	外国人材をめぐる問題(入国制限、国内での紹介、特定技能の要件、無許可ブローカー問題等)、紹介事業のイメージアップの必要性
東海	2月4日	19(4)	愛知労働局需給調整事業部 需給調整事業第二課課長補佐 柴田直彦氏	コロナ禍での運営状況、助成の問題、登録求職者の去就等の動向、不登校経験がある若者の就職支援
九州・沖縄・ 中四国	2月15日	18(4)	福岡労働局職業安定部需給調整事業課 需給調整第一係長 田中昭州氏	新規求人先開拓の方法、動画・SNSを活用した求職者の確保、求職者の動向、就職祝い金の範囲

※関東と関西のブロックは、新春講演会を兼ねて開催。

開催方法は、関東が会場とオンラインの併用開催、他のブロックはオンライン開催。

# 新規入会事業所紹介

令和3年12月～令和4年2月(2月15日入会まで)

事業所名	住所	ごあいさつ
<b>株式会社 アイメックス</b> 	東京都中央区日本橋人形町 3-3-9 久米ビル4F 03-6661-6988	東京・神奈川・千葉・埼玉エリアを中心に、医療業界に特化した人材派遣・人材紹介・教育訓練・レセプト点検コンサルティング・業務委託等のサービスを提供する総合人事サービス会社です。医療現場での勤務を希望する方々と医療機関とのベストマッチを実現すべく事業を展開しています。
<b>ドライブシャフト合同会社</b> 	東京都杉並区永福4-1-9 エイジームズ2-C 03-6855-4519	弊社は10年以上にわたり施工管理技士の資格指導講師をしている代表社員石原鉄郎が2019年に設立した合同会社です。年100回登壇し、20以上の動画講座に出演し、25冊以上書籍を執筆してきた実績とネットワークを活用すべく、このたび施工管理技士に特化した人材紹介事業を立ち上げました。代表の石原は8回転職したのちに副業から起業、独立した稀有なキャリアの持ち主です。自身の転職、副業の経験を活かした今までにない視点でのキャリア支援を目指しています。また教育を通じて建設業の発展と労働者の安全を目的に、2021年7月「一般社団法人建設業教育協会」を設立しました。現在、建設業向け講座「コンスク」の準備中です。どうぞよろしくお願ひします。
<b>株式会社 スマイル・フォー・ユー</b> 	東京都中央区銀座6-13-9 GIRAC GINZA8F 03-6311-8720	弊社は、歯科医院様向けに予防歯科導入のコンサルティング及び歯科衛生士向けオンラインセミナーを開催しております。その関連で歯科医師・歯科衛生士・歯科助手の紹介を中心に人材紹介業を立ち上げました。弊社の代表が歯科衛生士であるので、求人側、求職側のスクリーニング後、適正なマッチングを心掛け人材紹介事業を進めております。
<b>BMC Asia スタッフサービス</b> 	千葉県木更津市吾妻243-1 房総メディカル第2クリニック内 0438-38-6688	当社は、千葉県木更津市にて医療法人史祥会 房総メディカルクリニックのMS法人として設立しました。少子高齢化が深刻化するなか、地方では労働力不足に伴い衰退の一途を辿ることは珍しいことではありません。また、様々な理由で働くことへの意欲が低下してしまった方、このままではいけないと働く意欲はあるもののどのように社会復帰したらよいかわからなくなった方に寄り添い、新たな門出を支援するお手伝いをしたいと考えております。当社は医療法人からの枝分かれ法人であることから、主に医療機関や介護福祉施設への職業紹介を強みとしております。売り上げを計上することは営利法人として当然のことではありますが、何事にもやってみようという精神の下、いかに社会貢献ができるかを成果の指標としております。
<b>紀央事業協同組合</b>	三重県伊勢市岩渕3-4-25 0596-20-8875	弊社は「世界と人と企業の架け橋として」をコンセプトとして日本の優れた技術習得を目的とするアジア諸国の若者に企業を紹介し、企業にとっては企業活動を活性化できる「外国人技能実習制度」を活用した「優良監理団体」です。また、外国人技能実習を終了した実習生を主に特定技能外国人を企業に紹介し、支援していく「登録支援機関」としても活動しています。団体名「紀央事業協同組合」という名称は発足当時、事業主体が奈良県生駒郡と三重県伊勢市にあり紀伊半島の中央部という事で「紀央」と名付けました。今後も「人を大切に」を企業理念として活動していきます。

関東地区

中部地区

	事業所名	住 所	ごあいさつ
関西地区	株式会社S・Sパートナー 	大阪府大阪市西区西本町 1-8-2 三晃ビル9F 06-6599-8412 080-4763-6536(西峰)	S=Succes(成功)、S=support(支える)、パートナー(相棒)、『成功を支えるパートナー』の経営理念を掲げ、転職をお考えの方、求人をお考えの法人様の懸け橋となり、人の繋がりを通して社会に貢献できるよう、業務を推進しております。弊社役員が医療業界の人事として勤務していたため、当面は医療業界を中心に推進して参りますが、徐々に業界の幅を広げ、社会に貢献して参ります。
	株式会社ライトウィング 	兵庫県姫路市西駅前町 26-5 ヒロビル1F 079-286-8282	世界遺産姫路城のもとで、配せん人を中心とした人材派遣、職業紹介を運営させて頂いております。バンケットサービスに限らず地元飲食店様からも多数依頼をいただき、多様な場面での飲食サービスを提供しております。また、宴会ご担当者の方のお役に立てればという思いから、土日祝日、昼間に特化した運転代行業も並行してスタートしたところです。
四国地区	株式会社ストーフ 	愛媛県松山市大手町 1-8-11 大手町Fビル302号 050-3612-8183	当社は、全国で全職種の取扱いを行っています。雇用のミスマッチを極力無くすよう、求職や求人のカウンセリングに関して、満足度の高い最適なマッチングを全社員が心がけております。これからどうぞ、よろ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
株式会社プロフィットエアシステムズ	東京都中央区日本橋箱崎町3-12 サンワードビル3F	03-6206-2516
木村社会保険労務士事務所	東京都北区赤羽北1-7-15-101	090-7404-7024
株式会社MCS	埼玉県所沢市元町11-3 ヌバーヨ元町2F 202号	042-972-4510
株式会社つくば紹介所	茨城県つくば市二の宮2-4-3 グランドパレスNS-212号	029-858-3150
株式会社コシダ	茨城県神栖市筒井1471-28	0299-93-8769
株式会社B&B	岐阜県岐阜市中鶯1-127-1	058-273-4530

## 令和4年度上期職業紹介事業実践セミナーのお知らせ

令和4年4月～9月の職業紹介事業実践セミナーの日程等をお知らせします。職業紹介責任者講習で得られない知識とスキルが修得できます。参加をお待ちしています。

〈基本編〉 全てオンライン実施です。\*内容・実施時期ともに現在調整中です。決定後お知らせします。

〈応用編〉 実務に即したテーマで非常に役立つと評判です。

会場は、対面型セミナーは全て中野サンプラザです。(東京都中野区4-1-1 中野サンプラザ)

\*受講料:対面型セミナー半日:会員6,000円、非会員8,000円

オンラインセミナー:半日:会員5,000円、非会員7,000円 1日:会員8,000円、非会員10,000円

セミナー名	開催日	講 師	内 容
トラブル・行政処分に学ぶ 職業紹介の健全運営セミナー	5月20日(金) 13:00-17:00	主任職業紹介事業アドバイザー: 西本宏彰	分かり易い説明で、最近の法改正も含めた内容理解とトラブル等への対応が理解できます。
外国人材の職業紹介セミナー ①は中野、②はオンライン	①5月25日(水) ②7月13日(水) いずれも 13:00-17:00	職業紹介事業アドバイザー:齊藤昇司 国際行政書士:夏目貴美氏 外国人材紹介コンサルタント:紺谷洋樹氏	外国人材紹介の全体像と実務が理解できます。また改正入管法や外国人材に関する紹介ビジネスの進め方もご説明します。法令・取扱いが変わった場合には、最新情報をお知らせします。
求職者確保に役立つ 就職支援スキルアップセミナー	6月10日(金) 9:30-17:00 (オンライン)	職業紹介事業アドバイザー:齊藤昇司	求職者支援の全貌を理解し、自信を持って求職者の支援ができるようになります。マッチング、書類作成、面接対応等を実習しながら修得します。
よくわかるホワイトカラーの 職業紹介実務	7月29日(金) 13:00-17:00	職業紹介事業アドバイザー:津田 滋	ホワイトカラー紹介実務の事例を豊富に紹介し実践的と評判です。改正職安法への紹介事業者としての必要な対応につききめ細かく説明します。

\*就職支援スキルアップセミナーは、対面型セミナーからオンラインに変更しています。

## 職業紹介士資格認定試験受験者募集中です！

令和4年度の職業紹介士資格認定試験受験者を只今募集中です。内容は前号でもご案内しましたが、申込締切が3月31日(木)となっています。

職業紹介事業のプロとして、ぜひ資格取得にチャレンジしてみてください。

### ●第26回職業紹介士資格認定試験概要

- ・募集人員 50名
- ・募集締切 令和4年3月31日(木)
- ・通信教育 令和4年5月1日(日)～7月31日(日)
- ・集合教育 令和4年9月2日(金)～9月4日(日)
- ・資格認定通知 令和4年10月(予定)

※詳細は民紹協事務局までお問合せください。



### 会員継続のお願い

令和4年度の会員継続につきましては、当協会機関誌「ひと」の令和4年1月号でもお願いしましたが、会員資格は自動継続となっております。引き続き来年度も会員として協会運営へのご支援をよろしくお願いたします。

なお、諸事情で退会される場合は、3月中旬までに退会届のご提出をお願いいたします。

#### 訂正とお詫び

「ひと」新年号掲載(P12)の「令和3年度秋の叙勲受章者」の岩田毬子様のお名前を「鞠子」と掲載してしまいました。正しくは「毬子」様の間違いでした。大変申し訳なく、お詫びしますとともに訂正させていただきます。

#### 編集 後記

1月に、東京で開催した新春講演会では、厚生労働省の需給調整事業課長の篠崎拓也氏を講師にお招きし、今後の雇用仲介の改革による労働市場整備などについて、分かりやすい資料を使ってご説明いただきました。講演内容は、希望者にはオンラインで同時配信いたしました。本誌の3～8ページにもその概要をご紹介します。8ページには、今後の人材開発の方向性の記載がありますが、デジタル化(DX)等が急速に進展する中で、非正規雇用労働者のキャリアアップや労働者の学び直しが課題となっており、政府は、「学びの好循環」の実現を通じて、新たな付加価値を創出し、次の成長を生み出そうとしています。職業紹介事業者におかれても、キャリアアップやキャリアコンサルティングなどを通じて、新たな付加価値の創出に貢献していきたいものです。

また、2月1日には、求人メディア等のマッチング機能の質の向上を目的とした職業安定法の一部改正(案)が国会に提出されました。その概要は、9ページに記載しております。改正案によると、「募集情報等提供事業」の定義が拡大され、あわせて募集情報等提供事業者は届出制の対象になりますが、すべての募集情報等提供事業者が対象になるのではなく、求職者情報を収集し募集情報等提供事業を行う事業者が対象になります。

#### 民営職業紹介



#### 民営職業紹介 ひと No.182

令和4年3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4年3月～令和4年5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、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4年1月現在】

開催日	曜日	開催地	会場	定員
令和4年 3月23日	水	オンライン開催		50
〃 3月25日	金	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 3月28日	月	オンライン開催		50
〃 3月30日	水	オンライン開催		50
〃 4月 5日	火	広島県(広島市)	広島国際会議場 B2F「ダリア1」	106
〃 4月 7日	木	オンライン開催		50
〃 4月 8日	金	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 4月12日	火	オンライン		50
〃 4月15日	金	福岡県(福岡市)	天神ビル 11F「10号会議室」	160
〃 4月18日	月	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 4月19日	火	大阪府(大阪市)	ホテルアウイーナ大阪 3F「葛城」	144
〃 4月22日	金	オンライン開催		50
〃 4月26日	火	東京都(中野区)	中野サンプラザ 11F「ブロッサム」	102
〃 4月28日	木	オンライン		50
〃 5月10日	火	東京都(千代田区)	連合会館 2F「大会議室」	180
〃 5月13日	金	長野県(長野市)	長野ターミナル会館 4F「芙蓉・寿」	80
〃 5月16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
〃 5月18日	水	香川県(高松市)	高松センタービル 12F「大ホール」	120

○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。

○受講費用……12,500円(民紹協会員は8,800円)(税込)

※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。

#### 【受講料軽減措置の終了について】

現在、過去5年以内の講習を受けたことがある方については、平成30(2018)年1月から新規講習、継続講習の区分が廃止されたことに伴い、継続講習受講者への負担軽減措置として、受講料の割引を適用しておりましたが、令和3年9月末をもって割引を終了いたしました。

#### 【オンライン講習について】

受講前に必ずオンライン講習受講時のマニュアルの必読及び接続確認をお願いします。(注意事項は多岐にわたりますので、必ず受講前にご確認ください。)

オンラインでの受講はカメラ、マイク付のパソコンを利用した講習です。(スマートフォン、タブレットでの受講はできません。また、推奨環境についても当協会HPにて確認をお願いします。)

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。

※オンライン開催分はFAXでのお申込みはできませんので、ご注意ください。

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 MAGAZINE**Web

## ▶ 特徴 & メリット

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

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

お問い合わせ ポーターズ株式会社

TEL 03-6432-9829

MAIL [sales@porters.jp](mailto:sales@porters.jp)

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

