民営職業紹介

ひと

2023.7
No.
188
夏 号

令和5年度　定時社員総会報告

令和5年度　優良民営職業紹介事業功労者および求職者に対する表彰報告

令和5年度　定時社員総会記念講演会　「労働供給制約時代の職業紹介を考える」

令和5年　春の叙勲・褒章受章者お喜びの声

職業紹介事業関連ニュース　「労働条件明示のルールの追加」他

外国人材関連ニュース　「技能実習制度及び特定技能制度の見直し」他

公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会

民営職業紹介
ひと
2023.7
No.
188
夏号

Contents

3 **令和５年度定時社員総会報告**
4 会長あいさつ
5 議案審議／報告事項
7 **令和５年度・令和４年度優良民営職業紹介事業功労者・求職者表彰**
9 **定時社員総会記念講演会**
「労働供給制約時代の職業紹介を考える」
12 **令和５年　春の叙勲・褒章「受章おめでとうございます！」**
13 **職業紹介事業関連ニュース**
「労働条件明示のルールの追加」他
14 **職業紹介事業関連ニュース／雇用失業動向**
15 **令和５年度職業紹介事業者の適正化推進事業について**
16 **令和５年度求人者相談支援・利用促進事業について**
17 **直接会員ネットワークだより（第２回会合を開催）**
18 **外国人材関連ニュース**
「技能実習制度及び特定技能制度の見直し」他
20 **外国人材に関する最新情報／直近の職業紹介事業実践セミナー**
21 **職業紹介士ネットワーク**　～株式会社アスナロ・サポート～
22 **よくわかる職業紹介事業のQ&A**
24 **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３回ひととしごと写真募集」佳作　木下滋氏撮影の作品です。
「桶濱さん」：田辺市中辺路町で桶を製作されている松本さんです。85歳になられましたが、今も現役で仕事をされています。

令和５年度
定時社員総会が開催される

「令和5年度公益社団法人全国民営職業紹介事業協会定時社員総会」が、6月16日（金）、浅草ビューホテル（東京都台東区西浅草3-17-1）において開催されました。

今回は、2年ぶりにリアルでの開催となりました。出席者は委任状を含め759名となり、社員総会の定足数（令和4年度末正会員数1,250名の過半数）は確保され、無事開催の運びとなりました。

当日は梅雨の中休みで天候に恵まれた暑い中、わざわざ会場に足を運んでいただいた会員の皆様には、厚くお礼申し上げます。また、多くの会員の皆様から委任状をいただいき、改めて会員の皆様の多大なご理解とご協力に感謝申し上げます。

冒頭、開会あいさつで紀陸孝会長から「求人はコロナ前に戻りつつあり求職者確保に苦労されている事業所が多いと思われるが、今後さらに人口減少が続く中で、政府は三位一体の労働市場改革を進めようとしており、職業紹介事業所において改革の方向性に沿った事業運営が期待されている」ことが強調されました。

この後、議事に入り、事業報告等の承認、役員の選任等について審議が行われ、それぞれ原案通り議決されました。

令和5年度定時社員総会　**会長あいさつ**

公益社団法人　全国民営職業紹介事業協会
会長 紀陸　孝

本日は、令和5年度定時社員総会にご参加を賜りまして、誠にありがとうございます。今年は2年ぶりにリアルでの開催となりました。本日ご参加の皆さま、また委任状をご提出いただきました皆さまには、日頃から民紹協の活動にご理解、ご協力を賜り厚く感謝申し上げます。

さて、5月8日より、新型コロナも従来の2類相当から5類へと移行され、求人はコロナ前の状況に戻りつつありますが、一方で長引くコロナ禍によりベテランの求職者が離れてしまい、新たな求職者の確保を迫られている紹介事業所も多いものと存じます。

こうした中、「新しい資本主義実現会議」が5月16日に取りまとめた「三位一体の労働市場改革の指針」においては、人口減少による労働供給制約の中で、以下の改革を三位一体で進めることとされています。その改革とは、

①リ・スキリングによる能力向上支援
②個々の企業の実態に応じた職務給の導入
③成長分野への労働移動の円滑化

です。これら3つの改革は、いずれも職業紹介事業と関わりのあるテーマであり、改革の方向性にそった事業運営が期待されています。

新たな求職者の中には、スキルアップを必要とする方もおられることと思いますが、紹介事業者としてもスキルアップの支援などが求められるものと思われます。また、外国人材の職業紹介もますます重要になるでしょう。

本日、総会後の講演会では、玉川大学の大木栄一教授に、「労働供給制約時代の職業紹介を考える」と題してご講演をいただくこととしています。具体的にどのようなヒントをお聞かせいただけるのか楽しみにしています。

また、当協会の運営につきましては、この数年、コロナ禍や職業紹介責任者講習の競合激化等により赤字が続きご心配をおかけしてきましたが、経費の削減等に取り組み、令和4年度決算においては何とか黒字を確保できそうです。これも会員の皆さま方の多大なご理解、ご協力のお陰であり、改めて感謝申し上げます。引き続き財政健全化に取り組んでまいりますので、一層のご理解、ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

最後になりますが、皆さま方のご健勝と事業の一段のご隆盛を祈念して、冒頭のあいさつといたします。

〈審議の状況〉

■ 議案審議

第1号議案 令和4年度事業報告及び収支決算に関する件

上市専務理事から「令和4年度事業報告」「令和4年度収支決算報告」について説明が行われ、その後、坂巻監事から、事業報告、業務執行状況及び財産の状況について、適正に執行されている旨の報告がなされました。

これらを受けて審議が行われ、原案どおり承認されました。

「令和4年度事業報告」の主な内容

・各種事業の実施を通して民営職業紹介事業の健全な発展・向上を図ることを基本的姿勢とした。

・厚生労働省等から3本の事業「職業紹介事業者適正化推進事業」「民間人材サービスの活用検討事業（求人者相談支援）」（新規）「職業紹介業高齢者雇用推進事業」（新規）を受託し実施。

・職業紹介責任者講習は、121回開催し、受講者は前年度より9.1％増の6,133名。

・実践セミナーは、基本編が前年度に比べ1.6倍の301名、応用編が1.5倍の291名、オーダーメイドセミナーが374名と大幅に増加。

・職業別職業紹介事業者団体に属さない、いわゆる直接会員の実情や意見を当協会の運営に反映するため、「直接会員ネットワーク」を設置・運営。

・黒字化の実現を目指し、人件費等の削減、イベント・広報費の削減、職業紹介責任者講習のコスト削減などに取り組んだ。

「令和4年度収支決算報告」の主な内容

・「経常収益計」は、1億4,798万円余りで前年度に比べ568万円増加。主な要因は「紹責講習会受講収益」の増加

・「経常費用計」は、1億4,413万円余りで前年度よりも1,202万円余り減少。

・経常外収益である「事業復活支援金」150万円を加えて、「当期経常増減額」は、534万円余りのプラスとなった。

第2号議案 役員の選任等に関する件

故高田理事の後任として佐藤昭彦氏、並びに直接会員ネットワークの推薦として栁川忠興氏の2名が新任の理事候補者として提案されるとともに、任期満了の監事2名について再任の提案が行われ、原案どおり承認されました。

選任後の新役員名簿は、次ページのとおりとなります。

■ 報告事項

令和５年度事業計画及び収支予算に関する件

上市専務理事から3月の理事会で承認された「令和5年度事業報告」「令和5年度収支予算」について説明が行われました。

「令和5年度事業計画」の主な内容

・「民営職業紹介事業の健全な発展・向上」の基本方針のもと全国唯一の全職種を対象にした職業紹介事業者団体の使命を果たすため、役職員が一丸となって業務運営の改善向上に努める。

・受託事業「職業紹介事業者適正化推進事業」「民間人材サービスの活用検討事業（求人者相談支援・利用促進）」「職業紹介業高齢者雇用推進事業」を実施予定。

・職業紹介責任者講習は120回開催、うち60回をオンラインで開催予定。

・退会が入会を上回り、会員数が伸び悩んでいるため、新規許可事業者、当協会の講習等の参加者などに入会の働きかけを行う。

・引き続き講習・セミナーの受講者の拡大、経費の削減、事業の効率化等により、黒字化の実現を目指して積極的に取り組む。

「令和5年度収支予算」

・公益法人においては、公益事業で黒字になる予算を組むことはできないため、公益事業は660万円のマイナスとする一方、法人会計が369万円余りのプラス、民紹協全体では291万円余りのマイナスの予算となっている。これは令和4年度予算（322万円のマイナス）とほぼ同水準。

・決算ベースでは特費事業を除いた公益事業で黒字化できるよう取り組む。

新役員名簿

（協会役職・氏名五十音順）

【理事】		
	紀陸　孝	（公社）全国民営職業紹介事業協会会長
	小金井　敬	（公社）全日本マネキン紹介事業協会会長
	上市　貞満	（公社）全国民営職業紹介事業協会専務理事
	浅井亜輝郎	（一社）日本モデルエージェンシー協会副理事長
	遠藤十士夫	（公社）日本全職業調理士協会会長
	金子　将人	全国調理士紹介事業福祉協会理事長
	佐々木和行	（一社）日本人材紹介事業協会名誉会長
新任	佐藤　昭彦	（一社）全国サービスクリエーター協会会長
	佐藤　哲哉	全国中小企業団体中央会専務理事
	澁谷　健	NPO法人全国ホテル＆レストラン人材協会会長
	中村　毅	芸能事業者団体連合会会長
	本田　敦子	安西法律事務所弁護士
	武藤　泰明	早稲田大学スポーツ科学学術院教授
	村山　啓一	全国クリーニング技術者紹介事業協会理事長
	茂木　芳枝	（公社）日本看護家政紹介事業協会副会長
新任	柳川　忠興	（株）マイスター60取締役シニアビジネス事業部長
【監　事】		
再任	酒井ひろみ	（公社）日本看護家政紹介事業協会理事
再任	坂巻　謙一	元日本年金機構理事

令和5年度・令和4年度
優良民営職業紹介事業功労者・紹介責任者・求職者 表彰式

【謝辞】令和5年度　厚生労働大臣表彰受賞　　石川　博衛氏

2年ぶりに「リアル開催」された定時社員総会に続き、表彰式も会場での開催となりました。

受賞者代表の石川博衛さんからの謝辞では、「この3年間に受けた新型コロナウイルス感染症による損失から立ち直り、企業のニーズに応えるため、出来る限りの努力を重ねていく」との力強い言葉をいただきましたが、会場の全員が同じ思いだったことでしょう。

なお、当日は、令和5年度に受賞された皆様に加え、表彰式が中止された令和4年度に受賞された皆様もお迎えし、ご来場の方々からお祝いの拍手をいただきました。

（敬称略）

令和5年度　厚生労働大臣表彰　【1名】

●特定非営利活動法人全国ホテル＆レストラン人材協会

石川　博衛　　株式会社セントラル四十二　　〈東京都武蔵野市〉

令和5年度　厚生労働省職業安定局長表彰　【1名】

●公益社団法人日本全職業調理士協会

荒川　康博　　有限会社伊豆誠心調理士紹介所　　〈静岡県伊豆の国市〉

令和5年度　民紹協会長表彰　【18名】

【事業功労者4名】

●公益社団法人日本看護家政紹介事業協会

谷口紀代美　　有限会社ケアアシスト　〈北海道札幌市〉

●公益社団法人日本全職業調理士協会

及川　　健　　東北割烹研究会調理師紹介所　〈宮城県仙台市〉

●一般社団法人全国サービスクリエーター協会

坂口　耕平　　株式会社ヒューマンリソーシズエージェンシー

藤塚　丈洋　　株式会社ヒューマンリソーシズエージェンシー

〈北海道札幌市〉

令和5年度 民紹協会長表彰
（事業功労者）

令和5年度 民紹協会長表彰
（求職者）

【求職者１４名】

●公益社団法人日本看護家政紹介事業協会

澤田　七人　株式会社やさしい手
〈東京都目黒区〉
中川　澄子　有限会社加島看護婦家政婦紹介所
本間　澄子　有限会社加島看護婦家政婦紹介所
〈東京都足立区〉
藤崎紀美子　株式会社美徳介護サービス
〈東京都新宿区〉
猪井　三鈴　長岡看護師家政婦紹介所
〈新潟県長岡市〉

●公益社団法人全日本マネキン紹介事業協会

細矢由紀子　株式会社サツキャリ
〈北海道札幌市〉
町田　洋子　株式会社ジョビア
〈神奈川県横浜市〉

●公益社団法人日本全職業調理士協会

大網　幸治　株式会社古萌会館
後藤　康宏　株式会社古萌会館
片岡　誠志　株式会社古萌会館
〈東京都中央区〉

●一般社団法人全国サービスクリエーター協会

松生亜由美　株式会社ホクハイサービス
東　　香織　株式会社ホクハイサービス
〈石川県金沢市〉

●全国調理士紹介事業福祉協会

宇田川　明　株式会社一心調理士紹介所
木暮　　保　株式会社一心調理士紹介所
〈東京都台東区〉

令和4年度　厚生労働大臣表彰等を受賞された皆様のご紹介

令和４年度 厚生労働大臣表彰（渡辺保、澁谷健）
令和４年度 職業安定局長表彰（福島秀雄）

令和４年度 民紹協会長表彰
（岩佐秀子、佐藤敦三、鈴木聡）

令和5年度定時社員総会講演会

労働供給制約時代の職業紹介を考える

講師：玉川大学経営学部教授　大木 栄一 氏

今回の記念講演は、玉川大学経営学部教授で当協会の「職業紹介業高齢者雇用推進委員会」(「高齢・障害・求職者雇用支援機構委託事業」)の座長としてご協力していただいている大木栄一先生にご講演いただきました。以下に講演内容をご紹介します。

ここ数年シニアの雇用問題に取り組んできました。定年(雇用確保終了の65歳)などで一切に仕事を終わるのでなく、つまり、引退するのではなく、70歳くらいまではゆるやかに仕事を継続すること、例えば週3～4日勤務などしていくことはシニアにとって、「社会とのつながりを考える」上で、とても大切です。それだけではなく、シニアが65歳以降も働くことは日本経済全体にとっても必要なことであると思っております。

1 企業の人事管理にとっての「労働供給制約」の意味とは

●企業にとっての「労働供給制約」とは、「欲しいときに、欲しい人材を確保できない(あるいは、確保することが困難である)」状況が継続することです。
求職者が不足してきますので、今までは、求人者の意向を中心に聞いてきましたが、これからは、求職者の意向をしっかりと聞かなければならないと思います。

●需要面の「欲しいとき」には、特定の業務につく人材がいま確保できないという「欲しいとき」が「いま」の場合と、将来高度な業務につく人材がいま確保できないという「将来」の場合があります。

●現場の定型業務につく社員が採用できないというのは「いま」の制約にあたり、将来の基幹社員として成長することが期待されている新規学卒者の採用が難しいというのは「将来」の制約にあたります。例えば、今は若い人が不足し、学生の確保が極めて難しくなってきています。就職活動の選考も推薦が多くなってきており、「とりあえず早く就活を終わらせたい」という意識も学生の間に強くある中で、公募により良い人材を確保することが難しくなっています。

●「欲しい人材」については、仕事の困難度からみて定型的な業務、基幹的な業務、管理職の業務、あるいは、経営職の業務につく人材なのか、あるいは職種別にみて、技術、営業、管理スタッフなのか等々多様なケースが考えられます。いずれにしても若い人材が不足し、多様な人材例えば高齢者(シニア)の活用等が必要となってきています。

●供給面についてみると、「欲しい人材」を外部労働市場から確保することを想定している場合と、社内で確保することを想定している場合の2つがあります。

●労働供給制約に対応するために、企業は、「事業の海外移転」、「労働生産性の向上」によって要員を削減する方法や、「採用方法の工夫」等をしています。
採用方法の工夫としては、人材確保の対象層をこれまでの対象層を越えて拡大する「人材調達範囲の拡大」が重要になってきています。例えば、シニア人材や外国人材、女性等、若年層だけでは足りない部分をこ

ういった人材で補っています。若年層でみても、「全国転勤移動をしたくない」「海外赴任は嫌だ」という若者が増えてきています。その背景には、かっては、全国や海外転勤のリスクを冒してもリターン（帰国後に昇進がある等）がしっかりとあったが、今はリターンが少なくなってきているという現状があります。そうすると必ずしも若年労働者のみに頼るのでなく、例えば、シニア社員にもっと活躍してもらうという視点もでてきます。

2 労働供給制約時代の職業紹介について考える

(1)求職者・求人者の確保とIT活用

●厚生労働省の「雇用仲介におけるテクノロジー活用についての調査結果について～職業紹介事業等の今後のあり方についての調査・研究事業調査結果報告書」によりますと、テクノロジーの活用によって得られている効果は、いずれの業態でも、「求人企業開拓・求職者確保・入力・管理」の効率化に関わる領域で効果を得ている事業者が多い一方で、「検証」や「マッチング／レコメンド／選考」で効果を得ている事業者は相対的に少ないとなっています。

●ただし、「マッチング／レコメンド／選考」は今後強化したい点として多く挙げられており、取組みが拡大していく可能性はあります。そして、ITに関する投資は増えていくでしょう。職業紹介事業者では、求人者におけるマッチング／選考は担当者の判断が中心であり、また、募集情報等提供事業者では、自社アルゴリズムの活用が進んでいる、とまとめています。

●ITを効果的に活用するための社員教育の強化と、ITが得意な社員とあまり得意でない社員が協力して業務を遂行できる職場の雰囲気の醸成（協働する職場つくり：例えば気軽に教えてもらえる環境）が重要と思います。

(2)企業の採用方法の工夫の支援

●企業の採用方法の工夫では、人材確保の対象層をこれまでの対象層を越えて拡大する「人材調達範囲の拡大（例えばシニアなど）」が重要になってきています。紹介所としてはそういう工夫を支援する取組みも必要だと思います。

●そのためには、社員のアナログコミュニケーション（求人者への働きかけ・丁寧な面談等など）がより重要になってきていると思います。シニアは、ITは必ずしも得意ではないが、経験からくるアナログなコミュニケーションは得意で、例えば求人者への働きかけ・丁寧な面談等などは得意な領域です。「他の会社ではシニアをこんなふうに活用してうまくやっていますよ。」等の働きかけ。また、ITには新しいことへのチャレンジはできないし、丁寧な面談もできない等の限界もあります。ITにはできない働きかけとして、「一緒にチャレンジしてみませんか」という担当者の情熱も大切です。

(3)「令和4年度職業紹介業高齢者雇用推進事業報告書」（協会の会員企業（職業紹介事業者）を対象にしたアンケート調査結果）より

●高齢求職者の紹介を成功させる上で行ったマッチングの工夫では、「求人者に高齢求職者の人柄を丁寧に説明した」の割合が最も高く57.7%、次いで、「求人者に高齢求職者でも要件に合うことを丁寧に説明した」（56.9%）、「求人者に高齢求職者のスキル・経験等を丁寧に説明した」（56.1%）となっています。要件に合わないとは、おそらく高齢者の場合にはITが苦手とかでしょうが、他の重要な要件に合うことを、丁寧に情

熱を込めて説明することが必要かと思います。
「これまでのやり方でよいのでしょうか?」今までと違った人材(シニア等)を活用してみませんか」という求人への働きかけが重要かと思います。その辺を分かってもらえる求人者の見極めも大事です。これはITではできません。

●報告書のアンケート及びヒアリング調査結果によれば、求人者が、求職者の年齢が高いことについて漠然とした不安や抵抗感を持っている場合があることが明らかになりました。
そこで提案ですが、高齢求職者のマッチングには求人者の理解・協力が必要(それには求人者への働きかけ・丁寧な面談等のアナログなコミュニケーションが重要)です。
すぐに離職しかねない若手と粘り強くがんばる高齢者(シニア)のどちらがよいか等、求人者との対話がとても重要になってきます。ITは苦手でも、アナログコミュニケーションが得意な高齢者(シニア)のメリットを強調することも大切です。今の60歳代(後半)は昔と違い若々しく、個人差はありますが、まだまだ元気です。

●また、求人者の理解・協力に向け働きかけたり、マッチングを成功させたりした事業者等があることが明らかになりました。求人者に働きかけてマッチングが成功した事例や高齢求職者が活躍している事例を共有する仕組みづくりを行うことも大切です。例えば、若い人が多い職場では、マニュアルに記載されていない想定外のトラブルがあった場合、人生経験が豊富な高齢者(シニア)が若手に代わって、上手く対応し、難局を乗り切ったケースなどがあります。

おわりに これからの職業紹介事業について考える

●若年労働力が減少する中、従業員も求職者もこれまでのビジネスモデルの転換をして、多様な人材を活用する必要があります。

●また、ITツール等を上手く活用しつつ、ベテラン社員の持つアナログコミュニケーション力の強み(特に、これまでの経験を活かした求人者への丁寧な説明(情熱が大事)など)をいっそう活かすことが必要です。
丁寧な説明が必要であり、コミュニケーションを密にすることはコストがかかりますが、ITの活用以外にも、手間のかかるマッチングにもチャレンジしてください。難しいマッチングは、最初は時間がかかりますが、慣れてくるとマッチング担当者のスキルも上がっていくはずです。

●ITスキル習得支援、ベテラン社員と若手・中堅社員が得意・不得意を補完しあえる関係強化などの高齢者を含む多様な人材が活躍できるような環境整備が必要かと思います。

令和5年春の叙勲･褒章

栄えある受章おめでとうございます

瑞宝単光章

株式会社イッツ･スタッフ　大塚 イツ 様

この度は厚生労働省並びに公益社団法人全国民営職業紹介事業協会様、一般社団法人日本人材紹介事業協会様のご推薦をいただき、はからずも令和5年春の叙勲に際しまして、瑞宝単光章拝受の栄に浴しました。宮中豊明殿にて天皇陛下に拝謁の感動は生涯の財産でございます。あまりにも晴れがましい栄誉を賜りました。これはひとえに皆様方の心温かきご指導とご鞭撻の賜と衷心より御礼申し上げます

昭和58年、日系のアパレル業界を中心に紹介会社を立ち上げて本年で40年になります。40年の歳月は人材サービス業界も大きく変遷して、私もこの多様な時代に対応すべく、事業所の移転や社名変更、又民紹協と人材協に加入して、コンサルティングのノウハウを勉強させていただきました。同時に人材協の常任委員としてロゼ会とネーミングした女子会を立上げ、業界でご活躍の著名な女性の方々をお招きして講演会を開催、女性コンサルタントの意欲を盛り上げ、コンサルタント同志の交流に寄与しました。

67歳の時大病を患ったことを契機に、74歳で代表取締役を退任して、20年間私を支えてくれた社員に後継を託して現在に至っております。今ではベテランのキャリアコンサルタントたちと、グローバル時代に対応すべく、外資のクライアントも増えてまいりました。これからも微力ながら職業紹介を通じ　社会発展のため努力･精進してまいります。末筆でございますが、御協会並びに皆様のご健勝とご多幸をお祈り申し上げ、受章のご挨拶とさせていただきます。

黄綬褒章

有限会社おおしま　大島 美代子 様

令和5年春の褒章において、このたびは思いもかけない黄綬褒章を拝受いたしました。これもひとえにご推薦をいただきました厚生労働省を始め、公益社団法人日本看護家政紹介事業協会、一般社団法人日紹連、公益社団法人全国民営職業紹介事業協会の皆様のご助力ご指導の賜物と、誠に感謝いたしております。

有限会社おおしまは、平成3年に創業し30年が過ぎました。看護師（当時は看護婦）から転身した当初は、事業をスムーズに進めることができず、いつもご心配ばかりおかけしていました。しかし、長い年月の間に多くの方々と出会うことができ、現在があります。私にとっては、一緒に乗り越えたこの仲間の存在が、自己の成長と役割の大切さを教えてくれ、事業継続と人材育成に注力できたと実感しております。

現在は、家政士の資格取得を推進し、今後も家政士又はヘルパーとして自信と誇りをもって働ける職業となるよう願っております。

これからも多くの困難はありますが、紹介業の役割を多くの人に知っていただき、微力ながら業界発展のために貴協会のご期待に沿えるよう、誠心誠意取り組んでいく所存でございます。

今後とも皆様からのご指導のほど、よろしくお願い申し上げます。

職業紹介事業関連ニュース

1 職業紹介事業の業務運営要領改正のポイント

厚生労働省から「令和5年4月1日から適用される職業紹介事業の業務運営要領」が公開されました。以下に主な改定のポイントを記載します。

●「職業紹介事業の業務運営要領」の改正点

[1] 募集情報等提供事業と職業紹介事業との区分に関して

業務運営要領　第1　職業紹介事業の概要　3～6ページ「4　労働者派遣事業等との区別」

(4)募集情報等提供事業

イ.**募集情報等提供事業の意義**のタイトルが追加されました。

ロ.**募集情報等提供と職業紹介の区分**

募集情報等提供に該当するか職業紹介に該当するかの例示が豊富に記載されています。基本的に「当該者の判断」により、選別加工して提供することは、職業紹介事業に該当します。

【例1-1】

求人者に求職者からの応募があることを確約するような宣伝広告をする場合は、職業紹介に該当する。

【例2-6】

求職者が登録した職歴等の内容をもとに、事業者が選別した求人に関する情報のみを当該求職者に提供する（他の求人に関する情報を当該求職者は得ることができない）ことは、「当該者の判断により」選別した情報のみ提供を行うことに該当する。

【例3-3】

給与額に幅がある求人に関する情報について、求職者の登録した情報に応じて「いままでの職歴等を踏まえると、月額○○万円の給与額で採用される可能性がある」等の文言を付して当該求職者に提供することは、「当該者の判断により提供相手となる求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと」に該当する。

[2] 就職氷河期世代を対象とした時限立法の延長に関して

業務運営要領　第9　職業紹介事業の運営　118ページ　5　職業紹介事業者の責務等に関する事項

(10)労働者の募集及び採用等に関する年齢制限禁止に関する取組

イ　**就職氷河期世代を対象とする募集・採用についての特例期限が、令和7年3月31日まで2年間延長されました。**

また、ハローワークにも同一内容の求人を提出することが明記されました。

2 令和6年4月から「労働条件明示のルール」が変わります。

令和6年4月から、労働契約の締結の際に明示すべき労働条件が追加されますので（労働基準法施行規則5条の改正）、労働者の募集や職業紹介事業者が職業紹介を行う場合などにおいても、求職者等に対して明示しなければならない労働条件が以下のとおり追加されます。

1 明示すべき労働条件の追加について

【職業安定法施行規則第４条の２第３項関係】

［1］就業場所及び業務の変更の範囲の明示

「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」について明示が必要になります。

※「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わりうる就業場所・業務の範囲を指します。

［2］有期労働契約を更新する場合の基準（契約期間又は更新回数の上限を含む）

有期労働契約の**更新上限（有期労働契約の通算契約期間の上限または更新回数の上限）**の明示が必要になります。

2 有料職業紹介事業における手数料表等の情報提供方法について

【職業安定法施行規則第２４条の５第４項関係】

有料職業紹介事業者は、手数料表、返戻金制度における事項等を記載した書面及び業務の運営に関する規程を事業所内に掲示する義務がありましたが、事業所内の掲示に代えて、自社ホームページなどでも情報の提供ができるようになります。

3 実施時期　令和６年４月１日より

※「労働条件明示のルール変更のリーフレット」は別紙をご参照ください。

雇用失業動向

厚生労働省の「一般職業紹介状況」によりますと、令和5年3月、4月、5月の有効求人倍率（季節調整値）は 1.32倍、1.32倍、1.31倍と変わらずでした。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 2.8%、2.6%、2.6%とほぼ変わらずでした。6月の日銀短観による業況判断では、3月の前期より3ポイント上がりましたが、先行きは1ポイント低下しています。また、雇用判断は前期と同じですが、先行きは3ポイント下がり、求職者不足の状況は一層厳しくなりそうです。

新規許可事業所

	令和5年2月	令和5年3月	令和5年4月	令和5年5月	令和5年6月	令和5年7月
有料職業紹介事業所	207	225	240	206	218	**216**
無料職業紹介事業所	3	4	6	4	4	**4**

雇用・失業情勢関連指数

		令和4年12月	令和5年1月	令和5年2月	令和5年3月	令和5年4月	令和5年5月
雇用者数※	実数（万人）	6055	6034	6012	6036	6057	6063
完全失業者数※	実数（万人）	158	164	174	193	190	188
完全失業率※	（季節調整値、%）	2.5	2.4	2.6	2.8	2.6	2.6
有効	求人数（万人、カッコ内は対前年同月増減率、%）	253 (7.9)	256 (6.4)	262 (7.0)	263 (4.9)	249 (2.8)	244 (1.4)
	求職者数（万人、カッコ内は対前年同月増減率、%）	176 (▲6.5)	178 (▲5.8)	186 (▲3.2)	194 (▲2.9)	200 (▲3.4)	202 (▲3.0)
	求人倍率（季節調整値、倍）	1.35	1.35	1.34	1.32	1.32	1.31

（出典）厚生労働省「一般職業紹介状況」、総務省「労働力調査」

令和5年度職業紹介事業者の適正化推進事業について

3年目の本事業では、新たに「求人者向け自主点検リスト」を作成し、紹介事業者と求人者の双方が、コンプライアンスとマッチングの両方の点で良い取組ができるよう、促していくこととします。

課題1　職種別自主点検リストの見直し･求人者向け自主点検リストの作成

昨年度作成した職種別の自主点検リストについては、答えにくいとのご指摘を受けた点検項目文の表現を変えた上で、実施率の低かった点検項目や、来年の4月に施行される労働条件明示の追加等の解説を増やす等の改訂を行います。

新たに作成する求人者向けの自主点検リストについては、主に職業紹介事業者を利用した経験の無い企業向けに、職業紹介事業の仕組みや利用に当たっての注意点、企業に求められること等を点検項目形式でリーフレットとしてまとめ、人材募集･採用を考える企業に広く配布し、利用を促すことができる内容にします。

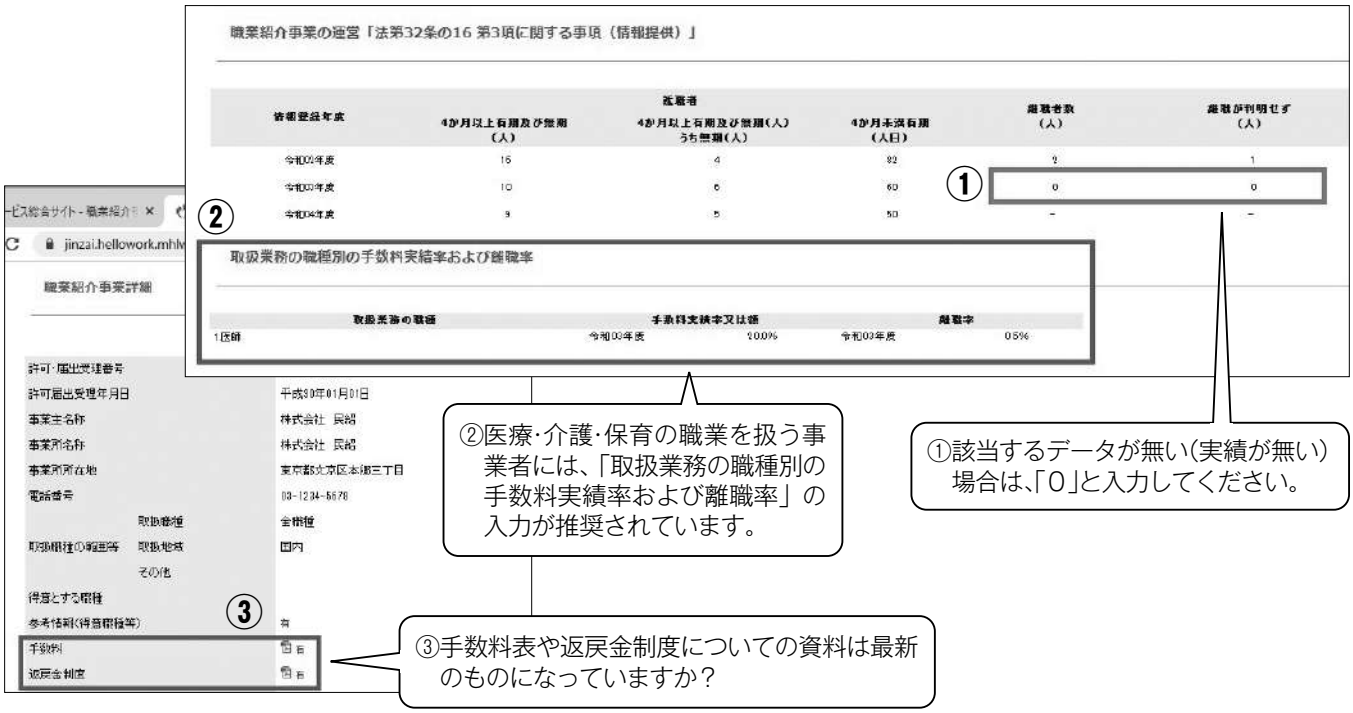
なお、作成する職種別自主点検リスト及び求人者向け自主点検リストの普及を図るため、昨年度に引き続き、当協会ホームページに自主点検リストを掲載する他、10月から12月の間、オンラインによる説明会の開催を予定しています。説明会の日程や詳しい内容については、9月に全職業紹介事業者へ送付するリーフレットでご確認ください。

課題2　人材サービス総合サイト情報掲載の勧奨

厚生労働省の人材サービス総合サイトに、紹介実績等を掲載する義務※があることをご存じの事業者は増えましたが、依然として未掲載が多数あります。毎年4月には、労働局への事業報告書提出と併せて、人材サービス総合サイトに前年度の就職者数(紹介件数)を入力しなければなりません。

(1)過去3年分の就職者数、(2)過去3年分の早期離職者数(10月から12月に前年度分を入力)、(3)現在の紹介手数料等がわかる資料又はURL、(4)返戻金の有無、有る場合は内容がわかる資料又はURL、が人材サービス総合サイトの自社ページに掲載されているかご確認ください。

※職業安定法第32条の16第3項により義務付けられています。



採用担当者（求人者）向けセミナーを開催します

―ケーススタディによる事例検討を予定―

当協会では、厚生労働省より「令和5年度民間人材サービスの活用検討事業（求人者相談支援・利用促進）の事業を受託しました。

昨年度は、紹介事業者や求人者の皆さまに対してヒアリングを実施し、職業紹介において、日頃からトラブルを防ぐために取り組んでおられることなどをとりまとめた「職業紹介事業者向けトラブルを未然に防ぐためのポイント・事例集」を作成いたしました。

本年度の「採用担当者（求人者）向けセミナー」は、上記の「ポイント・事例集」を活用して、求人者および職業紹介事業者の皆さまと、ケーススタディによる事例検討なども行う予定です。

厚生労働省委託事業／公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会／事務局 小野沢・市川／直通電話：03-3815-0440

直接会員ネットワークだより「第2回会合を開催」

～求職者確保のための「転職サイト」の利用状況を情報交換～

4月20日に、直接会員ネットワークの第2回会合が、オンラインで開催されました。

今回は、求職者確保のための「転職サイト」等の利用状況やその効果について情報交換が行われました。メンバーからは、次のような意見がだされました。

メンバー

紺谷委員　阿知波委員　川口委員　柳川委員　金子委員

「ハイクラスではビズリーチ、dodaX、リクルートダイレクト、営業職ではリクルート、doda、en転職、AMBI等を使っている」

「登録求職者へのメールは一人月500通から2,000通打つ。返信率は、1%～5%」

「以前は、掲載料を払い、アプローチは何件までという方式であったが、現在は成約した場合に紹介手数料から15%から30%を転職サイト側にキックバックする方式なので、気兼ねなくメールが打てる」

「大手はRPA※による自動スカウト配信機能を使っているが、話を聞くと、1万通打って、成約が2, 3人ないし1桁ということだ」

「RPAの導入が人材紹介業界にあまりよくない影響を与えているのではないか」

「RPAを使ったメール配信は求人件数が多い営業職など職種によって使い分けている」

「求人添付型のスカウトは効果があり、これに切り替えている傾向がある」

「求人添付メールの有効性は職種によっても違うかと思う」

「シニアの場合は求人を添付してコンサルティングをしていく方が反応は大きい。RPAを含むWEB媒体なども使っているが、あまり効果はない」

「『売れる人材』は、どこの紹介会社もコンタクトを取るので、いかに特徴を出して自社を選んでもらうか工夫しなければいけない」

※RPA:ロボティック プロセス オートメーション の略で、人がパソコン上で定型的に繰り返し行っている作業を、人が実行するのと同じ形で自動化するもの。

など求職者確保に苦労･工夫している状況について、活発な意見交換が行われました。

また、直接会員の意見等を民紹協の運営に活かしていくため、柳川委員(㈱マイスター60)を直接会員ネットワークとして民紹協理事候補者に推薦していくことを決めました。

外国人材関連ニュース

技能実習制度及び特定技能制度の見直しが始まっています！

現在の技能実習制度と特定技能制度の見直しが始まっています。

昨年12月より、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」で両制度の見直しがなされてきました。5月11日には「中間報告書」がまとめられました。(20ページ概要参照)。次のようなポイントで見直しがされ、秋には最終報告書がまとめられ、2024年より実施の予定です。

①技能実習制度は、従来の人材育成のみの目的ではなく、人材確保も加えた新制度に改正する。
　そのため、従来の転職不可から転職も緩和する。(転職の在り方は今後検討)

②旧技能実習制度と特定技能制度の対象職種や分野を一致させ、全体として一貫した制度とし、外国人材が中長期的に活躍できるものとする。

③特定技能制度の2号の分野を拡大する。

④監理団体や登録支援機関等の在り方を検討する。

⑤外国人の日本語能力の向上に向けた取組み等を検討する。

その他、概要は20ページを参照してください。

特定技能2号の対象分野の追加

令和5年6月9日、閣議決定により、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針(分野別運用方針)の変更が行われました。変更内容は以下のとおりです。

熟練した技能を要する特定技能2号については、特定技能1号の12の特定産業分野のうち、建設分野及び造船・舶用工業分野の溶接区分のみが対象となっていましたが、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業の9分野と、造船・舶用工業分野のうち溶接区分以外の業務区分全てを新たに特定技能2号の対象とすることとしました。特定技能2号は従来の2分野から11分野となります。

これにより、特定技能1号の12の特定産業分野のうち、介護分野以外(注1)の全ての特定産業分野において、特定技能2号の受入れが可能となります(注2)。

(注1)介護分野については、現行の専門的・技術的分野の在留資格「介護」があることから、特定技能2号の対象分野とはしていません。
(注2)この取扱いは関係省令の施行をもって開始します。開始時期が決まり次第お知らせします。

特別高度人材制度及び未来創造人材制度の創設

【特別高度人材制度(J-Skip)】

従来の高度人材ポイント制とは別途、学歴又は職歴と年収が一定の水準以上であれば「高度専門職」の在留資格を付与し、特別高度人材として現行より拡充した優遇措置を認めることになりました。

在留資格:ポイント制によらず学歴又は職歴と年収が下記の水準であれば、「高度専門職(1号)」を付与する。

活動内容:①高度学術研究活動(大学教授や研究者等)

②高度専門・技術活動(企業で新製品の開発等を行う者、国際弁護士等)

③高度経営・管理活動(グローバルな事業展開を行う企業等の経営者等)

※①②は修士号以上取得かつ年収2,000万円以上の者、又は職歴10年以上かつ年収2,000万円以上の者。
③は事業経営又は管理の実務経験5年以上かつ年収4,000万円以上の者

優遇措置:在留期間5年の付与、配偶者の就労可能(週28時間を超えて就労可能)等

「高度専門職(1号)」で1年経過すると「高度専門職(2号)」への申請が可能となり、2号になると在留期限は無制限となる。また、1号・2号いずれでも1年経過すると永住許可申請が可能となる。

【未来創造人材制度(J-Find)】

優秀な海外大学等を卒業した方が、日本において下記の活動を行う場合に優遇措置を認めることになりました。

対 象 者:以下の3要件全てを満たす者

①3つの世界大学ランキング中、2つ以上で100位以内にランクインしている大学を卒業、又はその大学の大学院の課程を修了し学位又は専門職学位を授与されている。

②大学卒業又は学位を授与されてから5年以内

③滞在当初の生計維持費として20万円以上の所持

活動内容:在留資格「特定活動」(未来創造人材)を付与し、在留期間は最長2年間で以下の活動可能。

①就職活動、②起業準備活動、③①②の活動を行う為に必要な資金を補う為の就労。

優遇措置:扶養する配偶者・子は「特定活動」(未来型創造人材の配偶者等)が付与され、帯同が可能となります。就労には「資格外活動」の許可が必要。

※上記2制度ともに令和5年4月より施行です。

直近(7~9月)の職業紹介事業実践セミナーのお知らせ

7~9月の職業紹介事業実践セミナーは、次の日程です。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。　※受講料:会員4,000円、非会員6,000円　※9/28は+370円

セミナー名	開催日時	講　師	内　容
職業紹介実務セミナー	23年8月25日(金) 14:00 - 17:00	民紹協職業紹介事業アドバイザー 齊藤　昇司	職業紹介の実務にポイントを絞った、紹介責任者講習をさらに掘り下げたセミナーです。
紹介担当者のための 求人票セミナー	23年9月7日(木) 14:00 - 17:00	民紹協職業紹介事業アドバイザー 市川　雅彦	法律とマッチングの観点から求人票作成のアドバイスのポイントを演習しながら学びます。
求職者との面談 スキルアップセミナー	23年9月15日(金) 14:00 - 17:00	民紹協職業紹介事業アドバイザー 齊藤　昇司	求職者との面談のスキルアップに特化したセミナーです。計3回のロールプレイを実施。
行政機関による定期指導・ 調査の実務セミナー	23年9月28日(木) 14:00 - 17:00	民紹協職業紹介事業アドバイザー 津田　滋	労働局の定期指導にも慌てることなく対応できるポイントを説明します。

〈応用編〉全てオンライン実施です。　※受講料:会員6,000円、非会員8,000円

セミナー名	開催日時	講　師	内　容
よくわかるホワイトカラー の職業紹介実務	23年7月20日(木) 13:00 - 17:00	民紹協職業紹介事業アドバイザー 津田　滋	ホワイトカラーの職業紹介実務事例を豊富に紹介、労働局の定期指導対応にも役立ちます。
外国人材の 職業紹介セミナー	23年7月27日(木) 13:00 - 17:00	民紹協アドバイザー・行政書士・ 人材コンサルタント	外国人材紹介に関する全体像、法令・外国人材紹介事業の立上げ方・進め方を説明します

中間報告書（概要）（技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議）　令和5年5月11日

検討の視点

我が国の人手不足が深刻化する中、外国人が日本の経済社会の担い手となっている現状を踏まえ、外国人との共生社会の実現が社会のあるべき姿であることを念頭に置き、その人権に配慮しつつ、我が国の産業及び経済並びに地域社会を共に支える一員として外国人の適正な受入れを図ることにより、日本で働く外国人が能力を最大限に発揮できる多様性に富んだ活力ある社会を実現するとともに、我が国の深刻な人手不足の緩和にも寄与するものとする必要がある。このような観点から、技能実習制度と特定技能制度が直面する様々な課題を解決した上で、国際的にも理解が得られる制度を目指す。

検討の基本的な考え方

論　点	現　状	新たな制度
制度目的と実態を踏まえた制度の在り方	人材育成を通じた国際貢献	• 現行の技能実習制度は廃止して人材確保と人材育成（未熟練労働者を一定の専門性や技能を有するレベルまで育成）を目的とする新たな制度の創設（実態に即した制度への抜本的な見直し）を検討 • 特定技能制度は制度の適正化を図り、引き続き活用する方向で検討し、新たな制度との関係性、指導監督体制や支援体制の整備などを引き続き議論
外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できる制度（キャリアパス）の構築	職種が特定技能の分野と不一致	• 新たな制度と特定技能制度の対象職種や分野を一致させる方向で検討（主たる技能の育成・評価を行う。技能評価の在り方等は引き続き議論） • 現行の両制度の全ての職種や分野等並びに特定技能２号の対象分野の追加及びその設定の在り方について、必要性等を前提に検討
受入れ見込数の設定等の在り方	受入れ見込数の設定のプロセスが不透明	業所管省庁における取組状況の確認や受入れ見込数の設定、対象分野の設定等は、様々な関係者の意見やエビデンスを踏まえつつ判断がされる仕組みとする等の措置を講じることでプロセスの透明化を図る
転籍の在り方（技能実習）	原則不可	人材育成に由来する転籍制限は残しつつも、制度目的に人材確保を位置付けることから、制度趣旨と外国人の保護の観点から、従来より緩和する（転籍制限の在り方は引き続き議論）
管理監督や支援体制の在り方	• 監理団体、登録支援機関、技能実習機構の指導監督や支援の体制面で不十分な面がある • 悪質な送出機関が存在	• 監理団体や登録支援機関が担っている機能は重要。他方、人権侵害等を防止・是正できない監理団体や外国人に対する支援を適切に行えない登録支援機関を厳しく適正化・排除する必要 • 監理団体や登録支援機関の要件の厳格化等により、監理・支援能力の向上を図る（機能や要件は優良団体へのインセンティブも含め、引き続き議論） • 外国人技能実習機構の体制を整備した上で管理・支援能力の向上を図る • 悪質な送出機関の排除等に向けた実効的な二国間取決めなどの取組を強化
外国人の日本語能力の向上に向けた取組	本人の能力や教育水準の定めなし	一定水準の日本語能力を確保できるよう就労開始前の日本語能力の担保方策及び来日後において日本語能力が段階的に向上する仕組みを設ける

今後の進め方

中間報告書で示した検討の方向性に沿って具体的な制度設計について議論を行った上、令和５年秋を目途に最終報告書を取りまとめる。

福岡県糸島市

PayPayドームと福岡タワーを百道浜海岸から望んでいる風景。

明日は今日よりも一歩前進。

株式会社アスナロ･サポート 福岡営業所　錦 早苗

株式会社アスナロ･サポートは、愛知県の豊川市と福岡県の糸島市に事業所があり、基本的にはすべての職種を取り扱っております。弊社の特徴としては、外国人材への職業紹介支援を多く扱っている点です。国内の人手不足が加速していく現在、外国人材の労働力は貴重な資源であり、彼らの労働がなければ、これからの日本は立ち行かなくなってしまいます。このような状況において、特に人手不足が深刻な介護、農業、製造業の事業所からは外国人材の求人が増えてきております。また、国内の大学や専門学校の留学生、技能実習を終えて特定技能で働きたい人材、自国の大学でエンジニア系の学部を卒業した人材からの応募も増えてきております。弊社は、双方が満足のいくマッチングができるよう、日々奮闘しております。しかし、外国人材の職業紹介事業は歴史が浅いため、運営についての情報が少なく悩んでいたところ、民紹協様が外国人材への対応、ビザの知識、入管法等に関する「外国人材への職業紹介のセミナー」を開催されていることを知り、参加しました。セミナーは大変勉強になり、それ以来、民紹協様は私にとって心強い存在となりました。

今回、私が職業紹介士を取得したのは、日本語が不得手で、求人や労働に関する法律などの情報収集が限られている外国人材の方々に、少しでもそれらの知識を与えてあげられたら、との思いで取得しました。これから益々グローバル化していく日本の労働市場において、株式会社アスナロ･サポートの強みを活かして、社会に貢献していきたいと思っております。

株式会社アスナロ･サポート本社での集合写真（下段向かって左から2番目の白いジャケットを着た人物が筆者）

株式会社アスナロ･サポート

住所：愛知県豊川市諏訪町三丁目300番地 プリオビル4階
代表者名：代表取締役 中野 源護
創立年月日：2007年9月12日
従業員数：12名

よくわかる職業紹介事業のQ&A

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

Q1 過払いした家政婦への賃金と職業紹介手数料の過払い分を返還して欲しい

家政婦(夫)紹介所ですが、家政婦を紹介した個人家庭から、「採用した家政婦に賃金を多く払いすぎたので、払いすぎた分を返還してもらいたい。また、払いすぎた賃金をもとに紹介手数料も多く払いすぎているので、その分も返還して欲しい。」との申出がありました。家政婦に賃金を多く支払ってしまったのは、実際の就業時間が契約した就業時間よりも短かったことによるもので、そのことは家政婦も認めているそうです。どのように対応したらよいでしょうか。

A1 民法703条に「法律上の原因なく他人の財産又は労務によって利益を受け、そのために他人に損失を及ぼした者は、その利益の存する限度において、これを返還する義務を負う。(要約)」という規定があり、不当に得た利得は返還する義務があります。したがって、個人家庭が実際の就業時間よりも多く家政婦に支払った(過払いした)場合は、個人家庭には過払い分の賃金の返還を請求する権利があります。ただし、個人家庭側の都合で就業時間を短縮したなど、過払いが生じた原因が個人家庭にもある場合は、個人家庭は家政婦本人と話し合いの場を設け、双方が納得できる返還額を相談し、家政婦の同意を得た上で返還してもらうことが大切になります。返還の請求は、紹介所からではなく、個人家庭から直接、家政婦に請求するようにしてください。

また、紹介手数料の過払い分の返還についてですが、過払い分の賃金額が確定したら、その額を除いた賃金額で算出した手数料を超えた額を返還することになります。

Q2 別会社で職業紹介事業を行う場合、許可が必要か、事業所の増設手続きでよいか

有料職業紹介所ですが、現在の会社とは別の会社をもう一つ立ち上げて、その会社でも職業紹介事業を行いたいと考えています。この場合、新たに職業紹介事業の許可を取得する必要があるでしょうか。若しくは現在の会社の紹介事業所の増設手続きで済むのでしょうか。

A2 現在の会社とは別の会社を設立して職業紹介事業を行う場合は、法人が異なりますので、その会社が新たに職業紹介事業の許可を取得しなければなりません。現在の会社が紹介事業所を増設するには届出で済みますが(増設分の資産要件を満たす必要があります)、その増設した事業所を別会社にして事業を行うには、新たに職業紹介事業の許可が必要です。

Q3 厚生労働省編職業分類が改定されたが、営業の職業が大括り過ぎるので細分化すべき

令和4年に厚生労働省編職業分類が改定され、令和5年度職業紹介事業報告書(提出時期:令和6年4月30日まで)に記載する活動状況は、原則として新しい職業分類の中分類ごとに記載することとされ

ています。当紹介所では、IT関係の営業、OA機器営業、自動車営業、住宅・不動産営業など、営業の職種だけでも幅広い求人を受理していますが、今回の改定でも中分類では「営業」として一括りにされ見直しがなされていません。これではきめ細かなマッチングができないので、事務の職業のように、営業関係の職業ももっと細分化すべきではないでしょうか。

A3 ご指摘のように、職業紹介事業報告書の活動状況欄の「取扱業務等の区分」の記載にあたっては、原則として厚生労働省編職業分類の中分類の区分ごとに記載する必要があります。ただし、求人の受理に際しては、必ずしもこの中分類の区分で受理する必要はなく、基本的には求人者から申し込まれた職種をベースに、それにふさわしい職業分類の区分で受理するとよいでしょう。

同じ名称の職種であっても産業・企業によって仕事内容が異なることがあり、逆に、同じ仕事内容の職種が異なる名称で呼ばれることもあります。職業紹介を行う上では、求人・求職の円滑なマッチング等のためには、受理した求人職種を職業分類体系上の項目に的確に位置づけることが大切です。

また、本件のように、中分類の区分ではきめ細かなマッチングができない場合には、中分類の下位項目である小分類に位置づけてみましょう。改定後の厚生労働省編職業分類においては、中分類の「営業」の小分類には、通信・情報システム営業員、機械器具営業員、自動車営業員、不動産営業員など12項目が設けられています。この12項目のどこかに当てはまるものと思われます。

どこにあてはまるか判断に迷う場合や、小分類の区分よりもさらに細分化された職種で受理したい場合には、職業名索引を利用してみるとよいでしょう。

今回の職業分類の改定に合わせて、令和4年12月に「職業名索引」(編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構)も改定されています。厚生労働省編職業分類の小分類は440項目で構成されていますが、新しい職業名索引では18,725の職業が採録され、これらの職業名には固有の分類番号が付与されています。営業の職業だけでも、例えば、太陽光発電システム販売営業員など165の職業が採録されています。

この職業名索引では、18,725種の職業名を、その五十音による索引と厚生労働省編職業分類の分類番号による索引とに分けて掲載されています。五十音別索引は、職業名がわかっていて、その職業分類上の位置づけやそれに含まれる主な仕事について情報を得たいときなどに有用です。また、分類番号別索引は、求める職業名が厚生労働省編職業分類の特定の小分類項目に該当するかどうかを知りたいときなどに使うと便利です。

以上をまとめると、事業報告書に記載する中分類は統計上の整理のため大括りになっていますが、職業紹介などの求人・求職のマッチングに使う場合は、適宜、小分類、職業名索引に記載されている職業名を活用することをお勧めします。

■新規入会事業所紹介 令和5年4月～6月(6月14日入会まで)

	事業所名	住　所	ごあいさつ
東北地区	**株式会社クリエイトグループ** 共感で繋ぐキャリアサポート BANSOH	岩手県盛岡市中央通 2-7-12 島ビル1F 019-681-1931	弊社は2023年5月に許可を受け、岩手県内に特化して事業を開始いたしました。人口減少が進み、人手不足が深刻化している県内の企業・団体様へ、県内在住の方、Uターン・Iターンを考えている方をご紹介していきたいと考えています。新卒求職者についても、県内を中心に高校、大学、専門学校にアプローチを行っています。
関東地区	**株式会社プライムサーヴ** 「働く」でステキに 働くを「ステキ」に PRIME SOLVE	東京都新宿区新宿 5-17-17 渡菱ビル4F 03-3207-8880	リクルートメディアの求人広告代理事業をメインとし、22年春に特定技能人材を主とした外国人材紹介事業をスタートしました。現在は首都圏の飲食店をはじめとするサービス系職種を中心に採用のお手伝いを行っております。企業の採用における「求職者とのマッチング」に対して、求人広告事業におけるノウハウや提携先企業と連携した総合力を活かしながら、「採用」における総合的な価値提供を目指していきます。
	ビズエージェント (運営法人:エターナルウェルスマネジメント株式会社) BIZ AGENT	東京都中央区日本橋 2-1-17 丹生ビル3F 03-6868-4123	東京で銀行・保険・証券・FPなどの金融系の求人・転職なら「ビズエージェント」へ。当社グループ事業では、住宅ローン、生命保険、株式・投資信託を取扱う代理店を行っておりますので、金融ビジネスにおいて、既に20社以上の金融機関と取引をしています。金融機関やFPの業務内容を詳細にご説明できる唯一無二の職業紹介所です。
	株式会社Coret Coret	東京都千代田区 神田鍛治町3-7-6 翔和鍛治町ビル6F 03-6884-0075	親会社である株式会社マルハンは『人生にヨロコビを』という企業理念のもと、顧客感動創造への飽くなき探究マインドを源泉にアミューズメント業界を変革し、業界NO1の地位を築き上げて参りました。この志を継承し、宿泊業・飲食業・ブライダル業・アミューズメント業を中心に人々の心を彩る「おもてなし産業」への変革を支援。利用客の『ヨロコビ』ある時間や乾杯(Cheers！)を増やすと共に、提供する業界で 働く人を応援(Cheers！)する仕組みを創造して参ります。
	パラミー人材紹介株式会社 Parami Human Resources Agent Ltd	東京都新宿区新宿 1-36-5 ラフィネ新宿703 03-6457-7091	主に介護や飲食の求人をメインに事業を行って参ります。又スタッフに2名のミャンマー人もいることや在留ビザを専門とし登録支援機関も行っている行政書士と業務提携していることもあり、日本人のほかに在留外国人の求職者の方もサポートし介護や飲食といった企業や現場の皆様やそこで生活されるお年寄りの皆様や、飲食店で食事をされるお客様などのQOLやウェルビーイングの向上を目指してまいります。何卒皆様のご協力の程よろしくお願い申し上げます。
	株式会社iedoki iedoki	東京都中央区新富 1-9-1 ビル8F 03-6222-9320	私たち株式会社iedokiは、不動産業から有料職業人材紹介業に新たに参入しました。当社は、外国人専門の人材紹介を予定しており、外国人の方々が日本で働くためのサポートを提供することを目指しています。外国人の労働力は、日本の経済成長に欠かせない存在であり、それに伴い外国人労働者の需要も急速に増加しています。しかしながら、日本での就労や生活には言葉や文化の違いなど、多くの障壁があります。私たちは、そういった障壁を取り払い、外国人の方々が日本で働きやすい環境を作り出すことを目指しています。新規事業であるため、未知の領域も多く、皆様のご協力をお願いしております。業界の専門家からのアドバイスやご意見をお聞かせいただけると幸いです。今後とも、株式会社iedokiをよろしくお願いいたします

	事業所名	住　所	ごあいさつ
関東地区	**株式会社デジタルハーツ** DIGITAL HEARTS	東京都新宿区西新宿 3-20-3 東京オペラシティ41F 03-3379-2053	ゲームの不具合を検出するデバッグ、カスタマーサポート、翻訳･LQAなどローカライゼーションサービス等を提供する企業です。人材育成に注力し、自身の知見や経験を強みと感じ、そこにマッチする人材と企業を繋ぐことも行っております。
中部地区	**一般社団法人 伊豆誠心調理師会** 一般社団法人 伊豆誠心調理師会	静岡県伊豆の国市古奈 516-2 055-947-5133	当事務所は調理師会として発足し、平成28年に有料職業紹介事業所として許可をいただきました。取扱業種は全業種になりますが、主に調理人の紹介を行っております。調理人の社会的地位の向上と生活の安定を図るとともに、調理人が従事する旅館ホテル、飲食店との架け橋として、それぞれの要望に合ったご紹介を心がけ、業界発展の為に少しでもお役に立てればと思っております。
	株式会社i-cube i-cube 技術職に特化した人材紹介会社	愛知県日進市竹の山 1-613 070-2443-2392	当社：株式会社i-cubeは、愛知県日進市で2022年10月に創業した、整備メカニックや電気、建設工事関連技術に特化した人材紹介企業です。経営理念を「人材紹介を通じて私たちは働く世界に力を与えます。」と定め、株式会社福留エンジニアリングの子会社として設立されました。親会社：福留エンジニアリングは、愛知県日進市で1996年10月に創業した産業用自家発電機の保守･メンテナンス、工事を行う企業です。整備メカニックや電気、建設工事関連で苦労している企業に対して「求める人物像」にマッチした方を紹介していきますのでどうぞ宜しくお願い致します。
関西地区	**株式会社Pack's**	兵庫県神戸市北区 有野中町3-17-8 080-3854-0909	自社で介護事業所を運営する中で外国人材が必要だと感じています。来日した外国人を介護のプロに育成し医療･介護の分野で活躍してほしいと思い介護福祉士までの教育プログラム提供に力を入れています。

【事業所名のみのご紹介】

事業所名	住　　所	電話番号
松本建設株式会社	福島県いわき市三和町上三坂字立町52	0246-85-2665
株式会社ホライズンリンク	東京都江東区有明3-5-7 TOC有明イーストタワー7F	03-6824-0272
リーディング株式会社	東京都千代田区東神田3-2-4-306 東神田サマリヤマンション	03-3863-3933
開成総合株式会社	埼玉県富士見市ふじみ野東1-21-1 ラ･ガールふじ401	049-293-7827
株式会社関東第一	千葉県千葉市稲毛区小仲台3-1-10	050-5536-4575
合同会社エール	栃木県宇都宮市宿郷3-17-5	090-7018-8924
株式会社日本人財サービス	兵庫県尼崎市南塚口町1-30-11　3F	06-6427-0505
公益社団法人e-とくしま推進財団	徳島県徳島市両国本町1-14-2 福助ビル第72　4F	088-677-8411

●役員変更のお知らせ

定時社員総会で、次のとおり役員が退任、選任されました。(敬称略)
なお、役員一覧は6ページのとおりです。

【退任理事】

高田　雅通(故)	一般社団法人全国サービスクリエーター協会会長
名井　博明(故)	NPO法人ふるさとテレビ理事

【新任理事】

佐藤　昭彦	一般社団法人全国サービスクリエーター協会会長
柳川　忠興	株式会社マイスター60取締役シニアビジネス事業部長

【再任監事】

酒井　ひろみ	公益社団法人日本看護家政紹介事業協会理事
坂巻　謙一	元日本年金機構理事

編集後記

6月の総会は2年ぶりにリアルでの開催となりました。多数のご参加ありがとうございました。

総会後には、玉川大学の大木栄一先生に「労働供給制約時代の職業紹介を考える」と題してご講演いただきました。

コロナが落ち着いて求人が回復してきましたが、一方で紹介できる求職者が確保できないという悩みを聞くようになりました。

先生は、若年労働力が減少する中で、企業も採用方法の工夫が必要で、シニアなど人材確保の対象層の拡大が重要だと言います。ただ、シニアの採用に不安や抵抗感を持つ求人者が多いのも事実です。そこで、先生曰く、「シニアのマッチングには、求人者の理解や協力が必要であり、紹介所としては求人者への働きかけや丁寧な面談等のアナログなコミュニケーションが重要になります。それには担当者の「情熱」が大切で、それはITには期待できないものです。」

当協会は、総会後の懇親会は行いませんでしたが、他の団体の懇親会にお招きいただき、久しぶりに旧交を温め貴重なお話を伺うことができました。お招きに深謝いたします。

来年度は、当協会も懇親会を開催し、対面の良さを感じてもらえたらと思っております。

民営職業紹介
ひと
No.188
夏　号

民営職業紹介 ひと No.188 夏号
令和5年7月10日発行
編集人　上市　貞満
発行所　公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会
〒113-0033 東京都文京区本郷3-38-1 本郷信徳ビル5階
TEL.03-3818-7011(代表)　FAX.03-3818-7015
印刷所　日本印刷株式会社

講習案内 職業紹介責任者講習日程

令和5年7月～令和5年9月　お申込み受付中

★「理解度確認試験」を平成31年4月から実施しています。全ての講義を受講し、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5年6月現在】

開催日	曜日	開催地	会場	定員
令和5年　7月21日	金	オンライン開催		60
〃　7月24日	月	東京都（千代田区）	連合会館　2F「大会議室」	180
〃　7月26日	水	オンライン開催		60
〃　7月28日	金	オンライン開催		60
〃　7月31日	月	東京都（千代田区）	連合会館　2F「204会議室」	144
〃　8月 2日	水	オンライン開催		60
〃　8月 4日	金	長野県（長野市）	長野ターミナル会館　4F「芙蓉･寿」	80
〃　8月 7日	月	東京都（千代田区）	連合会館　2F「大会議室」	180
〃　8月 9日	水	オンライン開催		60
〃　8月18日	金	大阪府（大阪市）	ホテルアウィーナ大阪　3F「葛城」	144
〃　8月21日	月	オンライン開催		60
〃　8月23日	水	オンライン開催		60
〃　8月25日	金	東京都（千代田区）	連合会館　2F「204会議室」	144
〃　8月29日	火	宮城県（仙台市）	仙台市中小企業活性化センター6階「セミナールーム2-AB」	96
〃　8月31日	木	オンライン開催		60
〃　9月 4日	月	東京都（千代田区）	連合会館　2F「大会議室」	180
〃　9月 6日	水	オンライン開催		60
〃　9月 8日	金	大阪府（大阪市）	ホテルアウィーナ大阪　3F「葛城」	144
〃　9月11日	月	東京都（千代田区）	連合会館　2F「大会議室」	180
〃　9月13日	水	オンライン開催		60
〃　9月15日	金	オンライン開催		60
〃　9月20日	水	オンライン開催		60
〃　9月22日	金	東京都（千代田区）	連合会館　2F「204会議室」	144
〃　9月27日	水	愛知県（名古屋市）	ホテルルブラ王山　2F「金鯱」	88
〃　9月29日	金	オンライン開催		60

○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。

【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。（携帯電話、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
https://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

導入実績2,000社のパイオニア

ITreview Grid Award
3期連続受賞

人材紹介特化型のクラウド型マッチングシステム

porters AGENT

「事業の立ち上げ」から「売上最大化」に必須の標準機能

●求人、求職者データ、選考データ管理機能 ●自動マッチング機能 ●KPI、プロセス管理機能
●メール、履歴書などのテンプレートを標準装備(カスタマイズ可)
●事業報告書、求人管理簿、求職管理簿、手数料管理簿にも対応

「生産性向上」「マッチング率向上」に役立つ追加機能 ※一部有料

●求人媒体からの求職者自動取込 ●LINE/SMS連携
●面談日程自動調整 ●自動掘り起こしによる応募数拡大支援

1ユーザーあたり月額
15,000円（税込）～

30日間の無料トライアル実施中！

デモ、資料によるご案内希望など、各種お問い合わせはこちらから

03-6432-9829　sales@porters.jp　https://hrbc.porters.jp/

porters　ポーターズ株式会社　〒107-0052 東京都港区赤坂 8-5-34 TODA BUILDING 青山3階

職業紹介事業者の皆さま

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

2024（令和6）年4月1日施行 改正職業安定法施行規則

求職者への労働条件明示のルールなどが変わります！

2024年4月から、求職者に対して明示しなければならない労働条件の追加や、手数料表などの情報提供の方法の見直しを内容とする、改正職業安定法施行規則が施行されます。

（※明示する労働条件の追加は、労働基準法に基づく労働契約締結時の明示義務と同様の改正）

1．追加される明示事項

求職者に対し明示しなければならない労働条件に、以下の事項が追加されました。
求人企業からこれらの情報が適切に伝えられているかご確認ください。

① 従事すべき業務の変更の範囲※
② 就業場所の変更の範囲※
③ 有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）

※ 「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のことをいいます。

最低限明示しなければならない労働条件

□ 今回の改正で追加される明示事項

記載が必要な項目	記載例
業務内容	**（雇入れ直後）　一般事務　（変更の範囲）　●●事務**　…①
契約期間	期間の定めあり（2024年4月1日～2025年3月31日） **契約の更新　有（●●により判断する）** **更新上限　有（通算契約期間の上限　●年/更新回数の上限　●回）**　…③
試用期間	試用期間あり（3か月）
就業場所	**（雇入れ直後）**　東京本社　**（変更の範囲）　●●支社**　…②
就業時間	9:30～18:30
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日（年末年始を含む）
時間外労働	あり（月平均20時間） **裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。** 例：企画業務型裁量労働制により、●時間働いたものとみなされます。
賃金	月給　25万円（ただし、試用期間中は月給20万円） **時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。** (1) 基本給　●●円（(2)の手当を除く額） (2) ■■手当（時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として▲▲円を支給） (3) ×時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	○○株式会社
（派遣労働者として雇用する場合のみ）	（「雇用形態：派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示すことが必要です。）

※ 募集広告などの労働者の募集に関する情報を提供する場合は、掲載した時点を明示するなど、正確かつ最新の内容に保つための措置を講じる義務があります。

明示事項の記載例

①・②「変更の範囲」

業務内容	（雇入れ直後）法人営業　（変更の範囲）製造業務を除く当社業務全般
	（雇入れ直後）経理　（変更の範囲）法務の業務

就業場所	（雇入れ直後）大阪支社　（変更の範囲）本社および全国の支社、営業所
	（雇入れ直後）渋谷営業所（変更の範囲）都内23区内の営業所

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合で、出向先での就業場所や業務が出向元の会社の変更の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

③有期契約を更新する場合の基準

契約期間	期間の定めあり（2024年4月1日～2025年3月31日）
	契約の更新　有（契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断）※ 通算契約期間は4年を上限とする。
	契約の更新　有（自動的に更新する） 契約の更新回数は3回を上限とする。

※ 「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度により判断する」、「会社の経営状況により判断する」など、具体的に記載いただくことが望ましいです。

2．手数料表などの情報提供の方法

- 有料職業紹介事業者が事業所内に掲示しなければならない下記の事項につき、当該掲示に代えて自社ホームページなどでも情報提供ができるようになります。
- 自社ホームページ上で情報提供するにあたっては、自社の職業紹介サービスを利用する求人企業側が当該サービス利用時に必ず参照するページなど、閲覧に便利な場所に掲載いただくことが望ましいです。

① 手数料表
② 返戻金制度に関する事項を記載した書面
③ 業務の運営に関する規程

※人材サービス総合サイト上での手数料表、返戻金制度の情報提供は引き続き必要です。

関連情報

令和６年４月より、募集時等に明示すべき事項が追加されます（厚生労働省HP内）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html
今回の職業安定法施行規則の改正についての資料等を掲載しています。

令和４年度労働政策審議会労働条件分科会報告を踏まえた労働契約法制の見直しについて（無期転換ルール及び労働契約関係の明確化）（厚生労働省HP内）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html
労働基準法に基づき労働契約締結時及び有期労働契約の更新時に求められる労働条件明示事項についても同様の改正がなされており、その資料等を掲載しています。