

民営職業紹介

ひと

2026.10

No.

201

秋号



座談会:「AIと職業紹介事業のこれから」

「令和8年版 労働経済の分析」が公表されました

令和8年度 地域別最低賃金が決定しました

令和7年度 労働局による職業紹介事業指導監督状況

「令和7年外国人雇用実態調査」の結果が公表されました

分野別勉強会「求職者の態様に応じた紹介」を開催しました

公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会



Contents

- 3 座談会「AIと職業紹介事業のこれから」
- 9 「令和8年版労働経済の分析」が公表されました
- 12 令和8年度職業紹介事業者「東北ブロック交流会」を開催いたしました
- 13 「令和8年度地域別最低賃金」が決定しました
- 14 令和7年度労働局による職業紹介事業指導監督状況
- 16 令和8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
「自主点検リストとその解説」をご活用ください
- 17 職業紹介事業関連ニュース
- 18 「令和7年外国人雇用実態調査」の結果が公表されました
- 19 分野別勉強会「求職者の態様に応じた紹介」を開催しました
- 21 よくわかる職業紹介事業のQ&A
- 22 職業紹介士ネットワーク ～東商株式会社～
- 23 新規入会事業所紹介
- 24 令和8年度下期職業紹介事業実践セミナーのお知らせ
- 25 民紹協ニュース／編集後記
- 26 職業紹介責任者講習日程
- 27 雇用失業動向／広告

※表紙写真は、「第4回ひととしごと写真募集」佳作 伊藤孝司氏撮影の作品です。

「突風」：刈り取った茶葉を車に積み込み製茶工場まで運んでいきます。作業中に突風が吹き、葉っぱが舞い上がりました。

●実施日：7月16日(木) 9:30～11:40 オンラインにより実施

●司会及び出席者

司 会

労働政策研究・研修機構

特任研究員

榎野 潤 氏

出席者

(株)マイスター60

シニアビジネス事業部人財開発部長

阿知波 弓子 氏 東京

協同組合広域情報センター

外国人就労者受入事業部支援業務課長

岡田 史央 氏 兵庫

(株)エリメントHRC

ディレクター

川口 雅弘 氏 東京

(株)A.D.C

代表取締役

四方 美由紀 氏 熊本

Apple Human Link(株)

執行役員

森田 智明 氏 東京

AIのことが、毎日の新聞・テレビ等にも連日掲載・報道されています。今やAIはある種の社会変革をももたらそうとしています。職業紹介事業においても、仕事の進め方が大きく変わろうとしています。AIが職業紹介事業にこれからどう影響して、仕事や事業の形態がどう変わっていくのか、職業紹介事業者にとってこれから何が大切になっていくのかを、会員のみなさまに話し合っていました。

●開会・趣旨説明、自己紹介

榎野 本日は、民営職業紹介事業を営む事業者のみなさまにお集まりいただきました。みなさまには日頃から職業紹介の最前線で求人者と求職者と丁寧に向き合いご尽力をいただいております。座談会では職業紹介の仕事において、AIをどのように活用するかについて現場の実感に根ざしたお話しを伺いながら、みなさまと話し合っていきたいと思います。

具体的には、①職業紹介事業の現場におけるAI活用の現状、②AIと人の役割分担や協働、③AI時代に職業紹介事業者に求められる力の3つのテーマで議論を進めます。

では、まず、みなさまの事業内容と職業紹介を行う上で大切にされていることをお聞かせください。



榎野氏

阿知波 シニアに特化した人材紹介会社です。スタッフも高齢者が多い会社です。特に建設に関する技術職(施工監理・設計管理職)を中心に紹介しています。経験豊富なシニア人材と企業との最適な出会いを創出し、働きたい人と経験を必要とする企業をつなぐことをめざしています。求職者第一主義、法令順守、多様な人材の活躍支援と公正・中立なマッチングを目標としています。仕事は人材リソースとコーディネート、広報も担当しています。人としての関わりを大切にしたいと考えております。

岡田 技能実習生受入監理団体、職業紹介事業、登録支援機関、日本語学校の運営その他の事業を行っています。また、ETCカードの共同精算事業なども行っています。求職者と企業の双方を深く理解し、条件面だけでなく、価値観や適性を踏まえた、長期的に満足できるマッチングを大切にしています。

仕事は、入社当初は、日本語教育、企業と技能実

習生の監理業務に携わっていましたが、ライフステージの変化を機に現在は、現場を担当する職員のサポート等をしております。

川口 ヘルスケア全般、関連サービス業、IT、製造領域に特化した職業紹介をしています。また、看護師向けのパーソナルトレーニング(キャリア支援)も実施しています。求職者のこうありたいという「意向」と求職者自身の価値観や人物特定=「性質」をヒヤリングにより把握、分析して、より高度なマッチングを実現し、偶然ではなく意図して高い成果を創出することを強みとしています。川口氏



四方 人材紹介事業と総合アウトソーシング事業を中心に、レンタルオフィスの運営、創業支援、IT・DXの導入支援、AI活用支援、デジタルサイネージ事業等を行っています。単なる求人・求職者のマッチングではなく、企業と人材が共に成長できる長期的なご縁づくりを大切にしています。求職者の価値観や人生設計、働く目的までヒヤリングしています。求人票だけでは見えてこない企業文化や経営者の思いも理解して、定着して活躍できる人材との橋渡しをしています。

人材紹介は、利益を度外視して、日頃からご縁のある企業様のご要望にお応えする形で行っています。

森田 企業の採用課題・経営課題と求職者のキャリア課題に向き合い、人的資本経営の実現を支援する人材コンサルティング事業をしています。一方で、グループ会社では不動産業や建築・ホテル経営等も行い、宮古島・京都・東京等にあるホテル事業には外国人の高度人材の紹介もしています。グループ会社30社への紹介が多いです。求職者の保有ス

キル、価値観、背景の理解を深め、企業の将来像や経営課題、企業風土等の理解にも努めています。

①職業紹介事業の現場における

AI活用の現状

樫野 日頃の業務の中で、AIの代表的な利用場面をあげていただき、どのような業務で、どのようにAIを使い、その結果、仕事の進め方がどう変わったかをご説明ください。併せて、活用して良かった点と、不安や心配を感じた点についてもお聞かせください。

岡田 私のAIの利用法は、出入国在留管理庁の制度や取扱がわかりにくい場合の要約や情報収集にCHATGPTを使用しています。自分で調べると情報が多すぎ時間がかかりますが、AIを使うと短時間でできます。

良かった点は、知りたい情報を短時間で得られたり、文章作成等のサポートを受けられたりして、作業効率が向上したことです。1時間以上かかっていた業務が30分程度で可能になったりします。

不安や心配な点は、AIが誤った情報を示す可能性があることで、再度出入国在留管理庁や関連機関に確認をするようにしています。また、AIに頼ると人の考える力や判断力が低下する恐れがあることです。文章作成能力も落ちてくると思います。

川口 求職者に対する効果的なスカウト文も作成をしています。プロンプト(AI等に指示を出す文章)(当社では標準化したものを作成し社内で共有化している)を作成し、それを担当者が求職者に応じて修正して、求人者に響くように味つけをする。求人企業に対する求職者のサマリーや効果的な推薦文の作成もAIでやっています。

良かった点は、文章作成や要約の時間短縮や内容に対する品質の安定性が保てることです。30～40分かかっていたものが5分くらいで仕上がります。

できあがったものは上司が再チェックをしています。

不安や心配な点は、個人情報、機密情報などに関わる情報をどこまでAIに上げてよいのかです。一定のスクリーニングが必要ではないかと思っています。そのため、ネガティブチェックリストを作成しています。また、AIへの依存による思考力や対話力が低下することが心配です。

四方) 業務では主にAIを活用しています。提案書や求人票作成、情報収集、資料作成などに利用し、業務効率化と生産性向上につながり、事務作業の負担が大幅に軽減されています。職業紹介では、企業分析や求職者情報の整理に活用し、より高い精度のマッチングに役立っています。AIに情報を蓄積するとどんどんAIが賢くなっていくので、事務作業の負担が大幅に軽減されています。但し、最終的な判断やコミュニケーションは、人が担うべきと考えており、AIはあくまでも支援するパートナーとして活用しています。人材特性を把握するのも早いので、それを蓄積して応用を人間がしています。

良かった点は、文章作成・情報収集が効率的にできることと新たな視点や発想を得られる点も大きなメリットです。

不安や心配な点は、AIの判断には誤りが含まれることもあるため、事実確認は欠かせません。個人情報や機密情報の取扱いにも注意が必要と思います。スタッフがAIに頼りすぎることも心配です。AIは万能ではなく、正しく活用することで効率向上と価値創造につながる有効なツールだと思います。



四方氏

森田) 文章の作成は早いので、たたき台をAIが

作成し、人間が手を入れています。また、ロゴ画像の作成もしています。画像生成は、なかなか難しいですが一般的なデザインはAIでできます。会社のロゴも私がAIに指示して作成しました。良かった点は、業務時間の短縮と生産性の向上ができること。

不安や心配な点は、現段階では、人間の最終チェックがどうしても必要だということです。

阿知波) 求人票の作成が最も多く、職務内容や勤務地のガイドに使っています。ライトブルー(東京大学発のAIのスタートアップ企業)の導入も検討しています。また、スキルシート(スキルの要約シート)の作成補助にも使用しています。AIだとほぼ似たような経歴やスキルになるので、個人差をアピールできるものを作成しています。人が作成すると、所要時間が15分~40分かかるものを、AIでは1分程度で終わります。効率化して空いた時間は、紹介の数を増やしています。

良かった点は、業務のスピードアップと情報の入手ができる点です。

AIは褒めることしかないなので、それでよいのかという不安な面もあります。



阿知波氏

榎野) 各事業所に共通していたのは、情報の整理や文書作成などにおいて業務が効率化するという点です。その一方で、AIの出力には、もっともらしい誤り、いわゆるハルシネーション(AIが存在しない事実や人物、文脈などを、まるで実在するように出力する現象)や、利用者の意見に同調しやすい追従性といった問題があるため、人による最終的チェックが必要です。また、機密情報や個人情報をAIに入力することは慎重さが求められます。

さらに、AIに頼り過ぎれば、思考力を弱めるおそれもあります。

② AIと人の役割分担や協働

榎野 これから先の職業紹介の業務を、AIに任せていく業務と、人が中心となって担い続ける業務の二つに分けるとしたら、それぞれどのような業務があてはまるとお考えでしょうか。また、その線引きは、何を基準に判断すべきでしょうか。

川口 AIは、定型業務(文章作成・要約・検索・分析補助:求人票・求職票作成など)が向いており、人は、信頼関係の構築、本音の把握、最終判断と責任を負うべきだと思います。ベースをAIが行い判断は人間が行う。

例えば、求職者との面談でも、アンケート等で性格的なものがある程度出ても、やはり本音の部分は対話の中で人間が聞き出す。本音の部分はやはりベテランのコンサルタントでないと聞き出せなかったりするのです。理想やよくみせようとする気持ちを見抜き、本音を聞き出すわけです。それは表情や雰囲気など微妙な部分から感じ取るので、人間が担う部分です。AIだけで作っていくときれいごとで終わりがねないところがあります。また、条件交渉も人が担うべきでしょう。求人・求職者と良い関係を築き、交渉力を高めます。

四方 AIには情報収集やデータ分析、文章作成などの効率化できる業務を任せていくべきでしょう。面接でどういう質問をしたらよいかをAIに聞くと色々なサジェスションが出てきたりします。例えばこの質問では法令に触れるが、どういう質問をしたらよいかなども出てきます。こういう質問等を繰り返しているとAIの精度があがってきて、自分の考え方にあった回答が得られるようになってきます。一方で、人材紹介や就職支援の現場では、相手の想いや価値観を理解すること、信頼関

係を築くこと、そして最終的な意思決定は人が担い続けるべきだと思います。AIは優秀なサポーター役ですが、責任をもって判断し、人に寄り添うことは人にしかできません。そのため、「作業はAI、判断と関係づくりは人」とする役割分担が重要だと考えます。

森田 AIには人が人にしてもらいたいことを望まないこと、また、スピード重視の業務(営業時間外の対応、休日の対応等)がよいでしょう。人は、人が人にしてもらいたいと望むこと、創造的な仕事(企業課題解決や求職者のキャリア課題解決等)や寄り添ってもらいたいことなどを担うべきかと思います。人は人にしか心を開かないと思うので、人が望む仕事で共感を求めたり、感情的なものは人しかできないと思います。AIをツールとして信用しても、人を人として信頼して就職を決めるなどはそうでしょう。

一般的、第三者的な見解はAIで示せても、求職者の経験や感情的なものをよく理解することは人にしかできないでしょう。私だったら、AIだけでは、就職を決めたくないですね。



森田氏

榎野 AIがどんなに進化しても、人間は人間に相談したいことがあるはずだということですね。

阿知波 AIでの情報収集・資料作成はOKですが、感情・認知に関わることは人が担うべきだと思います。キャリア相談では、AIにより情報は整理できても、本人の経験や不安や価値観を感じ取ること、できないと思います。また、面接でも表情とか雰囲気などはAIでは感じ取れないと思います。希望条件・現在の環境把握等の面談は人が担うべきで、言葉の裏に隠れた感情の読み取りがAIでは

難しいと思います。条件交渉も大切で、求人が週5日の勤務を希望し、求職者が週4日を希望するなどは、互いの背景や思いをよくヒヤリングしなければならず、AIでは難しいと思います。

岡田 AIは、大量の情報処理や分析、反復的な作業など、効率と正確性が重視される業務が良いと思います。人は、倫理的判断や最終的な意思決定、人との信頼関係の強化が役割だと思います。監理団体は、企業と技能実習生との間のサポート役をしています。技能実習生の相談にのり、本音を聞き出し、寄り添う仕事などはやはり人でしょう。問題が発生した時にその場において解決することも人間にしかできないと思います。実習生の心のケアや企業側の本音にも理解を示すこと 岡田氏なども大切です。



樫野 情報の処理はAIに任せられても、相手を理解し、判断し、その結果に責任を持つことは、人の役割として残る。みなさまのご報告からは、そうした考え方が浮かび上がってきたように思います。

③AI時代に職業紹介事業者に求められる力

樫野 AIが日常業務に当たり前のように組み込まれる時代に、職業紹介事業者にはどのような力が求められるのでしょうか。また、そのような時代だからこそ、職業紹介に携わる一人ひとりにとって、これまで以上に重要な能力、専門性、姿勢はなんのでしょうか。

四方 これからの職業紹介では、求人と求職者を結びつけるだけでなく、企業と人材双方の課題や希望を深く理解し、最適なマッチングを実現する力が求められると思います。そのためには、傾

聴力やコミュニケーション力、提案力に加えAIやDXなど新しい技術を使いこなす力も重要です。

また、採用の成功だけでなく、入社後に長く働いてもらうことやその求職者の人生にプラスかなどまで見据えた伴走支援がますます求められる時代になると思います。そして、何より、人と企業の未来に責任を持ち、信頼関係を大切にしながら、双方にとって最良のご縁をつなぐ姿勢が必要だと考えています。人にしかできないことが重要になると思います。

森田 他者との協調、理解による関係構築力が重要になると思います。説得やネゴシエーション、サービスなども大事になるでしょう。お互いに信頼しあっていれば、変なテクニックはいりません。これこそ、これから私たちが身につけるスキルかなと思います。自分自身、AIに自分のキャリアや人生を決めて欲しいとは思いません。そういう部分をしっかりとできることがこれから大切だと思います。

阿知波 2030年に向けて特に重要になると思う能力は、コンサルティング力、傾聴力・対話力、AIやデータの活用力、労働市場分析力、シニア人材活用の専門的知識、法令順守能力、ネットワーク構築力、社会課題解決への使命感等かと思っています。AIに対する抵抗は社員も求職者もあまりないのですが、AIを使いこなす力をつけることが大切です。また、感情面をしっかりと理解し、AI以上の判断ができる力が必要になってくるでしょう。

岡田 AIなどの技術を活用しながらも、求職者や企業の状況を深く理解し、信頼関係に基づいて最適なマッチングを行う力が求められると考えます。AIは冷静にこの求職者はこういうことができるよという情報はくれますが、それを踏まえて、お互いの言いたいことを話し合い、本音を理解でき関係を築く力も求められるのではないのでしょうか。

川口 AIリテラシーが求められるでしょう。具

体的にはAIの回答を検証したり、判断する力です。また、業界や職種への深い理解も必要とされるでしょう。AIではスキルなどが同じであれば同じような人物像になってしまいますが、面談の中で見つけるその人独自のもの、人柄など、会社でいえば社風などの見えにくい情報をしっかりと把握することも必要でしょう。

榎野） ご議論から見えてきたのは、二つです。

一つは、AIを使いこなす力。AIの力を恐れず、道具として主体的に使いこなしていこうという前向きな姿勢が伝わってきました。

もう一つは、昔も今も変わらない、人と向き合う力。直接顔を合わせ、個別の背景や事情を理解し、信頼関係をつくり、求人者と求職者、それぞれの納得のいく選択を支える。AIが整理・分析した情報を活用しながら、人と向き合う力を発揮して

いく。二つの力を掛け合わせることで、支援の質をさらに高めていけるのではないのでしょうか。

●まとめ

本日は、それぞれのお立場から具体的に率直なお話しを伺うことができました。最後に、今後の課題を一つ提案させてください。民営職業紹介事業の多様なノウハウや、支援の過程に関する情報を集め、整理すること。そして、それを基に、業界としてAIをどのように活用していくかを設計すること。みなさまのAIを積極的に活用しようとする姿勢と、AIの時代でも変わらず人と向き合う姿勢。その両方に触れ、業界として本格的にAI活用を進めていく時期にきているのではないかと感じました。ご参加のみなさま誠にありがとうございました。

座談会出席者意見抜粋(事務局作成)

【AIが得意なこと、AIにできること】

- ①業務の効率化ができる。
- ②人間がする仕事の数倍のスピード処理ができる、事務作業の負担が軽減できる。
求人票・求職票の作成、求人者・求職者のサマリー作成、スカウト文の原案作成、翻訳、法的整合性のチェック。
- ③AIに情報を入力していくとどんどん賢くなっていき自分にあった提案をしてくれる。
- ④AIを利用すると新たな視点や発想が得られる。

【AIが苦手なこと、心配なこと、AIにはできないこと】

- ①AIは間違った情報を出すことがあり、チェックが必要。
- ②AIは信頼感を得たり、感情面のアプローチは苦手。
- ③個人情報や機密情報のAIへの入力には慎重さが必要。
- ④人が人にしてもらいたいことは、AIには代替できない。
- ⑤AIはほめることしかしないので心配、利用者の意見に同調しやすい(人に寄り添いすぎる)。
- ⑥AIでは、求職者の人生や将来を考えての提案は難しい。
- ⑦AIを使いすぎると、人間の思考力が弱くなっていく。

**AIを使いこなすことが大切で、最終的な判断をし、責任をもつことは人がすることが必要。
「情報処理はAI、判断と関係づくりは人」**

「令和8年版労働経済の分析(労働経済白書)」が公表されました

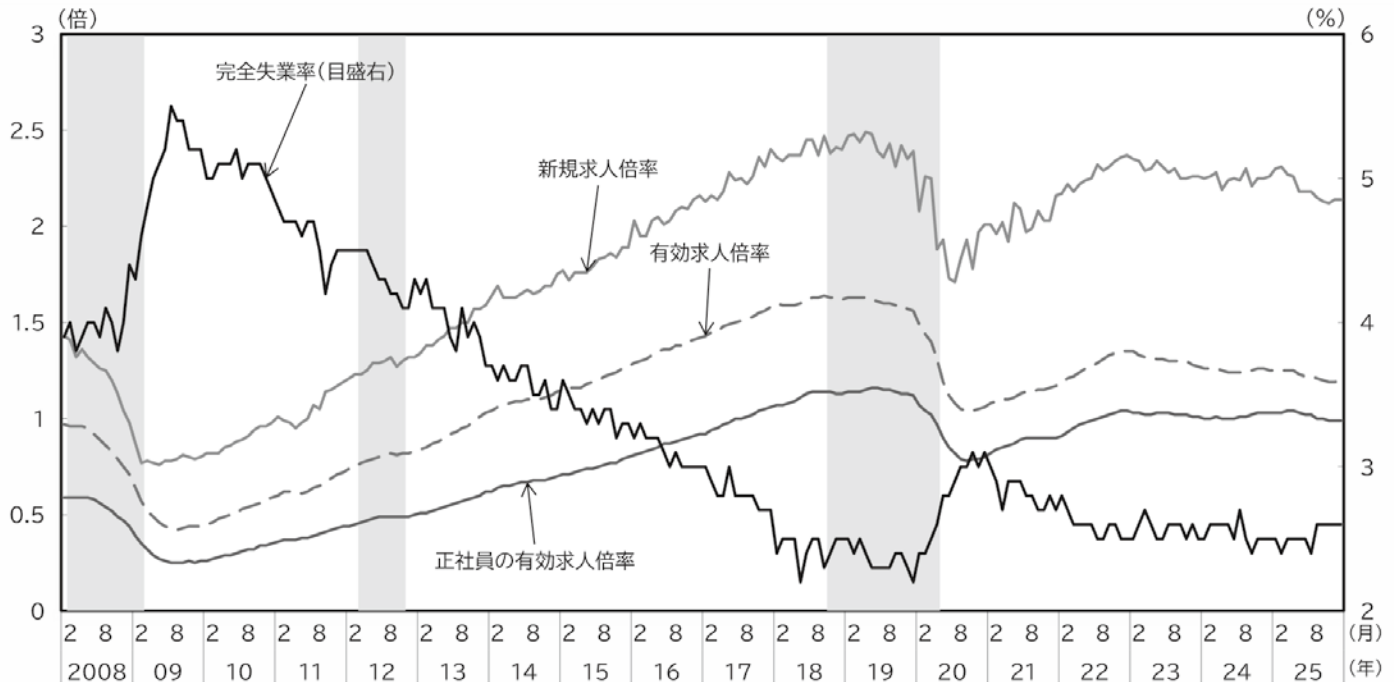
9月29日に、厚生労働省から「令和8年版労働経済の分析(労働経済白書)」が公表されました。

今回のテーマは「AI等技術革新が進む中での労働市場の現状と課題」です。

前半は職業紹介事業に関連した情報を、後半はAIに関する情報の概要をご紹介します。(図の番号は「労働経済の分析」に掲載されたものです)。

1. 求人倍率と完全失業率の推移 第1-(2)-1図

- 2025年の完全失業率、有効求人倍率はおおむね横ばいで推移。
- 完全失業率は、男女共に55歳以上が上昇。女性では25～34歳と45歳から54歳で低下。
- 有効求人倍率は、前年より0.03ポイント低下の1.22倍。

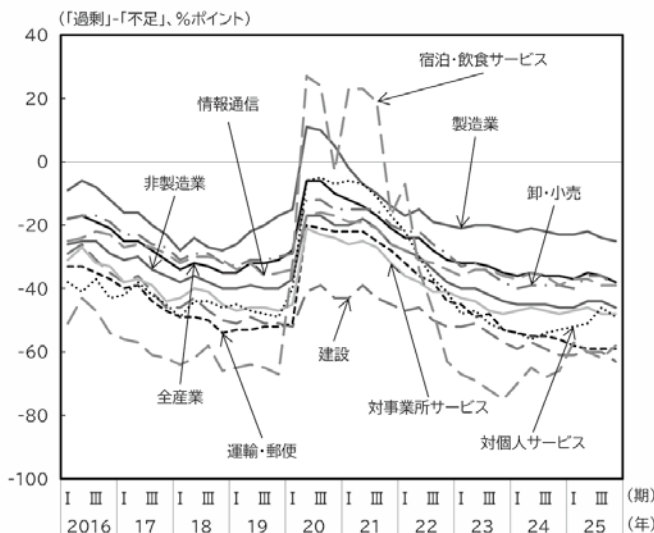


【資料出所】厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

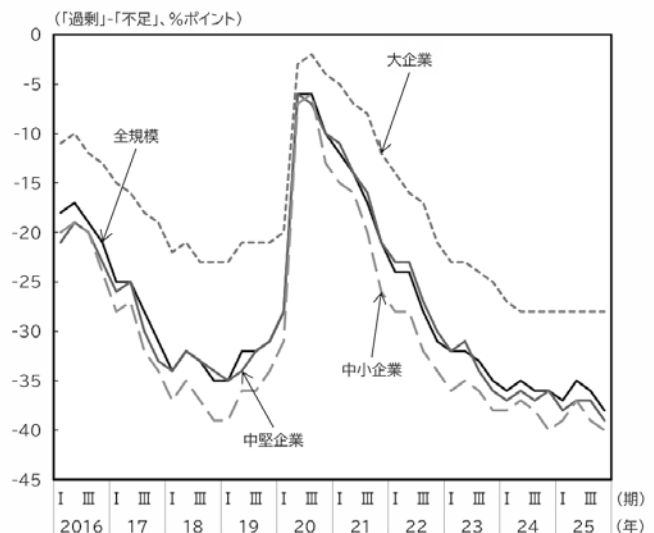
2. 産業別・企業規模別にみた雇用人員判断D.I.の推移 第1-(2)-8図

- 2025年は全産業において人手不足感が高止まりしている。
- 非製造業において人手不足感が強く、特に「建設」「運輸」「郵便」「宿泊・飲食サービス」で高い水準となっている。

(1) 産業別の雇用人員判断D.I.の推移



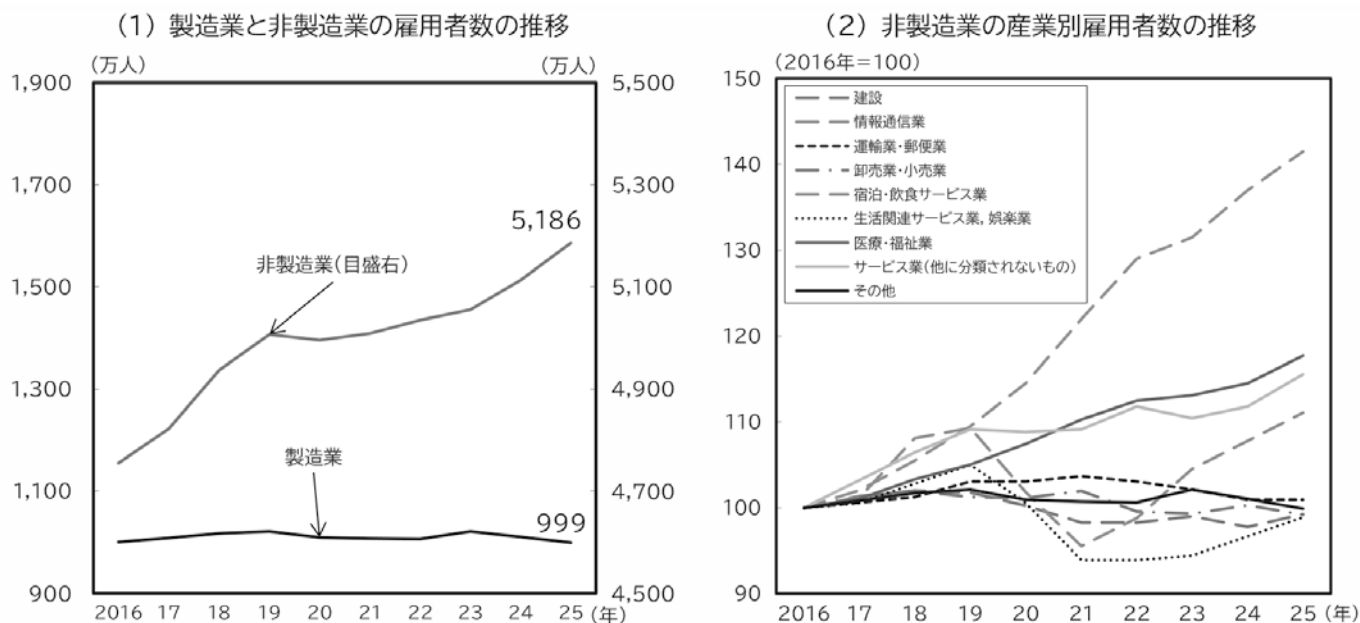
(2) 企業規模別の雇用人員判断D.I.の推移



【資料出所】日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

3. 産業別でみた雇用者数の推移 第1-(2)-17図

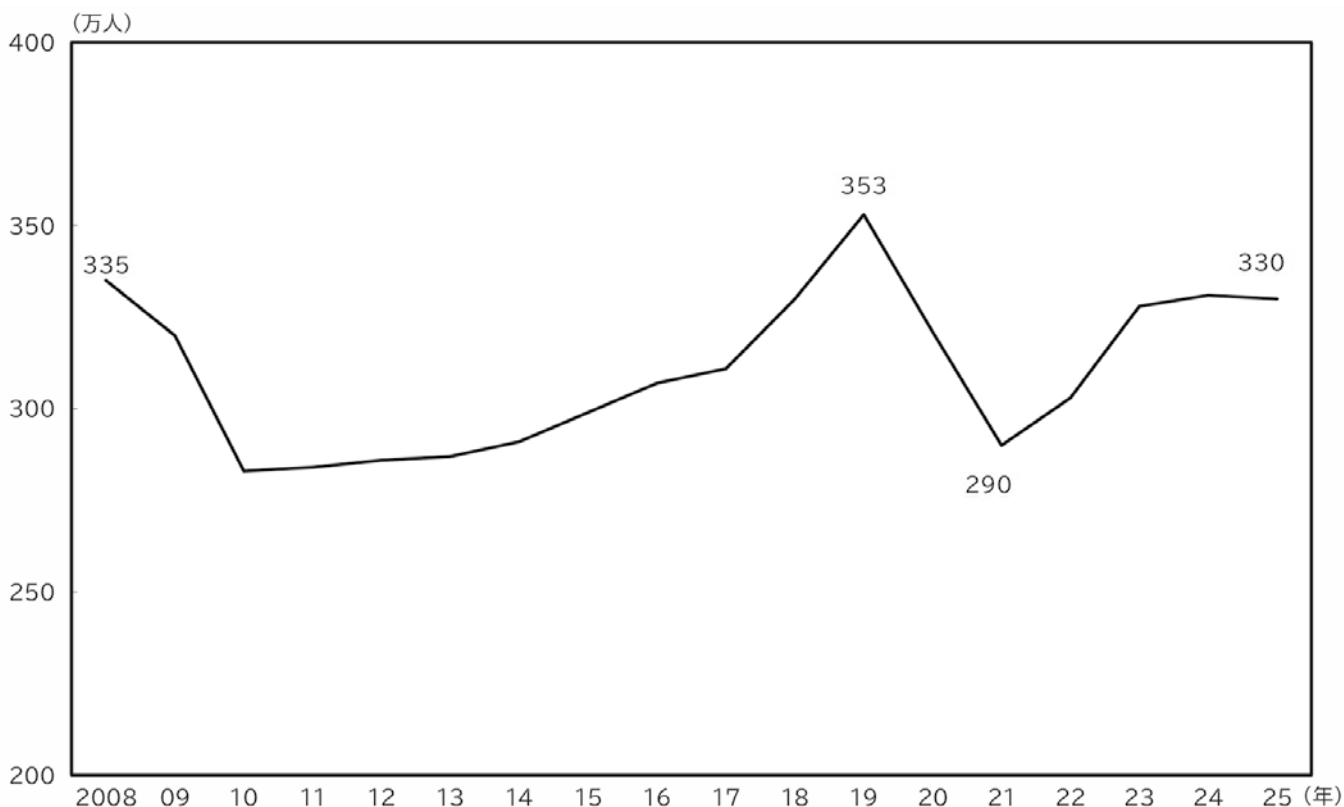
- 就業者数及び雇用者数は過去最高を更新。
- 非製造業の雇用者数は5年連続で増加。
- 最も雇用数増加は、「情報通信業」42%（過去10年で増加）次いで「医療・福祉」18%増。



【資料出所】総務省「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

4. 転職者数の動向 第1-(2)-22図

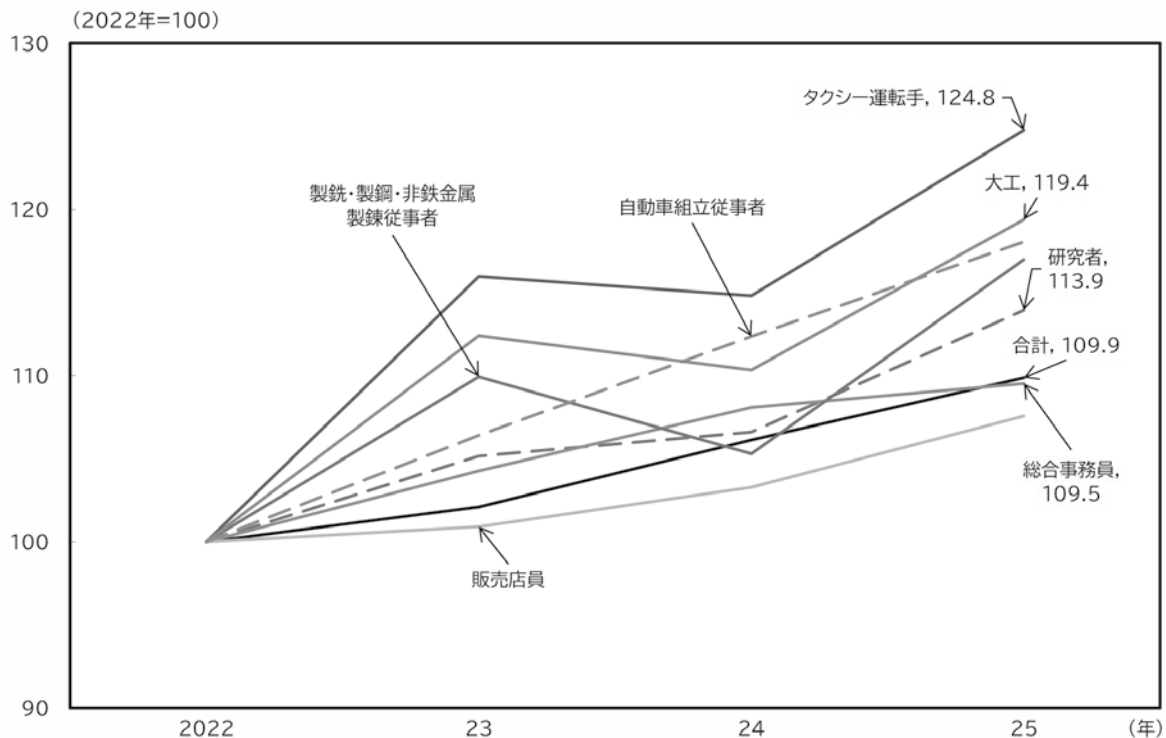
- 2025年の転職者(過去1年以内に離職経験のある就業者)の人数は、前年差1万人減少の330万人。
- 転職理由は、「より良い仕事を探すため」が、2022年以降増加傾向。



【資料出所】総務省「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

5. 職種別賃金の推移 第2-(2)-10図

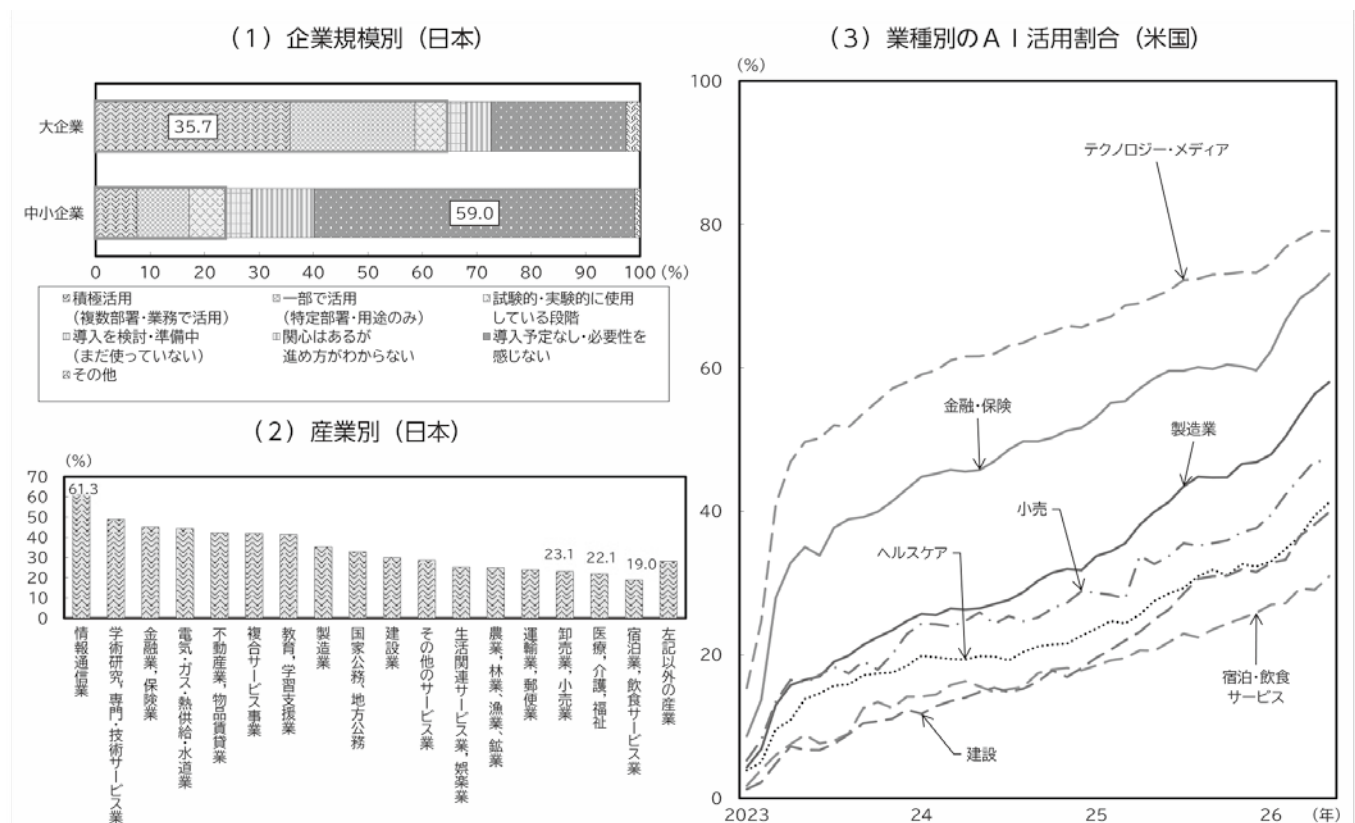
- AI導入期において、賃金の伸び幅が大きい職種も存在するが、AIによる賃金への影響は遅行的である可能性もあり、AIの影響は、今後より顕在化する可能性があることに留意が必要。



【資料出所】厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

6. 企業規模別、産業別、業種別でみたAI利用状況 第2-(1)-10図

- 日本のAIの利用状況は、中小企業や社会インフラ関連分野において低い傾向がみられる。



【資料出所】ラグザス(株)「企業のAI活用格差調査」、(株)パーソン総合研究所「生成AIとはたらき方に関する実態調査」、Rampウェブサイトより大和総研作成のデータをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

7. 個人におけるAI技術の活用の普及速度 第2-(1)-7及び16図

● AIは、ITの普及による情報基盤がベースにあったことから、単純に比較することはできないが、その汎用性の高さもあり、インターネットなどよりも急速に経済社会活動の中で普及していることが示唆される。

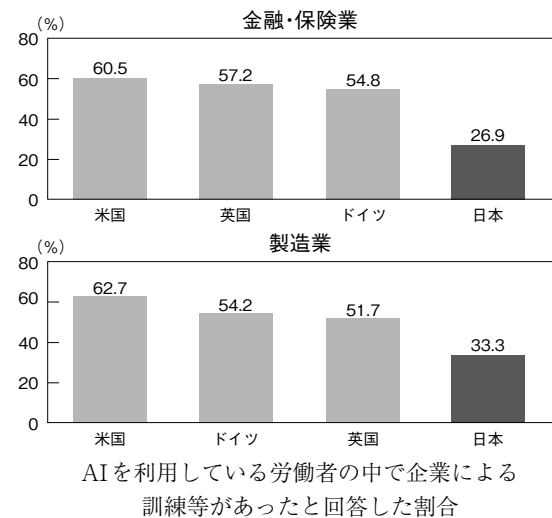
(1) 1億ユーザー達成度までにかかった時間

ChatGPT	2か月
インターネット	7年
携帯電話	16年
各種SNS	9か月～4.5年

【資料出所】(1)総務省「令和6年版 情報通信白書」、日経BP「New Future Vol.19」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

【資料出所】(2)OECD(2025)「Artificial Intelligence and the Labour Market in Japan」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(2) AIに関する企業訓練等の国際比較



令和8年度職業紹介事業者「東北ブロック交流会」を開催いたしました

民紹協としては、7年ぶりに仙台での対面(会場実施)方式での交流会を下記の内容で開催いたしました。

【開催日時】2026年8月20日(木)14時～17時

【会場】PARM-CITY131 Room5A(仙台市)

1. 宮城労働局講演

「最近の指導監督状況及び改正職業安定法施行規則等について」

宮城労働局職業安定部需給調整事業課 課長 吉田 寿浩 様

2. グループミーティング(情報交換会)

仙台市内もまだ厳しい暑さが残っており、開会直前には突然の激しい雷雨が発生しましたが、15名の参加者の方々にお集まりいただきました。宮城労働局の吉田課長のわかりやすいご講演については、「大変参考になった。」とのご感想が多く寄せられ、「また、仙台で同様の会を開催してほしい。」とのコメントも多くありました。

後半のグループミーティングでは、ほぼ初対面で、取り扱う業種も違う参加者の皆様でしたが、以下の項目について各自の実例をあげての意見交換が行われました。

◆「求職者の集め方、求職情報の届け方、就職後の定着率の向上策」

◆「求職者不足について、求人者と求職者の年齢のギャップ、地域差による需要と供給のアンバランス」

参加者の皆様の情報交換は、終了予定時間を過ぎても続くほどの盛会でした。



地域別最低賃金額が決定しました

令和8年度の地域別最低賃金が下表のとおり決定しました。今年度は大幅な引き上げです。全国平均の時給で56円高い1,177円となりました。

- ◆最低賃金とは、最低賃金法に基づき国が定めるもので、全ての労働者とその使用人に適用されます。
- ◆労働者の賃金額が最低賃金を下回ることはないよう、金額をご確認ください。
- ◆派遣労働者については、派遣先の事業場に適用されている地域別最低賃金又は特定(産業別)最低賃金が適用されます。
- ◆労使で合意のもと、最低賃金より低い賃金を定めても、それは、最低賃金法で無効とされます。

※地域別最低賃金以外にも特定(産業別)最低賃金があります。特定賃金が定めている産業については特定賃金との比較の上金額の高い方を使うことになっています。

※答申された改定額の括弧書きは、令和7年度地域別最低賃金額です。

※発効予定年月日は、都道府県労働局での労使からの異議審査がない場合の最短のものです。

●令和8年度の地域別最低賃金状況

都道府県名	答申された改定額【円】 (※1)	引上げ額【円】	発効予定年月日 (※2)	都道府県名	答申された改定額【円】 (※1)	引上げ額【円】	発効予定年月日 (※2)
北海道	1,131 (1,075)	56	2026年10月 1日	滋賀	1,136 (1,080)	56	2026年10月 3日
青森	1,090 (1,029)	61	2026年10月29日	京都	1,180 (1,122)	58	2026年11月16日
岩手	1,090 (1,031)	59	2026年12月 1日	大阪	1,231 (1,177)	54	2026年10月 1日
宮城	1,098 (1,038)	60	2026年10月 1日	兵庫	1,172 (1,116)	56	2026年10月 1日
秋田	1,090 (1,031)	59	2026年10月14日	奈良	1,107 (1,051)	56	2026年10月 4日
山形	1,092 (1,032)	60	2026年10月30日	和歌山	1,101 (1,045)	56	2026年10月 3日
福島	1,094 (1,033)	61	2026年10月16日	鳥取	1,090 (1,030)	60	2026年10月 3日
茨城	1,136 (1,074)	62	2026年10月18日	島根	1,092 (1,033)	59	2026年10月10日
栃木	1,125 (1,068)	57	2026年10月 1日	岡山	1,104 (1,047)	57	2026年10月 2日
群馬	1,120 (1,063)	57	2026年10月 3日	広島	1,141 (1,085)	56	2026年10月11日
埼玉	1,196 (1,141)	55	2026年10月 1日	山口	1,101 (1,043)	58	2026年10月 8日
千葉	1,195 (1,140)	55	2026年10月 1日	徳島	1,103 (1,046)	57	2026年11月 1日
東京	1,280 (1,226)	54	2026年10月 1日	香川	1,092 (1,036)	56	2026年10月 1日
神奈川	1,279 (1,225)	54	2026年10月 1日	愛媛	1,093 (1,033)	60	2026年11月 1日
新潟	1,108 (1,050)	58	2026年10月 1日	高知	1,086 (1,023)	63	2026年10月29日
富山	1,119 (1,062)	57	2026年10月 1日	福岡	1,114 (1,057)	57	2026年10月 4日
石川	1,113 (1,054)	59	2026年10月 3日	佐賀	1,095 (1,030)	65	2026年11月15日
福井	1,112 (1,053)	59	2026年10月 4日	長崎	1,087 (1,031)	56	2026年11月 2日
山梨	1,113 (1,052)	61	2026年11月 1日	熊本	1,092 (1,034)	58	2026年12月 1日
長野	1,117 (1,061)	56	2026年10月 2日	大分	1,096 (1,035)	61	2026年11月 1日
岐阜	1,121 (1,065)	56	2026年10月 1日	宮崎	1,085 (1,023)	62	2026年10月24日
静岡	1,154 (1,097)	57	2026年10月15日	鹿児島	1,090 (1,026)	64	2026年10月25日
愛知	1,195 (1,140)	55	2026年10月 1日	沖縄	1,086 (1,023)	63	2026年12月 2日
三重	1,143 (1,087)	56	2026年10月 1日	全国加重平均額	1,177 (1,121)	56	-

※1:括弧内の数字は改定前の地域別最低賃金額

※2:発効日は、答申公示後の異議の申出の状況等により変更となる可能性有

令和7年度の東京、大阪及び愛知の各労働局の職業紹介事業^(注)に対する指導監督状況をまとめると下記の通りです。

表中の※は、件数を表す

労働局	指導実施 事業所数 (対前年度増減率)	うち正指導を行った 事業所数 (対前年度増減率)	指導内容・内訳	
東京	1,172 (9.0%増)	1,136※ (20.9%増)	職業紹介事業の事業実績等の情報提供	・求職者等の事業実績と手数料・返戻金に関する情報をインターネットの利用により適正に提供していない
			帳簿書類の備付け	・求人求職管理簿が作成されていない、あるいは記載に不備がある
			労働条件の明示	・求職者に対して業務の内容、労働契約の期間などを適切に明示していない
大阪	966 (9.0%減)	762 (5.8%減)	取扱職種の範囲等の明示	・法定項目(手数料に関する事項、返戻金制度に関する事項など)が明示されていない
			帳簿の不備	・求人求職管理簿、手数料管理簿の未作成や記載不備
			職業紹介実績等の情報提供	・法定事項の情報提供を行っていない
愛知	604 (44.8%増)	329 (126.9%増)	事業報告等(情報の提供)	・人材サービス総合サイトへの情報掲載をしていない(紹介により就職した者の数、手数料に関する事項、返戻金制度に関する事項等の情報提供)
			帳簿の備付不備	・求人、求職管理簿及び手数料管理簿の記帳及び備え付けが行われていない
			取扱職種の範囲等の明示(求人者、求職者への業務の内容の明示)	・法定項目が明示されていない(苦情処理、求人者・求職者の個人情報の取扱いに関する事項) ・取扱職種の範囲等の明示が行われていない(書面の交付がないものを含む)

(注)職業紹介事業等：職業紹介事業・募集情報等提供事業者・求人者等

令和8年度の3労働局の指導監督方針のポイント(職業紹介事業に関連する事項のみ)

●東京労働局

- ・同一労働同一賃金など派遣労働者の公正な待遇の確保に向けて、労働者派遣事業の運営が適正に行われるよう、法制度の周知徹底や指導監督を実施。
- ・いわゆる偽装請負や多重派遣を行う事業者に対しては、行政処分を含む厳正な指導監督を実施。
- ・職業紹介事業者及び募集情報等提供事業者に対し、令和7年4月に改正施行された職業安定法施行規則及び指針を中心に、適正な業務運営がなされるよう指導監督を実施。また、いわゆる「スポットワーク求人」を扱う職業紹介事業者及び募集情報等提供事業者に対し関係部署と連携した指導監督を実施。
- ・医療・介護・保育分野における職業紹介事業の適正な運営を確保するため、特別相談窓口での相談対応を実施。また、人材サービス総合サイトを利用した情報公開、利用料金・違約金の明示等法制度の周知に努め、法違反が疑われる場合には指導監督を実施。

●大阪労働局

- ・人材ビジネス事業を始めようとする事業者に対する制度理解のための説明会を重層的に実施し、適正な事業運営の確保を図る。

- ・人材ビジネス事業者の事業情報公開義務について、周知と指導監督の実施により事業情報の透明化を推進する。
- ・医療・福祉分野の職種を取り扱う雇用仲介事業者関連のトラブル解決のための助言と厳正な指導監督の実施に取り組む。

●愛知労働局

- ・取組の重点対策として医療等3分野の地方団体組織と緊密に連携し、手数料及び早期離職等のトラブル事案の収集と、団体の実施するセミナー等における法制度周知の説明等を実施する。
- ・お祝い金の提供禁止・就職後2年間の転職勧奨禁止にかかる職業紹介事業の許可条件への追加、また募集情報等提供事業によるお祝い金等の提供の原則禁止等、これらの令和7年1月以降に強化された法規制が適切に履行されるよう、事業者等に対しあらゆる機会を活用し周知に取り組むとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合は速やかに指導監督を実施し、重大な法違反については行政処分を含め厳正に対処する。

行政処分・指導事例

最近の行政処分事例を以下に掲載します。

ア. 事業報告書の提出を怠り職業紹介事業停止命令及び業務改善命令(大阪労働局)

●処分理由(要旨)

有料職業紹介事業者 A 社は、令和4年4月1日から令和5年3月31日の間の事業報告について、提出期限を経過しているにもかかわらず、提出せず、職業安定法の規定に違反したため。(職業安定法施行規則第24条の8第1項違反)

イ. 出入国管理及び難民認定法違反による、有料の職業紹介事業及び労働者派遣事業の許可の取り消し(厚生労働省)

●処分理由(要旨)

職業紹介事業と労働者派遣事業を兼業する A 社は、出入国管理及び難民認定法第73条の2第1項の規定に基づき罰金の刑に処せられ、令和4年4月27日に刑が確定し、労働者派遣法第6条第1号及び職業安定法第32条第1号に規定する欠格条件に該当することとなったため。

ウ. 役員が拘禁刑以上の刑に処せられ、欠格事由に該当したため職業紹介事業の許可を取り消し(厚生労働省)

●処分理由(要旨)

A 社は、その役員が拘禁刑以上の刑に処せられ、令和6年7月4日にその刑が確定したことから、職業安定法第32条第11号に規定する欠格事由に該当し、許可の取り消しが相当であると判断したため。令和8年4月24日付。

エ. 違法な労働者供給に係る労働者派遣事業停止命令及び労働者派遣事業改善命令並びに職業紹介事業停止命令(東京労働局)

●処分理由(要旨)

- ・職業紹介事業と労働者派遣事業を兼業する A 社は、少なくとも平成30年5月2日から令和元年10月24日の間、B 社との間で、実態は労働者供給であるにもかかわらず、業務委託と称する契約を締結し、B 社から、自らとの間に雇用関係のない労働者を受け入れ、C 社(供給先)の指揮命令下で業務に従事させており、労働組合以外は認められていない職業安定法第44条(労働者供給事業の禁止)に違反する労働者供給事業を行ったこと。
- ・また、A 社は、少なくとも平成30年5月18日から令和元年10月24日までの間、D 社(派遣元)との間で、実態は労働者供給であるにもかかわらず、業務委託と称する契約を締結し、D 社から、自らとの間に雇用関係のない労働者を受け入れ、E 社(供給先)の指揮命令下で業務に従事させており、労働組合以外は認められていない職業安定法第44条(労働者供給事業の禁止)に違反する労働者供給事業を行ったこと。
- ・A 社は、上記の違法事業を、他にも2件行っていた。

「自主点検リストとその解説」をご活用ください

令和8年度の「自主点検リストとその解説」は、職業紹介事業所での従事者教育の現状や好事例を掲載したほか、事業所での従事者教育で必要となる点検項目及び取扱職種等により重要となる点検項目とを分けて掲載しています。また、このリストを活用するための普及促進動画を作成し、自主点検説明会の開催と合わせて、職業紹介事業の適正化を推進します。

1.「自主点検リストとその解説」の送付(令和8年10月中旬発送)

令和8年の法改正等を反映した「自主点検リストとその解説(令和8年版)」を、各事業所に1部お送りします。複数必要な場合は、民紹協ホームページからダウンロードしてください。



2.動画「自主点検リストとその解説をご活用ください」の公開(令和8年10月)

自主点検のメリット等を紹介する動画を公開しています。ぜひご覧ください。



3.自主点検説明会の実施(令和8年10月～12月実施／Zoom使用)

令和8年10月から12月の期間に、「自主点検リストとその解説」を使用した自主点検説明会をオンラインで6回開催します。今年度の自主点検説明会では、各種点検項目に関する過去の質問事例をご紹介します。また、説明会に参加された方からの職業紹介事業に関する個別相談も承ります(事前予約制)。

【開催日程】

開催日(2026年)	開催時間	定員
10月30日(金)	14:00～16:00	50名
11月 5日(木)	14:00～16:00	50名
11月10日(火)	14:00～16:00	50名
11月27日(金)	14:00～16:00	50名
12月 8日(火)	14:00～16:00	50名
12月17日(木)	14:00～16:00	50名

【時間割(内容)】

14:00～14:10	挨拶・動画視聴
14:10～14:25	法令改正の確認
14:25～16:00	一斉自主点検(解説、事例紹介を含む)
16:00～16:30	個別相談(希望者のみ)

「自主点検リストとその解説」のダウンロード、「自主点検説明会」のお申込みは、下記URL(またはQRコード)からお願いいたします。

▶▶▶民紹協ホームページ(厚生労働省委託事業関連) <https://www.minshokyo.or.jp/mhlw/>



※自主点検説明会の申込みフォームには、Google フォームを使用しています。

Google フォームをお使いいただけない場合は、下記のメールアドレスへ、①～⑦を記載してお送りください。

- ①参加希望日、②参加者氏名、③事業者名、④メールアドレス⑤当日の連絡先、⑥個別相談希望の有無、⑦連絡事項

〈送信先アドレス〉 gyomu@minshokyo.or.jp

職業紹介事業関連ニュース

最近の法改正に関して、概略を以下に掲載します。

1 カスタマーハラスメント関係 (10月1日より施行)

カスタマーハラスメントとは、職場において行われる次の3点を全て満たすものを言います。

- ①顧客等の言動であって
- ②雇用する労働者が従事する業務の性質その他社会的通念上許容される範囲を超えたもの
- ③労働者の就業環境が害されるもの

事業主として講ずべき措置は、次のとおりです。

- ①事業主の方針等の明確化及び周知 ②相談体制の整備 ③事後の迅速かつ適切な対応
- ④対応の実効性を確保するために必要なカスタマーハラスメントの抑止のための措置
- ⑤その他相談者のプライバシー保護措置を講じること他

2 求職者に対するセクシャルハラスメント関係 (10月1日より施行)

求職者に対するセクシャルハラスメントとは、事業主が雇用する労働者による性的な言動により、求職者等による採用活動等が阻害されるものをいいます。事業主として講ずべき措置は、上記①②③⑤と同じです。

3 女性活躍推進法関係 (4月1日より施行)

情報公表の必須項目の拡大が行われます。

301人以上の企業は次の①②以外に、③④の内容各々7項目中の二つ。

101～300人の企業は次の①②以外に、③④の内容各々7項目中の一つを公表する義務があります。

- ①男女間賃金格差 ②女性管理職比率
- ③女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績(7項目)
- ④職業生活と家庭生活との両立に資する雇用機会の整備に関する実績(7項目)

4 パートタイマー等に対する労働条件明示事項の拡大 (10月1日より施行)

現行の明示事項(昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、相談窓口設置)に加えて、「待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨」が加わりました。

5 建設業務の範囲への追加 (7月31日より実施)

有料職業紹介事業の取扱職業の範囲において、建設業務の範囲から除外されるものの例示として、機械等(半導体製造装置やエレベーター)の製品の日常的な保守、点検を行う業務を追加しました。

6 外国人特定在留カードの確認について

外国人が保有する在留カードが、6月からマイナンバーカードと一体化した「特定在留カード」が使用できるようになりました。外国人の職業紹介においては、在留カードで「在留期限」と「在留資格」の確認が必要です。しかし、「特定在留カード」には、在留資格は表示されますが、在留期間は表示されず、在留カード読み取りアプリケーションでの確認が必要となりますのでご注意ください。

「令和7年外国人雇用実態調査」の結果が公表されました

8月31日厚生労働省から「令和7年外国人雇用実態調査」の結果が公表されました。

本調査は、雇用保険被保険者5人以上で、かつ、外国人労働者を1人以上雇用している全国の事業所及び当該事業所に雇用されている外国人常用労働者を対象にしており、調査客体として抽出された9,016事業所のうち有効回答を得た3,919事業所及び14,248人について集計したものです。

調査結果の主なポイントは、次の通りです。

〈事業所調査〉

外国人労働者数(雇用保険被保険者数5人以上事業所)は約204万人(前年約182万人)。在留資格別にみると「専門的・技術的分野」が42.1%(同38.9%)、「身分に基づくもの」が24.0%(同27.6%)、「技能実習」が21.7%(同20.2%)となっている。

1 きまって支給する現金給与額、実労働時間

「月間きまって支給する現金給与額」(一般労働者)は292.4千円(前年比6.4%増)〔所定内実労働時間158.7時間、超過実労働時間17.6時間〕。

【在留資格別(一般労働者)】〔 〕内は順に所定内実労働時間、超過実労働時間

- ・専門的・技術的分野306.5千円(前年比6.0%増)〔159.4時間、16.4時間〕
- ・うち特定技能254.1千円(同1.5%増)〔163.1時間、20.3時間〕
- ・技能実習213.5千円(同1.7%増)〔165.2時間、21.4時間〕
- ・身分に基づくもの347.2千円(同13.8%増)〔151.0時間、15.8時間〕

〈労働者調査〉

国籍・地域別では、ベトナムが26.5%(前年32.4%)と最も多く、次いで中国(香港、マカオ含む)が14.7%(同14.7%)、フィリピンが10.5%(同10.5%)となっている。

1 入職経路(入職前居住地:日本)

現在の仕事への入職前居住地が日本だった者について、その入職経路をみると、「知人、友人」が最も多く37.8%(前年35.2%)、次いで「求人広告(求人情報誌、インターネット)」が19.1%(同19.7%)、「日本国内の民間紹介会社」が10.6%(同10.8%)、「その他」が9.7%(同10.4%)

2 入職経路(入職前居住地:日本以外)

現在の仕事への入職前居住地が日本以外だった者について、その入職経路をみると、82.0%(前年85.0%)が紹介会社や個人からの紹介等を受けており、その内訳をみると、「出身国・地域の紹介会社・個人」が最も多く41.2%(同44.7%)、次いで「日本国内の紹介会社・個人」が16.7%(同12.9%)、「出身国・地域のその他の機関」が15.1%(同9.5%)、「出身国・地域の語学学校」が14.4%(同16.5%)。

3 入国に要した費用

入国までにかかった費用総額をみると、「20万円以上40万円未満」が21.1%(前年22.6%)、「40万円以上60万円未満」が18.7%(同14.5%)、「20万円未満」が17.6%(同18.6%)。

4 転職又は追加就業等の希望

転職又は追加就業等の希望についてみると、「今の会社の仕事を続けたい」が最も多く81.2%、次いで「今の会社の仕事をやめて、日本国内で別の会社の仕事に変わりたい」が6.1%、「今の会社の仕事を続けながら別の会社の仕事もしたい」が5.3%、「その他」が3.1%。

その他詳細は次のURLから見られます。

〈外国人雇用実態調査〉 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_75722.html

〈外国人雇用実態調査の概況〉 <https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001742822.pdf>

分野別勉強会

「求職者の態様に応じた紹介」を開催しました

9月7日(月)分野別勉強会「求職者の態様に応じた紹介」をオンラインで開催しました。以下その内容をご紹介します。

1 趣旨・経緯

当協会の直接会員の皆様からのニーズが多い会員間の交流機会の拡大のため、当面非会員の方々も含めた意見交換の場を設定し、分野(①求職者の態様に応じた紹介、②医療・介護・保育等、③IT及びAI関連、④外国人材)ごとに意見交換を行い、各分野での業況や課題等の情報共有や解決策の議論、必要な場合は行政等に対する要望を行うこととしています。

今年度は、当初は分野①の「求職者の態様に応じた紹介」について勉強会をすることとなり、その第一回目は本年6月3日に開催したところです。

2 勉強会の実施について

(1)参加者

柳川忠興	株式会社マイスター60取締役 座長
阿知波弓子	株式会社マイスター60シニアビジネス事業部人財開発部長
水谷洋司	株式会社ニコン日総プライム取締役
長内和美	株式会社ニコン日総プライムシニア活躍事業グループシニア活躍営業チーフ
高橋哲也	株式会社セントラル営業部課長
芝尾和昭	公益財団法人産業雇用安定センター業務管理課長(オブザーバー) (敬称略)

(2)課題内容

今回の勉強会でのテーマは1趣旨・経緯にあるとおり、高齢求職者の就業ニーズの的確な把握方法とこれらのニーズを踏まえた求人企業への働きかけの状況についての報告と各参加者の今後の求職者確保、求人者確保対策について及びAIの進展下において最後に「ひと」として対応する職業紹介事業従事者の能力と育成についての意見交換を行うこととしました。

(3)勉強会の概要

9月7日午後にオンラインミーティング形式で、今回も当協会の直接会員ネットワークの理事でもある柳川理事を座長として勉強会を実施しました。

①まず、高齢求職者の職業紹介等については、高齢求職者の多様な就業ニーズを的確に把握し、生計維持のため、生きがいのため、健康維持のためといった目的に応じた柔軟なセカンドキャリアの構築が必要との意見がありました。また、前回の勉強会で提示した今年度より施行された在職老齢年金の支給停止調整額の引上げによる高齢者の就業意欲の増大への対応については、現状対象となる高齢者の60%が制度改正を認識していないという現状にあるため、更なる周知が必要との意見もありました。

また、高齢求職者の短時間勤務のニーズに対応していくためには、まだこれらニーズに対応していない求人者に対しては短時間勤務やワークシェアリングの好事例の提供が有効であるとの意見がありました。

さらに、これら一連の議論の中で、経験豊富な高齢求職者と未経験の若年求職者を一組にして求人者に提案することが有効な手法ではないかとの意見がありました。

また、親企業の定年退職後の就職支援をしている参加者からは定年前から定年後の再就職意欲の醸成のため修得した能力の棚卸しを促進するため、在職者の再就職準備性を4つの段階ごとのステータスに分けてそれぞれの段階で必要な支援を行っているとの紹介がありました。

この関連で、高齢者、特に大企業での勤務経験が長い者は新しい企業文化への適応が困難なケースが多いが、AI等を活用しつつ、新たなキャリアパスを構築して本人の強みを再認識してもらう等の工夫をしているとの紹介がありました。

さらに、高齢求職者の確保にはリファラル採用も重要であるという指摘とともに、既に現役を終えた方々のOB会のようなコミュニケーションを組織化して、求人・求職者の確保を図っているという紹介もありました。

一方、高齢求職者に限った話ではないかもしれませんが、求職登録された場合にはクイックレスポンスを意識して3～4日以内に何らかの反応を返すことを心掛けているという話もありました。

このように高齢求職者の職業紹介について活発な議論がありましたが、今後も高齢求職者の増加が見込まれる中、積極的な求職者の確保を図ること、また、高齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、行政に対しては短時間勤務やワークシェアリングの好事例集の作成を要望するという話となりました。

②次に今後のAI進展下において職業紹介従事者に求められる能力についての議論に入りました。

既に前回の勉強会において、各参加者のAIの導入状況等について説明があったところですが、今回参加者からはAIは求人・求職のマッチングにも一定の効果を発揮するが、求職者の人としての価値観やキャリア目標の評価は人が行うべきであるという意見やAIでは実際の求人企業の職場環境や求職者の潜在的な能力を評価できないのではないかと懸念が示されました。一方、大企業等の経験豊富な人材であって新しい職場に対しての適応に困難を抱えているような者に対して、AIを活用して新たなキャリアパスを見つける可能性についても提案されました。

なお、AIを求人・求職のマッチングに活用する際には、最終的には人による二次チェックが必要との意見が多くありました。

また、AIの導入は業務の効率化に資することに関しては異論がないということでしたが、この効率化されたことによる時間的、人的な余力をどのように活用していくかという点に関しても議論がなされました。

結論としては、これらの余力の再投資先としては営業力の向上、新規顧客の開拓の強化、キャリアコンサルティングも含めたコンサルティング技術のスキルアップに注ぐ必要があるという意見が多く出されました。

一方で、ある参加者からはAIを導入するにあたって、個人情報保護等の観点から懸念もあるため、今年4月にはAI利用のガイドラインを作成し、AI活用の方向性を示したとの報告がありました。

③最後に行政等サイドへの要望事項として、高齢求職者の支援ということに関して、①で提起されたワークシェアリング等の好事例集の作成以外に、高齢求職者のデジタルスキルの向上への支援や教育訓練給付の対象として比較的短時間・短期間で学習できるこれらコースへの拡充、高齢者層を対象とした各種教育訓練プログラムの拡充、企業が高齢就業者に対してワークシェアリング等を導入する場合の支援が提案されました。

④次回勉強会については、事務局より今年度内に実施予定であること。行政への要望事項については再度提案内容の精査を行い、当協会と個性労働省との定期的な意見交換会の場で提供していく方向性が示され、参加者の合意が得られました。

3 最後に

この勉強会は今年度からの新しい取組ですが、当面「求職者の態様に応じた紹介」でスタートしましたが、今回の2回目の議論は参加者の皆様も場の雰囲気慣れてこられたようで活発な議論が行われました。

今後は、来年度の分野別勉強会の更なる展開を考慮しつつ、第3回の勉強会を検討していきたいと考えています。

よくわかる職業紹介事業のQ&A

当協会の相談専用窓口にて、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

外国人への取扱職種の範囲等の明示(特に求職者の皆さまへ)について

外国人の職業紹介手続きを行うにあたって、求職者に取扱職種の範囲等の明示(求職者の皆さまへ)を行う必要がありますか。外国人の場合、言語の関係でどうしても翻訳しなければ理解してもらえない、説明しても内容について理解してもらえないことがあったりして明示できない時がありますが、どのように考えれば良いのでしょうか。

A₁

取扱職種の範囲等の明示をあらかじめ求人者及び求職者に行うことは、職業安定法32条の13により有料職業紹介事業者には義務づけられており、「職業紹介事業の業務運営要領 第9職業紹介事業の運営 8その他(3)」にも明記されています。当該明示は、求人又は求職の申込みを受理

した後、速やかに行うべきとされており(同法施行規則24条の5第2項)、求人者及び求職者に対しての明示となっていますので、日本人であれ外国人であれ明示は必要です。

ただし、ご質問の通り、外国人の母国語ごとの翻訳、内容の理解度については困難な面があることは首肯できます。職業紹介事業の業務運営要領に「…原則として…書面の交付、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法…緊急の必要があるため、あらかじめこれらの方法以外の方法…により明示したときは、この限りではない。」とありますので、文書等での明示のみでは十分な理解が得られないと判断される場合は、口頭で丁寧に説明をする等の対応姿勢が肝要かと思われます。



アパレル・食品販売のお仕事探しを、 アナタのためにお手伝いします

東商株式会社 営業部 酒井 隆元

東京都・中央区

事務所が所在する京橋地区
(東京駅八重洲側)の風景

職業紹介士の資格取得のきっかけは、上司から強く勧められたことでした。

職業紹介の専門性を高め、よりの確で誠実な支援を行うことを目的としていると聞き、受講を決めました。

具体的な内容を理解しないままスタートし、レポート提出・集合授業と進んでいくうちに、数十年振りの勉強が徐々に楽しく思えてきました。

講習では、法令や実務の基礎を体系的に学ぶことができ、あらためて責任の重さとやりがいを実感しました。

職業紹介士資格取得前は、長年の経験から培った感覚と技術をもとにマッチングを行ってきましたが、資格取得後は理論も学び、知識の幅が広がったことで、より自信を持って次の段階に進めていると実感しています。

現在は、その知識を活かし、求職者一人ひとりの希望や背景に寄り添った丁寧なマッチングを心がけています。

私が在籍する東商株式会社は、創業70年を迎える人材紹介企業として、長年にわたり企業と求職者をつなぐ架け橋の役割を担ってきました。

職業紹介においては、単に人を紹介するのではなく双方にとって安心できる関係づくりを大切にしてきました。きめ細かな対応と時代に合わせた柔軟なサービスを強みとして、今後も信頼される事業所を目指しています。

このたびの資格取得にあたり、ご指導くださった協会の先生方に心より感謝申し上げます。学びを今後の業務にしっかりと生かし、よりよい職業紹介に努めてまいります。

東商株式会社

所在地: 東京都中央区京橋 2-5-21 京橋NSビル4F

代表者: 代表取締役 小金井 敬

創立年: 1954年

従業員数: 10名



筆者

■新規入会事業所紹介

令和7年6月～令和8年9月(9月10日入会まで)

	事業所名	住 所	ごあいさつ
関東地区	株式会社 SPRINT CLIMB 	埼玉県さいたま市大宮区 桜木町1-398-1 アドグレイス大宮7F 080-9799-5143	当社は、在日ネパール人を中心とする外国籍人材に特化した有料職業紹介事業を本年7月に開始いたしました。登録者10万人超のYouTube等での多言語発信による外国籍求職者の集客力が強みです。外国人採用のニーズをお持ちの会員事業者様と、求人・求職者の相互紹介などぜひ連携できれば幸いです。お気軽にお声がけください。
	株式会社クウゼン(賛助会員) 	東京都新宿区西新宿6-10-1 日土地西新宿ビル5F 03-6910-0470	LINE×AIで人材派遣・人材紹介の全KPIを改善します。 〈クウゼンの3つの特徴〉 ●データ統合: 外部のCRMやMAツールにある顧客データを統合・一元管理。●AI活用: AIによる顧客インサイトの分析とパーソナライズ施策への活用。●マルチチャネル連携: LINE・メール・SMSなどの柔軟な連携により、多方面から顧客へアプローチ
	エクスプレス・パートナーズ・ジャパン株式会社 	東京都江東区新木場3-7-2 SPTC5F 03-6457-0350	弊社は東京を中心とした関東圏と大阪・関西での二拠点に外国人材の紹介を主に活動しております。人手不足で悩む業界の手助けになるように。ひいては日本社会の発展に貢献できるように努めてまいります。登録支援機関としての許認可も受けており、特定技能外国人制度に則り、労働力としての外国人材の活用を提案しております。カンボジアやバングラデシュの送り出し機関と提携しております。グループ会社が特殊車両の販売・卸・貿易事業を営んでおりますので、取引先の自動車部品の製造業ならびに自動車整備士に特化した人材や建設業分野にご紹介させて頂いております。
	株式会社ライフデザイン・ファクトリー 	東京都中央区銀座7-13-20 銀座THビル9F 050-6875-6014	弊社は人生100年時代におけるミドルシニア層向けのセカンドキャリア支援のセミナー・研修事業を中心に事業を行ってきましたが、この度人材採用難時代における課題解決としてのミドルシニア層中心の人材紹介業をスタート致しました。弊社がミドルシニア層に向き合ってきた経験を基に、ミドルシニア層ならではの強みを活かして、ミドルシニア層にとっては実りある有意義な人生100年時代の送り方を支援し、同時に人材採用難の課題解決も実現していきたいと思っております。どうぞよろしくお願い致します。
中部地区	株式会社北陸銀行 法人ソリューション部 人材エージェントチーム 	富山県富山市一番町1-1 一番町スクエアビル4F 076-423-7212	富山県富山市に本店のある地方銀行です。12都道府県に営業店を置く「広域店舗型 地方銀行」として長年活動をさせていただいております。人材紹介については、弊行とお取引のある企業様を中心に、キャリア人材のニーズにお応えしております。今後も、企業様の人材課題の解決をお手伝いできますよう、努力してまいります。
関西地区	株式会社 オールオーケー YH	大阪府堺市北区 中百舌鳥町5-6 中百舌鳥駅前ビル1F 070-3813-6779	第一義的には潜在保育士さん、幼稚園免許保持者の方々への最初の第一歩を踏み出せるようサポートしていきたいと考えております。他職種においても求職者さんご自身が気付いていない適性を見出しよりその方に合ったお仕事を提案。求人者様におかれましてはミスマッチなきよう適任者をご案内できるよう双方に寄り添った形でサポートをしていきたいと思っております。
	ラクなる AI 株式会社 	大阪府大阪市中央区 南船場3-11-10 心斎橋太陽ビル4F 06-7777-3823	当社は、次世代リーダーに特化した人材紹介会社です。将来の幹部候補となる若手人材を対象に、業務スキルとAIスキルに加え、自律的行動・報連相・協働など社会人としての基本的行動ができる人材をご紹介。求職者を単に集めるだけでなく、企業研修で得た知見で育て、企業が求める人材の輩出と若手のキャリアアップを支援します。

【事業所名のみのご紹介】

事業所名	住 所	電話番号
日証貿易株式会社	東京都中央区日本橋本町4-6-7光洋ビル7F 新日本橋本社	03-6228-7902
株式会社澁谷嘉客社	東京都中央区銀座1-12-4 N&E BLD.6F	03-6821-8549
株式会社ジェーシーエス	埼玉県さいたま市浦和区仲町1-12-1カタヤマビル7F	048-823-3855



職業紹介事業実践セミナーのお知らせ

令和8年度下期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〉

セミナー名	開催月日	講 師	内 容
外国人材の職業紹介 スタートアップセミナー	27年2月26日(金) 13:00 - 17:00	民紹協職業紹介事業 アドバイザー 齊藤 昇司 行政書士明るい総合法務事務所 代表 長岡 由剛氏 アレクシア株式会社 代表取締役 紺谷 洋樹氏	外国人材紹介に関する全体像が 理解できます、紹介実務・ビザ・ 法令・外国人材紹介事業の立上 げ方・進め方を説明します。新し い育成就労制度についてもお話 します。

*受講料: 会員6,000円、非会員8,000円

〈応用編〉

セミナー名	開催日時	講 師	内 容
外国人材の 職業紹介セミナー (応用編)	26年10月22日(木) 13:00 - 17:00	民紹協職業紹介事業 アドバイザー 齊藤 昇司 行政書士明るい総合法務事務所 代表 長岡 由剛氏 アレクシア株式会社 代表取締役 紺谷 洋樹氏	外国人材紹介事業を既に実施し ている方で、事業運営課題や悩 みある方にサジェッションが得 られるセミナー。法令改正・育成 制度を受け、今後の事業の進め 方を研究します。
求職者を採用につなげる スキルアップセミナー	①26年11月20日(金) ②27年 3月11日(木) 9:30 - 17:00	民紹協職業紹介事業 アドバイザー 齊藤 昇司	求職者支援の全貌(マッチング、 書類作成、求職者との面談法、面 接指導)を理解でき、求職者を採 用に繋げるヒントが得られます。 ワークショップ型のセミナーです。
外国人材の定着を 高めるセミナー	26年12月11日(金) 13:00 - 17:00	Jコンサルティング合同会社 代表 高橋 恵介氏	外国人材の定着に関するノウハ ウを求人者に教えることにより、 紹介した外国人の定着を高め、繰 り返し求人を得られます。定着に 関する新しい考えも説明します。
職業紹介事業実務力 アップセミナー	27年2月17日(水) 13:00 - 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 たセミナーで、職業紹介責任者 講習をさらに掘り下げ、4月以降 の法令等の改正点もご説明しま す。自信をもった実務ができます。

*受講料: 半日セミナー: 会員6,000円、非会員8,000円 1日セミナー: 会員8,000円、非会員10,000円

〈タイムリーテーマ編〉

セミナー名	開催日時	講 師	内 容
求職者確保のための 求人情報サイトの 活用セミナー	26年12月15日(火) 13:00 - 17:00	全日本マネキン紹介事業協会 (株)ファーストサイド 全国求人情報協会	求人情報サイトを活用している 事業者の事例紹介と求人情報サ イトの活用方法や活用にあたっ ての注意点を説明します。
今後の紹介事業者の AI活用力セミナー	①27年1月25日(月) ②27年3月 3日(水) 13:00 - 17:00	民間AI活用職業紹介事業者・ 労働政策研究・研修機構研 究員	AI活用にあたって何から手をつ けたらよいか分からない事業者の 方に活用事例の紹介と紹介事業 者としてこれから求められる能 力と活用の注意点について説明 します。

*受講料: 会員6,000円、非会員8,000円

令和9年新春講演会、賀詞交歓会、 ブロック交流会(東日本・西日本)のご案内

令和9年の新春講演会及び賀詞交歓会は、東日本・西日本の各ブロック交流会と合同で開催いたします。当日は14時から18時30分まで各種プログラムをご用意しております。一部プログラムのみのご参加も歓迎いたしますので、ぜひお誘いあわせの上ご予約くださいますようお願い申し上げます。

	東 京	大 阪
日時	2027年1月13日(水) 14時～18時30分	2027年1月29日(金) 14時～18時30分
会場	ヒューリックホール&カンファレンス浅草橋 3階 Room0及びRoom1 (東京都台東区浅草橋1-22-16)	KKR ホテル大阪 2階 白鳥、琴 (大阪市中央区馬場町2-24)
内容	14:00～15:00 新春講演会(東京:厚生労働省/大阪:大阪労働局) テーマ「職業紹介事業の現状と課題(仮題)」 15:00～17:00 ブロック交流会 (求職者獲得、AI活用、求人サイト活用等をテーマにした情報交換会) 17:00～18:30 賀詞交歓会	
会費	賀詞交歓会:8,000円(新春講演会及びブロック交流会は参加費無料)	

お申込みは下記 URL または右の QR コードからお願いいたします。
<https://forms.gle/t4JToEDwzEYDWeNm7>



編集 後記

今年の夏は地震、大雨による水害、台風と天災が続きました。

被災された皆様方に対して、心よりお見舞い申し上げます。

今年7月に労働政策・研修機構の榎野先生を座長として「AIと職業紹介事業のこれから」というテーマで座談会を開催しました。ご参加いただいた会員の皆様から積極的にご発言いただき有意義な座談会となりました。

また、令和8年度も後半戦に入って参りました。この下期には新規の取組として、外部講師の方にご依頼をして「AI活用のためのセミナー」や「求人情報サイトの活用セミナー」を実施する予定としています。また、関東ブロック、近畿ブロックの対面での交流会を賀詞交歓会に併せて実施する予定としております。

これらの取組に対して、会員の皆様方の積極的なご参加をお願いいたします。

民営職業紹介



民営職業紹介 ひと No.201 秋号

令和8年10月13日発行

編集人 戸ヶ崎 文泰

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8年10月～令和8年12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8年9月現在】

開催日	曜日	開催地	会場	定員
令和8年 10月19日	月	東京都(文京区)	全労連会館 2F「ホール」	60
〃 10月21日	水	オンライン開催		60
〃 10月23日	金	オンライン開催		60
〃 10月27日	火	オンライン開催		60
〃 10月29日	木	オンライン開催		60
〃 11月 4日	水	オンライン開催		60
〃 11月 9日	月	東京都(文京区)	全労連会館 2F「ホール」	60
〃 11月11日	水	オンライン開催		60
〃 11月13日	金	オンライン開催		60
〃 11月17日	火	オンライン開催		60
〃 11月18日	水	大阪府(大阪市)	ホテルアウィーナ大阪 3F「生駒」	60
〃 11月19日	木	オンライン開催		60
〃 11月24日	火	オンライン開催		60
〃 11月26日	木	オンライン開催		60
〃 11月28日	土	オンライン開催		60
〃 11月30日	月	東京都(文京区)	全労連会館 2F「ホール」	60
〃 12月 1日	火	オンライン開催		60
〃 12月 3日	木	オンライン開催		60
〃 12月 7日	月	オンライン開催		60
〃 12月 9日	水	オンライン開催		60
〃 12月11日	金	福岡県(福岡市)	天神ビル 11F「11号会議室」	60
〃 12月14日	月	オンライン開催		60
〃 12月16日	水	オンライン開催		60
〃 12月18日	金	オンライン開催		60
〃 12月21日	月	東京都(文京区)	全労連会館 2F「ホール」	60
12月23日	水	オンライン開催		60
12月25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

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8年6月、7月、8月の有効求人倍率(季節調整値)は1.18倍、1.18倍、1.18倍と前期よりやや下がり気味です。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2.5%、2.4%、2.5%と前期よりやや低めでした。9月の日銀短観による業況判断では、6月の前期より3ポイント上昇でしたが、先行きは6ポイント低下しています。また、雇用判断は1ポイント下がりましたが、先行きは更に3ポイント下がり、求職者不足の状況は依然として厳しい状況です。

新規許可事業所	令和8年4月	令和8年5月	令和8年6月	令和8年7月	令和8年8月	令和8年9月
有料職業紹介事業所	285	262	238	277	254	288
無料職業紹介事業所	4	1	8	7	4	9

雇用・失業情勢関連指数		令和8年3月	令和8年4月	令和8年5月	令和8年6月	令和8年7月	令和8年8月
雇用者数※	実数(万人)	6146	6219	6231	6245	6233	6213
完全失業者数※	実数(万人)	194	193	185	178	169	180
完全失業率※	(季節調整値、%)	2.7	2.5	2.5	2.5	2.4	2.5
有効	求人数(万人、カッコ内は対前年同月増減率、%)	232 (▲5.1)	225 (▲5.0)	219 (▲5.3)	223 (▲2.8)	225 (▲2.3)	223 (▲1.1)
	求職者数(万人、カッコ内は対前年同月増減率、%)	191 (0.5)	201 (0.5)	202 (▲0.3)	201 (0.6)	196 (0.9)	192 (1.2)
	求人倍率(季節調整値、倍)	1.19	1.18	1.19	1.18	1.18	1.18

(出典)厚生労働省「一般職業紹介状況」、総務省「労働力調査」

求職者獲得・求人管理の課題をまとめて解決!

人材紹介業専門 WEBサイトパッケージ

ジョブカム
Collect Auto Marketing

月間
平均 **40** 名の
求職者登録実績!

初期費用0円~!

低コストでスタート可能

強力なSEO効果!

Google検索で上位表示対策済の
貴社専用サイトをご用意

エンジニアは不要!

アルバイトでも
更新・管理可能

運用労力を軽減!

クライアント&求人管理システム搭載
専用システムで脱Excelを実現

.com
Dotcom Marketing

株式会社ドットコム・マーケティング

職業紹介事業 許可・届出受理番号 15-コ-300096
労働者派遣事業 許可・届出受理番号 派 15-300424

詳しくは

<https://job-cam.com>



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

2023年2月
「PORTERS Mobile
(携帯版)」
リリース!



「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

